様式 19

※　外部公開にあたり、本文内の個人情報および機密情報は加工または削除しています。

＜認証評価結果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（経営管理専攻）

No.	種　　別	内　　容
1	大項目及び項目	認証評価結果 項目Ⅰ：認証評価結果
	評価結果の頁・行	1 頁　4 行目
	該当部分（抜粋）	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、教 育内容・方法・成果等（項目 5 ・評価の視点 2-2)、教員・教員組織（項目 13・評価の視 点 3-4、3-6、項目 14・評価の視点 3-16）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経営管理専攻（以下「経営管理専攻」という）に対する認証評価結果」（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、経営管理専攻の「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）経営管理専攻の教育が実務家教員に過度に依存していること、（2）理論研究に対する取組みやそれに資する研究者教員が経営管理専攻に採用されていないこと、（3）経

		営管理専攻の専任教員のほとんどについて、教育研究に携わる時間、研究及びその研究成果 の公表、学内業務等の本来の専任教員としての取り組むべき役割や責任が課されていないこと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経営管理専攻が、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、経営管理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、強要していく手段と化すべきではないと思料する。 　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。 　従って、「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「高度」な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、評価機関が独自の観点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」すべきとコメントしている。 つまり、 ・　各専門職大学院が、「個性輝く大学づくりを推進」していく上で、また、 ・　「研究指導教員は必置とはしない」という方針の下で、 ・　「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<u>必要</u>数置く」という基準に則り、自立した教育機関として学校運営を行うにおいて、 ・　認証評価の実施は、「認証評価制度においても、・・・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」範囲において、なされるべきである 今回の認証評価による指摘事項は、以上の範囲を超えるのではと思料する。 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	総評 項目Ⅱ：総評
	評価結果の頁・行	2 頁　8 行目
	該当部分（抜粋）	経営管理専攻における「理論と実務の架橋教育」が不十分である理由は、教員組織にあると 判断する。第１に貴専攻の教育が実務家教員に過度に依存していること、第２に理論研究に対する取

		組みやそれに資する研究者教員が貴専攻に採用されていないこと、第３に貴専攻の専任教員のほとんどについて、教育研究に携わる時間、研究及びその研究成果の公表、学内業務等の本来の専任教員としての取り組むべき役割や責任が課されていないことによる。
	該当部分に対する異議	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。 それ故、理論研究に対する取組みやそれに資する研究者教員の採用は必ずしも必須要件ではないと考える。 したがって、本要件の削除を求めるものである。 また、「経営管理専攻の教育が実務家教員に過度に依存していること」に関して、「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。」とある通り、経営管理専攻における教育は、本答申の主旨に沿って実務家教員による実践的な教育を重視した結果であり、「実務家教員に過度に依存」しているわけではない。 したがって、「経営管理専攻の教育が実務家教員に過度に依存していること」は事実誤認であるので削除を求めるものである。 なお、「過度に」といった表現は、その基準が曖昧であり、社会ならびに学校関係者への公表が予定されているという意味での公式文書において、適切なものではないと思料する。また、指摘を受けた学校が、その後真摯に改善を実施するという積極的な観点からも、改善方針が客観的に定めづらい。 かかる観点からも、削除を求めるものである。 同時に、「過度ではない」範囲について、定量的かつ客観的に明示すべきであると思料する。 ３番目に「専任教員のほとんどについて、教育研究に携わる時間、研究及びその研究成果の公表、学内業務等の本来の専任教員としての取り組むべき役割や責任が課されていないことによる。」とあるが本学としては次の見解がある。 経営管理専攻は、高度専門職業人として経営の実務を専門とする職業人を育成するための教育をしており、実務家教員の実務こそが、実践的な経営を教育指導するにあたっての研究となる。 この経営の現場でのフィールドワークを通した研究に使う時間は膨大なものであり、その研究成果は授業に反映され、本学の紀要（BBT レビュ

