

経営系専門職大学院認証評価

点 検 ・ 評 価 報 告 書

経営系専門職大学院名称 : 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

2013（平成25）年3月

目 次

序 章	2
本 章	4
基準 1 使命・目的・戦略	4
基準 2 教育の内容・方法・成果等	8
(1) 教育課程等	8
(2) 教育方法等	17
(3) 成果等	27
基準 3 教員・教員組織	30
基準 4 学生の受け入れ	39
基準 5 学生支援	45
基準 6 教育研究環境	50
基準 7 管理運営	54
基準 8 点検・評価、情報公開	58
終 章	64

序 章

(1) 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の設置の経緯及び目的、特色について

小樽商科大学（以下「本学」という。）は、商学部のみを有する国立大学唯一の商科大学で、明治44年（1911年）に設立された官立小樽高等商業学校を前身としており、昭和24年の大学改革により国立小樽商科大学として単独昇格し、平成16年4月に国立大学法人小樽商科大学に移行し現在に至っている。本学大学院は、昭和46年度に商学研究科経営管理専攻として設置され、平成3年度から、高度専門職業人養成のため、社会人特別選抜および昼夜開講制を実施した。平成9年度にはサテライトキャンパスを札幌に設置し、平成10年度より「課題解決型総合指導制」を導入し、より実務的な講義を展開してきた。

この取組の中で、本格的なビジネススクールに対する社会的ニーズの存在が確認されるとともに、研究者養成と高度専門職業人養成という二つの機能を同一のカリキュラムで担うことが困難であると確認された。本学では、このニーズに応えるとともに課題を解決するために、研究者養成機能と高度専門職業人養成機能を分離し、それぞれの機能に相応しいカリキュラムと教育研究組織を整備することにし、平成16年度に商学研究科の経営管理専攻を廃止し、新たに現代商学専攻とアントレプレナーシップ専攻の2専攻を設置した。

経営系の専門職大学院である大学院商学研究科アントレプレナーシップ専攻（以下「本専攻」という。）は、小樽高等商業学校以来の実学の伝統を引き継ぎ、実践的な教育を実施しており、平成23年度までに228名の修了者を社会に送り出し、現在84名の学生が在籍している。本専攻は、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、地域経済の発展と文化の進展に寄与する人材の育成を本専攻固有の目的としている。この目的の下、企業経営におけるマネジメント能力を高めビジネス・チャンスを生み出す能力を持ったビジネス・リーダーと革新的ビジネス・モデルを構想し事業へと展開できるビジネス・イノベーターの能力を備えたアントレプレナーシップ（企業家精神）に溢れるMBAホルダーを育成することを目指している。

(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

本学では、平成4年度に自己評価委員会（現大学評価委員会）を発足させ、毎年度テーマを決めて自己点検・評価を実施し、その評価結果は自己点検評価報告書「北に一星あり」にまとめて公表してきた。平成16年4月に国立大学法人に移行したことに伴い、認証評価機関による認証評価と国立大学法人評価委員会による法人評価を受審することが義務づけられたことから、従来行ってきた自己点検・評価をこれらの評価に対応した自己点検・評価に変更した。

平成20年度に本専攻は、大学基準協会による認証評価を受審した。その際に作成した自己点検・評価報告書の妥当性と信頼性を検証するために平成19年度に外部評価を実施している。また、平成21年度には大学評価・学位授与機構による機関別認証評価を受審しており、その前年度の平成20年度に外部評価を実施している。平成22年度には国立大学法人評価委員会と大学評価・学位授与機構による法人評価を受審している。これらの評価結果は、学内の関連部署にフィードバックし、対応を検討して、その結果を回答あるいは改善報告書にまとめて報告している。

本専攻の認証評価と機関別認証評価は大学評価委員会が、法人評価は目標計画委員会が対応し

ている。平成 19 年度の外部評価と平成 20 年度の認証評価の際には、大学評価委員会の下にアントレプレナーシップ専攻自己点検評価専門部会を設け、この専門部会が自己点検・評価報告書を作成している。平成 25 年度には、第 1 回の認証評価受審後 5 年を迎えることから、学校教育法に定めるところに従い、認証評価機関が行う認証評価を受審することとした。この認証評価を受審する前に自己点検・評価報告書の妥当性と信頼性を検証するために外部評価を行うこととし、外部評価委員として 4 名を委嘱した。外部評価委員会による外部評価結果は、平成 25 年 3 月に提出され、本専攻会議及び学部・大学院合同教授会に報告された。

本章

1 使命・目的・戦略

項目1：目的の適切性

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課せられた基本的な使命のもと、固有の目的を設定すること。〔F群〕

1-2：固有の目的は、専門職学位課程の目的に適ったものであること。（「専門職」第2条第1項）〔L群〕

1-3：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>

北海道は、少子高齢化とサービス産業の比重の高さという点で、「日本の近未来の縮図」という位置づけにある。こうした社会の大きな構造変化のもとで、北海道の企業・組織のマネジメントに求められているのが、伝統的な枠組みを超えた果敢な組織改革やビジネス・モデルの再構築である。

このような北海道という地域の特性を踏まえ、高度の専門性が求められる職業を担うための深い学識及び卓越した能力を培い、地域経済の発展と文化の進展に寄与する人材の育成を本専攻固有の目的としている。具体的には、本専攻では、アントレプレナーシップ（企業家精神）を既存企業の新規事業開発や企業・自治体等での組織改革など広く「革新」を実行しうる意識と能力と捉えた上で、企業経営におけるマネジメント能力を高めビジネス・チャンスを生み出す能力を持ったビジネス・リーダー、及び革新的ビジネス・モデルを構想し事業へと展開できるビジネス・イノベーターを育成することとしている。（1-1）

教育目的で育成すべき人材を「広義のアントレプレナーシップ（企業家精神）のもとに事業構想力を備え、総合的なケーススタディとビジネスプランニングを2本柱とする優れた経営能力を有する企業人」としており、これは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及び卓越した能力を培うこと」に適ったものである。（1-2）

「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、地域経済の発展と文化の進展に寄与する人材」を具体的にはビジネス・リーダーであり、またビジネス・イノベーターであるとしている。このような人材を育成するために、組織が抱える問題の本質を捉え、解決策を策定する問題解決能力、意思決定能力を養い、また自分のアイデアを実現可能なプランに練り上げる新規事業計画の作成能力を養う教育を実践している。具体的には、実践科目である「ケーススタディ」と「ビジネスプランニング」を2本柱とした教育である。（1-3）

<根拠資料>

- ・ 添付資料1-1：小樽商科大学大学院学則（第1条、第15条）
- ・ 添付資料1-2：平成25年度小樽商科大学大学院アントレプレナーシップ専攻学生募集要項
- ・ 添付資料1-3：小樽商科大学大学院ビジネススクール案内（2013）「アドミッションポリシー」（p. 1）及び（pp. 4-5）
- ・ 「教育コンセプト」
http://www.otaru-uc.ac.jp/master/bs/contents/mba_program/concept.htm

項目2：目的の周知

各経営系専門職大学院は、学則等に定められた固有の目的をホームページや大学案内等を通じて社会一般に広く明らかにするとともに、教職員・学生等の学内の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>

- 1-4：ホームページや大学案内等を通じ、固有の目的を社会一般に広く明らかにすること。（「学教法施規」第172条の2）〔F群、L群〕
- 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ること。〔F群〕
- 1-6：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〕

<現状の説明>

本専攻ホームページおよび「小樽商科大学大学院ビジネススクール案内」に使命・目的として①企業内において新規事業開発を担う人材、②ベンチャーを起業し、その成長発展戦略を担う人材、③企業や自治体などの組織改革を実施できる人材、及び④キャリアアップを図ろうとする人材の養成を、また教育上の特色として「組織が抱える問題の本質を捉え、解決策を策定する問題解決能力、意思決定能力」、並びに「自分のアイデアを実現可能なプランに練り上げる新規事業計画の作成能力」を育成することを明記している。また固有の目的に沿った具体的な活動は、OBSニュース及びOBSスタイルブックに随時、掲載され、広く社会に公表している。（1-4）

教職員・学生等の学内の構成員に対しては、「小樽商科大学ビジネススクール案内」を本学教職員に配布し固有の目的の周知を図っている。また、同案内を本学札幌サテライトに常時置いており、本専攻学生や札幌サテライト訪問者が容易に入手できるようにしている。本専攻の目的は、専攻のホームページでも公開しており、さらに、入試説明会、並びに入学予定者を対象とした事前説明会には本専攻教職員も参加していることから、本専攻教職員および学生に周知されており、また広く社会に公開されているといえる。（1-5）

本専攻固有の目的は、大学院学則第1条及び第15条において「高度の専門性が求められる職業を担うための深い学識及び卓越した能力を培い」、「革新的ビジネス・モデルを構想し事業へと展開できるビジネス・イノベーター、及び企業経営におけるマネジメント能力を高めビジネス・チャンスを生み出し得るビジネス・リーダーを育成する」と定められている。（1-6）

<根拠資料>

- ・ 添付資料1-3：小樽商科大学大学院ビジネススクール案内（2013）（p. 1）

- ・ 添付資料1-2：平成25年度小樽商科大学大学院アントレプレナーシップ専攻学生募集要項 (p. 1)
- ・ 「教育コンセプト」
http://www.otaru-uc.ac.jp/master/bs/contents/mba_program/concept.htm
- ・ 添付資料1-4：小樽商科大学ビジネススクール説明会資料 (p. 3)
- ・ OBSニュース 第9回OBSフォーラム「セイコーマートの経営戦略～流通の新たなビジネスモデル～」(第2回目) http://d.hatena.ne.jp/obs_news/20120810
- ・ 添付資料1-5：OBSスタイルブック

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>

1-7：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すること。〔F群〕

1-8：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>

平成16年9月から平成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、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た。これらを「OBSのビジョン・戦略・アクションプラン」にまとめている。ここで示した中長期ビジョンは

- ・ 統合力を高める教育プランをコア・コンピタンスとして研ぎ澄まし専門性の高いビジネススクールとなる。
- ・ 北海道および全国から優れた人材が入学を希望するようなビジネススクールとなる。
- ・ 修了者が北海道および全国の要所で活躍しているビジネススクールとなる。
- ・ 研究、教育、実践が相互に連携しているビジネススクールとなる。

このビジョンを実現するために、本専攻が取る戦略を(1)ターゲット顧客、(2)提供する価値(サービス)、(3)価値を提供する仕組みに整理し、これらの戦略を実施するためのアクションプランを定めている。(1-7)

アクションプランに基づいて、以下のような点で戦略の実現を図っている。(1-8)

- ① 北海道大学大学院保健科学院、同大学院農学院、同大学院工学院、同大学院情報科学研究科及び同大学院総合化学院と協定を締結し、「大学院連携によるMBA特別コース」を設置している。
- ② 前期入試、後期入試に合わせて、年間2回、OBSフォーラムを開催し、北海道内外の著名な経営者による講演とビジネススクールの紹介を行っている。
- ③ 入試広報委員会を設置し、企業、官庁およびその他の組織に対し、専攻の入学試験等に関連

する情報を周知させ、並びに専攻の発展に有用な情報をこれらの組織から収集することを図っている。

- ④ 教育研究と実践を連携させる取組としてビジネス・サポート研究会を発足させ、サービス産業(観光、医療、小売)を対象にした実践的課題に取り組んでいる。

平成23年12月にOBSワークショップを開催した際に、この「OBSのビジョン・戦略・アクションプラン」の見直しについて検討した。

<根拠資料>

- ・ 添付資料1-6：ビジネススクールのビジネスモデル・ワークショップ
- ・ 添付資料1-7：「OBSのビジョン・戦略・アクションプラン」(2006)
- ・ 添付資料1-8：OBSワークショップ配付資料「アントレプレナーシップ専攻の課題」
- ・ OBSシンポジウム「ビジネス・サポート研究会報告会」の案内
http://d.hatena.ne.jp/obs_news/20130222/p1
- ・ 添付資料1-9：北海道大学農学院との「大学院連携によるMBA特別コース」に関する協定書
- ・ 添付資料1-10：北海道大学保健科学院との「大学院連携によるMBA特別コース」に関する協定書
- ・ 添付資料1-11：北海道大学工学系大学院との「大学院連携によるMBA特別コース」に関する協定書
- ・ OBSニュース(2012年8月10日)第9回OBSフォーラム：
http://d.hatena.ne.jp/obs_news/20120810
- ・ 添付資料1-12：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入試広報委員会規程

【1 使命・目的・戦略の点検・評価】

(1) 検討及び改善が必要な点

- ① 「OBSのビジョン・戦略・アクションプラン」の見直しについて検討する必要がある。
- ② 本専攻が育成しようとする人材が「企業経営におけるマネジメント能力を高め、ビジネス・チャンスを創出する能力を持ったビジネス・リーダー、及び革新的ビジネス・モデルを構想し、事業へと展開できるビジネス・イノベーター」であることをさらに地域社会に周知徹底し、組織内の有能な人材を本専攻に積極的に送り込む体制を整備していくことが必要である。

(2) 改善のためのプラン

- ① 上記の必要に鑑み、次の4つのプランが想定される。
 - 1 企業・組織の人事部門との情報交換、交流をより活発にし、本専攻との組織レベルでの関係強化を図る。
 - 2 本学全体並びに本専攻の同窓会組織(緑丘会、及び緑丘会MBA会)との関係を深める。
 - 3 道外の有力企業の札幌転勤者を対象として本専攻への入学を図るルートを構築する。
 - 4 北海道大学をはじめとする道内大学の理工系大学院との連携を強化する。
- ② 「OBSのビジョン・戦略・アクションプラン」の見直しについて検討を進める。

2 教育の内容・方法、成果等

(1) 教育課程等

項目4：学位授与方針

各経営系専門職大学院は、固有の目的に則して、学習成果を明らかにするため、学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）を立てることが必要である。

<評価の視点>

2-1：学位授与方針は明文化され、学生に周知されていること。〔F群〕

<現状の説明>

学位授与方針は、本学学位規程第3条3項、本学大学院学則第29条及び第30条3項が該当する。すなわち、本専攻に2年以上在学し、本専攻が定める授業科目のうち43単位以上の修得とその他の教育課程の履修により本専攻の課程を修了した者（本学大学院学則第29条）に学位「経営管理修士（専門職）」を授与している（本学大学院学則第30条3項及び本学学位規程第3条3項）。学生に対しては、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おり、必要に応じて履修指導教員も適宜説明している。

なお、本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」、「専攻の目指す人材像の授業内容への反映度」、「教育内容の水準」等に関するアンケート調査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。）と本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(表2-1)から、本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、一定の水準にあるといえ、この教育課程を修了した者に授与される学位の水準も維持されているといえる。(2-1)

表2-1 学位「経営管理修士（専門職）」水準の検証

調査項目	調査年度	調査結果(5点尺度平均値)
科目編成と教育目的に整合性	平成21年度	4.53
	平成22年度	4.32
	平成23年度前期	4.48
教育内容の水準	平成21年度	4.12
	平成22年度	4.01
	平成23年度前期	4.23
専攻の目指す人材像の授業内容への反映度	平成21年度	4.19
	平成22年度	4.42
	平成23年度前期	4.62
(授業科目と)教育目的や科目編成区分の趣旨との整合性	平成21年度	4.35
	平成22年度	4.34
	平成23年度前期	4.60

<根拠資料>

- ・ 添付資料2-1：小樽商科大学学位規程（第3条3項）
- ・ 添付資料1-1：小樽商科大学大学院学則（第29条、第30条3項）
- ・ 添付資料2-2：小樽商科大学院商学研究科履修細則（第12条）
- ・ 添付資料2-3：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シラバス（授業計画）平成24年度「IV. 教育課程と学習」（pp. 11-24）
- ・ アントレプレナーシップ専攻教育評価ガイドライン：
<http://www.otaru-uc.ac.jp/hkyomu1/fdhome/obs/obs0005.htm>
- ・ 添付資料2-4：「2009年度アンケートに基づく教育に関する自己評価通年調査結果」（pp. 1-2、pp. 5-8、pp. 18-22、pp. 38-42）
- ・ 添付資料2-5：2010年度アンケートに基づく教育に関する自己評価（pp. 1-2、pp. 4-8、pp. 20-24、pp. 43-47）
- ・ 添付資料2-6：2011年度「認証評価のためのアンケート」集計結果（前期調査結果）（pp. 1-2、pp. 5-7、pp. 17-19、pp. 31-33）

項目5：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）を果たすためにも、学位授与方針を踏まえて、教育課程の編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー）を立てることが必要である。また、その方針に基づき、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。さらに、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>

