

経営系専門職大学院認証評価

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

<目 次>

序 章	1
本 章	4
1 使命・目的	4
・項目：目的の設定	4
・項目：中・長期ビジョン、戦略	5
【大項目1の現状に対する点検・評価】	7
2 教育課程・学習成果、学生	9
・項目：学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針	9
・項目：教育課程の設計と授業科目	10
・項目：教育の実施	15
・項目：学習成果	20
・項目：学生の受け入れ	24
・項目：学生支援	28
【大項目2の現状に対する点検・評価】	31
3 教員・教員組織	32
・項目：教員組織の編制方針	32
・項目：教育にふさわしい教員の配置	33
・項目：教員の募集・任免・昇格	35
・項目：教員の資質向上等	36
・項目：教育研究条件・環境及び人的支援	40
【大項目3の現状に対する点検・評価】	41
4 専門職大学院の運営と改善・向上	43
・項目：専門職大学院の運営	43
・項目：自己点検・評価と改善活動	45
・項目：社会との関係・情報公開	49
【大項目4の現状に対する点検・評価】	53
終 章	55

序 章

- ・当該専門職大学院の戦略に基づく教育研究活動の展開について
(当該専門職大学院が掲げる戦略の内容や、戦略に基づいた教育活動、教員組織の編制、当該専門職大学院の改善・向上に向けた活動などの全体像。)

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・チャンスを創出し得るビジネス・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。これにより、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「リカレント教育の拡充」がそれであり、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、その時々時代の時代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、授業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、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、専門職学位課程の出口となる「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、大学院学則及び本専攻教員選考規程並びに「アントレプレナーシップ専攻教員組織の編成方針」に示されている。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。

なお、前回の認証評価では「教員組織については、女性及び外国人教員の採用も含め、多様性の確保について努めることが望まれる（前回認証評価の視点 3-13）」ことを検討課題として挙げられた。本専攻では科目担当教員の任用に際して、性別、国籍の別に関わらず、教育・研究能力や資質を総合的に判断して採用を決しており、今後も多様性の確保を念頭に置きながら人事計画（専攻人事委員会の所掌）を作成する所存である。

因みに、兼担・兼任教員を含む教員組織の総体においても、多様性の確保に努めており、現在、複数の科目において女性の兼担・兼任教員を委嘱している。今後も、教育・研究能力や資質の面において適性が認められれば、より積極的に女性や外国人教員、あるいは国際経験が豊富な人材の任用を進めていく。

なお付言するならば、本学全体として男女共同参画推進に努めており、女性の積極的な応募を喚起するとともに、教育・研究活動と生活の両立支援、能力発揮・活躍環境整備に努めている。

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】

小樽商科大学大学院商学研究科では、大学院学則第1条において大学院の目的を『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。』と定めている。

これを踏まえ、大学院学則第15条において、商学研究科アントレプレナーシップ専攻の固有の目的を『アントレプレナーシップ専攻は、革新的ビジネス・モデルを構想し事業へと展開できるビジネス・イノベーター、及び企業経営におけるマネジメント能力を高めビジネス・チャンスを生み出し得るビジネス・リーダーを育成するために、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(平成15年文部科学省令第16号)に定める専門職大学院とする。』と設定している。より具体的には、大学ホームページ等において、本専攻の教育目的を次のとおり示している。

本専攻では、アントレプレナーシップ(企業家精神)をベンチャー企業といった狭い意味に限定せず、既存企業内における新規事業開発や企業・自治体等の組織改革など広く「革新」を実行しうる意識と能力をとらえています。ベンチャーを起業するビジネス・イノベーターであっても会社を運営するにはビジネス・リーダーの能力が求められます。一方、会社を成長させるにはビジネス・リーダーにイノベーションを起こす能力が求められます。本専攻はビジネス・リーダーとビジネス・イノベーターの能力を備えたアントレプレナーシップに溢れるMBAホルダーを育成することを目指します。具体的には、ビジネス・リーダー及びビジネス・イノベーターとして、経営管理に関する最新の知識に基づき、事業を構想しビジネスプラン(事業計画書)を作成する能力、組織内や地域の問題を発見し解決策を立案する能力を身に付けることを狙いとしています。

本専攻が置かれた北海道は、多様な資源に恵まれた可能性の豊かな地域であり、同時に人口減少や地域産業の衰退等の課題先進地域であることから、ベンチャー企業の育成、新規事業の開発、組織改革が一刻も早く求められている。このような状況において、本専攻及び本専攻が育成する人材は、地域経済の課題解決と発展にとって大きな意義をもつと考える。

以上を踏まえた本専攻の固有の目的は、本専攻の存在価値や人材養成の方向性を示すものとして明確であるといえる。

<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、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、そして 2022 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。

2018 年改訂「OBS のビジョン・戦略・アクションプラン」では、『「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、修了生が全国の要所で活躍し、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』ことを中長期ビジョンとして、1～4 の戦略を立て、さらにその下に複数のアクションプランを設定した。

2018 年改訂「OBS のビジョン・戦略・アクションプラン」の実行状況について、主だったものを以下に記載する（2018 年改訂「OBS のビジョン・戦略・アクションプラン」の詳細は添付資料 1-4 参照）。

戦略 1 MBA 及び OBS の社会的認知度向上	年に 1 度（※1）「ビジネススクールフォーラム」を開催し、認知度の向上を図った（添付資料 3-24）。また、本専攻教員による推薦入試の広報（※2）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）。 ※1 2020 年度はコロナ禍により実施していない。 ※2 2020～2022 年度はコロナ禍により企業訪問を実施してい
------------------------------	--

	ない。
戦略2 教育プログラムの充実	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、ビジネスの現場で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、利用している（添付資料1-9～1-10）。
戦略3 修了生ネットワーク構築・強化	
戦略4 新規需要の開拓	「ビジネススクールフォーラム」を開催し、修了生に対して、周囲の知人・友人に対する本専攻のPRへの協力を依頼した。また、外部機関からの研修依頼があった際には、組織推薦のパンフレット等を活用して、社員の推薦・派遣をPRした。

2022年2月に改訂した新たな「OBSのビジョン・戦略・アクションプラン」（添付資料1-5）では、中長期ビジョン自体に大きな変更はないものの、2018年版からの変更点として、「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」と改めた。さらに戦略1「MBA及びOBSの社会的認知度向上」及び戦略4「新規需要の開拓」は、戦略1「MBA及びOBSの社会的認知度向上・新規需要の開拓」にまとめ、新たに戦略4に「リカレント教育の拡充」を掲げた。これは2022年度からの大学の中長期ビジョンにおいてリカレント教育の推進を掲げていることに対応するとともに、2022年3月時点で568名いる修了生を本専攻のターゲットに含めるよう改めたものであり、本専攻では2019年度にリカレント教育担当教員を新規採用して履修証明プログラムの構築等に取り組んできたことから、この強みをさらに伸ばす戦略である。また、戦略2及び戦略3のアクションプランには新たに「研究活動の強化」を加え、修了生との共同研究や研究懇話会の実施、受託事業やビジネスプランニング、ケーススタディ、ビジネスワークショップを通じて研究活動を強化することを掲げた。

なお、本専攻は2019年度にアドバイザリーボードを設置しており、2022年の「OBSのビジョン・戦略・アクションプラン」の見直しにあたっては、本専攻の将来計画について学外者からの意見を聴取した。戦略4「リカレント教育の拡充」は、学び直しに対する修了生の要望に関する学外者の意見を取り入れており、2022年度から修了生を対象とした知識・スキルの学び直しを「OBSリブーストプログラム」と位置付けて一般的な社会人や企業向けのリカレント教育と区別するなど、具体的な取組も始まっている。

