

経営系専門職大学院認証評価

点検・評価報告書

経営系専門職大学院名称：九州大学大学院経済学府産業マネジメント専攻

目 次

序章		3
凡例		5
本章		7
1	使命・目的・戦略	7
	項目 1 : 目的の設定及び適切性	7
	項目 2 : 目的の周知	8
	項目 3 : 目的の実現に向けた戦略	10
	使命・目的・戦略の点検・評価	13
2	教育の内容・方法、成果	15
	(1) 教育課程・教育内容	15
	項目 4 : 教育課程の編成	15
	項目 5 : 単位の認定、課程の修了等	21
	(2) 教育方法	25
	項目 6 : 履修指導、学習相談	25
	項目 7 : 授業の方法等	27
	項目 8 : 授業計画、シラバス	31
	項目 9 : 成績評価	32
	項目 10 : 改善のための組織的な研修等	34
	(3) 成果	37
	項目 11 : 教育成果の評価の活用	37
	教育の内容・方法・成果の点検・評価	39
3	教員・教員組織	41
	項目 12 : 専任教員数、構成等	41
	項目 13 : 教員の募集・任免・昇格	46
	項目 14 : 教育研究活動等の評価	48
	教員・教員組織の点検・評価	49
4	学生の受け入れ	51
	項目 15 : 学生の受け入れ方針、入学者選抜の実施体制及び定員管理	51
	学生の受け入れの点検・評価	57
5	学生支援	59
	項目 16 : 学生支援	59
	学生支援の点検・評価	62
6	教育研究等環境	63
	項目 17 : 施設・設備、人的支援体制の整備	63

	項目 18 : 図書資料等の整備	66
	項目 19 : 専任教員の教育研究環境の整備	69
	教育研究等環境の点検・評価	70
7	管理運営	71
	項目 20 : 管理運営体制の整備、関係組織等との連携	71
	項目 21 : 事務組織	72
	管理運営の点検・評価	73
8	点検・評価、情報公開	75
	項目 22 : 自己点検・評価	75
	項目 23 : 情報公開	80
	点検・評価、情報公開の点検・評価	81
終章		82

序 章

(1) 九州大学大学院経済学府産業マネジメント専攻の設置の経緯及び目的、特色について

<設置の経緯>

我が国の近代化開始以降、一貫して産業構造の支柱となってきた九州地域産業界は、1990年代に始まる景気後退や、経済活動のグローバル化と情報技術の高度化に伴うビジネス・プロセスの変化に直面する過程で、新たな時代に対応できるビジネス・リーダーの育成に対する要請を高めていた。こうした地元産業界の人材育成ニーズを背景として、九州大学は大学院レベルの本格的なビジネス教育の導入に取り組んだ。

平成12年11月には、経済学研究院教授会が中期計画としてビジネス系専門大学院の設置を目指すことを決定し、翌平成13年6月から7月にかけて専門大学院の概要案と学内外での交渉を進めることを承認した。平成14年7月には設置構想をまとめて文部科学省に設置申請を行ったところ、平成15年3月31日付文部科学省令16号により専門職大学院設置基準が公布されたことを受け、専門職大学院としての設置が認められた。

こうして平成15年4月、九州で初のビジネス・スクールとなる経済学府産業マネジメント専攻（以下、本専攻）は、経営系専門職大学院として発足した。設置認可後は直ちに学生の受け入れを行うため、初年度に当る平成15年度には4月5日～6日に一次試験（書類審査）、12日～13日に二次試験（面接）を実施の上、合格者を決定し、4月28日より授業を開始した。

基準日（平成29年5月1日）現在、設置から14年1ヶ月が経過し、1期生から13期生までの合計546名が専門職学位課程を修了し、経営修士（専門職）の学位を授与されている。

<目的、特色>

本専攻は設置当初から「先端的なビジネスの知識と高度なアドミニストレーション能力をもとに、産業や企業のグローバルな展開を主体的に担い、また技術とビジネスの連携を先導するマネジメント能力を発揮して、新時代の産業社会を切り拓いてゆくビジネス・プロフェッショナルの育成」を目的としてきた。また、本専攻が育成すべき人材像については、「経営と産業技術を理解し、アジアで活躍できる国際的なビジネス・プロフェッショナル」と定義してきた。この育成すべき人材像については、近年の教育ニーズの動向に鑑みて平成27年度に改訂し、「経営と産業技術の知見をもって変革をリードし、アジアで新たな事業価値を創造する国際的なビジネス・プロフェッショナル」として再定義した。これに伴い、アドミッション・ポリシー、カリキュラム・ポリシーおよびディプロマ・ポリシーについても、「新たな事業価値の創造」を明記する方向での改訂を加えた。

本専攻の際立った特色は、九州地域産業界・官界を担う人材の学び舎としての期待を受けて発足したことから、実際に学生の多くが九州地域の主要企業や官公庁の幹部または幹部候補者であり、九州地域の卓越したビジネス・リーダーを育成する場となっている点にある。また、アジアのゲートウェイと呼ばれる福岡に位置することからアジア・ビジネス教育を重視するとともに、基幹総合大学である九州大学の研究・教育基盤を生かしてMOT（技術経営）関連科目を充実させている点も大きな特色となっている。

(2) これまでの自己点検・評価活動及び外部評価・第三者評価等への取組み

本専攻では、産業界をはじめとするステークホルダーからの社会的な要請に対して高いレベルで応えるため、以下のように多角的・重層的な評価活動に取り組んでいる。

<国立大学法人評価における中期目標・中期計画に即した自己点検評価>

九州大学では、法人化以降、「国立大学法人評価」の実施要領に基づいて中期目標・中期計画を策定しており、部局においても、全学の中期目標・中期計画をもとに、部局の中期目標・中期計画を作成している。また、部局は自ら作成した計画の進捗管理を行うこととされており、本専攻では、経済学府の中期計画の該当部分についての進捗状況について毎年度、自己点検評価を行っている。

<専門職大学院としての認証評価>

専門職大学院には5年ごとの認証評価受審が義務づけられたことを受け、本専攻では平成20年および平成25年に大学基準協会による認証評価を受審し、各回において「適合」認定を受けている。認証評価の受審に当っては、学府長の下で産業マネジメント専攻の専任教員が中心となって事務部門による支援を受けながら基礎データの収集・分析と点検・評価報告書の作成を進める体制が採られてきた。

<専攻独自の外部評価委員会による第三者評価>

本専攻は、設立当初より地元財界を含む産業界、地元官界、教育界の有識者を構成員とする外部評価委員会を設置し、毎年、教育目標の達成状況等に関する評価・助言を受け、組織的に教育の質的な向上・改善に結び付ける取り組みを行っている。

<教員活動評価による基盤的データの蓄積>

以上の専攻ないし部局を対象とした組織的な評価活動は、本学の教員業績評価を基盤としている。本学の教員業績評価は、平成18年3月17日付け総長裁定（平成29年3月28日一部改正）による実施要領に基づくものである。これより全ての専任教員は、3年ごとに「教育研究活動計画書」を作成・提出した後、年度ごとの「活動報告書」と、3年間の自己評価を記載した「教育研究等活動状況評価書」及び「評価分野別評価表」を提出している。部局長は、この自己評価書を踏まえて個人評価書を作成し、大学評価委員会に提出する。大学評価委員会教員活動評価委員会は、この個人評価書を確定した上、個々の教員に「個人評価通知書」をフィードバックする。これら一連の評価プロセスは、「教員活動評価支援システム」を通じて行う仕組みとなっている。

<凡例>

本報告書においては、九州大学の組織上の用語および本専攻の組織運営に関連する様々な用語や略称・略号を使用しているため、以下に用語等の凡例を示す。

用語	意味	説明
経済学府	大学院の教育組織	九州大学の教育組織には、学部（学士課程の教育組織）、学府（修士・博士課程の教育組織）が存在する。「ビジネス・スクール（経営系専門職大学院）」である産業マネジメント専攻は、経済学府に属する専攻の一つである。
経済学研究院	教員の所属組織	九州大学では、教員は研究組織としての研究院に所属する。産業マネジメント専攻の専任教員は、経済学研究院所属の教員が大半であるが、「言語文化研究院」などの他部局に所属している教員も専任教員に加わっている。
QBS	「九州大学大学院経済学府産業マネジメント専攻」の通称。「QBS (Kyushu University Business School の英文略称)」	九州大学ビジネス・スクールの正式名称は、「九州大学大学院経済学府産業マネジメント専攻」であるが、一般的に「QBS」や「九大ビジネス・スクール」などの通称で呼ばれることが多く、学内でも一般的に呼称されている。
専攻運営会議	産業マネジメント専攻の専任教員による教育運営組織	専攻運営会議規則により運用する会議。産業マネジメント専攻長が議長となり、月に一回開催し、本専攻の教育運営に係る重要事項を決定する。決定事項については、その多くが教授会で機関決定される。専攻運営会議の執行部は、議長となる専攻長のほか、教務、社会連携、国際交流の各業務に担当する3名の教員により構成している。
インフォメーションボード	本専攻の学生がWeb上で連絡事項等を閲覧できるシステム	本専攻の学生にパスワード、IDを交付している。シラバス、時間割、休講情報、セミナーの告知など様々な事務連絡などを掲載している。
入学者ガイダンス要領	入学式の後で行われるガイダンスの際に配布される様々な情報源	約3時間にわたり、本専攻の使命、目的などの説明を始め、履修方法、IT情報、通学情報などきめ細かい説明を行っている。
博多駅キャンパス	JR博多駅のサテライト教室	月曜日から金曜日の平日夜間の授業は、福岡の都心部（博多）に所在するJR九州博多駅ビルの会議室を2室時間借して実施している。なお同ビルには、本学の専用スペースとして事務室、自習室、会議室、講師控室を置いている。
専門職大学院コ	九州大学の専門職大学院4校（①医学	単位互換（一部の科目）、共同セミナーなどを行

ンソーシアム	系学府医療経営・管理学専攻, ②法務学府実務法学専攻, ③人間環境学府実践臨床心理学専攻及び④経済学府産業マネジメント専攻) による様々な教育連携	っている。
e ラーニング・システム	授業のビデオ録画をネットベースで視聴できるシステム	大半の授業を録画しており、在校生が出張などで出席できなかった授業のフォローや、復習などのために後日視聴できるようにしている。
ICABE	アジア・ビジネス教育国際コンソーシアム (International Consortium of Asia Business Education)	文部科学省の「法科大学院等専門職大学院拠点形成事業」プログラムにより推進されたアジア諸国のビジネス・スクールとの提携関係を基盤として、アジア・ビジネス教育に関する「研究」「セミナー」「情報収集」「海外交流事業」などを推進する仕組み。現在では、それらの活動のうち、海外交流事業の一環である「スタディ・ツアー」の通称として「ICABE」の名称が用いられている。その事務局機能は、QBS 支援室が担っている。
QAN	QBS Alumni Network (九大ビジネス・スクール同窓会) の英語略称	本専攻の修了生が参加する同窓会組織。在校生及び専任教員組織と密接な連携を行っている。
QBS 支援室	QBS 固有の支援業務担当部署	大学の事務組織とは異なり、教員がイニシアチブを有する教育支援業務担当部署。専任の助教が中心となり、当専攻の教育活動、広報・募集活動、国際交流活動、社会連携活動を中心とした管理業務などを司る。業務執行に当たっては、専攻執行部の教員と緊密な連携を行っている。構成員には助教のほか、事務補佐員を含む。
QREC	九州大学／ロバート・ファン・アントレプレナーシップ・センター	九州大学の卒業生であるロバート・ファン氏の寄附を受け、本学が起業家育成を目的に、ベンチャー・ビジネス・ラボラトリーを改組して設置した学内共同教育研究センター。
CSTIPS	科学技術イノベーション政策教育研究センター (Center for Science, Technology and Innovation Policy Studies)	文部科学省「科学技術イノベーション政策における『政策のための科学』基盤的研究・人材育成拠点整備事業」に採択されたことにより、本学が設置した学内共同教育研究センター。
AAPBS	Association of Asia-Pacific Business School	アジア太平洋地域の有力ビジネス・スクールがビジネス教育の発展を目的に組織したネットワーク。本専攻は平成 27 年 5 月に加盟。

