

専門職大学院戦略経営研究科

1 使命・目的・戦略

項目1：目的の設定及び適切性

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。）を学則等に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共通に課せられた基本的な使命のもと、固有の目的を設定していること。〔F群〕

1-2：固有の目的を専門職学位課程の目的に適ったものとする。〔「専門院」第2条第1項〕〔L群〕

1-3：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〕

1-4：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目的」（中央大学大学院学則第3条の2第2項）としている。

「實地應用ノ素ヲ養フ」という中央大学の基本理念に基づき、この専門職大学院の目的を受けて、本専攻は、「組織の戦略経営に関する分野（以下、「戦略経営分野」という。）における深い学識及び卓越した能力を培うとともに、専攻分野における教育・研究活動その他の高度の専門性を必要とする業務を遂行することのできる人材の養成を目的」とし、かつ本専攻においては、「学術的な研究に基づいた理論と実践の教育・研究を行い、高度専門職業人としての深い学識と卓越した能力を兼ね備えたプロフェッショナルの養成を行うことを目的」（中央大学専門職大学院学則第4条第2項）としている。これは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」に則ったものである。

また、上の理念・目的のもとで、時代に即した新たな教育目標として、ミッションステートメント「戦略経営を実践し、自分を変え組織を変え社会を変えるチェンジ・リーダーを育成する」（英文）「We foster strategic leaders who turn knowledge into action through reflection to change the world.」を2018年に策定し、知識を学修するだけでなく、それを実践してその結果を内省することにより、変革を起こすことができる「チェンジ・リーダー」の育成に努めることを中核に据え、教育研究活動を展開している。このように普遍的な理念・目的の下で絶えずそのミッションステートメントを再定義することで、中央大学の基本理念やユニバーシティメッセージ「行動する知性（Knowledge into Action）」を体現する、高度専門職業人の養成に努めている。

現代社会は、予測不可能な時代と呼ばれ、複雑性や不確実性が高まり、さらにグローバル化が進展する経営環境の中で、変化に適応するだけでなくその変化を先取りできる「チェンジ・リーダー」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「チェンジ・リーダー」を具体的に表現すれば、「変化

を先取りし新たな社会的価値を創造するために、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や倫理観を兼ね添えた高度専門職業人」のことである。

そのために本専攻は、単に「経営戦略」という Knowledge (知識)を理論として学ぶだけでなく、それを Action (実践)に活かし、さらにその実践の経験を Reflection (内省)することで、学生が在学中から将来に渡って戦略経営に関する新しい Knowledge を優れた Action に結びつけられるよう、独自のカリキュラム編成と入学から修了まで一貫した独自の学習サイクルを構築している。

具体的には、「戦略」分野を中心に、その実現に必要な「マーケティング」、「ファイナンス」、「人的資源管理」、「経営法務」を合わせた5分野を有機的に統合したカリキュラム編成、実践体験型の演習「フィールドラーニング」、2年間の学びの集大成となる「プロジェクト研究」、「アクション&リフレクション(学びの実践と振り返り)」等である。また、新しい Knowledge を研究により創出し、学生の Action に結びつけられる指導を実践するために、実務に精通したアカデミック教員と、ビジネスの最前線で活躍する実務家教員をバランスよく配置している。

このように、本専攻の使命・目的は、専門職学位課程の目的に適ったものであり、固有の目的についても学則に定めている。そして、想定される将来の経営人材ニーズに応えるための固有の特色を有している。(評価の視点 1-1~1-4。以下、本文中の評価の視点については「視点」とする)。

項目 2 : 目的の周知

各経営系専門職大学院は、固有の目的を教職員・学生等の学内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>

1-5 : 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っていること。〔F群〕

<現状の説明>

本専攻では、本専攻公式 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・目的及び教育目標として位置付けているミッションステートメント、人材養成像・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、それを具現する教育目標・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、各種説明会において配布・説明しているほか、本専攻公式 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。

教職員及び在学生等に対しては、履修要項、本専攻公式 Web サイト、中央大学ビジネススクールパンフレットを通して、その使命や目的、ミッションステートメント及び人材養成像・教育内容について、説明を行っている。また、教職員に対しては、中央大学ビジネススクールパンフレットや履修要項等を用いて説明し、特に非常勤教員に対しては「非常勤教員(兼任講師・客員教授)ガイドブック」を配布している。加えて3月に授業担当者会議を開いて、専任教員、非常勤教員の区別なく本専攻の使命や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及び「キックオフセミナー」において、履修要項等を用いて、本専攻のミッションステートメントや養成すべき人材像、そのために履修すべき科目名等について説明を行っている。その後も半期に一度のリフレクションセミナーにおいて、本専攻の使命やミッションステートメントに照らし合わせた振り返りを行い、学修成果を確認している。また、1年次で専任教員により半期に一度実施されるアドバイザー面談を実施するほか、2年次では「プロジェクト研究」において担当教員による履修相談・研究指導を行っており、これらの機会を通じて中央大学ビジネススクールの目的や教育目標に即した指導を行っている。(視点 1-5)

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>

1-6：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していること。〔F群〕

1-7：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>

2018年に本専攻設立10周年を迎えたことを契機に、本学の理念や本専攻の目的のもとに、時代に即した新たな教育目標としてミッションステートメント「戦略経営を実践し、自分を変え組織を変え社会を変えるチェンジ・リーダーを育成する」(英文)「We foster strategic leaders who turn knowledge into action through reflection to change the world.」を据え、知識を学修するだけでなく、それを実践してその結果を内省することにより、変革を起こすことができるチェンジ・リーダーの育成に努めることをより明確にするとともに、次の10年に向けた本専攻の戦略である「NExT10」を策定した。「NExT10」の主なポイントは次の3点である。

1. チェンジ・リーダー育成のための新科目・新プログラム設置などの制度改革
2. 「ビジネス・パーソンに特化した」ビジネススクールであることの訴求
3. 3大国際認証の一つであるAMBAの取得

(1)カリキュラム改革(新科目・新プログラム設置)

「チェンジ・リーダー」の育成のために必要とされる能力を7つに集約し学位授与の方針に明示するとともに、それに応じて教育課程編成・実施の方針を策定し、それらポリシーのもとで2018年より2023年にかけてカリキュラムを刷新する計画であり、現在も引き続き改善を重ねている。

本専攻では専攻名称にもなっている「戦略経営」をより深く理解し、「チェンジ・リーダー」となるために、経営戦略、マーケティング、人的資源管理、経営法務、ファイナンスの5つの学問領域を、戦略経営を学ぶ学生が身につけるべき「MBAスタンダード」な知識と位置づけ、この5分野の基礎科目を学生が履修することを強く推奨している。特に戦略経営分野は「チェンジ・リーダー」の基盤となるため、「経営戦略論」は必修科目となっている。また、学生それぞれが自分はどうのような「チェンジ・リーダー」となりたいか、そうなるためにはどのようなKnowledgeとActionが必要かを学び考えるために、2019年度から「リーダーシップコア」を必修科目として新設した。

さらに、本専攻ならではの取組みを「CBSオリジナル」とし、本専攻カリキュラムの特色として打ち出すこととした。「CBSオリジナル」は以下の3点である。

- 1)アクション&リフレクション
- 2)フィールドラーニング
- 3)「プロジェクト研究」による新しいビジネス知識の創造

1)アクション&リフレクション

本プログラムの趣旨は、入学から修了まで一貫して、本専攻で学んだ内容を職場で実践(アクション)し、実践したプロセスや結果を内省(リフレクション)することで、次の知識の獲得や実践に活かすというサイクルを学生自身が習得することを企図するものである。現在のプログラムの内容は以下のとおりである。

①キックオフセミナー&リーダーシップコア

入学直後に新入生全員で行うキックオフセミナーと必修科目である「リーダーシップコア」で、各学生が本専攻で学ぶことで何を成し遂げたいか、どのようなリーダーになりたいかビジョン設定を行う。

②リフレクションセミナー

リフレクションセミナーは、半期ごと(1年次前期終了後、後期終了後、2年次前期終了後)にその間の学びを振り返り、新たな目標を設定し直すためのセミナーである。リフレクションセミナーは、自分自身での振り返りと、学生間での振り返りの共有、振り返りを促すエクササイズの3つのパートで成り立っており、全体で3時間程度のプログラムである。

③リフレクション・ジャーナル

リフレクション・ジャーナルは、学生が日々の学びと振り返りを書き込むノートである。このノートへの書き込みを元にリフレクションセミナーの振り返りが行われる。

④ラップアップセミナー

ラップアップセミナーは、2年間のプログラム全体が終了したのちの修了直前に実施されるプログラムである。ここでは、CBS での学び全体を振り返り、修了後の目標設定を行い、今後も自身がリーダーとして成長し学び続ける動機づけを行う。

2)フィールドラーニング

「フィールドラーニング」は、実際の企業をケース企業とし、その協力のもと学生が本専攻において学んだことを統合し、経営者の立場に立って課題を発見し、それに対する戦略を構築し、実行するためのアクションプランまで作り上げる実践的な総合科目である。このプログラムは、現在、戦略経営、グローバル経営、マーケティングの3つの領域にまたがり毎年実施している。最終的に経営層にプレゼンテーションを行うという実践的な学びは、履修した学生からも高い満足を得ている。

例えば、2021 年度の「フィールドラーニング(戦略1)」「フィールドラーニング(戦略2)」では、不動産仲介業のハウスコム株式会社にケース企業として協力を得て、現地調査やサーベイ調査を経て企業の抱える課題を絞り込み、経営陣に向けてプレゼンテーションを行った。2022 年度の「フィールドラーニング(戦略1)」「フィールドラーニング(戦略2)」では、小売業の株式会社カスミにケース企業として協力を得て、開講準備を進めている。2021 年度の「フィールドラーニング(ブランド構築)」では、キャンディーの企業であるカンロ株式会社の協力を得て、新しいキャンディーブランドの開発を行った。なお、「フィールドラーニング(モンゴルフィールドワーク)」は、2019 年度から開始し、初年度はモンゴル貿易開発銀行の協力を得て、モンゴルの日系自動車ディーラーの経営戦略案を練り上げ、経営陣に向けてプレゼンテーションを行ったが、新型コロナウイルス感染症拡大により、2020 年度～2023 年度は実施を見

送った。

3) プロジェクト研究による新しいビジネス知識の創造

「プロジェクト研究」は、2年次に履修する科目であり、本専攻での学びと学生の実務経験を専任教員からの指導を受けながら1年間にわたって研究し、最終アウトプットに仕上げていくものである。「NExT10」以前の最終アウトプットは2種類の論文であった。通常の修士課程と同じく経営学領域における学術的な研究論文と実務的な課題について経営学のフレームワークを用いて分析した課題論文である。この2つに加えて、「NExT10」ではより実務的なアウトプットとして、2018年度から「課題研究」（「事例記述(ビジネスケース)」「事例分析(ケーススタディ)」「事業計画書(ビジネスプラン)」)を加えることとした。

(2) 「ビジネス・パーソンに特化した」ビジネススクールであることの訴求

設立当初からの本専攻の特色のひとつとして、社会人に特化した教育課程であることがあげられる。多くのビジネススクールが就業経験のない学部卒業生と一定の就業経験を有する社会人を混合したプログラムであるのに対し、本専攻は就業経験3年以上を出願資格としている。例えば、2023年4月入学者の場合、年齢構成は30歳以上がおおよそ88%、役職においては課長クラス以上がおおよそ69%と、豊かな実務経験を有した年齢・キャリア層の学生が中心となっている。

そのため、多忙なビジネス・パーソンの通学しやすさを常に追求し、必修科目や選択必修科目は土曜日に開講、平日夜間の授業開始時間も配慮し(18:30～)、加えて日曜日にも選択科目を開講するなど、教育環境の整備に取り組んできた。また、学生の欠席や復習をフォローするために、授業の録画視聴ができる環境も整えてきた。

そして、新型コロナウイルス感染症拡大下における、オンライン双方向授業・オンラインと対面授業を組み合わせて行うハイブリッド授業で蓄積した知見や学生からの声に基づき、2022年度からは、平日夜の授業は原則オンライン双方向授業(あるいは、オンラインと対面授業を組み合わせたハイブリッド授業)、土日は対面授業を実施している。このように、ビジネス・パーソンに寄り添った環境を追求する上では、社会状況とニーズを踏まえながら柔軟に進めているところである。

(3) 3大国際認証の一つである AMBA の取得

本専攻の MBA プログラムが国際的にも通用する質であることを証明し、本専攻が授与する MBA 学位の価値を高めるために、MBA 教育に関する国際認証機関であり世界で主要な三つの認証機関の一つである AMBA(The Association of MBAs)による認証取得に向けて取り組みを続けていた。最終的に、2021年度末から2022年度にかけて審査を受け、2022年9月に正式に承認を受けた。これは、本学初の国際認証取得であり、AMBA 認定校は国内では3校目となる。国際認証取得を弾みとして、今後は具体的に海外のビジネススクールとの交流を進めていく。なお、認証期間は2025年の7月までの3年間となっており、再認証に向けては小委員会を設置する等により対応していく予定である。(視点 1-6～1-7)

【1 使命・目的・戦略の点検・評価】

(1) 検討及び改善が必要な点

本専攻の使命・目的の下で、新たな教育目標であるミッションステートメント、次の10年に向けての戦略である「NExT10」を掲げて、教員が一丸となりその実現を進めてきた。後述のように、入学者も回復傾

向にあり、約 10 年ぶりに入学定員を確保するなど、着実に実を結び始めている。

一方で、「NExT10」についてその基本方針は変わらないものの、進めていく中で見えてきた課題がある。

まず、カリキュラムの特色について、5分野融合を掲げて教育内容を充実させてきた一方で、履修制度上の問題が存在していたことである。具体的には、これまで5分野のうち特定の分野を履修せずに修了することができる制度になっていたため、一部の学生においては、履修科目のバランスを欠いていた。これは、学生の多様な就業経験や、2年間という短期間に集中して学修することに配慮し、履修制度上ある程度の柔軟性と自由度を持たせていたことに起因していた。

また、修了生のアンケートにおいて、学位授与の方針(ディプロマ・ポリシー)において本専攻が育成するとしている「7つの力」のうち、「人・組織・市場の理解力」や「問題発見・問題解決力」などの能力については「かなり身についた」と考える学生が多く、「まったく変わっていない」「あまり変わっていない」と答える学生はほとんどいないが、「倫理観とコンプライアンス力」に関しては、「まったく変わっていない」「あまり変わっていない」と答える学生が存在する。これは経営法務分野の科目を履修せずに修了する学生がいることも一因と考えられる。

「ビジネス・パーソンに特化したビジネススクールであることの訴求」に関しては、様々な施策により、「NExT10」以前よりも志願者が増加し、本専攻が育成したい人材像に合致した学生を受け入れることができるようになってきている。2021 年度の入学生は4月入学と9月入学を合わせて 83 名と、2012 年以来約 10 年ぶりに 80 名の入学定員を達成することができた。志願倍率は 1.18 倍であり、今後は確保する学生の質向上のためにも引き続きターゲット層へ向けてのさらなる訴求と、ブランド強化への取り組みを行い、志願者を増やしていくことが必要である。

(2)改善のためのプラン

5分野融合を更に進め、全学生が「戦略経営リーダーとなるために知っておくべき5つの分野の理論と実践」をバランスよく学生が身につけることができるカリキュラムとするために、2022 年度からカリキュラムの改定を大幅に行った。その中核となるのが、これまで「経営戦略論基礎」と「リーダーシップコア」の2科目4単位のみが必修科目であったところ、「リーダーシップコア」と5分野の基礎科目(「経営戦略論」(「経営戦略論基礎」を名称変更)、「マーケティング戦略論」、「企業会計とファイナンスの基礎」(新設)、「人的資源管理論」(「人的資源管理」を名称変更)、「経営法務概論」)に加え、「現代社会の経済学」(「ビジネスエコノミクス」を名称・区分変更)、「アントレプレナーシップとビジネスプランニング」(「ビジネスプランニング」を名称・区分変更)の2科目、さらに「プロジェクト研究Ⅰ・Ⅱ」の計 10 科目、24 単位を必修化することである。2022 年度以降の学生の履修動向や学習成果等を確認しながら、カリキュラム改正の効果検証を行っていく。

また、「ビジネス・パーソンに特化したビジネススクールであることの訴求」とブランド構築に関しては、今後も引き続きホームページの改修、本専攻パンフレットの内容変更、説明会の実施などを進めるとともに、国際認証の取得などによりブランド力強化を図っていく。

2 教育内容・方法・成果

(1)教育課程・教育内容

項目 4：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、学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）を策定し、その方針を踏まえて、教育課程の編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー）を策定することが必要である。また、これらの方針については、学生に周知を図ることが必要である。

各経営系専門職大学院は、教育課程の編成・実施方針に基づき、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。また、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>

2-1：学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針を明文化し、学生に対して周知を図っていること。〔F群〕

2-2：学位授与方針を踏まえた教育課程の編成・実施方針に基づき、理論と実務の架橋教育である点に留意し、次に掲げる事項を踏まえ、教育課程を体系的に編成していること。（「専門院」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（mission）、すなわち、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していること。

（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を適切に配置していること。

（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していること。

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：産業界等との連携により、教育課程を編成し、及び円滑かつ効率的に実施するため、以下の者から成る教育課程連携協議会を設けていること。その際、（1）以外の者が過半数であること。（「専門院」第6条の2）〔L群〕

（1）学長又は当該経営系専門職大学院の長が指名する教員その他の職員

（2）当該分野の職業に就いている者又は当該職業分野に関連する団体（職能団体、事業者団体、当該分野の職業に就いている者若しくは関連する事業を行う者による研究団体等）のうち広範囲の地域で活動するものの関係者であって、当該分野の実務に関し豊富な経験を有する者

（3）地方公共団体の職員、地域の事業者による団体の関係者その他の地域の関係者（ただし、教育の特性により適当でない場合は置くことを要さない。）

（4）当該経営系専門職大学院が置かれる大学の教員その他の職員以外の者であって学長又は当該経営系専門職大学院の長が必要と認める者

2-5：当該分野を取り巻く状況に配慮しつつ、教育課程連携協議会の意見を勘案しながら教育課程を編成していること。（「専門院」第6条第2項）〔L群〕

2-6：授業科目には、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、2018年度に策定された「NExT10」に基づき、「学位授与の方針(ディプロマ・ポリシー)」と「教育課程編成・実施の方針(カリキュラム・ポリシー)」を改定し、「本専攻において養成する人材像」及び「本専攻を修了するにあたって備えるべき知識・能力・態度」、またそれらを涵養するための「カリキュラムの基本構成」及び「カリキュラムの体系性」を示すことで、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。これらの「学位授与の方針(ディプロマ・ポリシー)」と「教育課程編成・実施の方針(カリキュラム・ポリシー)」は、学生に配布される「履修要項」及び本専攻 Web サイトに掲載し、周知を図っている。

具体的な「学位授与の方針(ディプロマ・ポリシー)」と「教育課程編成・実施の方針(カリキュラム・ポリシー)」の内容は以下のとおりである。

学位授与の方針(ディプロマ・ポリシー)

<養成する人材像>

本専攻は、中央大学の建学の精神である「實地應用ノ素ヲ養フ」という教育理念に基づき、「実学重視」教育の立場から、「行動する知性」としての戦略経営リーダーを養成します。我々が養成したい戦略経営リーダーとは、不確実な現実に対峙する「チェンジ・リーダー」を意味しています。不確実性の高い現代における「チェンジ・リーダー」とは、深い洞察と内省によって自分を変え、組織を変え、社会を変える人材です。

具体的には、以下のような人材を養成します。

1. ビジонаリーな企業経営者
2. スペシャリストとしてのトップ・マネジメント・チームのメンバー(COO、CFO、CTO、CMO など)
3. 新たな価値を生み出す起業家
4. 経営者のマインドを持つ中間管理者

<修了するにあたって備えるべき知識・能力・態度>

本専攻では、所定の教育課程を修め、「チェンジ・リーダー」に求められる以下の7つの知識・能力・態度を身につけた人材に対し、「経営修士(専門職)MBA」の学位を授与します。

