

平成 29 年 11 月 10 日

ビジネス・ブレイクスルー大学
学 長 大 前 研 一 殿

公益財団法人 大学基準協会
会長 永 田 恭 介

異議申立に対する審査結果

標記について、貴大学からの異議申立に対して審査した結果、本協会の経営系専門職大学院基準に適合していないとの判定に対する異議申立について、一部について異議を認めるが、その他については棄却または却下が相当であり、経営系専門職大学院基準に適合していないとの判定は相当である。

理 由

1 事実

異議申立趣意書（平成 29 年 3 月 27 日付）の提出を受け、同年 4 月 27 日、5 月 15 日、6 月 12 日及び 7 月 14 日に異議申立審査会を開催し、慎重に審査を行った。また、7 月 14 日の異議申立審査会開催の際に、公益財団法人大学基準協会異議申立審査に関する規程第 6 条第 2 項により貴大学への意見聴取も行った。

その後、同規程第 7 条に基づき作成された審査結果（案）については、同規程第 8 条に基づき本協会理事会において審議を行い、決定した。

2 異議申立の趣旨及び要旨

このたびの異議申立の趣旨は、本協会の「経営系専門職大学院基準に適合していない」との判定を取り消し、本協会の「経営系専門職大学院基準に適合している」との認定を求めるものである。

本協会の「経営系専門職大学院基準に適合していない」との判定の理由は、2014（平成 26）年度の経営系専門職大学院認証評価において「経営系専門職大学院基準に適合していない」と判定した理由に関して、以下の（1）～（3）の 3 点のようにいまだ改善されて

いないことに集約される。

- (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（評価の視点 2-2）
- (2) 本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、本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（評価の視点 3-4、3-6）
- (3) 本専攻の専任教員は、「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（評価の視点 3-16）

上記（1）～（3）に対して、貴大学から申立てられた異議8点の要旨は、以下のとおりである。

まず1点目の申立は、次のとおりである。すなわち、2016（平成28）年度の「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」（以下、「追評価結果」という。）全体への意見として、追評価結果に掲載の「Ⅱ 総評」及び「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」は、専ら2014（平成26）年度の認証評価で不適合の理由となった評価の視点 2-2、3-4、3-6、3-16 及び3つの勧告事項の改善に関する記述に限られるべきである。また、「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」の内容は、項目ごとに対象とする評価の視点に限定されているはずである。加えて、そこで記述される内容は、他の経営系専門職大学院に対する評価結果の内容と比べた場合にフェアであることが求められる。そして、追評価結果は、合否結果によらず、広く社会に対して公開される文書であり、かつ、本専攻が今後も「教育の質保証およびその改善」や「内部質保証」を強化していく上での指針となる。そのため、その内容は、「他の教育機関、本学の学生・修了生、教員組織、職員、将来の出願者等のステークホルダー」に対して論理的客観性を持ち、かつ、ミスリーディングでないことが求められる。

2点目の申立は、上記の（1）に対して、①評価の視点 2-2 の勧告事項は、『教員』あるいは『教員組織』における『常勤・非常勤』等の契約形態、あるいは研究実績の多寡に関する勧告ではない」ことから、教員組織に対する指摘を主たる理由として、教育課程に

対する勧告事項が不適合であるとする事は、『追評価制度そのもの』、『2014年度の貴協会の3つの勧告事項とその関係性』、貴協会の定める『経営系専門職大学院基準』に対する事実誤認である」とのことである。また、②不適合の理由となっている3人の助教の研究業績については、指導教員を配置し、日本経営学会への入会も申請して研究活動を開始しているとのことである。加えて、研究者の養成機関としての活動及び既存の教員による研究の対外発表等の推進活動を2016（平成28）年度より開始しており、もし仮に3名の助教の研究実績が不十分であると認めるとしても、彼らは現在の契約では講義を担当していないため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の成否に致命的な影響を及ぼすことはないとのことである。さらに、③「本学が広く一般公開されている情報のみに基づいて前回意見申立時に調査したところ、少なくとも以下の大学院においては、専任教員の直近3ヶ年の学会発表、あるいはCiNii等にて確認できる学術論文（紀要等、未査読論文の可能性が高いものを除く）の投稿が必ずしも多くない・・・この事実からも、他の経営系専門職大学院と比べて何ら違和感はなく、本専攻を不適合と結論づけるに足る理由ではないと考える」とのことである。

