経営系専門職大学院認証評価

点　検　・　評　価　報　告　書

大学名称　：　　北　九　州　市　立　大　学

経営系専門職大学院名称：　マネジメント研究科　（マネジメント専攻）

目　　次

序章..... 2
本章..... 3
基準１　使命・目的及び教育目標..... 3
基準２　教育の内容・方法・成果..... 12
（１）教育課程等..... 12
（２）教育方法等..... 26
（３）成果等..... 40
基準３　教員組織..... 45
基準４　学生の受け入れ..... 57
基準５　学生生活..... 64
基準６　教育研究環境の整備..... 70
基準７　管理運営..... 77
基準８　点検・評価..... 84
基準９　情報公開・説明責任..... 87
終章..... 90

序　章

公立大学法人北九州市立大学大学院マネジメント研究科は、平成 19 年４月、公立大学としては全国初、九州では九州大学に次ぐ第二番目のビジネススクールとして開設した。本研究科は、地方自治体が設置する公立大学の特性を活かすため、ビジネス分野のリーダーだけでなく市民を対象とするパブリック分野（医療・福祉、ＮＰＯを含む）のリーダーをも育成することを目的としているのが特徴である。「高度なマネジメント能力を備え、民間及び公的部門において革新的な事業創造や組織改革を担える専門職業人の養成」、これが本研究科の使命・目的である。

北九州市立大学は、平成 18 年、文部科学省にマネジメント研究科の設置申請を行い、専門職大学院設置基準（平成 15 年文部科学省令第 16 号）に基づいて設置が認められた。専門職学位課程の設置については、平成 16 年７月 14 日の本学経済学部教授会において、これまでの研究者養成を目的とする大学院経営学研究科を廃止し、本格的な経営専門職業人、地域リーダー育成を目的とする経営系専門職大学院を新たに開設する合意が形成され、平成 17 年８月 30 日の本学教育研究審議会においてビジネススクール開設の最終決定がなされた。同年９月、本学学長を委員長とする「ビジネススクール設置準備委員会」（本学経済学部教員を中心とする委員構成）が設置され、本学ビジネススクールの使命・目的、カリキュラム体系、教育方法、教員編制等に関する最終構想を纏め、平成 18 年に文部科学省に設置申請に至った。

本研究科の入学定員は 30 名、収容定員は 60 名である。本研究科は、開設後３年を迎えた平成 21 年度までに 91 名の学生を受け入れ、平成 21 年３月には第１期生 30 名の修了生を輩出した。ビジネス分野とパブリック分野（医療・福祉を含む）の両分野の高度なマネジメント能力を体得した地域リーダー育成という本研究科の設置目的に合致して、入学者のおよそ３分の２がビジネス界の経営者、幹部・管理者であり、約３分の１がパブリック領域（自治体、医療・福祉、ＮＰＯ）の幹部・管理者、リーダーである。

平成 21 年春に修了生となった第１期生の中には、事業を新たに起こしＣＥＯとなった社会人やビジネススクールで自ら描いたビジネス・モデルを実践する若手経営者などもおり、本研究科の設置目的であるビジネス、パブリックの両分野において革新的な事業創造や組織改革を担える専門職業人の養成という目的は達成されている。

本研究科は、平成 21 年度で設置から３年目を迎え、今回、大学基準協会による認証評価を申請することとした。平成 21 年３月に第１期生を修了生として送り出したことを契機に、この２年間のトータルな教育プログラムの適切性、教員の教育方法の有効性、社会貢献の実態などを総点検し、本研究科のＰＤＣＡサイクルの検証を通した教育改善に役立てるためである。認証評価申請にあたり、本研究科内に研究科長を委員長とするプロジェクトチーム（研究科長、教務・入試委員、ＦＤ委員の３名構成）を平成 20 年 10 月に設置した。データ収集や分析、点検・評価報告書の作成に当たっては、本研究科専任教員全員で担当し、提出された各章各節の原案をもとにプロジェクトチームが原案を纏め、研究科委員会において原案に関する意見交換を繰り返すという作業を行った。そして、本学の経営及び教育研究に関する重要事項を審議する機関である経営審議会、教育研究審議会に、それぞれ諮るなどの学内手続きを経て、点検・評価報告書を確定したものである。

１　使命・目的および教育目標

＜概要＞

本研究科の使命・目的および教育目標は、全国初の公立大学が設置する経営系専門職大学院であることを明確に意識した上で設定している。すなわち、「時代を切り拓く知を創造し、人間性豊かで有能な人材を育成することによって、地域の産業、文化及び社会の発展並びにアジアをはじめとする国際社会の発展に貢献する（北九州市立大学学則第１条）」という本学の目的に基づき、地域に根ざす知的資産を積極活用するという立地的強みをも活かした組織の使命・目的を明確化し、教育システムに具現化することである。

地方自治体が設置する公立大学としての社会的要請に応えるため、本研究科の経営系専門職大学院は、ビジネス分野のリーダーだけでなくパブリック分野のリーダーをも育成することを目的としているのが特長である。経営系専門職大学院はビジネスに特化したマネジメント教育を主としているが、現在、高度なマネジメント能力の育成は、パブリックセクターにも強く求められている。この領域のマネジメント力の能力育成をも教育の柱の一つに明確に据えているのが公立大学法人としての本研究科の使命・目的である。すなわち、営利組織とともに非営利組織においても、新規事業を創出する人材や組織革新を担える人材を育成することによって地域の自立的発展・産業の振興に貢献することを本研究科の使命としている。

また、本研究科は、地域で培ってきた豊富な知的資産を積極的に活用することを教育目標に据えているのも特長の一つである。北九州地域は明治以来、ものづくりの技術蓄積により日本産業の近代化を支えてきた歴史があり、ものづくり人材の豊富さでは、わが国有数の地域である。本研究科は、この地域に根付いた知的資産を、次世代に伝承していくことを教育目標の一つとしている。

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
1-1	経営系専門職大学院の使命・目的および教育目標が明確に設定されているか。	◎	

＜現状の説明＞

本学大学院学則第３条において、本研究科の専攻及び教育研究上の目的を「高度なマネジメント能力を備え、民間及び公的部門において革新的な事業創造や組織改革等を担える専門職業人の養成」と定めている。

本研究科では、この学則の目的を具体化し、下記のとおり使命・目的および教育目標を明確に設定している。

（１）マネジメント研究科の使命・目的

マネジメント研究科は、マネジメントに関する高度専門職業人を養成することによって、地域をリードする革新的事業創造者を育成することを目的とする。本研究科は、営利組織および非営利組織（第三セクター、ＮＰＯを含む。以下、同じ。）の各領域で自ら革新的事業創造を実現し、マネジメントできる人材を育成する専門職大学院である。

マネジメント研究科は、新規ビジネスを創出する人材や組織革新を担える人材を育成することによって、地域の自立的発展・産業振興に貢献することを使命とする。

（２）マネジメント研究科の目標

マネジメント研究科は、上記の目的と使命を達成するために、以下の目標を実現する。

①大学の「知」と地域社会で蓄積された総合的な「知」との創造的融合をはかること
②地域の経営ノウハウを次世代に系統的に移転させるとともに、新産業の新たな機軸を創造する人材を育成すること
③非営利組織の革新的なマネジメント力を養成し、地域の自立的発展を担いうる人材を育成すること
④地域の高度で多様な「知」を連携させ、新事業創出のための総合的産業支援ネットワークを形成すること

＜根拠資料＞
・北九州市立大学大学院学則（添付資料１頁、資料 No.1-1）
・平成 21 年度北九大ビジネススクール履修ガイド（添付資料 1 頁、資料 No.1-2）

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
1-2	使命・目的および教育目標は、専門職学位課程制度の目的に適ったものであるか。（「専門職」第２条）	◎	

＜現状の説明＞
本研究科は、1-1 に記載しているとおり、「営利および非営利組織の各領域で自ら革新的事業創造を実現し、マネジメントできる人材を育成する」ことを使命・目的および教育目標としている。マネジメントに関する高度な理論的、実践的な能力の育成を共通基盤としながら、営利組織および非営利組織（第三セクター、ＮＰＯを含む。）の両領域で革新的事業創造を実現できる専門職業人を育成する教育プログラムを提供しているのが本研究科の特色である。
したがって、本研究科の使命・目的および教育目標は、「高度の専門性が求められる職業を担うための深い学識および卓越した能力を培う」という専門職学位課程制度の目的に適ったものである。

＜根拠資料＞
・北九州市立大学大学院学則（添付資料１頁、資料 No.1-1）
・平成 21 年度北九大ビジネススクール履修ガイド（添付資料１頁、資料 No.1-2）

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
1-3	使命・目的および教育目標の中に、養成すべき人材像が適切に表現されているか。	○	

＜現状の説明＞
本研究科の使命・目的および教育目標の中で「地域の経営ノウハウを次世代に系統的に移転させるとともに、新産業の新たな機軸を創造する人材」、「非営利組織の革新的なマネジメント能力を養成し、地域の自立的発展を担いうる人材」と養成すべき人材像を掲げている。養成すべき人材像を踏まえて求める人材についても、下記のとおり、より分かりやすく具体的に定めて、アドミッションポリシーとして学生募集要項、ホームページで周知している。また、養成する人材像

についても、パンフレット、履修ガイド等に掲載している。

求める人材
（1）学問的体系に裏付けられた実践的なマネジメントを学びたい社会人
（2）経営者を目指している社会人
（3）民間の経営センスを身につけたい非営利組織や公的セクターの社会人
（4）中国ビジネスや中国経済に精通したい社会人
（5）環境分野でフロンティアを切り開きたい社会人

養成する人材
（1）革新的なビジネスを担える人材
（2）日中間のビジネスや連携・交流の最善性を担える人材
（3）革新的な経営感覚を備えた公的セクターの人材
（4）マネジメント手法を取り入れて医療・福祉法人の運営を担える人材

また、履修ガイドにおいて、上記の人材像をさらに 7 つの分野別に類型化し、履修モデルを提示することによって、ビジネス領域、パブリック領域において養成する人材像をより具体的に示している。
（1）プロフェッショナル・ビジネスリーダー型：
体系的なマネジメント知識を駆使する革新的な現役経営者、次世代経営者を育成
（2）ビジネス・マネージャー型：
体系的なマネジメント・スキルを身につけ、企画力と実行力に秀でたリーダーを育成
（3）ベンチャー型：
ベンチャー企業の経営をはじめ、第二創業・社内起業をめざすリーダーの育成
（4）中国ビジネス・リーダー型：
日本と中国のビジネススタイルを理解でき、両国をしっかりと結びつけるリーダーを育成
（5）パブリック・リーダー型：
公共性と採算性のバランスを配慮できるパブリック・リーダーを育成
（6）医療・福祉のリーダー型：
政策に精通した柔軟な組織運営ができる医療・福祉分野のリーダーを育成
（7）環境マネジメント・リーダー型：
環境経営の視点から新たなビジネスや政策を創造できるリーダーを育成

＜根拠資料＞
・平成 21 年度北九大ビジネススクール履修ガイド（添付資料１頁、資料 No.1-2）
・平成 22 年度北九州市立大学大学院マネジメント研究科マネジメント専攻学生募集要項
（添付資料１頁、資料 No.1-3）
・平成 22 年度北九大ビジネススクールパンフレット（添付資料１頁、資料 No.1-4）
・北九州市立大学ホームページ「入試情報　アドミッションポリシー(大学院)」

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
1-4	使命・目的および教育目標の中に、職業的倫理の涵養が適切に盛り込まれているか。	○	

＜現状の説明＞

本研究科は、「マネジメントに関する高度専門職業人を養成する」ことを目的とし、「新規ビジネスを創出する人材や組織革新を担える人材を育成することによって、地域の自立的発展・産業振興に貢献する」ことを使命としている。また、教育目標として、「新産業の新たな機軸を創造する人材を育成すること」、「地域の自立的発展を担いうる人材を育成すること」を掲げている。

職業的倫理について、使命・目的および教育目標の中では直接触れてはいないが、本研究科の教育目標を達成するためには職業的倫理の涵養は不可欠であると考えている。そのため、「企業の社会的責任と倫理」という科目を設置している。また、必修科目である「マネジメント総論」の中でリーダーのインテグリティ(品性)やコーポレートシチズンシップについての講義を行っている。さらに、環境問題への組織的配慮はＣＳＲ(企業の社会的責任)の基本事項の一つであるため、環境に関する科目をカリキュラム体系の中に数多く組み入れていることが本研究科の特色の一つとなっている。

＜根拠資料＞

・平成 21 年度北九大ビジネススクールシラバス（添付資料１頁、資料 No.1-5）
・平成 21 年度北九大ビジネススクール履修ガイド（添付資料１頁、資料 No.1-2）

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
1-5	使命・目的および教育目標は現在および想定される将来の経営の人材ニーズに適合しているか。	○	

＜現状の説明＞

本研究科は、営利組織(ビジネス)および非営利組織(パブリック)の各領域で自ら革新的事業創造を実現し、マネジメントできる人材の育成を使命・目的および教育目標としている。

現在、地域で求められる人材ニーズは、ビジネス分野はもとより、パブリック分野をも含めた事業領域の高度なマネジメント能力を備えた専門職業人である。パブリックセクターのマネジメント力の欠如による地域経済の崩壊、少子高齢化にともなう多様なニーズに対応できる医療・福祉分野のマネジメント人材の不足が、現在および将来のわが国の課題である。

これらの社会的要請を受けて開設した本研究科の使命・目的および教育目標については、現在および想定される将来の経営の人材ニーズを踏まえたものとなっている。また、入学者総数に占めるビジネス系とパブリック系の比率から判断しても、本研究科の当初の目的・使命に適合した人材育成を実現している。

＜根拠資料＞

・平成 21 年度北九大ビジネススクール履修ガイド（添付資料１頁、資料 No.1-2）
・平成 22 年度北九州市立大学大学院マネジメント研究科マネジメント専攻学生募集要項
（添付資料１頁、資料 No.1-3）

・平成 22 年度北九大ビジネススクールパンフレット（添付資料１頁、資料 No.1-4）
・マネジメント研究科学生職業内訳（添付資料１頁、資料 No.1-6）

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
1-6	使命・目的および教育目標の中に、経営のプロフェッショナルとして、国内外において活躍できる高度専門職業人の育成が、明確な形で謳われているか。		○

＜現状の説明＞

本研究科では、1-3に記載しているとおり、アドミッションポリシーの求める人材として「中国ビジネスや中国経済に精通したい社会人」、また、養成する人材像として「日中間のビジネスや連携・交流の最前線を担える人材」を掲げており、中国ビジネスに強みを発揮する専門職業人を育成することを目標の一つとしている。

国際化、グローバル化する現代社会にあって、アジアとりわけ中国に焦点をあてた国際ビジネス人材を育成することを教育目標とした理由は二つある。一つは、北九州地域の社会ニーズである。北九州工業地域は、部品や素材等の製品連関および技術協力等東アジア、とりわけ中国とのビジネスや交流が盛んであるという地域特性を活かした教育目標としていることである。もう一つは本学が60年の歴史を誇る中国学科を有しているという強みを活かすことにある。この知的資産を活かしながら、日本と中国のビジネス特性等を理解でき、両国をしっかりと結びつけるリーダーを育成することを教育目標の一つとして明確に謳っている。

＜根拠資料＞

・平成 21 年度北九大ビジネススクール履修ガイド（添付資料１頁、資料 No.1-2）
・平成 22 年度北九州市立大学大学院マネジメント研究科マネジメント専攻学生募集要項
（添付資料１頁、資料 No.1-3）
・平成 22 年度北九大ビジネススクールパンフレット（添付資料１頁、資料 No.1-4）
・北九州市立大学ホームページ「入試情報　アドミッションポリシー(大学院)」

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
1-7	使命・目的を実現するための中長期のビジョンあるいは戦略およびアクションプランがあるか。		○

＜現状の説明＞

本研究科開設時に、アクションプランともいうべき平成 19 年から平成 21 年度まで（３年間）の「北九州市立大学ビジネススクール中期計画」を策定している。この計画を踏まえて本研究科の教育研究に関するさまざまな取り組みを計画的に拡充・改善している。

さらに、本大学全体の中期目標・中期計画、年度計画においても、本研究科のビジョンおよびアクションプランを掲げている。

＜根拠資料＞

・北九州市立大学ビジネススクール中期計画（添付資料１頁、資料 No.1-7）
・北九州市立大学ホームページ「公表情報　中期目標・中期計画・年度計画に関する情報」

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
1-8	使命・目的および教育目標は、ホームページや大学案内等を通じ、社会一般に広く明らかにされているか。	◎	

＜現状の説明＞

大学案内およびパンフレット、ホームページ等において本研究科が目標とする人材養成について明らかにしている。また、ホームページには文部科学省への「設置認可申請書」を掲載しており、その中で使命・目的および教育目標が詳細に示されている。

＜根拠資料＞

・平成 22 年度北九州市立大学大学院マネジメント研究科マネジメント専攻学生募集要項
（添付資料１頁、資料 No.1-3）
・平成 22 年度北九大ビジネススクールパンフレット（添付資料１頁、資料 No.1-4）
・北九州市立大学ホームページ「北九州市立大学　大学案内 2010」
・マネジメント研究科ホームページ「設立主旨・目的」（設置認可申請書）
・北九州市立大学ホームページ「入試情報　アドミッションポリシー(大学院)」

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
1-9	使命・目的および教育目標は、教職員、学生等の学内の構成員に周知されているか。	○	

＜現状の説明＞

1-8 に記載しているとおり、大学案内およびパンフレット、ホームページによるほか、履修ガイド等に詳しく掲載し、周知を図っている。

＜根拠資料＞

・平成 21 年度北九大ビジネススクール履修ガイド（添付資料１頁、資料 No.1-2）
・平成 22 年度北九州市立大学大学院マネジメント研究科マネジメント専攻学生募集要項
（添付資料１頁、資料 No.1-3）
・平成 22 年度北九大ビジネススクールパンフレット（添付資料１頁、資料 No.1-4）
・北九州市立大学ホームページ「北九州市立大学　大学案内 2010」
・マネジメント研究科ホームページ「設立主旨・目的」

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
1-10	使命・目的および教育目標を教職員、学生等に理解させ、社会一般に周知させるため、特別な努力と工夫がなされているか。		○

＜現状の説明＞

教職員に対しては、学内イントラネットに掲載し、また、年度当初に開催する特任教員をも含めた本研究科担当教員のＦＤ研修会において周知を行っている。

学生に対しては、年度当初に使命・目的および教育目標を掲載した履修ガイドを全員に配布することで周知を行っている。また、平成 21 年度からは、入学時に行うカリキュラム説明会において説明を行うことで一層の周知を図っている。

社会一般に対しては、本研究科が季刊で発行するフリーペーパー「アジリタス」を通してマネジメント力の重要性を平易に紹介、周知している。また、毎年、福岡市と北九州市の両都市の経済人の交流会「福北交流懇談会」に本研究科教員と学生が参加し、北九大ビジネススクールの活動紹介や学生による研究発表を行っている。その他、教員が関与する講演会、研修会等において本研究科の説明を行うよう努めている。

＜根拠資料＞

・平成 21 年度北九大ビジネススクール履修ガイド（添付資料１頁、資料 No.1-2）
・フリーペーパー「アジリタス」vol.01～05（添付資料１頁、資料 No.1-8）
・福北交流懇談会　式次第（添付資料１頁、資料 No.1-9）
・マネジメント研究科ホームページ「設立主旨・目的」

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
1-11	教育目標の達成状況等を踏まえて、教育目標の検証が適切に行われているか。	○	

＜現状の説明＞

目標として掲げている人材を養成しているかどうかについては、各講義の成績評価、プロジェクト研究終了時に提出される論文等の成果物、授業アンケート、学生とのＦＤ交流会等において検証を行っている。また、日常、修学アドバイザー制度やプロジェクト研究科目での研究指導を通じて、個々の学生の修学状況について確認している。

修了者に関しても、同窓会組織等を通じて就職・転職・独立等の情報を収集・集約することで、本研究科が目標とする高度専門職業人の養成ができているかどうかを検証している。

＜根拠資料＞

該当なし

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
1-12	検証結果を改革・改善に繋げる仕組みが十分整備されているか。		○

＜現状の説明＞

本研究科内の教務委員会、広報委員会、入試委員会、ＦＤ委員会等の各委員会委員が検証結果を踏まえて、改革・改善に向けた取り組みを検討し、それらの検討結果を研究科運営委員会で協

議した上で、その後の改善に取り組んでいる。

＜根拠資料＞

・平成 21 年度マネジメント研究科委員会名簿（添付資料１頁、資料 No. 1-10）

［点検・評価］

関連する「評価」の視点
使命・目的および教育目標の適切性（1-1, 1-2, 1-3, 1-5, 1-7）、国際化に対応したアジア地域の定義の適切性(1-6)、教育目標の一つである環境ビジネスの位置づけの見直し(1-1, 1-3, 1-5)

（１）公立大学が設立する経営系専門職大学院の使命・目的および教育目標の適切性

本研究科が掲げる組織の使命・目的は、公立大学が設立する経営系専門職大学院の特性および強みを十分に活かしたものとなっている。本研究科の使命・目的は、ビジネスとパブリックの２領域のマネジメント能力の育成を明確に意識しており、公的セクターの経営問題(医療・福祉を含む)を適切にマネジメントできる専門職業人を育成することは公立大学としての使命に合致する。ビジネスとパブリックの２領域のプロフェッショナルなマネジメント・リーダー育成という使命・目的の適切性は、本研究科設立後２年間の職業分野ごとの入学者比率に表れている。（視点 1-1, 1-2, 1-3, 1-5, 1-7）

（２）国際化に対応したアジア地域の定義の適切性

本研究科の教育目標の一つは、国際化に対応した人材育成としてアジア、特に中国ビジネスに精通した国際ビジネス・リーダーを育成することである。北九州地域はとりわけ中国とのビジネスや交流が盛んであるという特性と、本学の誇る知的資産の１つである中国語教育の歴史と伝統を活かして両国を結びつけるリーダーを育成するという目標は、本研究科にとって適切なものである。（視点 1-6）

（３）カリキュラム体系内における環境ビジネス系の位置づけの見直し

本研究科は、「ビジネス」と「パブリック」という縦軸の二本柱の教育目標と両者を結ぶ「中国ビジネス」と「環境ビジネス」という横軸からなる教育体系によって、その使命・目的、教育目標を掲げている。本研究科開設後２年を経過した現在、中国ビジネスの需要(学生数)は多いものの、環境ビジネスに特化した需要はわずかでしかない。環境それ自体は、今後、経営系専門職大学院教育にとって不可欠な要素ではあり、環境系の科目は維持していくものの、環境ビジネスを今後、教育目標として掲げていくのが適切であるか否かを再検討する時期に来ている。（視点 1-1, 1-3, 1-5）

＜根拠資料＞

・北九州市立大学大学院学則（添付資料１頁、資料 No. 1-1）
・平成 21 年度北九大ビジネススクール履修ガイド（添付資料１頁、資料 No. 1-2）
・平成 22 年度北九州市立大学大学院マネジメント研究科マネジメント専攻学生募集要項（添付資料１頁、資料 No. 1-3）
・平成 22 年度北九大ビジネススクールパンフレット（添付資料１頁、資料 No. 1-4）
・マネジメント研究科学生職業内訳（添付資料１頁、資料 No. 1-6）
・北九州市立大学ビジネススクール中期計画（添付資料１頁、資料 No. 1-7）
・北九州市立大学ホームページ「入試情報　アドミッションポリシー(大学院)」
・北九州市立大学ホームページ「公表情報　中期目標・中期計画・年度計画に関する情報」

＜今後の方策＞

（１）公立大学が設立する経営系専門職大学院の使命・目的および教育目標の適切性

本研究科設立後２年が経過するが、パブリック分野の入学生の中で、医療・福祉関連の社会人の比率が１割を超え、増加傾向にある。この傾向は現代の社会ニーズを反映したものであろう。これら医療・福祉系分野はパブリック系であるとともにビジネス系にも属する中間領域であり、ソーシャル・ビジネスに近い領域である。この領域のマネジメント・リーダー育成を明確にするためのビジネス、パブリックの分類を含めた見直しが必要であり、平成 21 年度より本研究科内に設置したカリキュラム検討委員会で検討を開始したところである。（視点 1-1, 1-2, 1-3, 1-5, 1-7）

（２）カリキュラム体系内での環境ビジネス系の位置づけの見直し

平成 21 年度より本研究科内に設置したカリキュラム検討委員会で、本研究科のコンセプトに関する検討を開始したところであるが、今後、カリキュラム体系内における環境ビジネス系の位置づけについても検討を行っていく。（視点 1-1, 1-3, 1-5）

＜根拠資料＞

・北九州市立大学大学院学則（添付資料１頁、資料 No. 1-1）
・平成 21 年度北九大ビジネススクール履修ガイド（添付資料１頁、資料 No. 1-2）
・平成 22 年度北九州市立大学大学院マネジメント研究科マネジメント専攻学生募集要項（添付資料１頁、資料 No. 1-3）
・平成 22 年度北九大ビジネススクールパンフレット（添付資料１頁、資料 No. 1-4）
・マネジメント研究科学生職業内訳（添付資料１頁、資料 No. 1-6）
・北九州市立大学ビジネススクール中期計画（添付資料１頁、資料 No. 1-7）
・カリキュラム検討委員会資料（添付資料１頁、資料 No. 1-11）
・北九州市立大学ホームページ「入試情報　アドミッションポリシー(大学院)」
・北九州市立大学ホームページ「公表情報　中期目標・中期計画・年度計画に関する情報」

