

自己点検・評価報告書

令和 4 年 9 月

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

目 次

序 章・・ 1

本 章

1 使命・目的・・ 4

2 教育課程・学習成果、学生・・ 7

3 教員・教員組織・・ 25

4 専門職大学院の運営と改善・向上・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 34

終 章・・ 44

(別紙1) 基礎要件データ

序 章

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（以下「本専攻」という。）は、「小樽商科大学大学院（以下「大学院」という。）は、学術の理論及び応用を教授研究し、その深奥をきわめ、又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い、文化の進展に寄与する人材の育成を目的とする」（小樽商科大学大学院学則第1章）という設置目的に従って、「(略) 革新的ビジネス・モデルを構想し事業へと展開できるビジネス・イノベーター、及び企業経営におけるマネジメント能力を高めビジネス・チャンスを生み出し得るビジネス・リーダーを育成するために、当該分野に応じた柔軟で実践的な教育を行うことができるよう、専門職大学院設置基準(2003年文部科学省令第16号)に定める専門職大学院(略)」（小樽商科大学大学院学則第4章第15条）として、2004年に設置された。

本専攻では、この目的の下、アドミッション・ポリシー、ディプロマ・ポリシー及びカリキュラム・ポリシーを整備し、これを実現するための中長期ビジョンとして、「OBSのビジョン・戦略・アクションプラン」を策定している。経営系専門職大学院として希求して止まない目的を実現するためのいわば一里塚として、中長期的に到達すべき本専攻のあるべき姿をビジョンとして定めると同時に、現状との比較においてビジョンの実現に際して行わなければならない事柄を戦略として構想し、戦略を遂行する上で具体的に行う施策の束をアクションプランとしてまとめ、専攻運営の基軸と成している。最初期の「OBSのビジョン・戦略・アクションプラン」は2005年2月に策定し、以後、2013年3月、2018年2月、2022年2月と、数次に亘って改訂している。

改訂に際しては、本専攻専任教員によるワークショップを行い、達成されたこと、未達のことを、その原因まで遡って検証し、次なる改訂に活かしている。なお、2019年からは、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アドバイザリーボード（専門職大学院設置基準（2003年文部科学省令第16号）第6条の2に定める教育課程連携協議会）規程があらたに制定されたことに伴い、研究科長が指名する本専攻専任教員に加えて、専攻の課程に係る職業に就いている者や地方公共団体の職員等の学外者からの意見を聴取することとなり、2022年の改訂ではアドバイザリーボードから出された意見をも反映している。

因みに、現行の2022年に改訂された「OBSのビジョン・戦略・アクションプラン」では、中長期ビジョンとして「『実践力を高める教育プログラム』をコアコンピタンスとして、優れたビジネス活動に必要な専門知識と実践力を身につけた人材を輩出する。この結果、修了生が北海道を中心的な発信地として世界で活躍し、北海道のみならず全国から優秀な人材が集まるビジネススクールになる」ことを掲げ、次の4つの戦略を策定した。すなわち、戦略1「MBA及びOBSの社会的認知度向上・新規需要の開拓」、戦略2「教育プログラムの充実」、戦略3「修了生ネットワーク構築」、戦略4「リカレント教育」がそれぞれであり、それぞれに、ターゲット、提供する価値、提供する仕組みを概括的に提示し、より具体的な施策を

アクションプランにおいて定めている。

また、いずれの版においても、本専攻のコアコンピタンスは「実践力を高める教育プログラム」であると認識しており、その時々時代の要請によって科目の改廃を行いつつも、経営戦略、マーケティング、経営組織、アカウントティング、ファイナンス、ビジネス倫理の各分野に関わる科目を基本科目（必修）に据え、多様なバックグラウンドを持つ学生が実践力を身につける際に最低限求められる知識・スキルの修得に供している。カリキュラム体系は、基本科目をベースに、それぞれの分野で MBA ホルダーとして求められる知識・スキルをより確かなものとするための基礎科目（選択必修）、さらには、基本科目や基礎科目で学習した知識・スキルをより一層深めたり、周辺分野に視野を広げたりするための発展科目（選択必修）、そして、これらの科目で学習した知識・スキルを統合して、まさに実践の場で活用する力を涵養する実践科目（「ビジネスプランニングⅠ・Ⅱ」「ケーススタディⅠ・Ⅱ」いずれも必修）を積み上げ式に整え、「知る」だけでなく、「使える」知識・スキルを身につける教育プログラムを構築している。専門職課程の最終成果は、「ビジネスワークショップ」（リサーチペーパーの作成・検討）と「リサーチペーパー」（ビジネスプランもしくは総合的なケースレポート）において集約される。なお、基本科目、基礎科目、発展科目においては、分野ごとの系統性、段階性を考慮し、例えば、経営戦略Ⅰ、経営戦略Ⅱというように、各科目を配置するとともに、シラバスにおいて分野ごとの科目選択をガイドしている。

さらにいえば、各科目では、毎年度、担当教員による自己評価、履修学生による授業評価アンケートを行うとともに、年度あたり 10 科目程度を抽出して、教員同士の授業参観を行っており、科目内容の改善に努めている。なかでも、履修学生による授業評価アンケートについては、半期ごとに FD 研修会を催し、アンケート結果（自由記述も含む）を包み隠さず共有し、自らが担当する授業科目の改善に資するよう組織的に取り組んでいる。また、実践科目においては、毎回の授業において「目安箱」を設け、履修学生からの指摘・要望を即時的に受け付け、授業改善の迅速化を図っている。成績評価に関しては、その方法・基準をあらかじめシラバスに記載することで、履修学生に明示し、公正性・厳格性を以て行うとともに、成績評価に関する問い合わせや不服がある場合には、教務委員会がその任に当たることも、シラバスに明記している。

こうしたカリキュラム体系において、最も肝要なところは、全ての科目の基礎づくりを行う基本科目と、学習した各分野の知識・スキルを統合し、「使える」知識・スキルとして、まさに実践力を涵養する実践科目である。無論、専門職課程の出口となる「ビジネスワークショップ」も、MBA ホルダーの質的維持を図る上で重要であることは言を俟たない。それゆえ、両科目ならびに「ビジネスワークショップ」を担当する教員については、専ら専任教員を充当し、社会からの負託に応えうる教員配置に努めている。また、教員組織の基本的な方針は、大学院学則第 50 条の 5 項と 7 項に定められており、より具体的な方針は本専攻教員選考規程第 2 条、第 3 条、第 4 条で規定されている。いわゆる学術教員と実務家教員の構成

に関しては、文部科学省告示第 53 号に従い、実務家教員の割合を 3 割以上としているが、過度に実務家教員に偏ることなく、確とした学術的理論に裏打ちされた知識・スキルを修得させるように人事計画を策定している。さらに、実務家教員の採用に際しては、実務面に評価の重きを置きつつも、専任教員として求められる研究能力ならびに実務と教育を架橋する能力にも目配りするとともに、教員組織の年齢構成など多様性も考慮に入れながら採用審査を行っている。この方針は、昇任審査においても堅持されている。

最後に、本専攻では、自己点検・評価に係わる「専門職大学院専門部会」を設け、5 年ごとに自己点検・評価報告書を作成し、その妥当性を検証するために外部評価に供してきた。さらには、学校教育法第 109 条第 3 項の定めるところにより、公益財団法人大学基準協会による経営系専門職大学院認証評価を受審することとしている。

本章

1 使命・目的

・項目:目的の設定

評価の視点	
1-1	経営系専門職大学院が担う基本的使命の下、設置大学の理念・目的を踏まえ、当該専門職大学院固有の目的を設定していること。また、その目的は、当該専門職大学院の存在価値や目指す人材養成等の方向性を示すものとして明確であること。

<現状の説明>

【1-1】

基礎要件データ（表1）に記載のとおり、本専攻固有の目的を設定しており、その目的は本専攻の存在価値や目指す人材養成等の方向性を示すものとして明確である。

<根拠資料>

- ・添付資料 1-1：小樽商科大学大学院学則（第1条、第15条）
- ・小樽商科大学ホームページ「アントレプレナーシップ専攻の教育目的」
(https://www.otaru-uc.ac.jp/education/about_bs/#section_01)

・項目:中・長期ビジョン、戦略

評価の視点	
1-2	当該専門職大学院の目的を実現すべく、中・長期ビジョン及びそれに係る資源配分、組織能力、価値向上などを方向付ける実効性のある戦略を策定し、実行していること。

<現状の説明>

【1-2】

本専攻では、中長期ビジョン・戦略として、「OBSのビジョン・戦略・アクションプラン」を策定している。中・長期ビジョンとその実現に向けた戦略を立て、具体的なアクションプランを設定しており、これに基づき専攻の運営を行っている。「OBSのビジョン・戦略・アクションプラン」は、2005年2月に策定して以来、2013年3月、2018年2月にそれぞれ専攻教員によるワークショップを行い、検証・改訂を行ってきた。

本専攻では、2018年度改訂「OBSのビジョン・戦略・アクションプラン」（添付資料1-4）に従い、下記のような取組を実施した。

1. 戦略1のアクションプランとして、「OBSフォーラム」を実施した。また、本専攻教員による推薦入試営業を行うとともに、組織推薦の入学定員を拡充した（添付資料1-6～1-7）。
2. 戦略2と3のアクションプランとして、新カリキュラム（退職教員の補充に伴う科目

の見直し。以下新カリキュラムと呼ぶ。)を作成し、2022年度から実施している(添付資料1-8)。さらに、実践力を発揮している修了生を講師として登用するほか、修了生にケース教材を開発してもらい、利用した(添付資料1-9~1-10)。

2019年度に本専攻のアドバイザーボードを設置してからは、「OBSのビジョン・戦略・アクションプラン」について学外者からの意見を聴取することとし、その意見等を取り入れ、2022年2月にこれを改訂した。

新たな「OBSのビジョン・戦略・アクションプラン」では、まず、中長期ビジョンで「修了生が全国の要所で活躍し」としていたところを「修了生が北海道を中心的な発信地として世界で活躍し」と変更した。個別の戦略として定めていた「戦略1 MBA及びOBSの社会的認知度向上」は「戦略1 MBA及びOBSの社会的認知度向上・新規需要の開拓」に、「戦略4 新規需要の開拓」は「戦略4 リカレント教育」に変更した。これは2022年度からの大学の中長期ビジョン(添付資料1-11)においてリカレント教育の推進を掲げたため、それに対応した変更であるとともに、2022年3月現在568名いる修了生を本専攻のターゲットに含めるよう変更したものである。戦略2と3については、アクションプランとして研究活動の強化などを加えている。

<根拠資料>

- ・添付資料1-4：OBSのビジョン・戦略・アクションプラン(2018年2月)
- ・添付資料1-5：OBSのビジョン・戦略・アクションプラン(2022年2月)
- ・添付資料1-6：組織推薦の広報先(応募勧奨先)の一覧(2018年度)
- ・添付資料1-7：アントレプレナーシップ専攻組織推薦入試の募集人員変更について
- ・添付資料1-8：新カリキュラム案(専攻教授会資料)
- ・添付資料1-9：修了生の講師登用一覧
- ・添付資料1-10：修了生が開発したケース教材の例
- ・添付資料1-11：小樽商科大学の中長期ビジョン・戦略
- ・添付資料2-36：修了生在籍企業との共同研究の事例
- ・添付資料2-33：OBS&MBA会合同企画オンライン交流会

【大項目1の現状に対する点検・評価】

(1) 長所と問題点

【長所】

2022年2月改定の「OBSのビジョン・戦略・アクションプラン」で修正した点であるが、本専攻は開学以来北海道を中心に教育・研究を行ってきており、道内企業・道内事業

継承者、道外企業の支社・支店、官公庁、修了生をターゲットとするだけでなく、ステークホルダーと認識していることから、口コミ等を利用した広報活動により志願者が入学していること、また修了生との研究会を実施していることが長所である。

【問題点】

リカレント教育あるいはリスキリング教育といったニーズが顕在化していることから、本専攻においても2019年度からリカレント教育担当教員を配置し履修証明プログラムを実施するなど対応を行ってきた。今後もこうしたニーズは拡大すると考えられるため、専攻としてリカレント教育をこれまで以上に推進し、充実させることが望まれる。

また、本専攻における研究活動は、個々の研究あるいは共同研究の形で行ってきたが、専攻としての研究成果の共有や研究活動の促進に関しては十分とはいえないことがもう一つの問題点であると認識している。

最後に、ビジョン・戦略・アクションプランは、改訂時に在籍している専任教員には周知されているが、新たに採用した教員への周知方法については検討しなければならない。

(2) 長所の伸長・問題点の改善に向けたプラン

【長所の伸張】

修了生に対する調査を実施して、教育ニーズを分析するとともに、修了後のキャリアパス等から本専攻の教育成果を明らかにしていく。また、修了生との連携を強めるため、修了生が所属する企業をケースとして開発することも計画している。

【問題点の改善】

行政・企業等と連携し、ニーズに基づく産業別または企業対応型のリカレント教育プログラムのさらなる開発・実施を計画するとともに、これまで実施してきた修了生との共同研究（添付資料2-36）や研究懇話会（添付資料2-33）を一層推進することで、修了生所属企業等や北海道企業のケースを用いた研究を推進し、北海道唯一のビジネススクールとしての機能強化を図る。

ビジョン・戦略・アクションプランについては、新任教員研修等により、新規採用教員に公式に周知する。

2 教育課程・学習成果、学生

・項目：学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針

評価の視点	
2-1	経営系専門職大学院が担う基本的な使命に適合し、期待する学習成果を明示した学位授与方針を定めていること。また、学位授与方針に基づいて教育課程の編成・実施方針を定め、教育の内容や方法等の妥当性を明確に説明していること。

<現状の説明>

【2-1】

学位授与方針については、本学固有の目的として大学院学則第15条で示したビジネス・イノベーター及びビジネス・リーダーの育成を反映させ、根拠資料及び基礎要件データ（表2）に記載のとおり明文化している。教育課程の編成・実施方針についても「基本科目」、「基礎科目」、「発展科目」、「実戦科目」、「ビジネスワークショップ」と経営管理の知識・スキルを積み上げ式に習得できるカリキュラムとなっていることを明示している。

これらは大学ホームページ及び「小樽商科大学大学院ビジネススクール案内」（パンフレット）に掲載し、広く学内外に周知している。特に学生に対しては、入学前の「事前説明会」（オリエンテーション）の際にもカリキュラムの特徴や教育内容について説明を行っており、必要に応じて履修指導教員からも適宜説明している（添付資料2-20）。

なお、本専攻カリキュラム・ポリシーについては、2020年度に実施した大学全体の自己点検・評価結果に対応して学修成果の評価に関する内容を盛り込むなどの改正を行い、一層明確なものとなった。

<根拠資料>

- ・ 大学ホームページ「商学研究科アントレプレナーシップ専攻における3つの方針」
(https://www.otaru-uc.ac.jp/education/bs_policy/)
- ・ 添付資料1-3：小樽商科大学大学院ビジネススクール案内2023（p.7-8）
- ・ 添付資料2-20：入学前「事前説明会」資料（R4）

・項目：教育課程の設計と授業科目

評価の視点	
2-2	固有の目的を実現し、期待する学習成果の達成につなげるために必要な授業科目を開設し、かつ系統性・段階性に配慮して各授業科目を配置していること。その際、当該分野で必要となる下記の要件等を踏まえ、学術理論に裏打ちされた実践ができる高度専門職業人の育成にふさわしいものとなっていること。 (1) 企業やその他の組織のマネジメントに必要な専門知識（戦略、組織、マーケティング、ファイナンス、会計など）を修得させる科目を配置してい

	ること。 (2) 優れたビジネスパーソンの養成に必要な思考力、分析力、コミュニケーション力等を修得させ、リーダーシップや高い職業倫理観、グローバルな視野をもった人材を養成する観点から適切に編成していること。
2-3	固有の目的の実現に向けた戦略に基づき、各経営系専門職大学院の特色を反映した教育課程を編成するとともに、効果的な教育方法を用いていること。
2-4	遠隔教育や e-learning 等の時間的・空間的に多様な形態で授業を行っている場合、適切な内容及び方法により、十分な教育効果をあげていること。
2-5	授業時間帯や時間割は、学生の履修に支障がないものであること。