2-2：理論と実務の架橋教育である点に留意した教育課程の編成・実施方針を立て、次に掲げる事項を踏まえた体系的な編成になっていること。（「専門職」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である、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されていること。

（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が適切に配置されていること。

（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されていること。

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：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>

本専攻の教育課程は、図2-1に示すように「基本科目」「基礎科目」「発展科目」「実践科目」及び「ビジネスワークショップ」の積み上げ方式に編成している。「基本科目」には「マネジメントと戦略」「企業会計の基礎」「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」という経営系専門職大学院で必須となる科目を配置している。これらの科目を1年前期に履修した後に、1年後期から「実践科目」である「ケーススタディⅠ・Ⅱ」と「ビジネスプランⅠ・Ⅱ」を履修するとともに基盤となる科目である「基礎科目」と周辺領域の科目である「発展科目」を履修する。2年後期に配置している「ビジネスワークショップ」は、それまでの学習の総仕上げとして「ビジネスプラン」「ケーススタディ」「プロジェクト演習」「ビジネス・サポート研究会」に関するレポートを複数の教員の指導・助言のもとで作成しプレゼンテーションを行う。

ビジネスワークショップ (3単位必修)	
発展科目 (8単位以上選択)	実践科目 (8単位必修)
基礎科目 (14単位以上選択)	
基本科目 (10単位必修)	
プレ科目 (0単位)	

図2-1 教育課程の編成

本専攻の教育課程はこのように積み上げ方式で編成する一方で、「経営戦略」「企業会計」「財務・金融」「マーケティング」「組織能力」「ベンチャービジネス」「技術経営」「企業法務」「経済分析」「公共経営」「ワークフロー」「ビジネス英語」の12の分野に分類し、それぞれの分野で「基本科目」「基礎科目」「発展科目」を体系化している。

このように教育課程を「基本科目」「基礎科目」「発展科目」「実践科目」「ビジネスワークショップ」と段階的に編成するとともに12の分野に分類して体系的に配置することで、段階的・体系的な履修を可能にしている。(2-2)

社会からの要請、学生からの多様なニーズに対応するため、平成21年度以降に授業の名称(内容・担当教員)を変更した科目、新規に開講した科目及び廃止した科目は、次の表2-3のとおりである。(2-3)

表2-3 科目の開講・廃止・名称変更

年度	科目区分	科目名	備考
平成21年度	発展科目	テクノロジービジネス創造	ベンチャービジネス創造をバイオベンチャーだけでなくより広範なテクノロジーベンチャーに対象を広げるために、「ライフサイエンスビジネス創造」より名称変更した。
	発展	特殊講義Ⅰ(コーポレー	教育課程の見直し・再編により一度は廃止にな

	科目	トファイナンス)	った科目を、学生からの強い要望により新規開講することとした。
	発展科目	特殊講義Ⅱ（事業再生とリーダーシップ）	経営破綻する企業が続出する中で、経営者がリーダーシップを発揮して事業の再生の取り組む必要があることから、老舗ホテルの再生に関わった元社長(現コンサルタント)を講師として新規開講することとした。
平成 23 年度	発展科目	特殊講義Ⅲ（ノースウェスタン大学集中講義）	グローバルな視野を持つ人材を育成するために、米国ノースウェスタン大学教員による講義と企業訪問を行う科目を新規開講することとした。
平成 24 年度	基礎科目	コストマネジメント	授業内容をより正確にあらわす必要があるため、「戦略的ファイナンス」より名称変更した。
	基礎科目	コーポレートファイナンス	企業の合併や買収、事業統合などが活発に行われる中で、企業の価値の算出と企業価値を向上させる経営戦略の重要性が増していることから、発展科目から基礎科目に変更することとした。
	基礎科目	組織能力の向上と意思決定	基本科目「組織行動のマネジメント」の上位科目として、また廃止となった「ビジネスプロセス構築」の一部を引き継ぐ科目として新規開講することとした。
	発展科目	ビジネスプロセス構築	講師を派遣する企業の都合により廃止することとした。講義内容の一部は新設科目である「組織能力の向上と意思決定」に引き継がれている。
	発展科目	ビジネスシミュレーション	本専攻での学習成果を活用し確認するために、企業活動を疑似体験する科目を新規開講することとした。

本専攻の教育内容で特徴的な事柄は、カリキュラム編成における区分や分野設定、集中連続授業などが挙げられるが、最大の特徴は、修了研究に相当する「ビジネスワークショップ」として“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”、“ビジネス・サポート研究会”の実践的な分析・戦略検討・計画立案を行う授業が実施されている点である。これらの科目は、実践的な人材育成を目標とする本専攻に大きく寄与するものである。

また、企業環境のグローバル化に対応した「特殊講義Ⅲ（ノースウェスタン大学集中講義）」を開講している。この集中講義は米国マーケティング分野におけるトップMBAスクールといわれる米国シカゴにあるノースウェスタン大学にて、同大学院の教授陣による講義、ならびに米国を代

表する現地企業に出向いてのプレゼンテーションと質疑応答を1週間にわたって行うものである。平成23年度から正式な科目として開講され2単位が付与される。参加者数は表2-4のとおりである。

表2-4 特殊講義Ⅲ（ノースウェスタン大学集中講義）参加者数

	本専攻					神戸大学大学院 経営学研究科		合計
	1年生	2年生	修了者	教職員	その他	2年生	修了者	
平成23年度	12	12	8	3	—	—	—	35
平成24年度	12	5	2	3	2 ^(*)	2	6	32

*：MBA特別コース学生(科目等履修生)1名、現代商学専攻学生1名

北海道内の企業が抱える課題に応えるために「ビジネスワークショップ」において「プロジェクト演習」と「ビジネス・サポート研究会」のコースを設けている。「プロジェクト演習」は、道内企業から派遣された学生が、派遣元企業の課題に取り組むもので、その成果は中長期戦略レポートにまとめられ、派遣元企業の新たな経営方針策定に活用されている。「プロジェクト演習」で取り上げた企業は北海道旅客鉄道株式会社（JR 北海道）、北海道ワイン株式会社などである。「ビジネス・サポート研究会」は、道内の企業から提示された課題に対して財務・市場等のデータの提供を受けて、研究会のメンバーが分担してこれらを分析し、戦略提案を行う産学連携型共同研究会である。戦略提案はデータ提供元である企業において活用されている。これまでに研究会に参加した企業は株式会社 JTB 北海道、生活協同組合コープさっぽろ、KKR 札幌医療センターである。(2-4)

<根拠資料>

- ・ 添付資料1-1：小樽商科大学大学院学則別表
- ・ 添付資料2-2：小樽商科大学大学院商学研究科履修細則（第12条）
- ・ 添付資料2-3：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シラバス（授業計画）平成24年度「特殊講義Ⅲ（ノースウェスタン大学集中特別講義）」（p. 1、p. 7、pp. 14-17、p. 12、p. 16、pp. 275-278）
- ・ 添付資料 1-3：小樽商科大学大学院ビジネススクール案内(2013)（pp. 2-3、pp. 8-9）
- ・ OBS ニュース「OBS ビジネス・サポート研究会 2011-最終報告会を終えて」
http://d.hatena.ne.jp/obs_news/20120501

項目6：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>

2-5：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。）等を考慮して、適切な単位が設定されていること。（「大学」第21条、第22条、第23条）〔L群〕

2-6：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、学生が年間又は各学期に履修登録できる単位数の上限が設定されていること。（「専門職」第12条）〔L群〕

2-7：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や当該経営系専門職大学院に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、法令上の規定に沿って、当該経営系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われていること。（「専門職」第13条、第14条）〔L群〕

2-8：課程の修了認定に必要な在学期間・修得単位数が、法令上の規定に沿って適切に設定されていること。（「専門職」第2条第2項、第3条、第15条）〔L群〕

2-9：課程の修了認定の基準・方法が、学生に周知されていること。（「専門職」第10条第2項）

2-10：在学期間の短縮を行っている場合、法令上の規定に沿って設定されていること。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がなされていること。（「専門職」第16条）〔L群〕

2-11：在学期間の短縮を行っている場合、その基準・方法が、学生に対して学則等を通じてあらかじめ明示されていること。また、明示された基準・方法は、公正かつ厳格に運用されていること。〔F群〕

2-12：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適切な名称が付されていること。（「学位規則」第5条の2、第10条）〔F群、L群〕

<現状の説明>

本専攻は、専攻設置以前の本学大学院社会人向けプログラム「課題解決型総合指導制」で十分にその教育効果が検証確認済みである「モジュール方式」による授業方式を採用している。モジュール方式は、1回の授業を2時限（90分×2）ないし4時限（90分×4）で行う集中連続授業で、1回の授業をモジュールと呼んでおり、2時限のモジュールを8回（最終モジュールは1時限の授業）、4時限のモジュールでは4回（最終モジュールは3時限の授業）を行い、2単位の授業回数である15回を確保している。平日夜間の授業は2時限の集中連続授業で月2回行い、土曜日昼間の授業は4時限の集中連続授業を月1回行うことを基本としている。これによって、履修する学生は次回の授業まで2週間ないし4週間の時間的余裕を持つことができ、予習復習時間を十分確保することができる。これらの予習（事前課題）と復習（事後課題）をレポートにまとめ、本専攻が開発したE-learningシステムに設けられている課題提出用フォルダに指定された期日までに提出する。このように次回の授業までの時間間隔を有効に活用することで単位制度の実質化を図っている。

(2-5)

1年間に履修登録できる科目の上限は、小樽商科大学大学院学則第20条に30単位に定めてい

る。同時に、毎学期（前期・後期）の開始期に「履修登録」をする際、履修指導教員との面談による履修相談を課しており、履修登録の上限という数量的制約に加えて、履修科目の吟味という質的制約も同時に課している。(2-6)

他の大学院等で修得した授業科目が本専攻の開設科目に該当すると認められる場合、20単位を限度に既修得単位と認められる制度を本学大学院学則第21条及び第22条で定めている。具体的には、申請者は「既修得単位認定申請書」「成績証明書」「シラバス等講義内容を示すもの」「申請科目のカリキュラム全体における位置付けを示す書類」を本専攻教務委員会に提出し、教務委員会は当該科目担当教員の意見を参考にして認定している。ただし、本専攻では教育課程を体系的かつ積み上げ方式で編成しているため、この教育課程に合致しているかを厳格に審査している。また、本専攻の実践科目とビジネスワークショップについては既修得単位としての単位認定を行っていない。(2-7)

課程の修了要件は、本学大学院学則第29条で在学期間が「2年以上」、修得単位数が「43単位以上」と定めている。修了単位数「43単位以上」の内訳は本学大学院商学研究科履修細則第12条で表2-2のように規定している。これらの修了要件を満たすことによって課程の修了認定がなされる。

なお、学生に対しては、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を周知しており、必要に応じて履修指導教員も適宜説明している。

表 2-2 修了に必要な単位数（平成 24 年度シラバス p. 14）

区 分	単位数	備 考
基本科目	10 単位必修	経営管理に関する最低限の基礎知識を身につけるための科目
基礎科目	14 単位以上	経営管理の分野で必要となる知識を導入する役割を果たす科目及び経営管理全般に関する知識や技術を習得するための科目
発展科目	8 単位以上	より専門的な知識を習得するための科目
実践科目	8 単位必修	総合的な課題解決能力をステップアップさせる科目
ビジネスワークショップ	3 単位必修	事業創造能力や組織改革能力をブラッシュアップする科目
計	43 単位以上	

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合わせて整備している。長期履修学生制度とは、職業を有していること等の事情のため修学に割ける時間が限られており、その結果として通常の修業年限（2年間）で修了することが困難であると考えられる学生に対する制度で、2年間の学費で最長4年まで在学することができる。本制度の適用を希望する学生の申請に基づき本専攻が審査し、2年を超え4年以内の標準修業年限を超えた期間の在学をあらかじめ承認する

もので、その年限を前提として、修学に割ける限られた時間で計画的な履修を認めている。(2-8)
 課程の修了要件をシラバスに掲載して学生に周知しており、入学前の事前説明会の際に説明している。周知に関しては本専攻の教育開発部門がアンケート調査を実施しており、その調査結果は表2-5のようである。平成23年度前期の平均値は4.34と高い値を示しており、十分周知されていると言える。(2-9)

表2-5 修了認定基準の周知の度合い

調査項目	調査年度	調査結果(5点尺度平均値)
修了認定基準の周知の度合い	平成21年度	4.26
	平成22年度	4.15
	平成23年度前期	4.34

他の大学院等で修得した授業科目が本専攻の開設科目に該当すると認められた場合、20単位を限度に既修得単位と認められる制度を整備している。しかしながら、本専攻の実践科目とビジネスワークショップ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ない。

ただし、理系分野大学院生に対するMBA教育の社会的重要性の観点から、平成21年度より北海道大学大学院と「大学院連携によるMBA特別コース（以下「MBA特別コース」という。）の協定を締結している。「MBA特別コース」は、北海道大学大学院修士2年次生を科目等履修生として受け入れ、本専攻の基本科目、基礎科目、実践科目を履修し、北海道大学大学院修了後に本専攻に正規入学して1年間で本専攻の課程を修了し、経営管理修士（専門職）の学位が授与されるコースである。

平成21年度には北海道大学大学院農学院・農学研究院（修士2年、博士3年およびポストドクター）及び保健科学院（修士2年）と協定を締結している。また、平成24年度より北海道大学大学院工学院、情報科学研究科及び総合化学院の3研究科との間で、「MBA特別コース」の協定を締結し、博士後期課程2年次から本専攻の科目等履修生として2年間科目履修し、博士後期課程修了後に、本専攻に正規入学して1年間で本専攻を短期修了する。この「MBA特別コース」のプログラムによって、現在までに5名が本専攻を修了し、また現在6名（科目等履修生を含む）が在籍している。(図2-2)(2-10)

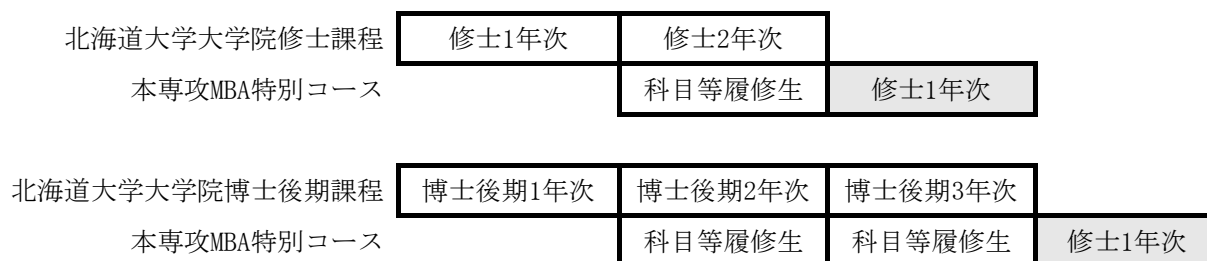


図2-2 MBA特別コース

在学期間の短縮は実質的には行われないので在学期間短縮の基準・方法は明示していない。ただし、既修得単位の認定基準については、シラバスに明示している。(2-11)

本専攻では、「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ことから、「経営管理修士（専門職）（Master of Business Administration）」の学位を授与している。（2-12）

<根拠資料>

- ・ 添付資料1-3：小樽商科大学大学院ビジネススクール案内（2013）（pp. 1-2、p. 6）
- ・ 添付資料2-3：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シラバス（授業計画）平成24年度（pp. 1-10、p. 13、p. 17、pp. 33-334）
- ・ 添付資料2-7：アントレプレナーシップ専攻事前説明会資料「E-learning システム」
- ・ 添付資料1-1：小樽商科大学大学院学則（第20条、第21条、第22条、第45条）
- ・ 添付資料2-8：アントレプレナーシップ専攻事前説明会資料「面談記録」用紙
- ・ 添付資料2-9：小樽商科大学長期履修学生規則
- ・ 添付資料2-4：2009 年度アンケートに基づく教育に関する自己評価通年調査結果（p. 9）
- ・ 添付資料2-5：2010年度アンケートに基づく教育に関する自己評価（調査結果）（pp. 9-10）
- ・ 添付資料2-6：2011 年度「認証評価のためのアンケート」集計結果（前期調査結果）（p. 8）
- ・ 添付資料2-10：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「大学院連携によるMBA特別コース」実施要項
- ・ 添付資料 2-11：「医理工農系院生のための MBA 特別コース『理論と実践の架橋としての MBA』パンフレット
- ・ 添付資料 1-9：北海道大学農学院との「大学院連携による MBA 特別コース」に関する協定書
- ・ 添付資料 1-10：北海道大学保健科学院との「大学院連携による MBA 特別コース」に関する協定書
- ・ 添付資料 1-11：北海道大学工学系大学院との「大学院連携による MBA 特別コース」に関する協定書
- ・ 添付資料 1-4：小樽商科大学ビジネススクール説明会資料
- ・ 添付資料2-1：小樽商科大学学位規程（第2条、別紙様式4）

