

ビジネス・ブレイクスルー大学大学院経営学研究科グローバル化専攻 に対する認証評価（追評価）結果

I 追評価結果

2012（平成 24）年度に本協会が実施した認証評価の結果において、貴大学大学院経営学研究科グローバル化専攻（経営系専門職大学院）は、専任教員としての能力（評価の視点 3-4）、教員の教育研究条件（評価の視点 3-17、3-18）、自己点検・評価（評価の視点 8-1）、改善・向上のための仕組みの整備（評価の視点 8-3）に重大な問題を有すると判断した結果、本協会の経営系専門職大学院基準に適合していないと判定した。

追評価の結果、専任教員としての能力（評価の視点 3-4）、教員の教育研究条件（評価の視点 3-17、3-18）の問題事項については改善されたものとは判断できず、これらの問題を受けて、自己点検・評価（評価の視点 8-1）、改善・向上のための仕組みの整備（評価の視点 8-3）についても、改善傾向にはあるものの、現時点で改善されたとは判断できない。

その結果、貴専攻は、本協会の経営系専門職大学院基準に適合していないと判定する。

II 総 評

貴大学大学院経営学研究科グローバル化専攻（以下「貴専攻」という。）は、「知的創造を礎に、国際的視野と開拓者精神を持ち、先駆的指導者たらん人格を涵養し、世界社会に貢献する」という教育上の理念（建学の精神）に基づき、「海外（英語環境）で、とにかく、仕事をやり抜き、結果の出せるグローバルリーダー」を養成することを目的としている。こうした方向性は、英語を駆使して海外で活躍できるグローバル人材の育成が喫緊の課題となっている日本企業の現況に合致するとともに、そのニーズが今後さらに高まることに鑑みれば妥当なものである。また、通学時間を十分に取ることができない社会人に対して、インターネットを活用したユニークな通信制教育を提供することの意義も高く評価できる。

しかし、貴専攻の教員組織及び自己点検・評価について、2012（平成 24）年度の経営系専門職大学院認証評価において「重大な問題がある」と指摘した。重大な問題として指摘した点は以下の通りである。

第 1 に、貴専攻の教員組織における抜本的な問題として、貴専攻の「専任教員」はすべて実務家教員であり、ごく少数を除いては、現在も企業経営等に携わっている事実が存在する。そのため、これらの教員が企業経営等に携わることが可能となるように、貴

専攻では1単位の科目では2ヶ月程度の開講期間としていることから、専任教員は、運営面での責任が極めて限定的となっていると判断し、したがって、専任教員の教育へのコミットメントについては、組織的な管理がなされていると評価することはできない、と指摘した。

第2に、貴専攻における理論教育を支えるための研究を支援・促進する仕組みが整備されていないことを指摘した。貴専攻では、すべての専任教員が実務家教員であることに加え、経営実務に携わること自体を「研究」と称しているが、理論と実務の架橋を図る専門職大学院の教育にとって、理論教育を支えるための研究を行うことは必要であり、本協会が求める研究と貴専攻のいう「研究」の概念に隔たりが見られた。さらに、貴専攻では、「専任教員の研究活動は自発的な提案によって行われる」として、専任教員に対する個人研究費についても、「必要な経費を社内電子稟議にて申請し、申請内容に応じて支給する」としており、個人研究費を適切に配分する等の組織的な研究を支援・促進する仕組みが整備されていない、という点も重大な問題として指摘した。

第3に、貴専攻における自己点検・評価のあり方について、貴大学では実質的な自己点検・評価に取り組みおらず、自己点検・評価及び第三者評価等の結果を改善・向上に結びつける仕組みが機能していないことを問題として指摘した。例えば、上述した教員組織に関する点については、貴専攻と同じ貴大学大学院経営学研究科に設置されている経営管理専攻が2009（平成21）年度に本協会の経営系専門職大学院認証評価を受けた際の認証評価結果においても、同様の指摘を行っており、同評価結果の「I認証評価結果」では、「新しいメディアを使った通信制教育機関として教育研究水準のさらなる向上を実現するよう、本協会における指摘事項を踏まえた所要の改善措置を講ずることに配慮されたい。」と付記し、それらの改善を求めていたにもかかわらず、改善措置を講じた形跡を認めることはできず、状況は当時となんら変更されていないことから、実質的な自己点検・評価が不十分であるといわざるをえない、という点が重大な問題であると指摘した。

