

經營系専門職大学院認証評価

点 検 ・ 評 価 報 告 書

中 央 大 学

戦略経営研究科（戦略経営専攻）

目 次

【序 章】

| | |
|-------------------------------|---|
| 1. 中央大学専門職大学院戦略経営研究科の概況 | 1 |
| (1) 設置の経緯 | |
| (2) 沿革 | |
| (3) 使命・目的 | |
| 1) 戦略経営研究科の使命及び教育研究活動の目的 | |
| 2) 教育プログラムを通じて展開しようとする教育目標 | |
| 3) 養成しようとする人材像 | |
| (4) 受入対象 | |
| (5) 特徴 | |
| 1) カリキュラム – 「戦略」を中心とした5つの専門分野 | |
| 2) 人材像別の履修モデルの設定 | |
| 3) 「プロジェクト研究」による様々な教育機会の提供 | |
| 4) 実務家教員の活用 | |
| (6) 管理運営体制 | |
| 2. 自己点検・評価の趣旨、目的及び実施体制 | 7 |

【本 章】

| | |
|-----------------|----|
| 1. 使命・目的・戦略 | 9 |
| 2. 教育の内容・方法・成果等 | 13 |
| (1) 教育課程等 | |
| (2) 教育方法等 | |
| (3) 成果等 | |
| 3. 教員組織 | 38 |
| 4. 学生の受け入れ | 45 |
| 5. 学生支援 | 49 |
| 6. 教育研究環境 | 53 |
| 7. 管理運営 | 58 |
| 8. 点検・評価、情報公開 | 62 |

【終 章】

| | |
|------------------|----|
| 1. 使命・目的・戦略の達成状況 | 66 |
| 2. 今後取り組むべき課題 | 66 |

【序 章】

1. 中央大学専門職大学院戦略経営研究科の概況

(1) 設置の経緯

現代の社会と経済は、世界的規模で激しい変動を繰り返し、不確実性の高まりとともに企業間競争は激化している。ICT（情報コミュニケーション技術）やIoT（Internet of Things）などを中心とする技術革新、人口減少などともなう「国内需要の縮小」や消費者ニーズの多様化をもたらしたいわゆる「市場の成熟化」、かつての国と国を結ぶ国際的活動という局面から世界の市場を「一体化」させた「グローバル化」の進展、企業の社会的責任に対する関心の高まり、そして地球的規模での環境問題の激化などが、このように急激な社会・経済の変化と価値観の変化をもたらした大きな要因として挙げられる。

急激に変動する社会・経済環境においては、企業の存続・発展にとって、より戦略性の高いマネジメントの重要性がかつて無いほどに高まっている。企業活動のすべての側面において高い戦略性を持った企業経営、すなわち「戦略経営」の展開と、その担い手となるリーダーとしての「戦略経営リーダー」の育成が、個々の企業にとってはもとより、日本経済の持続的発展にとって急務であると言っても過言ではない。さらに、現代の企業経営においては、その社会的責任の高まりとともに経営法務の重要性がますます高まっており、ビジネスを取り巻く法制度の枠組みと関連させながら経営戦略を策定することが不可欠になっている。

このような状況は、営利企業だけではなく自治体や独立行政法人、NPO/NGO などの公共経営を含む各種の経営組織についても、基本的に妥当する。

以上のような認識に立ち、中央大学専門職大学院戦略経営研究科戦略経営専攻（Chuo Graduate School of Strategic Management, Strategic Management Course）（通称 中央大学ビジネススクール [CBS]、以下「本専攻」という）は、21 世紀におけるわが国の「知識基盤社会」に対応するために、国際会計研究科、法務研究科の2つの専門職大学院における高度専門職業人の養成に加えて、ビジネスに関する高度専門職業人の養成を目的としたビジネススクールとして、2008 年（平成 20 年）4 月に中央大学大学院戦略経営研究科戦略経営専攻（専門職大学院）（入学定員 80 人、収容定員 160 人）として設置された。

(2) 沿革

2008 年 4 月 専門職学位課程（専門職大学院）として設置

2010 年 4 月 戦略経営研究科ビジネス科学専攻（博士後期課程）を設置

(3) 使命・目的

1) 戦略経営研究科の使命及び教育研究活動の目的

中央大学における専門職大学院は、学術の理論及び応用を教授研究し、高度の専門性が求

められる職業を担うための深い学識及び卓越した能力を培うことを使命とする。

この専門職大学院の使命を受けて、戦略経営研究科は、「組織の戦略経営に関する分野（以下「戦略経営分野」という。）における深い学識及び卓越した能力を培うとともに、専攻分野における教育・研究活動その他の高度の専門性を必要とする業務を遂行することのできる人材の養成を目的」とし、かつ戦略経営専攻においては、「学術的な研究に基づいた理論と実践の教育・研究を行い、高度専門職業人としての深い学識と卓越した能力を兼ね備えたプロフェッショナルの養成を行うことを目的」（中央大学専門職大学院学則（以下「専門職大学院学則」という。）第4条第3項）として、上記（1）に記した社会的要請に着実に応えるものとして教育研究活動を推進している。

具体的に、本専攻では養成すべき人材像を、企業活動全般について全社的な戦略経営を企画・立案・遂行するリーダー、及び、主として全社的な戦略の企画・立案のみに関わるスタッフ職としてのリーダー、そして、各機能領域において全社的な戦略と関連付けてそれぞれの領域の戦略経営を企画・立案・遂行できるリーダーの3つに大別し、プロフェッショナルとしての現代的な戦略経営リーダーの育成と、そのための研究を推進することを目的としている。

2) 教育プログラムを通じて展開しようとする教育目標

本専攻は、リサーチ・ユニバーシティとしての中央大学が有する知的創造力と、わが国の産業界が培ってきた知見とを融合し、高い倫理観と品性を備え、国際的視野を持つ創造力と実行力に富んだ高度専門職業人の養成を通じて、それぞれの所属する組織の発展と、経済・社会の持続的発展並びに新しい文化の創造に貢献とすることを理念とし、プロフェッショナルとしての現代的な戦略経営リーダーの育成と、そのための研究を推進することを目的としている。この目的を達成するために、本研究科では、経営戦略を中心に「戦略」「マーケティング」「人的資源管理」「ファイナンス」「経営法務」の5分野を総合的、有機的に学修・研究できる高度専門職業人としての深い学識と卓越した能力の養成を教育目標としている。

なお、戦略経営リーダーとは、全社的な戦略経営を企画立案し、かつ遂行するリーダー、及び、マーケティング、人的資源管理、ファイナンスなど企業の各機能領域に属しながら、各領域の戦略を全社的な視点から、体系的な知識を踏まえた「戦略的な思考」によって企画立案し、かつ遂行できるリーダーであり、本専攻が養成しようとする人材にあたる。

3) 養成しようとする人材像

本専攻では、養成すべき人材像を、企業活動全般について全社的な経営戦略を企画・立案・遂行するリーダー、及び、主として全社的な戦略の企画・立案のみに関わるスタッフ職としてのリーダー、そして、各機能領域において全社的な戦略と関連づけてそれぞれの領域の戦略経営を企画・立案・遂行できるリーダーの3つに大別している。

第1の戦略経営リーダー養成は、グローバルな視点から革新的な経営戦略を立案・遂行できる戦略リーダーの養成であり、30才代の後半から40才代にかけての企業人として十分な経験を持つ人材をターゲットとしたゼネラルマネジャーの養成である。

第2の戦略経営リーダー養成とは、主として全社的な戦略の企画・立案のみに関わるスタッフ職としての経営企画マネジャーの養成である。職業人として相当の経験を持ち、暗黙知としてこれまで身に付けた経験的な知識を、先端的な理論や他分野の実践例などを学修することによって体系付け、グローバルかつ全社的な視点から戦略を立案でき、ゼネラルマネジャーや各機能領域のマネジャーを支援できる人材の養成である。特に40才代の人材がターゲットとして想定できる。

第3の戦略経営リーダー養成には、各機能領域におけるリーダーとしてのマネジャー養成が含まれ、本専攻では、マーケティング、人的資源管理、ファイナンス及び経営法務領域でのマネジャー養成を目指している。

なお、これらいずれの機能領域のリーダー養成にあたって、戦略的な思考能力の育成を重視しているところに本専攻の特色がある。

(4) 受入対象

本専攻が求める入学志願者は、戦略経営リーダーとしての資質を持つ人材、すなわち急激に変動する社会・経済環境に鋭敏で、広い視野を持ち、所属する組織の存在理由を真剣に考えることのできる人材である。

具体的には、

- ・ 日常的な業務に手応えを感じているが、異なる業種、異なる会社の人とのネットワークを広げて職業人としての視野を広め、新たな視点を得ようとする人
- ・ 実践的な知識の修得に重きを置き、今後自らのスキル向上の機会を探したいと考える人、企業組織変革、消費者保護、マーケティング活動、人事管理、M&A 戦略とファイナンス分野など自分の業務にかかわる諸問題を法務戦略という視点から学びたい人
- ・ すでに長期にわたる就業経験を持ち、さらにCEOを目指すために、これまでのキャリアパスから見て、補強すべき領域を持っている人
- ・ 経験的知識としてビジネスに関わる知識を十分に持っているが、これまで蓄積した暗黙知を理論的に整理し、学術研究・高等教育のキャリアへの移行を考えている人
- ・ 日本語によるビジネスができる能力を身につけようとする外国人ビジネスパーソンなどが挙げられる。

(5) 特徴

1) カリキュラム — 「戦略」を中心とした5つの専門分野

本専攻のカリキュラムは、「戦略」分野関連科目群を中心に、「マーケティング」「人的資源管理」「ファイナンス」などの各機能領域にとって必須の分野科目群を配置するとともに、本学の伝統を生かした「経営法務」分野科目群を設置することによって、ビジネススクールが果たすべき現代的課題に対応し、これら5つの学問分野を分離・独立して併存させるのではなく、「戦略」分野関連科目群を中心に有機的に結びつけ、基礎的な科目から発展的な科目まで体系化していることが大きな特徴である。

①「戦略」分野

他の専門分野の中心となり、グローバルな戦略的思考能力を育成するための科目群である。現代の経営戦略論における最新の理論的成果を教授し、最高経営責任者（CEO：Chief Executive Officer）、最高執行責任者（COO：Chief Operating Officer）等を頂点とするラインマネジャーや戦略立案スタッフマネジャー等の人材の養成を目指している。

組織行動論、知識創造論、ポジショニングスクール、経済学的アプローチなど、現代の経営戦略論における多くのアプローチをカバーし、さらに対東アジア戦略と ICT 戦略という日本企業の現代的課題に対応できる科目群を基本としている。この科目群を充実したことが本専攻の大きな特色である。

②「マーケティング」分野

マーケティング分野は、ビジネススクールにとって基本的で重要であるとともに、学生の関心が高い分野である。この分野は、マーケティング最高責任者（CMO：Chief Marketing Officer）を頂点とする戦略的マーケティングを企画・立案できる人材養成を目指しており、流通戦略論やブランド戦略論におけるケース分析、消費者行動の理論的計量的数量分析を行う科目を中心に構成している。

③「人的資源管理」分野

多様化する雇用形態の中で、組織におけるヒューマンリソースを、効率的かつ効果的にマネジメントするための理論的・実証的方法を教授する科目群である。人的資源のデータ分析による実証研究と経済学的分析、ワーク・ライフ・バランス、組織行動論、雇用管理などを中心科目として、最高人事管理責任者（CHO：Chief Human Officer）を頂点とする戦略的人的資源管理の専門家を養成することを目的としている。

④「ファイナンス」分野

この科目群は、将来の経営幹部のために、ますます複雑化するファイナンスに関して、戦略的観点から高度に理論的・実践的教育をすることを目的として設置されている。そのような人材養成にとっては、コーポレートファイナンスに関する科目だけではなく、企業にとって資金の運用・調達場である金融市場と金融システムに関するマクロ金融理論についての最新の理論を教授することが必要である。さらにファイナンス戦略の立案・遂行に当たっては、財務報告書についての正確な理解と適切なディスクロージャー、そして財務報告に関わる内部統制の確立が不可欠である。このような観点から、ファイナンス科目群を、ミクロとマクロのファイナンス理論及び会計学の3分野を一体として構成した点に本専攻の一つの特色がある。

⑤「経営法務」分野

経営専門職としての戦略経営リーダーの戦略立案・遂行は、いかなる機能領域においても高度の経営倫理とコンプライアンス意識に支えられていなければならない。この科目群では、コンプライアンスや内部統制に関する法律科目によってこれらの資質を養成するとともに、金融法、IT 関連法、知財法、国際通商法務、租税戦略や M&A に関わる法実務、さらに環境関連法や労働関連法を設置して、ビジネス展開に必要な法的枠組みに関する力量を持った経営法務リーダーの育成を目的としている。これらの経営法務科目群は、他の4つの専門分野と密接に関連付けて配置されている。

2) 人材像別の履修モデルの設定

本専攻では、上述の教育内容における体系性を補完する履修上の仕組みとして、養成する人材像別に、以下のような履修モデルを設けている。

①中小企業の後継者を含む CEO、COO 等のゼネラルマネジャー

戦略部門に最重点を置くとともに、他の4つの専門分野から幅広く履修するモデルになっている。

これによって、戦略的な思考能力と主要業務に関する理論と実践を幅広く学修できる。

②経営企画マネジャー

戦略分野に最重点を、経営法務分野にはそれに次ぐ重点を与えることによって、経営法務に精通しコンプライアンス意識に支えられた全社的な戦略の企画・立案能力を持った人材養成を目的にしている。

③マーケティング・マネジャー

マーケティング分野に最重点を置き、戦略分野そして経営法務分野から重点的に履修することによって戦略的思考能力と経営法務の知識を持ったマーケティング・リーダーを養成することを意図している。

④人的資源管理マネジャー

人的資源管理分野に最重点を置き、戦略分野、次いで経営法務分野から重点的に履修することによって、戦略的思考能力と人的資源管理に必要な経営法務の知識を持った人材を養成する。

⑤ファイナンス・マネジャー

ファイナンス分野を最重点に履修し、次いで戦略分野、さらに経営法務分野を重点的に履修することによって、戦略的思考能力と金融法務などに精通した人材を養成する。

⑥法務戦略マネジャー

経営法務分野を最重点に履修し、経営法務に関する最新の知識を獲得するとともに、戦略分野を重点的に、さらに各機能領域に関わる専門分野を幅広く履修するモデルとしている。これによって、全社的な戦略と各機能領域の戦略についての理解力を持った経営法務の専門家としての法務戦略マネジャーを養成する。このような能力を獲得した経営法務の専門家は、全社あるいは各機能領域の戦略立案・遂行に積極的に参加し、コンプライアンスに支えられたマネジメントを可能にさせる。戦略思考とマネジメントに関する知識を持った経営法務の専門家養成は、本専攻の大きな特徴である。

3) 「プロジェクト研究」による様々な教育機会の提供

「プロジェクト研究」は、第3セメスター（2年次）から始まる必修科目であり、グループワーク（フィールド調査、ケーススタディ、企業訪問等を含む）を主とすることによってチームワークでの実践力を養う。

「プロジェクト研究Ⅰ」では、一人または複数の専任教員が担当し、グループワークを中心に実施し、主としてレポートによってその成果の評価を行う。

「プロジェクト研究Ⅱ」では、各プロジェクト科目を一人の専任教員が担当し、「プロジェクト研究Ⅰ」で関心を深めたテーマについて、個人あるいはグループでより深化した調査・研究を進め、その成果は、レポート、あるいは報告書形式の「課題論文」もしくは学術的な価値を持つ「研究論文」としてまとめる。

「プロジェクト研究」の学修により、フィールドワーク・データベース・統計などの調査能力、レポート作成能力、ディスカッション・プレゼンテーション能力、また異業種・異世代のメンバーとのチームワーク力を高めることを可能としている。

なお、課題論文や研究論文を書くことは必修ではないが、これらの論文作成によって、「課題論文」であればレポート作成能力、「研究論文」であれば、大学院博士課程での研究をはじめとする学術的な各種研究に関わる能力を高めることを可能としている。

4) 実務家教員の活用

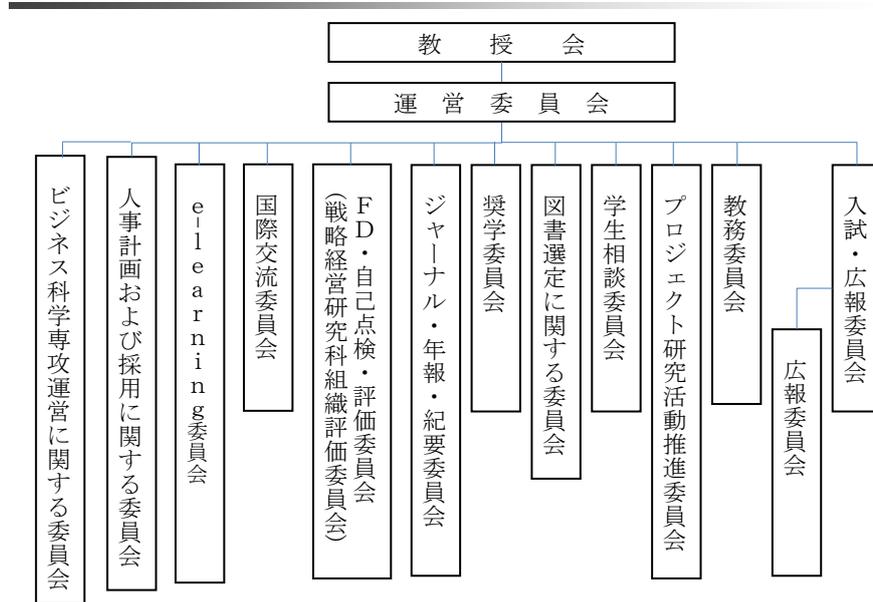
本専攻では、専任・兼任教員に実務家を積極的に登用するとともに、授業においても実務家のゲストスピーカーを多数招聘し、実践的かつ広範な知見の獲得や実務への応用力を養成できるように工夫している。中でも本専攻の必修科目である「経営戦略論基礎」と戦略分野の選択必修科目である「知識創造戦略論」では、企業の経営層を客員教授として招聘し、トップレクチャーを行っている。

(6) 管理運営体制

本専攻では、以下の図で示した通りの委員会構成となっており、それぞれの役割に基づいて管理運営を行っている。

また、戦略経営研究科には、研究科長（専門職大学院学則第9条）、研究科長補佐（専門職大学院学則第10条）を置き、任期の定めのない専任教授の中から指名され、研究科教授会の承認を得て委嘱される戦略経営研究科運営委員会（専門職大学院学則第16条）を設け、入試・広報委員会、FD・自己点検・評価委員会、教務委員会など、他の各種委員会との連携を図っている。

戦略経営研究科 組織図 (2016年度)



<戦略経営研究科事務課作成>

2. 自己点検・評価の趣旨、目的及び実施体制

本学では、全学的な自己点検・評価システムを 2008 年に整備し、毎年本学の諸活動全般に係る自己点検・評価活動を実施している。本研究科においては、このシステムに基づき、2008 年度から戦略経営研究科の自己点検・評価制度の適切かつ円滑な運用を図るため、FD・自己点検・評価委員会（戦略経営研究科組織評価委員会）を設置している。当該委員会は、本研究科における諸活動について毎年点検・評価を行い、その結果を自己点検・評価報告書（全学の自己点検・評価報告書の一部を成す）として取り纏めているほか、大学院生に対する「授業改善アンケート」（2008 年度から毎年実施）や学生生活・施設・設備等の満足度調査である「自己点検・評価アンケート」（2008 年）を実施し、これらの結果に基づいて本研究科の教育課程・方法、教育研究施設などにおける諸課題の改善や長所の更なる伸長を図っている。

また、全学的な自己点検・評価実施体制の下での点検・評価活動に加えて、本研究科では、諸活動全般に対する検証の機会として、各委員会における課題に応じた日常的な点検・評価を実施している。具体的には、研究科内の検討事項・課題に応じて 13 の委員会を設けて検討を行い、その結果を運営委員会において審議した後、研究科教授会に諮り、その具体的な改善につなげている。運営委員会及び教授会は、概ね 1 ヶ月に 1 度開催され、各委員会で検討された事項について、精査を行っている。

このほか、本専攻の諸活動についてチェックを行う機会としては、学外の委員から成るアドバイザーボードによる検証機会があり、年 1 回開催されるアドバイザーボード・ミーティングにおいて自己点検・評価報告書の内容やその他諸活動に係る内容について、意見が

寄せられることとなる。アドバイザーボードから寄せられた意見については、適宜、運営委員会における検討を踏まえて、本専攻における教育研究活動や施設・設備の改善のために活用している。

また、国内有数の経営系専門職大学院としての水準の向上をはかることを目的として、学校教育法第109条第3項、学校教育法施行令第40条に基づき、公益財団法人大学基準協会の経営系専門職大学院認証評価を2012年度に受審しており、同協会の定める基準に「適合」している旨の結果を得ている。

以上のように、本専攻においては、自己点検・評価を本専攻における諸活動の改善・改革と質的向上を図るための自律的かつ真摯な取り組みとして認識し、これを毎年積極的に実施しているところであるが、今般実施した自己点検・評価の結果については、以降の本章に示す通りである。

<戦略経営研究科 FD・自己点検・評価委員会（戦略経営研究科組織評価委員会）>

| | | | |
|-----|----|-----|-----|
| 委員長 | 露木 | 恵美子 | 教授 |
| 委員 | 中村 | 博 | 教授 |
| 委員 | 山本 | 秀男 | 教授 |
| 委員 | 榊原 | 清則 | 教授 |
| 委員 | 犬飼 | 知徳 | 准教授 |

本章

1 使命・目的・戦略

項目1：目的の適切性

経営系専門職大学院に課せられた基本的な使命（mission）とは、優れたマネジャー、ビジネスパーソンの育成を基本とし、企業やその他の組織のマネジメントに必要な専門的知識を身につけ、高い職業倫理観とグローバルな視野をもった人材の養成である。

各経営系専門職大学院では、この基本的な使命のもと、それを設置する大学の理念に照らし合わせて、専門職学位課程の目的に適った固有の目的（以下「固有の目的」という。）を定めることが必要である。また、固有の目的には、各経営系専門職大学院の特色を反映していることが望ましい。

<評価の視点>

1-1：経営系専門職大学院に課せられた基本的な使命のもと、固有の目的を設定すること。〔F群〕

1-2：固有の目的は、専門職学位課程の目的に適ったものであること。（「専門職」第2条第1項）〔L群〕

1-3：固有の目的には、どのような特色があるか。〔A群〕

<現状の説明>

中央大学における専門職大学院は、学術の理論及び応用を教授研究し、高度の専門性が求められる職業を担うための深い学識及び卓越した能力を培うことを使命とする。

このことを踏まえ本専攻は、リサーチ・ユニバーシティとしての中央大学が有する知的創造力と、わが国の産業界が培ってきた知見とを融合し、高い倫理観と品性を備え、国際的視野を持つ創造力と実行力に富んだ高度専門職業人の養成を通じて、それぞれの所属する組織の発展と、経済・社会の持続的発展並びに新しい文化の創造に貢献とすることを理念とし、プロフェッショナルとしての現代的な戦略経営リーダーの育成と、そのための研究を推進することを目的としており、専門職大学院設置基準第2条第1項「専門職学位課程は、高度の専門性が求められる職業を担うための深い学識及び卓越した能力を培うことを目的とする。」に則ったものとなっている。

今後、ますますグローバル化、複雑化、不確実性が高まる経営環境の中で、「戦略経営リーダー」としての人材の需要・要請は更に高まっている。本専攻が育成を目指すプロフェッショナルとしての「戦略経営リーダー」とは、高度で幅広い知識と、物事を俯瞰的かつ体系的に観る戦略的思考、さらにそれを実現する実行力を兼ね添えた高度専門職業人のことである。このような人材を育成するために、経営戦略を中心に「戦略」「マーケティング」「人的資源管理」「ファイナンス」「経営法務」の5分野を総合的、有機的に統合したカリキュラム編成に加え、理論だけでなく実務に精通した専任教員と、ビジネスの最前線で活躍する実務家教員をバランスよく配置している。

