

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  
に対する認証評価結果

I 認証評価結果

評価の結果、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は、本協会の経営系専門職大学院基準に適合していると認定する。

認定の期間は2023年4月1日～2028年3月31日までとする。

II 総評

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は、単科の大学院大学として2018年に設立された。全学の目的を「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の育成」と「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」こと及び研究活動として「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求すること」を通じて「豊饒で安寧な人類社会の未来に貢献する」こととしている。これらを踏まえて「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」ことを当該専攻の固有の目的としている。

22世紀を視野に入れた「全人格経営リーダー」という独自の人材像を定義し、こうした人材の育成・輩出に特化した教育プログラムは、これまでの高等教育機関には類を見ない新規性を有するものであり、リベラルアーツにも注力し、学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）に定める「個人としての意志力」「経営人材としての構想力」「リーダーとしての実現力」「全人格な機軸力」の4つの能力を修得させることを目指している。特に、学生が自身の内省に始まり、リーダーとしての生き方やキャリア形成について学ぶ一連の科目や、事業経営者や起業家という立場からフィールド調査と構想書の作成を行う「個人演習」といった授業科目を通じて、学生が自らのキャリアビジョンを具体化し、実現するための機会を教育プログラムに組み込んでいる点は、評価できる。

一方、当該専攻においては、複数の取り組むべき課題も見受けられた。まず、理論と実務の架橋を図る教育を基軸とする専門職大学院として、自らが定めるミッションや目的に即して、学生の学修達成度を継続的に評価しながら、教育内容・方法等の改善に取り組むことが必要である。また、当該専攻の授業運営の特性を踏まえ、教育研究課題を共有・

検討するため、兼任教員を含めたファカルティ・ディベロップメント（FD）活動を組織的かつ継続的に実施・運用することが望まれる。さらに、当該専攻では、配置している全ての科目を固有の目的の実現のために不可欠な科目として位置付けていることから、専任教員をはじめ各界で活躍する人材を特任教員又は特命教員という兼任教員として配置し、学生がこうした教員から教授されることの利点は大きい。一方、これらの特色あるカリキュラムは、今後、担当教員の交替や変更が生じた際に、継続的な提供を担保するという点において課題が残ることから、理論と実務の架橋を図る教育の強化に適した教員組織の編制が求められる。

教育研究等環境については、当該専攻が東京都の日本橋という経済及び商業の中心に立地することによる利点は多い。学校運営上、諸々の不可避的な制約があるものの、今後もさらなる改善が望まれる。特に専任教員が研究活動に専念するための環境には改善の余地があるといわざるを得ない。実地調査において、当該専攻の教員のいずれもが、研究者、実務家としての経験業績を有し、自律的に活動するプロフェッショナルであり、教育研究環境の整備に対する要望がないがために特段の支障を来していないとの回答であったが、当該専攻が示す「実践と理論の知的還流」と、専門職大学院における教育の特長である理論と実務の架橋を図る教育の拡充のためにも、各専任教員が継続的に研究活動を行う環境の整備が望まれる。なお、認証評価申請時から実地調査に至る間に、新たに個人研究費が整備されており、今後もさらなる改善や工夫を期待したい。

当該専攻は、「全人格経営リーダー」の育成及び輩出を実現するため、設立以来、教育課程の編成、学生の受け入れや教員組織の整備など各種の事項に取り組み、法令に則して運営を行ってきた。当該専攻の他に類を見ない固有の目的の実現に向けた教育を展開するためには、専門職大学院としての理論と実務の架橋を図る教育を行うための質保証体制の確立、教員組織の編制、教育研究環境の整備と研究活動の促進等のより一層の取組みが必要である。また、「全人格経営リーダー」という人材像については、当該専攻設立の趣旨及び理念とともに創設者でもある学長からのメッセージとして発信しているが、独自の人材像・人材観を社会により深く浸透させることを通じて、当該専攻の社会的な意義をより広く周知するためには、さらなる工夫が望まれる。今後は、22世紀を見据えた新たなビジネススクールとしてのあり方を模索するとともに、本協会の経営系専門職大学院基準に定める中長期ビジョンの策定とこれを踏まえた戦略の策定・実行に向けた対応を始め、法令要件に限ることなく、さらなる自己点検・評価及び向上に努め、国内外における当該専攻の存在を一層高め、発展することを期待したい。

### Ⅲ 経営系専門職大学院基準の各項目における概評及び提言

#### 1 使命・目的・戦略

##### (1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

### 【項目1：目的の設定及び適切性】

当該専攻は、単科の大学院大学であり、大学全体の理念及び目的として「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求することで、豊饒で安寧な人類社会の未来に貢献する」ことを「大学院大学至善館学則」に掲げている。これらの理念及び目的に基づき、当該専攻の固有の目的として、「大学院大学至善館イノベーション経営学術院則」において、「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」ことを明記している。

以上により、当該専攻の目的は、経営系専門職大学院に課せられている基本的な使命を踏まえ、専門職学位課程の目的に適合しており、適切に学則等に定められていると判断できる（評価の視点1-1、1-2、1-3、点検・評価報告書4～6頁、資料1-1「大学院大学至善館学則」、資料1-2「大学院大学至善館イノベーション経営学術院則」）。

ただし、「全人格経営リーダー」について、学術院則に「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、組織を運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」と定め、他方で、当該専攻で修得すべきコンピテンシーとして「個人としての意志力」「経営人材としての構想力」「リーダーとしての実現力」「全人格な基軸力」という4つの具体的な能力・資質を設定していることに鑑みると、「全人格経営リーダー」という概念は、抽象的かつ普遍的な人物像を示すにとどまることから、より具体的な役割や責任、活動領域や活動分野を明確にし、養成する人物像をわかりやすく説明する工夫が望まれる（評価の視点1-4、点検・評価報告書5～6頁、資料1-1「大学院大学至善館学則」、資料1-2「大学院大学至善館イノベーション経営学術院則」、資料1-5「経営修士〔専門職〕プログラム第六期(2023年度)募集要項」、実地調査における意見交換）。

### 【項目2：目的の周知】

当該専攻の目的については、ホームページに学術院則を掲載しているほか、ブローシュアや募集要項を通じて、教職員、学生はもとより、受験生や社会一般に対して広く周知を図っている。さらに、学校説明会や入学後の定期的な面接やガイダンスにお

いても説明しており、固有の目的については教職員・学生等の学内の構成員に対して適切に周知を図っているといえる（評価の視点 1-5、点検・評価報告書 6～7 頁、資料 1-4「大学院大学至善館ブローシュア」、資料 1-5「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経営修士[専門職]プログラム第六期（2023 年度）募集要項」、質問事項に対する回答、大項目 1「使命・目的・戦略」に対する見解）。

### 【項目 3：目的の実現に向けた戦略】

当該専攻では、「学校法人至善館第 1 期中期計画」を 2020 年度に策定し、2018 年の開学から 2024 年度までは「創業期」であり、教育研究及び法人運営の体制・活動の構築に努める時期と位置づけており、この間に行うべき教育研究の取組みとして、（1）教育研究及び法人運営の体制・活動の構築、（2）実践的教育研究の追求と社会への知の還元、（3）世界のパートナー機関や地域コミュニティとの協働の 3 つを掲げている。

