

事業構想大学院大学事業構想研究科事業構想専攻に対する認証評価結果

I 認証評価結果

評価の結果、貴大学事業構想研究科事業構想専攻（経営系専門職大学院）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2022（平成34）年3月31日までとする。

II 総評

貴大学事業構想研究科事業構想専攻（以下「貴専攻」という。）は、固有の目的を「高等教育機関としての新たな役割を担い、社会的責務を十分に全うするために、幅広い視野と高い見識を備えた『高度専門職業人』の育成をめざすものである。低迷する社会に新たな活路をひらき、未来を拓こうとする逞しい意思、豊かな知性、卓越した指導力を具備した未来を担う人材育成を求める声は高い。このような社会状況に鑑みて企業経営、とくに事業構想の分野で高度な専門性をもつ『人材』の育成を行なう」としており、「事業構想」の視点から経営をとらえ、事業構想力ある人材の育成を目的としている点に特色がある。また、この目的に基づき、事業構想に関する基礎知識を「基礎科目」として配置することで、教育目標が明瞭に打ち出されていること、“構想”に焦点を置き、あらゆる事業・戦略・取組み等を、「アイディアの創出」「展開」「現実的構築（構想計画）」「基本計画」「実施計画」という流れにより、一貫した事業実現プロセスとして研究及び教育の対象としていること、月刊『事業構想』の発行を通じて、事業構想の重要性と意義を社会に対して広報していることなど、他の経営系専門職大学院にない特色を有している。さらに、教職員間及び教職員と学生との円滑なコミュニケーションが実現しているなど、貴専攻の規模のメリットを生かすとともに、都心に立地することで、就学の利便性が発揮されていることは評価できる。加えて、入学定員及び収容定員を開学以来充足しており、学生の貴専攻に対する満足度も高い。

しかしながら、さらなる教育の質向上を図るために、下記の問題、課題の克服が必要である。

まず、資料によって異なる固有の目的を統一的な表現とするとともに、「事業構想」の定義を明確にし、その実現に向けた中長期ビジョンを新たに構築する必要がある。その際には、固有の目的と中長期ビジョンの関連性を確保するとともに、中長期ビジョンに対する資源配分、組織能力、価値創造などを方向付ける戦略を明らかにする必要がある。

る。

次に、教育の内容・方法について、学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）及び教育課程の編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー）は、2016（平成 28）年 5 月に制定したばかりであるが、今後、固有の目的を踏まえ学位授与方針を再設定する必要があり、それにあわせて教育課程の編成・実施方針の再設定も必要である。その際、貴専攻における理論と実務の架橋教育の考え方をさらに明確にすることが求められる。その他、貴専攻入学前に他の大学院で修得した単位の認定への対応について学則等に明確に規定すること、学生がシラバスに沿って授業の事前準備ができるようシラバスの記載内容をさらに充実させること、授業欠席の取り扱いを教員間で統一して設定すること、専門職大学院の教育に求められている事項の情報収集や教員の教育上の指導能力の向上に向けたファカルティ・ディベロップメント（FD）研修の一層の充実が必要である。

教員・教員組織については、固有の目的を達成するうえで、事業構想という新規性や発想、社会変化や技術進展等に深く関係する問題を取り上げるという観点から、兼任教員の配置やその割合、専任教員の年齢バランス、ダイバーシティについて検討が必要である。また、理論と実務の架橋教育という観点から、研究者教員と実務家教員のバランスにも検討の余地がある。中長期ビジョンを実現するためにも、専任教員の適切な構成・配置についてさらなる検討が必要である。その際、教員組織編制のための適切な基本的方針を設定すること、現状のメリット又はデメリットを踏まえ、専任教員等の契約期間について検討することも必要であり、固有の目的である事業構想の定義を明確にしたうえで、安定的なカリキュラムを実施するうえで必要な教員組織の構築が求められる。

その他、研究業績書のフォーマットの統一、施設のバリアフリー化などの課題もある。

こうした上記課題を解決していくためにも、自己点検・評価を組織的かつ継続的な取り組みとして行う必要があり、その際、定量的及び定性的データに基づき、客観的に分析し、実施する必要がある。また、自己点検・評価及び認証評価の結果を教育研究活動の改善・向上に結びつけることが求められる。

最後に、貴専攻は設置されて 4 年を経過したばかりであり、上記のようにいまだ大きな問題や多くの課題を抱えている。その一方、今回の認証評価を通じて、貴専攻が掲げる固有の目的の実現に向けて、試行錯誤しながらも真摯に取り組んでいることは確認できた。したがって、今後、自己点検・評価を通じて継続的に改善・改革に取り組み、次回の認証評価では指摘した点が改善されることを確信して、勧告 1 点と多くの検討課題を付すにとどめたことを付記する。

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・戦略

(1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

【項目1：目的の適切性】

貴専攻は、固有の目的を「高等教育機関としての新たな役割を担い、社会的責務を十分に全うするために、幅広い視野と高い見識を備えた『高度専門職業人』の育成をめざすものである。低迷する社会に新たな活路をひらき、未来を拓こうとする逞しい意思、豊かな知性、卓越した指導力を具備した未来を担う人材育成を求める声は高い。このような社会状況に鑑みて企業経営、とくに事業構想の分野で高度な専門性をもつ『人財』の育成を行なう」としている。すなわち、企業経営、とくに事業構想の分野で高度な専門性をもつ「人財」の育成を行うこととしている。これは、経営系専門職大学院に課せられた基本的な使命に即しており、専門職学位課程の目的にも適ったものである。くわえて、“構想”に焦点を置き、あらゆる事業・戦略・取組み等を、アイデアの創出→展開→現実的構築（上の全ての知的・情的努力＝構想計画）→基本計画→実施計画という一貫した事業実現プロセスとして、研究並びに教育の対象としている点が際立った特色である（評価の視点 1-1～1-3、点検・評価報告書 3、4 頁）。