このように、本研究科の使命・目的は、専門職学位課程の目的に適ったものであり、また、想定される将来の企業経営の人材ニーズにも適合したものとなっており、適切といえる。(1-1～3)

項目 2 : 目的の周知

各経営系専門職大学院は、学則等に定められた固有の目的をホームページや大学案内等を通じて社会一般に広く明らかにするとともに、教職員・学生等の学内の構成員に対して周知を図ることが必要である。

<評価の視点>

1-4: ホームページや大学案内等を通じ、固有の目的を社会一般に広く明らかにすること。（「学教法施規」第172条の2）〔F群、L群〕

1-5: 教職員・学生等の学内の構成員に対して、固有の目的の周知を図ること。〔F群〕

1-6: 固有の目的を学則等に定めていること。（「大学院」第1条の2）〔L群〕

<現状の説明>

本専攻では、本研究科 Web サイト及び中央大学ビジネススクールパンフレットにおいて使命・目的及び教育目標をはじめとする教育内容等に関する重要事項を掲載し、社会一般に広く明らかにしており、本専攻の理念・目的、教育目標、人材養成像と、それを具現する教育内容の一層の理解促進に努めている。パンフレットは毎年度発行し、入試説明会において配布しているほか、本研究科 Web サイト等からの資料請求にも応じて随時送付を行っている。さらに、社会一般に対しては、本研究科主催の公開講座やシンポジウムを実施し、企業関係者や一般市民に対しこれらへの参加を広く募ることで、本専攻の教育目標及び教育内容を広く社会に理解してもらう機会としても活用している。

このほか、専任教員及び在學生、修了生が執筆した教育・研究内容等を「中央大学ビジネススクールレビュー」として編纂し、教職員及び在學生、修了生に加えて他大学にも配布するとともに、公開講座等の各イベントで配布することにより、一層の周知に努めている。（1-4）

教職員及び在學生等に対しては、履修要項、本研究科 Web サイト、中央大学ビジネススクールパンフレットを通して、その使命や目的及び教育目標について適宜、説明を行っている。また、教職員に対しては、中央大学ビジネススクールパンフレットや履修要項等を用いて説明し、加えて3月に授業担当者会議を開いて、専任教員、兼任教員の区別なく授業方針等についての認識の統一を図っている。学生に対しては、入学時のガイダンスにおいて、履修要項等を用いて、本学の教育目標や養成すべき人材像、そのために履修すべき科目名等について説明を行っている。その後も1年次で専任教員により半期に1度実施されるアドバイザー面談を実施するほか、2年次ではプロジェクト研究において担当教員による履修相談・研究指導を行っており、これらの機会を通じて中央大学ビジネススクールの目的や教育目標に即した指導を行っている。（1-5）

なお、本専攻の目的については、具体的に専門職大学院学則第4条第3項において、「学術的な研究に基づいた理論と実践の教育・研究を行い、高度専門職業人としての深い学識と卓越した能力を兼ね備えたプロフェッショナルの養成を行うことを目的とする。」と定めている。（1-6）

項目 3 : 目的の実現に向けた戦略

各経営系専門職大学院は、その固有の目的の実現に向けて、中長期ビジョンを策定し、それに対する独自の資源配分、組織能力、価値創造などを方向付ける戦略を作成することが必要で

ある。また、作成した戦略は、固有の目的の実現に向けて、できる限り速やかに実行することが望ましい。

<評価の視点>

1-7：固有の目的の実現に向けて、中長期ビジョンを策定し、それに対する資源配分、組織能力、価値創造などを方向付ける戦略を作成すること。〔F群〕

1-8：固有の目的の実現に向けて作成した戦略を実行しているか。〔A群〕

<現状の説明>

本専攻の掲げる目的の達成に向けた中長期計画について、2012年度の認証評価受審時は、単年度の行動計画及びアクションプランの策定は行っていたものの、全学的な将来構想が検討段階にあったことから、本専攻としての中長期的なビジョンが策定されていなかった。その後、同年度中に我が国におけるビジネススクールを取り巻く情勢や本専攻の現状等を踏まえつつ、教授会において検討を行い、「中央大学ビジネススクール（CBS）の将来構想」として策定を行った。同構想においては、本専攻の中長期的なビジョンとして「戦略経営5分野を総合したグローバルリーダーの育成および研究拠点をめざす」ことを掲げ、このビジョンのもとに短期・中期・長期それぞれのスパンでの目標を掲げている。

短期目標としては、定員充足とビジネススクールの認知拡大を掲げ、HP、Facebook等を活用し、積極的な広報を行うこととしている。また、学生募集活動のベースを入試説明会におき、出願期間前には週一回のペースで説明会を実施するとともに、女性の志願者の更なる獲得を目的として、「女性のためのMBAシンポジウム」及び「女性管理職のためのMBA講座」の実施、入学試験当日の託児施設設置など、入学志願者の増加を企図した取組みの充実を図っている。2015年度からは企業へ情報提供と営業活動を専門に行う人材（プログラムコーディネーター）を採用し、企業等推薦の入学志願者の増加を図っている。そのほか、短期的取組みとして、本学の卒業生団体や本研究科修了生のネットワークを活用した学生募集活動、JM00Cによるコンテンツ配信と反転授業の実施、「ワーク・ライフ・バランス&多様性推進・研究プロジェクト」をはじめとする企業との連携による共同研究の推進等の施策にも積極的に取り組んでいるところである。

また、中長期目標としては、日本を代表するビジネススクールとしての地位の確立を目指し、①グローバル市場に貢献する企業で活躍する人材の育成・研究、②起業家および新規ビジネス開拓リーダーの育成・研究、③医療機関経営リーダーの育成・研究、④授業科目数の適正化と内容の充実、⑤学部と連携した教育課程（5年間でMBA取得が可能なプログラム等）の検討といった5つのポイントを掲げ、実行可能な計画から適宜遂行している。（1-7）

このうち、進捗がみられるものとしては、中長期目標を見据えた既存のカリキュラムを補完する新規科目の開設、授業科目以外の活動の充実が挙げられる。新設科目の開設は先の戦略リーダー育成を意識した内容に即した内容の科目を設置するだけでなく、既存のカリキュラムとの整合性・連動性を考慮した内容としている。さらに、授業科目以外では、海外のビジネススクールとの交流や海外からの留学生（社会人）を対象とした講座（富士通株）と中央大学ビジネススクールのジョイントによる研修講座：JAIMS）との連携、在学生・修了生を中心とした医療・ヘルスケア分野の勉強会であるメディケアプロジェクトの運営、本学商学部とのジョイントによる学内のビジネスプラン・コンテストへの協力（ビジネススクールの学生による学部学生へのビジネスプランの作成アドバイス）等を行い、より実践的な戦略遂行に尽力している。

このほか、グローバルリーダー育成のための国際化推進に関連する取組みとして、既に東アジア圏のビジネススクールと研究者の相互受け入れを中心とした連携を進めている。将来的にはこの取組みをアジア各国のビジネスリーダー教育コースに発展させることで、グローバル市場において活躍できるビジネスリーダーの育成はもとより、東アジア圏におけるビジネススクールの活性化にも貢献していきたいと考えており、当圏内の外国人客員教員、研究者の受け入れを積極的に行っている。

具体的な取組みとしては、JICA のモンゴルからの留学生を受け入れる「人材育成奨学計画」への応募をおこなった。結果として採択とはならなかったが、申請した際の計画内容が評価され、JICA の関連団体である「モンゴル日本人材開発センター」と「ラオス日本センター」から、当該国のビジネス人材育成に携わる人材について、本研究科への受入要請があり、これにもとづいて教授会で審議した結果、2017年9月から2名（モンゴル、ラオスより各1名）の受け入れが決定している。本取組みでは、単に日本の経営を学び高度専門職業人としての知見・経験を修得するだけでなく、将来にわたって有用な人的ネットワークづくりも可能となる。留学生、日本人学生双方にもたらす影響は大きいと考えており、今後もこうした取組みを活性化させていく予定である。（1-8）

【1 使命・目的・戦略の点検・評価】

（1）検討及び改善が必要な点

2012年度に策定した「中央大学ビジネススクール（CBS）の将来構想」に基づき、本専攻としてめざすビジョンの具現に向け、各年度における重点施策について、進捗状況等の検証を行いつつ着実に推進していく必要がある。中でも、本格的にグローバル化を進めるための具体的なプログラム（海外大学との連携等）の推進や、国際認証の取得が課題となっている。

（2）改善のためのプラン

「中央大学ビジネススクール（CBS）の将来構想」の進捗状況等については、それぞれの施策に関連する委員会及び運営委員会、さらには教授会で議論して常に確認を行っていく。

海外大学との連携等については、先方の事情に左右される要因が強く、実効性の弱い計画も生じる可能性も孕んでいるため、中長期計画そのものの見直しの必要性についても検討する。一方で、「モンゴル日本人材開発センター」、「ラオス日本センター」からの人材受け入れ等、海外の企業・機関との連携強化などに努めることにより、海外からの社会人留学生を増加させていく。

国際認証の取得に向けては、今後 AAPBS（Association of Asia Pacific Business School）に加盟し、海外のビジネススクールとのネットワークを構築していく。さらに、認証評価の団体である Association of MBA との接触を図り、同組織が開催するカンファレンスに参加することで環境整備を進める予定である。

2 教育の内容・方法、成果等

(1) 教育課程等

項目4：学位授与方針

各経営系専門職大学院は、固有の目的に則して、学習成果を明らかにするため、学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）を立てることが必要である。

<評価の視点>

2-1：学位授与方針は明文化され、学生に周知されていること。〔F群〕

<現状の説明>

本専攻では、2011年度に「学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）」を明文化し、「本研究科において養成する人材像」と併せて、「本研究科を修了するにあたって備えるべき資質・能力」、「本研究科の修了に必要な学習量と修了要件」を示すことで、学生における学位取得までの道筋を明確なものとするよう努めている。

具体的な「学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）」の内容は以下の通りである。

<学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）>

○戦略経営研究科において養成する人材像

戦略経営研究科は、リサーチ・ユニバーシティとしての本学が有する知的創造力と、わが国の産業界が培ってきた知見とを融合し、高い倫理観と品性を備え、国際的視野を持つ創造力と実行力に富んだ高度専門職業人の養成を通じて、それぞれの所属する組織の発展と、経済・社会の持続的発展ならびに新しい文化の創造に貢献することを理念としています。

この理念は、本学における実学の理念、すなわち「単なる実用技術の習得をもってこと足れりとするものでない。それは、広い教養と高い知性を兼ね備えたプロフェッショナルの養成であり、建学者たちが品性の陶冶された代言人の養成を創学の目的に掲げた趣意もまさにこの点にある」との趣旨に一致するものです。

その理念の下、多様な知識と分析能力を備え、「経営戦略」「マーケティング」「人的資源管理」「ファイナンス」「経営法務」などの企業のあらゆる機能的側面を包括的に考える「戦略経営」の担い手となる「戦略経営リーダー」を養成します。

具体的には、

- ・グローバルな視点と総合的な戦略的思考で、革新的な経営戦略を立案・遂行し、新たな知見の開拓に努めるゼネラルマネジャー（CEO・COO・経営後継者など）
- ・高い経営倫理とコンプライアンス意識に基づく全社的な視点から、戦略を立案し、ゼネラルマネジャーや各機能領域のマネジャーを支援できる経営企画マネジャー
- ・高度な専門的知識の修得と深化を目指し、高度専門職業人となるに相応しい能力と意欲を持ったマーケティング、人的資源管理、ファイナンス、経営法務などのファンクショナルマネジャーを養成します

○戦略経営研究科を修了するにあたって備えるべき資質・能力

戦略経営研究科は、学術的な研究に基づいた理論と実践を教授することによって、「高度専門職業人としての深い学識と卓越した能力を兼ね備えたプロフェッショナルたるべき戦略経営リーダー」の養成を目指すものであることから、修了にあたって以下の能力・素養を身につけることが求められています。

- ・形式知と暗黙知を融合させられる能力
- ・高い倫理観と品性
- ・国際的視野を持つ創造力と実行力
- ・経営戦略を中心に「戦略」「マーケティング」「人的資源管理」「ファイナンス」「経営法務」の5分野を総合的、有機的に学修・研究できる深い学識と卓越した能力
- ・所属する組織の発展と、経済・社会の持続的発展ならびに新しい文化の創造に貢献できる能力と実行力

○戦略経営研究科の修了に必要な学習量と修了要件

戦略経営研究科では、「経営戦略論基礎」を含む専門基礎科目2科目4単位、専門コア科目3科目6単位、専門選択科目6単位、「プロジェクト研究Ⅰ」「プロジェクト研究Ⅱ」各4単位計8単位の修得を含む合計46単位の修得を必要としています。

学生は、養成する人材像に応じて5つの専門分野から1つの専門分野を選択する。その上で各科目群について、それぞれ設定されている必修要件を満たすことを必要としています。

詳細については、以下のとおりです。

- ・共通基礎科目群については、学生のバックグラウンド調整とリカレント教育を兼ねた科目として位置づけられており、選択した専門科目の履修にとって必要と思われる科目を選択します。

- ・専門基礎科目群については、大学院レベルの入門科目を意図しており、全員が必修の「経営戦略論基礎」を含む2科目4単位必修とします。必修の「経営戦略論基礎」以外の科目については、既に当該科目について学部あるいは大学院で学修し、基礎科目のレベルの学力があると判定した場合には履修しないことを認めています。その場合には、既修であってもそれを以って単位認定はせず、他の分野の専門基礎科目から1科目2単位を履修します。

- ・専門コア科目群については、各分野における主要な理論と実践を教授する科目としており選択した専門分野から2科目4単位を含む3科目6単位を選択必修とします。ただし、すでに当該専門コア科目について十分な知識・経験を有する場合には、選択した専門分野の専門コア科目に換えて他の分野の専門コア科目から1科目2単位を限度に履修することができます。

- ・専門選択科目群については各専門分野において現在大きな課題となっているテーマを内容とした応用ないし発展科目であり、「特別研究」と「特別講義」を含めた科目群から3科目6単位を選択必修としています。

- ・「特別研究」と「特別講義」については、トピックス的なテーマを扱います。

- ・「プロジェクト研究」については、グループワーク（フィールド調査、ケーススタディ、企業訪問等を含む）を主とすることによって、チームワークでの実践力を養う科目であり、「プロジェクト研究Ⅰ」と「プロジェクト研究Ⅱ」の2科目8単位を必修としています。「研究論文」あるいは「課題論文」は、「プロジェクト研究Ⅰ」で関心を深めたテーマについて、個人あるいはグループでより深化した調査・研究を進めた成果としての科目であり、必修ではなく、修了要件には含めません。ただし、学生はこれらの論文の執筆を選択することができ、定められた審査に合格した場合には、「プロジェクト研究」の単位とは別に、「研究論文」に4単位、「課題論文」に2単位が付与され、修了に必要な単位46単位に含めることができます。専門職大学院では、「研究論文」の執筆は求められていませんが、戦略経営研究科では、学生がそれぞれの専門性を生かしたアカデミックな論文を執筆できるように指導することによって、引き続き本学に既設の社会人対象の博士後期課程へ進学することを動機付け、博士学位を持った高度専門職業人として新たなキャリアアップ、あるいは企業人から研究者へキャリアチェンジの可能性を提供することも、知識基盤社会におけるリサーチ・ユニバーシティとしての本学の課題であると考えています。

なお、単位の計算方法は、大学設置基準第21条に従い、90分授業を2時限連続で行い、計15回の授業をもって2単位とし、「プロジェクト研究」は90分授業を2時限連続で行い、計30回の授業をもって4単位とし、「研究論文」「課題論文」については、それぞれの作成時間等を勘案し、「研究論文」（修士論文相当）を4単位、「課題論文」を2単位としています。

○活躍することが期待される卒業後の進路

戦略経営研究科の教育を通じて、戦略経営リーダーとなった社会人が、活躍することが期待されるポジションとして具体的には、

- ・ゼネラルマネジャー

- CEO・COO・経営後継者

- ・経営企画マネジャー

- 経営企画責任者・コンサルタント

- ・マーケティングマネジャー

- マーケティング最高責任者（CMO）・経営戦略の思考を身につけたマーケティング担当マネジャー・ブ

ランドマネジャー・商品開発マネジャー・セールスマネジャー
・人的資源管理マネジャー
最高人事管理責任者（CHO）・人事管理マネジャー・人材開発マネジャー
・ファイナンスマネジャー
将来の経営幹部（CEOを目指すファイナンスリーダー）
・法務戦略マネジャー
内部統制システム、M&A 法務、租税法務などに関わるマネジャー

などを想定しています。

「学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）」については、本学公式 Web サイトを通じて社会に広く公表することで、入学希望者の理解を促進するよう工夫しているほか、在学生に対しては履修要項に掲載し、入学時のガイダンス及び各学生のアドバイザーである担当教員との面談の機会等を活用した説明・周知を行い、理解の促進に努めている。（2-1）

項目 5：教育課程の編成

各経営系専門職大学院は、専門職学位の水準を維持するため、教育課程を適切に編成・管理することが必要である。

教育課程の編成にあたっては、経営系専門職大学院に課せられた基本的な使命（mission）を果たすためにも、学位授与方針を踏まえて、教育課程の編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー）を立てることが必要である。また、その方針に基づき、理論と実務の架橋教育である点に留意し、社会からの要請に応え、高い職業倫理観とグローバルな視野をもった人材の養成に配慮することが求められる。さらに、それぞれの固有の目的を実現するために必要な科目を経営系各分野に応じて、系統的・段階的に履修できるようバランスよく配置することが必要である。そのうえで、特色の伸長のために創意工夫を図ることが望ましい。

<評価の視点>

2-2：理論と実務の架橋教育である点に留意した教育課程の編成・実施方針を立て、次に掲げる事項を踏まえた体系的な編成になっていること。（「専門職」第6条）〔F群、L群〕

（1）経営系専門職大学院に課せられた基本的な使命である、企業やその他の組織のマネジメントに必要な専門知識（戦略、組織、マーケティング、ファイナンス、会計など）、思考力、分析力、コミュニケーション力等を修得させ、高い職業倫理観とグローバルな視野をもった人材を養成する観点から適切に編成されていること。

（2）経営系各分野の人材養成の基盤となる科目、周辺領域の知識や広い視野を涵養する科目、先端知識を学ぶ科目等が適切に配置されていること。

（3）学生による履修が系統的・段階的に行われるよう適切に配慮されていること。

2-3：社会からの要請、学術の発展動向、学生の多様なニーズ等に対応した教育課程の編成に配慮していること。〔F群〕

2-4：固有の目的に即して、どのような特色ある科目を配置しているか。〔A群〕

<現状の説明>

本専攻では、2011 年度から「教育課程編成・実施の方針（カリキュラム・ポリシー）」を明文化し、本研究科 Web サイトに公開するとともに、履修要項に掲載し、ディプロマ・ポリシー

と合わせて入学時のガイダンス等で学生に周知することで、本研究科における学修に関し、学位取得までの道筋を一層明確なものとするよう努めている。

「教育課程編成・実施の方針（カリキュラム・ポリシー）」の具体的な内容は以下の通りである。

<教育課程編成・実施の方針（カリキュラム・ポリシー）>

○戦略経営研究科において展開するカリキュラムの基本方針・構成

戦略経営研究科の教育課程は、(1) 戦略を中心に据えた体系的編成、(2) 経営・経済学関連科目と経営法務関連科目との密接な関連づけ、および、(3) 育成する人材像別カリキュラムの編成を行い、「高度専門職業人としての深い学識と卓越した能力を兼ね備えたプロフェッショナルたる戦略経営リーダーの養成」を可能としています。

カリキュラム構成としては、共通基礎科目、専門基礎科目、専門コア科目、専門選択科目、専門分野別の「特別研究」、各分野に共通の「特別講義」、「プロジェクト研究」、そして「研究論文」、「課題論文」を設けています。

・共通基礎科目

文学部や理工系の学部など、さまざまな学修歴をもつ学生に対して、学力の平準化を図るため、また、既に学修してはいるが相当の期間が経過したために、最新の理論、アプローチに対する知識を持たない者へのリカレント教育の科目です。各専門分野への入門講義のレベルを想定しており、選択科目として設置しています。

・専門基礎科目

大学院レベルの入門科目を意図しています。

受講生が社会人であることを意識し、各学問分野における主要なテーマについて事例と対応させながら講義しています。

既に当該科目について学部あるいは大学院で学修し、基礎科目のレベルの学力があると判定した場合には履修しないことを認めています。その場合には、既修であってもそれを以って単位認定はせず、他の分野の専門基礎科目に振り替えて履修します。ただし、戦略分野の「経営戦略論基礎」は全員必修としているため、この科目については他の科目に振替履修することはできません。

・専門コア科目

各分野における主要な理論と実践を教授する科目群です。

専門基礎科目に比べて上級科目で、各専門分野における主要な科目です。

・専門選択科目

専門選択科目は、各専門分野において現在、大きな課題となっているテーマを内容とした応用ないし発展科目です。

・「特別研究」「特別講義」

その時々大きな課題になっているトピックス的テーマに柔軟に対応するために設けた科目であり、専門分野別に設置する「特別研究」と、全分野に共通の「特別講義」とを設けています。

・「プロジェクト研究Ⅰ、Ⅱ」「研究論文」「課題論文」

「プロジェクト研究」は、第3セメスターから始まる必修科目であり、グループワーク（フィールド調査、ケーススタディ、企業訪問等を含む）を主とすることによって、チームワークでの実践力を養います。

「プロジェクト研究Ⅰ」では、一人または複数の専任教員が担当し、グループワークを中心に実施し、主としてレポートによってその成果の評価を行います。

「プロジェクト研究Ⅱ」では、各プロジェクト科目を一人の専任教員が担当し、「プロジェクト研究Ⅰ」で関心を深めたテーマについて、個人あるいはグループでより深化した調査・研究を進めます。

その成果は、レポート、あるいは学術的な価値を持つ「研究論文」もしくは報告書形式の「課題論文」としてまとめます。「プロジェクト研究Ⅱ」そのものは必修ですが、「研究論文」や「課題論文」を書くことは必修ではありません。

○カリキュラムの体系性

戦略経営研究科のカリキュラムは、「戦略」関連科目群を中心に、「マーケティング」「人的資源管理」「ファイナンス」「経営法務」という5つの専門分野と6つの科目群（「共通基礎」「専門基礎」「専門コア」「専門選択」「特別研究・特別講義」「プロジェクト研究・論文」）からなるカリキュラム構成となっており、この5分野を「戦略」関連科目群を中心に有機的に結びつけ、6つの科目群を基礎的な科目から発展的な科目まで体系化しています。そして、プロジェクト研究を2年間の集大成と位置づけ、ディプロマ・ポリシーで示した専門知識をもった人材を養成するため、プロジェクト研究の履修にあたっては、指導教員の属する分野の専門コア科目を複数修得していることを条件にしています。

また戦略経営研究科の教員の研究の重点も、戦略との関連性、体系性におかれています。学生は、自らの目的に応じた科目群を履修することによって、経営の各機能領域におけるリーダーとしての能力を養成することができます。

各分野の目的や特色は以下のとおりです。

・「戦略」分野

他の専門分野の中心となり、グローバルな戦略的思考能力を育成するための科目群です。現代の経営戦略論における最新の理論的成果を教授し、最高経営責任者（CEO：Chief Executive Officer）、最高執行責任者（COO：Chief Operating Officer）等を頂点とするラインマネジャーや戦略立案スタッフマネジャー等の人材養成をします。

組織行動論、知識創造論、ポジショニングスクール、経済学的アプローチなど、現代の経営戦略論における多くのアプローチをカバーし、さらに対中国戦略とICT戦略という日本企業の現代的課題に対応できる科目群を基本としています。この科目群を充実したことが戦略経営研究科の大きな特色です。

