



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

2020（令和2）年度 自己点検評価報告書

2020年1月31日

序章

1) 大学院大学至善館イノベーション経営学院 イノベーション経営専攻の設置の経緯及び目的、特色について

1-1 設置の背景及び目的

(大学院大学至善館(以下、本学という)の設立認可申請時の「設置の趣旨等を記載した書類」より抜粋・再掲。イノベーション経営学院イノベーション経営専攻は、本学における唯一の学院・専攻であり、本学設立と同時に設置したため、本学設立認可時の資料より引用する。また、以下において、本学、という表現を、イノベーション経営学院イノベーション経営専攻を指すものとして用いる)。

1989年にベルリンの壁が崩壊し、東西冷戦構造が終結して以来、経済のグローバル化は急速に進み、世界に多大な富をもたらした。人・モノ・金・情報は国境を越えて地球全体をめぐる、各地で活動するさまざまな企業が世界経済の成長に寄与している。そうした経済活動の原動力となっているのは、起業家精神、並びに企(起)業家が事業と組織を経営するスキルである。今や、企業こそが、経済成長を牽引し、人類の豊かな暮らしを守り、未来を切り拓く存在となったと言っても過言ではない。

しかしながら、21世紀初頭を生きる人類が抱える課題はきわめて大きい。グローバル資本主義は自己責任の原則や競争原理によって起業家精神を刺激し、経済発展を促してきたが、その一方で格差の拡大といった負の結果も生み出している。地球上の資源に制約があることも明らかとなり、気候変動に起因する持続可能性への懸念も強まる中、人類の経済活動はこれまでに経験したことのない領域に突入しようとしている。科学技術分野においては、IoT(モノのインターネット)、IoE(すべてのインターネット)、AI(人工知能)、ロボティクス、ビッグデータ、ナノテクノロジー、ライフサイエンスなどに代表されるイノベーションの潮流が、新産業革命とも言うべきスケールとインパクトを示しつつ、その姿を現し始めている。ただ、こうしたイノベーションが人類の持続的な繁栄に真に貢献するか否かは、その技術の中身そのものよりも、それらを活用する企(起)業家たちがどのような倫理観をもち、何を目指して企業活動の舵取りをするかにかかっている。

22世紀を前に人類が歴史の転換点を迎えていることは明らかだが、そうした中において、経済社会システムの中心的役割を担う企業と企(起)業家の果たすべき責任はこれまで以上に重い。今後、必要とされるのは、現下の諸課題に果敢に挑戦し、人類の可能性を積極的に拓こうとする起業家精神と、事業と組織を経営する高度なスキルを兼ね備え、イノベーションに対峙しつつ、卓越した想像力と論理的・戦略的思考で未来を構想し、豊穡で安寧な経済社会の実現に貢献しうるプロフェッショナルな経営人材である。

また、そのような人材は、高い志、倫理観、パブリックマインドを持ち、一個人、一事業、一企業の利益にとどまらず、社会全体に対して、そして未来の世代に対して責任を負う社会リーダーでなくてはならない。すなわち企(起)業家であり、経営プロフェッショナルであり、社会の一員でもあり、何よりも一人の裸の人間として、人格を使い分けることなく、自らの使命を認識し、能力をいかに発揮し、同時に自らの義務を進んで引き受ける覚悟を持つ人材。そのような全人格的なリーダー人材を育成、輩出することが、大学院大学至善館を設置する目的である。

1-2 設置の趣旨(同上)

本学は、20世紀を象徴する教育パラダイムである米国発のビジネススクール教育の意義・目的を問い直し、「22世紀のビジネススクール」を体現していくことを目指す。すなわち、次代のプロフェッショナルな経営人材に求められる能力を、「企業活動全体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、自ら事業の創造と変革

をリードする力」と定義し、「社会の一員であるという自覚と責務感を併せ持った全人格なリーダー」を育成・輩出していく。

もっとも、本学は、長らく経営人材育成のスタンダードであった米国型ビジネススクールのあり方をけっして全否定するわけではない。プロフェッショナルな経営人材に不可欠な資質である合理的・戦略的思考や定量分析手法を身につけるための教育はきわめて有用であるため、こうした部分は十分に継承しつつ、企業活動の諸機能を全体的視点でとらえる教育に力点を置き、と同時に、事業の創造と変革に必要な「無」から新たなもの（すなわち「有」）を構想する思考の獲得を実現する。

加えて、本学が志す教育は、米国型株主資本主義、西洋の合理主義一辺倒からの脱却である。キリスト教文明的西洋近代を源流とする資本主義が、グローバル化の進行にともなってさまざまなひずみを生じさせている今、西洋の合理性に加え、日本をはじめとするアジアが伝統的に育んできた人間中心主義、人間の尊重、自然との共生といった思想や精神を教育に取り入れることで、西洋とアジアの価値観を融合させ、新たな事業像、企業像、経済社会像の構築に挑戦する全人格リーダーを育成せんとする。

これこそが、これから22世紀を見据えた際に必要となる新たなMBA教育パラダイムであると本学は確信しており、それをこの日本で、そしてアジアで進化させ、世界に発信することによって、ビジネススクール教育パラダイムの変革の先陣を切る。

1-3 本学の特徴（同上）

- 1 本学では、リベラルアーツ教育を、事業の創造と変革を推進し、実現していく経営人材を育成するうえでの基盤となる学問の一つであると考えている。「グローバルで活躍する経営人材には、社交の場でビジネス以外の話もしなくてははいけない」といった文脈で、教養としてのリベラルアーツの重要性をうたう教育機関もあるが、その効用は単に教養を高めることではない。
リベラルアーツは、人と社会の営みへの理解を深めることにより、人間性と社会性を兼ね備えた良識ある全人格的人材を育成するためにきわめて有用なものである。また、リーダーに求められる世界観・歴史観・人間観の確立を手助けするのみならず、人間存在の本質についての洞察、人類史を動かしてきた原動力（ドライバー）に対する理解、世界の多様性がもたらしている混迷と可能性を分析し、それに基づいて未来を構想する力を育むものである。そのため、事業の創造と変革を担う経営人材の育成にこそ、リベラルアーツ教育を積極的に取り入れるべきである。
- 2 次に、本学では、MBA教育のアプローチを再構築し、企業活動のプロセスを全体俯瞰的、包括的な視座でとらえる「経営」という高度な専門性を習得させる。ファイナンスやアカウンティング、戦略論など、プロフェッショナルな経営人材が基礎として最低限身につけておくべきものは存在するが、それらは独立した知識やスキルとして存在するのではなく、企業活動の中でさまざまな課題を解決し、未来に向かって挑戦する中で、つまり全体の経営に応用される中で必要とされるものである。言うまでもなく、経営はけっして各機能の部分最適の積み上げによってなされるわけではない。したがって本学では、細分化した機能ごとの科目は設けず、企業活動の諸機能を経営政策という視点から統合した教育カリキュラムを設計する。
- 3 同時に、本学では、ビジネス領域で近年急速に注目されるようになったシステム思考やデザイン思考をカリキュラムに積極的に取り入れ、これまでのビジネススクールの教育パラダイムに融合させる。
システム思考は、世の中のさまざまな現象を複雑な因子（構成要素）と因子間の関係からなるシステムととらえ、その相互作用による複雑的な変容を理解し促そうとするアプローチであるが、この分野で先進的なマサチューセッツ工科大学やロンドン大学のビジネススクールでさえ、これを教育カリキュラムの中心には必ずしも置いてこなかった。

また、ビジネスや社会を取り巻く環境の不確実性が増す中、人々の新たなニーズ・ウォンツを掘り起こしたり、コミュニティや社会が抱える課題の本質を洞察したりして、そうしたニーズ・ウォンツを満たし課題を解決するための、商品、サービス、事業、生態系（エコシステム）、さらにはコミュニティのあり方そのものを構想（デザイン）する力が求められているが、こうしたデザイン思考の教育は欧米ではビジネススクールではなく、デザインスクールが担うようになっている。

これまでのビジネススクールが育んできたのは、論理的・戦略的な思考であり、これらは経営数字の分析をしたり、事業やプロジェクトの実現可能性、優位性、模倣可能性などを検証したりする際には必要であるが、無（ゼロ）から有（イチ）を描き、事業を構想する際には、この思考だけでは不十分である。そのような認識のもと、事業の創造と変革をリードする経営人材の育成を目指す本学では、これまでビジネススクールが担ってきた「事業を検証する力」の教育と、デザインスクールが担っている「事業を構想する力」の教育を、カリキュラムにおいて積極的に統合する。

- 4 そして、本学では、日本やアジアにおける経済社会の伝統や精神土壌を勘案した、事業や組織経営のあり方を全面的に模索する。
前述の通り、米国型のビジネススクールは株主価値を至上とする経済社会システムと企業ガバナンスを前提としている。グローバル化が進む中、次代を担う経営人材・リーダー人材も、こうした米国流の議論を十二分に理解し、それに則って実践すべきものは実践しなくてはならない。
しかしながら、アジアには欧米とは異なる歴史と伝統があり、企業活動においても、多様なステークホルダーを重視する経営や、自然との共生を目指す経営といった欧米型とは異なる例が見られる。にもかかわらず、日本やアジアの多くのビジネススクールにおいてすら、米国型ビジネススクールのアプローチをそのままコピーしたような教育が散見されるのが現状であり、それに代わる新たなアプローチが必要とされている。
本学では、カリキュラムに積極的に東洋思想を取り入れる。また、社会における企業の責任や存在意義が議論されるようになる中、日本企業が伝統的に大切にしてきた「三方よし」の思想、「企業は社会の公器である」という経営哲学、「リーダーには徳が求められる」といった考え方は、世界が混迷を極め、持続可能性への懸念が高まる今こそ意味を持つと確信する。本学のカリキュラムを実践すること自体が、ビジネスと社会の関係性において、西洋の合理性とアジアの精神土壌を橋渡しし、融合しようとする挑戦である。
- 5 最後に、本学は、日本人のみならず、世界の有為な人材を対象に企（起）業家・全人格リーダーシップ教育を実施する。そのため、本学は、リーダー教育に関心と敬意の高い人々からなるグローバル・アドバイザリー・ボードを設置する。ボードは、学術経験者で構成されたアカデミック・ボードと、ビジネスリーダーなどの実務家で構成されたエグゼクティブ・ボードに分かれており、2年毎の定期的なカンファレンスを通じて本学の挑戦を広く世界に紹介するとともに、22世紀のビジネススクールとリーダーシップ教育のあり方を問い、発信していく。こうした世界各地のパートナーとの対話や議論を積極的、建設的、持続的に重ねることで、本学自身のアプローチに磨きをかけると同時に、世界の経営人材・リーダー人材の教育パラダイムを22世紀に向けて大きくシフトさせる。

- 2) これまでの自己点検・評価活動及び外部評価・第三者評価等への取組み
本学は2018年8月に設立され、2020年7月に初の卒業生を輩出した。同期間は文部科学省によるアフターケアを受けており、自己点検・評価および、外部評価・第三者評価は実施していない。本報告書が設立後、最初の自己評価となる。本報告書は、2020年7月末の時点の本学の活動を元に作成したものである。

本報告書の作成にあたっては、大学基準協会の定める「経営系専門職大学院基準」に基づいて行っている。具体的には、同基準において定められている主要な点検項目に

応じて、本学の取り組みについて記載を行った。なお、今回の自己点検にあたっては、「7 管理運営」と、「8 点検・評価、情報公開」の各項目については、割愛する。

今後、継続的に年度ごとの自己点検・評価を行うとともに、外部評価・第三者評価については、大学基準協会にて、2022年度に分野別評価を、2024年度に機関別評価を受審する計画している（大学基準協会と打ち合わせ済み）。

1. 使命・目的・戦略

項目1：目的の設定及び適切性

1-1 経営系専門職大学院に共通に課せられた基本的な使命のもと、固有の目的を設定しているか

専門職大学院の基本的な使命は、「学術の理論及び応用を教授研究し、高度の専門性が求められる職業を担うための深い学識及び卓越した能力を培うこと」（学校教育法第99条第2項）であり、中でも、経営系専門職大学院の基本的な使命は「優れたマネジャー、ビジネスパーソンの育成を基本とし、企業やその他の組織のマネジメントに必要な専門的知識を身につけ、高い職業倫理観とグローバルな視野をもった人材の養成」（大学基準協会 経営系専門職大学院基準 P.3）と位置づけられる。

本学では、序章でのべた本学の設立背景・目的に照らし、以下をミッションとして設定している。

- 20世紀型資本主義を前提とした教育パラダイムである米国発の「ビジネススクール教育の意義・目的を問い直し、「22世紀のビジネススクール」を体現していくこと。
- 「企業活動全体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、自ら事業の創造と変革をリードする力」を持ち合わせ、「社会の一員であるという自覚と責務感を併せ持った全人格なリーダー」を育成・輩出すること。

序章でのべたとおり、本学の設立の背景にある問題意識は、人類が直面する課題に対峙し、創造と変革を担うリーダーを育てること、そしてそれを実現するための教育のあり方を作り上げていくことが求められている、というものである。そうした人材には、事業の構想及び経営に関わる専門的な学識、能力のみならず、人類及びその社会が直面する課題や、その背景にある人間の本质、人類社会がたどってきた歴史、そして、グローバルな世界における多様性を深く理解していることが不可欠である。また、企業家・起業家には、自らが影響を与える人々や社会に対する責任感、また、高潔さを兼ね備えることが求められる。その意味において、本学のミッションは、まさに、経営系専門職大学院の基本的な使命に叶うものとなっている。

