

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

I 認証評価（追評価）結果

2018年度に本協会が実施した認証評価の結果において、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は、教員・教員組織（項目12・評価の視点3-4、3-6、3-9）に重大な問題を有しており、その状況を総合的に判断した結果、本協会の経営系専門職大学院基準に適合していないと判定したが、追評価の結果、上記の問題事項が概ね改善されたと判断した。したがって、先の認証評価とあわせて、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年3月31日までとする。ただし、上記の問題事項を十全に改善するには更なる取組みが求められることから、本件に係る報告書を取りまとめ、十分な対応が図られたと認められるまで毎年提出されるよう要請する。

II 総評

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は、「自由闊達で開拓者精神と高い倫理観を備えた知的探求活動を絶え間なく継続することによって常に世界水準の革新的な知の創造を実現する。知の創造とその継承を通じて、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、自ら考え、判断し、自分の責任のもと行動できる、世界社会に貢献する人格を養成する」という固有の目的を掲げ、変化の激しいグローバルな経営環境において活躍できる人材の育成を目指した教育を行っている。また、当該専攻最大の特徴は、独自の教育プラットフォームであるAirCampus®を通じて全面的にオンライン教育を行っている点である。さらに、当該専攻においては、各種ユニークな教育方法を採用した科目が複数設けられているほか、「卒業研究」と起業支援とを結びつける特色ある取組みも認められ、学生からは極めて高い満足度が示されている。

しかし、2018年度の経営系専門職大学院認証評価（以下「本評価」という。）において、当該専攻は教員・教員組織（項目12・評価の視点3-4、3-6、3-9）に重大な問題を有していると判断され、その状況が総合的に検討された結果、本協会の経営系専門職大学院基準に適合していないと判定された。具体的には、研究者教員に分類されている専任教員の半数以上に十分な研究業績が認められず、ゆえに理論と実務の架橋教育の質を担保する教員組織が編制されていなかった。また、このような研究者教員の実情から、理論性を重視する科目に研究者教員を、実践性を重視する科目に実務家教員を、それぞれ配置すること

を原則とした方針も実現されていなかった。本協会は、こうした状況を改善するために、当該専攻が策定した計画（「教員組織改訂計画のアウトライン」）に基づき教員採用を速やかに進め、適切な教員編制を実現するよう求めた。

今回の追評価では、上記の問題の改善状況に対する評価を行った結果、次のような状況が明らかになった。すなわち、当該専攻にあっては、本協会からの指摘を真摯に受け止め、早急に改善に着手し、積極的に公募を行うことによって複数の研究者教員を採用してきた。また、研究者教員の採用のために「研究業績に関する基準」を策定するとともに、これに適った者に理論科目・基礎科目を担当させるようにした。さらに、研究者教員の定義を「博士号を有し、経営学分野での教育経験・研究業績を有する者」とし、この要件と「研究業績に関する基準」に基づき、研究者教員と実務家教員の分類を改めて行った。そして、研究者教員が継続的に研究成果を発信することができるよう諸条件を整えるとともに、年齢や性別といった教員構成の改善にも努めてきた。こうした状況を全体的に勘案するならば、「教員組織改訂計画のアウトライン」に示された計画は着実に履行されつつあり、本評価で指摘された問題は一定の改善がなされたものと判断できる。

もともと、一定の改善が図られたとはいえ、最終的なゴールはまだ先であり、実質的に「理論と実務の架橋教育の質を担保する」ことができる教員組織をつくりあげるには、今後の更なる取組みが求められる。高等教育機関である大学においては、たとえ優れた研究者・実務家を多数集めてきたとしても、それだけで自然と理想的な教員組織が出来上がる訳ではなく、専任教員がじっくりと時間をかけて交流・議論を積み重ね、固有の目的の実現方法を探求していくことが肝要である。また、こうしたプロセスにおいては、「研究業績に関する基準」の見直しを不断に行っていくことも必要である。

最後に、上記の通り、当該専攻は独自の教育プラットフォームによりオンラインの通信制教育を行うという点において、一般的な専門職大学院とは一線を画す存在である。また、当該大学は株式会社立であり、伝統的な大学とは大きく異なる世界観を有している。こうした点は、当該専攻の「強み」である一方、そこには克服していくべき課題もまた存在している。そして、その1つとして挙げられるのが、既存の大学の文化・慣習を適切に学び、その理解のうえに当該専攻独自の教育活動を展開することである。今回の追評価を通じては、一般的な大学にとっての常識も、当該専攻にとってはいわば異なる業界の慣習であって、それが分からないがゆえにこれまで暗中模索してきたことが改めて浮き彫りになってきた。当該専攻にとっても既存の大学がどのようなものであるのかを熟知することは有益なはずであり、そのうえで革新的な取組みがなされたならば、今後大きな飛躍を遂げることができるだろう。ここまで続けてきた改善・改革を一層進めていくことにより、当該専攻がわが国におけるオンラインMBA教育のフロントランナーとなることを期待したい。

