



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

2021（令和3）年度 自己点検評価報告書

2020年12月21日

*本報告書は、2022年度に本学が受ける大学認証評価に向けて実施した自己点検評価の報告書（大学基準協会での事前審査のために提出済み）をもとにしている。

*本報告書は、2021年9月1日を基準日として作成している。これは、本学のアカデミックイヤーが8月20日から始まるため、2021年度開始時の状態を反映した報告書とするためである。

序 章

(1) 大学院大学至善館イノベーション経営学術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 設置の背景及び趣旨 (本学および本学術院・専攻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)

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どうかは、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経営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）

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。「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ならない」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。

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トティング、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、つまり全体の事業と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、事業と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。

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。

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がバリュを前提としている。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、統合しようとする挑戦である。

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・全人格経営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識見の高い人々からなるグローバル・アドバイザー・ボードを設置する。ボードは、学術経験者とビジネスや社会のリーダーである実務家で構成されており、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いたため、アフターケアの終了後の2020年度（本学は8月21日より始まる年度を採用している）より自己点検・評価活動を開始した。具体的には、2020年12月に、2020年7月末の本学の活動をもとに作成した最初の自己点検報告書を作成し、2021年1月に本学ウェブサイトにて公表している。

自己点検・評価にあたっては、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、本学の取組みについて記載を行っている（初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とした）。

自己点検・評価の体制としては、学術院長をリーダーとし、副学長2名、職員1名からなる自己点検・評価WGを設置している。WGメンバーは、教務・学務・学生募集選考をはじめとする学術院運営に直接関与しているもので構成されている。また、個別具体的な情報の収集や検証にあたっては、関連する事務局各部門のスタッフと連携して行った。

本章

1 使命・目的・戦略

項目1：目的の設定及び適切性

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

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

<評価の視点>

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

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

1-3：固有の目的を学則等に定めていること。（「大学院」第1条の2）（L群）

1-4：固有の目的には、どのような特色があるか。（A群）

<現状の説明>

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。また、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。

本学では、序章で述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（学則第5条）。なお、本学は単科大学院であるため、本学のミッションは、そのまま本学術院に当てはまる。

- 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、新たな全人格経営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。

また、イノベーション経営学術院の目的を以下のように設定している（学術院則 第2条）

- 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。

序章で述べたとおり、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、本学のミッションおよび、本学術院の目的は、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」という要素から構成されており、「意志力」が全体の下支えとなっている

る。下表にある構成要素それぞれについて、具体的な定義を行い、学生に提示するとともに、プログラムの中で定期的にセルフアセスメントの機会を設けている。

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の構成要素

コンピテンシー	構成要素
基軸力	<ul style="list-style-type: none"> ● 人間という存在が織りなす歴史と創りだす世界の本質への洞察を持つ。 ● 自らが所属する組織（企業や組織、政治・行政）の本質的なあり様を理解し、その経済社会システムにおける役割と意義を明確にしている。 ● 所属する組織の枠、更には国の枠をこえたグローバル社会の一員であるとの自覚を持つ。 ● 上記のすべてを日頃の思考や行動に反映すると共に、人生選択にあたっての基軸となる確固たる信条、理念、哲学へと昇華させている。
構想力	<ul style="list-style-type: none"> ● 企業家、起業家、政策立案者の包括的かつ全体的視点に立ち、冷静かつ客観的に、現実からの要請を絶えず見据える。 ● 高い視座と長期的な視点で、時代の変化と環境の変容を先取りし、過去や慣習などにとらわれることなく、事業活動・組織経営のビジョン（ありたい姿、あるべき姿）を描く。 ● 戦略的・論理的思考と数字で、ビジョンを裏付け検証する。 ● ビジョンの実現に向けたプロセス・スキームを構想し、マイルストーンを設定する。
実現力	<ul style="list-style-type: none"> ● 人と社会への思いに裏付けられた志と情熱を持って、自身が描くビジョンの実現に向け率先垂範で行動する。 ● 志と情熱を人に語り、内外の協力者の共感と信頼を得て、ビジョン実現のための協働ネットワークを形成する。 ● 人と真摯に向き合い、その意欲と関与を引き出す。 ● 高潔さと倫理観をもって、自らを律する。

本学、並びに本学術院の目的には、以下の特色がある。

まず、第一の特色としては、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ことがあげられる。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。

次に、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に、第二の特色がある。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、バラバラなものの継ぎ接ぎ（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している。また、本学においては、企業内で財務やマーケティング、人事など、特定の機能に従事するスペシャリスト人材

や、コンサルタントなど外部の専門家として第三者的に事業や経営に関わる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置くことが、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っている。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、既存の事業や経営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。

項目2：目的の周知

各経営系専門職大学院は、固有の目的を教職員・学生等の学内構成員に対して周知を図ることが必要である。

<評価の視点>

1-5：教職員・学生等の学内の構成員に対して、固有の目的の周知を図っていること。（F群）

<現状の説明>

本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が肝要であると認識する。

こうした認識の下、本学では2017年の開学以来、教育上の理念と目的、及び育成する人材像を、首尾一貫して、あらゆるコミュニケーションにおいて強調している。

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頻度で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を繰り返し伝えるとともに、プログラムの全体構成と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

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

<評価の視点>

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

1-7：固有の目的の実現に向けて作成した戦略を実行しているか。（A群）

<現状の説明>

本学では、2020年3月に至善館第1期中期計画（2020年度～2024年度）を定めた。同中期計画では、本学の開学年度である2018年度から、同中期計画の最終年となる2024年度を「創業期」とおき、以下の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。

- リベラルアーツ教育を通じて、学生個々の信条、理念、哲学を軸とする「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。
- 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。
- 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。そのため、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。
- 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。
- 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創発的なグループ演習を取り入れる。
- 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、教員が個別の担当科目に専念するのではなく、互いに協働する体制づくりに取り組む。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踏まえて、教員たちが互いの扱う領域を踏まえて、連携する体制を作ることで、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。

- まず第一に、理事長・理事会等の役割と責任の明確化、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。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。

- 本学の目的は、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。従い、パートナーの選定にあたっては、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。
- 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。
- 協働での取り組みにあたっては、それぞれが持つ教育プログラム・研究イニシアティブ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やイニシアティブ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。また、それぞれが独自に持つ企業などのステークホルダーを巻き込み、協働で人材育成と研究のためのエコシステムを構築することを目指すしていく。

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。

- 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
- 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
- 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

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。これは、本学の設立の礎となった、NPO法人Institute for Strategic Leadership（以下ISL）と、協働で設立するものである。ISLは20年に渡って日本の大手企業の次世代経営リーダー候補の育成に携わってきており、プログラム修了生

には、三井物産、三菱重工業、富士通等の一部上場企業トップが複数名いるなど、日本のビジネス及び社会リーダーに広いネットワークを持つ。こうしたネットワークを活かしつつ、「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機関として、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。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、持続可能性への挑戦や、技術イノベーションによる社会課題の解決、社会に価値を生み出す新たな経営のあり方の追求などを行っていく。

まず第1弾として、持続性及びそれをめぐるイノベーションを専門にする、Center for Sustainability and Innovation (CSI) を、ISL至善館経営イノベーションセンター内に、2019年に設立する。

次に、これらの方針をどのように実行しているかについて述べる。

①教育研究及び法人運営の体制・活動の構築に努める

まず、教育課程の運営について述べる。文部科学省によるアフターケア期間の2018年度～2020年度においては、認可申請時の計画を着実に実行してきた。個々の授業科目において、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、各担当教員の裁量によって使用する教材やケース、参考文献に関する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。

同期間において、認可時の計画から変更を行った科目は以下の1科目である。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。

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」

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年にかけて行なってきた。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1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きた。

こうした取り組みを踏まえ、2020年度において、当初の3年間の教育活動の状況、また、その期間に生じた経済・社会やビジネス競争環境の変化を踏まえた教育過程の見直しを行った。検討にあたっては、教育課程連携協議会における有識者からの意見を踏まえ、カリキュラムWGを中心に教授会での議論を行った。新教育課程は、2021年度に入学する第4期生から適用が始まっている。ここでの改定のポイントは以下の通りとなる。

- 科目の新設・再編

環境変化を踏まえ、新たな科目を設置した。第一に、昨今の持続性に対する世界的危機感の高まりとそこでの企業への期待の変化、また、急激に進む脱炭素化への動きなどを踏まえ、「サステナブルイノベーションへの社内起業家の挑戦」科目を設けた。大企業において、社内から持続性の観点から変革をしかけることに関心のある学生を対象とする。第二に、近年、世界中で資本主義が生み出した課題をめぐり、どのように新たな経済社会システムを実現していくのか、についてあり方の議論が行われていることを踏まえ、「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」科目を設けた。本科目は、本学の提携大学であるIESEビジネススクール（スペイン）や、School of Inspired Leadership（インド）と連携して、国際的なプログラムとしてオンラインで提供される。

一方で、「未来洞察の技術」科目については、他科目との内容面での重複を踏まえ、廃止とした（一部コンテンツは、既存の他科目に継承・移管を行う）。

また、「個人演習」に関しては、開学当初は学生の興味関心を踏まえてテーマごとに個人演習科目を設けていた。しかしながら、多様なテーマで検討に取り組む学生がともに学ぶことが、相互啓発・触発を通じて学びに大きく寄与することが明らかとなったため、テーマごとに分けた科目設定を廃止し、1つの科目に統合した。

- 一部科目における単位数の見直し
社会・経済やビジネス競争環境の変化を踏まえ、各科目で扱うべき内容を精査し、教育課程全体としてのバランスや学習負荷を踏まえて単位数の見直しを行なった。具体的には、昨今の企業のあり方をめぐる議論を踏まえて「企業論ー企業、市場そして社会ー」を1単位から2単位に拡充した。一方、「構想する力」「リーダーとしての意思決定」に関しては、内容をより明確に絞り込むこととし、2単位から1単位に変更した。
- 科目区分の見直し
ビジネスをめぐる環境の変化や、また、開学以降、3期までの学生の学習状況を踏まえたうえで、本学の「全人格経営リーダーの育成」という目的を達成するために、どのような履修を促すことが適切かを改めて検討し、必修科目・選択科目・自由科目の区分の見直しを行った。結果的に、申請当初の教育課程と比較して、必修として位置付ける科目・単位数を大きく拡充することで、全人格経営リーダーとしての成長に向けて必要な内容を学生全員が履修する体系とした。ただし、学生の関心に沿って特定分野をより深く学ぶための選択科目群（後述の「イノベーション経営展開科目群」にあたる）は、維持しており、2年次に配置している。
- 科目名称の見直し
学生に対して、科目の内容をよりの確にコミュニケーションすることを企図し、科目名の全体的な見直しを行なった。
- 教育課程を示すための体系図の見直し
以上の一連の変更を踏まえた上で、教育課程を通じて、どのように体系的、系統的に学習を進めるのか、を示す体系図の見直しを行なった。作業にあたっては、より効果的に学生に教育課程の全体像と相互関連を示すことができるよう心がけた。新たな体系図は、本学の目指す全人格経営リーダーにとって基礎となる科目群からなる「イノベーション経営基礎科目」、その上で各自が志向に応じて深めるための選択科目群からなる「イノベーション経営専門科目群」、そして、様々な科目での学びを企業家・起業家の視点から統合する「イノベーション経営統合科目群」及び、自らの卒業後の全人格経営リーダーとしての挑戦を展望する「演習科目」の4つの群で構成した。

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、適切な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、認可時の人員を超えて拡充を行っている。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と思料する。

また、職員体制に関しては、本学の学生の多様性を踏まえ、多様な経験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くビジネススクールである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り教育機関であるFGVとの提携を結んでいる。とりわけIESEは、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ち、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の評価を受ける世界のトップビジネススクールである。

また、教育機関ではないが、ノーベル平和賞受賞者である故シモン・ペレス氏が創設したイスラエルのNGOであるPeres Center for Peace and Innovationと、テクノロジーイノベーションに関する取り組みを行うことを主眼に提携を行なっている。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。

これら海外提携機関との教育面における協働も積極的に行っている。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「グローバル戦略と経営」科目にゲスト教員として参加し、本学教員と協働で科目を実施している。
また、同校と共同で、IESE-Shizenkan Forumというイベントを定期的に行っている。ここでは、同校の様々な分野のファカルティを招き、本学の在校生、アルムナイ、派遣元企業関係者、さらには、潜在的な応募志願者候補も含む外部からの参加者を対象とし講演を行なっている。
2. SOILと協働でフィールドスタディの実施（2018～）
本学の自由科目として、1年次の前期にフィールドスタディを開講している。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。
なお、2020年度においては、コロナ禍のためにインドを訪問することが叶わないため、本科目は不開講とした。ただし、課外授業として、オンラインを通じて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た。2021年度においても、同様の形態で学びの機会を提供する。
3. Future of Capitalism科目の開催
前述の通り、2021年度より、資本主義が直面する課題とその未来について扱う科目Future of Capitalism科目を教育課程に導入する。本科目はIESEと共催し、様々な大学からの参加を集めることで、本テーマに関する国際的な議論のプラットフォームとして育てることを想定している。科目としての導入に先立ち、2020年度1月～4月の期間で希望学生を対象に課外活動として本科目のパイロットを実施し、至善館、IESEに加えてSOILやFGVの学生、80名が参加した。今年度以降、さらに提携校の拡大に取り組む。