一方、学則第1条では、「広い視野に立って精深な学識を授け、事業構想学の研究教授を通して創造的問題解決能力を有する高度な専門職業人の育成を目的とする。」としており、記載する資料によって目的が異なっている。また、高度専門職業人に関しては、「専門特化」「地域特化」「職業人特化」という3つの特色を有するとしており（「設置趣旨等を記載した書類」3頁）、さらに、固有の目的にある「事業構想」及び「事業構想学」自体については、明確な定義が示されているとはいえない。

【項目2：目的の周知】

学則第1条では、「広い視野に立って精深な学識を授け、事業構想学の研究教授を通して創造的問題解決能力を有する高度な専門的職業人の育成を目的とする。」と定めている。しかし、貴専攻が固有の目的とする「高等教育機関としての新たな役割を担い、社会的責務を十分に全うするために、幅広い視野と高い見識を備えた『高度専門職業人』の育成をめざすものである。低迷する社会に新たな活路をひらき、未来を拓こうとする逞しい意思、豊かな知性、卓越した指導力を具備した未来を担う人材育成を求める声は高い。このような社会状況に鑑みて企業経営、とくに事業構想の分野で高度な専門性をもつ『人財』の育成を行なう」は、学則等では規定されていない（評価の視点 1-6、事業構想大学院大学学則）。

固有の目的は、『院生募集要項』やホームページを通じて、入学志願者や社会に向けて広報されている。また、教職員に対して採用面接時に、入学希望者及び学生に

対して入学説明会で説明されている。さらに、月刊『事業構想』では、貴大学の設置目的と社会における事業構想の必要性や実態を明らかにし、広報誌『事業構想大学院大学-MPD』も発行している（評価の視点 1-4、1-5）。

【項目 3：目的の実現に向けた戦略】

2015（平成 27）年 10 月に「教育研究委員会」と「総務委員会」の合同プロジェクトチームを立ち上げて集中的に審議を行い、2016（平成 28）年 3 月に、以下のとおり中長期計画が策定され、同年 10 月に「中長期計画委員会」を発足させている（点検・評価報告書 8 頁、分科会報告書（案）に対する見解No.8）。

1. 教育分野

事業構想、経営戦略における専門的教育を通じて、新たな企業戦略や産業振興の在り方を的確に分析・探究する幅広い視野と高い見識を備えた「高度専門職業人」の育成をおこなう。その達成に向けてカリキュラムの高度化を図り、教育内容の充実によって事業構想における「教育力」の向上を図る。

2. 研究分野

研究活動を通じて、科学的アプローチによる「事業構想学」の理論的確立をめざす。具体的には、教員相互の琢磨によるディシプリンの明確化、研究論文の発表、研究紀要の刊行などを実行する。

3. 社会的役割

教育・研究活動を通じて、既存事業の革新、さらには新産業の創出に寄与し、産業社会、地域社会の活性化を通じて、よりよい未来社会の実現に貢献する。具体的には、すでに着手している公開講座、シンポジウムなどの地方展開、他大学・自治体との連携をさらに推進し、本学の社会的使命をより一層、広汎に発揮する。

また、中長期計画実現のための諸施策については、教育分野としては、カリキュラムの抜本的改定として、ゼミ（演習科目）のあり方など 4 点、研究分野としては研究会の開催など 3 点、社会的役割としては、地域でのプロジェクト研究の実施が提示されている（点検・評価報告書 9 頁）。しかし、中長期計画はあいまいな表現に終始しており、資源配分、組織能力、価値創造などを方向付ける戦略は明らかでない。固有の目的の実現に向けた中長期ビジョンを新たに構築する必要がある。その際には、「固有の目的」と中長期ビジョンの関連性を確保するとともに、中長期ビジョンに対する資源配分、組織能力、価値創造などを方向付ける戦略を明らかにする必要がある（評価の視点 1-7、1-8）。

(2) 特色

- 1) 「事業構想」の視点から経営をとらえ、事業構想力ある人材の育成を目的としている点は特色である（評価の視点 1-3）。
- 2) 月刊『事業構想』の発行を通じて、事業構想の重要性と意義を社会に対して広報していることは特色である（評価の視点 1-4）。

(3) 検討課題

- 1) 目的は資料によって異なる表現がなされているので、貴専攻固有の目的を統一的な表現とするとともに、「事業構想」の定義を明確にすることが望まれる（評価の視点 1-1）。
- 2) 貴専攻固有の目的を明確にし、貴大学の目的とは別に学則等に規定することが求められる（評価の視点 1-6）。
- 3) 資源配分、組織能力、価値創造などを方向付ける戦略は明らかでないので、固有の目的を明確に定め、その実現に向けた中長期ビジョンを新たに構築する必要がある。その際には、固有の目的と中長期ビジョンの関連性を確保するとともに、中長期ビジョンに対する資源配分、組織能力、価値創造などを方向付ける戦略を明らかにする必要がある（評価の視点 1-7）。

2 教育の内容・方法・成果等 (1) 教育課程等

(1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

【項目4:学位授与方針】

学位授与方針については、「事業構想大学院大学は、修業年限以上在学し所定の単位数を修得し、必要な演習（指導）を受けるとともに、下記の能力を身につけ、修了審査に合格した院生に対して修了を認定します。（1）他者を説得できる発想力と構想力をともに備えたうえで、理想的な社会像や事業像から企業や地域などの構想を描き出すことのできる能力を身につける。（2）いかなる社会状況においても、開かれた視座のもと、広く社会課題を発見し、その解決への過程を描くことのできる能力を身につける。（3）事業構想が解決する社会課題を論理的で建設的な議論をつうじて見出し、他者に説明ならびに説得できる能力を身につける。」と2016（平成28）年5月に制定し、『院生募集要項』とホームページに掲載している。今後は、貴専攻の固有の目的を明確にしたうえで、固有の目的に即した学習成果を明らかにし、学生へ周知徹底することが必要である（評価の視点2-1）。