２　教育の内容・方法・成果

（１）教育課程等

＜概要＞

専門職学位課程は、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している。本研究科においてそれにふさわしい教育課程をいかに充実させるかは最も重要な課題である。

平成 19 年４月に本研究科を開設して以来、教育課程を検討・改善する組織として教務委員会を設置し、常に教育課程全般にわたる問題を議論し解決している。また、本研究科開設以後２年が経過し、最初の修了者を送り出した平成 21 年４月より、新たにカリキュラム検討委員会を設置し、２年間にわたる教育実績を総点検した上で、全科目の担当者、教育内容、時代のニーズに対応した分野の提供等の改善項目について検討を行っている。

さらに、カリキュラム検討委員会は、本研究科内に設置したＦＤ委員会と連携し、教育体制の一層の充実に向けた改善を図っている。

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
2-1	授与する学位の名称は、経営系分野の特性や教育内容に合致する適切な名称が付されているか。	○	

＜現状の説明＞

本研究科は、ビジネス分野だけでなくパブリック分野においても革新的な事業創造や組織改革等を担える専門職業人を養成することを目的としており、所定の課程を修了した者に「経営学修士（専門職）」を授与している。

＜根拠資料＞

・北九州市立大学大学院学則（添付資料１頁、資料 No. 1-1）
・平成 22 年度北九大ビジネススクールパンフレット（添付資料１頁、資料 No. 1-4）
・北九州市立大学学位規程（添付資料２頁、資料 No. 2-7）

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
2-2	学位授与に関わる基準および審査手続きは明文化され、学生に周知されているか。	○	

＜現状の説明＞

学位授与に関わる修了要件は、大学院学則、マネジメント研究科規程に明記している。また、学生便覧、履修ガイド、シラバス等にも掲げ、入学時のオリエンテーションや修学アドバイザー制度を通して学生に周知している。

修了要件の一つである標準修業年限は２年である。ただし、学生が職業を有している等の事情により標準修業年限を超えて計画的に本研究科の教育課程を履修し、修了することを申し出た場合は、標準修業年限を超える期間の２年を限度として履修を認める「長期履修制度」を設けてい

る。

長期履修の申請があった場合は、研究科運営委員会(専任教員で構成される研究科委員会で選出された委員をもって構成される。定例的な事項、軽易な事項及び研究科委員会から付議された事項を審議、議決し、研究科委員会の議決とする。）の議決をもって承認することとしている。

単位については、ベーシック科目（必修）14 単位、アドバンスト科目８単位以上、エグゼクティブ科目 14 単位以上、プロジェクト研究科目（必修）８単位の合計 44 単位以上の修得が修了の要件である。なお、「プロジェクト研究Ⅱ」は、研究レポートまたは論文による成果物提出（いずれも学内発表）を義務付けており、提出された成果物に対する審査は、３名の審査員による口頭審査を経て合否を決定している。審査合格した成果（研究レポートまたは論文）については、卒業時前に地域のビジネス界、行政の代表等を招いた発表会を開催し、地域社会に還元している。

学位授与についての審査は、研究科運営委員会において修得単位数、修業年限等の確認を経て厳正に行っている。

＜根拠資料＞

・北九州市立大学大学院学則（添付資料１頁、資料 No.1-1）
・北九州市立大学大学院マネジメント研究科規程（添付資料１頁、資料 No.2-1）
・平成 21 年度北九州市立大学学生便覧（抜粋）（添付資料１頁、資料 No.2-2）
・平成 21 年度北九大ビジネススクール履修ガイド（添付資料１頁、資料 No.1-2）
・平成 21 年度北九大ビジネススクールシラバス（添付資料１頁、資料 No.1-5）
・平成 22 年度北九大ビジネススクールパンフレット（添付資料１頁、資料 No.1-4）
・プロジェクト研究発表会（卒業研究発表会）資料（添付資料２頁、資料 No.2-8）
・マネジメント研究科ホームページ「カリキュラムの特長」

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
2-3	授与する学位の水準は、経営系分野の特性を踏まえ、かつ、ビジネス界等の期待に応える水準が維持されているか。		○

＜現状の説明＞

本研究科の特徴は、ビジネス分野のリーダー育成とともにパブリック分野（自治体、福祉・医療、ＮＰＯ等）のリーダーをも育成する経営系専門職大学院であることである。本研究科は、この両分野の最先端の実務的知見を教育に反映させるため、17 人の実務家の特任教員を採用し、ビジネス界だけでなくソーシャル・ビジネス、パブリック領域が期待する教育内容を実現している。

また、提供しているカリキュラムの適切性（体系性、先進性、実践性等）を検証・改善するために、カリキュラム検討委員会を研究科内に設け、月 1～２回のペースで委員会を開催している。カリキュラム検討委員会では、ビジネス系、パブリック系、中国ビジネス系、環境ビジネス系の各科目群の体系性が確保されているか、時代のニーズに対応した科目内容・名称となっているか、科目担当者は適切であるか等を検討し、改善を図ることによって、ビジネス、パブリックをも含めたビジネス界からの期待に応える教育水準を維持している。

＜根拠資料＞

・平成 21 年度北九大ビジネススクール履修ガイド（添付資料１頁、資料 No.1-2）
・平成 22 年度北九大ビジネススクールパンフレット（添付資料１頁、資料 No.1-4）

・平成 21 年度北九大ビジネススクールシラバス（添付資料１頁、資料 No. 1-5）
・平成 21 年度マネジメント研究科委員会名簿（添付資料１頁、資料 No. 1-10）

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
2-4	課程の修了認定に必要な在学期間および修得単位数が、法令上の規定や当該経営系専門職大学院の目的に対して適切に設定されているか。また、それらが学生の履修の負担が過重にならないように配慮して設定されているか。(「専門職」第２条、第３条、第 15 条)	◎	

＜現状の説明＞

修了認定に必要な標準修業年限は２年である。ただし、学生が職業を有している等の事情により標準修業年限を超えて計画的に本研究科の教育課程を履修し、修了することを申し出た場合は、標準修業年限を超える期間の２年を限度として履修を認める「長期履修制度」を設けている。長期履修の申請があった場合は、研究科運営委員会の議決をもって承認することとしている。

修了認定に必要な修得単位数は 44 単位以上である。その内訳は、ベーシック科目（必修）14 単位、アドバンスト科目８単位以上、エグゼクティブ科目 14 単位以上、プロジェクト研究科目（必修）８単位である。なお、「プロジェクト研究Ⅱ」は、研究レポートまたは論文による成果物提出（いずれも学内発表）を義務付けており、提出された成果物に対する審査は、３名の審査員による口頭審査を経て合否を決定している。

また、単位の実質化を図るために、履修上の制限（履修申告上限）は、１年間 32 単位としている。

＜根拠資料＞

・平成 21 年度北九大ビジネススクール履修ガイド（添付資料１頁、資料 No. 1-2）
・平成 22 年度北九大ビジネススクールパンフレット（添付資料１頁、資料 No. 1-4）
・マネジメント研究科ホームページ「カリキュラムの特長」
・マネジメント研究科ホームページ「授業料・長期履修制度」

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
2-5	課程の修了認定の基準および方法は当該経営系専門職大学院の目的に応じて策定され、学生に周知されているか。(「専門職」第 10 条)	◎	

＜現状の説明＞

修了認定の基準および方法は、本研究科の設置目的に基づき決定しており、履修ガイド（履修モデルを含む)、パンフレット等により学生に周知している。

＜根拠資料＞

・平成 21 年度北九大ビジネススクール履修ガイド（添付資料１頁、資料 No. 1-2）
・平成 22 年度北九大ビジネススクールパンフレット（添付資料１頁、資料 No. 1-4）

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
2-6	在学期間の短縮を行っている場合、法令上の規定に沿って設定されているか。(「専門職」第16条) また、その場合、経営系専門職大学院の目的に照らして十分な成果が得られるよう配慮がなされているか。	◎	

＜現状の説明＞

該当なし

＜根拠資料＞

該当なし

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
2-7	在学期間の短縮の基準および方法が、学生に対して学則等を通してあらかじめ明示されているか。また、明示された基準および方法に基づいて公正かつ厳格に行われているか。	○	

＜現状の説明＞

該当なし

＜根拠資料＞

該当なし

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
2-8	課程の修了認定や在学期間の短縮の基準および方法について、その適切性を検証する仕組みが設定されているか。		○

＜現状の説明＞

課程の修了認定要件である修得単位の適切性については、ＦＤ委員会が実施するＦＤ研修会等において、成績評価のあり方を教員間で共有することで確認を行っている。

特に、「プロジェクト研究Ⅱ」において提出された研究レポートまたは論文に対しては、３名の審査員による口頭審査を実施しており、この口頭審査は、課程において修得した知識の確認も含まれているため、単位修得が適切に行われているかを検証するものとなっている。

なお、在学期間を短縮する制度はない。

＜根拠資料＞

・平成21年度北九大ビジネススクール履修ガイド（添付資料１頁、資料No.1-2）

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
2-9	専門職学位課程制度の目的ならびに当該経営系専門職大学院固有の目的を達成するためにふさわしい授業科目が開設されているか。(「専門職」第６条)	◎	

＜現状の説明＞

本研究科の目的は、「高度なマネジメント能力を備え、民間及び公的部門において革新的な事業創造や組織改革等を備える専門職業人を養成すること」である。

本研究科は、専門職学位課程制度の「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」という目的ならびに本研究科固有の目的を達成するために、ベーシック科目（基礎科目）、アドバンスト科目（基本科目）、エグゼクティブ科目（専門・応用科目）さらにプロジェクト研究科目（実践科目）という４段階の授業科目群（58 科目）を設置している。

ベーシック科目（基礎科目）では、マネジメント能力育成のための必要最低限の科目を開設し、必修としている。営利組織、非営利組織を問わず、マネジメントに不可欠な共通の基礎知識を習得することが本科目群の狙いである。この段階では、理論を中心としながらも、事例研究や双方向型の討論を通して現実的な課題にも対応できる能力を養成する。配置している科目は、「マネジメント総論」「経営戦略」「マーケティング」「経営組織」「人材マネジメント」「アカウンティング」「ファイナンス」である。

アドバンスト科目（基本科目）は、マネジメントに不可欠な基礎知識を修得した後、学生の課題・関心ごとに専門化する次のエグゼクティブ科目（専門・応用科目）に適応できる基礎能力を学習することを目的としている。営利組織、非営利組織に共通の「企業の社会的責任と倫理」「マーケティング戦略」「財務会計」「管理会計」を基本科目として開設するとともに、営利・非営利組織の分野ごとに不可欠な基本科目を開設している。

エグゼクティブ科目（専門・応用科目）は、学生の課題・関心に応じて選択できる専門・応用科目から構成されている。大きくはビジネス系とパブリック系の２つの科目群に分かれており、ビジネス系は「戦略的提携と事業創造」「ベンチャー・ビジネス」から「ものづくりの安全管理」にいたるマネジメントの体系であり、パブリック系は「自治体政策」から「ＮＰＯ／ＮＧＯ特論」にいたる体系である。

エグゼクティブ科目では、これらビジネス系、パブリック系を横断する科目群として、中国ビジネス系と環境系の科目群が開設されている。これら二つの科目群は、本研究科が立地する北九州市が歴史的に培ってきた独自の知的財産、強みを教育に活かすことを目的としている。

プロジェクト研究科目（実践科目）は、最終的にはベーシック科目、アドバンスト科目で得た基礎的、基本的マネジメント能力をもとに、エグゼクティブ科目で修得した知識やツールを用いて実践的課題解決能力を培うことを目的としている。

＜根拠資料＞

・平成 21 年度北九大ビジネススクール履修ガイド（添付資料１頁、資料 No.1-2）
・平成 22 年度北九大ビジネススクールパンフレット（添付資料１頁、資料 No.1-4）
・平成 21 年度北九大ビジネススクールシラバス（添付資料１頁、資料 No.1-5）

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
2-10	経営系分野の特性に応じた基本的な科目、広い視野や周辺領域の知識を涵養する科目、基礎知識を展開発展させる科目、先端知識を学ぶ科目等が適切に配置され、かつ、体系的に教育課程が編成されているか。	○	

＜現状の説明＞

経営系分野の特性に応じた基礎科目、基本科目、専門・応用科目、実践科目は、2-9 で記載したとおり体系的・段階的に編成されている。

これら科目は総数 58 科目から構成されており、ベーシック科目（基礎科目）、アドバンスト科目（基本科目）は 23 科目、これらの基礎知識を展開・発展させるエグゼクティブ科目（専門・応用科目）は 31 科目から構成されている。課題解決のための実践科目であるプロジェクト研究科目は４科目である。このように積み上げ方式による４段階からなる段階的・スパイラル的な教育システムにより体系的な科目構成を確立している。

＜根拠資料＞

・平成 21 年度北九大ビジネススクール履修ガイド（添付資料１頁、資料 No.1-2）
・平成 22 年度北九大ビジネススクールパンフレット（添付資料１頁、資料 No.1-4）
・平成 21 年度北九大ビジネススクールシラバス（添付資料１頁、資料 No.1-5）

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
2-11	教育課程が、経営の実際に必要な専門的な知識、思考力、分析力、表現力等を修得させるとともに高い倫理観および国際的視野を持つプロフェッショナルな人材を養成する観点から適切に編成されているか。	○	

＜現状の説明＞

経営の実際に必要な専門的な知識、思考力、分析力、表現力等を修得させるために、履修ガイドの中で卒業後の進路に応じた以下の７つの履修モデルを作成し、指導している。

（１）プロフェッショナル・ビジネスリーダー型：革新的なビジネスを担える人材
　　例：体系的なマネジメント知識を駆使する革新的な現役経営者・次世代経営者を育成
（２）ビジネス・マネージャー型：創造と変革にチャレンジできる人材
　　例：体系的なマネジメント・スキルを身につけ、企画力と実行力に秀でたリーダーを育成
（３）ベンチャー型：新規事業を持続的に成長・発展させられる人材
　　例：ベンチャー企業の経営をはじめ、第二創業・社内起業をめざすリーダーの育成
（４）中国ビジネス・リーダー型：日中ビジネス、連携の最前線を担える人材
　　例：日本と中国のビジネススタイルを理解でき、両国をしっかりと結びつけるリーダーを育成
（５）パブリック・リーダー型：革新的な経営感覚を備えた公的セクターの人材
　　例：公共性と採算性のバランスを配慮できるパブリック・リーダーを育成
（６）医療・福祉のリーダー型：マネジメント知識を駆使して医療・福祉法人の運営を担える人材
　　例：政策に精通した柔軟な組織運営ができる医療・福祉分野のリーダーを育成

（7）環境マネジメント・リーダー型：環境ビジネスや環境政策をマネジメントできる人材
例：環境経営の視点から新たなビジネスや政策を創造できるリーダーを育成

また、高い倫理観を持つプロフェッショナルな人材を養成する観点から、ベーシック科目の「マネジメント総論」において経営哲学・倫理を導入部分として修得させ、アドバンスト科目において「企業の社会的責任と倫理」でコンプライアンスや企業倫理を、「リスク管理」においてケースを通した危機管理を修得させている。

さらに、国際的視野を持つ人材を養成するために、本研究科ではアジアとりわけ中国に焦点を当てた国際ビジネス教育に重点を置いている。中国ビジネス系科目において「ビジネス中国語」「中国語」等の国際コミュニケーション能力育成を図るとともに、「国際経営」「国際物流」「中国企業論」「中国ビジネス」等を配置している。

また、平成 21 年度より、欧米系ビジネスに焦点をあてた国際ビジネス教育を強化する目的で、新たに「国際ビジネス・スキル」という科目を設けている。この科目は、ビジネス英語によるコミュニケーション能力育成と英語によるビジネス・ディスカッション能力を育成することを内容としており、この科目の最終３コマ分をドイツ・シュタインバイス大学のＭＢＥ学生（Master of Business Engineering）との日本市場をターゲットとしたビジネスモデル構築のディスカッションに充てている。

＜根拠資料＞

・平成 21 年度北九大ビジネススクール履修ガイド（添付資料１頁、資料 No.1-2）
・平成 22 年度北九大ビジネススクールパンフレット（添付資料１頁、資料 No.1-4）
・平成 21 年度北九大ビジネススクールシラバス（添付資料１頁、資料 No.1-5）

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
2-12	経営系専門職大学院の使命・目的および教育目標に応じて、それぞれの分野の教育課程が次に掲げるような事項を踏まえた内容になっているか。 【ビジネス・技術経営分野】 例えば、経営戦略、組織行動、ファイナンス、会計、マーケティング、技術・生産管理、情報マネジメント等に関する内容を扱う科目が適切に教育課程に盛り込まれているか。 【会計分野】 例えば、財務会計、管理会計、監査などに関する内容を扱う科目が適切に教育課程に盛り込まれているか。	○	

＜現状の説明＞

本研究科では経営系専門職大学院の使命・目的および教育目標を達成するため、各分野に関連する必要な次の科目を配置している。

【ビジネス・技術経営分野】

この分野では、ベーシック科目（基礎科目）として、「経営戦略」「マーケティング」「経営組織」「人材マネジメント」を配置し、アドバンスト科目（基本科目）として「マーケティング戦略」「知識マネジメント」、さらにエグゼクティブ科目（専門・応用科目）として「技術マーケティング戦略」「開発管理」「ビジネス・システム・デザイン」をそれぞれ配置している。

【会計分野】

この分野では、「アカウンティング」「財務会計」「管理会計」「公会計」を配置しており、監査については「企業の社会的責任と倫理」の中に盛り込んで教育を行っている。

＜根拠資料＞

・平成 21 年度北九大ビジネススクール履修ガイド（添付資料１頁、資料 No.1-2）
・平成 22 年度北九大ビジネススクールパンフレット（添付資料１頁、資料 No.1-4）
・平成 21 年度北九大ビジネススクールシラバス（添付資料１頁、資料 No.1-5）

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
2-13	学生の多様なニーズ、学術の発展動向、社会からの要請等に対応した教育課程の編成に配慮しているか。		○

＜現状の説明＞

本研究科は、ビジネス分野とパブリック分野の両分野にわたるマネジメント教育を行っているため、さまざまな職歴、学歴を持つ学生への対応、学生の多様なニーズに対応できるよう 58 の科目を配置している。これらの科目群は、縦軸としてビジネス系、パブリック系の２つの分野に分類されるとともに、横軸として中国ビジネス系、環境ビジネス系の二つの分野に分類されており、学生はこれら４つの分野から各自の課題、関心領域に応じて選択できるよう教育課程を編成している。

学術の発展動向に対応するため、本研究科では個別テーマごとに学術や実務の動向を意識して教育にあたるとともに、カリキュラム検討委員会の中で学術や実務の発展動向に応じた科目編成が実現できるようにしている。

また、特任教員制度により、地域のビジネス界、行政、ＮＰＯ等各分野から第一線で活躍しているリーダーを特任教員として採用し、地域の要請やニーズに対応した最新の「経験知」に基づく教育を実施している。

＜根拠資料＞

・平成 21 年度北九大ビジネススクール履修ガイド（添付資料１頁、資料 No.1-2）
・平成 22 年度北九大ビジネススクールパンフレット（添付資料１頁、資料 No.1-4）
・平成 21 年度北九大ビジネススクールシラバス（添付資料１頁、資料 No.1-5）

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
2-14	各年次にわたって授業科目をバランスよく履修させるため、学生が１年間または１学期間に履修登録できる単位数の上限が設定されているか。（「専門職」第 12 条）	◎	

＜現状の説明＞

専門職学位規程の単位の実質化を計るために、１年間に申告できる履修登録単位数の上限を 32 単位と設定し、授業科目をバランスよく履修させるようにしている。

＜根拠資料＞

・平成 21 年度北九大ビジネススクール履修ガイド（添付資料１頁、資料 No.1-2）
・北九州市立大学大学院マネジメント研究科規程（添付資料１頁、資料 No.2-1）

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
2-15	教育課程の編成においては、学生による履修が系統的・段階的に行われるよう適切に配慮されているか。	○	

＜現状の説明＞

カリキュラム編成にあたっては、履修が系統的・段階的に行われるよう、ベーシック科目（基礎科目）、アドバンスト科目（基本科目）、エグゼクティブ科目（専門・応用科目）およびプロジェクト研究科目（実践科目）の４段階からなる段階的・スパイラル的な教育システムを採用している。

マネジメント能力育成の基礎的科目は、ベーシック科目として１年次に必修科目として配置している。

アドバンスト科目（基本科目）は、学生の課題・関心ごとに専門化する次のステップであるエグゼクティブ科目（実践科目）に進む準備段階として、営利組織、非営利組織を理解する基礎能力を修得することを目的に、１年次に選択科目として配置している。

エグゼクティブ科目（専門・応用科目）は、学生の課題・関心に応じた専門領域を修得する科目群（ビジネス系、パブリック系、中国ビジネス系、環境ビジネス系）で構成され、１年次の２学期以降の選択科目として配置している。

プロジェクト研究科目（実践科目）は演習形式科目であり、そのうち「グループディスカッションⅠ・Ⅱ」は、ディベートのスキルを育成するとともにコミュニケーション能力の基礎力を養成するため、１年次の必修科目としている。「プロジェクト研究Ⅰ・Ⅱ」は、学生の２年間にわたる学習の最終的な成果物（研究レポートまたは論文）を完成させる演習科目であるため、２年次に必修科目として配置している。

なお、本研究科で養成する人材ごとの７つ履修モデルを履修ガイドで示すことで、各学年・各学期において段階的に履修すべき科目をわかりやすく図示して指導している。

＜根拠資料＞

・平成 21 年度北九大ビジネススクール履修ガイド（添付資料１頁、資料 No.1-2）
・平成 22 年度北九大ビジネススクールパンフレット（添付資料１頁、資料 No.1-4）

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
2-16	授業科目の特徴、内容、履修形態、その履修のために要する学生の学習時間（教室外の準備学習・復習を含む）等を考慮して、適切な単位が設定されているか。	○	

＜現状の説明＞

修了必要単位数は 44 単位であり、１学期で平均 11 単位（5.5 科目）を修得すると修了するこ

とが可能である。本研究科では平日は夜間２コマ、土曜日は主に昼間５コマを開講しており、週に３日程度登校することで６科目 12 単位を修得することが可能であるため、本研究科の単位設定は、職業を有する社会人学生が修得しやすい適切なものになっている。

＜根拠資料＞

・平成 21 年度北九大ビジネススクール履修ガイド（添付資料１頁、資料 No.1-2）
・平成 22 年度北九大ビジネススクールパンフレット（添付資料１頁、資料 No.1-4）
・平成 21 年度北九大ビジネススクールシラバス（添付資料１頁、資料 No.1-5）

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
2-17	理論教育と実務教育の架橋を図るために、カリキュラム編成、授業の内容、履修方法等について工夫がなされているか。	○	

＜現状の説明＞

カリキュラム編成については、ベーシック科目で理論教育を重視し、アドバンスト科目、エグゼクティブ科目と段階的に進むにしたがって実務教育（科目担当者も含め）に重点を置いた体系となっている。また、プロジェクト研究科目を１年次、２年次に配置し、いずれも実践科目として位置づけ、学生の実務経験の中から課題を設定し、問題解決を図る能力を養成している。

授業内容は、多くの授業において理論研究と事例研究の組み合わせによる理論と実務の統合的学習を心がけている。事例研究では、ケーススタディや現地調査等のフィールド・スタディ、さらにはゲストスピーカー制度を利用した営利組織、非営利組織の最前線で活躍するリーダーの招聘等の実務教育も授業の中に多く取り入れられている。

また、本研究科の特徴の一つが実務家教員の構成である。専任教員 14 名のうち８名が実務家教員であるだけでなく、特任教員制度により地域の第一線で活躍する 17 名の特任教員を採用している。本研究科は、営利組織、非営利組織を含めたマネジメント能力の養成を目的としているため、これら特任教員はビジネス界だけでなく、自治体、医療・福祉、ＮＰＯ等多様な分野のリーダーから採用し、マネジメント能力育成のための実務教育を徹底している。

＜根拠資料＞

・平成 21 年度北九大ビジネススクール履修ガイド（添付資料１頁、資料 No.1-2）
・平成 22 年度北九大ビジネススクールパンフレット（添付資料１頁、資料 No.1-4）
・平成 21 年度北九大ビジネススクールシラバス（添付資料１頁、資料 No.1-5）
・マネジメント研究科ゲストスピーカー一覧（添付資料２頁、資料 No.2-9）

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
2-18	職業倫理を養う授業科目が開設されているか。	○	

＜現状の説明＞

アドバンスト科目に「企業の社会的責任と倫理」を開設している。また、必修であるベーシッ

ク科目の「マネジメント総論」において、コーポレート・ガバナンス、コーポレート・シチズンシップ、さらにはリーダーシップをとりあげることで、プロフェッショナルとしての職業倫理を養成している。

＜根拠資料＞

・平成 21 年度北九大ビジネススクール履修ガイド（添付資料１頁、資料 No.1-2）
・平成 21 年度北九大ビジネススクールシラバス（添付資料１頁、資料 No.1-5）

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
2-19	多様な入学者に対応した導入教育が実施されているか。	○	

＜現状の説明＞

特別な導入教育は実施していない。しかし、多様な学習歴、職業歴をもつ入学者に対応するため、経営系専門職大学院で学習するための基礎知識を学べるよう基礎科目（ベーシック科目）を１年次の１学期に集中的に配置している。

また、１年次には実質的なクラス担任制である修学アドバイザー制度により、個別学生の特性や目的に応じた学習指導・研究指導について組織的に取り組んでいる。

＜根拠資料＞

・平成 21 年度北九大ビジネススクール履修ガイド（添付資料１頁、資料 No.1-2）

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
2-20	基礎学力の低い学生に対応した補習教育等の措置がとられているか。		○

