

令和2年度小樽商科大学商学部および大学院商学研究科
外部評価結果

国立大学法人小樽商科大学 商学部および大学院商学研究科にかかる令和2年度外部評価委員会は、令和2年11月20日に、小樽商科大学の「自己点検・評価報告書」について説明を受け、今後の外部評価の在り方を確認した上で、大学側に質問を提出し、令和3年1月12日には、委員会が提出した質問について大学側から回答を得るとともにオンラインで、教員、学士課程在学学生及び大学院生からの聞き取りと授業参観を実施した。外部評価委員会は、以上の2回にわたる評価活動を踏まえた上で、独立行政法人 大学評価・学位授与機構の「大学機関別認証評価 大学評価基準」に準拠した委員各自の評価意見をもとに令和3年2月16日に委員会意見を取りまとめ、本「外部評価報告書」を作成するに至った。以下に本委員会の外部評価結果を示す。

はじめに¹

現在の小樽商科大学の教育ビジョンの根幹をなすのが、令和3年度に主専攻プログラムとして導入される「グローバルコース」であり、各委員の評価の多くもこれに関連するものであるため、本報告書ではまず「グローバルコース」について述べ、その後予算制約など貴学の抱える課題とそれへの対応について議論し、最後に令和4年度に予定されている帯広畜産大学、北見工業大学との三大学の経営統合を見据えて総括する。なお本文に盛り込めなかった、各委員の個別意見については備考として本文の後に記載した。

1. グローバルコースについて

「グローバルコース」は、現在の日本とくに地域社会に必要とされるグロー

¹ 各委員の評価意見は、上記「大学機関別評価 大学評価基準」の6つの領域（領域1. 教育研究上の基本組織、領域2. 内部質保証、領域3. 財務運営、管理運営及び情報の公表、領域4. 施設及び設備並びに学生支援、領域5. 学生の受入、領域6. 教育課程と学習成果）ごとに記載されたものであるが、概ね「自己点検・評価報告書」に同意できたため、冗長になるのを避けポイントに絞ってまとめた。

カル人材を育成するという目的で令和3年度に主専攻プログラムとして導入される。当コース自体は定員20名の小規模なコースであるが、グローバル人材育成のための教育体系の確立という長期計画の下、平成27年度から「グローバル・マネジメント副専攻プログラム」を導入し、平成30年度からは4つの副専攻プログラムを開始するなど、計画を着実に実現させている点は委員全員が高く評価するところである。

グローバルコースの開始は来年度であるが、上述の各種副専攻プログラムの実施や全国的にも前例のない1年間の入学猶予制度を伴うギャップイヤープログラムの試行など、グローバル人材の育成に向け成果を上げつつある。特にグローバル(=グローバル+ローカル)のローカルの部分では、従来から、商学研究科アントプレナーシップ専攻で地域貢献に向けた具体的プログラムを導入したり、社会で活躍している修了生を講師として招いたりし、また、全学的にも「学生起業サポートルーム」を開設し、学生の起業準備や交流・活動の場の提供、企業所在地としての登録の許可などを通して、地域貢献や学生の起業に対する支援を充実させてきた。

一方、グローバルの部分では、グローバルな視点で日本人学生と留学生が地域活性化に取り組むPBL(Project-based learning)科目の新設などの成果はあるものの、上述のギャップイヤーの試行はコロナ禍の影響もあり本格的な実施とは言えず、資金面からも規模の拡大には課題が残る。また、「地域に軸足を置いて世界で活躍するリーダーを育成する」という目標に対して「グローバル企業等への就職を果たしている」ことを成果指標としている(自己点検・評価報告書104頁)点には疑問を呈する意見もあった。

2. 課題について

研究・教育の様々な場面で厄介な制約となっているのが資金の問題である。資金面で苦労しているのは、全国の大学に共通する問題であり一大学だけの努力で解決できる問題ではない。貴学は高商時代から培われてきた同窓会ネットワークから上記の諸プログラムにも資金面人材面での支援を受けており、これは他大学に比べて大きな強みではあるが、全体的な資金制約を解消できるものではない。最大の問題は運営交付金の長年にわたる減額で講師や助教など若い

