

小樽商科大学大学院商学研究科アントレプレナーシップ専攻
に対する認証評価結果

I 認証評価結果

評価の結果、小樽商科大学大学院商学研究科アントレプレナーシップ専攻（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2024（平成36）年3月31日までとする。

II 総 評

小樽商科大学大学院商学研究科アントレプレナーシップ専攻は、「革新的ビジネス・モデルを構想し事業へと展開できるビジネス・イノベーター、及び企業経営におけるマネジメント能力を高めビジネス・チャンスを生み出し得るビジネス・リーダーを育成する」ことを専攻の目的としている。この目的は、高い専門性と知識を必要とする事業機会の開発者及び事業の問題解決者の育成に貢献しており、将来における組織の中核的役割を担う人材開発として特徴づけることができるとともに、当該専攻が、小樽商科大学の推進している産業界、地方公共団体等の公的機関、道内他大学と連携した文理融合型ビジネス開発プラットフォームの構築を支援するという独自の位置づけを持っていることを示している。

特に、北海道経済における地域人材育成の中核拠点となり、地域ネットワークの構築に寄与することが期待される環境のもと、それに応えるべく、正規科目やそれ以外のプログラムにおいて、地域貢献を意識した内容を積極的に導入するなど随所に工夫が見られる。また、5年周期で「ビジョン・戦略・アクションプラン」の進捗状況を確認するとともに、その内容を検証・改定し、実際にカリキュラム改定等を行っていることは、継続的な取り組みとして評価できる。さらに、多岐に亘る学生の志向に対応するべく、一部の科目に修了生を講師として関与させる取り組みは、より実践的な教育を学生に提供するという意味で有効であり、同時に、修了生との関係を継続して維持するという点でも有効であると評価できる。

また、企業環境のグローバル化への対応として、「特殊講義Ⅰ（ノースウェスタン大学集中講義）」を開講し、米国ノースウェスタン大学にて、同大学院の教授陣による講義、米国を代表する現地企業に出向いてのプレゼンテーションと質疑応答及び与えられた課題のケース分析を、他大学の参加者も交え1週間にわたって行うなど、特色ある教育を行っている。

その結果として、「ノースウェスタン大学集中講義」は、その内容が高く評価され、

2016（平成 28）年度から関西学院大学大学院経営戦略研究科の正課（「企業経営戦略特論H」）としても開講されることとなり、他大学との連携も含めた今後の発展に向けて広がりを見せている点は大いに評価できる。

一方で、このような特色ある教育の取組みは、特定の教員の貢献による部分も多いため、組織的な対応ができるよう体制を整備し、継続性の担保に努めることが望まれる。また、教員組織の構成については、科目適合や実務経験、海外経験など、考慮すべき点が多く容易ではないものの、女性や外国人の雇用も含め、引き続き多様性の確保について努めることが望まれる。

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：目的の設定及び適切性】

大学院学則第 1 条において「高度の専門性が求められる職業を担うための深い学識及び卓越した能力を培い、文化の進展に寄与する人材の育成を目的とする」としており、より具体的な固有の目的を大学院学則第 15 条で「革新的ビジネス・モデルを構想し事業へ展開できるビジネス・イノベーター、及び企業経営におけるマネジメント能力を高めビジネス・チャンスを生み出し得るビジネス・リーダーを育成する」としている。この目的に沿って、育成すべき能力を①経営管理に関する最新の知識に基づき、事業を構想しビジネスプランを作成する能力、②組織内や地域の問題を発見し解決策を立案する能力としている。これらの目的で示す必要な能力は、グローバル化が進む中での競争環境で事業活動を継続するうえでは欠かせない内容であり、これらの目的は、専門職学位課程の目的である「高度の専門性が求められる職業を担うための深い学識及び卓越した能力を培うこと」に合致したものといえる（評価の視点 1-1、1-2、1-3、資料 1-1 「小樽商科大学大学院学則」、資料 1-2 「アントレプレナーシップ専攻学生募集要項」、「小樽商科大学ホームページ—アントレプレナーシップ専攻の教育目的」）。

また、目的で示しているビジネス・イノベーター及びビジネス・リーダーを、「不確実で複雑な状況の中で活動している組織の本質的な問題を明らかにし、適切な解決策を創出・実践していくことのできる人材」とし、「事業機会の開発者」「事業の問題解決者」「将来における組織の中核的役割を担う人材」としている。大学の中期計画では、これらの人材の育成が、全学のグローバル戦略推進センターが進める地域ネットワークの構築に寄与することが期待されており、そのことは、当該専攻が地域人材育成の拠点としての位置づけを果たすことを意味しており、アントレプレナーシップを身に着けた人材がさまざまな地域資源を融合させて地域の中核的なビ

ビジネスを構築・発展させていくことが期待されていると考えられるため、この点は独自性の高い目的であると判断できる(評価の視点 1-4、資料 1-3「大学中期計画」)。

【項目 2：目的の周知】

目的を掲載した「大学院ビジネススクール案内」を教職員全員に毎年配付するほか、札幌サテライトにも置き、学生や訪問者が容易に入手できるようになっている。また、ホームページで目的を公開するとともに、入学予定者を対象にした事前説明会でも目的の説明がなされている。これらの取組みは適切である(評価の視点 1-5、資料 1-4「大学院ビジネススクール案内」)。

【項目 3：目的の実現に向けた戦略】

目的を実現するため、「OBS のビジョン・戦略・アクションプラン」を 2005 (平成 17) 年に策定して中長期ビジョンを示し、戦略として具体化するために、ターゲット顧客、提供サービス、提供する仕組みの 3 つの観点から分析して、入試戦略、人的資源戦略、教育戦略、差別化戦略、出口戦略、オペレーション戦略に反映させてきた。その後、2013 (平成 25) 年に専任教員によるワークショップでこの内容を更新し、戦略を「MBA の認知度アップ」「教育プログラムの充実」「修了生ネットワークの構築」「新規需要の開拓」の 4 つに改め、アクションプランを策定した。

さらに、2018 (平成 30) 年には 2013 (平成 25) 年に策定した内容を検証し、中長期ビジョンを改定している。中長期ビジョンの改定にあたっては、4 つの戦略をさらに推進させるためにアクションプランを具体化し、「ターゲット顧客の明確化」「新規需要の開拓」により一層注力することとし、「北海道を地盤とする企業」「エグゼクティブ」「中小企業の事業継承者」を具体的な内容としている。以上のことから、目的の実現に向けて戦略を作成していると評価できる(評価の視点 1-6、資料 1-5「OBS のビジョン・戦略・アクションプラン (平成 30 年 2 月版)」)。

実際に、「OBS のビジョン・戦略・アクションプラン (平成 25 年版)」に沿って、戦略は実行されてきており、医歯薬理工系の大学院学生の受け入れ、入試に合わせた OBS フォーラムでの著名経営者による講演・ビジネススクール紹介、近年では修了生による講演・討論会の開催、「入試広報委員会」による企業・官庁訪問を通じた情報提供と収集、実践科目での実企業課題解決への取組み、新カリキュラムでサービスマネジメントへの注力と関連科目の再整備等を行っている。このようなことから、戦略が実行されていると判断でき、戦略やアクションプランの策定を踏まえてこれを実行し、その結果の検証を経て次の周期へつなげる継続的な取組みとなっていることは高く評価できる(評価の視点 1-7、資料 1-5「OBS のビジョン・戦略・アクションプラン (平成 30 年 2 月版)」～資料 1-9「大学院連携による MBA 特別コースに関する協定書」、資料 1-10「OBS フォーラム開催一覧」、資料 1-14「2016 年

度教育課程の編成改革」)。

(2) 長 所

- 1) 5年周期で「ビジョン・戦略・アクションプラン」の進捗状況を確認するとともに、その内容を検証・改定し、実際にカリキュラム改定等を行っている。2018(平成30)年の改定では、2013(平成25)年に設定した内容を継続する形で「ターゲット顧客の明確化」「新規需要の開拓」により一層注力することとし、「北海道を地盤とする企業」「エグゼクティブ」「中小企業の事業継承者」を具体的な内容としている。これら一連の取組みは、単に戦略を定めるだけでなく、アクションプランとして具体化し、取組みを継続している点で高く評価できる(評価の視点1-7)。

