

ビジネス・ブレイクスルー大学院大学経営学研究科経営管理専攻
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、株式会社立の通信制専門職大学院として、教員組織、研究への取組み、管理運営等の面で貴大学独自の考え方を有しているが、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。

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。

なお、認定の期間は2015（平成27）年3月31日までとする。

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）は、ビデオ映像の配信を中心とした通信制専門職大学院として、構造改革特別区域法に基づいて設置されたものであり、社会人学生の多様な就学事情に応える実践的な教育を実施している。

教育上の理念として「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」旨を掲げていることは、専門職大学院としての設置目的に合致している。この理念と同様の趣旨は、「ビジネス・ブレイクスルー大学院学則」に目的として規定されているほか、大学案内、受講案内、ホームページなどを通じて周知されている。なお、この理念・目的を実現するための中長期のアクションプラン等については、大学を運営する株式会社ビジネス・ブレイクスルー（以下、会社）の中期経営計画の一環として策定されているが、予算措置や実施体制は明らかでない。貴大学独自の具体的なプランを策定することが望まれる。

教育課程等については、学位の授与基準、課程の修了要件などは学則等に定められている。ただし、合格が修了要件となっている「卒業研究」については、審査基準の一層の明確化、科目担当教員の分散化などにより、制度のさらなる透明性、安定性の向上が望まれる。カリキュラムは、学生の勤務上の必要性を考慮した科目分野の設定や基礎と発展、必修と選択などのバランスの確保がなされている。また、特色ある取り組みとして、「リアルタイム・オンライン・ケース・スタディ」が実施されているが、実践的な考える力を養う試みとして評価できる。

教育内容や教育方法については、遠隔教育システム（エアキャンパス）を利用した授

業に特色がある。エアキャンパスは、適切に運営されているものと認められるが、ディスカッションやケース・スタディなどについては学生の勤務条件に応じていつでも参加できること、議論の経過がすべて記録されること等の利点はあるものの、多数の学生が相当の期間多様な時間帯に参加することによる議論の拡散や重複なども予想され、教員およびチューター等の多大な努力が必要となろう。

ファカルティ・ディベロップメント（FD）については、規程や委員会が設けられているほか、各教員による他の教員の授業内容のエアキャンパス上の閲覧、授業評価アンケートの実施等の試みがなされている。しかし、これら以外の組織的なFD活動は活発とは言えず、今後のFD活動への取組みの強化が求められる。

教員組織については、専任教員のなかに大学と雇用関係を有さず、代表取締役等として自社の経営に専念しているとみられる者が多数含まれている。学生に対する日常のきめ細かな教育指導を充実し教育水準の更なる向上を図るため、本協会は、専ら教育研究に従事する教員を増やすなど所要の改善を要請する。

教員の研究条件については、貴専攻では教員の研究は想定しておらず、個人研究室や安定的な個人研究費の支給制度、研究活動を評価する仕組みなどは整備されていない。貴専攻の今後の発展のために組織として研究活動を推進する取組みを強化することが必要である。

学生の受け入れや学生生活、教育環境については、おおむね問題が無い。しかし、入学者選抜の基本方針（アドミッション・ポリシー）が明示されていない点、学生が利用できる自習室や図書室が平日10時～17時となっており、社会人学生はほとんど利用不可能である点などについては改善を望みたい。

管理運営面では、貴専攻が会社の一部門であることによるガバナンス上の危惧なしとしない。教授会が会社役職員をも構成員としており、最終的な決定は会社の役員会でなされる等の特色があるが、会社の意思決定において教育研究活動への配慮を優先する仕組みの構築を要請したい。また、コンプライアンス関係や職業倫理の遵守、ハラスメントの防止、個人情報保護、クレーム処理などについて規程を整備し周知徹底することが必要である。

点検・評価は、専門職大学院のみならず大学全般にわたる「教育研究の質の向上」を継続的に実現するため重要な位置付けが与えられている。貴専攻においてはこれまで自己点検・評価は実施されていなかったが、今後は継続的に実施し改善の実績を積み重ねることが求められる。

情報公開・説明責任については、運営会社とは別に大学としての情報公開を進める必要があり、このための体制整備を進めるべきである。

貴専攻がエアキャンパスという優れた情報システムを最大限に活用するとともに、本評価結果において指摘した諸点について真剣に対応し、より質の高い教育研究の場を実現されることを期待する。

Ⅲ 経営系専門職大学院基準の各項目における概評および提言

1 使命・目的および教育目標

<概 評>

【使命・目的および教育目標の適切性】

貴専攻は、「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」ことを「教育上の理念（建学の精神）」としている。この理念は、ホームページ、大学案内（パンフレット）、「受講ハンドブック」に記載されている。また同様の趣旨は「ビジネス・ブレイクスルー大学院大学学則」に「目的（第1条）」として詳細に規定されている。

専門職学位課程制度の目的との整合性については、貴専攻が目指す「経営プロフェッショナル」、「世界社会に貢献することのできる職業人・起業家」が、専門職大学院設置基準第2条に規定する「高度の専門性が求められる職業を担う」ものにおおむね該当する。

養成すべき人物像については、「世界各地で経済活動を指導し、ひいては開拓者精神を持って新規事業を立ち上げるような人材」が輩出されることを期待しているとしているが、必ずしも明確なイメージを与えるものとはなっていない。これらは、ホームページ、大学案内、「受講ハンドブック」などに記載されているものであり、機関決定された恒久性のある文書は確認できないが、同趣旨のことが学則の「目的」に取り入れられており、問題はない。

職業的倫理については、学則第1条において、「高い倫理観を備えた知的探究活動を絶え間なく継続する」との表現があり、「受講ハンドブック」の「人物像」において「一職業人・起業家としての倫理を備えた人材を養成したい」と触れられているが、教育上の理念（建学の精神）や教育上の目的中には明示されていない。職業的倫理についても、適切に位置づけることが望ましい。

将来の経営の人材ニーズへの適合については、貴専攻が想定している「自分で物事を見て分析し、自分の頭で考えて構築し、新しいアイデアを構想してそれをビジネスとして生み出していける、「ビジネスインパクトのある人材」とするならば、貴専攻の使命・目的などはこれを含んだより広い人材育成を目指しているので適切である。

国内外においても活躍できる高度専門職業人の養成については、学則第1条において「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——、世界社会に貢献する人材を養成する」と示されており、ホームページや大学案内などにおいても「世界社会に貢献することのできる職業人・起業家」を養成すると明示されている。これらの資料には、グローバルに活躍するための人材養成像が提示されており、ビジネスの遂行に必要な卓越した能力の修得については具体的な詳述がある。し

かしながら一方で、深い学識の修得については、教育上の理念にある「知的創造を礎に」や教育上の目的にある「世界水準の革新的な知の創造の実現」という抽象的な記述しか見受けられない。それゆえ、いかなる学識を修得できるのかを具体的に読み取ることはできず、改善が望まれる。

中長期のビジョン、戦略およびアクションプランについては、株式会社名による簡素な「中期事業計画書」が作成されているが、これは会社の中期経営計画の一環として作成されたものであり、必ずしも貴専攻の使命・目的を実現するためのものではない。ただし、事務局職員によって毎年度の事業方針である大学院中期計画書が策定されており、これが戦略的な方向性を示すものとなっている。

【使命・目的および教育目標の周知】

貴専攻の目的は、学則（第1条）に示されているほか、ホームページおよび大学案内に「教育上の理念（建学の精神）」、「教育上の目的」、「人物像」として記載され、社会に情報発信されている。

使命・目的などの学内への周知については、学生に対しては上記のほか、入学時に「受講ハンドブック」を配布しており、これに貴専攻の教育上の理念などが含まれている。教職員への周知に関しては、教授会や職員会議において行っている。

使命・目標の周知に関する特別な努力・工夫については、入学面接試験時の説明、入学式における学長からの説明などにおいて取り上げており、さらなる周知を図っている。また、「日経ネット」や「Asahi.com」などの容易にアクセスし情報入手が可能であるインターネット・メディアを通じて情報を発信し、使命・目的を社会に周知している点は適切である。

【使命・目的および教育目標の検証と改善】

教育目標の達成状況は、各科目の授業のクラスにおける教員の評価および修了時の「卒業研究」の評価を通じて把握しているが、これらを踏まえた教育目標などの検証が行われたことは提出資料、実地視察時提出の教授会議事録および中期事業計画書から確認できない。したがって、教育目標などの検証のための仕組みを早急に整備することが望まれる。

改革・改善につなげる仕組みの整備については、必要な場合は随時、教員と職員で構成される委員会を設置し、改善に努めるとのことである。しかし、委員会の存在や教育目標の検証の実施についても明文化されたものが確認できないので、改革・改善につなげる仕組みについても早急に整備することが望まれる。

<提 言>

一、長所

なし

二、問題点（検討課題）

- 1) 使命・目的および教育目標のなかに、職業的倫理の涵養について適切に盛りこむことが望まれる。
- 2) 教育目標の適切な検証およびそれらを改革・改善につなげる仕組みの早急な整備が望まれる。

三、勧告

なし

2 教育の内容・方法・成果

(1) 教育課程等

<概 評>

【学位の名称と授与基準】

貴専攻において授与する学位の名称は「ビジネス・ブレイクスルー大学院大学学位規則」(第2条から第5条)において「経営管理修士(専門職)」と定められており、貴専攻の特性や教育内容に合致している。

学位授与の基準は、学則において「修了要件」として、2年以上の在学、講義の単位30単位以上の取得、「卒業研究」の最終審査への合格、を定めており、毎年度の「受講ハンドブック」により学生に周知されている。ただし、修了判定の審査手続については、「告知事項」として毎年度学生に周知しているが、規程などの恒常的な形で明文化されたものは確認できず、改善が望まれる。

授与する学位の水準については、貴専攻では「本学の実務家教員はビジネスの第一線で活躍しており、ビジネス界の期待に応える水準かどうかの判断はビジネスの現場の感覚を持っているので適切な判断ができる」としている。これは、個々の実務家教員の判断に委ねることによって学位水準が相応に維持できているということであるが、水準の高さとその維持のための組織的な取組みが行われているというものではなく、それだけでは必ずしも妥当とはいえない。

【課程の修了等】

課程の修了認定に必要な在学期間および修得単位数は、学則において2年以上在学し30単位以上取得することと定め、実施されており、適切である。また、貴専攻は、同時期に履修できる科目を5科目以下としており、最長履修期間を5年としていることから、学生の履修負担についても配慮がなされているといえる。

各修了要件を認定する基準は、在学期間については外形標準で判断できるので問題なく、修得単位数については各科目の単位認定の合計であるから、これも認定上問題がない。修了要件の1つである「卒業研究の最終審査への合格」については、機関決定された明確な基準は見当たらないが、教授会における判定決議資料には、「特別審査対象者(複数教員の審査結果でC-またはDの判定を受けた者等)」と「追試判定者(複数教員の審査結果でPの判定を受けた者)」について本人の能力を証明する追加論文(追加エビデンス)の提出により、教授会で合否判定を行う旨記載されており、これによって判定されているものと認められる。なお、これらの点の学生への周知については、オリエンテーション・ビデオでの解説や、学生へ「卒業研究の概要と進め方」として告知されている。その他、学生への周知については、「受講ハンドブック」や「卒業研究用フォーラム」などにより行われてもいるが、「卒業研究」の判定基準については、「受講ハンドブック」に掲載されている「ビジネス・ブレイクスルー大学院大学履

