

小樽商科大学大学院商学研究科アントレプレナーシップ専攻 に対する認証評価結果

I 認証評価結果

評価の結果、貴大学大学院商学研究科アントレプレナーシップ専攻（経営系専門職大学院）は、本協会の経営系専門職大学院基準に適合していると認定する。

認定の期間は2014（平成26）年3月31日までとする。

II 総評

貴大学大学院商学研究科アントレプレナーシップ専攻（以下、貴専攻）は、貴大学の使命に沿い、地域経済の活性化を使命とし、高度の専門性が求められる職業を担うための深い学識および卓越した能力を培い、文化の進展に寄与する人材の育成という専門職大学院としての目的を掲げ、その下に、貴専攻ならではの教育目標として、アントレプレナーシップ（企業家精神）をベンチャー起業といった狭い意味に限定せず、既存企業内における新規事業開発や企業・自治体等の組織改革など広く「革新」を実行しうる意識と能力ととらえ、アントレプレナーシップに溢れたMBAホルダー、すなわちビジネスリーダーを育成することと設定している。その教育目標において育成すべき人材の能力を「経営管理に関する最新の知識に基づき、革新的なビジネスプランを作成できる能力、企業内の問題を発見し、有効な解決策を立案できる能力を高めること」としており、専門職学位課程制度の目的に適ったものであると認められる。また、使命・目的および教育目標は、貴大学・大学院学則、貴専攻ホームページ、ビジネススクール案内および学生募集要項等に掲載するとともに、入試説明会、事前説明会といった機会を活用して広く明らかにしており、教職員および学生、ならびに社会への周知が行われている。

使命・目的および教育目標の実現に向けて、授業科目をプレ科目を含む5つの科目区分と13の専門分野に分類して整理・体系化した教育課程の編成による教育が行われている。また、その科目区分のうち実践科目では、「ビジネスプランニング」、「ケーススタディ」、「ビジネスワークショップ」という実践的な分析・戦略検討・計画立案を行う授業など特色ある教育が行われている。さらに、教育方法における特色ある取り組みとして、集中連続授業（モジュール制）、e-learningシステムの構築と活用、ケースを活用した教育方法等があげられる。このような教育により、学位授与の状況は、2004（平成16）年度入学者は、業務の都合による退学者を除いて、修了率が100%となっている等、適切であり、また在学中あるいは修了後に、中小企業診断士の資格を取得した者、新会社を設立した者、新規事業を立ち上げた者、転職した者、論文コンクールで受賞した者などがおり、教育目標の達成をみている。

このように貴専攻の使命・目的および教育目標は明確で広く周知も行われ、その達成も

みているが、その周知方法・媒体において表現上統一されていない部分があり、外部に対して誤解を与えないように、早急に改善されたい。

教育を担う教員組織については、実務家教員の割合を含め専任教員数に対して法令上の基準が遵守されているとともに、その担当する専門分野に関しふさわしい能力を備えた教員の配置になっている。しかし、教員の採用・任免・昇格にあたり、主として研究業績を評価していることは、従来の大学院とは異なる経営系専門職大学院の目的に鑑みてふさわしいか、また評価のための明文化された方針・基準がないことは、人事の公正性から問題がないか検討が望まれる。

さらに、学生の受け入れについては、その方針の明示と公表がなされ、一般学生、社会人選抜、組織推薦という3つの選抜区分を設けて、前2区分では前期と後期、組織推薦では指定日と随時という形で多様な選抜機会が確保されている。学生生活および教育研究環境については、履修指導教員制度の措置に端的に表わされているように、専任教員の多大な努力によって適切に支援、整備されており、また大学同窓会の強力な支援による札幌サテライトの設置は、仕事をもつ社会人学生にとって利便性が大きいものと評価できる。管理運営について、貴専攻は、貴大学大学院商学研究科の2専攻のうちの1専攻に位置することから、全学ならびに研究科体制下の管理運営体制としての問題はなく、むしろ学部・他専攻との連携・協働により柔軟な対応になっている。

しかし、貴専攻開設5年目に入り、教育研究ならびに諸活動の広がりが見え、かつ期待されるなか、それを支援する貴専攻独自の講義室や自習室等環境整備や、事務部門によるサポート体制の拡充、また全学的な取り組みに止まらない貴専攻独自の情報発信が望まれる。さらに、継続的に実施している点検・評価がより実効ある改善・向上に結びつくために、個々の教員の判断と行動に依存するだけでなく、組織的な対応が待たれる。

Ⅲ 経営系専門職大学院基準の各項目における概評および提言

1 使命・目的および教育目標

<概 評>

【使命・目的および教育目標の適切性】

貴専攻は、貴大学の使命に沿い地域経済の活性化を使命とし、高度の専門性が求められる職業を担うための深い学識および卓越した能力を培い、文化の進展に寄与する人材の育成を専門職大学院の目的に掲げている。その下に、貴専攻ならではの教育目標として、アントレプレナーシップ（企業家精神）をベンチャー起業といった狭い意味に限定せず、既存企業内における新規事業開発や、企業・自治体の組織改革など広く「革新」を実行しよう意識と能力ととらえ、アントレプレナーシップに溢れたMBAホルダー、すなわちビジネスリーダーを育成することと設定している。

このように使命・目的および教育目標は明確に設定され適切であるが、それを示す貴大学学則・大学院学則、貴専攻ホームページ、ビジネススクール案内および学生募集要項等において表現上の不統一が見られる。例えば、学則で示されているビジネスイノベーター

は、他では用いられておらず、それとビジネスリーダーとの関係の説明も統一されていない。外部に誤解を与えないような表現の統一が望まれる。

とはいえ、その教育目標において育成すべき人材の能力を「経営管理に関する最新の知識に基づき、革新的なビジネスプランを作成できる能力、企業内の問題を発見し、有効な解決策を立案できる能力を高めること」としており、専門職学位課程制度の目的である「高度の専門性が求められる職業を担うための深い学識および卓越した能力を培うこと」に適ったものと言える。

養成すべき人材像については、使命・目的および教育目標の中に「企業内において新規事業開発を担う人材」、「ベンチャーを起業し、成長発展戦略を立案・実行できる人材」、「企業や自治体において組織改革を実施できる人材」と明記している。日本経済がかつての輝きを取り戻すためには、まさにこうした人材が必要であり、現在ならびに将来のビジネス分野の人材ニーズに適合したものと言える。

職業倫理の涵養についても、学則・大学院学則に明記するとともに、専攻の基礎科目に「ビジネス法務の基礎」（旧科目名「企業の社会的責任と経営倫理」）を開講し、職業倫理の涵養に努めている。

また、使命・目的および教育目標のもと、高度専門職業人の養成については、貴専攻学生募集要項に「本専攻は、アントレプレナーシップ（企業家精神）をベンチャー起業といった狭い意味に限定せず、既存企業内における新規事業開発や企業・自治体等の組織改革など広く「革新」を実行しうる意識と能力ととらえ、アントレプレナーシップに溢れたMBAホルダー＝ビジネス・リーダーを育成することを目指している」と明確に謳っている。

使命・目的を実現させるための中長期の計画に関しては、2004（平成 16）年9月から2005（平成 17）年2月までに3回にわたってビジネスモデル・ワークショップを開催している。このワークショップでは、機能戦略の議論からはじめ、これを積み上げてミッションと全体戦略の策定を行うこととした。機能戦略としては、入試戦略、人的資源戦略、教育戦略、差別化戦略、出口戦略、オペレーション戦略を策定し、これらから貴専攻のミッションを抽出して全体戦略を策定した。これらの結果は「OBSのビジョン・戦略・アクションプラン」にまとめている。

【使命・目的および教育目標の周知】

貴専攻の使命・目的および教育目標については、貴大学学則・大学院学則、貴専攻ホームページ、ビジネススクール案内および学生募集要項等に掲載するとともに、入試説明会、事前説明会といった機会を活用して周知されている。また、教職員および学生への周知も行われており、広く社会への公開がなされている。

なお、年9回開催している入試説明会においても貴専攻の使命・目的および教育目標を説明しており、新入生に対しても3月末に入学前の事前説明会を2回開催している。この入試説明会と事前説明会には貴専攻の教職員も参加している。

【使命・目的および教育目標の検証と改善】

教育目標の検証については、単科大学として限られた資源制約の中でさまざまな努力を行っている。毎学期終了時に授業評価を実施しているのに加え、2006（平成18）年と2007（平成19）年には「修了者による評価」と「雇用主による評価」を実施している。特に「雇用主による評価」については、制度をより充実させることが期待される。

2007（平成19）年に実施したこれらの評価結果を見ると、授業評価では全体の平均値が5点評価で4.2、「満足度」だけを見ても4.2であり、「修了者による評価」では同じく4.2、「雇用主による評価」では4.3と高い評価を得ている。教育目標の検証に向けた取り組みは適切に行われており、こうした努力が実を結ぶよう今後ともより一層の努力を期待したい。

