

経営系専門職大学院認証評価

点検・評価報告書

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

目 次

序 章	2
本 章	
1 使命・目的	
(1) 目的の設定	5
(2) 中・長期ビジョン、戦略	6
2 教育課程・学習成果、学生	
(1) 学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針	12
(2) 教育課程の設計と授業科目	15
(3) 教育の実施	20
(4) 学習成果	27
(5) 学生の受け入れ	31
(6) 学生支援	36
3 教員・教員組織	
(1) 教員組織の編成方針	43
(2) 教育にふさわしい教員の配置	44
(3) 教員の募集・任免・昇格	46
(4) 教員の資質向上等	47
(5) 教育研究条件・環境及び人的支援	51
4 専門職大学院の運営と改善・向上	
(1) 専門職大学院の運営	55
(2) 自己点検・評価と改善活動	56
(3) 社会との関係、情報公開	60
終 章	65

序 章

・当該専門職大学院の戦略に基づく教育研究活動の展開について

(当該専門職大学院が掲げる戦略の内容や、戦略に基づいた教育活動、教員組織の編制、当該専門職大学院の改善・向上に向けた活動などの全体像。)

1. 固有の目的と中長期ビジョンおよび戦略

本学が立地する北九州地域には、日本製鉄、TOTO、安川電機、ゼンリンなどの大企業が立地する一方、立地企業の9割以上は中小企業である。素材型産業に強みを持ちつつ、近年は自動車産業の集積が形成され、半導体企業の進出が期待されるなど新たな動きが出ている。しかし、産業構造の転換は遅れており、政令市としては全国で最も速い速度で人口減少と高齢化が進んでいる。

2007年に専門職大学院として設置された北九州市立大学大学院マネジメント研究科では、固有の目的を以下のように定めている。「営利組織及び非営利組織が活動する各領域で、革新的な事業創造・組織改革を推進するために、幅広い知識を吸収し、総合的な課題解決能力を養い、高い倫理観とグローバル的視野を持った、地域をリードする高度専門職業人の養成」。かつて日本の産業の近代化を支えた北九州経済の縮小は、人口減少が進む日本の未来の姿でもある。この地にあって、地域に根ざし地域に焦点をあて、営利組織と非営利組織の両部門にまたがって高度専門職人材を養成することが本研究科の特色となっている。

これを実現するために従来から4つの具体的目標定め、活動してきた。

- 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う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

この上に立って、本研究科では「持続可能な地域社会を創造するリーダーを育成する」という中期ビジョンを掲げ、それを推進するために、①カリキュラムの再編、②地域や修了生との結びつきの強化、③問題解決と創造のプラットフォームの構築を戦略的施策として設定し、実行している。

2. 戦略に基づいた教育活動

本研究科では固有の目的に則して教育プログラムを組み立てている。

その特徴は、第1にビジネスとパブリック・ソーシャルをクロスオーバーして学べる科目群を整えている点にある。「経営戦略」、「経営組織」、「ファイナンス」、「アカウントティング」、「マーケティング」といったマネジメントに必須の科目は当然として、この上に「マーケティング戦略」、「知識マネジメント」、「イノベーション戦略」、「M&A と戦略的提携」などより高度なビジネス系科目を置いている。一方、パブリック・ソーシャル系としても「パブリックマネジメント」、「地域政策」、「ソーシャルビジネス」、「環境ビジネス」、「地域づくり戦略」、「医療マネジメント」、「福祉マネジメント」など充実した科目群を設置している。課題先進都市とも呼ばれる北九州市においては、ビジネスセクターとパブリックセクターが連携しながら課題解決や価値創造を実施する重要性が高まっていることに対応する教育プログラムとなっている。

第2に、今日の経済にとってそしてビジネススクールでの教育にとって不可欠な国際的視点について、アジアとりわけ中華圏に焦点を当てた科目に特徴がある。国際系の科目としては「International Business Skill」、「国際経営」、「中華圏のビジネス」、「マネジメント特殊講義C(ダイバーシティ)」、「海外研修」などがある。このうち海外研修は、中華圏を中心に渡航し1週間程度の実習を行う。ここで培われたネットワークは、正規のプログラム以外でも活かされており、海外ビジネススクールの来訪の際には修了生を含めたディスカッションの場を設定している。

カリキュラムは概ね5年に1度見直しており、2024年度からは中期ビジョンに沿った新カリキュラムを実施している。ここでは、地域の持続性や変革に寄与するという視点から、デザイン経営、DX、ダイバーシティ、地域課題などの内容の新科目を取り入れた。

また、同窓会組織と連携した修了生セミナーの開催、科目等履修制度を活用したリカレント教育の促進など、修了後も学び続けられるしくみをつくっている。

3. 教員組織の編成

本研究科では、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を目標のひとつとして掲げており、専任教員に加え、企業経営や組織運営に中核的に携わっている現役の実務家を特任教員として招き、理論と実践を融合させた教育プログラムを提供していることは、本研究科の特色となっている。専任教員12名（うち、みなし専任教員3名）に対し、特任教員は11名となっている。原則として、ベーシック科目は専任教員が担当し、応用科目については特任教員を含む実務家教員が担うという体制を整備している。

専任教員については、全学の規程に基づき、募集・任免・昇任などを厳格に行っている。本研究科で専任教員に必要な能力などについては、「マネジメント研究科専任教員の資格についての申し合せ事項」を定め、専門分野を有する専任教員の資格についての具体的な基本方針としている。また、みなし専任教員と特任教員については「マネジメント研究科における

みなし専任、特任教員に関する申合せ事項」を定め、その採用・配置の基本方針としている。

4. 改善や質的向上のための活動

教育の改善については、全学での必修のFD研修に加え、本研究科独自のFD活動を行っている。特色としては、学生を巻き込んだFD研修を実施している点にある。従来学生との意見交換をオフサイトミーティングというかたちで実施していたが、これを教育改善に活かすべくFD研修と統合し、教員と学生の対話の中から理想的な授業のあり方を探ろうというものである。この他、教員だけが参加するFD研修、他大学の取り組みを学ぶFD視察、ピアレビューなどを実施している。

全般に関する点検や改善については、全学・研究科・教員という3層の自己点検評価のしくみがある。外部評価としては、教育課程連携協議会を年に1度開催し、各界からの意見を研究科の運営に役立てている。教育課程連携協議会の委員には本研究科の修了生でつくる同窓会組織（マネジメント研究会）の代表も参加しており、修了生の意見を取り入れるしくみとなっている。

本章

1 使命・目的

・項目:目的の設定

評価の視点	
1-1	経営系専門職大学院が担う基本的使命の下、設置大学の理念・目的を踏まえ、当該専門職大学院固有の目的を設定していること。また、その目的は、当該専門職大学院の存在価値や目指す人材養成等の方向性を示すものとして明確であること。

<現状の説明>

1-1

本研究科の設置主体である公立大学法人北九州市立大学（以下、「本学」という。）は、定款第1条において「産業技術の蓄積、アジアとの交流の歴史及び環境問題への取組といった北九州地域の特性を活かし、豊かな未来に向けた開拓精神に溢れる人材の育成及び地域に立脚した高度で国際的な学術研究拠点の形成を図り、もって地域の産業、文化及び社会の発展並びに魅力の創出に寄与するとともに、アジアをはじめとする世界の人類及び社会の発展に貢献する」ことを大学全体の理念・目的として掲げている。（資料 1-1）

本研究科では、本学の理念・目的を踏まえた上で、「営利組織及び非営利組織が活動する各領域で、革新的な事業創造・組織改革を推進するために、幅広い知識を吸収し、総合的な課題解決能力を養い、高い倫理観とグローバル的視野を持った、地域をリードする高度専門職業人の養成」という固有の目的を設定している。（資料 1-2：38～55 頁）

これは、「優れたマネジャー、ビジネスパーソンの育成を基本とし、企業やその他の組織のマネジメントに必要な専門的知識を身につけ、高い職業倫理観とグローバルな視野をもった人材の養成」という経営系専門職大学院の基本的な使命に沿ったものである。

本研究科がこのような目的を設定している背景としては、第1に地域が直面する少子高齢化や人口減少、グローバル化という国内外の諸課題に対応し、地域の企業や非営利組織が革新的な事業創造や組織改革を推進するためには、最新の知識や理論の体系、さらには普遍的な学術や教養に裏付けられた専門性や構想力、実践力などの卓越した能力を持つ人材の養成が不可欠であることがあげられる。北九州市は政令市の中でも最も人口減少の速度が速く、高齢化率が高い。地域の経済・社会の持続可能性が問われる中で産業構造の転換や企業体質の変革が急務となっており、その革新や改革の担い手となる高度職業人の育成が求められている。

第2の背景として、地域経済における民間セクターとパブリックセクターの近さという点があげられる。かつて「鉄の街」と呼ばれた北九州市は日本製鉄の城下町的特色が強かった。しかし産業構造の転換に伴い、製鉄の経済的影響力は小さくなり、「鉄冷え」と呼ばれる状況が長く続いた。そうした中で行政は積極的な経済振興策を展開し、行政が地域経済

を支える構図が定着している。同時に高度成長期の公害対策で市と企業が独自に公害防止協定を締結するなど官民一体となった「北九州方式」が取られたように、社会課題解決の面でも行政と企業が密な関係を築いてきた歴史がある。そこで本研究科においては、ビジネス領域とパブリック・ソーシャル領域のそれぞれの変革の担い手、そして両領域をクロスさせることができる人材の育成を目指している。

<根拠資料>

- ・添付資料 1-1：「公立大学法人北九州市立大学定款」（第1条）
- ・添付資料 1-2：「北九州市立大学大学院学則」（第2条、第3条）（北九州市立大学ビジネススクール履修ガイド 2024年度入学生用：38～55頁）

・項目：中・長期ビジョン、戦略

評価の視点	
1-2	当該専門職大学院の目的を実現すべく、中・長期ビジョン及びそれに係る資源配分、組織能力、価値向上などを方向付ける実効性のある戦略を策定し、実行していること。

<現状の説明>

1-2

本研究科では、固有の目的の達成に向け、具体的な目標（1）～（4）を設定している。目的・使命と4つの目標については履修ガイドにも提示し、学生及び教職員で共有することを徹底している。（資料 1-2：1～3頁）

【マネジメント研究科の目的と使命】

北九州市立大学大学院マネジメント研究科（専門職）は、地域の営利組織及び非営利組織（行政、第三セクター、医療法人、社会福祉法人、学校法人、NPOなど）が活動する各領域で、革新的な事業創造・組織変革を推進するために、幅広い専門知識を吸収し、総合的な課題解決能力を養い、高い倫理観とグローバル的視野を持った、地域をリードする高度専門職業人の養成を目的とする。そのような高度専門職業人の養成を通じて、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。

【マネジメント研究科の目標】

- （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

これを達成するための中期ビジョンについては、大学全体の中期目標・中期ビジョンとの統一性を持たせながら策定し、実行している。

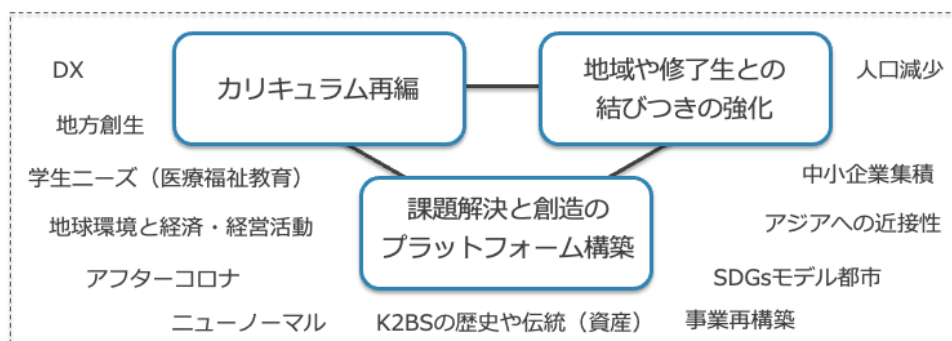
公立大学法人は、地方独立行政法人法第 25 条及び第 78 条の規定にもとづき設置団体の長が 6 年間を期間とする中期目標を定め、同法第 26 条及び第 27 条にもとづいて大学の主体性と責任のもとに当該目標を実現するための中期計画及び年度計画を策定し、予算や人事・組織、設備その他の経営資源をマネジメントすることとなっている。(資料 1-6、資料 1-7、資料 1-8)

本学においては、平成 28 年(2016 年)10 月に定められた第 3 期中期目標(平成 29 年度～令和 4 年度)に続き、令和 4 年(2022 年)10 月に第 4 期中期目標を定めている(令和 5～令和 10 年度)。それぞれの期間において、中期計画および各年度計画を策定しており、この中に本研究科も位置づけられている。本学では、こうした中期目標を中期ビジョンとして位置づけており、当該中期計画にもとづいて資源配分、組織能力、価値創造などのあり方を決定している。その上で、各年度の年度計画及び予算編成にて確実な実施を図っている。

しかしながら、本研究科においては前回(2020 年)の認証評価において、「広範囲にわたる各種の戦略的な取組みを実施しているものの、当該専攻として目指すべき方向性や中長期ビジョンが明確に策定されているとはいえない」との指摘を受けた。併せて、「多数の科目を提供しているが…(中略)…各科目の効果を高めるためにも、科目の整理・調整が望まれる」との指摘も受けた。これを受け、令和 3 年(2021 年)に本研究科の中期ビジョンとそれに基づく戦略について改めて検討を行った。その結果、本研究科の中期ビジョンを「持続可能な地域社会を創造するリーダーを育成する」と定めた。これは課題先進都市とも呼ばれる北九州市にあって、本研究科が果たすべき役割、固有の目的をどのように実現するかという視点から導き出されたものである。それを実現するために、①カリキュラムの再編、②地域や修了生との結びつきの強化、③問題解決と創造のプラットフォームの構築を重点施策として掲げた。

【参考】中期ビジョンと重点的取組み(認証評価課題解決計画プレゼン資料 2021 年 9 月)

中期ビジョン：持続可能な地域社会を創造するリーダーを育成する



このうち、カリキュラム再編については、科目数の絞り込みと科目の入れ替えを行い、令和6年度（2024年度）から新カリキュラムを導入している。今日的課題への対応や時代のニーズを先取りするための科目を充実させている。

第3期中期計画における本学全体の取り組みとしては、「ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシーの一貫性の確保に留意した再整備」すること、「これら3つのポリシーにもとづく内部質保証の推進」、「アクティブラーニングの推進」などが重視されている。特にアクティブラーニングについては、「施設・設備の整備に関する目標を達成するための措置」として、「学生による能動的な学習（アクティブラーニング）など教育研究や外国人学生を含め学生の交流・学びの場として、施設・設備の整備を行い、快適で学びやすいキャンパス環境を実現する」としている。さらに、本研究科の重点的な取り組みとしては、「地域企業のビジネス支援、教育課程の柔軟な見直し」が掲げられ、その内容としては「地域における発展性がある事例や地域発のアジア展開成功事例等をケース教材として開発・活用し、地域企業のビジネス支援や企業支援に取り組むほか、最新の経験知を有する実務家教育の適性化とあわせて、教育課程の見直しを柔軟に行い、地域企業等のニーズに対応する教育を推進する」ものとしている。そのため、「広報活動の充実、修了生ネットワークの活用」を進めることとし、「セミナーの開催、ウェブ発信の強化などを通して広報活動を充実させるほか、修了生とのネットワークを活用するなど、積極的に企業等との協力体制を構築」することとしている。また、本研究科に設けている中華ビジネス研究センターについて「中華圏をはじめとする大学・研究機関、企業との連携を強化し、派遣研修の導入、共同研究調査、共同セミナーの開催等を推進」することとしている。（資料 2-33、資料 2-9、資料 1-4：13～14 頁、資料 2-7、資料 2-8）

中期計画を実現するための戦略は、各年度計画及び予算編成等において具体的に議論され、策定されるが、本研究科の取り組みについて、平成29年度（2017年度）計画から平成31年度（2019年度）計画までの各年度計画ではおおむね次のような一貫した内容となっている。

地域や修了生との結びつき強化については、入試制度を一部変更して2024年度から企業派遣・推薦の区分を新たに設けた。地域の組織が抱える課題やミッションを明確に持って入学する学生を増やすこと、定員充足率を向上させること、そして企業との継続的な連携を強化することをねらっている。さらに、カリキュラム再編の一環として地域団体と連携して実施する「マネジメント特殊講義 D（地域課題解決スキル）」を導入し、実践教育を現場で行いながら連携を深めていくことを目指している。修了生との連携強化については、同窓会組織（マネジメント研究会）と連携したイベントや修了生セミナーの実施、修了生が学びやすくするための科目履修の受講料の割引制度の導入を図っている。さらに、高度な専門能力を持つ修了生を特任教員として採用したり、ゲストスピーカーとして招聘するなどの取り組みも強化している。

課題解決と創造のプラットフォーム構築は、地域における本研究科のプレゼンスの向上と地域社会への寄与を強化することを目指している。カリキュラムの再編を中心とした教育プログラムの魅力向上と優秀な人材の輩出、地域・修了生との連携強化とネットワーク構築を通じ、地域の様々な主体を取り結びつつシンクタンク的作用を強化する。本研究科の教員は、北九州を中心とする自治体の各種委員を務めたり、企業や非営利組織からの相談や研修依頼、NPOの理事など、多くの社会的役割を果たしている。これらを教員個人の活動に留めず、地域に立地するビジネススクールの活動として包括し、課題解決のプラットフォームとしての位置づけを高め、それを学生確保や修了後の学びにも活かそうという戦略である。具体的には、企業との連携セミナーの開催、海外と地域を結ぶ交流活動の実施などを進めている。

<根拠資料>

- ・添付資料 1-2：「北九州市立大学ビジネススクール履修ガイド 2024 年度入学生用」（1～3 頁）
- ・添付資料 1-6：「公立大学法人北九州市立大学中期計画（令和 5 年 4 月～令和 11 年 3 月）」
- ・添付資料 1-7：「公立大学法人北九州市立大学令和 6 年度計画」
- ・添付資料 1-8：「公立大学法人北九州市立大学令和 5 年度計画」
- ・添付資料 2-33：「修了生セミナー案内」
- ・添付資料 2-9：「2024 年度ゲストスピーカー一覧」
- ・添付資料 1-4：「北九州市立大学ビジネススクールパンフレット 2025」（13～14 頁）
- ・添付資料 2-7：「清華大学北九州訪問団訪問日程」
- ・添付資料 2-8：「国立中興大学管理学院 EMBA 北九州交流プログラム日程」
- ・マネジメント研究科ホームページ「教育目的」
https://k2bs.kitakyu-u.ac.jp/?page_id=3074
- ・北九州市立大学ホームページ「マネジメント研究科」

<https://www.kitakyu-u.ac.jp/department/graduate/mba/>

・北九州市立大学ホームページ「大学の教育研究上の目的に関すること」

<https://www.kitakyu-u.ac.jp/outline/disclosures/edu/purpose.html>

【大項目 1 の現状に対する点検・評価】

(1) 長所と問題点

本研究科は、創設以来、地域をリードする高度専門職人材の養成を固有の目的として設定し、これを実現するための4つの目標を掲げてきた。自組織の成長や課題解決を地域経済の発展と関連付けて考え実行できる人材の育成を目指している。これを実現するために、ビジネスとパブリック・ソーシャルという2つの領域で高度なプログラムを提供していること、それを支える専任教員の理論的な知見と主に現役経営者からなる特任教員の実践的な知見を組み合わせる教育体制を実現していることが特色である。さらに地域が現在抱える課題や今後の変革の方向性に鑑み、「持続可能な地域社会を創造するリーダーを育成する」という中期ビジョンを策定し、①カリキュラムの再編、②地域や修了生との結びつきの強化、③問題解決と創造のプラットフォームの構築の3つを重点施策として取り組んでいる。