研究者を採用できなくなっていることであろう。単に若手研究者の育成に支障を来すだけでなく、優秀な若手教員の他大学への転出や、将来の就職口の不安から研究者を目指して大学院に進学する学生とくに日本人学生の減少もさらに進むおそれがある。これは、短期的には TA (Teaching Assistant) 不足、教員の負担増となるし、長期的には学部学生にとってのロールモデル不在による研究者志望学生の一層の減少に繋がりがねない。もちろん、貴学もこれを大きな課題として認識されており、テニユアトラック制度の活用などによって若手研究者・教員の採用を一部復活する計画もあるので期待したい。また、後述する三大学の経営統合も改善の契機となりうる。

なお、このような資金面の制約がある中でも、今回のコロナ禍への対応では、迅速に危機管理体制を整備するとともに、感染状況に応じてこれまでの知見を生かしたりリモート授業の導入、新入生や一人暮らし学生へのメンタル的サポート、物理的・財政的支援などに全学挙げて取り組んでいることは評価したい。

資金の問題と同様に独力での解決が難しいのが立地の問題である。学生インタビューでも全体として満足度が高い中、ほぼ全員から「言っても仕方ないが」という前置き付きで立地が悪いと指摘された。しかし、今年度はコロナ禍によるオンライン授業の急増でその不満が緩和されたことも付言された。オンライン授業については三大学の経営統合に向け様々な準備を重ねていたことで、他大学以上の対応であった。コロナ後も単なるオンライン授業だけではなく、遠く離れた複数のキャンパスを持つ大学としての様々な教育手段についての知見が深まると考えられる。立地面での弱点を克服する材料かもしれない。

3. 総括：三大学の経営統合を見据えて

三大学の経営統合は、「農・工・商」という過去に例のない異分野間の連携であり、さらに3か所の遠隔地を結ぶ広範囲の連携でもある。研究・教育両面で文理融合が可能になること、地域貢献や起業の面でも IT や生命科学など社会科学が扱えなかった分野に複数の地域で参入できること、などから研究・教育・運営の効率化など多くのシナジー効果が期待される。その他、理系の相対的に資金の大きい研究・教育プロジェクトに参加できることなど、従来の貴学の研究・教育の幅を非連続的に拡大する可能性を持っている。もちろん大学間での

利害の不一致、重複分野の調整作業などによる非効率化のおそれもある。これまで、単科大学ならではの様々な課題への柔軟な対応や、グローバルコースのような先駆的な試みに取り組んできたものの、組織的対応（例えば I R 室やアドバイザーボードの設置）は他大学に比べて早いとは言えなかった。制度づくりの遅れについても、自己点検評価の中で内部質保証体制の課題として自覚されているところである。今後はグローバルコースのような挑戦的な試みを続けることと、上述のような課題に三大学統合を活かして組織的に取り組んでいくことを両立させるといふ難しい大学経営が求められるが、その実現による果実は大きい。委員全員がその成功を期待するところである。

備考：その他の個別意見

- 「男女共同参画基本方針」の策定など女性教員の登用に尽力されているが、教員比率、管理職比率とも十数パーセントと低位であることから、社会ニーズを踏まえた一層の女性登用が期待される。
- （自己点検・評価報告書の領域 3 の）改善を要する点（同 39 頁）に関連するが、今後コロナ等の影響でさらに在宅での WEB 講義やその準備等の労働時間や経費管理が問題になる恐れがある。教員との自宅経費の取り決めを事前に確定できればよい。
- 障害のある学生等の修学・研究サポートを行う「特別修学支援室」、学生同士の支援体制「ピアサポートルーム」は、現在コロナ禍で、新入生や一人暮らし学生が大きな不安を抱える中、精神的な面でのサポートに大きな役割を果たしている。
- これまで構築してきた企業や行政、団体等とのネットワークを生かし、学外からの教育参加や共同研究の実施を通じた教育を受けた学生が道内の社会経済活動の各分野において活躍されることを期待する。
- 緑丘会の有力 OB の高齢化による弱体化や三大学 OB 会組織の統一化の有無等の検討が必要。