

大学院大学至善館に対する大学評価（認証評価）結果

I 判 定

2024 年度大学評価の結果、大学院大学至善館は本協会の大学基準に適合していると認定する。

認定の期間は、2025 年 4 月 1 日から 2032 年 3 月 31 日までとする。

II 総 評

大学院大学至善館は、2018 年に創設されたイノベーション経営学術院経営修士課程（専門職）のみを設置する専門職大学院大学であり、大学の理念である「建学の精神・ミッション・パーパス」に、「全人格経営リーダーシップ教育」の確立、意志力・構想力・実現力・基軸力を備えた「全人格経営リーダー」の輩出を通じて人間的で、公正で、包摂的で、持続的な社会の実現に貢献すること等を掲げている。これらの理念を踏まえて、大学の目的に「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」こと、「世界のリーダーシップ教育の革新を牽引する」こと等を明示している。「全人格経営リーダー」については、「想像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任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」と定義している。これら大学の理念・目的を達成するために、「学校法人至善館第 1 期中期計画（2022 年度～2024 年度）」（以下「第 1 期中期計画」という。）を定め、2022 年度の経営系専門職大学院認証評価結果における指摘も踏まえて、中期ビジョンを策定したうえで、「学校法人至善館第 2 期中期計画（2025 年度～2029 年度）」（以下「第 2 期中期計画」という。）の策定を行っていくこととしており、大学理念・目的を達成するために中・長期的視野で教育研究活動の改善・向上に努め、教育研究活動に取り組んでいることが認められる。

内部質保証については、学長を質保証の推進責任者とし、全学的な内部質保証に関わる諸活動を推進する組織として、学長が長を務める「質保証委員会」を置いている。具体的には、同委員会のもとに設置する「カリキュラム・ディベロップメントワーキンググループ」（以下「CDWG」という。）等の 8 つのワーキンググループ（以下「WG」という。）が個別領域における内部質保証を進め、同委員会や教授会と情報

を共有しつつ、横断的に改善・向上に努める全学的な内部質保証体制としている。しかしながら、実態は日常的な会話等における議論で改善策の検討を行い、同委員会の議を経ずとも8つのWGや教授会の議を経て改善・向上を図っており、各組織の役割は不明確である。また、諸活動の改善・向上のプロセスが不明瞭であることから、「質保証委員会」や関係する会議体の役割を見直し、改善・向上のプロセスの可視化に努めるとともに、大学の特性に適した透明性の高い内部質保証体制を構築することで、内部質保証システムを機能させるよう、改善が求められる。

教育については、学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）及び教育課程の編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー）に基づき、「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」「演習科目群」を適切に配置し、体系的・順次的な履修が可能となっている。また、原則として日本語と英語の2言語で科目を開講し、学生は出願時にいずれか選択した言語で課程修了まで学ぶことができるようにしている。

特に優れた取り組みとして、学位授与方針に示す4つのコンピテンシーを学生が自己評価（コンピテンシー・セルフアセスメント）する取り組みや、学生は授業前に「リフレクション・ペーパー」を、1年次の最後に「フィードバック・ペーパー」を、2年次の最後に「フィードフォワード・ペーパー」を作成し、これらを学生間での相互コーチングを行う際等に活用することにより、定期的に学生自身が自己の学びを振り返ることで、学生の内省を促す取り組みが挙げられる。これらの取り組みは、個別科目での学びを越えて、各学生がそれを自身のなかで統合し、学位授与方針に示す「全人格経営リーダー」としての成長につなげる仕組みとして、高く評価できる。

一方で、内部質保証以外にも改善点すべき点が見受けられる。まず、教員組織について、「教員人事WG」において専任教員として外国人教員、女性教員を採用していくことを議論しているものの、採用には至っていないことから、引き続き検討を継続し、多様性を考慮した教員組織の編制につなげていくことが望まれる。また、現在、理事長が学長を兼務する体制において、教員採用の手続が一部簡略化されていることについても、規定に定めたとおり手続を行うよう、改善が望まれる。

当該大学は、リベラルアーツ教育によるリーダーとしての基軸を確立させつつ、予測不能な社会情勢に応じられる柔軟性や社会の変容を読み解く深い洞察力を持った「全人格経営リーダー」の育成を軸として、迅速な意思決定のもと教員が熱意をもって教育に取り組んでいる。こうした特色を維持しつつ、その質を保証していくためにも、各種取り組みの効果を検証し、改善・向上のプロセスの透明性を確保できるよう管理運営に係る体制を強化して、更なる発展につながることを期待したい。

Ⅲ 概評及び提言

1 理念・目的

<概評>

- ① 大学の理念・目的を適切に設定しているか。また、それを踏まえ、学部・研究科の目的を適切に設定しているか。

2022 年度に「建学の精神」「ミッション」「パーパス」で構成する大学の理念を定めている。例えば「パーパス」を「個人としての意志力、経営プロフェッショナルとしての構想力、リーダーとしての実現力、全人格な基軸力を備えた全人格経営リーダーの輩出を通じて、人間的で、公正で、包摂的で、持続的な経済社会の実現に貢献する」と定めている。大学の目的は、2018 年の開学時に学則に定めており、「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」「新たな全人格リーダーの育成プログラムを確立し、世界のリーダーシップ教育の革新を牽引する」こと等を掲げている。

研究科にあたるイノベーション経営学術院（以下「学術院」という。）における目的として、大学の理念・目的に基づき、「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」ことを定め、「全人格経営リーダー」を「想像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」と定義している。

以上のことから、大学の理念・目的と研究科の目的は、「全人格経営リーダー」の人材育成という点で関連しており、大学の理念や目的を踏まえて研究科の目的を設定しているといえる。

- ② 大学の理念・目的及び学部・研究科の目的を学則又はこれに準ずる規則等に適切に明示し、教職員及び学生に周知し、社会に対して公表しているか。

大学の目的は、「大学院大学至善館学則」（以下「学則」という。）に、イノベーション経営学術院の教育研究上の目的は「イノベーション経営学術院則」（以下「院則」という。）にそれぞれ明示し、これらは大学の理念とともに、ホームページに掲載し、広く社会に公表している。

教職員及び学生への周知について、教職員に対しては、着任前の段階で採用面接の際に理念・目的等の説明を行い、着任後はファカルティ・ディベロップメン

ト（以下「FD」という。）及びスタッフ・ディベロップメント（以下「SD」という。）の取り組みを通じて、理念・目的等を周知している。学生に対しては、ホームページでの周知に加えて、大学の理念を「募集要項」に掲載し、入学前の段階で入試説明会や面接で説明するほか、入学直前の学生への案内資料「至善館の概要」にも明示して周知を図っている。また、入学直後に開講している集中科目等においても大学の理念・目的の周知を図っている。大学の理念・目的で掲げている「全人格経営リーダー」には、「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」の4つの能力・資質が求められるとし、ケース等を用いたワークショップにおいて、学生自身に自らの現状を自己評価させる機会を設けている。プログラム開始後においても、2か月に一度実施するプログラムガイダンスにおいて、全人格経営リーダーの各要素が教育課程の各科目にどのように関連しているのかを、繰り返し確認し、周知を図っている。

以上のことから、大学の理念・目的を定め、適切に教職員・学生に対して周知し、社会に公表しているといえる。

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

大学の理念・目的及び学術院の目的を達成するために、5年ごとに中期計画を策定することとしており、2020年に「建学の精神・ミッションを踏まえた学校法人の目指す将来像」「計画最終年度における財務上の数値目標」「教育研究に関する活動方針」「法人運営に関する方針」の4項目で構成する第1期中期計画を定めている。開学した2018年度から2024年度までを「創業期」と位置付けた同中期計画は、2022年度の経営系専門職大学院認証評価結果における検討課題を踏まえて、2024年度内に「中長期ビジョン」策定したうえで、「第2期中期計画」を策定することとし、そのための検討を重ねていることから、2024年度中には固有の目的の実現に向けた「第2期中期計画」を策定することが期待される。

以上のことから、大学として将来を見据えた中・長期計画の策定を進めているといえる。

2 内部質保証

<概評>

① 内部質保証のための全学的な方針及び手続を明示しているか。

全学的な内部質保証の方針として、2023年に「大学院大学至善館質保証規程（以下「質保証規程」という。）」を定め、内部質保証のための基本方針、実施体制、自己点検・評価項目等を明示した。その基本方針を「ミッションおよび教

育研究上の目的を実現するため、本規程に基づき、大学の教育研究活動における質の保証とその向上に資する活動を継続して推進するとともに、その取り組み結果を公表する」と定め、質保証に関しては、教育研究、組織・運営、施設・設備の状況について「自ら行う内部質保証に関する自己点検・評価」「文部科学大臣の認証を受けた者による評価」等の5つの活動を定義している。「質保証規程」は、全ての専任教職員がアクセス可能な共有ドライブの規程集フォルダを通じて学内で共有するとともに、教授会及び職員定例ミーティングで確認している。

内部質保証の手続としては、学長を質保証の最高責任者とし、全学及び部局の質保証に関わる活動を推進する「質保証委員会」が、イノベーション経営学院からの教育研究に関わる諸活動及び質保証の状況報告を受け、自己点検・評価を行ったうえで、改善事項について審議を行い、自己点検・評価報告書を取りまとめている。学長は、自己点検・評価報告書を承認したうえで、部局責任者である学院長に自己点検・評価報告書の指摘事項について改善を行うように要請し、学院長は学院において自己点検・評価報告書を共有するとともに、指摘に基づく改善を行うこととしている。

以上のことから、内部質保証のための全学的な方針及び手続を明示しているといえる。

② 内部質保証の推進に責任を負う全学的な体制を整備しているか。

「質保証規程」において、学長を質保証の最高責任者として、業務を掌理することを明示するとともに、全学的な内部質保証の推進組織として「質保証委員会」を設置し、「質保証規程」及び学長の指示に基づいて「大学並びにイノベーション経営学院における質保証に関わる諸活動を推進する」組織として位置付けている。同委員会は、学長を長とし、学院長（副学長兼務）、教務担当副学長、常務理事、事務局長及び事務局職員で構成している。上記委員のうちの1名以上が「学務ワーキンググループ」（以下「学務WG」という。）「ファカルティディベロップメントワーキンググループ」（以下「FDWG」という。）等の8つのWGのいずれかに所属しており、「質保証委員会」で指摘があった改善課題等の情報を各WGと共有し、個別領域における質保証を進め、全学としての質保証活動と連動させる体制を構築している。一方、「質保証委員会」を「質保証に関わる諸活動を推進する組織」と位置付けているものの、同委員会が発議した事案であっても、同委員会の議を経ずに日常的な会話等で改善策を検討し、8つのWGや教授会で改善までを行っているなど、学長が長を務める同委員会が必ずしも全学的な内部質保証の推進する組織として、十分に機能しているとはいえず、それぞれの組織の役割が不明確となっている。