以上の国際的な活動に加えて、地域コミュニティとの協働・活動も進めている。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4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」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。

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) を設置している。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するプラットフォームとしての役割を担う。また、その目的の実現においては、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/役員クラスを対象としたトレーニングプログラムを開発、提供に取り組んでいる。

本活動においては、日本国内における企業とのネットワークを作ることに加え、グリーンビジネスの第一人者であるジョン・エルキントン氏をはじめ、国際的なネットワークづくりに取り組んでいる。かれら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、社会への還元にも努めている。今後も、参画企業を募る等、活動を拡充していく。

【1 使命・目的・戦略の点検・評価】

(1) 検討及び改善が必要な点

使命・目的の定義とコミュニケーション

本学の設置認可申請以来の社会・経済、ビジネス環境の変化を鑑みるに、本学が使命とする教育研究アプローチの社会における重要性や適切性は、ますます高まっていると考える。資本主義を含めた現代の社会・経済のあり方に対する疑問の提示と代替モデルの模索、企業及び経営リーダーに求められる役割の再考、とりわけ複数のステークホルダーの重視と経済的価値のみならず社会的価値を生み出すことへの要請の高まり、脱炭素やサーキュラーエコノミーなどの環境をめぐる取り組みの本格化、デジタル化の更なる進展、特にAIやロボティックスの進展による人の代替と人独自の役割の再考などを踏まえると、全人格的な経営リーダーの育成に対する社会的要請は高まる一方と考えられる。よって、目的の見直しは、当面想定しない。

一方、その目的のコミュニケーションに関しては、継続的な取り組みによって改善を図ってきたものの依然課題は残る。本学が共有する問題意識については、社会的な関心が急速に高まっていることもあって、応募者、学生のみならず、幅広いステークホルダーからの理解が得やすい環境

が整いつつある。しかしながら、本学が育成を目指す「全人格経営リーダー」という人材像は、いまだ広く世間に共有される概念とはなっておらず、応募者や学生に理解を促す上での工夫が必要となる。開学以来の3年間を振り返っても、特に初年度の学生においては、募集にあたって本学の理念と特徴についての十全な理解を促すためのコミュニケーションが不十分であり、結果として一部の学生において、全人格経営リーダーという人材像、そして、それに基づく本学の教育アプローチへの理解と共感が十分に得られなかった、と反省している。この点に関しては、2期生、3期生において改善を行ない（現在実施している内容については、本報告書の項目4における「現状の説明」を参照されたい）、学生の反応を踏まえ、一定の改善成果が得られていると判断している。しかしながら、特に、応募者や新入生に対するコミュニケーションにおいて、今後も継続的に改善に取り組むことが望ましい領域である。

戦略の策定及び実行

本学は、第1次中期経営計画（～2024年度）の実行の途上にある。前述の通り、本中期経営計画は、開学より始まる「創業期」の取組の方針として位置付けられており、この戦略を現時点で見直すことは想定していない。

以下、第1次中期経営計画の3つの要素のそれぞれについて、実行に当たって、今後更なる取り組み、また、改善を必要とする領域について述べる。

- ① 教育研究及び法人運営の体制・活動の構築に努める
- 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

まず、「①教育研究及び法人運営の体制・活動の構築に努める」については、2020年度に改定した教育過程の実施を通じて、本学の目的に即し、より質の高い教育の実現に取り組むことが第一の課題となる。従前より提供している科目については、継続的な改善を行なっていくことが基本方針であるが、新たに設けた科目についても、学生のフィードバックや社会・技術の変化を踏まえて、継続的にPDCAを行い、科目運営の改善に繋げていく。

また、それを支える法人体制については、教員の中長期的な世代交代、並びに、教員体制におけるダイバーシティの確保が今後の課題と言える。本学の教員には、既に60代を越えた教員が一定数含まれており、中長期的な彼らのリタイアを想定し、後継者候補の採用、育成に取り組んでいくことが必要と考えられる。また、ダイバーシティの観点では、現在の教員体制は、日本人・男性が中心となっており、外国人、女性の教員の拡充に取り組むことが必要だと考えられる。既に、2021年度において、複数名の外国人教員の採用に成功しているが、女性については低い比率に止まっており、特に重要な課題だと認識をしている。

次に、「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」に関して述べる。既に、スペインのIESEビジネススクール、インドのSOIL、ブラジルのFGV、イスラエルのPerez Centerとパートナー関係を結んでいる。今後、さらなるパートナーの開拓、また、パートナーと協働での教育、研究、知の発信活動の拡充が今後の課題と言える。

地域コミュニティとの協働に関しては、コロナ禍という制約があるものの、地域からの学生の受け入れ、教科における地域との接点をもった学習機会の創出（上述のプロジェクト・ベースト・ラーニング）は引き続き行なっている。また、オンラインで可能な学びの場の創出（例えば、三井不動産と共同での同社ビル入居企業の方角へのオンラインセミナーの開催など）にも取り組んできた。しかしながら、対面での地域との関わりの機会が減っている点は、今後に向けた改善点である。特にコロナ禍のもとで、地元日本橋での活動への参加が中断していることが、大きな課題と認識している。山王祭や日本橋の橋洗いなど、地元の祭りをはじめとした催事への参加は、本学と地元との関わりにおいて大きな役割をはたしてきた。コロナ禍のもとで、こうした催事の多くが中止となっているのが残念である。

最後に、「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」に関しては、テーマ領域の拡大が課題だと考える。CSIを通じて、サステナビリティイノベーションという、多くの企業が直面するディスラプションに関する活動を展開する土台ができたものの、至善館の目的に関連して、取り組みが必要なテーマは他にも様々な存在する。具体的には、テクノロジーイノベーションのエコシステムを作り、SDGsなどに代表される社会課題のグローバル規模での解決に向けて、スタートアップ企業や大企業におけるイノベーションを後押ししていくこと、また、西洋の知的伝統と東洋の知的伝統の対話の機会を作り出し、両者の豊かな伝統を踏まえたビジネスや社会のあり方を模索していくこと、などのテーマにおいて、具体的なアクションをとっていくことが次のステップと考える。

(2) 改善のためのプラン

① 教育過程の更なる改善については、科目評価を継続的に実施するとともに、社会やビジネス環境の変化を授業内容に反映すべく、カリキュラムWGと科目担当教員で議論し、継続的に内容の更新を図っていく。また、教育連携協議会や、評議員会等にて、実務家・有識者との議論を通じて、社会的要請を踏まえた教育課程の改善に取り組む。

教員の中長期的な世代交代、並びに、教員体制におけるダイバーシティの確保に関しては、今後の教員の採用において取り組むものだと認識している。詳しくは教員に関するセクションで後述するが、教員の採用にあたっては研究・実務および教育における知識や能力、実績をもとに行うものの、国際性、ジェンダー、年齢などを考慮して教員体制の構築に努めていく。

② 世界との協働に関しては、世界との協働に関しては、数を追いかけるのではなく、本学の掲げる目的に照らして、志を同じくする機関を丁寧に見極め、関係構築に取り組んでいくことが重要と考える。具体的には、今後の世界において重要な役割を果たすであろう、アジアを中心とした新興国、さらにはアフリカ等の発展途上国の大学とのパートナーの開拓を検討したい。また、これからのイノベーション経営の焦点となるデジタルイノベーション、サステナビリティイノベーションや、ビジネスと社会の関係性、さらには東洋と西洋の対話、といったテーマを中心に協働の取り組みを生み出していくことを目指す。

地元日本橋との関わりに関しては、現在行なっている取り組みを継続する他、コロナ禍の状況の改善を見て、地域の活動に対面で参加する機械を創出していくことに取り組んでいきたい。

③経営イノベーションセンター活動に関しては、まず第一に、イスラエルのPeres Center for Peace and Innovationと協働で、テクノロジーイノベーションに関するイニシアチブを立ち上げていくことを計画している。Peres Center for Peace and Innovationは、“Startup nation”と言われる、世界でも有数のテクノロジースタートアップ企業の集積地であるイスラエルにおいて、イノベーションのハブとなっている機関である。同機関と共同で、日本の大企業と同国のスタートアップ企業をつなぎ、至善館が持つリーダーシップ教育を梃子に相互の交流と学び合いの場を作ることで、世界が直面する様々な課題に対してソリューションを提供するようなイノベーションを促進していくことを目指す。

第二に、「世界の中の日本：西洋と東洋の対話」や「東洋哲学に見るリーダーシップ」といった本学独自の科目を既に開講しているが、ここから得られた知見やネットワーク、リソースを梃子に、日本および東洋の思想や伝統に関する活動を立ち上げていく。日本は独自の文化と伝統を持ち、それは日本企業の経営や組織のあり方に色濃く影響を与えている。しかしながら、日本企業で働く外国人にとって、日本の文化的伝統とはどのようなものなのか、それが現代の世界にどのような意義や価値を持つのか、ということを考える機会は少ない。外国人のみならず日本人にとってもこうした問題意識は急速に希薄化している。本学では、日本の文化と伝統を英語で議論する場を作り、それをビジネスパーソンの学びの機会として提供する。日本を入り口としながらも、日本にとどまらずアジアに視座を広げ、西洋と東洋の対話を促していくことに取り組む。

2 教育内容・方法・成果

(1) 教育課程・教育内容

項目4：教育課程の編成

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

教育課程の編成にあたっては、経営系専門職大学院に課せられた基本的な使命（mission）を果たすために、学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）を策定し、その方針を踏まえて、教育課程の編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー）を策定することが必要である。また、これらの方針については、学生に周知を図ることが必要である。

各経営系専門職大学院は、教育課程の編成・実施方針に基づき、理論と実務の架橋教育である点に留意し、社会からの要請に応え、高い職業倫理観とグローバルな視野をもった人材の養成に配慮することが求められる。また、それぞれの固有の目的を実現するために必要な科目を経営系各分野に応じて、系統的・段階的に履修できるようバランスよく配置することが必要である。そのうえで、特色の伸長のために創意工夫を図ることが望ましい。

<評価の視点>

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

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

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

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

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

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

2-4：産業界等との連携により、教育課程を編成し、及び円滑かつ効率的に実施するため、以下の者から成る教育課程連携協議会を設けていること。その際、(1)以外の者が過半数であること。〔「専門院」第6条の2〕〔L群〕

(1) 学長又は当該経営系専門職大学院の長が指名する教員その他の職員

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

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

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

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

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

<現状の説明>

学位授与方針・教育課程の編成・実施方針の学生への周知

本学では、学生に対し、本学が育成・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）、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深められるよう、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、それに基づく学位授与方針、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との関連付けの解説を行なうことで、学生が教育課程の編成・実施方針の理解を深められるよう努めている。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の共有を徹底している。

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

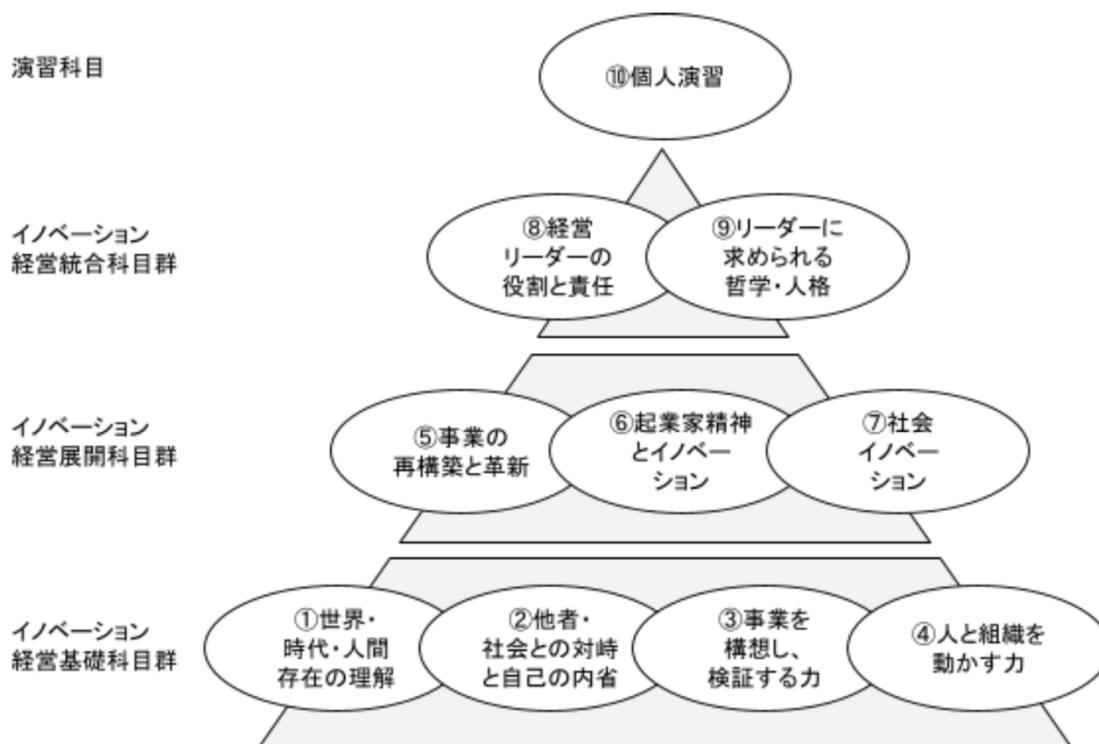
時、1年次の終了時、そして全体カリキュラムの終了時の3回にわたって実施している。さらには、教職員もこのコンピテンシーを理解することで、自分が担当する科目の教育課程の全体編成の中での位置づけを理解できるよう工夫している。こうした努力により、個別最適に陥らず、科目間の相互関連を理解した上での全体最適での科目運営ができるよう注力している。