【項目5:教育課程の編成】

貴専攻では、事業構想に関する「高度専門職業人」を育成するための教育課程の編成を目指し、「事業開発や経営管理の分野でリーダーシップを発揮し、将来の経営者、起業家として活躍する優れた高度専門職業人を養成すること」を教育目標としている。この目標達成のため、また、専門性に対する社会的要請に応えるため、特色ある分野を設定している。具体的には、「起業」や「事業の再構築」をめざす事業構想の分野、中堅・中小企業の次世代のリーダーの経営の能力を高める事業承継の分野、さらに、独自の構想力や創造力を磨いて事業や地域の活性化を担う「コミュニケーション戦略」や「地域事業」のリーダー育成などである。

教育課程は、「基礎科目」「専門科目」「展開科目」「演習（ゼミ）」の科目群から構成されており、この順に段階的に履修する仕組みになっている。まず、「基礎科目」のなかには、「事業構想の基本」「事業構想企画演習」といった事業構想の総合的理解を修得する4科目に加え、「社会動向と事業構想」「技術動向と事業構想」といった「〇〇動向と事業構想」という科目が4科目配置され、事業構想との関連から先端知識の修得が期待されている点に特色がある。これら「基礎科目」（10単位以上選択必修）は、1年次において履修できるよう時間割上の配慮がある。次に、「専門科目」（10単位以上選択必修）では、独自に設定した事業構想の段階である「事業構想サイクル」に沿って、「発・着・想」「構想案」「フィールドリサーチ」「構想計画」「コミュニケーション（プレゼンテーション）」という科目区分が設定され、各々に1～3科目が配置されている。そして、「展開科目」では、学生のキャリアパスや構想する事業領域に応じて適切な科目が履修できるよう、講師陣の多彩なバックボーンを

生かした科目が 23 科目設定されている。特に「企業内における事業構想」など「〇〇における事業構想」といった名称の科目が特徴的である。最後に、「演習（ゼミ）」（前後期各 2 単位以上選択必修）が、「演習 A」（学術教員）及び「演習 B」（実務教員）として 2 年次にそれぞれ 6 科目ずつ配置されている。なお、職業倫理観とグローバルな視野をもった人材養成に関しては、前者は「事業構想の基本」や「リスクマネジメント」で、後者は「グローバル・マネジメント」や「グローバルヘルスケアと事業構想」等で取り扱っている。以上のように、総じて、学生のニーズに対応し、特色の伸長のために工夫された科目配置である（点検・評価報告書 12～20 頁、「2016 年度カリキュラム」）。

しかし、教育課程の編成・実施方針は、学位授与方針と同様に 2016（平成 28）年 5 月に制定されており、今後は、学位授与方針を踏まえた教育課程の編成・実施方針に沿った教育課程の編成が必要である。また、この方針はホームページにしか掲載されていないので、紙媒体への掲載も含め学生への周知徹底が望まれる。

専門職大学院の教育にとって重要なことは理論と実務の架橋教育であり、貴専攻が理論と実務の一定の架橋教育を行っていることは理解できる。しかし、今後、教育課程の編成・実施方針を再設定する際は、理論として何を想定しているのか、それをどのような方法で実務へと架橋するのかを明確にする必要がある（評価の視点 2-2～2-4）。

【項目 6：単位の認定、課程の修了等】

単位の設定について 1 単位あたりの学習時間を 45 時間とし、授業は 1 セメスターを 15 週として、前期、後期に分けて設定している。1 年間に履修登録できる単位数の上限は 30 単位までとし、バランスよく履修するため、これを前期、後期で均等に科目選択するように履修指導を行っている。しかし、修了要件単位数が 34 単位である点に鑑みると、各年次での履修登録のバランスは学生の個人差が大きく、履修指導に大きく依存している（評価の視点 2-5、2-6）。

課程の修了認定に必要な在学期間・修得単位数については、「修士課程を修了するためには、休学、停学期間を除いて 2 年以上在学し、所定の科目について 34 単位以上を修得し、必要な演習（指導）を受け、かつ別に定める修了審査委員会の規程に従って審査に合格しなければならない。」と、法令に基づき学則に定められている。また、これは『院生便覧 履修要項 シラバス』に明記されており、学生に周知している。なお、在学期間の短縮は学則上、設定されていない（評価の視点 2-8～2-11）。

他の大学院で履修した単位の修得単位への認定については、学則第 37 条に「学生が協定校において履修した授業科目の単位は、10 単位の限度内で課程修了に必要な単位として認定することができる。」としており、信州大学と「大学間包括連携協定」を結んでいる。また、貴専攻入学以前に他の大学院で修得した単位の認定について

は、科目名称及び講義内容に即して読み替えができるよう配慮しているとするが、いずれも認定に至ったことがない。しかし、貴専攻へ入学前に他の大学院で修得した単位の認定への対応は、今後の事例の発生を踏まえ、学則等に明確に規定することが求められる（評価の視点 2-7、分科会報告書（案）に対する見解No.22～No.24）。

修了生には「事業構想修士」（Master of Project Design）の学位を授与している。この学位名称は、2011（平成 23）年の設置認可申請の折、認可を得た学位名称である（評価の視点 2-12、点検・評価報告書 21～24 頁）。

（2）特 色

- 1) 事業構想に関する基礎知識を「基礎科目」として配置することで、貴大学が目指す教育目標が明瞭に打ち出されていることは特色である（評価の視点 2-4）。

（3）検討課題

- 1) 貴専攻の固有の目的を明確にしたうえで目的に即した学習成果を明らかにするなど、学位授与方針を再設定することが必要である（評価の視点 2-1）。
- 2) 貴専攻の固有の目的が明確でないこともあり、貴専攻にとって理論は何を想定しているのか、それをどのような方法で実務へと架橋しているのかが明確でない。教育課程の編成・実施方針の再設定にあたっては、貴専攻における理論と実務の架橋教育の考え方をさらに明確にすることが必要である（評価の視点 2-2）。
- 3) 貴専攻入学前に他の大学院で修得した単位の認定への対応について、学則等に明確に規定することが求められる（評価の視点 2-7）。

