

平成 26 年度 大学機関別認証評価  
自 己 点 検 評 価 書  
[日本高等教育評価機構]

平成 26(2014)年 6 月  
SBI 大学院大学

1

## 目 次

I. 建学の精神・大学の基本理念、使命・目的、大学の個性・特色等	1
II. 沿革と現況	3
III. 評価機構が定める基準に基づく自己評価	4
基準1 使命・目的等	4
基準2 学修と教授	13
基準3 経営・管理と財務	33
基準4 自己点検・評価	42
IV. 大学が使命・目的に基づいて独自に設定した基準による自己評価	47
基準A 起業や企業内ベンチャーを担える人材の育成	47
V. エビデンス集一覧	50
エビデンス集（データ編）一覧	50
エビデンス集（資料編）一覧	51

## I. 建学の精神・大学の基本理念、使命・目的、大学の個性・特色等

SBI 大学院大学（以下、「本学」）は、SBI グループの全面的なバックアップの下、グループの代表である北尾吉孝を学長として、平成 20（2008）年 4 月に開学した専門職大学院である。本学設立の母体となった SBI グループであるが、ソフトバンクの金融部門の代表であった北尾吉孝が平成 11（1999）年 7 月に設立した。平成 18（2006）年 8 月にはソフトバンクグループより資金独立し、SBI ホールディングス株式会社に社名変更して現在にいたる。

SBI グループは、インターネットと金融との親和性に着目した北尾代表の下で、銀行、証券、生損保などのあらゆる金融サービスをインターネットの活用により消費者にワンストップで提供することを目的とした企業集団であり、「顧客中心主義」と「新産業クリエイター」を社是として掲げながら、今日では傘下に 139 社（社員数 5,352 人）を擁する企業グループとなっている。

さらに、グループ代表の北尾吉孝自身が、中国古典に関連する多数の著作者でもあり、中国古典をベースにしながら経営者やビジネスマンのバックボーンとなるべき「人間学」、「リーダー学」、「倫理的価値観」を説く現世代経営者の一人である。

SBI グループを創立の母体とする本学は、北尾吉孝が大学院教育に抱いていた「インターネット時代にふさわしい経営学などの実学に加えて、人間学も柱の一つとすることにより、明日の日本や世界に活力をもたらす起業家や新規事業の創出を目指す『有為の人材』を育成したい」との構想と志が具現化したものである。

このようにして、本学の建学の精神は、「経営分野の実務家教育に加えて人間学教育（徳育）をも重視することにより、起業家や新規事業の創出を目指す『有為の人材』を育成する」、ことにあると集約できる。こうした本学の「建学の精神」をベースにして、「学則上の目的」、「理念」、及び「教育研究上の目的」の 3 階層の定めが規定されている。さらに、「Ⅲ. 基準 1.」にて後述のとおり「学習目標」や「3つのポリシー」も定められており、これらを全て合わせた本学の諸規程が一体となって、本学の「建学の精神」を具体的に表現している、と言えよう。

上記のうち、まず学則第 1 条の「目的」であるが、「メディアを利用して行う通信教育を中核としてより多様な学習者に学修機会を提供し、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養うことにより、国家および社会の形成者として有能な人材を育成することを目的とするとともに、人類・文化の発展に貢献することを使命とする。」、ことが本学の目的であることを明らかにしている。

次に、本学の「理念」であるが、「社会の求める『あるべき人物像』の育成を見据えて、理論に裏打ちされた実践的な学問である実学とともに、実務家としての資質に欠くことのできない倫理的価値観や人間力を涵養するための徳育も重視する。そして、これらの素養の修得を図る教育を通じ、グローバルな社会においてリーダーシップを発揮できるプロフェッショナルな人材を育成することで豊かな調和ある社会の実現に寄与する。」ものであると定めている。

さらに、上記の「目的」や「理念」を受けた「教育研究上の目的」としては、「経営管理に関する理論と実務を融合させた教育研究を通して、高度な専門的知識、的確な判断能力、

対人対応力、自己管理能力及び倫理観を備え、グローバル社会で新たな事業を創出するためのリーダーシップを発揮できる高度専門職業人を養成する。」ことであると規定している。

本学の「目的」、「理念」、「教育研究上の目的」の3階層の定めは上記のとおり、さらに、それらの下位に位置する「学習目標」及び「3つのポリシー」に盛り込まれた定めは後述（「Ⅲ. 基準1.」）のとおりであるが、これらの随所に盛り込まれている本学の特徴が以下の3項目である。これら3つが本学に他の専門職大学院と比べた圧倒的な優位性を与えており、これらが本学ならではの「個性・特色等」と言えよう。

(1) インターネット（通信教育）中心の教育システムであること——— 本学の開設者の北尾吉孝自身がインターネットの潜在力に早くから注目し、金融サービスのインターネット販売をメインビジネスとした企業グループの代表である。そこで本学も、母体であるSBI本体と同様、当初よりインターネット（通信教育）を主体とした「eラーニング」方式を採用している。「いつでも」、「どこでも」、「何度でも」が可能で、掲示板を利用した質疑応答などの双方向教育も可能なeラーニング方式は、地方に在住する多忙なビジネスマン（社会人）向け経営者教育との親和性が極めて高いものである。現に、本学の在校生（2014年5月31日現在）を見ると、68人中18人が実際の通学は不可能であろうエリアの在住者である。経営系の専門職大学院（ビジネス・スクール）の場合、「人脈ネットワーク作り」も主要な入学動機と言えるが、インターネット主体の本学の場合、修了生（OB）を中心とした人脈ネットワークは首都圏に止まらず、広く地方圏にも及んでいる。

(2) 実学（経営学など）と並んで、人間学（徳育）をも重視していること——— 本学の開設者である北尾吉孝自身が、中国古典をベースにした「人間学」や「リーダー学」などの経営哲学を説く経営者の一人であり、明治期の経営者である渋沢栄一翁の著作の『論語と算盤』にて示されている「道德経済合一説」の精神が本学の理念にも表れている。本学のこの特色は、本学のカリキュラムが示すとおりであり、本学の全58科目中、12科目が「人間学」に該当するものである。平成26（2014）年度から始まった新しいカリキュラム体系のもとでは、修了要件の全34単位のうち、人間学に関連する科目の4単位を選択必修制としている。このようにして、本学は、中国古典を経営者の視点で学ぶことのできる極めてユニークな専門職大学院である、と自負している。

(3) 「アントレプレナー（起業家）の育成」を重視していること——— 本学の母体であるSBIグループが「新産業クリエイター」を社是としており、本学自身も、起業家や新規事業の創出を目指す人材の育成を目指している。この観点から本学のカリキュラムで特筆できるのは、正科生の履修スケジュール（2年間）のうちの後半（1年間）の必須科目である「事業計画演習」である。同演習は学生が個々に立案したビジネスプラン（事業計画書案）に関して、起業や経営の専門的スキルを持つ教員たちの指導やSBI本体のベンチャーキャピタリストのアドバイスも受けながら、実現可能なレベルにまで練りあげることが目的としている。そして、実現性の高いと思われるビジネスプランを提案した学生に対しては、審査を経た上でSBIグループより起業等に必要な資金面での支援が受けられることとなっている。また、本学のこの特色は本学修了生のプロフィールにも表れているところである。すなわち後述のとおり、平成26（2014）年3月時点の本学修了生の全88名のうち、本学在学を機に起業した者の割合は24%に達している。

## II. 沿革と現況

### 1. 本学の沿革

2006 年 5 月	人材育成を担う SBI ユニバーシティ（株）を設立 大学院大学設立準備
2007 年 4 月	文部科学省に大学院大学設置を申請
2007 年 12 月	文部科学省より学校法人 SBI 大学院設立の認可取得
2008 年 4 月	SBI 大学院大学が開校 起業家育成のためのプロフェッショナル教育機関 最新の技術を利用した e ラーニングによる教育体制
2009 年 11 月	「SBI ビジネスプラン・コンテスト 2009」開催
2010 年 3 月	第 1 期生の修了式举行
2010 年 4 月	「科目等履修生制度（単科コース）」開設
2010 年 7 月	教員の共同執筆による『起業の教科書』（東洋経済新報社）刊行
2010 年 11 月	「第 2 回 SBI ビジネスプラン・コンテスト」開催
2011 年 4 月	「長期履修学生制度」の創設
2011 年 10 月	「ディプロマコース」開設
2012 年 2 月	「ビジネスプラン実践道場」開催
2012 年 4 月	「就労している外国人に対する学費減免制度」創設
2013 年 6 月	「育児休業中などの女性に対する学費減免制度」創設

### 2. 本学の現況

大学名：

SBI 大学院大学

所在地：

横浜市中区大田町二丁目 23 番地

学部の構成：

経営管理研究科

学生数、教員数、職員数：

学生数 68 名、教員数 28 名（兼任含）、職員数 11 名

### Ⅲ. 評価機構が定める基準に基づく自己評価

#### 基準 1. 使命・目的等

##### 1-1 使命・目的及び教育目的の明確性

###### 《1-1 の視点》

##### 1-1-① 意味・内容の具体性と明確性

##### 1-1-② 簡潔な文章化

###### (1) 1-1 の自己判定

「基準項目 1-1 を満たしている。」

###### (2) 1-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

##### 1-1-①意味・内容の具体性と明確性

本学は、SBI グループの全面的な支援の下に平成 20（2008）年 4 月に設立された通信制の専門職大学院である。本学の建学の精神や使命・目的等は、上記の I. に記述のとおり、「経営分野の実務家教育に加えて人間学（徳育）教育をも重視することにより、起業家や新規事業の創出を目指す『有為の人材』を育成する」ことにあるが、本学では、以下に述べる諸規程での定めを通じて、それらを体系化している（エビデンス集（資料編）【資料 1-1-1】）。

まず、本学の学則第 1 条にて、「メディアを利用して行う通信教育を中核としてより多様な学習者に学修機会を提供し、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養うことにより、国家および社会の形成者として有能な人材を育成することを目的とするとともに、人類・文化の発展に貢献することを使命とする。」を目的であることを明らかにしている。

さらに、本学の「理念」として、「社会の求める『あるべき人物像』の育成を見据えて、理論に裏打ちされた実践的な学問である実学とともに、実務家としての資質に欠くことのできない倫理的価値観や人間力を涵養するための徳育も重視する。そして、これらの素養の修得を図る教育を通じ、グローバルな社会においてリーダーシップを発揮できるプロフェッショナルな人材を育成することで豊かな調和ある社会の実現に寄与する。」ものであることを、明らかにしている。

さらに、上記の「目的」や「理念」を受けた「教育研究上の目的」として、「経営管理に関する理論と実務を融合させた教育研究を通して、高度な専門的知識、的確な判断能力、対人対応力、自己管理能力及び倫理観を備え、グローバル社会で新たな事業を創出するためのリーダーシップを発揮できる高度専門職業人を養成する。」ことを明らかにしている。

本学では上記のように、「目的」、「理念」、「教育研究上の目的」の3階層の定めを通じて、本学の建学の精神や使命・目的等である「経営分野の実務家教育に加えて人間学（徳育）教育をも重視することにより、起業家や新規事業の創出を目指す『有為の人材』を育成することにある」を具体化している、と言えよう。

さらには、上記の「目的」、「理念」、「教育研究上の目的」を具体的に実践するための 5

項目より構成される「学習目標」（エビデンス集（資料編）【資料1-1-1】）を定めるとともに、「学習目標」のさらなる具体策として、「アドミッション・ポリシー（求める学生像）」、「カリキュラム・ポリシー（教育課程の編成方針）」、及び「ディプロマ・ポリシー（学位授与方針）」より成る3つの方針（エビデンス集（資料編）【資料1-1-1】）をも定めている。

なお、上記で記述した学則上の「目的」や「理念」、「教育研究上の目的」、「学習目標」、さらに3つの方針であるが、本学が開学後5年を迎えるにあたり、専門職大学院の認証評価機関であるABEST21による分野別認証評価の受審を受けることとなったことから、それを契機として、再検討の対象としたものである。そして全学的な議論の結果、学則上の「目的」を除いては見直しを行うこととし、「理念」や「教育研究上の目的」などに関する見直し案を平成25（2013）年8月6日の研究科委員会にて正式決定した。このようにして、【資料 1-1-1】の本学の使命・目的等に関する諸規程の体系表では、見直しの対象となった「理念」以下に関しては、見直し前のものと見直し後のものとが、「旧」と「新」として記述してある。

このように、本学では「使命・目的等」に関して、近年での全学的な見直し作業も含めて、その具体化、明確化に努めてきたところである。

#### 1-1-②簡潔な文章化

本学では、「理念」、「教育研究上の目的」や3つの方針等を簡潔に文章化しているとともに、本学のホームページや大学案内、入学オリエンテーション資料等に平易な文章で具体的に明示し周知している。なお、ホームページに掲載している「教育研究上の目的」であるが、これに関しては、「本ページに掲載している『教育研究上の目的』は本校学則上の『目的』を分かりやすく書き換えたものである」との注書きを付することによって、学則上の「目的」と「教育研究上の目的」との関係を明らかにしている。

#### (3) 1-1の改善・向上方策（将来計画）

本学においては、分野別認証評価の受審を契機として、「使命・目的等」に併せてカリキュラムも見直すこととした。そして、平成25（2013）年4月以降、「理念」や「教育研究上の目的」のほか、「学習目標」、「アドミッション・ポリシー」等の検証・見直しをするための自己点検・認証評価等委員会、入試・教務委員会及びFD（Faculty Development）委員会合同会議を開催し、その中に有識者として筑波大学大学院研究センター長の吉武博通教授も招いて議論を行った。本学ではこの合同会議を4月以降全6回にわたり開催し、その結果として、上記の(1)に記載のうちの「目的」（学則第1条）を除く、「理念」、「教育研究上の目的」、「学習目標」、及び、3つの方針が、平成25（2013）年8月6日の研究科委員会にて決定を見たものである。このようにして、本学の「使命・目的等」に関する定めは、学則上の「目的」を除き、比較的最近になって見直しを行ったものである。

しかしながら、本学の「使命・目的等」や本学の教育課程を示すカリキュラムは、常に検証と見直しの対象としつつ、今後とも時代の変化に即して変えて行くべきものである。そして、その拠り所として本学では、「経営改善5ヵ年計画（平成26年度～平成30年度）」（エビデンス集（資料編）【資料 1-1-2】）及び、「3ヵ年実行計画（平成25年度～平成27

年度)」(エビデンス集(資料編)【資料 1-1-3】)を策定済みである。このうち、前者は本学が法人経営の健全性確保の観点から策定したもので、平成25(2013)年9月30日に文科省に報告済みのものである。また、後者は、分野別認証評価の受審を契機に策定したものの(平成25(2013)年10月25日付けの自己点検評価報告書の一部を形成)であり、ABEST21より認証評価を取得済みである。

本学が今後、「使命・目的等」やカリキュラムなども見直して行くに当たっては、これら「経営改善5ヵ年計画(平成26年度～平成30年度)」や「3ヵ年実行計画(平成25年度～平成27年度)」が拠り所になるものであり、これらの計画の進捗状況を常時、踏まえながら、使命・目的等に関しても、必要に応じて再修正して行くこととする。

#### エビデンス集(資料編)

【資料 1-1-1】 本学の使命・目的等に関する諸規程の体系表

【資料 1-1-2】 「経営改善5ヵ年計画(平成26年度～平成30年度)」

【資料 1-1-3】 「3ヵ年実行計画(平成25年度～平成27年度)」

### 1-2 使命・目的及び教育目的の適切性

#### 《1-2の視点》

#### 1-2-① 個性・特色の明示

#### 1-2-② 法令への適合

#### 1-2-③ 変化への対応

##### (1) 1-2の自己判定

「基準項目1-2を満たしている。」

##### (2) 1-2の自己判定の理由(事実の説明及び自己評価)

#### 1-2-①個性・特色の明示

本学は、インターネット(通信教育)が中心の教育システムであること、実学(事務学)と並んで人間学(徳育)をも重視していること、及び、「アントレプレナー(起業家)の育成」を重視していること、の3つを個性・特色としており、これらが、本学の使命・目的等を定める諸規程に明示されている。その一例として、本学の「アドミッション・ポリシー(求める学生像)」においては、「1. 既に起業している社会人、及び新たな事業の創出を目指す社会人。2. 組織内で、新たな市場の開拓や新たな事業の創出を通じて、キャリアアップを目指す社会人。3. グローバルな環境の中で、リーダーシップを備えた高度な職業人として活躍することを目指す社会人。」の3者を列挙しているとおりである。