・「マーケティング」分野

マーケティング分野は、ビジネススクールにとって基本的で重要であるとともに、受講生の関心が高い分野です。

この分野は、マーケティング最高責任者（CMO：Chief Marketing Officer）を頂点とする戦略的マーケティングを企画・立案できる人材養成を目指しており、流通論、ブランド戦略論、消費者行動の数量分析を行う科目を中心に構成しています。

・「人的資源管理」分野

多様化する雇用形態の中で、組織におけるヒューマンリソースを、効率的かつ効果的にマネジメントするための理論的・実証的方法を教授する科目群です。

人的資源のデータ分析による実証研究と経済学的分析、女性のキャリア開発、組織行動論、雇用管理などを中心科目として、最高人事管理責任者（CHO：Chief Human Officer）を頂点とする戦略的人的資源管理の専門家を養成することを目的にしています。

・「ファイナンス」分野

この科目群は、将来の経営幹部のために、ますます複雑化するファイナンスに関して、戦略的観点から高度な理論的、実践的教育をすることを目的として設置されています。そのような人材養成にとっては、コーポレートファイナンスに関する科目だけではなく、企業にとって資金の運用・調達のある金融市場と金融システムに関するマクロ金融理論についての最新の理論を教授することが必要です。

さらにファイナンス戦略の立案・遂行に当たっては、財務報告書についての正確な理解と適切なディスクロージャー、そして財務報告に関わる内部統制の確立が不可欠です。このような観点から、ファイナンス科目群を、ミクロとマクロのファイナンス理論及び会計学の3分野を一体として構成した点が戦略経営研究科の一つの特色があります。

・「経営法務」分野

経営専門職としての戦略経営リーダーの戦略立案・遂行は、いかなる機能領域においても高度の経営倫理とコンプライアンス意識に支えられていなければなりません。

この科目群では、コンプライアンスや内部統制に関する法律科目によってこれらの資質を養成するとともに、金融法、IT関連法、知財法、国際通商法務、租税戦略やM&Aに関わる法実務、さらに環境関連法や労働関連法を設置して、ビジネス展開に必要な法的枠組みに関する力量を持った経営法務リーダーの育成を目的としています。これらの経営法務科目群は、他の4つの専門分野と密接に関連付けて配置されています。

○カリキュラムの特徴

戦略経営研究科のカリキュラムは、「戦略」分野関連科目群を中心に、「マーケティング」「人的資源管理」「ファイナンス」などの各機能領域にとって 必須の分野科目群を配置するとともに、本学の伝統を生かした「経営法務」分野科目群を設置することによって、ビジネススクールが果たすべき現代的課題に対応し、これら5つの学問分野を分離・独立して併存させるのではなく、「戦略」分野関連科目群を中心に有機的に結びつけ、基礎的な科目から発展的な科目まで 体系化していることが大きな特徴です。また、教育内容・方法としては、以下のような特色を有しています。

・人材像別の履修モデルの設定

1. 中小企業の後継者を含む CEO、COO 等のゼネラルマネジャー

戦略部門に最重点を置くとともに、他の4つの専門分野から幅広く履修するモデルになっています。これによって、戦略的な思考能力と主要業務に関する理論と実践を幅広く学修できます。

2. 経営企画マネジャー

戦略分野に最重点を、経営法務分野にはそれに次ぐ重点を与えることによって、経営法務に精通しコンプライアンス意識に支えられた全社的な戦略の企画・立案能力を持った人材養成を目的にしています。

3. マーケティング・マネジャー

マーケティング分野に最重点を置き、戦略分野そして経営法務分野から重点的に履修することによって戦略的思考能力と経営法務の知識を持ったマーケティング・リーダーを養成することを意図しています。

4. 人的資源管理マネジャー

人的資源管理分野に最重点を置き、戦略分野、次いで経営法務分野から重点的に履修することによって、戦略的思考能力と人的資源管理に必要な経営法務の知識を持った人材を養成します。

5. ファイナンス・マネジャー

ファイナンス分野を最重点に履修し、次いで戦略分野、さらに経営法務分野を重点的に履修することによって、戦略的思考能力と金融法務などにも同時に精通した人材を養成します。

6. 法務戦略マネジャー

経営法務分野を最重点に履修し、経営法務に関する最新の知識を獲得するとともに、戦略分野を重点的に、さらに各機能領域に関わる専門分野を幅広く履修するモデルとしています。これによって、全社的な戦略と各機能領域の戦略についての理解力を持った経営法務の専門家としての法務戦略マネジャーを養成します。

このような能力を獲得した経営法務の専門家は、全社あるいは各機能領域の戦略立案・遂行に積極的に参加し、コンプライアンスに支えられたマネジメントを可能にさせます。

戦略思考とマネジメントに関する知識を持った経営法務の専門家養成は、戦略経営研究科の大きな特徴です。

本専攻においては、その目的に応じて、「戦略」関連科目群を中心に、「マーケティング」「人的資源管理」「ファイナンス」「経営法務」という5つの専門分野と6つの科目群（「共通基礎科目」「専門基礎科目」「専門コア科目」「専門選択科目」「プロジェクト研究」「論文」）からなるカリキュラムを採用しており、この5分野を「戦略」関連科目群を中心に有機的に結びつけ、6つの科目群を基礎的な科目から発展的な科目まで体系化している。本カリキュラムは、学生が選択した専門分野の内容を十分に学修することは勿論のこと、その他の専門分野についても目指す人材像に応じて適宜学修することを可能とするとともに、「専門選択科目」の中に複数の分野にまたがる「特別講義」を設置することで、5分野を有機的に学修することを可能としている。

なお、各専門分野に配置する「専門基礎科目」「専門コア科目」「専門選択科目」は以下の表に示す通りであるが、いずれの専門分野を選択した場合にも、各専門分野の知識の実践的な応用力を確保し、修得知識の体系化・統合化を果たす上で「プロジェクト研究Ⅰ」及び「プロジェクト研究Ⅱ」の履修が必須のものとなっている。

| | | | | | | |
|----------|---------|---|---|--|--|-------|
| 共通基礎 | | 統計学 | 実証分析の基礎 | 経済学入門 | 経営学入門 | 会計学入門 |
| | | 現代企業法 | 現代契約法 | 証券ファイナンス入門 | | |
| 専門基礎 | 戦略 | 経営戦略論基礎 | | | | |
| | マーケティング | マーケティング戦略論 | | | | |
| | 人的資源管理 | 人的資源管理 | | | | |
| | ファイナンス | コーポレートファイナンスと企業戦略 | | | | |
| | 経営法務 | 経営法務概論 | | | | |
| 専門コア | 戦略 | ビジネスモデル戦略論 ICT ガバナンスと企業戦略 | 戦略と組織 ビジネスエコノミクス | 知識創造戦略論 | | |
| | マーケティング | 消費者行動論 | ブランド戦略論 | 流通戦略論 | | |
| | 人的資源管理 | 雇用管理 | 人的資源のデータ分析 | 組織行動とリーダーシップ | | |
| | ファイナンス | インベストメントと企業リスク管理 | 金融組織と金融市場 | 財務報告論 | | |
| | 経営法務 | グローバル経営法務 | コンプライアンス・内部統制と法実務 | 金融法務 | | |
| 専門選択 | 戦略 | 企業と社会 組織の経済学 グループ経営戦略論 アジアグローバル企業分析 ベンチャービジネス論 リーダーシップ論 | グローバル経営戦略論 戦略とゲーム理論 技術開発マネジメント論 対中投資戦略論 イノベーションの実践 新興国ビジネス戦略 | アジア経済論 アライアンス戦略論 e ビジネス論 ロジスティクス戦略論 プログラムマネジメント Global Leadership | Strategic Management of Japanese Firms: Issues and Opportunities 戦略特別研究 (公共部門の経営戦略) | |
| | マーケティング | 新製品マーケティング マーケティング・コミュニケーション 小売マネジメント 国際マーケティング論 マーケティング特別研究 (サービスマーケティング) | ブランド・エクイティ・マネジメント カスタマー・リレーションシップ・マネジメント マーケティング・データ分析 マーケティング特別研究 (マーケティングプラクティス) | マーケティング・リサーチ | | |
| | 人的資源管理 | 国際人的資源管理 報酬管理 中国における雇用管理 人的資源特別研究 (人材マネジメント事例研究) | 戦略的人的資源管理論 ワーク・ライフ・バランス論 人材活用論 人的資源特別研究 (キャリアカウンセリング) | 人材開発 成果主義人事制度 コーチング | 人的資源特別研究 (メンタルヘルス・マネジメント) | |
| | ファイナンス | 内部統制と財務報告 グローバル金融市場と金融政策 リアルオプションと企業戦略 | M&A戦略 ビジネスのための金融工学 企業価値創造のガバナンス | ファイナンス統計 管理会計論 財務諸表分析と企業評価 | | |
| | 経営法務 | 事業再生と倒産法 市場競争の法実務 経営法務特別研究 (M&Aと契約・デューデリジェンス) | 国際通商法務 知的財産戦略と法実務 | 租税戦略と法実務 労働関連法務 対行政のビジネス法務 | | |
| | 特別講義 | 特別講義 (戦略会計) 特別講義 (ビジネス・コミュニケーション) 特別講義 (ネットワーク時代のセキュリティとガバナンスを考える) 特別講義 (ビジネス交渉術) 特別講義 (ビジネスプランニング) | 特別講義 (退職給付と報酬政策) 特別講義 (金融行政とその課題) 特別講義 (実践・変革マネジメント論) 特別講義 (医療ビジネス概論) | 特別講義 (ヘルスケアビジネス) | | |
| | 特別講義 | 特別講義 (社会調査法) | 特別講義 (ケース研究法) | | | |
| プロジェクト研究 | | | | プロジェクト研究 I | プロジェクト研究 II | |
| 論文 | | | | | 研究論文 | |
| | | | | | 課題論文 | |

各科目群の位置付け・内容等に係る詳細については、以下の通りである。

- ・共通基礎科目群

様々な学修歴をもつ学生に対して、学力の平準化を図るため、また、既に学修してはいるが相当の期間が経過したために、最新の理論、アプローチに対する知識を持たない者へのリカレント教育の科目として位置づけられており、各専門分野への入門講義のレベルを想定している。また、本科目群に設置される科目は選択科目となっており、選択した専門分野の学修にとって必要と思われる科目を選択する。

- ・専門基礎科目群

大学院レベルの入門科目を意図しており、全員が必修の「経営戦略論基礎」を含む2科目4単位必修とする。具体的な科目として「経営戦略論基礎」「マーケティング戦略論」「人的資源管理」「コーポレートファイナンスと企業戦略」「経営法務概論」の5科目を配置しており、必修科目の「経営戦略論基礎」以外の科目については、既に当該科目について学部あるいは大学院で学修し、基礎科目のレベルの学力があると判定した場合には履修しないことを認めている。その場合には、既修であってもそれを以って単位認定はせず、他の分野の専門基礎科目から1科目2単位を履修することとしている。

- ・専門コア科目群

各分野における主要な理論を教授する科目であり、選択した専門分野から2科目4単位を含む3科目6単位を選択必修とする。ただし、既に当該専門コア科目について十分な知識・経験を有すると判断された場合には、選択した専門分野の専門コア科目に換えて他の分野の専門コア科目から1科目2単位を限度に履修することができる。

- ・専門選択科目群

各専門分野において現在大きな課題となっているテーマを内容とした応用ないし発展科目であり、「特別研究」と「特別講義」を含めた科目群から3科目6単位を選択必修としている。「特別研究」5科目「特別講義」12科目については、実務に資する最新のトピックスをテーマとする科目である。なお、「特別研究」と「特別講義」の違いについては、本専攻カリキュラムに配置されている5分野のいずれかを網羅する特定のな内容で、時代の要請に応えうる機動性のあるテーマを「特別研究」として設置しており、テーマは学際的である必要はなく、ある特定のテーマを深く掘り下げて研究するものとしている。一方、本専攻カリキュラムに広く適用し、学際的な内容で時代の要請に応えうる機動性のあるテーマ及び研究科の各分野を横断的にとらえるテーマとする科目を「特別講義」として設置している。

- ・「プロジェクト研究」

グループワーク（フィールド調査、ケーススタディ、企業訪問等を含む）を主とすることによって、チームワークでの実践力を養う科目であり、「プロジェクト研究Ⅰ」と「プロジェクト研究Ⅱ」の2科目8単位を必修としている。

- ・「論文」

専門職大学院では「修士論文」の執筆は修了要件ではないが、本専攻では、学生がそれぞれの専門性を生かしたアカデミックな論文を執筆できるように指導することによって、引き続き本学戦略経営研究科ビジネス科学専攻（博士後期課程）もしくは、本学に既設の

社会人対象の博士後期課程へ進学することを動機付け、博士学位を持った高度専門職業人として新たなキャリアアップ、あるいは企業人から研究者へキャリアチェンジの可能性も提供している。

「研究論文」あるいは「課題論文」は、「プロジェクト研究Ⅰ」で関心を深めたテーマについて、個人あるいはグループでより深化した調査・研究を進めた成果としての科目であり、必修ではない。ただし、学生はこれらの論文の執筆を選択することができ、定められた審査に合格した場合には、「プロジェクト研究」の単位とは別に、「研究論文」に4単位、「課題論文」に2単位が付与され、修了に必要な単位46単位に含めることができる。

本研究科のカリキュラムにおける大きな特色としては、「経営法務」分野の科目が充実していることが挙げられる。「グローバル経営法務」、「コンプライアンス・内部統制と法実務」、「金融法務」などにおいては、本専攻の専任教員が担当するほか、その他の経営法務分野の科目については本学ロースクールの協力のもと、他4つの分野（戦略、マーケティング、人的資源管理、ファイナンス）の根底となる領域としてサポートし、ビジネス展開に必要な不可欠となるリーガルマインドや経営倫理、コンプライアンス意識を育てている。こうした「戦略経営リーダー」に必要と考える分野の構成は実績のある中央大学の伝統を活かしている。

なお、職業倫理の涵養については、職業倫理のみを取り扱う科目の設置によるものではなく、各企業のケースの学修や実務家講師（ゲストスピーカー含む）の経験、知見の共有により、それをさらに学生が所属する企業、組織の課題として認識し、学んでゆくという考え方に立っている。そのため、経営法務関連科目群において、コンプライアンスや内部統制に関する法律科目（「経営法務概論」や「コンプライアンス・内部統制と法実務」など）を設置し、金融法、知財法、国際通商法務、租税戦略やM&Aに関わる法実務、さらに労働関連法などを設置して、職業倫理を養成するとともにビジネス展開に必要な法的枠組みに関する力量を持った戦略経営リーダーの育成を可能としている。加えて、必修科目である「経営戦略論基礎」や選択科目である「組織行動とリーダーシップ」では、企業の経営層によるトップレクチャーが行われており、各企業の戦略リーダーとしての企業倫理の考え方に触れる機会を提供することで、日常的な学修を通じて高度専門職業人として必要な職業倫理を体感・理解できるよう工夫している。また、「企業と社会」では、「企業の社会的責任（CSR）」を取り上げている。

国際的視野を持つ人材を養成するための科目としては、「グローバル経営戦略論」「アジアグローバル企業分析」「対中投資戦略論」「国際マーケティング論」「国際人的資源管理」「中国における雇用管理」「グローバル経営法務」「国際通商法務」などを設置するとともに、ネイティブ教員をはじめ経験豊かな教員が英語によって授業を行う「特別講義（ビジネス・コミュニケーション）」「特別講義（ビジネス交渉術）」「Global Leadership」「Strategic Management of Japanese Firms: Issues and Opportunities」を設置し、国際的な実務に関する知識や視野を養成している。

教育課程については、学生の系統的・段階的な履修に資するよう、「共通基礎科目」「専門基礎科目」において基礎を学び、その後各専門分野に係る理論と実践を「専門コア科目」において学修し、それを展開する「プロジェクト研究Ⅰ」に取り組むと同時に、周辺領域にも対応する応用能力を高めるために「専門選択科目」を履修し、その集大成として「プロジェクト研究

Ⅱ」の中で、身につけた知識・能力を体系化する仕組みとなっている。

具体的には、学生は、入学時に「戦略」「マーケティング」「人的資源管理」「ファイナンス」「経営法務」の5つの専門分野から軸となる1つの専門分野を選択する。入学してから半年（ミニセメスター×2）は、専門分野の基礎科目やコア科目を履修する傍ら、共通基礎科目（すべての科目の基礎となるような科目）や他専攻分野の専門基礎科目を履修する。その後の半年は、専門コア科目と専門分野以外の専門コア科目に加え、専門選択科目を履修し、専門分野の基礎を固めると同時に、5分野の基礎を身につける。第2学年では、通常の授業において専門科目を幅広く履修すると同時に、プロジェクト研究Ⅰ及びプロジェクト研究Ⅱ、それと並行して研究論文（あるいは課題論文、プロジェクトレポート）を履修することで、専門分野について深い洞察と理解を進める。学生には、専門分野に偏らず関連分野の専門科目もバランス良く学修していくことが求められることから、体系的な学修を補完するための履修モデル（専門分野ごと、目指すリーダー像ごと）を提示するとともに、専任教員による分野別のアドバイザー面談を通じた履修指導等を充実させて、その具現化に努めている。（2-2）

また、本専攻においては、社会からの要請や学生からのニーズ等に対応すべく、現実のビジネスに即した教育を行うとともに、その背景にある最新の理論を教育できるよう、教育課程の編成に配慮している。さらに、教授会や教務委員会においては、恒常的に教育課程の在り方を検討し、改善を行っている。

社会からの要請については、企業派遣を行っている人事部や担当部署との意見交換、アドバイザーボード等から意見を聴取し、教育課程に反映させている。それらの意見をもとに、2013年度にはビジネスマンに求められる事業計画のアイデアの創出、事業計画の計画策定までの素養を養う事を目的とした「特別講義（ビジネスプランニング）」を新設した。

また、学生のニーズについては、本専攻が実施している在学生や修了生に対するアンケートや、本専攻の在学生及び修了生から構成される「CBS 倶楽部」が在学生を対象に実施しているアンケートの結果を確認し活用しているが、本専攻では、最低2年以上の職業経験を有する社会人を入学対象としており、その経歴、職歴、業務経験、業務に係る理論・知識の水準、キャリアステージ、将来活躍したい職業分野などに多様性が見られる。そのため、100科目を超える講義科目を開設することで、そうした多様な学生ニーズに対応しているが、学生の声をもとに科目の新設等を行っており、2014年度には、戦略リーダーとしての素養を養う「リーダーシップ論」を新規開講している。

さらに、最新の学術の発展動向や企業活動のフォローについては、本学の教員が国内外の学会等に参加することや企業への実地調査によって行っており、適宜教育課程・教育内容の見直しに反映している。具体的には、企業訪問を行った企業に関するケーススタディを作成し授業で使用したり、訪問企業の社員に本学での講演依頼を行っている。また、2015年度には、教員による企業への実地調査を通じて把握した現在の企業を取り巻く環境の変化を踏まえ、学術分野としては新しい分野である医療ビジネスに着目した科目として「特別講義（医療ビジネス概論）」を開設するなど、社会からの要請や学術の発展動向を教育課程に反映させている。（2-3）

なお、「戦略経営リーダーの育成」という固有の目的に即した特色としては、「戦略的思考」を強化するための科目を充実させていることが挙げられる。具体的には、2015年度から新規開講したグローバル経営戦略について議論する「Strategic Management of Japanese Firms:

Issues and Opportunities」や、経営に不可欠な戦略思考とリーダーシップを身につけるために、グローバル企業であるP&Gの最高人事責任者(VP)の経験者を実務家教員として迎え2016年度から開講している「Global Leadership」が挙げられる。これらの新設科目はともに講義全編を英語で行っており、本専攻の中長期的なビジョンとして掲げる「戦略経営5分野を総合したグローバルリーダーの育成」にも資する科目として位置付けている。

また、科目の新設だけでなく、既存科目の刷新も行っており、2016年度には「組織行動論」を「組織行動とリーダーシップ」へと改称し、リーダーシップを軸にした組織行動論の基礎知識を習得する科目へと変更を行った。また、「ダイナミック戦略論」を「ビジネスモデル戦略論」へ改称し、より戦略と事業収益性に焦点を絞った内容に変更を行っている。

このように、研究科の目指す「戦略経営リーダーの育成」という目的を実現すべく、その素養として必要と考える科目の設置について毎年検討を重ねて実行している。(2-4)

項目6：単位の認定、課程の修了等

各経営系専門職大学院は、関連法令に沿って学習量を考慮した適切な単位を設定し、学生がバランスよく履修するための措置をとらなければならない。

単位の認定、課程の修了認定、在学期間の短縮にあたっては、公正性・厳格性を担保するため、学生に対してあらかじめ明示した基準・方法に基づきこれを行う必要がある。また、授与する学位には、経営系各分野の特性や教育内容に合致する名称を付すことが求められる。

<評価の視点>

2-5：授業科目の特徴、内容、履修形態、その履修のために要する学生の学習時間（教室外の準備学習・復習を含む。）等を考慮して、適切な単位が設定されていること。（「大学」第21条、第22条、第23条）〔L群〕

2-6：各年次にわたって授業科目をバランスよく履修させるため、学生が年間又は各学期に履修登録できる単位数の上限が設定されていること。（「専門職」第12条）〔L群〕

2-7：学生が他の大学院において履修した授業科目について修得した単位や当該経営系専門職大学院に入学前に修得した単位を、当該経営系専門職大学院で修得した単位として認定する場合、法令上の規定に沿って、当該経営系専門職大学院の教育水準・教育課程との一体性を損なわないよう十分に留意した方法で行われていること。（「専門職」第13条、第14条）〔L群〕

2-8：課程の修了認定に必要な在学期間・修得単位数が、法令上の規定に沿って適切に設定されていること。（「専門職」第2条第2項、第3条、第15条）〔L群〕

2-9：課程の修了認定の基準・方法が、学生に周知されていること。（「専門職」第10条第2項）

2-10：在学期間の短縮を行っている場合、法令上の規定に沿って設定されていること。また、その場合、固有の目的に照らして十分な成果が得られるよう配慮がなされていること。（「専門職」第16条）〔L群〕

2-11：在学期間の短縮を行っている場合、その基準・方法が、学生に対して学則等を通じてあらかじめ明示されていること。また、明示された基準・方法は、公正かつ厳格に運用されていること。〔F群〕

2-12：授与する学位には、経営系各分野の特性や教育内容に合致する適切な名称が付されていること。（「学位規則」第5条の2、第10条）〔F群、L群〕

<現状の説明>

本専攻では、大学設置基準第21条に従い、「プロジェクト研究」「研究論文」及び「課題論文」以外の科目は、1日に90分授業を2コマ連続で実施し、原則として15回で行うことから、

教室外の準備学習・復習を考慮して2単位と設定している。また、「プロジェクト研究」は90分授業を2コマ連続で行い、原則として1セメスターで行うことから計30回の授業をもって4単位としている。他方、博士後期課程等を目指す学生のための「研究論文」及び「課題論文」については、それぞれの論文の作成にかかる時間、学習の集中度等を勘案し、「研究論文」（修士論文相当）を4単位、「課題論文」を2単位として設定している。1単位45時間の考え方は、 $(1 \text{ コマ}(2 \text{ 時間}) \times 2 \text{ 回} + \text{準備} \cdot \text{予習}(2 \text{ 時間})) \times 15 \text{ 回} = 90 \text{ 時間}(2 \text{ 単位})$ とし、4単位の場合はその2倍としている。(2-5)

履修登録にあたっては、本専攻は主たる教育対象を有職の社会人としていることから、過度の履修により業務への支障や単位の修得のみを目的とするような学修とならないように、最初のセメスターの履修単位を原則として12単位、第2セメスター以降の履修単位を16単位に設定している。

