

自己点検・評価報告書

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

平成29年9月

目 次

序 章	1
本 章	3
1 使命・目的・戦略.....	3
2 教育の内容・方法・成果	8
(1) 教育課程・教育内容	8
(2) 教育方法	20
(3) 成果.....	34
3 教員・教員組織.....	37
4 学生の受け入れ.....	48
5 学生支援	54
6 教育研究等環境.....	60
7 管理運営	68
8 点検・評価、情報公開.....	73
終 章	85

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、明治44（1911）年に設立された官立小樽高等商業学校を前身とし、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た。平成16年4月に国立大学法人小樽商科大学に移行し、商学部のみを有する国立大学唯一の商科系単科大学として現在に至っている。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年度に高度専門職業人養成のための社会人特別選抜および昼夜開講制を開始した。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、より実践的な教育プログラムを提供してきた。

この取り組みの中で、本格的なビジネス教育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教育プログラムで担うことが困難であることが明らかになった。本学では、こうした社会的ニーズに対応し、並立が難しい教育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教育プログラムと教育研究組織を整備することとし、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、「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、文化の進展に寄与する人材の育成」を目的としている。この目的の下、本専攻は、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・リーダーならびに革新的ビジネス・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、平成28年度までに402名の修了者を社会に輩出し、現在78名の学生が在籍している。

(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り組み

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。

本専攻は、平成19年度に自己点検・評価報告書を作成し、その妥当性と信頼性を検証するために外部評価を実施しており、翌20年度に大学基準協会による認証評価を受審し、大学基準協会が定める経営系専門職大学院基準に適合しているとの評価を得た。さらに平成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、大学設置基準をはじめ関係法令に適合し、大学評価・学位授与機構が定める大学評価基準に適合しているとの評価を得た。翌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第1期中期目標期間の法人評価を受審している。平成27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、翌28年度には国立大学法人評価委員会と大学改革支援・学位授与機構による第2期中期目標期間の法人評価を受審している。これらの一連の評価結果は、学内の関連部署にフィードバックして対応を検討し、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それぞれ対応に当たっている。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 24 年度に自己点検・評価報告書を作成するとともに、その妥当性と信頼性を検証するために外部評価を 4 名の外部評価委員により実施し、翌、平成 25 年度には、第 1 回認証評価受審後 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、大学基準協会による認証評価を受審した。これらの一連の評価結果における検討課題については、改善報告書にまとめて報告している。

(注記)

本学では、平成 27 年 4 月に、新たな全学的教育研究支援組織として「グローバル戦略推進センター」を設置した。平成 28 年 4 月には本センターの本格稼働に伴い、本センターにおいて、実践的な教育方法（旧教育開発センター機能）、国際交流（旧国際交流センター機能）、産学官連携ネットワーク（旧ビジネス創造センター機能）を相互に連携・融合させ、大学改革や大学機能強化に取り組んでいる。

本報告書においては、平成 25 年度から平成 29 年度までの取り組みにかかる自己点検・評価結果を報告しており、新旧名称は以下のとおり記載している。

旧名称（平成 27 年度以前）	新名称（平成 28 年度以降）
教育開発センター	グローバル戦略推進センター教育支援部門
国際交流センター	グローバル戦略推進センターグローバル教育部門
ビジネス創造センター	グローバル戦略推進センター産学官連携推進部門

本章

1 使命・目的・戦略

項目1：目的の設定及び適切性

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。）を学則等に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共通に課せられた基本的な使命のもと、固有の目的を設定していること。〔F群〕

1-2：固有の目的を専門職学位課程の目的に適ったものとする。〔「専門職」第2条第1項〕〔L群〕

1-3：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〕

1-4：固有の目的には、どのような特色があるか。〔A群〕

1-1：経営系専門職大学院に共通に課せられた基本的な使命のもと、固有の目的を設定していること。〔F群〕

<現状の説明>

北海道は地域独自の多様な資源に恵まれながら、事業活動に活用しきれていない側面がある。また、小規模ながら優れた事業活動を行っている企業が多く存在するが、今後のグローバルな競争環境においては、個人の能力を超えた組織のマネジメント力が必要になってくる。

このような状況を鑑み、本専攻は、本学大学院学則第1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、文化の進展に寄与する人材の育成」を目的としている。

より具体的には、大学院学則第15条において「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・チャンスを創出し得るビジネス・リーダーを育成する」ことを専攻固有の目的としており、地域の産業と経済の活性化に資する人材を輩出することとしている。

<根拠資料>

① 小樽商科大学大学院学則（第1条、第15条）

1-2：固有の目的を専門職学位課程の目的に適ったものとする。〔「専門職」第2条第1項〕〔L群〕

<現状の説明>

本専攻では、固有の目的を「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・チャンスを創出し得るビジネス・リーダーを育成する」としており、この目的の下、育成すべき人材の能力を、①経営管理に関する最新の知識に基づき、事業を構想しビジネスプラン（事業計画書）を作成する能力、②組織

内や地域の問題を発見し解決策を立案する能力としている。

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。

<根拠資料>

- ① 小樽商科大学大学院学則（第 15 条）
- ② アントレプレナーシップ専攻の教育目的

<http://www.otaru-uc.ac.jp/faculties/master/bs/kyoikumokuteki.html>

1-3：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>

本学大学院学則第 1 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、文化の進展に寄与する人材の育成を目的とする。」と定めるとともに大学院学則第 15 条において本専攻固有の目的を、「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」と定めている。

<根拠資料>

- ① 小樽商科大学大学院学則（第 1 条、第 15 条）

1-4：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>

本専攻の固有の目的で育成することとしている「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」とは、不確実かつ複雑な状況の中で活動している組織の本質的な問題点を明らかにし、適切な解決策を生み出し実践していくことのできる人材である。このような人材を育成するという目的は、高い専門性と知識を必要とする事業機会の開発者、および事業の問題解決者の育成に関わっており、将来における組織の中核的役割を担う人材開発として特徴づけることができる。なお、本学の中期計画ではグローバル戦略推進センターを北海道経済における地域人材育成の中核拠点とすることを目指しているが、本専攻の MBA 教育は同センターが推進している地域ネットワークの構築に寄与することが期待されている。このことは、本専攻の目的が、本学の推進している産業界、地方公共団体等公的機関、道内他大学と連携した文理融合型ビジネス開発プラットフォームの構築を支援するという独自の位置づけを持っていることを示している。

<根拠資料>

- ① 小樽商科大学大学院学則（第 15 条）
- ② 国立大学法人小樽商科大学中期計画【中期計画 22】

項目 2 : 目的の周知

各経営系専門職大学院は、固有の目的を教職員・学生等の学内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>

1-5：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っていること。〔F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っていること。〔F群〕

<現状の説明>

教職員に対しては、本専攻の目的を掲載している「小樽商科大学ビジネススクール案内」を全員に毎年配布することで固有の目的の周知を図っている。また、同案内は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。さらに、本専攻の目的は、専攻のホームページでも公開している。

このような点に加えて、毎年3月に行う入学予定者を対象とした事前説明会では本専攻の目的についての説明があり、新入生に対しては入学前に固有の目的の周知を図る体制ができています。

<根拠資料>

① 小樽商科大学大学院ビジネススクール案内（2018）

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>

1-6：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していること。〔F群〕

1-7：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〕

1-6：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していること。〔F群〕

<現状の説明>

本専攻では、平成17年2月に中長期の目標として「OBSのビジョン・戦略・アクションプラン」を策定した。そこでは、次のような中長期ビジョンを示している。

- ・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。

また、上記のビジョンを実現する戦略を(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の3つの観点から整理し、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に反映させてきた。

また、平成25年3月に専攻教員によるワークショップを開催し「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。そこでは、現ビジョンを拡張した新ビジョンを策定し、ビジョンに従う戦略を「MBAの社会的認知度アップ」、「教育プログラムの充実」、「修了生ネットワーク構築」、「新規需要の開拓」の4つに整理するとともに、アクションプランを設定した。

<根拠資料>

- ① OBSのビジョン・戦略・アクションプラン(2006)
- ② OBSのビジョン、戦略、アクションプラン(平成25年度改訂版：たたき台)
- ③ OBS「ビジョン、戦略、アクションプラン」の改訂に向けたワークショップ(平成25年3月12日開催)配付資料

1-7：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>

本専攻では、平成25年に設定した「OBSのビジョン・戦略・アクションプラン」に従い下記のような戦略に反映させてきた。

1. 北海道大学大学院保健科学院、同農学院、同工学院、同情報科学研究科及び同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」を設置することで医歯薬理工系の専門の異なる大学院生を受け入れている。
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きたが、2016年からは社会で活躍している本専攻の修了生による講演・討論会を行い入試との関連性を高めている。
3. 入試広報委員会を設置し、委員のメンバーが企業、官庁およびその他の組織を訪問し、専攻の紹介や入学試験等に関連する情報を提供するとともに、ならびに専攻の発展に有用な情報をこれらの組織から収集し、入試広報に役立てている。
4. 教育研究と実践を連携させる取り組みとしてビジネス・サポート研究会を発足させ、道内の特定のサービス業(観光、医療、小売等)から提示された課題を解決する事業計画やアクションプランを修了生に作成される実践科目の講義を展開してきた。
5. カリキュラムを更新し、サービスマネジメント等、本専攻に必要と思われる科目を新設するとともに、基本科目、基礎科目、発展科目を関連づけて履修できるような科目名を設定した。

以上のように固有の目的の達成に向けて戦略を実行してきたが、個々の戦略は独立して取り組んできたため、全体的としての一貫性に欠ける面がある。

<根拠資料>

- ① 北海道大学大学院農学院及び農学研究院との「大学院連携によるMBA特別コース」に関する協定書

- ② 北海道大学大学院保健科学院との「大学院連携による MBA 特別コース」に関する協定書
- ③ 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との「大学院連携による MBA 特別コース」に関する協定書
- ④ 北海道大学大学院生命科学院との「大学院連携による MBA 特別コース」に関する協定書
- ⑤ OBS フォーラム開催一覧（平成 25 年度～平成 28 年度）
- ⑥ 第 17 回 OBS フォーラム「女性 MBA ホルダーが考える『輝く働き方』」（平成 28 年 7 月 6 日開催）
- ⑦ 第 18 回 OBS フォーラム「医療業界における MBA の活かし方」（平成 28 年 12 月 7 日開催）
- ⑧ 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
- ⑨ OBS のビジョン、戦略、アクションプラン（平成 25 年度改訂版：たたき台）
- ⑩ OBS「ビジョン、戦略、アクションプラン」の改訂に向けたワークショップ（3 月 12 日開催）
配付資料

【1 使命・目的・戦略の点検・評価】

（1）検討及び改善が必要な点

「OBS のビジョン、戦略、アクションプラン（平成 25 年改訂版）」を策定し、固有の目的の達成に向けて戦略を実行してきたが、個々の戦略は独立して取り組んできたため、全体的としての一貫性に欠ける面がある。

（2）改善のためのプラン

「OBS のビジョン、戦略、アクションプラン（平成 25 年改訂版）」に関わるこれまでの取り組み検証し、それを踏まえて本専攻の目指すべき方向性とその具体策として専攻全体として共有し、専攻内の手続きを経て、公式化する。

2 教育の内容・方法・成果

(1) 教育課程・教育内容

項目4：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、学位授与方針 (ディプロマ・ポリシー) を策定し、その方針を踏まえて、教育課程の編成・実施方針 (カリキュラム・ポリシー) を策定することが必要である。また、これらの方針については、学生に周知を図ることが必要である。

各経営系専門職大学院は、教育課程の編成・実施方針に基づき、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。また、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>

2-1：学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針を明文化し、学生に対して周知を図っていること。〔F群〕

2-2：学位授与方針を踏まえた教育課程の編成・実施方針に基づき、理論と実務の架橋教育である点に留意し、次に掲げる事項を踏まえ、教育課程を体系的に編成していること。〔「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 (mission)、すなわち、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していること。

(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を適切に配置していること。

(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していること。

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：授業科目には、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〕

2-1：学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針を明文化し、学生に対して周知を図っていること。〔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からも適宜説明している。さらに平成27年2月からは学位授与方針はディプロマ・ポリシーとして、また教育課程の編成方針はカリキュラム・ポリシーとして本学のホームページにて公開している。

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グローバル戦略推進センター教育支援部門専門職大学院教育開発専門部会（以下「教育開発専門部会」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。

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25年度	4.49
	平成26年度	4.57
	平成27年度	4.66
	平成28年度	4.28
教育内容の水準	平成25年度	4.38
	平成26年度	4.25
	平成27年度	4.54
	平成28年度	4.04
専攻の目指す人材像の授業内容への反映度	平成25年度	4.50
	平成26年度	4.56
	平成27年度	4.65
	平成28年度	4.48
(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25年度	4.49
	平成26年度	4.63
	平成27年度	4.63
	平成28年度	4.50

<根拠資料>

- ① 小樽商科大学学位規程（第3条3項）
- ② 小樽商科大学大学院学則（第29条・第30条3項）
- ③ 小樽商科大学院商学研究科履修細則（第12条）
- ④ 平成29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）（pp.17-33「IV. 教育課程と学習」）
- ⑤ 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>
- ⑥ 在学生用アンケートデータ（平成25年度～平成28年度）
- ⑦ 科目別授業評価アンケートデータ（平成25年度～平成28年度）
- ⑧ 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、ディプロマ・ポリシーおよびカリキュラム・ポリシー
<http://www.otaru-uc.ac.jp/info/policy/entrepreneurship.html>

2-2：学位授与方針を踏まえた教育課程の編成・実施方針に基づき、理論と実務の架橋教育である点に留意し、次に掲げる事項を踏まえ、教育課程を体系的に編成していること。（「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（mission）、すなわち、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していること。

（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を適切に配置していること。

（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していること。

＜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「経営戦略Ⅰ（経営戦略）」「アカウンティングⅠ（財務会計）」「経営組織Ⅰ（組織行動マネジメント）」「マーケティングⅠ（マーケティングマネジメント）」「ファイナンスⅠ（コーポレートファイナンス）」「ビジネス倫理」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「ビジネスプランニング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」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（12単位以上選択）	
基本科目（12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、「総合マネジメント分野」「経営戦略分野」「マーケティング分野」「組織経営分野」「アカウンティング分野」「ファイナンス分野」「ビジネス倫理・法務分野」「経済学・分析手法分野」「ビジネス英語分野」「ベンチャー経営分野」「地域経済・経営領域」の11の分野に分類し、学生の多様な問題意識や目的に対応している。それぞれの分野で「基本科目」「基礎科目」「発展科目」を体系化するとともに、学習者にとって教育内容を可視化し、科目間の連携や科目内容の難易を理解できるようにするために、体系的に科目ナンバリングを行っている。

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11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。

＜根拠資料＞

- ① 小樽商科大学大学院学則別表
- ② 小樽商科大学大学院商学研究科履修細則（第 12 条）
- ③ 平成 29 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）
（pp. 17－33）「IV 教育課程と学習」
- ④ 小樽商科大学大学院ビジネススクール案内（2018）

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〕

＜現状の説明＞

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 25 年度に教育開発センター専門職大学院教育開発部門（現・グローバル戦略推進センター教育支援部門専門職大学院教育開発専門部会）に設置した教育課程改革ワーキンググループを中心に検討を行い、平成 28 年度より新カリキュラムに移行した。新カリキュラムでは、旧カリキュラムでは十分ではなかった人的資源に関する科目を拡充したほか、ファイナンス科目の必修化、「ビジネス倫理」や「統合科目Ⅰ（サービスマネジメント）」を新設した。これに伴い、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 2-2 のとおりである。

表2-2 科目の廃止・名称変更・科目区分の変更・新設

	区分	科目名	科目副題
廃止	プレ科目	PCリテラシー	
廃止	基本科目	情報活用とビジネスライティング	
廃止	基礎科目	ベンチャー企業	
廃止	基礎科目	ビジネスプランニングの技法	
廃止	発展科目	組織的意思決定	
廃止	発展科目	企業財務と税務戦略	
廃止	発展科目	国際取引の法務戦略	
廃止	発展科目	将来予測の技術	
廃止	発展科目	技術と事業革新	
廃止	発展科目	生産管理	
科目名称の変更	プレ科目	企業会計の基礎	
科目名称の変更	プレ科目	財務分析の基礎	
新設	プレ科目	マネジメントの基礎	
科目名称の変更	基本科目	経営戦略Ⅰ	経営戦略
科目名称の変更	基本科目	マーケティングⅠ	マーケティングマネジメント
科目名称の変更	基本科目	経営組織Ⅰ	組織行動マネジメント
科目名称の変更	基本科目	アカウンティングⅠ	財務会計
科目名称の変更・科目区分の変更（基礎→基本）	基本科目	ファイナンスⅠ	コーポレートファイナンス
新設	基本科目	ビジネス倫理	
科目区分の変更（発	基礎科目	ビジネスシミュレーション	