2 教育の内容・方法・成果等 (2) 教育方法等

(1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

【項目7：履修指導、学習相談】

貴専攻の学生は社会人学生であるため、年齢、職業は多様である。このため、教員と事務局（教務担当）が個別指導、相談に応じ、本人の研究テーマ、事業構想の内容についてふさわしい科目履修を指導するなど、学生ニーズの多様性に対応している。固有の目的から重要となるのは、事業構想のあり方についての指導である。これを履修指導、専任教員との面談、ゼミ及びメールでの指導などで行っている（点検・評価報告書 25、26 頁、分科会報告書（案）に対する見解No.25）。なお、インターンシップは行っていない（評価の視点 2-13、2-14）。

【項目8：授業の方法等】

各授業科目の受講人数については、演習科目を除いて8名～39名となっている。また、平均では、2015（平成27）年度前期では履修者19.6名、聴講者0.9名、合計20.5名となっている。後期は、履修者15.5名、聴講者4.4名、合計19.9名となっており、妥当である（評価の視点 2-16、点検・評価報告書 28 頁、図表 2-3、2-4）。

教育方法について、講義では討論、グループ学習、ケーススタディが採り入れられており、講義の前半で教員による講義を行い、後半ではその内容や課題について討論やグループ学習を行っている。ケーススタディについては、授業の内容に合わせてゲスト講師に自社のケースを発表・解説してもらい、それを全員で議論するという形式も採用されている。また、ゲーム、シミュレーションは、この分野の研究者、あるいはこうした講義手法が得意な教員による講義で採り入れている。フィールド・スタディは、各々の授業の中で教員の判断で実施するものと自己の事業構想を裏づけるサーベイの実施とに分けられている。前者においては、教員の判断で授業科目のテーマや内容に合わせて採り入れて実施されている。後者については、自己の事業構想を中間発表会などで公表している。なお、インターンシップ及び遠隔授業・通信教育は実施していない（評価の視点 2-17、2-19、2-20）。

グローバルな視野を持つ人材育成については、「グローバル・マネジメント」「グローバルヘルスケアと事業構想」という科目の設置、「企業を目指す事業構想」「最先端の事業構想Ⅰ」での事例や授業の中でグローバルビジネスに関連したゲスト講師を招聘することなどで実施している（分科会報告書（案）に対する見解No.27、No.31）。今後、固有の目的を明確にして学位授与方針、教育課程の編成・実施方針を再設定する際に、グローバルな視野を持つ人材育成を重視するのであれば、さらなる充実が望まれる（評価の視点 2-18）。

【項目9：授業計画、シラバス】

学期は前後期の2学期制である。授業時間帯及び時間割は、平日は①18時30分～20時、②20時10分～21時40分の90分授業2コマの構成で実施している。土曜日については、①10時30分～12時、②13時～14時30分、③14時40分～16時10分、④16時20分～17時50分の90分4コマ構成の時間割を設定している。多くの科目は2コマ連続開講のため、学年暦上、1週間ごとにA週、B週の設定をしており、そのため原則的には隔週での開講となっている。以上のことから、学生の履修に配慮した設定である（評価の視点2-22）。

シラバスについては、すべての授業、演習について作成されており、『院生便覧 履修要項 シラバス』として学生に配付されている。シラバスには「講義概要」「授業方法」「評価」「教科書・参考書」「講義スケジュール」が記載され、学生に周知している。なお、2016（平成28）年度に、「到達目標」「講義外の課題」「その他の重要事項」を新設し、統一フォーマットを充実させている。しかし、各科目のシラバスは、授業の目的が記載されていない科目、全15回の講義の詳細が明示されていない科目がある。したがって、シラバスに沿って学生が事前準備することを可能にするために、さらなる内容の充実が求められる（評価の視点2-23、『院生便覧 履修要項 シラバス』2015、『院生便覧 履修要項 シラバス』2016）。

すべての授業は、あらかじめ提示・配付されたシラバスの内容に沿って実施されている。また教員の都合で休講になった場合には、必ず補講が行われる。すべての授業科目について学生アンケートを実施しており、その設問の中に「授業は授業計画、シラバスに沿って行なわれたかどうか」について、実態を把握する努力がなされている（評価の視点2-24）。

【項目10：成績評価】

成績評価については、以下のとおり学則第24条に規定されている。すなわち、(1)単位の認定は試験によるものとし、試験は原則として学期末あるいは学年末に、その履修した科目について筆記、口述などによって行う。ただし、論文、レポートの提出その他の方法によることができる。(2)試験の成績及び修了認定の審査又は第26条の特定の課題についての研究の成果の審査の成績は、100点を満点とし、80点以上を優、80点未満70点以上を良、70点未満60点以上を可とし、60点未満を不可とし、不可は不合格とする。また、各科目の成績評価の基準・方法に関しては、シラバスに「評価」の項目を記載して、学生に周知が図られている。

成績評価は絶対評価で行っている。また、出席、レポートについては厳格に管理されている。担当教員の責任において評価を事務局に提出した後、「教育研究委員会」で確認の後、教授会に諮問し承認をとるプロセスを経ている。なお、教員の成績評価に関して問題やトラブルが生じた例はない（点検・評価報告書35～37頁）。しかし、授業の欠席は、単位付与における条件として扱っていない。また、授業を欠席

した学生に対するフォローアップがそれぞれの教員の裁量に任されており（授業を録画した動画を見せたり、レポートを課したりすることで出席とみなす教員もいる）、その結果、授業の欠席の取り扱いが非常にあいまいになっている（2015（平成 27）年度の「マーケティング」では2コマのみ出席でも「優」を得ている学生がいる）。授業への出席には、他学生との議論などビデオ視聴だけでは得られない価値があるので、成績評価の公平性を担保するためにも、教員間で統一された授業欠席における取り扱いを設定することが必要である（評価の視点 2-25、2-26、実地調査における面談調査、分科会報告書（案）に対する見解No.35）。

