

大学院商学研究科
アントレプレナーシップ専攻

外部評価報告書

平成20年3月14日

小樽商科大学外部評価委員会

目 次

第一章

○外部評価実施に至る経緯等	3
---------------	---

第二章

○外部評価結果

柳原 清則 委員 外部評価結果	7
前田 昇 委員 外部評価結果	15
辻田 昌弘 委員 外部評価結果	21
中松 義治 委員 外部評価結果	27

第三章

○自己点検・評価報告書	33
(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)	

第四章

参考資料

○小樽商科大学外部評価委員会 委員名簿	109
○外部評価実施要項－平成19年度経営系専門職大学院－	110
○アントレプレナーシップ専攻外部評価実地調査等実施要項	112
○経営系専門職大学院基準（財団法人大学基準協会）	113

第一章

○外部評価実施に至る経緯等

外部評価実施に至る経緯等

経営系の専門職大学院である大学院商学研究科アントレプレナーシップ専攻（以下「本専攻」という。）は、小樽高等商業学校以来の実学の伝統を引き継ぎ、実践的な教育を実施しており、平成18年度までに60名の修了生を社会に送り出し、現在79名の学生が在籍している。平成20年度には、本専攻設置から5年をむかえることから、学校教育法に定めるところに従い、文部科学大臣の認証を受けた評価機関が行う認証評価を受けることとした。

本専攻の認証評価に際して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評価ワーキンググループ」（以下「本WG」という。）を設置して対応することとし、評価担当副学長、本専攻の専攻長、本専攻教務委員会委員長、大学評価委員会委員の4名で構成され、本専攻の自己点検・評価報告書を作成した。

この自己点検・評価報告書の妥当性と信頼性を検証するため、学外の有識者で構成された外部評価委員会を設置して、本専攻の外部評価を実施することとした。外部評価委員会は、2回の委員会審議と1回の実地調査（ヒアリング等を実施）を行っている。第1回外部評価委員会（平成19年11月15日開催）では、外部評価を実施するための「外部評価実施要項」を作成し、外部評価実施方法、実地調査、外部評価結果の公表等に関する手順を確認した。実地調査（平成20年1月29日開催）では、本専攻が主に講義等を行っている札幌サテライト（札幌市）において、本専攻教員とのヒアリング、学生インタビュー及び講義見学を実施し、実地調査での講評を受けた。また、第2回外部評価委員会（平成20年3月14日開催）では、自己点検・評価報告書及び実地調査に知り得た結果を基に外部評価結果を承認し報告書として取り纏めた。

この外部評価結果に改善事項の指摘があれば、本専攻において改善事項について検討し改善に努めることとした。また、外部評価結果を本学教職員・学生だけでなく広く社会に周知させるために本学のホームページ等で公表することとした。

第二章

○外部評価結果

榎原	清則	委員	外部評価結果
前田	昇	委員	外部評価結果
辻田	昌弘	委員	外部評価結果
中松	義治	委員	外部評価結果

大学院商学研究科

アントレプレナーシップ専攻

自己点検・評価報告書

外 部 評 価 結 果

小樽商科大学外部評価委員会

評価者氏名 : 榎原清則

基準1 使命・目的及び教育目標

そもそも貴専攻の名称である「アントレプレナーシップ」について、その内容を幅広く規定し、いわゆる start-ups を担う人材だけではなく、既存企業の内部でのビジネス・リーダーの養成や、自治体等パブリックセクターの組織改革を担う人材にも配慮した目的・目標を打ち出していることは、対象範囲を広くとった正しい取り組みとして評価できる。

しかし近年、サービス分野に特化したサービス・イノベーションや、地域に焦点を当てた地域イノベーションなどが議論されるようになっている。

さらにまた、既存の営利・非営利組織ではカバーできない問題や社会現象に対しアプローチする、新しいタイプのNPOやNGOが増えており、「ソーシャル・イノベーション」の名のもとに、いわば世直しのための仕組み・集団・組織づくりが活発になっている。ソーシャル・イノベーションの担い手は若者であったり、リタイアしたシニアであったり、家庭の主婦であったり、様々である。もちろん現役のビジネス・パーソンも含まれる。

貴専攻においても、上記のようないろいろな動向へ対応し、アントレプレナーシップの内容を、この先もっと広げてゆく必要があるかもしれない。

また、貴専攻の目的・目標は幅広くてよいが、ただ単に幅広くアピールするだけではなく、そのなかでその時々に重点の濃淡があってもよいし、時間の経過と共にフレキシブルに変化していくてもよいだろう。要は、「アントレプレナーシップ」というラベルを固定的・硬直的に受け止めずに、環境変化に対応する柔軟性を持って、内容を盛り込んでゆく姿勢が肝要である。

基準2 教育の内容・方法・成果

(1) 教育課程等

教育課程の編成は、学生の履修が系統的・段階的に行えるようによく配慮され、また学生への配慮も為されている。理論教育と実務教育のバランス、両者の架橋にも配慮されている。学生の意見反映もよく行われている。

実務教育の点では、教室における従来型の授業だけではなく、特定企業との連携によるプロジェクト型授業やアクション・ラーニングを、より広範に導入・活用することが望ましい。現状では一部教員の裁量のもと、一定範囲内でその種のティーチングが行われているようであるが、組織的・制度的な基盤をつくり、より広範に実施できないものだろうか。

上述したプロジェクト型授業やアクション・ラーニングは、ひとつの副産物として地域密着のケース開発に結びつく可能性があり、教材開発の有力な手段とも成り得る。

なお、インタビューした学生の一人が、ビジネス英語に関するインテンシブな授業を受けたいと希望していた。ビジネス英語については札幌サテライト単独では無理としても、小樽本校に充実したカリキュラムが既にあるのではないだろうか。貴専攻と小樽本校のカ

リキュラムとの連携をより緊密化すれば、この要望には応えられるようと思われる。

(2)教育方法等

貴専攻の授業では、ケース研究とビジネスプランを売りにしていることで、正しい取り組みとして評価できる。この種のティーチングは教える側の負担が大きいけれど、何とか魅力ある授業方法を継続して欲しい。

ケース研究を重視した授業のひとつの難題は、既存ケースのメンテナンスと新規ケースの不断の開拓・蓄積である。ケースは生鮮食品のようなもので、新鮮なものにかなわない。常に既存ケースの改訂と新規ケースの開発が必要である。同時にまた、世界的に有名なケースだけではなく、身近に感じられる地域密着のケースが、一部にせよ含まれていることが望ましい。

ケース・メソッドによるティーチングを一部教師の個人芸と情熱に依存していると長続きしない。その意味では中長期的には教材開発のための組織体制の整備や外部資金の獲得も望まれる。この点での他大学との連携も検討課題である。

(3)成果等

まだ1期生と2期生を修了者として世に出した段階なので、貴専攻の成果を評価するには時期尚早である。

限られた学生とのヒヤリングでは、これまでのところは、多様なバックグラウンドを持つ魅力ある学生諸君を吸引してきたと考えられる。志しを持った彼らが有用な学習の機会を得、その成果を生かして、文字通り entrepreneurial に活躍することが貴専攻にとって最も重要である。

貴専攻における教室での授業は intensive なもので、その点で学生の評価は高い。密度の高い授業が真面目に行われていることは、疑いないところである。むしろ問題は、学生の entrepreneurial なキャリア開発に、この真面目な授業がつながるかどうかであり、そうした視点からみた教育内容とその方法の実務的・実際的な有効性が今後いっそう求められるであろう。

その意味でも、卒業生や現役学生のコミュニティ作りが重要で、その条件づくりに本格的に着手しなければならないと思う。札幌サテライトがティーチングの場であるばかりか、何か新しいことを興す仕込みの場としての機能も持つようになれば理想的である。

基準3 教員組織

教員組織は設置基準に則り、法令上の基準を満たして構成されている。ピュア・アカデミックな教員のみならず、実務経験のある教員(いわゆる実務家教員)も、法令上必要とされる比率以上に含まれ、多様かつ異質な教員組織になっている。

今後の課題としては、30歳代の教員がいない点と、すべて男性だけで占められている点がある。30歳代の比較的若い教員を採用すること、教員に占める女性を一人でも増やす努力をすること、さらにまた外国人比率を現状以上に増やすこと、が課題である。

それと、いわゆる実務家教員のなかに、ティーチングとは別に、entrepreneurialな実践に並行して取り組む教員がいれば、学生のよい刺激になるだろう。

基準4 学生の受け入れ

貴専攻の中長期ビジョンとして、「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」を掲げたとあるが、実際には北海道の域内からの学生受け入れが中心である。

ただし、これまでのところ、vocational background の違う多様な学生を吸引することに成功し、魅力的な学生集団を形成していると言えそうである。

上記の中長期ビジョンは、ビジョンとして捨てないとしても、学生受け入れのこの傾向は、現実的に考えると当面は続くのではないだろうか。学生の多くは仕事を持ち、日中、職場で働いている人たちである。当然、その職場は札幌を中心とした道央地域が中心であろう。受け入れ学生集団のローカル性は続くという現実的な見立てのもとに、こうした学生を吸引し、そして彼らの志しに答えるようなプログラムであるべきだろう。

それと、外国人留学生の受け入れも、将来へ向けた課題である。就学ビザの取得など、専門職大学院での外国人受け入れには固有の難しさがあり、個別大学の自助努力だけでは済まない部分があるけれど、ぜひとも外国人(esp. 中国人)を増やし、入学定員確保に努めてほしい。

基準5 学生生活

一部の少数をのぞき、学生の多くは札幌地域で日中仕事に就き、ウィークデーの夜間に札幌サテライトに通ってくる学生である。そのほかに、週末の小樽でのスクーリングがある、札幌サテライトの存在は、貴専攻がスタートするうえで必須の前提だった。ウィークデーの夜に貴専攻学生を小樽本校に通わせることは事実上不可能だったに違いない。

このように札幌サテライトは立地上便利であるばかりか、学生の利用の便をよく考えたスペースになっている。学生は日中いつでも自習コーナーで作業することができる。ただ

し自習コーナーは、各自が静かに自習するスペースであり、雑談する場所ではない。学生諸君が貴専攻で学習したことを活かし、真の意味でアントレプレナーシップを發揮するためには、まず学生集団内部に緊密なコミュニティが存在することが大切であり、札幌サテライトでも、こうしたコミュニティづくりに配慮したスペースづくりが今後の課題である。

なお小樽本校には「教育開発センターキャリア開発部門」が設置されているが、これはおもに学部学生を対象としたものである。また、学生に対する履修指導教員制度もあるが、教員個別の対応が中心である。専攻としてのキャリアガイダンスへの組織的取り組みは今後の課題である。

基準6 教育研究環境の整備

札幌サテライトは、予算上の諸制約があるなかで、よく考えられたスペースとして設定され運用されている。

何よりも立地が便利この上ない。そのスペースも、教室として使用するだけでなく、学生の自習の便を図り、IT環境整備にも努め、図書の受け継ぎもできるなど、配慮されている。非常勤ながら職員2名の配置も行われている。

札幌サテライトは細かな工夫と配慮が満ちた場所である。教室自体、インタラクティブ・ティーチングに適した、よい教室である。

もちろん、思いつく要望をあげれば切りがない。予算が許すなら教員のだれか一人でも常勤者がいれば望ましい。専攻長だけでも常勤体制がとれれば、よい、等々。

今後はこのスペースを土台にして、学生や卒業生のコミュニティづくりに寄与する展開が望ましい。

基準7 管理運営

貴専攻はいわゆる専門職大学院であり、学生の多くは日中仕事を持った学生である。彼らの事務サービスへのニーズは多様なものがあると予想される。小樽本校の学生に対するサービス以上に、貴専攻の学生には多様な事務サービスへのニーズがあるのではないか。

学校経営の専門家ではないので確かなことはいえないが、貴専攻独自の事務組織は存在しないので、对学生への事務サービスには限界があることが予想される。これは、将来的には大きな課題領域であろう。

基準8 点検・評価

自己点検・評価報告書は、形式的に適切であり、その報告も専攻会議等で行われているものの、「教育研究活動の改善・向上に結びつけるのは個々の教員の判断と行動に依存して

いる」と、自己点検・評価報告書には書かれている。適切な自己評価であり、教員個々の努力だけでは不十分な点について、組織的・系統的な取り組みが今後は望まれる。

また貴専攻が発展してゆくためには、教員のみならず事務職員の役割も重要な要素である。魅力ある専攻として、教員と職員と、双方を含む組織をあげた努力を期待したい。

基準9 情報公開・説明責任

形式的な情報公開への取り組みは、当然のことながら基準どおりに行われている。外部への説明責任の遂行も適切に果たしている。

今回、オプショナルな試みとしてわれわれ4人による外部評価を実施したのも、情報公開・説明責任を果たす、貴専攻の真摯な取り組みとして評価できる。

大学院商学研究科

アントレプレナーシップ専攻

自己点検・評価報告書

外 部 評 價 結 果

小樽商科大学外部評価委員会

評価者氏名 : 前田 昇

基準1 使命・目的及び教育目標

MBA人材育成において全国的にもユニークな「アントレプレナーシップ」に焦点をあて「変革を率先するリーダー」養成を目指しており、使命・目的及び教育目標は非常に明確である。

次ページ以降で述べることになるが、この使命・目的を達成する上でも下記の数点で今後の改良が望まれる。

- 1) 「全国から優れた人材が集まるビジネススクール」と述べられているが、その具体的な施策が不明である。
- 2) 「経営の人材ニーズに適合」と述べられているが、そのためにもITやWeb系のカリキュラムを充実させる必要がある。
- 3) 「学生等の学内の構成員や社会一般に周知される」と述べられているが、そのためには、ホームページ上で卒業生とのコミュニケーションがとれる施策が必要である。
- 4) 「地域経済の活性化を使命とする」と述べられているが、そのためにはEMBAの実施、地場企業のケーススタディ等、地域産業との具体的な連携策が必要である。

基準2 教育の内容・方法・成果

(1)教育課程等

基本・コア科目に加え、「ケーススタディ」「ビジネスプランニング」「プロジェクト演習」等、実践的な科目が装備されていて、ダイナミックな教育内容となっており、高く評価できる。

下記の数点で、今後の成果が期待される。

- 1) 「学生の多様なニーズにこたえるものとして、IT、Web関連講座の充実。
- 2) 「時代の要請」にこたえるものとして、グローバルマーケティング、グローバルマネジメント等、国際的視野を高める講座の充実。
- 3) 「地域対応」にこたえるものとして地場産業・企業の分析やケーススタディ、EMBA等の講座の充実。

(2)教育方法等

前提知識を備えていない入学者への「プレ科目」や「教員による優秀レポート等の公開」等、他大学MBAでも参考になるきめの細かい施策がなされている。

集中連続授業（モジュール方式）もよく練られ研究されたよい施策である。

(3) 成果等

「改善等を実施するための段取りが明文化された手順として明確になっていないのが今後の方策」と自己評価されているが、その実施を望みたい。

基準3 教員組織

全体的にはバランスのとれた教員組織である。

ただし女性教員の採用、30歳代の教員の採用による教員のバランス構成や、サバティカル・リープの導入、等に今後の課題が残る。

教員の採用は公募を原則としているが、公募にも欠点が多い。公募と特定採用をバランスよくミックスした採用方式をもっと検討すべきではないか。さもなくば上記の課題は解決されないのでないか。

教員の研究活動を刺激しあう仕組みが見えてこない。

例えば、これからどのような研究を志向しようとしているか内部教員同士のディスカッションペーパー発表・意見交換会や、他大学からのゲストによる論文発表会、学会の支部活動等。研究・教育・社会貢献の循環の源になる「研究」はMBAの教育者にも最重要であると思う。

基準4 学生の受け入れ

ウイークデー夜の札幌サテライト、土曜日の小樽本校キャンパスでの講義を組み合わせ、学生の学びやすい環境となっており、学生からの評価も高い。

これまで十分な学生の応募があったが、母体が札幌、小樽という比較的小さな都市であり、今後の受験者減少可能性への対応策を具体的に真剣に考える必要がある。

基準5 学生生活

学生への集団ヒアリングでわかったが、学生たちが生き生きと学生同士の交流や、教員との交流をとおして学生生活を送っており、ハード、ソフト両面で良い教育環境が整えられていると推測できる。

履修指導教員制度もしっかりとしているように見受けられる。

e-ラーニングシステムも学生には有用である。

基準6 教育研究環境の整備

週1回の小樽本校よりも、週数回の札幌サテライトが学生にとっての活動拠点と考えられるが、そこでの配備図書が約600冊というのはあまりにも少なすぎる。もっと社会人がアカデミックなものも含めて身近に書に親しむ習慣をつける環境が必要。小樽はその意味では遠い。

より効率的な教育・研究活動のためにも、博士課程学生等によるTA制度の早期実施が望まれる。

基準7 管理運営

当MBA専門職大学院は商学研究科の下に設置されているが、専門職大学院としての独自性を確保しつつ、他専攻、学部との連携でバランスのとれた管理運営体制ができていると想定できる。

ただし、スピーディな対応で独自性を持つためにも小さくとも専門の事務部隊を持つ必要がある。

基準8 点検・評価

今回の評価を早い時点でどう判断し、どう生かし得るかが重要。

基準9 情報公開・説明責任

「北にMBAの一星あり」をもっと国内外に発信する必要がある。

内容がユニークで中身もしっかりしているのに、東京や大阪でも小樽商大にアントレプレナーシップ専攻MBAがあることは、あまり知られていない。全国的に知られることによって、札幌での人気やイメージがさらに上がるものである。

コストをあまりかけずに、もっと国内外に発信するインパクトのある方策をOB学生も含めて検討する必要がある。

OBSはそれだけの価値のあるMBAだから。

大学院商学研究科

アントレプレナーシップ専攻

自己点検・評価報告書

外 部 評 價 結 果

小樽商科大学外部評価委員会

評価者氏名 : 辻田昌弘

基準1 使命・目的及び教育目標

基準2 教育の内容・方法・成果

(1)教育課程等

(2)教育方法等

(3)成果等

基準3 教員組織

基準4 学生の受け入れ

基準5 学生生活

基準6 教育研究環境の整備

基準7 管理運営

基準8 点検・評価

基準9 情報公開・説明責任

基準1～9のすべてにおいて、基本的にはきわめて適切に運営がなされていると評価する。利用者の利便を考え札幌駅前に充実したサテライト拠点を構えていること、カリキュラムの内容、教員の資質、e ラーニングの充実等、ビジネススクールとしての内容は充実している。また、こうした努力を反映して、学生のモチベーションがきわめて高いことも高く評価できる。

ただし、基準1～4にまたがる課題として、本専攻の目的・使命・教育目標（基準1）が教育の内容（基準2）にうまく反映されておらず、そのため教員の編成（基準3）も目的とずれている部分があり、ひいては学生の募集（基準4）にマイナスの影響を及ぼしているのではないかと思われる所以、以下にまとめて論じたい。

本専攻の使命は「地域経済の活性化」であると明記されているが、カリキュラムの編成上、それが明確に反映されているように思われない。カリキュラムは一般的ないわゆるビジネススクールとして必要な科目を網羅していると思われるが、ひとつには「地域特性」に鑑みた科目が少ないと、もうひとつには公共経営に関する科目が少ないとある（基礎科目に「パブリックマネジメント」、発展科目に「北海道経済と地域戦略（今期非開講）」があるのみ）。

大学側へのヒアリングの際にこの点を確認したが、使命にいう「地域活性化」とは特に北海道を意識したものではないとの回答であった。

現状では道内唯一のビジネススクールであるから、一般的なビジネススクールのカリキュラム提供であっても十分市場性があるという考え方もありうるかもしれないが、はたしてそうだろうか。

第一に、社会人向けの夜間大学院であり、学生の大半は道内（札幌周辺）に住み、仕事を持っている人たちであるという点に留意する必要がある。学生ヒアリングでも実感したが、彼らの大半は今後のキャリアプランを北海道ベースで考えており、こうした彼らのニーズに現行のカリキュラムは必ずしも対応しきれていないのではなかろうか。

例えば、北海道の主要産業として考えられるのは農業と観光であるが、こうした産業

のマネジメントに特化したカリキュラムがあつてもいいように思う。農業が衰退産業であると見るのは早計で、食の安全が注目される昨今、トレーサビリティに優れた国内産品へのニーズが高まることから損益分岐点が下がることは充分に考えられる。むしろ、日本の農業の問題点は規制に保護された時代が長かったがゆえにそもそも「産業」の体をなしていないことにあり、だからこそマネジメントの導入によって近代化することで競争力を持つことは十分に可能である。また、ネット通販などを利用することで、大消費地から遠いというハンデは相当程度克服されている点も追い風である。現に、高知県馬路村のゆず関連商品など、国内各所にさまざまな成功事例が登場してきている。

また、観光についても同様である。地元企業の加森観光を筆頭に、この業界においてもマネジメントの巧拙により優勝劣敗が鮮明となりつつあるし、ニセコへの豪資本の進出など、足元の研究素材には事欠かない。その点で「サービスマネジメント」系の科目がないのも弱いように思われる。

通常の科目の中で、授業の素材としてこの種のテーマを取り上げることは、これまでにもなされているようであるが、そういうテーマを名称に冠した科目を設置するなど、外部に対して「可視化」するということは、後に述べる学生募集や地域財界との連携という観点からも必要に思われる。

第二に、「本専攻が養成すべき人材像」のひとつに「企業や自治体において組織改革を実施できる人材」と挙げられている点である。夕張市の破綻の例を引くまでもなく、特に道内の自治体にとって、職員のマネジメント能力の強化は重要課題であるが、公共経営は民間企業のマネジメントとは異なる部分もあり、公共経営系のカリキュラムはぜひとも欲しいところである。自治体経営もまたマネジメントの巧拙による優勝劣敗が明らかになりつつある世界である。特に北海道においては、雇用や投資の面で地方自治体もまた「主要産業」のひとつといえなくもなく、その意味でも公共経営系科目の充実に期待したい。

なお、以上に指摘した「(北海道の)地域経済活性化」という目的・使命が明確でないことが、学生の募集に影響を及ぼしているのではないかとも考えられる。大学当局の懸命な営業活動にもかかわらず、入試倍率が2倍弱という状況は、質の高い学生を選抜するという点では必ずしも満足すべき状況とはいえないものと思われるが、これはカリキュラムの方向性が必ずしも志願者のニーズに合致していないことの証左ではないかと考える。

特に組織推薦が低調なのも同様であろう。地元企業や自治体にとって、現行のカリキュラムは、社員・会社双方に負担を強いる社員派遣をさせるだけの魅力に乏しいのではないだろうか。東京ベースの企業の支店の職員に向けて企業研修の一環としてアピールするのもよいが、それならいくつものビジネススクールが存在する東京で社員を派遣しようと考えるのが普通だろう。むしろ道内企業や自治体からこそ派遣を促したいところであり、そのためには北海道のためのビジネススクールであるというコンセプトを強く打ち出すべきであろう。

また単に派遣にとどまらず、地元財界に対してコンセプトをアピールすることで、寄附講座やケース作成への協力、あるいは講師の派遣など、さまざまな協力が得られる可

能性もあるのではないか。

さらには地域活性化に力点を置いたビジネススクールとしての定評が確立すれば、道内ののみならず全国各地から志願者が集まつてくるということも夢ではないだろう。

以上より、「北海道の地域経済活性化」という使命・目的を明確にし、その目的に沿つてカリキュラムと教員の編成を修正することによって、地域に根ざした、地域から支持されるビジネススクールとなることが本専攻の発展につながるのではないかと考える次第である。