大きな課題は入学者が定員を下回っている点である。これには短期的には COVID-19 の影響があると考えている。本研究科に入学する留学生は、まず日本語学校などで2～3年日本語を学んだ後に本研究科を受験するというパターンが多い。2020年からのコロナで日本に入ってくる留学生がストップしたことが、ここ2年の進学者の減少につながっている。またコロナ禍が終了し経済が回復するなかで企業の業績が回復し、人手不足などで業務が多忙になったことが社会人の進学への余裕を減らしているという面も考えられる。一方で、中長期的には、本研究科のプレゼンスが地域に十分に浸透していないこと、ビジネススクールでの学びの実効性を伝え切れていないことが、定員充足未達の原因にあると考えられる。

(2) 長所の伸長・問題点の改善に向けたプラン

課題解決のためには、上記の戦略を着実に進めつつ、その成果を効果的に地域や社会に伝えていくことが必要だと考えている。

そのためのひとつは広報・営業活動の強化である。具体的には Web、SNS 広報の強化に着手しており、さらにショート動画広報の導入を図っている。これは入試説明会や入学者アンケートから得た情報入手経路や修了生からの意見聴取などを参考にした強化策である。また、2024年度入試から企業派遣推薦の枠組みを取り入れ、地元企業を中心とした訪問営業を展開しつつある。具体的なターゲットとして、女性および中小企業経営者（後継者）を設定し、そのための広報・営業を強化していく。

ビジネススクールでの学びの実効性を地域に伝える手段としては、企業と連携したセミナー開催を計画している。すでに事業承継、エリアマーケティング、女性活躍などのテーマに

ついて地域企業との連携が決定している。これらのセミナーテーマについては、「持続可能な地域社会を創造するリーダーを育成する」というビジョンの実現に必要な領域であること、本研究科の教育プログラムだけでは十分に提供できない領域であることを考慮し選定している。継続実施のために連携する企業や団体の開拓を進めていく。

2 教育課程・学習成果、学生

・項目:学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針

評価の視点	
2-1	経営系専門職大学院が担う基本的な使命に適合し、期待する学習成果を明示した学位授与方針を定めていること。また、学位授与方針に基づいて教育課程の編成・実施方針を定め、教育の内容や方法等の妥当性を明確に説明していること。

<現状の説明>

2-1

本研究科では、「地域の営利組織及び非営利組織（行政、第三セクター、医療法人、社会福祉法人、学校法人、NPO など）が活動する各領域で、革新的な事業創造・組織改革を推進するために、幅広い知識を吸収し、総合的な課題解決能力を養い、高い倫理観とグローバル的視野を持った、地域をリードする高度専門職業人の養成」という固有の目的に則して、次の学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）を定めている。

学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）

■ 高度な専門的知識・技能

・マネジメント理論に関する専門知識を修得している。それらの専門知識に基づいて、組織や地域、社会が直面する問題や課題について、十分な議論を行うことができる。【理論知識】

・ビジネスやパブリックのマネジメントに関する実践的な知識を修得するとともに、それらを活用してグローバル化や多様な社会問題に対応するための専門知識を身につけている。【実践知識】

・マネジメントに関する定性的、定量的な分析能力、課題に対する観察能力や解決能力といった技能を修得している。【分析解決技能】

・職業人に不可欠な問題処理、財務や会計、語学能力といった実践的な技能を身につけている。【実務技能】

・新たなニーズの探索、それを事業に結び付ける構想、連携やネットワークづくりといった新規事業に必要な技能を身につけている。【新規事業技能】

■ 高い問題解決能力と表現力

・マネジメントに関する問題や課題を抽出し、その本質的な特徴を捉え、それらに対する解決策を導き出し、的確に表現できる。【思考・判断・表現力】

■ 高い倫理観に基づいた自律的行動力

・地域、社会に貢献するとともに、市民としての責任感と倫理観を身につけている。【倫理観】

- ・企業経営や公共経営等に関する課題に高い見識を持ち、常に挑戦する姿勢や変革する力を持っている。【経営変革態度】
- ・リーダーとして主体的に行動を起こし、地域の課題に積極的に取り組むことができる。【地域リーダー態度】
- ・東アジア等の諸外国に対して関心や理解を持ち続け、国際社会の中で競争力を維持・強化するだけでなく協調的な態度がとれる。【国際協調態度】

また、上記の学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）のもとに、次の教育課程編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー）を定めている。

教育課程編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー）

マネジメント研究科では、教育目標を達成するため、以下の方針に基づき、教育課程を編成し、実施する。

マネジメント研究科は、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、これに対応する教育課程を編成し、実施していく。

■教育課程はベーシック科目（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）、プロジェクト研究科目（実践科目）の4つの科目区分で構成する。

■科目構成は、積み上げ方式によるステップアッププログラムである。すなわち、上記4科目区分を段階的・スパイラル的に履修する教育システムを採用する。

■修了・進級要件

科目区分による修了要件は、2年以上在学することかつ、ベーシック科目10単位、アドバンスト科目12単位以上、エグゼクティブ科目10単位以上、プロジェクト研究科目8単位の合計40単位以上の修得を必要とする。進級要件は、1年次においてベーシック科目8単位以上、アドバンスト科目6単位以上、プロジェクト研究科目4単位の合計18単位以上の修得を必要とする。

○ベーシック科目（基礎科目）

「ベーシック科目」は、ビジネスとパブリックの双方の分野で必要なマネジメント能力育成のための科目で1年次に配置する。この段階で経営倫理を含むマネジメントの基本的思考やグローバルな視点と会計・財務の基礎知識を学ぶ。

○アドバンスト科目（基本科目）

「アドバンスト科目」は、ビジネスとパブリックにそれぞれ特有の課題に関する基本的な科目を1年次中心に配置する。この段階では専門・応用分野への足掛かりとするために、

各自の問題意識の醸成を目指す。

○エグゼクティブ科目（専門・応用科目）

「エグゼクティブ科目」は、各自の課題・関心に応じた専門・応用科目として2年次中心に配置する。現場に精通した教員の下で、仕事において実践的に活用できる知識やノウハウの習得を目指す。ビジネス系、パブリック系を横断する科目群として、中華・国際ビジネス系とソーシャルビジネス系の科目群を設ける。これらの科目は北九州地域が歴史的に培ってきた独自の知的財産、強みなど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）

「プロジェクト研究科目」は、これまでの履修で蓄積してきた知識や問題意識をベースに、演習形式で徹底した討議を通じ「気づき、考え、提案・実践する」というプロセスを遂行し、実戦的課題解決能力を育成する。「MBAオリエンテーション」と「グループ・プロジェクト」は、コミュニケーション能力を養成し、研究倫理・研究方法を習得するため、1年次の必修科目とする。「プロジェクト研究Ⅰ・Ⅱ」は、2年間にわたる学習の最終的な成果物として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年次に必修科目とする。

そして、これらをすべての在校生が所持する「北九州市立大学ビジネススクール履修ガイド」に明示し周知を図っているほか、「北九州市立大学ビジネススクール 2025（パンフレット）」、北九州市立大学大学院マネジメント研究科（専門職大学院）ホームページでも明示している。（資料1-2：4～5頁、資料1-4：15～16頁）

教育の内容や方法については、企業経営環境の変化や入学する学生の変化に応じて見直しを行う必要があると考えている。具体的には、各講義の授業評価アンケートや各講義の受講生数などのFD情報や在学生とのオフサイトミーティングなどでの意見交換、さらには北九州地域の産業界及び学外の有識者や修了生からなる教育課程連携協議会などによる外部からの意見などから、多角的に情報収集を行うことで見直しの材料としている。環境変化をカリキュラムへ柔軟に反映させるために、2024年度からの新カリキュラムでは、「マネジメント特殊講義（特講）」を4科目設置した。4科目はそれぞれ、デザイン経営、DX（デジタル変革）、地域課題解決、ダイバーシティという科目内容で開講する。これにより、社会・経済・受講生のニーズ変化にあわせて、5年ごとのカリキュラム再編を待たずに科目内容を変化させることができる。

<根拠資料>

- ・添付資料1-2：「北九州市立大学ビジネススクール履修ガイド 2024年度入学生用」（4～5頁）
- ・添付資料1-4：「北九州市立大学ビジネススクールパンフレット 2025」（15～16頁）

- ・マネジメント研究科ホームページ「教育目的」
https://k2bs.kitakyu-u.ac.jp/?page_id=3074

・項目：教育課程の設計と授業科目

評価の視点	
2-2	固有の目的を実現し、期待する学習成果の達成につなげるために必要な授業科目を開設し、かつ系統性・段階性に配慮して各授業科目を配置していること。その際、当該分野で必要となる下記の要件等を踏まえ、学術理論に裏打ちされた実践ができる高度専門職業人の育成にふさわしいものとなっていること。 (1) 企業やその他の組織のマネジメントに必要な専門知識（戦略、組織、マーケティング、ファイナンス、会計など）を修得させる科目を配置していること。 (2) 優れたビジネスパーソンの養成に必要な思考力、分析力、コミュニケーション力等を修得させ、リーダーシップや高い職業倫理観、グローバルな視野をもった人材を養成する観点から適切に編成していること。
2-3	固有の目的の実現に向けた戦略に基づき、各経営系専門職大学院の特色を反映した教育課程を編成するとともに、効果的な教育方法を用いていること。
2-4	遠隔教育や e-learning 等の時間的・空間的に多様な形態で授業を行っている場合、適切な内容及び方法により、十分な教育効果をあげていること。
2-5	授業時間帯や時間割は、学生の履修に支障がないものであること。

<現状の説明>

2-2

教育課程の設計と授業科目

本研究科では、学位授与方針（上記）を踏まえた教育課程の編成・実施方針に基づき、下図のとおり、系統的・段階的に各講義科目を配置している。具体的には、企業やその他の組織のマネジメントに必要な専門知識（戦略、組織、マーケティング、ファイナンス、会計）の習得を行う科目をベーシック科目（基礎科目）と位置づけて必修科目として1年次に配置している。

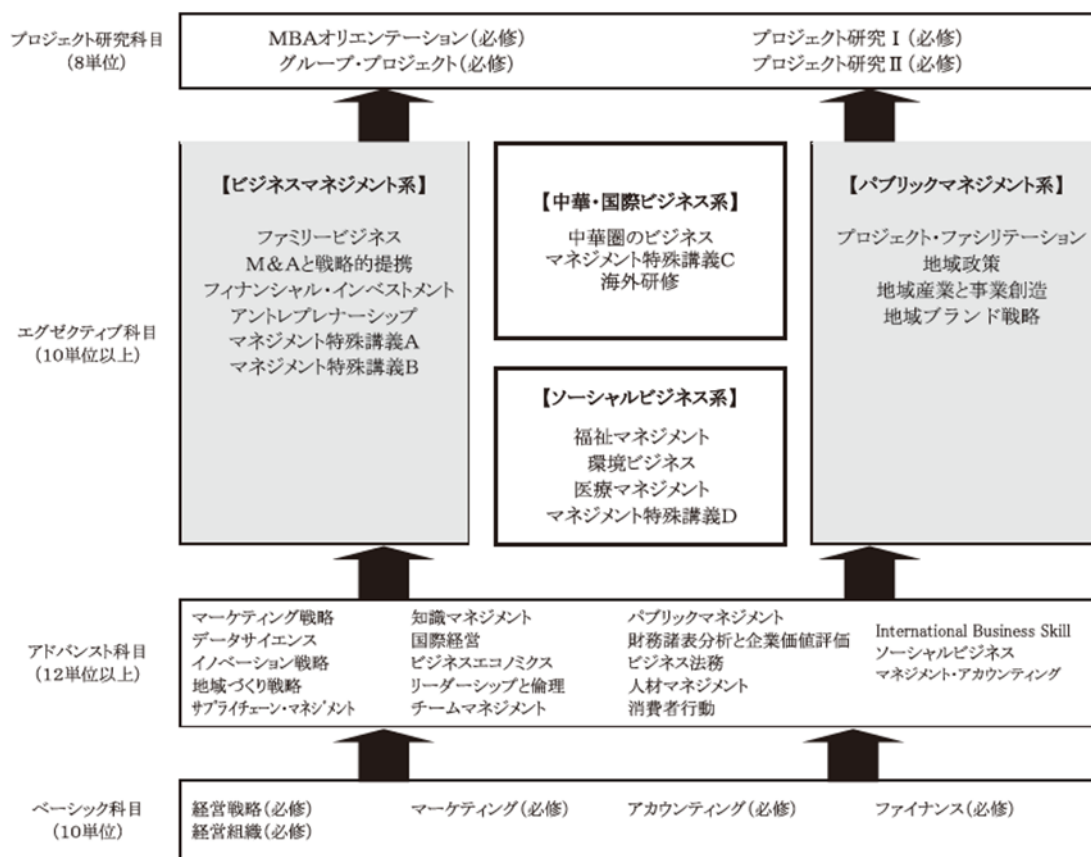
このベーシック科目を基盤として、アドバンスト科目（基本科目）、さらにエグゼクティブ科目（専門・応用科目）を履修していく。アドバンスト科目は、ビジネスとパブリックにそれぞれ特有の課題に関する基本的な科目であり、専門・応用分野への足掛かりとするために、各自の問題意識の醸成を目指す科目である。この科目の中には、リーダーシップや高い職業倫理観にまつわる「ビジネス法務」「リーダーシップと倫理」、グローバルな視点を促す「国際経営」「International Business Skill」を配置している。

エグゼクティブ科目（専門・応用科目）は、各自の課題・関心に応じた専門・応用科目として2年次を中心に配置している。現場に精通した教員の下で、仕事において実践的に活用できる知識やノウハウを修得するための科目である。この科目の中には、経営学の周辺領域

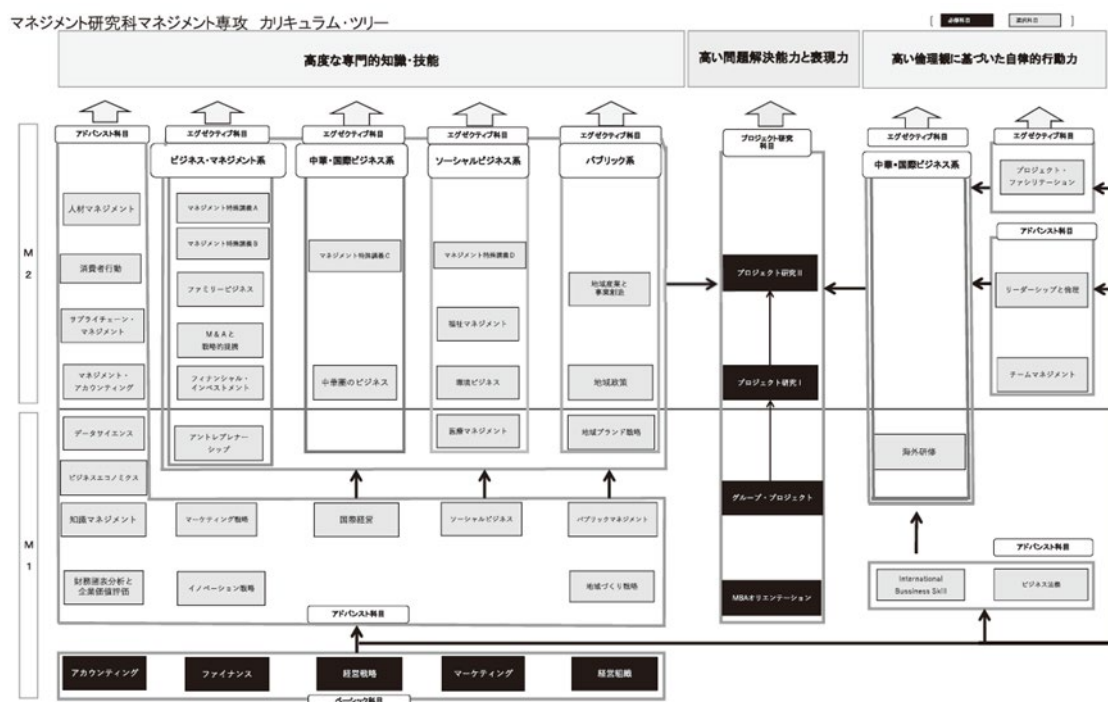
の知識や広い視野を涵養する科目のほか、特にグローバルな視野を持った人材の養成に資する「中華圏のビジネス」、「マネジメント特殊講義C（ダイバーシティ）」、「海外研修」を配置している。

分析力や問題解決力、表現力・コミュニケーション力を総合的に涵養する科目として、プロジェクト研究科目を必修科目として1年次・2年次に設置している。これらは全て演習形式によって行われ、1年次ではグループで調査・分析を行い、2年次では個人ベースの調査・分析を行う。その成果を発表およびレポートにまとめることで、地域のリーダー育成にむけた総合的な人材育成を行っている。（資料1-2：2～8頁）

【参考】カリキュラム体系の特徴



【参考】カリキュラム・ツリー



2-3

本研究科では営利組織及び非営利組織が活動する各領域において地域をリードする高度専門職人材を育成するという固有の目的に即して、以下のような特色ある教育課程を編成している。(資料 1-2 : 2~5 頁、資料 2-10、資料 1-4 : 2 頁)

1) ビジネスとパブリックのマネジメントをクロスオーバーさせたカリキュラム体系

本研究科では地方都市に立地するビジネススクールとして、地域経済のリーダーを育成することを目指している。ここでは、通常ビジネス系専門職大学院で重視される基礎的なマネジメント科目はもちろんのこと、パブリック・ソーシャル領域の科目を充実させることによって、営利・非営利の両部門に精通し、地域全体を視野に入れた組織運営ができる人材を育成しようとしている。このため、アドバンスト科目に「パブリックマネジメント」、「ソーシャルビジネス」、「地域づくり戦略」を、エグゼクティブ科目として「プロジェクト・ファシリテーション」、「地域政策」、「地域産業と事業創造」、「医療マネジメント」、「福祉マネジメント」、「地域ブランド戦略」、「環境ビジネス」を配置している。また、中小・零細企業の存在が大きいことや事業承継、労働力不足などが課題となっていることから「ファミリービジネス」や「マネジメント特殊講義C (ダイバーシティ)」といった科目を設置している。

2) 中華ビジネスと海外研修

本研究科では、経済のグローバル化に対応するために、アジアとりわけ中華地域とのビジネス連携に特化している。これは本学の歴史ある中国語教育の実績や中華ビジネス研究

の蓄積、学術交流協定校との間の緊密な連携をベースに、現場に精通した研究者と実務界の第一線で活躍する講師陣によって担われる実践的なカリキュラムである。

具体的には、アドバンスト科目として「国際経営」、「International Business Skill」を、エグゼクティブ科目として「中華圏のビジネス」、「海外研修」、「マネジメント特殊講義 C (ダイバーシティ)」を設置している。このうち、「マネジメント特殊講義 C (ダイバーシティ)」は前半では女性活躍、後半では外国人材活躍に焦点を当てた講義となっている。「海外研修」は夏期休業中の集中講義として、中華圏のビジネススクールの特別講義の受講、交流セミナーへの参加、現地企業の調査などを行う特色ある科目となっている。これらの科目や教育内容は、2014 年 8 月に設置した中華ビジネス研究センターのネットワークと研究蓄積を活かしたものであり、本研究科の強みとなっている。

3) 理論知と実践知の融合を可能にする特任教員の活用

実践的に役立つ教育を行うために、本研究科では多くの実務家を「特任教員」として配置している。アドバンスト科目とエグゼクティブ科目には、企業経営者、旅館経営者、福祉法人経営者、医療コンサル、法律家など、ビジネスや非営利活動の第一線で活躍する教員を配置し、最新のマネジメント手法や事例を学生に提供している。一方、ベーシック科目を中心に中核的な科目については専任教員が担い、体系的・理論的な知識やフレームワークの修得を目指している。こうした理論と実践のそれぞれに精通した教員をバランス良く配置していることが、本研究科の教育課程の特色となっている。

