



至善館

SHIZENKAN

イノベーション経営学院 イノベーション経営専攻

2023（令和5）年度 自己点検評価報告書

2024年8月19日

*本報告書の基準日は2024年1月31日とする。ただし、一部に、基準日以降の取り組みで特筆すべき事項について、その旨を明記した上で記載するものとする。

序章

本報告書は、大学院大学至善館（以下「本学」という）の定める「大学院大学至善館 質保証規程」に基づき、質保証委員会において本学の活動状況の自己点検・評価を行い、その結果を報告するものである。自己点検・評価にあたっては、大学基準協会（以下「協会」という）の定める「機関別認証評価」の評価基準を参考とした。

本報告書の基準日は2024年1月31日とする。ただし、一部に、基準日以降の取り組みで特筆すべき事項について、その旨を明記した上で記載するものとする。

第1章 理念・目的

1.1. 現状説明

点検評価項目①：

大学の理念・目的を適切に設定しているか。また、それを踏まえ、学部・研究科の目的を適切に設定しているか。

評価の視点1：

研究科又は専攻ごとに設定する人材育成その他の教育研究上の目的の設定とその内容

評価の視点2：

大学の理念・目的と研究科の目的の連関性

本学では、大学の理念として、「建学の精神・ミッション・パーパス」を定めている。また、目的として「本学の目的」を学則に定めている。「建学の精神・ミッション・パーパス」は、本学の設立、設置認可申請に先立って行った議論の内容に基づき、2023年3月の理事会で定めたものである。どのような考えをもとに本学を建学したのか（建学の精神）、どのような活動を行うのか（ミッション）、そして、どのような貢献を目指すのか（パーパス）を定めている。

一方、「本学の目的」は、2018年の開学時に策定したもので、本学の教育研究活動に関する目的を学則5条に定めている。

Founding Spirit 建学の精神

At this critical juncture in the history of humanity,
we strive to realize a peaceful and prosperous future with kindred spirits across
the world by pioneering whole-person leadership education from Japan and
Asia.

人類の歴史の大きな変曲点にあつて、ここ日本・アジアから、
全人格経営リーダーシップ教育を確立し、志を同じくする世界の仲間と
手を取り合つて、豊穰で安寧な未来を実現せんとする

Mission ミッション

We shall generate innovation and wisdom through programs
that encourage both a broad perspective and deep self-reflection,
a space (“ba”) that enables mutual inspiration and learning,
and an ecosystem that catalyzes collaboration and co-creation.

全体俯瞰、内省と未来展望の触媒となる教育「プログラム」と、
切磋琢磨・相互触発の「場」、協働と創発の「エコシステム」を通じて、
あらたな知とイノベーションを生み出す

Purpose パーパス

We aim to contribute to the realization of
a humane, equitable, inclusive, and sustainable society
by nurturing whole-person leaders of vision, willpower, and integrity,
who through professionalism and empathy inspire others
to live a life of purpose and service.

個人としての意志力、経営プロフェッショナルとしての構想力、
リーダーとしての実現力、全人格な基軸力を備えた全人格経営リーダーの輩出を通じ
て、
人間的で、公正で、包摂的で、持続的な経済社会の実現に貢献する

本学の目的

社会全体のイノベーションを牽引することで世界の持続的かつ安定的な発展に貢献するという使命感を持ち、22世紀までを視野に入れた事業・組織経営のあり方を構想し、自らリーダーシップを発揮していく中で周囲の共感と信頼を得て人と組織を動かし、構想を実現できる人材を育成する。同時に、新たな全人格リーダーの育成プログラムを確立し、世界のリーダーシップ教育の革新を牽引する。研究活動においては、西洋の合理性とアジアの精神土壌を橋渡しし融合することを目指し、より包摂的かつ持続可能な経済社会像、企業像、組織像のあり方を探究することで、豊穡で安寧な人類社会の未来に貢献する。

他方、本学に設ける専門職大学院であるイノベーション経営学術院について、その「教育研究上の目的」を学術院則第2条において定めている。ここでは、上記「建学の精神・ミッション・パーパス」及び「本学の目的」が掲げる「全人格経営リーダー」が持つべき資質・スキルを明らかにするとともに、学術院が「全人格経営リーダー」の研究及び人材育成を行うこと組織であることについて定めることで、本学の掲げる理念・目的の連関を明確に示している。

学術院の教育研究上の目的

本学術院は、全人格経営リーダーシップに関する研究を行うとともに、全人格経営リーダー人材を育成・輩出する。全人格経営リーダーとは、創造力と起業家精神にあふれ、全体俯瞰的・包括的な視座から事業を構想し、組織を経営するスキルを持ち、事業の創造と変革を牽引すると同時に、社会の一員としての自覚と責務感を有する全人格的な経営人材であり、事業の創造と変革にあたっては社会との共生を絶えず視野に入れ、未来への責任を果たそうと努める人材である。

点検評価項目②：

大学の理念・目的及び学部・研究科の目的を学則又はこれに準ずる規則等に適切に明示し、教職員及び学生に周知し、社会に対して公表しているか。

評価の視点1：
研究科又は専攻ごとに設定する人材育成その他の教育研究上の目的の適切な明示

評価の視点2：
教職員、学生、社会に対する刊行物、ウェブサイト等による大学の理念・目的、研究科の目的等の周知及び公表

既に述べたように、「本学の目的」は本学学則に、「学院の教育研究上の目的」は学院則に規定している。「建学の精神・ミッション・パーパス」については学則と同様に理事会での議論を経て、独立した文書として制定している。

「本学の目的」「学院の教育上の目的」はそれぞれ学則、学院則の一部として本学公式Webサイトに掲載している。また、「建学の精神・ミッション・パーパス」は独立した文書として同Webサイトに掲載している。これにより、教職員や学生を含め、広く社会に対して、本学の理念・目的並びに学院の教育研究上の目的を発信している。また、特に「建学の精神・ミッション・パーパス」については、募集要項の冒頭に記載する、とともに、入学直前の学生に対して入学準備に関わる各種資料や入学前課題を案内する特設サイト「Welcome Website」に掲載する資料「至善館の概要」に掲載している。これは、本学の理念・目的を理解した上で入学してもらうことが狙いである。

これに加えて、教職員、学生に対しては、特に入念なコミュニケーションの場を設けている。まず、全ての専任教員・兼任教員、また、職員に、採用面接の段階で本学の理念・目的やその背景にある問題意識、さらには教育課程との関連について、学長・副学長をはじめとした幹部より直接説明することとしている。また、ファカルティ・ディベロップメント（FD）、スタッフ・ディベロップメント（SD）の一環として、本学の理念・目的についての定期的な確認を行っている。

学生についても、入学前、入学時、そして在学中に一貫してコミュニケーションを行っている。まず、上述の募集要項及びWelcome Websiteでの案内に加えて、学校説明会や面接において対面でのコミュニケーションを行い、本学の目指すところを理解、共感した上で入学に至るよう、プロセスを設けている。また、入学直後に実施する集中科目「世界と未来に対峙するリーダーの条件」において、本学の理念とその背景にある問題意識について紹介している。これに加えて、ケースやコンピテンシーアセスメントを用いたワークショップにおいて、「全人格経営リーダーシップ」の概念に照らして自身の現状を評価する機会を設けている。また、プログラム開始後においても、2ヶ月に一度実施するプログラムガイダンスにおいて、全人格経営リーダーシップの各構成要素が教育課程の各科目にどのように関連しているのかを、繰り返し確認している。

点検評価項目③：
大学の理念・目的、各学部・研究科における目的等を実現していくため、大学として将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策を設定しているか。

評価の視点1：
将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策の設定
・認証評価の結果等を踏まえた中・長期の計画等の策定

本学では、2020年3月に学校法人至善館第1期中期計画（2022年度～2024年度）を定めている。本学は、同学校法人に所属する唯一の教育機関であるため、この中期計画が本学の中・長期の計画に相当する。同中期計画の最終年となる2024年度までを「創業期」と定め、目指す将来像を定めた上で、財務、教育研究、法人運営の3つの観点から目標並びに活動計画を定めている。

本中期計画を定めるにあたっては、開学から間もない時期であり、文部科学省による履行状況調査の対象であったことから、設置認可申請において策定した大学・学術院・専攻の設置計画に記載した内容の実現を旨とした。そして、別途、具体的な年限をおいたビジョンを策定することは行わなかった。しかしながら、同中期計画に関しては、2022年度に受審した経営系専門職大学院認証評価において、以下の検討課題の指摘を受けた。

<検討課題>

・固有の目的の実現に向けた中長期ビジョンが策定されているとはいえないことから、現在の戦略である2024年度までの「第1期中期計画」の実施状況やその成果も踏まえ、固有の目的を測定可能な時間軸において具体化した中長期ビジョンを定めたうえで、次期の戦略を作成することが望まれる(評価の視点1-6)。

この指摘を受け、本学の設立から5年が経過し、本学を取り巻く環境が変化していることから、第2期中期経営計画（2025年度～2029年度）において、具体的な年限を設けたビジョンを定めた上で計画を策定することが適切であると判断し、2023年8月理事会での報告を経て作業部会を立ち上げ、2023年9月、10月に会合を実施した。

さらに、2023年11月理事会において、第2期中期計画検討の進め方について改めて議論を行い、教職員による学内での議論に加えて、理事会、評議員会、さらには学術院が設置する教育課程連携協議会、卒業生等とも議論の場を設けて検討を進めることを確認した。今後、作業部会を中心にこれまでの取り組み及び成果のレビューを行った上で、2024年度内に中長期ビジョン及び第2期中期計画の策定を行っていく予定である。

1.2. 長所・特色

上述の点検評価項目①～③において述べた現状評価を踏まえ、本学の長所・特色について述べる。

本学の理念・目的の特色は、「全人格経営リーダーシップ」という独自の概念を中心に起き、事業の創造と変革に関わるビジネススキルを持つだけでなく、社会の一員としての自覚と責任感を持ち、社会との共生という立場から経営を行う人材の育成に取り組もうとしていること、また、それを世界に発信し、21世紀、さらには22世紀に求められる新しいリーダーシップ教育の創出に繋げていこうとしている点にある。

この理念・目的は、人類がその歴史の大きな変曲点に立っており、企業と経営者の役割や責任に対する認識が大きく変化しつつある、という認識に基づいている。本学の理念・目的は、こうした変化を踏まえた上で、その先にある22世紀の経営のあり方、求められるリーダーシップを視野に入れたものである。本学は、「理論と実践の架橋教育」を使命とする経

営専門職大学院を擁する単科の大学院大学であるが、今日起きているのは、この両者、すなわち、理論と実践の両面において変化が起きている、ということに他ならない。具体的には、経営のパラダイムとして、株主資本主義に代わってステークホルダー資本主義が台頭すると共に、サステナビリティの視点から企業活動が持つ多様な外部性を考慮する統合経営という新たな議論が生まれている。そして、個別領域においても、ファイナンス領域におけるインパクト投資や、マーケティング領域における倫理的マーケティング、さらには人材マネジメント領域におけるウェルビーイングの議論等、20世紀のパラダイムに代わる枠組みや概念が検討、実践されている。本学の理念・目的は、こうした状況の中で、自ら新しい経営リーダーシップ教育の創出と実践、さらには、それに関連した研究活動を行うことによって、こうした変化をリードせんとする志を掲げるものである。開学から5年を経て、こうした理念と目的に照らして編成した教育課程を日本語と英語の2言語で運営し、学生からの高い評価を得るに至っている（第4章 教育課程・学習成果を参照）。また、本学の理念や問題意識に共感し、応募する人材によって、新設校でありながら設立以来、毎年定員充足を実現してきた（第5章 学生の受け入れを参照）。さらには、本学の掲げる問題意識や狙いに共鳴する海外の教育研究機関と連携し、資本主義の未来について議論するプラットフォームの構築を始める等、国際的なネットワークの構築にも繋がっている（第9章 社会連携・社会貢献を参照）。

一方、こうした独自の理念・目的を掲げていることに伴い、学生も含めたステークホルダーに対して、十分なコミュニケーションを行い、理解を得ることが重要だ、と理解している。とりわけ学生に対しては、こうした理念・目的が、教育課程にどのように具体化され、日々の学びに関連づいているのか、ということを理解し、自身の中で学びの意味づけができるように支援することが重要である。そのため、理念や目的をウェブサイトに掲載するだけでなく、前述のように、教職員に対する採用時の面談や、FD、SDでの議論、学生に対しても、入学前の学校説明会や、開講時のガイダンス等において説明の場を繰り返し設けることで、より深い理解を促す取り組みを行っている点もまた、本学の特色と言える。

1.3. 問題点

同じく、上述の点検評価項目①～③において述べた、現状評価を踏まえ、本学の問題点について再確認する。

中・長期の計画については、2022年度に受審した経営系専門職大学院認証評価において、先述の通り検討課題としての指摘を受けた。これを踏まえ、第2期中期計画の策定にあたっては、具体的な年限を設定した中長期ビジョンを策定し、その上で、次の中期計画を策定することを予定している。作業部会の立ち上げ等具体的アクションにも着手済みである。

その他の事項については、理念・目的を定め、明示するという点で、現時点で問題点はなないと認識している。

1.4. 全体のまとめ

本章では、大学基準「理念・目的」について、3つの点検評価項目、5つの評価の視点に沿い、本学のこれまでの取り組みについての評価を行った。結果、第2期中期計画の策定に向けて実行すべき事項はあるものの、それ以外については必要な取り組みを実施することができている。また、第2期中期計画策定に向けた取り組みも、着実に作業を進めている現状

も踏まれば、本学のこれまでの取り組みは、本基準に係る要件を満たしていると考えられる。

第2章 内部質保証

2.1. 現状説明

点検評価項目①：

内部質保証のための全学的な方針及び手続を明示しているか。

評価の視点1：

下記の要件を備えた内部質保証のための全学的な方針及び手続の設定とその明示

- ・内部質保証に関する大学の基本的な考え方
- ・内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織（全学内部質保証推進組織）の権限と役割、当該組織と内部質保証に関わる研究科その他の組織との役割分担
- ・教育の企画・設計、運用、検証及び改善・向上の指針（PDCAサイクルの運用プロセスなど）

本学は、教育研究活動の質保証に関する規程である「大学院大学至善館 質保証規程」に内部質保証のための全学的な方針及び手続を明示している。当該規程では、本学の質保証に関する「基本方針」、「質保証の推進体制」、教育研究活動のPDCA運用サイクルとして「自己点検・評価の実施」等の項目を定め、全学的な内部質保証の体制と活動を担保している。

本規程の周知に当たっては、専任教員に対しては策定にあたっての教授会で、専任職員に対しては全ての職員が参加する定例ミーティングで共有を行っている。また、教授会及び職員定例ミーティングにおいて、質保証活動の進捗状況や結果について報告する際に、活動の前提となる規程の内容を確認している。

点検評価項目②：

内部質保証の推進に責任を負う全学的な体制を整備しているか。

評価の視点1：

全学内部質保証推進組織・学内体制の整備

評価の視点2：

全学内部質保証推進組織のメンバー構成

まず、本学の質保証体制の前提として、本学の組織体制の特徴について申し述べる。本学は、単一の修士課程のみを設けた、小規模な単科大学院大学である。大学全体で専任教員が17名であり、その全員が唯一の部局であるイノベーション経営学術院の教授会メンバーである。全学の経営を担う学長、副学長も同じく、同学術院の教員であり、同時に、学術院内の各ワーキンググループ（以下「WG」という）のメンバーにもアサインされている。そのため、複数の学部・研究科を持つ、より大規模な大学に存在するような、全学レベルの組織と、学部・研究科レベルの組織との分断は存在せず、実態として一つの組織として活動を行う体制となっている。以下に述べる質保証の組織的体制についても、このことを反映したものである。

内部質保証の推進体制としては、学長が最高責任を負うものとし、その下に全学的な質保証活動の推進組織としての質保証委員会をおき、部局（学術院）における質保証活動の責任者を学術院長が担う体制としている。また、本学の質保証の客観性及び妥当性を高めること

を目的に外部諮問機関として質保証体制外部委員会を設けている。そして、一連の活動に関する事務を事務局にて行う。

一つの学術院のみを持つ本学においては、全学レベルと部局レベルのそれぞれに質保証のための組織を設けることは非効率であるため、質保証委員会が大学としての活動並びに学術院としての活動の両方を含めた質保証に関わる活動を推進するものとしている。現在、同委員会には、学長（理事長兼務）、学術院長（副学長兼務）、教務担当副学長、常務理事（事務局担当、財務担当、リスクマネジメント担当を兼務）、事務局長、及び、事務局職員1名を配置している。その上で、このメンバー1名以上が、各WGのメンバーを兼ねる体制をとっている。これにより、幹部教職員がリンクピンとして、全学としての質保証活動と、個別領域におけるPDCAとを連動させる体制としている。具体的には、自己点検評価や第三者評価において明らかとなった課題を、上記のメンバーが各WGに持ち込み、改善施策につなげていく。そして、上記のメンバーは各領域における改善施策の状況への理解をもとに、自己点検や第三者評価を行っている。言い換えれば、各領域におけるPDCAと、全学、学術院としてのPDCAを、これらの幹部の重複配置によって実質的に一体として運営しているのが本学の質保証体制である。

点検評価項目③：

方針及び手続きに基づき、内部質保証システムは有効に機能しているか。

評価の視点1：

学位授与方針、教育課程の編成・実施方針及び学生の受け入れ方針の策定のための全学としての基本的な考え方の設定

本学では、学術院が学位授与方針、教育課程の編成・実施方針、及び学生の受け入れ方針を定める際の指針として、「大学院大学至善館 3つの方針策定の基本方針」を定めている。これにより、教育の質保証の基礎となる「3つの方針」を各学位に関して定めることを組織的に担保している。本方針については、専任教員に対しては教授会において、また、職員に対しては全職員が参加する定例ミーティングに（週一回開催）において共有している。

大学院大学至善館 3つの方針策定の基本方針

大学院大学至善館は、本学の理念（建学の精神、ミッション、パーパス）並びにその目的に基づき、3つの方針（学位授与の方針、教育課程編成・実施の方針、入学者受入れの方針）策定の基本方針を定める。

1. 3つの方針策定にあたっての考え方

- ・ 原則として、授与する学位ごとに、3つの方針を定める。
- ・ 3つの方針は、本学の理念（建学の精神、ミッション、パーパス）並びに、当該学術院及び、教育課程・専攻の教育上の目的に即して定める。
- ・ 3つの方針の一貫性、整合性に留意し、具体的な記述に努める。

2. 各方針の内容

・学位授与の方針：

当該課程・専攻において、学位を授与するにあたって求める学習成果を学位授与の方針として定める。

・教育課程編成・実施の方針：

学位授与の方針に定める学修成果の達成に向けた、教育課程の編成および、教育の実施方法に関する基本的な方針を、教育課程編成・実施の方針として定める。

・入学者受け入れの方針：

学位授与の方針、教育課程編成・実施の方針に基づき、入学者を受け入れるにあたって求める要件を、入学者受け入れの方針として定める。

評価の視点2：

方針及び手続に従った内部質保証活動の実施

評価の視点3：

全学内部質保証推進組織による研究科その他の組織における教育のPDCAサイクルを機能させる取り組み

評価の視点4：

研究科その他の組織における点検・評価の定期的な実施

評価の視点5：

研究科その他の組織における点検・評価結果に基づく改善・向上の計画的な実施

本学における、自己点検・評価活動は、上述の質保証規程に定める方針及び手続きに沿い、毎年実施している。一つの学術院のみを持つ本学においては、全学レベルの内部質保証活動は、即ち学術院の点検・評価に基づくものである。上述の通り、質保証委員会が大学としての活動並びに学術院としての活動の両方を含めた質保証に関わる活動を推進するものとするので、全学として一貫した質保証を行う体制としている。具体的な自己点検の手続きとしては、質保証委員会の会合を定例で開催し、そこでの議論を踏まえ、委員会メンバーが分担して点検報告書を執筆、レビューしている。上述の通り、質保証委員会のメンバーが、さまざまなWGに参加することを通じて、各分野におけるPDCAの状況を把握しているため、このような手順をとっている。なお、この際の基準としては、2021年までは大学基準協会の定める経営系専門職大学院の評価基準を用い、学術院の活動を中心に点検を実施していた。2022年以降は、大学全体の活動をカバーするため、同協会の定める機関別認証評価の評価基準に基づいて行っている。

質保証委員会によって取りまとめられた改善指摘については、質保証規程に沿って、学術院長が、自己点検・評価報告という形で教授会に報告し、改善・向上に向けて、カリキュラム・ディベロップメントWG、学務WG、学生募集・選考WG等のWGにおける対策の検討につなげている。これら一連のPDCAサイクルが適切に機能しているかどうかについては、毎月1回（夏季休暇の8月を除く）内部質保証委員会を開催し、進捗の確認を行っている。

具体的な改善の例としては、開学以来一貫して、カリキュラム・ディベロップメントWG（以下、CDWG）が中心となって、各科目の設計運営に関するPDCAを科目担当教員と共に継続的に行い、学生からの評価の改善につなげてきたこと（第4章 教育課程・学習成果を参照）、また、2021年度に学生募集・選考WGにおいて、開学以来の学生の入学後の学びの状況を振り返り、面接選考の評価項目の改善を行ったこと（第5章 学生の受け入れを参照）等が挙げられる。また、2024年度に受審する本第三者評価に向けた2023年度の内部質保証委員会での検討を起点に、各WG及び教授会での議論を経て、各種方針類（三つの方針の策定方針、学生の支援に関する方針、教育研究環境に関する方針、社会貢献・社会連携に関する方針等）を策定するに至っている。

評価の視点6：
行政機関、認証評価機関等からの指摘事項（設置計画履行状況等調査等）に対する適切な対応

開学以来、本学が行政機関又は認証評価機関等から指摘を受けたのは、2023年に終了した法人に関する履行状況調査と、2022年4月から翌年3月にかけて学術院が受審した経営系専門職大学院認証評価に係るものである。法人に関する履行状況調査は、2022年の3月に終了し、2022年8月までに全ての事項について、その改善対応を完了している。

経営系専門職大学院認証評価については、提言として特色1点と検討課題11点の指摘を受けた。また、「勧告」の指摘はなかった。指摘を受けた検討課題については、質保証委員会のメンバーが中心となって、CDWG、FDWG、教員人事WG等テーマに応じた会議体において速やかに改善策を検討し（なお、本学における質保証委員会とWGの連動については、点検評価項目②の記述を参照）、質保証委員会で取りまとめた上で、協会の経営系専門職大学院認証評価委員会に改善報告書を提出した。2023年9月には同委員会に出席し、改善報告書の内容についてプレゼンテーションを行った。

評価の視点7：
点検・評価における客観性、妥当性の確保

質保証体制の適切性については、質保証規程に基づいて、質保証体制外部委員会で確認され、改善が必要な場合には、質保証体制外部委員会より学長に対して意見が付される。同委員会は国際性、地域性、経営視点といった点で高度にプロフェッショナルな人材で構成し、大局的、複眼的に評価が得られる体制としている。毎年2月ないし3月に開催しており、直近の2023年3月に実施された質保証体制外部委員会では、「質保証活動は適切に機能しており、質保証体制もまた適切」との評価を得たことから、本学の内部質保証体制は、客観性・妥当性を有しており、適切に機能していると認識している。

点検評価項目④：
教育研究活動、自己点検・評価結果、財務、その他の諸活動の状況等を適切に公表し、社会に対する説明責任を果たしているか。

評価の視点1：
教育研究活動、自己点検・評価結果、財務、その他の諸活動の状況等の公表

評価の視点2：
公表する情報の正確性、信頼性

評価の視点3：
公表する情報の適切な更新

本学では、社会一般に分かりやすいよう、本学Webサイト上に「情報公開ページ」を作成し、法人関係と大学関係とを区別して情報公開を行っている。法人関係では、寄附行為、事業報告書・決算報告書・監査報告書、役員・評議員一覧、役員の報酬等に関する規程、情報公開規程、に関する情報を公表している。大学関係では、建学の精神・ミッション・パーパス、学則、学術院則、教育関連の情報、シラバス、年間授業計画、所属教員の有する学位及び業績、等に関する情報を公開している。

また、質保証規程に基づき、一連の質保証に関する活動の結果について、本学Webサイトの「情報公開ページ」の大学関係セクションで公表している。具体的には、2020年度、2021年度、2022年度の自己点検・評価報告書を掲載している。また、2022年3月～翌年4月にかけて受審した第三者評価の評価結果についても同Webサイトに掲載している。

点検評価項目⑤：

内部質保証システムの適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点1：
全学的なPDCAサイクル等の適切性、有効性の定期的な点検・評価

評価の視点2：
点検・評価における適切な根拠（資料、情報）の使用

評価の視点3：
点検・評価結果に基づく改善・向上

本学における、内部質保証システムの適切性についての定期的な点検・評価の仕組みとしては、先述の質保証体制外部委員会の開催が挙げられる。当該委員会は、2023年1月の質保証規程の制定とともに新たに設置したため、開催実績は少ないが、2023年3月に実施した初回会合では、質保証委員会メンバーより質保証規程及びそれを踏まえた質保証の体制、手続き、また、これまでの自己点検結果について同外部委員会に報告を行い、「質保証活動は適切に機能しており、質保証体制もまた適切」との評価を得た。今後も質保証規程に基づき、年に一度、定期的に同外部委員会を開催し、内部質保証システムの適切性について点検評価を行うことを予定している。その上で、同外部委員会からのフィードバックを踏まえ、学長を中心に、質保証委員会において内部質保証システム（及びその運用プロセス）の改善につなげていく。

新型コロナウイルス関連追加評価項目

| | |
|-----------------|--|
| 評価 大学基準協会 | 内部質保証推進組織等が行ったCOVID-19への対応・対策は、教育を中心とした大学の質の維持・向上の観点から適切であるか。 |
| 点検評価報告書 申請大学 | 内部質保証システムを機能させる観点から、内部質保証に関する手続や全学及び学部等を単位としたPDCAサイクルの運営などに関し、内部質保証推進組織等において、COVID-19への対応・対策の措置を講じたかを記述。 |

本学における今回の一連のCOVID-19への対応は、緊急対応の連続であったと認識している。学長、学術院長をはじめとした幹部が中心となって、変化する環境を踏まえて対応し、全学／学術院として、また、各領域におけるPDCAを回してきた。そこでは、教職員及び学生の間での感染症の拡大を抑止すること、また、緊急事態の下でも本学の目的の達成に向け、特に教育の継続とその質の担保に注力する、という2つを目指した。結果として、COVID-19対策の期間（以下「コロナ期間」という）を通じて本学での集団感染は一切発生することなく、また、感染症に伴う学校閉鎖を避け、教育を継続することができた。

このように、もっぱら緊急対応として対策を行ってきたことから、本学ではCOVID-19対策を内部質保証システムの中に明確に位置付けてこなかった。そのため、コロナ期間を通じてさまざまな検証と対策を随時行ってきたものの、過去に作成した自己点検報告書等において、コロナ禍対応の内容はあまり言及していない。

なお、上述の通り（本章＞点検評価項目②＞評価の視点1～2を参照）、本学には大規模な大学に存在するような、全学レベルの組織と、学部・研究科レベルの組織との分断は実質的に存在せず、学長、学術院長の下で、実態として一つの組織として活動を行う体制となっている。この一体運営の体制は、コロナ禍への緊急対応において極めて有効であったと考えている。

