

# 自己点検・評価報告書 2013

中央大学大学院戦略経営研究科

## 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・目的および教育目標	
1) 戦略経営研究科の使命およ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」によるさまざまな教育機会の提供	
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、目的および実施体制	7

### 【本 章】

1. 使命・目的および教育目標	8
2. 教育の内容・方法・成果	16
(1) 教育課程等	
(2) 教育方法等	
(3) 成果等	
3. 教員組織	50
4. 学生の受け入れ	58
5. 学生生活	64
6. 教育研究環境の整備	69
7. 管理運営	78
8. 点検・評価	84
9. 情報公開・説明責任	88

### 【終 章】

1. 使命・目的および教育目標の達成状況	91
2. 今後取り組むべき課題	92

## 【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）を中心とする技術革新、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・目的および教育目標

##### 1) 戦略経営研究科の使命およ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、および、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、および、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

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、ファイナンスおよ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、これら何れの機能領域のリーダー養成にあたっては、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マ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る。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。人的資源の統計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、人的資源論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ため、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制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」によるさまざまな教育機会の提供

「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

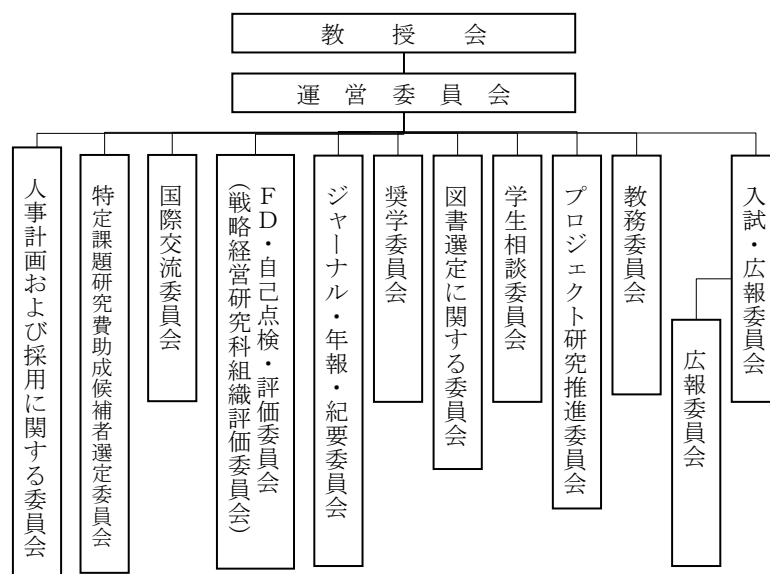
本専攻では、専任・兼任教員に実務家を積極的に登用するとともに、授業においても実務家のゲストスピーカーを多数招聘し、実践的かつ広範な知見の獲得や実務への応用力を養成できるように工夫している。なかでも本専攻の必修科目である「経営戦略論基礎」と戦略分野の選択必修科目である「知識創造戦略論」では、企業の経営層を客員教授として招聘し、トップレクチャーを行っている。

#### (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（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 組織図 (2013年度)



<出典：戦略経営研究科事務課作成>



## 2. 自己点検・評価の趣旨、目的および実施体制

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、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年度）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11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。

また、本研究科においては、これまで外部有識者で構成されているアドバイザリーボードや中央大学OB・OGで組織されている南甲倶楽部との意見交換を定期的実施しており、さらに、2012年度からは、在学生・修了生組織であるCBS倶楽部とも定期的に意見交換を開始して、研究科運営にかかる検証活動へ反映させている。

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	田中	洋	教授
委員	遠山	亮子	教授

## 【本 章】

### 1. 使命・目的および教育目標

#### 【概要】

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・社会の持続的発展ならびに新しい文化の創造に貢献することを理念とするものである。この理念は、本学の建学の精神、すなわち「実地応用の素を養う」の趣旨と、この理念を具現化するうえで掲げる「単に社会で役立つ知識を修得している人材ではなく、社会の課題に応え、新たな社会価値を創出する実地応用力をもった人材」、「社会の様々な分野で中核となって活躍する広い教養と高い知性を兼ね備えた専門的職業人」の養成という目的にも合致するものであり、本専攻は、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の養成を目指すものである。

#### 【使命・目的および教育目標の適切性】

1-1 経営系専門職大学院の使命・目的および教育目標が明確に設定されているか。(I◎)

##### <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とする。(専門職大学院学則第4条第3項)

また、この目的を達成するために、本専攻では、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通じて、全社的な戦略経営を企画立案し、かつ遂行するリーダー、および、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という、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を育成することを教育目標としている。

1-2 使命・目的および教育目標は、専門職学位課程制度の目的に適ったものであるか。(「専門職」第2条)(I◎)

##### <現状の説明>

本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とを謳っており、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。

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SSIONAL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。そして、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SSIONALの養成を行うことを目的とする。」と謳っており、この目的の達成のために、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通じて、プロフェSSIONALとしての現代的な戦略経営リーダーを育成することを教育目標としている。

以上のように、本専攻の理念・目的、教育目標と人材養成等の目的は、専門職大学院設置基準第2条に適ったものとなっている。

1-3 使命・目的および教育目標の中に、養成すべき人材像が適切に表現されているか。(I〇)

<現状の説明>

本専攻において養成する人材像は、組織の戦略経営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ができ、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SSIONAL、すなわち、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・研究できるプロフェSSIONALとしての現代的な戦略経営リーダーであり、使命・目的及び教育目標の中に、養成すべき人材像を反映して表現している。また、本研究科 Web サイトにおいて公開している「ディプロマポリシー」の中では、本専攻において養成する人材像を次のとおり表現している。

#### ○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。

以上のとおり、本専攻における人材養成像については、パンフレットやWebサイトに掲載すると共に、入学時のガイダンスや入試説明会等においてもこの点について強調して説明を行うなど、在学生や志願者に対する周知にも努めている状況である。

1-4 使命・目的および教育目標の中に、職業的倫理の涵養が適切に盛り込まれているか。  
(I○)

#### <現状の説明>

本専攻においては、1-3 で述べたように養成すべき戦略経営リーダーの一つに「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」を挙げているほか、Webサイトで公開している「ディプロマポリシー」の中でも、「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…（後略）」と明記している。

このほか、このディプロマポリシーの要素として、本研究科を修了するにあたって備えるべき資質・能力の一つに「高い倫理観と品性」を掲げており、学生のこれらに対する十分な理解と、本専攻に設置される科目（「コンプライアンス・内部統制と法実務」や「内部統制と財務報告」など）における学修を通じて、高い倫理観と品性を備え、組織の戦略経営分野における第一線で活躍する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に努めている。

1-5 使命・目的および教育目標は現在および想定される将来の経営の人材ニーズに適合しているか。(I○)

<現状の説明>

本専攻が養成しようとする人材像に関しては、1-3 で述べたように、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」であり、開設以来、既にある程度の職業経験を有し、今後のキャリアアップを志向する若手・中堅、あるいは管理職位者の再教育を念頭に置き、これら戦略経営分野の第一線で活躍する人材の育成に貢献してきている。

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」の需要が高まっているほか、本研究科の実施する修了生アンケートの結果からも、本専攻の修了生が、修了後において転職や社内配転を通じてキャリアアップを果たしていることが確認されており、このことから本研究科の使命・目的および教育目標は、想定される将来の経営の人材ニーズに適合しているものといえる。

1-6 使命・目的および教育目標の中に、経営のプロフェッショナルとして、国内外において活躍できる高度専門職業人の養成が、明確な形で謳われているか。(II○)

<現状の説明>

本専攻は、1-2 でも述べた通り、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ている。また、この理念を具現するために掲げる人材養成像を、ディプロマポリシーやパンフレットに明記しており、その中の一つに「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）」を挙げているほか、ディプロマポリシーの要素として、本研究科を修了にあたって身につけるべき能力・素養の一つに「国際的視野を持つ創造力と実行力」を明確に掲げており、このことから、国内のみならずグローバル化された経済環境においても活躍できるプロフェッショナルの養成を明確に謳っているといえる。

1-7 使命・目的を実現するための中長期のビジョンあるいは戦略およびアクションプランがあるか。(II○)

<現状の説明>

本専攻の使命・目的の達成のために、アドバイザーボードや南甲倶楽部ビジネススクール支援委員会などから聴取した意見の内容や修了生アンケートの結果等を元に、運営委員会・教授会において、経済、ビジネスの環境変化とそれに対応した人材に求められる能力を見直すとともに、これを涵養するために必要な教育内容等の検討を通じて、毎年度の重点行動計画と、その実現のための具体的なアクションプランを策定しているが、中長期のビジョンとして定めているものは特に無い状況である。

本専攻においては、市場の変化を敏感に察知し、それに適合する形で、企業が実際に直面している課題に対処する能力を涵養する教育科目として、身につけた専門知識やスキルを実際に活用する力やチームワークでの実践力を高めるための「プロジェクト研究」を開設したり、科目の新設・統廃合を推進するなど、社会の変化に対応した教育内容の充実に注力してきているのが実態である。しかしながら、本専攻も開校から6年目となり、今後より中長期的なビジョンやアクションプランの策定が必要となってきたと認識しており、全学の将来構想の方向性が明らかとなった段階で、運営委員会および教授会で検討を行い、中長期的なビジョン及びアクションプランを策定する予定である。

### 【使命・目的および教育目標の周知】

1-8 使命・目的および教育目標は、ホームページや大学案内等を通じ、社会一般に広く明らかにされているか。(I◎)

#### <現状の説明>

本専攻では、Web サイト及びパンフレットにおいて使命・目的及び教育目標、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、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。

また、2011年度より、それまで、パンフレット、Web サイト、入試要項等に分散して記載・公開されていた「ディプロマポリシー」「アドミッションポリシー」「カリキュラムポリシー」を、Web サイト上で一元的に閲覧できるように整備し、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。

1-9 使命・目的および教育目標は、教職員、学生等の学内の構成員に周知されているか。(I○)

#### <現状の説明>

本専攻では、教職員、在学生等に対しては、履修要項、Web サイト及びパンフレットを通して、使命・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、パンフレットならびに教授会において作成した「CBS（中央大学ビジネススクール）の授業ガイドライン」において、本専攻の目的・教育目標や教育方針について説明し、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。

さらに、学生に対しては、入学時のガイダンスにおいて、「CBS（中央大学ビジネススクール）の授業ガイドライン」や履修要項を用いて、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おり、その後も1年次については、専任教員による半期に1度実施されるアドバイザー面談の機会、2年次についてはプロジェクト研究における担当教員による履修相談・研究指導の機会を通じて、適宜、使命・目的及び教育目標に即した指導を行っている。

1-10 使命・目的および教育目標を教職員、学生等に理解させ、社会一般に周知させるため、特別な努力と工夫がなされているか。(II〇)

<現状の説明>

本専攻では、教職員に対しては、履修要項、パンフレットならびに教授会において作成した「CBS（中央大学ビジネススクール）の授業ガイドライン」において、本研究科の目的や教育方針について説明し、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。

また、学生等、社会一般に対しては、1-8、9で前述した方法により使命・目的及び教育目標の周知を行っている。

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、本専攻の教育目標およ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、本研究科専任教員および在学生、修了生により執筆した教育・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、教職員および在学生、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。

開設以来の公開講座・シンポジウムの参加者数は、のべ3,000名を超える。

#### 【使命・目的および教育目標の検証と改善】

1-11 教育目標の達成状況等を踏まえて、教育目標の検証が適切に行われているか。(I〇)

<現状の説明>

本専攻では、有職の社会人を主たる教育対象とし、企業等推薦入試制度を導入していることから、本研究科修了後においても修了生の大多数が所属している企業・組織で業務を継続することを想定している。その前提の元、修了生がいかに所属する企業・組織において活躍できているかが、教育目標の達成状況を判断する材料となると考えている。

ただし、本専攻は、2008年4月に創設し、2010年3月に初めて修了生を輩出したばかりであり、その達成状況を判断する材料を得るには、今後の長期的かつ継続的な統計調査が必要不可欠となる。この調査については、現在のところ「修了生アンケート」及び「修了生ヒアリング」として実施しており、今後も継続的に実施する予定である。これらの現段階における結果を検証する限り、修了生が教育内容に満足しているということが見て取れることから、本専攻における教育目標は着実に達成されている状況にあると思料するが、これらの結果については、運営委員会、教授会において検証し、研究科の教育内容等の改善に資するような制度設計としているため、今後もこうした調査結果を勘案しながら本研究科の教育目標や教育内容等の検証・改善に活用していくものとする。

なお、本専攻における教育目標を確実に達成していくためには、恒常的に社会的な教育ニーズを把握していくことも重要であることから、外部有識者で構成されているアドバイザーボードや中央大学OB・OGで組織されている南甲倶楽部との意見交換を定期的に行っており、さらに、2012年度からは、在学生・修了生組織であるCBS倶楽部とも定期的に意見交換を開始して、研究科運営にかかる検証活動へ反映させている。

1-12 検証結果を改革・改善に繋げる仕組みが十分整備されているか。(II〇)

<現状の説明>

本専攻では、授業改善アンケート、修了生アンケート、修了生ヒアリング、アドバイザーボード・ミーティング、南甲倶楽部とのミーティングを通じて聴取した、授業に対する評価、修了生がどのようなキャリアを歩み、本研究科の教育内容が修了生のキャリア形成において役立ったかという情報、社会的ニーズなどについて、FD・自己点検・評価委員会、運営委員会において定期的に検証しており、教授会などにおいて、教育内容の見直し・改善に繋げるとともに、1-11において示したように重点行動計画の策定の基礎として活用する仕組みとなっている。こうした仕組みの下で具体的に改善した事例として、海外ビジネススクールでの教歴を持つネイティブ教員による英語による授業の実施、科目の新設などが挙げられる。



## 【点検・評価】

関連する「評価の視点」

中長期のビジョンあるいは戦略およびアクションプラン (1-7)

## 【問題点・課題】

- (1) 本専攻の使命・目的の達成のために、アドバイザーボードや南甲倶楽部ビジネススクール支援委員会などから聴取した意見の内容や、修了生アンケートの結果等を基に運営委員会・教授会において検討を行い、毎年度の重点行動計画と、その実現のための具体的なアクションプランを策定している。しかしながら、現段階では中長期のビジョンとして定めているものは特に無い状況であり、全学の将来構想の方向性が明らかとなった段階で、運営委員会および教授会で検討を行い、本研究科における中長期的なビジョンと、これを具現するためのアクションプランを策定する予定となっている。

## 【今後の方策】

- (1) 2011年度から、本学の将来構想について検討を行う委員会が立ち上げられ、当該委員会において、大学全体の将来ビジョンの策定がなされることとなるため、本専攻としてもその方向性を踏まえながら、中長期ビジョンの策定を行うことが肝要となるが、2012年度に今後3年間程度を見越した本専攻の諸活動に係る中期でのアクションプランについて、運営委員会を中心として検討を行い、「中央大学ビジネススクール(CBS)の中長期計画」を策定している。

本専攻の長期的なアクションプランの方向性については、当該ワークショップにおける議論や他大学ビジネススクールとの種々の意見交換の内容を踏まえながら、運営委員会における議論を深め、今後も継続的に検討を行って行くこととする。(視点1-7)

## 2. 教育の内容・方法・成果

### (1) 教育課程等

#### 【概要】

本専攻の教育課程は、その使命・目的、教育目標に応じて、「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、基礎的な科目から発展的な科目まで体系化した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ている。また、修了要件は、「経営戦略論基礎」を含む専門基礎科目から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の専門選択科目から6単位、さらに、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単位を含む、合計46単位の修得であり、この充足をもって「経営修士（専門職）」の学位を授与している。

本専攻の教育課程の特徴は、教育経験豊かな研究者教員と実務経験が豊富な実務家教員およびゲストスピーカーにより、理論と実践的知見との融合を図っていること、教員・学生の双方向授業の推進により、知識の修得にとどまらない、高度専門職業人として必要な資質を備えることができる教育内容を提供していることであり、本教育課程における学修を通じて、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現代的な戦略経営リーダーの養成を行っている。

#### 【学位の名称と授与基準】

2-1 授与する学位の名称は、経営系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か。（I○）

#### <現状の説明>

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、独立行政法人、NPO/NGOなどの公共経営など、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）」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。

2-2 学位授与に関わる基準および審査手続等は明文化され、学生に周知されているか。（I◎）

#### <現状の説明>

本専攻においては、学位授与に関わる基準及び審査手続等について、専門職大学院学則第83条及び第92条に規定し、履修要項に明文化するとともに、入学時のガイダンスにおいて学生へ

の周知を図っている。また、志願者に対しては、Web サイトやパンフレットに明記するとともに、入試説明会を開催した際にもこれを周知している。

2-3 授与する学位の水準は、経営系分野の特性を踏まえ、かつ、ビジネス界等の期待に応える水準が維持されているか。(Ⅱ○)

<現状の説明>

本専攻においては、ビジネス界その他の社会的な教育ニーズを把握していくことが重要であるとの認識の下、経済界、学界の有識者によるアドバイザリーボードや中央大学OB・OGの経済人で構成される南甲倶楽部への定期的な意見聴取・交換を行うとともに、修了生アンケート、修了生ヒアリングを通じて、本研究科の教育内容が修了生のキャリア形成において役立ったかを確認し、これに加えて、一部ではあるが企業派遣を行っている人事部や担当部署との意見交換を行うことで、ビジネス界等の要請を迅速に教育内容に反映できるように努めている。