	区分	科目名	科目副題
展→基礎)			
科目名称の変更	基礎科目	経営戦略Ⅱ	イノベーション戦略
科目名称の変更	基礎科目	マーケティングⅡ	市場指向経営
科目名称の変更	基礎科目	経営組織Ⅱ	問題解決能力の開発
新設	基礎科目	経営組織Ⅲ	戦略的人的資源管理
科目名称の変更	基礎科目	アカウンティングⅡ	コストマネジメント
科目名称の変更	基礎科目	アカウンティングⅢ	予算管理と業績評価
新設	基礎科目	ファイナンスⅡ	企業価値経営
科目名称の変更	基礎科目	ビジネス法務Ⅰ	ビジネス法務の基礎
科目名称の変更・科目区分の変更(発展→基礎)	基礎科目	経済学・分析手法Ⅰ	行動意思決定の基礎
科目名称の変更	基礎科目	経済学・分析手法Ⅱ	ビジネス統計分析
科目名称の変更	基礎科目	経済学・分析手法Ⅲ	ビジネスエコノミクス
科目名称の変更	基礎科目	ベンチャー経営Ⅰ	企業家精神
科目名称の変更	基礎科目	地域経済・経営Ⅰ	パブリックマネジメント
新設	基礎科目	地域経済・経営Ⅱ	ソーシャルビジネス
科目名称の変更・科目区分の変更(発展→基礎)	基礎科目	地域経済・経営Ⅲ	北海道経済の課題
科目名称の変更	基礎科目	ビジネス英語Ⅰ	初級ビジネス英語
新設	発展科目	統合科目Ⅰ	サービスマネジメント
科目区分の変更	発展科目	統合科目Ⅱ	企業変革とリーダーシップ
科目名称の変更	発展科目	統合科目Ⅲ	グローバルマネジメント
科目名称の変更	発展科目	統合科目Ⅳ	戦略的CSR
科目名称の変更	発展科目	アカウンティングⅣ	国際会計
科目名称の変更	発展科目	ファイナンスⅢ	金融機関マネジメント
科目名称の変更	発展科目	ビジネス法務Ⅱ	知的財産マネジメント
科目名称の変更	発展科目	ベンチャー経営Ⅱ	テクノロジービジネス創造
科目名称の変更	発展科目	ベンチャー経営Ⅲ	アントレプレナーの起業戦略
新設	発展科目	ビジネス英語Ⅱ	初中級ビジネス英語
科目名称の変更	発展科目	ビジネス英語Ⅲ	中級ビジネス英語
科目名称の変更(特殊講義Ⅲ→同Ⅰ)	発展科目	特殊講義Ⅰ	ノースウェスタン大学集中講義
変更なし	発展科目	特殊講義Ⅱ	
変更なし	発展科目	特殊講義Ⅲ	
変更なし	実践科目	ビジネスプランニングⅠ	
変更なし	実践科目	ビジネスプランニングⅡ	
変更なし	実践科目	ケーススタディⅠ	
変更なし	実践科目	ケーススタディⅡ	
科目名称の変更	ビジネスワークショップ	ビジネスワークショップ	
科目名称の変更	ビジネスワークショップ	リサーチペーパー	

<根拠資料>

- ① 平成 29 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)
(p. 7)「I 平成 29 年度授業開講科目」
- 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 2016 年度 教育課程の編成改革

2-4：授業科目には、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」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。

平成 28 年度からは新カリキュラムとして、人的資源に関する科目を充実するために経営組織Ⅲ（戦略的人的資源管理）を基礎科目に配置した。また、ビジネス教育としてみずみず重要性が増している「ファイナンスⅠ（コーポレートファイナンス）」と「ビジネス倫理」を基本科目として必修化した。さらに、産業の高度化、学問体系の変化を踏まえて「統合科目Ⅰ（サービスマネジメント）」を新設した。

ますます進展する企業環境のグローバル化に対応した「特殊講義Ⅰ（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、平成 25 年度からは他の大学院の学生・修了者を受け入れている。参加者数は表 2-3 のとおりである。

表2-3 特殊講義Ⅰ（ノースウェスタン大学集中講義）参加者数

	本専攻				他大学 MBA	その他 (*5)	合計
	1 年生	2 年生	修了者	教職員			
平成 25 年度	8	3	5	2	2 (*1)	1	21
平成 26 年度	12	3	1	2	5 (*2)	8	31
平成 27 年度	17	1	3	2	5 (*3)	7	35
平成 28 年度	18	2	1	2	11 (*4)	0	34

*1：神戸大学大学院経営学研究科 2 名

*2：関西学院大学大学院経営戦略科 4 名、早稲田大学大学院経営管理研究科 1 名

*3：神戸大学大学院経営学研究科 3 名、早稲田大学大学院経営管理研究科 1 名、九州大学大学院産業マネジメント専攻 1 名

*4：神戸大学大学院経営学研究科 2 名、関西大学大学院経営戦略研究科 7 名、早稲田大学大学院経営管理研究科 2 名

*5：本学修了者等

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」のコースを平成 28 年度まで設けてきた。「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」で取り上げた実在企業は医療法人社団北楡会、ヤマハ音楽教室、北海道コカ・コーラボト

リング株式会社、北海道旅客鉄道株式会社（JR 北海道）、株式会社フィッシュランド、セイコーシステムエンジニアリング株式会社である。「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进行分析し、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サッポロドラッグストア、株式会社ほくやく竹山ホールディングス、十勝バス株式会社等がある。

<根拠資料>

- ① 平成 29 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）（pp. 161-163）「特殊講義 I（ノースウェスタン大学集中特別講義）」

項目 5：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、法令上の規定に則して、単位を設定していること。（「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 1 年間又は 1 学期に履修登録できる単位数の上限を設定していること。（「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又は当該経営系専門職大学院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、法令上の規定に則して、当該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っていること。（「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・修得単位数を法令上の規定に則して適切に設定していること。（「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・方法を学生に対して明示していること。（「専門職」第 10 条第 2 項）〔L 群〕

2-10：在学期間の短縮を行っている場合、法令上の規定に則して当該期間を設定していること。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していること。（「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・方法を学生に対して学則等を通じてあらかじめ明示していること。また、明示した基準・方法を公正かつ厳格に運用していること。〔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ふさわしい名称を付していること。（「学位規則」第 5 条の 2、第 10 条）〔F 群、L 群〕

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、法令上の規定に則して、単位を設定していること。（「大学」第21条、第22条、第23条）〔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、本専攻の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。

<根拠資料>

- ① 小樽商科大学大学院ビジネススクール案内（2018）
- ② 平成29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）（pp. 8-16）「II 平成29年度授業時間割およびIII 平成29年度行事予定・授業日程」

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1年間又は1学期に履修登録できる単位数の上限を設定していること。（「専門職」第12条）〔L群〕

<現状の説明>

1年間に履修登録できる科目の上限は、本学大学院学則第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。

履修登録の上限による制約に加えて、平成26年度からはGPA制度を導入している。具体的には1年次から2年次への進級時と「ビジネスワークショップ」の履修時にGPA2.0以上という要件を課している。合わせて、履修後一定期間の間に履修を取り消すことができる制度も導入している。

<根拠資料>

- ① 小樽商科大学大学院学則（第20条）
- ② 平成29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）（pp. 19-33）「IV 教育課程と学習 2. 授業と授業科目の履修方法」

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又は当該経営系専門職大

学院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、法令上の規定に則して、当該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っていること。（「専門職」第13条、第14条）〔L群〕

＜現状の説明＞

本専攻入学前に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。

＜根拠資料＞

- ① 平成29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）
（p.23）「IV 教育課程と学習 8. 既修得単位の認定」
- ② 小樽商科大学大学院学則（第21条、第22条）

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

＜現状の説明＞

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2-4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2-4 修了に必要な単位数

区分	単位数	備考
基本科目	12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	12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、有職の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、有職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。

<根拠資料>

- ① 平成 29 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）
（p. 23）「IV 教育課程と学習 7. 専門職学位課程の修了要件」
（pp. 24-25）「IV 教育課程と学習 9. 長期履修学生制度」
- ② 小樽商科大学大学院ビジネススクール案内（2018）
- ③ 小樽商科大学大学院学則（27 条）
- ④ 小樽商科大学長期履修学生規則

2-9：課程の修了認定の基準・方法を学生に対して明示していること。（「専門職」第 10 条第 2 項）

〔L群〕

<現状の説明>

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。周知の度合いに関しては本専攻の教育開発専門部会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 28 年度の平均値は 4. 22 と高い値を示しており、十分周知されていると言える。

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25年度	4. 33
	平成26年度	4. 33
	平成27年度	4. 54
	平成28年度	4. 22

<根拠資料>

- ① 平成 29 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）
（p. 23）「IV 教育課程と学習 7. 専門職学位課程の修了要件」

- ② 小樽商科大学大学院ビジネススクール案内（2018）
- ③ 在学生用アンケートデータ（平成 25 年度～平成 28 年度）

2-10：在学期間の短縮を行っている場合、法令上の規定に則して当該期間を設定していること。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していること。（「専門職」第 16 条）〔L 群〕

<現状の説明>

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相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、その内容の特異性（独自性）から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ぬ。

ただし、医歯薬理工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年次生ないし博士前期課程2年次生、博士後期課程2年次生あるいは博士後期課程を修了した専門研究員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。（図2-2）

平成 20 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 23 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、さらに、平成 27 年度より北海道大学大学院生命科学院との間で、「MBA 特別コース」の協定を締結している。この「MBA 特別コース」のプログラムによって、現在までに 15 名が本専攻を修了し、また現在 5 名（科目等履修生を含む）が在籍している。

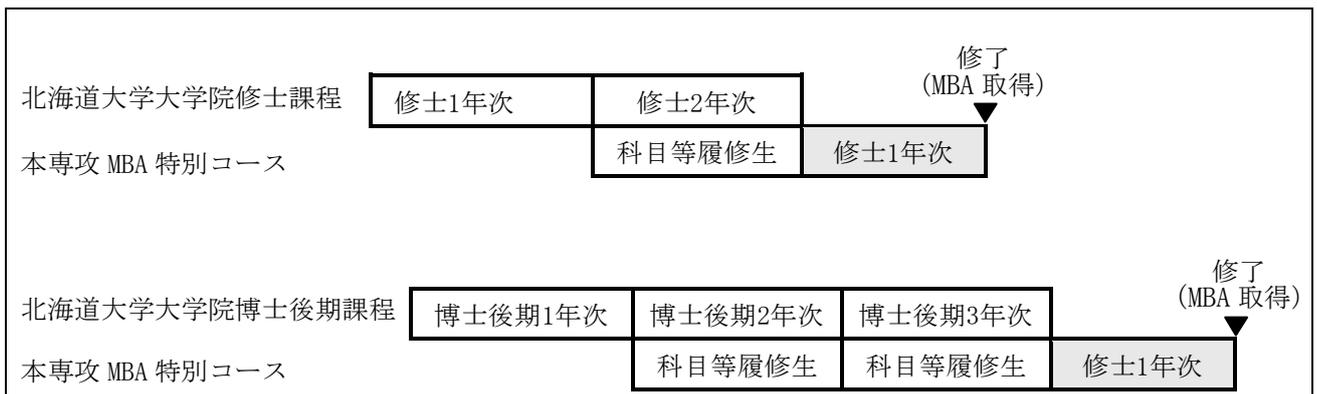


図2-2 MBA特別コース

<根拠資料>

- 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「大学院連携による MBA 特別コース」実施要項
- ② 「医歯薬理工系院生のための 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
- ③ 北海道大学大学院農学院及び農学研究院との「大学院連携による MBA 特別コース」に関する協

定書

- ④ 北海道大学大学院保健科学院との「大学院連携による MBA 特別コース」に関する協定書
- ⑤ 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との「大学院連携による MBA 特別コース」に関する協定書
- ⑥ 北海道大学大学院生命科学院との「大学院連携による MBA 特別コース」に関する協定書

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

＜現状の説明＞

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。

＜根拠資料＞

- ① 平成 29 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）
（p. 23）「IV 教育課程と学習 8. 既修得単位の認定」

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ふさわしい名称を付していること。（「学位規則」第 5 条の 2、第 10 条）〔F群、L群〕

＜現状の説明＞

本専攻では、「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」ことを固有の目的としており、この目的の下、育成すべき人材の能力を、①経営管理に関する最新の知識に基づき、事業を構想しビジネスプラン（事業計画書）を作成する能力、②組織内や地域の問題を発見し解決策を立案する能力としている。

このことから、「経営管理修士（専門職）（Master of Business Administration）」の学位を授与することは適当である。

＜根拠資料＞

- ① 小樽商科大学学位規程（第 2 条）
- 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ディプロマ・ポリシー
<http://www.otaru-uc.ac.jp/info/policy/entrepreneurship.html>
- ③ 小樽商科大学大学院ビジネススクール案内（2018）

(2) 教育方法

項目6：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、修了後の学生のキャリアを見据え、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、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。そのうえで、履修指導、学習相談においては、固有の目的に即した取り組みを実施し、特色の伸長に努めることが望ましい。

<評価の視点>

2-13：学生に対する履修指導、学習相談を学生の多様性（学習歴や実務経験の有無等）を踏まえて適切に行っていること。〔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を規程等で明文化し、かつ、適切な指導を行っていること。〔F群〕

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

2-13：学生に対する履修指導、学習相談を学生の多様性（学習歴や実務経験の有無等）を踏まえて適切に行っていること。〔F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いながら年間履修計画を立てる機会を設けている。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。また、学生の多様性を考慮した履修指導をより確かなものとするため、学生の今後のキャリア・プランや重点的に学習したいスキルについて確認をした上で、履修モデルの指導を行っている。

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、個々の学生の勤務状況の変化や就職活動の進展などについて情報を収集しながら、各自の事情に応じた適切な指導を行っている。なお、履修指導は、面談で行うほか、勤務や就職活動の状況に応じて、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TA（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。

上記の他に、単位修得に関する不安や悩み、学習の進め方といった、日々の授業を受講する中で生じる履修上の問題については、履修指導教員が面談、メール、E-learning等を用いた指導を随時行うことで、適切に対応している。

<根拠資料>

- ① 履修指導教員一覧（平成25年度～平成29年度）
- ② アンタレプレナーシップ専攻事前説明会資料「E-learningシステムの活用法などについて」（pp.43-45）第5章面談室機能
- ③ 小樽商科大学学生何でも相談室規程

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を規程等で明文化し、かつ、

適切な指導を行っていること。〔F群〕

<現状の説明>

本専攻は、終日企業等で勤務している社会人を主な対象とした、夜間開講の専門職大学院であり、それらの有職学生が他の企業等においてインターンシップに参加することはほぼ不可能であることから、現在はインターンシップを科目としては開講していない。

しかし、実践科目である「ビジネスワークショップ」においては、いわばコンサルティングの実習のように、特定の企業と連携しながらその問題解決を図る課題を選択する学生がいること、その他の学生からも守秘義務を伴う情報が開示・提供される場合があることから、必要に応じて利用できるよう、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。

<根拠資料>

- ① 守秘義務契約書
- ② 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

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

<現状の説明>

半期ごとに設定された履修相談期間および履修指導教員との随時の相談を通じて、学生一人ずつの修了後の進路あるいは所属先でのキャリア、組織から与えられたミッションを把握し、本専攻の特色の1つである「ビジネスワークショップ」におけるコース選択を指導している他、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指導している。

本専攻の定めるビジネス・イノベーター、ビジネス・リーダーを育成するための特色ある取り組みとして、「ケーススタディⅠ・Ⅱ」、「ビジネスプランニングⅠ・Ⅱ」、「ビジネスワークショップⅠ・Ⅱ」、「リサーチペーパー」が必修科目として設定されている点が挙げられる。学生は、「ケーススタディ」および「ビジネスプランニング」の科目履修を通じて、財務、組織、マーケティング、戦略といった多面的な分析から、組織が抱える経営上の問題の本質を捉え、その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が養成される。