2 教育の内容・方法・成果 (1) 教育課程・教育内容

(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：教育課程の編成】

学位授与方針(ディプロマ・ポリシー)については、「経営管理に関する最新の知識に基づき、ビジネス・リーダー及びビジネス・イノベーターの果たすべき役割を理解し、企業・非営利組織の問題を発見し解決策を立案する能力を身につけた者に対して、「経営管理修士(専門職)」の学位を授与する」と定めている。

学位授与方針に基づく教育課程の編成・実施方針(カリキュラム・ポリシー)についても、「ビジネス・リーダー及びビジネス・イノベーターに必要とされる経営管理に関わる知識・スキルを積み上げ式に習得できるカリキュラム」としており、具体的には(1)基本科目(2)基礎科目(3)発展科目(4)実践科目(5)ビジネスワークショップの5つの区分で、事例を採り入れながら分析枠組や手法を活用できるよう実践性を重視した体系的なプログラムを提供することを明確に述べている。両方針については、ホームページ、シラバス等に掲載されており、適切に学生に周知が図られている(評価の視点2-1、資料2-3「平成29年度小樽商科大学大学院商学研究科アントレプレナーシップ専攻シラバス(授業計画)」)。

教育課程は、教育課程の編成・実施方針に示されている5つの区分を設け、「経営戦略」「組織経営」「マーケティング」「アカウンティング」「ファイナンス」等の11の分野・領域を網羅するよう科目編成が行われている。具体的には、基本科目として1年次に「経営戦略Ⅰ(経営戦略)」「マーケティングⅠ(マーケティングマネジメント)」「経営組織Ⅰ(組織行動マネジメント)」「アカウンティングⅠ(財務会計)」「ファイナンスⅠ(コーポレートファイナンス)」を必修科目として配置するとともに、これらの上級科目として「経営戦略Ⅱ(イノベーション戦略)」「経営組織Ⅱ(戦略的人的資源管理)」「アカウンティングⅡ(コストマネジメント)」「経済学・分析

手法Ⅰ（行動意思決定の基礎）」などを基礎科目あるいは発展科目として開講しており、組織マネジメントに必要な専門知識、分析力、思考力を段階的・体系的に履修できるよう適切に科目が編成されている。全体の科目構成については、科目選択のガイドも提示されており、基礎的な科目以降の履修については学生のニーズに合わせて自らが選択できるよう配慮されている（評価の視点 2-2(1)、点検・評価報告書 12 頁）。

周辺領域を含めた幅広い知識・視野を涵養するために「地域経済・経営」科目を設置し、企業と地域社会・経済との関わりを学習する機会を提供する一方、「統合科目Ⅰ（サービスマネジメント）」などの統合科目、「ビジネス法務」科目などを通じて先端的な知識を修得するよう工夫がなされている（評価の視点 2-2(2)）。

また、「ビジネスプランニングⅠ・Ⅱ」「ケーススタディⅠ・Ⅱ」などの科目では、社会から要請されるビジネス問題を認識・解決する能力、実現可能な計画を立案する能力を養成し、理論と実務を架橋する教育を実践している。さらに、2年間の修学のまとめとして「ビジネスワークショップ」では複数教員による指導のもと、リサーチペーパーを作成することで思考能力、分析能力を高める教育を行っている点は評価できる（評価の視点 2-3、2-4）。

2016（平成 28）年度より「ビジネス倫理」を必修化するとともに、「統合科目Ⅳ（戦略的 CSR）」を配置することで高い倫理観を養成する科目を設置している。ノースウェスタン大学における「特殊講義Ⅰ」では1週間にわたり同大学の教員による講義やケース分析によってグローバルな視野を持った人材を養成する観点から特色ある取り組みを実践している。

さらに、目的にある「革新的ビジネス・モデルを構築し事業へと展開できるビジネス・イノベーター、及び企業経営におけるマネジメント能力を高めビジネス・チャンスを生み出し得るビジネス・リーダーを育成する」ことに対応して「ベンチャー経営Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ」を設置しており、目的に合致した科目の提供に努めていると評価できる。

以上のように、社会からの要請、学生の多様なニーズに対応し、段階的・体系的な履修が可能となるように科目が適切に編成されているといえる。一方で、グローバルな視野を備えたビジネス・イノベーター、アントレプレナーを養成するという目的を達成するためには、受講する学生にそのメッセージが理解しやすいよう、起業だけでなく第二創業や社内新規事業を想起させるような科目構成を含む一層の取り組みや、「特殊講義Ⅰ」のようなグローバルな視野を涵養する科目の充実が望まれる（評価の視点 2-2(1)、2-2(3)、2-4、点検・評価報告書 15 頁）。

【項目 5：単位の認定、課程の修了等】

1 回の授業を 2 時限（90 分×2）ないし 4 時限（90 分×4）で行う集中連続授業と

小樽商科大学大学院商学研究科アントレプレナーシップ専攻

して実施している。1回の授業をモジュールと呼んでおり、2時限のモジュールを8回（最終モジュールは1時限の授業）、4時限のモジュールでは4回（最終モジュールは3時限の授業）を行い、2単位の授業回数である15回を確保している。平日夜間は2時限の集中連続授業を月2回行い、土曜日昼間は2時限の集中連続授業を月1回行うことを基本としている。これによって、履修する学生は次回の授業まで2週間ないし4週間の時間的余裕を持つことができ、予習復習時間を十分確保するよう努めている。また、予習（事前課題）と復習（事後課題）をレポートにまとめて提出することを義務づけることで、効率的な学習が可能となるよう工夫されている。また、1年間に履修登録できる単位数の上限を30単位と定めている。各学期（前期・後期）の開始期の履修登録をする際に、履修指導教員との履修相談を課しており、履修登録の数量的な制約に加えて、履修科目の選定という質的な制約も同時に課している。2014（平成26）年度からはGPA制度を導入し、1年次から2年次への進級時と「ビジネスワークショップ」の履修時にGPA2.0以上という要件を課している（評価の視点2-5、2-6、資料1-1「小樽商科大学大学院学則」、資料2-3「平成29年度小樽商科大学大学院商学研究科アントレプレナーシップ専攻シラバス（授業計画）」）。

他の大学院等で修得した授業科目については、当該専攻の開設科目に該当すると認められる場合、20単位を限度に既修得単位と認められる制度を定めるとともに、これをシラバスにおいても明示している。申請者は成績証明書等の必要書類を教務委員会に提出し、同委員会は科目担当教員の意見を参考のうえ、教育課程に合致しているかを審査しており、認定は厳格に行われている（評価の視点2-7、資料1-1「小樽商科大学大学院学則」）。

また、北海道大学大学院（農学研究院、保健科学院、工学院、情報科学研究科、総合科学院、生命科学院）と「大学院連携によるMBA特別コース」の協定を締結している。当該コースでは、北海道大学大学院修士2年次生ないし博士前期課程2年次生、博士後期課程2年次生あるいは博士後期課程を修了した専門研究員を科目等履修生として受け入れ、当該専攻の基本科目、基礎科目、実践科目を履修し、北海道大学大学院修了後に正規入学して1年間で当該専攻の課程を修了し、「経営管理修士（専門職）」の学位が授与される。現在までに当該コースを通じて15名が修了し、現在は5名（科目等履修生を含む）が在籍しており、特徴的な取組みといえる。なお、大学院学則第23条では既修得単位の認定によって在学期間の短縮が可能である旨が規定されているものの、シラバスでは実践科目と「ビジネスワークショップ」は既修得単位認定の対象外と案内されており、1・2年次に渡って配当される科目が対象外とされているため、実質的に在学期間の短縮は行われないうように読める。一方で、協定に基づく申合せにより、北海道大学大学院の学生に対してのみ当該専攻入学前に実践科目に配される「ビジネスプランニングⅠ」及び「ケーススタディ

I」(ともに1年次後期開講)の科目履修を認めており、実質的な修了期間の短縮化が行われている。この点については、協定に基づく学生以外でも在学年数の短縮化が可能であるとも解釈できるので、誤った解釈が発生しないようルールをより明確に示すことが望ましい(評価の視点2-10、2-11、点検・評価報告書19頁、資料1-1「小樽商科大学大学院学則」、資料2-3「平成29年度小樽商科大学大学院商学研究科アントレプレナーシップ専攻シラバス(授業計画)」、質問事項に対する回答及び分科会報告書(案)に対する見解)。