学生からの成績評価の問い合わせは、事務局が受付窓口となり、遅滞なく事務局長、研究科長及び担当教員に報告する申し合わせとなっている。その後、担当教員は、再度評価結果について精査を行い、「教務委員会」に理由を付してその結果を報告する。「教務委員会」においてもその妥当性を確認したのちに学生に理由を付して通知を行う。その結果について、学生から異議申し立てがあった場合には、「教務委員会」が仲裁し、双方からヒアリング等を行うこととなっている（分科会報告書（案）に対する見解No.38）。なお、これまで、成績表配付後、修了に必要な単位数や「不可」となった場合、次年度の履修が可能かどうかなどの問い合わせはあるものの、成績評価そのものについての学生からの異議申し立ては、開学以来一件もない（評価の視点 2-27）。

【項目 11：改善のための組織的な研修等】

F D活動については、教授会メンバー4名を「自己点検・F D担当」とし、開学3年目となる2014（平成26）年度から開始し、専任教員を対象に「F D研究会」を開催している。また、教員の教育上の指導能力の向上に関しては、2015（平成27）年度より学外の研究者も招聘して、「事業構想研究会」を開催している。なお、2016（平成28）年度からは学内規程に基づき「F D実施委員会」を設置し、これまでに5回の「F D研修会」が開催されている。しかし、その内容をみると、第4回と5回はテーマがそれぞれ「修了審査基準ほか」「次年度予定、方針確認」となっており、これはF D研修というよりは教員への情報共有である。今後は、現在、専門職大学院の教育に求められている事項の情報収集、教員の教育上の指導能力の向上、特に、研究者教員の実務上の知見の充実、実務家教員の教育上の指導能力の向上に努めるなどF D研修の内容の充実が求められる（評価の視点 2-28、2-29、分科会報告書（案）に対する見解No.39～42、F D研修会資料）。

「授業評価アンケート」はすべての科目で原則、各科目の最終回の授業で実施している。なお、レポートに対して教員からコメントを付して学生に返却している科目については、返却されたかどうかを学生がアンケートに回答するようになっている。アンケートはオンラインによる回答となっており、回答率は80%である。アン

ケート内容は、1. 自身の学習態度について、2. 授業・教員の評価について、3. 授業に対する総合評価、4. 授業の感想、要望等（自由記述）の4項目からなっており、11 の設問から構成されている。評価は、1（あてはまらない、非常に良くない）～5（あてはまる、非常に良い）の5段階評価となっている。各科目の総合評価の平均値は、2015（平成27）年度前期は、5段階評価で4.3であった。

「授業評価アンケート」の結果は、担当している科目に関する部分を教員に公開している。全科目の平均値についてはホームページでも公開し、教員や学生が見ることができる。また、特に自由記述欄については、各科目で共通してあげられていた内容について、教授会で報告して共有している。なお、教授会で共有して改善が加えられた例がいくつかある。全科目の評価については、学長、副学長及び事務局長が確認し、全学的な改善課題の把握と、個別教員に対する指導及び次年度のカリキュラム編成、兼任教員の継続の判断材料としている（評価の視点 2-30）。

（2）検討課題

- 1) シラバスの記載について、シラバスに沿って学生が事前準備することを可能にするために、さらなる内容の充実が求められる（評価の視点 2-23）。
- 2) 授業の欠席は単位付与における条件として扱っておらず、授業を欠席した学生に対するフォローアップも教員の裁量に任されているので、教員間で統一された授業欠席の取り扱いを設定することが必要である（評価の視点 2-25、2-26）。
- 3) 現在、専門職大学院の教育に求められている事項の情報収集、教員の教育上の指導能力の向上に努めるなどFD研修の内容の一層の充実が求められる（評価の視点 2-28、2-29）。

2 教育の内容・方法・成果等 (3) 成果等

(1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

【項目 12：修了生の進路の把握・公表、教育効果の評価の活用】

修了者の進路などについては、同窓会組織（事業構想大学院大学同窓会青楠クラブ）を通じて、事務局で把握している。学内での説明会や受験希望者への入試説明会では修了生の進路等について公表されているが、ホームページやパンフレットへの記載など社会的公表は、一部限定的に実施している（評価の視点 2-32）。

教育効果の評価については、派遣された修了生の上司や責任者の評価こそが重要と考え、社員（職員）を派遣した動機や理由について聞いている（点検・評価報告書 43、44 頁）。また、同窓会組織が中心になって、修了後の交流と勉強会を兼ねて毎月一回の会合を開催し、教員も参加して、意見交換や助言を行っている。2015（平成 27）年度はすでに 4 回ほど実施され、毎回 20～30 名の参加者があり、ここで共有された情報や修了生の報告を通じて、教育内容や方法の改善も検討されている（評価の視点 2-33）。

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 13：専任教員数、構成等】

2015（平成 27）年度の専任教員数は 14 名であり、研究者教員 8 名、実務家教員 6 名（うち、みなし専任教員 2 名）である。また、2016（平成 28）年度の専任教員数は 15 名であり、研究者教員 7 名、実務家教員 8 名（うち、みなし専任教員 2 名）である。さらに、1 専攻のみの大学院であるため、専任教員は、1 専攻に限り専任教員として取り扱われている。2015（平成 27）年度の専任教員 14 名のうち、教授が 12 名、准教授が 2 名、2016（平成 28）年度も教授が 13 名、准教授が 2 名であり、専任教員の過半数が教授で構成されている。加えて、専任教員の指導能力、専任教員に占める実務家教員の割合等についても基準を満たしている（評価の視点 3-1～3-5、3-7）。

