

## 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

### 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に対する 認証評価結果

#### I 認証評価結果

評価の結果、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、本協会の経営系専門職大学院基準に適合していると認定する。

認定の期間は2024年4月1日から2029年3月31日までとする。

#### II 総評

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、「革新的ビジネス・モデルを構想し事業へと展開できるビジネスイノベーター、及び企業経営におけるマネジメント能力を高めビジネス・チャンスを生み出し得るビジネス・リーダーを育成する」という固有の目的を達成すべく、中・長期ビジョンの策定から、カリキュラム設計、教員組織の構成及び専攻科の運営に至るまでを計画的に行い成果を上げている。とりわけ2022年に改訂した「OBSのビジョン・戦略・アクションプラン」では、中・長期ビジョンのコアコンピタンスである「実践力を高める教育プログラム」をもとに、「MBA及びOBSの社会的認知度向上・新規需要の開拓」「教育プログラムの充実」「修了生ネットワーク構築」「リカレント教育の拡充」の4つの戦略に従って施策を打ち出し、優秀なビジネス人材の輩出を通じて社会に貢献している。

教育課程においては、「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」の科目群を学習年次に沿って積み上げ式に配置しており、「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と実践的スキルを無理なく習得できるよう設計している。また、他分野の大学や産業界と連携しながら提供科目や科目の内容を柔軟に見直すことで、地域や時代の変化に応じた取組みを行っている。とりわけ、2022年度からは、スタート・アップ企業育成を目的として、北海道大学とのコンソーシアムを活用することで、他大学理系教員の技術シーズをビジネス化するプランを作成させる授業内コースを始めている。こうした取組みも、ビジネス人材の育成に大きな成果が期待できるカリキュラムとして評価できる。このような教育努力の結果として、在学生アンケートの総合満足度は長期的に着実に上昇しており、修了生の進路や活躍の状況も順調である。

教員組織については、教員の専門分野、年齢構成、性別のバランスを考慮して人事計画を定め、学生からのさまざまなニーズに対応できるよう工夫している。また、教員間の研究交流の場として「OBSサロン」を定期的で開催することで、研究成果を教員間で共有

## 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

し議論することを通じて研究活動の活性化に努め、さらに研究成果から教育用のケース教材を作成する機会を提供している。ほかに例を見ないこの活動は、学術研究と実務教育の架橋という観点からも高く評価できる。採用・昇任の審査基準については、「教育」「研究」「社会貢献」「大学運営への貢献」「その他」の5つの評価区分を設けることで、理論と実務の橋渡しとなる能力・実績を幅広く評価できる人事考課制度を整備している。ファカルティ・ディベロップメント（以下「FD」という。）活動に対しても組織的な取り組みが見られ、教育内容や方法の改善に一定の効果が見られる。

運営については、学外者を含めたアドバイザリーボードを2019年に設置し、そこからの提言に基づいて、カリキュラムの編成から中・長期のアクションプランに至る運営を着実に改善している。また、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、情報科学研究院及び総合化学院、生命科学院、医学院）とMBA特別コース協定を締結するなどして、社会と連携しながら学生に豊かな学びの機会を提供していることも評価できる。

このように当該専攻では、ビジネス・イノベーター及びビジネス・リーダーを育成するという教育事業に積極的に取り組んでおり、評価すべき成果を上げている。ただその一方で、以下のような課題も見受けられる。

第1に、2018年改訂の「ビジョン・戦略・アクションプラン」の一環として、修了生の実務家の講師採用や修了生と共同での教材開発が推進されている。この施策の効果を否定するものではないが、専門領域での資格認定が十分でない修了生の教育参加を認めるにあたっては、注意深く教育の質を担保する仕組みを整えることが望ましい。第2に、データリテラシーの重要性が高まるなか、統計学などの関連科目を必修科目に配置しておらず、カリキュラムが定性的な分析に偏った内容になっている。ビジネス・イノベーター及びビジネス・リーダーの育成という固有目的の達成のためにも、定量分析の能力とデータリテラシーを高めるようなカリキュラムを整備することが望ましい。第3に、女性や外国人の専任教員が不在であるなど、教員組織の多様性に改善の余地がある。ジェンダーバランスを改善し、他方でグローバル志向のアントレプレナーシップ教育を可能にするために、この点を何らかの形で改善することが望まれる。この問題については、前回（2018年度）の経営系専門職大学院認証評価でも指摘されており、今回の実地調査でも実情を聴取したが、対応の必要性に鑑み、あえてここに課題として再掲するものである。

評価を通じて、当該専攻の教育・研究と社会貢献に向けた積極的で誠実な取り組みが印象に残った。前回の経営系専門職大学院認証評価の結果にもよく対応している。さらに上に指摘した課題に取り組むことによって、教育と研究の質を向上させ、優れたビジネス人材を輩出すべく当該専攻の特色を伸張していくことを期待したい。

Ⅲ 経営系専門職大学院基準の各項目における概評及び提言

1 使命・目的

(1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

**【項目：目的の設定】**

小樽商科大学大学院では、「小樽商科大学大学院学則」(以下「大学院学則」という。)第1条にてその目的を「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」と記している。当該専攻の固有の目的としては、「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」(大学院学則15条)と明記している。

この当該専攻固有の目的は、大学院としての目的を具体化するとともに、経営系専門職大学院が担う基本的使命、すなわち、「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養成」とも整合している。加えて、「ビジネス・イノベーター」と「ビジネス・リーダー」という2つの基軸を打ち出しており、当該専攻の人材育成の方向性を明確に示している。組織や地域の課題発見・解決や、新事業を構想し、ビジネスプランを構築できるような「ビジネス・イノベーター」かつ「ビジネス・リーダー」の育成に取り組んでいることは、時代のニーズにあっているといえる。

なお、当該専攻のウェブサイトでは、これら2つの基軸に関する更に具体的かつ補足的な記述が存在する。まず、「アントレプレナーシップ」を、ベンチャー企業ではない既存企業における新事業創出をも念頭において、『革新』を実行しうる意識と能力」と広義に定義したうえで、「ビジネス・リーダー」と「ビジネス・イノベーター」、双方の能力を備えた人材育成を目指すことを記している。そして、「ビジネス・リーダー」「ビジネス・イノベーター」に求められる能力として、①「事業を構想しビジネスプランを作成する能力」、②「組織内や地域の問題を発見し解決策を立案する能力」と記載している。これら①、②については、やや「ビジネス・イノベーター」の観点が強いようにも考えられるが、その実行のためにはリーダーシップが求められるであろうことも容易に推察でき、育成する人材像は極めて具体的かつ明確である。

当該専攻が育成目標として掲げる人材像は、資源に恵まれながらも人口減少や産業衰退という問題に直面する、北海道における地域産業の課題解決と発展に貢献するものと期待される(評価の視点1-1、点検・評価報告書4頁、基礎要件データ表1、資料1-1「小樽商科大学大学院学則」、小樽商科大学ウェブサイト)。

**【項目：中・長期ビジョン、戦略】**

## 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

当該専攻では、目的の実現に向け 2005 年以降、「OBS のビジョン・戦略・アクションプラン」を策定し、定期的に検証と改訂を行っており、専任教員によるワークショップ等を通じて 2013 年、2018 年、2022 年の 3 度にわたり改訂している。最新の 2022 年版の策定の際には、2019 年に設置したアドバイザリーボードを通じて、学外者の意見も聴取している。

