様式 19

＜認証評価結果（追評価）に対する異議申立理由＞

大　学　名　称　　ビジネス・ブレークスルー大学
経営系専門職大学院名称　　経営学研究科（グローバリゼーション専攻）

№.	種　　別	内　　容
1	大項目及び項目	追評価結果 項目Ｉ：追評価結果
	評価結果の頁・行	1 頁　9 行目
	該当部分（抜粋）	追評価の結果、専任教員としての能力（評価の視点3-4）、教員の教育研究条件（評価の視点3-17、3-18）の問題事項については改善されたものとは判断できず、これらの問題を受けて、自己点検・評価（評価の視点8-1）、改善・向上のための仕組みの整備（評価の視点8-3）についても、改善傾向にはあるものの、現時点で改善されたとは判断できない。 その結果、貴専攻は、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する。
	該当部分に対する異議	公益財団法人大学基準協会（以下「基準協会」という）より平成 27 年 3 月 27 日付で、公表された「ビジネス・ブレークスルー大学大学院経営学研究科グローバリゼーション専攻（以下「グローバリゼーション専攻」という）に対する認証評価（追評価）結果」（以下「本評価結果」という）は、『経営系専門職大学院基準』（以下「本基準」という）に適合していないとの判定を下した。 本評価結果によれば、複数指摘された不適合となる理由のうち、グローバリゼーション専攻の「教員組織」につき文部科学省の定める専門職大学院設置基準等に定める教員数・教員配分等をクリアしているにもかかわらず、（1）大学が専任教員との雇用関係を結び、専任教員が大学運営面につ

		いても責任を果たすことを通じて、年間を通じて教育に従事する実質的な専任教員であるか、（２）個人研究費の配分についても制度を見直し、また紀要についても、継続的な発刊へ向けた準備が目下なされていることが確認され、理論教育を支える研究を支援・促進する仕組みの整備を進めていること、（３）自己点検・評価の在り方、等に対して独自の価値観からの評価を加え、不適合の主要な理由の一つとしている。 専門職大学院の設置段階において設置基準をクリアしていることが国により確認され、法的に設置が認められ、その後適法に運営されてきたグローバリゼーション専攻が、事後的にかかる設置基準とは異なる基準により不適合の判定を受けることは、その後の在学生、入学志望者及び卒業生に対してのみならず、経営について学ぼうという意思のある国民に対して与えるであろう実質的な影響に鑑みると深刻な影響をもたらすことが予想される。そこで、かかる不適合判定の妥当性について以下に異議を申し立てる。 その前提として、グローバリゼーション専攻における教員組織の実態は、学校教育法及び大学院設置基準に照らして、違法な要素は何ら認められないことについては基準協会も同様の認識をもっていることとしている。 今回問題となる基準協会による認証評価は、学校教育法（以下「法」という）第 110 条 2 項本文に基づいて文部科学大臣の認証を受けた認証評価機関が、この認証を受けるために申請に際して提出した大学評価基準及び評価方法（学校教育法施行規則 169 条 1 項 4 号）に則って所定の大学等を対象として行う、法第 109 条に基づく認証評価である。かかる大学評価基準の大枠は「学校教育法第百十条第二項に規定する基準を適用するに際して必要な細目を定める省令」によって定められ

		ており、「教員組織」（1 条 2 項 2 号）等が挙げられている。 　次に制度の導入経緯等について確認する。 （1）導入時期 　この認証評価という制度は、2002（平成 14）年の学校教育法改正に伴って誕生したものであり、2004（平成 16）年度以降全ての大学、短期大学及び高等専門学校に対して、その教育・研究等の総合的な状況について文部科学大臣の認証を受けた評価機関による評価（認証評価）を 7 年以内の周期で受ける義務が課されることとなったものである。 （2）導入目的 　この制度導入の目的については中教審答申、国会議事録等を参照することより概要を理解することができる。 ①　2002 年 8 月 5 日付「大学の質の保証に係る新たなシステムの構築について（答申）」 　この答申によれば、「我が国の大学の質の保証システムの現状」として、「大学、学部等の設置に当たっては、国が大学設置基準等を基に審査し認可を行っているが、この設置認可制度は、我が国の大学が教育研究水準や学位等の国際的な通用性などを確保する上で、一定の役割を果たしている。」、「大学の質の保証の観点で一定の役割を果たしており」と評価しつつも、「実際にどのような教育が行われるかについて直接的な保証をすることには困難もある。また、自己点検・評価などは教育研究を行う当事者自らの判断である点で、一般社会から見て透明性・客観性の点で必ずしも十分なものとは言えないという問題がある。」と設置許認可制度の限界性を指摘している。 　その上で、同答申は「国の事前規制である設置認可を弾力化し、大学が自らの判断で社会の変化等に対応して多様で特色のある教育研究活動を展開できるようにする。」、「それとともに、大学