事業構想に関わる「基礎科目」及び事業構想演習などの主要科目については、専任教員が担当している。しかし、貴専攻において基礎知識を展開・発展させる科目（「展開科目」）のうち、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）には、専任教員を中心として配置されることが適切であるが、これらの科目の大部分は兼任教員が担当している。また、開学以来、兼任教員の入れ替わりが頻繁に起こっている。加えて、固有の目的を達成するうえで、事業構想という新規性や発想、さらには、社会変化や技術進展等に深く関係する問題を取り上げるという観点からは、専任教員の年齢バランス、ダイバーシティについて検討する必要がある。また、理論と実務の架橋教育という観点からは、理論部分を担当する研究者教員と実務を主として担当する実務家教員のバランスに問題がある（評価の視点 3-6、3-8～3-14、点検・評価報告書 46～50 頁、基礎データ表 2、同（2016（平成 28）年 11 月 1 日現在版））。

【項目 14：教員の募集・任免・昇格】

教員組織の編制方針について、「事業構想研究科の領域において、専門的な分野において積極的に指導し、企画・推進することができる高度専門職業人の養成のためには、事業開発、事業戦略、経営管理、マーケティング及び関連する多様な分野の教員をバランスよく配置する必要がある。本研究科では、学術的にも、かつ実践的にも高い業績と経験を有する専任教員を配置する。これにより大学院として修士（専門職）の学位を授与するにふさわしい内容・水準を確保する。」（点検・評価報告書 51 頁）としていた。しかし、2016（平成 28）年 9 月に理事会決定として、「1. 研究者、実務家のバランスのとれた教員編成を行う。2. 若手教員、女性教員の積極的登用を行い、バランスのとれた教員編成を目指す。3. グローバル化に対応できる能力をもつ教員を積極的に採用する。」と改めている（分科会報告書（案）に対す

る見解No.47)。ただし、この方針においても、教授、准教授、講師、助教や客員教員、任期付き教員等について言及されていない。なお、今後は、項目 13 で示したように、教員組織全体については、本方針に基づいて教員組織編制を行うことが求められる（評価の視点 3-15）。

専任教員と兼任教員の採用については「教員任免規程」を定め、人事に関する意思決定については「人事委員会規程」を定めており、「人事委員会」は理事長からの諮問に基づき、学長を委員長とし、副学長、研究科長、教務担当理事等を委員とし、専門的な見地から候補者の研究上と教育上の両面にわたる審査を行い、理事長に答申することとしている。

貴専攻では、事業構想は新たな教育研究の分野でもあるので、常に最善の教育研究について、教授会、「教育研究委員会」、運営委員会で議論を行い、毎年のようにカリキュラムの改革に取り組んでいる。それとともに、授業評価アンケートなどを参考に、授業の質の確認を実施し、その結果、専任教員については2年ごとに、兼任教員については1年ごとに更新している（分科会報告書(案)に対する見解No.49)。このあり方に直ちに問題があるわけではないが、この人事方針のメリット又はデメリットを踏まえ、貴専攻固有の目的である事業構想の定義を明確にし、安定的なカリキュラムを実施するうえで必要な教員組織の構築が望まれる（評価の視点 3-16）。

【項目 15：専任教員の教育研究環境の整備、教育研究活動等の評価】

専任教員は、演習科目を含めて年間2単位～12単位の授業を担当している（評価の視点 3-17）。

専任教員に対する個人研究費は、開学時の2012（平成24）年度以降、1人あたり年間300,000円が配分されている。この個人研究費は、教員の教育研究上の必要な諸経費として配分されており、その用途は所属学会の会費や会議、研究活動への参加費、教育研究上の必要経費（書籍の購入、必要機器、同消耗品、文具など）として費消されている。長期的な「研究専念期間制度」（いわゆるサバティカル制度）は設けられていない（評価の視点 3-18、3-19）。

教員の活動についての評価の仕組みは、学生による「授業評価アンケート」がある。研究活動、社会貢献については、年に1回、研究業績書の提出を求めている（点検・評価報告書 55頁）。しかし、研究業績書のフォーマットが統一されていない。また、研究業績に、研究と見なせない業績が記載されているなど、「研究」の定義が明確でない点は改善が必要である（評価の視点 3-20～3-23）。

(2) 検討課題

- 1) 貴専攻において基礎知識を展開・発展させる科目の大部分は兼任教員が担当しており、また、開学以来、兼任教員の入れ替わりが著しい。さらに、固有

の目的を達成するうえで、事業構想という新規性や発想、社会変化や技術進展等に深く関係する問題を取り上げるという観点から、専任教員の年齢バランス、ダイバーシティについて検討する必要がある。加えて、理論と実務の架橋教育という観点から、研究者教員と実務家教員のバランスに課題がある。以上のことから、中長期ビジョンを実現するためにも、専任教員の適切な構成・配置についてさらなる検討が必要である（評価の視点 3-6、3-8、3-12、3-13）。

- 2) 教授、准教授、講師、助教や客員教員、任期付き教員等の教員組織編制のための基本方針が定められているとはいえないので、改善が望まれる（評価の視点 3-15）。
- 3) 専任教員については2年ごとに、兼任教員については1年ごとに契約を更新しているが、この方策のメリット又はデメリットを踏まえ、貴専攻固有の目的である事業構想の定義を明確にし、安定的なカリキュラムを実施するうえで必要な教員組織の構築が望まれる（評価の視点 3-16）。
- 4) 研究業績書のフォーマットが統一されていない。また、研究業績に、研究と見なせない業績が記載されているなど、「研究」の定義が明確でない点は改善が必要である（評価の視点 3-21）。