また本専攻では、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分野の総合的、有機的な学修・研究を通じてプロフェッショナルとしての知識・スキルを身につけてもらうため、基本的な専門的知識やスキルを修得する専門基礎科目のほか、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、先端知識を学ぶ科目、広い視野や周辺領域の知識を涵養する科目として専門選択科目を設定し、身につけた専門知識やスキルを実際に応用・活用する力を、グループワークを通じて高めるための「プロジェクト研究」を必修とすることで、ビジネス界等の期待に応える学位の水準の維持に努めている。

#### 【課程の修了等】

2-4 課程の修了認定に必要な在学期間および修得単位数が、法令上の規定や当該経営系専門職大学院の目的に対して適切に設定されているか。また、それらが学生の履修の負担が過重にならないように配慮して設定されているか。(「専門職」第2条、第3条、第15条)  
(Ⅰ◎)

<現状の説明>

本専攻の目的を達成するために、以下のように学位の取得のために必要な在学期間と修得すべき単位を設定している。

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、2-3 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。また、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。

履修単位数については、有職の社会人学生が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単位を限度とすることが適切であるとの考えの下、最初のセメスターが12単位、それ以降は、各セメスターにつき16単位と上限を設定しており、修了までには2年間の在学期間が必要となっている。

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。

2-5 課程の修了認定の基準および方法は当該経営系専門職大学院の目的に応じて策定され、学生に周知されているか。（「専門職」第10条）（I◎）

<現状の説明>

本専攻では、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分野の総合的、有機的な学修・研究を通じたプロフェッショナルたる現代的な戦略経営リーダーを育成することを目的としている。多様な社会人学生を受け入れていることから、本研究科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、基本的な専門的知識やスキルを修得する科目を専門基礎科目として、「経営戦略論基礎」を含む2科目4単位を必修としている。また、各分野における主要な理論と実践を修得する科目を専門コア科目、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て将来におけるキャリアを見据えた興味・関心に応じて修得することが望まれる専門選択科目を設定している。さらに、企業が実際に直面している課題に対処する能力を涵養する科目として、身につけた専門知識やスキルを実際に活用する力を、グループワークを通じて高めるための「プロジェクト研究Ⅰ」、プロジェクト研究Ⅰにおいて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・研究を進める「プロジェクト研究Ⅱ」を必修科目として、2-4で述べている修了に必要な在学期間を修業に充てることと、「専門基礎科目」「専門コア科目」の履修並びに「プロジェクト研究」等の必修科目を含む修得すべき単位を満たすことを修了の要件としている。

また、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。

2-6 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か。（「専門職」第16条）また、その場合、経営系専門職大学院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か。（I◎）

<現状の説明>

本専攻では、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、2-5において示した課程の修了認定の基準を満たすために「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においても志願者・在学生に十分な説明を行っている。

2-7 在学期間の短縮の基準および方法が、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か。また、明示された基準および方法に基づいて公正かつ厳格に行われているか。

(I○)

<現状の説明>

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年未満の修了を認めることも可能とする「在学期間の短縮」に関する規定を設けており、専門職大学院学則を履修要項に記載することにより学生に明示している。しかしながら2-6に記載した指導方針に基づいた履修指導の結果、これまでに在学期間を短縮した取扱いの実績はない。

2-8 課程の修了認定や在学期間の短縮の基準および方法について、その適切性を検証する仕組みが設定されているか。(II○)

<現状の説明>

課程の修了認定や在学期間の短縮等、本研究科における教育上の基本的な制度の検討については、教授会での審議に先立ち、運営委員会での事前調査・調整を行うことによってその適切性を検証・担保する仕組みとなっている。また、2008年度より毎年実施している自己点検・評価においても教育内容・方法やそれらに係る各種制度の適切性についての点検・評価を実施している。

### 【教育課程の編成】

2-9 専門職学位課程制度の目的ならびに当該経営系専門職大学院固有の目的を達成するためにふさわしい授業科目が開設されているか。(「専門職」第6条)(I◎)

<現状の説明>

本専攻では、1-1で示した目的及び教育目標を達成するために、養成する人材像に応じて設定する5つの専門分野（「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」）において各機能領域のリーダー養成に必須の科目群を配置している。学生はこの5分野から軸となる1つの専門分野を選択し、その上で体系的な学修を補完する人材像別の履修モデルを参考にしつつ、専任教員によるアドバイザー面談を通じた履修指導等を継続的に受けながら、各科目群について周辺分野の科目もバランス良く学修し、それぞれに設定されている必修要件を満たすことを必要としている。

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

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。

・専門コア科目群

各分野における主要な理論と実践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、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。なお、「特別研究」「特別講義」については、トピック的なテーマを扱う科目である。

・「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。「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。

なお、専門職大学院では、「修士論文」の執筆は求められていないが、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。

2-10 経営系分野の特性に応じた基本的な科目、広い視野や周辺領域の知識を涵養する科目、基礎知識を展開発展させる科目、先端知識を学ぶ科目等が適切に配置され、かつ、体系的に教育課程が編成されているか。（I O）

<現状の説明>

本専攻の教育課程は、（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な

る戦略経営リーダーの養成」を可能としている。

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」を設けている。

経営系分野の特性に応じた基本的な科目は、共通基礎科目群、専門基礎科目群に配置されている。具体的な科目名として、共通基礎科目群では、「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」がある。専門基礎科目群には、「戦略経営論基礎」「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」がある。

基礎知識を展開発展させる科目は、主として専門コア科目群において、「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分野について、各分野における主要な理論と実践を学ぶ科目が配置されている。具体的に、戦略分野では、「ダイナミック戦略論」「ICT ガバナンスと企業戦略」、マーケティング分野では、「消費者行動論」「ブランド戦略論」、人的資源管理分野では、「人的資源論」「組織行動論」、ファイナンス分野では、「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」、経営法務分野では「グローバル経営法務」「金融法務」等がある。さらに、身につけた専門知識やスキルを実際に活用する力を高めるための科目として、「プロジェクト研究Ⅰ・Ⅱ」がある。

先端知識を学ぶ科目、広い視野や周辺領域の知識を涵養する科目としては、専門選択科目群があり、上述の5分野に関連する多様な専門科目と、時々のトピックス的なテーマを扱う科目としての「特別研究」「特別講義」を配置することにより、学生が自分の能力を発揮する職業領域を意識できるように配慮がなされている。

教育課程については、「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。ただし、2-9 において述べたように、学生は上記の5分野から軸となる1つの専門分野を選択して、各科目群について周辺分野の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人材像別の履修モデルを提示するとともに、専任教員によるアドバイザー面談を通じた履修指導等を充実させて、その具現に努めている。

2-11 教育課程が、経営の実務に必要な専門的な知識、思考力、分析力、表現力等を修得させるとともに高い倫理観および国際的視野を持つプロフェッショナルな人材を養成する観点から適切に編成されているか。(I○)

#### <現状の説明>

本専攻では、「共通基礎科目」「専門基礎科目」「専門コア科目」「専門選択科目」について、基本的には基礎知識あるいは各専門分野の理論等の修得に留まらず、実務のために必要な思考力、分析力、表現力等を養うための科目として設置しており、具体的なケースを教材として活用し、プレゼンテーションやグループワーク、ディスカッション等を行うことで、これらの能力を高めるよう工夫している。

特に、基礎知識を展開発展させ、身につけた知識・能力を統合化・体系化する科目である「プ

プロジェクト研究Ⅰ」及び「プロジェクト研究Ⅱ」については、その修得が必須のものとして設定されており、プロジェクト研究においては、グループワークを主としてフィールド調査、ケーススタディ、企業訪問等を行い、本研究科で学んだ知識や分析ツールを総合的に活用し、学生・教員とのディスカッションを通じて、その経営上の課題に対してアプローチしながら、チームワークでの実践力やプロフェッショナルとしての専門知識、応用力、思考力、分析力、表現力の涵養を行っている。

また、高い倫理観を有するプロフェッショナルを養成するために、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（例えば、「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、高度の経営倫理とコンプライアンス意識を養成するとともに、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、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。

さらに、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、「グローバル経営戦略論」「中国産業市場分析」「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」などの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「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）」「特別講義（Leadership）」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。

- 2-12 経営系専門職大学院の使命・目的および教育目標に応じて、それぞれの分野の教育課程が次に掲げるような事項を踏まえた内容になっているか。【ビジネス・技術経営分野】  
例えば、経営戦略、組織行動、ファイナンス、会計、マーケティング、技術・生産管理、情報マネジメント等に関する内容を扱う科目が適切に教育課程に盛り込まれているか。  
(I O)

#### <現状の説明>

本専攻においては、その使命・目的、教育目標に応じて、「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。



	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
専門基礎	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
専門コア	ダイナミック戦略論 戦略と組織 知識創造戦略論 ICT ガバナンスと企業戦略	消費者行動論 ブランド戦略論 流通戦略論	人的資源論 人的資源の統計分析 組織行動論	インバース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
専門選択	企業と社会 グローバル経営戦略論 アジア経済論 組織の経済学 戦略とゲーム理論 アライアンス戦略論 グループ経営戦略論 技術開発マネジメント論 e ビジネス論 中国産業市場分析 対中投資戦略論 ロジスティクス戦略論 ベンチャービジネス論	新製品マーケティング ブランド・エクイティ・マネジメント マーケティング・コミュニケーション カスタマー・リレーションシップ・マネジメント 小売マネジメント マーケティング・データ分析 マーケティング・リサーチ 国際マーケティング論	国際人的資源管理 戦略的人的資源管理論 人材開発 成果主義人事制度 処遇システム ワーク・ライフ・バランス論 コーチング 中国における雇用管理	内部統制と財務報告 企業評価論 M&A 戦略 ファイナンス統計 グローバル金融市場と金融政策 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 管理会計論	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
	戦略特別研究 (公共部門の経営戦略) 戦略特別研究 (実践イノベーション・マネジメント) 戦略特別研究 (未来価値創造論)	マーケティング特別研究 (サービス・マーケティング)	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 (メンタルヘルス・マネジメント) 人的資源特別研究 (人材マネジメント事例研究)	ファイナンス特別研究 (企業価値創造のガバナンス)	経営法務特別研究 (M&A と契約・デューデリジェンス)
	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 (金融行政とその課題)		
	特別講義 (退職給付と報酬政策)	特別講義 (ものづくりシステムとマネジメント)	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 (ヘルスケアビジネス)	特別講義 (ビジネス交渉術)	特別講義 (実践・変革マネジメント論)			
特別講義 (Leadership)	特別講義 (ビジネスプランニング)				

2-13 学生の多様なニーズ、学術の発展動向、社会からの要請等に対応した教育課程の編成に配慮しているか。(II〇)

<現状の説明>

本専攻では、職業経験を有する社会人を入学対象としており、在学生においては、その経歴、職歴、業務経験、業務に係る理論・知識の水準、将来活躍したい職業分野などに多様性が見られる。そうした多様な学生ニーズに対応する教育プログラムを提供するために、90科目を超える講義科目を開設している。また、在学生や修了生に対するアンケート結果、修了生へのヒアリングから明らかとなった改善点を踏まえ、随時カリキュラムの見直しを行っている。さらに、企業派遣を行っている人事部や担当部署との意見交換、中央大学出身の経済人により構成される南甲倶楽部やアドバイザーボードなどから意見を聴取することによってビジネススクール

に対する社会的要請を把握するとともに、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を行うことによって、最新の学術の発展動向や企業活動をフォローし、教育内容の見直しに反映している。

本研究科では、研究科教授会や教務委員会における審議において、学生からの多様なニーズや社会からの要請に対応すべく、現実のビジネスに即した教育を行う一方、その背景にある最新の理論を教育できるよう、恒常的に教育課程の在り方を検討している。

なお、これまでに行ってきた教育課程の具体的な改善事例としては、2009年度に、「特別講義（未来価値創造論）」、「特別講義（ものづくりと人的資源管理）」、「特別講義（ヘルスケアビジネス）」、「特別講義（金融行政とその課題）」を新規科目として追加したほか、2010年度からは、「証券ファイナンス入門」、「マーケティング特別研究（サービス・マーケティング）」、「管理会計論」、「特別講義（ビジネス交渉術）」、「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）」を新たに追加している。また、「流通論」については、講義内容に合わせて「流通戦略論」と改称している。2011年度からは、「特別講義（実践・変革マネジメント論）」を新たに追加し、「女性のための雇用管理」と「M&A戦略と法実務」を講義内容に合わせて「ワーク・ライフ・バランス論」「事業再生と倒産法」に改称している。2012年度からは、「人的資源特別研究（メンタルヘルス・マネジメント）」と「特別講義（Leadership）」を追加し、「人的資源特別研究（中国の雇用管理）」を期間限定の科目から通常の専門選択科目の「中国の雇用管理」としたほか、「特別講義（ものづくりと人的資源管理）」を講義内容に合わせて「特別講義（ものづくりシステムのマネジメント）」に改称している。

なお、2013年度カリキュラムからは、「特別講義（ビジネスプランニング）」を新規科目として追加している。2014年度カリキュラムについても、学生・修了生からの要望があった内容や、今後、戦略経営において重要なトピックスと予測される分野の強化を図るという観点から、改正を検討中である。

### 【系統的・段階的履修】

2-14 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1年間または1学期間に履修登録できる単位数の上限が設定されているか。（「専門職」第12条）（I◎）

#### <現状の説明>

本専攻では、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。

また、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単位を限度とすることが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単位までの履修を可能に、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、さらに4単位（合計20単位）を履修可能（第5セメスター以降の適用は不可）としている。

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。

2-15 教育課程の編成においては、学生による履修が系統的・段階的に行えるよう適切に配置されているか。(I O)

#### <現状の説明>

本専攻のカリキュラムは、「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」「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系統的に配置している。

具体的には2-10でも述べた通り、「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、2年間の学修の集大成として「プロジェクト研究Ⅱ」の中で、身につけた知識・能力を体系化し、ディプロマポリシーで示した専門知識を有するプロフェッショナル人材を養成するものとなっている。

ただし、学生は自らの目的に応じて上記の5分野から軸となる1つの専門分野を選択し、各科目群について周辺分野の科目もバランス良く学修しながら経営の各機能領域におけるリーダーとしての能力を高め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人材像別の履修モデルを提示するとともに、専任教員によるアドバイザー面談を通じた継続的な履修指導等を充実させて、学修の系統性・体系性を担保できるように配慮している。

さらに、本専攻における系統的・段階的な学修を実現するために、修了に必要な2年間の在学期間（第1～4セメスター）の中で次のようなステップを経て、学修を進めていく仕組みを整備し、このプロセスを通じて、現代のビジネス環境に適合した人材を養成している。

- ・第1セメスター（1年次前半期）

共通基礎科目や自身の選択した専門分野の専門基礎科目、専門コア科目を中心に履修し、基礎を固める。

- ・第2セメスター（1年次後半期）

1年次前半期で履修できなかった専門分野以外の専門基礎科目、専門コア科目を学修し、幅広く基礎力を身に付け、応用編となる専門選択の科目を履修する。2年次から始まるプロジェクト研究に向け、自身の研究内容を精査する。また、1年次後半期修了時にプロジェクト研究を決定する。

- ・第3セメスター（2年次前半期）

プロジェクト研究中心の学修を進める。また、自分の興味ある専門選択科目を履修し、さらに周辺領域の知識を深める。

- ・第4セメスター（2年次後半期）

ビジネススクールにおける学修の総括として、自身の研究の成果をプロジェクトリポー

トとしてまとめる。また、本人の希望により、修士論文相当の研究論文やリサーチペーパー相当の課題論文を執筆することも可能としている。

2-16 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か。（I O）

<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、原則としてミニセメスターで行うことから、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人のための「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。

#### 【理論教育と実務教育の架橋】

2-17 理論教育と実務教育の架橋を図るために、カリキュラム編成、授業の内容、履修方法等について工夫がなされているか。（I O）

<現状の説明>

本専攻では、リカレント科目である共通基礎科目は理論教育に重点をおきながらも、「専門基礎科目」、「専門コア科目」、「専門選択科目」においては、企業の事例をあわせて紹介しながら理論が実務においてどのように適用されるかとの問題意識をバランス良く持てるよう教育することで、理論と実務の架橋を図っている。

具体的には、分析手法を学習する科目ではコンピュータ演習を取り入れて、実際に分析手法が身につくようトレーニングを行っている。また、「専門基礎科目」、「専門コア科目」、「専門選択科目」では、学生自らが課題に取り組んでプレゼンテーションを行い、それらを題材にディスカッションを通じて議論を深め、企業から招聘するゲストスピーカーによる現実的な課題の提供にもとづいて、課題解決について議論する方法を活用している。

さらに、「プロジェクト研究」では、実際の企業が抱える課題に対してグループワークで取り組みソリューションを提案する実践的な教育を展開しているほか、多くの講義科目でも実務家をゲストスピーカーとして招聘し、実務の最前線で活躍する講師による実践的な教育を実施している。なお、各科目の履修にあたっては、それぞれの前提として求められるレベルを「履修要項」や各科目のシラバスにおいて指示することで、理論的あるいは実務的知識の段階的な深化を促している。

2-18 職業倫理を養う授業科目が開設されているか。（I O）

<現状の説明>

本専攻では、「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」を理念としており、これを具現する高い倫理観を有する

プロフェッショナルを養成するために、主として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」「内部統制と財務報告」など）を設置し、高度の経営倫理とコンプライアンス意識を養成している。このほか、必修科目である「経営戦略論基礎」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、各企業の企業倫理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。