以上

大学院商学研究科

アントレプレナーシップ専攻

自己点検・評価報告書

外 部 評 價 結 果

小樽商科大学外部評価委員会

評価者氏名 : 中松義治

基準1 使命・目的及び教育目標

基準2 教育の内容・方法・成果

(1)教育課程等

(2)教育方法等

(3)成果等

基準3 教員組織

基準4 学生の受け入れ

基準5 学生生活

基準6 教育研究環境の整備

基準7 管理運営

基準8 点検・評価

基準9 情報公開・説明責任

基準1～9において「カリキュラムの内容」、「専任教員の配属等」、ビジネススクールの内容について、極めて適切に運営が行われていると評価をいたします。

1月29日に実施された札幌サテライトでの実地調査でも、学生の大半が札幌周辺との事であり、学生の利便性を考慮して札幌駅前に充実したサテライトを設置していることは、高く評価できるところであります。

今、北海道経済は長期に渡り低迷を続けております。この様な状況の中、企業にとって社員を派遣・学ばせる余裕の無い企業が多い事も事実だろうと思います。しかし、何と言つても「企業は人成り」です。企業としても人材育成あるいは後継者問題等関心のある企業も多いと思います。

今年度の法人向け営業活動は9つの企業団体を訪問したとの事ですが、もっと幅広くPRを兼ね営業活動をされると良いと思います。

本専攻の使命は、地域経済の活性化とあります。また、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教育目標としております事から、地方の産業を取り上げたカリキュラムをもっと取り入れていただきたいと思います。

最後に私ども小樽商工会議所の会員企業の中にもアントレプレナーシップ専攻に社員を派遣したいと考える企業もあると思います。

地域に根ざし、地域から支持される北海道のためのビジネススクールとして、ますます充実・発展することを期待しております。

第三章

○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)

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

2007年11月

目 次

序 章	2
本 章	3
基準1 使命・目的及び教育目標	3
基準2 教育の内容・方法・成果	10
(1) 教育課程等	10
(2) 教育方法等	20
(3) 成果等	29
基準3 教員組織	35
基準4 学生の受け入れ	45
基準5 学生生活	50
基準6 教育研究環境の整備	55
基準7 管理運営	61
基準8 点検・評価	67
基準9 情報公開・説明責任	70
終 章	73

※本報告書において、各基準の「○-1」「○-2」…は『評価の視点』を表す。
(財)大学基準協会「経営系専門職大学院基準」参照)

序 章

小樽商科大学（以下「本学」という。）は、商学部のみを有する国立大学唯一の商科大学で、明治44年（1911年）に設立された官立小樽高等商業学校を前身としており、昭和24年大学改革により国立小樽商科大学として単独昇格し、現在に至っている。本学大学院は、昭和46年度に商学研究科経営管理専攻として設置され、平成3年度から、研究者養成のみならず高度専門職業人養成のため、社会人特別選抜および昼夜開講制を実施した。平成9年度には全国の国立大学に先駆けてサテライトキャンパスを札幌に設置し、平成10年度より、社会人が実務で抱える諸問題について直接アプローチし、具体的な問題解決能力を開発するための「課題解決型総合指導制」を導入し、より実務的な講義を展開してきた。

この取組の中で、本格的なビジネススクールに対する社会的ニーズの存在が確認されるとともに、一方では研究者養成と高度専門職業人養成という二つの機能を同一のカリキュラムで担うことが困難であると確認された。本学では、このニーズに応えるとともに課題を解決するために、研究者養成機能と高度専門職業人養成機能を分離し、それぞれの機能に相応しいカリキュラムと教育研究組織を整備するために、平成16年度に商学研究科の経営管理専攻を廃止し、新たに現代商学専攻とアントレプレナーシップ専攻の2専攻を設置した。

経営系の専門職大学院である大学院商学研究科アントレプレナーシップ専攻（以下「本専攻」という。）は、小樽高等商業学校以来の実学の伝統を引き継ぎ、実践的な教育を実施しており、平成18年度までに60名の修了生を社会に送り出し、現在79名の学生が在籍している。平成20年度には、本専攻設置から5年をむかえることから、学校教育法に定めるところに従い、文部科学大臣の認証を受けた評価機関が行う認証評価を受けることとした。

本学では、大学に関する種々の評価に対応するため、評価担当の副学長と大学評価委員会を設置しており、本専攻の認証評価に際して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評価ワーキンググループ」（以下「本WG」という。）を設置して対応することにした。本WGは、評価担当副学長、本専攻の専攻長、本専攻教務委員会委員長、大学評価委員会委員の4名で構成され、自己点検・評価報告書はこの4名が主として執筆することとし、対応できない部分については適任者に執筆を依頼することにした。本WGでは、評価機関の認証評価を受ける前に自己点検・評価報告書の妥当性と信頼性を検証するために外部評価を行うこととし、外部評価委員として4名を委嘱した。

本 章

基準1 使命・目的および教育目標

【現状の説明】

評価項目：使命・目的および教育目標の適切性

1－1 経営系専門職大学院の使命・目的および教育目標が明確に設定されているか。

＜現状の説明＞

本専攻は、地域経済の活性化を使命とし、高度の専門性が求められる職業を担うための深い学識および卓越した能力を培い、文化の進展に寄与する人材の育成を目的としている。さらに、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、およ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教育目的としている。

＜根拠資料＞

①小樽商科大学大学院学則（第1条、第15条）

<http://www.otaru-uc.ac.jp/hsyomu1/kitei/gakusoku/daigakuin/daigakuin.htm>

②平成20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

③「教育理念」

<http://www.otaru-uc.ac.jp/master/bs/introduction/idea.html>

④「教育目的」

http://www.otaru-uc.ac.jp/master/bs/introduction/admission_policy.html

⑤小樽商科大学ビジネススクール案内2008

1－2 使命・目的および教育目標は、専門職学位課程制度の目的に適ったものであるか。（「専門職」第2条）

＜現状の説明＞

教育目的で育成すべき人材の能力を「経営管理に関する最新の知識に基づき、革新的なビジネスプランを作成できる能力、企業内の問題を発見し、有効な解決策を立案できる能力を高めること」としており、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）

<http://www.otaru-uc.ac.jp/hsyomu1/kitei/gakusoku/daigakuin/daigakuin.htm>

②小樽商科大学ビジネススクール案内2008

1-3 使命・目的および教育目標の中に、養成すべき人材像が適切に表現されているか。

<現状の説明>

使命・目的および教育目標の中に本専攻が養成すべき人材像を「企業内において新規事業開発を担う人材」「ベンチャーを起業し、成長発展戦略を立案・実行できる人材」「企業や自治体において組織改革を実施できる人材」と明記している。

<根拠資料>

①「教育目的」

http://www.otaru-uc.ac.jp/master/bs/introduction/admission_policy.html

②平成20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

③「育成する人材モデル」

http://www.otaru-uc.ac.jp/master/bs/mba_program/concept.html

④小樽商科大学ビジネススクール案内2008

1-4 使命・目的および教育目標の中に、職業的倫理の涵養が適切に盛り込まれているか。

<現状の説明>

本学学則第1条（目的）では「現代社会の複合的、国際的な問題の解決に貢献しうる広い視野と深い専門的知識及び豊かな教養と倫理観に基づく識見と行動力により、社会の指導的役割を果たす品格ある人材の育成を目的とする。」としており、大学院学則第56条においてこれを準用することが定められている。したがって、倫理観を培うことは本専攻の使命・目的および教育目標の中で改めて掲げる必要のない当然の事項である。

さらに、本専攻では、基礎科目に「ビジネス法務の基礎」（旧科目名「企業の社会的責任と経営倫理」）を開講し、職業倫理の涵養に努めている。

<根拠資料>

①小樽商科大学学則（第1条）

<http://www.otaru-uc.ac.jp/hsyomu1/kitei/gakusoku/gakusoku/gakusoku.htm>

②小樽商科大学大学院学則（第56条）

<http://www.otaru-uc.ac.jp/hsyomu1/kitei/gakusoku/daigakuin/daigakuin.htm>

1-5 使命・目的および教育目標は現在および想定される将来の経営の人材ニーズに適合しているか。

<現状の説明>

地域活性化の課題を解決する方法の一つがベンチャー企業の育成、既存企業の新規事業開発、そして自治体を含めた組織改革であり、本専攻が掲げる使命・目的および教育目的はこれに適合している。また、将来の経営の人材ニーズを把握するためのアンケート調査を行っており、調査結果から、比較的高い期待・ニーズが示されている。

<根拠資料>

- ①小樽商科大学ビジネススクール説明会資料 (p. 9～p. 13)
- ②小樽商科大学ビジネススクール案内 2008
- ③2007 年度アンケート調査報告書(p. 62 「IV. 1」)

1-6 使命・目的および教育目標の中に、経営のプロフェッショナルとして、国内外において活躍できる高度専門職業人の養成が明確な形で謳われているか。

<現状の説明>

本学大学院学則に「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、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」と謳っている。

<根拠資料>

- ①小樽商科大学大学院学則（第 15 条）
<http://www.otaru-uc.ac.jp/hsyomu1/kitei/gakusoku/daigakuin/daigakuin.htm>
- ②平成 20 年度小樽商科大学大学院アントレプレナーシップ専攻学生募集要項 (p. 1)

1-7 使命・目的を実現するための中長期ビジョンあるいは戦略およびアクションプランがあるか。

<現状の説明>

本専攻が開校する直前の平成 16 年 3 月に 2 日間にわたって「アントレプレナーシップ専攻専任教員研修会」を実施した。この研修会での議論の中でビジネススクールのビジネス・モデルを検討し、本専攻のミッションを明確にして全体戦略を策定する必要があると指摘された。そこで、平成 16 年 9 月から平成 17 年 2 月までに 3 回にわたってビジネスモデル・ワークショップを開催した。このワークショップでは、機能戦略の議論からはじめ、これを積み上げてミッションと全体戦略の策定を行うこととした。機能戦略としては、入試戦略、人的資源戦略、教育戦略、差別化戦略、出口戦略、オペレーション戦略を策定し、これらから本専攻のミッションを抽出して全体戦略を策定した。これらの結果は、「OBS のビジョン・戦略・アクションプラン」にまとめた。

<根拠資料>

- ①『ヘルメスの翼に一小樽商科大学 FD 活動報告書一』（第 2 集）(p. 1)
- ②『ヘルメスの翼に一小樽商科大学 FD 活動報告書一』（第 3 集）(p. 126)
- ③ビジネススクールのビジネスモデル・ワークショップ（第 1 回、第 2 回、第 3 回）
- ④「OBS のビジョン・戦略・アクションプラン」(2006)

評価項目：使命・目的および教育目標の周知

1-8 使命・目的および教育目標は、ホームページや大学案内等を通じ、社会一般に広く明らかにされているか。

<現状の説明>

本専攻ホームページおよび「小樽商科大学ビジネススクール案内」に使命・目的および教育目標を明記し、広く社会に公表している。

<根拠資料>

①小樽商科大学ビジネススクール案内 2008 (p. 2)

②平成 20 年度小樽商科大学大学院アントレプレナーシップ専攻学生募集要項 (p. 1)

③「教育理念」

<http://www.otaru-uc.ac.jp/master/bs/introduction/idea.html>

④「教育目的」

http://www.otaru-uc.ac.jp/master/bs/introduction/admission_policy.html

⑤小樽商科大学ビジネススクール説明会資料 (p. 9～p. 13)

1-9 使命・目的および教育目標は、教職員、学生等の学内の構成員に周知されているか。

<現状の説明>

「小樽商科大学ビジネススクール案内」を本学教職員に配布している。また、本学札幌サテライトにおいて本専攻学生や札幌サテライト訪問者が容易に入手できるようにしている。本専攻の目的は、専攻のホームページでも公開しており、さらに、入試説明会と事前説明会には本専攻の教職員も参加していることから、本専攻教職員および学生に周知されており、また広く社会に公開されているといえる。

<根拠資料>

①小樽商科大学ビジネススクール案内 2008 (p. 2)

②平成 20 年度小樽商科大学大学院アントレプレナーシップ専攻学生募集要項 (p. 1)

③「教育理念」

<http://www.otaru-uc.ac.jp/master/bs/introduction/idea.html>

④「教育目的」

http://www.otaru-uc.ac.jp/master/bs/introduction/admission_policy.html

1-10 使命・目的および教育目標を教職員、学生等に理解させ、社会一般に周知させるため、特別な努力と工夫がなされているか。

<現状の説明>

年 9 回開催している本専攻入試説明会において本専攻の目使命・目的および教育目標を説明するとともに、新入生に対して 3 月末に入学前の事前説明会を 2 回開催している。この入試説明会と事前説明会には本専攻の教職員も参加している。

<根拠資料>

- ①平成19年度ビジネススクール広報実施状況
- ②平成20年度アントレプレナーシップ専攻説明会開催日程

評価項目：使命・目的および教育目標の検証と改善

1-11 教育目標の達成状況等を踏まえて、教育目標の検証が適切に行われているか。

<現状の説明>

毎学期終了時に授業評価を実施しており、また2006年と2007年に「修了生による評価」と「雇用主による評価」を実施した。これらの評価を分析して教育目標の達成状況を検証している。

<根拠資料>

- ①『ヘルメスの翼にー小樽商科大学FD活動報告書ー』（第5集）（p.129～）

1-12 検証結果を改革・改善に繋げる仕組みが十分整備されているか。

<現状の説明>

毎学期終了後にFD研修会を開催し、検証結果を教員に報告している。FD研修会では、報告された検証結果に基づいて教育目標の改革・改善について教員間で意見交換しており、必要と認められれば、本専攻教務委員会等関連委員会で教育目標の改革・改善について検討を行う。

<根拠資料>

- ①『ヘルメスの翼にー小樽商科大学FD活動報告書ー』（第5集）（p.129～）

【概要】

本学は、本専攻の使命・目的および教育目標について学則等で明確に定め、それをパンフレットや本専攻ホームページ等で本学教職員や学生等の学内構成員、および社会一般に広く明示し周知している。学生による「授業評価」、教員による「自己評価」、修了生および雇用主による評価等から教育目標の達成状況を常に検証し、FD研修会等を通じて検証結果をフィードバックして改革・改善を行っている。

<根拠資料>

- ①小樽商科大学大学院学則（第15条）
<http://www.otaru-uc.ac.jp/hsyomu1/kitei/gakusoku/daigakuin/daigakuin.htm>
- ②平成20年度小樽商科大学大学院アントレプレナーシップ専攻学生募集要項（p.1）
- ③小樽商科大学ビジネススクール案内2008（p.2）
- ④『ヘルメスの翼にー小樽商科大学FD活動報告書ー』（第5集）（p.129～）

【点検・評価】

＜長 所＞

関連する「評価の視点」

1-5、1-6、1-10、1-11、1-12

本専攻の使命・目的および教育目標で育成を謳っている高度専門職業人は、単なる経営のプロフェッショナルであるだけでなく地域経済活性化の課題を解決することの出来る人材である。

本専攻の使命・目的および教育目標を学内構成員に周知・理解させ、社会一般に広く周知させるために、種々のパンフレットや本専攻ホームページで広く公開しているが、加えて年9回の入試説明会や2回の新入生に対する事前説明会を行っている。

また、本専攻では学生による「授業評価」、教員相互による「相互評価」、教員自身による「自己評価」を毎年実施しており、さらに修了生による評価と雇用主による評価を実施している。また、本専攻に対する地域社会のニーズを把握するための調査を実施している。これらの評価・調査結果から教育目標を検証し、検証結果に基づいた改革・改善の仕組みを整備している。

＜根拠資料＞

- ①『ヘルメスの翼にー小樽商科大学FD活動報告書ー』（第5集）（p.129～）
- ②平成19年度ビジネススクール広報実施状況
- ③平成20年度アントレプレナーシップ専攻説明会開催日程
- ④小樽商科大学ビジネススクール案内 2008（p.2）

＜今後の方策＞

本専攻では、最初の修了生を社会に出してから2年を過ぎたところであるため、修了生による評価および雇用主による評価を2回実施した。今後は、これらの評価を継続的に実施して教育目標の達成状況を常に検証し、本専攻に対する地域社会のニーズ調査とともに本専攻の改革・改善に資するように分析していく必要がある。

＜根拠資料＞

該当なし

＜問 題 点＞

関連する「評価の視点」

1-7

ビジネスワークショップでの検討結果、本専攻の中長期ビジョンを次のように定めた。

- 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。

- 卒業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。

本専攻の受験生の多くは北海道内に居住する者で、道外からの受験生はほとんどいない。このことから、2番目のビジョンに掲げた「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」には成り得ていないと言える。

<根拠資料>

①「OBSのビジョン・戦略・アクションプラン」(2006)

今後の方策

今までに1期生と2期生を修了生として社会に送り出しただけであるため、本専攻の社会における評価はまだ定まっているとは言えない。全国から優れた人材が集まるビジネススクールになるには、全国の要所で活躍する修了生を輩出することが肝要である。

<根拠資料>

該当なし

基準2 教育の内容・方法・成果

(1)教育課程等

【現状の説明】

評価項目:学位の名称と授与基準

2-1 授与する学位の名称は、経営分野の特性や教育内容に合致する適切な名称が付されているか。

<現状の説明>

本専攻では、「企業内において新規事業開発を担う人材」、「ベンチャーを起業し、成長発展戦略を立案・実行できる人材」、「企業や自治体において組織改革を実施できる人材」の養成を目的としていることから、「経営管理修士（専門職）」の学位を授与している。

<根拠資料>

- ①小樽商科大学ビジネススクール案内 2008 (p. 1 「目的」)
- ②小樽商科大学ビジネススクール説明会資料 (p. 8~15 「OBS の教育コンセプト」)
- ③小樽商科大学学位規程 (第 2 条)

2-2 学位授与に関わる基準および審査手続き等は明文化され、学生に周知されているか。

<現状の説明>

修了に必要な単位や専門職学位課程の修了要件、単位認定基準はシラバスに記述されている。なお、学生に対しては、入学前の事前説明会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。

<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シラバス（授業計画）平成 19 年度 (p. 12~13 「IV. 教育課程と学習」)
- ②小樽商科大学学位規程

2-3 授与する学位の水準は、経営分野の特性を踏まえ、かつ、ビジネス界等の期待に応える水準が維持されているか。

<現状の説明>

本専攻では各種アンケートに基づく自己評価を毎年実施しており、経営管理修士（MBA）を授与する専門職大学院として、「科目編成と教育目的の整合性」、「教育課程の編成と授与する学位の整合性」、「教育内容の水準と職業分野における期待との整合性」等に関する検証を教育開発センター専門職大学院教育開発部門（以下「教育開発部門」という。）と教務委員会が協力して実施している。その際、専攻長なども交えてカリキュラムの妥当性や変更の必要性を検討しており、必要が認められればカリキュラム改定の検討をワーキンググループや本専攻教務委員会を通じて実施する。

<根拠資料>

- ①2006年度アンケート調査報告書（p. 72～79「VII. 1～3」）
- ②2007年度アンケート調査報告書（p. 77～86「VII. 1～3」）
- ③平成18年3月16日、教務委員会報告資料「OBSカリキュラム改善に関するワーキンググループ審議報告」
- ④平成18年5月17日、専攻会議報告資料「平成19年度以降新カリキュラム（案）改定版2」

評価項目：課程の修了等

2-4 課程の修了認定に必要な在学期間および修得単位数が、法令上の規定や当該経営系専門職大学院の目的に対して適切に規定されているか。また、それらが学生の履修の負担が過重にならないように配慮して設定されているか。（「専門職」第2条、第3条、第15条）

<現状の説明>

平成19年度以降の修了要件として43単位が設定されている。この内訳は、経営管理に関する最低限の基礎的知識を身につけるための「基本科目」から全10単位、世界標準のMBAホルダーとして不可欠な経営管理全般に関する知識や技術を修得するための「基礎科目」から14単位以上、より専門的な知識を習得するために用意された「発展科目」から8単位以上、さらに、基本科目、基礎科目、発展科目で培った知識・スキルをベースとして実践的な課題解決能力を高めるための「実践科目」を8単位、修士2年間の総仕上げとして、ビジネスプランあるいはケーススタディ等に関するレポートを作成し、プレゼンすることを義務付けられた「ビジネスワークショップ」を3単位としている。

なお、2年次への進級要件は、「基本科目」から8単位以上、「基礎科目」から6単位以上、「実践科目」から4単位の合計18単位以上の修得と定められている。

また、職業を有するため業務都合等の事情で十分な時間を割けない事が予想される学生は、事前申請することにより“長期履修学生制度”的適用も可能であり、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。

<根拠資料>

- ①小樽商科大学大学院学則
- ②小樽商科大学大学院商学研究科履修細則
- ③小樽商科大学大学院商学研究科アントレプレナーシップ専攻シラバス（授業計画）平成19年度（p. 12～14）

2-5 課程の修了認定の基準および方法は当該経営系専門職大学院の目的に応じて策定され、学生に周知されているか。（「専門職」第10条）

<現状の説明>

修了要件はシラバスに掲載しており、学生に対して明示されるとともに、入学前の事前

説明会の際に説明している。

＜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シラバス（授業計画）平成19年度
- ②小樽商科大学ビジネススクール案内 2008 (p. 10)

2-6 在学期間の短縮を行っている場合、法令上の規定に沿って設定されているか。また、その場合、経営系専門職大学院の目的に照らして十分な成果が得られるよう配慮がなされているか。（「専門職」第16条）

＜現状の説明＞

在学期間の短縮については、他の大学院等で修得した授業科目が本専攻の開設科目に該当すると認められた場合 20 単位を限度に既修得単位と認められる制度に基づいて、論理的には可能となっている。しかし、本専攻の実践科目については既修得単位としての認定を不可としているため、実質的に在学期間の短縮は行われていない。

＜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シラバス（授業計画）平成19年度 (p. 13)

2-7 在学期間の短縮の基準および方法が、学生に対して学則等を通じてあらかじめ明示されているか。また、明示された基準および方法に基づいて公正かつ厳格に行われているか。

＜現状の説明＞

在学期間の短縮は実質的に認められていないので、明示されていない。ただし、既修得単位の認定基準については、シラバスに明示されている。

＜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シラバス（授業計画）平成19年度 (p. 13)

2-8 課程の修了認定や在学期間の短縮の基準および方法について、その適切性を検証する仕組みが設定されているか。

＜現状の説明＞

課程の修了認定の適切性や在学期間の短縮の基準や方法は、毎年実施している自己評価の際に検討されている。具体的な変更や修正が必要と考えられる場合は、ワーキンググループによる検討が専攻長から専攻会議に提案され、具体的な検討が行われるという仕組みが運用されている。しかし制度として明文化はされていない。

＜根拠資料＞

- ①平成 18 年 3 月 16 日、教務委員会報告資料「OBS カリキュラム改善に関するワーキンググ

ループ審議報告」

②平成 18 年 5 月 17 日、専攻会議報告資料「平成 19 年度以降新カリキュラム(案)改定版 2」

評価項目:教育課程の編成

2-9 専門職学位課程制度の目的ならびに当該経営系専門職大学院固有の目的を達成するためにふさわしい授業科目が開設されているか。(「専門職」第 16 条)

<現状の説明>

本専攻の科目編成と教育目的の整合性については、毎年実施しているアンケート調査等を通じて検証しており、2006 年度と 2007 年度の調査結果では比較的高い整合性が確認されている。

<根拠資料>

①2006 年度アンケート調査報告書 (p. 72~73 「VII. 1」)

②2007 年度アンケート調査報告書 (p. 77~78 「VII. 1」)

2-10 経営分野の特性に応じた基本的な科目、広い視野や周辺領域の知識を涵養する科目、基礎知識を展開発展させる科目、先端知識を学ぶ科目等が適切に配置され、かつ、体系的に教育課程が編成されているか。

<現状の説明>

本専攻では授業科目を、「基本科目」、「基礎科目」、「発展科目」、「実践科目」という 4 つの区分と内容に着目した 13 分類で整理し体系的に編成している。教育目的との整合性や各分野の適切性などは、毎年実施しているアンケート調査等を通じて検証・確認している。

<根拠資料>

①2006 年度アンケート調査報告書 (p. 72~79 「VII. 1~3」)

②2007 年度アンケート調査報告書 (p. 77~86 「VII. 1~3」)

③小樽商科大学ビジネススクール案内 2008 (p. 8~9)

