

# 自己点検・評価報告書 2015

中央大学大学院戦略経営研究科

## 目 次

1. 使命・目的・戦略および教育目標	2
2. 教育の内容・方法・成果等	5
(1) 教育課程等	
(2) 教育方法等	
(3) 成果等	
3. 教員・教員組織	28
4. 学生の受け入れ	34
5. 学生支援	37
6. 教育研究環境	40
7. 管理運営	44
8. 点検・評価、情報公開	48

## 本章

### 1 使命・目的・戦略

#### 項目1：目的の適切性

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

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

<評価の視点>

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

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

1-3：固有の目的には、どのような特色があるか。〔A群〕

<現状の説明>

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

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

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

修了生アンケートの結果によると、本専攻の修了生が、修了後に社内昇進や転職を通じて大幅なキャリアアップを果たしていることが確認されている。また、「戦略経営思考を身につけさせるために」本専攻に選択的に社員を派遣する企業もあり、このことから本研究科の使命・目的および教育目標は、想定される将来の企業経営の人材ニーズに適合しているものといえる。（1-1～3）

## 項目 2 : 目的の周知

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

<評価の視点>

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

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

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

<現状の説明>

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

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

教職員及び在学生等に対しては、履修要項、本研究科 Web サイト、中央大学ビジネススクールパンフレットを通して、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、中央大学ビジネススクールパンフレットや履修要項等を用いて本専攻の目的・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。学生に対しては、入学時のガイダンスにおいて、履修要項等を用いて、本学の教育目標や養成すべき人材像、そのために履修すべき科目名等について説明を行っており、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。

（1-5）

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

### 項目3：目的の実現に向けた戦略

各経営系専門職大学院は、その固有の目的の実現に向けて、中長期ビジョンを策定し、それに対する独自の資源配分、組織能力、価値創造などを方向付ける戦略を作成することが必要である。また、作成した戦略は、固有の目的の実現に向けて、できる限り速やかに実行することが望ましい。

<評価の視点>

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

1-8：固有の目的の実現に向けて作成した戦略を実行しているか。〔A群〕

<現状の説明>

本専攻の掲げる使命・目的の達成に向けた中長期計画については、我が国におけるビジネススクールを取り巻く情勢や本専攻の現状等を踏まえつつ、2012年度に運営委員会において検討を行い、「中央大学ビジネススクール（CBS）の将来構想」として策定を行った。同構想においては、本専攻の中長期的なビジョンとして「戦略経営5分野を総合したグローバルリーダーの育成および研究拠点をめざす」ことを掲げ、このビジョンのもとに短期・中期・長期それぞれのスパンでの目標を掲げている。(1-7)

同構想においては、「戦略経営5分野を総合したグローバルリーダーの育成および研究拠点をめざす」というビジョンの下、「日本を代表するビジネススクールとしての地位の確立」という中長期的目標を掲げ、その中でグローバル市場に貢献する企業で活躍する経営リーダー、起業家及び新規ビジネス開拓リーダー、医療機関経営リーダーの育成に向けた戦略を実行している。具体的には、目的にあった既存のカリキュラムを補完する新規科目の開設、授業科目以外の活動の充実があげられる。新設科目の開設は先の戦略リーダー育成を意識した内容に即した内容の科目を設置するだけでなく、既存のカリキュラムとの整合性・連動性を考慮した内容としている。さらに、授業科目以外では、海外のビジネススクールとの交流や海外からの留学生を主に対象とした講座（富士通㈱の社会貢献活動であるJAIMS）との連携、在学生・修了生を中心とした医療・ヘルスケア分野の勉強会であるメディケアプロジェクトの立ち上げ、本学学内のビジネスプランコンテストへの協力等を行い、より実践的な戦略遂行に尽力している(1-8)。

#### 【1 使命・目的・戦略の点検・評価】

##### (1) 検討及び改善が必要な点

2012年度に策定した「中央大学ビジネススクール（CBS）の将来構想」に基づき、本専攻としてめざすビジョンの具現に向け、各年度における重点施策について、進捗状況等の検証を行いつつ着実に推進していく必要がある。(1-7、1-8)

##### (2) 改善のためのプラン

「中央大学ビジネススクール（CBS）の将来構想」に基づき、各年度において実行する重点施策を定め、これを当該年度の重点行動計画やアクションプランに反映させることで、着実な推進を図っていく。進捗状況等については、それぞれの施策に関連する委員会および運営委員会、さらには教授会で議論して常に確認を行っていく。

## 2 教育の内容・方法、成果等

### (1) 教育課程等

#### 項目4：学位授与方針

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

<評価の視点>

2-1：学位授与方針は明文化され、学生に周知されていること。〔F群〕

<現状の説明>

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

具体的な「学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）」の内容は以下の通り。

<学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）>

#### ○戦略経営研究科において養成する人材像

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

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

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

具体的には、

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

#### ○戦略経営研究科を修了するにあたって備えるべき資質・能力

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

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

## ○戦略経営研究科の修了に必要な学習量と修了要件

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

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

詳細については、以下のとおりです。

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

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

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

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

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

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

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

## ○活躍することが期待される卒業後の進路

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

- ・ゼネラルマネジャー

CEO・COO・経営後継者

- ・経営企画マネジャー

経営企画責任者・コンサルタント

- ・マーケティングマネジャー

マーケティング最高責任者（CMO）・経営戦略の思考を身につけたマーケティング担当 マネジャー・ブランドマネジャー・商品開発マネジャー・セールスマネジャー

- ・人的資源管理マネジャー

最高人事管理責任者（CHO）・人事管理マネジャー・人材開発マネジャー

- ・ファイナンスマネジャー

将来の経営幹部（CEOを目指すファイナンスリーダー）  
・法務戦略マネジャー  
内部統制システム、M&A 法務、租税法務などに関わるマネジャー

などを想定しています。

「学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）」については、本学公式 Web サイトを通じて社会に広く公表することで、在学生や入学希望者の理解を促進するよう工夫している。（2-1）

## 項目 5：教育課程の編成

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

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

<評価の視点>

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

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

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

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

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

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

<現状の説明>

本専攻では、2011 年度から「教育課程編成・実施の方針（カリキュラム・ポリシー）」を明文化し、本研究科 Web サイトに公開するとともに、履修要項に掲載し、ディプロマ・ポリシーと合わせて入学時のガイダンス等で学生に周知することで、本研究科における学修に関し、学位取得までの道筋を一層明確なものとするよう努めている。

