

ビジネス・ブレイクスルー大学大学院経営学研究科経営管理専攻
に対する認証評価（追評価）結果

I 追評価結果

2014（平成 26）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経営管理専攻（経営系専門職大学院）は、教育内容・方法・成果等（項目 5・評価の視点 2-2）、教員・教員組織（項目 13・評価の視点 3-4、3-6、項目 14・評価の視点 3-16）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、教育内容・方法・成果等（項目 5・評価の視点 2-2）、教員・教員組織（項目 13・評価の視点 3-4、3-6、項目 14・評価の視点 3-16）のすべてにおいて、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経営管理専攻（以下「貴専攻」という。）は、固有の目的を「知の創造とその継承を通じて、高度な専門能力を修得し、世界で活躍できる指導者たる資質を備えた、自ら考え、判断し、自分の責任のもと行動することのできる、世界で活躍できる人格を養成すること」と定め、教育活動を実施している。

2014（平成 26）年度の本協会の経営系専門職大学院認証評価結果において、理論と実務の架橋となる教育課程（評価の視点 2-2）、教員組織（評価の視点 3-4、3-6）、専任教員の雇用契約（評価の視点 3-16）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。

今回の追評価の結果、まず、理論と実務の架橋となる教育課程（評価の視点 2-2）については、理論と実務の架橋教育の中心となる科目を担当する教員のうち、「マネジメント基礎」「経営組織論」の 2 科目は非常勤講師によって担われており、また、理論教育及び研究活動を強化することを目的に採用し着任した 3 人の助教は研究実績が十分とはいえず、理論における最新の研究動向を取り入れたカリキュラムを提供できると判断することはできない。一方、各科目において修得すべき理論あるいは基礎知識等に関しては、シラバスの「学習目標」に定め、また、関連する指定教科書・参考図書を明示した。さらに、各科目の教育の目的、授業計画、指定教科書、参考図書、履修要件、クラスディスカッションのテーマ、演習課題等において、理論教育との関連を記載した。これらの

取組みが学生の学習効果にどのような良い影響を与えているかについては、改善・改革が始まってまだ時間が経過していないことから確認できなかったが、この取組みによる貴専攻が目指している方向性は評価できるので、さらなる進展を期待したい。

次に、教員組織（評価の視点 3-4、3-6）については、貴専攻が研究者教員として位置づけている教員のうち、博士の学位を持っている専任教員の最近の研究業績は、研究者として活発に活動しているとはいえない。また、貴専攻が研究者教員として位置づけている専任教員の多くは、修士又は学士の学位保持者である。そのため、理論と実務の架橋教育を行う専任教員の構成として十分とはいえない。加えて、貴専攻で専任教員として学生に教えている者を、「取締役」「雇用契約（教員）」「雇用契約（正社員）」「業務委託契約」という4種類の雇用関係に整理したことは一定の改善がなされたと理解できるが、「雇用契約（教員）」と「雇用契約（正社員）」の職務内容に大きな違いがないにも関わらず、別に分類している理由が明確でない。さらに、専任教員の雇用契約（評価の視点 3-16）についても、職務内容を明示するなど一定の改善が認められるものの、現時点でその運用が的確に行われているとは判断できない。

勧告事項に対する改善・改革はまだ緒に就いたところではあるものの、取組みは確実に進んでおり、その成果に期待するところが大きいので、さらなる改善・改革を推進されたい。

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 教育内容・方法・成果等

(1) 概 評

【項目5：教育課程の編成】

2014（平成26）年度の本協会の経営系専門職大学院認証評価結果では、「専門職大学院に求められる理論と実務の架橋教育となるため、実践における最新の展開と理論における最新の研究動向を意識したカリキュラムとなるよう、早急に検討すべきである。」との勧告を付し、総評では「実務教育に偏重し過ぎ、理論教育が不十分であり、経営系専門職大学院が果たすべき基本的な使命に対する『理論と実務の架橋教育』が十分に行われていない」との指摘をした。