本章

1 使命・目的・戦略

項目 1：目的の設定及び適切性

経営系専門職大学院に課せられた基本的な使命 (mission) とは、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である。

各経営系専門職大学院では、この基本的な使命のもと、それを設置する大学の理念に照らし合わせて、専門職学位課程の目的に適った固有の目的（以下「固有の目的」という。）を学則等に定めることが必要である。また、固有の目的には、各経営系専門職大学院の特色を反映していることが望ましい。

<評価の視点>

1-1：経営系専門職大学院に課せられた基本的な使命のもと、固有の目的を設定していること。〔F群〕

1-2：固有の目的は、専門職学位課程の目的に適ったものとする。〔「専門職」第2条第1項〕〔L群〕

1-3：固有の目的を学則等に定めていること。〔「大学院」第1条の2〕〔L群〕

1-4：固有の目的には、どのような特色があるか。〔A群〕

<現状の説明>

【1-1：固有の目的】

本専攻は、基本的な使命を「世界に通用するビジネス・プロフェッショナルを九州の地で育成すること」としている。

この基本的な使命のもと、本専攻は「先端的なビジネスの知識と高度なアドミニストレーション能力をもとに、産業や企業のグローバルな展開を担い、新時代の産業社会を切り拓いてゆくビジネス・プロフェッショナルの育成」を固有の目的としている。

育成すべき人材像については、設置以来、「経営と産業技術を理解し、アジアで活躍できる国際的なビジネス・プロフェッショナル」と定めてきたところ、近年の産業社会において新たな価値創造を先導できる人材へのニーズが明らかに高まってきたことに鑑みて平成 27 年に改訂を加え、「経営と産業技術の知見をもって変革をリードし、アジアで新たな事業価値を創造する国際的なビジネス・プロフェッショナル」として再定義した。

【1-2：固有の目的と専門職学位課程の目的の関連性】

専門職大学院設置規則第 2 条は、専門職学位課程の目的を「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」と定めている。上述した固有の目的は、この条項を本専攻の基本的な使命を踏まえて具体化したものである。

【1-3：固有の目的の学則等での明文化】

本専攻の目的は、「大学院経済学府における教育研究上の目的に関する内規」に以下のとおり明文化している。

「世界の成長センターであるアジアにおいて、高度専門職業人として新しい産業社会のフロンティアを切り拓く先端的な経営能力をもつ人材を育成することを目的とする。特にアジア・ビジネスと技術経営 (MOT) の分野においては、専門的な知識とスキルと考え方を修得し、ビジネスで活用する能力を涵養する。」〔「大学院経済学府における教育研究上の目的に関する内規」第

3条第3項)

【1-4: 固有の目的の特色】

本専攻の固有の目的と育成すべき人材像には、以下の点を明示している。これらは、本学の立地、歴史的背景、教育研究資源を考慮して策定したものであり、本専攻の特色となっている。

<経営と産業技術を理解する人材の育成>

我が国の産業がグローバル経済の中で競争優位を構築していく上では、企業が保有する技術的なポテンシャルを経営資源として活用する戦略の立案と実行が課題となり、その課題を担う人材には経営に関する高度の専門的知識に加えて、産業技術に対する理解が求められる。こうした人材の育成を固有の目的とすることは、本学が基幹総合大学としての教育研究資源を生かして従来から推進してきた文理融合型教育を基盤とすることによって可能となっている。

<アジアで活躍できる人材の育成>

近年における経済活動のグローバル化は、中国をはじめとするアジア諸国の急速な成長に牽引されており、我が国の産業社会をリードする経営人材には、アジア諸国の市場、企業等に関する知見が求められる。本学が立地する福岡には、アジア諸国と我が国を結ぶゲートウェイとして機能してきた歴史があり、本学もアジア諸国の有力大学との学術交流を発展させてきた伝統を有することから、この伝統に立脚して本専攻はアジアで活躍できる経営人材の育成にフォーカスしている。

<新たな事業価値の創造を担う人材の育成>

平成27年度に「育成すべき人材像」の再定義を行った際、人材の担う役割として明記した「新たな事業価値の創造」は、本専攻が設置以来の特色としてきたMOT教育とアジア・ビジネス教育が育成する能力を明確化したものである。こうした人材の育成は、成長するアジアの現状を理解し、高度の経営教育にMOT教育とアントレプレナー教育が一体となった本専攻の特色ある教育プログラムによって可能となるものである。

<根拠資料>

- ・パンフレット「MBA PROGRAM 2017-18」(表紙裏)
- ・QBS ホームページ(<http://qbs.kyushu-u.ac.jp/>)「教育プログラム>教育態勢>使命・目的」

項目2：目的の周知

各経営系専門職大学院は、固有の目的を教職員・学生等の学内構成員に対して周知を図ることが必要である。

<評価の視点>

1-5：教職員・学生等の学内の構成員に対して、固有の目的の周知を図っていること。〔F群〕

<現状の説明>

【1-5 固有の目的の周知】

<固有の目的の公表>

本専攻の使命・目的は、ホームページ、パンフレット等に掲載することにより、社会一般への周知を図っている。具体的には以下のとおり。

- 九州大学ホームページ：「学校教育法施行規則」第172条の2の規定に基づき、各学府・専攻ごとの教育研究上の目的を公表。本専攻の目的については、後述する「大学院経済学府における教育研究上の目的に関する内規」に定めた目的を記載。

- 本専攻ホームページ：「教育プログラム>教育態勢>使命・目的」のページに以下のとおり使命・目的・教育目標を掲載。

「使命：九州で最初の本格的なビジネス・スクールとして平成15年4月に開校しました。世界に通用するビジネス・プロフェッショナルを九州の地で育成することを目指しています。」

「目的：本専攻は、先端的なビジネスの知識と高度なアドミニストレーション能力をもとに、産業や企業のグローバルな展開を主体的に担い、また技術とビジネスの連携を先導するマネジメント能力を発揮して、新時代の産業社会を切り拓いてゆくビジネス・プロフェッショナルの育成を目指しています。」

「教育目標：九州大学のビジネス・スクールが目指すのは、『世界に通用するビジネス・プロフェッショナル』です。特に『経営と産業技術を理解し、アジアで活躍できるMBA』です。入学後、全員がビジネス・リーダーに必要な基礎的科目（アカウンティング、マーケティング戦略、企業財務など）を学びますが、専門科目には、知的財産管理、研究開発マネジメント、イノベーション・マネジメントなどの技術関連科目が配されています。これにより、理科系・文科系の出身を問わず、本格的な技術マネジメント教育（MOT: Management of Technology）に触れることができます。また、多くの科目においてアジアが意識されます。アジア志向は九州大学の研究教育活動の主要な柱であり、長年の蓄積があります。QBSにおいても、アジアに造詣が深い教員によるアジア関連の科目が用意され、アジア・ビジネスでも活躍できる人材の育成を目指します。」

- 本専攻パンフレット：「MBA PROGRAM 2017-18」表紙裏に以下のとおり「教育理念」および「教育プログラム」に関する説明を掲載。なお、パンフレットは本専攻ホームページからダウンロード可能。

「教育理念：本専攻は、先端的なビジネスの知識と高度なアドミニストレーション能力をもとに、産業や企業のグローバルな展開を主体的に担い、また技術とビジネスの連携を先導するマネジメント能力を発揮して、新時代の産業社会を切り拓いてゆくビジネス・プロフェッショナルを育成します。」

「教育プログラム：本専攻の教育課程は、文部科学省専門職大学院設置基準第二条の『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する』に沿って、経営専門職に求められる知識、能力を修得させるための科目により編成されています。また、『経営と産業技術の知見をもって変革をリードし、アジアで新たな事業価値を創造する国際的なビジネス・プロフェッショナル』を育成すべき人材

像としており、そのカリキュラムは、(後略)」

また、本専攻の使命・目的は、一般入試選抜の志願者募集時に開催する大学説明会およびオープン・キャンパス、並びに特別入試選抜の志願者募集時に開催する法人向け説明会などの機会には冒頭で説明し、周知している。

<学内構成員への目的の周知>

本専攻の目的は、上記の対外的な公表資料に加え、以下のとおり「学生便覧」に明記することにより、学内構成員である学生、教職員に周知している。

「1・課程の目的

専門職学位課程産業マネジメント専攻は、経営の高度専門職業人に求められる深い学識と広い視野を授け、先端的な経営能力と高い職業的倫理観を涵養することを目的とする。」

(2017年度入学者用「学生便覧」5頁)

なお、大多数の学生に対しては入学志願時に大学説明会、オープン・キャンパスにおいて目的等に関する説明を行っているが、入学後は入学式当日に開催する「入学時オリエンテーション」の中であらためて説明し、理解を深めるようにしている。

また、新規採用の教員に対しては、学府長と専攻長によるオリエンテーションの中で目的等に関する説明を行っている。

<根拠資料>

- ・九州大学ホームページ
- ・パンフレット「MBA PROGRAM 2017-18」(表紙裏)
- ・QBS ホームページ(<http://qbs.kyushu-u.ac.jp/>)「教育プログラム>教育態勢>使命・目的」
- ・添付資料 1-1：2017年度入学者用「学生便覧」5頁
- ・添付資料 1-6：「大学院経済学府における教育研究上の目的に関する内規」第3条第3項

項目3：目的の実現に向けた戦略

各経営系専門職大学院は、その固有の目的の実現に向けて、中長期ビジョンを策定し、それに対する独自の資源配分、組織能力、価値創造などを方向付ける戦略を作成することが必要である。また、作成した戦略は、固有の目的の実現に向けて、できる限り速やかに実行することが望ましい。

<評価の視点>

1-6：固有の目的の実現に向けて、中長期ビジョンを策定し、それに対する資源配分、組織能力、価値創造などを方向付ける戦略を作成していること。〔F群〕

1-7：固有の目的の実現に向けて作成した戦略を実行しているか。〔A群〕

<現状の説明>

【1-6: 目的実現のための中長期ビジョンと戦略】

本専攻が固有の目的を実現するための中長期ビジョンと具体的な目標、戦略及び行動計画は、「国立大学法人評価」の実施要領に基づいて本学の各部局が6年ごとの中期目標・中期計画を策定する際、その一環として策定している。

今次認証評価の基準日（平成29年5月1日）は、第三期中期目標・中期計画（平成28年4月～平成34年3月）開始後、まだ1年が経過したばかりの時点に当たる。このため、以下で本専攻の中期目標・中期計画を点検するに際しては、まず第二期中期計画・中期計画（平成22年4月1日～平成28年3月31日）の内容を振り返り、次いで第三期分の内容を見ることにする。

<第二期中期目標・中期計画における本専攻の計画>

第二期計画の策定時、本専攻は設置から7年目を迎えており、それまでの実績に立って「先端的なビジネスの知識と高度なアドミニストレーション能力をもとに、産業や企業のグローバルな展開を担い、新時代の産業社会を切り拓いてゆくビジネス・プロフェッショナルの育成」という固有の目的を、広範な教育ニーズに対応させながら、より高い次元で追求することを課題としていた。このため、経済学部・学府・研究院の第二期中期目標・中期計画（I大学の教育研究等の質の向上に関する目標 1教育に関する目標（1）教育内容及び教育の成果等に関する目標 ②大学院課程）には「社会的ニーズに応えるべく、高い専門性を備えた社会人教育の一層の充実を図る」ことをビジョンとして掲げ、これを実現するための具体的な目標として「社会人については、開講時間や論文指導の柔軟性確保を通じて、きめ細かく対応し、教育効果を上げるとともに、必要に応じて改善を図る」ことを明記した。

