

ビジネススクール教育システムの評価指針

2007年3月

質保証システム研究会

幹事校 同志社大学大学院ビジネス研究科

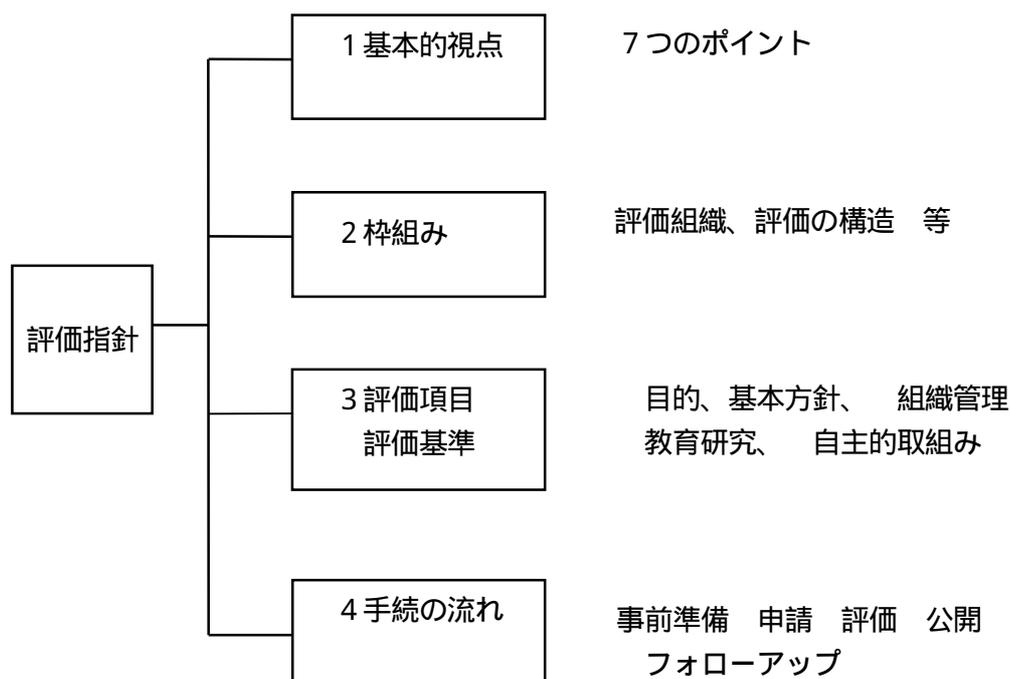
ビジネススクール教育システムの評価指針

1 目的

この評価指針は、平成 17 年度法科大学院等専門職大学院形成支援プログラムによる助成をうけ、筑波大学大学院ビジネス科学研究科、青山学院大学大学院国際マネジメント研究科および同志社大学大学院ビジネス研究科が幹事校となって取組んだ「ビジネススクールの質保証プロジェクト」の一環として、ビジネススクールにおける教育研究の質の向上を図るための評価システムのあり方についてとりまとめたものである。

2 構成

この指針の構成は、次の通りである。



3 基本的視点

ビジネススクールにおける教育研究の質を保証するため、次のような基本的視点の下に適正な評価制度を構築する。

- (1) ビジネススクールの実態を正確に把握し、教育研究の質を着実に向上させていくこ

とを保証するものであること。

- (2) 我が国の大学に関する法令、基準その他のルールと整合性があり、かつ、透明性および公平性が確保されているものであること。
- (3) 産業界その他経済社会の人材育成に関する要請に応え、教育効果等について信頼感を醸成するものであること。
- (4) ビジネススクールの多様性、独自性を尊重するものであること。
- (5) 教育研究に関するグローバル化の動向を踏まえ、海外諸国の基準認証システムと連携することのできるものであること。
- (6) 人材育成や組織マネジメントに関する最新の知見を積極的に取り入れること。
- (7) 評価手続は可能な限り簡素なものとし、評価を受ける者の資料作成等の事務的負担及び評価者側の実施コストがともに必要最小限のものとなること。