検証結果を改善につなげるための仕組みとしては、毎学期終了後に「FD研修会」を開催し、検証結果を教員に報告している。報告された検証結果にもとづいて教育目標の改革・改善について教員間で意見交換し、必要と認められれば、「教務委員会」等において教育目標の改革・改善について検討を行うこととしている。

<提 言>

一、長所

なし

二、問題点（検討課題）

- 1) 貴専攻は、広く革新を実行しうる意識と能力のあるアントレプレナーシップに溢れたMBAホルダー、すなわちビジネスリーダーの育成を教育目標として設定しているが、その周知方法・媒体において、表現上統一されていない部分があり、外部に対して誤解を与えないよう、早急に改善することが望まれる。

三、勧告

なし

2 教育の内容・方法・成果

(1) 教育課程等

<概 評>

【学位の名称と授与基準】

貴専攻では、「企業内において新規事業開発を担う人材」、「ベンチャーを起業し、成長発展戦略を立案・実行できる人材」、「企業や自治体において組織改革を実施できる人材」の養成を目的としている。授与する学位の名称は「経営管理修士（専門職）」であり、専攻の教育内容に照らして適切である。

貴専攻では修士論文の提出を求めているため、論文審査手続は定めていない。学位は、貴大学大学院学則第30条3項にもとづき、専門職学位課程を修了した者に授与されている。専門職学位課程の修了に必要な単位数は、「大学院商学研究科履修細則」に定めており、修了要件や単位認定基準はシラバスに明記されている。なお、学生への周知に関しては、入学時のオリエンテーションの際にこれらの要件や基準について説明しており、必要

に応じて履修指導教員も対応するなど、適切に行われている。

貴専攻で授与する学位「経営管理修士（専門職）」の水準を検証するために、「科目編成と教育目的の整合性」、「教育課程の編成と授与する学位の整合性」、「教育内容の水準と職業分野における期待との整合性」等に関するアンケート調査等を「教育開発センター専門職大学院教育開発部門」（以下「教育開発部門」という）と専攻「教務委員会」が協力して実施している。これらの調査結果から、専攻の教育課程は専門職大学院が備えるべき教育課程として一定の水準にあり、授与する学位の水準も維持されている。

【課程の修了等】

修了要件としては2年以上在学し所定の科目を43単位以上修得することを求めている。このことはシラバスに掲載しており、入学前の説明会の際にも説明を行っている。内訳は、経営管理に関する最低限の基礎的知識を身につけるための「基本科目」から全10単位、世界標準のMBAホルダーとして不可欠な経営管理全般に関する知識や技術を修得するための「基礎科目」から14単位以上、より専門的な知識を習得するために用意された「発展科目」から8単位以上、実践的な課題解決能力を高めるための「実践科目」を8単位、修士2年間の総仕上げである「ビジネスワークショップ」を3単位としている。

また、職業を有するため業務都合等の事情のある学生に対して、長期履修学生制度の適用も可能であり、学生の履修負担が過重にならないための制度も併せて整備している。

在学期間の短縮は可能としているものの、貴専攻の実践科目については既修得単位としての認定を不可としているため、実質的に在学期間の短縮は行われていない。

課程の修了認定の適切性や在学期間の短縮の基準や方法は、毎年実施している自己点検・評価の際に検討されている。変更や修正が必要な場合は、ワーキンググループによる検討が行われるが、制度として明文化はされていない。

【教育課程の編成】

貴専攻では、経営管理に関する最低限の基礎的知識を身につけるための基本科目5科目、世界標準のMBAホルダーとして不可欠な経営管理全般に関する知識や技術を修得するための基礎科目12科目、より専門的な知識を習得するために用意された発展科目20科目、実践的な課題解決能力を高めるための実践科目5科目を開設している。これらの授業科目は専門職学位課程制度の目的と貴専攻の目的を達成するために、その内容によってブレ科目を含む5つの科目区分と13の専門分野に分類されて整理・体系化されている。

貴専攻の科目編成と教育目的との整合性については、毎年実施しているアンケート調査等を通じて科目編成体系全体の整合性を調査している。5点満点でアンケートしたこの調査結果を見ると、修了生の評価は在學生に比べて低いものの比較的高い整合性が確認されている。

	2006（平成18）年度	2007（平成19）年度
在學生に対する調査結果	4.12	4.21
修了生に対する調査結果	3.91	3.80

ただし、科目と分野の関係はクロスオーバーしており、それぞれの科目が体系的に教育課程に編成されるよう、一層の工夫が期待される。

＜5つの区分（科目の基本性や発展性に応じた分類）＞

(1)基本科目、(2)基礎科目、(3)発展科目、(4)実践科目、(5)リサーチワークショップ

＜13の分野（内容に注目した分類）＞

(1)経営戦略、(2)企業会計、(3)財務・金融、(4)マーケティング、(5)組織能力、
(6)ベンチャー・ビジネス、(7)技術経営、(8)企業法務、(9)経済分析、(10)公共経営、
(11)ワークフロー、(12)ビジネス英語、(13)総合的実践能力

経営の実務に必要な専門知識、思考力、分析力、表現力を習得させる科目としては、主に基本科目として配置されている科目が該当する。具体的には、「経営戦略（マネジメントと戦略）1」、「マーケティング・マネジメント」、「組織と人的資源管理（組織行動のマネジメント）」、「コーポレートファイナンス」、「企業会計の基礎」、「調査研究とデータ解析の技法（統計分析の基礎）」、「情報の処理と活用（情報活用とビジネスライティング）」である。「ケーススタディ」、「ビジネスプランニング」、「プロジェクト演習」といった実践的な分析、戦略検討、計画立案を行う科目は、学生にとっても魅力的であるとともに、教育効果も高く、評価できる。また、高い倫理観や国際的視野を持つプロフェッショナルな人材の養成に該当する科目としては「事業革新と企業戦略（経営戦略とイノベーション）」、「企業の社会的責任と経営倫理（ビジネス法務の基礎）」、「国際経営」等が設置されている。

授業科目には、経営戦略、組織行動、ファイナンス、マーケティング、技術・生産管理、会計、情報マネジメント等に関する内容を扱う科目が含まれている。教育目的との整合性や水準、期待等をアンケート調査により毎年検証しており適切性の確認が行われている。具体的には、ビジネス・技術分野に適合する科目としては、「経営戦略（マネジメントと戦略）」、「マーケティング・マネジメント」、「コーポレートファイナンス」、「企業会計の基礎」、「生産管理」、「組織と人的資源管理（組織行動のマネジメント）」、「情報の処理と活用（情報活用とビジネスライティング）」等が盛り込まれている。

学生の多様なニーズや社会からの要請等については、学生、修了者、企業等に対するアンケート調査を毎年、「教育開発部門」と「教務委員会」とが協力して実施して調査している。調査の結果得られた要請等に対して、カリキュラムの妥当性や変更の必要性を検討し、必要性が認められればカリキュラム改定の検討を実施している。しかし現時点において制度として明文化はされていないため、制度化に向けた検討を開始している。

【系統的・段階的履修】

貴専攻では、系統的・段階的履修への配慮として、1年間に履修登録できる単位数の上限を30単位としており、単位制の趣旨からしても妥当である。ただ、5つの科目区分と13の分野から整理・体系化された教育課程により、学生による履修が系統的・段階的に行えるようになってきているとするものの、13の分野からどのように選択していくのかにつ

いて説明が十分ではない。

貴専攻の科目は全て授業科目として設定されており、標準的な1単位あたりの教室外学習時間が予習・復習あるいは事前課題・事後課題としてシラバスや e-learning 等において指示されている。なお、業務の都合などで十分な教室外学習の時間が確保できない学生に対しては、長期履修学生制度も整備されており、学生の事情に十分に対応できる履修が可能となっている。

【理論教育と実務教育の架橋】

理論教育と実務教育の架橋については、カリキュラム編成、授業内容、履修方法等の全てで行われている。まず、カリキュラムの編成体系は5区分と13の分野で設定されている。この体系によって、それぞれの分野における理論・基礎知識から実務的・実践的教育へのつながりだけでなく、分野をまたがる理論・知識から実務・実践教育への関連も明らかにしている。しかし、職業倫理を養う科目については、「企業法務の基礎」のコンプライアンスや企業の社会的責任に関する内容のみでは不十分である。実践科目のビジネスプランニングの中で職業倫理に関連する内容を扱っているものの、今後より一層貴専攻の学生に職業的倫理が養われるよう工夫が望まれる。