さらに、この目標に関連して以下のとおり本専攻の中期計画を掲げている。

- ・ 伊都キャンパスにおいて、フルタイムのビジネス・スクールの開設が可能かどうかを検討する。
- ・ 福岡を九州の中心、成長する東北アジアの中心にするため九州企業の幹部研修としてのエグゼクティブ・コースを開講する。
- ・ 福岡だけでなく、北九州、熊本、鹿児島など、広く九州全体から社会人学生を集めてビジネス・スクールを開講し、東北アジアの成長を担う幹部を養成する。

<第三期中期目標・中期計画における本専攻の計画>

第二期計画期間中を通じて本専攻が直面してきた産業界の人材ニーズの中でも、特に少子高齢化と生産年齢人口の減少に伴う地域経済の縮小に対する懸念を背景として、新たな事業価値の創造を先導できる人材が強く希求されていることは明らかであった。このため既述のように平成27年度には育成すべき人材像の改訂を行っている。平成28年度に始まる第三期計画期間における本専攻の計画は、この改訂を明確に反映した内容となっている。

まず、経済学部・学府・研究院の第三期中期目標・中期計画の「前文」には、「産業マネジメント専攻は、高度職業人養成のための体系的なプログラムを基盤とし、アントレプレナー育成やグローバル人材育成を強化することによって、『経営と産業技術の知見をもとに、アジアで新たな事業価値を創造する国際的なビジネス・プロフェッショナル』を育成する」旨のビジョンを掲げている。さらに、このビジョンの実現に向け、部局の中期目標の各項目に関連する本専攻の中期計

画を、以下の事項に亘って明記している。

- ・ 産業マネジメント専攻については、社会人の継続的な能力向上に資するカリキュラムについて、特にアントレプレナー育成とグローバル人材育成の2つの視点から充実を検討する。
- ・ 担任制による履修指導、留学生支援、ラウンドテーブル・ミーティング等を通じた日常の修学支援に加え、ビジネスプラン・コンテストや QBS フォーラム、ICABE 等の学生課外活動の支援を行う。
- ・ 就学の利便性を確保するために、平日夜間は引き続き博多駅教室を活用するとともに、週末は伊都キャンパスで教育を実施できる基盤を整える。
- ・ 平成 27 年度に行った特別入試選抜の改革について、その定着と効果検証を行う。
- ・ アジア提携校や AAPBS などの交流基盤を強化する。
- ・ アジア提携校や AAPBS などの交流基盤を活用し、交換留学生を受け入れる。
- ・ 提携校に対する QBS からの交換留学生派遣を行う。また、ICABE 学生交流を実施する。
- ・ ビジネス・スクールの国際認証受審可能性について検討する。
- ・ AAPBS などの団体加盟を基盤として海外での認知度向上を図る。
- ・ 独自の外部評価委員会を毎年開催し、有識者の評価を受ける。また、5 年に 1 度の認証評価を受審し、適合認定を受ける。

【1-7: 目的実現に向けた戦略の実行】

< 第二期中期計画の実行状況 >

本専攻は、第二期中期計画に記載した事項を着実に実行した。この計画期間は今次認証評価の対象期間に先行する時期を含むが、本専攻の中期計画として掲げた事項につき、実行状況を概観しておく。

- ・ 「伊都キャンパスにおける全日制ビジネス・スクールの開設可能性の検討」については、在学生・修了生を対象としたヒアリングの結果などから就学ニーズを検討した。その結果、都心部から離れた地区での全日制教育に対しては就学ニーズが熟していないことが明らかとなった。このため平成 22 年度計画の点検及び平成 23 年度計画案の策定時には、全日制ビジネス・スクールの設置を当面見送り、引き続きビジネス教育に対する多様な就学ニーズの把握に務めることとした。
- ・ 「九州企業の幹部を対象とするエグゼクティブ・コースの開講」については、当初計画よりも 1 年早いペースで実現し、第二期計画の初年度に当る平成 22 年度に 20 名の受講者を得て、ノンディグリーの「短期エグゼクティブ・プログラム」を開講した。以後、同プログラムは毎年 20 名前後の受講者を得て継続的に開講している。
- ・ 「広く九州全体からの社会人学生の募集」については、平成 23 年度に九州新幹線の全線開通が予定されていたことを見据え、新装開業される博多駅ビルにサテライト教室を設置する行動計画を平成 22 年度計画に盛り込むことにより追求した。実際に平成 23 年 4 月より平日夜間の授業をサテライト教室で開講することとなり、毎年、熊本、鹿児島等の遠隔地から通学する学生を獲得している。平成 23 年度以降、一般入試選抜の志願者募集にかかる大学説明会は、博多駅サテライト教室と熊本市街地で開催している。

< 第三期中期計画の実行状況 >

今次認証評価の基準日は、第三期中期計画の開始後、まだ1年が経過したばかりの時点に当るが、既に具体的な行動計画を掲げた事項は以下のとおり着実に実行している。

- ・ 「アントレプレナー育成の視点に立った教育の充実」については、本学のアントレプレナーシップ・センターである QREC の教育プログラムを、一部プロジェクト演習の中で試験的に活用する取り組みなどによって追及している。
- ・ 「学生課外活動の支援」については、ビジネスプラン・コンテスト、QBS フォーラム、ICABE によるスタディツアー等に対する支援を継続的に実施している。
- ・ 「週末に伊都キャンパスで教育を実施できる基盤の整備」については、キャンパス移転後の入居棟内にビジネス教育に適した円形階段教室が2教室配置される予定である。
- ・ 「特別入試選抜の改革による効果の検証・定着」については、「育成すべき人材像」の改訂に伴い、「新たな事業価値の創造」を志向する志願者を積極的に受け入れる方針を平成27年度の特入試選抜に導入したところ志願者数の顕著な増加がみられたことから、平成28年度に始まる第三期計画期間においても引き続き改革後の方針により特別入試選抜を実施している。
- ・ 「アジア提携校等との交流基盤の強化」については、既に大学間交流協定が締結されているアジア提携校との間で新たにビジネス・スクール同士の学術交流や交換留学を促進する取り組みや、新たな提携先の開拓を進めてきた。
- ・ この結果、「交換留学生の受け入れ」については、従来から受け入れ実績のあった提携校に加え、平成28年度からは台湾政治大学からの留学生受け入れが実現し、平成29年度には華中科技大学からの留学生受け入れを予定するに至った（基準日現在）。
- ・ また、「交換留学生の派遣」については、本専攻の大多数の学生が就業中であることから、その実績が限定的であったが、平成26年度から平成28年度にかけてコンスタントに2名の派遣留学を実現しており、平成29年度には中国人民大学、大連理工大学、台湾政治大学に各1名、計3名の交換留学生を派遣している。
- ・ 「国際認証受審可能性の検討」については、AACSB 等の認証基準に関する情報を収集した上、平成28年度中の専攻運営会議において検討した結果、本専攻の運営上適切と考えられる規模等に見合わない認証基準の存在が明らかとなったため、当面の受審を見合わせることにした。
- ・ 一方、本専攻の「海外での認知度の向上」については、平成27年度に加盟した AAPBS の総会に毎年教員を派遣すること等を通じて継続的に取り組んでいる。

これら実行状況の詳細については、次章以下の関連項目に沿って記述する。

<根拠資料>

- ・ 添付資料 1-7：経済学部・学府・研究院「第二期中期目標・中期計画」「第三期中期目標・中期計画」
- ・ 添付資料 3-2：「産業マネジメント専攻運営会議要項」

【1 使命・目的・戦略の点検・評価】

(1) 検討及び改善が必要な点

以上のように本専攻は、使命・目的を明確に定め、その実現に向けた戦略に当たる中期計画を

策定した上で着実に実行している。専門職学位課程の使命・目的は、ぶれない軸を有するとともに、当該専門職に対するニーズに適切に応じていくため硬直的であってはならないと考えるが、本専攻では近年の人材育成ニーズの動向に鑑みて平成 27 年度に「育成すべき人材像」に改訂を加え、この改訂に伴ってアドミッション・ポリシー、カリキュラム・ポリシー及びディプロマ・ポリシーに「新たな事業価値の創造」というコンセプトを明記し、一貫性を持たせている。今後も、このような対応をたゆまず持続させることは課題となるが、現時点で特段の改善が必要な点は認知していない。

(2) 改善のためのプラン

上記により該当なし。今後も使命・目的を産業界の人材育成ニーズに適切に対応させていく。

2 教育の内容・方法、成果

(1) 教育課程・教育内容

項目4：教育課程の編成

各経営系専門職大学院は、専門職学位の水準を維持するため、教育課程を適切に編成・管理することが必要である。

教育課程の編成にあたっては、経営系専門職大学院に課せられた基本的な使命 (mission) を果たすために、学位授与方針 (ディプロマ・ポリシー) を策定し、その方針を踏まえて、教育課程の編成・実施方針 (カリキュラム・ポリシー) を策定することが必要である。また、これらの方針については、学生に周知を図ることが必要である。

各経営系専門職大学院は、教育課程の編成・実施方針に基づき、理論と実務の架橋教育である点に留意し、社会からの要請に応え、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に配慮することが求められる。また、それぞれの固有の目的を実現するために必要な科目を経営系各分野に応じて、系統的・段階的に履修できるようバランスよく配置することが必要である。そのうえで、特色の伸長のために創意工夫を図ることが望ましい。

<評価の視点>

2-1：学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針を明文化し、学生に対して周知を図っていること。〔F群〕

2-2：学位授与方針を踏まえた教育課程の編成・実施方針に基づき、理論と実務の架橋教育である点に留意し、次に掲げる事項を踏まえ、教育課程を体系的に編成していること。(「専門職」第6条)〔F群、L群〕

(1) 経営系専門職大学院に課せられた基本的な使命 (mission)、すなわち、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)、思考力、分析力、コミュニケーション力等を修得させ、高い職業倫理観と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) 経営系各分野の人材養成の基盤となる科目、周辺領域の知識や広い視野を涵養する科目、先端知識を学ぶ科目等を適切に配置していること。

(3) 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していること。

2-3：社会からの要請、学術の発展動向、学生の多様なニーズ等に対応した教育課程の編成に配慮していること。〔F群〕

2-4：授業科目には、固有の目的に即して、どのような特色ある科目を配置しているか。〔A群〕

<現状の説明>

【2-1：学位授与方針の明文化と学生への周知】

本専攻は修了要件を満たした学生に対して、学校教育法第六十八条第一項の規定に基づく学位規則 (第五条の二) に則り「九州大学学位規則」に定める「経営修士 (専門職)」の学位を授与している。学位授与方針 (ディプロマ・ポリシー) は以下のとおり明文化し、これを本専攻のホームページ及び「学生便覧」に掲載するとともに、入学ガイダンス等の機会に説明することによって学生に周知している。

<ディプロマ・ポリシー>

本専攻は、「経営と産業技術の知見をもって変革をリードし、アジアで新たな事業価値を創造する国際的なビジネス・プロフェッショナル」を育成すべき人材像としている。かかる人材には、先端的なビジネスの知識と高度なアドミニストレーション能力をもとに、産業や企業のグローバ