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



## <教育課程編成・実施の方針（カリキュラム・ポリシー）>

### ○戦略経営研究科において展開するカリキュラムの基本方針・構成

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

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

#### ・共通基礎科目

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

#### ・専門基礎科目

大学院レベルの入門科目を意図しています。

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

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

#### ・専門コア科目

各分野における主要な理論と実践を教授する科目群です。

専門基礎科目に比べて上級科目で、各専門分野における主要な科目です。

#### ・専門選択科目

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

#### ・「特別研究」「特別講義」

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

#### ・「プロジェクト研究Ⅰ、Ⅱ」「研究論文」「課題論文」

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

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

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

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

### ○カリキュラムの体系性

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

また戦略経営研究科の教員の研究の重点も、戦略との関連性、体系性におかれています。学生は、自

らの目的に応じた科目群を履修することによって、経営の各機能領域におけるリーダーとしての能力を養成することができます。

各分野の目的や特色は以下のとおりです。

・「戦略」分野

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

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

・「マーケティング」分野

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

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

・「人的資源管理」分野

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

人的資源の統計分析による実証研究と経済学的分析、女性のキャリア開発、組織行動論、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ます。

・「ファイナンス」分野

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

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

・「経営法務」分野

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

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

## ○カリキュラムの特徴

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

・人材像別の履修モデルの設定

1. 中小企業の後継者を含む CEO、COO 等のゼネラルマネジャー

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

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

2. 経営企画マネジャー

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

### 3. マーケティング・マネジャー

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

### 4. 人的資源管理マネジャー

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

### 5. ファイナンス・マネジャー

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

### 6. 法務戦略マネジャー

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

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

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

本専攻においては、その使命・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。

共通基礎		統計学	実証分析の基礎	経済学入門	経営学入門	会計学入門
		現代企業法	現代契約法	証券取引入門		
専門基礎	戦略	経営戦略論基礎				
	マーケティング	マーケティング戦略論				
	人的資源管理	人的資源管理				
	ファイナンス	コーポレートファイナンスと企業戦略				
	経営法務	経営法務概論				
専門コア	戦略	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		ビジネスエコノミクス		
	マーケティング	消費者行動論	ブランド戦略論	流通戦略論		

	人的資源管理	雇用管理※1 人的資源のデータ分析※2 組織行動論		
	ファイナンス	インベストメントと企業リスク管理	金融組織と金融市場	財務報告論
	経営法務	グローバル経営法務	コンプライアンス・内部統制と法実務	金融法務
専門選択	戦略	企業と社会 組織の経済学 グループ経営戦略論 中国産業市場分析 ベンチャービジネス論 リーダーシップ論 Strategic Management of Japanese Firms: Issues and Opportunities 戦略特別研究（公共部門の経営戦略）	グローバル経営戦略論 戦略とゲーム理論 技術開発マネジメント論 対中投資戦略論 イノベーションの実践 新興国ビジネス戦略	アジア経済論 アライアンス戦略論 eビジネス論 ロジスティクス戦略論 プログラムマネジメント 戦略特別研究（未来価値創造論）
	マーケティング	新製品マーケティング マーケティング・コミュニケーション 小売マネジメント 国際マーケティング論 マーケティング特別研究（サービス・マーケティング）	ブランド・エクイティ・マネジメント カスタマー・リレーションシップ・マネジメント マーケティング・データ分析	マーケティング・リサーチ マーケティング特別研究（マーケティングプラクティス）
	人的資源管理	国際人的資源管理 報酬管理※3 中国における雇用管理 人的資源特別研究（人材マネジメント事例研究）	戦略的人的資源管理論 ワーク・ライフ・バランス論 人材活用論 人的資源特別研究（キャリアカウンセリング）	人材開発 成果主義人事制度 コーチング 人的資源特別研究（メンタルヘルス・マネジメント）
	ファイナンス	内部統制と財務報告 グローバル金融市場と金融政策 リアルオプションと企業戦略	企業評価論 ビジネスのための金融工学 企業価値創造のガバナンス※4	M&A戦略 ファイナンス統計 管理会計論 財務諸表分析と企業評価
	経営法務	事業再生と倒産法 市場競争の法実務 経営法務特別研究（M&Aと契約・デューデリジェンス）	国際通商法務 知的財産戦略と法実務	租税戦略と法実務 労働関連法務 対行政のビジネス法務
	特別講義	特別講義（戦略会計） 特別講義（ビジネス・コミュニケーション） 特別講義（ネットワーク時代のセキュリティとガバナンスを考える） 特別講義（ビジネス交渉術） 特別講義（医療ビジネス概論） 特別講義（社会調査法）	特別講義（退職給付と報酬政策） 特別講義（金融行政とその課題） 特別講義（実践・変革マネジメント論） 特別講義（ビジネスブランニング） 特別講義（医療ビジネス概論） 特別講義（社会調査法）	特別講義（ヘルスケアビジネス） 特別講義（中国経済論） 特別講義（日中経済関係論） 特別講義（ケース研究法）※5
	プロジェクト研究		プロジェクト研究 I	プロジェクト研究 II
論文			研究論文 課題論文	

各科目群の位置付け・内容等に係る詳細については、以下の通りである。

・共通基礎科目群

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単位を履修することとしている。

- ・専門コア科目群

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

- ・専門選択科目群

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

- ・「論文」

専門職大学院では「修士論文」の執筆は修了要件ではないが、本専攻では、学生がそれぞれの専門性を生かしたアカデミックな論文を執筆できるように指導することによって、引き続き本学戦略経営研究科ビジネス科学専攻（博士後期課程）もしくは、本学に既設の社会人対象の博士後期課程へ進学することを動機付け、博士学位を持った高度専門職業人として新たなキャリアアップ、あるいは企業人から研究者へキャリアチェンジの可能性も提供している。

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

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」、「戦略と組織」、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具体的な企業活動に即して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し広げることができるように配慮がなされている。

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、戦略関連科目群の「企業と社会」においてビジネスエシックスを専門とする教員による講義を行うと同時に、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、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。加えて、必修科目である「経営戦略論基礎」や選択科目である「リーダーシップ論」では、企業の経営層によるトップレクチャーが行われており、各企業の戦略リーダーとしての企業倫理の考え方に触れる機会を提供することで、日常的な学修を通じて高度専門職業人として必要な職業倫理を体感・理解できるよう工夫している。

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。

教育課程については、学生の系統的・段階的な履修に資するよう、「共通基礎科目」「専門基礎科目」において基礎を学び、その後各専門分野に係る理論と実践を「専門コア科目」において学修し、それを展開する「プロジェクト研究Ⅰ」に取り組むと同時に、周辺領域にも対応する応用能力を高めるために「専門選択科目」を履修し、その集大成として「プロジェクト研究Ⅱ」の中で、身につけた知識・能力を体系化する仕組みとなっている。学生は「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5つの専門分野から軸となる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。(2-2)