【導入教育と補習教育】

貴専攻では、多様なバックグラウンドを持つ社会人を受け入れているため、新入生の経営管理に関する基礎的な知識については相当にばらつきがある。特に会計関連の基礎知識については、その開きが大きく、人によっては基礎科目の最初のモジュールで予定している授業内容の理解さえ困難な場合が予想される。また、パソコン等の情報機器やシステムの扱いに対して極めて不慣れな学生がいることもある。そこで、貴専攻では、基本科目や基礎科目の内容を習得するための前提知識を備えていない入学者に対応するためのプレ科目を開講している。このプレ科目は「企業簿記の基礎」、「PCリテラシー」、「経営分析の基礎」の3科目であり、それぞれ「企業会計の基礎」、「情報活用とビジネスライティング」ほか、「戦略的ファイナンス」を受講するための必要最小限の知識を習得する導入教育として設置し、対応している。

各科目の内容の理解・修得が遅れていると考えられる学生に対する個別の補習教育は、教員個々の裁量で行われているが、貴専攻の正式な制度として補習教育等の措置は定められていない。

【教育研究の国際化】

貴専攻では、東アジアのビジネススクールと連携し教職員、学生の交流を通じて教育・研究の国際化と質の向上を図っており、具体的には、貴大学と姉妹提携を結んでいる中国の東北財経大学および韓国の忠南大学の3大学のビジネススクール間で教育と研究に関する連携を進めていくことにしている。その最初の取り組みとして、3大学ビジネススクールによる国際シンポジウムを2007（平成19）年9月20日、21日に開催し、第2回目

を2008（平成20）年に忠南大学で開催する予定である。

また、韓国成均館大学校経営専門大学院EMBA課程の大学院生を対象とする特別プログラム（講義）を企画し、貴大学において2007（平成19）年8月5日から7日間英語による講義を実施した。2008（平成20）年以降も実施を継続するための協定を締結する予定である。

教育研究の国際化については、取り組みが緒についたばかりであり、上記中国・韓国の2大学との連携が有効かどうかは未知数であり、今後の成果を期待したい。

【教職員・学生等からの意見の反映】

専攻設置時に、貴大学卒業生・修了者を対象にアンケート調査を行っており、また貴大学教員に対しては「小樽商科大学大学院改革の基本方針（案）」を提示して意見・要望を収集している。貴専攻の教育課程の編成と教育水準は、これらアンケート調査結果や学内の意見・要望を考慮して設定され、「ビジネススクール設置構想」にまとめられている。専攻設置後の2006（平成18）年からは、教育課程の編成や教育水準、学生の要望、外部の期待・ニーズに関するアンケート調査を毎年行っており、調査結果は「教育開発部門」、専攻教務委員会、専攻長によって確認・検討されている。このアンケート調査によって抽出された意見・要望は、各科目の担当者に伝えられ、反映されており、場合によっては教育課程全体が見直されることもある。

2006（平成18）年度以降のアンケート調査によって企業等から得られた意見・要望を反映するための手順は明文化されていないが、制度として明文化する方向で検討が始められており、その成果が期待される。

【特色ある取り組み】

特色ある取り組みとして、専門職大学院ならではの、修士論文に代わる修了研究として「ビジネスワークショップ」を設けていることは評価に値する。複数のスーパーバイザーの助言・指導のもとでビジネスプランあるいはケーススタディに関するレポートを作成し、プレゼンテーションを行うことによって、実践的な人材育成を行っている。

貴専攻の教育内容を改善するための仕組みや施策等の各種取り組みの成果を検証するための仕組みとして各種アンケート調査が実施されており、その結果は、「教育開発部門」、「教務委員会」、専攻長によって確認・検討され、適宜、対策が講じられている。しかし、検証結果をさらなる改善につなげるための明文化された仕組みは、整備されていない。

<提 言>

一、長所

- 1) 「ケーススタディ」、「ビジネスプランニング」、「プロジェクト演習」等の実践的な分析、戦略検討、計画立案を行う科目は学生にとっても魅力的であり、教育効果の向上が期待され評価できる。特に、「ビジネスプランニング」における6名程度のグループによる「支援先の業界構造分析」に関する討論は、教師2名

のコメントも含め各受講者の意見が明確に主張され、実践科目として有効に働いている。

二、問題点（検討課題）

なし

三、勧告

なし

（２）教育方法等

<概 評>

【授業の方法等】

貴専攻では集中連続授業を全科目で採用しているほか、各科目を担当する教員が科目の内容に応じてさまざまな工夫で授業の効率や品質を高めている。例えば、実践科目の「ビジネスプランニングⅠ・Ⅱ」では、グループワークを取り入れており、「ケーススタディⅠ・Ⅱ」ではケースメソッドを取り入れている。「プロジェクト演習」では、学生が企業の担当者と協力して企業が抱える課題の解決を行うフィールド・スタディを行っている。また、「マーケティング・マネジメント」、「組織行動のマネジメント」などの科目では、テーマに即したケースを取り上げてディスカッションを行っており、「情報活用とビジネスライティング」ではディベートを取り入れているほか、「統計分析の基本」では演習授業をネットからストリーム配信している。科目の内容に応じて工夫がなされており評価できるが、もう少し各科目間に交差関係があってもよいのではないかと考える。

実践教育に関する授業の水準は、アンケート調査によって把握している。この結果を各教員が共有・認識することによって水準の維持・向上が図られている。

授業のクラスサイズは平均で20名程度であり、全員履修する必修科目でも35名程度におさえられており、適切なクラスサイズとなっている。クラスサイズの大きい科目については、複数の教員による授業運営が行われている。

個別的指導が必須な「ケーススタディⅠ」、「ケーススタディⅡ」、「ビジネスプランニングⅠ」、「ビジネスプランニングⅡ」などの科目については、必修科目であり、履修生は常に35名程度となる。これらの科目は教員3名が担当しており、教員1人当たりの学生数は10名強であり、十分な個人指導が実施できている。

なお、多様なメディアを利用した遠隔授業、通信教育によって行う授業については、貴専攻では該当しない。

【授業計画、シラバスおよび履修登録】

シラバスには、教育課程の編成の趣旨に沿って、1年間の授業日程および履修条件、毎回の授業の具体的な内容・方法、使用教材等が明示され、毎年刷新されている。アンケート結果によると、e-learningシステムの記述内容について一部3点未満の科目が見られるものの、総じて適切なシラバスになっているものと判断する。

貴専攻は、主として仕事を有する社会人を対象としているため、平日の授業は夜間（18

時 30 分～21 時 40 分) に札幌サテライトで開講している。土曜日の授業は主に小樽キャンパスにおいて 10 時 30 分～17 時 40 分の時間帯で開講している。小樽キャンパスで開講する授業は、4 時限連続で行う実践科目や情報処理センターの機器を利用する授業が中心であり、平日夜間の授業は札幌とその近郊に勤務地を持つ学生が多いことから札幌サテライトで開講している。また、学生の要望に応じて平日開講科目を増やすなど、社会人学生に配慮した取り組みを行っている。なお、学生の履修に関する配慮の度合いについては、毎年調査しており、比較的高い評価を得ている。

予習（事前課題）・復習（事後課題）および毎回の授業内容を詳細に記したシラバスを参考にして学生は履修計画を立てている。授業日程も教員の出張等を考慮して作成されているので休講することなく、また何らかの事情によって休講した場合でも、必ず補講を行うこととなっており、シラバスに従った授業が実施されている。

【単位認定・成績評価】

単位認定の統一的な基準はシラバスの冒頭に示されており、各科目のシラバスには、評価方法等が記されている。これらの適切性に関する調査は毎年行われており、高い評価結果を得ている。

成績評価の方法は、出席状況、授業への参加度、課題（レポート）の評価、期末試験の 4 項目で行うことを専攻内で統一しており、出席を全体の 10% で評価すること以外は各科目の実情にあわせて運用するようにしている。これらの成績評価法はシラバス上で科目ごとに明記している。この成績評価法にもとづいて計算した評点が 60 点以上のものについて単位認定を行っている。成績評価基準は、合格（秀 100 点～90 点、優 89 点～80 点、良 79 点～70 点、可 69 点～60 点）、不合格（不可 59 点以下）となっている。

厳密な成績評価の実施については、各科目の担当教員に対して、「成績の評価に際して、最終的に決定した評価基準やシラバスに示した各評価項目に対する重みに対する厳密な運用度」についてアンケート調査を毎年実施しており、その結果から教員は厳密な成績評価を行っていることがわかる。

成績評価に関する学生からのクレームは不服申し立てとして、貴専攻教務委員長宛に提出させ、「教務委員会」が中心となって適切に対処する仕組みが確立されている。

【他の大学院における授業科目の履修等】

他の大学院で取得した単位の認定については、20 単位を限度として貴専攻の当該科目を修得したものとみなす制度を適用しており、貴専攻の教育水準および教育課程としての一体性を損なわないようにしている。貴専攻における積み上げ方式に鑑み、慎重な判断がなされていることは、専門職大学院固有の特色から適切と判断する。

【履修指導等】

履修指導については、履修指導教員が正・副 2 名設定され、個々の学生の事情に応じて、適切な対応となっており、適切である。入学前については、3 月下旬に、2 回にわたって