（1）教育研究及び法人運営の体制・活動の構築としては、「22 世紀のビジネススクール」を体現するロールモデルとなるべく、「全人格経営リーダー」のコンピテンシー（意志力、構想力、実現力、基軸力）に対応する教育内容や教職員体制の構築に取り組むこととしている。特に、教員組織としては、「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」だけでなく、「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」したうえで、「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」ことにより、教育課程全体の一貫性の確保や教学の質向上を実現することとしている。次に、（2）実践的教育研究の追求と社会への知の還元としては、「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、当該専攻の教職員や学生のみならず外部の教育研究機関や企業と連携して実践的な研究活動を行う「I S L 至善館経営イノベーションセンター」を創設し、社会に開かれた知の拠点としての活動を行っていくとしている。さらに、（3）世界のパートナー機関や地域コミュニティとの協働としては、当該専攻が立地する日本橋の地元住民や企業といった地域コミュニティ及び海外研究機関との連携・協働による教育研究を進めることとしている。

その一方で、当該専攻の現状は、超長期の時間軸を持つ固有の目的から、直ちに戦略を策定し実行している状況となっている。そのため、2024 年度までの「第 1 期中期計画」の実施状況や計画の推進によってどのような成果が得られたかを評価しつつ、固有の目的を測定可能な時間軸において具体化した中長期ビジョンを定め、次期の戦略を作成することが望まれる（評価の視点 1-6、1-7、点検・評価報告書 5～14 頁、資料 1-7「学校法人至善館第 1 期中期計画（2020 年度～2024 年度）」、大項目 1

「使命・目的・戦略」に対する見解、実地調査における意見交換)。

(2) 検討課題

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

2 教育の内容・方法・成果 (1) 教育課程・教育内容

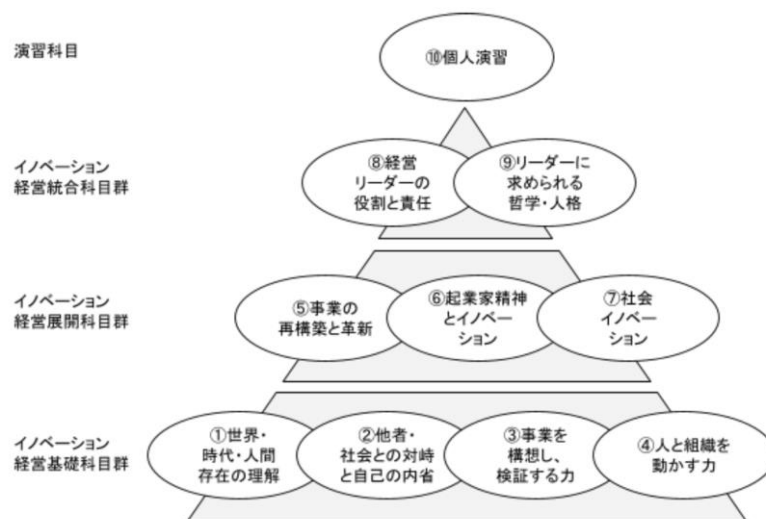
(1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

【項目4：教育課程の編成】

当該専攻では、学位授与方針として、「個人としての意志力」「経営人材としての構想力」「リーダーとしての実現力」「全人格な基軸力」という4つの能力を満たした者に「経営修士（専門職）」の学位を授与することを定めている。この方針のもと、教育課程の編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー）においては、「独自のリベラルアーツ教育」「心理学やコーチングの手法を積極的に取り入れ」といった教育内容・方法に関する基本的な考え方を明示している。これらの方針は、入学後のガイダンスや募集要項・ホームページ等を通じて学生に周知を図っている（評価の視点2-1、点検・評価報告書17～18頁、資料1-5「経営修士〔専門職〕プログラム第六期（2023年度）募集要項」）。

教育課程は、「イノベーション経営基礎科目群」「イノベーション経営展開科目群」「イノベーション経営統合科目群」「演習科目」の4つの科目群で構成しており、「演習科目」を除いた3つの科目群では、内容に応じて、授業科目をさらに2～4つに分類している（図1参照）。

図1：教育課程の体系図



(点検・評価報告書 19 頁より引用)

例えば、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を多く配置している「イノベーション経営基礎科目群」には、「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」という4つの区分を設け

ている。

企業やその他の組織のマネジメントに必要な専門知識（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については、「イノベーション経営基礎科目群」に配置した科目、すなわち、同科目群の「③事業を構想し、検証する力」に配置した「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」といった一連の科目、そして「④人と組織を動かす力」に配置した「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」といった科目を通じて、修得を促している。また、グローバルな視野を持った人材を養成するという観点から、主に「イノベーション経営基礎科目群」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学ぶ科目を配置している。特に、同科目群の「①世界・時代・人間存在の理解」に配置した「近代哲学と資本主義、人間存在の未来」及び「東洋哲学とリーダーシップ」「宗教から考察する社会構造と世界の多様性」では、それぞれ西洋哲学、東洋哲学、宗教社会学に関する学びを通じて、多様性への理解を深めることができるよう工夫している。また、「④人と組織を動かす力」では、英語において効果的なプレゼンテーションを行う技法を学ぶ科目（「思いとビジョンを伝える技法」）や、多国籍企業をマネジメントするうえで必要となる知識を学ぶ科目（「グローバル戦略と経営」）などを設けている。さらに、「全人格経営リーダー」には、高い職業倫理観が極めて重要な資質であると考え、その習得のための科目（「世界と未来に対峙するリーダーの条件」「東洋思想に見るリーダーシップ」「リーダーシップの本質」「リーダーとしての生き方」）を配置している点は評価できる。

以上のような教育課程は、1年次に「イノベーション経営基礎科目群」を学んだのち、2年次に「イノベーション経営展開科目群」「イノベーション経営統合科目群」「演習科目」を履修するという構造になっていることから、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たものといえる（評価の視点 2-2 (1) (2) (3)、2-6、点検・評価報告書 21 頁）。

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関しては、デザイン思考やデジタル技術に関するリテラシーを涵養する科目等を「イノベーション経営基礎科目群」（「構想する力」「構想を具現化する力」「AI時代のデジタル・リテラシー」「システム思考と持続可能性への挑戦」）に配置している。また、同科目群を履修したのちに、より専門的な学びを行うための科目として設置している「イノベーション経営展開科目群」については、すべて選択科目としており、学生が自らの関心・キャリア志向等に基づき科目を選択できるようにしている。

## 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

産業界等の外部からの意見を採り入れるため設置した「教育課程連携協議会」は、学術院長を含む教員3名、関連団体の関係者2名、地域の商工業関係者、海外のビジネススクールのアジア統括責任者各1名の計7名で構成している。同協議会は、2020年度より毎年1回開催しており、同協議会で示された意見を踏まえ、2021年度から新たな科目（「サステイナブルイノベーションへの社会起業家の挑戦」「資本主義の未来—ビジネスとリーダーの新たな役割と挑戦—」）を開設したほか、テーマごとに複数開講していた「個人演習」科目の統合といった改善に取り組んでいる。

