

中央大学大学院戦略経営研究科戦略経営専攻に対する認証評価結果

I 認証評価結果

評価の結果、貴大学大学院戦略経営研究科戦略経営専攻（経営系専門職大学院）は、本協会の経営系専門職大学院基準に適合していると認定する。

認定の期間は2023（平成35）年3月31日までとする。

II 総評

貴大学大学院戦略経営研究科戦略経営専攻（以下「貴専攻」という。）は、その固有の目的を、「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」と定めている。この目的は、専門職学位課程の目的に適ったものであり、リーダー育成に焦点を置いていることに特色がある。

教育課程としては、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分野を設定し、それらを有機的に結びつけ、基礎的な科目から発展的な科目までを体系化していることが大きな特色である。とりわけ、「経営法務」分野の科目が充実している。当該分野の科目は、貴専攻の専任教員が担当するだけでなく、貴大学の法務研究科（法科大学院）の協力のもと実施されている。

また、育成する人材像別に履修モデルを設定し、100科目を超える講義科目を開設していることは、多くの学生のニーズに応える教育課程として貴専攻の特色といえる。さらに、入学時と修了時に「MBAアセスメント」を実施し、「戦略的意思決定能力」を「見える」形で把握し、学生の能力開発課題を発見する機会を提供し、学習成果を客観的に測定するユニークな取組みを実施していた（なお、本取組みは2016（平成28）年度をもって終了した）。くわえて、このような特色ある教育を周知するため、専任教員、学生及び修了生が執筆した教育・研究内容等をまとめた「中央大学ビジネススクールレビュー」を作成し、学内だけでなく修了生や他大学、公開講座の受講者等に配付している。

このように、いくつかの特色を有する教育を10年にわたって続けてきた貴専攻は、社会的にも認知され、学生の満足度も高いといえる。しかし、2015（平成27）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」における短期目標の1つとして、定員充足を掲げているにもかかわらず、それ以降入学定員を充足しておらず、さらに2017（平成29）年度には入学者が49名にとどまるというきわめて深刻な事態に陥っ

ている（入学者/入学定員（80名）は、2016（平成28）年度0.90、2017（平成29）年度0.61）。

この定員未充足という課題に対しては、ホームページ、SNS等を活用し、積極的な広報を行っている。また、学生募集活動のベースを入試説明会におき、出願期間前には週1回のペースで説明会を実施するとともに、女性志願者のさらなる獲得を目的とした取組みを充実させている。企業からの推薦入学者の増加に向けては、企業への情報提供と営業活動を専門に行う人材（プログラムコーディネーター）の活用や、この活動実績をもとにした専任教職員による企業訪問、模擬授業、出張説明会等を行っている。なお、入試判定にあたっては、面接官全員が面接終了後に集まり、受験生一人ひとりの状況を共有していることも特色である。

貴専攻では、「中央大学ビジネススクール（CBS）の将来構想」の進捗状況等を踏まえ、比較的若い教員から構成される「CBS中長期戦略検討委員会」を組織し、2017（平成29）年9月にアクションプラン「CBS NExT 10」を策定した。「CBS NExT 10」では、これまで培ってきた5分野の融合を軸に、企業と連携した実践型の「フィールド・ラーニング」と、5分野の枠にとらわれない「医療・ヘルスケアプログラム」「グローバルマネジメントプログラム」「ベンチャービジネス／新事業開発プログラム」というテーマ別のプロフェッショナル人材を育成する「プログラム制」のカリキュラムを加え、新たに「チェンジ・リーダー」の育成を謳っている。これから貴専攻を牽引する若手教員が主体となって「CBS NExT 10」を策定したことは評価でき、それぞれの施策の効果が期待される。

ただし、「CBS NExT 10」については、いくつかのことが懸念される。まず、「CBS NExT 10」において、「チェンジ・リーダー」の育成が貴専攻の目的となっている点についてである。貴専攻ではこれまで、「戦略経営リーダー」の育成が目的として掲げられており、「チェンジ・リーダー」と「戦略経営リーダー」とがどのような関係にあるのかが不明確である。もし同じであるならば、なぜ異なる言葉を使うのか、また異なるのであれば、何が異なるのかを明確にすべきである。このようなことから、「中央大学専門職大学院学則、履修要項、『CBS NExT 10』に記載されている目的の整合性がとれていないため、固有の目的を明確にすることが望まれる」という検討課題を付した。貴専攻が行ってきた「戦略経営リーダー」の育成のための教育は社会的にも認知され、評価を得ている。したがって、2つの養成する人材像を明確に定義するとともに、これまでの教育の蓄積、目的としてきた「戦略経営リーダー」とのつながりを重視した、貴専攻としての目的を今一度整理し、明確化することが必要である。

次に、「フィールド・ラーニング」に関して、これは大変興味深い教育方法であるが、実地調査時点では、連携する企業や教育の中身について、いまだ確定していない状態であった。教育効果が期待される魅力的な試みであるだけに、適切に実行されることが期待される。

さらに、「プログラム制」として設置されている「グローバルマネジメントプログラム」に関して、「グローバル経営戦略論」「異文化理解とアジアビジネス」など、グローバルマネジメントに関連する科目が開講されているが、当該プログラムを打ち出すのであれば、貴専攻はより一層グローバルマネジメント教育に注力すべきである。現在、貴専攻には外国人の専任教員はおらず、英語で行われるグローバル関連科目も、外国の大学からの訪問研究員が滞在中に担当するにとどまっている。また、在籍学生に占める留学生の比率も低い。「真のグローバルリーダーを養成するため、講師の国際的な体験を聴講する科目だけでなく、実際に学生が自ら異文化を体験したり、異文化コミュニケーションをとれる機会を提供したりする科目の設置が望まれる」という検討課題は、この点についての懸念を示したものである。

貴専攻は、今回の認証評価において、経営系専門職大学院基準に則して評価すると、勧告として指摘する事項はない。しかし、検討すべき多くの課題が見受けられる。とくに、経年的な定員未充足や入学者数の落ち込みは、貴専攻の持続可能性に関わる深刻かつ喫緊の課題である。この課題への対処方法として、貴専攻では「CBS NExT 10」を策定したが、このアクションプランの実現可能性についても、懸念がある。本認証評価の結果も踏まえ、「CBS NExT 10」を着実かつ早急に実行し、貴専攻の持続性が保たれることを期待する。

Ⅲ 経営系専門職大学院基準の各項目における概評及び提言

1 使命・目的・戦略

(1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

【項目1：目的の適切性】

貴大学専門職学位課程共通の目的である「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知識及び卓越した能力を培うこと」を踏まえ、貴専攻の目的を「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」と定めている。この目的は、専門職学位課程の目的に適ったものである。しかし、『点検・評価報告書』においては、貴専攻の目的は「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」と記載されており、『点検・評価報告書』と中央大学専門職大学院学則で表現が異なっている。この理由として、貴専攻からは、『点検・評価報告書』や履修要項、ホームページでは、関係者にわかりやすく説明するために、学則に定められた目的の表現を変更しているとの説明がなされた。しかし、2017（平成29）年9月に策定されたアクションプラン「CBS NEX T 10」では、育成する人材像を「チェンジ・リーダー」と表しており、「戦略経営リーダー」と「チェンジ・リーダー」とはどのように違うのか、違うとすれば貴専攻の目的がどのように変わるのかという点については十分な説明がなされなかった。今後、貴専攻の育成する人材像、固有の目的を明確にする必要がある（評価の視点 1-1、1-2、『点検・評価報告書』p. 9、資料 1-2 中央大学専門職大学院学則、質問事項に対する回答及び分科会報告書（案）に対する見解 No. 13）。

ただし、これまでは、「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備えた高度専門職業人」と『点検・評価報告書』において定義されている「戦略経営リーダー」の育成を目指し、一定の評価を上げてきている。マネジメント教育の中で特に「戦略経営のリーダー」の育成に特化してきたという点は、特徴的であるといえる（評価の視点 1-3、『点検・評価報告書』p. 9）。

【項目2：目的の周知】

貴専攻の固有の目的は、中央大学専門職大学院学則に定められており、貴専攻のホームページ及びパンフレットを通じて社会一般に広く公表している。なお、パンフレットは毎年刷新しており、研究科主催のシンポジウム、研究会、セミナー、入試説明会などで配付されている。さらに、専任教員、学生及び修了生の教育・研究内容等を掲載した「中央大学ビジネススクールレビュー」を他大学や公開講座等のイベント時に配付し、貴専攻の目的の周知を図っていることは、特色として認めら