(2) 教育方法等

項目7：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、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、履修指導、学習相談においては、固有の目的に即した取組みを実施し、特色の伸長に努めることが望ましい。

なお、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。

<評価の視点>

2-13：学生に対する履修指導、学習相談が学生の多様性（学修歴や実務経験の有無等）を踏まえて適切に行われていること。〔F群〕

2-14：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が規程等で明文化され、かつ、適切な指導が行われていること。〔F群〕

2-15：固有の目的に即して、どのような特色ある取組みを履修指導、学習相談において行っているか。〔A群〕

<現状の説明>

入学式前に行う事前説明会において、入学予定者と履修指導教員が面談を行う機会を設けている。その際、履修指導教員には入学予定者の所属先、最終学歴、年齢など多様性を把握する上で重要な情報を提供している。半期ごとに行う履修指導については履修指導教員が正・副と2名設定され、勤務状況の変化や就職活動の進展など個々の学生の事情に応じて、情報を収集しながら適切な対応を行っている。履修指導は、勤務や就職活動の状況に応じて、面談で行うほか、本専攻の E-learning システム上でも実施している。本専攻独自のアカデミック・アドバイザーやティーチング・アシスタント等による相談体制は整備されていないが、本学では「学生何でも相談室」でのカウンセラーによる相談体制が確立されている。日常的な学習に関する事柄については、履修指導教員が適切に対応している。(2-13)

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た。しかしながら、社会人を主な対象にした夜間開講の専門職大学院である本専攻ではインターンシップはなじまないことから、現在ではインターンシップは開講していない。その一方で、授業において学生から開示・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、運用している。(2-14)

履修指導においては、履修指導教員は学生一人ずつ修了後の進路あるいは所属先でのキャリアを把握し、本専攻が育成する人材像のいずれに相当するのかを学生本人と相談し、授業科目選択ガイドに照らして履修する科目を決めている。(2-15)

<根拠資料>

- ・ 添付資料 2-12：アントレプレナーシップ専攻履修指導教員制実施要項
- ・ 添付資料 2-13：平成 24 年度生の履修指導教員編成
- ・ 添付資料 2-14：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 E-learning システム運用細則（第 5 条）

- ・ 添付資料 2-7：アントレプレナーシップ専攻事前説明会資料「E-learning システム」、第 5 章 面談室機能 (pp. 43-45)
- ・ 添付資料 2-15：小樽商科大学学生何でも相談室規程
- ・ 添付資料 2-16：(インターンシップ) 協定書
- ・ 添付資料 2-17：守秘義務契約の締結について
- ・ 添付資料 2-18：守秘義務契約書
- ・ 添付資料 2-19：小樽商科大学大学院アントレプレナーシップ専攻の授業における守秘義務契約の取扱要項
- ・ 添付資料 1-3：小樽商科大学大学院ビジネススクール案内「教育目的、アドミッションポリシー (学生受け入れ方針)」(p. 1)、「5. 授業科目の選択ガイド」(pp. 8-9)

項目 8：授業の方法等

各経営系専門職大学院は、教育の効果を十分上げるために、理論と実務の架橋を図る教育方法を導入し、これを効果的に実施することが必要である。そのためには、授業の方法、施設・設備その他の教育上の諸条件を考慮した適当な学生数で授業を実施しなければならない。また、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組みを実施し、特色の伸長に努めることが望ましい。

なお、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>

2-16：ひと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。(「専門職」第 7 条)〔L 群〕

2-17：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が採用されていること。(「専門職」第 8 条第 1 項)〔F 群、L 群〕

2-18：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が導入されているか。〔A 群〕

2-19：多様なメディアを利用して遠隔授業を行う場合は、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ていること。(「専門職」第 8 条第 2 項)〔L 群〕

2-20：通信教育によって授業を行う場合は、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ていること。(「専門職」第 9 条)〔L 群〕

2-21：固有の目的に即して、どのような特色ある取組みを授業方法に関して行っているか。〔A 群〕

<現状の説明>

授業の履修者数は平均で 25 名程度であり、全員が履修する必修科目でも 38 名程度である(表 2-6)。教育効果に悪影響を及ぼすような学生数となっている科目はない。学生数が多い科目(具体的には、全ての実践科目(ケーススタディ I、II、ビジネスプランニング I、II)、ビジネスプランニングの技法、ビジネスシミュレーション及びビジネスワークショップ I、II)については、

複数の教員による授業運営が行われている。(2-16)

表 2-6 最大履修者数と科目名

開講年度		科目名	履修者数	平均値(*)
平成 21 年度	必修	マネジメントと戦略	40	36
		企業会計の基礎		
		情報活用とビジネスライティング		
	必修以外	ビジネスプロセス構築(**)	35	16
平成 22 年度	必修	企業会計の基礎	38	37
		マーケティングマネジメント		
		ケーススタディⅡ		
		ビジネスワークショップⅠ、Ⅱ		
	必修以外	予算管理と業績評価	37	16
平成 23 年度	必修	組織行動のマネジメント	35	33
		ケーススタディⅠ		
	必修以外	ビジネスプランニングの技法	33	14
平成 24 年度 (前期)	必修	ビジネスプランニングⅡ	39	35
	必修以外	ビジネスシミュレーション(**)	49	14

*：その年度に開講された科目の平均値 **：夏季集中講義

本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様々な工夫で授業の効率や品質を高めており、その評価結果は高い。例えば、実践科目の「ビジネスプランニングⅠ、Ⅱ」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。「ビジネスワークショップⅠ」の「プロジェクト演習」コースと「ビジネス・サポート研究会」コースでは、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、通常の授業科目であっても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う科目（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）やディベートを取り入れた科目（情報活用とビジネスライティング）などがある。この点に関する具体的なアンケート調査は、学生および担当教員に対する科目毎の授業方法・形態に対する工夫として実施されており、平成 21 年度と平成 22 年度及び平成 23 年度（前期）の基本科目、基礎科目、発展科目の評価結果は表 2-7 の通りである。(2-17)

表 2-7 教育内容に応じた適切な授業方法、形態の工夫に関する調査結果(5 点尺度平均値)

	平成21年度	平成22年度	平成23年度 (前期)
履修生による授業における各種の工夫に対する評価 (全科目平均)	4.26	4.35	4.56
授業における各種の工夫に関する教員自身による評価 (全科目平均)	4.50	4.46	4.50

	基本科目の平均	4.33	4.20	4.20
	基礎科目の平均	4.67	4.73	5.00
	発展科目の平均	4.41	4.75	4.45
	実践科目の平均	4.75	4.75	5.00

英語力、特にビジネスでの英語運用力を向上させるために、2科目を開講している。「初級ビジネス英語」は学外の英語教師を非常勤講師に迎え、「中級ビジネス英語」は通訳士の資格を持つ本専攻の教員と本学の外国人教員との共同で開講している。さらに、英語を実際に使う授業として米国ノースウェスタン大学と連携した講義「特殊講義Ⅲ（ノースウェスタン大学集中講義）」を平成23年度より開講し、また、韓国成均館大学との間で日韓比較経営研修を行ってきている。これらの講義・研修では米国及び韓国の企業を訪問するとともにケーススタディを行っている。

グローバルな視点に立脚した授業として「北海道経済と地域戦略」と「国際経営」を開講している。前者はロシアを含む北東アジアを対象に北海道経済の活性化に繋がる道内企業の戦略について、後者は国際競争力を発揮するための経営戦略について講義しており、いずれもケースを用いて議論している。(2-18)

(2-19)と(2-20)については該当なし。

ビジネス・リーダーを育成するという目的では、ケースメソッドを採用する授業科目「マーケティングマネジメント」、「マネジメントと戦略」、「予算管理と業績評価」が関連しているが、ケースを用いて分析し、課題を抽出し、解決策を立てるというケースメソッドに、グループディスカッションとプレゼンテーションを組み合わせ、対人スキルの向上を図っている点に特色がある。

ビジネス・イノベーターを育成するという目的では、「経営戦略とイノベーション」においてビジネスイノベーションに関するケースを用いて分析力とプレゼンテーション能力を向上させる、また、「ベンチャー企業」、「技術と事業革新」においてビジネス・イノベーターをゲスト講師として招き、講師とのディスカッションも行う形でビジネス・イノベーターを育成する、という特色ある取り組みを行っている。(2-21)

<根拠資料>

- ・ 添付資料 2-3：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シラバス（授業計画）平成24年度（p.1）
- ・ 添付資料 2-4：2009年度アンケートに基づく教育に関する自己評価通年調査結果（pp.23-29、pp.74-80）
- ・ 添付資料 2-5：2010年度アンケートに基づく教育に関する自己評価（調査結果）（pp.25-27、pp.81-86）
- ・ 添付資料 2-6：2011年度「認証評価のためのアンケート」集計結果（前期調査結果）（p.20、pp.57-61）
- ・ 添付資料 1-3：小樽商科大学大学院ビジネススクール案内2013（p.6）
- ・ 添付資料 2-3：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シラバス（授業計

画)平成24年度「Ⅱ平成24年度アントレプレナーシップ専攻時間割」(pp.2-4)、「マネジメントと戦略」(pp.37-41)、「マーケティングマネジメント」(pp.55-59)、「予算管理と業績評価」(pp.81-85)、「ベンチャー企業」(pp.87-92)、「初級ビジネス英語」(pp.93-97)、「経営戦略とイノベーション」(pp.111-115)、「技術と事業革新」(pp.199-204)、「北海道経済と地域戦略」(pp.229-232)、「国際経営」(pp.257-261)、「中級ビジネス英語」(pp.263-268)、「特殊講義Ⅲ(ノースウエスタン大学集中特別講義)」(pp.275-278)

- ・添付資料2-20:日韓比較経営研修パンフレット

項目9: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。なお、シラバスの内容を変更した場合は、学生にその旨を適切な方法で周知する必要がある。

<評価の視点>

2-22: 授業時間帯や時間割等は、学生の履修に配慮して設定されていること。〔F群〕

2-23: 毎回の授業の具体的な内容・方法、使用教材、履修要件、年間の授業計画等が明示されたシラバスが作成されていること。(「専門職」第10条第1項)〔F群、L群〕

2-24: 授業は、シラバスに従って適切に実施されていること。また、シラバスの内容を変更した場合、学生にその旨が適切な方法で周知されていること。〔F群〕

<現状の説明>

本専攻は、主として仕事を有する社会人を対象としているため、授業は土曜日以外の平日は、夜間に札幌サテライトで開講しており、授業時間は18時30分から21時40分までである。土曜日の授業は主に小樽本校において開講している。土曜日の授業時間は10時30分から17時40分までである。小樽本校で開講する授業は、4時限連続授業を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夜間の開講科目を増やしている。なお、学生の履修に関する配慮の度合いについては、「本専攻の時間割の設定などは、夜間の授業を受講される学生(仕事を抱える学生)にとって十分な配慮がなされているものになっているでしょうか?」という調査項目で毎年調査しており、表2-8のように比較的高い評価を得ている。(2-22)

表2-8 履修に関する配慮の度合い調査結果(5点尺度平均値)

年 度	平成21年度	平成22年度	平成23年度(前期)
調査結果(5点尺度平均値)	3.63	4.25	4.41

シラバスには、教育課程の編成の趣旨に沿って、1年間の授業開講科目、授業時間割、行事予定、授業日程及び教育課程と履修条件を掲載している。また、開講科目毎に授業目的、使用教材、成績評価の方法、履修上の注意事項及び各モジュールでの具体的な授業内容・方法、事前・事後

課題等が明示され、毎年刷新されている。(2-23)

本専攻では、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学生に配布しており、学生はこのシラバスを参考にして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はない、また何らかの事情によって休講した場合でも、必ず補講を行うので、シラバスにしたがった授業が実施されている。シラバスとE-learningの記述内容の適切さについて毎年調査しており、平成22年度の調査結果と平成23年度（前期）の調査結果を表2-9と表2-10に示す。平成22年度では39科目中36科目がシラバスとE-learningの双方において5点尺度において4点以上と高い評価結果となっている。平成23年度（前期）ではシラバスとE-learningの両方で4点を下回る科目はない。

シラバスの変更は、本専攻のE-learningを通じて、学生に周知している。(2-24)

表 2-9 平成 22 年度授業内容の記述の適切さに関する調査結果（5 点尺度平均値）

	科目名	平均（シラバス）	平均（E-learning）
前期科目	マネジメントと戦略	4.58	4.58
	企業会計の基礎	4.66	4.60
	組織行動のマネジメント	4.54	4.49
	マーケティングマネジメント	4.74	4.74
	情報活用とビジネスライティング	4.68	4.73
	アントレプレナーの系譜とリーダーシップ	4.80	4.20
	統計分析の基本	4.77	4.68
	国際取引の法務戦略	4.75	4.75
	金融システムのアーキテクチャ	4.54	4.46
	テクノロジービジネス創造	5.00	4.67
	技術と事業革新	4.33	4.33
	マーケティングの技法	3.90	4.00
	生産管理	4.17	4.00
	組織的意思決定	4.09	4.23
	北海道経済と地域戦略	4.36	4.50
	知的財産の評価と活用戦略	3.93	4.14
	特殊講義Ⅰ（コーポレートファイナンス）	4.23	4.08
	特殊講義Ⅱ（事業再生とリーダーシップ）	4.15	4.16
	ビジネスプランニングⅡ	4.22	4.22
	ケーススタディⅡ	4.09	3.91
後期科目	予算管理と業績評価	4.66	4.53
	ベンチャー企業	4.83	4.33
	初級ビジネス英語	4.88	4.58
	戦略的ファイナンス	4.76	4.76
	ビジネス法務の基礎	4.29	4.06
	経営戦略とイノベーション	4.75	4.75
	顧客志向経営	4.08	3.67
	パブリックマネジメント	4.29	4.24
	ビジネスプランニングの技法	4.44	4.44

ビジネスエコノミクス	4.64	4.73
ビジネスプロセス構築	4.08	4.45
企業財務と税務戦略	4.00	3.71
会社設立とファイナンス	4.50	4.00
IR戦略	5.00	5.00
将来予測の技術	4.67	4.67
環境経営戦略	4.20	4.00
国際経営	4.67	4.50
ビジネスプランニング I	4.47	4.47
ケーススタディ I	4.31	4.31
前期科目平均	4.43	4.37
後期科目平均	4.50	4.38
2010年度全科目平均	4.46	4.38

表 2-10 平成 23 年度（前期）授業内容の記述の適切さに関する調査結果（5 点尺度平均値）

科目名	シラバス	e-learning
マネジメントと戦略	4.47	4.50
企業会計の基礎	4.68	4.62
組織行動のマネジメント	4.58	4.68
マーケティングマネジメント	4.65	4.68
情報活用とビジネスライティング	4.27	4.27
アントレプレナーの系譜とリーダーシップ	4.70	4.40
統計分析の基本	4.45	4.45
国際取引の法務戦略	4.86	4.86
金融システムのアーキテクチャ	4.00	4.25
テクノロジービジネス創造	4.75	4.75
技術と事業革新	5.00	5.00
マーケティングの技法	5.00	5.00
生産管理	4.67	4.67
組織的意思決定	4.48	4.58
北海道経済と地域戦略	4.88	4.88
知的財産の評価と活用戦略	5.00	4.60
特殊講義 I（コーポレートファイナンス）	4.67	4.67
特殊講義 II（事業再生とリーダーシップ）	4.54	4.62
ビジネスプランニング II	4.72	4.72
ケーススタディ II	4.53	4.50
前期科目の平均	4.64	4.63

<根拠資料>

- ・ 添付資料 2-4 : 2009 年度アンケートに基づく教育に関する自己評価通年調査結果 (pp. 3-4)
- ・ 添付資料 2-5 : 2010 年度アンケートに基づく教育に関する自己評価 (調査結果) (pp. 3-4、pp. 31-33)
- ・ 添付資料 2-6 : 2011 年度「認証評価のためのアンケート」集計結果 (前期調査結果) (pp. 3-4、pp. 23-24)
- ・ 添付資料 1-3 : 小樽商科大学大学院ビジネススクール案内 2013、「4. 授業時間 (時間割と履修例)」(p. 7)
- ・ 添付資料 2-3 : 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シラバス (授業計画) 平成 24 年度「平成 24 年度時間割」(pp. 2-3)、「平成 24 年度アントレプレナーシップ行事予定・授業日程」(pp. 5-10)、「1・2 年次配当科目 (pp. 27-169)」、「2 年次配当科目」(pp. 171-299)
- ・ 添付資料 2-7 : アントレプレナーシップ専攻「事前説明会資料 E-learning システム」