<現状の説明>

【2-2】

本専攻の教育課程は、「基本科目」「基礎科目」「発展科目」「実践科目」及び「ビジネスワークショップ」の積み上げ式に編成している（添付資料 1-3「カリキュラムの基本設計」図～「授業科目」）。「基本科目」には「経営戦略Ⅰ（経営戦略）」「マーケティングⅠ（マーケティングマネジメント）」「経営組織Ⅰ（組織行動マネジメント）」「アカウンティングⅠ（財務会計）」「ファイナンスⅠ（コーポレートファイナンス）」「ビジネス倫理（現：エシカル・アントレプレナーシップ）」等経営系専門職大学院で必須となる科目を配置し、経営分野の人材育成に必要な基本的専門知識を提供している。これらの科目は「基礎科目」の「経営戦略Ⅱ（イノベーション戦略）」、「マーケティングⅡ（市場志向経営）」、「経営組織Ⅱ（問題解決能力の開発）」、「アカウンティングⅡ（コストマネジメント）」、「ファイナンスⅡ（企業価値経営）」等に関連づけられ、各専門分野の知識の幅を広げることができるようになっている。その上で、1年次後期から「実践科目」である「ケーススタディⅠ・Ⅱ」と「ビジネスプランニングⅠ・Ⅱ」を履修させることで、「基本科目」で学んだ専門知識を統合するための思考力、分析力を高めることに加え、コミュニケーション能力の向上につなげている。2年次前期からの「発展科目」では、「基本科目」、「基礎科目」で学んだ個々の専門知識を高度化し先端的な知識を提供する科目及び異なる専門知識を融合して実践につなげていく統合科目を配置している。2年後期に配置している「ビジネスワークショップ」は、それまでの学習の総仕上げとしてリサーチペーパー（「ビジネスプラン」「ケーススタディ」に関するレポート）を複数の教員の指導・助言の下で作成し、プレゼンテーションを行う。

本専攻の教育課程はこのように積み上げ式で編成する一方で、添付資料 1-3 に示す「分野・領域別科目選択ガイド」のとおり、科目を 11 の分野・領域に分類し、学生の多様な問題意識や目的に対応している。「分野」はいわば学理的な科目体系性、専門性を軸とした分類で、「領域」はテーマ性を重視した分類である。それぞれの分野・領域で「基本科目」「基礎科目」「発展科目」を体系化するとともに、学習者にとって教育内容を可視化し、科目間の連携や科目内容の難易を理解できるようにするために、体系的に科目ナンバリングを行っている（添付資料 2-1）。

また、これらの科目履修を円滑にスタートさせることができるように、マネジメントや会計、財務分析の基本的な考え方を学ぶ「プレ科目」を置いている。

【2-3】

本専攻の教育内容で特色のある点は、カリキュラム編成における区分や分野設定、集中連続授業などが挙げられるが、最大の特長は、修了研究に相当する「ビジネスワークショップ」として「ケーススタディ」、「ビジネスプランニング」の手法により、実践的な分析・戦略検討・計画立案を行う授業を実施している点である。これらの科目は、実践的な人材育成を掲げる本専攻の教育目的の達成に大きく寄与するものである。

また、本専攻の目的である、地域の産業と経済の活性化に資するビジネス・リーダー、ビジネス・イノベーターを育成するための教育方法として、専門分野の異なる複数の教員によるチームティーチングを多く取り入れており、これにより学生は有機的に結びついた経営知識を習得して、単一の見地からの分析、立案にとどまることなく、経営者としての総合的な案件理解、計画立案ができるようになる。また、教員から学生へ向けた一方向の講義だけでなく、学生同士でのケースディスカッション、ディベート、プレゼンテーション、ゲスト講師とのディスカッションなど、学生自身が能動的に参加することで構成される授業を多く取り入れている。「ビジネスワークショップ」では、複数の教員の参加に加え、他の学生の前で課題を発表し、相互にコメントをすることを通じて、教員の視点、同僚の視点から多くの示唆を得て、実現性のあるリサーチペーパーを作成することができるようにしている。

また、ケースメソッドをベースとしながら対人スキル向上を目指す手法を採用しており、「マーケティング I (マーケティングマネジメント)、II (市場志向経営)」、「経営戦略 I (経営戦略)」、「アカウントティング I (財務会計)、II (コストマネジメント)、III (予算管理と業績評価)」等の授業においては、ケースを用いて分析し、課題を抽出し、解決策を立てるといったケースメソッドに、グループディスカッションとプレゼンテーションを組み合わせることで、感情をコントロールする能力、相手の感情を把握する能力、相手の感情に応じて適切に行動する能力といった、リーダーに不可欠な対人スキルの向上を図っている。

【2-4】

本専攻では、これまで学生の予習・復習や教員とのやりとりに学修管理システム (manaba) を活用してきたものの、遠隔授業は採用していなかった。しかし、2019 年度末からの新型コロナウイルス感染症の感染拡大を受け、2020 年度前期授業から、大学の授業実施方針に従い遠隔授業を実施した。この影響により、毎年度実施している授業評価アンケートにおいて、同年度は「グループワーク」や「ディスカッション」という本専攻の強みといえる項目に対する学生の満足度が低下した。しかし、FD 研修における教員間での遠隔授業に関するベストプラクティスの共有等を通じて授業手法を遠隔授業に適したアプローチに変更する

ことにより、2021 年度の授業評価アンケートでは両項目に対する満足度が改善している。
2018 年度から 2021 年度のアンケート結果は添付資料 2-10 のとおりである。

【2-5】

本専攻は、主として有職の社会人学生を対象としているため、授業は土曜日以外の平日は夜間に札幌サテライトで開講しており、授業時間は 18 時 30 分から 21 時 40 分までである。土曜日の授業は主に小樽本校において開講しており、授業時間は 10 時 30 分から 17 時 40 分までである。小樽本校で開講する授業は、4 時限連続授業を行う「実践科目」が中心であり、平日夜間の授業は札幌とその近郊に勤務地を持つ学生が多いことから、利便性を考慮し札幌サテライトで開講している。時間割は、学生の履修に配慮して年間の時間割表を作成し、周知している。夏季集中講義として開講される基礎科目「ビジネスシミュレーション」は、社会人学生に配慮し 8 月の土曜日と日曜日の 4 日間を使って授業を行っている。また、勤務の都合等で授業を欠席した学生に対しては、授業の録画データをサーバにアップロードし、提供している。

なお、学生の履修に関する配慮については、毎年度実施している在学生アンケートにおいて、「本専攻の時間割の設定などは、夜間の授業を受講される学生（仕事を抱える学生）にとって十分な配慮がなされているものになっているか」を確認しており、添付資料 2-21 のとおり、肯定的な回答が大多数を占めている。

<根拠資料>

- ・添付資料 1-3：小樽商科大学大学院ビジネススクール案内 2023（p. 8-9、p. 11）
- ・アントレプレナーシップ専攻 HP「カリキュラム」
(<https://obs.otaru-uc.ac.jp/curriculum/>)
- ・添付資料 2-1：令和 4 年度シラバス（p. 30）
- ・アントレプレナーシップ専攻ホームページ「令和 4 年度時間割・日程」
(<https://obs.otaru-uc.ac.jp/wp-content/uploads/sites/4/2022/07/jikanwari.pdf>)
- ・添付資料 2-10：ヘルメスの翼に-小樽商科大学 FD 活動報告書（通し番号 049、051、058、069-071）
- ・添付資料 2-21：在学生アンケート結果（2018-2021）（通し番号 03-04、22-23、40-41、58-59、73-74、94、106-107）

・項目：教育の実施

評価の視点	
2-6	学生に期待する学習成果を踏まえ、適切な授業形態（講義、演習、実習等）、方

	法（ケーススタディ、フィールドワーク等）及び教材が用いられていること。また、必要に応じてインターンシップやゲスト・スピーカー招聘がなされるなど当該職業分野の関係機関等と連携した教育上の工夫が行われていること。
2-7	下記のような取組みによって、それらが相互に効果を発揮して学生の円滑な学習につながっていること。 ・シラバスの作成と活用 ・履修指導、予習・復習等に係る相談・支援
2-8	教育課程を実施するうえでふさわしい教室、その他必要な施設が設けられ、かつそれらが適切な学生数で利用されていること。
2-9	自習室、学生相互の交流のためのラウンジ等が設けられ、学生の学習効果を高めていること。
2-10	図書館（図書室）は、学習及び教育研究活動に必要な図書等を備え、かつ利用時間その他の利用環境が学習及び教育活動を支えるものとして十分なものであること。
2-11	学習及び教育活動に必要なかつ十分な設備（情報インフラストラクチャーを含む）が整備され、活用されていること。

<現状の説明>

【2-6】

本専攻は全科目で「モジュール方式」（1回の授業を2時限（90分×2）ないし4時限（90分×4）で行う集中連続授業）を採用している。また、「実践科目」の「ビジネスプランニングⅠ・Ⅱ」はグループワークを、「ケーススタディⅠ・Ⅱ」ではケースメソッドを取り入れている。「ビジネスワークショップⅠ」の「プロジェクト演習」コースでは、学生が企業の担当者と協力して企業が抱える課題の解決を行うためのフィールド・スタディを行っている。また、選択必修科目や選択科目であっても、テーマに即したケースを取り上げてディスカッションを行う科目（例：「マーケティングⅠ・Ⅱ」、「アカウンティングⅠ・Ⅱ」、「経営戦略Ⅰ・Ⅱ」等）が大半となっている。

授業方法・形態に関しては、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、毎年度実施している授業評価アンケートにおいて学生の意見を聴取している。2018年度から2021年度の評価結果は添付資料2-10のとおりである。いずれの項目も十分に高い値であり、適切な教育手法、授業形態が採用されていると判断できる。

【2-7】

・シラバスの作成と活用（添付資料2-1、2-10、2-22）

シラバスには、1年間の授業開講科目、授業時間割、行事予定・授業日程、教育課程と学習について掲載するとともに、開講科目毎の授業計画を掲載している。授業計画では、授業の目的、到達目標、使用教材、成績評価の方法、履修上の注意事項に加え、各モジュールで

の具体的な授業内容・方法、事前準備及び復習について明示している。シラバス冊子は学生全員に配付し、あわせて本専攻のホームページにも公開している。

なお、2021 年度には、大学機関別認証評価を受審する過程で「シラバス作成のためのガイドライン」を一部改訂し、シラバスに必要な内容が全科目不備なく記載されるようにするため、専攻教務委員会による点検を行うことを決定した。

シラバスの記載内容が適切であったかについては学生へのアンケート調査により毎年度確認しており、2018 年度から 2021 年度の調査結果は添付資料 2-10 のとおりである。

・履修指導、予習・復習等に係る相談・支援（添付資料 2-2、2-3、2-20）

本専攻では、入学式前に行う事前説明会において、入学予定者と履修指導教員が面談を行いながら年間履修計画を立てる機会を設けており、学生の今後のキャリア・プランや重点的に学習したいスキルについて確認をした上で、履修モデルの指導を行っている。

半期ごとに行う履修指導では、履修指導教員を正・副と 2 名設定し、個々の学生の勤務状況の変化や就職活動の進展等について確認しながら、各自の事情に応じた適切な指導を行っている。履修指導教員は面談の内容を報告書に取りまとめて提出し、専攻教務委員会において確認することとしている。なお、履修指導は面談で行うほか、勤務や就職活動の状況に応じて学修管理システム上でも実施している。上記制度のほかに、単位修得に関する不安や悩み、学習の進め方といった、日々の授業を受講する中で生じる履修上の問題については、履修指導教員が面談、メール、学修管理システム等を用いた指導を随時行うことで、適切に対応している。

【2-8】

小樽本校では、4 号館 2 階に 251 講義室と 253 講義室及びグループワーク用の演習室として 252 ゼミ室、254 ゼミ室、256 ゼミ室、258 ゼミ室を整備しており、また 3 号館 213AL 講義室、5 号館 171AL 講義室、172AL 講義室、174AL 講義室、272AL 講義室、274AL 講義室、370CL 講義室、470CL 講義室も使用している。札幌サテライトでは大中小 3 つの講義室を整備している。札幌サテライトの全講義室及び小樽本校の 2 つの講義室と 4 つのゼミ室には、ノートパソコンとプロジェクタを用意している。3 号館 213AL 講義室と 5 号館の各 AL 講義室は学部でアクティブラーニングを行うために整備された講義室で、本専攻も土曜日に小樽本校で開講している授業で使用している。これらの AL 講義室には 50 台の iPad と 1 つの講義室に複数のプロジェクタと壁面スクリーンがあり、教員と学生あるいは学生同士の情報交換・共有が可能でグループワークに活用されている。

授業の履修者数は、必修科目以外については平均 9 名、必修科目でも平均で 24 名、最大でも 36 名となっており（2022 年度）（添付資料 2-23）、少人数教育により教育効果を十分にあげられる適切な人数となっていると判断できる。なお、学生数が多く演習的なパートの多

い科目である「ケーススタディ I・II」、「ビジネスプランニング I・II」、「ビジネスワークショップ」、「ビジネスシミュレーション」については、少なくとも3名以上の複数教員が同時に授業に参加するチームティーチングによる授業運営が行われている。

【2-9】

札幌サテライトには、大学院専用の自習室を整備し、基本的に日祝日及び年末年始を除く9時から22時まで（※新型コロナウイルス感染症対策による変動あり）の時間で自由に学習できる環境を整備し、日常的に活用されている。3つの講義室とミーティングルームは、講義等で使用していない時間帯は学生のグループワークやレポート作成のために利用できるようにしている。また、小樽本校においても4号館251講義室に隣接して自習室を整備しており（添付資料2-24）、土曜日に授業を行っている時間帯では自由に利用することができる。土曜日の授業時間帯以外では防犯及び安全面を考慮して施錠している。

【2-10】

本学附属図書館には専門職大学院の教育・研究に必要かつ十分な図書・学術雑誌を所蔵しているほか、各種の電子ジャーナル、データベース等が利用可能である（附属図書館HP「電子ジャーナル・データベース・ebook」参照）。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を添付資料2-25のとおり配架している。これらは、1. シリーズ、2. MBA教育、3. 経営学、4. 経営戦略、5. 流通マーケティング、6. ベンチャー・中小企業、7. 国際取引・国際経営、8. 経済学・調査分析技法、9. 産業、10. 金融、11. 財務・会計、12. ファイナンス、13. 組織・人的資源管理、14. ナレッジ・マネジメント、15. イノベーション・マネジメント、16. パブリックマネジメント・医療経営、17. 環境マネジメント、18. ビジネス・アーキテクチャ、19. ITビジネス、20. 生産管理、21. 英語、22. 法律・文庫・新書・その他、23. 本学教員図書、24. サービス、マネジメント、及び辞書、DVD等の28項目で分類整理されている。

本学附属図書館は、平日8時45分から21時（休業期は17時）まで、土曜日、日曜・祝日は10時から17時まで開館しており、年末年始や全学休業日を除き通年開館している（新型コロナウイルス感染症対策により開館日・時間は変動する場合がある）。図書・学術雑誌の検索及び電子ジャーナル、データベース等の検索・閲覧は、インターネットを通じて24時間利用可能である。また、本専攻の学生に配慮し、札幌サテライト所蔵資料のほか、図書館所蔵の図書貸出についても宅配便により札幌サテライトでの受け取り、返却を可能としている。なお、大学院生への貸出冊数は、図書館所蔵図書が30冊まで、学習書の期限は1か月、研究書は2か月である。札幌サテライト配架図書については1回の貸出は5冊以内、期限は3週間である。また、データベースのうちeolについては大学院生専用のアクセスIDが与えられ、日経テレコン21については申し出により大学院生専用のアクセスIDが与え

られる。

【2-11】

小樽本校・札幌サテライトともに Wi-Fi 環境を整備しており、学生も無料で利用可能である。各教員研究室には有線 LAN も用意している。

なお、新型コロナウイルス感染症拡大時には、遠隔教育の導入に伴い、札幌サテライトのインターネット接続の不具合に備えてポケット Wi-Fi を配置するとともに、自宅にインターネット環境がない学生のため、ポケット Wi-Fi の貸し出し等も行った。

<根拠資料>

- ・アントレプレナーシップ専攻ホームページ「モジュール型授業」(<https://obs.otaru-uc.ac.jp/course/>)
- ・添付資料 2-10：ヘルメスの翼に-小樽商科大学 FD 活動報告書（2019-2022 発行分）（本専攻該当部分抜粋）（通し番号 012-013、029-030、049-050、069）
- ・添付資料 2-1：令和 4 年度小樽商科大学大学院商学研究科アントレプレナーシップ専攻シラバス（授業計画）
- ・アントレプレナーシップ専攻ホームページ「授業科目・シラバス（概要）」(<https://obs.otaru-uc.ac.jp/syllabus/>)
- ・添付資料 2-22：シラバス作成のためのガイドライン
- ・添付資料 2-2：アントレプレナーシップ専攻履修指導教員制実施要項
- ・添付資料 2-3：令和 4 年度生の履修指導教員編成
- ・添付資料 2-20：入学前「事前説明会」資料（R4）（p.2「日程表」参照）
- ・大学ホームページ「アクティブラーニング 教室のご紹介」(https://www.otaru-uc.ac.jp/cgs/esd/activlarning/#active_learning)
- ・大学ホームページ「札幌サテライト 各部屋の平面図」(<https://www.otaru-uc.ac.jp/satellite/>)
- ・添付資料 2-23：平均履修者数一覧（2018-2022）
- ・大学ホームページ「札幌サテライト自習コーナー」(https://www.otaru-uc.ac.jp/satellite/stlt_hall/)
- ・添付資料 2-24：令和 4 年度講義室・ゼミ室配置図
- ・小樽商科大学附属図書館 HP「附属図書館のご利用について（学生の方）」(<https://library.otaru-uc.ac.jp/student/>)
- ・附属図書館 HP「電子ジャーナル・データベース・ebook」(<https://library.otaru-uc.ac.jp/journal/>)
- ・添付資料 2-25：札幌サテライト所蔵図書一覧