れる。

教職員・学生等の学内の構成員に対しては、履修要項にも固有の目的を掲載し、周知を図っている。貴専攻の教職員に対しては、3月に開催する授業担当者会議の場を固有の目的、学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）、教育課程の編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー）及び学生の受け入れ方針（アドミッション・ポリシー）を再確認する機会としている（評価の視点1-4、1-5、1-6、『点検・評価報告書』p.10、資料1-2 中央大学専門職大学院学則、資料1-4 中央大学ビジネススクールパンフレット「CHUO GRADUATE SCHOOL OF STRATEGIC MANAGEMENT」2016年度版、資料1-7 中央大学ビジネススクールレビュー 第5号、資料1-8 中央大学ビジネススクールレビュー 第6号）。

【項目3：目的の実現に向けた戦略】

固有の目的の実現に向けて、2015（平成27）年度に「中央大学ビジネススクール（CBS）の将来構想」を策定した。この将来構想では、貴専攻の中長期ビジョンとして「経営戦略5分野の総合的な視野と実行力を身に付けたグローバル戦略経営リーダーの育成と、実務と理論を架橋する研究・教育拠点」となることを掲げ、短期・中期・長期それぞれの目標を掲げている。ただし、『点検・評価報告書』（p.11）では、このように短期・中期・長期という3つの目標が設定されていると読めるが、それ以降では中期・長期は、中長期と一括して記載されている。

短期目標としては、「定員充足とビジネススクールの認知拡大」を掲げており、ホームページ、SNS等を活用し、積極的な広報を行うこととしている。また、学生募集活動のベースを入試説明会におき、出願期間前には週1回のペースで説明会を実施するとともに、女性志願者のさらなる獲得を目的とした取組みの充実を図っている。特に、企業からの推薦入学者の増加に向けては、企業への情報提供と営業活動を専門に行う人材（プログラムコーディネーター）の活用や、この活動実績をもとにした専任教職員による企業訪問、模擬授業、出張説明会等を行っている。そのほか、貴大学卒業生や貴専攻修了生のネットワークを活用した学生募集活動、JM OOCによるコンテンツ配信と反転授業、「ワーク・ライフ・バランス&多様性推進・研究プロジェクト」をはじめとする企業との共同研究等にも積極的に取り組んでいる。しかし、学生の受け入れ状況をみると、2016（平成28）年度、2017（平成29）年度時点でも定員は充足していない。2017（平成29）年9月に策定されたアクションプラン「CBS NEXt 10」に基づき、短期目標の達成に向けたさらなる取組みが望まれる。

次に、中長期目標としては、「①グローバル市場に貢献する企業で活躍する人材の育成・研究、②起業家および新規ビジネス開拓リーダーの育成・研究、③医療機関経営リーダーの育成・研究、④授業科目数の適正化と内容の充実、⑤学部と連携し

た教育課程（5年間でMBA取得が可能なプログラム等）の検討」という5つを掲げており、新規科目の設定、企業との連携講座の実施、ビジネスプランコンテストへの協力、グローバル人材育成事業の試み等を行っている（評価の視点 1-7、1-8、『点検・評価報告書』pp. 11～13、基礎データ、資料 1-11 中央大学ビジネススクール（CBS）の将来構想、資料 1-13 入試説明会 開催実績（2015年度、2016年度）、資料 1-15 JMOOC講座「MBA戦略経営」実施報告（2015年10月12日開催学部長会議報告資料）、中央大学公式Webサイト：ビジネススクール 新着ニュース、中央大学グローバル人材育成推進事業特設サイト：NEWS 2016年度 > 2016年5月10日 韓国・檀国大学一行がビジネススクール来訪、質問事項に対する回答及び分科会報告書（案）に対する見解 No. 1）。

（1）特色

- 1）貴専攻の固有の目的を広く社会に周知するため、専任教員、学生及び修了生が執筆した教育・研究内容等をまとめた「中央大学ビジネススクールレビュー」を作成し、学内だけでなく修了生や他大学、公開講座の受講者等に配付していることは、特色として認められる（評価の視点 1-4）。

（2）検討課題

- 1）中央大学専門職大学院学則、履修要項、「CBS NExT 10」に記載されている目的の整合性がとれていないため、固有の目的を明確にすることが望まれる（評価の視点 1-1）。
- 2）貴専攻が掲げる固有の目的を周知する際、中央大学専門職大学院学則に定める目的との整合性を保つことが望まれる（評価の視点 1-4、1-5）。
- 3）2015（平成 27）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」における短期目標の1つとして、定員充足を掲げているものの、それ以降の2016（平成 28）年度、2017（平成 29）年度では、入学定員を充足しておらず、入学定員に対する入学者数比率も低下し続けているため、さらなるアクションプランの策定と実行が望まれる（評価の視点 1-8）。

2 教育の内容・方法・成果等 (1) 教育課程等

(1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

【項目4:学位授与方針】

貴専攻では、学位授与方針に「本研究科において養成する人材像」「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」「活躍することが期待される卒業後の進路」が明記されており、学生の学位取得までの道筋を明確にする工夫がみられる。貴専攻を修了するにあたって備えるべき知識・能力としては、「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」の5つを定めている。なお、「本研究科において養成する人物像」では、ゼネラル・マネジャー、経営企画マネジャー、ファンクショナルマネジャーという3つの人物像を明記している。

このように、学位授与方針に特に大きな形式上の問題はみられない。しかし、項目1でも前述の通り、新たに策定された「CBS NExT 10」では、育成する人物像として、これまでの「戦略経営リーダー」に代わり新たに「チェンジ・リーダー」を謳っており、両者の関係性が不明である。固有の目的の明確化とあわせて、学位授与方針も改めて整理し、統一のとれた形で提示することが望ましい。特に学位授与方針は、修了時の学生の質を保証する重要なポリシーであるので、貴専攻の特色をわかりやすく伝えるように工夫することが望まれる。

学位授与方針は、教育課程の編成・実施方針、学生の受け入れ方針とともに「三つの方針」としてホームページに掲載しており、学生や入学希望者へ周知している。さらに、学生に対しては、履修要項にも掲載し、入学時のガイダンス及びアドバイザーである担当教員との面談の場で説明することで、理解の促進に努めている。しかし、2017（平成 29）年度のパンフレットでは、学位授与方針が一目でわかるようには掲載されていないため、改善を検討されたい（評価の視点 2-1、『点検・評価報告書』pp.15～17、中央大学公式Webサイト：ビジネススクール MBAプログラム（専門職学位課程）> 三つの方針、資料 1-3 2016 年度履修要項 中央大学ビジネススクールMBAプログラム、資料 1-5 中央大学ビジネススクールパンフレット「CHUO GRADUATE SCHOOL OF STRATEGIC MANAGEMENT」2017 年度版）。

【項目5:教育課程の編成】

2011（平成 23）年度から教育課程の編成・実施方針を明文化し、ホームページに公開するとともに履修要項に掲載し、学位授与方針とあわせて入学時のガイダンス等で学生に周知している。

貴専攻では、教育課程の編成・実施方針に基づき、教育課程において「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」という5つの専門分野を設定するとともに、6つの科目群（「共通基礎科目」群、「専門基礎科目」群、「専門コア科目」群、「専門選択科目」群、「プロジェクト研究」及び「論文」）を配置している。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おり、5つの専門分野のうち「戦略」の科目を柱としている。なお、「経営法務」分野の科目が充実していることは、貴専攻のカリキュラムの特色であり、「グローバル経営法務」「コンプライアンス・内部統制と法実務」「金融法務」などは貴専攻の専任教員が担当する一方、その他の「経営法務」科目については貴大学の法務研究科（法科大学院）の協力のもと実施している。

6つの科目群のうち、「共通基礎科目」は、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レベルを想定している。「専門基礎科目」は、大学院レベルの入門科目を想定している。なお、必修科目の「経営戦略論基礎」以外の科目については、既に学部あるいは大学院で学修し、基礎科目レベルの学力があると判定した場合には履修を免除している。「専門コア科目」は、各分野における主要な理論を教授する科目となっている。ただし、既に十分な知識・経験を有すると判断された場合には、選択した専門分野以外の「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としている。「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又は発展科目である。「プロジェクト研究」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）を主としてチームワークでの実践力を養う科目となっている。「研究論文」「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、個人又はグループでより深い調査・研究を行い、その成果を論文として執筆する科目であり、必修ではないものの、審査に合格した場合には、修了に必要な単位数に含めることが認められている。

学生は、入学時にこれらの5つの専門分野から軸となる1つの専門分野を選択した後、「共通基礎科目」「専門基礎科目」において基礎を、「専門コア科目」において専門分野に関する理論と実践を学び、その後、「プロジェクト研究Ⅰ」「専門選択科目」の履修を経て、「プロジェクト研究Ⅱ」において、これまで身に付けた知識・能力を体系化する仕組みとしている。育成する人材像別の履修モデルを履修要項に掲載し、100科目を超える多くの講義科目を開設していることは、貴専攻の特色といえる。また、学生が系統的・段階的に履修ができるよう、専任教員による分野別のアドバイザー面談を通じた履修指導を行っている。

