

平成25年度 産業技術系専門職大学院 認証評価

改善報告書

京都情報大学院大学

応用情報技術研究科

ウェブビジネス技術専攻

平成28（2016）年3月

1. 専攻情報

(1) 高等教育機関名およびその英語表記

- ① 教育機関名称： 京都情報大学院大学 応用情報技術研究科
- ② 英語表記： **The Kyoto College of Graduate Studies for Informatics
School of Applied Information Technology**

(2) 専攻名およびその英語表記

- ① 専攻名称： ウェブビジネス技術
- ② 英語表記： **Department of Web Business Technology**

(3) 学位名およびその英語表記

- ① 学位名： 情報技術修士（専門職）
- ② 英語表記： **Master of Science in Information Technology (M.S. in IT)**

(4) 連絡先

● 申請責任者

- ・ 氏 名： 茨木 俊秀
- ・ 所属・役職名： 京都情報大学院大学・学長， 応用情報技術研究科・研究科長
- ・ 住 所： 〒606-8225 京都府京都市左京区田中門前町 7
- ・ T E L： (075)711-0161
- ・ F A X： (075)722-2283
- ・ E-mail： jimukyoku@kcg.ac.jp

● JABEE 対応責任者

- ・ 氏 名： 神原 信幸
- ・ 所属・役職名： 事務部・部長
- ・ 住 所： 〒606-8225 京都府京都市左京区田中門前町 7
- ・ T E L： (075)711-0161
- ・ F A X： (075)722-2283
- ・ E-mail： jimukyoku@kcg.ac.jp

2. 改善報告

●該当箇所

(1) 基準項目	基準1 (2)
(2) 評価項目	<p>専攻の使命・目的に沿って高度な専門職業人を育成するために、学生が課程修了時に保有しているべき知識・能力を、社会の要請を反映させつつ、学習・教育目標として明確に設定しており、学生および教員に周知していること。その知識・能力には、下記の(i)～(vi)が含まれていること。(i)当該専攻が対象とする技術分野に関する高度の専門的知識及びこれを実務に応用できる能力(ii)当該専攻が対象とする技術分野において、複合的な問題を分析し、課題を設定・解決できる卓越した能力(iii)当該専攻が対象とする技術分野に関する基礎的素養(iv)継続的に学習できる能力(v)当該専攻が対象とする技術分野に関する実務を行うために必要なコミュニケーション能力、協働力、マネジメント力などの社会・人間関係スキル(vi)職業倫理を理解し、倫理規範を守りつつ職務を果たす能力と態度また、当該専攻がその特色として、(i)～(vi)以外の知識、能力を修得・涵養させているときには、これを明示していること。</p>
(3) 評価	W
(4) 根拠・指摘事項	<p>・当初提出された自己評価書では、学習・教育目標についての記述がなかったため、それを指摘したところ追加資料として提出された。そこでは4項目の学習・教育目標が挙げられているが、その内容は専攻の使命・目的に適合しており、適切なものと認められる。</p> <p>・しかし、この学習・教育目標は今回の審査のために急きょ設定されたものであるから、現時点で学生と教員に周知されているとは言えず、今後周知を図っていく必要がある。また、この学習・教育目標と(i)-(vi)の項目との関係は表のような形式で整備されておらず、学習・教育目標とカリキュラム上の科目の関係、および科目と(i)-(vi)の項目との関係という形で間接的に定義されているだけなので、不十分であり、改善が必要である。</p>
(5) 意見の採否についての不採用理由	<p>・「学習・教育目標を項目別に定めるのではなく」という文言を自己評価書から削除するというのは一定の前進だが、その文言の削除だけで実態が伴うものではなく、「この学習・教育目標は今回の審査のために急きょ設定されたものであるから、現時点で学生と教員に周知されているとは言えず、今後周知を図っていく必要がある。また、この学習・教育目標と(i)-(vi)の項目との関係は表のような形式で整備されておらず、学習・教育目標とカリキュラム上の科目の関係、および科目と(i)-(vi)の項目との関係という形で間接的に定義されているだけなので、不十分であり、改善が必要である。」という問題は解決されない。</p> <p>・学習・教育目標は個々の学生別に設定されるので、各学生の学習・教育目標を他の学生やアドバイザー以外の教員すべてに周知する必要が認められない、という主張は、基準1の趣旨をまったく理解していないことを表している。「専攻の使命・目的に沿って高度な専門職業人を育成するために、学生が課程修了時に保有している</p>

	<p>べき知識・能力を、社会の要請を反映させつつ」学習・教育目標を明確に設定することが求められているのであり、そのレベルでの共通の学習・教育目標を学生・教員に周知することが要請される。そのような学習・教育目標を個々の学生に向けて詳細化することには意味があるが、だからといって専攻の使命・目的から導かれる学習・教育目標を周知させないでよいとする主張は誤っている。</p> <p>・この意見以降、ACM-AIS の IS 用修士レベルのモデル・カリキュラム MSIS-2006 がたびたび言及され、認証評価委員会が ACM-AIS カリキュラムを理解していないという表現が繰り返される。しかし、情報処理学会が情報学科のカリキュラム標準として策定した J07 は、米国 IEEE/ACM の CC2001-CC2005 を土台として作られており、その 5 分野 CS, IS, SE, CE, IT の対応する米国カリキュラムは学部版、大学院版ともに、わが国でもかなり広く知られている。この MSIS をベースに個々の学生の特性に応じてカリキュラムの履修計画を立てるという専攻の方針と、基準 1 の学習・教育目標を設定してすべての学生・教員に周知させるという基準内容とは次元が異なるものであり、両者を混同して議論することは合理的でない。</p>
--	---

●該当箇所に対する対応状況

教育目標については、2014 年度に、以下のようにまとめたものを学内外に公表し、学生便覧・ガイダンスなどを通じて学生への周知徹底も行っています。これに対応させて、カリキュラム・ポリシーも表現を整備して本学ウェブサイトでも公表するようにしました。

本学の教育目標

教育目標
<p>本学の使命・目的を学生の教育において実現するために、本学のウェブビジネス技術専攻の教育目標を以下のように掲げる。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 基礎的素養の確保 <p>コミュニケーション能力を始めとして、ビジネスを推進する基礎となる社会的スキルを身につける。また、IT (ICT) を構成するソフトウェア・ハードウェア・ネットワークなどの基盤技術について理解する。</p> 2) 企画・設計能力の向上 <p>ビジネスとそれを支える IT (ICT) の現状および動向を広く調査・分析し、企業や社会が抱える課題に対して合理的なアプローチを企画・立案できるようにする。また、それを具体化するための様々なシステムやコンテンツを設計できるようにする。</p> 3) 開発・運用能力の向上 <p>企画・設計されたシステムやコンテンツを、ソフトウェアによる実装や利用者への提供などを通じて、実際に活用できるようにする。また、それら開発・運用に必要な様々なツールや規約などに関する実務的知識を深める。</p> 4) 職業人意識と倫理観の醸成 <p>ビジネスプロセスを責任を持って担当し、それらを継続的に改善していけるような高い職業人意識と倫理観を養う。併せて、実践的なリーダーシップや組織管理の方法論などを学ぶ。</p>

(http://www.kcg.edu/school_info/admission_policy.html)

貴機構が要求する 6 項目と上記教育目標の対応については、

- (i) 当該専攻が対象とする技術分野に関する高度の専門的知識及びこれを実務に応用できる能力→目標 3
 - (ii) 当該専攻が対象とする技術分野において、複合的な問題を分析し、課題を設定・解決できる卓越した能力→目標 2
 - (iii) 当該専攻が対象とする技術分野に関する基礎的素養→目標 1
 - (iv) 継続的に学習できる能力→目標 4
 - (v) 当該専攻が対象とする技術分野に関する実務を行うために必要なコミュニケーション能力、協働力、マネジメント力などの社会・人間関係スキル→目標 1, 目標 4
 - (vi) 職業倫理を理解し、倫理規範を守りつつ職務を果たす能力と態度→目標 4
- となると考えています（下表参照）。

	(i)	(ii)	(iii)	(iv)	(v)	(vi)
1) 基礎的素養の確保			○		○	
2) 企画・設計能力の向上		○				
3) 開発・運用能力の向上	○					
4) 職業人意識と倫理観の醸成				○	○	○

各講義科目と対応する教育目標の関連は資料 1-1 に示すとおりですが、各講義シラバス内にその講義がどの教育目標に強く関わっているかを記載する項目欄を設けています。これらはカリキュラム検討WGの提案に基づくものとして、2016年度のシラバスに反映されることとなっています(資料1-2)。

上記の教育目標設定に関連して、本学の立場を今一度表明させていただきます。この教育目標の設定については、B・ブルーム流のフレームワークで構成・整理された教育目標を掲げることにより、対外的な説明的責任を果たすという事の意義も認めるところですので、課程の教育目標として提示することとしたものです。

本学は、開学当初から、米国流のプロフェッショナルスクールを志向して課程を設計してきた経緯があり、ご指摘のあった学習・教育目標に関して、アジア全域を対象とした国際的な IT とビジネス分野における専門職大学院として、学生各々の属性に照らし合わせて、どのような教育をすべきかという共通の理解を全教職員が「当然のこと」として持っており、目標として別途明示する必要性を感じていませんでした。その前提には、貴機構の実地調査および、その後の応対において、何度もお伝えしたように、本学は、「広範囲なバックグラウンドを持ち、かつ、多様なキャリア目標を持つ学生を受け入れている事」を特色としています(米国他世界の著名プロフェッショナルスクールでもほぼ同様です)ので、大学院課程を通じて習得しようとする知識、技術、態度といった学習・教育目標は、多種多様であり、個々の学生に応じて具体的に定めなければならないものですので、学習・教育目標は、個々の学生ごとのアドバイザーとの相談・指導のなかで形成されるべきものである、というのが我々の教育実践の基本的立場です。また、技術の進歩、ビジネス界の革新が激しいこの分野において、単純に普遍化した学習・教育目標を掲げ、画一的に当てはめた場合には、夫々に多様な目標をもつ学生

の学習意欲や、教員の柔軟な教育実践といった、ダイナミックで実践的であるべき現場における教育的自由を縛るような結果となる恐れがあり、そのような事態は避ける必要があるとの強い信念を持っておりました。このことから「(2)評価項目」については、文脈が全く噛み合いませんでしたので、基準1の趣旨への誤解が助長されたことは致し方なかったものと思料します。

● 根拠資料

資料 1-1 開講科目と教育目標との対応表

資料 1-2 教育目標を記載したシラバス例

カリキュラムポリシーについては、下記 URL を参照。

(<http://www.kcg.edu/curriculum/>)

● 該当箇所

(1) 基準項目	基準2 (1)
(2) 評価項目	学習・教育目標を達成するために必要な能力を持った学生を入学(編入学・転入学を含む)させるため、アドミッションポリシーを明確に設定しており、学内外に公開していること。それを選抜の方法等に反映させて、公正、適切に実施していること。
(3) 評価	C
(4) 根拠・指摘事項	<ul style="list-style-type: none"> ・ AP (アドミッションポリシー) が設定され、選抜試験が行われている。 ・ 学習・教育目標の達成を考慮した AP を設定することが望まれる。 ・ AP が対象学生を幅広く設定しているため国内外から IT 知識が不足する学生を多数受け入れる傾向にある。2011-2012 年度は留学生の急激な増加がみられる。また、定常的に過度の定員超過傾向にあり、2010-2011 年度は定員超過率が特に高い。2012 年度に定員増を行い定員超過の解消を図っているが、定員超過傾向が解消したとはいいがたい。この結果、本来専門職大学院が行うべき専門教育以前に、IT 基礎あるいは日本語理解に、勉強時間の相当量を費やさざるをえない学生がかなり見られる。学生の理解度を高め、学習・教育目標を達成するために、日本語の理解度・IT 知識等の最低限前提にすべき知識・能力を適切に設定し、今後の選抜試験に反映する等の対処が望まれる。 ・ 留学生の日本語レベルは日本語能力試験 N2 相当を一定基準にし、N2 合格者であっても修学に支障があれば不合格にしていたり、入学前あるいは入学後の日本語の勉強のために同法人の日本語研修プログラムを活用していることは評価できる。 ・ すべての学生を対象に教員による履修相談を行い、IT 知識が不足する学生には基礎科目 (12 単位) の履修を勧めたり、日本語理解が不足する学生には第 1 学期の履修科目数を減らしたりするように指導していることは評価できる。
(5) 意見の採否についての	・ 学習・教育目標の設定自体が基準1(2)で評価Wであるが、学習・教育目標が自己評価書追加説明に書かれているものだとしても、現行のアドミッション・ポリシー