今回の追評価において、こうした重大な問題に対し、貴専攻がそれらをいかに認識し、かつ今後へ向けた改善状況がどの程度進んでいるかについて確認を行った。まず、上記第1点に関連し、貴専攻の専任教員については、学生に対する指導等の教育活動のために必要な時間等について基準を設けており、一定の改善が図られていることが認められる。しかしながら、専任教員の担当単位数は、卒業実習を除けば、依然として1単位であり、実際に卒業実習を担当している専任教員は、2～3名である。また、専任教員が教授会以外の大学運営に携わる仕組みとして、2013（平成25）年度から、各種委員会へ参加するための体制が整備されつつあるものの、「FD委員会」、「SD委員会」には貴専攻の専任教員は所属しておらず、他の委員会における実質的な活動はこれからであるといわざるをえない。大学が専任教員との雇用関係を結び、専任教員が大学運営面についても責任を果たすことを通じて、年間を通じて教育に従事する実質的な専任教員で

あるかについては、今後の状況をみて改めて判断しなければならない。

第2点について、個人研究費の配分についても制度を見直し、また紀要についても、継続的な発刊へ向けた準備が目下なされていることが確認され、理論教育を支える研究を支援・促進する仕組みの整備を進めていることから、一定の改善が図られていると認められる。しかし、こうした仕組みの整備が実質的な改善へ繋がるかどうかについては、現時点では不透明であると判断せざるを得ない。

第3点について、実地調査においては、本協会からの指摘を真摯に受けとめ、委員会体制を整備しつつ、改善活動へ向け積極的に取り組みつつある状況にあることが確認されたものの、未だ改善は緒についたばかりであり、今後も継続的な改善活動が実質的になされるかどうかは不透明であるといわざるを得ない。例えば、実地調査において、本協会の指摘事項のうち71.6%の項目がすでに「対応完了」とされているが、いかなる基準により「対応完了」と判断しているかが不透明であり、さらに委員会活動が今後継続的かつ実質的に機能し得るかどうかについては、今後の状況を改めて確認せざるを得ない状況である。

働きながら学ぶ社会人学生にとっての通信制教育へのニーズは今後もさらに高まると考えられ、貴専攻の果たす役割への期待は大きいといえる。しかしながら、情報通信技術を用いた通信制教育のパイオニアであるからこそ、貴専攻が経営系専門職大学院として教育の質を担保していること、そのために、教員組織の編制を抜本的に見直し、研究を支援・促進する仕組みを設け、実質的な自己点検・評価の実施及び結果を踏まえた改善・向上への取り組みにより、貴専攻における教育が有効に機能していることを立証しつづけなければならない点に、特に留意されたい。

以上のとおり、今回の追評価のプロセスにおいて、認証評価における指摘事項を真摯に受けとめ、それに対する改善活動を取り組みはじめたことは確認されたものの、この改善活動を一過性のものとすることなく、今後も引き続き実質的な点検・評価及び改善活動を踏まえ、教員組織を適切に整備するとともに教育の質を保証し、理論と実務の架橋を図った適切な経営系専門職大学院教育を実施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 教員組織

(1) 専任教員としての能力

2012（平成24）年度経営系専門職大学院認証評価において提言した勧告の中で、専任教員に関し、実務家としての実績のみならず、教育者としての教育能力の有無の判断基準を設けることを求めた。これに対し、貴専攻における選考規程では、「教員選考基準」が設けられ、職位の基準が定められている。また、貴専攻の専任教員が主として実務家教員で構成されることから、実務家の経験を有する者の教育上の能力及び専

攻分野における知識、経験を審査するための観点が例示されている（資料1-2「ビジネス・ブレイクスルー大学教員選考規程」）。しかし、「教員選考基準」では、昇任基準を明らかにしていなかったために、2013（平成25）年12月に開催した「大学協議会」において、「ビジネス・ブレイクスルー大学教員選考規程」の第4条を改定している（資料1-1「大学協議会議事録」）。

また、2012（平成24）年度経営系専門職大学院認証評価では、その判断基準に基づく適切な選考及び判断基準等の改善が適宜なされていることを立証した上で、実質的な専任教員としての能力を担保することを求めた。この指摘を受けて、貴専攻では、専任教員の教育能力を向上させるために、教育成果を網羅的に評価する仕組みとして、①貴大学の教職員からの評価（インターナル評価）、②学生からの評価（顧客評価）、③第三者からの評価（識者評価）という3つの観点から評価を導入している（資料1-1「大学協議会議事録」、資料1-3「FD委員会議事録」）。