2.2. 長所・特色

上述の点検評価項目①～⑤及び新型コロナウイルス関連追加評価項目において述べた現状評価を踏まえ、本学における内部質保証に関する長所・特色について述べる。

本学の内部質保証体制は、単科大学院という特性を考慮し、かつ迅速かつ円滑に自己点検・評価を行うことを目的として、全学レベルと学術院レベルで推進組織を区別せず、学長並びに学術院長を含む質保証委員会に一本化して整備している点に特色がある。加えて、上述の通り、本学では質保証活動の体制について、外部の視点から点検・評価する機関として質保証体制外部委員会を設置し、国際性、地域性、経営専門性といった点で、高度にプロフェッショナルな人材を配置している。これにより、質保証体制について、大局的、かつ、複眼的な評価、点検を受けている点は、本学の特色と言える。

2.3. 問題点

上述の点検評価項目①～⑤において述べた現状評価を踏まえ、内部質保証について、現時点で本学が認識している問題点はない。

ただし、本学における内部質保証制度については、2023年1月の質保証規程の制定により、その体制を刷新して間もないことから、当面については、現制度の安定的な運用の実現に留意しながら、引き続き取り組む必要があると考える。

2.4. 全体のまとめ

本章では、大学基準「内部質保証」について、5つの点検評価項目、16つの評価の視点に沿い、本学のこれまでの取り組みについての評価を行った。結果、本学のこれまでの取り組みは、本基準に係る要件を満たしていると考えられる。

第3章 教育研究組織

3.1. 現状説明

点検評価項目①：

大学の理念・目的に照らして、学部・研究科、附置研究所、センターその他の組織の設置状況は適切であるか。

評価の視点1：

大学の理念・目的と研究科（研究科又は専攻）構成との適合性

評価の視点2：

大学の理念・目的と附置研究所、センター等の組織の適合性

本学の教育研究組織の構成は、大学内にイノベーション経営学術院のみを置く単科の大学院大学であり、学術院以外の附置研究所、センター等は設けていない（学術院内に至善館経営研究センターを設けているが、あくまでも学術院内のものである）。第1章で述べた通り、本学の理念及び目的は、全人格経営リーダーの輩出、また、そうした人材を育成するための教育プログラムの確立を通じて、社会に貢献することにある。そして、イノベーション経営学術院がその実現のための教育研究組織として位置付けられる。よって、大学の理念・目的と研究科構成は一貫したものとなっている。

なお、同学術院の中に設けている「至善館経営研究センター」は、企業をはじめとした学外の諸機関との連携での研究及び社会への発信を行う場として設けたものである。「理論と実践の架橋」を使命とする専門職大学院として、実務に根ざした、また、実務にインパクトを持つ研究活動を行うことがその設置の狙いである。本学のミッションにおいて、エコシステムを構築していくことを述べているが、学外の諸機関との連携での研究・発信の場である本センターは、まさにその趣旨を体現するものである。

評価の視点3：

教職課程等を置く場合における全学的な実施組織の適切性

本学には教職課程等は設けていない。

評価の視点4：

教育研究組織と学問の動向、社会的要請、大学を取り巻く国際的環境等への配慮

本学の理念及び目的においても示している通り、人類はその歴史の変局点に立っている、と我々は認識している。近代化以来の社会経済システムの中核を担ってきた民主主義、資本主義が世界中で挑戦に直面し、その再構築の議論が行われている。また、世界の成長の中心が欧米からアジアに移行し、アジア各国の経済、企業の存在感が大きく増している。また、持続可能性への懸念は、世界における企業活動のあり方、また、企業の責任と役割に関するパラダイムシフトに繋がっている。さらには、AIをはじめとしたテクノロジーの急激な進化は、社会や組織において人が果たす役割を大きく変えようとしている。こうした中、経営リーダーに求められるものもまた、大きな変化の時を迎えている。アカデミックな議論においても、こうした環境変化を受け、ステークホルダー資本主義、金銭的リターンを超えた社

会的インパクト、サステナビリティやウェルビーイング、エシックス等の議論が、世界中で盛んに行われている。

本学は、こうした学問動向、社会的要請、国際環境に対応し、また、その先を見据えた教育研究活動を行うことを意図して2018年に設立したものである。その後、こうした状況は加速しこそすれ、変わっていない。よって、本学の教育組織構造は、国際的、社会的コンテクストを踏まえたものとなっていると考える。

点検評価項目②：

教育研究組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点1：

適切な根拠（資料、情報）に基づく教育研究組織の構成の定期的な点検・評価

評価の視点2：

点検・評価結果に基づく改善・向上

大学内における研究科（学術院）構成については、短期的に見直しを行うものではなく、中長期的に検討の上で実施すべきものだと考える。2018年の設置時よりイノベーション経営学術院は変わらず設置しており、現時点ではこれ以外の学術院を設けることは計画していない。上述の通り、第1期中期経営計画において、2024年度までの期間を「創業期」としており、設置申請時に描いた姿を実現していくことをゴールと置いているためである。今後、2025年度から実施する第2期中期計画の検討を行う中で、今日の環境下において本学の理念・目的の実現に取り組む上で必要となる教育研究組織について、改めて検討を行うことを想定している。

一方、研究センターの組織内における位置付けについては、開学以降、いくつかの検討と改善を行ってきた。開学時に、リーダーシップ教育に関する共同研究を行う場として「ISL 至善館経営イノベーションセンター」を、本学と協力関係にあるNPO法人ISLと共同で設置した。また、2020年にはサステナビリティ経営に関する研究を行う場として「サステナビリティ・イノベーション・センター」を株式会社クレアンからの寄付をもとに設置した。これらはいずれも、それぞれ教授会や理事会において議論を行った上で、実施したものであるが、2022年度に受審した経営系専門職大学委員認証評価、及び自己点検・評価の過程での質保証委員会における議論において、これらのセンターの組織図上の位置付けが明文化されていないことが課題として明らかになった。このため、学長、副学長、学術院長でこれらのセンターの位置付けについて検討し、2023年1月の理事会への報告を経て、学術院内に至善館経営研究センターを設け、その中に、各種のセンターを置くこととした。すでに述べた通り、本学は単科大学院大学であり、本学における研究活動は、外部機関との共同での物も含めて、同学術院において行われるものであるため、研究センターを学術院内に設けることが適切だと判断したものである。その上で、同センターの運営管理について定める「至善館経営研究センターの組織及び運営に関する規程」を2023年12月の教授会で審議の上、策定した。こうした一連の改善により、組織上の位置付け及び、その運営管理原則の明確化に至っている。

3.2. 長所・特色

上述の点検評価項目①②において述べた現状評価を踏まえ、本学の教育研究組織の長所・特色について述べる。

単科大学院大学である本学の組織は、非常にシンプルであり、本章における目立った長所、特色はない。強いて言えば、至善館経営研究センターの存在である。当該センターは、「外部の教育研究機関や企業、官公庁等と連携して実践的な研究活動を行うこととともに、その成果を広く社会に発信すること」ことを目的として、研究活動の前提に「外部との連携」を置いている（第9章 社会連携・社会貢献を参照）。このことは、これは、本学がその理念・目的の中で掲げる『社会全体のイノベーションを牽引』し『世界の持続的かつ安定的な発展に貢献する』存在となるためには、内に閉じた研究活動ではなく、社会の第一線で課題に取り組む組織との連携こそ必要であるという思想に基づいている。

3.3. 問題点

上述の点検評価項目①②において述べた現状評価を踏まえ、教育研究機構については、本学の理念・目的に沿った体制を整えており、現時点において特段の問題はないと考える。

3.4. 全体のまとめ

本章では、大学基準「教育研究組織」について、2つの点検評価項目、6つの評価の視点に沿い、本学の教育研究組織の状況の評価を行った。本学は、一つの学術院のみを持つ単科大学院大学であり、設置認可の申請時に設定した大学及び学術院の目的は、現在においてもその重要性和妥当性を失っていないと考える。次の中期計画の議論において、未来を見据えた上での組織機構の点検、改善の議論を行っていく計画である。

第4章 教育課程・学習成果

4.1. 現状説明

点検評価項目①：

授与する学位ごとに、学位授与方針を定め、公表しているか。

評価の視点1：

課程修了にあたって、学生が修得することが求められる知識、技能、態度等、当該学位にふさわしい学習成果を明示した学位授与方針の適切な設定（授与する学位ごと）及び公表

本学の学位授与方針は、第2章で述べた「大学院大学至善館3つの方針策定の基本方針」に基づき策定している。本学は、修士（専門職）の専門職学位を授与する単科大学院であるため、本学の学位授与方針はそのまま本学術院に当てはまることから、学術院則に方針を定めている。

この方針は、評価点検項目②で述べる「教育課程の編成・実施方針」とあわせて、大学ウェブサイトで広く公開しているほか、入学検討者向けの募集要項にも示し、さらに入学直後の必修科目において、学生に直接説明する機会を設けている。

学術院則（抜粋）

（学位授与の方針）

第2条の2 本学術院は、独自のカリキュラムを修了し、次世代のリーダーに必要な能力である、事業活動や組織、さらには経営を包括的に見渡す視座を持ち、起業家精神と柔軟な発想で、事業の創造と変革をリードする力を身につけた人材に、「経営修士〔専門職〕：Master of Business Administration in Design and Societal Innovation」の学位を授与する。本学が育成を目指す全人格経営リーダーに求められる能力・資質を、より具体的に定義したものを、以下の4つのコンピテンシーとして以下の各号に定める。

(1) 個人としての意志力

自分は何者で、何をするために生を受けたのかという問いを通じて、使命感を身につけ、人生ビジョンを持って行動し、同時に、人としての成長を継続する力。

(2) 経営人材としての構想力

高い視座と長期的な視点を持ち、物事の本質を追求しながら、時代の変化と環境の変容を先取りし、過去や慣習にとらわれることなく、経営者・起業家視点で、新しい事業・組織・経営のあり方を構想する力。

(3) リーダーとしての実現力

構想の実現に向けて率先垂範で行動し、人々と真摯に向き合い、共感と信頼を得て、組織と社会に波紋を広げながら、創造と変革を牽引する力。

(4) 全人格な基軸力

歴史観・世界観・人間観に裏づけられた確固たる信条・理念・哲学と、社会の一員であるとの自覚・責務感を併せ持ち、自ら確立する基軸を拠り所として、ぶれずに判断し行動する力。

点検評価項目②：

授与する学位ごとに、教育課程の編成・実施方針を定め、公表しているか。

評価の視点1：

下記内容を備えた教育課程の編成・実施方針の設定（授与する学位ごと）及び公表
・教育課程の体系、教育内容
・教育課程を構成する授業科目区分、授業形態等

評価の視点2：

教育課程の編成・実施方針と学位授与方針との適切な連関性

本学における教育課程の編成・実施方針についても、学位授与方針と同様に、学術院則に定めている。第2章で述べた「大学院大学至善館3つの方針策定の基本方針」に沿って策定し、学位授与方針に定める学修成果の達成に向けた教育課程の編成及び、教育の実施方法に関する基本的な方針を述べる内容となっている。

本方針に示した各号には、学位授与方針において「全人格経営リーダー」に求められる能力・資質として具体的に定義した「全人格な基軸力」「経営人材としての構想力（本方針には「経営人材としての（中略）構想でき」と表現）」「リーダーとしての実現力」「個人としての意志力」の4つのコンピテンシーと連関させながら、それらをどのような手法を用いて教育プログラム全体あるいは個々の授業に織り込み、学生に獲得させるかをそれぞれに示している。

この方針は、前述の「学位授与の方針」とあわせて広く公開、周知している。詳細については、点検評価項目①の記載を参照されたい。

学術院則（抜粋）

（教育課程編成・実施の方針）

第2条の3 本学術院は、次の各号に定める教育課程編成・実施の方針を定める。

- (1) 独自のリベラルアーツ教育を通じて、世界観・歴史観・人間観を醸成し、個々の信条、理念、哲学となる「全人格な基軸力」を涵養するとともに、過去の潮流と現在の課題を理解し、未来の予兆を感じ取る洞察力を伸ばす。
- (2) 経営人材としての全体俯瞰的・包括的視座を養うため、企業活動を諸機能ごとに細分化して学ぶのではなく、経営全体のプロセスの中での必要性を絶えず意識しながら、知識・スキル・思考法の習得を目指す。と同時に、管理者育成の教育パラダイムからの脱却を図るために、デザインスクールやイノベーションスクールのエッセンスを取り入れ、未来に求められる新たな事業像・経営像・経済社会像を構想でき、イノベーションを起こしていくための柔軟な思考力と感度を獲得できるようにする。
- (3) 至善館の教育の目的は、学生が習得したスキルや知識を実践の場で活用することにある。そこでは、「リーダーとしての実現力」が何よりも求められる。構想の実現にあたっては、周囲の共感と信頼を得て、人と組織に波紋を広げていくことが求められるが、至善館のプログラムでは、そうした行動の源泉となる人間的な魅力・度量・器を培うため、人と向き合い、人と協働し、人を動かすうえでの自身の行動特

性や、リーダーとしての強み・弱みを知るためのアセスメント、他者からの観察とフィードバック、チームによる協働作業の場での、自身の行動や貢献に関する自己診断やメンバーからのフィードバックなどを、プログラムに積極的に織り込む。

- (4) リーダーシップは、思い、志、情熱がなければ十分に発揮できないことはいうまでもない。他者からの命令や周囲から評価されるという外的な動機づけだけでは、不確実性やリスクと対峙し、時に逆境に耐えて挑戦を続けることはできない。残念ながら、思い、志、情熱という内発的なドライバーは、知識の修得で身につくものではない。自分は何者なのか。何をするために生を受けているのか。自分が人生を通じて成し遂げたいことは何か、といった一連の問いを繰り返し自分に投げかける中で、所属や肩書による制約から解放された「個人としての意志力」として、より明確となるものである。こうした認識から、至善館のプログラムでは、心理学やコーチングの手法を積極的に取り入れ、内省、自己との対話を促すワークショップを繰り返し実施する。

点検評価項目③：

教育課程の編成・実施方針に基づき、各学位課程にふさわしい授業科目を開設し、教育課程を体系的に編成しているか。

評価の視点1：

各研究科において適切に教育課程を編成するための措置

- ・教育課程の編成・実施方針と教育課程の整合性
- ・教育課程の編成にあたっての順次性及び体系性への配慮
- ・授業期間の適切な設定
- ・単位制度の趣旨に沿った単位の設定
- ・個々の授業科目の内容及び方法
- ・授業科目の位置づけ（必修、選択等）
- ・各学位課程にふさわしい教育内容の設定
- ・コースワークとリサーチワークを適切に組み合わせた教育への配慮等【修士】
- ・理論教育と実務教育の適切な配置等【院専】
- ・教育課程の編成における全学内部質保証推進組織等の関わり

教育課程の編成・実施方針、教育課程の整合性、順次性・体系性への配慮

本学では、教育課程の編成及び実施に関する原則を「大学院大学至善館教育課程の編成及び運営に関する規程」（以下「教育課程規程」という）として定め、この規程に基づく運営を行っている。具体的には、CDWGが主体となって検討を行い、教授会の議を経て、学術院長が決定している。なお、CDWGの現時点での構成員は、学長、学術院長兼副学長、教務担当副学長、及び担当職員となっている。

各学位課程にふさわしい教育内容の設定

本学に設ける経営修士〔専門職〕課程の内容について述べる。教育課程規程に定める、理念や目的、当該専攻の3つの方針、関連する学問体系を踏まえ、学生が順次性、体系性をもって受講できるよう構成している。具体的には、学術院の教育課程は、4つの科目群より構成される。概念図として示したものが以下の体系図である。

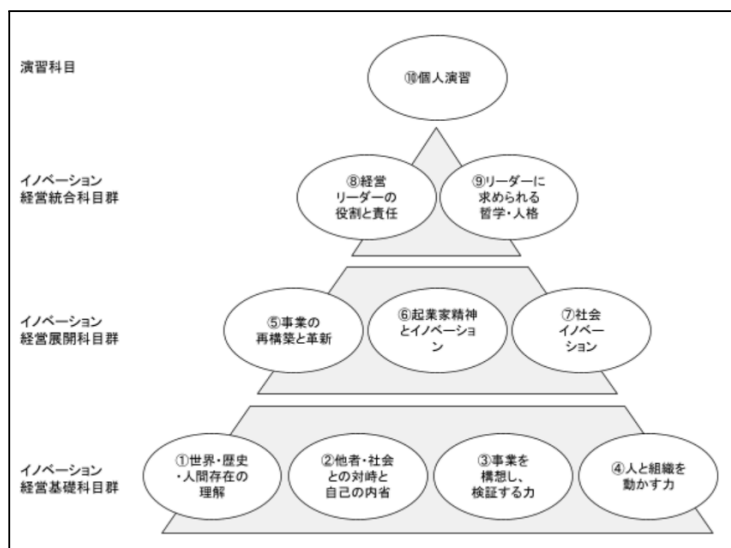


図4-1 学術院における科目群の体系図

なお、本課程は、日本語と英語の2言語で提供している。学生は、出願時に日本語、英語のどちらで学ぶかを選択し、言語能力の確認も含めた選考（第5章 学生の受け入れを参照）を経て、入学する。そして、選択した言語をもとに、日本語クラス、英語クラスのいずれかに所属し、それぞれの言語で教育課程全体を修了する。なお、一部の科目を、言語や文化の違いを超えた学びを促進することを目的に日本語・英語クラス合同で意図的に行っている。

日本語、英語での教育課程の実施は、本学が建学の精神において「人類の歴史の大きな変曲点にあって、ここ日本・アジアから、全人格経営リーダーシップ教育を確立し、志を同じくする世界の仲間と手を取り合って、豊穡で安寧な未来を実現せんとする」と掲げ、目的に「新たな全人格リーダーの育成プログラムを確立し、世界のリーダーシップ教育の革新を牽引する」と掲げていることと密接に関連する。本学が、その取り組みを通じて新しい教育のあり方をグローバルに実現していく触媒となるためには、日本語だけでなく、事実上の世界共通語である英語でも教育課程を実施することが不可欠であると考えられる所以である。

上記科目群のうち、イノベーション経営基礎科目群は、全人格経営リーダーに求められる能力の基礎をなすものであり、主に必修科目によって構成される。ここには、さらに下位の科目群として、上述した「教育課程の編成・実施方針」の(1)に対応するリベラルアーツ科目群からなる「①世界・歴史・人間存在の理解」、(2)に対応する経営スキル科目群からなる「③事業を構想し、検証する力」、(3)に対応する対人リーダーシップを扱う科目群からなる「④人と組織を動かす力」、そして、(4)に対応する内省・対話科目群からなる「②他者・社会との対峙と自己の内省」が含まれている（①②③は1年次に、④は2年次に開講される）。

次に、イノベーション経営展開科目群は、学生の興味や関心に応じより深く学べるよう設けている選択科目によって構成される。これらの選択科目群は2年次に開講される。下位科目群として、大企業における事業の再構成に取り組む人材を対象とした「⑤事業の再構築と革新」、起業家として新たなビジネスを立ち上げんとする人材を対象とした「⑥起業家精神とイノベーション」、そして社会課題の解決に挑戦することを目指す人材を対象とした「⑦

社会イノベーション」の3つが含まれる。イノベーション経営統合科目群は、「教育課程の編成・実施方針」の(2)に定める、経営リーダーとしての全体俯瞰的、包括的視座を学ぶための「⑧経営リーダーの役割と責任」及び、経営リーダーに求められる倫理観や人格を磨くための「⑨リーダーに求められる哲学・人格」の2つの下位科目群が含まれる。そして、演習科目群に位置付けられる「⑩個人演習」は2年次全体を通じて開講され、本学における全ての学びを統合する機会として位置付けられている。

授業科目の位置付け

必修科目と選択科目の設計にあたっては、本学の目指す教育のあり方、すなわち、全人格経営リーダーの育成において、どのような学びを提供することが必要か、という観点から教育課程全体を統合的に設計している。

本学に設ける経営修士〔専門職〕課程は、在籍者全員が履修する必修科目を中心に構成されている。この理由は2つある。第一に、同課程は、経営者、起業家、政策立案者といった「経営リーダー」の育成に焦点を当て、その他の「特定の職能領域におけるスペシャリスト」の育成を意図していないことだ。第二に、本学が育成する「全人格経営リーダー」に必須の能力は、学生が働くセクター（ビジネス、ソーシャル、ガバメント等）や業界、現在の職種に関わらず共通であることがある。

その上で、学生の多様な興味関心に応えることを企図して、経営リーダーの育成という観点から厳選したテーマの選択科目、自由科目を設けている。上述の通り、個別領域におけるスペシャリストを育成することは本学の目的ではないため、細分化された選択科目は設けていない。また、教育の目的を起点に全体を設計するという観点から、教員の専門分野や研究上の問題意識、関心のみに基づく科目の設定も本学では行っていない。これらの選択・自由科目は、2年次を中心に配置しており、卒業後のキャリアの展望や、挑戦する課題を念頭に選択肢、履修することができる。

こうした必修科目、選択科目、自由科目からなる授業科目の編成の原則は、以下に引用するように学則第14条に定めている。

学則（抜粋）

（授業科目と履修方法）

第14条 本学は、教育課程の編成に関する基本原則を以下に定める。学術院は、本原則に則り、教育上の目的を達成するために必要な授業科目を開設し、体系的に教育課程を編成するものとする。

2 授業科目は、必修科目、選択科目及び自由科目から構成されるものとする。
（第3項以降は割愛）

授業期間の適切な設定

本学は、学則第9条に定める通り、前期（秋学期：8月20日から翌年1月10日まで）及び後期（春学期：1月11日から8月19日まで）の2期制を採用している。その上で、冬季休暇を12月下旬から1月初旬、夏季休暇を7月下旬から8月中旬に設けている。

単位制度の趣旨に沿った単位の設定

各授業科目の単位数は、45時間の学修を必要とする内容をもって1単位の授業科目を構成しており、1単位あたり概ね15時間から45時間までの範囲の授業時間を設けることを学則第15条に定めている。科目ごとに、その目指す学習効果を達成するため、1回あたりの時間数や講義回数を設計しているが、すべて、学則に定める原則の下で単位制度に準拠している。

単位の認定と成績の評価については、学則第16条に「授業科目を履修した者に対しては、試験その他の方法によって成績を評価し、その合格者に所定の単位を与える」と定め、具体的な方法は上述した「教育課程規程」に定めている。

個々の授業科目の内容及び方法

個々の科目の内容及び方法について、「教育課程規程」に定めることで、全学的に統一した考え方のもと設計と運営がなされる体制としている。全ての科目において、担当教員と、カリキュラム・ディベロップメントWGの教員が設計及び運営に関する議論を行うことで、教育課程全体の整合性の維持に務めている。また、教員による科目の設計及び運営に関わる一連の活動を職員が支援することで、本規程も含む、各種の方針や規程に則した科目運営が行われるよう徹底している。

各科目の担当教員の専門性と自主性を大切にしつつ、各科目のサイロ化を避け、全体の一貫性を担保する取り組みを行っている点が、本学の科目設計・運用における特徴である。教授会やFD、さらには、CDWG所属の教員による個別科目担当教員との会議等を通じて、頻繁かつ濃密に、教員間の情報共有を行っており、各教員が他の教員がどのような内容を、どのような教材を用いて教えているかを相互に理解している。従い、科目間で内容や教材が重複するといった学生からの不満や苦情は、本学では発生していない。複数科目で共通のケースを扱う場合もあるが、それは、該当する科目の担当教員が協議の上で、異なる角度からケースを分析する等、明確な意図を持って実施し、学生の多面的な理解を促すという意図を持ってのことである。

これに加えて、科目間の内容的な連関について、担当教員同士ですり合わせを行った上で、明示的に学生に示している点も、本学の教育における大きな特徴である。CDWG所属の教員がこうした議論のファシリテートを担っている。

理論教育と実務教育の適切な配置等

本学は専門職大学院のみを置く単科大学院大学であり、理念及び目的において、全人格経営リーダーの育成を掲げている。よって、本学の教育全体を通じて、学問的な理論と、社会、組織における経営の実践という両面を扱うことが不可欠だと捉えている。よって、多くの科目において、学問的な理論を取り扱うだけでなく、現実の社会、組織における実務についても取り扱う設計としている。このことは3つの方法によって担保している。第一に、アカデミックなバックグラウンドを持つ教員と、実務家としてのバックグラウンドの両方で教員体制を構成していること、第二に、科目担当教員がいずれのバックグラウンドを持つ人材であった場合でも、科目担当教員のみならず科目設計を任せるのではなく、必ずCDWGの所属教員が加わることで、理論と実務の両方の側面を加味した内容とするよう徹底していることが挙げられる。そして、第三に、教授法においてケーススタディやグループプロジェクト、

また、映像素材等のマルチメディア教材の活用等により、社会や組織の現実と向き合う機会を設けている点がある。

全学内部質保証推進組織等の関わり

すでに述べた質保証規程において、自己点検・評価の内容を定めており、学術院における教育研究に関連する諸方針並びに諸活動の状況を点検・評価することが質保証委員会の役割となる。第2章において述べた通り、質保証委員会の構成メンバーのうち、学長、学術院長兼副学長、教務担当副学長はCDWGのメンバーでもあるため、これらの幹部教員が質保証委員会において教育課程の編成、実施の状況を報告し、同委員会にて今後の方針について議論し、更なる改善につなげている（第2章 内部質保証＞点検評価項目②＞評価の視点1～2を参照）。

評価の視点2：

学生の社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を育成する教育の適切な実施

本学の教育は、すでに社会人として活躍している人材を対象に、さらに全人格経営リーダーとしての成長と挑戦を促すものである。また、経営修士課程は平日夜と週末に行うパートタイムのプログラムであるため、学生はそのキャリアを中断することなく、フルタイムで勤務しながら学んでいる者がほとんどである。そのため、社会的及び職業的自立に必要な能力の基礎は、すでに備えていることを前提にしている。その上で、経営プロフェッショナルとしての能力を学ぶプログラム構成となっている点は、すでに述べた通りである。

その上で、本学では、リーダーとしての主体性の涵養に焦点を当てている。与えられた期待に応えるだけでなく、自らビジョンを描き、課題を設定し、挑戦することが、21世紀に求められるリーダーとしての自立の中核であるためだ。このため、自己と向き合い、未来と対峙するための内省の機会をカリキュラム全体を通じて設けている。具体的には、1年次に行う「②他者・社会との対峙と自己の内省」科目群において、各自が自分自身の価値観や人生の目的について内省すると共に、それを踏まえて自身のキャリアを描く機会を設けている。次に、2年次全体を通じて行う「個人演習」において、自分自身を経営者、起業家、政策立案者の立場において、事業の創造や変革の構想を描く機会を設けている。これは、自身が卒業後に行う挑戦を展望する機会として位置付けられる。

点検評価項目④：

学生の学習を活性化し、効果的に教育を行うための様々な措置を講じているか。

評価の視点1：

- 各研究科において授業内外の学生の学習を活性化し効果的に教育を行うための措置
- ・各学位課程の特性に応じた単位の実質化を図るための措置（1年間又は学期ごとの履修登録単位数の上限設定等）
 - ・シラバスの内容（授業の目的、到達目標、学習成果の指標、授業内容及び方法、授業計画、授業準備のための指示、成績評価方法及び基準等の明示）及び実施（授業内容との整合性の確保等）
 - ・授業の内容、方法等を変更する場合における適切なシラバス改訂と学生への周知