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の他にも、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、学生が、科目履修による学び・気づきを統合し咀嚼することができると同時に、全人格経営リーダーとしての成長にあたっての自身にとっての挑戦課題を明確にできるよう指導している。

教育課程の編成

すでに述べた通り、2020年度において、開学以来の経済・社会、また、ビジネス環境の変化、また、学生の学習の状況を踏まえて、教育課程の見直しを行なった。本節では、2021年度より実施している新たな教育課程の編成について述べる。

まず、本学の教育体系は、「イノベーション経営基礎科目」「イノベーション経営展開科目」「イノベーション経営統合科目」「演習科目」の4つの群から構成される。また、それらの関係を概念的に示すものとして、以下の体系図を設けている。



第一に、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、「①世界・時代・人間存在の理解」「②他者・社会との対峙と自己の内省」「③事業を構想し、検証する力」「④人と組織を動かす力」の4つの区分から構成される。

「①世界・時代・人間存在の理解」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」「科学技術・イノベーションと人間存在の未来」「世界の中の日本：西洋と東洋の対話」「東洋哲学」「フィールドスタディ」から構成され、全て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。

「②他者・社会との対峙と自己の内省」は、「世界と未来に対峙するリーダーとしての条件」「世界の鳥瞰と価値観の超克」「世界を見るまなざし～パフォーミング・アーツを通じて～」「自己との対峙と基軸の確認」「リーダーシップの本質を掘り下げる」「キャリア・デザイン」から構成され、これらの科目も全て1年次に実施される。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、クラスメイトとの対峙、自分自身の内面との向き合いを踏まえて、これからのキャリアや挑戦を展望し、リーダーとしての成長課題を明確化することを目的としている。

「③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、これらもまた1年次に開講される。「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」「システム思考と持続可能性への挑戦」「マーケティングの原理と実践」「AI時代のデジタル・リテラシー」「構想する力：アート思考」「リーダーとしての意思決定」「構想を具現化する力：デザイン思考」「戦略手法と戦略思考」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、意思決定論、マーケティング、戦略論といった経営リーダーに必須の中核分野をカバーした上で、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、さらに、デザイン思考やアート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んでいる。また、AI時代のリーダーに不可欠となる、プログラミングを中心としたデジタルリテラシーを織り込んでいる点にも特徴がある。

そして、「④人と組織を動かす力」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」「人と向き合い人を動かすリーダーシップ」「リーダーシップと交渉術」から構成され、これらの科目は全て2年次に実施される。これらの科目は企業家・起業家として、自身の描いた構想の実現に向けて人と組織を動かしていくための対人スキルを扱う。

第二に、イノベーション経営展開科目群は、「イノベーション経営基礎科目群」の土台のうえで、より専門的な学びを行うための科目群だと位置付けられ、2年次に開講される選択科目で構成される。学生は自身の関心、問題意識、進路方針に基づき、選択し履修する。この科目群は、「⑤事業の再構築と革新」「⑥起業家精神とイノベーション」「⑦社会イノベーション」の3つの区分から構成されている。既に述べた通り、至善館は、機能別のスペシャリストの育成を意図しておらず、あくまで企業家、起業家、政策立案者といった経営リーダーの輩出を目的としている。ここでも、経営リーダーの視点から重要と考える科目を提供している。

「⑤事業の再構築と革新」にはリーダーとして自らが描いた構想を実現するため、事業をデザインし、組織能力を構築するとともに、事業と経営を変革していくことに関わる科目を配置しており、「グローバル戦略と経営」「事業再生の経営」「デジタル・トランスフォーメーションとイノベーション」が含まれる。

「⑥起業家精神とイノベーション」は、起業家、あるいは社内起業家として、イノベーションを起こしていくことを取り扱う科目群である。「アントレプレナーシップと事業創造」「企業のサステナビリティ・イノベーションとイントラプレナーシップ」が含まれる。

「⑦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、「公共政策と公共哲学」「都市とインフラの戦略経営」「ソーシャルビジネスとインパクト」の3つの科目から構成される。

これらの選択科目について、学生に対しては自身のキャリアに基づいて、履修を行うよう指導している。本学には、大企業における経営を志すビジネスパーソンのみならず、自らゼロからのチャレンジを志す起業家志望者、さらには官公庁や政府機関、NPOにおいて社会変革に取り組まんと志す人材も学んでいる。このため、彼らのリーダーとしてのそれぞれの分野における成長を

支援できるよう、こうした選択科目を設け、履修指導を行なっている。

第三にイノベーション経営統合科目群は、⑧「経営リーダーの役割と責任」、⑨「リーダーに求められる哲学・人格」の2つの科目から構成される。

「⑧経営リーダーの役割と責任」は、2年次の前半に提供される2つの科目から構成される。「経営政策の論理と実践」は、経営者の役割と責務を骨太に概観する。環境が変化するなか、環境と事業・組織のダイナミックな適合をどう図るか、人という最大の経営資源をどう競争優位に変えていけるのか、組織能力をどう構築できるのか等の挑戦に対峙する。もう一つの「事業計画の作成とビジネスモデルの構築」は、起業家の立場から、新たなビジネスを立ち上げるに当たって、ビジネスモデルを構想し、一貫した事業計画をかきあげることを取り扱う。いずれも、要素還元的にビジネスや経営の一側面に焦点を当てるのではなく、ビジネスと経営全体を統合的に考えることが特徴となる。

「⑨リーダーに求められる哲学・人格」は、「リーダーとしての生き方」「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」「身体感覚と内省（ヨーガと内省）」「リーダーに求められる心の在り方（座禅と講和）」が含まれる。これらの科目は、次代を担うリーダーに求められる哲学や人格を涵養していくことを目的とする。

最後に、演習科目は、自身の卒業後の全人格経営リーダーとしての挑戦についての構想を描く「個人演習」から構成される。この科目は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き、自身のコミットメントを確認するのか、を2年次の前期・後期を通じて分析、熟考、展望する機会となる。

このように、本学の教育課程は、1年次に培った基礎科目の上に、2年次を中心とした専門科目、統合科目が積み重なるように科目が構成され、そこに個人演習がくわわることで、複層的かつ統合的な学びを促す構成としている。

あらためて詳細について言及すると、教育課程を通じて、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）や思考力、分析力、コミュニケーション力の習得を促すよう設計がなされている。同時に、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責任について深い考察を促すものとしている。また、VUCAの時代に求められるデザイン思考やアート思考を盛り込み、更には急激なAIなどの進化を踏まえ、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ている、また、昨今重要性を増しているサステナビリティ・イノベーションを扱う科目を配置するなど、社会と時代の要請に即した、先端的な経営に係る知識やスキルを習得できるものとなっている。

同時に、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。具体的な例としては、「①世界・時代・人間存在の理解」の科目群において、現代に至る人類社会の歴史、世界における多様性、さらには、現在の人類社会が直面する課題を多角的に扱うことで、グローバルなリーダーに求められる高い視座、広い視界を持つことを促している。また、日本語クラス・英語クラス合同で行う科目（「②他者・社会との対峙と自己の内省」に含まれる「世界の鳥瞰と価値観の超克」「世界を見るまなざし～パフォーミング・アーツを通じて～」科目を通じ、言語と文化の違いを超えて他者と対峙し、共創する機会を提供している。また、グローバルビジネスにおける共通言語である英語でのプレゼンテーション、スピーチの技法を学ぶ（「④人と組織を動かす力」に含まれる「思いとビジョンを伝える技術」）機会を設けることで、多文化環境下で人と組織を動かす力を涵養している。また、当然のことながら、ビジネススキルを扱う科目群においても、日本企業に限らず、世界各国の様々なケースや、グローバル企業の事例を扱うことにより、国際的視野を持った科目運営を行なっている。

さらに、経営リーダーに求められる倫理を、全人格経営リーダーにとっての極めて重要な資質として位置付けていることが本学の大きな特徴である。具体的には、開講時に実施する「世界と未

来に対峙するリーダーの条件」で扱う他、1年次後期の「東洋思想に見るリーダーシップ」、「リーダーシップの本質」、2年次終了直前の「リーダーとしての生き方」といった一連の科目で、内省と他者からのフィードバックを通じて、深い考察と内省を促す工夫を施している。さらには、「財務諸表と経営管理の梃子」「科学技術イノベーションと人間存在の未来」などの個別の科目においても、より具体的な職能と関連づけた形で、プロフェッショナル人材に求められる倫理的視座、資質について議論を行なっている。

教育課程連携協議会

以上の教育課程については、教育課程連携協議会からのフィードバックをもとに絶えず検証と改善を続けている。

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なっている。

- 1) 学術院長を含む教員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責任者1名

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なった上で、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。

また、2020年度に行な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。

固有の目的に即した、特色ある科目

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。本学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、教育課程編成において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しているのみならず、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避け、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は、この30年は株主視点でのゴーイング・コンサーンである企業の健全性と価値創造が重視されてきた。その際には、資本コストやEVAの概念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、企業が持つ外部性を踏まえた上で、社会への責任を企業がどこまで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）の変化や「市場の原理と企業金融の理論」で触れるESG投資に象徴される資本市場と投資家行動の変容と平仄を同じくしている。このような先端的な分野についても、これら三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なえるよう、最善を尽くしている。

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現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、ここでは、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っている。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、このデザインスクールのアプローチの習得を意図するもので、内発的な創造性を涵養する「構想するカーアート思考」科目に引き続いて開催される。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、経営プロフェッショナル・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。

ちなみに、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」をスローガンに、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と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「老子道德経」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、世界の持続的な発展と繁栄に東洋思想が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

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

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

<評価の視点>

- 2-7：授業科目の特徴、内容、履修形態、その履修のために要する学生の学習時間（教室外の準備学習・復習を含む。）等を考慮し、法令上の規定に則して、単位を設定していること。（「大学」第21条、第22条、第23条）〔L群〕
- 2-8：各年次にわたって授業科目をバランスよく履修させるため、学生が1年間又は1学期に履修登録できる単位数の上限を設定していること。（「専門院」第12条）〔L群〕
- 2-9：学生が他の大学院において履修した授業科目について修得した単位又は当該経営系専門職大学院入学前に修得した単位を、当該経営系専門職大学院で修得した単位として認定する場合、法令上の規定に則して、当該専門職大学院の教育水準・教育課程との一体性を損なわないよう十分に留意した方法で行っていること。（「専門院」第13条、第14条）〔L群〕
- 2-10：課程の修了認定に必要な在学期間・修得単位数を法令上の規定に則して適切に設定していること。（「専門院」第2条第2項、第3条、第15条）〔L群〕
- 2-11：課程の修了認定の基準・方法を学生に対して明示していること。（「専門院」第10条第2項）〔L群〕
- 2-12：在学期間の短縮を行っている場合、法令上の規定に則して当該期間を設定していること。また、その場合、固有の目的に照らして十分な成果が得られるよう配慮していること。（「専門院」第16条）〔L群〕
- 2-13：在学期間の短縮を行っている場合、その基準・方法を学生に対して学則等を通じてあらかじめ明示していること。また、明示した基準・方法を公正かつ厳格に運用していること。〔F群〕
- 2-14：授与する学位には、経営系各分野の特性や教育内容にふさわしい名称を付していること。（「学位規則」第5条の2、第10条）〔F群、L群〕