・項目：学習成果

評価の視点	
2-12	授業科目の内容、形態に応じ、それぞれの目標の達成度を測るのにふさわしい方法・基準を設定し、これをあらかじめ学生に明示したうえで、学生の学習に係る評価を公正かつ厳格に行っていること。
2-13	成績評価の公正性・厳格性を担保するために、学生からの成績評価に関する問い合わせ等に対応する仕組みを整備し、かつ、学生に対して明示していること。また、その仕組みを適切に運用していること。
2-14	あらかじめ学生に明示した基準及び方法によって修了認定をし、学位授与方針に定めた学習成果を達成した学生に対して適切に学位を授与していること。
2-15	学生の学習成果、修了者の進路状況等を踏まえ、当該専門職大学院における教育上の成果を検証していること。また、必要に応じ、それを踏まえた改善・向上策をとっていること。
2-16	教育上の成果を検証し、教育課程及びその内容、方法の改善・向上を図るにあたっては、修了生等の意見や学生の意見を勘案するなど、多角的な視点に立つ工夫をしていること。

<現状の説明>

【2-12】

「小樽商科大学大学院商学研究科履修細則」及び「アントレプレナーシップ専攻成績評価基準に関する申合せ」に則した成績評価の統一的な基準をシラバスの冒頭に明示した上で、教員は各科目のシラバスにそれぞれ「成績評価の方法」を明記している。成績評価の適切性に関しては、学生へのアンケート調査及び教員の自己評価による調査を実施しており、添付資料 2-21 及び 2-26 のとおり学生からおおむね良好な評価を得ているとともに、教員も厳密な評価を行っている。

また、2019 年度の教学 IR 室の設置により、従来よりも詳細に成績分布を可視化することができるようになり（添付資料 2-7）、グローバル戦略推進センター教育支援部門専門職大学院教育開発専門部会において毎年度前期・後期の各 1 回、合計 2 回の確認を行っている（添付資料 2-27）。

【2-13】

成績評価に関する学生からの不服申し立て方法は、「アントレプレナーシップ専攻成績評価基準に関する申合せ」に定めた上で、各科目のシラバスに明記して学生に周知しており、不服申立書を本専攻教務委員長宛に提出させ、「教務委員会」が中心となって適切に対処する仕組みが確立されている。2018 年度から 2021 年度で成績評価に関する申立てを受け付けた件数は 3 件であり、授業参加度の評価基準の明示を求めるもの、減点理由に納得ができないなどといった問い合わせに対して、担当教員に対し成績評価の再確認を依頼するなどの

対応を行った。

【2-14】

課程修了の要件は基礎要件データ(表7)に記載しているとおりであり、学生に対しては入学前の「事前説明会」(オリエンテーション)の際にこれらの要件やディプロマ・ポリシーを周知するとともに、必要に応じて履修指導教員からも適宜説明している。学位授与の状況は基礎要件データ(表17)のとおりであり、大部分の学生が2年間の修業年限で修了し、学位を授与されている。休学・退学の理由の多くは、転勤や仕事の多忙等による「勤務都合」によるもので、一旦休学したものの勤務状況が変わらないために退学する学生もいる。

また、有職のため業務都合等の事情のある学生に対して長期履修学生制度の適用も可能としており、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(添付資料2-28及び基礎要件データ表7参照)。長期履修学生制度の実績は添付資料2-29のとおりである。

【2-15】

ディプロマ、カリキュラム、アドミSSIONの3つのポリシーに則して学生の学修成果を評価するため、大学全体でアセスメント・ポリシーを定めている。

本専攻では、教育成果の可視化・検証の取組として、当該年度に開講した全科目を対象に毎年度「授業改善アンケート」を実施している(添付資料2-10)。授業改善アンケートは、学生へのアンケート調査、教員相互の授業参観による「同僚評価」と教員自身による「自己評価」をもとにより質の高い教育を提供することを目的としており、2018年度～2021年度のアンケート回収率(学生)は平均86.1%と、多くの学生の意見を収集できている。また、授業改善アンケートの結果については、全ての授業についての結果、成績分布、自由記述欄をFD研修会において公開、共有し、高い成果を上げている教員からはノウハウの提供を、課題がみられる場合にはその解決策の検討を行うなどし、専攻全体として組織的に教育能力の一層の向上を図っている。なお、このFD研修会には専任教員の全員が原則として参加するほか、非常勤講師にも参加を呼びかけており、毎回、数名の非常勤講師の参加がみられる。こうした学習成果の可視化・検証の取組に関しては、2020年2月にグローバル戦略推進センターに教学IR室を設置して以降、データの収集・管理、分析を組織として一元的に行う体制が整っている。

また、より短いスパンでの改善・向上の取組として、「ケーススタディI・II」及び「ビジネスプランニングI・II」では各モジュールの授業で「目安箱制度」を実施している。「目安箱制度」では、モジュール終了時に無記名で「良かったこと」「改善すべきこと」を履修者に自由記述させており、目安箱で回収した内容は即座に担当教員で共有され、次のモジュールで授業方法に関する改善案を実行している(添付資料2-32)。

修了者の進路状況については、FD 研修会で情報共有する機会を設けているほか、本専攻同窓会である「OBS MBA 会」との交流企画、修了生との研究会、修了生の所属企業との共同研究等を通じて随時の情報収集が行われている（添付資料 2-33～36）。本専攻に入学する学生の大多数が有職の社会人であるため、入学時に在職していた企業・組織に修了後も引き続き在職する場合がほとんどであるが、多くの修了生が新規事業開発や事業改革で成果を上げているほか、本専攻を修了した後に起業をする者や経営者となる者もいるなど、本専攻における教育成果が確認できている。2022 年度からは、第 4 期中期目標・中期計画で掲げた目標を鑑み、修了生の追跡調査を実施する体制を構築する。また、さらなる教育効果向上のため、発展科目や実践科目等応用性の高い科目を中心に、適切なキャリアを有する修了生に非常勤講師を依頼したり（添付資料 1-9）、2022 年度からはスタート・アップ企業育成のため北海道大学とのコンソーシアムを活用して北海道大学の理系教員の技術シーズをビジネス化するプランを作成する授業内コースを設定したりするなど、北海道の地域的課題を解決するビジネス・リーダーおよびビジネス・イノベーター育成に向けたチャレンジを続けている。

【2-16】

上記【2-15】のとおり授業単位の取組において学生の意見を勘案していることに加え、アドバイザリーボード（2019 年度設置）では本専攻同窓会組織（OBS MBA 会）会長を構成員とし修了生の意見を聴取する機会としているほか、基礎要件データ（表 16）に記載のとおり、官公庁・産業界からも委員が参画しており、多角的な視点を取り入れることができる体制を整備している。これまでもカリキュラムや教育内容、社会が求める人材まで幅広く意見交換をしてきており、その意見を取り入れた事例は【4-6】に記載のとおりである。

<根拠資料>

- ・添付資料 2-8：小樽商科大学大学院商学研究科履修細則（第 6 条）
- ・添付資料 2-9：アントレプレナーシップ専攻成績評価基準に関する申合せ
- ・添付資料 2-1：令和 4 年度小樽商科大学大学院商学研究科アントレプレナーシップ専攻シラバス（p. 45～）
- ・添付資料 2-21：在学生アンケート結果（2018-2021）（通し番号 14-16、32-34、49-51、66-67、85-87、100-101）
- ・添付資料 2-26：教員アンケート結果（2018-2021）（通し番号 26-31、55-59、85-90、111-115、167-174）
- ・添付資料 2-7：成績分布表（2018-2022）
- ・添付資料 2-27：FD 研修会資料（2022. 5. 11 開催）
- ・添付資料 2-28：小樽商科大学大学院長期履修学生規則

- ・添付資料 2-29：長期履修学生制度利用学生数一覧
- ・添付資料 2-30：小樽商科大学アセスメント・ポリシー
- ・添付資料 2-10：ヘルメスの翼に-小樽商科大学 FD 活動報告書（2019-2022 発行分）（本専攻該当部分抜粋）
- ・添付資料 2-31：小樽商科大学グローバル戦略推進センター教学 IR 室規程
- ・添付資料 2-32：「目安箱」への意見と回答
- ・添付資料 2-33：OBS&MBA 会合同企画オンライン交流会
- ・OBS ビジネスシミュレーション研究会 (<https://www.obs-mg.com/>)
- ・添付資料 2-34：「もっとビジネス研究会」案内
- ・添付資料 2-35：2021. 3. 20 発行「もっとビジネス」（抜粋 目次～まえがき）
- ・添付資料 2-36：修了生在籍企業との共同研究の事例
- ・添付資料 1-9：修了生の講師登用一覧

・項目：学生の受け入れ

評価の視点	
2-17	学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針を踏まえて学生の受入れ方針を定め、求める学生像や入学者に求める水準等の判定方法等を明確にしていること。
2-18	選抜方法及び手続をあらかじめ公表したうえで、所定の選抜基準及び体制のもとで適切かつ公正に入学者を選抜していること。
2-19	入学定員に対する入学者数及び収容定員に対する在籍学生数を適正に管理していること。

<現状の説明>

【2-17】

基礎要件データ（表 2）に記載のとおりアドミッション・ポリシーを定め、公表している。また、社会人、一般学生、組織推薦者という志願者の多様なバックグラウンドに配慮した適切な選抜方法を設定している。これらの詳細は「小樽商科大学大学院ビジネススクール案内」「学生募集要項」及び大学ホームページ（受験生サイト）において広く社会に公表している。

なお、本専攻では、本学学部早期卒業者を対象とする「学部・大学院（博士前期課程及び専門職学位課程）5年一貫教育プログラム」（添付資料 2-12）及び医理工農学分野の深い専門知識を有し組織マネジメントの実践能力を身につけることを目指す学生に対する「大学院連携による MBA 特別コース」制度（添付資料 2-13、2-37～40）を整備しており、これらについても同様に大学ホームページ及び学部学生に配布する「履修の手引き」等適切な媒体により広く情報提供を行っている。

【2-18】

本専攻では、アドミッション・ポリシーに適った志願者を選抜するために、「一般入試」

「社会人入試」「組織推薦入試」を実施しており、その方法として志望理由書、筆記試験、小論文、口述試験、面接試験を適切に要求し、手続きについても本専攻ホームページや受験生サイト、学生募集要項において公表している。これらの選抜においては、本専攻入試委員会の管理下に、本専攻教員の中から出題・採点委員、問題最終点検グループ、口述試験・面接試験担当者をおいている。また、出題および採点については、採点要領を作成して面接や採点者の評価基準を統一している。TOEFL や TOEIC は学力試験の一部で採用しており、スコアの換算点を学生募集要項に明記している。社会人には小論文を課し、一般学生には筆記試験を課して、それぞれの立場で入学資格があるかどうか確認している。これらについては問題作成・点検チェックシートを作成して、問題作成者による自己チェックを確実に行うだけでなく、入試委員が問題を点検することにより第三者の目を通して、問題が受け入れ方針に適したものであるかどうかを確認するための制度を導入している。口述試験及び面接試験については、一般学生（留学生を含む）、社会人、組織推薦に分けて、それぞれ独自に目的に沿った基準・採点要領を用意し、面接委員 2 人の評点を合計することによって、望ましい学生の選抜を心がけている。特に一般、社会人については、面接要領の中に、個別の資質の判断に加えて、全体的な入学適否に関する評価も項目として加え、僅差の際に目的に沿った選択ができるようにしている。組織推薦の面接にあたっては、推薦者、被推薦者（志願者）が、本専攻の目的に沿った派遣であるかどうかを確認している。

試験の実施にあたっては、本専攻「入試委員会」が入学者選抜の責任ある実施体制を毎回審議し決定している。適切かつ公正な入学試験を実施するために、商学研究科長を入学試験実施本部長、本専攻長を副本部長とし、「入試委員会」と教務課入試室の職員による入学者選抜実施本部を構成している。また、先述の通り「入試委員会」のもとに本専攻専任教員の中から筆記試験・小論文試験の作成・採点を行う出題・採点委員、面接試験・口述試験を行う面接委員を任命しており、それぞれが役割を分担して、採点基準を共有した上で、適切かつ公正な入学試験を実施している。

【2-19】

本専攻の入学定員は 35 名、収容定員は 70 名である。入学者数は基礎要件データ（表 8）のとおり 35 名前後となるよう、教育・学習環境に鑑みて適正に管理し、定員を充足している。なお、1 学年の在籍学生数（長期履修学生、留年生を含む）は 37 名前後となるが、勤務の都合等で休学・退学する学生もおり、運営に支障はない。

<根拠資料>

- ・添付資料 1-3：小樽商科大学大学院ビジネススクール案内 2023（p. 7）
- ・添付資料 1-2：小樽商科大学専門職大学院アントレプレナーシップ専攻 2023 年度学生募集要項（p. 1）

- ・小樽商科大学受験生サイト「大学院」(<https://nyushi.otaru-uc.ac.jp/graduate/>)
- ・添付資料 2-11：小樽商科大学大学院商学研究科アントレプレナーシップ専攻入学試験委員会規程
- ・添付資料 2-12：学部・大学院（博士前期課程及び専門職学位課程）5年一貫教育プログラム要項
- ・添付資料 2-13：小樽商科大学大学院商学研究科アントレプレナーシップ専攻「大学院連携によるMBA特別コース」実施要項
- ・添付資料 2-37：北海道大学大学院農学院及び農学研究院との「大学院連携によるMBA特別コース」に関する協定書
- ・添付資料 2-38：北海道大学大学院保健科学院との「大学院連携によるMBA特別コース」に関する協定書
- ・添付資料 2-39：北海道大学大学院工学院、情報科学研究科及び総合化学院との「大学院連携によるMBA特別コース」に関する協定書
- ・添付資料 2-40：北海道大学大学院生命科学院との「大学院連携によるMBA特別コース」に関する協定書
- ・大学ホームページ「学部・大学院（博士前期課程及び専門職学位課程）5年一貫教育プログラムについて」(<https://www.otaru-uc.ac.jp/student/curriculum/#program>)
- ・大学ホームページ「履修の手引き 2022 昼間コース」
(https://www.otaru-uc.ac.jp/wp-content/uploads/2022/03/R4_risyunotebiki_hiru.pdf) (p. 115-116)
同「夜間主コース」(https://www.otaru-uc.ac.jp/wp-content/uploads/2022/03/R4_risyunotebiki_yoru.pdf) (p. 104-105)
- ・添付資料 2-41：2022年度小樽商科大学大学院商学研究科アントレプレナーシップ専攻前期入学試験実施要領
- ・添付資料 2-42：2022年度小樽商科大学大学院商学研究科アントレプレナーシップ専攻後期及び組織推薦（指定日）入学試験実施要領
- ・添付資料 2-43：小樽商科大学大学院商学研究科アントレプレナーシップ専攻入学者選抜に係る志望理由書及び推薦書採点要領
- ・添付資料 2-44：小樽商科大学大学院商学研究科アントレプレナーシップ専攻入学者選抜に係る面接実施要領
- ・添付資料 2-45：小樽商科大学大学院商学研究科アントレプレナーシップ専攻入学者選抜に係る入学試験問題出題・採点要領
- ・添付資料 2-46：面接試験採点表・集約表（一般入試）
- ・添付資料 2-47：口頭試験採点表・集約表（社会人・組織指定日・再入学）
- ・添付資料 2-48：大学院入学試験問題作成・点検チェックシート

・項目：学生支援

評価の視点	
2-20	適切な体制のもと、進路選択・キャリア形成に関する相談・支援が行われていること。
2-21	適切な体制のもと、社会人、留学生、障がい者をはじめ、多様な学生が学習を行っていくための支援がなされていること。
2-22	適切な体制のもと、在学生の課外活動や修了生の活動に対して必要な支援を行っていること。

<現状の説明>

【2-20】

本学のキャリア支援センターには、企業人事経験者やキャリアカウンセリング有資格者等、就職指導経験豊富なキャリアカウンセラー4名が配置されており、本専攻の学生も利用可能である（添付資料 2-14 p. 35-38）。本専攻の学生はほとんどが有職の社会人であるため、専攻内で特別に進路選択・キャリア形成のための支援体制を整備する必要は事実上生じていないが、一般学生や外国人留学生に対しては、履修指導教員が進路選択・キャリア形成についての相談を受ける場合もある。

【2-21】

本専攻の大半を占める社会人学生に対しては、勤務後に通学することを考慮し、平日は夜間時間帯にサテライト教室（JR 札幌駅に隣接）にて授業を行なっている。また、学修管理システム上での質問対応や長期履修学生制度等を整備し、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。