1. 問題発見・解決力:市場や事業や産業において本質を的確に捉えた問題設定ができる。また、設定した問題を適切に解決することができる。
2. 戦略構想力:俯瞰的かつ長期的な視点から論理的に戦略を構想することができる。
3. 現状理解力:人や組織や市場を観察し、現状を適切に理解・想像できる。
4. 巻き込み力:現場・組織・社会を変えるためにアイデアと行動を通して他者を巻き込むことができる。
5. 資源動員力:目的遂行のためにヒト・モノ・カネ・情報・知識といった多様な経営資源を獲得し、活用できる。
6. ネットワーキング力:新たな価値を生み出すために、新たな繋がりを作り出すことができる。
7. コンプライアンス力:企業家として高い倫理性を備えた経営を実践できる。

教育課程編成・実施の方針(カリキュラム・ポリシー)

<カリキュラムの基本構成>

カリキュラムは、3つの要素によって構成されています。

一つ目は、専門分野です。「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つの専門分野から構成されています。

二つ目は、学習段階に応じた科目構成です。専門分野ごとにそれぞれ「基礎科目」「発展科目」「専門科目」が設定されています。「基礎科目」によってその分野の必須知識を身につけた上で、より高度な「発展科目」を履修し、それぞれの専門分野における最新のトピックや統計などの方法論について学ぶ「専門科目」に進むことで体系的に専門性を身につけることができるように構成されています。これらの体系的なインプットに基づき、「プロジェクト研究」において自分自身のテーマで学習を進め、プロジェクト・レポート、論文や課題研究などのアウトプットを作成することでより深く知識を身につけ実践することができるようになります。

三つ目は、評価基準です。本専攻では、チェンジ・リーダーの育成という教育目標を達成するためには、7つの能力を身につける必要があると考えています。各科目はこれら7つの能力のいずれか(複数の場合もある)を達成するように設計されており、評価基準が7つの能力と対応しています。具体的には、以下のように対応しています。

1. 現状理解力・想像力

「経営戦略論」「マーケティング戦略論」「現代社会の経済学」をはじめとする基礎科目や「アントレプレナーシップとビジネスプランニング」などの発展科目、さらに「社会調査法」など方法論を含む専門科目で学ぶフレームワーク・理論・方法論によって、人や組織や市場を分析し現状を適切に理解し、その未来について考察できるようになります。

2. 問題発見・解決力

5分野の基礎科目、さらに発展科目群や「デザインシンキング」などの専門科目群をバランスよく履修することで、課題を発見し適切に解決する能力を育成します。さらに、主に2年次で履修する「フィールドラーニング」、「プロジェクト研究」などにおいて、市場や事業や産業において本質を的確に捉えた問題発見・解決能力を育成します。

3. 戦略構想力

基礎科目である「経営戦略論」や発展科目である「ビジネスモデル戦略論」を履修することで、俯瞰的かつ長期的な視点から論理的に戦略を構想できるようになります。また、専門科目群には、「グローバル経営戦略論」を中心としたグローバル科目群を配置しており、グローバルな視点を習得します。

4. ネットワーキング力

発展科目では、例えば「知識創造戦略論」において組織内外の知識を結び付けて新たに知識を創造する仕組みを学び、専門科目では、例えば「アライアンス戦略論」などで企業間ネットワークについて学びます。さらに、「フィールドラーニング」や「プロジェクト研究Ⅰ・Ⅱ」では、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)によって、経営において新たな価値を生み出すためのネットワーキングについて実践的に学びます。

5. 巻き込み力

基礎科目である「リーダーシップコア」では、自らがいたいリーダー像を描き、チェンジ・リーダーとして取るべき行動を具体的に考えていくことで、周りを巻き込んで自分の職場を変えていくことを学びます。「経営戦略論」、「イノベーションの実践」、「特別講義(実践・変革マネジメント論)」などでは、経営の最前線で活躍する現役リーダーの体験談を聞くことで、戦略を具体化する方法や人々を巻き込む行動について学びます。また、「アントレプレナーシップとビジネスプランニング」等の科目を履修することで、起業や新規事業創出について学びます。さらに、「フィールドラーニング」では、現場・組織・社会を変えるためにアイデアと行動を通して他者を巻き込むことを実践を通じて学ぶことができます。

6. 資源動員力

「企業会計とファイナンスの基礎」「人的資源管理論」をはじめとする基礎科目や「雇用管理」「コーポレートファイナンスと企業戦略」「知識創造戦略論」などの発展科目、「イノベーションの実践」などの専門科目において、目的遂行のためにヒト・モノ・カネ・情報・知識といった多様な経営資源を獲得し、活用するための知識が身につきます。「アントレプレナーシップとビジネスプランニング」や「フィールドラーニング」ではその知識をどのように実践するかを学びます。

7. コンプライアンス力

基礎科目である「経営法務概論」や発展科目である「コンプライアンス・内部統制と法実務」において基本的な企業倫理教育や法令遵守の精神を学びます。また、「企業の社会的責任」は専門分野に関わらず履修を推奨される科目であり、企業がその活動を通してどのような社会的責任を果たすべきかを学びます。さらに、様々な科目において倫理的な側面についても議論しており、多様な側面から企業倫理について学ぶことができます。

<カリキュラムの体系性>

本専攻では、授業科目を体系的に配置し、学生が段階を踏んで学修を進める環境を整えることで、学修成果の向上を図っていきます。

1年(前期)では、「基礎科目」の中の必修科目である「経営戦略論」と「リーダーシップコア」において1. と2. と3. に関する基礎的知識を身につけます。

1年(後期)では、引き続き「基礎科目」を履修するとともに「発展科目」と「専門科目」を履修し、1. と2. と3. の学びを深めます。また、「フィールドラーニング」での学びを通して、1. と2. と3. を養うとともに、4. と5. と6. の能力を高めていきます。また、1年次に基礎科目である「経営法務概論」を履修し、さらに各講義において様々な側面から倫理的な課題について考えることによって7. を身につけます。

2年(前期)では、「フィールドラーニング」や必修科目である「アントレプレナーシップとビジネスプランニング」、また「プロジェクト研究Ⅰ」において、1. ～7. を総合していくための準備を行います。

2年(後期)では、「プロジェクト研究Ⅱ」で、一段と専門性の高い1. と2. と3. についての知識・技能を身につけます。さらに、「論文」もしくは「課題研究」において2年間の学修を総合した成果の作成を通じて、1. ～7. を涵養します。

これらのカリキュラムに加えて、「アクション&リフレクション」(入学時にキックオフセミナー、半期毎のリフレクションセミナー、修了時のラップアップセミナー)によって、節目節目で内省を行うことを習慣化させ、1. ～7. の学習効果が高まるように設計されています。(視点 2-1)

このように本専攻においては、教育課程編成・実施の方針(カリキュラム・ポリシー)に基づき、その目的に応じて、「戦略」関連科目群を中心に、「マーケティング」「人的資源管理」「ファイナンス」「経営法務」という5つの専門分野と4つの科目群(「基礎科目」「発展科目」「専門科目」「プロジェクト研究科目)」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、4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分野を有機的に結びつけ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「基礎科目」「発展科目」「専門科目」「プロジェクト研究科目」は次の表に示すとおりであるが、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・統合化を果たすために「プロジェクト研究Ⅰ」及び「プロジェクト研究Ⅱ」は必修である。

2023 年度入学生カリキュラム 戦略経営研究科戦略経営専攻 授業科目一覧

区 分		科 目				単 位	履修方法及び 修了必要単位	
		第 1 年 次		第 2 年 次				
		第 1 セメスター	第 2 セメスター	第 3 セメスター	第 4 セメスター			
基礎科目	共通	リーダーシップコア 現代社会の経済学				各 2 単位	7 科目 14 単位 必修	
	戦略	経営戦略論						
	マーケティング	マーケティング戦略論						
	人的資源管理	人的資源管理論						
	ファイナンス	企業会計とファイナンスの基礎						
	経営法務	経営法務概論						
発展科目 「共通」以外 は該当分野の基礎を 履修済みあるいは 同時履修であること	共通	アントレプレナーシップとビジネスプランニング				各 2 単位	2 単位必修 3 科目 6 単位 選択必修	
	戦略	ビジネスモデル戦略論 戦略と組織 知識創造戦略論						
	マーケティング	消費者行動論 ブランド戦略論 流通・営業戦略						
	人的資源管理	雇用管理 人材開発 インセンティブ・マネジメント						
	ファイナンス	コーポレートファイナンスと企業戦略 財務報告論						
	経営法務	コンプライアンス・内部統制と法実務 金融市場と法						
専門科目 「共通」 「特別講義」 「方法論」 以外は該当 分野の基礎 を履修済み あるいは 同時履修で あること	共通	企業の社会的責任 デザインシンキング ビジネス・コミュニケーション チームビルディングとリーダーシップ ビジネス交渉術 コーチング アントレプレナーシップの実践				各 2 単位	3 科目 6 単位 選択必修	46 単 位 以 上
	戦略	グローバル経営戦略論 新興国ビジネス戦略 (FL) アジアビジネス論 イノベーションの実践 技術開発マネジメント論 デジタル変革時代の経営 戦略 アライアンス戦略論 サプライチェーンマネジメント ベンチャービジネス論 中小企業論 ヘルスケアビジネス入門 高齢社会ビジネス ヘルスケア産業論 (FL) Strategic Management and Global leadership 戦略特別研究						
	マーケティング	マーケティング・リサーチ マーケティング・コミュニケーション (FL) ヘルスケアマーケティング マーケティング特別研究						
	人的資源管理	キャリア管理論 ダイバーシティマネジメント 日本企業の人材マネジ メント 人的資源特別研究						
	ファイナンス	インベストメントと企業リスク管理 リアルオプションと企業戦略 ビジネスのための金融工学 ファイナンス特別研究						
	経営法務	グローバル経営法務 租税戦略・事業再生と法務 知的財産戦略と法実 務 対行政のビジネス法務 労働関連法務 M&Aと契約・デューデリジェ ンス 経営法務特別研究						
	特別講義	特別講義						
		フィールドラーニング						
	方法論 第 1 セメスタ ーから履修可	研究方法論基礎 社会調査法 ケース研究法 ビジネス・データ分析						
	プロジェクト研究科目			プロジェクト研究 I	プロジェクト研究 II			
				論文 課題研究	各 4 単位	選択科目		

★ (FL) : 専門科目 (新興国ビジネス戦略、ヘルスケア産業論、マーケティング・コミュニケーション、) にもフィールドラーニングの要素が含まれています。

※ 配当年度が下の科目も履修可能です。例：2 年次でも専門科目等は履修可能です。

※ 各分野の特別研究、特別講義として開講される科目については、各年度に発行される「授業時間割」を参照のこと。

※ 一部科目は2023年度のみ開講や2024年度以降開講の科目を含みます。また、年度によって休講となる科目や、科目が新設される場合もありますので、必ず各年度に発行される「授業時間割」を参照のこと。

※ 基礎科目の全科目7科目14単位及び「アントレプレナーシップとビジネスプランニング」1科目2単位は、すべて必修科目です。

各科目群の位置付け・内容等に係る詳細については、以下のとおりである。

・基礎科目群

学生がチェンジ・リーダーの素養を形成する上でその基盤となる「MBAとして知っておくべき5つの分野の理論と実践」を身につけられるようにするため、2022年度からカリキュラムの改定を大幅に行った。その中核となるのが、これまで「経営戦略論基礎」と「リーダーシップコア」の2科目4単位のみが必修科目であったところ、「リーダーシップコア」と5分野の基礎科目（「経営戦略論」（「経営戦略論基礎」を名称変更）、「マーケティング戦略論」、「企業会計とファイナンスの基礎」（新設）、「人的資源管理論」（「人的資源管理」を名称変更）、「経営法務概論」）に加え、「現代社会の経済学」（「ビジネスエコノミクス」を名称・区分変更）の計7科目14単位を必修科目として配置している。

・発展科目群

基礎を踏まえたうえで各分野における主要な発展的理論と実践を修得する科目であり、この科目群から「アントレプレナーシップとビジネスプランニング」を共通分野の必修科目とし、その他5つの専門分野から3科目6単位を選択必修としている。共通分野である「アントレプレナーシップとビジネスプランニング」を除き、科目が該当する分野の基礎科目を修得または同時履修していることを前提としており、基礎科目で得た知識や理論をより発展させ、理論から実務・実践への架け橋となる各分野の専門性を養うことができる。

・専門科目群

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的な科目であり、3科目6単位を選択必修としている。このうち、「特別研究」は、その分野で時事的に大きな課題となっているテーマや最先端のトピックや理論について学修する科目であるため、テーマは2年ごとに見直され、機動的に変更される。また、「特別講義」は、学際的あるいは本専攻の各分野を横断的にとらえるテーマを取り扱う科目である。「特別講義」には5分野の知識を統合して実在の企業の具体的な課題発見・解決に取り組む「フィールドラーニング」も含まれている。さらに、統計分析など調査・研究を行うために必要な方法論を学ぶために、複数の方法論科目が設けられている。

・プロジェクト研究科目群

「プロジェクト研究」は学生が自ら課題を設定しその課題に取り組むことで、本専攻において修得した知識・能力を体系化し、新たなビジネス知識としてあるいは課題解決のための実践プランとしてアウトプットするための科目である。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る「プロジェクト研究Ⅰ」と、学生が自ら設定したテーマに関して個人あるいはグループで調査・研究を行う「プロジェクト研究Ⅱ」の2科目8単位を必修としている。

「プロジェクト研究Ⅰ」で関心を深めたテーマについて、「プロジェクト研究Ⅱ」では個人あるいはグループでより深化した調査・研究を行い、学生はその成果を「論文」あるいは「課題研究」としてまとめることができる。「論文」及び「課題研究」は必修ではないが、学生がどちらかを選択し、「プロジェクト

研究」の指導教員である主査と1名の副査による口頭試問を含む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4単位が付与され、修了に必要な単位 46 単位に含めることができる。なお、学生が「論文」「課題研究」のいずれも選択しなかった場合は、「プロジェクト研究Ⅱ」の成果は「プロジェクト・レポート」としてまとめられる。「プロジェクト・レポート」に対しては、「プロジェクト研究Ⅱ」の単位以外の単位は付与されない。

「論文」は「論文 A」と「課題 B」に分けられる。「論文 A」も「論文 B」もリサーチクエスションの設定や先行研究レビューなど研究の作法や論文としての様式が守られていることを求められるが、「論文 A」は学術的な貢献が求められる一方、「論文 B」は実務的な貢献が求められるという違いがあり、そのため評価基準も異なっている。

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も執筆できるように指導することで、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。

「課題研究」は、「事例記述(ビジネスケース)」「事例分析(ケーススタディ)」「事業計画書(ビジネスプラン)」に分けられる。「事例記述(ビジネスケース)」は、各自の問題意識に基づいて選択した企業等について調査を行ったものをケースとしてまとめたものであるが、「事例分析(ケーススタディ)」は、ケースを作成したうえでそれを何らかの理論やフレームワークにより分析したものである。「事業計画書(ビジネスプラン)」は、独自の事業コンセプトに基づき、実現可能な事業計画を作成することが求められる。

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分野における「基礎科目」から「発展科目」、そして「専門科目」へと段階的に履修していくことで身につけられるようにカリキュラムが設計されている。思考力や分析力に関しては、5分野の各科目の中でケース分析や課題レポートを作成することで養うとともに、「研究方法論基礎」「社会調査法」「ケース研究法」「ビジネス・データ分析」といった方法論科目や「デザインシンキング」などの科目により身につけることができる。コミュニケーション力に関しては、ほぼすべての科目で行われるグループワーク等を通して養うとともに、「ビジネス交渉術」「コーチング」「チームビルディングとリーダーシップ」及び英語科目である「ビジネス・コミュニケーション」といったコミュニケーション力を高める科目を設置している。

また、職業倫理の涵養については、「企業の社会的責任」という科目を設置しており、それに加えて、各企業のケースの学修や実務家講師(ゲストスピーカー含む)の経験、知見の共有により、それをさらに学生が所属する企業、組織の課題として認識し、学んでゆくという考え方に立っている。そのため、経営法務関連科目群において、コンプライアンスや内部統制に関する法律科目(「経営法務概論」や「コンプライアンス・内部統制と法実務」など)を設置し、金融法、知的財産法、グローバル経営法務、労働関連法、租税戦略やM&Aに関わる法実務を学び、リーガルマインドと職業倫理を養成するとともに、ビジネス展開に必要な法的枠組みに関する力量を持った「チェンジ・リーダー」の育成を可能としている。法学に実績のある中央大学の伝統を活かし、本学法務研究科教員の協力も得て開講されるこれら経営法務分野の科目は、本専攻カリキュラムの大きな特徴の一つとなっている。

加えて、必修科目である「リーダーシップコア」「経営戦略論」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、グローバルな視野を持つ人材を養成する科目に関しては、「グローバル経営戦略論」「アジアビジネス論」「新興国ビジネス戦略」「グローバル経営法務」「フィールドラーニング(モンゴルフィールドワーク)」などを設置するとともに、ネイティブ教員をはじめ経験豊かな教員が英語によって授業を行う「ビジネス・コミュニケーション」「Strategic Management and Global Leadership」を設置している。また、「ビジネス交渉術」においては、異文化間交渉について学び、英語での交渉を学ぶ回が設けられている。これらの科目に加え、「基礎科目」をはじめ様々な科目でグローバル企業のケース等を取り上げることで、国際的な実務に関する知識や視野を養成している。

このようにして涵養された専門知識、思考力、分析力、コミュニケーション力などを統合して発揮するのが、実在の企業の具体的な課題発見・解決に取り組む「フィールドラーニング」及び各学生が設定した課題について調査・研究を行う「プロジェクト研究」である。そのため本専攻では、ディプロマ・ポリシーに明示している「7つの力」がどれほど身についたかを評価するため、「フィールドラーニング」と「プロジェクト研究」の成績評価においては、ルーブリック評価を導入している。

カリキュラムの編成については、学生の系統的・段階的な履修に資するよう、身につけた知識・能力を体系化する仕組みとなっている。具体的には、「基礎科目」として5分野の必修基礎科目で基礎を固めるとともに、同じく全員必修である「リーダーシップコア」で自らが目指す「チェンジ・リーダー」像を具体化し、そのようなリーダーになるためにどのような知識や実践が自分にとって必要かをそれぞれが考える。そのうえで「発展科目」を履修するとともに、「専門科目」も履修することで、幅広い知識を身につけていくこととなる。前述したように、「発展科目」と「専門科目」はその分野の「基礎科目」を履修しなければ履修できないことがルール化されているため、基礎の上に発展・専門科目を積み上げるという学習の順次性が担保されている。なお、本専攻では学修の基盤となる「基礎科目」、「発展科目」について、入学時期に合わせて2回(前期・後期)開講されており、4月入学生同様9月入学生も系統的・段階的な履修ができるようになっている。

第2学年では、通常の授業において専門科目を幅広く履修すると同時に、1年次に学んだ5分野の幅広い知識をアウトプットする科目として全員必修の「アントレプレナーシップとビジネスプランニング」、「プロジェクト研究Ⅰ」及び「プロジェクト研究Ⅱ」を履修することで、専門分野について深い洞察と理解を進めるとともに、修得した知識を統合して実践に活かしていく。「論文」や「課題研究」を履修する場合は、このような知識習得と実践の成果が新しいビジネス知識である「論文」や「事例分析(ビジネスケース)」、「事例記述(ケーススタディ)」、「事業計画書(ビジネスプラン)」の形でアウトプットされる(履修しない場合には「プロジェクト・レポート」としてアウトプットを行う)。

学生には、専門分野に偏らず関連分野の専門科目もバランス良く学修していくことが求められることから、体系的な学修を補完するための履修モデル(専門分野ごと、目指すリーダー像ごと)を提示するとともに、専任教員による分野別のアドバイザー面談を通じた履修指導等を充実させて、その具現化に努めている。(視点2-2)

