ビジネス・ブレークスルー大学大学院　中長期計画（2014年～2023年）

	項目	目標	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	詳細なプラン(活動期間・取り組み期間に色付け)	詳細説明
1	内部質保証	ポリシーとカリキュラムの構築											・ディプロマ・ポリシー・マトリックスの更新	7つのプロファイルを3つに集計した要素をもとにディプロマポリシーマトリックスを作成予定
													・7つのプロファイルの達成度測定のための更新	7つのプロファイルはそのまま、プロファイルごとの達成度測定のために7つを4つ程度に集計する予定
													・科目群別到達目標の作成	これは会計群、組織群、マーケティング群、などで分けて、それぞれの最上級科目で達成できるようになるスキルや要素を設定することです。これを達成したかどうかで、修了後の成果を見やすくします。理論科目単位取得後の実践・応用科目教員を中心に作成中
													・科目別到達目標と科目群別到達目標の連携	科目群に含まれる科目の到達目標の合計＝科目群別到達目標になっているが、上級科目＝科目群別到達目標とすべきではないか
													・科目群別到達目標とディプロマポリシーの連携	各科目内でディプロマポリシーとなる7つのプロファイルを集計した3つを測定することで、各科目内でディプロマポリシーを測定する。各科目の集計値・平均値両面で最低水準以上の学生がディプロマポリシーを超えたとみなす。ディプロマポリシーの到達は、卒研でも測定している。
													・魅力的なカリキュラムマップの構築	科目群の設定、DXの要件の細分化、身につけることが難しい能力を徐々に身につける上級下級科目及び演習科目の設定、機能戦略を演習で学ぶことのできる科目、ペルソナ別に検討者がもつ卒業後の目標達成にあったペルソナ別の科目、業界別科目を検討中
													・学生の単位習得に伴うスキルセットの整理	到達目標「〇〇ができる」の要素を、転職サイトのスキルとリンクしていること示す
													・全学3ポリシーの策定及び3ポリシーの関連性強化の測定と強化のためのカリキュラム策定	3ポリシーの指標とその指標間の相関の強さを、入学者レベル別やGPA別に確認し、3ポリシーの関連の強さを通じてDP達成、将来の学生別DP値の上昇を目指す
													・基礎知識の修得徹底を目的とした取り組み	・基礎知識の習得を目指すための理解度テスト等の拡充を実施
													・ディプロマポリシーにもとづく体系的カリキュラムの編成	ディプロマポリシー達成の主要な上級科目の設定を通じて達成
2	生涯教育	生涯教育の機会の提供および高度専門職業人の養成											・社会人及び退職世代の受け入れを増やす	メルマガやオウンドメディア、属性別説明会などを通じて入学者数増加の取り組みは開催中。現在すでに社会人比率100%。
													・起業家を目指す人の受け入れを増やす	修了後の起業率、成功者などをHP等で発信
													・海外現地法人勤務を目指す人やすでに海外勤務をしている人の受け入れを増やす	海外在住修了生組織等を通じて活動中
													・企業派遣の受け入れ増加を通じて安定的な学生数を確保する	法人派遣の増加を目指し、活動中
													・教員の企業派遣を通じ、ビジネスの現場での問題解決の実践	法人への教員派遣は活発に実施
	理論教育とカリキュラム構築のための教員採用及び研修	研究者教員の採用											・カリキュラムの運営に必要となる研究者教員の採用	収容定員から、現在院は27人の最低の専任教員に対し、3割以上、つまり9名以上を研究者教員とすること、基礎理論科目へ配置することを最低ラインとし、かつ専任教員総数の3割以上を研究者教員とすることを目標としています。研究者教員が最先端の知識や再現性のある成長戦略等を論文等から提案できるよう、年1の学会発表、年1の論文掲載、経営学又は経済学の博士号を求めています。
													・専任教員数を収容定員（入学定員）に合わせた適正な数に変更する	入学定員を満たしていないため、入学者数に即して専任教員数を算出すればさらに減少は可能である。入学定員・収容定員の見直し及び減少を検討するも、必修科目数等から現行の専任教員数は過剰でないと認識するに至った
													・専任教員の3割以上を研究者教員とする	2018年に本学大学院の方針として決定。2020年度に退任した教員の補充をJRECINを通じて実施中
													・組織人事・戦略・マーケティング・財務の各分野において、専任の研究者教員の採用を継続。高度な研究力に裏打ちされた教育を実現できる教員の採用を目指す。	科目群別に研究者教員を採用する
													・年齢構成や外国人教員、女性の採用を促進し、教育の質を担保するバランスの取れた教員構成の目標を策定するとともに、最適な任用計画を策定及び実施する。	2018年以来配慮し、ダイバーシティの面では女性のサウジアラビア人や過去は中国人の若手研究者と採用。また年齢別では40代・50代の教員比率は増加し、大学として持続的な教員構成となるよう配慮している。