外国人留学生に対しては、学生支援課国際交流室と連携して、「留学生学外相談員制度」を設けて相談・支援を行っている（添付資料 1-2（4）、添付資料 2-49）。この制度は、その留学生のことをよく知る人物を「留学生学外相談員」として、留学生の修学、生活、経済面等幅広い相談に応じてもらうとともに、それを月1回以上大学に報告してもらうことで、留学生の様々な問題・不安を軽減し、学生生活が円滑なものとなることを目的としている。

障がいのある者に対しては、本専攻では、障がい等のため受験及び修学上で配慮を必要とする入学志願者に対して、教務課入試室が出願前に相談を受け付け、特別修学支援室（添付資料 2-17）及び関係部署と連携して、適切な支援を講ずる体制を整えている（添付資料 1-2（1））。入学後の修学上の配慮についても特別修学支援室が相談に応じ、支援計画を立案の上、教員及び事務担当部署と連携して支援する体制が整備されている。また、精神面での障がいを持つ学生に対しては、副履修指導教員に専攻長がつくことによって、専攻全体として速やかに適切な対応がとることができるようにしている。施設・設備の面では、平日に授業を行う札幌サテライトをはじめ、小樽本校でもスロープやエレベーター、障がい者用トイレ

レの整備等のバリアフリー化を行っている。

上記以外にも、【2-7】で記載している専攻の履修指導制度のほか、大学としてすべての学生の学習活動を支援するため、「学生何でも相談室」（添付資料 2-15～16）、「ハラスメント相談室」（添付資料 2-52）を開設し、サポート体制を整備している（添付資料 2-14 p. 28-30、p. 50-51）。

【2-22】

学生の課外活動については学生支援課学生支援係が担当し、課外活動施設の整備や物品の貸出等を行っている（添付資料 2-14 p. 38-42）が、本専攻の在学生による課外活動はほとんど例がないため、専攻において特別な支援は行っていない。

修了者に対しては、本専攻修了者の同窓会組織である「OBS MBA 会」において、MBA 会役員会に本専攻の教員が参加したり、MBA 交流会の企画を連携して実施したりするなど、専攻と同窓会との連携体制を強化している（添付資料 2-33）。「OBS MBA 会」は、会員同士の交流会を行っているほか、本専攻へ図書を寄贈している。

また、修了者や在学生による各種研究会に、本専攻教員が講師あるいはアドバイザーとして積極的に関与している。技術士である修了生が代表幹事となって立ち上げた「もっとビジネス研究会」においては本専攻教員が顧問を務め、活動を積極的に支援している（添付資料 2-34～35）。さらに、本専攻では修了生所属企業における社内研修の企画と出講（添付資料 2-53）、共同研究（添付資料 2-36）に積極的に取り組むことで、修了生の所属企業内での課題解決の支援を試みている。

<根拠資料>

- ・添付資料 4-14：北海道国立大学機構小樽商科大学事務組織規程（第 16 条(16)）
- ・添付資料 2-14：2022 年度入学者用 OUC ガイドブック（p. 28-30 5 各種相談、p. 35-38 8 就職、p. 38-42 9 関係施設等、p. 50-51 3 保健管理センター）
- ・小樽商科大学キャリア支援センターホームページ（<http://www.otaru-uc.ac.jp/career/>）
- ・添付資料 1-2：小樽商科大学専門職大学院アントレプレナーシップ専攻学生募集要項（p. 9 9. その他（1）、（4））
- ・添付資料 2-49：「留学生学外相談員」の手引き
- ・添付資料 2-17：小樽商科大学保健管理センター特別修学支援室規程
- ・添付資料 2-18：北海道国立大学機構障がい理由とする差別の解消の推進に関する役職員対応要領
- ・小樽商科大学ホームページ「特別修学支援室」（https://www.otaru-uc.ac.jp/special_support/）

- ・小樽商科大学ホームページ「バリアフリーマップ」
(https://www.otaru-uc.ac.jp/summary/barrier_free/)
- ・添付資料 2-15：小樽商科大学学生何でも相談室規程
- ・添付資料 2-16：小樽商科大学学生何でも相談室運営細則
- ・小樽商科大学ホームページ「学生何でも相談室」
(<https://www.otaru-uc.ac.jp/student/counselling/>)
- ・添付資料 2-50：北海道国立大学機構ハラスメントの防止等に関する規程
- ・添付資料 2-51：北海道国立大学機構ハラスメントの防止等に関するガイドライン
- ・添付資料 2-52：小樽商科大学ハラスメント相談室運用要項
- ・小樽商科大学ホームページ「ハラスメント相談室」
(<https://www.otaru-uc.ac.jp/summary/harassment/>)
- ・小樽商科大学ビジネススクール MBA 会ホームページ (<https://www.obsmba.com/>)
- ・添付資料 2-33：オンライン交流会案内
- ・OBS ビジネスシミュレーション研究会 (<https://www.obs-mg.com/>)
- ・添付資料 2-34：「もっとビジネス研究会」案内
- ・添付資料 2-35：2021. 3. 20 発行「もっとビジネス」（抜粋 目次～まえがき）
- ・添付資料 2-53：本専攻からの講師派遣の例
- ・添付資料 2-36：修了生在籍企業との共同研究の事例

【大項目 2 の現状に対する点検・評価】

（1）長所と問題点

【長所】

学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針を受け、ビジネス・リーダーとビジネス・イノベーターを輩出すべく教育課程を実施しており、社会人への教育を主とすることから、それに配慮し平日夜に交通が非常に至便である札幌サテライトで授業を開講している点が長所である。

また、基本・基礎・発展と科目レベルを順番に配置し、実践科目を 1 年次後期から開講することで、多様なバックグラウンドを持つ社会人に対して専門職に相応しい知識・スキルを習得できるように積み重ね型でカリキュラムを設定している点も長所といえる。

【問題点】

在学生の一部には社会人経験のない者もいるが、本学のキャリア支援についての周知が十分とはいえない。

また、MBA の価値は、修了後に企業や組織あるいは地域でいかなる貢献をしているかで測るべきであるが、修了生に対する学習成果の調査を組織的には行っていないことも問題点と認識している。

(2) 長所の伸長・問題点の改善に向けたプラン

【長所の伸長】

今後も札幌サテライトの賃借を継続していく予定であり、設備についても適宜修繕あるいは更新をしていく。

また、2022年度より新カリキュラムを開講しており、2023年度で一巡するため、カリキュラムの安定的な維持を図るべく科目間で教育内容の調整を施していく。

【問題点の改善】

第一の問題点については、小樽本校で行っているキャリア支援体制の周知を徹底する。

第二の問題点については、すでに修了生調査の調査項目の検討に着手しており、教学 IR 室と連携し組織的な調査・分析を行う。

3 教員・教員組織

・項目：教員組織の編制方針

評価の視点	
3-1	教員組織の編制方針を定め、当該専門職大学院の教育研究活動を推進するうえで必要となる教員組織の全体的なデザインを明確にしていること。

<現状の説明>

【3-1】

教員組織の編成方針について、本専攻では、明文化された組織編成方針を有しているわけではないが、以下の基本的な方針に沿って、設置以来本専攻のディプロマ・ポリシーやカリキュラム・ポリシーを実現するために必要な組織デザインを行ってきた。

本専攻教員組織の基本的な方針は、本学大学院学則第50条の5項及び同7項に定めている。これに基づき、具体的な方針を本専攻の教員選考規程第2条、第3条、第4条で規定している（添付資料 3-3）。また、客員教授や任期付き教員についても規定に基づき対応している（添付資料 3-18～19）。

これらの規程のもとで、本専攻のディプロマ・ポリシーやカリキュラム・ポリシー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組織を編成している。また、教員組織の編成にあたっては、法令に基づくとともに、授業計画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、その都度措置している。

今後、慣習となっていた教員組織の編成方針を申合せとして明文化していく予定である。

<根拠資料>

- ・添付資料 1-1：小樽商科大学大学院学則（第50条）
- ・添付資料 3-3：小樽商科大学大学院商学研究科アントレプレナーシップ専攻教員選考規程（第2条、第3条、第4条）
- ・添付資料 3-18：小樽商科大学寄附講座・寄附研究部門規程（第8条、第9条、第10条）
- ・添付資料 3-19：小樽商科大学寄附講座等教員選考方法に関する申合せ

・項目：教育にふさわしい教員の配置

評価の視点	
3-2	固有の目的を実現し、理論と実務を架橋する教育を十分に実施できるだけの専任教員を配置していること。その際、主に学術的研究の業績を有する教員（研究者教員）と主に高度の実務能力を有する教員（実務家教員）を適切なバランスで配置し、いずれの教員も教育上の指導能力を有していること。
3-3	教育課程の中核をなす授業科目については、原則として、専任の教授又は准教授を配置していること。それらの科目に兼任又は兼任教員を配置する場合は、あらかじめ定められた基準及び手続によっていること。

3-4 専任教員の構成は、特定の年齢層に著しく偏らないものであるとともに、当該専門職大学院の分野の特性を踏まえつつ、多様性を考慮していること。

＜現状の説明＞

【3-2】

基礎要件データ（表9）に記載のとおり、2022年5月1日時点で専任教員（13名）に占める実務家教員（5名）の割合は38.5%であり、理論と実務の架橋ができる教員を十分に配置している。また、専門分野における研究業績を有する教員は61.5%と、ビジネス・リーダーあるいはビジネス・イノベーターに必要な高度専門的知識を教授できる教員を配置しており、研究者教員及び実務家教員を適切なバランスで配置できている。なお、新規採用の際は、本専攻「人事委員会」において人事計画案を策定し、専攻教授会で決定して、バランスを考え必要な教員（実務家あるいは研究者教員）を都度判断している。

教育上の指導能力については、基礎要件データ（表13）に記載のとおり確認している。

【3-3】

教育課程の中核をなす授業科目は、「基本科目（経営戦略Ⅰ、マーケティングⅠ、経営組織Ⅰ、アカウントティングⅠ、ファイナンスⅠ）」、「実践科目（ビジネスプランニングⅠ・Ⅱ、ケーススタディⅠ・Ⅱ）」及び「ビジネスワークショップ」であり、これらの科目には、専任の教授または准教授を配置している。2018年度～2022年度の状況は添付資料3-20のとおりである。

本専攻「教務委員会」の授業計画において兼任教員の配置を必要とする場合には、添付資料3-6に基づき、資格審査を行っている。本専攻「人事委員会」は「教務委員会」からの審査依頼を受け、資格審査委員会委員を選出し、専攻教授会において当該科目の担当予定教員に関する「資格審査委員会」を発足させる。「資格審査委員会」において、資格審査に関する内規第1項に定める資格について審査を実施し、審査結果について専攻教授会に報告し、専攻教授会において、「資格審査委員会」からの原案に基づき審査を実施している。

本専攻「教務委員会」の授業計画において、兼任教員の配置を必要とする場合には、添付資料3-6及び3-7に基づき、資格審査を行っている。本専攻「人事委員会」は「教務委員会」からの審査依頼を受け、資格審査に関する内規第1項に定める資格について審査を実施し、その結果について「教務委員会」に報告する。「教務委員会」は、審査結果に基づき兼任教員の採用原案を作成し、専攻教授会に提案し、専攻教授会において、授業計画とあわせて教育研究業績の審査を実施している。

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

【3-4】

専任教員の年齢構成は基礎要件データ（表 14）のとおりであり、著しく偏っている状況にはない。

専任教員の多様性について、2021 年度まで外国人の専任教員が 1 名在籍していた（2021 年度末で定年退職後も非常勤講師として登用）ほか、専任教員のうち 2 名が海外での学位を有している。ジェンダーバランスの観点では、前回（2018 年度）受審経営系専門職大学院認証評価結果において、「検討課題」として「女性及び外国人教員の採用も含め、多様性の確保に努めることが望まれる」とされたことを受け、多様性確保を念頭に置いて採用活動を行ってきたものの、教育・研究能力や資質の面において適性のある教員を採用した結果、現時点で女性の専任教員は不在となっている。ただし、兼担・兼任教員を含めると、添付資料 3-21 のとおり複数の科目に女性教員を登用しており、全体として教員組織の構成は、本専攻の分野の特性を踏まえつつ多様性を保持できていると考える。

<根拠資料>

- ・添付資料 3-2：小樽商科大学大学院商学研究科アントレプレナーシップ専攻人事委員会規程
- ・添付資料 3-3：小樽商科大学大学院商学研究科アントレプレナーシップ専攻教員選考規程
- ・添付資料 3-4：小樽商科大学大学院商学研究科アントレプレナーシップ専攻教員選考基準
- ・添付資料 3-20：授業開講科目（2018-2022）
- ・添付資料 3-6：小樽商科大学大学院商学研究科アントレプレナーシップ専攻担当教員の資格審査に関する内規
- ・添付資料 3-7：小樽商科大学大学院商学研究科アントレプレナーシップ専攻担当教員の新規授業及び非常勤講師の授業委嘱に関する申合せ
- ・添付資料 3-21：女性の兼担・兼任教員を登用した科目一覧
- ・大学ホームページ「採用情報」 出産・育児支援制度パンフレット (<https://www.otaru-u.ac.jp/wp-content/themes/main/pdf/summary/employment/jyosei.pdf>)

・項目：教員の募集・任免・昇格

評価の視点	
3-5	専任教員の募集、任免及び昇格について、理論と実務を架橋する教育を行うにふさわしい能力・実績を審査するための適切な基準及び手続を定め、それらに基づき公正に実施していること。

<現状の説明>

【3-5】

教員の募集は公募制を原則としている。採用、昇任及び離職は、本専攻「人事委員会」において審議し、採用及び昇任については、教員選考規程及び教員選考基準により原案を作成して、専攻教授会に提案する。教員の採用及び昇任の際の教育研究業績の審査に関しては、「教員の採用人事及び昇任人事に係る教育研究業績の審査における申合せ」を整備し、「教育」「研究」「社会貢献」「大学運営への貢献」「その他」の5つの評価区分の下に計38の評価項目を明示し、採用人事における選考委員会及び昇任人事における審査委員会が審査を行う際に参考とすることとしている。また、教員の教育上の指導能力を確認するため、採用面接時には模擬講義を、昇任時には教員相互の授業参観を実施している。

<根拠資料>

- ・添付資料 3-1：小樽商科大学組織・運営規程（第12条）
- ・添付資料 3-2：小樽商科大学大学院商学研究科アントレプレナーシップ専攻人事委員会規程
- ・添付資料 3-3：小樽商科大学大学院商学研究科アントレプレナーシップ専攻教員選考規程
- ・添付資料 3-4：小樽商科大学大学院商学研究科アントレプレナーシップ専攻教員選考基準
- ・添付資料 3-8：教員の採用人事及び昇任人事に係る教育研究業績の審査における申合せ

・項目：教員の資質向上等

評価の視点	
3-6	専任教員の資質向上を図るために、組織的な研修等を実施していること。その際、実務に関する知見の充実、教育上の指導能力及び大学教員に求められる職能に関する理解の向上に努めていること。
3-7	当該専門職大学院の教育に資する研究のあり方を明らかにし、組織的な支援によって、専門分野の学術的研究、企業その他組織のマネジメントに関する知識の充実及び刷新を伴う実務に基づく研究に継続的に取り組むよう促すこと。
3-8	専任教員の教育活動、研究活動、組織運営、社会との関係の形成・社会貢献、行政や産業界との関わり等について、適切に評価していること。

<現状の説明>

【3-6】

本学グローバル戦略推進センター教育支援部門では、「教育方法の研究及び開発に関すること」「教育効果の測定及び検証に関すること」「教育内容及び方法の改善に関すること」「FDに関すること」を担当している（添付資料 3-13～15）。この教育支援部門の下に本専攻の「専門職大学院教育開発専門部会」を設置し、組織的なFD体制を整備している。専門部会では、教員自身による「自己評価」、教員相互による「相互評価」、各学期終了時の学生による「授

業評価」、「在学生アンケート」を実施している。評価結果については、教員ごとのデータが公開されるほか、全体のデータを集計・分析して1年に少なくとも2回実施されるFD研修会で報告し、教員間での意見交換を行い、改善点すべき点の確認をするとともに、それらのデータを蓄積して授業改善や教授法等の研究の資料としている（添付資料2-27）。

また、実務家教員の教育上の指導能力を向上させるために、実務家教員の初年度の講義の一部は単独では行わず、経験豊富な本専攻専任教員とともに開講することで、講義能力の向上に努めているほか、実務家教員でチームティーチングをする「ビジネスプランニング」において、指導能力の向上のために、交代でミニレクチャーを行い、教員相互に聴講し合いながら内容について意見交換するなどして講義スキルを高めている。