#### 1-2-②法令への適合

本学の目的や理念等に掲げられた「使命・目的及び教育目的」は、学校教育法第99条で規定している専門職大学院の目的(「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」)、と整合しているなど、関係法令に適合したものとなっている。



### 1-2-③変化への対応

本学においては、開学より5年を迎えるにあたり、分野別認証評価を受けることとなったことを契機として、本学の建学の精神と言うべき「使命・目的等」に併せてカリキュラムも見直す必要がある、との結論に至った。そこで、平成25(2013)年4月以降、「理念」や「教育研究上の目的」のほか、「学習目標」、「アドミッション・ポリシー」等の検証・見直しをするための自己点検・認証評価等委員会、入試・教務委員会及びFD委員会合同会議を開催し、その中に有識者として筑波大学大学院研究センター長の吉武博通教授も招いて議論を行った。

本学ではこの合同会議は4月以降全6回にわたり開催し、その結果として、学則上の「目的」(第1条)を除く、「理念」、「教育研究上の目的」、「学習目標」、及び、3つの方針が、平成25(2013)年8月6日の研究科委員会にて決定を見たものである。このようにして、本学の「使命・目的等」に関する定めは、学則第1条に規定する「目的」を除き、比較的最近になった見直しを行ったものである。

#### (3) 1-2の改善・向上方策(将来計画)

本学においては、「使命・目的等」に関する定めは、学則上の「目的」を除き、比較的最近になった見直しを行ったものである。しかしながら、本学の「使命・目的等」や本学の教育課程を示すカリキュラムは、常に検証と見直しの対象としつつ、今後とも時代の変化に即して変えて行くべきものである。そして、その拠り所として本学では、「経営改善5ヵ年計画(平成26年度～平成30年度)」、「エビデンス集(資料編)【資料1-2-1】」及び、「3ヵ年実行計画(平成25年度～平成27年度)」、「エビデンス集(資料編)【資料1-2-2】」を策定済みである。本学が今後、「使命・目的等」やカリキュラムなども見直しに行くに当たっては、これらの計画の進捗状況を常時、踏まえながら、使命・目的等に関しても、必要に応じて再修正して行くこととする。

#### エビデンス集(資料編)

【資料1-2-1】「経営改善5ヵ年計画(平成26年度～平成30年度)」

【資料1-2-2】「3ヵ年実行計画(平成25年度～平成27年度)」

### 1-3 使命・目的及び教育目的の有効性

#### 《1-3の視点》

1-3-① 役員、教職員の理解と支持

1-3-② 学内外への周知

1-3-③ 中長期的な計画及び3つの方針等への使命・目的及び教育目的の反映

1-3-④ 使命・目的及び教育目的と教育研究組織の構成との整合性

(1) 1-3の自己判定

「基準項目1-3を満たしている。」

(2) 1-3 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

1-3-①役員・教職員の理解と支持

インターネット（通信教育）を中心としながら「経営分野の実務家教育に加えて人間学（徳育）教育をも重視することにより、起業家や新規事業の創出を目指す『有為の人材』を育成する」との「建学の精神」に共鳴した教職員が集まって平成20（2008）年に開学した本学では、その後の採用者においても採用時に「建学の精神」への支持が確認されている。また、本学では開学から5年が経過した平成25（2013）年4月以降、学則上の「目的」を除く、「理念」、「教育研究上の目的」などに関して見直しを行ったが、同見直しの過程では、学長（理事長）以下の役員や教職員を交えた合同会議を数次にわたり開催して意見集約をし、学内の適切な手続きにより明文化されたものである。このようにして、本学の使命・目的や教育目的は、役員・教職員の広い理解と支持が得られているものである。

1-3-②学内外への周知

学内外への周知については、本学のホームページや大学案内、学生募集要項、シラバス、入学者用オリエンテーション資料などに明示している。また、年に15回以上開催している本学主催のセミナー（特に、ビジネスプラン関連のセミナー）や説明会、公開授業や体験授業の機会に、本学の建学の精神や教育目的を一般向けに説明しており、学生向けには入学前のスクール・ガイダンスや入学時のオリエンテーションにて詳細に説明している。さらに、原則として毎月発行のメールマガジンも教職員、現役・修了生は無論、官公庁、企業、社・財団、研究機関、及び一般市民にも広く発信しており、建学の精神やその具体的な取り組みを社会一般に周知させる一助としている。さらには、平成25（2013）年度から刊行を開始した紀要に関しても、冊子と電子版の両媒体にて学内外への周知を始めたところであり、これも、今年度以降も継続して行くべき新たな取り組みとなる。

1-3-③中長期的な計画及び3つの方針等への使命・目的及び教育目的の反映

本学では、中長期的な計画として、「経営改善5ヵ年計画（平成26年度～平成30年度）」（エビデンス集（資料編）【資料 1-1-2】）及び、「3ヵ年実行計画（平成25年度～平成27年度）」（エビデンス集（資料編）【資料 1-1-3】）を策定済みである。このうち、前者は本学が法人経営の健全性確保の観点から策定したものである一方、後者は分野別認証評価の受審を契機に策定したものであるが、本学の使命・目的及び教育目的は本学の根幹を成すものであり、当然ながらこれら本学の中長期的な計画の中に反映されている。

また、本学では、開学より5年を迎えるにあたり、分野別認証評価を受けることとなったことを契機として平成25（2013）年4月以降、「理念」、「教育研究上の目的」などに関して見直しを行い、同見直しにより、「学習目標」のさらなる具体策として、「アドミッション・ポリシー」、「カリキュラム・ポリシー」、及び「ディプロマ・ポリシー」より成る3つの方針を定めている。3つのポリシーは、以下のように使命・目的及び教育目的を十分に反映している。

①「アドミッション・ポリシー（求める学生像）」（エビデンス集（資料編）【資料 1-3-1】）では、以下の3つを求める学生像としている。

1. 既に起業している社会人、及び新たな事業の創出を目指す社会人。
2. 組織内で、新たな市場の開拓や新たな事業の創出を通じて、キャリアアップを目指す社会人。
3. グローバルな環境の中で、リーダーシップを備えた高度な職業人として活躍することを旨とする社会人。

②「カリキュラム・ポリシー（教育課程の編成方針）」（エビデンス集（資料編）【資料 1-3-2】）では、経営管理に必要な知識を体系的に学習できるように、「戦略・マーケティング」、「組織・人的資源」、「金融・財務」、「経営数理・問題解決」、「企業倫理・経営思想」、「グローバル・ビジネス」の科目群を設けている。各群には、必修科目を含むコア、応用、発展の3段階で有用な科目を配置して、学習者が知識・経験に応じて必要な科目を柔軟に選択できるようにしている。また、学んだことを実際の現場で実践し、他の学習者との討議を通して理解を深め、習得を図ることで、高度専門職業人に求められるコンピテンシー（行動特性）を高められるようにしている。

③「ディプロマ・ポリシー（学位授与方針）」（エビデンス集（資料編）【資料 1-3-3】）では、必修科目を全て含んだ合計 40 単位（平成 26（2014）年 4 月以降 34 単位）以上を取得し、2 年以上在学した以下の要件を満たす学生に修士の学位を授与することとしている。

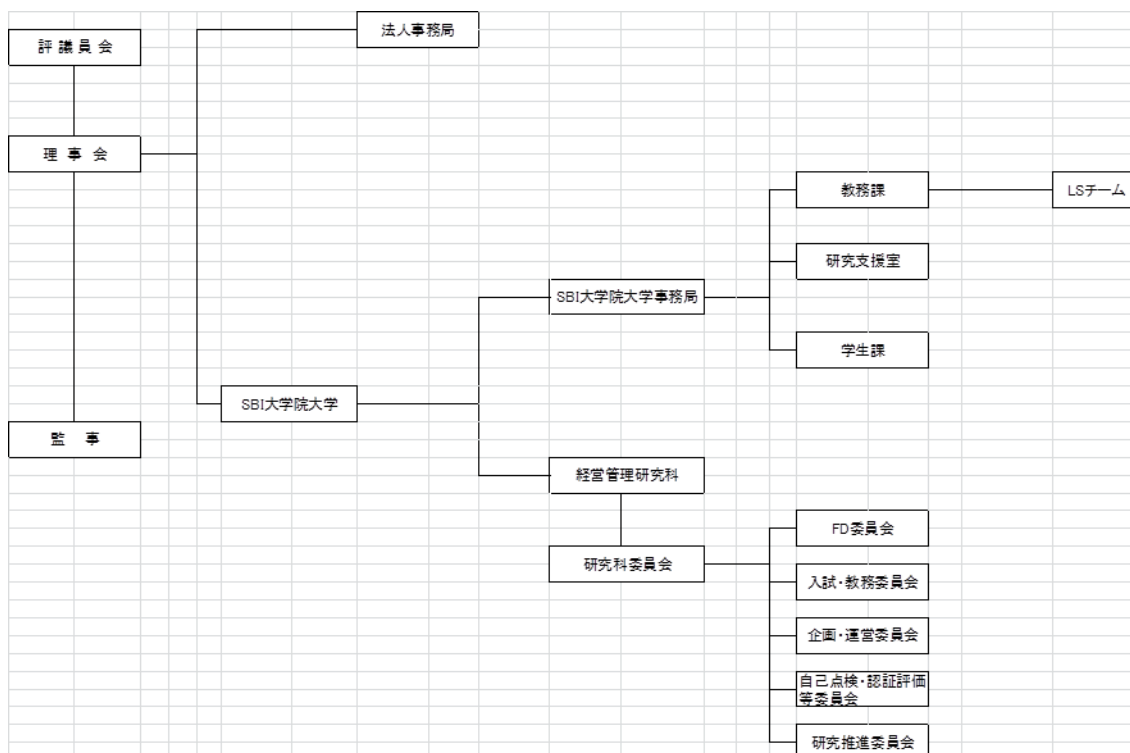
1. 経営管理の専門分野での学術水準の理論を修得、ビジネスや経営の問題解決に応用できること。
2. 高度専門職業人に求められる主要なコンピテンシーを高いレベルで有していること。

#### 1-3-④使命・目的及び教育目的と教育研究組織の構成との整合性

通信制を基本とし、経営管理研究科アントレプレナー専攻のみの専門職大学院である本学の教育研究組織を含む全体の組織図は、下表の1-3-1のとおりである。

表1-3-1 学校法人の組織機構

## SBI 大学院大学



また、教育研究の主体である教員組織の構成は、下表1-3-2のとおりである。

表1-3-2 教員組織構成表

種別	学術教員 (AQ)	実務家教員 (PQ)	計
専任教員 (P)	4 名	7 名	11 名
兼担・兼任教員 *	5 名	12 名	17 名
計	9 名	19 名	28 名

\* 専任教員 (P) : Participating faculty members

\* 兼担・兼任教員 = 支援教員 (S) : Supporting faculty members

\* 学術教員 (AQ) : Academically Qualified faculty members

\* 実務家教員 (PQ) : Practically Qualified faculty members

専門職大学院設置基準第 5 条第 1 項及び専門職大学院に関し必要な事項を定める件第 1 条第 1 項により、本大学院に必要な専任教員数は 11 名以上であるが、平成 20 (2008) 年の設置以降、常に必要人数を満たしている。

また、専任教員のうちの実務家教員に関しては、同基準第 3 項により、概ね 5 年以上の実務の経験を有し、かつ高度の実務の能力を有する実務家教員数を、専任教員数の 3 割以上、すなわち 4 名以上必要となっているが、表 1-3-2 のとおり、現員は 7 名である。ただ、理論と実務を融合させた教育研究を通して高度な専門職業人を養成する、との本学の教育目的に鑑みて、今後は学術教員の採用を優先する。

なお、本学の使命・目的等と教育研究組織との整合性に関連する事項として、本学の「事業計画演習」における演習担当教員グループが特記できる。本学の「事業計画演習」は、学生が自ら設定したテーマによる1年間の事業計画書の作成を通じて、学生に本学の使命・目的等を主体的、かつ実践的に学ばせるものであるが、同演習に関しては、専任教員を中心とする演習担当教員グループ（専任教員5名、及び兼任教員1人の計6人）が組織されている。そして、同グループでは、毎月の研究科委員会の終了後に、担当教員と担当教員ごとの兼任教員から成るティーチングアシスタント（TA）とが参加する勉強会を開催しており、教員自身が本学の使命・目的等につき議論する場ともなっている。

### (3) 1-3の改善・向上方策（将来計画）

役員・教職員の理解と支持に関しては、比較的最近時に「使命・目的等」につき見直しをするに当たり、学長（理事長）以下の役員や教職員を交えた全学的議論を重ねる中で、役員・教職員の理解と支持を得る上での経験と教訓を、本学全体で習得できた。そこで、今後さらに「使命・目的等」を再修正して行くに際しても、役員・教職員の理解と支持に関して得られた経験・教訓が生きていくもの、と考える。

大学内外への周知に関しては、なお一層の創意工夫と努力が必要である。学生向けには入学時のオリエンテーション、及び「事業計画演習」や人間学関連科目の担当教員による個別指導を通して、使命・目的等に関する周知徹底を図る。教職員については、研究科委員会の機会を利用したFD研修会のテーマとして取り上げる。学外については、ホームページの内容のさらなる充実はもとより、一般に向けた本学主催セミナーを拡充することにより、学外向けの周知方法の強化を進めることとしたい。

中長期的な計画及び3つの方針等への使命・目的及び教育目的の反映に関しては、今後の外部環境の変化や内部的な自己評価結果を見ながら、随時の改善に結びつけて行くこととする。

使命・目的等と教育研究組織の構成との適合性に関しては、上記(2)の1-3-④にて記述のとおり、事業計画演習における演習担当教員グループが組織されており、ティーチングアシスタント（TA）も交えた勉強会を毎月開催する形で、教員自身が本学の使命・目的等につき実質的に議論する場としている。今後においては、研究科委員会の場での議論をも深めて行くべきもの、と考える。

### エビデンス集（資料編）

- 【資料 1-3-1】 本学の使命・目的等に関する諸規程の体系表  
（「アドミッション・ポリシー（求める学生像）」）
- 【資料 1-3-2】 本学の使命・目的等に関する諸規程の体系表  
（「カリキュラム・ポリシー（教育課程の編成方針）」）
- 【資料 1-3-3】 本学の使命・目的等に関する諸規程の体系表  
（「ディプロマ・ポリシー（学位授与方針）」）

### 〔基準1の自己評価〕

使命・目的及び教育目的の明確性については、本学では、開学より5年を迎えるにあたり、分野別認証評価を受けることとなったことを契機として平成25（2013）年4月以降、「理念」、「教育研究上の目的」などに関して見直しを行い、同見直しにより、使命・目的及び教育目的等に関して、具体性や明確性の面での改善を図ることができた。また、それらの簡潔な文章化の面でも、ホームページ等での記載の分かりやすさに最大限、注力しているところである。

また、本学の使命・目的及び教育目的の適切性であるが、インターネットが中心の教育システムであることや実学と並び人間学（徳育）をも重視していること、などの本学の個性・特色を強く反映したものであるとともに、関係法令にも適合している。

さらに、使命・目的及び教育研究上の目的の有効性についてであるが、本学では最近時に「理念」から「3つのポリシー」に至るまでの見直しをするに当たり、全学的議論を重ね、学内の正式な手続きを適切に経た上で承認されたものであり、役員・教職員の理解と支持を得たものである。また、これらは本学のホームページなど各種の媒体を通じて、周知を図っているものである。