<現状の説明>

単位の設置

単位の設定にあたっては、法令上の規定に即して、適切な学習時間数を担保するように運営を行なっている。具体的には、講義・演習形式の科目に関して、1単位あたり15時間以上の講義時間を設けたうえで、各科目において事前課題、事後課題を設け、教室外での適切な学びを促している。これらの事前課題、事後課題には、事前リーディング、ケース課題の予習、グループワーク、学びの内容を自身に引きつけ考察する事後の振り返りペーパーの作成などが含まれ、科目の内容や特徴を踏まえて設計している。各科目の開講に先立ち、担当教員の授業計画を教務統括教員及び教務担当職員がレビューする機会を設け、授業時間数及び事前事後の課題も含めた科目全体としての学習量の適正さを絶えず検証している。

なお、本学には、実習形式の科目は設けていない。

各年次における科目履修に関しては、以下の方法で、授業単位数や学習量を勘案し、過度に学生に負荷がかからぬよう配慮している。

- 前述の通り、多くの科目を必修科目としている。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履修が可能な構成としている。例えば、2年次向けに開講する科目は、選択科目であっても1年次に履修することは出来ない。このため、学生の履修登録対象科目と実際の履修科目数は、各年次、各学期において制限されており、2年間を通じて、負荷が一時に集中することなくバランスがとれた形で履修できる設計となっている。
- 具体的には、1年次に関しては、ほぼ全ての科目が必修科目となっており、ごく少数の自由科目（「AI時代のデジタルリテラシー」「世界における日本：西洋と東洋の対話」）が開講されるのみとなっている。必修科目のスケジュールの設定にあたっては、同時期に3科目を原則としており、学習負荷が過度になることがなく、1年間にわたって均等に配置されるようにしている
- 一方、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、あるいは後期のみで開催することで、学生が選択可能な科目数を制限している。また、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に、指導の徹底を行っている。具体的には、原則として、前期に3科目まで、そして後期に2科目までを上限として履修登録するよう学生に指導している。

また、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。

修了認定

専門職大学院の設置基準に基づき、開学時に設けた学則において、本学における在学年数2年以上、かつ、取得単位41単位以上を修了の要件とすることを定めた。その後、2021年5月の理事会において、学則を変更し、教学に関する事項については学術院則に定めることとした。また、その上で教授会にて審議を行い、教育課程の改定を行った。それを踏まえ、現在は、学術院則において、本学における在籍年数2年以上、そして、取得単位数44単位以上を修了の要件として定めている。なお、本学においては、在学期間の短縮は行っていない。

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、その審議を元に学術院長が修了を認定するステップを設けている。修了要件及び、この判定方法については、全学生に配布している履修ガイドラインに記載している他、入学時直後に行うオリエンテーションにおいて、同じ内容を全学生に説明している。その上で、プログラムの節目において実施するガイダンスでも、改めて同じ内容を説明し、学生に周知を図っている。

本学で授与する学位は、「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。

2) 教育方法

項目6：履修指導、学習相談

各経営系専門職大学院は、入学前における学生の経験や修得知識の多様性を踏まえた履修指導体制を整備するとともに、修了後の学生のキャリアを見据え、学生の学習意欲を一層促進する適切な履修指導、学習相談を行うことが必要である。また、インターンシップ等を実施する場合、守秘義務に関する仕組みを規程等で明文化し、かつ、適切な指導を行うことが必要である。そのうえで、履修指導、学習相談においては、固有の目的に即した取り組みを実施し、特色の伸長に努めることが望ましい。

<評価の視点>

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

2-16：インターンシップ等を実施する場合、守秘義務等に関する仕組みを規程等で明文化し、かつ、適切な指導を行っていること。（F群）

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

<現状の説明>

学生全員に対して、各学期の開始時、終了時などの節目となるタイミングで、プログラムガイダンス（1時間～1時間半程度）を行っている。これらのガイダンスで、これから開催される科目が教育課程全体においてどのように位置づけられるのか、また、本学が育成を目指す「全人格経営リーダー」のコンピテンシーモデルの構成要素と各科目がどのように連関しているかについて、説明を行なっている。これにより、学生が各科目の履修にあたり、科目の位置付けや意図を理解した上で履修できるよう努めている。また、特に2年次に設けられている選択科目については、1年次の終了時に詳しく紹介をした上で、自身のキャリア上の志向を踏まえ、履修選択を行うよう促している。

また、個別のニーズに対応するため、教員を1年次の学生に対して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。アカデミックメンターは、専任教員を中心に構成され、1年次の10月（前期の中間地点）、2月（後期の開始直後）、そして5-6月（2年次への進級を控えた時期）、の3回の面談を必ず行うこととしている。メンターは、本学における学習における悩みや、学習と職務との両立その他の悩みの一次的な相談窓口としての役割を果たす。必要に応じて、学務担当の教員や職員と連携することで、重層的な支援体制を整えている。

2年次においては、通期で実施される個人演習の担当教員が、学生の対応窓口となることとしている。個人演習はゼミ形式で行うが、各ゼミは4-5名の少人数で構成され、定期的に会合を行い活動を進める。また、個人演習は、全人格経営リーダーとしての本学卒業後の挑戦を構想する場であり、ゼミ担当ファカルティは学生の問題意識、価値観やビジョン、さらには今後のキャリアまで含めて、学生と向き合う。そのため、ゼミ担当教員が学生の履修指導・学習相談にのることが、最適だと考えている。

なお、本学で提供しているのはパートタイムのプログラムであり、在校生のほぼ全員がフルタイムで働いているプロフェッショナルであることから、本学ではインターンシップは行っていない。

項目7：授業の方法等

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

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

<評価の視点>

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

2-19：実践教育を充実させるため、講義に加えて、討論、演習、グループ学習、ケーススタディ、ゲーム、シミュレーション、フィールド・スタディ、インターンシップ等、適切な教育手法や授業形態を採用していること。（「専門院」第8条第1項）〔F群、L群〕
2-20：グローバルな視野をもった人材養成を推進するために、どのような教育方法を導入しているか。〔A群〕
2-21：多様なメディアを利用して遠隔授業を行う場合は、これによって教育効果が十分に期待できる授業科目を対象としていること。（「専門院」第8条第2項）〔L群〕
2-22：通信教育によって授業を行う場合は、これによって教育効果が十分に期待できる授業科目を対象としていること。（「専門院」第9条）〔L群〕
2-23：固有の目的に即して、どのような特色ある取り組みを授業方法に関して行っているか。〔A群〕

<現状の説明>

授業あたりの学生数

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。これは、少人数で議論を続けることで、深い相互理解に基づく相互研鑽を促すためである。

授業方法

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（「システム思考と持続可能性への挑戦」）、ケーススタディ（「戦略手法と戦略思考」「経営政策」「グローバル戦略と経営」「デジタルトランスフォーメーションとイノベーション」など多数の科目で実施）、グループプロジェクト（「構想を具現化するカーデザイン思考」）、体を動かしたエクササイズ（「世界を見るまなざしーパフォーミングアーツを通じてー」、「人と向き合い人を動かすリーダーシップ」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（「リーダーとしての意思決定」「キャリア・デザイン」、「人と向き合い人を動かすリーダーシップ」）、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」、「社会システムの理論と人間存在の未来」、「変革と創造のリーダーシップ」など）。

グローバルな視野、という点では、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を構築している。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積極的に図っている。

- 主にリベラルアーツを扱う科目群において、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。また、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。
- 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。

- 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（「世界を見るまなざしーパフォーミングアーツを通じてー」）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（「世界の鳥瞰と価値観の相克」）を持つ機会を設けている。
- 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、フィールドスタディ（自由科目）を1年次に設け、インドという多文化の新興国を訪れる機会を設けている。

本学は、日本橋のキャンパスでの講義の実施を前提に教育課程を設計しており、通信教育の過程を設けていない（ただし、コロナ禍への対応として、Zoomを活用した遠隔教育での講義を全ての科目で実施している）。

最後に、全人格経営リーダーを育成し、輩出する、という目的に即した、特色ある授業方法について述べる。

- 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に「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の作成提出を義務付けていることや、1年次の後期開催するコーチング手法をベースとした科目「自己との対峙と基軸の確認」の履修がこれに当たる。
- 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（「世界の鳥瞰と価値観の相克」「世界を見るまなざしーパフォーミングアーツを通じてー」）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（「世界の鳥瞰と価値観の相克」）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（「世界を見るまなざしーパフォーミングアーツを通じてー」）といった取り組みを行っている。
- 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。
- 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「スピーチ」のデリバリー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、ビジョン、情熱、コミットメントを語り、聞き手の共感と信頼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

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

<評価の視点>

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

2-25：毎回の授業の具体的な内容・方法、使用教材、履修要件、年間の授業計画等をシラバスに明示していること。（「専門院」第10条第1項）（F群、L群）

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

<現状の説明>

本学は、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30分～）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、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。

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。そして、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

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

<評価の視点>

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

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

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

<現状の説明>

まず、本学における成績評価の基本的な考え方について述べる。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い、そうした評価が適さない、あるいは困難な科目（内省科目など）についてはP/Fを用いて評価を行なっている。

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いる（例えばSは履修者数の20%以下とする、等）。これは、科目によらず、評価の分布を共通化するとともに評価が甘くなることを防ぎ、公正な評価を担保することを目的としている。必修科目においては、S/A/B/C/Fでの評価を行う全科目でこれを徹底しているほか、選択科目においても目安として活用するよう教員に促している（特に、Sの比率を20%以下とすることについては、選択科目でも徹底を求めている）。

各科目における成績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なうこととし、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、試験などが挙げられる。評価方法の決定は、科目担当教員が行うが、科目設計段階でカリキュラムディベロップメントWGに所属する教員との間で議論とすりあわせの場を設けることで、妥当性の確認を行なっている。

評価の実施にあたり、教科担当職員（本学では、各科目に事務職員を教科担当として配置し、講義の設計、授業の準備、実施、成績評価までの全体に伴走する体制を取っており、彼らは担当科目のすべての講義にアテンドする）が評価用のスプレッドシートを作成し、教員はそれを用いて評価を行う。その上で、教員による評価が、事前に設計しシラバスに記載した評価方法、また、講義内での学生に対する説明と一貫したものとなっているかを、科目担当職員、教務統括教員がレビューし、公正性を担保するチェック体制を取っている。この際には上述のS/A/B/C/Fの比率についても確認を行い、逸脱が認められる場合には科目担当教員に修正を求めている。

成績開示後の仕組みとして、本学では2つのステップを設けている。第一に、成績開示後2週間程度の期間に科目担当教員がオフィスアワーを設け、希望する学生が面談を申し込み、成績評価に

についてより詳しくフィードバックを受ける機会としている。成績評価の内容について疑問がある場合には、この場で学生は教員に問い合わせを行うことができる。第二に、この場を経ても成績評価についての疑問が解消しない場合、学生はグレードレビューを事務局に申し込むことができる。申し込みがあった場合、当該科目の運営に直接関与しない第三者的立場の教員から構成されるグレードレビュー委員会が、評価が適正・公正に行われたかの検証を行う。具体的には、評価に関わる一連のプロセスを、コースアウトライン、講義映像記録、配布資料、学生の提出物、評価に用いたスプレッドシートなどをもとに確認し、成績評価の見直しの必要性が認められる場合には、担当教員に対して成績の再評価を要請する。また、確認結果の如何にかかわらず、一連のレビューの結果を、学生に対して書面で回答する。2018年度～2020年度の期間において、全3回のグレードレビュー申し込みがあり、既にすべて対応を完了している。

こうした一連の成績評価の仕組みとプロセスについて、入学前に配布する履修ガイドラインに明記している他、入学直後に全学生を対象に行うガイダンスにおいて、詳しく解説している。また、個別の科目の評価方法については、前述の通り、シラバスに各科目の成績評価方法、構成要素を記載をしているが、さらに、各科目の第1回の講義において、教員から学生により詳しく説明を行なっている。

なお、本学における特徴的な取り組みとして、卒業時に二つの成績優秀賞を設けていることがあげられる。1つ目は、S/A/B/C/Fで評価を行う科目の成績の加重平均（GPAに準ずる）をもとにしているもので、アカデミックな意味における成績優秀者（Academic Distinction）の表彰である。これについては、1年次と2年次のそれぞれにおいて成績上位20%をAcademic Achieverとして公表し、学業に対するコミットメントを顕彰している。さらには、2年間の通算の成績上位15%の修了者にAcademic Distinctionを授与している。2つ目は、本学独自の制度であり、Leadership Distinctionと呼称している。これは、個人演習の集大成として本学が全学生に必須としているスピーチおよびプレゼンテーションの質をベースとしたものである。各ゼミ（個人演習）でまずはファカルティ及び学生から評価を行い、その上で、各ゼミから選ばれた代表者が集う最終発表大会で、最もリーダーとしての信頼と共感を得たと評価された修了者のトップ15%に授与される。本学が育成を目指す全人格経営リーダーには、実践者として未来を構想し、人々から信頼と共感を得ることが不可欠であり、この表彰は、本学の教育の目的と理念を反映したものである。