事前説明会を実施している。その後も、履修指導や相談が実施されているが、半期ごとの履修科目登録に際しては、履修指導教員と学生との面談を必ず実施している。面談は、貴専攻の e-learning システム上でも実施できるようにしている。

授業で実施されている事前・事後課題等は、各科目の担当教員の裁量でフィードバックが行われている。教員が担当する科目の成績は、貴専攻の e-learning システムを通じて個々の学生へフィードバックされている。また e-learning システムは、広く学習支援、教育相談に活用されており有効なものと評価したい。また、学生への学習支援として、履修指導教員および全学の「学生何でも相談室」が適切に対応している。

これまでインターンシップ等を実施する場合には、協定書や誓約書によって、協力企業の秘密保持を履修生に指導してきており、授業において履修生から開示・提供される守秘義務を伴う情報については、統一的な守秘義務契約書とその取り扱い手続きを制定し、運用を開始している。

【改善のための組織的な研修等】

全学的な「教育開発センター」に「教育開発部門」が設置されており、部門長、専攻長、専任教員若干名で構成されている。この部門が行う業務として「授業改善、教授法研究等、教育改善に関する事項」、「授業評価の実施と授業改善システムに関する事項」、「FD研修に関する事項」が定められており、ファカルティ・ディベロップメント（FD）体制が整備されている。「教育開発部門」は、これらの定めるところにもとづいて教員相互による「相互評価」、学生による「授業評価」、「修了生による評価」および「雇用主による評価」を実施し、評価結果を集計・分析して「FD研修会」で報告するとともに、データを蓄積して授業改善や教授法等の研究の資料としている。

学生による授業評価は、「教育開発部門」が毎学期終了時に実施している。授業評価結果は同部門で集計・分析され、毎学期終了後に「FD研修会」を開催して教員に集計・分析結果が報告されている。教員は学生による授業評価と教員相互による「相互評価」の結果をもとに自己点検・評価を行い、改善努力している。これらの評価結果は貴大学のFD活動報告書『ヘルメスの翼に』に掲載し、広く公表するとともに、教員にフィードバックしている。教員にフィードバックする評価結果には専攻平均に対して優れている点と改善すべき点が明示されているので、教員はこれらを参考に教育の改善を行っている。

学生からの要望をFD活動に反映させるために授業評価の集計・分析結果とFD活動報告書『ヘルメスの翼に』を札幌サテライトで学生に配布し、意見・要望等の収集に努めている。また、授業評価の自由記述欄に意見・要望等を記入できるようにしている。教職員からの要望は「FD研修会」において意見交換を行うことで収集している。学生および教職員から出された要望は、「教育開発部門」で適宜検討し、個々の教員に関わる要望については直接伝え、専攻全体に関わることは「専攻会議」等で報告して、FD活動に反映させている。

前述のとおり、毎学期終了後に兼任教員も参加する「FD研修会」を実施しており、その中で意見交換を行い教育内容・方法の改善に関する報告がされている。これによって教

員の間で情報の共有化が進んでいる。改善の状況は個々の教員が提出する自己評価シートによって把握することができる。自己評価シートには、「授業の目的・目標」、「目的目標の達成状況」、「達成できなかった（できた）事項と要因」、「学生による評価結果」、「同僚評価結果」、「授業の改善点」、「自己評価レポート」を記入する欄が用意されている。

以上のように「FD研修会」において情報の共有化が行われており、改善のために色々な施策が実施されているが、さらなる改善のためには各教員の意識の向上が重要であろう。

【特色ある取り組み】

貴専攻の教育方法の特色ある取り組みとして、集中連続授業、e-learning システム、ケースメソッドの活用があげられている。こうした各種取り組みに関しては、アンケート調査を在籍学生、修了者、教員等に対して毎年実施しており、「教育開発部門」、貴専攻教務委員会、専攻長などが集計・分析を行い、改善方策について検討している。また、ケースメソッドについては、すでに各経営系専門職大学院では一般的に採用されていると認識するので、他大学院にさきがける特色ある取り組みを期待したい。

<提 言>

- 一、長所
なし
- 二、問題点（検討課題）
なし
- 三、勧告
なし

(3) 成果等

<概 評>

【学位授与数】

2004（平成 16）年度入学者は、業務の都合による退学者を除いて、修了率が 100%となっている。2005（平成 17）年度入学者は、2007（平成 19）年度 9 月末時点で 81.1%となっており在籍学生が 7 名である。この 7 名はいずれも長期履修申請者であり、近年中に修了することが予想される。貴専攻における学位授与の状況は、収容定員や在籍学生数に応じて適切に行われている。

学位授与状況の調査・検討は、「教務委員会」で実施されており、そこで顕在化した問題点などは「専攻会議」に報告される。授与状況は、『学園だより（卒業記念号）』を通じて公表されている。

【修了生の進路および活躍状況の把握】

修了者の進路・連絡先は、転職なども含めて全員について把握する体制が整備されている。それらは、『学園だより（卒業記念号）』を通じて人数のみ毎年公表されている。

修了者の活躍状況などの調査は、修了者を対象とするアンケート調査で実施(修了直後、1年後、3年後)されており、調査結果は専攻内で開催される「FD研修会」等で報告するとともに、貴大学のFD活動報告書『ヘルメスの翼に』に掲載して学内や社会に公表している。しかし、進路先における評価や活躍状況の把握については、大学側というよりむしろ企業等進路先の理解が浅いため十分でないという問題が見られる。これは、わが国の経営系専門職大学院に少なからず共通する課題と言え、試行錯誤は当然であり、貴専攻においては努力の状況が認められる。

【教育効果の測定】

専攻の使命・目的および教育目標に即した教育効果について評価する仕組みとして、在学生、科目ごとの教員、科目ごとの履修生、修了者、修了者の上司に対するアンケートが定期的実施されている。毎回それらの設問文の見直しや改訂を行うことによって、教育効果を評価する指標や基準の開発につなげている。また、アンケート調査結果ならびにそれにもとづくFD研修により組織的に教育内容・方法の改善につなげる仕組みを整備している。

教育評価は、(1)学生による評価、(2)教員による評価、(3)同僚による評価、(4)修了者による評価、(5)修了生の雇用主による評価と多面的に行っている。しかし、教育効果を評価する指標や基準の開発は、全てアンケート調査にもとづいているため、客観的に評価する指標や基準の開発にも取り組むことが望まれる。

なお、貴専攻が抱える問題点に共通する要因は、さまざまな検討課題に直面した際に、具体的な改善策や対応策の検討を始めるまでの意思決定の段取りや手続きが明文化されていないために、担当者や管理者が柔軟に対応しているという現状にあり、大枠については早急に整備することが必要である。

貴専攻の設立から5年目を迎え、修了者からは、中小企業診断士の資格取得者や新会社・新規事業を立ち上げる者等が出ており、貴専攻の教育目標の達成を見る状況となっている。

<提 言>

- 一、長所
なし
- 二、問題点(検討課題)
なし
- 三、勧告
なし

3 教員組織

<概 評>

【専任教員数】

専任教員の数については、法令上の基準を満たしている。貴専攻の専任教員は、1 研究科 2 専攻体制であり、他の学部および専攻の専任教員を兼ねていない。なお、貴大学組織運営規程にもとづき貴専攻に、専任教員による「専攻会議」を設置し、その下には専任教員を構成員とする「人事委員会」、「教務委員会」および「入学試験委員会」を置き、学部および大学院博士課程からは独立した運営体制としている。

専攻の専任教員数 16 名（同専攻を定年退職し、引き続き特任教授として再雇用された者 1 名を含む）のうち、教授は 12 名（うち、2007（平成 19）年 10 月 1 日教授昇任 3 名含む）で構成されており、法令上の基準を満たしている。

【専任教員としての能力】

貴専攻は、「専門職大学院設置基準」第 5 条第 1 項の規定にもとづき「教員選考規程」を制定しており、その担当する専門分野に関する高度の指導能力を判定する際にこれを適用している。専任教員は、教授 12 名（うち、2007（平成 19）年 10 月 1 日教授昇任 3 名を含む）、准教授 3 名および特任教授（貴専攻を定年退職し、引き続き再雇用された者）1 名で構成されており、全教員が国立大学等の教員歴を 7 年以上有し、教育研究業績からも担当する専門分野に関し高度の指導能力を備えていると認められる。また、専任教員全員が、貴大学大学院商学研究科現代商学専攻の専任教員だった者であり、研究上および教育上の業績は十分認められている上に、そのうち 8 名の実務家教員は特に優れた知識および経験を有する者と認められる。学生による授業評価結果から見た場合、ほとんどの科目が 5 段階中で 4 以上の評価を得ていることから、受講生を満足させるという意味でのティーチング・スキルは備わっていると判断される。