以上により、基準1「使命・目的等」の基準を満たしている、と判断する。それでも、本学の使命・目的や教育目的等に関しては、さらなる周知徹底の努力に加えて、さらなる議論が必要なことに議論の余地はない。これらは、今後とも時代の変化に即して変えて行くべきものであり、そこで、本学の「経営改善5ヵ年計画（平成26年度～平成30年度）」や「3ヵ年実行計画（平成25年度～平成27年度）」の進捗状況を踏まえながら、使命・目的等に関しても必要に応じて再修正して行くこととする。

## 基準 2. 学修と教授

### 2-1 学生の受入れ

#### 《2-1 の視点》

#### 2-1-① 入学者受入れの方針の明確化と周知

#### 2-1-② 入学者受入れの方針に沿った学生受入れ方法の工夫

#### 2-1-③ 入学定員に沿った適切な学生受入れ数の維持

##### (1) 2-1 の自己判定

「基準項目 2-1 を満たしていない。」あるいは、「基準項目 2-1 は、一部満たされていない。」

##### (2) 2-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

#### 2-1-①入学者受入れの方針の明確化と周知

SBI 大学院大学では、学生受入方針を平成 25（2013）年度に見直し、「教育研究上の目的」を受けて「アドミッション・ポリシー」として次の通り改定した。

SBI 大学院大学の教育研究上の目的は、「経営管理に関する理論と実務を融合させた教育研究を通して、高度な専門的知識、的確な判断能力、対人対応力、自己管理能力及び倫理観を備え、グローバル社会で新たな事業を創出するためのリーダーシップを発揮できる高度専門職業人を養成する。」ことにあります。

このような当大学院は、以下のような学生を求めています。

1. 既に起業している社会人、及び新たな事業の創出を目指す社会人。
2. 組織内で、新たな市場の開拓や新たな事業の創出を通じて、キャリアアップを目指す社会人。
3. グローバルな環境の中で、リーダーシップを備えた高度な職業人として活躍することを目指す社会人。

「教育研究上の目的」と「アドミッション・ポリシー」は、SBI 大学院大学の学校案内（エビデンス集（資料編）【資料 2-1-1】）、ホームページ（エビデンス集（資料編）【資料 2-1-2】）、大学院説明会で周知を図っている。

#### 2-1-②入学者受入れの方針に沿った学生受入れ方法の工夫

学生受入方法としては、「入試・教務委員会」（エビデンス集（資料編）【資料 2-1-3】）を中心に組織的に適切な入学試験を行っている。

入学時期は、4月と10月の年2回とし、事業創出を考えている社会人が必要な専門的知識や行動特性を習得したいと考えたときにタイミングよく入学できるようにしている。

また、社会人の学生が仕事との両立を図れるように、最長4年まで延長可能な長期履修生制度を設けている。

入学試験の出願資格は、「社会人として就業経験が3年以上、若しくは同等の経験があると入学審査にて認められた者」で、次のいずれかに該当する者としている。

- ・ 大学学部を卒業した者および当校入学までに卒業見込みの者
- ・ 学位授与機構により学士号学位を取得した者および当校入学までに取得見込みの者

- ・ 海外において学校教育における 16 年の課程を修了した者
- ・ 文部科学大臣の指定した者
- ・ 海外において学校教育における 15 年の課程を修了し、当該大学で履修した単位のうち本研究科が定める所定の単位について、優れた成績を持って修得したものと認めた者

出願形態は「一般出願」と「企業・団体等推薦出願」とし、創業を志す者や組織内における新規事業の創造を志す者、グローバルな環境の中でリーダーシップを備えた高度な職業人として活躍することを目指す者を対象として募集している。

試験方法は、「書類審査」、「記述式試験」、「面接試験」、「課題審査」などを組み合わせ一般的知能に加え、十分な判断能力、対人対応力、自己管理能力などの行動特性を有し、かつ高い学習動機を持っているかを確認している。

### 2-1-③入学定員に沿った適切な学生受入れ数の維持

直近の平成 26 (2014) 年春学期の入学者数は、定員数 30 名に対し 13 名だった。過去 5 年間の入学者数の推移は、エビデンス集 (データ編)【表 2-1】の通りで定員に満たない入学者数が続いている。

これは、開校初期に、「桃李言わざれども、下自ずから蹊を成す」という自負から SBI 大学院大学の知名度を高めるための広報・宣伝活動に十分な力を入れず、まず、建学の精神に賛同する志の高い学生を募集し、教育効果を高め、学生満足度を高める戦略を取ったことが主因と考えられる。学生満足度の観点では、多くの卒業生ならびに在学生の満足度が高く、所期の成果を得られたが、これまでは卒業生数が 2 桁だったこともあり、上手くロコミ効果が上がらず、入学希望者の増加につながらなかった。

これを受けて、本学では平成 25 (2013) 年度に「3 ヶ年実行計画 (平成 25 年度～平成 27 年度)」(エビデンス集 (資料編)【資料 2-1-4】)を策定し、現在、適正な学生受入数を確保すべく、学生募集活動の改善・向上を図っている。入学者数を一朝一夕に増加させることは望めないものの、中期的には効果が表れると期待している。

なお、3 ヶ年実行計画の一環で、カリキュラムを改定し、それを反映して平成 26 (2014) 年度から授業料を引き下げた結果、平成 26 (2014) 年春学期の入学希望者の傾向に変化が見られた。これまでよりも、特に、SBI 大学院大学でなくても、MBA 学位を取得できるビジネス・スクールであればよいとする層が増加した。このため、学生の質を確保するうえから、平成 26 (2014) 年春学期の入学審査では、志願者数に対する不合格者の割合は 32%と、これまでより不合格の割合が増加した (エビデンス集 (データ編)【表 2-1】)。

以上のとおり「入学者受入れの方針の明確化と周知」は十分に図られており、「入学者受入れの方針に沿った学生受入れ方法の工夫」もなされていると判断する。ただし、「入学定員に沿った適切な学生受入れ数の維持」についてはさらなる改善・向上方策を必要とすることから、基準項目 2-1「学生の受入」は一部満たされていないと判断する。

### (3) 2-1 の改善・向上方策 (将来計画)

平成 25 (2013) 年度に行った改善効果が徐々にあらわれるものと期待しているが、今後も、3 ヶ年実行計画に添って、「平成 25 年度～平成 26 年度学生募集方針 (マーケティング



計画)」(エビデンス集(資料編)【資料 2-1-5】)を着実に展開して行く。

エビデンス集(資料編)

【資料 2-1-1】SBI 大学院大学の学校案内

【資料 2-1-2】SBI 大学院大学のホームページ

【資料 2-1-3】「委員会体制表」

【資料 2-1-4】3 ヶ年実行計画(平成 25 年度～平成 27 年度)

【資料 2-1-5】「平成 25 年度～平成 26 年度学生募集方針(マーケティング計画)」

エビデンス集(データ編)

【表 2-1】学部、学科別の志願者数、合格者数、入学者数の推移(過去 5 年間)

## 2-2 教育課程及び教授方法

### 《2-2 の視点》

#### 2-2-① 教育目的を踏まえた教育課程編成方針の明確化

#### 2-2-② 教育課程編成方針に沿った教育課程の体系的編成及び教授方法の工夫・開発

##### (1) 2-2 の自己判定

基準項目 2-2 を満たしている。

##### (2) 2-2 の自己判定の理由(事実の説明及び自己評価)

#### 2-2-①教育目的を踏まえた教育課程編成方針の明確化

SBI 大学院大学では「教育研究上の目的」と「学習目標」に則った教育課程編成方針として「カリキュラム・ポリシー」(エビデンス集(資料編)【資料 2-2-1】)を定めている。この「カリキュラム・ポリシー」をもとにカリキュラムが構成され、各講義がおこなわれている。学生には本学シラバス、本学大学案内、本学ホームページにおいて周知を図ってきた。その内容は次のとおりである。

経営管理に必要な知識を体系的に学習できるように、「戦略・マーケティング」、「組織・人的資源」、「金融・財務」、「経営数理・問題解決」、「企業倫理・経営思想」、「グローバル・ビジネス」の科目群を設ける。各群には、必修科目を含むコア、応用、発展の 3 段階で有用な科目を配置して、学習者が知識・経験に応じて必要な科目を柔軟に選択できるようにする。

また、学んだことを実際の現場で実践し、他の学習者との討議を通して理解を深め、習得を図ることで、高度専門職業人に求められるコンピテンシー(行動特性)を高められるようにする。

#### 2-2-②教育課程編成方針に沿った教育課程の体系的編成及び教授方法の工夫・開発

平成 25(2013)年 4 月以降、6 回にわたり、「教育研究上の目的」等及び「カリキュラム」の検証を行うための自己点検・認証評価等委員会、入試・教務委員会及び FD 委員会合同会議を開催した。合同会議には、有識者として筑波大学大学研究センター長の吉武博通教授を招いて幅広く意見を聴いたほか、在学生、修了生、職員、SBI ホールディングス研修担当者等からも意見を聴取した。6 回にわたる合同会議での検討及び取りまとめを経て、平成 25(2013)年 8 月 6 日の研究科委員会において、表 2-2-1 のとおり現行のカリキュラ

ムを決定している。

「コア科目」は、各科目群の基礎として位置づけられる科目で、経営学の基本となる「マーケティング」や「組織行動学」、「ファイナンス」といった必修科目に加え、「経営戦略論」や「リーダーシップ概論」などが含まれる。その中で、必修科目は、学位取得者として、将来どのような職務に就くにしても必ず修得しておくことが求められるものを指定している。

「応用科目」は、実際の職場での実践を前提として科目で、学んだことを現場で応用できる授業内容としている。「発展科目」は、特定の職能分野での高度な実践を念頭においたものである。

表 2-2-1 現カリキュラム（平成 26（2014）年 4 月 1 日から適用）

SBI 大学院大学

科目群	コ ア	配当 年次	単位	応 用	配当 年次	単位	発 展	配当 年次	単位
戦略 ・マーケティング (17科目・24単位)	マーケティング【必修】	1	2	ブランディング	1・2	2	ブランディング&アドバタイジング	1・2	1
							経営幹部の実践営業学	1・2	1
	経営戦略論	1・2	2	ベンチャー企業の戦略	1・2	2	経営者に学ぶベンチャー企業経営	1・2	1
							事業失敗事例研究	1・2	1
				イノベーションの経済学	1・2	1			
				インターネットの発展と産業構造	1・2	2	インターネット企業研究	1・2	1
		事業戦略構築論	1	2	ビジネスモデル	1・2	1		
				ビジネスプランサポート (I・II)	1・2	1			
	ネット経済・経営学	1・2	2	歴史に学ぶ戦略論 I	1・2	1	歴史に学ぶ戦略論 II	1・2	1
組織 ・人的資源 (11科目・14単位)	組織論概説	1・2	1	組織論特講	1・2	1			
	組織行動学【必修】	1	1						
	ヒューマン・リソース・マネジメント	1・2	2	コーチング	1・2	2	ドラッカーに学ぶマネジメント	2	2
	リーダーシップ概論	1・2	1	リーダーシップ特論	1・2	1	幹部人材育成論	1・2	1
	中国古典にみる指導者の条件	1	1	リーダーシップ特講	1・2	1			
金融・財務 (9科目・16単位)	ファイナンス【必修】	1	2				資金調達実践	1・2	1
	金融概論	1・2	2	国際金融論	1・2	2			
	マクロ経済概論	1・2	2						
	アカウンティング(管理・財務会計)【必修】	1	2	財務・会計マネジメント	1・2	2	起業会計実践	1・2	2
						起業における税制論	1・2	1	
経営数理 ・問題解決 (7科目・10単位)	統計学	1	1						
	オペレーションズ・マネジメント【必修】	1・2	2	プロジェクト・マネジメント	1・2	1			
							ビジネス・ミクロ経済学	1・2	1
	ロジカルシンキング	1・2	1	問題解決技法	1	2			
	テクノロジーマネジメント	1・2	2						
企業倫理 ・経営思想 (11科目・15単位)	中国古典から学ぶ経営理論	1・2	1	近代経営者哲学研究	1・2	1	経営思想特論	1・2	1
				現代経営者精神研究	1・2	1			
	法務概論	1・2	2	企業経営法務	1・2	2	起業法務実践	1・2	2
	コーポレートガバナンス	1・2	1	コンプライアンス経営論	1・2	2			
				企業倫理事例研究	1・2	1			
				企業の社会的責任論	1・2	1			
グローバル ・ビジネス (8科目・9単位)	アジアにおける人事管理論	1・2	2	中国企業論	1・2	1	中国市場戦略	1・2	1
				インドビジネスの戦略	1・2	1			
				イスラム金融	1・2	1			
	ビジネス英語	1・2	1						
	ビジネス中国語I	1・2	1	ビジネス中国語II	1・2	1			
演 習 (1科目・4単位)							事業計画演習【必修】	2	4
合計(64科目・92単位)	23科目36単位			25科目34単位			16科目22単位		

教授方法の工夫・開発は、FD 委員会を軸に研究・意見交換を行うとともに授業アンケートをはじめとして受講生から要望や意見を聴取して随意、改善を図っている。

FD 委員会は、新設科目ならびに授業内容に変更のあった科目についてはその都度内容を検証している(エビデンス集(資料編)【資料 2-2-2】)ほか、他高等教育機関のシラバスを参考にするなどして随時改善を求めている。

また、FD 委員会は、教育研究の質の維持向上、改善を図るため、次のような組織的取り組みを行っている。

イ) 重田 FD 委員長により、専任教員及び職員に対し、次のような説明会を実施している。

- ・平成 23 (2011) 年 12 月「教育著作権について」

- ・平成 24 (2012) 年 3 月 「e ラーニング教材の作成について」
- ・平成 24 (2012) 年 5 月 「インストラクショナル・デザインの活用について」
- ・平成 24 (2012) 年 7 月 「授業評価の現状と継続的な取組みについて」
- ・平成 25 (2013) 年 5 月 「大学 FD 勉強会 2013」

ロ) FD 委員会の指導の下、「事業計画演習」に関し、毎回の研究科委員会の後に、事業計画関係の担当教員のほか、TA でもある兼任教員も参加した勉強会を開催し、授業の質の向上を図っている。

ハ) 受講生への授業アンケートや履修状況の情報を踏まえ、毎期、履修科目の構成や授業のコンテンツならびに進め方について教員と事務局が合同で意見交換を実施している。

ニ) 平成 25 (2013) 年 5 月 7 日以降、企画・運営委員会において、本大学院の特質を踏まえた教育研究の業績の評価について検討がなされ、同年 8 月 6 日の研究科委員会において、「SBI 大学院大学教員評価実施規程」(エビデンス集(資料編)【資料 2-2-3】) が示され、審議のうえ決定された。本規程は、平成 25 (2013) 年 10 月 1 日から適用され、6 か月ごとに評価が行われている。

なお、e ラーニングの特長を生かした具体的な成果の例としては、次のようなものがある。

- ・学生のレベルのバラツキへの対応

「統計学」では、大学時代に統計学を学んだ受講生もいれば、学んでいない受講生もいる。理系だった人も、文系だった人もいる。Excel の操作にしても受講生によるレベルの差は大きい。授業で解説している例題を解いてみる場合、視聴しながらできる人ばかりではない。しかし、授業コンテンツの再生は、一時停止が可能なので、だれでも、ステップ毎に理解しながら Excel を操作することができる。

また、授業コンテンツにクイズを組み込んでいる場合、演習問題を解くステップ毎に確認質問を入れ、回答を即座にフィードバックできるので、もしプロセスの途中で間違いがあれば、受講生はその段階で見直しができる。当然、演習問題を解いたかどうかを学習管理システムで把握できるので、成績に反映しない演習問題であっても、きちんと取り組んだかどうか分かる仕組みになっている。

なお、受講生本人ではなく、別人に回答してもらうことは完全には排除できないが、試験やレポートだけでなく、こうした授業コンテンツの中でのクイズへの回答や授業の討議への参加まで他人に依頼する受講生はまずいないと推測される。