不採用理由	<p>はこの学習・教育目標と関連がなく、学習・教育目標を考慮しているとはいいがたい。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・専門職大学院が本来行うべき専門教育を効果的に行うには、日本語の理解度およびIT知識等の最低限前提にすべき知識・能力を適切に設定し、今後の選抜試験に反映する等の対処が望まれる事実には変わりはない。 ・定員超過に関しては、教員の増員を先行して行っているという回答であるが、設置基準では「諸条件を総合的に考慮して収容定員を定め、在籍数する学生数を収容定員に基づき適正に管理すること」と規定されているため、定めた定員にしたがって選抜を行うか、あるいは各種条件を整備して定員を増員するか等の改善が望まれる。また、定員超過はアドミッション・ポリシーとは一切関係がないと主張するが、アドミッション・ポリシーに基づいて入学者を選抜し、その結果が定員超過になっているのだから、「一切関係がない」とは理解しがたい。 ・MSISにおけるスライディング・ウィンドウの概念は、カリキュラム設計の方針に関するもので、このモデル・カリキュラムを適用する大学院プログラムには多様性があるため、それぞれのプログラムがカリキュラムを構築する際に、そのプログラムが入学させる方針の学生の特性に合わせてモデル・カリキュラムにウィンドウを当てはめ、それに応じた部分をカリキュラム化すればよいということである。入学させる学生は広く一般で、その個々の学生に応じてウィンドウを当てはめるという意味ではない。
-------	---

●該当箇所に対する対応状況

本学は入学志願者増や、業界からの旺盛な人材需要に応えるため門戸を開き、入学定員を拡大することによって、社会的責任を果たしてきました。修了生の就職先も、富士通などの上場企業本社採用から中堅ソフト会社など多彩であり、留学生の半分は帰国しますが、母国で日本のオフショア開発関係企業や日系ソフト企業、政府機関のIT部門で働いています。このようなこれまでの教育成果に鑑みて、それまでのアドミッションポリシーの基本は変更する必要はないのですが、新しく定めた教育目標項目に関連させて、アドミッションポリシーの表現を改定しました。

基準1(2)で述べた通り、本学は広範囲なバックグラウンドを持ち、かつ、多様なキャリア目標を持つ学生を受け入れる事を特色としています。また、大学院課程を通じて習得するスキル、知識、態度における個別の学習目標は、多種多様であることから、本学のアドミッションポリシーにおいては、教育目標に照らし合わせて求める人材として、「1. 本学において専門知識を修得するための基礎学力を有する人」「2. 既成概念にとらわれず、新しいことを学び、自ら考え、創造する意欲を有する人」、「3. 周囲と協力し、コミュニケーションを通じて問題を解決する意思を有する人」の3つの観点を設け、学生を受け入れる方針を定めています。

アドミッションポリシーは本学ウェブサイト(資料2-1)、学生便覧(資料2-2)、大学案内(資料2-3)、学生募集要項(資料2-4)に掲載し、広く周知を図っています。

[アドミッションポリシー]

IT（ICT）分野は情報系・経営系の融合領域であり、その対象は複雑多岐にわたっており、この分野で活躍できる人材に対する産業界のニーズは多様化する一方です。工学部出身者を前提とする工学系研究大学院のみにIT（ICT）分野の人材育成を委ねていた従来の教育体制では、産業界の多様な人材供給のニーズに応えることは不可能でした。今後の産業・経済の発展のためには、極力多様なバックグラウンドを持った人材をIT（ICT）分野の高度専門職業人として育成していくことが必要です。

こうした観点から、本学は、出身学部を限定することなく、極力多様なバックグラウンドを有する以下のような学生を広く受け入れる方針です。

1. 本学において専門知識を修得するための基礎学力を有する人
2. 既成概念にとらわれず、新しいことを学び、自ら考え、創造する意欲を有する人
3. 周囲と協力し、コミュニケーションを通じて問題を解決する意志を有する人

新しく定めた教育目標とアドミッションポリシーの関連は以下の表の○印のとおりです。

		教育目標			
		基礎的素養の確保	企画・設計能力の向上	開発・運用能力の向上	醸成 職業人意識と倫理観の
A P	本学において専門知識を修得するための基礎学力を有する人	○		○	
	既成概念にとらわれず、新しいことを学び、自ら考え、創造する意欲を有する人		○	○	
	周囲と協力し、コミュニケーションを通じて問題を解決する意志を有する人		○	○	○

なお、定員超過については教員の増員、定員増を行い、2014年度、2015年度の入学者数／入学定員では、それぞれ1.057、1.000とほぼ入学定員に等しい入学者数となり、定員超過の傾向は解消されています。（資料2-5）

アドミッションポリシーでは、志願者の（学部課程等における）専門分野（バックグラウンド）は問わないこととしています。これは、「入学者が既に修得している知識・技術は有効に活用される資産であり、それらと本学での教育を結合することにより、社会に十分貢献しうるIT技術者を育成する」という理念に基づいています。このポリシーは基本的に従前のものと変わりはなく、これに沿った選抜を行ってきました。貴機構の指摘事項には「APが対象学生を幅広く設定しているため国内外からIT知識が不足する学生を多数受け入れる傾向にある。」とあり、本学のアドミッションポリシーを

不適切であると断定しています。さらには、「定員超過傾向が解消したとはいいがたい。この結果、本来専門職大学院が行うべき専門教育以前に、IT 基礎あるいは日本語理解に、勉強時間の相当量を費やさざるをえない学生がかなり見られる。」など、十分な事実に基づかない指摘をされており、その上「学生の理解度を高め、学習・教育目標を達成するために、日本語の理解度・IT 知識等の最低限前提にすべき知識・能力を適切に設定し、今後の選抜試験に反映する等の対処が望まれる。」などと、アドミッションポリシーへの介入とも言える要求を強要されることは、本学の教育方針を否定し、ご自身の教育哲学を強要するものであり、評価機関としての役割を著しく逸脱するものです。

なお、定員超過については教員の増員、定員増を行い、定員超過の傾向は解消されています。

また、実地調査の時にも申し上げましたが、留学生については、日本語能力試験N2合格相当を最低基準としていますが、N2合格者であっても入試面接により本学の授業について行けない恐れがあると判断される場合は不合格としています。海外から来日して間もない第1セメスターの学生の場合、日本語コミュニケーション力が多少劣る者も例年1～2割くらい存在しますが、第2セメスター以後は徐々に減少してゆき、課程修了時には元々英語により学習している学生など数名を除き、ほとんどの学生が日本語理解力が向上しています。

アドミッションポリシーは、入学者の「質」に関する方針であり、一方でご指摘されている入学者の超過の問題は、各教育機関で教育を受けることの価値を感じて入学を志望し、受験・入学してくる学生の数（「量」）とは基本的に無関係です。学生数が多くなりすぎると、十分な教育効果が出せないのではないかという懸念があるとすれば、それは、別の項目で評価すべき事項です。「入学者が増えたこと」は、「本学の教育の成果が上がっている」ということの証明でもあります。

なお、「MSISにおけるスライディング・ウィンドウの概念」としてご学説を述べられていますが、その一方、基準3（3）では、「学説を議論する立場にない」とも述べておられます。そして、「(5)意見の採否についての不採用理由」には、「それぞれのプログラムがカリキュラムを構築する際に、そのプログラムが入学させる方針の学生の特性に合わせてモデル・カリキュラムにウィンドウを当てはめ、それに応じた部分をカリキュラム化すればよいということである。」と断定されています。

MSISモデルカリキュラムは2000年に発表され、その後、2006年に改正版が発表されました。2006年版のスライディング・ウィンドウ方式の論述の中では、Programと記述されていますが、2000年版の同箇所は、Scenarioという語彙が使用されており、Flexibilityが強調されています。「それぞれのプログラムがカリキュラムを構築する際に」と、「プログラム」という語句を用いて書かれていることから、貴評価報告文は2006年版を基に記述されていると拝察しますが、本学のカリキュラムは創立年(2004年4月開講)からも明らかなように2000年のMSISにおけるモデルカリキュラムを基に、多数の専門家を交えて構築したものです。

日本語で解釈するとScenarioは“指導形態”とでも言うべきでしょう。即ち、同モデルカリキュラムは、「専攻の内部にいろいろなバックグラウンドを持った学生がおり」、「それぞれに異なったScenarioを適用すること」も当然、内包されています。なお、米国における「Program」という学術用語は、日本の大学業界で一般に言う「プログラム」と概念範疇がいささか異なります。「入学させる学生は広く一般で、その個々の学生に応じてウィンドウを当てはめるという意味ではない。」と断定されていますが、原文をもう少し深くまで考察しなくてはなりません。また、米国MSISのモデルは、「それぞれのプログラムがカリキュラムを構築する際に、そのプログラムが入学させる方針の学

生の特性に合わせてモデル・カリキュラムにウィンドウを当てはめ、それに応じた部分をカリキュラム化すればよいということ」であると断定して、さらには、それに倣うべきであると主張されるのは、認証評価機関による評価の公平性に欠けるのではないのでしょうか。

上記に関連して、「すべての学生を対象に教員による履修相談を行い、IT知識が不足する学生には基礎科目（12単位）の履修を勧めたり、日本語理解が不足する学生には第1学期の履修科目数を減らしたりするように指導していることは評価できる。」と評価いただいておりますが、この「12単位」という数値にご着目ください。本学の修了必要単位数は44単位であり、我が国で一般的な修士課程の32単位を12単位上回ります。この12単位分が、例えば、ITの前提知識のない学生や、留学生の日本語の技術用語の習得のための履修科目に充当されることもあれば、あるいは一方で、ITの前提知識のある学生は、高度なIT関連科目やビジネス系の科目を12単位分、履修できるようになっているということです。

ここでは一つの例として、米国NORTHWESTERN大学のKELLOGG-SCHOOL、MBA修士課程の入学資格条件の一部を以下に示します。（1年制のプログラムを除いて）入学資格条件として、経済・経営の知識は要求されていません。言い換えると入学してくる学生の間には前提知識に関する差異が当然存在するということとなります。本学入学者要件に「IT技術の前提知識は必ずしも必要でない」ということと同等と考えられます。

(一般的な入学申請の資格)

ELIGIBILITY

A bachelor's or equivalent degree from an accredited college or university is required to apply. Previous study in business or economics is not required, with the exception of the One-Year Program. Since much of the MBA curriculum requires quantitative skills, we encourage students to complete introductory courses in calculus and statistics prior to enrolling. Learn more about eligibility for each program:

(2年制MBAの入学申請の資格)

Eligibility

If you've earned a bachelor's or equivalent degree from an accredited college or university, you're eligible to apply.

本学のカリキュラムはMSISにおけるスライディング・ウィンドウの概念を援用した、ITとMBAの各分野にまたがるものとなっておりますが、貴評価報告においては、カリキュラムのMBA関連部分については一切言及されていません。教育内容の評価のためには、全体的な「カリキュラム分析をされた上での評価」を実施していただくことが求められているのではないのでしょうか。

●根拠資料

資料 2-1 京都情報大学院大学ウェブサイト

資料 2-2 2015 学生便覧抜粋

資料 2-3 2016 大学案内抜粋

資料 2-4 2016 年度学生募集要項抜粋

資料 2-5 志願者・合格者・入学者数の推移

●該当箇所

(1) 基準項目	基準 3 (1)
(2) 評価項目	学生に学習・教育目標を達成させるために、カリキュラムを体系的に設計しており、当該専攻に関わる学生および教員に開示していること。
(3) 評価	C
(4) 根拠・指摘事項	・科目別に基準 1(2)の 6 項目との対応が示されている点は評価できる。しかし、学習・教育目標対応したカリキュラム体系として表現されていないので、その点の改善が望まれる。
(5) 意見の採否についての不採用理由	・基準 1(2)の学習・教育目標の設定に問題がある以上、評価を変更する理由がない。

●該当箇所に対する対応状況

基準 1 (2) の改善報告に述べたように、本学の教育目標を「基礎的素養の確保」「企画・設計能力の向上」「開発・運用能力の向上」「職業人意識と倫理観の醸成」という 4 項目に改めて整理しました。

現状のカリキュラム体系上での教育目標の各項目と開講科目との対応一覧表を作成しており(資料 1-1)，各科目を学習すると、どの目標項目達成に寄与するかを 2016 年度より、教員および学生に開示する予定です。科目ごとのシラバスにも、その科目によって達せられる目標の項目を記載し、対応関係を教員と学習者とが認識できるようにしています(資料 1-2)。

●根拠資料

(資料 1-1 開講科目と教育目標との対応表)

(資料 1-2 教育目標を記載したシラバス例)

●該当箇所

(1) 基準項目	基準 3 (3)
(2) 評価項目	カリキュラムの設計に基づいて授業に関する授業計画書(シラバス)を作成し、当該専攻に関わる学生および教員に開示していること。 また、シラバスでは、科目ごとに、カリキュラム中での位置づけを明らかにしており、その教育の内容・方法、履修要件、この科目の履修により達成できる学習・教育目標、および成績の評価方法・評価基準を明示し、それに従って教育および成績評価を実施していること。 なお、成績評価にあたっては、各学生のその科目の最終的な合否・水準判定だけ