<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 3-24：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 1-6：組織推薦の広報先（応募勸奨先）の一覧
- ・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
- ・小樽商科大学 新しいビジョン 2030
(<https://www.otaru-uc.ac.jp/wp-content/uploads/2022/12/ouc-vision2030.pdf>)
- ・添付資料 4-11：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 1-11：ヘルスケア×マネジメントコース病院経営アドミニストレーター育成プログラム（募集要項・シラバス・講義日程）
- ・添付資料 1-12：北海道病院経営アドミニストレーター育成拠点シンポジウム（第 1 回・第 2 回）
- ・添付資料 1-13：DX 時代の次世代介護ミドルマネージャー育成プログラム（案内）
- ・添付資料 2-36：OBS&MBA 会合同企画オンライン交流会
- ・添付資料 2-39：修了生在籍企業との共同研究の事例

【大項目 1 の現状に対する点検・評価】

（1）長所と問題点

【長所】

①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を受け、本専攻では 2019 年度にリカレント教育担当教員を新規採用し体制を整えた。本専攻のコアカリキュラムに対して、リカレント教育は、社会で求められる知識やスキルを即時的に習得できる教育プログラムと位置付けており、2020 年度から履修証明プログラム「ヘルスケア×マネジメントコース」、2021 年度から文部科学省「就職・転職支援のための大学リカレント教育推進事業」において「介護ミドルマネージャー育成プログラム」をそれぞれ開講し、ビジネススクールの教育ノウハウを生かしニーズに応じた人材育成を展開している（添付資料 1-11～13）。

②修了生との共同研究や研究懇話会を実施し（添付資料 2-36、2-39）、修了生との連携を維持・強化していることは、本専攻のビジョン・戦略の達成に資する特色ある点である。

【問題点】

- ①本専攻及び MBA についての社会的認知度向上を戦略に掲げて広報活動に取り組んでいるが、SNS では入試に関する情報が主であり、ビジネススクールの日常的な広報ができていない。
- ②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。

(2) 長所の伸長・問題点の改善に向けたプラン

【長所の伸張】

- ①大学のビジョン・戦略における取組とも連動させてリカレント教育をこれまで以上に推進し充実させるため、体制面では、本専攻のリカレント教育担当教員を中心に、大学として取り組むリカレント教育に積極的に参画し、チーム体制への展開を目指す。教育プログラムの面では、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、現在補助金を得て運営しているリカレント教育プログラムを自走化する。
- ②これまで実施してきた修了生との共同研究や研究懇話会に加え、道内企業や修了生が所属する企業等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。同時に、修了生との連携をさらに強めるため、講師への登用等修了生の教育参加を進め、多種多様な業種・職種にわたる修了生と在校生の相互学習の機会を提供する。修了生との連携を深めることで、修了後の教育ニーズを分析するとともに修了生のキャリアパス等から本専攻の教育成果を明らかにし、カリキュラムや教育プログラムの構築に還元していくことが期待される。

【問題点の改善】

- ①入試以外の広報として、【長所】にも挙げているとおり今後リカレント教育にますます力を入れることから、まずはリカレント教育プログラムの広報を通じて本専攻の認知度を高めることができるよう、担当教員を中心に検討する。
- ②2022年2月改定の「OBSのビジョン・戦略・アクションプラン」では、戦略2及び戦略3のアクションプランにおいて新たに「研究活動の強化」を掲げており、これに係る取組として、令和4年11月から月に一度「OBSサロン」を開催している。「OBSサロン」は専攻の全専任教員が参加し、毎回教員1名が自らの研究を紹介してそれについて意見交換を行う場で、教員間の相互理解や専攻としての研究成果の把握、さらなる研究活動の促進を目的としている。この試みは今年度始めたばかりであるため、まずは継続的に実施し、その効果を検証する。

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】

本専攻では、固有の目的を踏まえ、以下のとおりディプロマ・ポリシーを策定している（ポリシーの全文は基礎要件データ表2を参照）。

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ととらえています。

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。

この方針は、『優れた経営者、起業家、高度専門職業人、その他ビジネスパーソンの育成に向けて、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・技能を身に付け、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の育成によって社会の持続的発展に寄与する』という経営系専門職大学院の基本的な使命に適合しているとともに、本専攻が期待する学習成果を明確に示している。

また、ディプロマ・ポリシーに基づきカリキュラム・ポリシーを以下のとおり策定している（ポリシーの全文は基礎要件データ表2を参照）。

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。

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（エレクトティブ） 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。

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。

上記のとおり、カリキュラム・ポリシーでは、ディプロマ・ポリシーに示す能力を育むための具体的な教育の内容、教育方法等について明確に説明している。

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 2-22）。

<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 2-22：入学前「事前説明会」資料 (R5)

・項目：教育課程の設計と授業科目

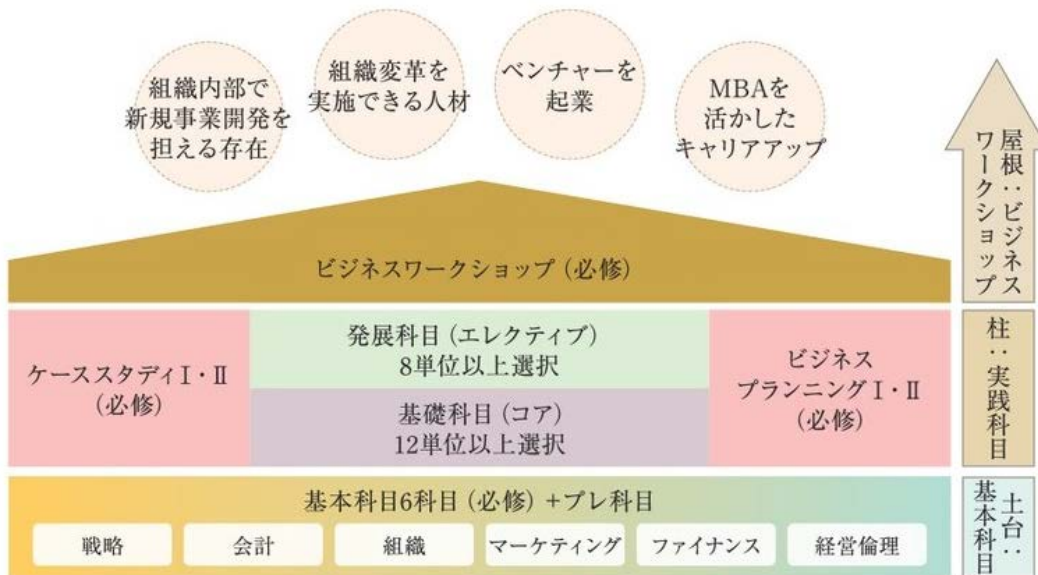
評価の視点	
2-2	固有の目的を実現し、期待する学習成果の達成につなげるために必要な授業科目を開設し、かつ系統性・段階性に配慮して各授業科目を配置していること。

	<p>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。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p>
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】

固有の目的を実現し、ディプロマ・ポリシーの達成につなげるため、本専攻の教育課程は、下図のとおり「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。



カリキュラムの基本設計を家にとると

「基本科目」には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。「基礎科目」では、各専門分野の知識の幅を広げることができる科目を配置しており、たとえば「基本科目」の「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)」はそれぞれ「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)」に関連づけられる。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、身に付けた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や、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複数の教員の指導・助言の下でリサーチペーパーを作成し、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、「分野・領域別科目選択ガイド」（添付資料1-3 p.11）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 p.30-32）。

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、マネジメント全般や財務会計、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】

「OBS のビジョン・戦略・アクションプラン」では、『「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』ことを掲げており、これを実現するための特色ある教育課程及び教育方法として、「ケーススタディⅠ・Ⅱ」、「ビジネスプランニングⅠ・Ⅱ」、「ビジネスワークショップ」、「リサーチペーパー」を必修科目として設定し、実践的な分析・戦略検討・計画立案を行う授業を展開していることが挙げられる。

「ビジネスワークショップ」では、ケーススタディを通じた戦略提案、ビジネスプランニングの手法を使った新規事業提案等、特に必要とされるスキルと指導方法の違いによって複数のコースを用意しており、本専攻の目的であるビジネス・イノベーター、ビジネス・リーダーの育成を実現するために学生がそれぞれ必要と考える能力に基づき、履修指導教員と相談の上選択させている。学生は、これらの科目履修を通じて、財務、組織、マーケティング、戦略といった多面的な分析から、組織が抱える経営上の問題の本質を捉え、その解決策を策定する問題解決能力、意思決定能力を養い、また自分のアイデアを実現可能なプランに練り上げる新規事業計画の作成能力が養成される。