修規則」(第5条)などには規定されておらず、明文化することが望まれる。

在学期間の短縮については、貴専攻では実施していない。

課程の修了認定の基準・方法の適切性を検証する仕組みについては、各学年の成績を評価し、極端な偏りがないか教授会で調査検討しているとのことであるが、前述の「卒業研究」の合否判定基準の検証を含め具体的な検証システムが明文化はされていない。極端な偏りがある場合の措置などを含め、適切な仕組みを構築しておくことが望ましい。

【教育課程の編成】

授業科目については、「論理思考」と「新・経済原論」を基本となる二つの柱と位置づけ、その上に「基礎科目」と「展開発展科目」を設置している。両科目は「経営戦略」、「アントレプレナー」、「マーケティング」、「財務会計」、「組織人事」、「IT」の6分野からなり、いわばマトリックス型の科目編成となっている。これらの科目は、そのテーマと科目数から見て、専門職学位課程制度の目的および貴専攻の目的を達成するために相応しい授業科目となっているものと認められる。

科目配置については、学生の勤務上の必要性を考慮した分野設定や基礎と発展、必修と選択のバランスに配慮がなされており、体系的なカリキュラムとなっている。ただし、「基本となる二つの柱」である「論理思考」と「新・経済原論」が他の科目とどのように連携しているのかは明らかでない。

必修科目として実践的な考え方を学ぶ「問題発見思考」と「問題解決思考」を設置するとともに、現実の経済の実態・動向を4つの経済空間の要素の相互連関として一体的に把握することを目指す「新・資本論」と「現代の経営戦略」を設置し、専門知識と併せて思考力、分析力、表現力などを修得させている。また、「卒業研究(事業計画)」もこれらの能力の修得に資するものと認められる。なお、高い倫理観や国際的視野の涵養を直接に目指す科目として、「ビジネス・エシックス」が設置されている。

以上のことから、授業科目については、貴専攻の使命・目的および教育目標に応じ、おおむね適切なビジネス分野の科目が配置されているものと認められる。

学生の多様なニーズ、学術の発展動向、社会からの要請等への対応については、「カリキュラム審議委員会」、「コンテンツ委員会」、教授会の三者間で有機的に連携する体制をとっており、カリキュラムの改善やコンテンツの開発・更新が図られているとしている。ただし、「カリキュラム審議委員会」での審議事項は、大学院の授業のみを対象としているのではなく、株式会社ビジネス・ブレイクスルーが提供する他のコース(サービス)に関するものも含まれており、一方「コンテンツ委員会」の関連資料は委員会規程のみの提出であるため、実態が不明であり、これら体制の有用性を正確に評価することはできない。

【系統的・段階的履修】

学生が1年間に履修できる単位数の上限は、履修規則（第3条）によって24単位と定められており、年次間のバランスの確保が図られている。

授業科目の履修については、必修科目である「問題発見思考」、「経営戦略論」および「新・資本論」の修得と10単位以上の単位取得を2年次への進級要件としているほかは、学生の選択に委ねている。科目構成が必修科目と選択科目の2種類であり、分野として「経営戦略」、「アントレプレナー」、「マーケティング」など科目の分類は行っているものの、大部分の選択科目に関しては系統的・段階的履修を促すための履修条件や制約などは課せられておらず（2科目の選択科目のみ2年次履修）、講義要綱にもそのような情報は掲載されていない。学生が各自の目的意識に基づき系統的・段階的履修を行えるような授業科目構成や学修効果が高まるよう、科目間の関係性を明確にすることが望まれる。

標準となる2年制の履修については、修了必要単位数（30単位）を各セメスターに平均的に配分すると、1セメスターあたり3～4科目ずつ履修することとなる。これは週3～4回程度の受講で可能と想定されるので、社会人学生にとっても受講が可能である。なお、授業時間の単位計算の基準は、学則第15条で定めている。

【理論教育と実務教育の架橋】

「理論と実務の架橋」については、貴専攻で示している講義とケース・スタディを1科目中に含み、理論面と実務面の両面から学習する履修方法を「架橋」とすると、貴専攻においてはそのための工夫がなされていると認められる。ただし、カリキュラム編成上の工夫は特に認められない。

職業倫理を養う科目として、「ビジネス・エシックス」を1年次必修科目として開設しており、適切である。

【導入教育と補習教育】

導入教育としては、授業の実施形態である遠隔教育システム（エアキャンパス）に学生を馴染ませるため、入学者全員にエアキャンパスの使用方法を修得させている。また、入学式当日にエアキャンパスのデモや質疑応答を行うほか、オリエンテーションフォーラムを設けるなど、バックアップに力を入れている。そのほか、極端にITスキルの低い学生などについては電話または対面で導入フォローを行っている。ただし、貴専攻では、遠隔教育システムの操作の習熟を図ることを導入教育としているが、貴専攻での学修をスムーズに開始するために必要な知識の修得を目的とする導入教育については、特に行ってはいない。

補習教育については、一部科目で「理解度テスト」を実施し、学生が理解できるまで試験にチャレンジできるようにしている。また、ティーチング・アシスタント（T

A) 制度を設け、適宜アドバイスを受けることができるようにしていることは適切であり、「学力不振者に対する修学指導に関する基準」を定めていることは評価できる。

【教育研究の国際化】

教育研究の国際化について、海外大学との連携など具体的なプログラムは定められていない。しかしながら、教育上の目的としては「本大学院は、世界中の研究者、経営者、実務家との交流を通じて、(中略) 21世紀のグローバリズムに相応しい(中略) 世界社会に貢献することのできる職業人・起業家を養成することを目的とする」と国際化の重要性が強調されている。使命や目的に則した国際化をどのように進めるのか、具体的な説明が必要である。

海外大学との連携や国際化に関する取組みの実績はないが、株式会社ビジネス・ブレイクスルーと豪州ボンド大学と共同で提供しているBOND-BBTMB Aからの単位移行を実施している。

【教職員・学生等からの意見の反映】

教育課程の編成や教育水準の設定プロセスにおける教職員や学生の意見要望を反映する仕組みとしては、教授会のほかには特段の制度は設けられていない。また、学生からの意見反映の手続について定められていない。これらの点については、改善を検討する必要がある。ただし、ビジネス界その他の外部の意見要望の反映については、隔月に開催されている「コンテンツ委員会」、「カリキュラム審議委員会」において行われる。「コンテンツ委員会」や「カリキュラム審議委員会」の構成員は、コンサルティング会社のパートナーや他大学ビジネス・スクールの教授などであるため、外部の有識者の意見が適切に反映される組織作りが行われていると評価できる。

しかしながら、「コンテンツ委員会」の場合、根拠資料として提出されたのは委員会の規程のみであり、その実態は不明確である。なお、両委員会は、「コンテンツ委員会規程」および「カリキュラム審議委員会規程」により設置され、会社の諮問に応じ大学に意見を述べる旨規定されている。

【特色ある取組み】

貴専攻の特色ある取組みとして、「現代の経営戦略」において行われている「リアルタイム・オンライン・ケース・スタディ(RTOCS)」がある。これは、実際に経営上問題を抱えている企業などについて、毎週1回2年間で100ケースを学ぶもので、調査能力、分析力、構想力、判断力、決断力の醸成に寄与するとされる。これは必修科目であり、貴専攻の目的等の達成のために有効なものとして認められる。

「リアルタイム・オンライン・ケース・スタディ」については、半期ごとに総合的に成績を評価するとともに、授業終了後のアンケートにより成果を検証している。た

だし、検証結果をさらなる改善に結びつける仕組みは未整備であり、改善が望まれる。

<提 言>

一、長所

- 1) 社会人を対象とした遠隔教育であることを考慮し、2ヶ月で履修できる科目が多く配置されている点、最終試験の時期が重ならないよう配慮されている点は、履修負担への配慮として評価できる。

二、問題点（検討課題）

- 1) 学生が、系統的・段階的に履修できるような教育課程の編成が早急に望まれる。

三、勧告

なし

(2) 教育方法等

<概 評>

【授業の方法等】

実践的な教育を行うため、エアキャンパスを用いたディスカッションやグループワークを行っている。また、一部科目では「理解度テスト」を実施しているほか、「リアルタイム・オンライン・ケース・スタディ」を実施している。通信制のため一般的なケース・スタディやゲーム、シミュレーション、フィールドスタディなどは行われていない。

実践教育に関する授業の水準を把握し、向上させていくための取組みとしては、全科目について学生による授業評価が実施されており、教員間における評価結果の情報共有により授業運営の改善に役立っている。しかし、学生による授業評価により授業水準がどのように把握され、授業水準の向上のための取組みにどのように結びついているかは明らかではない。

貴専攻は、全科目においてブロードバンドによる講義の配信などを行う遠隔教育システム（エアキャンパス）により授業を行っている。エアキャンパスの利用は、講義やディスカッションにおいて、同時性やフォローのタイミングなどにやや問題があるものの、原則として時間と場所を選ばずに参加可能であり、また、すべての履修者の参加（発言）記録を残すことができるなどの利点があることから、教育効果を挙げていると認められる。

授業のクラスサイズについては、各科目（授業）あたり 50～100 名前後となってお

り、履修者が多い科目では適正人数に配分したクラス編成を行っている。ただし、クラス編成に関する明文化されたルールは確認できないので、明文化することが望ましい。

個別的指導が必要な授業科目としては、「卒業研究（事業計画）」があり、これについては「教授が個別に提出物の内容に基づいて客観的な視点から質問・改善点などアドバイスを行う」としているが、通信制であるため、指導の機会は極めて少なく、大部分が前述のエアキャンパスによる指導となる。この場合「個別的指導に相応しい学生数」について、対面指導が原則の専門職大学院とは別の判断基準が必要となるであろう。「卒業研究」の学生数は、1～2名の教授が各自3～4名の学生を担当することとしており、教員あたりの学生数は妥当といえるが、教員あたりの最大個別指導対象学生数の分布は、多い教員と少ない教員に2極分化している。なお、「卒業研究」の担当教員は正式には1名となっており、1名で学生全員に対するガイダンス講義から最終評価のための審査までをすべて行っている。すべての学生の修了判定が、開設以来事実上1名の教員に委ねられている状態は、長期的に見ると教育水準や学位授与水準の安定性を欠くおそれがあり、何らかの組織的な対応が必要である。

【授業計画、シラバスおよび履修登録】

授業計画は入学時および半期ごとに明示されているが、毎回の授業の具体的な内容、方法について明示されたシラバスは履修登録後、履修者にエアキャンパス上のフォーラムにおいて開講直前に提示されている例が見られる。シラバスは、学生の履修および学修計画についての重要な情報源であるから、履修登録以前からより詳細なシラバス情報の開示が求められる。なお、この点については、現在は是正しているとのことである。