＜現状の説明＞

補習学習等、特別な学習指導は実施していない。しかし、「アカウンティング」「ファイナンス」等、基礎学力を特に必要とする科目については、担当教員が授業の中で小テストによる理解度の確認や参考文献の紹介をする等、個別対応を実施している。

＜根拠資料＞

・平成 21 年度北九大ビジネススクールシラバス（添付資料１頁、資料 No.1-5）

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
2-21	教育研究の国際化について、当該経営系専門職大学院内で方向性が明らかにされているか。また、海外の大学との連携等、国際化を進めるための具体的なプログラムは定められているか。		○

＜現状の説明＞

本研究科における教育内容の国際化の特徴は、アジア、とりわけ中国に特化した教育プログラムを構築していることである。その理由の一つとして、本研究科が立地する北九州地域は、中国等大陸貿易を軸に工業地域が歴史的に形成されたこともあり、改革開放後、多くの企業が中国との国際ビジネスを展開していることが挙げられる。また、本学は、第二次大戦後外国語教育(外事専門学校)を出発としており、西日本でも稀な中国学科を持った、60 年余の中国語コミュニケーション教育の伝統を有する大学である。これらの理由により、本研究科は中国に特化したカリキュラム体系が編成され、中国語教育も含めた７科目の中国ビジネス系科目が配置されている。

国際化教育にあたって、中国との具体的な連携教育プログラムはまだ実施してはいないが、ヨーロッパの大学との連携教育プログラムについては平成 20 年から実施している。ドイツ・シュタインバイス大学のＭＢＥ（Master of Business Engineering）コースとの連携教育プログラムである。本学は平成 11 年以来、10 年にわたってシュタインバイス大学ＭＢＥコースの日本的経営に関する現地研修教育の一翼を担ってきた（日本的経営、日本市場をターゲットにしたビジネスモデルの構築)。平成 19 年の本研究科（ビジネススクール）の開設を契機に、これまでの実績のうえに両大学国際ビジネス教育の連携プログラムを開設することとなり、平成 20 年度に、正規授業科目とは別に試行的プログラムを実施し、平成 21 年度から「国際ビジネス・スキルⅠ・Ⅱ」という科目名称で授業内容の後半に両大学の学生の共同によるビジネスモデル構築する教育プログラムを導入している。

＜根拠資料＞

・平成 21 年度北九大ビジネススクール履修ガイド（添付資料１頁、資料 No.1-2）
・平成 21 年度北九大ビジネススクールシラバス（添付資料１頁、資料 No.1-5）
・2009 年シュタインバイス国際派遣研修スケジュール（添付資料２頁、資料 No.2-10）

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
2-22	海外の大学との連携等、国際化に関する取組みの実績はあるか。また、今後の具体的な取組みの計画は定められているか。		○

＜現状の説明＞

2-21 で述べたように、ドイツ・シュタインバイス大学ＭＢＥと「連携教育プログラム」を構築している。

本研究科の開設以来、中国の大学のＭＢＡとの教育連携を検討、計画し、その具体化に向けた取り組みを行っているが、現時点では数校の候補大学との交渉段階であり、まだ具体化には至っていない。

＜根拠資料＞

・平成 21 年度北九大ビジネススクールシラバス（添付資料１頁、資料 No.1-5）
・2009 年シュタインバイス国際派遣研修スケジュール（添付資料２頁、資料 No.2-10）

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
2-23	教育課程の編成や教育水準の設定のプロセスにおいて、教職員や学生のみならず、ビジネス界その他の学部の意見・要望が適切に反映されているか。意見反映のための手続きは明文化されているか。		○

＜現状の説明＞

本研究科は、年に２度、ＦＤ委員会の一環として、専任教員のみならず、特任教員、非常勤講師さらには在学生全員を集めた意見交換会を実施している。この意見交換会では、教員全員(特任教員、学内兼担教員、非常勤講師を含む)による本研究科の教育理念や使命・目的を確認するとともに、授業アンケートにおけるカリキュラム内容や教育方法等に関する苦情や意見への改善策を検討、共有する場としている。その後、学生全員と教員との意見交換会を開催し、研究科全般にわたる問題点、課題を率直に提起・議論し、その後の教育課程の改善に役立てている。

また、平成 21 年３月に初めて第１期の修了者を送り出したが、その修了者と教員らからなる同窓会組織「マネジメント研究会」が発足した。この研究会において、今後ビジネス界、行政、非営利組織の本研究科の教育課程、教育水準の設定等に関する意見交換会を実施する予定である。さらに、卒業研究発表会に地域のビジネス界等のリーダーを招いて、批評も含めた本研究科に対する要望・期待等について意見交換を行っている。

＜根拠資料＞

・教員ＦＤ研修会プログラム（添付資料２頁、資料 No.2-11）
・教員・学生間の意見交換会（オフサイト・ミーティング）資料（添付資料２頁、資料 No.2-12）
・マネジメント研究会名簿、開催日（添付資料２頁、資料 No.2-13）

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
2-24	教育内容について特色ある取組みを行っている場合は、その取組みの趣旨・内容は、当該経営系専門職大学院固有の使命・目的および教育目標の達成にとって有効なものとなっているか。		○

＜現状の説明＞

本研究科の教育内容の特色の１つは、地域に集積されてきた「知(経験知)」の次世代への伝承であり、この知の伝承を本専門職大学院設立の使命・目的の一つとしている。北九州地域は明治以来、日本の「ものづくり人材」を育成してきた近代工業都市である。カリキュラム体系の中に、「技術マーケティング」「開発管理」「新規事業開発と知的財産権」「工場の人材育成と活性化」「ものづくりの安全管理」等を配置し、教員は新日本製鐵㈱、トヨタ自動車九州㈱、㈱東芝、㈱安川電機、ＴＯＴＯ㈱、㈱ゼンリン等地域を代表する企業から、みなし専任、特任教員、非常勤講師を採用している。このように、本研究科は、この地域が蓄積してきた「ものづくり」に対する豊富で高度な経験知を、カリキュラム体系に積極的に活かすことによって他の大学院にはない特色ある教育内容を展開している。

もう１つは、ニューパブリックマネジメント(新公共経営)の流れを受けて地方自治体のみならず社会福祉法人、医療法人、ＮＰＯ等の公的セクターのマネジメントが注目されている。そのため、「パブリックマネジメント」、「医療マネジメント」、「福祉マネジメント」、「ＮＰＯ／ＮＧＯ特

論」等を配置して、地域に対する公的部門の知識と実践の架け橋的役割を担っている。

また、2-21 で述べたように、本研究科では海外の大学院(ドイツ・シュタインバイス大学ＭＢＥ)と連携プログラムを開設し、海外学生とのコラボレーションによるビジネスモデル構築の実践的教育を実施していることも、教育的特色の１つである。このプログラムは、経営系専門職大学院の教育目的である理論教育の実践教育との架け橋を強化するとともに、グローバル化に対応した教育の実現にも有効である。

＜根拠資料＞

・平成 21 年度北九大ビジネススクール履修ガイド（添付資料１頁、資料 No.1-2）
・平成 22 年度北九大ビジネススクールパンフレット（添付資料１頁、資料 No.1-4）

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
2-25	取組みの成果について検証する仕組みが整備されているか。また、検証結果を取組みのさらなる改善に結びつける仕組みが整備されているか。		○

＜現状の説明＞

各科目の受講者数の比較、学期末ごとの授業アンケート結果、さらには教員・学生による意見交換会で提起された課題を総合的に勘案して、研究科内の教務委員会や平成 21 年度より設置したカリキュラム検討委員会において教育課程の成果について検証を行っている。検証結果は、次年度のカリキュラム編成の再検討や、各科目担当教員の配置の検討にも活かされている。

＜根拠資料＞

・カリキュラム検討委員会資料（添付資料１頁、資料 No.1-11）

２　教育の内容・方法・成果
（２）教育方法等

＜概要＞

本研究科では、大学院学則にその目的を明確に規定し、学位規程において授与される学位を「経営学修士（専門職）」と定めている。この目的を達成し、学位にふさわしい学生を養成するため、教育課程として「ベーシック科目」、「アドバンスト科目」、「エグゼクティブ科目」、「プロジェクト研究科目」の積み重ねによる段階・スパイラル的な教育システムを採用している。また、専門科目体系は、ビジネス系とパブリック系が縦軸を形成し、それらをリンクさせる中国ビジネス系と環境ビジネス系が横軸を形成することにより、各科目を有機的に編成するという特徴を持っている。

教育指導体制は教員全員による連携教育および教育の質の向上を重視しており、本研究科の特徴とも言える専任教員、特任教員、学内兼担教員、非常勤講師全員による研修会や学生との意見交換会等活発なＦＤ活動を組織的に実施している。

また、修学アドバイザー制度の採用により、個々の学生に応じた学修指導・相談を適切かつ迅速に行えるよう配慮するとともに、詳細なシラバスの作成、メール等を活用した教員と学生との双方向の学修支援等、単位の実質化に努めている。

学生が主として社会人であるため、平日夜間の開講、都心部サテライトキャンパス（ＪＲ小倉駅北口から徒歩５分のアジア太平洋インポートマート内）の設置、長期履修制度の導入等、利便性の確保と適切な指導を行っている。

成績評価基準や単位認定、修了認定基準は、学則や規程で明確に定められており、学生便覧、履修ガイド等に明示するとともに、入学時のオリエンテーション等で学生に周知徹底している。

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
2-26	実践教育を充実させるため、講義、討論、演習、グループ学習、ケーススタディ、ゲーム、シミュレーション、フィールド・スタディ、インターンシップ等、適切な教育方法や授業形態が採用されているか。（「専門職」第８条第１項）	◎	

＜現状の説明＞

理論教育と実践教育との架橋を図るため、多様な教育方法や授業形態を採用している。

演習科目については、１年次に実践能力育成の基礎づくりをするため、必修科目として「グループ・ディスカッションⅠ・Ⅱ」を配置している。「グループ・ディスカッションⅠ・Ⅱ」は、１年次にチーム力、ディベート能力、プレゼンテーション能力を育成することを目的としている。また、２年次には、２年間の経営系専門職課程で得た理論的、実践的知識の統合によるビジネスモデルないし研究論文を作成する「プロジェクト研究Ⅰ・Ⅱ」を必修科目として配置している。

講義科目については、科目特性にもよるが、多くの授業では双方向のディベート方式による教育方法やケーススタディを採り入れている。また、「環境ビジネス総論」「プロジェクト・マネジメント」「国際ビジネス・スキル」等フィールド・スタディによる実践教育を導入している授業もある。

実践教育を充実させるための教育方法として、最新の情報による高度な専門教育が実現できるよう実業界等からの特任教員を数多く採用するとともに、多くの講義科目においても第一線級の

ゲストスピーカーを招聘する等の工夫をしている。
　また、外部の地域経済界との交流、各種シンポジウムの場において本研究科の学生がパネラーとして参画し、活発な意見交換を行うことを通して実践型で高度なディベート能力を修得できるように教育機会を提供している。

＜根拠資料＞
・平成 22 年度北九大ビジネススクールパンフレット（添付資料１頁、資料 No.1-4）
・平成 21 年度北九大ビジネススクールシラバス（添付資料１頁、資料 No.1-5）
・ケーススタディ教材一覧（添付資料２頁、資料 No.2-14）
・マネジメント研究科ゲストスピーカー一覧（添付資料２頁、資料 No.2-9）

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
2-27	実践教育に関する授業の水準を適切に把握し、向上させていくための取組みが行われているか。		○

＜現状の説明＞
　学生のほとんどが社会人であるため、現実の職務体験に裏付けられた問題意識を持つとともに、講義内容や方法に高い関心と意欲を有している。そのため、授業アンケートや意見交換会等による学生の意見を踏まえて、従来型の教員による一方的な知識伝達型の授業から、討論方式や自由な質疑応答を取り入れて深めていく双方向型コミュニケーションによる問題提起・解決型や知識創造型の授業を行っている。
　また、学生のニーズを的確に把握して、独自の教材開発や理解を深めるための視聴覚設備の活用、現場視察等の創意工夫を進めている。

＜根拠資料＞
・授業評価アンケート結果報告書（添付資料２頁、資料 No.2-6）
・教員・学生間の意見交換会（オフサイトミーティング）資料（添付資料２頁、資料 No.2-12）
・ケーススタディ教材一覧（添付資料２頁、資料 No.2-14）
・基礎データ「Ⅱ　教員組織　３　専任教員の教育・研究業績」

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
2-28	多様なメディアを利用して遠隔授業を行う場合は、その教育効果が十分に期待できる専攻分野および授業科目をその対象としているか。（「専門職」第８条第２項）	◎	

＜現状の説明＞
該当なし

＜根拠資料＞
該当なし

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
2-29	通信教育によって授業を行う場合は、その教育効果が十分に期待できる専攻分野および授業科目をその対象としているか。(「専門職」第９条)	◎	

＜現状の説明＞
該当なし

＜根拠資料＞
該当なし

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
2-30	授業のクラスサイズは、授業の内容、授業の方法および施設・設備その他の教育上の諸条件を考慮して、教育効果を十分に上げられる適切な人数となっているか。(「専門職」第７条)	◎	

＜現状の説明＞
入学当初に１年次生が受講するベーシック科目（７科目）は必修であるため、全員参加（30 名程度）のクラス授業となっている。また、アドバンスト科目（16 科目）、エグゼクティブ科目（31 科目）は選択科目であるため平均すると 10 名前後である。これらは本研究科の教育目的に適したクラスサイズと考えている。使用する教室については、クラスサイズや授業方法に対応して、北方キャンパス本館の各教室やサテライトキャンパスを使用している。その他、授業効果が上がるように、プロジェクター、スクリーン、ＰＣセット、音響機器等を整備している。

＜根拠資料＞
・平成 21 年度北九州市立大学学生便覧（抜粋）（添付資料１頁、資料 No. 2-2）
・教室一覧表（添付資料２頁、資料 No. 2-15）
・平成 21 年度マネジメント研究科時間割表（添付資料２頁、資料 No. 2-4）
・機材一覧表（添付資料２頁、資料 No. 2-16）

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
2-31	個別的指導が必要な授業科目については、それに相応しい学生数が設定されているか。	○	

＜現状の説明＞
個別的な指導を必要とする授業科目は、専任教員が担当する演習科目の「グループ・ディスカッションⅠ・Ⅱ」と「プロジェクト研究Ⅰ・Ⅱ」であるが、受講する学生は３～５名程度の編成となっている。この演習科目を学生が受講するにあたっては、該当学期の１ヵ月前に指導教員希望調査（第３希望まで記入可）を実施して、その結果を勘案して指導教員を決定している。(ただし、１年次生の１学期の「グループ・ディスカッションⅠ」は入学当初であるため、研究科でグループ編成をしている。)

また、使用する教室は、演習室または教員の研究室である。

＜根拠資料＞

・平成 21 年度北九大ビジネススクール履修ガイド（添付資料１頁、資料 No. 1-2）
・平成 21 年度北九大ビジネススクールシラバス（添付資料１頁、資料 No. 1-5）
・プロジェクト研究指導教員の希望調査について（添付資料２頁、資料 No. 2-17）

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
2-32	教育課程の編成の趣旨に沿って、毎回の授業の具体的な内容・方法、使用教材、履修要件および一年間の授業日程等が明示されたシラバスが作成されているか。(「専門職」第 10 条第１項)	◎	

＜現状の説明＞

本研究科において統一した様式で詳細なシラバスを作成している。その内容は①配当年次、学期、②必修・選択の別、③授業方式、④履修条件、⑤授業の概要、⑥テキスト、参考文献、⑦授業内容またはスケジュール、⑧成績評価の方法、等となっている。

特に、授業内容またはスケジュールの項目においては、各学期の開講コマ数 15 回に分けてそれぞれの授業内容についてキーワードを付してわかりやすくしており、学生が受講にあたり計画的な予習、復習がしやすいようにしている。

シラバスの作成にあたっては、専任教員、特任教員、学内兼担教員、非常勤講師を含めた全教員が参加するＦＤ委員会を開催している。この会議においてカリキュラム編成の特徴および狙いを再確認し、シラバス作成の趣旨を十分に説明した上で、学生が利用しやすい内容と体裁が備わったシラバス作成を依頼している。提出されたシラバス内容については、教務・ＦＤ委員による統一的なチェックが行われている。

シラバス冊子の配布とともに、ウェブにも詳細な時間割を掲載しており、学生の活用の便宜が図られている。

＜根拠資料＞

・平成 21 年度北九大ビジネススクールシラバス（添付資料１頁、資料 No. 1-5）
・マネジメント研究科ホームページ「時間割」

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
2-33	授業時間帯や時間割等は学生の履修に配慮して作成されているか。	○	

＜現状の説明＞

本研究科は主に社会人を対象としているため、平日夜間と土曜日に開講している。平日の授業は仕事を終えて通学が可能な午後６時 20 分開始で、２時限ずつ２教室で行い、午後９時 30 分に授業を終了する時間割としている。また、平日は学生に利便性の高い都心部のサテライトキャンパス（ＪＲ小倉駅北口から徒歩５分のアジア太平洋インポートマート内）で行っている。サテラ

イトキャンパスは、学生用パソコン、自習スペース等も備えており、働きながらでも学びやすい環境を整備している。

土曜日は、北方キャンパスで午前 10 時 40 分から午後９時 10 分まで授業を行っているが、より一層学生の利便を図るために、平成 22 年度からは午前９時から開始することとしている。

＜根拠資料＞

・平成 21 年度北九大ビジネススクール履修ガイド（添付資料１頁、資料 No.1-2）
・平成 21 年度マネジメント研究科学生便覧（補足版）（添付資料１頁、資料 No.2-3）
・平成 21 年度北九大ビジネススクールシラバス（添付資料１頁、資料 No.1-5）
・平成 21 年度マネジメント研究科時間割表（添付資料２頁、資料 No.2-4）

	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
2-34	授業はシラバスに従って適切に実施されているか。	○	

＜現状の説明＞

シラバスは統一された様式で詳細な項目別の内容で作成している。

シラバスの作成にあたっては、本研究科の教育目的を踏まえて、専任教員や特任教員等全教員の参加した会議を開催して、科目間の重複や空白が出来る限り生じないように調整して、学生にわかりやすく利用しやすいものとしている。

本研究科では、毎学期末に授業評価アンケートを実施しており、「授業の履修に当たって、シラバスは役立ちましたか」という質問を設定して、シラバスの適切性について確認している。平成 21 年度前期に行った授業評価アンケート結果によると、約８割の学生が「非常に役立った」「役立った」と回答している。これらの授業評価アンケートの結果等を受けて、シラバスの内容をさらに充実させるための修正も逐次実施している。

ホームページ上でも、詳細な時間割とともにシラバスを掲載している。

＜根拠資料＞

・平成 21 年度北九大ビジネススクールシラバス（添付資料１頁、資料 No.1-5）
・自己点検・評価報告書（記入例）（添付資料２頁、資料 No.2-18）
・授業評価アンケート結果報告書（添付資料２頁、資料 No.2-6）
・マネジメント研究科ホームページ「刊行物」

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
2-35	経営系専門職大学院の目的に応じた成績評価、単位認定の基準および方法が策定され、学生に対してシラバス等を通じてあらかじめ明示されているか。（「専門職」第 10 条第２項）	◎	

＜現状の説明＞

成績評価基準は、出席状況、討議への参加・発言度や貢献度、事前・事後を含む課題に対する

レポートやプレゼンテーション、小テスト、期末試験等多元的な評価基準によって行うと明示している。また、大学院学則およびマネジメント研究科規程において、秀（S）、優（A）、良（B）、可（C）、不可（D）の５段階評価を行うことを明確に定めている。

また、各科目の成績評価方法は、担当教員が授業で説明するとともに、シラバスにも明示している。単位認定、修了認定基準も同様に学則等で明確に定められており、学生便覧、履修ガイド等に記載し、入学時のオリエンテーション等で学生に周知している。

＜根拠資料＞

・北九州市立大学大学院学則（添付資料１頁、資料 No. 1-1）
・北九州市立大学大学院マネジメント研究科規程（添付資料１頁、資料 No. 2-1）
・平成 21 年度北九大ビジネススクール履修ガイド（添付資料１頁、資料 No. 1-2）
・平成 21 年度北九州市立大学学生便覧（抜粋）（添付資料１頁、資料 No. 2-2）
・平成 21 年度北九大ビジネススクールシラバス（添付資料１頁、資料 No. 1-5）

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
2-36	明示された基準および方法に基づいて成績評価、単位認定が統一的な方法で公正かつ厳格に行われているか。（「専門職」第 10 条第２項）	◎	

＜現状の説明＞

成績評価、単位認定の基準および方法については大学院学則等で明確に定めるとともに、学生便覧、履修ガイド等に明記し、シラバスや入学時のオリエンテーション等で学生に周知している。この基準と評価方法に従って評価と認定が行われている。

なお、「グループ・ディスカッション」、「プロジェクト研究」の評価と認定は、研究成果の口頭発表と指導教員以外の複数教員による協議を勘案して評価を行っている。また、秀（S）、優（A）、良（B）、可（C）、不可（D）の５段階別の割合を定めるようないわゆる相対評価は実施していない。修了要件は規定単位の取得と同時に、「プロジェクト研究」の最終成果物の審査に合格することとしている。

このように成績評価等の基準は、統一的かつ適切に実施されている。

＜根拠資料＞

・北九州市立大学大学院学則（添付資料１頁、資料 No. 1-1）
・北九州市立大学大学院マネジメント研究科規程（添付資料１頁、資料 No. 2-1）
・平成 21 年度北九大ビジネススクール履修ガイド（添付資料１頁、資料 No. 1-2）
・平成 21 年度北九州市立大学学生便覧（抜粋）（添付資料１頁、資料 No. 2-2）
・平成 21 年度北九大ビジネススクールシラバス（添付資料１頁、資料 No. 1-5）

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
2-37	学修の成果に対する評価、単位認定において、評価の公正性および厳格性を担保するために、成績評価に関する学生からのクレームに対応するなど、適切な仕組みが導入されているか。	○	

＜現状の説明＞

オフィス・アワー、授業評価アンケート、教員・学生の意見交換会（オフサイト・ミーティング）等を通じて把握した本研究科における教育体制全般に対する学生のクレーム等の対応の受付窓口としては、ＦＤ委員会が担当している。しかしながら、これまでクレームは少ないものの、本研究科におけるクレーム対応の組織的かつ体系的なシステムは十分とは言えないため、平成 22 年度にその組織体制の充実を含めて検討することとしている。

＜根拠資料＞

・マネジメント研究科各種委員会設置及び運営要領（添付資料２頁、資料 No. 2-19）

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
2-38	学生が他の大学院において履修した授業科目について修得した単位や当該経営系専門職大学院に入学前に修得した単位を、当該経営系専門職大学院で修得した単位として認定する場合、教育上有益と認められ、かつ、その認定が法令上の基準の下に、当該経営系専門職大学院の教育水準および教育課程としての一体性を損なわないよう十分に留意した方法で行われているか。（「専門職」第 13 条、第 14 条）	◎	

＜現状の説明＞

大学院学則、マネジメント研究科規程において、「研究科委員会の議を経て、22 単位を超えない範囲で専門職学位課程の修了に必要な単位に算入することができる。」と規定している。

本研究科は、ビジネス系とパブリック系の２つの柱があることや積み上げ式の段階的・スパイラル的な教育システムを採用しているため、その教育目的や教育手法等を十分勘案して単位認定について検討しているが、これまで１名の学生から単位認定の申請があり、このような趣旨を踏まえて研究科委員会で厳密な審査を実施し、単位認定を決定した。

＜根拠資料＞

・北九州市立大学大学院学則（添付資料１頁、資料 No. 1-1）
・北九州市立大学大学院マネジメント研究科規程（添付資料１頁、資料 No. 2-1）

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
2-39	入学前における学生の多様なバックグラウンドや職業観に配慮するなど、個々の学生のキャリアに応じた履修指導が行われているか。	○	

＜現状の説明＞

本研究科では、ビジネスとパブリックの２本の柱を立てており、入学した学生もビジネス界、地方自治体、ＮＧＯ・ＮＰＯ法人、進学者等さまざまな職業経験等のバックグラウンドを持っている。そのため、勤務の都合等により学生が納付する授業料は同額のまま最長４年間（標準修業年限２年間）で教育課程を修了できる長期履修制度を採り入れている。また、個々の学生の履修

指導にあたっては、修学アドバイザー制度を通して、学生のバックグラウンドに配慮した計画的な履修ができる体制を整えている。この制度は、専任教員が入学手続き後から課程修了まで、学生一人ひとりの特性に応じた履修モデルを年次ごとに提示し、成果と目標への到達度を確認し合うものである。修学アドバイザーは、学生が希望する履修モデル等に沿って、履修希望科目や学期別の時間配分等の学習相談に対して責任をもってアドバイスをし、その結果を修学診断書に記録している。その記録は、２年次の「プロジェクト研究」を担当する教員へ引き継がれ、担当教員が個別指導に生かされている。

＜根拠資料＞

・平成 21 年度北九大ビジネススクール履修ガイド（添付資料１頁、資料 No.1-2）
・修学診断シート（様式）（添付資料２頁、資料 No.2-20）

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
2-40	入学時のオリエンテーションやオフィス・アワーを設定するなど、教員による履修指導や学習相談体制が整備され、学生への学習支援が組織的、効果的に行われているか。	○	