項目10：改善のための組織的な研修等

各経営系専門職大学院は、授業の内容・方法の改善と教員の資質向上を図るため、組織的な研修・研究を実施することが必要である。特に、経営系専門職大学院の教育水準の維持・向上、教員の教育上の指導能力の向上を図るために、研究者教員の実務上の知見の充実、実務家教員の教育上の指導能力の向上に努めることが重要である。

授業の内容・方法の改善と教員の資質向上を図るためには、学生による授業評価を組織的に実施し、その結果を公表することが必要である。さらに、その結果を教育の改善につなげる仕組みを整備し、こうした仕組みが大学院内の関係者間で適切に共有され、教育の改善に有効に機能していることが必要である。また、教育の改善を図るにおいては、外部からの意見も勘案することが必要である。そのうえで、教育課程及び内容、方法の改善について、固有の目的に即した取り組みを実施し、特色の伸長に努めることが望ましい。

<評価の視点>

- 2-30：授業の内容・方法の改善と教員の資質向上を図るために、組織的な研修・研究を実施していること。（「専門院」第11条）〔F群、L群〕
- 2-31：教員の教育上の指導能力の向上、特に、研究者教員の実務上の知見の充実、実務家教員の教育上の指導能力の向上に努めていること。〔F群〕
- 2-32：学生による授業評価を組織的に実施し、その結果を公表していること。また、授業評価の結果を教育の改善につなげる仕組みを整備していること。さらに、こうした仕組みが、当該経営系専門職大学院内の関係者間で適切に共有され、教育の改善に有効に機能していること。〔F群〕
- 2-33：教育課程及びその内容、方法の改善を図るに際しては、教育課程連携協議会の意見を勘案していること。（「専門院」第6条第3項）〔L群〕
- 2-34：固有の目的に即して、どのような特色ある取り組みを教育課程及びその内容、方法の改善において行っているか。〔A群〕

<現状の説明>

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。

- 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、実施することを重視しており、それに資することを意図したものである。教授会に参加しない非常勤の兼任講師についても、科目の設計時と毎年の更新時に、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。
- 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、事務局にて実施している。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、科目の内容の改善及び教授法の指導を行っている。また、授業評価アンケートの結果は、理事会にも報告している。
- 関連する科目を扱う教員を集め、互いの科目において扱っている内容を共有するとともに、それがどのように相互に連関しているかを整理し、学生に一貫したコミュニケーションができるよう、体系図（マップ）を協働で作成する勉強会を開催している。具体的には、「企業論」「財務分析と経営管理の梃子」「市場の原理と企業金融の理論」を担当する教員が、統一マップを作成し、それぞれの科目で、他の科目との連関を説明する際に使用している。また、「マーケティングの原理と実践」「構想する力」「構想を具現化する力」についても、担当教員が協働で、マーケティング・デザイン領域の統一マップを作成し、それぞれの科目で使用するキーワードの共通化まで踏み込むことで、科目の連携を担保している。
- 特に、2年次の個人演習については、各ゼミを担当する教員を集め、合同でのミーティングを年間に3回開催している。個人演習を担当するファカルティは特任教員が多いこと、また、ゼミごとの規模が小さく、多くの教員が関わることから、問題意識のすりあわせ、到達学修目標のすりあわせ、指導にあたってのベストプラクティスの共有を図るべく、こうした場を設けている。この場では、個人演習の活動方針とマイルストーンを、個人演習全体を統括するファカルティ（専任教員）から、担当ファカルティ全員に説明するとともに、各ゼミの進捗状況や教育研究の指導上の課題を共有し、互いに助言・支援する場となっている。
- 最後に、教授会でも、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を行っている。

さらにこれらの施策に加えて、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。まず第一に、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、第二に、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、あるいは、研究の経験を持つ教員が関わることで、担当教員の知識や経験を補完するように努めている。

なお、教育課程連携協議会の意見の取り入れに関しては、前述の項目4の記載を参照されたい。

本学における特徴的な取り組みとしては、クラスレップ、ゼミリーダーからのフィードバックを教育課程の運営の参考としている点あげられる。前述のとおり、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）を設けている。彼（女）らには、同級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い、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求めている。

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は、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。

(3) 成果

項目11：教育成果の評価の活用

各経営系専門職大学院は、学位の授与状況、修了者の進路状況等を踏まえ、固有の目的に即して教育成果を評価し、その結果を教育内容・方法の改善に活用することが必要である。

<評価の視点>

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

<現状の説明>

本学の教育課程は、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。また現時点では、第1期生、2期生が卒業したにとどまっておらず、また、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中長期で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。

これに対して、在籍中の学習状況や、その結果としての学位授与の要件の充足状況については、教授会において、随時、モニタリングを行なっている。これまでに、会計や財務などの科目において、ビジネス経験が浅い学生が苦戦するといった傾向が見られたため、2021年度より、プログラムの開講順序の変更（これまで、会計、財務を同時に、開講直後に開催していたのを、財務を後倒し）さらには、ティーチング・アシスタント制度の導入などにより改善につなげている。

【2 教育の内容・方法・成果の点検・評価】

(1) 検討及び改善が必要な点

教育の「内容」「方法」に関しては、不断の改善が必要である。本学の設立の目的にも述べたように、人類は未曾有の変化の時代を迎えており、経営のあり方、また、社会のあり方に様々な変化が生じている。こうした変化を的確に捉え、教育課程全体の設計、また、個々の科目の設計や運営を常に見直し続けていくことは、必要不可欠である。また、学生からの科目評価に関しても、必ずしも全ての科目が望ましい評価を受けているとは言えないため、その点からも、継続的な改善が不可欠と言える。

こうした方針のもと、社会・世界の変化と、開学からこれまでの3年間の教育課程の成果を踏まえ、2021年度より教育過程の見直しを行なっている。この見直しでは、本学が育成を目指す人材像に基づいて必修科目・選択科目の区分の見直しを行なった他、いくつかの新たな科目（「企業のサステナビリティ・イノベーションとイントラプレナーシップ」「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」）を新設している。これらの科目はいずれも、世界の潮流に対応したものであり、全人格経営リーダーの育成において重要なテーマを扱うものとする。また、個別の科目においても、ほぼ全ての科目において、毎年、教材を見直し、新たな教授法を導入するなど、何らかの改善を続けており、前年と同じことを繰り返す科目は、殆どない。学生からの評価に関しても、開学当初は苦戦した科目があったものの、それ以降の様々な見直しを通じて評価は大きく改善しており、我々の常に改善を続けるアプローチが功を奏していると総括している。

これらを踏まえた上で、教育の内容・方法に関しては、今後も、これまでと同様に「教育課程全体のデザイン」と「個別の科目の設計と実施」の二つの観点において、継続的な改善に取り組むことが必要だと考える。一方、それを行なっていく組織としての取り組み体制や仕組みは既に整っているため、これまで同様の不断の取り組みを愚直かつ誠実に続けていくことが何より重要であると考えられる。

一方、「成果」に関しては、卒業生の修了後の活躍についてのモニタリングや、そこから得た示

峻をプログラムのデザインや運営に反映していく体制を整えることが、今後の課題と認識している。開学後3年が経過し、既に第1期生、第2期生が卒業していることも踏まえ、こうした取り組みを検討する時期がきていると考える。

(2) 改善のためのプラン

教育の内容及び方法については、これまでと同様に、教育連携協議会や教授会等での議論、また、科目評価のレビューとそれを踏まえた改善策の検討などを通じて、継続的にブラッシュアップしていく。

教育の成果に関しては、卒業生の修了後の活躍状況を把握し、教育課程の設計や運営に生かしていく体制を整えることに取り組む。本学は、パートタイムプログラムであり、入学前のキャリアを継続する学生も多いこと、また、個人の「キャリアアップ」の手段としての学びではなく、リーダーとして成長し、組織や社会に貢献するための学び、としてプログラムを位置付けていることから、修了後の転職や、給与の変化を数値で把握することは、本学の学びの成果をレビューする方法としては適切ではない。よって、より定性的に、修了後のキャリアや活躍のヒアリングを行っていくことを想定している。また、組織として学生を派遣している企業等へのヒアリングを行い、中長期的な本学の教育のインパクトを測ることに也想い。

本学は、大学設立申請時に述べた通り、NPO法人アイ・エス・エル（ISL：Institute for Strategic Leadership）の経験と蓄積を母体に設立されている。ISLは21年間の活動を通じて日本を代表する企業の幹部を中心に1600名の卒業生を有しており、彼らの多くが経営トップとして活躍している。そうしたISLの培ってきた企業との信頼関係の結果、本学では、開校以来、学生に占める企業派遣比率が高い。よって、本学の教育の成果を測る上では、本学の学生の大きな割合を占める企業派遣生について、派遣元からの評価、特に、卒業後、組織においてどのようにリーダーシップを発揮し、活躍しているか、をモニタリングしていくことが重要と考える。具体的には、派遣元企業の経営者や人事との継続的な対話によってフィードバックを得ること、また、派遣の継続を重要な指標として見ていくこと、そこからの知見を教育内容の改善につなげていくことが今後の重点と考える。

3 教員・教員組織

項目12：専任教員数、構成等

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

<評価の視点>

- 3-1：専任教員数に関して、法令上の基準を遵守していること。（「告示第53号」第1条第1項）〔F群、L群〕
- 3-2：法令上必要とされる専任教員数の半数以上は、原則として教授で構成されていること。（「告示第53号」第1条第6項）〔L群〕
- 3-3：専任教員は、以下のいずれかに該当し、かつ、その担当する専門分野に関し高度の教育上の指導能力を備えていること。
 - 1 専攻分野について、教育上又は研究上の業績を有する者
 - 2 専攻分野について、高度の技術・技能を有する者
 - 3 専攻分野について、特に優れた知識及び経験を有する者（「専門院」第5条）〔F群、L群〕
- 3-4：専任教員に占める実務家教員の割合は、経営系各分野で必要とされる専任教員数のおおむね3割以上であること。（「告示第53号」第2条第1項、第2項）〔L群〕
- 3-5：専任教員のうち実務家教員は、5年以上の実務経験を有し、かつ、高度の実務能力を有する教員であること。（「告示第53号」第2条第1項）〔L群〕
- 3-6：実務家教員中に「みなし専任教員」を置く場合は、その数及び担当授業科目の単位数が法令上の規定に則したものであること。また、教育課程の編成その他組織の運営について責任を担っていること。（「告示第53号」第2条第2項）〔L群〕
- 3-7：専任教員中に学部又は研究科（博士、修士若しくは他の専門職学位の課程）と兼任する教員を置く場合は、その数及び期間が法令上の規定に則したものであること。（「専門院」第5条第2項、「告示第53号」第1条第2項）〔L群〕
- 3-8：専任教員の編制は、経営系専門職大学院の教育が理論と実務の架橋教育にある点に留意しながら、経営系専門職大学院の果たすべき基本的な使命の実現に適したものであること。〔F群〕
- 3-9：経営系各分野の特性に応じた基本的な科目、実務の基礎・技能を学ぶ科目、基礎知識を展開・発展させる科目について専任教員を中心に適切に配置していること。〔F群〕
- 3-10：経営系各分野において理論性を重視する科目、実践性を重視する科目にそれぞれ適切な教員を配置していること。〔F群〕
- 3-11：教育上主要と認められる授業科目については、原則として、専任の教授又は准教授を配置していること。〔F群〕
- 3-12：教育上主要と認められる授業科目を兼任・兼任教員が担当する場合、その教員配置は、適切な基準・手続によって行われていること。〔F群〕
- 3-13：専任教員構成では、年齢のバランスに配慮していること。（「大学院」第8条第5項）〔L群〕
- 3-14：教員は、職業経歴、国際経験、性別等のバランスを考慮して適切に構成されていること。〔F群〕
- 3-15：固有の目的に即して、教員組織の編制にどのような特色があるか。〔A群〕

<現状の説明>

「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。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。

なお、本学は2020年度までは、文部科学省によるアフターケア期間中であったため、同期間に採用された専任教員は全員、（大学設立認可時およびアフターケア期間中にされる）文部科学省による教員審査をへて任用、配置されたもので構成されている。

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。

	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)	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 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	15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)	12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を運営すること (告示第53号第2条第2項)	2名以下	0名

現在の専任教員15名の年齢構成は以下の通り。

40代...2名
 50代...6名
 60代...5名
 70代...2名

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。

年齢構成でみると、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。両名の後任としては、学問的な業績を有すると同時に、「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国内外を問わず募集する、あるい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おり、これらを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。