		ー）に発表している。 　このように専任教員として学生への教育指導、研究成果の授業へのフィードバック、及び、紀要への掲載など取り組むべき役割と責任が課されている。 　本件について、実務家教員の専任教員として、教育研究に携わる時間、研究及びその研究成果の公表、学内業務等の本来の専任教員としての取り組むべき役割や責任を果たしている。 　本件についても事実誤認であるので削除を求めるものである。 さらに、本指摘における「ほとんど」という表現についても、その基準が曖昧であり、社会ならびに学校関係者への公表が予定されているという意味での公式文書において、適切なものではないと思料する。また、指摘を受けた学校が、その後真摯に改善を実施するという積極的な観点からも、改善方針が客観的に定めづらい。 かかる観点からも、削除を求めるものである。 　同時に、「ほとんどではない」範囲について、定量的かつ客観的に明示すべきであると思料する。
	根拠（データ等）	**＊具体的な根拠を示すこと。** 2-1 BBT 大学紀要（BBT レビュー）
3	大項目及び項目	総評 Ⅱ項目：総評
	評価結果の頁・行	2 頁 13 行目
	該当部分（抜粋）	「以上の状況から、当然のごとく、貴専攻では専任教員に対する対価は限定的となり、社会保険や退職金制度もなく、専任教員としての処遇はき

		わめて不十分である。」
	該当部分に対する異議	１．基準協会の評価及び指導の範囲について まず、基準協会の定める経営系専門職大学院基準ハンドブックによると評価対象は次の要件を備えた大学院である。 「優れたマネージャー、ビジネスパーソンの育成を基本とし、企業やその他の組織のマネジメントに必要な専門的知識を身につけ、高い職業倫理観とグローバルな視野をもった人材の養成を基本的な使命（mission）としていること。」（経営系専門職大学院基準ハンドブック P5） 上記の教育の質に絡む要件及び経営系専門職大学院基準の教員・教員組織の評価の視点を確認する限り、被評価対象の大学の人事体系、給与体系、福利厚生、退職金制度など運営プロセスの詳細までは評価の対象ではない。 大学基準協会においてはこのような運営方法に関しての詳細を評価する立場にはないと考えるところである。 また、専任教員の報酬の多寡を問題としているが、本学は株式会社立の大学である為、学校法人に適用される補助金を受けることなく、他方で会社法等に基づいて法人税を納付する立場の大学である。 従って、こうした法的な、あるいは財務上の違いを考慮する事なく、学校法人による教育機関との比較を暗示した上で、その報酬の多寡を比較する事に、本認証評価制度の本旨と照らして積極的な意味があるのかが不明である。 なぜ「退職金制度や社会保険」の有無、あるいは「対価」の多寡を他の大学と対比する必要があるの

		かについて、ご説明いただきたい。 ２．教員の質について 「理論と実務の架橋教育」が不十分である理由を、教員組織にあると 判断すると明記しておりそこに３つの理由を挙げてはいるが上記のようにいずれもその論拠が明確ではない。 その評価基準が曖昧であることに加えて、その組織問題として示された部分がどのようにして教育の質に対して影響を与えているかの説明（あるいは今後の改善に結び付ける為の客観的示唆）においても、必ずしも十分ではないと思われる。 また、教育や学内業務を含む専任教員の質、あるいはそれらの教員が提供するカリキュラムの質との関係性は必ずしも明確ではないと思われる。 また質そのものに対する評価が曖昧な中で、専任教員への対価や処遇によって専任教員の質あるいはそれら教員が提供するカリキュラムの質が左右されると言う根拠としてはどういったものがあるのか明らかにされたい。 ３．教員の報酬について 報酬については、基準協会から以下の見解を出されているが、本件と矛盾があることは明白である。 本学から申請した異議申立趣意書（平成 25 年 3 月 25 日付）の提出を受け、基準協会から提示された異議申立に対する裁決（平成 25 年 5 月 17 日付）にて、教員の報酬について下記の回答があった。 「評価結果では、経営管理専攻の教員組織における抜本的な問題として、「経営管理専攻のいう『専