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シラバス (授業計画) 平成 19 年度

2-11 教育課程が、経営の実務に必要な専門的な知識、思考力、分析力、表現力等を修得させるとともに高い倫理観および国際的視野を持つプロフェッショナルな人材を養成する観点から適切に編成されているか。

<現状の説明>

本専攻では授業科目を、「基本科目」、「基礎科目」、「発展科目」、「実践科目」という 4 つの区分と内容に着目した 13 分類で整理し体系的に編成している。経営の実務に必要な専門的な知識、思考力、分析力、表現力等だけでなく、高い倫理観や国際的視野を持つプロフェッショナルな人材を養成する観点もこれらの区分や分類に含まれている。なお、本専攻にお

ける分野については、他のビジネススクールの編成なども参考にして検証しており、さらに、各分野の水準についてはアンケート調査等を通じて検証している。

＜根拠資料＞

- ①2006年度アンケート調査報告書（p. 72～79「VII. 1～3」）
- ②2007年度アンケート調査報告書（p. 77～86「VII. 1～3」）
- ③小樽商科大学ビジネススクール案内2008（p. 8～9）
- 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シラバス（授業計画）平成19年度

2-12 経営系専門職大学院の使命・目的および教育目標に応じて、例えば、経営戦略、組織行動、ファイナンス、マーケッティング、技術・生産管理、会計、情報マネジメント等に関する内容を扱う科目が適切に教育課程に盛り込まれているか。

＜現状の説明＞

本専攻では授業科目を、「基本科目」、「基礎科目」、「発展科目」、「実践科目」という4つの区分と内容に着目した13分類で整理し体系的に編成している。これには、経営戦略、組織行動、ファイナンス、マーケッティング、技術・生産管理、会計、情報マネジメント等に関する内容を扱う科目が含まれており、教育目的との整合性や水準、期待等をアンケート調査を通じて毎年検証しており適切性を確認している。

＜根拠資料＞

- ①2006年度アンケート調査報告書（p. 72～79「VII. 1～3」）
- ②2007年度アンケート調査報告書（p. 77～86「VII. 1～3」）
- ③小樽商科大学大学院商学研究科アントレプレナーシップ専攻シラバス（授業計画）平成19年度（p. 1、p. 141）

2-13 学生の多様なニーズ、学術の発展動向、社会からの要請等に対応した教育課程の編成に配慮しているか。

＜現状の説明＞

学生の多様なニーズや社会からの要請については、学生、修了生、企業等に対するアンケート調査を毎年、教育開発部門と本専攻教務委員会が協力して実施している。その際、専攻長を交えてカリキュラムの妥当性や変更の必要性を検討しており、必要が認められればカリキュラム改定の検討をワーキンググループや本専攻教務委員会を通じて実施することになるが、制度として明文化はされていない。

＜根拠資料＞

- ①平成18年3月16日、教務委員会報告資料「OBSカリキュラム改善に関わるワーキンググループ審議報告」

②平成 18 年 5 月 17 日、専攻会議報告資料「平成 19 年度以降新カリキュラム（案）改定版 2」

評価項目：系統的・段階的履修

2-14 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年間または1学期間に履修登録できる単位数の上限が設定されているか。（「専門職」第 12 条）

<現状の説明>

1 年間に履修登録できる単位数の上限は 30 単位に設定されている。

<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シラバス（授業計画）平成 19 年度（p. 11）

②小樽商科大学ビジネススクール案内 2008（p. 10 「9. 履修登録上限制」）

2-15 教育課程の編成においては、学生による履修が系統的・段階的に行えるよう適切に配置されているか。

<現状の説明>

教育課程の編成においては、学生による履修が系統的・段階的に行えるように「授業科目の選択ガイド」を示している。

<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シラバス（授業計画）平成 19 年度（p. 16～20）

②小樽商科大学ビジネススクール案内 2008（p. 8～9 「5. 授業科目の選択ガイド」）

2-16 授業科目の特徴、内容、履修形態、その履修のために要する学生の学習時間（教室外の準備学習・復習を含む）等を考慮して、適切な単位が設定されているか。

<現状の説明>

本専攻の各科目の内容についてはアンケート調査を通じてその適切性を確認している。

また、本専攻の科目は全て“授業科目”として設定されており、必要とされる教室外学習が十分に行われている事についても学生へのアンケート結果から検証している。

なお、履修形態については、長期履修学生制度も含めて相当の自由度が学生に与えられており、学生のニーズに十分に対応できる履修が可能な形態となっている。

<根拠資料>

①2006 年度アンケート調査報告書（p. 24～25 「II. 7」、p. 80 「VII. 4」）

②2007 年度アンケート調査報告書（p. 28～30 「II. 8」、p. 87 「VII. 4」）

③小樽商科大学大学院商学研究科アントレプレナーシップ専攻シラバス（授業計画）平成 19 年度（p. 14～15）

評価項目:理論教育と実務教育の架橋

2-17 理論教育と実務教育の架橋を図るため、カリキュラム編成、授業の内容、履修方法等について工夫がなされているか。

<現状の説明>

本専攻の科目は区分や科目に応じて程度の違いはあるが全般的に実践的な教育内容を目指しており、これを実現するための授業における各種の工夫は、それぞれの教員の裁量で行われている。そして工夫の度合いについては、学生等へのアンケートを通じて確認されている。また、カリキュラム編成にも、理論教育と実務教育をつなげるための仕組みが組み込まれている。

<根拠資料>

- ①2006年度アンケート調査報告書 (p. 81~83 「VII. 5」)
- ②2007年度アンケート調査報告書 (p. 88~90 「VII. 5」)
- ③小樽商科大学ビジネススクール案内 2008 (p. 4~5 「2. 実践的な教育」)
- 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シラバス (授業計画) 平成19年度

2-18 職業倫理を養う科目が開設されているか。

<現状の説明>

「企業法務の基礎（基礎科目、企業法務分野）」においてコンプライアンスや企業の社会的責任に関する内容が盛り込まれている。

<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シラバス (授業計画) 平成19年度 (p. 14~15)
- ②小樽商科大学ビジネススクール案内 2008 (p. 8~9 「5. 授業科目の選択ガイド」)

評価項目:導入教育と補習教育

2-19 多様な入学者に対応した導入教育が実施されているか。

<現状の説明>

基本科目や基礎科目の内容を修得するための前提知識を備えていない入学者に対応するための「プレ科目」（単位数ゼロ）が設定され、導入教育が実施されている。具体的には、「企業簿記の基礎」、「PC リテラシー」、「経営分析の基礎」がそれぞれ「企業会計の基礎」、「情報活用とビジネスライティング」、「戦略的ファイナンス」のプレ科目として設定されている。

<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シラバス (授業計画) 平成19年度 (p. 1、p. 21~25)

2-20 基礎学力の低い学生に対応した補習教育等の措置がとられているか。

<現状の説明>

各科目の内容の理解・修得が遅れていると考えられる学生（このままでは単位の修得が困難と予想される学生）に対する個別の補修教育は、教員の裁量としてしばしば行われている。しかし、本専攻の正式な制度として補修教育等の措置は定められていない。

<根拠資料>

該当なし

評価項目：教育研究の国際化

2-21 教育研究の国際化について、当該経営系専門職大学院内で方向性が明らかにされているか。また、海外の大学との連携等、国際化を進めるための具体的なプログラムは定められているか。

<現状の説明>

本専攻では、本学と姉妹提携を結んでいる中国の東北財経大学および韓国の忠南大学の3大学間の国際シンポジウムを企画し「東アジアにおける大学のビジネス教育について」というテーマで2007年9月20日—21日に開催した。なお、このシンポジウムは第2回目を来年韓国忠南大学で開催する予定にしている。

また、韓国の成均館大学のMBA課程の大学院生を対象とする夏季特殊講義(MBA Summer Seminar)を企画し、本校において2007年8月5日—7日間英語による講義を実施した。なお、来年以降の実施継続に向けて交渉を続けている。

<根拠資料>

①2007 小樽商科大学国際シンポジウムポスター

2-22 海外の大学との連携等、国際化に関する取組みの実績はあるか。また、今後の具体的な取組みの計画は定められているか。

<現状の説明>

本専攻では、韓国の成均館大学のMBA課程の大学院生を対象とする夏季特殊講義(MBA Summer Seminar)を企画し、小樽キャンパスにおいて2007年8月5日—7日間英語による講義を実施した。なお、来年以降の実施継続に向けて交渉を続けている。

<根拠資料>

①MBA Summer Seminar 2007 表紙(英語、日本語)

②MBA Summer Seminar 2007 Schedule

③修了証書

評価項目：教職員・学生等からの意見の反映

2-23 教育課程の編成や教育水準の設定のプロセスにおいて、教職員や学生のみならず、ビジネス界その他の外部の意見・要望が適切に反映されているか。意見反映のための手順は明文化されているか。

＜現状の説明＞

教育課程の編成や教育水準、学生の要望、外部の期待・ニーズに関するアンケート調査が毎年行われており、この結果は教育開発部門、本専攻教務委員会、専攻長によって確認・検討されており、適宜、ビジネス界その他外部の意見・要望は、各科目の担当者に伝えられ、反映されており、教育課程全体が見直される場合もある。しかし、このような意見・要望を反映するための手順は本専攻では明文化されていない。

＜根拠資料＞

- ①2006年度アンケート調査報告書
- ②2007年度アンケート調査報告書
- ③平成18年3月16日、教務委員会報告資料「OBSカリキュラム改善に関わるワーキンググループ審議報告」
- ④平成18年5月17日、専攻会議報告資料「平成19年度以降新カリキュラム（案）改定版2」

評価項目：特色ある取組み

2-24 教育内容について特色ある取組みを行っている場合は、その取組みの趣旨・内容は、当該経営系専門職大学院固有の使命・目的および教育目標の達成にとって有効なものとなるいるか。

＜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（モジュール方式）などが挙げられるが、最大の特徴は、いわゆる修了研究に相当する「ビジネスワークショップ（平成19年度学則以降）／リサーチワークショップ（平成18年度学則以前）」として“ケーススタディ”、“ビジネスプランニング”、“プロジェクト演習”等に基づく実践的な分析・戦略検討・計画立案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。

＜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シラバス（授業計画）平成19年度（p.16～20）
- ②小樽商科大学ビジネススクール案内2008（p.4～5「2. 実践的な教育」、p.7「4. 授業時間（時間割と履修例）」、p.8～9「5. 授業科目の選択ガイド」）
- ③2006年度アンケート調査報告書（p.78「VII. 3」）
- ④2007年度アンケート調査報告書（p.86「VII. 3」）

2-25 取組みの成果について検証する仕組みが整備されているか。また、検証結果を取組みのさらなる改善に結びつける仕組みが整備されているか。

＜現状の説明＞

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

＜根拠資料＞

- ①2006年度アンケート調査報告書
- ②2007年度アンケート調査報告書

(2)教育方法等

評価項目:授業の方法等

2-26 実践教育を充実させるため、講義、討論、演習、グループ学習、ケーススタディ、ゲーム、シミュレーション、フィールド・スタディ、インターンシップ等、適切な教育手法や授業形態が採用されているか。

<現状の説明>

本専攻では集中連続授業（モジュール方式）を全科目で採用しているほか、各科目を担当する教員が科目の内容に応じて様々な工夫で授業の効率や品質を高めており、その評価結果は高い。

<根拠資料>

- ①2006年度アンケート調査報告書（p. 80「VII. 5」）
- ②2007年度アンケート調査報告書（p. 88「VII. 5」）
- ③小樽商科大学ビジネススクール案内2008（p. 6「3. 集中連続授業（モジュール方式）」）
- 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シラバス（授業計画）平成19年度（p. 16～20）

2-27 実践教育に関する授業の水準を適切に把握し、向上させていくための取組みが行われているか。

<現状の説明>

実践教育を必要とする度合いは科目によって異なるが、「それぞれの科目が本来の目的をどの程度授業内容に反映しているか？」という調査がアンケートを通じて行われており、この結果を各教員が共有・認識することによって水準の維持・向上が図られている。

<根拠資料>

- ①2006年度アンケート調査報告書（p. 25「II. 8」）
- ②2007年度アンケート調査報告書（p. 31「II. 9」）

2-28 多様なメディアを利用して遠隔教育を行う場合は、その教育効果が十分に期待できる専攻分野および授業科目をその対象としているか。

<現状の説明>

該当なし

<根拠資料>

該当なし

2-29 通信教育によって授業を行う経営系専門職学位課程については、その教育効果が十分期待できる専攻分野および授業科目をその対象としているか。

<現状の説明>

該当なし

<根拠資料>

該当なし

2-30 授業のクラスサイズは、授業の内容、授業の方法および施設・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切な人数となっているか。

<現状の説明>

授業のクラスサイズは平均で前期科目は 20 名強、後期科目では 20 名弱となっており、全員履修する必修科目でも 35 名程度である。教育効果に悪影響を及ぼすようなクラスサイズは殆どない。なお、科目によっては、複数の教員が指導にあたっており（全ての実践科目およびリサーチワークショップ／ビジネスワークショップ等）、人数が多くて教育効果に悪影響を及ぼすと考えられる科目については、複数の教員による“集団指導体制”的な授業運営でカバーしている。

<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シラバス（授業計画）平成 19 年度（p. 1、p. 141 「平成 19 年度授業開講科目」）

②アントレプレナーシップ専攻履修者数（平成 17 年度～平成 19 年度前期）

2-31 個別的指導が必要な授業については、それに相応しい学生数が設定されているか。

<現状の説明>

本専攻で個別的指導が必須な科目は、ケーススタディ I、ケーススタディ II、ビジネスプランニング I、ビジネスプランニング II と考えられるが、これらの科目は必修科目であり、履修生は常に 35 名程度となる。しかし、担当教員が 3 名割り当てられており、1 教員当たり 10 名強の設定であり、十分な個人指導が実施できている。

<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シラバス（授業計画）平成 19 年度（p. 1、p. 141 「平成 19 年度授業開講科目」）

評価項目：授業計画、シラバスおよび履修登録

2-32 教育課程の編成の趣旨に沿って、毎回の授業の具体的な内容・方法、使用教材、履修条件および一年間の授業日程等が明示されたシラバスが作成されているか。またシラバスは適切に刷新されているか。（「専門職」第 10 条第 1 項）

<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、毎回の授業の具体的な内容・方法、使用教材、履修条件および一年間の授業日程等が明示され、毎年刷新されている。

<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シラバス（授業計画）平成19年度（p. 5～7、p. 146～149「平成19年度アントレプレナーシップ 行事予定・授業日程」）、（p. 21～139、p. 163～271「1・2年次配当科目」）、（p. 273～393「2年次配当科目」）

2-33 授業時間帯や時間割等は学生の履修に配慮して作成されているか。

<現状の説明>

本専攻は主として仕事を有する社会人を対象としているため、授業は土曜日以外、夜間の開講となっている。また、授業開始時間は本学の通常の夜間授業の開始時間17時45分よりも遅い18時30分としている。時間割についても、当初は土曜開講授業を比較的多く設定していたが、履修生からはむしろ平日開講授業を増やして土曜日を減らしてほしいという希望が多くあったため現在は、実践科目等の特定の科目のみとしている。

なお、夜間受講生としての学生への配慮の度合いについては、毎年調査しており、比較的高い評価を得ている。

<根拠資料>

- ①2006年度アンケート調査報告書（p. 3「I.2」）
②2007年度アンケート調査報告書（p. 3「I.2」）
③小樽商科大学ビジネススクール案内2008（p. 7「4. 授業時間（時間割と履修例）」）
④時間割

2-34 授業はシラバスに従って適切に実施されているか。

<現状の説明>

授業の内容がシラバス等に適切に記述されているかという調査が毎年行われており、高い評価結果となっている。

<根拠資料>

- ①2006年度アンケート調査報告書（p. 17「II.4」）
②2007年度アンケート調査報告書（p. 20「II.4」）

評価項目：単位認定・成績評価

2-35 経営系専門職大学院の目的に応じた成績評価、単位認定の基準および方法が策定され、学生に対してシラバス等を通じてあらかじめ明示されているか。（「専門職」第10条第2項）

<現状の説明>

単位認定の統一的な基準はシラバスの冒頭に示されており、各科目のシラバスには、評

価方法等が記されている。これらの適切性に関する調査は毎年行われており、高い評価結果を得ている。

＜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シラバス（授業計画）平成19年度（p. 9～20「教育課程と学習」）、（p. 21～139、p. 163～271「1・2年次配当科目」）、（p. 273～393「2年次配当科目」）
- ②2006年度アンケート調査報告書（p. 19～22「II. 5、6」）
- ③2007年度アンケート調査報告書（p. 22～25「II. 5、6」）

2-36 明示された基準および方法に基づいて成績評価、単位認定が統一的な方法で公正かつ厳格に行われているか。（「専門職」第10条第2項）

＜現状の説明＞

成績評価に際し、あらかじめ明示された基準に基づく厳密な評価が実施されているか、については、毎年教員に対して科目毎にアンケートが実施されており、高い自己評価結果を得ている。

＜根拠資料＞

- ①2006年度アンケート調査報告書（p. 51「III. 8」）
- ②2007年度アンケート調査報告書（p. 54「III. 8」）

2-37 学修の成果に対する評価、単位認定において、評価の公正性および厳格性を担保するために、成績評価に関する学生からのクレームに対応するなど、適切な仕組みが導入されているか。

＜現状の説明＞

成績評価に関する学生からのクレームは不服申し立てとして、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という仕組みが確立されている。

＜根拠資料＞

- ①2006年度アンケート調査報告書（p. 83「VII. 6」）
- ②2007年度アンケート調査報告書（p. 92「VII. 6」）

評価項目：他の大学院における授業科目の履修等

2-38 学生が他の大学院において履修した授業科目について修得した単位や当該経営系専門職大学院に入学前の習得した単位を、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、教育上有益と認められ、かつ、その認定が法令上の基準の下に、当該経営系専門職大学院の教育水準および教育課程としての一体性を損なわないよう十分に留意した方法で行われているか。（「専門職」第13条、第14条）

<現状の説明>

他の大学院で修得した単位についての認定については、十分に留意した制度が制定されている。

<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シラバス（授業計画）平成19年度（p. 13「8. 既修得単位の認定」）

評価項目：履修指導等

2-39 入学前における学生の多様なバックグラウンドや職業観に配慮するなど、個々の学生のキャリアに応じた履修指導が行われているか。

<現状の説明>

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、個々の学生の事情に応じて適切な対応を行っている。

<根拠資料>

- ①小樽商科大学履修指導教員制実施要項
- ②履修指導教員制度（正・副一覧）

2-40 入学時のオリエンテーションやオフィス・アワーを設定するなど、教員による履修指導や学習相談体制が整備され、学生への学習支援が組織的、効果的に行われているか。

<現状の説明>

入学直前の3月下旬に、2回にわたって事前説明会を実施している。その後も、適宜履修指導や相談が実施されるが、半期毎の履修科目登録に際しては、必ず全学生と履修指導の面談を実施する事としている。なお、面談は、本専攻のe-learningシステム上でもサポートされている。

<根拠資料>

- ①小樽商科大学履修指導教員制実施要項
- ②履修指導教員（正・副）一覧
- ③アントレプレナーシップ専攻e-learningシステム運用細則（第5条）
- ④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（p. 40「第5章 面談室機能」）

2-41 試験やレポート評価の結果について適切なフィードバックが組織的に行われているか。

<現状の説明>

各授業の開講期間中に隨時実施される事前・事後課題等については、各科目の担当教員の裁量でフィードバックが行われている。成績については、本専攻のe-learningシステムを通じて、非常勤講師科目を除く全科目で、個々の学生への成績の評価結果に関するフィ

ードバックが実施されている。

＜根拠資料＞

- ①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 p. 40 「第 5 章 面談室機能」）

2-42 通信教育や多様なメディアを通じた教育を行う場合には、そのための学習支援、教育相談が適切に行われているか。

＜現状の説明＞

本専攻では通信教育や遠隔教育は実施していないが、通常授業の効率を高めるための補助的なツールとして独自の e-learning システムを活用している。本システムの活用に関する支援などは、入学前のオリエンテーションで適切に実施されており、各科目で教材の配付、質疑応答、レポートの提出、さらに、履修指導教員による履修指導等や事務から全学生への連絡事項に日常的に活用されている。

＜根拠資料＞

- ①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」）

2-43 アカデミックアドバイザーやティーチング・アシスタント等による学習相談体制が整備され、学生への学習支援が適切に行われているか。

＜現状の説明＞

本専攻独自のアカデミックアドバイザーやティーチング・アシスタントといった専門家による相談体制は整備されていないが、本学全体としての“学生何でも相談室”でのカウンセラーの相談体制が確立されている。なお、日常的な学習に関する事柄については、履修指導教員が適宜実施している。

＜根拠資料＞

- ①小樽商科大学学生何でも相談室規程
②小樽商科大学履修指導教員制実施要綱

2-44 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が規程等で明文化され、かつ、適切な指導が行われているか。

＜現状の説明＞

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

＜根拠資料＞

- ①大学協定書

- ②誓約書
- ③守秘義務契約の締結について
- ④守秘義務契約書
- ⑤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

評価項目:改善のための組織的な研修等

2-45 経営系専門職大学院の授業の内容および方法の改善と教員の資質向上を図るために、組織的な研修および研究を継続的かつ効果的に行う体制(FD体制)が整備され、かつ、適切に実施されているか。(「専門職」第11条)

<現状の説明>

本学教育開発センターに専門職大学院教育開発部門が設置されており、この部門は、部門長、専攻長、専任教員若干名で構成されている。また、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、これに基づいて研修と研究が継続的に実施されている。

<根拠資料>

- ①小樽商科大学教育開発センター規程（第21条～第24条）

2-46 学生による授業評価が組織的に実施され、その結果が公表されているか。また、授業評価の結果を教育の改善につなげる仕組みが整備されているか。さらに、こうした仕組みが教育の改善に有効に機能しているか。

<現状の説明>

学生による授業評価は、教育開発部門が毎学期終了時に実施している。授業評価結果は同部門で集計・分析され、毎学期終了後にFD研修会を開催して担当教員に集計・分析結果が報告されている。担当教員は学生による授業評価と教員相互による「相互評価」の結果を基に自己評価を行い、改善努力している。これらの評価結果は本学のFD活動報告書「ヘルメスの翼に」に掲載し、広く公表している。

<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5集 p. 129～）
- ②教育業績評価のためのアンケートの実施時期について
- ③平成18年5月17日 専攻会議報告資料「平成19年度以降新カリキュラム（案）改定版2」

2-47 FD活動に学生や教職員の意見・要望が反映されているか。

<現状の説明>

FD活動に学生からの要望を反映させるために授業評価の集計・分析結果とFD活動報告書「ヘルメスの翼に」を札幌サテライトで学生に配布している。教職員からの要望はFD研修会において意見交換を行うことで収集している。学生および教職員から出された要望は、教育開発部門で適時検討し、FD活動に反映させている。

<根拠資料>

- ①アントレプレナーシップ教育開発部門会議議事録

2-48 FD活動や自己点検・評価等が、個々の教員の教育内容、授業運営方法、教材等に反映されるなど教育内容・方法の改善に有効に機能しているか。また、反映の状況を把握する措置がとられているか。

<現状の説明>

毎学期終了後にFD研修会を実施しており、その中で意見交換を行い教育内容・方法の改善に関する報告がされている。これによって教員の間で情報の共有化が進んでいる。改善の状況は個々の教員が行う自己評価によって把握することが出来る。

<根拠資料>

- ①小樽商科大学FD活動報告書「ヘルメスの翼」第5集 (p. 129~)
- ②平成18年5月17日、専攻会議報告資料「平成19年度以降新カリキュラム（案）改定版2」

2-49 学生の修学等の状況や各教員の授業内容、指導方法、さらには教育研究の質向上のための自主的取組みの実施状況、成果、問題点等が大学院内、学内、関係者間で適切に情報共有され、それがさらなる改善に結びついているか。