授業時間帯は、基本的に講義視聴開始日以降、最終試験日まで講義の受講が可能であり、社会人学生が都合のよい時間帯に受講できる仕組みになっている。また、講義終了後も在学中はいつでも履修した講義を視聴できるので、社会人学生にとっては好都合である。なお、時間割は設定されていないが、「講義スケジュール」として履修登録期間、開講日、試験日などが示されている。

授業とシラバスの整合性については、「科目運営はシラバスに従って適切に実施される」とし、変更がある場合はエアキャンパス上で履修者に周知徹底することとしている。なお、「コーポレート・ファイナンス」および「技術戦略論」について、講義要綱またはシラバスにおいては専任教員である教授が担当すると明示しているにもかかわらず、講義スケジュールにおいては他の講師が全部または相当部分を担当となっている。このような、シラバスと実際の授業とで担当教員が異なるという事態は学生の履修選択に影響を及ぼすものであるので、早急な改善が求められる。

【単位認定・成績評価】

成績評価、単位認定の基準、方法については、履修規則（第9条）により定められ、「受講ハンドブック」により学生に周知されている。原則、受講認証（出欠確認）5%、理解度テスト5%、レポートとディスカッションにおける発言40%、総合試験50%を統合し、60点以上を合格とする。評価は、A+（100～90点）、A（89～80）、B（79～70）、C（69～60）、F（59点以下）の5段階で、C以上が合格、Fが不合格である。

成績評価は、前記の履修規則および「受講ハンドブック」の下に統一的な方法で実施されている。なお、成績評価は絶対評価であり、GPA（Grade Point Average）の導入は、現在行っていないが、今後検討していきたいとのことである。

学生からの成績評価に関する問い合わせについては、現在、受け付けていない。また、一部教員により最終試験のフィードバックや全体講評が行われているが、組織的な対応はなされていない。学生からの成績評価に対する問い合わせを行っていないことは、評価の透明性を維持することに対して大きな妨げとなっていると判断する。成績や単位認定について学生からのクレームや要望に適切に対応するための仕組みを構築する必要がある。

【他の大学院における授業科目の履修等】

他大学院における履修科目の単位や入学前の修得単位の認定の方法については、学則（第44条）において、「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」と定めてあるが、認定は自動的に行われるのか、認定基準があるのかは明らかでない。この点は明確にすることが望まれる。なお、認定することのできる単位数は、修了必要単位数30単位の半分以下であり、専門職大学院設置基準で定める単位認定の上限には適合している。

【履修指導等】

履修指導については、問い合わせがあった学生に対して、学生個々の仕事や生活状況などを考慮したアドバイスをメールなどで行うとしている。ただし、履修指導とは、社会的な経験の不足を補うことや、仕事や私生活において確立されていない部分を補完するということを主たる目的とするものではなく、個々の学生の学修環境やキャリアに応じて、その学生が最善の学修機会を得て十分に履修目的を達成することができるようにするために行うものである。したがって、貴専攻として学生の平均年齢などにかかわらず、全学生を対象とする適切な履修指導の仕組みを構築し、組織的に対応する必要がある。

入学後のオリエンテーションについては、「受講ハンドブック」を配布し、授業の方法や内容、計画などについて直接指導を行っている。その後の基本的な指導は、インターネットを通じ、教員、TA、教務課職員が双方向性を確保して実施しているとの

ことである。しかし、教員による履修指導など学生の学修体制への支援が組織的、かつ効果的に行われていることは確認できない。

試験やレポート評価に関するフィードバックについては、一部教員による修了レポートに対するコメントなどが行われているものの、組織的な対応は確認できない。適切な仕組みを構築して必要なフィードバックを行う必要がある。

通信教育における学修支援、教育相談について、例えばエアキャンパスの活用に関しては、事前のガイダンスの開催や「キャンパス利用の手引き」の配布、TAによるサポートなどにより、またシステム上のトラブルについては「キャンパスサポートフォーラム」により対応している。また、個々の問い合わせに関しては電話やメールで対応している。

TAについては各科目に1～4名配置し、学生の指導にあたっている。また、教務課では学生に対する学修相談を面談、電話、メール、エアキャンパス上で随時受けている。なお、個々の学生の学修進捗状況は、大学側の管理ツールにより随時確認することができ、これによってメールで必要なアドバイスを行うことができるのは、貴専攻の強みとなっており、評価できる。なお、インターンシップなどは行われていない。

【改善のための組織的な研修等】

FD体制の整備については、「ビジネス・ブレイクスルー大学院大学ファカルティ・ディベロップメント委員会規程」（2008（平成20）年4月1日施行）により「FD委員会」が設置され、「大学教員の教育に係る教育技術の向上に関すること」などを行っている。資料により「FD体制表」が示されているが、この体制の根拠、「FD委員会」との関係などは不明であり、メンバーの選任方法も明確ではない。別の資料「FD企画計画書」では活動計画やメンバーの記載はあるものの、肝心のFDにかかる活動の実績（参加者、実施内容の詳細）については、実地視察後に追加で提出された「2008年度活動報告」についても計画書とほぼ同じ事項の記載にとどまっており十分ではない。「FD企画計画書」や「2008年度活動報告」からは、授業参観や研修（これらは教員各自が随時エアキャンパス上でコンテンツを視聴するものである）については簡単な感想のみでとどまっており、学生アンケートの結果およびそれらに関する意見などについても、実際にFDとして定期的に討議するなどといったことは確認できない。「組織的な研修及び研究」（専門職大学院設置基準第11条）の観点からすると、組織的な研修の実施とそれらを実際に授業改善や教員の資質向上につなげられるような仕組みが明確になっていない。「FD委員会」の実施および議事録等の実績に関する記録を作成することなど、組織的かつ継続的にFDを行う必要がある。一方で、全教員が全授業を相互に参観する権利を得ており、教育活動へのフィードバックを行っているとのことだが、これは相互監視の機能が作用し、授業の質を向上させるのに有効であると評価で

きる。ただし、教員の授業参観の実績や改善の具体例等については参観に関するデータなどはなく、明らかでない。

学生による授業評価は全科目について実施され、評価結果は教授会において検証されている。ただし、学生への公表は行っておらず、評価結果を改善へ結びつけるための仕組みについては整備されているとはいえない。

FD活動への学生および教職員の意見・要望の反映については、「FD委員会」の報告にも明確、詳細な記載がないため実績が不明である。

FD活動が、個々の教員の教育内容、授業運営方法、教材などの改善にどのように有効に機能しているかという点は、個々の教員に委ねられている。授業評価結果の反映状況を把握する措置については、講義の再収録などを実施し各教員が閲覧して教授会で報告することにより把握することができるとのことである。

ただし、それ以外のFD活動については、特別な仕組みは見当たらない。FDについて幅広い視野の下に体系的な対応策の企画・実施と情報の共有を行うことが望まれる。

【特色ある取組み】

教育方法に関する特色ある取組みとして、「リアルタイム・オンライン・ケース・スタディ」がある。

特色ある取組みの成果に関して検証する仕組みについては、「リアルタイム・オンライン・ケース・スタディ」については、半期ごとに総合的に成績を評価するとともに終了後のアンケートにより成果を検証している。ただし、その検証結果を取組みのさらなる改善に結びつける仕組みが現状では整備されているとはいえない。

<提 言>

一、長所
なし

二、問題点（検討課題）

- 1) シラバスと授業とで担当教員が異なる科目が見受けられる。学生の履修選択に影響を及ぼすものであるため、早急に改善することが必要である。
- 2) 学生のクレームに対する対応体制が整備されていない。学生からの成績に関する問い合わせに応じないことは、評価の透明性の妨げになると考えられるため、正当な理由がない場合には成績の問い合わせに応じる必要がある。
- 3) 教員による履修指導の趣旨が徹底されておらず、指導体制も組織的に整備されていない。全学生を対象とする適切な履修指導の仕組みを構築し、組

織的に対応する必要がある。

- 4) 授業の内容・方法の改善に向けて、組織的な研修および研究を継続的かつ効果的に実施し、それを教育改善へつなげる仕組みを整備することが求められる。
- 5) 学生による授業評価結果の公表および授業評価の結果を教育の改善につなげる仕組みの整備が必要である。

三、勧告

なし

(3) 成果等

<概 評>

【学位授与数】

貴専攻の収容定員は、202名（2008（平成20）年4月から入学定員82名から120名に変更）であり、在籍学生数は322名（2008（平成20）年5月）、学位授与数は101名（2008（平成20）年5月）である。学生は就業中の社会人ということもあり、各人のペースで無理せず履修させることを重視しているため、2年間で修了することを強く求めているわけではない。その点に鑑みると、学位授与の人数は不適切であるとはいえない。

学位の授与状況などについては、教授会で資料により学生一人一人について協議・承認される。また、修了者については、雑誌・ホームページなどにより公表されている。これらは適切である。

【修了生の進路および活躍状況の把握】

修了者については、エアキャンパスに「大学院アルムナイフォーラム」を設置し、修了者と事務局が連絡を取り合えるように配慮するとともに、修了生全員にアンケート調査を行い、修了者の状況把握に努めている。また、その結果はホームページで公表しているなど、適切に措置されている。

修了者の進路先における評価や活動状況の把握は、修了者からの事務局への報告およびアンケートなどにより「大学院アルムナイフォーラム」において把握し、ホームページ等を通じて教員・在校生に公表している。また、法人派遣の修了者については、事務局職員の企業訪問の際に、在学中の教育効果や修了後の活躍状況を把握している。

【教育効果の測定】

貴専攻の教育上の理念や目的がどの程度達成されたか、達成するためにどのような

課題があるか等について、評価する仕組みは確認できない。教育の現場における授業や学生支援システム、教育環境や教員のFDなどが統合されて教育上の理念や目的達成のために十分機能することが求められる。教育上の理念や目的の達成に向けた教育効果を評価する仕組みを開発し、実施することが望まれる。

点検・評価報告書では、「卒業研究」を通じて使命・目的および教育目標に即した修了者を輩出していると記述しているが、修了者が教育上の理念や目的に適合する人材であることがどのようにして実証されるかは明らかでない。

教育効果を評価する指標や基準については、学生アンケートの項目を基に毎回の教授会で検討しているとのことである。教育効果については、各科目の成績評価、授業評価、修了生の自己評価、修了生に対する社会的評価などの体系的な実施により一定範囲で測定可能と考えられるが、併せて、人材像が求めるコンピテンシー（力量、例えば総合的な問題解決力、対応策の実践力、リーダーシップ、独創性など）が身についているかを評価する指標や基準の開発に取り組むことが望まれる。

教育効果の評価結果を組織的に教育内容・方法の改善につなげる仕組みとしては、外部委員による「コンテンツ委員会」、「カリキュラム委員会」と教授会を示している。教育内容・方法の改善につなげる仕組みとして、教授会における改善点、反省点の議論と共有、教員研修の実施などが行われていることは評価できる。しかし、これらの仕組みが継続性のある形で制度的に整備されているかどうかは提出資料および実地視察の際でも明らかにされなかった。