ルな展開を主体的に担い、また技術とビジネスの連携を先導するマネジメント能力を発揮して、新時代の産業社会を切り拓いてゆくことが求められる。このため本専攻のカリキュラムには、経営リテラシー、すなわち経営における基礎的な知識とその活用能力を習得するための必修科目と選択科目に加え、アジア・ビジネス及び技術経営（MOT）に関する専門知識を習得するための多様な選択科目が配置されている。

本専攻は、2年以上の在学期間を通じて必修6科目12単位を含む36単位以上を修得するとともに、「経済学府規則別表5」に定める要件を満たした者の課程修了を認定し、経営修士（専門職）の学位を授与する。

なお、上記の「経済学府規則別表5」は、「項目4：教育課程の編成」で述べる授業科目と、「項目5：単位の認定、課程の修了等」で述べる修了要件を具体的に記載したものである。

【2-2：教育課程の編成・実施方針を踏まえた体系的な編成】

本専攻は、教育課程の編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー）を、以下のとおり定めている。

<カリキュラム・ポリシー>

本専攻の教育課程は、専門職大学院設置基準第2条が定める専門職学位課程の目的、すなわち「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」に沿って、経営専門職に求められる知識、能力を修得させるための科目により編成する。

また、「経営と産業技術の知見をもって変革をリードし、アジアで新たな事業価値を創造する国際的なビジネス・プロフェッショナル」の育成を目的に、そのカリキュラムは、マネジメント関連基礎科目（MBAベーシックス）を土台として、「ビジネスの戦略マネジメントに関する科目群」と「産業・技術のマネジメントに関する科目群」により構成する。

実社会において高度な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べく、「学びを仕事に活かし、仕事を学びに活かす」をモットーに、高度職業人養成のための体系的なプログラムを提供する。

上記の「学びを仕事に活かし、仕事を学びに活かす」というモットーが端的に示しているように、本専攻のカリキュラム・ポリシーは、理論と実務の架橋教育を明確な指針として打ち出している。このカリキュラム・ポリシーを踏まえて、本専攻は下図のように教育課程を体系的に編成している。

Courses and Completion Requirements

開講科目と修了要件



(注)*印は英語による講義

この図に明示したとおり、企業やその他の組織のマネジメントに必要な専門知識を提供するための科目は主として「MBAベーシックス科目群」に配置し、思考力、分析力、コミュニケーション力を修得させるための科目は、「MBAベーシックス科目群」に加え、「ビジネスの戦略マネジメントに関する科目群」及び「産業・技術のマネジメントに関する科目群」等に配置している。また、高い職業倫理観を養成するため「企業倫理」を必修科目とし、グローバルな視野を提供することを目的として経営の国際的な側面を扱う諸科目を各科目群の中に配置している。

さらに、アジア・ビジネス関連科目とMOT関連科目を重視する本専攻の特徴的な科目を主として「産業・技術のマネジメントに関する科目群」に配置し、周辺領域の知識や先端的な知識を学べるようにしている。

これらの科目群を学生が系統的・段階的に履修できるようにするため、必修科目である「MBAベーシックス科目群」は1年次前期（春学期・夏学期）に履修した上で、より専門的な選択科目を1年次後期（秋学期・冬学期）から2年次にかけて履修できるように科目を配置している。短期留学は1年次後期から2年次前期にかけての選択肢とし、具体的な問題解決に取り組む過程で思考力や分析力を深めることを企図した「プロジェクト演習」は2年次の通年科目として配置している。

【2-3: 社会からの要請、学術の発展動向、学生の多様なニーズ等に対応した教育課程の編成】

本専攻は、社会からの要請、学術の発展動向、学生の多様なニーズをそれぞれ以下の方法で把握し、それらを教育課程の編成に反映させている。

<社会からの要請>

産業界を含む社会との間には多様な接点を保有しており、それらの接点を通じてビジネス教育に対するニーズの動向を把握している。

まず、設立以来、本専攻が保有してきた接点として、産業界、官界、学界の有識者を構成メンバーとする外部評価委員会がある。毎年開催する外部評価委員会の場合では、本専攻の教育が社会からの要請に応えているか否かを検証し、評価委員より提起された課題は適宜、教育課程の改善にフィードバックさせている。

福岡産業振興協議会が福岡・北九州両地域の交流促進を目的として、毎年、開催している「福北交流懇談会」は、本専攻の学生が地元企業の経営幹部に向けて学修の成果を報告する場であるとともに、ビジネス教育に対する要望等を聴取する機会となっている。

また、特別入試選抜の志願者募集に際して実施している「法人向け大学説明会」は、企業の人事担当者等から意見を聴取する機会としても運用している。

平成22年度以来、毎年開講している「短期エグゼクティブ・プログラム」は、こうした機会に聴取した教育ニーズに対応するため、正規の教育課程とは別に設置したノンディグリーのプログラムであるが、その開講準備段階で設定している企業の人事担当者との面談は、産業界の教育ニーズを継続的に把握するための場として機能している。

産業界からの教育ニーズに対応した他の事例には、中小企業基盤整備機構の寄附講義として開講してきた「マネジメント演習Ⅰ」がある。この講義は、毎回、高業績で知られる中小企業の創業者を講師として招聘し、その体験に根ざした経営哲学からリーダーシップのあり方等を学生に学ばせる方式で進めており、かねて外部評価委員会の産業界有識者委員よりビジョナリー・リー

ダーの育成を明確に意識した教育の必要性が指摘されたことに応える内容となっている。

<学術の発展動向>

本学の全ての教員には、各々の関連する専門分野における学術的貢献が求められており、研究業績は教員業績評価の主要な対象となっている。また、全ての教員には科学研究費補助金の申請が義務付けられている。この研究活動を重視する全学的な方針を背景として、本専攻の実務家教員を含む全ての専任教員は、関連する専門分野の学会活動に参加し、学術の発展動向を把握することに努めるとともに、その内容を担当講義に反映させている。その結果、各科目の内容は理論と実務の架橋を指向し、単なる実務的なテクニックの習得に終わらないものとなっている。

<学生の多様なニーズ>

教育課程に対する学生のニーズを把握する取り組みは、科目ごとの授業評価アンケートと修了時アンケートの実施を基礎としている。これらアンケートの集計結果は、各専攻の委員を構成員とするFD委員会が「分析と提言」にとりまとめ、その内容を部局FD及び本専攻独自のFDにおいて組織的に検証している。また、本専攻の教員と学生が、教育課程の改善等について協議する「ラウンドテーブル・ミーティング」を年2回程度開催し、学生の教育ニーズを把握するようにしている。こうした取り組みによって把握したニーズに対応した例として、平成29年4月に学外から講師を招聘し、特別講座として「ロジカル・シンキング」を開講したことが挙げられる。

<その他>

学生の多様な教育ニーズには、科目選択の範囲を本専攻のカリキュラム内に留めるのではなく、学内の他専攻や学内共同教育研究センターが提供している科目に拡大させることによっても対応している。具体的には、経済学府他専攻（経済工学専攻、経済システム専攻）の科目、大学院基幹教育科目及び展開科目、専門職大学院コンソーシアムにより他の専門職大学院（医学系学府医療経営・管理学専攻、法務学府実務法学専攻、人間環境学府実践臨床心理学専攻）が提供する科目の履修を認め、それらの科目履修によって取得した単位は、合わせて8単位まで本専攻の修了単位に組み込めることとしている。なお、大学院基幹教育科目及び展開科目とは、本学基幹教育院が、学府横断的に履修できる科目として認定している科目群であり、本専攻の学生にとって主な選択肢となる QREC（ロバート・ファン・アントレプレナーシップ・センター）が提供する科目と CSTIPS（科学技術イノベーション政策教育研究センター）が提供する科目を含んでいる。

【2-4: 特色ある科目の配置】

本専攻は固有の目的の実現に向け、「経営と産業技術の知見をもって変革をリードし、アジアで新たな事業価値を創造する国際的なビジネス・プロフェッショナル」を育成すべき人材像として設定している。これに対応してカリキュラムの編成においては、マネジメント全般に亘る科目の充実を図るとともに、特に「アジア・ビジネス関連科目」、「MOT（技術経営）関連科目」及び事業価値の創造を支援する「アントレプレナーシップ関連科目」を特色ある科目群として配置している。

<アジア・ビジネス関連科目>

本学は地理的な近接性を背景としてアジア諸国の主要大学との学術交流を深めてきた伝統を有し、また特に人文・社会科学系の研究領域では、しばしばアジアに地域的な焦点をおく研究活動を推進してきた。本専攻のアジア・ビジネス教育は、こうした本学の教育研究基盤に立脚している。

アジア・ビジネスを中心的なトピックとする科目には、それぞれアジアに造詣の深い教員が担当する「中国ビジネス」、「アジアの産業と企業」、「アジア・ビジネス戦略」及び「アジア多国籍企業」があり、このうち「アジア・ビジネス戦略」は毎年、「外国人客員研究員招聘制度」によりアジアの提携校から招聘した教員が担当している。「中国ビジネス」以外の科目は英語開講科目であり、国際的なビジネス・プロフェッショナルの育成を指向した教育方法を採用している。また、上記以外の多くの科目においても、アジア・ビジネスに関するケースを教材として使用するなど、実践的なアジア・ビジネス教育を意識した取り組みを進めている。さらに、アジア諸国の提携ビジネス・スクールとの交換留学や毎年2回実施しているスタディ・ツアーは、アジア・ビジネスに関する学習を補完する機会を提供している。

<MO T関連科目>

本学が立地する北部九州地域は、我が国の近代化以降、製造業の主要な生産拠点として発展を遂げてきた歴史を有し、近年においても「カー・アイランド」、「シリコン・アイランド」と呼称されるように自動車産業や半導体産業の企業集積がみられる地域である。こうした製造業の集積を背景に、本学は工学分野の教育研究を主要な柱の1つとして位置づけてきた。本専攻のMO T教育は、こうした歴史的背景のもとで蓄積してきた本学の教育研究資源を基盤とするものであるが、近年の産業構造の変容を見据えて育成の対象は工業部門の人材に限定せず、サービス部門を含む多様な産業において技術の収益化にかかる戦略の立案と実行を担える人材を育成することを目的としている。

MO T教育を対象とする科目には、「生産管理」、「イノベーション・マネジメント」、「研究開発マネジメント」、「知的財産管理」、「知識マネジメント」があり、このうち「研究開発マネジメント」は製造業での実務経験を有する工学研究所属の本専攻専任教員が担当してきた（平成28年度末に当該教授が定年退職したことに伴い、基準日現在、後任の教員を調整中である）。これらの科目は、文系・理系といった出身学部を問わず履修できる内容となっている。

なお、上記の他、本専攻の学生が選択履修できるMO T関連科目には、本専攻の専任教員がセンター長を務める「科学技術イノベーション政策教育研究センター」（CSTIPS）が基幹教育展開科目として提供している10科目がある。

<アントレプレナーシップ関連科目>

本専攻のアントレプレナーシップ関連科目は、「ロバート・ファン・アントレプレナーシップ・センター」（QREC）との密接な連携のもとで開講している。QRECは、本学工学部の卒業生であり、米国で起業家として成功を収めたロバート・ファン氏の寄附を受け、旧ベンチャー・ビジネス・ラボラトリーを発展的に改組した学内共同教育研究センターである。

アントレプレナーシップ関連科目には、「ベンチャー企業」、「産学連携マネジメント」、「ビジネスにおける競争優位性特論」、「コーポレートアントレプレナーシップ特論」、「起業機会探索」が

ある。このうち「ベンチャー企業」、「コーポレートアントレプレナーシップ特論」、「起業機会探索」は、QREC に所属する教員が担当している。一方、本専攻の専任教員 2 名が、QREC 科目の開講に協力している。QREC の開講科目のうち、大学院レベルの科目の履修により本専攻の学生が修得した単位は、既述のように 8 単位まで修了に必要な単位に組み込むことができるようにしている。