カリキュラムについては、社会変化に対応すべく概ね 5 年に一度見直しを行っている。前回の認証評価において、ビジョンに基づいて科目の整理・調整を図ることが指摘されたことを受け、2024 年度から新カリキュラムを導入した。ここでは「持続可能な地域社会を創造するリーダーを育成する」というビジョンに基づき、科目の統廃合および新設を行った。学生のニーズも勘案しながら、今後の地域やビジネスに何が必要かという視点から 3 科目を廃止し、4 科目を新設した。

新設の「マネジメント特殊講義 A」ではデザイン経営を学ぶ。これは本研究科の固有の目的にも入っている革新に必要な思考やマネジメント手法を修得するためのものである。「マネジメント特殊講義 B」は DX を学ぶ。産業構造の転換を目指す北九州市では、市役所に DX 推進課が設置され、産官学からなる北九州 DX 推進プラットフォームが設置されている。こうした動きと歩調を合わせながら地域企業の DX や AI を戦略的に推進できる人材育成を行う。「マネジメント特殊講義 C」はダイバーシティマネジメントを学ぶ。前半では女性活躍のための手法、後半では外国人活躍のための手法を学ぶ。人口減少と高齢化の中で北九州市の生産年齢人口は急減しており、新たな労働力の獲得や活用が組織にとって急務となっている。また近年重視されている人的資本経営にとってもこれらは重要な課題となっていることに対応したものである。「マネジメント特殊講義 D」は地域団体と連携しながら、地域

課題解決スキルを修得する。ここでは地域の自治体や団体と協定を交わした上で、フィールドワークも含んだデータ収集、解決方法の模索、提案までを行う。実際に現場に入り込んで、模擬的なコンサルティングを体験しながら、実践的スキルを磨くものである。

また今回のカリキュラム再編（科目数の削減）に伴い、修了要件となる単位数を 44 単位から 40 単位へと変更した。

2-4

本研究科では原則として対面授業を行っている。ただし、コロナ禍で整備した遠隔講義システムの有効な活用、医療・福祉領域の学生が多いことによる感染症への懸念、仕事の都合などで通学が困難な場合への対応などの点から、一部遠隔講義および録画配信なども活用している。

遠隔講義については、原則として感染症などの場合に認めることとしている。その場合、Zoom を活用したリアルタイムの遠隔講義、欠席せざるを得ない場合の録画配信を行っている。ただし、特任教員の授業などでは企業の内部情報などを用いることがあるため、録画などに適さない場合は学生に説明した上で除外している。

本研究科では多くの授業でディスカッションやグループワークを用いるため、遠隔授業でもできるだけ対面と近い教育成果が得られるようなシステムを構築している。小倉サテライトキャンパスの教室では、学生や教員の声が収録できるように天井などにマイクスピーカーを設置し、教室の学生の発言が遠隔受講者にも伝わりやすいよう配慮している。さらに、教員の姿、投影している資料、学生の姿などが映せるようにカメラを設置している。教卓には、スイッチャーが備え付けてあり、どの画面を移すかを手元で切り替えることが可能である。

さらに、社会人学生に配慮し通学の負担を減らすことを目的として、試験的に週に1度「遠隔授業の日」を試行している。これは学生が授業に慣れた2年生1学期に設定している。2022年度は、「地域産業と事業創造」および「人材マネジメント」を遠隔講義とし、2年次1学期金曜日を「遠隔講義の日」とした。また、2023年度は、「人材マネジメント」および「地域政策」を遠隔講義とし、2年次1学期木曜日を「遠隔講義の日」とした。最後に、2024年度は、2年次1学期の「M&A と戦略的提携」と「人材マネジメント」を遠隔講義として、2年次1学期水曜日を「遠隔講義」の日とした。これらについては、通常の授業アンケートと別に遠隔授業専用のアンケートをとり、学習成果と通学の負担の最適なバランスを検討している。（資料 2-4、資料 2-3）

2-5

平日の授業は 18 時 30 分から 20 時までの時間帯と、20 時 10 分から 21 時 40 分までの時間帯で、小倉駅に直結したサテライトキャンパスで開講されている。小倉駅に直通したキャ

ンパスであるため、平日の仕事帰りにアクセスすることが容易である。(資料 2-1: 206 頁)

土曜日の講義は、ゼミ(演習科目)関連の講義が多いため、教室の数が多く図書館やデータベースが利用しやすい北方キャンパスで開講している。土曜日の講義は、通常 10 時 40 分から 19 時 30 分の時間帯で開講されている。社会人学生のためにキャンパス内の駐車場も開放するなど通いやすい環境を整えている。(資料 1-2: 12 頁)

このように平日、土曜ともに、社会人学生の履修に支障はないと考えられる。

<根拠資料>

- ・添付資料 1-2: 「北九州市立大学ビジネススクール履修ガイド 2024 年度入学生用」(2~8 頁, 12 頁)
- ・添付資料 1-4: 「北九州市立大学ビジネススクールパンフレット 2025」(2 頁)
- ・添付資料 2-10: 「2024 年度マネジメント研究科シラバス」
- ・中華ビジネス研究センターホームページ
<https://ccbs.kitakyu-u.ac.jp/>
- ・添付資料 2-4: 「2024 年度マネジメント研究科時間割表」
- ・添付資料 2-3: 「遠隔授業アンケート集計・結果表」
- ・添付資料 2-1: 「北九州市立大学学生便覧 2024」(206 頁)

・項目: 教育の実施

評価の視点	
2-6	学生に期待する学習成果を踏まえ、適切な授業形態(講義、演習、実習等)、方法(ケーススタディ、フィールドワーク等)及び教材が用いられていること。また、必要に応じてインターンシップやゲスト・スピーカー招聘がなされるなど当該職業分野の関係機関等と連携した教育上の工夫が行われていること。
2-7	下記のような取組みによって、それらが相互に効果を発揮して学生の円滑な学習につながっていること。 ・シラバスの作成と活用 ・履修指導、予習・復習等に係る相談・支援
2-8	教育課程を実施するうえでふさわしい教室、その他必要な施設が設けられ、かつそれらが適切な学生数で利用されていること。
2-9	自習室、学生相互の交流のためのラウンジ等が設けられ、学生の学習効果を高めていること。
2-10	図書館(図書室)は、学習及び教育研究活動に必要なかつ十分な図書等を備え、かつ利用時間その他の利用環境が学習及び教育活動を支えるものとして十分なものであること。
2-11	学習及び教育活動に必要なかつ十分な設備(情報インフラストラクチャーを含む)が整備され、活用されていること。

<現状の説明>

2-6

本研究科では実践教育を充実させるため、各授業科目を担当する教員が、それぞれの授業の内容に応じて、講義やディスカッションに加えて、ケース・メソッド、グループワーク、リフレクション、フィールドワーク等の多様な教育方法や授業形態を採用している。(資料 1-4: 4 頁)

授業時間が夜間および土曜日であることからフィールドワークの実施などには制約が伴うが、各授業で工夫している。たとえば、「地域づくり戦略」の授業では実際にまちづくりを行っている団体や施設を訪れ、経営者からヒアリングする機会を設けている。1 年次必修の「MBA オリエンテーション」では、修了生の企業と連携し、具体的な課題の抽出や分析を行っているが、この過程で店舗視察や定点観察などを盛り込んでいる。1 年次必修の「グループ・プロジェクト」でも、ヒアリング調査やアンケート調査などの手法を盛り込んでいる。

実習形式の授業としては、「海外研修」、「プロジェクト・ファシリテーション」、「マネジメント特殊講義 D (地域課題解決スキル)」がある。「海外研修」では、1 週間程度の海外実地調査を行っている。2023 年度には台湾、2024 年度にはタイを訪問し、現地企業の視察や提携先大学による講義授業とディスカッションなどを行った。なお、海外渡航できなかったコロナ禍の期間にあっては遠隔で海外とつないで講義をするなど工夫をした。(資料 2-5、資料 2-6)

さらに正規の授業ではないが、海外からの大学やマネジメントを学ぶ学生との交流の機会を作っている。2024 年には中国清華大学大学院工程管理研究科医養コース、2024 年には台湾国立中興大学 EMBA の訪問を受け、本研究科学生や修了生も参加してディスカッションや交流を実施した。(資料 2-7、資料 2-8)

「プロジェクト・ファシリテーション」では、最終授業で学生が学外に出て組織の課題や地域問題の解決に資するファシリテーションを実施するというプログラムを組んでいる。例えば 2023 年度には、受講生がチームに分かれた上で、約 20 名の中学生を対象とした多様なキャリア選択を考えるワークショップ、福祉系大学の学生や教職員約を対象として専門職のあり方を考えるワールドカフェ、社会人を対象とした若手とミドルの働き方のギャップを考えるワークショップを行った。このように科目特性や身につけるべき能力に応じた教授法を取り入れている。カリキュラム再編に伴って 2025 年からスタートする「マネジメント特殊講義 D (地域課題解決スキル)」では、協定を結んだ上で地域団体の課題解決を実践しながら学ぶ内容となっている。

ゲストスピーカーも積極的に活用している。2024 年度は、12 の講義において 19 名をゲストスピーカーとして招聘し、最新の現場の知を授業に取り入れている。なお、ゲストスピーカーの選定については、各教員からの申請を経て研究科委員会で審査した上で決定している。(資料 2-9)

2-7

講義を担当する教員は、シラバスを作成し、講義の到達目標や各回の具体的な講義内容、成績評価の基準、使用する教材、事前・事後学習の内容などをあらかじめ学生に伝えている。シラバスは、過去の分も含めて一般公開されているため、講義の内容を入学前から知ることも可能である。(資料 2-10)

本研究科では視点 2-20 でも詳述するように、修学アドバイザー制度を採用しており、1 年次 4 月、1 年次 10 月、2 年次 4 月にそれぞれ修学診断シートを修学アドバイザーに提出し、相談する体制を構築している。様々なタイプの学生が入学することを想定しており、6 つの履修モデルを履修ガイドに掲載したうえで、入学オリエンテーションの際に新入生に告知している。学生はこれを参考に履修計画を立てるが、個々の学生の興味・関心に柔軟に対応する必要があるため、修学アドバイザーは必要に応じて入学の動機や MBA 取得後のキャリア目標などを聴取し必要な科目の受講をアドバイスする。修学アドバイザーは、1 年次は五十音順に割り振っており、概ね 1 名の教員が 3 名程度の学生を担当する。2 年次の学生に対しては、プロジェクト研究(2 年次の演習科目)を担当する教員が修学アドバイザーとなり、研究活動と一体となった指導を行っている。(資料 1-2 : 10 頁, 68~70 頁)

予習・復習に関する質問等は、講義の前後、ならびに、メールなどで随時受け付けている。専任教員は、オフィスアワーを設けており、この時間帯に相談することも可能である。(資料 2-11)

2-8

本研究科では、社会人学生に配慮して小倉サテライトキャンパスを設置している。また、各キャンパスにおいても、学生の自習や交流ができる環境や、障がいのある学生に配慮した設備を整えている。

本学では、北方キャンパスの図書館に学習や教育研究活動に必要な図書や各種資料等を整備し、本研究科資料室や小倉サテライトキャンパスにも、MBA 関連の図書や各種資料等を整備している。また図書館については、2016 (平成 28) 年 4 月に 3,845 m²の本館を増築し、旧図書館は書庫等としてリニューアルし、機能の充実を図った。

本研究科の講義室等の施設・設備については、大学本部がある北方キャンパスに加えて、小倉駅ビルアミュプラザ 7 階にある小倉サテライトキャンパスの 2 カ所に配置している。本研究科の学生の多くが職業を有する社会人であるため、本研究科の授業は、平日夜間は小倉サテライトキャンパス、土曜日全日は北方キャンパスで実施している。(資料 1-2 : 12 頁、資料 1-4 : 3 頁)

小倉サテライトキャンパスは、本研究科が 2007 (平成 19) 年 4 月に創設されて以来、JR 小倉駅から徒歩で約 10 分の距離にある AIM (アジア太平洋インポートマート) 7 階に設置

していたが、仕事等で多忙な社会人学生の利便性に考慮して、2013（平成 25）年 10 月から JR 小倉駅に直結したアミュプラザ小倉 7 階に移転した。サテライトキャンパスには通常の授業に使用する第 1、第 2 教室と、修了生も含めた学生のミーティングや勉強会に使用できる第 3 教室を設置している。36 名程度を収容できる第 2 教室では必修科目や選択科目のうち受講生が多いものに活用し、20 名程度収容できる第 1 教室は選択科目のうち受講数が少ないものに使用している。本専攻の定員は 30 名であり必修科目にも余裕を持って対応できる広さとなっている。選択科目の受講人数は 4～10 数名の場合が多く、こちらも問題なく収容できている。（資料 2-1：206 頁）

北方キャンパスでは、主に本館 5 階の講義室を活用し授業を行い、3 名程度の少数の学生と演習形式で行う「グループ・プロジェクト」、「プロジェクト研究 I・II」は、本館 2 階や 3 階の演習室を使用して授業を行っている。いずれも可動式のテーブルや椅子を配置しており、柔軟な講義形態に対応できる。5 階の講義室は収容約 40 名程度、演習室は 10 数名程度であり、十分なスペースを確保している。パソコン、プロジェクター等の設備も整え、無線 LAN 等による授業にも対応できる環境を整備している。（資料 2-12）

また本館 8 階のマネジメント研究科資料室（90 m²）には、会議・打ち合わせコーナー、自習コーナー、図書コーナー（2,500 冊）、パソコンコーナー（4 台）を設置・整備している。

小倉サテライトキャンパスでは、第 1 教室（64 m²・20 席）、第 2 教室（89 m²・36 席）、第 3 教室（22 m²・10 席）、図書コーナー（650 冊）、打ち合わせテーブル、パソコンコーナー（4 台）などを設置・整備している。また、学生が授業や自習のための個人用パソコンなどを利用する際に必要な無線 LAN 等の情報通信インフラストラクチャーを整備している。（資料 2-1：11～14 頁, 87～90 頁、資料 2-2：2～4 頁）

なお、小倉サテライトキャンパスは本研究科の使用が最優先されており、ほぼ本研究科が専有している状況である。

本研究科が主に使用する北方キャンパスの本館においては、エレベーターやスロープ等は建設当時から整備されており、北方キャンパスの本館以外の建物についても、出入口のスロープ設置や段差の解消工事を施す等のバリアフリー化も推進している。また、モノレール駅から本学へのアプローチについても、モノレールを運営する北九州高速鉄道（株）が障がい者用エレベーターを設置し、本学の青嵐門（モノレール駅からの入り口）もスロープにして対応している。（資料 2-13、資料 2-30）

小倉サテライトキャンパスにおいては、移転時に施設内すべてバリアフリー化するとともにキャンパス入口は自動ドアとし、車いす等でも利用しやすいように配慮している。小倉サテライトキャンパスが設置されているアミュプラザ小倉についても、施設を運営する小倉ターミナルビル株式会社により、ビル入り口の自動ドアやエレベーターなどの設置によりバリアフリー化が徹底されている。

2-9

北方キャンパスには、本研究科資料室内に、パソコンを持ち込んで使用できる自習コーナーやパソコン4台を設置したパソコンコーナーを整備するとともに、大学院生向けの自習室として、2017（平成29）年4月に開館した図書館新館内の大学院生専用スペースの他に、本館に3室、1号館、3号館に各1室があり、本館学生ホールにもパソコンを設置しており自習に利用することができる。（資料2-2：7頁）

また、大学院生に対しては、個人パソコンを持ち込んで使用できるなど情報通信インフラストラクチャーが整備された自習室があり、希望者に対して個別の自習室が割り当てられている。（資料2-14）

学生が議論・打ち合わせや自習等を行う場合は、本研究科資料室内の会議・打ち合わせコーナーや、授業に使用していない場合は、本館7階の講義室が自由に使えるようにしている。図書館新館内に整備された「ラーニングcommons」エリアもグループ学習に活用が可能である。

小倉サテライトキャンパスにおいても、無線LANの環境を整え、パソコンを持ち込んで使用できる自習スペースやパソコン4台を設置したパソコンコーナーを整備するとともに、ミーティングルームや打ち合わせテーブル、授業がない教室で学生同士の議論等ができるように対応し、学生の相互交流を促進する環境を整えている。（資料2-1：87～90頁）

2-10

北方キャンパスの図書館及び本研究科資料室、小倉サテライトキャンパスには、経営系専門職大学院の学生の学習、教員の研究活動に必要なかつ十分な図書、学術雑誌、視聴覚資料その他の教育・研究上必要な資料が体系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。（資料2-15）

【参考】図書館の蔵書状況（2023年度末）【北方キャンパス（所管：図書館）】

図書 〔うち外国書〕 冊	定期刊行物 〔うち外国書〕 種	電子ジャーナル・ データベース 〔うち外国書〕	視聴覚資料 点	機械・器具 点
601, 331 〔126, 619〕	7, 637 〔1, 206〕	34 〔20〕	17, 712 〔1, 558〕	82

このうち、特に本研究科に関連が深いMBA関連図書については、本研究科資料室に約2,500冊、小倉サテライトキャンパスに約650冊を配架し、本研究科の学生が授業やレポートの作成の際等に容易に利用できるようにしている。定期刊行物（雑誌）についてはのべ13種類を定期購入している。

本研究科資料室や小倉サテライトキャンパスに配架される雑誌、資料、専門書等については、本研究科の専任教員が各年度の予算の範囲内で積極的に選書し整備を進めている。このため、専任教員それぞれの専門性を活かすとともに、多様性を有した図書資料の整備が可能となっている。特に、最近の動向を踏まえての研究・学習に資するために、直近のトレンドや論点等が分かる専門書等が多く選書され、また学生のさらなる向学心に応えるため、英文原書資料なども整備を行っている。

さらに、各専任教員の研究室には、個人研究費で購入され図書館に登録されている専門図書が多数あり、学生が論文指導を受ける際に、指導教員の指示によりこれらの図書を参考とすることもできる。

また、Bloomberg、LSEG（旧 Datastream）、日経 Needs-Financial Quest といったデータベースや、EBSCOhost Business Source Complete、EBSCOhost Econlit with Full Text、SciVers ScienceDirect、SciVers Scopus、ProQuest Research Library、JSTOR、NBER などの電子ジャーナル、日経テレコン、ジャパンナレッジなどの情報検索システムを相互利用することができる。

北方キャンパスの図書館の開館時間は、平日・土曜日が午前 8 時 55 分～午後 9 時 30 分、日曜日・祝日が午前 10 時～午後 6 時となっている。休館日や時間外についても、返却については、図書館玄関脇の「図書返却口」で行うことができる。（資料 2-1：81～86 頁、資料 2-2：5 頁）

本研究科資料室及び小倉サテライトキャンパスの図書については、それぞれの開室時間に貸出・返却が可能であり、また、本研究科資料室で貸し出した図書を小倉サテライトキャンパスで、小倉サテライトキャンパスで貸し出した図書を本研究科資料室で返却できる。

図書の貸出期間及び冊数については、大学院生は 1 ヶ月間 20 冊まで、教員は 6 ヶ月間 50 冊までとなっており、教育研究に配慮されている。

北方キャンパス図書館の図書については、図書館利用者サービス（「My Library」）からインターネットを利用して、貸出・予約状況の確認や、予約・返却期限の延長などが可能となっている。

北方キャンパス図書館にない文献については、ILL サービス（相互利用サービス）を利用して、他大学の図書館などから、図書や文献のコピーを取り寄せることができ、学生が研究論文やゼミレポートなどの目的で利用する場合に限り、費用の公費支出を選択できるようになっている。さらに、2023 年 4 月より、RapidILL サービス（相互利用サービス）を利用できるようになり、利用者が費用を負担することなく、海外のジャーナルや文献のコピーを取り寄せることができるようになっている。