さらに、2013（平成25）年度の「自己点検・評価委員会」において、貴専攻では組織的なFD活動が必要であることを確認し、専任教員を対象として集合研修を継続して、実施することを決定している（資料1-11「自己点検・評価委員会議事録」、資料1-12「2013年度/2014年度 FD活動予定（案）」）。

以上のように、専任教員について、実務家としての実績のみならず、適切な専任教員としての教育能力の有無の判断基準を設けることに関しては、「教員選考規程」を見直し、一定の改善を図るよう努力していることが認められる。

また、実質的な専任教員としての能力を担保することに関しては、その判断基準に基づき適切に選考及び判断基準等の改善が適宜なされていることを立証した上で、教員の能力を評価する判断基準に基づいて専任教員の教育能力を向上させる仕組みを構築し、実施していく計画を立てていることが認められる。

しかし、以前に本協会から指摘を受けた点に関連し、とりわけ以下の2点において、未だ改善が十分なされているとは判断できない。

- 1) 専任教員の担当単位数は、卒業実習を除けば、依然として1単位である。実際に、卒業実習を担当している専任教員は2～3名に過ぎず、質的にも4単位にふさわしい指導が行われているとは判断できない。
- 2) 前回の本協会からの指摘で、「専任教員の多くは大学運営面での責任が教授会参加を除いては、極めて限定的である」とされ、貴専攻は「各種委員会活動への参加を含む学務への従事を促し、彼らの知見を本学のFD体制作りに役立て、PDCAを回す仕組みを導入した。また、教員が学生の学習相談を行う体制についても、学生支援委員会を通じて整備を進めている。」としたが、専任教員がこれまで学内の運営へは一部の会議にのみ参加している状況であったことを認識し、この点を改善するために、2013（平成25）年3月に開催された教授会において、学内の委員会活動への参加の重要性を確認し、参加を決定している（資料1-9

「Minute of the Faculty meeting」)。現在は、改善報告書の表3の通り、専任教員が学内の委員会委員に就任していることが窺える。しかし、提出されている「大学協議会」、「自己点検・評価委員会」、「入試委員会」、「学生支援委員会」、「カリキュラム検討委員会」の議事録を確認する範囲では、一部の例外を除き、専任教員の委員会への出席は確認できていない。実地調査の結果、各種委員会の体制が整備されつつある状況が確認されたが、設置されたばかりであり、実質的には未だ具体的活動が始動されていない。

(2) 教員の教育研究条件

2012（平成24）年度認証評価においては、書面評価及び実地調査を通じ、貴専攻の専任教員に関して、以下の3点を確認している。

- 1) 多くの専任教員の担当単位数は年間1単位であり、6単位以上の担当単位数を求める「みなし専任教員」の最低要件さえも満たしていない。
- 2) 大学と専任教員の間には雇用関係はなく、委託契約によるものである。
- 3) 専任教員の多くは大学運営面での責任が教授会参加を除いては、極めて限定的である。

これらの現状を踏まえて、2012（平成24）年度経営系専門職大学院認証評価では、貴専攻のいう「専任教員」が、貴専攻の運営に参加し、年間を通じて教育に従事する実質的な専任教員であるとは判断できないと指摘した。その上で、2012（平成24）年度経営系専門職大学院認証評価では、貴専攻の専任教員について、学生に対する指導等の教育活動のために必要な時間等について基準を設け、教育へのコミットメントについて組織的な管理を行い、教育活動の質を担保することを求めた。

これらの指摘に対して、貴専攻では、専任教員の授業時間について、これまで明文化された資料が存在していなかったことを確認し、この点を改善するために、2013（平成25）年12月に開催した「カリキュラム検討委員会」において、「ビジネス・ブレイクスルー大学授業科目担当ガイドライン」を定めた（資料1-8「授業科目ガイドライン」）。このガイドラインに基づいて、貴専攻では、専任教員の担当する授業科目数は、年度あたり1～2科目及び卒業実習指導であり、年間の授業担当時間はおおむね130時間程度とした。また、このガイドラインの設定を踏まえて、担当科目の見直しを行い、貴専攻の専任教員全員が5～6単位を持ち、年間を通じて学生の指導にあたる体制へと移行したとされている（資料1-7「カリキュラム検討委員会議事録」、資料1-18「カリキュラム検討委員会議事録」）。