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、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、本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等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。

本専攻では、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。

一方では当該科目のカリキュラムの特性そのものに配慮し、期間限定の科目として設定していた「人的資源特別研究（中国の雇用管理）」を専門選択科目の「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、2013年度はビジネスマンに求められる事業計画のアイデアの創出、事業計画の計画策定までの素養を養う事を目的とした「特別講義（ビジネスプランニング）」新設している。

さらに、2014年度からは、現代企業においては戦略的決定を理解するために必要な経済学の考え方を身につける必要性が高いことから、戦略分野のコア科目として「ビジネスエコノミクス」を、企業変革が求められる今日において、イノベーションの成功事例をもとに企業を成功へ導く分析力を養う必要性があることから「イノベーションの実践」を、企業、組織の業務遂行においてはプロジェクトのマネジメント方法についての基本的な考え方を求められることから、その修得を目指した「プログラムマネジメント」を、さらに、近年の欧米等の成熟した市場ではない新興国において展開している企業のビジネス戦略が注目されはじめ、新たな理論の発見を目的とした「新興国ビジネス戦略」をそれぞれ設置するなど、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、カリキュラム改訂を行った。(2-2、2-3)

さらに、先の戦略経営リーダーの育成という固有の目的に即していえば、2015年度からは経営幹部や経営者によるトップレクチャーとその考察を中心とした「リーダーシップ論」と「イノベーションの実践」さらに、グローバル経営のための「Strategic Management of Japanese Firms: Issues and Opportunities」「中国経済論」「日中経済関係論」、医療経営に特化した「特別講義（医療ビジネス論）」を新設してカリキュラムの充実を図った。(2-4)

## 項目6：単位の認定、課程の修了等

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

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

<評価の視点>

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

- 2-6：各年次にわたって授業科目をバランスよく履修させるため、学生が年間又は各学期に履修登録できる単位数の上限が設定されていること。（「専門職」第12条）〔L群〕
- 2-7：学生が他の大学院において履修した授業科目について修得した単位や当該経営系専門職大学院に入学前に修得した単位を、当該経営系専門職大学院で修得した単位として認定する場合、法令上の規定に沿って、当該経営系専門職大学院の教育水準・教育課程との一体性を損なわないよう十分に留意した方法で行われていること。（「専門職」第13条、第14条）〔L群〕
- 2-8：課程の修了認定に必要な在学期間・修得単位数が、法令上の規定に沿って適切に設定されていること。（「専門職」第2条第2項、第3条、第15条）〔L群〕
- 2-9：課程の修了認定の基準・方法が、学生に周知されていること。（「専門職」第10条第2項）
- 2-10：在学期間の短縮を行っている場合、法令上の規定に沿って設定されていること。また、その場合、固有の目的に照らして十分な成果が得られるよう配慮がなされていること。（「専門職」第16条）〔L群〕
- 2-11：在学期間の短縮を行っている場合、その基準・方法が、学生に対して学則等を通じてあらかじめ明示されていること。また、明示された基準・方法は、公正かつ厳格に運用されていること。〔F群〕
- 2-12：授与する学位には、経営系各分野の特性や教育内容に合致する適切な名称が付されていること。（「学位規則」第5条の2、第10条）〔F群、L群〕

#### <現状の説明>

本専攻では、大学設置基準第21条に従い、「プロジェクト研究」「研究論文」及び「課題論文」以外の科目は、1日に90分授業を2コマ連続で実施し、原則として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学生のための「研究論文」及び「課題論文」については、それぞれの論文の作成にかかる時間、学習の集中度等を勘案し、「研究論文」（修士論文相当）を4単位、「課題論文」を2単位として設定している。（2-5）

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

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

ただし、学修意欲のある学生への配慮、更なる意欲の喚起・向上策として、最初のセメスターにおいては、アドバイザー教員の履修指導の結果、許可を得た場合には、16単位までの履修を、第2セメスター以降は前のセメスターにおけるGPA平均が3.5以上である学生については、さらに4単位（合計20単位）の履修を可能（第5セメスター以降の適用は不可）としている。

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



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

学生から他の大学院において履修した授業科目について修得した単位の認定に係る申請があった際には、学生が申請時に提出した資料（シラバス等）を参考にしながら、本専攻内の科目の質的・量的レベルに対応するかどうかについて運営委員会で審査を行い、また、必要に応じて該当科目に関連する分野の専任教員が、その内容、レベル、時間数などを本専攻の該当科目と比較検討し、最終的には研究科教授会で審議するという手順を定めることにより、本専攻の教育水準及び教育課程としての一体性を損なわないように留意して単位認定を行っている。なお、2014年度は1名から入学前の既修得単位の認定申請があり、2単位を認定している。(2-7)

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

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

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

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

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

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

なお、この運用上の指導方針については、入試説明会や入学時のガイダンスにおいても志願者・在学生に十分な説明を行っている。(2-10・11)

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

そして、本専攻における教育内容は、営利企業にとどまらず、独立行政法人や NPO/NGO 等における公共経営など、ほとんどの組織体にとってますます重要となっている「戦略的思考能力と実践能力」の養成を中心に据え、戦略との関係性を踏まえて経営に必要な各領域に関わる能力を養成するものとなっており、当該分野に関する必修科目を修得した者に対して「経営修士（専門職）」学位を授与している。以上のように、本専攻において授与する学位の名称は、経営系分野の特性や教育内容を反映したものとなっている。(2-12)

## (2) 教育方法等

### 項目7：履修指導、学習相談

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

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

<評価の視点>

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

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

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

<現状の説明>

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

日常的な学習相談を中心とした組織的な学習支援としては、入学時に学生から提出される「専門分野エントリー用紙」に記載された各学生の研究テーマ等を参考に担当するアドバイザー教員を指定し、入学後1年間については、 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。

このほか、講義内容、履修の前提となる知識レベル、到達目標などを記載した講義要項を授業開始前に配付することにより、事前に授業内容及びレベルの確認が行えるよう配慮しているが、それぞれの授業において、本人の認識とのギャップを埋めるために、授業開始時にガイダンスを実施し、履修可能か否か、あるいは前提としてどのような科目を修得しておくことが望ましいか等の相談に応じている。(2-13)

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

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

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

## 項目 8 : 授業の方法等

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

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

<評価の視点>

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

2-17：実践教育を充実させるため、講義に加えて、討論、演習、グループ学習、ケーススタディ、ゲーム、シミュレーション、フィールド・スタディ、インターンシップ等、適切な教育手法や授業形態が採用されていること。（「専門職」第8条第1項）〔F群、L群〕