項目 10 : 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、実際の成績評価においては、明示された基準・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>

2-25 : 成績評価の基準・方法が策定され、学生に周知されていること。〔「専門職」第 10 条第 2 項〕〔F 群、L 群〕

2-26 : 成績評価が明示された基準・方法に基づいて、公正かつ厳格に行われていること。〔「専門職」第 10 条第 2 項〕〔F 群、L 群〕

2-27 : 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、適切な仕組みが導入されていること。〔F 群〕

<現状の説明>

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、表 2-11 のように高い評価結果を得ている。(2-25)

表 2-11 成績評価法・基準に関する調査結果(5 点尺度平均値)

	平成 21 年度	平成 22 年度	平成 23 年度(前期)
厳格性・一貫性	3.83	3.84	4.09
記述の適切性	4.35	4.42	4.63
周知の徹底度	4.35	4.39	4.62

成績評価の方法は、出席、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。各科目の成績評価法はシラバス上で科目ごとに明記している。この成績評価法に基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

準は表 2-12 のとおりである。

表 2-12 成績評価基準

秀	100 点～90 点	合格
優	89 点～80 点	
良	79 点～70 点	
可	69 点～60 点	
不可	59 点以下	不合格

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いる。表 2-13 に調査結果を示す。この調査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。(2-26)

表 2-13 科目区分毎の成績評価の重みの適用の厳密さに関する調査結果(5 点尺度平均値)

	基本科目	基礎科目	発展科目	実践科目
平成 21 年度の調査結果	4.83	4.83	4.94	5.00
平成 22 年度の調査結果	5.00	4.82	4.94	4.75
平成 23 年度(前期)の調査結果	5.00	5.00	4.91	5.00

成績評価に関する学生からの不服申し立ては、本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。(2-27)

<根拠資料>

- ・ 添付資料 2-3：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シラバス(授業計画)平成 24 年度「IV 教育課程と学習」(pp. 11-24)、「1・2 年次担当科目」(pp. 27-169)、「2 年次担当科目」(pp. 171-299)、「授業計画」内の各科目 (pp. 31-299)
- ・ 添付資料 2-4：2009 年度アンケート調査報告書 (pp. 11-12、pp. 32-33、pp. 36-37、pp. 82-88)
- ・ 添付資料 2-5：2010 年度アンケート調査報告書 (p. 12、pp. 34-36、pp. 40-42、pp. 93-96)
- ・ 添付資料 2-6：2011 年度(前期)アンケート調査報告書 (p. 10、pp. 25-26、pp. 29-30、pp. 64-65)

項目 11：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。また、教育方法の改善について、固有の目的に即した取組みを実施し、特色の伸長に努めることが望ましい。

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。

<評価の視点>

2-28：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・研究を実施すること。（「専門職」第11条）〔F群、L群〕

2-29：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ること。〔F群〕

2-30：学生による授業評価が組織的に実施され、その結果が公表されていること。また、授業評価の結果を教育の改善につなげる仕組みが整備されていること。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〕

2-31：固有の目的に即して、どのような特色ある取組みを教育方法の改善において行っているか。〔A群〕

<現状の説明>

本学教育開発センターに本専攻の教育開発部門（専門職大学院教育開発部門）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、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基づいて教員自身による「自己評価」、教員相互による「相互評価」、各学期終了時に学生による「授業評価」、「修了生による評価」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。（2-28）

研究者教員の実務上の知見を充実させるために、本専攻においては可能な限りケースを授業取り入れるよう申し合わせており、必要であればビジネス関連のテレビ番組を希望教員に録画している。また、実務家教員の教育上の指導能力を向上させるために、実務家教員の初年度の講義は単独では行わず、本専攻教員とともに開講することで、講義能力の向上に努めている。さらに、実務家教員でチームティーチングをする際、指導能力の向上のために、教科書を執筆している。（2-29）

学生による授業評価は、教育開発部門が每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、每学期終了後に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基に自己評価を行い、改善努力している。これらの評価結果は本学の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。（2-30）

学生による授業評価は学期末で行うため、改善は翌年の授業から行われることとなる。そこで、改善効果を早めるため、ケーススタディⅠ及び同Ⅱでは、各モジュールの授業で目安箱制度を実施している。この目安箱制度は、モジュール終了時に無記名で、「良かったこと」と「改善すべきこと」を履修者に自由記述させており、目安箱で回収した内容は即座に担当教員で共有され、次のモジュールで授業方法に関する改善案を実行している。（2-31）

<根拠資料>

- ・ 添付資料 2-21：小樽商科大学教育開発センター規程（第 21 条～第 24 条）
- ・ アントレプレナーシップ専攻教育評価ガイドライン
<http://www.otaru-uc.ac.jp/hkyomu1/fdhome/obs/obs0005.htm>
- ・ 添付資料 2-22：ビデオ録画内容（2012 年 7 月 4 日から 2012 年 7 月 19 日）の一例
- ・ 添付資料 2-3：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シラバス（授業計画）（平成 23 年度）「特殊講義 I（コーポレートファイナンス）」（pp. 245-250）、「特殊講義 II（事業再生とリーダーシップ）」（pp. 243-247）
- ・ 添付資料 2-23：『MBA のためのビジネスプランニング（改訂版）』小樽商科大学ビジネススクール編、同文館出版、2012 年
- ・ 添付資料 2-24：『MBA のためのビジネスプランニング手法』小樽商科大学ビジネススクール編、同文館出版、2010 年
- ・ 『ヘルメスの翼に-小樽商科大学 FD 活動報告書-』（第 9 集）（pp. 81-105）
http://www.otaru-uc.ac.jp/hkyomu1/fdhome/hermes/hermes_2011.pdf
- ・ 添付資料 2-25：ケーススタディ II（2012）、モジュール 1 目安箱
- ・ 添付資料 2-26：ケーススタディ II（2012）、モジュール 2 配付資料、スライド番号 7、モジュール 1 目安箱への回答

3) 成果等

項目 12：修了生の進路状況の把握・公表、教育効果の評価の活用

各経営系専門職大学院は、修了者の進路等を把握し、この情報を学内や社会に対して公表することが必要である。また、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効果を適切に評価し、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>

2-32：修了者の進路状況等を把握し、この情報が学内や社会に対して公表されていること。（「学教法施規」第172条の2）〔F群、L群〕

2-33：学位の授与状況、修了者の進路状況等を踏まえながら、固有の目的に即して教育効果を適切に評価し、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>

修了者の進路状況等については、これを把握し、本学が出版する広報誌に掲載するとともに、学内および社会に対して公表している。（2-32）

学位授与の状況は、表 2-14 にあるように多くの学生が 2 年間の修業年限で本専攻を修了し学位を授与されている。また、進路の状況は、本専攻に入学する学生の多くが有職の社会人であるため、入学時に在職していた企業に修了後も在職していることが多い。就職者は、学部から進学してきた一般学生と留学生、入学時に無職であった社会人学生で、そのほとんどが本専攻を修了するまでに就職している。休学・退学の理由の多くは、転勤等による「勤務都合」によるもので、休学をしたものの勤務状況が変わらないため退学する学生もいる。なお、本専攻では長期履修学生

が多く、また休学から復学する学生が存在するため、入学者数と修了者数の差が留年者数を表していない。さらに、表 2-15 に示すように授業に対する満足度も高いため、現状の教育内容・方法で教育効果は十分に上がっていると判断している。(2-33)

表 2-14 学位授与の状況と修了者の進路状況

	平成 20 年度	平成 21 年度	平成 22 年度	平成 23 年度	平成 24 年度
修了者数		33	40	31	
就職者数		0	7	3	
進学者数		0	0	2 ^(**)	
その他 ^(*)		33	33	26	
入学者数	37	36	40	35	37
休学者数	3	7	5	10	5
退学者数	2	1	1	3	1

*：既就職者数を含む

**：本学大学院商学研究科現代商学専攻博士後期課程及び北海道大学大学院経済学研究科会計情報専攻へ進学

表 2-15 授業の満足度(5点尺度平均値)

	平成 21 年度	平成 22 年度	平成 23 年度
満足度	4.21	4.13	4.31

<根拠資料>

- ・添付資料 2-27：学園だより、No. 166、(2012 年 3 月 16 日)、「平成 23 年度小樽商科大学就職状況」(pp. 17-18)
- ・『ヘルメスの翼に—小樽商科大学 FD 活動報告書—』(第 9 集)(p. 88)
- ・http://www.otaru-uc.ac.jp/hkyomu1/fdhome/hermes/hermes_2011.pdf
- ・添付資料 2-28：アントレプレナーシップ専攻会議議事要旨(平成 24 年 6 月 13 日分)
- ・添付資料 2-29：アントレプレナーシップ専攻会議議事要旨(平成 24 年 7 月 11 日分)

【教育の内容・方法、成果等の点検・評価】

(1) 検討及び改善が必要な点

- ① 「学位授与の方針」と「教育課程編成の方針」を明文化する必要がある。
- ② 平成 23 年度から「特殊講義Ⅲ(ノースウェスタン大学集中講義)」に神戸大学大学院経営学研究科の学生と修了者が参加できるようにしている。この講義以外にも神戸大学大学院経営学研究科と連携できるか検討する。

現学則においては単位数を基本的な修了要件としているため、評価の低い科目が多い場合であっても、総取得単位数が修了要件を満たすと修了することができる。評価の低い科目が多いままで修了することができる現行制度を、修了者の質の保証という観点から現行制度を検証し改善する必要がある。

(2) 改善のためのプラン

- ① 平成 24 年度中に「学位授与の方針」と「教育課程編成の方針」の明文化を検討する。
- ② 平成 24 年度に実施した「特殊講義Ⅲ（ノースウェスタン大学集中講義）」の実績から神戸大学大学院経営学研究科とどのような連携が可能であるかを検討する。
- ③ 2 年次進級要件と「ビジネスワークショップⅠ、Ⅱ」を履修する際の要件として通年 GPA が 2.0 以上であるとするとともに、「履修取消制度」及び「再履修制度」を設けた。ここで「再履修制度」とは、GP の低い科目を再履修して成績を上書きすることで、学習意欲を高め、GPA を上げる制度である。（小樽商科大学大学院商学研究科履修細則第 3 条及び第 12 条） また、在学中の勉学向上を後押しするため、標準年限内で修了するとともに GPA が 3.5 以上に達した学生に対して、「優等修了」表彰を行う制度を制定した。（小樽商科大学学生表彰選考方法及びアントレプレナーシップ専攻「優等修了」表彰についての申し合わせ）

3 教員・教員組織

項目 13：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、教員の構成にも配慮し、適切に教員を配置することが必要である。

<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：専任教員は、1専攻に限り専任教員として取り扱われていること。（「告示第53号」第1条第5項。なお、2013（平成25）年度まで、専門職大学院設置基準附則2が適用される。）〔L群〕
- 3-3：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〕
- 3-4：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指導能力を備えていること。（「専門職」第5条）〔F群、L群〕
- 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
- 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：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〕
- 3-7：専任教員のうち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〕
- 3-8：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されていること。〔F群〕
- 3-9：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が配置されていること。〔F群〕
- 3-10：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が配置されていること。〔F群〕
- 3-11：教育上主要と認められる授業科目を兼任・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〕
- 3-12：専任教員は、年齢のバランスを考慮して適切に構成されていること。（「大学院」第8条第5項）〔L群〕
- 3-13：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〕
- 3-14：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>

告示第53号第1条第1項は、専任教員の数について、経済学系専門分野にあっては告示第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人を加えた数11人以上を置くことを規定し

ている。本専攻の専任教員は15名を配置しており、法令上の基準を遵守している。(3-1)

本専攻の専任教員は、他の学部及び専攻の専任教員を兼ねていない。なお、本学組織運営規程に基づき、本専攻に専任教員による専攻会議（アントレプレナーシップ専攻会議）を設置し、専攻会議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、入学試験委員会、及び入試広報委員会を置き、学部及び大学院博士課程から独立した運営体制としている。(3-2)

本専攻は、専任教員数15名のうち、教授は12名で構成されており法令上の基準を満たしている。(3-3)

本専攻は、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選考規程を制定し、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。専任教員は、教授12名、准教授3名で構成されており、うち准教授3名を除く12名の教員が国立大学等の教員歴を11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。なお、本学教育開発センターでは、教育開発部門（専門職大学院教育開発部門）を設置し、本専攻の体系的教育課程の編成・実施体制、授業改善・教授法研究等の教育改善、FD研修等に関する業務を行っている。

本専攻の専任教員については、以下のとおりであり、その担当する専門分野に関し高度の指導能力を備えている。

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

本専攻の教員は、15名中12名が大学院商学研究科経営管理専攻から専任教員となったもので、研究上および教育上の業績は十分認められており、学校教育法第99条第2項に規定する「学術の理論及び応用を教授研究」し、本専攻における理論と実務を架橋している。

3名の教員については、公募制により採用されたものであり、本専攻人事委員会で「教員選考規程」および「教員選考基準」に基づいて原案を作成して、専攻会議で審議され了承されている。したがって、この3名の教員についても研究上および教育上の業績は認められている。

2 専攻分野について、高度の技術・技能を有する者

本専攻は、経営系専門職大学院であるため、技術・技能の養成が重要な意味を持つ本項目は該当しない。

3 専攻分野について、特に優れた知識および経験を有する者

本専攻の教員のうち、実務経験を有する者6名全員は、企業および政府機関等において6年以上の実務経験を持ち、かつ、代表取締役社長、国際契約担当、主任研究員などそれぞれ重要な役職に従事した経験があり、特に優れた知識および経験を有している。(3-4)

本専攻の専任教員で実務家教員6名の実務経験年数の分布は、7年1名、9年2名、12年2名、及び29年1名で、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、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、法令に基づく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いる。(3-5)

専任教員の中に占める実務家教員の割合を3割以上としており、理論と実務の架橋ができる体制を整備している。また、専門分野における研究業績を有する教授を専任教員の半数以上としており、これによってビジネス・リーダーあるいはビジネス・イノベーターに必要な高度専門的知識を修得できる教育を実現している。(3-6)

本専攻専任教員 15 名のうち実務家教員は 6 名を数えており、その割合は 40%であり、十分に基準を満たしている。なお、平成 25 年 3 月末で実務家教員 1 名が定年により退職するが、同年 4 月に実務家教員 1 名を採用する予定で、実務家教員数に変更はない。(3-7)

表 3-1 に示すように、各科目群にわたり専任教員が適切に配置されている。

表 3-1 専任教員配置科目数

科目区分		科目数	専任教員配置科目数
基本科目	経営管理に関する最低限の基礎知識を身につけるための科目群	5	5
基礎科目	必要となる知識の導入科目群	14	12
発展科目	より専門的な知識を習得するための科目群	20	12
実践科目	本教育課程の根幹となる科目群	4	4 (複数指導体制)
ビジネスワークショップ	ビジネスプラン、ケーススタディ、プロジェクト演習、及びビジネス・サポート研究会のいずれかのレポートを作成し、プレゼンテーションを課す科目	2	2 (複数指導体制)

理論性を重視する科目は基本科目群 5 科目のうち「マネジメントと戦略」、「企業会計の基礎」、「組織行動のマネジメント」、「マーケティングマネジメント」の 4 科目であり、4 科目すべてに専任教員が配置されている。基礎科目群 14 科目については、「アントレプレナーシップの系譜とリーダーシップ」、「統計分析の基本」、「予算管理と業績評価」、「コストマネジメント」、「ビジネス法務の基礎」、「経営戦略とイノベーション」、「顧客志向経営」、「パブリックマネジメント」、「ビジネスエコノミクス」、「組織能力の向上と意思決定」の 10 科目が理論性を重視する科目であり、このうち 6 科目が専任教員の担当である（本学商学部兼任教員 1 名、および本専攻を定年退職し、引き続き特認教授として担当する者 1 名を含む。）。発展科目群で理論性を重視する科目は、「生産管理」、「組織的意思決定」、「将来予測の技術」、「環境経営戦略」、「国際経営」の 5 科目であり、このうち 5 科目に専任教員が配置されている。

実践性を重視する科目は実践科目群であり、このうち、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」及び「ビジネスプランニングⅡ」に実務家教員各 4 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及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」及び「ビジネスワークショップⅡ」に実務家教員各 3 人を配置している。(3-9)

教育上主要と認められる授業科目は、「基本科目（マネジメントと戦略、企業会計の基礎、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）」、「実践科目（ビジネスプランニング、ケーススタディ）」及び「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を配置している。(3-10)