<現状の説明>

毎学期終了後に兼担教員も参加するFD研修会において情報の共有化が行われており、これがさらなる改善に結びついている。

<根拠資料>

- ①小樽商科大学FD活動報告書「ヘルメスの翼」第5集 (p. 129~)
- ②平成18年5月17日、専攻会議報告資料「平成19年度以降新カリキュラム（案）改定版2」

評価項目：特色ある取組

2-50 教育方法について特色ある取組みを行っている場合は、その取組みの趣旨・内容は、当該経営系専門職大学院固有の使命・目的および教育目標の達成にとって有効なものとなっているか。

<現状の説明>

本専攻の教育方法で特色ある取組みとしては、集中連続（モジュール型）授業、e-learningシステムの構築と活用、ケースを活用した教育方法等が挙げられる。e-learningシステムについては、教員による学生への教材の提供、学生による参考資料等の共有、学生によるレポートの提出、教員による優秀レポート等の公開、選択肢式のクイズの実施、質疑応答の実施、面談の実施、教員による成績の登録と学生による参照（学生へのフィードバック）などを可能としており、本専攻の多くの科目で必要とする基本的な機能を実現している。ケースを活用したいわゆるケースメソッドは、講義を通じて習得した知識を具体的な課題に活用・適用するという意味においても実践的な教育方法である。

<根拠資料>

- ①小樽商科大学ビジネススクール案内 2008 (p. 6 「3. 集中連続授業（モジュール方式）」)
- ②小樽商科大学ビジネススクール説明会資料 (p. 8~15 「OBS の教育コンセプト」)
- 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シラバス（授業計画）平成 19 年度 (p. 21~139、p. 163~271 「1・2 年次配当科目」)、(p. 273~393 「2 年次配当科目」)

2-51 取組みの成果について検証する仕組みが整備されているか。また、検証結果を取組みのさらなる改善に結びつける仕組みが整備されているか。

<現状の説明>

本専攻における教育の効率と質を高めるための各種取組について、在学生、修了生、教員等に対して毎年自己評価のためのアンケートを実施しており、結果をとりまとめるとともに、教育開発部門、本専攻教務委員会、専攻長などが中心となり、改善方策について検討している。これらの検討結果は FD 研修会（2 回／年）開催時に報告され、各教員で共有されている。なお、カリキュラムの大きな変更を要する改善が必要と判断された場合は、専攻内にワーキングチームを立ち上げ、具体的な検討を開始し、最終的には教務委員会で改善案を取りまとめ、専攻会議の承認を得た後、実施に移すという仕組みが運用されている。

<根拠資料>

- ①2006 年度アンケート調査報告書 (p. 72~79 「VII. 1~3」)
- ②2007 年度アンケート調査報告書 (p. 77~86 「VII. 1~3」)
- ③平成 18 年 3 月 16 日、教務委員会報告資料「OBS カリキュラム改善に関するワーキンググループ審議報告」
- ④平成 18 年 5 月 17 日、専攻会議報告資料「平成 19 年度以降新カリキュラム（案）改定版 2」
- ⑤FD 研修会の資料 (e-learning)
- ⑥システムバージョンアップ時の連絡ログ

(3) 成果等

評価項目：学位授与数

2-52 収容定員や在籍学生数に応じて、学位授与が適切に行われているか。

＜現状の説明＞

アントレプレナーシップ専攻在学・修了状況（2007年9月末時点）に示されているように、本専攻において修了可能者が出てきているのは2005年度以前の入学者、つまり、2004年度入学者と、2005年度入学者であり、2004年度入学者は、業務都合退学者を除いて、修了率が100%となっている。2005年度入学者については、2007年度9月末時点で81.1%となっており在学生が7名である。この7名はいずれも長期履修申請者であり、近年中に無事修了することが予想される。

いずれにせよ、本専攻における学位授与の状況は、修了者数で見る限り、適切に行われている。

＜根拠資料＞

①アントレプレナーシップ専攻在学・修了状況

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シラバス（授業計画）平成19年度（p. 14「長期履修学生制度」）

2-53 学位の授与状況等を調査・検討する体制は整備されているか。また、その調査・検証結果の学内や社会への公表が定期的かつ継続的に行われているか。

＜現状の説明＞

学位授与状況の調査・検討は、本専攻教務委員会で実施されており、そこで顕在化した問題点などは最終承認機関である専攻会議に報告される段取りとなっている。なお、授与状況の公表については、修了生の人数のみであるが、「学園だより（卒業記念号）」を通じて行われている。

＜根拠資料＞

①アントレプレナーシップ専攻在学・修了状況

②平成18年度学園だより「卒業記念号」（p. 15）

評価項目：修了生の進路および活躍状況の把握

2-54 修了者の進路を把握する体制が整備されているか。また、その学内や社会への公表が、定期的かつ継続的に実施されているか。

＜現状の説明＞

修了者の進路・連絡先は、転職なども含めて全員について把握する体制が整備されている。なお、それらの公表は、「学園だより（卒業記念号）」を通じて人数のみであるが毎年実施されている。

<根拠資料>

- ①平成18年度学園だより「卒業記念号」(p.15)

2-55 修了者の進路先等における評価や活躍状況の把握を行う体制が整備されているか。また、その学内や社会への公表が、定期的かつ継続的に実施されているか。

<現状の説明>

修了者の活躍状況などの調査は、修了者を対象とするアンケートで実施（修了直後、1年後、3年後）されている。ただし、これらの調査結果は、まとめられ、専攻内に限定した公表となっている。なお、修了者に上司用の調査票を郵送して可能であれば上司による修了者の評価も依頼しているが、あまり有効な調査となっていないので、上司等による評価については他の方法を検討しなければならない。なお、調査結果は毎年まとめられ、FD研修会等で各教員に対して報告されている。

<根拠資料>

- ①2006年度アンケート調査報告書 (p.68「V.4」、p.70「VI.1」)
②2007年度アンケート調査報告書 (p.74「V.4」、p.76「VI.1」)

評価項目：教育効果の測定

2-56 使命・目的および教育目標に即した教育効果について評価する仕組みが整備されているか。

<現状の説明>

本専攻の使命・目的および教育目標に即した教育効果について評価する仕組みとして、各種のアンケート調査に基づく自己評価の仕組みが整備されている。

<根拠資料>

- ①2006年度アンケート調査報告書 (p.1「I.1」、p.9「I.6」、p.23~26「II.7、II.8」、p.28「III.1」、p.53「III.9」、p.62「V.1」、p.67~69「V.3、V.4」、p.70「VI.1」、p.71「VII.1」、p.84「VII.7」)
②2007年度アンケート調査報告書 (p.1「I.1」、p.10「I.6」、p.28~32「II.8、II.9」、p.34「III.1」、p.56「III.9」、p.67「V.1」、p.73~75「V.3、V.4」、p.76「VI.1」、p.77「VII.1」、p.93「VII.7」)

2-57 使命・目的および教育目標に即した修了者を輩出しているか。

<現状の説明>

本専攻の目的に則した修了者を輩出している事は、毎年のアンケート調査の結果から検証されている。

<根拠資料>

- ①2006年度アンケート調査報告書 (p.67「V.3、V.4」)

②2007年度アンケート調査報告書(p.73~p.75「V.3、V.4」)

2-58 教育効果を評価する指標や基準の開発に取り組んでいるか。

<現状の説明>

本専攻の教育効果を評価するための指標や基準の開発には、毎年実施するアンケート設計時に行っている。

<根拠資料>

①2006年度アンケート調査報告書(p.1「I.1」、p.9「I.6」、p.23~26「II.7、II.8」、p.28「III.1」、p.53「III.9」、p.62「V.1」、p.67~69「V.3、V.4」、p.70「VI.1」、p.71「VII.1」、p.84「VII.7」)

②2007年度アンケート調査報告書(p.1「I.1」、p.10「I.6」、p.28~32「II.8、II.9」、p.34「III.1」、p.56「III.9」、p.67「V.1」、p.73~75「V.3、V.4」、p.76「VI.1」、p.77「VII.1」、p.93「VII.7」)

2-59 教育効果の評価結果を組織的に教育内容・方法の改善につなげる仕組みが整備されているか。

<現状の説明>

毎年のアンケートの実施は2006年度から開始されているが、この調査に基づく評価結果は、毎年報告書にまとめられ、教育開発部門、本専攻教務委員会、専攻長による内容の確認の他、FD研修会等の場で報告・検討され、教育内容・方法の改善に活用されている。

<根拠資料>

①2006年度アンケート調査報告書(p.67「V.3、V.4」)

②2007年度アンケート調査報告書(p.73~p.75「V.3、V.4」)

【概要】

教育課程等において、法令等の遵守に関する事項（以降、レベルI◎項目）は、全て適切に実施している。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（以降、レベルI○項目）についても、全て十分に実施している。経営系専門職大学院が行う教育研究の質を今後とも継続的に維持・向上させていくために点検・評価することが高度に望まれる事項（以降、レベルII○項目）については、一部に対応が不十分なものが認められた。具体的には、学生のニーズや社会からの要請に応じた教育課程の編成(2-13)や基礎学力の低い学生に対する補習教育等の措置(2-20)、外部の意見・要望の反映の手続き(2-23)、取組みの成果について検証する仕組みの整備(2-25)である。

次に、教育方法等についてであるが、レベルI◎項目については全て適切に実施している。レベルI○項目については、未実施項目（遠隔授業、通信教育）を除いて、概ね適切に実施しているが、検討不足であったと考えられるのがクラスサイズに関する事項(2-31)

である。レベルⅡ〇項目については、ほとんどの項目が適切に実施されているが、取組みの成果に関する検証の仕組み(2-51)については、明文化された制度が制定されていない。

成果等については、レベルⅠ〇項目については適切に行われている。レベルⅡ〇項目についても、全て適切に実施されている。

<根拠資料>

該当なし

【点検・評価】

<長 所>

関連する「評価の視点

2-27、2-41、2-50

実践教育を必要とする度合いは科目によって異なるが、「それぞれの科目が本来の目的をどの程度授業内容に反映しているか?」という調査がアンケートを通じて行われており、この結果を各教員が共有・認識することによって水準の維持・向上が図られている。

各授業の開講期間中に隨時実施される事前・事後課題等については、各科目的担当教員の裁量でフィードバックが行われている。成績については、本専攻のe-learningシステムを通じて、非常勤講師科目を除く全科目で、個々の学生への成績の評価結果に関するフィードバックが実施されている。

本専攻の教育方法で特色ある取組みとしては、集中連続(モジュール型)授業、e-learningシステムの構築と活用、ケースを活用した教育方法が挙げられる。e-learningシステムについては、教員による学生への教材の提供、学生による参考資料等の共有、学生によるレポートの提出、教員による優秀レポート等の公開、選択肢式のクイズの実施、質疑応答の実施、面談の実施、教員による成績の登録と学生による参照(学生へのフィードバック)などを可能としており、本専攻の多くの科目で必要とする基本的な機能を実現している。ケースを活用したいわゆるケースメソッドは、講義を通じて習得した知識を具体的な課題に活用・適用するという意味においても実践的な教育方法である。

<根拠資料>

- ①2006年度アンケート調査報告書(p.25「II.8」)
- ②2007年度アンケート調査報告書(p.31「II.9」)
- ③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」(p.40「第5章 面談室機能」)
- ④小樽商科大学ビジネススクール案内2008(p.6「3. 集中連続授業(モジュール方式)」)
- ⑤小樽商科大学ビジネススクール説明会資料(p.8~15「OBSの教育コンセプト」)
- 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シラバス(授業計画)平成19年度(p.21~139、p.163~271「1・2年次配当科目」)、(p.273~393「2年次配当科目」)

<今後の方策>

本専攻における長所は、集中連続授業（モジュール方式）やケースの多用、e-learningシステムの活用など、専攻設立当初の検討結果に基づく制度やシステムによって支えられているとともに、毎年実施している各種アンケート結果による品質や効率の維持によってもたらされていると考えられる。

今後は、品質や効率の維持はもちろんであるが、アンケート項目の改良や学外へのヒアリングの制度的な実施を通じて、時代と共に変化する多様なニーズを迅速にとらえ、適切に対応していくことが必要と考えられる。したがって、それを実現するための制度や仕組みをさらに強化していく必要がある。具体的には2-57、2-58、2-59等の視点（教育効果の測定）に関する強化である。

<根拠資料>

該当なし

<問題点>

関連する「評価の視点」

2-8、2-13、2-20、2-23、2-25、2-30、2-51

本専攻の抱える多くの問題点に共通する要因は、様々な検討課題の存在が明らかになった場合、具体的な改善策や対応策の検討を始めるまでの意思決定の段取りや手続きが明文化されていないという事である。具体的には、以下に記すような問題についてこれが当てはまる。ただしこれらの項目について、問題の所在が明らかになったとき、具体的な対応の手続きが明文化されていないものの、専攻長等の適宜の判断に基づく専攻会議への提案によって、カリキュラムの変更などは実際に実施されてきており、改善等が全く行われていないということではない。

- 課程の修了認定の適切性等に関する検討と改善策の策定・実施
- 学生の多様なニーズや社会からの要請に関する検討と改善策の策定・実施
- 教育課程の編成や教育水準、学生の要望、外部の期待・ニーズに関する検討と改善策の策定・実施
- 教育課程および教育方法に関する特色ある各種取り組みの成果の検証とさらなる改善策の策定・実施

また、以下の2点については、単に明文化されていないことではなく、具体的な対応方策に関する基本的な考え方も含めて検討しなければならない。

- 基礎学力の低い学生に対応した補習教育等の措置の仕方
- 適切なクラスサイズの維持のための基本的考え方と具体的な方策の検討

<根拠資料>

①平成18年3月16日、教務委員会報告資料「OBSカリキュラム改善に関するワーキンググループ審議報告」

- ②平成18年5月17日、専攻会議報告資料「平成19年度以降新カリキュラム（案）改定版2」
- ③小樽商科大学大学院商学研究科アントレプレナーシップ専攻シラバス（授業計画）平成19年度（p.1、p.141「平成19年度授業開講科目」）
- ④2006年度アンケート調査報告書（p.72～79 VII. 1～3）
- ⑤2007年度アンケート調査報告書（p.77～86 VII. 1～3）
- ⑥FD研修会の資料（e-learning）

＜今後の方策＞

本専攻が抱える現時点の教育に関する問題点は、実質的な改善策等は講じられている場合が多いものの、それらの改善策を実施するための段取りが明文化された手順として明確になっていない点である。具体的には、課程の修了認定の適切性等に関する検討と改善策の策定・実施（2-8）や学生のニーズや社会からの要請に応じた教育課程の編成（2-13）、基礎学力の低い学生に対する補習教育等の措置（2-20）、外部の意見・要望の反映の手続き（2-23）、取組みの成果について検証しさらなる改善策の策定・実施仕組み（2-25、2-51）などが抱える問題点である。したがって、これらの点については早急に制度として明文化し、実施要綱などを制定する必要性がある。

明文化されていないだけでなく、基本的な考え方や方針が明確でないという問題を抱えているものもある。具体的には、基礎学力が低い学生に対する補習教育等の措置（2-20）と適切なクラスサイズの維持（2-30）の問題である。これらについては、教務委員会や教育開発部門で検討し、専攻全体の基本的な考え方を明確にしたうえで、具体的な対応の手続きなどを明確にしなければならない。

＜根拠資料＞

該当なし

基準3 教員組織

【現状の説明】

評価項目:専任教員数

3-1 専任教員数に関して、法令上の基準を遵守しているか。(「告示第53号」第1条第1項)

＜現状の説明＞

法令上の基準は、「告示第53号」第1条第1項の規定に基づき、11名（5人×1.5=7+4）である。アントレプレナーシップ専攻に専任教員を16名（同専攻を定年退職し、引き続き特任教授として再雇用された者1名を含む。）配置しており、法令上の基準を遵守している。

＜根拠資料＞

①小樽商科大学ビジネススクール案内2008（p.12「教員紹介」）

②国立大学法人小樽商科大学再雇用職員就業規則

③国立大学法人小樽商科大学特任教授規程

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か。(「告示第53号」第1条第2項なお平成25年度まで「専門職」附則2が適用)

＜現状の説明＞

本専攻に、専任教員を構成員とする専攻会議を設置し、当該専攻会議の審議等を円滑にするものとして、本専攻人事委員会、教務委員会および入学試験委員会を置き専任教員により運営している。

なお、本専攻および商学部の教育を相互に支援するとして、同専攻からは専任教員14名が、兼任により商学部の授業を支援している。

＜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アントレプレナーシップ専攻人事委員会規程

③アントレプレナーシップ専攻教務委員会規程

④アントレプレナーシップ専攻入学試験委員会規程

⑤アントレプレナーシップ専攻教員選考規程

⑥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か。(「告示第53号」第1条第3項)

＜現状の説明＞

法令上必要とされる教授の数は専任教員11名の半数以上である。本専攻の教授は、平成19年10月1日現在の専任教員数16名（同専攻を定年退職し、引き続き特任教授として再雇用された者1名を含む。）のうち12名で構成されており基準を満たしている。

<根拠資料>

- ①小樽商科大学ビジネススクール案内 2008 (p. 12 「教員紹介」)
- ②アントレプレナーシップ専攻会議議事要旨抜粋 (平成 19 年 10 月 10 日開催)
- ③国立大学法人小樽商科大学再雇用職員就業規則
- ④国立大学法人小樽商科大学特任教授規程

評価項目: 専任教員としての能力

3-4 教員は、以下のいずれかに該当し、かつ、その担当する専門分野に関し高度の指導能力を備えているか。(「専門職」第 5 条)

- 1 専攻分野について、教育上また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、特に優れた知識および経験を有する者

<現状の説明>

専任教員は、専門職大学院設置基準第 5 条第 1 項各号の規定に基づき制定したアントレプレナーシップ専攻教員選考規程を適用しているので、全員、その担当する専門分野に関し高度の指導能力を備えていることとなる。なお、平成 19 年 10 月 1 日現在のアントレプレナーシップ専攻専任教員は、同専攻設置において文部科学省大学設置・学校法人審議会の審査で全員「可」とされている。

<根拠資料>

- ①アントレプレナーシップ専攻教員選考規程
- ②アントレプレナーシップ専攻教員選考基準

評価項目: 実務家教員

3-5 専任教員のうち実務家教員数は、当該分野で必要とされる一定の割合が確保されているか。(「告示第 53 号」第 2 条)

<現状の説明>

法令上必要とされている実務家教員数は、11 名の数の概ね 3 割以上である。本専攻は、平成 19 年 10 月 1 日現在、実務家教員数は 8 名（同専攻を定年退職し、引き続き特任教授として再雇用された者 1 名を含む。）配置しており一定の割合が確保されている。なお、この実務家教員 8 名は、設置時における文部科学省大学設置・学校法人審議会において「可」とされたものである。

<根拠資料>

- ①アントレプレナーシップ専攻設置時の大学設置・学校法人審議会の審査資料「教員の氏名等を記載した書類（関係部分抜粋）」
- ②国立大学法人小樽商科大学再雇用職員就業規則
- ③国立大学法人小樽商科大学特任教授規程

3-6 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構成されているか。（「告示第53号」第2条）

＜現状の説明＞

法令に基づいた内容で、アントレプレナーシップ専攻教員選考規程を制定し適用している。平成19年10月1日現在、本専攻の実務家教員8名は、文部科学省大学設置・学校法人審議会の審査において全員「可」とされており、5年以上の実務経験および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アントレプレナーシップ専攻設置時の大学設置・学校法人審議会の審査資料「教員の氏名等を記載した書類（関係部分抜粋）」
- ②アントレプレナーシップ専攻教員選考規程

評価項目：専任教員の分野構成、科目配置

3-7 経営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、広い視野や周辺領域の知識を涵養する科目、基礎知識を展開発展させる科目、先端知識を学ぶ科目について専任教員が適切に配置されているか。

＜現状の説明＞

教育課程の編成及び専任教員の配置状況

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科目

専任教員配置=5科目

基礎科目…必要となる知識の導入科目群…12科目

専任教員配置=9科目

発展科目…より専門的な知識を習得するための科目群…20科目

専任教員配置=12科目

実践科目…本教育課程の根幹となる科目群…4科目

専任教員配置=4科目（複数指導体制）

ビジネスワークショップ…ビジネスプラン又はケーススタディのレポートを作成し、

プレゼンテーション課す科目…2科目

専任教員配置=2科目（複数指導体制）

上記のとおり、各科目群にわたり専任教員が適切に配置されている。

＜根拠資料＞

- ①小樽商科大学ビジネススクール案内2008（p.12「教員紹介、担当科目」）

3-8 経営系専門職大学院において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、専任の教授または准教授が配置されているか。

<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（マネジメントと戦略、企業会計の基礎、組織行動のマネジメント、マーケティングマネジメント、情報活用とビジネスライティング、コーポレート・ファイナンス）」、「実践科目（ビジネスプランニング、ケーススタディ）」および「ビジネスワークショップ」であり、これらの科目には、全て専任の教授または准教授を配置している。

<根拠資料>

- ①小樽商科大学ビジネススクール案内 2008 (p. 12 「教員紹介、担当科目」)

3-9 経営分野において実践性を重視する科目に実務家教員が配置されているか。

<現状の説明>

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

<根拠資料>

- ①小樽商科大学ビジネススクール案内 2008 (p. 12 「教員紹介、担当科目」)
②国立大学法人小樽商科大学再雇用職員就業規則
③国立大学法人小樽商科大学特任教授規程

3-10 主要科目を兼担・兼任教員が担当する場合、その教員配置は、適切な基準および手続きによって行われているか。

<現状の説明>

本専攻教務委員会の授業計画において、兼担・兼任教員の配置を必要とする場合は、本専攻会議において当該科目の担当教員についての資格審査委員会を発足し、本専攻の教員選考規程および教員選考基準による同審査委員会からの原案を専攻会議に諮る手続により行っている。

<根拠資料>

- ①アントレプレナーシップ専攻教員選考規程
②アントレプレナーシップ専攻教員選考基準
③アントレプレナーシップ専攻会議議事要旨（平成18年9月15日開催、関係部分抜粋）

評価項目:教員の構成

3-11 専任教員は、職業経験、国際経験、年齢や性別のバランス等を考慮して適切に構成されているか。

<現状の説明>

専任教員数は、平成19年10月1日現在16名（同専攻を定年退職し、引き続き特任教授として再雇用された者1名を含む。）である。そのうち、外国籍（アイスランド、韓国）教員2名、職業経験のある教員は8名（国家公務員行政職を含む。）、国際経験は本学就任前における外国勤務及び就任後の海外研究留学等により全員有している。専任教員の年齢構成は、60歳以上2名、55歳以上2名、50歳以上2名、45歳以上5名、40歳以上5名であり相応のバランスがとれている。性別のバランスは、本専攻設置時において、開設科目に適合する本学の教員を専任教員として配置した結果、全員男性となったもので、今後専任教員採用の際は、性別のバランスについて考慮することとしている。これらのことから専任教員の構成は適切である。

<根拠資料>

- ①アントレプレナーシップ専攻設置時の大学設置・学校法人審議会の審査資料「教員の個人調書（関係部分抜粋）」
- ②2008年小樽商科大学ビジネススクール案内（p.12「教員紹介、生年」）
- ③国立大学法人小樽商科大学再雇用職員就業規則
- ④国立大学法人小樽商科大学特任教授規程

評価項目:教員の募集・任免・昇格

3-12 教授、准教授、客員教授、任期つき教授、講師、助教等の教員組織編成のための基本の方針を有しており、それに基づいた教員組織編成がなされているか。

<現状の説明>

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

<根拠資料>

- ①小樽商科大学大学院学則（第15条）
- ②小樽商科大学ビジネススクール案内2008
- ③小樽商科大学客員教授及び客員助教授名称授与規程
- ④小樽商科大学における教員の任期に関する規程