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

学生のニーズについては、本専攻が実施している在学生や修了生に対するアンケート結果を確認し活

用しているが、本専攻では、最低3年以上の職業経験を有する社会人を入学対象としており、その経歴、職歴、業務経験、業務に係る理論・知識の水準、キャリアステージ、将来活躍したい職業分野などに多様性が見られる。そのため、100科目を超える講義科目を開設することで、そうした多様な学生ニーズに対応しているが、学生の声をもとに科目の新設や統廃合等を行っている。例えば、2018年度には「高齢社会ビジネス」、「ヘルスケア産業論」、「ヘルスケアマーケティング」、「特別講義(医療サービスビジネス)」(2023年4月「戦略特別研究(ヘルスケアビジネスと政策の展望)」に名称変更)、「中小企業論」、「実践リーダーシップ論」(現在は「リーダーシップコア」に名称変更)、「組織開発とチームビルディング」(現在は「チームビルディングとリーダーシップ」に名称変更)、「フィールドラーニング」を新設し、さらに「プロジェクト研究」のアウトプットとしてこれまでは「論文」のみであったものを、「課題研究」を加えることで、「ビジネスケース」や「ケーススタディ」もアウトプットとして認められることとなった。2019年度には「異文化理解とその実践」(2022年度廃止)「ベンチャーファイナンス(2023年:アントレプレナーシップの実践)」「デザインシンキング」を新設、2020年度には必修科目として「リーダーシップコア」を新設している。

さらに、最新の学術の発展動向や企業活動のフォローについては、本学の教員が国内外の学会等に参加することや企業への実地調査によって行っており、適宜教育課程・教育内容の見直しに反映している。具体的には、企業訪問を行った企業に関するケーススタディを作成し授業で使用したり、訪問企業の社員に本学での講演依頼を行っている。また、科目の新設だけでなく、既存科目の刷新も行っている。

このように、本専攻の目指す「チェンジ・リーダー」の育成という目的を実現すべく、その素養として必要と考える科目の設置について毎年検討を重ねて実行している。(視点 2-3、2-6)

また、専門職大学院学則第7条に基づき、産業界等との連携により、教育課程を編成し、及び円滑かつ効率的に実施するため、本専攻では著名な経営者や学識経験者から中央大学ビジネススクールの教育と運営の全般にわたり、充実と改善のための忌憚ない意見を示し助言する教育課程連携協議会を置き、その名称を「アドバイザリーボード」としている。

第6期(任期:2021年4月1日～2024年3月31日)アドバイザリーボードメンバーは以下のとおりである。

大社 啓二	社会福祉法人大寿庵 理事長、大阪学院大学 特任教授 (視点 2-4(2))
田中 克郎	TMI 総合法律事務所 代表 (視点 2-4(2))
遠山 信一郎	弁護士 中央大学大学院法務研究科 元教授 (視点 2-4(1))
藤ノ木 正哉	株式会社東日本放送代表取締役社長 (視点 2-4(2))
藤沼 亜起	日本公認会計士協会 相談役(元会長) (視点 2-4(2))
御手洗 富士夫	キャノン株式会社 代表取締役会長兼 CEO (視点 2-4(2))
池田 雅一	三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社 代表取締役社長 (視点 2-4(2))
渡邊 健二	NIPPON EXPRESS ホールディングス株式会社 代表取締役会長 (視点 2-4(2))

アドバイザリーボード・ミーティングは、1年に1回ボードメンバーと本専攻の全教職員が参加して開催される。このミーティングでは、最初に研究科長がビジネススクールの現状を説明した上で、ボードメンバーとのディスカッションを行っている。ボードメンバーからは主に、MBA を雇用する立場から、現在のビジネス環境の中でどのような MBA を育成するプログラムが望ましいかという意見が出されることも多く、これらの意見も勘案しながら教育課程の編成を検討している。例えば、2018年度アドバイザリーボード・ミーティングの中で、「知識だけでなく経営者のマインドも教えるべきである」という指摘を受け、「リーダーシップコア」におけるリーダーシップ教育(リーダーとしての考え方や姿勢を含む)を必修として実施すると同時に、「経営戦略論基礎」(現在は「経営戦略論」)及び「知識創造戦略論」の中で、中央大学卒業生のうち、特

に経済界で活躍する卒業生で組織される南甲倶楽部の紹介を受け任用された企業のトップによる特別講義を毎年実施している。また、2020 年度アドバイザーボードメンバーからは、中央大学出身の著名な経営者による実践講座は、とても貴重だというコメントも寄せられている。(視点 2-4~2-5)

項目 5：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>

2-7：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、法令上の規定に則して、単位を設定していること。（「大学」第 21 条、第 22 条、第 23 条）〔L 群〕

2-8：各年次にわたって授業科目をバランスよく履修させるため、学生が 1 年間又は 1 学期に履修登録できる単位数の上限を設定していること。（「専門院」第 12 条）〔L 群〕

2-9：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又は当該経営系専門職大学院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、法令上の規定に則して、当該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っていること。（「専門院」第 13 条、第 14 条）〔L 群〕

2-10：課程の修了認定に必要な在学期間・修得単位数を法令上の規定に則して適切に設定していること。（「専門院」第 2 条第 2 項、第 3 条、第 15 条）〔L 群〕

2-11：課程の修了認定の基準・方法を学生に対して明示していること。（「専門院」第 10 条第 2 項）〔L 群〕

2-12：在学期間の短縮を行っている場合、法令上の規定に則して当該期間を設定していること。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していること。（「専門院」第 16 条）〔L 群〕

2-13：在学期間の短縮を行っている場合、その基準・方法を学生に対して学則等を通じてあらかじめ明示していること。また、明示した基準・方法を公正かつ厳格に運用していること。〔F 群〕

2-14：授与する学位には、経営系各分野の特性や教育内容にふさわしい名称を付していること。（「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」「論文」及び「課題研究」以外の科目は、原則として 1 日に 100 分授業を 2 コマ連続で実施し、14 回で行うことから、教室外の準備学習・復習を考慮して 2 単位と設定している。また、「プロジェクト研究」は 100 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 28 回の授業をもって 4 単位としている。他方、「プロジェクト研究」の成果物である「論文」及び「課題研究」については、それぞれの論文や研究の作成にかかる時間、学習の集中度等を勘案し、4 単位として設定している。

本学では、学則第 33 条において 1 単位の授業科目を 45 時間の学修を必要とする内容をもって構成することを標準として、講義、演習、実験、実習及び実技に関する単位計算方法について定めており、本専攻においてもこれに準拠している。(視点 2-7)

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(1年次前期)の履修単位を原則として12単位、第2セメスター(1年次後期)以降の履修単位を16単位までとして上限を設定している。

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合計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4科目16単位を上限としていることは適切であると考えられる。

ただし、学修意欲のある学生への配慮、更なる意欲の喚起・向上策として、最初のセメスター(1年次前期)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(1年次後期)以降は前のセメスターにおけるGPA平均が3.5以上である学生については、最高履修単位数の弾力化申請を行うことで、さらに4単位(合計20単位)の履修を可能(第5セメスター以降の適用は不可)としている。なお、この対象をGPA平均3.5以上学生としている理由としては、履修科目のうち半数以上についてSを取得している学生であり、社会人大学院生として高い学習意欲と自己コントロール力を持つ、きわめて優秀な学生であると考えられるためである。具体的な人数としては、2021年度の平均GPAは2.94、GPA3.5以上の学生は全体の16.8%、2022年度の平均GPAは2.92、GPA3.5以上の学生は全体の19.3%であった。

第1セメスターで16単位の履修を許可するにあたっては、基本的に学生の学修意欲と学修計画を考慮しており、アドバイザー教員からの履修指導があることを前提として、例年9割以上の学生に許可を出している。また、これまで第2セメスター(1年次後期)以降で最高履修単位数の弾力化申請を行った学生については、【2018年度】申請:14名、許可:14名【2019年度】申請:6名、許可:6名【2020年度】申請:7名、許可:7名、【2021年度】申請:3名、許可:3名、【2022年度】申請:4名、許可:4名となっている。

なお、本専攻においては、前セメスターまでの履修科目のうち、不合格あるいは未受験のために単位が修得できなかった科目を再度履修するために、セメスター別最高履修単位数を超えて履修することができる制度を設けており、第2セメスター(1年次後期)、第3セメスター(2年次前期)では各4単位、第4セメスター(2年次後期)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。

なお、学生の履修単位数はおおむね12~16単位(6~8科目)の履修におさまっており、学生が各年次にわたって授業科目をバランスよく履修できている。(視点2-8)

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、8単位(2021年度までは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。

学生が他の大学院において履修した授業科目については、専門職大学院学則第86条~88条のとおり、修了に必要な最低修得単位数の2分の1を超えない範囲で、研究科教授会の定めるところにより、本専攻における授業科目の履修により修得したものとみな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。学生から他の大学院において履修した授業科目について修得した単位の認定に係る申請があった際には、学生が申請時に提出した資料(シラバス等)を参考にしながら、本専攻内の科目の質的・量的レベルに対応するかどうかについて運営委員会で審査を行い、また、必要に応じて該当科目

に関連する分野の専任教員が、その内容、レベル、時間数などを本専攻の該当科目と比較検討し、最終的には研究科教授会で審議するという手順を定めることにより、本専攻の教育水準及び教育課程としての一体性を損なわないように留意して単位認定を行っている。また、入学前に本専攻科目等履修生として修得した単位についても同様に対応しており、2020年度は5名(16単位1名、12単位1名、8単位3名、6単位0名)、2021年度は4名(16単位3名、12単位0名、8単位0名、6単位1名)、2022年度は4名(8単位8名、6単位3名、4単位2名)の単位認定を行っている。

また、関西学院大学経営戦略研究科及び九州大学経済学府産業マネジメント専攻との履修交流を実施している。この履修交流では、先方の大学院で修得した単位の認定や、転学の仕組みを整備することで、転勤を伴う企業に勤務する学生にとっての利便性を向上させる狙いがあり、これまで協定校の学生が2019年度と2020年度に各1名、合計2名で16単位を本専攻で取得している。(視点2-9)

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、以下のとおりとしている。

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。修得すべき単位としては、「基礎科目」から7科目14単位、各分野における主要な理論と実践を修得する「発展科目」から必修科目の「アントレプレナーシップとビジネスプランニング」を含む4科目8単位、応用的な能力を身につけるために「専門科目」から3科目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(専門職大学院設置基準第2条第2項、第3条、第15条)を満たしている。(視点2-10)

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及び新入生ガイダンスで、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。また、1年次においては各学生にアドバイザー教員が1名割り当てられ、各セメスターに1度は面接を行って履修指導を行うことで、修了に必要な単位を履修できるよう確認を行っている。2年次においては、「プロジェクト研究」の担当教員がアドバイザー教員としての役割も果たしている。(視点2-11)

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。これまでの短期修了の事例としては、2019年度に本学大学院国際会計研究科の廃止に伴い、本専攻に国際会計研究科の在学生を受け入れた際、すでに基礎的な知識は修得しているとして研究科教授会にて22単位の認定を行い、1年間での修了を認めているケースがある。

なお、この運用上の指導方針については、入試説明会や履修要項、アドバイザー面談の際に志願者・在学生に対して必要な説明を行っている。(視点2-12～2-13)

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条第2項)を目的としている。

そして、本専攻における教育内容は、営利企業にとどまらず、行政機関や独立行政法人、NPO/NGO等の非営利組織における公共経営など、ほとんどの組織体にとってますます重要となっている「チェンジ・リーダー」の育成を中心に据え、戦略との関係性を踏まえて経営に必要な各領域に関わる能力を養成するものとなっており、当該分野に関する必修科目を修得した者に対して「経営修士(専門職)」(Master of Business Administration)学位を授与している(専門職大学院学則第94条)。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。(視点2-14)

(2)教育方法

項目6：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、修了後の学生のキャリアを見据え、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、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。そのうえで、履修指導、学習相談においては、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>

2-15：学生に対する履修指導、学習相談を学生の多様性(学習歴や実務経験の有無等)を踏まえて適切に行っていること。〔F群〕

2-16：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を規程等で明文化し、かつ、適切な指導を行っていること。〔F群〕

2-17：固有の目的に即して、どのような特色ある取り組みを履修指導、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り組みとしては、入学時に新入生ガイダンスを行うと同時に、「キックオフセミナー」によりビジネススクールでの学びの意義を伝え、学生が2年間の学修の目的と目標を確認することで、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。在学生に対しては、各セメスターの初めに「在学生ガイダンス」を実施し、主に「フィールドラーニング」や「プロジェクト研究」及びその成果物である「論文」「課題研究」について説明を行っている。また、各セメスターの終わりには「リフレクションセミナー」を実施し、学生がそのセメスターでの学びを振り返るとともに、入学当初に確認した当専攻での学修の目的と目標に照らし合わせ、自らの到達ポイントや次の半年間の具体的な目標の確認などを行う。

「キックオフセミナー」「リフレクションセミナー」及び修了時の「ラップアップセミナー」においては、本専攻の学位授与の方針(ディプロマ・ポリシー)に定めた「7つの力」について、各学生が自身の現状をアセスメントし、本専攻での学修により「7つの力」がどれほど身についたかを振り返るとともに、今後どのように「7つの力」を伸ばしていきたいかを考える。アセスメントの結果と今後の目標は各学生が「リフレクション・ジャーナル」に記入するとともに、セミナー実施後のアンケートによって把握している。

さらに本専攻では、各学生にアドバイザー教員を1名割り当て、入学後1年間については、入学時及びセメスター毎の面談による履修指導や学習相談を行っている(2年目以降は、「プロジェクト研究」の指導教員が担当教員になるが、学生の求めにより1年次のアドバイザー教員も適宜面談を実施する)。アドバイザー教員は、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、その学生の指導に最も適した専任教員を指定することで、学生の多様なバックグラウンド

に応じた履修指導を可能にしている。面談の結果は、アドバイザーカルテに記入し、継続的な履修指導ができるように体制を整えている。加えて専任教員は、週1回のオフィスアワーを設けるとともに、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とともに、2020年度からは、各ミニセメスター（セメスターをさらに前半・後半に分割した期間）開始前に、そのミニセメスターで開講される科目について説明する20分～30分のオンライン「プレ講義」を実施している。「プレ講義」では、講義要項に記載された講義内容や科目の目的・到達目標などについて教員が説明するほか、その科目の導入部分の講義も行う。ごく少数の事前録画のケースを除き、ほとんどのプレ講義は同時双方向オンライン開講であり、授業内容や事前に必要とされる知識レベルなどに関しての学生からの質問に教員が答えることができる。また、「プレ講義」は実施後に録画でも視聴することができるため、そのミニセメスターで開講されるすべての科目について、学生は「プレ講義」を視聴しその科目が自分のニーズやレベルに合っていることを確認したうえで、科目を履修するかどうか決定することができる。また、学生は履修を決めるに際しても、メールやオフィスアワーを通じて教員に個別に問い合わせ・相談することができる。

なお、学術的な専門性に特化した相談については、主にアドバイザー教員が対応を行っており、学生が研究を進める中で入学時に設定していた研究課題等の方向性の変更が生じた際には、アドバイザー教員と面談の上で、所属する「プロジェクト研究」の分野を変更することや、専門分野自体を変更することも可能となっているなど、学生の学修の志向性の変化に柔軟に対応する仕組みを採っている。（視点 2-15、2-17）

企業調査・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、「フィールドラーニング」や「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秘密保持契約書等を締結することを確認している。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。（視点 2-16）

項目 7：授業の方法等

各経営系専門職大学院は、理論と実務の架橋を図る教育方法を導入することが必要である。また、教育の効果を十分上げるため、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。さらに、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り組みを実施し、特色の伸長に努めることが望ましい。

各経営系専門職大学院は、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には、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>

2-18：1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。（「専門院」第7条）〔L群〕

2-19：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を採用していること。（「専門院」第8条第1項）〔F群、L群〕
2-20：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を導入しているか。〔A群〕
2-21：多様なメディアを利用して遠隔授業を行う場合は、これによって教育効果が十分に期待できる授業科目を対象としていること。（「専門院」第8条第2項）〔L群〕
2-22：通信教育によって授業を行う場合は、これによって教育効果が十分に期待できる授業科目を対象としていること。（「専門院」第9条）〔L群〕
2-23：固有の目的に即して、どのような特色ある取り組みを授業方法に関して行っているか。〔A群〕

<現状の説明>

全員が必修である「基礎科目」を除き、「発展科目」「専門科目」等のディスカッションやプレゼンテーションを中心に行う授業については、教員と学生または学生同士のコミュニケーションを重視し、より細やかな指導体制を必要とするため、適正クラスサイズを20名程度としている。このほか、「プロジェクト研究」については、グループワークを中心とした学習が可能な人数という点から、7名前後のクラス規模となるように各専門分野で人数の調整を行っている。「論文」「課題研究」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り、指導可能な人数に設定されている。具体的に2021年度における人数としては、平均すると指導教員1人あたりで5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」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50名であるため、前期においては、2クラスで開講し、1つのクラスに履修者が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、助教やパートタイム職員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。（視点2-18）

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「基礎科目」、「発展科目」、「専門科目」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「チェンジ・リーダー」として活躍するに必要な「7つの力」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での実践力を養う科目である「フィールドラーニング」や「プロジェクト研究Ⅰ」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、「チェンジ・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。（視点2-19）

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」において、グローバル経営に関する諸理論・概念を学んだうえでケース分析によりそれらの理論や概念の応用力を身につけるとともに、企業経営者をゲスト講師に招くことで、グローバル経営戦略の現状についての理解を深めている。

「グローバル経営法務」においては、国際取引、紛争解決、資金調達などグローバル企業の経営に関連の深い法分野を実務的視点に立って学ぶことを目的としている。「アジアビジネス論」においては、東アジア諸国が直面する経済実態を理解し、グローバル企業のアジア展開の歴史や課題を理解することを目的としている。また、海外でのビジネスシーンを想定して、国内に留まらず活躍の場を広げる人材の育成も目指しており、「Strategic Management and Global Leadership」及び「ビジネス・コミュニケーション」は英語による開講となっている。

「新興国ビジネス戦略」と「フィールドラーニング(モンゴルフィールドワーク)」はセットで履修することを想定した科目である。まず、「新興国ビジネス戦略」ではモンゴル国・地域をフィールドとして、モンゴル貿易開発銀行の協力を得つつ ICT を活用し Web を通じたインタビューを行い、新興国における日本企業の具体的な戦略課題について学生が検討し、独自の戦略を策定する。次いで「フィールドラーニング(モンゴルフィールドワーク)」では、受講生と教員がモンゴルに渡航し、現地日系企業や現地企業・機関を訪問してディスカッションを行うことで、モンゴルの社会経済とその発展の方法について現地において知見を深めるとともに、「新興国ビジネス戦略」での成果をさらに発展させて、モンゴルにおける日本企業の戦略について具体的に検討する。なお、新型コロナウイルス感染症の拡大により、2020 年度～2023 年度においては、モンゴルに渡航できず「フィールドラーニング(モンゴルフィールドワーク)」はやむなく中止となったが、「新興国ビジネス戦略」については Web インタビューを活用することで、オンライン及びハイブリッド授業での実施となった。また、そのほかの「フィールドラーニング」科目についても、2020 年度及び 2021 年度は新型コロナウイルス感染症拡大の状況により、オンライン及びハイブリッドにて実施した(視点 2-20)。

本専攻においては、授業の復習や学生が授業を欠席した場合の補講を目的に、「プロジェクト研究」以外の全講義はビデオ・オン・デマンドで講義後に視聴が可能である。VOD システムの視聴をもって授業への出席とする扱いとはしていないが、授業内容の復習や、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。2019 年度以前は教室に常設している録画用カメラによりビデオ録画を行い、学生は学内の VOD(ビデオ・オン・デマンド)システムにより視聴していた。これは、著作権や学生の個人情報、学生が勤務する企業に関する情報を保護する観点から、学外での視聴を認めないためであるが、新型コロナウイルス感染症拡大により学生が大学に入構することが困難となったため、2020 年度からは Zoom による講義の録画ビデオを自宅等の学外から2週間視聴できる仕組みに変更した。大学より各学生に配布する Google アカウントを使用して Google ドライブにアクセスして視聴し、ダウンロードはできない設定にすることでセキュリティを高めるとともに、学生に対しては、著作権及びプライバシー保護のため、ビデオの録画・録音・画面キャプチャーなどは固く禁止すること、プライバシーが守られる環境下で視聴すること、学外者と一緒に視聴することや内容を提供することも固く禁止することをガイダンスや講義において強調している。なお、既存の VOD システムの老朽化等の問題もあり、2022 年時点においては、Zoom による講義の録画を学内外から視聴するシステムを継続している。