本専攻教務委員会の授業計画において、兼任・兼任教員の配置を必要とする場合は、本専攻会議において当該科目の担当教員に関する資格審査委員会を発足し、本専攻の教員選考規程および

教員選考基準による同審査委員会からの原案を専攻会議に諮る手続により行っている。(3-11)

専任教員の年齢構成は、30代3名、40代3名、50代6名、60代3名であり、相応のバランスがとれている。(3-12)

専任教員数は、現在15名である。そのうち、職業経験のある教員は6名であり、国際経験については本学就任前における外国勤務及び就任後の海外研究留学等の経験者8名を有している。性別のバランスは、開設科目に適合する本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考慮することとしている。これらのことから専任教員の構成は適切である。(3-13)

経営系専門職大学院の基幹となる科目群（「基本科目」、「実践科目」、「ビジネスワークショップ」）には専任教員を配置し、それらを補完する科目群（「基礎科目」）には原則として専任教員を配置している。経営管理の周辺領域や社会の要請に対応した科目群（「発展科目」）には専任教員の他兼任教員と兼任教員を配置している。

このように、本専攻の教育理念に基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。(3-14)

<根拠資料>

- ・ 添付資料1-1：国立大学法人小樽商科大学大学院学則（第15条）
- ・ 添付資料1-3：小樽商科大学大学院ビジネススクール案内2013「教員紹介、担当科目、生年」(p. 12)
- ・ 添付資料3-1：小樽商科大学組織運営規程（第17条）
- ・ 添付資料3-2：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人事委員会規程
- ・ 添付資料3-3：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教務委員会規程
- ・ 添付資料3-4：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入学試験委員会規程
- ・ 添付資料1-12：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入試広報委員会規程
- ・ 添付資料3-5：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教員選考規程(第4条第3項)
- ・ 添付資料3-6：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教員選考基準
- ・ 『ヘルメスの翼に-小樽商科大学FD報告集-』（第9集）(p. 1)
http://www.otaru-uc.ac.jp/hkyomu1/fdhome/hermes/hermes_2011.pdf
- ・ 小樽商科大学研究者総覧：<http://www.otaru-uc.ac.jp/hsyomu1/soran/syozoku.htm>
- ・ 添付資料3-7：国立大学法人小樽商科大学特認教授称号付与規程
- ・ 添付資料3-8：国立大学法人小樽商科大学客員教授及び客員准教授名称授与規程
- ・ 添付資料3-9：国立大学法人小樽商科大学における教員の任期に関する規程

項目 14：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>

3-15：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〕

3-16：教員の募集・任免・昇格について、適切な内容の基準、手続に関する規程が定められ、運用されており、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>

本専攻教員組織の基本的方針は、本学大学院学則第50条の5項に「担当する専門分野に関し高度の教育上の指導能力があると認められる専任教員を文部科学大臣が別に定める数置くものとする」と定めており、7項ではこの専任教員の内には「専攻分野における実務の経験を有し、かつ、高度の実務の能力を有する者を含むものとする」と実務家教員について定めている。これに基づいて具体的な方針を本専攻の教員選考規程第2条、第3条、第4条で規定している。第2条では本専攻の専任教員は教授、准教授及び講師と規定し、第3条では専任教員の資格を、第4条では人事計画を定めている。また、客員教授や任期付き教員については本学客員教授及び客員准教授名称授与規程及び本学における教員の任期に関する規程に従っている。

これらの規程のもとで、当該専攻の教育理念に基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。教員を組織するに当たっては、教授の数等、法令に基づき編成している。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。(3-15)

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、本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、教員選考規程及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。なお、採用の際には年齢等のバランスを考慮している。

教員の指導能力評価および向上を目的として、本学教育開発センターに専門職大学院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、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を実施し、結果を公表している。(3-16)

<根拠資料>

- ・ 添付資料1-1：国立大学法人小樽商科大学大学院学則（第50条）
- ・ 添付資料1-3：小樽商科大学大学院ビジネススクール案内2013
- ・ 『ヘルメスの翼にー小樽商科大学FD 活動報告書ー』（第9集）（pp. 85-105）
http://www.otaru-uc.ac.jp/hkyomu1/fdhome/hermes/hermes_2011.pdf
- ・ 添付資料3-2：国立大学法人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人事委員会規程
- ・ 添付資料3-5：国立大学法人小樽商科大学アントレプレナーシップ専攻教員選考規程
- ・ 添付資料3-6：国立大学法人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教員

選考基準

- ・ 添付資料3-8：国立大学法人小樽商科大学客員教授及び客員准教授名称授与規程
- ・ 添付資料3-9：国立大学法人小樽商科大学における教員の任期に関する規程

項目 15：専任教員の教育研究環境の整備、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、その環境を整えるとともに、専任教員の教育活動、研究活動の有効性、社会への貢献及び組織内運営等への貢献について検証し、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>

- 3-17：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〕
- 3-18：専任教員に対する個人研究費が適切に配分されるとともに、個別研究室の整備等、十分な教育研究環境が用意されていること。〔F群〕
- 3-19：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）が保証されていること。〔F群〕
- 3-20：専任教員の教育活動について、適切に評価する仕組みが整備されていること。〔F群〕
- 3-21：専任教員の研究活動について、適切に評価する仕組みが整備されていること。〔F群〕
- 3-22：専任教員の社会への貢献及び組織内運営等への貢献について、適切に評価する仕組みが整備されていること。〔F群〕
- 3-23：専任教員の教育活動、研究活動、社会への貢献及び組織内運営等への貢献を推奨するために、どのような特色ある取組みがあるか。〔A群〕

<現状の説明>

本専攻は、1回の授業を2時限（隔週）ないし4時限（月1回）の集中連続授業（モジュール方式）を採用している。表3-2に示すように4年間の教員1人当たりの平均担当モジュール数（2時限を1モジュールとして計算）は、1.90（前期平均値：2.02，後期平均値：1.79）である。したがって、専任教員の授業担当時間は、教育の準備および研究に配慮したものとなっている。（3-17）

表3-2 平均担当モジュール数

	平成21年度		平成22年度		平成23年度		平成24年度	
	前期	後期	前期	後期	前期	後期	前期	後期
平均担当モジュール数	2.00	1.71	1.81	1.56	1.94	1.91	2.33	1.93
平均担当モジュール数(通年)	1.86		1.69		1.94		2.13	
専任教員数	14		16		16		15	

教員の基礎的個人研究費は、本学財務委員会および経営協議会で策定される予算案に基づき配分され、平成24年度の本専攻に関する基礎的個人研究費は6,870,000円（458,000円×15名）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

ポイントに応じて研究費が傾斜配分され、基礎的個人研究費に上乘せされる制度がある。

上記の他に、受託研究・共同研究に伴う経費（196,460円、平成24年度実績）、科学研究費補助金（2,600,000円、平成24年度実績）、本専攻事業実施経費として運営費交付金特別研究費（17,658,000円、1件／平成24年度実績）、本学研究成果刊行経費（292,250円、1件／平成24年度実績）を受け入れている。

本学では1人の教員に対して1研究室が割り当てられている。本専攻の場合では、15名の専任教員に対して、小樽本校の1号館と4号館に面積20㎡の研究室15室が割り当てられており、教員の教育研究活動の場として日常的に活用されている。各研究室には机、椅子、本棚などが標準備品として整備され、また情報コンセントなどのインターネット環境も整備されている。なお、札幌サテライトには教員の研究室はない。（3-18）

研究専念期間制度（サバティカル・リープ）等は、教員人事制度検討ワーキングにおいて制度の導入を検討している。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る教員の研究活動に必要な機会は、保証されている。なお、派遣実績は表3-1のとおりである。（3-19）

表3-1 アントレプレナーシップ専攻教員派遣実績

制 度	職位	派遣先	派遣期間
文部科学省在外研究員派遣	教授	オーストラリア	平成16年3月1日～平成16年12月31日
文部科学省海外先進教育研究実践支援プログラム	教授	イギリス	平成17年8月28日～平成17年9月30日
	教授	アメリカ	平成17年8月8日～平成18年8月7日
小樽商科大学在外研究派遣事業	准教授	アイスランド	平成19年9月26日～平成20年9月25日
文部科学省内地研究員派遣	准教授	札幌医科大学	平成18年10月1日～平成20年9月30日

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)「本専攻修了者による評価」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、勤勉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、適切に評価する仕組みが整備されている。（3-20）

専任教員の研究活動状況は、小樽商科大学研究者総覧により公表している。また、専任教員の研究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「著書、論文、学会賞、公募型研究」等及び勤勉手当等の評価項目に「研究活動における貢献、功績」等を挙げ、適切に評価する仕組みが整備されている。（3-21）

専任教員の社会貢献活動を適切に評価するために教員研究費傾斜配分評価項目に「地域・社会に対する貢献」を掲げている。また、組織内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基づき昇給の評価及び勤勉手当の評価に反映される。（3-22）

教員研究費傾斜配分において専任教員の教育活動に関しては「1. 教育」の評価項目に「専門職大学院の授業担当の有無」を、研究活動に関しては「2. 研究」の「(2)論文②単著」にケースの

執筆を含むこととし、本専攻での授業の担当及び授業で使用するケース（事例）の執筆について評価対象としている。また、「勤務成績に基づく昇給の際の昇給基軸」及び「勤勉手当における評価基軸」では入試説明会に関連して開催されるオープンクラス（公開授業）の担当やビジネスワークショップでの「ビジネス・サポート研究会」など地元企業を対象にした共同研究等も専攻長から学長への申請の際に反映される。（3-23）

<根拠資料>

- ・ 添付資料1-3：小樽商科大学大学院ビジネススクール案内2013「3.集中連続授業」（p.6）
- ・ 添付資料2-3：平成24年度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シラバス（授業計画）
- ・ 添付資料3-10：平成24年度教員研究費積算内訳
- ・ 添付資料3-11：平成24年度支出予算について（評価ポイント傾斜配分関係）
- ・ 添付資料3-12：平成24年度受託研究申込書
- ・ 添付資料3-13：平成24年度科学研究費補助金交付決定一覧
- ・ 添付資料3-14：平成24年度特殊要因経費予定額
- ・ 添付資料3-15：「研究成果刊行経費交付申請書」の提出について
- ・ 添付資料3-16：平成24年度教員研究室一覧
- ・ 添付資料3-17：平成24年度第1回教員人事制度検討WG議事要旨
- ・ 添付資料3-18：国立大学法人小樽商科大学教員就業規則（第33条）
- ・ 添付資料3-19：国立大学法人小樽商科大学国内研究員派遣規程
- ・ 添付資料3-20：小樽商科大学百年史（資料編）（2011）（pp.84-86）
- ・ 『ヘルメスの翼にー小樽商科大学FD活動報告書ー』（第9集）（pp.85-105）
http://www.otaru-uc.ac.jp/hkyomu1/fdhome/hermes/hermes_2011.pdf
- ・ 添付資料2-5：2010年度アンケートに基づく教育に関する自己評価（調査結果）
- ・ 小樽商科大学研究者総覧：<http://www.otaru-uc.ac.jp/hsyomu1/soran/syozoku.htm>
- ・ 添付資料3-21：勤務成績に基づく昇給の際の昇給基軸
- ・ 添付資料3-22：平成24年6月期勤勉手当における評価基軸
- ・ 添付資料3-23：平成24年教員研究費【傾斜配分】申請書

【教員・教員組織の点検評価】

（1）検討及び改善が必要な点

- ① 専任教員の講義科目担当数は表3-2に示すように平均値は1.9モジュールであるが、その範囲は1モジュールから4モジュールまでの幅がある。また、担当科目が固定化されていることから、バランスを欠く側面がある。担当する科目が基本科目、基礎科目、発展科目のいずれが主となるかによっても異なるが、担当科目数のより公平な負担を措置する必要がある。
- ② 研究専念期間制度（サバティカル・リープ）が未整備であり、研究の促進を通じた教育の向上という視点からも同制度の導入が喫緊の課題である。

- ③ 現時点において専任教員は結果的に男性教員のみから構成されており、性別のバランスを欠いている。

(2) 改善のためのプラン

- ① 講義科目負担の公平を図るため、専攻全体での担当科目の見直しを行う。
- ② 研究専念期間制度（サバティカル・リーブ）については、教員人事制度検討ワーキングにおいて全学的な制度の整備と導入を検討している。
- ③ 性別のバランスに関しては教員の新規採用の際に一定の配慮を行い、改善の方向に向けて努力する。なお、平成 25 年 4 月に女性教員 1 名を採用する予定である。

4. 学生の受け入れ

項目 16：学生の受け入れ方針、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、各経営系専門職大学院の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。さらに、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が設定され、かつ公表されていること。（「学教法施規」第172条の2）〔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・手続が設定されていること。〔F群〕
- 4-3：選抜方法・手続が事前に入学志願者をはじめ広く社会に公表されていること。〔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が適正に管理されていること。（「大学院」第10条第3項）〔F群、L群〕
- 4-6：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組みを行っているか。〔A群〕

<現状の説明>

本専攻では「ビジネス・リーダーとビジネス・イノベーターの能力を備えたアントレプレナーシップに溢れるMBAホルダーを育成する」というアドミッション・ポリシー（学生受け入れ方針）を定め、社会人、一般学生及び5年一貫教育プログラム（本学学部早期卒業者）、「大学院連携によるMBA特別コース」制度を通じて入学する者、外国人留学生、並びに組織推薦者という、異なった志願者のバックグラウンドに配慮した適切な選抜方法・選抜手続を設定している。これらの詳細は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。（4-1）

本専攻では、受け入れ方針や選抜基準に適った志願者を選抜するために、表4-1に示すように口頭試験や面接試験、志望理由書を適切に要求している。TOEFLやTOEICは学力試験の一部で採用しており、そのスコアについては学生募集要項に換算点を明記している。社会人には小論文を課し、一般学生には筆記試験を課して、それぞれの立場で入学資格があるかどうか確認している。面接については、一般学生（留学生を含む）、社会人、組織推薦に分けて異なった基準に従って行なっている。随時入試の組織推薦の面接に当たっては、推薦者、被推薦者（志願者）のそれぞれを面接し、本専攻の受け入れ方針に沿った学生の獲得に努めている。

試験実施に当たっては、本専攻の入学試験委員会が責任ある実施体制を毎回審議し決定している。適切かつ公正な入学試験を実施するために、商学研究科長（総務・財務担当副学長）を入学試験実施本部長、本専攻長を同副本部長として入学試験委員会による入学試験実施本部を構成している。

なお、本学学部早期卒業者を対象とする「5年一貫教育プログラム」と医理工農学分野の深い専門知識を有し組織マネジメントの実践能力を身につけることを目指す学生に対する「大学院連携によるMBA特別コース」制度を整備している。(4-2)

表4-1 入学者選抜手続き

選抜区分		選抜方法
一般入試	一般学生(留学生を含む)	学力試験、面接試験、志望理由書
社会人入試		小論文、口頭試験、志望理由書
組織推薦	随時入試	面接試験、推薦書、志望理由書、推薦者の面接
	指定日入試	口頭試験、推薦書、志望理由書

本専攻の受験者選抜方法・選抜手続きは、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。(4-3)

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ている。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、問題作成者による自己チェックを確実にこなうだけでなく、入試委員が問題を点検することにより第三者の目を通して、問題が受け入れ方針に適したものかどうかを確認するための制度を導入している。

面接については、一般、社会人、組織推薦に分けて、それぞれ独自に目的にあった採点要領を作成し、面接委員2人の平均を取ることで、望ましい学生の選抜に心がけている。特に一般、社会人については、面接要領の中に、個別の資質の判断に加えて、全体的な入学適否に関する評価も項目として加え、僅差の場合により目的に沿った選択ができるようにしている。

組織推薦の面接に当たっては、推薦者、被推薦者(志願者)が、本選考の目的に沿った派遣をしているかどうかを確認している。(4-4)

本専攻の入学定員は35名、収容定員は70名である。教育・学習環境に鑑みて入学者数は、表4-2のように38名前後となるように適正に管理している。なお、1学年の在籍学生数(長期履修学生、留年生を含む)は41名前後で、業務の都合上、休学・退学する学生もいるので、この数でも特に支障はない。(4-5)

表4-2 入学者数、在籍学生数と収容定員比率

年 度		平成 21 年度		平成 22 年度		平成 23 年度		平成 24 年度	
入 学 者 数	社会人入試	25		22		21		19	
	一般入試	3		4(3) ⁽³⁾		6(1)		6(2)	
	組織推薦	6		10		6		9	
	5年一貫 ⁽¹⁾	2		1		0		0	
	MBA 特別 ⁽²⁾	—		3		2		3	
	合 計	36		40		35		37	
学 年	1 年次	2 年次	1 年次	2 年次	1 年次	2 年次	1 年次	2 年次	
在 籍 学 生 数	40	41	44	43	35	46	39	45	