＜現状の説明＞

履修概要については、入学時に学生全員を対象に説明会を行っており、入学後には修学アドバイザー教員が個別学生に対して適宜履修相談を受けている。具体的には学生が入試段階で提出したキャリアプランや学生の履歴や職業の特性等を勘案して、修学アドバイザー教員がどのような履修モデルが相応しいのか、履修申請の条件、申請方法を丁寧に指導する体制を整備している。

また、各教員は学生の各種の相談に対応するためのオフィス・アワーを設定して公表しているが、この時間帯以外でもＷｅｂ機能を利用して、学生側の疑問、関連事項の確認に応えるなど、適宜学生の相談を受けるようにしており、教員による履修指導や学習相談体制が整備されている。

＜根拠資料＞

・平成 21 年度北九大ビジネススクール履修ガイド（添付資料１頁、資料 No.1-2）
・平成 21 年度マネジメント研究科「教員オフィスアワー」一覧表（添付資料２頁、資料 No.2-5）

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
2-41	試験やレポート評価の結果について適切なフィードバックが組織的に行われているか。		○

＜現状の説明＞

成績評価の結果は出来る限り早い段階で修学簿交付を通して学生に通知している。試験やレポート評価の結果についてのフィードバックには各教員が個別に対応しているが、組織的にはＦＤ委員会で調整を行っており、これまでの学生の意見等も踏まえながら今後さらに充実させていくこととしている。

＜根拠資料＞

・平成 21 年度北九大ビジネススクール履修ガイド（添付資料１頁、資料 No.1-2）

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
2-42	通信教育や多様なメディアを通じた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か。		○

＜現状の説明＞

通信教育や遠隔教育等は行っていないが、授業科目の内容に応じて学内の情報機器や設備を活用して授業を行うとともに、学生からの質疑や欠席の場合の授業のフォロー等については、ウェブ等を活用して学修支援や教育指導を行っている。

＜根拠資料＞

・学習支援システム使用方法（添付資料２頁、資料 No.2-21）

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
2-43	アカデミック・アドバイザーやティーチング・アシスタント等による学習相談体制が整備され、学生への学習支援が適切に行われているか。		○

＜現状の説明＞

本研究科では、2-39 で記載したように、個別学生の特性や目的に応じた学習指導・研究指導に組織的に取り組むため、修学アドバイザー制度を導入している。個別指導については、グループウェアの学習支援システム、e-mail の活用等も取り入れ、きめ細かな対応に努めている。

入学早々の１年次生に対して、必修科目として前期に「グループ・ディスカッションⅠ」を配置して、全ての専任教員の専門分野や経歴等を知ってもらうために、全ての学生をグループ毎に順番に担当して相互理解を深めることとしている。これにより、多彩な職業や問題意識を背景とした学生の学習や、生活の相談に的確に対応できる体制も整備している。学生相互の相談については、ゼミ担当教員による１～２年次生合同の授業による機会や、学期ごとに開催される発表会等における全ての学生による質疑や意見交換の機会、その後の懇親会等により行われている。

なお、本研究科においては、ティーチング・アシスタント制度は導入していない。

＜根拠資料＞

・平成 21 年度北九大ビジネススクール履修ガイド（添付資料１頁、資料 No.1-2）

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
2-44	インターンシップ等を実施する場合、守秘義務に関する仕組みが規程等で明文化され、かつ、適切な指導が行われているか。	○	

＜現状の説明＞

インターンシップについては、現在実施していない。

＜根拠資料＞

該当なし

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
2-45	経営系専門職大学院の授業の内容および方法の改善と教員の資質向上を図るために、組織的な研修および研究を継続的かつ効果的に行う体制（ＦＤ体制）が整備され、かつ、適切に実施されているか。（「専門職」第 11 条）	◎	

＜現状の説明＞

全学的なＦＤ体制の下に、本研究科にＦＤ委員会を設置し、独自にファカルティディベロップメント活動に取り組んでいる。特に本研究科では教員全員による連携教育、教育品質の維持向上を重視しているため、本研究科の特徴とも言える専任教員，特任教員，学内兼担教員、非常勤教講師が合同した幅広いＦＤ活動を組織的に実施している。主要な事業としては以下のとおりである。

（１）全教員を集めたＦＤ研修会の定期開催
（２）ＦＤ専門家による特別講演会の主催
（３）教員・学生間の意見交換会（オフサイト・ミーティング）の開催
（４）各講義への他の教員(特任・非常勤も含む)の出席・聴講体制の導入
（５）独自の教材開発の推進
（６）他ビジネススクールへのＦＤ視察
（７）全教員による自己点検・評価報告書の提出
（８）独自の授業アンケートの実施

このような取り組みにより、学生による意見・改善案を授業の内容および方法の改善に取り込める組織体制が整うとともに、教員相互の授業出席によるピア・レビュー等を通して教員の資質向上を図る体制が構築されている。

＜根拠資料＞

・ＦＤ活動報告書（添付資料２頁、資料 No. 2-22）
・教員ＦＤ研修会プログラム（添付資料２頁、資料 No. 2-11）
・ＦＤ特別講演会資料（添付資料２頁、資料 No. 2-23）
・教員・学生間の意見交換会（オフサイト・ミーティング）資料（添付資料２頁、資料 No. 2-12）
・自己点検・評価報告書（様式）（添付資料２頁、資料 No. 2-18）
・授業評価アンケート結果報告書（添付資料２頁、資料 No. 2-6）

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
2-46	学生による授業評価が組織的に実施され、その結果が公表されているか。また、授業評価の結果を教育の改善につなげる仕組みが整備されているか。さらに、こうした仕組みが教育の改善に有効に機能しているか。	○	

＜現状の説明＞

毎学期末に全講義科目を対象として「授業評価アンケート」を実施している。その後アンケートの分析結果を出来る限り早く教員にフィードバックして、授業改善に役立てている。

授業アンケートフォームは指標化できるマークシート形式（５段階評価）と自由意見記入形式から構成されている。ＦＤ委員会では、指標化されたデータの集約と同時に、自由記入欄の意見を取りまとめて、それぞれの教員に担当科目の処理結果を返送するとともに、教員のＦＤ研修会で全体結果を共有することによって授業改善に反映させている。また、教員・学生間の意見交換会（オフサイト・ミーティング）を定期的に開催して、授業改善効果の確認や具体的な教育改善方策の意見交換の場として活用している。

＜根拠資料＞

・授業評価アンケート結果報告書（添付資料２頁、資料 No. 2-6）
・教員ＦＤ研修会プログラム（添付資料２頁、資料 No. 2-11）
・教員・学生間の意見交換会（オフサイト・ミーティング）資料（添付資料２頁、資料 No. 2-12）

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
2-47	ＦＤ活動に学生や教職員の意見・要望が反映されているか。		○

＜現状の説明＞

本研究科内のＦＤ委員会が実施するＦＤ研修会、意見交換会を通して、学生や教員の意見・要望がＦＤ活動に反映される仕組みが構築されている。

教員については、ＦＤ委員会が実施する教員全員(専任・特任・非常勤)によるＦＤ研修会において授業方法、カリキュラム、成績評価等についての活発な意見交換がなされ、ＦＤ活動に反映されている。

また、学生の意見・要望は、学期末ごとに開催される学生と全教員が参加する意見交換会（オフサイト・ミーティング）を通してＦＤ活動に反映されている。この意見交換会で出された学生の率直な意見や教員の提言等を踏まえて、カリキュラムの見直しやシラバスの修正、授業方法の改善等に役立てている。

＜根拠資料＞

・ＦＤ活動報告書（添付資料２頁、資料 No. 2-22）
・教員・学生間の意見交換会（オフサイト・ミーティング）資料（添付資料２頁、資料 No. 2-12）

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
2-48	ＦＤ活動や自己点検・評価等が、個々の教員の教育内容、授業運営方法、教材等に反映されるなど教育内容・方法の改善に有効に機能しているか。また、反映の状況を把握する措置がとられているか。		○

＜現状の説明＞

ＦＤ委員会は、組織的かつ計画的に教育内容・方法の改善活動を行っている。具体的には、授業評価アンケートの実施、その分析結果の担当教員へのフィードバック、教員ＦＤ研修会を通しての問題意識の共有、外部のＦＤ専門家による特別講演、他大学の視察等により、組織的な改善活動を実施している。その効果の把握について、定期的に開催される教員・学生間の意見交換会（オフサイト・ミーティング）や個別の教員や学生との意見交換等により確認するようにしている。

また、地方独立行政法人法に基づき、本研究科の教育研究等も含めて大学全体で「自己点検・評価報告書」を提出しており、北九州市が設置している第三者委員会「北九州市地方独立行政法人評価委員会」においてその取り組み状況を検証している。

＜根拠資料＞

・平成 21 年度北九大ビジネススクールシラバス（添付資料１頁、資料 No. 1-5）
・ＦＤ活動報告書（添付資料２頁、資料 No. 2-22）
・教員・学生間の意見交換会（オフサイト・ミーティング）資料（添付資料２頁、資料 No. 2-12）
・北九州市立大学ホームページ「平成 19 年度自己点検・評価報告書」
・北九州市立大学ホームページ「平成 20 年度自己点検・評価報告書」

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
2-49	学生の修学等の状況や各教員の授業内容、指導方法、さらには教育研究の質向上のための自主的取組みの実施状況、成果、問題点等が大学院内、学内、関係者間で適切に情報共有され、それが更なる改善に結びついているか。		○

＜現状の説明＞

学期ごとの授業アンケートの実施・分析整理結果の各教員へのフィードバック、教員・学生間の意見交換会（オフサイト・ミーティング）における総括報告を通して、授業内容、指導方法等についての改善策を研究科内で情報共有し、その後の改善に結び付けている。

これら本研究科内での取り組みの状況、問題点、成果等については、本学全体のＦＤ委員会に報告するとともに、他研究科や学部でのＦＤに関する取り組み事例等を本研究科教員に報告・紹介する等、学内、関係者間で情報の共有化を図り、全学的改善に役立てている。

＜根拠資料＞

・平成 21 年度北九大ビジネススクールシラバス（添付資料１頁、資料 No. 1-5）
・自己点検・評価報告書（様式）（添付資料２頁、資料 No. 2-18）
・ＦＤ活動報告書（添付資料２頁、資料 No. 2-22）
・教員・学生間の意見交換会（オフサイト・ミーティング）資料（添付資料２頁、資料 No. 2-12）

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
2-50	教育方法について特色ある取組みを行っている場合は、その取組みの趣旨・内容は、当該経営系専門職大学院固有の使命・目的および教育目標の達成にとって有効なものとなっているか。		○

＜現状の説明＞

本研究科の教育方針は、学生の学習の進捗速度に応じた積み上げ方式によるステップアップの教育プログラムを採用していることである。また、科目内容はビジネスとパブリックの２本の柱および中国ビジネスと環境ビジネスという２つの横軸から構成される科目編成である。

そのため、他の大学院よりも多い 58 科目という多様な科目を配置するとともに、実業界等から多くの特任教員を採用して豊富な経験に基づく具体的かつ実用的な授業を行っている。

このような特色ある教育方針と科目構成を踏まえて、学生が選択しやすいように複数の履修モデルを提示している。また、履修科目の決定にあたっては学生に助言を与え、学習到達度を確認できるようにするために「修学アドバイザー制度」を採用している。特に２年次からは、「プロジェクト研究Ⅰ・Ⅱ」の指導教員（ゼミ教員）と修学アドバイザー教員とが連携して、学生の指導のために手厚くサポートしている。さらに全ての専任教員はオフィス・アワーを設け、学生からのさまざまな質問や相談に応じる体制を採っている。

その他、授業コンテンツに直結させた教材として、

・「中国の家電量販チェーン：五星電器」（「国際経営」）
・「中国の代表的民営企業：希望グループ」（「中国企業論」）
・「ＭＢＡ経営市場データ解析入門」（「技術経営」）
・「The Accounting～企業開示を理解するための財務会計の諸論点～」（「アカウンティング」）

等を独自に開発、作成して授業に活用している。

＜根拠資料＞

・平成 21 年度北九大ビジネススクール履修ガイド（添付資料１頁、資料 No.1-2）
・平成 21 年度マネジメント研究科「教員オフィスアワー」一覧表（添付資料２頁、資料 No.2-5）
・基礎データ「Ⅱ　教員組織　３　専任教員の教育・研究業績」

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
2-51	取組みの成果について検証する仕組みが整備されているか。また、検証結果を取組みのさらなる改善に結びつける仕組みが整備されているか。		○

＜現状の説明＞

本研究科内に独自に専任教員からなる教務委員会、広報委員会、入試委員会、ＦＤ委員会、図書・データベース委員、予算委員、教員評価委員等を設置して、それぞれの立場からさまざまな取り組みについて内部統制的に評価、検証を行い、その後の改善方策について検討し、研究科委員会等で決定した上で実施している。さらに、地方独立行政法人法に基づき北九州市に北九州市地方独立行政法人評価委員会が設置されており、その中で本研究科の評価がなされている。ただ、外部のさまざまな意見や評価を組織的に取り組む必要があるため、完成年度以降の本格的なカリキュラム見直しと合わせて、運営体制の強化を図ることとしている。

＜根拠資料＞

・平成 21 年度マネジメント研究科委員会名簿（添付資料１頁、資料 No. 1-10）
・北九州市立大学ホームページ「平成 19 年度自己点検・評価報告書」
・北九州市立大学ホームページ「平成 20 年度自己点検・評価報告書」

２　教育の内容・方法・成果
（３）成果等

＜概要＞

本研究科では、学則等で定められた各種基準に従って、成績評価、修了認定が適切に実施されている。学位の授与は必要単位数の取得、一定水準以上の研究レポートまたは論文の成果物の提出を要件としており、これらの規定が適切に守られている。

修了者の進路を把握する体制、修了者の職場における評価や活躍状況の把握する仕組みとして平成 21 年５月に教員や修了者等から構成される「マネジメント研究会」を設立して修了者の現在の状況をほぼ把握している。

教育効果を評価する手段の一つとして、授業評価アンケートを用いてきた。しかし、今後は①本研究科学生または修了者による起業の成功、②高難度の資格取得、高等な事業改善や技術革新による特許・意匠権取得や受賞、③ビジネスモデルやビジネスプラン等卒業研究に対する権威のある機構による表彰など、より客観的で社会からも認識しやすい新たな評価指標や基準の開発に取り組む必要があると認識している。

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
2-52	収容定員や在籍学生数に応じて、学位授与が適切に行われているか。	○	

＜現状の説明＞

平成 19 年４月に設立された本研究科は、平成 21 年３月に初めて経営学修士（専門職）の学位を 30 名に授与（卒業・学位取得率 94%）した。卒業のための学位授与の条件は、必要単位数の取得であるが、その単位の中に一定水準以上の成果物（研究レポートまたは論文）の提出を義務付けている。卒業できなかった学生（１名）は、卒業単位の取得不足により学位を授与できなかったものである。(その他の６名の１期生は、１名休学、長期履修５名である。)

今後とも、学生の指導に一層努めると同時に、学位にふさわしい人材を社会に送り出していくことにも留意していきたい。

＜根拠資料＞

・平成 21 年度北九大ビジネススクール履修ガイド（添付資料１頁、資料 No.1-2）
・平成 20 年度プロジェクト研究題目一覧（添付資料３頁、資料 No.2-24）
・基礎データ「Ⅲ　学生の受け入れ　２　学生定員及び在籍学生数」

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
2-53	学位の授与状況等を調査・検討する体制は整備されているか。また、その調査・検討結果の学内や社会への公表が定期的かつ継続的に実施されているか。		○

＜現状の説明＞

経営学修士（専門職）の学位の授与にあたっては、研究科運営委員会で検討した上で、慎重に協議して決定している。

学位取得状況等については公表するとともに、成果物については地域の企業経営者、市長、副市長等行政関係者、本学理事長、学長等を招いて発表会を行い、優秀な学生に対してはK²ＢＳ賞、ベストリーダーシップ賞、ベストＧＰＡ賞を授与している。

＜根拠資料＞

・口頭審査スケジュール（添付資料３頁、資料 No. 2-25）
・プロジェクト研究発表会（卒業研究発表会）資料（添付資料２頁、資料 No. 2-8）

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
2-54	修了者の進路を把握する体制が整備されているか。また、その学内や社会への公表が、定期的かつ継続的に実施されているか。	○	

＜現状の説明＞

本研究科では学生のほとんどが就業している社会人であるが、無職あるいは転職・起業を考えている学生もいる。そのため、本学の就職支援のための専門組織であるキャリアセンターと連携を図るとともに、本研究科の就職委員等が修了者の進路支援を行っている。

平成 21 年３月に初めて修了者を送り出したが、卒業前に１名の就職先内定と２名の転職・再就職を把握している。その後の修了者の進路等の動向については修了者全員に対する追跡調査を実施することを計画している。

また、平成 21 年５月に修了者と教員等からなる「マネジメント研究会」を設立して、定期的に研究会、講演会の開催や親睦を行うと同時に、修了者の現在の状況を把握することとしている。

＜根拠資料＞

・平成 21 年度北九州市立大学学生便覧（抜粋）（添付資料１頁、資料 No. 2-2）
・リーフレット「学生プラザ」（添付資料３頁、資料 No. 2-26）
・マネジメント研究会名簿、開催日（添付資料２頁、資料 No. 2-13）
・平成 20 年度修了生勤務先一覧（添付資料３頁、資料 No. 2-27）

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
2-55	修了者の進路先等における評価や活躍状況の把握を行う体制が整備されているか。また、その学内や社会への公表が、定期的かつ継続的に実施されているか。		○

＜現状の説明＞

本研究科は平成 21 年３月に初めて修了者を社会に送り出したため、修了者の職場における評価や活躍状況の把握については、本研究科の地域社会におけるさまざまな評価につながるものとして重要である。今後、修了者の所属する会社等に対するアンケートの実施等による活躍状況の把握について検討を進めている。

＜根拠資料＞

・平成 20 年度修了生勤務先一覧（添付資料３頁、資料 No.2-27）

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
2-56	使命・目的および教育目標に即した教育効果について評価する仕組みが整備されているか。	○	

＜現状の説明＞

本研究科では、修学アドバイザーやプロジェクト研究担当教員等、複数の教員により教育成果や目標への到達度について総合的に検証している。

また、学生の単位取得状況や授業評価アンケート及び卒業生との意見交換会を通じて、本研究科の教育目標に即した教育効果が上がっているかを確認している。

今後は卒業後の就職・創業、資格取得の状況等をできるかぎり把握していくことで、評価する仕組みの充実を図る。

＜根拠資料＞

該当なし

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
2-57	使命・目的および教育目標に即した修了者を輩出しているか。		○

＜現状の説明＞

平成 21 年３月に初めて修了者 30 名を社会に送り出した。修了者の中には新たに就職した者（ロボット等を製造する地元大手電機メーカー等）や転職して他の会社のＣＥＯに就任した者等本研究科が掲げる「高度なマネジメント能力を備え、民間および公的部門において革新的な事業創造や組織改革等を担える専門職業人の養成」という教育目標に即した人材を輩出している。

＜根拠資料＞

・平成 20 年度修了生勤務先一覧（添付資料３頁、資料 No.2-27）

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
2-58	教育効果を評価する指標や基準の開発に取り組んでいるか。		○

＜現状の説明＞

教育効果の把握については、2-56 で述べたように、評価する仕組みをさらに充実することとしている。

特に２年間の教育課程の集大成といえる「プロジェクト研究Ⅱ」において提出された論文等に対して、①目的・問題設定の重要性、②文献調査・データ収集の適切性、③実証または論証方法の妥当性、④研究成果の実践性、⑤研究の独創性・創造性、の基準から口頭審査を行っている。これによりマネジメントにかかわる高度な知識、スキル、思考方法等を修得できているかなど、これまでの教育効果を確認しているが、さらに高度な専門職業人を育成する観点から、科目特性などを十分配意して教育効果の評価基準等について充実していくこととしている。

＜根拠資料＞

・プロジェクト研究成果審査報告書（様式）（添付資料３頁、資料 No. 2-28）

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
2-59	教育効果の評価結果を組織的に教育内容・方法の改善につなげる仕組みが整備されているか。		○

＜現状の説明＞

これまでも教育効果の評価結果およびその改善への仕組みについては、組織的にＦＤ委員会が担当してきたが、さらに充実を図るために、ＦＤ委員会の活動の強化も含め、組織体制の整備の拡充を図る。

＜根拠資料＞

該当なし

【点検・評価】

関連する「評価の視点」
授業科目（2-9）、ＦＤ体制（2-45）、授業時間帯、時間割（2-33）、特色ある取組み(2-24)、教育改善の仕組み(2-46)、成績評価（2-36）

（１）本研究科は、公立大学で初めてのビジネススクールとして平成 19 年４月に開設した。公立大学の特性を活かして民間企業のマネジメントばかりではなく、地域経済に大きな影響力のあるパブリックセクター（地方自治体等の他に、医療・福祉・ＮＰＯを含む）のマネジメント能力育成を視野にいれた教育課程および内容を有している。(視点 2-9)

（２）教育の総合的効果を重視するため、教員全体による組織的な教育体制を整備していることである。個々の教員による専門教育が重要ではあるものの、専門教育の各分野が総合的に融合し、学際的な教育効果を高めるためには、専任教員だけでなく外部実務家教員をも含めた連携教育を実現し、理論と実践との統合、相互連携を目指す有機的な教育に取り組み、幅広いＦＤ活動を実施している。(視点 2-45)

（３）社会人学生に配慮し、平日夜間の開講やサテライトキャンパスの活用、長期履修制度の創設等、多様なニーズに応じた学習環境を備えている。(視点 2-33)

（４）正規のカリキュラム、コース以外の新たな社会的ニーズの存在（変化）に対応した取り組みを行う必要がある。(視点 2-24)

（５）新たな教育課題等に対応するための教育課程の再編成（カリキュラムの見直し）を行う。

本研究科ではビジネスとパブリックの２本柱に沿って科目群が編成されているが、学生の要望等を踏まえて開講科目数、配置年次、開講曜日・時間帯などカリキュラムの再編成を逐次進めている。（視点 2-46）
（６）成績評価基準等については規定しているが、科目等によっては教員間で統一の必要性、学生への周知範囲や方法について改善が必要である。（視点 2-36）

＜根拠資料＞
・平成 21 年度北九大ビジネススクール履修ガイド（添付資料１頁、資料 No. 1-2）
・平成 22 年度北九大ビジネススクールパンフレット（添付資料１頁、資料 No. 1-4）
・平成 21 年度北九大ビジネススクールシラバス（添付資料１頁、資料 No. 1-5）
・平成 21 年度北九州市立大学学生便覧（抜粋）（添付資料１頁、資料 No. 2-2）
・ＦＤ活動報告書（添付資料２頁、資料 No. 2-22）
・教員ＦＤ研修会プログラム（添付資料２頁、資料 No. 2-11）
・ＦＤ特別講演会資料（添付資料２頁、資料 No. 2-23）
・教員・学生間の意見交換会（オフサイト・ミーティング）資料（添付資料２頁、資料 No. 2-12）
・平成 21 年度マネジメント研究科時間割表（添付資料２頁、資料 No. 2-4）
・自己点検・評価報告書（様式）（添付資料２頁、資料 No. 2-18）
・授業評価アンケート結果報告書（添付資料２頁、資料 No. 2-6）
・北九州市立大学大学院学則（添付資料１頁、資料 No. 1-1）
・北九州市立大学大学院マネジメント研究科規程（添付資料１頁、資料 No. 2-1）

＜今後の方策＞
（１）新たな社会的ニーズに対応した取り組み
経済のグローバル化等により、民間または公的組織の上級管理職の高度な教育訓練ニーズが高まっており、正規コースとは別に、管理職研修プログラムの開発、上級管理職向けの教育プログラム、いわゆるエグゼクティブＥＭＢＡ教育の導入の可能性を検討する。また、アメリカ型のＭＢＡ教育は広く受け入れられてきたが、日本型ＭＢＡ教育を念頭に置いた独自の教育体系の開発に取り組む必要がある。本学の専門職学位課程の独自色を一層強めるためにも、ＭＢＡ教育が盛んな東アジア諸国（中国、台湾、シンガポール）の教育経験等を学ぶため、欧米のみでなくアジア諸国との国際学術交流を積極的に進める。（視点 2-24）
（２）教育課程の再編成（カリキュラムの見直し）
完成年度以降２年間の教育実績を検証し、地域におけるさまざまな意見・要望等を踏まえて時代とニーズに適合したカリキュラムの見直しを行っていく。（視点 2-46）

＜根拠資料＞
・平成 21 年度北九大ビジネススクール履修ガイド（添付資料１頁、資料 No. 1-2）
・平成 22 年度北九大ビジネススクールパンフレット（添付資料１頁、資料 No. 1-5）
・教員ＦＤ研修会プログラム（添付資料２頁、資料 No. 2-11）
・教員・学生間の意見交換会（オフサイト・ミーティング）資料（添付資料２頁、資料 No. 2-12）

３　教員組織

＜概要＞

本研究科の教員組織は、専門職大学院の設置基準等に基づき、専任教員は 14 名（基準は 11 名）でそのうち教授は 11 名（基準は６名)、実務家教員は８名（基準は４名以上)、実務家教員のみなし専任教員は３名（基準は３名以内）である。また、実務家教員を含めて教員は、それぞれの専門分野における高度な能力について法令上の基準を満たしている。

本研究科の特色として、地域のさまざまな分野で活躍しているリーダーが特任教員（17 名）に就任し、実践的な教育を行っていることである。また、専任教員に対しては、研究費、個人研究費、サバティカル制度、国内・海外研修制度、教員評価の実施等、教育研究環境の整備を行っている。

