

慶應義塾大学大学院経営管理研究科の 取り組み

文部科学省
大学等における社会人の実践的・専門的な
学び直しプログラムに関する検討会
(第2回)

2015年3月31日

慶應義塾大学大学院経営管理研究科 委員長・教授
河野宏和

KBSとは

慶應義塾大学大学院経営管理研究科

わが国初のビジネススクール。
教育課程開講以来、修了生は3,200名
超。2015年4月、エグゼクティブMBAを
開講。

フルタイムMBA(1978年～)

2年間全日制

エグゼクティブMBA(2015年～)

2年間土曜日中心

後期博士課程(1991年～)

全日制

日本経済新聞社の「通いたいビジネススクール調査」で、国内トップ

慶應義塾大学ビジネス・スクール(セミナー開講)

経営人材の育成(3日～11日
間、ノンディグリー)。

開講以来、1,776法人、
累計16,000名以上の人材を
輩出。

エグゼクティブセミナー(1962年～)

ISSUE
セミナー

高等
経営学講座

経営幹部
セミナー

幹部育成
セミナー

週末集中
セミナー

ケースメソッド
教授法セミナー

総合プログラム

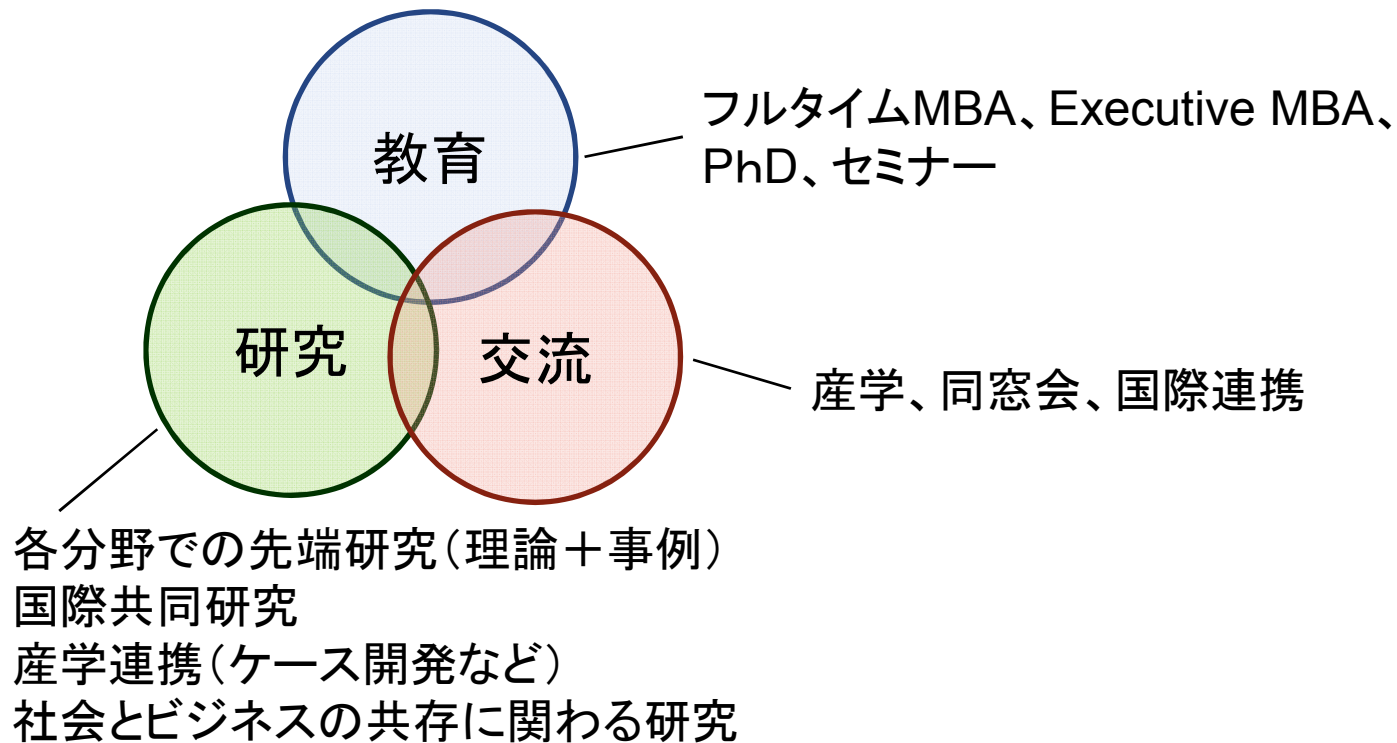
分野別
プログラム

その他
プログラム

KBSのミッション

Mission Statement

KBSは新たな構想を作り実現するリーダーを育成する。そのために、多様な学生がともに学ぶ喜びを知り、世界一線級の研究を発信し、実務経験と体系的知識を融合する場を提供する。