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

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

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

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

<現状の説明>

本専攻では、リカレント教育と位置づけている「共通基礎科目」等の知識を伝達することが中心となる科目については、一方的な知識の伝達ではなく講義内容の理解度を把握・向上させることの重要性を鑑み、双方向性に配慮した授業を基本としていることから、その適正クラスサイズは30名程度としている。また、「専門基礎科目」「専門コア科目」「専門選択科目」等のディスカッションやプレゼンテーションを中心に行う授業については、教員と学生または学生同士のコミ

コミュニケーションを重視し、より細やかな指導体制を必要とするため、適正クラスサイズを20名程度としている。このほか、「プロジェクト研究」については、グループワークを中心とした学習が可能な人数という点から、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の調整を行っている。「課題論文」「研究論文」の履修にあたっては、事前に希望指導教員と相談することとなっており、指導可能な人数に設定されている。具体的に2014年度前期における人数としては、平均すると1指導教員あたりで2名程度の履修者となっている。

一方で、社会人学生が勤務の都合を勘案して履修するため、履修者数の制限を行うことが困難な側面があり、必修科目・選択必修科目の中には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。(2-16)

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

また、グループワークを主とすることによって、チームワークでの実践力を養う科目である「プロジェクト研究」では、企業訪問等のフィールド・スタディを実施しており、事実やデータに基づく分析、レポートの作成と発表など学生が主体的に学習する形態を採用している。このような授業形態を通じて、学生が積極的に企業の直面する課題に取り組む過程の中で、戦略経営リーダーとしての実践力を身につけられるような教育形態を採用している。(2-17)

グローバルな視野を持った人材養成に向けては、一例として、「グローバル経営戦略論」では、企業経営者に自社のグローバル経営戦略の現状についてご講演頂いた上で、履修者がその企業の戦略上の課題を自ら見つけ出し、講義で学んだ知識を活用してその企業に課題の解決案をフィードバックするというプロジェクトを行っている。このプロジェクトによって、履修者はまさに実学としての経営学を身につけることができる。2015年度前期の講義では、ヘアカット専門店『QBハウス』を展開するキュービーネット株式会社北野社長と、美容室チェーン『ASH』を展開するアルテ・サロン・ホールディングス吉原会長のお二人にサービス業のグローバル展開についてご講演頂いた。また、講義全編を英語で行う「Strategic Management of Japanese Firms: Issues and Opportunities」や「特別講義（ビジネス・コミュニケーション）」の設置や「プロジェクト研究」の一環として実際に海外企業への調査、訪問を行うなど、企業のグローバル化に対応すべくカリキュラム編成を行っている。プロジェクト研究の一例としては、現地視察（おもに中国本土にあ

る日系及び現地企業に対して3泊4日での企業訪問(約20社)を毎年2回実施しており、理論や文献からだけではわからない現地の生の情報収集とそれに基づいた分析・報告書の作成を実施している。

なお、現状において遠隔授業及び通信教育は行っていない。(2-19、20)

授業方法における固有の目的に即した特色ある取組みとしては、本専攻では、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。

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うけるような工夫も行っている。そして、最終的に問題点に係る解決策を提案する内容のプロジェクトレポートを作成する。なお、プロジェクトによっては、提案するソリューションを企業に対してプレゼンテーションし、その内容について評価をしてもらうようになっている。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行っている。

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

## 項目9：授業計画、シラバス

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

<評価の視点>

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

2-23：毎回の授業の具体的な内容・方法、使用教材、履修要件、年間の授業計画等が明示されたシラバスが作成

されていること。（「専門職」第10条第1項）〔F群、L群〕

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

### <現状の説明>

本専攻では、学生の多くが仕事を続けながら通学する社会人学生であることを考慮して、平日の夜間と、土曜日及び日曜日に授業時間帯を設定している。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

(2-22)

毎回の授業の具体的な内容・方法、使用教材、履修要件、年間の授業計画等については、シラバス（講義要項）において、科目毎に、履修対象、担当者のほか、目的、概要、到達目標、成績評価の基準と方法、履修条件、各講義の具体的な授業内容（授業計画）、テキスト、参考書という項目を標準的に設定して作成し、これによって明示している。作成にあたっては、参考資料とし、教員に対して記入要領及びサンプル（記入例）を配付し、シラバスの要件の適切性（記入漏れ、要件の不足がないか等）に関する確認は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。また、シラバスへの表記の適正（科目の内容、専門性を問う）については教務委員会にて各科目の内容の確認を行い、必要に応じて担当教員への修正依頼も行っている。(2-23)

シラバスに従った適切な授業の実施については、授業を担当する専任教員、兼任教員を集めて毎年1回、3月下旬に、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

した際に周知・確認を行い、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。2014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。」(M1:4.66、M2:4.72、M3:4.60、M4:4.74 ※5段階評価)「講義の進度(ペース)」(M1:4.72、M2:4.79、M3:4.76、M4:4.73※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。(2-24)

## 項目 10：成績評価

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

<評価の視点>

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

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

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

<現状の説明>

成績評価に関しては、次の5段階評価を採用しており、合格の場合には、A(90点以上)、B(89~80点)、C(79~70点)、D(69~60点)の4段階、不合格の場合には、E(59点以下)として評価している。また、本専攻では、相対評価の制度を導入しており、評価結果の割合は原則としてA:20%程度以内、B:30%程度以内(但し、履修者が5人以下の場合、A及びB等の割合については、担当教員の判断による)としている。

これらの成績評価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。(2-25)

実際の成績評価成績評価及び単位認定については、前述した評価基準や相対評価基準に即した方法で実施しているほか、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、 Semester 終了時に学生にも学生用ポータルサイト「CBS ポータル」を通じて公開することにより、成績評価及び単位認定の公正性と厳格性を担保している。(2-26)

また、成績評価に関する学生からのクレーム等の申し立てについては、成績公開後一定の期間内で「成績調査」を受け付けている。具体的には、学生からの成績の疑義や評価明細の開示についての調査依頼のあった科目については、担当教員に事実確認を依頼し、その結果を戦略経営研究科事務課から当該学生に説明するほか、成績変更等が発生する場合には、教授会において審議または報告を行い、承認または了承を得る仕組みとなっている。(2-27)

### 項目 11：改善のための組織的な研修等

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

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

<評価の視点>

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

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

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

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

<現状の説明>

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

FD・自己点検・評価委員会は、本研究科のFD活動全般に関し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。

- ・ ミニットペーパー、授業改善アンケートの実施
- ・ 南甲倶楽部との意見交換

- ・企業訪問等によるヒアリング
- ・入学時アンケート、修了生アンケートの実施
- ・学生の学修成果の把握を目的としたアセスメントの実施
- ・修了生に対するヒアリング
- ・アドバイザーボード・ミーティング
- ・教員相互の授業参観