以上のことから、「質保証委員会」を推進主体とする内部質保証体制を設けた

ものの、項目③でも後述するような機能面での実態に合わせて、同委員会や関係する会議体の役割を見直し、改善・向上のプロセスの透明性を高めるとともにその可視化に努め、大学の特性に適した内部質保証体制を構築するよう、改善が求められる。

③ 方針及び手続に基づき、内部質保証システムは有効に機能しているか。

大学の理念・目的に基づき、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針、及び学生の受け入れ方針（アドミッション・ポリシー）を策定するための基本方針として、「大学院大学至善館 3つの方針策定の基本方針」（以下「3つの方針策定の基本方針」という。）を定めている。同基本方針では、「授与する学位ごとに3つの方針を定める」「大学の理念及び当該学術院及び教育課程・専攻の教育上の目的に即し定める」「3つの方針の一貫性・整合性に留意し、具体的な記述に努める」ことを明示している。これらの方針に基づき、学術院の3つの方針を策定している。

内部質保証の活動として、2020年、2021年は本協会の経営系専門職大学院基準を用いた点検・評価、2022年以降は本協会の大学基準に基づいた自己点検・評価を実施している。具体的には、「質保証委員会」がまとめた自己点検・評価報告書をもとに、改善指摘については、学術院長が教授会に報告し、8つのWGで検討のうえで、毎月実施している「質保証委員会」で進捗を確認し、引き続き改善を要する事項については審議のうえで諸活動の改善の推進を図っている。しかしながら、同委員会を全学的な内部質保証の推進組織として位置付け、「大学の理念・目的を踏まえた中長期計画の策定及び実施状況」等について自己点検・評価を行うことを定めて毎月開催しているものの、項目②で既述したように実態は日常的な会話やメール等で改善策を検討し、同委員会の議を経ずとも8つのWGや教授会での議論を踏まえて改善につなげており、各組織の役割が不明確となっていることから、必ずしも全学的な内部質保証システムが機能しているとはいえない。くわえて、同委員会は議論内容の記録を残していないなど、内部質保証に向けた改善・向上のプロセスが不透明となっている。したがって、「質保証委員会」や関係する会議体の役割を見直し、改善・向上のプロセスの透明性を高め、大学の特性に適した体制を構築することで全学的な内部質保証システムを機能させるよう、改善が求められる。

行政機関や認証評価機関からの指摘事項への対応については、当該大学では設置計画履行状況等調査に係る指摘事項は2022年度中にすべての改善対応を終了し、本協会の経営系専門職大学院認証評価で指摘があった検討課題の多くについては、各WGで改善策を検討し、「質保証委員会」でとりまとめ、改善報告書を提出している。

以上のことから、基本方針及び実施体制を定め、点検・評価及び改善・向上に向けて取り組んでいるものの、上述のとおり各組織の役割やプロセスが不明瞭となっていることから、内部質保証システムは有効に機能しているとはいえないため、改善が求められる。

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

教育研究活動等の情報公開については、関係法令及び「学校法人至善館情報公開規程」に基づき、ホームページの「情報公開」ページに法人関係と大学関係に区別して公表している。また、自己点検・評価の結果は、「質保証規程」に基づき、自己点検・評価報告書としてまとめ、2020年度から毎年度ホームページに公表している。法人関係は、寄附行為、事業報告・決算報告・監査報告、役員・評議員一覧、「役員の報酬に係る規程」「情報公開規程」等を掲載し、大学関係では、大学理念、学則、「イノベーション経営学術院則」、シラバス、年間授業計画、所属教員の有する学位及び業績、各年度の卒業生の進路、「学生支援に関する方針」等各種方針、「教育情報の公開」では、3つの方針、課外活動と学生サポート等を広く社会に公表している。なお、専門職大学院の教育に対する産業界等からの意見を反映するために設置している「教育課程連携協議会」に関する情報についても、ホームページに公表している。

以上のことから、教育研究活動、自己点検・評価結果、財務、その他の諸活動の状況等を適切に公表し、社会に対する説明責任を果たしているといえる。

⑤ 内部質保証システムの適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

内部質保証システムに関する適切性の点検・評価は、「質保証規程」に基づき、「質保証体制外部委員会」において検証を行っている。2023年の「質保証規程」の制定に伴い、同年3月に開催された「質保証体制外部委員会」において、「質保証活動は適切に機能しており、質保証体制もまた適切」と評価を得ているものの、同委員会は設置間もないことから、今後も規定に沿って、当該大学における質保証体制を検証し、内部質保証システムの有効性を客観的に点検・評価し、継続的に改善・向上に努めていくことが期待される。

<提言>

改善課題

- 1) 「質保証規程」において内部質保証の最高責任者を学長、質保証に関わる諸活動を推進する組織として「質保証委員会」を設けているものの、実態として点

検・評価に基づく改善を含めた諸活動の改善は、同委員会のもとに設けるカリキュラムや入試等の8つの領域別WGにおける検討や日常的な議論等で行っており、同委員会が全学的な内部質保証を推進する組織として役割を十分に果たしているとはいえない。また、諸活動の改善・向上のプロセスが不明瞭であることから、「質保証委員会」や関係する会議体の役割を見直し、改善・向上のプロセスの透明性を高め、大学の特性に適した内部質保証体制を構築し、機能させるよう改善が求められる。

3 教育研究組織

<概評>

① 大学の理念・目的に照らして、学部・研究科、附置研究所、センターその他の組織の設置状況は適切であるか。

大学の理念・目的を実現するために、専門職学位課程であるイノベーション経営大学院のみを設置している。大学院には「大学院大学至善館経営イノベーション経営研究センターの組織及び運営に関する規程」（以下「経営研究センターの組織及び運営に関する規程」という。）に基づき、企業を含む学外諸機関との連携での研究及び社会への発信を行う場として「至善館経営研究センター」（2024年度「至善館経営研究プラットフォーム」に改称）を設置し、「大学院大学至善館産官学連携による共同研究に関する規程」に定める共同研究を行っている。同センターの活動は「大学院大学至善館経営イノベーション経営研究センター年次報告書」にまとめ、教授会に報告し、評価と改善に関する議論を行っている。また、同センターのもとには、「ISL至善館経営イノベーションセンター」「サステナビリティ・イノベーション・センター」「インパクトエコノミーセンター」等の6つのセンターを設置しており、教育につながる研究を行っている。

以上により、大学の理念・目的に照らして、研究科、その他の組織等の設置状況は適切であるといえる。

② 教育研究組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

教育研究組織の適切性の点検・評価については、「質保証規程」において、「質保証委員会」が担うと定めている。開学時に設置した「ISL至善館経営イノベーションセンター」と2020年度に設置した「サステナビリティ・イノベーション・センター」は、当初、組織図上の位置付けを明文化していなかったが、2022年の経営系専門職大学院認証評価及び毎年度実施している自己点検・評価の過程における「質保証委員会」での議論を経て、見直しを図り、イノベーション

経営学術院内に設置している「至善館経営研究センター」内に設置することとした。2023 年度に策定した「経営研究センターの組織及び運営に関する規程」において、同センターの活動状況を点検・評価することを定めている。具体的には、年に1度同センターの活動及びその成果について報告書にとりまとめ、教授会においてその評価と改善に関する議論を行っている。

以上のことから、学術院に設置された研究組織については、その意義と成果について学内で共有が図られており、教育研究組織の適切性に係る定期的な点検・評価については適切に実施しており、今後は各センターの活動を広く公開していくことが期待される。ただし、「基準2 内部質保証」で指摘したように、「質保証委員会」や関係する会議体の役割を見直して改善・向上のプロセスの透明性を高め、恒常的に改善・向上を図っていくことが望まれる。

4 教育課程・学習成果

<概評>

① 授与する学位ごとに、学位授与方針を定め、公表しているか。

大学の理念・目的を踏まえた「3つの方針策定の基本方針」に基づき、学位授与方針を「大学院大学至善館イノベーション経営学術院則」（以下「学術院則」という。）に定めている。学位授与方針において、「全人格経営リーダー」に求められる能力・資質として「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」の4つのコンピテンシーを具体的に定めている。例えば、「個人としての意志力」は、「自分は何者で、何をするために生を受けたのかという問いを通じて、使命感を身につけ、人生ビジョンを持って行動し、同時に、人としての成長を継続する力」と定めている。

学位授与方針は、ホームページにおいて広く社会に公表しているほか、入試の「募集要項」に掲載し、入学直後の必修科目においても学生に直接説明する機会を設けて周知を図っている。

以上のことから、授与する学位ごとに学位授与方針を定め、適切に公表しているといえる。

② 授与する学位ごとに、教育課程の編成・実施方針を定め、公表しているか。

教育課程の編成・実施方針については、大学の理念・目的及び学位授与方針を踏まえ、「3つの方針策定の基本方針」に基づき、学術院則に定めている。

教育課程の編成・実施方針は、学位授与方針に定める4つのコンピテンシーに関連しており、例えば、「全人格な基軸力」については、「独自のリベラルアーツ教育を通じて、世界観・歴史観・人間観を醸成し、個々の信条、理念、哲学となる『全人格な基軸力』を涵養するとともに、過去の潮流と現在の課題を理解し、

未来の予兆を感じ取る洞察力を伸ばす」と定めている。また、「心理学やコーチングの手法を積極的に採り入れ、内省、自己との対話を促すワークショップを繰り返し実施する」等の具体的な実施方法についても明示している。

教育課程の編成・実施方針は、学位授与方針と同様にホームページにおいて広く社会に公表しているほか、「募集要項」に掲載するとともに、入学直後の必修科目においても学生に直接説明する機会を設け、周知を図っている。

以上のことから、学位授与方針に定める学習成果の達成に向けて、授与する学位ごとに教育課程の編成・実施に関する基本的な方針を定め、公表しているといえる。

③ 教育課程の編成・実施方針に基づき、各学位課程にふさわしい授業科目を開設し、教育課程を体系的に編成しているか。

教育課程の編成は、教育課程の編成・実施方針及び「大学院大学至善館教育課程の編成及び運営に関する規程」（以下「教育課程の編成及び運営に関する規程」という。）に基づいて編成している。

「教育課程の編成及び運営に関する規程」において、教育課程は「本学の理念・目的、当該学位課程を置く学術院の教育研究上の目的、当該専攻における「学位授与の方針」「教育課程編成・実施の方針」「入学者受け入れの方針」及び当該専攻に関連する学問体系を踏まえ、体系的かつ段階的な学びを促すよう編成する」と定めている。