その中で、「ビジネスワークショップ」においては、ケーススタディを通じた戦略提案を行うのか、ビジネスプランニングの手法を使って新規事業提案を行うのか、連携企業から提示された特定課題の解決策提案を行うのか等、特に必要とされるスキルと指導方法の違いによって複数のコースが編成される。このため、本専攻の目的であるビジネス・イノベーター、ビジネス・リーダーの育成を実現するために、各学生がより必要と考える能力について履修指導教員と相談をし、それに応じて履修すべきコースについて指導を行っている。とりわけ、組織推薦で入学した学生については、組織から与えられた課題と役割を学生が果たせるよう、適切な科目選択が行われるよう、十分な相談を行うようにしている。

さらに、本専攻が育成する人物像に学生がより近づけるよう、学問分野・領域とカリキュラムを組み合わせることで構成される科目選択ガイドにしたがって、どの科目を履修するのかについて指

導を行っている。このガイドを利用した履修指導を行うことで、上記の実践科目、「ビジネスワークショップ」の履修指導もより体系的なものとなっている。

以上のことから、適切な履修指導体制、履修相談を行っており、固有の目的に即した取り組みを実現している。

<根拠資料>

- ① 小樽商科大学大学院ビジネススクール案内（2018）

項目7：授業の方法等

各経営系専門職大学院は、理論と実務の架橋を図る教育方法を導入することが必要である。また、教育の効果を十分上げるため、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。さらに、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り組みを実施し、特色の伸長に努めることが望ましい。

各経営系専門職大学院は、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には、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>

2-16：1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を採用していること。（「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を導入しているか。〔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、これによって教育効果が十分に期待できる授業科目を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、これによって教育効果が十分に期待できる授業科目を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り組みを授業方法に関して行っているか。〔A群〕

2-16：1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〕

<現状の説明>

授業の履修者数は、必修科目以外については平均11名～16名で推移しており、また全員が履修する必修科目でも平均で36名～38名、最大でも39名である（表2-6）。このことから、少人数教育が実践され、教育効果を十分にあげられる適切な人数となっていると判断される。

学生数が多く演習的なパートの多い科目である、「ケーススタディⅠ・Ⅱ」、「ビジネスプランニングⅠ・Ⅱ」、「ビジネスワークショップ」、「ビジネスプランニングの技法（旧カリキュラム科目）」、

「ビジネスシミュレーション」については、少なくとも3名以上の複数教員が同時に授業に参加するチームティーチングによる授業運営が行われている。

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25年度	必修	ケーススタディⅡ	39	36
	必修以外	ビジネスプランニングの技法	33	14
ビジネスシミュレーション(**)				
平成26年度	必修	ビジネスワークショップⅠ	37	33
		ビジネスワークショップⅡ		
	必修以外	ビジネスプランニングの技法	29	12
平成27年度	必修	マネジメントと戦略	34	32
		組織行動のマネジメント		
	必修以外	組織能力の向上と意思決定	35	13
平成28年度	必修	ケーススタディⅠ	39	36
	必修以外	アカウンティングⅡ	40	11
平成29年度 (前期)	必修	経営組織Ⅰ	38	36
	必修以外	ビジネスシミュレーション(**)	37	13

*：その年度に開講された科目の平均値 **：夏季集中講義

<根拠資料>

- ① 平成29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)
 (pp. 59-63)「経営組織Ⅰ」
 (pp. 85-87)「ビジネスシミュレーション」

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を採用していること。(「専門職」第8条第1項)〔F群、L群〕

<現状の説明>

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、履修生によるその評価結果は5点満点評価で平均4.36～4.52と高くなっている。

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ためのフィールド・スタディを行っている。

また、選択必修科目、選択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(例えば、マーケティングⅠ・Ⅱ、アカウンティングⅠ・Ⅱ、経営戦略Ⅰ・Ⅱなど)が

大半となっている。

これらの授業方法・形態に関する工夫に関しては、学生および担当教員を対象としたアンケート調査を科目毎に実施しており、平成 25 年度から平成 28 年度の基本科目、基礎科目、発展科目の評価結果は表 2-7 のとおりである。いずれも十分に高い値であり、適切な教育手法、授業形態が採用されていると判断できる。

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 25 年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度
履修生による授業における各種の工夫に対する評価	4.38	4.48	4.52	4.36
授業における各種の工夫に関する教員自身による評価	4.77	4.77	4.61	4.72
基本科目の平均	4.67	4.67	4.50	4.40
基礎科目の平均	4.67	4.60	4.63	5.00
発展科目の平均	4.80	4.89	4.56	4.67
実践科目の平均	5.00	5.00	5.00	5.00

<根拠資料>

- ① 科目別授業評価アンケートデータ（平成 25 年度～平成 28 年度）
- ② 科目別教員用ワークシートデータ（平成 25 年度～平成 28 年度）
- ③ 小樽商科大学大学院ビジネススクール案内（2018）

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を導入しているか。〔A群〕

<現状の説明>

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。「ビジネス英語Ⅰ（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ている。また、MBA ホルダーにふさわしいグローバルな視野を身に付け、広げるために、米国ノースウェスタン大学と連携した講義「特殊講義Ⅰ（ノースウェスタン大学集中講義）」を平成 23 年度より行っている。この講義では、本専攻でも学ぶ理論やフレームワークがグローバル企業ではどのように利用されてビジネスが展開されているのか、グローバル企業が抱える先端的な問題意識にはどのようなものがあるのかについて学ぶため、グローバル企業の EMBA（Executive MBA）教育に豊富な経験を有するノースウェスタン大学教授陣によるブランド論、マーケティング戦略論、イノベーション論、危機管理論などの講義を受けるほか、米国内外でビジネスを行う複数の米国企業を訪問してマーケティング担当役員や執行役員によるセミナーを開催し、さらにはグローバル企業を題材としたケーススタディを行っている。

加えて、グローバルな視点からローカルなビジネスを考える、あるいは逆にローカルな視点からグローバルなビジネスを考えるという視点に立脚した授業として「地域経済・経営Ⅲ（北海道経済

の課題)」を開講している。当該科目においては、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、いずれもケースを用いた議論を行っている。

<根拠資料>

- ① 平成 29 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）
（pp. 153-157）「ビジネス英語Ⅰ（初級ビジネス英語）」
（pp. 259-261）「ビジネス英語Ⅱ（初中級ビジネス英語）」
（pp. 263-267）「ビジネス英語Ⅲ（中級ビジネス英語）」
（pp. 161-164）「特殊講義Ⅰ（ノースウェスタン大学集中特別講義）」
（pp. 199-202）「地域経済・経営Ⅲ（北海道経済の課題）」

2-19：多様なメディアを利用して遠隔授業を行う場合は、これによって教育効果が十分に期待できる授業科目を対象としていること。（「専門職」第8条第2項）〔L群〕

<現状の説明>

該当なし

<根拠資料>

該当なし

2-20：通信教育によって授業を行う場合は、これによって教育効果が十分に期待できる授業科目を対象としていること。（「専門職」第9条）〔L群〕

<現状の説明>

該当なし

<根拠資料>

該当なし

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

<現状の説明>

本専攻の目的である、地域の産業と経済の活性化に資するビジネス・リーダー、ビジネス・イノベーターを育成するために、専門分野の異なる複数の教員によるチームティーチングを多く取り入れている他、教員から学生へ向けた一方向の講義だけでなく、学生同士でのケースディスカッション、ディベート、プレゼンテーション、ゲスト講師とのディスカッションなど、学生自身が能動的に参加することで構成されている授業を多く行っている。

北海道では高度な経営力を身につけた経営者が、上層部にも中間にも少ないといわれている。こ

それを克服するため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、自らの組織にふさわしい方向性を見出し、かつこれを組織の構成員に納得させ、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」、「リサーチペーパー」を設定し、専門分野の異なる複数教員によるチームティーチングを行っている。このことによって、学生は初めて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と考えている。さらに、「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唆を得て、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。

ビジネス・リーダーを育成するという目的では、ケースメソッドをベースとしながら対人スキル向上を目指す手法を採用する授業科目が、特色ある取り組みとして挙げられる。具体例としては、「マーケティングⅠ（マーケティングマネジメント）、Ⅱ（市場志向経営）」、「経営戦略Ⅰ（経営戦略）」、「アカウンティングⅠ（財務会計）、Ⅱ（コストマネジメント）、Ⅲ（予算管理と業績評価）」などが挙げられる。これらの授業においては、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ることで、感情をコントロールする能力、相手の感情を把握する能力、相手の感情に応じて適切に行動する能力といった、リーダーに不可欠な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Ⅱ（イノベーション戦略）」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「ベンチャー経営Ⅰ（企業家精神）」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。

<根拠資料>

- ① 平成 29 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）
 - (pp. 53-57) 「マーケティングⅠ（マーケティングマネジメント）」
 - (pp. 95-99) 「マーケティングⅡ（市場志向経営）」
 - (pp. 47-51) 「経営戦略Ⅰ（経営戦略）」
 - (pp. 65-69) 「アカウンティングⅠ（財務会計）」
 - (pp. 101-105) 「アカウンティングⅡ（コストマネジメント）」
 - (pp. 187-191) 「アカウンティングⅢ（予算管理と業績評価）」
 - (pp. 89-93) 「経営戦略Ⅱ（イノベーション戦略）」
 - (pp. 133-140) 「ベンチャー経営Ⅰ（企業家精神）」

項目 8：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。さらに、シラバスの内容を変更する場合には、その旨を適切な方法で学生に対して明示する必要がある。

<評価の視点>

2-22：授業時間帯や時間割等を学生の履修に配慮して設定していること。〔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、年間の授業計画等をシラバスに明示していること。〔「専門職」第10条第1項〕〔F群、L群〕

2-24：授業をシラバスに従って適切に実施していること。また、シラバスの内容を変更した場合には、その旨を適切な方法で学生に対して明示していること。〔F群〕

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

<現状の説明>

本専攻は、主として有職の社会人学生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。

時間割については、学生の履修に配慮し、年間の時間割表を作成し、周知している。夏季集中講義として開講される基礎科目「ビジネスシミュレーション」は、8月の土曜日と日曜日の4日間を使って授業が行われることとなっており、社会人学生に配慮している。

また、勤務の都合等で授業を欠席した学生に対しては、授業を録画したDVDの貸出を行っている。

なお、学生の履修に関する配慮の度合いについては、「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、従来は表2-8のように比較的高い評価を得ているが、平成28年度のみ大きく低下している。開講時間、場所がほぼ従来通りにも関わらず、平成28年度の評価が大きく低下したのは、新カリキュラム移行に伴い新たな科目が設置され、旧カリキュラムの学生がそれらの授業を受講しにくかった（本来、旧カリキュラム学生は新カリキュラムの新規開講科目を履修することはできないが、教員の判断によって聴講を可能としている）ことへの評価の可能性、あるいはアンケートデータ収集の方法を紙ベースからWebベースへ変更したことによって生じたサンプルの偏りの可能性などが考えられるが、明確な理由は掴めていない。したがって、この点についてのより詳細な分析については、平成29年度の調査と分析結果も併せて行う予定としている。

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25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度
調査結果(5点尺度平均値)	4.21	4.23	4.40	3.96

<根拠資料>

- ① 小樽商科大学大学院ビジネススクール案内（2018）
- ② 平成29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）

(pp. 8-10)「平成 29 年度時間割」

③ 在学生用アンケートデータ（平成 25 年度～平成 28 年度）

2-23：毎回の授業の具体的な内容・方法、使用教材、履修要件、年間の授業計画等をシラバスに明示していること。（「専門職」第 10 条第 1 項）〔F 群、L 群〕

＜現状の説明＞

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。

なお、平成 28 年度からカリキュラムが更新されたのに伴い、教員間のシラバス記載内容の精粗は改善されているが、到達目標の記載に関する統一的なルールづくりは未完成である。このため、平成 28 年度より、本専攻教務委員会において、シラバス記載ルールに関する議論を開始し、平成 29 年度中のルール策定を目指して議論を継続している。

このような内容からなるシラバスは、学生全員に配付されており、本専攻のホームページにも公開されている。

＜根拠資料＞

- ① 平成 29 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）
- 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ホームページ「授業科目」
<http://www.obs.otaru-uc.ac.jp/program/course>

2-24：授業をシラバスに従って適切に実施していること。また、シラバスの内容を変更した場合には、その旨を適切な方法で学生に対して明示していること。〔F 群〕

＜現状の説明＞

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く、仮に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。

また、授業の進行状況やその他のやむをえない事情によっては、授業内容をシラバスと異なる内容に変更する場合もあるが、その際には授業の中で変更の目的や理由を説明し、必要があれば E-learning における記載も行うなど、丁寧な説明を行っており、学生には適切かつ明示されている。

なお、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 25 年度から 28 年度の調査結果を表 2-9～2-12 に示す。どの年度もほぼ全ての科目においてシラバスと E-learning の双方において 5 点満点中で 4 点以上と高い評価結果となっている。

表 2-9 平成25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)

科目区分	平均 (シラバス)	平均 (E-learning)
基本科目	4.35	4.37
基礎科目	4.46	4.36
発展科目	4.42	4.42
実践科目	4.34	4.36

表 2-10 平成26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)

科目区分	平均 (シラバス)	平均 (E-learning)
基本科目	4.45	4.46
基礎科目	4.61	4.46
発展科目	4.56	4.59
実践科目	4.43	4.32

表2-11 平成27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)

科目区分	平均 (シラバス)	平均 (E-learning)
基本科目	4.44	4.44
基礎科目	4.66	4.61
発展科目	4.76	4.74
実践科目	4.59	4.62

表2-12 平成28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)

科目区分	平均 (シラバス)	平均 (E-learning)
基本科目	4.44	4.44
基礎科目	4.55	4.40
発展科目	4.65	4.44
実践科目	4.31	4.28

<根拠資料>

- ① 科目別授業評価アンケートデータ (平成 25 年度～平成 28 年度)
- ② アントレプレナーシップ専攻事前説明会資料「E-learning システムの活用法などについて」

項目 9 : 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、成績評価は、学生に対して明示した基準・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・方法を策定し、学生に対して明示していること。(「専門職」第 10 条第 2 項) [F 群、L 群]

2-26：学生に対して明示した基準・方法に基づいて、成績評価を公正かつ厳格に行っていること。(「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、適切な仕組みを導入していること。〔F群〕

2-25：成績評価の基準・方法を策定し、学生に対して明示していること。〔「専門職」第10条第2項〕〔F群、L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。

また、本専攻では、修了者の質の向上を目指し、成績評価を厳密に行うため、平成26年度からGPA制度を導入し、制度の内容をシラバスに記載している。

これらの適切性に関する調査は毎年行われており、表2-13のように概ね高い評価結果を得ている。

ただし、平成28年度の「厳格性・一貫性」については、大きく評価が低下している。これについては、新カリキュラム導入の影響、アンケート・データ収集方法の紙ベースからWebベースへの移行がスムーズに行われずサンプルに偏りが出たなど、複数の可能性は考えられるものの、現在のところ明確な理由を把握できていない。したがって、平成28年度の「厳格性・一貫性」についての低評価が、当該年度のみ何か例外的な事象であるのか、或いは根本的な対応を必要とするような低下傾向にあるのかに関する調査と分析は、平成29年度の調査と分析結果も併せて検討を行うことにしている。

表2-13 成績評価法・基準に関する調査結果(5点尺度平均値)

年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度
厳格性・一貫性	4.20	4.04	4.41	3.88
記述の適切性	4.37	4.44	4.55	4.40
周知の徹底度	4.38	4.43	4.55	4.37

＜根拠資料＞

- ① 平成29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)(pp.17-33「IV教育課程と学習」)
- ② 在学生用アンケートデータ(平成25年度～平成28年度)
- ③ 科目別授業評価アンケートデータ(平成25年度～平成28年度)

2-26：学生に対して明示した基準・方法に基づいて、成績評価を公正かつ厳格に行っていること。〔「専門職」第10条第2項〕〔F群、L群〕

＜現状の説明＞

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

評価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 2-14 のとおりである。

表2-14 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 2-15 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。

表2-15 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25年度の調査結果	4.67	5.00	4.90	5.00
平成26年度の調査結果	4.67	4.90	5.00	5.00
平成27年度の調査結果	4.75	4.88	5.00	5.00
平成28年度の調査結果	4.40	5.00	4.67	5.00

<根拠資料>

- ① 科目別教員用ワークシートデータ（平成 25 年度～平成 28 年度）

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、適切な仕組みを導入していること。〔F群〕

<現状の説明>

成績評価に関する学生からの不服申し立て方法は、各科目のシラバスに明記して学生に周知しており、不服申立書の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。

<根拠資料>

- ① 平成 29 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）（pp. 35「V 授業計画」内の各科目）