- ・学生の主体的参加を促す授業形態、授業内容及び授業方法（教員・学生間や学生同士のコミュニケーション機会の確保、グループ活動の活用等）
- ・学習の進捗と学生の理解度の確認
- ・授業の履修に関する指導、その他効果的な学習のための指導
- ・授業外学習に資する適切なフィードバックや、量的・質的に適当な学習課題の提示
- ・研究指導計画（研究指導の内容及び方法、年間スケジュール）の明示とそれに基づく研究指導の実施【修士】
- ・実務的能力の向上を目指した教育方法と学習指導の実施【院専】
- ・各研究科における教育の実施にあたっての全学内部質保証推進組織等の関わり（教育の実施内容・状況の把握等）

単位の実質化のための措置

学生が1年間に履修登録することができる単位数の上限は、1年次、2年次ともに35単位とする旨、学術院則第3条第2項に定めている。これによって、むやみに履修登録し、散漫な履修を行う学生が出ることを防いでいる。

学術院則（抜粋）

（教育課程）

第3条 （略）

- 2 前項について、学生が1年間に履修登録することができる単位数の上限は、1年次、2年次ともに35単位とする。

シラバスの作成とそれに基づく科目運営

「教育課程規程」にシラバスの使用について定めている。それを踏まえ、学術院における授業科目のシラバスには、単位数、配当年次、目的、教育課程上の位置付け、学習目標、学習アプローチ、成績評価基準、講義計画、教科書・参考図書等を示している。なお、シラバスは大学ウェブサイトに公開している。

また、シラバスに掲載する内容を、各科目の初回授業において必ず担当教員から履修学生に対し直接説明を行うこととしている。これは、学生が当該科目の内容や狙い、また、その教育課程全体における位置付けを十分に理解した上で履修するよう徹底することが狙いである。また、全ての科目に担当職員を配置し、科目実施において教員をサポートすることで、シラバスに基づく科目の実施、また、シラバスに変更があった際の学生への周知等を確認できる体制としている。

シラバスの作成に先立つ科目内容の設計にあたり、単位制の趣旨を踏まえた学習時間の確保につなげるため、各科目の内容を踏まえた授業時間外の課題を設定することとしている。こうした授業時間外の課題については、単位制の前提となっている学習時間についての考え方を教員に共有した上で、科目担当教員が科目内容に基づいて案を検討し、CDWG所属の教員と議論を行うことによって、全体の一貫性を担保する体制としている。この前提として、CDWGにおいて課題に要する学習時間の大きな目安をガイドラインとして定め、教授会で議論・確認を行っている。

なお、シラバスに関して、2022年度に受審した経営系専門職大学院認証評価において、「対面授業に加えて遠隔授業を導入していることから、シラバスに対面・遠隔いずれの方法で授業を実施するのかを明示するよう改善が望まれる」「開講日・授業時間帯及びシラバス

について、現状では講義開始2ヶ月前に公開しているが、より早期に学生に明示するよう改善が望まれる」の2つの指摘を頂戴した。この指摘を踏まえ2023年8月より始まった新年度より、「7月時点で翌年度（本学は、8月下旬に新年度がスタートする）に開講予定の全ての科目のシラバスを配布することに変更」「授業実施形態という項目を設け、授業の方法（オンラインまたは対面）について明記」の2点の変更を加えた。既に、2023年7月に公開済みのシラバスにおいて対応完了済みである。

学生の主体的参加を促す授業形態、授業内容及び授業方法

「教育課程規程」において、「学生の主体的な学びを促すことを念頭に適切な教授法を活用する」ことを定めている。

本学においては、教員による講義のみで構成される授業は存在せず、全てのコースにおいて学生の学びを最大化するために、多様な教育手法、授業形態を組み込んでいる。

具体的にはボードゲームによるシミュレーション、ケーススタディ、グループプロジェクト、体を動かしたエクササイズ、アセスメントやアンケートを用いた自己の振り返りを促すエクササイズ、コンピュータープログラミングの演習等が挙げられる。

また、テキストやスライドだけでなく、映像素材等のマルチメディア素材を学生の思考を多角的に刺激するための題材として活用していることも本学における教育の特徴である。

各科目の構成、内容、教授方法、成績評価方法等の設計及び、運営については、科目担当教員が責任を持つが、「教育課程規程」に沿い、CDWGに所属する教員が科目設計に必ず参加することで、さまざまな教授法を科目の特性に合わせて導入し、インタラクティブな講義が行われるよう、徹底している。また、FDにおいて、ケーススタディ教授法や、映像を用いた教授法、さらにはオンラインツールを活用した教授法等、多様な手法の事例を共有し、他の科目への転用可能性等を議論している。

学習の進捗と学生の理解度の確認

まず、各科目の期間中に行う学習の進捗と学生の理解度の確認の施策としては、①科目期間中に提出を求めるレポートや試験、プレゼンテーション、②中間アンケートの2つがある。①は科目ごとにその特性に応じて設計、実施し、科目担当教員が状況を踏まえた科目運営を行っている。②は特に、科目内容の大きな見直しを行った科目や、前年度の学生からの科目後アンケートでの評価に課題が見られた科目等について、教授会で審議を行った上で実施している。学生の理解度を聞くほか、改善期待等も聞くことによって、科目の実施途中で理解不足の点についてのフォローアップや教授法の改善等ができるようにしている。

次に、科目終了時に行うものとしては、③最終レポートや最終試験等、科目の最終的なアウトプットとしての課題、④科目評価アンケートがある。③については、各科目の特性に応じて設計、実施し、他の成績評価要素と合わせて、S/A/B/Cといった成績評価を行うほか、その素点や内容を学生の理解度を確認する材料として用いている。④は、以下に再掲する通り、「教育課程規程」に基づき、全ての科目で実施しており、満足度に加えて、理解度についての項目を設けている。いずれも、科目担当教員とCDWG所属の教員が科目について振り返り、改善につなげる材料として活用している。

授業の履修に関する指導、その他効果的な学習のための指導

「教育課程規程」において、履修指導を行うことを定めており、これに基づいて指導を行っている。

具体的には、開講時に本学の理念や目的及び、「学位授与の方針」に定めている全人格経営リーダーシップのコンピテンシーモデル、修了要件、教育課程の全体像について説明している。また、その後、2ヶ月に一度のサイクルで、コースガイダンスを行っている。これは、本学では、主として2ヶ月サイクルで科目を配置している（2単位科目を8週間で実施する）ことに合わせたものである。各ガイダンスにおいて、全人格経営リーダーシップのコンピテンシーモデル及び、教育課程の全体像を確認した上で、これから始まる各科目の狙い、教育課程における位置付け、コンピテンシーモデルとの関連を説明することで、各科目の学びの意義を理解した上で履修するよう促すのが狙いである。これに加えて、選択科目や自由科目については、学生が自ら履修選択を行うため、1年次、2年次それぞれの開講に先立つガイダンスにおいて、選択・自由科目の狙いと位置付けを説明した上で、履修登録を行うステップを踏んでいる。

また、学生個別に対する指導の仕組みとして、アカデミックメンター制度を設けている。特に、専任教員が中心となり、1年次に最低2回（もっとも戸惑いの多い開講直後の9月、また、前期の成績が開示された2月に実施）、30分程度の個別面談を行っている。カリキュラムの全体像の理解を個別の対話を通じて促すと共に、仕事や家庭と学びの両立等、学習上の悩みや問題を早期に把握し、対応するための窓口として設けている。課題がある場合には、学務WG所属の教員がフォローアップの面談等を行っている。アカデミックメンター制度については開学以来、点検と改善を繰り返してきたが、2022年以降は9月と2月の2回、学生に案内を送付し、学生から担当ファカルティに申し込み、実施することとしている。

授業外学習に資する適切なフィードバックや、量的・質的に適切な学習課題の提示

「教育課程規程」において、事前学習や事後学習等、講義外での自主学習も含めて設計、運用を行うことを定めている。

具体的な内容は、各科目の特性に応じて設計している。この点においても、科目担当教員に加えて、CDWGの教員が科目設計に加わることで、量的、質的に適切な課題が設定されるように促している。上述の科目終了時に行うアンケート等をもとに、毎年、振り返りを行い、この事前課題、事後課題の内容についても見直しを行っている他、科目横断で学生の学習負荷を俯瞰し、特定の時期に過度な負担が集中しないように配慮を行っている。

こうした授業外学習に対するフィードバックについても、教育効果を鑑みて各科目において工夫をしている。教授会において、具体的なフィードバックの事例を共有する等、科目をまたがった取り組みを展開している。

実務的能力の向上を目指した教育方法と学習指導の実施

本学が育成を目指す、全人格経営リーダーとしての実務能力には、ビジネスやそれを取り巻く環境の分析にとどまらず、自ら未来像を描き、その実現方法を構想し、自ら行動し、他者を巻き込み、人と組織を動かし、構想を実現していく、という一連の能力、資質が含まれる。具体的には、本学では、全人格経営リーダーに求められる要件を独自のコンピテンシーモデルとして定めている。このコンピテンシーに基づき、学生が自らの成長課題を認識する

とともに、各科目における学びの意味を捉え、自分のものとしていくことが、実務における実践に繋がると考える。

こうした考えのもと、本学ではコンピテンシー・セルフアセスメントを開講時、1年次から2年次への進級時、そして卒業に先立って実施している。これは、あくまでも学生本人が目指す状態と自らの現時点を振り返るためのものと位置付けている。コンピテンシーは、他者による評価のツールとして用いられることもあるが、本学におけるコンピテンシーの利用法は、そうしたアプローチではなく、セルフアセスメントによる内省に焦点を当てている。本学の課程で学ぶことで、むしろ目指すゴールの遠さを認識し、自己評価が下がることも十分にあり得るものとおいている（従い、アセスメントは、あくまで自身との対話のための触媒であり、客観的・厳密な意味での全人格経営リーダーとしての成長を測定するものではないことに留意されたい）。

また、これに加えて定期的に学びを振り返るためのリフレクション・ペーパーやフィードバックペーパー、フィードフォワード・ペーパーの作成を課した上で、学生間で学びについての振り返り、相互コーチングを行う機会を設けている。全人格経営リーダーの育成に取り組む本学では、個別科目での学びを越えて、各学生がそれを自身の中で統合し、自分のリーダーとしての成長につなげていくことが、最も重要だと考えている。これらのペーパーは、そのためのメカニズムとして位置付けている。

全学内部質保証推進組織等の関わり

すでに述べた通り、学習の効果を高めることに資するための改善、向上の取り組みが、常に行われていくよう担保することが、内部質保証活動の重要な狙いである。具体的には、質保証規程において、学術院における教育研究に関わる諸活動について点検・評価を行うことを定めている。また、本節においてここまで述べた通り、教育内容の設計及び実施については、学則、学術院則、教育課程規程等にその原則を定め、それに基づいて学術院において設計及び運営を行っている。よって、質保証委員会の関わりは、具体的な活動が、諸方針・規程に基づき行われているかどうかを確認することにある。また、本学の質保証委員会には、学術院の教育の質保証に関する業務に責任を持つ学術院長が構成員となっており、同委員会において、適宜、教育プログラムに関する報告が行われるほか、必要に応じ、改善に向けた検討、担当教員への検討内容のプログラムへの反映の指示が行われている。

点検評価項目⑤：
成績評価、単位認定及び学位授与を適切に行っているか。

| |
|--|
| <p>評価の視点1： 成績評価及び単位認定を適切に行うための措置</p> <ul style="list-style-type: none">・ 単位制度の趣旨に基づく単位認定・ 既修得単位等の適切な認定・ 成績評価の客観性、厳格性、公正性、公平性を担保するための措置・ 卒業・修了要件の明示・ 成績評価及び単位認定に関わる全学的なルールの設定その他全学内部質保証推進組織等の関わり <p>評価の視点2：</p> |
|--|

学位授与を適切に行うための措置

- ・学位論文審査がある場合、学位論文審査基準の明示・公表
- ・学位審査及び修了認定の客観性及び厳格性を確保するための措置
- ・学位授与に係る責任体制及び手続の明示
- ・適切な学位授与
- ・学位授与に関わる全学的なルールの設定その他全学内部質保証推進組織等の関わり

まず、成績評価、単位認定については前述の通り、学則第16条に「授業科目を履修した者に対しては、試験その他の方法によって成績を評価し、その合格者に所定の単位を与える」と定めている。成績評価の設計及び運営は科目担当教員の責任の下行うこととしているが、設計についてCDWG所属の教員が関わること、成績評価に関するガイドラインを定めた上でCDWG所属の教員がその結果を確認していること、さらには、学生からの確認プロセスを設けることによって、評価の厳格性、公正性、公平性を担保している。なお、成績評価への疑問があった際の手続きについては、学生に対しても入学時に説明を行っている。

学則（抜粋）

（単位の認定と成績の評価）

第16条 授業科目を履修した者に対しては、試験その他の方法によって成績を評価し、その合格者に所定の単位を与える。

本学では、成績評価にあたり、コースの特性に応じて、S/A/B/C/Fまたは、P (Pass) /F (Fail) の2つのグレーディング方法を用いている。学生の学習目的の達成レベルを評価することが適切かつ可能な科目に関しては、S/A/B/C/Fを用いて成績評価を行う。科目間での評価のバランスを、Sが参加者の20%以下、Aが50%以下、Bが20%以上、Cが10%という原則を設けている。この原則を設けることにより、教員ごとの評価のバラ付き、及び、教員の温情による評価の上振れを防ぐことを企図している。一方、そうした評価が適さない、あるいは困難な科目（内省科目等）についてはP/Fを用いて評価を行っている。

各科目における評価方法の設計にあたっては、原則として複数の要素から成績評価を行うこととし、事前に構成要素、評価基準、ウェイトを定め、学生に配布するシラバスに記載している。構成要素の例としては、授業における議論への参加（発言や質問）、事前・事後課題の提出、中間・最終レポート、グループワークとプレゼンテーション、試験等が挙げられる。さらに、科目担当教員による評価が、シラバスに記載した評価方法、講義内での学生に対する説明と一貫しているか、また、評価のガイドラインと一貫しているかを、CDWG所属の教員がレビューし、公正性を担保するチェック体制を取っている。また、レポートや試験等の内容が科目において期待する学習の水準を満たしていないと担当教員が判断した場合には単位取得を認めず、追試を行う、レポートの再提出を求める等している。

本学の経営修士専門職過程においては、一般的な大学における研究論文としての学位論文の提出は求めている。しかしながら、2年次に行う個人演習科目（1、2）の最終的な成果物として、事業構想をまとめたレポートを提出することを求めている。加えて、各学生が所属するゼミの最終会合において、事業構想についてのスピーチ及びプレゼンテーションを行うことを求めている。これらについて、どのような内容を期待しているかをゼミ開始時を

はじめとしたガイダンスにおいて学生に示している。そして、ゼミ担当教員対象のFDにおいて、教員にも繰り返し共有、確認を行っている。

また、レポートに対する評価の公平性・公正性を担保するため、全ゼミ担当教員に上記基準を共有している他、主査・副査の2名で評価を行うこととしている。各学生の所属ゼミの担当教員が主査を担うが、別のゼミ担当教員を副査としてアサインし、両者がそれぞれレポートを評価した上で、評価に乖離があった際には両者の間で確認、すり合わせを行うこととしている。

次に、既修得単位の認定について述べる。本学では、学則第16条の2に「本学への入学前に他大学の大学院において取得した単位を、学術院における授業科目の履修により取得したものとみなすことは行わない」と定めている。一方、第34条に、特別聴講生や科目等履修生として本学から修得した単位について、「単位の取得後5年以内に本学の修士課程に入学した場合、学術院長は、当該科目について、4単位を上限に、取得済みとして扱うことを認めることができる」としている。よって、既習得単位の認定については、本学で習得した単位に限って行う。なお、現時点において、既修得単位の認定を行った実績はない。

学則（抜粋）

（入学前に他大学の大学院において取得した単位の認定）

第16条の2 本学への入学前に他大学の大学院において取得した単位を、学術院における授業科目の履修により取得したものとみなすことは行わない。

（中略）

（特別聴講及び科目等履修による単位）

第34条 特別聴講生や科目等履修生が、第32条、第33条で定めた単位の取得後5年以内に本学の修士課程に入学した場合、学術院長は、当該科目について、4単位を上限に、取得済みとして扱うことを認めることができる。

2 前項の規定により、本学への正規入学以前に一部科目の単位を取得済みとして入学する場合であって、当該科目の単位取得に係る授業料の支払いを行っている場合には、学生はそれぞれの支払い済み額について、第30条に定める入学料、授業料から差し引いた金額を取めるものとする。

修了要件については、学則第17条に「学術院の定めるところにより、所定の単位以上を取得することとする」と定め、学術院則に「所定の科目において46単位以上を修得することとする」と定める。ただし、自由科目の単位は修了要件に含まれない（学則第17条第2項）。学生に対しては「履修にあたってのガイドライン」においてその旨を記載し、周知している。また、前述したコースガイダンスにおいても、入学時、2年次への進級時等に修了要件の説明、確認を行っている。

学位授与については、学則第18条において「本学の専門職修士課程を修了した者には修士（専門職）の学位を授与する」と定め、学術院則第6条において「経営修士課程（専門職）課程を修了した者には経営修士（専門職）の学位を授与する」と定めている。修了の審査及び学位の授与にあたっては、教授会において審議を行い、学術院長に意見を述べることとなっており、毎年、5-6月に行う教授会において実施している。

以上、成績評価、単位認定、学位の授与は、各種の規程に基づいて大学院の教授会、CDWG、及び科目担当の教員並びに職員が関わって実施している。これら全ての措置が、学位を適切に授与し、その価値を保ち、公平性・公正性・厳格性を担保することに繋がっていると認識している。

本学における質保証委員会の関与は、こうした手続きが規程通りに遂行されているかを点検し、必要であれば改善を促すことにある。前述の通り、本学の質保証委員会には、大学院の教育の質保証に関する業務に責任を持つ学術院長が構成員となっており、同委員会において、成績評価及び学位授与に関する報告が適宜行われるほか、必要に応じ、改善に向けた検討、検討内容の反映が行われている。

点検評価項目⑥：

学位授与方針に明示した学生の学習成果を適切に把握及び評価しているか。

評価の視点1：

各学位課程の分野の特性に応じた学習成果を測定するための指標の適切な設定（特に専門的な職業との関連性が強いものにあつては、当該職業を担うのに必要な能力の修得状況を適切に把握できるもの。）

評価の視点2：

学位授与方針に明示した学生の学習成果を把握及び評価するための方法の開発

評価の視点3：

学習成果の把握及び評価の取り組みに対する全学内部質保証推進組織等の関わり

学習成果の把握、評価は以下の通り主に3つの手法を用いて行っている。

①成績評価

各科目の科目特性並びに学習目標に照らして、成績評価方法をデザインしており、多くの科目で複数の要素から成績評価を行っている。それらの中でも特に試験や最終レポートの質を、追試やレポートの再提出対象となった人数も含め、当該年度における個々の学生の学習成果の把握に用いている。成績評価の結果としての、S/A/B/Cといったグレードはクラス内の相対評価で決まるものであることから、実質的なレポートや試験の素点、さらには内容に踏み込んだ議論を行っている。科目担当の教員、さらにはCDWG所属教員、並びに職員で検証し、次年度以降の講義内容の改善に向けた議論を行っている。

②学生からのヒアリング

さらに、アカデミックメンタリング（いわゆる担任教員との面談である）や、クラスレップ（いわゆるクラス委員）とのミーティングにおいて、各科目での学びの状況やそこにおける課題、改善提案等のヒアリングを行っている。これらの機会を通じて吸い上げた情報は、教授会等の場で共有し、次年度に向けての改善の題材としている。

③卒業後の活躍状況の把握

本学の理念及び目的に掲げる通り、本学は全人格経営リーダーの輩出を目指している。よって、学生が卒業後にリーダーとして、組織や社会に対してインパクトを生み出していることもまた、重要な学習成果の指標となる。具体的な方法としては、卒業生の所属企業の経営幹部へのヒアリング、また、卒業生自身へのヒアリング等を行うことが挙げられる。本学

は2020年度に最初の卒業生を輩出しており、彼ら、彼女らの活躍ぶりを把握し、教育課程の改善につなげていくことを意図している。

こうした一連の活動は、学院のCDWGを中心に行っているが、本学の質保証委員会には学院長が構成員となっており、同委員会において、適宜、学習成果の把握の効果的な方法についてのディスカッションを行い、学院における検討に反映させている。

点検評価項目⑦：

教育課程及びその内容、方法の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点1：
適切な根拠（資料、情報）に基づく定期的な点検・評価
・学習成果の測定結果の適切な活用

評価の視点2：
点検・評価結果に基づく改善・向上

本学では、教育課程の内容の不断の見直しが不可欠だという考え方のもと、教育課程規程で教育課程の評価と改善について定めている。また、同規程において、個別科目の評価と改善についても定めている）。

教育課程規程に定める通り、CDWGが中心となって成績評価、学生からのアンケート、学生からのヒアリング、さらには学生・卒業生の勤務先からのフィードバック等を通じて学習成果の把握、学習到達度の確認を行っている。アンケートに関しては、各科目の全体的な満足度や、教員に対する評価を聞いている他、改善の参考となるようコメントを求めている。これに加えて教育課程連携協議会における審議も踏まえて、教授会において社会環境や経営環境の変化も踏まえた教育課程の見直しの必要性について検討している（教育課程連携協議会での審議については、点検評価項目⑧を参照されたい）。

なお、本学では学院における教務を学院長がつかさどり、教育課程を学院則において定めることとしている。このことを踏まえ、上述した一連の教育課程の見直しは、学院において「教育課程編成・実施の方針」を踏まえたCDWG、教授会による議論によって進め、質保証委員会に対しては、その検討状況を学院長より随時報告を行った。

個別科目の改善についても、上述のCDWGによる振り返りの結果を踏まえ、科目担当教員とCDWG所属の教員の議論を通じて、科目の設計・実施の改善につなげている。特に、学生からの満足度において「5段階評価で4.5以上」を目標と置き、特に学生満足度が4.0を下回る科目については重点的に改善を行っている。

以下に、開学から2022年度までの期間での、1年次、2年次の科目における、日本語クラス、英語クラスそれぞれの学生満足度の平均値を示す。特に英語クラスにおいて、5年間の継続的な改善を経て、大きく満足度が向上している。近年は、日本語クラスに遜色ない、あるいは時に凌駕する水準を実現している。

点検評価項目⑧：

教育課程連携協議会を設置し、適切に機能させているか。

評価の視点1：
メンバー構成の適切性【院専】

本学では、法令に従い教育課程連携協議会を設置し、すでに述べた通り、当該教育課程連携協議会からのフィードバックをもとに、教育課程の検証と改善を絶えず続けている。

本学の教育課程連携協議会は、以下の7名から構成されているが、1)に当てはまる内部メンバーは3名となっており、それ以外の外部のメンバーが過半数を占める構成としている。これにより、教育課程連携協議会が実効性ある建設的批判の場となるようにしている。

- 1) 学術院長を含む教員3名
- 2) 経営者2名
- 3) 地域の商工業の発展のために活動を行い、地域を率いる次世代リーダー1名
- 4) 海外のビジネススクールのアジア統括責任者1名

評価の視点2：
教育課程の編成及びその改善における意見の活用【院専】

開学以来、毎年1度、教育課程連携協議会を開催し、学術院長及び教務統括教員より本学の教育課程とその実施状況の報告を行った上で、上述の2)-4)にあたるメンバーから意見を聞く場としている。教育課程連携協議会で議論されたポイントは、学術院長及び教務統括教員より教授会に報告されるほか、個別科目のコンテンツを更新する上での参考として活用している。2021年度、2022年度、2023年度に行った教育課程の改定にあたっては、教育課程連携協議会での議論を参考とした。

新型コロナウイルス関連追加評価項目

| | |
|-----------------|--|
| 評価 大学基準協会 | 各学部・研究科等の教育活動に係るCOVID-19への対応・対策は、教育の質の維持・向上の観点から適切かつ有効であるか。 |
| 点検評価報告書 申請大学 | 教育内容、教育方法、成績評価等の一連の教育活動において、COVID-19への対応・対策の措置を講じたか、またその効果を記述。 |

本学が設置する学部・研究科は、イノベーション経営学術院のみであるため、学術院の教育活動に係るコロナ禍への対応・対策を点検する。教育課程・学習成果という観点でのコロナ禍への対応は大きく2つに集約できる。

第一の対応は、ハイブリッドでの教育課程の運営である。以下、主な内容を述べる。

- コロナ禍のもとで教育を継続するための手段として、コロナ禍初期より、オンライン授業を全面的に導入。小規模なディスカッションも含めたインタラクティブな講義を行うためZoomを用いたリアルタイムのオンライン授業を行うこととした。それにあたって、学生へのガイダンス及び、教員へのFD、個別支援を実施。

- コロナ期間を通じて、オンライン授業と対面講義を組み合わせたハイブリッドでの教育課程の運営を行った。クラスにおけるオープンで活発な議論の基礎となる、人間関係の形成において、対面講義が重要な役割を果たす、という考えのもと、緊急事態宣言下等においてはオンライン中心の運営を行うものの、感染症が沈静化した際には対面講義を増やす等、機動的に方針を見直して運営を行った。
- キャンパスにおいては、アルコール消毒器、空気清浄機、アクリル板を導入した他、アルコール消毒、手洗い、不織布マスク着用、発熱時等の出校停止等の感染症対策を徹底。加えて、教室収容人数を縮小し、その下でもインタラクティブな講義運営を行うための音響設備の導入やインターネット接続環境の増強等を行った。
- ハイブリッドでの教育課程運営においても、学びの質を担保するため、オンライン授業運営のポイントについてFDを教員に対して行った。また、CDWG所属の教員から個別の教員に対して講義設計のアドバイスを行う等の取り組みを行った。また、対面講義では自然と発生する講義後の学生と教員の個別質問等の機会を担保するために、講義後に30分程度、教員がZoomに残る運用を行った。
- 学生もまた、クラスにおける学びの主体者である、という考えの下、オンライン授業においても学びの質を維持するための行動規範、ルールを設けた。

これらの結果として、本学ではキャンパスにおける大規模感染や、感染者の増加による休校等の問題が生じることなく、コロナ期間全体を通じて教育を中断することなく継続することができた。また教育の質においても、ハイブリッドでの教育課程の運営という未経験の取り組みを、うまく軌道に乗せることができたと自負している。学生アンケートによる科目評価では、2019年度（本学は8月始まりの年度であるため、同年中盤にコロナ禍が発生）、2020年度（スタートから全面的にコロナ禍の影響を受けた）の日本語クラスの1年次において、若干低下傾向が見受けられた。しかしながら、本学で目安としている5段階評価における4.00を下回ることはなく、また、2021年度においてはコロナ前の2018年と同等の水準に回復することができた。一方、英語クラスにおいては、コロナ期間中にもむしろ科目評価を改善することができている。以上をもって、コロナ禍への教育面での対応を、効果的に行うことができたと認識している。

4.2. 長所・特色

上述の点検評価項目①～⑧及び新型コロナウイルス関連追加評価項目において述べた、現状評価を踏まえ、本学の長所・特色について述べる。

本学における教育課程の実践、学習成果の把握、検証、改善の特色としては、第一に、独自の理念に基づき、リベラルアーツ、ビジネススキル、対人リーダーシップ、自己との対話と内省といった要素からなるユニークな教育課程をしていることが挙げられる。