### 【導入教育と補習教育】

2-19 多様な入学者に対応した導入教育が実施されているか。（I〇）

#### <現状の説明>

本専攻では、経営分野以外の文系学部や理工系の学部の卒業生など、さまざまな学修歴をもつ学生に対して、学生の知識レベルの底上げと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「共通基礎科目」を設置し、入門講義による導入教育を実施しており、その後に展開される各科目群における学修の進行が円滑なものとなるように配慮している。

2-20 基礎学力の低い学生に対応した補習教育等の措置がとられているか。（II〇）

#### <現状の説明>

本専攻では、2-19において示した導入教育において学生の知識レベルの底上げと学力の平準化を図ることが、経営分野における基礎学力を高める補習教育としても機能しているため、基礎学力の低い学生のみに対応した補習教育として実施する科目や課外での補習講座は特に設けていない。

しかしながら、学生の学修進捗度や講義内容に対する理解度を継続的に確認するための仕組みを導入しており、これによって各学生の抱える学習上の課題や疑問点を早期段階から解消し、学修に対する意欲低下を防ぐとともに、必要な知識を獲得する上で履修することが望まれる科目の紹介等を行っている。具体的には、専任教員を各学生に対してアドバイザー教員として任命し、1年次においては、入学時と第2セメスター開始時の半期毎のアドバイザーによる面談を必須とし、さらに個別の履修相談にも応じている。また、これとは別に週1時限のオフィスアワーを設定して、随時相談に応じることで学修の進捗を確認するとともに、必要があれば不足している知識に関して共通基礎科目の履修を勧めている。

### 【教育研究の国際化】

2-21 教育研究の国際化について、当該経営系専門職大学院内で方向性が明らかにされているか。また、海外の大学との連携等、国際化を進めるための具体的なプログラムは定められているか。（II〇）

#### <現状の説明>

本専攻では、2-11で示しているように、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、「グローバル経営戦略論」「中国産業市場分析」「対中投資戦略論」「国際マーケティング

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」などの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「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)」「特別講義(Leadership)」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が、教育研究の国際化という観点については本専攻としての将来の方向性を必ずしも明らかにできていない。

本専攻の学生は、そのほとんどが仕事を続けながら通学をしている。したがって、海外の大学との連携等、国際化を進めるにあたり、企業等の社会的な要請を考慮して、検討を進めていく必要があると考えている。企業派遣を行っている人事担当者からは、仕事を続けながら通学できることによって本専攻で学んだことをすぐに現場にフィードバックできることに価値があるという意見が出されている。そのため、海外のMBAと提携して、一定期間、海外で学ぶ機会を設定するようなプログラムについては検討していない。ただし、海外の大学との連携、国際化については、本研究科の目的を達成することにつながる方策を中長期的なビジョンやアクションプランの策定と併せて検討していく考えである。

2-22 海外の大学との連携等、国際化に関する取組みの実績はあるか。また、今後の具体的な取組みの計画は定められているか。(II〇)

<現状の説明>

海外の大学との連携については、本研究科専任教員の海外出張の機会を利用して、その可能性を打診しているところである。

また、国際化に関する取組みとしては、2-21において示したように、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「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)」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ことも挙げられるが、このほかに本研究科入学後における海外の大学院において修得した単位の認定に係る内規を策定し、2010年度には学生が長期休暇を利用して海外の大学院で修得した単位を認定している(1名)。

さらに、2010年に中央大学創立125周年記念事業の一環として、海外から専門家を招聘して国際シンポジウムを開催した実績がある(参加人数:550名)。

このほか、本専攻の専任教員が積極的に各種の国際会議や、各教員の専門分野に関連する学会(国外開催)等に参画する(海外出張実績:2008年度32件、2009年度44件、2010年度47件、2011年度31件、2012年度25件)ことで、個人的な研究ネットワークを媒体とした組織としての国際的な研究ネットワークの拡大・共有のほか、これらの先端理論・成果の教育へのフィードバックに努めている状況である。

#### 【教職員・学生等からの意見の反映】

2-23 教育課程の編成や教育水準の設定のプロセスにおいて、教職員や学生のみならず、ビジネス界その他の外部の意見・要望が適切に反映されているか。意見反映のための手続は明文化されているか。(II〇)

<現状の説明>

本専攻では、学生からの意見は、毎学期、ミニットペーパー、授業改善アンケートを行い、各授業担当者は、アンケート調査の結果を参考にして、自己の講義に反映している。また、学

生や教職員の意見・要望を反映させるために、ミニットペーパーによる履修者の理解度の把握といったファカルティ・デベロップメント（FD）に関する取り組みを行い、FD・自己点検・評価委員会において検討を継続している。

また、ビジネス界その他の外部者からの意見を反映する仕組みとしては、企業派遣を行っている人事部や担当部署との意見交換や、中央大学OB・OGの経済人によって構成されている「南甲倶楽部」と定期的に意見交換することにより、社会からの要請について把握・分析し、迅速に教育内容に反映できるように対応してきている。

さらに、本専攻の教育研究水準の向上を図り、その目的及び社会的使命を達成するために、教育研究活動その他の運営等について外部の有識者から意見や助言を受けるために設置した機関としてアドバイザリーボードを設けており、定期的に活動状況（自己点検・評価結果を含む）を報告すると共に毎年1回開催されるアドバイザリーボード・ミーティングにて寄せられた意見等をもとに、本研究科の教育研究をはじめとする諸活動に係る改善・質的向上に努めている。アドバイザリーボード・ミーティングの構成メンバーには、実務家としての、また研究者としての経験が豊富な外部有識者が参画して、授業内容やカリキュラム編成をはじめとした本研究科の諸活動全般について、意見・要望を受けている。アドバイザリーボードについては、内規を策定して定期的に開催するなど、その意見を研究科運営に反映している。

### 【特色ある取組み】

2-24 教育内容について特色ある取組みを行っている場合は、その取組みの趣旨・内容は、当該経営系専門職大学院固有の使命・目的および教育目標の達成にとって有効なものとなっているか。（Ⅱ〇）

#### <現状の説明>

本専攻における教育プログラム上の大きな特色は、本専攻が展開する各科目において理論と実践とバランスのとれた教育を展開している点である。具体的には、各講義科目において、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。また、ゲストスピーカーを招聘して授業を行う際には、これを該当する学年の在学生への公開授業とし、当該科目の履修者以外にも広く知見を提供する機会を設けている。このほか、ケーススタディの中では、グループワークとディスカッションを積極的に導入することにより、担当教員と履修学生における双方向の授業を実現させるとともに、異業種、異世代からなる学生間の交流を活発化させ、本専攻修了後においても活用できるヒューマンネットワーク構築への寄与と、学修活動における新たな「気づき」の機会を提供している。

さらに、「プロジェクト研究」においては、グループワークを通じて学んだ知識や分析ツールを総合的に活用し、学生・教員とのディスカッションを通じて、その経営上の課題に対してアプローチしながら、チームワークでの実践力やプロフェッショナルとしての専門知識、応用力、思考力、分析力、表現力を養うとともに、企業に対するフィールドワークを行うことにより、より身近な事例を体験することが可能となっているほか、プロジェクトの内容によっては、実際に与えられた課題に対して企業にプレゼンテーションを行い具体的なソリューションを提案するものとなっている。

以上のように、本専攻の展開する各科目において、理論と実践の架橋を基本とする教育形態、

グループワークやディスカッションを主体とし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、協調性を涵養する教育形態を採用していることは、様々な実務の現場で即戦力となる戦略経営リーダーを育成するという本研究科の使命・目的および教育目標を達成する上で必要かつ有効なものとなっている。

他方、復習及び事情により欠席した学生のフォローアップのために、「プロジェクト演習」「課題論文」「研究論文」以外の授業科目の講義をビデオ録画し、学内のVOD（ビデオ・オン・デマンド）システムにより視聴可能としている。具体的には、教室に設置した固定カメラを使用し、タイマーによって自動的に講義の録画を行い（画面については、教卓で教員が操作可能）、その内容は当該科目の履修者のみが学内施設において大学院 PC 室及び学生共同研究室館内貸出用 PC を用いて閲覧することが可能となっている。このことは、社会人学生が業務を継続しながらも、十分な学習量を確保することを可能とするものであり、学生の学修活動を側面的に支援するという観点から本専攻の使命・目的及び教育目標の達成にとって有効なものとなっている。

2-25 取組みの成果について検証する仕組みが整備されているか。また、検証結果を取組みのさらなる改善に結びつける仕組みが整備されているか。（II〇）

#### <現状の説明>

2-24 における取組みの成果については、FD・自己点検・評価委員会において検証を行っている。具体的に、講義科目については、授業担当者が学生の理解度を把握するためのミニットペーパーをミニセメスターごとに実施し、教授方法、授業の進め方等に関する学生からの改善要望に迅速に対応するとともに、すべての授業終了後に授業改善アンケートを実施し、FD・自己点検・評価委員会がそのアンケート結果を分析した上で、問題点や課題を抽出し教授会を通じて各教員にフィードバックを行っている。フィードバックを受けた教員は、その問題点について次セメスターの授業において改善するよう努める仕組みとなっている。

また、「プロジェクト研究」については、各セメスターにおいて「研究成果発表大会」を実施し、その研究成果を発表し、専任教員が発表内容について確認、講評を行うことで、学生においては学習上の課題や新たな視点の獲得に繋げ、各教員においては、学生の理解度を再確認することで、次セメスターにおけるプロジェクトの教育内容・方法の改善に結びつける仕組みとなっている。



## (2) 教育方法等

### 【概要】

本専攻では、専門職大学院として求められる実践教育を実現させるため、従来型の講義に「ケーススタディ」「グループワーク」「ディスカッション」「フィールドワーク」等を取り入れ、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、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を行っている。

また、専任教員をアドバイザー教員として履修指導にあたらせ、学生の学力や学修進度に合わせたきめの細かい履修指導を行うとともに、すべての講義科目において「ミニットペーパー」を実施して学生の理解度と授業の水準との整合を図っているほか、セメスター終了時には「授業改善アンケート」を実施し、その結果をもとに本専攻における教育内容・方法の恒常的な質的改善に努めている。

### 【授業の方法等】

2-26 実践教育を充実させるため、講義、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、適切な教育方法や授業形態が採用されているか。（「専門職」第8条第1項）（I◎）

#### <現状の説明>

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ほか、「戦略特別研究（未来価値創造論）」では、実際の授業で特徴的な現場を視察体験し、その後の「ワイガヤ（本質的議論）」を通じて未来価値を探究する取組などがなされており、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。

2-27 実践教育に関する授業の水準を適切に把握し、向上させていくための取組みが行われているか。（II○）

#### <現状の説明>

本専攻における実践教育は、主として「専門基礎科目」、「専門コア科目」、「専門選択科目」

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」へと昇華させる教育と位置付けており、「プロジェクト研究」を通じて理論と実践の融合を図っている。

この実践教育に関する授業の水準を適切に把握し、向上させていくために、より広範な人々からビジネスにおける人材ニーズを把握するべく、アドバイザリーボードからの意見聴取、南甲倶楽部ビジネススクール支援委員会との意見交換、修了生に対するヒアリングを行っており、その結果については、教授会における報告を通じて教職員間で情報の共有を図り、学外からのニーズを的確に授業に反映するよう努めている。

また、すべての講義科目においてセメスターの期中に「ミニットペーパー」を実施して学生の理解度を把握し授業の水準との整合を図っているほか、セメスターの終わりには「授業改善アンケート」を実施し、授業内容・方法に対する学生からの意見・要望を受けるとともに、その結果については、各教員に提示して、問題点を洗い出すようにし、その後、各教員は学生に対するフィードバックを行い、授業の質を向上させていくように努めている。

2-28 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専攻分野および授業科目をその対象としているか。（「専門職」第8条第2項）（I◎）

<現状の説明>

該当なし。

2-29 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専攻分野および授業科目をその対象としているか。（「専門職」第9条）（I◎）

<現状の説明>

該当なし。

2-30 授業のクラスサイズは、授業の内容、授業の方法および施設・設備その他の教育上の諸条件を考慮して、教育効果を十分に上げられる適切な人数となっているか。（「専門職」第7条）（I◎）

<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」など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」など、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、その適正クラスサイズを20名程度としている。

現状としては、一部の必修科目を除いて、前者・後者ともに教育効果を十分に上げられる適切な人数規模となっている。

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50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。

2-31 個別的指導が必要な授業科目については、それに相応しい学生数が設定されているか。  
(I O)

<現状の説明>

本専攻において、個別的指導が必要な授業科目については「プロジェクト研究」が該当するが、当該科目については、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、最大でも7名前後のクラス規模となるように各専門分野で人数を調整している。また、「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2013年度前期における人数としては、1指導教員あたりで3ないし4名程度の履修者となっている。

#### 【授業計画、シラバスおよび履修登録】

2-32 教育課程の編成の趣旨に沿って、毎回の授業の具体的な内容・方法、使用教材、履修要件および一年間の授業日程等が明示されたシラバスが作成されているか。（「専門職」第10条第1項）(I O)

<現状の説明>

本専攻では、シラバス（講義要項）について、科目ごとに、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ており、作成における参考資料として、教員に対して記入要領及びサンプル（記入例）を配付している。

また、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、事務局が中心となっており、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。

2-33 授業時間帯や時間割等は学生の履修に配慮して作成されているか。(I O)

<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。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

<出典：中央大学ビジネススクール MBAプログラム 履修要項 2011年度 19ページ>

2-34 授業はシラバスに従って適切に実施されているか。（I O）

<現状の説明>

本専攻では、授業を担当する専任教員、兼任教員を集めて毎年1回、3月下旬に、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、ここにおいて、シラバス通りに授業を実施する旨、周知・確認している。また、授業担当者会議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。

2012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。」（M1：4.71、M2：4.69、M3：4.66、M4：4.63 ※5段階評価）「講義の進度（ペース）」（M1：4.79、M2：4.75、M3：4.75、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。

## 【単位認定・成績評価】

- 2-35 経営系専門職大学院の目的に応じた成績評価、単位認定の基準および方法が策定され、学生に対してシラバス等を通じてあらかじめ明示されているか。（「専門職」第10条第2項）（I◎）

### <現状の説明>

本専攻では、成績評価に関し次の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。

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・プレゼンテ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。

- 2-36 明示された基準および方法に基づいて成績評価、単位認定が統一的な方法で公正かつ厳格に行われているか。（「専門職」第10条第2項）（I◎）

### <現状の説明>

本専攻における、成績評価及び単位認定については、2-35で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、各科目の成績評価一覧（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、各評価の分布については、セメスター終了時に学生にもポータルサイト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。

- 2-37 学修の成果に対する評価、単位認定において、評価の公正性および厳格性を担保するために、成績評価に関する学生からのクレームに対応するなど、適切な仕組みが導入されているか（I○）

### <現状の説明>

本専攻では、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、成績公開後一定の期間内で「成績調査」を受け付けている。学生からの成績の疑義、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。

### 【他の大学院における授業科目の履修等】

- 2-38 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、教育上有益と認められ、かつ、その認定が法令上の基準の下に、当該経営系専門職大学院の教育水準および教育課程として一体性を損なわないように十分に留意した方法で行われているか。（「専門職」第13条、第14条）（I◎）

#### <現状の説明>

本専攻においては、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、そして、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。

### 【履修指導等】

- 2-39 入学前における学生の多様なバックグラウンドや職業観に配慮するなど、個々の学生のキャリアに応じた履修指導が行われているか。（I○）

#### <現状の説明>

本専攻では、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、 Semester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、学生の求めにより適宜面談を実施）。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。

また、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など、相談に応じている。

さらに、多様なバックグラウンドや職業観をもつ学生に配慮して、不足する知識を補い、専門基礎科目、専門コア科目、専門選択科目を履修する準備とするために、「会計学入門」、「経営学入門」、「経済学入門」、「統計学」、「証券ファイナンス入門」などの共通基礎科目を設置している。

2-40 入学時のオリエンテーションやオフィス・アワーを設定するなど、教員による履修指導や学習相談体制が整備され、学生への学習支援が組織的、効果的に行われているか。

(I〇)

<現状の説明>

本専攻においては、学生への学習支援を組織的に行う取組みとして、まず、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、入学時にアドバイザー教員による履修指導を実施している。

また、その後の日常的な学習相談を中心とした組織的な学習支援については、専任教員1名がアドバイザーとして Semester 毎に面談を実施するとともに、授業期間においては、週1回のオフィスアワーを設定し、事前予約制で学習相談に対応している。

さらに、教員による学習相談のみならず、学生生活において生ずる日常的な疑問やトラブルについては、戦略経営研究科事務課のスタッフが相談に応じる体制が構築されており、メンタルケア等の特別な対応が必要な際には、専門職大学院学生相談室と適宜連携をとって対応している。このほか、学修サポートの一環として、ビジネススクール図書室による情報検索のための講習会等も行っている。

2-41 試験やレポート評価の結果について適切なフィードバックが組織的に行われているか。

(II〇)

<現状の説明>

本専攻では、Semester 毎に各学生に対してポータルサイトを用いて、各科目の成績評価のフィードバックを行っているほか、全体の成績評価の分布についても公開している。また、レポート等の課題に関する個別のフィードバックについては、担当教員レベルで採点済みの答案（コピー）を返却する際に説明を加えてフィードバックするなど、教員個別の取組として行っている。

また、「プロジェクト研究」については、各 Semester において「研究成果発表大会」を実施し、その研究成果を発表し、専任教員が発表内容について確認、講評を行うことを通じて、学生における学習上の課題や新たな視点の獲得に繋げるようにしている。

しかしながら、上述の通り現段階では各教員の個別のフィードバックに留まっている側面が強く、試験やレポート評価に関する組織的なフィードバック体制は十分に構築できていない状況である。