4 枠組み

(1) 目的

21世紀の経済社会において活躍することのできる高度のビジネス遂行能力を有する人材を育成するため、ビジネススクールにおける教育研究の質を評価し、その向上を図る。

(2) 評価組織

評価組織（評価の主体）については、次の組織のうち、制度の適正な運営が確保され、かつ、実現可能性と長期的な安定性があると認められるものを選択する。

なお、又はの組織の場合には、基本的視点（7）の観点から、評価の実施に伴う業務を教育評価機関、民間調査研究機関などに委託して実施する。

全国のビジネススクールにより設置される自主的な組織

ビジネススクールと経済界が協力して設置する自主的な組織

法律に基づき文部科学省の認証を受けた認証評価機関

上記以外の組織であって、ビジネススクールの評価を適切に行うことが可能と認められるもの

(3) 被評価者

評価を希望するビジネススクール（MBAまたはそれに相当する学位を授与する経営系の大学院または専門職大学院）

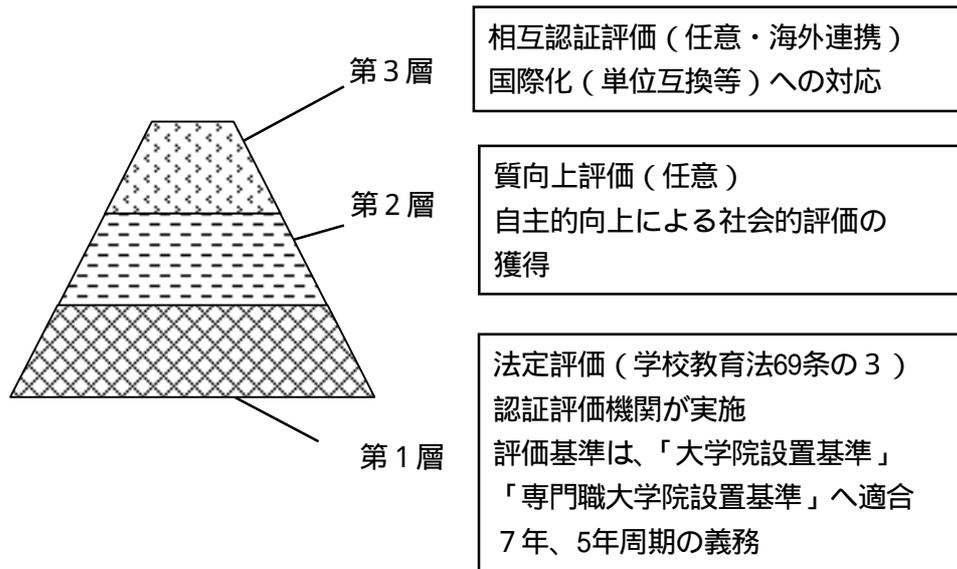
（注1）「経営系」にはMOT、地域経営等を含む。

(4) 評価の構造

3層の評価システムを想定する。第1層は学校教育法第69条の3の規定に基づき実施される評価（以下「法定評価」という。）第2層は第1層の評価に適合したものに対して実施されるより高度の教育研究の質の確保を目指す評価（以下「質保証評価」という。）第3層は海外のビジネススクールとの相互認証のために必要な評価（以下「相互認証評価」という。）とする。

(注2) 第1層の「法定評価」は、法令に基づき大学、大学院および専門職大学院が一定の期間ごとに国の認証を受けた評価機関による認証評価を受けることを義務付けられているものであり、いわば「必要条件」の評価であるのに対し、第2層、第3層の「質保証評価」および「相互認証評価」は、大学が自主的に「より望ましい条件」または「海外ビジネススクールとの連携のための条件」についてうける評価と位置づけられる。

図1 3層構造の評価システム



(注3) 第1層の「法定評価」と第2層の「質保証評価」の境界は、必ずしも明確に区切られるものではないが、法定評価は、大学に対する公的な規制であり、大学の健全性維持のための必要最小限のものに止めるべきものと考えられる。また、その基準についても透明性が確保され、基準への「適合」「不適合」に恣意的な裁量の入る余地のないものとするのが求められるであろう。

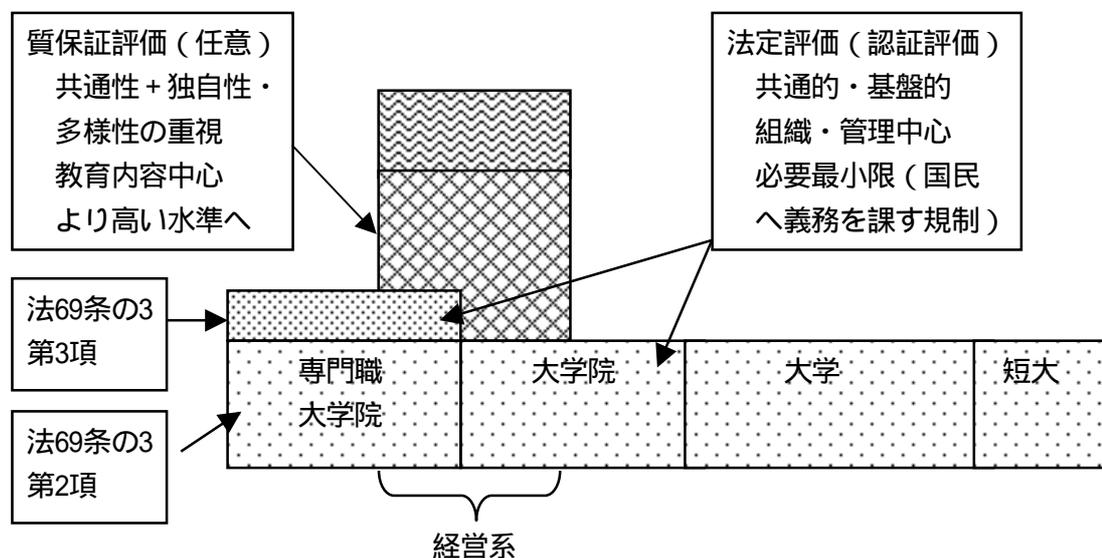
このような趣旨をも踏まえ、「法定評価」における評価項目・評価基準を定める「大学評価基準」(認証機関が定める)は、法令により、国が定めた「大学設置基準」、「大学院設置基準」、「専門職大学院設置基準」へ適合するものであることと定められており、設置基準およびその適用実態から乖離した評価基準の設定・適用はできないものと理解できる。(そうでないと設置基準は満たしているが、評価基準上は問題があるといった矛盾が生ずる。)