第二に、入学から卒業まで一貫して日本語・英語の2言語で運営している点が挙げられる。ビジネススキルだけではなく、リベラルアーツや自己との対話や内省を含む、独自の教育プログラムを、複数言語で、非常に多様な人材群に対して提供（第5章 学生の受け入れを参照）している教育機関は、日本国内のみならず、世界でも稀有であると自負している。

第三に、全体最適の観点を重視して一連の活動を行っている点が挙げられる。科目の設計実施の責任は科目担当教員が行うとし、自主性と専門性が十分に発揮されるようにしつつ、

CDWG所属教員が全体を俯瞰する立場から、科目担当教員と連携して、科目の設計、成績評価、振り返りと改善といった一連の活動を行っている。さらに、関連する科目を担当する教員間でのディスカッションの機会を設けることで、内容面での調整と連携を図っている。これにより、各科目がサイロにならず、学生の頭の中で統合されるような取り組みを行っている点は、本学のユニークな特徴である。

第四に、教育課程、各科目においてCDWGが中心となり、さまざまな情報を踏まえ、また、教育課程連携協議会での議論を踏まえて改善を年々行ってきた。こうした一連の活動は、学術院長を通じて全学組織である質保証委員会と連携することで、大学としての質保証活動の一貫をなしている。こうした、継続的な改善と連携もまた、本学の特色といえる。

4.3. 問題点

上述の点検評価項目①～⑧において述べた、現状評価を踏まえ、教育課程・学習成果については問題がないと判断している。方針、制度を定め、それに基づく運営を行っていること、教育課程、各科目についての振り返り、改善を行うサイクルが機能していること、また、2022年度に受審した経営系専門職大学院認証評価に受けた指摘についてもすでに対応を完了済み、あるいは改善計画を策定済みであることが、その理由である。

4.4. 全体のまとめ

本章では、大学基準「教育課程・学習成果」について、8つの点検評価項目、15の評価の視点に沿い、本学のこれまでの取り組みについての評価を行った。

本学の教育課程は、本学が輩出する「全人格経営リーダー」の育成を実現するための方向性を具体化した学位授与方針及び、学位授与方針に謳った4つのコンピテンシーと関連させた教育課程に教育課程の編成・実施方針に基づき、順次性、体系性をもって編成されている。学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針は、学術院則に定め、大学ウェブサイトでも広く公開するほか、学生に直接説明する機会を設けている。

教育課程の編成は、CDWGが主体となっていく。CDWGは各科目の設計のみならず、成績評価の厳正、適正性担保にも関わっている。このように、各科目と教育課程との連関については、CDWG教員が核となりながら各科目担当教員と教授会をつなぎ、他方で、学術院長が教授会と質保証委員会、教育課程連携協議会とつなぐ。このように、全学的内部質保証推進組織が教育の実施について間接的に関わることとなっている。

また、教育課程・学習成果の点検・評価及び改善のプロセスも適切に機能しており、本基準に係る要件を満たしていると考えられる。

第5章 学生の受け入れ

5.1. 現状説明

点検評価項目①：

学生の受け入れ方針を定め、公表しているか。

評価の視点1：

学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針を踏まえた学生の受け入れ方針の適切な設定及び公表

評価の視点2：

下記内容を踏まえた学生の受け入れ方針の設定

- ・入学前の学習歴、学力水準、能力等の求める学生像
- ・入学希望者に求める水準等の判定方法

本学大学院の経営修士〔専門職〕課程への「学生の受け入れ方針」は、第2章で述べた「大学院大学至善館3つの方針策定の基本方針」に基づき、前で述べた、学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針を踏まえ、以下のように、学術院則に定めている。この方針は大学ウェブサイトで広く公開しているほか、入学検討者向けの募集要項にも示している。

本学には、経営修士（専門職）のみを設定しているため、関連法令に基づき、大学卒業及びそれに準じる要件を満たしていることを、応募の前提としている。この点は、学生の受け入れ方針においては明記していないが、別途、募集要項に応募要件として記載し、応募時に卒業証明書、成績証明書の提出を求めている。加えて、下記、点検評価項目②で述べる通り、書類選考及び面接選考において、入学者受け入れの方針に定める(1)から(3)の要件の充足を確認することとしている。

なお、本学は、経営プロフェッショナルとしての能力並びに、未来を切り開くリーダーシップを育成することを目的としており、いわゆる知的能力はこれらの能力の習得・発揮に至る要素のごく一部でしかないと考える。そのため、GMATやその他の試験の成績の提出は求めている。

学術院則（抜粋）

（入学者受入れの方針）

第2条の4 本学術院は、入学者の受け入れにあたっては、次の3つの要素を重視する。選抜審査にあたっては、これらの要素について入学者が持つ潜在性（ポテンシャル）を総合的に勘案する。

(1) 自分自身の手で人生を切り拓こうとする姿勢

所属（あるいは自身が経営）する組織において、自らイニシアティブをとって人やチームに影響力を発揮し、変化を創りだすリーダーシップを発揮した経験を持っていること。また、これまでの人生経験を通して形成されてきた“自分”という存在について、自分なりの認識をもっていること。また、本学の教育課程の受講を通じて、自らを磨き、単なる機能別スペシャリストではなく、経営・起業を担う人材をめざす意欲を持っていること。

(2) 知的な吸収能力と本質的な思考力

本学の教育課程を咀嚼し吸収するうえで必要となる、基礎学力、知的能力、知的好奇心、物事の本質を探究しようとする姿勢を有していること。その上で、事象の表層を安易に受け入れることなく、根底にある複雑な要因を構造化し、あるいは対峙するにあたっての自身の仮説を論理的に推論しながら形成し、建設的な議論ができる能力を有していること。

(3) 人、組織、社会/世界への深い問題意識と、他者への貢献意欲

世界の情勢や社会を取り巻く状況に関心を持ち、時代の潮流や行く末に対して、問題意識を持っていること。また、自身が所属・経営する組織の課題と挑戦について、自分なりの考えをもっていること。そして、人間という存在や、人間の営みが創り出す組織活動やコミュニティ、社会に対して、理想主義にも悲観主義にも陥ることなく、また、表面的な理解にとどまることなく、現実と向き合い深く考察する姿勢を持っていること。何よりも、こうしたリアリティを伴う深い問題意識を、自分自身の中にとどめず積極的に他者と共有し、相互触発や切磋琢磨のなかで互いの学びと人間成長に繋げてゆく意欲を持っていること。

点検評価項目②：

学生の受け入れ方針に基づき、学生募集及び入学者選抜の制度や運営体制を適切に整備し、入学者選抜を公正に実施しているか。

評価の視点1：

学生の受け入れ方針に基づく学生募集方法及び入学者選抜制度の適切な設定

まず、学生募集方法について述べる。本学では、学生の受け入れ方針にフィットする人材を広く募るため、出願及び受験において必要な情報を、本学の募集要項に示し、大学ウェブサイトにて公開している。これに加え、企業やその他の団体の経営者、人事部門や、各国の在日大使館等への案内を通じて、幅広い人材の応募につなげている。募集活動の年間サイクルとしては、学生募集・選考WGが主体となって、年間募集活動計画を教授会において議論を行った上で、7月に募集要項を公開し、1年間を通じて、募集広報を行っている。

次に、入学者選抜制度について述べる。まず、本学では試験区分を設けず、個人での応募者であるか、企業や組織の支援を受けての応募者であるか、また国籍やセクターに関わらず、全ての応募者について、書類審査と面接審査（原則としてZoomを用いてオンラインで実施）からなる同一のプロセスで選考を行っている。

選抜の実施にあたっては、11月末、2月末、5月10日の3回の応募締め切りを設け、それぞれの締め切り後に書類審査を行い、面接審査を行う体制としている。複数の応募締め切りを設けることは、世界のビジネススクールでは一般的な手法であり、応募者にとっても自身の事情を踏まえてフレキシブルに応募し、選考を受けることができるものとなっている。

その上で、公正性の担保のため、学生受け入れの方針に基づく上記の選考基準を選考に関わる教職員に共有し、全体を通じて共通の基準を持って選考が行われるよう、公平性、公正性に配慮した運営を行っている。

評価の視点2：
授業料その他の費用や経済的支援に関する情報提供

授業料を含む学費については、本学のウェブサイト並びに募集要項（ウェブサイトよりダウンロード可能）に明記している。

経済的支援としては、本学で独自に設けている奨学金制度である大学院大学至善館奨学金、栗島正和奨学金（本学設立準備の中核的な事務局メンバーであり、38歳で早逝した栗島正和氏の志を継承するために既存の奨学金とは別途設けた奨学金制度）に加え、公的支援制度（本学は、厚生労働省による教育訓練給付金、日本学生支援機構の貸与奨学金の対象校に認定されている）、学生ローン等が利用できる体制（3つの金融機関と協定を締結）を整えており、同じくウェブサイト並びに募集要項に情報を掲載している。また、奨学金の募集要項についてもウェブサイトよりダウンロードできるようにしている。加えて、学校説明会等において、学費及び経済的支援についての情報を紹介しているほか、個別の相談を行う体制を整えている。

評価の視点3：
入試委員会等、責任所在を明確にした入学者選抜実施のための体制の適切な整備

選考にあたっては、学生募集・入学選考WGを設けている。2024年1月31日時点の学生募集・入学選考WGの構成員は、学術院長、アドミッション担当副学長、他の専任教員、事務局長、担当職員2名としている。学術院長及びアドミッションを担当する副学長が責任者として主導し、全ての応募者の選考プロセスを統括している。

評価の視点4：
公正な入学者選抜の実施
・オンラインによる入学者選抜を行う場合における公正な実施

既に述べた通り、本学では公正性の担保のため、学生受け入れの方針に基づいて選考基準を明確に定めた上で、選考に関わる教職員にその内容を共有している。

全ての面接をオンラインで実施（2020年3月より、新型コロナウイルスへの対応として、キャンパスでの面接をオンラインに全面移行した。その後も、全ての面接をオンラインで実施している）しているが、ペーパーテストを含まないため、不正のリスクは相対的に低いと考える。その上で、面接にあたっては必ずカメラ画面を常時オンにするよう受験者に求めることで、応募者本人であること、また、面接中に他者から助言を受ける等の不正がないことを確認している。

評価の視点5：
入学を希望する者への合理的な配慮に基づく公平な入学者選抜の実施
・オンラインによって入学者選抜を行う場合における公平な受験機会の確保（受験者の通信状況の配慮等）

入学者選抜における合理的な配慮としては、オンラインでの面接の実施、また、応募者の事情に配慮した面接スケジュールの設定が挙げられる。本学の学生はフルタイムで働く社会人であり、応募時点では日本、さらには首都圏に在住しているとは限らない。こうした状況に配慮し、全ての面接をオンラインで実施すると共に、参加者にとって都合の良い時間帯、日程に面接をフレキシブルに設定することによって、受験機会を確保することとしている。受験者の通信環境に関しては、受験者がすでにフルタイムで働いている社会人であることから、これまでに障害になることは生じていない。仮に、そうした問題が生じた際には、日程を再設定する等合理的な配慮を行うこととしている。

点検評価項目③：

適切な定員を設定して学生の受け入れを行うとともに、在籍学生数を収容定員に基づき適正に管理しているか。

| |
|---|
| <p>評価の視点1： 入学定員及び収容定員の適切な設定と在籍学生数の管理 ・収容定員に対する在籍学生数比率 ・収容定員に対する在籍学生数の過剰又は未充足に関する対応</p> |
|---|

開学以降、本学の入学定員は80人、収容定員160人としている。選考にあたっては、この定員を大幅に上回ることがないように、適切な管理を行っている。開学以来の入学者数（各年8月20日時点）は以下の通り。また、収容定員、在籍学生数及び在籍学生数比率は以下の通りであり、在籍学生数比率は1.01から1.06に留めており、在籍学生数を収容定員に基づき適正に管理している。

| | 入学定員 | 入学者数 |
|------------|------|------|
| 第1期（2018年） | 80人 | 84人 |
| 第2期（2019年） | 80人 | 82人 |
| 第3期（2020年） | 80人 | 80人 |
| 第4期（2021年） | 80人 | 80人 |
| 第5期（2022年） | 80人 | 82人 |
| 第6期（2023年） | 80人 | 84人 |

表5-1：過去6か年の入学者数

| | 収容定員 | 在籍者数 | 在籍学生数比率 |
|------------|------|------|---------|
| 第1期（2018年） | 160人 | 84人 | — |
| 第2期（2019年） | 160人 | 165人 | 1.03 |
| 第3期（2020年） | 160人 | 170人 | 1.06 |
| 第4期（2021年） | 160人 | 162人 | 1.01 |
| 第5期（2022年） | 160人 | 169人 | 1.06 |
| 第6期（2023年） | 160人 | 167人 | 1.04 |

表5-2：過去6か年の在籍者数及び収容定員に対する在籍学生比率（各年度8月20日時点）

点検評価項目④：

学生の受け入れの適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

| |
|--|
| <p>評価の視点1： 適切な根拠（資料、情報）に基づく定期的な点検・評価</p> <p>評価の視点2： 点検・評価結果に基づく改善・向上</p> |
|--|

学生の受け入れの適切性については、上述の学生募集・入学選考WGにおいて、毎年、点検・評価を行っている。

毎年度、募集活動の終了後に、説明会等のイベントを通じた候補者との接触数や、応募数の積み上がりの実績、選考合格率及び入学辞退率、入学者の日英クラスそれぞれにおける多様性（性別、年齢、国籍、出身セクター等）、奨学金の支給実績等を検証している。学生募集、選考の見直しにつなげている。

加えて、教務、学務と連携し、学生の入学後の学びの状況を踏まえた学生受け入れの振り返りと、それを踏まえた改善も行っている。具体例としては、2021年度に行った、面接選考方法の見直しが挙げられる。学生募集・入学選考WGのメンバーを中心に1期生～4期生の入学選考時の評価と入学後の学びの状況を検証し、教授会で議論を行った上で、見直しを行ったものである。学生ごとの成績記録、出席や課題提出状況の記録、単位の取得状況、休学や退学の履歴、さらには学務WG所属の教員や職員、また、アカデミックメンター他の教員による面談等で把握した定性的情報をもとに、面接において何を確認すべきであったかについて検討を行った。

学生募集・入学選考WGにおけるこうした点検・評価、改善策については、教授会において共有、議論を適宜行っているほか、学術院長を通じて質保証委員会にも共有し、今後の方針について議論を行っている。（WGと質保証委員会の連携については第2章を参照）。

新型コロナウイルス関連評価項目

| | |
|-----------------|---|
| 評価 大学基準協会 | 入試において大学が講じたCOVID-19への対応・対策は、入試の公平性・公正性の観点から適切であるか。 |
| 点検評価報告書 申請大学 | 入試において、COVID-19への対応・対策の措置を講じたかを記述。 |

上述の通り、本学の入試選考は、開学以来、出願書類に基づく書類選考、及びキャンパスにおける面接試験、の2段階で実施している（本章>点検評価項目②>評価の視点1を参照）。開学当初は面接をキャンパス、あるいはオンライン面談によって行っていたが、COVID-19の対応・対策として、面接試験を全てオンラインで行うこととした。オンライン面接に係る公平性・公正性の確保のため、面接にあたっては必ずカメラ映像を常時オンにするよう受験者に求め、応募者本人であること、また、面接中に他者から助言を受ける等の不正がないことを確認している（第5章 学生の受け入れ>点検評価項目②>評価の視点4を参照）。

5.2. 長所・特色

上述の点検評価項目①～④において述べた、現状評価を踏まえ、本学の長所・特色について述べる。

本学の学生の受け入れにおける特色としては、学生の受け入れ方針に基づきつつ、多様性の確保に努めてきたことが挙げられる。諸機関と連携してさまざまな人々に本学についての情報を発信すること、充実した奨学金制度を設けること等が、具体的なポイントとして挙げられる。その上で、全ての応募者について試験区分を設けず、同一のプロセスで選考を行うことで公平性にも配慮している。

こうした取り組みの成果は、新設校であるにも関わらず、また、コロナ禍等の社会環境の変化があった中においても、設立以来、定員を充足してきたこと、また、多様性のある学生集団を形成してきたことに現れている。例えば、2023年8月に入学した第6期生においては、外国人比率が28.6%（24名）、ビジネス以外のセクターからの学生が22.6%（19名）となっている。

5.3. 問題点

上述の点検評価項目①～④において述べた現状評価を踏まえて、問題点は無いものとする。学生の募集及び選考については、方針及び規程に基づく運営が行われており、また、継続的に振り返りと改善を行うサイクルが機能しているためである。

5.4. 全体のまとめ

本章では、大学基準「学生の受け入れ」について、4つの点検評価項目、10の評価の視点に沿い、本学のこれまでの取り組みについての評価を行った。

本学における学生の受け入れは、学生の受け入れ方針に基づいて公正に実施している。選考にあたっては、入学定員を大幅に上回ることがないように、適切な管理を行っている。その

プロセス及び結果は、学生募集・入学選考WGが定期的に点検・評価を行った後、教授会の承認を得て、次年度の選考に反映させている。

以上の通り、学生の受け入れに関して、本基準に係る要件を満たしていると考ええる。

第6章 教員・教員組織

6.1. 現状説明

点検評価項目①：

大学の理念・目的に基づき、大学として求める教員像や各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針を明示しているか。

評価の視点1：

大学として求める教員像の設定

・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

評価の視点2：

各研究科等の教員組織の編制に関する方針（分野構成、各教員の役割、連携のあり方、教育研究に係る責任所在の明確化等）の適切な明示

本学はその理念及び目的に基づき、求める教員像及び教員編成の方針を、大学院大学至善館教員人事規程に明示している。本学はイノベーション経営学院のみを設ける単科大学院大学であるため、本学の教員体制編成の基本方針を学院のそれとして運用している。また、教員の種別、職位ごとの職責や資格の定義についても同規程に定めている（詳しくは、本章点検項目③において述べる）。

本学の教育課程は、リベラルアーツ、経営スキル、内省といった、さまざまな分野を含んでおり、後述する通りこれに対応する多様な分野の教員を配置している。しかし、専任教員の人数が十数名程度と小規模であること、また、教員間の柔軟な協働と連携を重視していることから、分野ごとに教員組織をグループ化するといったことは行っていない。よって、イノベーション経営学院の長である学院長が、教育研究を総括している。

本方針の周知に当たっては、方針の制定・改定時に全ての専任教員が参加する教授会で議論・共有を行っているほか、教授会で教員の採用、昇任を議論する際に、前提となる本方針の内容を確認している。このことから、専任教員に対して、年に複数回、本方針の内容の確認を行っている。

点検評価項目②：

教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を展開するため、適切に教員組織を編制しているか。

評価の視点1：

大学全体及び研究科等ごとの専任教員数

本学は、イノベーション経営学院のみを設ける単科大学院大学であるため、ここでは学院に所属する教員について述べる。なお、学院以外に所属する教員は存在しない。下表に本学の専任教員数及び、そのうちの教授数／実務家専任教員数／みなし専任教員数について、現状及び、法令による基準数を記載する。専任教員数、教授数及び実務家専任教員数については法令に求められる水準を上回っており、みなし専任教員については、同水準を下回っており、法令に則した体制となっている。

| | 専任教員数 | うち 教授数 | うち 実務家 専任教員数 | うち みなし 専任教員数 |
|---------|-------|-----------|--------------------|--------------------|
| 現員数 | 14人 | 13人 | 9人 | 0人 |
| 法令による基準 | 11人以上 | 6人以上 | 4人以上 | 3人以下 |

表6-1：本学における専任教員体制（基準日時点）

注：実務家専任教員数は「専攻分野におけるおおむね五年以上の実務の経験を有し、かつ、高度の実務の能力を有する者」で、「博士号やそれに相当する研究の経験を持つ者」を除く人数を掲載。

| |
|---|
| <p>評価の視点2： 適切な教員組織編制のための措置</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教員組織の編制に関する方針と教員組織の整合性 ・各学位課程の目的に即した教員配置 ・国際性、男女比 ・実務家教員の適正な配置【院専】 ・特定の範囲の年齢に偏ることのないバランスのとれた年齢構成への配慮 ・教育上主要と認められる授業科目における専任教員の適正な配置（専任教員については教授又は准教授） ・研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置 ・教員の授業担当負担への適切な配慮 ・他大学・企業等を兼務する専任教員について、業務状況の適切性 ・教員と職員の役割分担、それぞれの責任の明確化と協働・連携 |
|---|

教員組織の編制に関する方針と教員組織の整合性、各学位課程の目的に即した教員配置、国際性、男女比、実務家教員の適正な配置【院専】

教員体制全体の編成方針として、教員人事規程において(1)本法人の設立の理念に共感し、それを体現できることを教員の基本的な要件とすること、(2)学問的経験を持つ教員と、実務家経験を持つ教員の両方を各領域においてバランスよく配置すること、(3)教員の国際性、ジェンダー、教育の持続性（年齢構成）を最大限考慮して教員体制を編成することを定めている。以下、(1)(2)(3)それぞれの要素について、現状の評価を述べる。

まず、(1)に関しては、教員採用時点において学長をはじめとした中核教員が面接を行い、本学の理念への共感とそれを体現することへの意欲を確認している。また、教授会等においても、具体的なテーマに関する議論にあたり、本学の理念に照らして検討を行うことも多く、全員に一定程度、理念が共有されていると考える。

次に、(2)に関しては、学問的経験を持つ人材（5名）と実務家経験を持つ人材（9名）を配置している（なお、学問的経験を持つ教員の中には、「専攻分野におけるおおむね五年以上の実務の経験を有し、かつ、高度の実務の能力を有する者」の条件に当てはまり、かつ、博士号を取得している者が存在する。ここでは便宜上、こうした人材は、学問的経験を持つ人材に分類している）。加えて、学問的経験者、実務家経験者のそれぞれの人材を、

「学位授与の方針」「教育課程の編成・実施方針」に定める4つの領域それぞれに配置している。

(3) に定める国際性、ジェンダー、年齢分布のそれぞれについて述べる。まず、国際性については、14名の専任教員のうち、外国人教員は2名となっている。これに加えて、海外ビジネススクールにおいて教育研究経験のある者、また、国際的な実務経験を持つ者を配置しており、国際性ある体制を担保している。ジェンダーに関しては、女性は1名のみとなっており改善余地があると認識し、教員採用に取り組んでいるが、現時点では人数を増やすに至っていない。また、年齢面では、以下の配置となっている。

| 年齢 | 40代 | 50代 | 60代 | 70代 |
|----|-----|-----|-----|-----|
| 人数 | 2名 | 6名 | 4名 | 2名 |

表6-2：専任教員の年代別分布

現在、学長や学術院長のほかに本学の運営の中核を担っているのは、50代及び40代の副学長であり、これによって学校運営の持続性を担保している。実務や教育における実績を豊富に持ちつつも、将来に向けた持続性を確保していくため、（国際性、ジェンダーに配慮しつつ）30代～50代の人材を中心に新規の採用を行っていくことが必要だと考えている。

教育上主要と認められる授業科目における専任教員の適正な配置

授業科目への専任教員他の配置にあたっては、教育課程規程の定めに基づいて行っている。毎年度、CDWGが中心となって教育課程の見直しを検討し、教授会において議論を行うが、その際に、各科目の担当教員体制についても合わせて確認を行うこととしている。中核的科目を専任教員（教授・准教授）以外の者が担当する場合には、その適切性を確認する議論を教授会にて行った上で、学術院長が教員の配置を決定している。

なお、本学では、第4章において既に述べた通り、科目担当教員に加えて、CDWG所属の教員が科目設計の議論に参加する。これにより、専任教員以外の者を配置する場合でも、本学の教育の方針に則し、教育課程全体の中での科目の位置付けを踏まえた講義が行われるよう、徹底している。

教員と職員の役割分担、それぞれの責任の明確化と協働・連携

「教育課程規程」において、各科目に教員と職員を配置すること、また、それぞれの責任について明記している。これに基づき、科目担当教員が科目の設計、運営全体に責任を持った上で、職員がそれを支援する体制を整えている。

研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置

本学は、専門職大学院であるイノベーション経営学術院のみを置く単科大学院大学であるため、一般的な大学における学部と研究科における教員資格の区別は設けていない。

教員の授業担当負担への適切な配慮、他大学・企業等を兼務する専任教員について、業務状況の適切性

上述の通り、各教員の担当科目については、教授会において教育課程の編成の議論に併せて確認を行っており、その際に、過度に特定の教員に負担が集中しないよう、また、他大学・企業等を兼務する人材に適切な授業負担となるよう、配慮を行っている。具体的には、極力担当する授業の実施時期が重ならないようにしているほか、担当授業数が年間8単位を超える場合には（複数教員で担当する場合には按分）、当該教員と協議を行い、授業運営に係る業務が過度な負担となっていないか確認した上で担当授業を決定している。

評価の視点3：

指導補助者を活用する場合の適切性（資格要件、授業担当教員との責任関係や役割の明確化、指導計画の明確化等）

本学では、助手及びティーチングアシスタント（以下「TA」という）制度を整備しており、一部の科目にはTAを配置している。助手の役割は、「助手は、学術院に所属する教員の監督の下、教員による講義の準備及び実施の支援を担う」こと、TAの役割は「科目担当教員の指示のもとで、当該授業科目における学生の学びを支援する」ことと定義している。このように、科目の設計及び運営には科目担当教員が責任を持ち、助手やTAはその監督、指示の下で動く役割としている。

助手やTAを設置する科目は、個別科目の特性等を踏まえ、科目担当教員とCDWG所属の教員による検討の上で、教授会において議論を行い、学術院長が決定している。

評価の視点4：

教養教育の運営体制

本学では、専門職大学院であるイノベーション経営学術院のみを置く単科大学院大学であるため、一般的な大学での学部の教育課程に設けられているような、基礎的な教養教育は行っていない。

点検評価項目③：

教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか。

評価の視点1：

教員の職位（教授、准教授、助教等）ごとの募集、採用、昇任等に関する基準及び手続の設定と規程の整備

大学院大学至善館教員人事規程には、教員の資格、採用、昇任について定めている。より具体的には、教員に求める資格、水準、能力を明記した上で、審議のプロセスとして、人事審査委員会または教員人事WGが採用・昇任に関する審査を行い、その結果を教授会に報告することを定めている。このように、教員に求めるものを基準として定め、教員の採用・昇任手続きに関わる教員に共有することで、採用・昇任の公正性の担保に努めている。なお、現在、教員の採用において公募は行っていないが、教員人事WGにおいて導入についての検討をはじめている。

なお、教員人事WGは、学長、学術院長兼副学長、教務担当副学長、専任教員2名、特命教員1名、及び担当職員1名で構成している。

評価の視点2：
規程に沿った教員の募集、採用、昇任等の実施

教員の採用・昇任にあたっては、前述の教員人事規程を踏まえ、人事審査委員会、教員人事WGにおける審議を行った上で教授会に報告し、それを踏まえて採用・昇任を行っている。

人事審査委員会（専任教員の採用・昇任、及び、特別招聘教員の採用についての審議を扱う）の設置にあたっては、採用・昇任対象者ごとに、その専門分野を踏まえて、適切な教員を委員として選定する運営を行っている。採用・昇任対象者には、教育、研究、実務、社会貢献等の実績をまとめた書類の提出を求め、委員会における審議の材料としている。

教員人事WG（特任教員、特命教員の採用・昇任、非常勤講師の採用についての審議を扱う）については、学長、学術院長、教務担当副学長に加え、専任教員2名、特命教員1名で現在構成し、上で述べた通り、特命教員、特任教員、非常勤教員の採用、昇任についての審議を行っている。学長、学術院長、教務担当副学長が加わることにより、教育課程の全体像及び、教員体制の全体像を俯瞰した上での判断が行えるようにしている。また、学問経験者／実務家経験者の両方、また、本学の教育課程の各領域の教員が加わることにより、多様な人材を適切に評価できるよう配慮している。