固有の目的や中長期ビジョンに掲げる人材は、単に専門知識を持っているだけではなく、ビジネスに必要な知見を総合的に活用して、自らの組織にふさわしい方向性を見出し、かつこれを組織の構成員に納得させ、実現するために人を動かしていく能力が求められる。上述の「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」、

「リサーチペーパー」はこうした能力の涵養にも不可欠な科目であり、これらの科目では専門分野の異なる複数教員によるチームティーチングを行っている。このことによって、学生は初めて有機的に結びついた経営知識を習得して、単一の見地からの分析、立案にとどまることなく、経営者としての総合的な案件理解、計画立案ができるようになって考えている。

また、発展科目に配置する「特殊講義Ⅰ～Ⅲ」は、社会やニーズの変化を正課科目として機動的に取り入れることができる枠組みであり、2018年度から「特殊講義Ⅱ（地域医療マネジメント）」、「特殊講義Ⅲ（Demola program）」を開講している。前者は地域医療やヘルスケア等のイノベーション創出を牽引できる人材を育成するための科目、後者は実際の企業が有するリアルな課題に対して学生と企業が共同して解決策を練り上げていく科目であり、いずれも他分野の大学や産業界と連携して、基本となるカリキュラムに時代に応じた新たな知識・スキルを付加するものとなっている。2022年度からは、この「特殊講義」の枠をⅤまで拡大するとともに、新たに「特別講義」を設け、さらなる学びのニーズに応えられるようにした。今年度の「特別講義」では「ジャーナリストの視点からみた企業変革」をテーマに、札幌テレビ放送（STV）解説委員を講師に招き、経営変革を実践するために必要な視点を養う機会を提供した。

ほかにも、2022年度からスタート・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。

【2-4】

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年度の授業実施にあたっては、前期は大学の授業実施方針に基づき本専攻独自の遠隔授業に関するガイドラインを定め、後期は本専攻独自の授業対応の基本方針及び授業実施ガイドラインを定めた上で、遠隔授業を実施した（添付資料 2-24-25）。

本専攻では、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に、本専攻のFDを担う「グローバル戦略推進センター教育支援部門 専門職大学院教育開発専門部会」

（以下「専門職大学院教育開発専門部会」という。）を設置している。この専門部会が実施する「授業評価アンケート」において、2020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ており、同専門部会では遠隔授業の影響である可能性があるとした。これを受けて、FD研修会において教員間で遠隔授業に関するベストプラクティスの共有等を行い、授業手法を遠隔授業に適したアプローチに変更するなどの対応を行ったことで、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（添付資料 2-12）。

なお、2022 年度は前期・後期合わせて 9 科目で遠隔授業を取り入れたが、2023 年度の授業については、感染拡大防止に留意した上で対面による授業を基本とすることが決定している。

【2-5】

本専攻では、授業時間・場所を主として以下のとおり設定している。

	場所	授業時間
平日	札幌サテライト	18 時 30 分から 21 時 40 分まで
土曜日	小樽本校	10 時 30 分から 17 時 40 分まで

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、「専門職大学院教育開発専門部会」が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 2-23 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. 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. 30-32）
- ・アントレプレナーシップ専攻ホームページ「令和 5 年度時間割・日程」
(<https://obs.otaru-uc.ac.jp/wp-content/uploads/sites/4/2023/03/2023jikanwari.pdf>)
- ・添付資料 2-24：令和 2 年度前期の授業実施方針（大学・専攻独自）
- ・添付資料 2-25：令和 2 年度後期の授業実施方針（専攻独自）
- ・添付資料 2-12：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、073、079）
- ・添付資料 2-23：在学生アンケート結果（2018-2021）（通し番号 03、22-23、40-41、58、

・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かつ十分な図書等を備え、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】

本専攻では全科目で「モジュール方式」を採用している。90分の授業ではグループワーク等が中途半端になったり、ひとつのテーマが数週にわたって議論されることで講義内容の記憶が薄れ、学生がテーマに集中することが難しくなったりすることを避けるため、1回の授業を2時限連続（90分×2=180分）あるいは4時限連続（90分×4=360分）で行い、集中的に学習させている。これにより、学生は次の授業まで2週間ないし4週間の時間的余裕ができ、その間の予習・復習は学修管理システム等を活用することで学習効果を高めている。

その上で、教育の実施における工夫として、「実践科目」の「ビジネスプランニング I・II」で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おり、「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・スタディを行うなど、所期の学習成果を上げるために適切な方法を採用している。なお、こうした特色ある取組について、「在学生アンケート」において「ケーススタディ、ビジネスプランニング等の授業、ケースメソッドの活用等はどの程度有効に機能しているか」を確認している（添付資料 2-23）。

また、「基本科目」や「基礎科目」であっても、教員から学生へ向けた一方向の講義だけ

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が多くある。「マーケティング I (マーケティングマネジメント)、II (市場志向経営)」、「経営戦略 I (経営戦略)」、「アカウンティング I (財務会計)、II (コストマネジメント)、III (予算管理と業績評価)」等の授業においては、ケースメソッドをベースとしながら対人スキル向上を目指す手法を採用しており、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。

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いる。「専門職大学院教育開発専門部会」が実施する「授業評価アンケート」では、「理解促進」「資料」といった授業形態や教材、教育上の工夫に関する質問項目はいずれの項目も一定以上の値を維持しており、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(添付資料 2-12)。

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、学生の実践力の引き上げを図っている(添付資料 1-9)。

【2-7】

・シラバスの作成と活用(添付資料 2-1、2-12、2-26)

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」(添付資料 2-26)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とした。

「専門職大学院教育開発専門部会」が実施する「授業評価アンケート」では、シラバスの記載内容が適切であったかについて科目ごとに確認しており、毎年度高い値を維持している(添付資料 2-12)。同専門部会ではシラバスの適切な内容とその有効活用が本専攻の強みのひとつであると位置づけており、現時点で問題があるとは認識していないが、課題が発覚した場合は同専門部会において対応することとなる。

・履修指導、予習・復習等に係る相談・支援(添付資料 2-2、2-3、2-22)

本専攻では、履修指導教員制を設け、学生が各々の学習目標に沿って適切に履修できるよ

う修学に関する指導及び助言を行っている（添付資料 2-2）。履修指導教員は正・副と2名設定することとしており、専攻の全専任教員に対し学生の人数ができる限り均等になるよう割り当て、本専攻「教務委員会」及び教授会の審議を経て決定している（添付資料 2-3）。

新入生に対しては、入学式前に行う事前説明会（添付資料 2-22）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等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、履修指導教員が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、「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、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も、状況に応じてメールや学修管理システム等を用いて随時指導を行うことで、適切に対応している。

【2-8】

小樽本校及び札幌サテライトで使用している講義室等は以下のとおりである。

場 所	講義室	収容定員	備 考
小樽本校 4号館	251 講義室	45	
	253 講義室	33	
	252 ゼミ室、254 ゼミ室、 256 ゼミ室、258 ゼミ室	-	グループワーク用の 演習室
小樽本校 3号館	213AL 講義室	90	
小樽本校 5号館	171AL 講義室	70	
	172AL 講義室	60	
	174AL 講義室	42	
	272AL 講義室	26	
	274AL 講義室	30	
	370CL 講義室	192	
	470CL 講義室	242	
札幌サテライト	大講義室	60	
	中講義室	40	
	小講義室	24	