- ・携帯端末の利用

携帯端末への授業コンテンツ配信をしているので、通勤途中などに、講義を聴いたり、復習することが可能である。

・グループ・ワーク

インターネットを利用することで、共有フォルダやメールによる情報交換に加え、Google+やSkypeを使うことで、受講生がWeb会議を開いて、画面上であっても顔を見ながら、複数の参加者間で意見交換できる。一同に会さずとも、特に支障なく、グループ・ワークに取り組むことが可能である。

グループ・ワークを通して、受講生間の交流が増えるので、同学同志の仲間であるとの連帯感の向上につながっている。

(3) 2-2の改善・向上方策（将来計画）

SBI 大学院大学設立当初は、PCで授業コンテンツの視聴をしてもらう前提だった。その後、スマートフォンをはじめとした携帯端末での視聴の要望を受け、携帯端末向けに授業ビデオの配信をしているが、今後は、携帯端末での受講であっても、クイズへの回答などをPCと同じようにできる環境を整備したい。

そのために、平成26(2014)年度中に新しい学習管理システムを導入する予定である。教材を作成するオーサリング・ソフトは、教育業界の標準に近いものに統一して、授業内容をより頻繁かつタイムリーに更新できる体制を築きたい。

また、スマートフォンや小型のタブレット端末での受講を踏まえたインストラクショナル・デザインを研究し、学習効果がより高まるように工夫をしていく。

なお、Massive Open Online Courses (MOOCs、ムークス)をどう活用するかについては、現在検討中である。

エビデンス集（資料編）

【資料 2-2-1】「カリキュラム・ポリシー」

【資料 2-2-2】新設科目の内容検証（研究科委員会での新設科目内容検証資料）

【資料 2-2-3】「SBI 大学院大学教員評価実施規程」

2-3 学修及び授業の支援

《2-3の視点》

2-3-① 教員と職員の協働並びに TA( Teaching Assistant)等の活用による学修支援及び授業支援の充実

(1) 2-3の自己判定

「基準項目 2-3 を満たしている。」

(2) 2-3の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

FD委員会及び入試・教務委員会が主催しているラーニングスタッフ会議において、学生の学習進捗状況（例えば、視聴が遅延したり、小テストや期末テストの提出が遅延したりした場合等）を把握し、一定ライン（例えば出席率が75%）を下回った場合には、改善のための指導相談を行っている。具体的には、入試・教務委員長の指示により、まずはラーニングスタッフが学生にメールや電話を行って、現状を把握するとともに、学習計画の作

成等の支援などを行っている。受講生は、学習管理システム上で履修や学習についての質問や相談をすることができる。

ラーニングスタッフに対しては、重田 FD 委員長が平成 21（2009）年に青山学院大学の学習支援者育成講座に参加し（エビデンス集（資料編）【資料 2-3-1】）、その内容を体系的にまとめ、スタッフが受講生に対する連絡や支援方法を学べるようにしている（エビデンス集（資料編）【資料 2-3-2】）。

また、SBI 大学院大学では、「担任教員制度」を設けて、担任となった教員が学生の学習のほか、学生生活に関する相談、助言を行う支援体制を整えている（エビデンス集（資料編）【資料 2-3-3】）。担任教員は、入学から修了まで同一人とするを原則としており、履修相談をはじめとして、学業全般の相談に応じている。

SBI 大学院大学では、仕事や家庭の都合により学習時間に著しい制約が生じ、2 年間の標準履修期間では修了が困難と認められる学生のため、平成 22（2010）年 12 月に学則を改正し、標準履修期間である 2 年間の最長 4 年間に延長できる長期履修学生制度を設けている。これにより、仕事や介護あるいは育児等により多忙な学生であっても、学業に奨励できるようにしている。平成 26（2014）年 5 月 1 日現在、68 名の学生の中で、23 名が長期履修学生制度を選択している。

春と秋の修了・入学式及び年末の忘年会（年間に 3 回）には、在学生のほか、OB や教職員が出席しており、在学生は、OB や他の在学生等に対し、学業に関する相談ができることとなっており、学習へのモチベーションを維持するとともに、教員と学生、学生同士の連帯感や人脈ネットワークの確保に努めている。

事務局では、11 名の職員が、教務関係及び学生関係の業務全般を担当している。そのうち 5 名は、教員が授業で使用する資料（映像中資料等）の準備、教員と事務局又は学生との連絡調整、対面授業で使用する資料の準備などの支援を行っている。

さらに、3 名の兼任教員が TA として、「事業計画演習」担当の 6 名の教員をサポートしている。

### (3) 2-3 の改善・向上方策（将来計画）

今後、学生数が「3 カ年実行計画（平成 25 年度～平成 27 年度）」に添って増えるにつれ、一般の授業においても、受講生が 12 名以上の授業では、TA を配備して、教員が研究活動に十分に力を入れられる体制を築くべく、研究科委員会ならびに事務局で検討を開始したところである。

## エビデンス集（資料編）

【資料 2-3-1】 青山学院大学学習支援者養成講座修了通知

【資料 2-3-2】 学習支援者養成コースマップ

【資料 2-3-3】 担当教員一覧表（過去 3 カ年分）

## 2-4 単位認定、卒業・修了認定等

### 《2-4 の視点》

#### 2-4-① 単位認定、進級及び卒業・修了認定等の基準の明確化とその厳正な適用

(1) 2-4 の自己判定

「基準項目 2-4 を満たしている。」

(2) 2-4 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

教育課程修了の判定基準及び成績の評価基準については、学則第 36 条及び第 43 条並びに履修規程第 2 条第 2 項及び第 4 条第 3 項において、明確に定めている。

SBI 大学院大学では、学習目標が達成できるように、授業科目ごとに、達成目標（学習目標）のほか、授業の概要、授業計画、成績評価の方法、などシラバスに明記し、これを年二回（春学期前の 3 月と秋学期前の 9 月）に在学生、新入生及び教員全員に配付し、その周知徹底を図っている。

SBI 大学院大学の授業科目の単位数は、2 単位及び 1 単位のものが中心であるが、1 年間にわたって履修する「事業計画演習」については、4 単位となっている。1 章（1 コマ）は、通常は 90 分で、コンテンツの視聴に 60 分及び小テスト又はレポートなどの作成提出に 30 分で構成されている。2 単位の授業科目は全 15 章（全 15 コマ）で計 1,350 分、1 単位の授業科目は全 7 章（全 7 コマ）で計 630 分の授業時間を確保している。他方、対面授業は、一回あたり 120 分程度となっている例が多いが、「事業計画演習」については、時間の制限なく指導が行われている。

学習管理システムでは、各学生が授業教材にアクセスした記録を確認することができる。授業ビデオは再生に必要な時間のアクセスがないと「視聴済み」にならない。なお、授業コンテンツの中にクイズがあるものは、それに回答しないと先の再生に進めないのもので、聞き流しの防止になるだけでなく、回答直後のフィードバックを受けることが可能になるので、理解度を向上させることができる。

学業成績の評価及び課程修了の判定は、シラバスで定める到達目標及び授業内容に基づき教員が、評価方法を決定し、担当教員が次のような項目から評点を行うこととしている。

- ・ 出席率
- ・ 小テストの成績
- ・ 中間、期末テストの成績
- ・ 課題レポートの成績
- ・ 課題提出状況
- ・ 掲示板への書込み数、内容、コメント状況
- ・ ディスカッションへの参加度、貢献度、内容
- ・ プレゼンテーションの内容
- ・ 授業への寄与度
- ・ 対面授業への出席状況、貢献度

各授業の評価方法は、シラバスにおいて、学生に対し周知徹底している。

担当教員は、シラバス上において学生に対し示した到達目標及び評価方法に基づき、客観的かつ厳正に成績の評価を行い、研究科委員会の議を経て、課程修了の判定を行っている。

本大学院では、起業家や企業内ベンチャーを養成するという特徴を有していることから、修了のための集大成として、修士論文に代わり事業計画書の作成を義務付けている。そのための科目である「事業計画演習」(4単位)は、2年次において、主に専任の教員が、一学期毎に2~3名の学生を担当し、1年間にわたって指導を行っている。

「事業計画演習」の成績評価は、授業への出席状況、ディスカッションへの参加状況等の平常点のほか、中間及び最終の2回の発表会において自ら企画した事業計画のプレゼンテーションを行い、その内容も判断して評価を行っている。中間及び最終発表会においては、担当教員のほか、他学生の担当教員、それから投資会社の役職員および外部コンサルタントも含めた評価員により評価を行い、客観性と厳格性を確保している。

なお、成績評価の段階については、学則及び履修規程(エビデンス集(資料編)【資料2-4-1】)において定めており、これはeラーニング上の掲示板及びシラバスの資料において、公表している。評価は、ABCDFの5段階中、いずれかで評価され、A~Dを合格として単位を認定し、Fは不合格として単位を認定していない。

エビデンス集(データ編)表2-6 成績評価基準

評価	点数
A	90点以上100点
B	80点以上90点未満
C	70点以上80点未満
D	60点以上70点未満
F	60点未満

大学院では、科目毎に占めるA判定の割合が、全体の過半数を超えないようにすることが研究科委員会での申合せ事項となっており、教員及び学生に対しては、eラーニング上の掲示板及びシラバス資料において、その旨周知している。

### (3) 2-4の改善・向上方策(将来計画)

現在の卒業・修了認定に関する規定では、多くの授業科目での成績が低く、例えば、GPAが1.6でも在籍年数と必要単位数を満たしていれば、学位を取得できる。実際、過去に若干名は、芳しくない成績で卒業している。当然、修了判定の前に、しっかりと授業を受け、一定以上の成績をとるように指導することが前提ではあるが、職業上の制約等で十分な学習時間を確保できない中、修了要件さえ満たして学位を取得できればよいという受講生が現れないとも限らない。したがって、修了科目などの特定科目の成績が一定以上という条件を卒業要件に加えることも検討したい。

また、起業家や多国籍企業の幹部を想定したコンピテンシー・モデルをベースにしたアセスメントを取り入れて、現状を的確に把握したうえで、行動変革計画を作成してもらえるようにするプログラムを導入することも検討課題である。



エビデンス集（資料編）

【資料 2-4-1】 履修規定

エビデンス集（データ編）

【表 2-6】

## 2-5 キャリアガイダンス

### 《2-5 の視点》

#### 2-5-① 教育課程内外を通じての社会的・職業的自立に関する指導のための体制の整備

##### (1) 2-5 の自己判定

「基準項目 2-5 を満たしている。」

##### (2) 2-5 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

ゼミ形式の「事業計画演習」において、担当専任教員と起業経験豊富な TA の兼任教員が、学生自身の起業あるいは企業内新規事業立上げのビジネスプランを検討する中で、短期・中期のキャリア形成に関する指導を行っている。

修了試験に相当する「事業計画演習」の成績が優秀である学生が起業活動を行おうとする場合には、SBI グループにおいて審査のうえ、出資等の経済的支援を含めた支援を行うこととしている。実際、事業計画が優秀であった第 1 期生、第 4 期生及び第 6 期生の 3 名の修了生に対し、SBI グループが起業のための出資等の支援を行った。

長期のスパンでのキャリア形成支援としては、「組織行動学」と「ヒューマン・リソース・マネジメント」の授業の中で、各受講生が自分のキャリアを考えた能力・行動特性開発計画を作成するようにしている。特に、高度な職業人として活躍するためには、IQ だけでは十分でなく、Emotional Intelligence、いわゆる EQ が大切になることから、グループ・ワークを通して発揮された行動への評価やフィードバックを取り入れているほか、職場での試行や実践状況を報告してもらい、そこで発揮された行動を分析・フィードバックしている。

転職を希望する学生や卒業生に対しては、現在、信頼性の高い求人・転職サイトの活用を薦めているが、将来は、在京のエグゼクティブ・サーチの会社に相談できる体制をとる方向で検討中である。

##### (3) 2-5 の改善・向上方策（将来計画）

グローバル社会で新たな事業を創出するためのリーダーシップを発揮できる高度専門職業人に求められる的確な判断能力や対人対応力、自己管理能力といった行動特性を伸ばすには、3 年から 5 年の繰り返しの現場での訓練が必要である。当然、在学中だけでなく、卒業後の学習も大切である。本大学院の e ラーニングを活用して、修了生に修了後も学ぶ機会を提供する計画である。

## 2-6 教育目的の達成状況の評価とフィードバック

### 《2-6 の視点》

#### 2-6-① 教育目的の達成状況の点検・評価方法の工夫・開発

#### 2-6-② 教育内容・方法及び学修指導等の改善へ向けての評価結果のフィードバック

##### (1) 2-6 の自己判定

「基準項目 2-6 を満たしている。」

##### (2) 2-6 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

#### 2-6-① 教育目的の達成状況の点検・評価方法の工夫・開発

本学では、各科目について、学期末のタイミングで受講生を対象とした「授業アンケート」を実施し、その結果を授業と学習管理システムはじめとした学修支援体制の改善に役立てている（エビデンス集（資料編）【資料 2-6-1】）。

この授業アンケートは、授業に関する質問項目はもちろんのこと、自由記述の欄を設け、受講生が意見を率直に書き込めるようになっている。

研究科委員会及び FD 委員会を中心とした分科会では、授業アンケートの結果に加え、学習管理システム上の各種のデータなどを活用し、また、外部有識者や学生、修了生、職員、企業関係者等からの意見を聴取するなどして、PDCA サイクルに従って、組織的に教育課程の検証を継続的に行っている。

その一環として、過去には、研究科委員会での討議で、開校当初なかった「統計学」の授業を新設したという事例、「事業戦略構築論」の授業が起業している学生又は起業を行おうとしている学生向きで、必ずしも企業内ベンチャーを目指す学生などには向いていないとの学生からの改善要望を受けて企業内ベンチャーに関するものを専門に教育する教員を増員した事例、さらには、「事業戦略構築論」と「事業計画演習」をつなぐような科目を設置してほしいとの学生からの要望に対して「ビジネスプランサポート」を新設した事例などがある。

「統計学」の授業の開設に際しては、修了生の有志に実際に授業を受講してもらい、受講に要した時間、演習問題やクイズの正解率などを把握し、これまでビジネスで統計を活用した経験のない受講生が無理なく、かつ有意義な学習ができるかどうかをチェックするとともに改善のための意見を聴取している。

#### 2-6-② 教育内容・方法及び学習指導等の改善へ向けての評価結果のフィードバック

教員は、担当した授業アンケート結果を受け取ると、よかった点と改善点を整理し、教務課との面談を行い、次期に向けての改善策を検討する。教務課は、個別の授業の課題に加え、学習管理システムをはじめとした学習支援体制の問題点も合わせて整理し、FD 委員会に報告する。FD 委員会は、その報告をベースに他の情報源からの情報も踏まえて内容を検討し、研究科委員会に主要な検討課題を答申する。そして、研究科委員会で討議された結果は、関係者に通知される仕組みになっている。

過去において、学生からの質問に対する回答が再三遅延する等で学生からの苦情が重なった教員（兼任）に関して、研究科委員会での決議により解雇した事例がある。

##### (3) 2-6 の改善・向上方策（将来計画）

現在の授業アンケートは、Professional and Organizational Development Network in Higher Education (POD)の研究成果等を踏まえて、今後項目を見直し、分析方法を改善する予定になっている。

エビデンス集（資料編）

【資料 2-6-1】 授業評価アンケート

## 2-7 学生サービス

《2-7 の視点》

2-7-① 学生生活の安定のための支援

2-7-② 学生生活全般に関する学生の意見・要望の把握と分析・検討結果の活用

(1) 2-7 の自己判定

「基準項目 2-7 を満たしている。」

(2) 2-7 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

2-7-① 学生生活の安定のための支援

SBI 大学院大学のほとんどの学生はフルタイムの職に就いている。授業料の負担はあるものの働きながら就学できるので、これまでの収入を維持できるメリットは大きい。

一方、学習目標を実現するという観点から学習の負荷は大きいため、仕事と学業を両立させるのは簡単ではない。このため入学時のオリエンテーションで効率的な学習法などについて説明を行っている。また、個別の相談については、学生ごとに担当教員を決めてきめ細かく対応するとともに、新入生が在校生・OB と情報交換できる場を設けている。