上記のうち、検証が既に終わっている 2018 年版については、『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、及びその結果として「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」ことを掲げ、具体性を有する明快なビジョンとなっている。また、このビジョンと関連する 4 つの戦略として、「1. MBA 及び OBS の社会的認知度向上」「2. 教育プログラムの充実」「3. 修了生ネットワークの構築・強化」「4. 新規需要の開拓」を掲げ、これらに付随するアクションプランをまとめている。アクションプランの一例としては、戦略 1 に関して、ビジネススクールフォーラムや修了生の口利きを通じて認知度を高めること、修了生とのネットワークを通じて、Up To Date な経営に関する課題や事例を教育にうまく取り入れることを挙げている。また、その成果として、修了生（実務家）の講師としての採用や修了生と共同でのケース教材開発が実現し、実効性を伴う戦略となっている。当該専攻の修了生は、リスクリテラシー教育の顧客になりえるとともに、経営に関する活きた事例を収集するための貴重な情報源にもなりえるため、修了生ネットワークを生かした戦略やアクションプランは、極めて有効だと考えられる。そのほか、外部の意見も参考にしながらカリキュラムを刷新するなど、ビジョンの実現に向けて地に足のついた戦略を策定し、実行している点は注目に値する。こうした取組みによって、修了生の教育参加は更に実効性のあるものとなっていくことが期待される。ただし、現在は修了生を講師として採用する際の基準及び手続が兼任講師を採用するものと同じであるが、教育の質を担保するため、今後は、通常の兼任講師の場合より厳格化し、修了生が作成した教材を確認する仕組みの整備などの改善が望まれる。

なお、最新の 2022 年版「OBS のビジョン・戦略・アクションプラン」では、中・長期ビジョンの一部改訂、戦略の統合と追加（①2018 年版の戦略 4 を戦略 1 に統合、②新しい戦略 4 として「リカレント教育の拡充」を策定）、及びアクションプランの追加（①戦略 2、3 に関する「研究活動の強化」、②戦略 4 に関するアクションプラン）を行っている。それに伴う取組みとして始めた月例の「OBS サロン」は、全専任教員が参加して、研究を紹介し合うことにより、専門領域の違う教員が集まるビジネススクールのような組織において、研究・教育の面でレベルを向上させることが期待できるものとして評価できる。

リカレント教育については、2019 年に担当教員を 1 名新規採用し、社会人を含む

## 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

幅広い受講層を対象に履修証明プログラムなどを整備してきた。2023年度はSDGsを専門とする専任教員を1名増員し、現在は2名体制で企画や運営を行うとともに、各教育プログラムの実施時には専攻内のほかの教員も協力し、組織的な取り組みを行っている。今後は、修了生の学びなおしも含め、リカレント教育を強化する方針であり、2024年度以降には上記体制を更に拡充し、追加増員を伴う学内横断的な「リカレント教育担当組織」を立ち上げる予定である。このようにリスキリング等への社会ニーズに積極的に対応していることは特色として評価できる。

研究活動の強化については、修了生が所属する企業との共同研究、研究懇話会の実施、受託事業、ビジネスワークショップ等を通じて実現するプランとなっており、ビジネススクールが有するケイパビリティを強みに立脚した、現実的な計画を掲げている。

このように、自律的にビジョン・戦略・アクションプランを検証・改訂しつつ、着実にその内容を改善し、付加価値を高める取組みを継続していることは、評価できる（評価の視点1-2、点検・評価報告書5～6頁、資料1-4「OBSのビジョン・戦略・アクションプラン（2018年2月）」、資料1-5「OBSのビジョン・戦略・アクションプラン（2022年2月）」、資料1-9「修了生の講師登用一覧」）。

### (2) 提言

#### 【特色】

- 1) リカレント教育について、コアとなる2名の担当教員を中心に、専攻をあげた組織的な体制を構築し、さまざまなプログラムを整備している。2024年度以降には、上記体制を拡充した「リカレント教育担当組織」を立ち上げる方針であり、社会ニーズに対する積極的な対応は、特色として評価できる（評価の視点1-2）。

#### 【検討課題】

- 1) 2018年に改訂したアクションプランにおける、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の構築」に関連して、修了生を講師として採用する際には、その基準・手続を通常の兼任講師の場合より厳格化するとともに、修了生が作成した教材の内容を確認する仕組みを整備することなどにより、教育の質を担保する仕組みを整えるよう改善が望まれる（評価の視点1-2）。

2 教育課程・学習成果、学生

(1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

**【項目：学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針】**

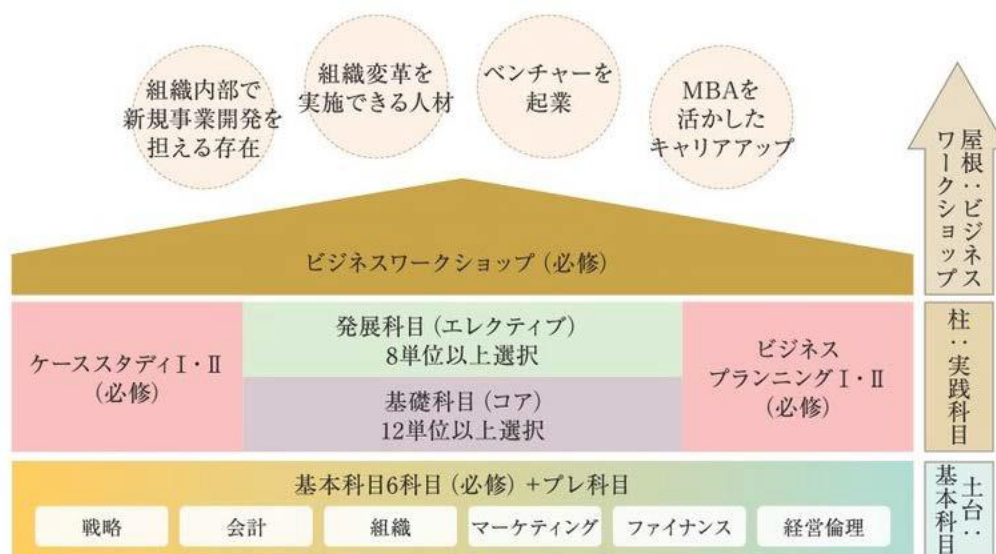
当該専攻の固有の目的に基づき、学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）では「経営管理に関する最新の知識に基づき、ビジネス・リーダー及びビジネス・イノベーターの果たすべき役割を理解し、企業・非営利組織の問題を発見し解決策を立案する能力を身につけた者」にMBA「経営管理修士（専門職）」の学位を授与することを定め、修得すべき知識・能力を明確に定義している。また、学位授与方針に基づき、教育課程の編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー）では、基本科目（ベーシック）・基礎科目（コア）・発展科目（エレクトィブ）・実践科目・ビジネスワークショップ、の5つのプログラムによりビジネスの知識・スキルを積み上げ方式で習得できるようカリキュラムを体系的に設計し、「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」するとしており、教育方針やプロセスも明確に説明している（評価の視点2-1、点検・評価報告書9～10頁、基礎要件データ表2～表3、小樽商科大学ウェブサイト）。

**【項目：教育課程の設計と授業科目】**

当該専攻では、教育課程の編成・実施方針に基づき「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」といった授業科目を配置し、「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ようカリキュラムを設計している。1年次前期は主に「基本科目」として経営分野の人材育成に必要な基本的専門知識を学ぶ科目、また、「基礎科目」として各分野の知識の幅を広げられる科目を置き、1年次後期からは、「実践科目」として「ビジネスプランニングⅠ」「ケーススタディⅠ」、2年次前期には「ビジネスプランニングⅡ」「ケーススタディⅡ」といったこれまでの専門知識を統合し、実践力を涵養するための科目を配置している。2年次前期では、「発展科目」として各科目で修得した専門知識を高度化した科目や異なる専門知識を融合し実践につなげていくための統合科目を置き、学生が、系統的、段階的に履修できるよう授業科目を適切に配置している。2年次後期の「ビジネスワークショップ」と「リサーチペーパー」では、学生は将来のビジネス・リーダー及びビジネス・イノベーターとして、それまで習得した専門的な知見に基づいて自らのビジネス課題を設定し、リサーチペーパーを執筆することを必修化している。これら2科目は複数の教員がチームで担当し、広い専門分野から学生に助言と指導を行う仕組みになっている（表1、表2参照）。