なお、北方キャンパスの図書館は、書庫等となった旧図書館（4,685 m²）に連結する形で本館（3,535 m²）を増築し、面積 1.8 倍の新しい図書館として、2016（平成 28）年 4 月に供用を開始した。新図書館では、蔵書収容能力を旧図書館の 1.3 倍の 72 万冊に増やすとともに

に、学生の自主的・共同的な学習の場として、ラーニングコモンズエリアを整備し、アクティブラーニング実践の場として活用できるなど、滞在型・交流型の図書館へと機能を拡大した。

2-11

北九大ポータルシステムにより、お知らせの通知、メール、学習支援（学習資料の閲覧、配布）等学生生活に必要な機能を、ウェブサイト上で提供しており、インターネットに接続しているパソコンであれば、学外からも利用することができる。なお、学習支援システムについては、全学の更新方針により 2017（平成 29）年度から「Moodle」へ更新し、学習支援システムの活用を進めている。

北方キャンパスにおいては、従来からの有線 LAN に加えて、2011（平成 23）年以降、構内での無線 LAN 環境整備を進めており、本研究科資料室や本研究科が主に使用する本館 5 階の教室で無線 LAN を利用可能とするなど情報通信インフラストラクチャーの拡充を図っている。

小倉サテライトキャンパスにおいては、学生が授業や自習のための個人用パソコンなどを利用する際に必要な無線 LAN 用ルーターを設置し、教室や自習室はもちろんキャンパス内のあらゆる場所において、ワイヤレスでインターネットを利用できるようにしている。

これらの大学全体の情報通信ネットワークは、情報総合センターが一括して管理運営を行っている。（資料 2-1：87～90 頁、資料 2-2：2～4 頁）

<根拠資料>

- ・添付資料 1-2：「北九州市立大学ビジネススクール履修ガイド 2024 年度入学生用」（10 頁, 12 頁, 68～70 頁）
- ・添付資料 1-4：「北九州市立ビジネススクールパンフレット 2025」（3 頁, 4 頁, 裏表紙）
- ・添付資料 2-5：「2023 年度海外研修日程」
- ・添付資料 2-6：「2024 年度海外研修日程」
- ・中華ビジネス研究センターホームページ「海外研修プログラム」
https://ccbs.kitakyu-u.ac.jp/?page_id=43
- ・添付資料 2-7：「清華大学北九州訪問団訪問日程」
- ・添付資料 2-8：「国立中興大学管理学院 EMBA 北九州交流プログラム日程」
- ・添付資料 2-9：「2024 年度ゲストスピーカー一覧」
- ・添付資料 2-10：「2024 年度マネジメント研究科シラバス」
- ・添付資料 2-11：「2024 年度マネジメント研究科教員オフィスアワー一覧」
- ・添付資料 2-1：「北九州市立大学学生便覧 2024」（11～14 頁, 81～86 頁, 87～90 頁, 206 頁）
- ・添付資料 2-12：「北方キャンパス教室設備一覧」

- ・添付資料 2-2 : 「2024 年度マネジメント研究科学生便覧（補足版）」（2～4 頁, 5 頁, 7 頁）
- ・添付資料 2-13 : 「バリアフリー対応状況一覧」
- ・添付資料 2-14 : 「大学院自習室の貸与申請について（新入生）」
- ・添付資料 2-15 : 「図書館整備状況」
- ・北九州市立大学図書館ホームページ
<http://www.kitakyu-u.ac.jp/lib/index.html>
- ・北九州市立大学図書館フロアマップ
https://www.kitakyu-u.ac.jp/lib/_static/page/lib/pdf/map_2019.pdf
- ・北九州市立大学図書館ラーニングcommons
https://www.kitakyu-u.ac.jp/lib/_static/page/lib/pdf/learning_commons_2018.pdf
- ・添付資料 2-30 : 「障害学生（等）修学支援学内基準（ガイドライン）〔第 2 版〕」（参考資料 2 学内移動及び学内施設の利用に関する配慮措置）
- ・マネジメント研究科ホームページ「K²BS キャンパス概要／アクセス」
http://k2bs.kitakyu-u.ac.jp/?page_id=25

・項目：学習成果

評価の視点	
2-12	授業科目の内容、形態に応じ、それぞれの目標の達成度を測るのにふさわしい方法・基準を設定し、これをあらかじめ学生に明示したうえで、学生の学習に係る評価を公正かつ厳格に行っていること。
2-13	成績評価の公正性・厳格性を担保するために、学生からの成績評価に関する問い合わせ等に対応する仕組みを整備し、かつ、学生に対して明示していること。また、その仕組みを適切に運用していること。
2-14	あらかじめ学生に明示した基準及び方法によって修了認定をし、学位授与方針に定めた学習成果を達成した学生に対して適切に学位を授与していること。
2-15	学生の学習成果、修了者の進路状況等を踏まえ、当該専門職大学院における教育上の成果を検証していること。また、必要に応じ、それを踏まえた改善・向上策をとっていること。
2-16	教育上の成果を検証し、教育課程及びその内容、方法の改善・向上を図るにあたっては、修了生等の意見や学生の意見を勘案するなど、多角的な視点に立つ工夫をしていること。

<現状の説明>

2-12

本研究科の成績評価基準は、大学院学則第 26 条第 2 項及び本研究科規程第 9 条において、秀 (S)、優 (A)、良 (B)、可 (C)、不可 (D) の 5 段階にて評価を行うことを定めており、秀 (S) は 90 点以上、優 (A) は 80 点以上 90 点未満、良 (B) は 70 点以上 80 点未満、可 (C) は 60 点以上 70 点未満、不可 (D) は 60 点未満と、履修ガイドにも明記して学生に周

知している。(資料 1-2 : 15 頁, 17~19 頁, 32~37 頁, 38~55 頁)

【参考】成績の評価基準

成績	評価点	評価内容	単位付与
秀 (S)	90 点以上	科目の到達目標に十分達しており、特に優れていると認められる。	合格
優 (A)	80 点以上 90 点未満	科目の到達目標に十分達している。	合格
良 (B)	70 点以上 80 点未満	科目の到達目標に達している。	合格
可 (C)	60 点以上 70 点未満	科目の到達目標に最低限度達している。	合格
不可 (D)	60 点未満	科目の到達目標に達していない。	不合格
評価不能 (—)	—	試験未受験、レポート未提出、出席不良などにより評価不能である。	—
認定 (N)	単位認定	他大学院、マネジメント研究科科目等履修等で修得した単位の認定。	合格(認定)

各講義科目では、それぞれの到達目標に応じた評価を行うために、成績評価の方法について、授業科目の特性に応じて、期末試験やレポート、討議への参加・発言度や貢献度などの項目ごとにどのような配点割合で成績評価につながるかをシラバスに明示し、担当教員が授業で説明することで、学生にとってわかりやすく公平かつ明確な評価が可能となるようにしている。

本研究科の成績評価は、上記のとおり、秀 (S)、優 (A)、良 (B)、可 (C)、不可 (D) の 5 段階の評価基準やシラバスに明記した授業科目の特性に応じた成績評価の方法に基づいて行っている。授業科目ごとの特性に配慮しつつ、基本的には絶対評価で評価を行うが、秀 (S) の割合は原則として受講生の 10% を超えないものとし、受講生が 10 人未満の場合は 1 名まで秀 (S) を認めることができることとする基準等を設定している。これらは、特任教員や非常勤講師も参加する FD 研修会などで説明し確認されており、各学期末に全教員への通知も行っている。学生へも、入学時のオリエンテーションや学生との懇談会などで、秀 (S) については、受講生の 10% を目安に相対評価をしていることを説明している。(資料 2-17)

2-13

本研究科では、学生の不利益を防ぐことを目的として、学生が成績評価に対して疑問があると思った場合に、担当教員に申し立てを行うことができる成績調査制度を 2010(平成 22)年度から導入している。(資料 2-18)

これは学期末の修学簿(成績表)配布時に、採点ミスや誤記入などの疑問がある場合に、学生が成績調査申請書を提出し、授業担当教員に採点間違い等がなかったかどうかを確認できる制度である。(資料 2-19)

学生が学術振興課に申請書を提出し、提出された申請書は、教務委員から選出された成績調査担当教員から授業担当教員へ送付され、授業担当教員は調査結果を記入して成績調査担当教員へ返却することとしている。学生及び授業担当教員からの問い合わせ等に関しても、成績調査担当教員が対応することで、授業担当教員と学生とが直接コンタクトを取ることによる不正な成績評価等のリスクを排除し、客観的かつ公正な方法で成績の確認が行えるようにしている。

成績調査制度については、学内およびサテライトの掲示板に掲示するとともに、学内 Moodle（インターネット学習支援システム）への掲示を行い、見逃しによる不利益が生じないようにしている。

2-14

本研究科では、修業年限を2年、次図の修了要件を入学者全員に配布する履修ガイドに記載し、新入生オリエンテーションで説明・周知している。具体的には、修了には40単位以上が必要であり、そのうちベーシック科目が10単位・アドバンスト科目が12単位以上・エグゼクティブ科目が10単位以上・プロジェクト研究科目が8単位以上である。

【参考】学位認定基準（修了要件）

区 分	単位数	備 考
ベーシック科目(基礎科目)	10単位	必 修
アドバンスト科目(基本科目)	12単位以上	
エグゼクティブ科目(専門・応用科目)	10単位以上	
プロジェクト研究科目(実践科目)	8単位	必 修
計	40単位以上	

在校生全員がこれらの修了単位を把握して計画的な履修をすすめるように、履修にともなうこれらの取得予定単位数が明確化された修学診断シートを使用したうえで、修学アドバイザーを務める教員と履修・単位取得にまつわるコミュニケーションをとることで、修了要件を意識した形で、履修申告が行われるように配慮している。(資料1-2:10頁)

修了認定においては、研究科委員会で上記基準を満たしているか否かの観点から全教員で確認を行ったうえで、経営学修士（専門職）を授与している。

本研究科の学位授与の状況は、入学者のほぼ全員が修業年限内に本専門職大学院課程を修了し、学位を授与されている。休学・退学の理由についてはそのほとんどが、転勤等による勤務都合によるものである。本研究科の過去5年間の学位の授与状況は2019（令和元）年度23名、2020（令和2）年度25名、2021（令和3）年度26名、2022（令和4）年度25名、2023（令和5）年度23名である。本研究科は2023（令和5）年度末の時点で、創設以

来、総数 467 名の入学者に対して 410 名に学位を授与している。

2-15

本研究科の入学者の大半は、企業や組織に所属する社会人であり修了後も継続して所属企業に勤務している。過去 5 年間の進学者数（本研究科修了後に就職する学生数）は 9 名であり、9 名全員が就職している状況にある。

教育効果に関しては学位授与式当日に、全学的に「卒業生（修了生）アンケート」を実施し、その効果を測っている。2023（令和 5）年度の修了生アンケート結果によれば、学位授与方針に示された 3 分野の能力習得度に関する問いに対し、平均すると 89.9%が「修得した」ないし「ほぼ修得した」と回答している。（資料 2-20）

以上をふまえた教育課程の改善・向上については、次の評価の視点 2-16 にて述べたい。

2-16

本研究科では、「授業評価アンケート」をプロジェクト研究科目以外の全ての授業科目で実施しており、この授業評価アンケートの結果を、教育成果の検証と改善に活用している。具体的には、個々の科目においては、担当教員に授業評価アンケートの結果を示したうえで、結果への意見や改善点についてのコメントをもとめて、担当する授業科目の改善・向上を促している。また、本研究科の全科目に関するアンケート結果の概要を FD 委員会・研究科委員会にて共有し、授業の問題点や工夫すべき点などを相互に確認のうえ FD 研修でフィードバックしている。特に、複数の科目で共通する問題については、潜在的に他の科目でも生じている場合が少なくないため、研究科の全教員への気づきと担当科目の改善につながっているものとする。（資料 2-21）

さらに、評価の視点 1-2 でも一部述べたが、企業経営環境の変化や入学する学生の変化に応じて、教育課程の改善・向上を常に行う必要があると考えている。そのための視点として、①各講義の授業評価アンケートや各講義の受講生数などの FD 情報、②在学生とのオフサイト・ミーティングでの意見交換、さらには③北九州地域の産業界及び学外の有識者や修了生からなる教育課程連携協議会や、地域企業経営者・人事部門などの外部からの意見などの 3 方向からの意見・提言を総合的に勘案して、教育課程の改善・向上を行っている。（資料 4-13）

2024 年度に実施したカリキュラム再編においては、前回認証審査での指摘事項である、研究科の戦略を踏まえた提供講義科目の選択と集中に対応するべく、まず提供科目の 1 割にあたる 5 科目を削減することにした。その際に、上述した 3 方向からの情報、なかでも入学者の関心が薄れて、その使命を終えている科目であることを客観的に示す情報として、FD 情報の中での受講生数に着目して、削減する科目・統合する科目を検討した。

そして、この 3 方向からの多角的な視点から浮かびあがってきた、デザイン経営や DX（デ

デジタル変革)、地域課題解決、ダイバーシティなどへ対応するために、これらへの関心に対応した科目を新規に提供することにした。しかし、従来の科目提供では、経済界や地域の関心が薄れても、5年ごとのカリキュラム再編時でない科目再編が難しい状況があり、環境変化へのカリキュラム対応に柔軟性を欠いていた。そこで2024年度からの新カリキュラムでは、「マネジメント特殊講義(特講)」を4科目設置することにした。4科目はそれぞれ、デザイン経営、DX(デジタル変革)、地域課題解決、ダイバーシティといった上述した新たな関心分野に対応した科目内容である。これにより社会・経済・受講生のニーズ変化にあわせて、5年ごとのカリキュラム再編を待たずに科目内容を変化することができる。

<根拠資料>

- ・添付資料1-2:「北九州市立大学ビジネススクール履修ガイド2024年度入学生用」(10頁, 15頁, 17~19頁, 32~37頁, 38~55頁)
- ・添付資料2-17:「BS成績評価基準」
- ・添付資料2-18:「2024年度1学期科目の成績調査について」
- ・添付資料2-19:「成績調査申請書」
- ・添付資料2-20:「2023年度修了生アンケート結果」
- ・添付資料2-21:「2024年度マネジメント研究科1学期全科目授業アンケート集計結果」
- ・添付資料4-13:「2024年度マネジメント研究科教育課程連携協議会委員名簿」

・項目: 学生の受け入れ

評価の視点	
2-17	学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針を踏まえて学生の受入れ方針を定め、求める学生像や入学者に求める水準等の判定方法等を明確にしていること。
2-18	選抜方法及び手続をあらかじめ公表したうえで、所定の選抜基準及び体制のもとで適切かつ公正に入学者を選抜していること。
2-19	入学定員に対する入学者数及び収容定員に対する在籍学生数を適正に管理していること。

<現状の説明>

2-17

本研究科では、入学者受入れ方針を設定し、学生募集要項や本研究科ホームページ等で公表している。また、入学者受入れ方針は、パンフレット、学生募集要項、履修ガイド、ホームページなどに明記するとともに、秋期入試及び冬期入試の時期にあわせて行う入試説明会において説明するなど、入学志願者等に広く周知している。(資料1-3、資料1-4、資料2-22)

入学者受入れ方針 (AP: アドミッション・ポリシー)

- 学問体系に裏付けられた実践的なマネジメントを学び、地域、社会での実践を目指す高い意欲を持つ人
- マネジメントに関する実践的な問題意識をもって、ディスカッションに参画できる経験と見識を持つ人
- グローバル社会に通用する思考力、判断力、コミュニケーション力を持つことを希求する人

その上で、入学者に求める能力として次の通り明示している。

求める能力

【知識・技能】

- マネジメントを学ぶために必要な基礎学力や幅広い教養、リーダーとしての経験を有している。
- 論文の執筆やディスカッションに必要な日本語能力を有している。

【思考力・判断力・表現力等の能力】

- マネジメントに関する諸問題について論理的に思考し、判断するための素養を持っている。
- マネジメントに関連する文章を読んで理解したり、自分の考えをまとめて他者に伝えたりするための言語読解能力・表現能力を身につけている。

【主体性を持って多様な人々と協働して学ぶ態度】

- 異文化や異分野の人々との協働の中で自ら主体的に参画し、多様性を受け入れながら課題解決や価値創造を行う姿勢を有している。
- 経営や地域、社会における課題に対して高い意識を持ち、積極的に関わろうとする意欲を持っている。

この方針の下、入学者の選抜基準・方法・手続を設定し、秋期と冬期の年2回入学試験を実施している。入学者の選抜にあたっては、創設以来、社会人と進学者の区分を設定している。2024年度実施（2025年度入学）入試からは、社会人の区分において、企業派遣・推薦の区分を新たに設けた。これは地域の組織が抱える課題や人材育成により貢献することを目的として設定した。

【参考】入試における選抜区分と選抜方法

選抜区分		選抜方法
社会人	一般	書類審査、面接試験
	企業派遣・推薦	面接試験
進学者		書類審査、面接試験、筆記試験

社会人（一般）・進学者の選抜について

入学志願者のこれまでの経歴や、協働体験、リーダーシップを発揮した経験、将来のキャリア目標および計画などを考慮し入学者受入れ方針に適合しているかどうかにより判断している。具体的には、1次選考は、志望動機や研究計画、協働体験等を記述したエッセイ（小論文）による書類審査を行い、2次選考は面接審査（30分間）を行っている。また、書類審査・面接審査に加え、2年以上の実務経験のない大学等からの進学者については筆記試験を、高等専門学校や短期大学、高等学校を卒業し四年制ないし六年制の大学を卒業していない者等については、入学資格審査（書類審査）を行っている。

企業派遣・推薦選抜について

企業派遣・推薦区分は、地域の企業や組織の抱える課題解決や人材育成を目的としているため、社会人一般選抜とは異なる方法による選抜を行っている。具体的には、志願者の所属する企業や組織に対しては志願者の人物評価や組織の課題、志願者への期待を記した推薦書の提出を求め、志願者本人に対しては組織課題や組織への貢献、本研究科での研究や学習について記述したエッセイ（小論文）の提出を求めている。これらの書類をベースとした面接審査（30分間）を行っている。

2-18

選抜方法や手続きについては、学生募集要項や本学及び本研究科ホームページ等で公表しており、学生募集要項は、ホームページからも入手できるようになっている。出願手続きについても適宜見直しを行っており、2024年度実施入試からは提出書類（経歴やエッセイなど）については、様式を編集可能なMS-Word形式のファイルをウェブサイトからダウンロード可能とし、各自パソコン等で編集・出力・印刷の上、提出可能とした。また入学検定料（受験料）も従来の郵便為替に加え、銀行振り込みを可能とし、また出願方法も速達・簡易書留に加えてレターパックプラスも可能とし、社会人が出願しやすい方法に変更している。

これらの選抜方法や手続き、その変更については、ホームページなどで公表するだけでなく、秋期入試及び冬期入試の時期にあわせて入試説明会をそれぞれ2回ずつ開催しており、入学者受入れ方針や入試概要、出願手続き等を説明し周知している。説明会では、在校生による学生生活等に関するパネルディスカッションなども行い、終了後には、教員や在校生、ビジネススクール担当職員や入学試験系の職員による個別相談の時間を設け、参加者の疑問等を解消するように努めている。

入学者の選抜は、研究科内の入試委員会が中心となり、みなし専任教員も含めた専任教員全員での入学試験体制を整えている。社会人（一般）と進学者については、1次選考の書類審査と2次選考の面接審査・筆記試験については異なる教員が担当し、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、進学者は筆記試験担当の2名を加えた計7名と複数の教員の審査を経ることとしている。社会人（企業派遣・推薦）については、面接審査を3名で実施している。これらにより、点数の偏りをなくすとともに、十分な客観性を確保し、多面的かつ公平な評価を行うこととしている。（資料2-23）