教育課程は、「必修科目」「選択科目」「自由科目」で構成し、「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」「演習科目群」に区分している。例えば、大半が1年次に受講する「イノベーション経営基礎科目群」は、学位授与方針に示す4つのコンピテンシー及び教育課程の編成・実施方針に対応しており、更に「世界・歴史・人間存在の理解」等の4つに区分し、主に必修科目によって構成している。「イノベーション経営展開科目群」は、学生の興味・関心に応じてより深く学べるように「選択科目」によって構成し、2年次に開講している。なお、「演習科目群」に位置付けている「個人演習」を2年次に通年で開講しており、全ての学びを統合する機会としている。

また、大学の理念・目的に沿って、日本語と英語の2言語のうち、学生は出願時にいずれか選択した言語で課程修了まで学ぶことを可能としている。

以上のことから、学位授与方針との連関を意識した教育課程の編成・実施方針を定め、それらに応じた授業科目を開設し、教育課程を適切に編成しているといえる。

④ 学生の学習を活性化し、効果的に教育を行うための様々な措置を講じているか。

効果的に教育を行うための措置として、「教育課程の編成及び運営に関する規程」に「学生の主体的な学びを促すことを念頭に適切な教授法を活用する。」と定め、さまざまな教育手法、授業形態を組み込んでいる。例えば、ボードゲームによるシミュレーション、ケーススタディ、グループプロジェクト、体を動かしたエクササイズ、アセスメントやアンケートを用いた自己の振り返りを促すエクササイズ、コンピュータープログラミングの演習等を実施している。また、テキストやスライドだけでなく、映像等のマルチメディア素材を、学生の思考を多角的に刺激するための題材として活用している。

特に優れた取り組みとして、学位授与方針に示す4つのコンピテンシーを学生が自己評価（コンピテンシー・セルフアセスメント）する取り組みを、開講時、進級時、卒業直前の計3回実施し、学生自身が目指す状態と現時点を振り返る機会を設けていることが挙げられる。くわえて、定期的に学びを振り返り、内省を促す取り組みとして、学生個人が「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」を作成したうえで、学生間で学びについての振り返りや相互コーチングを行う機会や個人演習を開始するに際して活用している。「リフレクション・ペーパー」は、これから学ぶトピックスについてあらかじめ自身の考えを言語化するためのもので、1・2年次のそれぞれの開始時に行っている。「フィードバック・ペーパー」は1年次の最後に、「フィードフォワード・ペーパー」は2年次の最後にそれぞれ実施し、学んだのちに振り返り、今後の成長課題を考える機会を設けている。以上の学生の内省を促す取り組みは、学位授与方針とも関連した独自の書式を用いて、定量化しにくい学生自身の気づき、自己発見、学び、成長等を促すため機会として設定しており、個別科目での学びを越えて、各学生がそれを自身のなかで統合し、学位授与方針に示す「全人格経営リーダー」としての成長につなげていくための取り組みとして機能しており、高く評価できる。

大学設置基準に沿って、1単位の修得に関わる学習時間を事前・事後学習を含む45時間と設定し、履修登録できる上限単位数を定め適切に運用している。また、秋入学を導入しており、前期（秋学期）と後期（春学期）の2学期制を採用している。

シラバスについては、2022年度の本協会による経営系専門職大学院認証評価の結果における指摘事項を踏まえ、2023年度から新年度が開始する前に、全ての開講予定科目のシラバスを配付し、授業実施形態（オンライン又は対面）に関して明記するよう改善している。

以上のことから、学生の学習を活性化し、効果的に教育を行うためのさまざまな措置を講じているといえる。

⑤ 成績評価、単位認定及び学位授与を適切に行っているか。

成績評価及び単位認定については、学則に「授業科目を履修した者に対しては、試験その他の方法によって成績を評価し、その合格者に所定の単位を与える」と定め、「教育課程の編成及び運営に関する規程」に「科目担当教員は学術院が別途定める成績評価に関するガイドライン及び、第1項の成績評価方法に基づき、厳正、適正な成績評価を行う」「評価の厳正、適正性を担保するため、成績評価結果の学生への発表に先立ち、成績評価結果についてCDWGに所属する教員の確認を受ける」ことを定めている。また、「教育課程全体との整合性を担保するため、科目担当教員は担当科目の設計及び運営にあたって、CDWGに所属する教員との議論を行う」ことを定め、評価の厳格性、公正性、公平性を担保している。さらに、成績評価結果の通知後、学生が評価に疑義がある場合には、教員に確認する機会を設け、その確認を経て疑義が解消しない場合には当該学生からの申立てを受け付け、成績評価のレビューを行うこと等についても定め、客観性も担保している。成績評価は、コースの特性に応じて、S/A/B/C/F又はP(Pass)/F(Fail)の2通りの評価方法を用いている。

各科目における評価方法の設計にあたっては、原則として複数の要素から成績評価を行うこととし、事前に評価の際の構成要素、評価基準、ウェイトを定め、学生に配付するシラバスに記載している。構成要素の例としては、授業における議論への参加（発言や質問）、事前・事後課題の提出、中間・最終レポート、グループワークとプレゼンテーション、試験等が挙げられる。

既修得単位の認定については、学則に「本学への入学前に他大学の大学院において取得した単位を、学術院における授業科目の履修により取得したものとみなすことは行わない」と定めている。

修了要件に関しては、学則に「学術院の定めるところにより、所定の単位以上を取得することとする」と定め、学術院則に「所定の科目において46単位以上を修得することとする」と定めている。学生に対しては「履修にあたってのガイドライン」に記載し、周知を図っている。また、コースガイダンスにおいても、入学時及び2年次への進級時等に修了要件の説明、確認を行っている。修了の審査及び学位の授与については、教授会において審議を行い、学術院長に意見を述べることにしている。

学位授与については、学則に「本学の専門職修士課程を修了した者には 修士（専門職）の学位を授与する」と定め、学術院則に「経営修士課程（専門職）課程を修了した者には経営修士（専門職）の学位を授与する」と定めている。

以上のことから、成績評価、単位認定及び学位授与については、厳正かつ適切に行っているといえる。

⑥ 学位授与方針に明示した学生の学習成果を適切に把握及び評価しているか。

学位授与方針に明示した学習成果の把握・評価については、「成績評価」「学生からのヒアリング」「卒業後の活躍状況の把握」の3つの手法を活用し、学位授与方針に示す「全人格経営リーダー」の育成を踏まえて実施している。

成績評価については、学位授与方針を踏まえた「教育課程の編成及び運営に関する規程」に基づき、教育課程を編成し、科目特性や学習目標に照らして、成績評価方法をデザインし、複数の要素からこれを行っている。特に追試やレポートの再提出対象となった人数も含めて、試験や最終レポートの質により、当該年度における各学生の学習成果を把握している。成績評価の結果のグレード（S/A/B/C/F）はクラス内の相対評価で決まることから、レポート、試験の素点、内容に踏み込んで議論し、科目担当の教員、「CDWG」所属委員、職員で検証し、次年度以降の講義内容の議論を行っている。

学生からのヒアリングについては、アカデミックメンタリング（担任教員との面談）や、クラスレップ（クラス委員）とのミーティング等において、学びの状況やそこにおける課題、改善提案等のヒアリングを行っている。これらの機会を通じて取得した情報を教授会等の場で共有し、次年度に向けての改善の題材としている。

卒業後の活躍状況の把握については、教育課程の改善等につなげていくため、卒業生の所属企業の経営幹部に対するヒアリングや卒業生自身へのヒアリング等で行っているものの、必ずしも十分とはいえないことから、卒業後アンケート等も含めて、多角的にかつ適切な方法を検討のうえ実施し、教育の改善・向上につなげていくことが期待される。

以上のことから、学位授与方針に明示した学生の学習成果を概ね適切に把握、評価しているといえる。

⑦ 教育課程及びその内容、方法の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

教育課程及びその内容、方法の適切性の点検・評価については、「教育課程の編成及び運営に関する規程」に「毎年度、CDWGが、教育課程全体の振り返りを行い、その結果を教授会に共有する」「毎年度、カリキュラム・ディベロップメントワーキンググループの主導で教育課程の見直しを提案し、教授会で議論する」と定めている。「CDWG」による教育課程全体の振り返りにあたっては、成績評価、学生アンケート、学生からのヒアリング、学生・卒業生の勤務先からのフィードバック情報を活用するとともに、「教育課程連携協議会」における審議も踏まえて行っている。

教育課程に係る内部質保証体制は、教育課程の検討主体となる「CDWG」と内部質保証の推進主体となる「質保証委員会」の委員を兼務している教職員が「質保証委員会」において、教育課程の編成・実施状況を報告・議論のうえで、点検・評価を行い、改善・向上に努めている。また、教育課程の見直しは、教育課程の編成・実施方針を踏まえた「CDWG」、教授会による議論によって進め、「質保証委員会」に対しては、その検討状況を「CDWG」の構成員を兼務している学術院長から随時報告することにより、「質保証委員会」での点検・評価や改善に向けた議論につなげている。

教育課程・教育方法の改善・向上として、2023 年度には「CDWG」と「教育課程連携協議会」での議論や「質保証委員会」での点検・評価を経て、新規科目（「インパクトビジネスとエコシステムの実践」「プラットフォーム戦略」）を設置している。

以上のことから、教育課程及びその内容、方法の適切性について定期的に点検・評価を行ったうえで、改善・向上に向けた取り組みを行っているといえる。ただし、「基準2 内部質保証」で指摘したように、今後は「質保証委員会」や関係する会議体の役割を見直して改善・向上のプロセスの透明性を高め、教育課程及びその内容、方法の改善・向上を図っていくことが望まれる。

⑧ 教育課程連携協議会を設置し、適切に機能させているか。（学士課程（専門職大学及び専門職学科）／大学院の専門職学位課程）

イノベーション経営学術院は、法令に基づき「教育課程連携協議会」を設置し、当該協議会からのフィードバックをもとに、教育課程の検証と改善を続けている。「教育課程連携協議会」は、学内から学術院長を含む教員3名が参画し、学外からは、企業経営者2名、地域を率いる次世代リーダー1名、海外ビジネススクールのアジア統括責任者1名の合計4名が参画している。毎年度1回開催し、教育課程とその実施状況について報告を行ったうえで、学外からの参画者の意見を聴取、審議し、結果を教授会に報告し、教育課程に関する改善・向上につなげている。

新型コロナウイルス感染症拡大への対応・対策については、同感染症拡大初期にオンライン授業を全面的に導入し、その後、オンライン授業と対面講義を組み合わせたハイブリッド方式に切り替えて適切に対応した。なお、学生アンケートによる授業評価を通じて、学年の満足度等を確認し、例えば日本語クラスの授業評価結果平均値が、同感染症の拡大期と比して、以前と同等に回復するなど、授業の質の維持等に努めている。