<根拠資料>

- ・ QBS ホームページ (<http://qbs.kyushu-u.ac.jp/>)
「QBS とは>教育方針>学位>専門職大学院>ポリシー」
- ・ 添付資料 1-1：2017 年度入学者用「学生便覧」
- ・ 「九州大学大学院経済学府規則」（別表第 5）
- ・ パンフレット「MBA PROGRAM 2017-18」（16 頁）
- ・ 添付資料 1-3：2017 年度「授業計画」
- ・ 添付資料 1-8：「九州大学経済学部・学府 学生・教員アンケート 分析と提言」
- ・ 添付資料 2-2：「ラウンドテーブル・ミーティング議事録」
- ・ 添付資料 2-9：プロジェクト演習説明会資料
- ・ 添付資料 2-20：外部評価委員会議事録

項目 5：単位の認定、課程の修了等

各経営系専門職大学院は、関連法令に沿って学習量を考慮した適切な単位を設定し、学生がバランスよく履修するための措置をとらなければならない。

単位の認定、課程の修了認定、在学期間の短縮にあたっては、公正性・厳格性を担保するため、学生に対してあらかじめ明示した基準・方法に基づきこれを行う必要がある。また、授与する学位には、経営系各分野の特性や教育内容に合致する名称を付すことが求められる。

<評価の視点>

2-5：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、法令上の規定に則して、単位を設定していること。（「大学」第21条、第22条、第23条）〔L群〕

2-6：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年間又は1学期に履修登録できる単位数の上限を設定していること。（「専門職」第12条）〔L群〕

2-7：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、法令上の規定に沿って、当該専門職大学院の教育水準・教育課程との一体性を損なわないよう十分に留意した方法で行っていること。（「専門職」第13条、第14条）〔L群〕

2-8：課程の修了認定に必要な在学期間・修得単位数を法令上の規定に則して適切に設定していること。（「専門職」第2条第2項、第3条、第15条）〔L群〕

2-9：課程の修了認定の基準・方法を学生に対して明示していること。（「専門職」第10条第2項）

2-10：在学期間の短縮を行っている場合、法令上の規定に則して当該期間を設定していること。また、その場合、固有の目的に照らして十分な成果が得られるよう配慮していること。（「専門職」第16条）〔L群〕

- 2-11：在学期間の短縮を行っている場合、その基準・方法を学生に対して学則等を通じてあらかじめ明示していること。また、明示した基準・方法を公正かつ厳格に運用していること。〔F群〕
- 2-12：授与する学位には、経営系各分野の特性や教育内容にふさわしい名称を付していること。（「学位規則」第5条の2、第10条）〔F群、L群〕

<現状の説明>

【2-5：適切な単位の設定】

本専攻の授業科目は、「プロジェクト演習」を除いて一律2単位としている。

本学の開講学期は平成29年度より2学期制から4学期制に移行したが、4学期制の導入・運用には授業科目の特徴を考慮した柔軟性が認められている。本専攻の開講学期も、従来の前学期を春学期と夏学期に分割し、後学期を秋学期と冬学期に分割することになった。しかし、本専攻の大多数の学生が就業者であり、短期集中的な開講期間では十分な予習・復習時間を確保することが困難になる虞があること等に配慮して、ほとんどの科目は連続する二つの学期（春学期と夏学期、または秋学期と冬学期）を通じて配置し、従来の2学期制と実質的に異なる形態で開講している。4学期制を導入した科目は、全学の教育プログラムとして位置づけられるQREC科目の運用に当たっている教員の担当科目などである。

従来の2学期制と同様の形態で開講している科目では、週1回の授業を15週に亘って行っている。講義コマ（2時間）×15週で30時間の授業に加え、予習・復習・課題などに要する60時間の授業外学修を合わせて総学修時間90時間となり、これに2単位（1単位45時間×2）を付与している計算である。4学期制を導入した一部科目では、週2回の授業を7.5週に亘って行っている。

これらの科目は、その内容や実施形態などから特段の時間的負荷を伴うものではなく、2単位という単位設定は適切と考えている。なお、通年で開講する「プロジェクト演習」には4単位を配している。

【2-6：単位数の上限の設定】

本専攻では、学生に年間を通じてバランスよく科目を履修させるため、1年間に履修登録できる単位の上限を32単位とし、かつ28単位を超えて修得した単位は修了要件に含めることができないと定めている（九州大学経済学府規則第9条2）。これは、半期につき履修登録できる科目を8科目（修了単位を修得するための科目については7科目）に制限したことを意味しており、就業中の学生の履修計画をガイドする規定として適切と考えている。

【2-7：学生が他の大学院等において履修した授業科目についての単位認定】

本専攻では、学生がカリキュラムに含まれる科目以外に、経済学府他専攻科目、大学院基幹教育基幹科目及び展開科目、専門職大学院コンソーシアム相互履修科目により単位を履修した場合、合わせて8単位まで修了単位に組み入れることができるようにしている。

学生が本専攻入学前に、これらの科目による単位を科目等履修制度等により修得していた場合、入学後に「既修得単位認定申請」を行うことにより、経済学府教授会の議を経て10単位まで認定を受けることができるようにしている。但し、修了単位に組み入れることができるのは、本専攻入学後にこれら科目の履修により修得した単位と合わせて8単位までに制限している。

また、留学により外国の大学院で修得した単位が、本専攻を含む経済学府における授業科目に相当する科目の履修によるものと見なされる場合は、学府の単位認定を受けられるようにしている。但し、認定を受けられる単位は10単位を限度としている。

以上の規定により、本専攻では学生が単位修得できる科目に幅を持たせるとともに、修了に必要な単位は、あくまでも本専攻のカリキュラムに含まれる科目の履修によるものが主となるようにしている。

【2-8: 在学期間・修得単位数の規定】

本専攻の専門職学位課程修了要件は、2年以上在学し、以下に掲げる科目から定められた36単位以上を修得することとしている（九州大学大学院経済学府規則第21条）。

- (1) MBAベーシック科目群12単位（必修6科目）
- (2) 以下に掲げる科目群から24単位以上。但し、①から③のうち英語開講科目4単位以上（「異文化間コミュニケーション」を除く）を含むこと。
 - ①ビジネスの戦略マネジメントに関する科目群
 - ②産業・技術のマネジメントに関する科目群
 - ③臨時開講科目
 - ④プロジェクト演習
 - ⑤インターンシップ
 - ⑥経済学府他専攻科目、大学院基幹教育科目及び展開科目
 - ⑦専門職大学院コンソーシアムにより他専攻が提供する科目

また、以上の単位修得に加え、以下のいずれかを満たすことを修了要件としている。

- (1) 2年次以降にプロジェクト演習指導を受けた上、その成果の審査に合格すること。
- (2) 2年次以降に上記の科目から20単位以上を修得すること。
- (3) 海外に留学し、2年次以降に上記の科目から10単位以上を修得すること。（海外の大学で修得し、経済学府の単位としての認定を受けた単位は、この要件に含めることができない。）

なお、本専攻では、職業上の事情などにより標準年限内での修了が困難な学生に配慮し、予め3年間に亘って教育課程を履修し、課程を修了する旨を申し出た場合には、修了までの年限を3年に延長し、2年分の学費を3年に分割して納めることを認める「長期履修制度」を導入している（九州大学大学院経済学府規則第17条及び産業マネジメント専攻における長期履修学生受入内規による）。申請は入学時のみとしており、許可後の変更は認めていない。長期履修制度の適用を受けた学生の修了要件は、①3年次以降にプロジェクト演習の単位を修得するか、②3年次以降に上記の科目から12単位以上を修得するか、あるいは、③海外に留学し、3年次以降に6単位以上を修得するかのいずれかの要件を満たすこととしている。履修登録単位の上限は、1年次16単位、2年次16単位としている。

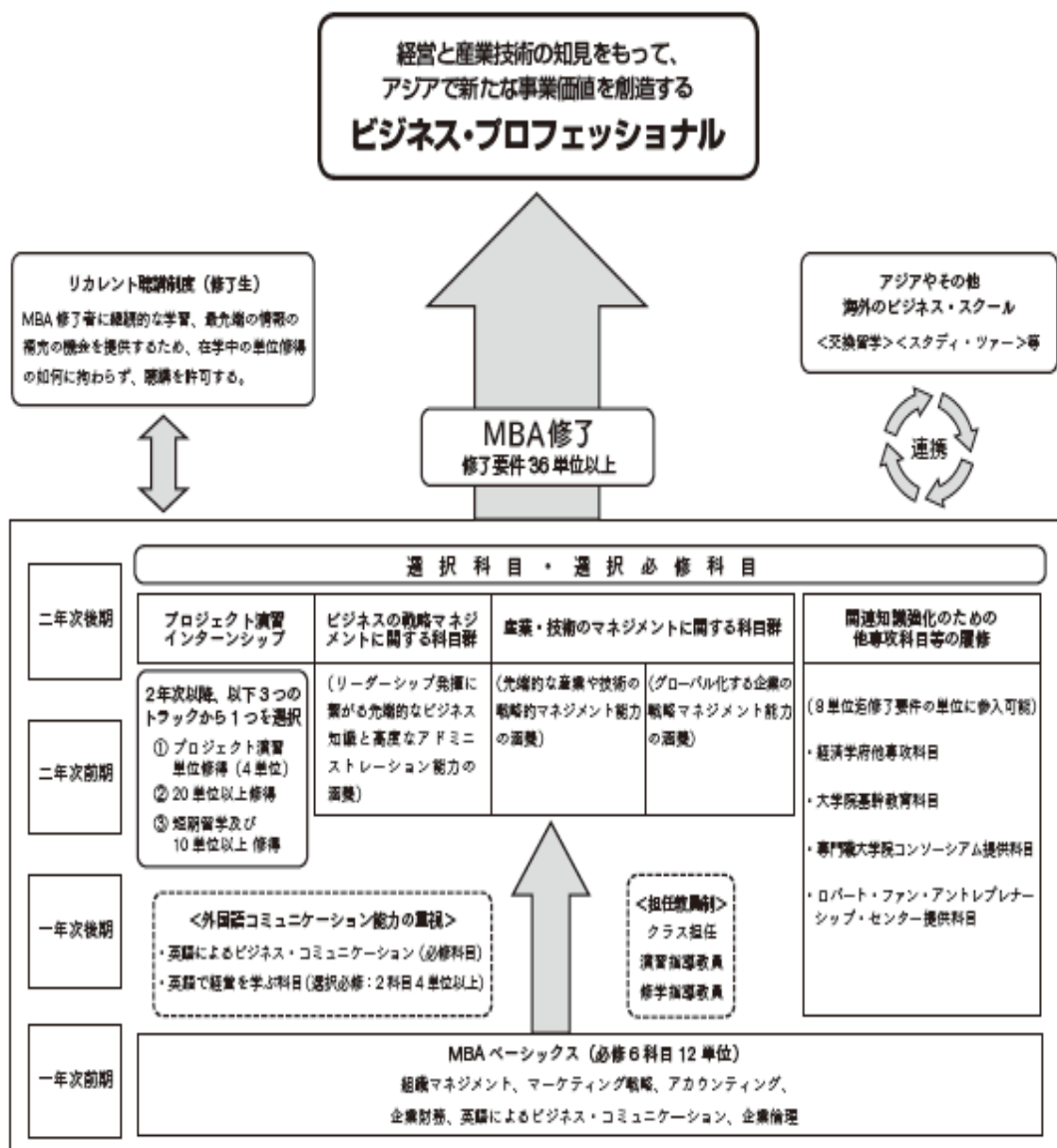
【2-9: 課程の修了認定の基準・方法の学生への明示】

九州大学大学院経済学府規則第11条2項には、「学修の成果に係る評価及び修了の認定に当っ

ては、学生に対してその基準をあらかじめ明示するとともに、当該基準にしたがって適切に行うものとする」旨の規定がある。これに従って、本専攻においても各科目の成績評価に係る基準・方法はシラバスに明記するとともに、上述した課程の修了要件は経済学府規則に定め、「学生便覧」に明記するとともに、入学時ガイダンス等で説明することにより、学生に周知している。