さらに、本学において育成・輩出を目指す「全人格経営リーダー」という人物像について、本学独自のコンピテンシーモデルを定めている（下表参照）。本コンピテンシーモデルは「基軸力」「構想力」「実現力」と、それら全てを支える「意志力」という要素から構成される。より具体的には、これらのコンピテンシーを体現した姿を、以下のように定義している。

本コンピテンシーモデルもまた、本学が、「高度な学識及び卓越した能力」、特に「企業やその他の組織のマネジメントに必要な専門的知識」を備え、「高い職業倫理観とグローバルな視野をもった人材」の育成・輩出を目指していることを示すものとなっている。

表) 全人格経営リーダーに求められるコンピテンシーとそれを体現した姿

コンピテンシー	体現した姿
基軸力	<ul style="list-style-type: none"> ● 人間の営みに対する深い洞察と敬意を持ち ● 歴史観と世界観に裏づけられた ● 自分自身の確固たる価値観を拠り所に ● 自らが責任を負って、決断し、行動し
構想力	<ul style="list-style-type: none"> ● 環境の変化、パラダイムシフト、イノベーションの潮流と対峙し ● 創造力を最大限発揮し ● 時代を画する、新しい事業像、組織像、経営像、社会像を構想でき ● 戦略思考と論理をもって、構想を裏付け
実現力	<ul style="list-style-type: none"> ● 情熱と信念を持って、構想を周囲に語り、共感、信頼を得て ● 組織と社会に波紋を拡げ、変革と創造を牽引し ● 人、組織、社会に対する責任を引き受ける ● 高潔で、人間的な魅力にあふれるリーダー

1-2 固有の目的が専門職学位課程の目的にかなったものになっているか（専門院第2条第1項）

専門職学位課程の目的とは、「高度の専門性が求められる職業を担うための深い学識及び卓越した能力を培うこと」（専門職大学院設置基準 第一章第二条）にある。

序章でのべたとおり、本学における「イノベーション経営学術院 イノベーション経営専攻」は、本学における唯一の学術院・専攻であり、前項1-1で述べた本校のミッション、および、育成・輩出を目指す人物像に関する記述は、本学術院・専攻にすべて当てはまる。

本校が育成・輩出を目指すのは、企業家・起業家として、「企業活動全体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、自ら事業の創造と変革をリードする力」を持ち合わせ、「社会の一員であるという自覚と責務感を併せ持った全人格なリーダー」であり、卒業後には、本校での学びを活かし、企業家・起業家として既存の事業の変革や、新たな事業を創造することを通じて、人・組織・社会に新たな価値を生み出していくことにある。このような企業家・起業家は、まさに「高度の専門性が求められる職業」であり、本学においてコンピテンシーとして定めている要素は、これからの社会における企業家・起業家に求められる「深い学識と卓越した能力」を言語化したものとなっている。

1-3 固有の目的を学則等に定めているか（大学院第1条2）

本校の学則においては、学術院の教育研究上の目的に関する第5条において、以下のように定めている。

（学術院の教育研究上の目的）
 第5条 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

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。

1-4 固有の目的には、どのような特色があるか

本学のミッションには、大きく2点の特色がある。

まず、第1に、20世紀に生まれた既存のビジネススクール教育のあり方を継承しつつ、21世紀の我々人類が直面する課題を踏まえ、更には22世紀の社会が必要とするであろう人材を育成する教育のあり方を体現していくことを目的としている点がある。日本国内における経営系専門大学院および、世界のビジネススクールの多くが、20世紀の米国において成立したビジネススクール教育のあり方を雛形として構築・運営されていることに対して、本学では、それを超克していくことを目的としている点に大きな独自性がある。この独自の目的を反映し、本学の学びにおいては、現在人類が直面している課題についての深い理解と問題意識を育むベースとなる人間観・歴史観・世界観を育むためのリベラルアーツ教育を重要な要素として取り入れているなど、既存のビジネススクールのプログラム体系とは大きく異なる、独自の体系を構築することに取り組んでいる。

第2に、企業家・起業家として企業活動全体を包括的に見渡し、創造変革していく経営リーダーを育成することを目的としている点がある。既存の多くのビジネススクールにおける大きな課題の一つに、個々の科目がそれぞれを専門とする教員の観点から構築される結果、プログラム全体がパッチワークになりがちな点が挙げられるが、本学ではそうした問題を避け、企業家・起業家として、企業活動全体を包括的に捉える視点を身につけることを重視し、プログラム全体を一貫したものとして構成する。

また、本学においては、コンサルタントなど外部の専門家として第三者的に企業に関わる人材や、企業内で財務やマーケティング、人事など、特定の機能のスペシャリスト人材を育成することを目的としていない。そのため、特定の分野を学ぶことよりもむしろ、経営者に求められる知識・スキルを骨太に学ぶことに力点をおくことが、本学におけるプログラム構成における大きなポイントとなる。さらに、既存のビジネスを効率的・効果的に運営する力を培うことに重点を置くのではなく、新たな事業の創造や、既存の事業を変革する力を培うことに重点を置いている点も、本学の特色である。そのことは、本学のプログラムの重要な要素として、デザイン思考を盛り込んでいる点に現れている。

項目2：目的の周知

1-5 教職員・学生等の学内の構成員に対して、固有の目的の周知を図っているか

本学が目指すところと、その実現のためのアプローチは、これまでの通常のビジネススクール、とりわけ米国型のビジネススクールと大きく異なるため、本校の門戸を叩く学生はもちろんのこと、教職員や、社会のステークホルダー全般に、理念・目的を説明し、エンゲージメントを行うことは最も重要なことであると認識している。

こうした認識の下、本学では2017年の開学以来、あらゆるコミュニケーションにおいて、首尾一貫して、教育上の理念と目的、及び育成する人材像を強調している。こうしたコミュニケーションに用いている資料の例としては以下が挙げられる。

- 大学院大学至善館ブローシュア
 - 至善館の理念・目的 p.1
 - 教育方針・育成する人材像 p.2
- 募集要項
 - 至善館の理念・目的 p.1
 - 教育方針・育成する人材像 p.2-3
- ホームページ (<https://shizenkan.ac.jp/>)

また、教職員に対しては、新規採用時にあたっての面接や、採用後の導入研修などを通じて、本学の目的及びその実現のためのアプローチの独自性について、丁寧な説明を行っている。また、本学を主務としていない、兼務教員についても新規に科目担当として任用するに先立ち、同様の説明を行っている。

学生に対しては、上述の通り、募集要項に目的や独自のアプローチについて記載した上で、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、入学時のオリエンテーションで、本学設立の背景や目的、育成・輩出を目指す人物像である「全人格経営リーダー」、さらには、それらを踏まえた教育アプローチについて理解を促している。更に、プログラム開始後も、四半期に一度程度のガイダンスを実施し、本学の目的と育成・輩出を目指す人物像に照らし、各科目の位置づけの説明を行っている。

項目3：目的の実現に向けた戦略

1-6 固有の目的の実現に向けて、中長期ビジョンを策定し、それに対する資源配分、組織能力、価値創造などを方向づける戦略を作成しているか

本学では、開学からの最初の3年間を、本学の目的の実現に向けて基礎を固める時期として位置づけ、至善館第1期中期計画において、以下の大きく3つを戦略的取り組みの柱としている。

- ① 教育研究及び法人運営の体制・活動の構築に努める
- ② 実践的な教育研究を行う大学院大学として、世界のパートナー教育機関や地域コミュニティとの協働を推進する
- ③ 経営イノベーションセンター活動の充実を図り、知の拠点としての機能を広く社会に還元する

以下、それぞれについての方針を述べる。

① 教育研究及び法人運営の体制・活動の構築に努める

本学の目的である「全人格経営リーダー」人材の育成に向けて、以下の方針で教育研究の確立に取り組む。

1. リベラルアーツ教育を通じて、学生個々の信条、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、経営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・思考法を習得できるように

にする。同時に、デザイン思考やシステム思考を取り入れ、学生が、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（すなわち「経営人材としての構想力」）を獲得できるようにする。

3. 周囲の共感と信頼を得て、人と組織に波紋を広げていく「リーダーとしての実現力」を磨くべく、行動の源泉となる人間的な魅力・度量・器を培うため、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. 心理学やコーチングの手法を積極的に取り入れ、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」を明確にする。
5. 共に学ぶ学生同士の相互支援・相互触発によって得られる気づきと学びを最大化するため、出自、経験、所属先の業界やセクターが異なる学生たちを集めてグループを組成し、学生たち自身が解決したい世界や地域コミュニティの課題を定義し、解決へのアプローチを一緒になって導き出していくグループ演習を取り入れる。
6. 全人格的な経営人材に求められる学習はほぼ共通であるという信念に基づき、学生のキャリア、置かれている状況、修了後の進路によって必要性が異なる知識やスキル以外は、全員がほぼ共通の科目を履修するよう、必修科目の比重をきわめて高く編成する。

また、こうした教育を担う教職員体制の構築にあたり、以下の方針を設けている。

本学ではプログラムを構成する科目群に応じて、ビジネススクールやデザインスクールが培ってきたスキルや思考法を指導できる教員は言うまでもなく、心理学やコーチングの教員、リベラルアーツの専門家、経営や経営者教育の第一線での経験を持つ実務家教員なども含む教職員体制を構築する。それにより、多様で複眼的な経験を持つ教員による講義やワークショップを実施する。それぞれの領域の第一人者である研究者と実務家が集い、チームアプローチで協働しながらカリキュラムを開発、運営することで、「22世紀のビジネススクール」を標榜するにふさわしい教育内容・水準を確保する。

加えて、多くのビジネススクールと異なり、職員が、プログラム及び科目の設計と実施に教員と対等の立場で関わる体制を取る。これは、プログラムが、個別に構築された科目のパッチワークとなることを避けるためであり、本学の目的と教育の方針、また、プログラムの全体像を理解した職員たちが、教員と密接に動く体制を作ることで、プログラム全体の一貫性を保つことを目指す。

また、「創業期」との位置付のもと、第1期中期計画においては、より良い組織運営体制を模索し、構築・整備することをゴールに置く。

（以下、中期計画をもとに執筆）

まず第一に、理事長・理事会等の役割と責任、プロジェクトチームの設置等による経営改善のための検討・実施体制の確立に取り組む。私立学校法および本学の寄附行為に基づき、理事長を中心に、各役員が責任をもって役割を担う体制を整える。また、非常勤役員にも、全体像を俯瞰できるよう、理事会終了後、教育研究活動に関する詳細の情報共有を行う時間を設けてゆく。

次に、情報公開および、法令遵守の共有の体制を整えることがある。本学では、私立学校法、学校教育法施行規則及び大学院設置基準に定められた情報公開の規則を遵守し、必要な状況公開を行うとともに、法令に沿った組織運営を徹底する。

② 実践的な教育研究を行う大学院大学として、世界のパートナー教育機関や地域コミュニティとの協働を推進する

本学はグローバル（グローバル＋ローカル）な教育機関として活動することを重視し、世界各地の問題意識を共有する教育研究機関との連携を図ることに加え、本学が立地する日本橋のコミュニティとの関係構築・協働に努める。

まず、グローバルな活動に関しては、問題意識を共有する教育研究機関を世界各地で見出し、協働での取り組みを行うことで、相互の人的なつながり、信頼関係を育てるとともに、本学の学生及び、当該機関の学生にとり、価値ある学びの機会・場を作り出ししていくことに取り組む。具体的には、以下の方針で取り組む。

1. パートナーの選定にあたっては、本学の目的が、既存のビジネススクール、ビジネス教育のあり方を超え、新たな教育のあり方を構築していく、という独自のものであることを踏まえ、現在の人類が直面する課題に対する問題意識と、新たな教育モデルを構築していくという目的を共有できることを最重要の基準とおく。
2. そのうえで、日本・東アジアにルーツを持つ至善館と、相互に学びとシナジーを生み出せることを念頭に、世界の各地域の伝統や特徴に根ざした特色、強みを持つ機関とパートナーを組むことを目指していく。
3. 協働での取り組みにあたっては、それぞれが持つ教育・研究プログラムやネットワークを活かした取り組みを行う。具体的には、学生が相互のプログラムから学ぶ機会を設けることで、国際交流と国際的な学びの機会を提供していくことや、それぞれが持つ企業などのステークホルダーを巻き込んだエコシステムを構築することを目指していく。

また、ローカルな活動としては、日本橋地域におけるコミュニティ活動に、教職員、学生が積極的に参加する。日本橋地域は、長い歴史を通じて作られてきた地元住民、企業による活動が存在するエリアであり、そうした地域に開かれた教育機関づくりに取り組んでいく。具体的には、以下の方針で取り組む。

1. 本学が立地する日本橋地域の町会（日本橋二丁目通り町会）に参加し、地域住民、地域企業との交流、連携の場とする
2. 日本橋地域から、理事や評議員を迎え入れ、ステークホルダーとしての地域の視点を踏まえた組織運営を目指すとともに、地元企業からの学生募集を行っていく
3. 三社祭など、地域で開催されるイベントに、教職員・学生が参加し、地域との交流の機会を持つ