なお、厚生労働省による教育訓練給付金の講座指定を受けているほか、独立行政法人 日本学生支援機構からの奨学金の斡旋や教育ローンの斡旋を行っている。

成績が優秀である学生の学業継続のため、所得が一定以下でかつ成績が一定以上の優秀な新入生及び在对学生に対しては、表 2-7-1 のとおり、授業料 3 分の 1 を減免することができる制度を設けている。

表 2-7-1 成績優秀者への授業料の減免

区分	基準	第 1 年次	第 2 年次
授業料 3 分の 1 減額	所得基準	426 万円以下	426 万円以下
	成績基準	入学試験成績 750 点以上	前年次履修単位中「A」が 13 単位以上

その他、育児休業中の女性や出産等のため退職した女性に対し、そのスキルアップと円滑な社会復帰を支援するために入学金及び授業料を 3 分の 2 に減免する制度などを設けている（エビデンス集（資料編）【資料 2-7-1】）。

2-7-② 学生生活全般に関する学生の意見・要望の把握と分析・検討結果の活用

学生生活全般に関する学生の意見をくみ上げる仕組みとしては、演習担当教員との個別面談、在校生と教員・職員との懇親会に加え、メール等により、随時、意見や要望を受け付ける体制を整えている。

在学生が構築しているソーシャル・ネットワーク上での学生同士での学業や学生生活に関する情報や意見交換、要望については、懇親会等の場で、代表者から意見を聴取している。

(3) 2-7 の改善・向上方策（将来計画）

仕事と学業の両立を図るためには、きちんとした学習計画を立てる必要がある。そのためには、授業に必要な学習時間を把握することが欠かせない。現在、標準学習時間を提示しているが、実際には、個人差が大きいため、受講開始後 2 週間から 3 週間経った時点で、各人が自分の想定学習時間を見直し、学習計画を見直すことが重要となる。今後は、この面での支援ができるように、受講生の学習時間のデータを収集・分析したい。

エビデンス集（資料編）

【資料 2-7-1】 育児休業中などの女性に対する授業料減免制度

2-8 教員の配置・職能開発等

《2-8 の視点》

2-8-① 教育目的及び教育課程に即した教員の確保と配置

2-8-② 教員の採用・昇任等、教員評価、研修、FD(Faculty Development)をはじめとする教員の資質・能力向上への取り組み

2-8-③ 教養教育実施のための体制の整備

(1) 2-8 の自己判定

「基準項目 2-8 を満たしている。」

(2) 2-8 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

2-8-①教育目的及び教育課程に即した教員の確保と配置

専門職大学院設置基準第 5 条第 1 項及び専門職大学院に関し必要な事項を定める件第 1 条第 1 項により、SBI 大学院大学に必要な専任教員数は 11 名以上であるが、平成 20 (2008) 年の設置以降、常に必要人数を満たしている。平成 26 (2014) 年 5 月 1 日現在の学生の収容定員数は 120 名、必要専任教員数 11 名、実在専任教員数 11 名である。

同基準第 3 項により、概ね 5 年以上の実務の経験を有し、かつ、高度の実務の能力を有する実務家教員数は、専任教員数の 3 割以上、すなわち 4 名以上必要となっているが、現員は 7 名が実務家教員である。実務家教員の比率が若干高いと考えられるので、コア科目を担当してもらっている兼任教員に学術教員を優先的に配している。

これにより、専任教員が担当している授業は、83 単位中 53 単位 (63.8%) である。

表 2-8-1 専任教員による科目担当比率

区分	専任教員	兼任教員	合計	・専任教員比率 ・専任教員担当単位比率
人数	11 名	17 名	28 名	39.2%
単位数	53 単位	30 単位	83 単位	63.8%

このうち、MBA コースの中核を構成するコア科目の専任教員担当単位比率は、下記コア科目担当教員表のとおり、専任教員が 34 単位中、21 単位 (61.8%) である。

表 2-8-2 コア科目担当教員表

科目群	コア科目	配当年次	単位	担当教員	
戦略・マーケティング	マーケティング【必修】	1	2	赤岡仁之	兼任・学術
	経営戦略論	1・2	2	細沼藹芳	専任・学術
	事業戦略構築論	1	2	石川明・森本晴久	兼任・実務
組織・人的資源	組織論 概説	1	1	南 学	兼任・学術
	組織行動学【必修】	1	1	重田孝夫	専任・実務
	ヒューマン・リソース・マネジメント	1・2	2	重田孝夫	専任・実務
	リーダーシップ概論※	1・2	1	吉武博通	兼任・実務
	中国古典にみる指導者の条件	1	1	守屋洋	専任・学術
金融・財務	ファイナンス【必修】	1	2	石川秀樹	専任・学術
	金融概論	1・2	2	野間修	専任・実務
	マクロ経済概論	1・2	2	石川秀樹	専任・学術
	アカウンティング（管理・財務会計）【必修】	1	2	中村亨	兼任・実務
経営数理・問題解決	統計学	1	1	重田孝夫	専任・実務
	オペレーションズ・マネジメント【必修】	1・2	2	野間口隆郎	兼任・学術
	ロジカルシンキング	1・2	1	太齋利幸	専任・実務
	テクノロジーマネジメント	1・2	2	藤原洋	専任・実務
企業倫理・	中国古典から学ぶ経営理論	1・2	1	北尾吉孝	専任・実務

経営思想	法務概論	1・2	2	堂野達之	兼任・実務
	コーポレートガバナンス	1・2	1	細沼藹芳	専任・学術
グローバル・ビジネス	アジアにおける人事管理論	1・2	2	細沼藹芳	専任・学術
	ビジネス英語	1・2	1	吉田宣也	兼任・実務
	ビジネス中国語 I	1・2	1	細沼藹芳	専任・学術

※平成 26 (2014 年) 秋学期より開講予定

多様性のある教員の確保という点からは、専任教員全員が日本国籍であるが、うち 2 名は中国籍であった者が婚姻により日本国籍に変更になったものである。専任教員で、海外駐在か海外留学の経験を有している人数は、11 名中 6 名と過半数を上回っている。なお、女性教員は、専任・兼任合わせて 4 名である (エビデンス集 (資料編) 【資料 2-8-1】)。

#### 2-8-② 教員の採用・昇任等、教員評価、研修、FD をはじめとする教員の資質・能力向上への取り組み

SBI 大学院大学の教員の任用と昇任は、人格、学歴、職歴及び教育研究上の業績等に基づいて行うこととし、専任教員の任用及び昇任に関し、「教員選考規程」(エビデンス (資料編) 【資料 2-8-2】) を定めている。兼任教員についても、人格、学歴、職歴及び教育研究上の業績等に基づいて、「客員教授等選考規程」(エビデンス (資料編) 【資料 2-8-3】) を定め、研究科委員会で任用を決定している。

SBI 大学院大学の教員は、年 1 回「教育研究業績書」を企画・運営委員会に提出することとしている。現在の教員の教育研究業績は、エビデンス (データ編) 【資料 2-8-4】のとおりである。

このように、本大学院では、実務家教員の実務経験について、その実態を把握し、適切な科目選定を行えるようにしている。もし、授業コンテンツが実務の実態に合わないような実態が生じた場合には、授業科目の変更又はコンテンツ改修を行う等の助言を適切に行うことができるようにしている。

SBI 大学院大学では、教員の優れた教育及び研究の業績を評価することで、教育研究の質維持向上を図るために、「SBI 大学院大学教員評価実施規程」(エビデンス (資料編) 【資料 2-8-5】) を設けている。

FD については、FD 委員会主導のもと、研究科委員会開催に合わせて、海外の事例等も参考にしながら、授業内容についての教員同士のレビュー、教員の研究成果を紹介する研修会、FD 向上のための施策などについて意見交換を行っている。

#### 2-8-③ 教養教育実施のための体制の整備

専門職大学院は、学校教育法第 99 条第 2 項によれば「大学院のうち、学術の理論及び応用を教授研究し、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

力を培うことを目的とするもの」と定義されている。SBI 大学院大学では、こうした定義にしたがい、実務家として社会で仕事を遂行していく上で必要となる高度で専門的な知識・能力を備えるための教育に重点を置いている。

しかし、多角的な視野に立って客観的な分析や考察、議論を行うためには、高い教養が必要となることから、授業の中で、相反する専門家の見解を紹介し、それをベースに討議を行うといった工夫を行っている。学生は、討議のために、クオリティの高さが評価されている海外の雑誌や新聞の論説等に目を通す必要があり、また、話題となっている事柄の歴史的・文化的背景を理解する必要があるため、自主的に関連の情報を調べることで教養を高めることにつながっている。

### (3) 2-8 の改善・向上方策（将来計画）

現状は、上記の通り、専門職大学院設置基準を満たしていると判断するが、学術教員、外国人教員、女性教員の比率には向上の余地がある。今後の新規科目設置や担当教員の見直しの際には、学術教員、外国人教員、女性教員を優先し、「教育研究上の目的」の達成を図っていききたい。

#### エビデンス集（資料編）

- 【資料 2-8-1】専任教員と兼任教員の国籍、性別
- 【資料 2-8-2】「教員選考規程」
- 【資料 2-8-3】「客員教授等選考規程」
- 【資料 2-8-4】教員の教育研究業績書
- 【資料 2-8-5】「SBI 大学院大学教員評価実施規程」

## 2-9 教育環境の整備

### 《2-9 の視点》

- 2-9-① 校地、校舎、設備、実習施設、図書館等の教育環境の整備と適切な運営・管理
- 2-9-② 授業を行う学生数の適切な管理

#### (1) 2-9 の自己判定

「基準項目 2-9 を満たしている。」

#### (2) 2-9 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

2-9-① 校地、校舎、設備、実習施設、図書館等の教育環境の整備と適切な運営・管理校地、校舎及び施設設備等の教育環境については、専門職大学院設置基準第 17 条に照らして、本学の目的に合致した十分な教育効果をあげられるように適切に整備されている。

SBI 大学院大学は、横浜市中区のオフィスビル（13 階建）の 6 階部分にあり、校舎の面積は 436.88 m<sup>2</sup>となっている。施設の内訳は、表 2-9-1 のとおりであり、教室 1 室のほか図書室、教員研究室、学生用自習室等があり、文部科学省から大学院の設置認可を受けた際に必要とされた施設及び設備等を維持している。なお、教員の研究室には、仕切りを付けた 11 ブース（PC 端末付）を設けて専任教員ごとに教育研究できるようにしているが、真ん中のスペースにテーブルを置き、またコーヒーコーナーを設置して、教員同士が気軽に

意見交換できるようになっている。

表 2-9-1 施設の主な内訳

区分	面積 (㎡)	備考
教室	120.08	60 名収容
教員研究室	64.36	11 ブース
自習室	15.21	5 ブース
図書室	39.79	2,306 冊
学長室	14.53	
医務室	7.43	
事務室等	61.89	

SBI 大学院大学での授業は、e ラーニングを前提としていることから、各種機器やソフト、コンテンツ管理のための IT 関連施設が必要である。(株)デジタルナレッジ社の学習管理システム、POD 社のコンテンツ、CNC 社の事務管理処理システム、グリッド社の本人認証システムなどを使用している。Web 会議システムは、当初のものに代えて、現在、より性能が高く機能が充実している Cisco 社の WebEx システムをメインに利用し、科目によっては、バックアップ用に Google 社のシステムを使っている。

対面授業については、関内校舎のほか、学生や教員の利便性を考慮し、六本木に所在する SBI グループ本社セミナールームや会議室で実施することも多い。

表 2-9-2 SBI 大学院大学が六本木の SBI グループ本社で使用している会議室等

部屋	階	収容定員
セミナールーム	20	60 名
プレゼンルーム	17	40 名
会議室 12 部屋	19	6~10 名

教育環境整備の重要施設である図書館については、大学院設置基準第 21 条、専門職大学院設置基準要綱第 6 条に基づき、経営系専門職学位課程の学生の学習および教員の教育研究のために必要な、図書、学術雑誌、視聴覚資料その他の教育研究上必要な資料を系統的に整理すべく、授業において使用するものを中心に毎年計画的に購入し、平成 20 (2008) 年 4 月開校時点の 1,354 冊から、平成 26 (2014) 年 5 月 1 日時点で 2,306 冊にまで増やしているが十分とは言えない。

蔵書している書籍は、図書検索システムにより教員及び学生が検索でき、遠隔地の学生から貸出し要望があった場合には、宅配便等を使って貸出し等を行っている。しかし利用実績は、平成 24 (2012) 年度 32 回、図書数で 53 冊、平成 25 (2013) 年度、17 回、図書数 41 冊に過ぎない。

電子ジャーナルは、EBSCOhost を当初利用していたが、現在は有料のものは利用していない。代わりに、閲覧が無料なオープンアクセス・ジャーナルや大学・研究所などが所属



する研究者の論文を集めて所属組織のサーバーに載せて公開している機関リポジトリを利用している。

### 2-9-② 授業を行う学生数の適切な管理

平成 26 (2014) 年度春学期の開講授業科目履修登録者数は、後掲資料の通りである (エビデンス (資料編) 【資料 2-9-1】)。これを見ると、平成 25 (2013) 春学期から平成 26 (2014) 年春学期の 3 学期間に開講された科目中の約 9 割の科目の受講生が 20 人以下であり、また、最大人数が 33 名 (「中国古典にみる指導者の条件」) であることがわかる。

表 2-9-3 科目別の受講人数 (平成 25 (2013) 年春学期から平成 16 (2014) 年春学期)

受講人数	2013 春学期	2013 秋学期	2014 春学期	計
～5 人	2 科目	9 科目	12 科目	23 科目
6 人～10 人	12 科目	18 科目	10 科目	40 科目
11 人～15 人	5 1 科目	11 科目	6 科目	22 科目
16 人～20 人	8 科目	3 科目	4 科目	15 科目
21 人～30 人	6 科目	2 科目	2 科目	10 科目
31 人～	2 科目	1 科目	1 科目	3 科目

教員は、教育内容の水準を維持していくために、シラバスの備考欄に「受入れ可能な人数」を記載することとなっており、「マーケティング&ブランディング」などのように「2 名以上 25 名以下が望ましい」としている科目や「法務概論」、「ヒューマン・リソース・マネジメント」、「インターネット業界におけるイノベーショントレンド」などのように「3 名以上」としているような科目、そして「歴史に学ぶ戦略論 (中国兵法概論)」などのように「40 名を限度」としている。

なお、授業科目の内容と進め方によっては、受講生の人数が例えば 20 名を超えた場合、討議や質疑応答を円滑かつ効果的に行うなどの目的のために、「ヒューマン・リソース・マネジメント」や「組織行動学」のようにクラスを分割しているケースもある。この場合、討議内容に違いが生じるが、教材は同じであり、視聴する授業コンテンツも同じである。

### (3) 2-9 の改善・向上方策 (将来計画)

「3 ヶ年実行計画 (平成 25 年度～平成 27 年度)」にある移転後には、次の点を踏まえて、図書館を「ラーニング・コモンズ」として機能させる方策を展開していきたい。

- ・電子ジャーナルや電子化された書籍を見られるようにすることで、教育研究に必要な情報を迅速かつタイムリーに入手できるようにすること。
- ・教員間、教員と在校生や卒業生、関係企業先との交流の場として活用できるようにすること。さまざまなヒト・モノ・コト・情報と出会い、それらを仲間とともに議論し展開していくことで、新しい学びや創造が図られる。
- ・学生や卒業生への学習支援の場として活用できるようにすること。インフラを整備するだけでなく、それを使いこなしてもらうことが不可欠である。

- ・ 体験授業の一環として、入学に関心のある人が授業コンテンツを視聴できるようにすること。自動車を購入する際に、自動車の代理店で車に試乗し、またよいアフター・サービスを受けられるのかを確認するのと同様に、E ラーニングでの受講とはどのようなもので、どのようなサービスが受けられるのかを実際に試してみることができる場を設けておくことは重要である。