なお、認証評価機関の申請は、大学院については「学校の種類」に応じ、専門職大学院についてはこれに加え「課程に係る分野」ごとに行うこととされているが、大学評価基準が適合すべき「大学院設置基準」は学問分野共通の基準であり、「専門職大学院設置基準」についても法科大学院を除き各分野共通の基準となっている。これらの点から大学評価基準も、「分野共通の基礎的な基準」として想定されているものと考えられる。ちなみに大学評価基準には「特色ある教育研究の進展に資する観点からする評価項目」を定めることとされており、

共通的・基礎的評価基準という性格を前提として、これに独自性（特色）に関する評価を加味し、バランスに配慮しているものと思われる。

以上の「法定評価」に対して、「質保証評価」はより質の高いビジネススクールの実現を目指し、継続的な、いわば限界のない努力を引き出そうとするものであり、その評価項目・評価基準については、必要に応じて設置基準にない評価項目を設定したり、より高い評価基準を設定することができるものと考えられる。また、スクールの独自性、多様性に応じて評価項目の選択を可能としたり、特色に応じた評価基準を適用することができるなどの制度設計も可能であろう。

図2 法定評価と質保証評価の位置づけ（イメージ）



(5) 評価手続（質保証評価）

ビジネススクール（以下「スクール」という。）に対する質保証評価の評価手続は、次の通りとする。

評価申請者は、評価申請書その他必要な資料を評価組織へ提出する。

評価組織は、評価を適性を実施するため、評価委員会を設置する。評価委員会の委員は、評価組織の執行機関（理事会等）により選任されるものとするが、執行機関から質保証評価に関する業務について授権された独立性を有する組織とする。

（注4）評価委員会は、10～20名程度で構成し、うち概ね半数は大学教職員から、半数は大学関係者以外の有識者から選任する。いわばピア・レビュー - と外部評価の混合形態とする。

評価委員会は、評価申請ごとに評価チームを設置する。評価チームのメンバーは、評価申請者の専門性、独自性に配慮して適切な者を指名する。

（注5）評価チームは5～6名程度により構成し、うち半数は申請者以外の大学教員から、また半数は実務家の有識者から選任する。

評価チームのメンバーは、評価の統一性、公平性を確保する観点から、原則として一定の評価者研修を受講する。

評価組織は、必要に応じて、評価の実施に関する業務を教育評価機関等へ委託する。委託を受けた機関は、評価申請者に関する資料の収集・整理、評価チームの支援、アンケート調査に関する調査票の作成、発送、回収等の業務、評価に関する日程調整、経費処理その他の事務処理等の業務を行う。

評価チームは、評価項目について、評価申請書の書面審査、教職員及び学生からのヒアリング、学生及び修了生の就職先企業・団体等へのアンケート調査等を実施し、評価基準に従って評価を行なう。

評価申請者は、および の評価関連業務について、全面的に協力するものとする。

評価チームは、評価報告書を取りまとめ、評価委員会へ提出する。

評価委員会は、評価報告書について審議し、評価結果を定める。評価結果は評価組織の執行機関の承認を得て、評価申請者へ提示する。

評価申請者は、評価結果について異議がある場合は、評価組織に対し異議を申し立てることが出来る。

異議の申し立てがあったときは、評価委員会において審議し結論を得る。評価委員会が特に必要と認めるときは、別に裁定委員会を設置し審議することが出来るものとする。

異議申立てが無い場合または異議申立てについて結論を得た場合には、評価結果を公開する。

(6) 評価の時期、評価の準備とフォローアップ

スクールは、概ね5年～7年に1度質保証評価を受けるものとする。

評価組織は、評価を受ける準備を円滑に進めるため、評価システムに関する説明会の開催、メンターの派遣など必要な支援を行なう。

評価をうけたスクールは、適切な時期（概ね評価の3年後）に評価結果を自主的にフォローしその結果を公表するものとする。

評価結果のフォローは、教育研究の質向上システムの一環として実施するものとし、評価において課題が明らかになった項目や改善の方向が示された項目を中心に進める。

評価組織は、必要に応じてメンターや専門家によるチームを派遣する等により、スクールの自主的な改善への取組みが円滑に進められるよう、支援を行う。

評価組織は、自主的フォローが適正に実施されない場合、結果に問題がある場合その他必要と認められる場合には、指導、助言、勧告等の措置を講ずることができる。改善措置の実施状況や課題、効果等についてスクール間で情報共有を進めるとともに、教育研究の質向上を進めるための効果的な手法等について、共同で研究する場を設ける。