		科目適合性をもつ研究者教員の配置											・デジタマーケティング分野やデータドリブン・マーケティング戦略を教える研究者教員の採用	海外MBAでデジタルマーケティング等のプログラミングスキル養成科目の増加は認識しており、本学でもRを活用した科目を増加させた
													・グローバルな研究活動を推進するため、研究の基盤を海外に持つ教員を採用する。	過去を含め海外での研究経験を有する教員は4名在籍し、増加予定。
													・日本語で研究活動を行う研究者に限らず、採用する。また英語以外に中国語・フランス語・アラビア語等での研究業績を有する者を積極的に採用する	積極的に採用したい（JRECINで継続公募中）
													・担当科目に合致する研究業績及び経営学分野の大学での教育経験を有する教員を採用	積極的に採用したい（JRECINで継続公募中）
		研究業績の基準の策定及び継続的な基準の上昇											・研究者教員の研究業績の基準を策定する。研究業績の数に対する最低限の基準（ノルマ）に加え、研究成果の質を把握するための指標を策定する。	2019年に策定
													・「研究業績の基準」の学会・論文数に対する最低限の基準を、段階的に引き上げることで研究力の向上を目指す	2019年・2020年に引き上げ済み
													・研究者教員の研究業績の基準を、年間1つ以上の学術論文執筆とする。	採用基準の改定済み
													・研究者教員の教育に関するFDの実施	ケース教授法等の教育に関する映像講義作成や外部シンポジウムの資料をFDフォーラムで公開済み

3		FD研修の充実											・実務家教員の研究活動に関するFD	質的研究法や研究業績に関する基礎、研究倫理、ケース作成法など動画・資料作成済み。外部シンポジウム（他大学で学ぶことのできるプレFD研修）等の資料共有済み
													・実務家教員の教育活動に関するFD	企業派遣等で研修実績のある実務家教員が多く、企業派遣は採用後も推奨しているが、ケース教授法の動画作成、他の教員の講義視聴、過去の学生の発言確認を可能としている
													・FD・SD研修を通じた多様な授業形態の理解	他大学での各種取り組み（ZOOMといった同期型授業や近年のLMSの機能）の資料共有。ケース授業やゲーム、シミュレーションなど多様な授業形態の学内実践例の共有。
													・FDとして科目視聴及び教員のファシリテーションの能力強化、教員による相互視聴による教授能力の強化	他の科目の視聴推奨、他科目の資料共有、学生が関心をもつ過去のディスカッショントピックの共有の実施
		研究力に裏付けられた 専門教育・理論教育の提供											・本学が輩出しようとする人材像の明確化、現状の修了生の弱点を明らかにし、強化すべき科目の設置及び教授法を示し、実現する。	ディプロマポリシーにイノベーション人材の要素を加え、それにあわせてカリキュラムポリシーを改定。財務会計の財務シミュレーション、DXではデジタルマーケティングの能力養成としてRを使った分析と結果の解釈能力を事例とともに解説、GISやPythonなどの利用で自主学習の土台作りを実施。さらに経済事情・経済時事のQ&Aに関する動画や、ビジネスエコノミクスの講義作成済み。上記の演習科目を増加中。
													・将来のカリキュラムに応じた適正な教員構成と学生数を検証し、適切な科目数の検証および実現にむけ対策を講じる	コース制の廃止に伴う科目数の削減、検討者にとって興味関心の高いDX・マーケティング科目や、地域経済科目を設置
													・客員教員に過度に依存しない教員構成を構築するため、適切な専任教員担当科目と客員教員の担当科目を検証する	検証中
4	架橋教育	実践的な架橋教育の提供											・研究者教員・実務家教員による共同科目の設置	各種科目で推進中
													・研究者教員単独の科目の設置	推進中
													・共同科目の設置に伴う研究者教員と実務家教員の役割の明確化	研究者教員は学術論文等を含む情報から社会の変化に伴う最先端の知識や成果発言のための再現方法を研究の過程で知識として得る。科目内では、研究者教員は講義資料の図表などを最新にし、政策や時代の変化に伴う企業の優先順位や取り組みの変化を早い段階でキャッチし、情報を整理する。実務家教員は、実務経験から一般化をはかり、成果の再現性の高い方法を提案するとともに、理論の実務への応用や優先順位の設定等で実践的な方法を提供する。
		研究活動の教育への反映											・講義で活用可能なサーベイ論文・ケース作成支援	毎年発刊の紀要では、一部研究者がサーベイ論文、ケース研究を実施。FD動画ではケース作成、ケース教授法を研修動画として作成済み
													・様々な研究者教員を中心とした学内研究会の開催（各分野の先端研究の共有・分野別のサーベイ論文の解説・研究内容の定期交換会）	分野別に研究者教員が1名しかいないため、共通テーマを扱えないことから検討中。経済学教員・グローバル経営の分野では輪読会及び研究会を開催中