多様なメディアを利用した遠隔授業に関しては、本専攻では 2018 年度から学生の出張時の講義受講に対応するため、本学専任教員が担当する平日夜の科目において、学生のオンライン参加を実験的に実施してきた。2018 年度は、ラップトップ PC で出張先のホテルから接続するためのオンライン会議システムの選定や受講の条件などの検討を行い、実際に運用実験を行った。2019 年度はそれらの実験結果に基づいて、モニターや Web カメラマイクなどの機材の導入を行うとともに、教員と学生双方の実施マニュアルを作成し、より使いやすいシステムにすることで、一部科目については学生が事前申請により出張先から同時双方向オンライン講義を受講できる仕組みが整った。

2020年度及び2021年度においては、新型コロナウイルス感染症拡大により、学生の通学や対面での授業が困難となったことから、すべての科目をZoomによる同時双方向オンライン開講に移行させた。感染状況の落ち着きに伴い、対面で実施する科目もあったが、その場合も通学できない学生に配慮し、学生が対面受講かオンライン受講かを選べるハイブリッド授業とした。そのために、2019年度までに蓄積したオンライン双方向授業に関する知見や機材に加え、新たにオンライン双方向授業実施に関するマニュアルやルールの制定、ハイブリッド授業に適したスピーカーマイクなど必要な機材の設置を行った。また、オンライン双方向授業・ハイブリッド授業の質向上にあたっては、授業改善に係る学生の積極的かつ建設的な意見を踏まえながらひとつひとつ改善に取り組んだ。

オンライン双方向授業においては、教員が画面を通じて学生の表情を把握できる、チームコミュニケーションツール等の利用により一定のコミュニケーション密度を保つことができるなど、新たな発見があった。一方で、ハイブリッド授業における声の聴きとりづらさや対面とオンライン参加者を混ぜてのグループワークの難しさ等も明らかになった。そして、対面授業やグループワークにて交わされる熱量や深い議論の重要性、休み時間や講義後などのインフォーマルなコミュニケーションの価値等、対面にて得られる効果を改めて認識したところである。

なお、実際の企業をケース企業として行う実践科目である「フィールドラーニング」科目（「フィールドラーニング（モンゴルフィールドワーク）」「フィールドラーニング（戦略1）」「フィールドラーニング（戦略2）」「フィールドラーニング（ビジネスエコシステム）」「フィールドラーニング（ブランド構築）」）については、前述のとおり、2020年度及び2021年度は新型コロナウイルス感染症拡大の状況により、海外渡航を伴う「フィールドラーニング（モンゴルフィールドワーク）」については中止、その他の科目についてはオンライン及びハイブリッド授業にて授業を実施した。各科目の具体的な実施状況は以下である。

「フィールドラーニング（戦略1）」及び「フィールドラーニング（戦略2）」は、現実の経営戦略に関する課題に直面している企業をケース企業とし、現地調査やサーベイ調査を経て企業の抱える課題を絞り込み、課題解決のための戦略オプションを提示することを通して学修する科目である。2020年度・2021年度はハウスコム株式会社をケース企業として実施した。社長からの会社経営のビジョンやミッションに係るレクチャー等、オンラインで可能なものについてはオンラインを活用して実施し、夏休みには感染症対策に十分留意しながら、本社や各店舗を実際に訪問し、観察と社員インタビューを実施し、現場への理解を深めた。そして、最終報告として経営陣に対し、オンラインと対面を組み合わせたハイブリッド方式にてプレゼンテーションを行った。「フィールドラーニング（ビジネスエコシステム）」は、公開された文献やデータ、インタビューによって得られる質的データを収集して具体的な戦略課題に応えるトレーニングを行う科目である。2020年度・2021年度においては、公開されている文献やデータに加え、オンラインを活用して企業の経営陣による講演、並びにインタビュー調査を行い、具体的な戦略課題への対応を練り上げた。2020年度は4社に対してインタビュー調査を行い、年度末の教員・学生による成果発表会は対面方式で行い、協力企業にも参加をいただいた。2021年度は、5社に対してインタビュー調査を行い、2月に教員・学生参加のみで成果発表会をハイブリッド方式にて行い、2022年4月に協力企業5社に対して直接プレゼンテーションを行った。「フィールドラーニング（ブランド構築）」は、企業から与えられた課題（テーマ）に基づいて、新ブランドの戦略と計画を練り上げ、最終的にプレゼンテーションを実施する科目である。2020年度・2021年度ともにカンロ株式会社の協力を得て、新しいブランドの開発を行った。協力企業からのオリエンテーションはオンラインを活用して行うとともに、学生からの最終プレゼンテーションについてもオンラインによる実施とした。

このように、フィールドでの学び、フィールドとの接点を特に重視していた「フィールドラーニング」科目

は、2020 年度・2021 年度については柔軟な対応を求められることとなったが、オンラインと対面を効果的に組み合わせながら、学びを深めることに努めた2年となった。これらの科目は多忙な企業に協力を仰ぐ科目であるため、打ち合わせやインタビューの実施など、オンラインを活用することの利点も見いだされたところであるが、「フィールドラーニング」においては、学生同士、そして学生と企業との直接の接点から生まれる学びは何より代えがたいものであることも再認識されたところである。

以上の経験を踏まえて、2022 年度以降については、平日夜の授業は原則オンライン双方向授業（あるいは、オンラインと対面授業を組み合わせたハイブリッド授業）、土日は対面授業を実施するという授業形態を採用している。これは、新型コロナウイルス感染症拡大下での授業運営の経験や学生からの声を通して、社会人学生の学修しやすさをさらに追求するとともに、オンライン授業・対面授業の最適な組み合わせにより、教育効果を最大限引き出すことを志向するものである。なお、フィールドラーニング科目（「フィールドラーニング（モンゴルフィールドワーク）」「フィールドラーニング（戦略1）」「フィールドラーニング（戦略2）」「フィールドラーニング（ビジネスエコシステム）」、「フィールドラーニング（ブランド構築）」）について、「フィールドラーニング（モンゴルフィールドワーク）」は、モンゴルへ渡航できない可能性も依然として存在するため、2022 年度、2023 年度も休講とし、2024 年度以降の実施を目指すこととしている。「フィールドラーニング（戦略1）」及び「フィールドラーニング（戦略2）」は、ケース企業の協力を仰ぐ必要があるため平日に開講されるが、オンラインと対面授業を組み合わせたハイブリッド授業開講とし、学生にはできるだけ対面での参加を促す予定である。それ以外の科目「フィールドラーニング（ビジネスエコシステム）」「フィールドラーニング（ブランド構築）」は、担当教員の定年退職、カリキュラム改正に伴う教員の責任時間数の増加などの背景を踏まえて 2022 年度、2023 年度は開講せず、2024 年度に向けて開講体制を検討する予定である。（視点 2-21、2-22）

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、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。さらにこれらの講義での知識（Knowledge）の学修にとどまらず、学生が自分の実務や「フィールドラーニング」や「プロジェクト研究」において、自分自身の課題意識に基づいて課題を設定し解決していくことで、学修した知識を実践（Action）に活かしていくという学修のサイクルが確立されている。

具体的には、「プロジェクト研究」や「フィールドラーニング」では、「基礎科目」や「発展科目」等を通じて学んできたことを活用して、総合的な問題に取り組める内容を準備しており、まずは、これまでの学修の成果を発揮して、グループワークを主体としながらそれぞれの学生の専門分野の視点から対象となるケースを分析する。次に企業に対するフィールドワークを行うことにより、現場の取組みについての実態を把握する。その後、当該ケースに係る問題点を学生間におけるディスカッションを通じて、論点の整理・精査を行い、当事者の視点に立った分析を行う。その際に必要に応じてゲストスピーカーを招聘し、その分析のポイント等について第三者的な観点からコメントをうけるような工夫も行っている。そして、最終的に問題点に係る解決策を提案する内容のレポートを作成する。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ってもらう場合もある。

このように、本専攻で学修してきた成果をグループワークやディスカッションを主体としてアウトプットするという過程を通じて、「チェンジ・リーダー」となるための「7つの力」を涵養するための取り組みを行っている。

さらに、これらの取り組みにおいては、その実践（Action）の結果を振り返り内省（Reflection）することで、よりよい実践や「論文」や「課題研究」での新たな知識の創造へと向かうような指導を行っている。また、半

年に一度「リフレクションセミナー」を開催し、学生が定期的に自らの学びとそれまでの到達点について内省(Reflection)したうえで、新しい目標を設定することで、段階的に「チェンジ・リーダー」について考え、実践する仕組みとなっている。(視点 2-23)

項目 8 : 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。さらに、シラバスの内容を変更する場合には、その旨を適切な方法で学生に対して明示する必要がある。

<評価の視点>

2-24：授業時間帯や時間割等を学生の履修に配慮して設定していること。〔F群〕

2-25：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シラバスに明示していること。〔「専門院」第10条第1項〕〔F群、L群〕

2-26：授業をシラバスに従って適切に実施していること。また、シラバスの内容を変更した場合には、その旨を適切な方法で学生に対して明示していること。〔F群〕

<現状の説明>

本専攻では、2022年4月から、学生の多くが仕事を続けながら学ぶ社会人学生であることを考慮して、原則として平日の夜間はオンライン講義、土曜日及び日曜日はキャンパスでの対面講義を実施している。したがって、居住地や勤務地が遠隔地であったり、仕事の都合で平日夜の通学が困難な学生においても、学位の取得が可能となっていることが特徴となっている。具体的には、以下の表に示すとおりである。

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、次のような基本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・後期に配置し年2回開講とすること

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～ 20:10	20:20～ 22:00

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～ 10:40	10:45～ 12:25	13:05～ 14:45	14:50～ 16:30	16:40～ 18:20	18:25～ 20:05

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～ 11:40	11:45～ 13:25	14:05～ 15:45	15:50～ 17:30

(視点 2-24)

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、課題に対するフィードバック方法、履修条件、各講義の具体的な授業内容(授業計画)、教員が実務家教員である場合は実務経験が講義にどのように反映されているか、講義に含まれるアクティブラーニングの要素、テキスト、参考書、教材配布の方法、課題・宿題のテーマの提示について、準備学習についてなどの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、参考資料として、教員に対して記入要領及びサンプル(記入例)を配付し、シラバスの要件の適切性(記入漏れ、要件の不足がないか等)に関する確認は教務委員と事務局が中心となって行い、必要に応じて修正を要請するなど、本専攻の学生が学習計画をたてる上で適切な内容となるよう配慮している。(視点 2-25)

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、非常勤教員を集めて毎年1回、3月に、教育に関連する問題について意見交換するために授業担当者会議を開催し、研修会を行っている。この研修会については、特に非常勤教員に対して、授業の改善事例を示し、一般的によく聞かれる授業運営に関する質問を Q&A 形式にまとめた資料を配布するとともに、シラバスに沿った授業の実施を周知徹底し、学生に対して教員間での対応の差がでないよう標準化に努めている。研修会に欠席した教員についても、授業担当者会議資料等を郵送するとともに、2020 年度からは Zoom による録画ビデオを視聴してもらうことで、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どお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。2021 年度の授業改善アンケートの調査結果からは、「到達目標と講義要項の講義計画は関連していた。」(M1:4.71、M2:4.53、M3:4.65、M4:4.41 ※5段階評価)、「講義の進度(ペース)」(M1:4.82、M2:4.68、M3:4.79、M4:4.69 ※5段階評価)という結果(全体平均)が出ており、概ねシラバスに沿って適切に授業が行われているといえる。

なお、シラバスに変更が生じた場合は、学生用ポータルサイト「C plus」を通じて変更内容を知らせるとともに、プレ講義及び初回授業時に教員からも説明を行い、周知徹底を図っている。(視点 2-26)

項目 9 : 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・方法を適切に設定し、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、成績評価は、学生に対して明示した基準・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>

2-27: 成績評価の基準・方法を適切に設定し、学生に対して明示していること。(「専門院」第 10 条第 2 項)〔F 群、L 群〕

2-28: 学生に対して明示した基準・方法に基づいて、成績評価を公正かつ厳格に行っていること。(「専門院」第 10 条第 2 項)〔F 群、L 群〕

2-29：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、適切な仕組みを導入していること。〔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、S(90点以上)、A(89～80点)、B(79～70点)、C(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(なお、全学的に2021年度入学生までは、A(90点以上)、B(89～80点)、C(79～70点)、D(69～60点)、E(59点以下)を使用している)。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S:20%程度以内、A:30%程度以内(但し、履修者が5人以下の場合及び「フィールドラーニング」「リーダーシップコア」に関しては、S及びA等の割合については絶対評価)としている。

これらの成績評価は Semester ごとに学生に通知され、最終的には GPA として集約され、これも学生にフィードバックされる。

【2021年度以前入学生】

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

【GPA:少数第3位四捨五入】

$$\text{GPA} = \frac{(4 \times \text{A 修得単位数} + 3 \times \text{B 修得単位数} + 2 \times \text{C 修得単位数} + 1 \times \text{D 修得単位数})}{\text{総履修単位数 (E・F を含むが W・N は含まない)}}$$

【2022年度以降入学生】

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

【GPA:少数第3位四捨五入】

$$\text{GPA} = \frac{(4 \times \text{S 修得単位数} + 3 \times \text{A 修得単位数} + 2 \times \text{B 修得単位数} + 1 \times \text{C 修得単位数})}{\text{総履修単位数 (E・F を含むが W・N は含まない)}}$$

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

さらに、成績評価の方法については、科目の性格に応じて、試験・レポート・プレゼン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、シラバスへの明示を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。また、「論文」及び「課題研究」に関しては、共通する成績評価基準が設けられ、「論文」・「課題研究」の履修の手引きを通じて、学生に公開されている。(視点 2-27)

実際の成績評価及び単位認定については、前述した評価基準や相対評価基準に即した方法で実施し、成績評価確定後、S評価(20%程度以内)とA評価(30%程度以内)が合わせて 55%を超えていないかについて、速やかに本専攻事務課にて数値確認を行っている。数値確認ののち、S評価とA評価が合わせて55%を超える科目については、教務委員長の責任の下、担当教員に「成績評価の見直し」の依頼を行っている。成績評価の見直しを経て、適切な成績評価分布となった「各科目の成績分布」については、

教務委員会、教授会に報告を行うことで、全教員が確認している。さらに、通算 GPA 平均値については、 Semester 終了時に学生にも学生用ポータルサイト「C plus」を通じて公開している。このように、成績評価及び単位認定の公正性と厳格性の担保に努めている。(視点 2-28)

また、成績評価に関する学生からの質問や異議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、その結果を本専攻事務課から当該学生に説明するほか、成績変更等が発生する場合には、教授会において審議または報告を行い、承認または了承を得る仕組みとなっている。なお、年度毎の申請件数は、2017 年度:5件、2018 年度:5件、2019 年:9件、2020 年度:2件、2021 年度:5件、2022 年度:9件と年度によりばらつきはあるものの、平均すると年5件となっている。(視点 2-29)

項目 10 : 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。

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。また、教育の改善を図るにおいては、外部からの意見も勘案することが必要である。そのうえで、教育課程及び内容、方法の改善について、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>

2-30: 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・研究を実施していること。(「専門院」第11条)〔F群、L群〕

2-31: 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ていること。〔F群〕

2-32: 学生による授業評価を組織的に実施し、その結果を公表していること。また、授業評価の結果を教育の改善につなげる仕組みを整備していること。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〕

2-33: 教育課程及びその内容、方法の改善を図るに際しては、教育課程連携協議会の意見を勘案していること。(「専門院」第6条第3項)〔L群〕

2-34: 固有の目的に即して、どのような特色ある取り組みを教育課程及びその内容、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り組みを推進するために、「FD・自己点検・評価委員会」を設置している。

FD・自己点検・評価委員会は、本専攻のFD活動全般に関し検証を行うほか、自己点検・評価に関する事項もその任務としており、毎年実施する自己点検・評価の際にも、本専攻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。

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

- ・ミニットペーパー、授業改善アンケートの実施
- ・企業訪問等によるヒアリング
- ・入学時アンケート、リフレクションセミナーアンケート、修了時アンケートの実施
- ・オンライン&ハイブリッド講義に関するアンケートの実施
- ・CBS 倶楽部の実施するアンケート
- ・アドバイザーボード・ミーティング
- ・教員相互の授業参観
- ・授業担当者会議の開催及び同会議を活用した専任教員と非常勤教員との意見交換会、本専攻における教授法の共有

この他、2018年に策定した、今後10年の戦略である「NExT10」を構想するにあたっては、特に「FD研修合宿」を行い、集中的に議論を行った。

「授業担当者会議」は、本学他学部・他研究科の教員(兼担)及び非常勤教員を対象に実施しているもので、本専攻における教授法ノウハウを教員間で共有することを企図し、情報を共有することで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。とりわけ、2020年度と2021年度においては、新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、オンラインあるいはオンラインと対面授業を組み合わせたハイブリッド開講となったことに伴い、オンライン・ハイブリッド講義実施に関するマニュアルを整備するとともに、各セメスター開始前に該当セメスターに科目を担当する教員向けに研修を実施した。オンライン・ハイブリッド講義に関しては、学生にアンケートを実施し、その結果に基づき学生の要望や改善点を教員間で共有するとともに、専任教員間でオンライン・ハイブリッド講義に関する知見を共有するFD・自己点検・評価委員会を開催している。

このほか、教員としての資質向上に向け、教授会の場を活用したハラスメント防止啓発の実施や、全学として実施するFD研修や研究費の適正使用に関する講演会等への参加を促している。さらに、2019年3月には、「NExT10」推進のための合宿討議を実施した。(視点2-30)

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、教員が学生を引率して企業訪問をするなどして、企業の現状把握、現場との意見交換を行うとともに、それらの経験を踏まえてカリキュラム編成・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、授業改善アンケートのフィードバックと本専攻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。(視点2-31)

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、授業期間中最低1回は実施し、履修者の理解度や要望等を授業担当者が把握することにより、履修者の理解度に対応した授業の進行や期中における授業改善を速やかに行うための一助としている。「授業改善アンケート」はすべての授業の最終授業終了後に実施し、学生の満

足度、要望を聴取することにより、次セメスターの授業の改善に役立てることができるように対応している。授業改善アンケートの集計結果は各教員に通知されるほか、学生に対しても、これらの結果について、全体集計をグラフ化したものをポータルサイト「C plus」において公開している。

授業内容や方法の改善については、履修している学生に対してタイムリーにフィードバックすることが重要となるため、基本的には「ミニットペーパー」において寄せられる意見や要望を迅速に授業の改善に結びつけることを各教員が意識して授業を実施している。たとえば、専任教員の担当科目の一部においては「ミニットペーパー」を毎回実施し、そこで書かれている質問事項や改善希望等について、適宜フィードバックするなど、リアルタイムに変化する職場環境を背景にもつ専門職学位課程の社会人学生ならではの要望に対して、きめ細かい対応を行っている。2020 年からミニットペーパーをオンラインで提出できるようになったため、毎回のミニットペーパー記入が学生にとっても容易になり、さまざまな疑問や質問が書き込まれるようになった。それら学生の疑問や質問に対して、次の授業で解説するといった対応が、よりきめ細かくできるようになった。

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「授業改善アンケート」の結果や「ミニットペーパー」の内容において確認する仕組みとなっている。「授業改善アンケート」の集計結果については教授会において共有し、改善が必要であると判断される事項については、適宜関連する委員会において検討を行い、運営委員会を通じて教授会に提案を行っていく仕組みとなっているほか、授業担当者会議(年1回)を実施し、授業担当教員の意見を聴取している。(視点 2-32、2-34)