課程の修了要件は、在学期間が2年以上、修得単位数が43単位以上と定めている。当該単位数の内訳は、「小樽商科大学大学院商学研究科履修細則」第12条で規定されており、これらの修了要件を満たすことによって課程の修了が認定される。なお、学生に対しては、入学時のオリエンテーション、シラバスでこれらの要件や基準を周知しており、必要に応じて履修指導教員も適宜説明している。また、「教育開発専門部会」が実施したアンケート調査結果から学生への周知については十分配慮がされているといえる(評価の視点2-8、2-9、点検・評価報告書18-19頁、資料1-1「小樽商科大学大学院学則」、資料2-2「小樽商科大学大学院商学研究科履修細則」)。

また、有職のため業務都合等の事情のある学生に対して長期履修学生制度を整備しており、標準年限である2年間の学費で最長4年まで在学可能となるように配慮している。本制度は適用を希望する学生の申請に基づき審査されており、2年を超え4年以内の標準修業年限を超えた期間の在学をあらかじめ承認するもので、その年限を前提として、修学に割ける限られた時間で計画的な履修を認めている。2016(平成28)年度は10名、2017(平成29)年度は7名が同制度を利用している。

修了要件を満たした者には、「経営管理修士(専門職)(Master of Business Administration)」の学位が授与される。これは、当該専攻における専攻分野の特性や教育名称に合致したものと判断できる(評価の視点2-12、点検・評価報告書19-20頁)。

(2) 特色

- 1) ノースウェスタン大学における「特殊講義I」では、1週間にわたり同大学教員による講義やケース分析によって海外事例を学ぶ機会を設けるなど、グローバル感覚を養成するという視点から特色ある取組みであると評価できる(評価の視点2-4)。

2 教育の内容・方法・成果 (2) 教育方法

(1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

【項目6：履修指導、学習相談】

学生に対する履修指導としては、入学式前に行う事前説明会において履修指導教

員が学生の所属、学歴、年齢などの情報を把握したうえで、面談によって年間の履修計画を立てる機会を設けており、学生の属性、多様性、将来のキャリアプランが考慮されている。また、入学後については、正・副の指導教員を2名設定し、勤務状況の変化や就職活動の進展など各自の事情に応じて4月と10月の半期ごとに、各々の学習目標に沿って適切に履修できるよう履修指導を行っているほか、E-learning システム上でも実施している。履修登録には、履修指導教員との面談を義務づけているほか、正履修指導教員は面談後に「面談記録簿」を作成して教務委員長に提出し、フォローが必要な場合には専攻長と協議等をして対応する体制をとっている。

さらに、「ビジネスワークショップ」においては、ケーススタディによる戦略提案、新規事業提案、連携企業の課題解決提案等を行う等、必要とされるスキルと指導方法によって複数のコースが編成されているため、各期における履修相談から得られる情報をもとにコース選択を指導している。以上のように、目的に掲げた人材の育成に対応して、各学生が必要としている能力について指導教員が個別に相談・指導する体制は学習効果を高めるために有効であると判断できる。なお、専攻独自のアカデミック・アドバイザーやティーチング・アシスタント（TA）等による相談体制は整備されていないが、全学の「学生何でも相談室」を通じた相談体制も確立されている（評価の視点2-13、2-15、資料2-8「アントレプレナーシップ専攻履修指導教員制度実施要項」、資料2-10「履修指導教員一覧(平成25年度～平成29年度)」）。

インターンシップについては、当該専攻が有職社会人を対象としていることから実施はしていない。ただし、「ビジネスワークショップ」では企業に対するコンサルティング実習を行っているため、企業との間で必要に応じて守秘義務契約等を結んでおり、適切な情報管理がなされている（評価の視点2-14、資料2-13「守秘義務契約書」）。

【項目7：授業の方法等】

クラスサイズは、2013（平成25）年度～2017（平成29）年度において、必修科目で平均36名、最大39名、その他の科目は平均11～14名、最大40名程度であり、教育効果を担保できる適切なクラスサイズと判断できる。学生数が多く、演習を採り入れている「ケーススタディⅠ・Ⅱ」「ビジネスプランニングⅠ・Ⅱ」などでは、3名以上の教員が参加するチームティーチングを実施して教育効果を高める管理が行われている（評価の視点2-16、点検・評価報告書23-24頁）。

教育方法や授業形態に関しては集中連続授業を全科目で採用しているほか、各教員が内容に応じてさまざまな工夫で授業の効率や質を高めている。実践科目の「ビジネスプランニングⅠ・Ⅱ」ではグループワークを採り入れる一方、「ケーススタディⅠ・Ⅱ」ではケースメソッドを採り入れている。また、「ビジネスワークショップ」

では企業担当者と協力して企業が抱える課題を解決するためのフィールド・スタディ及びプレゼンテーションを行っている。さらに、それ以外の科目（「マーケティングⅠ・Ⅱ」など）でもテーマに即してディスカッションを行っており、教育内容に即して概ね適切な教育方法、授業形態を採用しているものと判断できる。また、授業評価アンケートの「授業における各種の工夫に対する評価」及び各科目の評価も総じて高く、目的であるビジネス・リーダーを育成することに対して適切な方法が採られている（評価の視点 2-17、点検・評価報告書 24 頁、資料 2-5 「科目別授業評価アンケートデータ（平成 25 年度～平成 28 年度）」）。

グローバルな視野を持った人材を育成するために、ビジネスでの英語運用力の向上を目的に「ビジネス英語Ⅰ（初級ビジネス英語）」等の科目を開講している。さらに、MBAホルダーにふさわしいグローバルな視野を身に付けるために、米国ノースウェスタン大学と連携した「特殊講義Ⅰ（ノースウェスタン大学集中講義）」を 2011（平成 23）年度より行っている。当該科目では、同大学の教授陣によるマーケティング戦略論、イノベーション論の講義と米国企業役員によるセミナー、ケーススタディ等によってグローバル企業における理論やフレームワークの利用法、ビジネス展開について学ぶ機会を提供している。加えて、グローバルな視点からローカルなビジネスを考える、あるいは逆にローカルな視点からグローバルなビジネスを考えるという視点に立脚した授業として「地域経済・経営Ⅲ（北海道経済の課題）」を開講し、ロシアを含む北東アジアを対象に道内企業の戦略についてケースを用いた議論を行っている（評価の視点 2-18、2-21、点検・評価報告書 24-25 頁）。

なお、メディアによる遠隔授業方式を授業そのものに対しては採用していない。E-learning システムについては、授業の予習・復習等に際する課題の提出、教員への質問等にほぼ全科目が利用している（評価の視点 2-19、2-20、点検・評価報告書 25 頁）。

【項目 8：授業計画、シラバス】

授業は、平日は夜間に札幌サテライトで、土曜日は小樽本校において開講し、有職社会人学生に対して配慮した時間設定を行っている。小樽本校で開講する授業は、4 時限連続で行う実践科目を中心に編成されている。また、夏季集中講義として開講される基礎科目「ビジネスシミュレーション」は、社会人学生の利便性を考慮して 8 月の土曜日と日曜日の 4 日間を使って行われている。時間割については、学生の履修に配慮し、年間の時間割表を作成・周知している。また、勤務の都合等で授業を欠席した学生に対しては、授業を録画した DVD の貸出を行っている。なお、授業時間や開講場所に対する配慮については、学生評価アンケート結果から概ね好意的な評価が得られていることが分かる（評価の視点 2-22、点検・評価報告書 29 頁、資料 2-5 「科目別授業評価アンケートデータ（平成 25 年度～平成 28 年度）」）。

シラバスには、1年間の授業開講科目、授業時間割、行事予定、授業日程及び教育課程と履修条件を掲載している。また、開講科目ごとに授業目的、使用教材、成績評価の方法、履修上の注意事項及び各モジュールでの具体的な授業内容・方法、事前・事後課題等が明示され、毎年刷新されている。2016（平成 28）年度からのカリキュラム変更に伴い、シラバス作成に当たっての統一的ルールを策定し、到達目標について授業において獲得できる知識、スキルがイメージできるよう配慮されている（評価の視点 2-23、資料 2-3「平成 29 年度小樽商科大学大学院商学研究科アントレプレナーシップ専攻シラバス（授業計画）」、資料 2-16「シラバス作成のためのガイドライン」）。

担当教員の都合により休講をした場合は必ず補講を行い、授業の進行状況やその他のやむをえない事情によって、授業内容を変更する場合はその理由と目的を説明し、E-learning システムなどによって学生に適切に明示されている。なお、シラバスの記述内容と E-learning システムにおける案内の適切性については授業評価アンケートによって把握されており、学生の評価は概ね良好である（評価の視点 2-24、点検・評価報告書 28 頁、資料 2-5「科目別授業評価アンケートデータ（平成 25 年度～平成 28 年度）」）。