◇ 3つの活動領域のシナジーがビジネススクールの必要条件



学生と教員

フルタイムMBA: 平均年齢28~30才(新卒~40代)

(定員:100名) 派遣、休職、事業継承者、自費、留学生、新卒
(社会人80%、新卒20%)

Executive MBA: 職務経験15年以上の中核ミドル人材

(定員:40名) 土曜日を中心とした学習、2年間

◇ 特徴: 多様性(異業種、異職種、異文化)

教員: フルタイム26名(全員博士学位)

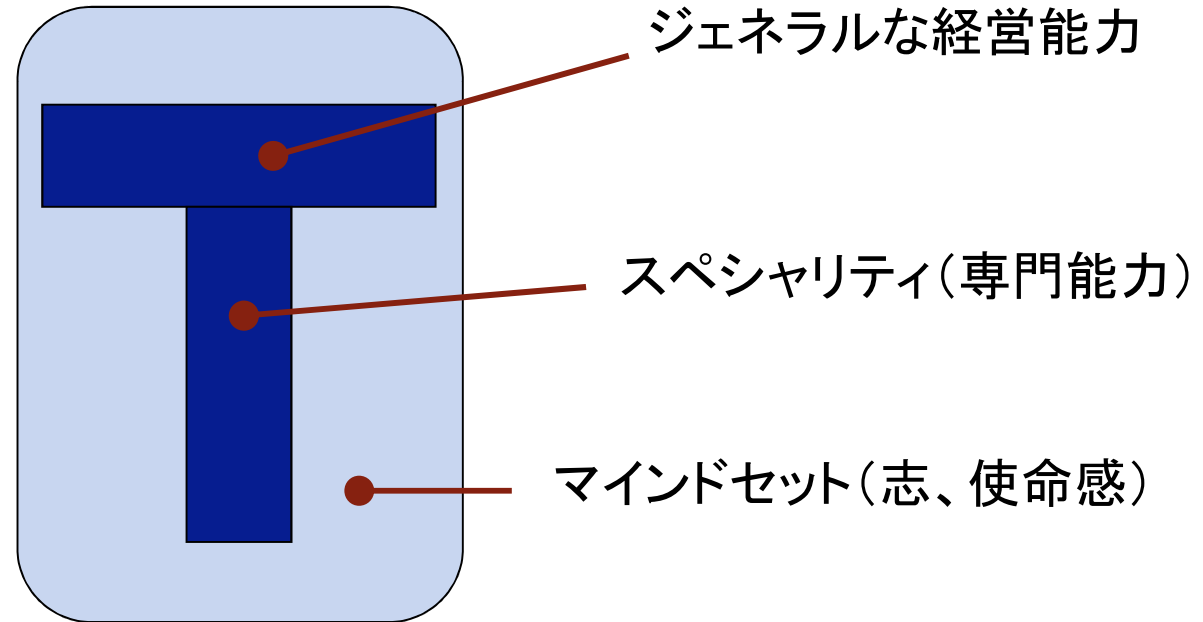
特任教員(3名) + 特別招聘教員(4名)

非常勤 約30名

8分野に専任(会計、財務、経営科学、人事組織、
マーケティング、生産、経営環境、総合経営)