<提 言>

一、長所

なし

二、問題点（検討課題）

- 1) 教育上の理念や目的の達成に向け、教育効果を評価する仕組みの開発と実施が必要である。

三、勧告

なし

3 教員組織

<概 評>

【専任教員数】

提出された資料から確認する限り、貴専攻の専任教員数は24名であり、収容定員などから算定される法令上の必要専任教員数14名を形式上は満たしていると判断できる。

また、実務家教員の全員が平成15年文部科学省告示第53号第1条第2項に則り、専任教員として取り扱われている。加えて、貴専攻の専任教員24名中教授は21名であり、基準の「半数以上」となっているので問題はない。

しかし、専任教員として登録されている24名の大半が、現在企業の代表取締役もしくは取締役役に就任している。「専任教員」の一義的なガイドラインは確立されていないが、大学設置・学校法人審議会では「年間担当単位数、学校運営面での責任、報酬などを総合的に判断して、専任教員としての最低限の役割を果たし得るといえること」

(大学設置・学校法人審議会「教員に関する設置審査の観点例」第12条第2項および第3項)を要求している。貴専攻の場合、第1に、多くの専任(実務家)教員の(平均)担当単位数は年間2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こと、第2に、専任教員に対する基本月額報酬(「専任教員委託契約書」では謝金)が極めて小額であること、第3に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こと、第4に、実務家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と、以上4点が指摘される。これらを総合的に勘案するに、貴専攻の専任教員の多くが「専任教員」として位置づけられるかどうかは著しく疑義がある。

【専任教員としての能力】

専任教員24名のうち、3名が博士号を有し、高度の研究上の業績を有しており、1名は公認会計士としての高度の専門的技術と技能を有すると評価できる。専任教員の大部分を占める20名の実務家教員は、現在、事業経営・コンサルタントとして第一線で活躍しているか、あるいは事業経営者として優れた実績と経験を有する者である。これらの実務家教員は、経営について実践的な実務経験と豊富な教育実践(マネジメントスクール講師や研修講師など)を有し、担当する専門分野に関し一定レベルの指導能力を備えていると評価できる。

【実務家教員】

貴専攻の必要実務家教員数は9名であるが、専任教員のうち実務家教員数は22名であり、法令上の基準「おおむね3割以上」を満たしている。

また、これらの実務家教員は、実務家教員の豊富な実務経験と実績により、専門家として一定レベルの高度の実務能力を有すると評価できる。

なお、実務家教員の「専任」性については、【専任教員数】で前述した通りの疑義がある。

【専任教員の分野構成、科目配置】

科目配置については、中核をなす必修科目 13 科目のうち、5 科目は特定の教員が担当するなど、貴専攻の教育が 1 人の教員に大きく依存することになっている。このような状況は、学生に対する指導の充実や科目開講の安定性などの見地からは是正する方向で組織的に対応する必要がある。

なお、提出された資料から確認する限り、教育上主要と認められる授業科目は、必修科目として設置されており、原則として、専任の教授または准教授が配置されているので、問題はない。

実務家教員の充足率が高いこともあり、実践性を重要視する科目には必然的に実務家教員が配置されている。

兼担、兼任教員による主要科目（必修科目）の担当としては、兼任教員による「組織行動論」のみであるが、専任教員による科目配置の基準および手続について確認する根拠資料がなく、適正に評価することができない。

【教員の構成】

専任教員の大部分が実務経験を持った第一線の実務家・経営者であり、実務や経営実態に即した現実の経営の視点や捉え方、分析能力を学べるように配置されている。しかし、貴大学の主要科目が特定の教員に集中していること、また、実務家教員の大多数は現職の実務家・経営者であることを考慮すれば、貴大学の専任教員の配置は実質的に特定の個人に大きく依存するものとなっていることは否めない。

【教員の募集・任免・昇格】

教員組織編成の基本方針は、「教員選考基準」に定めており、これに基づいて教員組織編成が行われている。また、この基準には、教員の任期や教員組織編成の具体的詳細については明文化された規則や基準はないことが問題として挙げられる。加えて、この基準は大学設置会社を選考するのか、教授会において選考するのかといった基準策定の主体に関する明文の規定も存在しない。さらに「原則として公募制により」とされているが、公募制によらない場合についての定めがない。これらの点は教員組織編成の前提であるので、明文化することが望まれる。

教員選考基準には、教員の募集、任免・選任、昇任の基準、手続などについては定めておらず、適切な規程の整備を進める必要がある。なお、「教育上の指導能力」については教員の「資格」の一部として同教員選考基準に定めており、各分野の複数の教員の推薦と個人調書の審査を行い、教授会で討議・承認しているが、これに関しても

具体的に明文化した規定や規則の整備が求められる。

特定分野の専門家については、「教員選考基準」の基準方針に則って処遇し、任期は1年ごとに見直しをしているが、それを実施する委員会などの組織や評価手続の整備が望まれる。

専任教員の後継者の養成や補充については、修了生をTAとして採用し、その経験を通じて講師などとして専任教員に採用する人材養成を行っている。しかし、TA制度の本来の目的は教育の補完的・補足的役割にすぎないので、併せて外部から若手教員の積極的な採用による組織的な後継者の養成も望まれる。

【教員の教育研究条件】

一部教員を除き、専任教員の授業担当時間が毎週3時間程度となるよう、開講カリキュラムが組まれており、授業の準備および研究に十分に配慮されたものであると評価できる。なお、教員の勤務に関する規程が明確に整備されているかどうかは明らかではない。

一律の個人研究費は配分されず、必要な費用を社内電子稟議によって申請し、申請内容に応じて支給されるが、実地視察の際の質問事項に対する回答では、「専任教員からの申請があれば、副学長が決済するフローとなっている。現在のところ研究費の申請がないため、支給実績はない」とのことであった。また、上限額や使途の限定の有無などについても明らかでなく、個人研究費として適切な額か否かは評価できない。

研究専念期間制度（サバティカル・リーブ）などの機会を望む場合には、授業に支障がない限り教授会で承認を得た後に認められるが、承認の要件やこれまでの実績については明らかでないので、実効性のある制度となっているか否かは評価できない。

【教育研究活動等の評価】

授業に関する情報を共有するオープンな講義環境と教員間の相互チェック可能な仕組みを運営することにより、教育の質を確保することができる。また、原則として隔月に開催される「コンテンツ委員会」や「カリキュラム審議委員会」の場を通じて授業内容や方法、カリキュラムの質の評価と改善が図られることになっている。さらに、授業アンケートにより学生の満足度調査を実施し、その結果を教授会で協議する場を設けるなど、専任教員の教育活動の評価と改善は一定の成果を挙げていると評価できる。しかしながら、教員の教育活動を直接的に評価する仕組みは整備されていないため、専任教員の教育活動を適切に評価する合理的な仕組みについて検討することが望まれる。

研究活動については、「コンテンツ委員会」や「カリキュラム審議委員会」、教授会で報告討議を行う体制をとっているとされるが、2つの委員会は授業内容や科目編成について審議することを主たる目的としており、研究活動の評価についてどのような

実績を挙げているのか、根拠資料などからは明らかではない。また、基礎データ表4に基づけば、最近過去5年間に何らかの成果を公刊した教員は9名であり、しかもその大部分は、上記の教員データに示されるように、実務の伝授に焦点を置くものと推定される。概して、実務家教員が多いこともあり、研究を評価し支援する体制は弱く、研究活動を評価する仕組みが整備されているかどうかは根拠資料などが得られておらず疑義がある。優れた教育は活発な学術研究活動と研究体制に基礎づけられることが望ましく、今後適切な評価システムについて研究・導入が進み、研究活動の一層の質的向上が図られることを期待する。

貴専攻の経営母体は株式会社であり、加えて遠隔教育を実施していることもあり、専任教員が大学院の運営に深く従事することがない。また、専任教員による大学院運営への貢献については、特定の委員会（「コンテンツ委員会」等）や教授会などを除いて限定的にならざるを得ない。これらのことを一概に問題として指摘することはできないが、大学院運営に関する適切な役割分担のルールとこのルールへの適合性を評価する仕組みを構築することなどにより、組織の一層の活性化を図ることが望ましい。

< 提 言 >

一、長所

- 1) 各界の実務家を広く集めている点は評価できる。

二、問題点（検討課題）

- 1) 「教員選考基準」においては、教員の募集、任免・選任、昇任の基準、手続などについて具体的な規定や規則が明確化されていないので、これらについてルールを定め、人事面での透明性を高める必要がある。
- 2) 専任教員の教育研究活動の維持を図るためには、各教員に対して一定額の基本研究費が確保されるなど、教員の教育研究環境の整備が望まれる。
- 3) 専任教員の教育活動、研究活動、大学運営に対する貢献について、大学経営陣や学外の学術教員を交えた客観的な評価機関を設置し、適切な評価システムを構築することができるよう、検討を進めることが望まれる。

三、勧告

なし

4 学生の受け入れ

<概 評>

【学生の受け入れ方針等】

大学案内、学生募集要項、ホームページなどで入学者選抜方法および選抜手続が明確に記載されており、広く周知・公表を図っている。しかしながら、どのような学生を求めるといふ入学者選抜の基本方針（アドミッション・ポリシー）は明示されていないので、明示することが求められる。

第一次選考でエッセイ（卒業研究／事業計画のテーマ、志望動機、キャリアゴール）と書類審査（推薦状ほか）、第二次選考で口頭試問を行っている。推薦状では、大学院所定の評価項目を明確化し、また、面接では「面接評価シート」を設け、質疑応答する項目として、志望動機、当プログラムにて取得したいこと、当プログラムに対してどのような貢献ができるかなどの項目を明確化することによって選考の客観性と公平性の維持に努めていることは評価できる。

学生募集にあたって、貴大学院（貴専攻の内容を含む）のパンフレットやホームページなどのメディアを通じて広く公表し、春期・秋期の2回に分けて各期に学生募集を4回に分けて行うなど、志願者の便宜に配慮して入学者選抜を受ける公正な機会を等しく確保していると判断できる。

年間10回の説明会を開催し、ホームページ上での講義サンプルの公開などを行っており、適切である。

【実施体制】

教員部門と事務局部門との協力のもとで副学長、事務局長を責任者として責任ある実施体制のもとで入学者選考が行われている。明示された入学者選抜方法ならびに手続により入学者選抜が実施され、合否の最終判断は教授会の決定事項となっている点から、入学者選抜の実施体制の適切性と公正性が維持されているものと判断できる。

【多様な入学者選抜】

一般応募とは別に法人推薦枠を設けている。これは、第一次選考として書類審査、第二次選考として口頭試問を行っている。第一次選考の出願書類のひとつとして、志望動機や将来の目標についてのエッセイを提出させているが、ここでの項目は、第二次選考の口頭試問での質問：志望動機や当プログラムで取得したいことと関連している。また、推薦状での評価項目については、面接での評価項目に関連し、総合的な判断ができるよう配慮されている。入学者選抜方法は一般応募とおおむね同様であり、適切である。