上記の取り組みに加え、2013年度からは本専攻における教授法ノウハウを教員間で共有することを企図して、年度末に本研究科の各講義担当者がグループワークやチーム学習、プレゼンテーション等をどの程度取り入れているか等という情報を共有し、次年度の授業開始前に効果的な講義スタイルを模索する「授業運営講習会」を兼担・兼任教員を対象に実施している。また、実践知の教授法を確立し、専門職大学院における理論と実務の架橋を充実・発展させるため、教育経験の浅い実務家教員に対する教授法のコンサルティングを行うことを目指してきたが、その一部については、授業担当者会議を通じてフィードバックできている点もあるものの、まだ本格的に手法を確立しているとはいえない。

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

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

学生による授業評価としては、各授業において最終授業終了後に「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。このほか、全科目一律に「ミニットペーパー」を授業途中(第3週目)に実施し、履修者の理解度や要望等を授業担当者が把握することにより、履修者の理解度に対応した授業の進行や期中における授業改善を速やかに行うための一助としている。

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CBSポータルにおいて公開している。

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

アンケート結果の内容についても、次年度の授業内容等の改善に役立てており、改善の結果を

再び授業評価アンケートの結果やミニットペーパーの内容において確認する仕組みとなっている。加えて、FD・自己点検・評価委員会においても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検討を行っており、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。（2-30）

### 3) 成果等

#### 項目 12：修了生の進路状況の把握・公表、教育効果の評価の活用

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

<評価の視点>

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

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

<現状の説明>

本専攻の学生については基本的には有職の社会人であり、修了後においても大多数が所属している企業・組織で業務を継続する状況にある。修了後における勤務先の確認については、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。

修了生に対して実施した修了生インタビューの内容や学生の所属する企業、業種の割合等については、本人の承諾を得て、中央大学ビジネススクールパンフレット及び本研究科Webサイトを通じて公表している。（2-32）

本専攻における学位授与については、全学生が2年間という修業年限を通じて学修の成果をあげられるよう、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努めることにより、プロジェクトリポート、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る。また、2014年度修了生についても、継続的に上述の取組みに努めた結果、修了予定者77名中、学位授与者74名と適切な学位授与状況となっている。

教育効果の測定については、修了時にアンケート調査（修了生アンケート）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。

加えて、学生個人の主観による評価ではあるが、入学時に実施する入学時調査及び修了時に実施するラップアップセミナーにおいて実施する修了時調査において、学生自身の行動特性や能力

観について聴取し、戦略経営研究科での2年間の学習全般を通じてどの程度の成果が得られたかという観点での検証を行っている。

さらに2014年度からは、戦略経営研究科での学びで培った戦略的意思決定能力（問題解決能力と業務遂行能力）の直接的な把握と、学生自身の能力を開発するにあたっての課題について気づきの場を提供することを目的とする「MBA アセスメント」を試行的に開始している。このアセスメントは、入学時と修了時の2回実施するものであり、入学時においては、学生個人の業務体験をベースに講義や演習を実施した後に戦略的意思決定能力の診断テストを実施し、修了時には事前ワークを行った上で「MBA アセスメント」に参加するものとなっている。今後はこの調査結果についても、使命・目的及び教育目標に即した教育効果があがっているかの検証に活用していく予定である。

また、上述のアンケート結果や毎年の修了者数等については、これらに対する外部的な評価・見解を得るために、本研究科の教育領域に関する、第三者の専門領域有識者から成るアドバイザリーボード・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。(2-33)

## 【2 教育の内容・方法、成果等の点検・評価】

### (1) 検討及び改善が必要な点

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。(2-33)

### (2) 改善のためのプラン

教育効果の把握・測定については、修了生アンケートの継続的な分析を行うほか、2014年度から実施する「MBA アセスメント」の結果を評価指標として活用できるかどうか、FD・自己点検・評価委員会において分析と検討を行っていく。

### 3 教員・教員組織

#### 項目 13：専任教員数、構成等

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

<評価の視点>

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

<現状の説明>

本専攻の専門分野（平成 11 年文部省告示第 175 号（大学院に専攻ごとに置くものとする教員の数について定める件）の別表第 1 の専門分野）は経済学関係で、収容定員は 160 名であることから、この基準による本専攻の必要専任教員数は 11 名となる。平成 27 年度（2015 年度）の本専攻の専任教員数は教授 14 名、准教授 1 名、助教 1 名の合計 16 名であり、全員が本研究科のみに所属していることから、法令上の基準を満たしている。（3-1～3）

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

2015年度における実務家教員の実員数は6名で、専任教員に占める実務家教員の比率は37.5%となっており、理論と実務を架橋教育する目的に照らしてバランスのとれた構成となっており、法令上の基準を満たしている。(3-6・7)

専任教員の年齢構成は、30代が2名、40代が3名、50代が3名、60代が8名となっており、60代が占める割合がやや高いものの、全体としてはバランスのとれた構成となっている。

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。教員の採用にあたっては上記の公募条件を最優先しているため、国際経験及び性別については特に考慮していないが、結果的に、全員が海外研究・論文発表等を通じて国際経験を有しているほか、男性13名、女性3名の体制となっている。(3-12・13)

また、経営戦略を中心に「戦略」「マーケティング」「人的資源管理」「ファイナンス」「経営法務」の5分野を総合的、有機的に統合したカリキュラムによる教育を展開していることから、この5分野にバランスよく専任教員を配置している。2015年度における具体的な配置状況は、戦略分野：7名、マーケティング分野：3名、人的資源管理：2名、ファイナンス：2名、経営法務：1名である（助教1名については分野に関わらず講義支援を担当）。(3-14)

教員の配置にあたっては、教育上主要と認められる専門基礎科目、専門コア科目及びプロジェクト研究については、専任教員を配置することを基本方針としている。そのため、経営系分野の特性に応じた基本的な科目としての専門基礎科目と基礎知識を展開発展させる科目としての専門コア科目については、すべての科目に専任教員を配置し、実務家教員6名全員並びに研究者教員10名が担当している。

実務の基礎・技能を学ぶ科目、広い視野や周辺領域の知識を涵養する科目、先端知識を学ぶ科目については、各専門分野の核となる科目については、可能な限り専任教員が担当しつつも、学生の多様な学びニーズに対応すべく、トピックス的な科目や高度な実務知識・経験を必要とする科目については、兼担もしくは兼任教員を配置することを基本の方針としている。その結果、実