3-13 教員の募集・任免・昇格について、適切な内容の基準、手続きに関する規程が定められ、運用されているか。特に、教育上の指導能力の評価が行われているか。

<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「教員選考規程」および「教員選考基準」により原案を作成し、専攻会議に提案する。

教員の指導能力評価および向上を目的として、本学教育開発センターに専門職大学院教育開発部門を置き、専任教員による研修会、学生による授業評価、専任教員による自己評価、授業参観等による同僚評価、専攻修了者による評価、修了者の雇用主による評価を実施し、結果について公表している。

<根拠資料>

- ①アントレプレナーシップ専攻人事委員会規程
- ②アントレプレナーシップ専攻教員選考規程
- ③アントレプレナーシップ専攻教員選考基準
- ④『ヘルメスの翼に一小樽商科大学 FD 活動報告書一』（第 5 集）
- ⑤2006 年度、2007 年度アンケート調査報告書

3-14 教員の募集・任免・昇格は、その規程に則って、教授会等の経営系専門職大学院固有の教員組織の責任において適切に行われているか。

<現状の説明>

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

<根拠資料>

- ①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組織・運営規程

3-15 任期制の適用や特定分野について高度の知見を有する内外の専門家の待遇など、教育研究の必要性に応じた配慮が可能な制度となっているか。

<現状の説明>

任期制は、小樽商科大学教育開発センター研究部門に適用して助教を採用しており、本専攻においても適用は可能となっている。高度の知見を有する専門家の待遇については、国立大学法人小樽商科大学教員就業規則等の範囲内において配慮する。

<根拠資料>

- ①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
- ②国立大学法人小樽商科大学教員就業規則等

3-16 専任教員の後継者の養成または補充について適切に配慮しているか。

<現状の説明>

本学に、平成 19 年度から大学院商学研究科現代商学専攻博士後期課程を設置し、その育成する人材の一つとして「ビジネススクール（商学・経営系専門職大学院）教員」を掲げ専任教員の後継者養成等について適切に配慮している。補充については、公募により教員選考規程および教員選考基準等に従って審査の上、採用する。

<根拠資料>

- ①小樽商科大学大学院商学研究科現代商学専攻博士後期課程設置に係る大学設置・学校法人審議会の審査資料（関係部分抜粋）

評価項目：教員の教育研究条件

3-17 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か。

<現状の説明>

本専攻の授業は、集中連続（モジュール型）授業を採用している。1 つの授業を 2 時限（隔週）ないし 4 時限（月 1 回）により集中的に学習するとともに、予習・復習を課すなど学習効果をより高めるために本専攻が開発した e-learning システムを併用している。教員 1 人当たりの週平均担当モジュール数（2 時限を 1 モジュールとして換算）は、2.0 である。したがって、専任教員の授業担当は、教育の準備および研究に配慮したものとなっている。

<根拠資料>

- ①小樽商科大学ビジネススクール案内 2008 (p. 6 「3. 集中連続授業」)

3-18 専任教員に対する個人研究費が適切に配分されているか。

<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 19 年度の本専攻に関する基礎的個人研究 9,542,000 円 (594,000 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傾斜配分（インセンティブ）され基礎的個人研究費に上乗せされる制度がある。

基礎的個人研究費の他に、受託研究・共同研究に伴う経費 (410,000 円、平成 18 年度実績)、科学研究費補助金 (9,473,000 円、平成 19 年度実績)、本専攻事業実施経費として運営費交付金特別研究費 (27,612,000 円、1 件 / 平成 19 年度実績) を受け入れている。

<根拠資料>

- ①平成 19 年度予算執行計画表（基礎的個人研究費関係）
②平成 19 年度教員研究費【傾斜配分】配分概要（評価ポイント傾斜配分関係）
③平成 19 年度補正予算処理一覧（受託研究等により受け入れた研究費関係）

- ④平成19年度科学研究費補助金申請及び採択一覧
- ⑤平成20年度特殊要因経費及び特別教育研究経費要求一覧（運営費交付金特別教育研究経費関係）

3-19 研究専念期間制度(サバティカル・リープ)等、教員の研究活動に必要な機会が保証されているか。

<現状の説明>

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

<根拠資料>

- ①研究推進会議（サバティカル関係）議事要旨（平成19年5月17日開催）
- ②国立大学法人小樽商科大学教員就業規則（p.6「第6章」）
- ③国立大学法人小樽商科大学国内研究員派遣規程
- ④国立大学法人小樽商科大学後援会助成金による長期海外派遣取扱要項
- ⑤国立大学法人小樽商科大学後援会助成金による短期海外派遣取扱要項

評価項目：教育研究活動等の評価

3-20 専任教員の教育活動について、適切に評価する仕組みが整備されているか。

<現状の説明>

教育開発部門において、「学生による授業評価」、「教員による自己評価」、「同僚による自己評価」、「本専攻修了者による評価」および「本専攻修了者の雇用主による評価」を実施し・公表しており、適切に評価する仕組みが整備されている。

<根拠資料>

- ①『ヘルメスの翼にー小樽商科大学FD活動報告書ー』（第5集）
- ②2006年度、2007年度アンケート調査報告書

3-21 専任教員の研究活動について、適切に評価する仕組みが整備されているか。

<現状の説明>

小樽商科大学研究者総覧により専任教員の研究活動状況を公表している。また、研究活動に関し評価ポイントを設け、基礎的個人研究費の一部を評価ポイントに従って傾斜配分（インセンティブ）する仕組みを整備している。

現在、教育活動および研究活動の自己評価について公表する仕組みを教員人事評価ワーキンググループにおいて検討している。

<根拠資料>

- ①小樽商科大学研究者総覧（本学ホームページ）
<http://www.otaru-uc.ac.jp/hsyomu1/soran/soran.htm>
- ②平成19年度教員研究費【傾斜配分】配分概要（評価ポイント傾斜配分関係）

3-22 専任教員の経営系専門職大学院の運営への貢献について、適切に評価する仕組みが整備されているか。

<現状の説明>

本専攻の運営に関して顕著な貢献があった専任教員については、専攻長から学長への申請に基づき勤勉手当の評価に反映される。

<根拠資料>

- ①「勤勉手当における評価基軸」

【概要】

平成16年度に、専門職大学院設置基準（平成15年3月31日文部科学省令第16号）に基づく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専門職学位課程の設置が認可された。専任教員数は18名であったが、学年進行完成年度の後、1名定年退職し、2名転出したことにより、平成19年10月1日現在の専任教員数は15名となっている。

このことによる教育課程への影響は、定年退職者は引き続き特任教授として再雇用（専任教員として取り扱う）し、転出した2名についての教員補充は、1名は本学学部教員を資格審査の上で兼任教員として、もう1名については、転出した同人を兼任教員としてそれぞれ採用したので特に支障はない。当該兼任教員担当の授業科目については、現在、本専攻において専任教員の採用人事が進行中である。

なお、補充のための専任教員の採用については、本専攻を含む全学において、教員の人員費抑制ルールにより一定条件の下で制限されている。

<根拠資料>

- ①小樽商科大学ビジネススクール案内（2007）
- ②第1期中期計画期間中における財政計画

【点検・評価】

<長所>

関連する「評価の視点」

3-1、3-2、3-3、3-5、3-6、3-8、3-9

本専攻の専任教員は16名で（同専攻を定年退職し、引き続き特任教授として再雇用された者1名を含む。）、そのうち教授12名、准教授3名、また実務家教員は8名で、いずれも法令上の基準を大きく上回っている。これらの教員は、本専攻の専任で学部や他の専攻とは独

立して取り扱われている。また、本専攻の主要科目である基本科目、実践科目はいずれも本専攻の専任教員が担当しており、特に実践性を重視する科目には実務家教員が担当している。

<根拠資料>

①小樽商科大学ビジネススクール案内 2008

<今後の方策>

専任教員が他大学に転出したため、担当していた基本科目を兼任教員が担当している。現在、後任の教員を1名公募中であり、採用された場合には、この基本科目を担当することになる。このように現在の体制を今後とも維持していく。

<根拠資料>

該当なし

<問題点>

関連する「評価の視点」

3-11

本専攻の専任教員の年齢は40歳代から60歳代までで、相応のバランスが取れているが、30歳代の教員がおらず、またすべて男性である。

<根拠資料>

該当なし

<今後の方策>

現在公募中の教員を含めて、年齢構成および性別のバランスを考慮して新任教員を採用する必要がある。

<根拠資料>

該当なし

基準4 学生の受け入れ

【現状の説明】

評価項目:学生の受け入れ方針等

4-1 専門職学位課程制度の目的に合致し、かつ、当該経営系専門職大学院の使命・目的および教育目標に即した学生の受け入れ方針、選抜方法および選抜手続きが設定され、それが事前に入学志願者をはじめ広く社会に公表されているか。

＜現状の説明＞

本専攻では、事業創造力を備えた企業人を育成するという教育理念に基づきアントレプレナーシップに溢れたビジネス・リーダーを育成するアドミッション・ポリシー（学生受入方針）を明確に定め、社会人、一般学生、本学商学部早期卒業者、外国人留学生という志願者のバックグラウンドに配慮した適切な選抜方法・選抜手続きを設定し、大学院案内およびホームページ等において広く社会に公表している。

＜根拠資料＞

- ① 小樽商科大学ビジネススクール案内 2008
- ② アントレプレナーシップ専攻ホームページ
<http://www.otaru-uc.ac.jp/master/bs/>
- ③ 平成 20 年度小樽商科大学大学院アントレプレナーシップ専攻学生募集要項 (p. 1)

4-2 入学者選抜にあたっては、受け入れ方針・選抜基準・選抜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か。

＜現状の説明＞

本専攻では、口頭試験や面接試験、志望理由書については採点要領を作成し、TOEFL や TOEIC のスコアについては学生募集要項に換算点を明記し、小論文や筆記試験については問題作成・点検チェックシートを作成するなどの工夫により、客観的な選抜評価により学生を受け入れている。

＜根拠資料＞

- ① 平成 20 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. 7~10)
- ② 志望理由書採点要領
- ③ 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 問題作成・点検チェックシート

4-3 学生募集方法および入学者選抜方法は、当該経営系専門職大学院の入学資格を有するすべての志願者に対して、入学者選抜を受ける公正な機会を等しく確保したものとなっているか。

<現状の説明>

本専攻では、社会人、一般学生、本学早期卒業者および外国人留学生に対しては、前期・後期の年2回の入学試験を、さらに社会人については組織から推薦される者を対象に年1回の入学試験を、それぞれ休日に実施することで公正な機会を等しく確保している。

<根拠資料>

- ① 平成20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. 10)
- ② 平成20年度入試ポスター

4-4 入学希望者に対して、説明会や開放講座等を実施しているか。

<現状の説明>

本専攻では、基本的に年9回の入試説明会を実施している。前期・後期の入学試験に対する説明会を札幌サテライトにおいて各2回、小樽キャンパスにおいては4回（昼夜各2回）実施しており、さらに、組織から推薦される者を対象に年1回の入試説明会を札幌サテライトにて行っている。また、志願者を対象とした公開授業は、札幌サテライトにおいて開講している科目を中心に実施している。なお、説明会開催についてはDMにより企業等への周知を行っている。

<根拠資料>

- ① 平成20年度入試ポスター
- ② アントレプレナーシップ専攻ホームページ <http://www.otaru-uc.ac.jp/master/bs/>
- ③ アントレプレナーシップ専攻入試説明会開催日程表
- ④ 小樽商科大学ビジネススクール入学試験における「組織推薦」制度及び説明会について（ご案内）

評価項目：実施体制

4-5 入学者受け入れ方針に沿った学生の受け入れ方法が採用され、実際の入学者選抜が、責任ある実施体制の下で、適切かつ公正に実施されているか。

<現状の説明>

本専攻では、本専攻入学試験委員会が責任ある実施体制を毎回審議し決定している。適切かつ公正な入学試験を実施するために、基本的に総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本専攻入学試験委員会による入学試験実施本部を構成している。

<根拠資料>

- ① 平成20年度前期入学試験実施要領
- ② アントレプレナーシップ専攻入学試験委員会規程

評価項目:多様な入学者選抜

4-6 複数の入学者選抜方法を採用している場合、各々の選抜方法の位置づけおよび関係は適切であるか。

<現状の説明>

本専攻では、社会人、一般学生、本学早期卒業者、外国人留学生および組織から推薦される者（社会人）の4つの選抜区分を設け、志願者のバックグランドに配慮した適切な出願資格、選抜方法を採用している。

<根拠資料>

- ① 平成20年度小樽商科大学大学院アントレプレナーシップ専攻学生募集要項（p. 1～10）

評価項目:身体に障がいのある者等への配慮

4-7 身体に障がいのある者等が入学試験を受験するための仕組みや体制等が整備されているか。

<現状の説明>

本専攻では、身体に障がいがある者等については受験および就学上の配慮を適切に行うため、出願前に入試課入学試験係において志願者またはその立場を代弁し得る者からの相談を受け付け、本専攻入学試験委員会で受験するための適切な仕組みや体制を検討している。

<根拠資料>

- ① 平成20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. 12）

評価項目:定員管理

4-8 経営系専門職大学院の教育にふさわしい環境を継続的に確保するために、入学定員に対する入学者数および学生収容定員に対する在学生数は適正に管理されているか。

<現状の説明>

本専攻の入学定員は35名、収容定員は70名あるが、教育・学習環境に鑑みて1学年の在学者数は40名前後となるように適正に管理している。

<根拠資料>

- ① 平成19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
② 平成19年度小樽商科大学概要（p. 16）

4-9 実入学者数が、入学定員を大幅に超える、または大幅に下回る状況になっている場合、これを改善するための取組が行われるなど、入学定員と実入学者数との関係の適正化が図られているか。

<現状の説明>

該当なし

<根拠資料>

- ① 平成 19 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

評価項目:入学者選抜方法の検証

4-10 学生の受け入れ方針・選抜基準・選抜方法等の学生受け入れのあり方について、継続的に検証する組織体制・仕組みが確立されているか。

<現状の説明>

本専攻では、入学試験委員会が主体となり、入学者選抜の方法について継続的に改善・検証を行っている。

<根拠資料>

- ① アントレプレナーシップ専攻入学試験委員会規程
- ② アントレプレナーシップ専攻入学試験委員会議事録・委員会資料

【概 要】

本専攻では、事業創造力を備えた企業人を育成するという教育理念に基づいたアントレプレナーシップに溢れたビジネス・リーダーを育成するアドミッഷン・ポリシー（学生受入方針）を明確に定めたうえで、社会人・一般学生・本学商学部早期卒業者・外国人留学生という多様な志願者の受け入れを行っている。また、本専攻入学試験委員会により、志願者の多様性に配慮した出願資格・選抜方法の設定、適切かつ公正な入学者選抜の実施および検証、適切な入学定員管理を行っている。

<根拠資料>

- ① 小樽商科大学ビジネススクール案内 2008
- ② アントレプレナーシップ専攻ホームページ
<http://www.otaru-uc.ac.jp/master/bs/>
- ③ 平成 20 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
- ④ 平成 19 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

【点検・評価】

<長 所>

関連する「評価の視点」

4-1~6、4-10

本専攻では、アントレプレナーシップに溢れたビジネス・リーダーを育成するというアドミッഷン・ポリシーの下で、社会人・一般学生・本学商学部早期卒業者・外国人留学生という多様な志願者の受け入れを行っており、社会人については組織から推薦される者を区別した選抜区分も設け、幅広い社会的ニーズに対応している。また、学生の受け入れに関しては、本専攻入学試験委員会が適切かつ公正な選抜方法の設定を行い、責任ある実施体

制の下で入学者選抜を行っている。特に、社会人における本専攻への志願者に対応する入学試験や説明会等は、休日や平日夜間に行うなど志願者に配慮した設定を行っている。

<根拠資料>

- ① 小樽商科大学ビジネススクール案内 2008
- ② アントレプレナーシップ専攻ホームページ
<http://www.otaru-uc.ac.jp/master/bs/>
- ③ 平成 20 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
- ④ 平成 20 年度入試ポスター

<今後の方策>

社会人など志願者の準備状況に配慮した入学試験の実施時期を吟味し、受験しやすい環境を創造する。選抜方法について、各選抜区分の志願者のバックグラウンドと本専攻のアドミッション・ポリシーとの整合性を維持しつつ、適切かつ公正な選抜方法を引き続き検証・吟味する。

<根拠資料>

- ① アントレプレナーシップ専攻入学試験委員会議事録・委員会資料

<問題点>

関連する「評価の視点」

4-8

入学定員に関しては、本専攻入学試験委員会が適切かつ公正な管理を行うことで 1 学年 40 名前後の入学者を確保している。しかし、在学生については、休学・退学等により学年の在学生数が変動することがあるため、学年の定員管理が不十分である。

<根拠資料>

該当なし

<今後の方策>

本専攻教務委員会を中心とする在学生数の変動による学習・教育環境に問題が発生することを未然に防止する仕組みや体制を整備する。

<根拠資料>

該当なし

基準5 学生生活

【現状の説明】

評価項目: 支援・指導体制の確立

5-1 学生生活に関する支援・指導体制が確立しているか。

＜現状の説明＞

本専攻には、専攻独自の支援・指導体制はないが、大学に設置されている学務課（学生生活）、就職課（就職相談等）等を通じて学生生活に関する支援・指導を行っている。

また、本専攻で実施している履修指導教員制度（正・副2名で実施）で担当している教員が支援・指導の相談を受ける場合もある。

＜根拠資料＞

- ①学園生活の手引き
- ②国立大学法人小樽商科大学事務組織規程
- ③国立大学法人小樽商科大学事務分掌規程
- ④履修指導教員制度（正・副一覧）

評価項目: 学生の心身の健康の保持

5-2 学生の心身の健康を保持・増進するための適切な相談・支援体制が整備されているか。

＜現状の説明＞

大学内に設置されている保健管理センターにおいて、医師、看護士、カウンセラーを中心に健康相談および定期・臨時の健康診断を実施するなどして学生の心身の健康を保持・増進するための適切な相談・支援体制が整備されている。

また、「学生なんでも相談室」を設置し、健康相談等以外の悩みに関する対応をするカウンセラーを配置している。

＜根拠資料＞

- ①小樽商科大学保健管理センター規程
- ②小樽商科大学学生なんでも相談室規程
- ③小樽商科大学学生何でも相談室運営細則

評価項目: 各種ハラスメントへの対応

5-3 各種ハラスメントに関する規程および相談体制が適切に整備され、それが学生に周知されているか。

＜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、教育および職務遂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に関する規程」を制定して、「ハラスメント相談室」を設置し、本学HPや学園生活の手引

き等において周知を図っている。

また、本専攻で実施している履修指導教員制度（正・副2名で実施）で担当している教員が相談を受ける場合もある。

＜根拠資料＞

- ①学園生活の手引き (p. 27-28)
- ②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
- ③履修指導教員制度（正・副一覧）

評価項目：学生への経済的支援

5-4 奨学金その他学生への経済的支援についての適切な相談・支援体制が整備されているか。

＜現状の説明＞

本学の同窓会から拠出され「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、（独）日本学生支援機構が行っている奨学金および各種団体からの奨学金による支援を行っており、相談・支援窓口として学務課を配置し支援体制を整備している。

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申請書類を記述するなどの支援を行っている。

＜根拠資料＞

- ①学園生活の手引き (p. 21-24)
- ②小樽商科大学提携教育ローンパンフ
- ③小樽商科大学緑丘奨学金パンフ

評価項目：キャリア教育の開発と推進

5-5 学生の課程修了後を見越したキャリア教育開発とともに適切な助言・支援体制が整備されているか。

＜現状の説明＞

本学の教育開発センターに「キャリア開発部門」を設置し、キャリア教育および就職支援に係る事業計画の策定並びに実施に関する業務を行う体制が整備されている。ほとんどの学生が既に職を有する社会人であるため、専攻内で特別にキャリア教育開発のための支援体制が整備されていないが、一般学生や外国人留学生に対しては、履修指導教員制度（正・副2名で実施）で担当している教員が相談を受ける場合もある。

＜根拠資料＞

- ①小樽商科大学教育開発センター規程（第25条）
- ②履修指導教員制度（正・副一覧）

評価項目：進路についての相談体制

5-6 学生の進路選択に関する相談・支援体制が適切に整備されているか。

<現状の説明>

本学の就職支援室が窓口となって、企業の採用情報やインターンシップ情報などを提供し、就職に関する相談・支援を行っている。また、週2回就職アドバイザーによるより個別対応の相談窓口も設けている。また本専攻においては、正・副履修指導教員が相談・支援を行う場合がある。

<根拠資料>

①学園生活の手引き (p. 29-33)

②小樽商科大学ホームページ

<http://www.otaru-uc.ac.jp/hgakul/syusyoku/syusyoku.htm>

③履修指導教員制度（正・副一覧）

評価項目：身体に障がいがある者への配慮

5-7 身体に障がいがある者等を受け入れるための適切な支援体制が整備されているか。

<現状の説明>

本専攻の入学試験時における相談・支援体制は整備されているが、障がいがある者本人に対する入学時における支援体制は整備されていない。

<根拠資料>

①平成20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. 12)

評価項目：留学生・社会人への配慮

5-8 留学生・社会人学生等を受け入れるための適切な支援体制が整備されているか。

<現状の説明>

社会人を受け入れる体制としては、札幌駅前にサテライトを設置し、平日はそこで夜間の講義を実施している。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」を設けて円滑な学生生活になるように相談・支援を行っている。

<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シラバス（授業計画）平成19年度 (p. 14 「長期履修学生制度」)

②平成20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. 21 「留学生学外相談員制度」)

評価項目：支援・指導体制の改善

5-9 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されているか。また、その向上に向けて必要な改善が行われているか。

＜現状の説明＞

学生生活に関する支援・指導体制を継続的に検証する仕組みは、本学学部において確立されているが、本専攻においてはまだ確立していない。

＜根拠資料＞

該当なし

【概要】

学生生活を支援・指導するために、大学に設置されている学務課（学生生活）、就職課（就職相談等）等を通じて全般的な指導を行っている。特に健康管理の面では、大学内に設置されている保健管理センターにおいて、医師、看護士、カウンセラーを中心に適切な相談・支援体制が整備されている。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。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に関する規程」を制定し、「ハラスメント相談室」を設置している。

経済的支援体制として、本学の同窓会から拠出され「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、（独）日本学生支援機構が行っている奨学金および各種団体からの奨学金による支援を行っている。また、進路相談に関しては、本学の教育開発センターに「キャリア開発部門」を設置し、キャリア教育および就職支援に係る事業計画の策定並びに実施に関する業務を行う体制が整備されている。その他に、就職支援室と就職アドバイザーが常時相談・指導を行っている。

本専攻においては、専攻独自の支援・指導体制はないが、本専攻で実施している履修指導教員制度（正・副2名で実施）で担当している教員が学生から個別の相談を受けることにより、きめ細かい支援・指導が実施されている。しかし、今後学生全員に対する支援・指導体制を確立することが望まれる。

＜根拠資料＞

- ①小樽商科大学何でも相談室規程
- ②職員ハラスメントの防止等に関する規程
- ③履修指導教員制度（正・副一覧）

【点検・評価】

＜長所＞

関連する「評価の視点」

5-3、5-4、5-8

本専攻の制度である履修指導教員制度による学生への支援が行われており、個々の学生に対して学生生活におけるフォローアップが充実している。

また、本学独自の奨励金制度や銀行提携ローン（低金利）などの充実、社会人学生が働きながら勉学ができるよう制度の充実（e-learning、長期履修学生制度）や外国人留学生に対する相談制度（留学生学外相談員制度）の充実を図っている。

＜根拠資料＞

- ①履修指導教員制度（正・副一覧）
- ②学園生活の手引き（p. 21～24）
- ③小樽商科大学大学院商学研究科アントレプレナーシップ専攻シラバス（授業計画）平成19年度（p. 14「長期履修学生制度」）
- ④平成20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. 21「留学生学外相談員制度」）