今後は、後述するように、理論と実務の架橋を図る教育を基軸とする専門職大学院として、自らが定めるミッションや目的の達成度を継続的に評価しながら、教育課程を検証・改善するための制度設計とその運用が急がれる（評価の視点 2-3、2-4、2-5、点検・評価報告書 20～22 頁、28～29 頁、資料 1-2「大学院大学至善館イノベーション経営学術院則」、質問事項に対する回答）。

### 【項目5：単位の認定、課程の修了等】

当該専攻では、学則において、「1単位の授業科目を45時間の学修を必要とする内容をもって構成することを標準」とし、講義及び演習については、15時間から30時間までの授業時間、実習及び実技については、30時間から45時間までの授業時間をもって1単位とすることを定めている。なお、当該専攻においては、扱う内容に即して実際の授業時間及び事前・事後学習の時間を設定しており、1単位あたり45時間の学修時間が担保できるよう留意している（評価の視点 2-7、点検・評価報告書 25 頁、資料 1-1「大学院大学至善館学則」、資料 1-2「大学院大学至善館イノベーション経営学術院則」、資料 1-8「経営修士[専門職]プログラム科目シラバス【2021年度】」、資料 2-2「至善館年間スケジュール【2021-2022年度】」、質問事項に対する回答）。

1年間に履修登録できる単位数の上限は35単位であり、適切に設定している（評価の視点 2-8、点検・評価報告書 26 頁、資料 1-2「大学院大学至善館イノベーション経営学術院則」、資料 2-1「大学院大学至善館履修ガイドライン」）。

課程の修了にあたっては、2年以上の在籍と44単位以上（必修科目41単位及び選択科目から計3単位以上）の修得を必要としており、在学期間の短縮は行っていない。この修了要件は、履修ガイドラインを通じて学生に明示している（評価の視点 2-10、2-11、2-12、2-13、点検・評価報告書 26 頁、資料 2-1「大学院大学至善館履修ガイドライン」）。

学生が他の大学院において修得した単位や当該専攻入学前に修得した単位については、修了に必要な単位としては認定していない。一方、当該専攻を退学した者が、退学後3年以内に教授会の議を経て再入学した場合には、退学以前の在学期間及び単位修得科目を修了要件へ算入することを認めている（評価の視点 2-9、点検・評価報告書 26 頁）。



## 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

当該専攻が授与する学位名称は、「経営修士（専門職）」（英語名称：Master of Business Administration in Design and Leadership for Societal Innovation）であり、経営分野の専門職業人の養成を掲げる当該専攻の教育内容に即した学位名称となっている（評価の視点 2-14、点検・評価報告書 26 頁）。

## 2 教育の内容・方法・成果 (2) 教育方法

### (1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

#### 【項目6：履修指導、学習相談】

当該専攻では、フルタイムの有職社会人を主な対象としており、学生の入学前における経験や修得した知識の多様性を踏まえた履修指導を行えるよう、学生一人ひとりに専任教員又は一部の兼任教員（特命教授）をアカデミックメンターとして配置し、1年次は3カ月ごと、計3回の定期的な面談の場を設けている。2年次においては、学生が所属するゼミ相当の「個人演習」の担当教員がアカデミックメンターの役割を引き継ぎ、修了後のキャリアまでを見越した履修相談・学習相談を行う体制としている。なお、授業を日本語で実施する「日本語クラス」と英語で実施する「英語クラス」の2つを設けているが、アカデミックメンターや「個人演習」担当教員による履修指導については、いずれのクラスにおいても同様の体制を整備している。

さらに、各学期の開始時及び終了時にプログラムガイダンスを実施し、教育課程全体の構成や当該専攻が養成する「全人格経営リーダー」のコンピテンシーモデルと各科目の連関について説明を行っている。また、2年次に配当している選択科目については、1年次の終了時に、各科目の内容を詳しく紹介し、学生が個々のキャリアの志向を踏まえた科目履修を行えるよう配慮している（評価の視点 2-15、2-17、点検・評価報告書 26～27 頁、資料 2-1「大学院大学至善館履修ガイドライン」）。

当該専攻では、学生の大半がフルタイムの有職社会人であることから、インターシップは実施していない（評価の視点 2-16、点検・評価報告書 27 頁）。

#### 【項目7：授業の方法等】

当該専攻では、1つの授業科目において同時に授業を受ける学生の人数は、40～50名を上限としている。なお、2年次の「個人演習」については、教員と学生が互いにより積極的に議論を交わし、深い理解や相互研鑽を促すために、教員1名あたり4～5名の学生で授業を実施している（評価の視点 2-18、点検・評価報告書 28 頁）。

授業の方法としては、講義科目においても、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）、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」）、体を動かすエクササイズ（「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）、セルフアセスメントやアンケートを用いて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」）、コンピュータープログラミングの演習（「AI時代のデジタルリテラシー」）等の多様な探求型の教育手法及び授業形態を採用している（評価の視点 2-19、点検・評価報告書 28 頁）。

グローバルな視野を持った人材養成を促進するため、世界の持続可能性に関する課題の解決方法をグループディスカッション形式で考える「世界の鳥瞰と価値観の超克」や、演劇（パフォーミングアーツ）のワークショップを行う「世界を見るまなごしーパフォーミングアーツを通じてー」においては、言語や社会的な意見の違いを超えた協働の中から新しいものを作り上げることや、互いの世界観や価値観の違いを知るとともに、違いを克服する解決策も模索することを経験させるため、日本語クラスと英語クラス合同のグループワークを実施している。この2科目は、「イノベーション経営基礎科目群」の「②他者・社会との対峙と自己の内省」に配置している。また、修了要件に含めない「自由科目」として、学生が異なる社会環境を実体験する「フィールドスタディ」を設けている。

日本語・英語の履修クラスの選択に際しては、入学前説明会で説明を行ったうえで、入学試験時の面接や入学後の個別面談を通じて学生の語学レベルや志向を踏まえて決定している。2年次に担当している選択科目については、教務担当職員及び教務統括教員が十分な学習成果を上げられると判断した場合に限って、本来の所属クラスではない言語での履修を認めている（評価の視点 2-20、点検・評価報告書 26～29 頁、資料 1-2「大学院大学至善館イノベーション経営学院則」、資料 1-8「経営修士[専門職]プログラム科目シラバス【2021 年度】」）。

当該専攻は、対面での授業を前提としていることから、遠隔授業や通信教育といった形態は採用していなかったが、新型コロナウイルス感染症拡大防止への対応として、2020 年度からすべての科目において、遠隔授業を導入している。ただし、教員と学生や学生間の人間関係、信頼関係の構築等の観点からは、対面で接する機会が重要な役割を果たすとの考えのもと、感染対策を徹底したうえで、キャンパスでの対面授業も継続している。遠隔授業の教育効果については、学生からの授業評価の結果を踏まえつつ教授会で検討しており、多くの科目において十分な成果を上げることが可能であると判断している。しかしながら、対面での実施が望ましい科目が存在することも明らかになったことから、今後は、遠隔と対面を組み合わせたハイブリッド型で授業を行う予定としている（評価の視点 2-20、2-21、2-22、2-23、点検・評価報告書 29 頁、質問事項に対する回答）。