本専攻における修了要件は46単位であり、標準的には4セメスターで修了することを考慮して、1セメスターで平均12~16単位を履修することを想定している。社会人を中心とする学生は、標準的には平日もしくは日曜日に2科目程度、土曜日に2科目程度を最大で履修することを想定しており、授業時間のみならず、その前後での予習、復習等の学習を考慮すると、各セメスターで16単位を上限としていることは適切であると考えられる。

ただし、学修意欲のある学生への配慮、更なる意欲の喚起・向上策として、最初のセメスターにおいては、アドバイザー教員の履修指導の結果、許可を得た場合には、16単位までの履修を、第2セメスター以降は前のセメスターにおけるGPA平均が3.5以上である学生については、最高履修単位数の弾力化申請を行うことで、さらに4単位(合計20単位)の履修を可能(第5セメスター以降の適用は不可)としている。第1セメスターで16単位の履修を許可するにあたっては、基本的に学生の修学意欲と学修計画を考慮しており、アドバイザー教員からの履修指導があることを前提として、例年9割以上の学生に許可を出している。また、これまで第2セメスター以降で最高履修単位数の弾力化申請を行った学生については、2012年度:14名、2013年度:14名、2014年度:6名、2015年度:6名となっている。

なお、本専攻においては、前セメスターまでの履修科目のうち、不合格あるいは未受験のために単位が修得できなかった科目を再度履修するために、セメスター別最高履修単位数を超えて履修することができる制度を設けており、第2セメスター、第3セメスターでは各4単位、第4セメスターでは8単位を限度として、当該セメスターの最高履修単位数を超えて履修することも可能となっている。(2-6)

学生が他の大学院において履修した授業科目について修得した単位や、本専攻に入学する前に修得した単位について「戦略経営研究科入学前の他大学院における修得単位の単位認定に関する内規」に従って、16単位を上限に本専攻の修了に必要な単位として算入することができることとなっている。

学生から他の大学院において履修した授業科目について修得した単位の認定に係る申請があった際には、学生が申請時に提出した資料(シラバス等)を参考にしながら、本専攻内の科目の質的・量的レベルに対応するかどうかについて運営委員会で審査を行い、また、必要に応じて該当科目に関連する分野の専任教員が、その内容、レベル、時間数などを本専攻の該当科目と比較検討し、最終的には研究科教授会で審議するという手順を定めることにより、本専攻の教育水準及び教育課程としての一体性を損なわないように留意して単位認定を行っている。ま

た、入学前に本研究科科目等履修生として修得した単位についても同様に対応しており、2015年度は1名から入学前の既修得単位の認定申請があり、16単位を認定している。

なお、現在、2017年度からは関西学院大学経営戦略研究科との履修交流を実施することとなっている。この履修交流では、先方の大学院で修得した単位の認定や、転学の仕組みを整備することで、転勤を伴う企業に勤務する学生にとっての利便性を向上させる狙いがあるが、こうした取組みを通じて、今後は他大学で修得した授業科目の単位認定件数も増加する見込みである。(2-7)

学位の取得のために必要な在学期間と修得すべき単位の設定については、本専攻の目的を達成するために、以下の通りとしている。

まず、在学期間として、休学している期間を含まない2年間の在学を必要としている。これは、2-2で述べたプロセスを通じて学修するために最低限必要な期間となっている。修得すべき単位としては、専門基礎科目から「経営戦略論基礎」を含む2科目4単位、各分野における主要な理論と実践を修得する専門コア科目から3科目6単位、応用的な能力を身に付けるために専門選択科目から6単位に加えて、本専攻における学修の集大成となる「プロジェクト研究Ⅰ」及び「プロジェクト研究Ⅱ」各4単位計8単位の修得を含む、合計46単位を必要としている。

以上のことから、本専攻の課程の修了認定に必要な在学期間及び修得単位数は、法令上の規定（「専門職」第2条、第3条、第15条）を満たしている。(2-8)

課程の修了認定の基準やその方法に関する学生への周知については、在学生には履修要項で、志願者に対しては中央大学ビジネススクールパンフレット等を通じて行っている。(2-9)

在学期間の短縮については、専門職大学院設置基準第16条に対応して、専門職大学院学則第78条第2項において、研究科教授会が教育上の必要があると認めるときには、1年以上2年未満の期間での修了を認めることも可能であることを規定している。この規定は主として再入学者を想定して在学期間の短縮を可能としたものであるが、本専攻の科目等履修生として修得した単位や他大学院において修得した単位を本専攻の単位として入学時に認定した学生への適用を妨げるものとはなっていない。入学前の科目等履修や他大学院での履修によって修得した単位については、本専攻の教育内容に適合するものであるかどうかを慎重に審査し、本専攻の課程の修了に必要な単位数に算入することができることとなっている。

しかしながら、本専攻の目的及び教育目標を達成するためには、前述した「専門基礎科目」「専門コア科目」の履修の後に「プロジェクト研究」を履修することが必要であるという考えの下、本専攻修了生に相応しい一定の知識水準への到達を確保するためには2年間の修業が必要であると判断していることから、これまでに在学期間を短縮した取扱いの実績はない。

なお、この運用上の指導方針については、入試説明会や入学時のガイダンス、アドバイザー面談の際に志願者・在学生に対して十分な説明を行っている。(2-10・11)

本専攻では、組織の戦略経営に関連する分野における深い学識及び卓越した能力を培うとともに、専攻分野における教育・研究活動その他の高度の専門性を必要とする業務を遂行することのできる人材の養成（専門職大学院学則第4条3項）を目的としている。

そして、本専攻における教育内容は、営利企業にとどまらず、行政機関や独立行政法人、NPO/NGO等の非営利組織における公共経営など、ほとんどの組織体にとってますます重要となっている「戦略的思考能力と実践能力」の養成を中心に据え、戦略との関係性を踏まえて経営

に必要な各領域に関わる能力を養成するものとなっており、当該分野に関する必修科目を修得した者に対して「経営修士（専門職）」(Master of Business Administration) 学位を授与している。以上のように、本専攻において授与する学位の名称は、経営系分野の特性や教育内容を反映したものとなっている。(2-12)

(2) 教育方法等

項目 7：履修指導、学習相談

各経営系専門職大学院は、入学前における学生の経験や修得知識の多様性を踏まえた履修指導体制を整備するとともに、学生の学習意欲を一層促進する適切な履修指導、学習相談を行うことが必要である。また、履修指導、学習相談においては、固有の目的に即した取組みを実施し、特色の伸長に努めることが望ましい。

なお、インターンシップ等を実施する場合、守秘義務に関する仕組みを規程等で明文化し、かつ、適切な指導を行うことが必要である。

<評価の視点>

2-13：学生に対する履修指導、学習相談が学生の多様性（学修歴や実務経験の有無等）を踏まえて適切に行われていること。〔F群〕

2-14：インターンシップ等を実施する場合、守秘義務等に関する仕組みが規程等で明文化され、かつ、適切な指導が行われていること。〔F群〕

2-15：固有の目的に即して、どのような特色ある取組みを履修指導、学習相談において行っているか。〔A群〕

<現状の説明>

学生に対する学習支援を組織的に行う取組みとしては、教育研究設備の説明等を含めたオリエンテーション（ガイダンス）を行っているほか、入学時を始めとした年に2回のアドバイザー教員による履修指導を実施している。あわせて、2013年度9月入学生からは、入学時にビジネススクールでの学修に資するために「キックオフセミナー」を開催し、ビジネススクールでの学びの意義を伝え、学生自身の目的意識を確認するよう促し、本専攻における学修がより効果的なものとなるよう指導を行っている。

日常的な学習相談を中心とした組織的な学習支援としては、入学時に学生から提出される「専門分野エントリー用紙」に記載された各学生の研究テーマ等を参考に担当するアドバイザー教員を指定し、入学後1年間については、セメスター毎の面談を行い、学生の多様なバックグラウンドに応じた履修指導を行っている（2年目以降は、プロジェクト研究の担当教員が担当教員になるが、学生の求めにより1年次のアドバイザー教員も適宜面談を実施する）。加えて専任教員は、週1回のオフィスアワーを設けると共に、メールアドレスを学生に公開することにより、個別の相談に応じる体制を整えている。

このほか、講義内容、履修の前提となる知識レベル、到達目標などを記載した講義要項を授業開始前に配付することにより、事前に授業内容及びレベルの確認が行えるよう配慮しているが、それぞれの授業において、本人の認識とのギャップを埋めるために、授業開始前のメール等での学生からの問い合わせに応じたり、授業開始時にガイダンスを実施し、履修可能か否か、あるいは前提としてどのような科目を修得しておくことが望ましいか等の相談に応じている。

なお、学術的な専門性に特化した相談については、主にアドバイザー教員が対応を行って

り、学生が研究を進める中で入学時に設定していた研究課題等の方向性の変更が生じた際には、アドバイザー教員と面談の上で、所属するプロジェクト研究の分野を変更することや、専門分野自体を変更することも可能となっているなど、学生の志向性の変化に柔軟に対応する仕組みを採っている。(2-13)

企業調査等を実施するにあたっての守秘義務に関する指導としては、「プロジェクト研究」開始に際し、教授会において、学生が2年次から取り組む「プロジェクト研究」等で、企業に対して調査を行う際や、研究に対する企業側の協力を得る際に、企業側の要請がある場合には学生と企業の間で個別に秘密保持契約書等を締結することを確認しており、学生に対してはプロジェクト研究履修に際して実施する説明会において周知している。なお、企業側からの要請が無かった場合についても、個別情報の取扱いについては各指導教員から学生に対して指導を行い、情報の漏洩が発生しないように配慮している。(2-14)

履修指導上の特色として、入学時にはアセスメントを実施し「戦略的意思決定能力」を「見える」形で提供し、自己の能力開発課題を発見する機会と、将来困難なビジネス状況に直面した時、それぞれどのような強みを発揮し、弱みを補完し対応していくかの気づきを得る機会を設けている。これにより、学生個々人の「戦略的意思決定能力」が明らかになるが、これは本専攻が掲げている「戦略経営リーダーの育成」に必要となる能力であり、将来経営の担い手となる社会人であるビジネススクールの学生に求められる素養となりうる。

しかしながら、学生にフィードバックすること自体有用なことであるが、ただアセスメントを実施するだけでは、単に企画をひとつ取り入れただけになってしまう。そこで、本専攻ではアセスメントの結果をFD活動と結びつけ、アセスメントと授業内容、実施方法並びにアドバイザー制度という教育支援制度を有機的に連携させることで、研究科の教育力向上に役立てることに繋げ、他のビジネススクールにはない特色としたいと考えている。

項目8：授業の方法等

各経営系専門職大学院は、教育の効果を十分上げるために、理論と実務の架橋を図る教育方法を導入し、これを効果的に実施することが必要である。そのためには、授業の方法、施設・設備その他の教育上の諸条件を考慮した適当な学生数で授業を実施しなければならない。また、事例研究、現地調査又は質疑応答や討論による双方向・多方向の授業等、個々の授業の履修形態に応じて最も効果的な授業方法を採用することが必要である。その際、グローバルな視野をもつ人材養成を推進するための教育方法を導入することや固有の目的に即した取組みを実施し、特色の伸長に努めることが望ましい。

なお、多様なメディアを利用して遠隔授業を行う場合、又は通信教育によって授業を行う場合は、その教育効果が十分に期待できる授業科目をその対象としなければならない。

<評価の視点>

2-16：ひとつの授業科目について同時に授業を受ける学生数は、授業の方法、施設・設備その他の教育上の諸条件を考慮して、教育効果を十分にあげられる適当な人数となっていること。（「専門職」第7条）〔L群〕

2-17：実践教育を充実させるため、講義に加えて、討論、演習、グループ学習、ケーススタディ、ゲーム、シミュレーション、フィールド・スタディ、インターンシップ等、適切な教育手法や授業形態が採用されて

いること。（「専門職」第8条第1項）〔F群、L群〕

2-18：グローバルな視野をもった人材養成を推進するために、どのような教育方法が導入されているか。〔A群〕

2-19：多様なメディアを利用して遠隔授業を行う場合は、その教育効果が十分に期待できる授業科目をその対象としていること。（「専門職」第8条第2項）〔L群〕

2-20：通信教育によって授業を行う場合は、その教育効果が十分に期待できる授業科目をその対象としていること。（「専門職」第9条）〔L群〕

2-21：固有の目的に即して、どのような特色ある取組みを授業方法に関して行っているか。〔A群〕

＜現状の説明＞

本専攻では、リカレント教育と位置づけている「共通基礎科目」等の知識を伝達することが中心となる科目については、一方的な知識の伝達ではなく講義内容の理解度を把握・向上させることの重要性を鑑み、双方向性に配慮した授業を基本としていることから、その適正クラスサイズは30名程度としている。また、「専門基礎科目」「専門コア科目」「専門選択科目」等のディスカッションやプレゼンテーションを中心に行う授業については、教員と学生または学生同士のコミュニケーションを重視し、より細やかな指導体制を必要とするため、適正クラスサイズを20名程度としている。このほか、「プロジェクト研究」については、グループワークを中心とした学習が可能な人数という点から、7名前後のクラス規模となるように各専門分野で人数の調整を行っている。「課題論文」「研究論文」の履修にあたっては、事前に希望指導教員と相談することとなっており、指導可能な人数に設定されている。具体的に2015年度前期における人数としては、平均すると1指導教員あたりで2名程度の履修者となっている。

一方で、社会人学生が勤務の都合を勘案して履修するため、履修者数の制限を行うことが困難な側面があり、必修科目・選択必修科目の中には40名近いクラスも存在しているが、当該科目については、前期・後期において複数コマ開講することで履修者を分散させるよう配慮している。また、本専攻共通の必修科目である「経営戦略論基礎」については、前期・後期に開講しているものの、4月入学生の入学定員が60名であるため、前期においては、「戦略」分野以外を選択した学生については、まず自分の選択した専門分野の「専門基礎科目」を履修してから、後期に「経営戦略論基礎」を履修するよう指導し、履修者が前期に集中しないよう工夫している。

さらに、履修者が25名を超える科目については、助教による講義支援の対象科目として扱っており、当該助教が出席・発言回数内容のチェックなどを行い、授業担当者が授業進行に専念して教育効果を十分に発揮できる授業を推進する環境をつくるような工夫をしている。(2-16)

本専攻では、学生に対する実践的な教育を充実させるため、各科目群及び科目ごとの特性を踏まえながら、カリキュラム上の主たる講義科目となる「専門基礎科目」、「専門コア科目」、「専門選択科目」のそれぞれにおいて、「講義」「ケーススタディ」「グループワーク」「ディスカッション」などの要素を取り入れているほか、積極的にゲストスピーカーを授業に招聘することで実務の最前線の課題を題材とした講義内容を学生に提供するなど、単に知識の習得のみを目的とするのではなく、これに加えて教員との双方向型の授業を展開することによって、ビジネスシーンにおいて戦略経営リーダーとして活躍するために必要な思考力、分析力、表現力、交渉力等の能力の涵養に努めている。

また、グループワークを主とすることによって、チームワークでの実践力を養う科目である

「プロジェクト研究」では、企業訪問等のフィールド・スタディを実施しており、事実やデータに基づく分析、レポートの作成と発表など学生が主体的に学習する形態を採用している。このような授業形態を通じて、学生が積極的に企業の直面する課題に取り組む過程の中で、戦略経営リーダーとしての実践力を身につけられるような教育形態を採用している。なお、これまでインターンシップは行っていない。(2-17)

グローバルな視野を持った人材養成に向けては、一例として、「グローバル経営戦略論」では、企業経営者が自社のグローバル経営戦略の現状について講演した上で、履修者がその企業の戦略上の課題を自ら見つけ出し、講義で学んだ知識を活用してその企業に課題の解決案をフィードバックするというプロジェクトを行っている。このプロジェクトによって、履修者はまさに実学としての経営学を身につけることができる。2015年度前期の講義では、ヘアカット専門店『QB ハウス』を展開するキュービーネット株式会社北野社長と、美容室チェーン『ASH』を展開するアルテ・サロン・ホールディングス吉原会長の二人がサービス業のグローバル展開について講演した。また、グローバル化対応としては、海外でのビジネスシーンを想定して、国内に留まらず活躍の場を広げる人材の育成も目指しており、講義全編を英語で行う「Strategic Management of Japanese Firms: Issues and Opportunities」、「特別講義（ビジネス・コミュニケーション）」、「Global Leadership」の設置や「プロジェクト研究」の一環として実際に海外企業への調査、訪問を行うなど、企業のグローバル化に対応すべくカリキュラム編成を行っている。プロジェクト研究の一例としては、現地視察（主に中国本土にある日系及び現地企業に対して3泊4日での企業訪問（約20社））を毎年2回実施しており、理論や文献からだけではわからない現地の生の情報収集とそれに基づいた分析・報告書の作成を実施している。(2-18)

本専攻においては、授業の復習や学生が授業を欠席した場合の補講を目的に、ビデオ・オン・デマンドを実施している。具体的には、「プロジェクト研究」以外の全講義は、教室に常設している録画用カメラを使いビデオ録画を行い、学内のVOD（ビデオ・オン・デマンド）システムにより講義後2ヶ月間視聴することを可能としている。VODシステムの視聴をもって授業への出席とする扱いとはしていないが、本専攻の在学生のほとんどが有職の社会人であることから、急な仕事で欠席せざるを得ない学生のためのフォローアップとして有効に活用されている。

現状においては遠隔授業及び通信教育は行っていないが、遠隔地からの通学を余儀なくされる学生（事例としては、静岡、関西、新潟、秋田、北海道等）も多数存在することや、地方の社会人の学修ニーズに応えるためにも、中長期的には導入を検討したいと考えている。このIoTを活用した授業展開については、本学法務研究科の実施している遠隔授業システムにかかる具体的な調査を2017年度に行い、2018年度に実現できるよう検討を進めている。(2-19・20)

授業方法における固有の目的に即した特色ある取組みとしては、本専攻では、目的の達成のために、経営実務に関する理論の講義のほか、具体的な企業における事例を題材としてケーススタディを行うとともに、実際の企業からゲストスピーカーを招いて、実務の最前線における課題をめぐって議論することで、現場の体験にもとづく実践的な教育を展開している。

とりわけ、本専攻における学修の集大成となる「プロジェクト研究」では、身につけた知識・能力を体系化し、専門知識を有するプロフェッショナル人材を養成するために、理論と実践のバランスを重視した教育を行っている。その具体的な教育方法は以下の通りである。

「プロジェクト研究」では、「専門基礎科目」や「専門コア科目」等を通じて学んできたこ

とを活用して、総合的な問題に取り組める内容を準備しており、まずは、これまでの学修の成果を発揮して、グループワークを主体としながらそれぞれの学生の専門分野の視点から対象となるケースを分析する。次に企業に対するフィールドワークを行うことにより、現場の取組みについての実態を把握する。その後、当該ケースに係る問題点を学生間におけるディスカッションを通じて、論点の整理・精査を行い、当事者の視点に立った分析を行う。その際に必要に応じてゲストスピーカーを招聘し、その分析のポイント等について第三者的な観点からコメントをうけるような工夫も行っている。そして、最終的に問題点に係る解決策を提案する内容のプロジェクトレポートを作成する。なお、プロジェクトによっては、提案するソリューションを企業に対してプレゼンテーションし、その内容について評価をしてもらう場合もある。このように、本専攻で学修してきた成果をグループワークやディスカッションを主体としてアウトプットするという過程を通じて、個々の学生における応用力、思考力、分析力、表現力、提案力、社会性、協調性を涵養するとともに、様々な実務の現場で即戦力となる戦略経営リーダーとして必要なスキルの修得に繋がる工夫を行っている。

これらの特色は、戦略、マーケティング、人的資源管理、ファイナンス、経営法務の分野において高度な専門知識を備えたプロフェッショナル（戦略経営リーダー）を育成するという本専攻の使命・目的及び教育目標の達成に有効なものとなっている。（2-21）

項目9：授業計画、シラバス

各経営系専門職大学院は、学生の履修に配慮した授業時間帯や時間割等を設定することが必要である。また、シラバスには、毎回の授業の具体的な内容・方法、使用教材、履修要件、年間の授業計画等を明示し、授業はシラバスに従って適切に実施することが求められる。なお、シラバスの内容を変更した場合は、学生にその旨を適切な方法で周知する必要がある。

<評価の視点>

2-22：授業時間帯や時間割等は、学生の履修に配慮して設定されていること。〔F群〕

2-23：毎回の授業の具体的な内容・方法、使用教材、履修要件、年間の授業計画等が明示されたシラバスが作成されていること。（「専門職」第10条第1項）〔F群、L群〕

2-24：授業は、シラバスに従って適切に実施されていること。また、シラバスの内容を変更した場合、学生にその旨が適切な方法で周知されていること。〔F群〕

<現状の説明>

本専攻では、学生の多くが仕事を続けながら通学する社会人学生であることを考慮して、平日の夜間と、土曜日及び日曜日に授業時間帯を設定している。したがって、居住地や勤務地が遠隔地であったり、仕事の都合で平日夜の通学が困難な学生においては、土日のみの通学で学位の取得が可能となっていることが特徴となっている。具体的には、以下の表に示す通りである。

時間割の編成に際しては、限られた授業時間帯のなかで社会人学生が仕事を続けながら2年間でMBAを取得できるよう配慮して、次のような編成方針としている。

- ①同じコマに同一分野の科目が重ならないこと
- ②土曜日に必修・選択必修科目を配置すること
- ③必修・選択必修科目については前期・後期にも配置すること

④専門選択科目については、隔年で平日夜間・日曜日を交互に開講すること

平日夜間（6・7限をセットで実施）

| | 第6時限 | 第7時限 |
|----|-----------------|-----------------|
| 時間 | 18:30～ 20:00 | 20:10～ 21:40 |

土曜日昼間・夜間（1・2限、3・4限、5・6限をセットで実施）

| | 第1時限 | 第2時限 | 第3時限 | 第4時限 | 第5時限 | 第6時限 |
|----|----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 時間 | 9:00～ 10:30 | 10:40～ 12:10 | 13:00～ 14:30 | 14:40～ 16:10 | 16:20～ 17:50 | 18:00～ 19:30 |

日曜日昼間（1・2限、3・4限をセットで実施）

| | 第1時限 | 第2時限 | 第3時限 | 第4時限 |
|----|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 時間 | 10:00～ 11:30 | 11:40～ 13:10 | 14:10～ 15:40 | 15:50～ 17:20 |

(2-22)

毎回の授業の具体的な内容・方法、使用教材、履修要件、年間の授業計画等については、シラバス（講義要項）において、科目毎に、履修対象、担当者のほか、目的、概要、到達目標、成績評価の基準と方法、履修条件、各講義の具体的な授業内容（授業計画）、テキスト、参考書という項目を標準的に設定して作成し、これによって明示している。作成にあたっては、参考資料とし、教員に対して記入要領及びサンプル（記入例）を配付し、シラバスの要件の適切性（記入漏れ、要件の不足がないか等）に関する確認は教務委員と事務局が中心となって行い、必要に応じて修正を要請するなど、本専攻の学生が学習計画をたてる上で適切な内容となるよう配慮している。また、シラバスへの表記の適切性については教務委員会にて各科目の内容の確認を行い、必要に応じて担当教員への修正依頼も行っている。(2-23)

シラバスに従った適切な授業の実施については、授業を担当する専任教員、兼任教員を集めて毎年1回、3月に、教育に関連する問題について意見交換するために授業担当者会議を開催し、研修会を行っている。この研修会については、特に兼任教員に対して、授業の改善事例を示したり、一般的によく聞かれる授業運営に関する質問をQ&A形式にまとめた資料を配布するとともに、シラバスに沿った授業の実施を周知徹底し、学生に対して教員間での対応の差がないよう標準化に努めている。研修会に欠席した教員についても、授業担当者会議資料等を郵送し、出校した際にシラバスに従った適切な授業実施について周知を行っている。なお、休講があった授業については、必ず補講を実施することとして、シラバスに記載した授業計画及び内容の着実な実施を図っている。