＜今後の方策＞

該当なし

＜根拠資料＞

該当なし

＜問題点＞

関連する「評価の視点」

5-7、5-9

本専攻に入學する障がいのある学生に対する支援体制の確立、学生全員に係わる学生生活の支援・指導体制の改善方法の検討が必要である。

＜根拠資料＞

該当なし

＜今後の方策＞

本専攻に入學する障がいのある学生に対する支援体制については、本専攻教務委員会および入学試験委員会と連携を取りながら確立を目指すこととする。

また、学生全員に係わる学生生活の支援・指導体制の改善方法の方策については、本学学部が実施している「学生実態調査」（アンケート方式）に本専攻に係わる事項を追加するなどして対応することを検討する。

＜根拠資料＞

- ①小樽商科大学学生実態調査（学部学生用）

基準6 教育研究環境の整備

【現状の説明】

評価項目：人的支援体制の整備

**6-1 経営系専門職大学院の使命・目的および教育目標に沿った優れた人材を育成するため
に、教務・技能・事務職員等の教育研究に資する人的な補助体制が適切に整備されているか。**

<現状の説明>

教育研究に資するため人的な補助体制として、教務事項については学務課が、入試事項については入試課が、人事事項については総務課が事務を担当する。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2名の非常勤職員を配置している。

また、本学教育開発センターにe-learningシステムの開発等を進める助教1名、教育補助者として非常勤職員を1名配置している。

<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

**6-2 ティーチングアシスタント制度等、教育効果をあげるための制度が十分に整備されている
か。**

<現状の説明>

該当なし

<根拠資料>

該当なし

評価項目：教育形態に即した施設・設備

**6-3 講義室、演習室その他の施設・設備が、経営系専門職学位課程の規模および教育形態に
応じ、適切に整備されているか。（「専門職」第17条）**

<現状の説明>

小樽キャンパスでは、4号館2階に講義室を6部屋、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キャンパスの2つの講義室にはノートパソコンやプロジェクタ等のプレゼン機器が適切に整備されている。

<根拠資料>

- ① 札幌サテライト平面図
- ② 札幌サテライト備品一覧
- ③ 小樽キャンパス4号館平面図
- ④ 小樽キャンパス4号館251講義室、253講義室備品一覧

評価項目:学生用スペース

6-4 学生が自由に学習できる自習室および学生相互の交流のためのラウンジ等の環境が十分に整備され、効果的に利用されているか。

<現状の説明>

札幌サテライトには、大学院専用の自習室を整備し、基本的に日祝日および年末年始を除く9時から22時までの時間帯で自由に学習できる環境を整備し、日常的に活用されている。また、小樽キャンパスにおいても4号館251講義室に隣接して自習室を整備している。

<根拠資料>

- ① 札幌サテライト平面図
- ② 札幌サテライト備品一覧
- ③ 小樽キャンパス4号館平面図
- ④ 札幌サテライト利用状況

評価項目:研究室等の整備

6-5 専任教員の個別研究室の整備等、十分な教育研究環境が用意されているか。

<現状の説明>

本学では、小樽キャンパスにおいて専任教員全員に個別研究室が配備されており、十分な教育研究環境が用意されている。

<根拠資料>

- ① 教員研究室一覧

評価項目:情報関連設備および人的体制

6-6 学生の学習および教員の教育研究のために必要な情報インフラストラクチャーおよびそれを支援する人的体制が適切に整備されているか。

<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おり、教育開発センターの教育開発部門による支援体制が整えられている。また、各教員研究室には、有線LANに接続可能な情報コンセントが整備されているほか、研究室では無線LANによるインターネット接続環境も整備され、情報処理センターによる支援体制が整備されている。

<根拠資料>

- ① 小樽商科大学教育開発センター規程
- ② 小樽商科大学情報処理センター規程
- ③ e-learningシステム <http://eserver.bun.otaru-uc.ac.jp/>

評価項目：施設・設備の維持・充実

6-7 施設・設備が適切に維持され、また教育研究内容、社会状況等の変化に合わせて、施設・設備が整備されているか。

<現状の説明>

本専攻の授業の本格化に伴い平成17年4月には、札幌サテライトを札幌駅前に移転し、施設・設備の充実を図った。また、パソコンやビデオ等のAV機器は適宜更新し充実を図っている。さらに、e-learningシステムの維持管理および改善については、教育開発部門により適宜行われている。

<根拠資料>

① 札幌サテライトホームページ

<http://www.otaru-uc.ac.jp/hkyomu1/satellite/satellit1.htm>

② 札幌サテライト備品一覧

③ 学務課大学院用備品リスト

④ e-learningシステム <http://eserver.bun.otaru-uc.ac.jp/>

評価項目：身体に障がいがある者等への配慮

6-8 身体に障がいがある者等のために適切な施設・設備が整備されているか。

<現状の説明>

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

② 札幌サテライト平面図

評価項目：図書等の整備

6-9 図書館には経営系専門職学位課程の学生の学習および教員の教育研究のために必要かつ十分な図書および電子媒体を含む各種資料が計画的・体系的に整備されているか。

<現状の説明>

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

<根拠資料>

① 札幌サテライト所蔵図書一覧

② 附属図書館ホームページ

<http://www.otaru-uc.ac.jp/htosyol/gaiyo/tokei.html>

6-10 図書館の利用規程や開館時間は経営系専門職学位課程の学生の学習および教員の教育研究に配慮したものになっているか。

＜現状の説明＞

本学附属図書館では、休日および休業日を除いて基本的に8:45～22:00まで開館しており、休日や休業日でも10:00～17:00の時間帯で開館している。また、本専攻の学生に配慮し、札幌サテライトにおいて所蔵図書の貸出を可能としている。

＜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

6-11 国内外の大学院・研究機関等との学術情報・資料の相互利用のための条件整備を行っているか。

＜現状の説明＞

国内については、NACSIS-webcatによる全国の大学図書館等の蔵書検索サービスが利用可能であり、北海道内の大学図書館等については北海道地区大学図書館相互利用サービスが利用可能である。また、海外については電子ジャーナルの閲覧・検索が利用可能な環境を整備している。

＜根拠資料＞

- ① 附属図書館ホームページ
- <http://www.otaru-uc.ac.jp/htosyol/>

評価項目：財政的基礎

6-12 経営系専門職大学院における教育活動等を適切に遂行できる財政的基礎を有しているか。

＜現状の説明＞

本専攻の財政的基礎として、教員研究費、特別教育研究経費、学長裁量経費があり、本専攻に対する大学経費の割合は年々増加しており、教育活動等を適正に遂行できる状態である。

＜根拠資料＞

- ①アントレプレナーシップ専攻における教育研究経費一覧（H16-H19）

評価項目:教育研究環境の改善

6-13 教育研究環境について、学生や教職員の意見要望を把握し、施設の改善等に結びつけていくために、継続的に検証する組織体制・システムが確立されているか。また、教育研究環境の向上に向けて必要な改善が行われているか。

<現状の説明>

教育研究環境については、教育開発部門により学生や教員の意見要望を把握、検証・改善する体制とし、e-learning システムの改善やコンピュータ機器などの充実が行われている。

<根拠資料>

- ① 年度計画資料
- ② e-learning システムのログ
- ③ 学務課大学院用備品リスト

【概 要】

本専攻では、社会人大学院生に配慮した講義室や自習室などの施設・設備を、夜間大学院という教育形態および課程の規模に応じて適切に整備している。また、専任教員の個別研究室や教育研究に必要な情報インフラストラクチャーについても、人的支援体制とともに適切に整備し、状況変化に応じた施設・設備の維持・充実を行っている。さらに、図書等についても附属図書館のみならず、本専攻独自の図書の充実を図り、札幌サテライトに配備するなどして学生の学習および教員の教育研究の支援を行っている。

<根拠資料>

- ① 札幌サテライト平面図
- ② 札幌サテライト備品一覧
- ③ 小樽キャンパス 4 号館平面図
- ④ 小樽キャンパス 4 号館 251 講義室、253 講義室備品一覧
- ⑤ 学務課大学院用備品リスト
- ⑥ 札幌サテライト所蔵図書一覧
- ⑦ 附属図書館ホームページ <http://www.otaru-uc.ac.jp/htosyol/>

【点検・評価】

<長 所>

関連する「評価の視点」

6-3、6-4、6-6、6-7、6-9

本専攻では、開設当初から札幌在住の社会人大学院生に配慮し、札幌サテライトに講義室を整備し、札幌駅前への移転とそれに伴う教室の拡充や自習スペースの確保等を行い、その施設・設備の拡充を行っている。また、学生の自習を支援するためにインターネットを利用した e-learning システムを導入し、すべての授業で活用している。さらには、専攻

独自に札幌サテライトに図書を配備して学生の生の自習を支援している。

<根拠資料>

- ① 札幌サテライト平面図
- ② 札幌サテライト備品一覧
- ③ 札幌サテライト所蔵図書一覧
- ④ e-learning システム <http://eserver.bun.otaru-uc.ac.jp/>

<今後の方策>

該当なし

<根拠資料>

該当なし

<問題点>

関連する「評価の視点」

6-2

本専攻では、授業補助については教育開発部門により行われているが、ティーチング・アシスタントなどの大学院生による授業補助は行われていない。

<根拠資料>

該当なし

<今後の方策>

平成 19 年度より本学大学院において博士後期課程が設置されたことに伴い、今後、博士後期課程学生等による TA 等の実施方法について検討を行う。

<根拠資料>

該当なし

基準7 管理運営

【現状の説明】

評価項目: 学内体制・規程の整備

7-1 経営系専門職大学院を管理運営する固有の組織体制が整備され、その活動のための適切な規程が制定されているか。

＜現状の説明＞

本専攻は、学部から独立した専任教員からなる教員組織であり、専攻会議によって管理運営されている。同専攻会議は専攻長が主宰し、専攻会議のもとに人事、教務、入試の各委員会が置かれている。

＜根拠資料＞

- ①国立大学法人小樽商科大学組織・運営規程
- ②小樽商科大学概要 (p. 5 「組織機構図」)
- ④アントレプレナーシップ専攻人事委員会規程
- ⑤アントレプレナーシップ専攻教務委員会規程
- ⑥アントレプレナーシップ専攻入試委員会規程
- ⑦アントレプレナーシップ専攻教員選考基準

評価項目: 法令等の遵守

7-2 関連法令等および学内規程は適切に遵守されているか。(「専門職」第1条)

＜現状の説明＞

「学校教育法」、「専門職大学院設置基準」等の法令遵守および設置審査関係は企画・評価室が、教務事項については学務課が、入試事項については入試課が、教員人事事項については総務課が関連法令等および学内規定の遵守をチェックしている。また、全学的なコンプライアンスに関しては、業務担当監事および経営監査室が担当している。

＜根拠資料＞

- ①小樽商科大学概要 (p. 5 「事務組織図」)
- ②小樽商科大学大学院学則

評価項目: 管理運営体制

7-3 経営系専門職大学院の設置形態にかかわらず、当該専門職大学院の教学および他の管理運営に関する重要事項については教授会等の当該専門職大学院固有の専任教員組織の決定が尊重されているか。

＜現状の説明＞

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

<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アントレプレナーシップ専攻入学試験委員会規程
- ③アントレプレナーシップ専攻人事委員会規程
- ④アントレプレナーシップ専攻教務委員会規程

7-4 経営系専門職大学院固有の管理運営を行う専任教員組織の長の任免等に関して適切な基準が設けられ、かつ、適切に運用されているか。

<現状の説明>

専攻長は、専攻会議において専攻の専任教員から選出され、教育研究評議会の議を経て学長が選任する。専攻長は教授でなければならない。また、不測の事態に備えて専攻長代行を置いている。

<根拠資料>

- ①国立大学法人小樽商科大学組織・運営規程（第10条）

評価項目：関係組織等との連携

7-5 経営系専門職大学院とそれに関係する学部・研究科等が設置されている場合、それとの連携・役割分担は適切に行われているか。

<現状の説明>

本専攻は、現代商学専攻（区分制博士課程）とともに商学研究科の下に設置され、副学長が商学研究科長を兼務する。学士課程として商学部が置かれている。本専攻を含む大学院と学部とに共通する事項については、学部・大学院合同教授会で審議され、学部および現代商学専攻との連携・役割分担は適切に行われている。

<根拠資料>

- ①小樽商科大学概要（p. 5「組織機構図」）
- ②国立大学法人小樽商科大学組織・運営規程（第16条）

7-6 企業、地方自治体、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・管理等は適切に行われているか。

<現状の説明>

企業等外部機関との連携・協働等については全て学部・大学院合同教授会および教育研究評議会の審議を経る（実績：北洋銀行との寄附研究部門の受入、包括協力協定の締結）。また受託研究・共同研究については受託研究・共同研究受入審査会が受入の妥当性を審査して、学長が決定し、学部・大学院合同教授会に報告される。

科学研究費補助金を含めた全ての外部資金については、契約から資金収支の全てを財務課が取扱規則に従って一元的に扱い、適切な管理が行われている。また会計事務の適切性

について、経営監査室および会計担当監事が監査を行う。

<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

評価項目:点検・評価および改善

7-7 経営系専門職大学院の管理運営に関する学内規程の内容および形式に関する点検・評価は適切に行われているか。

<現状の説明>

本専攻の管理運営に関する学内規程の内容および形式、他規程との整合性は、専攻会議および企画・評価室が点検・評価する。重要な規程の改廃案は、専攻会議や教育研究評議会に付議される。

<根拠資料>

- ①国立法人小樽商科大学組織・運営規程
- ②国立大学法人小樽商科大学事務分掌規程

7-8 点検・評価に基づき管理運営の改善の努力が適切に行われているか。

<現状の説明>

管理運営の改善を行うための評価担当副学長を設置している。また全学的な業務改善のために学長補佐を設けている。本専攻固有の管理運営の改善については、当該委員会の議を経て専攻会議で審議決定するなど、改善の努力が適切に行われている。

<根拠資料>

- ①国立大学法人小樽商科大学組織・運営規程

評価項目:事務組織の設置

7-9 経営系専門職大学院を管理運営し、その使命・目的および教育目標の達成を支援するために適切な規模と機能を備えた事務組織を設置しているか。

<現状の説明>

本学は単科大学であるため、本専攻固有の事務組織はない。教務事項については学務課が、入試事項については入試課が、人事事項については総務課が事務を担当する。また、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2名の非常勤職員を配置してい

る。

また、本学教育開発センターに e-leaning システムの開発等を進める助教 1 名、教育補助者として非常勤職員を 1 名配置している。

＜根拠資料＞

- ①アントレプレナーシップ専攻人事委員会規程
- ②アントレプレナーシップ専攻教務委員会
- ③アントレプレナーシップ専攻入学試験委員会規程

評価項目：事務組織の運営

7-10 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か。

＜現状の説明＞

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

＜根拠資料＞

- ①国立大学法人小樽商科大学事務組織規程
- ②学長・理事・副学長事務局長会議（レジメ）
- ③課長・室長・事務長会議（レジメ）

評価項目：事務組織の改善

7-11 事務組織の活動を向上させるために、組織的な研修システムの導入等、必要な工夫・改善が行われているか。

＜現状の説明＞

各事務職員については、下記＜根拠資料＞に示すような組織的継続的研修を行っている。また、戦略策定能力とマネジメント能力の向上のため、国立大学協会や国立大学財務・経営センターが主宰する各種セミナーに副学長、事務局長および課長級事務職員を派遣している。

また、事務局長の下に若手事務職員を中心とした業務活性化のためのチームを作り、活動している。

＜根拠資料＞

- ①事務職員研修一覧（国大協等）
- ②財務課研修（管理運営に関する講習等）
- ③Access 研修

【概要】

本学はビジネスを主たる教育研究領域とする商科系単科大学であり、本専攻の教育研究領域も他の専攻及び学部と共通する部分が多い。他方、本専攻は、社会人を主たる対象とする高度職業人養成に特化した専門職大学院であり、教学、入試の在り方、教員人事等について他の専攻および学部と異なる管理運営を行っている。

本専攻は、基本的に学部から独立した組織として管理運営されており、専攻会議は専攻の管理運営について学部教授会と同等の権限を有している。専攻独自の事務組織を持たないが、専攻会議は学部教授会と同様の事務サポートを受けて運営されている。

他方、全学共通の管理運営事項については、本専攻専任教員もメンバーとなる学部・大学院合同教授会で審議される。教育研究評議会には専攻長および専任教員1名が評議委員として参加するほか、基本的に全ての学内各種委員会に専任教員が委員となっている。したがって、教育研究上の連携協力に止まらず、本学全体の管理運営において学部と密接な連携協力体制が確立している。

<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19年度役員等一覧（各種委員会一覧）

【点検・評価】

<長所>

関連する「評価の視点」

7-5

高度専門職業人養成に特化した専門職大学院という独自性と、共通の教育研究領域をもつ他の専攻および学部との連携協力関係を維持したバランスの良い管理運営組織となっている。

<根拠資料>

- ①国立大学法人小樽商科大学組織・運営規程
- ②小樽商科大学大学院学則

<今後の方策>

今後とも、専門職大学院としての独自性を確保しつつ、他の専攻および学部との連携協力関係を維持したバランスの取れた管理運営体制を継承していく。

<根拠資料>

該当なし

<問題点>

関連する「評価の視点」

7-9

本学は小規模な単科大学であるため本専攻固有の事務組織がない。そのため、事務職員は本専攻に関する管理運営の支援に専念することが出来ない。

<根拠資料>

①小樽商科大学概要 (p. 5 「組織機構図」)

<今後の方策>

本学は小規模な単科大学であるため、組織の面からも予算の面からも余裕がないことから、専攻固有の事務組織を持つことが出来ない。今後は、固有の事務組織をもてるよう何らかの方策を検討しなければならない。

<根拠資料>

①小樽商科大学概要 (p. 5 「組織機構図」)

基準8 点検・評価

【現状の説明】

評価項目:自己点検・評価

8-1 自己点検・評価のための仕組みおよび組織体制を整備し、適切な評価項目および方法に基づいた自己点検・評価を、組織的、継続的な取組として実施しているか。

<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、この規定に従って大学評価委員会を設置している。大学評価委員会は、組織的・継続的に自己点検・評価を実施している。その結果を自己点検・評価報告書「北に一星あり」にまとめ公表している。

<根拠資料>

①国立大学法人小樽商科大学大学評価実施規程

②自己点検・評価報告書「北に一星あり」第11集 一国立大学法人における大学評価の在り方一 (2006年9月発行)

8-2 自己点検・評価の結果を広く公表しているか。

<現状の説明>

大学評価委員会は、実施した自己点検・評価の結果を自己点検・評価報告書「北に一星あり」にまとめ公表している。

<根拠資料>

①自己点検・評価報告書「北に一星あり」第11集 一国立大学法人における大学評価の在り方一 (2006年9月発行)

<http://www.otaru-uc.ac.jp/hsyomul/kitei/sosiki/iinkai/hojin/hyoka.htm>

評価項目:改善・向上のための仕組みの整備

8-3 自己点検・評価および認証評価等の外部評価の結果を当該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か。

<現状の説明>

外部評価結果は、本専攻の教育研究活動の改善・向上に結びつけるために専攻会議で報告されている。

<根拠資料>

①専攻会議議事録 (2007年2月8日)

評価項目:評価結果に基づく改善・向上

8-4 自己点検・評価および認証評価等の外部評価の結果を当該経営系専門職大学院の教育研究活動の改善・向上に有効に結びつけているか。

<現状の説明>

外部評価結果は、本専攻会議で報告しており、専攻教員に評価結果を周知している。

<根拠資料>

- ①専攻会議議事録（2007年2月8日）

【概要】

自己点検・評価および認証評価等の外部評価は、大学評価委員会が実施主体となり、各種評価を行っている。評価結果は自己点検・評価報告書「北に一星あり」とりまとめられ公表され、また専攻会議等で報告されている。

<根拠資料>

- ①国立大学法人小樽商科大学大学評価実施規程
- ②自己点検・評価報告書「北に一星あり」第11集 一国立大学法人における大学評価の在り方一（2006年9月発行）

<http://www.otaru-uc.ac.jp/hsyomu1/kitei/sosiki/iinkai/hojin/hyoka.htm>

【点検・評価】

<長所>

関連する「評価の視点」

8-1、8-2

自己点検・評価および認証評価等の外部評価は、大学評価委員会が一元的に実施しており、評価に対する姿勢が一貫している。

<根拠資料>

- ①国立大学法人小樽商科大学大学評価実施規程

<今後の方策>

今後とも評価活動は大学評価委員会の基で継続的に実施する。さらにFD活動の実施主体である教育開発センターと連携した取組が望まれる。

<根拠資料>

- ①国立大学法人小樽商科大学大学評価実施規程
- ②小樽商科大学教育開発センター規程

<問題点>

関連する「評価の視点」

8-3、8-4

自己点検・評価および認証評価等の外部評価の結果は、専攻会議等で報告されているが、教育研究活動の改善・向上に結びつけるのは個々の教員の判断と行動に依存している。

<根拠資料>

該当なし

<今後の方策>

大学評価委員会と教育開発センターが連携して自己点検・評価および認証評価等の外部評価の結果を教育研究活動の改善・向上に有効に結びつけるための新たな仕組みを整備しなければならない。

<根拠資料>

①国立大学法人小樽商科大学大学評価実施規程

②小樽商科大学教育開発センター規程

基準9 情報公開・説明責任

【現状の説明】

評価項目：情報公開・説明責任

9-1 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か。

<現状の説明>

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で公開している。本学ホームページのトップページに専攻のバナーを配置し、検索を容易にしている。本学の公式ホームページは、広報委員会ホームページ専門委員会でデザイン等の企画統一、各下層ページの調整等を行っている。

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

<根拠資料>

- ① H P : <http://www.otaru-uc.ac.jp/master/bs/index.htm>
- ② 国立大学法人小樽商科大学広報委員会規程
- ③ 小樽商科大学ビジネススクール案内 2008
- ④ 平成 20 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

9-2 学内外からの要請による情報公開のための規程および体制は整備しているか。

<現状の説明>

<根拠資料>に示した学内諸規程に従って、学内外からの要請による情報公開に対応している。検討が必要な情報開示請求については、学長の諮問に応じ情報開示検討委員会が検討する。総務課情報開示室が情報開示事務を担当する。公開・開示に伴う個人情報保護については、<根拠資料>に示した学内規程に従って、適切な配慮をしている。

<根拠資料>

- ① 国立大学法人小樽商科大学情報公開取扱要項
- ② 国立大学法人小樽商科大学における法人文書の公開に関する規程
- ③ 国立大学法人小樽商科大学情報開示検討委員会内規
- ④ 国立大学法人小樽商科大学における法人文書の開示の実施方法及び開示請求に係る手数料等に関する細目
- ⑤ 国立大学法人小樽商科大学個人情報管理規程
- ⑥ 国立大学法人小樽商科大学における個人情報の開示等に関する規程
- ⑦ 国立大学法人小樽商科大学個人情報開示等取扱要領
- ⑧ 国立大学法人小樽商科大学個人情報開示に関する実施細目
- ⑨ 国立大学法人小樽商科大学個人情報開示等検討委員会内規

9-3 現在実施している情報公開が、社会に対する説明責任の役割を果たしているかどうかを検証する仕組みを整備しているか。

<現状の説明>

広報委員会に学外有識者を委員として配置し、本学の広報、情報公開に関して意見を頂いている。また経営協議会の学外委員（経営協議会委員の半数）、業務担当監事（非常勤）からも意見を頂いている。

学長とメディアの記者との懇談会、本学の情報を地域に発信する地域広報誌『ヘルメス・クーリエ』の読者懇談会を開催し、意見を伺っている。また、毎年、学長と市民との意見交換会「一日教授会」を開催している。これらは、本学の社会に対する説明責任が適切に果たされているかどうかを検証する貴重な仕組みとなっている。

<根拠資料>

- ①国立大学法人小樽商科大学広報委員会規程（第3条）
- ②学長と記者との記者懇談会資料
- ③ヘルメス・クーリエ読者懇談会資料
- ④小樽商科大学一日教授会資料