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
3-1	専任教員数に関して、法令上の基準を遵守しているか。(「告示第 53 号」第１条第１項)	◎	

＜現状の説明＞

本研究科における専任教員数は 14 名である。また学生の収容定員は 60 名である。

法令上求められる専任教員の数は 11 名であるが、本研究科の専任教員数は基準を超えており、充足している。

＜根拠資料＞

・平成 22 年度北九大ビジネススクールパンフレット（添付資料１頁、資料 No.1-4）
・基礎データ「Ⅱ　教員組織　１　教員組織」

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
3-2	専任教員は、１専攻に限り専任教員として取り扱われているか。(「告示第 53 号」第１条第２項。なお、平成 25 年度まで、専門職大学院設置基準付則２が適用される。)	◎	

＜現状の説明＞

本研究科の専任教員は、専門職大学院設置基準に則り、１専攻に限り専任教員として取り扱われている。

なお、平成 25 年度まで、専門職大学院設置基準附則２が適用される専任教員は、本研究科においては２名であるが、設置基準等に定められている教員数を超えてはおらず、法令上の基準を遵守している。

＜根拠資料＞

・平成 22 年度北九大ビジネススクールパンフレット（添付資料１頁、資料 No.1-4）
・基礎データ「Ⅱ　教員組織　１　教員組織」
・基礎データ「Ⅱ　教員組織　２　専任教員個別表」

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
3-3	法令上必要とされる専任教員の半数以上は原則として教授として構成されているか。(「告示第 53 号」第１条第３項	◎	

＜現状の説明＞

専任教員 14 名のうち、11 名が教授、准教授が３名であり、法令上の要件を満たしている。

＜根拠資料＞

・平成 22 年度北九大ビジネススクールパンフレット（添付資料１頁、資料 No.1-4）
・基礎データ「Ⅱ　教員組織　１　教員組織」
・基礎データ「Ⅱ　教員組織　２　専任教員個別表」

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
3-4	教員は、以下のいずれかに該当し、かつ、その相当する専門分野に関し高度の指導能力を備えているか。 １　専攻分野について、教育上または研究上の業績を有する者 ２　専攻分野について、高度の技術・技能を有する者 ３　専攻分野について、特に優れた知識および経験を有する者 （「専門職」第５条）	◎	

＜現状の説明＞

全専任教員は、文部科学省への本研究科設置申請時に教員審査を受けており、担当する専門分野に関し、研究上の成果、高度な技術・技能、優れた知識・経験のいずれかに該当する高度の指導能力を備えている。

現在、本研究科の専任教員は、「１　専攻分野について、教育上または研究上の業績を有する者」６名、「３　専攻分野について、特に優れた知識および経験を有する者」８名となっている。

＜根拠資料＞

・北九州市立大学教員の採用及び昇任に関する資格選考規程（添付資料３頁、資料 No.3-1）
・北九州市立大学教員の採用及び昇任に関する資格選考規程運用内規
（添付資料３頁、資料 No.3-2）
・基礎データ「Ⅱ　教員組織　２　専任教員個別表」
・基礎データ「Ⅱ　教員組織　３　専任教員の教育・研究業績」

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
3-5	専任教員のうち実務家教員は、当該分野で必要とされる一定の割合が確保されているか。(「告示第 53 号」第２条)	◎	

＜現状の説明＞

告示53条第２条で求められる専攻分野における実務の経験および高度の実務の能力を有する教

員の数は、専任教員数の概ね３割以上とされている。本研究科専任教員のうち実務家教員は８名（57%）で、必要とされている人数（４人）を十分に満たしている。

＜根拠資料＞

・基礎データ「Ⅱ　教員組織　１　教員組織」

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
3-6	実務家教員は、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教員で構成されているか。(「告示第 53 号」第２条)	◎	

＜現状の説明＞

実務家教員８名のすべてが、５年以上の実務経験を有しており、かつ、高度の実務能力を有している。

＜根拠資料＞

・基礎データ「Ⅱ　教員組織　３　専任教員の教育・研究業績」

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
3-7	経営系分野の特性に応じた基本的な科目、実務の基礎・技能を学ぶ科目、広い視野や周辺領域の知識を涵養する科目、基礎知識を展開発展させる科目、先端知識を学ぶ科目について専任教員が適切に配置されているか。	○	

＜現状の説明＞

経営分野の基本的な科目である「マネジメント総論」「アカウンティング」「ファイナンス」については専任教員が配置されている。しかし「経営戦略」「マーケティング」については特任教員、非常勤講師が担当しているのが現状である。これら基本科目については、専任教員を充当すべきであるとの認識があり、平成 21 年 11 月の本学の教育研究審議会において、平成 22 年 10 月１日付けで「経営戦略」または「マーケティング」担当の専任教員を採用することが決定されている。

また、実務の基礎・技能を学ぶ科目、基礎知識を発展させる科目、先端知識を学ぶ科目については専任教員、特任教員、学内兼担教員、非常勤講師が適切に配置された構成になっている。

＜根拠資料＞

・平成 22 年度北九大ビジネススクールパンフレット（添付資料１頁、資料 No.1-4）
・平成 21 年度北九大ビジネススクールシラバス（添付資料１頁、資料 No.1-5）
・平成 21 年度第 108 回教育研究審議会議事録（添付資料３頁、資料 No.3-5）

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
3-8	経営系専門職大学院において教育上主要と認められる授業科目については、原則として、専任の教授または准教授が配置されているか。		○

＜現状の説明＞

主要科目は、基本的には専任教員が担当することにしている。しかし、基本科目の専任教員の配置については 3-7 で記載したとおりである。また、教育上主要と認識しているプロジェクト研究科目（実践科目）の４科目は、専任教員が中心となって担当することにしている。

＜根拠資料＞

・平成 22 年度北九大ビジネススクールパンフレット（添付資料１頁、資料 No.1-4）
・平成 21 年度北九大ビジネススクールシラバス（添付資料１頁、資料 No.1-5）

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
3-9	経営分野において実践性を重視する科目に実務家教員が配置されているか。	○	

＜現状の説明＞

専任教員 14 名のうち８名が実務家教員であり、実践性を重視する科目に配置されている。また、17 名の特任教員はすべて実務家教員であり、これら第一線で活躍する特任教員が営利組織、非営利組織の両分野の実務と技能を重視する科目を担当している。

＜根拠資料＞

・平成 22 年度北九大ビジネススクールパンフレット（添付資料１頁、資料 No.1-4）
・平成 21 年度北九大ビジネススクールシラバス（添付資料１頁、資料 No.1-5）

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
3-10	教育上主要と認められる授業科目を兼担・兼任教員が担当する場合、その教員配置は、適切な基準および手続によって行われているか。	○	

＜現状の説明＞

兼担・兼任教員による授業科目担当については、科目担当の必要性、専門性、適切性、実績等を十分検討し、研究科運営委員会での審議を経た上で採用を決定することとしている。

＜根拠資料＞

該当なし

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
3-11	専任教員は、職業経歴、国際経験、年齢や性別のバランス等を考慮して適切に構成されているか。	○	

＜現状の説明＞

専任教員の職業経歴は、実務家教員の経歴にあるように多様であり、専門分野のバランスを配慮した構成になっている。具体的には、㈱野村総合研究所、(財)九州経済調査協会、日本長期信用銀行(現㈱新生銀行)、北九州市役所、ＪＰ.モルガン銀行㈱、㈱ゼンリンデータコム、㈱東芝、新日本鐵鉄㈱等多彩である。

国際経験については、専任実務家教員の多くは海外の銀行、メーカーの現地法人の勤務経験があり、海外での大学院で学んだ経験者もいる。

年齢構成については、40 代、50 代、60 代とバランスよく配置されているが、女性教員については現在採用されていない。今後の教員人事においては、科目に対応した適切な人材の確保等に留意しながら、性別のバランスも配慮するようにしている。

＜根拠資料＞

・平成 22 年度北九大ビジネススクールパンフレット（添付資料１頁、資料 No.1-4）
・基礎データ「Ⅱ　教員組織　３　専任教員の教育・研究業績」

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
3-12	教授、准教授、客員教授、任期つき教授、講師、助教等の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ているか。	○	

＜現状の説明＞

本研究科の開設にあたり、教員の選考方法については本学の選考規程および本研究科の選考方針に基づき、教員の組織編制を行った。

本研究科の専任教員の内訳は教授 11 名、准教授３名であり、特任教授は 17 名の構成である。

＜根拠資料＞

・北九州市立大学教員の採用及び昇任に関する資格選考規程（添付資料３頁、資料 No.3-1）
・北九州市立大学教員の採用及び昇任に関する資格選考規程運用内規
（添付資料３頁、資料 No.3-2）
・基礎データ「Ⅱ　教員組織　１　教員組織」

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
3-13	教員の募集・任免・昇格について、適切な内容の基準、手続に関する規程が定められ、運用されているか。特に、教育上の指導能力の評価が行われているか。	○	

＜現状の説明＞

教員の募集については、「北九州市立大学教員の採用および昇任に関する資格選考規程」等に基づき行っている。募集にあたっては、本学の教育研究審議会において選任された人事選考委員会が適切な内容の基準、手続に従って選考し、教育研究審議会の議決を踏まえて決定されている。

本研究科の教員募集人事に関する選考委員会は、本研究科研究科長１名、本研究科運営委員会

によって選出された研究科専任教員３名、本研究科以外に所属する教育研究審議会委員の中から１名、合計５名の選考委員によって構成されている。最終選考にあたっては、面接とともに、30分間の模擬授業を実施することによって教育上の指導能力を評価している。

教員の昇格についても、上記の規程に基づき、本学の教育研究審議会の議を経て決定されている。

＜根拠資料＞

・北九州市立大学教員の採用及び昇任に関する資格選考規程（添付資料３頁、資料 No.3-1）
・北九州市立大学教員の採用及び昇任に関する資格選考規程運用内規
（添付資料３頁、資料 No.3-2）
・公立大学法人北九州市立大学教育職員規程（添付資料３頁、資料 No.3-3）
・教員採用の流れ（添付資料３頁、資料 No.3-6）

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
3-14	教員の募集・任免・昇格は、その規程に則って、教授会等の経営系専門職大学院固有の教員組織の責任において適切に行われているか。	○	

＜現状の説明＞

教員の募集・任免・昇格は、3-13 に記載した「北九州市立大学教員の採用および昇任に関する資格選考規程」に基づき全学的・組織的な基準、手続によって行われている。また、専門職大学院等に固有な実務家教員の採用についての資格選考基準については実務家としての高度な専門的経験・知識が評価されるものとなっている。選考にあたっては本研究科運営委員会の経営系専門職大学院固有の教員組織の責任において適切に行われる仕組みとなっている。

＜根拠資料＞

・北九州市立大学教員の採用及び昇任に関する資格選考規程（添付資料３頁、資料 No.3-1）
・北九州市立大学教員の採用及び昇任に関する資格選考規程運用内規
（添付資料３頁、資料 No.3-2）
・教員採用の流れ（添付資料３頁、資料 No.3-6）

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
3-15	任期制の適用や特定分野について高度の知見を有する内外の専門家の処遇など、教育研究の必要性に応じた配慮が可能な制度となっているか。		○

＜現状の説明＞

本研究科の専任教員については、任期制を導入していない。

特任教員の採用および処遇については、「北九州市立大学特任教員、特命教授および特任研究員に関する規程」に基づき行っており、本研究科の教育研究の必要性や特性に応じた配慮がなされた制度となっている。

＜根拠資料＞

・北九州市立大学教員の採用及び昇任に関する資格選考規程（添付資料３頁、資料 No.3-1）

・北九州市立大学特任教員、特命教授及び特任研究員に関する規程

（添付資料３頁、資料 No.3-4）

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
3-16	専任教員の後継者の養成または補充について適切に配慮しているか。		○

＜現状の説明＞

本学の大学教員人事は、3-13 で記載した規程に基づき行われている。専任教員の後継者の養成や定年退職、転出等による補充人事については、本研究科独自の採用計画が実行可能な制度となっており、後継者の養成や補充については適切に配慮されている。

＜根拠資料＞

・北九州市立大学教員の採用及び昇任に関する資格選考規程（添付資料３頁、資料 No.3-1）

・北九州市立大学教員の採用及び昇任に関する資格選考規程運用内規

（添付資料３頁、資料 No.3-2）

・教員採用の流れ（添付資料３頁、資料 No.3-6）

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
3-17	専任教員の授業担当時間は、教育の準備および研究に配慮したものとなっているか。	○	

＜現状の説明＞

専任教員の授業担当時間は、標準的には１学期４コマ、週４科目となっている。

内訳は専門講義科目２科目、演習科目（グループ・ディスカッション、プロジェクト研究）２科目であり、教育の準備および研究に十分配慮した授業担当時間となっている。

授業は、平日は夜間のみ、土曜日は昼間に開講している。

＜根拠資料＞

・平成 21 年度北九大ビジネススクールシラバス（添付資料１頁、資料 No.1-5）

・平成 21 年度マネジメント研究科時間割表（添付資料２頁、資料 No.2-4）

・基礎データ「Ⅱ　教員組織　２　専任教員個別表」

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
3-18	専任教員に対する個人研究費が適切に配分されているか。	○	

＜現状の説明＞

専任教員に対する研究費は、本学の研究費の基準に基づき支給されている。本研究科教員にあっては、フィールド・スタディ、ケーススタディは不可欠であることに配慮して、実験系研究費枠で支給されている。なお、本学にあっては、個人研究費の１割を大学全体でプールし、このプールされた金額を全学の評価委員会において、教育・研究・管理運営・地域貢献の評価基準によってＳ・Ａ・Ｂ・Ｃの４段階評価を行い、評価の高い教員に対して研究費の増額を行っている。

その他、本学の教員が年度当初に研究プロジェクトを申請して、決定・交付される特別研究推進費の制度もある。

＜根拠資料＞

・北九州市立大学における教員の個人評価実施要綱（添付資料３頁、資料 No.3-7）
・平成 20 年度北方キャンパスにおける個人評価実施細則（添付資料３頁、資料 No.3-8）
・平成 21 年度特別研究推進費対象研究の募集について（添付資料３頁、資料 No.3-9）
・平成 20 年度特別研究推進費交付採択研究一覧（添付資料３頁、資料 No.3-10）

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
3-19	研究専念期間制度（サバーティカル・リープ）等、教員の研究活動に必要な機会が保証されているか。		○

＜現状の説明＞

研究専念期間制度(サバティカル制度)は、本学では平成 21 年４月より導入され、「公立大学法人北九州市立大学サバティカル制度要綱」に基づき、専任教員のうち一定期間以上勤務し、顕著な業績をあげた者に対して教育等の業務を免除して調査研究活動に専念する機会を与えることとしている。また、本学では研究活動に専念するための海外留学制度、国内留学制度が整備されており、研究活動に必要な機会は十分に保証されている。

＜根拠資料＞

・サバティカル制度について（添付資料３頁、資料 No.3-11）
・公立大学法人北九州市立大学サバティカル制度要綱（添付資料３頁、資料 No.3-12）

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
3-20	専任教員の教育活動について、適切に評価する仕組みが整備されているか。		○

＜現状の説明＞

本研究科では、学期末ごとに授業評価アンケートを実施し、学生による教育指導能力の評価がなされている。この授業評価アンケート結果は、本研究科教員全員(特任、非常勤を含む)に個人ごとの評価結果(評価項目ごと)と自由意見内容が配布され、今後の教育改善に活かされている。

また、授業評価アンケートによって学生から提出された授業の問題点や課題等については本研究科ＦＤ委員会委員が集計し、学期末に「学生と教員による意見交換会」において、このデータ

に基づき学生との意見交換を行っている。ここで提起された課題、問題点については研究科運営委員会において議論し、教員全体で問題点・課題を共有し、改善にあたることとしている。

さらに、本学では、教員個人の活動状況とその成果を多角的に評価し、教員の教育研究活動の改善と自己研鑽を促すとともに、教育研究等の向上と活性化を図ることを目的として、平成 17 年度より全学的な教員評価制度を実施している。教育、研究、管理運営及び社会貢献の４領域について教員自身が自己評価を行い、これに基づき研究科長が４段階で修正評価を行っている。これによって、①各教員は毎年教員活動報告書と自己評価シートを研究科長に提出すること、②教育内容実績の欄には、授業アンケートの結果等を参考とした教育方法の改善等を記載すること、③広く社会評価の対象とするため、教員活動報告書をホームページ上で公開すること、などを義務付けている。

教員評価の結果は、研究費の増額配分の資料となるとともに、教員の昇任人事における参考資料等として活用している。また、評価の低い教員に対しては研究科長が指導を行うほか、教育方法の改善のために利用している。

＜根拠資料＞

・授業評価アンケート結果報告書（添付資料２頁、資料 No.2-6）
・北九州市立大学における教員の個人評価実施要綱（添付資料３頁、資料 No.3-7）
・平成 20 年度北方キャンパスにおける個人評価実施細則（添付資料３頁、資料 No.3-8）
・北九州市立大学ホームページ「教育･研究活動」

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
3-21	専任教員の研究活動について、適切に評価する仕組みが整備されているか。		○

＜現状の説明＞

本学では、3-20 で記載したように、全学的な教員評価制度を実施しており、教育、研究、管理運営及び社会貢献の４領域について教員自身が自己評価を行い、これに基づき研究科長が４段階で修正評価を行っている。また、各教員から提出された教員活動報告書を本学ホームページ上に掲載し、個々の教員の教育・研究活動について、今どのような教育・研究に取り組んでいるのかをわかりやすく紹介し、ひろく社会に公表している。

＜根拠資料＞

・北九州市立大学における教員の個人評価実施要綱（添付資料３頁、資料 No.3-7）
・平成 20 年度北方キャンパスにおける個人評価実施細則（添付資料３頁、資料 No.3-8）
・北九州市立大学ホームページ「教育･研究活動」

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
3-22	専任教員の経営系専門職大学院の運営への貢献について、適切に評価する仕組みが整備されているか。		○

＜現状の説明＞

本学では、3-20 で記載したように、全学的な教員評価制度を実施しており、教育、研究、管理運営及び社会貢献の４領域について教員自身が自己評価を行い、これに基づき研究科長が４段階で修正評価を行っている。教育に関する自己評価をベースに研究科長による修正評価が行われている。また、各教員から提出された教員活動報告書を本学ホームページ上に掲載し、個々の教員の教育・研究活動について、今どのような教育・研究に取り組んでいるのかをわかりやすく紹介し、ひろく社会に公表している。

＜根拠資料＞

・北九州市立大学における教員の個人評価実施要綱（添付資料３頁、資料 No. 3-7）
・平成 20 年度北方キャンパスにおける個人評価実施細則（添付資料３頁、資料 No. 3-8）
・北九州市立大学ホームページ「教育･研究活動」

【点検・評価】

関連する「評価の視点」
教員編制の適切性（3-4, 3-5, 3-6, 3-9）、教員評価の適切性（3-20, 3-21, 3-22）、専任教員配置の適切性（3-7, 3-8, 3-16）、実務家教員配置の適切性（3-4, 3-5, 3-6, 3-9）、専任教員構成の適切性（3-11）

（１） 地域の「知」を結集した教員編制

本研究科の強みは、教員編制の特性にある。経営系専門職大学院として、教育内容の実践性を重視するためには第一線で培った豊富な経験知と高度な先端的技術を体得した実務家教員を採用し、教育の現場に活かすことが不可欠である。本研究科は、実務家教員を編制するにあたって、本研究科の立地的特性（北九州工業地帯）を活かし、この地域に蓄積されてきた「ものづくり」技術の経験知を結集する教員編制を実現している。（視点 3-4, 3-5, 3-6, 3-9）

（２） ４領域にわたる均衡のとれた教員評価の適切性

本学では、全学的な教員評価制度を実施しており、「教育」「研究」「管理運営」「社会貢献」の 4 領域を評価基準とする均衡のとれた教員評価を採用している。

また、授業評価アンケート結果を積極的に活かした教員全員によるＦＤ活動を通して、教育評価から得られた改善策を教員全員で共有し、教育改善に活かしていることは、評価できる。（視点 3-20, 3-21, 3-22）

（３） 主要科目に対する専任教員配置

経営系専門職大学院のマネジメントに関する主要科目の一つである「経営戦略」「マーケティング」は、本研究科発足時、教員増員が困難であったため、特任教員、非常勤教員が担当してきた。これらの科目は、本研究科のベーシック科目として必要不可欠な授業科目であるとともに、ビジネススクール入学希望者が最も学びたい科目であることを配慮すれば、専任教員が担当すべき科目である。これらの主要科目については、将来、研究科人事計画の中で、専任教員が担当できるよう配慮することが課題である。（視点 3-7, 3-8, 3-16）

（４） 実務家教員による「経験知」の活かし方

本研究科の教員編制の特長は上記（１）でも述べたように、特任教員制度を活用した実務家教員の層の厚さである。これら実務家教員が体得した経験知による専門領域の幅広さ・深さと、第一線で得られた業界や先端技術等の情報は、経営系専門職大学院の学生にとって理論と実践との統合的理解に大いに役立っており、本研究科の強みの一つともなっている。しかし、実務家教員の多くが、1 科目 15 回の授業を担当するという教育経験がないため、教員によって学生による授業評価がアンバランスとなる傾向がある。実務家教員の強みを活かした教育方法についてＦＤを

も含めた改善策を検討する必要がある。(視点 3-4, 3-5, 3-6, 3-9)

（５）専任教員構成の性別バランスの配慮

専任教員の職業経歴、国際経験、年齢などについては、本研究科はバランスよく適切に構成されているが、性別のバランスについては、専任教員 14 名中、女性教員ゼロという現状である。今後、女性教員を専任教員として採用する配慮が必要である。(視点 3-11)

＜根拠資料＞

・北九州市立大学教員の採用及び昇任に関する資格選考規程（添付資料３頁、資料 No. 3-1）
・北九州市立大学教員の採用及び昇任に関する資格選考規程運用内規
（添付資料３頁、資料 No. 3-2）
・平成 22 年度北九大ビジネススクールパンフレット（添付資料１頁、資料 No. 1-4）
・平成 21 年度北九大ビジネススクールシラバス（添付資料１頁、資料 No. 1-5）
・授業評価アンケート結果報告書（添付資料２頁、資料 No. 2-6）
・北九州市立大学における教員の個人評価実施要綱（添付資料３頁、資料 No. 3-7）
・平成 20 年度北方キャンパスにおける個人評価実施細則（添付資料３頁、資料 No. 3-8）
・平成 21 年度第 108 回教育研究審議会議事録（添付資料３頁、資料 No. 3-5）
・教員採用の流れ（添付資料３頁、資料 No. 3-6）
・基礎データ「Ⅱ　教員組織　１　教員組織」
・基礎データ「Ⅱ　教員組織　２　専任教員個別表」
・基礎データ「Ⅱ　教員組織　３　専任教員の教育・研究業績」
・北九州市立大学ホームページ「教育･研究活動」

＜今後の方策＞

（１）地域の「知」を結集した教員編制

経営系専門職大学院の教育理念である理論教育と実践教育との架け橋を、教育の場で実現していくためには、特任教員制度を活用した実務家教員による地域の「経験知」の結集は、本研究科の強みであり、今後とも必要である。マネジメントの実践は、経済社会環境の変化に適応した事業戦略が不可欠であることを配慮し、特任教員の任期が 1 年であることを活用して実務家教員の流動化による時代状況に適応した最新の経験知が提供できる教員編制を心がけていく。(視点 3-4, 3-5, 3-6, 3-9)

（２）４領域にわたる均衡のとれた教員評価の適切性

専門職大学院としてのビジネススクールは、他の大学院制度とは異なり、とりわけ教育能力と研究能力とのバランスが求められる。また、地域経済界との連携、自治体との連携等、社会的ネットワーク形成が教育の質向上に直結するため、管理運営、社会貢献もまた専任教員に求められる資質である。現在の「教育」「研究」「管理運営」「社会貢献」は、他の学部・研究科よりも、いっそうチームとしてのバランスを配慮した評価が必要である。(視点 3-20, 3-21, 3-22)

（３）主要科目に対する専任教員配置

平成 21 年 11 月の本学教育研究審議会で、ベーシック科目(基礎科目)である「経営戦略」ないし「マーケティング」担当の専任教員を平成 22 年 10 月 1 日付けで採用することが決定されている。

また、ベーシック科目の「経営組織」は、平成 21 年度までは非常勤教員が担当していたが、平成 22 年度より本研究科専任教員が担当することが研究科運営委員会で決定されている。(視点 3-7, 3-8, 3-16)

（４）実務家教員による「経験知」の活かし方

本研究科カリキュラム検討委員会において、特任教員（実務家教員）の担当授業回数と認定単位数、さらには担当科目の適切性等について検討しており、平成 22 年度までに結論を出す計画となっている。（視点 3-4, 3-5, 3-6, 3-9）

（５）専任教員構成の性別バランスの配慮

人事計画において、性別バランスが適切となる採用を配慮する。（視点 3-11）

＜根拠資料＞

・北九州市立大学教員の採用及び昇任に関する資格選考規程（添付資料３頁、資料 No. 3-1）
・北九州市立大学教員の採用及び昇任に関する資格選考規程運用内規
（添付資料３頁、資料 No. 3-2）
・平成 22 年度北九大ビジネススクールパンフレット（添付資料１頁、資料 No. 1-4）
・平成 21 年度北九大ビジネススクールシラバス（添付資料１頁、資料 No. 1-5）
・授業評価アンケート結果報告書（添付資料２頁、資料 No. 2-6）
・北九州市立大学における教員の個人評価実施要綱（添付資料３頁、資料 No. 3-7）
・平成 20 年度北方キャンパスにおける個人評価実施細則（添付資料３頁、資料 No. 3-8）
・平成 21 年度第 108 回教育研究審議会議事録（添付資料３頁、資料 No. 3-5）
・教員採用の流れ（添付資料３頁、資料 No. 3-6）
・基礎データ「Ⅱ　教員組織　１　教員組織」
・基礎データ「Ⅱ　教員組織　２　専任教員個別表」
・基礎データ「Ⅱ　教員組織　３　専任教員の教育・研究業績」
・北九州市立大学ホームページ「教育･研究活動」