以上のことから、教育課程連携協議会を設置し、適切に機能させている。

＜提言＞

長所

- 1) 学位授与方針に示すコンピテンシーを学生が自己評価する「コンピテンシー・セルフアセスメント」の実施や、各学年の授業開始時にこれから学ぶトピックスについてあらかじめ自身の考えを言語化するための「リフレクション・ペーパー」、学んだのちの振り返りと今後の成長課題を考えるために1年次の最後に実施する「フィードバック・ペーパー」、2年次の最後に1年次と同様の目的で実施する「フィードフォワード・ペーパー」といった学位授与方針とも連関する独自の書式を活用して、教育プログラムに学生間で学びの振り返りや相互コーチングを行う機会を設けるなど、定量化しにくい学生自身の気づき、自己発見、学び、成長等を促すための内省の機会を多く設けている。これらを通じて、個別科目での学びを越えて各学生がそれを自身のなかで統合し、学位授与方針に示す「全人格経営リーダー」としての成長につながることを期待できるため、有効な取り組みとして評価できる。

5 学生の受け入れ

＜概評＞

① 学生の受け入れ方針を定め、公表しているか。

イノベーション経営学院では、「3つの方針策定の基本方針」に基づき、学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針や学院則を踏まえて、学生の受け入れ方針を具体的に規定している。学生の受け入れにあたっては、「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」の3要素を重視することを明示している。例えば、「自分自身の手で人生を切り拓こうとする姿勢」では、「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」等、「知的な吸収能力と本質的な思考力」では、「本学の教育課程を咀嚼し吸収するうえで必要となる、基礎学力、知的能力、知的好奇心、物事の本質を探究しようとする姿勢を有していること」等、「人、組織、社会／世界への深い問題意識と、他者への貢献意欲」では、「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」等の入学前の学習歴、学力水準、能力等の求める学生像や、入学希望者に求める水準等判定方法を明示している。

学生の受け入れ方針は、ホームページで広く社会に公表するとともに、「募集要項」にも示し、周知を図っている。

以上のことから、学生の受け入れ方針を適切に定め、公表しているといえる。

② 学生の受け入れ方針に基づき、学生募集及び入学者選抜の制度や運営体制を適切に整備し、入学者選抜を公正に実施しているか。

学生の受け入れ方針に基づき、「目的」「基本原則」「選考方法」「選考プロセス」「合格者の決定」「雑則」で構成する「大学院大学至善館イノベーション経営学術院入学選考規程」を定めている。「基本原則」では「入学者の選考は、本学の『建学の精神』に賛同して入学を希望する者を公正かつ妥当な方法で評価し、適格者に入学の許可をあたえることを、基本原則とする」こと、「選考方法」では「入学者の選考方法は、一般入学選考試験による」こと、「専攻プロセス」では「選考のプロセスおよび実施詳細については、学術院に学生募集・入学選考ワーキンググループを設け、当該ワーキンググループにて審議の上、教授会の議を経て学術院長が決定する」こと、「合格者の決定」では「合格者の決定は、学術院に設置する教授会の議を経て、学術院長が行う」ことを定めている。

「学生募集・入学選考WG」は、学術院長、アドミッション担当副学長、3名の専任教員、事務局長、担当職員2名で構成しており、「学生募集に関する事項」「入学選考の方針、計画及び実施に関する事項」「入学選考の採点及び合格者判定資料の作成に関する事項」について審議することを規定している。

募集活動については、年間募集活動計画を教授会で審議したうえで、毎年7月に募集要項を公開し、年間を通じて募集広報を行っている。入学者選抜は、常勤者として満3年以上の社会人経験を有していることを出願資格の1つとし、書類審査と面接審査で行っている。年3回の出願締め切り日を設定し、それぞれの締め切り日後に書類審査を実施し、面接試験を実施する仕組みとしている。面接試験については、学生の受け入れ方針の3要素に基づく7項目に入学後の学びを阻害する要因がないかを確認する「懸念点」の項目を加えた全8項目で構成する面接評価項目に沿って評価を行う。また、2020年から面接試験を全面的にオンラインで実施し、教職員3名によって複数の視点から見極めを行うこと、各面接後に評価の議論を行うことで面接官同士の評価基準を揃えること、及び「学生募集・入学選考WG」に所属している学術院長及びアドミッションを担当する副学長が全ての面接に参加することを徹底し、入学者選抜の公正な実施に努めている。なお、日本語、英語それぞれの非ネイティブ志願者の語学力については、評価項目の「対話力」によって併せて評価を行っているほか、面接はオンラインであり、常勤の社会人を受験者の前提としていることから、面接の日程や時間等は受験者の都合に柔軟に合わせる配慮を行っている。

面接においては、教員2名（学術院長、アドミッション担当副学長のいずれか、1名及び他の教員1名）、職員1名が全ての面接に参加しており、各自がそれぞれ選考評価を行っている。日本語クラスの候補者については学術院長が、英語ク

ラスの候補者についてはアドミッション担当副学長が、それぞれ面接に出席し、選考に加わっている。これにより、受験者の全ての面接にあたるスタッフが確保されており、客観性を担保している。

授業料その他費用及び奨学金制度等経済支援については、ホームページ及び「募集要項」に明示している。

以上のことから、学生の受け入れ方針に基づき、学生募集及び入学者選抜の制度や運営体制は適切に整備し、入学者選抜を公正に実施しているといえる。

③ 適切な定員を設定して学生の受け入れを行うとともに、在籍学生数を収容定員に基づき適正に管理しているか。

学院の入学定員に対する入学者数比率及び収容定員に対する在籍学生数比率はともに、適正に管理しているといえる。

以上のことから、定員管理については、学生の受け入れ方針を踏まえ、募集定員を適切に設定して学生の受け入れを行うとともに、在籍学生数を収容定員に基づき適切に定員管理を行っているといえる。

④ 学生の受け入れの適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

学生の受け入れの適切性に関する点検・評価については、「学生募集・入学選考WG」において、毎年、実施している。「学生募集・入学選考WG」での点検・評価及び改善策については、適宜、教授会において共有、議論を行い、「学生募集・入学選考WG」と「質保証委員会」を兼務する学院長を通じて「質保証委員会」に共有し、今後の方針について議論を行い、改善・改善向上に努めている。

点検・評価の結果に基づく改善・向上の例として、2021 年度に学生募集・入学選考WGのメンバーを中心に入学選考時の評価と入学後の学びの状況を検証した。その結果、「自己点検・第三者評価WG」（現「質保証委員会」）及び教授会での議論を経て、学生の受け入れ方針を踏まえて面接評価を見直し、選考評価8項目を策定した。2022 年度入学者選抜から新たな評価項目を反映させた、評価シートを用いて選抜を行っている。

以上のことから、学生の受け入れの適切性について定期的に点検・評価を行い、改善・向上に向けた取り組みを行っているものといえる。ただし、「基準2 内部質保証」で指摘したように、今後は「質保証委員会」や関係する会議体の役割を見直して改善・向上のプロセスの透明性を高め、恒常的に改善・向上を図っていくことが望まれる。

6 教員・教員組織

<概評>

① 大学の理念・目的に基づき、大学として求める教員像や各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針を明示しているか。

大学の理念・目的に基づき、求める教員像や組織の編制に関する方針を「大学院大学至善館教員人事規程」（以下「教員人事規程」という。）に明示している。具体的には、求める教員像として「本法人の設立の理念に共感し、それを体現できることを教員の基本的な要件とする」ことを定め、「特に、専任教員に関してこの点を重要な要件として取り扱う」としている。また、教員組織の編制方針として、「学問的経験を持つ教員と、実務家経験を持つ教員の両方を各領域においてバランスよく配置すること、それによって、実務にリンクした教育と研究を行う体制とすることを目指す」とし、「教員の国際性、ジェンダー、教育の持続性（年齢構成）を最大限考慮して教員体制を編成する」ことを定めている。

求める教員像や組織の編制に関するこれらの方針は、専任教員に対しては、同方針の制定・改定時に教授会での議論を通じて共有・周知するとともに、教授会で教員の採用、昇任を議論する際に、同方針を確認している。

「教員人事WG」は、毎月、定例で開催しており、採用に関しては、教員体制の現状及び教育課程の今後の計画を確認したうえで、今後の採用ニーズを確認するとともに、個別の採用ニーズに応じてどのように候補者にアプローチするかを検討している。また、具体的な候補者がいる場合には、任用審査を行っている。

専任教員の採用にあたっては、「教員人事WG」の構成員のうち複数名が参加し、候補者との面談を行い、対象者から職務経歴（教育歴や研究歴を含む。）書類の提出を受けたうえで、「教員人事WG」において審議している。

また、「教員人事WG」において兼任教員の採用を決定した場合には、教授会にて、「教員人事WG」から新規に採用する兼任教員の経歴や、担当予定科目等についての報告を行っている。

以上のことから、大学の理念・目的に基づき、求める教員像や教員組織の編制に関する方針を適切に明示しているといえる。

② 教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を展開するため、適切に教員組織を編制しているか。

大学全体及び研究科の専任教員数・教授数等は、専門職大学院設置基準における必要数を満たしている。

専任教員は、学問的経験を持つ人材と実務家経験を持つ人材を、それぞれ「学位授与の方針」「教育課程の編成・実施方針」で定めた4つの領域にバランスよく配置している。また、「教育課程の編成及び運営に関する規程」で、「教育課

程に定める科目のうち必修科目を中核的科目な科目として位置付け、これらの科目に専任教員を配置する」と定めているが、中核的な科目を専任教員（教授・准教授）以外の教員が担当する場合は、教授会でその適切性について確認を行っている。専任教員の多様性については、17名の専任教員中、外国人教員が2名、女性教員が1名であり、年齢分布は50歳未満の専任教員が17名中2名のみで専門職学位課程であることを考慮しても偏りがある。大学自らもこれらの課題を認識しており、2023年度の新規採用の結果、女性、外国籍教員の人数及び、同年度の採用全体に占めるそれぞれの比率は向上している。なお、2023年度新規採用における女性教員、外国籍教員はいずれも兼任教員であり、「教員人事WG」において専任教員についても外国人教員、女性教員を採用していくことを議論しているものの、採用には至っていないことから、検討を継続し、今後、多様性を考慮した教員組織編制につなげていくことが望まれる。

指導補助者及び助手については「大学院大学至善館助手規程」、ティーチング・アシスタント（以下「TA」という。）は2024年に制定した「大学院大学至善館ティーチングアシスタント規程」（以下「ティーチングアシスタント規程」という。）に基づき、科目の設計・運用は科目担当教員が責任を負い、助手やTAは科目担当教員の監督・指示のもとで働く体制を整備している。「ティーチングアシスタント規程」では、「TAは、原則として、当該科目を履修完了済みの学生或いは卒業生から選任する」と選任対象の範囲を定めている。なお、助手については2024年度に4名を採用している。