3点目の申立は、上記の（1）に対して、理論と実務の架橋教育に関する改善活動は、『緒についたばかり』ではなく、2014年度の本専攻に対する認証評価結果（委員会案）が通知された時（2014年12月19日（金））の直後（2015年1月）から、全学を上げて、極めて高い密度とプライオリティを持って実施してきた。既に改善効果も確認されており、それを示す十分なデータを提示してきた。また、貴協会の要請する追加資料・質問についても、全て真摯に提供してきた」とのことである。卒業生に対するアンケートによると、「本専攻での学びに対する満足度、実務で理論と実践が多いに役立っている点、および7つのディプロマ・プロファイルの習熟についても、十分な教育効果が得られていることが示されている」ことから、「改善活動及び改善効果の根拠として示した事実に対する誤認」があるとのことである。

4点目の申立は、上記の（2）に対して、①評価の視点3-4、3-6は、『研究者としての最近の研究活動の活発さ』を評価する事を主たる目的とはしていないため、「評価の視点3-4、3-6に対する事実誤認であると共に、これら評価の視点の背景にある『専門職大学院の法制度上の位置づけ』に対する事実誤認と思料する」とのことである。また、②「本学が広く一般に公開されている情報のみに基づいて前回の意見申立時に調査したところ、少なくとも以下の大学院においては、専任教員の直近3ヶ年の学会発表、あるいはCiNii等にて確認できる学術論文（紀要等、未査読論文の可能性が高いものを除く）の投稿が必ずしも多くない・・・この事実（判例）からも、貴協会の実施した他の経営系専門職大学院の認証評価において、『専任教員（研究者教員）の最近の研究実績が必ずしも活発とは言えない』状況においても、適合としている判例が、事実として存在している」ことから、「本専攻を不適合と結論づけるに十分足る理由ではない」とのことである。また、追評価結果の概評では、「博士の学位を持っている専任教員は助教を含めて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」と博士の学位を持ってい

る専任教員の人数について記載しており、その人数に対して、③「評価の視点3-4は、教育上、または、研究上の業績のいずれかを満たしていれば、適合であると評価すべき」であり、8名のうち7名は研究業績又は教育上の実績を有しているとのことである。さらに、④8名のうち1名は本学経営学部を本務とする専任教員であり、本専攻の専任教員ではないとのことである。さらに、⑤追評価の現地調査時点で客員教員であった教員を、上記8名に含めていないことについて、「2017（平成29）年4月より専任教員として雇用するとして、内定通知書を交付していることを、・・・貴協会に報告している。教員数に対する事実誤認ではないか」とのことである。⑥「認証評価（追評価）結果（委員会案）に対する意見への対応」に対しても、「研究者教員については、研究業績及び取得学位を基に判断される」との記載に関し、「文部科学省の専門職大学院設置基準、貴協会の経営系専門職大学院基準において、どこにもそのような明示的記載は見当たらない。また、これまでの2014年度認証評価及び現地調査、今回の追評価及び現地調査等においても、そうした指導はなかった。もしそうであれば、重要な基準である為、公正公平な認証評価団体として、貴協会の公式サイトに書面にて公開し、周知徹底する義務がある」、「専門職大学院設置基準ではなく、むしろ、大学院設置基準を適用していると読むのが自然」であり「適用すべき法令に対する事実誤認ではないか」とのことである。