項目 10：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り組みを実施し、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・研究を実施していること。（「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ていること。〔F群〕

2-30：学生による授業評価を組織的に実施し、その結果を公表していること。また、授業評価の結果を教育の改善につなげる仕組みを整備していること。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り組みを教育方法の改善において行っているか。〔A群〕

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・研究を実施していること。（「専門職」第11条）〔F群、L群〕

<現状の説明>

本学グローバル戦略推進センター教育支援部門に本専攻の専門職大学院教育開発専門部会が設置されており、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。教育開発専門部会は、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」を実施している。評価結果については、教員ごとのデータも公開されるほか、全体のデータを集計・分析して1年に少なくとも2回実施されるFD研修会で報告し、それについて教員間での意見交換を行い、改善点すべき点の確認をするとともに、それらの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。

<根拠資料>

① 小樽商科大学グローバル戦略推進センター教育支援部門規程

② 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>

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ていること。〔F群〕

<現状の説明>

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いる他、実業界で活躍する修了者を講演者として招き意見交換を行う機会を修了者と相談しながら1年に1～2回企画・実施し、また著名経営者や活躍する修了者を講演者として招くOBSフォーラムを1年に2回企画・実施することで、活躍する実務家とのコミュニケーションを常に確保し、研究者教員の実務上の知見を充実させている。

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、経験豊富な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ほか、実務家教員でチームティーチングをする「ビジネスプランニング」において、指導能力の向上のために、教科書を執筆している。

さらに平成26年度からは、本専攻修了者であり本学グローバル戦略推進センター産学官連携推進部門に所属する常勤教員が「ケーススタディⅠ・Ⅱ」の担当者として参加し、研究者教員と協働でケース開発や授業改善に取り組んでおり、実質的にケースを使用した教授方法のFDとなっている。

<根拠資料>

- ① 第17回OBSフォーラム「女性MBAホルダーが考える『輝く働き方』」（平成28年7月6日開催）
- ② 第18回OBSフォーラム「医療業界におけるMBAの活かし方」（平成28年12月7日開催）
- ③ 平成29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）
（pp.173-175）「ケーススタディⅠ」
（pp.283-285）「ケーススタディⅠ」

2-30：学生による授業評価を組織的に実施し、その結果を公表していること。また、授業評価の結果を教育の改善につなげる仕組みを整備していること。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〕

<現状の説明>

学生による授業評価は、教育開発専門部会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-小樽商科大学FD活動報告書-」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。

<根拠資料>

- ① ヘルメスの翼に-小樽商科大学FD活動報告書-（第10集）（pp.97-152）

2-31:固有の目的に即して、どのような特色ある取り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>

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 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。

<根拠資料>

①ケーススタディ II (2017) 目安箱

(3) 成果

項目 11: 教育成果の評価の活用

各経営系専門職大学院は、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成果を評価し、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: 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成果を評価し、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〕

2-32: 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成果を評価し、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>

学位授与の状況は、表 2-17 にあるように大部分の学生が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。進路状況については、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・組織に修了後も継続的に在職する場合がほとんどである。就職者は、学部からの進学者である一般学生と留学生、入学時に無職であった社会人学生であり、そのほとんどが本専攻の修了時まで就職している。また、本専攻を修了した後、起業をする者や経営者となる者もあり、主なものだけでも表 2-18 のとおり企業経営を担う者が輩出されている。なお、修了者の進路状況についてはFDで情報共有し、教育内容・方法の改善に活用している。

休学・退学の理由の多くは、転勤や仕事の多忙等による「勤務都合」によるもので、一旦、休学したものの勤務状況が変わらないために退学する学生もいる。なお、本専攻では長期履修学生が一定数おり、また休学後に復学する学生が存在するため、入学者数と修了者数の差は留年者数を表すものではない。

学生の授業に対する満足度は、表 2-19 に示すように、高い水準を維持しており、現状の教育内容・方法による教育効果は十分に上がっていると判断される。

また、学生の勉学意欲と学習成果の向上を鼓舞するため、平成 26 年度より「優等修了」制度を設け、最短修業年限で修了する者の中から、GPA ポイントの 3.5 以上の者を選出し、アントレプレナーシップ専攻「優等修了」表彰者としている。この制度により、平成 27 年度 6 名、平成 28 年度

6名の優等修了者を輩出している。

表 2-17 学位授与の状況と修了者の進路状況

	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
修了者数	36	36	30	35	—
就職者数	5	3	1	1	—
進学者数	2	0	0	0	—
その他 ^(*)	29	33	29	34	—
入学者数	35	35	35	37	35
休学者数	3	3	4	5	4
退学者数	5	1	0	1	0

*：既就職者数を含む

表 2-18 本専攻修了者が起業及び経営を担う主な企業等

種別	企業等名
株式会社、有限会社、 合同会社	株式会社小樽オルゴール堂
	株式会社クリア
	北海道オフィス・システム株式会社
	エコモット株式会社
	北海道歯科産業株式会社
	株式会社 INDETAIL (インディテール)
	株式会社エムピーイー総研
	石屋製菓株式会社
	メディカルツーリズム・ジャパン株式会社
	株式会社ニュークリアブレインズ
	ネクストソサエティ株式会社
	有限会社 IEP コンサルティング
	有限会社キューズ
	合同会社いわない前浜市場
合同会社商大グリーンツーリズム	
NPO 法人	NPO 法人ワインクラスター北海道
	NPO 法人ソーシャルビジネス推進センター
その他	アーバン国際法務事務所

表 2-19 授業の満足度(5点尺度平均値)

	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度
満足度	4.21	4.13	4.56	4.36

<根拠資料>

- ① ヘルメスの翼に-小樽商科大学 FD 活動報告書- (第 10 集) (pp. 136、143)
- ② 平成 27 年度授業評価アンケート集計結果と分析
- ③ 平成 28 年度授業評価アンケート集計結果と分析
- ④ 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
- ⑤ 学生表彰者（学業成績優秀者）の推薦について（平成 28 年、平成 29 年）

【2 教育の内容・方法・成果の点検・評価】

（1）検討及び改善が必要な点

- ①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）」（現・特殊講義Ⅰ（ノースウェスタン大学集中講義）を教員の人的ネットワークを通じて他大学ビジネススクール在学学生・修了生にも参加を呼びかけ、これまで神戸大学大学院経営学研究科、関西学院大学大学院経営戦略研究科、早稲田大学大学院経営管理研究科等の学生・修了者が参加した。平成 28 年度からは、関西学院大学大学院経営戦略研究科の正課（企業経営戦略特論Ⅱ）としても開講されることとなったが、今後、さらに他大学のビジネススクールにおいても正課として提供しうるかどうかを検討する必要がある。
- ②教育方法については、「時間割に対する配慮」への学生評価の低下、「成績評価の厳密性・一貫性」への学生評価の低下、及び「シラバス記載ルールの作成と徹底」の 3 点が検討及び改善が必要な点として挙げられる。

（2）改善のためのプラン

- ①これまでの「ノースウェスタン大学集中講義」への他大学ビジネススクール学生・修了者の参加実績から、関西学院大学大学院経営戦略研究科の他に、参加があったビジネススクールに正課として単位が提供されうるかどうかを精査するなかで、多様なビジネススクールからの学生を受け入れる際の募集方法、科目の内容、単位認定の方法等を検討する。
- ②教育方法について確認された 3 つの検討課題について、次の 2 つの改善を行うことで対応を図る。第一に、本年度も実施している在学学生用アンケートの分析を、昨年度の結果を踏まえて行うことで、「時間割に対する配慮」および「成績評価の厳密性・一貫性」に対する学生評価の低下へ対応する。第二に、教務委員会での議論と決定、さらに担当職員の協力を得ることで、「シラバス記載ルールの作成と徹底」に対応する。

3 教員・教員組織

項目 12：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、適切に教員を配置することが必要であり、教員構成にも配慮する必要がある。

<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。（「専門職」第 5 条第 2 項、「告示第 53 号」第 1 条第 5 項）〔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教育上の指導能力を備えていること。
- 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
- （「専門職」第 5 条）〔F 群、L 群〕
- 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：専任教員に占める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していること。〔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を配置していること。〔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を配置していること。〔F 群〕
- 3-11：教育上主要と認められる授業科目を兼担・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：専任教員構成では、年齢のバランスに配慮していること。（「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〕

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〕

<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つては告示第 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16名を配置しており、法令上の基準を遵守している。

<根拠資料>

- ① 小樽商科大学大学院学則（第15条）
- ② 小樽商科大学大学院ビジネススクール案内（2018）

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。（「専門職」第5条第2項、「告示第53号」第1条第5項）〔L群〕

<現状の説明>

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アントレプレナーシップ専攻教授会を設置し、本専攻教授会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（以下「入試委員会」という。）、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。

<根拠資料>

- ① 国立大学法人小樽商科大学組織・運営規程（第17条）
- 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
- 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
- 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
- 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入試広報委員会規程
- 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規程
- ⑦ 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

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〕

<現状の説明>

本専攻は、平成29年5月1日現在での専任教員数16名のうち、教授は13名で構成されており法令上の基準を満たしている。

<根拠資料>

- ① 小樽商科大学大学院ビジネススクール案内（2018）

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教育上の指導能力を備えていること。

- 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

〔「専門職」第5条〕〔F群、L群〕

<現状の説明>

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13名、准教授3名で構成されており、そのうち11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、本学グローバル戦略推進センターでは、専門職大学院教育開発専門部会を設置し、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、本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3条により以下のとおり規定されており、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、本専攻設置時に16名中11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。5名の教員については、本専攻設置後に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、専攻教授会で審議され了承されている。したがって、この5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名は企業、研究機関等において代表取締役社長や研究員といった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。

<根拠資料>

- ① 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規程（第3条）
- 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教員選考基準
- ③ ヘルメスの翼に-小樽商科大学FD活動報告書-（第10集）（pp.97-152）
- ④ 小樽商科大学研究者総覧
<http://researcher.ih.otaru-uc.ac.jp/search/index.html#>

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〕

<現状の説明>

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、6年2月が1名、7年が1名、8年3月が1名、12年が2名及び20年11月が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、代表取締役社長や研究員等の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。

<根拠資料>

- ① 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規程(第4条第3項)
- ② 小樽商科大学研究者総覧
<http://researcher.ih.otaru-uc.ac.jp/search/index.html#>

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〕

<現状の説明>

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。

<根拠資料>

- ① 小樽商科大学大学院ビジネススクール案内(2018)
- ② 小樽商科大学研究者総覧
<http://researcher.ih.otaru-uc.ac.jp/search/index.html#>

3-7：専任教員に占める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〕

<現状の説明>

平成29年5月1日時点で本専攻専任教員16名のうち実務家教員は6名を数えており、その割合は37.5%であり、十分に基準を満たしている。

<根拠資料>

- ① 小樽商科大学ホームページ「大学教育情報」3. 教員組織、教員数並びに各教員が保有する学位及び業績に関すること 教員組織の現況(本務者：H29.5.1現在)
<http://www.otaru-uc.ac.jp/info/johokokai/kyouikujoyouhou/29.html#info3>

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していること。〔F群〕

<現状の説明>

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	6	5
基礎科目	必要となる知識の導入科目群	17	13
発展科目	より専門的な知識を習得するための科目群	14	10
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）

<根拠資料>

- ① 小樽商科大学大学院ビジネススクール案内（2018）
- ② 平成 29 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）
（p.7「I 平成 29 年度 授業開講科目」）

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を配置していること。〔F群〕

<現状の説明>

基本科目と基礎科目に配置される 23 科目中、「ビジネス英語Ⅰ（初級ビジネス英語）」を除く 22 科目が理論性を重視する科目である。基本科目 6 科目中、「ビジネス倫理」以外の 5 科目に専任教員が配置されている。基礎科目 17 科目中、「ビジネス法務Ⅰ（ビジネス法務の基礎）」、「地域経済・経営Ⅰ（パブリックマネジメント）」、「ビジネス英語Ⅰ（初級ビジネス英語）」、「地域経済・経営Ⅱ（ソーシャルビジネス）」以外の 13 科目を専任教員が担当している。

また、発展科目に分類される 12 科目中、「統合科目Ⅰ（サービスマネジメント）」、「統合科目Ⅱ（企業変革とリーダーシップ）」、「統合科目Ⅳ（戦略的 CSR）」、「ファイナンスⅢ（金融機関マネジメント）」、「ビジネス法務Ⅱ（知的財産マネジメント）」、「ビジネス英語Ⅱ（初中級ビジネス英語）」、「ビジネス英語Ⅲ（中級ビジネス英語）」、「ベンチャー経営Ⅱ（テクノロジービジネス創造）」、「ベンチャー経営Ⅲ（アントレプレナーの起業戦略）」の 9 科目および実践科目の「ビジネスプランニングⅠ」、「ビジネスプランニングⅡ」、「ケーススタディⅠ」、「ケーススタディⅡ」、「ビジネスワークショップ」が実践性を重視する科目である。発展科目のうち、「統合科目Ⅱ（企業変革とリーダーシップ）」、「アカウンティングⅣ（国際会計）」以外は、すべての科目を専任教員が担当している。

さらに、実践科目にはすべて実務経験者を含む専任教員が配置されている。

<根拠資料>

- ① 小樽商科大学大学院ビジネススクール案内（2018）
- ② 平成 29 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）
（p.7「I 平成 29 年度 授業開講科目」）

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を配置していること。〔F群〕

<現状の説明>

教育上主要と認められる授業科目は、「基本科目（経営戦略Ⅰ、マーケティングⅠ、経営組織Ⅰ、アカウンティングⅠ、ファイナンスⅠ）」、「実践科目（ビジネスプランニングⅠ・Ⅱ、ケーススタディⅠ・Ⅱ）」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。

<根拠資料>

- ① 小樽商科大学大学院ビジネススクール案内（2018）
- ② 平成 29 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）

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〕

<現状の説明>

(1) 兼任教員の場合

本専攻教務委員会の授業計画において、兼任教員の配置を必要とする場合には、「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担当教員の資格審査に関する内規」に基づき、資格審査を行っている。本専攻人事委員会は教務委員会からの審査依頼を受け、資格審査委員会委員を選出し、専攻教授会において当該科目の担当予定教員に関する資格審査委員会を発足させる。

資格審査委員会において、資格審査に関する内規第 1 項に定める資格について審査を実施し、審査結果について専攻教授会に報告し、専攻教授会において、資格審査委員会からの原案に基づき審査を実施している。

(2) 兼任教員（非常勤講師）の場合

本専攻教務委員会の授業計画において、兼任教員の配置を必要とする場合には、「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担当教員の新規授業及び非常勤講師の授業委嘱に関する申合せ」及び「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担当教員の資格審査に関する内規」に基づき、資格審査を行っている。

本専攻人事委員会は教務委員会からの審査依頼を受け、資格審査に関する内規第 1 項に定める資格について審査を実施し、その結果について教務委員会に報告する。

教務委員会は、審査結果に基づき兼任教員の採用原案を作成し、専攻教授会に提案し、専攻教授会において、授業計画とあわせて教育研究業績の審査を実施している。

なお、本専攻の専任教員以外の者から兼任教員の推薦があった場合には、専攻長による面談を行い、専攻の理念、教育方針及び担当授業科目の目的等を説明した上で、当該者が専攻の教員として適任かどうかの確認を行うこととしている。

＜根拠資料＞

- ① 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担当教員の資格審査に関する内規
- 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担当教員の新規授業及び非常勤講師の授業委嘱に関する申合せ

3-12：専任教員構成では、年齢のバランスに配慮していること。（「大学院」第8条第5項）〔L群〕

＜現状の説明＞

専任教員の年齢構成は平成29年5月1日現在で以下のとおりである。

	40～49歳	50～59歳	60歳以上	計
教授	2	8	3	13
准教授	3	0	0	3
計	5	8	3	16

＜根拠資料＞

- ① 基礎データ表2及び3（大学基準協会 経営系専門職大学院認証評価申請用）

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〕

＜現状の説明＞

専任教員数は、現在16名である。そのうち、職業経験のある教員は7名であり、国際経験については本学就任前の海外勤務および就任前と就任後における海外研究留学等の経験者8名を有しており、その中の2名は海外での学位を有している。性別のバランスは、開設科目に適合する教員を専任教員として配置した結果、全員男性となっているが、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。