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、専任と兼任教員を含め、海外出身の教員が10名（専任3名、兼任7名）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7名（専任1名、兼任6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。

今後の教員体制については、教員採用人事ワーキンググループにおいて、中長期的な視点で、どのように教員体制を確保していくか、についての検討を行なっている。本学は小規模な大学であるため、慎重に本学の主要分野を担うコアとなる教員を採用していくことがとりわけ重要である。

項目13：教員の募集・任免・昇格

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

<評価の視点>

- 3-16：教授、准教授、講師、助教や客員教員、任期付き教員等の教員組織編制のための基本的方針を有しており、それに基づいた教員組織編制がなされていること。（F群）
3-17：教員の募集・任免・昇格について、適切な内容の基準、手続に関する規程を定め、運用しており、特に、教育上の指導能力の評価が行われていること。（F群）

<現状の説明>

教員組織の編成にあたっては、（1）専門職大学院の使命を踏まえて、実務出身の教員と学術研究出身の教員、また、両方の経験を兼ね備えた教員で構成する、（2）グローバルな教育を行うという観点から、国際的なバックグラウンドを持つ教員を積極的に確保していくこと、（3）ジェンダーの観点からの多様性に配慮していく、（4）教育の持続性を担保するために、年齢層を考慮して人材確保に努めること、を方針としている。この方針は、教員の募集・任用・昇格に関する施行規則において、本学の教員体制編成の基本原則として定めた上で、教員人事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いる。

本学では、教員人事に関する規定として、教員選考規程を設け、教授、准教授、講師等のアカデミックタイトルに求められる要件を定め、規程に基づいて教員の採用、任命を行っている。本規程には、それぞれのレベルにおいて、専攻分野における研究・実務上の知識・能力・実績だけでなく、教育における実績や能力を求めることを明記しており、また、上述の「教員の募集・任用・昇格に関する施行規則」においても、同様の記載を設けている。これによって、研究や実務に優れているだけでなく、教育能力も十分に備えた人材を任用することを徹底している。

そして、これらの教員の人事に関わる検討を担う中核的な体制として、教員人事ワーキンググループを設置している。募集や選考にあたっては、教員人事ワーキンググループのメンバーを中心に、複数の教員が関わり、教授会での審議を経た上で任用を行う、公正な手続を行う体制を整えている。本学は、開学後3年しか経過していないため、教員の昇格に関する議論は未だ行われていない。しかしながら、昇格審査においても研究・実務上並びに、教育における知識・能力・実績を審査することを定めており、今後、この考え方の元で、公正で透明性のある審議を行う体制を整えていくことを計画している。

項目14：教育研究活動等の評価

各経営系専門職大学院は、専任教員の教育活動、研究活動の有効性、組織内運営等への貢献及び社会への貢献等について検証し、専任教員の諸活動の改善・向上に努めることが必要である。

<評価の視点>

- 3-18：専任教員の教育活動、研究活動、組織内運営への貢献及び社会への貢献等について、適切に評価する仕組みを整備していること。（F群）
3-19：専任教員の教育活動、研究活動、組織内運営への貢献及び社会への貢献等を推奨するために、どのような特色ある取り組みがあるか。（A群）

<現状の説明>

現時点では、教育体制を整えることに注力しており、教育活動の有効性については、前述の通り、科目評価などを通じて、随時、検証・評価が行われているが、教員の研究や、組織内活動へ

の貢献、社外貢献活動については、教員の自主性と協働に委ねている。そのため、特段の評価・推奨の仕組みは設けていない。特に組織運営に関しては、様々なワーキンググループへの参加や、学生募集活動や選考面接への参加など、多くの専任教育が大学運営に積極的に参加しているのが現状である。

なお、研究の成果については、定期的に教員より情報を収集することとしており、開学から現時点までの主な研究成果として世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。すでに退任した教員のものについても、在籍期間中の業績は含む。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—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.
- Lee, H.-J., Yoshikawa, K., Harzing, A.-W. (2021). Cultures and Institutions: Dispositional and contextual explanations for country- of-origin effects in MNC “ethnocentric” staffing practices. *Organization Studies*, March 2021.
- 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
- 町田裕治. (2021). 仕事に生かすアート思考、感性×論理性の磨き方. 日経BP

【3 教員・教員組織の点検・評価】

(1) 検討及び改善が必要な点

教員体制に関しては、大きく3つの検討課題があると考えられる。まず第一に、本学における教員体制を、今後どのように構成していくか、である。既に述べた通り、本学のプログラムにおいて重要な役割を担う科目を担当する教員に、60歳代、70歳代の教員が含まれており、継続性の観点で、どのように継承と世代交代を行なっていくのかを考えていくことが必要である。これに加えて、現在の教員体制に、男性・日本人の比率が高いことを踏まえて、どのように国際性・ジェンダーの面で多彩な教員体制を作っていくかを考え、実行していく必要がある。

第二に、教員人事の仕組みの更なる整備である。教員の募集及び任用については方針と基準を設け、それに基づいて組織的に、透明性、公平性のある意思決定を行う枠組み、手続きの整備に勤めてきた。しかしながら、既に採用した教員の昇格については、未だ、開学から時間がたっていないこともあり、方針、基準は設けているものの、具体的な議論を行うには至っていない。この点については、今後、枠組みや手続きを整備していく必要があると考える。

第三に、これも教員人事に関わることだが、教員の教育、研究、組織運営への貢献、社会活動をどのように促進していくか、である。前述の通り、教育に関する評価については、各科目の終了時の学生による評価や定性的なコメントの収集、さらには教授会等での議論、といった手順が確立されている。一方で、教員の研究活動や組織運営への貢献、社会活動について体系的に評価をすることは行なっていない。しかしながら、本学の理念に共感する、既に高いレベルの実績を持つ人材を教員を専任教員として採用していること、また、比較的小規模な組織であることから、評価を通じた外発的な動機付けに依らずとも、教員の自律的な取り組みとして研究、組織運営への貢献、社会活動が行われている。今後においても、自律的な活動を促すことを中心に活動を進めていくことが望ましいと考える。

(2) 改善のためのプラン

本学は、依然として組織構築の時期にあり、その意味では、本学の理念や目的に共感し、組織構築に貢献する意欲を持ち、なおかつ教育研究に資する専門性を持つ人材で組織を構成し、運営していくことが不可欠だと考える。将来的に、組織の文化や風土が確立されたのちには、よりシステム化された教員人事に移行していく必要があるものの、現時点では未だそれには時期尚早であると考える。

上記の自己評価を踏まえ、教員体制について中長期的な視点で検討し、教員募集、任用のアクションにつなげる。これにあたっては、学長・学術院長が直接関与することで、大学、学術院としての重要なアジェンダとして取り扱う。小規模な大学であるが故に、多くの教員を余裕を持って採用することは困難であることを踏まえ、新たな教員採用の必要性が生じる際に、中長期的な意図をもって採用活動を行なっていくことが重要と考える。

また、本学の組織が確立されるのに合わせて、教員の評価、昇格の枠組みと手続きを整えることを検討していく。専門領域の教育や研究において卓越した実績や、ポテンシャルを持つ人材を確保、育成していく上では、中長期的に欠かせないテーマであるが、本学の組織構築の進捗を踏まえ、慎重に判断をして進める。このテーマに関しても、学長・学術院長の関与のもとで、教員人事ワーキンググループでの案の検討、教授会の議論、といったステップを進めていくことを想定する。

本学は、統合的に経営を捉え、全人格経営リーダーシップを育むことを主眼においている。よって、ファイナンスやマーケティングといった、個別の機能分野における研究を促進することのアカデミックな重要性は十分に承知しているものの、本学の目的に照らせば、より俯瞰的かつ包括的に経営やリーダーシップを捉え、優れた経営プラクティスや社会と組織に貢献するリーダーの輩出に寄与する研究を促進していくことが重要であると考えられる。よって、細分化されたアカデミックディシプリンの下でのジャーナルパブリケーションを研究成果の評価とおくようなアプローチに替わる、研究の経営実務へのインパクト（例えば実務家向けの書籍の出版や寄稿、また、ケース教材の作成など）も合わせて評価するアプローチを模索することを検討していきたい。

4 学生の受け入れ

項目15：学生の受け入れ方針、入学者選抜の実施体制及び定員管理

各経営系専門職大学院は、基本的な使命（mission）、固有の目的の実現のために、明確な学生の受け入れ方針（アドミッション・ポリシー）を設定し、その方針に基づき、適切な選抜方法・手続等を設定するとともに、事前にこれらを公表することが必要である。また、入学者選抜を責任ある実施体制の下で、適切かつ公正に実施することが必要である。さらに、障がいのある者が入学試験を受験するための仕組みや体制を整備することが必要である。

各経営系専門職大学院は、教育にふさわしい環境を継続的に確保するために、入学定員に対する入学者数及び学生収容定員に対する在籍学生数を適正に管理することが必要である。また、固有の目的を実現するため、受け入れる学生の対象を設定し、そうした学生を受け入れるための特色ある取り組みを実施することが望ましい。

<評価の視点>

- 4-1：明確な学生の受け入れ方針を設定し、かつ、公表していること。（「学教法施規」第165条の2第1項、第172条の2第1項）〔F群、L群〕
- 4-2：学生の受け入れ方針に基づき、適切な選抜基準・方法・手続を設定していること。〔F群〕
- 4-3：選抜方法・手続を事前に入学志願者をはじめ広く社会に公表していること。〔F群〕
- 4-4：入学者選抜にあたっては、学生の受け入れ方針、選抜基準・方法に適った学生を的確かつ客観的な評価によって受け入れていること。〔F群〕
- 4-5：入学者選抜を責任ある実施体制の下で、適切かつ公正に実施していること。〔F群〕
- 4-6：障がいのある者が入学試験を受験するための仕組みや体制等を整備していること。〔F群〕
- 4-7：入学定員に対する入学者数、学生収容定員に対する在籍学生数を適正に管理していること。（「大学院」第10条第3項）〔F群、L群〕
- 4-8：受け入れ学生の対象は、固有の目的に即して、どのように設定されているか。また、そうした学生を受け入れるために、どのような特色ある取り組みを行っているか。〔A群〕

<現状の説明>

入学選抜の基準

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、人間の営みが創りだ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。

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・NGO、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、同じ教育課程で英語クラスと日本語クラスという2つのクラスを設けることで、国際性のある人材を受け入れる受け皿を整えている。特に、英語クラスは、全ての講義を英語で受講でき、募集から卒業まで、全てのコミュニケーションを英語で行う体制を整えているため、海外出身の学生に門戸を開くという意味では極めて大きな役割を果たしている。なお、本学においては、学生募集においては、日本人であっても英語クラスの受講、また、外国人であっても日本語クラスでの受講を、言語スキルを確認した上で広く奨励しており、結果として、両クラスにおいて国際性のあるクラス構成を開学以来、継続して実現できている。

多様性を確保する上で重要な役割を果たしているのが奨学金をはじめとした学費支援と、様々な機関との連携である。まず、学費支援に関しては、多様な学生に至善館での学びの機会を提供することを目的とする奨学金制度を設けている。ふるさと納税の仕組みを利用して本学の奨学金制度に寄付を受け付ける仕組みを整えており、第3期生（2020年度入学）では33名が、第4期生（2021年入学）では31名がこの制度を通じて授業料の一部あるいは全体の支援を受けている。他にも、厚生労働省の特別教育訓練給付金や、さらには金融機関との提携を通じた学費ローンの紹介など、様々な金銭面での支援を整えている。入学前の出願検討中の人材と、個別にコミュニケーションを行い、利用可能な経済的支援について情報提供を行い、相談に乗る体制としている（入学後の経済的支援については後述）。

また、本学を志願する人材を少しでも多くするため、様々な機関との連携を行っている。本学は設立より3年と、新しい教育機関であり、多くの人々に知られるには至っていない。よって、本学の独自の理念と教育プログラムについて、より多くの人々に認知を図っていくことが、多様な人材が集う学びの場を実現していく上では極めて重要である。具体的には、各国大使館や在日商工会議所、さらには、NPO・NGOやそれらの中間支援組織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。大企業を中心とした、企業からの派遣学生の受け入れと合わせて、様々な機関と協働することで、多様性のある学生の応募につながっている。

選考の体制

本学は、企業、行政・地方自治体からの学生の派遣と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なう。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によって、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。

このように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、特定の観点到偏らない的確な評価を行う体制としている。

上述の通り、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。

こうした選抜方法・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。

また、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と最終的な判断を統括している。

障がい者への配慮

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、卒業している。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・入学し、無事2021年に卒業されている。

入学定員と収容人数

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1名,第2期生1名, 第3期80名,第4期80名)
第2期（2019年入学）	82名	
第3期（2020年入学）	80名	
第4期（2021年入学）	80名	

