

## 第4期経営系専門職大学院認証評価のポイント

2022年2月14日決定

公益財団法人 大学基準協会  
経営系専門職大学院認証評価委員会

### I. 第4期経営系専門職大学院認証評価に向けた取組み

2008年度から開始した経営系専門職大学院認証評価は、2023年度から第4期を迎えます。これに際して、本協会では、経営系専門職大学院基準（以下、評価基準という。）を改定し、評価に必要な資料の様式等の見直しを行いました。本評価では、法令遵守の状況の確認のみならず、経営系専門職大学院のあるべき姿に向けた評価を行うため、評価基準の改定にあたっては、IIに記す3つのポイントを重点的に検討し、強化することとしました。

各専門職大学院においては、以下の点を理解し、教育研究活動に取り組むことを期待します。

### II. 第4期経営系専門職大学院認証評価のポイント

#### 1. 戦略に基づく教育研究活動の展開の強化

第2期（2013年度～2017年度）の経営系専門職大学院認証評価を検討する際に、経営系専門職大学院のあり方を明確にすることが必要と考え、評価基準において、経営系専門職大学院に共通する果たすべき使命（mission）を明示しました。一方で、各専門職大学院は他との差別化を図り、特性を打ち出すことが必要であることから、使命に基づき、各専門職大学院固有の目的を明確に定めるとともに、固有の目的を実現するための戦略を策定・実行することを求め、評価基準に定めました。この考え方は、第3期（2018年度～2022年度）の評価でも適用し、第4期（2023年度～）においても、使命に基づき固有の目的を明確にすること、固有の目的を実現させるための戦略を策定・実行することを求めます。

そのため、評価基準の大項目1「使命・目的」において、当該専門職大学院の目的を実現するための中・長期ビジョン及び戦略を策定し、効果的に実行することを求めています（評価の視点1-2）。また、同評価の視点において、戦略は、中・長期ビジョンに係る資源配分、組織能力、価値向上などを方向付けるものであること、当該専攻としての戦略の策定が必要であることを明示しています。そのうえで、項目2「教育課程・学習成果、学生」において、戦略に基づき、各経営系専門職大学院の特色を反映した教育課程を編成し、効果的な教育方法を用いることを求め（評価の視点2-3）、大項目1・評価の視点1-2で求めた戦略の策定・実行に関し、大項目2・評価の視点2-3において具体的な教育活動での取組みを確認する評価基準を設定しています。なお、大項目2と大項目3は相関関係にあり、教育課程を支えるための教員組織を編成し、科目に適した教員を配置する必要があります。

上記のような戦略に基づく教育研究活動の展開を求める基準であることを可視化するた

め、評価基準の体系図を作成し、『経営系専門職大学院認証評価ハンドブック』に掲載します。くわえて、評価を申請する各専門職大学院に対し、点検・評価報告書の「序章」において、戦略策定及び戦略に基づく教育研究活動の実施について、研究科長あるいは専攻長が総合的に記述することを求めるとともに、実地調査の全体面談における研究科長あるいは専攻長からのプレゼンテーションで戦略の内容及び戦略に基づく教育研究活動の実施状況について発表することを要請します。

## 2. 経営系専門職大学院における教員のあり方

経営系専門職大学院認証評価を実施するなかで、理論と実務の架橋を図る教育にふさわしい教員組織のあり方が大きな課題となってきました。専門職大学院制度の目的に理論と実務の架橋を図る教育の実施が示されており、この目的を踏まえて、専門職大学院設置基準及び告示において高度の実務能力を有する教員（実務家教員）の配置が義務付けられています。なお、これらの法令等では、実務家教員は5年以上の実務経験を有すること、専任教員のうち3割以上の実務家教員を配置することが課されていますが、それ以外についての教員組織の定めはありません。従って、実務家教員の最低数は示されていますが、上限数は定められておらず、実務家教員ではない教員については定義されていません。

上記のように法令上では、最低限配置すべき実務家教員数のみが定められていますが、理論と実務を架橋する教育を提供するには、学術的研究の能力及び業績を有する教員（研究者教員）と実務家教員をバランスよく配置することが重要です。そのため、評価基準の大項目3「教員・教員組織」において、研究者教員と実務家教員を適切なバランスで配置することを求めています（評価の視点 3-2）。ここで留意すべきことは、研究者教員と実務家教員は必ずしも明確に区分されるものではなく、例えば、研究者教員であっても実務能力・経験を有する場合、実務家教員であっても研究能力・業績を有する場合も想定されます。上述のように法令遵守の観点から実務家教員数を確認する必要があり、そのために便宜的に研究者教員と実務家教員を区分していますが、各教員の研究実績や実務経験のバックグラウンドに応じて研究と実務のどちらを主とする教員かを示すことが重要です。こうしたことから、各専門職大学院に対して、理論と実務を架橋する教育を行うにふさわしい教員組織をどのように編制するのかという考え方（教員組織の編制方針）を明確に示すことを必要としています（評価の視点 3-1）。

また、各専門職大学院は、採用時にそれぞれの教員の能力を審査しなければならないため、採用時の基準において、専任教員に求める要件（学位、業績など）を明示することが必要です。その際に、修士（専門職）を授与する専門職学位課程を担当する教員に必要な研究能力及び教育上の指導能力を備えていることを審査することを念頭に置いた基準を策定することが求められます（評価の視点 3-5）。

## 3. 経営系専門職大学院における研究の重要性

上記2で述べたように、理論と実務の架橋を図る教育を実施するためには、専任教員が研

究に取り組むことが必要です。ただし、ビジネスに関する実務は幅広い領域にわたっており、日進月歩で新たなビジネスが生まれていることに鑑みて、経営系専門職大学院では多様な研究が考えられます。具体的には、学術的な研究にくわえ、実務における社会の動向や課題に関する研究等も十分な研究に値すると考えています。また、実務経験に基づき高度の実務能力を有すると判断された教員にあっては、教員になった後にも継続して企業等の経営活動に携わることで実務的な知見の刷新を図り、その成果を教育に還元することも有用です。従って、経営系専門職大学院における研究には、知的貢献と実務貢献の両面があることを踏まえ、各専門職大学院は教員の研究活動を促進する仕組みを整備することを求めています。

このような考えに基づき、評価基準の大項目3「教員・教員組織」において、新たな評価の視点を設け、どのような研究を行うのかといった研究の位置づけ・あり方を明確にしたうえで、教育に資する研究活動を組織的に促進・支援し、各教員が上述のような知的貢献及び実務貢献を含めた研究に継続的に取り組む必要があることを明示しました（評価の視点 3-7）。また、各専門職大学院に対し、教員の研究業績について、教育活動や組織運営、社会・企業等との連携・貢献に関する活動の成果とともに、適切に評価することを求めています（評価の視点 3-8）。

上記の2と3を総合すると、経営系専門職大学院においては教育を行うためにも、教員の研究活動が重要であることから、各専門職大学院は採用時に専任教員の能力のひとつとして研究能力を審査し、教員の質を保証する必要があります（評価の視点 3-5）。また、教員になった後にも研究活動に取り組むことが求められるため、各専門職大学院は研究を促進し（評価の視点 3-7）、その成果を適切に評価することが求められます（評価の視点 3-8）。なお、教員の研究を促進するためには、研究時間の確保、研究資金の支給、人的支援体制及び施設的な整備等の環境を整えることも必要としています（評価の視点 3-9）。