

我が国の経済社会を牽引する高度経営人材
養成の在り方について（報告）

令和元年（2019年）7月

経営系大学院機能強化検討協力者会議

目 次

はじめに	1
1. 国内外のビジネススクールの状況	2
2. 現状を踏まえた課題整理と対応の方向性	4
3. 我が国の経済社会を牽引する高度経営人材を輩出するための推進体制の 在り方について	6

<参考資料>

1. 「経営系大学院機能強化検討協力者会議」の設置について
2. 経営系大学院機能強化検討協力者会議実務ワーキンググループの設置について
3. 経営系大学院機能強化検討協力者会議審議経過
4. 経営系大学院を取り巻く現状・課題について

はじめに

平成 28 年 8 月、中央教育審議会大学分科会大学院部会専門職大学院ワーキンググループが取りまとめた「専門職大学院を中核とした高度専門職業人養成機能の充実・強化方策について」（以下、「平成 28 年専門職大学院ワーキンググループ提言」という。）において、「少子高齢化が進む中、国民一人一人の専門性が要求される分野での労働生産性を向上し、持続的な経済成長を図る観点から、高度専門職業人養成機能の充実・強化が必要」であることが提言された。

情報技術の革新等が世界的規模で社会経済の在り方に変化をもたらす中で、少子高齢化が急速に進展する我が国が今後も世界経済の重要な位置を占め、持続的な経済成長を実現していくためには、既存の成功モデルを踏襲して組織内で成功体験を重ねてきた経営人材や、将来予測に偏重して漸進的な成長で満足しがちな経営人材では不十分である。そのため、不透明な未来社会に明確なビジョンを持ち、経営の視点から社会のあるべき姿を提言できる高度専門職業人（以下、「高度経営人材」という。）の養成に早急に取り組まなければならない。海外に目を向ければ、同様の危機意識の下、欧米だけではなく、急成長を遂げているアジア諸国の経営系大学院（以下、「ビジネススクール」という。）は先進的な教育プログラムを提供し、経営に携わる質の高い人材を相当な規模で体系的に養成しており、我が国のビジネススクールの多くは、新たな時代に活躍する人材の養成面とともに、様々な変化の背後にある構造変化を理論的に解明する研究面でも、その後塵を拝する状況へと陥りつつある。

こうした状況を打開していくためには、今後の我が国の経済社会の中核を担う高度経営人材を養成するビジネススクールの機能強化が喫緊の課題である。そのため、平成 28 年専門職大学院ワーキンググループ提言を踏まえ、課題解決に向けた具体的な方策を取りまとめることを目的として、経営系大学院機能強化検討協力者会議を設置した。

本会議では、我が国の経済成長を牽引する高度経営人材を養成するにあたっての課題を抽出し、より本質的かつ実効性のある方策を提言できるよう、海外において経営人材養成に取り組む有識者を含め、多数の有識者の意見を聴取しながら、我が国のビジネススクールや高度経営人材養成の在り方、産業界との連携方策等について検討を行った。また、本会議の議論を踏まえ、本会議の下に実務ワーキンググループを設置して、産学が協働し、国境を越えて優秀な教員・学生を引き寄せる教育・研究活動の集積地（以下、「知的重力場」という。）の形成を実現するための推進体制に関する具体的な方向性についても検討を進めた。

諸外国では、最先端の経営実務に詳しく、同時に先進理論研究も並行して進める実践的な教員を数多く擁しているビジネススクールで、多様なバックグラウンドを有する学生が、専門的な教育プロセスを経てビジネスの最前線に輩出されている。一方で、GDP世界第3位の経済大国である我が国の高度経営人材の養成の多くは、未だにOJTに大きく依存している。国境を超えた経済活動が急速に進む企業経営の最前線では、専門教育を受けた海外の人材とビジネスにおいて対峙しなければならない状況が既に生じている。人材養成を担う大学やその人材を雇用する企業が現状を維持するのみでは、我が国の経済社会は世界の潮流から取り残され、人口減少の進行とともに社会そのものが閉塞的な状況に陥るであろう。本報告は、そういった危機感の下、現状を打開するために真摯に議論・検討を行った結果を取りまとめたものである。