さらに、授業改善アンケートにおいてシラバス通りに授業が実施されたかどうかについて調査を行っており、調査結果から改善が必要だと判断される事項については、FD・自己点検・評価委員会において検討を行い、次年度授業運営ガイドラインに当該事項を反映し、同様の事象が発生しないよう組織的な改善に努めている。2015年度の授業改善アンケートの調査結果からは、「到達目標と講義要項の講義計画は関連していた。」（M1：4.57、M2：4.72、M3：4.71、M4：

4.69 ※5段階評価)、「講義の進度(ペース)」(M1:4.76、M2:4.79、M3:4.73、M4:4.77 ※5段階評価)という結果(全体平均)が出ており、概ねシラバスに沿って適切に授業が行われているといえる。

なお、シラバスに変更が生じた場合は、学生用ポータルサイト「C plus」を通じて変更内容を知らせるとともに、初回授業時に教員からも説明を行い、周知徹底を図っている。(2-24)

項目 10：成績評価

各経営系専門職大学院は、専門職学位課程の水準を維持するため、成績評価の基準・方法を設定し、シラバス等を通じて学生にあらかじめ明示することが必要である。また、実際の成績評価においては、明示された基準・方法に基づいて公正かつ厳格に実施することが求められる。さらに、学生からの成績評価に関する問い合わせ等に対応する仕組みを導入することが必要である。

<評価の視点>

2-25：成績評価の基準・方法が策定され、学生に周知されていること。(「専門職」第10条第2項)〔F群、L群〕

2-26：成績評価が明示された基準・方法に基づいて、公正かつ厳格に行われていること。(「専門職」第10条第2項)〔F群、L群〕

2-27：成績評価において、評価の公正性・厳格性を担保するために、学生からの成績評価に関する問い合わせ等に対応するなど、適切な仕組みが導入されていること。〔F群〕

<現状の説明>

成績評価に関しては、次の5段階評価を採用しており、合格の場合には、A(90点以上)、B(89~80点)、C(79~70点)、D(69~60点)の4段階、不合格の場合には、E(59点以下)として評価している。また、本専攻では、相対評価の制度を導入しており、評価結果の割合は原則としてA:20%程度以内、B:30%程度以内(但し、履修者が5人以下の場合、A及びB等の割合については、担当教員の判断による)としている。これらの成績評価は Semester ごとに学生に通知され、最終的にはGPAとして集約され、これも学生にフィードバックされる。

【グレードポイント： A:4ポイント、B:3ポイント、C:2ポイント、D:1ポイント】

【GPA：少数第3位四捨五入】

$(4 \times A \text{ 修得単位数} + 3 \times B \text{ 修得単位数} + 2 \times C \text{ 修得単位数} + 1 \times D \text{ 修得単位数})$

$GPA = \frac{\quad}{\quad}$

総履修単位数 (E・Fを含むがW・Nは含まない)

これらの成績評価の基準については履修要項を通じて学生に周知するとともに、各科目における成績評価方法や基準等については、個々の科目のシラバスにおける「成績評価の基準と方法」として、具体的な成績評価方法と単位認定基準としての到達目標を明示し、学生の修学に資するものとしている。また、GPAについては修了時の優秀学生の表彰等に活用している(成績最優秀者：3月修了生及び9月修了生各1名。成績優秀者：3月修了生3名。9月修了生1名)。

さらに、成績評価の方法については、科目の性格に応じて、試験・レポート・プレゼンター

ション等を設定し、各成績評価の方法について、採用される方法の比率がそれぞれ何パーセントになるか、シラバスに明示するように作成時に各教員に対して指示することで、学生が当該科目における成績評価方法・基準を十分に理解できるよう配慮している。(2-25)

実際の成績評価及び単位認定については、前述した評価基準や相対評価基準に即した方法で実施しているほか、成績分布表を教授会資料として提出し、成績評価が公正かつ厳格に行われているかについての検証を行っている。さらに、各科目における評価の分布については、 Semester 終了時に学生にも学生用ポータルサイト「C plus」を通じて公開することにより、成績評価及び単位認定の公正性と厳格性を担保している。(2-26)

また、成績評価に関する学生からのクレーム等の申し立てについては、成績公開後一定の期間内で「成績調査」を受け付けている。具体的には、学生からの成績の疑義や評価明細の開示についての調査依頼のあった科目については、担当教員に事実確認を依頼し、その結果を戦略経営研究科事務課から当該学生に説明するほか、成績変更等が発生する場合には、教授会において審議または報告を行い、承認または了承を得る仕組みとなっている。なお、年度毎の申請件数は、2011年度：9件、2012年度：6件、2013年度：8件、2014年：5件、2015年度：10件と年度によりばらつきはあるものの、平均すると年7～8件となっている。(2-27)

項目 11：改善のための組織的な研修等

各経営系専門職大学院は、授業の内容・方法の改善と教員の資質向上を図るため、組織的な研修・研究を実施することが必要である。特に、経営系専門職大学院の教育水準の維持・向上、教員の教育上の指導能力の向上を図るために、研究者教員の実務上の知見の充実、実務家教員の教育上の指導能力の向上に努めることが重要である。また、教育方法の改善について、固有の目的に即した取組みを実施し、特色の伸長に努めることが望ましい。

授業の内容・方法の改善と教員の資質向上を図るためには、学生による授業評価を組織的に実施し、その結果を公表することが必要である。さらに、その結果を教育の改善につなげる仕組みを整備し、こうした仕組みが大学院内の関係者間で適切に共有され、教育の改善に有効に機能していることが必要である。

<評価の視点>

2-28：授業の内容・方法の改善と教員の資質向上を図るために、組織的な研修・研究を実施すること。〔「専門職」第11条〕〔F群、L群〕

2-29：教員の教育上の指導能力の向上、特に、研究者教員の実務上の知見の充実、実務家教員の教育上の指導能力の向上に努めること。〔F群〕

2-30：学生による授業評価が組織的に実施され、その結果が公表されていること。また、授業評価の結果を教育の改善につなげる仕組みが整備されていること。さらに、こうした仕組みが、当該経営系専門職大学院内の関係者間で適切に共有され、教育の改善に有効に機能していること。〔F群〕

2-31：固有の目的に即して、どのような特色ある取組みを教育方法の改善において行っているか。〔A群〕

<現状の説明>

本専攻では、授業内容及び方法の改善と教員の資質向上を図るために組織的な研修及び研究という、いわゆるファカルティ・デベロップメント (FD) に関する継続的な取組みを推進するために、「FD・自己点検・評価委員会」を設置している。

FD・自己点検・評価委員会は、本研究科のFD活動全般に関し検証を行うほか、自己点検・評価に関する事項もその任務としており、毎年実施する自己点検・評価の際にも、本研究科の教育研究活動の状況について検証し、問題点や課題について改善をすべく、具体的な対応策を検討している。

本研究科におけるFDに関する取組みについては、次のようなものが挙げられ、これらを通じて、授業の内容及び方法の改善と教員の資質向上を、体系的かつ継続的に行っている状況である。

- ・ミニットペーパー、授業改善アンケートの実施
- ・企業訪問等によるヒアリング
- ・入学時アンケート、修了時アンケートの実施
- ・学生の学修成果の把握を目的としたアセスメントの実施
- ・CBS 倶楽部の実施するアンケート
- ・アドバイザーボード・ミーティング
- ・教員相互の授業参観
- ・授業担当者会議の開催および同会議を活用した専任教員と兼任教員との意見交換会、本専攻における教授法の共有

「授業担当者会議」は、2013年度から兼担・兼任教員を対象に実施しているもので、本専攻における教授法ノウハウを教員間で共有することを企図して、年度末に本研究科の各講義担当者がグループワークやチーム学習、プレゼンテーション等をどの程度取り入れているか等という情報を共有し、次年度の授業開始前に効果的な講義スタイルを模索する機会としている。また、同会議は、実践知の教授法を確立し、専門職大学院における理論と実務の架橋を充実・発展させるため、教育経験の浅い実務家教員に対する教授法のコンサルティングを行うことも目指しているが、明確な方法論を構築するには、更なる試行錯誤が必要であると考えられる。

このほか、教員としての資質向上に向け、教授会の場を活用したハラスメント防止啓発の実施や、全学として実施する研究費の適正使用に関する講演会等への参加を促している。(2-28)

研究者教員の実務上の知見の充実については、それぞれが担当する講義において、内容に即したゲストスピーカーを企業から招聘することに加え、「プロジェクト研究」における企業・組織研究においては、教員が学生を引率して企業訪を問するなどして、企業の現状把握、現場との意見交換を常に意識したカリキュラム編成・教育内容づくりを行っている。実務家教員の教育上の指導能力の向上については、授業アンケートのフィードバックと研究科FD活動における授業内容に関するQ&Aセッションなどを毎年行っており、主に外部から招聘する実務家教員の授業運営に関するサポートを充実させている。(2-29)

学生による授業評価としては、「ミニットペーパー」と「授業評価アンケート」の2種類のアンケートを実施している。「ミニットペーパー」は全科目一律に授業途中(3週目)に実施し、履修者の理解度や要望等を授業担当者が把握することにより、履修者の理解度に対応した授業の進行や期中における授業改善を速やかに行うための一助としている。「授業改善アンケート」はすべての授業の最終授業終了後に実施し、学生の満足度、要望を聴取することにより、次セメスターの授業の改善に役立てることができるように対応している。授業改善アンケートの集計結果は各教員に通知されるほか、学生に対しても、これらの結果について、全体集計をグラ

フ化したものをポータルサイト「C plus」において公開している。

授業内容や方法の改善については、履修している学生に対してタイムリーにフィードバックすることが重要となるため、基本的にはミニットペーパーにおいて寄せられる意見や要望を迅速に授業の改善に結びつけることを各教員が意識して授業を実施している。たとえば、専任教員の担当科目の一部においてはミニットペーパーを毎回実施し、そこで書かれている質問事項や改善希望等について、適宜、個別にフィードバックするなど、リアルタイムに変化する職場環境を背景にもつ専門職学位課程の社会人学生ならではの要望に対して、きめ細かい対応を行っている。(2-31)

アンケート結果の内容についても、次年度の授業内容等の改善に役立てており、改善の結果を再び授業評価アンケートの結果やミニットペーパーの内容において確認する仕組みとなっている。授業改善アンケートの集計結果については教授会において共有し、改善が必要であると判断される事項については、適宜関連する委員会において検討を行い、運営委員会を通じて教授会に提案を行っていく仕組みとなっているほか、授業担当者会議（年1回）を実施し、授業担当教員の意見を聴取している。

こうしたプロセスにおける具体的な改善事例としては、教務システムの改善が挙げられる。以前の教務システムは特定のブラウザにしか対応していなかったため、授業時間中にシステム上で資料配布を行う際などに学生所有のPCでは利用できないケースが発生していたが、学生からの要望を受けシステムを刷新したことにより、現在は授業中の資料配布時の不便が解消され、授業進行の円滑化に寄与している。このように、本専攻では学生や教職員の意見等が教育活動に着実に反映される仕組みが整備されており、教育の改善に有効に機能しているといえる。(2-30)

(3) 成果等

項目 12：修了生の進路状況の把握・公表、教育効果の評価の活用

各経営系専門職大学院は、修了者の進路等を把握し、この情報を学内や社会に対して公表することが必要である。また、学位の授与状況、修了者の進路状況等を踏まえ、固有の目的に即して教育効果を適切に評価し、その結果を教育内容・方法の改善に活用することが必要である。

<評価の視点>

2-32：修了者の進路状況等を把握し、この情報が学内や社会に対して公表されていること。（「学教法施規」第172条の2）〔F群、L群〕

2-33：学位の授与状況、修了者の進路状況等を踏まえながら、固有の目的に即して教育効果を適切に評価し、その結果を教育内容・方法の改善に活用していること。〔F群〕

<現状の説明>

本専攻の学生については基本的には有職の社会人であり、修了後においても大多数が所属している企業・組織で業務を継続する状況にある。修了後における勤務先、部署、役職等の確認については、毎年1回実施するホームカミングデーや、企業派遣を行っている企業への訪問の機会を活用して追跡調査を実施し、活躍状況の把握に努めている。

修了生に対して実施した修了生インタビューの内容や学生の所属する企業、業種の割合等については、本人の承諾を得て、中央大学ビジネススクールパンフレット及び本研究科Webサイト

を通じて公表している。(2-32)

本専攻における学位授与については、全学生が2年間という修業年限を通じて学修の成果を上げられるよう、アドバイザー教員による履修指導を定期的に行い、ミニットペーパーや授業改善アンケートを活用し、研究科を挙げて各講義科目における理解度の確認とフォローアップへの注力や、必修科目である「プロジェクト研究」の担当教員が全ての履修者への十全な指導に一層努めることにより、プロジェクトレポート、研究論文、課題論文の質的維持と厳格な審査の担保と、学位の授与水準を維持させながら適切な学位授与を行うことができています。また、2015年度修了生についても、継続的に上述の取組みに努めた結果、修了予定者69名中、学位授与者65名と適切な学位授与状況となっている。

教育効果の測定については、修了時にアンケート調査（修了時アンケート）を実施し、本研究科で学修したことを実務等において活かしているかについて、本専攻での教育効果があったかどうか、入学後、部署の変更や転職をしたかどうか等の調査を行っている。この調査結果については、運営委員会、教授会等において検証を行い、教育内容・方法に改善に活用している。

また、同調査とあわせて、入学時に実施する入学時調査及び修了時に実施するラップアップセミナーにおいて実施する調査を比較することにより、多方面から教育効果を検証している。この調査では、学生自身の行動特性や能力観について自己評価を聴取し、戦略経営研究科での2年間の学習全般を通じてどの程度の成果が得られたかという観点での検証を行っている。2010年度9月入学生から2014年度4月入学生まで過去4年分の調査では、「経営戦略の知識」、「マーケティングの知識」、「ファイナンスの知識」などの知識のみならず、「戦略的思考能力」、「問題解決能力」、「意思決定能力」などの能力について、入学時より終了時の方が有意に高まっている結果が出ている。これらは本専攻が養成しようとする「戦略経営リーダー」に不可欠なものとなっており、学生自身の主観的な評価結果ではあるものの、固有の目的に即した一定の教育効果が出ているものと考えている。

一方で、学修成果を客観的に測る取組みとしては、2014年度から「MBA アセスメント」を試行的に開始している。これは、戦略経営研究科での学びで培う戦略的意思決定能力（問題解決能力と業務遂行能力）について直接的に把握するもので、学生自身の能力を開発するにあたっての課題について気づきの場を提供することを目的とするものである。入学時と修了時の2回実施しており、入学時においては、学生個人の業務体験をベースに講義や演習を実施した後に戦略的意思決定能力の診断テストを実施し、修了時においては事前ワークを行った上で「MBA アセスメント」に参加するものとなっている。過去のMBA アセスメントにおいて明らかになってきたものとしては、本専攻での学びを通してそれぞれの学生が自分の能力や経験を相対的に把握する能力を身につけ、自身のキャリア形成においてさらに改善が必要な点を認識する効果があるという点が挙げられる。今後はこの調査結果について精査したうえで、目的に即した教育効果が上がっているかの検証に活用していく予定である。

また、上述のアンケート結果や毎年の修了者数等については、これらに対する外部的な評価・見解を得るために、本研究科の教育領域に関する、第三者の専門領域有識者から成るアドバイザーボード・ミーティングを年1回程度開催し、定期的に評価を受けている。(2-33)

【2 教育の内容・方法、成果等の点検・評価】

(1) 検討及び改善が必要な点

入学時に実施する入学時調査と修了時に実施するラップアップセミナーにおいて実施する調査の比較では、一部の項目において入学時の期待と修了時の効果にミスマッチが確認されているため、さらなる検証・検討が必要となっている。

(2) 改善のためのプラン

FD・自己点検・評価委員会が中心となり、本専攻が行っている様々な教育効果測定 of 精査を進め、問題点を洗い出したうえで、教育内容・教育方法の具体的な改善策について検討していく。

3 教員組織

項目 13：専任教員数、構成等

各経営系専門職大学院は、基本的な使命（mission）、固有の目的を実現することができるよう、適切な教員組織を編制しなければならない。そのためには、専任教員数、専任教員としての能力等についての関連法令を遵守しなければならない。また、理論と実務の架橋教育である点に留意して、教員の構成にも配慮し、適切に教員を配置することが必要である。

<評価の視点>

- 3-1：専任教員数に関して、法令上の基準を遵守していること。（「告示第53号」第1条第1項）〔F群、L群〕
- 3-2：専任教員は、1専攻に限り専任教員として取り扱われていること。（「告示第53号」第1条第5項。なお、2013（平成25）年度まで、専門職大学院設置基準附則2が適用される。）〔L群〕
- 3-3：法令上必要とされる専任教員数の半数以上は、原則として教授で構成されていること。（「告示第53号」第1条第6項）〔L群〕
- 3-4：専任教員は、以下のいずれかに該当し、かつ、その担当する専門分野に関し高度の指導能力を備えていること。（「専門職」第5条）〔F群、L群〕
- 1 専攻分野について、教育上又は研究上の業績を有する者
 - 2 専攻分野について、高度の技術・技能を有する者
 - 3 専攻分野について、特に優れた知識及び経験を有する者
- 3-5：専任教員のうち実務家教員は、5年以上の実務経験を有し、かつ、高度の実務能力を有する教員であること。（「告示第53号」第2条第1項）〔L群〕
- 3-6：専任教員の編制は、経営系専門職大学院の教育が理論と実務の架橋教育にある点に留意しながら、経営系専門職大学院の果たすべき基本的な使命の実現に適したものであること。〔F群〕
- 3-7：専任教員のうち実務家教員の割合は、経営系各分野で必要とされる専任教員数のおおむね3割以上であること。（「告示第53号」第2条第1項、第2項）〔L群〕
- 3-8：経営系各分野の特性に応じた基本的な科目、実務の基礎・技能を学ぶ科目、基礎知識を展開・発展させる科目について専任教員を中心に適切に配置されていること。〔F群〕
- 3-9：経営系各分野において理論性を重視する科目、実践性を重視する科目にそれぞれ適切な教員が配置されていること。〔F群〕
- 3-10：教育上主要と認められる授業科目については、原則として、専任の教授又は准教授が配置されていること。〔F群〕
- 3-11：教育上主要と認められる授業科目を兼担・兼任教員が担当する場合、その教員配置は、適切な基準・手続によって行われていること。〔F群〕
- 3-12：専任教員は、年齢のバランスを考慮して適切に構成されていること。（「大学院」第8条第5項）〔L群〕
- 3-13：教員は、職業経歴、国際経験、性別等のバランスを考慮して適切に構成されていること。〔F群〕
- 3-14：固有の目的に即して、教員組織の編制にどのような特色があるか。〔A群〕

<現状の説明>

本専攻の専門分野（平成11年文部省告示第175号（大学院に専攻ごとに置くものとする教員の数について定める件）の別表第1の専門分野）は経済学関係で、収容定員は160名であることから、この基準による本専攻の必要専任教員数は11名となる。2016年度の本専攻の専任教員数は教授14名、准教授2名、助教1名の合計17名であり、全員が本研究科のみに所属していることから、法令上の基準を満たしている。（3-1～3）

教員の採用及び昇格に関しては、関係諸規程及び「戦略経営研究科専任教員の任用及び昇格等の基準に関する内規」に該当するかどうかについて業績審査委員会において業績審査を行い、人事計画および採用に関する委員会で審議し、教授会に報告される。本専攻では、教員を研究者教員と実務家教員に大別している。前者は専門職大学院設置基準第5条第1項第1号の「教育上又は研究上の業績を有する者」に該当し、後者は同項第2号の「高度の技術・技能を有する者」及び同項第3号の「特に優れた知識及び経験を有する者」に該当する。研究者教員は全て無任期の専任教員であり、その高度の指導能力については教歴及び研究業績、特に博士学位を有するかそれと同等以上の業績を有することが重視される。実務家教員の任用形態には、無任期専任教員と任期付き専任教員（本学では「特任教員」という。）の2種類がある。いずれについても実務経験を有し、高度の実務能力を有することを重視しており、採用にあたっては、当該候補者が法令に定める5年以上の実務経験を有するかどうかをはじめ、十分な実務経験に基づく高度の実務能力を有するかどうかについて業績審査委員会において審査を行うこととしている。（3-4・5）

2016年度における実務家教員の実員数は7名で、専任教員に占める実務家教員の比率は41.1%となっており、理論と実務を架橋教育する目的に照らしてバランスのとれた構成となっており、法令上の基準を満たしている。（3-6・7）

専任教員の年齢構成は、30代が1名、40代が3名、50代が4名、60代が9名となっており、60代が占める割合がやや高いものの、ビジネススクールの学生の多くが30代後半のビジネスパーソンであることを考慮すると、若い教員よりも経験豊富な年配の教員の比率が高いことは全体としてはバランスのとれた構成となっていると考えている。

任期の定めのない専任教員を公募する場合には、前述のように、①教育上又は研究上の業績、②高度の技術・技能、③特に優れた知識及び経験、のいずれかを有する者であるとともに、その高度の指導能力については教歴及び研究業績、特に博士学位を有するかそれと同等以上の業績を有することを重視するとの条件に加えて、本専攻における現在の専任教員の年齢構成や教員組織の持続性を考慮して、年齢層が比較的高い傾向となる教授資格での採用にこだわらず、教授もしくは准教授での採用という条件を付している。教員の採用にあたっては上記の公募条件を最優先しているため、国際経験及び性別については特に考慮していないが、結果的に、全員が海外研究・論文発表等を通じて国際経験を有しているほか、男性13名、女性4名の体制となっている。（3-12・13）

また、本専攻の「固有の目的」を達成すべく「戦略」分野に重点的に専任教員を配置した上で、「マーケティング」「人的資源管理」「ファイナンス」「経営法務」の4分野を「戦略」と総合的かつ、有機的に統合したカリキュラムによる教育を展開するために、この4分野にバランスよく専任教員を配置している。2016年度における具体的な配置状況は、戦略分野：7名、マーケティング分野：3名、人的資源管理：2名、ファイナンス：2名、経営法務：2名である（助教1名については分野に関わらず講義支援を担当）。（3-14）

教員の配置にあたっては、教育上主要と認められる専門基礎科目、専門コア科目及びプロジェクト研究については、専任教員を配置することを基本方針としている。そのため、経営系分野の特性に応じた基本的な科目としての専門基礎科目と基礎知識を展開発展させる科目としての専門コア科目については、原則として専任教員を配置し、実務家教員7名全員並びに研究者教員10名が担当している。

実務の基礎・技能を学ぶ科目、広い視野や周辺領域の知識を涵養する科目、先端知識を学ぶ科目については、各専門分野の核となる科目については、可能な限り専任教員が担当しつつも、学生の多様な学びニーズに対応すべく、トピックス的な科目や高度な実務知識・経験を必要とする科目については、兼担もしくは兼任教員を配置することを基本の方針としている。その結果、実務の基礎・技能を学ぶ科目、広い視野や周辺領域の知識を涵養する科目としての「各分野の特別研究」「特別講義」については、19科目に対して4名の専任教員を、先端知識を学ぶ科目としての専門選択科目については、71科目のうち26科目に専任教員を配置している。(3-8)

他方で、本専攻において実践性を重視する科目は、主として専門基礎科目、専門コア科目で修得した知識及びスキルを実際のビジネス界で活用できる「実践知」へと昇華させるための科目である。具体的な科目として、「技術開発マネジメント論」「eビジネス論」「アライアンス戦略論」「ロジスティクス戦略論」「ベンチャービジネス論」「小売マネジメント」「マーケティング特別研究(サービス・マーケティング)」「国際人的資源管理」「成果主義人事制度」「ワーク・ライフ・バランス論」「人的資源特別研究(キャリアカウンセリング)」「人的資源特別研究(人材マネジメント事例研究)」「内部統制と財務報告」「ファイナンス統計」「ビジネスのための金融工学」「リアルオプションと企業戦略」「企業価値創造のガバナンス」「事業再生と倒産法」「国際通商法務」「租税戦略と法実務」「市場競争の法実務」「知的財産戦略と法実務」「労働関連法務」「対行政のビジネス法務」「経営法務特別研究(M&Aと契約・デューデリジェンス)」を設置しており、これらの科目には主として実務家教員を配置している。