＜根拠資料＞

- ① 小樽商科大学大学院ビジネススクール案内（2018）

3-14：固有の目的に即して、教員組織の編成にどのような特色があるか。〔A群〕

＜現状の説明＞

本専攻では、独自の教員組織の編成がある。まず、「ケーススタディ」や「ビジネスプラン」で

は、専門性の異なる教員によるチームティーチングを行っている。次に、発展科目の授業においては、卓越した事業を経験してきた経営管理者やプロフェッショナルとして仕事を行っている外部講師による授業を展開している。最後に、「ビジネスシミュレーション」では、専任教員の他に本講義を履修した本専攻の修了者も講師として関わることができる体制を確立している。以上のような体制は、本専攻の目指す人材育成を多様な側面から支援する組織編制といえる。

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。

<根拠資料>

- ① 小樽商科大学大学院学則（第 15 条）
- ② 小樽商科大学大学院ビジネススクール案内（2018）

項目 13：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、手続に関する規程を定め、運用しており、特に、教育上の指導能力の評価が行われていること。〔F群〕

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〕

<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うちには「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、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。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。

<根拠資料>

- ① 小樽商科大学大学院学則（第 50 条）

- 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教員選考規程
- ③ 小樽商科大学大学院ビジネススクール案内（2018）
- ④ 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
- ⑤ 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

3-16：教員の募集・任免・昇格について、適切な内容の基準、手続に関する規程を定め、運用しており、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＞

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、専攻教授会に提案する。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、本学グローバル戦略推進センター教育支援部門に専門職大学院教育開発専門部会を置き、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。

教員の教育上の指導能力評価の評価について、採用面接時には、模擬講義を課しており、昇任時には、教員相互の授業参観等を通して教育上の指導能力を把握している。

教員の採用及び昇任の際の教育研究業績の審査に関して、「教員の採用人事及び昇任人事に係る教育研究業績の審査における申合せ」を整備し、「教育」「研究」「社会貢献」「大学運営への貢献」「その他」の5つの評価区分の下に計38の評価項目を明示し、選考委員会及び審査委員会が審査を行う際に参考とすることとしている。

＜根拠資料＞

- 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人事委員会規程
- 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教員選考規程
- ③ 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
- ④ 教員の採用人事及び昇任人事に係る教育研究業績の審査における申合せ

項目 14：教育研究活動等の評価

各経営系専門職大学院は、専任教員の教育活動、研究活動の有効性、組織内運営等への貢献及び社会への貢献等について検証し、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：専任教員の教育活動、研究活動、組織内運営への貢献及び社会への貢献等について、適切に評価する仕組みを整備していること。〔F群〕

3-18：専任教員の教育活動、研究活動、組織内運営への貢献及び社会への貢献等を推奨するために、どのような特色ある取り組みがあるか。〔A群〕

3-17：専任教員の教育活動、研究活動、組織内運営への貢献及び社会への貢献等について、適切に評価する仕組みを整備していること。〔F群〕

＜現状の説明＞

グローバル戦略推進センター教育支援部門の専門職大学院教育開発専門部会は、(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。

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。

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。

専任教員の教育活動、研究活動、社会貢献活動、大学運営への貢献を適切に評価するため、「国立大学法人小樽商科大学教員業績評価実施規程」を整備しており、「教員研究費の傾斜配分」「教員の昇給の際の上位の昇給区分の適用者の選考」「教員の勤勉手当における勤務成績が特に優秀な職員及び勤務成績が優秀な職員の選考」における業績評価を実施している。

また、年俸制適用教員の業績評価を行うため、「国立大学法人小樽商科大学年俸制適用職員の業績評価に関する規程」及び「国立大学法人小樽商科大学年俸制適用職員業績評価実施要項」を整備しており、学長及び理事（副学長）が、「教育」「研究」「社会貢献」「大学運営・その他」の4つの業務領域において37項目の観点から評価するとともに、業績目標の設定時や業績評価実施時等に合計3回の面談を行うきめ細かい業績評価制度を構築している。業績評価の結果については、業績評価の区分に応じて翌年度の業績年俸に適切に反映させる仕組みとなっており、教育研究活動の活性化に資する給与制度となっている。

<根拠資料>

- ① ヘルメスの翼に-小樽商科大学 FD 活動報告書-（第10集）（pp. 97-152）
- ② 小樽商科大学研究者総覧
<http://researcher.ih.otaru-uc.ac.jp/search/index.html#>
- ③ 平成29年度支出予算について（教員研究費傾斜配分）
- ④ 勤務成績に基づく昇給の際の昇給基軸
- ⑤ 勤勉手当における評価基軸
- ⑥ 国立大学法人小樽商科大学教員業績評価実施規程 （※改正中）
- ⑦ 国立大学法人小樽商科大学年俸制適用職員の業績評価に関する規程
- ⑧ 国立大学法人小樽商科大学年俸制適用職員業績評価実施要項

3-18: 専任教員の教育活動、研究活動、組織内運営への貢献及び社会への貢献等を推奨するために、どのような特色ある取り組みがあるか。〔A群〕

<現状の説明>

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（事例）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。

<根拠資料>

- ① 平成 29 年度支出予算について（教員研究費傾斜配分）
- ② 平成 29 年度教員研究費（傾斜配分）申請書
- ③ 勤務成績に基づく昇給の際の昇給基軸
- ④ 勤勉手当における評価基軸

【3 教員・教員組織の点検・評価】

（1）検討及び改善が必要な点

教員・教員組織に関して、適切に実施されていると考えるが、女性教員は不在であり、ジェンダーバランスが課題となっている。

（2）改善のためのプラン

教員の公募の際には必ず「本学は男女雇用機会均等法を遵守し、育児支援型勤務時間体制を導入しています」と記載するとともに、教員の公募情報のホームページにおいて「本学の女性雇用職員が利用できる福利厚生制度」を周知するなど、ジェンダーバランスを考慮した採用活動を行う。

4 学生の受け入れ

項目 15：学生の受け入れ方針、入学者選抜の実施体制及び定員管理

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、入学者選抜を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。さらに、障がいのある者が入学試験を受験するための仕組みや体制を整備することが必要である。

各経営系専門職大学院は、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。また、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り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を設定し、かつ、公表していること。（「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・手続を設定していること。〔F群〕

4-3：選抜方法・手続を事前に入学志願者をはじめ広く社会に公表していること。〔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：入学者選抜を責任ある実施体制の下で、適切かつ公正に実施していること。〔F群〕

4-6：障がいのある者が入学試験を受験するための仕組みや体制等を整備していること。〔F群〕

4-7：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を適正に管理していること。（「大学院」第10条第3項）〔F群、L群〕

4-8：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り組みを行っているか。〔A群〕

4-1：明確な学生の受け入れ方針を設定し、かつ、公表していること。（「学教法施規」第172条の2）〔F群、L群〕

<現状の説明>

本専攻では「地域の産業と経済の活性化に資するビジネス・リーダー及びビジネス・イノベーターを育成する」という目的の下、アドミッション・ポリシー（学生受け入れ方針）を定め、平成29年度には、アドミッション・ポリシーに関して入学者選抜の基本方針（入学者選抜方法）を明示するため見直しを行った。アドミッション・ポリシーでは、求める学生像として以下のような人を受け入れることとしている。

- （1）社会人で、新規事業開発や事業革新、あるいは既存組織の改革を目指している人
- （2）医歯薬理工系大学出身者や研究者で、技術シーズで新規事業を開発したいと思っている人
- （3）社会人、学生、留学生で、起業家への夢を抱いている人

社会人、一般学生及び「学部・大学院（博士前期課程及び専門職学位課程）5年一貫教育プログラム」（本学学部早期卒業）、「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「小樽商科大学大学院ビジネススクール案内」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。

<根拠資料>

- ① 小樽商科大学大学院ビジネススクール案内（2018）（p. 6）「アドミッション・ポリシー」
- ② 平成 30 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）

4-2：学生の受け入れ方針に基づき、適切な選抜基準・方法・手続を設定していること。〔F群〕

<現状の説明>

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 に示すように口述試験や面接試験、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、本専攻の入試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試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「学部・大学院（博士前期課程及び専門職学位課程）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。

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、口述試験、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
	指定日入試	口述試験、推薦書、志望理由書

<根拠資料>

- ① 平成 29 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後期及び組織推薦（指定日）入学試験実施要領
- ② 「医歯薬理工系院生のための 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」
- 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「大学院連携による MBA 特別コース」実施要項
- 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
- 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入学者選抜に係る志望理由書及び推薦書採点要領
- 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入学者選抜に係る面接実施要領
- ⑦ 面接試験採点表・集約表

4-3：選抜方法・手続を事前に入学志願者をはじめ広く社会に公表していること。〔F群〕

<現状の説明>

本専攻の受験者選抜方法・選抜手続きは、「小樽商科大学大学院ビジネススクール案内」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。

<根拠資料>

- ① 平成 30 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)
- ② 小樽商科大学大学院ビジネススクール案内 (2018)
- ③ 小樽商科大学大学院入試情報ホームページ
<http://www.otaru-uc.ac.jp/hnyu1/graduate/index.htm>

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〕

<現状の説明>

口述試験や面接試験、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。

口述試験及び面接試験については、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によって、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、僅差の際に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、本専攻の目的に沿った派遣であるかどうかを確認している。

<根拠資料>

- ① 平成 30 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)
- 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者選抜に係る志望理由書及び推薦書採点要領
- 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者選抜に係る面接実施要領
- ④ 面接試験採点表・集約表
- ⑤ 口頭試験採点表・集約表
- ⑥ 大学院入学試験問題作成・点検チェックシート

4-5：入学者選抜を責任ある実施体制の下で、適切かつ公正に実施していること。〔F群〕

<現状の説明>

本専攻の入試委員会が入学者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、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、本専攻長を副本部長とし、入試委員会と教務課入試室の職員による入学者選抜実施本部を構成している。また、入試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。

<根拠資料>

- ① 小樽商科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

4-6：障がいのある者が入学試験を受験するための仕組みや体制等を整備していること。〔F群〕

<現状の説明>

本学では、障がいのある学生の学ぶ権利を保障するため、特別修学支援室を設置し、専任の教職員による障がい学生への支援体制を整備している。この体制の下、本専攻では、障がい等のため受験及び修学上で配慮を必要とする入学志願者に対して、教務課入試室が出願前に相談を受け付け、特別修学支援室並びに関係部署と連携して、適切な支援を講ずる体制を整えている。また、入学試験会場となる大学キャンパスに関してもバリアフリー対策が実施されている。

<根拠資料>

- ① 小樽商科大学入試室ホームページ「障がい等のある入学志願者の事前相談について」
<http://www.otaru-uc.ac.jp/hnyu1/yoko.htm>
- ② 小樽商科大学保健管理センター特別修学支援室規程
- ③ 平成30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.9）
- ④ キャンパスマスタープラン2017（pp.67-68）バリアフリーマップ
<http://www.otaru-uc.ac.jp/info/sisetu/master-plan-2017.pdf>

4-7：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を適正に管理していること。

（「大学院」第10条第3項）〔F群、L群〕

<現状の説明>

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36名前後となるように適正に管理しており、定員数を充足している。なお、1学年の在籍学生数（長期履修学生、留年生を含む）は38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。

表4-2 入学志願者数、入学者数、在籍学生数と収容定員比率

年度	平成25年度		平成26年度		平成27年度		平成28年度		平成29年度	
入学志願者数	37		42		39		44		53	
入学者数	社会人入試	21	25	23	22	23				
	一般入試	5	2	2	4	3				
	組織推薦	6	4	7	8	7				
	5年一貫 ⁽¹⁾	2	0	2	2	1				
	MBA特別 ⁽²⁾	1	4	1	1	1				
	合計	35		35		35		37		35
学年	1年	2年	1年	2年	1年	2年	1年	2年	1年	2年
在籍学生数	35	44	35	38	37	35	43	36	41	37
収容定員比率	112.9		104.3		102.9		112.9		111.4	

(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

<根拠資料>

- ① 小樽商科大学大学院学則（第5条）
- ② 平成29年度 小樽商科大学大学院商学研究科 入学者選抜状況資料

4-8：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り組みを行っているか。〔A群〕

<現状の説明>

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「ビジネス・イノベーター及びビジネス・リーダーの育成」という本専攻の設立の趣旨からして、まず受け入れ対象とすべき層である。入試委員会では、主としてこの層での本専攻の認知度を高め、意義を周知するために、年に複数回、入試説明会、フォーラムを開催している。また、入試広報委員会では、本専攻の意義、概要、入試制度の説明並びに学生派遣の要請を目的に企業訪問を行っている。しかしながら、これらの活動を通じて、本専攻が主たるターゲットとしているこの層において、未だ本専攻の存在が十分には知られていないこと、また、MBA の意義が十分に理解されていないことが明らかとなっている。

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、社会人とともに広範な経営知識の修養により、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、生命科学の6つの協定大学院から、最大6名までの学生を受け入れ、医歯薬理工系の学生にその専門知識をいかに商業化するかの知識を涵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待すると共に、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回程度連絡を取り、さらに毎月面接をしてもらうとともに、月に1回程度は本学に報告を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、後継者育成と事業承継が喫緊の課題である北海道において、社会の期待に応えるための経営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に齟齬がないかを確認するとともに、随時入試の受験者については、事前にその推薦者から応募の動機が、本専攻の設定するものに合致するかどうかを確認した上で、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。

<根拠資料>

- 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「大学院連携による MBA 特別コース」実施要項
- ② 「医歯薬理工系院生のための 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
- ③ 「留学生学外相談員」の手引き
- ④ 北海道大学大学院農学院及び農学研究院との「大学院連携による MBA 特別コース」に関する協定書
- ⑤ 北海道大学大学院保健科学院との「大学院連携による MBA 特別コース」に関する協定書
- ⑥ 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との「大学院連携による MBA 特別コース」に関する協定書
- ⑦ 北海道大学大学院生命科学院との「大学院連携による MBA 特別コース」に関する協定書

【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

本専攻では、入試委員会、入試広報委員会が本専攻の説明、学生派遣要請を目的に企業訪問を行い、新聞や Web 広告への出稿、オープンクラス、入試説明会、フォーラム等の開催を通じて本専攻の認知度を高め、その意義を周知するための活動を行ってきたが、まだその成果は十分とは言えない。

(2) 改善のためのプラン

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「緑丘会 MBA 会」やその他の修了者のネットワークを活かした本専攻の認知度を向上させる活動、本学の同窓会組織である緑丘会への働きかけ、各種業界団体・企業との協同プログラム、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 16：学生支援

各経営系専門職大学院は、大学全体の支援体制等により、学生が学習に専念できるよう、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を図り、効果的に支援を行うことが必要である。また、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、学生に周知を図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。加えて、学生支援について、固有の目的に即した取り組みを実施し、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・支援体制を整備し、効果的に支援を行っていること。〔F群〕

5-2：各種ハラスメントに関する規程及び相談体制を整備し、学生に対してこれらに関する周知を図っていること。〔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・支援体制を整備していること。〔F群〕

5-4：障がいのある者を受け入れるための支援体制を整備し、支援を行っているか。〔F群〕

5-5：留学生・社会人学生を受け入れるための支援体制を整備し、支援を行っているか。〔A群〕

5-6：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・支援体制を整備し、効果的に支援を行っているか。〔A群〕

5-7：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〕

5-8：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り組みを行っているか。〔A群〕

5-1：学生生活に関する相談・支援体制を整備し、効果的に支援を行っていること。〔F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、就職相談や奨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教務課、学生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、専任の教員、看護師、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、有職学生が多いので、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、健康相談等以外の悩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、請負契約職員 1 名と事務補佐のための非常勤職員 2 名がおり、その多くの時間を本専攻のために充てている。

<根拠資料>

- ① 国立大学法人小樽商科大学事務組織規程
- ② 国立大学法人小樽商科大学事務分掌規程
- ③ 履修指導教員一覧 (H25-H29)
- ④ 小樽商科大学学生何でも相談室規程
- ⑤ 国立大学法人小樽商科大学におけるハラスメントの防止等に関する規程

5-2 : 各種ハラスメントに関する規程及び相談体制を整備し、学生に対してこれらに関する周知を図っていること。〔F群〕

<現状の説明>

本学では、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、教育および職務行に専念できる環境を確保するため、セクシャルハラスメントやアカデミックハラスメント等を防止し、また、これに起因する問題に対処するために、「ハラスメントの防止等に関する規程」を制定した上で、「ハラスメント相談室」を設置し、本学ホームページや「学園生活の手びき」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。