研究者教員の実務上の知見を充実させるために、可能な限りケースを授業に取り入れるよう申し合わせているほか、実業界で活躍する修了者を講演者として招き意見交換を行う機会を年に1～2回企画・実施したり、著名経営者や修了者を講演者として招く「ビジネススクールフォーラム」を1年に2回企画・実施したりすることで（添付資料3-22）、第一線で活躍する実務家とのコミュニケーションを常に確保し、研究者教員の実務上の知見を充実させている。

【3-7】

本専攻の「教育に資する研究のあり方」として、カリキュラム・ポリシーにて「いずれの科目においても、具体的な事例（ケース）を取り入れ」としていることから、研究においてケース開発を奨励するとともに、テキスト執筆のための研究や、実務家教員が兼業として企業の経営等に携わるなど、専門分野の学術的研究やマネジメントに関する知識の充実に取り組んできた。個々の教員の研究業績や経営実務に関する活動については添付資料3-16のとおりである。また、毎期の教員アンケートにおいて、「研究成果の反映度合い」の項目を設け、各教員の自己点検を促すとともに、専攻として把握している（添付資料2-26）。さらに、2022年2月に改訂した「OBSのビジョン・戦略・アクションプラン」では、戦略2及び3のアクションプランとして「将来のリーダーを対象としたビジネス創造や変革に必要な知識を提供するための研究活動の強化」を掲げている。これを具体的に進める過程で、本専攻における研究のあり方についても改めて議論し、より多くの教員に教育に資する研究を意識するよう促していくことが望まれる。

本学の研究支援体制の特色ある点として、全学的な教育研究支援組織であるグローバル戦略推進センターの研究支援部門が全学的な研究マネジメントを担っている。研究支援部門は、学内公募等の研究支援制度や外部資金獲得支援を実施しているほか、同センターの産学官連携推進部門（本専攻教員が歴代部門長を務める）と連携し、自治体や企業等からの受託研究・共同研究の申し入れや官公庁の補助事業に対し、学内の研究リソースをコーディネートし適切な教員を動員する体制を整備している。

たとえば、研究支援部門が実施する「重点領域研究支援」では、「北海道企業のマーケティング分析」というテーマに商学部の教員に加え本専攻の教員が複数名参画した。また、産学官連携推進部門を中心に採択された経済産業省補助事業「地域包括ケアシステムの中核を担う医療経営人材育成事業」（2015～2017年度）に本専攻教員も参画し、2018年度からはこれを自走化させて本専攻の正課科目「特殊講義 II（地域医療マネジメント）」として開講した。さらに、産学官連携推進部門が窓口となって実施する産学官連携事業では、本専攻の有する教育ノウハウを活用し、地方自治体からの要請に応じた「ニセコビジネススクール」、企業からの要請に応じた「コープさっぽろビジネススクール」等、地域・企業のニーズに応じて多様な地域人材育成プログラムを提供してきた（添付資料 2-53）。

こうした共同研究や産学官連携事業に参加した企業等関係者や人材育成プログラムの受講者との関わりを通して、その企業や業界の実務を深く知ることができ、教員自らのマネジメント知識の充実につながっている。これにより、たとえば産学官連携推進部門を中心に本専攻教員が参画している文部科学省「次世代アントレプレナー育成事業（EDGE-NEXT）」（2017-）において正課科目「特殊講義 III（Demola program）」を開講するなど、研究や産学官連携事業により得られた知見を教育に活かすことができている。

【3-8】

専任教員の教育活動、研究活動、組織運営、社会との関係の形成・社会貢献、行政や産業界との関わり等について適切に評価するため、「小樽商科大学教員業績評価規程」に基づき、「教員研究費の傾斜配分」「年俸制適用教員の業績」「昇給区分」「勤勉手当における勤務成績」において業績評価を実施している。

教員研究費の傾斜配分制度では、教育・研究に関わるものとして「論文等（ケースを含む）」、「『学生論文賞』論文審査」、「科研費の申請・採択」「公募型研究経費の採択」、「寄附金の受入」、「入試広報・高大連携事業の担当」等を対象項目としている。

年俸制適用教員の業績評価については、「北海道国立大学機構小樽商科大学年俸制適用職員の業績評価に関する規程」、「北海道国立大学機構小樽商科大学年俸制適用職員業績評価実施要項」、「北海道国立大学機構小樽商科大学2号年俸制適用職員の業績評価に関する規程」及び「小樽商科大学2号年俸制適用職員業績評価実施要項」に基づき実施している。年俸制では、学長及び副学長が、「教育」「研究」「社会貢献」「大学運営・その他」の4つの業務領域において37項目の観点から評価するとともに、業績目標の設定時、業績評価の実施時、評価結果の通知時に合計3回の面談を行うきめ細かい業績評価制度を構築している。2020年度に新たに整備した2号年俸制では、学長及び副学長を評価者とし、「教育」5項目、「研究」6項目、「社会貢献」5項目、「大学運営への貢献」9項目から、学長が大学の重視項目を、学科長が学科の重視項目を、教員が自身の重視項目をそれぞれ設定した上で、各評価項目の達成状況を評価する。こうした業績評価の結果については、業績評価の区分に応じ

て業績年俸に適切に反映させる仕組みとしており、教育研究活動の活性化に資する評価制度となっている。

<根拠資料>

- ・添付資料 3-13：小樽商科大学グローバル戦略推進センター規程（別表 1(第 15 条第 2 項関係)）
- ・添付資料 3-14：小樽商科大学グローバル戦略推進センター教育支援部門規程（第 3 条）
- ・添付資料 3-15：小樽商科大学グローバル戦略推進センター教育支援部門専門部会内規（第 1 2 条）
- ・添付資料 2-27：FD 研修会資料（2022. 5. 11 開催）
- ・添付資料 3-22：第 23 回小樽商科大学ビジネススクールフォーラム
- ・アントレプレナーシップ専攻ホームページ「ビジネススクールフォーラム」
(<https://obs.otaru-uc.ac.jp/obsforum/>)
- ・添付資料 3-16：教員研究業績一覧
- ・添付資料 2-26：教員アンケート結果（2018-2021）（通し番号 07-10、42-44、68-72、99-101、130-139）
- ・添付資料 3-23：小樽商科大学グローバル戦略推進センター研究支援部門規程
- ・添付資料 3-24：小樽商科大学グローバル戦略推進センター産学官連携推進部門規程
- ・添付資料 3-25：産学官連携パンフレット
- ・添付資料 2-53：本専攻からの講師派遣の例
- ・添付資料 3-26：小樽商科大学教員業績評価規程
- ・添付資料 3-27：小樽商科大学傾斜配分申合せ
- ・添付資料 3-28：令和 4 年度教員研究費（傾斜配分）申請書の提出について
- ・添付資料 3-29：北海道国立大学機構小樽商科大学年俸制適用職員の業績評価に関する規程
- ・添付資料 3-30：北海道国立大学機構小樽商科大学年俸制適用職員業績評価実施要項
- ・添付資料 3-31：北海道国立大学機構小樽商科大学 2 号年俸制適用職員の業績評価に関する規程
- ・添付資料 3-32：小樽商科大学 2 号年俸制適用職員業績評価実施要項
- ・添付資料 3-33：勤務成績に基づく昇給の際の昇給基軸
- ・添付資料 3-34：勤勉手当における評価機軸（令和 4 年 6 月期）

・項目：教育研究条件・環境及び人的支援

評価の視点

3-9 専任教員の教育研究活動に対し、適切な条件設定（授業担当時間の適正な設定、研究専念期間等の保証、研究費の支給等）、環境整備（研究室の整備等）及び人的支援（TA等）を行っていること。

<現状の説明>

【3-9】

2022年5月1日時点の専任教員あたりの授業時間数は添付資料3-35のとおりであり、教育の準備及び研究に配慮したものとなっているといえる。

また、本学では添付資料3-36のとおりサバティカル研修制度を整備しており、2018年度から2022年度で本専攻教員4名が同制度を利用した（うち1名は研修中、1名は2022年度後期開始予定）。本専攻教員のサバティカル研修による実績は添付資料3-38のとおりである。

教員の基礎的個人研究費は大学の予算案に基づき配分され、2022年度の本専攻に関する個人研究費の当初配分額は6,318千円（486千円×13名）であり、適切に配分されている（添付資料3-40）。なお、次年度に大型の支出等を予定している教員には、20万円を上限に研究費の繰り越しも認めている。研究費の傾斜配分制度については【3-8】に記載のとおりである。

環境整備面では、本学では教員1名に対して1研究室が割り当てられている（添付資料3-42）。本専攻の場合では、13名の専任教員全員に、小樽本校の1号館及び4号館に面積20㎡の研究室が割り当てられている。各研究室には机、椅子、本棚などが標準品として配置され、有線・無線によるインターネット環境も整備されている。

人的支援の面では、教員が必要に応じて専攻の共通経費によりTAを雇用し、「ビジネスシミュレーション」のインストラクターの補助等にあてている。また、札幌サテライトにおけるオンライン授業の際には常駐する職員が機器の準備等の補助を行っており、土曜日に小樽本校で授業を行う際は、学生センターの事務職員がシフト制で勤務し、教室機材の準備等を行う。

<根拠資料>

- ・添付資料3-35：専任教員1人当たりの授業時間数
- ・添付資料3-36：小樽商科大学教員のサバティカル研修に関する規程
- ・添付資料3-37：小樽商科大学におけるサバティカル実施に関する細則
- ・添付資料3-38：本専攻教員のサバティカル研修実績
- ・添付資料3-39：小樽商科大学国内研究員派遣規程
- ・添付資料3-40：令和4年度教員研究費予算配分計画表（アントレプレナーシップ専攻）
- ・添付資料3-41：教員研究費の繰越に関する申し合わせ
- ・添付資料3-42：令和4年度教員研究室一覧

【大項目3の現状に対する点検・評価】

(1) 長所と問題点

【長所】

2004年の開学時に年齢構成と専門性において調和のとれた教員組織を構成しており、転出や定年退職の都度教員の採用を行い、現在もそれを維持できていることは大きな長所である。

また、教員の資質向上のために本専攻から年間1名の枠でサバティカル研修を実施していること、組織デザインの一環として、本専攻のカリキュラムの入口となる基本科目を複数の専任教員で担当することで、サバティカル研修等で教員が不在になる際も科目を継続できるようにしていることも長所である。

【問題点】

長所に挙げた組織デザインについては大綱化されてはならず、慣習として結果的に守られてきたにすぎない。

また、専攻としての研究活動の促進が十分とはいえないことを大項目1の「長所と問題点」でも挙げているところであり、大項目3でもこれに係り、ビジネススクールに所属する教員として教育に資する研究を行うことの重要性は認識しているものの、そのあり方についてはこれまでインフォーマルな場で議論されてきたため、新しい「ビジョン・戦略・アクションプラン」に対応するためにも、専攻として議論する必要がある。

(2) 長所の伸長・問題点の改善に向けたプラン

【長所の伸長】

調和のとれた教員組織の構成とサバティカル研修制度については今後も維持していく。

【問題点の改善】

教員組織については前述のとおりであり、空きポストが生じる都度人事委員会を開催して教員を採用しバランスを維持してきたが、組織デザインについての申し合わせ等を策定して明文化することで、調和のとれた教員構成をこれまで以上に確実なものとする。

専攻として研究活動を促進するため、2022年2月改訂の「ビジョン・戦略・アクションプラン」で研究活動の強化を掲げていることから、具体的な計画も含めて、研究のあり方を議論しながら実績を重ねていく。

4 専門職大学院の運営と改善・向上

・項目：専門職大学院の運営

評価の視点	
4-1	当該専門職大学院を運営する固有の組織体制を整備し、適切な運営が行われていること。
4-2	教育の企画・設計・運営等における責任体制が明確であること。
4-3	教育内容、教員人事等において、関係する学部・研究科等がある場合、適切に連携等が行われていること。

<現状の説明>

【4-1】

本専攻は学部からは独立した組織であり、13名（2022年5月1日現在）の専任教員が管理運営の中心的役割を担っている。本専攻の管理運営に関わる意思決定は、専攻長が主宰し、専任教員を構成員とするアントレプレナーシップ専攻教授会を通じて行われる（添付資料3-1）。また、本専攻教授会のもとに人事、教務、入学試験、入試広報の各委員会を置き、専攻教員の中から各委員会の委員長を選出して委員会の取りまとめを行っている。加えて、本学グローバル戦略推進センター教育支援部門の下に、本専攻の専攻教員から構成される専門職大学院教育開発専門部会を設置し、本専攻のFD活動を所管している（添付資料3-13～15）。

なお、本専攻の管理運営に対して、設置審査関係は企画総務課企画・総務係、教務事項については教務課大学院係、入試事項については教務課入試室、教員人事事項については企画総務課人事係がチェックする体制を整えている（添付資料4-14）。また、組織的なコンプライアンスに関しては、北海道国立大学機構に配置する業務担当の監事及び監査室が担当している（添付資料4-15～18）。

【4-2】

本専攻教務委員会規程第2条において、教務委員会が「教育課程に関する事項」、「授業計画に関する事項」、「授業及び試験に関する事項」等を審議することを定め、小樽商科大学組織・運営規程第11条において、学校教育法第93条の規定に基づきアントレプレナーシップ専攻教授会を置くこと、同教授会が教育研究に関する事項を審議することを定めている。さらに、国立大学法人北海道国立大学機構組織運営通則第11条及び小樽商科大学組織・運営規程第8条において、教育研究に関する重要事項を審議する機関として教育研究評議会を置くこと、評議会においては「教育課程の編成に関する方針に係る事項」等を審議することを定めており、教育の企画・設計・運営等における責任体制を明確にしている。

【4-3】

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

さらに、本専攻を含む大学院と学部とに共通する事項を審議する各種委員会等には本専攻教員も委員会の長、もしくは委員となるほか、学部・大学院合同教授会においても構成員として出席し、大学院と学部とに共通する事項の審議を行っている。このように、学部及び現代商学専攻との連携・役割分担が適切に行われている。

<根拠資料>

- ・添付資料 3-1：小樽商科大学組織・運営規程（第 8 条、第 11 条、第 12 条）
- ・小樽商科大学ホームページ「組織機構図」
(https://www.otaru-uc.ac.jp/summary/education_info/)
- ・添付資料 3-2：小樽商科大学大学院商学研究科アントレプレナーシップ専攻人事委員会規程
- ・添付資料 4-1：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教務委員会規程
- ・添付資料 2-11：小樽商科大学大学院商学研究科アントレプレナーシップ専攻入学試験委員会規程
- ・添付資料 4-2：小樽商科大学大学院商学研究科アントレプレナーシップ専攻入試広報委員会規程
- ・添付資料 3-13：小樽商科大学グローバル戦略推進センター規程（別表 1(第 15 条第 2 項関係)）
- ・添付資料 3-14：小樽商科大学グローバル戦略推進センター教育支援部門規程（第 3 条）
- ・添付資料 3-15：小樽商科大学グローバル戦略推進センター教育支援部門専門部会内規（第 1 2 条）
- ・添付資料 4-14：北海道国立大学機構小樽商科大学事務組織規程（第 13 条、第 15 条）

- ・添付資料 4-15：国立大学法人北海道国立大学機構組織運営通則（第 11 条、第 14 条）
- ・添付資料 4-16：北海道国立大学機構監事監査規程
- ・添付資料 4-17：北海道国立大学機構内部監査規程
- ・添付資料 4-18：北海道国立大学機構監査室規程
- ・添付資料 4-4：アントレプレナーシップ専攻及び商学部における相互授業負担の手続きに関する申し合わせ

・項目：自己点検・評価と改善活動

評価の視点	
4-4	自己点検・評価のための手続を明確にし、かつ責任ある体制のもとで組織的・継続的な自己点検・評価を行っていること。また、その結果を教育研究活動の改善・向上に結び付けていること。
4-5	外部から改善の必要性を指摘されたものについては、適切に対応していること。

<現状の説明>

【4-4】

本学では、「内部質保証に関する方針」において、自己点検・評価や学内外からの意見聴取等の質保証に資する取組について、全学的な責任体制及び実施体制を定めている。あわせて、「内部質保証の実施に関するガイドライン」において、その具体的な手順等を定めている（添付資料 4-5～6）。

内部質保証に関する方針及びガイドラインでは、内部質保証の統括責任者（学長）及び統括組織（学長・副学長及び事務部長で構成する「運営戦略会議」）の下、本専攻は自らの教育課程の質保証について責任を有する体制となっている。本専攻で実施した自己点検・評価の結果は「運営戦略会議」に報告し、「運営戦略会議」の判断により必要に応じて改善指示等を受けるとともに、大学が受審した各種評価や外部有識者等からの提言で本専攻に関するものがあつた場合は、「運営戦略会議」から本専攻に対応指示があり、本専攻はそれに従い改善計画や結果を報告する仕組みとなっている。

この内部質保証体制の下、本専攻において、直近では以下のとおり 2020 年度に実施した自己点検・評価に基づく改善対応を行った。

指摘内容	対応
カリキュラム・ポリシーに文科省のガイドラインが示す「学修成果の評価の方針」が明記されていない。	2021 年 4 月にカリキュラム・ポリシーを改訂し、学修成果の評価について明記した。