また、これらの科目には、授業担当者である実務家教員のほかに各専門分野の第一線で活躍する実務家をゲストスピーカーとして招聘し、より実務に即した教育内容としている。(3-9)

また、本専攻において、教育上主要と認められる授業科目としては、専門基礎科目である「経営戦略論基礎」「マーケティング戦略論」「人的資源管理」「コーポレートファイナンスと企業戦略」「経営法務概論」ならびに専門コア科目である「ビジネスモデル戦略論」「戦略と組織」「知識創造戦略論」「ICTガバナンスと企業戦略」「ビジネスエコノミクス」「消費者行動論」「ブランド戦略論」「流通戦略論」「雇用管理」「人的資源のデータ分析」「組織行動とリーダーシップ」「インベストメントと企業リスク管理」「金融組織と金融市場」「財務報告論」「グローバル経営法務」「コンプライアンス・内部統制と法実務」「金融法務」と一般的な演習に相当する「プロジェクト研究Ⅰ」「プロジェクト研究Ⅱ」となっている。これらの授業のうち、専門基礎科目と専門コア科目は相対的に言って理論を重視する科目である。これらの科目については原則として専任教員を配置している。(3-10)

実際に教員を配置するにあたっては、教務委員会において授業科目の担当者等の検討を行っており、教育上主要と認められる専門基礎科目、専門コア科目については、専任教員を配置することを基本方針としているが、兼担・兼任教員が担当せざるを得ない事情にある場合には、教務委員会において教育経験及び研究又は実務業績、科目の適合性等について審議し、教授会で承認を得た上で配置を行っている。(3-11)

項目 14：教員の募集・任免・昇格

各経営系専門職大学院は、将来にわたり教育研究活動を維持するために十分な教育研究能力や専門的知識・経験を備えた教員を任用するため、教員組織編制のための基本的方針や透明性

のある手続を定め、その公正な運用に努めることが必要である。

＜評価の視点＞

3-15：教授、准教授、講師、助教や客員教員、任期付き教員等の教員組織編制のための基本的方針を有しており、それに基づいた教員組織編制がなされていること。〔F群〕

3-16：教員の募集・任免・昇格について、適切な内容の基準、手続に関する規程が定められ、運用されており、特に、教育上の指導能力の評価が行われていること。〔F群〕

＜現状の説明＞

本学では、大学全体として「大学として求める教員像および教員組織の編制方針」を定めており、特に教員組織編成については当該方針の中で「教員組織については、各教育研究組織において設定するディプロマ・ポリシー及びカリキュラム・ポリシーの着実な具現に資する教員組織の編制を基本とする。」ことを明示している。このことを踏まえ、本専攻においては、学位授与の方針および教育課程編成・実施の方針の具現に向け、実務家教員と研究者教員とのバランスをとりつつ、戦略領域に多くの教員を配置することで他の領域についても「戦略的思考」を養えるよう配慮するとともに、本学が設置する他の専門職大学院研究科とも連携した高度な専門職教育体制の構築、戦略分野と経営法務分野に重きを置いた分野別教員構成とする教員組織編成を実現している。

本専攻では、総合的な教員人事計画を立案するために、人事計画および採用に関する委員会を置き、教員人事の年次計画の策定、各専門分野の教員人事の検討及び立案等を行っている。

教員組織編制のための基本方針は、本専攻の固有の目的である「戦略経営リーダーの養成」を実現するために、戦略を中心に「戦略経営」が包括する多岐にわたる分野から時代のニーズに合わせた人材の採用を検討し、各分野が総合的かつ有機的に結びつくようにすることである。この基本方針に即し、近年においては医療ビジネスに係わる知識の享受を求める声に対応すべく、医療経営分野の教員の採用などを行っている。

人事計画及び採用に関する委員会では、分野ごとの教員配置を考慮しながら教員人事の中長期計画を策定するとともに、これを教授会に発議し、具体的な年次教員人事を検討するというプロセスを経ながら教員組織編制を行っている。(3-15)

教員の人事（募集・任免・昇格）は、「戦略経営研究科専任教員の任用及び昇格等の基準に関する内規」にしたがって当該候補者となった者について、業績審査委員会の報告に基づいて教授会において審議・検討される。業績審査委員会においては、募集する科目の担当者として相応しい研究業績・実務経験等を有しているかについて業績審査及び面接審査を実施し、さらに当該科目を教育する能力を確認するための模擬授業を行っている。また昇格の対象となる教員については、研究業績の審査とともに教育上の指導能力等を考慮している。

これらの手続は「戦略経営研究科新任専任教員採否決定及び専任教員昇格決定の手続に関する内規」に定められ、適切に行われており、教員の任用は、最終的に学校法人中央大学の教員任用審議会での審議を経て決定されることとなっている。(3-16)

項目 15：専任教員の教育研究環境の整備、教育研究活動等の評価

各経営系専門職大学院は、専任教員の学問的創造性を伸長し、十分な教育研究活動をなし得

るよう、その環境を整えるとともに、専任教員の教育活動、研究活動の有効性、社会への貢献及び組織内運営等への貢献について検証し、専任教員の諸活動の改善・向上に努めることが必要である。

<評価の視点>

3-17：専任教員の授業担当時間は、教育の準備及び研究に配慮したものとなっていること。〔F群〕

3-18：専任教員に対する個人研究費が適切に配分されるとともに、個別研究室の整備等、十分な教育研究環境が用意されていること。〔F群〕

3-19：専任教員の教育研究活動に必要な機会（例えば、研究専念期間制度）が保証されていること。〔F群〕

3-20：専任教員の教育活動について、適切に評価する仕組みが整備されていること。〔F群〕

3-21：専任教員の研究活動について、適切に評価する仕組みが整備されていること。〔F群〕

3-22：専任教員の社会への貢献及び組織内運営等への貢献について、適切に評価する仕組みが整備されていること。〔F群〕

3-23：専任教員の教育活動、研究活動、社会への貢献及び組織内運営等への貢献を推奨するために、どのような特色ある取組みがあるか。〔A群〕

<現状の説明>

本専攻の専任教員の授業担当時間は、中央大学専任教員規程により教授及び准教授については通年で授業時間1時限（1コマ）90分を6コマ担当することを基準としており、これは、本学の専任教員すべてに適用されている。本専攻としては、教育の準備及び研究に配慮し、この基準を大幅に超えないように調整している。なお、任期付き専任教員については、兼業を認めていることから、3コマの担当を原則としている。

2015年度の本専攻における担当コマ数の平均は、教授が5.99コマ、准教授が5.50コマ、特任教授が4.55コマとなっている。これに兼任教員であれば、兼任先の担当コマが加算されることとなり、本専攻以外の学部・研究科の担当コマを加算すると、教授が6.31コマとなっており、教育の準備及び研究に概ね配慮したものとなっている。（3-17）

任期の定めのない専任教員に対する個人研究費の配分は、任期付き専任教員を除く全ての本学専任教員に対して適用される中央大学学内研究費助成規程に従って一律に配分されている。その金額は個人研究費として年間43万円であり、特定課題研究に採択された場合には別途、特定課題研究費が支給される。個人研究費の残額は1年間繰り越すことができるが、特定課題研究費の残額は繰り越すことはできない仕組みとなっている。なお、本学においては、任期付き専任教員（特任教員）は1年契約による年俸制を採っており、中央大学学内研究費助成規程の適用がないことから、個人研究費として別途支給は行っていない。また、個人研究室については、本研究科専任教員個人研究室として16室を設けており、教員と大学院生間のコミュニケーションの場を拡充することを企図して、学生用の応接テーブル及び座席と研究・教育用PC及びプリンタを各1台配置している。（3-18）

本学の専任教員（任期付き専任教員を除く）には、在外研究及び特別研究期間制度が設けられており、在職期間中に相当の研究専念期間が与えられている。本専攻の任期の定めのない専任教員もこの制度が適用され、内規によってその研究専念期間が定められている。2015年度については、1名が特別研究期間（半期）を取得したが、在外研究は取得者がいなかった。（3-19）

専任教員の教育活動を評価する仕組みとしては、本専攻における教育活動の改善に資するべく、学生からの要望をミニットペーパー、あるいはミニセメスター毎に実施する授業改善アン

ケートによって把握している。また、本専攻には、学外の委員から成るアドバイザーボードを設けており、教育研究活動に関する自己点検・評価の内容についての評価結果を教授会に報告する仕組みとなっている。しかしながら、授業改善アンケートの内容に係る分析以外に各専任教員の教育活動を直接的に評価する方法や指標等の仕組みについては現段階において有していない状況にある。本専攻における教育活動の更なる活性化や質的向上に向けては、本専攻の教育上の特色を踏まえた評価の仕組みを構築することが必要であると認識しており、現在、FD・自己点検・評価委員会の下で制度設計に向けた検討を行っている。具体的には、本学他学部・他研究科で取り入れているベストティーチャー賞制度の導入について、本研究科でもその導入に向けた検討を行ったが、本研究科の授業形態、教育方法等を考えると当該制度の導入は実施方法も含めてそぐわないとの判断もあり、現在では研究科として次なる方向性を模索しているところである。(3-20)

他方、研究活動の状況の公表については、中央大学ビジネススクールパンフレット及び本研究科 Web サイトにおいて、専任教員の研究活動の一端を紹介している。加えて、専任教員の研究業績は、「研究者情報データベース」を通じて集約され、本学公式 Web サイトを通して広く社会に公表している。同データベースは、独立行政法人科学技術振興機構が運営する「ReaD&Researchmap」と連動しており、産学連携の推進にも寄与している。これらの情報公開を通して、広義としては、専任教員の研究活動の評価がなされる環境にある。しかしながら専任教員の研究活動を集約し、公表する仕組みはできているが、その結果について直接的に評価する仕組みは整備されていない。(3-21)

専任教員の本専攻の運営への貢献について、適切に評価する仕組みは整備されていない。なお、社会への貢献としては学内外の諸委員会の委員選出にあたり、それぞれの貢献割合を考慮して負担の衡平化に配慮して委嘱している。(3-22)

専任教員の教育活動、研究活動、社会への貢献及び組織内運営等への貢献を推奨する取組みについて、研究科としての独自の取組みは無い。なお、教員個々に科研費の獲得や特定課題研究費の獲得を通じて研究活動を行い、社会に貢献している。具体的な事例としては、由比ヶ浜漁協青年部の6次産業化を事例研究として取り組み、地域産業の活性化に寄与する研究活動等を行っている。(3-23)

【3 教員・教員組織の点検・評価】

(1) 検討及び改善が必要な点

専任教員の教育活動及び研究活動の評価については、授業改善アンケートの実施と結果に係る分析や、本学公式 Web サイトに設置している「研究者情報データベース」等を通じた研究業績の公開等、状況の把握や間接的な評価に留まっており、直接的に評価する方法や指標が整備されておらず、専攻の管理運営への貢献度の把握についても未整備である。

(2) 改善のためのプラン

教員の研究活動の評価については、本学が策定した大学全体の中長期事業計画において、本学における全学的な研究評価システムの構築に向けた計画があるため、今後検討が行われることとなる当該評価システムとの制度上の整合性を担保する観点からも、全学の検討の動

向を注視しながら研究科としての方向性について検討を行っていく。

また、個々の教員の教育活動等に係る評価については、FD・自己点検・評価委員会を中心に本学の他学部・他専門職研究科で実施している例も参考にしながら、本研究科における教育上の特色を踏まえた制度設計に向けて検討を進めていく。また一方で、大学全体のFD活動とも連携し、FD活動に関する情報を蓄積し、現在実施している「授業担当者会議」の内容を基に授業方法をまとめたFDハンドブックを作成することや成果をまとめて学外へ発信し、プレゼンスを向上させる取組みを行っていく。

4 学生の受け入れ

項目 16：学生の受け入れ方針、定員管理

各経営系専門職大学院は、基本的な使命（mission）、固有の目的の実現のために、明確な学生の受け入れ方針（アドミッション・ポリシー）を設定し、その方針に基づき、適切な選抜方法・手続等を設定するとともに、事前にこれらを公表することが必要である。また、各経営系専門職大学院の教育にふさわしい環境を継続的に確保するために、入学定員に対する入学者数及び学生収容定員に対する在籍学生数を適正に管理することが必要である。さらに、固有の目的を実現するため、受け入れる学生の対象を設定し、そうした学生を受け入れるための特色ある取組みを実施することが望ましい。

<評価の視点>

- 4-1：明確な学生の受け入れ方針が設定され、かつ公表されていること。（「学教法施規」第172条の2）〔F群、L群〕
- 4-2：学生の受け入れ方針に基づき、適切な選抜基準・方法・手続が設定されていること。〔F群〕
- 4-3：選抜方法・手続が事前に入学志願者をはじめ広く社会に公表されていること。〔F群〕
- 4-4：入学者選抜にあたっては、学生の受け入れ方針、選抜基準・方法に適った学生を的確かつ客観的な評価によって受け入れていること。〔F群〕
- 4-5：入学定員に対する入学者数、学生収容定員に対する在籍学生数が適正に管理されていること。（「大学院」第10条第3項）〔F群、L群〕
- 4-6：受け入れ学生の対象は、固有の目的に即して、どのように設定されているか。また、そうした学生を受け入れるために、どのような特色ある取組みを行っているか。〔A群〕

<現状の説明>

本専攻では、入学者受け入れの方針を以下の通り設定している。

<戦略経営専攻(専門職学位課程) 入学者受け入れの方針>

○戦略経営研究科の求める人材

戦略経営研究科が求める入学志願者は、戦略経営リーダーとしての資質を持つ人材です。

具体的には、

- ・急激に変動する社会・経済環境に対する鋭敏な感覚と、広い視野を持ち、所属する組織の存在理由を真剣に考えることができる人
- ・日常的な業務に手応えを感じているが、異なる業種、異なる会社の人とのネットワークを広げて職業人としての視野を広め、新たな視点を得ようとする人
- ・実践的な知識の修得に重きを置き、今後自らのスキル向上の機会を探したいと考える人
- ・企業組織変革、消費者保護、マーケティング活動、人事管理、M&A 戦略とファイナンス分野など自分の業務にかかわる諸問題を法務戦略という視点から学びたい人
- ・すでに長期にわたる就業経験を持ち、さらに CEO を目指すために、これまでのキャリアパスから見て、補強すべき領域を持っている人
- ・経験的知識としてビジネスに関わる知識を十分に持っているが、これまで蓄積した暗黙知を理論的に整理し、学術研究・高等教育のキャリアへの移行を考えている人
- ・日本語によるビジネスができる能力を身につけようとする外国人ビジネスマンとなります。

○入学前に修得しておくことが望まれる学修内容・学力水準等

戦略経営研究科では、戦略経営リーダーを養成するため、教育対象を企業等の実務経験を2年以上有する社会人に限定しています。さらに戦略経営研究科における学修を有益なものとするためには、以下の知識・能力を有していることが求められています。

- ・経済や企業経営に関わる基礎的知識
- ・知識を活用し、課題の発見、解決にいたるプロセスを見つけるための論理的思考力

- ・論理的な思考により構築した理論を他者に理解させるための文章力
- ・理論・意見・主張を他者に伝え、訴えるための表現力
- ・異業種・異世代メンバーとのチームワークに必要なコミュニケーション能力
- ・実務家としての問題意識

上記の入学受入れの方針については、本学公式 Web サイトをはじめ、入試要項、履修要項に掲載し、学内のみならず社会に対しても広く公開しているほか、入試説明会、公開講座での説明を通じて周知を図っている。特に入試説明会については、まず約 30 分程度のミニレクチャーに参加し、実際の講義を体験してもらうほか、在学生との質疑応答を設けて、実際の授業の様子や仕事と勉学との両立等について、より実態に即した対応ができるように工夫している。

(4-1)

本専攻では、この入学受入れの方針に基づき、高度な専門知識を備えた人材を養成するための目的に沿う学生を受け入れるため、書類審査・筆記試験及び面接試験による入試を行い、受験生の様々なバックグラウンドに応じた選抜方法を設定している。具体的には、①大学既卒者を対象とする「一般入試」（7月、11月、1月、2月）、②大学既卒者でかつ勤務先からの推薦を得ている者を対象とする「企業等推薦入試」（7月、11月、1月、2月）の2種類の入試形態を採用することにより、社会に広く門戸を開いている。なお、本専攻のカリキュラムは戦略経営リーダーの育成を見据え、戦略思考の修得、戦略実践を社会に還元することを目指し、内容そのものにも学生の社会人経験をもとに考察すべく構成がなされている為、一般入試及び企業等推薦入試とも出願には最低2年間の企業等での実務経験を要することという制限を設けている。

志願者が提出する書類には、「志願者経歴書」及び「志望理由書」がある。「志願者経歴書」では、学歴、職歴、取得した資格等を記述する欄が設定してある。また、「志望理由書」では、これまでのキャリア、これから学びたいこと、今後のキャリアプランをA4・3枚以内で記述することになっており、本専攻の選抜方針である目的意識及びキャリアプランが明確であり、勉学意欲の高い志願者を評価するための材料としている。

これらの入学受入れ方法及び選抜手続については、その設定内容が記載された別冊の「入学試験要項」を発行しており、入試受験希望者を対象に配付しているほか、本研究科 Web サイトにおいても、同様の最新情報を公開している。

入学受入れに当たっては、「入学試験要項」に示すように、書類審査として「志願者経歴書」、「志望理由書」と所属企業の「推薦書」（企業等推薦入試のみ）を提出させ、これらの書類を入試・広報委員が採点基準に基づいて評価を行う。その後、「筆記試験（小論文）」（一般入試のみ）、ならびに2名の教員による面接審査を行い、入試・広報委員会において、面接審査までの評価点の合計を基礎としつつ、本研究科が養成しようとする戦略経営リーダーとして相応しいキャリア・勉学意欲を備えているかどうかを判断することによって総合的かつ客観的な視点からの確かな合否判定を行っている。

これらの学生を受け入れるための特色ある取組みとして、公開講座やシンポジウム、MBA 模擬講義付き入試説明会の開催が挙げられる。こうした活動は、本専攻における教育・研究活動の成果を積極的に社会に還元する機能を有するだけでなく、新たな入学志願者を獲得するための機会としても機能しており、「学生募集→教育研究活動→社会還元→学生募集活動」という学生募集サイクルの構築にも寄与しているといえよう。（4-2～4、4-6）

本専攻の入学定員は80名に対し、2015年度における入学者については74名（9月入学者17名を含む）となっており、概ね適正な入学者数となっている。

他方、学生収容定員に対する在籍学生数については、2016年5月現在で151名となっている。今後も入学定員の適正な管理に基づいて、収容定員に係る適正な定員管理に努めることとする。

■入学者数比率

| | 2011年度 | 2012年度 | 2013年度 | 2014年度 | 2015年度 | 2016年度 |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 入学定員 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| 入学者数 | 88 | 85 | 77 | 56 | 74 | 72 |
| 入学者数比率 | 1.10 | 1.06 | 0.96 | 0.70 | 0.93 | 0.90 |

■在籍学生数比率

| | 2011年度 | 2012年度 | 2013年度 | 2014年度 | 2015年度 | 2016年度 |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 収容定員 | 160 | 160 | 160 | 160 | 160 | 160 |
| 在籍者数 | 177 | 182 | 167 | 154 | 148 | 151 |
| 在籍者数比率 | 1.11 | 1.14 | 1.04 | 0.96 | 0.93 | 0.94 |

(4-5)

項目 17：入学者選抜の実施体制・検証方法

各経営系専門職大学院は、入学者選抜について責任ある実施体制の下で、適切かつ公正に実施することが必要である。また、学生の受け入れのあり方を検証するための組織体制・仕組みを設け、継続的に検証することが望ましい。さらに、固有の目的に基づき、特色を伸長するため、入学者選抜の実施体制等について特色ある取組みを行うことが望ましい。

<評価の視点>

4-7：入学者選抜が責任ある実施体制の下で、適切かつ公正に実施されていること。〔F群〕

4-8：学生の受け入れ方針、対象及び選抜基準・方法等、学生の受け入れのあり方を検証するために、どのような組織体制・仕組みを設け、継続的に検証しているか。〔A群〕

4-9：固有の目的に即して、入学者選抜の実施体制等に関してどのような特色ある取組みを行っているか。〔A群〕

<現状の説明>

本専攻においては、委員長のほか4～6名の専任教員で構成する入試・広報委員会が入試業務全般を所轄し、出願資格、入学試験要項及び入学試験採点要領に基づき、入学者選抜を実施しており、実施結果についてはその都度教授会において報告・了承している。

また、入学者選抜にあたっては、書類審査として「志願者経歴書」と「志望理由書」、「推薦書」（企業等推薦の場合）を資料とし、場合によって「大学時代の成績証明書」も資料としている。これらの書類を元に入試・広報委員がそれぞれに評価を行い、その後、筆記試験（一般入試のみ）、ならびに2名の教員による面接審査で別途評価したうえで、これらの評価結果を加算して総合評価を行い、合否を判定している。（4-7）

学生の受け入れ方針、対象及び選抜基準・方法等、学生の受け入れのあり方の検証について

は、各選考の結果等を受けて入試・広報委員会において検討するとともに、必要があればワーキンググループを編成し、時宜に照らした検討を行っている。委員会において検討した結果については、教授会に提案し、教授会で審議または報告する体制をとっている。

その一例として、2011年度に実施する入試（2011年度9月入学生、2012年度4月入学生対象）からは、従来的一般入試が筆記審査・面接審査の2日間の設定であったものを、多忙な社会人である受験生の受験機会を確保するため、同日の実施として1日間ですべての試験を受けられるように変更している。また、実態に即し、2016年度4月入学生から企業等推薦入試の採点基準を見直したほか、出願資格に関しても2017年度4月入学生から、日本国内の企業において2年以上の就業経験がない外国籍の志願者の出願条件を見直している。（4-8）

なお、具体的な入学者選抜においては、当日面接官であった教員全員による懇談会を実施し、一人一人の志願者に対して、「志願経歴書」及び「志願理由書」の内容と実際の面接における応答が整合しているかを確認し、さらに出願者本人が将来の戦略経営リーダーになりうる潜在能力をもっているかについて議論を行い、選抜の参考にしている。このような話し合いと情報共有の重視は本専攻の良き伝統となっている。（4-9）

【4 学生の受け入れの点検・評価】

（1）検討及び改善が必要な点

大学のグローバル化の流れを受けて、中国人や韓国人を中心に優秀な学生が入学してきている一方で、講義を受講するために必要となる日本語能力を満たしていない受験生も増えている。受験者の日本語運用能力は、現在面接によって判断しているが、面接官によって評価にばらつきが生じる可能性があるため、より客観的な選考基準が必要である。

（2）改善のためのプラン

上述の課題を改善するために、本専攻の受験の際には日本語能力試験N1が必要であることを受験資格に加えることが決定しており、2017年度入学生を対象とした入試から適用する。

5 学生支援

項目 18：学生支援

各経営系専門職大学院は、学生生活及び修了後のキャリア形成、進路選択等に関する相談・支援体制を適切に整備するとともに、こうした体制を学生に十分周知し、効果的に支援を行うことが必要である。また、学生が学習に専念できるよう、各種ハラスメントに関する規程及び相談体制、奨学金などの学生への経済的支援に関する相談・支援体制を適切に整備し、学生に周知することが必要である。さらに、障がいのある者、留学生、社会人学生等を受け入れるための支援体制、学生の自主的な活動や修了生の同窓会組織に対する支援体制を整備し、支援することが望ましい。くわえて、学生支援について、固有の目的に即した取組みを実施し、特色の伸長に努めることが望ましい。