【身体に障がいのある者への配慮】

貴専攻はパソコンを利用した遠隔教育であるため、身体に障がいがあっても受講可能である。また、試験会場は車いすでも移動可能な場所に設置されており、パソコン上でエアキャンパスを使用できれば、障がいがあっても受験できる。さらに、入学試験時に会場までの移動が困難な場合には電話インタビューなど柔軟な対応を行うとしている点は評価できる。

【定員管理】

入学定員 82 名に対する入学者の割合は、2005（平成 17）年度 104 名、2006（平成 18）年度 127 名、2007（平成 19）年度 123 名であったが、2008（平成 20）年度 4 月から入学定員を 120 名に増加した。2008（平成 20）年度の入学者数は 124 名であり、収容定員 202 名に対して 2008（平成 20）年 5 月現在の在籍学生総数は 303 名と徐々に適正化が図られている。

一方、2008（平成 20）年度秋期入学定員 60 名に対し、入学者が 48 名と定員割れとなっていることからわかるように、この定員増加は、急激な経済環境の悪化の影響を受けるおそれもあるので、今しばらく状況を見定める必要がある。

【入学者選抜方法の検証】

年に 2 回修了生が出るごとに、学生の受け入れ方針などを見直しているようであるが、入学選抜方法などについて継続的に検証する組織体制・仕組みが整備されているかどうかは明確ではない。入学者に対する入学定員の比率が安定的ではないことから、学生の受け入れのあり方について、継続的に検証・評価していく体制の整備が必要である。

< 提 言 >

- 一、長所
なし

二、問題点（検討課題）

- 1) 入学者選抜にあたって、貴専攻がどのような学生を求め、どのような方針のもとで選抜を行うかという基本方針を明文化することによって、客観性と公平性を一層促進することが望まれる。
- 2) 入学者に対する入学定員の比率が安定的ではないため、学生の受け入れのあり方について、継続的に検証・評価していく体制の整備が必要である。

- 三、勧告
なし

5 学生生活

<概 評>

【支援・指導体制の確立】

エアキャンパス上に「キャンパスサポート」を設置し、受講や学生生活全般にわたって相談窓口が設定されている点は評価できる。また、事務局が相談メールや訪問による個別カウンセリングにも対応している。全体として、エアキャンパスを活用した事務局による支援指導が中心であり、専任教員による学生生活の支援については言及されていない。また、対面による相談は限定されている。

【学生の心身の健康と保持】

【支援・指導体制の確立】で述べた点と同様に、エアキャンパス上に設けられた「サロン」への投稿された近況などから学生の心身の状況を把握している。なお、専門家の対応が必要な場合への対処については具体化されていない。

【各種ハラスメントへの対応】

「システム利用倫理規則」を定め、システム上での第三者の誹謗中傷の禁止、プライバシーの保護などを定めている。また、各種ハラスメントに対しては事務局が相談窓口となり、対応体制をとっている。ただし、具体的なハラスメント対策のための教員の組織および「システム利用倫理規則」以外のハラスメント防止対策に関する規程や相談体制は整備されていないので、整備することが望まれる。

【学生への経済的支援】

奨学金などの経済的な支援相談については、日本学生支援機構の奨学金制度の紹介、日本政策金融公庫の教育ローン、民間金融機関の教育ローンの紹介などを行っている。また、厚生労働省の「教育訓練給付金」指定講座の指定を受け、修了した学生の学費軽減に寄与している。なお、貴大学独自の奨学金制度は用意されていないので、今後検討することが望まれる。

【キャリア教育の開発と推進】

貴専攻では、「大学院アルムナイ生涯学習シリーズ」として在学中に履修できなかった科目や、修了後に新規に開講した科目を聴講生や視聴生として受講できる仕組みを構築している。これらは修了後のキャリア開発に貢献するものとして評価できる。なお、在学中に修了後を見越したキャリア教育開発は行われていないが、就業している社会人が学生であるため問題はない。

【進路についての相談体制】

原則として入学者はキャリアを有する社会人であるので、修了後の進路指導を積極的に指導する必要性は乏しい。しかし修了後、「卒業研究」で取り組んだ事業計画をもとに起業をする学生に対して「スタートアップ起業家支援プロジェクト」への推薦制度があることは高く評価できる。

【身体に障がいのある者への配慮】

講義、試験などはすべてエアキャンパス上で行われるため、通学の必要はなく、パソコンの操作ができれば受講が可能である。また、式典やスクリーニングに参加できない者のために、後日ブロードバンドによる映像配信を行い、視聴できるようにする配慮をしており、適切である。

【留学生、社会人への配慮】

ブロードバンド講義の受講難地域に在住の受講者に対して、「グローバルアクセスサービス」を取り入れることによって遠隔教育を実行性あるものとするなど、コンテンツ配信教育システムの特徴を生かした教育に努めている点は評価できる。また、講義の視聴はオンデマンドで24時間可能であるため、忙しい社会人学生も各自都合のよい時間帯に受講できる体制が整えられている。

【支援・指導体制の改善】

学生生活への支援・指導に関する課題に取り組んでいるのは、事務局相談窓口内の定期ミーティングのみである。学生生活の支援指導は、教員と事務局が分担して対応にあたる必要があるため、現状の体制のみでは、継続的に検証する組織体制が整備されているとは判断できない。

< 提 言 >

一、長所

- 1) 修了後、「卒業研究」で取り組んだ事業計画をもとに起業をする学生に対して「スタートアップ起業家支援プロジェクト」への推薦制度があることは、貴専攻で育成すべき人材像と照らすと評価できる。

二、問題点（検討課題）

- 1) 学生の心身の健康を保持・増進させるための適切な相談・支援体制することが望まれる。
- 2) 各種ハラスメントに関する規程および相談体制の整備が必要である。
- 3) 教員が学生生活の支援指導の責任を負わず、そのネットワークからも外れているのは問題である。教員組織と事務局が一体となって対応にあたり、

またその評価にもあたる必要がある。

三、勧告
なし

6 教育研究環境の整備

<概 評>

【人的支援体制の整備】

事務組織体制は、事務局経営会議・事務局長（1名）の下に、総務課（課長1名、スタッフ2名）、教務課（課長1名、スタッフ4名）、「エアキャンパスサポートチーム」（スタッフ3名 システム開発部）を配置している。新入社員は株式会社ビジネス・ブレイクスルーで実施している「新入社員研修」に参加するほか、システムのサポートに必要なシステムトレーニングも受講している。新入社員が参加する株式会社ビジネス・ブレイクスルーの新入社員研修が大学院教育スタッフの育成として適切であるかどうかは、根拠資料において不明確である。近年スタッフ・ディベロップメント（SD）が重視されているが、事務担当スタッフの資質の向上を図るための研修などを継続的・体系的に進めていく必要がある。またそのための予算や制度面の裏づけを充実するべきである。

TA制度については、科目ごとに1～4名の選任が行われており、学生からの質問などに対するコメントのほとんどを担当するなど、授業を支える柱となっている。本制度は定着しているが、現時点では「お知らせ」的なメモにより運用されているので、より体系的で透明性のある規程として整備するべきである。また、TAと客員研究員の肩書きが混同されている、教育実務の大部分を担っているなど、教授が行うべき業務との区別が不明確である。採用基準は規定されているが、採用後の研修などについては統一された方法をとってはいない。遠隔教育の場合、TAの役割は特に重要であるので、TAの研修制度の整備が求められる。

【教育形態に即した施設・設備】

貴専攻のもっとも重要な施設は「エアキャンパス」とその送受信システム、コンテンツの作成システムであろう。「エアキャンパス」へのアクセスの方法、「エアキャンパス」を通じての授業の受信、授業後のディスカッションなどの点では、比較的簡便に利用できるシステムとなっている。スクリーングや対面型の指導を行うスペースについては、主として六番町校舎を利用している。なお、講義収録のための「収録スタジオ」（六番町校舎）は、整備されている。

【学生用スペース】

学生が利用できる自習室は秋葉原校舎内に設けられているが、予約制である。また、使用可能時間が平日の10時から17時までとされており、社会人の学生にとってほとんど利用できないものと想定され、実際に利用申請は年に数件にとどまっている。これは、秋葉原校舎のセキュリティが厳しく、自習室内に容易に入れない、原則、週末の利用ができないという問題と、大学側がそうした施設の利用を積極的に広報してい

ないという問題との両面があることによる。貴大学としては、学生の側にそうした施設利用の要望がないのか否かを把握する必要がある。ラウンジについては、エアキャンパス内のバーチャルな場（「サロン」）は用意されているが、物的な施設は整備されていない。なお、「サロン」はよく利用されているとのことである。

【研究室等の整備】

教員の個別研究室は設置されておらず、六番町校舎内に全教員共通の研究室1室を用意しているが、研究室が利用されることはほぼないとのことである。勤務先に研究室に代替するスペースを保持しているとのことであるが、勤務先ではその職務に専念する義務があるものと考えられ、勤務先のスペースを大学の研究に充てることを前提にした施設整備のコンセプトが妥当なものか疑問がある。

なお、教員が教授会などで集合する場所としては、六番町校舎内のスペースが利用されている。

【情報関連設備および人的体制】

貴専攻の基盤をなしているエアキャンパスおよびこれと教員・学生を結びつけるブロードバンド放送とインターネットについては、適切に稼働している。これまでのところ数回のトラブルが生じているが、大きな障害には至っていない。また、これを支える人的体制については前述の通り3名のサポートスタッフが常勤しており、問題がない。今後のシステムのメンテナンスやバージョンアップの見通し、種々のリスクへの対応、これらのための資金や技術確保などについては、点検・評価報告書では触れられていないが、貴専攻の教育全体がインフラであるエアキャンパスに依存している以上、これらへの対応は極めて重要であることを指摘しておきたい。

遠隔教育であるため、電子情報の充実が特に望まれる。国立情報学研究所（NII）の論文データベースは利用できるようになったが、外国語の電子ジャーナルは購読していない。貴専攻の領域を考えると、外国語の電子ジャーナルを無料で提供するサービスが望まれる。

【施設・設備の維持・充実】

物的施設・設備は現状で十分とのことであるが、学生の自習室やラウンジなどの整備、研究を行うスペースの整備などの点については検討する必要がある。また、エアキャンパスの維持・拡充については、今後のシステムのメンテナンスなどが極めて重要である。

【身体に障がいのある者への配慮】

秋葉原校舎では、教育の場としての適切なバリアフリー構造に一定の対応がなされ

ている。また、六番町校舎においてもエレベータはある。なお、六番町校舎では、学生が利用するのは地下にある部屋のみであるが、サイン類やトイレについて適切な配慮が必要である。