## 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

表1：カリキュラム体系



カリキュラムの基本設計を家にと考えると

(大学ウェブサイトより引用)

表2：科目区分の概要

科目区分	科目区分の概要
プレ科目	初学者向けの導入的な解説を行う科目群 (計3科目：選択) ※修了所要単位に含まない。
基本科目 (ベーシック)	経営管理に関する基礎的知識を身につけるための科目群 (計6科目：必修12単位)
基礎科目 (コア)	経営管理全般についての理解と応用力を高め、MBAとして能力を発揮するために不可欠な知識やスキルを習得する科目群 (計17科目：選択12単位以上)
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の科目群 (計17科目：選択8単位以上)
実践科目	実践的な能力を高めるために、それまでに学んだ意識やスキルを統合的にトレーニングする科目群 (計4科目：必修8単位)
ビジネスワークショップ /リサーチペーパー	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課程の総仕上げとなる科目群 (計2科目：必修3単位)

(大学ウェブサイト、小樽商科大学大学院ビジネススクール案内 2023 に基づき作成)

## 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

必修科目の流れとして、学生は最初に基本科目 6 科目で基礎的な専門知識を学んだのち、「ケーススタディⅠ、Ⅱ」及び「ビジネスプランニングⅠ、Ⅱ」でビジネス問題への 2 つのアプローチ方法を学び、これらの方法に基づいて「ビジネスワークショップ」で自分の問題を設定し分析した結果を、最後に「リサーチペーパー」で第 3 者に読ませる報告書にまとめるようカリキュラムを設計している。こうした科目編成は、「ビジネス・リーダー」及び「ビジネス・イノベーター」を育てるという当該専攻固有の目的によく適合しており、高い効果が期待できる。ただし、修了に向けた最終成果をまとめる「ビジネスワークショップ」と「リサーチペーパー」の授業評価は他科目に比べて低いものとなっている。今後はこれらの科目での教員の多大な授業努力が授業評価に反映されるよう対策を講ずることが望まれる。

当該専攻の教育課程の編成は、「地域経済・経営Ⅱ」をはじめとする専門領域における主要科目の講義科目に加え、演習科目を設置して、理論を学ぶとともに思考力、分析力を養成できるよう配慮した構成となっており、ビジネス問題を解決する能力、コミュニケーション能力等を養うことを目指したものとなっている。ただし、分析力に関しては、データリテラシーの重要性も高まるなか、統計学や定量分析のスキルを習得させることが不可欠であるにもかかわらず、必修科目にこれらを学ぶ科目が配置されておらず、科目数も少ない。例えば、専攻教授会資料の新カリキュラム案によれば、統計学関連の科目は、兼任教員が担当する選択科目である「経済学・分析手法（ビジネス統計分析）」のみであり、成績分布表によれば履修者も 10 名に満たない。現在の科目の大半が定性的な分析を前提としたものに偏っていることから、学生の定量分析の能力とデータリテラシーを高めるようなカリキュラムを整備するよう改善が望まれる。

当該専攻は、高い倫理観及びグローバルな視野を持つプロフェッショナルな人材を養成する観点から、「ビジネス倫理」や「特殊講義Ⅰ（ノースウェスタン大学集中講義）」「統合科目Ⅲ」等の講義科目を適切に編成している。一方で、近年、経営やイノベーション領域において、デザイン領域と経営領域の融合が進んでいることから、今後、デザイン領域の科目を充実させていくことも検討の余地があると思われる（評価の視点 2-2、点検・評価報告書 11～12 頁、資料 1-8「新カリキュラム案（専攻教授会資料）」、資料 2-1「令和 4 年度シラバス（授業計画）」、資料 2-7「成績分布表（2018-2022）」、資料 2-23「在学生授業アンケート」）。

教育方法としては、「発展科目」の「特殊講義Ⅱ（地域医療マネジメント）」「特殊講義Ⅲ（Demola program）」「特別講義（ジャーナリストの視点からみた企業変革）」において、企業経営者・実務家からフィードバックを受ける仕組みを採り入れ、実践教育にも力を入れた教育を展開している。「特殊講義」の科目数を増やすとともに「特別講義」を設置するなど、柔軟に他分野の大学や産業界と連携した教育を行いつつこれをたえず更新している点は、地域や時代の変化に応じた効果的な教育という観点か



## 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

ら、特色ある取組みとして評価できる。

そのほか、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、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ている点についても、特色ある教育方法として評価できる(評価の視点2-3、点検・評価報告書13頁、資料2-1「令和4年度シラバス(授業計画)」)。

当該専攻では、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を受け、2020年度から遠隔授業を導入したが、「授業評価アンケート」において「グループワーク」「ディスカッション」の項目に対する学生の満足度が低下した。その後、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、両項目に対する満足度は改善した。さらには、全学においてオンライン教材作成に利用できる施設として「デジタルタスク室」を設け、当該専攻教員も利用するなど遠隔授業の一層の質の向上に努めており、将来的には遠隔授業による幅広い地域への教育機会の提供も期待される(評価の視点2-4、点検・評価報告書13～14頁、資料2-12「ヘルメスの翼にー小樽商科大学FD活動報告書(2019-2022発行分)(本専攻該当部分抜粋)」)。

当該専攻の授業時間は、原則として平日は1コマ90分の授業を2時限まで、土曜日は1コマ90分の授業を4時限まで配置できるように設定している。また、社会人学生の勤務地に配慮し、土曜日は小樽本校で授業を行う一方、平日は札幌サテライトで授業を開講している。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」にて適切性の確認を行っており、「ビジネスワークショップ」など一部を除くほとんどの科目で、学生から良好な評価を得ている(評価の視点2-5、点検・評価報告書14頁、資料2-23「在学生アンケート結果(2018-2021)」)。

### 【項目：教育の実施】

当該専攻は、前期17週、後期18週の2学期制をとっており、1年間に履修登録できる単位の上限は30単位となっている。授業形態及び方法については、学生に期待する学習成果を踏まえ、「基本科目」「基礎科目」「発展科目」においては、主に専門知識習得を目的としているため講義としており、更に学習効果を高めるためにグループワークや演習を数多く採り入れている。グループワークや演習は、2時限連続(90分×2)あるいは4時限連続(90分×4)で授業を行い、学生が集中して受講できるよう工夫をしている。また、「地域経済・経営Ⅲ(北海道経済の課題)」等では、講義内容に応じて適切なゲストスピーカーを招聘しており、該当地域の関係機関との連携を適切に行っている。「実践科目」については、ケースメソッドや企業担当者と協力したフィールドスタディを行うなど、学生がこれまで習得した専門知識を統合し、効果的に実践力を習得できる方法となっている。なお、入学前及び他大学院にお

## 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

いて修得した単位は、既修得単位認定申請、成績証明書、講義内容を示すもの等を教務委員会に提出し、同委員会が審査したうえで、20単位を限度に認定している(評価の視点2-6、点検・評価報告書15頁、基礎要件データ表4～表6、資料2-1「令和4年度シラバス(授業計画)」)。