今後、我が国の経済社会を牽引する高度経営人材の養成に向けて、産学を問わず幅広い関係者が課題意識を共有し、それらの課題を乗り越えていくためには、高度経営人材養成の新たな枠組みを形成していくことが必要である。これまでの本会議の検討から、産業界を中心にそうした枠組みづくりに向けた動きが始まっており、本報告書がそういった取組の道標となることを切に期待する。

1. 国内外のビジネススクールの状況

我が国のビジネススクールは、ケースメソッド、フィールドワーク、演習など実践的な教育方法により、経営に関わる基礎知識と応用能力の教授に努めている。養成課程としては、大学院修士課程のほか、専任教員数のうち3割以上を実務家教員とする専門職大学院が開設されている。また、専門職大学院においては学生のうち社会人が約9割を占め、社会人教育の推進に一定の成果を上げている。

しかし、両課程を合わせても、毎年5千人¹程度が修了する規模であり、経営人材の養成機関として企業から十分に認知されているとは言えず、毎年約

¹ MBA・MOT分野の専門職学位課程の平成29年度修了生2,532人（文部科学省調べ）、MBA・MOT分野に該当すると思われる修士課程の平成30年度入学定員3,067人より。（大学改革支援・学位授与機構による「学位に付記する専攻分野の名称に関する調査」のデータを基に文部科学省にて抽出。）

20万人の修了生を輩出する米国²と比較すると日本では人口百万人あたり44人³、米国では572人⁴と圧倒的な差がある。

世界の主なビジネススクールでは、各校の方針に基づき、応用的な要素を強調する特色あるプログラム（例えば、次世代トップの育成、ソーシャルアントレプレナーの育成、サステナブル社会の実現に向けての施策、情報技術革新と人間の役割など）を積極的に提供している。また、情報化社会の急速な進展に応じて、オンラインによる質の高い教育プログラムを提供している。欧米の主要なビジネススクールにおいては、経営の根幹部分の教育はオンライン化し、応用的な部分を対面で実施するといった運用や、海外キャンパス・海外の協定校を通じて提供するプログラムを増やすなど、世界中から学生を集めるべく努めている。

ビジネススクールにおける教育の質を段階的に向上させ、これからの経済社会を牽引していく人材を養成するためには、各大学での不断の取組が必要であるが、それに加えて、産学が連携してグローバルな視点からマネジメント教育の在り方を考え、その活動を支援すると同時に評価する機関が必要である。

国際的には、ビジネススクールの質保証に大きな役割を果たしている評価機関として、ヨーロッパ・ベルギーに本部を置き、経営教育の質保証及びビジネススクールと企業の連携を促進するEFMD（European Foundation for Management Development）と、米国を発祥としてフロリダ・タンパに本部を置く、経営教育の評価機関AACSB（Association to Advance Collegiate Schools of Business）等がある。

我が国においては、専門職大学院制度の発足と同時に認証評価機関（公益財団法人大学基準協会など）による評価が導入されており、専門職大学院は5年に1度、評価を受審することが法令により義務付けられている。しかし、我が国の認証評価機関と国際的な評価機関による評価では、その手法や評価の観点は大きく異なっている。例えば、国際的な評価機関の評価基準においては、ミッションを明示した上での研究教育体制の一貫した運営や、教育目的と成果の一貫性評価に基づく学びの質保証が必須とされている。また、ビジネススクールとしてあるべき姿の理想形が基準に定められていると

² 出典：National Center For Education Statistics 2016-2017 より MBA など修士レベルの経営関連領域の学位取得者 187,404 人。

³ 出典：「人口推計」（総務省統計局）より日本の総人口 1 億 2631 万 7 千人（2019 年 1 月 1 日確定値）から算出。

⁴ 出典：外務省HPより 3 億 2775 万人（2018 年 5 月米国国勢局）から算出。

ともに、基準の達成に向けた戦略を明示し、達成シナリオを検証することが求められている。さらに、単に評価・認証を行うだけではなく、様々な地域でマネジメント教育機関の教員・職員や企業の人事担当者を対象とした各種のセミナー、シンポジウムを積極的に開催することにより、産業界のニーズと最先端の学術研究を架橋し、人材養成機能の在り方を絶えず見直していくための循環機能を担っている。