また、先述のとおり、本専攻の教育課程連携協議会である「アドバイザーボード」における意見も勘案しながら、教育課程やその内容・方法に関する改善を図っている。例えば、2018 年度アドバイザーボード・ミーティングの中で、「知識だけでなく経営者のマインドも教えるべきである」という指摘を受け、「リーダーシップコア」におけるリーダーシップ教育(リーダーとしての考え方や姿勢を含む)を必修として実施すると同時に、「経営戦略論」及び「知識創造戦略論」の中で、中央大学卒業生のうち特に経済界で活躍する卒業生で組織される南甲倶楽部の紹介を受け任用された企業のトップによる特別講義を実施している。なお、2020 年度アドバイザーボードメンバーからは、中央大学出身の著名な経営者による実践講座は、とても貴重だというコメントが寄せられている。(視点 2-33)

(3)成果

項目 11：教育成果の評価の活用

各経営系専門職大学院は、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成果を評価し、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>

2-35：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成果を評価し、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>

本専攻における学位授与については、全学生が2年間という修業年限を通じて学修の成果を上げられるよう、アドバイザー教員による履修指導を定期的に行い、ミニットペーパーや授業改善アンケートを活用し、本専攻を挙げて各講義科目における理解度の確認とフォローアップへの注力や、必修科目である「プロジェクト研究」の担当教員が全ての履修者への十全な指導に一層努めることにより、プロジェクト・レポー

ト、論文、課題研究の質的維持及び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。継続的に上述の取組みに努めた結果、2020年度修了生については、修了予定者55名中、学位授与者51名、2021年度修了生については、修了予定者79名中、学位授与者76名と適切な学位授与状況となっている。

MBA課程修了時期	修了予定者	学位授与者
2020年9月修了	15名	14名
2021年3月修了	40名	37名
合計	55名	51名
2021年9月修了	16名	14名
2022年3月修了	63名	62名
合計	79名	76名
2022年9月修了	13名	14名
2023年3月修了	60名	57名
合計	73名	71名

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

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

教育効果の測定については、入学時の「キックオフセミナー」、セメスターごとの「リフレクションセミナー」、修了時の「ラップアップセミナー」において、本専攻のミッションである「チェンジ・リーダー」となるための「7つの力」について各学生がセルフアセスメントを行い、その結果をアンケートで把握している。「ラップアップセミナー」においては、本専攻に入学して、仕事に必要な知識が身についたか、職場(またはそれ以外)で新しい試みを実践したか、自分のリーダーとしての能力は向上したと思うか、入学時に立てた目標・目的は達成できたと思うか、今後のキャリアプランなどについても聞くことで、学生が本専攻での学びで自身の成長についてどのように感じているかを調査している。これらのアンケート結果については、運営委員会、教授会等において検証を行い、教育内容・方法に改善に活用している。

また、上述のアンケート結果や毎年の修了者数等については、本専攻における教育課程連携協議会であるアドバイザーボードによる年1回の定期的な評価を受けている。(視点 2-35)

【2 教育の内容・方法・成果の点検・評価】

(1) 検討及び改善が必要な点

先述したように、これまで科目選択の自由度や柔軟性を重視してきたため、一部の学生において5分野の履修がバランス良くなされない場合があった。また、カリキュラムの体系性に関しても、これまで「発展科目」や「専門科目」に関しては、担当教員が履修要件として求めない限りはその分野の「基礎科目」を履

修しなくても修了が可能であった。さらに、学生の多様なニーズに応えるために 100 科目を超える講義科目を設置している一方で、履修者が5名以下のクラスも存在しており、適正なクラスサイズを踏まえた運用・工夫が必要である。

2020 年度と 2021 年度は新型コロナウイルスの感染拡大により全科目オンライン(もしくはハイブリッド)授業となったが、特にオンラインと対面授業を組み合わせたハイブリッド授業については、教室での声がオンライン受講生に聞こえにくい、対面とオンライン参加の学生によるグループワークが困難であるといった、難しさや問題点が明らかになったと同時に、学生アンケートからは平日夜の授業に関して社会人学生たちがオンライン受講できることのメリットやニーズも明らかになった。2022 年度から、平日夜の授業は原則オンライン双方向授業(あるいは、対面とオンラインを組み合わせたハイブリッド授業)、土日は対面授業を実施しているが、どのようにして教育のクオリティを保ち、オンライン授業を活用して学生の利便性を高めていくかについて継続して検討が必要である。

(2) 改善のためのプラン

先にあげた課題に対応して、更なる5分野融合を進めるため、2022 年度からカリキュラムを大幅に改定した。これまでは「経営戦略論」(2022 年度から「経営戦略論基礎」を名称変更)と「リーダーシップコア」のみが必修であった基礎科目を、5分野すべての基礎科目について必修化し、全学生が「チェンジ・リーダー」となるために知っておくべき5つの分野の理論と実践」を身につけることができるカリキュラム設計を志向している。

また、カリキュラムの体系性をより明確にするために、「専門基礎科目」を「基礎科目」、「専門コア科目」を「発展科目」、「専門選択科目」を「専門科目」と区分名称を変更し、「発展科目」と「専門科目」はその分野の「基礎科目」を履修しなければ履修できないことをルール化した。また、2022 年度から 2024 年度にかけて、教員の定年退職に伴う科目の入れ替えや廃止などを通して、履修人数を一定数以上にするために、履修者の極端に少ない専門科目については、整理・統合を行っていく。

オンライン授業に関しては、特に平日夜の授業に関して、社会人にとってオンラインで受講できることのメリットが大きいことが明らかになったことから、2022 年度から、平日夜は原則としてオンライン双方向開講、土日は対面授業としている。元来、必修科目は土曜日開講、選択科目は平日夜及び日曜日に開講してきたが、2022 年度以降は選択科目については、講義を中心とする科目は平日夜に同時双方向オンライン開講、学生同士のグループワークやソフトスキル系など対面でのやり取りが重要である科目は土日に対面開講するなど、科目の内容・特性や到達目標、教育効果を踏まえて、オンライン開講科目と対面開講科目を決定した。なお、通学制の専門職大学院の特徴を活かす意味で、修了単位の 50%以上を対面での受講とすることとし、対面授業における学生間のディスカッションや交流の機会を十分に確保し、教育の質を担保することを前提としている。

3 教員・教員組織

項目 12：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、適切に教員を配置することが必要であり、教員構成にも配慮する必要がある。

<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：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〕
- 3-3：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教育上の指導能力を備えていること。
- 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
- （「専門院」第 5 条）〔F 群、L 群〕
- 3-4：専任教員に占める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〕
- 3-5：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：実務家教員中に「みなし専任教員」を置く場合は、その数及び担当授業科目の単位数が法令上の規定に則したものであること。また、教育課程の編成その他組織の運営について責任を担っていること。（「告示第 53 号」第 2 条第 2 項）〔L 群〕
- 3-7：専任教員中に学部又は研究科（博士、修士若しくは他の専門職学位の課程）と兼担する教員を置く場合は、その数及び期間が法令上の規定に則したものであること。（「専門院」第 5 条第 2 項、「告示第 53 号」第 1 条第 2 項）〔L 群〕
- 3-8：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〕
- 3-9：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していること。〔F 群〕
- 3-10：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を配置していること。〔F 群〕
- 3-11：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を配置していること。〔F 群〕
- 3-12：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〕
- 3-13：専任教員構成では、年齢のバランスに配慮していること。（「大学院」第 8 条第 5 項）〔L 群〕
- 3-14：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〕
- 3-15：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)は経済学関係であり、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。2022 年度の本専攻の専任教員数は教授 12 名、准教授 4 名、助教 1 名の合計 17 名であり、半数以上が教授で構成されていることから、法令上の基準を満たし

ている。(視点 3-1、3-2)

教員の採用及び昇格に関しては、中央大学専任教員規程及び「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、人事計画及び採用に関する委員会で審議し、教授会に報告される。具体的には、当該研究分野における主要なジャーナルへの査読付き論文や専門書の出版、主要な学会における口頭発表・ポスターセッション等の業績の内容、さらに教育経験や実務経験を審査する。

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。

なお、特任教員は、中央大学専門職大学院特任教員に関する規程第3条において、「実務において特に優れた能力及び経験を有する者」「専門分野において優れた研究業績を有する者」のいずれかに該当し、なおかつ当該分野の高度の教育上の指導能力があると認められる者でなければならないと定めている。つまり、特任教員は、必ずしもアカデミックな経歴のみに限定されない、ビジネスの実務等における最新の動向と知見を教授することが可能な職ともいえる。また、常に最新の知見を持つ実務家が採用できるように、中央大学専門職大学院特任教員に関する規程第10条において、特任教員の任用期間は5年を超えない期間としている。ただし、本大学が特に必要と認めた場合は再任することができ、その場合にも通算して10年を超えることはできない旨が定められている。なお、本専攻における特任教員は、法律事務所や企業などでの職を継続しており、まさに最新のビジネスの動向や知見を活かし、本専攻での教育に従事している。(視点 3-3、3-5)

また、実務家教員中の「みなし専任教員」、専任教員中の「学部又は研究科と兼担する教員」については、現在該当教員はいない。(視点 3-6、3-7)

2022年度における実務家教員の実員数は11名で、専任教員に占める実務家教員の比率は64.7%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。(視点 3-4、3-8)

任期の定めのない専任教員を公募する場合には、前述のように、①教育上又は研究上の業績、②高度の技術・技能、③特に優れた知識及び経験、のいずれかを有する者であるとともに、その高度の指導能力については教歴及び研究業績、特に博士学位を有するかそれと同等以上の業績を有することを重視するとの条件に加えて、本専攻における現在の専任教員の年齢構成や教員組織の持続性を考慮して、年齢層が比較的高い傾向となる教授資格での採用にこだわらず、教授もしくは准教授での採用という条件を付している。教員の採用にあたっては上記の公募条件を最優先しているため、国際経験及び性別については特に考慮していないが、結果的に、全員が海外研究・論文発表等を通じて国際経験を有しているほか、男性13名、女性4名の体制となっている。(視点 3-13、3-14)

また、本専攻の「固有の目的」を達成すべく「戦略」分野に重点的に専任教員を配置した上で、「マーケ

ティング」「人的資源管理」「ファイナンス」「経営法務」の4分野を「戦略」と総合的かつ、有機的に統合したカリキュラムによる教育を展開するために、この4分野にバランスよく専任教員を配置している。2023年度における具体的な配置状況は、戦略分野:7名、マーケティング分野:3名、人的資源管理:2名、ファイナンス:2名、経営法務:2名である(助教1名については分野に関わらず講義支援を担当)。(視点 3-15)

教員の配置にあたっては、教育上主要と認められる「基礎科目」、「発展科目」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「基礎科目」と基礎知識を展開発展させる科目としての「発展科目」と「プロジェクト研究」については、原則として専任教員を配置し、実務家教員8名並びに研究者教員7名が担当している。なお、2022年度から、必修科目8科目、選択科目14科目の大幅なカリキュラム改正にともない、新しいカリキュラム構成のねらいに合致する教員配置としている。

具体的には、各専門分野の基礎的な理論や概念、実務の基礎・技能、さらに発展的な理論や概念、そしてその分野における先端知識を学ぶ科目については、可能な限り専任教員が担当している。その結果、「リーダーシップコア」「現代社会の経済学」「経営戦略論」「マーケティング戦略論」「人的資源管理論」「企業会計とファイナンスの基礎」「経営法務概論」という5分野の「基礎科目」7科目、「アントレプレナーシップとビジネスプランニング」「ビジネスモデル戦略論」「戦略と組織」「知識創造戦略論」「ICT ガバナンスと企業戦略」「消費者行動論」「ブランド戦略論」「流通・営業戦略」「雇用管理」「人材開発」「インセンティブ・マネジメント」「コーポレートファイナンスと企業戦略」「コンプライアンス・内部統制と法実務」「金融市場と法」といった各分野の発展的な理論や概念を学ぶ「発展科目」14科目:合計21科目について、16名の専任教員を配置している。専任教員16名のうち11名が実務家教員であるが、そのうち「発展科目」を担当する特任准教授1名を除く10名は博士号を有し、十分な研究業績と教育歴があり、各専門分野における最新の動向のみならず、その分野の基礎から応用に至るまでの理論や概念を教えるための十分な知識・能力を有している(視点 3-9、3-10、3-11)

一方、学生の多様な学びの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「専門科目」については、兼担もしくは非常勤教員を配置することを基本の方針としている。また、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「基礎科目」「発展科目」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」「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」「マーケティング特別研究(BtoB マーケティング)」「人的資源特別研究(管理職の役割と部下マネジメント)」「人的資源特別研究(日本の労働法政策)」「ビジネスのための金融工学」「リアルオプションと企業戦略」「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」「M&Aと契約・デューデリジェンス」「コーチング」「ビジネス交渉術」等を設置しており、これらの「発展科目」には主として実務家教員を配置している。

また、これらの選択科目には、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。(視点 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必修科目については、専任教員を配置することを基本方針としているが、兼担・非常勤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。(視点 3-12)

項目 13：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>

3-16：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〕

3-17：教員の募集・任免・昇格について、適切な内容の基準、手続に関する規程を定め、運用しており、特に、教育上の指導能力の評価が行われていること。〔F群〕

<現状の説明>

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

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

教員組織編制の基本方針は、本専攻の教育目標であるミッションステートメントである「チェンジ・リーダー」の育成を実現するために、戦略分野を中心に「戦略経営」が包括する多岐にわたる分野から時代のニーズに合わせた人材の採用を検討し、各分野が総合的かつ有機的に結びつくようにすることである。この基本方針に即し、近年においては医療ビジネスに係わる知識の享受を求める声に対応すべく、2019年度に医療経営分野の教員を採用した。

以上のように、人事計画及び採用に関する委員会で、分野ごとの教員配置を考慮しながら教員人事の中長期計画を策定するとともに、これを教授会に発議し、具体的な年次教員人事を検討するというプロセスを経ながら教員組織編制を行っている。(視点 3-16)

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

これらの手続は「戦略経営研究科新任専任教員採否決定及び専任教員昇格決定の手続に関する内規」に定められ、適切に行われており、教員の任用は、最終的に学校法人中央大学の教員任用審議会での審議を経て決定されることとなっている。(視点 3-17)

項目 14：教育研究活動等の評価

各経営系専門職大学院は、専任教員の教育活動、研究活動の有効性、組織内運営等への貢献及び社会への貢献等について検証し、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>

3-18：専任教員の教育活動、研究活動、組織内運営への貢献及び社会への貢献等について、適切に評価する仕組みを整備していること。〔F群〕

3-19：専任教員の教育活動、研究活動、組織内運営への貢献及び社会への貢献等を推奨するために、どのような特色ある取り組みがあるか。〔A群〕

<現状の説明>

専任教員の教育活動を評価する仕組みとしては、本専攻における教育活動の改善に資するべく、学生からの要望をミニットペーパー、あるいはミニセメスター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、本専攻は、学外の有識者を中心に構成されるアドバイザーボードを設けるとともに、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。

また、専任教員の教育活動、研究活動、社会への貢献及び組織内運営等への貢献を推奨する取り組みについて、本専攻としての独自の取り組みは無い。組織内運営は、任期の定めのない専任教員が13名（特任教授、特任准教授、助教を除く専任教員）であることを勘案し、一部の教員に長期的に過度な負担がかからないように、数年ごとに異なる担当を持ち回することで、平準化を図り、各教員が研究活動や社会貢献活動の時間を捻出できるように配慮している。あわせて、時間的負担の多い学内外の公務を務めた者が後述（視点 3-19）にある研究促進期間制度を利用する際には、一定の配慮を検討することとしている。また、研究促進期間制度利用の申請条件について、本専攻における申し合わせ事項を定めており、研究活動に関しては、国内学会誌等に研究成果が公表されていること等を条件としている。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専攻公式 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、本学の「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「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。（視点 3-18）

専任教員の研究活動を促進させることを目的として、本学の専任教員（任期付き専任教員を除く）には、2021 年度まで「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。なお、任期付き専任教員については、任期の定めがある中で相当の研究期間を取得することが困難なためこれらの制度は適用されていない。2021 年度については、1名が特別研究期間（半年）を取得したが、在外研究は新型コロナウイルス感染症拡大の影響もあり、取得者がいなかった。

なお、全学として、特別研究期間制度及び在外研究の制度については、より柔軟な研究活動を促進するため2つの制度を発展的に統合し、2022 年度より新制度「研究促進期間制度」に完全移行となり、2022 年度前期に1名が国内で、2022 年度後期に1名が海外での研究促進期間を取得済みである。（視点 3-19）

【3 教員・教員組織の点検・評価】

(1) 検討及び改善が必要な点

専任教員の年齢構成は、2022年5月時点では、20代が1名、40代が4名、50代が8名、60代が4名となっており、50代と60代が占める割合が高い。社会人学生対象の課程であり学生の平均年齢も41歳を超えているため、教員側にも一定の知識・経験が求められることに配慮しながら、今後専任教員のバランスのとれた年齢構成が必要であると考えます。

専任教員の教育活動、研究活動、組織内運営への貢献及び社会への貢献等について適切に評価する仕組みに関して、一部研究促進期間制度活用の申請条件とされているほかは、直接的に評価する仕組みや本専攻としての独自の取組みは無い状況である。また、教育活動に関しては、授業改善アンケートの内容に係る分析以外に各専任教員の教育活動を直接的に評価する方法や指標等の仕組みについては現段階において有していない状況にある。本学他学部・他研究科で取り入れているベストティーチャー賞制度の導入について、本専攻でもその導入に向けた検討を行ったが、本専攻の授業形態、教育方法、教育組織の規模等を考えると当該制度の導入は実施方法も含めてそぐわないとの判断もあり、現在では本専攻として次なる方向性を模索しているところである。本専攻における教育活動の更なる活性化や質的向上に向けては、本専攻の教育上の特色を踏まえた評価の仕組みを構築することが今後必要である。

(2) 改善のためのプラン

専任教員の年齢構成に関しては、2021年度と2022年度に、教員の定年退職にともなう5名の後任人事を行う機会があるため、年齢バランスに考慮しつつ採用を行った。

専任教員の研究活動に関しては、活動を「研究者情報データベース」で集約し、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はまだ整備されていないため、今後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く。同様に、専任教員の教育活動、組織内運営への貢献及び社会への貢献等について適切に評価する仕組みに関しても、今後FD・自己点検・評価委員会の下で具体的な制度設計に向けた検討を行っていく。

4 学生の受け入れ

項目 15：学生の受け入れ方針、入学者選抜の実施体制及び定員管理

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、入学者選抜を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。さらに、障がいのある者が入学試験を受験するための仕組みや体制を整備することが必要である。

各経営系専門職大学院は、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。また、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り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を設定し、かつ、公表していること。（「学教法施規」第 165 条の 2 第 1 項、第 172 条の 2 第 1 項）〔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・手続を設定していること。〔F 群〕
- 4-3：選抜方法・手続を事前に入学志願者をはじめ広く社会に公表していること。〔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：入学者選抜を責任ある実施体制の下で、適切かつ公正に実施していること。〔F 群〕
- 4-6：障がいのある者が入学試験を受験するための仕組みや体制等を整備していること。〔F 群〕
- 4-7：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を適正に管理していること。（「大学院」第10条第3項）〔F 群、L 群〕
- 4-8：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り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とおり設定している。

入学者受け入れの方針(アドミッション・ポリシー)

<求める人材>

本専攻では、組織の戦略経営に関する分野における理論並びに実務に関する教育研究を行うことにより、広く豊かな学識と優れた専門能力を有し、自分を変え組織を変え社会を変えることでビジネスを通じて社会に貢献できる人材、すなわちチェンジ・リーダーを養成することを目的としています。この目的を達成するため、次のような人材を求めています。