合否判定基準については、アドミッション・ポリシーに基づいた選考上のポイント及び留意点を明確にした書類審査及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。社会人（一般）・進学者区分では、書類審査及び面接審査（進学者については筆記試験も含む）の合計が60点以上であること、社会人（企業派遣・推薦）区分では面接審査が60点以上であることを合格基準として定めている。

入学試験の合否判定は、専任教員及びみなし専任教員が出席する研究科委員会の合否判定会議で合否判定検討資料を基に行う。合否判定が決定した後は、合格者資料及び合否判定審議結果を作成し、研究科長及び研究科長が指名する教員2名（研究科の入試委員が担う）による3名の教員が確認を行うことで、合否に関するミスを防ぐ体制を取っている。（資料2-24、資料2-25）

本学では、入試センターを設置しており、同センターは、学長指名による入試センター長のもとに、各学部及び研究科から選出された教員で構成されている。

本研究科の進学者選抜については、全学の入試センターに加えて本研究科内に専任教員2名からなる入試委員会を設置して実施している。この入試委員会が、全学的組織の入試センターとの連携や事務組織の入試・研究支援課入学試験係と協力して、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。

進学者選抜にあたっては、毎回、入試委員会が、進学者用筆記試験の問題作成、入学資格審査、1次選考及び2次選考の担当教員など実施体制案を作成し、研究科委員会の審議を経て決定している。2次選考の試験実施日においては、入試センター長、本研究科長及び入試センター委員の3名を総括班に置き、入試・研究支援課入学試験係が総務班として事務従事し、専任教員とみなし専任教員全員で入学試験を適切かつ公正に実施している。（資料2-23）

2-19

本研究科の入学定員は30名、収容人員は60名である。進学者は2021（令和3）年度が25名（入学志願者38名）、2022（令和4）年度が25名（入学志願者31名）、2023（令和5）年度が20名（入学志願者25名）、2024（令和6）年度は18名（入学志願者数20名）となっている。進学者数が入学定員を満たしていない状況が続いているが、実質倍率（合格者に対する志願倍率）では1倍を超えているように、一定以上の能力や資質を備えた学生の選抜に重点を置く厳格な入試を継続している。（資料2-26）

2024（令和6）年度の在籍学生数は、長期履修学生や休学等による学生を含めて41名で

ある。(資料 2-27)

入学者数は 2023 年度に 20 名、2024 年度に 18 名となっており、定員確保が本研究科の大きな課題となっている。この要因のひとつはコロナ禍の影響であると推察される。第 1 に本研究科の外国籍学生は中国からの留学生が多いが、日本に留学して 2～3 年日本語を学んだ後に本研究科に入学するというパターンが多い。2020 年からのコロナで日本に入ってくる留学生がストップしたことが、ここ 2 年の学国籍学生の受験数の減少につながっている。第 2 にコロナ禍が終了し経済が回復するなかで企業の業績が回復し業務が多忙になったことが、社会人学生が夜間に学ぶ余裕を減らしているという面も考えられる。

定員の未充足については本研究科の最大の課題と認識しており、①カリキュラム再編(2024 年度)による教育プログラムの魅力向上、②動画や SNS などを積極的に使った広報活動の強化、③入試制度変革による企業派遣・推薦枠の創設(2024 年度)という 3 つを中心として、改善を図っている。

【参考】入学者数及び学生数 ※ () 内は外国籍学生数

年度		2021(令和 3)年度	2022(令和 4)年度	2023(令和 5)年度	2024(令和 6)年度
入 学 者 数	社会人	22 (2)	22 (0)	20 (1)	18 (1)
	進学者	3 (2)	3 (0)	0 (0)	0 (0)
	計	25 (4)	25 (0)	20 (1)	18 (1)
在学生		54 (4)	53 (4)	46 (1)	41 (2)

<根拠資料>

- ・添付資料 1-4 : 「北九州市立大学ビジネススクールパンフレット 2025」
- ・添付資料 1-3 : 「2025 (令和 7) 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」
- ・北九州市立大学ホームページ「学部学科大学院」マネジメント研究科(ビジネススクール)
<http://www.kitakyu-u.ac.jp/subject/graduate/mba/>
- ・添付資料 2-22 : 「入試説明会案内」
- ・マネジメント研究科ホームページ「入試概要」
http://k2bs.kitakyu-u.ac.jp/?page_id=3881
- ・北九州市立大学ホームページ「大学院の入試情報」
<https://www.kitakyu-u.ac.jp/entrance-exam/graduate/index.html>
- ・添付資料 2-23 : 「入試体制」
- ・添付資料 2-24 : 「入試判定資料」
- ・添付資料 2-25 : 「合否判定会議資料」

- ・添付資料 2-26 : 「入学試験結果データ マネジメント研究科」
- ・添付資料 2-27 : 「2024 年度 学部・学科・学年別学生数」

・項目：学生支援

評価の視点	
2-20	適切な体制のもと、進路選択・キャリア形成に関する相談・支援が行われていること。
2-21	適切な体制のもと、社会人、留学生、障がい者をはじめ、多様な学生が学習を行っているための支援がなされていること。
2-22	適切な体制のもと、在学生の課外活動や修了生の活動に対して必要な支援を行っていること。

<現状の説明>

2-20

本研究科は、個別学生の特性や目的に応じた学習指導・研究指導体制の充実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。(資料 1-2 : 10 頁)

この制度は、専任教員が入学から課程修了まで、学生一人ひとりの特性に応じた履修計画に対し、助言することを目的としている。具体的には、1 年次は専任教員が分担して修学アドバイザーとなり、入学時の 4 月と 2 学期初めの 10 月に、学生が作成する修学診断シートに基づき、進路希望や目標に応じて履修しようとする授業科目の選択や学習方法等について助言を行うものである。2 年次は、プロジェクト研究指導教員が 1 年次の担当教員から引き継いで修学アドバイザーとなり、1 学期初めの 4 月に学生が作成する修学診断シートに基づき、今後の履修計画や研究テーマ等について助言を行うこととしている。(資料 1-2 : 68~70 頁)

その他、専任教員が学生のさまざまな相談に個別に応じることができるようにしている。専任教員は少なくとも毎週 1 回のオフィスアワーを設けるとともに、メールアドレスを開示するなどして対応している。(資料 2-11)

本研究科の学生のほとんどは社会人であることから、就職等を希望する学生の進路・就職相談については、全学的なキャリア支援組織である学生プラザ内のキャリアセンターにおいて対応している。同センターは、企業・公務員などの募集要項をはじめとする進路に関するさまざまな情報を備えている。同センターは、常駐の事務職員やキャリア教育担当教員のほか、キャリアカウンセラーも配置している。(資料 2-1 : 45~50 頁, 73~75 頁)

本研究科内においては、修学アドバイザー等が、就職等を希望する学生の進路・就職相談について適宜相談に応じている。また、専任教員、特任教員は、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、その資源を活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を取っており、相談・指導は、オフィスアワーなどを利用して適宜行っている。(資料 1-2 : 10 頁)

2-21

本研究科学生の多くは社会人であることから、授業は平日夜間（18時30分～）と土曜日に開講し、平日の授業は公共交通機関・マイカーとも利便性の高いJR小倉駅に直結する小倉サテライトキャンパスで行っている。小倉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、働きながらも学びやすい環境を整えている。土曜日の授業を開講している北方キャンパスは、モノレール競馬場前駅に隣接し公共交通機関での利便性もよく、さらに学部生等は原則禁止のマイカー通学を本研究科学生に限って許可するなど、社会人の通学に配慮している。

また、働きながら学ぶ社会人学生を支援するために長期履修学生制度を導入している。これは学生が職業を有しているなどの理由により、修業年限を超えて一定の期間にわたり（最長4年間）計画的に履修できる制度である。申請条件・方法等については、履修ガイドに明示し、入学時のオリエンテーションでガイダンスをすることで周知を図るとともに、修学アドバイザーが修学診断シート提出時などに適宜相談に応じている。2019（令和元）年度3名、2020（令和2）年度1名、2021（令和3）年度1名、2022（令和4）年度2名、2023（令和5）年度2名、2024（令和6）年度1名の学生がこの制度の適用を申請し、計画的な履修を行っている。（資料1-2：11頁, 90～95頁）

障がいのある学生への支援を目的として、本学では、2013（平成25）年4月に策定した指針「障害学生支援の在り方について」に基づき、全学が一体となった支援体制を構築するとともに、障がいのある学生個々の実情に合わせたメニューを作成し、対応していくこととしている。

入学前に支援を希望する学生へは、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、適宜相談や問い合わせに応じるとともに、入学試験合格者へは、必要書類の送付時に「障害のある学生の修学支援等希望調査表」を同封し、障がいの状況や希望する修学支援の内容を事前に聴取し、入学前相談や入学後の面談等を経て支援内容・体制を決定することとしている。本研究科では、2008（平成20）年に1名、2018年（平成30）に1名の障がいのある学生を受け入れた実績をもつが、当該学生用の障がいの状況に応じた対応を行っている。具体的には車いすを使用しやすい席の配置、発表会などにおける椅子の準備などである。また、障がいとまではいなくても学生から相談があった場合には個別に配慮を行っている。例えば、閉所における恐怖を感じる学生に対しては教室出入り口付近への着席や断りない途中退出の容認などを行った。

留学生に対しては、本研究科では修学アドバイザーが適宜相談に応じるとともに、国際教育交流センター及び国際化推進室が相談窓口となり、生活面等での助言や指導、必要な情報提供、就職支援、各種行事案内などを行っている。（資料2-1：57～59頁）

大学の機能として、本学北方キャンパスには、学生相談室、カウンセリングルーム、保健

室、キャリアセンター、プロジェクトルームなど学生支援のための多様な機能を一箇所に集中させた学生プラザを設置し、生活、修学、心理、健康、進路等学生が抱える様々な問題の相談に応じている。学生相談室には、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取りながら相談に応じ、適宜助言等を行うとともに、関係する学部・研究科の教員や事務組織と適宜連絡・調整を図りながら問題解決にあたっている。(資料 2-1 : 41~50 頁)

人権問題やハラスメントに関しては、本学は各種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および対策についての指針」などを定めている。「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」に基づいて設置される人権・ハラスメント相談員が窓口となり、相談や苦情、申し立てを受け付けている。人権侵害やハラスメントに起因する問題が生じた場合は、学長を委員長とする人権・ハラスメント問題協議会が、迅速かつ適切に対応するシステムを構築している。(資料 2-28、資料 2-29)

学生・教職員向けに、ハラスメントの防止に関するガイドラインや指針、相談員名簿などを掲載した啓発冊子「快適なキャンパス環境を創るために…NO! ハラスメント」を作成し、入学時に配布するとともに、ホームページに PDF データを掲載し、学生への周知を図っている。学生便覧にも「ハラスメント相談」の項目を設け、注意を喚起している。(資料 2-1 : 47~48 頁)

学生に対する経済的支援としては、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、本研究科独自の特待奨学生制度がある。本研究科の受給実績は、日本学生支援機構奨学金が、2019 (令和元) 年度 2 名、2021 (令和 3) 年度 2 名、2022 (令和 4) 年度 2 名、2023 (令和 5) 年度 1 名であった。日本学生支援機構奨学金は、特に優れた業績をあげた学生は、返還が免除される制度があり、本研究科でも 2019 (令和元) 年度に 1 名が対象となっている。本研究科独自の制度である大学院マネジメント研究科特待奨学生制度は、本研究科入学の年に本学学部を卒業した進学者が対象であり、学業成績が特に優れ、かつ人物優秀であると認められた場合に、奨学金を支給するものである (資料 1-3 : 8 頁)

さらに、経済的理由などやむを得ない事情により授業料の納入が著しく困難な場合に、一定の基準を満たす学生に対しては、申請に応じて年間授業料の $1/2$ あるいは $1/3$ (2019 (令和元) 年度までは $1/4$) を減免する措置を講じている。本研究科では、 $1/2$ 減免が 2019 (令和元) 年度 4 件、2020 (令和 2) 年度 1 件、2021 (令和 3) 年度 3 件、2023 (令和 5) 年度 1 件、2024 (令和 6) 年度 1 件となっている。

これらの支援制度は、学生便覧やホームページ、パンフレットへの掲載、各種説明会等により周知を行っており、奨学金に関する具体的な情報は、本研究科資料室や小倉サテライトキャンパスの掲示板上にも掲示している。

また、本研究科は厚生労働省の教育訓練給付制度の対象講座として指定を受けており、学生本人が支払った教育訓練経費の一部について受給ができるように支援体制を整備している。受講開始2週間前までの申請手続きが必要なことから、大学入試説明会等でも積極的に情報発信を行なっている。(資料 1-4 : 18 頁)

このほか、グローバル人材育成の観点から、本研究科が実施する海外研修に参加する学生に対して、渡航に係る旅費の一部を補助する「大学院マネジメント研究科海外研修奨学補助金」制度を2014(平成26)年度に創設している。2014(平成26)年度は9名、2015(平成27)年度18名、2016(平成28)年度15名、2017(平成29)年度8名、2018(平成30)年度12名、2019(令和元)年度12名、2023(令和5)年度8名、2024(令和6)年度17名の学生がこの制度を利用し奨学補助金の支給を受けている。(資料 1-2 : 96~100 頁)

2-22

本研究科では、学生の自主的な活動をさまざまな形で支援している。専任教員は、オフィスアワーや授業時間以外でも、学生からの申出に応じて適宜相談を受けるとともに指導にあたっている。例えば、JBCC のコンテストなどへの出場に際しては、教員が学生からの相談を受けるほか、要望があった場合に勉強会に参加するなど対応している。学生が自主的な活動を行う場所についても支援している。土曜日に開講している北方キャンパスにおいては、資料室の利用に加えて、授業の実施以外の時間に教室用の7階会議室を自習や交流するスペースとして開放している。小倉サテライトキャンパスの教室は、学生同士の打ち合わせや図書の閲覧といった目的において、事前手続を経て利用可能となっている。(資料 2-31)

本研究科の同窓会組織である「K²BS マネジメント研究会」では、毎年総会(年1回)やセミナーや勉強会を開催するとともに、各期の企画による勉強会等も実施している。(資料 2-32)

勉強会やそのための打ち合わせ等はサテライト教室を使用することが多く、場所の提供や予約という設備面、勉強会の講師派遣など、本研究科と連携して実施している。

また、同窓会組織と本研究科が連携した修了生セミナーを定期的で開催している。2021年10月には元専任教員林秀美氏(株式会社コンピューターサイエンス研究所)、2022年2月には修了生の國本政瑞沖氏、8月には元専任教員柳瀬隆志氏(株式会社グッデイ)、12月には修了生の長濱弥守郎氏、2024年6月には新たに赴任した古賀桃子教授による修了生セミナーを開催した。この他にも、修了生も参加できるフォーラムの開催(K²BS まちづくりフォーラム:2024年3月)や、海外EMBAの来訪の際には修了生も参加してディスカッションするなど、継続的な学びの機会を提供している(国立中興大学EMBA研修:2024年7月)。(資料 2-33、資料 2-34、資料 2-35、資料 2-8)

さらに専任教員と修了生等が協働でソーシャルベンチャー支援団体を設立したり、修了生が設立したNPO法人等で専任教員が研修や講演を実施するなど、修了後も密な連携をと

りつつ継続的な学びの機会の提供から実業面のフォローまで行っている。(資料 2-36、資料 2-37)

<根拠資料>

- ・添付資料 1-2 : 「北九州市立大学ビジネススクール履修ガイド 2024 年度入学生用」(8~9 頁, 10 頁, 11 頁, 84~89 頁, 90~95 頁, 96~100 頁)
- ・添付資料 1-2 : 「修学診断シート」(様式)(北九州市立大学ビジネススクール履修ガイド 2024 年度入学生用 : 68~70 頁)
- ・添付資料 2-11 : 「2024 年度マネジメント研究科教員オフィスアワー一欄」
- ・添付資料 2-1 : 「北九州市立大学学生便覧 2024」(41~50 頁, 57~59 頁, 73~75 頁)
- ・添付資料 2-28 : 「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 2-29 : 「公立大学法人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」
- ・北九州市立大学ホームページ「快適なキャンパス環境をつくるために No!ハラスメント」
https://www.kitakyu-u.ac.jp/uploads/dfde75b03e7c8285fe780c14550e9c16_2.pdf
- ・添付資料 1-4 : 「北九州市立大学ビジネススクールパンフレット 2025」(18 頁)
- ・添付資料 1-3 : 「2025 (令和 7) 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 (専門職学位課程) 学生募集要項」(8 頁)
- ・北九州市立大学ホームページ「奨学金」
<https://www.kitakyu-u.ac.jp/campus/tuition/scholarship/>
- ・北九州市立大学同窓会ホームページ「奨学生募集要項」
<https://www.kitakyu-dousoukai.com/activity/shougakukinboshu.html>
- ・北九州市立大学ホームページ「授業料の減免」
<https://www.kitakyu-u.ac.jp/campus/tuition/waiver.html>
- ・北九州市立大学ホームページ「障害学生支援の在り方について」
<https://www.kitakyu-u.ac.jp/uploads/eb6d551a8fb0c56556b7624d527eb9ad.pdf>
- ・北九州市立大学ホームページ「障害学生支援」
<https://www.kitakyu-u.ac.jp/campus/consultation/handicap/>
- ・マネジメント研究科ホームページ「K²BS キャンパス概要/アクセス」
http://k2bs.kitakyu-u.ac.jp/?page_id=25
- ・添付資料 2-31 : 「授業以外での小倉サテライトキャンパスの利用について」
- ・添付資料 2-32 : 「K²BS マネジメント研究会総会会議録」
- ・添付資料 2-33 : 「修了生セミナー案内」
- ・添付資料 2-34 : 「K²BS フォローアップセミナー案内」
- ・添付資料 2-35 : 「K²BS まちづくりフォーラム案内」
- ・添付資料 2-8 : 「国立中興大学管理學院 EMBA 北九州交流プログラム日程」

- ・添付資料 2-36 : 「講演フライヤー」
- ・添付資料 2-37 : 「修了生との活動事例」

【大項目 2 の現状に対する点検・評価】

(1) 長所と問題点

本研究科の長所として以下 4 点をあげたい。

- 1) 地方都市に立地するビジネススクールとして、中小企業の経営者から医療・福祉系の従事者といった多様な属性をもった入学者を、地域経済のリーダーへ育成することを目指している。そのために、通常ビジネス系専門職大学院で重視される基礎的なマネジメント科目はもちろんのこと、パブリック・ソーシャル領域の科目を充実させるという教育課程を編成していることがあげられる。
 - 2) 北部九州に立地しているビジネススクールとして、アジアとりわけ中華地域とのビジネス連携や中華地域についての学修に、グローバル化の焦点をあてている。特に特色のある科目として、本学の歴史ある中国語教育の実績や中華ビジネス研究の蓄積、学術交流協定校との間の緊密な連携をベースにした「海外研修」を実施しており、コロナ禍を除き、中国や台湾、タイなどの現地を訪問し、当該国のビジネススクールの特別講義の受講、交流セミナーへの参加、現地企業の調査などを行っている。
 - 3) 本研究科では多くの実務家を「特任教員」として配置している。アドバンスト科目とエグゼクティブ科目には、企業経営者、旅館経営者、福祉法人経営者、医療コンサル、法律家など、ビジネスや非営利活動の第一線で活躍する教員を配置し、最新のマネジメント手法や事例を学生に提供している。これにより、専任教員が担うベーシック科目を中心とした体系的・理論的な知識やフレームワークの修得を、実務へ応用していくという架橋教育を実現している。
 - 4) 本研究科では、コロナ禍のなかでオンデマンド映像による遠隔講義を行う全学とは一線を画し、対面講義と遜色ない遠隔講義を行うべく Zoom による遠隔講義体制を整えてコロナ禍のなかでビジネススクールとしての討議や双方向性を重視した教育を継続した。また、コロナ禍を契機にサテライトキャンパス教室のアクティブラーニングへの対応を進めるべく、可動式の机・椅子や壁面ホワイトボードの整備を行い、教育インフラの整備に努めた。
- 本研究科の大きな問題点として、定員充足の問題がある。2016 年（平成 28 年）に定員を満たす入学者があつて以降、定員数を入学者が下回る状況となっている。特に 2023（令和 5）年度・2024（令和 6）年度は、2 年連続で入学志願者が定員を下回る状況である。かかる状況下でも、アドミッション・ポリシーに基づいた厳格な選抜を維持しているものの、研究科として大きな危機感を感じている。
- この応募者の減少について、コロナ禍およびコロナ禍が明けたことによる影響や近隣のビジネススクールや MOT スクールとの競合による影響に加えて、本研究科が立地する北九