【項目 9：成績評価】

単位認定の統一的な基準はシラバスに記載されており、個別科目については成績評価方法が科目ごとにシラバスに記載されている。また、修了者の質の向上を目指し、成績評価を厳密に行うため、2014（平成 26）年度から GPA 制度を導入し、制度の内容をシラバスに記載して学生に周知している。

成績評価の方法は、授業への参加度、課題（レポート）の評価、期末試験等を行うこととしており、各科目の実情に合わせて運用している。評点が 60 点以上のものについて単位認定を行っており、成績評価基準は、合格（秀 100 点～90 点、優 89 点～80 点、良 79 点～70 点、可 69 点～60 点）及び不合格（不可 59 点以下）となっており、シラバスに明記されている。厳密な成績評価の実施については、学生向けのアンケート結果を参照すると概ね高い評価を得ていることが分かる。また、各科目の担当教員に対して、「成績の評価に際して、最終的に決定した評価基準やシラバスに示した各評価項目に対する重みに対する厳密な運用度」に関するアンケート調査を毎年実施しており、概ね適切な成績評価を行っている判断できる（評価の視点 2-25、2-26、点検・評価報告書 29-30 頁、資料 2-4「在学生用アンケートデータ（平成 25 年度～平成 28 年度）」、資料 2-5「科目別授業評価アンケートデータ（平成 25 年度～平成 28 年度）」）。

成績評価に関する学生からの不服申し立て方法は、各科目のシラバスに明記して学生に周知しており、「不服申立書」を教務委員長宛に提出させ、教務委員会が中心

となって適切に対処する仕組みが確立されている（評価の視点 2-27、点検・評価報告書 30 頁）。

【項目 10：改善のための組織的な研修等】

ファカルティ・ディベロップメント（以下「FD」という。）活動は、大学に設置されたグローバル戦略推進センター教育支援部門の「専門職大学院教育開発専門部会」において行われている。当該部会は部門長、専攻長、専任教員で構成され、この部門が行う業務として「授業改善、教授法研究等、教育改善に関する事項」「授業評価の実施と授業改善システムに関する事項」「FD研修に関する事項」が定められている。この規定により、教員自身による「自己評価」、教員相互による「相互評価」、各学期終了時に学生による「授業評価」、「修了生による評価」を実施している。評価結果については、1年に少なくとも2回実施されるFD研修会で報告するとともに、授業改善や教授法等の研究の資料としており、教員の指導能力向上及び教育の質の改善に向けた工夫がなされている（評価の視点 2-28、資料 2-17「小樽商科大学グローバル戦略推進センター教育支援部門規程」）。

研究者教員の実務上の知見を充実させるために、可能な限りケースを授業に採り入れるよう申し合わせている。加えて、実業界で活躍する修了者や著名経営者を講演者として招き、意見交換の場やフォーラムを年に数回実施しており、実務能力の向上を図っている。一方、実務家教員の教育上の指導能力を向上させるために、初年度は経験豊富な当該専攻教員との共同開講を実施したり、グローバル戦略推進センターの常勤教員である研究者教員と「ケーススタディ I・II」のケース開発や授業改善に取り組んでいる（評価の視点 2-29、資料 1-13「第 17 回 OBS フォーラム「女性 MBA ホルダーが考える『輝く働き方』」（平成 28 年 7 月 6 日開催）」、資料 2-3「平成 29 年度小樽商科大学大学院商学研究科アントレプレナーシップ専攻シラバス（授業計画）」）。

学生による授業評価は、「専門職大学院教育開発専門部会」が每学期終了時に実施しており、評価結果は同部門で集計・分析され、学期ごとのFD研修会において教員に集計・分析結果が報告されている。また、教員相互による相互評価の結果と合わせて自己評価を行い、教育内容の改善に努めている。これらの評価結果は大学のFD活動報告書『ヘルメスの翼に—小樽商科大学FD活動報告書—』に掲載し、広く公表するとともに、教員にフィードバックされている（評価の視点 2-30）。

また、授業評価に基づく改善効果を早めるため、「ケーススタディ I・II」では各モジュールの授業において無記名で「良かったこと」と「改善すべきこと」を履修者に自由記述させる「目安箱制度」を実施している。回収した内容は即座に担当教員で共有され、次のモジュールで授業方法に関する改善策を実行しており、特色ある授業改善の取組みとして評価できる（評価の視点 2-31、点検・評価報告書 32 頁）。

以上のように、教員同士の相互評価を含む授業評価は、その結果を教育の改善に繋げる仕組みとして適切に整備されていると判断できる。

(2) 特色

- 1) 学生には各期で正副履修指導教員との面談を義務づける一方、正履修指導教員は面談記録を作成し、問題がある場合は専攻長と協議して対応するなど、個々の学習到達度を把握するためにきめ細かな指導を行っている。学生の学習意欲を高め、目的に即した特色ある取組みであると評価できる（評価の視点 2-15）。
- 2) 「ケーススタディ I・II」における「目安箱制度」は、モジュール単位で即時性のある特色ある授業改善の取組みとして評価できる（評価の視点 2-31）。

2 教育の内容・方法・成果 (3) 成果

(1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

【項目 11：教育成果の評価の活用】

学位授与の状況については、大部分の学生が2年間で修了し、学位を授与されている。進路状況については、学生の多くが有職社会人であるため、在職企業・組織に修了後も継続して在籍する場合はほとんどである。修了時に就職する学生は、学部からの進学者、留学生、入学時に無職であった社会人学生であり、大多数が修了時までには就職している。また、修了後、起業をする者や経営者となる者もあり、目的であるビジネス・リーダーを育成するという観点から一定の成果が認められる。なお、修了者の進路状況については全専攻教員が参加するFD研修会において情報共有し、教育内容・方法の改善に活用している。

また、学生の授業全体に対する満足度は、高い水準を維持しており、現状の教育内容・方法によって一定の教育成果は上がっていると判断できる。加えて、学生の勉学意欲と学習成果の向上を促進させるため、GPAが一定水準以上の者を表彰する「優等修了」制度を設け、2014（平成26）年度より運用している（評価の視点 2-32、点検・評価報告書 33 頁、資料 2-20「平成 28 年度授業評価アンケート集計結果と分析」）。

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 12：専任教員数、構成等】

2017（平成 29）年 5 月 1 日現在で、16 名の専任教員を配置しており、法令の基準を満たす専任教員数を擁している。また、その 16 名はすべて当該専攻のみに所属しており、そのうち教授は 13 名であり、同様に基準を満たしている（評価の視点 3-1、

3-2、3-3、「小樽商科大学ホームページ—大学教育情報」、基礎データ表2)。

専任教員としての適性についての判断は、法令に基づき「教員選考規程」を制定し、合わせて「教員選考基準」を設け、「高度の教育上の指導能力」として「大学等における講義、企業内教育、公開講座、社会教育講座等の講師等の教育経験を有することをいう」と定め、この内容に沿って、高度の指導能力の有無の判定に用いている。16名の専任教員のうち11名が大学での教員歴が10年超であり、教育研究業績からも担当専門分野に関し高度な指導能力を備えていると判断できる。また、全学のグローバル戦略推進センターとも連携し、教育課程の編成・実施、授業改善・教育改善、FD研修が推進されており、教員の指導能力向上を継続的に支援する仕組みも整備されているといえる(評価の視点3-4、資料3-5「教員選考規程」、資料3-6「教員選考基準」、資料3-7「担当教員の資格審査に関する内規」)。

実務家教員6名は、いずれも法令に基づく5年以上の実務経験を有し、高度の実務能力を有していると判断でき、専任教員16名に占める割合は基準である3割を超えている(評価の視点3-5、3-7、基礎データ表4)。

専任教員の編制については、16名のうち13名が教授(年齢は50代以上)で、残り3名はいずれも40代の准教授、うち2名は実務家(実務家教員は全6名)であることから、経営系専門職大学院の教育に求められる理論と実務の架橋としての教育という点を実現するための体制を、切れ目なく維持すべく整備していると判断できる(評価の視点3-6、3-12、基礎データ表3)。