5点目の申立は、上記の（2）に対して、①評価の視点3-4、3-6は、専門職大学院の教員組織に「学士・修士号を有する教員の多寡」あるいは「博士号を有する教員の多寡」を重要な基準とはしておらず、「評価の視点3-4、3-6に対する複数の事実誤認がある」とのことである。また、②「2016年4月1日に提出した時点の本専攻の専任教員（研究者教員）18名のうち、4名が学士保有者、7名が修士保有者であった（61.1%=11÷18）。これに対して、本学が広く一般公開されている情報（2016年時点）のみに基づいて調査したところ、少なくとも貴協会が機関別認証評価または専門職大学院認証評価において『適合』と判定した以下の大学院においては、各校の『専任教員の過半数以上は、修士または学士の学位保持者である』という客観的事実かつ認証評価の判例がある・・・この事実ならびに判例からも、貴協会が機関別認証評価または専門職大学院認証評価において『適合』と判定した他の経営系専門職大学院または経営系修士課程と比べて、合理的根拠をもって本専攻のみが『不適合』と理由付けるに足るほど、修士号又は学士号の保有者が『多い』とはいえない」ことから、「かかる大学院の教員組織の保有する学位別構成を踏まえた上で、認証評価において適合と判定したという事実ならびに判例に対する事実誤認ではないか」とのことである。さらに、③「中央教育審議会 大学分科会 専門職大学院ワーキンググループ（第一回）平成27年12月21日 専門職大学院制度と現状について」に掲載された経営系専門職大学院全体の専任教員に占める実務家教員の割合を引用し、「本専攻だけが著しく『学士または修士保有者が多い』とは言えない」とのことである。加えて、④「認証評価（追評価）結果（委員会案）に対する意見への対応」に対しても、「研究者教員については、研究業績及び取得学位を基に判断される」「本協会としては、当該教員について、研究者教員として各教員が保持する学位を踏まえて判断せざるを得ず」との記載に関し、「専門職大学院設

置基準ではなく、むしろ、大学院設置基準を適用していると読むのが自然である・・・適用すべき法令に対する事実誤認ではないか」とのことである。

6点目の申立は、上記の(3)に対して、本専攻が『雇用契約(正社員)』は、職務実態として、一切事務職を行っていない」という意見申立を行った際の「認証評価(追評価)結果(委員会案)に対する意見への対応」の内容が「非論理的で」あり、『雇用契約(正社員)』3名の職務実態に、全く事務職の内容は無い。全くの事実誤認である。」とのことである。本申立では、本専攻が雇用契約(教員)と雇用契約(正社員)を区別している理由も述べられており、その理由は、立脚する就業規則の違いのみであり、本質的な違いはないとのことである。

7点目の申立は、「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」という概評の記述に関して、①当該事項は、2014(平成26)年度の「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結果」(以下、「評価結果」という。)における「検討課題」の内容であり、「勧告」の内容ではないため、「前回の認証評価における『評価の視点3-16』の『勧告』事項と『検討課題』、及び、貴協会の経営系専門職大学院基準における『検討課題』と『勧告』の定義に対する事実誤認である」とのことである。さらに、②「認証評価(追評価)結果(委員会案)に対する意見への対応」に関して、「いまだ十分な理由が示されておらず、その運用が適切に行われているかは現時点では判断できない」との記載は、「あたかも『協会側は説明を求めたにも関わらず、本専攻が十分な説明をしていない』状況であるかのごとく記載している。しかしながら、実地調査及びその後の追加資料の提出を含む追評価プロセスにおいて、雇用契約(教員)と雇用契約(正社員)を分けている理由を本協会から質問された事は、一度も無い。仮にその点が不適合を構成しうる程の重要な論点であれば、追評価のプロセスにおいて、明示すべきである。また、その理由も示すべきである」、「『前回は検討課題とした評価基準を取り上げ、それをもって、今回の追評価を不適合と結論づける論旨構成は、貴協会が定義する追評価の制度上、ありえないはずである。追評価制度に対する事実誤認であり、また、評価制度に適切・適正に則っていない上に、その論旨構成も客観的・論理的ではない』という指摘に対して、回答がない」とのことである。