職業倫理については、職業倫理のみを扱う科目を設置するのではなく、各企業のケースや実務家教員の経験・知見を学ぶことで涵養するという考え方に立っている。

そのため、「経営法務」科目において、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」「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学ぶこととしている。また、「戦略」科目においては、「企業と社会」という科目を設置している。しかし、職業倫理の重要性が求められる昨今の社会情勢に鑑みると、職業倫理に特化した科目の設置が望まれる。

国際的視野を持つ人材を養成するための科目としては、「グローバル経営戦略論」「アジアグローバル企業分析」「対中投資戦略論」「国際マーケティング論」「国際人的資源管理」「中国における雇用管理」「グローバル経営法務」「国際通商法務」などを設置するとともに、ネイティブ教員をはじめ国際経験豊かな教員が英語による授業を行う「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）」等を開設している。ただし、真のグローバルリーダーを養成するため、学生が異文化を実際に体験できる場や、異文化コミュニケーションをとれる場を提供することが望まれる。

社会からの要請については、企業派遣を行っている企業の人事部や担当部署との意見交換、アドバイザーボード等から意見を聴取し、教育課程に反映させており、2013（平成 25）年度にはビジネスマンに求められる事業計画のアイデアの創出、事業計画の策定までの素養を養うことを目的とした「特別講義（ビジネスプランニング）」を新設した。

学生のニーズに対応した教育課程とするため、在学生や修了生に対するアンケートの結果から科目の新設等を行っており、2014（平成 26）年度には、戦略リーダーとしての素養を養う「リーダーシップ論」を新たに開設した。さらに、貴専攻の教員が国内外の学会等に参加することや企業への実地調査によって、最新の学術の発展動向や企業活動をフォローできるよう努めており、企業訪問を行った企業に関するケーススタディを作成し授業で使用している。2015（平成 27）年度には、学術分野としては新しい分野である医療ビジネスに着目した科目として「特別講義（医療ビジネス概論）」を開設している。また、前回の認証評価で本協会が「リーダーシップ分野の科目の充実が望ましい」と指摘したことを踏まえ、「リーダーシップ論」と「Global Leadership」を新たに開設するとともに、「組織行動論」を「組織行動とリーダーシップ」へと改称し、リーダーシップを軸にした組織行動論の基礎知識を修得する科目へと変更した（評価の視点 2-2（1）（2）（3）、2-3、2-4、資料 1-3 2016 年度履修要項 中央大学ビジネススクールMBAプログラム、資料 2-1 2016 年度講義要項 中央大学ビジネススクールMBAプログラム）。

【項目 6：単位の認定、課程の修了等】

単位の認定については、「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1コマ90分授業を2回連続で実施し、原則として15回行うことから、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。「プロジェクト研究」は1コマ90分授業を2回連続で行い、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。「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」を4単位、「課題論文」を2単位として設定している。これらの単位設定は、妥当なものである（評価の視点2-5、『点検・評価報告書』pp.26~28、資料1-3 2016年度履修要項 中央大学ビジネススクールMBAプログラム）。

貴専攻における修了要件は46単位であり、過度の履修により学生が業務に支障をきたしたり、単位の修得のみを目的としたりしないように、最初のセメスターの履修上限単位数を12単位、第2セメスター以降の履修上限単位数を16単位に設定している。貴専攻では、社会人学生が多いことから、標準的には平日または日曜日に2科目程度、土曜日に2科目程度を履修することを想定しており、授業時間のみならず、その前後での準備学習・復習を考慮すると、各セメスターで16単位を上限としていることは適切である。なお、学習意欲のある学生への配慮、さらなる意欲の喚起・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許可を得た場合には、16単位までの履修を認めており、第2セメスター以降は前のセメスターにおけるGPAの平均が3.5以上である学生については、上限緩和申請を行うことで、履修上限単位数を20単位まで認めている（第5セメスター以降の適用は不可）。これまで第2セメスター以降で上限緩和申請を行った学生は、2012（平成24）年度：14名、2013（平成25）年度：14名、2014（平成26）年度：6名、2015（平成27）年度：6名となっている（評価の視点2-6、資料1-3 2016年度履修要項 中央大学ビジネススクールMBAプログラム）。

学生が他の大学院において履修した授業科目の単位や入学する前に修得した単位については、16単位を上限に貴専攻の修了に必要な単位数に算入することが可能となっている。他の大学院において履修した授業科目の単位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、貴専攻の科目の質的・量的レベルに対応するかを運営委員会で審査し、必要に応じて該当科目に関連する分野の専任教員も加わって検討し、最終的には研究科教授会で審議する手続となっており、貴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いる。また、入学前に貴専攻の科目等履修生として修得した単位についても同様に対応している（評価の視点2-7、資料2-4 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）。

貴専攻では、「経営修士（専門職）」（英文ではMBA（Master of Business Administration）の学位を授与しており、この学位の名称は、貴専攻の教育内容及び経営系分野の特性に合致しており、適切である。課程の修了認定にあたっては、

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。また、「専門基礎科目」から「経営戦略論基礎」を含む2科目4単位、「専門コア科目」から3科目6単位、「専門選択科目」から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単位の修得を修了要件としている。このような貴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、法令上の規定を満たしており、妥当である。また、課程の修了認定の基準・方法については、履修要項に記載し、学生に周知している（評価の視点2-8、2-9、2-12、資料1-3 2016年度履修要項 中央大学ビジネススクールMBAプログラム）。

在学期間の短縮については、中央大学専門職大学院学則において、研究科教授会が教育上の必要があると判断した場合には、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と規定している。しかし、貴専攻の目的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」の履修後に「プロジェクト研究」を履修することが必要であり、一定の知識水準への到達を確保するためには2年間の修学が必要であるという考えのもと、これまで在学期間を短縮した例はない（評価の視点2-10、2-11、資料1-2 中央大学専門職大学院学則、質問事項に対する回答及び分科会報告書（案）に対する見解No.23）。

（2）特色

- 1) 教育課程のなかで「経営法務」を重要分野と位置づけていることは、貴専攻の特色といえる（評価の視点2-2）。
- 2) 育成する人材像別（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、2. 経営企画マネジャー、3. マーケティング・マネジャー、4. 人的資源管理マネジャー、5. ファイナンス・マネジャー、6. 法務戦略マネジャー）の履修モデルを設定し、100科目を超える講義科目を開設していることは、多くの学生のニーズに応える教育課程として貴専攻の特色といえる（評価の視点2-3）。

（3）検討課題

- 1) 職業倫理については、職業倫理のみを取り扱う科目を設置するのではなく、複数の科目を通じて涵養するという考え方に立脚しているものの、職業倫理の重要性が求められる昨今の社会情勢に鑑みると、職業倫理に特化した科目の設置も検討されたい（評価の視点2-2（1））。
- 2) 真のグローバルリーダーを養成するため、教員の国際的な体験を聴講する科目だけでなく、実際に学生が自ら異文化を体験したり、異文化コミュニケーションをとれる機会を提供したりする科目の設置が望まれる（評価の視点2-2（1））。

2 教育の内容・方法・成果等 (2) 教育方法等

(1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

【項目7：履修指導、学習相談】

学生に対する履修指導としては、入学時にオリエンテーションを行っているほか、2013（平成25）年度9月入学生からは、入学時に「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、貴専攻における学びがより効果的なものとなるよう努めている。日常的な学習相談に対する体制としては、入学時に学生から提出される「専門分野エントリー用紙」に記載された研究テーマ等を参考に、各学生のアドバイザー教員を決めており、入学後1年間はセメスターごとに面談を行うことで、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。くわえて、専任教員は、週1回のオフィスアワーを設けるとともにメールアドレスを学生に公開し、個別の相談に応じる体制を整えている（評価の視点 2-13、資料 1-10 2016 年度新入生ガイダンス 配付資料、資料 2-13 2016 年度キックオフセミナー 実施概要、資料 2-12 2016 年度前期アドバイザーミーティング実施内容について、資料 2-14 2016 年度戦略経営研究科オフィスアワー一覧）。

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して企業側の協力を得る際、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としており、学生に対しては「プロジェクト研究」の履修に際して実施する説明会においてそのことを周知している（評価の視点 2-14、資料 2-15 秘密保持契約書（様式））。

特色ある取り組みとしては、入学時にアセスメントを実施して「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に自らが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たが、本取り組みは2016（平成28）年度に終了している（評価の視点 2-15、資料 2-16 MBAアセスメントの企画、スケジュールについて（学生向けお知らせ）、実地調査時意見交換）。

【項目8：授業の方法等】

貴専攻では、科目の特性にあわせて適正なクラス人数を設定している。「共通基礎科目」では、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に鑑み、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、教員と学生又は学生同士のコミュニケーションを重視し、より細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。「プロジェクト