エビデンス集（資料編）

【資料 2-9-1】平成 26（2014）年度春学期開講科目履修登録者数

**〔基準 2 の自己評価〕**

SBI 大学院大学は平成 20（2008）年 4 月の開校以来、「教育研究の目的」の実現に向けて、基準 2 の各項目に関して、組織的に取り組んでおり、着実に改善を図っている。各基準項目に関する上記の記述を総合して判断し、本学としては基準 2 全体に関して求められる要件を次の 2 点を除き満たしていると評価する。

1) 入学生数の確保

これに関しては、今後、3 ヶ年実行計画にあるマーケティング・プランを中心に効果的な施策を展開することが重要課題である。

2) 図書館の機能拡充

キャンパス移転後は、より多彩で、より多くの人が集い、交流でき、かつ最新の学術情報をはじめとした経営に関する電子書籍や電子ジャーナルなどを閲覧できるラーニング・コモンズとしての機能を確立すること。

### 基準 3. 経営・管理と財務

#### 3-1 経営の規律と誠実性

##### 《3-1 の視点》

- 3-1-① 経営の規律と誠実性の維持の表明、使命・目的の実現への継続的努力
- 3-1-② 学校教育法、私立学校法、大学設置基準をはじめとする大学の設置
- 3-1-③ 運営に関連する法令の遵守
- 3-1-④ 環境保全、人権、安全への配慮
- 3-1-⑤ 教育情報・財務情報の公表

##### (1) 3-1 の自己判定

「基準項目 3-1 を満たしている。」

##### (2) 3-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

#### 3-1-① 経営の規律と誠実性の維持の表明

本学の設置者である学校法人 SBI 大学は、「学校法人 SBI 大学寄附行為」に掲げてある目的として、「この法人は、教育基本法及び学校教育法に従い、学校教育を行い、人類の平和と日本経済の発展に貢献する人材を育成することを目的とする。」としており、経営は教育基本法及び学校教育法を遵守し、同法の趣旨に従って堅実に運営している。

また、本学の建学の精神や独自の教育を尊重することにより、私立学校としての自主性を確立するとともに、教育機関に求められる公共性を高めるための組織体制や諸規定を構築して、高等教育機関として社会の要請に応え得る経営を行っている。以上の事実とエビデンスから、規律と誠実性は担保されていると評価する。寄付行為、情報倫理規則（公益通報者保護規定、情報公開に関する規程文書取扱規程）（エビデンス集（資料編）【資料 3-1-1】）などにあるように、経営の基本方針としての経営の規律と誠実性の維持を表明した資料、組織の倫理・規律に関する綱領・規定に基づいた運営を行っている。

#### 3-1-② 使命・目的の実現への継続的努力

「学校法人 SBI 大学寄附行為」に規定されている最高意思決定機関として「理事会」を、そして諮問機関として「評議員会」を設置し、定期的に開催して経営に関する事項を中心に審議がなされている（エビデンス集（資料編）【資料 3-1-2】）。理事会のもとに管理運営する組織として、法人事務局を置いて目的達成のための運営体制を整えている（エビデンス集（資料編）【資料 3-1-3】）。これらの管理組織は本学と連携しており、将来に向けた中長期計画や単年度毎の事業計画を策定している。これらの計画を基にして、目的の実現への努力と単年度毎の業務を遂行している。以上の事実とエビデンスから、使命・目的の実現に向けて努力していると評価する。

事業計画、経営計画、各種組織規程など、経営の基本方針としての経営の規律と誠実性の維持を表明した資料、組織の倫理・規律に関する綱領・規定に基づいた運営を行っている。

#### 3-1-③ 学校教育法、私立学校法、大学設置基準をはじめとする大学の設置、運営に関連する法令の遵守

「学校法人 SBI 大学寄附行為」や諸規程、本学の学則や諸規程については、学校教育法、私立学校法、大学設置基準、専門職大学院設置基準に従って作成しており、組織運営や教職員はこれらの規程や法令を遵守している(エビデンス集(資料編)【資料 3-1-4】)。以上の事実とエビデンスから、規定や法令を遵守していると評価する。

各種規定、監査報告書など、大学の運営及び質保証に関する法令を順守しており、また現況との対比をおこなっており、設置運営に関する各種法令や通知等の内容を順守し、質の保証に努めている。

### 3-1-④ 環境保全、人権、安全への配慮

環境保全の一環として、具体的には、「クールビズの実行」、「不必要な冷暖房等や照明など電気使用を控える」、「コピー用紙の裏紙利用」、「シュレッダー廃棄物の再利用」などを行い、日頃から節電への努力と環境保全に配慮している。また、人的な環境保全として、校地、校舎の全面禁煙を実施している。次に人権への配慮として、労働・雇用に関する就業規則(エビデンス集(資料編)【資料 3-1-5】)を定めて、教職員全員の理解に努めている。中でも就業規則第 83 条など「ハラスメントの防止及び対策」を定めており(エビデンス集(資料編)【資料 3-1-6】)、人権配慮に努めている。反社会的勢力についても、反社ではないことの表明及び確約を行っている。

以上の事実とエビデンスから、環境保全、人権、安全への配慮がされていると評価する。

### 3-1-⑤ 教育情報・財務情報の公表

本学の学則第 3 条に規定してある通り、本学の教育研究活動等の状況について公表している。本学の建学の精神やポリシー、教育研究実績、財務情報等々、公表は主に本学のホームページを中心に行っており、本学の学校案内や定期刊行物にも掲載し、広く閲覧を可能としている。以上の事実から、種々情報について適切に公表されていると評価する。

#### (3) 3-1 の改善・向上方策(将来計画)

経営の規律と誠実性は、問題なく担保されている。今後も、特に環境保全や人権に対する配慮を忘れることなく、法令等の改変や情報開示の拡充等に配慮して経営に当たりたい。

(エビデンス集(資料編))

【資料 3-1-1】 寄附行為、公益通報者保護規定、情報公開に関する規程

【資料 3-1-2】 寄附行為

【資料 3-1-3】 学校法人の組織機構

【資料 3-1-4】 寄附行為、本学学則

【資料 3-1-5】 就業規則

【資料 3-1-6】 就業規則

### 3-2 理事会の機能

#### 《3-2 の視点》

#### 3-2-① 使命・目的の達成に向けて戦略的意思決定ができる体制の整備とその機能性

##### (1) 3-2 の自己判定

「基準項目 3-2 を満たしている。」

##### (2) 3-2 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

#### 3-2-① 使命・目的の達成に向けて戦略的意思決定ができる体制の整備とその機能性

本学の最高意思決定機関である「理事会」は定期開催されており、事業計画、予算、決算、財産管理、寄附行為や重要な規程の改廃、設置している大学院の企画運営等の重要事項についての審議・決定を行っている。

理事会は、寄附行為の定めるところにより理事 5 名と監事 2 名で構成されており、理事総数の過半数以上の出席により成立する（エビデンス集（資料編）【資料 3-2-1】）。平成 25（2013）年度には年間 4 回の理事会が開催されており、適切な意思決定がなされている。また理事会は、社会経験が豊かで、本法人の運営に資する意見と識見をもたれた方々から構成されており、体制、機能性など、問題なく機能していると評価する。

##### (3) 3-2 の改善・向上方策（将来計画）

今後の理事会は、内外から、社会経験が豊かで、本学の運営に資する意見と識見をもたれた方々で構成し、社会公正の観点で誠実に機能するよう努めていく。

（エビデンス集（資料編））

【資料 3-2-1】 寄附行為

### 3-3 大学の意思決定の仕組み及び学長のリーダーシップ

#### 《3-3 の視点》

#### 3-3-① 大学の意思決定組織の整備、権限と責任の明確性及びその機能性

#### 3-3-② 大学の意思決定と業務執行における学長の適切なリーダーシップの発揮

##### (1) 3-3 の自己判定

「基準項目 3-3 を満たしている。」

##### (2) 3-3 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

#### 3-3-① 大学の意思決定組織の整備、権限と責任の明確性及びその機能性

教育・研究等に関する本学の意思決定の機関は「研究科委員会」であり、本学の学則第 12 条に「本大学院に、教育研究に関する重要事項を審議するため研究科委員会をおき、専任教員をもって組織する。」としている。（エビデンス集（資料編）【資料 3-3-1】）。研究科委員会では、本学の学則第 12 条第 3 項に定めてある通り、

- (1) 教育および研究に関する事項
- (2) 学生の指導に関する事項
- (3) 教育課程、授業および試験に関する事項
- (4) 学生の入学、卒業および懲戒に関する事項
- (5) その他教務教則に関する事項
- (6) 教員の人事に関する事項
- (7) その他研究科委員会が必要と認める事項

について、月一回開催して審議・報告等を行っている。また、その他の事項については、研究科委員会規則に定めている(エビデンス集(資料編)【資料 3-3-2】)。

以上の事実とエビデンスから、大学の意思決定組織は明確であり、そして権限と責任も明確に機能していると評価する。

### 3-3-② 大学の意思決定と業務執行における学長の適切なリーダーシップの発揮

学長は本学を代表し、校務を司るとともに、教育研究・学内運営を統括する権限を有している。(エビデンス集(資料編)【資料 3-3-3】)本学のあらゆる教育研究ならびに全学的な事項に関しては下部組織である各種委員会にて協議・検討された事案を検討し、その上部組織である「研究科委員会」にて審議した結果をもとに、学長の決裁で最終的な結論を導いている。

以上の事実から、大学の意思決定と業務執行について、学長のリーダーシップが適切に発揮されていると評価する。

#### (3) 3-3 の改善・向上方策(将来計画)

現行の会議体制と学長のリーダーシップのもとで、迅速・的確に意思決定を行っており、現行の会議体制そのものにも問題はない。このことを永続的に担保していく。

(エビデンス集(資料編))

【資料 3-3-1】 SBI 大学院大学学則

【資料 3-3-2】 研究科委員会規程

【資料 3-3-3】 SBI 大学院大学学則

## 3-4 コミュニケーションとガバナンス

### 《3-4 の視点》

3-4-① 法人及び大学の各管理運営機関並びに各部門の間のコミュニケーションによる意思決定の円滑化

3-4-② 法人及び大学の各管理運営機関の相互チェックによるガバナンスの機能性

3-4-③ リーダーシップとボトムアップのバランスのとれた運営

(1) 3-4 の自己判定

「基準項目 3-4 を満たしている。」

(2) 3-4 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

**3-4-① 法人及び大学の各管理運営機関並びに各部門間のコミュニケーションによる意思決定の円滑化**

本法人と本学の上部組織はミニマム化しており、本法人の理事会には、本学の代表として学長が理事長として、また副学長が理事を、そして事務局長が法人事務局長と理事を兼務しており、他の理事の意見を考慮した上での、意思決定スピードは時間を要さない。理事会では、本学の研究科委員会で決定した事項を報告しており、理事会(法人)と本学との情報の交流が図られ、情報交流や意思疎通においての障害は特にない。研究科委員会・理事会・評議員会の開催(エビデンス集(資料編)【資料 3-4-1】)の際にはその報告とフィードバックを必ず行って情報共有を行うとともに、理事長・学長の意思決定や評議委員の意見などが法人・本学ともその運営上反映しやすくなっている。

以上の事実とエビデンスから、法人と大学とのコミュニケーションによる意思決定は円滑に行われていると評価する。

**3-4-② 法人及び大学の各管理運営機関の相互チェックによるガバナンスの機能性**

本学から理事会への提出議案については、事務局より説明をしている。他に理事会では毎回、事務局より本学の運営状況を報告しており、それについても適宜、理事、監事より言及される。また、本法人寄附行為第 19 条により、評議員会を置いている。そして本法人は、寄附行為第 21 条に記す事項については、あらかじめ評議員会の意見を聞くこととなっており、評議員会は本法人の業務若しくは財産の状況又は役員の業務執行の状況について、役員に対して意見を述べ、若しくはその諮問に答え、又は役員から報告を徴することができ、チェックを果たせる体制となっている(エビデンス集(資料編)【資料 3-4-2】)。

以上の事実とエビデンスから、法人と大学の相互チェックによるガバナンスは機能していると評価する。

**3-4-③ リーダーシップとボトムアップのバランスのとれた運営**

法人の理事長は方針説明をし、また、建学の精神に基づき、経営理念や行動哲学、行動指針についても説明を行い、議事録にまとめ全教職員に通知している。また内外に向けて入学式や修了式の祝辞等を画像収録し、広く衆知するべく発信している(エビデンス集(資料編)【資料 3-4-3】)。こうした本法人と大学のトップの基本方針を受けて本学では、社会の変化に対応するべく必要な施策を検討し実行している。本学においては、各種委員会、研究科委員会等において、ボトムアップで諸施策を検討し、上申し、決定している。

以上の事実とエビデンスから、バランスのとれた運営がされていると評価する。

(3) 3-4 の改善・向上方策（将来計画）

法人と本学とのコミュニケーションは良好に図られ、ガバナンスも整備されている。今後は教職員一人ひとりが法令や規程の趣旨を理解することに努めることで、ガバナンスも一層強化できることから、その教育及び啓発活動を行っていく。

(エビデンス集 (資料編))

【資料 3-4-1】 評議員会 理事会 研究科委員会 開催日程と議事録

【資料 3-4-2】 寄附行為

【資料 3-4-3】 2014 年春学期入学式映像資料

### 3-5 業務執行体制の機能性

《3-5 の視点》

3-5-① 権限の適切な分散と責任の明確化に配慮した組織編制及び職員の配置による業務の効果的な執行体制の確保

3-5-② 業務執行の管理体制の構築とその機能性

3-5-③ 職員の資質・能力向上の機会の用意

(1) 3-5 の自己判定

「基準項目 3-5 を満たしている。」

(2) 3-5 の自己判定の理由 (事実の説明及び自己評価)

3-5-① 権限の適切な分散と責任の明確化に配慮した組織編制及び職員の配置による業務の効果的な執行体制の確保

組織編制については、事務組織図(エビデンス集 (資料編) 【資料 3-5-1】)の通りの体制を組み、適切な人員配置のもとで運営している。以上の事実から、明確な組織体制で運営していると評価する。

3-5-② 業務執行の管理体制の構築とその機能性

本法人の管理部門は、法人事務局が担い法人全体の管理機能を擁している(エビデンス集 (資料編) 【資料 3-5-2】)。大学院事務局と兼務しており、法人と大学において意思の疎通に特段問題はない。大学院事務局は、実際の大学院の運営に反映させた組織となっており、授業サポートを行う教務課、学生課ならびに研究支援室に分かれ、学校運営を実行している。一方、経営管理研究科において主要な活動は、研究科委員会下にあり、それぞれ FD、入試・教務、企画・運営、自己点検・認証評価、研究推進の各委員会組織にて実行し、事務局にて新たな戦略・展開に伴う人・物・金の企画立案を集約し、調整を行っている。

以上の事実とエビデンスから、業務執行の管理体制は明確に機能していると評価する。

3-5-③ 職員の資質・能力向上の機会の用意

職員の資質・能力の向上については主に、次に記す研修等の機会を用意している。

a. 業務に関するセミナーや展示会など、特に計画している新規システム導入に関するテーマでの研修参加を促すとともに、導入業者の選定につながった。(エビデンス集 (資料編) 【資料 3-5-3】)



b. 本学で実施する事務局研修(エビデンス集 (資料編)【資料 3-5-4】)

日常的に、IT 機器を使って顧客企業や受講生のデータを取り扱っているため、「個人情報保護」「情報セキュリティ」に関する一定の知識の取得が必要であると認識している。そこで同 2 科目について職員全員が e ラーニングを受講することを義務づけている。

また本法人では、職員一人ひとりがやる気をもって仕事に取り組んでもらえるように、能力評価・実績評価をする人事考課制度(エビデンス集 (資料編)【資料 3-5-5】)を SBI グループの人事制度にならって、年に 2 回のペースで取り入れている。また 360 度人事評価も採用し、客観的に自分の行動に対する外部評価を認知できるような仕組みを取り入れている。そのことで、職員一人ひとりが明確な目標をもって仕事に取り組み、そしてその評価を分かりやすく数値的・定量的に表すことでより理解が図られ、次のステップアップにつながっている。