【概要】

地方大学にとって地域との連携、地域社会に対する説明責任の遂行は、重要と考えている。小規模大学であり資源は限られているが、情報公開・開示および様々な機会をとらえての説明責任遂行の検証は充分に果たされている。

<根拠資料>

- ①学長と記者との記者懇談会資料
- ②ヘルメス・クーリエ読者懇談会資料
- ③小樽商科大学一日教授会資料

【点検・評価】

<長所>

関連する「評価の視点」

9-3

情報公開が、大学からの一方的な情報発信に止まらず、学長が市民と直接意見交換を行う「一日教授会」など、トップが直接に説明責任を果たす機会を種々設けている。商大駅前プラザ「ゆめぼーと」の設置、キャンパス・ビアガーデンの実施など地域からの意見で実現した事業もある。

<根拠資料>

- ①学長と記者との記者懇談会資料
- ②ヘルメス・クーリエ読者懇談会資料

- ③小樽商科大学一日教授会資料
- ④商大駅前プラザ「ゆめぼーと」パンフ
- ⑤キャンパス・ピアガーデン実施資料

<今後の方策>

学長をはじめとして大学教職員が適切な説明責任を果たし、一方的な情報提供にならぬよう今後とも努めていかなければならぬ。

<根拠資料>

該当なし

<問題点>

関連する「評価の視点」

9-3

メディア記者との懇談会、地域広報誌『ヘルメス・クーリエ』の読者懇談会、「一日教授会」などによって社会に対する説明責任が適切に果たされているどうか検証の仕組みを構築しているが、これらの仕組みで十分に検証できているかどうか不明である。

<根拠資料>

- ①学長と記者との記者懇談会資料
- ②ヘルメス・クーリエ読者懇談会資料
- ③小樽商科大学一日教授会資料

<今後の方策>

検証の仕組みの妥当性を検討する必要がある。

<根拠資料>

該当なし

終 章

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9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、個々の事項については、以下のような課題がある。

本専攻では、様々な検討課題の存在が明らかになった場合、専攻長等の適切な判断によって専攻会議等に提案され必要な改善策や対応策がとられている。しかしながら、具体的な改善策や対応策の検討を行うまでの意思決定の段取りや手続きが明文化されていないため、専攻長等は過去の事例や経験に基づいて判断している。これに関しては制度として明文化し、実施要綱などを制定する必要がある。

入学者数は入学定員に対して大幅に上回ることも大幅に下回ることもなく適切に管理されている。一方、在学生に対する定員管理は、履修指導教員制度や長期履修学生制度によって教育の質を落とすことなく留年する学生を多く出さないようにしているが、学生の多くが定職を持った社会人であることから、勤務の都合等による休学者が増えることはやむを得ないことと考える。就学意欲はあるものの転勤等によって休学・退学せざるを得ない学生に対する支援策をどのように構築するのかが今後の課題であろう。

教員組織は、専門職大学院設置基準を十分満たしており、年齢構成も相応にバランスが取れているが、全員が男性であり性別のバランスはとれていない。本学では、教員の採用は特例を除きすべて公募制を採用しているため、適切な人材の応募がない限り性別のバランスを確保することは困難であるが、今後の新規採用にあたっては留意しなければならないであろう。

本専攻が開校するとき、ビジネススクールのビジネス・モデルを検討するワークショップを開催し、本専攻の中長期ビジョンを以下のように策定した。本専攻は、今後ともこれらのビジョンの実現に向けてさらなる努力を続けていかなければならない。

- 統合力を高める教育プログラムをコア・コンピタンスとして研ぎ澄まし、専門性の高いビジネススクールとなる。
- 北海道および全国から優れた人材が入学を希望するようなビジネススクールとなる。
- 卒業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。

第四章

参考資料

- 小樽商科大学外部評価委員会 委員名簿
- 外部評価実施要項－平成19年度経営系専門職大学院－
- アントレプレナーシップ専攻外部評価実地調査等実施要項
- 経営系専門職大学院基準(財団法人大学基準協会)

小樽商科大学外部評価委員会 委員名簿

所 属・職 名	氏 名	備 考
慶應義塾大学総合政策学部教授	さかき 柳原 清則	委員長
青山学院大学国際マネジメント研究科教授	前田 算昇	
三井不動産株式会社S & E総合研究所所長	辻田 喬弘	
小樽商工会議所専務理事	中松 義治	

外部評価実施要項

－平成19年度 経営系専門職大学院－

I. 外部評価の目的

- ◎ 平成19年度に実施した経営系専門職大学院（大学院商学研究科アントレプレナーシップ専攻）の教育に関する自己評価の結果について、外部者（本学の教職員以外の者）の検証を受けることにより、教育活動等の質的向上を図る。
- ◎ 評価結果を広く社会へ発信することによって本学の現況を明らかにし、公共教育機関としての説明責任を果たす。
- ◎ 学校教育法第69条の三第3号及び学校教育法施行令第40条における専門職大学院の認証評価用自己点検報告書作成のための外部者からの意見聴取及び反映。（別紙1参照）

II. 外部評価の基本的な方針

- ◎ 実施年度及び外部評価報告書
「自己評価」については、平成19年10月末までに実施し、「外部評価」については、平成19年11月中旬から平成20年2月まで実施し、3月末までに外部評価報告書を作成する。
- ◎ 実施対象
(財)大学基準協会が平成19年9月に作成した「経営系専門職大学院基準」（別紙2参照）に基づき、教育活動等に関する観点とした自己評価の結果について、外部評価を受ける。
- ◎ 評価結果の活用
外部評価を通して顕在化した課題等については、改善策等を構築し、その一層の向上に活用する。

III. 外部評価の実施体制及び方法

◎ 外部評価の実施体制

教育活動等に関する幅広い識見等を持ち、かつ高等教育への造詣が深い以下の有識者で外部評価委員を構成する。

所属・職	氏名	備考
慶應義塾大学総合政策学部教授	榎原清則	
青山学院大学国際マネジメント研究科教授	前田昇	
三井不動産株式会社S&E総合研究所所長	辻田昌弘	
小樽商工会議所専務理事	中松義治	

◎ 外部評価の方法

【事前段階】

- ① 平成19年10月末までに実施した自己評価の結果をとりまとめた「アントレプレナーシップ専攻－自己点検・評価報告書－」を外部評価委員に送付する。(事前読みの実施)
- ② 第1回外部評価委員会(開催日：平成19年11月15日)において、委員長選出、自己点検・評価報告書説明、外部評価委員が執筆担当する項目、取り纏め方法(様式含む)等を決定する。
- ③ 外部評価委員は、上記①の「報告書」の内容を確認し、上記②で示された様式に基づき記述をする。また、「報告書」では確認できない事項等がある場合は「確認したい事項一覧」にその内容を記述し、事前に大学に送付する。

【ヒアリング及び意見交換】

- ① 事前に提出された「確認したい事項一覧」を基に、ヒアリング等を実施し、大学側と意見交換を行う。
- ② 外部評価委員は、大学の施設見学、授業見学、学生へのインタビュー等を行う。
- ③ 外部評価委員は、上記①、②を通して、最後に講評をする。

【外部評価結果】

- ① 外部評価委員は、講評等をとりまとめ外部評価結果(案)を作成する。
- ② 外部評価結果(案)については、外部評価委員会の承認を得て外部評価結果として扱う。
- ③自己点検評価報告書と合わせて、外部評価報告書を作成し、公表する。

IV. 評価結果の公表

評価結果の公表については、自己点検評価書と合わせて冊子体で刊行するとともに、本学ホームページに掲載し、公開する。

V. 外部評価のスケジュール

日程	事 項
平成19年4月	外部評価委員候補者の選定・打診
5月	外部評価委員の委嘱
11月中旬	第1回外部評価委員会開催(要項、実施方法等の検討) 「自己点検評価報告書」、「資料集」及び「確認したい事項一覧」の送付、作成依頼
12月中旬	大学へ「確認したい事項一覧」を提出、事務とりまとめ
平成20年1月	「確認したい事項一覧」に基づき、ヒアリング等の実施・講評
2月	講評等をとりまとめ、外部評価結果(案)の作成
3月初旬	第2回外部評価委員会開催(外部評価結果(案)の承認)
3月下旬	外部評価報告書として公表、HP掲載

アントレプレナーシップ専攻外部評価 実地調査等 実施要項

開催日時 平成 20 年 1 月 29 日 (火) 16:00~21:00

開催場所 小樽商科大学札幌サテライト

住所 〒060-0005

札幌市中央区北 5 条西 5 丁目 7 番地 sapporo 5 5 ビル 3 階

電話 011-218-6377

実地調査参加委員

榎原外部評価委員会委員長 (慶應義塾大学教授)

前田外部評価委員会委員 (青山学院大学教授)

辻田外部評価委員会委員 (三井不動産株式会社 S & E 総合研究所所長)

中松外部評価委員会委員 (小樽商工会議所専務理事)

実地調査内容

16:00 実地調査開催 挨拶

16:05~17:30 ヒアリング (質疑応答、意見交換等)

17:30~18:20 休憩

18:20~19:10 学生インタビュー(3 期生 3 名、4 期生 4 名)

19:30~20:00 授業見学

科目 : 予算管理と業績評価

担当 : 乙政 佐吉 准教授

講義時間 : 18:30~21:40

20:10~20:50 外部評価委員会打合せ (委員による講評作成等)

20:50~21:00 講評

実地調査対応教員等

奥田副学長

李アントレプレナーシップ専攻長

出川アントレプレナーシップ専攻教務委員会委員長

山本アントレプレナーシップ専攻教授

企画・評価室 (高塚室長、中村係長、佐々木)

経営系専門職大学院基準

平成19年11月

財団法人大学基準協会

目 次

経営系専門職大学院基準について	1
経営系専門職大学院基準	5
1 使命・目的および教育目標	5
2 教育の内容・方法・成果	7
(1) 教育課程等	7
(2) 教育方法等	10
(3) 成果等	13
3 教員組織	14
4 学生の受け入れ	16
5 学生生活	17
6 教育研究環境の整備	18
7 管理運営	20
8 点検・評価	22
9 情報公開・説明責任	23

凡　例

本基準において、関連法令等を以下のように略した。

「専門職」：専門職大学院設置基準（平成15年文部科学省令第16号）

「告示第53号」：専門職大学院に関し必要な事項について定める件（平成15年文部科学省告示第53号）

経営系専門職大学院基準について

(1) 経営系専門職大学院基準は、大学基準協会が経営系専門職大学院の認証評価機関として経営系専門職大学院の認証評価を行うために設定されたものである。

本基準が対象とする経営系専門職大学院とは、以下の要件を備えた大学院をいう。

- ① 授与する学位名称が、経営(学)修士（専門職）、経営管理(学)修士（専門職）、国際経営(学)修士（専門職）、会計（学）修士（専門職）、ファイナンス修士（専門職）、技術経営(学)修士（専門職）またはこれらに相当する名称のものであること。
- ② 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るとともに、高い倫理観と国際的な視野をもった人材の養成を掲げていること。
- ③ 人材養成の目的を達成するために必要な力量として、専門的知識に加え、例えば、先見性、分析的思考能力、戦略的思考能力、先端技術活用能力、情報技術活用能力、多文化理解力、コミュニケーション能力等を明示していること。

(2) 大学基準協会は、大学が適切な水準の維持・向上を図るための指針として、同時に大学基準協会が行う大学評価の基準として「大学基準」をはじめ諸基準の設定・改定を行ってきた。

経営系専門職大学院基準は、大学基準を頂点とする大学基準協会諸基準の中に位置づけられるものである。

(3) 経営系専門職大学院基準は、専門職大学院設置基準等が求めている専門職大学院との必須条件にとどまらず、経営系専門職大学院の多様性、独自性を尊重し、経営系専門職大学院のより一層の充実・発展に資するための基準として策定したものである。

大学基準協会は、本基準によって経営系専門職大学院の認証評価を行う。また、認証評価にあたっては、本基準に適合しているか否かの認定を行う。

(4) 経営系専門職大学院基準は、以下の9の大項目で構成されている。

- | |
|----------------|
| 1 使命・目的および教育目標 |
| 2 教育の内容・方法・成果 |
| 3 教員組織 |
| 4 学生の受け入れ |
| 5 学生生活 |
| 6 教育研究環境の整備 |
| 7 管理運営 |
| 8 点検・評価 |
| 9 情報公開・説明責任 |

(5) 基準の各大項目は、「本文」と「評価の視点」で構成されている。

「本文」は、専門職学位課程制度の趣旨を考慮した上で、それぞれの経営系専門職大学院が自ら掲げる使命・目的を実現し、教育目標を達成するために各大項目において最も基本的な事項について大綱的に定めたものである。

「評価の視点」は、二つの機能を有する。第一に、評価を受ける経営系専門職大学院にとっては、自己点検・評価の円滑な実施と経営系専門職大学院における教育研究活動の改善に資するためのものとして、第二に、評価者である大学基準協会にとっては、文字通り評価を行う際の視点としての役割を果たすものである。

「評価の視点」は、以下の2段階に分かれている。

【レベルⅠ】

経営系専門職大学院に必要とされる最も基本的な事項

ここでは、それぞれの経営系専門職大学院が経営系専門職大学院の制度目的ならびに各経営系専門職大学院固有の使命・目的および教育目標（以下、使命・目的・教育目標という）の実現のために、カリキュラム編成および授業科目の開設状況、入学定員に対する入学者数、専任教員数および専任教員1人当たりの学生数、施設・設備の充実度など、学生の学習環境や教員の教育研究条件等について、どのように整備し、どのような教育を提供しているかについて評価が行われる。

【レベルⅠ】にかかる事項のうち、

- ◎は法令等の遵守に関する事項である。「評価の視点」の後に（）で根拠となる専門職大学院関連法令等と該当条文を示した。

なお、根拠法令が示されていない「評価の視点」もあるが、これらは①学校教育法、大学設置基準、大学院設置基準等の、高等教育に関する一般的な法令に根拠を求めることができる事項、②法令に根拠を求めることはできないものの、設置認可の際に経営系専門職大学院に対して遵守することが求められている事項である。

◎を付した「評価の視点」については、法令遵守状況に重大な問題がある場合は、認定しない。ただし、状況によっては勧告^(※)を付すにとどめる場合がある。

また法令遵守状況に軽微な問題がある場合についても勧告を付す。

- は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である。この事項に問題がある場合は、勧告を付す。また、重大な問題があ

る場合や、多くの点で問題がある場合は、認定しない。

- ・ なお、◎、○のいずれにおいても、勧告とはいえないが、経営系専門職大学院の一層の改善を促すために、以下のレベルⅡと同様に問題点の指摘を行う場合がある。

【レベルⅠ】

経営系専門職大学院が行う教育研究の質を今後も継続的に維持・向上させていくために点検・評価することが高度に望まれる事項

経営系専門職大学院は、その使命・目的の実現と教育目標の達成のために払っている努力とその効果について、点検・評価の結果を明らかにすることが必要である。

加えて、使命・目的の実現と教育目標の達成のために、経営系専門職大学院が行っている固有の特色ある取組みについても積極的な点検・評価を行うことが求められる。

ここでは、レベルⅠの視点に加えて、経営系専門職大学院の使命・目的・教育目標の達成に向けた努力とその成果を検証する視点からの評価が行われる。すなわち、使命・目的・教育目標の実現に向けてどれだけ有効な活動を行っているかに焦点をあてた評価（学生に対する履修指導、学生の学修の活性化への取組み、教員の教育指導方法の改善のための仕組みなど）や、教育上の成果から経営系専門職大学院の使命・目的・教育目標の達成に向けた努力とその成果を検証する視点からの評価（各授業科目の単位取得・修了の状況、大学院修了後の進路の状況、教育効果の測定など）がこれにあたる。

【レベルⅡ】にかかる事項のうち、使命・目的の実現と教育目標の達成に向けた努力の状況およびその成果ならびに特色ある取組みについて、

- ・ 不十分である
- ・ 制度化とその制度の運用が不十分である

場合は、「問題点」^(※)を付す。

また、

- ・ 努力の成果が十分上がっている
- ・ 制度が整い、十分機能している

場合は、「長所」^(※)を付す。

◆レベルⅠとⅡを簡単に表にまとめると以下のようになる。

評価の視点 のレベル	評価の視点にかかわる事項	評価
レベルⅠ◎	法令等の遵守に関する事項	認定の可否、勧告、問題点
レベルⅠ○	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	勧告、問題点 (ただし、重大な問題がある 場合は認定の可否)
レベルⅡ○	経営系専門職大学院が行う教育研究の質を 今後も継続的に維持・向上させていくために 点検・評価することが高度に望まれる事項	問題点、長所

(※) 経営系専門職大学院の認証評価の結果は、①認定の可否、②長所、③問題点、④勧告等で構成される。

このうち、「勧告」は、経営系専門職大学院に対して、改善計画を立て、速やかにその具体的な措置を講じることを求める事項について付されるものであり、2年後に提出を求める改善報告書では改善状況を必ず報告することが義務づけられる。

これに対して、「問題点」は、経営系専門職大学院の改善を一層促進させることを目的に付されるものであり、必ずしも改善義務を課すものではないが、2年後に提出を求める改善報告書ではその対応状況について必ず言及されなければならない。

経営系専門職大学院基準

平成19年 9月11日決定
平成19年11月16日改定

1 使命・目的および教育目標

経営系専門職学位課程は、経営系の分野において、経営のプロフェッショナルとして、国内外において活躍できる高度専門職業人の養成に特化した大学院における教育課程であり、高度の専門性が求められる職業を担うための深い学識および卓越した能力を培うことを設置目的としている。

各大学は、経営系専門職大学院の使命・目的および教育目標を明確に定め、それを学内外に広く明らかにするとともに、教育目標の達成度や社会的要請の変化等を視野に入れながら、絶えず教育目標や教育内容・方法等の適切性についての検証を行い、使命・目的の実現に向けて改善・改革に努めることが必要である。

使命とは、経営系専門職学位課程に期待される社会的任務であり、当該経営系専門職大学院が、自らが依って立つ大学の理念に照らし合わせながら、高等教育機関として社会に対して果たすべき役割である。目的とは、経営系専門職大学院が掲げる基本となる教育方針や養成すべき人材像など当該経営系専門職大学院の構成員が一丸となって実現を目指すべき方向である。また、教育目標とは、目的の実現のために設定される具体的な到達課題であり、適切な方法によってその達成度の評価が可能なものである。

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
使命・目的 および教育 目標の適切 性	1-1 経営系専門職大学院の使命・目的および教育目標が明確に設定されているか。	◎	
	1-2 使命・目的および教育目標は、専門職学位課程制度の目的に適ったものであるか。（「専門職」第2条）	◎	
	1-3 使命・目的および教育目標の中に、養成すべき人材像が適切に表現されているか。	○	
	1-4 使命・目的および教育目標の中に、職業的倫理の涵養が適切に盛り込まれているか。	○	
	1-5 使命・目的および教育目標は現在および想定される将来の経営の人材ニーズに適合しているか。	○	
	1-6 使命・目的および教育目標の中に、経営のプロフェッショナルとして、国内外において活躍できる高度専門職業人の養成が、明確な形で謳われているか。		○
	1-7 使命・目的を実現するための中長期のビジョンあるいは戦略およびアクションプランがあるか。		○
使命・目的 および教育 目標の周知	1-8 使命・目的および教育目標は、ホームページや大学案内等を通じ、社会一般に広く明らかにされているか。	◎	
	1-9 使命・目的および教育目標は、教職員、学生等の学内の構成員に周知されているか。	○	

	1-10 使命・目的および教育目標を教職員、学生等に理解させ、社会一般に周知させるため、特別な努力と工夫がなされているか。	<input type="radio"/>
使命・目的 および教育 目標の検証 と改善	1-11 教育目標の達成状況等を踏まえて、教育目標の検証が適切に行われているか。	<input type="radio"/>
	1-12 検証結果を改革・改善に繋げる仕組みが十分整備されているか。	<input type="radio"/>

2 教育の内容・方法・成果

(1) 教育課程等

学位授与は、専門職学位課程の重要な責務の一つである。学位授与にあたっては、経営系分野の特性や教育内容に合致する適切な経営系分野の名称を付記するとともに、ビジネス界等の期待に応える水準の維持に努めなければならない。

課程の修了認定や在学期間の短縮にあたっては、経営系分野の特性やビジネス界等の期待を踏まえて、その基準および方法を適切に設定しなければならない。また、その認定にあたっては、公正性および厳格性を確保するため、学生に対してあらかじめ明示した基準および方法に基づきこれを行う必要がある。

経営系専門職学位課程にあたっては、その教育課程は、「高度の専門性が求められる職業を担うための深い学識及び卓越した能力を培う」という専門職学位課程制度の目的および当該経営系専門職大学院固有の使命ならびに教育目標に即して、適切に編成されなければならない。

教育課程の編成にあたっては、関連法令等を遵守するとともに、経営系分野の特性やビジネス界等の期待に応えるのにふさわしい内容の授業科目を体系的に配置する必要がある。また、高度専門職業人としての職業倫理ならびに基礎的技能等の涵養を図り、理論と実務を架橋する実践的な授業科目を配置することが不可欠である。さらに、専門職学位の水準を維持するとともに学生の履修に応じ、教育課程が適切に管理されていなければならない。

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
学位の名称と授与基準	2-1 授与する学位の名称は、経営系分野の特性や教育内容に合致する適切な名称が付されているか。	○	
	2-2 学位授与に関わる基準および審査手続等は明文化され、学生に周知されているか。	◎	
	2-3 授与する学位の水準は、経営系分野の特性を踏まえ、かつ、ビジネス界等の期待に応える水準が維持されているか。		○
課程の修了等	2-4 課程の修了認定に必要な在学期間および修得単位数が、法令上の規定や当該経営系専門職大学院の目的に対して適切に設定されているか。また、それらが学生の履修の負担が過重にならないように配慮して設定されているか。（「専門職」第2条、第3条、第15条）	◎	
	2-5 課程の修了認定の基準および方法は当該経営系専門職大学院の目的に応じて策定され、学生に周知されているか。（「専門職」第10条）	◎	
	2-6 在学期間の短縮を行っている場合、法令上の規定に沿って設定されているか。（「専門職」第16条） また、その場合、経営系専門職大学院の目的に照らして十分な成果が得られるよう配慮がなされているか。	◎	

	<p>2-7 在学期間の短縮の基準および方法が、学生に対して学則等を通じてあらかじめ明示されているか。また、明示された基準および方法に基づいて公正かつ厳格に行われているか。</p> <p>2-8 課程の修了認定や在学期間の短縮の基準および方法について、その適切性を検証する仕組みが設定されているか。</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
教育課程の編成	<p>2-9 専門職学位課程制度の目的ならびに当該経営系専門職大学院固有の目的を達成するためにふさわしい授業科目が開設されているか。（「専門職」第6条）</p> <p>2-10 経営系分野の特性に応じた基本的な科目、広い視野や周辺領域の知識を涵養する科目、基礎知識を展開発展させる科目、先端知識を学ぶ科目等が適切に配置され、かつ、体系的に教育課程が編成されているか。</p> <p>2-11 教育課程が、経営の実務に必要な専門的な知識、思考力、分析力、表現力等を修得させるとともに高い倫理観および国際的視野を持つプロフェッショナルな人材を養成する観点から適切に編成されているか。</p> <p>経営系専門職大学院の使命・目的および教育目標に応じて、それぞれの分野の教育課程が次に掲げるような事項を踏まえた内容になっているか。</p> <p>【ビジネス・技術経営分野】</p> <p>例えば、経営戦略、組織行動、ファイナンス、会計、マーケティング、技術・生産管理、情報マネジメント等に関する内容を扱う科目が適切に教育課程に盛り込まれているか。</p> <p>【会計分野】</p> <p>例えば、財務会計、管理会計、監査等に関する内容を扱う科目が適切に教育課程に盛り込まれているか。</p> <p>2-13 学生の多様なニーズ、学術の発展動向、社会からの要請等に対応した教育課程の編成に配慮しているか。</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
系統的・段階的履修	<p>2-14 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年間または1学期間に履修登録できる単位数の上限が設定されているか。（「専門職」第12条）</p> <p>2-15 教育課程の編成においては、学生による履修が系統的・段階的に行えるよう適切に配置されているか。</p> <p>授業科目の特徴、内容、履修形態、その履修のために要する学生の学習時間（教室外の準備学習・復習を含む）等を考慮して、適切な単位が設定されているか。</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