【実務家教員】

貴専攻の専任教員で実務家教員 8 名の実務経験年数の分布は、5 年 1 名、6 年 1 名、8 年 1 名、11 年 1 名、12 年 2 名、29 年 1 名および 33 年 1 名で、全員が 5 年以上の実務経験を有している。また、その実務経験の間に、国際契約担当、主任研究員、取締役部長、システムコンサルティングなど、高度の実務能力を必要とする重要な職務に従事している。よって、法令にもとづく 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構成されており、専任教員としての能力は、法令上の基準を満たしている。

【専任教員の分野構成、科目配置】

教育課程の編成および専任教員の配置状況を見ると、基本科目 6 科目（専任教員配置 4 科目）、基礎科目 12 科目（専任教員配置 9 科目）、発展科目 20 科目（専任教員配置 12 科目）、実践科目 4 科目（専任教員配置 4 科目（複数指導体制））、ビジネスワークショップ 2 科目（専任教員配置 2 科目（3 名による複数指導体制））となっており、各科目群にわたり専任教員が適切に配置されている。

教育上主要と認められる授業科目は、(1)基本科目（「マネジメントと戦略」、「組織行動のマネジメント」、「マーケティング・マネジメント」、「情報活用とビジネスライティン

グ)、(2)実践科目(「ビジネスプランニング」、「ケーススタディ」)、(3)ビジネスワークショップであり、これらの科目には、専任の教授または准教授が配置されている。

実践科目群のうち、自分のアイデアを実現可能なプランに練り上げる能力を身につける科目「ビジネスプランニングⅠ」および「ビジネスプランニングⅡ」に実務家教員各3人を、ビジネスプランあるいはケーススタディに関するレポートおよびプレゼンテーションを課す科目「ビジネスワークショップⅠ」および「ビジネスワークショップⅡ」に実務家教員各5人(同専攻を定年退職し、引き続き特任教授として再雇用された者1名を含む)を配置している。このように、専任教員の分野構成、科目配置については、適切と判断される。

「教務委員会」の授業計画において、兼担・兼任教員の配置を必要とする場合は、「専攻会議」において当該科目の担当教員についての「資格審査委員会」を設置し、専攻の「教員選考規程」および「教員選考基準」にもとづいて原案を作成し、「専攻会議」に諮る手続きにより厳格に行っている。

【教員の構成】

専任教員数は、現在16名(定年退職し、引き続き特任教授として再雇用された者1名を含む)である。そのうち、外国籍(アイスランド、韓国)教員が2名、職業経験のある教員は8名であり、国際経験については貴大学就任前における外国勤務および就任後の海外研究留学等により全員有している。

専任教員の年齢構成は、60歳以上2名、55歳以上2名、50歳以上2名、45歳以上5名、40歳以上5名であり若年層の不足が懸念されるが、概ねバランスがとれている。性別のバランスは、専攻設置時において、開設科目に適合する貴大学の教員を専任教員として配置した結果、全員男性となったもので、今後専任教員採用の際は、性別のバランスについても考慮することとしている。

【教員の募集・任免・昇格】

貴専攻は、専攻の教育理念にもとづく人材育成の目的を達成するための教育方針に従って教員を組織している。それにあたっては、教授の数等、法令にもとづき編成している。また授業計画の編成において、客員教授や任期付き教員の配置が必要な場合は、その都度措置することとしている。

教員の募集は公募制を原則としている。採用、昇任および離職は、専攻人事委員会において審議し、採用および昇任については、「教員選考規程」および「教員選考基準」により原案を作成して、「専攻会議」に提案する。

教員の指導能力評価および向上を目的として、「教育開発センター」に「教育開発部門」を置き、専任教員による研修会、学生による授業評価、専任教員による自己評価、授業参観等による同僚評価、専攻修了者による評価、修了者の雇用主による評価を実施し、結果を公表している。しかし、定められている基準を見る限り、教員の募集・任免・昇格においては研究業績が重視される一方で、教育能力に関する具体的な評価方法が示されていない

い。また、教育上の指導能力の評価結果の反映については、最終的には教員個々人の判断と裁量に委ねられており、学生による授業評価、「FD委員会」での検討結果、「教育開発センター」からのフィードバックを組織的に反映する体制については、今後検討していく余地が残されている。

貴専攻専任教員の人事は、「専攻人事委員会」から「専攻会議」に提案することが規定され、専門職大学院固有の教員組織の責任において適切に行われている。

任期制は、貴大学「教育開発センター研究部門」において1名の助教を採用した際に適用しており、専攻においても適用は可能となっているが、現時点では適用された例はない（実地調査）。高度の知見を有する専門家の処遇については、「国立大学法人小樽商科大学教員就業規則」等の範囲内において配慮するとされている。

後継者の養成に関しては、2007（平成 19）年度から大学院商学研究科現代商学専攻博士後期課程を設置し、その育成する人材の1つとして「ビジネススクール（商学・経営系専門職大学院）教員」を掲げ、専任教員の後継者養成等について適切に配慮がされている。専任教員の補充については、公募により「教員選考規程」および「教員選考基準等」に従って審査の上、採用することとしている。

以上の点から見て、一部に今後の課題はあるものの、専攻の教員の募集・任免・昇格については、おおむね適切に行われている。

【教員の教育研究条件】

貴専攻の授業は、集中連続授業（モジュール制）を採用している。1つの授業を2時限（隔週）ないし4時限（月1回）により集中的に学習するとともに、予習・復習を課すなど学習効果をより高めるために専攻が開発した e-learning システムを併用している。教員1人あたりの週平均担当モジュール数（2時限を1モジュールとして換算）は、2.0である。したがって、専任教員の授業担当は、教育の準備および研究に配慮したものとなっている。ただし、一部の教員には学部での授業科目も担当が求められており、新規の教材開発が必要な時期には研究時間の不足が生じると懸念される。

教員の基礎的個人研究費は、貴大学「財務委員会」および「経営協議会」で策定される予算案にもとづき配分され、2007（平成 19）年度の貴専攻に関する基礎的個人研究費は1人当たり59万4千円であり、適切に配分されている。

また、その他の学内予算として、前年の研究活動等の実績に応じて評価ポイントを付し、そのポイントに応じて傾斜配分され、基礎的個人研究費に上乗せする制度がある。上記のほかに、受託研究・共同研究に伴う経費（41万円、2006（平成 18）年度実績）、科学研究費補助金（947万3千円、2007（平成 19）年度実績）、貴専攻事業実施経費として運営費交付金特別研究費（2,761万2千円、1件／2007（平成 19）年度実績）、貴大学学術図書刊行経費（170万円、1件／2007（平成 19）年度実績）を受け入れている。

研究専念期間制度（サバティカル・リーブ）等は、貴大学「研究推進会議」において制度の導入を検討しているところである。在外研修制度、国内研修制度および競争的資金による在学研修制度等の利用により、教員の研究活動に必要な機会は保証されている。その

一方で、専攻開設5年が経過し、組織推薦による入試、それに伴う応募者のリクルート、ケーススタディなどで用いる教材の開発、北海道大学との連携、さらには同窓会の支援など、教員の活動は学外にまで広がりを見せている。それらの活動は、今後の貴専攻のあり方を左右する大切なものであるが、それらの大半に、教員が自らの時間を割いて対応しており、ビジネススクールの認知を社会に広めていく努力としては評価できるが、同時に、各教員の負担に鑑み、事務部門によるサポート体制が今後の課題である。

【教育研究活動等の評価】

「教育開発センター」の「教育開発部門」は、(1)講義科目・実践科目の「学生による授業評価」、(2)教育活動実施記録作成による「教員による自己評価」、(3)授業参観を中心に教員相互による「同僚による相互評価」、(4)「専攻修了者による評価」および(5)「専攻修了者の雇用主による評価」を実施し、公表している。

また、専任教員の教育活動に対するインセンティブとして、教員研究費傾斜配分評価項目に「ケースの執筆」、「学生論文賞論文審査」等の教育活動を、給与手当評価基軸の項目には「教育活動における貢献、功績」等を挙げ、適切に評価し、還元する仕組みが十分に整備されている。

また、貴専攻の運営に関して顕著な貢献があった専任教員については、専攻長から学長への申請にもとづき勤勉手当の評価に反映されることも、評価できるものである。

<提 言>

一、長所

なし

二、問題点（検討課題）

1) 専任教員の採用・任免・昇格に関して、研究業績の評価が中心となっている。

しかし、実務家教員として能力の高い教員を採用・育成していく上で、評価軸の中心が研究で十分なのか、ふさわしい人材を確保できるのかという点について、貴専攻の理念と整合した教員の採用・育成方針を検討することが望まれる。

三、勧告

なし

4 学生の受け入れ

<概 評>

【学生の受け入れ方針等】

貴専攻では、アントレプレナーシップ（企業家精神）をベンチャー起業といった狭い意味に限定せず、既存企業内における新規事業開発や企業・自治体等の組織改革など広く「革新」を実行しうる意識と能力ととらえ、アントレプレナーシップに溢れたMBAホルダー、すなわちビジネス・リーダーの育成をアドミッション・ポリシー（学生受け入れ方針）に掲げ、社会人、一般学生、貴大学早期卒業者、外国人留学生という志願者のバックグラウンド