点検評価項目④：
ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動を組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上につなげているか。

評価の視点1：
ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動の組織的な実施

本学では、教育課程規程においてファカルティ・ディベロップメントの実施について定めている。

その上で、ファカルティ・ディベロップメントWGを中心に、開学当初より、全ての専任教員と兼任教員を対象としたFD活動、並びに、特に、個人演習を担当する教員を対象としたFD活動としてのゼミファカルティ・ミーティング（個人演習科目は小規模なゼミ形式で行っているため、学内ではゼミ担当教員をゼミファカルティと呼称している）を開催してきた。

全教員を対象としたFDについては、2023年1月より、原則年3回で定例開催としている。ここでは、ケース、映像、デジタルツールを利用した教授法等、科目運営の質を全体的に向上していくことを念頭に運営している。個別のFDについては内容をビデオ撮影し、配布資料とともに、参加できなかった教員に内容を共有している。

また、個人演習を担当する教員を対象としたゼミファカルティ・ミーティングは原則年4回定例として実施している。個人演習科目は、担当教員がそれぞれ4-5名の学生を担当し、ゼミ形式で会合を行い、共通の指導法、進め方で指導を行っていく科目である。ゼミファカ

ルティ・ミーティングは、これらの教員間での共通理解の形成、ノウハウの共有、さらには振り返りと改善議論の場として実施している。こちらについてもビデオ撮影し、参加できなかった教員に共有している。

そのほか、いわゆる「集合研修」という形態ではないが、前述の通り、CDWG所属の教員と、個々の科目担当の教員による科目の振り返りと改善策についての議論を、全ての科目について毎年必ず設けている。この場が、科目担当教員に対して、本学の理念や目的、3つの方針、さらには、教育課程における各科目の位置付けについて改めてリマインドする場となっている。他の科目における教授法をCDWG所属の教員から紹介し、当該科目での活用方法を検討する等の工夫も行っている。こうした活動は、実質的に個別教員に対するFDとして機能しているものと考えられる。

次に、研究や社会貢献に関する教員の資質向上を図るための取り組みについて述べる。まず、教授会において、本学における研究のあり方について議論を行ってきた。こうした議論を経て、本学の研究についての考え方として、人類の豊穡で安寧な未来の創出に向け、経済社会システムや経営のありかたについての骨太な問いに根ざした研究を行い、企業や社会に対して研究の成果を発信するとともに、その社会実装に向けた取り組みを行うことを定めた。

これに加えて、今後の研究・教育のあり方について、本学の教員に加えて理事・評議員（主として企業経営者、起業家、社会活動家等で構成される）を招き、議論する場を年に1度設けている。経済社会システム、経営の未来を示すための研究には、教員だけでなく実務家との議論が不可欠だという考えから行っているものだ。

評価の視点2：
教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価とその結果の活用

すでに述べた通り、全ての科目において、履修学生を対象とした科目評価アンケートを実施し、教員にフィードバックしている他、教授会でも共有し、科目の改善につなげている。開学以来、継続して実施しており、専任教員、兼任教員に関わらず、教育の質に対する指標として機能している。公正を期すために、教員はここに関わらず、職員が配布、回収、教員への結果共有を行っている。また、CDWGにて取りまとめを行い、教授会での報告、科目担当教員との改善に向けた議論に繋げている。

これに加えて、2023年度より、1年に一度、専任教員全員に対して、自身の教育、研究と発信、校務、社会貢献等の業績をまとめ、提出を求めることとしている。

評価の視点3：
指導補助者に対する研修の実施

前述の指導補助者（本章>点検評価項目②>評価の視点3を参照）には、担当科目の開始に先立って、教務担当職員から科目運営に関するレギュレーションについての研修を行い、その上で、担当教員と打ち合わせを行い、科目の内容について共有した上で、TAの科目における具体的な役割について確認を行っている。人数が少ないため、集合研修とはせず、個別に実施することで対応している。

点検評価項目⑤：

教員組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点1：
適切な根拠（資料、情報）に基づく定期的な点検・評価

評価の視点2：
点検・評価結果に基づく改善・向上

大きく2つの観点から点検、評価を行っている。第一に、教員編成の方針を踏まえた、教員体制の適切性である。すでに述べた通り、教員人事WGや教授会において、本学の教育課程を踏まえた適切な人材の配置や、研究者出身・実務家出身、国際性、ジェンダー、年齢分布等の観点から検証を行い、教員採用に反映する議論を行っている。

第二に、教員の指導能力の向上の観点である。ファカルティディベロップメントWG（以下「FDWG」という）を中心に、科目評価アンケートをはじめとした、学生からの教員評価等を参考に、指導能力の強化における課題の議論を行い、ファカルティ・ディベロップメントの内容に反映している。

なお、第2章の質保証体制に関する記述で述べた通り、本学では質保証委員会のメンバーである学長、学術院長兼副学長、教務担当副学長が教員人事WG及びFDWGを兼務している。そのため、こうした点検・評価、改善策については、教授会において共有、議論を適宜行うだけでなく、学長、学術院長、教務担当副学長を通じて質保証委員会にも共有し、今後の方針について議論を行っている。（WGと質保証委員会の連携については第2章 内部質保証を参照）。

6.2. 長所・特色

本学の教員・教員組織の特徴は、リベラルアーツ、ビジネススキル、リーダーシップ、自己との対話と内省、といった幅広いトピックを、日本語と英語で教える体制を整えている点にある。また、研究経験のある教員と実務家出身教員をこれらの分野にバランス良く配置している点も本学の特徴である。入学から卒業まで一貫して教育課程を2言語で実施できる体制を整えており、日本国内ではほとんどない国際的な教員体制となっていると自負している。これによって、さまざまな科目において、日本からの視点を越えた、多様な視点を踏まえた議論が可能となっている。経済社会システムや経営のあり方は国によって異なっており、こうした世界の多様性とその背景について深く理解していることは今後の経営リーダーにとって不可欠である。教員の国際性によって、こうした多様性を国際的、比較論的な視点から評価し、議論する教育を行うことが可能となっている。また、地政学的な緊張関係が高まり、企業経営においても人権や紛争といった論点について、多面的な視座を持つことが不可欠となっている。本学においては、アメリカやデンマーク、マレーシア、インド等、多様な文化圏出身の教員がいることが、こうした複雑かつ今日的な問題について教員間で議論し、本学としての姿勢を検討する上で重要なアセットとなっている。

6.3. 問題点

教員体制については、方針、制度を定め、それに基づく運営を行っていること、また、現在の教員体制に関する課題を明らかにし、対策を行うサイクルが機能していることから、問題はないものとする。

6.4. 全体のまとめ

本章では、大学基準「教員・教員組織」について、5つの点検評価項目、13つの評価の視点に沿い、本学のこれまでの取り組みについての評価を行った。

本学は「建学の精神」「ミッション」及び「パーパス」を実現するため、教員選考及び教員組織の編成に係る全般的な事項や基本方針は「教員人事規程」において定めている。

本学の教員体制全体の編成方針における構成要素は、①学問的経験を持つ教員と実務家経験を持つ教員のバランス、②国際性、③ジェンダー、④年齢構成、である。これらの原則の下、日本語と英語の2言語で教育課程を一貫して運営できる体制を整え、毎年の自己点検と認証評価を通じて教員体制の実態に照らしつつ、検証を行っている。

本学における教員の種別・職位、採用・昇任手続きは「教員人事規程」に定めている。これらは、「教員の構成に関する方針」を審議する教員人事WGが中心となって進めることとなり、構成方針と一貫した採用、任免、昇格を可能としている。その適切性についても教員人事WGが中心となって検証、改善を行っている。

FD活動については、FDWGを中心に、開学当初より、全ての専任教員と兼任教員の両者を対象とし、組織的に実施している。

以上の通り、教員・教員組織に関して、本基準に係る要件を満たしているとする。

第7章 学生支援

7.1. 現状説明

点検評価項目①：

学生が学習に専念し、安定した学生生活を送ることができるよう、学生支援に関する大学としての方針を明示しているか。

評価の視点1：

大学の理念・目的、入学者の傾向等を踏まえた学生支援に関する大学としての方針の適切な明示

本学では、これまで明文化していなかった学生支援に係る本学の考え方を、教授会で改めて議論・整理したうえで、2023年12月に「大学院大学至善館学生支援に関する方針」を制定した。本方針は本学公式Webサイトに掲載している（情報公開における工夫については、第2章 内部質保証＞点検評価項目④＞評価の視点1～3を参照）。

本方針の周知に当たっては、専任教員に対しては方針の制定時に教授会で議論を行った他、専任職員に対して全ての職員が参加する定例ミーティングで共有を行った。

大学院大学至善館 学生支援に関する方針

大学院大学至善館は、本学の理念（建学の精神、ミッション、パーパス）並びにその目的に基づき、学生支援に関する方針を定める。

1. 修学支援

- ・ 学生が円滑かつ障壁なく学習を行えるよう、学生の能力に応じた支援及び、学生による自主的な学びの促進を行う。
- ・ 学生それぞれの学びを支援するため、障害を持つ学生や、留学生、学習の継続に困難を抱える学生など、個々の状況を踏まえた合理的支援を行う。
- ・ 様々なバックグラウンドを持つ人材の全人格経営リーダーとしての成長と活躍を促進するため、奨学金制度などの経済的支援の整備を行い、安定した学生生活の支援を行う。

2. 学ぶ環境の整備

- ・ 学生の心身の健康、保健衛生等に係る相談を適切に行うための体制を整備する。
- ・ 多様性と包摂性を重視し、全ての学生が個性と能力を発揮するとともに、互いを尊重しあい、互いから学びあう環境の整備に務める。
- ・ 学生の人権を保障するとともに、ハラスメントの防止に努める。
- ・ 学生主導での課外活動を積極的に支援し、自主的な学びや交流を促進する。

3. キャリア支援

- ・ 教育課程を通じ、学生が自分自身と向き合い、自身の人生の目的や意思決定の拠りどころについて問うとともに、未来の挑戦を描く機会を提供することで、卒業後の全人格リーダーとしてのキャリア選択、キャリア形成を支援する。

点検評価項目②：

学生支援に関する大学としての方針に基づき、学生支援の体制は整備されているか。また、学生支援は適切に行われているか。

評価の視点1：

学生支援体制の適切な整備

学生支援体制の整備においては、特に上述の方針の1. 就学の支援、2. 学ぶ環境の整備という観点から行っている（3. キャリア支援については、方針に定める通り、教育課程を通じて行うことを中心にしている。詳しくは後述の評価の視点4を参照）。具体的には、2つの層を設けている。第一に、学生に関する情報を集約するとともに、学生支援に関する知見を持つ専門のチームとして、（1）事務局の学務担当職員及び、学務WGを設置している。次に、個々の学生の相談窓口として（2）学生個人ごとにアサインされた支援担当の教員を設けている。これにより、学生支援に関する専門性の蓄積と、個別学生の状況の把握を両立しているのが、本学の学生支援体制の特徴である。

（1）の学務担当職員及び学務WGに所属する教員は、様々な教職員と連絡を取り合いながら、随時学生の状況を把握し、出席や科目成績の状況、教員による観察、また、口頭やメール等を通じた学生自身からの申し出をもとに、支援や対応の必要な学生を把握し、随時対応を行っている。学業に関することのみならず、仕事や家庭と学業の両立、体調不良、外国人学生については日本での生活等、幅広く対応を行っている。

（2）の個別支援に関しては、1年次学生に対してはアカデミックメンターとして、専任教員が主となって、学生個人に対する年に2回（9月、2月）の定期個別面談を行っている

（第4章 教育課程・学習成果＞点検評価項目④＞評価の視点1＞「授業の履修に関する指導、その他効果的な学習のための指導」を参照）。2年次学生に対しては、同様の支援を個人演習（1教員あたり4～5名の学生が所属）の担当教員が担っている。個人演習の担当教員は必ずしも専任教員ではないが、ゼミ統括を専任教員が担っており、個人演習担当の兼任教員からの情報共有を受け、適宜、当該兼任教員並びに学生に対して支援を行っている。また、必要に応じて学務担当職員にも情報を共有し、組織的な対応を行う体制としている。

なお、本学は、既に述べた通り、日本語と、英語で教育課程の運営を行っているため、以上の学生支援体制も2言語で行う体制を整えている。

評価の視点2：

学生の修学に関する適切な支援の実施

- ・学生の能力に応じた補習教育、補充教育
- ・正課外教育
- ・自宅等の個々の場所で学習する学生からの相談対応、その他学習支援
- ・オンライン教育を行う場合における学生の通信環境への配慮（通信環境確保のための支援、授業動画の再視聴機会の確保など）
- ・留学生等の多様な学生に対する修学支援
- ・障がいのある学生に対する修学支援
- ・成績不振の学生の状況把握と指導
- ・留年者及び休学者の状況把握と対応
- ・退学希望者の状況把握と対応
- ・奨学金その他の経済的支援の整備
- ・授業その他の費用や経済的支援に関する情報提供

学生の能力に応じた補習教育、補充教育

上述の方針に定める通り「学生が円滑かつ障壁なく学習を行えるよう、学生の能力に応じた支援及び、学生による自主的な学びの促進を行う」ことを主旨として、学習支援を行っている。

本学の学生は、すでにさまざまな分野で社会人として活躍している人材であることから、学生全員が互いに刺激しあい、学び合う環境を構築することが重要であると考えます。そうした自主的な学びを促進するため、以下の取り組みを行っている。

クラスのボンディングの形成と、自主的なスタディグループの推奨

- 学生が主体的に学び、クラスメイトの学びに貢献する場を実現するためには、学生間の相互理解、信頼関係が不可欠となる。そうした人間関係の形成を意図して、本学では開講直後に行う「世界と未来に対峙するリーダーの条件」科目において、様々なグループワークやエクササイズを行っている。その上で、同科目の中で行うプログラム全体へのオリエンテーションにおいて、学生主導でのスタディ・グループを形成し、共に学ぶよう推奨している。学生ごとに職務経験が異なるなか、相互の強みを活かした相互支援に繋がっている。

クラス代表（レップ）の配置

- クラス代表を各年度の日本語クラス、英語クラスのそれぞれにおいて、6-8名程度、自薦・他薦で設けている。クラスレップは、「至善館での学びがより意義のあるものとなるよう、学生主体となってイニシアティブを取る旗振り役」として位置付けている。クラスレップは、学務WG所属の教員並びに事務局職員と2-3ヶ月に一度程度の頻度でミーティングを持ち、学生の学びのニーズやクラスの状態を共有すると同時に、支援の必要性についての議論を行っている。また、クラスレップは、上述のスタディグループの呼びかけも含め、相互支援の場づくりの一翼を担っている。

これに加えて、学生の能力に応じた支援として、以下の取り組みを行っている。いずれも、教科の特性を踏まえたものであり、CDWG所属教員と、科目担当教員、職員の議論によって設計・実施しているものである。

指導補助者

- 既に述べた通り（第6章 教員・教員組織＞点検評価項目④＞評価の視点3参照）、本学では、助手やTAといった指導補助者の制度を整備しており、一部の科目にはTAを配置している。TAに対しては、講義内外において、個別学生の理解状況を踏まえて細やかなフォローアップ（グループワークの支援や質問への対応等）を行うことによって、苦戦する学生を支援することが可能となっている。設置対象科目は、個別科目の特性を踏まえ、教授会において議論を行い、学術院長が決定している。

補講

- 学生の学習深度を深めることを目的に、一部科目において科目担当教員あるいは指導補助者による補講を実施している。実施有無は、科目ごとに過去の年度における試験等での学生の成績状況を分析し、科目担当教員とCDWGの教員の議論で定めている。補講では、希望者を対象として講義内容の振り返りと、質問対応を行っている。

個別・グループメンタリング

- 一部科目において、個人或いはグループにアサインしている課題を題材に、学生が検討途中の内容を持ち込み、教員がそれに対してメンタリングを実施している。科目で学んだ内容を活用し、社会や市場における具体的な事象の分析やその解決策の考案を行う課題において、学生が引っかかっている部分について、教員がアドバイスや問いかけを行うことで、より深い理解に繋げることを目的としている。

正課外教育

「学生主導での課外活動を積極的に支援し、自主的な学びや交流を促進する」という方針に基づき、以下の諸活動を行っている。

国内外のリーダーとの対話の場としてのフォーラムの開催

- 企業経営者や研究者をはじめ、さまざま分野で活躍する国内外のリーダーを招き、講演と対話を行っている。教育課程の枠組みをこえて、最先端で起きている挑戦と、そこにおけるリーダーシップに学生を触れさせること、また、生のリーダーから触発される機会を設けることが狙いである。

グローバルな異文化交流の機会としてのインド・バーチャルトリップの実施

- 開学当初より、自由科目としてインドへのフィールドトリップを教育課程に設けているが、コロナ禍により渡航が困難になったことをうけ、開催を中止している。こうした制約はあるものの、2020年度より、正課外活動として、本学のパートナー校であるインドSOIL (School of Inspired Leadership) と協力で、オンラインでバーチャルに同校との学生との文化交流を持ち、カンファレンスに参加する機会を設けている。1年生の開講直後の11月～12月に日本語クラス、英語クラス両方の学生を対象に行っている。

日本橋のローカルに根ざした活動としての、地域行事への参加

- 本学の所在地である日本橋には、日枝神社の山王祭、神田明神の神田祭、日本橋・橋洗い、また、新年の餅つき、春の桜祭り等、歴史ある様々な行事がある。本学は、町内会のメンバーとして地域活動に参加しており、学生にも課外活動として、こうした行事に参加をする機会を提供している。とりわけ、神田祭においては、附け祭の山車を一台任されており、特に外国出身の学生にとっては、日本の文化・コミュニティを体験する貴重な機会となっている。

学生による自主的活動の支援

- 開講時のガイダンスにおいて、自主的活動を歓迎すること、また、キャンパスを利用可能であることを伝えている。学生が事前に趣旨や実施概要を職員に連絡し、本学の教育方針に合致したものであることを確認した上で、キャンパスの利用許可を出すと共に、備品等の面での必要な支援を行っている。具体的な事例としては、Culture Dayがある。これは、学生が自らの出身国の文化を紹介するイベントで、1年生の有志が中心となって運営され、2年生、また、学生の家族も含めた交流の場となっている。

自宅等の個々の場所で学習する学生からの相談対応、その他学習支援

本学で学ぶ学生は、社会人でありフルタイムでの勤務をしている者がほとんどである。そのため、学生支援はそもそもの前提として、キャンパスでの対面に限らず、オンライン面談やメールでのやり取りも含めて行う体制としている。上述の(1)事務局の学務担当職員及び、学務WGに所属する教員による支援と、(2)学生個人ごとにアサインされた支援担当の教員による支援、のいずれにおいても同様である。

オンライン教育を行う場合における学生の通信環境への配慮

本学では、対面講義と、オンライン講義（Zoomを活用してリアルタイムで行う）のハイブリッドでの教育を行っている。コロナ禍以前は対面授業のみを行っていたが、その後のコロナ禍において緊急的に導入したオンライン教育に関する振り返りと評価を踏まえ、両方の組み合わせでの教育を行うこととした。具体的には、「大学院大学至善館 対面・オンライン授業の運営に関する方針」に考え方を定めており、この方針に沿って個々の科目、講義ごとに、どのように対面とオンラインを組み合わせるかを、教育上の効果の観点から判断している。学生に対しては、対面、オンラインいずれで科目、講義を行うか、シラバスに明記することで、確認できるようにしている。

通信環境に関する配慮としては、学生募集・入学選考の段階で、こうしたハイブリッド教育を行っていることを伝えている。また、開講にあたってZoomやオンラインプラットフォーム等のIT環境についてのマニュアルを配布し、ガイダンスを行っている。本学の学生は、フルタイムで勤務をしているプロフェッショナル人材であり、自宅あるいは職場においてオンラインで講義に参加する環境を自ら整備している。また、必要に応じて学生に貸し出せる、ポータブルWiFiルーター数台を事務局で保持している（ただし、これまでに学生から貸出を求められた実績はない）。

加えて、全ての講義をビデオ撮影しており、講義内容の復習の手段として、その映像をLMS上で学生に提供している。仮に授業途中で通信状況が一時的に悪化した場合であっても、学生は、この映像により、当該部分の授業内容を確認することが可能となっている。

留学生等の多様な学生に対する修学支援

上述した「学生それぞれの学びを支援するため、障がいを持つ学生や、留学生、学習の継続に困難を抱える学生等、個々の状況を踏まえた合理的支援を行う」という方針に基づいて支援を行っている（以下の障がいのある学生に対する支援も同様）。

本学における外国人学生は、入学以前より日本国内において働いている者が大多数を占めており、本学での学びのために渡日する、いわゆる留学生の数は毎年数名程度である。しか

しながら、少数の留学生に対しては、ビザ取得支援、生活に関するアドバイス等を含めたハンドブックを配布している他、学務担当職員が中心となって個別に手厚い支援を行っている。また留学生の中で経済的な支援を必要とするような学生に対しては、学務担当の教職員がコミュニケーションを特に密に取り、留学生を対象として奨学金への応募を勧める等、積極的な支援を行っている。

障がいのある学生に対する修学支援

特段の制度は設けていないが、入学前より学務担当の教職員を通して支援の必要性を把握し、情報を科目担当の教職員に共有した上で、個別の対応を行うこととしている。具体的な例としては、車椅子の学生に対し、座席の配慮、試験についても筆記が難しい場合にはPCを使用した回答を認める等の対応を行った。こうした対応にあたっては、学務担当教職員を起点に、教務担当の教職員、また学術院長が議論を行い方針を定めた上で、個別科目の担当教職員に連携する形で実施している。

また、これらの支援の前提として、本学のキャンパスは全館バリアフリーとなっており、身体が弱い者向けのトイレ等も完備している（第8章 教育研究等環境＞点検評価項目②＞評価の視点1を参照）。

成績不振の学生の状況把握と指導

CDWG及び学務WG所属の教職員が連携して行っている。まず、教務担当職員が学生の成績や出欠情報、課題提出情報等を科目横断で集約し、成績不振の学生や、学習状況に課題のある（レポート等の提出物が不十分、欠席が目立つ等）学生の抽出を行う。その上で、教務・学務担当の教職員の合同会議（隔週の定期開催）において、こうした学生の成績・学習状況及び学務担当で把握している学生の個別事情等を勘案して、対策を検討している。介入が必要と認められる学生については、個別学生にアサインされた支援担当の教員（アカデミックメンター、ゼミ担当教員）、あるいは学務WG所属の教員が面談を行い、学習指導、また、個別支援の必要性の判断を行っている。こうした面談結果も含め、成績や学習状況に懸念のある学生についての情報を教授会でも適宜共有している（なお、こうした学生についての情報は、入学選考での評価手法の振り返り、改善にも活用している。この点については、第5章 学生の受け入れ＞点検評価項目④を参照）。

なお、本学では、1年生から2年生への進級に条件を設けており、成績不振が著しい学生は、措置退学の検討対象としている。なお、これは成績改善の意思があり、そのための努力を示す者については、最大限の支援を行うという考え方を教授会で確認しており、一律での措置退学を意図したものではない。また、奨学金についても、学習姿勢及び学習成果が奨学生として相応しくない者については奨学金の減額または停止することを規定している。措置退学、奨学金の減額・停止についても、それぞれ入学時、奨学金支給通知時にこうした情報を伝えた上で、成績不振学生に対する上述の面談において、改めて学生に伝え、状況の改善を促している。

留年者及び休学者の状況把握と対応

本学では、留年生、休学者、また、1年次に必修単位を履修完了できず2年次に再履修する学生についての情報を、教務・学務担当の教職員の合同会議（隔週の定期開催）において確認し、適切な対応を行うこととしている。

まず、留年生については、学務担当職員が再履修の手続きや学費納入の確認を行った上で、教務担当職員が科目再履修の登録や、科目担当教職員への共有を行う。また、再履修後の単位取得状況についても上述の合同会議で確認し、卒業必要条件を満たした場合には、教授会における修了認定の対象としている。

次に、休学者については、学生の申し出を学務が受け付け、休学及び休学からの復帰の続きを行う。休学期間中には、学務担当の教職員が各期1回程度連絡を取り、状況と復学の見通しの確認を行っている。また、休学からの復帰の際には、教務において当該学生の履修済み科目を確認し、学務に共有することで、学生へのコミュニケーションに遺漏がないよう配慮している。

退学希望者の状況把握と対応

退学希望者については、第一義的には学務担当の教職員に相談が寄せられる。アカデミックメンターや、授業等で接点のある科目担当職員に相談が寄せられた場合には、即座に学務担当に共有し、対応を求めることとしている。学務担当の教職員が、退学希望の要因となっている状況の聞き取りを行い、本学として提供可能な学習支援を議論すると共に、「就学の継続」「休学」「退学」のオプションを提示し、学生が十分な情報を持った上で判断できるよう配慮している。その際には、学生が直面している問題についての解決策をともに模索することによって、学生が最大限、就学を継続できるよう支援を行っている。

奨学金その他の経済的支援の整備、授業その他の費用や経済的支援に関する情報提供

上述した「様々なバックグラウンドを持つ人材の全人格経営リーダーとしての成長と活躍を促進するため、奨学金制度等の経済的支援の整備を行い、安定した学生生活の支援を行う」という方針に則して、独自の奨学金制度を設けている他、各種の経済的支援を行っている（奨学金については、第5章 学生の受け入れを参照）。

これに加えて、本学は厚生労働省の教育訓練給付金、JASSOの貸与型奨学金の対象校となっている他、学生ローンが利用できる体制（3つの金融機関と協定を締結）を整えている。

授業料、入学金及び、経済的支援についての情報は、募集要項に記載している他、出願用Webサイトでも行っている。また、学校説明会や個別面談においても詳しく紹介している。さらに、JASSOの貸与型奨学金等入学後に申請ができるものについては、学務担当職員より適切なタイミングで学生に情報提供を行っている。

評価の視点3：

学生の生活に関する適切な支援の実施

- ・学生の相談に応じる体制の整備
- ・ハラスメント（アカデミック、セクシュアル、モラル等）防止のための体制の整備
- ・学生の心身の健康、保健衛生及び安全への配慮
- ・人間関係構築につながる措置の実施（学生の交流機会の確保等）

学生の相談に応じる体制の整備

上述の通り、(1)学務担当職員及び、学務WGに所属する教員による支援と、(2)学生個人ごとにアサインされたアカデミックメンター並びにゼミファカルティによる支援、という2層で学生の相談に乗る体制を整えている。アカデミックメンター制度については、入学時の配布資料「履修にあたってのガイドライン」にて学生への案内を行っている。

ハラスメント防止のための体制の整備

上述した、学生の人権を保障するとともに、ハラスメントの防止に努める」という方針に則し、「ハラスメント問題に関するガイドライン」を策定している。本ガイドラインでは、具体的にセクシャルハラスメント、マタニティハラスメント、パワーハラスメント、アカデミックハラスメントについて定義と例を示した上で、相談窓口及び、申立手続について示している。相談については、ハラスメント担当教職員が一時的な窓口となる体制を整えた上で、申し立てがあった場合には、ハラスメントの当事者を含まない第三者の教員・職員からなるハラスメント委員会を設けて対応することとしている。また、相談や申立に対する不利益な取り扱いや、加害の再発や二次被害・二次加害を防止すべきことを教職員に共有している。