【図書等の整備】

図書室については、蔵書数 1,681 冊（2008（平成 20）年 5 月）とのことであり、秋葉原校舎の自習室内に配置されているが、上述のように自習室が容易には利用できないため、必然的に図書の利用も限られている。図書の選定にあたっては、事務局を中心とした「図書委員会」が設置されており、選定にあっているが、それを教員や学生の要望が適切に反映できる選書プロセスとすることが望ましい。自社のコンテンツ検索ツールの「エアサーチ」（有料）および会員性オンラインデータベースサービスを提供する「日経テレコン 21」（有料）の利用ができる環境を整えているのは評価できるが、その無料提供が可能になることが望まれる。また、もう少し学術性の高い雑誌などの講読が可能となることもあわせて検討することも必要である。

図書室の開館時間は、平日 10 時～17 時とのことであるが、社会人学生のニーズには適合していない。平日夜間と土日開館が可能となるよう、条件整備を検討することが求められる。また、図書は閲覧のみであり、貸し出しはされていない。学生に対する図書サービスは不十分であるといわざるを得ない。これらの改善が必要である。

国内外の他の大学院、研究機関などとの学術情報・資料の相互利用については、現時点では対応していない。図書館間相互協力（ILL）などを手始めに有用なネットワークへの参加を進めるべきである。

【財政的基礎】

貴大学と株式会社ビジネス・ブレイクスルーとは区分経理を実施している。職員の給与やビルの家賃は人頭割りとしている。大学院のみの収支状況によれば、黒字が続いている。ただし、これは教員の給与が低く抑えられ、人件費が極端に少ないことによるものである。こうした体制が今後も継続できるとは限らないため、それを見越した財政基盤を構築することが求められる。

【教育研究環境の改善】

教育研究環境の整備に関する学生・教職員の意見要望の把握、改善については、学生についてはアンケート調査により、また教員については随時教務課が対応して取りまとめている。これをベースに事務局経営会議、教授会で審議し、改善などに結びつけているとのことである。しかし、現在の課題把握から対応策の検討、改善対策の実施に至る PDCA サイクルが一つの完結したものとして自律的に回転するところまではいっていない。また、このシステム自体を検証する体制は確立されていない。今後、

教育研究環境の整備を進めていくために、継続的に検証する体制が整備され、必要な改善が積み重ねられていくことを望まれる。

<提 言>

一、長所
なし

二、問題点（検討課題）

- 1) 学生の自習室の利用方法に関しては、諸制約があるものの、利用の促進を検討することが望ましい。
- 2) 図書室の開室平日の10時～17時に限定され、図書の貸し出し制度が整備されておらず、社会人学生を多く擁していることに対する配慮がなされていない。図書室の夜間および週末の開室、図書の貸し出しに関する制度整備がなされることが望ましい。
- 3) 通信制大学院であるため、国内外の電子ジャーナルの購読、ILLを通じた図書利用など、学修環境の整備がとりわけ重要な課題である。現在図書館サービス「エアサーチ」および「日経テレコン 21」の使用が有料であるとのことだが、遠隔教育であっても学生が文献を随時無料で入手できることが望ましい。

三、勧告
なし

7 管理運営

<概 評>

【学内体制・規程の整備】

点検・評価報告書によると、管理運営組織として大学院事務局が設置され、事務局長の下に総務課、教務課が置かれているとのことである。貴専攻の基礎的インフラであるエアキャンパスの管理・開発改良・学生のバックアップはシステム開発部に置かれた「エアキャンパスサポートチーム」が行っている。教授会およびこれらの組織は、「ビジネス・ブレークスルー大学院大学教員組織運営規則」および「ビジネス・ブレークスルー大学院大学事務分掌規則」に定められている（システム開発部を除く）。また、事務局職員は、株式会社ビジネス・ブレークスルーの「就業規則」にしたがって業務を行っている。事務局職員が経営を担当する株式会社の従業員として位置づけられていることは、教学を担当する大学の職員としての自律性に問題がないか疑問である。また、教授会の構成員が、教員とともに職員も含まれているように記述されていることは、教学の責任をもつ教授会の自治と抵触しないか疑義がある。

【法令等の遵守】

関係法令等および学内規程については、入学時に配布する「受講ハンドブック」などにより、学生および全教職員に周知している。ただし、「受講ハンドブック」には、学生が必要とする履修などに関する学内規程が中心であり、教職員向けの法令などの周知徹底については記述がない。また、法令などの遵守を確実なものとするためのコンプライアンス関係の対策についても明らかでない。法令などや学内規程には、職業倫理の遵守、ハラスメントの防止、個人情報保護の保護、クレーム処理、教務や管理上の各種ルールなど重要なものが多数ある。これらについての教職員向けの周知徹底を図るため、所要の措置を講ずる必要がある。

【管理運営体制】

教授会の審議事項などについては、「ビジネス・ブレークスルー大学院大学教授会規則」に定められている。また、実地視察の際に提出された「コーポレートガバナンスに関する図」において、教授会、株主総会、取締役会、経営会議などの関係は示されているが、これによると、教学およびその他の管理運営に関する重要事項について教授会の決定が尊重されるとは限らないように見える。また、教授会と上記の各部署との審議事項の振り分け、議決の優先順位などについては規定されておらず、教授会の議案については、事務局で検討されて教授会に提出される仕組みとなっている。さらに、教授会の構成員には兼任教員が含まれている。大学院固有の管理運営体制の確立の観点から、教授会の位置づけや構成メンバーに関して検討が必要である。

貴研究科の研究科長、教授会は、学則（第 53 条）において設置が規定されている。

また、「教員組織・運営規則」においても学長、副学長、研究科長とともに教授会の設置が規定されている。しかし、同規則第7条第1項によれば教授会は「学長及び教職員をもって組織する」と規定されており、職員も構成員である。また、教授会には兼任教員も出席が可能であり、教授会は専任教員固有の組織ではない。学則と教員組織・運営規則との関係は明らかでなく、教授会について重複して異なった構成を規定しているため整理統合すべきである。

研究科長の選任については、「研究科教授会が当該研究科の専任教員のなかから選出し、学長がこれを任命する」と規定されている（学則第51条第2項）。なお、学長、副学長、研究科長の任期は5年、再任は妨げないとのことである。しかし、点検・評価報告書では「専任教員組織の長は学長であり」と記述しており、学則と矛盾する。これは、現在、学長が研究科長を兼任し、研究科長がいないために、「専任教員組織の長は学長」となることによる。今後は、学長とは別に研究科長を置く必要がある。学長や副学長が株式会社の役員でなくなった場合も、教授会での決議が会社の管理運営で尊重されていく体制を構築することが望ましい。

なお、教授会の議決は、学則（第56条）では「議決する場合は、構成員の3分の2以上の出席を必要とする」としているのに対し、教授会規則（第6条第1項）では「教授会の開会は、構成員の過半数の出席を必要とする」と規定するのみで議決時の定足数の加重を定めていない。これらは矛盾しており議決の際に混乱するおそれもあるので統一するべきである。

【関係組織等との連携】

貴大学は経営学研究科のみを設置しているが、経営学研究科には、貴専攻のほかにグローバリゼーション専攻がある。貴専攻とグローバリゼーション専攻とは、授業の多くが同一であり、専攻としての独立性に疑義がある。

貴大学が設置されている東京都千代田区において、区民も参加できる公開講座を年に1回実施している。千代田区との間においては特段の協定の締結、資金の授受などは行われていない。

【点検・評価および改善】

貴研究科の管理運営に関する学内規程に関する点検・評価は、「自己点検・評価規則」にしたがって実施することとしている。しかし、今回の認証評価に関する自己点検・評価報告書の作成以外に自己点検・評価は実施されていない。管理運営システム全般について恒常的な自己点検・評価の実施が求められる。

自己点検・評価の実施が不十分であり、それに基づいた改善努力がなされるには至っていない。

【事務組織の設置】

事務組織体制は、事務局経営会議・事務局長（1名）の下に総務課（課長1名、スタッフ2名）、教務課（課長1名、スタッフ4名）、「エアキャンパスサポートチーム」（スタッフ3名 システム開発部）を配置している。総務課は、入試広報および学生管理などを行っており、教務課は科目運営を行っている。事務組織は、学生数の増加に応じて拡充されており、問題はない。

【事務組織の運営】

事務局は、貴大学の設置母体である株式会社ビジネス・ブレイクスルーの各部課と連携しながら貴専攻の管理運営にあたっている。総務部では教職員の勤務管理、福利厚生、内部統制などを、経理部では財務的な開示資料の作成、監査法人対応などを、システム開発部では遠隔教育システムと履修管理システムの開発・運用・保守などを、法人営業本部では企業からの人材派遣要望に対する企業訪問などを事務局と連携して実施している。貴大学は、株式会社ビジネス・ブレイクスルーの一部署として位置づけられており、貴大学の事務局職員は大学の業務のみを実施している。

【事務組織の改善】

事務局の新入社員は、株式会社ビジネス・ブレイクスルーで実施している「新入社員研修」に参加するほか、システムのサポートに必要なシステムトレーニングを定期的に受講している。ただし、株式会社ビジネス・ブレイクスルーの研修であり、それが大学の研修として適切か否かは検討を要する。また、学長との定期的ミーティングや毎週の学長講義を視聴し、大学全体の方向性について共通認識を持つよう努めている。近年スタッフ・ディベロップメント（SD）が重視されているが、事務担当スタッフの資質の向上を図るための研修などを継続的・体系的に進めていく必要があり、そのための人材育成プランの作成や予算面、制度面の裏づけを充実するべきである。

<提 言>

一、長所
なし

二、問題点（検討課題）

- 1) 大学院の決議機関としての教授会の体制を整備することが必要である。具体的には、学長とは別に研究科長を置くこと、学則上の教授会の議決に関する事項と教授会規則における議決に関する事項との統一などである。教授会の構成員に兼任教員まで含むかに関しても検討が必要である。さらに、将来的には、株式会社の経営と、大学院の管理運営の体制を明確に区別し、

教授会の議決が教学面での管理運営で尊重されていくべく体制を構築することが望ましい。

- 2) 株式会社ビジネス・ブレークスルーの社員研修ではなく、大学の管理運営に関する職員として、専門的な知識技能の修得にかかわるSDの整備がなされることが望ましい。

三、勧告

なし

8 点検・評価

<概 評>

【自己点検・評価】

自己点検・評価を実施するため「ビジネス・ブレークスルー大学院大学自己点検・評価規則」(2005(平成17)年4月1日制定)に基づき「自己点検・評価委員会」を設置している。この委員会は、自己点検・評価の視点および項目と実施計画を含む「実施要項」を作成するとともに、「コンテンツ会議」、「カリキュラム審議委員会」、「研究科教授会」における審議内容を踏まえて、全学的視点に立った総合的、かつ、体系的な点検・評価を行うこととされている。開学以来、認証評価を受けるまで自己点検・評価は実施されていないので、今後は継続的な実施が望まれる。なお、このたび提出された点検・評価報告書は、その内容が根拠資料と同一であり、評価の視点に対して異なる現状の説明が書かれているなど、点検・評価報告書の記載が不十分である。次の点検・評価ではこのようなことがないよう「自己点検・評価委員会」が十分機能することが求められる。

自己点検・評価の結果は、規定上、「点検・評価報告書」として取りまとめられ、公表することとなっている。ただし、3年ごとに作成することが規則に定められているが、これまで点検・評価報告書が公表されたことはない。