2-42 通信教育や多様なメディアを通じた教育を行う場合には、そのための学習支援、教育相談が適切に行われているか。(II〇)

<現状の説明>

該当なし。

2-43 アカデミック・アドバイザーやティーチング・アシスタント等による学習相談体制が整備され、学生への学習支援が適切に行われているか。（Ⅱ〇）

<現状の説明>

本研究科では、2010年度に戦略経営研究科ビジネス科学専攻（博士後期課程）を開設したものの、現段階において在学している学生はすべて有職の社会人となっている。そのため、時間的な調整の困難さからティーチング・アシスタントの候補となる博士後期課程の学生がおらず、現在、本専攻においてティーチング・アシスタントの制度は導入していない状況である。ただし、実態として本研究科ビジネス科学専攻の在学生のほとんどが本専攻修了者であり、本専攻の学生と既にある程度の面識があることから、課外活動において実施される学生同士のディスカッションに、両専攻の学生が参加して知的交流がなされるケースや、そうした場を活用した学習相談などが行われるケースは存在している。

また、アカデミック・アドバイザーについては、2-40で説明したようにアドバイザー制度を採用し専任教員（14名）がアドバイザーとして学習相談に対応しているほか、授業を担当する専任・兼任全教員が、メールや授業等において日常的な学習相談に対応している。また、2年次には、必修科目である「プロジェクト研究Ⅰ」「プロジェクト研究Ⅱ」の指導教員が学生の求めに応じて適宜、学習支援を行っている。

2-44 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が規程等で明文化され、かつ、適切な指導が行われているか。（Ⅰ〇）

<現状の説明>

本専攻では、2009年度からの「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、これを周知している。

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。

#### 【改善のための組織的な研修等】

2-45 経営系専門職大学院の授業の内容および方法の改善と教員の資質向上を図るために、組織的な研修および研究を継続的かつ効果的に行う体制（FD体制）が整備され、かつ、適切に実施されているか。（「専門職」第11条）（Ⅰ◎）

<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り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全般に関し授業アンケート等を通じて定期的（年3～4回開催）な検証を行うほか、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。

- ① ミニットペーパー、授業改善アンケートの実施
- ② 南甲倶楽部との意見交換
- ③ 企業訪問等によるヒアリング
- ④ 修了生アンケートの実施
- ⑤ 修了生に対するヒアリング
- ⑥ アドバイザリーボード・ミーティング

なお、FD・自己点検・評価委員会の具体的な活動として、修了する学生に対して、ラップアップセミナーを開催し、学生自身が入学から修了までの学びによる変化について振り返りをする機会を年2回定期的に設定しているほか、2013年度9月入学生から、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ている。

2-46 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か。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か。さらに、こうした仕組みが教育の改善に有効に機能しているか。(I○)

<現状の説明>

教育の改善に資するために、毎学期学生に対して各授業において、「授業改善アンケート」を実施している。また、授業改善アンケートの他に「ミニットペーパー」を授業途中で実施し、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。

集計された授業改善アンケートの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が、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。

2-47 FD活動に学生や教職員の意見・要望が反映されているか。(II○)

<現状の説明>

2-46で説明した通り、本専攻において学生の意見を迅速に授業の改善に結びつける仕組みとしてはミニットペーパーがあり、各教員がこれに基づく改善に努めることで、学生の意見がダイレクトに反映される仕組みを構築している。

また、授業改善アンケートや修了生アンケートの結果については、FD・自己点検・評価委員会において検討され、当該アンケート結果から改善が必要であると判断される事項について

は、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おり、こうしたプロセスにおいて学生や教職員の意見等が本専攻の教育活動に着実に反映されることとなっている。

2-48 FD活動や自己点検・評価等が、個々の教員の教育内容、授業運営方法、教材等に反映されるなど教育内容・方法の改善に有効に機能しているか。また、反映の状況を把握する措置がとられているか。（I O）

<現状の説明>

本専攻では、ミニットペーパーを第3週目で実施し、履修者の理解度や要望等を把握しつつ、授業を展開することに努めるとともに、最終授業終了後に授業改善アンケートを実施し、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。

FD活動や自己点検・評価等によって明らかになった課題や問題点に係る教育内容・方法の改善への反映状況については、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することにより把握することで、例えば、ポータルサイト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、教員には授業ガイドラインでそれを周知徹底している。また、履修者の多い科目については、双方向型の授業の実現とともに厳密な成績評価の担保のため、任期制助教による講義支援を行うなどの組織的な改善を行っている。

2-49 学生の修学等の状況や各教員の授業内容、指導方法、さらには教育研究の質向上のための自主的取組みの実施状況、成果、問題点等が大学院内、学内、関係者間で適切に情報共有され、それが更なる改善に結びついているか。（I O）

<現状の説明>

本専攻では、各教員の授業内容、指導方法、さらには教育研究の質的向上のための自主的取組みの実施状況、成果、問題点等については、年1回開催の授業担当者会議において、教員間における情報共有がなされている。また、授業改善アンケートの結果については、FD・自己点検・評価委員会による教授会報告を通じて、専任教員を中心とした情報共有を行うとともに、全体集計と各教科の集計を比較できるよう各教科の集計結果に全体集計を掲載している。さらに、各種アンケートの実施結果やその結果から明らかとなった問題点や課題等については、年1回開催されるアドバイザーボード・ミーティング（研究科長、専任教員、事務課長が参加）においても報告されており、当該ミーティングの中で開陳された意見・アドバイス等については、教授会にも報告されることで、関係者との情報共有が着実に図られ、改善に活用できる仕組みとなっている。なお、2013年度から教授法ノウハウの共有のために専任教員に対するヒアリング調査とグローバル化対応のための英語による教授法講習会の実施を予定している。

## 【特色ある取組み】

2-50 教育方法について特色ある取組みを行っている場合は、その取組みの趣旨・内容は、当該経営系専門職大学院固有の使命・目的および教育目標の達成にとって有効なものとなっているか。(I O)

### <現状の説明>

本専攻では、2-24においても述べた通り、理念・目的及び教育目標の達成のために、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が、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もらう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ようになっている。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している。

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。

なお、専門職大学院では、「研究論文」の執筆は求められていないが、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、本研究科ビジネス科学専攻（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更なるキャリアアップ、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とともに、博士論文として取り纏めた成果については、戦略経営専攻の学生にも公開することで、博士後期課程での研究の成果を専門職課程での教育・研究へフィードバックできるようにする予定である。

2-51 取組みの成果について検証する仕組みが整備されているか。また、検証結果を取組みのさらなる改善に結びつける仕組みが整備されているか。(II〇)

<現状の説明>

「プロジェクト研究」においては、必ず「プロジェクトレポート」を成果物として提出することになっており、その上で、 Semester毎に各プロジェクト研究のメンバーがそれぞれの成果を発表するために研究成果発表大会を実施し、専任教員が発表内容について、講評を行っている。また、プロジェクトによっては、担当教員の招待というかたちで企業担当者も当該発表大会に参加し、発表内容に対するコメントを行うなどもしている。教員が講評を行う際には、学生が取り纏めたプロジェクトレポート及び発表内容に関して、問題を正確に認識・理解しているか、適切な分析手法が活用されているか、結論の内容が説得力あるものとなっているか等の観点に加えて、報告時間、報告内容の分かりやすさ、説明の仕方等についてフィードバックを行っている。

また、プロジェクト研究の成果となる研究成果発表大会の発表資料等はビジネススクール図書室で公開しており、その成果を学生が相互に検証することができるようになっているが、各プロジェクトにおける成果に関する検証は、主として「プロジェクト研究委員会」が行っており、次 Semesterにおけるプロジェクトの進め方や内容等に関し検討を行い、この結果を教授会に報告し、専任教員間で情報共有することで、プロジェクト研究に係る改善を組織的に行う仕組みとなっている。

### (3) 成果等

#### 【概要】

本専攻では、全学生が2年間の修業年限で修了できるよう、アドバイザー教員による履修指導のほか、ミニットペーパーや授業改善アンケートを活用し、各講義科目における理解度の確認とフォローアップを行うことにより、また、「プロジェクト研究」において担当教員が細やかな研究指導を行うことにより、2009年度：96名、2010年度：87名、2011年度：85名、2012年度：82名と、業務多忙や疾病等による休学者を除き、ほとんどの学生を標準修業年限で修了させることを実現している。本専攻の修了者は、企業の経営者や一部上場企業の役員に昇格している者、修了後に昇格し、プロジェクトリーダーとして抜擢された者など、その多くが企業の各分野の第一線で活躍するビジネスリーダーとなっており、本専攻の理念・目的、教育目標に則した修了生が着実に輩出されている状況である。

また、本専攻においては、その教育効果を測定するために、修了生アンケートを継続的に実施するなど、教育効果の検証と教育内容・方法の改善を継続的に行っており、今後もこれらの調査結果を分析し活用していくことにより、さらなる教育の質的向上を図っていくものである。

#### 【学位授与数】

2-52 収容定員や在籍学生数に応じて、学位授与が適切に行われているか。(I O)

##### <現状の説明>

本専攻における学位授与者数については、全学生が2年間という修業年限を通じて学修の成果をあげられるよう、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、研究科をあ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務めることにより、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、2012年度修了生についても、継続的に上述の取組に努めた結果、最終 Semester 在籍者 88名（休学者 5名を含む）中 82名と適切な学位授与状況となっている。

なお、休学理由の主なものとしては、転勤をはじめとする勤務上の問題や疾病等のライフワーク上の問題が挙げられる。

2-53 学位の授与状況等を調査・検討する体制は整備されているか。また、その調査・検討結果の学内や社会への公表が定期的かつ継続的に実施されているか。(I O)

##### <現状の説明>

本専攻における学位の授与状況については、運営委員会において、学生の単位修得の状況と、これに基づく学位授与状況の調査・検証を行う体制をとっており、当該内容については教授会において最終的な審議・承認を得るプロセスとなっている。

また、学位の授与者数については、大学全体として取り纏めた「事業報告書」のほか、本学が全学で取り纏める大学基礎データ（表 7）を、本学公式 Web ページを通じて毎年社会に対して広く公表している。

### 【修了生の進路および活躍状況の把握】

2-54 修了者の進路を把握する体制が整備されているか。また、その学内や社会への公表が、定期的かつ継続的に実施されているか。(I〇)

#### <現状の説明>

本専攻では、修了者に対して、毎回、修了時にアンケート調査を実施し、本研究科で学修したことを活かしているかどうかについて確認している。具体的な質問項目としては、「入学後、部署の変更があったかどうか」、「在籍中に転職をしたかどうか」、「本研究科での学習が異動や転職に役立ったかどうか」、「履修したこと全体に対して満足しているかどうか」が挙げるほか、修了時に判明している進路先や、特に有意義、あるいは問題のあった授業科目についてもその科目名と理由の回答を求めている。さらには、今後、本研究科の教育プログラムにおいて必要となる科目について修了生からの提案を受けている。

また、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、本研究科修了後においても修了生の大多数が、所属している企業・組織で業務を継続する状況にあるが、修了後における勤務先の確認については、定期的に修了生に対する追跡調査を実施し、把握に努めている。

なお、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Webサイトを通じて公表している。

2-55 修了者の進路先等における評価や活躍状況の把握を行う体制が整備されているか。また、その学内や社会への公表が、定期的かつ継続的に実施されているか。(II〇)

#### <現状の説明>

有職の社会人が学生のほとんどを占める本専攻においては、企業派遣先の人事担当者に対する意見交換を行うほか、修了者に対するヒアリング調査を行うことで、本専攻修了後における評価や活躍状況の把握を行っている。また、これらの情報に係る学内や社会への公表については、所属企業の一部を中央大学ビジネススクールパンフレットにおいて公表しているほか、修了生に対して実施したインタビューの内容を、中央大学ビジネススクールパンフレットやビジネススクールレビュー等の媒体を通じて定期的かつ継続的に公表している。

### 【教育効果の測定】

2-56 使命・目的および教育目標に即した教育効果について評価する仕組みが整備されているか。(I〇)

#### <現状の説明>

本専攻では、学生における教育効果を確認するため、授業改善アンケートを毎学期実施し、その結果についてFD・自己点検・評価委員会において分析を行い、その結果を運営委員会、教授会に報告を行い、本専攻の教育目標を達成するために必要な授業の改善・改革に活用している。また、修了者に対しては、修了時にアンケート調査(修了生アンケート)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、履修したこと全体に対して満足しているかどうか、入学後、部署の変更や転職をしたかどうか等の観点から調査を行っている。この調査結果については、運営委員会、教授会等にお

いて、本研究科の使命・目的及び教育目標の観点から、具体的な教育効果について改善検討する際に活用している。

また、上述の両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リーボード・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。

## 2-57 使命・目的および教育目標に即した修了者を輩出しているか。(II〇)

### <現状の説明>

本専攻において養成する人材は、1-3において述べたように、組織の戦略経営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ができ、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、すなわち、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である。

このような人材が輩出できているかについて、修了生を対象に行ったアンケート調査の結果から読み取れる傾向としては、在学中に企業の経営者や一部上場企業の役員に昇格している者、修了後に昇格し、プロジェクトリーダーとして抜擢された者など、企業の各分野の第一線で活躍するビジネスリーダーを多く輩出している状況であり、こうした観点からは、本専攻が養成しようとする人材像に則した修了者を輩出しているといえる。

とはいえ、本専攻における理念・目的や教育目標に則した具体的な教育効果を正確に把握するためには、短期的な測定では困難な側面もあるため、今後も引き続き修了生アンケートを活用して、本研究科で学んだことを活かして、社内での希望部署への異動や、希望職種への転職を図っていること等を定期的に確認するほか、修了生に対するヒアリングやビジネスミーティングなどのイベントにおける懇談を通じて、本専攻の使命・目的及び教育目標に則した専門知識・スキルの修得が実践の場において役立っているかを確認することに努めていく。

## 2-58 教育効果を評価する指標や基準の開発に取り組んでいるか。(II〇)

### <現状の説明>

教育効果を評価する指標や基準を設けること、修了生のその後の動向の把握の必要性については、本研究科のアドバイザリーボード・ミーティングにおいても話題となっており、例えば、指標としては修了後の所属部署・職位の変化や転職実績等が考えられ、定量的側面及び定性的側面の双方から具体的な評価指標や基準について検討を行う必要があると認識しているが、具体的な開発には未だ着手できていない状況である。

## 2-59 教育効果の評価結果を組織的に教育内容・方法の改善につなげる仕組みが整備されているか。(II〇)

### <現状の説明>

本専攻における教育の効果を評価するにあたっては、主として授業改善アンケート結果や修了生アンケートのほか、アドバイザリーボード・ミーティングから寄せられる助言等のフィー

ドバックを重視しており、それらの評価結果に基づく教育内容・方法の改善については、所管の各委員会（教務委員会、FD・自己点検・評価委員会等）及び運営委員会において具体的な改善策を検討し、教授会における審議・承認を経て、具体的な改善を図る仕組みとなっている。

実際に評価結果を教育内容・方法の改善に繋げた実績としては、「英語による授業科目の増設」として「特別講義（ビジネス・コミュニケーション）」を、医療関係ビジネスに対応するため、「特別講義（ヘルスケアビジネス）」を2009年度に、また、実際のビジネスシーンにおいて活用可能なスキルを涵養する科目として「コーチング」を2011年度に、企業におけるメンタルヘルス問題に対応するため、「人的資源特別研究（メンタルヘルス・マネジメント）」を、リーダーシップ涵養のために「特別講義（Leadership）」を2012年度に、スタートアップ対応のために「特別講義（ビジネスプランニング）」を2013年度に開設するなど、学生の多様な学修ニーズに対応すべく、前述の科目も含め2009～2012年度に合計15科目を新設するとともに、科目の統廃合を行ったこと等が挙げられる。



## 【点検・評価】

### 関連する「評価の視点」

使命・目的、教育目標に即した教育プログラム (2-5、2-9、2-11、2-12、2-17、2-24)

教育内容・方法の組織的な改善 (2-27、2-45～49) 国際化の方向性(2-21)、試験・レポート  
評価の組織的なフィードバック (2-41) 、アカデミック・アドバイザー／ティーチング・アシスタント (2-43) 、教育効果の測定基準・指標の開発 (2-58)

## 【長所】

(1) 本専攻では、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分野の総合的、有機的な学修・研究を通じたプロフェッショナルたる現代的な戦略経営リーダーを育成することを目的としており、その目的の実現のために教育課程においては、教育経験豊かな研究者教員と実務経験が豊富な実務家教員およびゲストスピーカーにより、理論と実践的知見との融合を図るとともに、教員・学生の双方向授業の推進により、知識の修得にとどまらない、高度専門職業人として必要な資質を備えることができる教育内容を提供している。

特に、基礎知識を展開発展させ、身につけた知識・能力を統合化・体系化する科目である「プロジェクト研究Ⅰ」及び「プロジェクト研究Ⅱ」については、グループワークを主としてフィールド調査、ケーススタディ、企業訪問等を行い、本研究科で学んだ知識や分析ツールを総合的に活用し、学生・教員とのディスカッションを通じて、その経営上の課題に対してアプローチしながら、チームワークでの実践力やプロフェッショナルとしての専門知識、応用力、思考力、分析力、表現力の涵養を行っている。

以上のように、本専攻の展開する各科目において、理論と実践の架橋を基本とする教育形態、グループワークやディスカッションを主体とし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、協調性を涵養する教育形態を採用していることは、様々な実務の現場で即戦力となる戦略経営リーダーを育成するという本専攻の使命・目的および教育目標を達成する上で必要かつ有効なものとなっている。(視点 2-5、2-9、2-11、2-12、2-17、2-24)