③ 経営イノベーションセンター活動の充実を図り、知の拠点としての機能を広く社会に還元する

本学の設立の礎となった、NPO法人Institute for Strategic Leadership (以下ISL)

と、協働で設立する、新たな経営のあり方を実践的に模索するとともに、社会に発信していくことを目指す機関としてISL至善館経営イノベーションセンターを立ち上げる。知を生み出し、社会に還元する、という高等教育機関の使命を念頭に、実践的な教育研究に取り組む期間として、社会に開かれた知の拠点としての活動を行っていく。

経営イノベーションセンターでは、本学の教職員・学生のみならず、外部の教育・研究機関、行政、企業などとの連携での実践的な研究活動を行うとともに、実務家を対象としたセミナーやワークショップなどを開催することで、そこで生み出された知を広く社会に還元する活動を行っていく。

具体的には、ISL至善館経営イノベーションセンター内に、現代社会の直面する主要な課題と、「変革と創造」を担うリーダーの育成、という本学の目的とを鑑みて、テーマ性を明確にしたセンターを設置し、活動を進めていく。まず第1段としては、持続可能性を実現していくためのイノベーションに焦点を当てたセンター（Center for Sustainability & Innovation）を2019年10月に立ち上げ、活動を始めている。

1-7 固有の目的の実現に向けて作成した戦略を実行しているか

①教育研究及び法人運営の体制・活動の構築に努める

本学の教育課程における骨子は、認可時の計画から変更することなく履行している。個々の授業科目においても、経済・社会やビジネス競争環境等の急速な変化に対応すべく、使用する教材やケース、参考文献については、各担当教員の裁量によって不断の改善を行うことは奨励しているが、その科目の目的・狙いについては、一部の科目を除き、計画通り履行している。

認可時の計画から変更を行った科目は以下の通りである。

イノベーション経営基礎科目

<構想し検証する力>

(旧) 「論理的思考」→

(新) 「AI時代のデジタルリテラシー」

<変更理由>

近年のAI/デジタル技術の進展は著しいものがあり、そのスピードとインパクトは当初認可申請時の想定をはるかに上回るとの認識から科目名と内容を見直し、21世紀に求められるリテラシー教育として再設計し、プログラミングやデータ分析において、論理的思考に求められるリテラシーの一部をカバーしつつ、AIの効用と限界を学ぶ科目へと変更した。

加えて、科目の目的・狙いは認可時の計画から変更していないものの、科目の開講時期の調整・改善を平成30年から令和2年にかけて行ってきた。これらの調整・改善を行なった理由は、それぞれの教員が互いの専門領域を越え、協働しながらカリキュラムを運営することにより、絶えずその改善、見直し、組み替えを図っているためである。

科目間の関連性を考慮し、学生が一科目ごとの学びに留まることなく立体的に学びを積み上げていけるようにすること、また、特定の時期に学習負荷が集中しないようにすることを考慮した時期の調整・改善を行ってきた。

また、個別科目の内容に関して、上述の通り、経済・社会やビジネス競争環境等

の急速な変化にするとともに、学生からのフィードバックに真摯に耳を傾けることで、教育内容を毎年更新する運営を行っている。具体的には、科目終了時に事務局が学生からの授業評価アンケートを実施するとともに、ヒアリングを行い、それらから得られた示唆を教員にフィードバックを行い、科目内容の改善につなげている。

教職員体制の構築に関しては、認可申請時の体制でスタートし、開学以降に、個人事情などにより辞任された方が居たものの、ふさわしい人材を代替で確保している。また、より丁寧な指導を実現するため、認可時を超えた拡充を行っている。特に、2年間のプログラムの総括とも言える個人演習を担当する教員の体制を拡充することで、より丁寧な教育・サポートを提供できる体制を実現している。また、アカデミックなバックグラウンドと、実務家としてのバックグラウンドなど、多様な経験、知見を持つ人材からなる体制が構築できている（ウェブサイトの教員ページを参照）

また、職員体制に関しては、認可申請時の体制に即し、9名体制を維持している。本学の学生の多様性を踏まえ、国際性を備えた職員体制となっている。継続的にスタッフデベロップメント活動を行い、学校法人、大学院大学の運営に関する法令や知見を継続的にアップデートする体制を整えている。

② 実践的な教育研究を行う大学院大学として、世界のパートナー教育機関や地域コミュニティとの協働を推進する

これまでに、スペイン・バルセロナに本拠地を置き、マドリッド、ニューヨーク、サンパウロ、ミュンヘンにもキャンパスを持つ、IESE Business School（以下、IESE）、また、インド・グルガオンを本拠地とするSchool of Inspired Leadership（以下、SOIL）、ブラジル最大のシンクタンクであるFGVとの提携を結んでいる。IESEは、フィナンシャル・タイムズ紙のビジネススクールランキングにおいて、エグゼクティブエデュケーションにおいてNo.1の評価を受ける国際的に有力なビジネススクールである。こうした関係性を結ぶに当たり、各機関の幹部と徹底したコミュニケーションを行い、本学の目的、問題意識を共有したうえで提携関係を締結している。

加えて、提携機関との協働も行っている。以下に具体例を挙げる。

1. IESEの教員による至善館におけるゲスト講義、イベントへの参加（2019～）

同校のProfessor Yih-Teen Leeが本学におけるGlobal Strategy, Management, & Leadership科目にゲスト教員として参加し、本学の教員と協働で科目運営を実施している。また、同校の教員が本学が開催する本学学生及び外部からのゲストを対象にしたトークイベントなども実施している。

2. SOILと協働でインドトレックの実施（2018～）

本学の自由科目として、1年時の前期にインドトレックを開講している。本科目では、至善館の学生がインドに訪問し、現地の文化や社会に触れるとともに、SOILの学生の開催するカンファレンスに参加した。

3. 地域コミュニティとの協働・活動

本学は、江戸時代から経済の中心としての歴史を持つ東京・日本橋という地にキャンパスを設置し、地域に根差した大学院を目指している。これまで、開学以来、以下の3点においてその具現化に取り組んできた。

- ①「日本橋」をテーマにしたカリキュラムを組み込んでいる
「構想を具現化する力 -デザイン思考による創造的問題解決の実践-」の科目において、プロジェクト・ベースト・ラーニング（PBL）で、日本橋地域の新たなサービスの構想（サービスデザイン）、地域のあるべき姿の構想（コミュニティデザイン）に取り組んだ。実際に地域を訪問し老舗企業の代表や地域のリーダーの話等を聞く等（2020年度は新型コロナウイルスによる緊急事態宣言により訪問は限定的）、地域の現状や課題、可能性を深掘りしながら、デザイン思考のスキルを身に着けた。
- ②課外活動として地域行事に参加
本学は、町内会のメンバーとして地域活動に参加している。日本橋地域には、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、春の桜祭りなど、歴史ある様々な行事があり、学生に、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。学生の参加は、地域からも歓迎されている。
- ③地域のリーダーの育成への貢献および地域に開いたフォーラムの開催
地域を率い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て、「日本橋枠」の奨学金を設けている。この奨学金を活用して2019年度に2名が入学した。
また、本学のフォーラムは地域、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。
- ④地域のリーダーの大学活動への参画
日本橋地域の老舗企業の代表や商店会など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。

5. 教育研究の社会への還元

本学では、経営イノベーションセンター活動の充実を図り、知の拠点としての機能を広く社会に還元することに努めている。
その一つの活動として、センター内にCenter for Sustainability Innovation (CSI) を設置し、SDGsに代表される社会・環境課題を創造的に解決すること、そのソリューションを企業価値に転換していくことを目的に、数社の企業の経営幹部とともに、世界の先端事例を研究しながら、新しい日本モデルを議論してきた。また、その実現においては、社会に主体的なアクションを実践していく「次世代型サステナビリティ・リーダー」が必要との認識のもと、ミドル/役員クラスのプログラムを実施した。
グリーンビジネスの第一人者であるジョン・エルキントン氏とも意見交換をしながら、フォーラムの開催やプログラムの実施を通じて、社会への還元を努めてきた。今後も、参画企業を募る等、活動を拡充していく。

2. 教育内容・方法・成果

項目4：教育課程の編成

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

(AC報告書をもとに加筆修正して作成)

本学では、学生に対し、本学が育成・輩出を目指す人物像、それに基づく学位授与方針、さらには、教育課程編成の方針を共有し、それぞれの科目が、どう教育課程全体の目的や本学が目的とする全人格経営リーダー育成と、どのようにリンクしているかの認識を促すことを非常に重要な課題として捉え、重層的なコミュニケーションを実施している。

具体的には、開講時にガイダンスを行い、本学の設立の目的、育成・輩出を目指す人物像（「全人格経営リーダー」とそのコンピテンシーモデル）、それに基づく学位授与方針（修了要件）、教育課程編成の方針を解説している。その後、四半期ごとにガイダンスを実施し、これから開講される科目について、それぞれの目的や内容、さらには全人格経営リーダーのコンピテンシーモデルにどのように関連付けられるのかを解説を行い、教育課程の編成・実施方針の理解を深めることに努めている。また、これらのガイダンスにおいては、都度、修了要件を確認し、学位授与方針とそこに求められる要件への理解を徹底している。

また、これらのコミュニケーションに加えて、学生が、自身の全人格経営リーダーとしての成長を確認できるよう、コンピテンシー・アセスメント（自己評価）を、カリキュラムのスタート時、一年次の終了時、そして全体カリキュラムの終了時の3回にわたって実施している。さらには、教職員も、このコンピテンシーを理解することで、教育課程の全体編成の中での自分が担当する科目の位置づけを理解するとともに、個別最適に陥らない、科目間の相互関連を理解した上での科目運営ができるよう工夫している。

以上のコンピテンシーモデルの定義と説明、コンピテンシー・アセスメントの実施に加え、学生が自身の全人格経営リーダーとしての成長を実感すると同時に、各科目の履修を通じて修得する学びや気づきを統合し、自身の内部で消化できるよう、工夫を行っている。具体的には、カリキュラムの節目のタイミングで、各学生に本学独自の質問表（リフレクション・ペーパー、フィードバック・ペーパー、フィードフォワード・ペーパー）への回答を求めている。これらの記入提出を通じて、学生は、科目履修による学び・気づきを統合し咀嚼すると同時に、本学が育成を目指す全人格経営リーダーとしての成長と今後の挑戦課題を実感できるよう促している。

2-2 学位授与方針を踏まえた教育課程の編成・実施方針に基づき、理論と実務の架橋教育である点に留意し、次に掲げる事項を踏まえ、教育課程を体系的に編成しているか（専門院第6条）

- (1) 経営系専門職大学院に課せられた基本的な使命（mission）、すなわち、企業やその他の組織のマネジメントに必要な専門知識（戦略、組織、マーケティング、ファイナンス、会計など）、思考力、分析力、コミュニケーション力等を習得させ、高い職業倫理観とグローバルな視野を持った人材を養成する観点から適切に編成していること。
- (2) 経営系各分野の人材養成の基盤となる科目、周辺領域の知識や広い視野を涵養する科目、先端知識を学ぶ科目等を適切に配置していること
- (3) 学生による履修が系統的・段階的に行われるよう適切に配慮していること

本学においては、カリキュラムをイノベーション経営基礎科目、イノベーション経営専門科目、イノベーション経営展開科目、演習科目の大きく4つの群で構成している。

第1に、イノベーション経営基礎科目は、学生が企業家・起業家として成長・活躍していく上で基礎となる知識や技術を学ぶための科目群であり、「リーダーシップの基礎」「外部環境の本質的理解」「構想し検証する力」の3つの区分から構成される。

「リーダーシップの基礎」は、「世界と未来に対峙するリーダーの条件」「自己との対峙と基軸の確認」「キャリアデザイン」の3科目から構成され、それぞれ、1年次入学直後、1年次後期、1年次の最後に開講される。これらは、学生がこれからの社会において求められるリーダーのあり方（すなわち、本学が育成を目指す「全人格経営リーダー」）について理解した上で、自分自身の内

面と向き合い、これからのキャリアについて展望することで、一人ひとりのリーダーとしての成長の基礎を固めることを目的としている。

「外部環境の本質的理解」は、「企業論 一企業、市場そして社会」「近代哲学、資本主義、人間存在の未来」「宗教から考察する社会構造と世界の多様性」「社会システムの理論と人間存在の未来」「日本の歴史と文明」「科学技術・イノベーションと人間存在の未来」から構成され、主に1年次に開講される。これらの科目はいずれも、現在の人類が直面する課題について理解を深めるとともに、それらを克服し、リーダーとして未来を切り開くための挑戦を描くうえで基礎となる、人間観、歴史観、世界観を涵養することを目的としている。