<根拠資料>

- ① 国立大学法人小樽商科大学におけるハラスメントの防止等に関する規程
- ② 小樽商科大学ホームページ「ハラスメント相談室」
<http://www.otaru-uc.ac.jp/hsyomu2/local/oucid/harasument/post-38.html>
- ③ 平成 29 年度学園生活の手びき (p. 36)
<http://www.otaru-uc.ac.jp/campus/2017/07/28/ouc2017.pdf>

5-3 : 奨学金などの学生への経済的支援についての相談・支援体制を整備していること。〔F群〕

<現状の説明>

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奨学金及び各種団体からの奨学金による支援を行っている。加えて本学の同窓会から拠出される給付型の「緑丘奨励金」や銀行との提携教育ローン(低金利)などの支援も行っている。

本専攻は教育訓練給付制度の「厚生労働大臣指定教育訓練講座」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訓練修了証明書を発行している。

これらの申請については、学生支援課職員の他、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、学生が各種奨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、学生支援課キャリア支援室と 3 名の就職相談員が相談・指導を受け付けて

いる。

<根拠資料>

- ① 平成 29 年度学園生活の手びき (pp. 28-31)
<http://www.otaru-uc.ac.jp/campus/2017/07/28/ouc2017.pdf>
- ② 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/career/>

5-4：障がいのある者を受け入れるための支援体制を整備し、支援を行っているか。〔F群〕

<現状の説明>

障がいのある者については、入学試験時における相談・支援体制が整備されていることに加え、修学上の配慮についても特別修学支援室が相談に応じ、支援計画を立案の上、各部署と連携して支援する体制が整備されている。また、精神面での障がいを持つ学生に対しては、副履修指導教員に専攻長がつくことによって、専攻全体として速やかに適切な対応がとることができるようにしている。

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が整備されているほか、AL・CL教室がバリアフリーとなっている。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。

<根拠資料>

- ① 平成 30 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)
- ② 小樽商科大学保健管理センター特別修学支援室規程
- ③ キャンパスマスタープラン 2017 (pp. 41-44) 施設設備状況 (3号館等) (4号館等)
<http://www.otaru-uc.ac.jp/info/sisetu/master-plan-2017.pdf>
- ④ 小樽商科大学札幌サテライトホームページ「サテライト平面図」
<http://www.otaru-uc.ac.jp/hkyomu1/satellite/satellit5.htm>

5-5：留学生・社会人学生を受け入れるための支援体制を整備し、支援を行っているか。〔A群〕

<現状の説明>

本専攻の大半を占める社会人学生に対して、平日は夜間の講義を実施し、社会人学生の通学に便利のように JR 札幌駅前にサテライト教室を設置して授業を行なっている。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物を相談員に定めて、学生支援課国際交流室と連携を取りながら、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。

<根拠資料>

- ① 平成 29 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) (pp. 24-25 「長期履修学生制度」)
- ② 小樽商科大学大学院ビジネススクール案内 (2018)
- ③ 平成 30 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. 9-11 「留学生学外相談員制度について」)

5-6 : 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・支援体制を整備し、効果的に支援を行っているか。〔A群〕

<現状の説明>

ほとんどの学生が有職の社会人であるため、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。本学の学生支援課キャリア支援室には3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。

<根拠資料>

- ① 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/career/>

5-7 : 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〕

<現状の説明>

本専攻の修了者は、本専攻の修了者の同窓会としての「緑丘会 MBA 会」や、後述する同好会への帰属意識が強い。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、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。MBA 会は、会員同士の交流会を行なう他、本専攻へ図書を寄贈している。また、本専攻 10 周年記念事業においては、修了生との連携で種々の企画が実施された。

また修了者・在学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。技術士である修了生が代表幹事となって立ち上げた「もっとビジネス研究会」においては教員が顧問を務め、毎月の活動を積極的に支援している。

現役生・修了者と教員による異業種交流を目的とした同好会も多数あり、顧問を本専攻教員が務めている。コンサルタント業等を営む修了者が設立した「北海道 MBA コンサルティング協会」では、顧問・特別会員に本専攻教員が就いている。

<根拠資料>

- ① 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/>

② OBS10 周年事業について (2013 年 6 月 12 日 OBS10 周年記念事業実施委員会資料)

③ もっとビジネス研究会概要

④ もっとビジネス研究会報告集

⑤ 一般社団法人北海道 MBA コンサルティング協会ホームページ

<http://www.hokkaido-mba-consul.jp/>

5-8 : 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り組みを行っているか。【A群】

<現状の説明>

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おり、そのような研究会に教員も積極的に参加している。技術士である修了生が代表幹事となって立ち上げた「もっとビジネス研究会」では、顧問である教員の積極的な支援のもと、本専攻の関係者及び学外の実務家・専門家の異業種交流により新規イノベーションの可能性を検討する活動を継続して行なっている。

また、本学のグローバル戦略推進センター産学官連携推進部門に本専攻の修了生がスタッフとして所属するほか、多くの本専攻修了生がセンターの産学連携による地域経済の活性化の取り組みに参加している。

このような機会を通じて、固有の目的である「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・チャンスを創出し得るビジネス・リーダー」の育成を図っている。

<根拠資料>

① 平成 29 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)

(pp. 167-172) 「ビジネスプランニングⅠ」

(pp. 173-175) 「ケーススタディⅠ」

(pp. 277-282) 「ビジネスプランニングⅡ」

(pp. 283-285) 「ケーススタディⅡ」

(pp. 289-291) 「ビジネスワークショップ」

(pp. 293-294) 「リサーチペーパー」

② グローバル戦略推進センターホームページ「産学官連携推進部門 構成員」

<http://www.otaru-uc.ac.jp/cgs/iag/about/#brochure>

③ もっとビジネス研究会概要

④ もっとビジネス研究会報告集

【5 学生支援の点検・評価】

(1) 検討及び改善が必要な点

本専攻学生のほとんどは有職の社会人であり、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。他方で、本学の保健管理センター、キャリア支援室、学生なんでも相談室などの学生の相談・支援の窓口の多くは小樽本校に配置され平日昼間に開かれている

ため、本専攻学生がアクセスする機会は制限されている。

そのためもあり、本専攻学生からの各種相談はまず履修指導教員が受け付けることが非常に多い。このことは細やかな個人的対応が可能というメリットはあるものの、反面、健康（特にメンタルヘルス）、キャリアに関わる問題等について、必ずしもそれらの領域に専門的知見を持つわけではない教員が相談の窓口とならざるを得ず、速やかに十分な対応が必ずしも行うことができないという懸念がある。

（２）改善のためのプラン

履修指導教員が学生の各種相談を最初の窓口となることは今後も想定されるが、その際に、教員自身が適切な対応をとることができるよう、保健管理センターや学生なんでも相談室等関係部署と連携する体制を整備する。

6 教育研究等環境

項目 17：施設・設備、人的支援体制の整備

各経営系専門職大学院は、大学全体の施設・設備も含め、当該専門職大学院の規模等に応じた施設・設備を整備するとともに、障がいのある者に配慮することが重要である。また、学生の効果的な学習や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・設備を経営系専門職大学院の規模及び教育形態に応じ、整備していること。

（「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や学生相互の交流のためのラウンジ等の環境を整備し、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の施設・設備を整備していること。〔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を整備していること。〔F群〕

6-5：教育研究に資する人的な支援体制を整備していること。〔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〕

6-1：講義室、演習室その他の施設・設備を経営系専門職大学院の規模及び教育形態に応じ、整備していること。（「専門職」第17条）〔F群、L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、5号館171AL講義室、172AL講義室、174AL講義室、272AL講義室、274AL講義室、370CL講義室、470CL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。3号館213AL講義室と5号館の各AL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。これらのAL講義室には50台のiPadと1つの講義室に複数のプロジェクタと壁面スクリーンがあり、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（平成28年度実績）は前期が26%、後期が33%で、本専攻が講義で使用しない時間は、学生の自主学習等で使用されている。

<根拠資料>

- ① 小樽商科大学札幌サテライトホームページ「サテライト平面図」
<http://www.otaru-uc.ac.jp/hkyomul/satellite/satellit5.htm>
- ② 札幌サテライト設備・備品一覧
- ③ キャンパスマスタープラン2017（pp.41-44）施設設備状況（3号館等）（4号館等）
<http://www.otaru-uc.ac.jp/info/sisetu/master-plan-2017.pdf>
- ④ 小樽キャンパス3号館AL・CL教室設備一覧表
- ⑤ 平成29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）（pp.8-10「時間割」）

⑥ 平成 28 年度 サテライト利用状況（目的別）

6-2：学生が自主的に学習できる自習室や学生相互の交流のためのラウンジ等の環境を整備し、効果的に利用されていること。〔F群〕

＜現状の説明＞

札幌サテライトには、大学院専用の自習室(面積 57 m²、閲覧テーブル3脚、椅子 14 脚、パソコン4台、プリンター2台)を整備し、基本的に日祝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帯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。

＜根拠資料＞

- ① 小樽商科大学札幌サテライトホームページ「サテライト平面図」
<http://www.otaru-uc.ac.jp/hkyomu1/satellite/satellit5.htm>
- ② 札幌サテライト設備・備品一覧
- ③ キャンパスマスタープラン2017 (pp.41-44) 施設設備状況（3号館等）（4号館等）
<http://www.otaru-uc.ac.jp/info/sisetu/master-plan-2017.pdf>
- ④ 平成28年度 サテライト利用状況（目的別）

6-3：障がいのある者のための施設・設備を整備していること。〔F群〕

＜現状の説明＞

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、4号館から5号館へは2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号館と5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。

＜根拠資料＞

- ① キャンパスマスタープラン2017
(pp.41-44) 施設設備状況（3号館等）（4号館等）
(pp.65-66) バリアフリー対策の実施状況
(pp.67-68) バリアフリーマップ
<http://www.otaru-uc.ac.jp/info/sisetu/master-plan-2017.pdf>
- ② 小樽商科大学札幌サテライトホームページ「サテライト平面図」
<http://www.otaru-uc.ac.jp/hkyomu1/satellite/satellit5.htm>

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を整備していること。

〔F群〕

<現状の説明>

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。

<根拠資料>

- ① 小樽商科大学情報処理センター規程
- ② E-learning システム <https://eserver.bun.otaru-uc.ac.jp/>

6-5：教育研究に資する人的な支援体制を整備していること。〔F群〕

<現状の説明>

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教務課大学院係が、入試事項については教務課入試室が、研究関係事項については学術情報課研究支援係が、人事事項については総務課人事係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請負契約職員 1 名と事務補佐のための非常勤職員 2 名を配置しており、夜間の講義終了（21 時 40 分）まで対応できる勤務体制となっている。

<根拠資料>

- ① 国立大学法人小樽商科大学事務組織規程
- ② 国立大学法人小樽商科大学事務分掌規程

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>

札幌及びその周辺に勤務あるいは居住している学生の利便を考慮して JR 札幌駅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 4 つのゼミ室（演習室）と授業を行う 2 つの講義室を設置している。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。

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請負契約職員 1 名と事務補佐のための非常勤職員 2 名を配置する措置が取られている。

<根拠資料>

- ① キャンパスマスタープラン 2017（pp. 41-44）施設設備状況（3号館等）（4号館等）
<http://www.otaru-uc.ac.jp/info/sisetu/master-plan-2017.pdf>
- ② 小樽商科大学札幌サテライトホームページ「サテライト平面図」

<http://www.otaru-uc.ac.jp/hkyomul/satellite/satellit5.htm>

- ③ 国立大学法人小樽商科大学事務組織規程
- ④ 国立大学法人小樽商科大学事務分掌規程

項目 18 : 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を学生の学習及び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り組みを実施し、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・体系的に整備していること。〔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り組みを行っているか。〔A群〕

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・体系的に整備していること。〔F群〕

<現状の説明>

本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・学術雑誌が所蔵されているほか、各種の電子ジャーナル、データベース等が学内で利用可能である（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 1,457 冊配架されているほか、修了者による寄贈図書が 211 冊、教員寄贈図書が 192 冊配架されている。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、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・調査分析技法、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・医療経営、17. 環境マネジメント、18. ビジネス・アーキテクチャ、19. IT ビジネス、20. 生産管理、21. 英語、22. 法律・文庫・新書・その他、23. 本学教員図書、24. サービス、マネジメント、及び辞書、DVD 等の 28 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電子ジャーナル等が利用可能で、有価証券報告書オンライン(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。

表6-1 附属図書館 蔵書数・利用可能電子ジャーナル・データベース等

蔵書数	464,382冊（約9万冊*）
雑誌種類数	12,052種（約2,500種*）

電子ジャーナル	EBSCO: Business Source Premier 約18,000種、JSTOR 約390種、 Science Direct 約220種、SpringerLink 約1,600種、 Wiley Online Library バックファイル約590種
データベース(DB)	D1-Law(第一法規 法情報総合DB)、eol(総合企業情報DB)、日経テレコン21、 LLBA(Linguistics & Language Behavior Abstracts)、IFS Online、NII-CiNii、 NBER Working Paper Online、Weatlaw NEXT、北海道新聞記事DB、官報等
電子書籍	丸善eBook Library 約1,200冊 ほか、EBSCOhost eBook Collection 等

* : 経済・経営関係図書・雑誌教

<根拠資料>

- ① 平成 29 年度小樽商科大学概要 (p. 15 「附属図書館」)
- ② 札幌サテライト所蔵図書一覧
- ③ サテライト図書分類一覧表

<http://www.otaru-uc.ac.jp/hkyomul/satellite/satetosyo.pdf>

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〕

<現状の説明>

本学附属図書館は、平日 8 時 45 分から 21 時 45 分 (休業期は 17 時) まで、土曜日は 10 時から 19 時 30 分 (休業期は 17 時) まで、日曜・祝日も 10 時から 17 時まで開館しており、年末年始や全学休業日を除き通年開館している。図書・学術雑誌の検索及び電子ジャーナル、データベース等の検索・閲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、札幌サテライト所蔵資料のほか、図書館所蔵の図書貸出についても宅配便により札幌サテライトでの受け取り、返却を可能としている。なお、大学院生への貸出冊数は、図書館所蔵図書が 30 冊まで、学習書の期限は 1 か月、研究書は 2 か月である。札幌サテライト配架図書については 1 回の貸出は 5 冊以内、期限は 3 週間である。また、表 6-1 に示すデータベースのうち eol と日経テレコンについては、申し出により大学院生専用のアクセス ID が与えられる。

<根拠資料>

- ① 小樽商科大学附属図書館利用規程
- ② 小樽商科大学附属図書館利用案内

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り組みを行っているか。〔A群〕

<現状の説明>

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贈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。

<根拠資料>

- ① 札幌サテライト所蔵図書一覧

項目 19：専任教員の教育研究環境の整備

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、その環境を整備することが必要である。

<評価の視点>

6-10：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〕

6-11：専任教員に対する個人研究費を適切に配分するとともに、個別研究室の整備等、十分な教育研究環境を用意していること。〔F群〕

6-12：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）を保証していること。〔F群〕

6-10：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〕

<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6-2に示すように5年間の専任教員1人当たりの月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、2.04（前期平均値：2.13、後期平均値：1.92）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。しかし、講義科目負担数について再考することでさらなる改善可能性がある。

表6-2 平均担当モジュール数

	平成25年度		平成26年度		平成27年度		平成28年度		平成29年度	
	前期	後期								
平均担当モジュール数	2.16	1.78	2.24	1.98	2.45	1.97	1.85	1.95	1.97	1.90
平均担当モジュール数(通年)	2.00		2.14		2.25		1.90		1.91	
専任教員数	16		15		14		16		16	

<根拠資料>

- ① 小樽商科大学大学院ビジネススクール案内（2018）

6-11：専任教員に対する個人研究費を適切に配分するとともに、個別研究室の整備等、十分な教育研究環境を用意していること。〔F群〕

<現状の説明>

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 29 年度の本専攻に関する基礎的個人研究費は 6,656,000 円（416,000 円×16 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乗せされる制度がある（729,909 円、平成 29 年度実績）。

上記の他に、科学研究費補助金（9,200,000 円、平成 29 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、16 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 m²の研究室 16 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。

<根拠資料>

- ① 平成 29 年度予算執行計画表（基礎的個人研究費関係）
- ② 平成 29 年度支出予算について（教員研究費傾斜配分）
- ③ 平成 29 年度科研費交付決定一覧
- ④ 平成 29 年度教員研究室一覧

6-12：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）を保証していること。

〔F群〕

<現状の説明>

本学では、平成 26 年度にサバティカル研修制度を導入した。サバティカル研修実績は表 6-3 のとおりである。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る教員の研究活動に必要な機会は、教員就業規則により保証されており、国内研究については国内研究員派遣規程により定められている。