州市の人口減少や経済的な衰退、さらには本研究科のプレゼンスが地域に十分に浸透しておらず、ビジネススクールでの学びの実効性を地域に伝え切れていないことなどがあると考えられる。

(2) 長所の伸長・問題点の改善に向けたプラン

長所の伸長に向けてのプランとして、以下2点に着手している。

1) 社会・経済・受講生のニーズ変化に対して、従来は5年毎でのカリキュラム再編で対応せざるを得なかったが、カリキュラム再編により「マネジメント特殊講義(特講) A~D」の4科目を新設したことで、5年間隔に縛られず、科目内容を柔軟に変化させて対応できる体制が整った。2024(令和6)年度に開講しているのは2科目で、2025(令和7)年度に2科目開講する。これらの4科目を社会・経済・受講生のニーズ変化に対応したものにし続けていくことで、本研究科の長所を伸長させていきたい。

2) 地域のリーダーを育成するには、地域の課題解決に取り組むアクティブラーニング機会の拡大が必要である。既に演習科目のなかで、地域課題の解決に様々な形で取り組んでいるが、2025(令和7)年度開講する「マネジメント特殊講義(特講) D」では、隣接自治体と連携した地域課題解決を講義内容の中心に据えるかたちでの開講準備を進めている。今後も、講義科目や演習科目の中で地域課題解決に向けたアクティブラーニングが進むように取り組みたい。

大きな問題点である定員充足の改善に向けて、広報・営業活動の強化が欠かせない。コロナ禍のなかで対面での説明会開催や企業訪問が難しい状況が続いたことから、動画やSNSを用いた広報を開始するなど従来とは異なるアプローチを開始している。2024(令和6)年度からは、ショート動画を用いた広報活動を開始し、これまでリーチできていなかった層へ広報活動を展開している。また、企業向け推薦入試制度の創設や、応募者目線での応募手続きの一部簡素化を2024(令和6)年度に実施し2025年度以降の入学者獲得に向けた体制を整備した。さらに、本研究科での学びの実効性を地域に伝える手段として、企業と連携したセミナー開催を計画している。すでに事業承継、エリアマーケティング、女性活躍などのテーマについて地域企業との連携が決定しており、継続実施のために連携する企業や団体の開拓を進めていく。これらの手段を用いて、地元企業に対して推薦入試制度の活用を働きかけていくことを計画している。

3 教員・教員組織

・項目：教員組織の編制方針

評価の視点	
3-1	教員組織の編制方針を定め、当該専門職大学院の教育研究活動を推進するうえで必要となる教員組織の全体的なデザインを明確にしていること。

<現状の説明>

3-1

専門職大学院設置基準第5条第1項の「その担当する専門分野に関し、高度の教育上の指導能力があると認められる専任教員」については、i)教授である者、ii)准教授である者、iii)講師である者、iv)専門分野に関連する職務上の業績がi)、ii)、iii)に準ずると認められる者と定めている。

本研究科の教育研究上の目的は、大学院学則第2条において「営利組織及び非営利組織が活動する各領域で、革新的な事業創造・組織改革を推進するために、幅広い知識を吸収し、総合的な課題解決能力を養い、高い倫理観とグローバル的視野を持った、地域をリードする高度職業人の養成」と規定している。(資料1-2:38~55頁、資料1-4:15~16頁)

この目的を達成するために、専任教員については「マネジメント研究科専任教員の資格についての申合せ事項」を定め、専門分野を有する専任教員の資格についての具体的な基本方針とし、みなし専任教員及び特任教員の資格要件等については、「マネジメント研究科におけるみなし専任、特任教員に関する申合せ事項」を定め、その採用・配置の基本方針としている。具体的には専任教員については、研究上の業績として「博士の学位を有し、専攻分野に関する論文が5本以上(著書を量化して換算することができる。)を目安とすること」もしくはそれに準ずる者として「専攻分野に関する論文が8本以上(著書を量化して換算することができる。)を目安とすること」、実務家については「実務家教員については、専攻分野におけるおおむね5年以上の実務経験を有し、かつ、高度の実務の能力を有する者」などとしている(資料3-1)。なお、兼任教員、非常勤講師等についても上記の基本方針に準じて運用を行っている。(資料3-2)

<根拠資料>

- ・基礎データ：教員組織1 教員組織 (表9-14)
- ・添付資料1-2：「北九州市立大学大学院学則」(北九州市立大学ビジネススクール履修ガイド2024年度入学生用：38~55頁)
- ・添付資料1-4：「北九州市立大学ビジネススクールパンフレット2025」(15~16頁)
- ・添付資料3-1：「マネジメント研究科専任教員の資格についての申合せ事項」
- ・添付資料3-2：「マネジメント研究科におけるみなし専任、特任教員に関する申合せ事項」

・項目：教育にふさわしい教員の配置

評価の視点	
3-2	固有の目的を実現し、理論と実務を架橋する教育を十分に実施できるだけの専任教員を配置していること。その際、主に学術的研究の業績を有する教員（研究者教員）と主に高度の実務能力を有する教員（実務家教員）を適切なバランスで配置し、いずれの教員も教育上の指導能力を有していること。
3-3	教育課程の中核をなす授業科目については、原則として、専任の教授又は准教授を配置していること。それらの科目に兼担又は兼任教員を配置する場合は、あらかじめ定められた基準及び手続によっていること。
3-4	専任教員の構成は、特定の年齢層に著しく偏らないものであるとともに、当該専門職大学院の分野の特性を踏まえつつ、多様性を考慮していること。

<現状の説明>

3-2

本研究科の現在の専任教員数は12名であり、専門職大学院設置基準等に定める必要な専任教員数基準を順守している。12名のうち9名は専任教員で、3名はみなし専任教員（「平成15年文部科学省告示第53号（専門職大学院に関し必要な事項について定める件）」第2条第2項に基づく教員）である。教授は10名、准教授は1名、講師は1名である。研究者教員6名、実務家教員数は6名であり、実務家教員の割合は50%であり、3割の基準を満たしている（みなし専任教員を除くと、研究者教員6名、実務家教員3名）。

研究者教員については、「専攻分野について、教育上又は研究上の業績を有する者」として、研究上の業績として、①博士の学位を有し専攻分野に関する論文が5本以上、②①に準ずる者として専攻分野に関する論文が8本以上の条件を目安とし、教育上の業績については、③専攻分野についての職歴や教育歴等が①及び②と同等と認められることと定めている。

実務家教員については、「専攻分野について、特に優れた知識及び経験を有する者」として、④実務家教員については専攻分野におけるおおむね5年以上の実務経験を有し、かつ高度の実務の能力を有する者で、企業における金融、会計、人事等の実績などの具体例を掲げて、実務上の業績が上記の研究者教員資格審査基準と同等と認められるものであることと定めている。（資料3-1）

研究者教員と実務家教員については、いずれもこの資格要件を満たしている。みなし専任教員3名は4単位相当の授業科目を担当すると同時に、入試広報業務、プロジェクト研究指導（副指導と審査）、重要な案件に関わる研究科委員会への参加など教育課程の編成その他組織の運営について責任を担っている。（資料3-2）

実務家教員は、日本長期信用銀行（現新生銀行）、（公財）九州経済調査協会、ふくおかNPOセンター、安川電機、ソニーなどにていずれも5年以上の実務経験を有し、かつ高度の実務能力を有している。

3-3

本研究科のカリキュラム体系は、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という4段階から構成される「積み上げ方式によるステップアッププログラム」となっている。

基礎科目であるベーシック科目「経営戦略」、「経営組織」、「ファイナンス」、「アカウントティング」、「マーケティング」の5科目はマネジメント全般にわたる基礎となる必修科目として全て専任教員が担当している（教授3名、准教授1名、講師1名）。

基本科目であるアドバンスト科目のうち、本研究科のカリキュラム特性（①ビジネス・マネジメント系、②パブリック・マネジメント系、③中華・国際ビジネス系、④ソーシャル・ビジネス系の4領域から構成される）を反映した主要な基本的科目である「人材マネジメント」、「パブリック・マネジメント」、「地域づくり戦略」、「ソーシャル・ビジネス」、「消費者行動」、「国際経営」、「財務諸表分析と企業価値評価」、「イノベーション戦略」の8科目は専任教員とみなし専任教員が担当している。

また、演習方式で教員と学生とが高密度に関わり合い授業を行う1年生の「MBA オリエンテーション」、「グループ・プロジェクト」は専任教員とみなし専任教員が、2年生の「プロジェクト研究Ⅰ・Ⅱ」は専任教員が担当している。

「地域ブランド戦略」、「M&A と戦略的提携」、「医療マネジメント」、「パブリックマネジメント」、「地域政策」など実践性を重視した科目は、主として特任教員を含めた実務家教員が担当している。

このように、理論性を重視した科目と実践性を重視した科目の特性等を配慮して、専門分野に応じた適切な教員の配置を行っている。（資料3-20、資料3-25）

3-4

専任教員12名の年齢構成は30代1名、40代2名、50代6名、60代3名となっている（うち、みなし専任教員は、40代1名、60代2名）。外国籍の教員は1名、女性教員は2名となっており、研究・教育の専門性を担保しながら多様性に配慮した構成となっている。

<根拠資料>

- ・添付資料3-1：「マネジメント研究科専任教員の資格についての申合せ事項」
- ・添付資料3-2：「マネジメント研究科におけるみなし専任、特任教員に関する申合せ事項」
- ・添付資料3-20：「教育研究業績一覧」
- ・添付資料3-25：「専任教員個別表」

・項目：教員の募集・任免・昇格

評価の視点	
3-5	専任教員の募集、任免及び昇格について、理論と実務を架橋する教育を行うにふさわしい能力・実績を審査するための適切な基準及び手続を定め、それらに基づき公正に実施していること。

<現状の説明>

3-5

専任教員の採用募集は公募制とし、定められた基準に従って公正公平に判断されるしくみをとっている。教員の任免、昇格については「公立大学法人北九州市立大学教育職員規程」、「公立大学法人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」、「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規程」等に規定している。(資料 3-3、資料 3-4、資料 3-5)

教員の採用及び昇任の選考は教育研究審議会の審議に基づく学長が定める基準により、教育研究審議会の審議を経て学長が行い、選任された教員の任命は、学長の申し出により理事長が行うという全学的な基準、手続きにより運営している。

本研究科の専任教員を採用するにあたっては、上記諸規程に基づき、マネジメント研究科長、マネジメント研究科専任教員など3名、教育研究審議会委員1名の計5名により選考委員会を設置し、教歴、職歴、研究業績等の基準による書類審査を行う。実務家教員の採用に当たっては高度な専門知識や実務実績を確認するために、実務実績書の提出を求めている。書類選考の後、面接や模擬授業等による最終選考を行い、教育研究審議会において審議することとしている。この選考過程においては、教歴等に加えて面接や模擬授業を課すことにより、専門職大学院にふさわしい教育上の研究・指導能力の評価を行っている。

専任教員の昇任については、面接や模擬授業等を課すことはないが、採用と同様に、5名からなる選考委員会を設置し、学位、教歴、教育研究業績、管理運営実績、地域貢献等の資格審査を行ったうえで教育研究審議会の審議を経て学長が決定し、学長の申し出により理事長が任命している。

みなし専任を含む特任教員の採用、資格審査等については、「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」、「マネジメント研究科におけるみなし専任教員、特任教員に関する申合せ事項」に基づき本研究科の教育研究上の必要性や特性に配慮して書類審査、面接、模擬授業などによる慎重な選考を行い、教育研究審議会の審議を経て学長が決定するという適正な手続きにより実施している。(資料 3-6、資料 3-2、資料 1-4 (13～14 頁))

なお、非常勤講師についても、上記特任教員等の採用、資格審査等に準じて研究科委員会で審議し、決定している。

このような採用、資格審査の手続きプロセスの中で、専任教員、特任教員等の教育上の指

導能力の評価についても厳格な審査をしている。

本研究科の専任教員については任期制を導入しておらず、定年退職、転出等による補充人事が生じた際には、本研究科独自の採用計画に従い、後継者の補充を適切に行う体制としている。

<根拠資料>

- ・添付資料 3-3 : 「公立大学法人北九州市立大学教育職員規程」
- ・添付資料 3-4 : 「公立大学法人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 3-5 : 「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規程」
- ・添付資料 3-6 : 「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 3-1 : 「マネジメント研究科専任教員の資格についての申合せ事項」
- ・添付資料 3-2 : 「マネジメント研究科におけるみなし専任、特任教員に関する申合せ事項」
- ・添付資料 1-4 : 「北九州市立大学ビジネススクールパンフレット 2025」(13～14 頁)

・項目：教員の資質向上等

評価の視点	
3-6	専任教員の資質向上を図るために、組織的な研修等を実施していること。その際、実務に関する知見の充実、教育上の指導能力及び大学教員に求められる職能に関する理解の向上に努めていること。
3-7	当該専門職大学院の教育に資する研究のあり方を明らかにし、組織的な支援によって、専門分野の学術的研究、企業その他組織のマネジメントに関する知識の充実及び刷新を伴う実務に基づく研究に継続的に取り組むよう促すこと。
3-8	専任教員の教育活動、研究活動、組織運営、社会との関係の形成・社会貢献、行政や産業界との関わり等について、適切に評価していること。

<現状の説明>

3-6

本研究科は、教員の資質向上を図るために、全学の FD (Faculty Development) 研修会等への参加を必須化 (一部は推奨) するとともに、研究科内に独自の FD 委員会を設置している。研究科の FD 委員会では、講義のピアレビューや授業アンケート、オフサイト・ミーティング (学生と教員との意見交換会) などを実施し、それらの結果を分析して要望を反映させるべく、FD 研修会の企画や教育内容の改善に取り組んでいる。(資料 3-8、資料 4-9、資料 3-9)

本研究科では教育指導能力の向上を期し、組織的に FD ピアレビューを実施している。全教員がいつでも自由に相互の講義を参観できる体制となっているが、2013 (平成 25) 年度以降は特に新任の特任教員らに対するピアレビューに注力している。ピアレビューを実施した後に、レビュアーはコメントを記した「ピアレビューシート」を作成する。シートの記

述内容は、FD 委員会で承認した後にレビューを受けた対象教員に対して書面にてフィードバックされている。(資料 3-10)

過去5年間の本研究科におけるピアレビュー実施数は、2020 年度 8 件、2021 年度 6 件、2022 年度 6 件、2023 年度 4 件、2024 年度は 1 学期に 2 件実施され、2 学期には追加で 5 件実施予定である。(資料 3-11)

授業アンケートは、プロジェクト研究科目を除いた全講義科目を対象に、学期末に実施している。本研究科の授業アンケートは、固有の教育目的を達成するという視点から、全学で実施されているアンケートとは異なる様式で独自に行われており、設問は 14 項目の 5 件法尺度と自由意見記入欄で構成されている。各設問は、シラバスから講義のやり方、講義難易度、理解度と到達度、課題の出され方といったコンテンツの良し悪しのみならず、教員の声の聞き取り易さ等に至るまで、修学環境の具体的な改善に繋げるための判断のベースとなっている。(資料 3-12、資料 3-13)

アンケートの集計結果に基づき、14 項目の評定平均値を各科目および全科目で算出し、記入された自由意見を取りまとめ、各教員にフィードバックしている。各教員は、それらを教育内容改善に向けて具体的にアクションを起すための基本情報として活用している。(資料 3-14)

アンケートにおける授業満足度については、いずれの科目においても「非常に満足した」と、「満足した」を合わせた数値が例年 90%前後で推移している。しかし、教育課程連携協議会において、委員から「高過ぎる満足度の主観評価によって、改善すべき点が見えにくくなっている可能性」が指摘されたことから、現在 FD 委員を中心として授業アンケート項目の改定に取り組んでいる。

FD 研修会は、専任教員のみならず、特任教員や兼任教員、非常勤講師を含めたすべての教員を対象に、年 2 回開催している。また、学生と教員間の意見交換目的のオフサイトミーティングも年 2 回開催している。(資料 3-15)

「第 1 回 FD 研修会」は 4 月上旬に実施され、新年度開始にあたり授業運営に関する基本情報や事務組織に関する情報を共有するとともに、教員にとっての心得となる事柄を確認して意識を高めることを目的としている。(資料 3-16)

さらに、当研修会は新任教員や特任教員に対するオリエンテーションの場としても位置付けられており、外部特任教員に対しては本学内イントラネット等を活用した学習支援システムの活用についての説明も行っている。コロナ禍には遠隔で実施されたが、2024 年度より対面での実施に戻されている。

「第 2 回 FD 研修会」は 1 学期の講義終了時に実施されている。過去には学内外の教員を招聘して、先進事例等を座学で学ぶ方法を中心としてきた。2019 年度からは、学生との対話を中心とした FD 研修を試みている。これは、良い授業は教員だけではなく学生との協働作業によって生まれるという考えに基づき、従来別々に行ってきた学生と教員のオフサイ

トミーティングとFD研修を統合するかたちで行ったものである。「対話で創る理想の学び」と題したワークショップ形式の研修会では学生と教員が対等な立場で授業改善や学びの目的、本研究科の改善点などについてディスカッションを行った。コロナ禍の2020年度から2022年度の期間は実施が見送られたものの、2023年度に復活して実施された。ここでは新しい試みとして、授業運営における6つのテーマ(シラバスの書き方、学習支援システムの活用方法、講義のやり方、理解度把握と難易度調整、課題の出し方、評価の方法)について、①困ったことや分からないこと、他の教員に質問したいこと、②工夫していることや留意していること、の意見を事前に収集し、研修会当日には各テーマの解決方法を参加者全員で検討する形式に変更した。このようにFD研修会の内容、手法について、より効果的なあり方を模索している。

学生とのオフサイトミーティングも継続して実施している。原則として1学期終了後と2学期終了後に実施しているが、1学期終了後のオフサイトミーティングは上述のようにFD研修と統合するかたちで全員参加のもと実施することが多い。2学期終了後のオフサイトミーティングは、学生が結成している学生会の役員と教員(研究科長・教務委員長・FD委員長)が参加して行われる。そこで出た意見や要望については全教員に共有するとともに、対策や改善案を文書として取りまとめ、学生に回答している。

3-7

本研究科が掲げる「地域の営利組織及び非営利組織が活動する各領域で、地域をリードする高度専門職業人の養成」に資するために、各教員の専門分野における学術研究の推進や最新のビジネス動向の把握、業界研究などを推進している。

前提として、本学では研究者教員も実務家教員も研究を推進し、研究成果を出すことが必須とされている。後述するように、教員は年度ごとに教員活動報告書の提出が義務づけられており、ここに過去3年間の研究業績を記載することになっている。また公にできない研究については別途提出する自己評価シートに記載することとなっている。これらで3年間研究成果が確認できない場合、もしくは1年間の研究活動が報告されない場合については、研究費の減額といったペナルティが科せられることとなっており、弛まぬ研究活動に従事することを義務づけている。