### 【項目 8：授業計画、シラバス】

当該専攻では、平日は、18 時 30 分～21 時 45 分又は 22 時、土曜日・日曜日・祝日は、8 時 45 分～20 時、20 時 30 分又は 21 時 45 分の時間帯で授業を開講しており、働きながら学ぶ学生に配慮した授業時間帯であるといえる。ただし、各科目の開講日及び授業時間帯は、講義開始の 2 カ月前に公開していることから、学生の履修に配慮し、より早期に公開することが望まれる。

シラバスについては、担当教員、配当年次、必修・選択・自由科目の区分、単位数、

授業の目的や到達目標、各回の内容等を掲載している。各授業科目の実施方法については、シラバス等に明示し、学生に対して丁寧な説明に努めるとともに、広く社会一般にも公表することが望ましいが、当該専攻においては、シラバスに対面・遠隔いずれの方法で授業を実施するのかといった情報は記載していない。今後も対面と遠隔を組み合わせた授業展開を予定していることから、こうした実施方法を明記するよう改善が望まれる。また、このシラバスについても、講義開始の2カ月前に公開していることから、公開時期を早めるよう改善が望まれる（評価の視点 2-24、2-25、点検・評価報告書 31 頁、資料 1-8「経営修士〔専門職〕プログラム科目シラバス【2021年度】」、資料 2-1「至善館年間スケジュール【2021-2022年度】」、質問事項に対する回答）。

シラバスに変更が生じた場合は、授業内又はオンラインポータル等を通じて学生に明示している。シラバスに沿った授業が行われているかについては、毎回の授業に同席している担当職員が確認している（評価の視点 2-26、点検・評価報告書 31 頁、質問事項に対する回答）。

### 【項目 9：成績評価】

成績評価は、S A B C F 又は P (Pass) / F (Fail) で評価している。S A B C F の場合、「個人演習」を除く必修科目に関しては、S 20%以下、A 50%以下、B 20%以上、C 10%以上という相対評価の数値基準を設けている。一方、選択科目については、S を 20%以下としているが、S 以外の評定の割合については専攻としての定めはなく、教員の裁量に委ねている。これらの成績評価の基準・方法については、履修ガイドラインを通じて学生に明示している。

各授業科目の成績評価は、シラバスに明記した基準・方法に基づき担当教員が行っており、成績評価が公正かつ厳格に行われているかについては、教務担当職員及び教務統括教員が確認している（評価の視点 2-27、2-28、点検・評価報告書 32 頁、資料 2-1「大学院大学至善館履修ガイドライン」、質問事項に対する回答）。

成績評価の公正性・厳格性を担保するため、学生が成績評価に疑義を持った場合、2段階の問合せプロセスを整備している。まず、成績開示後2週間程度の期間において、科目担当教員がオフィスアワーを設け、希望する学生が成績評価の根拠について詳しく説明を受けられる機会を設けている。そして、その場においても評価についての疑問が解消しない場合、学生は「成績確認申立フォーム」を通じて事務局に問合せをすることが可能となっている。学生からの申立てがあった場合、事務局は当該科目の評価に直接関与しない教員から構成される「グレードレビュー委員会」を設置し、学生の提出物や評価の際に用いたスプレッドシート等に基づき、評価が適正・公正に実施されたかを検証する手続となっている。成績評価を見直す必要性が認められた場合、同委員会は、担当教員に対して成績の再評価を要請することとしている。また、

確認結果の如何にかかわらず、レビューの結果は、学生に対して書面で回答することとなっており、2018年度～2020年度の期間において、計3回のグレードレビュー申込みに対応した。

以上のように、成績評価については、概ね適切に行われているといえるが、「全人格経営リーダー」を養成するという目的を実現するために、ケースメソッド等を活用した討論型授業を志向しているものの、多くの授業においては、成績評価項目のうち、「レポート」や「試験」の比重が「クラス貢献度」に対して高い状況にある。知識や技能というより姿勢を涵養するリーダー教育を志向する育成機関として、各科目の成績評価方法については、その妥当性の検証を続けられたい（評価の視点 2-29、点検・評価報告書 32 頁、質問事項に対する回答）。

### 【項目 10：改善のための組織的な研修等】

当該専攻では、教職員から構成される「FDワーキンググループ」が主体となり、授業内容・方法の改善と教員の資質向上を図るためのFD活動を実施している。2021年度においては、「個人演習」の概要及び運営方法の共有、学生による授業評価結果の推移の報告といった内容を実施している。ただし、当該専攻では、専任教員 15 名に対して兼任教員が 49 名在籍しており、後者に大きく依存した授業運営である。加えて、最終課題として位置付ける「個人演習」をはじめ、相当数の必修科目を兼任教員が担当している状況にある。したがって、教育の実質化及び質保証の観点からも、教育研究課題を共有・検討するためのFD活動を兼任教員が加わる形で組織的かつ継続的に実施することが重要である。なお、当該専攻においても、この点を認識しており、専任教員・兼任教員という区分を横断したFDを年2回開催することを決定し、2022年7月に第1回を開催したところである。第2回は、2023年1月に開催することを予定しており、今後とも授業の内容・方法の改善と教員の資質向上を図るための組織的かつ継続的なFDを実施していくことが強く望まれる（評価の視点 2-30、点検・評価報告書 33～34 頁、資料 2-5「ファカルティディベロップメント活動の実施記録」、資料 2-6「ファカルティディベロップメントワーキンググループ内規」、質問事項に対する回答、大項目 2「教育内容・方法・成果」(2)「教育方法」に対する見解)。

教員の指導能力の向上、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を図るために、1つの科目を研究者教員と実務家教員が担当するチーム制を導入している。また、「カリキュラム・ディベロップメントワーキンググループ」や「FDワーキンググループ」に所属する学長、学術院長又は副学長が授業の設計段階からサポートすることで、担当教員の知識や経験を補完するように努めている。

学生による授業評価については、各授業の最終回に、事務局が主体となって授業評

価アンケートを実施している。授業評価の結果については、「FDワーキンググループ」で集約し、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、「カリキュラム・ディベロップメントワーキンググループ」や「FDワーキンググループ」に所属する学長、学術院長又は副学長らが個別に科目担当教員とやりとりし、講義資料の準備段階から関与することを通じて改善に取り組んでいる。

以上のように、当該専攻では、執行部の数名によって、授業科目の設計から改善を行うまでの体制が維持されていることから、今後は中核となる教員の世代交代を見据え、ミッションや目的を実現するための授業の内容・方法等の改善を図るFDを属人的にならないよう組織的に実施・運用することが望まれる（評価の視点 2-31、2-32、点検・評価報告書 33～34 頁、質問事項に対する回答）。

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」から「サステイナブル経営」や「資本主義の在り方」といったテーマを教育課程で扱うことの重要性を指摘されたことを踏まえ、2021 年度から「サステイナブルイノベーションへの社会起業家の挑戦」及び「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ー」という科目を新設したほか、「個人演習」を複数科目から1つの科目に統合しており、同協議会の意見を勘案しながら教育課程等の改善に努めている（評価の視点 2-33、2-34、点検・評価報告書 21～22 頁、33～34 頁）。