ドに配慮した適切な選抜方法・選抜手続を設定し、大学院案内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。専攻で設定している選抜方法・選抜手続は、社会人に対しては小論文・口頭試験・志望理由書を、一般学生に対しては学力試験（筆記試験とTOEFLまたはTOEICのスコア）・面接試験・志望理由書を、外国人留学生に対しては学力試験（筆記試験のみ）・面接試験（日本語）・志望理由書を課している。専攻開設後に組織から推薦される者を最大7名受け入れることと定め、それらの者に対しては口頭試験・推薦書・志望理由書を課している。なお、一般学生の中で貴大学商学部早期卒業者に対しては筆記試験を免除している。

貴専攻では、受け入れ方針や選抜基準に適った学生を選抜するために、口頭試験や面接試験、志望理由書については採点要領を作成して、面接官や採点者の評価基準を統一している。学力試験のTOEFLやTOEICのスコアについては学生募集要項に換算点を明記し、小論文や筆記試験については問題作成・点検チェックシートを作成して、問題作成者によるチェックだけでなく問題作成者以外の第三者によるチェックも行っている。このような工夫により、客観的な選抜評価によって学生を受け入れている。

貴専攻では、社会人、一般学生、貴大学早期卒業者および外国人留学生に対しては、前期・後期の年2回の入学試験を、さらに社会人については組織から推薦される者を対象に年1回の入学試験を、それぞれ休日に実施することで、公正な機会を等しく確保している。組織から推薦される者には随時入試を行うことで、組織のニーズにも対応している。

前期・後期の入学試験に対する説明会を札幌サテライトにおいて各2回、小樽キャンパスにおいては4回（昼夜各2回）実施しており、さらに、組織から推薦される者を対象に年1回の入試説明会を札幌サテライトにて行っている。また、志願者を対象とした公開授業は、札幌サテライトにおいて開講している科目を中心に実施している。なお、説明会開催については、ダイレクトメールにより企業等への周知を行っている。

一方で、受験生の目に触れる募集要綱やホームページ、事前説明会資料といった媒体において、理念や教育目標の表現に統一されていない部分がある。例えば募集要綱には、「ビジネス・イノベーター」は登場せず、事前説明会資料には「ビジネス・リーダー」も「ビジネス・イノベーター」も用いられていない。今後は、外部に向けた資料で誤解を与えないような表現の統一が望まれる。

【実施体制】

貴専攻では、専攻の「入学試験委員会」が毎回審議を行い、適切かつ公正な入学試験を実施するために、基本的に研究科長（総務・財務担当副学長）を入学試験実施本部長、専攻長を同副本部長として入学試験実施本部を構成している。適切かつ公正な入学試験を実施するために、実施体制は毎回審議して決定しており、適切な実施体制が整備されている。

【多様な入学者選抜】

貴専攻では、社会人、一般学生、貴大学早期卒業者、外国人留学生および組織から推薦される者（各組織から1名）という5つの選抜区分を設け、社会人選抜、一般選抜、組織

選抜という3タイプの入試を実施している。社会人については、最終学校卒業以来の職務内容と貴専攻への志望動機、MBA取得後の行動計画、進学に向けての準備状況と就学環境の整備状況を問うている。一般学生および貴大学早期卒業者については、貴専攻への志望理由およびMBA取得後の行動計画、進学に向けての準備状況を問うており、英語の学力を評価するためにTOEFLまたはTOEICのスコアを要求している。外国人留学生については、基本的には一般学生と同じであるが、日本語の能力を見るために面接試験は日本語による質疑応答を行っている。組織から推薦される者については、組織から与えられた課題と本人の役割、貴専攻で取得しようとする事、MBA取得後の職務について問うている。このように志願者のバックグラウンドに配慮した適切な出願資格、選抜方法を採用している。特に、組織からの選抜は新たに設けられた区分であり、貴専攻が社会のニーズに応えようとしている姿勢を示す改善点として評価できる。

【身体に障がいのある者への配慮】

貴専攻では、身体に障がいがある者等については、受験および就学上の配慮を適切に行うため、出願前に入試課入学試験係において志願者またはその立場を代弁し得る者からの相談を受け付ける体制を整備している。必要な場合には、受験するための適切な仕組みや体制を、志願者またはその立場を代弁し得る者と面談し、「入学試験委員会」で検討する。なお、いままでに身体に障がいがある者等の受験がなかったため、具体的な仕組みや体制は検討していない。小樽キャンパスには階段や室内の段差が多く、身体に障がいのある者への配慮については今後の課題として検討が望まれる。

【定員管理】

貴専攻の入学定員は35名、収容定員は70名であるが、教育・学習環境に鑑みて1学年の在籍学生数（長期履修生を含む）は、40名前後となるように適正に管理されている。専門職大学院における定員確保が難しい状況下で、開設以来、定員管理が適切に行われていることは評価できる。

【入学者選抜方法の検証】

「入学試験委員会」の審議事項は、(1)入学者選抜の方法および実施に関する事項、(2)学力検査等の合否判定資料に関する事項、(3)その他入学試験に関する事項であり、入学試験委員会が主体となって、入学者選抜の方法について継続的に改善・検証を行っている。検証結果・改善策は「入学試験委員会」から「専攻会議」に提案のうえ審議される。また、入試広報や入試説明会、企業訪問等の入試戦略の策定も「入学試験委員会」において行っている。入学者選抜方法の検証については、「入学試験委員会」が主体となり、継続的に検証する組織体制・仕組みが確立されている。

<提 言>

一、長所

なし

二、問題点（検討課題）

- 1) 入学者の受け入れ方針（アドミッション・ポリシー）として、ビジネス・イノベーターあるいはビジネス・リーダーとして社会に貢献したい人たちを選抜する、というスタンスの記述が十分とは言えず改善が望まれる。

三、勧告

なし

5 学生生活

<概 評>

【支援・指導体制の確立】

貴専攻独自の支援・指導体制はないが、大学に設置されている学務課、就職課等を通じて学生生活に関する支援・指導を行っている。また、専攻で実施している履修指導教員制度（正・副2名で実施）は、履修指導教員1名あたり各学年2・3名の学生を担当する制度で、副履修指導教員はセカンドオピニオンの役割を担っている。履修指導教員は、通常学生が履修計画を立てる際に履修指導を行うが、就職相談や奨学金受給のための推薦書作成、医療機関の紹介など、学生のプライベートな相談にも応じる場合がある。支援・指導体制の確立はおおむね適切である。今後は、e-learning システム上で相談室を設ける試みのほかに、事務組織によるサポートを含めて、学生の要望を取り入れる仕組みを検討することが望まれる。

【学生の心身の健康と保持】

学生の心身の健康と保持のために、大学内に設置されている「保健管理センター」において、医師、看護師、カウンセラーを中心に健康相談および定期・臨時の健康診断を実施するなど、学生の心身の健康を保持・増進するための適切な相談・支援体制が整備されている。また、「学生なんでも相談室」を設置し、健康相談等以外の悩みに関する対応をするカウンセラーを配置している点は評価できる。しかし、専攻の学生には夜間就学者が多いため、夜間での対応を検討する余地は残されている。

【各種ハラスメントへの対応】

貴専攻では、全ての学生、教職員が対等の人格として尊重され、勉学、研究、教育および職務遂行に専念できる環境を確保するため、「ハラスメントの防止に関する規程」を制定して「ハラスメント相談室」を設置している。学生に対しては、貴大学ホームページや学園生活の手引き等において周知を図っており、専攻で実施している履修指導教員が相談を受ける場合もある。

【学生への経済的支援】

貴大学の同窓会の「緑丘奨励金」や銀行との提携教育ローン（低金利）などのほか、日

本学生支援機構が行っている奨学金および各種団体からの奨学金が利用できるようになっており、学生への経済的支援についてはおおむね適切である。また、相談・支援窓口として学務課を配置して支援体制を整備している。

「緑丘奨励金」は1年次で18単位以上取得している学生を対象に選考し、1名に5万円を支給する奨励金で返済の義務はない。提携教育ローンは、道内に居住する在校生の保護者または職を有する学生を対象にした無担保で利用できる変動金利型ローンで、借入限度額は10万円以上500万円以内である。

【キャリア教育の開発と推進】

貴大学の「教育開発センター」に「キャリア開発部門」を設置し、キャリア教育および就職支援に係る事業計画の策定ならびに実施に関する業務を行う体制が整備されている。ほとんどの学生が既に職を有する社会人であるため、専攻内で特別にキャリア教育開発のための支援体制が整備されていないが、一般学生や外国人留学生に対しては、履修指導教員が相談を受ける場合もある。しかし、学部学生とは異なる要素も生じるので、専攻内においてキャリア教育と支援の体制が整備されておらず、全学的なセンターで学部学生と一括して対応している点は改善が望まれる。