TAに関しては、「ティーチングアシスタント規程」に加えて、TAの役割及び活動内容に関する「大学院大学至善館イノベーション経営学院ティーチングアシスタントの役割と活動内容についての内規」を設けている（実地根拠資料 6-2）。また、TAとしての活動にあたっては、教務担当職員による規定事項の説明等のオリエンテーションを行っているほか、TAを配する科目の担当教員と業務内容の打ち合わせを行っている。

以上のことから、教員組織の編制に関する方針に基づき、概ね適切に教員組織を編制していると判断できる。

③ 教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか。

専任教員、特別招聘教員の採用については、公募は行っていない。

採用については、「教員人事規程」に「学術院長は、教授会の議を経て、第10条（人事審査委員会設置に関する条項）に定める人事審査委員会を組成し、同委員会に候補人材の適正及び職位についての審査を行うよう要請する」と定め、特任教員、特命教員、兼任教員の採用にあたっては、同規程において「学術院長は、第11条（教員人事WGの設置に関する条項）に定める教員人事ワーキンググループ

ブに候補人材の適正及び職位についての審査を行うよう要請する」と定めている。採用に関する手順については、「人事審査委員会」及び「教員人事WG」は、それぞれ審議結果を教授会に報告し、学術院長は教授会の意見を踏まえて採用に関する意見をまとめ、学術院長は同意見を添えて学長に内申し、学長が理事長に推薦して、理事長が任命している。採用の基準については、「教員人事規程」に「（特に専任教員に関して）本法人が掲げる理念への共感と、それを体現することへのコミットメント」「採用するポジションに関連する専攻分野における、研究・実務上の知識・能力および、その社会に対する発信の実績」「教育上の能力、実績」「高潔さ、誠実さ」の4つの観点を掲げている。また、採用にあたっては、教授、准教授、講師の職階ごとに、学位等の研究業績のほか、実務上の優れた知識、能力及び実績、大学院における教育を担当するのにふさわしい教育上の能力を求めている。

昇任についても、「教員人事規程」に審査の手続き等を定めている。例えば、本人の申し出のほかに専任教員2名の推薦を必要とし、専任教員は「人事審査委員会、特任教授等は「教員人事WG」の審議を経て、採用人事と同様の手続きを経ることを定めている。

以上のことから、教員の採用、昇任に関する基準・手続き等を定め、適切に行っているといえる。

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

「教育課程の編成及び運営に関する規程」に「教員が、本学の理念や目的等、教育課程への理解を深め、指導能力を高めることを目的に、ファカルティ・ディベロップメントを組織的に行う」と定め、2018年に制定した「大学院大学至善館イノベーション経営学術院ファカルティ・ディベロップメントワーキンググループ内規」に基づき、「FDWG」を設置し、FDを実施している。専任教員及び対象教員の参加率は比較的高いものの、兼任教員も受講対象となるFDへの兼任教員の参加率が低いことから、オンラインの活用など、参加率向上に向けた取り組みの検討・実施が望まれる。

教育改善以外の教員の研究に係る資質向上の取り組みとしては、2022年の教授会での議論を経て、2023年に「大学院大学至善館研究に関する方針」を定め、「研究活動を通じて、豊穡で安寧な人類の未来の実現のための、新しい政治経済社会システム像、国家・地域コミュニティ像、企業像、事業像、組織像、経営像を提示し、その社会における実装に参画することに取り組む。同時に、そうした未来を実現する経営者、起業家、チェンジ・メーカー、リーダーのあるべき姿とその育成・輩出のアプローチを探究する」と目指すべき目的を掲げた。くわえて、

今後の研究・教育のあり方について、教員、理事、実務家や起業家、社会活動家等で構成する評議員による議論の場を年1回設けている。

教員の教育活動、研究活動、社会活動等の業績評価に際しては、授業評価アンケートを活用するとともに、2023年度からは、専任教員は教育、研究と発信、校務、社会貢献等の業績を提出し、教員間の相互刺激と動機付けを図っている。

指導補助者に対する研修としては、教務担当職員からTAに対して個別に科目運営に関する規則等についての研修を行ったうえで、担当教員との個別の打ち合わせにおいて、TAの具体的な役割について確認を行っている。

以上のことから、FD活動を組織的に実施し、教員の業績評価も含めて資質向上に努めているといえる。

⑤ 教員組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

教員組織の適切性の点検・評価については、「教員組織の編制に関する方針を踏まえた教員体制の適切性」「教員の指導能力の向上」の2つの観点で行っている。具体的には、「教員組織の編制に関する方針を踏まえた教員体制の適切性」については、「教員人事WG」及び教授会において、教育課程を踏まえた適切な人材の配置や、研究者出身・実務家出身、国際性、ジェンダー、年齢分布等の観点から検証を行っている。また、「教員の指導能力の向上」については、学生からの授業評価アンケートをはじめとする教員評価に基づき、「FDWG」での検討を踏まえて、構成教員による教育効果を高めるべく教育方法の改善に取り組んでいる。「教員人事WG」の構成員のうち3名が「質保証委員会」の構成員を兼務しており、「質保証委員会」においても、上記の点検・評価内容及び改善策を共有し、今後の方針について議論を行っている。

以上のことから、教員組織の適切性について定期的に点検・評価を行い、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを適切に行っているといえる。ただし、「基準2 内部質保証」で指摘したように、今後は「質保証委員会」や関係する会議体の役割を見直して改善・向上のプロセスの透明性を高め、教員組織について改善・向上を図っていくことが望まれる。

7 学生支援

<概評>

① 学生が学習に専念し、安定した学生生活を送ることができるよう、学生支援に関する大学としての方針を明示しているか。

学生支援に関する方針として、2023年度に「大学院大学至善館学生支援に関する方針（以下「学生支援に関する方針」という。）」を策定し、大学の理念・目

的に基づき、「修学支援」「学ぶ環境の整備」「キャリア支援」で構成する方針を定めている。例えば、「修学支援」においては、「学生が円滑かつ障壁なく学習を行えるよう、学生の能力に応じた支援及び、学生による自主的な学びの促進を行う」ことをはじめとし、多様な学生への支援や経済的支援の方針を定めている。

これら学生支援に関する方針については、ホームページに公開し、学内外に広く周知している。

以上のことから、学生支援に関する方針を適切に明示しているといえる。

② 学生支援に関する大学としての方針に基づき、学生支援の体制は整備されているか。また、学生支援は適切に行われているか。

学生支援の体制については、学生に関する情報を集約し、学生支援に関する知見を持つ専門チームである事務局の学務担当職員及び「学務WG」と、学生の相談窓口である学生個人ごとの支援担当教員（「アカデミックメンター」又は「ゼミファカルティ」）を置いて、必要に応じて情報を共有して学生支援を行っている。

修学支援については、1年次前期の開講科目「世界と未来に対峙するリーダーの条件」において、学生主導のスタディ・グループの形成を推奨するほか、各年度の日本語クラス、英語クラスのそれぞれにおいて6～8名程度のクラス代表を置く「クラスレップ制度」により、学生主体の自主的な学びを促進している。また、学生の能力に応じた支援としては、指導補助者である助手やTAの活用、一部科目における補講などを実施している。成績不振の学生については、「CDWG」及び「学務WG」の教職員が連携して、対象学生の抽出を行ったうえで、教務・学務担当教職員の合同会議において対策を検討し、必要と認められる学生については、学生個人ごとの支援担当教員や「学務WG」所属の教員が面談をして指導等を行っている。留学生に対しては、ビザ取得支援や生活に関するアドバイス等をまとめたハンドブック「International Student Handbook」を配付するほか、学務担当教職員が中心となって個別に支援している。障がいのある学生に対しては、入学前から学務担当教職員を通じて支援の必要性を把握し、情報を科目担当の教職員に共有したうえで個別に対応している。経済的支援については、複数の独自の奨学金制度を設けているほか、厚生労働省の教育訓練給付制度や日本学生支援機構の貸与型奨学金の利用が可能であり、これら情報は、「募集要項」や学校説明会等で情報提供している。

学ぶ環境の支援に関して、学生の心身の健康や保健衛生等に関わる指導、相談については、学務担当職員及び「学務WG」に所属する教員による支援と学生個人ごとの支援担当教員による相談体制を整備している。また、キャンパス内に医

務スペースを設けるとともに、健康相談等については学校医との面談が可能な体制を整備している。ハラスメント防止等については、学生支援の方針に定める「学生の人権を保障するとともに、ハラスメントの防止に努める」に基づき「ハラスメント問題に関するガイドライン」を定め、ハラスメントの定義と例を示したうえで相談窓口や申立手続きを示し、相談窓口で問題が解決せずに申立があった場合には、教員と職員からなる「ハラスメント委員会」により対応している。学生の正課外活動については、学生支援の方針に定める「学生主導での課外活動を積極的に支援し、自主的な学びや交流を促進する」に基づき、国内外のリーダーとの対話の場としてのフォーラムの開催やグローバルな異文化交流の機会としてのインド・バーチャルトリップの実施、神田明神の神田祭への参加をはじめとする日本橋のローカルに根ざした活動としての地域行事への参加、学生による自主活動である学生の出身国の文化を紹介する「Culture Days」等へのキャンパス利用許可などの支援を行っている。

キャリア支援に関して、学生の進路への支援については、勤務継続型の専門職大学院であるため新たに就職や転職を目指す学生は多くないが、キャリア形成が現職場においてリーダーとして成長するために重要なものであるとの認識のもと、教育課程において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ことができるよう、1年次後期科目の「キャリア・デザイン」、2年次の「個人演習1」「個人演習2」において自らの将来を展望できるよう支援している。

以上のことから、学生支援の方針に基づき、学生支援の体制を整備し、学生支援の取り組みを適切に行っているといえる。

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

学生支援の適切性に関する点検・評価については、学生との対話に重きを置き、クラスレップ（クラス代表）と学務担当教職員による定期的なミーティングにおいて、学生から示された学生生活や学びに関わる提案を、教務担当の教職員に加え、教授会メンバーで共有することによって学生支援策の改善につなげている。また、学生の学習状況を把握するとともに、その情報を教務担当と学務担当とが共有したうえで面談を行い、その結果を教授会で共有することによって改善につなげている。これらに加えて、大学による学生支援の適切性の点検・評価は、「質保証委員会」が行っており、点検・評価に基づく、改善策は教授会で議論を行っているほか、「質保証委員会」と「学務WG」の構成員を兼務する教職員を通じて「質保証委員会」にも共有し、今後の方針について議論を行い、改善・向上に努めている。

点検・評価に基づく改善の例としては、学生の経済状況などの私的な事情が理由となって学業に影響が生じ、個別支援が必要となるケースが散見されたことから、2021 年度から教務担当・学務担当教職員の合同ミーティングを定期的を開催する体制に改め、学生の情報を迅速に共有することで、学生の抱える修学の課題に対して、速やかに適切な対応が可能となったことが挙げられる。