そして、「構想し検証する力」は、企業家・起業家として、事業構想を描き、検証していくための知識、スキルを学ぶための科目群であり、主として1年次に開講される（一部は2年次前期）。「市場の原理と企業金融の理論」「財務分析評価と経営管理の梃子」「システム思考と持続可能性への挑戦」「戦略手法と戦略思考」「構想する力 ーデザイン思考とマーケティングの基礎ー」「構想を具現化する力 ーデザイン思考による創造的問題解決の実践ー」「事業計画の作成」「AI時代のデジタルリテラシー」「マーケティング・イノベーションと市場創造への挑戦」「未来洞察の手法と実践」から構成される。これらの科目は、伝統的なビジネススクールにおけるファイナンスやアカウントティング、戦略、マーケティングといった分野をカバーした上で、さらに、本学の特徴であるデザイン思考を用いたゼロからイチを描くスキルを学ぶ科目を含むとともに、現代の複雑かつ急激に変化する社会環境を読み解くためのシステム思考、デジタルリテラシー、未来洞察といった要素を盛り込んでいる点に特徴がある。

第2に、イノベーション経営専門科目群は、2年次に開講される科目群であり、1年次の学習の上で、更に企業家・起業家として必要となる知識をさらに専門的に学ぶための科目群であり、「組織と経営」「企業と事業創造」「公共政策と社会イノベーション」の3つの区分から構成されている。

「組織と経営」にはリーダーとして自らが描いた構想を実現するための組織を描き、組織能力を構築するとともに、組織を変革していくことに関わる科目群として、「経営政策の論理と実践」「グローバル戦略と経営」「事業再生の経営」が含まれる。

「企業と事業創造」には、「アントレプレナーシップ」「ビジネスモデルの分析と構築」が含まれる。「アントレプレナーシップ」は、起業家、社内起業家、社会起業家として自らのビジネスアイデアを構想として描き、その実現に向けて支援を獲得するスキルを学ぶことを目的とする。また、「ビジネスモデルの分析と構築」は、昨今の社会の変化を反映して、デジタルトランスフォーメーションに特に焦点を当て、デジタル技術を用いたビジネスモデルの再構築を中心に扱う。

「公共政策と社会イノベーション」は、主に行政機関やNPO、社会企業におけるリーダーを志す学生を対象とした科目群であり、「公共哲学と政策立案」「都市と地域の戦略経営」「ソーシャルビジネスとインパクト」の3つの科目群から構成される。

第3にイノベーション経営展開科目群は、1年次後期から2年次に開講され、学生が自らが描いた構想に基づき、リーダーとして人を動かすとともに、自らを律し、磨いていくことに関わるの科目群である。ここには、「人を動かす」「意思決定と交渉」「リーダーシップを磨く」の3つの区分が含まれる。

「人を動かす」は、「思いとビジョンを伝える技法」「人と組織のマネジメント」「変革と創造のリーダーシップ」から構成される。経営リーダーとして自らの思いやビジョンを、現代のグローバル環境下で多様な従業員やステークホルダーに効果的に伝え、多様な人からなる組織において個人の可能性を開放し、動かし、更には変革と創造を促していく上で求められる知識・スキルを扱う。

「意思決定と交渉」には、「リーダーとしての意思決定」「リーダーシップと交渉学」が含まれる。前者は、ゲーム理論や、昨今のデータアナリティクスの発展を踏まえ、複雑なオプションを考慮し、意思決定を下す技術を学ぶ。また、後者は、交渉を自身と交渉相手の間でWin-Winを実現するプロセスと捉え、そのための姿勢と技術を学ぶことを狙いとしている。

「リーダーシップを磨く」は、学生がリーダーとしてどのように自らを律し、磨いていくのかについて模索する科目群であり、「東洋思想にみるリーダーシップ」「リーダーとしての生き方」「自分にとってのリーダーシップ ー他者・世界との対峙ー」「身体感覚と内省（ヨーガと瞑想）」「リーダーに求められるこころのあり方（座禅と講話）」を含む。

最後に、演習科目は、学生が協働でエクササイズや相互フィードバックを行うことを通じて、他者と対峙するとともに自らについての理解を深めることを目指す「グループ演習I、II、III」と、自身の卒業後の挑戦についての構想を描く「個人演習」、そして、新興国である インドを訪問し、日本とは大きく異なる新興国のリアリティを学ぶことを目的とする「フィールドスタディ（インドトリップ）」で構成している。

3つの「グループ演習」のうち、IおよびIIは、1年次に開講される。これらは、日本語クラス、英語クラスの合同で開催され、学生は言葉の壁、文化の壁を超えて互いに協働し、学ぶこととなる。それを通じて、自分自身が世界をどのように捉えているのか、また、自らと異なる考え方を持つ他者にどのように対峙していくのかを学ぶ。グループ演習IIIは、2年次の後半に開講され、リーダーとしての自身の他者に対する影響力についてエクササイズや相互フィードバックを通じて深く考察し、リーダーとしての成長課題を明らかにしていく。

「インドトリップ」は、前述の通り、本学のパートナーであるSOILと協働で実施するものであり、インド社会・経済の実情に触れるとともに、SOILの学生との交流の機会を設けている。

「個人演習」は2年間全体を通じて行われ、学生は自らの卒業後の挑戦について構想を描く。これは、本学における学びを統合する機会として位置づけられ、リーダーとして、どのように社会、組織の課題を捉え、変革と創造の構想を描き、実行に向けたプランを描くのかを8ヶ月かけて構想する機会となる。

このように、本学のプログラムは、経営系専門職大学院の基本的な使命に直結した、マネジメントに関する専門知識（戦略、組織、マーケティング、ファイナンス、会計など）、更には思考力や分析力、コミュニケーション力の習得に加え、組織を取り巻く広範な社会環境と人類社会が直面する諸課題についての深い理解、また、組織・社会と対峙し、創造と変革を通じて未来の社会を実現する一翼を担う経営リーダーとしての役割や倫理について深い考察を促すものとなっている。また、分析的思考と並ぶ新たなアプローチとして脚光を集めているデザイン思考を盛り込み、更には急激なAIなどの進化を踏まえたデジタル技術に関するリテラシーを涵養する科目を設けるなど、先端的な経営に係る知識を習得できるものとなっている。

加えて、本学のプログラムは日本語クラス、英語クラスに関わらず、学生がグローバルに通用するリーダーとして成長することを企図している。具体的には、「宗教社会学」「近代哲学と資本主義」「東洋哲学」といった科目群を通じて、世界の多様性に視座を広げるとともに、「コミュニケーション」科目においてグローバルに通用するコミュニケーションを学ぶ、といった内容が特にこの点に関連する。

また、2年間のプログラムを通じて、1年次に培った基礎科目の上に専門科目、発展科目が積み重なるように科目が構成され、そこに各年次の演習がくわわることで、段階的な学びを促す構成としている。

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

本学の開学は、現代の人類社会が非常に複雑かつ根本的な問題に直面している、という問題意識が基礎となっており、本学が目指す人物像である「全人格経営リーダーシップ」もこうした問題意識の元、新たな人間社会のあり方を創造と変革を通じて作り出すリーダーを育成・輩出する、という目的の実現に向けて設定したものである。

これを反映し、本学のプログラムにおいては、従来の伝統的なビジネススクールのMBAプログラムの枠組みを超えて、人類の社会と歴史を振り返るとともに、現在の人類社会が直面する課題について考察し、未来について展望するための科目群を設けている。また、上述の通り、昨今の経営における新たなトレンドであるデザインシンキングを取り込んでいるのも、本学のプログラムの特徴である。

本学では、全人格経営リーダーに求められる要素は、セクターや産業が異なっても共通である、という考え方の元、多くの科目を全員が履修する科目として設定しているが、一方で、学生の多様なニーズへの対応するために、選択履修可能な科目群も設けている。特に、2年次に設置されたイノベーション経営発展科目群は、学生ごとの関心や専門性に応じた学びの機会として設定されている。

2-4 産業界との連携により、教育課程を編成し、及び円滑かつ効率的に実施するため、以下の者から成る教育課程連携協議会を設けているか。その際、

(1) 以外の者が過半数であること（専門職第6条の2）

- (1) 学長又は当該経営系専門職大学院の長が指名する教員その他の職員
- (2) 当該分野の職業に就いている者又は当該職業分に関連する団体（職能団体、事業者団体、当該分野の職業に就いている者若しくは関連する事業を行う者による研究団体等）のうち広範囲の地域で活動するものの関係者であって、当該分野の実務に関し豊富な経験を有する者
- (3) 地方公共団体の職員、地域の事業者による団体の関係者その他の地域の関係者（ただし、教育の特性により適当でない場合は置くことを要さない。）
- (4) 当該経営系専門職大学院が置かれている大学の教員その他の職員以外のものであって学長又は当該経営系専門職大学院の長が必要と認める者

以下のメンバーにて教育課程連携協議会を設置している。全体7名のうち、(1)に当てはまるメンバーは3名となっており、それ以外のメンバーが過半数を占める構成となっている。

- (1) 学術院長、理事長、教務統括教員の3名
- (2) 日本の経済三団体の1つである経済同友会の元代表幹事および経営者育成で実績のある組織のリーダー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1名

2-5 当該分野を取り巻く状況に配慮しつつ、教育課程連携協議会の意見を勘案しながら教育課程を編成しているか（専門職第6条第2項）

上記の教育連携協議会の構成員は、認可申請時より、本学の教育内容についての議論に参加をいただいていた。また、開学後の教育内容のブラッシュアップにおいても知見を提供いただいている。

具体例は以下のとおり。

- ・日本橋地域との連携に関しては、新型コロナウイルスの影響により制約されるが、オンラインを軸としたものに再編している。
- ・経営者の視座を高めるための一部科目の見直しについては、「戦略手法と戦略思考」では、科目でのアサインメントを再設計。事業の再編が待たなしの状況におかれている家具メーカーの戦略構築を、事業経営者視点で構想する内容とした（授業実施タイミングである令和2年6月以降に反映）
- ・「経営政策の論理と実践」科目においては、環境変化が大きく変化するなか、デジタル化、プラットフォーム化、サーキュラー・エコノミー化等のビジネスモデルの更新とバリューチェーン・サプライチェーンの再構築を迫られている実際の事業・業界例を取り上げ、至善館の支援者の協力を得て、実際に挑戦に直面する現役事業経営者をスピーカーに招聘することを計画している（授業実施タイミングである令和2年9月以降に反映）

2-6 授業科目には、固有の目的に即して、どのような特色ある科目を配置しているか。

以下に、特に本学の目的に即した、独自性の高い科目群を紹介する。教育課程編成においては、全人格な経営プロフェッショナル人材の育成の観点から、多くの特色ある授業科目を提供している。認可時の計画から変更することなく履行するのみならず、担当する教員が、他の関連する授業の担当教員と議論を行い、内容が重複するのをさけ、さらには授業間の相互関連が明確となるよう議論を行い、授業のデリバリーや学生の指導を行っている。

企業論—企業、市場そして社会—

この科目は、経営人材としての基軸力を涵養すると同時に、全体俯瞰的・包括的視野を養うために、一年次のカリキュラムの冒頭に配置されている。

科目では、歴史を振り返り、法制度の変遷もたどりながら、ヒトでもありモノでもある「法人格」に付与されている企業の本質に迫り、企業は誰のために何のために存在するのかを、経済社会システムの一員としての企業とその役割の探求に焦点を当てながら問うている。企業の米国型モデルとかつての日本型モデルを対比させながら、近時の経過を検証するとともに、今後、企業は株主・従業員・地域環境とどう折り合いをつけていくべきなのか。そして経営者の役割と責務はどうあるべきかを全体俯瞰的・包括的視野から考察している。近年、米国ビジネスラウンドテーブルが、企業の目的について従来の株主至上主義からの決別を表明するなど、SDGs経営、ESG投資が趨勢になるなど、企業とは誰のために何のために存在するかが世界的な議論と

なっている。この観点においても、この科目は、将来の経営者・リーダーとなるべき人材が、法学、経営学、経済学を横断した学際的な視座から、企業と社会の関係性を研究分析すると同時に、あらためて自身の経営哲学・持論を形成するための機会を提供するものであり、本学ならではの科目となっている。

なお、運営において特筆すべきは、同時期に開催される「財務分析評価と経営管理の梃子」「市場の原理と企業金融の理論」とのシナジーである。「企業論」とあわせて、これら三科目の教員は、定期的に議論を行い、内容のすり合わせを行っている。例えば、財務分析評価と経営管理において、近年は株主価値経営が重視されており、その際には資本コストの概念等が理解されなければならないが、これらは「市場の原理と企業金融の理論」でのミラー＝モディリアーニの定理、WACCの計算式と関連している。二つの科目の中で、どのタイミングで、どんな説明がなされるのかを、教員が互いにコミュニケーションし、共有認識を持つことが重要となる。また、同じく「財務分析評価と経営管理の梃子」では、統合レポートを取り上げている。これは、単なる財務面ではなく、社会への責任を企業がどのように果たすべきかについて、市場に開示するものであるが、こうした潮流は、企業のステークホルダーとしての社会の重要性の増加を反映したもので、「企業論」における、企業と社会の関係性（社会から企業への期待）の変化と合致している。いまだ先端的な分野ではあるが、これら二科目の教員が、問題意識をすりあわせ共有することで、より立体的、統合的な教育指導を行っている。

近代哲学、資本主義、人間存在の未来

この科目は、「企業論」に引き続いて、次代を担う経営リーダーに求められる基軸力を涵養するもので、リベラル・アーツを重視する本学の特色を体现する科目の一つとなっている。