我が国の評価機関においても、認証評価を国際展開し、海外の評価機関やビジネススクールとの交流を通じて、評価の在り方の検証や我が国のビジネススクールの活性化に向けた取組が進められている。しかし、その活動の中心は法令遵守の確認であり、ビジネススクールの成長戦略や産学連携の具体案を提示する役割は限定的となっていることから、国際的な評価機関が担っているような機能とは大きな差異がある。

2. 現状を踏まえた課題整理と対応の方向性

1. における現状認識を基に、経営系大学院機能強化検討協力者会議において、以下のとおり中間整理を行った。

(1) 今後の経営系大学院の機能強化に向けた課題

- 我が国の多くの企業が、自社における教育によって当該企業に必要な人材を養成してきたが、グローバル化が急速に進展する中で、求められる能力が多様化し、特に異文化の中で新たな事業を構想する能力を自社教育のみで錬成することは困難となっている。また、情報技術の進展と相俟って、国境を超えた企業活動が加速度的に進み、海外企業のMBAホルダーとの交渉・協業が不可避な状況が発生している。こうした交渉の場では、MBA的発想と視点・能力を有していることが不可欠となる。
- このように、国際的な企業活動が日常化している中で、世界の多様性に対応できる経営人材の養成は喫緊の課題となっている。特に、国境を越えて企業活動をするためには、異なる文化やその文化を背景に形成された思考体系及び行動様式を理解することが必須であり、ビジネススクールにおいては国際化を推進し、学生・教員を含め多様性を前提とした教育環境を充実していくことが必要とされている。
- こうしたニーズに、国内のビジネススクールが、それぞれの限られたリソースだけで対応することには多くの困難が伴う。しかし、各大学がリソ

一スの限界を理由として現状の研究・教育活動にとどまっていれば、企業はグローバルな活動を加速していくため、異文化の環境で経営を学んだ人材を自ら直接採用するか、海外の先進的なビジネススクールに人材養成の役割を求めることになるのが自然の流れである。

- また、情報技術の進展により、経済活動における国境線は従来の概念とは異なっている。そのため、国際化と地域の活性化のどちらかを取捨選択するのではなく、両者を同時に考えて経営人材を養成しなければならない状況となっている。
- 加えて、我が国企業の90%以上がSMEs⁵であることから、国際化の進展に対応し、我が国の企業経営を牽引する人材養成を推進することと同様に、地域における事業継承やファミリービジネスを担う人材を養成していくことも、日本の経済社会を活性化していくために重要な課題である。

(2) 課題に対する方向性

- 上記の課題に取り組むに当たっては、これまでの大学による教育方針をなぞるだけではなく、企業等のニーズを的確に把握した上で人材を養成することが必要となる。そのためには、個別のビジネススクールの機能強化のみではなく、世界のビジネスパーソンと伍して活躍できる経営人材を養成するための新たなフォーマットを構築していく選択肢を積極的に推進していくべきである。
- また、新たな枠組みを形成していくためには、大学間の連携だけではなく、複数大学と複数企業等の連携を構築し、場合によってはリソースを海外から求めることにより、国内の教員資源の不足を補う施策も必要になる。
- 具体的には、各大学の限られたリソースを結集し、意欲と志のある大学人・企業人が協働する枠組みを形成した上で、我が国の経済社会のニーズを考慮した教育プログラムを構築すべきである。
- その成果を各ビジネススクールがキャッチアップし、自らの教育体系に反映していくことで、国内の経営系大学院（ビジネススクール）全体の教育の質的向上を実現することが期待される。
- また、優れた教育プログラムを継続的に提供し、その内容の陳腐化を回避するために、ビジネススクールにおいては、企業から常に課題を探索