学生の心身の健康、保健衛生及び安全への配慮

キャンパス内に医務スペースを設けるとともに、常備薬等を配置することによって、体調不良となった学生への対応に備えているほか、健康相談等については学校医との面談が可能な体制を整えている。加えて、疾病や妊娠等、健康管理上の課題を抱えた学生に対しては、上述の通り、学務担当教職員が面談等を行い、当該学生の状況と希望に沿った形での学習継続を支援している。

また、本学のキャンパスを置く日本橋高島屋三井ビルディングの保安部門と連携し、定期的に避難訓練を実施しているほか、学生に対して災害時の避難方法等のガイダンスを行っている。災害発生時に備えて、食料、飲用水、衛生用品の備蓄を行っており、地震や火災等の事態が発生した際には、迅速に対応できるよう備えている。

人間関係構築につながる措置の実施

本学では、学生同士の相互啓発、切磋琢磨を学びの重要な要素と見なしている。一定の実務経験を持つプロフェッショナルである学生自身が自らの経験において培ってきた知見や問題意識、さらには価値観をオープンに共有することが、より深い学習に繋がると考える。こうした学びを実現する上では、クラスにおいて、互いを信頼し、関心を持つとともに、違いを尊重する人間関係の構築が不可欠である。また、国際的に活躍できるリーダーの輩出という観点から、日本語クラスと英語クラスを横断して人間関係を構築し、多様性の中で学ぶ環境を構築することもまた、重要だと考える。

こうした考えのもと、特に開講から半年程度の期間において多くの人間関係構築の機会を設けている。まず、開講直後に行う集中科目「世界と未来に対峙するリーダーの条件」において、対面での自己紹介と、さまざまなグループワークやディスカッション、さらには多様性をめぐる議論を行うことで、人間関係の基礎を作る機会としている。また、これに続いて開講される「世界の鳥瞰と価値観の超克」科目、また後期に行う「世界を見るまなざしーパ

フォーミングアーツを通じて」は、日本語クラスと英語クラスの合同で開催し、それぞれ、世界が直面する問題をめぐって互いの価値観をぶつけ合う機会、言語や文化の壁を越えて共同での創造に取り組む機会を設けている。こうした科目を通じて、単に「知り合う」を越えて、深く互いの内面を知るとともに、相互に受け入れ合う関係性を構築することに努めている。さらに、正課外活動として、先述した1年次に開催されるインド・バーチャルトリップや、学生主導で学年横断で実施しているCulture Dayもまた、日本語クラス・英語クラスを越えて学生が交流し、相互理解を深める場となっている。

さらに、すでに述べた通り、2年間を通じて、学生による自薦・他薦で各クラス6-8名程度のクラスレップ（クラス代表）を選出する仕組みを設けている。1年生の前期、後期の期初にそれぞれ選出を行い、2年次は各ゼミから選ばれるゼミ長がクラスレップを務めることとしている。彼らは、学生の声を集約し、教務・学務担当の教職員と学校運営について建設的な議論する役割を担うほか、クラスの雰囲気づくりについても、主導的な役割を担う。彼らによる自主的な交流の取り組みもまた、クラスの間関係構築に寄与している。

評価の視点4：

学生の進路に関する適切な支援の実施

- ・キャリア教育の実施
- ・学生のキャリア支援を行うための体制（キャリアセンターの設置等）の整備
- ・進路選択に関わる支援やガイダンスの実施
- ・博士課程における、学識を教授するために必要な能力を培うための機会の設定又は当該機会に関する情報提供

本学は、授業を平日夜間及び休日に実施する、勤務継続型の専門職大学院であるため、修了後新たに就職する、あるいは転職することを目指す学生は多くない。しかしながら、キャリア形成は単に転職して外部に機会を求めることに限らず、現在の職場においてリーダーとして成長する上でも重要なものだという認識のもとで、教育課程内に将来の挑戦を描く機会を組み込んでいる（これは、上述した学生支援に対する方針の3において定めている通りである）。具体的には、学生が自身の信念や価値観、ビジョンに基づいてキャリア開発を行っていくための支援として、1年次の後期科目に、「キャリア・デザイン」を設けている。本科目はキャリアを考える上での主要な視点を提供した上で、自らのキャリアについて考え、学生間で相互コーチングを行う機会となっている。また、2年次の全体を通じて行う「個人演習1」「個人演習2」は、プログラム修了後を見据えた、自らのリーダーとしての挑戦を展望する場である。その過程において、各々のフィールドでのインタビューや調査、メンターとの対話を織り込むことで、学生が今後の挑戦やステップを描き、第一歩を踏み出すことができるよう、工夫を行っている。卒業後に、個人演習において検討した結果をもとに、起業家・社会起業家として起業する者や、所属企業の経営幹部に対して提言を行い、プロジェクト化、事業化に繋げた者等が既に出てきており、これらの取り組みが学生のキャリア開発の支援として機能している証左であると認識している。

なお、本学においては、博士課程は設けていない。

評価の視点5：

学生の正課外活動（部活動等）を充実させるための支援の実施

評価の視点6：
その他、学生の要望に対応した学生支援の適切な実施

本学は勤務継続型の専門職大学院であるため、多くの学生が、勤務と就学、家庭を両立し、厳しい時間的制約を抱えている。従い、学部を含む総合大学のような部活動は馴染みにくいとする。しかしながら、学生の相互交流、相互研鑽に資する課外活動を積極的に支援することは学生生活の充実において重要であると認識している。

こうした考え方のもと、開講時のガイダンスにおいて、自主的活動を歓迎すること、また、キャンパスを利用可能であることを伝えている。学生が事前に趣旨や実施概要を職員に連絡し、本学の教育方針に合致したものであることを確認した上で、キャンパスの利用許可を出すと共に、備品等の面での必要な支援を行っている。具体的な事例としては、Culture Dayがある。これは、学生が自らの出身国の文化を紹介するイベントで、1年生の有志が中心となった自主活動として運営され、2年生、また、学生の家族も含めた交流の場となっている。

点検評価項目③：
学生支援の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点1：
適切な根拠（資料、情報）に基づく定期的な点検・評価

評価の視点2：
点検・評価結果に基づく改善・向上

学生支援の適切性の点検については、第一義に重要なのは学生との対話だと認識している。その意味で、上述のクラスレップ（クラス代表）と学務担当教職員による定期的なミーティングの機会が重要な役割を果たしている。ここで把握された学生生活、学びに対する学生からの建設的提案を、教務担当の教職員、さらには教授会メンバーと共有することによって、学生支援策の改善に繋げている。

また、学生の学習状況は、各科目における出席状況や課題の提出状況、成績等を通じて把握することが可能である。上述の通り、こうした情報を教務担当から学務担当に共有し、個別に面談を行う、さらに、その結果を教授会において共有することによって、改善につなげている。

こうした点検・評価、改善策については、教授会において共有、議論を適宜行っているほか、学務WGと質保証委員会の構成員である学術院長を通じて質保証委員会にも共有し、今後の方針について議論を行っている。（WGと質保証委員会の連携については第2章 内部質保証を参照）。

新型コロナウイルス関連追加評価項目

| | |
|----|---------------------------|
| 評価 | 学生支援（学習支援、経済支援、就職支援等）における |
|----|---------------------------|

| | |
|-----------------|---|
| 大学基準協会 | COVID-19への対応・対策は、学生の安定した学生生活の確保の観点から適切であるか。 |
| 点検評価報告書 申請大学 | 学生支援（修学支援、生活支援、進路支援等）において、COVID-19への対応・対策の措置を講じたかを記述。 |

コロナ禍での学生支援の大前提として、本学は社会人向け、かつパートタイムの教育課程のみを有する大学院大学であるため、ほとんどの学生はフルタイムの勤務を持っていることが挙げられる。コロナ期間も、本学の学生は社会人としての活動を継続していた。よって、就職前の学部生が多く所属している一般的な大学で起きたような、キャンパスへの通学がなくなったことによる孤独等の問題が極めて発生しにくい状況であった。本学の学生支援はそのことを前提として行ったものである。以下、具体的な内容について触れる。

第一に、オンライン授業を活用したハイブリッドでの教育課程の運営に移行するのに伴い、学生相談体制もオンラインに移行した。具体的には、アカデミックメンターや学務WG所属の教職員による面談を、原則としてZoomによって行う体制を整えた（第7章>点検評価項目②>評価の視点1を参照）。これにより、学生はCOVID-19罹患の不安を感じずに、本学教職員に相談できる体制となった。

第二に、講義への出席要件の見直しを行った。本学ではコロナ期間中においても可能な限り対面での講義をオンライン授業と併用して実施してきた。原則的にはこうした対面での講義には、キャンパスで出席することが要件となるが、濃厚接触による活動自粛や、勤務先のポリシーによる行動制限等の理由で、出席ができない学生が存在した。そのため、こうした学生に対しては出席要件を緩和し、オンラインでの受講を特別に認める対応を行った。加えて、留学生や海外出身の学生で、日本に（再）入国できない状況となった学生についても、同様の措置を行った。

第三に、コロナ禍において、学生同士が顔を合わせて、人間関係を築く機会が減少したことへの対応として、学務WGより、学生代表（クラスレップ）を通じて、学生間でのオンラインでの会合等の活動を促す等、学生間の関係性支援に取り組んだ。

第四に、学生に対して、日本学生支援機構（JASSO）による、COVID-19対策によって生活面で困窮している学生に対する助成金を案内し、希望者には申請の支援を行った。

7.2. 長所・特色

上述の点検評価項目①～③及び新型コロナウイルス関連追加評価項目において述べた、現状評価を踏まえ、本学の長所・特色について述べる。

学生支援に関する本学の特色は、単科の大学院大学という本学の特性を生かし、学生支援を、正課科目と強く連携させている点にある。具体的には、アカデミックメンターやゼミ担当教員が学生支援の第一窓口となっている点や、キャリア支援・キャリア教育の要素を正課科目の内容に組み込んでいる点である。

また、クラスレップ制度を設け、学生が主体的にクラスの雰囲気作りや、学びに対する支援の検討に関わる体制を整えていること、また、教授と学務がサイロになることなく、常に情報を共有して、学生支援を行っている点も本学の特色と言える。

最後に、この一連の活動を、日本語と英語の2言語で提供し、日本人学生、外国人学生を問わず、一貫した学生支援体制を整えている点も本学の特色である。

7.3. 問題点

上述の点検評価項目①～③において述べた、現状評価を踏まえ、本学の問題点について述べる。

学生支援については、本学の方針の下でさまざまな支援を行っていること、また、学生との対話や学習の状況の把握を通じたボトムアップでの振り返りと改善のサイクルが、質保証委員会によるトップダウンでの改善活動と並んで機能していることから、現時点での問題点はないと認識している。

7.4. 全体のまとめ

本章では、大学基準「学生支援」について、3つの点検評価項目、9つの評価の視点に沿い、本学のこれまでの取り組みについての評価を行った。結果、本学のこれまでの取り組みは、本基準に係る要件を満たしていると考えられる。

第8章 教育研究等環境

8.1. 現状説明

点検評価項目①：

学生の学習や教員による教育研究活動に関して、環境や条件を整備するための方針を明示しているか。

評価の視点1：

大学の理念・目的、各研究科の目的等を踏まえた教育研究等環境に関する方針の適切な明示

本学の教育研究等環境に関する大学としての方針については、「大学院大学至善館教育研究等環境に関する方針」を定め、本学公式Webサイトに掲載している。

本方針は、教授会での議論を行い、専任教員の確認の上で制定しており、Webサイト情報公開ページへ掲載している。また、職員に対しても、全職員が参加する定例ミーティングにおいて（週一回開催）でその内容について報告することで、周知を図っている。

大学院大学至善館 教育研究等環境の整備に関する方針

大学院大学至善館は、本学の理念（建学の精神、ミッション、パーパス）並びにその目的に基づき、教育研究等環境の整備に関する方針を定める。

1. 施設・設備の整備

- ・教育研究活動に即した規模のキャンパスを配備するとともに、学生の自主学習及び教員の教育研究活動の展開を促すための環境整備を行う。
- ・学生や教職員の誰もが利用しやすい、バリアフリーで快適なキャンパス環境の整備に努める。
- ・施設・設備の適切な維持・管理を行い、安全及び衛生を確保する。

2. 情報通信（ICT）環境の整備

- ・学生の円滑かつ効果的な学びの促進及び、教員の教育研究活動の促進のため、キャンパスにおけるICT環境の充実とその活用の促進を図る。
- ・情報化の進展を踏まえ、教職員及び学生の情報倫理の確立を図り、安全かつ適切なICT環境の活用を促進する。

3. 図書館の整備

- ・学生の学習及び教員の教育研究活動を支援するため、質的かつ量的に十分な水準の学術情報資料を図書として系統的に集積し、電子情報（データベース、電子ジャーナル）等の充実を図るとともに、その効果的な利用を促進する。
- ・学生の自主的な学びの空間として図書館を利用できるよう、環境整備を行う。

4. 研究環境の整備

- ・教員の研究活動を促進するため、研究費、研究室、研究時間等の確保等の支援を行う。

- ・ 倫理的な研究活動を促進するとともに、適切な研究費の利用の促進及び、不正の防止を行う体制を整備する。

点検評価項目②：

教育研究等環境に関する方針に基づき、必要な校地及び校舎を有し、かつ運動場等の教育研究活動に必要な施設及び設備を整備しているか。

評価の視点1：

施設、設備等の整備及び管理

- ・ ネットワーク環境や情報通信技術（ICT）等機器、備品等の整備、情報セキュリティの確保
- ・ 施設、設備等の維持及び管理、安全及び衛生の確保
- ・ バリアフリーへの対応や利用者の快適性に配慮したキャンパス環境整備
- ・ 学生の自主的な学習を促進するための環境整備

本学では、キャンパスを東京の都心、日本橋に設置している。この立地は、本学の理念、目的、教育における考え方を踏まえ、開学にあたって意図的に選択したものである。本学は、その理念・目的において「ここ日本・アジアから、全人格経営リーダーシップ教育を確立し、志を同じくする世界の仲間と手を取り合って、豊穡で安寧な未来を実現せんとす」と掲げている。西洋の知的伝統から生まれたビジネススクールというコンセプトを継承しつつ、日本、さらには、東洋、アジアの知的伝統を踏まえた活動を行うことが、本学が目指すものである。また、私たちは、世界でグローバルに活躍する人材には、そのアイデンティティの基盤としてローカル（地元）に根ざしていることが不可欠であり、そうでなければ、根無草のようなグローバルノマドになってしまう、と考える。そして、そうした人材を育てる教育機関もまた、グローバルに活動しながらも、ローカルな基盤を持つ「グローバル」教育機関であるべきだ、という信念を持つ。日本のビジネス活動の中心としての歴史を持ち、強い文化的伝統をもつ地元コミュニティが存在する日本橋という立地は、まさに、これらの理念、目的、考え方を実現するに最適な土地だと考える。

また、学生が社会人であり、平日の講義に参加するには就業後にキャンパスに通う必要がある。本学のキャンパスが入居するビルは、地下鉄日本橋駅から直結であり、また、東京駅からも徒歩7分という立地である。これにより、首都圏で働くプロフェッショナル人材にとり、非常に通いやすい環境を提供していると自負している。

キャンパスには、認可申請時の計画の通り、3つの大講義室、4つの演習室、ライブラリーを設けているほか、2024年4月1日には本学が入居するビルの同じフロアにてキャンパス拡張を行い、新たにスタジオスペースを設置する予定である。

講義室には、可動式の椅子・机が設置され、授業の特性に合わせてレイアウト変更を行い、効果的な授業の運営に努めている。各講義室は、通常、グループ形式で約30～48名程度（最大収容72名）、スクール形式で約40～60名程度（最大収容84名）と、ゆったりとしたスペースで授業を実施している。各教室には、プロジェクターやAV音響機器一式、専用PCを設置し、DVDやCD、その他WEB上の動画の投映等、多様な講義・演習スタイルを可能にしている。また、2つの講義室の壁2面を全面ホワイトボードとし、もう1つの講義室

には可動式ホワイトボード（7台）を設置することで、教員が講義で利用できる他、学生がグループワークに用いることもできるようになっている。第4章 教育課程・学習成果において述べた通り、本学の教育はインタラクティブな参加型の講義を行うこと、また、映像等多様なメディアを活用することを重視している。本学のキャンパスの設備は、こうした教育の効果的な実践を支えるものとなっている。なお、世界のビジネススクールにおいて一般的な、馬蹄型階段教室を意図を持って採用していない。馬蹄型階段教室では、教員が学生とやりとりをしつつ全体を導く形の教育になりがちで、本当の意味での学生間のインタラクティブな学びを促す上では必ずしも十分ではないと考えるためである。

演習室には机及び可動式の椅子、ディスプレイが設置され、必要に応じて稼働式のホワイトボードを利用でき、使用目的に応じた多様な利用を可能としている。

増床予定のスタジオスペースは、可動式の机や椅子を配置するほか、スクリーン、プロジェクター、音響機器を設置し、日英クラス合同での講義の実施や、上述するフォーラム等のイベントの実施（第7章 学生支援＞点検評価項目②＞評価の視点2「正課外教育」を参照）、式典開催等に利用する予定である。

ネットワーク環境や情報通信技術（ICT）等機器、備品等の整備

キャンパス全体に無線LANにアクセスできる環境を整備している。また、大学の基礎的な情報インフラとして、Google社のG-Suiteを採用し、その基盤の下で学生向けのemailアカウントの発行、講義スケジュールの共有、教職員・学生が活用できるオンライン共有ドライブの設置等を行っている。また、Google Chatを、学生同士、学生と教員、また、教員・職員間でのコミュニケーションの基盤として活用している。加えて、学生向けの教科履修に関連する情報を集約したLMSを、Moodleを用いて作成し、設けている。本LMSを通じて、学生が講義資料や文献へのアクセス、課題の提出等を行うものとなっている。また、本ポータルから本学で契約しているProquest社のABI/INFORM Collectionや、国立情報学研究所の提供するCiNiiの学術データベースへのアクセスを提供している。なお、本データベースへのアクセスは、教員に対しても提供されている。

キャンパスには、学生に貸し出せるよう数台のPCを準備しているが、社会人大学院ということもあり、学生は自分のPCを保有しており、PCの貸し出し希望はほとんどない。

情報セキュリティの確保

「学校法人至善館リスクマネジメント基本規程」において、本学におけるリスク管理の10の対象領域の一つとして、「情報セキュリティに関わるリスク」を定め、リスクマネジメント担当理事（常務理事）を責任者としておき、法人としてのリスクマネジメントの対象としている。その上で、「学校法人至善館情報セキュリティ基本規程」において対策の方針や対象を定めている。

その上で、具体的な情報セキュリティの確保のための取り組みとして、以下の対策を行っている。

- 情報基盤を、いずれもセキュリティ面で十分な対策が取られているクラウドサービスのもとに構築する
- 定期的にアカウント、アクセス権限のクリーニングを行うことにより、適切な人材のみがアクセスできるよう制限を行う

- 本学のIT環境に関連する脆弱性等のセキュリティリスクの把握及び対策の検討を定期的に行う

これに加えて、学生に対しては入学時に、また、教職員に対しては入職時に「情報倫理・コンピューター利用ガイドライン」を配布し、情報の取り扱いに関する注意事項の指導を行っている。また、その後も、必要に応じて注意喚起を行うことで、組織成員のセキュリティ意識の醸成につなげている。

施設、設備等の維持及び管理、安全及び衛生の確保

キャンパスの施設、設備等の維持管理、安全及び衛生の確保に関しては、事務局の総務担当が主導し、職員全体が連携することによって行っている。

学生に対しては、キャンパスにおける飲食や衛生管理等について、入学前に配布する履修にあたってのガイドライン並びに入学時のガイダンスで説明することで、キャンパスにおける衛生環境の維持に努めている。加えて、上述した通り、本学キャンパスは、日本橋高島屋三井ビルディングに入居しているため、同ビルの保安担当とも密接に連携し、上述した避難訓練も含めた安全確保に努めている。

バリアフリーへの対応や利用者の快適性に配慮したキャンパス環境整備

本学のキャンパスは、2018年6月竣工の比較的新しいオフィスビルにテナントとして入居している。建物内は、段差のない導線が確保され、ユニバーサル・トイレ（共用部分）も設置されている。また、キャンパス内の机・椅子等については、全て可動式であり、車椅子等であっても、自由に席を選ぶことができる。ハードの整備はもちろんだが、ソフト（教職員は当然ながら、一緒に学ぶ学生の意識・配慮）面の充実を図ることが重要と考えており、（障がいの有無に関わらず）学生間で互いにサポートし合う雰囲気醸成に取り組んでいる。これまでに、車椅子利用の学生が在籍していたことがあるが、本人からは、全く問題なく就学ができたとのフィードバックを得ている。

学生の自主的な学習を促進するための環境整備

学生が自習に利用できるよう、ライブラリースペースに30席の座席を設けている他、グループワーク等で学生から希望があった際には、利用していない教室や演習室を開放する等の対応を行っている。

上記に加えて、本学では全ての情報基盤をクラウド上で構築することにより、科目に関する資料や講義の録画、学術データベースに、学生がキャンパス外からでも自由にアクセスできる環境を整えている。これによって、自宅も含めて、場所にとらわれず学習を行うことが可能である。

本学の学生は社会人であり、本専攻のプログラムがパートタイムであることから、学生が自習等のためにキャンパスを利用することは講義がある日に限られる。グループワーク等も、キャンパスを利用することなくZoom等を活用してオンラインで行われているケースも多い。このため、自習等にキャンパスを利用する人数は限られており、スペースの不足等は生じていない状況である。

評価の視点2：

教職員及び学生の情報倫理の確立に関する取り組み

学生に対しては入学時に、また、教職員に対しては入職時に「情報倫理・コンピューター利用ガイドライン」を配布し、情報の取り扱いに関する注意事項の指導を行っている。また、その後も、必要に応じて注意喚起を行うことで、組織成員の情報倫理、情報セキュリティ意識の醸成につなげている。

特に、個人情報については、学生並びに教職員に関する様々な情報を取り扱っていることを踏まえて、繰り返し問題意識の喚起を行っている。具体的には、学生に対しては、入学時に配布する「履修にあたってのガイドライン」に「情報管理及び、漏洩時の処罰」という項目を設け、学びを通じて知り得た個人情報や企業情報等について機密保持を行うことが不可欠であることを周知している。また、入学時には、誓約書の提出を求め、さらに、入学直後のガイダンスにおいても確認している。教職員に対しても、「学校法人至善館個人情報保護規程」「学校法人至善館特定個人情報取扱規程」を定め、これらに沿った適切な個人情報の管理を行うよう徹底している。

点検評価項目③：

図書館、学術情報サービスを提供するための体制を備えているか。また、それらは適切に機能しているか。

評価の視点1：

図書資料の整備と図書利用環境の整備

- ・ 図書、学術雑誌、電子情報等の学術情報資料の整備
- ・ 国立情報学研究所が提供する学術コンテンツや他図書館とのネットワークの整備
- ・ 学術情報へのアクセスに関する対応
- ・ 学生の学習に配慮した図書館利用環境（座席数、開館時間等）の整備

図書、学術雑誌、電子情報等の学術情報資料の整備

すでに述べた通り、キャンパスにライブラリーを設置している。2022年度末時点で、蔵書は8854部（うち、和書が5448部、洋書が3406部）を備えており、設置認可時の計画（内国書2500部、外国書2500部）を大幅に上回る蔵書数となっている。「全人格的リーダー」の育成を掲げる本学の特色を反映して、蔵書においても、ビジネス・経済を中心とした文献に加えて、リベラルアーツ（宗教、哲学、歴史、社会学、アート等）に関する文献が充実している点の特徴である。また、日英の文献もバランス良く配架されており、外国籍の学生を中心に、英語の文献の閲覧がされている。各科目での参考図書や、講義内容の準備にあたって参照とした書籍等、新刊図書も含めて積極的に購入し、ライブラリーの蔵書に加えていること、また、教員や関係者からの蔵書の寄付を積極的に受け付けていることから、クラシックな名著から新刊まで幅広い蔵書となっている。学生が、LMS上から蔵書リストを確認、検索できるようにしている。

ライブラリーの運営については、大学院大学至善館ライブラリー規程に定めている。学生に対しては、開講時に配布する「大学院大学至善館ライブラリー利用案内」で利用方法を紹介しているほか、入学時のガイダンスで学生に説明を行っている。キャンパス内にライブラ

リーが設けられていることから、図書の貸出等の取り扱いは事務局受付で行うこととしている。

上述の通り、図書室には30席を学生が自習等に利用できるスペースとして設けている。主に講義前の時間帯に利用されており、現状ではキャンパシティに十分な余裕がある。

また、図書室における蔵書に加えて、ProQuest社（米国）のデータベース「ABI/INFORM Collection」を契約し、学生が利用できる環境を整えている。同データベースは、ビジネス、経営、貿易分野の学術雑誌論文、業界レポート、ワーキングペーパー等、約9000タイトルの出版物を収録している。アクセス方法や活用方法については、学生向けの「履修にあたってのガイドライン」に記載しているほか、入学時のガイダンスで学生に説明を行っている。

国立情報学研究所が提供する学術コンテンツや他図書館とのネットワークの整備

国立情報学研究所が提供するCiNii Researchへのリンクを本学のLMSに掲載し、学生が利用しやすい環境を整えている。他図書館とのネットワークについては、教員及び学生からの要望がこれまで挙がったことがないため、想定していない。

評価の視点2：

図書館サービス、学術情報サービスを提供するための専門的な知識を有する者の配置

事務局に図書館担当の事務職員を配置し、司書資格を持つ者と図書関連業務の支援についての業務委託契約を結んでいる。図書館担当の事務職員は、ライブラリーWGに所属する教員と連携し、司書資格保持者の支援を得て管理を行っている。

点検評価項目④：

教育研究活動を支援する環境や条件を適切に整備し、教育研究活動の促進を図っているか。

評価の視点1：

研究活動を促進させるための条件の整備

- ・大学としての研究に対する基本的な考えの明示
- ・研究費の適切な支給
- ・外部資金獲得のための支援
- ・研究室の整備、研究時間の確保、研究専念期間の保障等
- ・ティーチング・アシスタント（TA）、リサーチ・アシスタント（RA）等の教育研究活動を支援する体制
- ・オンライン教育を実施する教員からの相談対応、その他技術的な支援体制

研究に関する基本的な考えの明示

本学では、学則に定める「本学の目的」において、「研究活動においては、西洋の合理性とアジアの精神土壌を橋渡しし融合することを目指し、より包摂的かつ持続可能な経済社会像、企業像、組織像のあり方を探究することで、豊穡で安寧な人類社会の未来に貢献する。」と定め、本学公式Webサイトに掲載している。また、これに基づき、大学院大学至善館研究に関する方針として、「大学院大学至善館研究に関する方針」を定めている。本学における研究方針の特徴は、実践とのインタラクション、学際性、そして、社会実装を重視

する点にある。アカデミックなコミュニティに閉じることなく、経営リーダーたちとの対話を通じた探求を行い、経済・社会システムや経営・組織の新しい姿を提唱し、その社会実装を推進することで未来を作り出すことに貢献することを強調している。

この方針に基づく環境として、学術院に至善館経営研究センターを設けており（第3章 教育研究組織を参照）、本学の構成員が、企業その他の機関の経営リーダーとの対話を通じ、新たな知の創出、またその社会実装に向けた取り組み行う場となっている（詳しくは、第9章 社会連携・社会貢献を参照）。