科目では、資本主義の人類史における意義を、西洋近代に目を向けて考察する。資本主義、民主主義、主権国家といった経済社会システムを用意した近代西洋思想を紐解き、人間の「自由」の条件に焦点を当てながら、資本主義の本質を掘り下げる。同時に、経済社会システムがかかえる光と影に向き合いながら、よりよい人間存在のために、どう経済社会システムを進化させることができるのか、その際の企業や社会のリーダーの役割とは何かを考察し展望する。科目は、日本有数の西洋哲学者が担当しており、プラトン、ホッブス、ロック、ルソー、ヘーゲル、ニーチェ、アダム・スミス、カール・マルクスといった哲学者・思想家の考えを学生は学ぶ。と同時に、格差の拡大、気候変動と持続可能性への懸念という人類が直面する課題・挑戦を掘り下げ、理論と実践を行き来しながら、不確実な未来を一人ひとりが展望するというチャレンジングな科目設計となっている。

資本主義が世界規模で行き詰まりを指摘されるなか、ハーバードビジネススクールでも、資本主義の未来を議論する新科目が導入されたばかりである。本学での実践は、こうした世界の潮流を先取りし、なおかつ、哲学思想という独自のアプローチで、骨太な分析・検証・展望を学生に課すものとなっている。

なお、この科目の運営においても、科目間の関連性を踏まえた上で、教員の連携を行っている。例えば、この科目は、「宗教から考察する社会構造と世界の多様性」や「社会システムの理論と人間存在の未来」といった他のリベラル・アーツ科目と密接な関連がある。資本主義・民主主義は西洋で先発したが、そこには、キリスト教文明が大きく影響している。その意味で、現在の経済社会システムの評価と未来の展望にあたっては、とりわけ中国の権威主義型資本主義との対峙、イスラム圏での今後の自由市場主義の進展を考える上では、宗教の理解が欠かすことのできない要素となっている。また、「社会システムの理論と人間存在の未来」は、国民国家を前提とした市民社会を出発点に置いた上で、システム化の進展における社会の変容と人間関係の希薄化、人間存在の不確実さの深まりを考察しているが、格差、分断な

ど、民主主義の根幹をなす「我々というメンバーシップの感度」の低下などを問題意識として取り扱う。”

“本学では、これらの科目の教員が、相互に科目の内容を共有した上で、西洋哲学、宗教社会学、社会システム理論といったそれぞれ異なる視点から、経済社会の現状に光をあてることで、学生が、立体的かつ全体俯瞰的に、現状の課題と未来に向けた挑戦を理解できるよう運営において最大限の努力を行っている。

構想を具現化するカーデザイン思考による創造的問題解決の実践

本学の特徴の一つに、欧米のビジネススクール教育の果実（事業を論理的、定量的、戦略的に検証する力を育む）と、近年興隆が著しいデザインスクールのアプローチ（事業を構想する創造力を育む）の橋渡しがある。

本科目は、「構想するカーデザイン思考とマーケティングの基礎」とペアで設計されており、人々のニーズ・ウォンツの理解を基軸に、プロダクトやサービスの原型をスケッチするとともに、ブレインストーミングを通じて、プロトタイピングを行い、そこにストーリー性をもたせていくための思考法と枠組みの修得を意図している。

この「構想を具現化する力」科目では、プロジェクト・ベースト・ラーニングというアプローチを採用しており、学生たちが、グループで、プロジェクトに取り組みながら、相互触発・試行錯誤・協働を通じて、思考法や枠組みを自身のスキルや能力へと昇華できるよう工夫されており、本学が目指す、より実践的な学びの象徴となっている。

プロジェクトは、本学が位置する日本橋という地域（三井不動産をはじめとする地域の有志の企業と個人）が、プロジェクト・オーナーとなっており、インバウンドの振興による日本橋地域の活性化をテーマに、学生はグループでそれぞれ創造的な課題解決に取り組み、オーナーに対して処方箋を発表し、フィードバックを得る。この意味で、この科目は、本学が志向する、地域コミュニティに根ざし、地域コミュニティと協働する、地域に開かれた大学院の実践という観点からも、本校の特色を体現する科目の一つとなっている。

システム思考と持続可能性への挑戦

デザイン思考に加え、本学では、システム思考を大胆に取り入れている。システム思考は、世界や社会、さらには組織経営といった複雑な現象を、様々な要素と、各要素間の関係性によって成り立つシステムと捉えることで、現象の複雑さを理解し、介入のポイントを見定めて、変化や変革を生み出していく思考法であり、在庫管理といった経営管理の問題から、喫緊の課題となっている気候変動をはじめとする持続可能性の問題を考えるうえでも不可欠のアプローチである。科目において、学生は、コンピューターシミュレーションやボードゲームを使用しながら、システム思考の基礎を学び、事象の背後にある構造とその構造が誘発する結果との関連性を深く理解することで、複雑性と対峙しながら未来を実現するスキルを身につける。

自己との対峙と基軸の確認

変革と創造に挑むのがリーダーシップであるが、不確実性とリスクと向き合うにあたってリーダーが直面するのが、「自分は、なぜ、変革と創造といったハードルの高い挑戦にあえて挑むのか」、「自分が諦めない理由は何なのか」、「そもそも自分とは何者で、どこへ行こうとしているのか」といった根本的な問いである。こうした一連の問いへの答えは、「自分が生きるにあたって大切にすることは何か」という問いへの回答でもあり、経営プロフェSSIONナル・経営者が行動し判断するにあたっての基軸を形成するものである。

この科目では、学生はコーチング手法をベースとする様々なワークショップを通じて、自分の人生を生き抜くための基軸力となりうるような、自分自身

の依って立つものを自覚する。自身の価値観、人生の目的、人生をかけて実現するビジョンを、他者との対話と内省を繰り返し、全人的な自分自身と深く向き合い、自身の成長を確認すると同時に、自身の挑戦と行動にむけた意志力を涵養する。 コーチングや心理学の手法をベースにした、社会との対峙、他者との対話、自己の内省と未来の展望といったワークショップは、この科目に限らず、「世界と未来に対するリーダーの条件」、「キャリア・デザイン」、「変革と創造のリーダーシップ」といった一連の科目でも、積極的に取り入れられている。また、それぞれの担当教員は、互いの科目にオブザーブ参加するなどにより、相互の科目の理解を深め、学生が、二年間のカリキュラムを通じて、リーダーとしての意志力を涵養できるよう運営努力を行っている。ハーバードビジネススクールでも、数ヶ月前に退任した前学長ニティン・ノーリアのリーダーシップのもと、過去数年間にわたり、「From Knowing to Doing, and to Being」をキャッチコピーに、学生の自己との対峙と内省が、重要視されている。本学のアプローチは、こうした世界の潮流を軌を一にすると同時に、日本において潮流を先取り、実践するものである。

東洋思想に見るリーダーシップ

21世紀はアジアの世紀である。二百数十年間以上にわたり世界の中心であった欧米に対して、中国、インド、ASEANが台頭し、世界は多様な価値観との共生が迫られている。日本発、アジア発での22世紀のビジネススクールの実現を志す本学にとって重視するものの一つに、「西洋とアジアの橋渡し」がある。

この科目では、儒家の本質を「四書」・「五経」から、道家の本質を「老子道徳経」から明らかにし、こうした思想が現実の社会でどの様に活用されたかを唐の時代の「貞観政要」や「日本儒教」の実践に学ぶ。学生は、これらの古典を、白文、書き下し文、現代訳を行き来しながら学び、21世紀の社会において、東洋思想が世界の持続的な発展と繁栄に貢献しうる可能性を考える。東アジアの思想の影響を受けている中国人、韓国人、日本人のみならず、西洋人やイスラム教徒の学生をも受け入れている本学の多文化環境で、東洋思想（東アジアの思想）と、そのリーダーシップへの示唆を真正面から議論することには、多くの困難が当然ともなうが、本学では、日本語、英語、中国語を同時使用しながら、世界に先駆けての実践を行っている。

項目5：単位の認定、課程の修了等

2-7 授業科目の特徴、内容、履修形態、その履修のために要する学生の学習時間（教室外の準備学習・復習を含む。）等を考慮し、法令上の規定に即して、単位を設定しているか（大学第21～23条）

単位の設定にあたっては、法令上の規定に即したものとなっている。特に、講義時間や、教室外での学習時間に基づいて、各科目の単位を設定している。

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

本学においては、多くの科目を必修科目とし、また、選択科目についても、それぞれ開講される年次及び学期を定めていることで、2年間のプログラムの特定の時期にのみ、各科目の履修が可能な構成となっている。例えば、2年次向けに開講する科目を1年次に履修する、といった自由な選択は出来ない。このため、学生の履修登録上限数は、各年次、各学期に開講される科目数によって制限されており、各年次・各学期に渡ってバランスのよい履修が促される仕組みとなっている。

なお、2年次においては、選択科目が比較的多く開講されるが、各科目を前期のみ、あるいは後期のみとして、学生が選択可能な科目数を制限した上で、履修指導において過度な履修を特定の時期に集中させないよう、指導の徹底を行っている。

2-9 学生が他の大学院において履修した授業科目について修得した単位又は当該専門経営系専門職大学院入学前に修得した単位を、当該経営系専門職大学院で修得した単位として認定する場合、法令上の規定に即して、当該専門職大学院の教育水準、教育課程との一体性を損なわないよう十分に留意した方法で行なっているか（専門職第13～14条）

本学においては、他大学院において履修した授業科目について習得した単位又は本学入学前に取得した単位を、本学において取得した単位として認定する制度を設けていない。

例外として、退学したもので、退学3年以内に再入学を願い出て、教授会の審議を経てこれを許可されたものについての措置がある。そうした学生については、退学以前の在学期間及び単位取得科目は、所定の在学年限及び単位取得科目に参入するよう、学則にて定めている。こうしたケースにおける単位参入は、本学の教育課程内におけるものであるため、教育水準、教育課程との一体性を損なう恐れはないものと判断している。

2-10 課程の修了認定に必要な在学期間・修得単位数を法令上の規定に即して適切に認定しているか（専門職第2-2、3、15）

専門職大学院の設置基準に基づき、本学における在学年数2年以上、かつ、取得単位43単位以上とすることを、学則にて定めている。

修了の認定にあたっては、上記の条件を満たしていることを教授会において確認した上で、その審議を元に学長が修了を認定するステップを設けている。

2-11 課程の修了認定の基準・方法を学生に対して明示しているか（専門職10-2）

全学生に配布している履修ガイドラインにおいて、上述の修了要件及び、判定方法について説明している。また、入学時のオリエンテーションにおいても、同じ内容を全学生に説明している。

2-12 在学期間の短縮を行なっている場合、法令上の規定に即して当該期間を設定していること。また、その場合、固有の目的に照らして十分な成果が得られるよう配慮しているか（専門職第16条）

本学では在学期間の短縮は行っていない。

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

本学では在学期間の短縮は行っていない。

2-14 授与する学位には、経営系各分野の特性や教育内容にふさわしい名称を付しているか（学位規則第5条の2、第10条）

学位は、「経営修士（専門職）」としている。本学が経営リーダーを育成することを趣旨としており、また、実践的な学びを重視していることを反映している。

項目6：履修指導、学習相談

2-15 学生に対する履修指導、学習相談を学生の多様性（学習歴や実務経験の有無等）を踏まえて適切に行なっているか

全員に対して、四半期に1度程度、ガイダンスを設けて専門職修士課程としての科目体系の考え方と、各科目の特徴を丁寧に説明した上で、履修指導を行っている。

また、個別のニーズに対応するため、教員をアカデミックメンターとしてアサインし、定期的な面談の機会を設けることで個別にケアを行っている。

2-16 インターンシップ等を実施する場合、守秘義務等に関する仕組みを規定等で明文化し、かつ、適切な指導を行っているか

本学においては、インターンシップを教育課程の一部として実施していない。

2-17 固有の目的に即して、どのような特色ある取り組みを履修指導、学習相談において行なっているか

上述の全員に対する履修指導（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に即して、各科目の位置づけを明確にしている。

また、アカデミックメンターを始めとして教職員に同モデルを共有することによって、一貫したコミュニケーションが行われる体制を整えている。

項目7：授業の方法等

2-18 1つの授業科目について同時に授業を受ける学生数は、授業の方法、施設・設備その他の教育上の諸条件を考慮して、教育効果を十分にあげられる適当な人数となっているか（専門職第7条）

講義形式で実施する科目については、原則として40-50人程度を上限としている。これは、教室のキャパシティを考慮しているとともに、クラス内において学生同士のディスカッションやグループワークを適切に実施するとともに、学生と教員のやり取りを一定の密度で担保する上で適切な規模だと判断している。

また、2年次に行う個人演習の指導にあたっては、ゼミ形式をとっており、ファカルティ1人あたり4-5名という学生数で実施している。

2-19 実践教育を充実させるため、講義に加えて、討論、演習、グループ学習、ケーススタディ、ゲーム、シミュレーション、フィールドスタディ、インターンシップ等、適切な教育手法や授業形態を採用しているか（専門院8-1）

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。

具体的にはシミュレーション（「システム思考と持続可能性への挑戦」）、ケーススタディ（多数のコースで実施）、グループワーク（多数のコースで実施）、体を動かしたエクササイズ（「グループ演習Ⅱ～世界を見るまなざしーパフォーマンスアートを通じてー」、「グループ演習Ⅲー人と向き合い人を動かすリーダーシップー」など）、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（「キャリア・デザイン」、「グループ演習Ⅲ」など）、フィールドスタディ（「構想を具現化するカーデザイン思考による創造的問題解決の実践ー」、「インド・トリップ」など）、コンピュータプログラミングの演習（「AI時代のデジタルリテラシー」）等が挙げられる。