経営系分野の特性に応じた基本的な科目、実務の基礎・技能を学ぶ科目、基礎知識を展開・発展させる科目については、専任教員を中心に配置することが求められているが、いずれの科目区分についても、専任教員が中心となって配置されているとともに、経営系分野で教育上主要と認められる授業科目のいずれにも専任の教授、准教授を配置していることから、主要な科目については、専任教員が配置されていると判断できる(評価の視点3-8、3-9、3-10、資料2-3「平成29年度小樽商科大学大学院商学研究科アントレプレナーシップ専攻シラバス(授業計画)」)。

教育上主要な科目を専任教員以外の兼任教員・兼任教員が担当する場合に備えて、内規に基づく審査体制・プロセスを定め、専攻教授会にて意思決定を行う旨を定めているうえに、現実的には当該主要科目に専任教員が配置されていることから、適切な基準・手続の整備・運用という点でも問題ないと判断できる(評価の視点3-11、資料3-8「担当教員の新規授業及び非常勤講師の授業委嘱に関する申合せ」)。

職業経歴・国際経験・性別等のバランスを考慮した教員構成になっているかという点については、実務家教員が6名、海外勤務・海外研究等の経験者が8名、うち2名は海外大学での学位を有していることから、人材育成の目的を達成するうえで一定水準のバランスがとられていると判断できる。ただし、多様性の観点から、女性及び外国人教員の採用についても検討を継続することが望まれる(評価の視点

3-13、「小樽商科学ホームページ—研究者総覧」)。

目的に照らし合わせると、学生の志向は非常に多岐に亘る。そのような多様な志向に対応すべく、複数教員によるチーム指導体制を、実践科目に属する「ケーススタディ」「ビジネスプランニング」で導入している点、また特殊講義等の発展科目の一部で外部講師を招聘している点、さらに「ビジネスシミュレーション」について修了者が講師を務めている点、これらはいずれも教員組織編制上、特色のある点といえる。特に「ビジネスシミュレーション」については、在学中から実践科目「ケーススタディ I」において優秀な成績を修めた修了生に限って講師としての業務を依頼しており、十分な教育の質の担保がなされている。加えて、在籍年数の長い専任教員が半数以上を占める点も特徴的である(評価の視点 3-14、資料 2-3「平成 29 年度小樽商科大学大学院商学研究科アントレプレナーシップ専攻シラバス(授業計画)」、質問事項に対する回答及び分科会報告書(案)に対する見解)。

【項目 13：教員の募集・任免・昇格】

教員組織編制のための基本的方針として、大学院学則第 50 条第 5 項に「担当する専門分野に関し高度の教育上の指導能力があると認められる専任教員を文部科学大臣が別に定める数置くものとする」と定め、同第 7 項で専任教員のうちには「専攻分野における実務の経験を有し、かつ、高度の実務の能力を有する者を含むものとする」として実務家教員についての定めを設けている。これらに基づき、「教員選考規程」第 2 条、第 3 条、第 4 条にて、専任教員に教授、准教授、講師が該当すること、専任教員についての資格、人事計画策定が必要であることが規定されている。客員教員や任期付き教員については全学的な規定である「客員教授及び客員准教授名称授与規程」「教員の任期に関する規程」に従っている。これらのことから、適切に教員組織が編制されていると判断できる(評価の視点 3-15、資料 1-1「小樽商科大学大学院学則」、資料 3-2「人事委員会規程」、資料 3-5「教員選考規程」、資料 3-9「客員教授及び客員准教授名称授与規程」、資料 3-10「教員の任期に関する規程」)。

教員は公募制にて募集しており、採用・昇任については、「人事委員会」にて審議し、「教員選考規程」「教員選考基準」に基づき原案を作成し、専攻教授会に提案がなされている。また、採用時には年齢のバランスも考慮している。指導能力の評価については、採用時の面接に際して模擬授業を課している。昇任時には学生による授業評価、教員相互の授業参観等による同僚評価によって能力が把握されている。採用・昇任の際の教育研究業績の審査に関しても「教員の採用人事及び昇任人事に係る教育研究業績の審査における申合せ」が整備されている。以上のことから、採用・昇任について、適切な規程が定められて運用され、指導能力の評価のための仕組みが整備、運用されていると判断できる(評価の視点 3-16、資料 3-5「教員選考

規程」、資料 3-6 「教員選考基準」、資料 3-12 「教員の採用人事及び昇任人事に係る教育研究業績の審査における申合せ」。

【項目 14：教育研究活動等の評価】

全学のグローバル戦略推進センター教育支援部門の「専門職大学院教育開発専門部会」により「学生による授業評価」「教員による自己評価」「同僚による同僚評価」「修了者による評価」が実施され、結果が公表されている。また教育活動、研究活動、組織内運営への貢献、社会貢献のそれぞれについて、インセンティブの仕組みが全学の仕組みの中で整備・運用されている。年俸制適用教員の業績評価に際しても、全学の「業績評価に関する規程」「業績評価実施要項」に沿って計画設定・業績評価がなされ、その結果は業績年俸に反映させる仕組みが整備されている。実際に、教員研究費や勤勉手当等において教員間で差がついており、以上のことから、教育研究活動等の評価についての仕組みが適切に整備・運用されていると判断できる（評価の視点 3-17、資料 3-13「平成 29 年度支出予算について（教員研究費傾斜配分）」、資料 3-14「勤務成績に基づく昇給の際の昇給基軸」、資料 3-15「勤勉手当における評価基軸」、資料 3-16「教員業績評価規程」、資料 3-17「年俸制適用職員の業績評価に関する規程」、資料 3-18「年俸制適用職員業績評価実施要項」、資料 3-19「教育研究費（傾斜配分申請書）」、質問事項に対する回答及び分科会報告書（案）に対する見解）。

教員研究費の傾斜配分においては、ケースの執筆、「学生論文賞」論文審査本数を評価項目として設定しており、教育活動を推奨するうえでの工夫がなされていると評価できる（評価の視点 3-18、資料 3-19「平成 29 年度教員研究費（傾斜配分）申請書」）。

（2）特色

- 1) 多岐に亘る学生の志向に対応するべく、一部の科目（「ビジネスシミュレーション」）に修了生を講師として関与させる取組みは、より実践的な教育を学生に提供するという意味で有効であり、同時に、修了生との関係を継続して維持するという点でも有効である。また、講師を依頼する際は「人事委員会」で審査を行っており、選定基準として在学中に実践科目「ケーススタディⅠ」において優秀な成績を修めた修了生に限るなど、教育の質を担保する仕組みが整備されたうえで運用が確立されていると判断できる（評価の視点 3-14）。

（3）検討課題

- 1) 教員組織については、女性及び外国人教員の採用も含め、多様性の確保について努めることが望まれる（評価の視点 3-13）。

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 15：学生の受け入れ方針、入学者選抜の実施体制及び定員管理】

目的を実現するために学生の受け入れ方針（アドミッション・ポリシー）を定め、求める学生像として「(1) 社会人で、新規事業開発や事業革新、あるいは既存組織の改革を目指している人、(2) 医歯薬理工系大学出身者や研究者で、技術シーズで新規事業を開発したいと思っている人、(3) 社会人、学生、留学生で、起業家への夢を抱いている人」を明示し、学生募集要項やホームページを通じて公表している（評価の視点 4-1、点検・評価報告書 44 頁、資料 1-2 「平成 30 年小樽商科大学専門職大学院アントレプレナーシップ専攻学生募集要項」、「小樽商科大学専門職大学院アントレプレナーシップ専攻ホームページ」）。

入学者選抜については、「一般入試」「社会人入試」「組織推薦」という 3つのカテゴリーに分け、それぞれ受け入れ方針に沿って学力試験、口述試験、面接試験、志望理由書の提出など適切な選抜方法を採用している。また、選抜にあたっては、「地域の現状に対する問題意識を持ち、地域活性化に対する熱意・意欲があること」「組織経営に関わる知識・スキルを習得する努力を惜しまないこと」「多様なバックグラウンドを有する仲間と質の高いディスカッションを行うための広範な社会常識及び地域・経済動向に対する洞察力を備えていること」「事業構想や問題解決に不可欠な、多面的な観点からの発想を向上させる努力を惜しまないこと」という 4点を重視しており、学生募集要項やホームページを通じて公表している（評価の視点 4-2、4-3、点検・評価報告書 44 頁、資料 1-2 「平成 30 年小樽商科大学専門職大学院アントレプレナーシップ専攻学生募集要項」、資料 1-4 「大学院ビジネススクール案内」、資料 4-1 「平成 29 年度小樽商科大学大学院商学研究科アントレプレナーシップ専攻後期及び組織推薦（指定日）入学試験実施要領」、「小樽商科大学大学院商学研究科アントレプレナーシップ専攻ホームページ—大学院入試情報」）。

