2020(令和 2)年度
自己点検・評価報告書

2021(令和 3)年 3 月 31 日

事業構想大学院大学

事業構想研究科事業構想専攻

学校法人 先端教育機構
事業構想大学院大学

目次

序章　・・・ 1

本章

第１章　使命・目的・戦略　・・・ 3

第２章　教育内容・方法・成果　・・・ 10

第３章　教員・教員組織　・・・ 39

第４章　学生の受け入れ　・・・ 46

第５章　学生支援　・・・ 51

第６章　教育研究等環境　・・・ 59

第７章　管理運営　・・・ 66

第８章　点検・評価、情報公開　・・・ 71

終章　・・・ 79

(注記)

教職員、院生数等に関する数値は、2020(令和 2)年 5 月 1 日現在の学校基本調査での報告数を基準としている。それ以外は 2021(令和 3)年 3 月 13 日現在を基準としている。

序 章

(1)事業構想大学院大学の設置の経緯及び目的、特色について

事業構想大学院大学（以下、「本学」という。）は、2012(平成 24)年４月、東京・南青山に開学した経営系専門職大学院である。設置目的は、「複雑かつ不確実性の高まる社会において、自らの経営資源を生かして理想（構想）を描き、構想計画を考えて実現することで社会課題を解決し、新たな事業を創出することの研究および、社会の一翼を担う高度専門職人材の育成」である。時代の停滞を打破し、イノベーションを起こし、日本経済を現場から再生させるリーダーとして活躍する人材の育成を目指し、「専門特化、地域特化、職業人特化の 3 つの特色をもつ本格的な高度専門職業人を育成する」ことを「設置の趣旨」に掲げた。構想を考え、実現する人材の育成と活躍は、持続可能な未来への貢献と日本経済の活性化に寄与できると考えている。

また地域特化に関しては、地域の自然や歴史、文化、伝統、慣習を理解・熟知している人たちこそが、地域活性・創生に真に役立つ事業構想を立て、継承しながら持続成長をさせることができる、との考えから、2018(平成 30)年度に大阪校と福岡校、2019(平成 31・令和元)年度に名古屋校を開校し、全国 4 拠点とした。ただし、新設地域に於いては本学が目指す「事業構想」についての教育研究活動の理解と認知度を高め、その必要性への共感を広く獲得するところから取り組む必要もあった。大学全体としても「事業構想人材の育成」という共通の目標を掲げながら各校立地の特色を生かし、その地域の発展に資する院生の教育をさらに強化する必要があり、様々な連携も模索しながら新たな地域拠点づくりへの活動に挑戦している。

以上、本学では開学の趣旨に基づいて東京校での教育研究を開始し、仮説に基づく活動と検証、挑戦を続けながら、8 年目からは 4 校体制で全国展開し、現在は 9 年目に入っている。この間、毎年多数の受験生から優れた社会人大学院生を選抜し、9 年間で合計 361 名の修了生を送り出した。

本学修士課程を修了した 1 期生～8 期生からは、所属する組織の中で新規事業を成功させた者、起業した者、事業承継し発展させた者、新事業で分社化し経営者になった者、構想を公約として議員に当選し、地域の発展に尽力する者など多彩な人材を輩出し、当初の目的に沿った教育成果を挙げつつある。優れた起業家として表彰を受けたり、その活躍がメディアからも注目され、紹介されたり、事業構想の実践者として講演や指導に当たる者も多数いる。修了生らは「事業構想修士(専門職)」の学位を名刺にも印刷し、活躍の幅や領域を広げている。

また、教育内容においては、専任教員、演習を指導する特任教員、客員教員による基礎、専門、応用分野に広く展開する講義群と演習、および外部講師による特別講義から構成している。「事業構想」の骨格を形成するために実施する前者の講義と演習は学術分野及び実務分野出身の専任教員、多様な事業分野で活躍する客員教員が担当し、実際の事業現場への理解や未来への多面的な示唆を得ることを目的とした特別講義は、産業界や先端科学技術分野で最先端を担う専門家をゲスト講師として招聘することで実施してきた。このように本学では、知的変革と成長のバランスがとれた教育研究プログラムとなるべく準備し、院生が社会変革のための実践力を培うための講義・演習となるように検討と改革を積み重ねてきた。

2020(令和 2)年は COVID-19 の影響で世界全体が大きな試練に直面している。これまで世界の成長と繁栄を支えてきた原理、原則、制度、体制等を再検証することが始まっており、今まで以上に柔軟な思考でそれぞれの事業の社会における意味を考え、事業を再構築するにとどまらない、新事業の創出、新たな未来の創出に向けた果敢な挑戦が求められている。そうした時代の変化を

踏まえて、本学の今後の活動としては事業あるいは構想について本質的な見直しをもとにした新たな考え方で教育研究内容を設計し、不確実な時代をひらく能力を備え、新しい時代を創出するためのイノベーション人材を輩出する研究の場として拡充したいと考えている。

（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

2012(平成 24)年の開学以来、教授会メンバーの中から指名された「自己点検・FD」担当が、日々の研究指導内容を共有し、様々な意見交換をおこない、議論を踏まえて、いくつかの必要な取り組みを行ってきた(自己点検・FD の取り組みの詳細については、項目 10(p32～)2-30・2-31 と第 8 章(p71～)を参照)。特に前回 2016(平成 28)年度の認証評価委員会後の自己点検・評価については、新たに「自己点検・評価委員会」を設置し、当初の教育研究活動の設計が激しく変化する社会のニーズに的確に応えうるものといえるかどうか、認証評価委員会や外部評価委員会からの指摘事項に関する改善が的確に実施されているかどうか、という観点から、 教育内容、方法、あるいは社会との連携等について自己点検・評価を実施し、毎年自己点検・評価報告書を作成している。

継続的に実施している自己点検・評価としては、「授業評価アンケート」、「入学後の修学状況の聞き取り調査」、「修了後の活動調査」がある。また、年間計画に基づく組織的な「FD 活動」等を実施しており、前回の認証評価以降の活動の状況については本論で詳述する。今回の自己点検・評価報告として新たに加えた内容は「事業構想」に関する学術的な検討の要約である。本件については、前回 2016(平成 28)年度実施の経営系認証評価で指摘を受けた後、様々な機会で議論を継続してきた。例えば、外部評価・第三者評価のための機会として 2018(平成 30)年度、2019(平成 31・令和元)年度に計 2 回の「外部評価委員会」(教育課程連携協議会に相当)を開催し、学術誌「事業構想研究」や関連書籍で公開された内容を活用しながら、定例の教授会、FD 研修会の機会を活用して、全教員による議論を実施している。教員それぞれの教育、研究内容の深化・進化が促進され、成果が出つつあるが、これらの属人的な暗黙知を普遍性の高い形式知、実践知へと昇華することが求められている。いずれにしても事業と構想という人間活動の本質に関わる教育研究活動という観点から、内包的にも外延的にも定義することの容易でない「事業構想」という知的活動、そしてそのための『事業構想学』への学術アジェンダの設定は、不断の検証と深化・進化が要請される重要な課題である。

以上のような経緯と取り組みを経て、設立 10 年目には第 2 回の「経営系専門職大学院の認証評価」を受けることとなった。そのための準備体制として、教授会の中に副学長をリーダーとして 4 校の専任教員から構成される担当チーム「認証評価準備会」を設け、多様な角度から検討と議論を経て、とりまとめたのが、本報告書である。

今回の認証評価を経て、さらなる大学運営の充実を図り、教育の質の向上に役立ててゆく所存である。

本　章

第１章　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こと。(「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＞

基本的使命と固有の目的

本学の使命は、人間的にゆたかな社会を実現するための事業を構想し、社会全体の価値の向上と充実に貢献する人材の養成である。2012(平成 24)年の開学時には、本学以外に事業構想に特化した専門職大学院も、体系化された学問体系も存在しなかった。このため開学当初は、社会の様々な場面において展開する事業群に通底する「事業構想という挑戦的活動への普遍的な社会的要請が存在する。」という仮説にもとづき、経営分野、ICT 分野、科学技術分野等の実務家、研究者からなる専任教員により研究科を組織し、教育研究活動を開始した(添付資料 1-4)。

本学における教育では、既往の学術体系で準備された成果を統合・活用しながら、実務を前提とした新たな事業を構想し、具体的に検証可能な計画にまで展開する知的作業を支援する教育活動と、「事業構想」に関する新たな学術体系の確立に向けての研究活動とを併行して展開することに取り組んできた。特に学術体系の確立に向けては、複雑多様な現実への理解、不確実な未来の事業についての構想、異分野融合、異業種融合、新学術体系構築と、困難な作業が必要であった。

専門職大学院には基本教育理念として理論と実務の架橋教育が求められている。不確実な時代の流れの中で、事業構想を考え、実現のための構想計画の構築を研究するには、課題を発見・設定し、答えのない問いについて考え続ける姿勢が問われる。事業構想には社会の自由な創造者であるべき人間の特性が反映される。この人間の知的活動そのものを綜合的に試す「事業構想」という課題は、既存の理論や方法論を組み合わせただけでは不十分である。「事業構想」に、公理系の設定が妥当な内包的な定義を与え、内包的定義の示す領域に合わせて演繹的に最適解を求める着実で伝統的な方法は、それぞれの内包的な定義の限界がある。新たな事業を構想し実現するためには現場の状況に即した実践的な知的駆動力が必要で、一方向の理論と実務の架橋教育ではなく、実務的な要請に合わせて既存の理論を改良し、データや情報の不足を補完し、断片的な理論と理論をつなぎ、想定外の事象に備えて作業仮説を創り代替案を準備するといった高度にダイナ

ミックな知的作業を含む架橋教育となる。

事業構想という知的行為の本質は、それぞれの諸学の形成時や新領域創生時に経験した“無(ゼロ)からの課題設定”そのものにある。対自化して厳しく意識しなければならないことは、諸学からの借り物の成果からの帰納ー積木細工では達成できない「事業構想」という行為に、演繹と帰納を超える“不断の課題設定への要請”を含意していることーにある。

この困難を克服するには、諸学・諸事業の成果についての学びとともに、諸学・諸事業それぞれの形成発展過程の観察と分析が必要である。そうした学術活動があって初めて『事業構想学』のための外延的な整理・編集・定義の作業が可能となる。そのように考えて、事業構想原論をはじめとする講義や事業構想演習他の機会を活用して、「綜合による分析(Analysis-by-synthesis)」と「共創(Cocreation、Conviviality、Commitment、Engagement、Self-identity 他)」というダイナミックな展開を支援する視点で、教育研究を実施している。

前回の経営系認証評価以降、教授会、FD 研修会、各委員会等において、本学の使命、固有の目的、事業構想学のあり方について議論し、教員間でほぼ上記の共通認識を得るに至っている。固有の目的については前回の経営系認証評価において明確でないとの指摘もいただいたことも踏まえ、改定に向けて検討を行った。

その結果、2021（令和 3）年 2 月教授会、同 3 月理事会での議決を経て、学則第 1 条(添付資料 1-5)を以下のように変更することを決定し、文部科学大臣に届け出を行い、4 月 1 日より施行されることとなった（評価の視点 1-1・1-3)。

事業構想大学院大学　学則 第 1 条 (目的) 事業構想大学院大学は、高等教育機関としての新たな役割を担い、社会的責務を十分に全うするために、幅広い視野と高い見識を備えた「高度専門職業人」の育成をめざすものである。 社会に新たな活路をひらき、豊かな未来を創ろうとする強い意思と知性、卓越した指導力、実行力を具備した未来を担う人材を求める声は高い。このような社会状況に鑑みて企業経営、とくに事業構想の分野で高度な専門性をもつ「人財」の育成を行なうのが本学の目的である。

固有の目的の特色

事業構想学は、不確実で多くの可能性を秘めている未来を対象とする。そこで切りひらくべき未来は一人一人の知的変革を通して創出される。その知的変革に挑戦するための最も確実な方法は、教員と院生とが一緒になって、不確実な未来に関わる新たな課題を発見・設定し、既存の成果をアンラーニング(学び捨て、学びほぐす)し、関連の深い課題について調査・分析し、新しいアイデア、新しい理解の方法、新しい知識の方法に触れ、徹底的に一緒になって考えることである。そうした知的挑戦を積み重ねることで究極的にはそれぞれが量的にも質的にも異次元の比類のない知的変革を達成し、「事業構想」という課題に挑戦するための準備ができる。即ち演繹や帰納だけでなく、それぞれの限界を超える「構想力」というメタレベルの専門性の錬磨が本学の提供する教育の特長であるが、社会が期待する人財：リーダーとなるためには事業現場で具体的に社会変革を先導するための必要な知見、リテラシーを修得することで初めて社会の一翼を担う状

況を創り出すことができる。その意味で経営学他の学術分野についての、事業構想の視点からの研究は不可欠であり、後述するように履修カリキュラムにも反映させている。

事業構想学には、経営学、商学、経済学に加え、社会学、政治学、認知科学、心理学、文化人類学、そして哲学、文学、歴史学、言語学、芸術という人間の特性にかかわる“Humanities”や“Liberal Arts”と総称される分野の人間や社会に関する諸学、そして普遍的な実践手法としての科学、技術、環境学等に関する広範な諸学の成果を活用する必要がある。大切なことは、社会の現場からの要請や期待に応えることである。諸学・諸事業の既存の知見の寄せ集めだけでは目標達成に不十分な場合の対応力が「事業構想家」に期待される。結論を急げば、空間的にも時間的にもダイナミックに変化する社会の現場での不確実性、複雑性、多義性への知的適応力である。

事業構想の教育内容としては、事業において必要な既存の実践的手法の理解と修得のための教育とともに、事業構想の主体となる院生の目的、立場、状況に応じて既存の学問体系では提供されていない新たな考え方の創出、構想実現のための実践的手法の開発を必要としている。前者は、確立した手法を活用して可能なことを完璧に実施するための教育であり、そうした手法を通して競争力を獲得し成功を収めてきた多くの事業を継承するための高度な専門的職業人の養成に対応する。後者は、不確実な未来に対応するための人材の養成に対応し、事業構想大学院大学の存在意義を試される課題であり、上述の綜合による分析と共創という視点での演習が必要である。

本学の使命及び特色は、上記の理念で示したように、私たちの社会のために、社会に資する事業構想に関わる「高度専門職業人」を育成することにある。院生それぞれが主体的に当事者、行為者として関わる「事業構想」には、それぞれ特有の考え方・理念・哲学、社会的背景、目的、経営資源、利害関係、将来展望等が存在する。さらに、そうした院生の教育指導に関与する教員の側にも同様の文脈が存在する。したがって院生と教員との関係は、運命共同体として同志関係から価値中立を保とうとする観察者と被観察者の関係にまで広いスペクトルで分布する。大切なことはこの多様性、多元性、複数性を尊重しつつ、特定の考え方や利害に拘泥しない普遍的な価値の確認、創出のための不断の考察、自律的かつ自立的な思考であろう。それは単なる演繹や帰納だけでなく、それぞれの限界を超える「構想力」というメタレベルの専門性の錬磨が本学の提供する教育の特長である。したがって、教員には、事業主体となるべき院生それぞれの「事業構想」の方向付けの助言をし、それぞれの発・着・想の段階から計画、実現、分析、評価、改善にいたる様々な課題についての知識・ノウハウの教示だけでなく、さらには同僚、協力者、伴走者としての役割までも果たすことが期待される。このため教員は「事業構想」への分析的な評価者としての立場と「事業構想」への能動的な協力者としての立場とのバランスを、それぞれの実務家としての経験と実績、あるいは学術分野での教育研究の経験と実績に基づいて院生と向き合う必要がある。

そのためには、人類の叡智が集積されたいわゆるリベラルアーツや科学技術の本質についての考察と事業の現場での実践知の紹介を通して、院生それぞれが自分の才能やスキルで何をしたいのかを理解し、自分の価値観や興味を評価し、社会に最も役立つ方法を学ぶことで、自分の活動の本質的な意味や意義を発見し、創り出すための知的変革、社会変革への準備を支援する。院生がさまざまなトピックを研究し、さまざまな経験と能力を活かして進化するアイデンティティを備えた多数の人々と一緒に研鑽を積むことが大切と考えるならば、将来的には既存のメディア、知的基盤を包括的に取り込み、多様性のある創造的環境(エコロジー)の創出が必要である。

以上の基本認識に立って、経営系専門職大学院に課せられた基本的な使命を踏まえつつ、本学独自の特色といえる教育研究を追求している（評価の視点 1-2・1-4)。

＜根拠資料＞

・添付資料 1-4：事業構想大学院大学「設置の趣旨等を記載した書類」
・添付資料 1-5：事業構想大学院大学 学則
・添付資料 1-6：事業構想大学院大学「2019 年度自己点検・評価報告書」
・添付資料 1-7：事業構想大学院大学 事業構想計画書題目リスト

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＞

ホームページや大学案内等での周知

本学における固有の目的、中期目標、自己点検、内部評価、外部評価結果等については、ホームページで随時公開することで固有の目的の周知と深化に努めてきた。2020 年度になってからは COVID-19 による影響を受けて今まで以上にインターネットを活用した情報流通に注力する必要があると考え、ホームページでの大学案内を拡充して、教職員・院生等の学内構成員はもとより、志願者を対象とした情報発信だけでなく、事業構想には社会との情報共有と相互作用が必要なため、ホームページ、大学案内、オープンセミナーや「月刊事業構想」、学校法人の広報誌、学術誌「事業構想研究」を刊行し、他組織にはできない多面的な情報活動を展開している。

また情報流通に関する専門職集団としては、事業としての「情報の生成・生産」、「情報管理システム」、「情報サービス」についての基本設計が極めて不十分であると認めざるを得ない。そうした観点から組織内の情報の共有と活用、情報管理、組織外からの情報の獲得と組織外への情報の発信について情報のライフサイクルという観点から挑戦的に改善することが必要と考えている。

構成員への周知

教職員、院生等の学内構成員に対する固有の目的の周知については、以下のように実践されている。

教教員に対しては、採用面接時や入職時に、理事長や担当理事から本学の理念や前述の固有の目的について詳しく説明している。また、教授会、運営委員会や、FD 研修会、教職員研修会(SD)を通じて、認識の理解・共有および議論の深化を図っている。

院生に対しては、入学前の大学院説明会において、本学の理念や固有の目的について、資料や動画を活用した説明を行っている。大学院説明会には本学への出願者のほとんどが参加している。また 2020(令和 2)年度はオンラインによる説明会も多用したことから、双方向および丁寧な質疑応答もこれまで以上に充実させた。本学の理念や固有の目的について丁寧に説明することで、出願、そして入学後のギャップを防止することにもつながっている。

なお、大学院説明会の参加者は、図 1-1 に示すように、大学ホームページや広報誌、やメルマガ、Facebook での配信、出版部が毎月発行している「月刊事業構想」、新聞広告やテレビ CM、大学最寄り駅などへのポスター広告等、多様な媒体を通じ、本学の固有の目的に関心を持ち、参加している。

	媒体	割合
1	本学のWEBサイト	23.3%
2	メルマガ	12.3%
3	Facebook	9.9%
4	知人の紹介	9.0%
5	月刊事業構想	8.9%
6	新聞広告	6.8%

図 1-1 2019(平成 31・令和元)年度大学院説明会参加者の本学認知経路

また、2019(平成 31・令和元)年度までの入学者に対しては、入学式において理事長や学長から改めて固有の目的について話していることに加え、入学後のオリエンテーションで研究科長からその趣旨、背景、期待する研究姿勢についての説明を行っている。また、入学後すぐに集中講義である「事業構想原論」を実施し、地域の特徴についても福岡特論、大阪特論、名古屋特論、東京特論として同原論に組み込んでいる。なお、2020(令和 2)年度は COVID-19 による授業開始時期の後ろ倒しに伴い、入学式・集中講義を 4 月に行えなかったことから、「緊急プログラム」として、入学式の代わりに学長・研究科長が動画にて院生便覧(添付資料 2-1)に基づき、オリエンテーション等の趣旨を配信した。また、通常入学式後すぐに行っていた集中講義「事業構想原論」(添付資料 2-2) は 2020(令和 2)年 9 月 14 日～25 日の夏季集中講義とし、入学後既に半年経っているというタイミングを考慮し、導入時に必要とされる基礎的な事項の確認というよりは、より挑戦的な知の冒険へと方針を変更し実施した。また、2020(令和 2)年 9 月には理事長が 4 校舎を巡回し、オンラインと対面の併用による特別講義を実施した。さらに学長は、主に 1 年次生が必修として履修している「事業構想事例研究 (事業構想スピーチ)」(添付資料 2-2)の授業科目を担当しており、こういった授業を通じても固有の目的の浸透を図っている。

小規模校の特性から、理事長、学長、各教員、院生との距離が近く、理事長が学校法人設置の想いを直接構成員に語る特別講義・勉強会の機会等も定例で設けている。

＜根拠資料＞

・事業構想大学院大学ホームページ
・添付資料 1-1：事業構想大学院大学パンフレット①
・添付資料 1-2：事業構想大学院大学院生募集要項 (2021 年度入学)
・添付資料 1-3：事業構想大学院大学パンフレット②
・添付資料 1-8：学校法人先端教育機構 広報誌
・添付資料 1-9：月刊事業構想

・添付資料 2-1：事業構想大学院大学 院生便覧/履修要項(2020 年度)
・添付資料 2-2：事業構想大学院大学 カリキュラム一覧・シラバス (2020 年度)「事業構想原論」「事業構想事例研究」

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＞

本学の設置法人である学校法人先端教育機構では、2020(令和 2)年 3 月に、「学校法人先端教育機構　第 1 期中期計画」(2020(令和 2)年 4 月～2025(令和 7)年 3 月までの今後 5 年間) (添付資料 1-10)を策定し、2021(令和 2)年 3 月には、本学の中期(2021(令和 3)～2023(令和 5)年度までの今後 3 年間)計画(添付資料 1-11)も策定した。

本学は、事業構想という新たな分野を教育研究の対象として開学され、教育面でも研究面でも厳しい挑戦を継続している。教育コンテンツに関しては、過去の事例の分析・整理・編集結果のケーススタディーが中心となる伝統的な経営管理分野の教育と演習に加えて、既存の知見やノウハウの DX や AI 活用への展開、さらには未経験の未踏領域に挑戦するための知的基盤の準備、リスク管理、出口戦略についての学びを必要とする。

事業構想家には新たな価値を創出しながら時代を先導することが期待されており、開学から 9 年間においては常に緊張感を持って、実際に新しい事業を興した経験のある多数の実務家教員と多様な分野にまたがる学術分野の教員とが活発に議論を行い、既存の枠組みを超えるための挑戦を継続してきた。

授業においても多くの現役の実務家をゲスト講師として招聘し、その臨場感のある実践知を感受し、事業構想という極めてダイナミックな知的活動についての情報の集約と編集を行って、個別具体的な事例の学びとともに事業全体の全体像を素描するための努力を継続してきた。

事業構想は、社会の変化への適合、そして社会をあるべき方向に先導する不断の挑戦が必要であるが、今後の 3 ヶ年は、これまでの 9 年余の挑戦の経験を学術アジェンダとして集約し、専門職大学院としてのゆるぎない専門性を確立するための核生成と結晶化に向けた体制を整えることに注力する(評価の視点 1-6)。

そのためにも、速やかに戦略を実行に移していけるよう、タスクフォースチームを学内に設置し、以下の課題に少数精鋭で取り組んでいく。

・人事に関する課題の抽出と計画、人事評価、新たな人事制度の創設等
・成果の展開：オープン化、連携構想、知的基盤の形成
（学術誌「事業構想研究」の発展や、信州大学、岡山大学大阪大学等との連携強化等）

＜根拠資料＞

・添付資料 1-10：学校法人先端教育機構 第 1 期中期計画(概要)

・添付資料 1-11：事業構想大学院大学 中期計画

【1　使命・目的・戦略の点検・評価】

(1)検討および改善が必要な点

・　本学の理念・目的は、理事会、運営委員会、教授会での議論をもとに設定され、ホームページで公表されている。ただし新しい領域なので不断の改善が使命であり、自己点検だけでなく外部有識者からの多面的な評価を受けて不断の検証を実施している。

・　新しい領域の創出においては、既存の領域内での対話や議論だけでなく、違った立場、専門性、領域の関係者が共通の知性の上で対決し、その対決の中から独自の新たな発展を生み出していくという安直ではない地道な活動が必要である。そうした活動の成果が反証可能な成果として外部に発信されるようになって初めて学術アジェンダとしての『事業構想学』の萌芽が形成されると考えている。

(2)改善のためのプラン

・　固有の目的実現に向けて、専門職大学院としての教育、研究活動を工夫していくため、カリキュラムの編成及びそのフィードバックとしての授業評価アンケートの緻密な分析をもとに、教育手法の改善に努める。