また、本専攻では、グローバル戦略推進センター教育支援部門 専門職大学院教育開発専門部会が主導して、全ての科目について受講生に対して「授業改善のためのアンケート」を

実施している。アンケート結果は当部会による集計・分析を経て科目担当教員へ個別にフィードバックされるほか、年2回実施するFD研修会で共有され課題や長所を議論することで、組織的に教育の質の向上・改善を図る仕組みとして活用されている（添付資料 2-27）。加えて、本専攻では教員による「授業参観」を毎期実施している。参観は1科目につき2名の専任教員が担当し、参観後科目担当教員に対して直接的なフィードバックを行っている（添付資料 4-19～21）。

以上のような継続的に教育の質の向上・改善を図る体制の下、アンケートにおける学生の授業に対する満足度は2018年度以降4.5以上と高い水準を保ち続けている。

【4-5】

2018年度に受審した経営系専門職大学院認証評価では、以下のとおり指摘された検討課題について改善対応を行った。

指摘内容	対応
女性及び外国人教員の採用も含め、多様性の確保に努めることが望まれる	専任教員の新規採用の際に考慮するとともに、兼担・兼任教員の委嘱に際しても、多様性確保を念頭においた任用を行った。結果として現在複数の科目において女性の兼担・兼任教員が任用されている（添付資料 3-21）。

2020年度に実施した大学全体の外部評価では、本専攻に関する意見や指摘等はなかった。2021年度に受審した大学機関別認証評価では、評価の過程において、本専攻では以下のとおり認証評価機関からの指摘に基づく改善対応を行った。

指摘内容	対応
シラバスの点検体制が十分であることが確認できない。	「シラバス作成のためのガイドライン」を改訂し、シラバスの原稿を教務委員会が点検し、ガイドラインに沿っていない場合は修正を求めることを明記した（添付資料 2-22）。
専攻の成績評価基準が確認できない。	「アントレプレナーシップ専攻成績評価基準に関する申合せ」を策定し、評語とその評価基準を明確に定めた（添付資料 2-9）。

なお、大学機関別認証評価結果において、本専攻に関する「改善を要する点」の指摘はなかった。

<根拠資料>

- ・添付資料 4-5：小樽商科大学における内部質保証に関する方針
- ・添付資料 4-6：小樽商科大学における内部質保証の実施に関するガイドライン
- ・令和 2 年度自己点検・評価報告書
(<https://www.otaru-uc.ac.jp/wp-content/uploads/2020/11/f43e1cc157ced5f225dbd1cf63339d78.pdf>)
- ・添付資料 2-27：FD 研修会資料（2022. 5. 11 開催）
- ・添付資料 4-19：令和 4 年度前期授業参観の実施について（通知）
- ・添付資料 4-20：授業参観実施科目・担当者一覧
- ・添付資料 4-21：授業参観記録シート
- ・令和 2 年度外部評価結果
(<https://www.otaru-uc.ac.jp/wp-content/uploads/2021/03/R2gaibuhyouka.pdf>)
- ・令和 3 年度受審大学機関別認証評価結果
(<https://www.otaru-uc.ac.jp/wp-content/uploads/2022/03/R3ninsyohyokakekka.pdf>)
- ・添付資料 3-21：女性の兼担・兼任教員を登用した科目一覧
- ・添付資料 2-22：シラバス作成のためのガイドライン
- ・添付資料 2-9：アントレプレナーシップ専攻成績評価基準に関する申合せ

・項目：社会との関係・情報公開

評価の視点	
4-6	教育課程連携協議会からの意見を教育課程に反映するなど、社会からの意見を当該専門職大学院の運営やその改善・向上において勘案していること。
4-7	当該専門職大学院の運営と諸活動の状況、自己点検・評価の結果について情報を公開し、説明責任を果たしていること。また、その使命・目的や活動状況について社会からの理解を得るよう取り組んでいること。
4-8	企業やその他組織との連携・協働を進めるための協定、契約等を結んでいる場合においては、その決定・承認が適正な手続でなされ、また、資金の授受・管理等が適切に行われていること。

<現状の説明>

【4-6】

本専攻は、2019 年度にアドバイザーボードを設置し、これまで3回（年1回）会議を開催してきた。2022 年5月1日現在の構成員は基礎要件データ（表 16）のとおりである。アドバイザーボードでは毎回、前回の会議で学外委員から付された意見等への対応状況の説明とさらなる意見交換をするための議題を設定しており、これまで以下のような意見を専攻の運営等に取り入れた。

年度	意見等内容	対応
2019 年度	「ビジネスワークショップ」は複数教員体制で複眼的な観点で審査を行っているようなので、ディプロマ・ポリシーに厳格に審査を行っている旨の記載があった方がよい。	カリキュラム・ポリシーを改訂し、学修成果の評価についての内容を追加することで対応した。
	非常勤講師に外部企業経営人材を招聘できるとよい。	オムニバス形式の授業や実践科目において、外部企業経営人材を積極的に活用している（添付資料 1-3 p. 27「兼任教員（非常勤講師）」）。
	デジタル技術の活用による自動化、省力化による生産性の向上、質的な転換に対応する科目が少ない。	2022 年 8 月から北海道国立大学機構の 3 大学で実施するリカレント教育プログラム「地域型 DX 活用ビジネスの構想と社会実装のための基礎講座」（本専攻教員が参画）を提供している（添付資料 4-22）。
	外部からの人材を呼び込む際に、UJI ターンの促進、海外からの人材に対して道内の各企業の現場に対応した教育ニーズに応えられることが必要である。	「地域経済・経営 II（北海道でのビジネス創造と地域経営）」、「地域経済・経営 III（北海道経済の課題）」の科目を配置している。また、「ビジネスワークショップ」「リサーチペーパー」では受講生の希望に応じて道内企業を分析対象としている。
2020 年度	「OBS のビジョン・戦略・アクションプラン」の改訂の方向性について	アドバイザーからの意見を考慮した上で 2022 年 2 月に改訂し、2021 年度のアドバイザーボードにて報告した。

【4-7】

大学ホームページにおいて、学校教育法施行規則第 172 条の 2 に基づく大学情報を公開しているとともに、本専攻の組織運営や諸活動、理念、養成すべき人材像、カリキュラム及び入試情報等については、大学ホームページの下に本専攻のページを設けて公開している。また、本学の「大学概要」及び「小樽商科大学大学院ビジネススクール案内」においても、本専攻の組織運営や諸活動に関する情報を掲載している。あわせて、facebook を活用し、「小樽商科大学ビジネススクール広報」のページを設けて、オープンクラスや入試説明会等のイベント情報や、本専攻の紹介動画、リカレント教育の情報等を掲載して、本専攻に関する

る情報を社会に広く周知するよう努めている。

自己点検・評価の結果は、本専攻教授会及び教育研究評議会に附議したのち、大学ホームページにおいて公表している。同様に自己点検・評価に基づく外部評価、認証評価の結果についても公表しており、自己点検・評価の妥当性を示している。また、授業評価アンケートの集計結果と分析は、グローバル戦略推進センター教育支援部門で取りまとめ、「ヘルメスの翼に - 小樽商科大学 FD 活動報告書」として公表している（添付資料 2-10）。

加えて、本専攻の使命・目的や活動状況について社会からの理解を得るための取組として、入試広報の一環ではあるが、本専攻の認知度向上と意義についての理解促進に焦点をあてて年に数回の入試説明会を開催している（添付資料 4-23）。説明会では専任教員に加えて修了生も説明と相談に加わり、説明会参加者に対して本専攻の目的と具体的な取組について入念な説明を行っている。また、入試説明会のほかに毎年「ビジネススクールフォーラム」を開催している（添付資料 3-22）。フォーラムでは、修了生のネットワークも活用して幅広く集めた聴者に対して本専攻の意義の周知を図っている。また、フォーラムの講演者として様々な社会的課題において活躍している修了生を招くこともあり、その場合は具体的な社会課題における本専攻の意義を社会に対して周知している。

【4-8】

企業等外部機関との連携・協働等を進めるための協定については、各種教授会のほか、教育研究評議会及び「運営戦略会議」の議を経て、学長が決定の上、締結している。

他大学との連携については、北海道大学大学院（農学院及び農学研究院、保健科学院、工学院・情報科学研究科及び総合化学院、生命科学院）と MBA 特別コースの協定を締結し、協定に基づいて毎年度学生の受入れを行っている（添付資料 2-37～40）。

また、受託研究・共同研究については、北海道国立大学機構受託研究取扱規程及び北海道国立大学機構共同研究実施規程に基づき、本学に「受託研究・共同研究受入審査委員会」を設置し、受け入れの妥当性を審査する。審査結果に基づき理事長が受入れを決定し、学部・大学院合同教授会に報告される。

なお、科学研究費補助金を含めたすべての外部資金については、管理課、企画総務課、学術情報課が協力のうえ、取扱規則に従い、適切な管理を行っている。また会計事務の適切性については、北海道国立大学機構の担当監事及び監査室が監査を行う。

<根拠資料>

- ・添付資料 4-7：小樽商科大学商学研究科アントレプレナーシップ専攻アドバイザーボード規程
- ・添付資料 4-8：小樽商科大学商学研究科アントレプレナーシップ専攻アドバイザーボードに関する申合せ

- ・添付資料 4-9：令和元年度第1回アントレプレナーシップ専攻アドバイザーボード議事録
- ・添付資料 4-10：令和2年度第1回アントレプレナーシップ専攻アドバイザーボード議事録
- ・添付資料 4-11：令和3年度第1回アントレプレナーシップ専攻アドバイザーボード議事録
- ・添付資料 1-3：小樽商科大学大学院ビジネススクール案内 2023 (p. 27「兼任教員」)
- ・添付資料 4-22：地域型 DX 活用ビジネスの構想と社会実装のための基礎講座
- ・添付資料 2-1：令和4年度シラバス (p. 147、209)
- ・添付資料 4-2：小樽商科大学大学院商学研究科アントレプレナーシップ専攻入試広報委員会規程
- ・小樽商科大学ホームページ「大学教育情報」
(https://www.otaru-uc.ac.jp/summary/education_info/)
- ・アントレプレナーシップ専攻ホームページ (<https://obs.otaru-uc.ac.jp/>)
- ・小樽商科大学概要 (https://www.otaru-uc.ac.jp/wp-content/uploads/2022/07/2022_gaiyo.pdf)
- ・小樽商科大学ホームページ「自己点検・評価及び外部評価」
(https://www.otaru-uc.ac.jp/summary/inspection/outside_evaluation/)
- ・添付資料 2-10：ヘルメスの翼に-小樽商科大学 FD 活動報告書 (2019-2022 発行分) (本専攻該当部分抜粋)
- ・添付資料 4-23：入試説明会実施要領 (2022)
- ・添付資料 3-22：第23回小樽商科大学ビジネススクールフォーラム
- ・アントレプレナーシップ専攻ホームページ「ビジネススクールフォーラム」
(<https://obs.otaru-uc.ac.jp/obsforum/>)
- ・添付資料 4-24：小樽商科大学運営戦略会議規程
- ・添付資料 2-37：北海道大学大学院農学院及び農学研究院との「大学院連携による MBA 特別コース」に関する協定書
- ・添付資料 2-38：北海道大学大学院保健科学院との「大学院連携による MBA 特別コース」に関する協定書
- ・添付資料 2-39：北海道大学大学院工学院、情報科学研究科及び総合化学院との「大学院連携による MBA 特別コース」に関する協定書
- ・添付資料 2-40：北海道大学大学院生命科学院との「大学院連携による MBA 特別コース」に関する協定書
- ・添付資料 4-14：北海道国立大学機構小樽商科大学事務組織規程 (第13条、第14条、第17条)

- ・添付資料 4-25：北海道国立大学機構事務組織規程
- ・添付資料 4-26：北海道国立大学機構受託研究取扱規程
- ・添付資料 4-27：北海道国立大学機構共同研究実施規程
- ・添付資料 4-28：共同研究に係る間接経費の算出に関する要項
- ・添付資料 4-29：小樽商科大学における共同研究及び受託研究受入審査委員会要項
- ・添付資料 4-30：北海道国立大学機構契約事務取扱規程
- ・添付資料 4-31：北海道国立大学機構会計規程
- ・添付資料 4-32：北海道国立大学機構会計事務取扱規程
- ・添付資料 4-16：北海道国立大学機構監事監査規程
- ・添付資料 4-17：北海道国立大学機構内部監査規程
- ・添付資料 4-18：北海道国立大学機構監査室規程
- ・添付資料 4-33：入学試験受験者アンケート結果

【大項目 4 の現状に対する点検・評価】

(1) 長所と問題点

【長所】

本専攻は、教育の企画・設計・運営において責任を明確にした組織体制を整備し、適切な運営を行うことで、専門職大学院として求められる教育を安定的に提供するための基盤を確立している。また、教育の質を継続的に向上・改善するための取組も入念に整備し運営することで、実務家を主体とした本専攻の学生から高い評価を受ける教育の提供を実現している。

ここで特筆すべき本専攻の長所は、自己点検とそのフィードバックを活かした FD 活動に専任教員が幅広くかつ密に関与し、専攻全体で教育の質の向上・改善に取り組む体制が確立していることである。毎期実施している「授業改善アンケート」は、全科目についての集計・分析結果が専任教員全員及び任意参加の兼任教員が参加する「FD 研修会」において共有され、どのような科目がどのように学生から評価されているのか、高い評価を受けた項目ではどのような工夫がなされているのか、複数の科目に共通する課題は何か、といった議題が議論され知見が共有される。また、専任教員による授業参観も毎期実施し、シラバスとの整合性、資料や説明の適切さ、授業運営での工夫、といった詳細な点が確認され、直接的なフィードバックを受ける体制が整っている。このような体制は、一方では専任教員の負担となる側面もあるが、他方で教育の質を向上させるための知見の共有や厳しい目で評価されるという意識の付与から、教育の質を継続的に向上・改善する仕組みとして適切に機能している。これらの結果が、経営系専門職大学院として何よりも満足させなければならない実務家である社会人学生からの持続的な高い満足度に繋がっているものと考えられる。

本専攻のもう 1 つの長所は、社会に対して本専攻の意義や活動を周知するにあたっての

修了生ネットワークの活用である。「ビジネススクールとは何をすることで、そこで学ぶことで何が期待できるのか」についての道内における理解を浸透させ、潜在的なターゲットに本専攻の存在と意義を認知してもらうことは本専攻開設以来の課題である。そのような中で、社会の様々な場面で活躍する修了生に、本専攻の存在と意義の周知に協力してもらえ体制を実現していることは本専攻の大きな強みである。現在、本専攻の受験生のうち平均3割ほどが在学生・修了生経由で本専攻の存在を認知している（添付資料 4-33）ことから、修了生ネットワークは本専攻の目的・活動の周知において重要な役割を果たしているものと考えられる。

【問題点】

本専攻における修了生ネットワークを活かした種々の周知活動は実施レベルにおいて属人的になりがちであり、組織的なデータの蓄積や利活用が十分に進展していないことである。

（2）長所の伸長・問題点の改善に向けたプラン

【長所の伸長】

FD 活動をさらに伸長させるため、授業改善アンケートの調査項目の見直しを行うことが考えられる。現行のアンケート項目は、調査の連続性を維持するという観点から長期にわたって変更されていないが、アンケート結果は本専攻の教育の質を継続的に向上・改善するにあたっての土台であることから、データ分析から教育の質に影響する重要な要因をより適切に捉えられるよう、アンケート全体の再設計を図っていく。

【問題点の改善】

周知活動等における修了生ネットワークの活用は、現状、修了生についてのデータベースが構築されていないため、実施レベルにおいて教職員の属人的な取組に依存するところが大きい。今後、増え続ける修了生と本専攻との関係を維持する上でも、本専攻の周知活動における修了生ネットワークのより効果的・効率的な活用を図るため、修了生についての体系的なデータベースの構築を進める。これは上記（1）で挙げた2点目の長所の伸長に繋がる。

終章

(1) 自己点検・評価を振り返って

今般の自己点検・評価を省みて、本専攻では「(略)革新的ビジネス・モデルを構想し事業へと展開できるビジネス・イノベーター、及び企業経営におけるマネジメント能力を高めビジネス・チャンスを生み出し得るビジネス・リーダーを育成するために、当該分野に応じた柔軟で実践的な教育を行うことができるよう、専門職大学院設置基準(2003年文部科学省令第16号)に定める専門職大学院(略)」(小樽商科大学大学院学則第4章第15条)となることを究極の目的としているが、これは一朝一夕に達成できるものではなく、「未完の変革」を倦まず撓まず繰り返すことで成し遂げられるものである。些か我田引水のきらいがあるが、自己点検・評価で見いだした長所を大項目ごとに記して、将来を展望する糧としたい。