【進路についての相談体制】

全学的な「就職支援室」が窓口となって、企業の採用情報やインターンシップ情報などを提供し、就職に関する相談・支援を行っている。また、週2回就職アドバイザーによる個別対応の相談窓口も設けている。さらに貴専攻においては、正・副履修指導教員が相談・支援を行う場合がある。専攻学生のほとんどは社会人学生であるとはいえ、進路およびキャリアについての相談体制は、上記と同様に、貴専攻として今後さらに充実が望まれる。

【身体に障がいのある者への配慮】

身体に障がいのある者への配慮については、入学試験時における相談・支援体制は整備されているが、障がいがある者本人に対する入学時における支援体制は整備されておらず、身体に障がいのある者が安心、安全に就学できる支援体制の整備が望まれる。

【留学生、社会人への配慮】

社会人を受け入れる体制としては、札幌駅前にサテライトを設置し、平日夜間の講義を実施している。札幌駅に近く、仕事をもつ学生にとって利便性の高い施設となっている。また、e-learning や長期履修学生制度などを整備し、働きながら勉学する上で支障が生じないようにさまざまな対応策を講じている。外国人留学生に関しては「留学生学外相談員制度」を設け、外国人留学生をよく知る人を相談員に定めて、大学と学生本人からの相談に対応している。同制度は「保証人」とは性格を異にする制度で、学生の就学に伴うさまざまな問題・不安を軽減し、学生生活が円滑なものとなることを目的としている。このように、学生に対して画一的でなく、それぞれの状況に配慮がなされている点は評価できる。

【支援・指導体制の改善】

学生生活に関する支援・指導体制を継続的に検証する仕組みは、貴大学学部においては確立されているが、貴専攻においては未整備であり、早急に対応が求められる。

<提 言>

一、長所

なし

二、問題点（検討課題）

- 1) 学生からの意見や要望、提案を吸い上げフィードバックしていく仕組みをさらに充実していくことが望まれる。

三、勧告

なし

6 教育研究環境の整備

<概 評>

【人的支援体制の整備】

教育研究に資するため人的な補助体制として、教務事項については学務課が、入試事項については入試課が、人事事項については総務課が事務を担当する。大学院教育を行っている札幌サテライトには2名の非常勤職員を配置している。また、「教育開発センター」に e-learning システムの開発等を進める助教1名、教育補助者として非常勤職員を1名配置している。

専攻独自のティーチング・アシスタント（TA）制度はないが、貴大学が定めるTA制度を活用することができる。また、既述の履修指導教員制度により正副2名の教員が履修相談や学習に関する相談にも対応している。

このような現状を踏まえると、人的支援体制は全学事務組織に加えて、非常勤職員2名が措置されておりおおむね適切に整備されているが、学部学生が求める支援内容と経営系専門職大学院教育ないし学生に必要とされる支援内容とは異なることから、非常勤職員の常勤化が望まれる。

【教育形態に即した施設・設備】

小樽キャンパスでは、4号館2階に251講義室と253講義室とグループワーク用の252ゼミ室、254ゼミ室、256ゼミ室、258ゼミ室を整備しており、札幌サテライトでは大中小3つの講義室を整備している。また札幌サテライトの全講義室および小樽キャンパスの2つの講義室と4つのゼミ室にはノートパソコンとプロジェクタ、また受講生用機のそれぞれに、情報コンセント、電源コンセントを整備している。しかしながら、札幌サテライトには専攻特有の教育により適した講義室や学生用スペースのさらなる整備・充実が望まれる。

なお、札幌サテライトの3つの講義室に対する貴専攻の占有率は前期が41.7%、後期が52.8%で、貴専攻が講義で使用しない時間は、現代商学専攻の講義や学外貸し出しに使われている。

【学生用スペース】

札幌サテライトには、大学院専用の自習室を整備し、基本的に日曜・祝日および年末年始を除く9時から22時までの時間帯で自由に学習できる環境を整備し、日常的に活用されている。また、小樽キャンパスにおいても4号館251講義室に隣接して自習室を整備しており、土曜日に授業を行っている時間帯では自由に利用することができる。土曜日の授業時間帯以外では防犯および安全面を考慮して施錠している。

なお学生用スペースとしての自習室やラウンジ等の環境は、地方の国立大学法人としては比較的配慮されてはいるが、夜間を中心に就学する社会人学生のための環境整備としては、自習室の利用時間がもう少し長いほうが望ましいと考える。また授業終了後、レポートやグループワークのために自由に利用できる学生用スペースが必要である。

【研究室等の整備】

小樽キャンパスでは専任教員全員に個別研究室が整備されており、ネットワーク環境、一般・衛星テレビ回線、個別暖房設備が整備され、IDカードを利用すれば基本的に常時使用可能である。専任教員の教育研究環境は十分に整備されている。

【情報関連設備および人的体制】

貴専攻では、インターネット環境において利用可能なe-learningシステムを導入しており、「教育開発センター」の「教育開発部門」による支援体制が整えられている。また、各教員研究室には、有線LANに接続可能な情報コンセントが整備されているほか無線LANによるインターネット接続環境も整備され、「情報処理センター」による支援体制も整備されている。

【施設・設備の維持・充実】

貴専攻の授業の本格化に伴い2007（平成17）年4月には、札幌サテライトを札幌駅前に移転し、施設・設備の充実を図った。また、パソコンやビデオ等のAV機器は適宜更新し充実を図っており、評価できる。さらに、e-learningシステムの維持管理および改善については、「教育開発部門」により適宜行われている。施設・設備の維持・充実に関しては適正に行われていると言えよう。

【身体に障がいのある者への配慮】

小樽キャンパスでは、3号館入口にはスロープが設置され、各階へはエレベータにて移動可能なように整備されており、4号館へは2階3階から連絡通路によって接続されている。また3号館には障がい者用のトイレも整備されている。札幌サテライトもバリアフリ

一となっており、身体に障がいのある者への施設・設備上の配慮は、適切になされている。

【図書等の整備】

貴大学附属図書館には専門職大学院の研究・教育に必要かつ十分な図書や学術雑誌が所蔵されている。また、札幌サテライトの大学院生専用の自習コーナーには、貴専攻が独自に配備した図書が 519 冊配架されているほか、卒業生による寄贈図書が 73 冊、教員寄贈図書が 34 冊配架されている。

一方、貴大学附属図書館では、休日および休業日を除いて朝 8 時 45 分から夜 22 時まで開館しており、休日や休業日でも 10 時から 17 時の時間帯で開館している。また、貴専攻の学生に配慮し、札幌サテライトにおいて所蔵図書の貸出を可能としている。授業終了時刻（21 時 40 分）後も 22 時までであれば、札幌サテライトでも図書の貸出申請を受け付けており、後日、小樽から札幌サテライトへ配送され、貸出されるようになっている。国内については、NACSIS-webcat による全国の大学図書館等の蔵書検索サービスが利用可能であり、北海道内の大学図書館等については北海道地区大学図書館相互利用サービスが利用可能である。また、海外については電子ジャーナルの閲覧・検索が利用可能な環境を整備している。しかしながら、授業終了後 20 分間で閉館することは、社会人学生にとって不便であると思料されることから、開館時間延長に対するニーズなどを調査した上で、適切に対応する必要がある。

【財政的基礎】

人件費、教育経費、研究経費、教育研究支援経費等については、大学全体で運用されており、本専攻の教育活動を適正に遂行できる財政状況にあると考えられる。

志願者数・入学者数についても、志願者数の減少傾向はあるものの、入学定員 35 名を確保している。

	2004(平成 16)年度	2005(平成 17)年度	2006(平成 18)年度	2007(平成 19)年度
志願者数	62 名	80 名	63 名	57 名
入学者数	37 名	39 名	35 名	36 名

【教育研究環境の改善】

貴専攻では、毎学期終了時に学生による授業評価アンケートを実施しており、その集計・分析結果を学期終了後の「FD研修会」で報告している。学生からの要望は授業評価アンケートの自由記述から、また教職員からの要望は「FD研修会」の折に把握している。聴取された要望に対する措置は、「教育開発部門」において対応を行っている。現在までに学生や教職員から出された要望に対応して、e-learning システムの改修やバージョンアップ、札幌サテライト自習コーナーのパソコンの更新などを行っている。このように教育研究環境の改善のために、学生ならびに教職員からの要望をそれぞれ授業評価アンケートならびに FD 研修会により把握しており、組織的に対応していると言える。

<提 言>

- 一、長所
なし
- 二、問題点（検討課題）
なし
- 三、勧告
なし

7 管理運営

<概 評>

【学内体制・規程の整備】

貴専攻は、学部から独立した専任教員からなる教員組織であり、「専攻会議」によって管理運営されている。「専攻会議」は専攻長が主宰し、「専攻会議」のもとに人事、教務、入試の各委員会が置かれている。学内体制・規程については、適正に整備されていると言える。