表 6-3 アントレプレナーシップ専攻教員サバティカル研修者実績

職 位	期 間	研修先
准教授	平成26年10月1日～平成27年9月30日	一橋大学
教授	平成28年10月1日～平成29年9月30日	小樽商科大学 ※研修期間中に北海道財務局金融行政アドバイザー、信金中央金庫「信金中金月報」編集委員、さっしん地域金融経済センターアドバイザー、HBCラジオ出演等に従事

<根拠資料>

- ① 国立大学法人小樽商科大学教員のサバティカル研修に関する規程
- ② 国立大学法人小樽商科大学教員就業規則（第 33 条）

③ 国立大学法人小樽商科大学国内研究員派遣規程

【6 教育研究等環境の点検・評価】

(1) 検討及び改善が必要な点

平成 28 年度のカリキュラム改革により、講義科目負担数の平均は大幅に軽減されたが、担当する科目が基本科目、基礎科目、発展科目、実践科目のいずれかによっても負担数は異なり、さらなる授業負担の軽減による教育の質的向上を図る必要がある。

(2) 改善のためのプラン

授業負担の軽減を図るため、修了者の非常勤講師としての雇用や上級生の TA（ティーチング・アシスタント）による授業支援などの財源確保を含めた制度・仕組みを整備する。

7 管理運営

項目 20：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、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、専任教員組織の長の任免等については、適切な基準を設け、適切に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。

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、それらの組織と適切な連携・役割分担を行うことが望ましい。

<評価の視点>

7-1：管理運営を行う固有の組織体制を整備していること。〔F群〕

7-2：管理運営について、関連法令に基づく適切な規程を制定し、それを適切に運用していること。〔F群〕

7-3：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を設け、かつ、適切に運用していること。〔F群〕

7-4：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〕

7-5：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〕

7-1：管理運営を行う固有の組織体制を整備していること。〔F群〕

<現状の説明>

本専攻は、学部からは独立した組織であり、16名（平成29年5月1日現在）の専任教員が管理運営の中心的役割を担っている。本専攻の管理運営に関わる意思決定はアントレプレナーシップ専攻教授会を通じて行われるが、同教授会は専攻長が主宰し、専任教員が構成員となっている。また、本専攻教授会のもとに人事、教務、入学試験、入試広報の各委員会が置かれ、専攻教員の中から各委員会の委員長が選出され委員会の取りまとめを行っている。

<根拠資料>

- ① 国立大学法人小樽商科大学組織・運営規程
- ② 平成29年度小樽商科大学概要（p.9「組織機構図」）
- 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人事委員会規程
- 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教務委員会規程
- 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入試委員会規程

7-2：管理運営について、関連法令に基づく適切な規程を制定し、それを適切に運用していること。

〔F群〕

<現状の説明>

本専攻では、本学の組織・運営規程第16条において「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教授会を置くことに加え、同教授会が教育研究に関する事項を審議することを定めており、関連法令に

基づく適切な規定を設定している。なお、本専攻の管理運営に対して設置審査関係は企画戦略課、教務事項については教務課、入試事項については教務課入試室、教員人事事項については総務課がチェックする体制を整えている。また、全学的なコンプライアンスに関しては、業務担当の監事および経営監査室が担当している。

<根拠資料>

- ① 国立大学法人小樽商科大学組織・運営規程
- ② 平成 29 年度小樽商科大学概要 (p.9「組織機構図」)
- ③ 国立大学法人小樽商科大学事務組織規程
- ④ 国立大学法人小樽商科大学事務分掌規程

7-3：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を設け、かつ、適切に運用していること。〔F群〕

<現状の説明>

本専攻では教員組織の長として専攻長（任期は3年、再任はなし）を置いている。専攻長は、本学の組織・運営規程第11条に従い、教育研究評議会及び各専攻教授会の議を経て、学長が専攻に所属する教授の中から選任することが決められている。

具体的な専攻長の選出方法は次のようになる。専攻長の任期が満了する日の1年前、もしくは専攻長が辞任を申し出た時、専攻長は次期専攻長候補者を推薦する。専攻教授会では、推薦された候補者に対する信任投票を行う。信任された場合、候補者は次期の専攻長予定者となり、1年間、専攻長になるための準備を行う。その後、最終的に教育研究評議会の議を経て学長が選任することになる。また、専攻長代行を置くことで不測の事態に備えている。

<根拠資料>

- ① 国立大学法人小樽商科大学組織・運営規程（第11条）
- ② 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

7-4：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〕

<現状の説明>

企業等外部機関との連携・協働等を進めるための協定については、学長が教育研究評議会及び役員会の議を経て決定し、学部・大学院合同教授会に報告している。

また、受託研究・共同研究については学長が設置した受託研究・共同研究受入審査委員会が受け入れの妥当性を審査し、学長が審査結果に基づき受け入れを決定し、学部・大学院合同教授会に報告される。

なお、科学研究費補助金を含めた全ての外部資金については、会計課及び企画戦略課が協力のう え、取扱規則に従い、適切な管理を行っている。また会計事務の適切性について、会計担当監事および経営監査室が監査を行う。

さらに、グローバル戦略推進センターで行っている医療・観光に関わる人材育成事業は適切な管理に基づき実施されており、本専攻の教員がメンバーとして事業に関わっている。

他大学との連携については、北海道大学大学院（農学院及び農学研究院、保健科学院、工学院・情報科学研究科及び総合化学院、生命科学院）と MBA 特別コースの協定を締結し、協定に基づいて毎年度学生の受入れを行っている。

<根拠資料>

- ① 国立大学法人小樽商科大学受託研究規程
- ② 国立大学法人小樽商科大学共同研究規程
- ③ 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
- ④ 国立大学法人小樽商科大学契約事務取扱規則
- ⑤ 国立大学法人小樽商科大学予算決算及び出納事務取扱規則
- ⑥ 国立大学法人小樽商科大学監事監査規程
- ⑦ 国立大学法人小樽商科大学内部監査実施要項
- ⑧ 北海道大学大学院農学院及び農学研究院との「大学院連携による MBA 特別コース」に関する協定書
- ⑨ 北海道大学大学院保健科学院との「大学院連携による MBA 特別コース」に関する協定書
- ⑩ 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との「大学院連携による MBA 特別コース」に関する協定書
- ⑪ 北海道大学大学院生命科学院との「大学院連携による MBA 特別コース」に関する協定書
- ⑫ 平成 29 年度産学連携サービス経営人材育成事業費補助金交付決定通知書
- ⑬ 平成 29 年度「産学連携サービス経営人材育成事業」（大学等における「サービス経営人材育成」教育プログラム開発）提案書
- ⑭ 企画競争実施結果について（産学連携による観光産業の中核人材育成・強化に関する業務）
- ⑮ 「産学連携による観光産業の中核人材育成・強化に関する業務」企画書

7-5：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>

本学は大学院として商学研究科を置き、同研究科内にアントレプレナーシップ専攻（本専攻）と現代商学専攻（区分制博士課程）を配置している。また、学部は学士課程として商学部を置いている。商学部は学士課程の教育、現代商学専攻は研究者養成のための教育、アントレプレナーシップ専攻は高度専門職業人養成のための教育に携わっているが、役割分担については、基本的にはアントレプレナーシップ専攻の講義を本専攻の専任教員が担当し、現代商学専攻の講義を学部教員が担当することになっている。ただし、本専攻の教員は現代商学専攻および商学部の講義の一部を担当する一方で、商学部の教員の何人かは本専攻の講義を担当することになっており相互の連携が図られている。なお、本専攻の教員の学部における講義負担が過重になることを避けるため、「アントレプレナーシップ専攻及び商学部における相互授業負担の手続きに関する申し合わせ」を締結し、相互連携を円滑に行えるように配慮している。

さらに、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の長、もしくは委員となり、また学部・大学院合同教授会においても構成員として、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・役割分担が適切に行われている。

<根拠資料>

- ① 平成 29 年度小樽商科大学概要 (p.9「組織機構図」)
- ② 国立大学法人小樽商科大学組織・運営規程
- ③ 小樽商科大学大学院学則
- ④ アントレプレナーシップ専攻及び商学部における相互授業負担の手続きに関する申し合わせ

項目 21：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、事務組織の運営に関して特色ある取り組みを行うことが望ましい。

<評価の視点>

7-6：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〕

7-7：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〕

7-8：事務組織の運営には、固有の目的に即して、どのような特色があるか。〔A 群〕

7-6：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〕

<現状の説明>

本専攻には専任の職員からなる事務組織はなく、学部、現代商学専攻、本専攻の業務を兼任する体制になっている。小樽本校には教務課大学院係(担当職員 1 名、非常勤職員 1 名)、教務課入試室(担当職員 4 名、非常勤職員 1 名)、総務課人事係(担当職員 3 名)が設けられ、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、請負契約職員 1 名と事務補佐のための非常勤職員 2 名がおり、本専攻業務に多くの時間を割いている。

なお、毎年、本専攻専任の非常勤職員を 9 か月程度雇用しており、講義で使用する教材や資料の編集、整理、印刷、E-learning システムへの資料のアップロード、ダウンロード、電話対応、来客に対する応接、消耗品の在庫確認と発注依頼などの業務に従事している。

<根拠資料>

- ① 国立大学法人小樽商科大学事務分掌規程
- 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試験委員会規程
- 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
- 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人事委員会規程

7-7：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〕

<現状の説明>

本学の事務組織は、事務局長により統括されている。事務局長は、学長・理事3名・副学長が参加する役員等懇談会の構成員でもあり、同懇談会で取り上げられた懸案事項について学長等の意向を速やかに幹部職員に伝達・協議するために「課長会」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、速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、専攻教授会には学長をはじめとする役員及び事務局長・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。

<根拠資料>

- ① 国立大学法人小樽商科大学事務組織規程

7-8：事務組織の運営には、固有の目的に即して、どのような特色があるか。〔A群〕

<現状の説明>

本専攻の事務は、教務事項を教務課大学院係と教務企画係、入試に関する事項を教務課入試室、人事に関する事項を総務課人事係が担当しているが、アントレプレナーシップ専攻固有の業務を経験してきた事務職員が増えつつある。また入試業務と人事業務といった複数の業務経験者も増加している。この結果、業務間のコミュニケーション円滑になるに加え、個々の事務事項に対する問題への対応力が高まってきているといえる。

加えて、本専攻専任として雇用している非常勤職員は、本専攻が開講する授業の支援を細かく行っている。特に実践科目における資料の作成、配布、回収、整理、記録などの職務を一貫して行っており、講義の質向上および講義準備や採点コストの削減につながっている。

<根拠資料>

- ① 国立大学法人小樽商科大学事務組織規程

【7 管理運営の点検・評価】

(1) 検討及び改善が必要な点

本専攻の講義の効率的運営に必須である本専攻専任の非常勤職員については、寄附金（学術研究助成金）により雇用している。本学非常勤職員の雇用上限は3年であるが、本専攻専任の非常勤職員は財源が確保できないため、雇用期間が1年未満と短く、連続的に雇用できない状況となっており、非常勤職員が習得した業務に関わる知識とスキルを長期的に活用できないという問題がある。

(2) 改善のためのプラン

非常勤職員が習得した本専攻の業務に関わる知識とスキルを資源として長期的に活用できるよう、安定した雇用を確保するため、一定期間の雇用が可能となるような寄附者への働きかけのほか、学内外の多様な財源の獲得・確保等に取り組む。また、業務マニュアルの作成などの引き継ぎ方法も見直し、改善する。

8 点検・評価、情報公開

項目 22：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り組みを実施し、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、教育研究活動等に関する評価項目・方法に基づいた自己点検・評価を組織的かつ継続的な取り組みとして実施していること。（「学教法」第109条第1項、「学教法施規」第158条、第166条）〔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〕

8-1：自己点検・評価のための仕組み・組織体制を整備し、教育研究活動等に関する評価項目・方法に基づいた自己点検・評価を組織的かつ継続的な取り組みとして実施していること。（「学教法」第109条第1項、「学教法施規」第158条、第166条）〔F群、L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）、事務局長、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。その結果は、本専攻に関しては平成19年度と平成24年度に自己点検・評価報告書を作成しており、商学部および現代商学専攻に関しては平成20年度と平成26年度に自己点検・評価報告書を作成し公表している。

本専攻の自己点検・評価は、大学評価委員会のもとに専門職大学院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、大学評価委員会委員、本専攻教務委員会委員長、本専攻入試委員会委員長、グローバル戦略推進センター教育支援部門専門職大学院教育開発専門部会部会長、その他大学評価委員会委員長が認めた教員で構成されている。

<根拠資料>

- 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）
- ② 自己点検・評価報告書（小樽商科大学商学研究科アントレプレナーシップ専攻平成19年11月）
http://www.otaru-uc.ac.jp/info/tenken_hyoka/jikotenken/H19entregaibu.pdf
- ③ 自己点検・評価報告書（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平成24

年 11 月)

http://www.otaru-uc.ac.jp/info/tenken_hyoka/jikotenken/H20gaibu.pdf

- ④ 自己点検・評価報告書（小樽商科大学商学部・小樽商科大学大学院商学研究科現代商学専攻平成 20 年 10 月）

http://www.otaru-uc.ac.jp/info/tenken_hyoka/jikotenken/H20gaibu.pdf

- ⑤ 自己点検・評価報告書（小樽商科大学商学部・小樽商科大学大学院商学研究科現代商学専攻平成 26 年 10 月）

<http://www.otaru-uc.ac.jp/info/h26jikotenken.pdf>

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〕

<現状の説明>

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教授会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・向上のための方策について検討している。また、外部評価は平成 29 年度に実施し、評価結果は平成 29 年度末（2018 年 3 月末）に提出される予定である。

<根拠資料>

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〕

<現状の説明>

本専攻は、平成 30 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。平成 25 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、表 8-1 に示すような対応を行った。

表8-1 認証評価結果：問題点(検討課題)とその対応

<p>1.使命・目的・戦略</p> <p>項目1：目的の適切性</p> <p>項目3：目的の実現に向けた戦略</p>	
<p>問題点（検討課題）</p>	<p>1) 固有の目的において、職業倫理やグローバル化に関するニーズへの対応に関する言及がないため、現在、文部科学省との間で進められている国立大学のミッション再定義に従い、学内諸規程を整備する際に、職業倫理やグローバル化に関するニーズについて明示することが望まれる（評価の視点1-1）。</p> <p>2) 2005（平成17）年の「OBSのビジョン・戦略・アクションプラン」の制定から8年が経過しており、その後の環境変化を考慮に入れた新しいアクションプランの制定が必要である。また、貴専攻の戦略策定を行っている「ビジネスモデル・ワークショップ」は、貴専攻に関わる教職員が中心となっているが、学生や企業といったステークホルダーの意見を積極的・継続的に取り込むための仕組みを確立することが望まれる（評価の視点1-7）。</p>
<p>評価後の改善状況</p>	<p>1) ミッションの再定義では、本専攻の役割として、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、意思決定能力や、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策定能力を育成する専門職業人を養成することを明示している。また、必修科目としてビジネス倫理を新設して職業倫理観の養成を図り、一方では医療機関経営を中心に、特定分野に特化した科目の検討を進めている。</p> <p>2) また、平成25年3月に専攻教員によるワークショップを開催し「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。そこでは、現ビジョンを拡張した新ビジョンを策定し、ビジョンに従う戦略を「MBAの社会的認知度アップ」、「教育プログラムの充実」、「修了生ネットワーク構築」、「新規需要の開拓」の4つに整理するとともに、アクションプランを設定した。これに従い固有の目的の達成に向けて戦略を実行してきたが、個々の戦略は独立して取り組んできたため、全体的としての一貫性に欠ける面がある。また、専任教員で構成する入試広報委員会では、毎年、十数社の企業を訪問し、本専攻に対する要望・意見や企業の研修・派遣制度、志願者の状況等に関する情報収集を図っている。さらに、修了者で構成される「緑丘会MBA会」には、専攻長をはじめとして専任教員が出席するなど、本専攻に対する要望・意見を収集している。</p>