・　各種委員会が中心的役割を務めながら、目的の周知に向けてのホームページ、SNS、広報誌、定期刊行物「月刊事業構想」、学術誌「事業構想研究」のさらなる充実を通して、具体的な事業についてのステークホルダーとの緊密な連携の機会を創る。

・　そもそも新しい未踏分野に関する概念は最初から定義できるような対象ではない。未踏分野への具体的な挑戦、思索と議論、試行錯誤の歴史的経緯のトータルな把握があって初めて概念化が始まる。安易な理論信仰や既存の理論と現実との予定調和に陥ることを避け、9 年余の諸活動を『事業構想学』を構想するための外延として総括し、学術および実務の視座から経験的、論理的根拠に照らして等しく吟味し、従前の専門化、領域化、細分化した活動を超える活動を開始する。そうした活動の成果をもとに、教員それぞれの知性の個性的相違、弾力性を確認しながら『事業構想学』についての萌芽を模索するための FD 活動を継続し、活動の成果を順次、学術誌「事業構想研究」でのシリーズ論文として公開する計画である。

第２章　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・実施方法およびカリキュラム

学位授与方針は、本学学則第 27 条及び 28 条、本学学位規程第 3 条が相当する。すなわち、休学、停学期間を除いて 2 年以上在学し、所定の科目について 34 単位以上を修得し、必要な演習（指導）を受け、かつ、修了認定の審査に合格したもの（本学学位規程第 3 条及び本学学則第 26 条）に対し、専門職学位となる「事業構想修士（専門職）」（本学学則第 28 条）を授与している（添付資料 1-5・2-4）。院生に対しては、入学説明会及び、院生の入学時に配布している「院生便覧」（添付資料 2-1, p30）にも記載し、入学時のオリエンテーションの際にこの基準と要件を周知している。また、2016（平成 28）年度の学校教育法施行規則の改正を受け、2016（平成 28）年度からは学位授与方針はディプロマ・ポリシーとして、また教育課程の編成方針はカリキュラム・ポリシーとして明文化し、「院生便覧」（添付資料 2-1, pp. 1-2）の最初に示すと共に、本学のホームページで 公開している（評価の視点 2-1）。

なお、以下のポリシーは、第 1 章項目 1（p3～）に記したように、2021（令和 3）年 4 月 1 日付で学則「固有の目的」を変更したこと、また、ディプロマ・ポリシーやカリキュラム・ポリシーが、本学が示す事業構想サイクルに基づき、どうカリキュラムと対応し、修了までにどういう能力を身につけさせたいのか、という方針が明確に表現されていなかった、という課題を踏まえ、学則と併せ、4 月 1 日付で改定を行ったものである。特に、ディプロマ・ポリシーは、これまでの本学における事業構想への研究・教育の試行錯誤と実践を踏まえ、院生目線で、事業構想に取り組むうえで、何を困難と感じているのか、苦労しているのかについての理解、分析結果も踏まえた内容とした。

（ディプロマ・ポリシー）

事業構想大学院大学は、高等教育機関としての新たな役割を担い、社会的責務を十分に全うするために、幅広い視野と高い見識を備えた「高度専門職業人」の育成をめざします。社会に新たな活路をひらき、ゆたかな未来を創ろうとする強い意思と知性、卓越した指導力、実行力を具備した人材を求める声が高いことを受け、企業経営、とくに事業構想の分野で高度な専門性をもつ「人財」の育成を行なうことが、本学の目的です。

具体的には、所定の単位数を修得し、事業構想演習を受け、下記の能力を身につけ、修了審査に合格した院生に対して修了を認定します。

（１）開かれた視座のもと、自らの使命に基づき、自らが解決すべき社会課題を発見し、理想の姿を発想・着想・想像できる能力（発・着・想の能力）

（２）自分の意図、思いをフィールド・リサーチを経てかたちにし、それを構想計画にまとめ上げる能力（構想構築の能力）

（３）事業構想計画にまとめ上げた自らの構想を他者とコミュニケートする能力を養い、他者からの共感を得て多様な主体と共創し、構想を実装する能力（人々を動かすコミュニケーション能力）

(カリキュラム・ポリシー)

事業構想大学院大学では、院生に事業構想の基礎と応用を体得させ、事業構想をより実現性を持った計画書へと展開するに必要な能力を身に着けさせるために、事業構想サイクル（発・着・想、構想案、フィールド・リサーチ、構想計画、コミュニケーションを通じて事業構想を立案し、実行するサイクル）に基づく、体系的な教育が行われています。

カリキュラムは、基礎科目、発展科目、演習から構成されています。基礎科目は原論、発・着・想科目、構想案、リサーチ、構想計画・コミュニケーション、事業構想事例研究、事業構想発展演習から構成されており、院生は基礎科目を学ぶ中で事業構想サイクルを体系的に理解していきます。発展科目では院生が関心を持つ事業構想に関連するトピックや経営関連トピックを、院生が自らの関心に基づいて学ぶことができます。演習は１年次、２年次に行われる少人数のワークショップであり、教員と院生、また院生間の濃密な対話を通じて、事業構想計画に関する個別できめ細かな指導が行われます。

以上のような体系的なプログラムを通じた学習の達成度を確認するため、事業構想大学院大学院では院生による授業評価と院生からの意見ヒアリングを行なっており、その結果は、各科目の内容及びカリキュラム全体の改善に活用されています。

(アドミッション・ポリシー)

求める院生像

事業構想大学院大学は、ゆたかな発想及びその発想を実現する構想力を持ち、かつ事業を継続的に進化させ、社会の一翼を担う志を持ち、自身が立てた目標を達成できる人材の育成を目的としています。そのため、講義を通じて知識を得るのみでなく、柔軟な発想のもと、その知識を応用し、新たな知識を創生しながら、教授陣、学友と論理的で建設的な議論を積み重ね、多様性を享受し、異なる意見を綜合（シンセシス）することにより新しい価値を創造する院生を求めています。

具体的には、下記の人物を対象としています。

1. 新規事業担当者(及び将来携わりたいと希望する者)
2. 事業承継者(及び事業承継予定者、第三者承継を希望する者)
3. 行政や地域組織に属し、社会変革を志す者
4. ベンチャービジネス、ソーシャルビジネスで起業を目指す者
5. 新たな構想により自社を持続発展させたいと考える経営者

事業構想大学院で学ぶ院生には、強い問題意識と使命感、好奇心と多様性を享受するオープンな志向が求められます。さらには、事業構想に取り組んでいくうえで必要な専門知識と分析・創造的能力を身につけていくために必要な基礎力も求められます。そのために事業構想大学院大学では、書類選考、筆記試験、面接試験を通じて、入学希望者のこれらの能力を評価しています。

本学の教育課程は、図 2-1 に示すように、「基礎科目」「専門科目」「展開科目」「演習」の積み上げ方式で編成している(添付資料 2-2)(評価の視点 2-2)。

「基礎科目」としては、事業構想の綜合的理解を目指す「事業構想原論」(事業構想を立てるうえで原点となる「知・情・意」の成立過程について、諸学、諸事業の成立過程を学ぶことで理解を

深めることに目的があり、教育・研究経験の長い専任教員中心に担当している。本学での人材養成の基盤となる、周辺領域の知識や広い視野、高い職業倫理感を涵養するためのリベラルアーツに相当。)や、各業界・分野の第一線で活躍する多彩な人物(実務・学術に限らず)の先端的知識や知見・経験から、院生自身が構想を考えていくためのヒントを得るための「事業構想事例研究」がある(添付資料 2-15)。また、事業構想を構築する上で基礎となる、あるいは事業の種を発見する源となる、「人間」「社会」「理念」「技術」「経済」「経営資源」などを深く洞察し分析する能力を養うことを目的とする「社会変革と事業構想」「技術革新と事業構想」「経済動向と事業構想」「経営環境と事業構想」といった科目を、基礎的な選択必修科目として配置している。また、本学の学びの成果を、自身の事業構想に反映し、発表とフィードバックを得て、さらなる自身と事業構想の進化につなげていくための「発表会」も基礎科目として、年 2 回の機会を設けている(評価の視点 2-2(2))。

「専門科目」は、事業構想の流れである「発・着・想」→「構想案」→「フィールド・リサーチ」→「構想計画」→「コミュニケーション」(図 2-2)の一連を実践的に学ぶための科目を配置している。

「発・着・想」については、「クリエイティブ発想法」「実践アイデア発想」「イノベーションの発想」、「構想案」は、「ビジネスモデルの策定」「知識創造論」「知識創造経営論」、「フィールド・リサーチ」として「顧客仮説リサーチ」、「構想計画」は「マーケティング」「構想計画策定演習」「企業内における事業構想」「起業を目指す事業構想」、「コミュニケーション」については、「統合的マーケティングコミュニケーション」「プレゼンテーション」といった科目が配置されている。これらは、専門職大学院に期待される、思考力、分析力、コミュニケーション力等修得のためのプログラムと位置付けられる (評価の視点 2-2(1))。

院生はこのような基礎的科目を体系的に学ぶ一方で、「展開科目」では、事業領域ごと(健康・医療産業、IT ソリューション、グローバル、地域活性)に事業構想をどのように構築していくのかを研究する「事業構想の展開」に分類される科目と、事業構想を効率的・効果的に実現していくための経営学を学ぶことも目的に「企業やその他の組織のマネジメントに必要な専門知識」に分類される科目(組織と人材、組織変革、会計、収支計画、ファイナンス、ブランド戦略など)で構成されている。その他、年度ごとに限定開講科目や、集中講義「事業構想特論」を開講し、社会からの要請、グローバルな視野、学術の発展動向、院生の多様なニーズ等に柔軟に答える工夫を行っている。また、社会情報大学院大学(東京・高田馬場)との連携科目も、院生の関心に応じ開講している(評価の視点 2-2(1))。

「演習科目」については、1 年生は、共通のテーマをもとに、院生がそれぞれ価値観や資質の違いを乗り超えてグループであるべき姿を描き、事業構想サイクルを意識しながら具体的な「事業構想」に集約していくことを目的とした、1 年生向けの「事業構想基礎演習(1 年次ゼミ)」、2 年生は、院生が個々に事業アイデアを 1 年間かけて、実現可能な事業構想計画に展開し、「事業構想計画書」を策定するための「事業構想計画演習(2 年次ゼミ)」を履修する。1 年次演習では、基本的に学術系教員と実務家教員の二人体制で担当するようにしている。また、2 年次演習では、それぞれ主ゼミ・副ゼミ 2 名の教員の演習を選択できるが、学術系教員と実務家教員のバランスを考慮することを推奨する等、その特色や利点が最大限生かされる運用を心がけている。特に「理論と実務の架橋教育であること」という要請については、公理系の設定を前提としない「事業構想」という分野の特色をもとに院生と教員とが共に学び、理論の可能性と限界を理解しながら、それ

ぞれの「事業構想」を共創することで応えることにしている(評価の視点 2-3)。

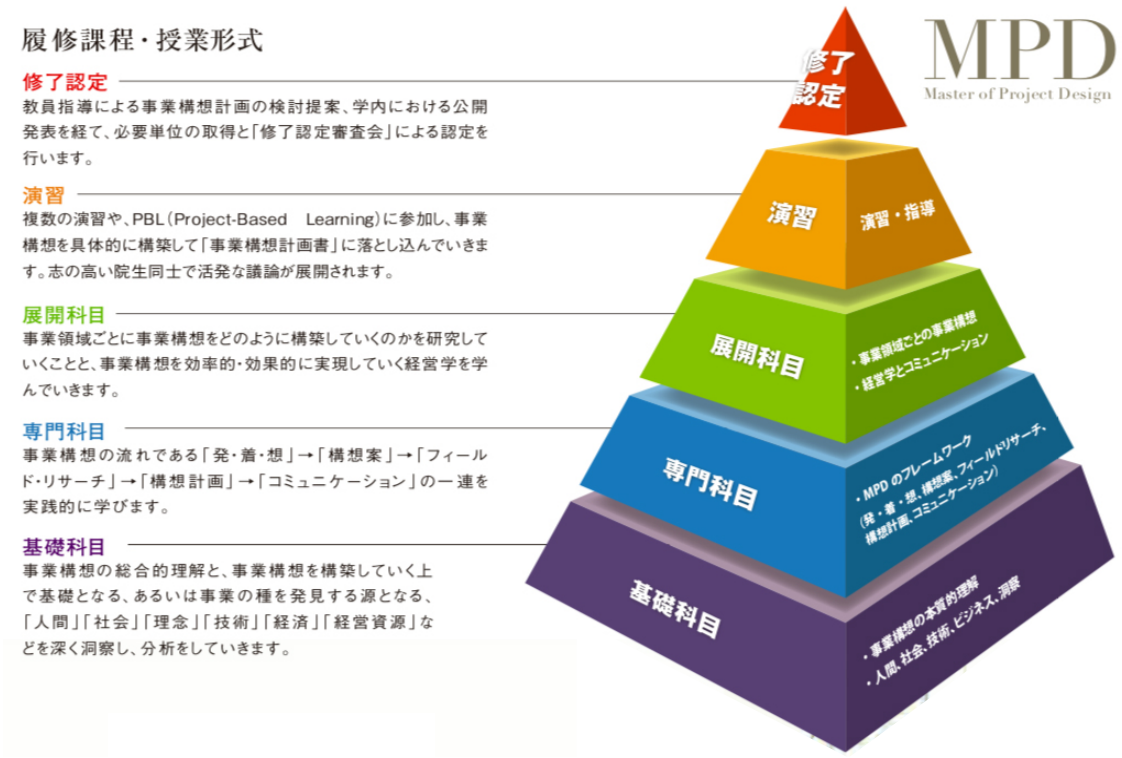


図 2－1　事業構想大学院大学の教育体系(2020(令和 2)年度)

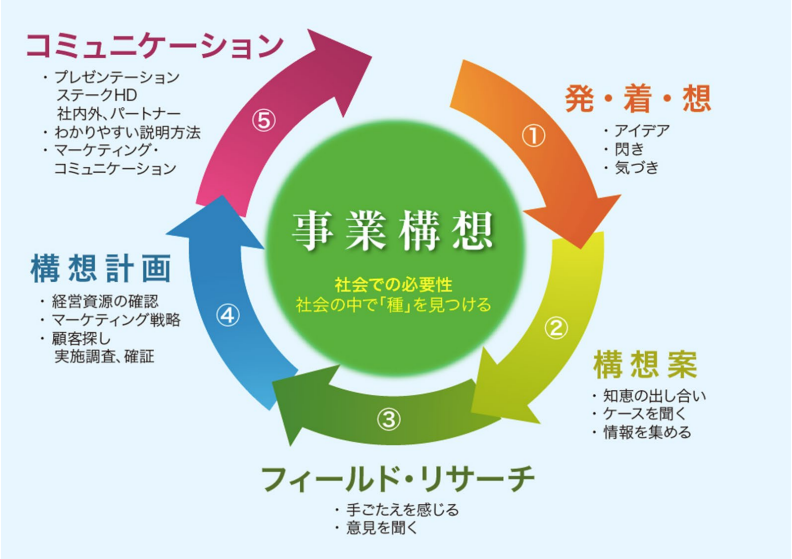


図 2-2 事業構想サイクル

前述したように、本学では、年度ごとに限定開講科目や、集中講義「事業構想特論」を配置し、社会からの要請、学術の発展動向、院生の多様なニーズ等に対応しながら、適宜カリキュラムへの正式な組み込みや再編成を図ってきた。ただし、開学から年を重ねていくなかで、「事業構想」の社会的認知や人材育成を通じた浸透も随分達成できた一方で、社会的変化のスピードはさらに加速し、本学を取り巻く環境も急激に変化してきている。そのため、事業構想大学院大学と『事

業構想学』の今後の更なる発展を見据え、体系化と本学の「事業構想」としての特色をさらに発揮するための教育課程の編成について、3 年前から課題の洗い出しを行ってきた。また、ディプロマ・ポリシーやカリキュラム・ポリシーの改定について前述したように、本学が示す事業構想サイクルに基づき、どうカリキュラムと対応し、修了までにどのような能力を身につけさせたいのか、という方針が明確に表現されていなかった、という課題も踏まえ、2020（令和 2）年度には本学が示す「事業構想サイクル」に基づき、これまでのカリキュラムを再度見直し、体系化することで、2021(令和 3)年度からの新カリキュラムを表 2-1 のように作成した（評価の視点 2-2(3)・2-3)。

新カリキュラム作成のために、学長、プロボスト、研究科長、事務局長から構成されるタスクフォースチームが 2020(令和 2)年 4 月に結成され、それまでの本学の授業科目が、事業構想サイクルに基づいて再整理された。タスクフォースの活動においては、「事業構想学とは何か」という本質的な議論も行われ、議論の内容は教授会・FD 研修会でも報告された(添付資料 2-14)。このようなプロセスを経て、新カリキュラム案が 2020(令和 2)年 9 月の教授会で提示された。教員から積極的なフィードバックが提供され、それらに基づいて必要な修正を行なった後、最終的に 2020(令和 2)年 11 月に新カリキュラムが確定された(表 2-1)。このようなプロセスを経て新カリキュラムを作成したことにより、事業構想学とは何か、その学びにはどのような授業科目が必要なのか、といった本学において本質的な問題に関する学術アジェンダについての全教員による建設的な議論が始まっている。

また各科目に関しては、担当教員と教務担当責任教員との議論を経て「ラーニング・ゴールズ（到達目標)」も定められることになり、授業内容の質の標準化も徹底されることになった。

表 2-1 2021(令和 3)年度カリキュラムと、科目の廃止・名称変更・科目区分の変更・新設対照表

2021年度			2020年度				
科目群	分類（変更後）	科目名（変更前）	分類（変更前）	科目名（変更前）	配当年次	単位数	単位区分
基礎科目	原論	事業構想概論	事業構想の総合的理解	事業構想原論Ⅰ	1	1	必修
		事業構想原論		事業構想原論Ⅱ　※2020年度限定開講科目	1	1	必修
	事業構想事例研究	事業構想事例研究（事業構想スピーチ）Ⅰ		事業構想事例研究（事業構想スピーチ）Ⅰ	1	2	選択必修
		事業構想事例研究（事業構想スピーチ）Ⅱ		事業構想事例研究（事業構想スピーチ）Ⅱ	1	2	選択必修
		事業構想事例研究（事業構想スピーチ）Ⅲ		事業構想事例研究（事業構想スピーチ）Ⅲ	2	2	選択必修
		事業構想事例研究（事業構想スピーチ）Ⅳ		事業構想事例研究（事業構想スピーチ）Ⅳ	2	2	選択必修
	発・着・想	テクノロジーと事業構想	事業構想に必要な洞察力	社会変革と事業構想	1・2	2	選択必修
		社会動向と事業構想		技術革新と事業構想	1・2	2	選択必修
		ニューエコノミーと事業構想		経済動向と事業構想	1・2	2	選択必修
		経営資源と事業構想		経営環境と事業構想	1・2	2	選択必修
		データサイエンス		－	1・2	2	選択必修
	事業構想発表演習	事業構想プレゼンテーション演習（1年次）Pitch大会的なFun eventとする	発表会	事業構想発表演習（1年次発表会）	1	1	選択必修
		事業構想プレゼンテーション演習（2年次）		事業構想発表演習（2年次発表会）	2	1	選択必修
	小計13科目（基礎科目の中から10単位以上選択必修）						
専門科目	発・着・想	クリエイティブ発想法Ⅰ（入門）	発着想	クリエイティブ発想法	1・2	2	選択必修
		クリエイティブ発想法Ⅱ（応用）		実践アイデア発想	1・2	2	選択必修
		イノベーションの発想		イノベーションの発想	1・2	2	選択必修
	構想案	ビジネスモデル研究	構想案	ビジネスモデルの策定	1・2	2	選択必修
	原論	事業構想論Ⅰ		知識創造論	1・2	2	選択必修
		事業構想論Ⅱ		知識創造経営論	1・2	2	選択必修
	リサーチ	フィールドリサーチ（顧客開発）	フィールドリサーチ	顧客仮説リサーチ	1・2	2	選択必修
	構想計画・コミュニケーション	事業構想のためのマーケティング	構想計画	マーケティング	1・2	2	選択必修
	構想案	事業構想のための戦略		構想計画策定演習	1・2	2	選択必修
	－	企業内起業・新事業創出		企業内における事業構想	1・2	2	選択必修
		アントレプレナーシップ（起業家精神）		起業を目指す事業構想	1・2	2	選択必修
	構想計画・コミュニケーション	コミュニケーション戦略	コミュニケーション	統合的マーケティング・コミュニケーション	1・2	2	選択必修
		プレゼンテーション		プレゼンテーション	1・2	2	選択必修
	小計13科目（専門科目の中から10単位以上選択必修）						
展開科目	発・着・想	ヘルスケアと事業構想	事業構想の展開	健康・医療産業における事業構想	1・2	2	選択
	構想計画・コミュニケーション	コミュニケーション・テクノロジー		事業構想とITソリューション	1・2	2	選択
	構想案	世界を見据えた事業構想		グローバルビジネス	1・2	2	選択
	発・着・想	地域活性と事業構想		地域活性と事業構想	1・2	2	選択
	－	組織と人材マネジメント	経営学	組織と人材	1・2	2	選択
		ビジネス会計（2021年度限定科目）		ビジネス会計	1・2	2	選択
	構想計画・コミュニケーション	収支計画立案とビジネス会計		収支計画の立て方	1・2	1	選択
	構想案	事業構想のためのファイナンス		ファイナンス	1・2	2	選択
	－	組織変革（2021年限定科目）		組織変革	1・2	2	選択
	構想計画・コミュニケーション	ブランド戦略		ブランド戦略	1・2	2	選択
	－	事業の実装（2021年限定科目）		事業経営の基礎知識	1・2	2	選択
	構想案	知を生かす事業戦略	2020年度限定開講科目	知が創る未来ビジネス（知財戦略）	1・2	2	選択
	－	事業承継における事業構想	－		1・2	2	選択
	2021年度限定科目	目標達成のためのチームビルディング	－		1・2	1	選択
		組織における理念構築（集中で実施）	－		1・2	1	選択
		異文化と事業構想	－		1・2	1	選択
		コミュニケーション・クリエイティブ	－		1・2	1	選択
		企業成長とイノベーション	事業構想特論（2020年度限定開講）	企業成長とイノベーション（事業構想特論Ⅲ）	1・2	1	選択
		公共政策論		行政のしくみ ―官民連携の公共政策論（事業構想特論Ⅳ）	1・2	1	選択
	－	地域イノベーションの事業構想		地域イノベーションと事業構想（事業構想特論Ⅴ）	1・2	1	選択
	－			基礎となる心構えと実際に必要な知識（事業構想特論Ⅰ）	－		
	－			事業構想実践論（事業構想特論Ⅱ）	－		
	－			人間の探究（事業構想特論Ⅵ）	－		
	－			実践マーケティング（事業構想特論Ⅶ）	－		
	－		2020年度限定開講科目	マネジメントのための哲学	－		
	－		信州大学連携科目	信州大学連携科目	－		
	－		社会情報大学院連携科目	シティ・プロモーション	－		
	小計19科目（履修要件なし）						
演習科目	演習	事業デザイン演習Ⅰ（1年次）前期	事業構想基礎演習	事業構想基礎演習（1年次ゼミ）	1	2	選択必修
		事業デザイン演習Ⅱ（1年次）後期			1	2	選択必修
		事業構想研究（2年次）主ゼミ・副ゼミの2つのゼミを履修することが望ましい	事業構想計画演習	事業構想計画演習（2年次ゼミ）	2	2・2	必修
		事業構想計画書	事業構想計画書	事業構想計画書	2	認定	必修
	小計51科目（2年次演習科目の中から4単位以上選択必修）						
合計83科目（修了要件：34単位以上）							

教育課程連携協議会

本学では 2015(平成 27)年から自己点検・評価を組織的に行っており、一年間の活動を集約し評価した報告書は、教授会で確認を行ったうえで、運営委員会、外部有識者も交えた理事会、評議員会でも共有し、より幅広い見地から改善策をとりまとめていた。ただし、2017(平成 29)年の専門職大学院設置基準一部改正により、「教育課程連携協議会」(「専門院」第 6 条の 2)の設置が盛り込まれたことを受け、2018(平成 30)年度に自己点検・評価規程(添付資料 2-16)に「外部評価の実施」を盛り込む改正を行い、「教育課程連携協議会」に相当する組織として、国内外のビジネス動向ならびに高等教育の在り方について、高い見識を有する産官学民分野の有識者からなる「外部評価委員会規程」を新たに整備することとした(2020(令和 2)年度には、学部評価委員会を「教育課程連携協議会」としてより明確に位置付けるため、「外部評価委員会規程」を「教育課程連携協議会規程」(添付資料 2-17)に改めた(評価の視点 2-4)。