	ではなく、シラバスに記述された達成が期待される各学習・教育目標に関し、それらの個別の達成度評価にも努めていること。
(3) 評価	W
(4) 根拠・指摘事項	<ul style="list-style-type: none"> ・シラバスが作成され開示されている点は評価できる。しかし、カリキュラム全体を俯瞰し、全体の調整を行う機能が弱く、これを強化する仕組みの必要がある。 ・各教科ごとのシラバスに粗密が散見される。例えば、複数教員による同一科目講義などの成績評価につき、その統一化が不十分で、工夫が必要である。 ・各学習・教育目標に対しての個別の達成度評価については、学習・教育目標が学生に対しても周知徹底されている状況ではないので、その取り組みは不十分である。
(5) 意見の採否についての不採用理由	<ul style="list-style-type: none"> ・教育学の専門家4名が担当し全体調整をしているということと、自己評価書ではその名称が挙げられていない「カリキュラム検討ワーキンググループ」が存在するということが書かれているが、両者の関係、活動の実態が不明であり、評価を変更する理由がない。 ・複数教員による同一科目講義などの成績評価の統一化については、今回の説明で多少理解が得られたところがあるが、シラバスの記述の粗密の問題は残り、またこの点だけで3(3)全体の評価を変更するまでには至らない。 ・現行の認証評価基準に基づく評価方法は文部科学省の承認を得て決定されたもので、この評価方法としては国に認められたものとする。学説の違いを議論する立場にはない。

●該当箇所に対する対応状況

個別の達成度評価については、学期ごとに学生個別に立てられた目標に対する達成度合いをラーニングポートフォリオとして本人が記録し、アドバイザーと本人が確認できるように履修プラン相談シートを改良し、実施しています。（資料 3-1）

前回の指摘事項に関する本学の疑問点と意見を記載します。

認証評価の時点でも、シラバスの記入項目を統一するためにシラバス記載用テンプレートを作成して担当教員に配布し、また項目ごとの記入内容の例示やガイドラインも付記して、教科間で記入内容の統一を図っていることをご説明しました。

また作成されたシラバスは、履修関連を担当する教育統括 WG が内容をチェックしています。修正が必要な場合は、当該講義担当教員に修正依頼を行っているため、シラバスの全体調整を図ることが出来ています。

「各教科ごとのシラバスに粗密が散見される。」というご指摘につきましては、どの事象についての指摘であるのかが一切明示されておらず、また、実地調査の場でも、具体的な質問・指摘はありませんでした。このような漠然としたご指摘を受けましても、対処のしようがありません。

それでもあえてご指摘の部分を探し出して拝察するに、キャリア強化科目（課程修了プロジェクト）のシラバスが通常の講義科目のシラバスに比べて、記載が詳しくないものはあります。実地調査の時点でも申し上げましたが、キャリア強化科目のシラバスは、履修する学生個別に学習する内容や到達目標が異なるため、各回の教授項目や進度を一律に定めることができず、自ずとそのキャリア強化科目の大きなテーマや目標を掲げる形を取っている（詳細な記載になっていない）ものもあります。こ

れはその科目の性質上・特性上の理由によるものです。いずれにしましても、具体的なご指摘のないところでは対応ができません。

「現行の認証評価基準に基づく評価方法は文部科学省の承認を得て決定されたもので、この評価方法としては国に認められたものと考え」たところで、W評価をつける以上はそのWである根拠を明確に指摘されないと、適切な対応ができません。なお、本学よりもさらに柔軟に課程修了プロジェクトをカリキュラム設計している米国のプロフェッショナルスクールにおいては、そのシラバスが存在しない場合もあります。それは各々の学生の独自のプランに沿って変化させることを含めた、フレキシブルな教育を可能とするものだからです。

本学では、「ウェブプログラミング概論」など複数教員が同一科目を担当するような授業のシラバスは、主導的な一人の教員のシラバスを規範として共有し、内容の統一化を図っています。これも以前より実施していました。また、同一科目名でシラバスにいくらかの違いがあるものも存在しますが、それらはいくつかの対象学生群に分けたときに、きめ細やかに対応させた極めて高度なカリキュラム設計であり、これらについても、もし、実地調査時にお問い合わせいただければ、ご説明したので、直ちにご了解いただけたことでしょう。

●根拠資料

資料 3-1 履修プラン相談シート（学期ごとの学習目標の記述例）

●該当箇所

(1) 基準項目	基準 3 (4)
(2) 評価項目	学習・教育目標に対する学生自身による達成度の継続的な点検や、授業等での学生の理解を助け、勉学意欲を増進し、学生の要望にも対応できる仕組みの構築、学生および教員への仕組みの開示、およびその仕組みに従った活動の実施に努めていること。
(3) 評価	W
(4) 根拠・指摘事項	・学習・教育目標が明示的でないので、それに対して学生自身が達成度を継続的に点検しているとは確認し難い。・学生の勉学を助ける仕組みとしてはアドバイザー制度があり、それは機能していることを確認した。しかし、成績開示の CampusPlan や学習管理の KING-LMS というシステムなどの仕組みと合わせても、「学生自身による学習・教育目標に対する継続的な達成度点検」の仕組みとまでは言えず、不十分である。
(5) 意見の採否についての不採用理由	・アドバイザーが履修計画に寄与していることは分かるが、学習・教育目標の達成度点検とは別の観点である。 ・3(3)における学説の違いという議論の繰り返しで、採用する理由がない。

●該当箇所に対する対応状況

学生が持つ学習目標は、本来、学生個別に設定されるものであり、本学でもそのように考えてきました。各学期の履修登録時にアドバイザーが指導対象の学生と個別面談を行い、その学生の学習目標を

確認したうえで履修を指導する仕組みは、実地調査時にもご確認いただいておりますが、学習目標の点検過程を明示的に残す仕組みとして、アドバイザーとの履修相談の結果を記入するシートに、個別の学習目標を記入する欄と、アドバイザーがそれを確認したことを示すサイン欄を設け、2015年度から運用しています（資料3-1）。このシートは、学生個別のラーニングポートフォリオとして保管されるため、毎期の学習目標の達成度の点検を継続的に行う手段として有効です。

また、基準3（3）の改善報告でも述べた通り、本学の教育目標を4項目に整理し、学生・教員に提示しています。基準3（1）の改善報告でも述べた通り、各履修科目と教育目標4項目との対応一覧が学生にも提示されますので、履修科目ごとの成績から、それに対応する教育目標の項目の達成度も学生自身が点検できると考えます。

●根拠資料

（資料3-1 履修プラン相談シート）

●該当箇所

(1) 基準項目	基準4（1）
(2) 評価項目	教育研究に係わる責任の所在が明確になり、組織的な教育が行われるように、教員組織編制のための基本的方針を有しており、それに基づいた教員組織編制がなされ、教員の適切な役割分担および連携体制が確保されていること。
(3) 評価	C
(4) 根拠・指摘事項	・百万遍の本校舎に加えて、京都駅前、東京、札幌にサテライトが設置されていて、追加の回答資料の中では、「京都本校の管理のもと運営しています」としている。実際の管理方針は、学内に設置された大学院委員会の中で決定されているが、決定のための基本的な考え方が明示されていない。今後の急激な変化に迅速に対応するためには、教員組織編成のために基本方針を整備しておくことが望ましい。
(5) 意見の採否についての不採用理由	・『「教員組織編成のための基本方針」は、経営組織である理事会と大学委員会が中心となり、教員組織を統括していくことです。』との回答にあるとおり、明示的な方針を有しておらず、単に会議体で対応していることになっている。

●該当箇所に対する対応状況

実地調査時にもご説明したとおり、「教員組織編成のための基本的方針」は、経営組織である理事会と大学院委員会が中心となり教員組織を統括しています。大学院委員会では、教育体制の方針などを審議しており、種々の項目に対する担当役割も定めています。本学の建学の理念に基づく教育を実践しながら、経営を安定・発展させるため、教育研究に係わる責務は大学院委員会にあるという自覚のもと活動しています。「大学院委員会」をはじめ、「自己点検・評価委員会」「教育職員選考」などにおいても、学長が議長を努め、教育研究に関わる判断を行っています。教育目標、カリキュラムポリシーに基づき、科目群ごとに、教員の適切な役割分担がなされ、複数名で担当している科目においては、学習管理システム、大学院委員会等を通じて、連携体制が確保されています。

実地調査時に「札幌と東京のサテライトの管理は京都で行っている」と回答し、「京都本校と各サ

テライトとの指揮命令体制図」でも示したように、サテライトにおける教育の責任も大学院委員会が担っています。本学の建学の理念・教育目標に基づく教育を実践しながら、組織的な教育が行われるように、恒常的に注意を払い、また、本学の持つ文化伝播の観点からも、教員編制には十分考慮して対処しています。

●根拠資料

特になし

●該当箇所

(1) 基準項目	基準4 (2)
(2) 評価項目	カリキュラムを適切な教育方法によって展開し、教育成果をあげる能力をもった十分な数の教員と、事務職員等からなる教育支援体制が存在していること。
(3) 評価	W
(4) 根拠・指摘事項	・学生数が近年急速に増加したことに合わせて、教員及び事務部門の整備が行われているが、急激な増加に十分対応しきれていない懸念がある。事務職員については、具体的な事務職員の一覧が追加資料 4-3 で示されており、事務部長（課長兼務）1名、課長4名のほか、一般職員が7名挙げられていて、全体で12名の体制となっている。ところが、12名のうち4名は専任教員と兼務であり、3人は兼任教員と兼務であり、そのため教員の事務負担が増大している。したがって、教員の事務負担を早急に軽減して、教育成果をあげる体制を確保することが必要である。
(5) 意見の採否についての不採用理由	・事務職員が少なく、専任教員との兼務も多い実態の認識に誤りがあるわけではなく、単に「高度にIT化された仕組みに加えて、京都コンピュータ学院のサポートを得ることにより」事務をこなしていると述べているに過ぎない。その上、京都コンピュータ学院との諸事情は、経営上の機密に属するので、公表はお避け下さいとのことで、当方としては問題がないことを確認できない。

●該当箇所に対する対応状況

2015年5月現在、事務職員は、実地調査時より大幅に増員され、全体で22名の体制となっています。22名のうち事務職員専任者は16名と増員し、アドミニストレーション教員として専任教員との兼務者は6名となっています（資料4-1）。実務は事務専任者が担当する体制を取っています。

また、事務専任者には、英語に堪能な者、中国語を母語とする者などを増員し、留学生に対しても、さらにきめ細かい対応をしています。

事務職員は国立大学、大手私立大学に比べると人数として少ないのは事実ですが、意見申立でも述べたように、本学は高度にIT化された仕組みに加え、グループ校である京都コンピュータ学院のサポートを得て、事務処理についてはこれまで特に問題が生じることなく行っています。実地調査の際にも十分に調査されることなく、意見申立で主張しても、「単に『高度にIT化された仕組みに加えて、

京都コンピュータ学院のサポートを得ることにより』事務をこなしていると述べているに過ぎない。」と、一方的な判断を下されましたが、十分に対応し切れていないと断定される根拠を明確にお示しくできませんと、対応できません。

これまでも述べたように本学としては問題なく教育成果を上げていると考えています。入学志願者の増加ということも、外部から評価されている証であると考えています。「十分対応しきれない懸念」があり、「確認することができない（対応していない証拠を見つけられない、または、調査していない）」のであるならば、評価をつけることはできません。当然ですが、懸念は評価の根拠にはなり得ません。また、分野別認証評価は経営権に介入することはできませんので、「公表はお避け下さい」とお願いしましたが、諸事情は全てご説明しております。「公表はお避け下さい」ということと、「問題がないことを確認できない」ということとは無関係です。

専任教員が従来の職務機能表現上（文部科学省等の分類上）の事務職員を兼務することについても何度も申しあげているとおり、本学においては、「アドミニストレーション教員」として、重要なものと位置付けており、本学の運営・経営方針でもあります。日本では教員と事務職員はまったく別の機能として考えられる傾向が多いようですが、欧米では、「アドミニストレーションプロフェッサー」という職位が確立されています。また、本学のような小規模な大学においては、学校運営上、アドミニストレーションを熟知した専任教員は大変重要な存在となります。先にも述べたとおり、兼務教員の授業担当時間と事務処理を行う時間など全体の業務時間については、当然のことながら十分に配慮しています。アドミニストレーション教員については、本学の方針を明示するため、2015年より組織規程第14条に以下のように定めております。

（アドミニストレーション教員）

第14条 教育職員が教育行政、学校経営等を理解し、また教育職員と事務職員との円滑なコミュニケーションを促進すること、業務の効率化を図ることなどを目的とし、必要に応じてアドミニストレーション教員を置く。

- 2 アドミニストレーション教員は、学長の意見を聴いて理事長が任命する。
- 3 アドミニストレーション教員は、法人事務局、事務部またはアドミッションセンターに配置する。
- 4 アドミニストレーション教員の授業時間は、原則として年間16時間までとする。ただし、本人が16時間を超える授業時間を望む場合は妨げない。