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

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】

本協会は、2018 年度の本評価において、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し次のような勧告を付すとともに、その状況を総合的に判断した結果、本協会の経営系専門職大学院基準に適合していないと判定した。

- 1) 専任教員のうち、研究者教員とされている者の教育研究業績を見ると、その半数以上は研究者教員たるに十分な業績を有しているとはいえ、理論と実務の架橋教育の質を担保する教員組織とはなっていない。理論性を重視する科目には、原則として研究者教員を配置し、実践性を重視する科目には、原則として実務家教員を配置するという方針をとっているものの、前述のように実質的には研究者教員と判断できる教員が少ないため、この方針に基づいた教員組織にはなっていない。「教員組織改訂計画のアウトライン」において計画された教員採用を速やかに進め、適切な教員編制を実現するよう是正されたい（評価の視点 3-4、3-6、3-9）。

（「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」16 頁）

今年度の追評価は、この勧告で指摘された問題の改善状況を対象とするものである。当該専攻では、本評価の現地調査以降、上記のような教員組織に関する問題の改善に取り組んできたこととされ、今回提出された評価資料からは、大要次のような状況が確認できた。すなわち、研究者教員の「研究業績に関する基準」を策定したうえで、新たな専任教員の採用を行い、同基準を満たした者に理論科目・基礎科目を担当させるようにした。また、研究者教員を「博士号を有し、経営学分野での教育経験・研究業績を有する者」と再定義し、この要件と「研究業績に関する基準」に基づき、研究者教員と実務家教員の割り当てを改めて行った。さらに、研究者教員が継続的に研究成果を発信することができるよう諸条件を整えるとともに、年齢や性別といった教員構成の改善にも努めてきた。

このように当該専攻が早急に改善に着手し、短期間のうちに積極的に公募を行って、複数の研究者教員を採用してきたことは評価すべきであろう。また、上記の通り各種の対応を図ることにより、2019 年 11 月の現地調査時点までに研究者と認められる専任教員が 11 名に増加し、もって「教員組織改訂計画のアウトライン」の計画は履行されつつある。したがって、本評価の際に勧告として指摘した問題は一定の改善がなされたものと判断できる。

ただし、「理論と実務の架橋教育の質を担保する教員組織」を真に実現するという観点からするならば、やはり十全に改善がなされたとまではいいがたく、現状はいまだ道半ばであって、今後の継続的かつ着実な取組みが求められる。もとより一定の基準に適った者を集めれば、それをもって直ちに優れた教員組織が出来上がるという訳ではない。固有の目的を実現すべく専任教員同士が交流・議論していくなかで、徐々に教員組織としての一体感が醸成され、いわば1つのチームとして完成していくのであり、たとえ当該専攻が最新のICTを駆使していたとしても、これには一定の時間を要するはずである。また、こうした「専任教員の組織づくり」を進めるなかで、研究者教員を採用するための「研究業績に関する基準」の見直しも絶えず行っていくことが必要である。そして、当該大学が大学として、当該専攻が専門職大学院として、今後、固有の目的を実現すべく本件の改善に取り組むならば、これまで以上に伝統的な形態の大学から教員組織のあり方や文化・慣習を適切に学び、その情報を十分に活用していくことも望まれる（追評価改善報告書1～22頁、資料3-1「ビジネス・ブレイクスルー大学大学院教員組織改訂計画のアウトライン（2018年10月24日）」、資料3-4「ビジネス・ブレイクスルー大学 研究業績に関する基準」、資料3-4「ビジネス・ブレイクスルー大学 研究者教員に関する基準」、資料3-7「ビジネス・ブレイクスルー大学 教員選考規程」、資料3-8「ビジネス・ブレイクスルー大学大学院経営学研究科 教員選考基準」、資料3-14「教員別研究業績数と基準」、資料3-15「ビジネス・ブレイクスルー大学大学院 担当教員・開講科目一覧（2020年度）」、資料3-16「ビジネス・ブレイクスルー大学大学院 研究者教員・実務家教員一覧（2019年7月31日時点）」、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No.1～10）。

（2）提言

- 1）優れた教員組織を編制するには一定の時間が必要であり、「理論と実務の架橋教育の質を担保する教員組織」を真に実現するという観点からするならば、現状はいまだ道半ばであって、今後の継続的かつ着実な取組みが求められる。また、「専任教員の組織づくり」を進めるに当たっては、研究者教員を採用するための「研究業績に関する基準」の見直しも絶えず行っていくことが必要である。さらに、これまで以上に伝統的な形態の大学から教員組織のあり方や文化・慣習を学び、その情報を十分に活用していくことも望まれる（評価の視点3-4、3-6、3-9）。

以上