なお、本項に記載した課程の修了要件等については、「学生便覧」所載の「カリキュラム・マップ」でも以下のとおり要点が把握できるようにしている。

産業マネジメント専攻の教育体系（カリキュラム・マップ）



【2-10; 2-11: 在学期間の短縮及びその明示等】

該当なし。

【2-12: 授与する学位に関する適切な名称の付与】

学校基本法第六十八条第一項の規定に基づく学位規則（第五条の二）に則り、「九州大学学位規則」に定めたとおり、本専攻の課程修了者には「経営修士（専門職）」（英語名：Master of Business Administration）の学位を授与している。

<根拠資料>

- ・添付資料 1-1：2017 年度入学者用「学生便覧」5 頁～6 頁
- ・「九州大学大学院経済学府規則」
- ・産業マネジメント専攻における長期履修学生受入内規

（2）教育方法

項目 6：履修指導、学習相談

各経営系専門職大学院は、入学前における学生の経験や修得知識の多様性を踏まえた履修指導体制を整備するとともに、修了後の学生のキャリアを見据え、学生の学習意欲を一層促進する適切な履修指導、学習相談を行うことが必要である。また、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を規程等で明文化し、かつ、適切な指導を行うことが必要である。そのうえで、履修指導、学習相談においては、固有の目的に即した取り組みを実施し、特色の伸長に努めることが望ましい。

<評価の視点>

2-13：学生に対する履修指導、学習相談を学生の多様性（学習歴や実務経験の有無等）を踏まえて適切に行っていること。〔F群〕

2-14：インターンシップ等を実施する場合、守秘義務等に関する仕組みを規程等で明文化し、かつ、適切な指導を行っていること。〔F群〕

2-15：固有の目的に即して、どのような特色ある取り組みを履修指導、学習相談において行っているか。〔A群〕

<現状の説明>

【2-13: 履修指導、学習相談の適切な実施】

本専攻の学生は、その属性が多様である。基準日現在の在學生（100 名）の属性をみると、経歴については 89%の学生が実務経験を有する社会人であるが、これは約 1 割の学生が実務経験を持たずに入学していることを意味している。男女比は男性 75%、女性 25%であり、女性の社会進出を反映した傾向を示している。また、15%の学生が外国籍である。年齢については平均 36 歳であるが、最大値 57 歳、最小値 22 歳の広いレンジに亘っている。さらに出身学部をみると、文系・理系比率は 73.0%：27.0%である。理系学部出身の学生が 3 割程度を占める状況は、本専攻が MO T 教育を重視していることを反映している。

<担任制>

このような学生の多様性に配慮して、本専攻ではきめの細かい履修指導と学習相談を実施するため担任制による指導体制を採っている。すなわち、1 年次にはクラス担任を配置して履修指導

等に当り、2年次以降はプロジェクト演習指導教員か修学指導教員（プロジェクト演習を履修しない学生に配置される担任）が履修指導等に当たることとしている。

特に1年次には学生の多様な修学目的に応じた履修指導を行うことが肝要であるため、前学期と後学期の開始時には必ずクラス担任による面談を実施し、履修計画の支援と学習相談への対応を行うようにしている。

なお、学生が自らと属性・背景の異なる同僚に接することは、多様な視点を学ぶ機会となるため、1年次のクラス分けに当っては各クラスのメンバーに多様性を持たせることを期して女性、留学生、所属企業や出身大学が共通する学生は分散させている。但し、学生の年齢がクラス担任を上回らないようにするため、若手教員のクラスではメンバーの年齢的な多様性を制約している。

<留学生への対応>

毎年、後期に提携校から受け入れている短期留学生に対しては、学生ごとに教員1名をスーパーバイザーとして、学生1名をサポートとして配置している。

【2-14: インターンシップ等の明文化と適切な指導】

本専攻のカリキュラムに配置している「インターンシップ」は、「実際のビジネスの場においてマネジメント実務を直接体験することを通じて、マネジメント・センスや実務能力等を育成する」ことを目的とし、「実務経験の乏しい学生、新規分野でマネジメントの専門性を開発しようとする学生、日本企業あるいはその逆に海外企業で異質なマネジメントに触れようとする学生など」に受講を勧めることとしている。実施機関は「国内及び海外の企業、行政組織、NPO、調査研究機関等」、研修期間は「2週間以上1ヵ月以内程度」と定めている。

インターンシップの受講を希望する学生は、原則として学期の初めに履修登録を行うこととし、「学生教育研究災害傷害保険」及び「学研災付帯賠償責任保険」への加入を義務付けている。インターンシップの単位認定は、研究計画書、インターンシップ先の評価及び学生の報告書等を基に本専攻の教員が行っている。

以上の履修要領は、「学生便覧」（9頁）に明記している。

また、インターンシップ担当教員及び受講学生には、受け入れ先へ提出する書類（「誓約書」、「大学と事業所との確認事項《覚書》」を含む）について、学生第四係が文書（根拠資料「インターンシップ要領」）により通知している。これまでインターンシップの実施に際して提出した「誓約書」には、秘密保持条項（「貴社の利害に関する重要な事項及び営業上の秘密は、他に漏洩しません。」）が含まれている。

なお、学生のほとんどが就業者であるため、これまでにインターンシップを受講した学生は僅少であり、前回認証評価受審後（平成26年度以後）に履修した者はいない。

【2-15: 履修指導、学習相談における特色ある取組み】

<学修点検測定カウンセリング>

本専攻の履修指導、学習相談における特色ある取組みとして、「学修点検測定カウンセリング」を挙げることができる。

「学修点検測定カウンセリング」とは、主として1年次の各学期初めにクラス担任が実施する履修指導、学習相談を目的とした面談の方法であり、学生の希望に応じて2年次以降の履修指導

等にも適用している。この方法は、学生の履修計画を支援するとともに、学生の修学目的や履修状況を教員が的確に把握し、効果的な履修指導等を行えるようにすることを企図して導入したものである。

まず、学生には入学前に修学目的に関する質問紙を配布し、1年次前学期開始時の面談に備えて記入しておくよう指示している。この質問紙に対する回答は、「資源・組織」、「市場・戦略」、「金融・財務」、「MOT」、「アジア」の5つの軸を持つ「ペンタゴン・チャート」に、学生が修得したい知識・能力の全体像としてマッピングされる。教員は面談時に学生が提出するペンタゴン・チャートに基づいて、履修すべき科目等に関するアドバイスを行う。学生は教員の指導により前学期に履修した科目の単位修得状況を、ペンタゴン・チャートに追記する。後学期開始時の面談では、追記されたペンタゴン・チャートに基づいて知識・能力の獲得状況を教員が点検し、後学期以降の履修計画について新たなアドバイスを学生に与えている。また、この時点で2年次に「プロジェクト演習」を履修する計画の有無を把握している。教員は、各回の面談時に把握した状況を担当学生ごとの「教員用カウンセリング・シート」に記入する。このカウンセリング・シートは、本専攻の教務関連事務の担当部署である学生第四係が一括保管し、修学指導上の必要に応じて参照できるようにしている。

<根拠資料>

- ・添付資料 1-1：2017年度入学者用「学生便覧」
- ・パンフレット「MBA PROGRAM 2017-18」16頁
- ・添付資料 1-3：2017年度「授業計画」
- ・添付資料 2-4：学修点検測定カウンセリング関連資料（ペンタゴンチャート）
- ・添付資料 2-3：インターンシップ要領

項目7：授業の方法等

各経営系専門職大学院は、理論と実務の架橋を図る教育方法を導入することが必要である。また、教育の効果を十分上げるため、授業の方法、施設・設備その他の教育上の諸条件を考慮した適当な学生数で授業を実施しなければならない。さらに、事例研究、現地調査又は質疑応答や討論による双方向・多方向の授業等、個々の授業の履修形態に応じて最も効果的な授業方法を採用することが必要である。その際、グローバルな視野をもつ人材養成を推進するための教育方法を導入することや固有の目的に即した取り組みを実施し、特色の伸長に努めることが望ましい。

各経営系専門職大学院は、多様なメディアを利用して遠隔授業を行う場合、又は通信教育によって授業を行う場合には、その教育効果が十分に期待できる授業科目をその対象としなければならない。

<評価の視点>

2-16：1つの授業科目について同時に授業を受ける学生数は、授業の方法、施設・設備その他の教育上の諸条件を考慮して、教育効果を十分にあげられる適当な人数となっていること。（「専門職」第7条）〔L群〕

2-17：実践教育を充実させるため、講義に加えて、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、適切な教育手法や授業形態を採用しているこ

と。(「専門職」第8条第1項)〔F群、L群〕

2-18：グローバルな視野をもった人材養成を推進するために、どのような教育方法を導入しているか。〔A群〕

2-19：多様なメディアを利用して遠隔授業を行う場合は、これによって教育効果が十分に期待できる授業科目を対象としていること。(「専門職」第8条第2項)〔L群〕

2-20：通信教育によって授業を行う場合は、これによって教育効果が十分に期待できる授業科目を対象としていること。(「専門職」第9条)〔L群〕

2-21：固有の目的に即して、どのような特色ある取り組みを授業方法に関して行っているか。〔A群〕

<現状の説明>

【2-16：授業科目の適当な人数】

本専攻では、入学定員 45 名、収容定員 90 名に対して多様な授業科目を配置し、かつ学生が 2 年間の修学期間を通じてバランスよく履修できる時間割を設定しているため、1 科目当りの受講者数は最大でも 45 名を超えない範囲にあり、多くの科目では授業の双方向性を確保する上で適切なクラスサイズを維持している。特に少人数教育の効果を追求する「プロジェクト演習」では、履修希望者数を担当教員数で除した値を受入れ可能な学生数の上限として設定した上で、学生の希望テーマと教員の専門性のマッチングを考慮したクラス分けを行っている。この結果、「プロジェクト演習」の教員 1 人当たり学生数は、毎年 5～6 名の水準を維持している。

【2-17：実践教育を充実させるための適切な教育手法や授業形態の採用】

本専攻の授業科目では、それぞれの科目の目的・特性に応じて、講義、討論、演習、グループワーク、ケーススタディなどの手法を適切に採用している。特に実践的な能力を涵養するため全ての科目において双方向性を重視しており、講義を中心とする場合でも討論型の授業方式を組み合わせるようにしている。討論型授業の具体的な方式として、多くの授業科目がケース・メソッドを導入している。また、チーム・ビルディングの実践や協働作業による多様な視点の学習を重視する科目は、グループワークを採用している。

【2-18：グローバル人材を養成するための教育方法】

本専攻では、グローバルな視野を持った人材を育成するため、多角的な取り組みを実施している。教育方法については、以下の取り組みを挙げることができる。

<国際的な経営課題に関連する科目の配置>

本専攻のカリキュラムには、アジアをはじめとして海外でグローバルに活躍できるビジネス・プロフェッショナルの育成を目的として、「国際経営」、「国際マーケティング」、「国際ロジスティクス」、「中国ビジネス」、「アジア・ビジネス戦略」、「アジア多国籍企業」、「アジアの産業と企業」など、国際的な経営課題に対応するための知識・能力の提供を目的とした多様な科目を配置している。