研究」については、グループワークを中心とした学習が可能な人数という点から、7名前後のクラス規模となるように人数の調整を行っている。「研究論文」「課題論文」については、指導教員と相談のうえ決定しており、2015（平成 27）年度前期においては、1 指導教員あたり平均 2 名程度の学生を受け持っている。しかし、実際には履修者数の制限を行うことが困難な科目もあり、必修科目・選択必修科目の中には 40 名近いクラスも存在している。当該科目については、前期・後期に複数コマの授業を開講することで履修者を分散させるよう配慮している（評価の視点 2-16、資料 2-18 履修人員表（2015 年度、2016 年度））。

実践教育の充実という点では、「プロジェクト研究」において、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を課し、学生が主体的に学べるような授業形態を採用している。なお、これまでインターンシップは実施していない（評価の視点 2-17、資料 2-3 プロジェクト研究募集要項（2016 年度））。

グローバルな視野を持った人材養成に向けては、「グローバル経営戦略論」という科目において、外部から企業経営者を講師として招き、グローバル経営戦略の現状について講演してもらい、学生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提案するという方法を採用している。また、「プロジェクト研究」のなかには、海外にある日系及び現地企業に対して 3 泊 4 日で企業訪問（約 20 社）を年 2 回行い、直接現地の生の声を聞き、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ものもある（評価の視点 2-18、資料 2-1 2016 年度 講義要項、資料 2-3 2016 年後期プロジェクト研究募集要項、資料 2-20 ゲストスピーカー招聘記録（2015 年度、2016 年度））。

今後は、学生が出張先からでも授業に参加できるよう、2019（平成 31）年度に遠隔授業システムの導入を予定しており（2018（平成 30）年度に試験導入）、導入にあたっては、十分な教育効果が得られるよう配慮されたい（評価の視点 2-19、質問事項に対する回答及び分科会報告書（案）に対する見解 No. 25）。

その他の特色ある取組みとしては、経営実務に関する理論の講義のほか、実際の企業の事例を題材としたケーススタディや、企業から招聘したゲストスピーカーと実務の最前線における課題をめぐって議論する場を設けており、現場の体験に基づく実践的な教育を数多く展開している（評価の視点 2-17、2-21、資料 2-20 ゲストスピーカー招聘記録（2015 年度、2016 年度））。

【項目 9：授業計画、シラバス】

貴専攻では、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、土曜日及び日曜日に授業を行っている。具体的には、平日には、18:30～20:00 の第 6 時限と 20:10～21:40 の第 7 時限をセットで 1 科目として受

講できるように設定し、土曜日は9:00～19:30の時間帯で第1時限～第6時限の授業を設定している。同様に日曜日は10:00～17:20の時間帯で第1時限～第4時限を設定している。時間割の編成に際しては、同じく社会人学生が仕事を続けながら通学できるよう、「①同じコマに同一分野の科目が重ならないこと、②土曜日に必修・選択必修科目を配置すること、③必修・選択必修科目については前期・後期にも配置すること、④専門選択科目については、隔年で平日夜間・日曜日を交互に開講すること」という方針を掲げている（評価の視点2-22、『点検・評価報告書』p.34、資料2-22 戦略経営研究科授業時間割編成に関する内規）。

シラバスは、履修対象、担当者、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、参考書という項目から構成され、学生に配付されている。シラバスの作成にあたっては、教員に対して記入要領及びサンプル（記入例）を作成している。また、各科目のシラバスの内容を教務委員会が確認しており、必要に応じて担当教員への修正依頼を行っている（評価の視点2-23、資料2-1 2016年度講義要項 中央大学ビジネススクールMBAプログラム）。

シラバス通りに授業が実施されているかについては、「授業改善アンケート」によって確認している。アンケートの結果、改善が必要だと判断された事項については、「FD・自己点検・評価委員会」において検討を行い、次年度の授業運営ガイドラインに記載することで、同様の事象が発生しないよう努めている。例えば、「シラバスに参考テキストをきちんと書いてほしい」というアンケート結果を受けて、「講義要綱作成要領」にテキストと参考文献の明確な書き分けを指示する内容を追加しており、結果として、学生から参考文献に関する要望はほとんどなくなっている。また、授業を担当する専任教員、兼任教員を集めた授業担当者会議を毎年3月に開催し、教育に関連する問題について意見交換する場を設けている。この研修会では、一般的によく聞かれる授業運営に関する質問をQ&A形式にまとめて教員に配付するとともに、シラバスに沿った授業の実施を周知徹底し、教員間での対応の差がないよう配慮している。さらに、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。なお、シラバスに変更が生じた場合は、学生用ポータルサイト「C plus」に掲載するとともに、初回授業時に教員からも説明を行うことで学生に周知している（評価の視点2-24、『点検・評価報告書』p.35、資料1-9 授業担当者会議 実施実績、配布資料、質問事項に対する回答及び分科会報告書（案）に対する見解No.30）。

【項目10：成績評価】

各科目の成績評価基準は、シラバスに掲載することで学生に周知している。各科目の成績評価はA～Eの5段階評価で行われており、合格の場合は、A～D、不

格の場合には、Eと評価されている。貴専攻では、相対評価制度を導入しており、原則としてAは約20%以内、Bは約30%以内としている。ただし、授業の履修者が5人以下の場合は、絶対評価制度をとっている。各科目の成績評価は Semesterごとに学生に通知され、最終的にはGPAとして集約されている。なお、GPAの算出方法については、履修要項に明記されている。このGPAは修了時の優秀学生の表彰等に活用されている。

成績評価が公正かつ厳格に行われているかを確認するため、各科目の成績評価分布表を研究科教授会で確認している。さらに、Semester終了時に学生にも「C plus」を通じて公開することにより、成績評価及び単位認定の公正性と厳格性を担保している。

学生から成績評価に関する調査依頼があった科目については、担当教員に事実確認を依頼し、その結果を貴研究科事務課から当該学生に説明しており、成績変更等が発生する場合には、研究科教授会で審議・報告され、承認・了承を得る仕組みとなっている。なお、申請件数は、2011（平成23）年度：9件、2012（平成24）年度：6件、2013（平成25）年度：8件、2014（平成26）年：5件、2015（平成27）年度：10件である。

以上を総合して、貴専攻の成績評価は妥当といえる（評価の視点2-25、2-26、2-27、資料1-3 2016年度履修要項 中央大学ビジネススクールMBAプログラム、資料2-1 2016年度講義要項 中央大学ビジネススクールMBAプログラム、資料2-7 戦略経営専攻成績評価割合一覧（2015年度、2016年度）【**実地調査時間閲覧資料**】、質問事項に対する回答及び分科会報告書（案）に対する見解No.28）。

【項目11：改善のための組織的な研修等】

「FD・自己点検・評価委員会」が中心となって、「授業改善アンケート」や企業へのヒアリング等を実施し、授業の内容・方法の改善と教員の資質向上を図るファカルティ・ディベロップメント（FD）活動を行っている。また、授業担当者会議では、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採り入れているかといった情報を共有しており、特に兼担・兼任教員が次年度の授業開始前に効果的な講義スタイルを模索する機会としている（評価の視点2-28、『点検・評価報告書』p.38、資料2-9 FD・自己点検・評価委員会に関する内規、資料2-36 教員相互の授業参観実施要項、実施報告書）。

実務家教員の教育上の指導能力の向上については、「授業改善アンケート」の実施や授業内容に関するQ&Aセッションなどを毎年行っている（評価の視点2-29、『点検・評価報告書』p.38）。

学生による授業評価としては、「ミニットペーパー」と「授業改善アンケート」の2種類のアンケートを実施している。「ミニットペーパー」は全科目一律に授業途中

(3週目)に実施し、履修者の理解度や要望を授業担当者が把握することにより、授業改善を速やかに行うための一助としている。「授業改善アンケート」はすべての科目の最終授業終了後に実施し、学生の満足度や要望を聴取している。「授業改善アンケート」の集計結果は各教員に通知されるほか、結果をグラフ化したものを「C plus」に掲載することで学生に対しても公開している。さらに、研究科教授会においても共有されており、改善が必要であると判断された事項については、適宜関連する委員会において検討を行い、運営委員会を通じて研究科教授会に提案される仕組みとなっている。また、授業担当者会議を年1回実施し、授業担当教員の意見を聴取している。改善の成果についてはその後の「授業改善アンケート」や「ミニットペーパー」において確認することになっており、このような取組みの結果、教務システムの改善につながった事例もある(評価の視点 2-30、2-31、資料 2-29 授業改善アンケート調査票、資料 2-30 ミニットペーパー(様式)、資料 2-31 入学時アンケート調査票、資料 2-32 修了時アンケート調査票、資料 2-33 CBS パネルデータ分析報告書、資料 2-35 「学生からのCBS改善要望アンケート 2014」要望事項への対応について)。