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、デスクトップもしく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、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 2-27）、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色合いの濃い科目である「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」では、少なくとも 3 名以上の複数教員が担当し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等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 2-28）、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 2-29 のとおり配架している。これらは「経営学」、「ベンチャー・中小企業」等の計 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서가 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 2-23：在学生アンケート結果（2018-2021）（通し番号 19、37、54、70、90、102、114-115）
- ・添付資料 2-12：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、073）
- ・添付資料 1-9：修了生の講師登用一覧
- ・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 2-26：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（教授会資料）
- ・添付資料 2-22：入学前「事前説明会」資料（R5）（p. 2）
- ・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 2-27：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 2-28：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 2-29：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勧告するなど、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】

本専攻における成績評価は、「小樽商科大学大学院商学研究科履修細則」第6条において、『秀(100点～90点)、優(89点～80点)、良(79点～70点)、可(69点～60点)及び不可(59点以下)に分け、可以上を合格とする』と定めている。あわせて、「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」において、上記の評語・評点に対する評価基準を明示している。学生に対しては、シラバス冒頭の「単位の認定・成績評価基準」において上記の成績評価の統一的な基準を明示した上で、各科目のシラバス（授業計画）にそれぞれ「成績評価の方法」を明記している（添付資料 2-1、2-8～2-9）。

成績評価の方法は、「授業への参加度（質疑応答時の発言やディスカッサントコメント等）」「事前・事後課題」「小テスト」「最終試験/レポート/プレゼンテーション」を組み合わせ用いており、それらのウエイトについても各科目のシラバスにあらかじめ示している。成績評価方法及びウエイトは各教員が科目の内容・特性に応じて決定しているが、「基本科目」「基礎科目」では事前・事後課題や小テストを用いて理解度をこまめに確認する科目が多く、「実践科目」では最終成果物のウエイトが比較的高い科目が多い（「ケーススタディⅠ・Ⅱ」等）。

成績評価の適切性に関しては、「在学生アンケート」及び「教員アンケート（教員の自己評価）」により確認しており（添付資料 2-23、2-30）、アンケートの結果課題が見られた場

合はFD研修会等で議論し改善に繋げている。

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）、「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2-31）。成績分布の確認により、専攻の定める評価基準に適合していない可能性があるなどの疑義が生じた場合は、FD研修会の場で状況を確認し、必要に応じて改善策を検討する。

【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」を定めた上で、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（書式自由）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】

課程の修了要件と学位の授与について、「小樽商科大学学位規程」第3条3項及び「大学院学則」第29条及び第30条3項において、本専攻に2年以上在学し、本専攻が定める授業科目のうち43単位以上の修得とその他の教育課程の履修により本専攻の課程を修了した者に学位「経営管理修士（専門職）」を授与することを定めている。学位の授与は専攻教授会の審議・承認を経て学長が行う。「小樽商科大学学位規程」第10条3項において、上記の課程を修了したと認めたものに対し学長が学位を授与し学位記を交付すること、「小樽商科大学組織・運営規程」第11条4項において、アントレプレナーシップ専攻教授会は学生の卒業及び課程の修了、学位の授与について、学長の決定に際し意見を述べることを定めている。

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。休退学の理由の多くは転勤等「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、学生の履修負担が過重にならないよう、勤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いる（添付資料2-32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2-33のとおりである。

【2-15】

ディプロマ、カリキュラム、アドミッションの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・ポリシーを定めており、本専攻では、授業科目レベルでは個々の科目の成績評価、教育課程レベルではGPA及び休退学の状況、卒業時には本専攻の教育課程の集大成である「ビジネスワークショップ」の発表及び最終評価並びに学位授与の状況等を総合的に確認している。なお、必要なデータの収集・可視化は2019年度に設置した教学IR室が中心となって行っている。

また、本専攻では「アントレプレナーシップ専攻教育評価ガイドライン」を策定し、アンケート調査等を通じて教育課程及び授業科目について教育効果が十分であるかを点検・評価し、その結果を教員にフィードバックするとともに組織的に確認することで、教員の教授能力及び専攻の教育の質の向上に繋げるための仕組みを整備している（添付資料2-11）。科目ごとの学習成果については、成績分布を確認した上で、「授業評価アンケート」にて学生が所期の学習成果を上げられる授業になっていたかを確認し、必要に応じて授業改善に繋げている。あわせて、「商学研究科履修細則」（添付資料2-8）において『2年次に進級するためには、次のとおり単位を修得し、かつ成績上位科目の18単位（基本科目8単位、基礎科目6単位及び実践科目4単位）について、GPA値が2.00以上でなければならない』と定めていることから、科目の履修状況とGPAによりその時点での学習状況を把握している。また、「在学生アンケート」では最終的な学習成果の達成に向けて「修了認定基準の周知度合い」や「成績に対する納得度」を確認している。

修了後の動向については、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2-36～39）。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はほとんどであり、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ことが確認できているが、こうした情報収集を組織的に実施できていないことが課題であった。2022年度からは、「OBSのビジョン・戦略・アクションプラン」や第4期中期目標・中期計画を鑑み、「専門職大学院教育開発専門部会」において5年に一度修了生の追跡調査を実施することを決定した。2022年度の調査は11月から翌年1月にかけて実施し、修了生195名から回答が得られた。回答は集計・分析の上令和5年3月の専攻教授会で教員に共有され、翌年度5月頃にFD研修会を開催し、調査結果に基づく意見交換を実施する予定である。

【2-16】

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、「授業評価アンケート」、「在学生アンケート」の結果を適切に取り入れられるよう、アンケート結果は必ずFD研修

会で共有し、意見交換を行っている。また、より短いスパンでの授業改善の取組として、「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等の改善を実行している(添付資料 2-40)。

なお、2019 年度に設置した本専攻アドバイザーボード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. 19-20、p. 45~)
- ・添付資料 2-23 : 在学生アンケート結果 (2018-2021) (通し番号 14-15、32-34、49-51、66-67、85-87、100-101)
- ・添付資料 2-30 : 教員アンケート結果 (2018-2021) (通し番号 26-29、55-57、85-87、111-113、167-172)
- ・添付資料 2-7 : 成績分布表 (2018-2022)
- ・添付資料 2-31 : FD 研修会資料 (2022. 5. 11 開催)
- ・添付資料 2-10 : 小樽商科大学学位規程 (第 3 条 3、第 10 条 3)
- ・添付資料 1-1 : 小樽商科大学大学院学則 (第 15 条、第 30 条 3)
- ・添付資料 3-1 : 小樽商科大学組織・運営規程 (第 11 条 4)
- ・添付資料 2-32 : 小樽商科大学大学院長期履修学生規則
- ・添付資料 2-33 : 長期履修学生制度利用学生数一覧
- ・添付資料 2-34 : 小樽商科大学アセスメント・ポリシー
- ・添付資料 2-35 : 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 2-11 : アントレプレナーシップ専攻教育評価ガイドライン
- ・添付資料 2-36 : 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 2-37 : 「もっとビジネス研究会」案内
- ・添付資料 2-38 : 2021. 3. 20 発行「もっとビジネス」(抜粋 目次～まえがき)

- ・添付資料 2-39：修了生在籍企業との共同研究の事例
- ・添付資料 2-40：「目安箱」への意見と回答

・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け入れ方針を定め、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】

本専攻のアドミッション・ポリシーでは、求める学生像を次のとおり定めている。

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

その上で、入学者の選抜について次のとおり明示している。

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。

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

(※アドミッション・ポリシーの全文は基礎要件データ表2を参照)

この方針の下、多様なバックグラウンドを持つ志願者が受験できるよう、以下のとおり選抜区分・選抜方法を設定している。

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

アドミッション・ポリシーに掲げる4点の資質は、それぞれの選抜方法で総合的に確認し

判断しているが、とりわけ以下の選抜方法によって重点的に確認できるよう設定している。

- ・志望理由書は、本専攻への志望理由や将来展望等を確認するため、全ての選抜区分で提出を求めている。「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」は、まずこの志望理由書において確認される。
- ・面接試験では、志願者とのコミュニケーションを通じて志願者が本専攻で学習する資質があるかを判断するために重要となる。志望理由書に書かれた熱意・意欲の確認、将来計画が本専攻の目的に合致しているかの判断に加え、「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」「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」は、面接の中で見極められる。
- ・口述試験は、社会人入試で採用しており、面接試験で確認される資質に加えて、プレゼンテーション能力や知識についても評価する。「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」は、ここで確認されるほか、本専攻に相応しい時事問題をテーマとする学力試験、小論文でも重点的に確認される。社会人学生には、与えられたテーマに対し自らの知識や経験に即して小論文という形で考えをまとめることを求めているが、一般学生は社会人経験がない分、本専攻での学習に対応できるだけの学力（経営学等）を確認するため、筆記試験を採用している。