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 項目5：教育課程の編成	
問題点（検討課題）	<p>1) 現在策定中の貴大学のミッションを踏まえ、修了要件の明示のみならず、課程の修了にあたって到達すべき学修内容や水準を明らかにし、人材養成の目的を反映したディプロマ・ポリシーを明文化することが望まれる（評価の視点2-1）。</p> <p>2) 現在策定中の全学的なミッションを踏まえ、ディプロマ・ポリシーに沿った教育内容、教育方法などに関する基本的な考え方を明示したカリキュラム・ポリシーを策定することが望まれる（評価の視点2-2）。</p> <p>3) 今後予定されているカリキュラム改正においては、貴専攻の目的に鑑みて、人的資源に関する科目を充実させるとともに、職業倫理の涵養を図るための教育内容をさらに強化することが望まれる（評価の視点2-2）。</p> <p>4) 教育内容の一段の発展のため、開講科目の担当者間で教授内容の適切な調整を図る機会を拡充することが望まれる（評価の視点2-2）。</p>
評価後の改善状況	<p>1) 平成29年6月にアドミッション・ポリシーの改定を行った。ディプロマ・ポリシーを「組織の問題を発見し解決策を立案する能力を身に付けたビジネス・リーダー及びビジネス・イノベーターの育成を目的として学位授与する」として明文化し、ディプロマ・ポリシーの策定を行った。</p> <p>2) このディプロマ・ポリシーに沿って、基本科目(2)基礎科目(3)発展科目(4)実践科目(5)ビジネスワークショップの5つの科目群から構成される積み上げ方式のカリキュラムに関するカリキュラム・ポリシーを策定した。</p> <p>3) 及び4) 平成28年度からのカリキュラム改革過程においては、意見交換会やワークショップの場を設けて科目間の授業内容調整を図ってきた。この新カリキュラムでは、必修科目である基本科目に「ビジネス倫理」を新たに設置し、基礎科目には「経営組織Ⅲ（戦略的人的資源管理）」を新たに設置して人的資源関連科目の充実と職業倫理の涵養を図っている。</p>

<p>2. 教育の内容・方法・成果等</p> <p>(2) 教育方法等</p> <p>項目 9 : 授業計画、シラバス</p> <p>項目 11 : 改善のための組織的な研修等</p>	
<p>問題点 (検討課題)</p>	<p>1) 教員間でシラバスの記載内容に精粗がみられるため、専攻内におけるシラバスの記載に関するルールの再認識、徹底が望まれる。特に、当該科目における到達目標については、統一的に記載することが望まれる (評価の視点2-23)。</p> <p>2) ケースを使用した教授法についての勉強会や授業の評価方法について評価者研修等を定期的実施し、FD活動をさらに拡充していくことが望まれる (評価の視点 2-28、2-29)。</p>
<p>評価後の改善状況</p>	<p>1) シラバスの執筆要領等はないため、至急、教務委員会に指示して年度内の策定が必要である。</p> <p>2) 実業界で活躍する修了者を講演者として招き意見交換を行う機会を修了者と相談しながら1年に1～2回企画・実施し、また著名経営者や経済界で活躍する修了者を講演者として招くOBSフォーラムを1年に2回企画・実施することで、社会で活躍する実務家とのコミュニケーションを常に確保し、研究者教員の実務上の知見を充実させている。</p> <p>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。</p> <p>さらに、平成26年度からは、本専攻修了者であり本学グローバル戦略推進センター産学官連携推進部門に所属する常勤教員が「ケーススタディⅠ・Ⅱ」の担当者として参加し、研究者教員と協働でケース開発や授業改善に取り組んでおり、実質的にケースを使用した教授方法のFDとなっている。</p>

3. 教員組織 項目 14：教員の募集・任免・昇格	
問題点（検討課題）	1) 研究者教員及び実務家教員それぞれについて、採用、昇任時に必要な教員歴や研究歴に加え、教育能力や研究能力を総合的に勘案する仕組みを検討するとともに、それらの評価基準を明確化することが望まれる（評価の視点 3-16）。
評価後の改善状況	1) 教員の採用及び昇任の際の教育研究業績の審査に関して、「教員の採用人事及び昇任人事に係る教育研究業績の審査における申合せ」を整備し、「教育」「研究」「社会貢献」「大学運営への貢献」「その他」の5つの評価区分の下に計 38 の評価項目を明示し、選考委員会及び審査委員会が審査を行う際に参考とすることとしている。

5. 学生支援 項目 18：学生支援	
問題点（検討課題）	1) 「緑丘会MBA会」による年1回の総会の開催や修了生アンケートの実施等の実績はあるものの、学生や修了者の貴専攻への帰属意識を高めるとともに、貴専攻の方向付けに外部の視点を取り入れるために、在学生や修了者が貴専攻の教育活動について、ステークホルダーとして継続的に関与する仕組みを整備することが望まれる（評価の視点5-6）。
評価後の改善状況	1) 平成 24 年度より、発展科目「ビジネスシミュレーション」において、本専攻の修了者を非常勤講師として継続的に 2～4 名採用している。

6. 教育研究環境 項目 19：施設・設備、人的支援体制の整備 項目 20：図書資料等の整備	
問題点（検討課題）	<p>1) 札幌サテライトの自習室の利用に関して、テナントビルという性格上、施錠管理といったセキュリティ上の制約はあるが、社会人学生に対する配慮として、自習室を日曜、祝日にも利用できるよう検討することが望まれる（評価の視点6-2）。</p> <p>2) 札幌サテライトには、通常の学習参考書以外に、修了者や教員からの寄贈図書が配架されているが、授業担当教員の個人的な選書に加えて、固有の目的に即した図書の充実を図ることが望まれる（評価の視点6-9）。</p>
評価後の改善状況	<p>1) 札幌サテライトの自習室や講義室の日曜・祝日利用については、学生からの利用要請に応じて個別に専任教員が適宜対応している。</p> <p>2) 毎年、本学附属図書館の教員による学生用図書選定の制度を利用して経営戦略やマーケティング、組織・人的資源管理、財務・会計、経済学・調査分析技法など本専攻の目的に即した図書を専任教員が選定し、配架している。平成29年度は24万円分の図書を選定・配架する予定である。</p>

7. 管理運営 項目 22：事務組織	
問題点（検討課題）	<p>1) 札幌サテライトには、社会人学生の通学時間帯に対応できる専任の事務スタッフが必要であり、また、固有の目的を達成するためには、貴専攻に所属する教員の活動を積極的にサポートするための独自の事務組織の設置も含めた事務スタッフの充実に向けた検討が望まれる（評価の視点 7-7）。</p>
評価後の改善状況	<p>1) 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。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。</p>

8. 点検・評価、情報公開 項目 24：情報公開	
問題点（検討課題）	1) ホームページや大学院案内等を通じた積極的な情報発信を行うことは必要ではあるものの、貴専攻においては、道内における貴専攻の目的の周知度の低さを自己認識されていることから、今後は積極的な情報発信に加えて、その内容に対する学内外のステークホルダーの理解度に関する検証を行うとともに、その結果をもとに広報戦略を構築する仕組みの検討が望まれる（評価の視点8-7）。
評価後の改善状況	1) 広報全般に関しては本専攻入試委員会、広報戦略及び企業などの組織に対する広報は本専攻入試広報委員会が担当している。 入試委員会では、平成29年度にこれまでの新聞広告などの情報発信に加え、Facebook等においてNative広告、SEM(Search Engine Marketing)を導入したWEB広告を行い、情報発信のみならず、利用者情報を収集し、ステークホルダーに関する分析を行い広報戦略とすることを図っている。 また、入試広報委員会では、平成29年度に札幌圏のスーパー、ドラッグストア、カーディーラー、信金・信組、放送局等の業種を対象として委員が企業訪問を行い、本専攻に関する理解度や経営幹部育成に関する意向などを捉え、組織推薦による受験促進に資する情報収集を図っている。

<根拠資料>

- ① 改善報告書（小樽商科大学（評価申請年度 平成 25 年度））

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〕

<現状の説明>

自己点検・評価および認証評価等の外部評価の結果は、本専攻教授会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・検討が行われ、各種委員会等において着実に改善が図られている。その結果、平成 28 年度からの新カリキュラムにおいては、基本科目と基礎科目の充実を図り、学生の多様な要求に応えつつ分野・領域ごとに体系的な履修が行えるようにするために、13 領域の科目選択ガイドを9分野2領域に改めることで、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「ケーススタディ」の授業では「目安箱制度」を実施するなどの改善策を行っている。

<根拠資料>

- 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「2016年度 教育課程の編成改革」

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>

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専門職大学院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、グローバル戦略推進センター教育支援部門専門職大学院教育開発専門部会が「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、本専攻教授会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。

<根拠資料>

- ① 国立大学法人小樽商科大学評価実施規程（第9条）
② 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 23：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り組みを実施し、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：認証評価の結果を学内外に広く公表していること。〔F群〕

8-8：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〕

- (1) 教育研究上の目的に関すること。
- (2) 教育研究上の基本組織に関すること。
- (3) 教員組織、教員数並びに各教員が有する学位及び業績に関すること。
- (4) 学生の受け入れ方針及び入学者数、収容定員及び在籍学生数、修了者数並びに進路等の状況に関すること。
- (5) 授業科目、授業の方法及び内容並びに年間の授業の計画に関すること。
- (6) 学修成果に係る評価及び修了認定に当たっての基準に関すること。
- (7) 校地、校舎等の施設及び設備その他の学生の教育研究環境に関すること。
- (8) 授業料、入学料その他の徴収する費用に関すること。

(9) 学生の修学、進路選択及び心身の健康等に係る支援に関すること。

8-9：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〕

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〕

＜現状の説明＞

自己点検・評価の結果は、本専攻教授会で報告のうえ、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の「大学情報」から「点検・評価」を辿ると閲覧項目が表示され、閲覧したい項目にアクセスすることができる。

＜根拠資料＞

- ① 小樽商科大学ホームページ「外部評価」

<http://www.otaru-uc.ac.jp/info/tenkenhyoka/gaibuhyoka.html>

8-7：認証評価の結果を学内外に広く公表していること。〔F群〕

＜現状の説明＞

認証評価の結果は、本専攻教授会で報告のうえ、本学ホームページにおいて公表している。認証評価結果の閲覧は本学ホームページの「大学情報」から「点検・評価」を辿ると閲覧項目が表示され、閲覧したい項目にアクセスすることができる。また、本専攻ホームページにおいてもその概要を紹介している。

＜根拠資料＞

- ① 小樽商科大学ホームページ「大学機関別認証評価」

<http://www.otaru-uc.ac.jp/info/tenkenhyoka/kyoukai.html>

- 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ホームページ「認証評価」

<http://www.obs.otaru-uc.ac.jp/about/assessment>

8-8：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〕

(1) 教育研究上の目的に関すること。

(2) 教育研究上の基本組織に関すること。

(3) 教員組織、教員数並びに各教員が有する学位及び業績に関すること。

(4) 学生の受け入れ方針及び入学者数、収容定員及び在籍学生数、修了者数並びに進路等の状況に関すること。

(5) 授業科目、授業の方法及び内容並びに年間の授業の計画に関すること。

(6) 学修成果に係る評価及び修了認定に当たっての基準に関すること。

(7) 校地、校舎等の施設及び設備その他の学生の教育研究環境に関すること。

(8) 授業料、入学料その他の徴収する費用に関すること。

（9）学生の修学、進路選択及び心身の健康等に係る支援に関すること。

＜現状の説明＞

本学ホームページにおいて学校教育法施行規則第 172 条の 2 に基づく大学情報を公開しているとともに、本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。

また、本学の大学概要及び本専攻独自に作成している「小樽商科大学大学院ビジネススクール案内」において、本専攻の組織運営や諸活動に関する情報を提供している。

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」には、アドミッション・ポリシーとして①社会人で新規事業開発や事業革新あるいは既存組織の改革を目指している人、②医歯薬理工系大学出身者や研究者で、技術シーズで新規事業を開発したいと思っている人、③社会人、学生、留学生で起業家への夢を抱いている人を受け入れ、地域の産業と経済の活性化に資するビジネス・リーダー及びビジネス・イノベーターの育成することを明示している。また、医歯薬理工系大学の出身者を含む多様な分野・経歴の人が受験できるよう、受験者の経歴に応じて、「一般入試」、「社会人入試」、「組織推薦入試」の 3 種類の入学試験を実施し、そこでは(1)地域の現状に対する問題意識を持ち、地域活性化に対する熱意・意欲があること、(2)組織経営に関わる知識・スキルを習得する努力を惜しまないこと、(3)質の高いディスカッションを行うための広範な社会常識及び地域・経済動向に対する洞察力を備えていること、(4)事業構想や問題解決に不可欠な、多面的な観点からの発想を向上させる努力を惜しまないこと、の 4 点を重視していることを明示している。

また、教育上の特色として「事業を構想しビジネスプラン（事業計画書）を作成する能力」、並びに「組織内や地域の問題を発見し解決策を立案する能力」を育成するため、①基本科目、②基礎科目、③発展科目、④実践科目、⑤ビジネスワークショップの 5 つの科目群で構成される積み上げ式のカリキュラムを構築していることをカリキュラム・ポリシーとして明記している。

＜根拠資料＞

- ① 小樽商科大学ホームページ「大学教育情報」
http://www.otaru-uc.ac.jp/info/johokokai/kyouiku_jyouhou/29.html
- 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ホームページ
<http://www.obs.otaru-uc.ac.jp/>
- ③ 平成 29 年度小樽商科大学概要
- ④ 小樽商科大学大学院ビジネススクール案内（2018）
- ⑤ 平成 30 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）

8-9：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＞

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「Facebook 小樽商科大学ビジネススクール 情報カウンター（仮）」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・修了者の声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。

<根拠資料>

- 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ホームページ
<http://www.obs.otaru-uc.ac.jp/>
- ② Facebook 小樽商科大学ビジネススクール 情報カウンター (仮)
<https://www.facebook.com/obsinfo/>

【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

本専攻では、教育研究活動の改善・向上に向け、授業評価アンケートによる教員個人の改善活動や教員相互による授業参観、本学グローバル戦略推進センター教育支援部門専門職大学院教育開発専門部会におけるカリキュラムの見直しやFD研修等を通じて継続して自己点検・評価を行っており、本専攻の教育研究、組織運営及び施設設備の総合的な状況に関する自己点検・評価は、国立大学法人評価の実施に際し毎年度、実施しているが、大学評価委員会の下に設置する専門部会が行う同評価は、外部評価と認証評価の際に実施するにとどまっており、改善の余地がある。

(2) 改善のためのプラン

本専攻の教育研究、組織運営及び施設設備の総合的な状況に関する自己点検・評価をより制度的に実施するために、専門職大学院専門部会の運用を見直す。

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と卓越した能力を培い、文化の進展に寄与する人材の育成」を目的としている。この目的の下、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、「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」こととしている。平成28年度までに402名の修了者を社会に送り出しており、MBAとしての知見を生かし、北海道内外で活躍している。

その中には、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、企業において代表取締役社長や重要な役職に就いた者、地域経済の発展に寄与し、社会の様々な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、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着実に進んでいると言える。

本専攻の設立時、専攻の中長期ビジョンを以下のように策定した。

- ・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。

こうした中長期ビジョンの達成に向けて本専攻は、今後ともさらなる努力を続けていかなければならない。

(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」で指摘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。

まず、「OBSのビジョン・戦略・アクションプラン」の適切性と達成度を評価するとともに、社会的ニーズの変化に的確に対応するように新たにたたき台として示した「ビジョン、戦略、アクションプラン」を踏まえて、本専攻が目指すべき方向性とその具体策を専攻として公式的に構築する必要がある。

次に、「ノースウェスタン大学集中講義」は、その内容が高く評価され、平成28年度から関西学院大学大学院経営戦略研究科の正課（企業経営戦略特論Ⅱ）としても開講されることとなったが、今後さらに、同研究科の他に、これまで参加があったビジネススクールに正課として単位が提供されるかどうかを精査し、多様なビジネススクールからの学生を受け入れる際の募集方法、科目の内容、単位認定の方法等を検討する。

また、本専攻では、入試委員会、入試広報委員会が本専攻の説明、学生派遣要請を目的に企業訪問を行い、新聞やWeb広告への出稿、オープンクラス、入試説明会、フォーラム等の開催を通じて

本専攻の認知度を高め、その意義を周知するための活動を行ってきた。今後は、こうした広報活動を地道に継続することに加えて、同窓会組織である「緑丘会 MBA 会」やその他修了者のネットワークを活用した本専攻の認知度を向上させる活動、各種業界団体・企業との協同プログラムの実施等を推進していかなければならない。

さらに自己点検・評価に関しては、本専攻の教育研究、組織運営及び施設設備の総合的な状況に関する自己点検・評価をより制度的に実施するために、専門職大学院専門部会の運用を見直す。

最後に、シラバス記載ルールの作成と徹底については、平成 29 年度中に議論を終え、教員に周知した上で、平成 30 年度のシラバス作成に反映することとする。