務の基礎・技能を学ぶ科目、広い視野や周辺領域の知識を涵養する科目としての「各分野の特別研究」「特別講義」については、20科目に対して6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、54科目のうち16科目に専任教員を配置している。(3-8)

他方で、本専攻において実践性を重視する科目は、主として専門基礎科目、専門コア科目で修得した知識及びスキルを実際のビジネス界で活用できる「実践知」へと昇華させるための科目である。具体的な科目として、「技術開発マネジメント論」「eビジネス論」「アライアンス戦略論」「ロジスティクス戦略論」「ベンチャービジネス論」「小売マネジメント」「マーケティング特別研究(サービス・マーケティング)」「国際的人的資源管理」「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。(3-9)

また、本専攻において、教育上主要と認められる授業科目としては、「専門基礎科目」である「経営戦略論基礎」「マーケティング戦略論」「人的資源管理」「コーポレートファイナンスと企業戦略」「経営法務概論」ならびに「専門コア科目」である「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。これらの授業のうち、専門基礎科目と専門コア科目は相対的に言って理論を重視する科目である。これらの科目についてはすべて専任教員の教授または准教授を配置している。(3-10)

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

#### 項目 14：教員の募集・任免・昇格

各経営系専門職大学院は、将来にわたり教育研究活動を維持するために十分な教育研究能力や専門的知識・経験を備えた教員を任用するため、教員組織編制のための基本的方針や透明性のある手続を定め、その公正な運用に努めることが必要である。

<評価の視点>

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

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

#### <現状の説明>

本専攻では、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。(3-15)

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

これらの手続きは「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、適切に行われており、教員の任用は、最終的に学校法人中央大学の教員任用審議会での審議を経て決定されることとなっている。(3-16)

### 項目 15：専任教員の教育研究環境の整備、教育研究活動等の評価

各経営系専門職大学院は、専任教員の学問的創造性を伸長し、十分な教育研究活動をなし得るよう、その環境を整えるとともに、専任教員の教育活動、研究活動の有効性、社会への貢献及び組織内運営等への貢献について検証し、専任教員の諸活動の改善・向上に努めることが必要である。

#### <評価の視点>

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

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

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

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

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

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

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

#### <現状の説明>

本専攻の専任教員の授業担当時間は、中央大学専任教員規程により教授及び准教授については通年で授業時間1時限（1コマ）90分を6コマ担当することを基準としており、これは、本学の専任教員すべてに適用されている。本専攻としては、教育の準備及び研究に配慮し、この基準を大幅に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。



2014年度の本専攻における担当コマ数の平均は、教授が5.55コマ、准教授が5.75コマ、特任教授が5.05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6.75コマとなっており、教育の準備及び研究に概ね配慮したものとなっている。(3-17)

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

本学の専任教員（任期付き専任教員を除く）には、在外研究及び特別研究期間制度が設けられており、在職期間中に相当の研究専念期間が与えられている。本専攻の任期の定めのない専任教員もこの制度が適用され、内規によってその研究専念期間が定められている。2014年度については、在外研究期間（2013年度後期から1年間）が1名と特別研究期間（半期）を2名取得した。(3-19)

専任教員の教育活動を評価する仕組みとしては、本専攻における教育活動の改善に資するべく、学生からの要望をミニットペーパー、あるいはミニセメスター毎に実施する授業改善アンケートによって把握している。また、本専攻には、学外の委員から成るアドバイザーボードを設けており、教育研究活動に関する自己点検・評価の内容についての評価結果を教授会に報告する仕組みとなっている。しかしながら、授業改善アンケートの内容に係る分析以外に各専任教員の教育活動を直接的に評価する方法や指標等の仕組みについては現段階において有していない状況にあるが、本専攻における教育活動の更なる活性化や質的向上に向けては、本専攻の教育上の特色を踏まえた評価の仕組みを構築することが必要であると認識しており、現在、FD・自己点検・評価委員会の下で制度設計に向けた検討を行っているところである。(3-20)

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

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

### 【3 教員・教員組織の点検・評価】

#### (1) 検討及び改善が必要な点

専任教員の教育活動及び研究活動の評価については、授業改善アンケートの実施と結果に係る分析や、本学公式 Web サイトに設置している「研究者情報データベース」等を通じた研究業績の公開等、状況の把握や間接的な評価に留まっており、直接的に評価する方法や指標が整備されておらず、専攻の管理運営への貢献度の把握についても未整備な状況にある。(3-20～22)

#### (2) 改善のためのプラン

教員の研究活動の評価については、現在本学が策定を進めている大学全体の中長期事業計画において、本学における全学的な研究評価システムの構築に向けた計画が盛り込まれる予定となっている。そのため、今後検討が行われることとなる当該評価システムとの制度上の整合性を担保する観点からも、全学の検討の動向を注視しながら研究科としての方向性について検討を行っていく。

また、個々の教員の教育活動等に係る評価については、FD・自己点検・評価委員会を中心に本学の他学部・他専門職研究科で実施している例も参考にしながら、本研究科における教育上の特色を踏まえた制度設計に向けて検討を進めていく。

## 4 学生の受け入れ

### 項目 16：学生の受け入れ方針、定員管理

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

<評価の視点>

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

<現状の説明>

本専攻では、入学者受け入れの方針を以下の通り設定している。

#### <戦略経営専攻(専門職学位課程) 入学者受け入れの方針>

##### ○戦略経営研究科の求める人材

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

具体的には、

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

##### ○入学前に修得しておくことが望まれる学修内容・学力水準等

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

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

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

上記の入学受け入れの方針については、本学公式 Web サイトをはじめ、入試要項、履修要項に掲載し、学内のみならず社会に対しても広く公開しているほか、入試説明会、公開講座での説明を通じて周知を図っている。特に入試説明会については、まず約 30 分程度のミニレクチャーに参加し、実際の講義を体験してもらうほか、在学生との質疑応答を設けて、実際の授業の様子や仕事と勉学との両立等について、より実態に即した対応ができるように工夫している。(4-1)

本専攻では、この入学受け入れの方針に基づき、高度な専門知識を備えた人材を養成するための使命・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。なお、本専攻のカリキュラムは戦略経営リーダーの育成を見据え、戦略思考の修得、戦略実践を社会に還元することを目指し、内容そのものにも学生の社会人経験をもとに考察すべく構成がなされている為、一般入試及び企業等推薦入試とも出願には最低 2 年間の企業等での実務経験を要することという制限を設けている。

志願者が提出する書類には、「志願者経歴書」及び「志望理由書」がある。「志願者経歴書」では、学歴、職歴、取得した資格等を記述する欄が設定してある。また、「志望理由書」では、これまでのキャリア、これから学びたいこと、今後のキャリアプランを A 4・3 枚以内で記述することになっており、本専攻の選抜方針である目的意識及びキャリアプランが明確であり、勉学意欲の高い志願者を評価するための材料としている。