これらの科目では、アジアの企業・産業やアジア市場の現状、企業のグローバル化、グローバルな制度や政策（ISO、IFRS 等）への対応、外国企業の分析、日本企業と外国企業との比較などをテーマとした教材が用いられている。

<必修科目・選択必修科目としての英語科目・英語開講科目の配置>

本専攻では、グローバルなビジネスに実践的に役立つ英語能力の育成を目的として、「英語によるビジネス・コミュニケーション」と「異文化コミュニケーション」を配置している。これらの科目は、言語文化研究院に所属する英語教育の専門家が本専攻専任教員として担当している。

また、上述の「国際ロジスティクス」、「アジア・ビジネス戦略」、「アジア多国籍企業」、「アジアの産業と企業」に加え、「企業価値創造とM&A」、「マネジメント・コントロール」、「プロジェクト・マネジメント」などの科目を英語による授業科目として開講している。

これら科目のうち「英語によるビジネス・コミュニケーション」を必修科目とする他、英語による授業科目を選択必修科目として位置づけ、そのうち2科目4単位以上を修得することを修了要件としている。

<外国人教員による授業>

専任教員のうち1名は、国籍は日本であるが中国で生まれ育った者である。また、平成16年度より毎年、海外の提携ビジネス・スクールから外国人教員1名を招聘し、「アジア・ビジネス戦略」の担当に充てている。内容は招聘教員の専門により毎年異なるが、中国・東南アジアでのビジネスに関連する戦略、組織、人事、イノベーション・マネジメント等の多岐に亘るトピックを取り上げている。

<交換留学制度>

本専攻は、平成18年度よりアジアの主要ビジネス・スクールとの交換留学制度を発足させ、留学生の受入れと派遣を開始した。

留学生の受入れについては、毎年10～13名を後学期に受け入れており、2017年度までに受入れた留学生は合計118名に達した。本専攻では、受入れによる留学生数を増加させるため、日本語ができなくとも英語ができる留学生を受入れ対象とした。受入れ留学生が正規科目を本専攻の学生とともに学べるようにするため、「異文化間コミュニケーション」と英語による授業科目は後学期に配置している。この制度により、本専攻の後学期の英語開講科目では、日本人学生と留学生が互いに切磋琢磨する国際的な教育環境が実現している。なお、平成25年度からは、受入れ留学生全員に、日本学生支援機構（JASSO）の奨学金を給付している。

留学生の派遣については、留学期間を原則として2年次前学期としている。但し、中国では2月に新学期が開始されることが多いため、派遣留学生は本専攻の前学期開始前に渡航することがある。派遣留学の時期を2年次としているのは、1年次に基礎科目を履修させた上で提携校に留学させるためである。日本のアカデミック・イヤーが4月に始まるのに対して、提携校では秋に始まるが多いため、派遣留学の時期は2年次前学期であるが、受入れ留学の時期は提携校では前学期に当たる本専攻の後学期となっている。本専攻の学生の多くが就業中であるため、派遣留学制度の利用者は限定的であるが、近年では毎年2～3名の学生がコンスタントに利用しており、2017年度までの派遣留学生は合計24名に達している。派遣留学を促進するため、既述のとおり留学によって外国の大学で修得した単位は、一定の手続きに基づいて本学府の単位として認定している。派遣留学の経験者は、現地の事情に詳しくなり、中国語を習得したり、現地に友人ができたりするため、修了後には中国・アジア関連の業務に携わって活躍することも多い。

<スタディ・ツアー>

本専攻では、アジアで活躍するビジネス・プロフェッショナルの育成を目的として、開学時からアジアの主要ビジネス・スクールとの提携関係を構築してきた。平成16年度には文部科学省「法科大学院等専門職大学院拠点形成事業」に採択されたことを受けて「アジア・ビジネス教育国際コンソーシアム（ICABE）」の構築に取り組み、その事業の一環として、教員引率のもとでアジア諸国の提携校等を訪問するスタディ・ツアーを開始した。現在、このスタディ・ツアーは毎年2回（9月及び3月）実施しており、これまでに中国、韓国、香港、シンガポール、タイ、ベトナム等を対象国とし、提携ビジネス・スクール、日本企業を含む現地企業、金融機関、JETRO、行政機関等を訪問している。提携ビジネス・スクール訪問時には、合意したテーマについて相手先の学生とプレゼンテーションを交換したり、簡易なビジネスプラン・コンテストを行ったりしている。これは修了生にも機会を付与する任意参加の事業であるが、参加学生にとっては中国をはじめ成長するアジア諸国の現状に対する認識を深め、アジア・ビジネスの課題について学習する機会となっている。

なお、近年の参加学生数は、平成26年度18名（修了生3名）、平成27年度25名（修了生2名）、平成28年度47名（修了生4名）と増加している（修了生は外数）。

<大学間協定の活用と部局間協定の締結>

交換留学、スタディ・ツアーなどを可能にするためには、大学間協定または部局間協定により、学生交流、学費免除などにつき合意しておくことが必要になる。基準日現在、本専攻は大学間協定による11の提携校と部局間協定による4つの提携校との間で交換留学等を進めている。大学間協定による提携校は、韓国のKAIST、中国の吉林大学、北京大学、中国人民大学、上海交通大学、南京大学、浙江大学、華中科技大学、フィリピンのアテネオ・デ・マニラ大学、タイのチュラロンコン大学、タマサート大学である。これら提携校との協力関係の多くは既存の大学間協定によるものであるが、ビジネス・スクールの協力関係から大学間協定が成立したケース（KAIST等）もある。部局間協定による提携校は、中国の東北大学、大連理工大学、東北財経大学、台湾の国立政治大学である。

【2-19: 多様なメディアを利用した遠隔授業の対象科目】

本専攻は平日夜間の授業を遠隔地からのアクセスが至便な博多駅サテライト教室で開講しているため、遠隔授業は導入していない。

但し、学生が出張等の理由で欠席を余儀なくされた場合に、授業内容をフォローできるようにするため、ほとんどの授業を録画した上、後日インターネット経由で視聴できるようにしている。このeラーニング・システムは、多くの学生が復習のためにも活用している。また、本専攻は教員と学生による双方向的なディスカッションに基づく学習を重視していることから、原則としてeラーニング・システムによる授業の視聴を出席に代替する措置は採っていないが、これまで出産等の重大なライフイベントを控えた学生や、熊本地震の影響により欠席を余儀なくされた学生に対しては、特例的にeラーニング・システムによる授業の視聴と当該授業内容に関するレポートの提出を以って出席に代える措置を講じたことがある。

【2-20: 通信教育の対象科目】

該当なし。

【2-21: 授業方法に関する特色ある取組み】

今次認証評価の対象期間中に本専攻が導入した特色ある授業方法としては、平成27年度に育成すべき人材像を一部改訂して「新たな事業価値の創造」を明記したことを背景に、一部「プロジェクト演習」の担当教員が起業家（企業内起業家を含む）の育成を目的に導入したプロジェクト・ベースト・ラーニング（PBL）型学習の取組みが挙げられる。この取組みは、高田教授（経済学研究院所属）と五十嵐准教授（QREC所属）が「プロジェクト演習」を合同ゼミ形式の「アントレプレナー育成プログラム」として運用する形で進めている。高田・五十嵐合同ゼミに所属する学生は、大学や企業が保有する技術シードを活用して事業構想を立案することを課題としてプロジェクト・チームに分かれ、半年間の活動の成果を投資家等にプレゼンテーションし講評を受けるとともに、その後、各々が得た気づきをもとにテーマを設定し、その成果をプロジェクト演習論文にまとめている。

<根拠資料>

- ・添付資料 1-1：2017年度入学者用「学生便覧」
- ・パンフレット「MBA PROGRAM 2017-18」
- ・添付資料 1-3：2017年度「授業計画」
- ・添付資料 2-1：交換留学実績
- ・添付資料 2-5：受講者数一覧表
- ・添付資料 2-6：「2017年度アジア交流計画」
- ・添付資料 2-7：eラーニング・システム利用ルール
- ・添付資料 2-10：講義別成績統計表
- ・「基礎データ」（表4. 専任教員の教育・研究業績）

項目8：授業計画、シラバス

各経営系専門職大学院は、学生の履修に配慮した授業時間帯や時間割等を設定することが必要である。また、シラバスには、毎回の授業の具体的な内容・方法、使用教材、履修要件、年間の授業計画等を明示し、授業はシラバスに従って適切に実施することが求められる。さらに、シラバスの内容を変更する場合には、その旨を適切な方法で学生に対して明示する必要がある。

<評価の視点>

2-22：授業時間帯や時間割等を学生の履修に配慮して設定していること。〔F群〕

2-23：毎回の授業の具体的な内容・方法、使用教材、履修要件、年間の授業計画等をシラバスに明示していること。（「専門職」第10条第1項）〔F群、L群〕

2-24：授業をシラバスに従って適切に実施していること。また、シラバスの内容を変更した場合には、その旨を適切な方法で学生に対して明示していること。〔F群〕

<現状の説明>

【2-22: 授業時間帯や時間割等の履修への配慮】

本専攻の授業は、平日夜間（18:30 以降 2 限体制）と土曜日終日（9:00 以降 5 限体制）に開講している。平日夜間の授業は通学の利便性を考慮して博多駅サテライト教室を使用し、土曜日の授業には箱崎キャンパスの教室を使用している（基準日現在）。

時間割についても学生の履修に配慮し、ほとんどの 1 年生が前学期に履修する必修科目は、できるだけ遅刻者が発生しないことを期して 2 限目（20:10 開始）に配置している。また、既述のように英語開講科目は、留学生を受け入れる後学期に配置している。

なお、経済学部・学府・研究院棟の所在地である箱崎文系キャンパスは、平成 30 年夏までに伊都キャンパスに移転する予定であり、これに伴って本専攻も平成 30 年度後学期以降は、土曜日を開講する授業に伊都キャンパスの教室を使用する予定である。伊都キャンパスには、円形階段教室を新たに利用できることや、他学府との連携がとりやすくなることなどのメリットがあるが、箱崎キャンパスからは福岡都市環状線経由で 24.5km の距離があり、多くの社会人学生の勤務先所在地から遠くなることも確かである。従って、遠隔地から通学する学生に配慮し、伊都キャンパスでの受講が困難な場合でも、修了に必要な単位を修得できる時間割にすることを予定している。

【2-23: シラバスの作成】

本専攻は、毎年度、科目ごとの履修条件、学習目標、授業の概要・進め方、教科書及び参考書、試験・成績評価の方法の他、15 回分の講義テーマ、講義の狙い、ディスカッション・ポイント等を記載した総頁数 200 頁以上に及ぶ詳細な冊子体のシラバスを作成し、年度初めに学生に配布している。シラバスは、日本語授業は日本語で、英語による授業は英語で作成している。

【2-24: シラバスに従った授業の実施等】

本専攻の授業科目は教員がシラバスに従って実施することを申し合わせており、授業内容にシラバスとの異同が生じた場合は、学生に周知することとしている。なお、科目ごとに実施している教員用 F D アンケートには、シラバスどおりに授業を実施したかどうかを問い、授業内容に変更があった場合は、その理由を記入する項目がある。F D アンケートに対する回答は「分析と提言」にまとめ、毎年、F D 研修会でのレビューに付している。こうして教員はシラバスに従った授業実施の重要性を定期的に確認している。

<根拠資料>

- ・添付資料 1-3 : 2017 年度「授業計画」
- ・添付資料 1-8 : 「九州大学経済学部・学府 学生・教員アンケート 分析と提言」

項目 9 : 成績評価

各経営系専門職大学院は、専門職学位課程の水準を維持するため、成績評価の基準・方法を設定し、シラバス等を通じて学生にあらかじめ明示することが必要である。また、成績評価は、学生に対して明示した基準・方法に基づいて公正かつ厳格に実施することが求められる。さらに、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導入することが必要である。