以上のことから、学生支援の取り組みの適切性について点検・評価を行い、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているといえる。ただし、「基準2 内部質保証」で指摘したように、今後は「質保証委員会」や関係する会議体の役割を見直して改善・向上のプロセスの透明性を高め、恒常的に改善・向上を図っていくことが望まれる。

8 教育研究等環境

<概評>

① 学生の学習や教員による教育研究活動に関して、環境や条件を整備するための方針を明示しているか。

大学の理念及び目的に基づく「大学院大学至善館教育研究等環境の整備に関する方針」（以下「教育研究等環境の整備に関する方針」という。）において、「施設・設備の整備」「情報通信（ICT）環境の整備」「図書館の整備」「研究環境の整備」の4項目を定めている。例えば、「施設・設備の整備」では、「教育研究活動に即した規模のキャンパスを配備するとともに、学生の自主学習及び教員の教育研究活動の展開を促すための環境整備を行う」こと等を定めている。

また、「教育研究等環境の整備に関する方針」は、全ての専任教職員がアクセス可能な共有ドライブの規程集フォルダーに収録し、学内で共有するとともに、教授会及び職員定例ミーティングで確認している。

以上のことから、学生の学習や教員による教育研究活動に関して、環境や条件を整備するための方針を明示しているといえる。

② 教育研究等環境に関する方針に基づき、必要な校地及び校舎を有し、かつ運動場等の教育研究活動に必要な施設及び設備を整備しているか。

大学校舎は、最寄り駅から極めて交通至便な場所に位置し、「大学院大学至善館教育研究等環境の整備に関する方針」（以下「教育研究等環境の整備に関する方針」という。）に基づき、バリアフリーに配慮した3つの大講義室、4つの演習室、ライブラリーを設置しており、2024 年度からはスタジオスペースを新たに設置している。また、事務局・総務担当を中心に職員全体、及び入居しているビルの保安担当とも連携して、施設設備の安全・衛生の確保に努めている。

教室環境については、講義室には可動式の机・椅子を設置し、プロジェクターやAV音響機器一式、専用PCを設置し、映像等多様なメディアの活用を重視した講義・演習スタイルに対応するとともに、学生のグループワークにも対応した教室環境としている。演習室については、机・可動式の椅子、ディスプレイを設置し、移動式のホワイトボードが利用可能となっている。スタジオスペースについても、可動式の机・椅子、スクリーン、プロジェクター、音響設備を設置し、日英合同講義やフォーラム等のイベント、式典等に使用している。

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、大学の基礎的な情報インフラとして、オンライン共有ドライブを設置し、学生向けの電子メールアカウントの発行、講義スケジュールの共有、教職員・学生が使用できるオンライン共有ドライブの設定を行っている。LMSは、独自の「至善館オンラインシステムSOS」を導入して運用している。大学の特性として社会人学生が多いことから、自習等にキャンパスを利用する人数は限られており、グループワーク等はオンラインで行う場合が多い。

学生及び教職員に対して「情報倫理・コンピューター利用ガイドライン」を配付し、情報の取り扱いに関する注意事項の指導を行っている。個人情報の取り扱いについても、学生に対しては「履修にあたってのガイドライン」で周知し、入学時に秘密保持に関する誓約書の提出を求め、入学後のガイダンスにおいても確認している。教職員に対しては、「学校法人至善館個人情報保護規程」「学校法人至善館特定個人情報取扱規程」により、適切な管理の徹底に努めている。

以上のことから、「教育研究等環境の整備に関する方針」に基づき、教育研究活動に必要な施設及び設備を適切に整備しているといえる。

③ 図書館、学術情報サービスを提供するための体制を備えているか。また、それらは適切に機能しているか。

図書室として「ライブラリー」を設置し、ビジネス・経済分野のみならず、学位授与方針に示す「全人格な経営リーダー」の育成のため、リベラルアーツに関する和書・洋書についても充実を図り、設置認可時の計画を上回る蔵書を備えている。また、ビジネス、経営、貿易分野の学術論文、業界レポート、ワーキングペーパー等を収録する電子ジャーナルを導入し、学生が利用できる環境を整え、「履修にあたってのガイドライン」で利用法を紹介するだけでなく、入学時ガイダンスで説明を行い、LMS上で蔵書リストの確認、検索を可能としている。また、学生の多くが社会人であることから、授業開講時間に配慮した運用を行っている。

「ライブラリー」には、担当の事務職員を配置し、「ライブラリーワーキンググループ」所属教員と連携し、図書館関連業務の業務委託契約により、司書資格

を有する者の支援を得て、管理運営を行っている。

以上のことから、図書館、学術情報サービスを提供するための体制を備え、適切に機能しているといえる。

④ 教育研究活動を支援する環境や条件を適切に整備し、教育研究活動の促進を図っているか。

研究に対する基本的な考え方については、学則に「西洋の合理性とアジアの精神土壌を橋渡しし融合することを目指し、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」ことと定めており、これに基づき「大学院大学至善館研究に関する方針」（以下「研究に関する方針」という。）を定めている。

教員に対する研究費については、上限額の範囲内で申請に基づき個人研究費を支給しており、研究活動は行われているが、外部資金獲得の実績はない。また、所属する教員は、自宅の書斎やオフィスを持ち、活動している教員がほとんどであることから、個室研究室ではなく共有の大部屋の特別研究室を使用しており、教員が研究に専念する時間の確保については制度として設けていない。

以上のことから、所属教員の特性に合わせた教育研究活動を支援する環境や条件を整備しているといえるものの、それらが教員の研究活動の促進につながっているかについては、今後も継続的な点検・評価を行っていくことにより、改善・向上につなげていくことが期待される。

⑤ 研究倫理を遵守するための必要な措置を講じ、適切に対応しているか。

研究倫理については、研究倫理や研究活動の不正防止に関する規程として、「大学院大学至善館研究倫理規程」及び「大学院大学至善館研究倫理の促進及び研究活動に係る不正の防止に関する基本方針」を定め、「大学院大学至善館研究倫理の促進及び研究活動における不正行為防止に関する教育の実施計画」に沿って、教職員に対しては毎年FDの一環として研究倫理研修を行い、学生に対しては開講時ガイダンスで剽窃禁止等の研究倫理教育を行っている。

以上のことから、研究倫理を遵守するための必要な措置を講じ、適切に対応しているといえる。

⑥ 教育研究等環境の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

教育研究等環境の適切性の点検・評価については、「質保証規程」において、「大学における教育研究組織の設置状況」「基本方針に基づく、教育研究に関わる諸活動の状況」等について、「質保証委員会」が毎年度実施すると定めている。

教育研究等環境の適切性について、教授会における教員間の議論や学生からのフィードバック等で改善すべき点を把握し、「質保証委員会」での点検・評価につなげている。

改善・向上に向けた取り組み例として、2022 年度に、専門職大学院認証評価において指摘を受けた外部資金獲得の支援体制について、「質保証委員会」等での議論も踏まえて規程等の体制整備を行った。

以上のことから、教育研究等環境の適切性について定期的に点検・評価を行い、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているといえる。ただし、「基準2 内部質保証」で指摘したように、今後は「質保証委員会」や関係する会議体の役割を見直して改善・向上のプロセスの透明性を高め、恒常的に改善を図っていくことが望まれる。

9 社会連携・社会貢献

<概評>

① 大学の教育研究成果を適切に社会に還元するための社会連携・社会貢献に関する方針を明示しているか。

大学の理念・目的に基づき、2023 年に「大学院大学至善館社会連携・社会貢献に関する方針」（以下「社会連携・社会貢献に関する方針」という。）を策定している。同方針は、「企業・中央官庁・地方自治体・市民セクターとの連携」「国際連携」「地域連携」「アルムナイネットワーク」の4分野で構成し、例えば、グローバルに活躍する人材を育成する教育機関もまた、グローバルに活動しながらローカルな基盤を持つグローバル教育機関であるべきであるとの考えのもと、「国際連携」の方針には、「人間的で、公正で、包摂的で、持続的な経済社会の実現にむけ、同じ志をもった世界の識者やリーダーたちとともに議論し、その成果を国際社会へ発信、提供するため、積極的に海外の教育研究機関及び、国際機関との連携・協働を行う」ことを示している。また、「地域連携」の方針には、「グローバルに活動するうえでは、自分たちのローカルなアイデンティティが基礎になるという信念のもと、中央区および日本橋地域を教育研究活動の重要なパートナーと位置付け、積極的に連携・協働するとともに、そのコミュニティと地域活動への貢献を目指す」ことを示している。

これらの「社会連携・社会貢献に関する方針」は、ホームページを通じて広く社会に周知しており、全ての教職員がアクセス可能な規程集フォルダにも掲載し、学内構成員への周知も図っている。

以上のことから、大学の教育研究成果を社会に還元するための社会連携・社会貢献に関する方針を適切に明示しているといえる。

② 社会連携・社会貢献に関する方針に基づき、社会連携・社会貢献に関する取り組みを実施しているか。また、教育研究成果を適切に社会に還元しているか。

社会連携・社会貢献に関する取り組みは、「社会連携・社会貢献に関する方針」に定める4分野に基づき取り組んでいる。「企業・中央官庁・地方自治体・市民セクターとの連携」については、「至善館経営研究プラットフォーム」の下部組織として「ISL至善館経営イノベーションセンター」及び「サステナビリティ・イノベーションセンター」を設置したうえで、学外の諸機関と連携して研究会を開催し、前者においてはケース教材の開発にも取り組んでいる。また、2023年には「インパクトエコノミーセンター」を設置して、インパクトビジネスという新たな経営モデルについて、当該領域の諸団体と連携して研究を行っている。そのほか、プロフェッショナルファームの協力を得て科目運営も行い、「ネゴシエーション&リーダーシップセンター」を設立している。

「国際連携」については、協定校と国際共同運営教育科目を開講しているほか、フォーラム等のイベントを開催している。また、アジア圏のビジネススクールと共同で「フィールドスタディーズ」科目を運営しているほか、選択科目の一部で、アジア圏のビジネススクールの学生を特別聴講生として受け入れている。さらに、日本をテーマにした科目を開講し、当該科目に協賛した複数の日本企業の海外社員に向けて公開するなどの取り組みも行っている。

「地域連携」については、日本橋に本拠を構える企業の協力を得てPBLの授業を開講するほか、日本橋地域の祭り等の諸行事に教職員、学生、及び卒業生が一員として参加したり、フォーラム等のイベントへの参加を地域に呼びかけたりするなど地域連携を図っている。くわえて、日本橋地域の企業のリーダーが大学運営に参画する取り組み等も実施している。

「アルムナイネットワーク」については、同窓会組織として「至善館アルムナイ会」を設置して卒業生の活躍を支援している。大学の設立母体であるNPO法人の同窓会組織とも連携し、卒業生のみならず、ビジネス界で活躍するリーダーとの交流の場と機会を提供している。