収容定員比率	116.0	124.0	116.0	120.0
--------	-------	-------	-------	-------

(1)5年一貫教育プログラム (2)大学院連携によるMBA特別コース (3)(・)内の数は留学生数

本専攻では、募集の対象を社会人、一般学生及び本学学部早期卒業者、「大学院連携によるMBA特別コース」制度を通じて入学する者、外国人留学生、並びに組織から推薦される者（社会人）としている。

社会人は北海道のビジネス力を高めるといふ、本専攻の設立の からして、当 に対象にすべき集 である。

一般学生および本学学部早期卒業者は、人数は少数であるが、社会人に じって広範な経営知識と を養って、北海道のみならず広く日本の未来を支える人材を養成するものである。

「大学院連携によるMBA特別コース」は、理論と実務の架橋を実践するために、異分野の大学院の課程を修了した学生を受け入れて、アントレプレナーシップ教育を行うもので、北海道大学保健科学院、農学院、工学院、情報科学研究科、総合化学院の5つの協定大学院から、最大6名までの学生を受け入れ、医理工農系の学生にその知をいかに商業化するかの知識を 養すべく設定している。

外国人留学生は、本国にはまだ経営に関する十分な教育制度がない場合にこれを助け、また修了後は日本と外国の架け橋になることを期 すると共に、日本人学生が広い視野を持った人材になるよう、異なった経験を持った人材を受け入れることを目指して、対象とするものである。留学生には「留学生学外相談員」を設定して、在学中の学業と生活に支障がないよう、本人と月に2回程度連 を取り、さらに毎月面接をしてもらうと共に、月に1回程度は本学に報告してもらうようにしている。

組織から推薦される者は、派遣元組織から特定の研究すべき課題（ミッション）を 負って入学する学生で、経営陣に経営力を備えた人材が十分に育っていない、2代目経営者の育成が喫緊の課題である北海道において、社会の期 に応えるための人材を養成するものである。組織推薦の学生の受け入れには、本人の志望動機等の審査の他、派遣元組織からの推薦書も要求しており、派遣側の意識と受験者のそれと がいないかを確認すると共に、随時入試の受験者については、事前にその推薦者との面接をしたうえで応募の動機が、本専攻の設定するものに合致するかどうかを確かめている。このように、選抜に当たっては受験者の面接だけでなく推薦者との面接も行っている。(4-6)

<根拠資料>

- ・ 添付資料1-3：小樽商科大学大学院ビジネススクール案内（2013）「アドミッションポリシー」（p. 1）及び(p. 4-5)
- ・ 添付資料1-2：平成25年度小樽商科大学大学院アントレプレナーシップ専攻学生募集要項（pp. 1-2）
- ・ 添付資料4-1：平成25年度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前期入学試験実施要項
- ・ 添付資料2-11：「医理工農系院生のためのMBA特別コース『理論と実践の架橋としてのMBA』パ

ンフレット

- ・ 添付資料2-10：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「大学院連携によるMBA特別コース」実施要項
- ・ 添付資料3-4：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入学試験委員会規程
- ・ 添付資料4-2：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入学選抜に係る志望理由書及び推薦書採点要領
- ・ 添付資料4-3：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入学選抜に係る面接実施要領
- ・ 添付資料4-4：面接試験採点表・集約表
- ・ 添付資料4-5：口頭試験採点表・集約表
- ・ 添付資料4-6：大学院入学試験問題作成・点検チェックシート
- ・ 添付資料4-7：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入学選抜状況資料
- ・ 添付資料 4-8：留学生「学外相談員」の手引き
- ・ 添付資料 1-9：北海道大学農学院との「大学院連携による MBA 特別コースに関する」協定書
- ・ 添付資料 1-10：北海道大学保健科学院との「大学院連携による MBA 特別コースに関する」協定書
- ・ 添付資料 1-11：北海道大学工学系大学院との「大学院連携による MBA 特別コースに関する」協定書

項目 17：入学選抜の実施体制・検証方法

各経営系専門職大学院は、入学選抜について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。また、学生の受け入れのあり方を検証するための組織体制・仕組みを設け、継続的に検証することが望ましい。さらに、固有の目的に基づき、特色を伸長するため、入学選抜の実施体制等について特色ある取組みを行うことが望ましい。

<評価の視点>

4-7：入学選抜が責任ある実施体制の下で、適切かつ公正に実施されていること。〔F群〕

4-8：学生の受け入れ方針、対象及び選抜基準・方法等、学生の受け入れのあり方を検証するために、どのような組織体制・仕組みを設け、継続的に検証しているか。〔A群〕

4-9：固有の目的に即して、入学選抜の実施体制等に関してどのような特色ある取組みを行っているか。〔A群〕

<現状の説明>

本専攻の入学試験委員会が入学選抜の責任ある実施体制を毎回審議し決定している。適切かつ公正な入学試験を実施するために、研究科長（総務・財務担当副学長）を入学試験実施本部長、本専攻長を副本部長とし、入学試験委員会と入試課の職員による入学選抜実施本部を構成している。また、入学試験委員会のもとに問題作成委員会、採点委員会、志望理由書採点委員会を置き、専任教員を面接試験・口頭試験を行う面接委員に任命しており、それぞれが役割を分担して適切かつ公正な入学試験を実施している。（4-7）

入学選抜については、入学試験委員会が主体となって継続的に改善・検証を行っている（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る）。そして検証結果・改善策は入学試験委員会から専攻会議に提案され審議されて実施される。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おり、専攻会議の審議を経て実施されている。

受け入れ方針など専攻全体に関わる事項は、入試委員会も提案を行なう他、定期的開催される専攻会議の際にも、適宜提案、検討される。（4-8）

社会人入試では本専攻に さわしい時事問題を取り上げて、見識を問う小論文試験に加えて、面接では最終学校卒業以来の職務内容と本専攻への志望動機、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などを問うている。

一般学生についても、本専攻に さわしい時事問題に加えて一般的な学力を問う筆記試験を行うほか、面接では本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いる。学力の目安として、TOEFLまたはTOEICのスコアを任意で提出することが出来ることとし、客観的な基準に基づいて点数換算している。

5年一貫教育プログラムは、本学学部早期卒業制度（3年間での卒業）及び大学院（2年間）を組み合わせた制度である。早期卒業の条件は、2年次終了時において、全修得科目の総単位数のうち「秀」及び「優」を合わせて80%以上有していること、3年次終了時に卒業所要単位数に算入される科目のうち124単位以上修得し、全修得科目の総単位数のうち「秀」及び「優」が合わせて80%以上有していることである。本専攻への進学は、進学要件の審査で行い、入学試験は実施しない。

「大学院連携によるMBA特別コース」では入学前に本専攻の定める授業科目から必要な単位を修得した学生のうち、修士課程及び博士後期課程を修了する見込みのある優秀な者を、在籍大学院から入学予定者として本専攻に推薦してもらうことによって、入学者の資質を確保している。

外国人留学生についても、一般学生と同様の試験等を課するが、加えて授業について行くことのできる日本語の能力を有していることを確認するために、面接試験で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、本専攻で取得しようとすること、MBA取得後の職務について問うている。随時入試によって受験する受験者については、志願者の他に組織の長（又はそれに準ずるもの）についても面接を行ない、組織の派遣目的と志願者の意識に がないかを確認している。（4-9）

<根拠資料>

- ・ 添付資料4-1：平成25年度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前期入学試験実施要項
- ・ 添付資料3-4：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入学試験委員会規程
- ・ 添付資料4-9：アントレプレナーシップ専攻入学試験委員会開催日・議題等一覧
- ・ 添付資料 4-10：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入学者選抜に係る入学試験問題出題・採点要領
- ・ 添付資料 2-10：「大学院連携による MBA 特別コース」実施要項

- ・ 添付資料 1-9：北海道大学農学院との「大学院連携による MBA 特別コースに関する」協定書
- ・ 添付資料 1-10：北海道大学保健科学院との「大学院連携による MBA 特別コースに関する」協定書
- ・ 添付資料 1-11：北海道大学工学系大学院との「大学院連携による MBA 特別コースに関する」協定書

【4 学生の受け入れの点検・評価】

（1）検討及び改善が必要な点

入試広報委員会は過 4 年以上にわたって本専攻の説明、学生派遣要請を目的に企業訪問を行ってきた。また公共の場所への広告、新 広告、フォーラムの開催を通じてビジネススクールの存在の 伝等を行ってきた。しかしまだに本学 MBA の存在が十分に知られていないことにならざるを得ると共に、MBA に学生を派遣する意味が企業によって十分に理解されていないことが明らかになった。

（2）改善のためのプラン

入試広報委員会のこれまでの活動を地道に継続することに加えて、修了者の組織である MBA 会との連携による企業への意識 啓蒙、本学の同窓会組織である緑丘会への 働きかけ、より効果的な広報の方法の開発などを実施する。

5 学生支援

項目 18：学生支援

各経営系専門職大学院は、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し、効果的に支援を行うことが必要である。また、学生が学習に専念できるよう、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、学生に周知す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。くわえて、学生支援について、固有の目的に即した取組みを実施し、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・支援体制が適切に整備され、効果的に支援が行われていること。〔F群〕

5-2：各種ハラスメントに関する規程及び相談体制が適切に整備され、それが学生に周知されていること。〔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・支援体制が適切に整備されていること。〔F群〕

5-4：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・支援体制が適切に整備され、効果的に支援が行われているか。〔A群〕

5-5：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が適切に整備され、支援が行われているか。〔A群〕

5-6：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〕

5-7：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組みを行っているか。〔A群〕

<現状の説明>

(1) 修学指導

修学面では、履修指導教員制度（正・副2名で実施）を設け、担当教員が相談を受けて支援・指導に当たっている。履修指導教員制度は、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ある。正履修指導教員が主に相談を受ける他に、副履修指導教員はセカンドオピニオンを出す役割を担っている。履修指導教員は学生が履修計画を立てる際に履修指導を行うが、それだけでなく修学上の問題についても、就職相談や 学金受給のための推薦書作成、医療機関の紹介など広く学生からの相談にも応じている。

(2) 事務の支援体制

大学全体として設置されている学務課、キャリア支援課等を通じて全般的な指導、相談、支援を行っている。

健康管理の面では、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、士、カウンセラーを中心に適切な相談・支援体制が整備されている。定期健康診断の機会も提供しているが、仕事を持っている学生が多いので、それぞれの職場での健康診断の結果を受領することで代用することができる。

また、「学生なんでも相談室」を設置し、健康相談等以外のみに対応するカウンセラーを配置している。

本専攻には、専攻独自の事務的支援・指導体制はないが、平日に授業の行なわれる札幌サテライトには、嘱託職員1名と事務補 のための非常勤職員2名がおり、多くの時間を本専攻のために割いている。(5-1)

本学では、全ての学生、教職員が対等の人格として 重され、勉学、研究、教育および職務行に専念できる環境を確保するため、セクシャル ラスメントやアカデミック ラスメント等を止し、また、これに起因する問題に対処するために、「 ラスメントの 止等に関する規程」を制定した上で、「 ラスメント相談室」を設置し、本学ホームページや「学園生活の手引き」等において周知を図っている。また、本専攻では履修指導教員が相談を受ける場合もある。(5-2)

経済的支援については、(独)日本学生支援機構が提供している 学金及び各種 体からの学金による支援を行っている。加えて本学の同窓会から 出される「緑丘 金」や 行との提携教育ローン(低金利)などの支援も行っている。

一定の要件をみたす学生には授業料の 除、入学料の 除を認めている。さらに東日本大の被 者には授業料の一部と検定料の 除を行う制度を制定している。平成23年度は実績がなかったが、平成24年度以降も検定料の 除を行う。

本専攻は教育 練給付制度の「 生 大臣指定教育 練講座」に指定されている。申請を希望する学生に本専攻から教育 練修了証明書を発行している。

これらの申請については、学務課職員の他、履修指導教員が学生から個別の相談を受ける体制を整えている。また、学生が各種 学金等の申請を行う時、履修指導教員が推薦状等の作成に応じるなどの支援を行っている。

進路相談に関しては、キャリア支援課と4名の就職相談員が常時相談・指導を行っている。(5-3)

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を整備する必要はない。ただし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。本学のキャリア支援課には4名の就職相談員が配置されており、就職に関わる相談・支援体制が整備されている。(5-4)

障がいのある者については、入学試験時における相談・支援体制は整備されているが、入学後の人的な支援体制は具体的には整備されていない。

施設としては小樽本校では、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階と3階から連 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が整備されている。なお、平日に授業が行なわれる札幌サテライトはバリアフリーとなっている。

本専攻の学生はほとんどが社会人なので、学部学生を中心とする大学のような意味では、特別な支援体制を整備していないと言ってよい。しかし、平日は夜間の講義を実施していること、社会人学生の通学に 利なように JR 札幌 前にサテライトを設置して授業を行なっていることは、それに当たる。また、E-learning や長期履修学生制度などを整備し、 きながら勉学する上で支障が生じないよう様々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」を設けて相談・支援を行っている。この制度は、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することによって、学生の就学に伴う様々な問題・不安を し、学生生活が円 なものとなることを目

的としている。ただし「保証人」とは性格を異にする制度である。(5-5)

本専攻の修了者は、本学の学部卒業生を除いては、全学的な同窓会である緑丘会より、後述するMBA会や同 会への 属意識が強い。学部においては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が確立しているのに比して、本専攻においてはこのような体制はまだ確立していないが、MBA会役員会に教員が参加したり、本専攻入試広報委員会の下に設置されたワーキンググループが、MBA交流会の企画を連携して実施することにするなど、MBA会との連携体制を強化している。

本専攻の修了者の同窓会として緑丘会の下部組織である MBA 会があり、会員同士の交流会を行なう他、本専攻へ図書を送 ったり、エグゼクティブセミナーを行うなどしており、後者には教員も参加している。

また修了者・現役生による各種研究会に教員が講師あるいはアドバイザーとして、積極的に関与している。

現役生・修了者と教員による異業種交流を目的とした同 会も多数あり、顧問を本専攻教員が務めている。この他に平成 24 年度にコンサルタント業等を営む修了者が設立した協会があり、顧問・特別会員に本専攻教員が就いている。(5-6)

北海道では高度な経営力を身につけた経営者が、上 部にも中間にも少ないといわれている。これを 服する には単なる科目ごとの専門知識ではなく、ビジネスに必要な知見を総合的に活用して、自らの組織に さわしい方向性を見出し、かつこれを組織の構成員に 得させ、実現するために人を動かしていく能力を持つ人材を養成することが求められている。本専攻ではこのような能力を身につけさせるべく、「ケーススタディⅠ、Ⅱ」、「ビジネスプランニングⅠ、Ⅱ」と、仕上げとして「ビジネスワークショップⅠ、Ⅱ」を設定している。

まず本専攻の特徴的取り組みとして、これらの科目を異なる専門を持つ教員複数で担当していることがあげられる。こうすることによってはじめて学生は、有機的に結びついた経営知識を習得して、単一の見地からの分析、立案にとどまることなく、経営者としての総合的な案件理解、計画立案ができるようになる。次にビジネスワークショップでは、複数の教員の参加に加え、学生が学生の前で課題を発表し、相互にコメントをすることを通じて、教員の視点、同僚の視点から多くの示 を得て、実現性のあるリサーチをすることが出来るようにしている。

また授業外の研究会も個別の学生のニーズと向上心をみたすものとして機能している。具体的には戦略 MG 研究会、保健医療系有志交流会、ビジネス英語セッション、パブリックマネジメント研究会、 隔教育研究会がある。この他に本学のビジネス創造センターに属する研究会に、在学中のみならず、修了後に参加する学生もいる。このような機会を通じて、固有の目的である「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い、地域経済の発展と文化の進展に寄与する人材の育成」の実現に向けて努力している。(5-7)

<根拠資料>

- ・ 添付資料5-1：学園生活の手引き (pp. 24-25、pp. 28-29、p. 35)
- ・ 添付資料5-2：国立大学法人小樽商科大学事務組織規程
- ・ 添付資料5-3：国立大学法人小樽商科大学事務分 規程