													・時代のニーズに応じた実践的教育実現のための実務家教員の採用	DXに関する実務家教員を採用している
		実務家教員の採用											・社会の変化に合わせる必要があるため、実務家教員の教育内容には期限があることが多いことから、継続的な実務家教員の採用の仕組みの構築	組織変革（ティール組織におけるRedやオレンジへの複数の実践）、サブライチェーン等でのビジネスモデルの変化）経験の実績をもとに世界中から採用している。JREC-INでも公募
													・時代の変化に応じ、実務家教員が柔軟にビジネスの現場に戻り、再び本学の実務家教員として復帰できる制度の構築	兼業制度・サバティカル制度の導入。現行の2～3か月の短期間の開講制やオンデマンド講義の活用を通じて実施可能
													・実務家教員が博士号を取得するための支援の整備	サバティカル制度・研究スタート関連動画（ケーススタディ作成法・研究倫理、質的研究法などの動画）、電子ジャーナルの活用動画の作成
5	実践的学習の強化	実践的学習や応用・総合学習の強化											・問題解決型教育・各科目と、RTOCSの連携強化	RTOCSと問題解決の関係性強化
													・機能戦略とRTOCSの強化	機能戦略とRTOCSの関係性は進捗中。財務戦略や財務シミュレーションに関する科目は増加
													・卒業研究の各ステップの明確化と評価基準との対応	、卒研プレゼンの評価項目別の数値が各学生にフィードバックできる状態へ。卒研の事業プランでの市場規模調査・分析の財務シミュレーション等の能力強化を新科目で学ぶことができるように変化
													・プレ卒業研究の実施	卒業研究の期間延長でなく、市場の調査・分析能力向上のための演習科目。DXに関する事業プランであればプログラミングを含めたパイロット版の作成が可能となる科目。ビジネスアイデア演習はスキル向上を目的とした科目
6	国際	学際的カリキュラムの構築及びキャリアサポート事業の推進											・海外現地法人勤務対象者や海外で起業を目指す人のためのグローバルな科目の増設	グローバル企業での活躍を目標とした科目は多数存在。現状、増加は検討するも保留中
	各種	教育活動の改善と											・コア科目の見直し及び再検討	コース制が廃止されたことで、必修科目の見直しを実施
													・入学前教育の検討	入学前学習が困難な勤労学生で構成されているため、入学前教育が可能な環境整備のみ実施

7	各種教育	教育活動の改善と各種教育活動											・より実践的な科目の開講	複数の科目でKPIの設定方法、再設定を含め、実践的科目を増加
													・アカデミックライティングの強化	引用の知識、ネットに頼らず学術研究や学術書籍の読書量増に伴う修了後の先端知識へのアクセススキルの修得。論理的知識の強化。電子ジャーナルを活用した研究者教員のファシリテーション増加や電子ジャーナルの利用促進のためのアナウンスを実施中。
													・グループ学習を活用した科目の増設	ACでのグループ学習の強化を最優先とすることとした」。同期型のグループ学習は継続検討
													・科目レベルでの後継者育成の仕組みの確立	世界全体で教員候補者をリストにしプールする方法、実務家教員になる可能性をもつ実務経験を有する修了生をTAとして採用し、その後育成する。
8	コミットメント	教員のコミットメント向上施策											・教員の個別フィードバック率の上昇	教務より教員へ働きかけることで上昇してきた。最終試験の個別FBが難しい場合は、同様のレベルの演習課題を事前につくり、回答法を演習課題で伝える、という方法で実施
													・教員の発言数の上昇	教員には一定の発言数以上を求めている
9	評価	適切な教育・研究評価体制の確立											・適切な教育評価、研究評価体制の構築と任用及び昇任計画の策定方針の策定	教育評価・研究評価は基準策定済み。業績に基づいた昇格基準は再検討中
													・柔軟な科目運営を可能とする高度な能力をもつ専任教員の育成	FD研修を通じて、原則毎期のクラスの発言能力・事前と講義途中の理解力を教員が測定する仕組みを持ち、補足資料やファシリテーション等を適切におこなうことのできる教員を育成中
10	研究支援												・研究活動支援のためのFDの充実（著作権・海外論文投稿・論文作成支援）	研究倫理や質的研究法の動画は作成。今後も継続活動が必要
		各種教授法の試行錯誤											・電子ジャーナルの導入・拡充	電子ジャーナルの種類は、学生・教員の利用率を確認しつつ拡充。経営学・経済学のトップジャーナルを購入し、研究活動を支援
													・研究費支給による研究支援	年間上限40万円を研究費上限として実施。
													・地方自治体・企業との連携強化	地方自治体は今後も継続的に連携を進める。企業との連携は本学講師の企業派遣や法人企業の大学院入学を通じて強化している
													・研究倫理教育及びコンプライアンス教育の継続的な実施	研究倫理教育の動画を作成し、教職員、学生に研究倫理教育を実施