2018(平成 30)年度（第 1 回）外部評価委員会は 2019(平成 31)年 4 月 16 日に開催した。2019(平成 31・令和元)年度の第 2 回は COVID-19 の影響で、本学からの自己点検・評価報告をもとに書面で意見・アドバイスをいただくこととし、各委員からは、本学の教育研究活動、さらに期待すること、今後改善すべき点や取り組むべきことなど、率直に本学の取り組みを評価していただいた(添付資料 2-18)。2019 年(平成 31・令和元)度外部評価委員会（教育課程連携協議会）の構成は以下の通りである。

(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

岩田　修一　　事業構想大学院大学　副学長
谷野　豊　　事業構想大学院大学　研究科長
岸波　宗洋　　事業構想大学院大学　教授・事業構想研究所　所長
重藤　さわ子　事業構想大学院大学　准教授

(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

弦間　明（委員長）　株式会社資生堂・特別顧問、元日本取締役協会副会長
西山　大輔　　丸紅株式会社 海外電力プロジェクト第三部　部長代理

（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

荻澤　滋　　市町村職員中央研修所・副学長

（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

馬場　靖憲　　東京大学名誉教授、麗澤大学経済学部特任教授
大澤　幸生　　東京大学大学院工学系研究科システム創成学専攻・教授

教育課程については、大学内での事業構想という本質の共有と本質的なカリキュラムとの因果関係の整理の必要性、また、事業構想を立てる「心構え」を最初に鍛える仕掛けなどへの助言を受けた。2019(平成 31・令和元)年度の「事業構想概論」では、この提案を踏まえ、事業構想を立てる「心構え」に関する本学の考え方をより反映・意識した講義内容と編成とした。また、外部評

価委員会から、事業構想の本質の共有と教育カリキュラムとの因果関係の整理についても指摘を受けたことは、前述した通りであり、このことは、2021(令和 3)年度からの大幅なカリキュラム改編の必要性と緊急性を、学内で改めて再認識する機会となった。2019(平成 31・令和元)年度の外部評価委員会は、COVID-19 下で書面開催となったが、2018(平成 30)年度外部評価報告書への事業構想大学院大学としての対応と、COVID-19 に起因する、今、社会が直面している“非常事態”に対応した事業構想大学院大学の活動と今後の課題について、非常に正鵠を射たご意見・アドバイスをいただき、この評価内容を、認証評価準備や自己点検・評価に反映させ、課題の改善にもつなげてきた(評価の視点 2-5)。

固有の目的に即した特色ある科目

本学の設立の固有の目的である「事業構想を考え、その実現に向けて研究を行う人材」の社会への輩出を目指し、本学の授業科目では、事業構想を立てるために必要な基礎的能力の涵養とその応用力を体得させ、事業構想をより実現性をもった計画書にまとめていくための能力を身につけるための組織的な教育体系、すなわち、「基礎科目」「専門科目」「展開科目」「演習」の積み上げ方式による教育課程編成そのものがオリジナリルである(添付資料 2-2) (評価の視点 2-6)。

特色ある科目としては、前述したように、「基礎科目」では、上述の「事業構想原論」、「事業構想事例研究」がある。

初めて外部評価委員会を実施した 2018(平成 30)年度には、大学内での事業構想という本質の共有と本質的なカリキュラムとの因果関係の整理の必要性、また、事業構想を立てる「心構え」を最初に鍛える仕掛けの必要性について、外部評価委員会から課題として指摘を受けた。

学内でも議論はあったところではあるが、外部評価委員会からの指摘でより課題がクリアになり、2019(平成 31・令和元)年度は、「事業構想原論」を明確に、事業構想にとって最も根源的な「問い」と事業構想に取り組む「構え」に関する講義として位置付け、院生と共に事業構想そのものを考えていくプロセスを経て、院生自らが事業構想に取り組む「心構え」を身に着けることを意図し、講義内容を設計した。また前回の経営系認証評価における指摘に応えるべく、それまでの「事業構想概論」の内容を改善し、既存の考えから解放され自由に発想するというリベラルアーツの精神の再確認を意図した「事業構想原論」へと進化させ、入学直後の導入講義に位置付けて実施した。2020(令和 2)年度は COVID-19 による授業開始時期の後ろ倒しに伴い、これまでの再確認という消極的な姿勢から挑戦的な知の冒険へと方針を変更し、「事業構想と学術」「事業構想と社会」「事業構想と創造性」「事業構想と価値」「事業構想とリスク」といったテーマを盛り込み、事業構想を立てるうえで原点となる「知・情・意」の形成過程について、諸学、諸事業の成立過程を学び理解を深めることに焦点を当て、2020(令和 2)年 9 月 14 日～25 日の期間、夏季集中科目として行った。また、「基礎となる心構えと実際に必要となる知識」という科目も 2020 年度に夏季集中科目として新設した。

上述した「事業構想事例研究」では、2019(平成 31・令和元)年度は年間 43 名、2020 年度には年間 58 名のゲスト講師の招聘を行っている(添付資料 2-15)。2019(平成 31・令和元)年度から 4 校舎の特色を生かせるようになったこと、COVID-19 対応でオンライン講義体制を充実させたことにより、非常に多忙な講師でも、オンラインでなら、とご講義いただけることも増え、2020(令和 2)年度にはさらに充実したゲスト構成が実現できている (評価の視点 2-6)。

また、「専門科目」は、事業構想の流れである「発・着・想」→「構想案」→「フィールド・リ

サーチ」→「構想計画」→「コミュニケーション」(図 2-2)の一連を実践的に学ぶための科目を配置している。

本学が求める院生像、院生の多様な背景と今後のキャリアパスを意識し、「企業内における事業構想」「起業を目指す事業構想」「地域活性と事業構想」「行政の仕組みー官民連携の公共政策論」「地域イノベーションと事業構想」「企業成長とイノベーション」などの科目を配置しているのも特徴である。ただし、教員からは、より院生が事業構想に取り組む背景や今後のキャリアパスを意識した受講者構成になるような科目名称への変更や教育内容の工夫が課題として挙げられていたことから、2022(令和 3)年度に向けたカリキュラム改編で、これらの科目についても、表 2-1 のように再整理を行っている。

また 1 年次には、共通のテーマをもとに、院生がグループになって共創型の事業構想に挑戦し、目標を共有できる事業の姿を描き、事業構想サイクルを意識しながら具体的な「事業構想」にまとめていくことを目的とした、「事業構想基礎演習(1 年次ゼミ)」、そして 2 年次では、院生が個々に事業アイデアを 1 年間かけて、ディプロマ・ポリシーで要求する実現可能な事業構想計画へとまとめあげ、「事業構想計画書」を策定するための「事業構想計画演習(2 年次ゼミ)」と、「演習科目」が充実しているのも本学の特色である（評価の視点 2-5、2-6)。

＜根拠資料＞

・添付資料 1-5：事業構想大学院大学 学則(第 26 条・第 27 条・第 28 条)
・添付資料 2-1：事業構想大学院大学 院生便覧／履修要項(2020 年度)(学則)
・添付資料 2-2：カリキュラム一覧・シラバス(2020 年度)
・添付資料 2-4：事業構想大学院大学「学位規程」(第 3 条)
・添付資料 2-14：2020 年度 FD 研修会資料（第 2 回・第 3 回)
・添付資料 2-15：「事業構想事例研究」ゲスト一覧(2018-2020 年度)
・添付資料 2-16：事業構想大学院大学「自己点検・評価委員会規程」
・添付資料 2-17：事業構想大学院大学「教育課程連携協議会規程」
・添付資料 2-18：事業構想大学院大学「外部評価委員会報告書」(2018・2019 年度)
・事業構想大学院大学ホームページ「3 つのポリシー」https://www.mpd.ac.jp/about/policy/

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＞

社会人院生の勤務時間を考慮し、2012(平成 24)年度開学当初より、講義時間は平日夜間(18:30～21:40)及び土曜日(10:30～17:50)に設定している。前期、後期それぞれ第 1 週目の授業はオリエンテーションとして開講するが、その後、基本的に授業は、2 週間毎に 2 コマ連続で設定されており、隔週で 8 週間、90 分授業 15 回を基準に単位取得をする体制となっている(添付資料 1-5(第 22 条)・添付資料 2-1, p28)。2 週間毎としているのは、仕事の都合で通学できる曜日が限られている院生であっても、より多くの授業を受講できるようにする配慮である。また、授業と授業の間隔が空くことにより予習や復習、あるいは欠席した際の動画フォローなどにも十分時間を充てられるため、好評である。

各学期における履修可能単位数の上限は 40 単位としている(添付資料 2-1, p24)。2018(平成 30)年度まで 30 単位としていたが、導入授業や発表会など、選択必修の科目だけで相当の単位となり、院生から「より多くの授業を受講したいがその制限となっている」との指摘があったことから教授会で審議し、2019(平成 31・令和元)年度から 1 年間に修得できる単位の上限を 40 単位にすることとなった。2 年間では、最大で 80 単位分の履修登録が可能である。また、年間履修単位の上限は 40 単位であるが、それ以上の科目受講を希望する院生に対し、「聴講制度」を設けている。これも、開学以来、より多くの授業から学びを得たい、という院生からの声は絶えず寄せられてきたからであり、修了に必要な単位数にはカウントされないが、聴講の場合も、履修登録した場合と同様に出席、課題の提出、グループワーク等への参加を求め、受講者と同様の姿勢で授業に臨むことを登録の条件としてきた。また、担当教員の了承を前提とし、履修人数が過多にならないようにも配慮してきた。しかし、2018(平成 30)年度までは「聴講」を申請した院生のみ、授業の欠席や遅刻のフォローアップのために収録している動画を見られるようにしていたことにより、動画を見られる要件を満たすためにとりあえず「聴講」登録をしておこうとする院生の存在が教授会に課題として挙げられた。そこで、2019(平成 31・令和元)年度からは、全ての授業の動画は、1 年間全院生が自由に視聴できるようにすると同時に、聴講登録では、修了に必要な単位数にはカウントされないが、履修した場合と同様に出席、課題の提出、グループワーク等への参加を求

め、受講者と同様の姿勢で授業に臨むことと、担当教員の聴講の了解が登録の条件となっている(評価の視点 2-7・2-8)。

前述したように、本学に入学してくる院生は、学位取得のための単位取得というよりはむしろ、自身が行う事業構想への糧にするために、在学中にできるだけ多種多様な学びの機会を得たい、と熱望する院生が多い。また、様々な業務都合を抱える社会人でもスケジュールに柔軟かつ無理のない履修ができる科目構成といった考えもあり、これまで科目数を充実すると共に 1 年間の単位取得上限を変更するなどの工夫を行ってきた。一方、自身の事業構想計画の作成につながる発表会や演習科目などは、1 年次のみ履修可能な科目、2 年次のみ履修可能な科目に分け、自身の業務都合も配慮しつつ、各年次に必要な科目をバランスよく履修するよう、入学時オリエンテーションで促すと共に、1 年生には、2 年次との交流会や 1 年次面談など履修相談ができる機会を設けるようにしている。

なお、参考に、1 年間の履修登録可能単位数の上限が 40 単位となった 2019(平成 31・令和元)年度からの院生の 1 年間の平均登録単位数と、30 単位であった、2018 年度の平均登録単位数を以下に示す。上限が緩和されたことにより、登録単位数が増加していることが確認できる。

2020 年度　27.83 単位	
2019 年度　28.35 単位	(年間履修登録可能単位数：40 単位に変更)
2018 年度　26.54 単位	(年間履修登録可能単位数：30 単位)

注) 各年度末時点。休学・退学・進退不明の院生は除いて算出

ただし、修了に必要な単位数に対し、提供科目数が多すぎるという課題もあり、2021(令和 3)年度に向けたカリキュラム改編を機に、表 2-1 のようにカリキュラムのスリム化も行った(評価の視点 2-8)。

なお、本学の単位、単位当たりの学修時間は、次のように設定している。

授業は１セメスターを 15 週とし、前期、後期に分けて設定している。週一回当たりの各授業は 90 分間であるが、制度上、これを２時間としている。これに予習、復習の自習時間４時間を加え、週当たりの学修量を６時間とし、これに 15 週を乗じたものを学期学修量としている。よって、次のような計算式に従い、１単位当たりの学修量を 45 時間としている。

$$1\text{単位}=(\text{授業時間}(2\text{時間})+\text{予・復習学習}(4\text{時間}))\times 15\text{週}=\frac{90\text{時間}}{2\text{単位}(\text{科目単位数})}$$

$$=45\text{時間}$$

本学の授業は、指定の教科書や参考書を事前・事後に読み込み知識修得を目指すのではなく、「事業構想」に関わる分野について、実務や学術の最先端の知識・情報を教員と共に学び、理論の可能性と限界を理解しながら、その学びをそれぞれの「事業構想」というアプトプットにつなげていくことが目的となっている。そのため、授業の前後には、教科書や参考書を超えた知識の習得や情報の収集、グループワークやフィールドワークも求められることがある。院生は忙しい業務の合間に、履修生同士で集まり、勉強会やグループワークを重ねている。特に 1 年次前期後

半には履修科目の課題も重なり、夏季に行う 1 年次の個別面談では、「大変だった」という感想は必ず出てくる。ただし、それを乗り越えた自信も見られ、得たものの大きさへの満足度も高いようである。

入学前に他の大学院で修得した単位がある場合、定められた期間内に本人が申請し教授会にて適当と認められた場合は、10 単位を上限に本大学院の所定単位への算入を行うことを定め(添付資料 1-5(第 22 条)・添付資料 2-1, p30)、各院生の申し出に従い、都度教授会で審議して修了要件として必要な単位として認定する体制を取ってきたが、科目等履修生の受け入れはしてこなかった。

2020(令和 2)年度からは、本学で実施する履修証明プログラムの受講生について、修士課程との単位互換やプログラム修了後の転入を可能とすることが、2020(令和 2)年 5 月の教授会で諮問され了承された。その決定に伴い、「入学前の既修得単位等の認定に関する規則」(添付資料 2-8)と「履修証明プログラムに関する規程」(添付資料 2-9)を新たに整備した(評価の視点 2-9)。

修了要件は、法令上の規程を遵守し、所要科目を履修して 34 単位以上を修得し、必要な演習(指導)を受け、かつ、修了認定の審査に合格とし、修了年数は 2 年を標準としている(添付資料 1-5(第 26 条))。

修了には、修了審査委員会による審査が行われる(添付資料 2-5)。修了審査委員会は当該院生2年次の後期(原則として3月教授会と同一日)に開催している。修了の可否は、修了審査委員会で判定される。修了審査では、①履修単位数の充足状況(各科目群で修了に必要とされる単位数を満たしているか)、②成績状況(GPA 及び個別科目の成績評価)、③事業構想計画書最終審査会における評価結果(最終審査会において事業構想計画書の修正を指摘され、再提出した場合は再提出の結果を含む)の三分野からなる判定表をもとに委員が意見交換し、ディプロマ・ポリシーに基づき、綜合的に判断したうえで、修了の可否を決定する。決定に当たっては全会一致を原則とするが、意見が分かれた場合は、委員長(研究科長)が最終的に判断する。

本学の場合、院生は皆社会人であるため、様々な事情で履修が困難になる場合もある。そのため、やむを得ない理由に限り休学制度を設け、在籍料を支払った休学期間については、在学年数に算入しないことが学則に定めてある(添付資料 1-5(第 16 条))。また、2020(令和 2)年度からは、退学防止の観点から、休学在籍料を改定し、納付した休学在籍料は、復学後の授業後に充当(復学しなかった場合には返金しない)すると、学則でも明記することで、より復学しやすい環境整備を行うこととした(添付資料 1-5(第 29 条(学費)別表)) (評価の視点 2-10)。

修了要件及び修了認定の基準等においては、募集時の大学案内(添付資料 1-2, p12)、入学時での新入生オリエンテーションで説明し、さらに院生便覧でも修了の要件として明記し、中間審査、修了審査での要求事項、審査プロセスについては研究科長が院生に指示し説明するとともに、事業構想計画演習(2 年次ゼミ)の担当教員から補完的な説明をすることで、院生への周知を行っている(参照:事業構想大学院大学ホームページ「入学案内」、添付資料 2-1, p30)(評価の視点 2-11)。

なお、修了までの在学期間の短縮は現状行っていない。そのため、その基準を学則等で定めていない (評価の視点 2-12・2-13)。

本学で授与する学位の名称は、本学の設立の趣旨、固有の目的、ディプロマ・ポリシーを踏ま

え、「事業構想修士(Master of Project Design)(専門職)」(添付資料 1-5(第 28 条))と定めている。開学から 9 年にわたる教育研究を通して、既に修了生 361 名を社会に送り出し、事業構想修士として多方面で活躍し始めていることで、この学位名称への認知・浸透が確実に進んでいる(評価の視点 2-14)。

＜根拠資料＞

・添付資料 1-2：事業構想大学院大学院生募集要項(2021 年 4 月入学)(p12)
・添付資料 1-5：事業構想大学院大学 学則(第 16 条、第 22 条、第 26 条、第 28 条、第 29 条(学費)別表)
・添付資料 2-1：事業構想大学院大学 院生便覧／履修要項(2020 年度)(p24、p28、p30)
・添付資料 2-5：事業構想大学院大学「修了審査委員会規程」
・添付資料 2-8：事業構想大学院大学「入学前の既修得単位等の認定に関する規則」
・添付資料 2-9：事業構想大学院大学「履修証明プログラムに関する規程」
・事業構想大学院大学ホームページ「授業日程」https://www.mpd.ac.jp/education/curriculum/
・事業構想大学院大学ホームページ「入学案内」https://www.mpd.ac.jp/admissions/

(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＞

本学における履修指導は、入学時のオリエンテーションに配布する「院生便覧/履修要項」(添付資料 2-1)をもとに、年間のスケジュールを説明したうえで、効果的な履修の年間計画を立てる指導を行っている。

また本学では、実に様々な学歴背景や実務経験、年齢層が集まっていることから、1 年生には、前期が終了するタイミング、後期が終了するタイミングに、専任教員が全ての院生に個別面談を行い、前期の振り返りと後期の履修相談、構想の進捗具合、大学と仕事やプライベートの両立など、個々の状況について聞き取りを行っている。社会人として仕事を持つ多忙な院生の事情も踏まえ、個別面談は希望時間の聞き取りをしたうえで調整し、授業の前などのタイミングで実施し、

さらなる相談が必要な場合や、個別分野に特化した構想に関する相談は、対応教員を設定し、別途面談を設定するなどの対応を行っている。

このようなきめ細かい対応により、大学として改善すべき事項や、休学や退学に至りそうな個々人の事情をいち早く把握し、個人情報に関わること以外は随時教員間や教授会でも共有し、素早い対応・改善に結び付けている(評価の視点 2-15)。

インターンシップについては、本学の院生は皆社会人、あるいは新卒であっても承継予定者であるため実施する必要がなく、これまで行ってこなかった。ただし、包括連携協定を結んでいる信州大学(添付資料 2-6)から、コロナ禍において、信州大学の教育プログラムで予定していた学生のインターンシップ受け入れ先がなく、インターンシップに相当する実務的コンテンツの提供要請があった。そのため、信州大学繊維学部リーディング大学院の 2020(令和 2)年度後期インターンシッププログラムとして、博士課程 2 年大学院生 9 名（日本３名、中国１名、パキスタン２名、タイ１名、モンゴル１名、モロッコ１名）を対象に科目提供を行った。テーマは、環境・地域産業・繊維・国際協力・グリーンエコノミーの視点を包括的に組み込んだ人工物の設計とビジネスモデルの検討である。院生は真田幸村と地域創生、スギ花粉と環境、天然素材とエコバッグ等等のキーワードをもとに和紙エコバッグについての多面的な検討を行い、事業構想計画書を作成した(添付資料 2-7)。また、集合知形成プロセスを体験するため複数の情報プラットフォームについて検討し、意見交換と集約には debategraph を試用した(使用例のスナップショットも添付資料 2-7 を参照)。このようなニーズは全国的にもあると思われ、今後信州大学に限らず、コンテンツ提供の可能性を広げていく(評価の視点 2-16)。

本学の院生の入学目的は、社会の一翼を担う事業構想に取り組む人材の育成という「固有の目的」に一致しつつも、所属業界、入学までのキャリア、年齢、目的意識の方向性など非常に多様性がある。また、「事業構想」という未知の学問領域に挑む際に、それぞれの教員の「専門性」に基づく多面的なアドバイスは院生に大きな気付きを与える一方で、事業構想学自体は、「専門性」を有している教員にとっても未知の挑戦である。そのため、本学は、教員と院生が新たな事業構想に取り組み、その実現可能性を共に研究する「共創型プラットフォーム」である、という考え方を重視し、大学において教員の役割は「指導者」としての絶対的な存在ではなく、院生に寄り添い、新たな気付きを引き出していく、「伴走者」として、共に考え共に研究するアプローチをとっている。

大学院として、院生には常に多角的な視点、多様な意見を取り入れることを推奨している。個別面談やゼミなどでも、本学では教員(客員教員含む)にアポイントメントをとり、構想アイデアの相談を積極的に行ってもらえることを説明している。院生が、必要に応じて教員に気軽に連絡の取れる環境整備として、シラバス(添付資料 2-2・2-27)には教員への連絡方法を明記するようになっているなど、事務局も院生からの相談窓口となり、サポートを行っている。

また、多くの院生は、事業構想計画書を作成し本学を修了したのち、本格的にその事業に着手することが多いため、在学時のみならず、修了後のサポートにも力を入れている。多くの修了生が修了後も頻繁に大学に立ち寄り、教員に随時相談を行っているほか、各ゼミの同窓会的な勉強会、修了生による定期的な勉強会、同窓会組織である青楠会による年 2 回の勉強会(添付資料 2-19・20)、発表会など、現役生、修了生が交流し、共に学ぶ場や機会が多岐に設定されているのも、

本学の特徴である(評価の視点 2-17)。

＜根拠資料＞

・添付資料 1-2：事業構想大学院大学院生募集要項(2021 年度入学)(p12)
・添付資料 2-2：事業構想大学院大学 カリキュラム一覧・シラバス(2020 年度)
・添付資料 2-6：信州大学との包括連携協定(協定書)
・添付資料 2-7：信州大学生のインターンシップ事業に関する資料
・添付資料 2-19：同窓会(青楠会)会則
・添付資料 2-20：青楠会の活動に関する情報
・添付資料 2-27：シラバス記入要領(2020 年度)

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＞

本学の固有の目的である、事業構想人材の育成のためには、院生が自ら学び、気付き考えを深め、自身の事業構想につなげていく姿勢を身に着けることが非常に重要である。そのため、ほとんどの授業で、教員･院生同士の双方向型ディスカッションやグループワークを取り入れており、このようなきめ細かい指導やサポートを行うための適正な人数として、少人数制を保っている。

経営学の基礎知識など、一般的には知識伝達型の講義形態が主となりがちと考えられる科目についても、本学では、具体的なケースに基づく、実践的な演習を取り入れた授業を取り入れている。なお、2020(令和 2)年度前期の各科目の履修者数は、選択必修で 14～52 名、選択科目で 25～45 名と、複数校舎対象の授業か、各校舎のみを対象とした授業かで受講者数にはばらつきがあるものの、少人数制の大学院として教育効果を十分にあげられる適正な人数となるよう調整している(添付資料 2-21)。授業の聴講も可能だが、第 2 章項目 5(p19～)でも記述したように、履修登録した場合と同様に出席、課題の提出、グループワーク等への参加を求めることと、教員の許可を得ることで、適正な受講者数を担保できるようにしている(評価の視点 2-18)。

2018(平成 30)年度の大阪校、福岡校の 3 キャンパス開設当時は、東京校を中継でつないだ授業もトライアル的に行っていたが、双方向型授業やグループワークは対面授業のようにはいかないことも明らかになり、2019(平成 31・令和元)年度からは全てのキャンパスで対面授業を前提に教員を配置し、全ての校舎で適正な教員と履修者数確保が実現できている。2020(令和 2)年 3 月からは COVID-19 への対応として、全てオンライン授業に切り替えたが、少人数制の大学院である特徴を生かし、2020(令和 2)年度 6 月からは、大学院での授業参加も可能とした。密な環境を避けるために、週ごとに院生にアンケートで大学院での授業参加希望者数を把握し、授業ごとに適正な大きさの講義室を配置している(講義室の配置については第 6 章項目 17(p59～)に詳述)。ハイブリッド授業の運用に際しては、教員間で授業方向の利点および課題を直ちに共有し、迅速な改善を図った。その内容は教授会、FD 研修会においても共有し、現在も進行形で工夫を続けている(添付資料 2-14)。