また、テキストやスライドだけでなく、映像素材など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（「企業論ー企業、市場そして社会ー」、「変革と創造のリーダーシップ」など）。

2-20 グローバルな視野をもった人材育成養成を推進するために、どのような教育方法を導入しているか

本学においては、日本語クラスと英語クラスを設けていること、また、アドミッションにおいて積極的に日本国外出身の学生を受け入れることで、そもそも多様な文化、社会的バックグラウンドを持つ学生が集う場となっている。

そのうえで、教育課程においては、以下の大きく3つの考え方でグローバルな視野を持った人材の育成を行っている。

- (1) 主にリベラルアーツを扱う科目群に置いて、人類の歴史や現在の人類社会が直面している課題をグローバルな視点から取り扱っている。上述の通り、西洋哲学（「近代哲学と資本主義、人間存在の未来」）と東洋哲学（「東洋哲学とリーダーシップ」）の両方を扱う科目を設けている他、宗教社会学を通じて世界の多様性について理解を深める科目（「宗教から考察する社会構造と世界の多様性」）を設けている。
- (2) ビジネススキルを扱う科目群においても、英語において多様なオーディエンスに対してコミュニケーションを行うスキルを扱う科目（「コミュニケーション」や、グローバル経営に関する科目（「グローバル戦略と経営」）を設けている他、それぞれの科目において、日本のみの文脈を前提とした内容ではなく、グローバルな企業活動や組織運営を前提とした内容を盛り込むことを行っている。
- (3) 1年次に実施する演習科目において、日本語クラスと英語クラスをミックスし、グループワークを行うことで、言葉や社会的背景の違いを超えた協働の中から新しいものを作り上げる経験（「グループ演習Ⅱ～世界を見るまなざしーパフォーマンスアートを通じてー」）や、互いの世界観、価値観の違いを知るとともに、違いを克服する解決策を模索する経

験（「グループ演習1～世界の鳥瞰と価値観の相克～」）を持つ機会を設けている。

- (4) また、異なる社会環境を実際に体験する、ということを狙って、インド・トリップ（自由科目）を1年次に設けている。

2-21 多様なメディアを利用して遠隔教育を行う場合は、これによって教育効果が十分に期待できる授業科目を対象としているか（専門職8-2）

本学においては、「多様なメディアを利用した遠隔教育」は実施していない。（コロナウィルス感染対策としての遠隔教育の実施については例外措置として除く）

2-21 通信教育によって授業を行う場合は、これによって教育効果が十分生きたい授業科目を対象としているか（専門職9）

本学では、通信教育は実施していない。

2-23 固有の目的に即してどのような特色ある取り組みを授業方法に関して行なっているか

全人格経営リーダーを育成し、輩出する、という目的に即し、以下のような特色ある授業方法を取り入れている。

- (1) リーダーには、自らの意思決定の基礎となる「基軸」が必要である、という認識のもと、全人格経営リーダーシップのコンピテンシーモデルの一つの要素として、「基軸力」を置いた上で、学生が自らについて深く内省し、自己の基軸を明らかにしていくことを促す機会を2年間の学びを通じて設けている。具体的な例としては、上述の入学時、1年次終了時、2年次終了時に行っているリフレクションペーパー、フィードバックペーパー、フィードフォワードペーパーや、1年次の後期に行っている「自己との対峙と基軸の確認」がこれに当たる。
- (2) さらに、これからのリーダーには、多様な人々と向き合い、創造的に未来を作り出していく力が必要である、という考え方のもと、日本語クラスと英語クラスの合同での演習（グループ演習1、グループ演習2）を設けている。ここでは、言葉や文化の違いを超えて、人類社会が直面する問題について価値観の違いを超えた解決策を模索する（グループ演習1）や、共に演劇を作り上げるという創造のプロセスを経験する（グループ演習2）といった取り組みを行っている。
- (3) 次世代のリーダーとして、自ら他者に貢献することを全員に期待しており、それを反映して、各科目で、教員による講義と合わせて、学生間のディスカッションやグループワークの機会を徹底して設けている。さらに、成績評価にも、多くの科目でクラスへの貢献を盛り込んでいる。
- (4) 経営リーダーは、人々の心を動かし、共感を得ることで、支持、支援を獲得する必要がある、という考え方の元、「共感を得るためのコミュニケーション」としての「スピーチ」を教育課程に盛り込んでいる。具体的には、2年次に行う個人演習の最終アウトプットの一つとして、自らの問題意識、情熱、理想を述べ、聞き手の共感を得るためのスピーチを行うことを全学生に求めている他、そのためのスキルを学ぶ機会（「思いとビジョンを伝える技法」）を設けている。

項目8：授業計画、シラバス

2-24 授業時間帯や時間割等を学生の履修に配慮して設定しているか

本学は、学生が働きながらパートタイムで履修するプログラムを提供しており、それに伴い、すべてのプログラムは平日夜（18時半～）及び土日・祝日に実施している。また、学生が自身の仕事や家庭と本学での学びとを両立できるように、各年度・学期において、1週間に2-3日程度の通学頻度に収まるように考慮してスケジュールを組んでいる。

2-25 毎回の授業の具体的な内容・方法、使用教材、履修要件、年間の授業計画等をシラバスに明示しているか（専門職第10-1）

全ての科目において、シラバスに授業の目的、内容、使用教材、履修要件、成績評価の方法などを明記している。

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

原則として、上述のシラバスに従って授業を実施することを、全教員に徹底している。また、内容が変更となる場合には、学生に講義内、オンラインポータル等を通じてアナウンスしている。

項目9：成績評価

2-27 成績評価の基準・方法を適切に設定し、学生に対して明示しているか（専門院10-2）

各科目の成績評価方法、構成要素について各科目の第1回の講義において、教員から学生に明示をしている。

また、本学では、成績評価にあたってS/A/B/C/Fまたは、Pass/Failの2つのレーディング方法をコースの特性に応じて用いており、特に、S/A/B/C/Fで評価する科目については、履修者にしめる各グレードの比率の基準を定めており（例えばSは履修者数の20%以下とする、等）いる。それぞれのグレードの意味するところ、また、S/A/B/C/Fの比率について、入学時に配布する履修ガイドラインにおいて明記するとともに、オリエンテーションにおいて説明を行っている。

2-28 学生に対して明示した基準・方法に基づいて、成績評価を公正かつ厳格に行なっているか（専門職10-2）

成績評価については、各教員が責任を持つ。そのうえで、各科目担当としてアサインされ、科目内容を熟知している事務局スタッフが、コースシラバスに記載された成績評価の基準に沿った評価が行われているか、また、本学において定める成績評価に関わる規定（入学時にガイダンスで学生に説明し、履修ガイドラインに記載したもの）に沿ったものとなっているかを確認する役割を担っている。また、各科目の担当教員から提出された成績評価について、カリキュラム・ディベロップメントWGに所属している教員がレビューを行い、必要に応じて教員に再検討を促すことで、公正かつ厳格な評価を徹底している。

2-29 成績評価において、評価の公正性・厳格性を担保するために、学生からの成績評価に関する問い合わせ等に対応するなど、適切な仕組みを導入しているか

成績評価を公表した後、2週間を目処に、希望する学生を対象に、教員と1対1での面談を持ち、教員から詳細なフィードバックをうけるとともに、評価についての疑問点を解消する機会を設けている。

さらに、このステップを経ても成績評価についての疑義が解消できなかった場合には、事務局に対して確認申立を行うプロセスを設けている。学生からの申立を受けた場合には、第三者で構成されるレビュー委員会が成績評価が適切に行われたかをチェックし、書面での回答を実施することとしている（当該科目のファカルティは関与しない）。

これらの仕組みについて、入学時に配布する履修ガイドラインに明記するとともに、ガイダンスにおいて説明を行っている。

項目10：改善のための組織的な研修等

2-30 授業の内容・方法の改善と教員の資質向上を図るために、組織的な研修・研究を実施しているか

授業の内容・方法の改善と、教員の資質向上のための活動を主管することを目的に、教授会にファカルティ・ディベロップメント（FD）ワーキンググループを設け、以下の活動を行っている。

- (1) 教授会において、本学における教育課程の全体像および、その進捗状況、また、各科目の内容（特に前年度からの変更点）について共有を行っている。前述の通り、本学においては科目間の連関を重視しており、各教員が自身の担当科目についてのみならず、他の科目の内容についても理解した上で講義を準備、実施する体制を常に維持することを目的としている。教授会に参加しない非常勤の兼任講師についても、科目の設計時にそうした背景情報の共有を、FDワーキンググループおよび、カリキュラム・ディベロップメントワーキンググループ所属の専任教員が行っている。
- (2) 各教員の担当授業の最終回に、学生による授業評価アンケートを、担当教員を介せずに、事務局にて実施。その後、FDワーキンググループでサマリーを作成し、毎月の教授会で報告している。授業評価において課題が認められた科目については、FDワーキンググループおよび、カリキュラム・ディベロップメントワーキンググループ所属の専任教員が関与する形で、科目の内容及び教授法についての改善を実施する。
- (3) 教員相互の授業参観として、自身が担当する科目に関連性がある授業へのオブザーブを実施している。兼任講師含め、担当科目に関連性がある授業へのオブザーブをメールなどで打診することでこうした取り組みを促進している。また、関連する科目の教員が、事務局スタッフも交えて集まるミーティングを実施し、開催担当教員へのフィードバックを行うとともに、各自が自身の担当授業科目の設計に活用するよう促している。
- (4) 教員間での教授法に関するベストプラクティスの共有や、問題意識の共有などの機会として、教授会を活用。

2-31 教員の教育上の指導能力の向上、特に、研究者教員の実務上の知見の充

実、実務家教員の教育上の指導能力の向上に努めているか

上述の内容に加えて、研究者教員の実務上の知見の充実、実務家教員の教育上の指導能力の向上に関して、大きく2つの取り組みを行っている。まず第1に、各科目を担当する教員として、研究者出身の教員と、実務家出身の教員とを組み合わせたチームを配置することがある。また、第2に、授業の設計段階で、カリキュラム・ディベロップメントワーキンググループから実務上の知見、あるいは、研究経験を豊富に持つ教員が関わることで、担当教員の知識や経験を保管するように勤めている。

2-32 学生による授業評価を組織的に実施し、その結果を公表していること。また、授業評価の結果を教育の改善につなげる仕組みを整備しているか。さらに、こうした仕組みが、当該経営系専門職大学院内の関係者間で適切に共有され、教育の改善に有効に機能しているか

上述(2)のとおりである。学生からの授業評価については、教授会で共有する他、特に課題が見受けられる場合には、各科目の担当教員、科目担当の事務局スタッフ、FDワーキンググループやカリキュラム・ディベロップメントワーキンググループ所属の専任教員の間での議論を行い、改善を図っている。

さらに、授業評価の状況について、重要な経営指標として理事会にて定期的に報告を行い、改善策について議論を行っている。

2-33 教育課程およびその内容、方法の改善を図るに際しては、教育課程連携協議会の意見を勧告しているか

上述2-4及び、2-5を参照されたい。

2-34 固有の目的に即して、どのような特色ある取り組みを課程およびその内容、方法の改善において行なっているか

2-23の(3)において記載したとおり、本学では、全学生に次世代のリーダーとして、他者に貢献することを期待している。この精神に基づき、各クラスに学生を代表するクラスレップ(1年次)、ゼミリーダー(2年次)を設け、彼らに学生からのフィードバックを収集し、教員及び事務局職員に対する建設的な提案をおこなうことで、彼らに続く年次の学生たちも含めた本学における学びの質を高めることに貢献することを期待している。

クラスレップ、ゼミリーダーと学務の教員・事務局職員との間で、定期的なミーティングを設けており、その議題は、課程とその内容、さらには学生に対する支援全般が含まれる。ここでの学生からの提案を、教授会および関連するワーキンググループに順次共有することで、課程およびその内容の改善につなげている。

項目11：教育成果の評価の活用

2-35 学位の授与状況、修了者の進路状況等を踏まえ、固有の目的に即して教育成果を評価し、その結果を教育内容・方法の改善に活用しているか

教授会において、学位の授与状況について確認している。特に、所定の単位

が2年間で取得し修了するに至らなかった学生についての要因の分析を行い、教育内容の改善に反映するとともに、学生募集・選考プロセスの改善や、学生へのサポートの充実を図る上での参考材料としている。

本学の教育課程は、勤務を継続しながら学ぶパートタイムのプログラムであるため、卒業後も入学前のキャリアを継続するものが多い。現時点では、卒業後の年数もあまり経っていないため、卒業後のキャリアについてのモニタリングは特に行っていない。しかしながら、全人格経営リーダーの育成及び輩出という本学固有の目的に照らすと、中長期的に本学の卒業生が、自らのフィールドでリーダーとして活躍し、組織や社会に貢献しているかをモニタリングすることは重要であり、今後、具体的な方策について検討していく。