(2) 本専攻においては、実践教育に関する授業の水準を適切に把握し、向上させていくために、より広範な人々からビジネスにおける人材ニーズを把握するべく、アドバイザーボードからの意見聴取、南甲倶楽部ビジネススクール支援委員会との意見交換、修了生に対するヒアリングを行っており、その結果については、教授会における報告を通じて教職員間で情報の共有を図り、学外からのニーズを的確に授業に反映するよう努めている。

また、すべての講義科目において Semester の期中に「ミニットペーパー」を実施して学生の理解度を把握し授業の水準との整合を図っているほか、Semester の終わりには「授業改善アンケート」を実施し、授業内容・方法に対する学生からの意見・要望を受けるとともに、その結果については、各教員に提示して、問題点を洗い出すようにし、その後、各教員は学生に対するフィードバックを行い、授業の質を向上させていくように努めている。特に「ミニットペーパー」に関しては、授業担当者が学生の理解度を適切に把握するとともに教授方法・授業の進め方等に関する学生からの改善要望に迅速に対応する上で、極めて有効な手段となっており、本専攻の教育内容・方法の質的向上を促す特徴的な取り組みといえる。(視点 2-27、2-45～49)

#### 【今後の方策】

- (1) 毎年実施する自己点検・評価の結果、アドバイザリーボード・ミーティングにおけるコメント、修了生アンケートの内容や企業人事担当者に対するヒアリング結果等を踏まえ、そこから明らかとなった課題等について、運営委員会及びFD・自己点検・評価委員会における継続的な検証を通じ、本専攻における実践的教育のさらなる強化・質向上に努めるものとする。(視点 2-5、2-9、2-11、2-12、2-17、2-24)
- (2) 現在実施している「授業改善アンケート」「ミニットペーパー」「修了生アンケート」等について、今後も恒常的に実施するほか、各種アンケートの内容・設問項目、実施方法、実施時期について、FD・自己点検・評価委員会を中心として、継続的な検証・分析を行い、本専攻の教育内容・方法の改善に資する取り組みとして、一層の精度向上に努めるものとする。(視点 2-27、2-45～49)

#### 【問題点・課題】

- (1) 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、「グローバル経営戦略論」「中国産業市場分析」「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」などの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「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)」を設置し、国際的な実務に関する知識や視野を涵養しているが、教育研究の国際化という観点については本専攻としての将来の方向性を必ずしも明らかにできていない。(視点 2-21)
- (2) 本専攻では、セメスター毎に各学生に対してポータルサイトを用いて、各科目の成績評価のフィードバックを行っているほか、全体の成績評価の分布についても公開している。また、レポート等の課題に関する個別のフィードバックについては、担当教員レベルで採点済みの答案(コピー)を返却する際に説明を加えてフィードバックするなど、教員個別の取組として行っている。

しかしながら、現段階では各教員の個別のフィードバックに留まっている側面が強く、試験やレポート評価に関する組織的なフィードバック体制は十分に構築できていない状況である。(視点 2-41)
- (3) アカデミック・アドバイザーやティーチング・アシスタントについては、本研究科ビジネス科学専攻が有職の社会人を対象とする博士課程であるため、制度化されていない。今後、これらの制度について、専門職大学院に相応しい制度設計をし、実現していく必要がある。(視点 2-43)
- (4) 本専攻における教育効果を評価する指標や基準の策定の必要性については、本研究科のアドバイザリーボード・ミーティングからのコメントにも言及されているところであるが、定量的・定性的側面の双方から具体的な評価指標や基準について検討を行う必要がある。(視点 2-58)

#### 【今後の方策】

- (1) 本専攻は、有職の社会人を教育の対象としており、企業派遣を行っている人事担当者からは、仕事を続けながら通学できることによって本専攻で学んだことをすぐに現場にフィードバックできることに価値があるという意見が出されている。ただし、研究者養成課程のように長期間にわたる学生の留学による交流は難しくとも、研究者間の交流もしくは、

学生の短期間の交流を実現するために海外の大学等と交渉を行っていくことの必要性については、十分認識するところである。そのため、海外の大学との連携、国際化の在り方等については、本専攻の目的を達成することにつながる方策を中長期的なビジョンやアクションプランの策定と併せて検討していく考えである。(視点 2-21)

- (2) 試験やレポート評価の結果に対する組織的なフィードバックについては、授業担当者会議において、どのようなフィードバックが具体的に可能であるか、との議論を行い、当該会議において、出された意見を参考にFD・自己点検・評価委員会において、検討を行った上で、授業運営ガイドラインへの反映に努めるものとする。(視点2-41)
- (3) 本専攻においては、現在、任期制助教を採用し、履修者の多い科目について、講義支援に当たらせることにより、当該科目にかかる教育の質の担保に努めている状況である。ただし、こうした科目が今後増加した場合には、安定的な対応が困難となることが予想されるため、ティーチング・アシスタント制度については、今後も継続的に運営委員会において検討を行っていくこととする。(視点 2-43)
- (4) 教育効果を評価する指標や基準については、修了生アンケートの継続的な分析を行い、本専攻の使命・目的、教育目標に則した教育効果を上げることができているかについて検証できる指標の在り方について、他大学における先行事例について情報収集を行い、FD・自己点検・評価委員会を中心に検討を行っていく。(視点2-58)

### 3 教員組織

#### 【概要】

本専攻では、法令上の基準を遵守しつつ、本専攻の教育目的を達成するために、専門職大学院で教鞭を執るために十分な能力と実績を持つ研究者教員ならびに実務家教員を専門分野、年代、性別等バランス良く配置している。

授業科目の担当教員についても十分な教育効果をあげることが目的に、科目の性格や教育目標に応じた教員を配置している。特に必修科目・選択必修科目については、すべての科目について、専任教員が担当している。また、実践性を重視される科目については、実務家教員を配置するほか、実務家のゲストスピーカーを招聘し、より実務に即した教育内容となるよう配慮している。

専任教員の採用・昇格についても、専門職大学院に求められる十分な能力を持った人材の採用・昇格を行うため、明文化された基準を定め、組織化された手順に従って審議したうえで決定している。また、専任教員の教育・研究条件についても十分な教育効果や研究成果が挙げられるように配慮している。

#### 【専任教員数】

3-1 専任教員数に関して、法令上の基準を遵守しているか。（「告示第 53 号」第 1 条第 1 項）（Ⅱ◎）

##### <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。平成 25 年度（2013 年度）の本専攻の専任教員数は 18 名であることから、法令上の基準を満たしている。

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か。（「告示第 53 号」第 1 条第 2 項。なお、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。）（Ⅱ◎）

##### <現状の説明>

本専攻の専任教員のうち 15 名は、戦略経営研究科のみに所属している。また、専門職大学院設置基準附則第 2 項を適用する専任教員（本学では「併任教員」という。）は、経済学部にも所属しているもの 1 名、総合政策学部にも所属しているもの 1 名の計 2 名である。

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か。（「告示第 53 号」第 1 条第 3 項）（Ⅱ◎）

##### <現状の説明>

本専攻の法令上必要とされる専任教員数は 11 名であることから、告示第 53 号第 1 条第 3 項で要求される教授の数は 6 名以上である。本専攻の 2013 年度の専任教員数は、教授 15 名、准教授 2 名、助教 1 名であることから当該基準を満たしている。

### 【専任教員としての能力】

- 3-4 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か。1 専攻分野について、教育上また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、特に優れた知識および経験を有する者（「専門職」第5条）（Ⅱ◎）

#### <現状の説明>

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決定し、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種類があり、いずれも実務経験を有し、高度の実務能力を有することを重視している。

また、採用にあたっては、模擬授業を行い、その内容を業績審査委員会で審査することにより、高度の指導能力を備えているかどうかを判断している。

### 【実務家教員】

- 3-5 専任教員のうち実務家教員数は、当該分野で必要とされる一定の割合が確保されているか。（「告示第53号」第2条）（Ⅱ◎）

#### <現状の説明>

「告示第53号」第2条により、本専攻に必要とされる専任実務家教員数は4名である。本専攻の2013年度における専任実務家教員の実員数は6名（みなし専任教員2名を含む）であり、必要数を満たしている。

- 3-6 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構成されているか。（「告示第53号」第2条）（Ⅱ◎）

#### <現状の説明>

本専攻では、「平成15年文部科学省告示第53号（専門職大学院に関し必要な事項について定める件）」に対応して、実務家教員は、5年以上の実務経験を有することが特に重視されている。そのため、実務家教員の採用にあたっては、当該候補者が十分な実務経験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い、人事計画および採用に関する委員会で審議決定し、その結果が教授会に報告される。したがって、実務家教員全員が専攻分野において5年以上の実務の経験を有し、かつ、高度の実務能力を有している。

### 【専任教員の分野構成、科目配置】

3-7 経営系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、広い視野や周辺領域の知識を涵養する科目、基礎知識を展開発展させる科目、先端知識を学ぶ科目について専任教員が適切に配置されているか。(I O)

#### <現状の説明>

本専攻では、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、すべての科目に専任教員を配置し、実務家教員6名全員ならびに研究者教員11名が担当している。

一方、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、20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、41科目のうち19科目に専任教員を配置している。

3-8 経営系専門職大学院において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、専任の教授または准教授が配置されているか。(I O)

#### <現状の説明>

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「ダイナミック戦略論」「戦略と組織」「知識創造戦略論」「ICTガバナンスと企業戦略」「消費者行動論」「ブランド戦略論」「流通戦略論」「人的資源論」「人的資源の統計分析」「組織行動論」「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「プロジェクト研究」の「プロジェクト研究Ⅰ」「プロジェクト研究Ⅱ」である。これらの科目についてはすべて専任教員の教授または准教授を配置している。

3-9 経営分野において実践性を重視する科目に実務家教員が配置されているか。(I O)

#### <現状の説明>

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)」「国際的人的資源管理」「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」「企業評価論」「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」「ファイナンス特別研究(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。

3-10 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、適切な基準および手続によって行われているか。(I O)

<現状の説明>

本専攻においては、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決定し、教授会で承認を得た上で配置を行っている。

#### 【教員の構成】

3-11 専任教員は、職業経歴、国際経歴、年齢や性別のバランス等を考慮して適切に構成されているか。(I O)

<現状の説明>

本専攻の専任教員の年齢構成は、30代が2名、40代が5名、50代が2名、60代が9名となっており、そのうち、実務家教員は6名、研究者教員は12名という教員体制となっている。

任期の定めのない専任教員を公募する場合には、3-4において前述したように、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職務の継続性を考慮して、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。

また、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14名、女性4名の体制となっている。

#### 【教員の募集・任免・昇格】

3-12 教授、准教授、客員教授、任期つき教授、講師、助教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か。(I O)

<現状の説明>

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。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決定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。

3-13 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、運用されているか。特に、教育上の指導能力の評価が行われているか。(I○)

<現状の説明>

本専攻では、人事計画および採用に関する委員会において総合的な教員人事計画が立案され、「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」に定めるところにより、任用の対象となる教員人事案を審査するために、業績審査委員会を置き、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。

3-14 教員の募集・任免・昇格は、その規程に則って、教授会等の経営系専門職大学院固有の教員組織の責任において適切に行われているか。(I○)

<現状の説明>

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・決定される。この手続きは「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、適切に行われている。

なお、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になっている。

3-15 任期制の適用や特定分野について高度の知見を有する内外の専門家の処遇など、教育研究の必要性に応じた配慮が可能な制度となっているか。(II○)

<現状の説明>

本専攻では、毎年教育内容を見直すことで、教育研究上必要とされる科目や特別講義を開設しており、これらを担当する教員として、本専攻における教育研究の分野及び方法の特性に鑑み、任期付き専任教員(特任教員)や客員教員を採用する制度、ゲストスピーカーの招聘制度等を運用している。

3-16 専任教員の後継者の養成または補充について適切に配慮しているか。(II○)

<現状の説明>

2010年度に開設した博士後期課程である本研究科ビジネス科学専攻では、「現代企業が遭遇する課題を解く鍵となる理論及び高度な分析手法について教育・研究を行い、不確実な経営環境においても自ら課題を発見し、その実践的な課題を解決する創造的能力を培うこと」を教育



研究上の目的に掲げており、本専攻の専任教員が当該博士後期課程の授業を担当することにより、専門職大学院における実務家教員という後継者の養成にも資する教育研究体制を構築している。また、本学既存の博士後期課程、ないし他大学院への進学を目指す人のための、論文科目（「研究論文」）を設け、研究論文の作成指導を行い、広義での後継者養成にも配慮している。

また、定年退職予定者が担当する分野への若手教員の採用など、専任教員の補充については本専攻の教育研究活動を継続する上で必要とされる総合的な教員人事計画について人事計画および採用に関する委員会の方針を策定し、教授会で審議または報告することにより適切に配慮している。

### 【教員の教育研究条件】

3-17 専任教員の授業担当時間は、教育の準備および研究に配慮したものとなっているか。

( I ○ )

#### <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およ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、中央大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、この基準を大幅に越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。

2012年度の本専攻における担当コマ数の平均は、教授が5.3コマ、特任教授が4.6コマ、特任准教授が4.6コマとなっている。これに併任教員であれば、併任先の担当コマが加算されることとなる。なお、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7.7コマ、特任教授が4.8コマとなっており、教育の準備および研究に概ね配慮したものとなっている。

3-18 専任教員に対する個人研究費が適切に配分されているか。( I ○ )

#### <現状の説明>

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すべての中央大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。

3-19 研究専念期間制度（サバティカル・リーブ）等、教員の研究活動に必要な機会が保証されているか。( II ○ )

#### <現状の説明>

中央大学の専任教員（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。2012年

度は1名が特別研究期間を取得し、2013年度については、1名ずつ在学研究期間と特別研究期間に入っている。

### 【教育研究活動等の評価】

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か。(II〇)

#### <現状の説明>

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ごと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おらず、今後は、例えば授業参観等を通じた教員相互の評価や、教員個々の自己評価の仕組み等を取り入れることについて検討していく必要があると認識している。

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か。(II〇)

#### <現状の説明>

本専攻における研究活動の状況の公表については、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、中央大学公式 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。

3-22 専任教員の経営系専門職大学院の運営への貢献について、適切に評価する仕組みが整備されているか。(II〇)

#### <現状の説明>

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、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。

## 【点検・評価】

関連する「評価の視点」

専任教員数 (3-1)、専任教員の教育研究活動、大学院運営への貢献の評価 (3-20、3-21、3-22)

### 【長所】

- (1) 本専攻の教員組織については、教育上、または研究上の高度な業績を有する研究者教員と、5年以上の実務経験を有し、かつ高度な実務能力を有する実務家教員で組織されているが、研究者教員の中にも実務経験を相当程度有し、教育・研究指導実績を重ねた教員が複数名おり、理論と実務の架橋という本専攻における実践教育を高度に推進するための体制が整っている。また、法令上と必要とされる専任教員数 11 名に対し、18 名の専任教員を配置しており、本専攻における教育課程に対応できる十全な体制が構築されている。  
(視点 3-1)

### 【今後の方策】

- (1) 今後の教員組織の充実化に関しては、本専攻における教育研究活動の質的向上を前提とした中期的な人事計画について、人事計画及び採用に関する委員会ならびに教授会において、対応を検討していく。(視点 3-1)

### 【問題点・課題】

- (1) 本研究科では、専門職大学院として教育活動に重点を置いてきており、実務家教員と研究者教員が混在するなかで、研究活動について本研究科独自の適切な評価の仕組みについては十分な検討がなされてこなかった。また、研究科運営への貢献についても、評価の仕組みの構築が充分とはいえない。(視点 3-20～22)

### 【今後の方策】

- (1) 質の高い教育活動を支える意味でも、研究活動及び大学院運営への貢献の評価の仕組みについて、教授会において客観的な基準の議論を深め、運営委員会で評価の実施体制を整えていく。例えば担当コマ数、研究費、在外研究・特別研究の優先順位等の調整を通じて、評価結果を反映するということを検討していく。(視点 3-20～22)

## 4 学生の受け入れ

### 【概要】

本専攻では、専門職学位課程制度の目的に合致し、使命・目的および教育目標に即した「入学者受け入れの方針（アドミッション・ポリシー）」を開設時より定め、それを入学試験要項や本学公式Webサイトで公表することにより、周知を図っている。

学生募集に関しては、4月入学・9月入学合わせて年4回の募集を行っている。同Webサイトで最新情報を公開しているほか、公開講座や入試説明会を実施して、受験生希望者に対して、積極的な情報提供を行っている。

また、入学者の選抜にあたっては、受験機会を確保すると共に、一般入試・企業等推薦入試の2つの入試選抜方法を用い、それぞれの入試選抜方法に適した採点基準を設定することにより、的確かつ客観的な評価を行っている。

入学定員に対する学生数比率に関しては、開設初年度こそ入学者が大幅に超過したものの、翌年度以降は組織的に慎重な検討を行っており、概ね適切な状況となっている。

他方、入試制度等に係る検証については、入試・広報委員会ならびに教授会において、定期的な見直しを行っており、2011年度実施の入試より、多忙な社会人の受験機会の確保を目的として、一般入試における入学試験日の短縮を行っている。

### 【学生の受け入れ方針等】

4-1 専門職学位課程制度の目的に合致し、かつ、当該経営系専門職大学院の使命・目的および教育目標に即した学生の受け入れ方針、選抜方法および選抜手続が設定され、それ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か。（I〇）