2 教育の内容・方法・成果等 (3) 成果等

(1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

【項目 12：修了生の進路の把握・公表、教育効果の評価の活用】

貴専攻の学生の多くは有職の社会人であり、修了後においても大多数が所属している企業・組織で業務を継続する状況にある。修了後における勤務先、部署、役職等については、毎年1回実施するホームカミングデーや、企業派遣を行っている企業への訪問を通じて把握している。修了生に対して実施したインタビューの内容や学生が所属する企業、業種の割合等については、本人の承諾を得たうえでパンフレット及び貴専攻のホームページを通じて公表している（評価の視点 2-32、資料 1-5 中央大学ビジネススクールパンフレット 2017 年度版、中央大学公式 Web サイト：ビジネススクール MBA プログラム（専門職学位課程）> 在学生・修了生紹介）。

教育効果の測定については、入学時と修了時にアンケート調査を実施し、運営委員会、研究科教授会等において調査結果の検証を行い、教育内容・方法の改善に活用している。2010（平成 22）年度 9 月入学生から 2014（平成 26）年度 4 月入学生までの過去 4 年分の同調査結果では、「経営戦略の知識」「マーケティングの知識」「ファイナンスの知識」といった知識のみならず、「戦略的思考能力」「問題解決能力」「意思決定能力」などの能力について、入学時より修了時の方が有意に高い結果となっている。これらの能力は貴専攻が養成しようとする「戦略経営リーダー」に不可欠なものとなっており、一定の教育効果が上がっているものと考えられる。

上記のアンケート調査に加えて、学習成果を客観的に測る取組みとして、2014（平成 26）年度から「戦略的意思決定能力」（問題解決能力と業務遂行能力）を直接的に評価する「MBA アセスメント」を実施した。これは、学生がまず入学時に自らの業務体験や講義・演習を踏まえて「戦略的意思決定能力」の診断テストを受け、修了時に、事前ワークを行ったうえで「MBA アセスメント」に参加するというものであった。過去の「MBA アセスメント」からは、「申請専攻での学びを通してそれぞれの学生が自分の能力や経験を相対的に把握する能力を身につけ、自身のキャリア形成においてさらに改善が必要な点を認識する効果がある」ことが明らかになったとしている。この「MBA アセスメント」は 2016（平成 28）年度をもって終了したが、2018（平成 30）年 2 月からは、振り返りの機会を入学時、修学時の計 2 回から、入学時（キックオフセミナー）、半期に 1 度（リフレクションセミナー）、修了時（ラップアップセミナー）の計 5 回に増やした「アクション&リフレクション」制度を新たに導入し、学生が自らの学びの進捗状況や現場での活用状況をこまめに振り返る場を用意する予定である。

これらのアンケート結果や毎年の修了者数等については、第三者の専門領域有識者から構成されるアドバイザリーボード・ミーティングによる評価を年 1 回程度受けており、アドバイザリーボードの意見に基づき「女性管理職のための MBA 講座」

を新たに開設した（評価の視点 2-33、資料 2-16 MBAアセスメントの企画、スケジュールについて（学生向けお知らせ）、資料 2-31 入学時アンケート調査票、資料 2-32 修了時アンケート調査票、資料 2-33 CBS パネルデータ分析報告書、『点検・評価報告書』 pp. 40～41、中央大学公式Webサイト：ビジネススクール 研究科紹介 > アドバイザリーボード、質問事項に対する回答及び分科会報告書（案）に対する見解 No. 32）。

3 教員・教員組織

(1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

【項目 13：専任教員数、構成等】

2016（平成 28）年度時点での貴専攻の専任教員数は 17 名であり、法令上必要専任教員数を満たしている。また、専任教員は、すべて貴専攻のみに所属しており、17 名中 14 名が教授であることから、いずれも法令上の基準を満たしている（評価の視点 3-1、3-2、3-3、『点検・評価報告書』p. 43、基礎データ表 2）。

専任教員 17 名のうち、博士号（Ph. D. を含む）を有する教員は 11 名、修士号を有する教員は 3 名であり、実務家教員も修士号又は博士号保持者である。研究者教員、実務家教員ともに適切な業績や実務経験を有すると判断でき、特に研究実績に関しては、専攻分野において指導的立場にある教員を配置している。なお、専任教員全体に占める実務家教員の割合は 3 割以上であり法令上の基準を満たしている（評価の視点 3-4、3-5、3-6、3-7、基礎データ表 3、表 4）。

教員の配置にあたっては、理論を重視する「専門基礎科目」「専門コア科目」については、原則専任教員を配置している。また、実践性を重視する科目には主に実務家教員を配置している。さらに、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、兼任又は兼任教員を配置することを基本方針としている。したがって、中心的な科目については専任教員を配置し、それを兼任・兼任教員で補完する体制となっている。理論を重視する科目を担当する専任教員、実践性を重視する科目を担当する実務家教員は、研究実績及び実務の実績から十分な能力を有していると判断できる。教育上主要と認められる授業科目をやむを得ず兼任・兼任教員が担当する場合は、研究科教授会での承認を経たうえで認めることとしている（評価の視点 3-8、3-9、3-10、3-11、3-14、『点検・評価報告書』pp. 44～45、資料 3-12 2016 年度授業担当者一覧、基礎データ表 2、表 3）。

専任教員の年齢構成は、60 代が 9 名、50 代が 4 名、40 代が 3 名、30 代が 1 名で、60 代の教員が過半数を占め、50 代以上が 7 割となっており、やや年齢のバランスに偏りがある。教員の業績に問題はないものの、「今後の教員採用の基本方針について」において貴専攻としても認識しているように、教員構成を若い年代にシフトすることについて、着実に推進することが必要である。教員の職業経歴、国際経験等に関しては概ね問題ない（評価の視点 3-12、3-13、『点検・評価報告書』pp. 44～45、資料 3-13 2016 年度第 1 回人事計画および採用に関する委員会（2016 年 6 月 10 日開催）議事概要、中央大学公式 Web サイト：大学紹介 大学概要・基礎データ > 大学評価 > 自己点検・評価結果 大学基礎データ（2016 年度）表 10、中央大学公式 Web サイト：ビジネススクール MBA プログラム（専門職学位課程）> 教員紹介 > 教員構成）。

【項目 14: 教員の募集・任免・昇格】

教員組織の編制については、「大学として求める教員像および教員組織の編制方針」を定めている。同方針のなかでは、「各教育研究組織において設定するディプロマ・ポリシー及びカリキュラム・ポリシーの着実な具現に資する教員組織の編制を基本とする」と定めており、実務家教員と研究者教員のバランスをとりつつ、「戦略」分野に多くの教員を配置している。また、人事計画及び採用に関する委員会を設置し、教員人事の年次計画に加え、将来を見据えた中長期計画も策定している。さらに、時代のニーズに対応した教員採用にも努めており、近年では医療経営分野の教員を採用している（評価の視点 3-15、資料 3-4 戦略経営研究科人事計画および採用に関する委員会内規、資料 3-13 2016 年度第 1 回人事計画および採用に関する委員会（2016 年 6 月 10 日開催）議事概要）。

教員の任免・昇格については、業績審査委員会の報告に基づいて、研究科教授会で審議されている。ただし、任用及び昇格に関する基準は、その多くが在職期間や論文数といった形式的要件であり、「研究業績は優秀」とはどのようなことを意味するのかについて、貴専攻としての考えをより具体的にすることが求められる（評価の視点 3-16、資料 3-1 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、資料 3-2 戦略経営研究科専任教員人事の決定に関する内規、資料 3-3 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、質問事項に対する回答及び分科会報告書（案）に対する見解 No. 38）。

【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】

専任教員の授業担当コマ数については、「中央大学専任教員規程」において 6 コマ（1 コマ 90 分）を標準としている。2015（平成 27）年度の実際の担当コマ数は、専任教授において、貴専攻以外の授業も含めて 6.31 コマであり、教育の準備及び研究に配慮したものとなっている。専任教員に対する個人研究費は 43 万円であり、最近の予算減額の動向の中では標準的な額といえる。個人研究室等の設備も十分に用意されており、教育研究活動に必要な機会については、在外研究及び特別研究期間制度が整備されている（評価の視点 3-17、3-18、3-19、『点検・評価報告書』p. 48、基礎データ表 8、資料 3-11 中央大学専任教員規程、資料 3-16 中央大学学内研究費助成規程、資料 3-17 中央大学特別研究期間制度に関する規程、資料 3-18 中央大学教員在外研究に関する規程）。

専任教員の教育活動については、「ミニットペーパー」「授業改善アンケート」の結果を研究科教授会に報告することで評価しているとのことであるが、それ以外の方法については現在検討中である。専任教員の研究活動の評価については、研究業績をホームページで公開するにとどまっておらず、その内容を評価する仕組みはない。