シラバスには、1年間の授業開講科目等のスケジュールを網羅的に記載するとともに、各授業科目の目的、到達目標、授業内容、事前準備、復習等、学生が学ぶにあたって必要な情報を適切に記載している。履修指導については、履修指導教員制を設け、新入生に対しては入学式前の事前説明会で、在学生に対しては半期ごとに履修指導を行っている(評価の視点2-7、点検・評価報告書16頁、資料2-1「令和4年度シラバス(授業計画)」、資料2-26「シラバス作成のためのガイドライン」)。

教育課程を実施するうえで必要な教室に関しては、各授業の履修学生数が必修科目以外で平均9名、必修科目で平均24名であることから、小樽本校、札幌サテライトともに講義、グループワーク等を実施するうえで十分な施設を設けていると判断できる(評価の視点2-8、点検・評価報告書18頁、資料2-27「平均履修者数一覧(2018-2022)」、資料2-28「令和4年度講義室・ゼミ室配置図」、小樽商科大学ウェブサイト)。

学生の自習空間として一部の講義室を開放し、札幌サテライトでは大学院専用の自習室を整備しており、学生の学習効果を高めるよう配慮している。また、学生同士の交流に関して、当該専攻では同窓会組織「OBS MBA会」が開催する交流会に在学生が参加するなど、学生同士のみならず卒業生との交流にも力を入れており、このことが在学中の教育及び卒業後の活動の質向上に大きく貢献している(評価の視点2-9、点検・評価報告書18頁、小樽商科大学ウェブサイト)。

附属図書館には、大学院の教育・研究に必要なかつ十分な量の図書・学術雑誌を所蔵し、各種電子ジャーナル、データベース等が利用可能となっている。開館時間も適切であり学習及び教育活動を十分に支えるものとなっている(評価の視点2-10、点検・評価報告書18頁、資料2-29「札幌サテライト所蔵図書一覧」、小樽商科大学ウェブサイト)。

学習及び教育活動に関する設備としては、Wi-Fi環境を整備しており、無料で利用が可能となっている。また、遠隔教育の導入に伴い、必要に応じてポケットWi-Fiの貸し出しを行っており、オンライン環境での学習に十分な配慮を行っている(評価の視点2-11、点検・評価報告書18頁)。

### 【項目：学習成果】

当該専攻では5段階での成績評価を実施しており、そのための評価基準は「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」に明記している。評価の方法については、「授業への参加度」「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」等を組み合わせている。なお、組み合わせの比率は授業によっ

## 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

て異なるため、シラバスにそれぞれ明記している。このように、授業における目標の達成度に関する方法・基準を設定し、学生に明示している。

成績評価の公正性・厳格性に関しては、在学生へのアンケート及び教員の自己評価を通じ、その把握と改善を試みている。前者に関しては、「成績評価基準を適用する際の厳格性や一貫性は十分でしたか」（5段階評価で平均 4.35）や「実際の成績評価結果について、どの程度納得されましたか」（平均 4.32）といった項目で確認しており、概ね高い評価を得ている。また、成績分布も絶対評価でありながら適度にばらついており、公正性がうかがわれる。ただし、在学生アンケートの回答分布によれば、上記の設問に対して5段階評価で「1（全科目不十分）」や「2」と答えた学生は皆無であったものの、「3（不十分な科目が多少あった）」と評価した学生がそれぞれ6名、5名おり（全体では34名が回答）、改善の余地がある科目が存在する可能性を示唆している。当該専攻を修了するためには、「修士論文」「研究成果報告書」等の執筆やその審査は必要としていない。換言すれば、科目の成績評価の積み上げが修了に直結するため、各科目の成績評価の厳格性や公正性は、更に高めていくことが望ましい。

このようなアンケート結果や成績分布は、当該大学の教学IR室が可視化し、その結果を当該専攻の「専門職大学院教育開発専門部会」が年2回確認している。その後、当該専攻のFD研修会で情報共有と議論を行い、発見した課題については改善策を検討している。このことから、組織として、学習に関する評価の公正性・厳格性を維持するためのチェックと改善の仕組みは適切に機能しているといえる（評価の視点2-12、点検・評価報告書20～21頁、資料2-1「令和4年度シラバス（授業計画）」、資料2-7「成績分布表（2018-2022）」、資料2-8「小樽商科大学大学院商学研究科履修細則」、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」、資料2-23「在学生アンケート結果（2018-2021）」、資料2-30「教員アンケート結果（2018-2021）」、資料2-31「FD研修会資料（2022.5.11開催）」）。

成績評価に関する不服があった場合には、「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」において学生から教務委員長に申立てができると定めている。また、各科目のシラバスにも不服申立てができる旨を明記しており、学生への周知を図っている。個別の申立てに対しては、教務委員会が中心となって対処する仕組みとなっており、過去4年間で3件の申立てがあった。学生と教員の間には、第三者的に教務委員会が入るこのような仕組みは、成績評価の客観性や公正性を担保するうえで有効だと考えられる（評価の視点2-13、点検・評価報告書21頁、資料2-1「令和4年度シラバス（授業計画）」、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」）。

学位授与及び修了要件については、「小樽商科大学学位規程」及び「大学院学則」に定めており、①2年以上の在学、②43単位以上の修得、③その他の教育課程の履修を満たした者に「経営管理修士（専門職）」の学位を授与している。学位授与の具

## 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

体的なプロセスとしては、教授会において学位授与の可否について審議したのち、これを学長に報告し、学長が合否を決定のうえ、合格者に学位授与と学位記の交付を行っている。教授会は課程の修了や学位の授与に関する学長の決定に対し、意見を述べることができ、修了認定の基準、方法を明確に定めているといえる。

修了認定や学位授与に関する基準や方法は、学位授与方針とともに、オリエンテーションや学生指導等を通じて学生に周知している。この周知の度合いは、在学生アンケートにて検証しており、平均 4.59（5段階評価）という高い評価を確認している。そのため、学生への明示という観点でも、適切な運用を行っているといえる。当該専攻における学位授与者数は、2020年度と2021年度は33名、2022年度は26名であった。例年、入学者数が34～35名程度であることを考えると、多くの学生は2年間の標準修業年限で課程を修了し、学位を取得していることが分かる。社会人学生が多いため、仕事の都合で休学する学生や、長期履修制度を利用する学生も数名程度存在するが、実績として、適切な修了認定を行っているといえる（評価の視点 2-14、点検・評価報告書 21 頁、基礎要件データ表 7、表 17～表 18、資料 1-1「小樽商科大学大学院学則」、資料 2-10「小樽商科大学学位規程」、資料 2-23「在学生アンケート結果(2018-2021)」、資料 3-1「小樽商科大学組織・運営規程」）。

当該大学では、学生の学修状況を評価するための「小樽商科大学アセスメント・ポリシー」を定めている。これに従い、当該専攻では「成績評価」（授業科目レベル）、「GPA」「休退学状況」「ビジネスワークショップの発表と最終評価」「学位授与数」（教育課程レベル）等について、教学IR室が中心となって可視化し、FD研修等を通じてこれらを定期的に確認している。また、当該専攻では独自の「教育評価ガイドライン」を策定しており、在学生アンケート等を通じた教育効果の点検・評価と、FD研修会等を通じた教員への情報共有とフィードバックを行うことにより、個人・組織としての教育の質の向上に向けた仕組みを整備している。加えて、当該専攻では、2年次進級のための条件として成績上位科目（18単位相当）でGPAが2.00以上であることを課しているため、各学生の履修状況やGPAはこまめにチェックしている。授業内容の評価に加え、修了認定基準の周知度合いや成績への納得度についても、在学生アンケートを通じて定期的にチェックしている。なお、在学生アンケートにおける満足度の変化は、過去10年以上にわたってトラッキングしており、年度による浮き沈みはあるものの着実に上昇している。