⁵ 中堅中小企業 Small and Medium-sized Enterprise

し、それらの課題の相互関係を構造的に解析した上で、その解決に資する最新の研究を推進し、その内容を広く社会に発信していくことも重要なミッションであることを忘れてはならない。

- さらに、新たな枠組みが自律的に発展していくためには、その活動自体が収益を生み出し、ビジネスとして成立していくことも必須である。

このように、産学を越えて我が国の経営に関わる「知」の結集を推進することで、世界の知的資源が集積する魅力ある場の形成を目指す。その際、個性と独創性を有する多くの中堅中小企業の存在が、我が国の経済活動の原動力であることに十分に留意する必要がある。なぜなら、我が国固有の企業文化を醸成してきた中堅中小企業の歴史的な背景や特性を顧みることなく、グローバル企業と共通のシステムで人材を養成することは、我が国の強みを失い、東京一極集中と地域の衰退、国力の減衰という負のスパイラルを必然的にもたらすからである。

高度経営人材養成の在り方を革新していくにあたって、その役割を担う推進体制の在り方や具体的な取組の方向性を次の3. において示すこととする。

3. 我が国の経済社会を牽引する高度経営人材を輩出するための推進体制の在り方について

(1) 高度経営人材の養成推進の必要性

- 人口が減少し、技術革新やグローバル化が進み、産業構造が大きく変化していく中で、我が国の企業が持続可能な成長を実現するためには、今後の我が国の経済社会を牽引し、企業社会のあるべき姿を構想していく人材（高度経営人材）の養成が急務である。
- 国境を越えた企業活動が日常化する中で、多様性に対応できる高度経営人材の養成は喫緊の課題となっており、拡大を続けるアジア経済圏の中にそうした人材の養成・輩出を先端的にリードしていく場の創出が必要不可欠である。
- 経済の世界一体化という潮流を踏まえ、世界有数のビジネスの集積地である東京に、産業界を中心にビジネス教育・研究の拠点を創出すること（知的重力場の形成）によって、アジアを中心としたグローバルベース、あるいはリージョナルベースで活躍する人材を集積する。アジアという多

様性を背景に、世界に通用する新たなビジネス教育モデルを創出することによって、高度経営人材の養成・輩出を日本が先導する。

- 上記のような拠点創出が、産学連携により行われることは非常に有意義であり、速やかに高度経営人材が養成・輩出されるよう、国から大学等へ周知するなど、必要な協力を加速していくことが強く期待される。

(2) これからの時代に求められる高度経営人材

(人材像)

- 「日本発」の高度経営人材としては、次のような人材が考えられる。
 - ◆ 日本の地理的立地を考慮した上で、日本・アジアという視点から、日本の経営に関する特徴と独自性を理解し、我が国の経済社会の課題を認識するとともに、日本の経済社会をその根底から強化し、変革していくことのできる人材
 - ◆ 特に、我が国のビジネスの特徴と課題を認識した上で世界のビジネスと社会が進んでいる方向と内在する課題を理解し、個人及び組織レベルで我が国と世界の間にあるギャップを見据え、その解消に向けた立案とその実践を先導できる人材
 - ◆ 現状分析と将来予測に偏重し、短期的な課題解決に注力することを重視する経営人材ではなく、先を見通しにくいこれからの時代に企業社会を牽引していくためのビジョンを描き、あるべき社会の構造を想定してその実現に向けたシナリオを実践していこうとする、いわゆるバックキャストの考え方ができる人材
 - ◆ 国内だけでなく海外のリソースの活用や海外への進出など、多様な選択肢の中で組織の進むべき方向を構想し、その実現に向けた活動を牽引していける人材

(求められる能力)

- 後述の推進体制は、我が国のビジネスの発展の歴史や課題を踏まえ、理論と実践のバランスに配慮した教育プログラムによって、以下の能力を有し、我が国のビジネスを支えていく高度経営人材の輩出を目指す。その際、グローバルとリージョナルのどちらに重点を置くかによって、教育プログラムの内容と推進体制の運営の進め方が変わってくることに留意が必要である。

(高度経営人材として修得すべき能力)