以上のことから、社会連携・社会貢献に関する方針に基づき、社会連携・社会貢献に関する取り組みを実施し、教育研究成果を適切に社会に還元しているといえる。

③ 社会連携・社会貢献の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

社会連携・社会貢献の適切性の点検・評価は、毎年度「質保証委員会」において行っている。2022年度の自己点検・評価では、コロナ禍で日本橋地域での活動が中止となっていたが、社会活動の正常化に伴って活動の再開に取り組むことを

課題として挙げ、2023 年の神田祭以降の活動再開につながっている。

また、本協会の経営系専門職大学院認証評価結果における検討課題に対して、2023 年に「大学院大学至善館 産官学連携による共同研究に関する規程」「大学院大学至善館国際学術交流協定に関する規程」を定め、外部機関との連携体制構築に向けた改善を行っている。

以上のことから、社会連携・社会貢献の適切性について定期的に点検・評価を行い、その結果を踏まえた改善・向上の取り組みを行っているといえる。ただし、「基準 2 内部質保証」で指摘したように、今後は「質保証委員会」や関係する会議体の役割を見直して改善・向上のプロセスの透明性を高め、恒常的に改善を図っていくことが望まれる。

10 大学運営・財務

(1) 大学運営

<概評>

- ① 大学の理念・目的、大学の将来を見据えた中・長期の計画等を実現するために必要な大学運営に関する大学としての方針を明示しているか。

大学運営に関する大学としての方針については、2023 年度に大学の理念・目的に基づく、中長期の計画の実現に向けた「大学院大学至善館大学運営に関する方針」（以下「大学運営に関する方針」という。）を策定した。同方針は「教学組織としての大学の運営方針と体制」「大学運営を支える事務組織の整備・拡充」「大学と法人との連携」の3項目で構成しており、例えば、「教育研究活動に関わる重要な意思決定にあたっては、各種会議体等を通じて議論を行い、学内構成員の意見をその参考とする」等を明示している。

この方針については、ホームページに公開し、学内外に周知を図っている。

以上のことから、大学運営に関する大学としての方針を適切に明示しているといえる。

- ② 方針に基づき、学長をはじめとする所要の職を置き、教授会等の組織を設け、これらの権限等を明示しているか。また、それに基づいた適切な大学運営を行っているか。

大学運営に関わる組織等については、学則において、大学に学長と副学長を、学院に学院長を置き、教授会、職員組織を置くことを定めており、学長、副学長、学院長の職務や任期等についても定めている。学長の役割は「大学運営に関する方針」において、「学長のリーダーシップのもと、教育研究活動を推進する」等を明示し、その権限については「学校法人至善館業務委任及び決裁規程」に定めている。学長の資格や選考方法については「学校法人至善館学長選考規程」

に定め、学長選考委員会の推薦を受けて理事会の議を経て理事長が任命することとしている。ただし、学長選考委員会の委員選出や運営などのプロセスについては、規定が必ずしも十分とはいえないことから、今後の規程等の整備が望まれる。また、副学長、学術院長の資格や選考方法については、それぞれ「大学院大学至善館副学長選考規程」「大学院大学至善館学術院長選考規程」に定めている。

教授会については学則において、学術院における教学に関する事項について意見を述べる機関として位置付けており、その運営については「大学院大学至善館教授会規程」に定めている。

大学運営のための組織や運営については、「学校法人至善館組織及び分掌規程」に学校法人及び大学の事務を担う事務局や委員会、WG、センターを置くことを定めている。

法人と大学の権限等については、理事長及び理事会の権限と責任を寄附行為において定め、理事長が「この法人を代表し、その業務を総理する」、理事会が「学校法人の業務を決し、理事の職務の執行を監督する」としている。そのうえで、「学校法人至善館業務委任及び決裁規程」において「理事長は、大学の学長に、大学の校務の掌理を委任する」と定め、委任の範囲を定めている。学長については学則において「大学の校務をつかさどり、所属教員を統督する」と定めており、役割と権限を明確にしている。現在の理事長が学長を兼務する体制においても、理事長、学長それぞれの役割と権限に基づき決裁等を行っているが、教員採用においては、「教員人事規程」にその手続を定め、学術院長が定められた審査及び教授会からの意見を踏まえ、採用するものを学長に内申し、「学長はこの内申に基づき意見を具して理事長に推薦する」として、学長と理事長の役割を明確に分けて手続を定めているものの、理事長が学長を兼ねているため、学長から理事長に推薦することを省略して、理事長が当該教員を任命する取り扱いについては、改善が望まれる。

以上のことから、大学運営のための組織を概ね適切に整備し、学長等の役職者や教授会の権限を明示して、大学運営を行っているといえるが、学長選考委員会に関する規程等の整備や理事長が学長を兼務する体制における一部の規定に基づく取り扱いについては、必ずしも適切であるとはいえないことから改善が望まれる。

③ 予算編成及び予算執行を適切に行っているか。

予算編成については、事務局長及び経理担当が各部門へのヒアリングを行って素案を作成し、理事長の承認を得て編成し、寄附行為の定めにより評議員会の意見を聞いたうえで、理事会において決定している。

予算の執行については、「学校法人至善館業務委任及び決裁規程」「学校法人

至善館固定資産及び物品調達規程」「学校法人至善館予算執行手続きに関する内規」に基づき行っている。予算執行による効果の分析・検証にあたっては、事業活動報告書に「予算執行に伴う効果の分析と検証」の項目を設け、特別に編成した予算項目や活動内容、予算を見直した項目についてその成果を確認し、理事会及び評議員会での報告により、検証している。

以上のことから、予算編成及び予算執行を適切に行っているといえる。

④ 法人及び大学の運営に関する業務、教育研究活動の支援、その他大学運営に必要な事務組織を設けているか。また、その事務組織は適切に機能しているか。

法人及び大学運営に必要な事務組織については、「学校法人至善館組織及び分掌規程」により、円滑かつ効率的な運営のために事務局を置き、事務局長が事務局の業務を統括し、理事長及び学長との合議により事務組織を編成し運営にあっている。くわえて、常務理事1名を事務局統括担当として配置している。事務局組織は「教務」「学務」「渉外・マーケティング」「法人運営」「経理総務」等の担当を置いている。小規模な組織であることから、多様な業務を、多様な経験・能力を備えた人材が複数の分野にわたり担当して組織運営を行っている。

職員の採用については、「学校法人至善館就業規則」及び「学校法人至善館職員人事規程」に基づき行っている。昇任については「学校法人至善館職員人事規程」に基づき行っている。

大学運営における教員と職員の協働については、「学校法人至善館職員人事規程」において教員との連携を職員の基本的な要件として定め、職員をWGの正式な構成員に含めるなどして、教職員がそれぞれの役割を発揮して大学運営にあっている。

職員の業務評価と処遇改善については、「学校法人至善館職員人事規程」の定めに基づき、職員の育成・成長を目的とした育成責任者による育成面談を行い、昇任や給与の改定の際に同面談による評価を参照してこれを行っている。

以上のことから、大学運営に必要な事務組織を設け、適切に機能しているといえる。

⑤ 大学運営を適切かつ効果的に行うために、事務職員及び教員の意欲及び資質の向上を図るための方策を講じているか。

教職員の資質向上の取り組みとしては、「大学院大学至善館大学運営に関する方針」に「職員及び教員の大学運営に必要な資質の向上を図るために、組織的なスタッフ・ディベロップメント活動を行う」と定め、「スタッフディベロップメントWG」が中心となって、組織的にSD活動を行っている。

教員及び職員に対するSDの取り組みとしては、専任教員と職員の双方を対象

とした法人組織の成り立ちや教育課程の構成、コースの設計や運営の考え方等のテーマによる研修を実施している。

以上のことから、大学運営を適切かつ効果的に行うために、事務職員及び教員の意欲及び資質向上を図るための方策を講じているといえる。

⑥ 大学運営の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

大学運営の適切性の点検・評価については、「質保証委員会」において、自己点検・評価活動、文部科学省による設置計画履行状況等調査による点検、2022年度の経営系専門職大学院認証評価、公認会計士と監事による監査の結果を踏まえて改善を行っている。

監査については、法令に則り、監事による監査及び公認会計士（独立監査人）による財務監査を実施している。2021年度の公認会計士（独立監査人）による監査後に行われた理事長への報告の際に、「決裁手続きの文書化」について指摘を受けたことに伴い、予算執行の透明性向上を目的として2023年度に「予算執行手続きに関する内規」を整備している。

以上のことから、大学運営の適切性を点検・評価するとともに、法令に基づく監査を実施し、改善・向上に向けた取り組みを行っているといえるが、今後は認証評価への対応や法令に基づく監査に限らず、自ら積極的に点検・評価を行い、改善・向上に取り組むことが望まれる。くわえて、「基準2 内部質保証」で指摘したように、今後は「質保証委員会」や関係する会議体の役割を見直して改善・向上のプロセスの透明性を高め、恒常的に改善を図っていくことが望まれる。

(2) 財務

＜概評＞

① 教育研究活動を安定して遂行するため、中・長期の財政計画を適切に策定しているか。

2020年に「学校法人至善館第1期中期計画（2022年度～2024年度）」を定め、同計画において計画最終年度における財務上の数値目標を明示している。具体的には、「2022年度において収支バランスが取れること」を目標とし、2022年度及び2023年度に達成すべき収入超過額を明示している。また、2024年度には、機関別認証評価を申請することから、その費用等を踏まえ、基本金組入れ後の当年度収支差額はマイナスになることを見込んでいる。

また、同計画の進捗を確認し、運営の「安定性・健全性」を短期・長期の視点で管理していくため、2024年の理事会において、経常収支差額比率、翌年度繰越支払資金、流動比率及び純資産構成比率の4つの財務指標に関してモニタリング

していくことを決定している。

なお、同計画に続く「第2期中期計画（2025年度～2029年度）」については、2023年9月以降、作業部会を設け、学内におけるこれまでの取り組み及びその成果をレビューしており、この結果を踏まえて2024年度内に中長期ビジョンとともに策定することを予定している。

以上のことから、中・長期の財政計画は適切に策定されているといえる。今後は、次期中期計画を検討するなかで、2024年度の理事会において決定した4つの財務指標のうち目標値を検討中としている流動比率及び純資産構成比率について、具体的な数値目標を明らかにすることを期待する。

② 教育研究活動を安定して遂行するために必要かつ十分な財務基盤を確立しているか。

財務関係比率については、「社会科学系学部を設置する私立大学」の平均と比べ、事業活動収支計算書関係比率では、法人全体及び大学部門ともに、人件費比率は低く、教育研究経費比率は高い。また、事業活動収支差額比率は、2022年度には平均を上回っており、その他の比率も概ね良好な水準となっている。