#### <現状の説明>

本専攻では、高度な専門知識を備えた人材を養成するための使命・目的及び教育目標に沿う学生を受け入れるため、書類審査と面接試験による入試を行い、受験生のさまざま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」、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」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。

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。具体的な記述方法については、「入学試験要項」に記載すると同時に、入試説明会で説明している。学生の受け入れ方針についても、「入学試験要項」、Webサイト等で説明を行っている。

また、入学者選抜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。

なお、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。

4-2 入学者選抜にあたっては、受け入れ方針・選抜基準・選抜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か。(I O)

<現状の説明>

本専攻における入学者の選抜にあたっては、「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人材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的確な合否判定を行っている。

4-3 学生募集方法および入学者選抜方法は、当該経営系専門職大学院の入学資格を有するすべての志願者に対して、入学者選抜を受ける公正な機会を等しく確保したものとなっているか。(I O)

<現状の説明>

本専攻の入学者選抜では、書類審査と筆記試験(一般入試のみ)、面接審査を併用している。この内、筆記審査ならびに面接審査は、休日の昼間に実施しており、社会人志願者への受験機会に配慮している。

また、選抜方法については、①一般入試(社会人)、②企業等推薦入試の2種類を採用し、年間4回(7月入試、10月入試、12月入試、3月入試)の受験機会を設けている。

なお、本専攻の入試に関する情報は、本研究科 Web サイトや中央大学ビジネススクールパンフレット等の媒体を通じて社会に広く公表し、入学者選抜を受ける公平な機会を等しく確保している。

4-4 入学希望者に対して、説明会や開放講座等を実施しているか。(II O)

<現状の説明>

本専攻においては、年間14回(4月入学向け10回、9月入学向け4回:2012年度実績)の「入試説明会」を開催している。この説明会では、研究科概要、入試に関する説明を実施するほか、在学生または修了生による「在学生/修了生による学生生活の紹介」を10分程度実施しており、入学の動機から在学時(現在)の状況、将来の展望についてまで、入学希望者の参考に供している。また、入試説明会にあわせて専任教員が専門分野に関する講演を行う「ミニレクチャー」を年14回(2012年度実績)実施しており、これらの入試説明会及びミニレクチャーの参加者に対するアンケート結果からは、参加者の高い満足度を確認することができる。

また、企業からの学生の派遣を促進したり、人事担当者自身の人的資源管理分野への進学を促す目的で、企業人事担当者を対象としたセミナーをこれまでに3回実施し、本専攻の人的資源分野の教育・研究内容について、その成果を披瀝している。

### 【実施体制】

4-5 入学者受け入れ方針に沿った学生の受け入れ方法が採用され、実際の入学者選抜が、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か。(I〇)

#### <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ない、合否判定している。

以上の通り、本専攻においては、入試・広報委員会の下でこれらの評価手法を通じて、教育を受けるために必要な入学者の能力等を適切かつ公正に評価することによって、入学者選抜を実施している。

### 【多様な入学者選抜】

4-6 複数の入学者選抜方法を採用している場合、各々の選抜方法の位置づけおよび関係は適切であるか。(II〇)

#### <現状の説明>

本専攻では、①一般入試、②企業等推薦入試の2種類の選抜方法を採用している。これらの選抜方法の詳細は、根拠資料の「入学試験採点要領」に示している。

各入試において、書類審査及び面接審査を行う点は共通するが、他方、それぞれが異なる点を持っている。一般入試の場合は、筆記試験(小論文)を評価に加えている。企業推薦入試の場合には、「推薦書」の内容について審査を行い、総合評価をしている。

①の一般入試における筆記審査では、研究に必要な論理的な思考、表現能力等について審査を行うことで、入学後にこれらの能力不足によるミスマッチを防止することが可能となっている。②の企業等推薦入試は、通学に対して派遣先の企業の理解、協力が得られるので、本専攻として望ましい学生の受け入れに貢献している。

### 【身体に障がいのある者への配慮】

4-7 身体に障がいのある者が入学試験を受験するための仕組みや体制等が整備されているか。(II〇)

#### <現状の説明>

本専攻が所在する中央大学後楽園キャンパスは、全施設がバリアフリー対応となっており、身体に障がいのある者に対して十全な対応が可能な環境を確保している。身体に障がいのある者が入学試験を受験する際は、戦略経営研究科事務課が個別に障がいの状況と当該者からの要望等を確認して、必要な措置を講じることにしている。これまで、2009年度4月からの入学生を選抜する入試において、視覚障がい(視野狭窄)の障がいをもつ受験生からの申し出があり、

事情を確認し対応を検討した上で入学試験を実施した(特段の配慮の必要がないことが分かり、通常の受験となった)実績がある。

### 【定員管理】

4-8 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および学生収容定員に対する在籍学生数は適正に管理されているか。(I○)

#### <現状の説明>

本専攻の入学定員は80名に対し、2012年度における入学者については、85名(9月入学者21名を含む)となっており、設定する入学定員を若干上回っているものの、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、2013年5月現在で167名となっており、入学定員の2倍である収容定員160名に対して、在籍者数は収容定員を若干上回る状況となっている。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。

4-9 実入学者数が、入学定員を大幅に超える、または大幅に下回る状況になっている場合、これを改善するための取組みが行われるなど、入学定員と実入学者数との関係の適正化が図られているか。(II○)

#### <現状の説明>

本専攻では、上述したように、実入学者数は入学定員から大幅に超える、または大幅に下回る状況とはなっていない。受験生について、一般入試と企業等推薦入試など、それぞれの目的意識や受験時期に注目しながら慎重に合否判定し、入学定員と実入学者数との関係の適正化を維持するよう努めており、4-8で前述したように概ね適正な状況となっている。

### 【入学者選抜方法の検証】

4-10 学生の受け入れ方針・選抜基準・選抜方法等の学生受け入れのあり方について、継続的に検証する組織体制・仕組みが確立されているか。(II○)

#### <現状の説明>

本専攻において、選抜基準・選抜方法等については教授会で定めた方針のもと、入試・広報委員会において運用されている。また、各選考の結果等を受けて、選抜基準・選抜方法については、入試・広報委員会において定期的に検討するとともに、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。

その結果、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、従来の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。

## 【点検・評価】

### 関連する「評価の視点」

入学希望者に対する説明会や開放講座等の実施（4-4）、入試方法等の組織的な検証のしくみ（4-10）

## 【長所】

(1) 本専攻では、設定した教育目標を達成することと入学後のミスマッチを防ぐために、積極的に入学希望者に対して、情報提供を行っており、その一環として、入学希望者を対象とした入試説明会を開催し、専任教員によるビジネススクール紹介・入試説明、在生または修了生による修学状況説明を行い、希望者を対象に個別相談・施設見学を行って、本専攻の理念・教育目標・カリキュラム・入学者受け入れの方針・入学後の学生への支援体制等の周知を図っている。また、安定的に質の高い学生を確保するため、企業派遣を行っている企業に対して、本研究科の教育研究内容を理解してもらうために、本研究科が発行する「中央大学ビジネススクールレビュー」を学生募集の実績ある企業や有力企業へ送付している。

このほか、対象を入学希望者に限定はしていないものの、専任教員によるミニレクチャーを実施し、ビジネススクールでの教育・研究の内容について、入学後の学修内容等について予想しやすくするようにわかりやすく解説している。これらの入試説明会及び公開講座の参加者に対するアンケート結果では、参加者の高い満足度となっている。

さらに、企業人事担当者を対象としたセミナーを実施し、本専攻の人的資源分野の教育・研究内容について、その成果を披瀝し、入学後の学修成果への期待を高めている。加えて、受験対象となりうる実務家にとって関心の高いトピック（例えば、中国ビジネス、BCPなど）を取り扱ったシンポジウムを年1～2回程度開催し、本専攻における教育・研究内容に対する受験者の関心を高める工夫を行っている。（視点4-4）

(2) 本専攻においては、各選考の結果等を受けて、選抜基準・選抜方法については、入試・広報委員会において定期的に検討するとともに、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。

その結果、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、従来の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たなど、継続的な検証に基づく改善を図るための組織体制・仕組みが確立されている。（視点4-10）

## 【今後の方策】

(1) 入学希望者に対する説明会やミニレクチャー等のあり方については、アドバイザーボードからの意見、南甲倶楽部ビジネススクール支援委員会との意見交換、企業人事担当者に対するヒアリングなどを踏まえながら、社会的なニーズを十分に把握することに努め、入試・広報委員会の設置する「広報委員会」を中心に今後も継続的な検証を行い、本専攻の掲げるアドミッションポリシーに適った質の高い学生の安定的な確保に資する説明会、ミニレクチャー、シンポジウム、企業の人事担当者向けセミナー等を実施していく。（視



点4-4)

- (2) 本専攻における入試選抜方法・基準等については、各選考の結果を教授会に対して報告する段階で、次回もしくは次年度の入試実施にあたって改善すべき事項に係る教員間での意見交換がなされているが、この意見交換の内容を踏まえ、入試・広報委員会もしくはそのもとに設置するワーキンググループにおいて検討を行い、多忙な社会人に適切な受験機会の担保を図るとともに、受験者の能力や素養を的確に評価するための選考基準のあり方について、今後も継続的な改善に努めることとする。(視点4-10)

## 5 学生生活

### 【概要】

本専攻では、学生の支援・指導体制として、各学生に配置されるアドバイザー教員・プロジェクト研究担当教員と戦略経営研究科事務課により日常的な相談・指導に対応しており、必要に応じて専門職大学院学生相談室や保健センターとも連携をとる体制となっている。また、学生の経済的支援には、特に力を入れており、給付奨学金・貸与奨学金制度についても、手厚く充実した制度となっている。

学生のキャリア教育については、有職の社会人が働きながら学修することを想定しているため、一部科目の設置にとどめている。

留学生や社会人に対する配慮について、本専攻では留学生を積極的に受け入れる制度・体制とはなっていないものの、日本人と同じ入学試験制度の中で日本語能力など、専門職大学院のカリキュラムに対応できると判断できる限り区別なく受け入れている。また、社会人については、本専攻の主たる対象であり、社会人が働きながら修学し、2年間で修了できるよう、授業期間・授業時間・時間割編成・施設設備面で十分な配慮を行っており、ほとんどの学生が2年間で修了している。

### 【支援・指導体制の確立】

5-1 学生生活に関する支援・指導体制が確立しているか。(I○)

#### <現状の説明>

本専攻における学生生活に関する支援・指導体制については、全学生に対して専任教員をアドバイザーとして配置し、履修指導ならびに学生生活に関する指導・助言を行っているほか、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。加えて、専門職大学院学生相談室を設置しており、本専攻からは専任教員2名が専門職大学院学生相談室運営委員会委員として選任され、学生からの学業・進路・生活一般に関する相談に対応している。なお、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が、学生の利便性を考慮し、本研究科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。

このほか、キャンパス内のネットワークを通して寄せられる学生からの質問、要望等についてはメール等で対応しているほか、授業及び演習時においても必要に応じて対応している。

### 【学生の心身の健康の保持】

5-2 学生の心身の健康を保持・増進するための適切な相談・支援体制が整備されているか。(I○)

#### <現状の説明>

学生の心身の健康に関する相談、助言、支援については、後楽園キャンパスに本学保健センターの分室があり、職員が常駐して対応している。時間は、月～金は午後、土は午前中に開室となり、日曜は休みとなっている。また、精神衛生上の相談等、保健センターでは対応が困難なケースについては、市ヶ谷キャンパス内の専門職大学院学生相談室において医師またはカウンセラーが相談に応じることとなっている。なお、保健センター及び専門職大学院学生相談室

ともに、緊急の場合には近隣の医療機関との連携が可能な体制となっている。

しかしながら、本専攻においてはほとんどの学生が有職の社会人であり、心身の健康保持にあたっては勤務先等の支援制度を活用している場合が大部分であることから、2012年度に精神衛生上の相談で専門職大学院学生相談室を利用した学生は0名であった。

### 【各種ハラスメントへの対応】

5-3 各種ハラスメントに関する規定およ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か。(I O)

#### <現状の説明>

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、同委員会の元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うあたるほか、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、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。

### 【学生への経済的支援】

5-4 奨学金その他学生への経済的支援についての適切な相談・支援体制が整備されているか。(I O)

#### <現状の説明>

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、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、第二種の3種類の区分により、それぞれ、年額155万円、100万円、50万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、100万円となっている。

さらに、学費の減免措置として、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。なお、休学者については、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教育訓練給付施設に認定されており、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。

2008年度の開設以来これまでに、日本学生支援機構の奨学金については2名、特別貸与奨学金については198名、給付奨学金については、152名、修学延長生の学費減免措置については5名、教育訓練給付制度については152名の学生が活用している。

### 【キャリア教育の開発と推進】

5-5 学生の課程修了後を見越したキャリア教育開発とともに適切な助言・指導の体制が整備されているか。(I O)

#### <現状の説明>

本専攻については、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、助言に努めているが、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、専門職大学院学生相談室なら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ものの、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、これまでの対象学生が主として社会人であったことから、「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。

### 【進路についての相談体制】

5-6 学生の進路選択に関わる相談・支援体制が適切に整備されているか。(I O)

#### <現状の説明>

本専攻については、基本的には上記5-5のような状況であり、組織的な支援体制は整備されていない。現状では、専門職大学院学生相談室のほか企業と繋がりをもつ実務家教員や、さまざまな分野で活躍している修了生によるネットワークを活用しながら、学生の相談に対応している。

### 【身体に障がいのある者への配慮】

5-7 身体に障がいのある者を受け入れるための適切な支援体制が整備されているか。(II O)

#### <現状の説明>

本専攻においては、身体に障がいのある者に対しても、受験の機会が確保されており、施設・設備の充実や、学習や生活上の支援体制の整備に努めている。個別の支援については戦略経営研究科事務課が、学習指導、助言等については教員が対応する体制を取っている。

これまでに身体に障がいのある者の入学例としては、視覚障害(視野狭窄)の学生が在籍しており、本人の希望にそって、戦略経営研究科事務課より授業担当者に対して個別の配慮についての依頼を行っている。また、本人からの希望にもとづいて、後樂園駅から後樂園キャンパス東門までの歩道ならびに東門前部分の点字ブロックの設置について、総務部ならびに都心キャンパス庶務課を通じて所管官庁の国土交通省に申し入れを行い、点字ブロック増設を実現している。

### 【留学生、社会人への配慮】

5-8 留学生、社会人学生等を受け入れるための適切な支援体制が整備されているか。(II〇)

#### <現状の説明>

本専攻では、留学生について、留学生の受け入れに関する入学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など、専門職大学院のカリキュラムに対応できると判断できる限り区別なく受け入れており、2008年の開設以来9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。

### 【支援・指導体制の改善】

5-9 学生生活に関する支援・指導体制を継続的に検証する仕組みが確立されているか。また、その向上に向けて必要な改善が行われているか。(II〇)

#### <現状の説明>

本専攻における学生からの学生生活に関するさまざまな意見は、修了生アンケートの自由記述や、専門職大学院学生相談室、戦略経営研究科事務課、教員等から速やかに運営委員会へと集約される。支援・指導体制の改善が必要な場合は、運営委員会で改善策を協議し、教授会上程するという体制をとっている。

また、FD・自己点検・評価委員会やアドバイザーボード・ミーティングにおいても、問題点や改善点を検討し、その結果を教授会に報告している。

## 【点検・評価】

関連する「評価の視点」  
奨学金の充実 (5-4)

### 【長所】

(1) 本専攻では、給付奨学金ならびに特別貸与奨学金について、給付奨学金については、開設以来充実を図ってきており、2011年度入学生については、入学定員の1/4を対象としていたものを2012年度入学生からは、入学定員の半数を対象としている。

また、特別貸与奨学金についても、原則として、希望者全員に対して貸与を行っている。貸与の対象金額は、入学金・施設設備費以外の全額（給付奨学金を受給している場合は、給付金額を除く）となっており、2年間で最大250万円の貸与を受けることができる仕組みとなっている。これにより、在学中には入学金・施設設備費の合計90万円のみ負担で在学可能であり、学生に多大な経済的負担が生じないように支援する体制が整備されている。2008年度の開設以来これまでに、特別貸与奨学金については198名、給付奨学金については、152名の学生が活用している。（視点5-4）

### 【今後の方策】

(1) 給付奨学金・特別貸与奨学金ともに本専攻開設以来、相当数の学生がこれを利用している状況であることから、戦略経営研究科給付奨学金検討ワーキングにおいて、利用実態から把握できる学生ニーズを検証していくとともに、今後も十全な経済的支援制度を整備していくこととする。

## 6 教育研究環境の整備

### 【概要】

本専攻においては、教育研究環境の整備について、人的支援体制・教室設備・情報設備・学生用スペース・教員研究室・バリアフリー・財政基盤・図書等について、教育目的を達成しよう、可能な限りの充実を図っている。

具体的には、独立した事務組織・専任スタッフを有することで教育研究に対する支援を行っているほか、充実したAV設備と情報設備を設置した講義教室をはじめ、情報環境を整備した自習施設、ヒューマンネットワークの構築を支援するためのミーティングスペース等、専門職大学院における実践的な教育内容・教育方法に対応した本研究科専用の施設を整備している。情報環境については、学生用のPCを202台用意するとともに、本研究科内の全施設に無線LAN設備を配置し、学生所有のPCもネットワーク環境を利用可能としている。図書並びにデータベースについては、レファレンス機能を充実させることにより、学生の学修・研究を支援している。