４　学生の受け入れ

＜概要＞

本研究科では、アドミッションポリシーとして「アカデミズムに裏付けられた『知』と経験に培われた『知』の双方が融合した実践的プログラムにより革新的な事業創造・組織改革を推進できるマネジメント力を涵養します。優れた経営感覚と経営手法を身につけたビジネス・リーダー、自らビジネスアイデアを実現できる起業家、そして卓越した民間のマネジメント手法を駆使するパブリック・リーダーを養成します。」（教育理念・目標）と明確に規定している。

このアドミッションポリシーに基づき、入試委員会を中心に入学試験体制を整備し、書類審査および面接審査（進学者は筆記試験も）を経て、公正かつ客観的な基準により、入試を実施している。入学者の定員管理については適切に行っているが、景気停滞等により入学志願者が減少傾向にあり、平成 21 年度は定員 30 名で志願者 33 名、合格者 24 名となり、一定の学生の質の確保を図るとともに、志願者および入学者の増加を図ることが大きな課題である。

このようなことを十分踏まえて、入試委員会を中心にして入学試験等学生の受け入れのあり方やＰＲ等について、継続的に見直し、検証している。

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
4-1	専門職学位課程制度の目的に合致し、かつ、当該経営系専門職大学院の使命・目的および教育目標に即した学生の受け入れ方針、選抜方法および選抜手続が設定され、それが事前に入学志願者をはじめ広く社会に公表されているか。	○	

＜現状の説明＞

本研究科では、マネジメントに関する高度専門職業人を養成することにより、地域をリードする革新的事業創造者を育成することを目的としてアドミッションポリシーを定めている。このアドミッションポリシーについては、大学案内、学生募集要項、パンフレット、ホームページ等により、入学志願者等に周知するとともに、入学説明会や商工会議所の会議、シンポジウム、セミナー等の開催の際に、広く参加者や市民等に対してわかりやすく説明する等、さまざまなＰＲ活動を行っている。

アドミッションポリシーに基づき本研究科の選抜方法・選抜手続は、主として社会人を対象に（進学者は若干名）30 名の定員で、社会人・進学者ともに第一次選考は志望動機や研究計画等を記述したエッセイ（小論文）による書類審査を行う。さらに第二次選考は社会人の場合は３名の教員による面接試験（30 分間）を行い、進学者の場合は筆記試験（90 分間）と面接試験（30 分間）を実施する。

＜根拠資料＞

・平成 22 年度北九州市立大学大学院マネジメント研究科マネジメント専攻学生募集要項
（添付資料１頁、資料 No.1-3）
・平成 22 年度北九大ビジネススクールパンフレット（添付資料１頁、資料 No.1-4）
・北九州市立大学ホームページ「北九州市立大学　大学案内 2010」
・北九州市立大学ホームページ「入試情報　アドミッションポリシー(大学院)」

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
4-2	入学者選抜にあたっては、受け入れ方針・選抜基準・選抜方法に適った学生を的確かつ客観的な評価によって受け入れているか。	○	

＜現状の説明＞

入学者選抜については、入学試験担当体制を確立したうえで、第一次試験の書類審査と第二次試験の面接審査は別の教員が行い、入学志願者１名について書類審査は２名、面接審査は３名の計５名の多数の教員の審査を経ることにより、客観性を十分に確保して、最終的に研究科委員会（教授会）の合否判定会議で合否判定をする仕組みとしている。また、合否判定基準についても、いくつかのポイントおよび留意点を明確にした書類審査および面接審査の基準判定資料を策定して、客観的な選抜基準による合否判定が実施できるようにしている。

＜根拠資料＞

・マネジメント研究科入学試験担当体制（添付資料３頁、資料 No.4-1）
・入試合否判定資料等関係資料（添付資料４頁、資料 No.4-2）

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
4-3	学生募集方法および入学者選抜方法は、当該経営系専門職大学院の入学資格を有するすべての志願者に対して、入学者選抜を受ける公正な機会を等しく確保したものとなっているか。	○	

＜現状の説明＞

入学志願者選抜方法については、社会人、進学者とも秋期（10 月）および冬期（２月）の２回実施して、仕事を有する社会人の受験機会の便宜と確保を図っている。また、志願者が受験をしやすいように第二次選考の面接試験は土･日曜日に実施している。外国籍入学志願者に対しては、資格要件について日本語能力を一定程度有することを明記するとともに、出願書類や面接試験で確認を行っている。また、大学卒業資格を有しない社会人入学志願者についても職業経験（２年以上の実務経験が必要）や実績等を評価して資格審査をしている。このように出来る限り、幅広く入学の機会の公正な確保について配慮している。

＜根拠資料＞

・平成 22 年度北九州市立大学大学院マネジメント研究科マネジメント専攻学生募集要項
（添付資料１頁、資料 No.1-3）
・平成 22 年度北九大ビジネススクールパンフレット（添付資料１頁、資料 No.1-4）

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
4-4	入学希望者に対して、説明会や開放講座等を実施しているか。		○

＜現状の説明＞

本研究科は、秋期と冬期の年２回入学試験を実施しているが、入学願書受付期間の１～２月前に入試説明会をそれぞれ２～３日間開催している。その具体的内容は、①アドミッションポリシー等本研究科の教育理念、科目構成、教員構成、教育特色等の説明、②入学試験手続説明、③本研究科学生および修了者のフリーディスカッション、④教員による模擬授業、⑤学生・修了者・教員による個別相談会、という多種多様な志願者のニーズに応えられる説明会となっている。

また、著名な講師を招聘した場合（カルロス・ゴーン日産社長等）は、本研究科学生ばかりでなく学部生や修了者、市民等、出来る限り幅広く参加を募って講演会を開催することにより、本研究科の授業内容等の体験ができる機会を設けている。

その他主な事業として、財団法人北九州産業学術推進機構と連携して「ＭＢＡ in ひびきの」（３日間）の開催、北九州市の人材育成担当部署と共催で北九州市役所職員を対象とし北九州市立大学ビジネススクールの説明・模擬授業の実施、市職員研修会の開催、民間企業の委託を受けての社員研修会の開催等、多くの人々が本研究科の授業を体験できるようにしている。

さらに、九州における社会人を対象にしたビジネス系の大学院である、九州大学、アジア太平洋立命館大学、北九州市立大学、そして九州財界が設置している人材育成のための碧樹館（九州アジア経営塾）の４つの社会人リーダーの養成教育機関が共同でシンポジウムを開催して、道州制などに対応した広域的な連携・補完による人材育成システムのＰＲを推進する等、多くのイベント、シンポジウムにより本研究科に対する入学志願者や市民の関心を高めるように努めている。

＜根拠資料＞

・北九大ビシネススクール入試説明会案内（添付資料４頁、資料 No.4-3）
・フリーペーパー「アジリタス」vol.01～05（添付資料１頁、資料 No.1-8）
・「ＭＢＡ in ひびきの」案内（添付資料４頁、資料 No.4-4）
・大学生・大学院生向けＭＢＡ入試ガイダンス案内（添付資料４頁、資料 No.4-5）
・特別講演会資料（添付資料４頁、資料 No.4-6）
・K2BS 開学記念シンポジウム報告書（添付資料４頁、資料 No.4-7）
・平成 22 年度北九大ビジネススクールパンフレット（添付資料１頁、資料 No.1-4）

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
4-5	入学者受け入れ方針に沿った学生の受け入れ方法が採用され、実際の入学者選抜が、責任ある実施体制の下で、適切かつ公正に実施されているか。	○	

＜現状の説明＞

本研究科では、全学の広報入試委員会の下にマネジメント研究科入試委員会（４～５名）を設置している。

この入試委員会を中心にして、学生募集要項の作成、応募資格の確認、試験問題の検討、そして入試の全般的な検証・改善等について、入試業務の実施・責任体制を整備して取り組んでいる。

＜根拠資料＞

・平成 22 年度北九州市立大学大学院マネジメント研究科マネジメント専攻学生募集要項
（添付資料１頁、資料 No.1-3）
・平成 21 年度マネジメント研究科委員会名簿（添付資料１頁、資料 No.1-10）

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
4-6	複数の入学者選抜方法を採用している場合、各々の選抜方法の位置づけおよび関係は適切であるか。		○

＜現状の説明＞

本研究科では、社会人および学部等からの進学者の２つの入学者選抜区分を設けている。

社会人の要件は、会社や官庁等で２年以上の実務経験を有する者とし、進学者は学部を卒業後２年未満の者を対象としており、30 名の定員のうち進学者は若干名の募集としており、ほとんどは社会人である。第一次試験はエッセイ（小論文）を提出させているが、その内容は①大学等における研究テーマや専門、②実務や社会活動の達成経験、③リーダーシップ経験と自らの長所・短所、④短期的および中長期的キャリア目標、志望動機についてである。

その他ＴＯＥＩＣ等資格試験などについても提出させている。

第二次試験は、社会人は３人の教員による面接（30 分間）を出願書類等に基づいて行い、進学者は 90 分間の筆記試験と 30 分間の面接試験を実施している。このように多くの教員による書類審査と面接審査により、入学志願者が本研究科のアドミッションポリシーに総合的な観点からふさわしいかどうかを検証・確認して審査している。

＜根拠資料＞

・平成 22 年度北九州市立大学大学院マネジメント研究科マネジメント専攻学生募集要項
（添付資料１頁、資料 No. 1-3）

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
4-7	身体に障がいのある者が入学試験を受験するための仕組みや体制等が整備されているか。		○

＜現状の説明＞

全学的に段差をなくす等のバリアフリー化は整備・推進しているが、本研究科の入学試験においても学生募集要項に「身体に障害のある人は、その障害の程度に応じ、受験時や入学後の学修に際して特別な配慮を必要とすることがあるので、これを希望する人は、出願に先立ち、広報入試課入学試験係宛に必ず相談してください。」と明記している。障がいのある入学志願者がいた場合は、入試委員会等において教室の変更、入学後の通学・授業等の対応等に関して、学修しやすいように柔軟に取り組むこととしている。

＜根拠資料＞

・バリアフリー対応状況（添付資料４頁、資料 No. 4-8）
・平成 22 年度北九州市立大学大学院マネジメント研究科マネジメント専攻学生募集要項
（添付資料１頁、資料 No. 1-3）

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
4-8	経営系専門職大学院の教育にふさわしい環境を継続的に確保するために、入学定員に対する入学者数および学生収容定員に対する在籍学生数は適正に管理されているか。	○	

＜現状の説明＞

本研究科の入学定員は 30 名で、収容人員は 60 名である。入学者は平成 19 年度が 37 名（入学志願者 75 名)、平成 20 年度が 32 名（入学志願者 43 名)、平成 21 年度が 22 名（入学志願者 33 名）となっている。入学者は３年平均で年間約 30 名であり、在籍学生数は適正に管理されている。

＜根拠資料＞

・基礎データ「Ⅲ　学生の受け入れ　１　志願者・合格者・入学者の推移」
・基礎データ「Ⅲ　学生の受け入れ　２　学生定員及び在籍学生数」

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
4-9	実入学者数が、入学定員を大幅に超える、または大幅に下回る状況になっている場合、これを改善するための取組みが行われるなど、入学定員と実入学者数との関係の適正化が図られているか。		○

＜現状の説明＞

平成 21 年度の志願者は 33 名であったが合格者は 24 名､そのうち入学者は 22 名であったため、入学定員 30 名を充足していない。入学志願者数は、特に昨年来の世界的な景気後退等の影響を受けて社会人応募者が減少傾向にある。このような厳しい状況を踏まえて、企業や官庁等に対してＰＲ・募集活動について現在積極的に取り組むとともに、社会・地域・学生のニーズの変化を踏まえたカリキュラムの見直し等を検討しているところである。

＜根拠資料＞

・平成 21 年度入学試験結果データ（添付資料４頁、資料 No. 4-9）

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
4-10	学生の受け入れ方針・選抜基準・選抜方法等の学生受け入れのあり方について、継続的に検証する組織体制・仕組みが確立されているか。		○

＜現状の説明＞

学生の受け入れのあり方の検証や見直しについては、入試委員会および広報委員会を中心に学生の職業別（企業、企業規模、企業の種類、役職、職位、官庁、社会福祉法人、医療法人など)、年齢別、男女別、応募動機、地域別等について調査分析し、本研究科運営委員会において、その対応策を協議・決定し、取り組める事項から着手している。

＜根拠資料＞

・入試動向分析等関係資料（添付資料４頁、資料 No. 4-10）

【点検・評価】

関連する「評価の視点」
アドミッションポリシー(4-1)、入学者選抜方法(4-2, 4-3)、説明会等（4-4)、 学生の受け入れのあり方に対する継続的な検証組織体制(4-10)

本研究科が設置されている北九州市は、かつては鉄鋼等重化学工業等を中心に我が国の近代化をリードするために大きな役割を担ってきたが、拠点工場の大都市圏シフトや産業のサービス化等により、1970 年代以降地域経済は停滞を余儀なくされた。しかしながら、最近はトヨタ自動車や日産自動車等の自動車関連の企業立地や公害克服技術を活かした環境産業、中国をはじめとしたアジアビジネス等、新たな成長の段階を迎えている。

産業構造の転換を円滑に促進していくためには、民間企業やパブリックセクター等での地域リーダーの育成が急務となっている。こうした地域のニーズと期待を受けて、本研究科が設置された経緯がある。そのため、本研究科のカリキュラム体系も民間企業のマネジメントと並んでパブリックセクターのマネジメントを２つの柱として、中国等のアジアビジネスと環境ビジネスの２つの特異な分野を横断的に組み込むというユニークな特色がある。

アドミッションポリシーも、北九州地域の特長を踏まえた革新的リーダーの育成が本研究科の使命であり、入学試験においてもこの点を踏まえて審査を行っている。そのため、書類や面接審査においても実務家教員の意見を十分に活かした入試体制となっている。

学生の受け入れのあり方についても、入試委員会、広報委員会、ＦＤ委員会などを中心にして、継続的に見直し、改善していく体制を整備している。(視点 4-1, 4-2, 4-3, 4-4, 4-10)

＜根拠資料＞

・平成 22 年度北九州市立大学大学院マネジメント研究科マネジメント専攻学生募集要項
（添付資料１頁、資料 No. 1-3）
・平成 22 年度北九大ビジネススクールパンフレット（添付資料１頁、資料 No. 1-4）
・マネジメント研究科入学試験担当体制（添付資料３頁、資料 No. 4-1）
・入試合否判定資料等関係資料（添付資料４頁、資料 No. 4-2）
・入試動向分析等関係資料（添付資料４頁、資料 No. 4-10）
・北九州市立大学ホームページ「北九州市立大学　大学案内 2010」
・北九州市立大学ホームページ「入試情報　アドミッションポリシー(大学院)」

＜今後の方策＞

本研究科の設立経緯やアドミッションポリシーを十分に踏まえて、社会状況の変化や入学志願者のニーズに配慮したカリキュラムの見直し等を進める。昨年来の不況とともに入学志願者が減少傾向にあることから、今後企業や経済団体、官庁、公益団体等に対して重点的かつ定期的に広報活動を行うとともに、本研究科の講義を聴講する機会を確保していく。(視点 4-1, 4-2, 4-3, 4-4, 4-10)

＜根拠資料＞

・平成 22 年度北九州市立大学大学院マネジメント研究科マネジメント専攻学生募集要項

（添付資料１頁、資料 No.1-3）

・平成 22 年度北九大ビジネススクールパンフレット（添付資料１頁、資料 No.1-4）
・マネジメント研究科入学試験担当体制（添付資料３頁、資料 No.4-1）
・入試合否判定資料等関係資料（添付資料４頁、資料 No.4-2）
・入試動向分析等関係資料（添付資料４頁、資料 No.4-10）
・北九州市立大学ホームページ「北九州市立大学　大学案内 2010」
・北九州市立大学ホームページ「入試情報　アドミッションポリシー(大学院)」

５　学生生活

＜概要＞

本研究科では、平日夜間の開講、サテライトキャンパスの設置、長期履修制度の導入など、社会人に配慮した教育体制を整備している。就学指導にあたっては、専任教員による修学アドバイザー制度を導入し、学生の特性や目的に応じた学習指導・研究指導に組織的に取り組んでいるほか、毎週１回以上のオフィスアワーを設け、学生からのさまざまな質問や相談に応じる体制を整えている。

また、学内の「学生相談室」に保健・看護師、心理カウンセラー、事務職員が常駐し、学校医や精神科医と連携を図りながら、大学生活上のさまざまな相談に応じ、適宜助言等を行っている。

ハラスメントその他類する行為を防止し、健全で快適な教育環境をつくるため、指針ならびに規程を定め、各学部教員および事務局関係各課から選出された相談員から人権・セクシャルハラスメント問題協議会と連携するシステムを構築している。

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
5-1	学生生活に関する支援・指導体制が確立しているか。	○	

＜現状の説明＞

本研究科では、個別学生の特性や目的に応じた学習指導・研究指導に組織的に取り組むため、修学アドバイザー制度を導入している。この制度は、専任教員全員が入学手続き後から課程修了まで、学生一人ひとりの特性に応じた履修モデルを年次ごとに提示し、修学診断書を作成して、成果と目標への到達度を確認し合うものである。学生が２年次になると、修学アドバイザーから引き継いだ担当学生のプロジェクト研究の専任教員が修学指導を行う。

その他、少なくとも毎週１回のオフィス・アワーを設け、専任教員が学生の個別の相談に応じている。

また、学内の学生相談室では、学生異動（休・退学等）、勉学、対人関係等、学生生活全般の相談に応じている。学生相談室では、学生からの様々な相談について、関係する学部・研究科の教員や事務組織と適宜連絡・調整をしながら問題解決にあたっている。

＜根拠資料＞

・平成 21 年度北九大ビジネススクール履修ガイド（添付資料１頁、資料 No.1-2）
・平成 21 年度マネジメント研究科「教員オフィスアワー」一覧表（添付資料２頁、資料 No.2-5）
・平成 21 年度北九州市立大学学生便覧（抜粋）（添付資料１頁、資料 No.2-2）

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
5-2	学生の心身の健康を保持・増進するための適切な相談・支援体制が整備されているか。	○	

＜現状の説明＞

学内の「学生相談室（保健室・カウンセリングルーム)」に保健・看護師、心理カウンセラー、事務職員が常駐し、学校医や精神科医と連携を図りながら、対人関係、生活、心理、健康等あらゆる相談に応じ、適宜助言等を行っている。

さらに、本学では、全学生への防犯ブザーの配布を行う等、防犯体制にも力を入れている。

＜根拠資料＞

・平成 21 年度北九州市立大学学生便覧（抜粋）（添付資料１頁、資料 No.2-2）
・平成 20 年度第 79 回教育研究審議会資料（添付資料４頁、資料 No.5-5）

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
5-3	各種ハラスメントに関する規定および相談体制が適切に整備され、それが学生に周知されているか。	○	

＜現状の説明＞

ハラスメントを防止し、健全な教育・研究環境を整備するために「北九州市立大学におけるハラスメントの防止及び対策についての指針」等を定めて、ハラスメント等の相談には学部・研究科ごとに選出された人権ハラスメント相談員および学生相談室が応じており、人権・セクシャルハラスメント問題協議会と連携するシステムを構築している。

また、学生・教職員向けに冊子を作成し配布するとともにホームページに掲載し、また、毎年教職員向けの研修会を実施している。

＜根拠資料＞

・平成 21 年度北九州市立大学学生便覧（抜粋）（添付資料１頁、資料 No.2-2）
・北九州市立大学におけるハラスメントの防止及び対策についての指針
（添付資料４頁、資料 No.5-1）
・北九州市立大学におけるハラスメントの防止に関する規程（添付資料４頁、資料 No.5-2）
・快適なキャンパス環境を創るために　ＮＯ！セクシュアルハラスメント
（添付資料４頁、資料 No.5-3）
・北九州市立大学ホームページ「セクシュアル・ハラスメントについて」

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
5-4	奨学金その他学生への経済的支援についての適切な相談・支援体制が整備されているか。	○	

＜現状の説明＞

家庭の経済事情や天変地異等の不慮の事態により経済的に困窮した学生への経済面での支援として、日本学生支援機構、地方公共団体、民間団体等の各種奨学金制度のほか、本学独自の北九州市立大学同窓会奨学金制度がある。また、一定の基準を満たす学生に対しては、申請に応じて授業料減免措置を行っている。これらの支援制度は、学生便覧やホームページの掲載、各種説明会等により周知を行っている。

＜根拠資料＞

・平成 21 年度北九州市立大学学生便覧（抜粋）（添付資料１頁、資料 No.2-2）
・授業料減免制度説明会資料（添付資料４頁、資料 No.5-4）
・北九州市立大学ホームページ「学生の奨学金」
・北九州市立大学ホームページ「授業料の減免」

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
5-5	学生の課程修了後を見越したキャリア教育開発とともに適切な助言・指導の体制が整備されているか。	○	

＜現状の説明＞

全学的には学生プラザ内のキャリアセンターにおいて、学生の進路・就職相談に対応するとともに、本研究科に就職委員を設置して学生の相談に応じている。特に本研究科には専任教員、特任教員等含めて実業界とのさまざまな人的なネットワークを有しており、その資源を生かして学生の潜在的なキャリア開発等も含めて指導体制の充実を図っている。その結果、地元の大手企業に就職する等大きな成果が出ている。

なお、キャリアセンターには、企業・公務員等の募集要項をはじめ、進路に関する情報を揃えている。

＜根拠資料＞

・平成 21 年度北九州市立大学学生便覧（抜粋）（添付資料１頁、資料 No.2-2）
・リーフレット「学生プラザ」（添付資料３頁、資料 No.2-26）
・平成 21 年度マネジメント研究科「教員オフィスアワー」一覧表（添付資料２頁、資料 No.2-5）

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
5-6	学生の進路選択に関わる相談・支援体制が適切に整備されているか。	○	

＜現状の説明＞

5-5 で記載したように、大学全体における学生の就職相談等に関しては、学生プラザ内のキャリアセンターが担当している。同センターには、職員、キャリア教育担当教員の他、民間企業で人事担当を経験した学生支援担当部長やキャリアカウンセラーを配置している。

また、オフィスアワー等を利用した本研究科教員による相談等も適宜行っている。

＜根拠資料＞

・平成 21 年度北九州市立大学学生便覧（抜粋）（添付資料１頁、資料 No.2-2）
・リーフレット「学生プラザ」（添付資料３頁、資料 No.2-26）
・平成 21 年度マネジメント研究科「教員オフィスアワー」一覧表（添付資料２頁、資料 No.2-5）

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
5-7	身体に障がいがある者を受け入れるための適切な支援体制が整備されているか。		○

＜現状の説明＞

入学試験時においては、障がいの程度に応じ、受験時や入学後の学修に際して特別な配慮を行うことを学生募集要項に明記し、適宜相談・支援を行う。

入学後の支援体制の整備については、施設のバリアフリー化を推進するとともに、障がいの程度等に応じて研究科委員会等で検討して支援を行うこととしている。

＜根拠資料＞

・平成 22 年度北九州市立大学大学院マネジメント研究科マネジメント専攻学生募集要項
（添付資料１頁、資料 No.1-3）
・バリアフリー対応状況（添付資料４頁、資料 No.4-8）

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
5-8	留学生、社会人学生等を受け入れるための適切な支援体制が整備されているか。		○

＜現状の説明＞

社会人学生に配慮して、授業は平日夜間と土曜日に開講し、平日の授業は都心部に設置するサテライトキャンパスで行っている。サテライトキャンパスは、学生用パソコン、自習スペースを備えており、働きながらでも学びやすい環境を整備している。また、長期履修制度(最長４年間)を導入し、就業状況等の理由により学生が計画的に履修できる体制を整えている。申請条件、方法を入学時にガイダンスすることで制度の周知を図っており、また、修学アドバイザーが適宜相談に応じている。

留学生等外国籍の学生に対しては、国際交流センターと連携して支援する体制を整備している。

＜根拠資料＞

・平成 21 年度北九大ビジネススクール履修ガイド（添付資料１頁、資料 No.1-2）
・平成 21 年度北九州市立大学学生便覧（抜粋）（添付資料１頁、資料 No.2-2）
・北九州市立大学ホームページ「サテライトキャンパスマップ」

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
5-9	学生生活に関する支援・指導体制を継続的に検証する仕組みが確立されているか。また、その向上に向けて必要な改善が行われているか。		○

＜現状の説明＞

本研究科では、学生生活に関する支援・指導体制を継続的に検証する仕組みは、ＦＤ委員会や教務委員会で取り組んでいるが、授業評価アンケートおよびＦＤ研修会、学生との意見交換会等で出された意見や要望を踏まえ、支援・指導体制についての検討、改善を行っている。

＜根拠資料＞

・授業評価アンケート結果報告書（添付資料２頁、資料 No.2-6）
・教員ＦＤ研修会プログラム（添付資料２頁、資料 No.2-11）
・教員・学生間の意見交換会（オフサイトミーティング）資料（添付資料２頁、資料 No.2-12）