各教員の専門に基づいたアカデミックな研究を支援するために、学長が指名する教員で組織された「北九州市立大学研究委員会」が設置されており、そこでは重点研究分野に関することや研究水準の向上に関すること等の審議を行っている。北九州市立大学研究委員会内には「人を対象とする研究倫理委員会」も設置されており、各教員が人を対象とした研究を行う際には、その研究計画に倫理的な問題がないかのチェックを行っている。(資料3-17)

具体的な研究推進策としては、研究支援係を中心とした科学研究費助成事業申請に向けた研修、民間を含めた研究助成金情報の提供、出版助成、学内の競争的研究費の設立と活用

などがある。本研究科の教員が修了生企業と連携して競争的研究費を活用した共同研究を行うなど、本研究科の強みを活かした独自の研究推進を図っている。

本研究科独自の支援策としては、「教材開発費」の支給がある。これは最新の研究動向やマネジメント手法を授業に活かすことを目的にしたもので、専任教員が申請した上で研究科委員会での議論を経て支給されるものである。図書・資料の購入と旅費に充当することができ、研究や調査に役立っている。

研究成果を学内外に発表する場として、本研究科では紀要雑誌である「マネジメント論集」を年1巻のペースで刊行している。ここでは、教員ごとの論文執筆のみならず、教員と修了生の共同研究の成果を論文としてまとめたものも掲載されている。(資料 3-18)

また、教員と修了生の共同研究を学会で発表する事例も複数あり、優秀演題賞受賞を受賞するなどの成果もあがっている。このように研究と教育の一体的促進を図っている点も本研究科の独自の取り組みである。(資料 3-19)

3-8

本学では、教員の教育研究活動の改善と自己研鑽を促す等の趣旨から、「公立大学法人北九州市立大学における教員の個人評価規程」及び「北方キャンパスにおける個人評価実施細則」に基づいた教員の自己評価による教員評価制度が2006（平成18）年度から導入されており、自己評価結果は毎年定期的に教員評価委員会において評価が行われている。(資料 3-21、資料 3-22)

教員自己評価は毎年度末に行われており、教育活動と研究活動、管理運営、社会貢献の4領域に関して専任教員が1年間の自身の活動を振り返ったうえで教員活動報告書と自己評価シートを作成する。全学の教員評価委員会は、教員評価室の作成した教員の個人評価に関する報告書に基づき、個人評価が適切に行われているかどうかを確認し、最終的な個人評価結果を確定し、学長に報告している。研究科長は、個人評価の結果を被評価対象教員に通知し適切な助言と指導を行うこととなっている。被評価対象教員は結果について不服があるときは、教員評価室に不服申立ができる。最終的な個人評価の結果は、評価対象の翌年度当初に各専任教員へ通知され、この評価結果に基づき全学の教員評価委員会において、個人研究費の増額教員を決定することになっている。

本研究科では、独自に「マネジメント研究科におけるみなし専任教員、特任教員に関する申合せ事項」を整備し、2018年度より「特任教員活動報告書」および「自己評価シート」をもとにみなし専任教員の評価を実施している。(資料 3-23、資料 3-24)

<根拠資料>

- ・添付資料 3-8：「北九州市立大学 FD 委員会規程」
- ・添付資料 4-9：「北九州市立大学内部質保証の方針」

- ・添付資料 3-9 : 「2024 年度 FD 活動報告書」
- ・添付資料 1-7 : 「公立大学法人北九州市立大学令和 6 年度計画」
- ・添付資料 3-10 : 「2024 年度ピアレビュー実施報告書」
- ・添付資料 3-11 : 「2024 年度年間ピアレビュー報告書」
- ・添付資料 3-12 : 「2024 年度第 1 学期授業アンケート実施要領」
- ・添付資料 3-13 : 「2024 年度第 1 学期授業アンケートフォーム」
- ・添付資料 3-14 : 「授業アンケート結果についてのコメント様式」
- ・添付資料 3-15 : 「2024 年度 1 学期のオフサイトミーティングの実施方法について」
- ・添付資料 3-16 : 「2024 年度第 1 回 FD 研修会次第」
- ・添付資料 3-17 : 「北九州市立大学研究委員会規程」
- ・添付資料 3-18 : 「マネジメント論集目次」
- ・添付資料 3-19 : 「共同研究発表実績」
- ・添付資料 3-21 : 「公立大学法人北九州市立大学の教員の個人評価規程」
- ・添付資料 3-22 : 「北方キャンパスにおける個人評価実施細則」
- ・添付資料 3-23 : 「特任教員活動報告書」
- ・添付資料 3-24 : 「特任教員自己評価シート」

・項目：教育研究条件・環境及び人的支援

評価の視点	
3-9	専任教員の教育研究活動に対し、適切な条件設定（授業担当時間の適正な設定、研究専念期間等の保証、研究費の支給等）、環境整備（研究室の整備等）及び人的支援（TA等）を行っていること。

<現状の説明>

3-9

本研究科の授業は、1 コマ 90 分を 2 コマ連続 180 分で実施する隔週授業（7 回+1 コマ）
 或いは 1 コマ 90 分の毎週授業（15 回）を 2 単位科目として実施されている。専任教員は、
 原則として演習科目である「MBA オリエンテーション」（2 単位）ないし「グループ・プロジ
 ェクト」（2 単位）、「プロジェクト研究 I・II」（計 4 単位）、専門分野に関する授業 2 科目
 4 単位を担当している。標準的には 1 学期と 2 学期に 2～3 科目の担当となっている。原則
 として専任教員の担当科目数は平準化されている。一方、専任教員は学部や博士後期課程等
 の授業も兼担しており、これを加えると教員によって授業負担度に差は見られるものの、お
 おおむね授業準備や研究の時間を確保できるよう配慮がされている。（資料 2-10）

大学全体として標準科目数が明確に設定されているわけではないが、毎年全教員の担当
 科目数（コマ数）を調査し、11 コマを超える教員に対しては「授業手当」を支給するなどの
 措置を講じている。

専任教員に対する個人研究費は、本学の研究費の基準に基づき支給される。また、全学の教員評価委員会において、教育・研究・管理運営・社会貢献の各領域に関する評価基準に基づき、各部局内でS評価を得た教員に対しては、研究費の増額配分(10万円)が行われる。みなし専任教員についても、年間18万円の研究費が支給されている。本研究科からの科学研究費への応募者は、分担者も含めて2020年度4名(採択1名、継続3名)2021年度3名(採択0名、継続3名)、2022年度5名(採択2名、継続3名)、2023年度5名(採択1名、継続5名)、2024年度3名(採択0名、継続3名)であった。学内競争的研究費として、北方キャンパス教員の教育及び学術研究の推進と高度化を支援することを目的とした特別研究推進費と学長選考型研究費がある。特別研究推進費は前年度末に本学教員が研究プロジェクトを申請して、全学の研究委員会の審議を経て翌年度の交付が決定される。申請区分は「文理融合」「地域」「環境」「グローバル」「教材開発」「若手」「専門領域」の7部門であったが、その後改訂が複数回行われ、2024年度からは「文理融合」「スタート支援」「SDGs」「ダイバーシティ」「探求型」の5部門となっている。本研究科からは、2020年度から2022年度まで「専門領域」部門で1名ずつ、2023年度と2024年度に「SDGs」部門でそれぞれ1名が採択されている。(資料3-26)

学長選考型研究費には、2020年度(研究期間2年間)と2021年度(研究期間1年間)に、それぞれ本研究科教員が代表を務めるプロジェクトが採択された。また、2024年度には本研究科教員が共同研究者を務めるプロジェクトが採択されている。(資料3-27)

研究専念期間制度は、本学では「公立大学法人北九州市立大学サバティカル規程」等に基づき2009年4月から導入され、この要綱第1条において「本学の専任教員として一定期間以上勤務し、教育、研究、社会貢献活動及び大学運営において顕著な成績をあげた者に対し、学内における日常的な教育及び管理運営の業務等を免除し、一定の期間継続的に調査研究活動に専念することにより、教員の意欲及び能力の向上を図り、もって本学の発展に資することを目的とする」と定められている。(資料3-28、資料3-29)

サバティカルの取得要件は、要綱第2条1項(1)採用日から継続して6年以上勤務した者又はサバティカルを執行した次年度から継続して6年以上勤務した者、(2)①教育、研究、社会貢献活動又は大学運営において顕著な業績をあげたこと、②サバティカル取得後3年以上本学において勤務予定であること(任期制教員については、1年以上本学において勤務予定であること)、③授業等の調整が可能であること、とされている。また、「北九州市立大学サバティカル実施規程」第2条及び第3条で、要綱第2条第1項の勤務期間や顕著な業績等必要な事項が定められている。なお、これまで本研究科の専任教員については、サバティカル取得希望者はおらず、取得実績はない。

さらに、本学専任教員には、研究活動に専念するための国内近距離・遠距離研修、海外短期・長期研修の制度があるが、過去5年間では本研究科の専任教員の派遣実績はない。(資料3-30)

全専任教員には研究室（約 17 m²）が配置され、インターネットへの接続など情報通信インフラストラクチャー等を含めた教育研究環境が整備されている。

人的支援としては、講義時に機器やシステム等の補助を担うテクニカル・アドバイザーを配置している。

<根拠資料>

- ・添付資料 2-10：「2024 年度マネジメント研究科シラバス」
- ・添付資料 3-26：「特別研究費採択一覧表」
- ・添付資料 3-27：「学長選考型研究費採択一覧表」
- ・添付資料 3-28：「公立大学法人北九州市立大学サバティカル規程」
- ・添付資料 3-29：「サバティカル制度概要」
- ・添付資料 3-30：「学外研究支援制度公募要領」

【大項目 3 の現状に対する点検・評価】

（1）長所と問題点

本研究科の専任教員構成は教授数や実務家教員数などの基準を満たしており、主要科目への配置においても必修科目のすべてを専任教員が担当するなど求められる水準をクリアしている。近年の定年等に伴う専任教員の採用の結果、専任教員 9 名中 2 名が女性となっており、ジェンダーバランスなど社会的状況に求められる教員配置を実現している。

また、専門職大学院に求められる高い実践性を実現するために、多くの特任教員を招聘し、実際のビジネスなどの現場に近い教育環境を整えている。

最後に、FD 活動などを通じて、教員同士意見交換などを行い、それぞれの知識や経験などを共有、補完しあうことで、理論と実務の架橋だけでなく、教育の質の向上を図っている。

問題点としては、専任教員の平均年齢が高いことである。本研究科の学生の平均年齢も約 40 歳前後と一般的なビジネススクールよりも高いことから、ある程度の経験を有する者のほうが良いとも考えられるが、中長期的な視点からは特定の世代に依存するような状況は問題である。また、多くの特任教員を招聘しているが、5 年を目途に見直しを実施しているため、その交代に伴う採用関連の活動についての負荷が生じていることも問題である。

（2）長所の伸長・問題点の改善に向けたプラン

専任教員と特任教員の多様性をより一層活かすべく、これまでの FD 研修やピアレビューのような機会だけでなく、その交流を促進し、共同研究等につながるような仕組み等を検討、実施し、教育と研究の両方の質を高めていく。

教員の年齢問題については、定年等に伴って今後予定されている採用において、若手教員の積極的な採用を行うことで、安定的・継続的な本研究科の教員を確保していく。また、特

任教員については、特定の専任教員に過度の負担がかからないようにするとともに、企業や団体との連携協定等を通じた教員派遣制度を検討していく。

4 専門職大学院の運営と改善・向上

・項目：専門職大学院の運営

評価の視点	
4-1	当該専門職大学院を運営する固有の組織体制を整備し、適切な運営が行われていること。
4-2	教育の企画・設計・運営等における責任体制が明確であること。
4-3	教育内容、教員人事等において、関係する学部・研究科等がある場合、適切に連携等が行われていること。

<現状の説明>

4-1

本研究科は、学校教育法第93条の規定による教授会に該当する組織として、大学院学則第10条第3項の規定により本研究科の専任教員をもって構成する固有の教員組織である研究科委員会を設置し、同委員会における審議及び意思決定により管理運営を行っている。

(資料1-2：38～55頁)

研究科委員会に関する組織や審議事項などの必要な項目については、大学院学則第12条に基づき北九州市立大学大学院研究科委員会規程（以下、「研究科委員会規程」という。）に規定され、適切な管理運営を行っている。（資料4-1）

4-2

研究科委員会で審議・決定すべき業務範囲は多様で煩瑣であるため、本研究科独自の委員会として、教務委員会、入試・広報委員会、FD委員会、予算・庶務委員会、自己点検評価委員会、教員評価委員会、図書委員会、学術（紀要編集）委員会を設置して、効率的に審議事項等の企画・検討を行うとともに、審議結果にもとづく研究科の各種業務を分担して実施することとしている。各委員会には、委員長を置いておりそのリーダーシップのもとで必要な業務を遂行している。委員長は研究科長が指名する。（資料4-4）

審議すべき事項については、各委員会で検討したのち、研究科委員会に議題として諮られ、議論を踏まえて意思決定される。直接教育に関わる部分については教務委員会が中心となって担うが、その他の各種委員会と随時情報共有や議論を行っている。またカリキュラム再編など重要な案件については、教務委員会に研究科長も入り検討することとしている。また、本研究科に関する規程の制定又は改廃、教育課程の編成に関する方針、教員の人事など、特に重要な事項については、まず本研究科の各委員会で十分な企画・検討がなされたうえで、研究科委員会さらには教育研究審議会に付議され学長が決定するなど、大学としての最終的な意思決定がなされるしくみとなっている。（資料4-2）

また、研究科長の選考と任免については、本学の規程に基づいて行われている。（資料4-3）

4-3

本研究科と直接関係する学部・研究科は設置されていないが、経済学部、外国語学部の教員が学内兼任教員として、本研究科の講義を担当している。(資料 1-4 : 14 頁)

学内兼任教員には学生の情報を共有したり、FD 研修などへの参加(動画視聴)を図っている。

一方で本研究科の専任教員は、経済学部や大学院社会システム研究科後期博士課程等の科目を担当している。関係の深い経済学部については、本研究科のすべての専任教員が講義と演習を担当しており、定期的に講義負担などに関する協議を行っている。本研究科の修了生が大学院社会システム研究科博士課程に進学することも多い。大学院社会システム研究科博士後期課程には、2024 年度においても本研究科修了生が在籍しており、本研究科の専任教員 2 名が当該課程を兼務して論文指導を行っている。(資料 4-5、資料 4-6、資料 4-7)

なお、本研究科の専任教員が学部の講義などを担当することについては、採用時の公募書類等に明記し面接の際にも説明するなど十分な理解を図っている。(資料 4-8)

<根拠資料>

- ・添付資料 1-2 : 「北九州市立大学大学院学則」(北九州市立大学ビジネススクール履修ガイド 2024 年度入学生用 : 38~55 頁)
- ・添付資料 4-1 : 「北九州市立大学大学院研究科委員会規程」
- ・添付資料 4-4 : 「マネジメント研究科委員一覧」
- ・添付資料 4-2 : 「公立大学法人北九州市立大学教育研究審議会規則」
- ・添付資料 4-3 : 「公立大学法人北九州市立大学学部長等の選考に関する規程」
- ・添付資料 1-4 : 「北九州市立大学ビジネススクールパンフレット 2025」(14 頁)
- ・添付資料 4-5 : 「2024 年度社会システム研究科博士後期課程開講科目表」
- ・添付資料 4-6 : 「2024 年度経済学部開講科目表」
- ・添付資料 4-7 : 「2024 年度外国語学部・基盤教育センター開講科目表」
- ・添付資料 4-8 : 「マネジメント研究科教員公募資料」

・項目：自己点検・評価と改善活動

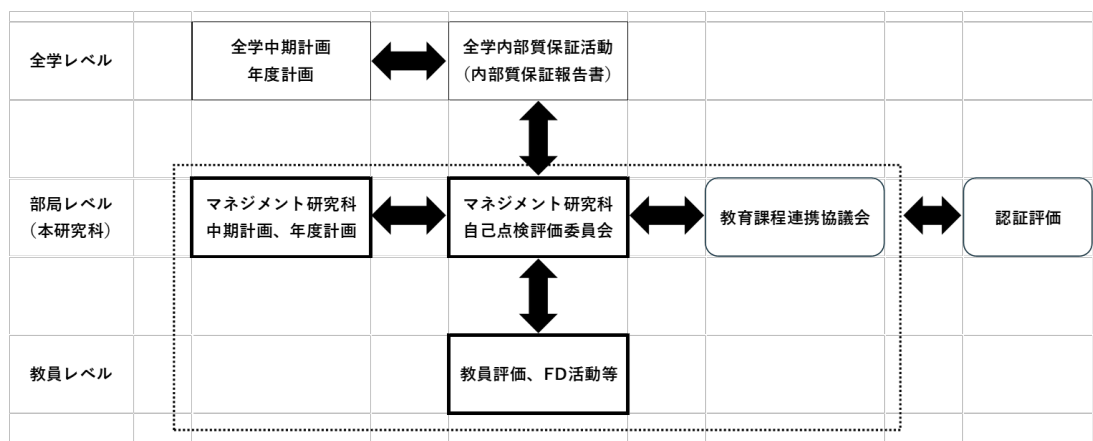
評価の視点	
4-4	自己点検・評価のための手続を明確にし、かつ責任ある体制のもとで組織的・継続的な自己点検・評価を行っていること。また、その結果を教育研究活動の改善・向上に結び付けていること。
4-5	外部から改善の必要性を指摘されたものについては、適切に対応していること。

<現状の説明>

4-4

自己点検・評価のための仕組み・組織体制については、本研究科に自己点検評価委員会を設置し活動している。本学では、全学レベルでの自己点検評価、部局レベル（本研究科）での自己点検評価、そして教員レベルでの自己点検評価という、連動する三層において評価や改善のしくみが構築されている。

【参考】 本学および本研究科の自己点検・評価のしくみ



本学では、「北九州市立大学内部質保証の方針」（2018年3月）を定め、使命や目的の実現に向けて、教育研究や組織、施設設備について自律的に改善向上に取り組むこととしている。（資料4-9）

【参考】 北九州市立大学内部質保証の方針

(1) 内部質保証の対象

教育、研究、社会貢献及び付帯する管理運営を含むすべての活動。

(2) 自律的な取組

学部、研究科等の教育研究活動の主体による自律的な取組みをベースとした改革・改善。

(3) モニタリングとプログラム・レビュー

中期目標・計画、認証評価のサイクルを考慮しつつPDCAサイクルを運用し、定期的なデータ収集によるモニタリングと総合的な点検評価（プログラム・レビュー）を実施。

(4) 3つの階層の有機的連携による内部質保証

全学レベル、学部・研究科等の組織レベル、教員レベルの3つの階層において、それぞれの活動主体を単位として、上位階層は下位階層の取組を点検するなど3つの階層が相互に連携。

(5) エビデンスに基づく点検・評価

データを収集、蓄積し、客観的で多面的なエビデンスに基づいて点検・評価する。

(6) 外部のステークホルダーの視点を踏まえた点検・評価

客観的なエビデンスの他、外部評価機関による評価結果、各種アンケート結果など、学内に加え、外部のステークホルダーの視点も踏まえて点検・評価する。

(7) 外部評価への活用

モニタリング等によって収集する情報を認証評価機関や法人評価委員会などの外部評価に活用し、評価業務の負担軽減、円滑化を図る。

(8) 教職員の質の確保、維持、向上への活用

内部質保証の取組をFD、SD活動に反映するとともに教職員、部局長等の業績評価に活用、教職員の質を保証し、維持、向上を図る。

内部質保証の体制としては、大学全体の組織として設置されている内部質保証を推進する内部質保証推進室があり、さまざまな自己点検・評価の取組や検討・改善活動が行われている。本研究科の自己点検評価委員会の活動は、この全学の内部質保証活動と連動しながら動いている。(資料4-10、資料4-11)