さらに、社会への貢献及び組織内運営等への貢献についても適切に評価する仕組みがない。貴大学中長期事業計画「Chuo Vision 2025」に定められたアクションプランに基づいて検討に着手する予定であるとしているが、現時点では具体的な検討が行われていないため、それぞれ整備することが望まれる（評価の視点 3-20、3-21、3-22、『点検・評価報告書』pp. 48～50、資料 2-29 授業改善アンケート調査票、資料 2-30 ミニットペーパー（様式）、中央大学研究者情報データベース、質問事項に対する回答及び分科会報告書（案）に対する見解 No. 43）。

（2）検討課題

- 1) 専任教員の過半数が 60 代であり、専任教員の年齢構成のバランスについて、検討されたい（評価の視点 3-12）。
- 2) 「専任教員の任用及び昇格等の基準に関する内規」において、任用及び昇格の基準を「優秀と認められるもの」と記載している点について、業績を「優秀」とする基準を明示するよう改善が望まれる（評価の視点 3-16）。
- 3) 専任教員の研究活動、社会への貢献及び組織内運営等への活動を適切に評価する仕組みの整備が望まれる（評価の視点 3-21、3-22）。

4 学生の受け入れ

(1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

【項目 16：学生の受け入れ方針、定員管理】

学生の受け入れ方針として、「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」といった求める学生像や「経済や企業経営に関わる基礎的知識」などの入学前に修得しておくべき知識・能力等を明示している。同方針は、ホームページ、入試要項、履修要項に記載されているほか、入試説明会、公開講座を通じて広く社会に公表している（評価の視点 4-1、『点検・評価報告書』pp. 51～52、資料 1-3 2016 年度履修要項 中央大学ビジネススクール MBA プログラム、資料 4-1 2016 年度（4 月入学）中央大学ビジネススクール（MBA プログラム）入学試験要項、資料 4-2 2016 年度（9 月入学）中央大学ビジネススクール（MBA プログラム）入学試験要項、中央大学公式 Web サイト：ビジネススクール MBA プログラム（専門職学位課程）> 三つの方針）。

学生の受け入れ方針に基づいた学生を受け入れるため、入試選考は、書類審査、筆記試験（一般入試のみ）、面接試験によって行われ、大学既卒者を対象とする「一般入試」と大学既卒者かつ勤務先からの推薦を得ている人を対象とする「企業等推薦入試」という 2 種類の入試方式を採用し、学生のさまざまな経歴に対応した入試制度を整備している。「一般入試」「企業等推薦入試」ともに、受験者の要件として 2 年間の実務経験を求めている。これらの選抜方法についてもホームページと入試要項に明記されており、広く社会へ公表している（評価の視点 4-2、4-3、4-4、資料 4-1 2016 年度（4 月入学）中央大学ビジネススクール（MBA プログラム）入学試験要項、資料 4-2 2016 年度（9 月入学）中央大学ビジネススクール（MBA プログラム）入学試験要項、資料 4-4 中央大学大学院戦略経営研究科入試・広報委員会に関する内規、資料 4-6 入試広報委員、入試実施体制一覧、中央大学公式 Web サイト：ビジネススクール MBA プログラム（専門職学位課程）> 入試説明会、中央大学公式 Web サイト：ビジネススクール MBA プログラム（専門職学位課程）> 入試・入学案内 > 入学試験概要・資料請求（MBA））。

貴専攻の入学定員は 80 名、収容定員は 160 名である。入学定員に対する入学者数比率は、2014（平成 26）年度：0.70、2015（平成 27）年度：0.93、2016（平成 28）年度：0.90、収容定員に対する在籍学生数比率は、2016（平成 28）年 5 月 1 日時点で 0.94 となっており、定員の 9 割程度の学生を確保してきた。しかし、2017（平成 29）年度の入学者数は 49 名と落ち込み、入学定員に対する入学者数比率が 0.61 となっている（評価の視点 4-5、『点検・評価報告書』p. 53、基礎データ表 5、表 6、質問事項に対する回答及び分科会報告書（案）に対する見解 No. 2）。ただし、志願者を増やすため、公開講座やシンポジウム、MBA 模擬講義付き入試説明会を開催

し、特に、女性志願者のさらなる獲得を目指して「女性のためのMBAシンポジウム」及び「女性管理職のためのMBA講座」の開催や入学試験当日の託児施設設置といった取組みを行っていることは、貴専攻の特色といえる（評価の視点4-6、資料1-6 公開講座、シンポジウム開催実績（2015年度、2016年度）、中央大学公式Webサイト：ビジネススクール MBAプログラム（専門職学位課程）> 入試説明会、中央大学公式Webサイト：ビジネススクール > 新着ニュース > 2月選考（2016年4月入学）実施当日に臨時託児施設を開設）。

【項目17：入学者選抜の実施体制・検証方法】

入学者選抜は委員長と専任教員からなる「入試・広報委員会」が統括しており、入学試験要項と入学試験採点要項に従って行われている。具体的には、「志願者経歴書」「志望理由書」「推薦書」による書類審査、筆記試験（小論文）、そして2名の面接官が行う面接試験によって選抜が行われ、研究科教授会での審議を経て、最終的には学長が入学の可否を決定している（評価の視点4-7、資料4-4 中央大学大学院戦略経営研究科入試・広報委員会に関する内規、資料4-6 入試広報委員、入試実施体制一覧、資料4-7 2015年度第5回入試・広報委員会（2015年10月12日開催）議事概要、資料4-8 2015年度第8回入試・広報委員会（2016年1月17日開催）議事概要、質問事項に対する回答及び分科会報告書（案）に対する見解No.46）。

学生の受け入れ方針、選抜基準・方法等、学生の受け入れのあり方の検証については、各選考の結果等を受けて「入試・広報委員会」において検討するとともに、必要であればワーキンググループを編成し検討を行っている。同委員会において検討した結果は、研究科教授会に報告され、研究科教授会が改善策を審議する体制となっており、試験日程の変更や留学生への条件緩和など、適切な対応が行われていると判断できる（評価の視点4-8、資料4-7 2015年度第5回入試・広報委員会（2015年10月12日開催）議事概要、資料4-8 2015年度第8回入試・広報委員会（2016年1月17日開催）議事概要）。

特色ある入試判定としては、面接者が面接終了後、一堂に会し、受験生一人ひとりの発言内容が経歴書や志望理由書に書かれた内容と一致しているかどうかを確認する作業を行っていることがあげられる。また、その場では学生に「戦略経営リーダー」になる潜在力があるかなども討議している。入学前の段階でこのような意見交換が行われることにより、入学後の指導が一層深みを帯びてくるものと期待される（評価の視点4-9、『点検・評価報告書』p.54）。

(2) 特色

- 1) 「女性のためのMBAシンポジウム」「女性管理職のためのMBA講座」の実施や入学試験当日の託児施設設置といった女性志願者獲得のための一連の取

組みは、その視点と内容が優れており、貴専攻の特色と認められる（評価の視点 4-6）。

- 2) 面接終了後に行われる面接官全員による懇談は、入学前から学生一人ひとりを知るために役立っており、かつ、入学後の指導にも一層の深みが期待されるものであり、特色と認められる（評価の視点 4-9）。

(3) 検討課題

- 1) 入学定員に対する入学者数比率は、2016（平成 28）年度までは9割台を推移してきたが、2017（平成 29）年度は0.61 と大きく落ち込んでいる。貴専攻においては、学生確保に向けたさまざまな取組みは行われているものの、定員未充足の解消につながっておらず、いかにしてこの比率をあげていくかが喫緊の課題である（評価の視点 4-5）。

5 学生支援

(1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

【項目 18：学生支援】

学生生活に関する支援・指導については、全学生に対して専任教員をアドバイザーとして配置し、履修指導及び学生生活に関する指導・助言を行う体制となっている。また日常的な相談や支援は貴研究科事務課職員が行っている。

学習や課外活動、日常生活や精神衛生に関する相談については、市ヶ谷キャンパスに専門職大学院学生相談室を設置し、2名の専任教員が運営委員として、学生に対する相談員の役割を務めている。専門職大学院学生相談室の開室時間は火曜日～木曜日の13:00～17:00となっている。しかし、貴専攻は後樂園キャンパスに所在しているため、オフィスアワー時間内に教員の個人研究室において学生が相談を行えるようにしている。さらに、専門職大学院学生相談室の利用者が少ないことから、2016（平成28）年度より後樂園キャンパスの学生相談室も利用可能とし、パンフレットを配付することで学生に周知を図っている。後樂園キャンパスの学生相談室の開室時間は、月曜日～金曜日は10:00～17:00、土曜日は10:00～12:00となっている。これは、学生の利便性を高めた運用として評価できる（評価の視点5-1、資料5-2 専門職大学院学生相談室パンフレット（心身のサポート案内）、資料5-3 中央大学学生相談室利用案内）。