その後この指摘に対して、貴専攻では、「経営スキル」領域において、学生が実務教育系及び応用教育系の科目を履修するにあたり、修得しておくべき理論教育を各担当教員の主導のもと整理し、カリキュラム・マップを更新している（改善報告書19頁）。また、理論教育の科目（「マネジメント基礎」「マーケティング概論」「アカウントティング」「経営組織論」）を2016（平成28）年度に新設又は全面改訂している（改善報告書19頁）。さらに、改定したカリキュラム・マップに即して、今回新たに開設した前掲の科目のみならず、ほぼすべての必修科目についても理論教育強化の

観点から、シラバスを改訂している（根拠資料：【2-4】経営管理専攻 シラバス改訂状況一覧）。

改訂においては、各科目において修得すべき理論あるいは基礎知識等について、シラバスの「学習目標」に定め、また、関連する指定教科書・参考図書を明示した。さらに、授業内容、クラスディスカッション、演習課題等に理論・基礎知識の修得を目的とするものを追加した。加えて、シラバス自体の質を向上し、「理論と実務の架橋教育」を示すために、各科目の教育の目的、授業計画、指定教科書、参考図書、履修要件、クラスディスカッションのテーマ、演習課題等において、理論教育との関連を記載した（根拠資料：【2-5】経営管理専攻 2015年度必修及び基礎・理論科目シラバス）。

実地調査及び追加で提出された資料によって、貴専攻が理論と実務の架橋教育に真摯に取り組んでいることは確認できた。また、理論教育として位置づけられている科目（「マネジメント基礎」「マーケティング概論」「アカウンティング」「経営組織論」）のシラバスは、理論と実務の架橋教育を意識して適切に作成されており、既存科目についても、理論と実務の架橋を意識して改訂されていることも確認できた。

しかし、前回本協会が指摘した点に関連し、以下の2点の理由から、未だ改善が十分なされているとは判断できない。1つは教員である。理論と実務の架橋教育の中心となる科目を担当する教員のうち、「マネジメント基礎」「経営組織論」の2科目（回答・見解No. 3）は、いわゆる非常勤講師によって担われている。また、理論教育及び研究活動を強化することを目的に採用し2015（平成27）年度に着任した3人の助教は、研究実績が十分とはいえず、育成に一定の期間がかかると思慮され、十分な理論教育を提供できるだけの改善がなされたとは判断できない。

2点目としては、2015（平成27）年度から取り組まれている理論と実務の架橋教育への改善に向けて道半ばであり、改善がなされたとは判断するだけの根拠に乏しい点である。確かに、シラバスの記載を変更し、講義内容にも工夫が見られる点は評価できる。しかし、改善された講義を受けた学生たちの反応や教育効果を測定するには、いまだデータが不十分だといわざるをえない。今回のカリキュラム改革には大きな期待が持てるが、いまだ改善は緒に就いたばかりであり、改善がなされたとは判断するには一定期間の経過が必要である。

（2）提言

- 1）理論と実務の架橋教育の中心となる科目を担当する教員のうち、「マネジメント基礎」「経営組織論」の2科目は非常勤講師によって担われており、また、理論教育及び研究活動を強化することを目的に採用し着任した3人の助教は研究実績が十分とはいえず、十分な理論教育を提供できるだけの改善がなされたとは判断できない。さらに、改善は緒に就いたばかりであり、改善され

た講義を受けた学生たちの反応や教育効果を測定するには、いまだデータが不十分だといわざるをえない。引き続き十分な理論教育を提供できるだけの改善が求められる。

2 教員・教員組織

(1) 概 評

【項目 13：専任教員数、構成等】

前回の経営系専門職大学院認証評価結果では、「実質的な担当単位数、学生に対する指導等の教育活動のための必要な時間の確保、大学業務への実質的な参画等、専任教員は本来の専任教員にふさわしい職務内容を遂行するとともに、『理論と実務の架橋』となる教育活動の質を担保するための教員組織となるよう抜本的に見直すよう、是正されたい」との勧告を付し、総評では、「理論と実務の架橋教育」が不十分である理由として、教員組織に課題があるとし、次の3点を指摘した。すなわち、①貴専攻の教育が実務家教員に過度に依存していること、②理論研究に対する取り組みやそれに資する研究者教員が貴専攻に採用されていないこと、③貴専攻の専任教員のほとんどについて、教育研究に携わる時間、研究及びその研究成果の公表、学内業務等の本来の専任教員としての取り組むべき役割や責任が課されていないことである。