## (2) 検討課題

- 1) 当該専攻では、対面授業に加えて遠隔授業を導入していることから、シラバスに対面・遠隔いずれの方法で授業を実施するのかを明示するよう改善が望まれる（評価の視点 2-25）。
- 2) 開講日・授業時間帯及びシラバスについて、現状では講義開始2カ月前に公表しているが、より早期に学生に明示するよう改善が望まれる（評価の視点 2-24、2-25）。
- 3) 当該専攻では、専任教員 15 名に対して兼任教員が 49 名在籍しており、後者に大きく依存した授業運営が行われている。加えて、最終課題として位置付ける「個人演習」をはじめとする相当数の必修科目を兼任教員が担当している状況にあることから、教育研究課題を共有・検討するためのFD活動を兼任教員が加わる形で組織的かつ継続的に実施していくことが望まれる（評価の視点 2-30）。
- 4) 当該専攻では、「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」に所属している学長、学術院長及び副学長が科目の設計から改善までに深く関与する体制となっていることから、中核となる教員の世代交代を見据え、ミッションや目的を実現するための授業の内容・方法等の改善を図るFDを属人的にならないよう組織的に実施・運用す

ることが望まれる（評価の視点 2-31、2-32）。

2 教育の内容・方法・成果 (3) 成果

(1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

**【項目 11：教育成果の評価の活用】**

2018 年 8 月に開学した当該専攻は、2020 年 8 月に第 1 期生として 69 名に学位を授与し、2021 年 8 月に第 2 期生として 86 名に学位を授与している。2022 年 5 月現在、2 期生までが修了したところであるが、修了生の進路状況等の把握は行っていない。高等教育機関としての信頼性を獲得する上では、教育成果を適切に評価することが必要であり、国際的な展開を今後の展望として位置づけている当該専攻においては、国際通用性ある教育の質保証のための体制構築が課題である。今後は、修了生の社会での活躍状況に関わる定量的・定性的な調査をさらに促進させ、理論と実務の架橋を図る教育を基軸とする専門職大学院として、自らが定めるミッションや目的に即した学修達成度を継続的に評価しながら、教育内容・方法等の改善に取り組むことが望まれる（評価の視点 2-35、点検・評価報告書 36～37 頁、質問事項に対する回答、大項目 2 「教育内容・方法・成果」(3) 「成果」に対する見解）。

(2) 検討課題

- 1) 修了生の社会での活躍状況に係る調査をさらに促進させ、自らが定めるミッションや目的に即した学修達成度を継続的に評価しながら、教育内容・方法等の改善に取り組むことが望まれる（評価の視点 2-35）。



3 教員・教員組織

(1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

【項目 12：専任教員数、構成等】

専任教員については、法令上必要とされる専任教員数を満たし、教授数、実務家教員数、みなし専任教員数についても法令で定める要件を満たしている（表 1 参照）。

表 1：2022 年度の専任教員に関する情報

専任教員	教授	実務家教員	(内みなし専任教員)
15 名	12 名	10 名	(0 名)

(基礎データ表 2 に基づき作成)

また、当該専攻は単科の大学院大学であることから、学部や他研究科と兼担する教員は配置していない。専任教員の内訳としては、研究者教員 5 名、実務家教員 10 名となっており、専任教員に占める実務家教員の割合は 66.7% である。専任教員のうち、研究者教員は専攻分野において教育研究上の業績を有し、実務家教員は製造業、教育事業、経営コンサルティングなどの多様な領域において 5 年以上の実務経験を有しており、職業経歴のバランスを考慮した教員構成となっている（評価の視点 3-1、3-2、3-3、3-4、3-5、3-6、3-7、3-8、3-12、点検・評価報告書 38～39 頁、基礎データ表 4、資料 3-1「大学院大学至善館教員選考規程」、資料 3-2「教員の募集・任免・昇格に関する施行規則」、回答 2-2「大学院大学至善館兼任教員に関する規程」、質問事項に対する回答）。

ファイナンス、組織マネジメント、リーダーシップや戦略論といった基本的な知識や「全人格経営リーダー」の基礎となる人間観や歴史観、世界観を学ぶ「イノベーション経営基礎科目群」は、専任教員が中心となって担当している。実践的展開を重視する専門・応用科目である「イノベーション経営展開科目群」及び「イノベーション経営統合科目群」においては、兼任教員である特任教員を中心に配置しているものの、目的に照らして重要な授業科目（「イノベーション経営展開科目群」においては、「グローバル戦略と経営」「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」等、「イノベーション経営統合科目群」においては、「経営政策の論理と実践」「事業計画の作成とビジネスモデルの構築」）には主に専任教員を配置している。「演習科目」については、実践性を重視し、大半を特任教員が担当しており、経営系専門職大学院としてのコア科目と考えられる科目についても特任教員が担当しているものがある。当該専攻における教育課程の編成・実施方針の特性や創業期にあるという運営状況に鑑みつつも、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することが望ましい。また、教育上主要と認められる授業科目を特任教員が担当する場合には、

「カリキュラム・ディベロップメントワーキンググループ」及び「教員人事ワーキンググループ」に所属する教員による検討の後、教授会の議を経て採用するとしているが、その教員配置について適切な基準・手続を明文化するよう改善が望まれる（評価の視点 3-8、3-9、3-10、3-11、3-12、点検・評価報告書 39～40 頁、大学院大学至善館ホームページ、質問事項に対する回答）。

教員の年齢構成については、40 歳代 2 名、50 歳代 6 名、60 歳代 5 名、70 歳代 2 名となっており、一定の職業経験を有する社会人学生を前提としている当該専攻の特性や、理論と実務を架橋する教育を行う専門職大学院の目的及び教育研究の内容を考慮すれば妥当性を有している。また、専任教員のうち 3 名が海外出身者であり、そのほか 6 名が留学又は海外勤務経験を有している。ただし、専任教員 15 名のうち女性教員は 1 名であることから、教員組織のジェンダーバランスについては今後の取組みを期待したい。

教員組織の特色としては、「全人格経営リーダー」を育成するという目的に沿って、哲学や宗教社会学、演劇やパフォーマンスなどリベラルアーツ教育を担う専任教員を配置し、営利・非営利の多様な組織を率いるリーダーを特任教員として採用していることがあげられる（評価の視点 3-13、3-14、3-15、点検・評価報告書 40 頁、基礎データ表 3・表 4、大学院大学至善館ホームページ、質問事項に対する回答）。

### 【項目 13：教員の募集・任免・昇格】

教員組織編制のための基本の方針として、（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こと、（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こと、（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という 4 点を「教員の募集・任用・昇格に関する施行規則」において定めている。

教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続としては、「大学院大学至善館教員選考規程」及び「教員の募集・任用・昇格に関する施行規則」において、専任教員の選考は教授会において実施すること、選考の際には学位や研究業績、教育上の能力等を評価することを定めている。

教員組織の編制方針の内容や教員の募集・任免・昇格に関しては、学長、学術院長、副学長 1 名、その他学長が指名する若干名から構成される「大学院大学至善館教員人事ワーキンググループ」において審議することとなっており、審議事項は出席者の過半数をもって決定し、可否同数の場合は議長が決定すること、ワーキンググループで議決された事項については学長の承認を得ることを「大学院大学至善館教員人事ワーキンググループ内規」に定めている。