研究費の適切な支給

本学では、個人研究費制度を導入しており、専任教員1名あたり年額20万円を上限に個人研究費支出を認めている。

外部資金獲得のための支援

外部資金獲得のための支援については、2022年度に科学研究費補助金等の外部資金の獲得に向けた体制整備を完了した。具体的には、研究倫理及び研究不正の防止、並びに、研究費の管理並びにその活用に係る不正の防止に関する諸規程の整備を行い、教員が外部資金の獲得を申請する際に、適切な管理を行い、説明責任を果たすことができる体制を整えた。体制整備から間もなく、現時点では本学教員が外部資金を獲得した実績はないが、今後、教員の活動状況やニーズを把握し、適切な支援策の整備に努める方針である。

研究室の整備、研究時間の確保、研究専念期間の保障等

研究室については、文部科学省への認可申請において、教員間のオープンなコミュニケーションと協働を促進するため共有の大部屋研究室を中心に整備することを明記しており、その方針に基づいて整備を行ってきた。また、このことは、教員間の対話の促進を掲げる、本学の研究方針（前述）とも合致している。

専任教員の研究時間の確保については、第6章において述べた通り、極力担当する授業の実施時期が重ならないようにしているほか、担当授業数が年間8単位を超える場合には（複数教員で担当する場合には按分）、当該教員に対して、授業運営に係る業務により研究時間の確保に支障がないかを確認した上で担当授業を決定している（第6章 教員・教員組織＞点検評価項目②＞評価の視点2を参照）。教授会における研究に関する議論等でも、時間の確保の面で、不満や問題意識の指摘はあがっていない。本学では現在、研究に専念する期間としてのサバティカル制度等を設けていない。ただし、上で述べた通り各教員が担当する授業時間を配慮することで、適切に各自の研究を実施できるような年間スケジュールとなっている。

これらの研究環境は、本学に所属する教員がすでに十分な研究者、実務家としての経験業績を持ち、自律的に活動するプロフェSSIONALであることを前提としている。本学では、当面、博士課程を修了した直後の若手研究者を採用することは想定していない。しかし、仮に将来的に、こうしたことを行う場合には、研究支援のあり方についても見直しが必要となると認識している。この点については、教員体制のあり方とあわせて、中長期的に検討していくテーマである。

ティーチング・アシスタント、リサーチ・アシスタント等の教育研究活動を支援する体制

本学においては、第7章 学生支援で既に述べた通り、TAを設け、一部の科目において採用している。これにより、教員の負荷を一定レベルに抑えつつ、学生に対する学習支援を充実させることに繋がっていると自負している。

リサーチ・アシスタントについては設けていない。現時点では、研究に関して補助が必要であるという声は教員から上がっていないためである。今後、本学における研究の促進の一環として必要性を判断していく。

オンライン教育を実施する教員からの相談対応、その他技術的な支援体制

CDWGに所属する教員及び教務担当の職員が、科目の準備段階から教員との議論を行い、オンライン講義に用いるZoomの管理や、その他のオンラインツールの活用等も含め、教員の支援を行っている。また、FDにおいても、オンラインでの教授法についてのノウハウ共有を行っているほか、CDWGの教員がさまざまな科目におけるITツールの活用事例を把握し、科目準備の段階での教員への共有に努めている。

点検評価項目⑤：

研究倫理を遵守するための必要な措置を講じ、適切に対応しているか。

評価の視点1：

研究倫理、研究活動の不正防止に関する取り組み

- ・ 規程の整備
- ・ 教員及び学生における研究倫理確立のための機会等の提供（コンプライアンス教育及び研究倫理教育の定期的な実施等）
- ・ 研究倫理に関する学内審査機関の整備

規程の整備

本学では、研究倫理、研究活動の不正防止に関する取り組みの一環として「大学院大学至善館研究倫理規程」、「大学院大学至善館研究倫理の促進及び研究活動に係る不正の防止対策に関する基本方針」、「大学院大学至善館研究倫理及び研究活動における不正行為の防止に関する教育の実施計画」を定めている。

教員及び学生における研究倫理確立のための機会等の提供

上述の「大学院大学至善館 研究倫理及び研究活動における不正行為の防止に関する教育の実施計画」に沿って、教職員に対しては毎年5月にFDの一環として研究倫理を扱い、学生に対しては毎年開講時に行うガイダンスにおいて、剽窃の禁止等の研究倫理に関する教育を行っている。

研究倫理に関する学内審査機関の整備

上述の「大学院大学至善館 研究倫理規程」では、下記の通り「研究者が人を対象とし、個人の行動や環境、心身等に関する情報を収集する研究を行うときには、対象者の人権および尊厳を重んじ、個人情報保護に留意しなければならない」と規定しているほか、「部局責任者（学術院長）は、研究者から研究倫理審査を求められた場合、研究倫理審査を行うた

めの委員会を組成する」と規定している。ただし、これまでに、当該委員会の組成実績はない。

大学院大学至善館 研究倫理規程（抜粋）

第9条 研究者が人を対象とし、個人の行動や環境、心身等に関する情報を収集する研究を行うときには、対象者の人権および尊厳を重んじ、個人情報の保護に留意しなければならない。

- 2 研究者は、研究の実施に先立ち、研究の過程における対象者の人権および尊厳の尊重、個人情報の保護について十分に検討を行い、懸念がある場合には部局責任者に研究計画書を提出し、研究倫理審査を求める。
- 3 部局責任者は、研究者から研究倫理審査を求められた場合、研究倫理審査を行うための委員会(以下、「審査委員会」という)を組成する。
- 4 審査委員会は、部局責任者および、部局責任者が指名する教員および職員から構成し、部局責任者が審査委員会の長を務める。
- 5 審査委員会が倫理審査を行うにあたっては、対象者の権利と福利を保護することを第一義に審査を行う。審査においては、研究計画の可否に加え、研究計画に懸念がある場合には改善指導演の検討を行う。
- 6 部局責任者は、審査の結果を速やかに研究者に通知する。研究計画に懸念がある場合には、研究計画の改善を行った上で研究を実施するよう求める。
- 7 研究者は、研究倫理審査の結果を踏まえ、求められる改善を行った上で研究を行わなければならない。

点検評価項目⑥：

教育研究等環境の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点1：

適切な根拠（資料、情報）に基づく定期的な点検・評価

評価の視点2：

点検・評価結果に基づく改善・向上

本学の教育研究等環境の点検においては、教員及び学生の現状に対する評価が基礎となる。具体的には、教授会における教員間のディスカッションや、学生とのさまざまな接点（アカデミック・メンタリングや、クラスレップとの面談）でのフィードバック等から、改善すべき点の把握を行っている。質保証委員会のファカルティメンバーは、教授会構成員でもあり、学務や教務のWGを兼務しているため、教員や学生から直接、あるいは、科目担当職員や学務担当職員等を通じて、こうした情報を直接収集し、点検につなげている。

こうした評価、フィードバックをもとにした具体的な改善の例としてはコロナ禍以降のキャンパスにおけるWIFI環境の増強が挙げられる。これは、学生並びに教員からの「授業中に時折、接続状況が心許なくなることがある」という声に対応したものである。従前より、キャンパス全体にWIFI接続環境を整えていたものの、感染防止対策としてさまざまな

オンラインツールを活用した教室運営を行った結果として、ネットワーク設備のキャパシティ不足となっていた。このため、ネットワーク契約の見直し、新たにWIFIルーターの増強等の見直しを行った。

また、自己点検や第三者評価といった、質保証に関わる活動も、教育研究等環境の整備に繋がっている。2021年度の専門職大学院認証評価受審の際には、外部資金獲得の支援体制が未整備であった。訪問調査の際にその点についての指摘を受けたことをきっかけに、2022年度中に外部資金獲得に必要な規程等の体制制定を行った。

新型コロナウイルス関連追加評価項目

| | |
|-----------------|--|
| 評価 大学基準協会 | 教育研究等環境整備におけるCOVID-19への対応・対策は、学生の学習及び教員の教員研究活動の円滑な実施の観点から適切であるか。 |
| 点検評価報告書 申請大学 | 学生の学習環境や教員の教育研究環境の整備において、COVID-19への対応・対策の措置を講じたかを記述。 |

教育研究等環境整備については、キャンパスにおける感染症対策（手洗いの徹底、消毒器の設置、講義室等の収容定員見直し、アクリルボード設置、除菌機能付き空気清浄機の設置等）のほか、オンライン授業に対応した講師配信室の設置や、教職員間の打ち合わせのオンライン化を行った。加えて、オンラインによる教育研究活動に係る基盤的環境整備として、キャンパスにおけるWIFI環境の強化（具体的にはルーターの増設及び、ネットワーク契約の増強）を行った。

また、感染症の拡大の初期において、経済同友会による集団接種に本学として参加し、教職員に案内を行った。ワクチン接種については各個人の判断に委ねることを本学の方針である上で、機会の提供として行ったものである。

8.2. 長所・特色

上述の点検評価項目①～⑥及び新型コロナウイルス関連追加評価項目において述べた、現状評価を踏まえ、本学の教育研究等環境に関する長所・特色について述べる。

第一に、本学の掲げる理念・目的等に基づき、日本のビジネスの中心として長い歴史を持ち、豊かな文化的伝統を持つコミュニティが存在し、また、首都圏で働く社会人にとって通いやすい日本橋に、意図を持ってキャンパスを設けていることが挙げられる。第9章 社会連携・社会貢献で述べる通り、日本橋の地域コミュニティとの関わりは本学の活動の重要な側面である。日本出身、海外出身の学生ともに、ローカルなコミュニティの一員として活動し、そこに伝わる文化を感じ、経験する機会を提供することに繋がっている。

第二に、キャンパス内の教室やその設備において、インタラクティブな学びの場を形成することに力点を置いた設計としている点が挙げられる。第7章 学生支援においても述べた通り、多様な学生間の学びを刺激することを本学では重視しているが、キャンパスの設備がその基盤となっている。

第三に、研究において、社会と密接に関わりながら研究を行い、そこから生み出された知の社会実装に取り組むことで、経済社会システム、事業・組織・経営の未来像を生み出さん

とする、独自の方針を掲げ、その実現のための場として、至善館経営研究センターを設けていることは、本学の大きな特色である。研究のための研究ではなく、社会実装を通じてインパクトを生み出すことを目指した取り組みを今後も続けていく。

8.3. 問題点

上述の点検評価項目①～⑥において述べた、現状評価を踏まえ、本学の問題点について述べる。

本章に関わるその他の点については、方針及び諸規程に基づく教育研究等環境の管理運営を行うと共に、点検と改善のサイクルが機能しており、現時点での問題点はないと認識している。

8.4. 全体のまとめ

本章では、大学基準「教育研究等環境」について、6つの点検評価項目、9つの評価の視点に沿い、本学のこれまでの取り組みについての評価を行った。結果、本学のこれまでの取り組みは、本基準に係る要件を満たしていると考ええる。

第9章 社会連携・社会貢献

9.1. 現状説明

点検評価項目①：

大学の教育研究成果を適切に社会に還元するための社会連携・社会貢献に関する方針を明示しているか。

評価の視点1：

大学の理念・目的、各研究科の目的等を踏まえた社会貢献・社会連携に関する方針の適切な明示

本学の社会連携・社会貢献に関する大学としての方針については、「大学院大学至善館社会連携・社会貢献に関する方針」を定め、本学公式Webサイトに掲載している。第8章 教育研究等環境においても述べた通り、本学は社会と密接に関わりながら研究を行い、そこから生み出された知の社会実装に取り組むことで、経済社会システム、事業・組織・経営の未来像を生み出さんとする、独自の方針を掲げている。また、世界でグローバルに活躍する人材には、そのアイデンティティの基盤としてローカル（地元）に根ざしていることが不可欠であり、そうした人材を育てる教育機関もまた、グローバルに活動しながらも、ローカルな基盤を持つ「グローバル」教育機関であるべきだ、というのが、我々の考えである。以下の社会連携・社会貢献に関する方針も、これらの考えに基づくものである。

本方針の周知に当たっては、専任教員に対しては方針の制定時に教授会で議論したほか、専任職員に対しては全ての職員が参加する定例ミーティングで共有を行った。

大学院大学至善館 社会連携・社会貢献に関する方針

大学院大学至善館は、本学の理念(建学の精神、ミッション、パーパス)並びにその目的に基づき、社会連携・社会貢献に関する方針を定める。

1. 企業・中央官庁・地方自治体・市民セクターとの連携

- 豊穡で安寧な人類社会の実現に向けて、社会を構成する多様なステークホルダー(企業・中央官庁・地方自治体・市民セクター)と連携・協働し、新たな知の創出と社会への貢献に取り組む。

2. 国際連携

- 人間的で、公正で、包摂的で、持続的な経済社会の実現にむけ、同じ志をもった世界の識者やリーダーたちとともに議論し、その成果を国際社会へ発信、提供するため、積極的に海外の教育・研究機関及び、国際機関との連携・協働を行う。

3. 地域連携

- グローバルに活動するうえでは、自分たちのローカルなアイデンティティが基礎になるという信念のもと、中央区および日本橋地域を教育研究活動の重要なパートナーと位置付け、積極的に連携・協働するとともに、そのコミュニティと地域活動への貢献を目指す。

4. アルumniネットワーク

- 卒業生(アルumni)を本学の教育価値創造における重要な構成員と位置付け、アルumniネットワークの構築を積極的に進め、卒業後も継続的に連携・協働を行うとともに、教育研究成果について積極的に発信する。

点検評価項目②：

社会連携・社会貢献に関する方針に基づき、社会連携・社会貢献に関する取り組みを実施しているか。また、教育研究成果を適切に社会に還元しているか。

評価の視点1：

学外組織との適切な連携体制

評価の視点2：

社会連携・社会貢献に関する活動による教育研究活動の推進

評価の視点3：

地域交流、国際交流事業への参加

上記「大学院大学至善館教育研究等環境に関する方針」の内容に基づき、「企業・中央官庁・地方自治体・市民セクターとの連携」「国際連携」「地域連携」「アルumniネットワーク」の順に、活動状況を述べる。

企業・中央官庁・地方自治体・市民セクターとの連携

上記方針の第1項に掲げる通り、本学では、社会と密接に関わりながら研究を行い、そこから生み出された知の社会実装に取り組むことで、経済社会システム、事業・組織・経営の未来を生み出すことに取り組むことを方針としている。以下に、諸機関との共同での取り組みについて挙げる。

なお、こうした諸機関との連携での活動を行うための環境整備として、「大学院大学至善館産官学連携による共同研究に関する規程」を定めている。また、以下に述べる各センターは、イノベーション経営学術院に設置する経営研究センターの下部組織として位置付けている。

次世代の経営リーダーシップ教育を創出するためのNPO法人ISLとの共同研究活動

- 次世代の経営リーダー教育の開発と発信を目的に、日本でも有数の経営リーダーシップ教育機関であるNPO法人ISLと共同研究を行っている。至善館経営研究センター内にISL至善館経営イノベーションセンターを設置し、研究フェローの受け入れ、経営リーダー育成のノウハウの共同開発、互いのノウハウの共有を行っている。

持続可能で包摂的な社会、経営のあり方を模索するための、

Center for Sustainability and Innovation (CSI) の設置

- 本学が建学の精神に掲げる豊穰で安寧な人類社会の実現に不可欠な、SDGsに代表される社会・環境課題の創造的解決、そのソリューションを企業価値への転換を目的

に、2019年に設立した。当初3年間は、株式会社クレアンからの寄付をもとに運営を行い、その後も活動を継続している。（本学学術院に設ける至善館経営研究センターの下部組織として位置付けている）

新たな経営モデルとしてのインパクトビジネスとそのエコシステムについての研究を行うCenter on Impact Economy（インパクトエコノミーセンター）

- 経済的価値創出を目的におく20世紀の経営モデルに代わる、新たな経営モデルとしてのインパクトビジネス（経済的価値と同時に環境や社会価値の創出を目指すもの）並びに、そうしたビジネスに対する投資等のエコシステムの広がりをつまみ、2023年に設立。

最先端の経営実務の実態を教育に盛り込むための、プロフェッショナルファームの協力を得ての科目の運営

- 本学では、世界、日本有数のプロフェッショナルファームの協力を得て、さまざまな科目の運営を行っている。こうした経営実務の最先端を知るプロフェッショナル人材が、本学の理念に共感した上で、CDWGに所属する専任教員との連携で科目の設計と運営を行うことは、本学における教育の質の向上に繋がっていると自負している。

国際連携

本学の社会連携・社会貢献に関する方針の第2項として掲げるのが国際連携だ。第1章で述べた通り、本学は、その理念・目的において「ここ日本・アジアから、全人格経営リーダーシップ教育を確立し、志を同じくする世界の仲間と手を取り合って、豊穡で安寧な未来を実現せんとする」（建学の精神）、そして、大学の目的に「西洋の合理性とアジアの精神土壌を橋渡しし融合する」（大学の目的）と掲げている。西洋の知的伝統から生まれたビジネススクールというコンセプトを継承しつつ、日本、さらには、東洋、アジアの知的伝統をつまみ活動を行うことが、本学が目指すものである。また、私たちは、世界でグローバルに活躍する人材には、そのアイデンティティの基盤としてローカル（地元）に根ざしていることが不可欠であり、そうでなければ、根無草のようなグローバルノマドになってしまう、と考える。そして、そうした人材を育てる教育機関もまた、グローバルに活動しながらも、ローカルな基盤を持つ「グローカル」教育機関であるべきだ、という信念を持つ。

こうした考えのもと、交換留学等の学生交流や、教員交換といった、多くの大学で行われている一般的な国際協力の範疇を超え、海外の教育研究機関と共に新しい教育のあり方を模索し、共に創出する取り組みや、そのためのプラットフォームの構築に取り組んできた。

なお、連携体制整備の一環として、「大学院大学至善館 国際学術交流協定に関する規程」を定め、外国の大学、研究機関等と連携するための体制を整備している。本報告書の基準日の時点において、学術交流協定校は5カ国5機関である。

以下に、具体的な活動内容について述べる。

グローバルなリーダー教育パラダイムの変革のための、世界の教育機関との連携での新たな教育のプラットフォームの創出

- 本学は、小規模なビジネススクールであるが、その狙いは20世紀に生み出されたMBAのパラダイムに立脚しつつもそれを超えて、21世紀、さらには22世紀の社会の経営リーダーを生み出すための新しい教育パラダイムを確立し、それを日本において実践するのみならず、世界のリーダー教育の変革に繋げることを狙っている。
- その実現に向け、本学のパートナー校であるIESE Business School（スペイン）と共同開催で、これからの資本主義のあり方と、そこにおけるこれからのビジネスとビジネスリーダーの役割と責任について議論する場として、Future of Capitalismというイニシアチブを立ち上げている。2023年度の参加校は16校となっている。
- 具体的な活動としては、毎年1月から4月にかけてFuture of Capitalismという国際共同運営教育科目を実施している。各校の教員が協働で設計・運営し、各校のネットワークを通じて世界各地のビジネス・社会リーダー、研究者を招いて実施し、各校の参加者がオンラインで参加するものだ。本学では、学術院の正課科目「資本主義の未来ービジネスとリーダーの新たな役割と挑戦」と位置付けている。

アジアにおける経営・リーダーシップに関する教育研究活動を促進するための、アジア圏のビジネススクールとの連携

- 多文化国家、新興国であるインドの社会、人々に触れることで、国際的な視点を養うことを狙いとして、インドSOILと共同で、本学の学生の希望者がインドに訪問する「フィールドスタディ」科目を運営している。本学の学術院に設ける選択科目の一部において、インドSOILやインドネシアIPB University Business schoolに所属するMBA学生を、特別聴講生として受け入れてきた。これらの取り組みを踏まえて、2023年度よりアジア圏のビジネススクールに、Pan-Asian Business School Networkの立ち上げの呼びかけを開始した。欧米諸国とは異なる社会的、文化的伝統を持ち、独自の経営プラクティスが存在すると共に、これからの世界経済の新しい中心となっていくアジア圏において、共同で教育や研究活動に取り組むネットワークを構築することが狙いである。

日本をテーマにした科目の英語での運営と、国際的発信

- 本学では、経済社会システムのあり方や経営、リーダーシップのあり方は、各国の社会的伝統に根ざしたものであり、その多様性から価値を創出することを重視している。この考え方のもと、グローバルな視点から、日本の文化の特徴、そして、それが世界に対してどのような意味を持ちうるのかについて英語で議論する場として「世界の中の日本：西洋と東洋の対話」科目を設けている。

その他の国際交流

- 「グローバル戦略と経営」科目に、IESE Business School（スペイン）の教員が参加し、本学の教員と共同で科目運営を行っている。これにより、より国際的な講義を行う体制としている。
- IESE Business School（スペイン）他と共同で、フォーラム等のイベントを開催している（フォーラムについては、第7章 学生支援＞点検評価項目②＞評価の視点2を参照されたい）。

地域連携

本学は、上で述べた通り（本章＞点検評価項目①＞評価の視点1を参照）、真の意味で影響力を持ち、責任を果たすリーダーはグローバルに活動するのみならず、ローカルな基盤を持つべきであり、それを育む教育機関もグローバルな教育機関でありつつ、ローカルにアイデンティティを持ち、地域に根ざした存在でなければならない、という理念を設立時から掲げている。この考えのもと、日本の経済の中心としての長い歴史を持ち、首都圏においても有数の文化的伝統・地域コミュニティを持つ、東京・日本橋を立地として選択し、同地域において長い活動の歴史を持つ三井不動産株式会社の協力を得て、キャンパスを設けている。また、本学は、大学として町内会に所属することで、コミュニティの一員としても活動している。以下、こうした地域連携を通じた正課の教育科目や正課外活動の充実、さらには、地域に貢献するための活動について述べる。

授業科目における地域との協働

- 学術院の正課科目「構想を具現化する力」において、日本橋に本拠地を置く三井不動産株式会社の協力を得て、プロジェクト・ベースト・ラーニングを行っている。同社の日本橋地域の開発に関わる社員の設定する課題に基づき、地域でのリサーチを行い、地域における新しいサービスやコミュニティのデザインを行う。

地域行事への教職員・学生・アルムナイの参加

- 本学の教職員並びに学生、卒業生が日本橋コミュニティの一員として活動する機会として、日本橋地域に関わる行事（山王祭、神田祭、日本橋・橋洗い、新年の餅つき、春の桜祭り等）に参加をしている。

地域のリーダーの育成への貢献及び、地域に開いたフォーラムの開催

- 地域を牽引するリーダーの育成に寄与すべく、日本橋地域の老舗企業の継承者や地域コミュニティの活性化に取り組むリーダー等を対象とした学生募集と、奨学金の提供を行っている。
- これに加えて、本学のフォーラム等のイベントを、日本橋地域、更には中央区の方々にもご参加いただけるよう広報を行っている（イベントの開催内容については第7章 学生支援＞点検評価項目②＞評価の視点2を参照）。

地域のリーダーの大学運営への参画

- 日本橋地域の老舗企業の代表や商店会等、日本橋地域の活性化・発展のためリーダー的な役割を担われている方々に、本学の評議員や教育連携協議会のメンバーとしてご参画いただき、本学と地域の橋渡しや教育研究の議論に加わっていただいている。

アルムナイネットワーク

本学では、卒業生の更なる活躍を支援すること、また、卒業生から本学への支援を得ることを狙いに、同窓会組織として「至善館アルムナイ会」を設けており、他薦で選出された

「アルムナイ幹事団」の下で運営されている。具体的な活動内容としては、同窓生間の卒業後の交流の促進、リーダーとしての継続成長の場と機会の創出、事務局とのコミュニケーション、学生募集、広報、ファンドレイジングへの協力等としている。また、この同窓会組織は、本学と密接な関係にある設立母体であるNPO法人ISLのエグゼクティブ教育プログラムの卒業生による同窓会組織である「江山風月会」とも連携しており、本学卒業生にとどまらず、より広くビジネスや社会の第一線で活躍するリーダーたちとの交流の場と機会を提供している。

同窓会は2020年に初の卒業生を輩出して以来、2025年には結成5周年を迎える。本学では各年度の卒業生の卒業後5年ごとに、キャンパスに集まる会合（リユニオン、と呼称）を開催することとしており、入学時点で学生に告知している。2025年5月には第1期生を対象とした初めてのリユニオンを実施することを計画している。ここでは、卒業生間、卒業生・教職員間の交流を行うだけでなく、卒業生の活躍状況を把握することにより教育効果の点検につなげる計画である。

点検評価項目③：

社会連携・社会貢献の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点1：
適切な根拠（資料、情報）に基づく定期的な点検・評価

評価の視点2：
点検・評価結果に基づく改善・向上

社会連携・社会貢献活動については、毎年の自己点検・評価の対象とするとともに、2024年4月から翌年5月までに受審した専門職大学院認証評価、加えて今回受審する機関別認証評価のプロセスを通じて、質保証委員会が点検・評価を行っている。

例えば、2022年の自己点検（第9章 社会連携・社会貢献を参照）では、コロナ禍の結果として、日本橋地域とのさまざまな活動が中止となっていることを踏まえ、社会活動の正常化をもって活動の再開に取り組むことを課題として挙げた。2023年の神田祭からの活動再開に繋がっている。

加えて、企業・中央官庁・地方自治体・市民セクターとの連携に関連して、研究を通じた新たな知の創出と社会への発信について取り組みの必要性を課題として挙げた。この点についても、2022年度から2023年度にかけて、研究に関する方針の議論を教授会で行い、本学としての研究の方針を言語化することに至っている（第6章 教員・教員組織 評価項目④ 評価の視点1を参照）。

専門職大学院認証評価では、検討課題として、「外部機関との適切な連携と運営に向けて、MOU 締結の手续、運営方法や体制に関する事項を定めた規程等を整備するよう改善が望まれる」という指摘を頂戴し、2023年8月には「大学院大学至善館産官学連携による共同研究に関する規程」を、2023年11月には「大学院大学至善館国際学術交流協定に関する規程」を制定し、適切な外部機関との連携体制の構築に向けた改善対応を完了している。

9.2. 長所・特色

上述の点検評価項目①～③において述べた、現状評価を踏まえ、本学の長所・特色について述べる。

本学は、設立にあたり、21世紀、その先に求められる新しい経営リーダーシップ教育、またビジネススクールのあり方を日本、アジアから生み出し、提示すること、同じ志を持つ世界の教育研究機関と協働しながら世界の経営リーダーシップ教育を革新する触媒となることを掲げている。その意味で、社会連携・社会貢献活動は本学のアイデンティティの一つであると同時に、一つの特徴をなすものである。

社会連携・社会貢献活動に関する本学の特色は、第一に、企業その他の組織と連携して社会に根ざした研究を行い、経済社会システム、事業・組織・経営の未来像を創出し、その社会実装につなげていく、という研究方針の下、その場としての至善館経営研究センターを設け、さまざまな活動を行っている点にある。多様な実務家を議論に巻き込み、新しい経営リーダー教育、サステナビリティ、インパクトビジネスといったテーマでの議論を行うこと、また、プロフェッショナルファームの協力を得て科目運営を行うことが、「理論と実践の架橋」という専門職大学の使命に即した形での研究・教育推進に繋がっている。