		設置後の状況について当該大学以外の第三者が客観的な立場から継続的に評価を行う体制を整備する。これらのことにより、大学の自主性・自律性を踏まえつつ、大学の教育研究の質の維持向上を図り、その一層の活性化が可能となるような新たなシステムを構築することとする。」と設立後の認証評価の意義を述べている。 　以上の通り、認証評価は設置基準の弾力化と一体の制度として、事後的に質の維持低下を抑止する役割を担いつつ、「大学の自主性・自律性を尊重し、国による事前規制を一層緩和」し、「大学が主体的・機動的・弾力的に組織改編できるよう、設置認可の対象は、大学の教育研究の質を確保する上で事前に審査することが必要不可欠なものに限定」することを可能ならしめるものではあるが、「社会の変化等に対応して多様で特色のある教育研究活動」の展開を事後的な認証評価によって阻害するようなものであっては、その制度趣旨に悖るものと言わざるをえない。あくまで「大学の教育研究の質の維持向上」が害されているか否かという限りにおいての評価であり、従来一般的であった教員組織のあり方、教育理念、研究方針を評価対象校に対して、強要してゆく手段と化すべきではないと思料されるものである。 　さらに同答申によれば、「評価結果を踏まえて大学が自ら改善を図ることを促す制度を導入する。その際、大学の理念や特色は多様であるため、各々の評価機関が個性輝く大学づくりを推進する評価の在り方に配慮するとともに、様々な第三者評価機関がそれぞれの特質を生かして評価を実施することにより、大学がその活動に応じて多元的に評価を受けられるようにすることが重要である。」と述べており、「個性輝く大学」および「多元的な評価」の重要性を強調している。「没個性的な大学」、「一元的な評価」に繋がるような評価は、制度の理念に反すると考えられる。

		②　平成 14 年 8 月 5 日「大学院における高度専門職業人養成について（答申）」 　この答申によれば、「専門職大学院においては研究指導を必須の修了要件としないことから、研究指導教員は必置とはしないこととする。」と指摘しつつ、「一方、当該専門職大学院における教育を担当するにふさわしい高度の教育上の指導能力があると認められる者を、専任教員として必要数置くこととする。」として、研究指導に重点を置くことは必須ではないとしつつ、むしろ教育指導に重点を置くべきことを要請している。さらに「実践的な教育を行う観点から、実務家教員を専任教員中に相当数置くことを義務付ける。」として、「教員数については、通常の博士・修士課程との教育方法の相違を踏まえた上で、最低基準を定めることとする。」と述べている。このような答申により指向される「高度専門職業人養成」は、まさに本学の目標とするモデルであるが、そのようなモデルは積極的な評価を受けることはあっても、これを制限すべき理由を答申は指摘していない。 ③　第 155 回国会（衆議院）　文部科学委員会第２号（平成 14 年 11 月 1 日） 　この委員会において河村副大臣は、「大学評価基準」は、「当然大学設置基準というのがございますから、それをまず踏まえて定めていかなきゃならぬ。」と述べ設置基準と異なる基準ではないことを述べ、「大学関係者等からの意見聴取を踏まえて定めるものである。」と述べ、評価機関が独自の関心から大学評価基準を設置することに消極的と理解できる答弁を行っている。 ④　第 155 回国会（参議院）　文教科学委員会第４号（平成 14 年 11 月 19 日） 　河村副大臣は、この委員会においては、「大学の評価というものが大学の自治を侵す、侵害する