* 2021年9月末現在の在籍者（休学中の学生を含む）

【4 学生の受け入れの点検・評価】

(1) 検討及び改善が必要な点

学生の受け入れに関しては2つの課題があると考えている。一つは、本学のブランディングである。これは、単純に知名度を高めるということではなく、むしろ、独自の理念と教育プログラム、そしてその結果としての卒業生の成長と活躍について、広く世の中に知ってもらうことである。高等教育は、1人の人間の人生において何度も受けるものではなく、また、その価値は、実際に学んでみることではしか理解することは難しい。さらに言えば、時に、卒業して何年も経ったのちに価値を実感することも多い。よって、学校選びはその学校の評判やイメージ、さらには経験した人からの口コミ等から形成されるブランドによって行われる傾向が強い。前述の通り、本学は開学3年目の新しい大学であり、その存在や理念、教育プログラムについてまだまだ知られているとは言い難い。アフターケアが終了し、大学運営の基盤が整いつつあるため、本質的なブランド形成に注力するべきタイミングが来ていると考える。

次に、入学選考の方法である。入学した学生のごく一部ではあるものの、成績不良となったり、様々な理由から修学を中断するとなる学生（ミスマッチとなった学生）が存在する。多くの学生が成功裡に修了していることを考えると、入学選考に大きな問題があるとは言えないものの、更なる改善の余地があると考えられる。

(2) 改善のためのプラン

大きく3つの活動を想定している。まず第一に、本学の教員による書籍シリーズの出版を行うことを想定している。これは、本学の理念や教育についての社会からの認知を形成していく上で、重要な役割を担うと期待している。また、同時に、広い社会に対する知の還元、本学内における教育の持続性の担保といった意味合いも持っている。

第二に、本学のウェブサイト上で、教育過程の内容や学生生活、卒業生の活躍の状況についての紹介を充実させていく。ウェブサイトは、潜在的な応募者が第一に内容を確認する場であるため、この内容の充実は、学生募集、またその前提となるブランディングにおいて、効果的なアプローチだと考える。加えて、在学中の学びや、卒業後の活躍についての十分な情報を提供することは、入学後のミスマッチの解消にも資するものだと考える。

第三に、開学以降、入学後にミスマッチとなった学生のケースについて検証を行い、入学選考の仕組みにフィードバックをかける。具体的には面接等でどのような観点、また、どのような手法で選考を行うのか、ミスマッチを防ぐのか、を検討し、選考手法の改善に生かしていく。

5 学生支援

項目16：学生支援

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

<評価の視点>

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

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

5-3：奨学金などの学生への経済的支援についての相談・支援体制を整備していること。〔F群〕

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

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

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

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

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

<現状の説明>

本学の学生支援の体制は、（１）事務局の学務担当及び、学務ワーキンググループ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、という2つの層で構成される。

（１）の学務担当及び学務担当教員は、様々な教員・事務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、学生自身からの申し出などをもとに、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、また、外国人学生については日本での生活についてなど、様々な相談に幅広く対応を行なっている。

（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個別の支援を行うこととし、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ゼミ（1教員あたり、4～5名の学生を担当）担当のファカルティが行う体制を取っている。ファカルティが対応できる範囲を超える課題や、気がかりな状況がある場合については、学務担当教員・職員に情報を共有し、組織的な対応を行う体制としている。

ハラスメント対策

本学開学時に、「ハラスメント等の防止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、申し立て手続きについて示している。相談については、学務担当の教職員が一時的な窓口となる体制を整えたうえで、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。

奨学金他の経済的サポート

学生の受け入れのセクションにおいて既に述べた通り、本学では本学独自の奨学金を提供している他、厚生労働省の特別教育訓練給付金、学生ローンの紹介を行っている。そして、これらの案内を、入学前の出願者に対し行なっている。加えて、入学後の支援として、学務担当より、JASSOの給付型奨学金やコロナ禍関連の学生支援制度の申し込み支援、（特に留学生を中心に）外部の奨学金で利用可能なものについての出願支援等を行っている。

障がい者へのサポート

上述の通り、特段の制度は設けていないが、入学前の時点より学務担当の教職員を通して要望を聞き、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。

留学生・社会人へのサポート

本学における外国人学生の多くは、入学以前より既に日本国内において働いているものが多数を占めており、本学での学びのために来日する、いわゆる留学生の数は限られる。しかしながら、特にコロナの影響もあり、留学生に対しては、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、必要に応じたコロナ支援金の応募など、生活面での積極的な支援を行っている。

また、日本人・外国人問わず、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。学務担当の職員に加えて、アカデミックメンターが1年次の学生対応窓口となっていることは上述の通りである。入学後、1ヶ月程度が経過した10月に第1回のメンタリングセッションを設け、学業と仕事、家庭等とのバランスや、学習で困難にぶつかっていないかなどの確認を行っている。問題が生じているケースでは、学務担当の職員及び教員がアカデミックメンターと連携して、アドバイスを提供している。

キャリア・進路選択支援

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。

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、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、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。この個人演習の指導にあたっては、ゼミ担当教員が学生4-5名を指導しており、教育研究面ならず生活・進路面も含めた助言を行っている。

同窓会組織

本学では、卒業生からなる同窓会組織として、「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」のもとで運営されている。その主な役割は、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、ファンレイジングへの協力などとなっている。また、この同窓会組織は、本学と密接な関係にあるアイ・エス・エル（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、至善館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。

同窓会はまだ結成されたばかりであるが、今後、アルムナイ組織の拡大を見据え、本学としても、支援の充実を図っていくことを計画している。

【5 学生支援の点検・評価】

(1) 検討及び改善が必要な点

在籍学生に対する支援体制としては、開学からの3年間において一定の仕組み、体制を整えることができていると考える。今後の課題としては、大きく3つがある。

まず、留学生の受け入れ、支援体制の構築である。本学は勤務継続型のパートタイムの大学院大学であることから、海外からの留学生の受け入れにあたっては、就学期間中の日本における就業機会とセットで考える必要がある。この点については、開学以来、課題として捉えているものの、コロナ禍による外国人留学生の入国の難しさもあり、具体的な手を打つには至っていない。

次に、企業派遣ではない、個人で自費入学した学生に対する修了後のキャリア発展の支援がある。前述の通り、プログラム内でキャリア開発に関する科目を設け、また、個別の教員や学務による相談体制を整えているものの、具体的な就業機会の開拓につながるような支援をするには至っていない。

加えて、アルムナイ組織の支援、また、その活性化も課題だと考える。現状、第1期生の卒業を機に、アルムナイ会の規約を設け、各年度の卒業時点でアルムナイ幹事団を組成するところまでは、組織的な対応として行なっているが、それ以上の、卒業後の関わりについては、今後の検討課題と言える。現時点では、アルムナイの活動は自主性に委ねられている。アルムナイ幹事団が中心となって卒業生同志の会合や勉強会を開催するなどの試みが行われているものの、更なる取組の余地があると考えられる。

(2) 改善のためのプラン

留学生の受け入れを促進するための、日本国内における就業機会の獲得支援については、コロナ禍の収束に伴う留学生の入国に関わる制限の緩和を見据えて、取り組んでゆく。具体的には、本学と本学のパートナーであるISLの持つ企業・公共機関等との信頼関係を活用して、インターンや従業員としての受け入れ先を確保することを模索していく。

また、自費入学の学生についてのキャリア支援に関しても、本学とISLの持つ企業等との関係性を生かして、要望に応じて転職等の支援を行うことを検討したい。

アルムナイの活動に対する組織的な関与としては、大きく2つを考えている。まず1点目は、卒業後5年ごとに行う、アルムナイユニオン会合の立ち上げである。これは当該年度のアルムナイ幹事団と連携して会合を企画していくことを考えている。一定期間経つと関係性が薄れてしまうことは否めないが、こうした会合を設けることで、関係性が続くきっかけを設けることを企図している。また、本学としても、こうした会合のタイミングで卒業生の登録情報をアップデートでき、また、彼（女）らの卒業後の進路についての情報を収集することもできる。次に2点目として、アルムナイ主導でのフォーラムの開催である。アルムナイの有志が企画担当となって、経営者や起業家を招いてフォーラムを開催する、ということ想定している。本学としては、キャンパスを会場として提供するほか、本学のネットワークを通じてスピーカーへのアプローチを支援することなどを想定している。この活動は、アルムナイに対して継続的な学びの機会を提供するのみならず、在校生にとっても価値ある場となるほか、本学に関心のある応募者候補にも開かれた場とすることで学生募集につなげていくなど、多様な意義のあるものと考えている。

6 教育研究等環境

項目17：施設・設備、人的支援体制の整備

各経営系専門職大学院は、大学全体の施設・設備も含め、当該専門職大学院の規模等に応じた施設・設備を整備するとともに、障がいのある者に配慮することが重要である。また、学生の効果的な学習や相互交流を促進する環境を整備するとともに、教育研究に資する人的な補助体制を整備することが必要である。さらに、固有の目的に即した施設・設備、人的支援体制を設け、特色の伸長に努めることが望ましい。

<評価の視点>

- 6-1：講義室、演習室その他の施設・設備を経営系専門職大学院の規模及び教育形態に応じ、整備していること。（「専門院」第17条）〔F群、L群〕
- 6-2：学生が自主的に学習できる自習室や学生相互の交流のためのラウンジ等の環境を整備し、効果的に利用されていること。〔F群〕
- 6-3：障がいのある者のための施設・設備を整備していること。〔F群〕
- 6-4：学生の学習、教員の教育研究活動に必要な情報インフラを構築していること。〔F群〕
- 6-5：教育研究に資する人的な支援体制を整備していること。〔F群〕
- 6-6：固有の目的に即して、どのような特色ある施設・設備、人的支援体制を設けているか。〔A群〕

<現状の説明>

本学では、認可申請時の計画のとおり、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（ただし、コロナ禍のもとにおいては感染防止策として、教室あたりの人数を通常の1/3～1/2に制限して講義を実施してきた）。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。

また、学生が自習に利用できるよう、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（ただし、現在は、コロナ禍への対応として、講義以外でのキャンパスの利用は中止している）。

障がい者への対応

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。

情報インフラストラクチャー

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、その基盤の元で学生向けの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などを行なっている。また、Slack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ポータルを、Moodleを用いて作成し、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Proquest社のABI/INFORM Collectionの学術データベースへのアクセスを提供している（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。（一度だけ、バッテリーアダプターを学生が忘れ貸し出した実績がある。）

人的な支援体制

教育に関する人的な支援は、事務局スタッフが提供している。まず、教育に関しては、教務担当職員が中心となっていて行なっている。教務担当は、教育課程の運営に関わる情報インフラの整備運営、学生に対する情報の発信などの基礎となる支援を提供している。また、それぞれの教科につき1名の職員がサポートを行っている。具体的には、担当科目の講義に出席し、講義運営を支援するとともに、教員と学生のコミュニケーションの支援を行なっている。本学においては、教育を全ての活動の中核であると考えており、教務を主務としない事務局スタッフも含めて、科目担当としてアサインしている。これによって、事務局スタッフ全員が、本学の教育について知見を積むと同時に、問題意識を共有できるよう企図している。

研究に関しては、上述の通り教員の自主性を尊重していること、また、本学のアカデミックな教員は全員、経験豊富で、自律的に研究を行うことができる人材であることから、研究支援を専門にする人員は配置していない。ただし、事務局から、科研費等の資金獲得に関する外部からの情報など、研究に資すると考えられる情報を、随時、教員に共有している。

項目18：図書資料等の整備

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

<評価の視点>

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

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

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

<現状の説明>

図書については、2021年3月末現在、8,109冊（うち洋書2,993冊）を備えている。「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、アートなど）に関する文献が充実している点が特徴である。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。図書室は本学のキャンパス内に、自由に入退室が可能なスペースとして設けられており、学生が気軽に立ち入り、自習室としても交流スペースとしても利用しやすくなっている。結果的に、多くの学生がグループワークや講義前後の自習のスペースとして、図書室を活用している（注：コロナ禍の元では、グループワークでの図書室の利用は禁止している）。

図書は、事務局に申し出ることによって貸し出しが可能となっている。実際の貸出件数はそれほど多くないのが現状であるが、これは、社会人大学であるということを反映したものと判断している。本学の学生は、必要と関心に依じて書籍を自ら購入する金銭的余裕が比較的ある立場にあるし、学生によっては、持ち歩きの利便性を考慮してデジタル書籍の購入を希望することもあるからだろうと考える。

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」と契約し、学生が利用できる環境を整えている。このデータベースへは、本学の学生向けポータルを経由してアクセス可能である。アクセス方法や活用方法については、学生向けの履修ガイドラインに記載しているほか、入学時のオリエンテーションやガイダンスで学生に説明を行なっている。