1. 社会・経済の急激かつ不確実な変化の中で、所属する企業・団体の存在意義や今後の方向性を真剣に考えている人
2. 異なる業種・職種・企業・団体の人々との交流を通じて、職業人としての視野を広げ、新たな視点を得ようとする人
3. 自らに欠けている知識の習得や具体的なビジネス・スキルの向上をめざし、それを自ら所属する企業・団体に応用しようと試みる人
4. 職業経験をもち、近い将来に経営幹部や経営者(CEO、COO など)、事業承継、さらに起業を目指す人
5. 自らの職業人としてのキャリアパスを見直し、新しいキャリア・イメージを確立したい人
6. 実務経験で身につけた暗黙知を理論的に整理し、実務家教員など研究者へのキャリア転換を考えている人
7. グローバルな仕事で活躍したいと考えているビジネス・パーソンを目指す人
8. 日本でビジネスができる能力を身につけたいと思っている外国人ビジネス・パーソン

以上のような人材を選抜するために、実務における具体的な問題意識およびありたいチェンジ・リーダー像をを詳細に説明する志願理由書に基づいて複数人の教員によって面接試験を行なっています。

上記の入学者受け入れの方針については、本専攻公式 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、ミニレクチャーを実施し、在學生を交えたディスカッション体験に参加してもらった後(約 50 分程度)、個別グループに別れて在學生と質疑応答ができる時間(約 20 分程度)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。

これらの學生を受け入れるための特色ある取組みとして、ディスカッション形式による本専攻説明会の開催が挙げられる。この活動は、教員による模擬講義だけでなく、現役學生や修了生も交えたグループでの討議と全体での討議を実施することで、本専攻の実際の授業の様子を体験してもらうものである。この取組みは、本専攻の教育活動の特色を志願者に訴求する役割を有するだけでなく、養成しようとする學生像に合致した學生を募集することを意図したものである。(視点 4-1、4-8)

本専攻では、4月入學者向け入試(11月選考、1月選考、2月選考)と9月入學者向け入試(7月選考)、年2回の入学機会を設け、入學者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目的に沿う學生を受け入れるため、書類審査・面接試験による入試を行い、受験生の様々なバックグラウンドに応じた選抜方法を設定している。具体的には、①大学既卒者を対象とする「一般入試」(7月、11月、1月、2月)、②大学既卒者でかつ勤務先からの推薦を得ている者を対象とする「企業等推薦入試」(7月、11月、1月、2月)の2種類の入試形態を採用することにより、社会に広く門戸を開いている。なお、本専攻のカリキュラムはチェンジ・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、内容そのものにも學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ため、一般入試及び企業等推薦入試とも出願には最低3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、実務における関心事項や問題意識、今後のキャリアプラン、チェンジ・リーダーとして実現したいことについて、A4・4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チェンジ・リーダーとしての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。(視点 4-2)

これらの入學者選抜方法及び選抜手続については、その設定内容が記載された別冊の「入学試験要項」を発行しており、入試受験希望者を対象に配付しているほか、本専攻 Web サイトにおいても、同様の最新情報を公開している。(視点 4-3)

また、本専攻においては、委員長のほか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、入學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。(視点 4-5)

入學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)、必要に応じて「大学時代の成績証明書」等を提出させ、これらの書類を入試・広報委員会が採点基準に基づいて評価を行う。その後、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、本専攻が養成しようとするチェンジ・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的確な合否判定を行っている。(視点 4-4)

また、身体の機能に障害があり、受験及び修学上特別な配慮を必要とする場合については、本学ダイバーシティセンターと連携して個別に対応できる体制が整っており、2021年度においても障害のある學生が1名入学しサポートを受けながら授業に参加している。(視点 4-6)

定員管理については、本専攻の入学定員は80名に対し、2022年度における入学者は81名(9月入学者24名を含む)となっており、概ね適正な入学者数となっている。

他方、学生収容定員に対する在籍学生数については、2022年5月現在で153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。(視点4-7)

■入学者数比率

年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
入学定員	80	80	80	80	80	80	80
志願者数	104	80	86	81	113	111	119
入学者数	72	49	60	58	75	83	81
入学者数比率	0.90	0.61	0.75	0.73	0.94	1.04	1.01

■在籍学生数比率

年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
収容定員	160	160	160	160	160	160	160
在籍者数	151	132	113	113	132	152	153
在籍者数比率	0.94	0.83	0.71	0.71	0.82	0.95	0.96

【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

志願者増に向けての様々な施策により近年では志願者が増加し、本専攻が育成したい人材像に合致した学生を受け入れることができるようになってきている。2022年度の入学生は81名(9月入学者を含む)となり、2012年以来約10年ぶりに80名の定員を達成した。志願倍率は1.18倍であり、本専攻が育成したい人材像に合致した優秀な学生をひきつけることができるように、引き続きターゲット層へ向けてのさらなる訴求と、ブランド強化への取り組みを行い、志願者を増やしていくことが必要である。

(2) 改善のためのプラン

引き続き、求める人物像にあった社会人学生にアプローチするため、オンラインのコンテンツの拡充に力を入れていく。第1は、本専攻公式 Web サイトにおける学生インタビューコンテンツの追加である。求める人物像を明確に示すため、学生のインタビュー記事をトップページに掲載し、より具体的に本専攻での学びを把握してもらえるような工夫に努めているが、今後もさらに、多様なバックグラウンドを持ちながら勉学に励む学生のインタビューを紹介していく。第2は、利便性を訴求するコンテンツである。多忙なビジネス・パーソンに対して、これまでも即時性を持ってオンライン講義の利便性や価値に係る記事を発信してきたが、これからもそれらを訴求するコンテンツを積極的に加えていく。第3は、新着ニュースの拡充である。本専攻が研究・教育活動にアクティブに取り組んでいることを示すため、教員の執筆活動、学会活動、ゲスト講師を紹介する新着ニュース記事を掲出することに更に力を入れる。

5 学生支援

項目 16：学生支援

各経営系専門職大学院は、大学全体の支援体制等により、学生が学習に専念できるよう、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を図り、効果的に支援を行うことが必要である。また、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、学生に周知を図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。加えて、学生支援について、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>

5-1：学生生活に関する相談・支援体制を整備し、効果的に支援を行っていること。〔F群〕

5-2：各種ハラスメントに関する規程及び相談体制を整備し、学生に対してこれらに関する周知を図っていること。〔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・支援体制を整備していること。〔F群〕

5-4：障がいのある者を受け入れるための支援体制を整備し、支援を行っているか。〔F群〕

5-5：留学生・社会人学生を受け入れるための支援体制を整備し、支援を行っているか。〔A群〕

5-6：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・支援体制を整備し、効果的に支援を行っているか。〔A群〕

5-7：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〕

5-8：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り組みを行っているか。〔A群〕

<現状の説明>

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

また、学習や学生生活のみならず、精神衛生も含めた相談については、専門職大学院学生相談室を設置しており、その運営には、本専攻からも2名の専任教員が運営委員として参画し、職務上の相談員も務めている。専門職大学院学生相談室の開室時間は火～木：13:00～17:00 となっている。ただし、専門職大学院学生相談室は市ヶ谷キャンパスに設置されているため、学生の利便性を考慮し、学生は本専攻のアドバイザー教員に、当該教員のオフィスアワー時間内(土・日において教員の指定する時間)に相談することが可能となっている。オフィスアワーの時間と各アドバイザー教員のメールアドレスは、ポータルサイト「C plus」を通じて学生へ周知しているため、学生と教員間で日程調整が可能となっている。また、2019年度までは教員の個人研究室にて相談を行っていたが、2020年度以降は Zoom を使用してオンラインでも学生がアドバイザー教員に相談することが可能となっている。

学生からアドバイザー教員への具体的な相談事項は、1年次においては履修科目や「プロジェクト研究」の選択に関するものが多いが、2年次において「プロジェクト研究」の変更希望など、時には「プロジェクト研究」指導教員には相談しにくい事項も含まれる。そのほか、学生生活以外にも転職に関する相談も受けることもある。また、ハラスメントに関する相談から、速やかに研究科として聞き取りを行い、適切な対策を講じるとともに、本学のハラスメント相談窓口につないだ事例もあった。このように、学生が安心して学生

生活を送るための様々なサポートを、アドバイザー教員は行っている。

なお、これまで本専攻の学生が専門職大学院学生相談室を利用した実績はないが、この点については、本専攻の学生はそのほとんどが有職の社会人学生であり、メンタル面や日常生活での相談については勤務先等の相談機関で対応可能なことから、大学での相談というニーズそのものが低く、その他の学生生活上の相談等については通常のアドバイザー教員との面談やオフィスアワーでの相談、「プロジェクト研究」の指導教員への相談により対応ができてきていることによると分析している。しかしながら、退職等の理由により、勤務先等の機関を利用できない可能性もあることや利用に係る利便性を考慮し、後樂園キャンパスの学生相談室も 2016 年度より利用可能とし、パンフレットの配布等により周知を行っている。後樂園キャンパス学生相談室の開室時間は、月～金:10:00～17:00 となっている。(視点 5-1)

各種ハラスメントの防止については、本学では、「中央大学ハラスメント防止啓発に関する規程」に基づいてハラスメント防止啓発委員会を設置し、同委員会の下に置かれるハラスメント防止啓発支援室が中核となって各種ハラスメントの防止啓発及びハラスメント事案への対応にあたり、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、本学 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、新入生ガイダンス等での告知などを通じて学生への周知を行っている。(視点 5-2)

学生の経済的支援については、本専攻独自の「給付奨学金」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。給付奨学金については、入学選考時の成績優秀者に対象として給付しており、特別、第一種、第二種(50 万円)、第二種(30 万円)の4種類の区分により、それぞれ、年額 155 万円、100 万円、50 万円、30 万円の給付を行っており、2年間の給付合計額は、310 万円、200 万円、100 万円、60 万円となっている。給付奨学金について、2021 年度入学生においては8名へ第二種奨学金(30 万円)を、2022 年度入学生においては6名へ第二種奨学金(30 万円)を給付している。

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

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

これらの経済的支援については、本専攻公式 Web サイトや履修要項に掲載するほか、手続き期間等は「C plus」を通じて随時周知を行っている。(視点 5-3)

学生の課程修了後を見越したキャリア形成、進路選択等に関わる相談・支援については、アドバイザー教員や「プロジェクト研究」担当者である専任教員による指導、助言に努めており、専門職大学院学生相談室並びに戦略経営研究科事務課において、この点も含めて幅広く相談を受け付けているほか、修了時に「ラップアップセミナー」を実施し、本専攻での学修の振り返りとそれに基づく目標設定を促す機会となるよう努めている状況である。本専攻の学生はすでに仕事に携わっている社会人が中心であるため、在学中を通じての課程修了を見越したキャリア教育とその開発については、講義科目である「キャリア管理論」の設置以外は、現段階では特にそれらを実施していない。(視点 5-6)

障害のある学生の支援については、全学として「中央大学における障害学生支援に関するガイドライン」

を定めており、障害のある学生が障害のない学生と平等に教育・研究に参加できるよう機会の確保に努めることとしている。具体的に、学生から障害を理由とする合理的配慮の申し出があった場合には、戦略経営研究科事務課において初期相談を行った上で、ダイバーシティセンターと連携して必要な対応について調整を行い、個々の状況に応じて授業進行上の配慮や学習指導等を行う体制となっている。なお、当該ガイドラインは2016年4月から施行され、2021年度において1名の学生を当該ガイドラインに基づいて支援している。(視点 5-4)

留学生については、留学生試験等の特別な制度は設けておらず、日本人と同じ入学試験制度の中で、日本語能力をはじめ専門職大学院のカリキュラムに対応できると判断できた者について受け入れを行っている。そのため、現段階においては留学生の支援のみを目的とした支援の必要性は生じていない。2023年5月1日現在、7名の外国籍学生が在籍しており、修了生も輩出している。また、2021年度から独立行政法人国際協力機構と本学において、「JICA 研修員(学位課程就学者)受入に係る独立行政法人国際協力機構との覚書」を締結し、モンゴルから研修員1名の受け入れを行った。

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。(視点 5-5)

本専攻においては、学生・修了生・教員による正課外の自主的な研究活動が積極的に展開されている。具体的には、医療やヘルスケアに携わる学生・修了生の勉強会である「メディケアプロジェクト」、財務省東京財務事務所との連携により地域金融や中小企業金融にかかわる共同セミナーや研究会の支援等を本専攻として行っている。

修了生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」がある。CBS 倶楽部は会員相互の交流と研鑽、親睦を図ることを目的に、新入生歓迎会や親睦会の開催、オープンセミナー(勉強会)の実施等の活動を積極的に行っており、本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、本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設け、各種企画にかかる情報共有や本専攻に対する意見・要望の聴取を行っている。(視点 5-7)

また、修了生の知識のアップデートならびに修了生・在 student 相互のヒューマンネットワークの強化を目的に、年1回開催するホームカミングデーについては、CBS 倶楽部と本専攻の協働により企画・開催をおこなっているほか、近年では、「フィールドラーニング」におけるケース企業としての協力、大学説明会への在 student・修了生の協力、日本ビジネススクールケースコンペティション(JBCC)出場チームへの支援(学内コンペの実施や専任教員による助言・指導等)など、相互の連携による取組みが数多く展開されている状況である。なお、ホームカミングデーについては、新型コロナウイルス感染症拡大により、2019～2021年度の開催は見送ったが、2022年度は6月に開催した。(視点 5-8)

【5 学生支援の点検・評価】

(1) 検討及び改善が必要な点

本専攻から修了生に連絡する手段としては、本学公式 Web サイト及び学生用ポータルサイト「C plus」での告知を中心に行っているが、修了後「C plus」のログインパスワードを紛失するなどログインしなくなる修了生も多く、すべての修了生に情報がリーチできているとは言えない状況である。修了生の現在の連絡先名簿も作成されておらず、修了後のキャリアについても定期的な追跡調査は組織としては実施して

いない。

一方で、修了生・在学生のネットワークの主な交流手段として CBS 倶楽部の Facebook グループ「CBS ネットワーク」があり、2023 年7月現在 1075 名が参加している。このグループには教員も参加しているものの、修了生有志によって立ち上げられたものであり、本専攻として公式のものではない。

したがって、本専攻を持続的に発展させるために、本専攻が修了生に継続して情報を届ける仕組みや、修了生の交流を継続させるような仕組み、修了生のキャリアの追跡調査等を組織的に構築する必要がある。

(2)改善のためのプラン

修了生の現状調査については、2023 年の新校地(駿河台キャンパス)への移転を機とした実施に向けて、例えば、駿河台キャンパスへ移転に際して少額の寄付を募ることで、大学が保有する「C plus」の登録情報の更新を促し、修了生の勤務先所属や現住所、メールアドレス等を把握する、あるいは、移転記念パーティの際に参加者の名簿を作成することで把握する等の手段を検討し、実現可能性の高いものから実施していく。

6 教育研究等環境

項目 17：施設・設備、人的支援体制の整備

各経営系専門職大学院は、大学全体の施設・設備も含め、当該専門職大学院の規模等に応じた施設・設備を整備するとともに、障がいのある者に配慮することが重要である。また、学生の効果的な学習や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・設備を経営系専門職大学院の規模及び教育形態に応じ、整備していること。（「専門院」第17条）〔F群、L群〕

6-2：学生が自主的に学習できる自習室や学生相互の交流のためのラウンジ等の環境を整備し、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の施設・設備を整備していること。〔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を整備していること。〔F群〕

6-5：教育研究に資する人的な支援体制を整備していること。〔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チェンジ・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・什器類についても座学中心のものからディスカッションやグループワークを多用した幅広い授業形態に対応でき、加えて、主たる入学対象である有職の社会人学生に相応しいクオリティを確保する必要がある。これらを考慮して、適切な整備に努めており、以下のような構成となっている。

教室については、本専攻と本研究科ビジネス科学専攻(博士後期課程)の共用となっており、後楽園キャンパス 15 教室を用意していた。このうち、教室の収容人数が 18~80 人の7教室は主として講義科目で

使用する教室である。収容定員 12 名の8教室は小教室(演習室)となっており、主として「プロジェクト研究」等で使用していた。なお、2022 年度については、所在する後樂園キャンパス内整備により一時的に別フロアに移転しており、理工学部及び理工学研究科の教室を借用している。(視点 6-1)

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教室全てにおいて液晶プロジェクターを常設しており、教員はもとより、学生によるプレゼンテーションにおいて日常的に活用されている。

加えて、これらの教室には録画用カメラを常設しており、「プロジェクト研究」以外の全講義について Zoom の録画機能を用いてビデオ録画を行い、Google ドライブの共有フォルダシステムにより講義後2週間学外からも視聴することが可能となっている。ビデオ配信システムは、授業に出席できなかった場合の補講やフォローアップの位置づけであり、視聴をもって出席に代えることはできない。本専攻においては、在学生のほとんどが有職の社会人であることから、急な仕事で欠席せざるを得ない学生のためのフォローアップとして有効に活用されている。(視点 6-6)

学生の自習施設としては、本専攻の学生専用の学生共同研究室(30 席)と大学院 PC 室(21 席)を設けていた。なお、駿河台キャンパスへの移転準備及び後樂園キャンパス整備に伴い、学生共同研究室及び大学院 PC 室が利用できなくなるため、一時的に仮設の共同研究室を設置したほか、キャレルデスクの一部を下記「コモンズ」に移設して自習スペースを確保している。また、貸出 PC を用意しており、貸出 PC では講義の録画ビデオ視聴が可能となっているほか、ライセンス契約の制約で個人配付できない講義用、研究用ソフトウェアの利用も可能となっている。

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

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

障害のある学生への施設・設備面での配慮としては、一部の教室に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、後樂園キャンパス全体としては、障害者対応エレベーター、自動ドア、バリアフリートイレ、車いす利用者専用駐車場の設置などのバリアフリー化を実現している。(視点 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(15台)や持参した個人PCを接続・利用することが可能となっている。共通アプリケーションとしては、Microsoft Office、SPSS、SAS、Mathematica等を導入している。

学生における修学上の支援システムとしては、学生用ポータルサイト「C plus」を導入している。このシステムは、インターネットを通じてアクセスすることによって、学外から履修登録、休講・補講照会、授業における配付資料等の照会、レポート提出、成績照会、電子掲示板におけるウェブミーティングなど学修上の直接的なサポートのほか、学生情報・通学区間の変更など各種手続の利便性の向上に資するシステムとして機能している。さらに、2020 年度からのオンライン授業に対応して、全学で導入している Webex や Zoom の学生へのアカウント配布を行った。

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2台のPCとプリンタが配置され、専任教員、客員教授や兼任講師の利用が可能である。

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

このほか、教育の支援については、TA の体制はとっていないが専ら講義支援を任務とする助教1名を配置し、講義運営にあたってのオンライン授業等での接続支援や教材やケース作成の支援を行っている。TA の導入には学内予算や採用の問題があり、現時点では解消されていないが、今後のオンラインと対面授業を組み合わせたハイブリッド授業時には、パートタイム職員による授業支援が不可欠であり、本専攻予算内での予算化を行い、2022 年度の講義から新たに、パートタイム職員による授業支援を行っている。

また、研究支援については、全学的な支援組織として研究推進支援本部を置き、産学官連携プロジェクトの管理及び運営や知的財産に関する事項を担っており、事務組織として研究支援室を設置している。研究支援室では、科学研究費等申請の際のアドバイス・執筆指導を行う専門職(嘱託)を配置しており、教員が希望すればいつでも相談に応じる体制ができている。研究支援室は後楽園キャンパスに所在しており、専任職員 10 名のほか、常勤嘱託職員9名、派遣職員6名、パートタイム職員2名の体制で、研究推進支援本部に関する業務、本学研究開発機構に関する業務、本学理工学研究所に関する業務を担当している。(視点 6-4、6-5)

項目 18 : 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を学生の学習及び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>

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を計画的・体系的に整備していること。〔F群〕

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

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

<現状の説明>

新型コロナウイルス感染症の流行当初は、感染状況に応じて開室時間の短縮、臨時閉室、施設の利用制限等、提供サービスの制限を行いながら、代替サービスとして、郵送貸出や複写サービスの実施、電子媒体資料の積極的選書及び自宅等からの閲覧利用(学外接続)対応、オンライン講習会の実施等、利用者の利益が損なわれないように努めた。新型コロナウイルス感染症を想定した新しい生活様式が浸透するのに合わせて、代替サービスは継続しつつ、サービスを徐々に元に戻していき、2022 年度は概ね