- ✓ 経営に必要な各専門領域における幅広く高度な知識と見識
- ✓ グローバル化の中での我が国の位置づけ、中堅中小企業が中核を担うという我が国の特徴と課題の的確な認識
- ✓ SDGs や ESG といった社会ニーズの変化や IoT や AI 等の急速な技術革新等による社会状況の変化を踏まえながら、我が国の企業経営のあるべき姿を体系的に考察し、その実現に向けた活動を構想し牽引していける柔軟な思考力とマインドセット
- ✓ 類似した業態や共通の職種といった同質的な人材の中での学びに甘んじることなく、積極的に異質な見方や考え方と関わって相互理解に努め、異文化の中で議論に積極的に参画しつつ活発に自らの考えを発信できる力
- ✓ 知識偏重に陥ることなく、近い将来に向けた問題解決策ではなく、長期的視点に立って社会の本質を考え、新たな事業の構想をまとめることのできる力

- なお、日本発の高度経営人材に求められる能力や人材像については、その養成に必要な教育プログラムを構築するプロセスの中で、推進体制を中心に産学の積極的な意見交換を経て、より明確化していく活動が期待される。

(3) 高度経営人材を輩出するための教育プロセス・方法等（教育方法、教材、スタッフ）

(対象者)

- 受講者が、ある程度の企業経験、意思決定の権限を有する立場であれば、受講者間相互のネットワークを最も有効に活用することができる。
- また、経営に関するある程度の理論と実践を有する者を対象とすることで、効果的にプログラムを履修していくことが期待される。
- したがって、プログラムの対象者は、勤務経験 15 年以上の役員候補、あるいはそれに準ずる中核人材とすることが妥当である。

(教育方法・プロセス等)

- まず、日本が直面しているインターナショナルライゼーションあるいはグローバル化と、日本の企業社会を支えるファミリービジネスの双方を視野に入れながら、在るべき長期的な企業社会の姿を描くことが重要である。そこから、その姿と現状の差を明確にした上で、在るべき姿を実現するための経営課題や自社に不足している視点を考えるとともに、分野横断的に知識を融合しながら受講者間で議論を深めていく方法を中心としてプログラムを提供する。
- また、海外のビジネススクールと我が国のビジネススクールにおける教育面でのギャップを意識しつつ、海外のビジネススクールで実践されている教育カリキュラムを単に模倣するのではなく、日本発の高度経営人材が身につけるべき素養や視座を明確にし、我が国の特徴を教育プログラムに組み込む努力にも留意が必要である。
- 上記手法による場合は、既存のビジネススクールのカリキュラムや教育活動と競合しないよう、同時に単一校では実現しにくい内容をカバーすべく、以下のような観点を踏まえることが必要となる。
 - ◆ 海外現地と国内のキャンパスを循環し、多様な国籍の受講者が参加することで、各大学が提供している既存の枠組みとは異なるダイナミックな教育プログラムを提供。
 - ◆ 海外現地における視察や異文化多国籍の受講者が学び合う環境の中で、高度経営人材としての資質を磨くという考え方によりカリキュラムを構成していくことが重要。
 - ◆ ケースメソッドのような双方向型の学習方法を重視し、企業経営という正解のないテーマに取り組むことで、参加者同士が意見交換しつつ自分自身の回答を導出することによって学びを得る教育を実施する。そのために必要な最低限の経営知識は、コンパクトに要約して教授することが適切。
 - ◆ 例えば、現在の保有資源だけで経営戦略を立てても、市場全体が変われば企業のプロダクトと市場ニーズにミスマッチが生じてしまう。そうした場合にも、新たに必要になった資源等の獲得手段を考えるトレーニングの場となるようなプログラムを提供。
 - ◆ 提供するプログラムを受講者にとって有意義で魅力的なものにするため、最先端のビジネススクールや教育機関との連携を検討。