8点目の申立は、これまでの申立内容を改めて記述し、「総合的な意見」として「複数の事実誤認に基づいて構成された指摘は、今回の追評価の対象である評価の視点(2-2、3-4、3-6、3-16)、あるいは3つの『勧告事項』等に対する追評価結果が『不適合』であるとする合理的根拠に欠く。従って、不適合と判定する合理的根拠が無い以上、今回の追評価は、『適合』とすべきである」とのことである。

3 異議申立理由に対する判断

本協会の「経営系専門職大学院基準に適合していない」との判定に関しては、経営系専

門職大学院認証評価委員会における追評価結果（案）の作成及び理事会における追評価結果（案）の承認について、経営系専門職大学院認証評価に関する規程に定められた適正なプロセスを経ており、瑕疵は認められない。

そのうえで、以下に審査結果を述べる。

まず、以下の異議については、全部または一部に理由があると判断し、異議申立を容認する。

（１） 全部にその理由があると認める異議

異議の３点目について、実地調査の実施日である2016（平成28）年9月26日までに、学生たちの反応や教育効果を測定するために十分なデータを求めることは困難である。すなわち評価結果において改善を求めた内容である「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」という勧告事項が改善されたかどうかを評価する際に、「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」ということを不適合の理由とすることは適切とはいえないため、異議申立に理由を認める。

異議の６点目について、本協会経営系専門職大学院認証評価委員会が示した「意見申立への対応」を見る限り、追評価結果を「別に分類している理由が明確でない」と修正したことへの判断理由が客観的かつ明確に示されていないため、異議申立に理由を認める。

（２） 一部にその理由があると認める異議

異議の４点目④について、異議申立審査会の意見聴取の際に示された根拠資料により、博士の学位をもつ研究者教員８名のうち１名は本専攻の専任教員ではないことが確認できたことから、異議申立に理由を認める。

異議の５点目①について、そもそも評価結果では、「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」ことを勧告として求めていた。それに対し、追評価結果では、「理論研究を行ってきた専任教員の数が十分とはいえないがたい」ために、「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」という論理構成となっている。確かに、評価の視点3-4、3-6において、学士・修士・博士という各学位保持者の人数は本質的な要素ではない。その意味においては異議申立に理由を認める。

次に、以下の異議申立については理由がないと判断し、異議申立を棄却する。

異議の２点目①については、まず評価結果における教育課程に関する評価内容の確認を行った。評価結果では、勧告事項として「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」にするよう改善を求めていた。一方、追評価結果では、本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及びシラバスが適切に改善されていることについては一定の評価をしている。しかし、その改善状況について「未だ改善が十分なされていない」と判断できず、「と判断しており、その判断に至った理由の1つが、理論と実務の架橋教育を担う教員組織であるとしている。確かに、本協会の経営系専門職大学院基準において、「教育の内容・方法・成果等」と「教員・教員組織」は別の大項目として設定している。しかし、「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」のために教員を補充したというならば、教育課程を評価するために必要な範囲においてその教育課程を支える教員の適性を評価することは至当である。

異議の4点目①について、本専攻がいう「専門職大学院の法制度上の位置づけ」とは、「専門職大学院の制度の本質として、専門職大学院の教員組織に対して、一般の大学院の教員組織に求めるレベルの『継続的な研究活動』は求めている。また専門職大学院に通うことを選択する学生のニーズに鑑みても、学術的な研究活動の重要性は、一般の大学院とは異なる」ということであるが、「『評価の視点3-4、3-6』は、教員組織の編制に関して、『研究者としての最近の研究活動の活発さ』を評価することを主たる目的とはしていない」や「専門職大学院の制度の本質として、専門職大学院の教員組織に対して、一般の大学院の教員組織に求めるレベルの『継続的な研究活動』は求めている」といった主張は、あくまで本専攻独自の見解の域を出ず、異議申立に理由が認められない。また、③「評価の視点3-4は、教育上、または、研究上の業績のいずれかを満たしていれば、適合であると評価すべき」についても、同様の理由から異議申立に理由が認められない。