(7) 評価項目と評価基準

評価項目及び評価基準は、次章において示すところによる。

評価項目のうち、法定評価において適切である旨評価された評価項目・評価基準と

同一または類似の評価項目・評価基準については、評価チームの判断により評価を省略することができる。

評価項目については、教育研究の自律性、教育目的と教育内容の整合性、教育効果の把握、継続的な自主改善の4点を重視する。

評価項目、評価基準、評価手法等については、評価組織に評価システム委員会を設置し、毎年改善措置を講ずる。

(8) 評価の経費

評価システムに関する共通経費については、評価組織の一般財源から支出し、個々の評価に係る経費については、評価申請者による実費負担を原則とする。

評価に係る経費については、公平性を旨とした合理的な算定基準により定める。

(9) 相互認証評価

北米、欧州、アジア太平洋地域等のビジネススクールとの教育研究の交流を活発化させるため、評価システムのハーモナイゼーションを進める。

このため、評価組織間で評価項目、評価基準、評価手法・手続等について同一または同水準と認定できる場合は、他の評価組織の評価を自らの評価と同等に取扱い(相互認証)独自項目についてのみ評価するという方式について海外の評価組織と協議を進め、所要の協定(相互認証協定)を締結する。

さらに、独自項目についても評価組織間で相互に評価を代行する等の措置を協議し、包括的な相互認証協定への発展を図る。

最終的には、統一性・普遍性と多様性・独自性のバランスの取れたグローバルな評価ネットワークの形成を目指す。

以上の調整の進捗を前提に、相互認証評価(第3層評価)においては、評価申請があった場合に評価組織として相互認証項目および独自項目の確認、独自項目の代行評価等を行い、その結果について審議・決定の上、評価申請に係る海外の評価組織へ通報する。海外の評価組織は、通報の内容を審査して、所要の認証を行う。海外の評価組織から同様の通報があった場合には、上記と同様の審査をして評価結果を示す(認証する)。

3 評価項目、評価基準

(1) 目的、基本方針

1-1 目的・使命

スクールの目的、使命が現在及び想定される将来のビジネスの人材ニーズに適合しているか。

1-2 育成すべき人材像

スクールにおいて育成すべき人材像およびその力量(コンピテンシー)が文書により明確に示され、学内外に周知されているか。育成すべき人材の力量には、スクールの目的、使命に応じて育成する知識、技能、資質が適切な形で示されているか。

また、企業倫理の重要性や個人としての高い倫理性、誠実さ、優れた識見など学生の人格形成の必要性について、適切に示されているか。

(注6) 「ビジネススクールで育成すべき人材の力量に関する指針」において示されている力量は、次の通りである。

- A 価値と問題の発見に必要な力量(多様性受容、達成指向、先見性)
- B 意思決定に必要な力量(情報収集力 創造性指向 分析指向 戦略立案 リスクマネジメント)

C 適用に必要な力量(組織マネジメント コミュニケーション)

D その他(言語、誠実さ、ネットワーク形成能力、プレゼンテーション能力)

なお、これらの力量の前提として次の力量を加えるべきであろう。

- X 社会的責任を達成するために必要な力量(社会的規範の理解 倫理性・自己抑制力)

1-3 ビジョンとアクション・プラン

スクールの目的・使命を実現するための中長期のビジョンを策定しているか。策定には、主要なステークホルダー(経済界などの学外関係者、学生、教職員等)が参加しているか。見直しの周期や手続が文書で明らかにされているか。ビジョンを実現するために必要な人材、資金等の調達・配分を含むアクション・プランが定められ、実行されているか。

(注7) 「中長期のビジョン」は、スクールとしての発展の方向とそれを実現するためのプロセスを明らかにした文書をいう。

1-4 教育目標と達成度評価

教育の質を保証するためのシステムが構築されているか。すなわち、スクールの目的・使命、育成すべき人材像に基づき、学位に応じた教育課程ごと(専攻により教育課程に相当の差異がある場合は専攻ごと)の教育目標が定められているか。教育目標の達成度を把握し、評価するシステムが開発され、実際に運用されているか。