													・外部資金獲得のための支援強化策の検討	主に科研費取得に関し、前提条件となる査読化への金銭的支援は十分におこなっている。また科研費申請時に申請書類の内容面で支援チームを中心に指摘を実施している
													・学内研究費の戦略的配分の検討	学内で設定した研究テーマに対して別途研究費を配分、科研費獲得につながる査読学術論文を取得した場合の報奨金など方法を検討中
		ICT活用によるポートフォリオの構築											・研究支援事務体制の構築のための検討	研究支援事務としての学内科研費マニュアル等の整備を実施
													学内研究会の開催	研究者教員数が分野別に1名程度のため、共通テーマを設定できず、分野別学内研究会の定期開催に至ってない。
													・国際学術雑誌等への論文投稿数の増加策の検討・実施	国際学術雑誌への掲載は研究業績の基準における算出において高いポイントを有することdえ、国際学術雑誌への掲載を促している。
													・学内研究ブランドの育成	KBSやWBSのケース・グロービスの書籍同様、本学研究所のRTOCS関連書籍を発刊。海外トップジャーナル掲載や実践的研究など、本学修了生の成果をまとめたものも多数あり。研究成果の発信は機関サイトで実施。
													・研究業績に応じた評価システムの検討・実施	方法の1つとして研究業績に応じた研究費支給額の変動や昇給システムの構築。現在は研究費支援体制の構築初期段階のため研究者間に違いを設けていない。後者は、研究者教員が本学から他大学へ
		ステークホルダーの情報にもとづいたカリキュラムの改善											・研究推進にかかる外部資金（間接経費等）の安定的確保と効果的な管理体制の確立	科研費取得支援は個別に実施中。科研費管理の学内運用マニュアルや研究費認定項目などが作成され、学内運用のルール化促進中
													・研究倫理体制の確立	規定整備及び学内データの運用ルールなどは整備sれ、研究倫理動画も作成
													・国内外の機関とのオープンサイエンス、オープンイノベーションの推進	国内外の大学との研究連携等は各研究者レベルで継続実施中
													・地方創生や地域社会の課題解決に資する研究拠点の創成	地方創生や海外での起業を専門とした教員は多数抱えているが、実務家教員のため今後成果物の公表を検討中
													・研究拠点の創成	総合研究所は設立済み。研究者教員の増加、総合研究所所属教員の増加によって研究拠点として発信が増加するを見込むが、金銭的理由を検討中
													・研究者教員の科研費申請率の向上	申請数は継続して上昇中
													・科研費獲得件数・獲得金額の大学ランキングの向上	研究支援チームによる支援があるが、若手研究・基盤C申請あるも上昇していない。査読数含め、業績数は増加しているため、科研費申請書類の記載に特化した支援システムを検討中
													・学術論文数・学会発表数の向上	研究者教員の増加に伴い増加中。研究者教員の基準の上昇に伴い、さらに上昇中
													・海外論文数の向上	研究者教員の増加に伴い増加中。英語論文の発行数は着実の増加
													・ビジネス誌や雑誌への寄稿を通じてビジネスパーソンへの本学研究の発信力の強化	現状でも一部教員推進中。さらに実務家教員による出版促進を支援
													・学術書籍出版数の上昇	一般書籍の比率は依然として高いが、学術書籍の出版比率・出版数ともに上昇
11	各種教授法の試行錯誤												・ZOOMを活用したリアルタイムのディスカッションの導入	現在の非同期型授業に加え、同期型授業の導入を意味する。本学の方針としていつでも授業をうけられることを前提としていることからオンデマンドである非同期型授業。方針との関係もあるため、単位取得と関係のないシラバスに記載されたメインの講義後の補足講義として実施。
		同一科目群の教員による教育改善											・既存のコンテンツ作成（収録）に捉われない多様な収録方法の確立	スタジオ収録に限定せず、ZOOM収録も実施。教員とアシスタントとの対談形式の代わりにアバターを活用した映像など実施
													・オリジナルのケースにもとづいたケーススタディの導入	本学教員がオリジナルケースを作成するとともに、ケーススタディ導入科目も増加している。
													・ゲームやシミュレーションによる授業など多様な授業形態の導入	財務シミュレーション分析は科目内で実施。演習を目的とした多様な講義は増加。Q&A形式の動画配信や字幕、アバターの導入など本学独自の多様な授業形態は生まれている
													・同期型・非同期型ブレンディドラーニングの導入	非同期型は補足動画として追加

12	ICT活用によるポートフォリオの構築	IR活動を通じた内部質保証体制の強化											・学生ポートフォリオの策定（学生の自律的学習を促す学習環境の整備・構築）	学生ポートフォリオを利用した学生の目標設定と達成度確認から確認できるように準備中