【点検・評価】

関連する「評価の視点」
学生生活に関する支援・指導体制の確立（5-1）、学生の心身の健康を保持・増進するための相談・支援体制の整備（5-2）、ハラスメントに関する体制の整備及び周知（5-3）、留学生、社会人学生等に対する支援体制の整備（5-8）

学内の総合的な学生支援の窓口として、平成 19 年度に学生プラザを開設した。学生プラザ内にある学生相談室とキャリアセンターを中心に、心身の健康、生活、就職・進路等の問題に対応している。

ハラスメントに対しては、予防対策とともに、受付から相談を経て解決に至るまでの制度が整備されており、その周知についても多くの機会を通してなされている。

また、社会人学生に配慮して、平日夜間および土曜昼間の開講、都心部サテライトキャンパスの設置、長期履修制度の整備等、学生に適切な配慮、指導がなされている。

さらに、修学アドバイザー制度により、個々の学生に応じた学習指導・相談を適宜実施することで、学生生活の支援におけるフォローアップを適正に実施している。

このように、生活支援等に関する学生のニーズを的確に把握し、適切な相談・助言体制が整備されており、今後とも充実・強化を図っていくこととしている。（視点 5-1, 5-2, 5-3, 5-8）

＜根拠資料＞

・平成 21 年度北九大ビジネススクール履修ガイド（添付資料１頁、資料 No.1-2）
・平成 21 年度マネジメント研究科「教員オフィスアワー」一覧表（添付資料２頁、資料 No.2-5）
・平成 21 年度北九州市立大学学生便覧（抜粋）（添付資料１頁、資料 No.2-2）
・北九州市立大学におけるハラスメントの防止及び対策についての指針
（添付資料４頁、資料 No.5-1）
・北九州市立大学におけるハラスメントの防止に関する規程
（添付資料４頁、資料 No.5-2）
・快適なキャンパス環境を創るために　ＮＯ！セクシュアルハラスメント
（添付資料４頁、資料 No.5-3）
・北九州市立大学ホームページ「セクシュアル・ハラスメントについて」
・北九州市立大学ホームページ「サテライトキャンパスマップ」

＜今後の方策＞

該当なし

＜根拠資料＞

該当なし

６　教育研究環境の整備

＜概要＞

本研究科が所属する北九州市立大学北方キャンパスは、文科系５学部（学群を含む）および本研究科を含む３研究科の教育研究施設として整備されている。本館は、平成７年完成 14 階建て、面積 25,352 ㎡で、教室、教員研究室、事務室等中枢施設が集中している。１階および地下１階は学生回遊ゾーンとして整備されており、平成 19 年 10 月には学生プラザを開設した。

本研究科では、社会人が大半を占める専門職大学院として、学生の利便性を考慮し、本学北方キャンパスのほかに、北九州市都心部の小倉駅周辺に位置するアジア太平洋インポートマート内にサテライトキャンパスを設置し、平日夜間の講義を行っている。サテライトキャンパスにおいても自習用パソコン、自習スペース、ミーティングスペース、音響設備等が完備されている。

北方キャンパスの附属図書館の総延面積は 4,685 ㎡であり、図書資料は、各学部・研究科の図書委員を通じてそれぞれの要望を踏まえ、系統的に資料を収集・整備している。さらに、本研究科独自で図書の充実に努めており、本研究科資料室（８階）やサテライトキャンパスに配置することで学生および教員の教育研究環境を整えている。

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
6-1	経営系専門職大学院の使命・目的および教育目標に沿った優れた人材を育成するために、教務・技能・事務職員等の教育研究に資する人的な補助体制が適切に整備されているか。	○	

＜現状の説明＞

本大学の事務局組織は、現在 10 課・室からなり、大学運営を行うために必要な業務を行っている。事務局には、管理部門として総務課、経営企画課を置くほか、広報入試課、教務課、学生課、学生相談室、就職支援室および学術情報課等を置き、それぞれ教育課程を遂行するに必要な事務職員を配置している。本研究科に関する事務体制については、教務課大学院係（係長１名、職員１名、その他資料室およびサテライトキャンパスには業務委託で事務職員を配置）が本研究科以外の大学院業務も含めて担当している。

＜根拠資料＞

・北九州市立大学事務局職員配置（添付資料５頁、資料 No.6-3）
・公立大学法人北九州市立大学事務分掌規程（添付資料５頁、資料 No.6-4）

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
6-2	ティーチングアシスタント制度等、教育効果を上げるための制度が十分に整備されているか。		○

＜現状の説明＞

ティーチングアシスタント制度について本研究科では、学生のほとんどが社会人であるため、ティーチングアシスタントとなる時間的余裕のある学生がおらず、導入には至っていない。また、

２年次に研究レポートや論文を作成するにあたっては、主指導教員１名だけではなく、副指導教員も充てて複数の教員の指導により、学生の研究をサポートしている。

＜根拠資料＞

・平成 21 年度北九大ビジネススクールシラバス（添付資料１頁、資料 No.1-5）

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
6-3	講義室、演習室その他の施設・設備が、経営系専門職学位課程の規模および教育形態に応じ、適切に整備されているか。（「専門職」第 17 条）	◎	

＜現状の説明＞

本研究科では、大学の本部が位置する北方キャンパスに加え、主に社会人の利便に供するため、サテライトキャンパスも使用して授業を実施している。

本研究科では、主に土曜日に本部キャンパスの充実した教室等の施設を利用して授業を行うとともに、学生用に 20 人規模の自習室（５台のパソコンを設置）として、資料室を整備している。また、図書は本研究科の専攻内容に関連する書籍を約 8,000 冊備えており、本研究科独自の予算を確保して教育研究活動に必要な図書購入を進めるとともに、財務、金融・証券、マクロ経済統計等のデータ・ベースを整備している。

一方、サテライトキャンパス（261 ㎡、70 名収容可能）は、北九州市都心部の小倉駅周辺に位置するアジア太平洋インポートマート内にある。サテライトキャンパスには、２つの講義室および学生用の自習スペースやミーティングルームを設け、机・椅子類のほか自習用のパソコンやコピー機、書棚を整備している。また、マネジメント関連書籍、諸法規集、辞書等を中心に必要な参考図書を常備している。サテライトキャンパスでは、平日夜間の授業を実施している。

＜根拠資料＞

・平成 21 年度北九州市立大学学生便覧（抜粋）（添付資料１頁、資料 No.2-2）
・平成 21 年度マネジメント研究科学生便覧（補足版）（添付資料１頁、資料 No.2-3）
・北九州市立大学ホームページ「サテライトキャンパスマップ」

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
6-4	学生が自由に学習できる自習室および学生相互の交流のためのラウンジ等の環境が十分に整備され、効果的に利用されているか。	○	

＜現状の説明＞

北方キャンパスには、附属図書館や講義室、演習室等各種の教室設備が整備されている。

本研究科では、主に土曜日にこれらの教室を利用して授業を行うとともに、学生用に 20 人規模の自習室（５台のパソコンを設置）として、本研究科資料室を整備している。具体的には、以下の施設が利用可能である。（平成 21 年 4 月 1 日現在）

・本館 E-601(月～土 8:30-21:00):パソコン 31 台(うち車椅子優先 1、プリンタ接続 5)
・本館 E-610(月～土 8:30-21:00):パソコン 20 台(うち車椅子優先 1、プリンタ接続 1)

・本館学生ホール(月～土 9:00-21:00):パソコン 18 台。ほか談話スペース。
・図書館(月～土 9:15-21:30): パソコン 27 台。自習スペース 480 人分。
・1 号館 104(月～土 8:30-18:00):54 人分の共用自習室。パソコンは 46 台設置。
・マネジメント研究科資料室(学期中の月～金 9:00-17:00、土 9:00-20:00):パソコン 5 台。

また、サテライトキャンパスには、２つの講義室および学生用の自習スペースやミーティングルームを設け、机・椅子類のほか自習用パソコンやコピー機、書棚を整備している。

＜根拠資料＞

・平成 21 年度北九州市立大学学生便覧（抜粋）（添付資料１頁、資料 No.2-2）
・平成 21 年度マネジメント研究科学生便覧（補足版）（添付資料１頁、資料 No.2-3）
・教室・自習室等ＰＣ設置台数（添付資料５頁、資料 No.6-5）

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
6-5	専任教員の個別研究室の整備等、十分な教育研究環境が用意されているか。	○	

＜現状の説明＞

本研究科の専任教員全員に約 17 ㎡の個別研究室を配置している。

研究室には、教育研究に必要な机、パソコンおよびプリンターをはじめとしたＩＣＴ環境、書棚等を整備している。

＜根拠資料＞

・平成 21 年度北九州市立大学学生便覧（抜粋）（添付資料１頁、資料 No.2-2）
・平成 21 年度研究室一覧表（添付資料５頁、資料 No.6-6）

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
6-6	学生の学習および教員の教育研究のために必要な情報インフラストラクチャーおよびそれを支援する人的体制が適切に整備されているか。	○	

＜現状の説明＞

本学のキャンパスにはギガビット通信網が整備され、北九州市地域情報ネットワークを利用してギガビット通信が行われている。

本研究科資料室および各教員研究室には、有線ＬＡＮに接続可能な情報コンセントが整備されている。また、本研究科資料室およびサテライトキャンパスには自習用パソコンが設置されている。

それら情報ネットワークおよびパソコンは、学術情報総合センター学術情報係に配置されている職員により管理・運営が行われている。

＜根拠資料＞

・平成 21 年度北九州市立大学学生便覧（抜粋）（添付資料１頁、資料 No.2-2）

・平成 21 年度マネジメント研究科学生便覧（補足版）（添付資料１頁、資料 No.2-3）
・北九州市立大学ネットワーク全体構成図（添付資料５頁、資料 No.6-7）

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
6-7	施設・設備が適切に維持され、また教育研究内容、社会状況等の変化に合わせて、施設・設備が整備されているか。	○	

＜現状の説明＞

平成 19 年４月に本研究科を創設するに際して、本学としては初めてサテライトキャンパスをＪＲ小倉駅近くのアジア太平洋インポートマート内に設置し、学生のほとんどが社会人である専門職大学院として、日常の勤務場所から便利で受講しやすい環境を整えた。

また、専門職大学院は実務の現場で起きていることをリアルに反映することが重要であるため、パソコンやビデオ、プロジェクター等のＩＣＴ環境に関する情報機器やソフトについては適宜更新・拡充を行っている。

＜根拠資料＞

・機材一覧表（添付資料２頁、資料 No.2-16）
・北九州市立大学ホームページ「サテライトキャンパスへの交通・アクセス」

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
6-8	身体に障がいのある者のために適切な施設・設備が整備されているか。		○

＜現状の説明＞

北方キャンパスの本館については、エレベーターやスロープ等が建設時点から整備されており、本館以外の建物については、利用者のニーズを踏まえ、出入口のスロープ設置や段差改修工事を行う等、バリアフリー化を推進している。また、サテライトキャンパスはバリアフリー化されている。

＜根拠資料＞

・バリアフリー対応状況（添付資料４頁、資料 No.4-8）

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
6-9	図書館には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かつ十分な図書および電子媒体を含む各種資料が計画的・体系的に整備されているか。	○	

＜現状の説明＞

北方キャンパスの附属図書館、本研究科資料室、サテライトキャンパスには、専門職大学院の

研究・教育に必要かつ十分な図書、学術雑誌、視聴覚資料その他の教育・研究上必要な資料が系統的に整備されている。また、各種文献検索データの導入により、レファレンス機能の高い環境を提供している。

図書館の蔵書状況(平成 20 年度実績)【北方キャンパス（所管：学術情報総合センター)】

図書 〔うち外国書〕 冊	学術雑誌 〔うち外国書〕 種	電子ジャーナル 〔うち外国書〕	視聴覚資料 点	機械・器具 点
556,731 〔138,155〕	8,863 〔4,779〕	3,874	5,964	28

＜根拠資料＞

・図書館の整備状況（添付資料５頁、資料 No.6-1）
・北九州市立大学図書館資料収書方針（北方キャンパス）（添付資料５頁、資料 No.6-2）
・マネジメント研究科資料室・サテライトキャンパス雑誌一覧（添付資料５頁、資料 No.6-8）
・北九州市立大学学術情報総合センターホームページ「図書館利用案内」

項目	評価の視点	レベル Ⅰ	レベル Ⅱ
6-10	図書館の利用規程や開館時間は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に配慮したものとなっているか。	○	

＜現状の説明＞

北方キャンパスの附属図書館の開館時間は、平日・土曜日とも午前９時 15 分～午後９時 30 分までである。

さらに学生の多様なニーズや利便性を高めるため、平成 21 年 10 月より、学生・教員を対象として日曜日（午前９時 15 分～午後５時）も開館している。

＜根拠資料＞

・北九州市立大学学術情報総合センターホームページ「図書館利用案内」

項目	評価の視点	レベル Ⅰ	レベル Ⅱ
6-11	国内外の大学院・研究機関等との学術情報・資料の相互利用のための条件整備を行っているか。	○	

＜現状の説明＞

本学の学生および教員を対象に、本学図書館で所蔵していない文献を他の大学図書館等に依頼し、図書やコピーを取り寄せることができるＩＬＬ相互利用サービスを実施している。

また、他大学の図書館の利用希望者には、「他大学図書館利用依頼書」を図書館カウンターにて発行して、学生の便宜を図っている。

＜根拠資料＞

・北九州市立大学学術情報総合センターホームページ「各種サービス案内」

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
6-12	経営系専門職大学院における教育活動等を適切に遂行できる財政的基礎を有しているか。		○

＜現状の説明＞

本研究科の属する公立大学法人北九州市立大学については、法人化した平成 17 年度から平成 20 年度の収支状況は、各年度において当期利益を計上する等良好であり、また、短期および長期の借り入れを行っておらず、健全な財政運営を行っている。さらに、授業料等の学生の納付金の確保、外部資金および競争的資金獲得の促進については、継続的かつ安定的に確保されている。

本研究科についても、教育研究に必要な経費のための財政的基礎は有している。

＜根拠資料＞

・平成 17 年度～平成 20 年度貸借対照表（添付資料５頁、資料 No. 6-9）
・北九州市立大学ホームページ「財務に関する資料」

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
6-13	教育研究環境について、学生や教職員の意見要望を把握し、施設の改善等に結び付けていくために、継続的に検証する組織体制・システムが確立されているか。また、教育研究環境の向上に向けて必要な改善が行われているか。		○

＜現状の説明＞

学生からの教育研究環境に関する意見要望については、毎学期終了時に実施する授業評価アンケートの自由記載欄や学生との意見交換会で把握するとともに、特任教員も含めて教職員からの意見要望については日常の業務やＦＤ研修会における意見等により集約している。

このような学生・教職員より出された要望に対する対応については、ＦＤ委員会での議論を経て研究科運営委員会で検討を行い、実施できるものは着手している。(具体的な取り組みとしてはサテライトキャンパスの２教室が少し離れていたが、隣接した部屋を確保した事例等)

＜根拠資料＞

・授業評価アンケート結果報告書（添付資料２頁、資料 No. 2-6）
・教員ＦＤ研修会プログラム（添付資料２頁、資料 No. 2-11）
・教員・学生間の意見交換会（オフサイト・ミーティング）資料（添付資料２頁、資料 No. 2-12）
・サテライトキャンパス第２教室の変更について（添付資料５頁、資料 No. 6-10）

【点検・評価】

関連する「評価の視点」
適切な施設・設備等の整備（6-3)、自習室・ラウンジ等の整備（6-4)、情報インフラストラクチャーおよび支援する人的体制の整備（6-6)、教育研究内容、社会状況等の変化に合わせた施設・設備（6-7)、図書館の計画的・体系的な整備（6-9）

本研究科では、学生の多くを占める社会人学生に配慮して、本学北方キャンパスに加え、都心部にサテライトキャンパスを設置し、学生が働きながら受講しやすい環境を整えている。

サテライトキャンパスについては、講義室だけでなく自習用パソコン、自習スペース、ミーティングスペース等を整備することで施設の充実を図っている。

ＩＣＴ環境に関しては、情報ネットワークとして、北九州市地域情報ネットワークを利用してギガビット通信が行われており、学生が利用できる情報端末を資料室、サテライトキャンパス等に配置し、修学の支援を行っている。

また､図書館については､学術情報総合センターの図書館資料収集方針に基づく各基準により、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が系統的に整備されている。さらに各種文献検索データの導入により、レファレンス機能の高い環境を提供している。（視点6-3, 6-4, 6-6, 6-7, 6-9）

＜根拠資料＞

・平成 21 年度北九州市立大学学生便覧（抜粋）（添付資料１頁、資料 No. 2-2）
・平成 21 年度マネジメント研究科学生便覧（補足版）（添付資料１頁、資料 No. 2-3）
・教室・自習室等ＰＣ設置台数（添付資料５頁、資料 No. 6-5）
・北九州市立大学ネットワーク全体構成図（添付資料５頁、資料 No. 6-7）
・機材一覧表（添付資料２頁、資料 No. 2-16）
・図書館の整備状況（添付資料５頁、資料 No. 6-1）
・北九州市立大学図書館資料収書方針（北方キャンパス）（添付資料５頁、資料 No. 6-2）
・マネジメント研究科資料室・サテライトキャンパス雑誌一覧（添付資料５頁、資料 No. 6-8）
・北九州市立大学ホームページ「サテライトキャンパスマップ」
・北九州市立大学ホームページ「サテライトキャンパスへの交通・アクセス」
・北九州市立大学学術情報総合センターホームページ「図書館利用案内」

＜今後の方策＞

北方キャンパスの附属図書館については、本研究科として、さらなる図書サービスの拡充と教育・研究上必要な資料の充実を図ることとしている。（視点 6-9）

＜根拠資料＞

該当なし

7　管理運営

＜概要＞

本研究科の教育活動に係る事項を審議する機関として、研究科の専任教員をもって構成する研究科委員会が設置されている。研究科委員会では、研究科に関する諸規程の制定改廃、教育課程、学生の入学、休学、退学、成績評価等について審議している。また、研究科委員会で選出された委員をもって構成する研究科運営委員会を置き、定例的な事項、軽易な事項および研究科委員会から付議された事項を審議、議決し、研究科委員会の議決としている。

事務組織については、事務局長の下に、各課・室が置かれ、各事務組織は、事務分担に応じて管理運営および教育研究を支援している。事務組織のうち、本研究科の教育活動に関する事務については教務課大学院係の職員が担当している。また、本研究科資料室およびサテライトキャンパスにおいては、委託業務により事務補助職員を配置し、施設管理、講義の準備および補助、学生への事務連絡等を行っている。

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
7-1	経営系専門職大学院を管理運営する固有の組織体制が整備され、その活動のために適切な規程が制定されているか。	○	

＜現状の説明＞

本研究科に関する基本事項については、北九州市立大学大学院学則に定められている。

北九州市立大学大学院学則第 10 条に基づき、教育活動に係る事項を審議する機関として研究科委員会を設置している。また、研究科委員会で選出された委員で構成する研究科運営委員会を設置し、定例的な事項、軽易な事項および研究科委員会から付議された事項を審議、議決している。研究科委員会および研究科運営委員会に関して必要な事項は、北九州市立大学大学院研究科委員会規程において定められている。

本研究科では、研究科運営委員会を月２回程度（平成 19 年度：23 回、平成 20 年度 21 回）開催している。研究科委員会は審議する案件がある場合にのみ開催している。(平成 19 年度：３回、平成 20 年度：２回)

＜根拠資料＞

・北九州市立大学大学院学則（添付資料１頁、資料 No. 1-1）
・大学院組織構成（添付資料６頁、資料 No. 7-1）
・北九州市立大学大学院研究科委員会規程（添付資料６頁、資料 No. 7-2）
・マネジメント研究科運営委員会議題一覧（添付資料６頁、資料 No. 7-3）

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
7-2	関連法令等および学内規程は適切に遵守されているか。	◎	

＜現状の説明＞

本学の定款、学則および規程等については、学校教育法、専門職大学院設置基準その他関係法令等を踏まえて整備されている。本学の規程は、学内イントラネットの「規程集」に掲載し、全ての教職員がいつでも閲覧できるようにして、教職員に本学の規程等の遵守の徹底を図っている。

また、本研究科の管理運営、教育活動等にあたっては、関係法令および学内規程等に反していないかを常に確認した上で行っている。

＜根拠資料＞

・北九州市立大学規程集目次（添付資料６頁、資料 No.7-4）

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
7-3	経営系専門職大学院の設置形態にかかわらず、当該専門職大学院の教学およびその他の管理運営に関する重要事項については教授会等の当該専門職大学院固有の専任教員組織の決定が尊重されているか。	○	

＜現状の説明＞

北九州市立大学大学院学則第 10 条第４項に基づき、教育課程、学生の身分、成績評価に関すること等教育活動に係る重要事項については、本研究科に所属する専任教員をもって組織する研究科委員会（委任された案件は研究科運営委員会）で審議、決定している。

この研究科委員会の決定を踏まえて、大学全体の教育研究審議会等の議を経て、大学の意思決定を行っている。

＜根拠資料＞

・北九州市立大学大学院学則（添付資料１頁、資料 No.1-1）
・北九州市立大学大学院研究科委員会規程（添付資料６頁、資料 No.7-2）

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
7-4	経営系専門職大学院固有の管理運営を行う専任教員組織の長の任免等に関して適切な基準が設けられ、かつ、適切に運用されているか。	○	

＜現状の説明＞

研究科長の任期、候補者の選出方法、選考等については、「北九州市立大学学部長等の選考に関する規程」で明確に定められており、任免にあたっては、規程に基づき適正な運用がなされている。

＜根拠資料＞

・北九州市立大学大学院学則（添付資料１頁、資料 No.1-1）
・北九州市立大学学部長等の選考に関する規程（添付資料６頁、資料 No.7-5）

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
7-5	経営系専門職大学院と関係する学部・研究科等が設置されている場合、それとの連携・役割分担は適切に行われているか。	○	

＜現状の説明＞

本研究科と関係する学部等は設置されていないが（本研究科が平成 19 年４月に創設される際に大学院経営学研究科は募集停止した）、大学院社会システム研究科および経済学部、都市政策研究所の教員各１名が本研究科の専任教員として配置されている。

また、経済学部、法学部およびアジア文化社会研究センターの教員が学内兼担教員として本研究科の講義を担当している。一方、本研究科の専任教員が社会システム研究科および経済学部で講義・演習を担当する等、学内での連携・役割分担を適切に行っている。

＜根拠資料＞

・平成 21 年度北九大ビジネススクールシラバス（添付資料１頁、資料 No.1-5）
・平成 21 年度社会システム研究科開講科目表（添付資料６頁、資料 No.7-6）
・平成 21 年度経済学部開講科目表（添付資料６頁、資料 No.7-7）

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
7-6	企業、地方自治体、その他外部機関との連携・協働を進めるための協定、契約等の決定・承認や資金の授受・管理等は適切に行われているか。		○

＜現状の説明＞

本研究科では、教育研究上有意義であり、かつ本来の教育研究に支障を及ぼすおそれのない範囲内で受託事業および受託研究を行っている。研究科長は、受託事業および受託研究・共同研究を受け入れる際には、当該事業および研究を担当する者の意見を聴いた上、研究科委員会に付議することとしている。

平成 19 年度に財団法人北九州産業学術推進機構が経済産業省から認定された「北九州学術研究都市高度専門留学生育成プログラム」において、本学が再委託を受け、本研究科において日本ビジネス研修（講義や企業見学）を担当している。この事業は平成 22 年度までの継続が予定されているが、年度ごとに契約書を締結し、資金の授受・管理等は総務課経理係を通して適正に行っている。

また、受託研究および共同研究については、北九州市立大学受託研究取扱規程および共同研究取扱規程に基づき、受け入れた研究費については適正に執行している。

＜根拠資料＞

・平成 21 年度高度専門留学生育成事業（北九州学術研究都市高度留学生育成プログラム）に関する再委託契約書（写）（添付資料６頁、資料 No.7-8）
・北九州市立大学受託研究取扱規程（添付資料６頁、資料 No.7-9）
・北九州市立大学共同研究取扱規程（添付資料６頁、資料 No.7-10）

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
7-7	経営系専門職大学院の管理運営に関する学内規程の内容および形式に関する点検・評価は適切に行われているか。	○	

＜現状の説明＞

本研究科の授業科目、単位数、履修方法等に関し必要な事項は、北九州市立大学大学院マネジメント研究科規程に定められている。この規程の改正を要する場合には、本研究科委員会の決定を経て、教育研究審議会で審議されることで、規程の内容および形式に関しての全学的かつ客観的な点検・評価を行っている。

また、本研究科に教務委員会、広報委員会、入試委員会、ＦＤ委員会等の委員会を設置しており、その執行にあたって常に学内規程等を確認している。

＜根拠資料＞

・北九州市立大学大学院マネジメント研究科規程（添付資料１頁、資料 No.2-1）
・北九州市立大学大学院学則（添付資料１頁、資料 No.1-1）
・北九州市立大学規程集目次（添付資料６頁、資料 No.7-4）
・管理運営組織図（添付資料６頁、資料 No.7-11）
・平成 21 年度マネジメント研究科委員会名簿（添付資料１頁、資料 No.1-10）

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
7-8	点検・評価に基づき管理運営の改善の努力が適切に行われているか。	○	

＜現状の説明＞

本研究科も含め、地方独立行政法人法に基づく大学全体の中期計画に関する活動の進捗等について毎年度自己点検・評価を実施し、その結果を公表している。

研究科委員会においては、実業界に所属するみなし専任教員による意見を研究科運営に反映させることにより、変化する経済・社会状況に適合するよう管理運営の改善に努めている。

また、本研究科教員組織の特長である 17 名の特任教員（地域実業界等のリーダー）が本研究科の教員ＦＤ研修会に参加し意見交換することを通して、変化する社会のニーズを本研究科の運営に反映するよう努めている。