		ようなものであってはならない」、「今回の認証評価制度においても、専門的な評価機関によって第三者評価を踏まえた大学自らの改善努力を求める、促進をするということが一番のねらい」、「そのために教育の内容に踏み込んでその大学の自治や学問の自由を侵すということのないように配慮」すべきとまさに今回の基準協会による評価のような事態を危惧していたと思われる。 　さらにこの委員会に政府参考人として出席した文部科学省出身でもある工藤智規氏は、「国立大学の中でも様々ですし、国公私を通じていろんな大学、いろんな特色のある大学がございます。」、「複数の評価機関が、かつそれぞれにおいて多様な評価基準を設定し」、「建学の精神とか、教育研究上の特色、言わば持ち味を生かすためにやるのであって、殺すためにやるわけではございませんので、そういう多様な評価が行われることを期している」と意見を述べている。 　以上の通り、法の予定する認証評価のあるべき姿については、各大学における「多様で特色ある教育研究活動」、「機動的、弾力的な組織」、「個性輝く大学」、「教育研究上の特色、持ち味」が尊重される制度であることは明らかである。他方で、今回、基準協会の適用した評価基準、評価については、このような制度趣旨との整合性に大きな疑いがもたれると考えられる。それ故、認証評価のあるべき姿に戻り、大学の個性、特徴を尊重すべきと考えるところであり、基準協会においても今回の評価についてそのあり方の根本に戻って再考を促すものである。
	根拠（データ等）	**＊具体的な根拠を示すこと。** 1-1 2002 年 8 月 5 日付「大学の質の保証に係る新たなシステムの構築について（答申）」 1-2 平成 14 年 8 月 5 日「大学院における高度専門職業人養成について（答申）」 1-3 第 155 回国会(衆議院)　文部科学委員会　第

		２号（平成 14 年 11 月 1 日） 1-4 第 155 回国会(参議院)　文教科学委員会　第４号（平成 14 年 11 月 19 日）
２	大項目及び項目	提言 ３　提言
	評価結果の頁・行	8 頁　31 行目
	該当部分（抜粋）	大学が専任教員と雇用関係を締結するとともに、専任教員に大学運営面についても 責任を付与し、年間を通じて教育に従事する実質的な専任教員として機能する仕組みをさらに整備する必要がある。
	該当部分に対する異議	１．雇用関係について 　大学設置基準の第十二条に “教員は、一の大学に限り、専任教員となるものとする。” と簡潔に専任教員について定義されている。 　さて、“実質的な” 専任教員とあるが、この “実質的な” の意味を説明願いたい。 そもそも大学設置基準で定義している専任教員と基準協会で独自に定義している “専任教員 “とに相違がある為、混乱の元となっている。しかも、経営系専門職大学院基準等でも “専任教員” の定義について明文化されていない。それ故、次に示すように状況に応じてさまざまな付加情報が付き、“専任教員” の定義が分からなくなってしまっている。 ・“実質的な” という曖昧な形容詞 ・「みなし専任教員」を使い間接的に表現する。 ・契約形態 ・福利厚生（社会保険、退職金制度） （ビジネス・ブレー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（平成 27 年 3 月 27 日）P2） 　次に、専任教員のコミットメントは雇用形態によって変わるものか説明願いたい。専任教員は教育に対してコミットメントすることの方が契約

		形態を縛ることより重要なことである。特に大学の教員については、次のような考え方も自然であると考える。 　雇用契約は使用者（大学）が指揮命令の下に従属的に労務を提供する契約であり、委任契約は委任された事務を受任者が裁量で処理するものであり、時間的拘束から解放され、委任の方が独立性があると考える。雇用契約とした場合は、学長の指揮命令に従うべきということと、教員としての立場をより強く保護すること、および、就業時間を管理することを意味しており、教員としての裁量の自由に一部制約が入ることとなる。本来、大学の教員は、教育や研究等において一定程度の自立性、独立性が求められるわけで、この点において特に教員の多様性を重視している本学においては委任契約は明らかに長所を持つと考えられる。またその契約は、タイトルによって中身が一義的に確定するものではなく、どのような要請から雇用を必要とするのかに応じて、業務委託契約の中に必要な要素を盛り込むことも可能である。このように雇用形態によらず、個々の多様性を持った教員にとっては、提供する教育に対し成果を出すことができると考える。特に知的ワーカーである教員は、時間で縛られるのではなく、独自の裁量で結果を出す契約形態の方が職業柄適合していると考えられる。また大学の教員の場合、雇用契約であっても非常に指揮命令の弱い契約となり、業務委託との垣根は非常に低く、この点からも本学においては業務委託契約が適当と考えるところである。したがってこの項の削除を願いたい。 ２．実質的な専任教員 根拠資料 2-1 の『2014 年 11 月 5 日資料「認証評価における指摘事項とそれに対する改善活動について」』の P16 でも示した通り、本学はディプ