在学生の学習状況や学習成果はさまざまな手法で丹念に収集し、その共有とフィードバックを通じて、改善に向けた取組みを組織的に遂行しているといえる（評価の視点 2-15、点検・評価報告書 22 頁、資料 2-8「小樽商科大学大学院商学研究科履修細則」、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」、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）」、資料 2-23「在学生アンケート結果（2018-2021）」、資料 2-34「小樽商科大

## 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

学アセスメント・ポリシー)。

当該専攻の修了生の進路等に関しては、2021年まではOB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産学連携研究等を通じ、随時、情報収集を行っていた。ただし、これらは専攻としての組織的な取り組みではなかったため、2022年度より、5年間隔で修了生の追跡調査を行う方針となっている。2022年11月に実施した第1回追跡調査(回答195名)によれば、半数程度の修了生がそれぞれの職場における改革業務等に携わっており、学びの成果が現場にフィードバックされつつある様相が明らかになった。当該専攻における固有の目的の達成度や学習成果を測定するうえでも、このような追跡調査は極めて有意義であり、特色ある取り組みとして評価できる。

これらの教育成果の可視化・検証と、教育の質の改善への取り組みに加え、複数教員による担当科目である「ケーススタディⅠ・Ⅱ」や「ビジネスプランニングⅠ・Ⅱ」等の当該専攻の一部の科目では、「目安箱制度」を実施している。履修者は、無記名でよかったこと及び改善すべきことを意見することができ、その内容を教員間で直ちに共有し、次回の授業で改善を試みている。匿名での意見収集を通じて忌憚ない意見が得られることが期待され、学生の意見を吸い上げるためのユニークかつ有意義な取り組みとなっている。

また、当該専攻のアドバイザリーボードには、同窓会組織の会長や北海道庁、経済連合会から委員が参画しており、修了生を含む多様な関係者からの意見を聴取する機会を設けており、組織として、多角的な視点に立つための取り組みを行っている(評価の視点2-16、点検・評価報告書22~23頁、基礎要件データ表16、資料2-40『目安箱』への意見と回答)。

### 【項目：学生の受け入れ】

当該専攻の学生の受け入れ方針(アドミッション・ポリシー)では、求める学生像を「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」「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」「社会人、学生、留学生で、起業家への夢を抱いている人」と明記している。

入学者に求める資質としては、同方針において「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」と明記し、入学者選抜の際には、それぞれを適切な方法にて確認している。具体的には、1は志望理由書、2と4は面接、3は口述試験や小論文を通じて確認して

## 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

いる。なお、社会人経験のない学生については、3などに関する高度な力を最初から求めるのではなく、入学後に学習についていけるかを、筆記試験等を通じて確認している。

当該専攻では、上記のさまざまな判定方法を組み合わせながら、「一般入試」「社会人入試」「組織推薦入試」という3つの選抜方式を用意し、多様な学生への門戸を開いている。これらの学生の受け入れに関する情報は、募集要項や大学ウェブサイトを通じて社会に公開しており、適切といえる。

なお、上記の方式に加えて、当該大学の学部早期卒業生を対象とする「5年一貫教育プログラム」や、北海道大学との「大学院連携によるMBA特別コース」及び北海道国立大学機構の設置に伴う「農畜産・工業接続型MBA特別コース」という学生の受け入れ制度を整えている。「5年一貫教育プログラム」では、学部における所定の修得単位数と成績要件により、入学者選抜を免除しており、2つのMBA特別コースでは、それぞれ所定の書類の提出、提携大学院の推薦に基づき、選考を行っている。これらについても、いずれも求める学生像、入学資格、判定方法等を明確に定め、志願者に周知している。

入学者選抜の実施の際には、「入試委員会」が実施体制を審議し決定している。具体的には、「入試委員会」が出題・採点委員（筆記試験、小論文）及び面接委員を任命し、採点基準を共有しながら公正な入試を実施している。なお、各出題内容の適切性については、「問題作成・点検チェックシート」に基づき、出題者及びそれ以外の第三者（入試委員）によるチェックを行っている。面接と口述試験についても、それぞれの選抜方式（一般入試、社会人入試、組織推薦入試）に関する基準及び採点要領を用意し、2名の面接委員の合計点による評価を行っている。また、「組織推薦入試」については、志願者のみではなく推薦者に対しても面接を行い、当該専攻の目的に沿った派遣であるかを確認している。障がいをもつ入学志願者への相談・支援体制も整備している。これらのことから、当該専攻では、さまざまな選抜方式に応じた選抜方法や選抜基準を明確に定めており、適切な体制のもとで公正な選抜を行っているといえる。

当該専攻の入学者数は、定員35名に対し、32名（2020年度）、36名（2021年度）、35名（2022年度）、37名（2023年度）となっている。また、収容定員70名に対し、在籍学生数は73名（2020年度）、75名（2021年度）、74名（2022年度）、80名（2023年度）と推移している。休学者や長期履修生も若干名存在することを考慮すると、過去4年間の入学者及び学生数、入学定員に対する入学者数比率の平均、収容定員に対する在籍学生数比率を、適正に管理しているといえる（表3参照）。

## 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

表3：過去4年間の入学者数及び在籍学生数

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
入学者数 (入学定員 35名)	32名	36名	35名	37名
在籍学生数 (収容定員 70名)	73名	75名	74名	80名

(基礎要件データ表8に基づき作成)

学生の受け入れ方針は、学位授与方針との整合性がとれた求める学生像を明確かつ具体的に示しており、志願者がイメージしやすくなっている。また、志願者の属性に応じた選抜方式を複数用意するとともに、それぞれに適した判定方法を組み合わせ、明確なガイドラインや基準に基づく出題や採点を行っている。当該専攻は、適切かつ公正な入学者選抜を組織的に実施するとともに、入学定員も毎年満たしており、他大学院の参考に値する学生の受け入れを行っていることは評価できる（評価の視点 2-17～2-19、点検・評価報告書 24～27 頁、基礎要件データ表 2、表 8、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」、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」、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」、資料 2-16 「北海道国立大学機構大学院連携による農畜産・工業接続型 MBA 特別コース実施要項」、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」、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志望理由書及び推薦書採点要領」、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面接実施要領」、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者選抜に係る入学試験問題出題・採点要領」、資料 2-47 「大学院入学試験問題作成・点検チェックシート」、資料 2-48 「面接試験採点表・集約表（一般入試）」、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）」、小樽商科大学ウェブサイト）。

### 【項目：学生支援】

当該専攻には社会人の学生が多く、進路選択やキャリア形成に対する支援ニーズは希薄なため、専攻としての組織的な支援体制は特に存在していない。しかしながら、必要に応じて、学生は全学の「キャリア支援センター」（カウンセラー 4 名を配置）を利用することが可能である。また、学生や科目履修生に対しては、必要に応じて履修指導教員が進路選択やキャリア形成の相談に対応しており、現時点において、社会人学生が多い当該専攻の学生の実情にあわせた必要かつ十分な体制になっている。

## 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

(評価の視点 2-20、点検・評価報告書 28 頁、資料 2-17「2022 年度入学者用 OUC ガイドブック」)。

当該専攻の大半の学生は社会人であり、通学の利便性を高めるため、平日の夜は札幌駅前サテライト教室にて授業を開講している。また、就業等によって 2 年間での修了が難しい場合を想定し、長期履修制度も整備している。留学生に対しては、学生支援課と連携し、留学生本人をよく知る学外者を学外相談員として委任し、月に 1 回程度の定期的な面談とその様子の報告を求める「留学生学外支援制度」を設けている。当該専攻の留学生は、必ずこの学外相談員を登録する必要がある。第三者の目線での定期的な留学生へのケアやサポートが可能であり、有効な制度だといえる。