【改善・向上のための仕組みの整備】

点検・評価報告書によれば、「自己点検・評価委員会が第三者評価機関の答申を受け、委員が指摘を受けた事項について、当該担当者にその旨を伝える。報告を受けた担当者は、1ヶ月以内に自己点検・評価委員会に改善案を提出する。改善案について自己点検・評価委員会が確認し、了承された場合、その改善案に基づき実施する。実施後の効果について教授会で報告し、教育活動の改善・向上に結び付いているかどうかを検討する」とある。ただし、以上の手続については、現時点で明文化されていないので、早急に規程として整備することが望ましい。

【評価結果に基づく改善・向上】

認証評価を受けるまで自己点検・評価は実施されていないので、自己点検・評価などの結果は出ていない。このため、評価結果などが改善向上に結びつくことを確認することはできない。今後自己点検・評価を実施する際には、前述の改善向上のための仕組みを活用し、有効に改善向上に結びつくことを期待する。

なお、前述の「コンテンツ会議」は学外の有識者と貴専攻教員から構成されており、「カリキュラム審議委員会」は学外有識者による第三者委員会であるが、いずれも一定の点検・評価の機能を有している。両委員会における指摘を踏まえた改善対策は実施されており、教育研究活動の改善・向上に有効に結びついたものである。

<提 言>

一、長所

なし

二、問題点（検討課題）

- 1) 点検・評価報告書の内容が根拠資料と同一であり、評価の視点に対して異なる現状の説明が書かれているなど、点検・評価報告書の記載が不十分である。これらのことから、「自己点検・評価委員会」が十分に機能することが求められる。
- 2) 自己点検・評価の結果を公表することが求められる。
- 3) 改善・向上のための仕組みについて、自己点検・評価規則などに明記はされていないので、改善を必要とする。また、自己点検・評価に関する規則に基づき、恒常的に自己点検・評価を実施することが必要である。

三、勧告

なし

9 情報公開・説明責任

<概 評>

【情報公開・説明責任】

貴大学の設置母体である株式会社ビジネス・ブレイクスルーは、東京証券取引所に上場しており、東証のガイドラインに沿って適時情報開示を行っている。また、「常に投資者の視点に立った迅速、正確かつ公平な会社情報の開示を徹底するなど、一会社全体について適切な情報公開を行っている。」とのことである。しかし、株主などの投資者保護を目的とする情報開示と高等教育機関として学生や社会に対し説明責任を果たす情報公開とは、その目的や公開内容は異なるものである。なお、貴専攻の組織運営と諸活動の状況については、ホームページや大学案内などにより、適切に情報公開されていると認められる。

情報公開のための規程は整備されていないが、情報公開を円滑に推進するための体制は開学以来の経験により、整備されてきた。しかし、株式会社ビジネス・ブレイクスルーが持つ情報公開の体制に依拠しており、教育・研究機関として独自の情報公開の規定や体制の整備については検討を要する。

現在の情報公開が、社会に対する説明責任の役割を果たしているかどうかを検証するための仕組みは設けていない。今後とも学生や社会が必要とする情報は積極的に提供するとともに、より適切に説明責任を果たしていくために継続的に情報公開のあり方を検証する仕組みを構築することが求められる。

<提 言>

一、長所

なし

二、問題点（検討課題）

- 1) 大学独自の情報公開の規程や体制の整備を検討することが望まれる。
- 2) 貴大学の設置母体が株式会社ビジネス・ブレイクスルーであるため、その情報公開を株式会社ビジネス・ブレイクスルーによるものですべて代替としているが、株式会社と教育・研究機関としての大学院が持つ社会的責任は同等とはいえない。貴大学独自で継続的に情報公開のあり方を検証する仕組みを構築することが求められる。

三、勧告

なし

以 上

「ビジネス・ブレイクスルー大学院大学経営学研究科経営管理専攻 に対する認証評価結果」について

貴大学より2009（平成21）年1月8日付文書にて、2009（平成21）年度の経営系専門職大学院認証評価について申請された件につき、本協会経営系専門職大学院認証評価委員会において慎重に評価した結果を別紙のとおり報告します。

本協会では、貴大学大学院経営学研究科経営管理専攻（以下、貴専攻）の自己点検・評価を前提として、書面評価と実地視察等に基づき、貴専攻の意見を十分に斟酌した上で、評価結果を作成いたしました。提出された資料等については、不明な点や不足分があった場合には、直ちに連絡するように努めました。また、評価者には、教育活動等の経験豊富な者を中心に各経営系専門職大学院および経営系大学院より推薦いただいた評価委員登録者の中からあてるとともに、企業等においての実務経験を有する者、外部有識者も加わって、評価者研修セミナー等を通じてそれぞれの質の向上を図るなど、万全を尽くしてまいりました。

その上で、貴専攻に応じて編成した分科会のもとで、本協会が設定している「経営系専門職大学院基準」への適合状況を判定するための評価項目について、提出された資料や実地視察に基づき、慎重に評価を行いました。

（1） 評価の経過

まず書面評価の段階では、分科会を構成する主査および各委員が、それぞれ個別に評価所見を作成し、これを主査および各委員により分担して分科会報告書（原案）として取りまとめました。その後主査および各委員が参集して8月中旬から9月中旬（別紙「ビジネス・ブレイクスルー大学院大学経営学研究科経営管理専攻に対する認証評価スケジュール」参照）にかけて分科会を開催し、分科会報告書（原案）についての討議を行うとともに、それに基づいて主査および各委員により分担して分科会報告書（案）を作成いたしました。その後、分科会からの実地視察の際の質問事項を貴大学および貴大学大学院経営学研究科に送付し、それをもとに10月14日および10月15日に実地視察を行いました。

実地視察では、書面評価における疑問等について聴取するとともに、貴専攻の特色ある施設・設備や教育・研究活動の状況を確認するため、貴専攻の教学側の責任者や自己点検・評価の責任者との面談、学生面談、授業参観、施設・設備の視察、関連資料の閲覧などを実施し、これらに基づき主査および各委員により分担して分科会報告書を完成させました。

完成した分科会報告書をもとに経営系専門職大学院認証評価委員会正・副委員長会で作成した「認証評価結果（委員長案）」は、経営系専門職大学院認証評価委員会での審議を経て同評価結果（委員会案）として貴大学および貴大学大学院経営学研究科に送付しました。同評価結果（委員会案）に対して貴大学から提示された意見を参考に同評価結果（委員会案）は修正され、その後理事会、評議員会の議を経て承認を得、「ビジネス・ブレイクスル

一大学院大学経営学研究科経営管理専攻に対する認証評価結果」が確定いたしました。

この「評価結果」は貴大学および貴大学大学院経営学研究科に送付するとともに社会に公表し、文部科学大臣に報告いたします。

(2) 「評価結果」の構成

「評価結果」は、「Ⅰ 認証評価結果」、「Ⅱ 総評」、「Ⅲ 経営系専門職大学院基準の各項目における概評および提言」で構成されています。

「Ⅰ 認証評価結果」には、貴専攻が「経営系専門職大学院基準」に適合しているか否かを記しています。

「Ⅱ 総評」には、貴専攻の使命・目的ならびに教育目標とその明示と周知方法、教育目標の検証、貴専攻の特色や大きな問題点を記しています。

「Ⅲ 経営系専門職大学院基準の各項目における概評および提言」は、「経営系専門職大学院基準の各評価の視点に関する概評」、「長所」、「勧告」、「問題点（検討課題）」で構成されます。「長所」は、経営系専門職大学院基準の主にレベルⅡ○（経営系専門職大学院が行う教育研究の質を今後も継続的に維持・向上させていくために点検・評価することが高度に望まれる事項）の評価の視点について、貴専攻がその特色ある優れた取り組みをさらに伸張するために示した事項です。

「勧告」は、経営系専門職大学院基準のレベルⅠ◎（法令等の遵守に関する事項）およびⅠ○（本協会が法令に準じて経営系専門職大学院に求める基本的事項）の評価の視点について大きな問題があることに対し、義務的に改善をもとめたものです。「勧告」事項が示された経営系専門職大学院においては、同事項に誠実に対応し、早急にこれを是正する措置を講じるとともにその結果を改善報告書として取りまとめ、原則として2012（平成24）年7月末日までにこれをご提出いただきたく存じます。

一方、「問題点（検討課題）」は、経営系専門職大学院基準のレベルⅠ◎（法令等の遵守に関する事項）およびⅠ○（本協会が法令に準じて経営系専門職大学院に求める基本的事項）の評価の視点について問題があることに対し、一層の改善努力を促すために提示するものです。「問題点（検討課題）」についても「勧告」同様、改善報告が求められるものの、それらにどのように対応するかは各経営系専門職大学院の判断に委ねられております。この点で「勧告」と「問題点（検討課題）」の性格は異なっております。

今回提示した各指摘は、貴専攻からの申請資料に基づく書面評価や実地視察の結果、導き出したものであり、必ずしも貴専攻の最新動向を完全に踏まえたものとはいえないかもしれませんが、前述の「意見申立」手続き等による貴専攻からのご意見を参考に、可能なかぎり実態に即した指摘となるよう留意いたしました。

ビジネス・ブレイクスルー大学院大学経営学研究科経営管理専攻
に対する認証評価のスケジュール

貴専攻の評価は以下の手順でとり行った。

2009年	1月8日	貴大学より経営系専門職大学院認証評価申請書の提出
	3月7日	第5回経営系専門職大学院認証評価委員会の開催（平成21年度経営系専門職大学院認証評価の方針やスケジュールの確認、分科会の構成の検討など）
	4月14日	第6回経営系専門職大学院認証評価委員会の開催（各分科会の決定）
	4月24日	第452回理事会の開催（平成21年度各経営系専門職大学院認証評価分科会の構成を決定）
	4月上旬	貴大学より経営系専門職大学院認証評価関連資料の提出
	5月15日 ～29日	評価者研修セミナーの開催（平成21年度の経営系専門職大学院認証評価の概要の説明や分科会主査・委員が行う作業の研修など）
	5月下旬	分科会主査・委員に対し、貴大学より提出された資料の送付
	6月29日 ～7月下旬	分科会主査・委員による貴専攻に対する評価所見作成 分科会報告書分担執筆者による「分科会報告書」（原案）の作成（各委員の評価所見の統合）
	8月3日	第1回経営系専門職大学院認証評価分科会（ビジネス・ブレイクスルー大学院大学経営学研究科経営管理専攻）の開催（「分科会報告書」（原案）の修正）
	8月28日	「分科会報告書（案）」の貴大学および貴大学大学院経営学研究科への送付
	10月14日 ～15日	実地視察の実施
	12月3日	経営系専門職大学院認証評価委員会正・副委員長会の開催（「分科会報告書」をもとに「評価結果」（委員長案）を作成）
	12月10日	第7回経営系専門職大学院認証評価委員会の開催（「評価結果」（委員長案）の検討）
	12月中旬	「評価結果」（委員会案）を貴大学および貴大学大学院経営学研究科への送付
2010年	2月5日	第8回経営系専門職大学院認証評価委員会の開催（提示された意見を参考に「評価結果」（委員会案）を修正）
	2月19日	第456回理事会の開催（「評価結果」（案）を評議員会に上程することの了承）
	3月12日	第103回評議員会、臨時理事会の開催（「評価結果」の承認）、「評価結果」の申請大学への送付