(注8) 教育目標は、一般にそれぞれの学位課程において育成すべき人材に必要なとされる力量(コンピテンシー 1-2 参照)により示される。

達成度は、これらの力量を身に付けることができたか否かによって判定され、それは力量を習得するために必要な学習経験を得ることができたか否かにより測定される。学習経験の有無は、一般に当該力量の獲得に関連を有するとみなされるカリキュラムの全部または一部(科目)のシラバス、授業内容(認識、思考、分析、解決策の提案、発表と討論等)、グループ研究、試験結果や卒業論文の内容などによって実証することが可能とされる。また、学生による授業評価(3-7 参照)における目標達成度、満足度等の指標も教育目標の達成度評価の一助となる。

1-5 独自性

どのような独自性(他のビジネススクールと異なる特色)を有するか。その独自性は、学内で共通価値として認識されているか。独自性を発展させるための具体的な取組を示すことができるか。

1-6 多様性への対応

ビジネスの目的やビジネスモデル、ビジネス人材の多様性とこれらの背後にある文

化、価値観などの多様性を認め、受容することの重要性が学内で十分認識されているか。多様性を尊重し、受容する取組みがなされているか。

1-7 国際化

教育研究の国際化について、スクール内で方向性が明らかにされているか。国際化を進めるための具体的なプログラムは定められているか。取組みの実績はあるか。今後どのように取り組むか。

(注9)「国際化」には、外国との間の学生および教員の派遣・受入れ、インターンシップや教育研究プロジェクトの企画・実施、学生および教員の外国語能力の向上・国際経験の増加、国際会議への参加、国際的な研究・出版、世界のビジネス環境に関する科目や外国語によるコースの設定、外国の大学との提携によるカリキュラムや教材の開発・単位の相互認定などが含まれる。

1-8 経済社会との連携

経済界や地域社会など学外との連携について、方向性が明らかにされているか。経済界、各種団体、地域社会、行政、学内他研究科・学部、他大学等との協働について具体的なプログラムは定められているか、取組みの実績はあるか。今後どのように取り組むか。

(注10)「経済界や地域社会との連携」には、ビジネスマンや市民向けの公開講座・セミナー・シンポジウムの開催、産学連携の調査研究プロジェクトの企画実施、企業や地域団体・行政機関などの研修や経営分析などへの支援・協力、学生および教員と企業や地域活動の実務家との交流機会の設定などが含まれる。

1-9 情報公開と説明責任

スクールの活動全般について、財務情報を含め適切な情報公開がなされているか。スクールの目的、使命や育成する人材像、教育研究活動の実態、経済社会との連携プログラム等について説明責任を果たしているか。これらを実施するため組織的な取組みがなされているか。

(2) 組織管理

2-1 組織と人員

質の高い教育を提供し、またその基礎となる研究活動が適切に行われるよう、スクールの運営に必要な教職員の組織と人員が確保されているか。研究者教員と実務家教員、専任と非常勤などのバランスがとれているか。スクールの目的・使命を達成するために必要な教員の資質について適正な要件が設定されているか。

2-2 意思形成システム

スクールの重要事項について適正かつ迅速に意思決定するために、学内の権限配分が合理的になされ、文書により周知されているか。また、教授会や各種委員会など意思形成のための合理的なシステムが構築され、機能、責任・権限や運営ルールが文書により周知されているか。とくに、国際化や企業その他の外部機関との連携・協働を進めるための協定、契約等の決定・承認や資金の授受・管理に関し、迅速かつ、適正に対応することの出来るシステムが形成されているか。

2-3 業務の実施

スクールにおける教育研究や学生の受入れ・支援などを含む全ての業務、事業について、教職員間の適切な分担と協働・協力の下に、効率的に業務を処理する体制が確保されているか。主要な業務の内容、発生する時期、分担や処理権限などについて文書により明確にされ、情報が共有されているか。業務を適切に処理するために必要な職員数が確保されているか。教員が担当する業務について、各教員間でバランスが保たれるように割り当てられているか。このルールが文書により周知されているか。

2-4 情報システム

スクールにおいて最新の情報システムの活用に積極的・計画的に取り組んでいるか。今後どのように取り組んでいくか。

2-5 情報の管理

教育研究および企業その他の機関との交流・提携・協働にあたって、個人情報や著作権をはじめとする知的財産権を保護するためのシステムが文書化され、周知されているか。

2-6 教職員の処遇

教職員の採用、昇任その他の処遇に関し、合理的な任用システムが確立しているか。国籍、年齢、学位その他に関する学内規制があるか。任期制の適用や特定分野について高度の知見を有する内外の専門家の処遇など、教育研究の必要性に応じた弾力的な配慮が可能な制度となっているか。実績および今後の見通しはどうか。

2-7 教職員の評価

教職員の勤務に関して合理的な評価システムが確立され、処遇に反映されているか。教員の教育研究活動およびスクール運営への貢献について、適切な評価システムが整備されているか。教員の授業担当科目について、教育指導能力が実証され、情報提供されているか。