													・教員ポートフォリオの策定（教員の自立的な教育改善活動を促す環境の制度構築・運用）	サンプルはできているが策定できていない。科目評価アンケートの分析やアカデミックポートフォリオ・ティーチングポートフォリオの記載、履修者数や満足度、評価の低い・高い項目、担当科目のコマと作成
													・視認性を重視した学内システム導入の検討	AC内の機能追加でなく、見栄えという観点から画面上のフラッシュ動画の挿入などを意味する。機能向上重視の観点から優先度は低下した
													・入学から卒業までの一人一人の学生の状況を把握し、個別に支援できるデータの集約を行う学生支援システム「学生ポートフォリオ」の構築と活用	学生別の科目群別の成績、取得した到達目標一覧などから得意科目や苦手科目が把握でき、発言の質の側面でも評価が可能となるサイト。学生と教務・教員との個別コミュニケーションツールでもある。履修済みの講義資料・理解度テスト等へ容易にアクセスする環境なども含めることで、学習支援をバックアップする。サイト内容を議論中
13	内部質保証												・修了生アンケート・修了5年後アンケートを活用した新規科目の開発	修了生の意見を反映し、科目設置は実現
													・修了後ビジネス経験アンケートの活用	修了生に対しビジネス経験が変化したか確認。
		講義内容及びコンテンツの継続的な変更											・法人人事担当者向けアンケートの活用（修了生の客観的なビジネススキルと人事が求める経営スキル確認を目的としたアンケート）	2018年実施。法人企業へMBAに求める教育内容を、科目群別に確認。本学へ派遣している人事担当者には修了生の評価、修了生の異動や転職希望等も確認し、本学で修得できる能力は把握済み
													・３つのレビュー（外部・学生・同一科目群教員）による内部質保証体制の確立	体制は整備済み。IRによる体制の硬直化回避策も対応済み。内部質保証体制によるPDCAを通じて効果検証中
													・内部質保証室の設置	設置完了済み
													・自己点検評価委員会の設置	2015年に委員会の統合、それに伴い大学協議会が設置。大学協議会と同じメンバーが自己点検評価委員会
		人材養成のためのネットワーク構築											・ファカルティ・ディベロップメント・レビュー委員会（FDR)の設置	教員人事評価を年2回実施
													・IR室の設置及び制度の確立及び担当者による資料の作成	2017年に設置。情報収集能力（権限）あり。資料も作成済み
		学生生活充実のための支援											・科目評価アンケートの教員からのフィードバック	毎期教務から教員に結果を伝え、FBを元に科目改善
													・第3者評価会議（企業）の設置及び意見の活用	設置はし、年1回開催。コロナの2020年は中止。2021年は実施
													・第3者評価会議（教学）の設置及び意見の活用	設置し、年1回開催
													・第3者評価会議（教育）の設置及び意見の活用	コロナ禍直前に設置したため、現状未開催
													・コンテンツ会議での意見の活用	ビジネス界で活躍する著名な方からニーズのある科目、効果のある科目についてご意見を頂き、科目反映を実施している
		アルムナイの充実												
14													・同一科目群の教員による相互の講義視聴	教員へ推奨し、相互視聴も実施
													・科目群プラクティス活動を通じた各科目の授業改善や新規科目の設置	2018年に実施。財務系科目を中心に改善活動が展開中
15													・学内データベースの構築	在校生の各種アンケート回答を1シート（エクセルで見ると、縦軸の各行は各学生、回答を横軸）でまとめているためIR分析は容易。一方、修了生での実施は小規模。
													・ドロップアウト対策のための分析	開講後半分経過時点でのドロップアウト予測はAIを用いて実施。
													・3ポリシーの連携確認と強化のための施策の提案及び実施	
													・科目別のディスカッション分析と学習効果の視覚化	テキストマイニングによる科目全体での発言内容の俯瞰、学生個人の発言傾向のAI診断等は学習ポートフォリオ内に含めることを提案済み。
													・各科目のデータ（科目評価アンケート）にもとづいた各科目の改善方針提案と改善	満足度や役立ち度を縦軸、横軸に資料やTA、教員の評価等にとり、全額平均と比較することで教員の改善案は機械的に把握できる
													・IRの分析にもとづき3ポリシーの連携強化及びディプロマポリシーの到達確認を客観的に検証する。	CP指標の１つであるGPAの3分類、AP指標である入学時の成績ごとにDP達成度が異なるかどうかは検証済み。CPとDP（学生別のDP平均でなく卒研評価指標）の関連性は強いことは確認できているが、科目群別GPAや学生別のDP平均の指標の位置づけは今後取り扱う必要があり
													・学生別の全科目評価アンケートでの学生の特徴抽出	学生の特徴（深層心理や入学目標など）を発言・科目評価アンケート・入学時アンケート等から解析し、学生支援へ活用。一部特徴分析は実施。