以上の事実とエビデンスから、職員の資質・能力向上の仕組み・機会が用意されていると評価する。

(3) 3-5 の改善・向上方策 (将来計画)

社会の経済基盤や産業構造が大きく変革している現在は、社会のニーズに対応した教育改革を進めていく上で高度な知識や対応力を有する事務局職員が不可欠である。その為、本法人・本学の研修制度等に加えて公的な研修機会なども大いに活用して、職員の資質・能力の向上に努めていく。

(エビデンス集 (資料編))

【資料 3-5-1】 学校法人の組織機構

【資料 3-5-2】 組織規程と事務分掌規程

【資料 3-5-3】 職員研修スケジュール(システム研修会)

【資料 3-5-4】 職員向け e ラーニング教育

【資料 3-5-5】 人事評価制度

3-6 財務基盤と収支

《3-6 の視点》

3-6-① 中長期的な計画に基づく適切な財務運営の確立

3-6-② 安定した財務基盤の確立と収支バランスの確保

(1) 3-6 の自己判定

「基準項目 3-6 を満たしていない。」

(2) 3-6 の自己判定の理由 (事実の説明及び自己評価)

3-6-① 中長期的な計画に基づく適切な財務運営の確立

本学では、5 年連続入学者数が入学定員を充足しない状態となっているが、経常的に必要な資金については潤沢な寄付金でもって運営してきた、と言える(エビデンス集 資料編

【表 3-5】)。ただし、この恵まれた環境に甘んじることなく、できるだけ寄付金の依存度を下げることが目標とし、平成 25 (2013) 年 9 月末に「経営改善 5 ヶ年計画 (平成 26 年度～平成 30 年度)」を策定し、また平成 25 (2013) 年 10 月にも「3 ヶ年実行計画 (平成 25 年度～平成 27 年度)」を設立し、新たな財政基盤の確立を目指すことを基本方針としている。

### 3-6-② 安定した財務基盤の確立と収支バランスの確保

本学は、その開学から今まで私立大学等経常費補助金の交付を受けず、SBI ホールディングスからの潤沢な寄付金で運営を行っている。平成 22 (2010) 年度の寄付金比率 13.2% から 52.3% まで上昇 (エビデンス集 データ編【表 3-5】) した。そのことに伴い学生生徒等納付金比率は、83.9% から 46.9% に低下 (エビデンス集 データ編【表 3-5】) したことで学生生徒等納付金収入の減少を寄付金収入が補うことで収支は安定している。

しかしながら上記 3-6-①にあるように、この財政状態を改善すべく、先にあげた「経営改善 5 ヶ年計画 (平成 26 年度～平成 30 年度)」、並びに「3 ヶ年実行計画 (平成 25 年度～平成 27 年度)」に基づいて実行し、学生数の増加、経費の節減、収益事業の展開より、寄付金の依存度を下げること、収支バランスを質的に変化させ、健全な財務基盤への移行に向けて取り組んでおり、次年度以降徐々に効果が得られるものと評価している。

#### (3) 3-6 の改善・向上方策 (将来計画)

本学の入学者数の推移を見ると、いまだに定員充足に至っていない (エビデンス集 データ編【表 2-1】)。今年度より収容定員である 60 名の充足を目指すに当たり、決して誰でも入学させるような学生と教育の質レベルを落とすことは行わず、学生数の増加を図りながら、かつ経費節減を継続し、あわせて収益事業を展開して外部資金の獲得を進めていくことで、今以上の財務基盤を確立していけると考えている。(エビデンス集 (資料編)【資料 3-6-1】)

(エビデンス集 (資料編))

【資料 3-6-1】 「平成 25 年度～平成 26 年度学生募集方針 (マーケティング計画)」

(エビデンス集 (データ編))

【表 3-5】 消費収支計算書関係比率 (大学単独) (過去 5 年間)

【表 2-1】 大学院研究科の入学者数の内訳 (過去 3 年間)

## 3-7 会計

### 《3-7 の視点》

3-7-① 会計処理の適正な実施

3-7-② 会計監査の体制整備と厳正な実施

(1) 3-7 の自己判定

「基準項目 3-7 を満たしている。」

(2) 3-7 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

### 3-7-① 会計処理の適正な実施

会計処理は、学校法人会計基準及び当法人諸規程等（エビデンス集（資料編）【資料 3-7-1】）に基づき、また難解な事例等については監査法人や税理士の指導・助言を受けながら処理を進めている。文部科学省や日本私立学校振興・共済事業団、その他の説明会・セミナー等へ参加することで担当者のスキルアップにも努めており、適正な処理を実施している。以上の事実とエビデンスから、会計処理は適正に実施されていると評価する。

### 3-7-② 会計監査の体制整備と厳正な実施

会計監査は、監事並びに監査法人により実施され、監査報告書を作成、理事会・評議員会へ報告を行っている。監査法人による監査は、アーク監査法人に委嘱しており、3名の担当が11日間に亘って実施している。監事は公認会計士（税理士）と上場会社の監査役経験者でもあり2名が従事している。以上の事実から、十分な体制が整っており、厳正な監査を実施していると評価する。

(3) 3-7 の改善・向上方策（将来計画）

引き続き、現行の会計処理と監査について進めていくとともに、外部研修への参加やOJTの実施などにより、担当職員のスキルアップ及び業務効率の向上に努めていく。

（エビデンス集（資料編））

【資料 3-7-1】 法人の経理規程、法人の経理規程施行細則

[基準 3 の自己評価]

経営に関しては、寄附行為にも明記されているように教育基本法・学校教育法等の関係諸法を遵守し、高等教育機関としての社会的役割を基本に、「経営改善 5 ヵ年計画（平成 26 年度～平成 30 年度）」、「3 ヵ年実行計画（平成 25 年度～平成 27 年度）」など中長期計画を策定し、単年度毎の事業計画を立案し将来に向けた目的実現に努めている。これらの目的実現を達成するための業務遂行が適正に行われているかをチェックするために監査法人による監査等、監査体制を整えてガバナンスの強化を図っている。

本学は、理事会、研究科委員会等で決定された目的等に向けての戦略的意思決定及び学長のリーダーシップは、十分に発揮されており迅速に決裁され、本法人と本学の組織のスムーズな連携により業務執行体制も機能的に運営している。また本学は、環境保全、人権、安全への配慮、そして事務局員の能力・資質向上に努めている。財務基盤については年次で好転してきており、そして会計処理は、学校法人会計基準等に従い、また、監査法人の監査を受けて適正かつ厳正に実施している。以上のように、本学の「経営・管理と財務」については、その目的実現に対して適正な組織、監査体制、厳正な会計処理がなされており、今後も安定した財務基盤を維持するべく努めていく。

#### 基準 4. 自己点検・評価

##### 4-1 自己点検・評価の適切性

###### 《4-1 の視点》

##### 4-1-① 大学の使命・目的に即した自主的・自律的な自己点検・評価

##### 4-1-② 自己点検・評価体制の適切性

##### 4-1-③ 自己点検・評価の周期等の適切性

###### (1) 4-1 の自己判定

基準項目 4-1 を満たしている。

###### (2) 4-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

##### 4-1 ① 大学の使命・目的に即した自主的・自律的な自己点検・評価

本学では、「経営管理に関する理論と実務を融合させた教育研究を通して、高度な専門的知識、的確な判断能力、対人対応力、自己管理能力及び倫理観を備え、グローバル社会で新たな事業を創出するためのリーダーシップを発揮できる高度専門職業人を養成する」という教育研究上の目的を実現するという観点から、研究科委員会において、自己点検・評価を自主的・自律的に実施している。なお、その活動の基礎となる情報収集や分析は研究科委員会の下に設置された 5 つの委員会（FD 委員会、入試・教務委員会、企画・運営委員会、自己点検・認証評価委員会、研究推進委員会）にて分担して行われることもある。

本学の委員会体制を示す資料として委員会体制表をエビデンス集（資料編）【資料 4-1-1】に示す。

##### 4-1 ② 自己点検・評価体制の適切性

規模が小さい本学では、研究科委員会が中心になって自主的・自律的な自己点検・評価が行われる。研究科委員会には専任教員および事務局幹部が出席することによって、教学・事務の両面から自己点検・評価の適切性を確認できる体制としている。また、自己点検・評価のプロセスでは、在校生のアンケートや卒業生の意見や評価を活用している。なお、評価に関してある程度の専門的スキルを習得有する人物が必要であるとの考えから、自己点検・認証評価等委員会の委員 1 名に、経営品質認定アセッサー研修に参加させるとともに、日本経営品質賞の審査を経験させることによって、組織アセスメントのスキルを習得させている。経営品質協議会から本学教員（石川秀樹准教授、本名島宗秀樹）への日本経営品質賞審査員依頼の電子メールをエビデンス集（資料編）【資料 4-1-2】に示す。

さらに、自己点検・評価に際して、第三者である有識者の意見を活用している。たとえば、教育システムの点検・評価およびカリキュラムの改編に際しては、研究科委員会に筑波大学大学研究センター長である吉武博通教授を招き、積極的に意見をいただき、参考とした。また、2013 年に実施された分野別認証評価において、産業界の意見をより広く聴取することが望ましいとの指摘を受けたことから、産業界の方々からの意見を聴取する機会を増やすために、半年に 1 回開催される事業計画報告会に審査員として参加する産業界の方々に評価をいただく機会を設けるように自己点検・評価プロセスを改善した。

#### 4-1 ③ 自己点検・評価の周期の適切性

毎月開催される研究科委員会において、課題の発見・解決案の決定がなされ、次回の研究科委員会にて進捗が確認されるため、PDCAによる改善サイクルの基本は1ヶ月である。次に、6ヶ月ごとに学期の学生アンケートの集計結果が出されるため、そのタイミングをとらえ、学生の要望を踏まえて自己点検・評価・改善を行っている。また、中長期的な課題に関しては、5年毎に行われる分野別認証評価の際の自己点検・評価で行っている。

以上、1ヶ月の短期サイクル、半年の中期サイクル、5年の長期サイクルで改善への取り組みを行っている。

#### (3) 4-1 の改善・向上方策（将来計画）

改善サイクルについては、研究科委員会での過去の検討を踏まえたプロセスによって行われているが、改善サイクルを見える化し、改善サイクルそのものが適切かどうかを定期的に検討するにまでは至っていない。まず、改善サイクルを見える化し、次に、定期的にそのプロセス自体の改善を行うことができるようにしたい。

(エビデンス集（資料編）)

【資料 4-1-1】委員会体制表

【資料 4-1-2】本学教員への日本経営品質賞審査員依頼の電子メール

#### 4-2 自己点検・評価の誠実性

##### 《4-2 の視点》

4-2-① エビデンスに基づいた透明性の高い自己点検・評価

4-2-② 現状把握のための十分な調査・データの収集と分析

4-2-③ 自己点検・評価の結果の学内共有と社会への公表

(1) 4-2 の自己判定

基準項目 4-2 を満たしている。

(2) 4-2 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

4-2 ① エビデンスに基づいた透明性の高い自己点検・評価

本学では、教育研究目的の実現という観点からエビデンスを選択・収集し、そのエビデンスに基づいて自己点検・評価を行っている。また、それらのエビデンスは評価データベースで管理している。そして、この評価データベースは教員と職員がアクセス可能な共有システムに置かれている。自己点検・評価のエビデンス・データを管理している評価データベース一覧をエビデンス集（資料編）【資料 4-2-1】に示す。

4-2 ② 現状把握のための十分な調査・データの収集と分析

本学は、一研究科のみで構成される小規模な大学院大学であり、IR (Institutional Research) 機能を有する専門部門を有していない。しかし、eラーニング主体であること

から、学生のアンケートや意見は Web を通じて行われることが多く、教職員の作業負担を  
かけずに分析できるシステムを構築している。その分析に必要なデータの選択・分析方法  
や分析結果の活用は、研究科委員会において審議決定されている。なお、資料として学生  
アンケート結果をエビデンス集（資料編）【資料 4-2-2】に示す。

#### 4-2 ③ 自己点検・評価の結果の学内共有と社会への公表

前述のとおり、自己点検・評価の結果は教員と職員がアクセス可能な共有システムにあ  
る評価データベースに置かれ、共有されている。また、昨年度に作成した分野別認証評価  
のための自己点検評価書は、本学ホームページ において公開し、一般の方々が閲覧でき  
るようになっており、これをもって社会への公表と考えている。自己点検・評価結果を開示  
した本学ホームページの画面コピーをエビデンス集（資料編）【資料 4-2-3】に示す。

#### (3) 4-2 の改善・向上方策（将来計画）

現在のところ、評価データベースには、個々のデータが別々に整理されており、一覧表  
示されないのが不便な面がある。閲覧者の利便性の向上の観点から評価データベースの改  
善を自己点検・認証評価等委員会において検討中である。

（エビデンス集（資料編））

【資料 4-2-1】自己点検・評価データベース一覧

【資料 4-2-2】学生アンケート結果

【資料 4-2-3】ホームページ上の自己点検・評価結果

### 4-3 自己点検・評価の有効性

#### 《4-3 の視点》

#### 4-3-① 自己点検・評価の結果の活用のための PDCA サイクルの仕組みの確立と機能性

#### 《4-3 の視点》

#### 4-3-① 自己点検・評価の結果の活用のための PDCA サイクルの仕組みの確立と機能性

##### (1) 4-3 の自己判定

基準項目 4-3 を満たしている。

##### (2) 4-3 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

#### 4-3 ① 自己点検・評価の結果の活用のための PDCA サイクルの仕組みの確立と機能性

平成 20（2008）年から平成 21（2009）年までは、研究科委員会において課題を確実に解  
決につなげるために、対応が必要な課題については、「誰が」「いつまでに」「何を」実行  
するのかを決めて、議事録に記録し、次回以降の研究科委員会において進捗を確認してい  
た。その取り組みが功を奏し、研究科委員会では、対応が必要な課題を抽出し、担当と納  
期を決めて実行するという習慣が根付いている。たとえば、グループワークを多くして欲  
しいという学生からのアンケート結果を受けて、研究科委員会におけるカリキュラム検討

を行い、今期より、「マーケティング」および「組織行動学」においてグループワークを導入した。また、パソコンや iPhone だけではなくアンドロイド端末でも授業に参加したいというアンケート結果を受けて、研究科委員会における e ラーニングシステムについての検討を行い、現在、パソコンや iPhone だけではなくアンドロイド端末でもアクセスが可能な e ラーニングシステムへの変更を行っている最中である。

一方、平成 24（2012）年度に分野別の認証評価が実施されたが、その際に指摘された事項を踏まえて自己点検・評価に基づき「3 ヶ年実行計画（平成 25 年度～平成 27 年度）」を策定し実行に移しているところである。カリキュラムの再編成、学費の改定はすでに実行済みである。

研究科委員会議事録（課題を確実に解決につなげるために、対応が必要な課題については、「誰が」「いつまでに」「何を」実行するのかを決めて記録したもの）をエビデンス集（資料編）【資料 4-3-1】に、グループワークを明示した組織行動論のシラバスをエビデンス集（資料編）【資料 4-3-2】に、「経営改善 5 ヶ年計画（平成 26 年度～平成 30 年度）」をエビデンス集（資料編）【資料 4-3-3】に示す。

### (3) 4-3 の改善・向上方策（将来計画）

改善サイクルについては、研究科委員会での過去の検討を踏まえたプロセスによって行われているが、改善サイクルの見える化をし、改善サイクルそのものが適切かどうかを定期的に検討するにまでは至っていない。まず、改善サイクルを見える化し、次に、定期的にそのプロセス自体の改善を行うことができるようにしたい。

### エビデンス集（資料編）

【資料 4-3-1】研究科委員会議事録（課題を確実に解決につなげるために、対応が必要な課題については、「誰が」「いつまでに」「何を」実行するのかを決めて記録したもの）