障がい等により特別な配慮が必要な学生に対しては、小樽商科大学保健管理センターの特別修学支援室と連携し、適切な支援を行う体制を整えている。特別な配慮が必要な学生は、入学前から事前相談が可能であり、特別修学支援室が支援計画を立案する。精神面での障がいをもつ学生に対しては、専攻長が副履修指導教員となり、組織的なサポートを試みている。施設や設備面では、バリアフリー化を進め、ディスアビリティを有する学生へのサポートも進めている。

そのほか、学生 1 人に対し 2 名の教員が修学への指導や助言を行う「履修指導教員制度」を設けており、メンタルヘルスやその他の悩みに対応するための全学的な「学生何でも相談室」及び「ハラスメント相談室」も整備している。

当該専攻ではこのように、多様な学生のための学修支援の仕組みを適切に整備し、その仕組みは十分に機能しているといえる(評価の視点 2-21、点検・評価報告書 29 頁、基礎要件データ表 18、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」、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」、資料 2-18「小樽商科大学学生何でも相談室規程」、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」、資料 2-53「小樽商科大学ハラスメント相談室運用要項」)。

当該専攻は、社会人学生が多いこともあり、課外活動への支援ニーズはほぼ無いため、この件に関わる専攻としての組織的な支援体制は組まれていない。ただし、当該大学の学生支援課を通じ、学生は必要に応じた支援を受けることは可能である。一方、修了生が組織した O B 会と当該専攻との連携は密であり、イベント(オンライン交流会等)の合同企画、O B 会役員会への教員参加、修了生による「研究会」への教員による支援(顧問としてのサポート等)等を行っている。また、修了生の所属する企業における課題解決等について、産学連携等のスキームを活用しながら、教員が支援している事例もあり、有志の教員が活発な支援を行っていることが認められる(評価の視点 2-22、点検・評価報告書 29~30 頁、資料 2-17「OUC 入学者用ガイドブック」、資料 2-36「O B S & M B A 会合同企画: オンライン交流会」、資料 2-37「「もっとビジネス研究会」案内」、小樽商科大学ウェブサイト)。



(2) 提言

【特色】

- 1) 「発展科目」に配置している「特殊講義」の科目数を増やすとともに、企業の実際の課題について企業と協働してその解決を図る、極めて実践的なプログラムである「特殊講義Ⅲ(Demola program)」等の「特殊講義」及び「特別講義」を設置するなど、柔軟に他分野の大学や産業界と連携した教育を行いつつ、これをたえず更新している点は、地域や時代の変化に応じた効果的な教育という観点から特色ある取組みとして評価できる(評価の視点 2-3)。
- 2) 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している点は、特色ある教育方法として評価できる(評価の視点 2-3)。
- 3) 学生の学習成果について、その検証と改善への仕組みを構築して、長期にわたって有効に運用し、その結果、在学生アンケートの総合満足度は、長期的に着実に上昇している。また、修了生の進路状況や、活動の把握を通じた成果検証については、2022 年度より修了生の定期的な追跡調査を開始しており、特色ある取組みとして評価できる(評価の視点 2-15、2-16)。
- 4) 求める学生像が明確かつ具体的に示され、志願者にとってイメージしやすい学生の受け入れ方針となっている。また、志願者の属性に応じた選抜方式を複数用意するとともに、それぞれに適した判定方法を組み合わせ、明確なガイドラインや基準に基づく出題や採点を行っている。その結果、適切かつ公正な入学者選抜を組織的に実施するとともに、入学定員も毎年満たしており、他大学院の参考に値する学生の受け入れを行っていることは評価できる(評価の視点 2-17、2-18)。

【検討課題】

- 1) データリテラシーの重要性が高まるなか、統計学等を学ぶための科目が必修科目に配置されておらず、一部の専門科目の中で付随的に学ぶしかないカリキュラムになっている。現状の科目の多数が定性的な分析を前提とした内容になっているため、学生の定量分析の能力とデータリテラシーを高めるようなカリキュラムを整備するよう改善が望まれる(評価の視点 2-2)。

3 教員・教員組織

(1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

**【項目：教員組織の編制方針】**

教員組織の編制においては、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、専門分野に関する高度の教育上の指導能力を持つ専任教員と「基礎科目」「発展科目」を担当できる実務的に十分な能力を持つ専任教員であることを前提として、研究者教員と実務家教員を配置している。また、教員の専門分野、年齢構成、性別のバランスを考慮して人事計画を策定するなどの方針を定め、学生がさまざまな観点から教育を受けることができるよう工夫している。必要に応じて客員教授や任期付教員を配置し、学生が多様な視点から学修できるよう配慮している。ただし、中・長期的な人事の採用及び教員の育成がプランニングされていないため、今後は、北海道国立大学機構及び小樽商科大学の経営方針をもとに、中・長期的な観点での人事採用・育成計画を策定するとともに、それを実施するよう改善が望まれる（評価の視点 3-1、点検・評価報告書 32～33 頁、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」、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」）。

**【項目：教育にふさわしい教員の配置】**

2023 年 5 月 1 日現在、13 名の専任教員中実務家教員は 5 名（38.5%）であり、法令上の基準を遵守しつつ、学問的な視点だけでなくビジネス現場の視点から教育を提供している（表 4 参照）。

表 4：2023 年度の専任教員に関する情報

専任教員	専任教員のうち 教授	専任教員のうち 実務家教員	実務家教員のうち みなし専任教員
13 名	10 名	5 名	0 名

（基礎要件データ表 9～12 に基づき作成）

全ての実務家教員は、5 年以上の実務経験があり、また、各専任教員は専攻分野における優れた研究業績、技術・技能又は知識・経験を有している。全専任教員が専門分野の研究業績を持ち、高度な専門知識を教授できるのみならず、研究能力も示している点は、当該専攻固有の目的の実現に資する教員配置といえる。専任教員を新規に採用する際は、人事委員会と専攻教授会で決定し、教育と研究のバランスを考慮している。なお、教員の教育上の指導能力は選考委員会や審査委員会において、模擬講義や授業参観等を通じて確認している（評価の資料 3-2、点検・評価報告書 33～34 頁、基礎要件データ表 9～13、表 15、資料 3-3「小樽商科大学大学院商学研究科アントレ

## 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

プレナーシップ専攻教員選考規程」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」)。

教育課程の中心となる授業科目には、専任の教授又は准教授を配置しており、兼任や兼任教員を配置する場合は、「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」「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」に基づき資格審査を行っている（評価の視点 3-3、点検・評価報告書 34 頁、資料 3-6「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」、資料 3-7「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」)。

専任教員の構成について、60 歳代が 2 名、50 歳代が 6 名、40 歳代が 4 名、30 歳代が 1 名と年齢構成には偏りが無い一方、女性の専任教員は現在不在である。兼任教員には女性教員を登用しているものの、女性の兼任・兼任教員を登用した科目一覧表では、大多数の科目が複数教員による授業科目であり、その人数についても、同じ教員が複数の科目を担当しており、延べ人数となっている。多様性の確保の観点からジェンダーバランスに配慮した教員採用を進めるよう改善が望まれる。また、外国人教員に関しても現在不在となっている。グローバル志向のアントレプレナーシップ教育を掲げる当該専攻において、多様な文化やビジネス環境に触れることは、学生の成長にとって有益な機会となると考えられる。そのために、外国籍の教員の採用、外国語による講義の提供、また、例えば過去における「特殊講義Ⅰ（ノースウェスタン大学集中講義）」のような大学間協定等を活用した国外での教育機会の提供等の施策を実施するよう改善が望まれる（評価の視点 3-4、点検・評価報告書 35 頁、基礎要件データ表 14、資料 3-22「女性の兼任・兼任教員を登用した科目一覧」)。