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 2-14）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 2-15、2-41）を整備している。前者では学部における所定の修得単位数・成績要件により入学試験を免除し、後者は所定の入学志願書と推薦書を以て選考を行う。また、2022 年 4 月に帯広畜産大学、北見工業大学と経営統合し、北海道国立大学機構を設置したことに伴い、3 大学の教育連携の取組のひとつとして、「農畜産・工学接続型 MBA 特別コース」を設けた（添付資料 2-16）。本制度では、帯広畜産大学大学院畜産学研究科及び北見工業大学大学院工学研究科から志望理由書等所定の書類により推薦された者から、入学者の選考を行う。

【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、選抜方法及び手続きは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。各入試制度の概要は以下のとおりである。

入試区分	出願資格	試験区分	出願期間	学力検査等実施日		合格発表日	入学定員 (募集人員)
				筆記試験 又は小論文	面接試験又は 口述試験		
一般入試	大学を卒業した者、 又はそれに準ずる者	前期	2022年 8月17日(水)~ 8月26日(金)	2022年 9月25日(日) 10:00~	2022年 9月25日(日) 13:00~	2022年 10月6日(木) 10:00	計35名 うち、組織 推薦の募集 人員は最大 10名程度 とする
		後期	2022年 12月19日(月)~ 2023年 1月5日(木)	2023年 1月29日(日) 10:00~	2023年 1月29日(日) 13:00~	2023年 2月6日(月) 10:00	
社会人 入試	大学を卒業した者、 又はそれに準ずる者で 2年以上の実務経験者	前期	2022年 8月17日(水)~ 8月26日(金)	2022年 9月25日(日) 10:00~	2022年 9月25日(日) 13:00~	2022年 10月6日(木) 10:00	
		後期	2022年 12月19日(月)~ 2023年 1月5日(木)	2023年 1月29日(日) 10:00~	2023年 1月29日(日) 13:00~	2023年 2月6日(月) 10:00	
組織 推薦	随時 入試	随時	2022年 6月6日(月)~ 11月25日(金)	—	随時	随時	
	指定日 入試	指定日	2022年 12月19日(月)~ 2023年 1月5日(木)	—	2023年 1月29日(日) 13:00~	2023年 2月6日(月) 10:00	

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（添付資料 2-42~43）。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（添付資料 2-44~46）。

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、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、問題がアドミッション・ポリシーに適しているかを確認するための制度を導入している（添付資料 2-47）。筆記試験は、社会人経験のない一般学生が本専攻での学習に対応できる学力を有しているかを確認するため、「本専攻に相応しい時事問題」からテーマを試験当日に発表する形で実施しており、アドミッション・ポリシーに掲げる資質のうち主に「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」を確認するため、テーマを選定し問題を作成している。

面接試験及び口述試験については、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（添付資料 2-48~49）。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）に対してそれぞれ面接を行い、本専攻の目的に沿った派遣であるかを確認している。

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。

なお、障がいのある者が受験に際して不利益とならないよう、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 2-19）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 p.9）。

【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、p.9）
- ・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 2-13：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入学試験委員会規程
- ・添付資料 2-14：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
- ・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 2023 昼間コース」（<https://www.otaru-uc.ac.jp/wp-content/uploads/2023/03/6ee5ea1b38a76f0c891fd7154c94880e.pdf>）（p.117-118）
- 同「夜間主コース」（<https://www.otaru-uc.ac.jp/wp-content/uploads/2023/03/26608aae966e50ced610c8206ee3dcc.pdf>）（p.104-105）
- ・添付資料 2-15：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 2-16：北海道国立大学機構大学院連携による農畜産・工学接続型MBA特別コース実施要項
- ・添付資料 2-41：北海道大学大学院との「大学院連携による MBA 特別コース」に関する協定書
- ・添付資料 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前期入学試験実施要領
- ・添付資料 2-43：2022 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 2-44：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選抜に係る志望理由書及び推薦書採点要領
- ・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選抜に係る面接実施要領
- ・添付資料 2-46：小樽商科大学大学院商学研究科アントレプレナーシップ専攻入学選抜に係る入学試験問題出題・採点要領
- ・添付資料 2-47：大学院入学試験問題作成・点検チェックシート
- ・添付資料 2-48：面接試験採点表・集約表（一般入試）
- ・添付資料 2-49：口頭試験採点表・集約表（社会人・組織指定日・再入学）

・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 2-17 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）にて授業を実施している。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、2-50）。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、入試段階では、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 2-19）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）。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をあてることによって、専攻全体として速やかに適切な対応を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教員制度のほか、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 2-18）、「ハラスメント相談室」（添付資料 2-53）を開設し、サポート体制を整備している（添付資料 2-17 p. 28-30、p. 50）。

【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 2-17 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。

修了生の活動に対しては、本専攻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、交流会を合同で企画したりするなど、専攻と同窓会の連携が図られている（添付資料 2-36）。また、「OBS MBA 会」は本専攻へ図書を寄贈している。なお、「OBS MBA 会」の運営は会員（修了生）が担っており、本専攻事務担当が同窓会組織の運営支援を行うことが取り決められているものではないが、本学職員の中には本専攻の修了生もいることから、職員が同窓会組織の運営に関与している事例がある。

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 2-37～38）。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講師派遣（添付資料 2-54）、共同研究（添付資料 2-39）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行っている。

<根拠資料>

- ・添付資料 4-15：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 2-17：2022 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 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 2-50：「留学生学外相談員」の手引き
- ・添付資料 2-19：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 2-20：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 2-18：小樽商科大学学生何でも相談室規程
- ・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 2-51：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 2-52：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 2-53：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 2-36：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 2-37：「もっとビジネス研究会」案内
- ・添付資料 2-38：2021. 3. 20 発行「もっとビジネス」（抜粋 目次～まえがき）

- ・添付資料 2-54：本専攻からの講師派遣の例
- ・添付資料 2-39：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】

- ①本専攻では社会人への教育を主とすることから、それに配慮し交通が非常に至便である札幌サテライトを設置し、平日夜の授業を実施している。
- ②基本・基礎・発展と科目レベルを順番に配置した上で、実践科目を1年次後期から開講し、最終的に「ビジネスワークショップ」に向けた積み上げ型のカリキュラムを編成することで、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実践的な知識・スキルを提供している。

【問題点】

- ①MBA 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、学習成果の評価にあたり、これまで修了生に対する追跡調査を組織的に行ってこなかった。

(2) 長所の伸長・問題点の改善に向けたプラン

【長所の伸長】

- ①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。
- ②2022 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】

- ①2022 年度から 5 年に一度修了生調査を実施することを決定し、11 月から 1 月にかけて調査を実施した。回答の集計・分析は教学 IR 室の協力を得て行い、3 月の専攻教授会で調査結果を速報的に共有した。次年度には FD 研修会を開催し、調査結果を踏まえて改善対応等を検討する予定である。また、修了生調査を継続的に実施し、教育課程等の改善に有効に利用できるよう、取組を定着させることが重要であると認識している。

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】

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 項において、『アントレプレナーシップ専攻には、第 1 項に規定する教員のうち、その担当する専門分野に関し高度の教育上の指導能力があると認められる専任教員を、文部科学大臣が別に定める数置くものとする』『第 5 項に規定する専任教員のうちには、文部科学大臣が別に定めるところにより、専攻分野における実務の経験を有し、かつ、高度の実務の能力を有する者を含むものとする』と定めている。これに基づき、本専攻の「教員選考規程」では、次のとおり具体的な規定を設けている（添付資料 3-3）。