- ・ 添付資料 2-13： 24 年度生の履修指導教員編成
- ・ 添付資料5-4：小樽商科大学学生何でも相談室規程
- ・ 添付資料5-5：国立大学法人小樽商科大学における ラスメントの 止等に関する規程及び学生生活安全マニュアル (pp. 16-17)
- ・ 添付資料5-6：小樽商科大学提携教育ローンパンフレット
- ・ 緑丘 金について：
<http://www.otaru-uc.ac.jp/campus/seikatujoho/syoreikin/syoreikin.html>
- ・ 添付資料5-7：国立大学法人小樽商科大学授業料等徴収規程第7条第1項第6号に定める者のうち、東日本大 により被 した者に対する検定料不徴収に関する申し合わせ
- ・ 小樽商科大学キャリア支援センターホームページ：
http://www.otaru-uc.ac.jp/hgakul/career_support/useful.html
- ・ 添付資料1-2：小樽商科大学専門職大学院アントレプレナーシップ専攻平成25年度学生募集要項 (pp. 9-11「留学生学外相談員制度」)
- ・ 添付資料5-8：小樽本校3、4号館平面図
- ・ 札幌サテライト平面図：<http://www.otaru-uc.ac.jp/hkyomu1/satellite/satellit5.htm>
- ・ 添付資料1-3：小樽商科大学ビジネススクール案内 (p. 10)
- ・ 小樽商科大学ビジネススクールMBA会ホームページ：<http://www.obsmba.com/>
- ・ 添付資料5-9：一般社 法人北海道MBAコンサルティング協会パンフレット「MBAホルダーの地域社会貢献」
- ・ 添付資料 2-3：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シラバス (授業計画) 平成 24 年度「長期履修学生制度」(pp. 17-19)、「ビジネスプランニング I」(pp. 161-165)、「ケーススタディ I」(pp. 167-169)、「ビジネスプランニング II」(pp. 281-286)、「ケーススタディ II」(pp. 287-289)、「ビジネスワークショップ I、II」(pp. 293-299)
- ・ 平成 22 年度ビジネス創造センター研究活動報告書 (pp. 17-31)：
http://office.cbc-s.otaru-uc.ac.jp/page_id_3590

【5 学生支援の点検・評価】

(1) 検討及び改善が必要な点

- ① 本専攻学生のほとんどは職業を有する社会人であり、授業は平日夜間に札幌サテライトで行われ、土曜日は昼間に小樽本校で行われている。そのため、本専攻学生はキャリア支援課による支援を受ける機会がほとんどない。本専攻に対して専攻学生を対象にした求人 頼があるが、現状では専攻長が対応している。
- ② 小樽本校の3号館と4号館の連 通路は階段が設けられており、スロープを設けるなどのバリアフリー化はなされていない。
- ③ 本専攻の同窓会組織として MBA 会が設立されているが、全ての修了者が同会に入会していないことから、修了者の動向 (転職・退職、起業、転勤、昇格等) を把握できていない。

(2) 改善のためのプラン

- ① 本専攻の学生を対象にした求人 頼に対してキャリア支援課を中心に対応できる体制の整備

を図る必要がある。

- ② 小樽本校の3号館と4号館の連通路及び4号館の階段に階段昇降機が平成24年12月と平成25年3月に設けられており、また5号館にエレベータが平成25年12月中に設けられる予定である。
- ③ 平成25年度に本専攻設立10周年を迎えるのを契機に修了者の動向を把握し、名の作成を進めるよう「OBS10周年記念事業プロジェクトチーム」において検討する。

6 教育研究環境

項目 19：施設・設備、人的支援体制の整備

各経営系専門職大学院は、その規模等に応じて施設・設備を適切に整備するとともに、障がいのある者に配慮することも重要である。また、学生の効果的な自学自習、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・設備が、経営系専門職大学院の規模及び教育形態に応じ、適切に整備されていること。〔「専門職」第17条〕〔F群、L群〕

6-2：学生が自主的に学習できる自習室、学生相互の交流のためのラウンジ等の環境が十分に整備され、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に、適切な施設・設備が整備されていること。〔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が適切に整備されていること。〔F群〕

6-5：教育研究に資する人的な支援体制が適切に整備されていること〔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>

小樽本校では、4号館2階に251講義室と253講義室及びグループワーク用の演習室として252ゼミ室、254ゼミ室、256ゼミ室、258ゼミ室を整備しており、また3号館213AL講義室も使用している。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。札幌サテライトの全講義室および小樽本校の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を整備している。213AL講義室は学部でアクティブラーニングを行うために整備された講義室で、本専攻も土曜日に小樽本校で開講している授業で使用している。この講義室には50のiPadがあり、教員と学生あるいは学生同士の情報交換・共有が可能でグループワークに活用されている。

札幌サテライトの3つの講義室に対する本専攻の占有率（2011年度実績）は前期が37%、後期が59%で、本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し出しに使われている。（6-1）

札幌サテライトには、大学院専用の自習室（面積57㎡、閲覧テーブル3脚、椅子14脚、パソコン4、プリンター2）を整備し、基本的に日曜日および年末年始を除く9時から22時までの時間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。3つの講義室とミーティングルームは、講義等で使用していない時間については学生のグループワークやレポート作成のために利用できるようにしている。また、小樽本校においても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では自由に利用することができる。土曜日の授業時間以外では安全面を考慮して施設している。（6-2）

小樽本校では、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階と3階から連絡通路によって接続されており、階段昇降機が整備されている。また3号館には障がい者用のトイレも整備されている。なお、札幌サテライトはバリアフリーとなっている。（6-3）

本専攻では、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、札幌サテライトや小樽本校の講義室などもインターネット環境が整備されている。これらには情報処理センターによる支援体制が整備されている。(6-4)

教育研究に資するための人的な支援体制として、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している。小樽本校と併せて大学院教育を行っている札幌サテライトには嘱託職員 1 名と 2 名の非常勤職員を配置している。

また、本学の教育開発センターに E-learning システムの運用管理を行う助教 1 名、教育補助者として非常勤職員を 2 名配置している。(6-5)

札幌及びその周辺に勤務地あるいは通学している学生の利便性を考慮して JR 札幌 前に札幌サテライトを設置し、平日夜間の授業を行っている。実践科目の多くは土曜日昼間に小樽本校で開講されており、そのため小樽本校ではグループワークを行うためのゼミ室（演習室）を 4 部 と授業を行う講義室 2 部 を設置している。また 213AL 講義室にはアクティブラーニングを行うための設備が整備されている。

本学は小規模な単科大学であることから事務職員は 70 名程度であるので、本専攻に専任の事務職員を配置することができない。しかし、教務、入試、人事等については担当の課・係がサポートしており、また、札幌サテライトには嘱託職員 1 名と非常勤職員 2 名、教育開発センターに本専攻の教育補助を行う非常勤職員 2 名を配置している。(6-6)

<根拠資料>

- 札幌サテライト平面図：<http://www.otaru-uc.ac.jp/hkyomu1/satellite/satellit5.htm>
- 添付資料 6-1：札幌サテライト備品一覧
- 添付資料 5-10：小樽本校 3 号館 4 号館平面図
- 添付資料 6-2：小樽本校 3 号館 213AL 講義室、4 号館 251 講義室、253 講義室備品一覧
- 添付資料 2-3：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シラバス（授業計画）平成 24 年度「時間割」（pp. 2-4）
- 添付資料 6-3：札幌サテライト利用状況
- 添付資料 6-4：アントレプレナーシップ専攻会議議事要旨（報告事項 2：学習環境について）（24.5.30）
- 添付資料 6-5：バリアフリー対策計画図
- 添付資料 2-21：小樽商科大学教育開発センター規程
- 添付資料 6-6：小樽商科大学情報処理センター規程
- 添付資料 6-7：E-learning システム
- 添付資料 6-8：国立大学法人小樽商科大学事務組織規程
- 添付資料 6-9：国立大学法人小樽商科大学事務分 規程

項目 20：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なかつ十分な図書・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は、学生の学習、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なかつ十分な図書・電子媒体を含む各種資料が計画的・体系的に整備されていること。〔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組みを行っているか。〔A群〕

<現状の説明>

本学 属図書館には専門職大学院の研究・教育に必要なかつ十分な図書や学術 誌が所 されている(表 6-1)。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、本専攻が独自に配備した図書が 982 配架されているほか、修了者による寄 図書が 185 、教員寄 図書が 91 配架されている。札幌サテライトに配架されている本専攻独自の図書は、1. シリーズもの、2. MBA 教育、3. 経営学、4. 経営戦略、5. 流通マーケティング、6. ベンチャー・中小企業、7. 国際取引・国際経営、8. 経済学、9. 産業、10. 金融、11. 財務・会計、12. ファイナンス、13. 組織・人的資源管理、14. ナレッジ・マネジメント、15. イノベーション・マネジメント、16. パブリックマネジメント、17. 環境マネジメント、18. ビジネス・アーキテクチャ、19. ビジネス、20. 生産管理、21. 英語、22. 文 ・新書等の 22 項目で分類整理されている。

また、表 6-1 に示すデータベースや 子ジャーナル等が利用可能で、有価証 報告書オンライン(eo1)については、2 年次生に限り学外からアクセスできる ID を申し出により付与している。(6-7)

表 6-1 属図書館 書数・利用可能 子ジャーナル・データベース等

書数	465,203 (66,718*)
誌種類数	11,911(約 2,500*)
子ジャーナル	EBSCO Ato (約 2 種利用可能)、JSTOR(約 270 種利用可能)
データベース	Westlaw International、IFS Online、CiNii、NBERWorking Paper Online、日経テレコン、第一法規総合法情報データベース、有価証 報告書オンライン(eo1)、北海道新 記事データベース、官報 WEB 検
その他	eBook Collection

*：経済・経営関係図書・ 誌数

本学 属図書館では、休日および休業日を除いて 8 時 45 分から 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 で開館している。図書・学術 誌の検 及び 子ジャーナルの検 ・ 覧はインターネットを通じて 24 時間利用可能である。また、本専攻の学生に配慮し、

札幌サテライトにおいて所 図書の 出を可能としている。さらに、授業終了時 (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 出申請を受け付けており、後日、本学 属図書館から札幌サテライトへ配送され 出される。なお、大学院生への 出 数は 30 までで 出期間は 1 月である。札幌サテライトに配架されている図書については し出し 数と 出期間の制限はない。また、表 6-1 に示すデータベースの利用は申出によりアクセス可能な ID が付与される。(6-8)

札幌サテライトには、本専攻が独自に配架した図書以外に修了者及び教員からの寄 図書が配架されている。これらの図書の多くは、本専攻の教員が固有の目的に即した教育を実施するために選書したものであり、学生の勉学に役立っている。(6-9)

<根拠資料>

- ・ 添付資料 6-8 : 札幌サテライト所 図書一覧
- ・ 属図書館ホームページ : <http://www.otaru-uc.ac.jp/htosyo1/>
- ・ 添付資料 6-9 : 小樽商科大学 属図書館利用規程
- ・ 添付資料 6-10 : 属図書館利用案内

【6 教育研究環境の点検・評価】

(1) 検討及び改善が必要な点

小樽本校は、 の斜面に校 が てられ、それらを り 下で連 している。校 の平面に高低差があるため、 り 下には階段が設けられている。今までに校 のバリアフリー化を進めるためにエレベータの設置と り 下の階段のスロープ化を計画的に行ってきたが、3号館と4号館、4号館と5号館の間の り 下のバリアフリー化が計画されている。

(2) 改善のためのプラン

小樽本校の3号館と4号館の連 通路及び4号館の階段に階段昇降機が平成24年12月と平成25年3月に設けられており、また5号館にエレベータが平成25年12月中に設けられる予定である。

7 管理運営

項目 21：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、管理運営組織・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、関連法令等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、教学等の重要事項については、経営系専門職大学院固有の専任教員組織の決定が尊重されることが重要であり、専任教員組織の長の任免等については、適切な基準を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。

なお、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、それら組織と連携・役割分担を行うことが望ましい。

<評価の視点>

7-1：経営系専門職大学院を管理運営する固有の組織体制が整備されていること。〔F群〕

7-2：経営系専門職大学院の管理運営について、関連法令に基づく適切な規程が制定され、それが適切に運用されていること。〔F群〕

7-3：経営系専門職大学院の設置形態にかかわらず、教学、その他の管理運営に関する重要事項については、教授会等の経営系専門職大学院固有の専任教員組織の決定が尊重されていること。〔F群〕

7-4：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が設けられ、かつ、適切に運用されていること。〔F群〕

7-5：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〕

7-6：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>

本専攻は、学部から独立した専任教員からなる教員組織であり、アントレプレナーシップ専攻会議によって管理運営されている。同専攻会議は専攻長が主 し、専攻会議のもとに人事、教務、入学試験、入試広報の各委員会が置かれている。(7-1)

「学校教育法」93条に定める教授会に該当する組織として学部教授会と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本専攻に置き、本専攻に関わる重要な事項を審議しており、当該法令を遵守している。このように「学校教育法」「専門職大学院設置基準」等の法令遵守及び学内規定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 事および経営 査室が担当している。(7-2)

本専攻の教学、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るが、教育研究評議会では専攻会議の決定が 重されている。(7-3)

専攻長は、本学組織・運営規程第11条の定めに従って、本専攻会議で本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。専攻長の選出は次のようである。専

攻長の任期が満了する日の1年前までに専攻長 補者を専攻会議に推薦し、専攻会議は専攻長 補者を専攻長予定者として信任 を行い、信任を得た場合に次期の専攻長予定者とする。また、不測の事態に備えて専攻長代行を置いている。(7-4)

企業等外部機関との連携・協 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・共同研究受入審査委員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、会計担当 事および経営 査室が 査を行う。

他大学との連携では、北海道大学大学院（保健科学院、農学院及び農学研究院、工学院・情報科学研究科及び総合化学院）と MBA 特別コースの協定を結び、この協定に基づき毎年度学生を受け入れている。また、韓国成均館大学とは連携協定を締結し、MBA セミナー「日韓比較経営研修課程」を毎年開催している。(7-5)

本学には大学院商学研究科の下に本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。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、本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、本専攻と商学部の間で相互に授業を兼担し、現代商学専攻博士後期課程では本専攻教員2名が研究指導教員になっており、連携が図られている。また、本専攻を含む大学院と学部とに共通する事項を審議する各種委員会等には本専攻教員も委員会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、大学院と学部とに共通す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っている。(7-6)

<根拠資料>

- ・ 添付資料 3-1：国立大学法人小樽商科大学組織・運営規程(第11条、第17条)
- ・ 小樽商科大学 要 (p.9「組織機構図」)
<http://www.otaru-uc.ac.jp/info/data/gaiyou-2010/2012gaiyo.pdf>
- ・ 添付資料 3-2 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人事委員会規程
- ・ 添付資料 3-3：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教務委員会規程
- ・ 添付資料 3-4：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入学試験委員会規程
- ・ 添付資料 3-5：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教員選考規程
- ・ 添付資料 1-1：小樽商科大学大学院学則
- ・ 添付資料 7-1：アントレプレナーシップ専攻長の選出方法等に関する申合せ
- ・ 添付資料 7-2：国立大学法人小樽商科大学受託研究規程
- ・ 添付資料 7-3：国立大学法人小樽商科大学共同研究規程
- ・ 添付資料 7-4：国立大学法人小樽商科大学における共同研究及び受託研究受入審査委員会要項
- ・ 添付資料 7-5：国立大学法人小樽商科大学契約事務取扱規則

- ・ 添付資料 7-6：国立大学法人小樽商科大学予算決算及び出 事務取扱規則
- ・ 添付資料 7-7：国立大学法人小樽商科大学 事 査規程
- ・ 添付資料 7-8：国立大学法人小樽商科大学内部 査実施要項
- ・ 添付資料 1-9：北海道大学農学院との「大学院連携による MBA 特別コースに関する」協定書
- ・ 添付資料 1-10：北海道大学保健科学院との「大学院連携による MBA 特別コースに関する」協定書
- ・ 添付資料 1-11：北海道大学工学系大学院との「大学院連携による MBA 特別コースに関する」協定書
- ・ 添付資料 7-9：MEMORANDUM OF UNDERSTANDING BETWEEN SKKU BUSINESS SCHOOL OF SUNGKYUNKWAN UNIVERSITY AND GRADUATE SCHOOL OF COMMERCE OF OTARU UNIVERSITY OF COMMERCE

項目 22：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、事務組織に関して特色ある取組みを行うことが望ましい。

<評価の視点>

7-7：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 35 条）〔F 群、L 群〕

7-8：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〕

7-9：固有の目的に即して、事務組織とその運営にどのような特色があるか。〔A 群〕

<現状の説明>

本専攻固有の事務組織はないが、小樽本校には学務課大学院係(担当職員 1 名)、入試課(担当職員 5 名)及び総務課人事係(担当職員 3 名)が設けられており、それぞれ本専攻に関する教務事項、入学試験事項及び人事事項に関する事務を担当している。