													・IRの分析に基づき科目別の集合知の目標設定を再検証する	科目別に、集合知としての到達目標（ACの議論を通じて確実に毎年気づきや学ぶことのできる具体的内容）は一部でのみ定められている。
16													・規定にもとづき3年～5年で科目全体が刷新をおこなう。	毎年、研究科長がチェックし刷新。原則としては、5年以上講義映像すべて同じ科目は存在しない。映像追加で新しい要素を含めたか、一部削除し新しい映像を足す、などの方法を採用
													・3年で科目全体の改訂を実施可能な教員によって主要科目を担当する	コミットメントの高い教員が中心に発言や補足資料作成を継続的に実施。多くの必修科目では2人以上が担当。コミットメントを強化
													・科目評価アンケート結果をもとに科目担当教員は毎期改善計画を立て、改善を実施する	科目評価アンケートを全教員に配布し、教務がコメントを教員から収集
17	ネットワーク												・学生・教員等を国・地域及び業界を越えて安定的に受け入れる体制の整備	デジタルマーケティングの強化を実施しており、学生募集は地域・業界を超えることが可能

18	学生支援	認証評価											・正課外活動への支援	BICでの起業支援。MBA以外の資格取得科目・転職希望者のためのスキルアップの増加。経済学での時事問題動画や、簿記取得のための理解度テストの増加、など
													・履修相談に限らず多様な学生に応じた学生生活相談の強化等、学生相談体制の充実	学生相談・履修相談は従来のメール以外、つまり対面やZoom等で対応を2019年以降、本格的に実施。学生の個別相談を頻繁に開催。教員との個別相談（よろず相談）を実施
													・ラーニングコモンズを通じた学生同士の親睦を深める活動の強化	学生同士で図書館を活用して卒業研究を薦めたり、RTOCSの課題取り組みを学生同士でチームになってまなびあったり、と勧められ、一部は初期の活動のみ教務スタッフが開催を働きかけ、など。学生を集め、イベント開催なども学生主導で実施
													・教員の社会貢献活動等のイベントを活用した、教員を軸とする学生の関係性重視のための活動の推進	公開講座はコロナ禍前、学部中心に毎週異なるテーマ、異なる教員主催で開催。複数回参加する学生同士の関係性は強化。ウェビナーはBBT Meet-upの名称で月1回程度で在校生・修了生向けに実施
													・初年次の学生間での交流機会の整備	職員が中心となり最初の3か月程度は交流会を開催するなど、整備済み
19	修了生支援	大学マネジメントのための基本項目												
													・アルムナイによる在学生との交流会の設置	国内のアルムナイ総会あり。毎年の代表選出を通じて代表を中心に活動。BBT ABC、在校生とアルムナイの交流あり
													・地方別、国別の同窓会活動の開催の推進	海外のアジア・ヨーロッパ等、地域別・国別の年内活動の強化。定期的に海外視察や海外同窓会主催の教員の講演を交えた交流会を開催
													・教員の地域別・国別によるアルムナイ活動への出張講義	上にも示したように教員の出張講義は一部開催
													・修了生に対するソフト・ハード両面での起業支援	ハードは金銭的支援、ソフトはアドバイジング制度であり、ともにBICが携わっており、実績あり
													・大学院から卒業生、学生、父母等への定期的情報発信	家族からの支援やママ友のような家族間の交流につながる可能性あり。本学コミュニティのすそ野の広がりのために必要。修了生向けのメルマガは月1回（主に学校のニュース）、BBT Meet-upも月1回ウェビナー開催、ホームカミングデー的なBBT ABCも年1
													・入学式終了直後の速報の発行	入学後の新入生の切り替え、学習環境の構築や学習時間の確保等の情報発信が目的。本学所属意識向上や高い学習効果への貢献が期待される。ACのお知らせで実施
													・卒業生・卒業生団体との連携強化	アルムナイは年度ごとの代表選定、運営資金を大学より提供
													・卒業生等との連携担当部署の設置	事務局内に設置
													・大学院からの情報発信	オウンドメディアやHP、メルマガ等を通じて実施
													・卒業生データの整備	小規模ながら構築済み
													・ホームページを活用した双方向システムの実現	HP上で検討者からはチャットボットで質問を受け付け、回答できるようにしている
													・卒業生団体からの寄付講座による実践的講義の開催	アルムナイ支援を大学が実施。今後、アルムナイが予算を使用して寄付講座を行う可能性はある。
20													・大学基準協会へ本評価、改善報告書を作成。	法令にしたがってすすめ、不適合の期間はほぼ毎年、複数回の提出と受領を繰り返し作業を実施
													・中長期計画の枠内において、認証評価結果等の状況に応じて、適宜改善活動を実施する。	中長期計画を策定し、遂行中