通常運営に戻っている。利用者は新型コロナウイルス感染症拡大以前の水準にまだ戻ってきていないが、本報告では2021年度の各種実績を記載している。

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

図書・資料については、2022年度末時点で、経営・経済の専門図書を中心に11,579冊、和雑誌177タイトル、洋雑誌113タイトルを配備している。加えて、本学は、多摩キャンパスに中央図書館、後楽園キャンパスには理工学部分館及びビジネススクール図書室、そして市ヶ谷キャンパスにローライブラリー、市ヶ谷田町キャンパスには、国際情報学部図書室があり、さらに各種研究所の図書も含めて、同一のシステムで総合的に文献検索をし、必要に応じて文献を取り寄せて相互利用することが可能となっており、学生・教員からの利用希望については、利用希望のあった翌々日まで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。2021年度においては、中央図書館、ローライブラリー図書室、国際情報学部図書室から合計で119件の文献取り寄せを行っている。

また、必要な記事や文献が学内に所蔵されていない場合には、該当資料を所蔵している他機関への紹介状の発行や複写依頼等のサポートも行っているほか、購入希望図書の受付も本学公式Webサイトから可能となっている。2022年度においては、他機関への資料の複写依頼は1件、図書購入については申し込みはなかった。

電子媒体資料については、全学として電子ジャーナルを90,045種類、電子ブックを934,292タイトル、オンラインデータベースを97種類導入しており、これらの電子媒体資料の多くは図書館内だけでなく自宅等からもインターネットを通じて、情報を検索・入手することができ、携帯電話やスマートフォンでも利用することが可能である。(視点6-7)

ビジネススクール図書室における一般図書の貸出可能冊数は30冊まで、貸出期間は30日間となっている。これらの図書・電子資料の利用に際しては、カウンターでのレファレンスサービス以外に、オリエンテーションや情報検索講習会、本専攻の学習に関連の深いオンラインデータベースの講習会等を適宜実施し、基本的な利用から発展的な利用まで対応できるサポート体制を整えている。(視点6-9)

ビジネススクール図書室の開室時間は、授業時間割が平日の夜(講義終了時刻:22時)と土曜日(講義終了時刻:20時05分)、日曜日(講義終了時刻:17時30分)で構成されていること、学生の多くが社会人で平日の日中は仕事があることを踏まえ、学生のニーズに合わせて設定している。具体的には、授業期間中の平日(火～金曜日)は12時から22時まで、土曜日は9時から22時まで、日曜日については9時から20時までとしており、授業のない祝日に関しては、12時から18時まで開室している。閉室は授業のない月曜日としている。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、2022年度の年間開室日数は、249日である。(視点6-8)

項目19：専任教員の教育研究環境の整備

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、その環境を整備することが必要である。

<評価の視点>

6-10：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〕

6-11：専任教員に対する個人研究費を適切に配分するとともに、個別研究室の整備等、十分な教育研究環境を用意していること。〔F群〕

6-12：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）を保証していること。〔F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)100分を6コマ担当することを基準としており、これは、本学の専任教員すべてに適用されている。本専攻としては、教育の準備及び研究に配慮し、この基準を大幅に超えないように調整している。なお、任期付き専任教員については、兼業を認めていることから、3コマの担当を原則としている。

2022年度の本専攻における担当コマ数の平均は、教授が4.82コマ、准教授が4.00コマ、特任教授が3.00コマ、特任准教授が2.00コマ、2022年度の本専攻における担当コマ数の平均は、教授が5.98コマ、准教授が3.50コマ、特任教授が3.00コマ、特任准教授が0.93コマとなっている。これに兼担教員であれば、兼担先の担当コマが加算されることとなり、本専攻以外の学部・研究科の担当コマを加算すると、教授が5.47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。(視点6-10)

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、本専攻専任教員個人研究室として16室を設けており、教員と大学院生間のコミュニケーションの場を拡充することを企図して、学生用の応接テーブル及び座席と研究・教育用PC及びプリンタを各1台配置している。なお、本専攻専任教員のうち、任期制助教1名については、任期制助教の任用等に関する内規に基づき、共同研究室を貸与している。(視点6-11)

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期間が定められている。なお、任期付き専任教員については、任期の定めがある中で相当の研究期間を取得することが困難なため、これらの制度は適用されていない。

2021年度については、1名が特別研究期間(半期)を取得したが、在外研究は取得者がいなかった。なお、先述(項目14 視点3-19)のとおり、全学として、特別研究期間制度及び在外研究の制度については、より柔軟な研究活動を促進するため2つの制度を発展的に統合し、2022年度より新制度「研究促進期間制度」に完全移行となり、2022年度前期に1名が国内で、2022年度後期に1名が海外での研究促進期間を取得済みである。(視点6-12)

【6 教育研究等環境の点検・評価】

(1) 検討及び改善が必要な点

本専攻では、中央大学法学部の都心キャンパス移転に伴い、2022年度に後楽園キャンパス内での移転、2023年度には駿河台キャンパスへ移転し、そのため、教室や図書館、学生共有スペースなどの設備は大幅に変更された。

2008年度に本専攻が設置されて以降、学修を促進する教育空間を整えるためのハードウェアやソフト

ウェアは大きく進化した。また本専攻においても、オンライン講義を含め、教育設備や教育空間の使い方のノウハウが蓄積され、課題も見つかっている。これらを踏まえ、新校地においてはより使いやすく、より研究や学修が促進されるような教育研究環境を整えていく必要がある。

(2)改善のためのプラン

2022年度の後楽園キャンパス内移転、2023年度の駿河台キャンパス移転に際しては、それぞれ数名の専任教員によるワーキンググループを設置して対応を行った。現在は、研究科長と研究科長補佐を中心に、引き続き充実した教育研究環境の整備に努めている。

特に学生からは、電源や Wi-Fi の充実、ネットワーキングを促進するための場や創造性を発揮できる場の設置が求められており、その点を十分に配慮した設備と教室設計を行う。

7 管理運営

項目 20：管理運営体制の整備、関係組織等との連携

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

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、それらの組織と適切な連携・役割分担を行うことが望ましい。

<評価の視点>

7-1：管理運営を行う固有の組織体制を整備していること。〔F群〕

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

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

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

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

<現状の説明>

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

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

戦略経営研究科運営委員会は、戦略経営研究科教授会等に関する内規に基づき、学則に定められている審議事項を処理するために、研究科教授会に先立って付すべき議題の吟味を行うことで、研究科

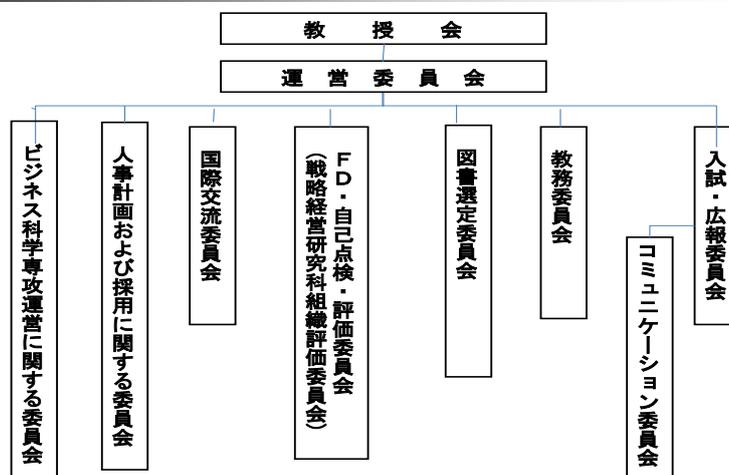
教授会の審議を円滑に推進する役割を担っている。また、入学者選抜に関しては、入試・広報委員会がその任にあたり、専任教員によって選考を行い、教授会に報告している。さらに、戦略経営研究科及び各専任教員の自己点検・評価制度の適切かつ円滑な運用を図るため、中央大学大学院評価に関する規程及び各評価委員会設置要綱に基づき、FD・自己点検・評価委員会(戦略経営研究科組織評価委員会)を設置している。

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、本専攻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、本専攻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内規を定め運営を行っている。(視点 7-1、7-2)

他方で、研究科長の選任については、研究科教授会員のうち任期の定めのない専任教員の選挙により選ばれた者について研究科教授会が選任すること、さらに、専任される研究科長は任期の定めのない専任教員とすることを中央大学大学院戦略経営研究科教授会等に関する内規において定めるとともに、研究科長選出にあたっての具体的な方法については、「戦略経営研究科長の選出に関する内規」に定めている。

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

戦略経営研究科 組織図(2022年度)



企業等をはじめとする学外機関との連携に係る協定等には、ワーク・ライフ・バランス&多様性推進・研究プロジェクトが該当する。このプロジェクトは、本学を研究拠点とする、約 30 社の民間企業との共同研究プロジェクトであり、参加企業の間とは共同研究契約を締結している。当該契約については、本学研究推進支援本部が本学側の窓口となり、学校法人中央大学と個々の企業が年度単位で共同研究契約を締結することとなり、契約や資金の授受等の管理については研究推進支援本部の事務所管である研究支援室が担当している。

このほか、既に金融庁との間に講師派遣に関する覚書を締結しており、これに基づいて、従来より「特別講義(金融行政とその課題)」の講師を受け入れているが、2021 年度から、加えて、財務省関東財務局

と連携した講座の設置に関しての覚書を締結し、「経営法務特別研究(財務行政とその課題)」が開講され、2021年9月より財務局や国税庁からの講師を受け入れている。また、「フィールドラーニング」や「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。(視点 7-4)

本専攻と関係する専門職大学院として、法務研究科が設置されており、各研究科の特徴を生かしながら連携を図っている。また、法務研究科(法科大学院)の専任教員2名が学内兼担として本専攻の科目を担当している。

このほか、本学の経済学部・国際経営学部・国際情報学部からも合計6名が学内兼担として本専攻の科目を担当し、本専攻の提供する教育プログラムの充実に寄与している。また、本専攻の専任教員が本学法学部・理工学部・国際経営学部、国際情報学部の講義科目を担当し、本専攻で培ったノウハウ等を他の教育研究組織にも還元している。さらに、本研究科内ビジネス科学専攻(博士後期課程)について、その授業と研究指導は本専攻の専任教員が担当し、高度な経営知識を有する社会人教育の一貫性を確保できる構成としている。(視点 7-5)

項目 21：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、事務組織の運営に関して特色ある取り組みを行うことが望ましい。

<評価の視点>

7-6：適切な規模と機能を備えた事務組織を設置していること。〔「大学院」第42条〕〔F群、L群〕

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

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

<現状の説明>

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

【事務開室時間】

■授業期間中

月曜日	閉 室
火曜日	17:00～19:00
水曜日	
木曜日	
金曜日	
土曜日	8:30～17:00
日曜日	9:30～14:45

■授業期間外

月曜日	13:00～19:00
火曜日	
水曜日	
木曜日	
金曜日	
土曜日	閉 室
日曜日・祝日	閉 室

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

また、学校法人中央大学の下に設置されている、講座を有料で提供する「戦略経営アカデミー」についての運営・事務処理も、戦略経営研究科事務課が担っている。さらに、修了生の同窓会組織であるCBS 倶楽部や、中央大学卒業生のうち特に経済界で活躍する卒業生で組織される南甲倶楽部との窓口業務を担当し、経営系専門職大学院特有の会合や研修の支援を行っている。

本学における事務組織の活動を向上させるための組織的な研修システムとしては、「職員研修制度」が挙げられ、中央大学職員就業規則、中央大学職員人事規則、中央大学職員研修実施取扱細則等を踏まえて、期待される人材像に基づいた「職員の研修計画」が策定され、これに従って制度の整備及びその実施を図るものである。研修は、職能資格の基準を充足させるための資格別研修、専門的知識を獲得するための目的別研修、各部課室に必要な知識・技術の獲得のための職場別研修、職員個人の自己啓発のための自己啓発研修などに区分して実施されている。戦略経営研究科事務課職員についても、これら全学的な制度を活用しながら、本学職員に期待される能力の向上、専門的知識の獲得を図っている。(視点 7-6～7-8)

【7 管理運営の点検・評価】

(1) 検討及び改善が必要な点

なし

(2) 改善のためのプラン

なし

8 点検・評価、情報公開

項目 22：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>

8-1：自己点検・評価のための仕組み・組織体制を整備し、教育研究活動等に関する評価項目・方法に基づいた自己点検・評価を組織的かつ継続的な取り組みとして実施していること。(「学教法」第109条第1項、「学教法施規」第158条、第166条)〔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年度から本専攻における自己点検・評価活動の適切かつ円滑な推進を図るため、FD・自己点検・評価委員会（戦略経営研究科組織評価委員会）を設置している。

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

なお、本専攻では、学生に対する「授業改善アンケート」を2008年度から毎年実施しているほか、本専攻における学修を通じた学習成果を把握する「MBA アセスメント」（2014年度～2017年度）を実施した。さらに、2018年度からは「アクション&リフレクション」を試行的にスタートし、2019年度からは入学者に対する「キックオフセミナー」、修了者に対する「ラップアップセミナー」を本格的に実施、両セミナーで「7つの力」を自己評価するアンケートを実施し、学生の学修成果の把握に努めている。

このような自己点検・評価及び在学生や修了生に対するこれら調査等の結果に基づいて、FD・自己点検・評価委員会及び運営委員会における検討を踏まえた上で、本専攻の教育課程・方法、教育研究施設などにおける諸課題の改善や長所の更なる伸長を図る仕組みを構築している。

本専攻の諸活動についてチェックを行う機会としては、学外の委員から成るアドバイザ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、本専攻における教育研究活動や施設・設備の改善のために活用している。（視点8-1、8-2）

また、本専攻は、2017年度及び2022年度の公益財団法人大学基準協会の経営系専門職大学院認証評価を受審し、適合の認定を得ている。認証評価結果において問題点（検討課題）として指摘を受けた事項については、これを真摯に受け止め、FD・自己点検・評価委員会を中心に改善に取り組を進めている。2017年の指摘に対しては2018年9月に「改善報告書」として取り纏め、提出を行っており、これまでの具体的な対応は以下となっている。

	<p>2017 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>中央大学専門職大学院学則、履修要項、「NExT10」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)</p> <p>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)</p>
<p>①</p>	<p>現在までの対応状況</p>	<p><評価当時の状況></p> <p>本専攻では、2018 年度に本専攻の開設 10 周年を迎えることを機に、今後 10 年間の戦略として「NExT10」を策定した。「NExT10」の策定にあたっては、本専攻が掲げる理念や固有の目的について再検証を行い、不確実性の高い現代における戦略経営リーダーとは、「知識を学修するだけでなく、それを実践してその結果を内省することにより、変革を起こすことができる戦略経営リーダー(チェンジ・リーダー)」であるとの再定義を行うとともに、新たな教育目標として、時代に即した新たなミッションステートメント「We foster strategic leaders who turn knowledge into action through reflection to change the world.」を掲げていた。しかし、実地調査が行われた 2017 年 11 月時点においては、「NExT10」が動き始めたところであり、その内容の反映については、学位授与方針(ディプロマ・ポリシー)の一部を改訂するにとどまっておらず、学則と三つの方針に定める内容との整合性、履修要項、公式 Web サイト等との整合性が十分なものとはなっておらず、改善が必要な状況にあった。</p> <p><改善報告書提出時の状況></p> <p><改善報告書提出以降の状況></p> <p>現在は、本学及び専門職大学院の理念・目的の下で、教育目標たる新たなミッションステートメントを明確に示しながら、学位授与の方針(ディプロマ・ポリシー)において戦略経営リーダー(チェンジ・リーダー)に求められる7つの力を明確に示した上で、教育課程編成・実施の方針(カリキュラム・ポリシー)並びに学生の受け入れ方針(アドミッション・ポリシー)について整合性のある方針を明示している。また、これらを本専攻公式 Web サイト、パンフレット、履修要項、新入生ガイダンス等を通じて広く周知するとともに、本専攻の教職員においても、これらの理念・目的・方針の下で「NExT10」の実現に取り組んでいる。</p>
<p>②</p>	<p>2017 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>2015(平成 27)年度に策定した「中央大学ビジネススクールの将来構想」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)</p> <p>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。</p>

		<p>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)</p>
	<p>現在までの対応状況</p>	<p><評価当時の状況></p> <p>入学定員に対する入学者数比率は2015年度:0.92、2016年度:0.90、2017年度:0.61(いずれも9月入学者を含む)と低下傾向となっていた。本専攻では、2018年度に今後10年の戦略である「NExT10」を策定し、教育課程の魅力と教育力の向上を図るとともに、このことを通じて安定的な志願者数・学生数の確保につなげていくことを企図していたが、実地調査時点においては「NExT10」の細部に係る検討・調整が継続的に行われていたところであり、その実現可能性について十分な根拠を示せない状況であった。</p> <p><改善報告書提出時の状況></p> <p>「NExT10」の骨子のひとつであるカリキュラム改革を着実に進め魅力ある教育を展開するとともに、本専攻主催のシンポジウムの開催、模擬授業付の入試説明会、合格者懇談会等の取組みを進めていくこととしていた。なお、2017年度の4月入学者の歩留まり率が58.0%にとどまったのに対し、2018年4月入学者は73.5%と改善の兆しが見え始めていた。</p> <p><改善報告書提出以降の状況></p> <p>2019年4月に設置したコミュニケーション委員会において、学生募集を中心としたコミュニケーション活動について抜本的な改革に踏み出し、本専攻公式 Web サイトの大幅な変更、体験型の入試説明会の実施、合格者のフォローアップ説明会等志願者増に向けての様々な施策により、近年では志願者が増加し、本専攻が育成したい人材像に合致した学生を受け入れることができるようになってきている。本報告書の項目15に記載の通り、2020年度には入学定員の95%を達成、2021年度の入学生は83名(9月入学者を含む)となり、2012年以来約10年ぶりに入学定員100%を達成した。なお、志願倍率は1.18倍であり、本専攻が育成したい人材像に合致した優秀な学生をひきつけることができるように、引き続きターゲット層へ向けてのさらなる訴求と、ブランド強化への取組みを行い、志願者を増やししながら、適切な定員管理に努めていく。</p>
<p>③</p>	<p>2017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>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))</p>

	<p>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))</p>
<p>現在までの対応状況</p>	<p><評価当時の状況></p> <p>職業倫理の涵養については、各企業のケースの学修や実務家講師(ゲストスピーカー含む)の経験、知見の共有により、それをさらに学生が所属する企業、組織の課題として認識し、学んでゆくという考え方に立っていた。また、「企業と社会」においては、企業の社会的責任(CSR)をとりあげるなど、職業倫理の涵養に一定の配慮を行ってきたところである。しかし、一部の科目については、講義の中で職業倫理を扱っていることが外形的にわかりにくい状況であった。</p> <p>また、グローバルリーダーの育成に向けては、外国人教員による授業の実施やグローバル企業からのゲストスピーカーの招聘、一部科目における海外視察の実施等を行ってきた。しかし、本専攻は有職の社会人が大部分であり、海外に一定期間派遣するプログラムについてはこれまであまりニーズがなかったこと、現時点においては国際認証を取得できておらず、海外のビジネススクールとの協定・交流が困難であることなどの理由により、異文化理解・コミュニケーションを体験できる教育プログラムの開発が十分ではなかった。</p> <p><改善報告書提出時の状況></p> <p>本専攻においては、職業倫理は、それをテーマとして扱う科目のみでカバーできるものではなく、経営の様々な局面で考えるべき課題であるという認識は変わらない。従って、当面は職業倫理に特化した科目の新設ではなく、既存科目の授業の中で、職業倫理を高めるための課題を設定し、授業計画等においても具体的に把握できるよう努めていく。加えて、2020年度に必修科目として新設した「リーダーシップコア」においては、戦略経営リーダー(チェンジ・リーダー)に必須の要素のひとつとして職業倫理をとりあげることで、その後の履修を通じ、職業倫理について体系的な学びが得られるよう努めていく。</p> <p>他方で、グローバルリーダー育成に係る科目を2018年度に10科目新設した。</p> <p><改善報告書提出以降の状況></p> <p>本専攻において改善報告書提出当時と、職業倫理に係る科目への考え方は変わらない。具体的には、本報告書項目4に記載のように、「企業の社会的責任」(旧科目名称「企業と社会」)という科目を設置しており、それに加えて、各企業のケースの学修や実務家講師(ゲストスピーカー含む)の経験、知見の共有により、それをさらに学生が所属する企業、組織の課題として認識し、学んでゆく形となっている。そのため、経営法務関</p>