理論教育と実務教育の架橋	2-17 理論教育と実務教育の架橋を図るために、カリキュラム編成、授業の内容、履修方法等について工夫がなされているか。	<input type="radio"/>	
	2-18 職業倫理を養う授業科目が開設されているか。	<input type="radio"/>	
導入教育と補習教育	2-19 多様な入学者に対応した導入教育が実施されているか。	<input type="radio"/>	
	2-20 基礎学力の低い学生に対応した補習教育等の措置がとられているか。		<input type="radio"/>
教育研究の国際化	2-21 教育研究の国際化について、当該経営系専門職大学院内で方向性が明らかにされているか。また、海外の大学との連携等、国際化を進めるための具体的なプログラムは定められているか。		<input type="radio"/>
	2-22 海外の大学との連携等、国際化に関する取組みの実績はあるか。また、今後の具体的な取組みの計画は定められているか。		<input type="radio"/>
教職員・学生等からの意見の反映	2-23 教育課程の編成や教育水準の設定のプロセスにおいて、教職員や学生のみならず、ビジネス界その他の外部の意見・要望が適切に反映されているか。意見反映のための手続は明文化されているか。		<input type="radio"/>
特色ある取組み	2-24 教育内容について特色ある取組みを行っている場合は、その取組みの趣旨・内容は、当該経営系専門職大学院固有の使命・目的および教育目標の達成にとって有効なものとなっているか。		<input type="radio"/>
	2-25 取組みの成果について検証する仕組みが整備されているか。また、検証結果を取組みのさらなる改善に結びつける仕組みが整備されているか。		<input type="radio"/>

(2) 教育方法等

経営系専門職学位課程が十分な教育効果を上げるために、経営系分野の特性に応じた適切な教育方法を導入すること、とりわけ、当該職業分野の期待に応えるため理論と実務の架橋を図る教育方法を導入し、これを効果的に実施する体制を整備することが肝要である。

経営系専門職学位課程は、事例研究、現地調査また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しなければならない。

学生に対しては、授業の内容・方法、履修要件等を、シラバス等を通じてあらかじめ明示しなければならない。

成績評価ならびに単位認定にあたっては、経営系専門職学位課程の目的を踏まえ、評価の公正性および厳格性を担保できる適切な仕組みを導入しなければならない。また、それらの基準および方法を適切に設定するとともに、シラバス等を通じてあらかじめ明示し、明示した基準および方法に基づいて行う必要がある。

経営系専門職大学院の教育目標を達成するためには、入学前における学生の経験や修得知識の多様性を踏まえた履修指導体制を整備するとともに、学生の学修意欲を一層促進する適切な履修指導を行う必要がある。

経営系専門職大学院は、その授業内容および方法を自ら不斷に検証するとともに、それらの結果を有効に活用し当該経営系専門職大学院の教育の改善を図ることが重要である。

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
授業の方法等	2-26 実践教育を充実させるため、講義、討論、演習、グループ学習、ケーススタディ、ゲーム、シミュレーション、フィールド・スタディ、インターンシップ等、適切な教育手法や授業形態が採用されているか。（「専門職」第8条第1項）	◎	○
	2-27 実践教育に関する授業の水準を適切に把握し、向上させていくための取組みが行われているか。	○	○
	2-28 多様なメディアを利用して遠隔授業を行う場合は、その教育効果が十分に期待できる専攻分野および授業科目をその対象としているか。（「専門職」第8条第2項）	◎	○
	2-29 通信教育によって授業を行う場合は、その教育効果が十分に期待できる専攻分野および授業科目をその対象としているか。（「専門職」第9条）	◎	○
	2-30 授業のクラスサイズは、授業の内容、授業の方法および施設・設備その他の教育上の諸条件を考慮して、教育効果を十分に上げられる適切な人数となっているか。（「専門職」第7条）	◎	○
	2-31 個別的指導が必要な授業科目については、それに相応しい学生数が設定されているか。	○	○

授業計画、シラバスおよび履修登録	2-32 教育課程の編成の趣旨に沿って、毎回の授業の具体的な内容・方法、使用教材、履修要件および一年間の授業日程等が明示されたシラバスが作成されているか。（「専門職」第10条第1項）	◎	
	2-33 授業時間帯や時間割等は学生の履修に配慮して作成されているか。	○	
	2-34 授業はシラバスに従って適切に実施されているか。	○	
単位認定・成績評価	2-35 経営系専門職大学院の目的に応じた成績評価、単位認定の基準および方法が策定され、学生に対してシラバス等を通じてあらかじめ明示されているか。（「専門職」第10条第2項）	◎	
	2-36 明示された基準および方法に基づいて成績評価、単位認定が統一的な方法で公正かつ厳格に行われているか。（「専門職」第10条第2項）	◎	
	2-37 学修の成果に対する評価、単位認定において、評価の公正性および厳格性を担保するために、成績評価に関する学生からのクレームに対応するなど、適切な仕組みが導入されているか。	○	
他の大学院における授業科目の履修等	2-38 学生が他の大学院において履修した授業科目について修得した単位や当該経営系専門職大学院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、教育上有益と認められ、かつ、その認定が法令上の基準の下に、当該経営系専門職大学院の教育水準および教育課程としての一体性を損なわないよう十分に留意した方法で行われているか。（「専門職」第13条、第14条）	◎	
履修指導等	2-39 入学前における学生の多様なバックグラウンドや職業観に配慮するなど、個々の学生のキャリアに応じた履修指導が行われているか。	○	
	2-40 入学時のオリエンテーションやオフィス・アワーを設定するなど、教員による履修指導や学習相談体制が整備され、学生への学習支援が組織的、効果的に行われているか。	○	
	2-41 試験やレポート評価の結果について適切なフィードバックが組織的に行われているか。	○	

履修指導等	2-42 通信教育や多様なメディアを通じた教育を行う場合には、そのための学習支援、教育相談が適切に行われているか。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	2-43 アカデミック・アドバイザーやティーチング・アシスタント等による学習相談体制が整備され、学生への学習支援が適切に行われているか。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	2-44 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が規程等で明文化され、かつ、適切な指導が行われているか。	<input type="radio"/>	
改善のための組織的な研修等	2-45 経営系専門職大学院の授業の内容および方法の改善と教員の資質向上を図るために、組織的な研修および研究を継続的かつ効果的に行う体制（FD体制）が整備され、かつ、適切に実施されているか。（「専門職」第11条）	<input type="radio"/>	
	2-46 学生による授業評価が組織的に実施され、その結果が公表されているか。また、授業評価の結果を教育の改善につなげる仕組みが整備されているか。さらに、こうした仕組みが教育の改善に有効に機能しているか。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	2-47 FD活動に学生や教職員の意見・要望が反映されているか。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	2-48 FD活動や自己点検・評価等が、個々の教員の教育内容、授業運営方法、教材等に反映されるなど教育内容・方法の改善に有効に機能しているか。また、反映の状況を把握する措置がとられているか。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	2-49 学生の修学等の状況や各教員の授業内容、指導方法、さらには教育研究の質向上のための自主的取組みの実施状況、成果、問題点等が大学院内、学内、関係者間で適切に情報共有され、それが更なる改善に結びついているか。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	2-50 教育方法について特色ある取組みを行っている場合は、その取組みの趣旨・内容は、当該経営系専門職大学院固有の使命・目的および教育目標の達成にとって有効なものとなっているか。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
特色ある取組み	2-51 取組みの成果について検証する仕組みが整備されているか。また、検証結果を取組みのさらなる改善に結びつける仕組みが整備されているか。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

(3) 成果等

経営系専門職学位課程は、専門職学位課程制度の目的および当該経営系専門職大学院固有の使命・目的および教育目標に沿って教育研究活動を展開し、着実に教育成果を上げることが期待されている。

また、学位の授与状況、修了者の進路状況、進路先等における修了者の評価ならびに活躍状況等を把握する体制を整備し、当該経営系専門職大学院の使命・目的および教育目標に即した教育効果について評価することが不可欠であり、その評価結果を当該経営系専門職大学院の教育の質の改善に繋げる努力が必要である。

その他、教育の内容・方法・成果等に関して不斷に検証することが望まれる。

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
学位授与数	2-52 収容定員や在籍学生数に応じて、学位授与が適切に行われているか。	<input type="radio"/>	
	2-53 学位の授与状況等を調査・検討する体制は整備されているか。また、その調査・検討結果の学内や社会への公表が定期的かつ継続的に実施されているか。		<input type="radio"/>
修了生の進路および活躍状況の把握	2-54 修了者の進路を把握する体制が整備されているか。また、その学内や社会への公表が、定期的かつ継続的に実施されているか。	<input type="radio"/>	
	2-55 修了者の進路先等における評価や活躍状況の把握を行う体制が整備されているか。また、その学内や社会への公表が、定期的かつ継続的に実施されているか。		<input type="radio"/>
教育効果の測定	2-56 使命・目的および教育目標に即した教育効果について評価する仕組みが整備されているか。	<input type="radio"/>	
	2-57 使命・目的および教育目標に即した修了者を輩出しているか。		<input type="radio"/>
	2-58 教育効果を評価する指標や基準の開発に取り組んでいるか。		<input type="radio"/>
	2-59 教育効果の評価結果を組織的に教育内容・方法の改善につなげる仕組みが整備されているか。		<input type="radio"/>

3 教員組織

経営系専門職大学院は、専門職学位課程制度の目的に即し、かつ、当該経営系専門職大学院の使命・目的および教育目標を達成することができるよう、適切な教員組織を設けるとともに、これにふさわしい教員を配置することが必要である。また、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に、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。

また、経営系専門職大学院は、教員組織が有効に機能しているか否かについて不斷に検証し、その改善・向上に務めることが重要である。

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
専任教員数	3-1 専任教員数に関して、法令上の基準を遵守しているか。 （「告示第53号」第1条第1項）	◎	
	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か。 （「告示第53号」第1条第2項。なお、平成25年度まで、専門職大学院設置基準附則2が適用される。）	◎	
	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か。 （「告示第53号」第1条第3項）	◎	
専任教員としての能力	教員は、以下のいずれかに該当し、かつ、その担当する専門分野に関し高度の指導能力を備えているか。 1 専攻分野について、教育上また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、特に優れた知識および経験を有する者 （「専門職」第5条）	◎	
実務家教員	3-5 専任教員のうち実務家教員数は、当該分野で必要とされる一定の割合が確保されているか。（「告示第53号」第2条）	◎	
	3-6 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構成されているか。（「告示第53号」第2条）	◎	
専任教員の分野構成、科目配置	3-7 経営系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、広い視野や周辺領域の知識を涵養する科目、基礎知識を展開発展させる科目、先端知識を学ぶ科目について専任教員が適切に配置されているか。	○	
	3-8 経営系専門職大学院において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、専任の教授または准教授が配置されているか。	○	

	3-9 経営分野において実践性を重視する科目に実務家教員が配置されているか。	<input type="radio"/>	
	3-10 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、適切な基準および手続によって行われているか。	<input type="radio"/>	
教員の構成	3-11 専任教員は、職業経歴、国際経験、年齢や性別のバランス等を考慮して適切に構成されているか。	<input type="radio"/>	
	3-12 教授、准教授、客員教授、任期つき教授、講師、助教等の教員組織編制のための基本の方針を有しており、それに基づいた教員組織編制がなされているか。	<input type="radio"/>	
	3-13 教員の募集・任免・昇格について、適切な内容の基準、手続に関する規程が定められ、運用されているか。特に、教育上の指導能力の評価が行われているか。	<input type="radio"/>	
教員の募集・任免・昇格	3-14 教員の募集・任免・昇格は、その規程に則って、教授会等の経営系専門職大学院固有の教員組織の責任において適切に行われているか。	<input type="radio"/>	
	3-15 任期制の適用や特定分野について高度の知見を有する内外の専門家の待遇など、教育研究の必要性に応じた配慮が可能な制度となっているか。	<input type="radio"/>	
	3-16 専任教員の後継者の養成または補充について適切に配慮しているか。	<input type="radio"/>	
	3-17 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か。	<input type="radio"/>	
教員の教育研究条件	3-18 専任教員に対する個人研究費が適切に配分されているか。	<input type="radio"/>	
	3-19 研究専念期間制度（サバティカル・リーブ）等、教員の研究活動に必要な機会が保証されているか。	<input type="radio"/>	
	3-20 専任教員の教育活動について、適切に評価する仕組みが整備されているか。	<input type="radio"/>	
教育研究活動等の評価	3-21 専任教員の研究活動について、適切に評価する仕組みが整備されているか。	<input type="radio"/>	
	3-22 専任教員の経営系専門職大学院の運営への貢献について、適切に評価する仕組みが整備されているか。	<input type="radio"/>	

4 学生の受け入れ

経営系専門職学位課程は、当該課程において将来専門職として活躍できる職能を育むに足る資質を有し、当該経営系専門職大学院が提供する様々な教育諸活動を享受しうる基礎的能力を持った学生を入学させることが必要である。そのためには、学生の十全な学習を可能にする適切な学生募集、受け入れ方針および選抜手続を整備するとともに、これに基づき適切かつ公正に学生を受け入れなければならない。

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
学生の受け入れ方針等	4-1 専門職学位課程制度の目的に合致し、かつ、当該経営系専門職大学院の使命・目的および教育目標に即した学生の受け入れ方針、選抜方法および選抜手続が設定され、それが事前に入学志願者をはじめ広く社会に公表されているか。	○	
	4-2 入学者選抜にあたっては、受け入れ方針・選抜基準・選抜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か。	○	
	4-3 学生募集方法および入学者選抜方法は、当該経営系専門職大学院の入学資格を有するすべての志願者に対して、入学者選抜を受ける公正な機会を等しく確保したものとなっているか。	○	
	4-4 入学希望者に対して、説明会や開放講座等を実施しているか。	○	
実施体制	4-5 入学者受け入れ方針に沿った学生の受け入れ方法が採用され、実際の入学者選抜が、責任ある実施体制の下で、適切かつ公正に実施されているか。	○	
多様な入学者選抜	4-6 複数の入学者選抜方法を採用している場合、各々の選抜方法の位置づけおよび関係は適切であるか。	○	
身体に障がいのある者への配慮	4-7 身体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等が整備されているか。	○	
定員管理	4-8 経営系専門職大学院の教育にふさわしい環境を継続的に確保するために、入学定員に対する入学者数および学生収容定員に対する在籍学生数は適正に管理されているか。	○	
	4-9 実入学者数が、入学定員を大幅に超える、または大幅に下回る状況になっている場合、これを改善するための取組みが行われるなど、入学定員と実入学者数との関係の適正化が図られているか。		○
入学者選抜方法の検証	4-10 学生の受け入れ方針・選抜基準・選抜方法等の学生受け入れのあり方について、継続的に検証する組織体制・仕組みが確立されているか。	○	

5 学生生活

経営系専門職学位課程は、在学中の学生生活に関する相談・支援体制ならびに修了後の進路に関する助言・指導体制を適切に整備するとともに、こうした体制について学生に十分周知させる必要がある。

また、学生生活に関する支援・指導体制を改善し、より優れた専門的職能教育を個々の学生が享受できるようにするために、教育システム改善のための授業評価、種々のアンケート調査等を通じて学生の声が反映できる仕組みを整備することが望ましい。

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
支援・指導体制の確立	5-1 学生生活に関する支援・指導体制が確立しているか。	○	
学生の心身の健康の保持	5-2 学生の心身の健康を保持・増進するための適切な相談・支援体制が整備されているか。	○	
各種ハラスメントへの対応	5-3 各種ハラスマントに関する規定および相談体制が適切に整備され、それが学生に周知されているか。	○	
学生への経済的支援	5-4 奨学金その他学生への経済的支援についての適切な相談・支援体制が整備されているか。	○	
キャリア教育の開発と推進	5-5 学生の課程修了後を見越したキャリア教育開発とともに適切な助言・指導の体制が整備されているか。	○	
進路についての相談体制	5-6 学生の進路選択に関わる相談・支援体制が適切に整備されているか。	○	
身体に障がいのある者への配慮	5-7 身体に障がいのある者を受け入れるための適切な支援体制が整備されているか。		○
留学生、社会人への配慮	5-8 留学生、社会人学生等を受け入れるための適切な支援体制が整備されているか。		○
支援・指導体制の改善	5-9 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されているか。また、その向上に向けて必要な改善が行われているか。		○

6 教育研究環境の整備

経営系専門職大学院は、専門職学位課程制度の目的に即し、かつ、当該経営系専門職大学院の使命・目的および教育目標を達成することができるよう、適切に教育研究環境の整備を図らねばならない。

そのために経営系専門職大学院は、教員の学問的創造性を伸張し、十全な教育研究活動をなし得るよう、その環境を整えるとともに、恒常に教育方法を改善し向上させることができるよう人的支援体制を整備することが必要である。

また、経営系専門職大学院は、それぞれの使命・目的および教育目標を達成することができるよう、学生数・教員数等の組織規模に応じて、適切に施設・設備を整備するとともに、経営系専門職学位課程における教育研究活動に必要かつ十分な図書等の資料を整備し、その有効な活用を図らねばならない。

加えて当該経営系専門職大学院は、コンピュータ、ネットワークその他の情報関連設備を含めて、教育形態に対応する施設・設備を整える必要がある。

これらの施設・設備は、身体に障がいを持つ人に対しても配慮されていることが重要である。

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
人的支援体制の整備	6-1 経営系専門職大学院の使命・目的および教育目標に沿った優れた人材を育成するために、教務・技能・事務職員等の教育研究に資する人的な補助体制が適切に整備されているか。	○	
	6-2 ティーチングアシスタント制度等、教育効果を上げるために制度が十分に整備されているか。		○
教育形態に即した施設・設備	6-3 講義室、演習室その他の施設・設備が、経営系専門職学位課程の規模および教育形態に応じ、適切に整備されているか。（「専門職」第17条）	◎	
学生用スペース	6-4 学生が自由に学習できる自習室および学生相互の交流のためのラウンジ等の環境が十分に整備され、効果的に利用されているか。	○	
研究室等の整備	6-5 専任教員の個別研究室の整備等、十分な教育研究環境が用意されているか。	○	
情報関連設備および人的体制	6-6 学生の学習および教員の教育研究のために必要な情報インフラストラクチャーおよびそれを支援する人的体制が適切に整備されているか。	○	
施設・設備の維持・充実	6-7 施設・設備が適切に維持され、また教育研究内容、社会状況等の変化に合わせて、施設・設備が整備されているか。	○	
身体に障がいのある者への配慮	6-8 身体に障がいのある者のために適切な施設・設備が整備されているか。		○

図書等の整備	6-9	図書館には経営系専門職学位課程の学生の学習および教員の教育研究のために必要かつ十分な図書および電子媒体を含む各種資料が計画的・体系的に整備されているか。	<input type="radio"/>	
	6-10	図書館の利用規程や開館時間は経営系専門職学位課程の学生の学習および教員の教育研究に配慮したものとなっているか。	<input type="radio"/>	
	6-11	国内外の大学院・研究機関等との学術情報・資料の相互利用のための条件整備を行っているか。	<input type="radio"/>	
財政的基礎	6-12	経営系専門職大学院における教育活動等を適切に遂行できる財政的基礎を有しているか。	<input type="radio"/>	
教育研究環境の改善	6-13	教育研究環境について、学生や教職員の意見要望を把握し、施設の改善等に結び付けていくために、継続的に検証する組織体制・システムが確立されているか。また、教育研究環境の向上に向けて必要な改善が行われているか。	<input type="radio"/>	

7 管理運営

経営系専門職学位課程を設置している大学は、当該経営系専門職大学院を管理運営する固有の組織体制を整備するとともに、専門職学位課程制度の目的に即し、かつ、当該経営系専門職大学院の使命・目的および教育目標を達成することができるよう、関連法令等に基づき学内規程を定めるとともに、これらを遵守するよう努めなければならない。

管理運営に関する体制・学内規程等の整備とその運用にあたっては、管理運営組織の自律性・自主性、意思決定の適切性・効率性、学問研究の自律性等に十分に配慮しなければならない。

当該経営系専門職大学院の管理運営は、関係する学部・研究科や全学的諸機関との適切な連携のもとに行われることが必要である。

大学は、社会の状況を適切に反映させるよう、適宜、学内規程の内容を点検・評価し、管理運営の改善に努めなければならない。

大学は、教員組織の他、専門職学位課程制度の目的に即し、かつ、当該経営系専門職大学院の使命・目的および教育目標を達成することができるよう、適切な事務組織を当該経営系専門職大学院に設けるとともに、これを適切に運営し、また、その質を維持し、改善するよう努めなければならない。

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
学内体制・規程の整備	7-1 経営系専門職大学院を管理運営する固有の組織体制が整備され、その活動のために適切な規程が制定されているか。	○	
法令等の遵守	7-2 関連法令等および学内規程は適切に遵守されているか。	○	
管理運営体制	7-3 経営系専門職大学院の設置形態にかかわらず、当該専門職大学院の教学およびその他の管理運営に関する重要事項については教授会等の当該専門職大学院固有の専任教員組織の決定が尊重されているか。	○	
	7-4 経営系専門職大学院固有の管理運営を行う専任教員組織の長の任免等に関して適切な基準が設けられ、かつ、適切に運用されているか。	○	
関係組織等との連携	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、それとの連携・役割分担は適切に行われているか。	○	
	7-6 企業、地方自治体、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・管理等は適切に行われているか。		○
点検・評価および改善	7-7 経営系専門職大学院の管理運営に関する学内規程の内容および形式に関する点検・評価は適切に行われているか。	○	

	7-8 点検・評価に基づき管理運営の改善の努力が適切に行われているか。	<input type="radio"/>	
事務組織の設置	7-9 経営系専門職大学院を管理運営し、その使命・目的および教育目標の達成を支援するために適切な規模と機能を備えた事務組織を設置しているか。	<input type="radio"/>	
事務組織の運営	7-10 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か。	<input type="radio"/>	
事務組織の改善	7-11 事務組織の活動を向上せるために、組織的な研修システムの導入等、必要な工夫・改善が行われているか。		<input type="radio"/>

8 点検・評価

経営系専門職大学院の使命・目的および教育目標の実現に向けて、Plan-Do-Check-Action (PDCA) 等の仕組みを整備し、その活動を不斷に点検・評価し、改善・改革に結びつける必要がある。

また、経営系専門職大学院の自己点検・評価の結果は広く社会に公表しなければならない。

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
自己点検・評価	8-1 自己点検・評価のための仕組みおよび組織体制を整備し、適切な評価項目および方法に基づいた自己点検・評価を、組織的、継続的な取組みとして実施しているか。	◎	
	8-2 自己点検・評価の結果を広く公表しているか。	◎	
改善・向上のための仕組みの整備	8-3 自己点検・評価および第三者評価等の結果を当該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か。	○	
評価結果に基づく改善・向上	8-4 自己点検・評価および第三者評価等の結果を当該経営系専門職大学院の教育研究活動の改善・向上に有効に結びつけているか。		○

9 情報公開・説明責任

経営系専門職大学院は、透明性の高い運営を行うとともに、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。

項目	評価の視点	レベル	
		I	II
情報公開・説明責任	9-1 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か。	<input type="radio"/>	
	9-2 学内外からの要請による情報公開のための規程および体制は整備しているか。	<input type="radio"/>	
	9-3 現在実施している情報公開が、社会に対する説明責任の役割を果たしているかどうかを検証する仕組みを整備しているか。		<input type="radio"/>