													・第4期認証評価にかかわる法令や基準との適合を検証し、教学マネジメントサイクルの方針、組織体制、規定改正をおこなう。	第4期認証評価の基準がまだすべて明らかでない
													・第4期認証評価の争点になる可能性のある実務家教員への研究活動や教育に関するFD活動を企画・実現する	ケース教授法やケース作成法のFD研修用動画作成
													・第3期認証評価の争点となったIR活動を軸にした教学マネジメント体制を堅持し、改善活動を実施する。	学内データベースを構築し、学生ポートフォリオを利用することが前提。継続活動中
													・学生アンケートによる学生の成長や満足度、満足度に連動する学生個々人の満足要因・不満要因を可視化し、学生の成長に資する教育改善活動を進める。	各種アンケートの利活用を重視し、対策を検討しつづけている
													・全学的観点による評価方法、教育課程の評価方法を開発し、自己評価制度を確立する。外部評価の方法を見直し、学生の成長を支援する評価を実施する。	内部質保証体制整備は充実しており、3ポリシーの一貫性や学習効果指標が上昇する活動であることをPDCAを回しつつデータで示すことが直近の課題
21	基本項目	教職協働を実現するための職員の活動											・大学院担当副学長の配置	副学長が学部・院より2名選出されたことから、門永先生が院担当副学長
													・研究科の理念・目的の検証	理念・目的の達成を検証するための客観的な評価指標はDP指標で高い水準を満たすことで判断可能。また修了時アンケートでも自己評価にて達成を確認
													・研究科・専攻の基本方針（3つのポリシー）の策定	作成済み。2020年にCP・DPを改定
													・長期履修学生制度の導入	2年以上の在籍に伴うコスト負担が本学は小さいため、長期履修制度のメリットは学生にとって小さいが、2019年導入
													・社会人の受入れの強化	すでに100%社会人受け入れ
													・大学院学生対象アンケートの実施	科目別、卒業時、卒業5年後、入学時でアンケートを実施済み
													・収容定員の適正化（定員の検討）	入学時から2年以上の在学期間を想定して入学しているため、入学者数から想定される収容者数（在籍者数）よりもかなり多い。そのため、定員の適正化では対応が難しく、検討継続中
													・事務局組織の改定を実施。事務局の組織力強化とともに、認証評価のPDCAサイクルと将来構想を実現する組織として総合的に機能することを目指す。	職員能力向上は、千葉大学の職員研修プログラムであるALPSでの研修、教員能力向上は芝浦工業大学の研修、IRの教員研修は山形大学と研修大学が指定されている。学内システムのフォーラムで資料や情報を共有済み。内部質保証体制・教育の質向上を教職員が支援できる組織体制及び組織研修を実施

		戦略的広報活動の実現											・意思決定プロセスの透明化・簡略化	教学上、職員の事務業務は事務局長・副事務局長が責任を負い、職員の判断基準となるルールは教員が委員会を通じて決定。教員業務は業界慣習（委員会名に沿った活動は教員活動）と学内規定・Job Descriptionに従い、教員の役割は決定。規定は教学意思決定規定に記載
													・経理規程、調達規程、固定資産・物品管理規程の制定等、財務関係諸規程の抜本的再整備	教学上の制度や規定、株式会社の制度が補完し、運用している
													・リスクマネジメント体制の確立	リスクマネジメントを判断する部署は内部質保証室。内部質保証室は法務に相当し、法的確認等を実施。内部質保証室による法的妥当性の確認を通さず、戦略実行されるとリスクが生じるため、コンプライアンス教育も並行して実施
													・ハラスメント防止体制の整備	ハラスメントガイドライン等を定め、適切に運用
													・自己点検・評価の実施	毎年度実施
													・認証評価を踏まえた活動	中長期計画の運用含め、毎年度教育の内部質保証を検証
													・教員採用基準に基づく教員採用	研究者教員は規定に従い、教育経験と研究業績が明確となった
													・毎年度採用ポリシーを作成し、それにもとづき選考プロセスを検証し、改善を図る。	研究者教員は、採用基準、採用人数、採用後の担当科目など定められた状態で面接を実施
													・FDの実施	FDフォーラムでの情報共有、集合研修としてのFD研修が行われ、動画作成・共有も実施
													・SDの実施	SDフォーラムでの情報共有、集合研修としてのFD研修が行われ、動画作成・共有も実施
													・AO入試導入	導入済み
22	教職協働												・職務内容の明示と求めるレベルの具体的な提示	教員にはJDが設定され、研究者教員には研究業績の基準をノルマとして設定済み。職員には職務内容は明示されている
													・職員の総合的人事制度の再構築	教務部内でシニアアソシエイトが配置。従来のフラット型組織から多数の新人の存在を前提として、SAがサポートする仕組みへ移行