育成した人材像:カリキュラムの骨子

◇ T型人材



知識だけでなくスキルとして体系化

理論と実践のバランス

分野横断的意思決定能力の育成

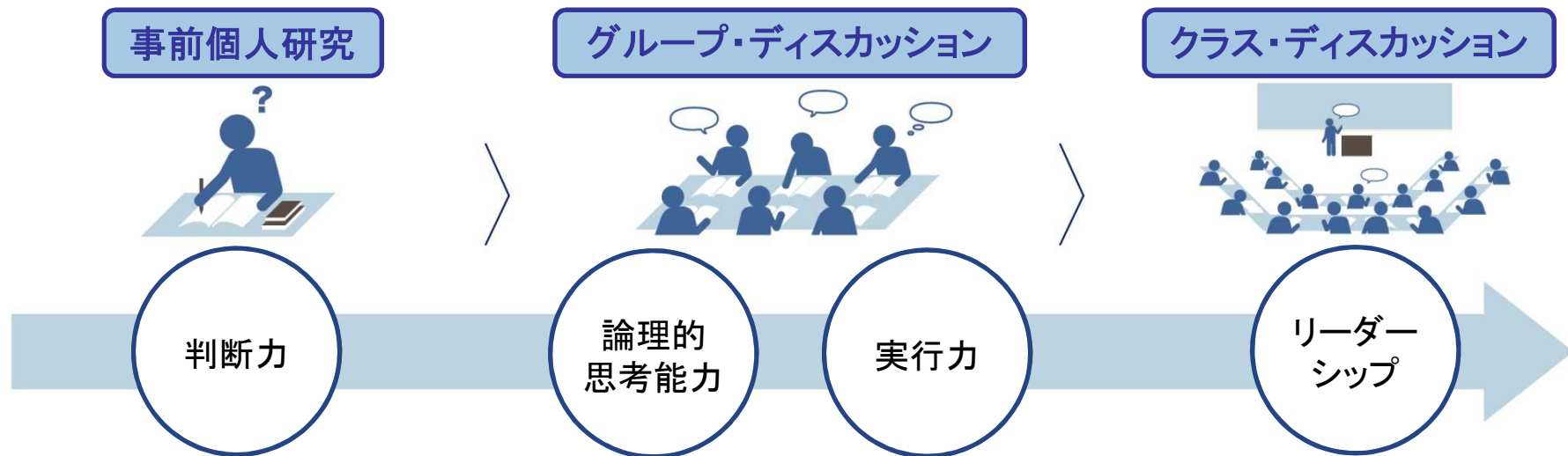
経営マインド(使命感、志、倫理観)の醸成:経営リーダー

→ 自ら学びとる意欲

異業種・異文化の中で堂々と議論できる能力

教育方法: ケースメソッド

企業事例(ケース教材)を用いた双方向のディスカッション



慶應型ケースメソッド:

1. クラスでの協創協働により学びの共同体
2. 専任教員が作成したケース教材
3. 研究者である教員によるアカデミズムに基づくディスカッション



海外や企業との連携

1) 国際連携

AACSB認証[2000年] (Association to Advance Collegiate Schools of Business)

EQUIS認証[2011年] (European Quality Improvement System)

IP (International Student Exchange Program) : 51校

DD (Double Degree Program)

CKJ (清華大学、KAIST、KBS)

CoBS (Council on Business and Society)

ESSEC、Mannheim、Tuck、Fudan、FGV、KBS

AAPBS (Association of Asia-Pacific Business Schools)

PIM (Partnership in International Management)

海外フィールドスタディ (東南アジア、アメリカ、ヨーロッパ)

2) 企業との連携

共同研究、フィールド型授業、授業内講演、ケース開発



実践的かつ専門的な知識および技術の育成

実践性：理論とのバランス

長期的な育成の視点

短期促成のスキル？

専門的：経営能力としてのスキルとのバランス

基礎＋応用（応用だけでは上滑り）

手法・知識よりも問題発見・問題解決力

→ ケースメソッド、フィールドワーク（双方向、異業種）

教育の品質保証

- ・ 国際認証によるグローバルスタンダード
- ・ フルタイム60単位、EMBA 50単位、＋進級・修了成績要件
- ・ Assurance of Learningを用いたカリキュラム改革
- ・ エクゼクティブセミナーでの社会からの評価



産業界のサポートと通いやすさの工夫

安・近・短で人材育成？

社内重視？ 異業種での学びの重要性

真のグローバル化（英語力？ 国際感覚）

長期的な視点、育成コストへの認識

経営人材への注力、経営学修士・博士への認識・評価

通いやすさ：週末の活用、短期合宿

夜間で働きながら使命感？