大学 Administration とは、我が国では一般に大学事務と訳されており、教員がすべきではない雑務として分類・取り扱いされているようですが、元来は、ビジネススクールにおける MBA(Master of Business Administration)という学位が示すように、行政・経営から末端事務作業までを包摂する概念です。従い、本学においては、アドミニストレーション教員としての育成を図りながら、将来の大学経営の安定化を目指しています。私立大学において、アドミニストレーション教員の存在は不可欠であり、それを設定していることはむしろ高い評価を受けるものです。他方、我が国の多くの大学で教員（教授職）がそれら教育アドミニストレーション、すなわち、教育行政・学校経営・学校事務について無知なまま大学経営に当たっていると見受けられることが問題といえるのではないのでしょうか。

●根拠資料

資料 4-1 2015 年度事務職員配属表

●該当箇所

(1) 基準項目	基準 4 (3)
(2) 評価項目	専任教員数に関して、法令上の基準を遵守していること。
(3) 評価	D
(4) (3) 評価に対する根拠 ・指摘事項	<p>・具体的な専任教員の名簿は、自己評価書（引用・裏付資料編）の表 3 に示されていて、専任教員の法的な必要数 32 人に対して 44 人を配置しているとしている。</p> <p>・大学設置基準第十二条では、「教員は、一の大学に限り、専任教員となるもの」とし、「専任教員は、専ら大学における教育研究に従事するものとする」としている。ただし、「教育研究上特に必要があり、かつ、当該大学における教育研究の遂行に支障がないと認められる場合には、当該大学における教育研究以外の業務に従事する者を、当該大学の専任教員とすることができる」ともする。「大学等の教員組織の整備に係る学校教育法の一部を改正する法律等の施行について（通知）」（18 文科高第 133 号，平成 18 年 5 月 17 日）によれば、「第 12 条第 2 項の「専ら」とは、専任教員が、当該大学における教育研究活動を本務とし、これに従事する時間などの割合が、他に従事する業務などと比べて著しく高いことを想定していること。また、同条第 3 項の「当該大学における教育研究に支障がない」とは、教員本人の勤務形態とともに、当該大学の教員組織全体の状況などに照らし、当該大学における教育研究の遂行に支障がないことを想定している。」という。ところが専攻が配置しているという 44 人の専任教員の中には、この条件を満たさないものが存在する。</p> <p>・44 人の中に外国在住の教員が 8 人存在し、この 8 人は集中講義を行っているものの、平素は大学には不在であり、日常的な教育指導や、大学運営への寄与が見られず、専任教員としての実態が認められない。</p> <p>・東京、札幌の各サテライトにそれぞれ 3 人の実務家専任教員が存在しており、週 1～2 時間の授業を行っているものの、それ以外の時間は大学の業務を行っていない。追加提出された資料によると、札幌の 1 名と東京の 2 名は、それぞれの地で週 5 日の大学勤務をしているとしているが、実態は東京、札幌の各サテライト教室が収容されているビル内に存在する別法人会社で勤務している形であり、大学のサテライトでの大学業務実施の実態がない。実際に、各サテライトは教室 1 室のみであり、事務室、研究室などは存在しない。また、この 6 名は実務家教員のいわゆる「みなし専任」の条件も満たさない「みなし以下」の勤務実態となっている。ここで「みなし専任」の条件とは、「専任教員以外の者であっても、一年につき六単位以上の授業科目を担当し、かつ、教育課程の編成その他の専門職学位課程を置く組織の運営について責任を担う者」（専門職大学院設置基準（平成十五年文部科学省令第十六号）に関する文部科学省告示第五十三号（平成十五年三月三十一日）第二条第 2 項）</p>

	<p>を指す。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・京都本校、京都駅前サテライトに勤務する実務家教員について、4名が年間担当授業が6単位未満または学校運営への参加の実態がなく、これも「みなし専任」の条件さえ満たしていない。 <p>以上のことから専任教員数は、法令上の基準を満たしていないと判定される。</p>
(5) 意見の採否について	本項目は、異議申立が行われたことにより、異議申立審査会に委ねる。
(6) 再評価	W
(7) (6)再評価に対する根拠・指摘事項	<ul style="list-style-type: none"> ・具体的な専任教員の名簿は、自己評価書（引用・裏付資料編）の表3に示されていて、専任教員の法的な必要数 32 人に対して 44 人を配置しているとしている。 ・大学設置基準第十二条では、「教員は、一の大学に限り、専任教員となるもの」とし、「専任教員は、専ら大学における教育研究に従事するものとする」としている。ただし、「教育研究上特に必要があり、かつ、当該大学における教育研究の遂行に支障がないと認められる場合には、当該大学における教育研究以外の業務に従事する者を、当該大学の専任教員とすることができる」ともする。「大学等の教員組織の整備に係る学校教育法の一部を改正する法律等の施行について（通知）」（18 文科高第 133 号，平成 18 年 5 月 17 日）によれば、「第 12 条第 2 項の「専ら」とは、専任教員が、当該大学における教育研究活動を本務とし、これに従事する時間などの割合が、他に従事する業務などと比べて著しく高いことを想定していること。また、同条第 3 項の「当該大学における教育研究に支障がない」とは、教員本人の勤務形態とともに、当該大学の教員組織全体の状況などに照らし、当該大学における教育研究の遂行に支障がないことを想定している。」という。ところが専攻が配置しているという 44 人の専任教員の中には、この条件を満たさないと判断されるものが下記のように存在する。 ・44 人の中に外国在住の教員が 8 人存在し、この 8 人は集中講義を行っているものの、平素は大学には不在であり、日常的な教育指導や、大学運営への寄与が見られず、専任教員としての実態が認められない。 ・東京、札幌の各サテライトにそれぞれ 3 人の実務家専任教員が存在しており、週 1～2 時間の授業を行っているものの、それ以外の時間は大学の業務を行っていない。追加提出された資料によると、札幌の 1 名と東京の 2 名は、それぞれの地で週 5 日の大学勤務をしているとしているが、実態は東京、札幌の各サテライト教室が収容されているビル内に存在する別法人会社で勤務している形であり、大学のサテライトでの大学業務実施の実態がない。実際に、各サテライトは教室 1 室のみであり、事務室、研究室などは存在しない。また、この 6 名は実務家教員のいわゆる「みなし専任」の条件を満たさない勤務実態となっている。ここで「みなし専任」の条件とは、「専任教員以外の者であっても、一年につき六単位以上の授業科目を担当し、かつ、教育課程の編成その他の専門職学位課程を置く組織の運営について責任を担う者」（専門職大学院設置基準（平成十五年文部科学省令第十六号）に関する文部科学省告示第五十三号（平成十五年三月三十一日）第

	<p>二条第 2 項) を指す。 ・京都本校，京都駅前サテライトに勤務する実務家教員について，4 名が年間担当授業が 6 単位未満または学校運営への参加の実態がなく，これも「みなし専任」の条件を満たさない勤務実態となっている。</p> <p>・<u>以上の 18 名を除くと専任教員数は 26 名となり法令上で通常想定される専任教員の基準を満たしていないと判定されることになるが，専任教員についての詳細な基準が法令上では明確には定まっていないことから法令上の基準を遵守していないとは断定することまではできない。しかしながら，このような教員組織は教育体制として十分とは言えず改善が必要である。</u></p>
--	---

●該当箇所に対する対応状況

2015 年 5 月 1 日現在，本学の収容定員数は 420 名であり，必置教員数は 42 名で，それに対して，専任教員は 67 名を配置し，法令上の基準を十分に満たしています（資料 4-2）。67 名の内，外国在住教員は 8 名，札幌，東京サテライトの企業オーナー経営者である実務家教員は 4 名となっています。これらの専任教員は，本学がグローバルに活躍する高度な専門職業人を育成するために，また，近年あらゆる分野に活用範囲が広がる IT の現状を踏まえ，IT の専門職大学院として社会の多様なニーズに応える教育を行うために，法令に則り，本学の規程の定めるところにより採用しています。

本項目の評価につきましては，当初，貴機構認証評価委員会は，2013 年 12 月 25 日付認証評価報告書（案）において，本学の専任教員数は法令上の基準を満たしていないとして，“D” 評価をされました。その後，本学は文部科学省に「専任性の解釈，運用・適用」について確認し，その考え方については貴機構が誤っており，本学の主張が正しいとの回答を得ています。その旨は，2014 年 2 月 7 日に本学が貴機構に提出した「認証評価報告書（案）に対する異議の申立」でもご説明しました。その結果，貴機構は「専任教員についての定義が法令上，未整備な点があるため，専任教員数に関して法令を満たしていないとは必ずしも断定できない」とし，“D” 評価から“W” 評価に変更されました。貴機構による，この評価の経緯ならびに評価結果に関しては，特定の観念に基づいた一方的な評価が下されており，学校教育法第百十一条に定められている「認証評価の公平かつ適確な実施」が行われていないものと思料します。

専任概念やみなし専任の概念は，文部科学省の方針の下にあるものです。にもかかわらず，貴機構認証評価委員会は，本学が設置認可時に文部科学省から専任として承認を頂いている教員，開学ファカルティの専任性を否定されています。貴機構が行われる分野別認証評価は，学校教育法において，「専門職大学院の設置の目的に照らし，当該専門職大学院の教育課程，教員組織その他教育研究活動の状況について」認証評価するものとされており，貴機構の特定の観念に基づいた一方的な断定による評価を行うものではない筈です。このような貴機構の評価の在り方は，大学・学校の多様性を損なう可能性が高いものと言わざるを得ません。

また，貴機構認証評価委員会は，基準 3（3）の本学からの意見の申立に対する不採用理由において，「現行の認証評価基準に基づく評価方法は文部科学省の承認を得て決定されたもので，この評価方法としては国に認められたものとする。学説の違いを議論する立場にはない。」とコメントされています。そうであるならば，本基準 4（3）の評価においても，同様に，文部科学省の方針に従って評価をされなければ，評価全体としての整合性が取れません。

冒頭にも記載しましたが、貴機構評価委員の先生方が、実地調査時の質問に対する本学の回答により、納得して理解され、お帰りになられたにも拘らず、貴機構認証評価委員会は、本学の専任教員数は法令上の基準を満たしていないとして、“D”評価をされました。要するに「法令違反をしている」との認定を下された訳です。その後、本学の異議申立の結果、貴機構は「専任教員についての定義が法令上、未整備な点があるため、専任教員数に関して法令を満たしていないとは必ずしも断定できない」と表明されています。「法令上未整備な点がある」という貴機構の見解が正しいのかどうかについては、本学は評価する立場にありませんが、「法令違反とは言えない」との結論を出され、“D”評価は撤回されました。そして、「みなし以下」という差別的文言は書き換えられましたが、その他の根拠については何ら変更されていません。例えば、「みなし専任」の条件は、確定された専任概念を基に、専任ではない者を専任とみなすための施策であり、みなし専任の条件が専任を定義するものではないことは明白ですが、貴機構のような認証評価機関がこのような非論理的な文章を明示することの責任の大きさや他への影響力につきましても、改めてご認識いただきたく存じます。

なお、本学からの異議申立に記述してあるように、「法令上明確に定まっていない」という適法性・違法性のレベルの問題とは別に、行政権に基づく行政上の容認範疇があり、行政機関は、法を解釈し、運用・適用していきます。そして専任概念は文部科学省内で既に構成されています。だからこそ、文部科学省は本学外国人教員を専任として承認して（外国人教員については、寧ろ奨励されていました）、認可を下したのであり、今回の異議申立で本学が提示した「専任性の解釈、運用・適用」についても、文部科学省の判断は「本学の主張が正しい」とのことでした。ここで、貴機構は行政機関である文部科学省の判断と異なる解釈と判断をされている訳ですから、この(4)根拠・指摘事項を全面的に書き換え、訂正されない限りは、貴機構は文部科学省の行政判断とは異なる価値尺度であると表明することになり、自ら文部科学省認証を否定されることになりかねません。

本学は私立学校として、常々、様々な事柄に対して、法令に違反することのないように、心がけており、疑問点がある場合には文部科学省に問い合わせ相談をしながら大学運営を行っています。このように法令遵守を第一に心がけている本学に対して、貴機構認証評価委員会は「法令違反である」という「冤罪」に該当する判定を示されたことに対しては、その評価能力に疑義を抱かざるを得ません。上部委員会における再審査と文部科学省による貴機構へのご指導の結果“D”評価を取り下げられましたことは、当然であると受け止めております。

法令違反が全く該当しない以上、文部科学省による法令の「解釈、運用・適用」に基づく、当然この項目は“A”評価がなされるべきと考えております。貴機構認証評価委員会としては、本項目の評価項目である、「専任教員数に関して、法令上の基準を遵守していること。」に関する文部科学省の認証を得ている筈ですから、本項目の評価に関しては、その根拠を論理的に示されるべきでしょう。これは、貴機構の評価能力に留まらず、我が国の専門職業教育に大きく関わる重大事項であると思料します。