各種ハラスメントの防止については、「中央大学ハラスメント防止啓発に関する規程」に基づき、「ハラスメント防止啓発委員会」を設置し、同委員会のもとに置かれるハラスメント防止啓発支援室（多摩キャンパス）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、貴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、貴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。これらの取組みについては、ホームページ、ポスター、リーフレットを通じて学生へ周知している（評価の視点5-2、資料5-4 中央大学ハラスメント防止啓発に関する規程、資料5-5 ハラスメント防止啓発リーフレット（ハラスメント防止宣言））。

学生の経済的支援については、充実した制度を整備している。具体的には、創立125周年記念専門職大学院特別貸与奨学金制度のほか、日本学生支援機構の奨学金制度、入学者選抜時の成績優秀者に対する貴専攻独自の給付奨学金制度を設けている。2015（平成27）年度には、特別貸与奨学金を50名、日本学生支援機構の奨学金を1名、給付奨学金を71名が利用している。学費の減免措置としては、中央大学専門職大学院学則及び専門職大学院に関する特別措置規則に基づき、修学延長生のうち一定の条件を満たした学生に、在学料の半額を減免する措置を講じているほか、休学

者については、一定の期日までに休学手続を行い、承認された場合は当該休学期間の在学料・施設設備費について全額免除としている。くわえて、貴専攻は厚生労働省所管の専門実践教育訓練給付の指定講座に認定されており、条件を満たしている学生については、この制度を利用できる仕組みとなっている。これらの経済的支援については、履修要項に掲載するほか、入学時のガイダンスにおいて学生に説明されており、手続期間等は「C plus」を通じて周知している。また、奨学金制度の情報については、貴専攻のホームページやパンフレットに掲載することにより、入学前から制度の周知を図っている。この点からも、貴専攻の奨学金制度は適切に運用されているといえる（評価の視点 5-3、資料 1-4 中央大学ビジネススクールパンフレット「CHUO GRADUATE SCHOOL OF STRATEGIC MANAGEMENT」2016 年度版、資料 1-5 中央大学ビジネススクールパンフレット「CHUO GRADUATE SCHOOL OF STRATEGIC MANAGEMENT」2017 年度版、資料 5-6 奨学生候補者手続案内書、資料 5-7 特別貸与奨学金募集要項、中央大学公式 Web サイト：ビジネススクール 学費・奨学金 > 学費・奨学金 (MBA)）。

貴専攻の学生は多くが有職者であるため就職支援は実質的には行われてはいないが、キャリア教育として、授業科目の 1 つに「人的資源特別研究（キャリアカウンセリング）」が開設されている（評価の視点 5-4、資料 2-1 2016 年度講義要項 中央大学ビジネススクール MBA プログラム）。

障がいのある学生の支援については、全学として定めた「中央大学における障害学生支援に関するガイドライン」に基づき行われている。具体的には、学生から障がいを理由とする合理的配慮の申し出があった場合には、まず貴研究科事務課において相談を受け付けたうえで必要な対応について調整を行い、個々の状況に応じて授業進行上の配慮や学習指導等を行う体制となっている。なお、当該ガイドラインは 2016（平成 28）年 4 月から施行されたところであり、現在まで当該ガイドラインに基づいて支援を行った事例はない。

貴専攻を志望する留学生の多くは日本の大学を卒業し日本企業に就職した学生であり、日本人と同じ入学試験を受け、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された学生が入学している。そのため、現段階においては留学生に特化した支援の必要性は生じていない。なお、2008（平成 20）年の開設以来 18 名の外国籍学生を受け入れている。また、社会人学生が仕事を続けながら通学できるように、「プロジェクト研究」以外の全講義はビデオで録画されており、講義後 2 ヶ月の間、学内の VOD（ビデオ・オン・デマンド）システムで視聴可能となっている。VOD システムの視聴をもって授業への出席とする扱いはしていないが、急な仕事で欠席せざるを得ない学生のためのフォローアップとして有効に活用されている。また、完全セメスター制を採用していることで、学生が長期出張等の都合で休学をする場合にも、半年後に復学できるようにしている。くわえて、関西方面

へ転勤した学生が休学・退学をせず学び続けられるよう、2017（平成 29）年度より関西学院大学経営戦略研究科との間に履修交流協定を締結し、相互に単位認定を行えるようにしている（評価の視点 5-5、『点検・評価報告書』p. 32、pp. 56～59、資料 5-8 中央大学における障害学生支援に関するガイドライン、中央大学公式Webサイト：学生支援 在学生サポート > 障害のある学生への支援、質問事項に対する回答及び分科会報告書（案）に対する見解 No. 8）。

貴専攻の同窓会組織としては、在学生・修了生から構成される「CBS 倶楽部」（約 730 名が所属）がある。「CBS 倶楽部」は会員相互の交流と研鑽、親睦を図ることを目的に、新入生歓迎会や親睦会の開催、オープンセミナー（勉強会）の実施等の活動を積極的に行っており、貴専攻としても会場の提供や企画への専任教員の参加・助言といった支援を行っているほか、貴専攻と同倶楽部の運営委員会との定期的な意見交換の機会を年 3 回程度設け、各種企画に係る情報共有や貴専攻に対する意見・要望の聴取を行っている。また、ホームカミングデーや入試説明会への在学生・修了生の協力、日本ビジネススクールケースコンペティション（JBCC）出場チームへの支援（学内コンペの実施や専任教員による助言・指導等）など、相互の連携による取組みが数多く展開されている。くわえて、貴専攻では、在学生・修了生・教員による正課外の自主的な研究活動が積極的に展開されている。具体的には、医療やヘルスケアに携わる在学生・修了生の勉強会である「メディケアプロジェクト」、貴大学法務研究科（法科大学院）との連携により企業の現場における法の問題を取り上げる「コンプライアンス研究会」があり、研究会や講演会の実施にあたっての支援を研究科として行っている（評価の視点 5-6、5-7、『点検・評価報告書』p. 58、中央大学公式Webサイト：ビジネススクール MBA プログラム（専門職学位課程）> ヒューマンネットワーク）。

6 教育研究環境

(1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

【項目 19：施設・設備、人的支援体制の整備】

講義室、演習室については、貴研究科ビジネス科学専攻（博士後期課程）との共用となっており、教室数に不足はない。学生の自習施設としては、学生共同研究室と大学院パソコン室（合計 51 席）が設置されており、自習用パソコンも準備されている。また、学生のミーティングスペース「コモンズ」は、専任教員と同じフロアに配置されており、教員と学生の円滑なコミュニケーションに配慮した設計となっている。そのほか、貴専攻の 15 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、段差を設けた対面型の教室をのぞいて、すべての教室で段差がない構造であるなど、バリアフリー化にも努めており、障がいのある学生へ配慮している（評価の視点 6-1、6-2、6-3、『点検・評価報告書』pp. 61～63、中央大学公式 Web サイト：大学紹介 大学概要・基礎データ > 大学評価 > 自己点検・評価結果 大学基礎データ（2016 年度）表 22）。

教育に必要な情報インフラについては、パソコンの配備、統計ソフトを含む各種アプリケーションの提供及び学生ポータルサイトの運用などを行い、学生の学習に配慮している。教育研究に関する人的な支援体制としては、後樂園キャンパスに IT センター、システム管理室があり、合計 3 名のスタッフを配置している。また、同キャンパスには、産学官連携プロジェクトの管理運営及び知的財産に関する事項を担う全学的な組織である研究支援室が設置されており、この支援室が各教員の学内研究費や科学研究費補助金の申請業務などを支援している。しかし、教員が授業を実施するにあたっての人的支援として、任期制助教が 1 名配置されているが、多様な学問分野を助教 1 名で支援できるとは考えにくく、ティーチング・アシスタント（TA）制度の導入を検討されたい（評価の視点 6-4、6-5、『点検・評価報告書』p. 63、資料 6-5 戦略経営研究科任期制助教の任用等に関する内規、資料 2-19 講義支援科目一覧（2015 年度、2016 年度）、中央大学公式 Web サイト：大学紹介 情報環境への取組 > 情報環境整備センター > 後樂園 IT センター）。

【項目 20：図書資料等の設備】

貴専攻のビジネススクール図書室には、経営系専門職大学院として十分な蔵書数があり、電子ジャーナルも整備されている。一般図書の貸出冊数は 30 冊、貸出期間は 30 日間であり、「論文作成のための情報検索講習会」などを実施していることは、学生の学習、教員の教育研究活動に配慮したものである。図書館の開館時間は、授業期間中の火曜日～金曜日は 12:00～22:30、土曜日は 9:00～22:30、日曜日は 9:00～20:00 までとなっており、授業のない月曜日、祝日においてもそれぞれ 12:00～20:00、12:00～18:00 まで開館している。すべての曜日で開館し、かつ閉館時間が遅