教員の構成については、実地調査と追加で提出された資料によって明らかになってきたが、課題も同時に明確になってきた。それは、理論研究を行ってきた専任教員の数が十分とはいいがたい点である。貴専攻が研究者教員として位置づけている専任教員のうち、博士の学位を持っている専任教員は助教まで含めて8名であるが、最近の研究業績を見ると、研究者として活発に活動しているとはいえない。また、貴専攻が研究者教員として位置づけている専任教員の多くは、修士又は学士の学位保持者である。理論と実務の架橋教育を行う上で十分な専任教員で構成しているとはいえず、改善が十分になされているとは判断できない。

貴専攻で専任教員として学生に教えている者は、「取締役」「雇用契約（教員）」「雇用契約（正社員）」「業務委託契約」という4種類に分類される。前回の認証評価結果を踏まえて、雇用関係を整理したことは評価できるが、「雇用契約（教員）」と「雇用契約（正社員）」の職務内容に大きな違いがないにも関わらず、別に分類している理由が明確でない。

【項目 14：教員の募集・任免・昇格】

前回の経営系専門職大学院認証評価結果では、「雇用契約について、実質的な専任教員の職務内容にふさわしい内容に定めるよう、是正されたい」と勧告を付し、総

評では以下の点を指摘した。

- ・理論教育に裏付けられた実務教育を実施するための教員採用が必要とされる。また、この視点に立ち、実質的な専任教員にふさわしい職務内容にあった雇用契約、教員評価基準及び評価プロセスの構築が必要である。
- ・雇用契約について、実質的な専任教員の職務内容にふさわしい内容に定めるよう、是正されたい。
- ・貴専攻では専任教員に対する対価は限定的となり、社会保険や退職金制度もなく、専任教員としての処遇はきわめて不十分

この中で、「雇用契約」に関しては、貴専攻では2016（平成28）年3月末までに、全専任教員35名のうち25名の専任教員との契約を、これまでの業務委託契約から社員としての雇用契約へ切り替えた。さらに、専任教員に対する就業規則を定めるとともに、社会保険等も整備した（根拠資料：【3-3】ビジネス・ブレイクスルー大学大学院教員雇用形態一覧）。そして、これらの専任教員には、それ相応の対価が支払われていることが確認できた。「職務内容」に関しては、実質的な専任教員として教育、研究、学務への参画義務を契約上も担保するために、雇用契約に「Job Description」を添付し、以下の職務内容を明示しており、前回の経営系専門職大学院認証評価結果で指摘した事項に真摯に対応していることがわかる（改善報告書56頁）。

- ・学務等において所属する会議体、委員会、責任、役割
- ・教授会、大学協議会
- ・入試委員会、Faculty Development Review 委員会、自己点検・評価委員会等
- ・カリキュラム改善、Faculty Development、Staff Development 活動
- ・研究活動、学生支援、起業支援（Business Incubation Center）等
- ・出席すべき会議：教授会、協議会、委員会、学校関連行事・イベントなど
- ・研究活動：紀要への出稿、Case 開発、科研費等の研究費の取得、学会への参加など
- ・担当する講義、学年など

しかし、教員の募集・任免・昇格については、規程は整備されているものの、新規に採用した専任教員や在籍している専任教員の教育歴や研究実績を勘案すると、現時点でその運用が的確に行われているとは判断できなかった。今回の一連の改革が教育にどう反映され、どのような教育効果をもたらすのかについて、引き続き注視していく必要がある。

(2) 提 言

- 1) 貴専攻が研究者教員として位置づけている専任教員のうち、博士の学位を持っている専任教員の最近の研究業績は、研究者として活発に活動しているとはいえない。また、貴専攻が研究者教員として位置づけている専任教員の多くは、修士又は学士の学位保持者である。そのため、理論と実務の架橋教育を行う専任教員の構成として十分とはいいがたい。加えて、貴専攻の専任教員は、「取締役」「雇用契約（教員）」「雇用契約（正社員）」「業務委託契約」という4種類に分類されるが、「雇用契約（教員）」と「雇用契約（正社員）」の職務内容に大きな違いがないにも関わらず、別に分類している理由が明確でないので、さらなる改善が求められる。