1 年生向けの「事業構想基礎演習(1 年次ゼミ)」は、院生を最大 12 名でクラス分けを行い、それぞれ 2 名の教員が指導を行う体制になっている(添付資料 2-22)。

事業構想計画演習(2 年次ゼミ)は、主ゼミ・副ゼミの 2 科目の受講を推奨している(個人の事情により主ゼミのみでも可)。2018(平成 30)年度までは院生のゼミの希望を重視し、特にゼミごとの履修者数の上限を設けていなかった。しかし、個々の事業構想計画書策定に向けて、教員・院生双方向の深い議論が求められるゼミでは、特に少人数の環境を保つことは必須であるとの議論が教授会でなされ、2019(平成 31・令和元)年度からは、1 つのゼミの受講生は、主ゼミ・副ゼミ合わせて上限を 10 名とし、院生の人数に合わせ、年度ごとにゼミ担当教員を増減させ、適正な人数を保っている(添付資料 2-23)。

2020(令和 2)年度は、COVID-19 の影響で 2 年次ゼミの開始は 5 月になったが、事業構想計画書の作成の遅れを招かないよう Zoom を使用し、各ゼミ、5 月のオリエンテーション前までに 90 分 1 コマ 2 セット(2 日間)の“2 年次ゼミ COVID-19 緊急補講”を行った。

本学では、個々の院生が、授業を通じ知識を修得するだけではなく、自身の事業構想に結び付け、アウトプットに結び付けるための研究に生かすことを重視していることから、座学中心の授業は少なく、教員との双方向のディスカッション、グループ討論、グループワーク、ケーススタディや演習を取り入れている。このような双方向型の授業は、院生からの評価が高く、授業評価アンケート結果は、ここ 4 年、5 点満点評価で 4.5 以上を得ている(表 2-2、2-3)(評価の視点 2-19)。

表 2-2 授業評価アンケート結果(総合評価の経年比較)：全校平均

年度	期間	平均値	回答率
2017年度	前期	4.4	76.7%
	後期	4.5	47.6%
2018年度	前期	4.7	54.2%
	後期	4.6	39.5%
2019年度	前期	4.6	63.7%
	後期	4.5	56.8%
2020年度	前期	4.7	70.0%
	後期	4.7	62.3%

注)演習を除く全科目の総合評価の平均点(5 段階)

表 2-3 2020 年度　授業評価アンケート結果：校舎別

校舎	前期	後期
東京	4.6	4.8
名古屋	4.7	4.7
大阪	4.6	4.7
福岡	4.7	4.9
全体	4.7	4.7

注)演習を除く全科目の総合評価の平均点(5 段階)

グローバルな視点をもつ人材育成という観点では、基礎科目に「グローバルビジネス」を配置しているほか、「知識創造論」「知識創造経営論」「知が創る未来ビジネス(知財戦略)」などの科目においても海外展開を扱い、それぞれグローバルビジネス経験豊富な実務家教員が、グローバルな視野での経営実践力の向上を図っている(添付資料 2-2)。実務家教員には、航空会社、製薬会社、金融機関、外資系企業等の社長、CEO 経験者が複数名おり、実践を踏まえた特色ある指導がなされている。さらなるグローバル化については、2019(平成 31・令和元)年度外部評価委員会でも期待の声が寄せられており(添付資料 2-18, p16)、こういった声も踏まえ、2021 年度からのカリキュラムの抜本的な改編に取り組んでいる(第 2 章、表 2-1 参照)(評価の視点 2-20)。

2016(平成 28)年 2 月に、私立学校施設整備費補助金で「授業収録および遠隔講義システム整備事業」が採択され、教室の AV 機器を最新のものに更新するとともに、授業の映像、音声をクリアにかつ簡便に収録、配信できる設備を整備し、院生が欠席・遅刻した場合には録画視聴でフォローすることができるようになった。また、遠隔講義システムも整備し、連携大学をはじめ、遠隔地を結んでの授業も可能になった。さらに 2016(平成 28)年 12 月には、「私立大学等教育研究活性化設備整備費補助金」に採択され、各教室に電子黒板やテレビ局スタジオレベルの収録機材と、双方向中継システムを導入し、授業収録や中継授業が円滑に行える環境が整備された。2018(平成 30)年 4 月の大阪校と福岡校の開校に伴い、この授業収録・遠隔講義システムを全校に整備し、それぞれの校舎で行う対面授業を中心にしつつ、東京・名古屋・大阪・福岡 4 校での中継授業も組

み合わせ、カリキュラムの充実を図ってきた。ただし、映像を介した授業においては、どうしてもその場の雰囲気や臨場感が十分に伝わっていない場合もあり、その課題を克服することのできる最新の設備整備が課題であった。2019(平成 31・令和元)年度に、文部科学省研究設備(私立学校教育研究装置等施設整備費)補助金の交付を受け、マルチカメラによるスイッチングや、4K 対応のより高精細な大型モニターやスクリーンでの映像配信、質問者の音声をクリアに集音するだけでなく、教室内で発せられる拍手や笑い声、ざわめきなどもミキシングして適切な音量で相手方に伝送することで臨場感も高めることのできる、最新の校舎間遠隔授業システムを導入することができた。

2020(令和 2)年 3 月からは COVID-19 への対応として、全てオンライン講義に切り替えることとなったが、このような校舎間遠隔授業システムを導入してきたことが非常に功を奏し、スムーズにオンライン講義に切り替えることができた。また、各教員がこのようなシステムも活用して、大学から配信することにより、大学院での授業の雰囲気を院生に伝える工夫も行うことができた。2020(令和 2)年度 6 月 9 日からは、大学院での授業参加も可能とし、オンラインと対面授業の同時開催であるハイブリッド方式を後期も続けてきた。各教員もこのような難しい環境下でも有効な双方向型コミュニケーションやグループワーク手法を工夫して行っており、ハイブリッド方式の授業は院生から好評である。院生も自身の環境や事情に応じ、柔軟にリアル参加とオンライン参加が選べるようになったことから、仕事都合などでの授業への遅延や欠席も少なくなり、1 年次の個別面談でも、コロナ禍以降もハイブリッド方式の授業を継続してほしい、との要望が寄せられている。そのため、ニューノーマルとしてのハイブリッド授業の導入に関し、大学として検討を始めた（評価の視点 2-21、2-22)。

より実践的な教育内容を展開するという視点からは、上述の「事業構想事例研究」の他、テーマに沿った業界・分野からの多彩なゲストの講義も行われており、学術と実務の架橋教育としての充実が図られている。

また、本学は産学連携事業として、自治体や企業との連携事業も多数行っている。

2019(平成 31・令和元)年度には、これまでの富山市のコンパクトシティ政策の実績を踏まえ、今後の更なる発展の一翼を担う事業を構想する事業構想研究会に、院生・修了生も参加し、実際のフィールド・スタディをもとに、富山市の行政職員・民間事業者とともに事業構想に取り組む、「富山市事業構想研究会」(2019(令和元)年 7 月 29 日～11 月 25 日の全 5 回)を開催した。本研究会では３つの事業構想に取り組み、実現に向けて動き出している事業もある。また、この事業の成果は、書籍としての発表も行った(添付資料 2-24)。

大阪校では、2019(令和元)年 12 月に OIH(大阪イノベーションハブ)、OUVC(大阪大学ベンチャキャピタル)との共催で産学連携人材育成ワークショップを実施し、12 名の院生が大阪大学の研究シーズから具体的な事業アイデアを構想する事業構想実践の場を得た(添付資料 2-25)。参加した院生の終了後のコメントとしては、院生と研究者によるワークショップを通じた交流により、新たな視点から事業を構想することの有用性があげられており、大変好評であった。大阪大学の研究者からも、研究者間では思いも寄らなかった事業構想アイデアが提示され、産学連携の重要性を認識できたとのコメントが得られた。その結果、双方ともに継続の意向が強くなり、2020(令和 2)年度は、東京校・名古屋校・大阪校・福岡校の 4 校に参加者募集を拡大してワークショップを開催する運びとなった。

また、COVID-19 を受け、社会が直面している“非常事態”および“非常事態後”について、事業構想大学院大学として時代の要求を役割の同定と課題の設定をいち早く開始していくために、4 月から 5 月にかけて、本学の院生・修了生に向けた、2 時間の緊急セミナーを 4 回シリーズで開催した(添付資料 2-26)(評価の視点 2-23)。

＜根拠資料＞

・添付資料 2-2：事業構想大学院大学 カリキュラム一覧・シラバス(2020 年度)
・添付資料 2-14：2020 年度 FD 研修会資料（第 2 回・第 3 回）
・添付資料 2-18：事業構想大学院大学「外部評価委員会報告書」(2019 年度)
・添付資料 2-21：科目履修者数マスターデータ
・添付資料 2-22：事業構想基礎演習(1 年次ゼミ)配置表
・添付資料 2-23：事業構想計画演習(2 年次ゼミ)配置表
・添付資料 2-24：富山市事業構想研究会編『富山型コンパクトシティの構想と実践』事業構想大学院大学出版部、2020 年 10 月発行
・添付資料 2-25:OIH(Osaka Innovation HUB)、阪大・OUVC(Osaka University Venture Capital)、事業構想大学院大学 共同主催による 産学連携人材育成ワークショップについて
・添付資料 2-26：2020 年度緊急鼎談セミナー開催報告(2020 年 5 月教授会資料)

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＞

本学は全員企業等に勤務しながら学ぶ、社会人大学院であることから、院生が通学しやすい平日の夜間(18:30～21:40)と土曜日(10:30～17:50)に授業が行われている(参照：事業構想大学院大学ホームページ「授業日程」)。また、仕事の都合で通学できる曜日が限られている院生であっても、より多くの授業を受講できるようにするために、前期、後期それぞれ第 1 週目の授業はオリエンテーションとして開講するが、その後、基本的に授業は、2 週間毎に 2 コマ連続で設定されており、隔週で 8 週間、90 分授業 15 回を基準に単位取得をする体制となっていることは、項目 5(p19～)(2-7・2-8)に記したとおりである(評価の視点 2-24)。

シラバスについては、2017(平成 29)年度の大学認証評価で「シラバスに講義計画が具体的に示

されないほか、成績評価の方法が明確に示されていない」など、記載の問題が指摘されていた。また、院生からも、授業がシラバスどおりに実施されていない事例があることが指摘されることもあった。その都度改善を図ってはきたが、2019(平成 31・令和元)年度に 4 校舎体制となり、大幅に教員が拡充されたことを機に、シラバスのフォーマットを抜本的に見直すこととした(添付資料 2-27)。

全ての授業、演習について「講義の概要とねらい」「到達目標」「キーワード」「授業の進め方と方法」「授業計画と課題」「教科書、参考書」「成績評価の基準及びその方法」までの必要な情報を網羅することとし、新任の先生でもシラバスに記入すべきポイントかがわかるように、記入要領も作成した。そして、その記入要領に基づき、2019(平成 31・令和元)年度第 3 回 FD 研修会(2019 年 9 月 21 日開催)にて、シラバスとは何かという基礎的なところから、シラバスに記入すべきポイントの解説を行った(添付資料 2-28)。さらに、提出されたシラバスのチェックも専任教員を中心に行う体制も整備したことにより、シラバスの質の大幅な改善につながった(添付資料 2-2)。また、この改善に伴い、授業がシラバスに従って適切に実施されているかの確認もしやすくなった。ただし、本学の院生は非常に多様な業種、キャリア・教育的バックグラウンドをもち、社会経済の変化スピードも非常に著しい外的環境のなかでは、教員側も院生のニーズや社会動向の変化に柔軟に対応して授業を行っていくことは必須である。そのため、シラバスに忠実に授業を行っていくことが全てではなく、社会動向の変化や実際に受講する院生の属性や基礎知識・理解度等を踏まえ、より効果的な院生の学びと研究のために、計画していた内容の変更や追加、展開スピードの調整が必要な場合には、院生に十分説明を行って理解を得られれば授業計画の変更も可能であることも、FD 研修会などを通じ教員間の認識を図り、変化に柔軟に対応した質の高い授業が行われるよう努めている。なお、シラバスの内容やスケジュールに変更は、各授業の最初に行っているオリエンテーションで必ず変更の目的や理由を丁寧に説明し、院生の了解を得たうえで行われている(評価の視点 2-25・2-26)。

＜根拠資料＞

・添付資料 2-2：事業構想大学院大学 カリキュラム一覧・シラバス(2020 年度)
・添付資料 2-27：シラバス記入要領(2020 年度)
・添付資料 2-28：2019 年度第 3 回 FD 研修会「シラバス作成の基礎」
・事業構想大学院大学ホームページ「授業日程」https://www.mpd.ac.jp/education/curriculum/

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＞

成績評価は、学則第24条(添付資料1-5)に、以下のように規定している(評価の視点2-27)。

(単位の認定及び成績の評価)
第24条 単位の認定は試験によるものとし、試験は原則として学期末あるいは学年末に、その履修した科目について筆記，口述などによって行う。ただし、論文，レポートの提出その他の方法によることができる。
２　試験の成績及び修了認定の審査又は第26条の特定の課題についての研究の成果の審査の成績は、100点を満点とし、80点以上を優、80点未満70点以上を良、70点未満60点以上を可とし、60点未満を不可とし、不可は不合格とする。

この内容は、院生便覧にも記載し周知している(添付資料2-1,p25)。また、2019(平成31・令和元)年度から、GPA(Grade Point Average)換算導入についても教授会で審議を行い、院生便覧(添付資料2-1,p25)に明記をしている。教員にはシラバスでの「成績評価の基準及びその方法」の記載内容については、特に2019(平成31・令和元)年度からは「成績評価内容と配点を書くことが望ましい。到達目標の評価が行える成績評価方法であること。出席点は含めない。」ということを周知徹底し、GPA制度の導入も行い、公正かつ厳正な成績評価が行われるように努めている。院生には、成績評価の基準と方法については、シラバスに記載された「成績評価の基準及びその方法」について、授業のオリエンテーション時に各教員が説明することになっている(添付資料2-27・2-28)。

成績評価の公正性・厳格性を担保するために、院生が成績評価に疑義を持った場合、成績発表後一定期間内に申し出ることができるようになっている(2021(令和3)年度からは「院生便覧にも成績評価の結果疑義の申し立て」とその対応について明記予定)。院生が成績評価の結果に疑義がある場合には事務局に対し相談を行うことになっている。相談を受けた事務局は、まず研究科長に相談の内容を伝える。研究科長は、院生の疑義をそのまま担当教員に伝えるのではなく、シラバスに記載された「成績評価の基準及びその方法」に従いどのように成績をつけたのか、個人が特定されないように担当教員にヒアリングを行う。その説明をもとに、院生に成績評価の経緯を伝え、成績評価開示の必要があれば、その次の段階で慎重に行うことにしている。さらに、研究科長や担当教員だけで判断できないことについては、院生委員会や教授会で議論して対応を決めることになっている。こういった、できるだけ間接的かつ慎重な対応になっているのは、本学は少人数制の大学院であり、教員との距離も近いことから、院生が今後も教員との関係性において、安心して研究に専念できる環境を確保する、ということを最優先にすべきと考えるからである。これまで院生から成績評価疑義の申し立ては数件あったが、いずれもこのような対応で穏便に解決している(評価の視点2-28・2-29)。

今後も、まずは院生が相談しやすい環境・仕組みを整備し、1年次面談やゼミなどで、適宜院

生の困りごとや不安など適宜フォローし対応できる体制を状況に応じ整備していく。また、院生からの疑義申し立て内容およびその解決までのプロセスについては、案件ごとに記録を残し、FD研修会の機会などを活用して、成績評価の公正性・厳格性の向上に資する活動を継続していく必要がある。

＜根拠資料＞

・添付資料 1-5：事業構想大学院大学 学則(第 24 条)
・添付資料 2-1：事業構想大学院大学 院生便覧／履修要項(2020 年度)(p25)
・添付資料 2-27：シラバス記入要領(2020 年度)

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＞

FD 研修会と授業の内容・方法の改善と教員の資質向上

組織的な教育内容の改善と教員の資質向上は 2014(平成 26)年度から、また 2016(平成 28)年度からは「FD 委員会規程」を定め、FD 委員会が年度ごとに教育改善上の検討すべき課題を検証、テ

ーマ設定を行い、年 4 回実施する FD 研修会の計画も定めていた。しかし、2021(令和 2)年度から抜本的なカリキュラムの再編成を行うことに伴い、2020(令和 2)年度より、教授会規程第 8 条(添付資料 2-12)に定める各種委員会、「教育研究・入試委員会」が、教育改善上の検討すべき課題を検証、テーマ設定を行うことになった(添付資料 2-13)。この変更は、教育内容の改善と教員の資質向上は、カリキュラムなど本学の教育・研究に関する事項と併せて組織的な取り組みを行う必要があること、また、これまでも実質的に FD に関する事項が教育研究・入試に関する事項と併せて議論されていたことを踏まえたものである。

本学では、研究者教員と実務家教員、専任教員と客員教員など、そのキャリアや本学への関わり方が全く異なる教員が、本学の固有の目的を共有しつつ、多様な視点で「事業構想」にかかわる教育を行っている。FD 研修会は、こういった多種多様な教員が一同に集まることのできる貴重な機会となっている。FD 研修会では、大学として共通認識を持つべき事項へのより深い理解を促す話題提供の後に、教員同士で意見を交換することで生まれる新たな学びや気付きを、事業構想へのより深い理解と、各々の教育内容のブラッシュアップと改善につなげていくべく、教員間のグループディスカッションを重視し構成している。2019(平成 31・令和元)年度に 4 校舎体制になったのちは、特に同様の科目を担当する教員同士が校舎を越えて意見交換を行うことができる重要な機会とも捉え、様々な教員のグループ分けを試みている。

2020(令和 2)年 4 月 25 日の教授会後に行われた、2020(令和 2)年度の第 1 回の FD 研修会では、5 月 18 日からのオンライン授業開始に備え、「オンライン授業の進め方」についての大学としての方針を示すと共に、プロボストより効果的にオンライン授業を行うための情報共有が行われた。また、第 2 回以降は、特に 2021(令和 3)年度の経営系認証評価とカリキュラム改編に対し、教員間の相互理解が不可欠であることから、グループディスカッションを中心に FD 研修会を開催し、そこで明らかになった課題や深堀すべき事項を次のグループディスカッションに反映し、より相乗効果的に認識の共有や教育能力の向上を図る仕組みへの試みができたと考える(添付資料 2-14)。

2021(令和 3)年度のシラバス作成にあたっては、各校舎の同一科目の担当教員がオンラインで授業の到達目標や指導内容について打ち合わせを行う試みを始めている。これによって、教員相互の情報共有に加え、授業改善のヒントとなるアイデアの交換も行われ、シラバスの内容進化にもつながっている（評価の視点 2-30・2-31)。

院生による授業評価

本学では、開学以来、全ての授業科目(演習科目以外)で院生による「授業評価アンケート」を実施している(添付資料 2-11)。

アンケート内容は、1.自身の学習態度について、2.授業・教員の評価について、3.授業に対する総合評価、4.授業の感想、要望等(自由記述)の 4 項目からなっており、11 問の設問から構成されている。評価は、1(あてはまらない、非常に良くない)～5(あてはまる、非常に良い)の 5 段階評価であり、2020(令和 2)年度前期の授業評価アンケート平均点(演習除く、全校舎平均)は、「4.7」であった(項目 7 表 2-2(p27)参照)。

教員へは、担当している科目の結果を通知し、授業の改善に役立ててもらっている。また、各期の授業評価の総合平均値は、教授会でも共有している。経年変化を把握するために、開学以来同じ質問項目で統一しているが、質問票の配布・回収方法については、院生の意見も取り入れながら変更しており、2015(平成 27)年度からは授業終了前に事務局から Classroom オンライン上で

の回答を促すメールを通知すると共に、最後の授業で各教員からも回答を促してもらい、回答率の向上に努めてきた。2019(平成 31・令和元)年度後期は、院生も新型コロナ感染症の対応で追われていたこともあり回答率は低かったが、2020(令和 2)年度前期は 70.0%、後期は 62.3%の回答率を得た。

院生からの授業評価で、特定の科目担当教員の教育の質の向上やカリキュラム・教員編制で大学として対応すべきと考えられる指摘がある場合には、研究科長あるいは副学長が担当教員と個別面談を行い、次年度に向けて本質的な改善につながるよう努めている。具体的には、2019(平成 31・令和元)年度に、院生から科目名と実際に行われている授業の内容のギャップが指摘された科目があった。副学長と担当教員との面談において、教員の思いと本学の院生の期待にズレがあったことが認められたため、シラバスの内容の調整を行い、2020 (令和 2) 年度には解消がされた、という事例があった。ただし、このことは個別教員の問題ではなく、大学として、カリキュラム編成の意図と各科目のラーニングゴールのすり合わせが教員としっかりできていなかったという反省につながり、2021(令和 3)年度からのカリキュラム改編では、カリキュラム改編の意図を大学全体で共有し、シラバス作成の過程でも、各科目担当教員との事前打ち合わせを行う体制が構築されることとなった。更に、2021(令和 3)年度に向けては、新任教員向けの FD 研修会を着任前の 3 月に行うこととなった(評価の視点 2-32)。

教育課程及びその内容、方法の改善への教育課程連携協議会の意見の勘案

前述したとおり、本学では 2019(平成 31・令和元)年度から、教育課程連絡協会に相当するものとして、国内外のビジネス動向ならびに高等教育の在り方について、高い見識を有する産官学民分野の有識者からなる外部評価委員会を設置している (2020(令和 2)年度からは外部評価委員会規程を「教育課程連絡協議会規程」(添付資料 2-17)に改め、「教育課程連絡協議会」として明確に運用していく)。

外部評価委員会では、弦間明委員長(元株式会社資生堂会長)以下 6 名の委員から、第三者の立場で教育研究について忌憚のないご意見・アドバイスをいただくことができている(添付資料 2-18)。2021(令和 3)年度のカリキュラム改編は、外部評価委員会の以下の指摘内容も踏まえたものとなっている (評価の視点 2-33、2-34)。

■カリキュラムの抜本的な見直しに向けては、事業構想の体系的かつ効果的な研究・教育カリキュラムの提供と、個々の院生の状況に合わせたカスタマイゼーションの両立を追求していただきたい。

本学のカリキュラムは、発・着・想の力を養うもの、発着想したアイデアを実現させる計画に関わるものの二つで構成される。発・着・想ばかりに固執すると、事業性が見いだせない、単なる思いの吐露で終わってしまう。逆に計画に固執すると、限界ばかりに縛られ、新しみもワクワク感もない、その辺りに転がっている事業を単に拾って新事業という名前を付けた論文で終わってしまう。院生の構成としては、実経済の難しさを知る院生、発・着・想に優れた院生、公共性の高い仕事に従事している院生、など、様々な状況の院生がいるはずであり、旧来のカリキュラムの抜本的見直しを進めるにあたり、発・着・想から事業計画までワンストップの体系的・効果的なプログラムを用意しつつも、院生ごとの状況に応じて補強すべき分野の濃淡をつけていくカスタマイゼーションがいかにできるか、

ということが院生の力を底上げする課題となると考えられる。(添付資料2-18(2019年度), p16)

特に、「発・着・想から事業計画までワンストップの体系的・効果的なプログラムを用意しつつも、院生ごとの状況に応じて補強すべき分野の濃淡をつけていくカストマイゼーションがいかにできるか」との意見に対しては、改めて科目群の構成を見直して、基礎科目のなかで「ワンストップの体系的・効果的プログラム」となるように配置を変更している。また、カストマイゼーションに関しては、ここ数年増加傾向にある承継者に向けた科目として「事業承継における事業構想」を新設している。

＜根拠資料＞

・添付資料 1-5：事業構想大学院大学 学則(第 35 条)
・添付資料 2-11：授業評価アンケート結果
・添付資料 2-12：事業構想大学院大学「教授会規程」(第 8 条)
・添付資料 2-13：事業構想大学院大学「教育研究・入試委員会規程」
・添付資料 2-14：2020 年度 FD 研修会資料
・添付資料 2-16：事業構想大学院大学「自己点検・評価委員会規程」
・添付資料 2-17：事業構想大学院大学「教育課程連携協議会規程」
・添付資料 2-18：事業構想大学院大学「外部評価委員会報告書」(2018・2019 年度)

(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＞

本研究科の学位授与の状況は、2014(平成 26)年度 35 名、2015(平成 27)年度 28 名、2016(平成 28)年度 32 名、2017(平成 29)年度 24 名、2018(平成 30)年度 34 名、2019(平成 31・令和元)年度 34 名、2020(令和 2)年度 77 名である(添付資料 2-29)。2020(令和 2)年度の修了生からは、大阪校と福岡校の修了生が含まれているため、増加している。概ね、学位の取得状況は良好であり、教育効果は上がっていると考えられる。