- グローバルベース、あるいはリージョナルベースで活躍する高度経営人材を養成するためにも、多様な教育プログラムを準備することが望ましい。しかし、推進体制を構築する時点では、その運営負担や構成員の規模を勘案し、当初は単一プログラムを中心にして運用する形態が現実的であり、受講者のニーズに応じて、必要な要素を加味し、それらを連結したカリキュラムに発展させていくことが妥当である。
- 中堅中小企業が中心という、日本の企業社会の特徴を踏まえた教育や研究の内容をプログラムに組み込むことにより、ファミリービジネス固有のガバナンスの問題や事業承継等に関心が高いアジアのファミリー企業の経営者に対しても、その内容を訴求できるプログラムとしていくことが期待される。

(提供するプログラムイメージ)

《提供するプログラムのキーワード》

- ✓日本とアジアを主たる対象領域とした双方向的な学修環境（異分野・異業種・多国籍）
- ✓受講者同士の議論と学び合いによる相互学習
- ✓知識・ノウハウの教授ではなく、先を見通せない時代のビジネスを牽引する高度経営人材としての資質を磨くトレーニングの場
- ✓経営各領域の基礎的な知識を踏まえた分野横断的なプログラム
- ✓総合的な経営課題の解決方策を受講者が中心となって検討していくような、いわゆるキャップストーン型プログラム
- ✓長期的な視点の大切さへの理解
- ✓分野横断的に知識を活用する総合的な視座の体得

①以下を組み込んだディスカッション／フィールドワーク／プレゼンテーションを中心とした分野横断的プログラムの提供。

- ・ 50年後の経済社会の姿を論理的に構想し、あるべき姿の実現に向けて自社と自ら（個人）がすべきこと・身につけるべき視点を、ディスカッションを通じて考える。

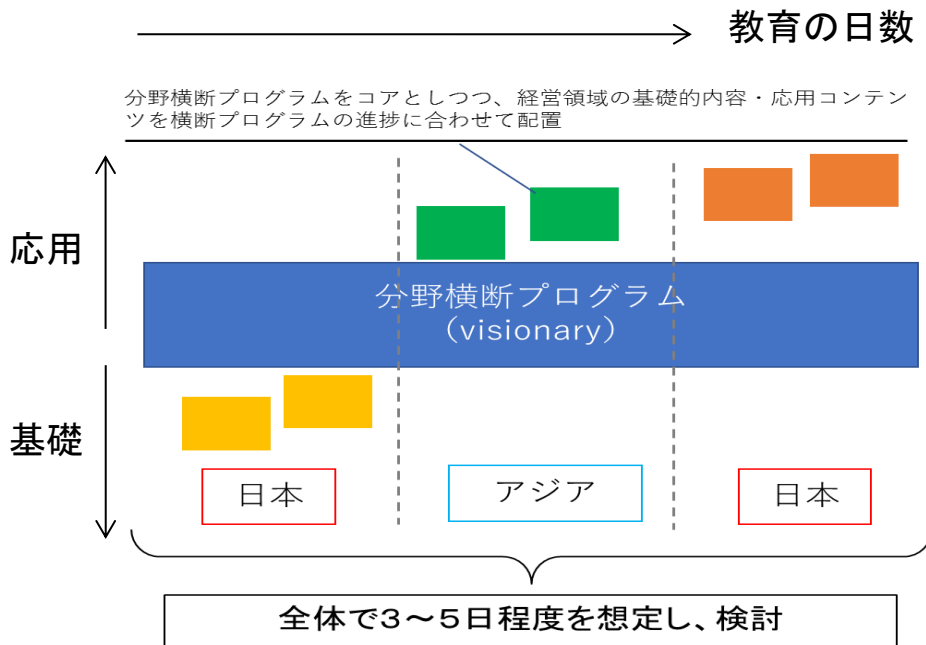
- ・ 将来のあるべき姿を考えることから長期的視点を涵養し、そこから現状を見つめ直すことにより自社の課題やビジネスリーダーとして身に付けるべき知識体系と必要な視座について考える。