点検・評価に基づく管理運営については、本研究科内で分担設置しているＦＤ委員会、教務委員会、広報委員会等がその内容に応じて、改善に取り組んでいる。

本研究科独自の自己点検・評価と教育改善の取組状況

①組織的に毎学期全講義科目向けに授業評価アンケートを実施している。アンケートの分析結果をタイムリーに教員にフィードバックさせ、授業改善に活かしている。
②指標化できるマークシート形式のアンケート結果とは別に、自由記入欄の意見を重視している。特に後者の意見を集約的に分類し、教員で共有することによって授業改善に反映させている。
③授業内容とシラバスの記述とを定期的に見直している。

＜根拠資料＞

・平成 21 年度マネジメント研究科委員会名簿（添付資料１頁、資料 No. 1-10）
・評価室規程、評価室会議委員一覧（添付資料６頁、資料 No. 7-12）
・授業評価アンケート結果報告書（添付資料２頁、資料 No. 2-6）
・北九州市立大学ホームページ「平成 19 年度自己点検・評価報告書」
・北九州市立大学ホームページ「平成 20 年度自己点検・評価報告書」

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
7-9	経営系専門職大学院を管理運営し、その使命・目的および教育目標の達成を支援するために適切な規模と機能を備えた事務組織を設置しているか。	○	

＜現状の説明＞

本研究科が所在する北方キャンパスの事務局組織は、管理部門として総務課、経営企画課を置くほか、広報入試課、教務課、学生課、学生相談室、就職支援室および学術情報課を置き、それぞれ教育課程を遂行するのに必要な事務職員を配置している。

本研究科の教務に関する事項については、教務課大学院係が事務を担当しており、大学院担当係長および本研究科担当職員１名が配置されている。また、本研究科資料室およびサテライトキャンパスにおいて、それぞれ職員（２名ずつ）を配置する委託契約を締結している。

＜根拠資料＞

・北九州市立大学事務局職員配置（添付資料５頁、資料 No. 6-3）
・教務課大学院係事務分担表（添付資料６頁、資料 No. 7-13）
・「北九州市立大学小倉サテライトキャンパス及びマネジメント研究科資料室管理運営業務委託」委託契約書（写）（添付資料６頁、資料 No. 7-14）

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
7-10	事務組織は、関係諸組織と有機的連携を図りつつ、適切に運営されているか。	○	

＜現状の説明＞

本学の事務組織は、各学部等の選出された者により構成される学内の横断的な組織である各種委員会や各学部の教授会等に出席して、事務処理を行っている。本研究科の入試については、本学入試広報センターの管理の下に、適切な体制で公正な試験を実施している。また、就職相談等については、本学学生プラザ内のキャリアセンターと適宜連携を図りながら支援を行っている。

＜根拠資料＞

・平成 21 年度各種委員会構成（添付資料６頁、資料 No. 7-15）
・公立大学法人北九州市立大学事務分掌規程（添付資料５頁、資料 No. 6-4）

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
7-11	事務組織の活動を向上させるために、組織的な研修システムの導入等、必要な工夫・改善が行われているか。		○

＜現状の説明＞

本学の管理運営に携わる事務職員は、北九州市から派遣される職員(市派遣職員)、大学独自で雇用した職員（プロパー職員および契約職員)、委託業務の職員等で構成されている。大学と雇用関係を有する職員はＯＪＴにより担当する任務に必要な知識、コミュニケーション能力等の育成を基本としつつ、学内で新任職員研修、ハラスメント研修、情報セキュリティ研修等の各種研修を実施することで、職員の資質の向上のための取り組みを組織的に行っている。

なお、大学独自で正規に採用した職員（プロパー職員）に対しては、研修計画を定め、その中で中長期的に大学の将来を担う職員として職務を十分に果たすことができるよう指導、育成に努めている。市派遣職員については市が行う各種研修を受講する機会を設けている。

さらに、法人化に伴い、大学職員には社会環境の変化に対応できるマネジメント能力が不可欠となっていることから、大学経営のプロフェッショナルを育成するために、概ね２年に１名、本研究科に就学させている。

また、資料室およびサテライトキャンパスにおいて管理業務委託契約により４名の職員を配置しているが、これらの職員については受託者が研修を行っている。

＜根拠資料＞

・北九州市立大学事務局職員配置（添付資料５頁、資料 No.6-3）
・公立大学法人北九州市立大学事務職員研修実施状況（添付資料６頁、資料 No.7-16）
・北九州市立大学事務職員研修計画（添付資料６頁、資料 No.7-17）

【点検・評価】

関連する「評価の視点」
組織的な研修システムの導入（7-11)、点検・評価に基づく管理運営の改善（7-8)

（１）管理運営に携わる事務職員は、ＯＪＴを基本としつつ、各種研修等の参加を通して、大学の管理運営に必要な能力育成に努めており、管理運営のための組織および事務組織が十分に任務を果たすことができるよう、資質向上のための取り組みが組織的に行われている。特に、プロパー職員については、将来、大学運営の中核としての役割を十分に担える人物の育成に努めている。さらに、職員の中から２年に１名程度、本研究科に修学させて大学経営等マネジメントの修学をさせている。(視点 7-11)

（２）副学長を室長とする評価室において、根拠となる資料やデータ等に基づいて自己点検・評価を実施しており、その結果を自己点検・評価報告書としてまとめ、大学のホームページで公表している。(視点 7-8)

＜根拠資料＞

・北九州市立大学事務局職員配置（添付資料５頁、資料 No.6-3）
・公立大学法人北九州市立大学事務職員研修実施状況（添付資料６頁、資料 No.7-16）
・北九州市立大学事務職員研修計画（添付資料６頁、資料 No.7-17）

・平成 21 年度マネジメント研究科委員会名簿（添付資料１頁、資料 No. 1-10）
・評価室規程、評価室会議委員一覧（添付資料６頁、資料 No. 7-12）
・授業評価アンケート結果報告書（添付資料２頁、資料 No. 2-6）
・北九州市立大学ホームページ「平成 19 年度自己点検・評価報告書」
・北九州市立大学ホームページ「平成 20 年度自己点検・評価報告書」

＜今後の方策＞

（１）現在、プロパー職員に対しては、ＯＪＴを中心としつつ、大学での仕事や接遇等の新規採用職員研修、能力開発セミナー等を行っている。中長期的には他大学等の他の機関との連携も視野に入れ、課題研修や企画立案、経理、語学等専門分野でのより高度で充実した研修を取り入れ、大学職員として必要なコミュニケーション能力、戦略的な企画能力やマネジメント能力等を養成していく必要がある。（視点 7-11）

（２）大学の活動の総合的な状況についての自己点検・評価を実施しているが、さらに本研究科の恒常的な改善のために、外部の有識者からなる本研究科独自の評価委員会を設置し、積極的に取り組む。（視点 7-8）

＜根拠資料＞

該当なし

８　点検・評価

＜概要＞

本学は平成 17 年４月に公立大学法人となり、法人の設置団体である北九州市が設置する「地方独立行政法人評価委員会」による外部評価を毎年受けている。

本学内部での自己点検・評価を実施する組織としては、平成 17 年 12 月に「北九州市立大学　大学評価委員会」を設置し、教育および研究、組織および運営等の自己点検・評価について全学的・継続的に検討・実施する体制を整えている。

また、専門職大学院としての本研究科の教育・研究に関する自己点検・評価を実施する体制として、ＦＤ委員会、カリキュラム検討委員会がその機能を果たし、実質的な教育・研究の改善・向上に取り組んでいる。

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
8-1	自己点検・評価のための仕組みおよび組織体制を整備し、適切な評価項目および方法に基づいた自己点検・評価を、組織的、継続的な取組みとして実施しているか。	◎	

＜現状の説明＞

本学は法人化を契機として、大学全体として自己点検・自己評価を毎年実施している。副学長を室長とする評価室を設置し、根拠となる資料やデータ等に基づいた自己点検・評価を組織的、継続的に取り組んでいる。

＜根拠資料＞

・評価室規程、評価室会議委員一覧（添付資料６頁、資料 No. 7-12）

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
8-2	自己点検・評価の結果を広く公表しているか。	◎	

＜現状の説明＞

本学が実施している専門職大学院を含む自己点検・評価の結果は、自己点検・評価報告書として本学ホームページにおいて公開している。

＜根拠資料＞

・北九州市立大学ホームページ「平成 19 年度自己点検・評価報告書」
・北九州市立大学ホームページ「平成 20 年度自己点検・評価報告書」

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
8-3	自己点検・評価および第三者評価等の結果を当該経営系専門職大学院の教育研究活動の改善・向上に結びつけるための仕組みを整備しているか。	○	

＜現状の説明＞

自己点検・評価報告書に基づき、毎年度、北九州市地方独立行政法人評価委員会による評価を受けている。委員会は、大学が提出した自己点検・評価報告書および大学関係者からのヒアリングに基づき評価を行っている。当該評価委員会において専門職大学院について議論され、指摘された事項については、教育研究活動の改善・向上に結びつけている。

また、専門職大学院としての教育実践のいっそうの充実を図るための自己点検・評価を担当する組織として本研究科内にＦＤ委員会、カリキュラム検討委員会を設置している。

＜根拠資料＞

・北九州市ホームページ
「公立大学法人北九州市立大学の平成 20 年度業務の実績に関する評価結果」
・北九州市立大学ホームページ「平成 19 年度自己点検・評価報告書」
・北九州市立大学ホームページ「平成 20 年度自己点検・評価報告書」

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
8-4	自己点検・評価および第三者評価等の結果を当該経営系専門職大学院の教育研究活動の改善・向上に有効に結び付けているか。		○

＜現状の説明＞

自己点検・評価報告書および外部評価委員会（北九州市地方独立行政法人評価委員会）の評価結果に基づき執行部、研究科運営委員会において教育研究活動の改善・向上を実施している。

また、本研究科内のＦＤ委員会は半期ごとに実施する授業評価アンケート結果や学生・教員の意見交換会において出された意見、修学アドバイザーによる履修指導等を通じて収集された学生の要望等を踏まえ、カリキュラムや授業内容、教育手法等の点検を行い、教育内容の改善に役立てている。ＦＤ委員会で検討され、提起されたカリキュラム編成の問題点、課題についてはカリキュラム検討委員会においてその具体的改善策を検討し、次年度のカリキュラム、時間割編成の改善等に結びつけている。

＜根拠資料＞

・ＦＤ活動報告書（添付資料２頁、資料 No. 2-22）
・カリキュラム検討委員会資料（添付資料１頁、資料 No. 1-11）

【点検・評価】

関連する「評価の視点」
自己点検・評価結果を結び付けた改善の体制（8-4）、専門職大学院独自の外部評価制度(諮問会議)の導入（8-3）

（１）本学は、法人化を契機に北九州市が設置する地方独立行政法人評価委員会による外部評価を受けている。毎年実施されるこの外部評価は、本研究科の教育・研究の改善に有効な制度的措置である。また、学内にあっては、平成 17 年度の法人化を契機に全学的な教員評価制度が導入されており、「教育」「研究」「管理運営」「社会貢献」の４領域にわたる評価制度が実施され、この評価結果は各教員の研究費配分に反映されている。こうした外部評価ないし全学的評価制度は有効ではあるが、それ以上に本研究科の教育・研究の改善・向上に役立っているのは、本研究科独自のＦＤ委員会を中心とした教育体制の点検・評価体制である。

専門職大学院にとって根幹となるのは、教育の質であり、教育の質の保証は、専任教員のみによって実現されるものではない。専任教員、特任教員、学内兼担教員、非常勤講師の教育内容が相互に有機的に結びつき、相乗効果を発揮できてはじめて有効な教育が実現できる。本研究科で実施されている全教員によるＦＤ活動、学生と教員による意見交換会等を通した実質的な教育に関する自己点検・評価は独自のＰＤＣＡサイクルを実現し、有効に機能している。(視点 8-4)

（２）専門職大学院としての教育・研究のＰＤＣＡサイクルを制度化していくためには、大学全体の総合的な観点からの自己評価制度だけでは有効ではない。とりわけ、経営系専門職大学院の教育内容は、地域の経済界、医療・福祉領域、公的セクター等ニーズを反映した理論的・実践的教育を実現することが極めて重要である。そのためには、地域の実業界を中心とした有識者による第三者評価を制度的に導入する必要がある。本研究科が開設されて３年が経過しようとしている。開設時の緊張感を教員全員が現在も保持してはいるものの、ややもすると日常的・常軌化した行事・教育に流されていく傾向が幾分生じがちになっていく。経営系専門職大学院の教育は、あくまで現実社会のマネジメント課題を反映し、解決していくものでなくてはならない。本研究科の教育活動の基本方針、人材育成のあり方等を諮問する外部の有識者からなる評価制度ないし諮問会議を独自に設置し、実業界からの意見を自己点検・評価に反映させる組織体制を整える必要がある。(視点 8-3)

＜根拠資料＞

・ＦＤ活動報告書（添付資料２頁、資料 No. 2-22）
・カリキュラム検討委員会資料（添付資料１頁、資料 No. 1-11）
・北九州市ホームページ
　「公立大学法人北九州市立大学の平成 20 年度業務の実績に関する評価結果」
・北九州市立大学ホームページ「平成 19 年度自己点検・評価報告書」
・北九州市立大学ホームページ「平成 20 年度自己点検・評価報告書」

＜今後の方策＞

これまで、本研究科内のＦＤ委員会、カリキュラム検討委員会が専門職大学院としての教育研究の改善策を自己点検・評価をとおして検討し、実施してきたが、今後は、研究科内において管理運営、地域貢献等を含めた明確な自己点検・評価を実施する組織として改編することが必要であり、次年度以降に向けて実現を図りたい。(視点 8-4)

＜根拠資料＞

・北九州市ホームページ
　「公立大学法人北九州市立大学の平成 20 年度業務の実績に関する評価結果」
・北九州市立大学ホームページ「平成 19 年度自己点検・評価報告書」
・北九州市立大学ホームページ「平成 20 年度自己点検・評価報告書」

９　情報公開・説明責任

＜概要＞

「マネジメントに関する高度専門職業人を養成することによって、地域をリードする革新的事業創造者を育成すること」という本研究科の目的に鑑み、地域社会との連携、協力は不可欠である。ホームページや大学案内等を通じ広く市民、企業、団体等に情報公開を行うとともに、大学としては全国的にも珍しいフリーペーパーの発行等を通じて、さまざまな視点から広く情報発信を行っている。

また、地元経済界との交流の場での本研究科の学生による研究発表や、卒業研究発表会に地元経済界・行政の代表を招聘することにより、外部に対して積極的に本研究科の活動状況を報告するよう努めている。

また、本学の情報公開制度に関しては、公立大学法人として「北九州市情報公開条例」、「北九州市個人情報保護条例」等の法令に基づき、適正に情報公開に取り組んでいる。

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
9-1	経営系専門職大学院の組織運営と諸活動の状況について、社会が正しく理解できるよう、ホームページや大学案内等を利用して適切に情報公開を行っているか。	○	

＜現状の説明＞

専門職大学院としての本研究科の設立趣旨・目的、組織運営、教員体制、教員活動報告、教育方針、カリキュラム体系、入試情報等については、ホームページおよび大学案内で公開している。

ホームページに関しては全学のホームページ作成指針に基づき、デザイン、コンテンツ、アクセスビリティ等を考慮し、作成している。また、ホームページの他にブログを設置し、更新頻度を高め最新の情報を提供する取り組みを行っている。このブログには教員だけでなく、学生も記事を掲載することで、あらゆる角度から本研究科の情報を発信している。

大学案内に関しては、本学全体のものとは別に、本研究科独自のパンフレットを作成し、理念や組織運営について詳細な情報を提供している。また、入学試験等の情報については、学生募集要項を冊子として作成するとともにホームページからもダウンロードできるようにしている。

その他、本研究科の活動を地域に伝達・還元するものとしてフリーペーパー「アジリタス」を年に２～３回発行し、情報発信等広報に努めている。また、本研究科の修了者に対しても、頻繁にメールでの情報発信を行っている。

さらに、福岡・北九州地区の経済界・行政の有志による勉強・交流の場である福北交流懇談会において本研究科の学生が研究発表を行ったり、３月に開催するプロジェクト研究発表会（卒業研究発表会）で地元経済界や行政等の代表を招聘したりすること等により、本研究科のさまざまな取り組み等について積極的にＰＲ活動を行っている。

＜根拠資料＞

・平成 22 年度北九州市立大学大学院マネジメント研究科マネジメント専攻学生募集要項
（添付資料１頁、資料 No.1-3）
・平成 22 年度北九大ビジネススクールパンフレット（添付資料１頁、資料 No.1-4）
・フリーペーパー「アジリタス」vol.01～05（添付資料１頁、資料 No.1-8）

・特別講演会資料（添付資料４頁、資料 No.4-6）
・福北交流懇談会　式次第（添付資料１頁、資料 No.1-9）
・プロジェクト研究発表会（卒業研究発表会）資料（添付資料２頁、資料 No.2-8）
・マネジメント研究科ホームページ「設立主旨・目的」
・マネジメント研究科ホームページ「おしらせ　ブログ」
・北九州市立大学ホームページ「入試情報　アドミッションポリシー(大学院)」
・北九州市立大学ホームページ「教育・研究活動」

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
9-2	学内外からの要請による情報公開のための規程および体制は整備しているか。	○	

＜現状の説明＞

本学は、自ら積極的に情報提供することを基本とするとともに、「北九州市情報公開条例」に基づき学内外からの要請による情報公開に対応している。

また、役員会・経営審議会･教育研究審議会の議事要録、財務に関する情報、教員活動報告等をホームページに掲載することで、積極的に情報を公表している。

個人情報については、「北九州市個人情報保護条例」に基づき、個人情報を適正に取り扱っている。ホームページで利用している情報や、掲載する個人情報については、ウェブ上に説明を掲載している。また、個人情報保護に関する問い合わせ連絡先等も掲載し、適切な配慮を行っている。

＜根拠資料＞

・北九州市情報公開条例（添付資料７頁、資料 No.9-1）
・北九州市個人情報保護条例（添付資料７頁、資料 No.9-2）
・北九州市立大学ホームページ「個人情報の取扱い」
・北九州市立大学ホームページ「公表情報」
・北九州市立大学ホームページ「教育・研究活動」

項目	評価の視点	レベル	
		Ⅰ	Ⅱ
9-3	現在実施している情報公開が、社会に対する説明責任の役割を果たしているかどうかを検証する仕組みを整備しているか。		○

＜現状の説明＞

本学では、「北九州市情報公開条例」および「北九州市個人情報保護条例」に則り情報公開を実施している。

開示請求者が、不開示または一部開示の決定に不服があるときは、行政不服審査法に基づき 60 日以内に不服申し立てができ、不服申し立てがあった場合、学識経験者で構成する「北九州市情報公開審査会」または「北九州市個人情報保護審査会」に諮問し、その答申を尊重して不服申し立てに対する決定等を行うこととしている。

＜根拠資料＞

・北九州市情報公開条例（添付資料７頁、資料 No.9-1）
・北九州市個人情報保護条例（添付資料７頁、資料 No.9-2）

【点検・評価】

関連する「評価の視点」
特色ある情報公開の取組み（9-1）

本研究科では、一般的な情報公開にとどまらず、より広く社会に発信し、積極的に地域との連携、協力を図るために、フリーペーパー「アジリタス」の発行、特別講演会、経済界等との交流の場や卒業研究発表会での研究成果の公表等を行っている。さらに、本研究科の活動状況については、地元企業等に対し、各教員が分担して訪問説明やシンポジウムでの概要報告等を行っている。

大学全体の取り組みとしては、前年度における教員の教育・研究活動をまとめた「教員研活動報告書」をホームページ上に掲載し、教員の具体的な研究内容や成果等を広く公開することで、各教員がどのような教育・研究に取り組んでいるのかをわかりやすく紹介している。

このように、本大学および本研究科では、一般的な情報公開・説明責任の枠を越えた、広く社会に分かりやすい情報の提供と公開を行っている。（視点 9-1）

＜根拠資料＞

・平成 22 年度北九州市立大学大学院マネジメント研究科マネジメント専攻学生募集要項
（添付資料１頁、資料 No.1-3）
・平成 22 年度北九大ビジネススクールパンフレット（添付資料１頁、資料 No.1-4）
・フリーペーパー「アジリタス」vol.01～05（添付資料１頁、資料 No.1-8）
・特別講演会資料（添付資料４頁、資料 No.4-6）
・福北交流懇談会　式次第（添付資料１頁、資料 No.1-9）
・プロジェクト研究発表会（卒業研究発表会）資料（添付資料２頁、資料 No.2-8）
・北九州市立大学ホームページ「教育・研究活動」

＜今後の方策＞

一般的な情報公開や説明責任の遂行にとどまらず、引き続き公立大学としての特色のある情報提供や地域ニーズに対応した情報提供、わかりやすい説明手法の構築等に努めていく必要がある。

また、大学側からの一方的な説明ではなく、双方向型のコミュニケーションの機会を増やしていくことも必要である。（視点 9-1）

＜根拠資料＞

該当なし

終　章

専門職学位課程設置から２年半を経過した時点で、本研究科は、大学基準協会による認証評価を申請し、点検・評価のための報告書づくりを行ってきた。報告書作成にあたり、２年半にわたる全教育プロセスや組織運営プロセスを、ＰＤＣＡサイクルを通して総点検する過程で、本研究科の強み、特性が再確認されるとともに、徹底されていなかった課題、不十分であった課題など問題点も浮き彫りにすることができた。まさに、報告書作成プロセスそのものが、改善プログラムとして大きく機能しているというのが実感である。研究科開設後２年を経過し最初の修了生を輩出すると、開設時の創業者精神に基づく高い志や緊張感が薄れがちになるこの時点で、認証評価を受ける機会を得たことは本研究科にとって、改めて創業の精神に立ち返るいい機会であった。

今回、点検・評価の報告にあたって、さまざまな項目にわたって本研究科の全プロセスを分析した結果、本研究科の今後の取り組むべき課題をまとめると以下の通りである。

（１）カリキュラムの見直し

本研究科のカリキュラム体系は、大きくはビジネス系とパブリック系の２本柱で縦軸が構成され、これらビジネス系、パブリック系を横断する横軸として、中国ビジネス系と環境ビジネス系の科目群が配置されている。これら横軸を形成する二つの科目群は、北九州地域が歴史的に蓄積してきた独自の知的財産、強みを教育に活かすことを目的としている。

しかし、本研究科開設後２年を経過した現在、環境ビジネス系を志向する社会人学生とともに、本地域は医療・福祉系を志向する学生が多いため、ソーシャル・ビジネス系の科目の充実を図ることを検討する必要がある。「新しい公共」が国の政策として提起されており、その意義は大きい。

（２）ＭＢＡ周知の徹底（広報活動）

本研究科が開設して２年半を経過するが、いまだ市民のなかには専門職大学院としてのＭＢＡ（ビジネススクール）とは何かが十分に浸透していない。本研究科では全国では稀な大学発のフリーペーパー季刊誌「アジリタス」を発行し、マネジメントがいかに市民生活に密着しているかを情報発信するなど、広報活動には力を入れてはいるものの、ビジネススクールＭＢＡそのものが、市民のなかに十分に知れ渡っているわけではない。

ＭＢＡの市民への周知は、質の高い社会人を継続的に確保する上でも重要課題であるため、今後とも、地域企業の研修活動や講演などをも含めた広報活動をさらに活発化し、ＭＢＡの市民への周知を徹底する必要がある。

（３）実務家教員の有効活用のあり方

本研究科の教員編制の特長は特任教員制度を活用した実務家教員の層の厚さである。これら実務家教員の第一線で培われた業界や先端技術等の情報は、経営系専門職大学院の学生にとって理論と実践との統合的理解に大いに役立っており、本研究科の強みの一つともなっている。しかし、実務家教員によっては教育の経験が浅いため学生による授業評価などを勘案して、本研究科は教育方法の改善を積み重ねてきた。今後とも実務家教員の強みを活かしながら教員全体が一体となってＦＤをも含めた改善への取組を進めていく必要がある。

（４）第三者による外部評価の恒常化

専門職大学院としての教育・研究のＰＤＣＡサイクルを制度化していくためには、大学全体の総合的な観点からの自己評価制度だけでは有効ではない。とりわけ、経営系専門職大学院の教育

内容は、地域の経済界、医療・福祉領域、公的セクターなどニーズを反映した理論的・実践的教育を実現することが極めて重要である。そのためには、地域のビジネス界等を中心とした有識者による第三者評価を制度的に導入する必要がある。

本研究科は、自治体が設置する公立大学として開設された経営系専門職大学院の第１号である。その意味で、地域の社会人を対象にして、高度なマネジメント能力の育成と品位あるリーダーの養成こそ、21 世紀の私的セクター、公的セクターの組織にとって最重要課題となっている。一方、北九州市立大学は、平成 21 年度に実施された大学評価・学位授与機構の「大学機関別認証評価」および「選択的事項に係る評価」の評価結果で、全体的に高い評価を受け、特に後者では「目的の達成状況が非常に優れている」（Ｓ評価）の判定を得ている。また、本学は、日本経済新聞社が毎年行う「地域貢献度調査」で 2008 年度全国１位、09 年度２位と評価されるように、地域貢献を戦略的に重視している。その重要な柱の一つが本研究科の社会人教育である。その意味で、本研究科の使命・目的は大学全体の教育・研究戦略の重要な一環であり、その達成をよりいっそう充実したものにするために、今回の認証評価が改善策実現のいい機会作りになっていると認識している。