社会人のほとんどは所属組織に継続して勤務しているが、修了後に経営企画部門への配属、社長・役員への昇任、部課長への昇格を遂げている者も少なからず存在する。

休学･退学の理由の多くは、転勤や仕事の多忙等による「勤務都合」によるものであるが、転勤の場合は、勤務地に近い校舎へ移動して就学を継続している者も少なからず存在する。

院生の授業に対する満足度は､項目 7､2-19 の表 2-2(p27)に示したように､5 段階評価で 2017(平成 29)年度 4.5、2018(平成 30)年度 4.7、2019(平成 31・令和元)年度 4.6、2020(令和 2)年度 4.7 と高い水準を維持しており､現状の教育内容･方法による教育効果は十分に上がっていると判断される。2020(令和 2 年度)は、COVID-19 の影響により、前期の講義は 5 月 18 日からオンラインのみの開催で､オンライン会議システムの Teams を主要ツールとして導入してスタートし､6 月 9 日からは、オンラインと対面の同時開催であるハイブリッド方式を活用している。その他のツールについても必要に応じて、授業のスタイルに適応した対応を柔軟に行っている。オンライン導入時には、システムの使用方法について、マニュアルを作成し、院生に周知徹底を図るとともに、個別対応をすることで、大きな混乱なく、オンライン授業を開始することができた。項目 7、2-19 の表 2-3(p27)で示すように、各校舎の院生の満足度は、4.6～4.9 と前年同様高い水準を維持しており、ハイブリッド方式に関しては、概ね好評だと判断できる。

教育効果をさらに適切に評価し、教育内容・方法を改善するために､「修了生アンケート」を実施し、事業構想の進捗状況などを確認したところ、42 名(回答数：47 名)が実現に向けて準備中または実現しかけていると回答しており、修了後においても教育効果は上がっていると考えられる(添付資料 2-30)。また、これまでの修了生アンケートでは、大学開学当時は実務家教員(特に現役の実務家)の充実が指摘され、教員構成の充実が図られてきた。近年では、院生・修了生の活躍に関する大学メディアを通じた積極的な発信、校舎間の交流の活発化、修了後の大学とのネットワークの維持などが指摘され、COVID-19 でオンライン取材や交流もやりやすくなったことから、大学としての対応を進めている。

課題としては、2014(平成 26)年度から 2020(令和 2)年度にかけての修了生が 264 名であるにもかかわらず、修了生アンケートの回答者数が 47 名では回答率が 18%と少ないことである。アンケート実施方法など、回答者数を増やすための工夫が必要である。

修了生の社会における活動状況については、過去 3 年間で各種マスコミに取り上げられた件数が 22 件あり、修了後に起業して世界銀行の世界防災減災ハッカソン、MIT Climate CoLab、DBJ 女性起業大賞、最優秀ソーシャル・デザイン賞などを受賞している修了生や地域創生に貢献する事業を起業している修了生などを輩出しており、本学のディプロマ・ポリシーを体現する結果となっている(添付資料 2-31・2-32)。その他出版活動として、過去５年間に 4 名の修了生が 10 冊の著作を発表するなど、本学修了後も自らの主張を積極的に発信することで社会に貢献する成果も現れている。

また、社会的に公表する媒体としては、本学ホームページ(参照：事業構想大学院大学ホームページ「修了生」のページ)、大学パンフレット（添付資料 1-1・1-2)、本学広報誌(添付資料 1-8)、「月刊事業構想」（添付資料 1-9)、がある。また、Facebook にも記事を掲載しているほか、動画インタビューも随時アップしており、2013(平成 25)年度 6 名、2014(平成 26)年度 14 名、2015(平成 27)年度 17 名、2016(平成 28)年度 16 名、2017(平成 29)年度 14 名、2018(平成 30)年度 29 名、2019(平成 31・令和元)年度 33 名が掲載されている。これらの情報は、入学検討者にとって有用な判断材料となっている(添付資料 2-32)。

ただし、修了生アンケート回収率も少なく、全ての院生の修了後の活躍状況を十分把握しきれているとはいえないこと、現状のアンケートが教育・研究効果が確認できる内容になっているとはいえないといった課題を踏まえ、2020(令和 2)年度の院生委員会では修了生アンケートでどのような情報を収集すべきか、という修了生アンケートの在り方から議論を行い、教育・研究効果をより効果的に把握できるようなものとして 2021(令和 3)年度から適用できるよう、準備を行った(評価の視点 2-35)。

＜根拠資料＞

・添付資料 1-1：事業構想大学院大学パンフレット①
・添付資料 1-2：事業構想大学院大学パンフレット②
・添付資料 1-8：学校法人先端教育機構 広報誌
・添付資料 1-9：月刊事業構想
・添付資料 2-29：在学状況(期別)
・添付資料 2-30：修了生アンケート結果
・添付資料 2-31：院生･修了生成果報告
・添付資料 2-32：院生･修了生紹介記事
・事業構想大学院大学ホームページ「修了生の実績」https://www.mpd.ac.jp/alumni/

【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

- これまで社会からの要請、学術の発展動向、院生の多様なニーズ、教育課程連携協議会の意見等も勘案し、教育課程の編成・改善を行ってきた。その結果、多彩な修了生を輩出し、修了生の活躍に教育・研究の成果が現れ始めている。また、2021(令和 3)年度カリキュラムから大幅な改編を予定している。
- ただし、これまでの教育・研究の効果の把握は定性的にも定量的にも十分であるとはいえなかった。

・ 具体的には、院生の終了後の活躍の把握のために行ってきた修了生アンケート回収率も少なく、アンケートの内容も、大学運営への確認が中心で、教育・研究効果が確認できる内容になってはいなかった。また、修了後だけでなく、在学中、修了後、修了して数年後、と段階的に教育の成果を追えるようにしていく必要があり、院生委員会でアンケート手法の見直しを進めた。

(2)改善のためのプラン

・ 上記課題を踏まえ、2020(令和 2)年度に院生委員会で議論し改善を進めた修了生アンケートを 2021(令和 3)年度から適用し、本学の教育・研究効果について、在学中、修了後、修了後のフォローアップと、全体が俯瞰できるような情報収集、さらには学術研究にも反映できる内容も盛り込み、より効果的な定量データの収集を行っていく。
・ また、定性的には、各ゼミ担当教員からも、院生委員会と広報委員会に院生や修了生の活躍情報が集約され、学内外に広く発信されていくような体制整備を進めていく。

第３章　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)と兼担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担・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＞

本学は 2020(令和 2)年 5 月時点で、専任教員は 18 名配置しており、法令で定められた 11 名(告示第 175 号の別表第一に定める研究指導教員数の 1.5 倍とする(小数点以下は切り捨てる)7 人に、同告示別表第一に定める同専門分野の研究指導補助教員の数 4 名を加えた数の、11 名以上を置くこと)の基準を順守している(評価の視点 3-1)。

専任教員 18 名の内訳は、教授 17 名、准教授 1 名で専任教員の半数以上は、教授で構成されている(評価の視点 3-2)。

専任教員は、専門職大学院設置基準第 5 条第 1 項の規定に基づき、教員任免規程(2012(平成 24)年 4 月 1 日施行)(添付資料 3-1)を制定し、人事委員会でその担当する専門分野に関する高度の指導能力の判定について適用している(添付資料 3-2)。

専任教員のうち 3 名の研究者教員は国立大学を退職後、本学の専任教員に着任している。1 名の准教授も、5 年の国立研究開発法人での研究開発マネジメント実務経験と 5 年の国立大学での専任教員経験を経て着任している。18 名の専任教員のうち、9 名が博士号を有するが、経営学、商学のみならず、工学、医学、社会学、農業経済、政治学など、幅広い専門分野において、高度の指導能力を備えていることも特徴である(評価の視点 3-3)。

専任教員 18 名のうち実務家教員は 10 名であり、「実務家教員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)の基準に適合している(評価の視点 3-4)。

実務家教員も、5 年以上の実務経験は当然のこと、企業での経営、起業、研究機関等で重要な役職に従事した経験がある、あるいは現在も従事しており、本学の固有の目的において、特に優れた知識および経験を有している(評価の視点 3-5)。

18 名の専任教員のうち、みなし専任教員は 2 名である。みなし専任教員については、教員任免規程(添付資料 3-1)に「みなし専任教員とは、下記の各号のいずれかに該当し、かつ、年間 4 単位以上の科目を担当することで専任教員とみなされる教授をいう。」(「専門職大学院に関し必要な事項について定める件の一部を改正する告示(平成 30 年文部科学省告示第 66 号)」で、みなし専任教員の 1 年間に必要な授業単位数は、6 単位から 4 単位に緩和された。)と定めており、法令上の規程に即した運用となっている。また、みなし専任教員はそれぞれ、専門科目や演習科目を担当し、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(評価の視点 3-6)。

なお、本学は、一研究科でなる大学院であるため、学部や他の研究科との兼任教員は存在しない(評価の視点 3-7)。

法令上は、専任教員の中に占める実務家教員の割合は 3 割以上とされているが、本学では、専任教員 18 名のうち、実務家教員は 10 名と、半数を超える。また、研究者教員でも実務経験を有し、実務家教員も大学等教育機関での教育・研究実績があるなど、それぞれの教員自身が既存の理論と実務の架橋を実践し、それぞれの可能性と限界を理解し、新たな挑戦をしていることは特筆すべき点である(評価の視点 3-8)。

基礎科目は専任教員中心に配置されている(添付資料 2-2)。特に、「事業構想原論」は、項目 2(p6

～)や項目 4(p10～)でも説明したように、事業構想を立てるうえで原点となる「知・情・意」の成立過程について、諸学、諸事業の成立過程を学ぶことで理解を深めることに目的があり、教育・研究経験の長い専任教員中心に担当している(評価の視点 3-9)。

事業構想の流れである「発・着・想」→「構想案」→「フィールド・リサーチ」→「構想計画」→「コミュニケーション」の一連を実践的に学ぶための専門科目も、東京校では 13 科目のうち、8 科目で専任教員が担当している。一方、名古屋では 5 科目、大阪校では 4 科目、福岡校では 2 科目となっており、専任教員の担当科目が東京校に比べ、少なくなっている。事業構想の実体化のためには既存の理論と実務の架橋教育を効果的に行うことも要求される。そのためには実務家兼任教員の方が適切な場合もあり、現状として、このような配置となっている。この点については来年度のカリキュラムの大幅改編に伴い、科目と教員の適正性を中心に、教員配置を見直していた。2020(令和 2)年 3 月に策定された、学校法人先端教育機構の第 1 期中期計画では「各校の専任教員の拡充と、教育課程に沿った教員採用を計画し、2020(令和２)年 12 月を目処に完成させる」(添付資料 1-10, p3・3-5)方針が示され、作業を継続中である。

展開科目や演習科目は、事業としての実現を重視し、実践的な視点で理論と実務の架橋教育を意識した内容となるよう、各分野の第一線で活躍する多彩な兼任実務家教員も含め、適切な教員配置を行うように努力している(評価の視点 3-10・3-11)。

本学の兼任教員の任免手続きや資格審査については、専任教員と同様に、「教員任免規定」(添付資料 3-1)に定めている。兼任教員には、客員教授、特任教授、客員准教授、特別講師、非常勤講師があり、教育を担当するにふさわしい教育上の能力を有すると認められる者の資格基準を、教員任免規定で定め、任免の基準にしている。研究教員の任免についても、専任教員と同様、「人事委員会規程」(添付資料 3-2)に基づき、人事委員会が設置される。人事委員会では、学長を委員長、副学長、研究科長、教務担当理事等を委員として組織し、理事長の諮問に基づき、専門的な見地から候補者の実績と適正性の審査を行い、理事長に答申することにしているのも、専任教員の任免と同様である(評価の視点 3-12)。

専任教員の年齢構成は、2020(令和 2)年 10 月 1 日時点で、以下のとおりである。

［教授］40 代：1 名、50 代：6 名、60 代：8 名、70 代：2 名

［准教授］：40 代：1 名

なお、上記専任教員のうち女性は 3 名である。前述したように、研究者教員も何らかの実務経験を、また、実務家教員も何らかの教育研究経験を有する、多様な職業経歴を持つ教員で構成されている。また、海外勤務や海外研究留学の経験者も多く、准教授は海外で学位を取得している。年齢構成は皆 40 代以上で、若手教員の登用が課題ではあるが、20 代から 60 代まで、多様な年齢構成と社会人経験を持ちながら、熱意をもって事業構想に取り組む院生に寄り添うには、教員としてもそれなりの経験と見識の蓄積や教育・研究実績が必要であり、慎重に教員任免の基準・手続きを行ってきた結果、このような専任教員の年齢構成となっている(評価の視点 3-13・3-14)。

博士号を有する 9 名の専任教員は、経営学、商学のみならず、工学、医学、社会学、農業経済、政治学など、幅広い分野の専門分野において、高度の指導能力を備えるだけではなく、実務経験

も有する者も多い。また、実務家教員も、5 年以上の実務経験は当然のこと、企業での経営、起業、研究機関等で重要な役職に従事した経験がある、あるいは現在も従事しているだけでなく、それぞれが理論と実務の架橋も実践しており、本学の固有の目的において、特に優れた知識および経験を有している教員編成が特色である。このように、。また、各分野の第一線で活躍する多彩な兼任実務家教員も 51 名おり、本学の固有の目的である事業構想人材育成を達成するうえで、非常に強力な教員組織となっている(評価の視点 3-15)。

＜根拠資料＞

・添付資料 1-10：学校法人先端教育機構 第 1 期中期計画(p3)
・添付資料 2-2：事業構想大学院大学 カリキュラム一覧・シラバス(2020 年度)
・添付資料 3-1：学校法人先端教育機構「教員任免規定」
・添付資料 3-2：学校法人先端教育機構「人事委員会規程」
・基礎データ：専任教員個別表
・基礎データ：教員業績一覧

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＞

教員編制の基本方針は、「設置の趣旨等を記載した書類」の「4. 教員組織の編成の考え方及び特色」に記載されている通りである(評価の視点 3-16)。

【教員組織の編成の考え方及び特色】

事業構想研究科の領域において、専門的な分野において積極的に指導し、企画・推進することができる高度専門職業人の養成のためには、事業開発、事業戦略、経営管理、マーケティング及び関連する多様な分野の教員をバランスよく配置する必要がある。本研究科では、学術的にも、かつ実践的にも高い業績と経験を有する専任教員を配置する。これにより大学院として修士(専門職)の学位を授与するにふさわしい内容・水準を確保する。

(添付資料 1-4「設置の趣旨等を記載した書類」より)

2018(平成 30)年 4 月には大阪校・福岡校が開講して 3 校舎体制となり、東京校を中心に、中継授業も行った。しかし、映像を介した授業では、教員・院生とのコミュニケーションを重視する本学の教育体系では限界があることがわかり、2019(平成 31)年 4 月に名古屋校も開校し 4 校舎体

制になったのを機に、各校舎で対面授業が行えるよう、上記方針にもとづき、教員の大幅な拡充を行った。現在も、一般公募のみならず、月刊事業構想、2019(令和元)年 10 月に創刊した月刊先端教育の取材等を通じて、本学の教員適任者を独自に発掘しながら、さらなる充実を図っている。また、2020(令和 2)年 3 月には、学校法人先端教育機構 第 1 期中期計画(添付資料 1-10)も策定しており、事業構想の全国的普及と博士後期課程の設置に向けて、各校の専任教員の拡充と、教育課程に沿った教員採用を計画し、2020(令和２)年 12 月を目処に完成させる予定が示され、作業を継続中である(添付資料 1-10, p3・3-5)。

『事業構想学』についての学術アジェンダに関しては、根拠資料で示すような仮説的な検討を継続している(添付資料 3-5)。

本学の専任教員の任用および昇格は、「教員任免規程」第 4 条(添付資料 3-1)で、「理事長の承認で任用および昇格する」と規定されている。また、同 2 項において「理事長は、任用および昇格に関して、人事委員会の意見を徴するものとする」と規定されている(評価の視点 3-17)。

教員任免規程
第４条　本学の教員のうち専任教員は理事長の承認で任用および昇格することができる。また、兼任教員に関しても同様とする。なお、理事長は、任用および昇格に関して、人事委員会の意見を徴するものとする
２　人事委員会については別途「人事委員会規程」を定める。

人事委員会については、「人事委員会規程」(添付資料 3-2)が定められ、理事長からの諮問に基づき、人事委員会に諮問される規程となっている。人事委員会の構成は人事委員会規程第 3 条で、学長、副学長、研究科長、教務担当理事と定められている。人事委員会では、専門的な見地から研究・教育業績の審査を行うこととされており、規定通り運用されている。

人事委員会規程
（所掌業務）
第 2 条　委員会は、理事長の諮問に基づき、専門的な見地から次の事項について審議し、理事長に答申を行う。
（１）教員の任用方針及び基準の策定
（２）教員の任用における研究・教育業績等の審査
（３）教員の昇任における研究・教育業績等の審査
（４）その他、必要な事項

（委員）
第 3 条　委員会は、次の各号に掲げる者（以下「委員」という。）をもって組織する。
（１）学長
（２）副学長
（３）研究科長
（４）教務担当理事

２　前項に定める委員のほか、学長が指名する者を加えることができる。

人事委員会
（１）学長
（２）副学長
（３）研究科長
（４）教務担当理事

教育上の指導能力の評価については、専任教員採用時に模擬授業を実施する取り組みを行っているが、採用時および昇任時の体系的な評価システムの整備は今後の課題であり、「教員評価制度規程」(添付資料 3-4)を見直し、本学の固有の目的に沿った評価システムを整備することとなった（詳細は項目 14(p44～)に記述)。

＜根拠資料＞

・添付資料 1-4：事業構想大学院大学「設置の趣旨等を記載した書類」
・添付資料 1-10：学校法人先端教育機構 第１期中期計画
・添付資料 3-1：学校法人先端教育機構「教員任免規定」
・添付資料 3-2：学校法人先端教育機構「人事委員会規程」
・添付資料 3-4：事業構想大学院大学「教員評価制度規程」
・添付資料 3-5：事業構想大学院大学「事業構想研究」第 1 号～3 号

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＞

専任教員の教育活動、研究活動、社会への貢献については、学校法人の広報課および事務局が、ホームページ、広報誌、SNS への掲載、学内教職員、院生へのメール配信等により、積極的に広報を行うことにより、それらの活動が広く社会で認知、評価されるよう、努めている。

組織内運営については、本学は実務家教員の割合が多く、また契約の出校日数も教員により異なるため、分担度合いは専任教員によって一律ではない。しかし、限られた時間で各教員が委員等を分担している。

教員評価は、専任教員を対象に、各教員が作成し学長に提出する、教育、研究、社会貢献、組織運営に関する自己評価表と、院生による授業評価をもとに、学長、副学長、及び学長が指名した教

員によって、毎年度末に実施されることとなっていた。しかし、専任教員は多様なバックボーンや雇用形態により構成されているため、一律に論文の本数や学会発表回数、引用等の尺度では評価が困難である。そのため、「教員評価制度規程」（添付資料 3-4）を見直し、本学の固有の目的に照らし合わせ、現実的な評価システムへの見直しを行っている（評価の視点 3-18）。

「月刊事業構想」への本学教員による寄稿や書籍出版も推奨している（添付資料 3-6・3-7）。学術誌「事業構想研究」も 2017（平成 29）年度より発刊し、教員の研究・教育成果を発表する機会となっている（添付資料 3-6）。また、本学の附置研究所である事業構想研究所が産学連携窓口となり、企業や自治体職員の委託事業等による「プロジェクト研究」を実施しており、大学院のみならず、プロジェクト研究を通じても、事業構想に関する教育・研究の機会がある（添付資料 3-8）（評価の視点 3-19）。

＜根拠資料＞

・添付資料 1-10：学校法人先端教育機構 第 1 期中期計画
・添付資料 3-4：事業構想大学院大学「教員評価制度規程」
・添付資料 3-5：事業構想大学院大学「事業構想研究」第 1 号～3 号
・添付資料 3-6：「月刊事業構想」に寄稿した専任教員等記事一覧
・添付資料 3-7：事業構想大学院大学出版部より出版した専任教員の書籍リスト
・添付資料 3-8：プロジェクト研究の専任教員担当一覧（2020 年 3 月教授会資料）

【３　教員・教員組織の点検・評価】

（１）検討及び改善が必要な点

- 教員組織については、既存の理論と実務の架橋教育を意識した充実した教員構成になっている。既存の理論で示される普遍性・法則性・概念性を超える『事業構想学』の検討を更に進めていくためには、事業の多様性に挑戦することのできる専任教員のより一層の拡充が課題である。
- また、そういった挑戦をより適切に評価するには、研究大学院の従来型評価システムとは異なる教員評価システムを構築することが重要であり、独自に検討を進めている。

（２）改善のためのプラン

- 2020（令和 2）年度カリキュラムの抜本的な改編を機に、大学の発展計画とそれに基づいた人員配置計画の見える化が行われることで、大学の発展計画と人員配置計画の教員組織との共有を図る。上記の課題を超克するためには、社会が期待する事業の構想とその実現に資することであり、そのための人材、方法論、考え方を社会に提供し続け、人的資源と知的資源のダイナミックな増殖と連鎖を駆動する実績を積み重ねる必要がある。まずは、学校法人先端教育機構第 1 期中期計画で設定された目標を実現するための作業チームを設立するなどの体制整備を行う。
- 従来型教員評価システムとは異なる評価システムの構築をするためには、学術アジェンダの更なる検討と公開が必要である。

第４章　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＞

2019(平成31・令和元)年度には、出願者の対象の範囲を広げるとともに、求める人材像をさらに具体化することで、より質の高い入学者に結び付けていくために、具体的な人材像を、以下のように変更した（評価の視点4-1・4-8)。

本学が求める人材像
① 新規事業担当者(及び将来携わりたいと希望する者)
② 事業承継者(及び事業承継予定者、第三者承継を希望する者)
③ 行政や地域組織に属し、社会変革を志す者
④ ベンチャービジネス、ソーシャルビジネスで起業を目指す者
⑤ 新たな構想により自社を持続発展させたいと考える経営者

変更点は、「②事業承継者」に、最近増加している親族以外への事業承継に対応して、「第三者承継を希望する者」を加えた。また、すでに経営者として活躍してる院生も在籍していること、出願希望者からも経営者は対象になるのかとの問い合わせもあったため、⑤を追加した。

本学では、求める人材像を明示したアドミッション・ポリシーを院生募集要項(添付資料1-2)やホームページに明記している。また大学院説明会においても説明を行っている。

院生募集については、ホームページに院生募集要項を掲載するとともに、資料請求に対応している(添付資料1-1・1-2・1-3)。また、2020(令和2)年度入学者対象の説明会および関連イベントは、東京、名古屋、大阪、福岡の4校舎において平日及び土曜日を中心に開催し、632名の参加者があった。出願者の多くは、これらの説明会等に参加している。

2021(令和3)年度入学希望者への説明会については、COVID-19により、オンラインを中心に全校舎共通で開催しており、対面で行う場合もWEBと対面を併用したハイブリッド方式で実施している(参照：事業構想大学院大学ホームページ「説明会」)。また定期的に個別相談会を対面やオンラインにて開催し、出願希望者からの問い合わせや質問に対しても、各校舎事務局で対応している(評価の視点4-1)。

説明会は、教員や事務局職員に加え、実際に本学に通学している院生や修了生を交えて実施する機会も設けているが、「実際に通学している方の生の声を聞けるよい機会である」と好評を得ている。また、ホームページやＳＮＳでは、在学生や修了生のインタビュー動画を配信している。特に動画コンテンツは、ここ数年、視聴者数が増加しており、今後も活用していく(評価の視点4-8)。

入学者選抜方法の適切性については、アドミッション・ポリシーに掲げた入学試験の基本方針に従い、出願者を多面的・総合的に評価する入学者選抜を実施している。

入学者選抜は、1 次選考と 2 次選考の 2 段階からなっている。

1 次選考は、書類審査を行っている。書類審査は、提出された①入学願書、②志望書、③推薦書(企業・団体等推薦を希望する場合のみ)を入試委員会(各年度、教授会が定める各種委員会として組織される)(添付資料 4-1)が判定している。1 次選考では志望書を重視しているが、その内容は下記のとおりである。

志望書

本学で特に構想構築したい分野について、下記の点を考慮し、A4 サイズ 2～3 枚程度で簡潔にまとめてください。

・取り組みたい分野

・自身のこれまでのキャリアと今後のキャリアプラン

・取り巻く環境(企業または団体、業界、社会環境など)

指定フォームはありませんので、Word、PowerPoint 等で自由に作成してください。図表等を添付していただいても結構です。提出いただいた志望書をもとに面接いたします。