また、それらを支える財政的基盤についても専門職大学院の充実という全学的目標の中、十分な確保がなされている。

### 【人的支援体制の整備】

6-1 経営系専門職大学院の使命・目的および教育目標に沿った優れた人材を育成するために、教務・技能・事務職員等の教育研究に資する人的な補助体制が適切に整備されているか。  
(I○)

#### <現状の説明>

本専攻の事務組織としては、中央大学事務組織規則に基づき、別表第1（第9条第2項）に事務組織図が、別表第2（第9条第4項）に組織の分掌である業務分掌が示されている。本専攻の場合は専門職大学院事務部戦略経営研究科事務課として規定されており、22項目にわたり事務分掌が定められている。戦略経営研究科事務課は研究科の事務を遂行するために、専任職員4名と派遣スタッフ3名、パートタイムスタッフ1名の構成となっており、教材・試験問題の印刷、教室の確保、学生との連絡等の教育支援において支障をきたさないよう体制面での強化を図っている。また学生の学修を支援する図書館の専任職員（課長職1名、嘱託スタッフ1名、交替制による委託スタッフ10名 計12名）は司書資格取得者を含み、学生の専門的なニーズに応えられるよう体制を整えている。

6-2 ティーチング・アシスタント制度等、教育効果を上げるための制度が十分に整備されているか。(II○)

#### <現状の説明>

本専攻では、学生全員がプロジェクト研究に所属することになっているため、担当教員あるいはプロジェクト研究履修者同士でのアドバイスにより問題解決を図ってきた。また、本専攻の中心となる社会人学生は年齢も業種も幅広いため、相互に経験や知識を提供し合うことで多くの知見が共有されている。

なお、本専攻は2010年度からビジネス科学専攻（博士後期課程）を設置しているものの、2-43

で述べた通り、現段階において在学している学生はすべて有職の社会人となっており、時間的な調整の困難さからティーチング・アシスタントの候補となる博士後期課程の学生が確保できないため、この制度を導入しておらず、アドバイザー教員並びに各教員が授業等において個別に履修相談に対応している。

### 【教育形態に即した施設・設備】

6-3 講義室、演習室その他の施設・設備が、経営系専門職大学院学位課程の規模および教育形態に応じ、適切に整備されているか。（「専門職」第17条）（Ⅱ◎）

#### <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を確保する必要があることから、これらの点も考慮して、適切な整備に努めており、その結果、以下のような構成となっている。

教室については、すべて本専攻と本研究科ビジネス科学専攻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18～66人の7教室は主として講義科目で使用する教室となっている。これら7教室については、操作性の観点から同一仕様に統一した講義用のPCやプロジェクター、DVD/VHS再生装置等の情報機器を配備しており、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。

また、残りの8教室については、収容定員12名の小教室（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。教育用の情報処理機器については、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、共通アプリケーションとして、Microsoft Office、SPSS、SAS、Mathematica等を導入しており、このうち講義教室2教室には、Eviews、CrystalBall、Rも導入している。また、本研究科内の全施設において全学無線LANが使用可能であり、学生個人所有のPCも個人の統合認証アカウントを利用して使用が可能となっている。

このほか、学生の自習室として学生共同研究室ならびに大学院PC室、ビジネススクール図書室を、また、学生相互の交流スペースとして「コモンズ」を設置しているが、詳細については該当の項目にて後述する。

#### [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	-	-	-
	31114 教室	12		-	-	-



31115 教室	12		-	-	-
31116 教室	12		-	-	-
31117 教室	12		-	-	-
31118 教室	12		-	-	-
31306 教室	12		-	-	-
31307 教室	12		-	-	-
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	-

※上記のほか、館内貸出用機器として学生用PC20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。

<出典：戦略経営研究科事務課作成>

### 【学生用スペース】

6-4 学生が自由に学習できる自習室および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か。(I○)

#### <現状の説明>

本専攻では、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配慮して、「コモンズ」(150.0 m<sup>2</sup>)と名付けた専用のミーティングスペースを設置し、専任教員の個人研究室もコモンズと同じフロアに配置している。

また、学生の自習施設として、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)を設置しており、ともに期間・曜日に関わりなく8:00~23:00の間で自由に利用することが可能となっている。なお、防犯上の配慮から、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。

### 【研究室等の整備】

6-5 専任教員の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か。(I○)

#### <現状の説明>

本専攻では、戦略経営研究科事務課内にあるビジネススクール教員室(47.4 m<sup>2</sup>)のほかに、本研究科専任教員個人研究室として15室(17.6 m<sup>2</sup>)がある。また、高度専門職業人を養成するためには、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が重要なため、専任教員個人研究室15室には学生用の応接テーブル、座席を設置している。また、客員教授や兼任講師のためには、ビジネススクール教員室のほかに、本専攻専用の教員共同研究室2室(合計面積:38.1m<sup>2</sup>)が配置されており、こちらでも適宜学生とのディスカッション等が行えるように配慮されている。

### 【情報関連設備および人的体制】

6-6 学生の学習およ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およびそれを支援する人的体制が適切に整備されているか。(I O)

#### <現状の説明>

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(パワーポイント)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いる。また、これらの教室については録画用カメラを常設しており、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全講義をビデオ録画し、学内のVOD(ビデオ・オン・デマンド)システムにより視聴可能としている。加えて、一部の講義ではPCを用いた実習を行うため、4教室については学内ネットワークに接続された学生用PCを配置している。

学生の自習環境については、大学院PC室に21台、学生共同研究室に10台の自習用PCを配置している。これらの31台は、VODシステムによる講義の録画ビデオの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が可能となっている。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(20台)や持参した個人PCを接続・利用することができる。

また、学生における修学上の支援システムとして「CBSポータル」を開設時より導入している。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。また、戦略経営研究科専任教員個人研究室16室については、研究・教育用PC及びプリンタを各1台配置している。

情報環境利用への支援については、後樂園キャンパスには後樂園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。

### 【施設・設備の維持・充実】

6-7 施設・設備が適切に維持され、また教育研究内容、社会状況等の変化に合わせて、施設・設備が整備されているか。(I O)

#### <現状の説明>

施設・設備の維持に関し、後樂園キャンパス全体の施設・設備については、理工学部管財課が、また本専攻が使用する施設・設備については、戦略経営研究科事務課がこれを担っている。

教育研究内容の充実に伴った施設・設備の整備については、開設当初の2008年度より、全教室に録画用カメラを設置していたことに加えて、全講義をビデオ録画し、学内のVOD(ビデオ・オン・デマンド)システムを大学院PC室及び学生共同研究室内の自習用PCに導入している。

社会状況やニーズに対応した施設・設備の整備については、すべての講義教室に教材提示用

PCならびにプロジェクター、書画カメラ、DVD/VHS再生装置を設置しており、かつ、大学院学生・教員間のコミュニケーションを促進し、休憩や自習等多様な研究活動にも利用可能な「コモンズ」と名付けたコミュニケーションスペースを設けている。ここにはレイアウト変更が容易な什器を採用し、コピー機、PC、プリンタを設置したコピースペースを併設しているほか、給茶器並びにプラズマディスプレイを設置するなど、本研究科における教育に対応した施設・設備の総合的な充実化に努めている。

#### 【身体に障がいのある者への配慮】

6-8 身体に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か。(II〇)

##### <現状の説明>

後樂園キャンパス全体の障がい者への配慮としては、障がい者用エレベーター、自動ドア、バリアフリートイレの設置などのバリアフリー化を実現している。

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、2009年度には、学生の意見を取り入れ、視覚障がい者への配慮として、東門入り口外の歩道に東門の位置を示す点字ブロックの設置を国土交通省に要請し、実現に至っている。

#### 【図書等の整備】

6-9 図書館には経営系専門職学位課程の学生の学習および教員の教育研究のために必要かつ十分な図書および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か。(I〇)

##### <現状の説明>

中央大学は、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市ヶ谷キャンパス図書室、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、必要に応じて文献の取り寄せによる相互利用を可能とするシステムとなっている。

ビジネススクール図書室には、閲覧席を32席用意するとともに、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。さらに、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なように、無線LANを整備している。

図書等については、2012年度末時点で、経営・経済の専門図書を中心に和書3,576冊、洋書869冊、和雑誌128タイトル、洋雑誌39タイトルが配備されている。

現在、ビジネススクール図書室から多摩キャンパス中央図書館の蔵書約160万冊の利用の便を図るため、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。また、近年利用が増大しているデータベースについては、和洋の経営・経済学関係の電子ジャーナルをはじめ、多くのデータベースが利用可能となっている。

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、複写依頼を行うなどのサポートを行っている。

6-10 図書館の利用規程や開館時間は経営系専門職学位課程の学生の学習および教員の教育研究に配慮したものとなっているか。(I○)

<現状の説明>

図書及び施設の利用については、「中央大学図書館利用規程」において利用上のルール等を定めており、この利用規程に基づいてビジネススクール図書館では、「ビジネススクール図書館利用案内」というリーフレットを作成し、学生・教職員への配付を行っており、利用者はこのルールに則り図書館を利用している。

具体的な開室時間については、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、2012年度の年間開室日数は、327日である。

授業期間中は、専任職員1名（課長職1名）が、同じ後楽園キャンパスの図書館理工学部分館とビジネススクール図書室を兼務する形で在室している。加えて、嘱託職員1名が勤務しているほか、委託スタッフ8名が交替でシフト勤務を行い利用者カウンター業務にあたっている。専任職員および嘱託職員はともに司書資格取得者であり、委託スタッフも大部分が司書資格を有している。なお、2012年度における年間貸出冊数は、1,550冊となっている。

6-11 国内外の大学院・研究機関等との学術情報・資料の相互利用のための条件整備を行っているか。(I○)

<現状の説明>

中央大学の図書館では、国内外の図書館・研究機関との相互協力サービス体制を整備し、文献コピー取り寄せサービス（ILLサービス）などの相互利用を推進しており、ビジネススクール図書室においても相互利用サービスが受けられるよう図書館内の体制を整えている。

#### 【財政的基礎】

6-12 経営系専門職大学院における教育活動等を適切に遂行できる財政的基礎を有しているか。(II○)

<現状の説明>

専門職大学院の財政的基礎は、他の大学院研究科あるいは学部などと同様、大学法人全体の諸活動に対する財政基盤のなかに位置づけられている。したがって、専門職大学院の教育活動等についても、毎年、具体的な事業計画に展開して予算申請を行い、法人全体の予算編成方針と財政見通しの中で判断されている。

戦略経営研究科は2008年度に開設以来、収支の均衡は図られていないが、経年的に見れば収支状況は安定しており、法人全体の財政基盤により教育研究活動に必要な財政措置は十分に対応できる状況である。

### 【教育研究環境の改善】

6-13 教育研究環境について、学生や教職員の意見要望を把握し、施設の改善等に結び付けていくために、継続的に検証する組織体制・システムが確立されているか。また、教育研究環境の向上に向けて必要な改善が行われているか。（Ⅱ〇）

#### <現状の説明>

教育研究環境に関する要望については、学生からは修了生アンケートの自由記述欄等によって要望を聴取しているほか、図書館の蔵書や利用方法に関する要望は図書館で随時受け付け対応している。また、図書館は教員による図書等の購入希望についても随時受け付けている。2012年度は、蔵書は921冊（和書740冊、洋書181冊）を増冊し、情報環境についても統合認証を利用して学外からの一部データベースのアクセスを可能にするなど、毎年継続的な充実化を図っている。

## 【点検・評価】

関連する「評価の視点」

教育形態に即した施設・設備、情報関連施設（6-3～6）、ラウンジ等の施設（6-4）

### 【長所】

(1) 本専攻では、開校当初より社会人向けのプロフェッショナル教育を行うことを目標に掲げ、それに相応しい施設・設備、及び情報環境の整備に努めてきた。具体的には、現在のビジネスの現場で多用されているプレゼンテーションソフトによる講義実施に対応するため、講義室のすべてに操作性の観点から同一仕様に統一した講義用のPCやプロジェクター、DVD/VHS再生装置等の情報機器を配備しており、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。

また、教育用の情報処理機器については、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、共通アプリケーションとして、Microsoft Office、SPSS、SAS、Mathematica等を導入しており、このうち講義教室2教室には、Eviews、CrystalBall、Rも導入している。また、本研究科内の全施設において全学無線LANが使用可能であり、学生個人所有のPCも個人の統合認証アカウントを利用して使用が可能となっている。設置されているPC台数についても講義室、PC室等自習室、貸出用PC等合わせて202台を学生が日常的に使用できる環境にあり、収容定員160名に対して十分な台数が確保されている。

さらに、学生との連絡においては、休講情報や課題提出、成績評価の閲覧等をシステム上にて行えるようにしており、全ての講義を教室のカメラで録画し、急な残業や出張によって出席できなかった講義をVOD（ビデオ・オン・デマンド）システムでの視聴によりフォローアップする体制を敷いているなど、このような教育上の工夫により、社会人学生が効率よく業務時間後や週末において学習し、キャリアアップにつなげることを可能にできたと考えている。（視点6-3～6）

(2) 本専攻では、グループワーク等の利用や学生・教員・修了生のコミュニケーションを深めることができるよう配慮して、「コモンズ」と名付けた専用のミーティングスペース（150㎡）を設置している。また、学生と教員の日常的な交流を促進するために、専任教員の個人研究室もコモンズと同じフロアに配置するなどの工夫を行っている。

その結果、学生の自習、講義やプロジェクト研究で編成されたグループワークのほか、学生・教員・修了生の交流イベント（新入生歓迎会等）、学生・修了生の交流に日常的に活用されており、教育・研究への副次的な効果を高めるとともに、本専攻が企図している広範なヒューマンネットワークの構築に多大な寄与をしている。（視点6-4）

### 【今後の方策】

(1) 今後とも最新の技術進歩に目を配るとともに、授業改善アンケートの自由記述として寄せられる意見や、授業担当教員に対して実施している「教室設備等使用希望アンケート」の内容を参考にしながら、社会人学生の学習効率化に役立つようなソフト等を積極的に導入していく。また、講義における多用なIT技術の活用を一層促進し、視覚的に分かりやすい講義、シミュレーションの実施など、多彩な講義内容・方法を取り入れていく。（視点6-3～6）

(2) 現在、コモンズには、可動式のミーティングテーブルやホワイトボード、学生用PC、プリンタなどを設置し、学生・教員間におけるコミュニケーションの場としてだけでなく、課外における教育・研究活動の促進に資する設備を整備しているが、今後も学生の意見や要望を踏まえながら、充実したものとしていく。(視点 6-4)

## 7 管理運営

### 【概要】

本専攻については、管理運営を行う固有の組織体制と必要な規程等を整備し、法令等の遵守については十分な注意と配慮を行っている。本研究科の管理運営上の重要事項については、専任教員によって組織されている本研究科教授会における決定が尊重されている。

本学内にある経営系専門職大学院である国際会計研究科とは、学生が相互の研究科の科目を履修することが可能な「他研究科履修制度」を整備し、幅広い教育機会の創出と相互の学生の交流の機会を図っている。また、国際会計研究科の専任教員が本専攻の講義を担当し、国際会計研究科における教育研究成果を本専攻にも活用している。

本研究科の諸活動に関する点検・評価を行う組織としては、FD・自己点検・評価委員会を設置し、毎年の自己点検・評価活動ならびに認証評価に対応している。

固有の事務組織としては、戦略経営研究科事務課を設置し、専任スタッフを配置して、管理運営ならびに教育研究活動の支援を行っている。

### 【学内体制・規程の整備】

7-1 経営系専門職大学院を管理運営する固有の組織体制が整備され、その活動のために適切な規程が制定されているか。(I O)

#### <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、独立して審議決定を行う権限を有している。教授会の審議決定事項は、専門職大学院学則第15条第1項第1号から17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、戦略経営研究科教務委員会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、選抜者を決定し、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。



## 【法令等の遵守】

7-2 関連法令等および学内規程は適切に遵守されているか。(I◎)

### <現状の説明>

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、その専決事項を審議決定するとともに、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。

## 【管理運営体制】

7-3 経営系専門職大学院の設置形態にかかわらず、当該専門職大学院の教学およびその他の管理運営に関する重要事項については教授会等の当該専門職大学院固有の専任教員組織の決定が尊重されているか。(I○)

### <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、当該専門職大学院の教学及びその他の管理運営に関する重要事項については教授会の決定が尊重されている。特に、人事及びカリキュラムの改定または授業科目の新設・改廃については、毎年、次年度に向けて、戦略、マーケティング、人的資源管理、ファイナンス、経営法務の分野ごとにカリキュラムの編成上の問題点を洗い出し、必要となる教員人事については、3-14での説明にあるように、人事計画及び採用に関する委員会での検討を経て教授会で審議・決定される。そして、最終的には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する仕組みとなっている。

以上のように、「中央大学専門職大学院学則」に定められた「戦略経営研究科教授会」の権限とその遂行によって、戦略経営研究科における教学及びその他の管理運営に関する重要事項については、運営の独立性を確保した体制となっている。

7-4 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が設けられ、かつ、適切に運用されているか。(I○)

### <現状の説明>

中央大学専門職大学院学則により、研究科長の任免等に関して基準を設けている。研究科長選出については、「戦略経営研究科長の選出に関する内規」に従って、選挙管理委員を選出し、任期の定めのない専任教員全員の投票によって民主的かつ合理的に研究科長を選出している。

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。

### 【関係組織等との連携】

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、それとの連携・役割分担は適切に行われているか。(I O)

#### <現状の説明>

本専攻と関係する専門職大学院として国際会計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、12単位を限度として国際会計研究科設置科目の履修を認めるなど、教育プログラム上における連携を図っている。