入学者選抜の実施に際して、口述試験や面接試験では、試験官の主観に陥りがちな評価基準を「口頭試験採点表」「面接試験採点表」によってできるだけ客観化しようとしており、評価基準を統一して適切な評価がなされている。また、商学研究科長を本部長、当該専攻長を副本部長として、これに「入試委員会」を加えた入学試験実施本部によって責任ある実施体制がとられている（評価の視点 4-4、4-5、点検・評価報告書 44-45 頁、資料 4-2 「小樽商科大学大学院商学研究科アントレプレナーシップ専攻入学者選抜に係わる志願理由書及び推薦書採点要領」、資料 4-3 「小樽商科大学大学院商学研究科アントレプレナーシップ専攻入学者選抜に係わる面接実施要領」、資料 4-4 「面接試験採点表」、資料 4-5 「口頭試験採点表」）。

障がい等のため受験及び修学上で配慮を必要とする入学志願者に対しては、大学の特別修学支援室及び関連部署が連携して支援する体制が整備されている（評価の

視点 4-6、点検・評価報告書 45 頁、資料 4-7「小樽商科大学保健管理センター特別修学支援室規程」)。

定員管理については、過去 5 年間、収容定員に対する在籍学生数比率が 1.03 から 1.13 までに収められており、社会人が勤務上の都合により休学、留年することもあるという理由からみて適切に管理されている。また、入学定員に対する入学者数は、2017 (平成 29) 年度において志願者数 53 名、合格者数 35 名、入学者数 35 名であり、入学定員 35 名に対して適正に管理されている (評価の視点 4-7、点検・評価報告書 46 頁、資料 4-8「平成 29 年度・小樽商科大学大学院商学研究科入学選抜状況資料」)。

受け入れ学生の対象に関しては、「ビジネス・イノベーター及びビジネス・リーダーの育成」という設立趣旨から、主として社会人と設定し、当該専攻の認知度を高め、意義を周知するために、年に複数回、入試説明会やフォーラムを開催している。また、一般学生及び学部早期卒業者も、受け入れ対象として重視している。さらに、北海道大学大学院との協定による「大学院連携による MBA 特別コース」では、異分野の大学院の課程に在籍または修了した学生を最大 6 名まで受け入れて、アントレプレナーシップ教育を行っており、特色として評価できる。組織から推薦される者については、社会の期待に応えるための経営人材を養成することが求められており、その受け入れに際しては、本人の志望動機等の審査のほか、派遣元組織からの推薦書も要求して選抜に当たっている。なお、広報に際しては、「入試広報委員会」が企業訪問をしている (評価の視点 4-8、点検・評価報告書 46-47 頁、資料 1-2「平成 30 年小樽商科大学専門職大学院アントレプレナーシップ専攻学生募集要項」)。

(2) 特色

- 1) 理系分野を中心とした北海道大学大学院と「大学院連携による MBA 特別コース」の協定を締結し、毎年数名の学生を受け入れ、ビジネス・リーダー養成に努めている点は特色として評価できる (評価の視点 4-8)。

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 16：学生支援】

学生生活に対する相談・支援体制として、学生全員に正・副 2 名の履修指導教員を設定する「履修指導教員制度」を設けている。当該教員は 1 名あたり各学年 2～3 名の学生を担当し、学生が履修計画を立てる際に履修指導を行うほか、就職相談、奨学金支給のための推薦書作成、医療機関の紹介など広く学生の相談に応じる。副履修指導教員はそのセカンドオピニオンを出す役割を担う。なお、E-learning システム上には正履修指導教員と相談や情報交換をすることができる「面談室」機能が設定されている。事務局による支援体制については、大学全体として設置されてい

る教務課、学生支援課等を通じて支援を行う。学内の保健管理センターでは、専任の教員（医師）、看護師、カウンセラーを中心に相談・支援体制が整備されている。また、「学生何でも相談室」には、健康相談等以外の悩みに対応するカウンセラーが配置されている（評価の視点 5-1、点検・評価報告書 49 頁、資料 2-12「小樽商科大学学生何でも相談室規程」、「小樽商科大学大学院商学研究科アントレプレナーシップ専攻ホームページ—履修指導制度」）。

すべての学生、教職員が対等の人格として尊重され、活動できる環境を確保するために、「ハラスメントの防止等に関する規程」を制定するとともに「ハラスメント相談室」を設置し、任期 2 年の相談員が学長によって指名されている。また大学ホームページや「学園生活の手引き」等において周知を図っている（評価の視点 5-2、点検・評価報告書 50 頁、資料 5-3「国立大学法人小樽商科大学におけるハラスメントの防止等に関する規程」）。

経済的支援については、日本学生支援機構が提供している奨学金及び民間・地方公共団体による奨学金のほか、大学の同窓会から拠出される給付型の「小樽商科大学緑丘奨励金」が整備されている。また、銀行との提携教育ローンによる支援がある。さらに、教育訓練給付制度の「厚生労働大臣指定教育訓練講座」に指定されており、希望する学生に教育訓練修了証明書を発行している。奨学金等の申請に際しては、学生支援課職員のほか、履修指導教員が学生からの個別の相談に対応している（評価の視点 5-3、点検・評価報告書 50 頁、「小樽商科大学専門職大学院アントレプレナーシップ専攻ホームページ—Q&A」、「小樽商科大学ホームページ—学園生活の手引き」）。

障がいのある学生については、入学試験時及び入学手続き時の相談・支援体制だけでなく、入学後に修学上の支援も行うため特別修学支援室を中心とした体制を整えている。また、副履修指導教員に専攻長が就くなど適切な支援体制が整備されている（評価の視点 5-4、点検・評価報告書 50 頁、資料 1-2「平成 30 年小樽商科大学専門職大学院アントレプレナーシップ専攻学生募集要項」）。

社会人学生に対しては、平日夜間の講義に利便性を図り、JR 札幌駅に隣接するサテライト教室が整備されている。また、E-learning や「長期履修学生制度」が整備されており、働きながら勉学する社会人学生を支援している。留学生については、「留学生学外相談員制度」が設けられ、当該留学生の知人など学外者が相談員になり、学生支援課国際交流室と連携を取りながら、本人と最低月 2 回程度連絡を取り、毎月面接をして学生の相談・支援に当たっている（評価の視点 5-5、資料 4-9「留学生学外相談員の手引き」、「小樽商科大学専門職大学院アントレプレナーシップ専攻ホームページ」）。

学生はほとんどが就職している社会人であるため、専攻内におけるキャリア形成支援の体制は特段整備していないものの、一般学生や外国人留学生に対しては、履

修指導教員が相談を受けたり、大学の学生支援課キャリア支援室に配置された就職相談員が相談・支援に当たる体制が整備されている（評価の視点 5-6、点検・評価報告書 50 頁、「小樽商科大学専門職大学院アントレプレナーシップ専攻ホームページ」）。

修了生については、「緑丘会MBA会」という同窓会が組織されている。緑丘会は「小樽商科大学後援会」と連携しながら活発な活動を続けている。全国に支部があり研究会や懇親会が盛んに行われている。修了生が代表幹事となっている「もっとビジネス研究会」は毎月活動しており、教員が顧問を務めて当該専攻の関係者や学外の実務家・専門家との交流の場を設定し、イノベーションの可能性を提供している。現役生と修了生の異業種交流会（同好会）も多数あり教員も参加しているほか、修了生が設立した「北海道MBAコンサルティング協会」では教員が顧問・特別会員に就いている。さらに、グローバル戦略推進センター産学官連携推進部門では当該専攻の修了生がスタッフを務めており、産学連携による地域経済の活性化に取り組んでいる（評価の視点 5-7、5-8、点検・評価報告書 50 頁、「公益社団法人緑丘会ホームページ」、資料 5-5 「もっとビジネス研究会」、資料 5-6 「もっとビジネス研究会報告集」）。