これらの入学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ほか、本研究科 Web サイトにおいても、同様の最新情報を公開している。

入学者の選抜に当たっては、「入学試験要項」に示すように、書類審査として「志願者経歴書」、「志望理由書」と所属企業の「推薦書」(企業等推薦入試のみ)を提出させ、これらの書類を入試・広報委員が採点基準に基づいて評価を行う。その後、「筆記試験(小論文)」(一般入試のみ)、ならびに 2 名の教員による面接審査を行い、入試・広報委員会において、面接審査までの評価点の合計を基礎としつつ、本研究科が養成しようとする戦略経営リーダーとして相応しいキャリア・勉学意欲を備えているかどうかを判断することによって総合的かつ客観的な視点からの確な合否判定を行っている。(4-2~4、6)

本専攻の入学定員は 80 名に対し、2013 年度における入学者については 77 名(9 月入学者 27 名を含む)となっており、概ね適正な入学数となっている。

他方、学生収容定員に対する在籍学生数については、2015 年 5 月現在で 190 名となっている。今後も入学定員の適正な管理に基づいて、収容定員に係る適正な定員管理に努めることとする。

(4-5)

## 項目 17：入学者選抜の実施体制・検証方法

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

<評価の視点>

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

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

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

<現状の説明>

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

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

学生の受け入れ方針、対象及び選抜基準・方法等、学生の受け入れのあり方の検証については、各選考の結果等を受けて、入試・広報委員会において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。（4-8）

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

### 【4 学生の受け入れの点検・評価】

(1) 検討及び改善が必要な点

特になし

(2) 改善のためのプラン

特になし

## 5 学生支援

### 項目 18：学生支援

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

<評価の視点>

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

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

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

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

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

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

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

<現状の説明>

本専攻における学生生活に関する支援・指導体制については、全学生に対して専任教員をアドバイザーとして配置し、履修指導並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。(5-11)

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

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

学生の経済的支援については、創立 125 周年記念専門職大学院「特別貸与奨学金」の制度を設けているほか、日本学生支援機構の奨学金制度を利用している。創立 125 周年記念専門職大学院「特別貸与奨学金」は、創立 125 周年記念事業の一環として、「世界で通用する高度専門職業人教育の充実」を掲げ、本専攻の開設時に主として社会人学生の学費負担の軽減を目的として設立したものであり、その貸与額は在学料相当額(期毎上限 62.5 万円、無利子・無担保)を限度としており、在学中に 4 回を上限に合計 250 万円を限度とした貸与が可能であり、返還期間は修了後 10 年間とする本専攻独自の制度である。奨学金に関連した相談に対しては、戦略経営研究科事務課が対応しており、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。

2014 年度は、給付奨学金については 67 名、特別貸与奨学金については 154 名、日本学生支援機構の奨学金については 1 名が活用している。(5-3)

学生の課程修了後を見越したキャリア形成、進路選択等に関わる相談・支援については、アドバイザー教員やプロジェクト研究担当者である専任教員による指導、助言に努めているが、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並びに戦略経営研究科事務課において、この点も含めて幅広く相談を受け付けているほか、修了時に「ラップアップセミナー」を実施し、本専攻での学修の振り返りとそれに基づく目標設定を促す機会となるよう努めている状況であるが、在学中を通じての課程修了を見越したキャリア教育とその開発については、「人的資源特別研究(キャリアカウンセリング)」の設置以外は、現段階では特にそれらを実施していない。(5-4)

障がいのある者の受け入れに関しては、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及び東門前部分の点字ブロックの設置について、本学総務部及び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。

留学生の受け入れについては、留学生試験等の特別な制度は設けておらず、日本人と同じ入学試験制度の中で、日本語能力をはじめ専門職大学院のカリキュラムに対応できると判断できる限り区別なく受け入れている。2008年の開設以来14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、完全セメスター制を採用していることで、社会人の長期出張等の業務都合により休学をする場合にも、半年後に復学できる機会を提供している。（5-5）

学生の自主的な活動に関する研究科の支援としては医療ヘルスケア関係者の勉強会であるメディアケアプロジェクトの顧問役を専任教員が務めているほか、日本ビジネススクールケースコンペティション（JBCC）への出場学生に対しての指導等の支援を行っている。

また、修了生の同窓会組織としては、在学生・修了生でつくる学生組織である「CBS 倶楽部」があり、CBS 倶楽部主催の活動に対して教員がアドバイスを رفتりたり協力・参加したりする体制となっており、授業外学習の他に課外活動などについても支援を行っている。また、CBS 倶楽部の運営委員との定期的な意見交換を行っており、修了生と在学生が参加するホームカミングディの企画運営についても協働体制を敷いている。

このような活動を通して、学生の在学中ならび修了後のリカレント教育（聴講制度）に結びつけると同時に、在学生・修了生のネットワーク構築を促進している（5-6、5-7）。

## 【5 学生支援の点検・評価】

### （1）検討及び改善が必要な点

特になし

### （2）改善のためのプラン

特になし



## 6 教育研究環境

### 項目 19：施設・設備、人的支援体制の整備

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

<評価の視点>

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

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

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

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

6-5：教育研究に資する人的な支援体制が適切に整備されていること〔F群〕

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

<現状の説明>

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

教室については本専攻と本研究科ビジネス科学専攻（博士後期課程）の共用となっており、15教室を用意している。このうち、教室の収容人数が18～66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PCC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。

[戦略経営研究科戦略経営専攻 施設・設備概要]

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

※上記のほか、館内貸出用機器として学生用 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。

(6-1)

このほか、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ほか、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。

(6-2)

障がいのある者への施設・設備面での配慮としては、本専攻の7教室のうち3教室については引き戸を採用するとともに、教育上の効果を企図して段差を設けた対面型の教室を除いて、全ての教室で段差がない構造となっている。また、後楽園キャンパス全体としては、障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。

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。(6-3)

学生の学習及び教員の教育研究のために必要な情報インフラストラクチャーとして、本専攻における講義では、多くの授業においてプレゼンテーションソフト(Power Point)を活用した講義

が行われることを念頭に、主として講義科目で利用している7教室全てにおいて液晶プロジェクターを常設している。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学生用ポータルサイト「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、後楽園キャンパスには後楽園ITセンター及びシステム管理室が対応しており、前者は2名、後者は1名の人員を配置している。学生及び教員からの統合認証・ライセンスソフトの利用方法等の相談にはITセンター、システムの技術的トラブルやハードウェアの故障等についてはシステム管理室で対応しており、IT関連のサポートが随時受けられる体制となっている。（6-4～6）