4 学生の受け入れ

(1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

【項目 16：学生の受け入れ方針、定員管理】

学生の受け入れ方針（アドミッション・ポリシー）については、2017（平成 29）年度『院生募集要項』の冒頭に「求める人材像」を次のように定めている。すなわち、「事業構想大学院大学は、卓越した発想及びその発想を実現する構想力を持ち、かつ事業を継続的に進化させ日本社会の一翼を担う志を持ち実行できる人材の育成を目的としています。そのため、講義を通じて知識を得るのみでなく、柔軟な発想のもと、その知識を応用し異なる立場での意見をもつ教授陣、学友との論理的で建設的な議論を展開することのできる院生を求めています。具体的には、下記の人物を対象としています。①新規事業担当者（及び将来携わりたいと希望する者）、②事業承継者（及び事業承継予定者）、③地域活性化を志す者、④ベンチャーを興せたいと考える者」である。また、「入学試験の基本方針」として、「事業構想大学院大学の入学試験は、下記の基本方針のもと実施されます。（1）卓越した発想に基づく一方で、実現可能性に支えられた説得性のある事業を立案する能力を習得できる素養を要求します。（2）社会課題を読み解き、その課題を解決する事業の構想を論理整合的に論述できる思考能力を要求します。（3）論理的かつ建設的な議論を展開し、共感を得ることのできるコミュニケーション能力を要求します。」を定めている。なお、『院生募集要項』はホームページにも掲載されている（評価の視点 4-1、2017 年度『院生募集要項』、ホームページ）。

選抜方法・手続は『院生募集要項』に記載している。出願資格は、4 年制大学卒業（出身学部は不問）またはビジネス経験を 3 年以上有し、学部卒業レベルの学力を有することが前提となっている（分科会報告書（案）に対する見解No.54、No.55）。

入学選考は、一次選考と二次選考の二段階からなっており、それぞれ選考・評価のガイドラインが定まっている。筆記試験では、基本的な発想力、コミュニケーション力を確認している。この 4 年間で選考のノウハウが蓄積しており、客観的に評価されている（評価の視点 4-2～4-4）。

開学以来、入学定員を上回る志願者を確保しており、入学定員 30 名に対して入学者は、2012（平成 24）年度 36 名、2013（平成 25）年度 36 名、2014（平成 26）年度 37 名、2015（平成 27）年度 33 名、2016（平成 28）年度 35 名（予定）で入学選抜の結果、貴専攻にふさわしい能力の高い学生を確保することができている。受け入れ対象がよりイメージしやすいように、在学生や修了生の広報を積極的に行っている（評価の視点 4-5、点検・評価報告書 57～61 頁、基礎データ表 5）。

【項目 17：入学者選抜の実施体制・検証方法】

入学選抜については、副学長のもとに専任教員及び事務局からなる「教育研究委

員会」が組織され、入試要項の検討、入学者選抜の実施体制づくりを行っている。面接及び判定に関しては、専任教員が試験委員を担当し、入学者の選抜判定を行い、教授会への諮問を経て、学長の決裁において決定しており、適切である（評価の視点 4-7）。

学生の受け入れ方針、対象及び選抜基準・方法等、学生の受け入れのあり方の検証については、入試終了後に「教育研究委員会」において反省会を行うとともに、教授会においても意見を聴取している。また企業派遣の派遣元責任者とは定期的に意見交換を行い、情報交換を行っている。大学説明会も多数回実施されている（評価の視点 4-8、点検・評価報告書 62、63 頁）。

5 学生支援

(1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

【項目 18：学生支援】

学生生活に関する相談支援体制については、1年次は年2回の個別面談、2年次はゼミが学生の相談を受ける機会がある。その他、メールでの対応を行っている（評価の視点 5-1）。

各種ハラスメントの防止については、「ハラスメント防止に関する規程」を定め、この規程は学生に配付している『院生便覧 履修要項 シラバス』に掲載されている。なお、個人のプライバシー保護への配慮に関しては、「ハラスメント防止に関する規程」第4条、第7条に規定された相談員が置かれている（評価の視点 5-2、『院生便覧 履修要項 シラバス』）。

学生への経済的支援については、全員が社会人学生であるため、基本的には、学費は学生自らが支弁するか、所属する企業の負担となっている。また、日本学生支援機構の奨学金、日本政策金融公庫の教育ローンは『院生募集要項』に記載して希望者には案内している。さらに、独自に2社の金融機関と提携した学費ローン、教育ローン利用者全員を対象にした在学期間中の金利の大学負担といった制度がある。学生のほとんどが、経営者または会社員等であり、これまでのところ就職支援が必要ない（評価の視点 5-3）。

障がい者、留学生への支援体制については、貴専攻の学生として障がい者、留学生の受け入れ実績がないが、今後受け入れる可能性を視野に入れた検討が望まれる（評価の視点 5-5、分科会報告書（案）に対する見解No.60）。

学生の自主的な活動については、学生の自主的な勉強会に対して、施設や機材の貸し出しをして支援している。同窓会組織に関しては、「事業構想大学院大学青楠クラブ」が修了生の動静について把握しており、月刊『事業構想』を配本しているので、所在等も確認されている。少人数であることを生かし、教員及び事務局がきめ細かい学生対応をしている。修了生や学生の企業に対しては、大学として直接的な出資等の支援はしていないが、個別教員のネットワークを生かし、ベンチャーキャピタル、顧客候補先等を紹介することはある（評価の視点 5-4、5-6、点検・評価報告書 64～67 頁、分科会報告書（案）に対する見解No.58、No.59）。

貴専攻固有の目的に即した特色としては、「サロンスピーチ」が挙げられる。この「サロンスピーチ」は、各界を代表する事業家、時代をリードする実業家、見識豊かな専門家などをサロンに招き、年に50回程度、事業構想をテーマに院生や修了生と議論する場として設けている（評価の視点 5-7、実地調査における面談調査、パンフレット）。

(2) 特色

事業構想大学院大学事業構想研究科事業構想専攻

- 1) 貴専攻固有の目的に即した「サロンスピーチ」は、各界を代表する事業家、時代をリードする実業家、見識豊かな専門家などをサロンに年に 50 回程度招き、事業構想をテーマに院生や修了生と議論する場として設けており、特色である（評価の視点 5-7）。

6 教育研究環境

(1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

【項目 19：施設・設備、人的支援体制の整備】

施設については、40名収容の教室（201教室）と20名収容の教室（203教室）が講義室として、6名収容の教室（202教室）と12名収容の教室（301教室）が演習室として割り当てられており、貴専攻の規模としては妥当である。しかし、障がい者への対応としては、建物の構造上エレベータの設置等が難しく、バリアフリーの環境を確保することは難しい。現時点で障がい者の入学実績はないが、今後の入学可能性に向け対応を検討することが望まれる（評価の視点 6-1、6-3、実地調査の際の施設見学、分科会報告書（案）に対する見解No.60）。