		<p>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を設置し、金融法、知的財産法、グローバル経営法務、労働関連法、租税戦略や M&A に関わる法実務を学び、リーガルマインドと職業倫理を養成し、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(チェンジ・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「リーダーシップコア」「経営戦略論」では、企業の経営層によるトップレクチャーを実施し、各企業の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。なお、経営法務関連科目のうち、「経営法務概論」が 2022 年度より必修科目となり、2022 年度以降入学生は企業経営者に必要な法的リスクに対する感覚、経営上発生する法律問題の対策の基本を会得する機会を必ず持つことになる。</p> <p>また、現在、グローバルリーダーの育成に係る科目として、本報告書項目 7 に記載のように「グローバル経営戦略論」「グローバル経営法務」「アジアビジネス論」「新興国ビジネス戦略」「フィールドラーニング(モンゴルフィールドワーク)」等、多様な科目を設置している。なお、「Strategic Management and Global Leadership」及び「ビジネス・コミュニケーション」は英語による開講となっている。</p> <p>さらに、2020 年 2 月には、インド経営大学院ナグプール校(IIM Nagpur)との機関間協定を締結した。この協定を契機に、教育と研究の両面での交流を図っていく予定である。また、2022 年 9 月に The Association of MBAs (AMBA) により国際認証をうけたことで、今後は海外のビジネススクールとの協定・交流をさらに加速していく。</p>
④	<p>2017 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>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)</p>
	<p>現在までの対応状況</p>	<p><評価当時の状況></p> <p>専任教員の年齢構成は、指摘の通り 60 代が過半数であり、教員組織の構成が高年齢層に偏っている状況であった。</p> <p><改善報告書提出時の状況></p> <p>2018 年 4 月の新任教員の採用では、専任教員のうち 60 代以上が占める割合は評価当時の 52.9%から 47.1%に改善されている。今後も 2020 年度までに複数の教員が定年退職を迎えることから、年齢構成比率の改善が見込まれる。加えて、2019 年 4 月以降着任予定の教員 2 名についても、ともに 50 歳前後の者を採用する予定となっている。</p> <p><改善報告書提出以降の状況></p> <p>本報告書項目 12 に記載の通り、専任教員の年齢構成は、2022 年 5 月時点では、20 代が 1 名、40 代が 4 名、50 代が 8 名、60 代が 4 名となってお</p>

		<p>り、50代と60代が占める割合が高いものの、60代の占める割合については23.5%となっており、評価当時の数値より改善している。専任教員の年齢構成に関しては、2021年度と2022年度に、教員の定年退職にともなう5名の後任人事を行い、年齢については40歳～50歳台の教員を採用した(任期制助教を除く)。学生の平均年齢が41歳を超えているため、教員側にも一定の知識・経験が求められることに配慮しながら、今後専任教員のバランスのとれた年齢構成が必要であると考えている。</p>
⑤	<p>2017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>「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)</p>
	<p>現在までの対応状況</p>	<p><評価当時の状況></p> <p>専任教員の任用や昇格の際の基準である「専任教員の任用及び昇格等の基準に関する内規」においては、資格ごとの基準として、教歴や研究機関等における在職歴、研究業績について定めている。しかし、研究業績については、基準となる論文数を示すとともに、それらが「優秀と認められるもの」という規定となっており、具体的な評価は教授会の下に設置する業績審査委員会において審査を行う形となっていた。その理由として、本専攻の教育課程に即して、教員組織についても5分野の教員から構成されているため、各分野における研究業績の基準はそれぞれ異なっていること、さらに、研究者教員と実務家教員とでは求められる水準に差異があるためであり、「専任教員の任用及び昇格等の基準に関する内規」には最低限の基準を示すにとどめ、実際の運用にあたっては次のような点に留意して審査を行ってきた。</p> <p>1) 業績</p> <p>以下のものを業績とみなし、ビジネス誌等に掲載されたものはカウントしない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国際ジャーナルの査読付き論文 ・国内ジャーナルの査読付き論文 ・国際・国内ジャーナルの査読なし論文 ・研究図書(テキストのぞく)単著・共著 ・研究図書以外(テキスト、啓発本など含む)単著・共著 ・科研費や研究プロジェクト等の研究報告書 ・学会発表でプロシーディングとして掲載されているもの(査読あり、査読なし) <p>2) 教歴</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社会人教育経験があること(社会人大学院、専門職大学院等が望ましい)

		<ul style="list-style-type: none"> ・企業研修(新人研修を除く、管理職以上の研修)の経験があること ・英語での教歴があること <p><改善報告書提出時の状況></p> <p>今後、なんらかの形で明文化することについて、人事計画および採用に関する委員会において検討を行う。</p> <p><改善報告書提出以降の状況></p> <p>前述したように5分野において研究業績の基準は分野ごとに異なっていること、研究者教員と実務家教員とでは求められる水準に差異があるため、統一した「優秀」の基準を設けることは難しいが、実際の運用にあたって留意している事項について引き続き配慮をしながら、これまでの採用に係る実績も踏まえて適切に教員の任用をおこなっていく。明文化への対応については、人事計画および採用に関する委員会において引き続き検討を行う予定である。</p>
⑥	<p>2017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>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)</p>
	<p>現在までの対応状況</p>	<p><評価当時の状況></p> <p>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等を評価するシステムについては、評価当時において構築できていなかった。</p> <p><改善報告書提出時の状況></p> <p>本専攻は教員組織の規模が小さいため、個々の教員の研究活動や社会貢献活動、管理運営への貢献度等については、教授会や各種委員会報告等を通じ、教員間での共有がなされ、そのことで教員組織の活性化が図られていると考えており、これまで専任教員の諸活動について評価するシステムを導入していない状況である。</p> <p><改善報告書提出以降の状況></p> <p>個々の教員の研究活動や社会貢献活動、管理運営への貢献度等を適切に評価する仕組みはまだ構築できていない。なお、管理運営業務については、教員が等しく管理運営に貢献することができるよう、研究科内の委員会の仕事を細かく分けて、それぞれの担当をはっきりさせ、それをできるだけ平準化することで、業務の公平性を担保するように改善を行った。今後も引き続き、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く。</p>

	2017 年度大学基準協会経営系専門職大学院認証評価結果	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	現在までの対応状況	<p><評価当時の状況></p> <p>本専攻では、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を配置しているため、恒常的に TA を配置することのニーズはそれほど高いものではなかった。なお、本学では、TA の任用については専門職大学院が対象外となっていることから予算措置がないのが現状であり、短期間に本専攻での TA 制度を確立することは困難な状況であった。</p> <p><改善報告書提出時の状況></p> <p>2018 年度から開始した多様なメディアを利用した遠隔授業においては、本専攻と同じキャンパスに所在する理工学部の学生を遠隔授業の接続サポートとして配置するなどの工夫を行った。また、一部の授業では、担当教員の判断のもと、アカデミックキャリアへの転換をめざす博士後期課程 (DBA) の学生に教育経験を積ませる目的で授業補助を担当させるなどのほか、博士後期課程 (DBA) の学生が本専攻の学生を対象に自主的に補習を行う等の取組みもはじまっている状況である。これらは、個々の担当教員と学生との間で目的と認識の共有を図ったうえで実施されているものの、組織化された取組みとはなっていない状況であった。</p> <p><改善報告書提出以降の状況></p> <p>今後のオンラインと対面授業を組み合わせたハイブリッド授業の展開を見据えて、授業支援のためのパートタイム職員を確保するため、本専攻予算内での予算化を行い、2022 年度の講義から新たに、パートタイム職員による授業支援を行っている。また、専ら講義支援を任務とする助教 1 名を配置し、講義運営にあたってのオンライン授業等での接続支援や教材やケース作成の支援を行っている体制は、現在も継続している。</p>

なお、2022年度認証評価結果に対する改善報告については、2023年9月に報告を行う予定である。
 以上のように、本専攻は、認証評価機関等からの指摘事項に適切に対応している(視点 8-3)

自己点検・評価、認証評価の結果については、今後 10 年の戦略である「NExT10」を中核に据えながら、組織として毎年課題設定を行い、着実に教育活動の改善に結び付けている。具体的に、明らかになった問題点・課題を改善に結び付けた事例として、2020 年度には新型コロナウイルス感染症拡大下でのオンライン授業の経験を踏まえながら、オンライン授業の今後の可能性を含めて「ビジネススクールらしい遠隔講義のあり方」を志向し、FD 活動や環境整備などに取り組んだことが挙げられる。さらに 2021 年度には「CBS における対面・遠隔の混合授業の質の向上」として、オンラインと対面授業を組み合わせたハイブリッド授業の質向上を掲げ、模擬講義を実施して学生の意見・要望・評価を収集、専任教員・非常勤教員含めた FD 活動の推進に取り組んでいる。そして、2021 年度には授業だけでなく、ガイダンス等の各

種学生説明会や、「アクション&リフレクション」の一環としての「リフレクションセミナー」等もオンラインで実施した。このように、2020 年度及び 2021 年度におけるオンライン授業や指導に係るノウハウの蓄積を生かし、今後も引き続き改善を積み重ね、教育効果を高めていく。また、アンケート結果から学生たちの平日夜のオンライン授業のニーズがあることが明らかになったため、2022 年4月からは平日夜は原則オンライン授業、土日は対面授業へと授業形態を変更する予定であることも、これらの改善の積み重ねの一つである(視点 8-4)

固有の目的に即した自己点検・評価として、日常的な教員の自己点検・評価として「ミニットペーパー」「授業改善アンケート」を活用が挙げられる。「ミニットペーパー」は、授業期間中最低 1 回は実施し、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、学生からの意見や要望を迅速に把握し、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っている。2022 年度から、ミニットペーパーについては、グーグルフォームを活用して完全オンライン化し、多くの授業で複数回のアンケート実施を行い、講義内容の理解度や学生からの要望を把握している。

また、本専攻の固有の諸活動について第三者からのチェックを行う機会としては、本専攻の教育課程連携協議会である、学内外の有識者から構成されるアドバイザリーボードによる検証機会がある。年1回開催されるアドバイザリーボード・ミーティングにおいて自己点検・評価報告書の内容やその他諸活動に係る内容について、意見が寄せられることとなる。具体的な事例として、2018 年度アドバイザリーボード・ミーティングの中で、「知識だけでなく経営者のマインドも教えるべきである」という指摘を受け、「リーダーシップコア」におけるリーダーシップ教育(リーダーとしての考え方や姿勢を含む)を必修として実施すると同時に、「経営戦略論」及び「知識創造戦略論」の中で、中央大学卒業生のうち特に経済界で活躍する卒業生で組織される南甲倶楽部の紹介を受け任用された企業のトップによる特別講義を実施している。このように、本専攻固有の目的に即して、適切に自己点検・評価活動を実施している。(視点 8-5)

項目 23 : 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：認証評価の結果を学内外に広く公表していること。〔F 群〕

8-8：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 第 1 項及び第 2 項)〔F 群、L 群〕

(1) 教育研究上の目的に関すること。

(2) 教育研究上の基本組織に関すること。

(3) 教員組織、教員数並びに各教員が有する学位及び業績に関すること。

(4) 学生の受け入れ方針及び入学者数、収容定員及び在籍学生数、修了者数並びに進路等の状況に関すること。

(5) 授業科目、授業の方法及び内容並びに年間の授業の計画に関すること。

- (6) 学修成果に係る評価及び修了認定に当たっての基準に関する事。
- (7) 校地、校舎等の施設及び設備その他の学生の教育研究環境に関する事。
- (8) 授業料、入学料その他の徴収する費用に関する事。
- (9) 学生の修学、進路選択及び心身の健康等に係る支援に関する事。
- (10) 専門性が求められる職業に就いている者等との協力状況。

8-9：固有の目的に即して、どのような特色ある情報公開を行っているか。〔A群〕

<現状の説明>

本専攻では、項目 22 で述べたとおり、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している。(視点 8-6)

また、認証評価の結果についても、本学公式 Web サイトにおいて公開している(視点 8-7)。

本専攻の組織運営や諸活動の状況を社会が正しく理解できるように、2019 年度より入試広報委員会の下にコミュニケーション委員会を設け、広報の内容を検討し、ウェブサイトやパンフレット、中央大学ビジネススクールレビュー(CBS レビュー)などの媒体を用いて広く社会に情報提供している(視点 8-8)

本学公式 Web サイト、本専攻公式 Web サイト及びパンフレット(デジタル版あり)に記載している事項は以下のとおりである。

学校教育法施行規則 第172 条の2の各号	個別の情報公開の方法
(1)大学の教育研究上の目的に関する事	<p>教育研究上の目的は、学則に定めており、これを本学公式Webサイトにて公開している。</p> <p>https://www.chuo-u.ac.jp/media/public_info/public_info01_03_20220927.pdf?1669871162000</p> <p>本専攻の教育目標は、中央大学ビジネススクールパンフレット及び本専攻公式 Web サイトにてミッションステートメント、3つの方針を掲載している。</p> <p>https://www.chuo-u.ac.jp/academics/pro_graduateschool/business/outline/</p>
(2)教育研究上の基本組織に関する事	<p>基本組織(教授会及びその権限等)については、学則に基本的な定めがあり、本学公式Webサイトにて公開している。</p> <p>https://www.chuo-u.ac.jp/media/public_info/public_info01_04_20220318.pdf?1669871162000</p>
(3)教員組織、教員の数並びに各教員が有する学位及び業績に関する事	<p>本学の教員組織、教員数について大学公式Webサイトにて公開している。</p> <p>https://www.chuo-u.ac.jp/media/aboutus/overview/evaluation/result/2022basic_data/basic_data2022_01-01.pdf?1669871469435</p>

	<p>各教員の学位及び業績に関する内容は、本専攻公式Webサイト及び本学研究者情報データベースに掲載している。</p> <p>https://www.chuo-u.ac.jp/academics/pro_graduateschool/business/teacher/ https://researchers.chuo-u.ac.jp/scripts/websearch/index.htm</p>
<p>(4) 学生の受入方針及び入学者数、収容定員及び在学する学生数、修了者数並びに進路等の状況に関すること</p>	<p>入学者受入方針は、本専攻公式Webサイト「入学選抜方針」にて公開している。 https://www.chuo-u.ac.jp/academics/pro_graduateschool/business/outline/</p> <p>収容定員は、本専攻公式Webサイトにて、募集定員として公開している。 https://www.chuo-u.ac.jp/academics/pro_graduateschool/business/mba_admission/</p> <p>進学者及び就職者数については、本学公式Webサイトにて公開している。 https://www.chuo-u.ac.jp/media/public_info/public_info15_20220501_03.pdf?1669871772275</p> <p>本専攻の修了生の主な就職先(勤務先)は、本専攻公式Webサイトにて公開している。 https://www.chuo-u.ac.jp/academics/pro_graduateschool/business/mba/</p>
<p>(5) 授業科目、授業の方法及び内容並びに年間の授業の計画に関すること</p>	<p>授業科目、授業方法は、本専攻公式Webサイトにて公開している。 https://www.chuo-u.ac.jp/academics/pro_graduateschool/business/mba/</p> <p>講義要項は、本専攻公式Webサイトにて公開している。 https://www.chuo-u.ac.jp/uploads/2022/03/academics_pro_graduateschool_business_mba_2022.pdf?1669871991123</p> <p>授業時間割は、本専攻公式Webサイトにて公開している。 https://drive.google.com/file/d/16Nxvd4YCeVRya2IFbheAo4XfKXxSjk3Q/view</p>
<p>(6) 学修成果に係る評価及び修了認定に当たっての基準に関すること</p>	<p>成績評価の基準は、各科目のシラバスに記載している。 https://www.chuo-u.ac.jp/uploads/2022/03/academics_pro_graduateschool_business_mba_2022.pdf?1669871991123</p> <p>修了要件は、本専攻公式Webサイトにて公開している。 https://www.chuo-u.ac.jp/academics/pro_graduateschool/business/outline/ https://www.chuo-u.ac.jp/academics/pro_graduateschool/business/mba/</p>

<p>(7)校地、校舎等の施設及び設備 その他の学生の教育研究環境に関すること</p>	<p>校地については、本学公式Webサイトにて公開している。 https://www.chuo-u.ac.jp/media/public_info/public_info15_20220501_04.pdf?1669872610519</p> <p>各キャンパスの施設・設備など学生の教育研究環境に関することは、本学公式Webサイトにて公開している。 https://www.chuo-u.ac.jp/media/public_info/public_info07_01_20220831.pdf?1669872610519</p>
<p>(8)授業料、入学料その他の徴収する費用に関すること</p>	<p>授業料、入学料は、本専攻公式Webサイトにて公開している。 https://www.chuo-u.ac.jp/academics/pro_graduateschool/business/mba_admission/#tab_1</p>
<p>(9)学生の修学、進路選択及び心身の健康等に係る支援に関すること</p>	<p>学生に対する修学支援、進路選択や心身の健康等に関わる支援は、本学公式Webサイトの「在学生ページ」にて公開している(進路指導については平均年齢41歳の有職社会人のため特に記載はしていない)。 https://www.chuo-u.ac.jp/visitor_student/</p>
<p>(10)専門性が求められる職業に就いている者等との協力状況</p>	<p>連携サポートのアドバイザリーボード及び南甲倶楽部(本学の卒業生で、実業界で活躍するメンバーで構成される)は、本専攻公式Webサイトにて公開している。 https://www.chuo-u.ac.jp/academics/pro_graduateschool/business/outline/</p>

現在、本専攻公式 Web サイトでは、本専攻の諸活動の状況に対する社会からの理解の促進に資するよう、教育内容・特色、教員・担当科目、在学生紹介、入試説明会・入学試験、研究活動及びキャンパスに関して詳細かつわかりやすく最新の情報を含めて紹介しているほか、ゲストスピーカーの来校実績など、教育活動の年次記録や、アドバイザリーボード・ミーティングの概要についての公表を行っている。また、各教員の研究教育活動全般については、「研究者情報データベース」として本学公式 Web サイトで公開しているほか、教員が、個人の Web サイトでこれらを公開しているものについては、本専攻の Web サイトの教員紹介ページからリンクを貼っている。

Web 以外の情報公開手段としては、本専攻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い機会としても活用している。また、専任教員及び在学生、修了生が執筆した教育・研究内容等を「中央大学ビジネススクールレビュー」として編纂し、教職員及び在学生、修了生に加えて他大学にも配布するとともに、公開講座等の各イベントで配布することにより、一層の周知に努めている。本専攻の特色ある取組みについては、本専攻公式 Web サイトや大学案内等を利用して情報公開し、イベントについては、タイムリーな情報公開の観点から、実施後速やかに本専攻公式 Web サイトに掲載している。(視点 8-9)

【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

本専攻の諸活動の状況については、教育研究活動の内容や入学試験に関する情報、在学生・修了生の紹介等、本学公式 Web サイトにおいて適切に情報の公表がなされている状況にある。ただし、エンドユーザー視点からこれを確認した際、必要な情報に到達するまでの構造が重層化・複雑化しており、積極的な情報提供という観点からは不十分な点も多い。受験生をはじめとする社会全般からの理解の更なる促進に向けて、特に本専攻に係る Web サイトの情報整理と必要に応じた改修が求められる。

(2) 改善のためのプラン

現在、本学公式 Web サイトについては、2022 年に大幅な改修を行い、そのリニューアルコンセプトのひとつとして、「人と人、中央大学をつなぐ Web サイトに」が挙げられている。本専攻に係る Web サイトについても、中央大学と社会とつなぐものとなるよう、また、受験生にとってさらに見やすいものとなるよう、本学全体のリニューアルコンセプトを踏まえながら、コミュニケーション委員会を中心に検討を行い、効果的な情報の発信に向けた Web サイトコンテンツの改善を行っていくこととする。

以上