2次選考は、筆記試験と面接試験を実施している。筆記試験は、事業構想に必要な基本的な発想力、思考力、コミュニケーション力を確認することを目的として、論述形式の問題を出題し、回答内容は、面接試験の参考資料としても使用している(添付資料4-3)。

面接試験は、2～3人の面接委員で構成して実施している。面接委員は、出願者に対して、提出

された書類にもとづき、志望動機、本学での研究計画、修学に際しての熱意等について質問している(添付資料4-2)。

2次選考の判定は、面接委員がそれぞれ「合格」、「不合格」、「保留」を判定する。その上で、面接委員間での合議で「合格」、「不合格」、「保留」の判定を決定し、判定会議に提出している(添付資料4-4・4-5)。判定会議は、教育研究・入試委員会の委員の中から構成されている。判定委員会は入試の回ごとに開催され、全校舎分の受験者の合否を決定し、教授会に諮問の上、学長が決裁している。

なお、4年制大学卒業者以外の出願者を対象に、出願資格認定審査を事前に行っている。出願要件は、「一定以上のビジネス経験を有するなど、本大学院で学ぶ上で適切な学力と経験を有すると認められた方」である。出願資格認定審査は、入試委員会で出願書類の審査を行い、大学卒業程度と認められるかどうかを審査している(評価の視点4-2)。

本学の受験者選抜方法・選抜手続きは、院生募集要項(添付資料1-2)および ホームページ等において広く社会に公表している (評価の視点4-3・4-4)。

入学者選抜の責任ある実施体制として、各年度、入試の実施に関することは教授会で教育研究・入試委員会を設置し決定している。教育研究・入試委員会は、適切かつ公正な入学試験を実施するために、研究科長を委員長とし、東京校、名古屋校、大阪校、福岡校の各専任教員で構成している。また、委員会のもとに問題作成担当教員を置き、適切かつ公正な入学試験を実施している(評価の視点 4-5)。

本学では、障がいのある院生の出願に対しては、事前に相談に応じ、大学として可能な限りの体制をとって支援している。また、名古屋校、大阪校、福岡校は、校舎が入居しているビル内にバリアフリー対応トイレが設置されている。東京校については、バリアフリー対応トイレが使用できる体制をとっている(評価の視点4-6)。

収容定員に対する在籍院生数比率の適切性について、入学定員(2012(平成 24)年～2017(平成29)年度 30 名、2018(平成 30)年度 70 名、2019(令和元)年度より 90 名)に対する入学者数比率は以下のとおりである(評価の視点 4-7)。

2012(平成 24)年度　志願者 68 名、入学者 36 名、入学者数比率、1.20
2013(平成 25)年度　志願者 52 名、入学者 36 名、入学者数比率、1.20
2014(平成 26)年度　志願者 50 名、入学者 37 名、入学者数比率、1.23
2015(平成 27)年度　志願者 41 名、入学者 33 名、入学者数比率、1.10
2016(平成 28)年度　志願者 52 名、入学者 35 名、入学者数比率、1.16
2017(平成 29)年度　志願者 49 名、入学者 39 名、入学者数比率、1.30
2018(平成 30)年度　志願者 133 名、入学者 89 名、入学者数比率、1.27
2019(平成 31・令和元)年度　志願者 121 名、入学者 106 名、入学者数比率、1.17
2020(令和 2)年度　志願者 130 名、入学者 113 名、入学者数比率、1.26
2021(令和 3)年度　志願者 123 名、入学者 106 名、入学者比率、1.17

志願者は開学以来、定員を上回る人数を確保している。また、適切な定員管理を行い、教育の質確保に努めている。

本学の認知度を高め、本学の固有の目的や意義、受け入れ対象とすべき人材像を周知するために、入試説明会を積極的に開催している。入試説明会では、本学の理念やカリキュラムや教員、在籍している院生の特徴、修了生の活躍状況、社会人が通学しやすいように配慮された時間割やフォローアップ体制などをわかりやすく説明している。また、本学が求める院生像を明確に説明することによって、入学後のミスマッチを防ぐようにしている。

収容定員の管理については、2020（令和2）年5月1日現在では表4-1の通り、収容定員180名に対して220名の在籍で、在籍者は収容定員に対して1.22倍である。

表 4-1 院生在籍数（校舎別）

	2 年次	1 年次	合計
東京	50	45	95
名古屋	21	24	45
大阪	20	23	43
福岡	16	21	37
合計	107	113	220

注）休学者 2 名含む

表 4-2　院生在籍数（男女別）

	2 年次	1 年次	合計
男性	81	86	167
女性	26	27	53
合計	107	113	220

注）休学者 2 名含む

本学は留年や長期履修制度はないが、休学は学則で2年を超えない範囲で認められている。仕事の都合や体調不良等により毎年数名の院生が半年から1年程度休学することがある。退学者についても同様の理由で毎年数名出ているが、休学、退学の両方の申し出があった際には、教員および事務局で面談を設定して状況をヒアリングしている(評価の視点4-7)。

＜根拠資料＞

・添付資料 1-1：事業構想大学院大学パンフレット①
・添付資料 1-2：事業構想大学院大学院生募集要項(2021 年度入学)

・添付資料 1-3：事業構想大学院大学パンフレット②
・添付資料 1-8：学校法人先端教育機構 広報誌
・添付資料 4-1：事業構想大学院大学「入試委員会規程」（内規）
・添付資料 4-2：入学試験の手引き（マニュアル）
・添付資料 4-3：評価基準_筆記試験
・添付資料 4-4：面接試験個票
・添付資料 4-5：面接評価集計表
・添付資料 4-6：校舎見取り図
・事業構想大学院大学ホームページ「入学案内」 https://www.mpd.ac.jp/admissions/
・事業構想大学院大学ホームページ「説明会」：https://www.mpd.ac.jp/admissions/briefing/
・事業構想大学院大学ホームページ「修了生の実績」https://www.mpd.ac.jp/alumni/

＜点検・評価＞

（1）検討及び改善が必要な点

・ 東京校は開学後 9 年を経過し、一定の認知度を得てきている。開学後 2 年～3 年の名古屋校、大阪校、福岡校についても、地域に根差し、認知度を高めていくことが必要である。
・ 開学以来、収容定員に対する在籍院生数比率を適切に管理しているが、今後はより質の高い出願者に結び付ける努力を行っていく必要がある。
・ 院生募集や入学者選抜の公正かつ適切な実施、定期的に検証する仕組みを構築し、かつその仕組みを更新する必要がある。

（2）改善のためのプラン

・ 各校舎では、その地域に根ざした募集活動を展開することで、大学全体で「事業構想人材の育成」という共通の目標を掲げながらも、各校立地の特色を生かし、その地方の発展に資する院生の教育をさらに強化することで、安定的な出願者と入学者数の確保につなげていく。各校舎の入試広報担当職員は、毎週オンラインでミーティングを開催しているが、東京校で蓄積したノウハウの共有に加え、各校舎で実施して効果があった取り組みも共有するようにしている。また東京校の事務局長が福岡校に異動し、東京校での経験を共有する取り組みも行っている。今後は、単に経験のある東京校の手法を踏襲するだけでなく、各校舎で工夫を重ねていくことが重要である。
・ 定期的にアドミッション・ポリシーを検証、必要に応じて改正することを通じて、本学の求める人材像に示した院生をバランスよく確保するとともに、より意欲とポテンシャルのある院生を選抜していく。
・ 募集要項や入学者選抜方法（筆記試験の出題内容、面接での質問事項やその評価方法など）について、本学毎年度の入試が終了した時点で教育研究・入試委員会で振り返りを行い、教授会等にその内容を報告して次年度の改善につなげることとする。

第５章　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＞

本学の院生は、ほぼ全員が社会人で、仕事を続けながら修学している。そのため、院生支援は、「仕事と両立して修学できる」環境を整えることが最も重要な事項であると考えている。社会人が学びやすい環境としては、①平日夜間と土曜日の開講、②遅刻・欠席時のストリーミングによる授業動画によるフォロー、③教員とのメール等での相談、個別面談の実施などがあげられる。これらの方針は、大学パンフレット(添付資料 1-1・1-3)にも明記しており、その具体的内容については、院生便覧(添付資料 2-1)にもその内容が明記されている。また大学院説明会や入学時ガイダンスでもその方針を説明している(評価の視点 5-1)。

コミュニケーションしやすい環境づくり

本学は少人数のため、教員や事務局職員は、院生の名前やバックグラウンドを把握しており、教員と院生とは非常に近い距離でコミュニケーションをとることができている。教員とも授業だけでなく、いつでもメールでアポイントを取って面談や相談をすることができる。また教員室もオープンにされており、在室時には気軽に会うことができる。事務局も校舎開館時間中は職員が常駐しており、気軽に相談等できる環境を整えている。院生への修学上の個別的な相談については、1 年次については年に 2 度の個別面談を実施し、2 年次についてはゼミ担当教員が応じている。

1 年次の院生には、前期授業終了時期の 7-8 月、後期授業終了時期の 1-2 月に授業前後の時間を使い、教員と事務局による個別面談を実施し、仕事との両立の状況確認や悩みの把握、大学への要望などの聞き取り、事業構想計画書策定に向けたアドバイスを行っている。2020(令和 2)年度は、COVID-19 で入学式が開催中止となったため、例外対応として、1 年次は入学後の 4-5 月にオンラインでのオリエンテーションおよび 1 時間の個別面談を実施し、2 年間のカリキュラム説明のほか、勤務状況などを把握するとともに、大学への要望や事業構想を推進する方法などについてアドバイスを行うことで、COVID-19 での大院生活に関する不安の払拭を図った。2 年次の院生については、第 2 章項目 7(p25～)にも記述したように、事業構想計画書の作成の遅れを招くのではないか、と不安が募るであろうことも考慮し、Zoom を使用し、各ゼミ、5 月のオリエンテーション前までに 90 分 1 コマ 2 セット(2 日間)の“2 年次ゼミ COVID-19 緊急補講”を行った。

また、COVID-19 で先の見通しも難しい状況であるが、今こそ事業構想を考え、大学としてもポストコロナに向けての活動を始動するために、4-5 月に、事業構想大学院教授による 2 時間の緊急鼎談セミナーを 4 回開催した(添付資料 2-26)。それぞれのテーマで、登壇した教員が専門分野からの知見を話し議論を深め、院生に好評であった。

学則上、留年の制度はないが、単位取得状況が順調でない場合には、個別に状況をヒアリングして相談にのっている。2 年次への進級時点で、履修単位数は順調に取得しているものの、科目群別の最低取得単位数が少ない院生には事務局から連絡して注意喚起している。なお、若干名ではあるものの、転勤や家族の介護などで休学を希望する院生がおり、教員や事務局が面談をして対応している。また休学中も、大学に足が遠のかないようにイベントへの参加を促したり、1 年次面談のタイミングで面談を設定するなど、定期的に連絡を取るようにしている。

なお、教員に対しては、教育活動および学術研究の信頼性と公正性が確保されることを目的として、本学教員が遵守すべき事項を定めた「教育・研究倫理規程」(添付資料 5-2)を、FD 研修会の機会を利用して、専任教員だけでなく、兼任教員も含めて周知徹底している(評価の視点 5-1)。

学修に専念しやすい環境の整備やフォローアップ

校舎の開館時間は、授業実施期間については、東京校、大阪校は平日 10：00～22：00、土曜 10：00～19：00、名古屋校、福岡校は平日 13：00～22：00、土曜 10：00～19：00 である。授業実施期間外は、平日 10：00～19：00、土曜 10：00～19：00 としている。2021(令和 3)年度からは授業のない平日(土曜日除く)も 21：00 まで開館の予定である。院生は、開館時間中であれば、図書室やサロン自習室を自由に利用できる。また、正規の授業時間以外にも院生がグループワークの打合せや自主勉強会などで校舎を利用することがある場合、時間外であっても可能な限り柔軟に対応するようにしている。

2020(令和 2)年度は、COVID-19 の影響で入学式が中止となり、6 月 6 日まではオンラインのみの授業であったため、特に新入生は、入学後も大学に来る機会が激減した。例年夏季お盆中は大学閉館期間を設けるが、このような厳しい状況下だからこそ、事業構想に真剣に向かい合っていただきたいという、大学としての考え方を院生に伝えるためにも、お盆期間中も、専任教員中心にシフトを組み、開館対応を行った。また、東京校では密を避けるため、自習室も図書室やサロンだけではなく、空き教室も自習室として開放している。

大学からの通知は、院生全員に付与している電子メールあてに送信している。また、院生から

教員や事務局に連絡したい場合にも、メールで直接連絡ができるようにしており、活発に活用されている。

2018(平成 30)年度からは授業科目別にもクラスルーム(クラウド上で授業のお知らせや配布資料共有、レポートの提出などができるシステム)を設定し、教員や受講者間での情報共有の拡充を実施している。

授業スケジュールについては、グーグルカレンダーに年間の授業予定を入れており、院生個人のスケジュール管理が行いやすいようにしている。

補習・補充教育などの支援については、欠席者へのフォローと、主に経営学分野や経営に必要な基礎知識の未修者向けに支援を行っている。院生が仕事の都合等で授業に出席できない場合、オンライン上で、授業の動画をストリーミングで視聴することができる設備とシステムを構築している。教室に設置している撮影設備により、教室のカメラ映像と投影資料を収録し、グーグルドライブに翌日までにアップしている。院生は翌日から次の授業(1 回の授業で 2 コマ連続開講のため、原則として 2 週間後)までにストリーミング視聴することができる。配布資料も前述の授業科目別に設定されたクラスルーム上で共有されている。授業の動画は、履修期間中いつでも視聴可能であり、復習等にも活用されている。

特に、2020(令和 2)年度は、COVID-19 による影響で、前期の講義は 5 月 18 日からオンラインのみの開催で、オンライン会議システムの Teams および Zoom を導入してスタートし、6 月 9 日からは、オンラインと対面の同時開催であるハイブリッド方式を活用している。オンライン導入時には、システムの使用方法について、マニュアルを作成し、院生に周知徹底を図るとともに、個別対応をすることで、大きな混乱なく、オンライン授業を開始することができた。ハイブリッド方式のメリットとデメリットについては、個別面談を通じ、院生から以下のようなコメントが寄せられているが、概ね好評だと判断できる。

メリットとしては、「自宅が遠方のため、授業に出るためには長時間移動による過労や遅刻するリスクを抱えていたが、職場や自宅で受講でき、疲労せずありがたい」、「出張での移動中でもリアルタイムで授業に参加することができる」、「残業で授業に間に合わない場合でも、校舎への移動中にオンラインで授業に参加しているため、教室に着いてからも授業のスピードに着いていくことができる」などが挙げられている。デメリットとしては、「グループディスカッションでは、対面の方が熱量が伝わりやすい」、「グループディスカッションでは、同時に複数名の話が聞き取りにくい」、「グループディスカッションでは、相手の表情が読み取りにくい」など、グループディスカッションに関連する内容が大半である。2021(令和 3)年度も引き続きハイブリッド方式を継続していくが、グループディスカッションについては、COVID-19 の予防対策を徹底した上で、対面授業への参加を促進する。

COVID-19 の予防対策としては、校舎への入校時の体温測定、マスク着用、アルコール消毒の徹底、教室内定員数の設定、各教室の消毒や教卓へのシールドパネルの設置などの対策を徹底している。

ただし、このような対策を行うなかで、災害時の対応に関する手順書が、大震災や大型台風の襲来に応じ整備されてきたため、「危機管理マニュアル」として体系化されていないことも明らかになった。2020(令和 2)年度には、院生委員会が現状を評価し、実効性の高い「危機管理マニュアル」の作成に向け、組織横断的な準備会設置の提案をとりまとめ理事会へ提出することとなった。院生委員会の委員長を務める教員は、航空会社社長として危機管理およびリスクマネジメントの

指揮をとった経験を有するスペシャリストであり、産業界の知見を活かした、新たな大学院の危機管理のあり方を検討していく(評価の視点 5-1)。

ハラスメント防止のための措置については、「ハラスメント防止に関する規程」(添付資料 5-1)を設けている。本規程では、セクシュアル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント、パワーハラスメントを定義し、院生、教職員がその被害にあわないよう、また加害者とならないよう、ハラスメントの禁止および啓発を求めている。また相談窓口を設けており、院生の相談窓口は、事務局となっている。教職員等の相談窓口は法人本部となっている。また、2020(令和 2)年度から、相談者がより安心して相談ができる体制として、外部相談窓口(大学顧問弁護士である押久保監事が対応)も設けた。

相談があった場合は、事案に応じて理事を委員長とする調査委員会を設置し、事実確認及び救済等の必要な措置をとることとなっている。相談窓口の利用方法等に関して、院生に対しては、院生便覧(添付資料 2-1,p14)に掲載し、入学時のガイダンスにおいて説明することで周知を促している。また、教職員に対しては、「教育・研究倫理規程」(添付資料 5-2)で教育活動および学術研究の信頼性と公正性が確保されることを目的として、本学教員が遵守すべき事項を定めるとともに、教職員に対する「リスクマネジメント、コンプライアンス研修」において周知を徹底している。本研修を企画・指導する教員は、以前本学で講義を持ち、現在は社会情報大学院大学の教授を務める。この教員は、政府機関、大手企業のリスクマネジメント・コンプライアンスマニュアルの制定指導、本領域のドラマ・映画等の監修も行うスペシャリストである(評価の視点 5-2)。

奨学金等の経済的支援措置の適切性について、本学の在院生は、自ら学費を支弁するか、所属する企業に負担してもらう形で学費を支弁している。現状は約 9 割の院生が自費で、1 割が会社負担となっている。

院生に対しては、日本学生支援機構の奨学金、日本政策金融公庫の教育ローンの利用を案内している。案内は、院生募集要項(添付資料 1-2)や本学のホームページ(「奨学金・教育ローン」のページ)に記載している。開学以来これまでの利用実績は数名である。利用が少ない原因は、世帯収入の上限等があり、本学の院生にとっては利用し難い制度であるからと思われる。

本学では、独自に 2 社の金融機関と提携して優遇金利で利用できる学費ローンを紹介している。毎年 4 割程度の院生がこの学費ローンを利用している。本ローンは、Web のみで手続きが完了する。また、返済期間を最大 10 年まで自由に設定できる。さらに、コールセンターへ電話で問い合わせが気軽にできる。以上のことから、院生が利用しやすい学費ローンであるといえる。金利についても金融機関と交渉し、2017(平成 29)年度より利下げとなり、さらに交渉して 2020(令和 2)年度より利下げとなっている。

本学独自の支援制度として、教育ローン利用者全員を対象に、在学期間中の金利を大学で全額負担する制度がある。学費納付は、原則として 3 月末までに翌年度分を前納することにしている。そのため、賞与等の支給時期に合わせて学費を払いたいという院生は、本制度を有効に活用している。

地方自治体の学費支援制度を利用している院生もおり、出願希望者からの問い合わせがあった際には、自治体への照会を含め、利用にむけた情報提供、アドバイス等を行っている。

教育訓練給付金制度については、2017(平成 29)年 4 月入学者から適用となっており、申請資格

のある入学予定者には、申請方法の説明や関係書類の配布などのサポートを行っている。その結果、毎年5割程度の入学者が同制度を利用している(評価の視点5-3)。

障がいのある院生による出願の希望に対しては、事前に相談に応じ、大学として可能な限りの体制をとって支援している。なお、ゲスト講師には障がい者の方も招聘し、ユニバーサルな視点の重要性を伺うとともに、必要な支援を提供している(評価の視点5-4)。

留学生についてはこれまで出願した実績はないが、日本企業に勤務する外国人院生が1名入学している(評価の視点5-5)。

院生は、全員が社会人であり、入学時点ですでに企業経営者または会社員等である。そのため、進路支援は特段必要ない。そのかわりに、院生の事業構想を後押しできるような人的ネットワークの構築の機会や、修了後も気軽に大学院に来校できるような仕組みを作っている。

そのひとつとして、各方面の第一人者を招聘して年間約40回開催している「事業構想事例研究(事業構想スピーチ)」があげられる(添付資料2-15)。修了生も数多く参加している。

在院生や修了生の成果等は、大学出版部と連携し「月刊事業構想」で取り上げている。院生が在学中や修了後に実現した事業構想については、記事掲載等で社会に広く発信している(添付資料2-31・2-32)。記事掲載によって、院生の事業に対する認知度が高まり、読者からの問合せ等により、院生の事業構想が進展することもある。また、院生が取材に同行することもある。通常では会うことのできない方に取材を通して面識を得て、人的ネットワークを形成している院生もいる(評価の視点5-6)。

院生の自主的な活動としては、年に1度の学園祭としての青楠祭は、これまでに8回開催され、現役院生を中心とする運営委員会により記念講演や多彩なイベントが実施されている。修了生と現役院生の交流を深める機会ともなっており、継続的な学びと人的ネットワークの構築に寄与している(添付資料 2-20)。青楠祭は、2019(令和元)年度までは、東京校単独での開催であったが、2020(令和2)年度からは、大阪校・福岡校の第1期の修了生が誕生したことから、東京校・名古屋校・大阪校・福岡校の全校を対象として開催する運びとなった。2020(令和2)年度は、COVID-19の影響によりWeb開催となった。各校舎別の自主企画や4校舎交流メンバーによるコミュニティサロン、4校舎対抗による事業構想コンテストなどの企画が実行された。企画や準備を通じ4校舎間の院生交流が盛んになり、大学院としての一体感が醸成される場として、大きな成果を上げることができた。その他MPDサミット(2月)をはじめ、同窓会、各種勉強会、修了年次やゼミ単位での勉強会や交流会などが活発に行われている。

2020(令和2)年度は、同窓会組織である青楠会主催で、修了生・現役生との交流を含めた活動の場としての勉強会が11月28日にオンライン開催された。修了生5名が、その後の事業構想についてプレゼンし、各校舎からも現役及び修了生が多数参画し、オンラインにて活発な意見交換が行われた。同窓会については初めての修了生が出た2014（平成26）年度に発足している。

同窓会の概要

１．名称
「事業構想大学院大学校友会　青楠会」

２．活動目的
本会は会員相互の交流と親睦を図り、事業構想大学院大学の発展と共に広く社会に貢献することを目的としております。

３．会員種別
正会員：事業構想大学院大学修了生で、正会員としての入会を希望する者
・申込方法　：入会金支払い手続き完了をもって入会とする
・入会金　　：5,000 円(初年度のみ)
・会費　　：2 年目以降年会費 1,200 円
・入会金の使途：同窓会の基本活動に必要な経費（毎年総会にて審議）
・支払時期　：毎年 6 月（予定）
一般会員：事業構想大学院大学修了生で、正会員としての入会を希望しない者

同窓会は修了生によって自主的に運営・管理されている。大学院事務局では、通帳や印鑑、名簿の保管、会費の自動引落事務をサポートしている。また、同窓会より現役の院生や教員への一斉メール連絡が必要な際には、事務局が行っている。勉強会や総会等のイベント時氏に際しても教室の確保や必要なサポートを行っている。

公式な同窓会活動以外にも、ほぼ毎日修了生が大学を訪れており、教員や職員に自らが構想した事業構想の進捗状況を報告したり、相談する姿、また修了生同士で自主ゼミを企画し教員に指導を依頼する事例や、院生同士で自主的に勉強会を開催したり、大学院で懇談する姿もよく見られている(評価の視点 5-7)。

院生は、開館時間中であれば、図書室やサロン自習室を自由に利用でき、正規の授業時間以外にも院生がグループワークの打合せや自主勉強会などで校舎を利用することがある場合、時間外であっても可能な限り柔軟に対応するようにしている。その際、使用する備品類について、学内の保有備品の貸し出しも行っている(評価の視点 5-7)。

授業外のテーマ別研究会も個別の院生のニーズと向上心をみたすものとして機能しており、そのような研究会に教員も積極的に参加している。修了生と現役院生が主体となり、春の総会では、修了生主体の構想発表、事業の最新ステイタス報告、テーマを設定した議論やパネルディスカッションを行い、秋の総会では、現役院生の構想を全員で、コメントやアドバイス、コラボの提案等の支援を行っている。このように、大学院修了後も事業構想家として、常に発・着・想から事業を展開するために、原点に立ち返り、相互にアイデアを交換し、気付きを与え合い、また受け取りながら、常に飛躍することに貢献する研究会に育っている。ゼミ教員も毎回 30 分程度のミニ講義を提供しているが、その講義テーマを発展させた自主的な研究会が発足したりもしている。

以上から、修了生と現役院生が主体となり、修了年次が異なる学年の縦のつながりを重視し、大学院修了後も事業構想を継続していくための研究活動として、大変有用な活動として位置付けることができる(評価の視点 5-8)。