学生に対する指導等の専任教員の教育活動のために必要な時間等について基準を設けることについては、一定の改善が図られていることが認められる。しかし、大学が専任教員との雇用関係を結び、専任教員が大学運営面についても責任を果たすことを通じて、年間を通じて教育に従事する実質的な専任教員であるかについては、2014（平

成26) 年度に入り体制が整備されつつあるものの、実質的な活動はこれからであり、今後の状況をみて改めて判断しなければならない。

2012(平成24)年度経営系専門職大学院認証評価では、貴専攻における教員組織がすべて実務家教員で構成されていることから、貴専攻の教育全般について実務教育への偏重がみられることを指摘した。また、経営系専門職大学院基準の「2 教育内容・方法・成果等」では、理論と実務の架橋を図ることを求めており、理論教育に裏付けられた実務教育を実施するために、教員組織の抜本の見直しが必要であると指摘した。これらのことを踏まえて、勧告として、貴専攻の専任教員について、貴専攻の想定する「研究」のみならず理論的な素養及び最先端の研究を行う能力を担保するとともに、個人研究費の配分についても制度を見直し、理論教育を支える研究を支援・促進する仕組みを整備することを要請した。

この勧告を受けて、貴専攻では、2014(平成26)年3月に開催された「大学協議会」において、「ビジネス・ブレイクスルー大学教員個人研究費規程」を承認し、2014(平成26)年度より、この規程に基づき、研究費を支給する予定となっている(資料1-13「大学協議会(書面決議)議事録」、資料1-14「ビジネス・ブレイクスルー大学 個人研究費使用に関する規程」)。

また、これまで、専任教員の研究成果を発表する機会を設けていなかったことを確認した上で、2013(平成25)年12月に開催された「自己点検・評価委員会」では、研究活動の発表の場として、年刊の紀要BBTUR(Business Breakthrough University Review)を作成し、公開することを決定した(資料1-15「自己点検評価委員会議事録」)。くわえて、2014(平成26)年3月に開催された教授会において、紀要への積極的な投稿が申し合わされた(資料1-10「Minutes of the Faculty Meeting」)。この決定を受けて、学内に「紀要委員会」を設け、「BBTUR 投稿ガイドライン」を作成して、2014(平成26)年3月に創刊準備号を発行した(資料1-15「自己点検評価委員会議事録」、資料1-16「BBTUR(ビジネス・ブレイクスルー大学レビュー)投稿ガイドライン」、資料1-17「ビジネス・ブレイクスルー大学レビューBBTUR 創刊準備号」)。

以上のように、個人研究費の配分についても制度を見直し、紀要についても、創刊準備号の次号となる創刊号の発刊(2015年3月予定)へ向けた準備がなされていることが確認され、理論教育を支える研究を支援・促進する仕組みの整備を進めており、一定の改善が図られていると認められる。しかし、こうした仕組みの整備が実質的な改善へ繋がるかどうかについては、現時点では不透明であると判断せざるを得ない。

2 点検・評価

(1) 自己点検・評価

2009(平成21)年度に経営管理専攻が経営系専門職大学院認証評価を受けた際の指摘事項について、何ら改善措置がとられていないこと、また、2012(平成24)年度に

提出された貴専攻の点検・評価報告書では明確に記述されていない箇所及び数値データや組織名称に齟齬が多いことから、貴専攻においては、実質的な点検・評価が実施されているとは判断できなかった。したがって、2012（平成 24）年度経営系専門職大学院認証評価結果において、勧告として、貴専攻における点検・評価の体制を適切に整備し、実質的な自己点検・評価に取り組むことを要請した。

これらの指摘を受けて、貴専攻は、まず、大学全体の組織体制を見直し、学長直轄で「自己点検・評価委員会」を、また、「大学協議会」の下に「入試委員会」、「カリキュラム委員会」、「学生支援委員会」、「FD委員会」、「SD委員会」を設置した。また、研究、教育、学務のプロセスを見直して、それらの問題点を明らかにするためのKPI（Key Performance Indicators）を設定した。さらに、それらを踏まえて、「自己点検・評価委員会」において、このような会議体、及び質保証サイクルの仕組みを監視する仕組みを構築している。具体的には、改善活動を機動的に実施するために、「自己点検・評価委員会」の下位にワーキンググループ（WG）を組織し、他の委員会活動を補佐する体制を整えている。認証評価の際に受けた個別の指摘事項について、「自己点検・評価委員会」によって内容を精査し、「大学協議会」での議論を経て、各委員会に対して改善指針が通達される。通達を受けた委員会が改善計画を策定し、実行に移す体制を整備している。