		任教員』は、経営管理専攻の運営に参加し、年間を通じて教育に従事する実質的な専任教員である とは判断できない」と評価し、これを裏付ける事実として、 １）多くの専任教員の担当単位数は年間１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。 ２）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。 ３）大学と専任教員の間に雇用関係はなく、委託契約によるものである。 ４）専任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。 （評価結果２頁３行～15 行目）の以上４点を指摘する論理構成となっている。したがって、当該評価結果においては、専任教員が「専任」といえるだけの教育 へのコミットメントをしているかどうかという点が重視されているのであって、謝金の多寡については、一つの事実として挙げられているに過ぎず、それを本質的な要素としているものではないことが確認された。 （中略） 一方で、報酬の多寡は教員の教育へのコミットメントを評価する上で本質的要素ではないことから、評価の根拠事実として敢えて掲げる必要性もなく、その意味において、当該異議に理由はあると判断し、この申立を一部認める。評価結果の総評及び「３ 教員組織」における概評については、以下のように評価結果を修正する。「しかし、今回の経営系専門職大学院認証評価における書面評価および実地調査を通じ、経営管理専攻におけ

		る『専任教員』については、以下の３点を確認している。 １）多くの専任教員の担当単位数は年間１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。 ２）大学と専任教員の間に雇用関係はなく、委託契約によるものである。 ３）専任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。」 以上より、「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。」という指摘が、「報酬の多寡は教員の教育へのコミットメントを評価する上で本質的要素ではないことから、評価の根拠事実として敢えて掲げる必要性もなく、その意味において、当該異議に理由はあると判断し、この申立を一部認める」ということで、基準協会の方針で修正の上、削除された経緯がある。 ところが、今回、「経営管理専攻では専任教員に対する対価は限定的となり、社会保険や退職金制度もなく、専任教員としての処遇はきわめて不十分である。」と指摘を受けた。 つまり、基準協会が過去の認証評価結果を公開しているにも拘わらず、前回の公式見解と相矛盾する評価が表明される結果となった。 特に、今回は唐突に、「社会保険」や「退職金制度」が出てきたことに疑義を感じざるを得ない。 それに加えて、報酬の多寡に関することについ

		ても過去の見解とは異なる意見が表明されている。このように社会保険や退職金制度といった新たな条件が根拠を示されることなく追加で挙がってくるということは、大学基準協会の審査基準そのものがあいまいであるが故、委員の先生方の裁量に委ねることよって、その都度指摘事項の基準が変わっていることを証左するものであると思料する。 つまり、必ずしも多様性を後押しするような多元的な観点からの評価をするのではなく、毎回異なる委員の先生が、自らが経験・所属した大学を基準とし、その在り方を新しい多様性を持った大学に当てはめ、自らの常識に当てはまらない場合は、厳しい評価をしているのではないかと疑義を持たざる負えないところである。 本来であれば、今後の大学の方向性は、「個性輝く大学」であり、評価の方向性は「多元的な評価」の重要性を強調することであるが、専任教員はかくあるべしという画一性を推し進める方向での裁量となり、「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ものである。 このように一貫性がなく、属人的な評価と思われること自体、混乱を招きかねないので、前回の公式の回答に従い、本件についても指摘事項を削除願いたい。
	根拠（データ等）	**＊具体的な根拠を示すこと。** 3-1 異議申立に対する裁決(平成 25 年 5 月 17 日付)
4	大項目及び項目	教育の内容・方法・成果等（１）教育課程等 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
	評価結果の頁・行	9 頁 25 行目
	該当部分（抜粋）	１）専門職大学院に求められる理論と実務の架橋