ビジネス・ブレイクスルー大学院大学経営学研究科経営管理専攻
認証評価提出資料一覧

調書

資料の名称
1 ビジネス・ブレイクスルー大学院大学経営学研究科経営管理専攻点検・評価報告書
2 ビジネス・ブレイクスルー大学院大学経営学研究科経営管理専攻基礎データ <ul style="list-style-type: none"> ・専任教員個別表 ・教員業績一覧 ・教員研究室の状況が把握できる資料

添付資料

提出資料	資料の名称
1 経営系専門職大学院の理念・目的ならびに教育目標が明文化された冊子等（研究科概要、学生募集要項、入学案内等）	ビジネス・ブレイクスルー大学院大学 大学案内パンフレット (P. 1-2)
	受講ハンドブック (P. 4-5) (P. 48)
	経営系専門職大学院の概要を紹介したパンフレット
	ビジネス・ブレイクスルー大学院大学 大学案内パンフレット
	その他、根拠資料
	ビジネス・ブレイクスルー大学院大学ホームページ「設立主旨」URL
	B B T 大学院大学2008年度事業方針
	日経ネット：「研究科紹介」ビジネス・ブレイクスルー大学院大学経営学研究科経営管理専攻 URL
大学&大学院net：「通信制ビジネス系」ビジネス・ブレイクスルー大学院大学経営学研究科経営管理専攻URL	
大学院へ行こう：ビジネス・ブレイクスルー大学院大学経営学研究科経営管理専攻URL	
Asahi.com：ビジネス・ブレイクスルー大学院大学経営学研究科経営管理専攻URL	
ビジネス・ブレイクスルー大学院大学教授会規則第4条（2）	
2 経営系専門職大学院の教育内容、履修方法などを記載したもの（学生便覧、履修要項等）	ビジネス・ブレイクスルー大学院大学経営学研究科経営管理専攻「カリキュラム体系図」URL
	講義要綱2008年度
	授業計画、科目概要など授業内容、成績評価内容を示した冊子等（講義要項、シラバス等）
授業計画、科目概要など授業内容、成績評価内容を示した冊子等（講義要項、シラバス等）	受講ハンドブック (P. 18-19, 60, 66-67) : 科目一覧表/学位規則/履修規則
	エアキャンパス フォーラムアナウンスメント：「卒業研究フォーラムUF06」

	エアキャンパス フォーラムアナウンスメント： 「大学院からのお知らせ (UF08)」
	エアキャンパス フォーラムアナウンスメント： 「コーポレートファイナンス (US07)」
	エアキャンパス フォーラムアナウンスメント： 「マーケティング概論 (UF07)」
	エアキャンパス フォーラムアナウンスメント： 「組織行動論 (UF07)」
年間授業時間割表	2008年度1年次 後期開講科目 (US08/UF08)
	2008年度後期カリキュラム
	2008年度カリキュラム一覧
	2008年度後期開講科目スケジュール表
履修科目の登録に関する規則等 (大学院学則、研究科規程等)	受講ハンドブック (P. 50) : ビジネス・ブレイクスルー大学院大学学則第15条
進級要件、修了要件の定め等 (研究科規程等)	受講ハンドブック (P. 49, 51) : ビジネス・ブレイクスルー大学院大学学則第6条、7条、22条
インターンシップ等が実施されている場合 ・実施要項 ・受け入れ先、実施状況が把握できる資料	該当なし
他の大学院において履修した授業科目の単位認定に関して定めた規定 (研究科規程等)	受講ハンドブック (P. 54) : ビジネス・ブレイクスルー大学院大学学則44条 BOND大学大学院ビジネススクールパンフレット (P. 7, 8) BOND大学大学院ビジネススクールコース一覧
学習相談体制について定められた規定 (研究科規程等) オフィスアワーの内容やその周知に関する資料	該当なし
成績の分布に関する資料	「新資本論」発言分布と成績資料
成績評価基準を明示している規則等 成績評価の異議申立に関する規則等	受講ハンドブック (P. 24) : 成績評価 「リーダーシップ」個別評価(後先生) 「経営戦略論」の成績評価メール 炭谷先生「問題解決思考」個別評価ファイル 「ベンチャー経営論」2008年優秀答案に関する評価

	「組織と経営」2007年度最終試験のコメント
授業評価に関する定めおよび結果報告書	2005年度春期生アンケート集計結果
授業内容・方法の改善のための研修に関する定め	F D体制表
その他、根拠資料	ビジネス・ブレイクスルー大学院大学 大学案内パンフレット(P.5)
	発言分布表「経営戦略論」「起業論」
	2005年4月入学～2006年入学者の学位授与状況
	日経キャリアマガジンMBA、会計、MOTパーフェクトブック2009年度版(P132)
	コンテンツ委員会規程
	カリキュラム審議委員会規程
	ビジネス・ブレイクスルー大学院大学教授会規則
	リアルタイム・オンライン・ケース・スタディ『Real-time on-line case study』(RTOCS) ケース一覧
	科目アンケート(2008年度前期1年次必須科目)
	US08クラス編成ファイル
	US07卒研各学生進捗状況リスト
	2008年度(後期)開講科目 必須教科書・参考教科書一覧
	エアキャンパス 「新資本論」:「ディスカッションフォーラム」「アナウンスメント」「講義一覧」「シラバス」
	ティーチング・アシスタント業務委託契約
	秘密保持契約書
	「アカウンティング」中間レポート(US07)
	ビジネス・ブレイクスルー大学院大学同窓会規則
ホームページ用修了生アンケート	
3 教員人事関係規程等 (教員選考委員会規程、教員資格審査規程、教員 任免・昇格規程等)	ビジネス・ブレイクスルー大学院大学(専門職大学院)教員選考基準

教員の任免および昇任に関する規則 (研究科規程、任用規程、懲戒規程、就業規則 等)	ビジネス・ブレイクスルー大学院大学教授会規則
その他、根拠資料	ビジネス・ブレイクスルー大学院大学経営学研究 科経営管理専攻ホームページ「カリキュラム体系 図」URL 講義要綱2008年度 科目一覧表/専任・非常勤一覧表 2008年度後期開講科目スケジュール表 社内電子稟議システム コンテンツ委員会規程 カリキュラム審議委員会規程
4 学生募集要項 (再掲)	ビジネス・ブレイクスルー大学院大学 大学案内 パンフレット (P. 14) ビジネス・ブレイクスルー大学院大学経営学研究 科経営管理専攻ホームページ「設立趣旨」URL 平成21年度春期 ビジネス・ブレイクスルー大学 院大学 学生募集要項 経営管理専攻説明会資料
入学者選抜試験に関する業務の実施体制につい ての定め (研究科規程等)	面接評価シート ビジネス・ブレイクスルー大学院大学「推薦書 フォーマット」
入学者の多様性を確保するための工夫に関する資 料	該当なし
その他、根拠資料	ビジネス・ブレイクスルー大学院大学経営学研究 科経営管理専攻ホームページ「講義サンプル」U RL 法人派遣在籍者表 ビルの図面 (秋葉原校舎) ビルの図面 1 (六番町校舎) ビルの図面 2 (六番町校舎) 受講ハンドブック (P. 49) : ビジネス・ブレイクス ルー大学院大学学則 5 条 ビジネス・ブレイクスルー大学院大学教授会規則

5	学生生活の相談、助言、支援体制に関する定め (学生相談室規程、学生相談室報等)	該当なし
	各種ハラスメントに対応する規程およびパンフレット (ハラスメント防止規程、啓蒙パンフ、ハラスメントを受けた場合の救済措置についてのパンフレット等)	ビジネス・ブレイクスルー大学院大学システム利用倫理規則 該当なし
	奨学金・教育ローンなどの募集要項、規則等	ビジネス・ブレイクスルー大学院大学経営学研究科経営管理専攻ホームページ「学費について」URL
	進路選択に関わる相談・支援体制について資料	株式会社ビジネス・ブレイクスルーホームページ「IR情報」URL
	身体に障がいのある者等への物的・経済的支援体制に関する規程	エアキャンパス フォーラムアナウンスメント：「大学院からのお知らせ(UF08)」
	その他、根拠資料	エアキャンパス 大学院からのお知らせ (US08) 教科書の案内 受講ハンドブック (UF08)「お問い合わせ先」(P46) エアキャンパス 大学院大学アルumni生涯学習シリーズ開講案内 グローバルアクセスサービス受講環境に関するご案内
6	自習室の利用に関する定め	該当なし
	情報関連設備等の利用に関する定め	該当なし
	図書館利用に関する定め (図書館利用規程、資料室規程等) 図書館利用ガイド等	該当なし
	その他、根拠資料	I T P 研修実地概要 T A 業務内容について 校舎面積表 秋葉原校舎 ビルの図面 1 (六番町校舎) ビルの図面 2 (六番町校舎) B B T コンテンツ・テーマ一覧 エアサーチURL (株) ビジネス・ブレイクスルー 平成20年 3 月 有価証券報告書

		2005年度春期生アンケート集計結果
7	管理運営に関する定め（学則、研究科規程等） 経営系専門職大学院教授会規則	就業規則
		規則集：受講ハンドブック（P. 47～）
		ビジネス・ブレイクスルー大学院大学教授会規則
		千代田区図書館 大前図書コーナー写真
		ビジネス・ブレイクスルー大学院大学経営学研究 科経営管理専攻ホームページ「ニュース」URL
		ビジネス・ブレイクスルー大学院大学教育組織・ 運営規則
		ビジネス・ブレイクスルー大学院大学事務分掌規 則
	研究科長等経営系専門職大学院の長の任免に関する定め （研究科規程等）	該当なし
	関係する学部等との連携に関する定め	該当なし
	その他、根拠資料	ビジネス・ブレイクスルー大学院大学自己点検評 価規則
		I T P 研修実地概要
8	自己点検・評価関係規程等	ビジネス・ブレイクスルー大学院大学自己点検・ 評価規則
		番組審議委員会規程
	経営系専門職大学院が独自に作成した自己点検・ 評価報告書	該当なし
	その他、根拠資料	該当なし
9	情報公開に関する規程	「金融商品取引法第24条」
		「有価証券上場規程（施行規則）」
		「上場有価証券の発行者の会社情報の適時開示等 に関する規則」
	適切な情報公開と説明責任が確認できる実績デー タ（ホームページ、大学案内、各種パンフレッ ト）	ビジネス・ブレイクスルー大学院大学経営学研究 科経営管理専攻ホームページURL
		株式会社ビジネス・ブレイクスルーホームページ 「IR情報」URL
	有価証券報告書	

	平成20年度 3 月期決算短信（非連結）
	事業報告書
	株主総会営業報告書 P. 25-26
その他、根拠資料	該当なし