### 【項目：教員の募集・任免・昇格】

教員の採用は原則公募制としている。採用及び昇任については、当該専攻の「人事委員会」がその過程を審議しており、同委員会からの発議により、専攻教授会は「選考委員会」又は「審査委員会」を設け、「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」及び「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」に基づき候補者を審査して原案を作成し、専攻教授会に提出している。

採用・昇任の際には、「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」に基づき「教育」「研究」「社会貢献」「大学運営への貢献」「その他」の 5 つの評価区分と合計 38 の評価項目を設けており、理論と実務の橋渡しとなる能力・実績を幅広く評価するための明確な基準を確立していることは特色として評価できる。

また、教員の教育上の指導能力を重視しており、採用面接では模擬講義を行い、昇

## 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

任時には教員間での授業参観を実施することで、指導能力の確認を行っている（評価の視点 3-5、点検・評価報告書 36 頁、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」、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」、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】

専任教員の資質向上について、教育方法の研究開発や教育効果の検証、教育内容及び方法の改善、FDに関する事項を担当する全学の「グローバル戦略推進センター」の教育支援部門のもとに「専門職大学院教育開発専門部会」を設置し、当該専攻の組織的なFD体制を整備している。教員の教育上の指導能力については、教員の自己評価と相互評価、学生による授業評価と在学生アンケートを用いて確認しており、結果については当該専攻内で公開しているほか、FD研修会においても報告している。また、授業評価の結果についても当該専攻内で公開して全体のデータをもとに改善点を議論し、教育能力の向上を図っている。さらに、教員間で授業参観を実施し、教員同士で直接的なフィードバックを行うことにより、授業の質の向上を図っている。教育経験が無い実務家教員や兼任教員の新規採用に対しては、初年度に複数名で担当する実践科目を経験豊富な専任教員と共同で運営し、講義スタイルについて理解した後に、翌年度以降にある程度自立した講義を担当するといった工夫が講じられており、指導能力の向上を図るとともにシラバスと授業内容の整合性を確保している。研究者教員に対しては、実務上の知見を充実させるため、実業界で活躍する修了生をゲストスピーカーとして招き、実務家とのコミュニケーションを確保している。兼任教員についても、一部のFD研修会について参加を可能としているほか、兼任教員の授業を専任教員が参観し、意見等をフィードバックすることで教育能力の向上を図っている（評価の視点 3-6、点検・評価報告書 36～37 頁、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」、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」）。

当該専攻では、教育に資する研究を重視しており、教員には研究面でのケース開発を奨励している。学術的研究やマネジメント知識の充実に取り組んだ結果は、教員アンケートを通じて研究成果を把握している。また、「OBSのビジョン・戦略・アクションプラン」に基づき、「OBSサロン」を定期的で開催し、教員間の相互理解や研究成果の把握、教育に資する研究の促進を目指している。このように教育と研究の連携を重視し、具体的な事例を教材とするケース開発に積極的に取り組んでいることは、教員の研究成果を直接教育現場に反映し、学術的な研究と実務知識の両方を強化する体制として、高く評価できる。そのほか、「グローバル戦略推進センター」の研究支援部門が、内部公募や外部資金獲得に対して支援を行うとともに、同センター

## 小樽商科大学大学院商学研究科アントレプレナーシップ専攻

の産学官連携推進部門では、受託研究や共同研究の申し入れ、補助事業への応募等に対して、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構築している。これらの支援体制のもと、多様な地域人材育成プログラムの提供や、「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」等のプロジェクトに当該専攻の教員が参画するなどの成果を収めている。これらの活動は、教員が企業や業界の実務を深く理解し、マネジメント知識を充実させる機会にもなっている（評価の視点 3-7、点検・評価報告書 37～38 頁、資料 2-30「教員アンケート結果（2018-2021）」、資料 3-17「教員研究業績一覧」、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」、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」）。

専任教員の業績評価は、「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」の 4 項目で実施している。教員研究費の傾斜配分制度では、論文、科学研究費補助金の申請及び採択、寄附金受入等を評価対象としている。年俸制による業績評価では、教育、研究、社会貢献、大学運営という 4 つの業務領域を、それぞれ詳細な項目に分けて評価している。この評価結果は年俸に反映され、教育研究活動の活性化を支える制度となっている（評価の視点 3-8、点検・評価報告書 38～39 頁、資料 3-28「小樽商科大学教員業績評価規程」、資料 3-29「小樽商科大学傾斜配分申し合わせ」、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」、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」）。

### 【項目：教育研究条件・環境及び人的支援】

当該専攻では、教員 1 人あたりが年間で 3～4 科目を担当するようカリキュラムを編成しており、教育の準備及び研究に配慮して、適切な授業時間を設定している。また、教員の研究時間を確保するため、サバティカル研修制度を設け、2018 年度から 2023 年度までに 5 名の教員がこれを利用している。サバティカル研修等で教員が不在となる際でも、「基本科目」は複数の専任教員が担当できるようになっており、教員の研修と研究成果の教育への還元を両立していることは、特色として評価できる。教員の研修機会は、「北海道国立大学機構職員就業規則」や「北海道国立大学機構職員研修規程」「小樽商科大学国内研究員派遣規程」により保証している。また、教員 1 人あたりの基礎的な個人研究費は、大学の予算に基づいて適切に配分している。次年度に大型の支出を予定する教員には研究費の繰り越しも認めており、資源を適切に管理し、研究の質を確保するための施策といえる。

環境面では、各教員に固有の研究室を割り当て、机や椅子、本棚などの標準備品とともに有線・無線インターネット環境も整備している。さらに、人的支援として、教員は必要に応じてティーチング・アシスタント（以下「TA」という。）や当該専攻

## 小樽商科大学大学院商学研究科アントレプレナーシップ専攻

の修了生等から補佐員を雇用するための共同経費や仕組みを整備しており、ビジネスシミュレーションの補助等にあてることが可能である。また、オンライン授業や土曜日の授業時には、職員が機器の準備や教室機材のサポートを提供している。これらは、専攻の教育活動、研究活動の質と効率を保証し、継続的に向上させる支援といえる（評価の視点 3-9、点検・評価報告書 40～41 頁、資料 3-13「北海道国立大学機構職員就業規則」、資料 3-37「専任教員 1 人当たりの授業時間数」、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」、資料 3-40「本専攻教員のサバティカル研修実績」、資料 3-41「北海道国立大学機構職員研修規程」、資料 3-42「小樽商科大学国内研究員派遣規程」、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）」、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」、回答 3-13「小樽商科大学ティーチング・アシスタント実施要項」、回答 3-15「TAを配置している学部授業科目（2023）」、回答 3-16「TA業務ハンドブック」）。

### (2) 提言

#### 【長 所】

- 1) 「OBSサロン」を定期的で開催し、教員が自らの研究成果を共有し意見交換を行う場を設け、研究活動の活性化に努めている。そのうえで、教員の研究成果を具体的なケース教材として教育内容に反映していることは、教育活動と研究活動を連携させ、学術的な研究と実務の両方を強化する例として、高く評価できる（評価の視点 3-7）。