貸借対照表比率については、純資産構成比率及び流動比率が同平均を上回っており、その他の比率も概ね良好な水準となっている。これらのことから、教育研究活動を安定して遂行するために必要な財務基盤を確立しているといえる。

外部資金については、科学研究費補助金等の学外研究費の獲得に向けた体制は未整備であったが、2022年度に研究の不正防止に関する諸規程を整備した。なお、これまでに教員が学外研究費を獲得した実績はないが、今後、教員の活動状況やニーズを踏まえ、適切な支援策を整備する方針としており、成果につなげることを期待したい。大学の所在地である東京都中央区と連携し、ふるさと納税制度を通じて寄付金を安定的に受け入れることができる仕組みを構築しており、継続した取り組みが期待される。

以上

大学院大学至善館提出資料一覧

点検・評価報告書
評定一覧表
大学基礎データ
基礎要件確認シート
大学を紹介するパンフレット

その他の根拠資料	資料の名称
1 理念・目的	建学の精神・ミッション・パーパス
	学則
	学術院則
	Web サイト情報公開ページ
	募集要項
	至善館の概要
	ファカルティディベロップメント活動の実施記録
	スタッフディベロップメント活動の実施記録
	『世界と未来に対峙するリーダーの条件』講義資料抜粋
	コンピテンシー自己評価測定
	学校法人至善館第1期中期計画
	第二期中期計画検討部会 第1回、第2回議事録
	専門職大学院認証評価に係る改善報告書
	2023年11月17日理事会 議事録
	大学院大学至善館ブローチャー
2 内部質保証	大学院大学至善館質保証規程
	大学院大学至善館 3つの方針策定の基本方針
	2022年度自己点検評価報告書
	2023年6月8日教授会議事録
	2022年度至善館経営研究センター活動報告書
	2023年10月12日教授会議事録
	大学院大学至善館経営イノベーション学術院 至善館経営研究センターの組織及び運営に関する規程
	質保証体制外部委員会名簿
	2023年3月8日質保証体制外部委員会 議事録
	Web サイト情報公開ページ：大学院関係—その他
	本学におけるコロナ禍への対応
	令和3年度大学等設置に係る寄附行為(変更)認可後の財政状況及び施設等整備計画の履行状況報告書
	学校法人至善館役員の報酬等に関する規程
	2023年2月9日教授会議事録
	質保証委員会名簿（2024年1月31日現在）
3 教育研究組織	2023年1月25日理事会議事録
	2023年12月14日教授会議事録
4 教育課程・学習成果	大学院大学至善館教育課程の編成及び運営に関する規程
	大学院大学至善館イノベーション経営学術院カリキュラムディベロップメントワーキンググループ内規
	経営修士プログラムの概要
	シラバス
	企業論、財務分析評価と管理会計の梃子、市場の原理と企業金融の理論の科目連関図
	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の科目連関図
	2022年10月13日教授会議事録

	大学院大学至善館単位制度に基づく授業外学習時間の確保に関するガイドライン
	履修にあたってのガイドライン
	アカデミックメンタリング学生への案内記録
	2022 年 12 月 8 日教授会議事録
	個人演習におけるスピーチ、プレゼンテーション、レポートへの期待
	授業評価アンケートサンプル
	教育課程連携協議会委員名簿
	第 1 回、第 2 回、第 3 回、第 4 回教育課程連携協議会議事録
	至善館経営修士プログラム参加にあたっての衛生管理に関する誓約書
5 学生の受け入れ	Web サイト Admission ページ
	2023 年度入学者向け学校説明会、体験授業等開催一覧
	面接評価入力フォーム
	大学院大学至善館奨学金給付規程
	大学院大学至善館栗島正和奨学金給付規程
	大学院大学至善館イノベーション経営学院学生募集・入学選考ワーキンググループ内規
	2018 年 10 月 25 日教授会議事録
	2021 年 9 月 9 日教授会議事録
	大学院大学至善館イノベーション経営学院入学選考規程
6 教員・教員組織	大学院大学至善館教員人事規程
	2023 年 7 月 13 日教授会議事録
	大学院大学至善館助手規程
	大学院大学至善館ティーチングアシスタント規程
	2023 年 4 月 13 日教授会議事録
	2023 年 8 月 17 日教授会議事録・2023 年 9 月 14 日教授会議事録
	教員情報フォーマット
	大学院大学至善館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
	2022 年 11 月 10 日教授会議事録
	2023 年 3 月 9 日教授会議事録
	大学院大学至善館研究に関する方針
	教員の諸活動（教育に係るものを除く）の活性化や資質向上を図るための措置の実施記録
	TA 研修の実施記録
7 学生支援	大学院大学至善館学生支援に関する方針
	大学院大学至善館イノベーション経営学院学務ワーキンググループ内規
	学生生活
	近年のフォーラム開催実績
	大学院大学至善館対面・オンライン授業の運営に関する方針
	IT ガイド
	International Student Handbook
	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
	2020 年 10 月 9 日発信学生への案内メール
8 教育研究等環境	大学院大学至善館教育研究等環境の整備に関する方針
	増床後のキャンパスレイアウト図（2024 年 4 月以降）
	学校法人至善館リスクマネジメント基本規程
	学校法人至善館情報セキュリティ対策基本規程
	情報倫理・コンピュータ利用ガイドライン
	至善館経営修士プログラム参加にあたっての秘密保持に関する誓約書
	学校法人至善館個人情報保護規程
	学校法人至善館特定個人情報取扱規程
	大学院大学至善館ライブラリー規程
	大学院大学至善館ライブラリー利用案内
	大学院大学至善館ライブラリーワーキンググループ内規
	大学院大学至善館イノベーション経営学院個人研究費規程

	大学院大学至善館研究倫理規程
	大学院大学至善館研究費の取り扱いに関する規程
	大学院大学至善館研究倫理の促進及び研究活動に係る不正の防止対策に関する基本方針
	大学院大学至善館研究倫理および研究活動における不正行為の防止に関する教育の実施計画
9 社会連携・社会貢献	大学院大学至善館社会連携・社会貢献に関する方針
	大学院大学至善館産官学連携による共同研究に関する規程
	NPO 法人 ISL との契約書
	CSI 設立時の案内資料
	2023 年 5 月 11 日教授会議事録
	大学院大学至善館国際学術交流協定に関する規程
	国際学術交流協定機関リスト
	一般社団法人日本中華總商会との MOU
	SOIL (India) との MOU
	IESE (Spain) との MOU
	FGV (Brazil) との MOU
	IPB (Indonesia) との MOU ①
	IPB (Indonesia) との MOU ②
10 大学運営・財務 (1) 大学運営	大学院大学至善館大学運営に関する方針
	学校法人至善館業務委任及び決裁規程
	学校法人至善館学長選考規程
	大学院大学至善館副学長選考規程
	大学院大学至善館学術院長選考規程
	学校法人至善館組織及び分掌規程
	学校法人至善館寄附行為
	ジェンダーインクルーシブな用語法に関するガイドライン
	学校法人至善館固定資産及び物品調達規程
	学校法人至善館予算執行手続きに関する内規
	2022 年度事業活動報告書
	学校法人至善館就業規則
	学校法人至善館職員人事規程
	職員人事面談時記入シート
	大学院大学至善館 スタッフディベロップメントワーキンググループ内規
	Web サイト情報公開ページ：法人関係一事業報告書・決算報告書・監査報告書
	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
	学校法人至善館 役員・評議員一覧
	公認会計士による監査報告書（2017～2022 年度）
	規程集
10 大学運営・財務 (2) 財務	学校法人至善館資産運用規程
その他	2020 年 1 月 31 日発信学生への案内メール
	2020 年 2 月 14 日発信学生への案内メール
	2020 年 2 月 28 日発信学生への案内メール
	2020 年 3 月 12 日教授会議事録
	2020 年 6 月 15 日発信学生への案内メール
	2020 年 3 月 19 日発信事務局スタッフへの時差出勤及びリモート勤務の案内メール
	2020 年 6 月 18 日教授会議事録
	新型コロナウイルス下でのプログラム運営原則について
	各種システム利用マニュアル（2020 年 8 月入学 3 期生用）
	2021 年 1 月 13 日発信学生への案内メール
	2021 年 2 月 8 日発信学生への案内メール
	2021 年 3 月 1 日発信学生への案内メール
	2021 年 2 月 4 日教授会議事録
	2021 年 3 月 15 日発信学生への案内メール

	2021 年 5 月 22 日教授会議事録
	2021 年 6 月 17 日発信学生及び至善館関係者への案内メール
	2021 年 9 月 23 日発信学生への案内メール
	大学院大学至善館 イノベーション経営学院 特別聴講生の受け入れに関する内規

大学院大学至善館提出・閲覧用準備資料一覧（実地調査）

	資料の名称
1 理念・目的	2024 年 1 月 18 日実施 FD 資料
	2023 年 9 月 28 日実施 SD 資料
	第 5 回教育課程連携協議会議事録
	第 3 回第二期中期計画検討部会議事録
	第 4 回第二期中期計画検討部会議事録
	第 5 回第二期中期計画検討部会議事録
2 内部質保証	WG のメンバーリスト
	質保証委員会定例会議実施記録
	2024 年 3 月 5 日質保証体制外部委員会議事録
	内部質保証の考え方
	2022 年 2 月 10 日教授会議事録
4 教育課程・学習成果	1 年次終了時の 2 年次科目の説明スライド（ガイダンス資料を一部抜粋）
	2024 年 3 月 14 日教授会議事録
	2024 年 7 月 11 日教授会議事録
	1 年次終了時のコンピテンシー自己評価スライド（ガイダンス資料を一部抜粋）
	2 年次開始時の内省・対話のスライド（ガイダンス資料を一部抜粋）
	個人演習成績評価シート
	2 年次卒業時アンケートフォーム
	2024 年 7 月 11 日教授会資料
5 学生の受け入れ	2021 年 12 月 9 日教授会議事録
6 教員・教員組織	大学院大学至善館イノベーション経営学院教員人事ワーキンググループ内規
	ティーチングアシスタントの役割と活動内容についての内規
	2022 年 1 月 6 日教授会議事録
	2024 年 1 月 18 日教授会議事録
	2024 年 5 月 9 日教授会議事録
7 学生支援	至善館における至善館における健康管理支援について
8 教育研究等環境	災害時の対応説明資料
	2023 年 8 月評議員会議事録
	2023 年 8 月理事会議事録
	ライブラリー利用案内
9 社会連携・社会貢献	大学院大学至善館経営イノベーション学院至善館経営研究プラットフォームの組織及び運営に関する規程
	2023 年 5 月 30 日理事会議事録
	SSIR-J について Stanford Social Innovation Review Japan
10 大学運営・財務 (1) 大学運営	2021 年 1 月 27 日理事会議事録
	2021 年 3 月 8 日理事会議事録
	2024 年 1 月 24 日理事会議事録