めの時刻に設定されていることは、貴専攻の学生の多くが社会人学生であることに配慮したものといえる（評価の視点 6-7、6-8、6-9、資料 6-2 ビジネススクール図書室利用案内、資料 6-7 中央大学図書館 利用統計（取り寄せ） 2015 年度、中央大学公式 Web サイト：大学紹介 大学概要・基礎データ > 大学評価 > 自己点検・評価結果 大学基礎データ（2016 年度）表 23）。

（2）検討課題

- 1）教育研究に資する人的な支援体制として、TA 制度の導入を検討されたい（評価の視点 6-5）。

7 管理運営

(1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

【項目 21：管理運営体制の整備、関係組織等との連携】

中央大学専門職大学院学則において、貴専攻の管理運営を担う研究科教授会の権限やその他組織に関する基本的な事項を定めている。研究科教授会は、貴専攻の専任の教授、准教授、助教をもって組織され、学生の入学及び課程の修了に関すること、学位授与の要件に関すること、学位の授与に関すること、その他貴専攻の教育研究に関する重要事項で学長が研究科教授会の意見を聞くことが必要と認める事項等について審議し、学長に意見を述べると規定されている。また、研究科教授会の円滑な審議に資するために、研究科教授会のもとには運営委員会が設置され、さらにその運営委員会のもとに複数の委員会が設置されている。例えば、入学試験の実施に関しては「入試・広報委員会」が主体となり、研究科の自己点検・評価に関しては「FD・自己点検・評価委員会」が主体となって取り組んでいる。なお、これらの委員会の権限については、各種内規で定めている（評価の視点 7-1、7-2、資料 1-2 中央大学専門職大学院学則、資料 7-1 中央大学大学院戦略経営研究科教授会等に関する内規、資料 4-4 中央大学大学院戦略経営研究科入試・広報委員会に関する内規、資料 2-9 FD・自己点検・評価委員会に関する内規）。

研究科長は、「中央大学大学院戦略経営研究科教授会等に関する内規」「戦略経営研究科長選出に関する内規」に基づき、研究科教授会委員のうち任期の定めのない専任教員によって選任されることとなっており、具体的な選出方法も同規程に定められている。また、選任される研究科長も任期の定めのない専任教員とすることとなっている。なお、研究科長補佐の選出は、研究科長の指名に基づき研究科教授会に報告し、了承を得ることとしている（評価の視点 7-3、資料 7-1 中央大学大学院戦略経営研究科教授会等に関する内規、資料 7-2 戦略経営研究科長選出に関する内規）。

企業や官庁など外部組織との契約や連携については、「ワーク・ライフ・バランス&多様性推進・研究プロジェクト」、一般財団法人富士通 J A I M S との連携、金融庁との講師派遣覚書を行っており、いずれにおいても適切に契約が締結・運用されている（評価の視点 7-4、資料 7-5 「ワーク・ライフ・バランス&多様性推進・研究プロジェクト」に係る共同契約書（様式）【実地調査時閲覧資料】、資料 7-6 富士通 J A I M S との契約書 【実地調査時閲覧資料】）。

貴専攻と関係する専門職大学院として、貴大学国際会計研究科と法務研究科（法科大学院）が設置されており、両研究科の専任教員が学内兼担として貴専攻の授業を担当しているほか、「戦略経営研究科院生の他研究科履修に関する内規」「戦略経営研究科他研究科履修受入れに関する内規」を定めたうえで、貴専攻と国際会計研究科の学生の相互履修を認めている。さらに、貴大学の経済学部・商学部・総合政

策学部・理工学部の専任教員も、学内兼担として貴専攻の科目を担当している。一方、貴専攻の専任教員も貴大学法学部・経済学部・理工学部・総合政策研究科の講義科目を担当し、各学部・研究科との相互連携を図っている。さらに、貴研究科内にビジネス科学専攻（博士後期課程）を設置し、博士後期課程の授業と研究指導は貴専攻の専任教員が担当している（評価の視点 7-5、資料 7-3 戦略経営研究科院生の他研究科履修に関する内規、資料 7-4 戦略経営研究科他研究科履修受入れに関する内規、資料 7-8 2016 年度兼任教員一覧）。

【項目 22：事務組織】

貴研究科事務課は、専門職大学院事務部のもとにあり、研究科長の指示のもと貴研究科単独の教育研究活動に関する業務を行っている。その構成は、専任職員 4 名（うち 1 名管理職）、派遣職員 4 名となっており、教学に関わる各項目について担当制を採用している。なお、事務課の開室時間は授業期間中と授業期間外で一部変更はあるものの、適切なものとなっている（評価の視点 7-6、『点検・評価報告書』pp. 68～69、資料 1-2 中央大学専門職大学院学則、中央大学公式 Web サイト：大学紹介 大学概要・基礎データ > 大学評価 > 自己点検・評価結果 大学基礎データ（2016 年度）表 29）。

教育関連業務に関する問題については、各種委員会と事務課の連携のもと重要事項がとりまとめられ、研究科教授会に諮られることとなっており、関係諸組織と連携した運営が行われている（評価の視点 7-7、『点検・評価報告書』p. 69）。

職員の資質向上に向けた取組みとしては、貴大学全体として「中央大学職員研修実施取扱細則」を定め、職場研修、資格別研修、目的別研修を行うこととしており、貴専攻の職員も、全学的な制度のもとで研修に参加している（評価の視点 7-8、資料 7-10 中央大学職員研修実施取扱細則、資料 7-11 2016 年度中央大学専任職員研修一覧、資料 7-12 中央大学専任職員資格別研修概念図）。

8 点検・評価、情報公開

(1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

【項目 23：自己点検・評価】

2008（平成 20）年に、貴大学全体としての自己点検・評価体制を整備し、全学的な自己点検・評価を行う実施体制として、「中央大学大学評価委員会」を設置し、そのもとに学部・研究科や研究所・センターといった組織ごとに評価委員会を設置することとなった。貴専攻において、この評価委員会に該当するものは、「FD・自己点検・評価委員会（戦略経営研究科組織評価委員会）」である。「FD・自己点検・評価委員会」では、全学的な自己点検・評価とともに、貴専攻独自の自己点検・評価も毎年行っている。

「FD・自己点検・評価委員会」が行った自己点検・評価の結果は、全学組織である「中央大学大学評価委員会」のもとに設置された「中央大学大学評価推進委員会」へ報告されるとともに、研究科内の 13 の委員会で課題が検討され、委員会での審議を経て研究科教授会に報告される流れとなっており、具体的な改善につながっている。また、貴専攻の自己点検・評価活動の妥当性を高めるため、学外の委員からなるアドバイザーボードによる助言を受ける機会を年 1 回程度設けている。

自己点検・評価及び第三者評価等の結果から明らかになった指摘事項への対応としては、シラバスを事前にダウンロード可能にしたこと、外国人教員の活用、英語による授業科目の開設等があげられる。しかし、2012（平成 24）年度に本協会の経営系専門職大学院認証評価で指摘した検討課題のうち、国際化への取組みや専任教員の研究活動等を評価する方法・指標については、依然検討が求められる。貴専攻では、今後、アクションプラン「CBS NExT 10」に基づいて改善・改革に取り組んでいく予定であることから、今後の取組みに期待したい（評価の視点 8-1、8-2、8-3、8-4、『点検・評価報告書』pp. 7～8、71～73、資料 8-1 中央大学大学評価に関する規程、資料 8-2 中央大学組織評価委員会設置要綱、中央大学公式 Web サイト：大学紹介 大学概要・基礎データ > 大学評価 > 自己点検・評価活動、中央大学公式 Web サイト：ビジネススクール 研究科紹介 > 点検・評価、中央大学公式 Web サイト：ビジネススクール 研究科紹介 > アドバイザーボード、2012（平成 24）年度中央大学大学院戦略経営研究科戦略経営専攻に対する認証評価結果）。

【項目 24：情報公開】

貴専攻の「FD・自己点検・評価委員会」が中心となって作成された自己点検・評価報告書は、貴専攻のホームページに公開されている。また、大学全体として行われている自己点検・評価の結果は、貴大学のホームページに公開されており、学内外に広く公表している。さらに、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も、貴大学のホームページで公表し、SNS等を通じても情報を発信して

いる（評価の視点 8-6、8-7、8-8、中央大学公式Webサイト：大学紹介 大学概要・基礎データ > 大学評価 > 自己点検・評価結果、中央大学公式Webサイト：ビジネススクール 研究科紹介 > 点検・評価、中央大学公式Web 中央大学公式Web サイト：大学紹介 情報の公表）。