●根拠資料

資料 4-2 2015 年度教員一覧表

●該当箇所

(1) 基準項目	基準4 (5)
(2) 評価項目	法令上必要とされる専任教員数の半数以上の教員は、原則として教授であること。
(3) 評価	C
(4) 根拠・指摘事項	・専任教員として挙げられた44人のうち25名が教授であり、条件を満たしている。しかし、25名の教授のうちの4名は外国在住で専任としての実態がなく、実務家教員のうち6名が、「みなし専任」以下の勤務実態であり、これらを除くと教授は15名となり不足する。早急に改善することが望まれる。
(5) 意見の採否についての不採用理由	・4 (3) の専任教員の定義に依存するが、認証評価委員会としては評価を変更する必要性が認められない。

●該当箇所に対する対応状況

2015年5月1日現在、法令上必要とされる必置教員数は42名であり、教授の人数は原則26名以上が必要ということになります。これに対して43名の教授が在籍していますので、十分に基準を満たしています。

基準4 (3) において、記述しました「専任性の解釈、運用・適用」などについて、再度、ご確認いただけますようお願いいたします。

●根拠資料

(資料4-2 2015年度教員一覧表)

●該当箇所

(1) 基準項目	基準4 (7)
(2) 評価項目	専任教員のうちおおむね3割以上は、専攻分野におけるおおむね5年以上の実務経験を有し、かつ、高度の実務能力を有する者であること。実務家教員は、カリキュラムや担当科目の特質を踏まえ、それぞれの実務経験との関連が認められる授業科目を担当していること。
(3) 評価	C
(4) 根拠・指摘事項	・専任教員として挙げられている44名中、21名が実務家教員である。一方、実務家教員21名中には5名の外国在住教員がいて専任の実態がない。また、東京及び札幌のサテライトを担当する6名の実務家教員も専任の条件を満たしていない。ほかにも、5名の実務家教員は、勤務の実態が「みなし専任」以下であるので、これらの専任を満たさない実務家教員を除外すると、専任の実務家教員は実質的には5名のみとなる。実質的に基準を満たすよう、早急に改善することが望まれる。
(5) 意見の採否についての	・実務家教員の数について、外国在住の Frederic Jon Laurentine 氏について当方ではカウントが漏れていたため、44名中、21名ではなく22名が実務家教員

不採用理由	と訂正する。したがって、最初の文を「専任教員として挙げられている 44 名中、22 名が実務家教員である。一方、実務家教員 22 名中には 6 名の外国在住教員がいて専任の実態がない。」と変更する。しかし、評価は 4（5）と同様、変更する必要性が認められない。
-------	--

●該当箇所に対する対応状況

2015 年 5 月 1 日現在、専任教員 67 名に対して法令上必要とされる実務家教員数は、おおむね 23 名以上となります。これに対して 41 名の実務家教員が在籍していますので、十分に基準を満たしています。

基準 4（3）において、記述しました「専任性の解釈、運用・適用」などについて、再度、ご確認いただけますようお願いいたします。

●根拠資料

（資料 4-2 2015 年度教員一覧表）

●該当箇所

(1) 基準項目	基準 4（10）
(2) 評価項目	専任教員が当該大学における教育研究以外の業務に従事する場合は、教育研究上特に必要があり、当該大学における教育研究の遂行に支障がないものとなっていること。また、専任教員全体のうち当該大学における教育研究以外の業務に従事する専任教員の占める割合が適切であること。
(3) 評価	W
(4) 根拠・指摘事項	<ul style="list-style-type: none"> ・実務家教員のうち、とくに東京と札幌サテライトに勤務する 6 名は、いずれも企業の代表取締役としての本務をもち、当該大学における研究教育以外の業務に従事する比率がきわめて高い。中には担当授業時間が 0 のものもいる。これらは教育研究上特に必要があるという範囲を明らかに超えていると認められ、改善が必要である。 ・専任教員のうちの 4 名が事務職員を兼務しているが、担当する業務は、学生課課長、教務課課長、就職進路課課長、等であり、課長という重要な職責を担っている。急激な学生定員の増大は事務負担の増大にもつながっており、そのために本来の教育研究の職務に支障を生じる恐れがあるので、改善が必要である。
(5) 意見の採否についての不採用理由	・ 4（3）の専任教員の定義にも依存するが、認証評価委員会としては評価を変更する必要性が認められない。

●該当箇所に対する対応状況

学生数の増加に伴い徐々に事務職員の増員を進め、2015 年 5 月 1 日現在、事務に関わる教職員は 22 名となっています。この内、16 名が事務職専任者であり、6 名がアドミニストレーション教員とし

て専任教員との兼務となっています(資料4-1)。アドミニストレーションを熟知した専任教員(アドミニストレーション教員)は大変重要な存在です。基準4(2)をご覧ください。

指摘事項に関連して、企業オーナー経営者の実務家教員の教育に関与する大きな役割に関する本学の基本姿勢を今一度説明いたします。

企業のオーナー経営者である実務家教員たちは、「東京、札幌の各サテライト教室が収容されているビル内に存在する別法人会社で勤務している形」ですが、中小企業のオーナー社長は、勤務と言っても自分の所有する会社で仕事をしているのであり、大企業の被雇用社長のように、定年等がある被雇用従業員ではなく、(形式的には取締役会の承認を得ることにより)職務専念義務の「職務」の対象は拡大・変更が容易であり、公務員などの兼業禁止規定が適用される訳でもなく、労働法上、就業規則に拘束されて兼業が禁止される訳でもありません。勿論、勤務実態を時間で問われる労働者でもありません。自由な時間配分と労力配分で其々仕事をしています。また、そういう仕事の形態を取れる有能な方々なので、本学の専任教授に就任していただける訳です。

「サテライトのスペースを賃借してその部屋の所有者であるオーナー社長を教授にしている」のではなく、「本学の教員になって学生指導を行っていただける方であるから、そのスペースにサテライトを開設していただいている」訳です。現役の実務家教授が、自ら所有している会社のなかに、「サテライト教室」を提供しているとお考えください。

彼らオーナー社長たちは、いずれもIT分野の実業界での現役の成功者であって、まさに、本専攻において生きた教材、換言すれば本質的な高度専門職業人教育を本学に導入する重要な役割を担っており、そこにいる学生たちは、彼らの授業を受けるのみならず、個別指導や食事会など様々な形で接することで多くのことを学び、次代を担う人材へと成長します。このような企業経営の成功者が、ITの専門職大学院である本学専攻の教育研究にとって、必要な教員であることをご認識ください。

そういった実社会の実情を勘案し、本学では、設置基準等の法令の定めるところにより、本学の教育上必要とする教員を専任教員として任命しています。その考え方、方針については、異議申立の基準4(3)本学詳細説明をご覧ください。

2015年5月1日現在、東京サテライトには3名の専任教員を配置しており、うち1名が企業オーナー経営者です。札幌サテライトには4名の専任教員を配置していますが、うち3名が企業オーナー経営者です。

東京、札幌サテライトは、京都本校と比して、社会人学生の比率が高く、実際に現在企業を営む教員から指導を受けられることは、学生にとり極めて有用なものであり、専門職大学院としては非常に教育効果の高いものであると考えています。もちろん、そういった実務に特化した授業だけではなく、その他、授業や日常的な教育指導などを行うことも必要であり、それらの対応には企業オーナー経営者以外の教員が担当しています。また、指摘事項にある「担当授業時間が0のもの」という教員は存在しないということは、意見申立の際にも提出しました(資料8)「教員個別表(改訂版)」にて示したとおりであり、様々な形で、全教員がIT分野の高度専門職業人を育成するために尽力しています。

また、事務職員専任者を16名と増員し、アドミニストレーション教員の事務業務については負担のかからないように配慮しており教育研究に支障はありません。「本来の教育研究の職務に支障を生じる恐れがある」との指摘をいただいておりますが、これは実施の事務業務の量、内容を調査せずに、

役職の職責の名称や評価委員方々の環境に依存している経験に基づくイメージなどからの心象による誤評価に過ぎないものと思料します。

前述のとおり、いずれも本学の教育研究を行う上でまったく支障はありません。

●根拠資料

(資料 4-1 2015 年度事務職員配属表)

●該当箇所

(1) 基準項目	基準 4 (1 2)
(2) 評価項目	2 以上の隣接しない校地において教育研究を行なう場合、それぞれの校地ごとに必要な教員を備えていること。また、それぞれの校地には、当該校地における教育に支障のないよう原則として専任の教授または准教授を少なくとも 1 名以上置いていること。
(3) 評価	C
(4) 根拠・指摘事項	・東京、札幌にサテライトを設置しているほか、京都駅前サテライト及び本校 2 号館に校舎が存在している。専攻の説明では、駅前及び 2 号館は校舎ではなくサテライトであると説明しているが、校舎として届け出ているとの説明があり、サテライトとは大学設置基準第 2 5 条第 4 項にいう「校舎以外」の場所であるから、サテライトには当たらない。校舎が存在する場所は校地であるので、専任の教員の配置が必要となる。駅前には専任教員が配置されているが、2 号館には配置がない。また、サテライトであり、法律上は配置の必要がない東京及び札幌に実務家の専任教員を各 3 名配置していると説明している。百万遍本校の 2 号館は、地理的にも隣接していない校地なので、専任の教員を配置し、図書室等の設置など教育研究環境を整備することが望まれる。
(5) 意見の採否についての不採用理由	・新たに資料 1 2 が提出されたが、これを見る限り札幌は明確に「サテライト教室として使用するため」としているが、2 号館については「教員室、演習室として使用するため」となっている。サテライトと明示していないため、校舎としての使用と認められる。

●該当箇所に対する対応状況

教育環境を向上させるための措置は出来る限り実施するように努めており、現在では、25 名の教員を 2 号館に配置し、図書室も整備し、校地校舎変更の届出も完了しています (資料 4-3)。

「駅前には専任教員が配置されているが、2 号館には配置がない。」とのご指摘ではありますが、2 号館には別途教員研究室があり、そこには 5 名の専任教員を配置していると実地調査時、および意見申立時にも、資料 (資料 13 専任教員配置表) を提示して回答していますので、これは貴機構認証評価委員会による明らかな事実誤認です。実地調査時には 2 号館の見学をされませんでした。実際に確認もせず、また、資料に記載があったにもかかわらず、配置がないというご指摘は理解に苦しむと

ころです。

●根拠資料

資料 4-3 2015 年度専任教員配置表

●該当箇所

(1) 基準項目	基準 4 (1 3)
(2) 評価項目	教員の採用基準や昇格基準，教員の教育に関する貢献の評価方法を定め，当該専攻に関わる教員に開示していること。また，それに従って採用・昇格および評価を実施していること。また，評価の結果把握された事項に対して適切な取り組みがなされていること。
(3) 評価	C
(4) 根拠・指摘事項	・追加資料の中で，採用，昇格における基準として「対象者の人格，学歴，職歴，研究業績及び学会や企業での活動実績」に重きを置いていると説明している。 ・具体的な教員の採用や人事は人事委員会の審議により行われているが，採用や昇格の基準を定めて教員に開示してはいないので，その点の整備が望まれる
(5) 意見の採否についての不採用理由	・本項目は，基準を教員に開示しているか否かを問うものであり，どこの会議体等で決定しているかを問うものではない。今回の申立においても，具体的に示していることは確認できない。

●該当箇所に対する対応状況

「教育職員任用・昇任に関する内規」を定めており，就業規則ともに教職員がいつでも閲覧できるように備え付けています。この点については，意見申立（資料 14）にも記載しています。

●根拠資料

特になし

●該当箇所

(1) 基準項目	基準 4 (1 4)
(2) 評価項目	カリキュラムに設定された科目間の連携を密にし，教育効果を上げ，改善するための教員間連絡ネットワーク組織があり，それに従って活動を実施し，有効に機能していること。
(3) 評価	C
(4) 根拠・指摘事項	・教員間連絡ネットワーク組織として，Teacher's Web，授業資料の自由な閲覧，教員相互による授業評価，担当科目終了報告書及び授業報告会の実施の取り組みが説明されている。 ・これらの取り組みにより，「科目間の連携を密にし，教育効果を上げ，改善する」

	ことが望まれているが、それらの成果が具体的な改善にまで結びついたかどうかモニタリングする仕組みが存在せず、その有効性が確認できないので、今後の改善が望ましい。
(5)意見の採否 についての 不採用理由	・モニタリングする仕組みを求める評価に対して、教育学の専門家が存在していることがモニタリングの仕組みであるとの申立であり、「仕組み」とは認められない。