【大項目1の現状に対する点検・評価】では、本専攻が設置されて以来、目的において示されたあるべき姿の実現に向けて、「OBSのビジョン・戦略・アクションプラン」を策定するとともに、これを数次に亘る自己点検・評価の度に改訂し、専攻運営の指針としてきた。北海道やわが国における本専攻の価値とは何かを常に問い続け、設置目的に照らして足らざることを、時代要請に応じて変えていかなければならないことを「OBSのビジョン・戦略・アクションプラン」に反映してきた。

【大項目2の現状に対する点検・評価】では、経営系専門職大学院として相応しいアドミッション・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、ディプロマ・ポリシーを制定し、本専攻の学位授与方針を明らかにするとともに、本専攻が求める学生像と、学位授与方針に基づいた教育課程の編成の明確化を図っている。教育課程の編成に際しては、本専攻の設置目的や「OBSのビジョン・戦略・アクションプラン」を参照軸としながら、体系的かつ段階的に知識・スキルを修得し、学術的な理論に裏打ちされた実践力を身につけた高度専門職業人を育成できるように科目を配置している。授業形態、方法、教材は授業科目の目的・性質に応じて工夫が凝らされており、教育課程とそれを構成する各授業科目は、所期の学習効果を上げられるように組み立てられている。また、シラバスの作成に際しては、「シラバス作成のためのガイドライン」等が制定されており、授業科目の内容や授業の方法はもとより、成績評価の基準・方法を明示し、成績評価は公正かつ厳格に行われている。加えて、シラバス作成の際には、原稿段階で教務委員会によるチェックが全科目について行われており、シラバスの信頼性を担保している。学習支援に関しては、学修管理システム(manaba)によって、学生自身が自己管理できるように環境を整えているほか、学生1名につき正・副2名の履修相談教員を設定し、履修相談、進路選択・キャリア形成等の相談に与っている。学習環境としては、小樽本校に専用の教室、自習室を整えているほか、学生の通学の便を考慮し、平日夜間の授業のためにJR札幌駅の至近に札幌サテライトを設けている。

【大項目3の現状に対する点検・評価】に係わる長所としては、教員組織の基本的な方針が大学院学則第50条の5項と7項に定められており、より具体的な方針は本専攻教員選考規

程第2条、第3条、第4条で規定されている。いわゆる学術教員と実務家教員の構成に関しては、文部科学省告示第53号に従い、実務家教員の割合を3割以上としているが、過度に実務家教員に偏ることなく、確とした学術的理論に裏打ちされた知識・スキルを修得させるように人事計画を策定している。さらに、実務家教員の採用に際しては、実務面に評価の重きを置きつつも、専任教員として求められる研究能力ならびに実務と教育を架橋する能力にも目配りするとともに、教員組織の年齢構成等の多様性も考慮に入れながら採用審査を行っている。この方針は、昇任審査においても堅持されている。また、本専攻の教育課程の編成において、最も肝要なところは、全ての科目の基礎づくりを行う基本科目と、学習した各分野の知識・スキルを統合し、「使える」知識・スキルとして、まさに実践力を涵養する実践科目である。無論、専門職課程の出口となる「ビジネスワークショップ」も、MBAホルダーの質的維持を図る上で重要であることは言を俟たない。それゆえ、両科目ならびに「ビジネスワークショップ」を担当する教員については、専ら専任教員を充当し、社会からの負託に応えうる教員配置に努めている。教員の質的向上については、本学グローバル戦略推進センター教育支援部門が「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」を担当している。この教育支援部門の下に本専攻の「専門職大学院教育開発専門部会」を設置し、組織的なFD体制を整備している。専門部会では、教員自身による「自己評価」(『ヘルメスの翼に一小樽商科大学FD活動報告書』にて公表)、教員相互による「(授業参観による)相互評価」、各学期終了時の学生による「授業評価アンケート」「在学生アンケート」を実施している。評価結果については、教員ごとのデータが公開されるほか、全体のデータを集計・分析し、半期に1度実施するFD研修会でその結果が報告され、教員間での意見交換や、改善点すべき点の確認を行うとともに、それらのデータを蓄積して授業改善や教授法等の研究の資料としている。加えて、実践科目においては、毎回の授業において「目安箱」を設け、履修学生からの指摘・要望を即時的に受け付け、授業改善の迅速化を図っている。

【大項目4の現状に対する点検・評価】では、専門職大学院の運営と改善・向上が問われているが、本専攻は学部からは独立した組織であり、13名(2022年5月1日現在)の専任教員が管理運営の中心的役割を担っている。本専攻の管理運営に関わる意思決定は、専攻長が主宰し、専任教員を構成員とするアントレプレナーシップ専攻教授会を通じて行われる。また、本専攻教授会のもとに人事、教務、入学試験、入試広報の各委員会を置き、専攻教員の中から各委員会の委員長を選出して委員会の取りまとめを行っている。加えて、本学グローバル戦略推進センター教育支援部門の下に、本専攻の専攻教員で構成される「専門職大学院教育開発専門部会」を設置し、本専攻のFD活動を所管している。なお、本専攻の管理運営に対して、設置審査関係は企画総務課企画・総務係、教務事項については教務課大学院係、入試事項については教務課入試室、教員人事事項については企画総務課人事係がチェックする体制を整えている。また、組織的なコンプライアンスに関しては、北海道国立大学機構

に配置する業務担当の監事及び監査室が担当している。教育の企画・設計運営等に関する責任体制については、本専攻教務委員会規程第2条において、教務委員会が「教育課程に関する事項」、「授業計画に関する事項」、「授業及び試験に関する事項」等を審議することを定め、小樽商科大学組織・運営規程第11条において、学校教育法第93条の規定に基づきアントレプレナーシップ専攻教授会を置くこと、同教授会が教育研究に関する事項を審議することを定めている。さらに、小樽商科大学組織・運営規程第8条において、教育研究に関する重要事項を審議する機関として教育研究評議会を置くこと、評議会においては「教育課程の編成に関する方針に係る事項」等を審議することを定めており、教育の企画・設計・運営等における責任体制を明確にしている。

(2) 今後の改善方策、計画等について

これまで、自己点検・評価において見い出された長所を、縷々記してきた。概括的には、本専攻の設置目的に適う方向で専攻運営が為されてきたと考える。しかしながら、その一方で、長所ばかりではなく、より良い専攻運営に向けて、解決すべき課題が残されているのも事実である。以下では、今後、専攻として取り組むべき課題と改善方策・計画等を摘記して、擱筆したい。

【大項目1の現状に対する点検・評価】では、本専攻がその使命・目的に沿った方向で進んでいるのかを検証するために、修了生に対する調査を実施し、本専攻の使命・目的が社会的な教育ニーズに適ったものであるかを分析していく必要がある。また、北海道における本専攻のプレゼンスをより高めていくために、修了生と連携し修了生が所属する企業を分析しケース教材として開発することも計画している。さらに、正課教育プログラムでは、時流に対処しきれない変化の著しい課題に対して、より即応性の高いリカレント教育プログラム（履修証明プログラム）を開発し実施することとしている。既に、リカレント教育担当教員を採用しており、試行的に履修証明プログラムを複数実施している。この試みを通して、修了生の所属企業や北海道企業のケースを用いた研究・教材開発を推進し、修了生との連携ネットワークの強化を企図した共同研究や研究懇話会を実施する。専攻運営の指針となる「OBSのビジョン・戦略・アクションプラン」については、新規採用教員への周知が不足しているため、その周知方法を検討するとともに、共有化を進めていく。

【大項目2の現状に対する点検・評価】に関しては、ゲスト・スピーカーの招聘を中心に、教育と実務の架橋を図り、高度専門職業人としての識見の向上を図っているが、現状では授業科目を担当する個々の教員のコネクションに依存していることから、今後は属人的な関係からより組織的な連携関係へと転換したり、学則改正を要しない「特別講義」を共同実施したりして、教育と実務の架橋を図っていききたい（因みに、2022年度前期においては、実験的に地元TV局と連携した特別講義「ジャーナリストの眼からみた企業変革」を開講している）。また、大項目1とも関連するが、在学生の学習効果に専ら眼が行きがちで、広い視

野から、修了生が本専攻修了後に辿ったキャリアパスや起業動向、事業承継動向などを追跡調査し、教育課程の編成の妥当性を検証する必要がある。学生の受け入れに関しては、合格後の入学辞退者1名を除けば、本専攻設置以来、入学定員を満たし続けているが、北海道という立地条件、通学可能圏が札幌を中心とする圏域に限られることから、入試広報のあり方とともに、入試区分の見直し（三大学統合に伴う特別コースの新設等）を早晩迫られよう。

【大項目3の現状に対する点検・評価】では、先ず以て実務家教員の教育能力の維持・向上が求められるだろう。採用時の実務経験は専任教員となった途端に陳腐化が始まる。その意味では、クロスアポイントメント制による採用もさることながら、社会貢献や社外役員等の兼業による実務経験の維持・向上策を考えておく必要がある。また、前回の経営系専門職大学院認証評価結果において「検討課題」として指摘を受けた「女性及び外国人教員の採用も含め、多様性の確保に努めることが望まれる」ことについても、依然として、本専攻における採用政策上の課題として受け止めておく必要がある。さらには、専任教員の能力向上を目的として、教育面のみならず研究面においても、サバティカル研修制度以外にも、組織的・制度的に取り組む必要がある。ともすれば研究能力の向上は、教員個人の関心と意欲に依存していることから、例えば、チームティーチングを行っている実践科目のテキスト執筆等を題材として、教育面と架橋しながら研究面を育んでいく取り組みが求められよう。

【大項目4の現状に対する点検・評価】に係わっては、自己点検とそのフィードバックを活かしたFD活動に専任教員が幅広くかつ密に関与し、専攻全体で教育の質の向上・改善に取り組む体制が確立しているが、こうしたFD活動をさらに伸長させるため、授業改善アンケートの調査項目の見直しを行うことが考えられる。現行のアンケート項目は、調査の連続性を維持するという観点から長期にわたって変更されていないが、アンケート結果は本専攻の教育の質を継続的に向上・改善するにあたっての土台であることから、データ分析から教育の質に影響する重要な要因をより適切に捉えられるよう、アンケート全体の再設計を図っていく。また、本専攻の目的・活動の周知において修了生ネットワークが重要な役割を果たしているが、現状、修了生についてのデータベースが構築されていないため、周知活動等における修了生ネットワークの活用は教職員の属人的な取組に依存するところが多い。今後、増え続ける修了生と本専攻との関係を維持する上でも、本専攻の周知活動における修了生ネットワークのより効果的・効率的な活用を図るため、修了生についての体系的なデータベースの構築を進めることが必要となる。

最後に、本専攻の設置目的はいわば「一朶の雲」であり、それが現代のビジネス社会において輝いているとすれば、本専攻はそれのみを見つめながら、PDCA サイクルを回しつつ、日々歩み続けること、北海道に冠たるビジネススクールとならんことを誓い、自己点検・評価報告書を攷筆する。

基礎要件データ

1 使命・目的

項目：目的の設定

表 1：固有の目的を定めた学則等〔大学院設置基準第 1 条の 2〕

基礎要件	大学記載欄	
固有の目的を学則等に定めていること	該当する学則等の名称及び該当する箇所	<p>【学則等の名称及び該当箇所】 小樽商科大学大学院学則（第 1 条、第 15 条）</p> <p>【周知の方法】 固有の目的については、大学ホームページ及び毎年発行する「小樽商科大学大学院ビジネススクール案内」により学内外での周知を図っている。同案内は本学札幌サテライトに常時配置しており、本専攻学生や札幌サテライト訪問者が容易に入手できるようにしている。また、毎年 3 月に行う入学予定者を対象とした事前説明会において本専攻の目的についての説明を行っており、新入生に対して入学前に固有の目的の周知を図る体制ができている。</p> <p>【資料の番号（ウェブサイトの場合は URL）及び資料名称】 「アントレプレナーシップ専攻の教育目的」 https://www.otaru-uc.ac.jp/education/about_bs/#section_01 添付資料 1-3：小樽商科大学大学院ビジネススクール案内 2023</p>

2 教育課程・学習成果、学生

項目：学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針

表2：3つのポリシー〔学校教育法施行規則第165条の2〕

基礎要件	大学記載欄	
学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）を策定していること	学位授与方針	<p>【ディプロマ・ポリシー】</p> <p>1911年に官立「小樽高等商業学校」として創立された小樽商科大学は、開学以来「実学・語学・品格」の理念の下、多様かつ調和のとれた教育体系により、高度な専門知識を有し、指導的な役割を担う、社会の諸分野において貢献しうる職業人を育成してきました。</p> <p>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は、2004年、その伝統を受け継ぎ設置されました。経済活性化を最優先課題とする北海道において、ビジネス・リーダー及びビジネス・イノベーターの育成を目的としています。本専攻名に冠する「アントレプレナーシップ」とは起業はもとより、既存組織における新規事業開発や企業・非営利組織の改革など、広く「革新」を実行しうる意識と能力をとらえています。</p> <p>本専攻では、経営管理に関する最新の知識に基づき、ビジネス・リーダー及びビジネス・イノベーターの果たすべき役割を理解し、企業・非営利組織の問題を発見し解決策を立案する能力を身につけた者に対して、MBA (Master of Business Administration) 「経営管理修士（専門職）」の学位を授与します。</p> <p>【周知の方法】</p> <p>ディプロマ・ポリシーは大学ホームページ及び「小樽商科大学大学院ビジネススクール案内」、「学生募集要項」に掲載し、広く学内外に周知している。特に学生に対しては、入学時のオリエンテーションの際にも説明を行っており、必要に応じて履修指導教員からも適宜説明している。</p>

		<p>大学ホームページ「商学研究科アントレプレナーシップ専攻における3つの方針」 https://www.otaru-uc.ac.jp/education/bs_policy/ 添付資料 1-3：小樽商科大学大学院ビジネススクール案内 2023 添付資料 1-2：小樽商科大学専門職大学院アントレプレナーシップ専攻 2023 年度学生募集要項</p>
<p>教育課程の編成・実施方針 (カリキュラム・ポリシー) を策定していること</p>	<p>教育課程の編成・実施方針</p>	<p>【カリキュラム・ポリシー】 本専攻では、ビジネス・リーダー及びビジネス・イノベーターに必要とされる経営管理に関わる知識・スキルを積み上げ式に習得できるカリキュラムを以下のように設計します。 また、いずれの科目においても、具体的な事例(ケース)を取り入れている他、経営学の諸分野における分析枠組や手法を現場で活用できるようにトレーニングや実践性を重視した体系的なプログラムを提供します。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 基本科目(ベーシック) 世界に通用するMBAとして不可欠な経営管理に関する基礎的知識を身につけるために、必修科目として提供します。 2. 基礎科目(コア) 経営管理全般についての理解と応用力をさらに高め、MBAとして期待される能力を発揮するために不可欠な知識やスキルを習得できるよう提供します。 3. 発展科目(エレクトィブ) より専門的かつ体系的な知識とスキルを習得するために履修できる授業科目であり、受講者の目的に沿って体系的に選択することができるよう提供します。 4. 実践科目 実践的な能力を高めるために、それまでに学んだ知識やスキルを統合的にトレーニングする必修科目として提供します。 5. ビジネスワークショップ 複数の教員の助言・指導の下で、ビジネス・リーダーおよびビジネス・イノベーターとなるべく、リサーチ・ペーパーを作成し、プレゼンテーションを行う、MBA課程の総仕上げの必修科目として提供します。 <p>このようなカリキュラムの下、本専攻では実践の“場”において、主体的に課題を発見し解決す</p>

る能力を涵養します。

この目的を達成するために、カリキュラムではインタラクティブな授業運営を重視し、個々人が取り組む事前・事後の課題のほか、グループディスカッション、全体ディスカッションを積極的に取り入れ、自己を管理し創造する思考能力やチームワーク、リーダーシップを習得するとともに、自らの考えを表明するプレゼンテーション能力、他者の意見を受容し議論を発展的に展開させるコミュニケーション能力の育成に努め、志の高いビジネス・リーダー及びビジネス・イノベーターを養成します。

なお、学修成果の評価に際しては、以下に掲げる方針に則って行うとともに、GPA 制度を導入し、学修成果の可視化と評価結果に基づいた履修指導を行い、学習効果の向上に努めます。

1. 各科目の授業内容・到達目標・成績評価方法等は、シラバスにより事前に履修者に十分周知される。
2. 教員は、シラバスに明記した成績評価方法に則り、履修者の学修成果の到達度を厳格に評価する。
3. 各科目は分野・領域に分類し、科目ナンバリング制度を導入して、履修者が体系的に科目を履修し学修することを可能にする。
4. キャップ制度の導入により、履修者が無理のないかたちで履修計画を立て、学修できるように配慮する。
5. 履修者からの成績評価の内容確認や異議に対しては、担当教員は誠実にこれに応じる。それでもなお、疑問が残る場合は、成績公開後に教務課を通じて不服申立書（書式自由）により教務委員会に申し出ることができる。教員は、成績評価の根拠となった資料（試験答案、レポート等）を保存する義務を負い、履修者に対しては評価に関する説明責任を負う。