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5名(うち1名は特任教員)のほか、学部から専任教員6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。

7-6 企業、地方自治体、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・管理等は適切に行われているか。(II O)

#### <現状の説明>

本専攻においては、企業、地方自治体、その他外部機関等、関係組織との連携を図っていく上で、連携協定やそれに伴う資金の授受等は発生していない。

ただし、金融庁とは、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)」に講師を受け入れている。また、学生が2年次から取り組む「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。

### 【点検・評価および改善】

7-7 経営系専門職大学院の管理運営に関する学内規程の内容および形式に関する点検・評価は適切に行われているか。(I O)

#### <現状の説明>

本専攻の管理運営に関する学内規程(学則を含む)のうち、全学的な合意が必要な事項については、学事部企画課が教学に関する規程の制定・改廃に関する業務を所管し、ここが法令の改正その他学内制度の変更(本専攻が発議するものを含む)に伴う規程の内容及び形式に関する整備を担うことで当該規程の適切性・妥当性を担保している。

他方、本専攻に運用の細目が委ねられている事項については、研究科の内規等に定めているが、これら内規等に関する内容及び形式等については、2010年度の博士後期課程開設に伴う内規の見直しの際に経営法務分野の教員によるチェックを行っている。しかしながら、現段階において内規の内容及び形式等に関して、研究科として組織的な点検・評価を行う体制を現状として構築できていないことから、今後はFD・自己点検・評価委員会が毎年実施する自己点検・評価の機会を活用して、問題等が無いかについて検証していくこととする。

## 7-8 点検・評価に基づき管理運営の改善の努力が適切に行われているか。(I○)

### <現状の説明>

本専攻においては、FD・自己点検・評価委員会（戦略経営研究科組織評価委員会）を中心に、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。管理運営面における問題点については、自己点検・評価の結果に基づいて運営委員会において検討され、教授会等での審議を通じて問題点等の改善を図る仕組みとなっている。

また、恒常的な自己点検・評価活動に加えて、外部評価の仕組みとしてアドバイザリーボードによる評価も行っており、アドバイザリーボードから寄せられた意見については、戦略経営研究科運営委員会において検討され、適宜、本専攻における教育研究活動をはじめとする諸活動全般の改善のために活用している状況である。

具体的には、アドバイザリ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、教授会において本研究科の教育研究活動の国際化を志向するためには、外国人の積極的な登用が必要であると判断し、カリキュラムを改正するとともに、外国人客員教員を受け入れ、英語による授業である「特別講義（ビジネス交渉術）」を開設している。同様に「企業の抱える問題・課題に対応すべき」との意見には、企業におけるメンタルヘルス問題に対応するための「人的資源特別研究（メンタルヘルス・マネジメント）」を、「リーダー育成という教育目標を明確化すべき」との意見には、リーダーシップ涵養のための英語科目「特別講義（Leadership）」を、また、「起業家育成に力を入れるべき」との意見に対しては、スタートアップ対応のために「特別講義（ビジネスプランニング）」を開設するなど、本研究科の運営の強化に着実に活用している状況である。

### 【事務組織の設置】

7-9 経営系専門職大学院を管理運営し、その使命・目的および教育目標の達成を支援するために適切な規模と機能を備えた事務組織を設置しているか。(I○)

### <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、6-1でも述べた通り、専任職員4人、派遣職員3人、パートタイム1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し、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、研究関連の業務については、学事部研究助成課（多摩キャンパス）が主管しているが、後樂園キャンパスという立地上、戦略経営研究科事務課がその一次窓口としての研究支援業務を担っている。

### 【事務組織の運営】

7-10 事務組織は、関連諸組織と有機的連携を図りつつ、適切に運営されているか。(I○)

<現状の説明>

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、教授会で審議決定されている。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。

**【事務組織の改善】**

7-11 事務組織の活動を向上させるために、組織的な研修システムの導入等、必要な工夫・改善が行われているか。（Ⅱ〇）

<現状の説明>

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。

## 【点検・評価】

関連する「評価の視点」  
学内規程の点検・評価体制（7-7）

### 【問題点・課題】

- （1）本研究科の管理運営に関する学内規程（学則を含む）のうち、本研究科に運用の細目が委ねられている事項については、研究科の内規等に定めているが、これら各種内規の内容及び形式等に関して、研究科として組織的な点検・評価を行う体制を現状として構築できていない。（視点 7-7）

### 【今後の方策】

- （1）本研究科の内規等について、法令・学内規程との齟齬等がないかどうか、また、現状と適合しているかどうかという観点から研究科の管理運営に関する規程等を定期的に見直すことは、本研究科における管理・運営の客観性・適切性を確保する観点からも重要であり、今後はFD・自己点検・評価委員会が毎年実施する自己点検・評価の機会を活用して、内規等の内容や形式等に問題が無いかについて検証していくこととする。（視点 7-7）

## 8 点検・評価

### 【概要】

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・評価報告書として取り纏め、本学公式Webサイトにおいて公開している。

また、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、毎年の自己点検・評価活動のほか、学外の委員から成るアドバイザリーボードによる検証機会があり、年1回程度のミーティングを通じて本専攻の運営・教育研究についての意見を聴取している。

こうした仕組みに基づき、本専攻においては、自己点検・評価や機関別認証評価の結果、アドバイザリーボードから意見、各種アンケートの結果を本専攻の教育研究活動をはじめとする諸活動の改善・向上に役立てている。

### 【自己点検・評価】

8-1 自己点検・評価のための仕組みおよび組織体制を整備し、適切な評価項目および方法に基づいた自己点検・評価を、組織的、継続的な取組みとして実施しているか。（Ⅱ◎）

#### <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」（2008年度から毎年実施）や修了時における学生生活・施設・設備等に対する満足度を調査する「修了生アンケート」（2009年度から毎年実施）を実施しており、自己点検・評価及びこれらアンケートの結果に基づいて、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。

8-2 自己点検・評価の結果を広く公表しているか。（Ⅱ◎）

#### <現状の説明>

本専攻では、8-1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。

### 【改善・向上のための仕組みの整備】

8-3 自己点検・評価および第三者評価等の結果を当該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か。(II〇)

#### <現状の説明>

本専攻においては、8-1でも述べた通り、自己点検・評価の結果明らかとなった課題のほか、学生に対する「授業改善アンケート」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」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。また、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リ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リーボード・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。アドバイザリ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。

なお、2012年度に受審した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の結果においては、本専攻に対する勧告は付されていないものの、当該評価結果における「総評」や「問題点(検討課題)」の内容をFD・自己点検・評価委員会において確認した上で、運営委員会における検討を踏まえ、本専攻として対応すべき事項について組織的な改善に努めている状況である。

### 【評価結果に基づく改善・向上】

8-4 自己点検・評価および第三者評価等の結果を当該経営系専門職大学院の教育研究活動の改善・向上に有効に結びつけているか。(II〇)

#### <現状の説明>

本専攻において、8-3 で述べた仕組みに基づいて、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、ポータルサイト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、アドバイザリ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、2010年度から外国人客員教員を受け入れ、英語による授業である「特別講義(ビジネス交渉術)」を開設している。

また、医療関係ビジネスに対応するため、「特別講義（ヘルスケアビジネス）」を2009年度に開設している。

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。



## 【点検・評価】

関連する「評価の視点」

自己点検・評価の継続的实施 (8-1)

## 【長所】

(1) 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。

また、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、毎年の自己点検・評価活動のほか、学外の委員から成るアドバイザリーボードによる検証機会があり、年1回程度のミーティングを通じて本専攻の運営・教育研究についての意見を聴取している。

こうした仕組みに基づき、本専攻においては、自己点検・評価や経営系専門職大学院認証評価の結果、アドバイザリーボードから意見、各種アンケートの結果を本専攻の教育研究活動をはじめとする諸活動の改善・向上に役立てている。（視点 8-1）

## 【今後の方策】

(1) 全学として取り組む毎年の自己点検・評価活動との整合性を図りながら、本専攻としての自己点検・評価活動のさらなる充実・向上を志向するとともに、アドバイザリーボードから寄せられる意見への対応については、運営委員会ならびに教授会において継続的な検討を進める。（視点 8-1）

## 9 情報公開・説明責任

### 〔概要〕

本専攻では、組織運営と諸活動の状況について、Web サイトやパンフレットにおいて、教育内容、特色、教員、担当科目、在学生、修了生について情報公開を行っている。これらオフィシャルな情報公開の他、主に入学志願者や在学生、修了生を対象とした本専攻、教員、在学生、修了生の日常のカジュアルな活動を公開する手段として、facebook のページを開設している。

また、各教員の研究教育活動全般については、「研究者情報システム」として、中央大学公式 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 Web サイトの教員紹介ページからリンクを貼っている。

学内外からの要請による情報公開については、「中央大学個人情報保護規程」等の中央大学の基準並びに手順に則って対応している。また、情報公開の妥当性の検証については、毎年実施する全学的な自己点検・評価活動において、学内外からの情報公開の要請に対する検証体制、適切な情報公開を担保するための点検・評価を行っている。

### 【情報公開・説明責任】

9-1 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か。(I O)

#### <現状の説明>

現在、本研究科の Web サイトでは、社会からの本専攻の諸活動の状況に対する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」として中央大学公式 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。

9-2 学内外からの要請による情報公開のための規程および体制は整備しているか。(I O)

#### <現状の説明>

本専攻において、学内外からの情報公開の要請に対する規程は整備されていないが、本学としては、私立学校法の改正（財産目録等の備付及び閲覧）に伴い基本規定の一部改正を行い、本学公式 Web サイトにおいて予算及び決算の概要を公開しており、現在では「事業概要と報告」として、事業計画及び事業報告、予算及び決算、土地・建物(面積)を公開している。予算及び決算については、基本財務諸表である「資金収支計算書」「消費収支計算書」「貸借対照表」(決算のみ)及び予算及び決算説明書を公開するとともに、「計算書の読み方」「学校法人会計における収支計算書の目的と〇〇(各)年度の概要」(目的別支出一覧含む)なども公開している。

なお、Web サイト等で公開している内容について問い合わせ等があった場合で、個人情報に抵触する恐れがある場合には、「中央大学個人情報保護規程」に則り的確に対応することとしている。

9-3 現在実施している情報公開が、社会に対する説明責任の役割を果たしているかどうかを検証する仕組みを整備しているか。(II〇)

<現状の説明>

本専攻において現在実施している情報公開が、社会に対する説明責任の役割を果たしているかどうかを検証する仕組みについては、本学の全学的な自己点検・評価活動における点検・評価項目に情報公開及び説明責任の適切性・妥当性について検証する項目を設けており、2008年度から毎年実施している全学的な自己点検・評価活動において、学内外からの情報公開の要請に対する検証体制の整備とともに、適切な情報公開を担保する仕組みを整えている。

## 【点検・評価】

関連する「評価の視点」 情報公開 (9-1)
---------------------------

## 【長所】

(1) 本専攻では、社会からの本専攻の諸活動に対する理解の促進に資するよう、3つのポリシー（アドミッション、カリキュラム、ディプロマ）、教育内容・特色、教員・担当科目、在学生や修了生の紹介、アドバイザーボードからの意見、自己点検・評価報告書など、入学志願者への研究科紹介にとどまることなく、社会に対して存在意義のあるビジネススクールであるために、積極的に情報公開を行っており、中央大学公式 Web サイト内に本研究科 Web サイトを開設している。また、2011 年からは facebook のページを開設し、主に入学志願者、在学生、修了生を対象として、本専攻の、教員、在学生、修了生の活動を積極的に発信するとともに、facebook を通じた入学志願者・在学生・修了生・教員相互のコミュニケーションの機会を創出し、在学時のみならず修了後も「情報で繋がる」ビジネススクールを目指している。

## 【今後の方策】

(1) 本学公式 Web サイト内に開設されている本研究科 Web サイトについては、広報委員会における継続的な検証を行い、更なる改善・充実を図る。具体的には、速やかな情報発信を行うとともに、教育プログラムのアウトカム評価のひとつの視点として、Web サイトを通じて発信する「修了生の活躍状況」や「修了生の声」等を充実させることで、本専攻における教育効果を社会に広く明確な形で公表することに努めていく。

## 【終章】

これまでの9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・目的および教育目標の達成状況

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、「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 350 名を超える修了生を輩出してきた。

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。修了後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 18 名が社会人院生として研究を行っている。

「戦略経営」の視点に立ったオリジナルのビジネスケースや各教員の著作なども、本専攻の教育・研究活動の成果であると言えるであろう。

それら、教育・研究活動の成果の発表手段として、「中央大学ビジネススクールレビュー」を発刊し、大学関係者のみならず、院生派遣企業や希望者に頒布している。

さらに社会への貢献として、公開講座やシンポジウムを多数開催し、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とともに、それら活動が、新たな入学志願者を獲得するための機会となり、「学生募集→教育研究活動→社会還元→学生募集活動」というサイクルが構築されつつあり、安定的な学生募集に繋がっている。

国際化については、国際経験豊かな教員によるグローバル関連の科目や外国人客員教員による授業の他、国際シンポジウムの開催などを行ってきており、外国人学生についても日本語で行われる授業がメインにも係わらず、外国人ビジネスマン 9 名の入学を受け入れてきている。

教育研究環境についても、本専攻の専用施設として、情報環境や A V 設備を駆使した先進的な授業に対応でき、かつ多忙な社会人学生に対応した VOD・大学開門時間であれば、随時利用可能な自習施設を整備している。

図書室についてもコンパクトながら大学の中央図書館と連携したサービスを提供し、ビジネススクールとして必要な蔵書も増加させ、修了後の利用も可能とし、聴講生制度と合わせ、修了後も継続した学修・研究にも対応し、在学時のみならず生涯にわたるアフターサービスを提供している。

以上のとおり、本研究科においては、以下の「2. 今後取り組むべき課題」において述べる種々の課題に対応するとともに、今後、さらに発展していくための恒常的な自己改善メカニズムを一層高度なものへと高めていく必要性はあるものの、現段階では、本研究科開設時に志向した使命・目的、教育目標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 養成すべき人材像の妥当性の継続的検証

本専攻が対象とする社会人学生のマーケットは、そのニーズの変化が激しく、開校以来入試に志願する学生の数、職業分野、資質などがめまぐるしく変化している。今後より広範な人々からビジネスにおける人材ニーズを把握するべく、アドバイザーボードからの意見聴取や中央大学出身の経済人で組織されている南甲倶楽部との意見交換、修了生や訪問企業に対するヒアリングを行い、カリキュラム見直しの議論の際に、ニーズと教育内容見直しの対応状況を明確にするように運営することで、社会の要請に応える人材の養成に努めたい。

### ② 教育効果の測定の検討

教育の質を高めるためには、カリキュラムや教育方法などさまざまな面での継続的な改革が必要であることは論を待たない。本専攻では、在学生に対する授業改善アンケート調査、修了生アンケート、修了生に対するヒアリングといった各種の調査を行って、教育内容・方法の改善とカリキュラムの見直しにおいて参考としてきた。教育効果については、今後ともより正確な測定の仕組み作りを検討していく必要がある。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、検討していく必要がある。

### ③ 研究科としての将来計画、アクションプラン

本専攻も開校から6年目となり、この間の環境変化に対応した中長期的なビジョンやアクションプランの策定が必要となる。研究科のアクションプランを、中央大学の事業計画と連動させ、目まぐるしく変化する経営環境で求められる「戦略経営リーダー」の養成という本研究科の目的を実現できるよう、運営委員会及び教授会で検討を行い、2012年度にその概要として「中央大学ビジネススクール(CBS)の中長期計画」を策定したが、中長期計画や将来計画については、今後も運営委員会を中心に継続して検討を行っていく必要がある。

### ④ 自己点検・評価結果やアドバイザーボードからの指摘への対応

自己点検・評価結果やアドバイザーボード・ミーティングで聴取された意見を教授会で報告し、FD・自己点検・評価委員会等で改善に向けた方策を講じてきた。ただし、全ての項目を網羅できてはいないので、より体系的な仕組みを構築することが必要である。

### ⑤ 国際化の推進

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、教育研究の国際化という観点については本専攻としての将来の方向性を必ずしも明らかにできていない状況である。

本専攻の学生は、そのほとんどが仕事を続けながら通学をしている。したがって、海外の大学との連携等、国際化を進めるにあたり、企業等の社会的な要請を考慮して、検討を進めていく必要があるため、現段階においては、海外のMBAと提携して、一定期間、海外で学ぶ機会を

設定するようなプログラムについては検討していない。ただし、研究者養成課程のように長期間にわたる学生の留学による交流は難しくとも、研究者間の交流もしくは、学生の短期間の交流を実現するために海外の大学等と交渉を行っていくことの必要性については、十分認識するところである。そのため、海外の大学との連携、国際化の在り方等については、本専攻の目的を達成することにつながる方策を、中長期的なビジョンやアクションプランの策定と併せて検討していく必要がある。

#### ⑥ 情報公開の推進

本専攻では、2011年度に、ディプロマ・カリキュラム・アドミSSIONの3つのポリシーを策定し、Web サイトで公開を行ったが、本専攻が社会的に意義のある存在として活動を続けてゆくためにも、積極的な情報公開、情報発信の充実をさらに推進していくことが望まれる。

今後は、既にパンフレット等に掲載している「修了生メッセージ」などをさらに充実したものとし、「修了生の声」と合わせてWeb サイトで公開することで、本専攻における教育効果を社会に広く明確な形で公表することに努めたい。

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・教育目標の達成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行く。

以 上