＜根拠資料＞

・添付資料 1-1：事業構想大学院大学パンフレット①
・添付資料 1-2：事業構想大学院大学院生募集要項（2021 年度入学）
・添付資料 1-3：事業構想大学院大学パンフレット②
・添付資料 2-1：事業構想大学院大学 院生便覧／履修要項(2020 年度)
・添付資料 2-15：「事業構想事例研究」ゲスト一覧
・添付資料 2-20：青楠会の活動に関する情報
・添付資料 2-26：2020 年度緊急鼎談セミナー開催報告(2020 年 5 月教授会資料)
・添付資料 2-31：院生･修了生成果報告
・添付資料 2-32：院生・修了生紹介記事
・添付資料 5-1：学校法人先端教育機構「ハラスメント防止に関する規程」
・添付資料 5-2：事業構想大学院大学「教育・研究倫理規定」
・事業構想大学院大学ホームページ「奨学金・教育ローン」
https://www.mpd.ac.jp/admissions/scholarship/

【５　学生支援の点検・評価】

(１)検討及び改善が必要な点

・ 本学の院生はほぼ全員社会人であり、自立した生活を送っているものの、仕事と修学、またプライベートの両立でハードな 2 年間を過ごすことになるため、院生とは密なコミュニケーションを図り、修学支援をできる限り個別に対応していく必要がある。
・ 院生への進路支援は、社会人大学院であることから実施していないが、院生の事業構想を後押しできるような人的ネットワーク構築の機会や、ゼミ活動を中心に修了後も現役院生とともに事業構想を継続していくための自主的な研究会活動ができる環境を更に充実していく必要がある。
・ 各種ハラスメントについては、必要最低限の整備は進めてきたが、対応事例の記録と情報管理の徹底については、これまで整備がされてこなかった。今後院生数増加に伴い、発生リスクも高まるものと予想され、ハラスメントの防止に向けた組織風土の醸成と事例の整備・管理が課題である。

(２)改善のためのプラン

・ 現在１年次生を対象に年に２回（夏と春）個別面談を実施しているが、実施時期や回数、方法については院生委員会で毎年見直しを図り、よりよいものにしていく。
・ 修了生が修了後も学修を継続し、さらに活躍できる道筋を今後は積極的に示していく。具体的には、修了生が事業構想研究所での取り組みでのファシリテーターや客員教員として参画や、社会情報大学院大学で開講されている「実務家教員養成講座」の受講などを経て、将来的に本学で教鞭をとる院生が現れるような道筋を支援していく。2021（令和 3）年度は、修了

生 6 名を特任教授として任用し、東京校を中心に 1 年次ゼミの一部を担当する予定である。

- 各種ハラスメントについては、個人の基本的人権の尊重という原則を基軸にして事例の整備・管理体制を明確にしたうえで、発生事例の情報共有および情報公開を通じて、ハラスメント防止に向けた組織風土の醸成に取り組む。

第６章　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ストラクチャーを整備していること。〔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＞

校舎は 2018(平成 30)年度に、東京校、大阪校、福岡校の 3 校舎になり、2019(平成 31・令和元)年度からは、東京校、名古屋校、大阪校、福岡校の 4 校舎体制となっている。

東京の本校舎は、表参道駅徒歩 1 分の交通アクセス至便な南青山にある。2018(平成 30)年度４月には大阪校と福岡校が開校し、大阪校は開校当初、大阪駅から 8 分の堂島にあったが、2019(平成 31)年 4 月からは、大阪駅・梅田駅直結のグランフロント大阪へ移転した。本年度 4 月に開校した名古屋校も、名古屋駅直結の JR ゲートタワーにある。福岡校は天神駅から 1 分の福岡天神センタービルにスペースを確保している。いずれも、本学の院生の多くが勤務するオフィス街から、交通アクセス至便であることを意識した立地となっている(添付資料 1-1・1-3)。

東京校の本校舎には、201 教室(30 名収容)、202 教室(20 名収容)、301 教室(30 名)、の 3 教室ある。教卓も院生用の机、イスも全て可動式で、受講人数や授業のスタイルに合わせて、自由に教室のレイアウトが変更できる。主に 2 年次ゼミや打ち合わせで利用される演習室は、203 教室(6 名収容)と 302 教室(12 名収容)の 2 教室である。ここでは、可動型の長机でロの字を基本レイアウトとしている。また、本校舎に隣接する南青山 313 ビル(10 階建て)の 4 階 1 フロアーが別館校舎となっており、401 教室(40 名)を大人数の講義やイベントに使用しているほか、大学主催の公開シンポジウム等に活用している。

2019(平成 31)年 4 月に開校した名古屋校は、名古屋駅直結の JR ゲートタワーに、大教室(30 名)、中教室(15 名)、小教室(10 名)、サロン、図書室、事務室が整備されている。大阪校は、同年度に、大阪駅・梅田駅直結のグランフロント大阪に移転したが、大教室(30 名)、中教室(15 名)、小教室(10 名)、サロン、図書室、事務室が整備されている。福岡校では福岡市の中心部である天神に、大教室(30 名)、中教室(15 名)、小教室(10 名)、サロン、図書室、教員控室、事務室が整備されている。いずれも、院生の収容定員と開講授業数に、適正な規模が確保されている(添付資料 4-6)。

なお、COVID-19 対応で、2020(令和 2)年度 6 月 9 日からは、オンライン会議システムの Teams や Zoom を活用した、オンラインと教室でのリアル参加の双方を可能とする、ハイブリッド方式を基本としている。教室内の密を避けるため、それぞれの校舎で、通常時の収容定員の半分を定員とし、リアル参加の人数を事前にアンケート調査し、定員を超えないよう調整をしている。オンライン参加が多く、来校人数が定員を超える際には、他の教室に中継をつなぎ、別教室で講義を受けてもらうなどの対応を行っている(評価の視点 6-1)。

院生および教員が快適かつ安心して学習・教育に集中できるような施設・環境整備として、各校舎で、図書館内での自習・閲覧スペースの確保、院生同士の交流や、少人数でディスカッションできる場としてのサロン、食事用の場所も確保している(添付資料 4-6)。

各校舎の開館時間は下記のとおりである。図書室の開館時間も同一である。

＜東京＞

月～金曜日	：	10:00～22:00	(授業実施日以外 10:00～19:00)
土曜日	：	10:00～19:00	(授業実施日以外 10:00～17:00)
日曜日、祝日	：	休館	

＜名古屋＞

月～金曜日	：	13:00～22:00	(授業実施日以外 13:00～19:00)
土曜日	：	10:00～19:00	(授業実施日以外 10:00～17:00)
日曜日、祝日	：	休館	

＜大阪＞

月～金曜日	：	13:00～22:00	(授業実施日以外 13:00～19:00)
土曜日	：	10:00～19:00	(授業実施日以外 10:00～17:00)
日曜日、祝日	：	休館	

＜福岡＞

月～金曜日	：	13:00～22:00	(授業実施日以外 13:00～19:00)
土曜日	：	10:00～19:00	(授業実施日以外 10:00～17:00)
日曜日、祝日	：	休館	

なお、2021（令和 3）年度からは授業実施日以外の平日(土曜日除く)も 21：00 まで開館する予定である。

第 5 章項目 16(p51～)でも記述したが、2020(令和 2)年度は COVID-19 の影響で、入学式もなくなり、6 月 6 日まではオンラインのみの授業であったため、特に新入生には、入学後も大学に来る機会が激減した。例年夏季お盆中は大学閉館期間を設けるが、このような厳しい状態下だからこそ、事業構想に真剣に向かい合ってほしいという、学校法人としての考え方を院生に伝えるためにも、お盆期間中も、各校舎、専任教員を中心にシフトを組み、開館対応を行った。専任教員の出勤スケジュールに合わせ、院生から多数の個別相談も寄せられた。東京校では、1 年次の院生の呼びかけで、院生同士の意見交換会が企画され、入学以来なかなか顔を合わせることができなかった同期の貴重な交流の場となっていた。また、発表会資料や事業構想計画書(概要書)の提出締

切前など、院生がより集中したい期間には、図書室併設の自習室のほか、別途講義室を自習室に充てるなど、院生の状況に配慮したスペースづくりを行っている(評価の視点 6-2)。

障がいのある方からの出願の希望に対しては、事前に相談に応じ、大学として可能な限りの体制をとって支援している。これまで、手帳は持っていないものの、本人より持病の申告があったケースがあったが、医療機関とも連携し、適切に対処して、無事修了している。

施設面では、東京校では、本館2、3階には構造上エレベーターを設置することができないため、車いすでの通学が必要な院生が入学した場合には、本館1階および別館校舎4階で授業を実施する体制を整えている。バリアフリー対応のトイレについては、東京校のみ整備がないが、近隣に学校法人のグループ会社が入居するビルがあり、こちらを利用する体制を考えている(評価の視点6-3)。

本学は社会人向けの専門職大学院であることから、自前の PC を授業に持ち込む院生がほとんどで、全館無線 LAN でネット接続ができるようになっている。また、仕事等の都合でやむをえず講義に遅刻したり、欠席した場合のフォロー体制を整える必要があり、文部科学省の各種私学助成制度なども活用しながら、最新の AV 機器を整備し、授業の映像、音声をクリアにかつ簡便に収録、配信できる設備を整備し、院生が欠席・遅刻した場合には録画視聴でフォローすることができるようにしてきた。また、遠隔講義システムも整備し、全校舎を結んで授業やイベントができる環境が整えてある。

項目 7(p28～)に前述したように、COVID-19 の対応で全学オンライン授業に切り替えた際に、これらの環境整備・経験は非常に功を奏した一方で、ネットワーク帯域の通信容量が不足することが明らかになった。そのため、2020(令和 2)年度内は、既存設備のやりくりや臨時に回線を増設することで対応し、来年度には学内 LAN の刷新もめざして、文部科学省の助成金に応募している(評価の視点 6-4)。

教育研究に資するための人的な支援体制として、各校舎に事務局体制を整備している(添付資料 6-2)。本学は現役の実務家客員教員も多く、多忙な業務のなかでも、本学での授業に専念できるよう、ICT 機器や教室の準備などは、事務局がサポートしている。また、事務局は夜間・土曜日の授業時間前後は、授業対応のみならず様々な院生サポートが集中するため、東京校・大阪校・福岡校では学生アルバイトを各校舎 5 名、名古屋校では 2 名を配置している。

オンライン授業およびハイブリッド授業実施にあたり、教員の負担を軽減するために、各授業で、オンライン授業をサポートする IT サポートスタッフ（事務局職員またはアルバイトスタッフ)を配置し、カメラワークや機器のトラブル時の対応、グループワーク時のスムーズな切り替え等の補助を行っている(評価の視点 6-5)。

それぞれの地域において、新たな事業を継続的に生み出し地域の発展を担える人材を輩出する、との考えから、2018(平成 30)年 4 月に大阪校、福岡校を開学、2019(平成 31)年 4 月に名古屋校を開学した。いずれも、本学の院生の多くが勤務するオフィス街から、交通アクセス至便であることを意識した立地となっており(添付資料 1-1・1-3)、授業のない日でも、院生が気軽に立ち寄り自主研究会を開催したり自身の研究に専念、あるいは事務局や専任教員に相談しやすい環境とい

える。また、さらに教学マネジメント体制を強化すべく、組織改編にとりかかっているのは、第1章項目3(p8～)で記したとおりである(添付資料1-10, p4)(評価の視点6-6)。

＜根拠資料＞

・添付資料1-1：事業構想大学院大学パンフレット①
・添付資料1-3：事業構想大学院大学パンフレット②
・添付資料1-10：学校法人先端教育機構 第1期中期計画(概要)(p4)
・添付資料4-6：校舎見取り図
・添付資料6-2：学校法人先端教育機構 組織図

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なっていること。〔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＞

図書の充実については、スペースに限りもあるため、オンラインデータベースのほか、WEBで公開されていない資料の充実を中心に整備を行ってきた。データベースについては、日経valuesearchに学内LANからアクセスできるようになっている。また、学内のみの利用ではあるが、政府・省庁の政策立案過程の資料や、予算・法律策定の検討資料など、入手困難な資料の閲覧が可能な「政策リサーチ」にアクセスが可能である(添付資料2-1,pp.14-15)。

2016(平成28)年度に採択された、「私立大学等研究設備整備費等補助金(私立大学等研究設備等整備費)」で、日経BP未来研究所「未来予測レポート」全巻を取り揃えた。また、2019(平成31・令和元)年度に文部科学省研究設備(私立学校教育研究装置等施設整備費)補助金の交付を受け、事業構想構築基本データ整備事業として、日経BP総研未来ラボ未来予測シリーズ(39冊)を取りそろえた。このシリーズは全産業分野の2019-2028年テクノロジーロードマップが示されて有用であるが、高額(約1,340万円)でなかなか閲覧できない資料であるため、本学の院生が事業を構想する際に大いに参考になると、整備され次第、多くの院生が活用している。

2020(令和2)年度文部科学省研究設備(私立学校教育研究装置等施設整備費)補助金では、日本ケースセンターが発刊するハーバードビジネススクールのビジネスケースの日本語版のほぼすべてを製本し、各校舎に配置している。

このように、本学の教育研究活動に必要な情報インフラストラクチャーについては、充実・拡

充の努力は続けてきたものの、2020(令和 2)年度よりカリキュラムも一新されることに伴い、更なる図書室の充実・拡充に向けては、今後教育研究・入試委員会で取り組んでいく(評価の視点 6-7)。

図書室は、大学院開館時間中はいつでも利用できるようにしている。図書室は自習スペースとしても利用されており、職場の近い院生や、授業前後の予習、提出課題前など、多くの院生に利用されている。CIVID-19 対応として、利用の多い期間や時間帯には、空き教室を自習室としても利用できるようにしている。蔵書数は 4 校舎で約 1.5 万冊となっている。

図書・資料の貸し出しについては、一回につき 20 冊以内、2 週間以内としている。貸出・返却の管理は、学生証のバーコード読み取り式で、事務局で対応している(添付資料 2-1, pp. 14-15)。

なお、2018(平成 30)年 4 月に大阪校、福岡校、2019(平成 31)年 4 月に名古屋校が開校したことに伴い、各校舎間および同一の法人、先端教育機構傘下の社会情報大学院大学(東京・高田馬場)の蔵書も相互貸し出し(取り寄せ)できる制度を導入している。また蔵書検索システムは各校舎の図書室の蔵書を一括して検索することが可能となっている(評価の視点 6-8)。

院生が本学で事業構想に取り組むにあたり、事業構想サイクルを意識した推薦図書の配列を行っている。また、経営系専門職大学院として整備すべき文献・資料のほか、事業構想に取り組む基本となるためのリベラルアーツを重要視することから、蔵書の寄付も積極的に受け入れ、アート、科学、歴史、政治、医療、哲学など、幅広い蔵書をそろえていることも特徴的である(評価の視点 6-9)。

＜根拠資料＞

・添付資料 2-1：事業構想大学院大学 院生便覧／履修要項(2020 年度)「ライブラリー」(pp. 14-15)

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＞

本学の授業は、2 コマ連続の授業を隔週で行っているため、院生のメリットのみならず、多忙な実務家教員でもスケジュールを調整しやすく、授業準備にしっかり時間をかけられるようになっている。

教員毎の科目負担数についても、多種多様な教員からの学びを重視していることから、特定の教員に科目負担数が集中するようなことはなく、専任教員であっても、ゼミ等も含め、年度毎に

平均 3−4 科目の担当となるよう調整を図っている(みなし専任教員は、年間 4 単位以上、2 科目以上担当)(添付資料 3-1)。介護や子育てと両立している教員もおり、年度ごとに、そういった個々の教員の事情や実務家教員の本務との日程調整も行いながら、担当科目数と曜日配置を行っている(評価の視点 6-10)。

教員への個別教育・研究支援として、講師料規程(添付資料 6-1)第 3 条(教員研究費)に基づき、専任教員には年額 30 万円、兼任教員のうち特任教授には年額 20 万円の教育・研究費支給を行っており、各教員の学会参加や教育・研究にかかわる旅費、資料購入等に活用されている。

研究活動や授業準備を行うための研究室については、学外での活動割合が多い教員が大半を占めるため、各校舎、あえて個室にせずフリーアドレスの教員研究室となっている。各教員のロッカーや複合機などのインフラは整備されており、授業準備や研究、他の教員との情報交換に活用されている。ただし、平日日中は実務に携わる実務家兼任教員も多いため、スペース等の運用上の支障はない(評価の視点 6-11)。

教員の研究専念期間制度等は、これまで必要性が生じた専任教員がいなかったため、制度としても設けてこなかったが、今後若手専任教員の拡充に伴い必要性が生じていけば、制度化も検討していく(評価の視点 6-12)。

＜根拠資料＞

・添付資料 3-1：学校法人先端教育機構「教員任免規程」
・添付資料 6-1：学校法人先端教育機構「講師料規程」（第 3 条）

【6　教育研究環境の点検・評価】

(1)検討及び改善が必要な点

- COVID-19 による対応として、授業への参加は、オンラインと教室でのリアル参加双方を可能とするハイブリッド方式を導入し、教室の定員数は平常時の半分程度で運用している。ハイブリッド方式で対面と同等レベルの教育研究効果をあげるためにはどうすべきか、方法、方策について検討および研究を進めていく必要がある。
- ハイブリッド方式の採用によって、校舎から遠隔地の院生の出席率が高まり、遠隔地からの出願が増加している。これらのオンラインの利点をどう教育研究に生かしていくか、ハード、ソフト両面からの検討が必要である。

(2)改善のためのプラン

- FD 研修会等や教授会において各教員の情報共有やアイデアを持ち寄り、よりよい教育研究の在り方を模索していく。
- ハード面では文科省が遠隔教育推進のための各種補助金を公募しているため、積極的に応募し、施設、機器の整備に努めていく。また、運用面においても、教員だけでなく、事務局からも現場で得られた情報や院生からの意見を教授会等に積極的にフィードバックし、改善につなげていく。

第７章　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＞

教学組織は学長の下に副学長を設置し、学長を補佐し、大学院に関する事項を掌っている。2020(令和 2)年度からは、新たに学校法人において、学校法人、理事長、学長、執行部、教員をつなぎ、大学運営の戦略策定と遂行にリーダーシップをとる立場である、プロボスト(学監)の職位が創設された(添付資料 3-1)(評価の視点 7-1)。

教学事項の意思決定機関は、諮問機関としての教授会であり、大学の運営に中心的にかかわる専任教員ならびに客員教員の意見を集約し、また学長の意向を反映させる場として、教授会は月 1 回開催している。

また、2020(令和 2)年度第 5 回教授会(8 月 22 日開催)おいて、教学事項の意思決定機関としての教授会としての位置付けを明確にするために、これまでは教授会とは別組織として運用していた運営委員会と総務委員会、教育・研究委員会を、特定の事項を調査又は検討するために設置する、教授会の中の委員会として明確に位置付け、次のように規定している(評価の視点 7-1)。

教育研究・入試委員会：成績、入試、カリキュラムの形成・編成、ファカルティ・デベロップメント(FD)の推進、学内研究推進、教育研究等環境(従来の教務委員会、院生委員会は廃し、その役割は教育研究・入試委員会が負う)

広報委員会：広報、広報誌等情報発信、院生募集・成果発信セミナー等イベント企画、ブランディング

院生委員会：学籍、院生支援、修了生との連携や支援

管理運営にかかわる規程類については、学校教育法にもとづき、学則、教授会規程、教員任免

規程が規定され、開学時に整備したものをベースに法令の変更等に応じてその都度整備している。2017(平成 29)年 4 月に、同法人下に社会情報大学院大学が開学して以降、総点検を行い、法人部門と大学部門の規程を分類し、規程間の関連についても整理し、規程番号の付番を行い、規程として運用しやすいように整理を行っている(添付資料 7-7)(評価の視点 7-2)。

役職者の権限については、学則(添付資料 1-5)第 31 条において、以下のように定められている。
(1)学長は、大学院の学事を掌り、所属教職員を統括する。
(2)副学長は学長を補佐し、大学院に関する事項を掌る。
(3)研究科長は学長および副学長を補佐し、大学院に関する事項を掌る。

前述したように、2020(令和 2)年度に新たな職位として創設された、学校法人において、学校法人、理事長、学長、執行部、教員をつなぎ、大学運営の戦略策定と遂行にリーダーシップを発揮する立場であるプロボスト(学監)については、教員任免規程に役職を追加し、根拠規程を明確にした(添付資料 3-1)。

学長選考に関しては、「学長選出規程」(添付資料 7-3)で規定されている。同規程では、①理事会において学識経験者を含む 3 名の候補者選考委員を選び、学長候補者の答申を委嘱、②学長選考委員会の答申に基づいて理事会にて審査を行い、学長を決定する、というプロセスが規定されている。なお任期は 2 年と定められている。

プロボスト(学監)の任免については、「学監選出規定」(添付資料 7-4)において、「学校法人先端教育機構の教職員のうちから理事長が任命」(第 2 条)し、任期は 2 年(第 3 条)と定められている。

研究科長の任免については、「研究科長選出規程」(添付資料 7-5)で規定されている。研究科長は、教授またはその予定者のなかから「推薦その他の方法で選ぶ」(第 4 条)と規定され、選任については、「理事長が学長に諮問の上、理事会の議を経て理事長が任命する」(第 6 条)とある(評価の視点 7-3)。

産学間連携については、本学の附置研究所である「事業構想研究所」(添付資料 7-8)を連携拠点として、積極的に国や自治体、企業との連携事業を進めてきている(添付資料 7-9)。

2020(令和 2)年度の国の連携先は、内閣官房、内閣府、文部科学省、総務省、経済産業省、農林水産省、環境省、観光庁、水産庁、中小企業庁である。自治体との連携先としては、鳥取県、富山市、横浜市、浜松市、裾野市、長門市、つくば市、多摩市、江津市、西条市、別府市、生駒市、珠洲市、青森市、市川市、上士幌町、逗子市、酒田市がある。「月刊事業構想」で戦略的に省庁幹部や全国の首長、企業経営者を巻き込んだ誌面づくりをしていることも、連携プロジェクトにつながっている。

大学連携では、国立大学法人信州大学(2014 年 7 月締結)と国立大学法人岡山大学(2020 年 12 月締結)と大学間連携協定を結んでいる。また、岡山大学とのオンラインセミナー共催、文部科学省補助事業「実務家教員養成 COE プロジェクト」への参画(社会情報大学院大学、武蔵野大学、日本女子大学との連携)、企業からの要請による教育プログラムの開催、特定テーマ別のプロジェクト研究等、多彩な活動が行われている。連携事業の実施にあたっては、事業本部が担当教員、事務局が緊密に連携をとりつつ協定、契約等の決定・承認や資金の授受・管理等の業務を担っている。

特に、今年度は、COVID-19 対策により、対面での事業実施が困難となるケースが多々あった。そこで、オンラインフォーラムやオンライン研究会を開催するなどの新しい形式をとることで、

昨年度までとは異なる連携事業を生み出す契機になった。オンラインフォーラムは今年度が初の試みであったが計 11 回開催し、省庁幹部に加え、全国各地の自治体首長や企業社長等による講演・ディスカッションが行われ、その模様をネット配信し、全国各地からのインターネットアクセスにより、各回数百～約 2 千名程度の視聴者を得て、チャット等を通じた意見交換をするなど、新たな形を確立するに至った(評価の視点 7-4)。

本学は事業構想研究科のみの開設であり、関連する学部や研究科は存在しないが、院生の関心に応じ、社会情報大学院大学との連携科目も開講している。なお、学校法人先端教育機構が設置する大学間で、それぞれの教育理念の実現に向け、有機的かつ機動的に連携を図るために、執行役会議(添付資料 7-6)を設置し、その円滑な運営を行うために必要な事項を定めることとなっている(評価の視点 7-5)。

＜根拠資料＞

・添付資料 1-5：事業構想大学院大学 学則(第 31 条)
・添付資料 3-1：学校法人先端教育機構「教員任免規定」
・添付資料 7-3：事業構想大学院大学「学長選出規程」
・添付資料 7-4：事業構想大学院大学「学監選出規程」
・添付資料 7-5：事業構想大学院大学「研究科長選出規程」
・添付資料 7-6：学校法人先端教育機構「執行役会議規程」
・添付資料 7-7：事業構想大学院大学 規程一覧
・添付資料 7-8：事業構想大学院大学「事業構想研究所規程」
・添付資料 7-9：2020 年度産学間連携事業一覧

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＞

事務局は、法人本部長 1 名、法人本部業務担当 2 名、事務局長 4 名(各校舎)、専任職員 18 名(東京校 6 名、名古屋校 2 名、大阪校 3 名、福岡校 3 名)、研究所担当職員が 2 名(専任)、出版部は、部長・編集長 3 名、担当職員 5 名(専任)、総務企画部は、部長 1 名、計 41 名体制で構成されている(添付資料 6-2)。