<評価の視点>

5-1：学生生活に関する相談・支援体制が適切に整備され、効果的に支援が行われていること。〔F群〕

5-2：各種ハラスメントに関する規程及び相談体制が適切に整備され、それが学生に周知されていること。〔F群〕

5-3：奨学金などの学生への経済的支援についての相談・支援体制が適切に整備されていること。〔F群〕

5-4：学生の課程修了後を見越したキャリア形成、進路選択等に関わる相談・支援体制が適切に整備され、効果的に支援が行われているか。〔A群〕

5-5：障がいのある者、留学生、社会人学生等を受け入れるための支援体制が適切に整備され、支援が行われているか。〔A群〕

5-6：学生の自主的な活動、修了生の同窓会組織に対して、どのような支援体制を整備し、支援を行っているか。〔A群〕

5-7：固有の目的に即して、学生支援としてどのような特色ある取組みを行っているか。〔A群〕

<現状の説明>

本専攻における学生生活に関する支援・指導については、全学生に対して専任教員をアドバイザーとして配置し、履修指導並びに学生生活に関する指導・助言を行う体制となっているほか、戦略経営研究科事務課職員が日常的な学習相談や助言等を行っている。

また、学習や学生生活のみならず、精神衛生も含めた相談については、専門職大学院学生相談室を設置しており、その運営には、本専攻からも2名の専任教員が運営委員として参画し、職務上の相談員も務めている。専門職大学院学生相談室の開室時間の開室時間は火～木：13:00～17:00となっている。ただし、専門職大学院学生相談室は市ヶ谷キャンパスに設置されているため、学生の利便性を考慮し、本専攻の教員相談員については当該教員のオフィスアワー時間内に教員の個人研究室にて相談することが可能となっている。

これまで本専攻の学生が専門職大学院学生相談室を利用した実績はないが、この点については、本専攻の学生はそのほとんどが有職の社会人学生であり、メンタル面や日常生活での相談については勤務先等の相談機関で対応可能なことから、大学での相談というニーズそのものが低く、その他の学生生活上の相談等については通常のアドバイザー教員との面談やオフィスアワーでの相談により対応ができてきていることによると分析している。しかしながら、退職等の理由により、勤務先等の機関を利用できない可能性もあることや利用に係る利便性を考慮し、後楽園キャンパスの学生相談室も2016年度より利用可能とし、パンフレットの配布等により周知を行っている。後楽園キャンパス学生相談室の開室時間は、月～金：10:00～17:00、土：10:00～

12:00 となっている。(5-1)

各種ハラスメントの防止については、本学では、「中央大学ハラスメント防止啓発に関する規程」に基づいてハラスメント防止啓発委員会を設置し、同委員会の下に置かれるハラスメント防止啓発支援室が中核となって各種ハラスメントの防止啓発及びハラスメント事案への対応にあたっており、本専攻からも同委員会の委員として1名の専任教員を選出している。ハラスメントに関する相談については、戦略経営研究科事務課が窓口として一次的な対応にあたるほか、ハラスメント防止啓発支援室（多摩キャンパス）においても、直接の来室や電話のみならず、メール、FAX 等による相談に常時対応可能な体制を整えている。

ハラスメントに関する規程や相談体制については、本研究科 Web サイトを通じての情報提供を行うとともに、ハラスメント防止啓発のためのポスターの掲示、リーフレットの配布を通じて学生への周知を行っている。(5-2)

学生の経済的支援については、創立 125 周年記念専門職大学院「特別貸与奨学金」の制度を設けているほか、日本学生支援機構の奨学金制度を利用している。創立 125 周年記念専門職大学院「特別貸与奨学金」は、創立 125 周年記念事業の一環として、「世界で通用する高度専門職業人教育の充実」を掲げ、本専攻の開設時に主として社会人学生の学費負担の軽減を目的として設立したものであり、その貸与額は在学料相当額（期毎上限 62.5 万円、無利子・無担保）を限度としており、在学中に 4 回を上限に合計 250 万円を限度とした貸与が可能であり、返還期間は修了後 10 年間とする本専攻独自の制度である。奨学金に関連した相談に対しては、戦略経営研究科事務課が対応しており、学期毎に全学生に周知を図り、希望者に募集要項を配付している。また、入学選考時の成績優秀者に対する戦略経営研究科独自の給付奨学金制度を実施しており、特別、第一種、第二種（50 万円）、第二種（30 万円）の 4 種類の区分により、それぞれ、年額 155 万円、100 万円、50 万円、30 万円の給付を行っており、2 年間の給付合計額は、310 万円、200 万円、100 万円、60 万円となっている。2015 年度は、給付奨学金については 71 名、特別貸与奨学金については 50 名、日本学生支援機構の奨学金については 1 名が活用している。

学費の減免措置としては、学則及び専門職大学院に関する特別措置規則に基づき、修学延長生を対象に一定条件の者に、在学料の半額を減免する措置を講じているほか、休学者については、一定の期日までに休学手続きを行い、承認された場合は当該休学期間の在学料・施設設備費について全額免除としている。

このほか、本専攻は厚生労働省所管の専門実践教育訓練給付の指定講座に認定されており、条件を満たしている学生については、この制度を利用できる仕組みとなっている。

これらの経済的支援については、履修要項に掲載するほか、入学時のガイダンスにおける周知を行っており、手続き期間等は C plus を通じて随時周知を行っている。また、奨学金制度の情報については、公式 Web サイトや中央大学ビジネススクールパンフレットに掲載することにより、入学前段階から制度の紹介・周知を図っている。(5-3)

学生の課程修了後を見越したキャリア形成、進路選択等に関わる相談・支援については、アドバイザー教員やプロジェクト研究担当者である専任教員による指導、助言に努めており、専門職大学院学生相談室並びに戦略経営研究科事務課において、この点も含めて幅広く相談を受け付けているほか、修了時に「ラップアップセミナー」を実施し、本専攻での学修の振り返り

とそれに基づく目標設定を促す機会となるよう努めている状況である。しかし、本専攻の学生はすでに仕事に携わっている社会人が中心であるため、在学中を通じての課程修了を見越したキャリア教育とその開発については、「人的資源特別研究（キャリアカウンセリング）」の設置以外は、現段階では特にそれらを実施していない。(5-4)

障害のある学生の支援については、全学として「中央大学における障害学生支援に関するガイドライン」を定めており、障害のある学生が障害のない学生と平等に教育・研究に参加できるよう機会の確保に努めることとしている。具体的に、学生から障害を理由とする合理的配慮の申し出があった場合には、戦略経営研究科事務科において初期相談を行った上で必要な対応について調整を行い、個々の状況に応じて授業進行上の配慮や学習指導等を行う体制となっている。なお、当該ガイドラインは2016年4月から施行されたところであり、現在までの間、当該ガイドラインに基づいて支援を行った事例はない。

留学生については、留学生試験等の特別な制度は設けておらず、日本人と同じ入学試験制度の中で、日本語能力をはじめ専門職大学院のカリキュラムに対応できると判断できた者について受け入れを行っている。そのため、現段階においては留学生の支援のみを目的とした支援の必要性は生じていない。2008年の開設以来18名の外国籍学生を受け入れており、修了生も輩出している。

社会人学生については、本専攻の中心的存在であるため、社会人に配慮した支援体制として、仕事を続けながら通学できるように、平日夜間及び土曜日終日、日曜日の授業開講、すべての講義科目をビデオ録画（VOD）し、配信するなどの配慮がなされている。また、完全 Semester 制を採用していることで、社会人の長期出張等の業務都合により休学をする場合にも、半年後に復学できる機会を提供している。(5-5)

本専攻においては、学生・修了生・教員による正課外の自主的な研究活動が積極的に展開されている。具体的には、医療やヘルスケアに携わる学生・修了生の勉強会である「メディケアプロジェクト」、法務研究科との連携により企業の現場における法の問題を取り上げる「コンプライアンス研究会」があり、研究会や講演会の実施にあたっての支援を研究科として行っている。(5-7)

修了生の同窓会組織としては、在學生・修了生から構成される「CBS 倶楽部」（約730名）がある。CBS 倶楽部は会員相互の交流と研鑽、親睦を図ることを目的に、新入生歓迎会や親睦会の開催、オープンセミナー（勉強会）の実施等の活動を積極的に行っており、本研究科としても会場の提供や企画への専任教員の参加・助言といった支援を行っているほか、研究科と同倶楽部の運営委員会との定期的な意見交換の機会を年3回程度設け、各種企画にかかる情報共有や本研究科に対する意見・要望の聴取を行っている。

また、修了生の知識のアップデートならびに修了生・在學生相互のヒューマンネットワークの強化を目的に、年1回開催するホームカミングデーについては、CBS 倶楽部と本研究科の協働により企画・開催をおこなっているほか、近年では入試説明会への在學生・修了生の協力、日本ビジネススクールケースコンペティション（JBCC）出場チームへの支援（学内コンペの実施や専任教員による助言・指導等）など、相互の連携による取組みが数多く展開されている状況である。(5-6)

【5 学生支援の点検・評価】

(1) 検討及び改善が必要な点

特になし

(2) 改善のためのプラン

特になし

6 教育研究環境

項目 19：施設・設備、人的支援体制の整備

各経営系専門職大学院は、その規模等に応じて施設・設備を適切に整備するとともに、障がいのある者に配慮することも重要である。また、学生の効果的な自学自習、相互交流を促進する環境を整備するとともに、教育研究に資する人的な補助体制を整備することが必要である。さらに、固有の目的に即した施設・設備、人的支援体制を設け、特色の伸長に努めることが望ましい。

<評価の視点>

6-1：講義室、演習室その他の施設・設備が、経営系専門職大学院の規模及び教育形態に応じ、適切に整備されていること。（「専門職」第17条）〔F群、L群〕

6-2：学生が自主的に学習できる自習室、学生相互の交流のためのラウンジ等の環境が十分に整備され、効果的に利用されていること。〔F群〕

6-3：障がいのある者のために、適切な施設・設備が整備されていること。〔F群〕

6-4：学生の学習、教員の教育研究活動に必要な情報インフラストラクチャーが適切に整備されていること。〔F群〕

6-5：教育研究に資する人的な支援体制が適切に整備されていること〔F群〕

6-6：固有の目的に即して、どのような特色ある施設・設備、人的支援体制を設けているか。〔A群〕

<現状の説明>

本専攻の教育研究上の目的は、企業の各機能領域について経営戦略とリンクした体系的な知識を持ち、戦略経営を企画立案し、かつ遂行できるプロフェッショナルとしての戦略経営リーダーの育成とそのための研究を推進することである。その実現のためには、施設・設備についても座学中心のものからディスカッションやグループワークを多用した幅広い授業形態に対応でき、加えて、主たる入学対象である有職の社会人学生に相応しいクオリティーを確保する必要がある。これらを考慮して、適切な整備に努めており、以下のような構成となっている。

教室については本専攻と本研究科ビジネス科学専攻（博士後期課程）の共用となっており、15 教室を用意している。このうち、教室の収容人数が 18～80 人の 7 教室は主として講義科目で使用する教室である。収容定員 12 名の 8 教室は小教室（演習室）となっており、主としてプロジェクト研究等で使用している。（6-1）

各教室における設備の状況は下表に示す通りであるが、本専攻における講義では、多くの授業においてプレゼンテーションソフト（Power Point）を活用した講義が行われることを念頭に、主として講義科目で利用している 7 教室全てにおいて液晶プロジェクターを常設しており、教員はもとより、学生によるプレゼンテーションにおいて日常的に活用されている。

加えて、これらの教室には録画用カメラを常設しており、「プロジェクト研究」以外の全講義についてビデオ録画を行い、学内の VOD（ビデオ・オン・デマンド）システムにより講義後 2 ヶ月間視聴することが可能となっている。VOD システムは、授業に出席できなかった場合の補講やフォローアップの位置づけであり、視聴をもって出席にかえることはできない。また、著作権の関係上、学内の PC からのみの視聴となっている。本専攻においては、在学生のほとんどが有職の社会人であることから、急な仕事で欠席せざるを得ない学生のためのフォローアップとして有効に活用されている。（6-6）

[戦略経営研究科戦略経営専攻 施設・設備概要]

| 施設名称 | 収容人数 | 座席形態 | 教卓用 PC 設置数 | 学生用 PC 設置数 | プロジェクター DVD/VHS | | |
|-------------|----------|------------|------------|------------|-----------------|----|---|
| 教室 | 31100 教室 | 80 | 対面型レイアウト | 1 | 80 | ○ | |
| | 31101 教室 | 42 | 机・椅子可動式 | 1 | - | ○ | |
| | 31102 教室 | 36 | | 1 | - | ○ | |
| | 31112 教室 | 66 | 馬蹄型レイアウト | 1 | 18 | ○ | |
| | 31113 教室 | 12 | 演習室 | - | - | PJ | |
| | 31114 教室 | 12 | | - | - | PJ | |
| | 31115 教室 | 12 | | - | - | PJ | |
| | 31116 教室 | 12 | | - | - | PJ | |
| | 31117 教室 | 12 | | - | - | PJ | |
| | 31118 教室 | 12 | | - | - | PJ | |
| | 31306 教室 | 12 | | - | - | PJ | |
| | 31307 教室 | 12 | | - | - | PJ | |
| | 31400 教室 | 18 | | 机・椅子可動式 | 1 | 18 | ○ |
| | 31401 教室 | 32 | | | 1 | - | ○ |
| | 31402 教室 | 32 | 1 | | 32 | ○ | |
| 学生共同研究室 | 30 | キャレルデスク | - | 10 | - | | |
| 大学院PC室 | 21 | - | - | 21 | - | | |
| ビジネススクール図書室 | - | - | - | 2 | - | | |
| コモンズ | - | ミーティングスペース | - | 3 | PJ | | |

※上記のほか、館内貸出用機器として学生用 PC30 台・プロジェクター 6 台をビジネススクール事務室に常備している。

学生の自習施設としては、本研究科の学生専用の学生共同研究室（30席）と大学院PC室（21席）を設置している。学生共同研究室と大学院PC室に設置されている自習用PCからは、VODシステムによる講義の録画ビデオ視聴が可能となっているほか、ライセンス契約の制約で個人配付できない講義用、研究用ソフトウェアの利用も可能となっている。

加えて、グループワーク等の利用や学生・教員・修了生間、学生同士のコミュニケーションを深めることができるよう、本研究科専用のミーティングスペースとして「コモンズ」（150.0 m²）を設置している。コモンズは専任教員の個人研究室と同じフロアに配置されており、学生と教員との交流を促進する場としても機能している。

なお、これらの施設は期間・曜日に関わりなく 8:00～23:00 の間で学生が自由に利用することが可能となっている。また、防犯上の配慮として、大学院 PC 室、学生共同研究室ともに入室にあたっては学生証（IC カード）による入室管理を行っているほか、警備スタッフによる定期的な巡回も実施している。（6-2）

障害のある学生への施設・設備面での配慮としては、本専攻の 7 教室のうち 3 教室については引き戸を採用するとともに、教育上の効果を企図して段差を設けた対面型の教室を除いて、全ての教室で段差がない構造となっている。また、後楽園キャンパス全体としては、障害者対応エレベーター、自動ドア、バリアフリートイレ、車いす使用者専用駐車場の設置などのバリアフリー化を実現している。（6-3）

学生の学習及び教員の教育研究のために必要な情報インフラストラクチャーとして、講義教室4教室、大学院PC室、学生共同研究室に学生用PCを配置しているほか、また、本研究科の全施設において全学無線LANを利用可能であり、学生は館内貸出用PC（30台）や持参した個人PCを接続・利用することが可能となっている。共通アプリケーションとしては、Microsoft Office、SPSS、SAS、Mathematica等を導入しており、講義教室のうち2教室にはRも導入している。

学生における修学上の支援システムとしては、学生用ポータルサイト「C plus」を導入している。このシステムは、インターネットを通じてアクセスすることによって、学外から履修登録、休講・補講照会、授業における配付資料等の照会、レポート提出、成績照会、電子掲示板におけるウェブミーティングなど学修上の直接的なサポートのほか、学生情報・通学区間の変更など各種手続の利便性の向上に資するシステムとして機能している。

教員の教育研究に関しては、ビジネススクール教員室には3台のPCとプリンタが配置され、専任教員、客員教授や兼任講師の利用が可能である。

これらの情報環境利用への支援については、後楽園ITセンター及びシステム管理室が対応しており、前者は2名、後者は1名の人員を配置している。学生及び教員からの統合認証・ライセンスソフトの利用方法等の相談にはITセンター、システムの技術的トラブルやハードウェアの故障等についてはシステム管理室で対応しており、IT関連のサポートが随時受けられる体制となっている。

このほか、教育の支援については、TAの体制はとっていないが専ら講義支援を任務とする助教1名を配置し、講義運営にあたっての支援や教材やケース作成の支援を行っている。また、研究支援については、全学的な支援組織として研究推進支援本部を置き、産学官連携プロジェクトの管理及び運営や知的財産に関する事項を担っており、事務組織として研究支援室を設置している。研究支援室は後楽園キャンパスに所在しており、専任職員8名のほか、常勤嘱託職員19名（うち1名は研究開発機構専従）、派遣職員5名、パートタイム職員7名の体制で、研究推進支援本部に関する業務、本学研究開発機構に関する業務、本学理工学研究所に関する業務を担当している。（6-4・5）

項目 20：図書資料等の整備

各経営系専門職大学院は、図書館（図書室）に学生の学習、教員の教育研究活動に必要かつ十分な図書・電子媒体を含む各種資料を計画的・体系的に整備するとともに、図書館（図書室）の利用規程や開館時間は、学生の学習、教員の教育研究活動に配慮したものとすることが必要である。さらに、図書資料等の整備について、固有の目的に即した取組みを実施し、特色の伸長に努めることが望ましい。

<評価の視点>

6-7：図書館（図書室）には経営系専門職大学院の学生の学習、教員の教育研究活動に必要かつ十分な図書・電子媒体を含む各種資料が計画的・体系的に整備されていること。〔F群〕

6-8：図書館（図書室）の利用規程や開館時間は、経営系専門職大学院の学生の学習、教員の教育研究活動に配慮したものとなっていること。〔F群〕

6-9：固有の目的に即して、図書資料等の整備にどのような特色ある取組みを行っているか。〔A群〕

<現状の説明>

本研究科専用の図書室としては、ビジネススクール図書室を設置している。閲覧席は32席であり、蔵書検索や学内外の電子データの利用のため5台の端末機を設置しているほか、学生の持ち込みパソコンからもネットワーク接続が可能のように、無線LANを配備している。

図書・資料については、2015年度末時点で、経営・経済の専門図書を中心に10,807冊、和雑誌203タイトル、洋雑誌124タイトルを配備している。加えて、本学は、多摩キャンパスに中央図書館、後樂園キャンパスには理工学部図書館及びビジネススクール図書室、そして市ヶ谷キャンパスにローライブラリー、市ヶ谷田町キャンパスには、アカウンティングスクール・文系大学院図書室があり、さらに各種研究所の図書も含めて、同一のシステムで総合的に文献検索をし、必要に応じて文献を取り寄せて相互利用することが可能となっており、学生・教員からの利用希望については、利用希望のあった翌日または翌々日には後樂園キャンパスに配送が可能な体制をとっている。2015年度においては、中央図書館、ローライブラリー、アカウンティングスクール・文系大学院図書室から合計で583件の文献取り寄せを行っている。

また、必要な記事や文献が学内に所蔵されていない場合には、該当資料を所蔵している他機関への紹介状の発行や複写依頼等のサポートも行っているほか、購入希望図書の受付もWebサイトから可能となっている。2015年度は、資料の複写については20件（うちWebサイトからの申込みは17件）、図書購入については9件（うちWebサイトからの申込みは2件）となっている。

電子媒体資料については、全学として電子ジャーナルを36,279種類、電子ブックを433,874タイトル、オンラインデータベースを58種類導入しており、これらの電子媒体資料の多くは図書館内だけでなく自宅等からもインターネットを通じて、情報を検索することができ、携帯電話やスマートフォンでも利用することが可能である。（6-7）

ビジネススクール図書室における一般図書の貸出冊数は30冊まで、貸出期間は30日間となっている。これらの図書・電子資料の利用に際しては、入学時の「図書館ガイダンス」に加え、本専攻における研究や論文作成に特化した「論文作成のための情報検索講習会」を実施している。同講習会においては、専任教員が本専攻における教育目標をふまえ、研究や論文執筆に関するポイントを解説した後、図書館スタッフが必要な文献情報の探し方について実習を交えながら講習する実践的なものとなっている。同講習会は、2015年度以来、参加者の9割以上が「今後の研究活動に役に立つ内容であった」と肯定的に回答しており、有効に機能している。（6-9）

ビジネススクール図書室の開室時間は、平日の夜（講義終了時刻：21時40分）と土曜日（講義終了時刻：19時30分）、日曜日（講義終了時刻：17時20分）を中心とした授業時間割であることと、学生の多くが社会人であることを踏まえ、学生にとって図書室を十分に利用できるように設定している。具体的には、授業期間中の平日（火～金曜日）は12時から22時30分まで、土曜日は9時から22時30分まで、日曜日については9時から20時までとしており、授業のない月曜日においても12時から20時まで、授業のない祝日に関しては、12時から18時まで開室している。開室日数は、学年暦（授業日程）に沿った開閉室を原則としており、2015年度の年間開室日数は、325日である。（6-8）

【6 教育研究環境の点検・評価】

(1) 検討及び改善が必要な点

特になし

(2) 改善のためのプラン

特になし

7 管理運営

項目 21：管理運営体制の整備、関係組織等との連携

各経営系専門職大学院は、学問研究の自律性の観点から、管理運営を行う固有の組織体制を整備するとともに、関連法令等に基づき学内規程を定め、これらを遵守することが必要である。また、専任教員組織の長の任免等については、適切な基準を設け、適切に運用することが必要である。さらに、企業、その他外部機関との協定、契約等の決定・承認や資金の授受・管理等を適切に行う必要がある。

なお、経営系専門職大学院と関係する学部・研究科等が設置されている場合、固有の目的の実現のため、それら組織と適切な連携・役割分担を行うことが望ましい。

<評価の視点>

7-1：管理運営を行う固有の組織体制を整備していること。〔F群〕

7-2：管理運営について、関連法令に基づく適切な規程を制定し、それを適切に運用していること。〔F群〕

7-3：経営系専門職大学院固有の管理運営を行う専任教員組織の長の任免等に関して適切な基準を設け、かつ、適切に運用していること。〔F群〕

7-4：企業、その他外部機関との連携・協働を進めるための協定、契約等の決定・承認や資金の授受・管理等が適切に行われていること。〔F群〕

7-5：経営系専門職大学院と関係する学部・研究科等が設置されている場合、どのようにそれらとの連携・役割分担を行っているか。〔A群〕

<現状の説明>

本専攻は中央大学の独立した専門職大学院（専門職学位課程）として設置しており、これに関する基本事項を専門職大学院学則に定めている。専門職大学院学則に基づいて戦略経営研究科は、その専任教員によって構成される「戦略経営研究科教授会」を置き、独立して審議・承認を行う権限を有している。教授会の審議事項は、専門職大学院学則第 15 条第 1 項第 1 号から 4 号に定めている。

また、本専攻には、研究科長（中央大学専門職大学院学則第 9 条）、研究科長補佐（中央大学専門職大学院学則第 10 条）を置き、任期の定めのない専任教授の中から指名され、研究科教授会の承認を得て委嘱される戦略経営研究科運営委員会（中央大学専門職大学院学則第 16 条）を設け、入試・広報委員会、FD・自己点検・評価委員会、教務委員会など、他の各種委員会との連携を図っている。

戦略経営研究科運営委員会は、戦略経営研究科教授会等に関する内規に基づき、学則に定められている審議事項を処理するために、研究科教授会に先立って付すべき議題の吟味を行うことで、研究科教授会の審議を円滑に推進する役割を担っている。また、入学者選抜に関しては、入試・広報委員会がその任にあたり、専任教員によって選考を行い、教授会に報告している。さらに、戦略経営研究科及び各専任教員の自己点検・評価制度の適切かつ円滑な運用を図るため、中央大学大学評価に関する規程及び各評価委員会設置要綱に基づき、FD・自己点検・評価委員会（戦略経営研究科組織評価委員会）を設置している。