学生相互の交流のためのラウンジとしては、MPDサロンと呼ばれる標準で28名程度収容可能な部屋が用意されており、このサロンはほぼ毎日、学生に利用されている（評価の視点 6-2、分科会報告書（案）に対する見解No.63）。

学生の学習、教員の教育研究活動に必要な情報インフラストラクチャーは整備されており、「個人情報の保護に関する規程」により、法人本部が情報管理やセキュリティを統括している。また、「個人情報保護委員会」が設置されている（評価の視点 6-4、分科会報告書（案）に対する見解No.65）。

各種研究助成の応募に関しては、事業構想研究所職員や事務職員が支援している（評価の視点 6-5、分科会報告書（案）に対する見解No.62）。

【項目 20：図書資料等の設備】

図書・電子媒体等の各種資料については、事業構想や経営学に関連した図書を中心に、8206冊の蔵書（2016（平成28）年10月現在）を備えた図書室を有しており、いくつかのデータベースも利用できる。また、アクセスは学外からも可能となっている。図書室の利用や貸し出しも学生の利便を図っている。2017（平成29）年4月に法人が開設予定の大学と電子書籍、電子出版物の共同利用を行う予定である（評価の視点 6-7、分科会報告書（案）に対する見解No.66～No.68）。

図書室の開館時間は、大学院開館時間中（授業期間中は平日 10時～22時、土曜 10時～19時、授業期間外は平日 10時～20時、土曜 10時～19時）であり、学生の学習、教員の教育研究活動に支障はない（評価の視点 6-8）。

(2) 検討課題

- 1) 建物の構造上エレベータの設置等が難しく、バリアフリーの環境を確保することは難しいが、今後の障がい者の入学可能性に向け対応を検討することが望まれる（評価の視点 6-3）。

7 管理運営

(1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

【項目 21：管理運営体制の整備、関係組織等との連携】

管理運営体制については、学則に則り、学長のほか副学長、研究科長を置いている（分科会報告書（案）に対する見解No.69）。そのもとに、「総務委員会」（FD活動、認証評価対応、教員人事の審査、学則・履修要項などを所管）と「教育研究委員会」（カリキュラムの運営と改革、入試、ゼミの運営・修了認定などを所管）が置かれている（教育研究委員会規程、総務委員会規程）。なお、従来、教学事項の意思決定機関は、「研究科委員会」（専任教員により構成）であったが、学校教育法の改正・施行対応により、教授会と名称変更し、教授会の役割を学長の諮問機関と学則を変更している（評価の視点 7-1、7-2、教授会規程）。

研究科長の選考については、研究科長選考規則により運用されている（評価の視点 7-3）。

信州大学との大学間連携協定（2014（平成 26）年 7 月締結）をはじめ、長野県飯田市における教育プログラムの開講等、多彩な活動が行われており、こうした協定、契約等の決定・承認や資金の授受・管理等は適切に行われている（評価の視点 7-4、点検・評価報告書 73、74 頁、分科会報告書（案）に対する見解No.72）。

【項目 22：事務組織】

事務局は、法人本部長 1 名（教務担当常務理事兼務・専任）、事務局長 1 名（専任）、教務担当 2 名（専任 1 名、アルバイト 1 名）、広報担当 1 名（理事長秘書兼務・専任）、学長秘書 1 名（出版部兼務・専任）、法人業務 2 名（総務・経理業務、関連会社からの出向社員 1 名、派遣 1 名）の計 8 名体制で構成されている。上記以外に事業構想研究所担当職員が 2 名（専任）、出版部担当職員が 6 名（専任 5 名、アルバイト 1 名）となっている。専任職員 12 名、出向社員 1 名、派遣社員 1 名、アルバイト 2 名の計 16 名の職員となっている。また、貴専攻の規模に応じて、事務組織と教員とは日常的に緊密な連携がとれている（評価の視点 7-7、7-8、点検・評価報告書 75、76 頁）。

8 点検・評価、情報公開

(1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

【項目 23：自己点検・評価】

点検・評価報告書では、設置計画履行状況調査時の留意事項への対応、それに伴うFD活動の言及のみであり、FD活動と自己点検・評価活動との混同も見られる。また、この度の点検・評価報告書をどのような体制・プロセスで作成したのか、認証評価の結果を今後、どのように活用・対応していくのかといった言及はない（点検・評価報告書 77～79 頁）。

自己点検・評価委員会は 2016（平成 28）年 4 月に設置し、同年 10 月 1 日施行で自己点検・評価委員会規程を定めたが、今後は、自己点検・評価を組織的かつ継続的な取組みとして、定量的及び定性的データに基づき客観的に分析し、実施されたい。また、自己点検・評価及び認証評価の結果を貴専攻の教育研究活動の改善・向上に結びつけることが求められる（評価の視点 8-1～8-4、実地調査における面談調査、分科会報告書（案）に対する見解No.76）。

【項目 24：情報公開】

情報公開については、カリキュラム、教員の経歴や業績、学則、授業評価アンケート結果、学校法人の事業報告、財務諸表、自己点検・評価の結果については、ホームページで公表しており、適切である（点検・評価報告書 80 頁、ホームページ）。

(2) 勸告

- 1) 貴専攻が実施する自己点検・評価は、設置計画履行状況調査時の留意事項への対応など限定的であり、自己点検・評価及び認証評価の結果を改善・向上にどのように結びつけるかも不明である。今後は、自己点検・評価を組織的かつ継続的な取組みとして、定量的及び定性的データに基づき客観的に分析し、実施されたい。また、自己点検・評価及び認証評価の結果を貴専攻の教育研究活動の改善・向上に結びつけることが求められる（評価の視点 8-1、8-2）。