(定義)

第 2 条 この規程において教員とは、教授、准教授及び講師をいう。

(教員の資格)

第 3 条 専攻の教員(以下「専任教員」という。)となることができる者は、次の各号のいずれかに該当し、かつ、その担当する専門分野に関し高度の教育上の指導能力を有する者とする。

- (1) 専攻分野について、教育上又は研究上の業績を有する者
- (2) 専攻分野について、高度の技術・技能を有する者
- (3) 専攻分野について、特に優れた知識及び経験を有する者

2 専任教員の採用選考及び昇任審査の基準は、別に定める。

(人事計画)

第 4 条 専攻教授会は、人事計画を策定する。

2 専任教員の数の半数以上は、原則として教授でなければならない。

3 専任教員の数のうち、おおむね 3 割以上は、専攻分野におけるおおむね 5 年以上の実務の経験を有し、かつ、高度の実務の能力を有する者とする。

これらの規程のもとで、本専攻の目的の達成やディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシーに基づく教育の実施に資する教員組織を編成するため、本専攻の「教員組織の編成方針」を次のとおり策定している。

1. 「専門職大学院設置基準」等関連法令の求める基準に基づき、研究者専任教員及び実務家専任教員を配置する。また、本専攻のアドミッション・ポリシー、ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシーに準拠し、OBS のビジョン・戦略を達成するため、必修

科目（基本科目、実践科目、ビジネスワークショップ）を担当できる高度な専門分野を持つ専任教員を配置するとともに、「基礎科目」「発展科目」を担当できる実務的に十分なスキルを持つ専任教員を配置する。

2. 専門分野のバランス、年齢構成及び性別の著しい偏りがないよう配慮する。
3. 教員の採用及び昇任にあたっては、本学の教員人事の基本方針に則って本専攻における基準及び手続き等に基づき実施する。
4. 組織的なFD活動を定期的に行い、教員の教育研究に係る資質向上を図る。

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、規程に基づきその都度措置している（添付資料 3-19～20）。

<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 3-10：アントレプレナーシップ専攻教員組織の編成方針
- ・添付資料 3-19：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 3-20：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数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専任教員は、研究者教員はもとより、実務家教員も含めて 100%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有しており、教育能力、研究能力ともに十分な資質を備えた専任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、専攻教授会に諮った上で、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、教員の採用・昇任に際し、本専攻「人事委員会」による採用または昇任の発議に基づき専攻教授会が設置する「選考委員会」または「審査委員会」において確認している。「選考委員会」及び「審査委員会」は、本専攻の「教員選考規程」及び「教員選考基準」等により候補者の審査を行って原案を作成するが、特に教育上の指導能力の確認については、採用面接時には模擬講義、昇任時には教員相互の授業参観等を通じて行っている。

【3-3】

本専攻の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 3-21 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、「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 3-6）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」は「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、「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 3-6）及び「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 3-7）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、その結果を「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て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する。また、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、専攻の教育方針や担当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。

教員組織の多様性について、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 3-22 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 3-21：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 3-22：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-uc.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。採用及び昇任は本専攻「人事委員会」の審議事項であり、「人事委員会」からの採用または昇任の発議に基づき、専攻教授会はそれぞれ「選考委員会」または「審査委員会」を設置する。「選考委員会」及び「審査委員会」は、「教員選考規程」及び「教員選考基準」により候補者の審査を行い、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」（添付資料 3-8）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、昇任時には必要に応じて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（第5条～第8条）
- ・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」を担当しており、この教育支援部門に本専攻の「専門職大学院教育開発専門部会」を設置し、組織的なFD体制を整備している（添付資料3-14～16）。専門部会では、「アントレプレナーシップ専攻教育評価ガイドライン」（添付資料2-11）に基づき、教員の「自己評価」及び「相互評価」、学生による「授業評価」及び「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専攻内で公開されるほか、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。毎年度のFD研修会の開催実績は添付資料3-23、今年度実施したFD研修会の資料は添付資料2-31のとおりである。

また、実務家教員の教育上の指導能力を向上させるために、実務家教員の初年度の講義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しているほか、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」においては、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の意見交換を通して講義スキルを高めるとともに、授業内容の整合性を確保している。

研究者教員については、実務上の知見を充実させるため、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ゲスト・スピーカー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」を企画・実施したりすることで（添付資料3-24）、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ている。

なお、兼任教員については、【3-3】に記載のとおり既定の手続きに則って配置することに加え、一部のFD研修会を非常勤講師も参加可能（任意）としている。2021年度には非常勤講師の担当授業への専任教員による授業参観を実施し、参観直後にフィードバック面談を行っており、非常勤講師も含めて専攻全体として組織的に教育能力の向上を図っている。

【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、研究面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3-17のとおりである。また、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、組織的に把握している（添付資料2-30）。

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。これに係る取組として、2022

年11月から月に一度「OBSサロン」を開催している。「OBSサロン」は、「専門職大学院教育開発専門部会」が主催し、各回1名の教員が自らの研究について紹介し、意見交換を行う場で、教員間の相互理解や専攻としての研究成果の把握、教育に資する研究の促進を目的としている。このような取組を通じて、本専攻における研究のあり方についてもあらためて議論し、専攻として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る。

本学の研究支援体制の特色ある点として、全学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おり、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。また、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）では、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への応募に対し、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（添付資料3-25～27）。

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」という研究テーマの下、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2-54）。

教員はこうした研究活動や産学官連携事業に参画し、企業等関係者や人材育成プログラムの受講者と関わることによって、その企業や業界の実務を深く知り、自らのマネジメント知識の充実につながっている。

【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」（添付資料3-28）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（添付資料3-29～30）。

年俸制適用教員の業績評価については、「年俸制適用職員の業績評価に関する規程」、「年俸制適用職員業績評価実施要項」、「2号年俸制適用職員の業績評価に関する規程」及び「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（添付資料3-31～34）。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 3-14：小樽商科大学グローバル戦略推進センター規程（第2条、第3条、別表1（第15条第2項関係））
- ・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規程（第13条）
- ・添付資料 3-16：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12条～15条）
- ・添付資料 2-11：アントレプレナーシップ専攻教育評価ガイドライン
- ・添付資料 3-23：FD研修会開催実績（2018-2022）
- ・添付資料 2-31：FD研修会資料（2022.5.11開催）
- ・添付資料 3-24：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 3-17：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 3-25：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 3-26：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 3-27：産学官連携パンフレット
- ・添付資料 2-54：本専攻からの講師派遣の例
- ・添付資料 3-28：小樽商科大学教員業績評価規程
- ・添付資料 3-29：小樽商科大学傾斜配分申合せ
- ・添付資料 3-30：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 3-31：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 3-32：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 3-33：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 3-34：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 3-35：勤務成績に基づく昇給の際の昇給基軸
- ・添付資料 3-36：勤勉手当における評価機軸（令和 4 年度）

・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】

本専攻では、教員の授業担当時間について、1 年間に一人当たり 3～4 科目（2 単位科目）を目安に担当するようカリキュラムを編成している。教員の退職やカリキュラムの見直しで科目の新規開講や改廃を行う都度この基準を意識して編成しており、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 3-37 のとおりと、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、本学ではサバティカル研修制度を整備しており（添付資料 3-38～39）、2018 年度から 2023 年 3 月末現在まで本専攻教員 5 名が同制度を利用した（うち 1 名は研修中、1 名は 2023 年 10 月開始予定）。本専攻教員のサバティカル研修による実績は添付資料 3-40 のとおりである。なお、本専攻では、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するため、本専攻のカリキュラムの入口となる基本科目は複数の専任教員が担当できるようにしており、サバティカル研修の活用と研究成果の教育への還元と合わせて本専攻の特色ある点である。教員の研修機会については「就業規則」及び「職員研修規程」、国内研究については「国内研究員派遣規程」により定められている（添付資料 3-13、3-41～42）。