以上から、教員組織の編制方針や、教員の募集・任免・昇格に関する基準・手続等については適切に定めているといえる。ただし、当該専攻が掲げる世界の教育機関やリーダーと連携したグローバルな教育の実践を具体化していくためには、今後は、教育研究の実績と併せて、学位の取得状況を十分に勘案することが望まれる（評価の視点 3-16、3-17、点検・評価報告書 41 頁、資料 3-1「大学院大学至善館教員選考規程」、資料 3-2「教員の募集・任免・昇格に関する施行規則」、資料 3-3「大学院大学至善館教員人事ワーキンググループ内規」）。

#### 【項目 14：教育研究活動等の評価】

当該専攻では、専任教員の諸活動に対する評価は、教育活動に対してのみ実施しており、研究活動、組織内運営への貢献及び社会貢献活動については教員の自主性に委ねられ、組織的な評価は行っていない。教育活動に対する評価としては、授業で実施する学生による授業評価の結果を活用しており、その結果は学術院長を責任者とする「FDワーキンググループ」がとりまとめ、教授会及び理事会に報告している。アンケートの結果、課題があると認められた科目については、「FDワーキンググループ」及び「カリキュラム・ディベロップメントワーキンググループ」に所属する専任教員が科目内容と教授法の改善指導を行うこととしている。

今後は、現在実施している学生による授業評価にとどまらず、各教員の教育、研究、組織内運営及び社会への貢献等に関する活動を組織として把握したうえで、適切に評価する仕組みを整備し、専任教員の教育研究活動等を促進していくことが望まれる（評価の視点 3-18、3-19、点検・評価報告書 33 頁、41～42 頁、基礎データ表 4、大項目 3「教員・教員組織」に対する見解）。

#### (2) 検討課題

- 1) 教育上主要と認められる授業科目を専任教員以外が担当する場合には、その教員配置についての適切な基準・手続を明文化するよう改善が望まれる（評価の視点 3-12）。
- 2) 当該専攻が掲げる世界の教育機関やリーダーと連携したグローバル教育の実践に向けて、今後の教員採用に当たっては、教育研究の実績と併せて、学位の取得状況を十分に勘案していくことが望まれる（評価の視点 3-17）。
- 3) 現在実施している学生による授業評価にとどまらず、各専任教員の教育、研究、組織内運営及び社会への貢献等に関する活動を組織として把握し、適切に評価する仕組みを整備することで、専任教員の教育研究活動等を促進していくことが望まれる（評価の視点 3-18）。

#### 4 学生の受け入れ

##### (1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

###### 【項目 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】

当該専攻は、学生の受け入れ方針（アドミッション・ポリシー）において、「自分自身の手で人生を切り拓こうとする姿勢」「知的な吸収能力と本質的な思考力」「人、組織、社会／世界への深い問題意識と、他者への貢献意欲」という3つの要素を持つ学生を受け入れるとしており、同方針は募集要項に明記し、公表している。当該専攻では、パブリックマインドと鋭敏なビジネス感覚の双方を兼ね備えた「全人格経営リーダー」の育成を目的としていることから、学生を募集する際には、ビジネスセクターのみならず、パブリックセクターやソーシャルセクターといった多様な人材を確保することを重視している（評価の視点4-1、点検・評価報告書44～45頁、資料1-5「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経営修士〔専門職〕プログラム第六期（2023年度）募集要項」）。

入学者の選抜方法については、「学生募集・入学選考ワーキンググループ」にてその内容を審議し、教授会の議を経て学術院長が決定する手続となっている。合格者の決定は、教授会の議を経て、学術院長が行うものとしており、これらの手続は、「大学院大学至善館イノベーション学術院入学選考規程」に明記している。

入学者選抜は、書類審査及び面接試験によって行っており、3回の出願書類提出締切日を設定したうえで、選考日を定めず随時実施し合否を決定している。書類審査及び教職員3名を面接官とする面接試験では、学生の受け入れ方針の3要素を具現化した評価項目を用いて評価している。なお、随時選考を行うことから、選考基準の一貫性を保つために、すべての面接に「学生募集・入学選考ワーキンググループ」に所属する学術院長又は副学長のいずれかが必ず加わっている。企業、行政・地方自治体からの派遣応募と一般公募を区別することなく、同一の手続と基準によって合否判定を行っており、選抜の公正性は保たれている。一方で、選考日を決めず随時選考し合否を決定する方式は、有職社会人に対する配慮とも考えられるが、各回の募集人数は募集要項やホームページに明記されていない。受験者の応募計画や準備の観点では、各回にどの程度の募集があるかについての情報の提供が望まれる（評価の視点4-2、4-3、4-4、4-5、4-8、点検・評価報告書44頁、資料1-5「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経営修士〔専門職〕プログラム第六期（2023年度）募集要項」、資料4-5「入学応募書類フォーマット」、資料4-6「至善館入学選考評価シート」、質問事項に対する回答、大項目4「学生の受け入れ」に対する見解）。

定員管理については、入学定員80名に対する入学者数比率は、2019年度1.03、2020年度1.00、2021年度1.00、2022年度1.03、収容定員160名に対する在籍学生数比率は2021年度1.01、2022年度1.06であることから、適正といえる（表2参照）

## 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

(評価の視点 4-7、基礎データ表 5・表 6、実地調査時追加提出資料)。

表 2：過去 4 年間の入学者数及び在籍学生数

	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
入学者数 (入学定員 80 名)	82 名	80 名	80 名	82 名
在籍学生数 (収容定員 160 名)			161 名	169 名

(基礎データ表 5 及び表 6 に基づき作成)

障がいのある者が入学試験を受験する場合には、該当する者の状況に合わせて個別に対応することとしており、受け入れ実績もあることから、適切な体制を整備しているといえる(評価の視点 4-6、点検・評価報告書 46 頁)。

## 5 学生支援

### (1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

#### 【項目 16：学生支援】

学生支援としては、(1)事務局の学務担当及び「学務ワーキンググループ」による支援と、(2)学生個人ごとに設定されたアカデミックメンターによる支援の2つの体制を整備している。学業と仕事・家庭生活との両立や、外国人学生の日本での生活等の学務面についてのサポートは、主に(1)の担当事務組織と「学務ワーキンググループ」が行っている。学生の学習上の悩みについては、主に(2)のアカデミックメンターが年3回実施する個別面談等を通じて対応している。このことから、有職社会人や外国人という学生の特殊性に配慮した支援を組織的に行っているといえる(評価の視点5-1、5-5、点検・評価報告書48頁)。

ハラスメントに関しては、『大学院大学至善館ハラスメント問題に関するガイドライン』を作成し、オンラインポータルに掲載することで学生へ周知を図っている。本ガイドラインには、ハラスメントの定義や具体的な内容、相談窓口や申立手続を明記しており、ハラスメントを受けた学生だけでなく、ハラスメントを防止するという点からも有用といえる。ハラスメントに関する相談体制としては、学生専用窓口と教職員の窓口を設置しており、それぞれメールで相談を受け付けることとしている(評価の視点5-2、点検・評価報告書48頁、資料5-1「大学院大学至善館ハラスメント問題に関するガイドライン」、質問事項に対する回答)。