6 教育研究等環境

(1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

【項目 17：施設・設備、人的支援体制の整備】

施設・設備について、小樽本校では 40 名規模の講義室 2 室のほかに 90 名規模の講義室をはじめとした合計 10 室の講義室及びグループワーク用の演習室として 4 つのゼミ室が整備されている。AL 講義室には 50 台の iPad と複数のプロジェクタ及び壁面スクリーンが備えられており、グループワークやケース・ディスカッション等に適した設備となっている。札幌サテライトでは大中小 3 つの講義室がある。サテライトの利用状況については、授業、打合せが最も使用回数が高く、次いで勉強会、臨時就職支援室、会議・セミナー等が多い（評価の視点 6-1、6-6、点検・評価報告書 53-54 頁、資料 6-1 「国立大学法人小樽商科大学札幌サテライト」、資料 6-2 「小樽キャンパス AL・CL 教室設備一覧表」、資料 6-3 「平成 28 年度サテライト利用状況（目的別）」、「小樽商科大学ホームページ」）。

学生が自主的に学習できる自習室や学生相互の交流のスペースとしては、札幌サテライトに大学院専用の自習室が整備され、平日は 9 時 30 分から 22 時まで、土曜日は 9 時から 18 時まで基本的に自由に使用できる。さらに、3 つの講義室は授業で使わない時間は学生の自主学習等で使用することが可能である。小樽本校には講義室に隣接した自習室が設けられており、土曜日の授業時間帯では学生はこれを自由に利用できる（評価の視点 6-2、点検・評価報告書 53 頁、質問事項に対する回答

及び分科会報告書（案）に対する見解）。

障がいのある者のための施設・設備としては、小樽本校3号館入口にスロープが設けられ、各階への移動はエレベーターを使用できる。3号館と4号館の連絡は2階と3階から、4号館と5号館の連絡は2階からそれぞれ通路によって接続されており、階段には昇降機が整備されている。また、障がい者に配慮した多機能トイレが3号館と5号館に整備されている。札幌サテライトについてもバリアフリーに配慮されている（評価の視点6-3、点検・評価報告書53頁、資料6-1「国立大学法人小樽商科大学札幌サテライト」、「小樽商科大学ホームページ」）。

情報インフラについては、インターネット環境において利用可能なE-learningシステムを導入している。各教員研究室では、有線LANに接続可能な設備が整っているほか、無線LANによるインターネット接続環境も整備されている。札幌サテライト及び小樽本校では、講義室などもインターネット環境が整備されており、情報処理センターによる支援体制もある。したがって、教育研究活動に必要な情報インフラについては、適切に整備されているといえる（評価の視点6-4、点検・評価報告書54頁、資料6-1「国立大学法人小樽商科大学札幌サテライト」、資料6-2「小樽キャンパスAL・CL教室設備一覧表」）。

教育研究に資する人的な支援として、教務事項に関しては教務課大学院係が、入試事項に関しては教務課入試室が、研究関係事項に関しては学術情報課研究支援係がそれぞれ事務を担当している。札幌サテライトでは、請負契約職員1名と事務補佐の非常勤職員2名が配置され、夜間の講義が終了する21時40分まで対応できる体制となっている（評価の視点6-5、点検・評価報告書54頁）。

【項目18：図書資料等の整備】

大学の附属図書館には、蔵書約46万冊（内経済・経営関係図書約9万冊）、雑誌約1万2000種（内経済・経営関係雑誌約2,500種）が所蔵されているほか、電子ジャーナル、データベース、電子書籍が利用可能であり、学生の学習、教員の教育研究活動に必要なかつ十分な整備となっている。

社会人が利用することが多い札幌サテライトの大学院専用の自習コーナーには、当該専攻が配備した図書に加え、修了生や教員が寄贈した図書を含め約1,900冊が配架されている。当該サテライトの図書は「MBA教育」「経営学」などをはじめとする計28項目で分類整理されている。また、データベースや電子ジャーナル等も利用可能であり、一部については申し出により大学院学生（または2年次生）専用のアクセスIDが付与される（評価の視点6-7、6-9、点検・評価報告書55頁、資料6-5「札幌サテライト所蔵図書一覧」、「小樽商科大学ホームページ—小樽商科大学概要・平成29年度」、「小樽商科大学サテライトホームページ—サテライト図書分類一覧表」）。

小樽商科大学大学院商学研究科アントレプレナーシップ専攻

附属図書館の開館時間は、平日は8時45分から21時45分（休業期は17時）まで、土曜日は10時から19時30分（休業期は17時）までであり、日曜・祝日は10時から17時までとなっており、年末年始や全学休業日を除き通年開館している。大学院学生への貸出冊数は、図書館所蔵図書の上限が30冊まで、学習書の貸出期限は1か月、研究書は2か月である。札幌サテライトにおける配架図書の貸出冊数の上限は1回に5冊以内、期限は3週間となっている（評価の視点6-8、点検・評価報告書55-56頁、資料6-6「小樽商科大学附属図書館利用規程」）。

【項目19：専任教員の教育研究環境の整備】

専任教員の授業担当時間について、2017（平成29）年度の講義科目負担数は月平均担当モジュール数（2時限を1モジュールとして計算、通年）で1.91となっており、2013（平成25）年度から2017（平成29）年度までの5年間の専任教員1人あたりの月平均担当モジュール数2.04と比較すると改善された。これは専任教員の教育の準備及び研究に配慮した結果である。なお、教員の事前授業準備及び学生との個別面談指導などの面では、カリキュラム構造のうち、どのモジュールを担当するかによって負担は実質的に大きく異なる（評価の視点6-10、点検・評価報告書56頁）。

基礎的個人研究費については、大学の予算に基づいて適切に配分されている。このほか、科学研究費補助金を受け入れている。また、研究室は1名の教員に対して1室が割り当てられており、16名の専任教員に対して小樽本校の1号館と4号館に研究室16室が割り当てられている。各研究室には、机、椅子、本棚などの標準備品が備えられており、インターネット環境も整備されている。なお、札幌サテライトには教員の研究室はない（評価の視点6-11、点検・評価報告書57頁、資料3-13「平成29年度支出予算について（教員研究費傾斜配分）」、資料6-8「平成29年度教員研究費積算内訳（アントレプレナーシップ専攻）」、資料6-10「平成29年度教員研究室一覧」）。

教育研究活動に必要な機会の保証について、2014（平成26）年度にサバティカル研修制度が導入されており、これまでに2名が利用している。国内研究については規程により定められており、在外研修、国内研修、競争的資金による在学研修の利用については「教員就業規則」により定められている（評価の視点6-12、点検・評価報告書57頁、資料3-11「国立大学法人小樽商科大学教員就業規則」、資料6-11「国立大学法人小樽商科大学教員のサバティカル研修に関する規程」、資料6-12「国立大学法人小樽商科大学国内研究員派遣規程」）。

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20：管理運営体制の整備、関係組織等との連携】

小樽商科大学大学院商学研究科アントレプレナーシップ専攻

管理運営を行う固有の組織体制について、当該専攻は学部から独立し、全16名の専任教員からなる教員組織であり、全学の「組織・運営規程」第16条において学校教育法第93条に定める教授会に該当する組織として独立した専攻教授会を置き、当該教授会が審議事項を審議または学長の求めに応じて意見を述べることができることが定められている。これに基づき管理運営を行っており、専攻長が主宰する専攻教授会のもとに、人事、教務、入学試験、入試広報の各委員会が置かれ、教員の中から各委員会の委員長が選出されて委員会が運営されている。さらに、設置審査関係は企画戦略課、教務事項については教務課、入試事項については教務課入試室、教員人事事項については総務課がチェックするとともに、コンプライアンスについては業務担当監事、経営監査室が担当するなど、管理運営は適切になされていると判断できる（評価の視点7-1、7-2、資料3-1「組織・運営規程」、資料3-2「人事委員会規程」、資料3-3「教務委員会規程」、資料3-4「入学試験委員会規程」、資料5-1「事務組織規程」、資料5-2「事務分掌規程」）。

教員組織における長である専攻長は、全学の「組織・運営規程」第11条に従い、教育研究評議会及び専攻教授会の決議を経て、学長が選出している。専攻長の任期は3年で再任はないことになっており、任期満了の1年前に専攻長が次期候補者を推薦したうえで、専攻教授会において信任投票が行われる。信任された場合、当該候補者は次期専攻長予定者となり、就任までの1年間は準備期間となる。最終的には教育研究評議会の議を経て学長が選任することになる。以上のことから適切に専攻長の任免を行う仕組みが整備されていると判断できる（評価の視点7-3、資料3-1「組織・運営規程」、資料7-1「専攻長の選出方法等に関する申合せ」）。