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 年度の本専攻教員の個人研究費（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 3-43）。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 3-45）。本専攻の場合は、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 m²の研究室が割り当てられている。各研究室には机、椅子、本棚などが標準備品として配置され、

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っている。

<根拠資料>

- ・添付資料 3-37：専任教員 1 人当たりの授業時間数
- ・添付資料 3-38：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 3-39：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 3-40：本専攻教員のサバティカル研修実績
- ・添付資料 3-13：北海道国立大学機構職員就業規則（第 37 条）
- ・添付資料 3-41：北海道国立大学機構職員研修規程
- ・添付資料 3-42：小樽商科大学国内研究員派遣規程
- ・添付資料 3-43：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 3-44：小樽商科大学教員研究費の繰越に関する申し合わせ
- ・添付資料 3-45：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】

①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おり、その成果は教育に還元されている。また、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、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は一人の教員に依存するのではなく、複数の専任教員が担当できるようにしている。

【問題点】

①専攻としての基本的なカリキュラムを維持しつつ、大学や専攻のビジョン・戦略の実現に向けて取り組むためには、教員の人的リソース不足が慢性化している。

（2）長所の伸長・問題点の改善に向けたプラン

【長所の伸長】

①サバティカル研修制度が今後も多くの教員に活用されるよう、教員の研究時間確保と学生への教育機会提供を両立する人員配置を維持していく。

【問題点の改善】

②専攻として科目の見直しやTAの雇用（財源の確保）による負担軽減等に取り組むことは考えられるが、教員の不足は本専攻のみで解決できる問題ではなく、大学として限られた人員の中で、外部資金の獲得や特定の教員に負担が偏らないような人的リソースのコーディネートが必要である。そのためには執行部を中心として中長期的に全学的な検討を要することから、まずは、専攻長が学長・副学長や関係する学科長等と課題認識を共有し、協議を行う。

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、「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条第1項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及び同教授会の審議事項を定めている（添付資料 3-1）。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、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。また、本専攻教授会のもとに人事、教務、入学試験、入試広報を所掌する委員会を設置し、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（添付資料 3-2、4-1、2-13、4-2）。加えて、本学の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教育支援部門の下に、本専攻の専攻教員で構成する「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 3-14～16）。

なお、本専攻の管理運営に対して、「北海道国立大学機構小樽商科大学事務組織規程」（添付資料 4-15）に基づき、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（添付資料 4-16～19）。

【4-2】

本専攻では教員組織の長として専攻長（任期3年、再任なし）を置いている。「小樽商科大学組織・運営規程」第7条では、専攻長は、『(1)会議を主宰すること (2)教育研究に関すること (3)運営に関すること』を掌理し、教育研究評議会及び専攻教授会の議を経て、学長が専攻に所属する教授の中から選任することを規定している。具体的な専攻長の選出方法は「アントレプレナーシップ専攻長の選出方法等に関する申合せ」（添付資料 4-3）において定めており、専攻長の任期が満了する日の1年前もしくは専攻長が辞任を申し出たときに、専攻長が次期専攻長候補者を専攻教授会に推薦する。専攻教授会では、推薦された専攻長候補者に対する信任投票を行う。信任された場合、候補者は次期の専攻長予定者となり、

1年間専攻長になるための準備を行い、最終的に教育研究評議会の議を経て学長が選任する。

本専攻における教育の企画・設計・運営については、本専攻「教務委員会」、本専攻教授会、教育研究評議会が主たる責任を負う。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、「小樽商科大学組織・運営規程」第11条において、アントレプレナーシップ専攻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。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（添付資料4-4）。

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全学的な各種委員会等には、本専攻教員も委員もしくは委員長となるほか、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7条、第8条、第11条、第12条）
- ・添付資料4-3：アントレプレナーシップ専攻長の選出方法等に関する申合せ
- ・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/#section_02)
- ・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 2-13：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 3-14：小樽商科大学グローバル戦略推進センター規程（第 2 条、第 3 条、別表 1(第 15 条第 2 項関係)）
- ・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規程（第 13 条）
- ・添付資料 3-16：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～1 5 条）
- ・添付資料 4-15：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 4-16：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 4-17：北海道国立大学機構監事監査規程
- ・添付資料 4-18：北海道国立大学機構監査室内部監査規程
- ・添付資料 4-19：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内部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）。

本学の内部質保証体制では、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

することとされており、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。

この体制の下、本専攻において、直近では以下のとおり 2020 年度及び 2022 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。

課題	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。(2020 年度)	商学部及び大学院商学研究科現代商学専攻のカリキュラム・ポリシーも同様に改正する必要があつたため、学部から選出された教員と本専攻の教員による WG を組織し、それぞれの改正案を検討した。改正案は 2021 年 3 月の専攻教授会及び教育研究評議会において承認され、2021 年度から新しいカリキュラム・ポリシーを公表した。
修了生に対する学習成果の調査を組織的に行っていない。(2022 年度)	5 年に 1 度修了生調査を実施することを決定した。11 月～翌年 1 月には「専門職大学院専門部会」が教学 IR 室と連携して修了生調査を実施しており、調査結果への対応については次年度の FD 研修会で取り扱う予定である。
専攻の組織デザインが大綱化されておらず、慣習として守られてきたにすぎない。(2022 年度)	専攻「人事委員会」において「教員組織の編成方針」の原案を作成し、1 月開催の専攻教授会において承認され、HP にて公表した。
教育に資する研究のあり方についてはこれまでインフォーマルな場で扱われてきたため、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。(2022 年度)	教育に資する研究について情報交換を行うため、「専門職大学院専門部会」が主催し、専攻教授会終了後の時間に「OBS サロン」を開催した（11 月から毎月開催）。また、OBS20 周年に際し記念誌の刊行を予定しており、実務・教育・研究の架橋をテーマに、本専攻教員のみならず、修了生による寄稿や教員と修了生共同の寄稿等を募る。
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	修了生調査を通じて修了生情報（メールアドレス等）の把握を行った。また 2023 年度の OBS20 周年記念事業を通じたデータベースの構築を行うため、OBS20 周年記念事業準備組織を立ち上げ、

していない。(2022年度)	組織的なデータの蓄積や利活用も含めた企画案を検討している。
----------------	-------------------------------

また、本専攻では、「アントレプレナーシップ専攻教育評価ガイドライン」(添付資料 2-11)に基づき、「専門職大学院教育開発専門部会」において全ての科目を対象に「授業評価アンケート」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点検及び向上・改善を図る仕組みとなっている(添付資料 2-31)。加えて、本専攻では教員による「授業参観」を每期実施している。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 4-20~22)。

この結果「授業評価アンケート」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おり、組織的な質の維持・向上の仕組みが適切に機能している点で、本専攻の強みであるといえる。

【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。	認証評価結果は専攻教授会において構成員に周知し、「人事委員会」及び採用選考の際の「選考委員会」において専任教員の新規採用の際に考慮した。なお、多様性への配慮については2022年に制定した「アントレプレナーシップ選考教員組織の編成方針」にも明示している。また、兼担・兼任教員の委嘱に際しても、「教務委員会」において多様性確保を念頭においた任用を行っており、現在複数の科目において女性の兼担・兼任教員が登用されている(添付資料 3-22)。

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が、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。	専攻「教務委員会」において「シラバス作成のためのガイドライン」の改訂案を作成し、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 2-26)。同ガイドラインは2021年12月開催の専

	攻教授会で承認され、翌年度のシラバス作成時から運用を開始した。
専攻としての成績評価基準が確認できない。	専攻「教務委員会」において「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」を制定し、評語とその評価基準を明確に定めた（添付資料 2-9）。同申合せについては専攻教授会で報告・説明を行い、兼担教員、兼任教員に対してもメール送付により周知を徹底した。