②横断的プログラムの密度を保証するための経営各領域の基本的な内容をカバーする講義を配置。

《提供するプログラムのコンテンツ》

- ✓ 将来のビジョンや方向性を描く時に有すべき知見（AI、サイバーセキュリティ、IoT等のリテラシー）と、最先端のテクノロジーを使いこなす技術を提供
- ✓ 単に最先端の知見を修得するだけでなく、テクノロジーの進化に応じた倫理観や、目的と手段が混同されないよう、これからの我が国のビジネスを牽引する心構えを涵養する内容を提供。

(イメージ図)



注: モデルプログラムは、将来的にはグローバル人材育成型と中堅中小企業の経営人材育成型の二本立てとして、後者については上記の標準モデルに適宜応用課題解決型のカリキュラムを追加していく

(4) 推進体制の必要性とその果たすべき役割

(必要性)

- (1) で述べたビジネス教育・研究の拠点となる知的重力場の形成のためには、産学が連携した協会のような推進体制（以下、「協会」という。）の創出が極めて重要であり、その在り方としては以下の通り考えられる。

(管理・運営・改善等)

- 高度経営人材養成のニーズを的確に捉え、受講者から適正な対価を得て、自立的・発展的に教育プログラムを提供するという、エデュケーション・フォー・ビジネスの考え方に則り運営する。初期段階は着実な成果が出る形態で小規模に実施し、協会の在り方に賛同する企業を増やしながらか、プログラム受講期間や規模・内容の充実を図っていく。
- 協会には、プログラムを運営するだけではなく、実際にそのプログラムを持続可能なものとして発展させていくために、教育方法や教材の選定と活用、必要なスタッフの整備といった管理機能を担うことが求められる。
- プログラム実施後には、その成果の検証や検証結果を踏まえたプログラムの改善など、プログラム自体を対象とした研究とその蓄積・発表、及び教育方法や教育コンテンツの周知など、広報的な機能が求められる。
- また、提供するプログラムを改善する際に、企業のニーズを反映していくためには、協会が企業のニーズを的確に把握する仕組みが必要であり、情報収集機能を強化していくことも必要となる。
- 上記の前提を踏まえつつ、現実的な協会創設時の参加企業、大学、個人は、以下のような規模が想定される。

(協会創成期に目指す規模)

- ✓ 企業：20社前後 + α
- ✓ 大学：関係領域の大学・教育機関
- ✓ 個人：企業人・教育関係者・その他ボランティア

注：参加メンバー(個人・機関等)は、前に述べた考え方に従い、その国籍は問わない

(5) 期待される成果

- 大学組織や企業の個別組織を存続させるための人材養成ではなく、長期的視点に立って経済社会のあるべき姿を構想し、その実現に向けて行動できる人材を養成していくという理念に立脚し、高度経営人材の養成に専心して取り組む。そのことにより、知識を偏重し目の前にある課題を解決することにこだわりがちな大学や産業界の経営人材育成に対する認識を変革していく。
- 海外のビジネススクール等と日本の企業やビジネススクールが協働し、新たなビジネス教育モデルを創出することによって、各国共通の社会的な利益の創出や発展の実現を目指す。
- このような期待される成果を社会と共有し、理解を得ていくためには、協会が有意義な活動を実践し、蓄積された成果を社会に発信していくことが重要である。
- 期待される成果を早期に確実に実現していくためには、協会を設立し、その協会が以下の役割を担うことが期待される。
 - ◆ 産業界が主導してビジネス教育の拠点を創出することによって、これまでの企業とビジネススクールが個々に繋がるという局所最適であった関係を改善し、多様な企業のニーズを集約し、それぞれのニーズに対して、最適なビジネススクールのリソースを提供していくプラットフォームを構築する。
 - ◆ 国内の各ビジネススクールのリソースだけでは着手が困難な研究テーマを、協会が共同研究のプラットフォームを提供し、推進していく。
 - ◆ 例えば、最先端の高度経営人材を養成するために、今日のリーダーシップ育成に関する研究やモチベーションの研究の成果を踏まえつつ、そうした研究成果をどういうフレームワークによりどのような順番で教育していくことが効果的かを常に検証することで、研究面においても協会が我が国の人材養成において先導的な役割を担うことが期待される。こうした活動は、国内のビジネススクールを強化していく上でも有効に機能すると考えられる。