		ロマ・ポリシー（DP）として「将来、グローバルに活躍する人材となる為に、身につけるべき 7 つの素養（プロファイル）」を定義し、公開している。 そして、かかる素養の習得に必要となるカリキュラムを構築する為に、DP における各素養と、カリキュラムにおける各科目の関係性を定義した「カリキュラム・マップ」を策定し、カリキュラムを運営している。 教員組織（ファカルティ・ディベロップメント）の最も重要な事は、上述した DP・本学の目的を達成する為に必要なカリキュラムを、最も有効に教える事ができ、また Going Concern として、それを継続していく事ができる体制と仕組みを構築する事だと考ている。 実践的な経営、あるいは、ビジネスの最先端の経営を教授する為には、実際に経営の現場に携わっている方や、既に企業経営で明らかな功績・実績を残された方に教えて頂くことが、最も有効な方法の１つだと考えている。それも、特定の個人や、限定的な少人数ではなく、多くの方から多様な視点・論点を含む経営学を教授頂くことが望ましいと考える。 他方で、企業経営の現場に携わる方は、当然の事ながら、フルタイムでの雇用は困難である。 また 100％オンラインの大学院として地理的・時間的な制約を受けないという強みを FD においても活用する為に、 ・ 多忙な経営者とインストラクショナル・デザインのプロがチームを組んでカリキュラムや科目、授業を設計し、 ・ TV 番組の撮影・制作のプロが、教員の講義を撮影・編集し、 ・ パワーポイント等の講義における学習教材は、プレゼンテーション資料作成のプロが指導教員の意を汲んで作成し、

		・ また、世界中に在住し、ウェブ上で昼夜の別なく 24 時間進められる学生間のディスカッションのファシリテーションについては、より長時間のコミットができる複数のＴＡがシフトを組んで担当し、教員がスーパーバイズする。 ・ そして、ウェブ上の学習空間（エア・キャンパス）へのアクセスを常時保証する為に、システムスタッフとＩＴセキュリティ会社が 24 時間、365 日、システムの稼動を監視する。 以上の様な FD 体制を敷く事により、世界中から何時でもアクセスでき、学びの主要要素である「授業、ディスカッション、個別指導、試験」等を、全てウェブ上で完結できる教育が、初めて実行可能になっていると考えている。 従って、前掲 2014 年 11 月 5 日資料「認証評価における指摘事項とそれに対する改善活動について」の P32 でも示したとおり、本学は「機能別のファカルティ・デベロップメント」を実施している。 それは、ファカルティが担うべき機能を、各機能分野のエキスパートが次のように役割分担し、実施するものである。（詳細は、根拠資料 2-2 参考資料「FD 構築方針」を参照願いたい。） ●大学を経営する □戦略の策定（教育が提供する価値、中期ビジョン、中期行動計画） □カリキュラム方針（Curriculum Policy） □ファカルティ（教員組織）方針（Faculty Devt） □スタッフ（教務組織）方針（Staff Devt） □最新の知見の教育への反映（R&D） □学生の募集と入学試験（Admission Policy） □品質保証（Quality Assurance） ●授業を実施する □カリキュラムの設計 □個々の授業の設計

		□授業の制作（撮影、編集） □授業の実施（配信）（AirCampus®） □試験の設計 □試験の実施 □評価、採点 ●学生の支援をする □ディスカッションの促進 □履修、学習の相談 ●研究する □テーマの設定 □研究の実施 □カリキュラムへの反映 □社会への開示、共有 機能別ファカルティを実施する事は、大学が教育に投入する物理的な工数や資源の量を犠牲にするものではないと考えている。 根拠資料 2-3 補足資料「機能別 FD（資源配分）」でも示している通り、役割分担するヘッドカウントが多い為、1 個人の投下時間は一見少なく見えるかもしれないが、工数の合計は「物理的にフルタイムの教員」の組織体と比べて、明らかに劣後するということは無いものと考える。 以上の様な観点から、本学のファカルティが積極的に学校運営および教育・研究に関わり、「学長の個人的力量に依存」する部分は相対的に小さくなっており、組織的に大学全体を経営していく仕組みとなっているものと思料する。
	根拠（データ等）	2-1 2014 年 11 月 5 日資料「認証評価における指摘事項とそれに対する改善活動について」 2-2 参考資料「FD 構築方針」 2-3 補足資料「機能別 FD（資源配分）」 2-4 2014 年度 第 4 回 自己点検・評価委員会議

		事録 20141218 2-5 素案（自己点検と品質改善） 2014 1215【抜粋】