公立大学法人においては、学校教育法第109条第2項に基づく評価(7年以内ごと)を認証評価機関から受けるとともに、地方独立行政法人法第26条、第27条の規定により、設立団体である地方公共団体の中期目標(6年)に基づき中期計画及び年度計画を作成して、地方公共団体に設置される地方独立行政法人評価委員会において公立大学法人の業務の到達状況などの実績について評価を受けることになっている。

本研究科の教育内容等についても、年度ごとに評価を、中期計画終了時にも総合的な評価を受けている。

また、自己点検・評価体制を一層充実させるために、本研究科独自の取組として地域の有識者などから構成されるアドバイザー委員会を2010(平成22)年10月に設置して、地域の企業や経済団体、行政、修了生等の幅広い意見やニーズをカリキュラムなど教育内容に反映してきた。アドバイザー委員会の役割は2018年度に設置された教育課程連携協議会に引き継がれており、外部からの視点で本研究科の施策に対するアドバイスを受けながら、改善活動を行っている。(資料4-12)

研究科内においては、自己点検評価委員会を設置し、各種委員会と連携をとりながら改善活動を担っている。この活動は本研究科の研究・教育・管理運営・社会貢献というすべての領域に及ぶことから、自己点検評価委員会の長は研究科長が兼務することとし、リーダーシップとスピード感を持った改善を実施しやすい体制となっている。自己点検評価委員会において検討し各種委員会において実施された具体的改善項目としては、カリキュラム再編および修了単位の見直し(教務委員会)、入試における企業派遣推薦枠の創設(入試委員会)、地域団体との連携強化策としての企業連携セミナー(広報委員会)、FD研修会の強化(FD委員会)、紀要のデジタル化(図書・学術編集委員会)などがある。

4-5

2020 年度（令和 2 年度）の大学基準協会による経営系専門職大学院認証評価の結果において、本研究科は経営系専門職大学院として適合しているという認定を受けたが、その際に 3 項目の検討課題が指摘された。

- （1）目指すべき方向性や中長期ビジョンが明確に策定されているとはいえ、固有の目的を達成するための中長期ビジョンや具体的な戦略を整理すること。
- （2）多数の科目を提供しているが履修者が少ない科目もあり、各科目の効果を高めるためにも科目の整理・調整を図ること。
- （3）専任教員が担当してきたオンライン授業への対応や I T を活用した広報活動をより専門的に支援できるよう事務組織を強化すること。

この指摘に対し、2021 年（令和 3 年）に改善内容を基準協会に提出し、改善活動や新たな取り組みを進めてきた。

（1）については、当時の学長とも協議の上、全学の中期目標との整合性も図りながら、本研究科の中期ビジョンを「持続可能な地域社会を創造するリーダーを育成する」と定めた。これを達成するための戦略として、①中期ビジョンに基づくカリキュラム再編と教育の充実、②地域・修了生との連携強化、③問題解決と創造のプラットフォームの構築の 3 つと定めた。この 3 つについては個別に実施していくだけではなく、相乗効果を持たせることを強く意識している。

（2）については、まず 2021 年度から 1 年生の演習科目の担当を見直し、1 グループ当たりの履修者を増やしグループディスカッションに適切な人数を確保できるようにした。全体のカリキュラム再編については 2024 年度に実施した。科目数を 1 割削減するとともに、持続可能な地域や構造転換という視点から科目の入れ替えや新規科目の設置を行った。ここでは、修了生企業の分析とコンサルティングを授業の中に取り入れたり、地域団体と連携した実践的課題解決型の科目を新設するなど、戦略の②や③も組み込んだかたちとなっている。

（3）については、本研究科を所管する事務局のスタッフを 1 名増加したことに加え、授業時に理系の大学院生を中心とするテクニカルアドバイザーを配置するようにした。

<根拠資料>

- ・添付資料 4-9 : 「北九州市立大学内部質保証の方針」
- ・添付資料 4-10 : 「北九州市立大学内部質保証推進室規程」
- ・添付資料 4-11 : 「内部質保証における自己点検・評価シート」
- ・北九州市立大学ホームページ「第 4 期中期目標期間【令和 5～令和 10 年度】（中期目標、中期計画、年度計画、自己点検・評価等）」

<https://www.kitakyu-u.ac.jp/outline/disclosures/hojin/plan4ki.html>

・マネジメント研究科ホームページ「経営系専門職大学院認証評価」

https://k2bs.kitakyu-u.ac.jp/?page_id=115

・項目：社会との関係・情報公開

評価の視点	
4-6	教育課程連携協議会からの意見を教育課程に反映するなど、社会からの意見を当該専門職大学院の運営やその改善・向上において勘案していること。
4-7	当該専門職大学院の運営と諸活動の状況、自己点検・評価の結果について情報を公開し、説明責任を果たしていること。また、その使命・目的や活動状況について社会からの理解を得るよう取り組んでいること。
4-8	企業やその他組織との連携・協働を進めるための協定、契約等を結んでいる場合においては、その決定・承認が適正な手続でなされ、また、資金の授受・管理等が適切に行われていること。

<現状の説明>

4-6

地域のニーズや期待、意見を反映することや本研究科の教育研究や地域貢献等の取組の社会的な評価を把握・認識するために、企業や行政、修了生等の有識者から構成されるアドバイザー委員会を2010（平成22）年に設置し、自己点検・評価体制を充実してきた。このアドバイザー委員会については、専門職大学院設置基準の改正を見据え、2018年度より教育課程連携協議会が発足したことに伴い発展的に解消し、より総合的な見地から外部評価を活用することとした。同協議会は、年1回の会議を開催して本研究科の教育内容や方法、研究科運営全般についてそのあり方や実績を評価検討し、改善の方向性を議論することとしている。（資料4-12、資料4-13）

教育課程連携協議会での議論を踏まえ、改良や改善を行っている。具体的には、第5回（2022年3月28日開催）においては、前回の認証評価における演習科目の受講者数について議論され、1年次の演習科目の実施方法の変更を行った。また、第6回（2023年9月26日開催）において、検討中のカリキュラム再編について議論され、刻々と変化するビジネス環境に迅速に対応するためのマネジメント特殊講義（特講）科目を新設し、内容としてはデザイン経営、DX（デジタル変革）科目の2024年度開講となった。（資料4-14、資料4-15）

第7回（2024年9月24日開催）では科目履修制度の積極的な活用という提言を受け、申込期間の延長や本研究科修了生に対する受講料の減免などを講じることとした。（資料4-16）

本研究科の学生の研究成果について、教育課程連携協議会委員だけでなく、地元経済界や行政等の関係者を招いて毎年3月にプロジェクト研究発表会を開催しており、同協議会委員から学生の発表に対する講評を頂戴している。

4-7

自己点検・評価の結果は、本学ホームページにおいて公表しており、教職員や学生など学内構成員だけでなく、社会一般に広く公表している。自己点検・評価報告書は毎年度大学のウェブサイトにおいて公表しているほか、教員の教育研究活動についても報告書を掲載している。また、専門職大学院認証評価に係る自己点検・評価報告書及び認証評価結果についても、本研究科のホームページにおいて公表している。

本研究科の組織運営と諸活動の状況については、本研究科のホームページや各 SNS (Facebook、Instagram、X (旧 Twitter)、YouTube、TikTok)、パンフレット、本学のホームページや大学案内などを通じて情報を発信している。(資料 1-4、資料 1-5)

さらに、修了生を対象としたセミナー（修了生セミナー）、一般にも公開されたセミナーや講座（フォローアップセミナー・まちづくりフォーラムなど）を不定期に開催し、研究や教育の成果を広く還元している。

このような情報発信活動を通じて、社会からの理解が得られるように取り組んでいる。

4-8

本研究科では、本学の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ものと認める場合に限り受託研究及び共同研究を行うこととしている。北九州市立大学受託研究取扱規程及び北九州市立大学共同研究取扱規程において、受託・共同研究の条件や申込・決定方法、研究費の受払い等について定めており、これに基づき適切な運用を行っている。具体的には、受託研究、共同研究を受け入れる際には、研究科長が当該研究を担当する者の意見を聴いた上で研究科委員会に付議し、研究科委員会の審議を経て、理事長が受け入れを決定することとしている。これらの資金の授受等の管理については、理事長が研究費の取扱所管課長である入試・研究支援課長に、理事長の名義により、金融機関に預金させ、支出については、総務課長が理事長の支出命令に基づき払い出しを行っている。(資料 4-18、資料 4-19)

また、2024（令和 6）年からは北九州市立大学学術コンサルティング取扱規程を設け、外部団体等からの委託を受けて、本学の教職員が教育、研究及び技術上の専門的知識に基づいた指導または助言を行い、委託先の業務または活動を支援することができるように改められた。(資料 4-20)

次に研究科独自の地域連携の枠組みとしては、1 年次 2 学期の演習科目であるグループ・プロジェクトにおいて、企業や団体等と共同研究するための覚書を設けている。より実践的な学びの場を学生に提供するだけでなく、調査・研究を通じた地域の課題解決につながることを目的とした枠組みである。具体的には、当該企業や団体の抱える課題に関する現状を分析し、関連資料の調査並びに課題解決のためのコンサルティング等を行っている。(資料 4-21)

最後に、グローバル人材育成のため、教職員間での情報交換や特別講義の相互提供、学術資料の提供など、人的交流や学術協力の推進・強化を目的として、中華圏を中心とした大学等との学術交流協定やMOU (Memorandum of Understanding : 覚書) を締結している。協定については研究科委員会に諮り、決定している。(資料 4-22、資料 4-23)

<根拠資料>

- ・添付資料 4-12 : 「北九州市立大学大学院マネジメント研究科教育課程連携協議会規程」
- ・添付資料 4-13 : 「2024 年度北九州市立大学大学院マネジメント研究科教育課程連携協議会委員名簿」
- ・添付資料 4-14 : 「第 5 回教育課程連携協議会議事録 (2022 年 3 月 28 日開催)」
- ・添付資料 4-15 : 「第 6 回教育課程連携協議会議事録 (2023 年 9 月 26 日開催)」
- ・添付資料 4-16 : 「第 7 回教育課程連携協議会議事録 (2024 年 9 月 24 日開催)」
- ・マネジメント研究科ホームページ「教育課程連携協議会」
https://k2bs.kitakyu-u.ac.jp/?page_id=7979
- ・北九州市立大学ホームページ「公表情報」
<https://www.kitakyu-u.ac.jp/outline/disclosures/>
- ・マネジメント研究科ホームページ
<https://k2bs.kitakyu-u.ac.jp/>
- ・添付資料 1-4 : 「北九州市立大学ビジネススクールパンフレット 2025」
- ・添付資料 1-5 : 「北九州市立大学案内 2025」
- ・マネジメント研究科 Facebook
<https://www.facebook.com/K2BSinformation>
- ・マネジメント研究科 Instagram
https://www.instagram.com/k2bs_info/
- ・マネジメント本研究科 X(旧 Twitter)
<https://x.com/K2BSinformation>
- ・マネジメント本研究科 YouTube
https://www.youtube.com/channel/UC4D4dJ06_8kJ063xggPDA0A
- ・マネジメント研究科 TikTok
https://www.tiktok.com/@k2bs_information
- ・添付資料 2-33 : 「修了生セミナー案内」
- ・添付資料 2-34 : 「K²BS フォローアップセミナー案内」
- ・添付資料 2-35 : 「K²BS まちづくりフォーラム案内」
- ・添付資料 4-18 : 「公立大学法人北九州市立大学受託研究取扱規程」
- ・添付資料 4-19 : 「公立大学法人北九州市立大学共同研究取扱規程」

- ・添付資料 4-20 : 「公立大学法人北九州市立大学学術コンサルティング取扱規程」
- ・添付資料 4-21 : 「グループ・プロジェクトに伴う企業・団体との共同研究に関する覚書等の取扱いについて（内規）」
- ・添付資料 4-22 : 「中華ビジネス研究センター概要」
- ・添付資料 4-23 : 「マネジメント研究科・中華ビジネス研究センター学術交流協定締結機関一覧」

【大項目 4 の現状に対する点検・評価】

（1）長所と問題点

本研究科の運営に当たっては、地域をリードする高度専門職業人の養成という固有の目的を実現するために、全学的な中期目標・中期計画の一環として本研究科の計画を策定し、年度ごとに状況等を点検、評価し、その改善活動等を行っている。また、組織運営のために各種委員会を設置し、教員が役割分担しながら、安定的かつ適切に運営がなされるようにしている。さらには、地域の有識者や修了生によって構成される教育課程連携協議会を設置し、様々なステークホルダーと共に改善の方向性などを議論している。

また、本研究科を PR していくために、様々なセミナーや講座を実施している。近年では、ホームページだけでなく SNS の運用にも取り組み、YouTube や TikTok などの動画広報も積極的に行っている。

最後に、地域の抱える課題を解決するために、全学的な共同研究、受託研究、学術コンサルティングといった枠組みにとどまらず、演習科目を通じた企業や団体の抱える課題を解決するための共同研究制度を設けている。

本研究科の運営や広報活動等に重要な役割を果たしているものの 1 つが修了生ネットワークである。しかしながら、修了生との活動等は教員の属人的なものになりがちである。とりわけ問題となっているのは、開設から約 20 年が経ち、多くの教員が入れ替わる中で初期の修了生との関係が希薄化していることである。このような点を含めても、修了生との関係について研究科としてより一層の仕組み化が必要であると考えられる。

また、適切な運営のための計画・点検・改善といった活動、広報活動としてのホームページや SNS 運営、そのための撮影・編集などの作業が追加的に発生しており、広報委員や事務職員の業務負荷は増大している。

（2）長所の伸長・問題点の改善に向けたプラン

長所の伸長としては、地域と連携した研究科運営としては、2024 年度に創設した企業派遣・推薦制度をきっかけとした企業訪問や意見交換を通じて、地域の企業や団体のニーズ等を把握し、改善の方向性を検討することが可能となると考えられる。また、本研究科の様々

な取り組みや活動についてウェブを中心に発信していくことで、共同研究等の依頼が増加していくものと期待される。

問題点の改善としては、修了生ネットワークの維持や強化については、同窓会組織であるマネジメント研究会との連携しながら、様々なセミナーや勉強会を実施する。それに加えて、これまではどちらかといえば入学年度や出身ゼミを中心とした小グループが修了生ネットワークに存在しているが、経営者や医療系など、分野ごとでの新たな小グループの形成に努め、再活性化を志向する。また、業務量の増大については、業務内容や作業の見直しを行うとともに、業務マニュアルの整備に努め、効率化を進めていく。

終章

(1) 自己点検・評価を振り返って

自己点検作業を通じて改めて浮かび上がってきた本研究科の長所・特色と課題について、整理したい。

本研究科は、地域に軸足を置き、地域をリードする高度専門職人材を養成することを目的としている。そのために、ビジネスとパブリック・ソーシャルの両輪を教育プログラムの柱として置いている。通常のビジネススクールと比べて、パブリック・ソーシャル系の科目を充実させていることは、医療や福祉を中心とした非営利組織で働く学生の比率が高いことにつながっており、本研究科のねらいは一定程度実を結んでいると考えられる。また、国際領域では、中華圏に焦点を絞って海外研修をはじめとする実践的なプログラムを提供していること、科目外でも中華圏のビジネススクールやEMBAコースとの連携を構築しそれを学生の学びに活かしていることも特色である。

実践的な教育のために、現役の経営者をはじめとする特任教員を多く活用していることは、教室の中にビジネスや地域の最前線で何が起きておりどのような意思決定を迫られるかを学生に考えさせる上で大きく寄与している。修了生の企業と連携した科目（MBA オリエンテーション）の設置や、同窓会組織と連携した修了生セミナーの開催など、修了後も本研究科とのつながりをつくり学び続けられる環境を構築している。地域の企業や団体との連携の中で教育を行うことについては、カリキュラム再編を通じ強化している。

一方で課題も浮かび上がってきた。

ひとつは、上述した外部との連携が十分に体系化できていない点である。実践している取り組みをどのように体系化し、効果を高めていくのかという点については取り組みが不足している。本研究科の創設以来、地域・企業との連携や修了生対応を中心的に担ってきた教員が2023年6月に突然亡くなったことによって、それが浮き彫りとなった。企業や団体との連携の停滞、規模の縮小、ネットワークの弱体化などが生じた。いくつかの施策、特に戦略の「課題解決と創造のプラットフォーム構築」については当初の計画よりも進捗が遅れた面は否めない。個々の教員の強みを活かしつつ、しくみ化・組織化をどのように図っていくかという点は課題である。

定員充足はさらに大きな課題だと認識している。ここ2年ほどは本文で記述したような「遅れてやってきたコロナ禍の影響」の側面はありつつも、具体的な対策を講じる必要があると考えている。2024年度からカリキュラムを変更し新たな科目を設置したことや入試制度に企業派遣推薦を導入したことは、この第一歩として位置づけている。

(2) 今後の改善方策、計画等について

本研究科が進めている①カリキュラムの再編、②地域や修了生との結びつきの強化、③問題解決と創造のプラットフォームの構築については、相乗効果を発揮させながら着実に進

めていきたい。それに加え、上に挙げた定員充足と体系的な企業連携・修了生連携のためにさらなる施策が必要であると考えている。①～③をベースとして、付加的な対策も含めて記述したい。

まず①のカリキュラムの再編に関連する取り組みとしては、授業の質のさらなる向上に取り組んでいきたい。本研究科では11名の特任教員を配置している。教育を本職としない特任教員をフォローするために、本研究科では専任教員がホスト教員としてフォローする体制を組んでいる。特任教員の教育スキル向上についてはFD研修会などの取り組みを行っているが、ベストプラクティスの共有など新たな取り組みを展開したい。また現在試行している「遠隔の日」をどの程度まで拡大するかについて、さらなる検討を行いたい。遠隔授業のアンケートでは、通学負担の低下というメリットがある一方で授業満足度についてはやや低下する傾向にある。どの科目が遠隔授業に適しているのか、学生の負担と学習成果のバランスをどこで取るのかについて研究を重ねたい。遠隔の日の拡充は学生の通学しやすさにつながり、通学圏の拡大につながる可能性もあり、定員充足にもつながることを見込んでいく。

次に②の地域との連携、修了生との連携については、企業と連携したセミナーを同窓会組織と共同で開催することを予定している。これらのセミナーテーマについては、「持続可能な地域社会を創造するリーダーを育成する」というビジョンの実現に必要な領域、本研究科の正規の教育プログラムを保管する領域を設定することで、地域に対するアピールとともに、修了生や在学生の学びの強化につなげる。修了生とのつながりを強化するために、科目等履修制度の強化を予定している。修了生に対する授業料の減免などを実現し、リカレント教育を強化する。

③の問題解決と創造のプラットフォームの構築については、①や②との相乗効果を意識している。企業との連携セミナーを強化することによって、企業間のネットワークを構築し、地域に必要とされている解決策を生み出す基盤とする。修了生企業の課題解決の機会を創出する。また、2024年度に創設した企業派遣・推薦制度をきっかけとした企業訪問や意見交換を通じて、地域の企業や団体のニーズ等を把握し、改善の方向性を検討する。さらには、それらを教育プログラムに取り入れることによって、①のカリキュラムの魅力向上に繋げる。また、本学で2024年度から導入した学術コンサル制度の活用や、本研究科の特徴となっている修了生と教員の共同研究の強化によって、シンクタンクとしての機能、プラットフォームとしての機能を強化することにも取り組みたい。

今回の認証評価は、本研究科の強みや課題を改めて整理し改善のための機会とすることが重要であると認識している。さらに重要なのは、これを実現することである。本研究科のみならず、本学の他部署との連携を図りながら、固有の目的を達成するための改善活動に継続的に取り組んでいきたい。