		<p>【周知の方法】</p> <p>カリキュラム・ポリシーは大学ホームページ及び「小樽商科大学大学院ビジネススクール案内」に掲載し、広く学内外に周知している。特に学生に対しては、入学時のオリエンテーションの際にも説明を行っており、必要に応じて履修指導教員からも適宜説明している。</p> <p>大学ホームページ「商学研究科アントレプレナーシップ専攻における3つの方針」 https://www.otaru-uc.ac.jp/education/bs_policy/</p> <p>添付資料1-3：小樽商科大学大学院ビジネススクール案内 2023</p>
<p>学生の受け入れ方針（アドミッション・ポリシー）を策定していること</p>	<p>学生の受け入れ方針</p>	<p>【アドミッション・ポリシー】</p> <p>小樽商科大学大学院商学研究科は、学術の理論及び応用を教授研究し、その深奥を極め、又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い、文化の進展に寄与する人材の育成を目的としています（小樽商科大学大学院学則第1条より）。</p> <p>アントレプレナーシップ専攻では、地域の産業と経済の活性化に資するビジネス・リーダー及びビジネス・イノベーターを育成することを目的として、以下のような方を受け入れます。</p> <p>求める学生像</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 社会人で、新規事業開発や事業革新、あるいは既存組織の改革を目指している人 2. 医歯薬理工系大学出身者や研究者で、技術シーズで新規事業を開発したいと思っている人 3. 社会人、学生、留学生で、起業家への夢を抱いている人 <p>入学者選抜方法</p> <p>本専攻では、医歯薬理工系大学の出身者を含む多様な分野・経歴の人が受験できるよう、受験者の経歴に応じて、「一般入試」、「社会人入試」、「組織推薦入試」の3種類の入学試験を実施しています。また、入学試験は、以下の4点を重視し、それぞれの入学試験に応じて、筆記試験、小</p>

		<p>論文、口述試験、面接試験、志望理由書により総合的に判断します。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 地域の現状に対する問題意識を持ち、地域活性化に対する熱意・意欲があること 2. 組織経営に関わる知識・スキルを習得する努力を惜しまないこと 3. 質の高いディスカッションを行うための広範な社会常識及び地域・経済動向に対する洞察力を備えていること 4. 事業構想や問題解決に不可欠な、多面的な観点からの発想を向上させる努力を惜しまないこと <p>【周知の方法】</p> <p>アドミッション・ポリシーは大学ホームページ及び「小樽商科大学大学院ビジネススクール案内」に掲載し、広く学内外に周知しているほか、受験者に向けて、毎年の「学生募集要項」にも掲載している。</p> <p>大学 HP「商学研究科アントレプレナーシップ専攻における3つの方針」 https://www.otaru-uc.ac.jp/education/bs_policy/</p> <p>添付資料 1-3：小樽商科大学大学院ビジネススクール案内 2023 添付資料 1-2：小樽商科大学専門職大学院アントレプレナーシップ専攻 2023 年度学生募集要項</p>
--	--	---

* 関連する評価の視点 2-1

表3：学位の名称〔学位規則第5条の2、第10条〕

基礎要件	大学記載欄	
分野の特性や教育内容にふさわしい名称を学位に付していること	学位の名称（日本語）	経営管理修士（専門職）
	学位の名称（英語）	MBA (Master of Business Administration)

項目：教育の実施

表 4：単位の設定〔大学設置基準第 21 条～第 23 条〕

基礎要件	大学記載欄	
学生の学習時間等を考慮し、法令上の規定に則して、単位を設定していること	1 コマあたりの授業時間	90 分
	授業の実施期間	2 学期制（前期 17 週・後期 18 週 ※集中講義を除く）
	試験の実施期間	7 月末～8 月初週にかけて前期定期試験期間を、2 月上旬に後期定期試験期間をそれぞれ 1 週間程度設定している。
	集中講義等	8 月中旬に夏季集中講義を実施している。1 日に 4 時限(90 分×4)のモジュールを 4 日行い、2 単位の授業回数である 15 回及び試験日を確保している（レポート試験の場合最終モジュールは 3 時限）。

表 5：単位数の上限設定〔専門職大学院設置基準第 12 条〕

基礎要件	大学記載欄	
適切な履修が可能となるよう、履修登録できる単位数の上限を設定していること	履修登録上限単位数	30 単位
	例外措置	なし

表 6：他の大学院又は入学前において修得した単位の認定〔専門職大学院設置基準第 21 条～第 22 条〕

基礎要件	大学記載欄	
他の大学院又は入学前に	他の大学院において修	学生が他の大学院等で履修した授業科目について、20 単位（※）を限度に本専攻における授業科

<p>において修得した単位を適切な方法により認定していること</p>	<p>得した単位の認定（単位数、条件及び手続）</p>	<p>目の履修により修得した単位として認める制度を大学院学則第 21 条で定めている。</p> <p>申請者は「既修得単位認定申請書」「成績証明書」「シラバス等講義内容を示すもの」「申請科目のカリキュラム全体における位置付けを示す書類」を本専攻教務委員会に提出し、同委員会は当該科目担当教員の意見を参考にして認定している。ただし、本専攻では教育課程を体系的かつ積み上げ式で編成しているため、この教育課程に合致しているかを厳格に審査している。また、本専攻の「実践科目」と「ビジネスワークショップ」については既修得単位としての単位認定を行っていない。</p> <p>※編入学・転学等の場合を除き、大学院学則第 22 条の規定により本専攻において修得したとみなす単位数と合わせて 20 単位を超えないものとする。</p>
	<p>入学前において修得した単位の認定（単位数、条件及び手続）</p>	<p>本専攻入学前に他の大学院等で履修した授業科目について、20 単位を限度（※）に既修得単位として認める制度を大学院学則第 22 条で定めている。</p> <p>申請者は「既修得単位認定申請書」「成績証明書」「シラバス等講義内容を示すもの」「申請科目のカリキュラム全体における位置付けを示す書類」を本専攻教務委員会に提出し、同委員会は当該科目担当教員の意見を参考にして認定している。ただし、本専攻では教育課程を体系的かつ積み上げ式で編成しているため、この教育課程に合致しているかを厳格に審査している。また、本専攻の「実践科目」と「ビジネスワークショップ」については既修得単位としての単位認定を行っていない。</p> <p>※編入学・転学等の場合を除き、大学院学則第 21 条の規定により本専攻において修得したとみなす単位数と合わせて 20 単位を超えないものとする。</p>

項目：学習成果

表 7：課程修了の要件〔専門職大学院設置基準第 2 条～第 3 条、第 15 条～第 16 条〕

基礎要件	大学記載欄	
課程の修了認定に必要な	標準修業年限	【標準修業年限】

在学期間及び修得単位数を適切に設定していること		<p>2年</p> <p>【根拠規程】</p> <p>小樽商科大学大学院学則（第29条）</p>
	修了要件単位数	<p>【修了要件単位数】</p> <p>43単位</p> <p>【根拠規程】</p> <p>小樽商科大学大学院学則（第29条）</p>
	長期履修制度	<p>【制度の内容】</p> <p>業務都合等の事情のある学生に対して、学生の履修負担が過重にならないよう、長期履修学生制度を設けている。本制度の適用を希望する学生の申請に基づき本専攻が審査し、特別の事情のため修学に割ける時間が限られており、通常の修業年限（2年間）で修了することが困難であると判断された場合、2年間の学費で最長4年まで在学することができる。2年を超え4年以内の標準修業年限を超えた期間の在学をあらかじめ承認するもので、その年限を前提として、修学に割ける限られた時間で計画的な履修を認めている。</p> <p>【根拠規程】</p> <p>小樽商科大学大学院学則（第45条）</p> <p>小樽商科大学大学院長期履修学生規則</p>
	在学期間の短縮	<p>【制度の内容】</p> <p>大学院学則第22条第1項の規定により入学する前に修得した単位を既修得単位として認定し、それにより本専攻の教育課程の一部を履修したと認められるときは、単位数やその修得に要した期間等を勘案して、標準修業年限の2分の1を超えない範囲の期間（※）在学したものとみなすことができる。※少なくとも1年以上本専攻に在学することを求める。</p> <p>【根拠規程】</p> <p>小樽商科大学大学院学則（第23条）</p>

* 関連する評価の視点 2-14

項目：学生の受け入れ

表 8：定員管理〔大学院設置基準第 10 条〕

基礎要件	大学記載欄				
定員を適正に管理していること	入学定員に対する入学者数	入学定員 35	2020 年度 32	2021 年度 36	2022 年度 35
	入学志願者数		37	64	49
	合格者数		34	35	35
	学生収容定員に対する在籍学生数	学生収容定員 70	N－3 年度 73 (1.04)	N－2 年度 75 (1.07)	N－1 年度 74 (1.06)

* 関連する評価の視点 2-19

[注] 1 各年度とも、5月1日時点の数を記載してください（秋入学を実施している場合は、欄を追加して入学定員、入学者数、入学志願者数及び合格者数を別に記入したうえで合計欄を設けてください）。

2 割合は小数点以下第3位を四捨五入して小数点第2位まで表示してください。

3 教員・教員組織

項目：教育にふさわしい教員の配置

表 9：専任教員数〔専門職大学院設置基準第 4 条、平成 15 年文部科学省告示第 53 号第 1 条〕

基礎要件	大学記載欄					
法令上必要とされる人数の専任教員が配置されていること	専任教員数	<table border="1"> <tr> <td>法令上の必要最低専任教員数</td> <td>現在の専任教員数</td> </tr> <tr> <td>11</td> <td>13</td> </tr> </table>	法令上の必要最低専任教員数	現在の専任教員数	11	13
法令上の必要最低専任教員数	現在の専任教員数					
11	13					

表 10 : 教授の割合〔平成 15 年文部科学省告示第 53 号第 1 条〕

基礎要件	大学記載欄			
	教授数	法令上の必要最低専任教員数 (A)	現在の教授数 (B)	法令上の必要最低専任教員数 に占める教授数の割合
法令上必要とされる専任教員数の半数以上が教授で構成されていること			11	10

表 11 : 実務家教員〔平成 15 年文部科学省告示第 53 号第 2 条〕

基礎要件	大学記載欄			
	実務家教員数	法令上の必要最低専任教員数 (A)	現在の実務家教員数 (B)	法令上の必要最低専任教員数 に占める実務家教員数の割合
専任教員に占める実務家教員の割合がおおむね 3 割以上であること			4	5
実務家教員は、いずれも 5 年以上の実務経験を有するとともに、高度の実務能力を有すること	実務の経験及び能力	5 年以上の実務経験	確認済み	
		高度の実務能力	確認済み	

表 12 : みなし専任教員〔平成 15 年文部科学省告示第 53 号第 2 条〕

基礎要件	大学記載欄	
	みなし専任教員数	みなし専任教員の担当授業科目の単位数
実務家教員のなかに「みなし専任教員」を置く場合には、その人数及び担当授業科目の単位数が法令上の	みなし専任教員の人数 及び担当授業科目の単 位数	なし
	なし	なし

規定に則したものであること			
「みなし専任教員」は教育課程の編成その他組織の運営について責任を担っていること	みなし専任教員の責任	なし	

表 13：専攻分野における業績、技術・技能又は知識・経験及び高度の教育上の指導能力〔専門職大学院設置基準第 5 条〕

基礎要件	大学記載欄		
専任教員は、専攻分野における優れた業績、技術・技能又は知識・経験を有するとともに、高度の教育上の指導能力を備えていること	専攻分野における優れた業績、技術・技能又は知識・経験	専攻分野について、教育上又は研究上の業績を有する者	猪口 純路 小林 敏彦 近藤 公彦 堺 昌彦 玉井 健一 西村 友幸 筈井 俊輔 旗本 智之
		専攻分野について、高度の技術・技能を有する者	本専攻は、経営系専門職大学院であるため、技術・技能の養成が重要な意味を持つ本項目は該当しない。
		専攻分野について、特に優れた知識及び経験を有する者	泉 貴嗣 内田 純一 齋藤 一郎 手島 直樹 藤原 健祐

	高度の教育上の指導能力	<p>専門職大学院設置基準第5条第1項の規定に基づき「小樽商科大学大学院商学研究科アントレプレナーシップ専攻教員選考規程」を制定し、その担当する専門分野に関する高度の指導能力を有する者を本専攻の教員の資格としている。また、「小樽商科大学大学院商学研究科アントレプレナーシップ専攻教員選考基準」において、高度の教育上の指導能力とは「大学等における講義、企業内教育、公開講座、社会教育講座等の講師等の教育経験を有することをいう」としている。</p> <p>教員の採用、昇任及び離職は本専攻人事委員会において審議し、採用及び昇任については、教員選考規程及び教員選考基準により原案を作成して、専攻教授会に提案する。また、採用面接時には模擬講義を課しており、昇任時には教員相互の授業参観等を通して教育上の指導能力を把握している。</p> <p>教員の指導能力評価及び向上を目的として、本学グローバル戦略推進センター教育支援部門に専門職大学院教育開発専門部会を置き、専任教員による研修会、学生による授業評価、教員による自己評価、授業参観等による同僚評価等を実施している。</p>
--	-------------	---

* 関連する評価の視点 3-2

表 14：専任教員の年齢構成〔大学院設置基準第8条〕

基礎要件	大学記載欄							
教員の構成が特定の範囲の年齢に著しく偏っていないこと	職位	70歳以上	60～69歳	50～59歳	40～49歳	30～39歳	29歳以下	計
	教授		2 (0.2)	6 (0.6)	2 (0.2)			10
	准教授				2 (0.7)	1 (0.3)		3
	講師							
	助教							
計		2	6	4	1			

* 関連する評価の視点 3-4

表 15：専任（兼担）教員〔専門職大学院設置基準第 5 条、平成 15 年文部科学省告示第 53 号第 1 条〕

基礎要件	大学記載欄				
専任教員のなかに当該専門職大学院以外の学部又は研究科においても専任教員として取り扱われる（ダブルカウントされる）者がいる場合には、その人数及び期間が法令上の規定に則したものであること	専任（兼担）教員	当該専門職大学院以外（他の学部又は研究科）においても専任教員として取り扱われている者の氏名	学部	修士／博士前期	博士後期
	なし	なし	なし	なし	なし

4. 専門職大学院の運営と改善・向上

項目：社会との関係、情報公開

表 16：教育課程連携協議会の設置及び構成〔専門職大学院設置基準第 6 条の 2〕

基礎要件	大学記載欄	
教育課程連携協議会を設置していること	教育課程連携協議会の有無	有（アントレプレナーシップ専攻アドバイザリーボード）
教育課程連携協議会の構成が適当であること	教育課程連携協議会の構成	学長又は当該専門職大学院の長が指名する教員その他の職員 旗本 智之（アントレプレナーシップ専攻長） 手島 直樹（アントレプレナーシップ専攻教務委員） 堺 昌彦（CGS 教育支援部門専門職大学院教育開発専門部会）

		当該専門職大学院の課程に係る職業に就いている者又は当該職業に関連する事業を行う者による団体のうち、広範囲の地域で活動するものの関係者であって、当該職業の実務に関し豊富な経験を有するもの	梶原 仁 (日本マーケティング協会北海道支部事務局長)
		地方公共団体の職員、地域の事業者による団体の関係者その他の地域の関係者 (教育の特性により適当と判断される場合のみ)	中島 俊明 (北海道経済部長) 水野 治 (北海道経済連合会専務理事)
		当該専門職大学院を置く大学の教員その他の職員以外の者であって学長又は当該専門職大学院の長が必要と認めるもの	吉見 宏 (北海道大学理事・副学長) 井馬 智行 (MBA 会会長)

* 関連する評価の視点 4-6

以降の表は、法令要件ではないものの、基準で求められる内容に沿って数値の確認が必要な事項です。
これらのデータについては、点検・評価報告書で説明する際に、関連する評価の視点の根拠として活用してください。

表 17：学位授与の状況

関連する評価の視点	大学記載欄			
	2020 年度	2021 年度	2022 年度	
2 教育課程・学習成果、学生 [学習成果] 評価の視点 2-14： あらかじめ学生に明示した基準及び方法によって修了認定をし、学位授与方針に定めた学習成果を達成した学生に対して適切に学位を授与していること	学位授与者数	33	33	—

表 18：留年・休学・退学の状況

関連する評価の視点	大学記載欄		
	留年者	休学者	
2 教育課程・学習成果、学生 [学生支援] 評価の視点 2-21： 適切な体制のもと、社会人、留学生、障がい者をはじめ、多様な学生が学習を	留年者	2022 年度において留年中の者（学年別）	
		1 年次：5 名	2 年次：1 名
	休学者	2022 年度において休学中の者（学年別）	
		1 年次：3 名	2 年次：1 名

(別紙1)

行っていくための支援が なされていること	退学者	2020 年度	2021 年度	2022 年度
		1名	3名	0名