		教育となるため、実践における最新の展開と理論における最新の研究動向を意識したカリキュラムとなるよう、早急に検討すべきである（評価の視点 2-2)。
	該当部分に対する異議	経営管理専攻は、高度専門職業人として経営の実務を専門とする職業人を育成するための教育をしており、実務家教員の実務こそが、実践的な経営を教育指導するにあたっての研究となる。 この経営の現場でのフィールドワークを通した研究に使う時間は膨大なものであり、その研究成果は授業に反映されたり、本学の紀要（BBT レビュー）に発表している。 このように専任教員として学生への教育指導、研究成果の授業へのフィードバック、及び、紀要への掲載など取り組むべき役割と責任が課されている。それ故、紀要を創ることによって理論と実務の架橋教育を実現してきている 　また、本学の考える研究あるいは理論は、実際の経営の現場にこそあると考えており、経営の現場での経験が学問であり、最新の研究動向である。この経験をもとに講義を制作しているので、実践における最新の展開と最新の研究動向を意識したカリキュラムとなっている。 　一方、基準協会の考える「研究」や「理論」も経営者にインタビューしたり、経営の現場のデーターを収集・分析するなど同じリソースを使っており、お互いの主張は表裏一体のところがあると思料するところである。 　本件についても指摘事項を削除願いたい。
	根拠（データ等）	**＊具体的な根拠を示すこと。** 2-1 BBT 大学紀要（BBT レビュー）
4 5	大項目及び項目	教員・教員組織 項目：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
	評価結果の頁・行	21 頁 9 行目
	該当部分（抜粋）	１）実質的な担当単位数、学生に対する指導等の教育活動のための必要な時間の 確保、大学業務への実質的な参画等、専任教員は本来の専任教員にふさわしい職務内容を遂行するとともに、「理論と実務の架橋」となる教育活動の質を 担保するための教員組織となるよう抜本的に見直すよう、是正されたい（評 価の視点 3-4、3-6）。
	該当部分に対する異議	経営管理専攻は、高度専門職業人として経営の実務を専門とする職業人を育成するための教育をしており、実務家教員の実務こそが、実践的な経営を教育指導するにあたっての研究となる。この経営の現場でのフィールドワークを通した研究に使う時間は膨大なものであり、その研究成果は授業に反映されたり、本学の紀要（BBT ビジネスレビュー）に発表したりしている。このように専任教員として学生への教育指導、研究成果の授業へのフィードバック、及び、紀要への掲載など取り組むべき役割と責任が課されている。 本件についても指摘事項を削除願いたい。
	根拠（データ等）	**＊具体的な根拠を示すこと。**
5 6	大項目及び項目	教員・教員組織 項目：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
	評価結果の頁・行	21 頁 14 行目
	該当部分（抜粋）	２）雇用契約について、実質的な専任教員の職務内容にふさわしい内容に定める よう、是正されたい（評価の視点 3-16）。
	該当部分に対する異議	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えいない。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。 ・「みなし専任教員」を使った間接的表現 ・契約形態 ・福利厚生（社会保険、退職金制度） ・“実質的な”なという曖昧な形容詞 （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理専攻に対する認証評価（追評価）結果（平成 27 年 3 月 27 日）P8） 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お願いしたい。
	根拠（データ等）	**＊具体的な根拠を示すこと。**
6 7	大項目及び項目	学生の受け入れ 項目：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
	評価結果の頁・行	24 頁 11 行目
	該当部分（抜粋）	１）留年、中途退学者数が多い原因を把握し、対策を実施することが望まれる（評 価の視点

		4-5)。
	該当部分に対する異議	「留年、中途退学者数が多い」と“多い”と断定しているが、何を基準に多いと判断したのかその根拠を示されたい。 本学は通信教育課程の大学であり、通学制の大学とは異なる。具体的にどのような大学と比較して、多い、少ないの判断をしたのかその根拠を示されたい。 通信教育課程の大学であるとの配慮なく判断されているとしたら、評価基準が必ずしも適切でないと考えるところである。また通信制の大学との比較であればその根拠を示されたい。 なお、退学原因については、退学時に一人ひとり退学の理由についてヒアリングしており、原因は下記の通り把握している。また、業務上の都合、あるいは、家族の病気や介護等により学習時間が取れなくなるような場合は、修了まで最大 5 年間ある履修期間を有効活用した履修計画のアドバイスをすることによって対応し、中途退学しないように対策を実施している。 また、経済的理由の場合は、学内の奨学金制度や学外の奨学金制度及び教育ローンを案内している。 以上より、本指摘事項は既に実施、解決済という認識である。 したがってこの項の削除をお願いしたい。 ＜以下削除＞

様式 19

	根拠（データ等）	＊具体的な根拠を示すこと。
7		