【資料 4-3-2】「組織行動学」のシラバス

【資料 4-3-3】経営改善 5 ヶ年計画（平成 26 年度～平成 30 年度）

### [基準 4 の自己評価]

本学では、「大学の使命・目的に即した自主的・自律的な自己点検・評価」が研究科委員会を中心に定期的に実施されていると評価する。また、「自己点検・評価体制の適切性」については、専任教員および事務局幹部の参加する研究科委員会において教学・事務の両面から確認されており、さらに、第三者による認証評価を自己点検・評価のしくみを改善するプロセスに組み、適切性を確認している。そして、本学では、教育研究上の目的実現という観点から定められたエビデンスの分析に基づいて自己点検・評価を行っているので、「エビデンスに基づいた透明性の高い自己点検・評価」と「現状把握のための十分な調査・データの収集と分析」が行われていると評価する。また、自己点検・評価の結果は評価デ

データベースとして学内で共有され、昨年度に実施された分野別認証評価のための自己点検評価書が本学ウェブサイトを通じて社会に公表されていることから「自己点検・評価の結果の学内共有と社会への公表」が行われていると評価する。



#### IV. 大学が使命・目的に基づいて独自に設定した基準による自己評価

##### 基準 A. 起業や企業内ベンチャーを担える人材の育成

##### A-1 本学における起業・企業内ベンチャーを担える人材の育成

##### 《A-1 の視点》

A-1-① 起業・企業内ベンチャーを実現するために必要な能力を開発するカリキュラムの編成

A-1-② 起業した学生への卒業後の支援

(1) A-1 の自己判定

基準項目 A-1 を満たしている。

(2) A-1 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

A-1-① 起業・企業内ベンチャーを実現するために必要な能力を開発するカリキュラムの編成

本大学院では、「教育研究上の目的」で謳われている「新たな事業を創出するためのリーダーシップを発揮できる高度専門職業人を養成する」ために、修了要件として、修士論文に代えて事業計画書を作成することとしている。この事業計画は、まさに学生自身の志を事業として具体化させるものであり、「事業計画演習」（ゼミ）において、対面授業や Web ミーティングなどによるきめ細かな指導を行っている。この「事業計画演習」を通じて、高度専門職業人としての事業観、洞察力、実行力を学生自らが主体的に学ぶことができるように指導している。

事業計画を作成するためには、その基礎として経営知識や戦略的思考が必要であり、MBA プログラムで必要とされる科目を中心に配置している。その中で、「企業倫理・経営思想」科目群を充実させることによって、職業倫理観と人間力の涵養を図っている。また、「グローバル・ビジネス」の科目群では、経済発展の著しいアジアを意識して、「アジアにおける人事管理論」、「中国企業論」、「中国市場戦略」、「インドビジネスの戦略」等の科目を開講している。さらに、外国人学生を積極的に入学させ、積極的にディスカッションに参加させることによって、日本人学生および外国人学生双方の国際的視野の拡大を図っている。

以上の取り組みに関しては、以下の 3 点から、起業・企業内ベンチャーの実現という点で成果が出ていると評価する。

- ① 入学中あるいは入学後に起業した学生の比率が 24% と高いこと。
- ② 入学者の 29% が企業経営者であり、企業経営者から評価されていると考えられること。
- ③ 卒業生の満足度が 91.5% と高いこと。

A-1-② 起業した学生への修了後の支援

年に 2 回の入学式・修了式後の懇親会には修了生も招き交流することによって、修了生同士、修了生と在校生、修了生と大学院のネットワークを構築している。

(3) A-1 の改善・向上方策（将来計画）

修了生のネットワークは修了生のみならず在校生にも有益であることから重要課題と認識している。開学5年を経て、より密にコミュニケーションできる同窓会ネットワークの構築を検討中である。

A-2 本学外における起業・企業内ベンチャーを担える人材の育成

《A-2 の視点》

A-2-① 本学外における起業・企業内ベンチャーの支援

A-2-② 本学外への情報提供

(1) A-2 の自己判定

基準項目 A-2 を満たしている。

(2) A-2 の自己判定の理由（事実の説明及び自己評価）

A-2-① 本学外における起業・企業内ベンチャーの支援

起業を志す社会人を対象に、アイデアの事業計画化を支援する「ビジネスプラン実践道場」や講演会等を定期的で開催している。昨年度は第6回および第7回「ビジネスプラン実践道場」を開催し、ビジネスプランに関する講義と事業プランのブラッシュアップの実例について、計35名の起業家や経営幹部に向けて参加型ワークショップを行った。（エビデンス集(資料編)【資料 A-2-1】学外者向けイベント・講演会等の開催回数および参加人数）。その実施アンケート結果によると、参加者からは以下のような声も得ており、一定の成果はあったと考えている。（エビデンス集(資料編)【資料 A-2-2】ビジネスプラン実践道場参加者の感想）

- ・原案がブラッシュアップされていく過程を経験できた
- ・ワークショップでは、色々な意見が聞けたのが良かった。
- ・ビジネスプランを検討する際の客観的なポイントの整理ができた。
- ・自分の事業におきかえるヒントになった。

また、商工会議所青年部（YEG）のビジネスプラン研修に協賛、今夏には、大手金融会社の社員研修において事業計画演習を行う予定である。

A-2-② 本学外への情報提供

大学院教員の共同執筆による『起業の教科書』の出版、毎月のメルマガ発行、紀要の出版などを行っている。

(3) A-2 の改善・向上方策（将来計画）

起業や新規事業の展開において、SBI グループとの連携の機会を増やし、大学院のビジネス教育と実践的なビジネス支援をパッケージとした、企業成長のインフラ機能を提供する。

(エビデンス集 (資料編) )

【資料 A-2-1】 本学外者向けイベント・講演会等の開催回数および参加人数

【資料 A-2-2】 ビジネスプラン実践道場の感想例

[基準 A の自己評価]

本学では、事業計画演習をはじめ起業・企業内ベンチャーを実現するために必要な能力を開発するカリキュラムを編成しており、経営者の入学が 29.4、在学中・卒業後の起業比率も 24%と高く成果が出ている。また、卒業後も年に 2 回の懇親会を開催しネットワークの深化に努めている。

これらから、「本学内における起業・企業内ベンチャーを担える人材の育成」は適切に行われていると評価する。また、本学外においても、一般向けに「ビジネスプラン道場」を開催し、他の団体や企業の研修やイベントの支援を行っていることから、「本学外における起業・企業内ベンチャーを担える人材の育成」も適切に行われていると評価する。

## V. エビデンス集一覧

## エビデンス集（データ編）一覧

コード	タイトル	備考
【表 F-1】	大学名・所在地等	
【表 F-2】	設置学部・学科・大学院研究科等／開設予定の学部・学科・大学院研究科等	
【表 F-3】	学部構成（大学・大学院）	
【表 F-4】	学部・学科の学生定員及び在籍学生数	
【表 F-5】	大学院研究科の学生定員及び在籍学生数	
【表 F-6】	全学の教員組織（学部等）	
	全学の教員組織（大学院等）	
【表 F-7】	附属校及び併設校、附属機関の概要	
【表 F-8】	外部評価の実施概要	
【表 2-1】	学部、学科別の志願者数、合格者数、入学者数の推移（過去 5 年間）	
【表 2-2】	学部、学科別の在籍者数（過去 5 年間）	
【表 2-3】	大学院研究科の入学者数の内訳（過去 3 年間）	
【表 2-4】	学部、学科別の退学者数の推移（過去 3 年間）	
【表 2-5】	授業科目の概要	
【表 2-6】	成績評価基準	
【表 2-7】	修得単位状況（前年度実績）	
【表 2-8】	年間履修登録単位数の上限と進級、卒業（修了）要件（単位数）	
【表 2-9】	就職相談室等の利用状況	
【表 2-10】	就職の状況（過去 3 年間）	
【表 2-11】	卒業後の進路先の状況（前年度実績）	
【表 2-12】	学生相談室、医務室等の利用状況	
【表 2-13】	大学独自の奨学金給付・貸与状況（授業料免除制度）（前年度実績）	
【表 2-14】	学生の課外活動への支援状況（前年度実績）	
【表 2-15】	専任教員の学部、研究科ごとの年齢別の構成	
【表 2-16】	学部の専任教員の1週当たりの担当授業時間数（最高、最低、平均授業時間数）	
【表 2-17】	学部、学科の開設授業科目における専兼比率	
【表 2-18】	校地、校舎等の面積	
【表 2-19】	教員研究室の概要	
【表 2-20】	講義室、演習室、学生自習室等の概要	
【表 2-21】	附属施設の概要（図書館除く）	
【表 2-22】	その他の施設の概要	
【表 2-23】	図書、資料の所蔵数	

SBI 大学院大学

【表 2-24】	学生閲覧室等	
【表 2-25】	情報センター等の状況	
【表 2-26】	学生寮等の状況	
【表 3-1】	職員数と職員構成（正職員・嘱託・パート・派遣別、男女別、年齢別）	
【表 3-2】	大学の運営及び質保証に関する法令等の遵守状況	
【表 3-3】	教育研究活動等の情報の公表状況	
【表 3-4】	財務情報の公表（前年度実績）	
【表 3-5】	消費収支計算書関係比率（法人全体のもの）（過去 5 年間）	
【表 3-6】	消費収支計算書関係比率（大学単独）（過去 5 年間）	
【表 3-7】	貸借対照表関係比率（法人全体のもの）（過去 5 年間）	
【表 3-8】	要積立額に対する金融資産の状況（法人全体のもの）（過去 5 年間）	

※該当しない項目がある場合は、備考欄に「該当なし」と記載。

エビデンス集（資料編）一覧

基礎資料

コード	タイトル	備考
	該当する資料名及び該当ページ	
【資料 F-1】	寄附行為	
【資料 F-2】	大学案内（最新のもの）	
【資料 F-3】	大学学則、大学院学則	
【資料 F-4】	学生募集要項、入学者選抜要綱（最新のもの）	
【資料 F-5】	学生便覧、履修要項	
【資料 F-6】	事業計画書（最新のもの）	
【資料 F-7】	事業報告書（最新のもの）	
【資料 F-8】	アクセスマップ、キャンパスマップなど	
【資料 F-9】	法人及び大学の規程一覧（規程集目次など）	
【資料 F-10】	理事、監事、評議員などの名簿（外部役員・内部役員）及び理事会、評議員会の開催状況（開催日、開	

	催回数、出席状況など) がわかる資料 (前年度分)	

## 基準 1. 使命・目的等

基準項目		備考
コード	該当する資料名及び該当ページ	
1-1. 使命・目的及び教育目的の明確性		
【資料 1-1-1】	本学の使命・目的等に関する諸規程の体系表	
【資料 1-1-2】	「経営改善5ヵ年計画(平成26年度～平成30年度)」	
【資料 1-1-3】	「3ヵ年実行計画 (平成25年度～平成27年度)」	
1-2. 使命・目的及び教育目的の適切性		
【資料 1-2-1】	「経営改善5ヵ年計画(平成26年度～平成30年度)」	
【資料 1-2-1】	「3ヵ年実行計画 (平成25年度～平成27年度)」	
1-3. 使命・目的及び教育目的の有効性		
【資料 1-3-1】	本学の使命・目的等に関する諸規程の体系表 「アドミッション・ポリシー (求める学生像)」	
【資料 1-3-2】	本学の使命・目的等に関する諸規程の体系表 「カリキュラム・ポリシー (教育課程の編成方針)」	
【資料 1-3-3】	本学の使命・目的等に関する諸規程の体系表 「ディプロマ・ポリシー (学位授与方針)」	

## 基準 2. 学修と教授

基準項目		備考
コード	該当する資料名及び該当ページ	
2-1. 学生の受入れ		
【資料 2-1-1】	SBI 大学院大学の学校案内	
【資料 2-1-2】	SBI 大学院大学のホームページ	
【資料 2-1-3】	「委員会体制表」	
【資料 2-1-4】	「3ヵ年実行計画 (平成25年度～平成27年度)」	
【資料 2-1-5】	「平成25年度～平成26年度学生募集方針 (マーケティング計画)」	
2-2. 教育課程及び教授方法		
【資料 2-2-1】	「カリキュラム・ポリシー」	
【資料 2-2-2】	新設科目の内容検証 (研究科委員会での新設科目内容検証資料)	
【資料 2-2-3】	「SBI 大学院大学教員評価実施規程」	

2-3. 学修及び授業の支援		
【資料 2-3-1】	青山学院大学学習支援者養成講座修了通知	
【資料 2-3-2】	学習支援者養成コースマップ	
【資料 2-3-3】	担当教員一覧表（過去 3 ヶ年分）	
2-4. 単位認定、卒業・修了認定等		
【資料 2-4-1】	履修規定	
2-5. キャリアガイダンス		
2-6. 教育目的の達成状況の評価とフィードバック		
【資料 2-6-1】	授業評価アンケート	
2-7. 学生サービス		
【資料 2-7-1】	育児休業中などの女性に対する授業料減免制度資料	
2-8. 教員の配置・職能開発等		
【資料 2-8-1】	専任教員と兼任教員の国籍、性別	
【資料 2-8-2】	「教員選考規程」	
【資料 2-8-3】	「客員教授等選考規程」	
【資料 2-8-4】	教員の教育研究業績書	
【資料 2-8-5】	「SBI 大学院大学教員評価実施規程」	
2-9. 教育環境の整備		
【資料 2-9-1】	平成 26（2014）年度春学期開講科目履修登録者数	

## 基準 3. 経営・管理と財務

基準項目		備考
コード	該当する資料名及び該当ページ	
3-1. 経営の規律と誠実性		
【資料 3-1-1】	寄附行為、公益通報者保護規定、情報公開に関する規程	
【資料 3-1-2】	寄附行為	
【資料 3-1-3】	学校法人の組織機構	
【資料 3-1-4】	寄附行為、本学学則	
【資料 3-1-5】	就業規則	
【資料 3-1-6】	就業規則	
3-2. 理事会の機能		
【資料 3-2-1】	寄附行為	
3-3. 大学の意思決定の仕組み及び学長のリーダーシップ		
【資料 3-3-1】	SBI 大学院大学学則	
【資料 3-3-2】	研究科委員会規程	

SBI 大学院大学

【資料 3-3-3】	SBI 大学院大学学則	
3-4. コミュニケーションとガバナンス		
【資料 3-4-1】	評議委員会 理事会 研究科委員会 開催日程と議事録	
【資料 3-4-2】	寄附行為	
【資料 3-4-3】	2014 年春学期入学式映像資料	
3-5. 業務執行体制の機能性		
【資料 3-5-1】	学校法人の組織機構	
【資料 3-5-2】	組織規程と事務分掌規程	
【資料 3-5-3】	職員研修スケジュール(システム研修会)	
【資料 3-5-4】	職員向け e ラーニング教育	
【資料 3-5-5】	人事評価制度	
3-6. 財務基盤と収支		
【資料 3-6-1】	「平成 25 年度～平成 26 年度学生募集方針 (マーケティング計画)」	
3-7. 会計		
【資料 3-7-1】	法人の経理規程、法人の経理規程施行細則	

基準 4. 自己点検・評価

基準項目		備考
コード	該当する資料名及び該当ページ	
4-1. 自己点検・評価の適切性		
【資料 4-1-1】	委員会体制表	
【資料 4-1-2】	本学教員への日本経営品質賞審査員依頼の電子メール	
4-2. 自己点検・評価の誠実性		
【資料 4-2-1】	自己点検・評価データベース一覧	
【資料 4-2-2】	学生アンケート結果	
【資料 4-2-3】	ホームページ上の自己点検・評価結果	
4-3. 自己点検・評価の有効性		
【資料 4-3-1】	研究科委員会議事録 (課題を確実に解決につなげるために、対応が必要な課題については、「誰が」「いつまでに」「何を」実行するのかを決めて記録したもの)	
【資料 4-3-2】	「組織行動学」のシラバス	
【資料 4-3-3】	SBI 大学院大学経営改善 5 か年計画	



基準 A. 学外における起業や企業内ベンチャーを担える人材の育成

基準項目		備考
コード	該当する資料名及び該当ページ	
A-2. 学外における起業・企業内ベンチャーを担える人材の育成		
【資料 A-2-1】	本学外者向けイベント・講演会等の開催回数および参加人数	
【資料 A-2-2】	ビジネスプラン実践道場の感想例	

※必要に応じて、記入欄を追加・削除すること。