奨学金等の経済的支援については、厚生労働省の教育訓練給付金制度のほか、当該専攻独自の奨学金制度を設けており、企業派遣の学生を除いた約9割の学生が授業料に関する金銭的な支援を受けている。その制度の概要や応募・選考方法については募集要項を通じて学生に周知を図っており、私費学生や留学生に対する有意義な経済的支援として機能している(評価の視点5-3、点検・評価報告書48～49頁、資料1-5「経営修士〔専門職〕プログラム第六期(2023年度)募集要項」、資料4-3「奨学金2022年度募集要項」)。

障がいのある者へのサポートについては、学務担当の教職員が当該学生に要望を尋ね、教務統括教員、学長、学術院長が必要な対応を議論し、教員間で対応を共有するなど、組織的な対応が行われている。前述の通りすでに対応の実績もあり、適切な体制を整備しているといえる(評価の視点5-4、点検・評価報告書49頁)。

キャリア・進路選択支援については、アカデミックメンターによる個別相談だけでなく、教育課程の中にも組み込まれている。すなわち、1年次の後期において、自身の価値観や人生の目的、ビジョンを内省する科目(「自己との対峙と基軸の確認」)や、リーダーシップの本質やリーダーとしての生き方を展望するための科目(「リーダーシップの本質を掘り下げる」)を配置している。さらに、キャリア開発論の主要な概念・考え方を理解する科目(「キャリア・デザイン」)を配置し、2年次の「個人

演習」への円滑な学びを意図した構成となっている。以上のように、学生が自らのキャリアを具体化し、実現するための機会を教育プログラムに組み込んでいる点は、当該専攻の特色ある取組みとして評価できる（評価の視点 5-6、5-8、点検・評価報告書 49 頁）。

学生の自主的な活動に対しては、学務担当教員及び事務職員が中心となって支援する体制となっており、学生が出身国の文化を互いに紹介する「Culture Day」を実施した際には、当該専攻の施設・設備を提供している。修了生に対しては、同窓会組織を立ち上げ、当該専攻と密接な関係にある NPO 法人 Institute for Strategic Leadership (I S L) の同窓会組織「江山風月会」と交流する場を設けており、今後それらの場のさらなる活用が望まれる（評価の視点 5-7、点検・評価報告書 49 頁、質問事項に対する回答）。

## (2) 特 色

- 1) 学生の課程修了後を見越したキャリア形成に向けて、アカデミックメンターによる支援だけでなく、自身の内省に始まり、リーダーとしての生き方やキャリア形成について学ぶ一連の科目（「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」）や、事業経営者や起業家という立場からフィールド調査と構想書の作成を行う「個人演習」といった科目を通じて、学生が自らのキャリアビジョンを具体化し、実現するための機会を教育プログラムに組み込んでいる点は、評価できる（評価の視点 5-6、5-8）。

6 教育研究等環境

(1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

**【項目 17：施設・設備、人的支援体制の整備】**

当該専攻では、講義室を3部屋、演習室を4部屋整備している。入学定員80名に対して、講義室の最大定員は60名であるが、当該専攻では、学年ごとに日本語と英語の2クラスに分かれて授業を行っており、両クラス合同で授業を行う場合は、2つの講義室を使うなどの工夫をしている。当該専攻の授業がない場合には、同じフロアにあるISLやその他の組織へ施設等を貸し出しているとのことであり、施設や設備利用については貸出基準等を明確にし、今後も当該専攻の教育や教員の研究活動を最優先に運用していくことが望まれる。

学生が自習するスペースとしては、図書室に36席を用意している。当該専攻に在籍する学生は、大半が有職の社会人学生であり、学生の属性に照らし、一度に多くの学生が使用することが無いことから、自習室の規模としては問題ないといえる（評価の視点6-1、6-2、点検・評価報告書52頁、基礎データ表5添付資料「キャンパスの平面図」、質問事項に対する回答、実地調査時施設・設備見学）。

障がいのある者のための施設・設備については、バリアフリーやユニバーサル・トイレ、可動式の椅子や机の設置等を行っていることから、適切に整備しているといえる（評価の視点6-3、点検・評価報告書52頁）。

学生の学習支援や教員の教育研究に必要な情報インストラクターについては、ネットワーク環境や学習管理システム(Moodle)を整備しているほか、経済・経営学分野の学術データベース(ABI/INFORM Collection)が利用できる環境となっている。また、新型コロナウイルス感染症への対応としても、授業や学生・教員間でコミュニケーションを図るためのオンラインツールを導入・活用するなど、適切に対応している（評価の視点6-4、点検・評価報告書52～53頁）。

教育に資する人的支援体制としては、優秀な修了生を講義運営のサポート役として活用しており、授業運営の効率性の面だけでなく、学生と修了生との交流の観点からも有益である。さらに、各授業科目には、事務職員1名を割り当て、事務職員が毎回の講義に出席し運営のサポートをする体制をとることで、教員が講義に専念できるよう配慮している。また、事務職員にとっては、担当科目の運営サポートを通じて、当該専攻の目的と各授業科目との関係を理解するとともに、課題や問題意識を教員と共有することを可能としている。このような取組みは、教員と事務職員間の協働のあり方としても有意義であるといえる（評価の視点6-5、6-6、点検・評価報告書53頁、質問事項に対する回答）。

**【項目 18：図書資料等の整備】**

当該専攻の図書室には、8000冊強の蔵書のほか、経済・経営学分野の学術データ



ベース(ABI/INFORM Collection)を利用できる環境を整備している(評価の視点 6-7、点検・評価報告書 54 頁、質問事項に対する回答)。

図書室の開室時間は、授業開講日の平日は 15 時～22 時、授業開講日の土曜・日曜・祝日は、8 時 30 分～20 時 30 分、その他の平日は 13 時 30 分～18 時 30 分となっており、有職の社会人学生に配慮した設定となっている。利用方法や開館時間については、「大学院大学至善館ライブラリー規程」や「大学院大学至善館ライブラリー利用案内」に明記したうえで、オリエンテーションやガイダンス等を通じて学生に周知を図っている。今後は、図書室が学生や教職員により活用されるような工夫が望まれる(評価の視点 6-8、6-9、点検・評価報告書 54～55 頁、資料 6-3「大学院大学至善館ライブラリー利用案内」、基礎データ表 5 添付資料「キャンパスの平面図」、質問事項に対する回答)。