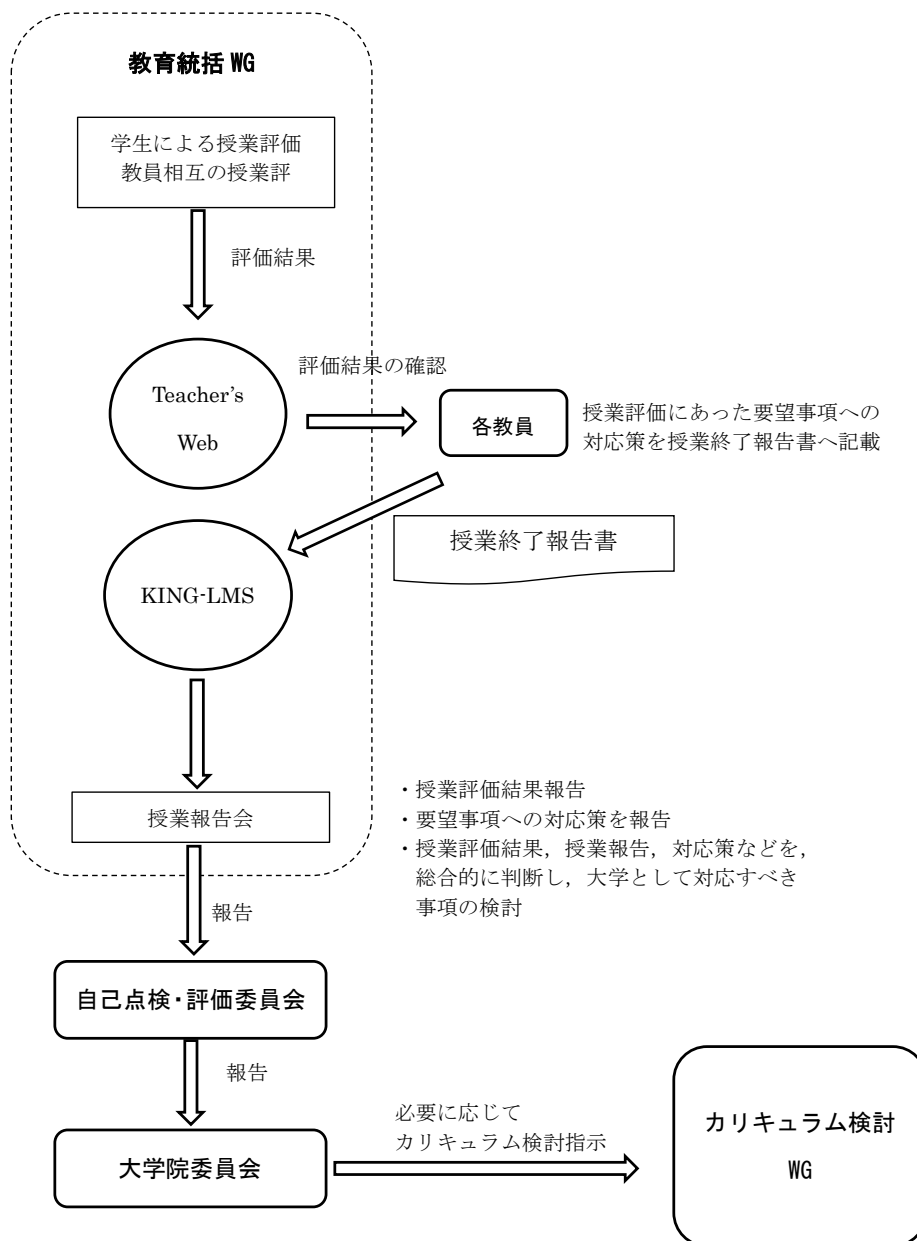
「意見申立」での本学のモニタリングの仕組みをご理解いただけないのは残念ですが、ご指摘を受けまして、本学として、実施している「仕組み」を明確な形で表現することにいたしました。本学の教員間ネットワーク組織、Teacher's Web、授業資料の自由な閲覧、教員相互による授業評価、担当科目終了報告書及び授業報告会などについて次のような連携を行いモニタリングを行える体制となっています。

専攻主任、専攻主任が指名する教員、教務課長を構成員とする「教育統括 WG」では、当該年度に開講する科目の検討、時間割作成などを行うとともに、「学生による授業評価」、「教員相互の授業評価」を実施します。学生および教員の評価結果は「Teacher's Web」に集積され、教員は各自の担当科目の評価結果や記載された要望事項等を参照し、対応が要求される事項については「担当科目終了報告書」へ要望事項と対応策を記入します。各教員の作成した「担当科目終了報告書」は、KING-LMS に集約され相互に閲覧ができます。また、「Teacher's Web」にある授業評価結果は、他の教員も参照可能であり、同じ科目を受け持つ教員間や他の関連科目の評価結果などを参考にしながら、「担当科目終了報告書」を作成します。

各期末に教育統括 WG の主導の下、「授業報告会」が開催されます。「授業報告会」では、新規開講科目や新任教員の科目を中心に科目の目的、授業概要、成績評価結果などを報告する科目報告とその報告に関連する討論が行われます。また、授業評価結果の報告、「担当科目終了報告書」に記載された主な要望事項と対応策なども、教育統括 WG でとりまとめて報告されます。これらの結果は、「自己点検・評価委員会」、「大学院委員会」へ報告され、カリキュラム検討等に活かされることとなります。

授業評価に対する各教員の対応策の実施状況、カリキュラム改定の結果などは、教育統括 WG がモニタリングし、次期以降の授業報告会などで結果を報告する体制をとっています。

以下に、上記に説明した本学での組織的な取り組み体制を図式化して示します。



- 根拠資料
特になし

- 該当箇所

(1) 基準項目	基準4 (15)
(2) 評価項目	教員の質的向上を図る仕組み(ファカルティ・ディベロップメント)があり、当該専攻に関わる教員に開示していること。また、それに従って活動を実施し、有効に機能していること。
(3) 評価	C
(4) 根拠・指摘事項	・ファカルティ・デベロップメントについては、自己評価書 p.43 の(15)項で、3つの柱を中心に行っていることが示されている。

	<ul style="list-style-type: none"> ・教員相互による授業評価，学生による授業評価が各学期ごとに行われて，授業報告会が年度末に行われている。学生による授業評価については，近年改善傾向にはあるものの回答率が低いので，これを高める工夫と，こうした評価結果による授業改善の取り組み実績の把握が望まれる。
(5)意見の採否 についての 不採用理由	<ul style="list-style-type: none"> ・特に事実誤認の指摘がなく，見直す必要はない。

●該当箇所に対する対応状況

学生による授業評価について回答率が低いとの指摘を受けましたが，この種のアンケートの回答率を高めることは，どこでも大きな課題であることを含め十分承知しています。過去にも様々な対策を取ってきましたが，決定的に有効な方策はなかなか見いだせないのが実情です。しかし，学生の参加率を向上させるべきなのは当然ですから，評価を催促する通知を評価開始時だけでなく評価期間中にも何度か行い，また各ゼミの担当者からもゼミ学生に受講する科目の評価をするよう促しています。これにより，各学期の回答学生数・回答延べ人数の割合とも 2014 年度から増加傾向になっています（資料 4-4）。今後もさらに回答率を高めるよう種々の努力が必要であると考えています。

また，2015 年前期末に学生の生活面を含む本学に対する満足度をいくつかの項目に亘って調査する試行版を作成・実施しました。この調査では，入学者のプロフィールや学生生活の実態等を数値化して把握すると共に，本学における各種の項目に関する満足度などの調査を行おうというものです。総合的な満足度は 90%の学生が良いと評価しており，ほぼ予想された結果を得ていますが，どのような分野の勉学に期待と満足を感じており，当初不安に感じた点は何か，など興味深い結果も得ています。これらの調査結果を踏まえ，設問形式・項目などについてアドミッション教員を中心とするワーキンググループで検討を加えており，2016 年度の調査方式に反映する予定です。この調査は授業評価と合わせて教員が多角的な観点から学生の現況を把握し，学生への対応能力を向上させることにつながると考えています。

●根拠資料

資料 4-4 学生による授業評価の回答率

●該当箇所

(1) 基準項目	基準 5 (1)
(2) 評価項目	学習・教育目標を達成するために必要な講義室，研究室，実験・実習室，演習室，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含む)，情報関連設備等の環境を整備していること。
(3) 評価	C
(4) 根拠・ 指摘事項	<ul style="list-style-type: none"> ・京都本校・京都駅前校・札幌校・東京校間の遠隔授業の環境が構築されている。 ・京都本校の図書室の蔵書 3,500 冊は小規模独立大学院としても貧弱であり，またデジタル版学術雑誌は ACM Digital Library のみ，新規購入書籍数は年平均 100

	冊程度であり、改善が望まれる。
(5) 意見の採否 についての 不採用理由	<ul style="list-style-type: none"> ・特に事実誤認の指摘がない。 ・必要書籍を指導教官経由で購入できる仕組み、未整理の書籍の確認はできなかった。 ・別の法人の図書館が利用できるのはよいが、当基準は当該大学院の環境に関するものである。 ・インターネット活用に言及されているが、PC 及びインターネット環境（図書室の閲覧 PC あるいは PC 教室以外に PC ラウンジ）が充実している訳でもなく、また契約されているデジタルコンテンツは ACM のみである。

未整理であった書籍については、調査時に来訪していただけなかった 2 号館に図書室増設の整備を進めており、現在は、専門書のみならず、幅広い分野の知識・教養を身につけるため、図書を購入するなどし、全体で約 1 万 4 千冊まで拡充しています。その他約 2 万 7 千冊の未整理の図書についても、現在整備を継続中です。

また、図書システムについても、2015 年夏に入替え、2015 年度後期から試験運用、2016 年度前期から本格運用を行います。新システム導入により、札幌・東京サテライトからの利便性が改善されています。

なお、指摘事項で改善が望まれるとされた図書数ですが、「未整理の書籍の確認はできなかった」との理由があげられていますが、確認するための要求を出さず、結果として確認できなかった（しなかった）のは受審校の責ではありません。

●根拠資料

特になし

●該当箇所

(1) 基準項目	基準 5 (3)
(2) 評価項目	専任教員に対して研究室を備えていること。
(3) 評価	W
(4) 根拠・ 指摘事項	<ul style="list-style-type: none"> ・研究室に相当する教員室は、専任教員 44 名に対して京都本校に 22 名分のみ（うち 14 名分は共同の教員室）であり、改善が必要である。7 名の教員は、実務家教員が在籍する組織等の校地外に研究室を有しているという回答であったが、校地外の研究室は教育上の効果に問題があり、またこれらを加味しても 1/4 程度の教員には常設の研究室が無い状態である。
(5) 意見の採否 についての 不採用理由	<ul style="list-style-type: none"> ・学外の研究室に対する回答として挙げられているインターネットを活用したコミュニケーションも有効に活用すべきであるが、学外の研究室は、共同の研究室にすることで教員間コミュニケーションの活性を図るといふ狙いには反している。また、研究室とは、単に机と席があればいいというものではなく、教育研究の環境として整備されていることが必要である。

	<ul style="list-style-type: none"> ・共同の研究室は一部が狭かったり、事務職員と同じ場所であったりするため問題がある。 ・今回新たに資料 13「専任教員配置表」が提示されたが、先の根拠資料で提出された資料および実際の現状調査時に提出された資料とでは共同研究室の数、定員等の内容が違うため、何が事実かを判断できない。京都駅前校の例をあげると、資料 13 の EW23（10 名）は根拠資料には未掲載である。EW33（6 名）は根拠資料には実習室と書かれている。資料 13 では「サテライトを研究室として使用」という表現があるが、提出された資料からは、独立した研究室があるのか、サテライト教室を研究室として使用しているのか判断できない。
--	---

●該当箇所に対する対応状況

受審後においても、共同の教員室を増設していますが（資料 4-3）、「施設・設備等」におきましては、「教員全員に校地内での個室を付与せねばならない」という定めはなく、本学としては、専門職大学院設置基準第 17 条を遵守しています。

評価報告書に記載の指摘事項は明らかな事実誤認です。

「研究室に相当する教員室は、専任教員 44 名に対して京都本校に 22 名分のみ（うち 14 名分は共同の教員室）であり、改善が必要である」とのご指摘ですが、書面確認書でも回答したとおり、「共同の教員室」につきましては、教員間のコミュニケーションを活発にさせ、若手教員への年配教員からの指導や教員間のコンセンサスを確立するという効用もあるので、本学では教員各人に個室を付与という方針は採っていません。これは本学の基本的な運用方針です。京都本校、2 号館、各サテライトのいずれかに、全教員の人数分を上回る常設スペースを設けており、問題なく運営をしており、「狭い」「問題がある」などと主観的な感想で評価されるのは、認証評価機関のあり方を逸脱します。客観的な明示された根拠に基づいて評価をしていただきませんと対応できません。

また、「研究室に相当する教員室は、専任教員 44 名に対して京都本校に 22 名分のみ」という「22 名」については、どのように算出されたのか、その根拠がわかりかねます。