本学は、主に夜間・土曜日開講のため、院生対応、授業対応等のため時差出勤や当番制を敷いて、授業運営、院生や教員からの対応に支障がでないようにしている。(評価の視点 7-6)。

事務局は来校した教員や院生に積極的に声がけを行い、院生の状況を把握し、気軽に相談等できる環境づくりに努めている。

職員は年に 1～2 回、全体会議(キックオフミーティング)等を開催し、理事長も出席して方針や目標の共有、進捗状況の確認を行っている。また、防災訓練の実施、救急救命講習の受講、リスクマネジメント講習会などを定期的に実施している。

また、職員の採用、昇格に関する事項は、「就業規則」(添付資料 3-3)に規定されている。限られた人数の事務局職員で円滑に業務を進めるため、主担当業務以外も担当する体制をとり、円滑に業務を遂行している(評価の視点 7-7)。

職員の目標管理については、四半期ごとの目標の設定および目標の到達・進捗状況について上長との個人面談を行っている。人事考課については、所属長および担当理事等が定期的に面談をおこなっている（評価の視点 7-7)。

SD(Staff Development)については、部署別に研修を実施している。2021（令和 2）年度に実施した主なものは下記のとおりである。

①外部資金獲得推進のための連続研修

（研究所職員対象。丸尾聰教授担当。月 2 回年間 20 回開催）

②事務局職員研修

第 1 回　院生募集活動について

第 2 回　高等教育の仕組みについて

第 3 回　社会人にとってのリカレント教育と本学の位置付け

第 4 回　クリエイティブな環境と雰囲気づくり

（事務局教務担当職員対象、年 4 回開催）

また、週 1 回火曜日に開催されている事務局教務会議には、研究科長、教務担当理事、事務局職員全員が出席してオンラインで開催し、実務的な打合せだけでなく、研究科長から教育内容や院生の状況など、広範囲にわたって情報共有がなされている。

本学では院生、研究生の募集や産学官連携事業、管理運営面で職員が担っている比率が伝統的な大学と比較して高い。また出版部のように収益部門も職員組織で担っている。欧米の大学に比べて日本の大学では、教員が学校運営や院生募集活動の細部にまで関わることが多く、教員の雑務の増加、研究時間の逓減の原因ともいわれているが、本学においては、歴史が浅い分、これらの教員負荷をなるべく減らして、教員が教育や研究に集中できる環境づくりに貢献することを目指している点で特色があるといえる（評価の視点 7-8)。

＜根拠資料＞

・添付資料 3-3：学校法人先端教育機構 就業規則

・添付資料 6-2：学校法人先端教育機構　組織図

【７　管理運営の点検・評価】

（１）検討及び改善が必要な点

・　校舎の増加、学校法人全体としての業務拡大により、教職員の増加、組織の改編が頻繁に行われている。開学から今日までは属人的にそれらに対応してきたが、10年を迎えるにあたり、組織的に計画、実行していく仕組みづくりが必要である。
・　FD研修会については、年間4回実施し、定着してきているが、SD研修会については、取り組み始めたばかりで、職員の自主的な意欲、活動に依存している部分が多い。
・　今後は組織的な人材育成やサポートの仕組みにより、職員の習熟度向上、本学の理念の理解を進める必要がある。

（２）改善のためのプラン

・　機能別に事務組織を再編することを計画しており、法人全体として、本学の理念の理解を進めるとともに、スケールメリットを発揮して、より効率的な運営および組織マネジメント体制の確立を図っていく。このような体制確立を図るなかで、新卒の育成や人材育成・サポート体制も充実させていく。
・　SD研修会についても年間計画を立てて系統的に実施する必要がある。また実施に当たっては、法人全体で協力しながら共同で研修を行うなど、持続的な仕組みを検討していきたい。
・　校舎増加に伴い採用された職員も多いため、OJTを含めて、研修内容の充実、各種文書やマニュアルの整備、業務の習熟を図る必要がある。

第８章　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＞

本学では学則(第３条)で自己点検・評価について次のように規定している。

学則

第３条　本大学院はその教育研究水準の向上を図り、大学院及び社会的使命を達成するため、大学院における教育研究活動の状況について自ら点検及び評価を行う。

本学の自己点検・評価は、開学した2012年(平成24年)に教授会メンバー4名を「自己点検、FD担当」に選任し、点検・評価活動を始めた。開学当初は取り組む課題も山積していたため、まずはFD活動に優先して取り組んだ。上記学則に基づいて最初の自己点検・評価を実施したのは2015(平成27年)である。直接のきっかけは、翌年の2016(平成28)年度受審した大学基準協会の経営系専門職大学院の認証評価に備えてであったが、その後、翌2016年(平成28年)10月に理事会が「自己点検・評価委員会規定」(添付資料2-16)を制定し、「自己点検・評価委員会」が設置され、点検・評価を継続的に実施する体制が確立された。規定では、「自己点検・評価委員会」は、(1)学長が指名する教職員、(2)研究科長、(3)事務局長、から構成するものとされて、規定通り運営されている。

これまで、同委員会では、2017(平成 29)年度に受審した大学機関別認証評価以来毎年、「評価・実施及び運用・点検・改善」の PDCA サイクルに基づき、「理念・目的」「教育研究組織」「教員・教員組織」「教育内容・方法・成果」「院生の受け入れ」「院生支援」「教育研究環境」「社会連携・社会貢献」「管理運営・財務」「内部質保証」の項目において点検・執筆担当教員を決め、自己点検

を実施し、報告書としてとりまとめ、学長に提出してきた。そして学長が理事会に報告した上で、過年度分の報告書や経営系大学院認証評価や機関別認証評価の報告書などと合わせて、本学のホームページで外部に公開してきた(評価の視点 8-1)。

ただし、それら点検評価活動に対し外部有識者の助言等を受けながら、更なる展開や発展を図る仕組みの整備が課題となっていた。2018(平成 30)年度に自己点検・評価規程に「外部評価の実施」を盛り込む改正を行い、「外部評価委員会規程」を新たに整備し、国内外のビジネス動向ならびに高等教育のあり方について、高い見識を有する産官学民分野の有識者からなる外部評価委員会の設置を行った(項目 4(p10～)2-4・2-5、項目 10(p32～)2-33 でも記述したように、「外部評価委員会」は「教育課程連絡協議会」に相当するものであることを明らかにするために、2020 年度から外部評価委員会規程を「教育課程連絡協議会規程」(添付資料 2-17)に改め、「教育課程連絡協議会」として明確に運用していく)。

2018(平成 30)年度、2019(平成 31・令和元)年度に計 2 回の「外部評価委員会」を開催し、各委員からは、本学からの自己点検・評価報告をもとに、本学の教育研究活動、さらに期待すること、今後改善すべき点や取り組むべきことなど、率直に本学の取り組みを評価していただいた(添付資料 2-18)。これらの結果を報告書にとりまとめ、教授会や FD 研修会で共有し、今後の教育研究活動の参考にしている。また、理事会の承認を経て外部評価報告書をホームページにも公開している。また、その報告書を FD 研修会で共有し、本学の今後の展開について教員間で議論を行った。

このように、毎年自己点検・評価を行い、さらに 1 年間の教育研究活動の向上に向けた取り組みを、外部評価委員会に評価していただくという、「評価」を「組織的かつ継続的に」本学の教育研究活動の向上に結び付けていくための体制が整った。

2019(平成31・令和元)年度の自己点検・評価報告書は、2018(平成30)年度の外部評価委員会報告書を受けて自己点検をした結果の報告を行った。2020(令和2)年度は、2021(令和３)年度経営系大学院認証評価受審を控え、より本質的な自己点検・評価を、全学を挙げて行う体制として、「教授会規程」第8条(添付資料2-12)に定める各種委員会として、学長の下に認証評価準備会を設置することとし、「認証評価準備会規程」(添付資料8-1)を定め、本準備会の設置期間中においては、「自己点検・評価委員会規程」(添付資料2-16)に定める自己点検・評価委員会の一切の業務は本準備会が担うものとした(評価の視点8-1・8-2)。

本学は、2016(平成 28)年度受審した大学基準協会の経営系専門職大学院認証評価に備え、「自己点検・評価委員会規程」(添付資料 2-16)にもとづき自己点検・評価委員会を設置し、自己点検・評価を実施した。しかし、開学から 4 年目の段階では、大学として必要とされる運営体制や規程類の整備から始め、改善途中であったため、2016(平成 28)年度受審した大学基準協会の経営系専門職大学院認証評価では、以下のような勧告及び検討課題の指摘を受けた(添付資料 8-3, pp. 1-2 から抜粋)。

【勧告】

貴専攻が実施する自己点検・評価は、 設置計画履行状況調査時の留意事項への対応など限定的であり、自己点検・評価及び認証評価の結果を改善・向上にどのように結びつけるかも不明である。今後は、自己点検・評価を組織的かつ継続的な取組みとして、定量的及び定性的データに基づき客観的に分析し、実施されたい。また、自己点検・評価及び認証評価の結果を貴専攻の教育

研究活動の改善・向上に結びつけることが求められる(評価の視点 8-1、8-2)。

【課題事項】

① 「事業構想」の定義を明確にし、その実現に向けた中長期ビジョンを新たに構築する必要がある。その際には、固有の目的と中長期ビジョンの関連性を確保するとともに、中長期ビジョンに対する資源配分、組織能力、価値創造などを方向付ける戦略を明らかにする必要がある。

② 上記固有の目的を踏まえ学位授与方針を再設定する必要があり、それにあわせて教育課程の編成・実施方針の再設定も必要である。その際、理論と実務の架橋教育の考え方をさらに明確にすることが求められる。

③ 中長期ビジョンを実現するためにも、専任教員の適切な構成・配置についてさらなる検討が必要である。その際、教員組織編成のための適切な方針を設定すること、現状のメリット又はデメリットを踏まえ、専任教員等の契約期間について検討することも必要であり、固有の目的である事業構想の定義を明確にしたうえで、安定的なカリキュラムを実施するうえで必要な教員組織の構築が求められる。

そこで、検討課題に対する「課題解決計画」及び勧告に対する「改善計画」(改善報告書)を作成し、大学基準協会に提出するとともに、2017(平成 29)年 9 月 26 日に、改善計画に関する、認証評価委員会への説明を行った。

さらに、勧告内容については、評価結果を受領した 3 年後の 2020(令和 2)年 3 月に大学基準協会に対して改善完了報告(改善報告書)を行った。その結果、『本専攻が、当該勧告を真摯に受け止め、検討を重ね、改善を図ってきたことが確認できた。』(添付資料 8-4, p1)とし、特に、『①自己点検・評価の結果をホームページに公開していること、②「外部評価委員会」によるチェックを受けていること、③修了生へのアンケートを毎年実施し、満足度をベースに改善に取り組んでいること、の 3 点については改善が見られた。』(添付資料 8-4, p1)と評価がされている。

ただし、「改善報告書検討結果」では『依然として改善の経過プロセスが十分に示されておらず、当該プロセスにおける検討内容、検討時の議論、結論に至る記述も明確ではなかった。また、自己点検・評価は、効果が上がっている事項が比較的目立ち、問題点や改善を必要とする内容が示されておらず、そのため、改善の具体的アクションが生まれていないと判断せざるを得ない。いずれにしても、自己点検・評価の結果を受けて実施すべき改善の具体的内容を明示し、改善の進捗状況を継続的に把握し、より良い成果を産む体制の整備が望まれる。』(添付資料 8-4, p1)との厳しい通知を受けた。

この結果を受け、2021(令和 3)年度に経営系認証評価受審を抜本的な改革に結び付けるべく、新たに学長命により委員が指名され、2020(令和 2)年 5 月に「認証評価準備会」(添付資料 8-1)を設置。評価担当副学長を委員長に、自己点検・評価の評価項目に照らし合わせ、11 月末までに通算 12 回の委員会での議論を重ねながら、課題の抽出から改善体制の検討、授会等を通じた学内での共有、さらに改善に向けたアクションプランの提案などを、定量的・定性的根拠も確認しながら、行ってきた。本委員会の提案を通じ改善が図られてきた事項は、以下の通りである。

・『事業構想学』の体系化に向けた議論の活発化

・規程類の系統的な整備

・規程類と運営実態との乖離の解消
・教育研究成果の効果的な把握に向けた体制の整備
・ハラスメントに関する学外相談窓口の追加設置
・危機管理マニュアルの整備

また、学校法人としても、2020(令和 2)年 3 月にまとめた第 1 期中期計画(添付資料 1-10, pp. 3-4)において、事業構想大学院大学の教学マネジメント体制を強化する方針を掲げ、2020(令和 2)年度には、学校法人、理事長、学長、執行部、教員をつなぎ、大学運営の戦略策定と遂行にリーダーシップをとる立場である、プロボスト(学監)の職位が創設されたほか、学長諮問組織である教授会をはじめ、各種委員会の役割を明確にし(詳細は項目 20(p66～)7-1 を参照)、各委員会でも、委員長のリーダーシップのもと、課題の洗い出しと今後の活動計画を策定してきた。また、本学中期計画((2021(令和 3)～2023(令和 5)年度も 2021(令和 3)年 3 月の理事会で策定した。

このように、これまでの改善への取り組みにもかかわらず、本年度の自己点検の過程において、各章で依然課題として上げている事項については、改善プランに示すように、引き続き真摯に改善に向けて取り組んでいく(評価の視点 8-3、8-4)。

2016(平成 28)年度に受審した経営系認証評価では、「事業構想とは何か？」「事業構想学とは何か？」と固有の目的や内容についての定義、説明があいまいであると厳しく指摘された。そのため、今回の自己点検・評価においては、これまで継続的に実施してきた「授業評価アンケート」、「入学後の修学状況の聞き取り調査」、「修了後の活動調査」、組織的な「FD 活動」等の課題を、今一度明らかにすることはもちろんのこと、新たな評価項目として、「事業構想」に関する学術的な検討の要約を盛り込むこととした(第 1 章参照)。

序章(2)で説明しているように、前回の認証評価で厳しい指摘(添付資料 8-3)があって以降、様々な機会で議論を継続してきた。「事業構想」は人間活動の本質に関わることから、内包的にも外包的にも定義することの容易でない「事業構想」、『事業構想学』の学術アジェンダの設定は不断の検証と進化・深化が要請される重い課題である。そのため、まだ途上ではあるものの、これまでの議論の成果が、2021(令和 3)年度に予定している大幅なカリキュラム改定であり、第 2 回の「経営系専門職大学院の認証評価」を受けるにあたり、結成された「認証評価準備会」(添付資料 8-1)による、多様な角度から検討と議論を経てまとめられた、本報告書である。

このように、本学の「固有の目的」を所与のものにし、盲目的に自己点検・評価を行うのではなく、常に新しい時代を創出するための人材を輩出する「事業構想」の「学び舎」として進化を意識した、自己点検・評価の仕組み・組織体制、実施方法等の検討をさらに重ねていく(評価の視点 8-5)。

＜根拠資料＞

・添付資料 1-10：学校法人先端教育機構第 1 期中期計画(概要)(pp. 3-4)
・添付資料 1-11：事業構想大学院大学 中期計画
・添付資料 2-12：事業構想大学院大学「教授会規程」
・添付資料 2-16：事業構想大学院大学「自己点検・評価委員会規程」
・添付資料 2-17：事業構想大学院大学「教育課程連携協議会規程」
・添付資料 2-18：事業構想大学院大学「外部評価委員会報告書」(2018・2019 年度)

・添付資料 8-1：事業構想大学院大学「認証評価準備会規程」（内規）
・添付資料 8-3：「2016 年度 事業構想大学院大学事業構想研究科事業構想専攻に対する認証評価結果」
・添付資料 8-4：事業構想大学院大学　経営系認証評価結果に関する「改善報告書検討結果」（2020 年 3 月）

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＞

自己点検・評価、認証評価、外部評価（教育課程連携協議会による評価）の結果については、本学ホームページ(参照：「情報公開」のページ)で学内外に広く公表している(評価の視点 8-6・8-7)。

本学の情報公開については、情報公開に関する規程を定め(添付資料 8-2)、各分野について可能な限り広く公開していくことを基本方針としており、以下のような項目について、募集要項(添付資料 1-2)や院生便覧(添付資料 2-1)、ホームページ（参照：「情報公開」のページ）を通じて公開している他、大学院の事務室にも備え置き希望者の閲覧にも対応している(以下の項目は、文部科学省による情報の公表に係る調査項目にも対応している)(評価の視点 8-8)。

1. 建学の精神
2. 教育研究所の基礎的な情報
・ 研究科の名称及び教育研究上の目的
・ 専任教員数
・ 校地・校舎等の施設その他の院生の教育研究環境(キャンパス概要、学習環境、主な交通手段等)
・ 授業料、入学料その他の大学等が徴収する費用
・ 校舎等の耐震化率
・ 寄付行為、役員名簿
3. 修学上の情報等
・ 教員組織、各教員が有する学位及び業績
・ 入学者に関する受け入れ方針(アドミッションポリシー)、入学者数、収容定員、在学者数、修了者数
・ 授業科目、授業の方法及び内容並びに年間の授業計画(シラバス、カリキュラム、学年歴、時間割)
・ 学修の成果に係る評価及び修了の認定に当たっての基準(必修・選択・自由科目別の必要単位修得数及び取得可能学位、修了審査委員会規程)
・ 院生の修学、進路選択及び心身の健康等に係る支援
・ 教育上の目的に応じ院生が修得すべき知識及び能力に関する情報(履修モデルの設定、主要科目の特長、科目ごとの目標等)
4. 年度毎の財務情報
・ 収支計画書、貸借対照表、財産目録、監査報告書

また学校教育法施行規則第 172 条の 2 において掲げられた教育研究活動等の状況についての情報も規定通りに公開している。

本学のホームページには、大学院概要の告知や受験案内にとどまることなく、本学におけるゲスト講師のスピーチや各種イベント(サロンを活用した内外向けのセミナーなど)の案内を付加していることに特徴がある。また、旬な話題の発信にはFacebookを活用するとともに、第1章項目2(p3～)や第 2 章項目 11(p36～)でも紹介してきたように、本学で発行している広報誌(年 2 回発行)(添付資料 1-8)においても、学校法人および事業構想大学院大学の教育研究活動や院生の活躍状況等について掲載し、広く周知を図っている。また、全国の書店で発売している「月刊事業構想」(各号5万部発行)(添付資料 1-9)においても毎号「MPD 通信」のページにおいて本学の最新情報を掲載している。

このような多様な情報発信を行うことで、学外からも多数の問い合わせやイベント等への参加者を得ている。このような広報の成果は、受験用の資料請求や告知内容への問い合わせが年を追って増加しているように、受験者の獲得へも確実につながっている(評価の視点 8-9)。

＜根拠資料＞

・添付資料 1-2：事業構想大学院大学院生募集要項(2021 年度入学)
・添付資料 1-8：学校法人先端教育機構 広報誌
・添付資料 1-9：月刊事業構想
・添付資料 2-1：事業構想大学院大学 院生便覧／履修要項(2020 年度)
・添付資料 8-2：学校法人先端教育機構 情報公開規程
・事業構想大学院大学ホームページ https://www.mpd.ac.jp/
・事業構想大学院大学ホームページ「情報公開」https://www.mpd.ac.jp/about/accreditation/
・事業構想大学院大学ホームページ「認証評価」https://www.mpd.ac.jp/about/accreditation/

【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

- 2016(平成28)年度の認証評価結果で指摘された検討課題や勧告について、その後改善を重ね、その結果をまとめた認証評価改善報告書（2019(令和元)年7月に提出）について、改善を図ってきたことは認められたが、依然として、自己点検・評価の結果を受けて実施すべき改善の具体的内容を明示し、改善の進捗状況を継続的に把握し、より良い成果を産む体制の整備についての課題を指摘された。
- その課題を学内でも重く受け止め、2021(令和3)年度の経営系専門職大学院認証評価受審に向け、学長の下に認証評価準備会を設置することとし、課題の抽出から改善体制の検討、教授会等を通じた学内での共有、さらに改善に向けたアクションプランの提案などを行ってきた。

（２）改善のためのプラン

- 法人としては、2020(令和 2)年 3 月に「学校法人先端教育機構 第 1 期中期計画」、本学としては 2021(令和 3)年 3 月に「事業構想大学院大学 中期計画」を定め、全学のマネジメント体制を強化する方針と計画の策定を掲げ、改善に向けて動き出している。
- 2020(令和 2)年度より、学校法人、理事長、学長、執行部、教員をつなぎ、大学運営の戦略策定と遂行にリーダーシップをとっていくプロボスト(学監)の職位が新たに創設された。このような新体制のもとに、学内の課題の抽出と改善に向けた計画策定ののち、改善進捗状況を継続的に把握するプロセスを明確化し、より良い成果を産む体制の整備をさらに強化していく。

終　章

(1)自己点検・評価を振り返って

本学は、事業構想の分野で高度な専門性をもつ「人財」の育成を行うことを設置の目的として、2012(平成 24)年 4 月に東京、南青山に開学し、2021(令和 3)年 3 月 27 日には 8 期生 96 名が飛び立った。

本学の発足時には、事業を構想することに特化した「高度専門職業人」の育成のための高等教育機関も、そのための学問体系も存在しなかった。このため、開学当初は、既往の学術体系で準備された成果を統合・活用しながら、実務を前提とした新たな事業を構想し、具体的に検証可能な計画にまで展開する知的作業を支援する教育活動と、「事業構想」に関する新たな学術体系の確立に向けての研究活動とを並行して行うことが必要だった。特に後者は、人間の知的活動についての深い理解とともに「事業を構想する」という知的活動の本質、すなわち、無限に複雑多様な現実への理解、不確実な未来への事業についての構想、異分野融合、新学術体系構築と、いずれも既存の学術分野、事業分野、専門職の意味、さらには教育研究の在り方の再定義を伴う、困難な作業への果敢な挑戦であった。

社会の「事業構想」への期待の高まりは顕著であり、一方で、「事業構想」に関する新たな学術体系の確立の難易度の高さとの、期待と現実のはざまのなかで、本学の自己点検の作業においては、この間の乖離を直視し、学術的に検証可能なコンテンツとして対象化することを十分には実施してこなかった。新たな学術の形成という経験の蓄積も薄く、成功事例も極めて限定的であるという我が国の歴史を安易に総括し、認証評価にあわせて予定調和的に自己点検・評価の文言を並べることにためらいを覚え、『事業構想学』の体系化という未だ見えない目標に向かって荒削りの素描を試みたのが本報告書である。

(2)今後の改善方策、計画等について

前回の 2016 年の認証評価受審後、これまで 4 回にわたって自己点検・評価を実施し、本学の課題の洗い出しと改善方策とを検討し、自己点検・評価報告書としてまとめてきた。今後は、限られた人的資源、情報資源、経営資源の下で、改善に向けて取り組んでいくべき課題に優先順位をつけ、教育研究事業として社会の要請に応えるための計画の提示、組織、制度の整備、計画内容の実証とが求められている。以下、そうした視点で、これまでの自己点検・評価の内容を認証評価準備会の意見として要約する。

① 事業構想学の確立に向けて

9 年間の諸活動を対自化して総括し、差異性のある実績をもとにした外部発信、求心力の強化、社会連携の拡大に努力するとともに、具体的な事業についてのステークホルダーとの緊密な連携の機会を創っていく。また、そのためにも、事業構想に関する情報発信の品質、価値を高め、情報サービスチャンネルの運用と管理に関する範例となる仕組みを構築していく。

② 持続的な事業構想人材育成に向けて

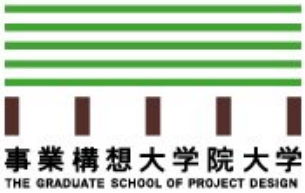
本学の教育・研究効果について、在学中、修了後、修了後のフォローアップと、全体が俯瞰できるような情報収集と編集を通して、事業構想という実践的研究開発を先導する内容を盛り込み、より効果的な定量データの収集・編集と情報発信・活用のライフサイクルを形成していく。

③　地域の特性を生かした事業構想人材育成の育成に向けて

各地域において、より地域に根ざした募集活動を展開することで、大学全体で「事業構想人材の育成」という共通の目標を掲げながらも、各校立地の特色を生かし、その地方の発展に資する院生の教育をさらに強化することで、安定的な出願者と入学者数の確保につなげていく。

④　全学マネジメント体制の設計

COVID-19 は、伝統的な社会制度、社会資本の再検討という要請を現代社会にもたらした。そもそも教学事業は人類の歴史とともに時間と空間を超える情報伝達として発展してきたが、今回の社会的混乱を契機に新たな教学事業への大きな変化が始まりつつある。教学事業の本質を再確認した全学マネジメント体制の設計と不断の改善が求められている。


事業構想大学院大学
THE GRADUATE SCHOOL OF PROJECT DESIGN