#### 【特 色】

- 1) 採用・昇任の審査基準として、理論と実務の橋渡しとなる能力・実績を幅広く評価するため、「教育」「研究」「社会貢献」「大学運営への貢献」「その他」の 5 つの評価区分と 38 の評価項目を設けていることは特色として評価できる（評価の視点 3-5）。
- 2) 研究専念期間の保証について、サバティカル研修等で教員が不在の時でも複数の専任教員が基本科目を担当できるようになっており、サバティカル制度の取得を容易にすることで教員の研修と研究成果の教育への還元を両立していることは、特色として評価できる（評価の視点 3-9）。

#### 【検討課題】

- 1) 学生がさまざまな観点からの教育を受けることができるようバランスを考慮した人事計画を策定するなど方針を定めているが、中・長期的な人事計画・教員の育成計画を定めていないため、北海道国立大学機構及び小樽商科大学の

## 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

経営方針に基づき、大学院商学研究科及びアントレプレナーシップ専攻の既存の教育の枠組みにとどまらず、中・長期的な観点での人事採用・育成計画の策定を行い、実施するよう改善が望まれる（評価の視点 3-1）。

- 2) 女性の専任教員が不在であることから、ジェンダーバランスに配慮した教員採用方針の策定や、女性の教員にとって望ましい就業環境を整備するなどの改善が望まれる（評価の視点 3-4）。
- 3) グローバル志向のアントレプレナーシップ教育を掲げる当該専攻において、多様な文化やビジネス環境に触れることは、学生の成長にとって有益な機会となる。そのために、外国籍の教員の採用、外国語による講義の提供、大学間協定等を活用した国外での教育機会の提供などの施策を実施するよう改善が望まれる（評価の視点 3-4）。

4 専門職大学院の運営と改善・向上

(1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

**【項目：専門職大学院の運営】**

当該専攻を運営する固有の組織体制として、「小樽商科大学組織・運営規程」に基づき、アントレプレナーシップ専攻教授会を設置したうえで、専攻長が主導し、13名の専任教員を中心に意思決定を行うという体制で管理運営を行っている。人事、教務、入試等に関する審議事項は「人事委員会」「教務委員会」等の各専門委員会が取り扱う。また、教育研究支援組織である「グローバル戦略推進センター」の教育支援部門のもとに「専門職大学院教育開発専門部会」を設け、専攻のFD活動を担当している。管理運営の適切性の確認は、各種規程に基づき各部署が担当し、組織的なコンプライアンスは監事及び監査室が確認している（評価の視点4-1、点検・評価報告書43頁、資料3-1「小樽商科大学組織・運営規程」、小樽商科大学ウェブサイト）。

当該専攻の教員組織の長は専攻長であり、教育研究と運営を掌理し、その選出にあたっては、専攻教授会と教育研究評議会を経て学長が選任する。教育の企画・設計・運営は教務委員会、専攻教授会、教育研究評議会が責任を負い、各種規程によりその責任体制を明確にしている（評価の視点4-2、点検・評価報告書43～44頁、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」）。

当該大学は大学院として商学研究科を置き、その中にアントレプレナーシップ専攻と現代商学専攻を設置している。現代商学専攻は、商学部に所属する教員が授業を担当しており、各専攻の講義は基本的にそれぞれの所属教員が担当することになっているが、一部の講義を相互の専攻の教員が担当することで連携を図っている。この連携を円滑に行うため、教員の授業負担の手続きに関する「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」を設けている。また、全学的な各種委員会や商学部・大学院合同教授会にも当該専攻の教員が参加し、共通する事項の審議を行っている。これにより、商学部及び現代商学専攻との適切な連携・役割分担が実現し、組織全体の連携を強化する要素の一つとなっている（評価の視点4-3、点検・評価報告書44頁、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】**

当該大学では、「小樽商科大学における内部質保証に関する方針」と「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」をもとに全学的な内部質保証体制を敷いている。当該専攻の自己点検・評価の結果については、全学の統括組織である「運営戦略会議」に報告し、必要に応じて改善指示を受けており、「運営戦略会議」を中心とした組織的で継続的な自己点検・評価体制を確立し、明確な責任体制を整備している。自己点検・評価の結果を改善に結びつけた例としては、2020年度と



## 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

2022年度の自己点検・評価結果に基づく、教育課程の編成・実施方針の改正、修了生調査の定期実施、当該専攻の組織デザインの明文化、教育に資する研究の整備、修了生ネットワークの活用等の改善が挙げられる。なお、2018年の本協会の経営系専門職大学院認証評価の結果では、教員組織の多様性の確保に関して、検討課題を付しているが、本件については引き続き改善に努めることが求められる（評価の視点 4-4、4-5、点検・評価報告書 45～48 頁、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」、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」、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」、小樽商科大学ウェブサイト）。

### 【項目：社会との関係、情報公開】

当該専攻では、2019年度にアドバイザリーボードを設置し、年に1度会議を実施してその提言を運営に反映している。例えば、2019年度には、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活用したことや「地域経済・経営Ⅱ・Ⅲ」の科目を配置し、道内の各企業の現場に対応した教育ニーズに応えたことなどが挙げられる。このように、アドバイザリーボードの設置により、産業界及び社会からの意見を運営に反映させ、これらのニーズに即した教育を提供することで、教育内容の質の維持・向上につなげている。アドバイザリーボードの構成員は、1号委員3名、2号委員1名、3号委員2名、4号委員2名の計8名であり、法令要件を満たしている（評価の視点 4-6、点検・評価報告書 49～50 頁、基礎要件データ表 16、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リーボード規程」）。

当該専攻の運営と諸活動の状況については、大学の公式ウェブサイトやSNSを通じて、教育内容や活動、入試情報等を公開している。また、自己点検・評価結果や外部評価、経営系専門職大学院認証評価の結果も公表している。さらに、入試説明会やビジネススクールフォーラムを開催し、修了生の協力を得て当該専攻における教育の意義や活動を社会に広めている。外部への情報公開について、自己評価や外部評価の結果公表や広報活動を行うことで、学内外に対する説明責任を果たすとともに、当該専攻の目的や活動状況についての理解を社会から得られるよう取り組んでいる（評価の視点 4-7、点検・評価報告書 50～51 頁、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」、資料 4-24「入試説明会実施要領（2022）」、小樽商科大学ウェブサイト）。

当該専攻では、「ビジネスシミュレーション」「地域経済・経営Ⅱ・Ⅲ」「アントレプレナーシップⅡ（アントレプレナー・ファイナンス）」等の講義において、当該専攻の修了生や学外の実務家を非常勤教師として登用している。また、企業や他大学との連携を進めており、北海道大学大学院とのMBA特別コースに関する協定を締結

## 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

しているほか、受託研究・共同研究の受け入れも実施している。これらの施策により、学生へ豊かな学びの機会を提供し、社会との連携を深めていることは特色として評価できる。なお、外部資金の管理は適切に行っており、その適正性は北海道国立大学機構の監査により保証されている（評価の視点 4-8、点検・評価報告書 51 頁、資料 1-9「修了生の講師登用一覧」、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」、資料 3-21「授業開講科目（2018-2022）」、資料 4-17「北海道国立大学機構監査規程」、資料 4-28「北海道国立大学機構受託研究取扱規程」、資料 4-29「北海道国立大学共同研究実施規程」）。

### (2) 提言

#### 【特色】

- 1) 北海道大学大学院との MBA 特別コース協定の締結や企業との連携等、他大学や企業との協力体制を構築することにより、学生へ豊かな学びの機会を提供している。これらの積極的な取組みにより、社会との連携を深めており、特色として評価できる（評価の視点 4-8）。

以上