中央大学専門職大学院学則は、関連法規（学校教育法、専門職大学院設置基準等）に従って、研究科の管理運営を担う教授会の設置及び権限並びに教育課程をはじめとする本専攻の組織及び運営の基本的な事項について定めている。教授会では、専門職大学院学則第 15 条に従って審

議を行うとともに、研究科内の委員会の運営や教育課程の運用に必要な細目については、学則その他学内規程に従って各種研究科内規を定め運営を行っている。

なお、本専攻の設置時及び開設後、認可申請等に伴う留意事項等において本専攻を対象とする特段の指摘は受けていない。(7-1・2) 他方で、研究科長の選任については、研究科教授会員のうち任期の定めのない専任教員の選挙により選ばれた者について研究科教授会が選任すること、さらに、専任される研究科長は任期の定めのない専任教員とすることを中央大学大学院戦略経営研究科教授会等に関する内規において定めるとともに、研究科長選出にあたっての具体的な方法については、「戦略経営研究科長の選出に関する内規」に定めている。

なお、研究科長補佐の選出は、研究科長の指名に基づき教授会に報告し、了承を得ることとしている。(7-3)

企業等をはじめとする学外機関との連携に係る協定等の状況は以下の通りである。

- ・ワーク・ライフ・バランス&多様性推進・研究プロジェクト

本学を研究拠点とする、約30社の民間企業との共同研究プロジェクトであり、参加企業の間とは共同研究契約を締結している。当該契約については、本学研究推進支援本部が本学側の窓口となり、学校法人中央大学と個々の企業が年度単位で共同研究契約を締結することとなっており、契約や資金の授受等の管理については研究推進支援本部の事務所管である研究支援室が担当している。

- ・一般財団法人富士通 JAIS との連携

学校法人中央大学が設置する戦略経営アカデミーとの間で契約を締結しており、契約に係る金銭の授受等の管理については戦略経営アカデミーの事務を所管する戦略経営研究科事務課が担当している。

このほか、金融庁との間に講師派遣に関する覚書を締結しており、これに基づいて「特別講義(金融行政とその課題)」の講師を受け入れている。また、「プロジェクト研究」等において、企業に対して調査を行う際や研究に対する企業側の協力を得る際に、企業側の要請がある場合には学生と企業の間で個別に秘密保持契約書を締結している。(7-4)

本専攻と関係する専門職大学院として、国際会計研究科と法務研究科が設置されており、各研究科の特徴を生かしながら連携を図っている。また、国際会計研究科の専任教員2名、法務研究科(法科大学院)の専任教員4名が学内兼担として本専攻の科目を担当している。このうち、国際会計研究科の間では、社会人学生の専門性の幅を広げ、知識を深化させるべく、他研究科履修として研究科間での学生の受け入れを行っている。

このほか、本学の経済学部・商学部・総合政策学部・理工学部から専任教員合計7名が学内兼担として本専攻の科目を担当し、本専攻の提供する教育プログラムの充実に寄与している。また、本専攻の専任教員が本学法学部、経済学部、理工学部、総合政策研究科の講義科目を担当し、本専攻で培ったノウハウ等を他の教育研究組織にも還元している。さらに、戦略経営研究科内にビジネス科学専攻(博士後期課程)を設置しており、博士後期課程の授業と研究指導は本研究科の専任教員が担当し、高度な経営知識を有する社会人教育の一貫性を確保できる構成としている。(7-5)

項目 22：事務組織

各経営系専門職大学院は、基本的な使命（mission）、固有の目的の実現を支援するため、適切な事務組織を設け、これを適切に運営することが必要である。なお、固有の目的の実現をさらに支援するため、事務組織に関して特色ある取組みを行うことが望ましい。

<評価の視点>

7-6：適切な規模と機能を備えた事務組織を設置していること。（「大学院」第35条）〔F群、L群〕

7-7：事務組織は、関係諸組織と有機的連携を図りつつ、適切に運営されていること。〔F群〕

7-8：事務組織とその運営には、固有の目的に即して、どのような特色があるか。〔A群〕

<現状の説明>

戦略経営研究科事務課は、専門職大学院事務部の一課として、研究科長の指示の下、独立して戦略経営研究科の教育研究活動に関連した業務を担い、他課室と協力しながら業務を遂行している。その人的な構成は、専任職員4名（うち1名は管理職）、派遣職員4名となっており、教学に関わる各項目について担当制を採用し、課長、副課長及び各担当者が独立して研究科教授会並びに研究科内の委員会を網羅することで、事務組織の業務分掌に掲げられているすべての業務の円滑な遂行に努めながら、研究科の教育研究の適切な遂行を支援している。なお、ビジネススクール事務室の開室時間は下表の通りである。

【事務開室時間】

■授業期間中

| | |
|-----|-------------|
| 月曜日 | 閉 室 |
| 火曜日 | 13:00～22:00 |
| 水曜日 | |
| 木曜日 | |
| 金曜日 | |
| 土曜日 | 9:00～20:00 |
| 日曜日 | 9:30～18:00 |

■授業期間外

| | |
|--------|-------------|
| 月曜日 | 13:00～18:00 |
| 火曜日 | |
| 水曜日 | |
| 木曜日 | |
| 金曜日 | |
| 土曜日 | 閉 室 |
| 日曜日・祝日 | 閉 室 |

教育関連業務に関する問題については、関連する委員会と戦略経営研究科事務課との連携のもとにその重要事項が取りまとめられ、教授会で審議されている。また、教学部門である本専攻は、学部長会議、研究科長会議及び大学院研究科委員長会議等を通じて関連する組織（法人部署を含む）と密接な連携を図り適切に運営している。

また、学校法人中央大学の下に設置されている「戦略経営アカデミー」についての運営・事務処理も、戦略経営研究科事務課が担っている。さらに、修了生の組織であるCBS倶楽部や、中央大学卒業生の組織である南甲倶楽部との窓口業務を担当し、経営系専門職大学院特有の会合や研修の支援を行っている。

本学における事務組織の活動を向上させるための組織的な研修システムとしては、「職員研修制度」が挙げられ、中央大学職員就業規則、中央大学職員人事規則、中央大学職員研修実施取扱細則等を踏まえて、期待される人材像に基づいた「職員の研修計画」が策定され、これに従

って制度の整備及びその実施を図るものである。研修は、職能資格の基準を充足させるための資格別研修、専門的知識を獲得するための目的別研修、各部課室に必要な知識・技術の獲得のための職場別研修、職員個人の自己啓発のための自己啓発研修などに区分して実施されている。戦略経営研究科事務課職員についても、これら全学的な制度を活用しながら、本学職員に期待される能力の向上、専門的知識の獲得を図っている。(7-6~8)

【7 管理運営の点検・評価】

(1) 検討及び改善が必要な点

特になし

(2) 改善のためのプラン

特になし

8 点検・評価、情報公開

項目 23：自己点検・評価

各経営系専門職大学院は、基本的な使命（mission）、固有の目的の実現に向けて、Plan-Do-Check-Act（PDCA）サイクル等の仕組みを整備し、その教育研究活動等を不断に点検・評価し、改善・改革に結びつける仕組みを整備することが必要である。また、これまでに認証評価機関等の評価を受けた際に指摘された事項に対して、適切に対応することが必要である。さらに、自己点検・評価、認証評価の結果を経営系専門職大学院の教育研究活動の改善・向上に結びつけるとともに、固有の目的に即した取組みを実施し、特色の伸長に努めることが望ましい。

<評価の視点>

- 8-1：自己点検・評価のための仕組み・組織体制を整備し、適切な評価項目・方法に基づいた自己点検・評価を組織的かつ継続的な取組みとして実施していること。（「学教法」第109条第1項）〔F群、L群〕
- 8-2：自己点検・評価、認証評価の結果を経営系専門職大学院の教育研究活動の改善・向上に結びつけるための仕組みを整備していること。〔F群〕
- 8-3：認証評価機関等からの指摘事項に適切に対応していること。〔F群〕
- 8-4：自己点検・評価、認証評価の結果について、どのように経営系専門職大学院の教育研究活動の改善・向上に結びつけているか。〔A群〕
- 8-5：固有の目的に即して、自己点検・評価の仕組み・組織体制、実施方法等にどのような特色があるか。〔A群〕

<現状の説明>

本学では、全学的な自己点検・評価システムを2008年に整備し、毎年本学の諸活動全般に係る自己点検・評価活動を実施している。本専攻においては、このシステムに基づき、2008年度から戦略経営研究科における自己点検・評価活動の適切かつ円滑な推進を図るため、FD・自己点検・評価委員会（戦略経営研究科組織評価委員会）を設置している。

当該委員会は、本学における機関全体としての全学的な自己点検・評価と経営系専門職大学院としての自己点検・評価の双方を担っており、本専攻における諸活動について毎年点検・評価を行い、その結果を自己点検・評価報告書（全学の自己点検・評価報告書の一部を成す）として取り纏めている。また、点検・評価項目の設定・検証、それらに対する目標・評価指標の設定及びその方法等については、本研究科専任教員が当該委員会の委員として全学的自己点検・評価活動にも参画することによって、大学全体としての自己点検・評価との整合性と相乗を担保しながら組織的かつ継続的に実施している。

なお、本専攻では、学生に対する「授業改善アンケート」を2008年度から毎年実施しているほか、本専攻における学修を通じた学習成果を把握する「MBA アセスメント」（2014年度から毎年実施）を実施している。さらに、2015年度に修了生に対するCBSにおける学習成果の調査を行い、2016年5月20日のFD委員会及び教授会で「CBS 学習成果測定の結果報告」を行い、学生の学習成果を示す指標のひとつとして、修了時における学生の入学時からの伸長度合いについて情報共有を行っている。このような自己点検・評価及び在学生や修了生に対するこれら調査等の結果に基づいて、FD・自己点検・評価委員会及び運営委員会における検討を踏まえた上で、本専攻の教育課程・方法、教育研究施設などにおける諸課題の改善や長所の更なる伸長を図る仕組みを構築している。（8-1）

本研究科の諸活動についてチェックを行う機会としては、学外の委員から成るアドバイザーボードによる検証機会があり、年1回程度開催されるアドバイザーボード・ミーティングにおいて自己点検・評価報告書の内容やその他諸活動に係る内容について、意見が寄せられる仕組みとなっている。アドバイザーボードから寄せられた意見については、適宜、運営委員会における検討を踏まえて、本研究科における教育研究活動や施設・設備の改善のために活用している。また、2014年度からは、中央大学外部評価委員からの指摘事項も受け入れ、教育研究活動の改善に反映させている。(8-2)

また、本専攻は、2012年度（平成24年度）に公益財団法人大学基準協会の経営系専門職大学院認証評価を受審し、適合の認定を得ている。認証評価結果において問題点（検討課題）として指摘を受けた事項については、これを真摯に受け止め、FD・自己点検・評価委員会を中心に改善に取り組み、その状況については2014年9月に「改善報告書」として取り纏め、提出を行っている。

問題点（検討課題）の内容及びそれらに係る改善状況は以下の通りである。(8-3)

1. 検討課題を踏まえた課題解決計画

| | |
|--|--|
| <p>2012（平成24）年度 大学基準協会経営系専門 職大学院認証評価結果</p> | <p>【問題点（検討課題）】</p> <p>(1) 全学の将来構想を踏まえ、貴専攻においても検討を行い、年度ごとのアクションプランに加えて中長期ビジョンを着実に策定することが望まれる。</p> <p>(2) 貴大学の国際化戦略の検討結果も踏まえた上で、貴専攻としての国際化に関する方向性を今後明確にするとともに、さらなる教育・研究の国際化に取り組むことが望まれる。</p> <p>(3) 専任教員の教育・研究活動を直接的に評価する方法や指標等を整備するとともに、専攻運営への貢献度を把握する体制についても整備することが望まれる。</p> |
| <p>2014（平成27）年7月 「改善報告書」の提出</p> | <p>【問題点（検討課題）】</p> <p>(1) (2) 本研究科における中長期ビジョンとして、「中央大学ビジネススクール（CBS）の将来構想」を2012年度に策定し、現在はその着実な推進に努めている。また、国際化の推進についても同構想の下に設定した中長期的目標のひとつに掲げており、東アジア圏のビジネススクールとの連携等を進めている。</p> <p>(3) 専任教員の教育活動の評価については、研究科独自の制度の構築に向け、FD・自己点検・評価委員会において検討を進めている。研究活動の評価については、全学的な評価システムの構築に向けた検討が今後行われる予定となっていることから、この動きを注視しつつ、まずは個々の教員の研究活動状況の把握と発信に努めている。</p> |

本専攻においては、前述の仕組みに基づいて、自己点検・評価及び第三者評価等の結果から

明らかとなった問題点・課題を具体的な改善に結びつけた事例としては、FD・自己点検・評価委員会において、授業改善アンケートの結果や自己点検・評価報告書の内容を経年的に検証し、C plusにシラバスを公開したと同時に、授業で配布する教材・資料を当該シラバスから事前にダウンロードできるように整備したほか、レポート課題の提示時期について講義要項（シラバス）に明記することとしたこと、開設初年度に定員を大幅超過してしまった状況について、その後慎重に対応し概ね適正な状況にすることができたことが挙げられる。

また、アドバイザーボードから寄せられた意見のうち、「グローバル化への対応のため英語による授業の増加、外国人教員の活用をすべき」という意見に対して、運営委員会で議論した後、「英語による授業科目の増設」として、英語による授業である「特別講義（ビジネス交渉術）」「Strategic Management of Japanese Firms: Issues and Opportunities.」 「特別講義（ビジネス・コミュニケーション）」 「Global Leadership」 を開設している。

このほか、「2010 年度に高度職業人の一貫教育と博士学位取得をねらいとして設置した博士後期課程の充実を図るべき」という意見に対して、博士後期課程進学を視野に入れた学生のための科目新設や、経済的支援として全学の大学院奨学金ワーキングに対して本研究科独自の提案を行うなどの対応を行い、環境整備に努めている。

さらに、「中央大学ビジネススクール（CBS）の将来構想」の実現に向けては、単年度アクションプランを作成し、中長期的目標をより実効性のある計画に置きかえて、着実な実行を図っている。単年度アクションプランには、具体的な施策に対して目標値を設定することで、年度単位のPDCA サイクルを回す仕組みを構築している。

以上のように、本専攻においては、自己点検・評価及び第三者評価等の結果を本専攻における教育研究活動をはじめとする諸活動の着実な改善・向上に活用している。（8-4・5）

項目 24：情報公開

各経営系専門職大学院は、自己点検・評価の結果を広く社会に公表することが必要である。また、透明性の高い運営を行うため、自らの諸活動の状況を社会に対して積極的に情報公開し、その説明責任を果たすことが必要である。さらに、情報公開について、固有の目的に即した取組みを実施し、特色の伸長に努めることが望ましい。

<評価の視点>

8-6：自己点検・評価の結果を学内外に広く公表していること。（「学教法」第109条第1項）〔F群、L群〕

8-7：経営系専門職大学院の組織運営と諸活動の状況について、社会が正しく理解できるよう、ホームページや大学案内等を利用して適切に情報公開を行っていること。（「学教法施規」第172条の2）〔F群、L群〕

8-8：固有の目的に即して、どのような特色ある情報公開を行っているか。〔A群〕

<現状の説明>

本専攻では、項目 23 で述べた通り、FD・自己点検・評価委員会（戦略経営研究科組織評価委員会）の下で、本専攻における諸活動について毎年点検・評価を行い、その結果を自己点検・評価報告書として取り纏めている。当該報告書は全学の自己点検・評価を統括する大学評価委員会のもとで集約され、全学の自己点検・評価報告書の一部を成すかたちで本学公式 Web サイトにおいて公開されるほか、本研究科 Web サイトにおいても独自に公開を行っている。（8-6）

現在、本研究科 Web サイトでは、本専攻の諸活動の状況に対する社会からの理解の促進に資

するよう、教育内容・特色、教員・担当科目、在学生紹介、入試説明会・入学試験、研究活動及びキャンパスに関して詳細かつわかりやすく最新の情報を含めて紹介しているほか、ゲストスピーカーの来校実績など、教育活動の年次記録や、アドバイザリーボード・ミーティングの概要についての公表を行っている。また、各教員の研究教育活動全般については、「研究者情報データベース」として本学公式Webサイトで公開しているほか、教員が、個人のWebサイトでこれらを公開しているものについては、本研究科のWebサイトの教員紹介ページからリンクを貼っている。また、2011年からは、入学志願者・在学生・修了生向けのカジュアルな情報公開媒体としてfacebook ページを開設し、ビジネススクールならびに教員、在学生、修了生の日常的な活動を公開しているほか、Chuo Online、You Tube、JMOOC 等、各種 Web 媒体を活用した発信も積極的に行っている。

Web 以外の情報公開手段としては、本研究科主催の公開講座やシンポジウムを実施し、企業関係者や一般市民に対しこれらへの参加を広く募ることで、本専攻の教育目標及び教育内容を広く社会に理解してもらう機会としても活用している。また、専任教員及び在学生、修了生が執筆した教育・研究内容等を「中央大学ビジネススクールレビュー」として編纂し、教職員及び在学生、修了生に加えて他大学にも配布するとともに、公開講座等の各イベントで配布することにより、一層の周知に努めている。(8-7・8)

【8 点検・評価、情報公開の点検・評価】

(1) 検討及び改善が必要な点

特になし

(2) 改善のためのプラン

特になし

【終 章】

これまでの8項目にわたる点検・評価の結果、全体を振り返って以下の通り総括する。

1. 使命・目的・戦略の達成状況

中央大学における専門職大学院は、学術の理論及び応用を教授研究し、高度の専門性が求められる職業を担うための深い学識及び卓越した能力を培うことを使命とする。本専攻は、多様な知識と分析能力を備え、「戦略」「マーケティング」「人的資源管理」「ファイナンス」「経営法務」などの企業のあらゆる機能的側面を包括的に考える「戦略経営」の担い手となる「戦略経営リーダー」を養成することを目的としている。

教育目的を達成するために、本専攻では、特に社会人学生に見られる多様なニーズに対応する教育プログラムを提供しつつ、本専攻修了生に相応しい一定の知識水準への到達を要求してきた。そうした教育カリキュラムを通じて、生涯にわたりプロフェッショナルとして国際的視野を持って活躍し続けられる総合的な基盤を教授し、開設以来580名を超える修了生を輩出してきた。

本専攻が入学時と修了時に実施する学生の自己評価結果においては、「戦略的思考能力」、「問題解決能力」、「意思決定能力」などの能力について、有意に高まっている結果が出ており、「戦略経営リーダーの養成」という本専攻の目的に即した教育効果が上がっていると考えている。修了生の追跡調査からも、修了生たちは、所属している様々な業種や職位において、あるいは、自ら起業した事業に本学の学修の成果を役立てていることが窺われる。

また、本専攻を修了後に、さらなる研究を志す者は、2010年度に開設した本研究科ビジネス科学専攻（博士後期課程）を受験し、現在、他大学の修士課程を修了した学生を含めて23名が社会人の博士後期課程の院生として研究を行っている。「戦略経営」にかかわる各教員の論文・著作なども、本専攻の教育・研究活動の成果と言え、それらを「中央大学ビジネススクールレビュー」にまとめて発刊することにより、知の社会還元にも積極的に取り組んでいる。

これらの教育実績・研究業績を支える様々な取組みについても、毎年の自己点検・評価などを通じて充実・改善を行っている。例えば、定員充足とビジネススクールの認知拡大に向けた取組みとして、公開講座やシンポジウムを開催しており、本専攻における教育・研究活動の成果を積極的に社会に広報するのみならず、それらの活動を新たな入学志願者を獲得するための機会として機能させている。また、国際化に向けては、東アジア圏のビジネススクールと研究者の相互受け入れや発展途上国からの学生受け入れ等の取組みにも着手している。

以上のことから、本研究科が取り組むべき課題は少なくないものの、現段階においては、本研究科が志向している使命・目的は概ね達成されているものと認識している。

2. 今後取り組むべき課題

このような活動成果を踏まえつつ、さらに取り組むべき課題を以下に述べる。

① 「中央大学ビジネススクール（CBS）の将来構想」の着実な実行

2012年度に策定した「中央大学ビジネススクール（CBS）の将来構想」では、本専攻の中長期的なビジョンとして「戦略経営5分野を総合したグローバルリーダーの育成および研究拠点をめざす」ことを掲げ、このビジョンのもとに短期・中期・長期それぞれのスパンでの目標を掲げた。その実現に向けては、単年度アクションプランを作成し、中長期的目標をより実効性のある計画に置きかえて実行を図っており、今後も目標達成へ向け着実に取組みを進めていく必要がある。

一方で、策定から4年が経過したことで、例えば、海外大学との連携等については、先方の事情に左右される要因が強く、実効性の弱い計画も生じる可能性も孕んでおり、中長期計画そのものの見直しの必要性も出始めている段階にある。今後については、一部計画について、より実効性の高い計画への修正を図りつつ、「戦略経営5分野を総合したグローバルリーダーの育成および研究拠点」の実現を目指していきたいと考えている。

② 国際化の推進

上記「中央大学ビジネススクール（CBS）の将来構想」においては、「グローバルリーダー育成」を掲げているが、本専攻の国際化に関連する取組みの推進が急務となっている。本専攻では、国際的視野を持つプロフェッショナルの養成に資するために、各種グローバル関連科目を設置するとともに、経験豊かなネイティブの教員が英語によって授業を行う科目を設置し、国際的な実務に関する知識や視野を養成してきたが、本格的にグローバル化を進めるための具体的なプログラム（海外大学との連携等）については十分でないと認識している。また、本格的にグローバル化を展開するためには、国際認証の取得が必要であると考えており、研究科中期計画にも位置付けている。このため、東アジア圏のビジネススクールと研究者の相互受け入れなど、「海外のビジネススクール」とのネットワークづくりなどを通して、国際認証取得のための環境整備を進めて行く予定である。また、海外の企業や機関等との連携を図りながら海外の社会人留学生を増加させていきたいと考えている。

③ 教育効果測定・検証の高度化

本専攻では、教育効果について入学時に実施する入学時調査及び修了時に実施するラップアップセミナーにおいて実施する調査の比較、MBA アセスメントなどを通じて測定・検証をおこなってきた。今後も各種アンケートの質問項目、実施方法について定期的な見直しを行い、あわせて、本専攻の教育目標を測定するための望ましい評価指標や基準についても、引き続き検討していく必要がある。

また、入学時に実施する入学時調査と修了時に実施するラップアップセミナーにおいて実施する調査の比較では、一部の項目において入学時の期待と修了時の効果にミスマッチが確認されているため、さらなる検証・検討が必要となっている。FD・自己点検・評価委員会が中心となり、本専攻が行っている様々な教育効果測定の高度化を進め、問題点を洗い出したうえで、教育内容・方法の具体的な改善策について検討・実行していきたい。

④ 専任教員の教育・研究活動の評価システムの整備

専任教員の教育・研究活動の評価については、授業改善アンケートや研究者情報データベース等を通じた研究業績の公開等、状況の把握や間接的な評価に留まっており、直接的に評価す

る方法や指標が整備されていない状況にある。また、専攻の管理運営への貢献度の把握についても未整備な状況にあり、改善が必要と認識している。

教員の研究活動の評価については、本学が策定した大学全体の中長期事業計画において、本学における全学的な研究評価システムの構築に向けた計画があるため、全学の検討の動向を注視しながら研究科としての方向性について検討を行っていきたい。また、個々の教員の教育活動等に係る評価については、FD・自己点検・評価委員会を中心に本学の他学部・他専門職研究科で実施している例も参考にしながら、本研究科における教育上の特色を踏まえた制度設計に向けて検討を進めるなどして改善に取り組んでいきたいと考えている。

本専攻は、上述のように、いくつかの課題に直面しつつも、その基本的な使命・目的に向けて着実に歩んできている。今後ともこの方向に沿って、ビジネスにおける各分野で活躍する人材を輩出すべく、質の高い教育を提供することを目指していく。

以上