改善報告書によると、2013（平成 25）年度からは、「自己点検・評価委員会」を2ヶ月に一度定期開催し、特に緊急性が高い事項については週次で「自己点検・評価委員会WG」を開催してきたとされている。また、2014（平成 26）年度以降も継続的かつ組織的な点検・評価活動を行うために、「自己点検・評価委員会」を2ヶ月ごとに定期開催するとともに、必要に応じてWG活動を週単位で実施することが決まっているとされている。但し、その進捗の全体については、「自己点検・評価委員会」及び「自己点検・評価委員会WG」の議事録がごく簡単にしか示されていないので、その実態の詳細については確認できない。

以上のように、貴専攻では、自己点検・評価の体制を適切に整備し、実質的な自己点検・評価に取り組むことに関して、一定の改善が図られていることは認められる。しかし、こうした仕組みの上での改善が実質的に機能し得ているかどうかは、今後の活動状況を見て改めて判断する必要がある。

（2）改善・向上のための仕組みの整備

2012（平成24）年度経営系専門職大学院認証評価においては、勧告として、自己点検・評価及び第三者評価等の結果を教育活動の改善・向上に結びつける仕組みについて、明文化し、有効に機能するような体制を整備すること、そのためにも恒常的に自己点検・評価に取り組む体制を整備し、継続的かつ実質的な自己点検・評価活動を実施することを求めた。

これらの指摘に対して、貴専攻では、2013（平成25）年7月16日に、「大学協議会」によって、「自己点検・評価委員会規則」の変更が承認されている（資料2-3「大学協議会（書面決議）議事録」）。また、「自己点検・評価委員会」については、学部、研究科から教員をバランスよく配置することを決定し、2013（平成25）年度については、貴専攻からは教授1名を委員として任命している（資料1-11「自己点検・評価委員会議事録」）。さらに、9月9日に開催された2013（平成25）年度第2回大学協議会では、各委員会規則を変更するとともに、「大学院学則」第2条第2項の変更を承認決議した。この変更によって、学則第2条第2項は、「自己点検・評価等に関する事項は、ビジネス・ブレイクスルー大学自己点検・評価規則に定める。」と記載している（資料2-4「大学協議会議事録」）。

また、貴専攻では、専任教員の教育能力の向上を図るために、映像講義を収録する際、教員の指導能力を編成制作部門、教務課で確認し、科目終了時のアンケートにおいて、学生からの評価を確認することを決定している。より網羅的な評価の仕組みを構築するために、①貴大学の教職員からの評価（インターナル評価）、②学生からの評価（顧客評価）、③第三者からの評価（識者評価）という3つの観点からの評価軸を導入し、それぞれで挙がってきた事項を「カリキュラム検討委員会」、「FD委員会」で検討して、専任教員にフィードバックし、「自己点検・評価委員会」で進捗を管理する体制を構築している。また、授業評価アンケートの結果については報告書を機関サイトにて公表している（資料1-4「ビジネス・ブレイクスルー大学授業評価アンケート取扱内規」、資料1-5「2013年度春期 学生による科目終了時アンケート結果について（ビジネス・ブレイクスルー大学大学院）」）。

以上のように、学則上で自己点検・評価活動を位置づけ、「自己点検・評価委員会規則」を変更して、自己点検・評価及び第三者評価等の結果を教育活動の改善・向上に結びつける仕組みについて、明文化し、有効に機能するような体制を整備することについて一定の改善が図られていると認められる（資料2-5「ビジネス・ブレイクスルー大学大学院（専門職大学院）学則」、資料2-6「ビジネス・ブレイクスルー大学自己点検・評価規則」）。

しかし、こうした仕組みの上での改善が実質的に機能し得ているかどうかについては、今後の活動を見て改めて判断する必要がある。

3 提言

- 1) 大学が専任教員と雇用関係を締結するとともに、専任教員に大学運営面についても責任を付与し、年間を通じて教育に従事する実質的な専任教員として機能する仕組みをさらに整備する必要がある。