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。

2022年度に実施した本専攻の外部評価（10月～1月）では、以下のとおり検討課題の指摘を受けた。一部の課題についてはすでに対応に着手している。

指摘内容	対応の方向性
修了生からの評価や企業等のニーズ把握等により、リカレント教育カリキュラムの充実による機能強化が期待される。	リカレント教育担当教員を中心に、グローバル戦略推進センター産学官連携推進部門と連携して、ニーズ把握とプログラム開発に取り組む。
様々なバックグラウンドと多様なニーズを有する学生に対して、たとえば前時代の学術理論を学ぶことの必要性など、個々の授業科目の意義や教育方法についての説明が不足していると思われる学生の意見があった。まずは入学時及び履修時のきめ細かな説明が重要と思われる。	2023年度新入生への事前説明会及び履修指導教員との面談では、授業科目の意義や教育方法等についての説明を一層充実させる。また、今後「専門職大学院教育開発専門部会」においてほかに必要な対応を検討する。
教員の人的資源が不足していること、女性や外国人教員の登用など多様性の確保に課題が残る。	人的資源については本専攻だけで解決できる課題ではないことから、全学的な調整が図られるよう専攻長が学長をはじめ関係者と協議する。多様性については、これまで同様規程や方針に基づき採用の際に考慮する。
地方自治体や企業のニーズに応じた多様な地域人材育成プログラムを今後も継続できるよう体制の構築が期待される。	大学の中長期戦略の中でリカレント教育プラットフォームを整備する予定であるため、この構築及び教育の提供に本専攻も参画する。

<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
- ・添付資料 4-7：令和 4 年度アントレプレナーシップ専攻自己点検・評価報告書
- ・添付資料 2-11：アントレプレナーシップ専攻教育評価ガイドライン
- ・添付資料 2-31：FD 研修会資料（2022. 5. 11 開催）
- ・添付資料 4-20：令和 4 年度前期授業参観の実施について（通知）
- ・添付資料 4-21：授業参観実施科目・担当者一覧
- ・添付資料 4-22：授業参観記録シート
- ・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/)
- ・小樽商科大学ホームページ「大学機関別認証評価」
(<https://www.otaru-uc.ac.jp/summary/inspection/evaluation/>)
- ・添付資料 3-22：女性の兼担・兼任教員を登用した科目一覧
- ・添付資料 2-26：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】

2019 年度に本専攻のアドバイザーボードを設置し、年に 1 度を目安に会議を開催している。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からの提言については、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	「ビジネスワークショップ」は複数教	2020 年度末にカリキュラム・ポリシーを

年度	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。	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。
	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。	リカレント教育において、2022 年度に「DX 時代の介護ミドルマネージャー育成プログラム」（添付資料 1-13）、「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」（北海道国立大学機構の3 大学で実施、本専攻教員が参画）（添付資料 4-22）を提供した。
	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	アドバイザーとの意見交換の内容を踏まえ 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等を掲載して、本専攻に関す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商学部、現代商学専攻、本専攻分を取りまとめ、「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 2-12 では本専攻分のみ抜粋）。

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 4-24）。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 3-24）。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周知している。本専攻の広報等に修了生の協力を得られていることは本専攻の大きな強みであり、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 4-25）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といえる。

【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、医学院）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 2-41）。

また、受託研究・共同研究については、「受託研究取扱規程」及び「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」を設置して受け入れの妥当性を審査し、その審査結果に基づき理事長が受入れを決定して、学部・大学院合同教授会に報告される（添付資料 4-28～31）。

なお、科学研究費補助金を含む外部資金については、管理課、企画総務課、学術情報課等の関係各課が協力のうえ、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っている（添付資料 4-32～34）。

<根拠資料>

- ・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

ド規程

- ・添付資料 4-9：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リーボードに関する申合せ
- ・添付資料 4-10：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リーボード議事録
- ・添付資料 4-11：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リーボード議事録
- ・添付資料 4-12：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リーボード議事録
- ・添付資料 1-13：DX時代の次世代介護ミドルマネージャー育成プログラム（案内）
- ・添付資料 4-23：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 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/)
- ・小樽商科大学ホームページ「大学機関別認証評価」
(<https://www.otaru-uc.ac.jp/summary/inspection/evaluation/>)
- ・添付資料 2-12：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 4-24：入試説明会実施要領（2022）
- ・添付資料 3-24：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 4-25：入学試験受験者アンケート結果
- ・添付資料 4-26：小樽商科大学運営戦略会議規程
- ・添付資料 2-41：北海道大学大学院との「大学院連携によるMBA特別コース」に関する協定書
- ・添付資料 4-27：北海道国立大学機構事務組織規程
- ・添付資料 4-28：北海道国立大学機構受託研究取扱規程
- ・添付資料 4-29：北海道国立大学機構共同研究実施規程

- ・添付資料 4-30：共同研究に係る間接経費の算出に関する要項
- ・添付資料 4-31：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 4-15：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 4-32：北海道国立大学機構契約事務取扱規程
- ・添付資料 4-33：北海道国立大学機構会計規程
- ・添付資料 4-34：北海道国立大学機構会計事務取扱規程
- ・添付資料 4-17：北海道国立大学機構監事監査規程
- ・添付資料 4-18：北海道国立大学機構監査室内部監査規程
- ・添付資料 4-19：北海道国立大学機構監査室規程

【大項目 4 の現状に対する点検・評価】

（1）長所と問題点

【長所】

①特筆すべき本専攻の長所として、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が挙げられる。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、といった事柄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。

②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 4-25）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】

①長所の②に記載している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、その実施において属人的になりがちであり、組織的な修了生データの蓄積や利活用が十分に進展していない。

(2) 長所の伸長・問題点の改善に向けたプラン

【長所の伸長】

①FD 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検討する。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。アンケートの見直しは、実施主体である「専門職大学院教育開発専門部会」を中心に教学 IR 室と連携し、入学から在学時、修了後まで、教育の質や学習成果を一貫して検証できるよう、項目の検討を進めていく。

【問題点の改善】

①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できていないため、教職員の属人的な取組に依存するところが大きくなっている。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、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、修了生に関する体系的なデータベースの構築を進める。これは上記(1)で挙げた長所②の伸長にも繋がる。まずは、「専門職大学院教育開発専門部会」が2022年度に実施した修了生調査に合わせて修了生情報(メールアドレス等)の把握を行った。また、2023年度に、修了生、在学学生、関係教員等によるOBSネットワークを構築することを目的にOBS20周年記念事業を実施予定であり、この記念事業により修了生名簿の更新を含む組織的なデータの蓄積や利活用を進めることも視野に、専攻長の下に設置したOBS20周年記念事業準備委員会において事業内容を検討しているところである。

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、「不断の変革」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。以下では、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、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。また、正課教育に加えて、リカレント教育・リスクリテラシー教育に対するニーズに積極的に応えることで、社会的なトレンドの変化に対して、迅速に対応する術を身につけてきた。

大項目2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積み上げ式に配置している。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。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に係わる長所としては、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、その成果を教育に還元しているところである。さらに、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するため、本専攻のカリキュラムの入口となる基本科目は複数の専任教員が担当できるようにするなど、教員組織の編成においても配慮をしている。

大項目4では、本専攻は、教育の質を継続的に向上・改善するための取組を入念に整備・運営することで、社会人を主体とした学生たちから高い評価を受ける教育の提供を実現し

ている。これは偏に、自己点検とそのフィードバックを活かしたFD活動に全専任教員が関与し、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による。

(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また事実である。以下では、今後、専攻として取り組むべき課題と改善方策・計画等を摘記しておく。

大項目1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、修了生等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不断に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も、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を計画的に行う必要がある。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が重要である。本専攻では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。これらを通して、本専攻の社会的認知度の向上や教育プログラムの充実、修了生ネットワークの構築・強化を図っていく。

大項目2に関しては、大項目3とも関連するが、実務家教員による授業のほか、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・アップデートを図っているが、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」を共同実施したりするなど、教育と実務の架橋をより一層図っていききたい(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)が早晚迫られよう。

大項目3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、OBS サロンの実施など、組織的・継続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に係わっては、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、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仰ぎ見つめながら、日々PDCA サイクルを回しながら歩み続けること、そうした営為を通して、北海道に冠たるビジネススクールとなることを誓い、点検・評価報告書を擱筆する。