3. 教員・職員組織

項目12：専任教職員、構成等

3-1 専任教員数に関して、法令上の基準を遵守しているか（告示第53号1-1）

3-2 法令上必要とされる専任教員数の半数以上は、原則として教授で構成されること（告示第53号1-6）

3-3 専任教員は、以下のいずれかに該当し、かつ、その担当する専門分野に監視高度の教育上の指導能力を備えること。

(1) 専攻分野について、教育上又は研究上の業績を有するもの

(2) 専攻分野について、高度の技術・技能を有するもの

(3) 専攻分野について、特に優れた知識及び経験を有する者（専門院第5条）

3-4 専任教員に占める実務家教員の割合は、経営系各分野で必要とされる専任教員数の概ね3割以上であること（告示第53号2-1/2）

3-5 専任教員のうち実務家教員は、5年以上の実務経験を有し、かつ、高度の実務能力を有する教員であること（告示第53号2-1）

3-6 実務家教員中に「みなし専任教員」を置く場合は、その数及び担当授業科目の単位数が法令上の規定に即したものであること。また、教育課程に編成その他組織の運営について責任を担っていること（告示第53号2-2）

「平成15年文部科学省告示第53号（専門職大学院に関し必要な事項について定める件）以下、「告示第53号」という）」に記載の要件に基づいて算出される、専任教員の人数及びその構成と、本学における配置数についてまとめた下表のとおり、本学では、法令に則った専任教員の体制を整えている。

なお、本学は2020年7月1日現在、文部科学省によるアフターケア期間中であるため、本学所属の専任教員は全員、大学設立認可時およびアフターケア期間中に適応される、文部科学省による教員審査をへて専任教員として認められ、配置されたもので構成されている。

2020年7月1日現在

	法令上の要件	本学で配置している専任教員数
専任教員数 1) 当該分野の修士課程の研究指導教員数の1.5倍＋研究指導補助教員 または 2) 修士課程を担当する研究指導教員1人当たりの学生の収容定員に4分の3を乗じて	1) 別表1における本学の専門分野は経済学関係であり、研究指導教員(基準5名×1.5倍)7名＋研究指導補助教員(4名)の合計は、11名 または	15名

算定される収容定員の数 (小数点以下の端数は切り捨て)につき1人の専任教員を配置 の何れが多い方 (告示第53号第1条1項)	2) 別表3における本学の専門分野は人文社会科学系であり、研究指導教員1人当たりの学生の収容定員(基準20名×3/4)は11名	
教授の割合 法令上必要とされる専任教員数の半数以上 (告示第53号第1条3項)	6名以上 (11名の1/2以上)	13名
実務家教員 必要専任教員数のうち、3割は実務家教員を配置。 実務家教員は、5年以上の実務経験を有し、かつ、高度の実務能力を有すること (告示第53号第2条第1項)	4名以上 (11名の3割以上)	9名 いずれも5年以上の実務経験および高度な実務能力を有している。
みなし専任教員 実務家教員数の2/3 (小数点以下の端数があるときは、これを四捨五入する)の範囲内で、年間6単位以上の授業科目を担当し、かつ、教育課程の編成その他の専門職学位課程を置く組織の運営すること (告示第53号第2条第2項)	2名以下	1名 年間6単位の科目を担当し、教授会への出席、アドミッションへの協力等、本学の運営に尽力している。

3-7 専任教員中に学部又は研究科（博士、修士若しくは他の専門職学位の課程）と兼担する教員を置く場合は、その数および期間が法令上の規定に即したものであること（専門院5-2、告示53号1-2）

本学は単科であるため、専任教員の学部又は研究科との兼任はない。

3-8 専任教員の編成は、経営系専門職大学院の教育が理論と実務の架橋教育にある点に留意しながら、経営系専門職大学院の果たすべき基本的な使命の実現に適したものであること。

本学の専任教員の体制は、理論と実務の架橋教育、という、経営系専門職大学院の教育の特徴を踏まえ、実務出身の教員と学術研究出身の教員、また、両方をの経験を兼ね備えた教員で構成している。また、本学の教育課程を構成する様々な要素を反映して、多様な分野のバックグラウンドを持つ教員で構成している。

3-9 経営系各分野の特性に応じた基本的な科目、実務の基礎・技能を学ぶ科目、基礎知識を展開・発展させる科目について専任教員を中心に適切に配置している

上述の通り、本学の教育課程を構成する様々な要素を反映した、多様な分野のバックグラウンドを持つ教員で専任教員を、それぞれの特性に応じて科目に配置している。特に、本学の教育課程の中核をなす必修科目に関しては、原則として専任教員を配置する体制をとっている。

3-10 経営系各分野において理論性を重視する科目、実践性を重視する科目にそれぞれ適切な教員を配置していること

本学においては、すべての科目に理論と実践の両面をバランス良く盛り込むことが重要だという考えに基づき、いずれの科目においても、実務・研究双方のバックグラウンドを持つ教員をチームの一員としてアサインする、あるいは、カリキュラムデベロップメントワーキンググループのメンバーが科目の設計に関与するなど、複数の教員が関わる体制としている。

3-10 教育上必要と認められる授業科目について、原則として、専任の教授又は准教授を配置していること

3-11 教育上必要と認められる授業科目を兼任・兼任教員が担当する場合、その教員配置は、適切な基準・手続きによって行われること

上述のとおり、本学のプログラムの中核をなす必修科目に関しては、原則として専任教員を配置している。そうした科目群に関しても、教育上の必要性および、教員の専門性を鑑みて、兼任教員を配置しているが、そうした際には、教員人事・採用ワーキンググループでの検討の上で、教授会の審議を経て行っている。

3-13 専任教員構成では年齢のバランスに配慮していること（大学院8-5）

現在の専任教員15名（学長含む）の年齢構成は以下の通り。

40代...2名
50代...5名
60代...5名
70代...3名（学長含む）

将来構想としては、設置の趣旨にも記載の通り、50代を中心としながら、年齢構成を広範に分布させることで、中長期に亘っての継承が可能な体制を引き続き維持していく。学長や学術院長のほか、本学の運営の中核を担っているのは、60代前半及び40代半ばの副学長であり、支障なく持続的な運営を行うことができると考えている。

学長を除く2名の専任教員が、本学の定める定年規定（満70歳）を超えて在職しているが、本学の特色の1つであるリベラルアーツ教育を牽引する不可欠な存在であり、引き続き定年の延長を認めている。

今後の継承においては、5年後を見据え、すでに両名とは協議をはじめている。国内外問わず、その知見はもとより、「学問のための学問」には終わらない実践的な視座を併せ持つ教員を募集、場合によっては育成することを検討している。また、両教員の持つ知見と本学での講義内容の書籍化を現在進めている。将来的に、教科書として活用することにより、両教員の知見の継承を図ることを企図している。

3-14 教員は、職務経歴、国際経験、性別等にバランスを配慮して適切に構成されていること

上述の通り、本学の教員体制は、実務と学術研究の経験をバランス良くもった体制となっている。国際経験に関しては、学長を含めて海外出身の教員を6名（専任3名、兼任3名）配置している他、海外のトップビジネススクールでの教育経験のある教員や、多国籍企業での豊富な実務経験を持つ教員を多く配置している。性別に関しては、現状、女性教員が3名在籍しているが、さらなる女性教員の拡充を今後の課題として認識している。

3-15 固有の目的に即して、教員組織の編成にどのような特色があるか。

本学では全人格経営リーダーの育成と輩出と、新しいリーダーシップ教育の創出という固有の目的に照らし、伝統的なビジネススクールの科目を担う教員に加え、リベラルアーツやデザイン、また、内省といった、幅広い専門分野の人材を専任教員として迎えている。

項目13：教員の募集・任命・昇格

3-16 教授、准教授、講師、助教や客員教員、任期付き教員等の教員組織編成のための基本方針を有しており、それに基づいた教員組織編成がなされていること

教員組織の編成にあたっては、ここまで述べてきた方針を基本としている。上述の方針は教員人事・採用ワーキンググループのメンバー及び、教授会に置いて共有されており、それに基づいた教員組織編成を行っている。

3-16 教員の募集・任命・昇格について、適切な内容の基準、手続きに関する規定を定め運用しており、特に、教育上の指導能力の評価が行われていること

本学では、教員の募集・任命に関する規定として、教員採用規定を設け、規定に基づいて教員人事を行っている。それを担う中核的な検討体制として、教員人事・採用ワーキンググループを設置している。

項目14：教員研究活動等の評価

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

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

現時点では、教育体制を整えることに注力しており、個別の教員の研究活動については、個別の教員の自主性に委ねており、特段の評価、推奨の仕組みは設けていない。開学から現時点までの主な研究成果として夜に発表されたものは以下の通り。

本学所属教員の研究実績（2018年の本学開学～2020年7月1日。書籍出版及び論文掲載のみを記載し、学会発表は割愛。本学教員名に下線）

竹田青嗣. (2020). 哲学とは何か. NHK出版.

- 橋爪大三郎. (2020). 死の講義——死んだらどうなるか、自分で決めなさい. ダイヤモンド社
- 橋爪大三郎. (2020). パワースピーチ入門. 角川書店.
- 橋爪大三郎. (2020). 皇国日本とアメリカ大権 ——日本人の精神を何が縛っているのか?. 筑摩書房.
- 橋爪大三郎, 島藺 進. (2020). 人類の衝突: 思想、宗教、精神文化からみる人類社会の展望. サイゾー.
- 橋爪大三郎, 中田考. (2019). 一神教と戦争. 集英社
- 橋爪大三郎, 井上順孝. (2018). オウム事件が問うもの. 中央公論新社.
- 枝廣淳子. (2018). 地元経済を創りなおすー分析・診断・対策. 岩波書店.
- パトリック・ニューエル. (2019). 日本が「世界一」を守り抜く戦略. 光文社.
- 佐宗邦威. (2019). 組織の「存在意義」をデザインする. ダイヤモンド・ハーバード・ビジネス・レビュー, 2019年3月号.
- 佐宗邦威. (2019) ひとりの妄想で未来は変わる VISION DRIVEN INNOVATION. 日経BP.
- Yoshikawa, K., Wu, C.-H., & Lee, H.-J. (2020). Generalized Exchange Orientation: Conceptualization and Scale Development. *Journal of Applied Psychology*, 105(3), 294–311.
- Wu, C.-H., Weisman, H, Yoshikawa, K. & Lee, H.-J. (2020). Organizational identification. In: Sessa, V.I. and Bowling, N.A., (eds.) *Essentials of Job Attitudes and Other Workplace Psychological Constructs: Theory and Practice*. Taylor & Francis, New York, NY.
- モンテ・カセム. (2020). 「未来からの問い：日本学術会議100年を構想する」特別章内「新型コロナ後の世界：コロナ後の国際連携の在り方」, pp 347-351, 日本学術会議「未来からの問い」検討委員会編

4. 学生の受け入れ

項目15：学生の受け入れ方針、入学者選抜の実施体制及び定員管理

4-1 明確な学生の受け入れ方針を設定し、かつ、公表しているか（学教法施規 165-2-1,172-2-1）

本学では、入学選抜にあたり、下記の3点を勘案して入学選抜を行っている。候補者に対しては、学生募集要項（本学のウェブサイトからダウンロード可能）に、本学の設立趣旨やプログラムの特徴と合わせて、アドミッションポリシーを明確に記載している。

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、至善館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。

※ パブリックセクターからの出願者については、所属組織の政策立案や運営を担う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

至善館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、事象の根底にある複雑な要因を構造化し、事象と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、自身が所属する、あるいは自身が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。

4-2 学生の受け入れ方針に基づき、適切な選抜基準・方法・手続きを設定しているか

本学は、企業、行政・地方自治体から学生の派遣を一般公募による応募の2タイプの応募者を想定するが、入学者選抜では、これらをカテゴリー分けせず、同じプロセスと基準によって合否判定を行う。すなわち、試験区分を設けず、全ての応募者について、同一のプロセス、基準で選考を行っている。選考において、「組織派遣（企業、行政、地方自治体等）」と「一般公募」の区別を行わず、全応募者を同じプロセス、基準で評価、選抜している。

選考プロセスは、書類審査と面接からなる。以下、募集要項からの抜粋を掲載する。

・入学者の選考は、出願書類による一次審査の後、面接試験による二次審査を経て、総合的に判定する。面接試験では、出願書類の内容を含め、上記の入学審査の基準（アドミッションポリシー）に述べた3つの観点に基づき、総合的な評価を行う。

面接にあたっては、教職員3名が面接を行い、本学の精神とのフィット、修士課程で学ぶにあたっての能力的特性、志願しているクラスにおける言語スキルの確認を行っている。特に、母国語とは異なる言語での学習を志願する学生については、必ずネイティブの教員が面談に入ること、言語スキルの確認を行っている。募集定員は、設立時から変わらず毎年80名としている。

設置趣旨において述べた通り、募集選考にあたっては、出自、背景、経験の多様性を担保する事を重視している。第1期、第2期のいずれにおいても、外国籍の学生が入学者の30%以上を占め、また、非ビジネスセクターの出身者が入学者の10%以上を占めている。

4-3 選抜方法・手続きを事前に入学志願者をはじめ広く社会に公表しているか

選抜方法・手続きについては、事前に募集要項としてホームページ上で入学志願者をはじめ広く社会に公表しているほか、学校説明会を定期的に行い、その中でも詳細に説明を行っている。