また、平日に授業が行われる札幌サテライトには、嘱託職員 1 名と事務補 のための非常勤職員 2 名がおり、多くの時間を本専攻のために割いている。加えて、本学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 名及び教育補助者として非常勤職員を 2 名配置している。(7-7)

事務組織は、事務 長が統 している。事務 長は、学長・理事 3 名・副学長が参加する役員等 談会の構成員でもあり、同 談会で取り上げられた 案事項について学長等の意向を やかに幹部職員に伝達・協議するために「課長・室長会議」を開催している。したがって、本専攻に関する事項がある場合には、 やかに事務組織全体に周知されることとなっている。

また、専攻会議には学長をはじめとする役員及び事務 長・幹部職員が出席しており、有機的な連携が確保されている。(7-8)

本専攻の教務事項については、学務課大学院係と教育課程改善係が、入試に関する事項については入試課が、人事に関する事項については総務課人事係が事務を担当している。また、企業や地方自治体との共同研究や受託研究については企画・評価室が事務を担当している。

加えて、教育開発センターに所属する非常勤職員は、本専攻が開講する授業の支援を行っている。特に実践科目については、資料の作成、配布、回収、整理、記録などを行っている。また、

非常勤職員の教育補助者は授業で使用可能なテレビ番組リストを作成し、その中から教員が指定した番組の録画を行っている。(7-9)

<根拠資料>

- ・ 添付資料 3-4：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入学試験委員会規程
- ・ 添付資料 3-2 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人事委員会規程
- ・ 添付資料 3-3：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教務委員会規程
- ・ 添付資料 6-8：国立大学法人小樽商科大学事務組織規程
- ・ 添付資料 2-22：ビデオ一覧(2012年7月)

【7 管理運営の点検・評価】

(1) 検討及び改善が必要な点

本学は小規模な単科大学であることから事務職員は非常勤職員を含めても80名程度であるので、本専攻固有の事務組織を設置することができない。

(2) 改善のためのプラン

運営費交付金が毎年減額される中で常勤の事務職員による専攻固有の事務組織を設置することは困難である。このような状況が改善された場合、専攻固有の事務組織の設置を検討する。

8 点検・評価、情報公開

項目 23：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、適切な評価項目・方法に基づいた自己点検・評価を組織的かつ継続的な取組みとして実施していること。（「学教法」第109条第1項）〔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>

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おり、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（評価担当）、事務長、各学科およびアントレプレナーシップ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名で構成されている。大学評価委員会は、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。その結果を自己点検・評価報告書「北に一星あり」にまとめ公表しており、平成18年度までに11集刊行している。

本専攻の自己点検・評価は、大学評価委員会のもとにアントレプレナーシップ専攻自己点検評価専門部会を設置して実施している。この専門部会の組織は、副学長（評価担当）、専攻長、教務委員会委員長、大学評価委員会委員で構成されている。（8-1）

自己点検・評価と認証評価の結果は、本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・向上のために方策について検討している。また、外部評価は平成24年度に実施した。評価結果は平成24年度末（2013年3月末）に提出された。（8-2）

本専攻は、平成20年度の大学基準協会の経営専門職大学院認証評価を受審すべく、自己点検・評価を実施した。その際に、「アントレプレナーシップ専攻の課題」にまとめられている問題点を認識し、教育開発センター専門職大学院教育開発部門において改善策を検討してきた。平成20年度に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、「経営専門職大学院基準に適合している」と認定されたが、表8-1に示す問題点（検討課題）が付された。これらの問題点に対して、専攻長の元に設置された広報戦略会議や教育開発センター専門職大学院教育開発部門を中心に検

討を行い、表 8-1 に示すような対応を取った。また平成 23 年 12 月にワークショップを開催して、自己点検・評価において明らかになった問題点や大学基準協会の認証評価報告書で指された問題点および 評部分での指 事項について検討を行い、改善のために方向性を示した。(8-3)

表 8-1 認証評価結果：問題点(検討課題)とその対応

<p>平成 20 年度大学基準協会経営系専門職大学院認証評価結果</p>	<p>【問題点(検討課題)】</p> <p>(1) 専攻では、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・ 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 解を与えないよう、早 に改善することが望まれる。</p> <p>(2) 専任教員の採用・任 ・昇格に関して、研究業績の評価が中心になっている。しかし、実務家教員としての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、 さわしい人材を確保できるのかという点について、 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。</p> <p>(3) 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達を選抜する、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。</p> <p>(4) 学生からの意見や要望、提案を 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。</p> <p>(5) 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 充を図っていく上で大きな支障となることが 念される。社会的なニーズに に対応できる事務スタッフの充実は、 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。</p> <p>(6) 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。</p>
<p>平成 23 年 7 月「改善報告書」の提出</p>	<p>(1) 各周知 体は、想定している対象者が異なるものとして作成しており、表現を統一することで画一的な内容にならないように配慮している。いずれの周知 体も学則で示している教育目標を踏まえて記載していることから、今後も現状のとおりに取り扱うこととした。</p> <p>(2) 専任教員の資格については教員選考規程第 3 条において「専攻分野について、高度の技術・技能を有する者」及び「専攻分野について、特に優れた知識及び経験を有する者」と定めており、教育・研究上の業績のみを資格としていない。この規程を受けて教員選考基準第 3 条、第 4 条、第 5 条で教授、准教授、講師の資格を定めており、また第 6 条 2 項の(4)で「前各号に掲げる期間以外で、専攻分野に密接に関連した職務に従事した期間」を研究歴に含むとしている。昇任に関しては本専攻採用後に</p>

	<p>発表した研究業績が審査の対象になるが、これにはケースライブラリに登録されたケースや学外の委員会等で執筆した報告書等も含まれている。本専攻設置後に3名の新任教員を採用しているが、そのうち2名は実務家教員で前職(証 会社勤務, ベンチャー企業経営者)の職務を考慮して採用されている。また教授に昇任した准教授は5名であるが、論文の執筆は当 のことながらケースの執筆, 学外委員会や産学官連携事業へ参加した実績も審査の対象にされている。このように現行の採用・任・昇格と本専攻の理念との整合性は保たれており、今後とも現状のとおりに取り扱うこととした。</p> <p>(3) 募集要項等ではアドミッションポリシーは教育目的と共に記述している。これは教育目的を達成するためにどのような学生を受け入れるのかを明確にすることを意図したものである。本専攻ではビジネス・リーダーとビジネス・イノベーターは密接に関連すると捉えており、教育目的に掲げているビジネス・リーダーは「イノベーションができるリーダー」であるとしている。このような教育目的を達成するために受け入れるべき学生の をアドミッションポリシーで 挙している。したがって、指にある「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」というスタンスは、現行の記述でも十分であるので、今後とも現状のとおりに取り扱うこととした。</p> <p>(4) 現状でも学生の意見や要望, 提案を取り上げそれらに対応していると考えているが、かつて実施していた「専攻長と学生との意見交換会」や学生の意識調査を行うアンケートを実施することとした。</p> <p>(5) 本学の事務職員は非常勤職員を加えても80名程度しかいないため、また国の総人件費 制政策もあり専攻独自の事務組織を設置することはできない。現状の事務体制であっても支障なく運営しているので、これを維持することとした。</p> <p>(6) 専門職大学院である本専攻の特殊性・専門性から「国立大学法人小樽商科大学大学評価実施規定」第9条に従って専門部会(ワーキンググループ)を設置して、本専攻の自己点検・評価を実施し、外部評価及び認証評価に対応している。このワーキンググループは、プロジェクト対応であるため、常設はしていないので、ワーキンググループの活動に関する規程等は定めていない。このように常設の委員会ではないが、随時ワーキンググループを設置して本専攻独自の自己点検・評価を実施している。</p>
--	---

<p>平成 24 年 3 月 「改善報告検討 結果」</p>	<p>(1) 「改善が適切になされていると認められる」と指 されている。</p> <p>(2) 「改善が適切になされていると認められる」と指 されている。</p> <p>(3) 「改善に取り組んだこととして認められる。しかし、外部に 解を与えないことがないよう、これらをアドミッションポリシーにも反映させることが望ましい」と指 されている。</p> <p>(4) 「制度の改善はなされているようである。しかし、これらがどの程度の度で継続的に行われているかが明確ではなく、取組みや成果の周知に向けたさらなる努力が われることが望まれる」と指 されている。</p> <p>(5) 「改善がなされていると認められる。ただし、学生への対応、職員の業務状況を踏まえ、充実を図る必要がある場合にはより一 の努力が望まれる」と指 されている。</p> <p>(6) 「改善がなされていることは認められる。ただし、検討の内容と点検・評価により、どのような成果を上げようとしているかが見えにくいいため、今後はこの点を明確にし、自己点検・評価書を作成するなどの一 の改善が望まれる」と指 されている。</p>
--	--

自己点検・評価および認証評価等の外部評価の結果は、本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・検討している。その結果、学生の多様な要求に応えつつ体系的な履修が行えるようにするために、4つの履修モデルを12の科目選択ガイドに改めることで、段階的かつ体系的な履修を可能とするようにした。また、授業の改善効果を早めるために目安箱制度を実施するなどの改善策を行っている。認証評価で指 された問題点(検討課題)等については、各種 体上での表見の統一など、規程の改正などの手続きを経なければならないもの以外は早 に改善している。(8-4)

本学の自己点検・評価は、大学評価委員会が行うが、本専攻の自己点検・評価は、この大学評価委員会のもとに設けるアントレプレナーシップ専攻自己点検評価専門部会が本専攻の固有の目的に即して行っている。また、教育開発センター専門職大学院教育開発部門が「アントレプレナーシップ専攻教育評価ガイドライン」を設けて、「学生による授業評価」「教員による自己評価」「同僚による同僚評価」「修了生による評価」を実施している。評価結果は同部門が集計・分析を行い本専攻会議で報告するとともに、自己点検・評価を行う際の資料として活用されている。(8-5)

<根拠資料>

- ・ 添付資料 8-1：国立大学法人小樽商科大学評価実施規程（第4条、第9条）
- ・ 本学ホームページ「点検・評価」：<http://www.otaru-uc.ac.jp/info/tenkenhyoka/>
- ・ 自己点検・評価報告書「北に一星あり」第11集 ー国立大学法人における大学評価の在り方ー（2006年9月発行）<http://www.otaru-uc.ac.jp/info/tenkenhyoka/jikotenken/jiko11.html>
- ・ 添付資料 8-2：第1回 OBS ワークショップ議事録(平成23年12月21日開催)
- ・ 添付資料 1-8 アントレプレナーシップ専攻の課題
- ・ 添付資料 8-3：改善報告書

- ・ 添付資料 8-4 : アントレプレナーシップ専攻会議議事要旨 (平成 23 年 6 月 29 日開催)
- ・ 添付資料 8-5 : 第 1 回大学評価委員会議事要旨 (平成 23 年 1 月 26 日開催)
- ・ 教育開発センター組織図 (小樽商科大学 要 (p. 34 「教育開発センター」)
<http://www.otaru-uc.ac.jp/info/data/gaiyou-2010/2012gaiyo.pdf>
- ・ アントレプレナーシップ専攻教育評価ガイドライン :
<http://www.otaru-uc.ac.jp/hkyomu1/fdhome/obs/obs0005.htm>

項目 24 : 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 : 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〕〔F 群、L 群〕

8-8 : 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・評価の結果は、本学ホームページにおいて公表している。自己点検・評価結果の閲覧は本学ホームページより「大学情報」から「点検評価」をみると閲覧項目が表示されるので、閲覧したい項目にアクセスすることができる。(8-6)

本専攻の組織運営や活動、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本学ホームページの下に本専攻のホームページを設けて公開している。本学の公式ホームページは、広報委員会ホームページ専門委員会でデザイン等の企画統一、各下ページの調整等を行っている。

全学の大学案内の他に本専攻独自の大学案内を作成し、専攻の組織運営や活動に関する情報を提供している。(8-7)

外部評価や認証評価などで作成した自己点検・評価書とその評価結果については、本学ホームページ上で公開し、周知に努めているが、これら以外にも本専攻独自のホームページを開設し様々な情報を公開している。そのホームページの中で「プログ版 OBS ニュース」というブログを立ち上げてイベントや入試情報だけでなく、授業や教員の紹介、学生・修了者のなども掲載して本専攻の情報を広く周知するよう努めている。(8-8)

<根拠資料>

- ・ 本学ホームページ「点検・評価」 : <http://www.otaru-uc.ac.jp/info/tenkenhyoka/>
- ・ 小樽商科大学専門職大学院アントレプレナーシップ専攻ホームページ :
<http://www.otaru-uc.ac.jp/master/bs/index.htm>
- ・ 添付資料 8-6 : 国立大学法人小樽商科大学広報規程

- 添付資料 1-3 : 小樽商科大学大学院ビジネススクール案内 2013
- 添付資料 1-2 : 小樽商科大学専門職大学院アントレプレナーシップ専攻平成 25 年度学生募集要項
- ブログ版 OBS ニュース : http://d.hatena.ne.jp/obs_news/

【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

本専攻の自己点検・評価は、大学評価委員会のもとに設置されるアントレプレナーシップ専攻自己点検評価専門部会が行っている。この専門部会は、自己点検・評価だけでなく外部評価と認証評価にも対応しているが、アドホックな部会であるため、継続的な自己点検・評価をすることができない。

(2) 改善のためのプラン

大学評価規程に細則を設け、そこで常置の専門部会の設置を規定する予定である。

終章

(1) 自己点検・評価を振り返って

本専攻は、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、地域経済の発展と文化の進展に寄与する人材の育成を本専攻固有の目的としている。具体的には、アントレプレナーシップ（企業家精神）を既存企業の新規事業開発や企業・自治体等での組織改革など広く「革新」を実行しうる意識と能力と捉えた上で、企業経営におけるマネジメント能力を高めビジネス・チャンスを生み出す能力を持ったビジネス・リーダー、及び革新的ビジネス・モデルを構想し事業へと展開できるビジネス・イノベーターを育成することとしている。平成23年度までに228名の修了者を社会に送り出しており、在学中や修了後に起業した者、さらなる活躍の場を求めて転職した者、企業の中で重要な役職に就いた者、地域経済の発展に寄与し問題の解決を図るために協会や研究会を設立・発足させた者などが修了者の中にいる。中には高等工業専門学校の教授や大学の准教授に就いた修了者もいる。

このように、本専攻の具体的な固有の目的であるビジネス・リーダーとビジネス・イノベーターの育成は、々にではあるが達成されつつあると言える。本専攻が開校するとき、ビジネススクールのビジネス・モデルを検討するワークショップを開催し、本専攻の中長期ビジョンを以下のように策定した。国立大学の予算が年々縮小していく中で、本専攻は、今後ともこれらのビジョンの実現に向けてさらなる努力を続けていかなければならない。

- 統合力を高める教育プログラムをコア・コンピタンスとして研ぎ澄まし、専門性の高いビジネススクールとなる。
- 北海道および全国から優れた人材が入学を希望するようなビジネススクールとなる。
- 修了生が北海道および全国の要所で活躍しているビジネススクールとなる。
- 研究、教育、実務が相互に連結しているビジネススクールとなる。

(2) 今後の改善方策、計画等について

本専攻は、専門職大学院設置基準等の法令で定められている事項についてはすべて適切に遵守しており、大学基準協会が法令に準じて経営系専門職大学院に求める基本的事項についてもすべて適切に実施している。これらのことから大学基準協会が設定している基準1から基準8までの評価基準は十分に達成していると判断できる。しかしながら「本章」の「検討及び改善が必要な点」で指しているような課題も存在する。これらの課題を解決するための個々の方策については、「改善のためのプラン」で述べているとおりであるが、以下に喫緊の課題を示す。

在籍学生に対する定員管理は、履修指導教員制度や長期履修学生制度によって教育の質を落とすことなく留年する学生を多く出さないようにしているが、学生の多くが定職を持った社会人であることから、勤務の都合等による休学者が増えることはやむを得ないことと考える。就学意欲はあるものの転勤等によって休学・退学せざるを得ない学生に対する支援策をどのように構築するのかという課題がある。

入試広報委員会が企業の訪問調査を行った結果、本専攻の存在やビジネススクール及びMBAの意味が十分に知られていないことが明らかになっている。公共の場所への広告、新広告、フォ

ーラムの開催など従来の広報活動を継続するとともに新たな広報戦略を策定するという課題がある。

「特殊講義Ⅲ（ノースウェスタン大学集中講義）」や韓国の成均館大学との日韓比較経営研修を実施してきており、また「特殊講義Ⅲ（ノースウェスタン大学集中講義）」に神戸大学大学院経営学研究科の学生が参加したことによって学生同士が互いに 合ったことから、国内外のビジネススクール（経営系専門職大学院）との更なる連携を検討する。