2-8 教育研究環境

スクールの目的・使命に沿った優れた人材を育成するために必要な教育研究環境は整備されているか。教育研究環境について学生や教職員の意見要望を把握し、施設の改善等に結び付けていくシステムが設けられているか。図書、教材、情報環境、教育研究施設・設備などハード面の整備とともに、教材開発費、研究費、研究休暇、教育研究支援スタッフ(TA、RA等)の配置などソフト面の整備について取組みがなされているか。これらを総合的に管理する事業計画は策定・実施されているか。

2-9 法令等の遵守

スクールにおいて行なう教育研究や学生への対応、企業その他の関係者との接触その他スクールにおけるあらゆる業務、事業において、法令を遵守し、社会正義に反する行動を規制する制度が構築されているか。また、その制度が教職員、学生その他の関係者に十分周知徹底されているか。問題が生じたときに適正に処置するためのシステムが設けられているか。

2-10 社会的責任の遂行と社会貢献

教職員、学生その他スクール関係者が、スクールに求められる社会的責任を自覚し、これを的確に果たしていくために必要な組織的な対応がされているか。また、社会貢献を積極的に行なうための具体的なプログラムは設定されているか。社会貢献の

実績はあるか。取組みを向上させるための工夫がなされているか。

(3) 教育研究(「ビジネススクール教育システムの指針」をガイドラインとする。)

3-1 アドミッション・ポリシー

スクールの目的、使命、育成すべき人材に従って適正なアドミッション・ポリシー(入学者受入方針)が定められ、公表されているか。

3-2 教育課程

教育課程の編成、運営、学習効果測定、改善などのプロセスが合理的・統一的に制度化され、文書で明らかにされているか。教育課程の内容が1-2で明らかにされた育成すべき人材像に適合し、企業経営者や高度の専門的職業人を養成することのできる体系的なものになっているか。教育課程の体系と個別の授業科目が適合したものとなっているか。

3-3 教育課程・教育水準への外部意見の反映

教育課程の編成等のプロセスにおいて、教職員や学生のみならず、ビジネス界その他の外部の意見・要望が適切に反映されているか。意見反映のための手続は文書により制度化されているか。

3-4 科目の整備

スクールの目的、育成すべき人材像に必要と考えられる授業科目は設定されているか。学習内容に企業倫理の確立や学生的人格形成に資する内容が含まれているか。時間割や履修条件は、学生の就学実態やキャリア形成上の意欲に配慮したものとなっているか。また、年間授業計画、授業内容、評価方法等を記載した適切なシラバスが配布されているか。

3-5 教育手法

実践教育を充実させるため、適切な教育手法や授業形態が採用されているか。(講義、討論、演習、ケーススタディ、ゲーム・シミュレーション、フィールド・スタディ、インターンシップ等)理論と実務を架橋する取組みが進められているか。授業の水準を適切に把握し、向上させていくための取組みが行われているか。

3-6 成績評価

各科目の成績評価は、明確な基準を設け、統一的な方法で行われているか(GPAの採用など)。成績評価に関する学生からのクレームに対し、適切な対応措置が制度的に整備されているか。

3-7 授業の評価と改善

授業は合理的な方法により評価されているか。学生による授業評価は適切に実施され、公表されているか。評価結果は、適切に授業の改善に結びついているか。これらを実施するための制度が整備されているか。

3-8 学習支援

学習の進め方、学習環境等について適切なガイダンスが実施されているか。個々の学生に対して適切な履修指導が行われているか。試験やレポート評価の結果について適切なフィードバックが行われているか。これらについて組織的な取組みが行われているか。学生の自主的な学習(グループ学習を含む)を支援する環境(自習スペースやグループ研究室、外国語学習システム等)が整備されているか。

3-9 生活・キャリア形成等の支援

生活面、キャリア形成面等における学生の要望、支援ニーズを適切に把握し、要望やクレームについて適切に対応する体制が整備されているか。

個々の学生のニーズにあわせ、相談、助言を適切に行うことができるよう、学生支援センター、健康相談窓口、キャリアカウンセラーの設置、オフィス・アワーの開設など、組織的な取組みが行われているか。指導、相談の実績および今後の取組みの方針はどのようなものか。

3-10 経済面の援助等

奨学金の支給や授業料免除など学生の通学負担を軽減する支援措置が整備されているか。また、留学生や社会人学生、障害のある学生に対する配慮がなされているか。

3-11 産学連携プログラム等の実施

学外者のための学習機会の提供について、基本的な取組方針や具体的なプログラムが定められているか。エグゼクティブ・プログラムなどビジネス人材育成のための具体的な学習機会を設定しているか。今後の取組みの方針を定めているか。