最後に、以下の異議申立については異議申立を却下する。

異議の2点目②について、3人の助教が日本経営学会への入会に申請し研究活動を開始していることは、実地調査以降の事実の範囲である。また、「3名の助教は、上述のとおり現在の契約では講義を担当しておらず、仮に研究実績が不十分であるという貴協会の主張を認めるとしても、それによって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の成否に致命的な影響を及ぼすことはない」との異議は、そもそも「研究業績が不十分である」という事実を認めたとえでの主張である。つまり、公益財団法人大学基準協会異議申立審査に関する規程第2条における「その判定の基礎となっている事実につき、事実誤認がある場合にのみ、異議申立を行うことができる」という規定に該当しない。さらに、本協会の経営系専門職大学院認証評価は、経営系専門職大学院基準に基づいて評価を行うのであって、他の経営系専門職大学院との比較に基づいて評価を行うものではない。また、③「他の経営系専門職大学院と比べて何ら違和感はなく」という異議は、公益財団法人大学基準協会異議申立審査に関する規程第2条において規定している「その判定の基礎となっている事実」への異議ではない。したがって、いずれも異議申立審査の対象とはならない。

異議の4点目②「貴協会が経営系専門職大学院の認証評価において適合と判定した他大学院の教員組織における専任教員（研究者教員）の最近の研究業績という客観的な事実な

らびに判例とも矛盾する」、及び⑤「追評価の实地調査時点で客員教員であった教員」についての異議は、上記同規程の第2条の規定から、異議申立審査の対象とはならない。また、⑥「認証評価（追評価）結果（委員会案）に対する意見への対応」についての異議は、追評価プロセスに対する異議である。したがって、異議申立審査の対象とはならない。

異議の5点目②について、「他の経営系専門職大学院と比べて、本専攻において修士・学士を保有する教員の数が『多い』と判定し、この『評価の視点』に対して『不適合』と結論づける事は、認証評価結果の判例という事実と矛盾する。」という異議は、上記同規程の第2条の規定から、異議申立審査の対象とはならない。また、③について、そもそも判定の基礎となっている事実は、「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」ということである。それに対し、本異議では、根拠資料として、経営系専門職大学院全体における実務家教員の割合を示した「中央教育審議会大学分科会専門職大学院ワーキンググループ」の配付資料が付されている。上記同規程の第2条第4項では、「異議申立は、本条第1項に規定する事実誤認を根拠づける資料を付して行わなければならない」と規定していることから、本異議は、異議申立審査の対象とはならない。さらに、④「認証評価（追評価）結果（委員会案）に対する意見への対応」についての申立は、追評価プロセスに対する異議である。したがって、異議申立審査の対象とはならない。

異議の7点目①について、「前回の認証評価における『評価の視点3-16』の『勧告』事項と『検討課題』、及び、貴協会の経営系専門職大学院基準における『検討課題』と『勧告』の定義に対する事実誤認である」としているが、そもそも当該箇所は、教員の募集・任免・昇格に関する規程の運用についてを概評で示したものであり、提言ではこの件について一切触れていない。すなわち当該箇所は不適合の理由とはなっていない。また、②「認証評価（追評価）結果（委員会案）に対する意見への対応」についての申立は、追評価プロセスに対する異議である。したがって、異議申立審査の対象とはならない。

最後に、異議の1点目及び8点目のうち異議申立審査の対象となるものは、上記2点目から7点目までを総括した内容のみであるため、それぞれの審査結果の内容を参照されたい。

以 上