なお、前回提出資料 13 の部屋番号に誤り（EW23 は EW22 の誤記、EW33 は EW32 の誤記）がありましたことにつきましては訂正いたします。

●根拠資料

（資料 4-3 2015 年度専任教員配置表）

●該当箇所

(1) 基準項目	基準 5（5）
(2) 評価項目	2 以上の隣接しない校地において教育研究を行なう場合は、それぞれの校地ごとに教育研究に支障のないよう必要な施設および設備を設けていること。
(3) 評価	C
(4) 根拠・指摘事項	・京都では、京都本校・京都 2 号館・京都駅前校が存在しているが、本校のみでは学生を収容することが難しいため、京都 2 号館・京都駅前校が補完的に機能して

	いる。したがって、学生は複数の校舎を行き来する必要があるが、京都本校・京都駅前校間の無料バスでは時間・乗車定員・頻度の問題があり、また京都2号館に対する無料バスは無いので、教育・学習に不便宜があるという懸念がある。
(5)意見の採否 についての 不採用理由	・2号館への無料バスがあり、また乗車定員の問題は無いという回答があったため、第2文を以下のように修正する。 「したがって、学生は複数の校舎を行き来する必要があるが、無料バスは所要時間・頻度の問題があり、教育研究に不便があるという懸念がある。」

●該当箇所に対する対応状況

以前にも述べたとおり、シャトルバスについては、毎学期、時間割および履修者数を確認したうえで、できる限り学生の便宜を考慮して運行スケジュールおよび運行台数を調整しています。時間割も、校舎移動の時間等を考慮しています。また、学校行事等の際には、臨時シャトルバスを運行するなど、できる限り学生に対する便宜をはかるようにしています。

シャトルバスは、学生へのサービス（無料）で実施しているものですが、運行に係るコスト（基本的に授業料から捻出されているもの）も勘案する必要があり、費用対効果を考慮しながら、これまでと同様に今後もできる限り学生の要望にきめ細かく応えるよう努力していきます。

●根拠資料

特になし

●該当箇所

(1)基準項目	基準5（6）
(2)評価項目	大学院大学(独立大学院)の場合は、当該大学院大学の教育研究上の必要に応じた十分な規模の校舎等の施設を有していること。
(3)評価	C
(4)根拠・ 指摘事項	・2010年度まで80名であった定員を2012年度までに2倍の160名に増員した影響で、教室等の施設が若干手狭である。600名級のホール等、同法人の施設を時間貸借できる環境は評価できるが、修了プロジェクトのための演習室が6室のみ（うち京都本校3室、若干距離がある京都2号館3室）である等、現行定員に相当する施設規模としては不足ではないかという懸念がある。
(5)意見の採否 についての 不採用理由	・同法人ではなく別法人との回答があったため、表現の一部を「別法人の施設を時間貸借できる」と修正する。

●該当箇所に対する対応状況

受審後、本学グループ校の京都コンピュータ学院の施設設備を一部賃貸借する契約を締結し、受審当初の2013年度は6室（258.23㎡）であった演習室は、現在11室（400.91㎡）まで増設、また、受審当初は2,155.92㎡であった現有施設も、現在は3,633.58㎡まで拡充し、環境整備に努めています。

す（資料 5-1）。

●根拠資料

資料 5-1 2015 年度施設状況

●該当箇所

(1) 基準項目	基準 5 (7)
(2) 評価項目	学習・教育目標を達成するために必要な環境を整備し、それらを維持・運用するために必要な財源確保への取り組みを行なっていること。
(3) 評価	C
(4) 根拠・指摘事項	<ul style="list-style-type: none"> ・財務詳細は非公開であるが、Web 公開の決算は良好であり、大学の維持・運用のための財源は確保できている。 ・研究費は外部資金に依存しているが、実際の獲得実績は数件であり、改善が望まれる。 ・今後の教育継続に優れた教員を確保していくためには、研究費の基本配分及び研究教育環境の整備が望まれる。
(5) 意見の採否についての不採用理由	・特に事実誤認の指摘がない。

●該当箇所に対する対応状況

本学の過去 3 年間の主な財務比率は、以下のとおりです。年度により多少の差異は見られますが、概ねバランスの取れたものとなっており、大学を維持・運用するために必要な財源の確保はしています。2014 年度の管理経費比率が少し高くなっているのは本学管理運営を行うインターネット上のトップレベルドメイン「.kyoto」の運用開始のための出費があったためであり、当該年度のみです。寄付金については、開学 10 年程度の本学規模では、大きな額は望めませんが、毎年少しでも獲得できるように今後継続した努力を行います。補助金については、より多くの獲得が望まれるのは当然ですが、ここ数年は増加しており、比率的には大学法人の平均値程度にまで迫っています。

比 率	2012年度	2013年度	2014年度	大学法人平均
人件費比率	26.0%	23.6%	28.3%	50.9%
人件費依存率	29.3%	26.7%	32.8%	73.3%
教育研究経費比率	43.5%	44.0%	42.8%	31.2%
管理経費比率	11.6%	11.3%	14.9%	9.0%
借入金等利息比率	0%	0%	0%	0.2%
帰属収支差額比率	18.7%	20.8%	13.8%	7.2%
消費収支比率	82.7%	84.2%	88.1%	107.5%
学生生徒等納付金比率	88.8%	88.3%	86.4%	69.5%
寄付金比率	0.1%	0.1%	0.0%	3.9%

補助金比率	7.4%	9.3%	11.2%	12.2%
基本金組入率	1.8%	6.0%	2.2%	13.6%
減価償却費比率	0.2%	0.5%	0.4%	11.5%

科研費等外部からの競争的資金の獲得については、できる限り積極的に取り組んでおり、大規模大学に比べると採択実績としては決して多くはありませんが、ここ数年は幸いなことに継続して採択されるようになっていきます。また、内部資金による研究費については、規模の拡大に伴い、ここ数年増加傾向にあります。教育研究環境の整備としては、2013年度には百万遍本校と、京都駅前サテライト、東京サテライト、札幌サテライトをネットワークで繋ぐ遠隔講義システムの全面的な入れ替え、2015年度には図書室の蔵書数を増やし、同時に図書システム入れ替えを行いました。実習室のハードウェア、ソフトウェアなどPC環境などについては、IT専門職大学院として最新の設備を維持するための機材の見直しを常に行っています。これらについては全てが毎年行われるものではありませんが、定期的に機器の入れ替えやソフトウェアのバージョンアップを行っています。教員研究室も2012年度は290.34㎡でしたが、2015年度現在では675.14㎡に増加しています。今後も、ゼミ室や教員研究室は増加する計画であり、現在、キャンパス周辺土地の購入等を進めているところです。

このように、学習・教育目標を達成するために必要な環境を整備は順調に行っており、また、それらを維持・運用するために必要な財源確保についても極めて良好に推移しています。

●根拠資料

特になし

●該当箇所

(1) 基準項目	基準5(8)
(2) 評価項目	学生の勉学意欲を増進、支援し、履修に専念できるための教育環境面での支援、助言や、学生の要望にも配慮するシステムがあり、その仕組みを当該専攻に関わる学生および教員に開示していること。また、それによって活動を実施し、有効に機能していること。また、通信教育を行う場合には、そのための学習支援、教育相談が適切に行われていること。
(3) 評価	C
(4) 根拠・指摘事項	<ul style="list-style-type: none"> ・以下にあげる仕組みが整備されている点は評価できる。 - 教員による支援体制（履修指導等）がある。 - 京都本校・京都駅間校は無料バスが運行されている。 - Web上でシラバスを参照できる。また、LMS（授業支援システム）も機能している。 - 京都本校に図書室があり、札幌・東京からも図書の貸出を受けることができる。 - 奨学金・長期履修の制度がある。 - 出身国の経済状況を考慮し、留学生のための授業料を設定している。

	<ul style="list-style-type: none"> - 同法人の日本語研修プログラムを活用している。 - 健康診断・就職指導が行われている。 ・奨学金受給数の実績は僅かであり，改善が望まれる。
(5) 意見の採否 についての 不採用理由	<ul style="list-style-type: none"> ・特に事実誤認の指摘がない。

● 該当箇所に対する対応状況

奨学制度のさらなる充実を図るため、2015年度には、経済的に修学が困難な志願者に対し大幅に学費を減免する新たな奨学制度を設置し、2016年4月入学志願者より適用しています。

実地調査時にもご説明したとおり、本学は、留学生が多数在籍しており、留学生には、留学生を対象とした学費減免制度を適用しています。また、グループ校からの進学者に対しては、進学支援のためグループ校の進学特別奨学制度を設けており、グループ校からの進学者の場合は、この奨学制度を利用する機会が多くなっています（一部の学生は、本学の奨学金とグループ校の奨学金を重複受給しています）。これらをすべて併せると、何らかの学費減免を受けている学生は、2015年5月1日現在で9割を超えています。本学独自の奨学制度は複数の種別があります（資料5-2）が、面接において家庭の状況なども考慮したうえで、奨学金受給希望者の9割以上をいずれかの種別で採用しています。奨学金の資金源は他の学生の学費から捻出されていることとなりますので、慎重な実施が求められることは以前にもご説明しているところですが、希望者に対し、可能な範囲で支援を行う体制は整えています。

教育政策、及び、アドミニストレーション、評価において奨学金のテーマが重要である理由は、その当該教育機関が、国の政策目標や、その教育機関独自の理念として、①人材輩出機能の促進、②教育機会の適切な確保、③学習・学生生活の維持、そして近年は④留学生を多く集め国際化を図るといふ目標を実現するために重要であるからに他なりません。このような政策実現の方策や努力は、本質的には、いわゆる「奨学金」や「ローン」、あるいは、近年諸外国でみられるような「バウチャー制度」のように、包括的な施策をもって、考えるべきです。従い、たとえ一教育機関であったとしても、多くの場合、メリットベースで支給される奨学金という一言で矮小化され、一方的に決めつけられる評価には、その視野の狭さに、むしろ危惧を感じるものです。

上記の①～④までの目標に対応して、本学による、我が国の教育・人材輩出の諸課題への対策については、すでに訪問調査時等に縷々説明をしていますが、その後の発展努力も含めて、本改善報告書において再度提示いたします。

まず、近年の世界的なIT専門職人材のひっ迫、我が国の高等教育機関における国際化に応えるために本学は、留学生の募集から修了に至るまでのコストと、おもに東、及び、東南アジアからの留学生が負担可能な学費のレベルの綿密な調査を行いました。その結果、効率的かつ効果的な海外留学生募集業務改善に努めることにより、日本国内募集と比べ、コストを抑えた学費設定を可能にしました。これは、いわばニーズベースの奨学金を付与したものと同等の効果を発揮するものです。本学では、学生の質の維持も必要だと当然のように考えているため、増える留学生の需要を満たす一方、水準の維持を加味した資質選考も行い、ある程度のメリットベースの要素を加味して、これを実施していま

す。その結果、日本をはじめ、アジア諸国でひっ迫している社会的人材需要に応えるだけでなく、日本の文部科学行政、すなわち、高等教育の国際化や、我が国の東・東南アジア人材教育を通じて国際貢献に協力しています。

また、本学は、第一義的に日本政府の補助に頼らない私学ですから、このように比較的低廉な留学生授業料等納付金レベルを設定したとしても、国公立大学院より高めになります。従って、これだけで満足しているわけではありません。文部科学省外国人留学生学習奨励費の他、国費大学推薦枠、あるいはロータリー財団などの外部奨学金団体への、推薦応募に組織的に取り組んでいます。常に、奨学金を希望する留学生の成績状況、キャリア意識などの把握に努め、これらをデータベース化し、奨学金公募情報の把握に努め、公募や、補欠推薦などの機会に、最適な学生の学内推薦選考を迅速に行えるように体制を事務部内に整えています。また、2015年度より、渡日前入学許可制度を推進する国の方針に協力する意味も込め、文部科学省外国人留学生渡日前予約制度に16人の枠を確保することができました。

今後とも、可能な範囲での経済支援の取組は継続・拡大していく所存です。

●根拠資料

資料 5-2 奨学制度一覧

●該当箇所

(1) 基準項目	基準6 (1)
(2) 評価項目	学生に学習・教育目標を達成させるために、修了認定の基準と方法が適切に定められ、当該専攻にかかわる学生および教員に開示していること。またそれによって修了認定を実施していること。
(3) 評価	W
(4) 根拠・指摘事項	・基準1で述べたように学習・教育目標を追加資料として後から提出しているため、それと修了認定の基準との関係は明示的には定められていない。この点は今後の改善が必要である。
(5) 意見の採否についての不採用理由	・基準1(2)に関して述べたように、学習・指導目標は個々の学生に応じたもので、他の学生・教員に開示する必要がないとした点から間違っており、それに連動してこの項目の評価も変わらない。

●該当箇所に対する対応状況

各大学でも同様に定められているように、具体的な修了に必要な単位取得規則として、履修単位数の総計の最低限や、コア科目群ごとに履修すべき科目数などが規定されています。この規則自身は全員一律のグローバルな規則ですが、この規則に則れば、本学のITとビジネスの両分野に渡る幅広い知識の習得を担保することができ、専門職業人として活躍できる人材としての素質が満たされ、教育目標が達成されるものです。