### 【項目 19：専任教員の教育研究環境の整備】

専任教員の授業担当時間は年間 4 単位程度であり、担当する授業の開講時期を集中させることによって、教員の授業準備時間や研究活動に時間を割けるよう配慮している。専任教員に対しては、これまで個人研究費を配分していなかったが、2022 年 9 月より、専任教員一人あたり年間 20 万円を上限として研究資金を配分することとした。また、実務家教員の研究活動を推進するために、企業からの全額寄付で運営する「Center for Sustainability Innovation(CSI)」を設立しており、今後もこのような企業との連携による研究センターの設立を目指している。研究室については、オープンな大部屋スペースを中心とし、専任教員 15 名に対して、個別研究室は 2 部屋のみである。その理由として、当該専攻の専任教員は、大半が実務家教員であることから、個人研究室に対するニーズがないこと、教員間で互いの担当科目の連携を図るチームアプローチを重視しており「オープンな大部屋スペース」(特別研究室)の方が都合がよいこと、「本学は教育に軸足を置く専門職大学院であり、研究が中心でない実務家教員も多数在籍するため、大部屋主義はとりわけ不都合ではない」ことを挙げている。現状、当該専攻の専任教員にとって十分な環境を整備しているとのことであるが、専門職大学院設置基準にも明記されているように、専門職学位課程は、「高度の専門性が求められる職業を担うための深い学識及び卓越した能力を培うこと」を目的としており、理論と実務の架橋を図る教育を行うためには、教員が継続的に研究活動を行うことが不可欠である。今後の教育内容の拡充のためにも、研究専念期間制度といった専任教員の教育研究活動に必要な機会や科学研究費補助金等の外部資金獲得に向けた支援体制を整備していくことが望まれる。また、企業からの寄付で運営されるセンターについても、そこでの活動が教員の研究活動や研究成果にどのように結びついているかの実態把握と分析が必要である(評価の視点 6-10、6-11、6-12、点検・評価報告書 55～56 頁、基礎データ表 5 添付資料「キャンパスの平面図」、

大項目6「教育研究等環境」に対する見解)。

(2) 検討課題

- 1) 企業からの寄付による研究センターの設立を推進しているが、そこでの活動が教員の研究活動や研究成果にどのように結びついているかの実態把握と分析が必要である。また、教員が継続的に研究活動を行い、今後の教育内容を拡充するためにも、科学研究費補助金等の外部資金獲得に向けた組織的な支援体制や研究専念期間制度などの教育研究活動に必要な環境と機会を保障することが望まれる(評価の視点6-11、6-12)。

## 7 管理運営

### (1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

#### 【項目 20：管理運営体制の整備、関係組織等との連携】

管理運営体制としては、教授会のほかに、教授会又は学長の下部組織として各種ワーキンググループを整備している。これらの組織については、教授会規程、各種ワーキンググループ規程を策定するとともに、組織図において理事会や評議員会等も含めて、体系的に位置づけられている（評価の視点 7-1、7-2、7-5、点検・評価報告書 57 頁、資料 1-1「大学院大学至善館学則」、資料 1-2「大学院大学至善館イノベーション経営学術院則」、資料 7-1「大学院大学至善館イノベーション経営学術院教授会規程」、資料 7-2「大学院大学至善館の組織図」）。

当該専攻の長である学術院長の選考方法・手続、任期等については、「大学院大学至善館学術院長選考規程」に定めており、適切に運用する体制が整っている（評価の視点 7-3、点検・評価報告書 58 頁、資料 7-4「大学院大学至善館学術院長選考規程」）。

企業、外部機関との連携に関しては、ISLとの「ISL至学館経営イノベーションセンター」の共同立ち上げや海外教育機関との協働が挙げられているが、いずれも連携に関する規程等を整備していないことから、速やかな整備が求められる（評価の視点 7-4、点検・評価報告書 58 頁、質問事項に対する回答、大項目 7「管理運営」に対する見解）。

#### 【項目 21：事務組織】

当該専攻は、イノベーション経営学術院のみからなる大学院大学であるため、大学としての事務局が当該専攻の事務も担っている。事務組織は、教学関係のほか、広報、渉外、マーケティング、法人運営、経営総務等の法人運営・大学運営に係る全般の業務を担当しており、各事務職員が複数の業務を兼ねている。また、事務職員は、教授会及び各種ワーキンググループへの参加、各授業科目の運営サポート、さらには、外国籍学生への英語によるコミュニケーション等も求められている。教育内容や大学運営に事務職員が参画することは、教員と事務職員との連携強化や事務職員のキャリアアップにつながる取組みとして評価できる一方で、事務職員には、業務を遂行するにあたり高度かつ多様な知識やスキルが必要であることから、スタッフ・ディベロップメント（SD）は重要であり、今後も継続的に実施することが望まれる（評価の視点 7-6、7-7、7-8、点検・評価報告書 58～59 頁、資料 7-2「大学院大学至善館の組織図」、質問事項に対する回答）。

### (2) 検討課題

- 1) 外部機関との適切な連携と運営に向けて、MOU締結の手続、運営方法や体制に関する事項を定めた規程等を整備するよう改善が望まれる（評価の視点 7-4）。

8 点検・評価、情報公開

(1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

**【項目 22：自己点検・評価】**

当該専攻の自己点検・評価は、2018 年度の開学当初に「大学院大学至善館自己点検・第三者評価ワーキンググループ内規」に基づき設置した「自己点検・第三者評価ワーキンググループ」を中心に行っている。学術院長・副学長及び事務職員 1 名で構成される同ワーキンググループは、自己点検・評価の結果の公表及び活用に関する事項のほか、第三者評価システムの導入等についても審議することとしており、毎年 12 月に当該年度の『自己点検・評価報告書』を作成し、翌年 1 月に公開することとしている。自己点検・評価の結果で明らかとなった課題については、教授会において情報共有するとともに、同ワーキンググループにおいて改善策を検討し、内容に応じて担当の各種ワーキンググループで具体的な改善に取り組むこととしている。当該専攻は 2018 年度の開学であり、認証評価機関による評価はこれまで受けていないが、今後は認証評価結果を教授会等で共有し、組織的に改善に取り組むこととしている。

また、教員や外部の企業経営者等で構成する「教育課程連携協議会」を設置しており、同協議会からの意見も踏まえ、2021 年度の教育課程から、サステナビリティと社内起業を組み合わせた科目や資本主義の未来について議論する科目を設けるなど、教育活動の改善・向上に努めている（評価の視点 8-1、8-2、8-3、8-4、8-5、点検・評価報告書 22 頁、60 頁、資料 8-1「大学院大学至善館自己点検・第三者評価ワーキンググループ内規」、資料 8-2「2021 年度自己点検評価報告書」、質問事項に対する回答）。

**【項目 23：情報公開】**

当該専攻では、「学校法人至善館情報公開規程」において、自己点検・評価及び認証評価の結果や組織運営と教育研究活動等に関する情報を刊行物やホームページ等を通じて広く社会に公開することを定めている。同規程に基づき、教育研究上の目的や基本組織、教員組織、授業科目やその内容など、組織運営と教育研究等の諸活動の状況について、ホームページで公開しており、サイトマップや検索ウィンドウを付して閲覧や情報検索の利便性に配慮している。また、同サイトでは、リベラルアーツの重視といった、当該専攻が重視する教育課程の特長や地域行事への参加などの取組みについても積極的に公開している。なお、今回初めて認証評価を受けることから、認証評価結果については、今後、ホームページ等に公表することとしている（評価の視点 8-6、8-7、8-8、8-9、点検・評価報告書 61 頁、資料 8-3「学校法人至善館情報公開規程」、資料 8-4「教育情報の公開資料」、大学院大学至善館ホームページ）。

以 上