													・目標管理制度の実施	自己点検から内部質保証体制へ移行したことで、中長期計画にしたがい目標を設定
													・事務局組織再編の実施	学生への一元的な対応を目的として、従来は事務局内に教務と事務局が存在したが現在は統一。教務・学生支援・履修指導・事務局・教員経理・研究支援を事務局全体で運用
													・人事育成方針に基づく各種研修制度の充実	FD・SDフォーラムの充実による自己学習を促すとともに、社内研修も機能
													・各科目・カリキュラム全体の職員の理解	カリキュラムマップや履修モデル作成、履修相談の増加を通じた対応分けのマニュアル化と履修モデルの活用等は職員発信で進めることが多い。学生のカリキュラム理解にも好影響を与えている
													・研究倫理及び著作権規定などの職員の理解	研究倫理教育動画を作成。利益団体であるために著作権の制限がある本学の活動を教職員は把握し対応を継続中
													・研究活動全般・研究支援活動の教職員の理解と研究推進を支える体制の整備	研究計画書の理解、研究成果と研究活動のための研究費運用、研究活動全体を理解可能な研究支援者の存在。研究倫理に関する規定やルール、研究スタートアップ動画を作成
													・大学マネジメントを円滑にする教員職員それぞれの中間管理職の創設	教員は研究科長、職員はシニアアソシエイト制度を通じて通常業務以外の多様な企画を実施。経験者の採用にも取組中（他大学の教務委員・内部質保証室・IR室経験者の積極的採用）
23	広報	大学マネジメントの基本・実施済み対策											・千代田区との連携による生涯学習講座の実施	検討中
													・交流事業の実施	千葉市との交流事業あり
													・大学セミナー、大学フェアの実施	検討中
													・メディア各社との懇親会の拡大	検討中
													・メディアとの連携企画の実施	日経と実施
													・ブランド力の定義づけ及びブランド力構築に向けた中期計画の策定	魅力的な実務家教員×オンライン大学としてのイメージを強化するために各種対応（第一線の実務経験をもつ方へ直接交渉）を実施
													・大学院の戦略的広報活動の組織的連携体制整備	メディアの媒体が増加し、デジタルマーケティングも活発化している。
													・MBA教育そのものの認知度向上のための戦略的広報活動の体制構築	オウンドメディアで実施
													・オンライン教育による学習効果の戦略的広報活動	オンライン教育の学習効果は測定済みかつ学術論文等で公開されているが、広報活動は進められていない
													・国内主要都市・海外の都市の地下鉄・バス・電車等での広報活動や各種媒体を駆使した活動	広告効果を考えて検討中
													・ホームページの機能強化	・様々なリンク、SNSや動画へ飛べるようになり、変化
													・受験生を含むステークホルダーに対する接触型広報の充実	接触型のイベント開催数は院でも増加し、イベント種類も多様
													・オープンキャンパスの内容の充実	検討中
24													科目群プラクティスの定期開催	実施済み
													個別資格審査の体制整備	実施済み
													法人入試の整備	実施済み
													オンライン入試面接ためのマニュアル作成	実施済み
													厳格な入試のための事務書類作成	実施済み
													アセスメントポリシーの作成	実施済み
													コモンルーブリックの作成	実施済み
													3ポリシーの作成	実施済み
													ディプロマポリシーマトリックスの作成	実施済み
													長期履修制度の導入	実施済み
													事務書類のデータ保存	実施済み
													教職員のテレワークの実施	実施済み
													テレワークにあわせた校舎面積の縮小	実施済み
													電子ジャーナルのニーズにあわせた適正化	実施済み
													コース制の廃止	実施済み
													EMBAの導入	実施済み
													コース制の導入	実施済み
													GMBA専攻の廃止	実施済み
													研究倫理規定、制度の導入	実施済み
													ハラスメント規定の運用	実施済み

										APと入試評価項目の関連性整備	実施済み
										DPと卒研、取得科目の関係性整備	実施済み
										カリキュラムマップの改定	実施済み
										履修モデルの改定	実施済み
										第3者評価会議の設置	実施済み
										学生面談の仕組み構築	実施済み
										基礎科目の2期開講	実施済み
										研究業績の基準作成	対応済み
										研究者教員の基準作成	対応済み