4-4 入学者選抜にあたっては、学生の受け入れ方針、選抜基準・方法に適った学生を的確かつ客観的な評価によって受け入れているか

上述の選考プロセスにおいて、複数の教員が面接に参加することによって、個人の視点に依存しない、公平、公正な選考となるようにしている。また、

教員が用いる評価シートには、本学の選考基準に基づいた詳細な評価ポイントを設けることで、特定の観点に偏らない的確な評価を行う体制としている。

4-5 入学者選抜を責任ある実施体制の下で、適切かつ公正に実施しているか

選考にあたっては、学術院長および、副学長が責任者として、全ての応募者の選考プロセス及び、最終判断を統括している。

4-6 障がいのある者が入学試験を受験するための仕組みや体制等を整備しているか

障がいのある者の受験に関して、特段の仕組み・体制を定めていないが、受験希望者に合わせて個別に対応している。

第2期生（2019年8月入学）に1名車椅子の学生が在籍している。この学生については、本学に関心がある旨の問い合わせを受け、受験相談の一環で、個別にキャンパスの環境や、プログラム内容を確認してもらい、受験をいただき、他の学生と同様に審査を受け、合格・入学いただいている。

4-7 入学定員に対する入学者数、学生収容定員に対する在籍学生数を適正に管理しているか

上述の通り、本学の定員は各年度80名としている。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。実際の入学者数および在籍者数の実績は以下の通り。

	入学者数	在籍学生数*
定員	80名	2学年160名
第1期（2018年入学）	84名	162名 （第1期生81名** 第2期生81名）
第2期（2019年入学）	82名	

* 休学中の学生を含む

**本学では、8月20日からの1年間をアカデミックイヤーとしており、この81名には、2020年7月5日の卒業式をもって修了済みの69名を含む

4-8 受け入れ学生の対象は、固有の目的に即して、どのように設定されているか。また、そうした学生を受け入れるために、どのような特色ある取り組みを行っているか

本学の目的に即して、多様な人材をセクター、国境を超えて確保することを本学の学生募集・選考においては重視している。ビジネススクールではあるが、企業の視点に留まらず、行政・地方自治体、さらにはNPO、また、起業家といった多様な視点を持つ人材を受け入れている。また、同じ教育内容に対して、英語クラスを設けるとともに、日本語・英語両クラスにおいて、多様な国籍・文化的バックグラウンドを持つ人材を受け入れている。

この実現に向けて、各国大使館や在日商工会議所との協働で学生募集に関する情報を広く広報する取り組みを行っている。また、日本語、英語で募集に関するイベントを実施している。

5. 学生支援

項目16：学生支援

5-1 学生生活に関する相談・支援体制を整備し、効果的に支援を行っているか

1年次学生に対しては、4～5名程度を単位にアカデミック・メンターを決め、特にアカデミックな側面を中心に、年に3回ほど（10月、1月、5月）定期的な面談を実施している。2年次学生に対しては、同様な相談を個人演習クラス（4～5名程度）担当のファカルティが行う体制を取っている。また、これ以外の日常生活についても、学務担当の教職員が適時相談に応じる体制を整えている。

5-2 各種ハラスメントに関する規程及び相談体制を整備し、学生に対してこれらに関する周知を図っているか

本学開学時に、「ハラスメント等の防止に関する規定」を策定し、学務担当の教職員が一時的な窓口となる体制を整えている。

具体的には、ハラスメントの発生については、学務担当の教職員の日常の相談や、定期的に開催されるクラスレップ（代表）との面談を通して実態を適時に把握する仕組みを整備している。現在のところ、ハラスメント事案が発生していないため、ハラスメント委員会は開催されていないが、今後公平性・客観性を担保するうえでハラスメントの防止に向けた措置をさらなる充実を図るとともに、学生への周知を図っていく。

5-3 奨学金などの学生への経済的支援についての相談・支援体制を整備しているか

奨学金を設けているほか、金融機関3社と提携し、学資ローンが利用できる体制を整えている。奨学金に関しては、本学より入学を許可されたもののうち、「変革と創造を牽引できる経営プロフェッショナルとしてのスキルを持ち、人間性と社会性を兼ね備えた全人格リーダーとなって活躍することが期待できる者で、学業及び実務業績に秀でている者、または経済的理由により修学が困難であると認められる者」（奨学金応募要項より）を対象としており、要項についてはHPや募集要項で周知をはかっており、アドミッション担当の教職員にも随時相談できる体制を取っている。

さらに、奨学金以外にも、学生の経済支援を充実している。

また、さらなる経済的支援の充実に向け、厚生労働省の職業訓練給付金の申請を行っている。

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

各学年に対応を必要とする学生が若干名存在しており、入学前より学務担当の教職員を通して、対応の必要について要望を聞き、入学後の授業においても、都度、個別に対応している。例えば、車椅子の学生については、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ている。いずれも、担当教員からの相談を受け、教務統括の教員および学長、学術院長で議論のうえ認めている。また、他の科目の担当教員にも、情報を共有し、同様の対応を認めるようにしている。

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

留学生に対しては、特にコロナの影響もあり、入出国上の配慮なども含めて、手厚い支援を行っている。また留学生の中で個人募集で入学したり、経済的な支援を必要とするような学生に対しては、学務担当の教職員とのコミュニケーションを特に密にして、必要に応じてコロナ支援金の応募などにも積極的に対応するように努めている。

また、日本人の社会人学生に対しても、特に本学が勤務継続型の経営大学院であることを配慮して、勤務と学業のバランス、家庭環境への配慮などの点にも注力して、きめ細かい支援体制を整えている。

5-6 学生の課程修了後を見越したキャリア形成、進路選択等に関わる相談・支援体制を整備し、効果的に支援を行っているか

本学は勤務継続型の経営大学院であるため、修了後新たに転職するなどしてキャリア形成を目指す学生は必ずしも多くない。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、プログラム内に将来の挑戦を描く機会を組み込んでいる。

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年次の後期に、「キャリア・デザイン・セッション」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」は修了後を見据えた、自らのリーダーとしての挑戦を構想する場であり、その過程においては、フィールドワークを行い、メンターと対話をするなど、実践的な次のステップを描き、第一歩を踏み出すよう促すことに力をおいている。個人演習の指導にあたっては、ファカルティ1名に対して学生4-5名の単位でゼミ形式で手厚い指導を行っている。

5-7 学生の自主的な活動して、修了生の同窓会組織に対して、どのような支援体制を整備し、支援を行っているか

本学の運営母体であるアイエスエル（ISL）の同窓会組織である「江山風月会」の下部組織として日英両クラスの優秀賞受賞者からなる「アラムナイ委員会」のもとで本学同窓会が組織されている。同窓会はまだ結成されたばかりであるが、その主な役割としては、同窓生間のコミュニケーションの事務局、学生募集への協力と本学の広報・ファンドレイジングへの参加、至善館のみならずISLやその関連機関、ネットワークとの交流機会の企画・運営としている。

支援については、今後、アラムナイ組織の拡大を見据え、充実を図っていくことを計画している。

5-8 固有の目的に即して、学生支援としてどのような特色ある取り組みを行っているか

本学の支援の特色には、学生と教職員の間でのきめ細かい協力と相互支援関係のほかに、2つの大切な特色が存在する。ひとつは、学生同士の緊密な相互支援関係である。本学は経営に必要なスキルの獲得と実践にとどまらず、世界に向けて「全人格リーダシップ」を発揮することを大きな理念に掲げている。そのためには、学生同士が互いに切磋琢磨し支援し合うことを重視している。学生は一方的に支援を受ける受動的な存在ではなく、より能動的な支援者でもある。

もうひとつは、支援を行う教職員も互いに対等な立場から、それぞれの役職のもつ情報やスキルを生かした支援を実施している。この点で学生支援に果たす職員（スタッフ）の役割はきわめて大きく重要であることを、全学を通して共有している点も、支援の特色といえる。

6. 教育研究棟環境

項目17：施設・設備、人的

6-1 講義室、演習室その他の施設・設備を経営系専門職大学院の規程及び教育形態に応じ、整備しているか

当初計画のとおり、3つの教室を設けている。各教室には、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。通常、グループ形式で約30～48名程度、スクール形式で約40～60名程度と、ゆったりとしたスペースで授業を実施している。また、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上の動画の投映など、多様な講義・演習スタイルを可能にしている。加えて、2つの教室では、2面の壁がホワイトボードになっており、1つの教室には可動式ホワイトボード（7台）が設置されており、グループワークにも適している。

演習室は、当初計画のとおり、4部屋あり、各部屋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。

6-2 学生が自主的に学習できる自習室や学生相互の交流のためのラウンジ等の環境を整備し、効果的に利用されているか

学生が自習できるよう、ライブラリースペースに36席の座席を設けている他、グループワークができるよう、利用していない教室や演習室を開放する等、運営を工夫している。

6-3 障がいのある者のための施設・設備を整備しているか

本学のキャンパスは、最新の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。机・椅子等については、すべて可動式であり、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（教祖職員は当然ながら、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る。現在のところ、学生同士の支援が自然に行われている。

6-4 学生の学習、教員の教育研究活動に必要な情報インフラストラクチャーを整備しているか

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、

Google社のG Suiteを契約し、学生は容量無制限でファイルを保存できる。G Suiteの機能を活用して、授業において学生同士が同時に発表マテリアルを共同編集可能にする等、質の高い教育を実現している。

学生向けの履修関連のポータルを設けている。本ポータルを通じて、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ABI/INFORM Completeの学術データベースへのアクセスを提供している。

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。（1回だけバッテリーアダプターを忘れたため、貸し出したことがある程度である）

6-5 教育研究に資する人的な支援体制を整備しているか

教務担当職員（スタッフ）を中心に、授業の準備・実施・評価および研究の準備・実施に対して、人数は限定されているものの十分な支援が得られる体制となっている。特にコロナ禍で情報インフラの充実が求められるなかで、職員の充実した情報インフラの知識や実践力が大きな力となっており、順調なオンライン教育の遂行を可能にしている。

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

上述の通り、本学の講義形態は、学生間、教員-学生間の相互のコミュニケーションを重視したものとなっており、キャンパスにおける教室の設計もそれに即したものとなっている。具体的には、いわゆるスクール形式の固定の座席を設けておらず、ディスカッションを中心とした授業が実施できるよう、5-6名のグループで座るテーブルを教室内に配置する形態のデザインとなっている。

図書館については、経営学に関連する書籍を広範に取り揃えているだけでなく、リベラルアーツに関する書籍を揃える他、和書と洋書の両方をバランス良く備えた蔵書を整えており、本学の教育プログラムの内容を反映したものとなっている。

職員（スタッフ）の中には、既に他大学・大学院での勤務を経験している者も少なくなく、教育研究支援に対する高い知識とスキルを有している者が多く、大きな力となっている。特に先に述べた情報インフラ面でのスキルの高さは特筆に値する。こうしたスタッフをさらに人数の上でも充実していくことを企画している。

項目18：図書資料等の整備

6-7 図書館（図書室）には、経営系専門職大学院の学生の学習、教員の教育研究活動に必要かつ十分な図書・電子媒体を含む各種資料を計画的・体系的に整備しているか

図書については、寄贈図書もあり、順調に整備を進めてきた。現在、7,300冊（うち洋書3,000冊）を目標とし、継続して整備を進めている。また、計画の

通り、ProQuest社（米国）のデータベース「ABI/INFORM Complete」と契約し、アクセス方法等を案内し、学生が利用できる環境を整えている。

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

ライブラリースペースは、学生が気軽に立ち入り、本の閲覧や自習をできるようレイアウトされている。授業の開始前・終了後に、閲覧・参照している様子を頻繁に見かける。但し、図書の貸し出し希望は、年間数名程度に留まっている。社会人大学院であるためか、Kindle版のように本を持ち歩かずに済むように、各自で購入するケースが多い。レポートをまとめる際の情報ソースもインターネットから最新の情報を入手しているケースが多い。

6-9 固有の目的に即して、図書資料とうの整備にどのような特色ある取り組みを行っているか

「全人格的リーダー」の育成を目指す本学の特色を反映して、蔵書の選定に際しても、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、アートなど）に関する文献の整備に注力している。また、日英の文献もバランス良く配架されている。図書館は講義室や演習室からもフラットに連結しており、自習室としても交流スペースとしても利用しやすく利用頻度が高い。特に学生同士の相互触発やチーム活動の場として有効に活用されている。情報インフラも十分整備されており、英語の文献の閲覧も活発である。

項目19：専任教員の教育研究環境の整備

6-10 専任教員の授業担当時間は、教育の準備及び研究に配慮したものになっているか

専任教員の必要授業担当時間は年間、4単位程度を目安としており、教育の準備および研究にも十分な時間を割くことができるように配慮している。

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

個人研究費を各教員に別途配分することは行っていないが、科研費等の研究費を自由に応募する体制を取っており、研究費募集情報などを適切に共有している。個人研究室はオープンスペースを仕切り貸与しており、スペース面で十分な広さを確保している。また、情報インフラ面などの教育研究環境面でもその遂行上特に問題は生じていない。

6-12 専任教員の教育研究活動に必要な機会（例えば、研究専念期間制度）を保証していること

本学では現在、研究に専念する期間としてのサーバティカル制度などを設けていない。ただし、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おり、別に記したように十分な研究成果をあげていると考えている。