## 項目 20：図書資料等の整備

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

<評価の視点>

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

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

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

<現状の説明>

<現状の説明>

本学は、多摩キャンパスに中央図書館、後楽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、2014 年度末時点で、経営・経済の専門図書を中心に 10,285 冊、和雑誌 204 タイトル、洋雑誌 143 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楽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。2014 年にはファイナンス系のデータベースを追加購入した (6-9)

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。(6-7)

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、2014 年度の年間開室日数は、330 日である。(6-8)

## 【6 教育研究環境の点検・評価】

### (1) 検討及び改善が必要な点

特になし

### (2) 改善のためのプラン

特になし

## 7 管理運営

### 項目 21：管理運営体制の整備、関係組織等との連携

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

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

#### <評価の視点>

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ていること。〔F群〕

7-2：経営系専門職大学院の管理運営について、関連法令に基づく適切な規程が制定され、それが適切に運用されていること。〔F群〕

7-3：経営系専門職大学院の設置形態にかかわらず、教学、その他の管理運営に関する重要事項については、教授会等の経営系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こと。〔F群〕

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こと。〔F群〕

7-5：企業、その他外部機関との連携・協働を進めるための協定、契約等の決定・承認や資金の授受・管理等が適切に行われていること。〔F群〕

7-6：経営系専門職大学院と関係する学部・研究科等が設置されている場合、どのようにそれらとの連携・役割分担を行っているか。〔A群〕

#### <現状の説明>

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

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

戦略経営研究科運営委員会は、戦略経営研究科教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、教授会に報告している。さらに、戦略経営研究科及び各専任教員の自己点検・評価制度の適切かつ円滑な運用を図るため、中央大学大学評価に関する規程及び各評価委員会設置要綱に基づき、FD・自己点検・評価委員会（戦略経営研究科組織評価委員会）を設置している。

中央大学専門職大学院学則は、関連法規（学校教育法、専門職大学院設置基準等）に従って、研究科の管理運営を担う教授会の設置及び権限並びに教育課程をはじめとする本専攻の組織及び運営の基本的な事項について定めている。教授会では、専門職大学院学則第15条に従って審議を行うとともに、研究科内の委員会の運営や教育課程の運用に必要な細目については、学則その他学内規程に従って各種研究科内規を定め運営を行っている。

なお、本専攻の設置時及び開設後、認可申請等に伴う留意事項等において本専攻を対象とする特段の指摘は受けていない。（7-1・2）

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、3-16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・承認される。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。

また、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。（7-3・4）

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、「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。

他方で、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、法務研究科（法科大学院）の専任教員5名、国際会計研究科から1名のほか学部から専任教員9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。（7-5・6）

## 項目 22：事務組織

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

<評価の視点>

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

7-8：事務組織は、関係諸組織と有機的連携を図りつつ、適切に運営されていること。〔F群〕

7-9：固有の目的に即して、事務組織とその運営にどのような特色があるか。〔A群〕

### <現状の説明>

戦略経営研究科事務課は、専門職大学院事務部の一課として、研究科長の指示の下、独立して戦略経営研究科の教育研究活動に関連した業務を担い、他課室と協力しながら業務を遂行している。その人的な構成は、専任職員4名、派遣職員3名、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。

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。

本学における事務組織の活動を向上させるための組織的な研修システムとしては、「職員研修制度」が挙げられ、中央大学職員就業規則、中央大学職員人事規則、中央大学職員研修実施取扱細則等を踏まえて、期待される人材像に基づいた「職員の研修計画」が策定され、これに従って制度の整備及びその実施を図るものである。研修は、職能資格の基準を充足させるための資格別研修、専門的知識を獲得するための目的別研修、各部課室に必要な知識・技術の獲得のための職場別研修、職員個人の自己啓発のための自己啓発研修などに区分して実施されている。

戦略経営研究科事務課職員についても、これら全学的な制度を活用しながら、本学職員に期待される能力の向上、専門的知識の獲得を図っている。（7-7～9）

### 【7 管理運営の点検・評価】

#### （1）検討及び改善が必要な点

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。

（7-27）

#### （2）改善のためのプラン

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が、現在では実態に即した運用ができるよう各種内規の見直し、改廃を都度行い実装している。具体的には2014年度には特定課題研究費の活用に伴い、実質的に機能していない委員会を廃止し、個別のガイドラインを作成する事でそのガイドラインに則り、研究科内運営委員会及び教授会での審議を行い、運用を開始している。



## 8 点検・評価、情報公開

### 項目 23：自己点検・評価

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

#### <評価の視点>

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

#### <現状の説明>

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

当該委員会は、本学における機関全体としての全学的自己点検・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）を実施しているほか、本専攻における学修を通じた学習成果を把握する「MBA アセスメント」（2014年度から毎年実施）を実施しており、自己点検・評価及びこれらアンケート等の結果に基づいて、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。（8-1）

また、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。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。

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

問題点（検討課題）の内容及びそれらに係る改善状況は以下の通りである。

### 1. 検討課題を踏まえた課題解決計画

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

本専攻においては、前述の仕組みに基づいて、自己点検・評価及び第三者評価等の結果から明らかとなった問題点・課題を具体的な改善に結びつけた事例としては、FD・自己点検・評価委員会において、授業改善アンケートの結果や自己点検・評価報告書の内容を経年的に検証し、CBSポータル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、英語による授業である「特別講義（ビジネス交渉術）」「Strategic Management of Japanese Firms: Issues and Opportunities.」を開設した。このほか、「博士後期課程の充実を図るべき」という意見に対して、博士後期課程進学を視野に入れた学生のための科目新設や、経済的支援として全学の大学院奨学金ワーキングに対して本研究科独自の提案を行うなどの対応を行い、環境整備に努めている。

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

## 項目 24：情報公開

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

<評価の視点>

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

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

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

<現状の説明>

本専攻では、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。（8-6）

現在、本研究科 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、アドバイザリーボード・ミーティングの概要についての公表を行っている。また、各教員の研究教育活動全般については、「研究者情報データベース」として本学公式 Web サイトで公開しているほか、教員が、個人の Web サイトでこれらを公開しているものについては、本研究科の Web サイトの教員紹介ページからリンクを貼っている。

また、2011 年からは、入学志願者・在学生・修了生向けのカジュアルな情報公開媒体として facebook ページを開設し、ビジネススクールならびに教員、在学生、修了生の日常的な活動を公開している。

このほか、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。(8-7・8)

## 【8 点検・評価、情報公開の点検・評価】

### (1) 検討及び改善が必要な点

特になし

### (2) 改善のためのプラン

特になし