また、本学では、課程修了プロジェクト最終試験は、全教員・全学生に公開されており、課程修了プロジェクト発表時には、副査を初め多くの教員からの質問に対応することで、その修了の適正が試

験されることとなります。また、修了判定会議においても、改めて適正判断の討議が行われ、修了レベルの共通の認識を形成することができています。

勿論、現状の維持にとどまるものではなく、カリキュラム検討WGにおいて、履修カリキュラムだけでなく、課程修了プロジェクトや修了基準の改善に努め、現在、大幅な改革が進められているところ です。

しかし、一方で、ご開示いただいた「意見の採否についての不採用理由」中で述べられていますが、基準1（2）に単純に「連動して」、本学のこの当該分野の専門職実践教育の経験と知見から生まれた主張を、「間違っている」とする否定判断には、そもそも「連動」という論理自体に誤謬があります。

繰り返しますが、社会人を含む入学者のバックグラウンドの多様さ、また日々進化するIT技術に対応する実務教育の目標設定の複雑さという、当該分野専門職大学院の複雑性のユニークな特性から試行錯誤を重ね、大学院運営のノウハウを積み重ねてきた努力の結果であり、我が国で一般的な単相的な学術系大学院や、自己完結的な法科大学院等の専門職大学院の学習・教育目標の立て方と混同されることについては、異議を改めて提示いたします。

本学は米国のプロフェッショナルスクールに倣って、アジアでのその樹立を目指したものであり、実際に実社会に役立つ卒業生を輩出してきました。

●根拠資料

特になし

●該当箇所

(1) 基準項目	基準7（2）
(2) 評価項目	点検・評価システムは、社会の要求や学生の要望に配慮する仕組みを含み、また、点検・評価システム自体の機能も点検できるものであること。
(3) 評価	C
(4) 根拠・指摘事項	<ul style="list-style-type: none"> ・「教員相互による授業点検」は他に見られない仕組みで評価できる。 ・社会の要望については、理事長や教員の学外での活動によって社会の動向を把握していることは理解できるが、「仕組みとして」の取り組みという点では弱い。 ・学生の要望に対しては、「学生の授業評価」が行われているが、それを配慮し反映する仕組みが不明である。 ・点検・評価システム自体の点検については不十分である。
(5) 意見の採否についての不採用理由	<ul style="list-style-type: none"> ・点検・評価システム自体の点検は、その客観性・継続性を確保するのに格別の注意・工夫が必要な項目であるが、点検・評価を行う同じ内部の人間が同じように点検しているということで、この基準の趣旨が理解されていない。また、過去数年で学生が増えているのが点検システムが機能している証拠という主張には、あまりに論理的な飛躍がある。

●該当箇所に対する対応状況

本項目に関連する改善として、「理事長や教員の学外での活動によって社会の動向を把握してきたこと」をさらに高度化するために、また、社会の要求について、これまでの諸活動以上に広く動向を把握し配慮するために、2015年度より「外部評価委員会」を発足し、本学全体の教育・研究・サービスの向上につながる各種助言・指導をいただくことにしました。活動に関する規程は資料で示した通りです（資料7-1）。

この規定に基づいて2015年11月30日に2015年度の外部評価委員会を開催し、幅広い見地から本学の教育活動やカリキュラムに関して貴重なご意見をいただくことができました。今後も定期的に同委員会を開催し、継続的な改善につなげていく予定です。

学生の授業評価に配慮し反映する仕組みとしては、実地調査の際にもご説明しましたが、授業評価の項目ごとの集計結果などをKING-LMS上で教員向けに公開し、教員へのフィードバックをしています。また、科目の担当教員が担当科目終了報告書を作成する際に、担当した授業に対する学生の授業評価の結果を確認しそれへの対応状況を含めることが、報告書のテンプレートに明記してあります（資料7-2）。

なお、「(2)評価項目」には、「点検・評価システムは、社会の要求や学生の要望に配慮する仕組みを含み、また、点検・評価システム自体の機能も点検できるものであること。」と記載されていますので、組織内部のシステムのことであると誤解しておりました。同項目が、「点検・評価システムは、社会の要求や学生の要望に配慮する仕組みを含み、また、点検・評価システム自体の機能も、大学の外部第三者を交えるなどして厳密に点検できるものであること。」というような記載であれば、議論が噛み合ったことでしょう。

前の回答では、「毎年組織内部で内省し、改善を継続しているからこそ志願者が増えるのであるから、内部組織の改善のための自己点検システムがそれなりに機能している」と述べたまでであり、論理的に飛躍しているとのこと指摘には当たらないと考えます。「競争社会における社会情勢への的確な判断と顧客対応のための自己分析機能が働いていると、顧客満足度が高くなる」という意味です。私共のような私学においては、「実社会に役立つ教育を実行しており、それが社会的に評価されると、志願者数が増える」という「現実」をご理解ください。

●根拠資料

資料7-1 外部評価委員会規程

資料7-2 担当科目終了報告書テンプレート

●該当箇所

(1) 基準項目	基準7（4）
(2) 評価項目	定期的な点検・評価の結果に基づき、教育システムを継続的に改善する仕組みがあり、有効な活動の実施に努めていること。
(3) 評価	W
(4) 根拠・指摘事項	・7(1)に挙げた大学院委員会、授業報告会、自己点検・評価委員会による点検・評価の仕組みは、日常的な教育の改善には有効であり、実際いくつかの改善事例も

	<p>報告されている。しかし、教育システム自体を継続的に改善する専用の仕組みが認められない。たとえば設置当初にはカリキュラム設計などを担当する教学統括という組織が活動していたが、現在は規則上は残っているものの、実態としては活動していない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ラーニングアウトカムの測定が入学時、卒業時に行われており、これは教育システムの実効性を測る尺度となりうる点で評価できるが、それに基づいてシステムを改善する仕組みを充実させていく必要がある。
(5) 意見の採否についての不採用理由	<ul style="list-style-type: none"> ・「教学統括」という役割はなく、事実誤認と主張するが、追加資料 4-1 として提出された「組織規程第 4 章大学院」の第 11 条（教学統括教授）に第 11 条 本学大学院に教学統括教授を置く。 <ol style="list-style-type: none"> 2. 教学統括教授は学長の意見を聴いて理事長が任命する。 3. 教学統括教授は、学長の命を受けて教務、本学大学院学生の厚生補導業務、その他学生の教育に関する諸業務を統括する。 と明記されている。このような現行の組織規程に存在しているものについて、事実誤認と主張するのは理解に苦しむ。

●該当箇所に対する対応状況

指摘事項に事実誤認（認識誤り）もありますので、改善の実例を含め以下に記載します。

毎学期末に、学生による授業評価、教員相互による授業評価が行われ、各担当教員はこの結果を踏まえ、担当科目終了報告書を作成して提出すると共に次期の授業の改善プランを検討しています。授業報告会を開催後、「自己点検・評価委員会」は特に大学院として改善が必要な項目は大学院委員会に報告し、必要があれば「カリキュラム検討WG」を結成して、カリキュラムの改善を行っています。

既存の科目の点検・評価は「教育統括WG」により推進され、毎学期末に授業報告会を開催しています。「自己点検・評価委員会」がその結果にもとづき、大学委員会に報告し改善を促します。カリキュラムの改善は「カリキュラム検討WG」が提案し、大学院委員会の承認の下で行います。教育システムを継続的に改善する中心的な役割は大学院委員会が担っています。毎学期末の点検結果の他、外部の企業と接する様々な機会により、必要に応じて、システム改善の提案がされることがあります。

改善の一例をあげますと、2014年に「ネットワーク特論・情報倫理Ⅰ」、「同Ⅱ」という科目が担当教員の授業報告を受けて、科目内容の見直しが行われ、「ネットワーク特論Ⅰ」、「同Ⅱ」と「情報倫理特論」という科目に分けることになり、講義科目構成が改善されました。このように種々の改善を行う仕組みが存在しており、実際に改善されています。

ラーニングアウトカムの測定が入学時と修了時に行われデータが集積されていますが、システム改善に直接的に役立つには至っておりません。ラーニングアウトカムの計測で本学が行っているものは、競合他校との比較を行いながら、本学に入学した結果、どの程度知識やスキルが向上したか、を計測するものです。これは、短期に利用するものでなく、ある程度の長期にわたる分析・考察が求められるものです。教育システムの改善においては、今後もこの計測および分析・考察を継続し、その結果は参考にされます。

なお、現在では、「教育統括WG」がありますが、旧規程の教学統括とは当初から全くの別概念です。実地調査時のやりとり、あるいはその後でも、名称の混乱（取り間違え）があったためと考えますが、

「教学」統括部は元々存在しません(これが事実誤認と申し上げた部分です)。「教育」統括部という部署が京都コンピュータ学院に存在します。教学統括教授という役職がいわば多くの大学における学生部長に該当するようなものとして組織規程上存在していましたが、現在は規程上もなくなっています。本評価項目に該当する関連部署としては、教育統括WGが上記の活動を行っています。

●根拠資料

特になし

●該当箇所

(1) 基準項目	基準 8 (1)
(2) 評価項目	特色ある教育研究の進展に努めていること。
(3) 評価	C
(4) 根拠・ 指摘事項	<ul style="list-style-type: none"> ・平日夜間・土曜開講，長期履修制度等の取り組みは評価できる。 ・各種の講演会を開催し，学生が授業以外でも学ぶ機会を提供していることは評価できる。 ・SAP ERP 教育に取り組み，19名の合格者を出していることは評価できるが，取り組みが教員依存であるため，これを専攻の特徴にするのであれば，当該専攻の組織的取り組みが望まれる。 ・京都本校・京都駅前校・札幌校・東京校間の遠隔授業（同期型）の環境が構築されている。また，授業をあらかじめ録画し，視聴することができる非同期型授業も運用を行っている。非同期型授業は学生の時間制約等を軽減することができるので評価できる。しかし，実際に視聴したかどうかの確認は教員の裁量に任されており，組織的に何らかの基準を設定し，教育効果を高めることが望まれる。
(5) 意見の採否 についての 不採用理由	<ul style="list-style-type: none"> ・.kyoto の管理運営は特色ある活動の一環であるという主張を取り入れ，第 1 文を以下のように修正する。 「平日夜間・土曜開講・長期履修制度・.kyoto 運営準備等の取り組みは評価できる。」 ・その他の点については，とくに変更の必要性は認められない。

●該当箇所に対する対応状況

SAP ERP 教育のさらなる発展と充実のため，ERP 関連科目を担当する教員を増員しました。

また，2015 年度からは社会人対象の「ERP コンサルタント短期研修コース」を開始し，ERP 教育の拡充を行っています（資料 8-1）。さらに，SAP ERP コンサルティングサービスやソリューションサービスを主たる業務とするクレスコ・イー・ソリューション株式会社と産学連携協定を締結し，本学と企業との連携のもとで SAP ERP 教育に取り組んでいます（資料 8-2）。

認証評価当時すでに本学の必修科目である修了プロジェクト・研修の主なテーマの一つに ERP を取り上げ，学生募集の際にも重要なアピール項目としているため，専攻全体の組織的な取り組みとして成立しています。

非同期型の e ラーニング授業については、教員が学習者の様子を直接確認できない以上、実際に視聴したかどうかを確認することは簡単ではないと認識しています。課題の提出回数を増やすなどして、対応できる部分もありますが、そのような問題は対面型の講義でも教員の話聞いていない学生が一定数いるという現実もあり、双方で課題が残っているのは事実です。

なお、本学の KING-LMS を使用した非同期型 e ラーニングの場合、サーバ上のビデオコンテンツの視聴状況やテストの所要時間（資料 8-3）、コンテンツへの最終アクセス日時のログがサーバに残される仕組みになっており、担当者は任意の時点で受講者の参加度を確認できます（資料 8-4）。また、シラバスの評価項目に参加度（対面授業であれば出席率等）の項目を設け、視聴が評価の対象になっていることも学習者に示しています。この「仕組み」により、非同期型 e ラーニングの教育効果は、対面授業とほぼ同等に維持できていると判断します。本学では、一定のコンセンサスを樹立した上で、出席率の評価は原則として単位認定権者の各判断に委ねていますので、e ラーニング授業においてのみ、「実際に視聴したかどうかの確認」を「教員の裁量に任」せず、「組織的に何らかの基準を設定」しても、教育効果が高まるとは考えていません。それ以前の様々な課題にも積極的に取り組んでおり、それなりの効果は出ているものと判断しています。

●根拠資料

資料 8-1 2015 年度後期 ERP コンサルタント短期研修コース募集要項

資料 8-2 産学連携協定書

資料 8-3 コンテンツ視聴進捗状況（例）

資料 8-4 KING-LMS 上のコンテンツへのアクセス日時のログ（抜粋）