【法令等の遵守】

「学校教育法」第 93 条に定める教授会に該当する組織として、学部教授会や「現代商学専攻会議」とは独立した「アントレプレナーシップ専攻会議」を置き、貴専攻に関わる重要な事項を審議している。このように「学校教育法」、「専門職大学院設置基準」等の法令遵守および学内規程の遵守は適切に行われているが、そのチェックについては、設置審査関係は企画・評価室が、教務事項については学務課が、入試事項については入試課が、教員人事事項については総務課が行っている。また、全学的なコンプライアンスに関しては、業務担当監事および経営監査室が担当している。

【管理運営体制】

貴専攻の教学、入試および管理運営に関する重要事項は、専任教員の採用・昇任人事も含めて「専攻会議」で審議されている。「専攻会議」の決定は、「教育研究評議会」に付議され、そこでは「専攻会議」の決定が尊重されている。

専攻長は、貴大学組織・運営規程第 10 条の定めに従って、「専攻会議」において貴専攻の専任教授のうちから選出し、「教育研究評議会」の承認を経て学長が選任する。専攻長の選出は、学内における部局長等の一般的な選出方法に準じて行っている。また、不測の事態に備えて専攻長代行を置いている。

以上のように管理運営体制も、学部・他専攻から独立した「専攻会議」のもとで適切に行われており、その責任者である研究科長の任免等も全学組織・運営規程に則り適切に運用されている。

総じて、単科大学でありながらも大学院商学研究科の下に貴専攻と現代商学専攻（区分

制博士課程)を設置し、学士課程として商学部が置かれているなかで、学部・他専攻と管理運営面で連携を図りつつも、役割分担を明確にし、これまで専門職大学院としての独自性を担保してきている。

【関係組織等との連携】

貴大学には大学院商学研究科の下に貴専攻と現代商学専攻(区分制博士課程)を設置し、また、学士課程として商学部が置かれている。現代商学専攻の授業は学部教員が担当している。商学部は学士課程の教育を、現代商学専攻は研究者養成のための教育を、貴専攻は高度専門職業人養成のための教育を行っており、明確な役割分担がなされている。一方、貴専攻を含む大学院と学部に通ずる事項を審議する各種委員会等には、貴専攻教員も委員として参加しており、また学部・大学院合同教授会にも構成員として参加し、大学院と学部に通ずる事項の審議を行っている。このように学部および現代商学専攻との連携・役割分担は適切に行われている。

企業等外部機関との連携・協働等については、全て学部・大学院合同教授会および教育研究評議会の審議を経ている。また、受託研究・共同研究については、受託研究・共同研究受入審査会が受け入れの妥当性を審査して、学長が決定し、学部・大学院合同教授会に報告されている。

科学研究費補助金を含めた全ての外部資金については、契約から資金収支の全てを財務課が取扱規則に従って一元的に扱い、適切な管理が行われている。また会計事務の適切性について、経営監査室および会計担当監事が監査を行っている。

【点検・評価および改善】

貴専攻の管理運営に関する学内規程の内容および形式、他規程との整合性は、「専攻会議」および企画・評価室が点検・評価している。重要な規程の改廃案は、「専攻会議」や「教育研究評議会」に付議されることになっている。

貴大学の点検・評価は「大学評価委員会」において実施されている。点検・評価の実施組織は各学科および貴専攻、事務局、附属図書館、各種委員会等の学内組織である。この実施組織が点検・評価した結果、自ら改善が必要と判断した場合や、「大学評価委員会」から改善が必要と判断された場合には、実施組織がその改善の方策を講じ、その結果を報告することとなっている。貴専攻および専攻設置の各種委員会もこの実施組織であることから、専攻固有の管理運営に関する改善の努力は適切に行われていると言える。

【事務組織の設置】

貴大学は単科大学であるため、貴専攻固有の事務組織はない。教務事項については学務課が、入試事項については入試課が、人事事項については総務課が事務を担当している。本校、札幌サテライトをあわせて、専攻の事務スタッフは、非常勤を含めて5名しかおらず、事務スタッフの充実が望まれる。固有の使命・目的および教育目標の達成のためには、専攻独自の事務組織の設置も含めて、改善に向けた検討が望まれる。

【事務組織の運営】

事務組織は、事務局長が統括している。学部教務事項については教育担当副学長が、大学院教務事項については総務・財務担当副学長が、点検・評価事項については評価担当の副学長が担当している。隔週、事務局長の下に課長・室長・事務長会議を実施して懸案事項を協議し、有機的連携を図っている。また、毎週、学長の下に理事、副学長および事務局長が集まり懸案事項を検討し、担当事務組織との連携を図っている。

【事務組織の改善】

人事院、北海道大学、国立情報学研究所等が主催する研修会に事務職員を派遣しており、学長・副学長・事務局長・課長級事務職員を国立大学協会、国立大学財務・経営センターが主催する各種セミナーに派遣している。また、パソコンの技術向上を目的として、富士通オフィス機器（株）が主催する研修に毎年事務職員を派遣しており、組織的に研修システムを導入し工夫・改善を行っている。学内においては、2007（平成 19）年度に会計制度を中心に勉強会（財務課職員全員を対象）を開催している。

<提 言>

一、長所

なし

二、問題点（検討課題）

- 1) 事務スタッフは、非常勤を含め専攻全体で5名しかおらず、今後、教育・研究活動の拡充を図っていく上で大きな支障となることが懸念される。社会的なニーズに迅速に対応できる事務スタッフの充実は、貴専攻の発展を考える上で早期に対応していくことが必要と考えられる。

三、勧告

なし

8 点検・評価

<概 評>

【自己点検・評価】

自己点検・評価のために「国立大学法人小樽商科大学大学評価実施規程」を制定し、この規程に従って「大学評価委員会」を設置している。同委員会は、理事（総務・財務担当副学長）・理事（教育担当副学長）・副学長・事務局長・各学科および貴専攻から選出された教員7名・「経営協議会」の学長指名委員のうちから選出された教員1名の計12名で構成されており、1991（平成3）年度より組織的・継続的に自己点検・評価を実施している。今後は、専攻独自の自己点検・評価にも取り組むことが望まれる。

「大学評価委員会」は、実施した自己点検・評価の結果を自己点検・評価報告書『北に一星あり』にまとめ公表しているが、専攻としての自己点検・評価の結果についても、広

く公表していくことが望まれる。

【改善・向上のための仕組みの整備】

自己点検・評価と外部評価の結果は、貴専攻の教育研究活動の改善・向上に結びつけるために「専攻会議」で報告するとともに、「FD研修会」等の場で評価結果を分析して改善・向上に向けた方策について検討している。なお、外部評価は2007（平成19）年度に実施されており、その結果をふまえた改善・向上のための仕組みについても整備することが期待される。

【評価結果に基づく改善・向上】

自己点検・評価および認証評価等の外部評価の結果は、「専攻会議」で報告して教員の間で情報の共有化を図るとともに、「FD研修会」等で分析・検討して、教育研究活動の改善・向上に向けて検討している。しかし、現在のところ、改善・向上への結びつけは個々の教員の判断と行動に依存し、組織的な取り組みがなされておらず、改善が望まれる。

<提 言>

一、長所

なし

二、問題点（検討課題）

- 1) 自己点検・評価については、全学的な体制はあるものの、専攻独自の点検・評価体制が整備されておらず、改善が望まれる。

三、勧告

なし

9 情報公開・説明責任

<概 評>

【情報公開・説明責任】

貴専攻の組織運営や諸活動、理念、養成すべき人材像、カリキュラムおよび入試情報等は貴大学ホームページで公開している。全学の大学案内のほかに貴専攻独自の大学案内を作成し、専攻の組織運営や諸活動に関する情報を提供している。

学内諸規程に従って、学内外からの要請による情報公開に対応している。検討が必要な情報開示請求があった場合については、学長の諮問に応じ「情報開示検討委員会」が検討することとなっている。公開・開示に伴う個人情報の管理についても、学内規程に従って、適切な配慮がなされている。

「広報委員会」に学外有識者を委員として配置し、貴大学の広報、情報公開に関して意見を聴取している。また「経営協議会」の学外委員（経営協議会委員の半数）、業務担当監事（非常勤）からも意見を聴取している。

さらに、学長とメディアの記者との懇談会、貴大学の情報を地域に発信する地域広報誌

『ヘルメス・クーリエ』の読者懇談会を開催し、意見を聴取している。また、毎年、学長と市民との意見交換会「一日教授会」を開催している。これらは、貴大学の社会に対する説明責任が適切に果たされているどうかを検証する貴重な仕組みであり、評価できる。

しかし諸活動だけでなく、基本となる教育および研究の内容をも適正に公開していくことが肝要であり、その点で検証の仕組みが不明確であるため、今後、検討していくことが望まれる。

<提 言>

- 一、長所
なし
- 二、問題点（検討課題）
なし
- 三、勧告
なし

以 上