項目19：専任教員の教育研究環境の整備

各経営系専門職大学院は、専任教員の学問的創造性を伸長し、十分な教育研究活動をなし得るよう、その環境を整備することが必要である。

<評価の視点>

6-10：専任教員の授業担当時間は、教育の準備及び研究に配慮したものとなっていること。〔F群〕

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

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

<現状の説明>

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、時期的にも可能な限り集中して配置することで、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。

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、専用ではないが、静かな研究活動が必要な教員が利用できるよう、クローズドな研究室を設けている。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。

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。

【6 教育研究等環境の点検・評価】

（1）検討及び改善が必要な点

環境面においては、特段、今すぐに検討・改善が必要な事項があるとは考えていない。ただし、ICTの急激な進展等を鑑みるに、今後も、テクノロジーを活用した新たな教授法を導入する、また、学生、教員、職員間でのコミュニケーションのあり方を進化させていく、といった試みが、必要となるだろうと考える。現時点では、そうした試みに伴ってどのような環境が必要となるかは定かではない。しかし、例えば、コロナ禍の元で、速やかに遠隔講義の仕組みを導入するべくキャンパスでの配信環境を整備する、また、キャンパスにおいても感染リスクを最大限に抑えるためのアクリル板や換気の仕組みを整えるなど、必要となった際に、迅速に判断を行い、環境整備を行うことが重要であろう。

研究に関しては、教員が自律的に研究する現在の体制は維持しつつ、それをどのように組織が持つリソースで支援していくのか、について、更なる強化の余地があると考えている。

（2）改善のためのプラン

上述の通り、環境面においては特段の喫緊の課題は存在しないと思われるため、具体的な改善プランはここでは設定しない。しかしながら、これまでと同様、時宜に応じた対応を迅速に行い、常に効果的な教学の環境を整えていくことを、これまで通り行なっていくことが方針である。

研究の支援に関しては、企業とのネットワークを有している本学の特徴を生かし、企業へのアクセスを教員に提供することや、共同研究の機会を作っていくことなどを、今後、挑戦していく。

7 管理運営

項目20：管理運営体制の整備、関係組織等との連携

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

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

<評価の視点>

7-1：管理運営を行う固有の組織体制を整備していること。（F群）

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

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

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

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

<現状の説明>

大学院大学至善館全体の長として学長をおき、イノベーション経営学術院の長として学術院長をおいている。また、学術院における教学に関する議論を行う機関として、教授会を設けている。教授会の構成員は、専任教員および学術院長が任命した兼任教員および職員であり、原則、月に1回開催している。さらに、教授会のもとに、専任教員と事務局職員から構成されるワーキンググループを設置し、学術院の運営に関わる具体的なテーマ（例えば、カリキュラム・デベロップメントや、ファカルティ・デベロップメント、学務、教員人事など）に関する検討、実務を行うものとしている。

学校教育法その他の関連書法令に基づき、授業・指導、教員の採用・人事、学生の身分・研究等の成果や修了・指導及び賞罰、その他教育研究に関する重要な事項について、イノベーション経営学術院の教授会が審議する事項として学則に定め、また、教授会に関する事項（構成員、審議事項、運営原則、ワーキンググループの設置、等）をイノベーション経営学術院教授会規定に定めている。また、学長および学術院長の選任については、学長選考規程、学術院長選考規程を設け、その任免に関する基準を定めている。2021年5月に学長の変更があったが、適切に行われている。

本学における、外部機関との連携としては、海外教育機関との協働や、NPO法人ISLと協働でのISL至善館経営イノベーションセンターの立ち上げなどがあげられる。これらの実施にあたっては、理事会に諮り、審議を経た上で、MOUの締結などを行っている。現時点では、資金の授受や管理を要するような取り組みは存在していないため、特段の規定を設けていない。しかしながら、今後、そうした取り組みが発生した場合においては、理事会における審議を経て、適切な管理方針を定め、進めていくことが必要だと認識している。

項目21：事務組織

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

<評価の視点>

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

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

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

<現状の説明>

本学においては、理事長のもとに大学院大学としての事務局組織を設けている。イノベーション経営学術院のみからなる単科大学院であるため、学術院における事務局組織は設けず、大学としての事務局が、学術院における事務を担うこととしている。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」、学校法人および大学組織の運営に関わる「法人運営」「経理総務」の各部門に分けている。しかしながら、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なっている。

本学においては、教職員が一体となって、大学運営を行なっていくことが教学の質を高めていく上で非常に重要であると考えており、核となる職員を教授会の構成員に含めるほか、ワーキンググループでの議論や、科目の運営等において、教員・職員の垣根を設けず連携をするような組織風土づくり、コミュニケーションの円滑化に勤めている。

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、実際に海外から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。

【7 管理運営の点検・評価】

(1) 検討及び改善が必要な点

大学の管理運営に関わる事務局スタッフの能力のさらなる向上と、彼らのキャリアパスを開発していくことが重要な課題であると認識している。過去には、法令に対する認識が甘く、文部科学省から対応漏れの指摘を受けるなどの事案も発生しており、大学運営に関する事務局能力の向上は非常に重要なテーマだと認識している。また、本学の中において、事務局スタッフが継続的に成長し、キャリアを開発していける環境を整えることもまた、人材の成長とリテンションを通じた事務局能力の向上に資すると考える。

加えて、更なる国際化のための人材の多様化は検討課題である。上述の通り、設立より一貫して、英語に堪能な人材の確保に努めており、実際に、外国籍の学生と問題なくコミュニケーションが取れる事務局体制を整えている。とはいえ、外国籍学生へのサポートや、本学の国際的な活動を支えていくという意味では、さらなる事務局の国際性の向上は重要なテーマと考えられる。

(2) 改善のためのプラン

大きく3つのプランを考えている。まず、第一に、事務局組織における、本学の理念や方針、関連法令、高等教育に関する政策等の情勢、企業経営のあり方の変化などに関する勉強会などの継続的な実施を通じた、事務局能力の弛まぬ強化である。スタッフデベロップメントワーキンググループを中心に、活動を進めていく。

第二に、各分野における専門性と、大学全体の理解の両方を兼ね備えた人材の育成に取り組んでいくことである。各部門がスムーズに連携するとともに、各部署において、自分の担当領域だけでなく、大学全体を視野に入れて判断をできる人材を育てることこそ、本学の強化につながると考える。こうした観点から、事務局スタッフの業務アサイン、ローテーション、登用を行なっていく。

第三に、外国人も含めた事務局職員の採用を積極的に行うことで、教員体制と同様、事務局体制においても、更なる多様性の向上に取り組む。

8 点検・評価、情報公開

項目22：自己点検・評価

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

<評価の視点>

- 8-1：自己点検・評価のための仕組み・組織体制を整備し、教育研究活動等に関する評価項目・方法に基づいた自己点検・評価を組織的かつ継続的な取り組みとして実施していること。（「学教法」第109条第1項、「学教法施規」第158条、第166条）〔F群、L群〕
- 8-2：自己点検・評価、認証評価の結果を経営系専門職大学院の教育研究活動の改善・向上に結びつけるための仕組みを整備していること。〔F群〕
- 8-3：認証評価機関等からの指摘事項に適切に対応していること。〔F群〕
- 8-4：自己点検・評価、認証評価の結果について、どのように経営系専門職大学院の教育研究活動の改善・向上に結びつけているか。〔A群〕
- 8-5：固有の目的に即して、自己点検・評価の仕組み・組織体制、実施方法等にどのような特色があるか。〔A群〕

<現状の説明>

本学では、学長のもとに自己点検ワーキンググループを設け、毎年12月に当該年度の報告書を作成し、1月に公開することと定めている。2018年の開学から2020年までは文部科学省によるアフターケア期間であったため、2020年12月より、本活動を開始し、2021年1月に最初の自己点検報告書を公開した。

自己点検を行うにあたっては、大学基準協会の専門職大学院評価基準に基づいて行なうことで、体系的かつ、俯瞰的なレビューが可能となるようにしている。

自己点検ワーキンググループのメンバーとしては、教員の中でも、特に、大学運営・学術院運営に関わる立場である学術院長や副学長を選任しており、自己点検において明らかとなった課題や要検討事項について、スムーズに以後の大学運営に反映される体制としている。

なお、本学においては、今回の第三者評価が初めての認証評価であるため、現時点では、認証評価結果を教育研究活動の改善・向上に反映していくための仕組みは未だ設けていない。今後、教授会等に評価結果をフィードバックし、活かしていくための方針を定めていく。

項目23：情報公開

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

<評価の視点>

- 8-6：自己点検・評価の結果を学内外に広く公表していること。（「学教法」第109条第1項）〔F群、L群〕
- 8-7：認証評価の結果を学内外に広く公表していること。〔F群〕
- 8-8：経営系専門職大学院の組織運営と諸活動の状況について、社会が正しく理解できるよう、ホームページや大学案内等を利用して適切に情報公開を行っていること。（「学教法施規」第172条の2第1項及び第2項）〔F群、L群〕
 - (1) 教育研究上の目的に関すること。
 - (2) 教育研究上の基本組織に関すること。
 - (3) 教員組織、教員数並びに各教員が有する学位及び業績に関すること。
 - (4) 学生の受け入れ方針及び入学者数、収容定員及び在籍学生数、修了者数並びに進路等の状況に関すること。
 - (5) 授業科目、授業の方法及び内容並びに年間の授業の計画に関すること。
 - (6) 学修成果に係る評価及び修了認定に当たっての基準に関すること。
 - (7) 校地、校舎等の施設及び設備その他の学生の教育研究環境に関すること。
 - (8) 授業料、入学料その他の徴収する費用に関すること。
 - (9) 学生の修学、進路選択及び心身の健康等に係る支援に関すること。
 - (10) 専門性が求められる職業に就いている者等との協力状況。
- 8-9：固有の目的に即して、どのような特色ある情報公開を行っているか。〔A群〕

<現状の説明>

本学では、ウェブサイト上に情報公開のセクションを設け、法人および大学院に関して、適宜、情報を公開している。法人に関する情報としては、寄付行為、役員一覧および役員報酬規程、事業報告書、決算報告書、監事監査報告書を、大学院に関する情報としては、学則、学術院則、自己点検報告書、シラバス等を掲載している。また、他のページに掲示している情報と重なりもあるが、本学の教育に関して情報をまとめた資料を作成し、公開している。今後、第三者評価の結果等についても公表していく予定である。

【8 点検・評価、情報公開の点検・評価】

(1) 検討及び改善が必要な点

上述の通り、自己点検及び第三者評価については、学内で実施する体制を整え、自己点検については2020年11～12月に第1回の点検を実施し、報告書にまとめ、ウェブサイト上に公開済みである。また、情報公開についても、情報公開規程を定め、各種情報を本学ウェブサイトにて公開している。

しかしながら、他学の情報公開の例と比較すると、情報の整理及びアクセスのしやすさに関して改善の余地があると思われる。また、本学の教育プログラムや学生生活などの情報をより充実させる余地があると考えられる。

(2) 改善のためのプラン

本学ウェブサイトの改定を2021年に行う。その取り組みにおいて、情報公開のページの構造や内容を刷新する。他学の優れた事例をベンチマークに、外部の第三者がアクセスしやすく、必要な情報を見つけやすい構造、配置になるよう検討を行う。また、本学のカリキュラムの内容や、学生生活、卒業生の活躍などについて、より詳しい情報を掲載することで、充実した対外コミュニケーションのメディアとして改定を行う。

終 章

(1) 自己点検・評価を振り返って

自己点検評価は、上述の通り、大学運営・学術院運営に関わる立場である学術院長、副学長を含む、自己点検ワーキンググループが中心となって行なった。全体のプロセスを通じて、本学の活動について様々な観点から俯瞰的にレビューを行うことで、本学の設立以来の3年間において実現してきたことを確認し、また、今後取り組むべき課題を明確にし言語化することができた。当初の設立時に設定した目的、計画、さらには2019年に設定した中期経営計画に基づいて、多くの成果をあげることができた3年間であったと考えるが、同時にまた、今後のさらなる発展に向けて、新たに取り組むべきことも明らかとなった。

(2) 今後の改善方策、計画等について

次のステップは、第三者評価を通じて、自己点検に対しての評価とフィードバックを受けることとなる。しかしながら、それを待たずとも、この自己点検から明らかになった検討事項、取り組むべき課題に関して、改善プランに基づいたアクションを取ることは可能である。

この自己点検において設定した検討事項、取り組み課題や改善プランについて、本学内で教職員に共有を行なった上で、教授会や各ワーキンググループを通じた検討を行い、具体的なアクションを取っていく所存である。この報告書を通じて一貫して示してきた通り、本学においては、弛まぬ改善と新しい試みを続けることが組織慣行として根付いていると自負はしているが、今後もそれを続けていくことが何より重要だと考える。この第三者評価の機会を奇貨とし、さらなる教育機関としての発展を目指して取り組んでいく。

以上