(注11)「エグゼクティブ・プログラム」は、企業の経営幹部などを対象とする体系的な学習プログラムでノン・ディグリーのものを用いる。

3-12 成績評価と修了要件

成績評価や修了認定について、明確な基準は設定されているか。また、修了生のビジネスにおける能力を総合的に実証するため適切な修了要件を設定し、実施しているか。

3-13 情報発信

教育研究や各種事業の成果について、広く社会に対して積極的に情報発信しているか。また、これを推進し、支援する制度は整備されているか。特に国際社会や国際的な学会などに対する情報発信は適切に行なわれているか。

(4) 自主的取組み

4-1 制度的な対応

教育研究の質を継続的に高めていくための合理的なシステムが構築されているか。教育研究の質向上システムの目的、手順、実施方式等が文書により制度化されているか。質向上システムのあり方について、広く関係者の意見、要望を反映する場が設置されているか。また、意見、要望は適切にフィードバックされているか。

4-2 推進体制の整備

教育研究の質向上のための改善措置の実施に必要な組織、予算、マニュアル等が整備されているか。

4-3 評価への参加とフォローアップ

教育研究の質向上のため、法的評価および質保証評価を適切な時期に受け、必要なフォローアップを行うことが文書により制度化されているか。評価をうけるための体制が整備されているか。

4-4 自己点検

学生の受入、教育課程、研究体制やこれを支える組織、施設等学校の運営全般について計画的に点検・評価を行い、必要な改善策を速やかに策定・実施する体制が整備されているか。また、改善措置の実施状況と効果について適正に把握するとともに、改善努力が継続的に行われ、成果が定着するように組織的な対応がなされているか。自己点検・評価の結果は、学内及び社会に対して広く公開されているか。

4-5 ファカルティ・ディベロプメント

教員の資質の向上を図るため、組織として体系的なファカルティ・ディベロプメントへの取組みがなされているか。ファカルティ・ディベロプメントに学生や教職員の意見・要望が反映されているか。ファカルティ・ディベロプメントや自己点検、学生による授業評価の結果等が、個々の教員の教育内容、授業運営方法、教材などに適切に反映されているか。また、反映の状況を把握する措置がとられているか。