第二に、「グローバル（グローバル＋ローカル）」という理念の下に、海外の教育研究機関との連携に加えて、本学が本拠地を置く日本橋地域と密接に連携していることも、本学の特色である。これは、本学が理念・目的の中で『社会全体のイノベーションを牽引』し『世界の持続的かつ安定的な発展に貢献する』存在となることを掲げており、その実現のためには、世界に目を向けるだけでなく、ローカルにも根ざしたアイデンティティの形成が必要と考えていることが色濃く反映されている。そのような考えのもと、本学では、国際連携においては、一般的に行われている交換留学の枠組みを超えて、共同でのプログラムの運営や、新しいネットワークの創出等に取り組んでいる。それによって設立から6年の小規模大学ではあるものの、世界各地、特にアジア圏の有力大学と連携しての、新たな教育研究の実践に繋がっていると自負している。また、ローカルな活動としては、日本橋地域との連携活動を、地域貢献という文脈を超えた教育パートナーと位置付けており、上記「地域連携」で記載したさまざまな活動に繋がっている。このことは、本学の教職員、学生、卒業生が日本橋というローカルなコミュニティの一員であるというアイデンティティを育むとともに、地域におけるリーダーの育成への貢献にも繋がっている。

これら一連の活動は、全て、本学の理念を実現・体現するべく、戦略的な意図を持って推進しているものである。この活動の展開にあたっては、絶えず設立趣旨に立ち戻りつつ、理事会、評議員会、教授会等での意見を踏まえ、意思決定を行っている。

9.3. 問題点

上述の点検評価項目①～③において述べた、現状評価を踏まえ、本学の問題点について述べる。

2021年度の専門職大学院認証評価受審の際には、「外部機関との適切な連携と運営に向けて、MOU 締結の手続、運営方法や体制に関する事項を定めた規程等を整備するよう改善が望まれる」との指摘を受けたため、2023年11月までに必要な規程整備を行った（本章の点検評価項目③を参照）。

こうした改善の結果、方針と各種規程に基づく改善を行う体制が整っており、現時点で問題点はないと考える。

9.4. 全体のまとめ

本章では、大学基準「社会連携・社会貢献」について、3つの点検評価項目、6つの評価の視点に沿い、本学のこれまでの取り組みについての評価を行った。結果、本学のこれまでの取り組みは、本基準に係る要件を満たしていると考ええる。

第10章 大学運営・財務

第1節 大学運営

10.1.1. 現状説明

点検評価項目①：

大学の理念・目的、大学の将来を見据えた中・長期の計画等を実現するために必要な大学運営に関する大学としての方針を明示しているか。

評価の視点1：

大学の理念・目的、大学の将来を見据えた中・長期の計画等を実現するための大学運営に関する方針の明示

評価の視点2：

学内構成員に対する大学運営に関する方針の周知

本学では、その理念・目的、中・長期の計画等を実現するための方針として、「大学院大学至善館大学運営に関する方針」を定めている。

2023年5月の理事会にて議論・制定した上で、専任教員に対しては教授会で、専任職員に対しては全ての職員が参加する定例ミーティングで共有を行った。また、全ての専任教職員がアクセス可能な共有ドライブに「規程集」フォルダを作成して掲載している。加えて、Webサイト情報公開ページへも掲載している。

大学院大学至善館 大学運営に関する方針

大学院大学至善館は、全人格経営リーダーの育成と、豊穰で安寧な人類社会の実現に取り組むという本学の理念(建学の精神、ミッション、パーパス)、目的、並びに、それに基づく中長期の計画の実現に向け、大学運営に関する方針を定める。

1. 教学組織としての大学の運営方針と体制

- 学長のリーダーシップのもと、教育研究活動を推進する
- 学長のリーダーシップの発揮を支援するため、適切な組織及び職を整備し、役割と責任、権限を明確に定めるとともに、適切な任免を行う
- 教育研究活動に関わる重要な意思決定にあたっては、各種会議体等を通して議論を行い、学内構成員の意見をその参考とする
- 意思決定及び権限の執行は、関係法令、学校法人の諸規程、並びに学内諸規程に基づいて行う
- 内部質保証及び監査の体制を学内に整備し、大学運営の適切性を定期的に点検・評価するとともに、それらの結果を改善・向上につなげる

2. 大学運営を支える事務組織の整備・拡充

- 適切かつ効果的な教育研究活動を推進するため、事務組織を整備する
- 事務組織を十分に機能させるため、大学の教育研究活動の趣旨や目的並びに、それに伴う学生支援に深い理解を有し、専門的な知識及び技能を持った職員を育成及び配置する

- 職員が大学運営において主体的な役割を担い、積極的に企画立案能力を発揮できる環境を整備する
- 職員が教員と積極的に協働して大学運営にあたるよう促す
- 職員及び教員の大学運営に必要な資質の向上を図るために、組織的なスタッフ・ディベロップメント活動を行う

3. 大学と法人組織との連携

- 教育研究活動の推進のため、法人組織と適切な連携を図り、学校法人としての事業の持続性と発展性に配慮した大学運営を行う
- 教育研究活動の推進のため、法人組織と連携して、本学の理念(建学の精神、ミッション、パーパス)並びにその目的、大学の現状と課題の明確な把握に基づき、適切な事業計画及び予算の編成を行い、それに基づく大学運営を行う
- 法人組織との適切な連携のため、法人組織と、教学を担う大学の役割と責任の範囲を定める

点検評価項目②：

方針に基づき、学長をはじめとする所要の職を置き、教授会等の組織を設け、これらの権限等を明示しているか。また、それに基づいた適切な大学運営を行っているか。

評価の視点1：

適切な大学運営のための組織の整備

- ・ 学長の選任方法と権限の明示
- ・ 役職者の選任方法と権限の明示
- ・ 学長による意思決定及びそれに基づく執行等の整備
- ・ 教授会の役割の明確化
- ・ 学長による意思決定と教授会の役割との関係の明確化
- ・ 教学組織（大学）と法人組織（理事会等）の権限と責任の明確化
- ・ 学生、教職員からの意見への対応

学長の選任方法と権限の明示、役職者の権限と選任方法の明示

本学の大学運営に関わる組織は、学則に基づいて設置されている。以下に学長及び役職者に関わる部分を引用する。

学則（抜粋）

（教員組織）

第11条 本学には、学長のほか、必要に応じて6名までの副学長を置くことができる。

- (1) 学長は、大学の校務をつかさどり、所属職員を統督する。
- (2) 副学長は、学長を助け、命を受けて大学の校務をつかさどる。

2 学術院に学術院長を置く。

- (1) 学術院長は、学術院に関する教務をつかさどる。
- (2) 学長は、学術院長を兼ねることができる。
- (3) 学術院長は、学長が兼務する場合を除き、副学長を兼ねることができる。

- | |
|---|
| <p>3 学長、学術院長及び副学長の任期は、4年を原則とする。但し、特別な事情があり、理事会が認めた場合には、この限りではない。</p> <p>4 学長、副学長及び学術院長の選考については、学長選考規程、副学長選考規程、及び学術院長選考規程に別途定める。</p> |
|---|

特に学長の権限については、「学校法人至善館業務委任及び決裁規程」において、定めている。

学長、副学長、学術院長の選任方法については、「学校法人至善館学長選考規程」、「大学院大学至善館副学長選考規程」、「大学院大学至善館学術院長選考規程」を定めている。

学長による意思決定及びそれに基づく執行等の整備

学長の役割として、「大学院大学至善館大学運営に関する方針」の中で「学長のリーダーシップの下、教育研究活動を推進する」と明記している。加えて、学長の役割及びその権限については、上述の通り、「大学院大学至善館学則」及び「学校法人至善館業務委任及び決裁規程」に明示している。

大学の下に学術院をおき、学術院長が配置される。その下に教授会、教育課程連携協議会、至善館経営研究センター、学術院での教学に関わるWG（具体的には、学生募集・入学選考WG、CDWG、FDWG、学務WG、教員人事WG）を置く。また、大学直下のWGとして、全学的な事項を扱うWG（質保証委員会、ライブラリーWG、スタッフディベロップメントWG）を置いている。また、それに加えて、法人運営に関わるテーマを扱うWG（ハラスメント委員会、学長選考委員会、奨学金WG）を理事会にレポートする位置付けで設置している。

また、学校法人並びに大学の事務を担う組織として事務局を置き、その責任者として事務局長をおいている。本学は、学校法人内に一つの大学をおき、一つの学術院をおく構造であり、小規模な組織であるため、事務局を法人、大学、学術院で分割せずに、一つの組織として運営している。

教授会の役割の明確化

教授会の役割については、学則において、以下のように定め、学術院における教学に関する事項について意見を述べる機関として位置付けている。

学則（抜粋）

（教授会）

第12条 本学の学術院に教授会を置く。

- | |
|--|
| <p>2 教授会は、学長あるいは学術院長が学術院における次に掲げる事項について決定を行うに当たり意見を述べるものとする。</p> <p>(1) 授業・指導、及び教員の採用・人事に関する事項</p> <p>(2) 入学・休学・退学等、学生の身分に関する事項</p> <p>(3) 研究等の成果、修了の審査及び学位の授与に関する事項</p> <p>(4) 学生の指導、及び賞罰に関する事項</p> |
|--|

(5) その他学術院長が必要と認め、理事会の承認を受けた教育研究に関する重要な事項

- 3 教授会は、学術院の専任教員、本学の事務局長、学長並びに学術院長の任命した兼任教員及び事務職員をもって組織する。
- 4 教授会の運営等に関する事項については、大学院大学至善館教授会規程に定める。

学長による意思決定と教授会の役割との関係の明確化

上述の通り、学術院の教授会は、学術院における教学に関する事項について意見を述べることを目的とした機関であり、意思決定機能を有していない。この点において、理事長から大学の校務の掌理を委任され業務執行権限を持つ学長、さらには、その下で学術院の教務をつかさどる学術院長との役割が明確となっている。

教学組織（大学）と法人組織（理事会等）の権限と責任の明確化

法人組織の権限と責任については、上述した学校法人寄附行為において、以下のように定めている。理事長が「この法人を代表し、その業務を総理する」（第11条）こと、また、理事会が「学校法人の業務を決し、理事の職務の執行を監督する」（第17条第2項）ことを明確化している。一方、業務委任及び決裁規程において、「理事長は、大学の学長に、大学の校務の掌理を委任する」と定め、その委任の範囲を定めている。これを踏まえ、教学組織（大学）については、上に引用した学則第11条において、学長について「大学の校務をつかさどり、所属職員を統督する」と定めている。

以上を持って、理事長及び理事会が法人としての意思決定及び活動に権限・責任を持つ一方で、学長が大学としての意思決定及び活動に権限・責任を持つ体制を明確にしている。

学校法人至善館 寄附行為（抜粋）

（理事長の職務及び権限）

第11条 理事長は、この法人を代表し、その業務を総理する。

（副理事長の職務）

第12条 副理事長は、理事長とともに、この法人を代表し、理事長の業務を補佐する。

（常務理事の職務）

第13条 常務理事は、理事長を補佐し、この法人の業務を分掌する。その業務の範囲は、理事長がこれを定める。

（略）

（理事会）

第17条 この法人に理事をもって組織する理事会を置く。

2 理事会は、学校法人の業務を決し、理事の職務の執行を監督する。

学生、教職員からの意見への対応

学生からの意見への対応については、先述のアカデミックメンターによる学生との個別面談、クラスレップと学務担当教職員の面談、また、講義等様々な場面での教員や職員による学生との面談を通して意見の吸い上げを行い、必要に応じて教授会で議論、大学運営への反映を行っている（第7章 学生支援＞評価の視点③を参照）。最近の事例としては、学生より科目で用いる用語について、よりジェンダーニュートラルな表現を用いてはどうかとの指摘を受け、教授会で議論を行った上で、「ジェンダーインクルーシブな用語法に関するガイドライン」を作成して全ての教職員、学生へ配布する対応を行った。

教員からの意見については教授会が、職員からの意見については事務局担当理事（常務理事）及び事務局長による職員との面談がそのチャネルとして機能している。本学はイノベーション経営学術院のみを置く、単科の専門職大学院大学であり、専任教員、職員共に人数は限られている。結果として、大学運営の責任を負う常務理事、学長、学術院長、並びに副学長、事務局長と、教職員の距離は非常に近い。また、第8章 教育研究等環境において前述した通り、本学のオフィスは大部屋主義の運営となっている。そのため、これら役職者は、日々、教職員と活発に意見交換を行い、大学運営を行っている。

評価の視点2： 適切な危機管理対策の実施

本学では、「学校法人至善館リスクマネジメント基本規程」において、リスク管理の対象領域を10の領域に整理し、理事長及びリスクマネジメントを担当する常務理事を中心とした危機管理体制を整備している。当該規程には、半期に一度リスクマネジメント委員会を実施し、各テーマに関する課題に対する対応方針を審議するほか、危機発生時の通報、対策本部の設置、体制、権限、役割等について定めており、それらに基づいて危機管理対策を実施している。

点検評価項目③：
予算編成及び予算執行を適切に行っているか。

評価の視点1： 予算執行プロセスの明確性及び透明性 ・内部統制等 ・予算執行に伴う効果を分析し検証する仕組みの設定

予算の編成にあたっては、事務局長及び経理担当が各部門へのヒアリングを行い素案を作成、理事長の承認をもって予算案を作成している。その後は、「寄附行為」の定めに従い、3月に開催される評議員会に諮問の上、その後理事会において最終決定している。

学校法人至善館 寄附行為（抜粋）

(予算、事業計画及び事業に関する中期的な計画)

第33条 この法人の予算及び事業計画は、毎会計年度開始前に、理事長が編成し、あらかじめ評議員会の意見を聞いた上で、理事会において出席した理事の3分の2以上の議決を得なければならない。これに重要な変更を加えようとするときも、同様とする。

2 この法人の事業に関する中期的な計画は、5年ごとに、理事長が編成し、理事会において出席した理事の3分の2以上の議決を得なければならない。これに重要な変更を加えようとするときも、同様とする。

予算の執行は、「学校法人至善館業務委任及び決裁規程」、「学校法人至善館固定資産及び物品調達規程」、「学校法人至善館予算執行手続きに関する内規」に基づき、予算執行案件の担当者が稟議を起案後、起案責任者の確認をもって、合議先及び決裁権限者に稟議を回付した上で行っている。また、予算執行の状況については、決算終了後、監事による業務監査、及び公認会計士における会計監査において確認を受けている。

予算執行に伴う効果の分析・検証については、事業報告書に「予算執行に伴う効果の分析と検証」という項目を設け、当該年度において特別に編成した予算項目や、活動内容並びに予算を見直した項目について、その成果を確認の上、理事会及び評議員会において報告、議論を行っている。

点検評価項目④：

法人及び大学の運営に関する業務、教育研究活動の支援、その他大学運営に必要な事務組織を設けているか。また、その事務組織は適切に機能しているか。

評価の視点1：

大学運営に関わる適切な組織の構成と人員配置

- ・ 職員の採用及び昇格に関する諸規程の整備とその適切な運用状況
- ・ 業務内容の多様化、専門化に対応する職員体制の整備
- ・ 教学運営その他の大学運営における教員と職員の連携関係（教職協働）
- ・ 人事考課に基づく、職員の適正な業務評価と処遇改善

本学においては、学校法人及び大学院大学の事務を担う事務局組織を設けている。上述の通り、イノベーション経営学院のみからなる単科大学院であるため、学院における事務局組織は設けず、同事務局が、学院における事務も含めて担うこととしている。事務局長が事務局業務全体を統括するほか、加えて、常務理事1名を事務局統括担当として配置している。2024年1月31日時点で、事務局員数（常務理事を除く）は10名となっている。

事務局組織は、教学に直接関わる「教務」「学務」に加え、学生募集や対外PR、学生派遣母体企業等との折衝を担う「渉外・マーケティング」、学校法人及び大学組織の運営に関わる「法人運営」「経理総務」等の担当を設けている。また、内部監査を、事務局職員1名に理事長直轄の役割としてアサインしている。小規模な組織であること、また、部門を超えた連携を促す必要があることから、多くの職員が複数の分野を担当し、マルチタスクでの組織運営を行っている。

事務局職員の採用にあたっては、本学がグローバルな大学院であることを目指していること、また、実際に海外出身の学生が多く在籍していることから、日本語のみならず英語に堪能な人材を確保することを重視している。

職員の採用及び昇格に関する諸規程の整備とその適切な運用状況

職員の採用については「学校法人至善館就業規則」及び「学校法人至善館 職員人事規程」に基づいて実施している。

採用活動においては、オンラインの媒体等を通じた一般公募を行った上で、選考を行っている。選考においては、書類選考の上で、総務担当、事務局長及び管理職を含む、複数の職員が面接を行い、期待される役割や業務内容を十分に説明するとともに、業務上、期待する能力を備えていることだけでなく、本学の掲げる理念への共感を重視して採用を行っている。その上で、理事長が採用を決定し、発令する。

昇格についても、理事長が「学校法人至善館 職員人事規程」に基づき行っている。同規程において、職員の等級を5段階にわけ、各等級の要件（職位基準）を定めている。管理職から個々の職員の勤務状況に対する評価をヒアリングした上で、上記規程に照らして昇格の判断を行い、毎年6月に発令している。

業務内容の多様化、専門化に対応する職員体制の整備

本学の事務局は小規模ではあるものの、多様な経験、能力を備えた人材を確保する少数精鋭の体制を整えることで、業務の多様化、専門化に対応している。現在、在籍している職員には、国内他大学事務局での勤務経験を持つもの3名、博士号を持つもの2名、修士号を持つもの3名が在籍している。また、日本を代表するグローバル企業において人事部門の管理職経験を持つものが1名、海外での教育機関の立ち上げの経験者が1名在籍している。事務局を担当する常務理事は、日本を代表するグローバル企業において経営幹部を勤めた経験を持つ他、キャリアカウンセリングやコーチングの資格を保有している。また、英語で事務局業務、学生対応を行える人材が9名在籍している。加えて、全11名中5名が女性であり、ジェンダーにおいてもバランスの良い体制となっている。

本学では、各領域における専門性を高めつつも、教員職員間、また職員間で柔軟に共同連携する組織を構築することを目指している。そのためには、各職員が組織全体を俯瞰して業務課題を把握することが重要だと考える。この考え方のもと、本学では事務職員には複数の業務範囲をアサインしている。具体的には、主として学生募集、マーケティングを担当する職員が、同時に科目担当としていくつかの科目の教員の支援を担当する、といった配置を行っている。これにより、同職員は対外コミュニケーションのノウハウを蓄積しつつ、本学の教育の内容や特徴についての知見も同時に備えることが可能となっており、柔軟な組織運営に繋がっている。

教学運営その他の大学運営における教員と職員の連携関係（教職協働）

本学では、教員人事規程に、職員の基本的な要件として、教員との連携を定めている。その上で、教員は教育研究の活動の専門家、職員は大学運営の専門家としての役割意識を持ちつつも、その間に垣根や上下関係を設けず、教職員がともに主体的に大学運営に関わる組織

運営を行っている。教育研究の主体は教員であるが、大学運営においては教職員が対等の立場で議論を行う風土がある点が、本学の組織上の大きな特徴である。

具体的な協働としては、職員をWG等の正式な構成員にも含めており、教職員がそれぞれの役割、強みを発揮して、大学運営にあたっている。

人事考課に基づく、職員の適正な業務評価と処遇改善

業績の評価については、各職員の育成・成長を目的に行うものと位置付けて運用している。各職員に育成担当者を配置し、半期に一度、等級に応じて定めた育成基準に照らした現状評価と成長課題、具体的な取り組み等について面談を行っている。処遇の改善については、職員人事規程に基づき行っている。まず、上述の評価結果を参照した上で、昇任を行う。等級ごとに給与のバンドを定めており、昇任によってより上位の給与バンドが適応される。その上で、個別の給与額については、上述の評価結果その他の状況を理事長が総合的に判断し、決定している。給与の改定は、毎年6月に発令している。

点検評価項目⑤：

大学運営を適切かつ効果的に行うために、事務職員及び教員の意欲及び資質の向上を図るための方策を講じているか。

評価の視点1：

大学運営に必要なスタッフ・ディベロップメント（SD）の組織的な実施

本学では、大学院大学至善館大学運営の方針においてSDを実施することを定めている。

大学院大学至善館 大学運営に関する方針（抜粋）

2. 大学運営を支える事務組織の整備・拡充

- 適切かつ効果的な教育研究活動を推進するため、事務組織を整備する
- 事務組織を十分に機能させるため、大学の教育研究活動の趣旨や目的並びに、それに伴う学生支援に深い理解を有し、専門的な知識及び技能を持った職員を育成及び配置する
- 職員が大学運営において主体的な役割を担い、積極的に企画立案能力を発揮できる環境を整備する
- 職員が教員と積極的に協働して大学運営にあたるよう促す
- 職員及び教員の大学運営に必要な資質の向上を図るために、組織的なスタッフ・ディベロップメント活動を行う

その上で、「大学院大学至善館スタッフディベロップメントワーキンググループ内規」を定め、スタッフディベロップメントWGが中心となって、組織的にSD活動を進めている。2023年度は、法人の組織としての成り立ちや、教育課程の構成、コースの設計や運営の考え方等のテーマを扱った。専任教員及び、事務局職員を対象として実施している。各回の内容はビデオ撮影し、参加できなかった者にオンラインで共有し、対象者全員が視聴できるようにしている。2024年1月31日時点のスタッフディベロップメントWGの構成員は、事務局担当理事、事務局長、及び担当職員1名となっている。

点検評価項目⑥：

大学運営の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点1：
適切な根拠（資料、情報）に基づく定期的な点検・評価

評価の視点2：
監査プロセスの適切性

評価の視点3：
点検・評価結果に基づく改善・向上

大学運営の適切性の点検・評価は質保証委員会にて実施し、自己点検・評価活動、文部科学省によるアフターケアによる点検、2021年度に受審した第三者評価における点検、公認会計士、監事による監査をもとに、運営の改善を行ってきた。

監査については、公認会計士による監査及び、監事による監査を毎年実施しており、理事長に対して結果報告が行われている。その上で、理事会においてこの結果を共有し、対応について議論を行っている。その後、理事長（学長兼務）並びに常務理事が主導し、改善・向上につなげている。

10.1.2. 長所・特色

上述の点検評価項目①～⑥において述べた、現状評価を踏まえ、本学の長所・特色について述べる。

本学の大学運営に関する特色は、教員、職員いずれにおいても理念への共感をベースにしていること、その結果、理念の実現に向けて、教職員が対等の立場で同志として大学運営に取り組んでいることが挙げられる。これにより、職員は大学行政の専門家として、教員は教育研究の専門家として、双方の強みや専門性を生かした意思決定、業務遂行が可能となっている。

10.1.3. 問題点

上述の点検評価項目①～⑥において述べた、現状評価を踏まえ、本学の問題点について述べる。

大学運営については、学長のリーダーシップの下で大学運営を行い、法人との役割を明確にした上で協働する体制を整えていること、事務局に少数精鋭ながらも専門性と多様性を備えた体制を整えていること、必要な方針、規程を定め、それに基づく運営、及びその点検・評価と改善を行うサイクルが機能していることから、現時点において特段の問題はないと考える。

10.1.4. 全体のまとめ

本節では、大学基準「大学運営・財務」のうち、特に大学運営について、6つの点検評価項目、10つの評価の視点に沿い、本学のこれまでの取り組みについての評価を行った。本学は、小規模ながらも、大学運営に関する方針を定め、学長のリーダーシップの下、適切な大学運営を行うことができおり、大学運営に係る要件を満たしていると考ええる。

第10章 大学運営・財務

第2節 財務

10.2.1. 現状説明

※ 本章では、大学単体の財務指標ではなく、学校法人至善館の財務指標をもとに現状説明を行う。これは、本法人が設置する学校は大学院大学至善館のみであるため、本学の財務基盤評価にあたっては、法人全体の数値をもとに行うことが適切と考えるためである。

点検評価項目①：

教育研究活動を安定して遂行するため、中・長期の財政計画を適切に策定しているか。

評価の視点1：

大学の将来を見据えた中・長期の計画等に則した中・長期の財政計画の策定

評価の視点2：

当該大学の財務関係比率に関する指標又は目標の設定

本学では、上述の通り、2020年度に「学校法人至善館第1期中期計画」を策定しており、その中で「計画最終年度における財務上の数値目標」を設定している。

また、現中期計画の進捗を確認し、運営の「安定性・健全性」を短期・長期の視点で管理していくことに資する指標をモニタリングすることを、2024年1月理事会において決定した。今後は、これらの指標を理事会における審議・確認事項として財務の確認を行う。

点検評価項目②：

教育研究活動を安定して遂行するために必要かつ十分な財務基盤を確立しているか。

評価の視点1：

大学の理念・目的及びそれに基づく将来を見据えた計画等を実現するために必要な財務基盤（又は予算配分）

財務基盤としては、2022年度末（会計年度）の翌年度繰越支払資金は、約9.6億円となっている。これは、年間の事業活動支出（減価償却除く）の217%、学校法人会計基準第30条第1項第4号が規定する「恒常的に保持すべき資金の額」の2,735%に相当する資金である。よって、不測の事態が生じたとしても、大学として事業活動を継続し、教育機関としての責任を果たすことができると考える。

加えて、大学基準協会の「大学評価ハンドブック 財務比率対平均値比較一覧」に掲載された「特に重視する比率」に照らして、本学の財務の健全性について補足する。本学の値は、各指標における「社会科学系学部を設置する私立大学」の平均値と比べ、人件費比率が低く、教育研究経費比率が高い。また、事業活動収支差額（帰属収支差額）比率は平均を下回る水準となっている。また、純資産構成比率、流動比率は、本学の値が「社会科学系学部を設置する私立大学」の平均を上回っており、総負債比率は下回っている。これらのことから、教育研究活動を安定して遂行するために必要かつ十分な財政基盤を確立していると考えられる。

評価の視点2：

教育研究活動の遂行と財政確保の両立を図るための仕組み

評価の視点3：

外部資金（文部科学省科学研究費補助金、寄附金、受託研究費、共同研究費等）の獲得状況、資産運用等

教育研究活動の遂行と財政確保の両立を図るための仕組みとしては、①支出面において教育研究関連の予算を毎年、一定規模で確保する形で予算編成していること、②収入面において学納金だけでなく、外部資金を獲得する体制を整えること、の2つが挙げられる。②の具体的内容としては、支援者からの直接寄付に加えて、東京都中央区と連携したふるさと納税により寄付を受け付ける仕組みを設けている他、2022年度から私立大学等経常費補助金の受給を始めている。また、保有資産を運用することを目的に、体制整備を行っている。

10.2.2. 長所・特色

上述の点検評価項目①②において述べた、現状評価を踏まえ、本学の長所・特色について述べる。

2018年度の開学より一貫して入学定員の充足を達成し、また寄附金をはじめとした外部資金の獲得をすすめている。結果、2022年度の事業活動収支では黒字を達成している他、翌年度繰越支払資金も十分な水準を維持することができている。このように、本学は小規模な新設校でありながらも安定した財務基盤を有しており、このことは本学の長所と言える。

10.2.3. 問題点

上述の点検評価項目①②において述べた、現状評価を踏まえ、本学の問題点について述べる。

財務については、現中期計画下での財政計画、教育研究活動を安定して遂行するため財務指標及び数値目標を設定しているとともに、十分な財務基盤の確立もできていることから、現時点において特段の問題はないと考える。

10.2.4. 全体のまとめ

本節では、大学基準「大学運営・財務」のうち、特に財務について、2つの点検評価項目、5つの評価の視点に沿い、本学のこれまでの取り組みについての評価を行った。結果、財務に係る要件を満たしていると考えられる。