企業、その他外部機関との連携・協働を進めるための協定や契約等については、学長が教育研究評議会及び役員会の決議を経て決定し、学部・大学院の合同教授会へ報告されている。受託研究・共同研究については「受託研究・共同研究受入審査委員会」が内容の妥当性を審査し、学長が受け入れを決定して、学部・大学院合同教授会へ報告されている。科学研究費補助金を含めたすべての外部資金は、会計課及び企画戦略課が協力し、取扱規則に沿って管理されている。会計事務の適切性については、会計担当監事及び経営監査室が監査し、適切性の判断を行っている。以上のことから適切な管理がなされていると判断できる。また、他大学との連携については、北海道大学大学院とMBA特別コースの協定を締結し、毎年度学生を受け入れている（評価の視点7-4、資料1-6～1-9「大学院連携によるMBA特別コースに関する協定書」、資料7-2「受託研究規程」、資料7-3「共同研究規程」、資料7-4「共同研究及び受託研究受入審査委員会要項」、資料7-5「契約事務取扱規則」、資料7-6「予算決算及び出納事務取扱規則」、資料7-7「監事監査規程」、資料7-8「内部監査実施要項」）。

学部・研究科等との関係について、当該専攻は、大学院商学研究科内に置かれて

小樽商科大学大学院商学研究科アントレプレナーシップ専攻

おり、同研究科内には現代商学専攻、また学士課程には商学部がそれぞれ設置されている。当該専攻は高度専門職業人の養成、現代商学専攻は研究者養成、商学部は学士課程の教育をそれぞれ行うことになっている。当該専攻の授業は当該専攻の専任教員により行われ、現代商学専攻の授業は学部教員が担当している。ただし、当該専攻の専任教員は現代商学専攻及び商学部の授業の一部を担当し、商学部の教員も当該専攻の授業を担当しており、相互の連携が図られている。学部から大学院までの5年一貫教育プログラムも、ただ仕組みを整備するだけでなく、例年1～2名の学生が本制度を利用しており、相互連携が実現している具体的な一つの証左と位置付けられる。

商学研究科や学部と共通する事項を審議する各種委員会には当該専攻の専任教員も、委員会の長もしくは委員として参画するとともに、学部・大学院合同教授会にも構成員として参画し、大学院と学部と共通する事項の審議を行っている。さらに、専攻教授会には、学長をはじめとする役員等が出席しており、大学全体との連携を図ろうとしていることは特色といえる。以上から、当該専攻、他専攻、学部との役割分担や連携が適切になされていると判断できる（評価の視点 7-5、資料3-1「組織・運営規程」、資料7-13「相互授業負担の手続きに関する申し合わせ」）。

【項目 21：事務組織】

当該専攻には専任職員からなる専属の事務組織はなく、学部、現代商学専攻、当該専攻の事務を兼任する体制となっている。現在では、複数の業務経験者が増加しており、業務間のコミュニケーションの円滑化にもつながり、組織として対応力が高まりつつある。小樽本校には教務課大学院係、教務課入試室、総務課人事係が置かれ、担当職員が配置され、当該専攻の事務を担当している。札幌サテライトには、請負契約職員1名、非常勤職員2名が配置されている。当該専攻の専属職員としては、非常勤職員として1名が学術研究助成金により雇用されており、財源としての制限から1年間のうち9か月間の雇用になっている。当該非常勤職員の役割は、授業の教材やその他資料の編集、整理、印刷、E-learning システムへの資料アップロード・ダウンロード、電話・来客対応、消耗品の管理等多岐に亘っており、授業の質の向上、効率的な授業運営につながっているものの、現状では雇用期間が1年未満と短い。この点については継続しての雇用が望ましく、実現へ向けての検討を引き続き行うことが望まれる（評価の視点 7-6、7-8、資料3-2「人事委員会規程」、資料3-3「教務委員会規程」、資料3-4「入学試験委員会規程」、資料5-1「事務組織規程」、資料5-2「事務分掌規程」）。

事務組織を統括する事務局長は、学長・理事・副学長からなる「役員等懇談会」の構成員であり、「役員等懇談会」での内容は幹部職員と「課長会」を通じて共有され、当該専攻に関する事項は事務組織全体で速やかに共有されている。また、専攻

教授会には事務局長・幹部職員も出席している。以上から事務組織は関係諸組織と有機的に連携し、適切に運営されていると判断できる（評価の視点 7-7、点検・評価報告書 62 頁）。

(2) 特色

- 1) 専攻教授会に学長をはじめとする役員等が出席しており、大学全体との連携を図ろうとしていることは特色といえる（評価の視点 7-5）。

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 22：自己点検・評価】

自己点検・評価を実施するために全学で「大学評価実施規程」が制定され、この規程に沿って「大学評価委員会」が設置されている。そして、同委員会のもとに設置された「専門職大学院専門部会」を中心として 2007（平成 19）年度から 5 年ごとの認証評価に合わせて、当該専攻の自己点検・評価を実施しており、報告書を作成・公表している。同専門部会は大学評価担当の副学長、当該専攻長、大学評価委員会委員、当該専攻の教務委員会委員長と入試委員会委員長、グローバル戦略推進センター教育開発専門部会部会長、その他大学評価委員会が認めた教員で構成されており、自己点検・評価が組織的かつ継続的な取り組みとして行われていると判断できる。さらに、全学の「グローバル戦略推進センター教育支援部門専門職大学院教育開発専門部会」が「アントレプレナーシップ専攻教育評価ガイドライン」を策定し、「学生による授業評価」「教員による自己評価」「同僚による同僚評価」「修了生による評価」が実施され、その結果は同部会が集計・分析し、当該専攻教授会で報告されるとともに、自己点検・評価の際に資料として活用されている（評価の視点 8-1、8-5、資料 8-1 「大学評価実施規程」、資料 8-2 「改善報告書」、「小樽商科大学ホームページ自己点検・評価報告書、外部評価報告書、外部評価結果」、「グローバル戦略推進センターホームページアントレプレナーシップ専攻教育評価ガイドライン」）。

自己点検・評価及び認証評価の結果については専攻教授会にて共有され、FD 研修等の場で分析・検討され、指摘事項についての改善・向上のための方策が検討されている。5 年ごとの認証評価に際しては、自己点検・評価の妥当性を検証するために学术界・実務界の有識者から構成される「外部評価委員会」による外部評価を実施し、その結果も公表している。今回の経営系専門職大学院認証評価に際しても 2018（平成 30）年 1 月に外部評価が行われ、委員からの指摘事項については「大学評価委員会」から当該専攻に対して改善プランの策定が依頼され、改善のためのフォローアップがなされている。以上のことから、教育研究活動の改善・向上に結びつけるための仕組みが整備されていると判断できる（評価の視点 8-2、8-5、点検・

評価報告書 63 頁)。

前回の経営系専門職大学院認証評価結果を受け、指摘事項については対応がなされてきた。その一環として、学生の多様な志向に応えながら分野・領域ごとの段階的・体系的な履修が行えるように、科目選択ガイドを 13 領域から 9 分野 2 領域に改めた。また、授業の改善効果を早期に実現するよう一部の授業で「目安箱制度」を導入し、具体的な改善策を実現してきている。しかしながら、管理運営において指摘された事務組織の課題については、引き続き事務スタッフの充実等の検討が望まれる(評価の視点 8-3、8-4、点検・評価報告書 65-71 頁)。

【項目 23 : 情報公開】

自己点検・評価及び認証評価の結果は、専攻教授会で共有されるとともに全学のホームページで公開され、各項目についての評価結果が閲覧可能である(評価の視点 8-6、8-7、「小樽商科大学ホームページ—外部評価、大学機関別認証評価、大学教育情報」、「小樽商科大学専門職大学院アントレプレナーシップ専攻ホームページ—認証評価」)。

情報公開については、学校教育法施行規則に基づき、全学のホームページで大学情報が公開されるとともに、当該専攻のホームページでは専攻の組織運営や諸活動、理念、養成する人物像、カリキュラム、入試情報等が公開されている。以上のことから、適切に情報公開がなされていると判断できる(評価の視点 8-8、資料 1-2 「アントレプレナーシップ専攻学生募集要項」、資料 1-4 「大学院ビジネススクール案内」、資料 8-3 「大学広報規程」、「小樽商科大学ホームページ—大学概要」、「小樽商科大学専門職大学院アントレプレナーシップ専攻ホームページ」)。

以 上