4-6 情報の共有と公開

教育研究の質向上のための自主的取組みの実施状況、成果、問題点などがスクール内、学内で適切に情報共有されているか。また、社会に対して適切に公開されているか。

4 手続

評価手続の流れは、図3および図4を想定する。

図3 質保証評価の基本構造

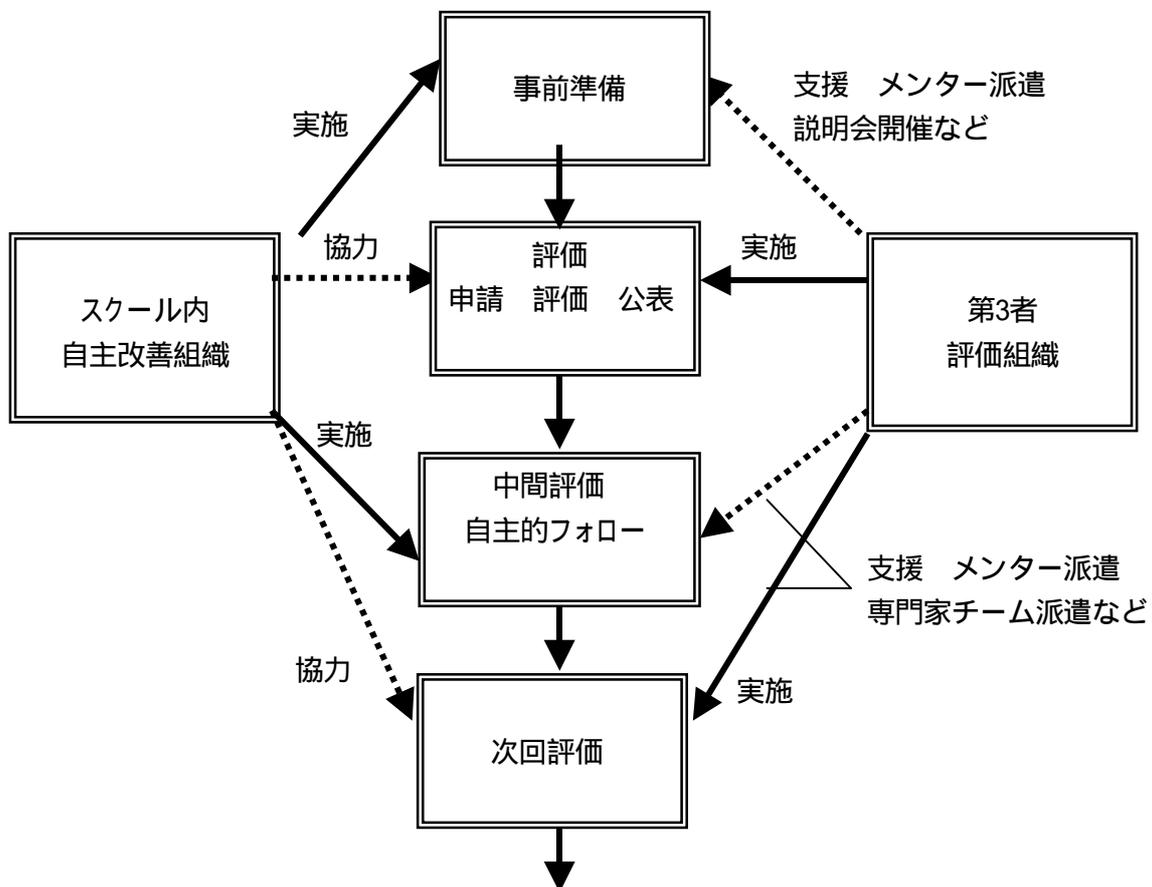
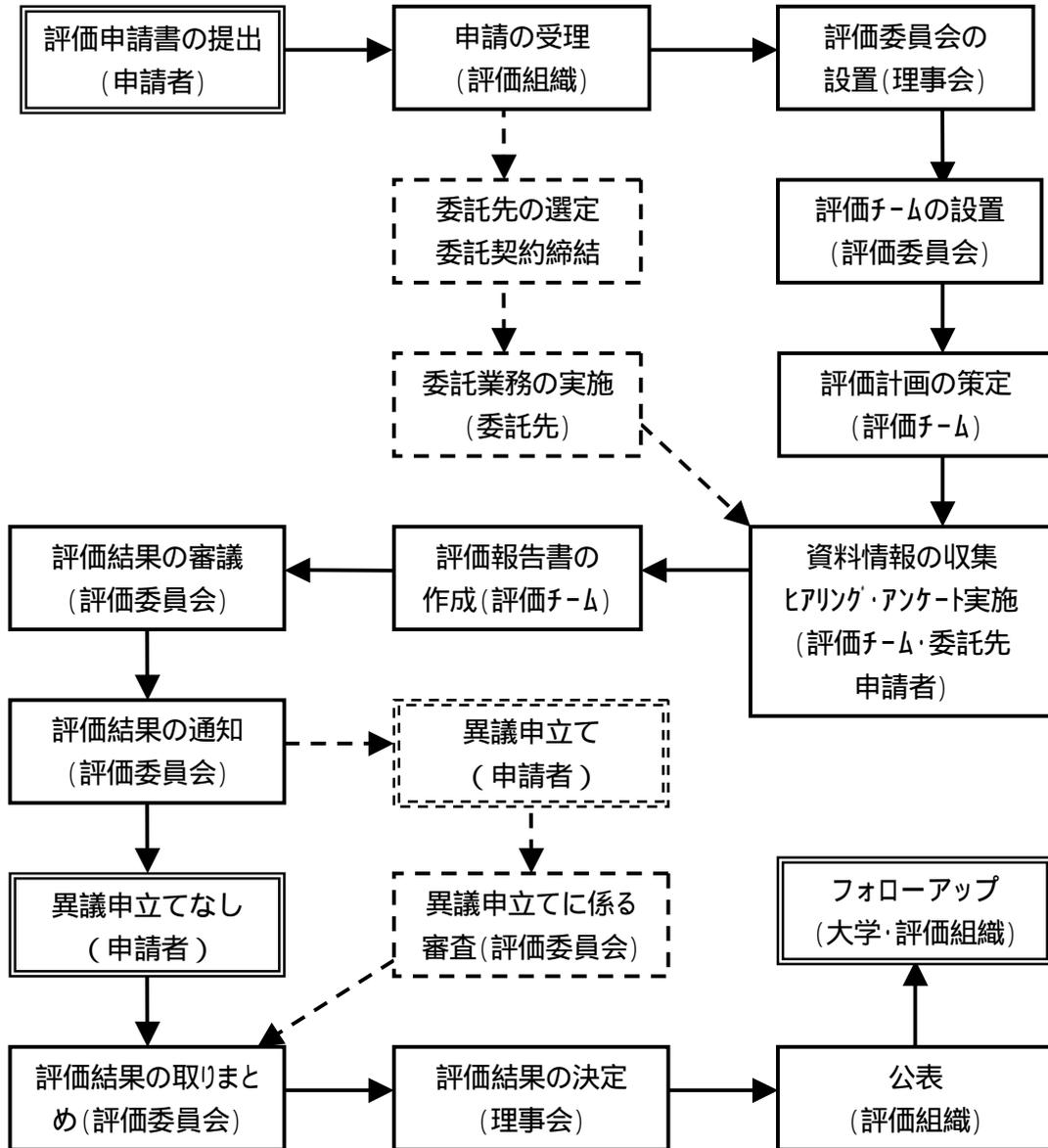


図4 評価手続の流れ



以上