<評価の視点>

2-25：成績評価の基準・方法を策定し、学生に対して明示していること。（「専門職」第10条第2項）〔F群、L群〕
2-26：学生に対して明示した基準・方法に基づいて、成績評価を公正かつ厳格に行っていること。（「専門職」第10条第2項）〔F群、L群〕
2-27：成績評価において、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など、適切な仕組みを導入していること。〔F群〕

<現状の説明>

【2-25：成績評価の基準・方法の策定と明示】

本専攻の成績評価は、九州大学大学院経済学府規則第11条の定めるところにより、「各授業科目の成績はA、B、C及びDの4種のいずれかをもって表し、A、B、Cを合格とし、Dを不合格とする」方法を採用している。これら成績区分に対応する点数評価は以下のとおりである。

A:100点-80点

B:79点-70点

C:69点-60点

D:59点以下

また、同条第2項は「産業マネジメント専攻においては、学修の成果に係る評価及び修了の認定に当たっては、学生に対してその基準をあらかじめ明示するとともに、当該基準にしたがって適切に行うものとする」旨が定められている。これに従って各教員は担当科目の評価基準・評価方法を策定した上、シラバスに明記し、初回講義で説明に当たっている。

本専攻の教育課程は、ビジネスに関する基礎的・専門的知識の習得に留まらず、経営判断等に関する実践的な能力の習得を目的としている。前者は求められる到達水準を設定することが可能であり、絶対評価を適用できるが、後者は絶対評価に馴染まず、相対的な評価が学習意欲を高める上で重要となる。このため、多くの科目において筆記試験、レポート、ディスカッションへの貢献度など複数の根拠に基づいて絶対評価と相対評価を併用した成績評価を行っている。

なお、複数の教員が最終的な成績評価に当る科目に、通年の科目である「プロジェクト演習」がある。プロジェクト演習の成果である論文の提出は、毎年1月上旬に設定しており、論文の審査会を2月上・中旬に実施している。各論文の審査には、主査1名（プロジェクト演習の指導教員）の他、副査2名を配し、各論文につき発表20分、質疑応答15分の時間をかけて審査している。副査のうち1名は主査が指名するが、多角的な観点からの評価を行うため、他の1名は専攻運営会議執行部が指名している。主査は平常点40点満点と論文審査点20点満点を持ち、副査は各々論文審査点20点満点を持つことにより、合計100点満点での評価を行っている。論文審査は、新規性、論理性などの観点から行い、主査、副査は個別に評価票を学生第四係に提出している。

【2-26：成績評価の公正かつ厳格な実施】

各教員が担当科目の成績評価を公正かつ厳格に実施しているかどうかは、後述するように年度末に成績優秀者としての表彰対象者等を決定するため、専攻運営会議において科目別の成績一覧表を参照する際に点検している。これまで成績の分布に明らかな偏りが見られた科目については、担当教員に改善を求めたケースが1例ある。

こうした取組みにより、全体として成績評価の結果には著しい偏りが生じていないことを確認している。本学の第二期中期目標・中期計画に係る自己点検評価に際して実施した現況調査の結

果によると、平成 26 年度に本専攻が実施した全科目の成績評価の分布は、A (59.3%)、B (23.7%)、C (7.3%)、D (7.2%)、未履修 (2.5%) となっている。これは、絶対評価と相対評価を併用する本専攻の成績評価の考え方に照らして、適切な評価の実施を反映していると見ることができる。同調査結果によれば、平成 22 年度～平成 25 年度の成績分布もほぼ同様であった。

なお、本専攻では毎年度、修了生の中から成績優秀者を選抜し、修了式において表彰している。この表彰制度は、授業科目を広くかつ深く学修した学生を顕彰することを企図したものであり、対象者の選抜に当たっては、まず単位を修得した科目の素点合計の上位者を抽出し、その中から必修科目の素点合計の上位者を抽出する方法を採っている。最終的に修了者全体の 1 割程度の者を表彰対象とし、表彰状と記念品を授与している。

また、プロジェクト演習論文の評価が優秀であった者に対しては、経済学部・学府・研究院が管理する「南信子教育研究基金」(税理士であった故人の遺志により設立された基金)により、「南賞・優秀賞」を授与している。授賞対象となった論文の要旨は、翌年 4 月刊行の『経済学研究』(九州大学経済学会の機関誌)別冊に掲載している。授賞対象者は、プロジェクト演習論文の審査員 3 名による素点合計の上位 2 名としているが、上位に同点順位の者がいる場合は、論文審査時の主査・副査とは別の教員 3 名が授賞候補論文の審査に当たり、最終的に 2 名を選抜している。

【2-27: 成績評価に関する問い合わせ等に対応する仕組みの導入】

各科目の成績は担当教員が本学の「大学総合情報事務システム」に入力し、同システムを通じて学生に通知している。この通知した成績に対して疑義がある場合、学生は担当教員に申し立てを行うことができる。申し立てを行う学生は、成績通知後の所定の期間内に「疑義申立書」を学生第四係に提出し、申し立てを受けた教員は意見書を学生に届けることとしている。疑義申し立ての手続きについては「学生便覧」に明記している。

<根拠資料>

- ・「九州大学大学院経済学府規則」第 11 条
- ・添付資料 1-3 : 2017 年度「授業計画」
- ・添付資料 1-1 : 2017 年度入学者用「学生便覧」9 頁
- ・添付資料 2-10: 講義別成績統計表
- ・添付資料 2-18: 「南信子」教育研究基金の運用について
- ・添付資料 2-19: 「南信子」教育研究基金の運用要領

項目 10 : 改善のための組織的な研修等

各経営系専門職大学院は、授業の内容・方法の改善と教員の資質向上を図るため、組織的な研修・研究を実施することが必要である。特に、経営系専門職大学院の教育水準の維持・向上、教員の教育上の指導能力の向上を図るために、研究者教員の実務上の知見の充実、実務家教員の教育上の指導能力の向上に努めることが重要である。また、教育方法の改善について、固有の目的に即した取組みを実施し、特色の伸長に努めることが望ましい。

授業の内容・方法の改善と教員の資質向上を図るためには、学生による授業評価を組織的に実施し、その結果を公表することが必要である。さらに、その結果を教育の改善につなげる仕組みを整備し、こうした仕組みが大学院内の関係者間で適切に共有され、教育の改善に有効に機能していることが必要である。

<評価の視点>

2-28：授業の内容・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・研究を実施していること。（「専門職」第11条）〔F群、L群〕

2-29：教員の教育上の指導能力の向上、特に、研究者教員の実務上の知見の充実、実務家教員の教育上の指導能力の向上に努めていること。〔F群〕

2-30：学生による授業評価を組織的に実施し、その結果を公表していること。また、授業評価の結果を教育の改善につなげる仕組みを整備していること。さらに、こうした仕組みが、当該経営系専門職大学院内の関係者間で適切に共有され、教育の改善に有効に機能していること。〔F群〕

2-31：固有の目的に即して、どのような特色ある取組みを教育方法の改善において行っているか。〔A群〕

<現状の説明>

【2-28：組織的な研修・研究の実施】

本専攻の教員は、授業内容・方法の改善や教育指導上の資質向上を図るために、組織的な研修の機会を活用している。学内のFD研修会は、以下のとおり重層的に存在している。

<全学のFD研修会>

本学は全学のFD研修会を年度ごとに概ね4回開催しており、初任研修やハラスメント対策等の基本的な事項をテーマとする他、学内の補助事業である「教育の質向上支援プログラム（EEP）」の支援を受けた取組みの成果報告の機会としている。本専攻は、EEPが措置された平成21年度から平成28年度までの間、毎年度、教育の質向上を目的とする事業予算を申請し、プログラムに採択されてきたことから、全学のFD研修会をその成果報告の場としても定期的に活用してきた。EEPによる本専攻の取組みと成果については、【2-31】で述べる。

<部局のFD研修会>

本学は部局ごとにFD委員会を組織しており、同委員会が部局内のFD研修会の開催に当たっている。経済学府のFD委員会は、前年度のFDアンケートの集計結果をとりまとめた「分析と提言」に基づく検討をテーマとするFD研修会を毎年度前学期中に開催する他、教員の資質向上を目的とする研修会を適時に開催している。

<専攻独自のFD研修会>

本専攻は、平成26年度以降、専攻内での独自のFD研修会を年1回開催している。専攻独自のFD研修会では、実践的なビジネス教育手法に関するノウハウの共有・高度化を目的として、「ケース・メソッドによる教授法」、「ワークショップ型の授業方法」を順次、研修テーマに取り上げてきた。また、「分析と提言」所載の本専攻分の授業評価アンケート（FDアンケート）集計結果に関する検討を行い、アンケートの回収率を高めるための改善策等について討議した。

【2-29: 教員の教育上の指導能力の向上】

本専攻の専任教員のうち研究者教員は、いずれも産業ないし企業に関する経験的データに基づく実証研究や事例研究を中心とする研究活動を行っており、企業経営の現場でフィールドワークを行うことも多いため、実務に関する相当の知見を蓄積している。また、実務家教員は企業等の在職時に実務上の指導経験を有しており、本学就任時には既に相当の指導能力を備えていた者ばかりである。しかし、本専攻の教員は、上述のFD研修会以外にも多様な機会を活用することにより、教育上の指導能力の一層の向上に努めており、その活動を本専攻は組織的にサポートしている。

特に研究者教員が実務上の知見を向上させるために活用している機会としては、「短期エグゼクティブ・プログラム」や、本専攻が日本経済新聞社との共催により毎年開講しているセミナー「成長志向のMBA」での担当講義が挙げられる。これらの講義を行う機会は、企業の経営幹部との接点となっており、実務上の知見を深める上での有益な情報源として機能している。また、研究者教員にとっては、政府、自治体、独立行政法人等からの委嘱を受けて参画する委員会も、実務上の課題に関する重要な情報源となっている。

実務家教員が教育上の指導能力を向上させるために活用している機会としては、学外で開催されるケース・メソッド研究会や教員養成プログラムへの参加が挙げられる。「基礎データ」中の「専任教員の教育・研究業績」に示されているように、多くの実務家教員が教育方法に関する学外の研修機会を活用している。

【2-30: 授業評価の組織的な実施と結果の公表】

本専攻では、各学期末に科目ごとの授業評価アンケート（FDアンケート）を実施している。本専攻が授業評価のために使用しているアンケート用紙は、学府他専攻の様式とは別に、専門職学位課程としての特質を考慮して独自に設計したものである。

学期末に担当教員が受講者に配布したアンケート用紙は、ティーチング・アシスタントが回収の上、学生第四係に提出している。アンケート用紙の自由記入欄に記載された事項は学生第四係が担当教員に直接フィードバックし、選択式の回答データは集計処理した上、結果を部局のFD委員会に回付している。FD委員会は、学府の全専攻と学部のFDアンケート集計結果に基づいて、「分析と提言」をまとめて公表している。「分析と提言」には科目ごとの授業評価の結果を開示しており、この結果をFD委員会が毎年主催するFD研修会で検討することにより、教員は授業に関する課題認識を共有している。

また、本専攻では修了時にも学生アンケートを実施し、修学期間全体を通じた満足度等を把握している。この修了時アンケートの結果も、授業評価アンケートの結果と併せて「分析と提言」に掲載している。

【2-31: 教育方法の改善に関する特色ある取組み】

【2-28】で述べたように、本学は平成21年度から平成28年度までの間、学内の補助事業として「教育の質向上支援プログラム（EEP）」を実施した。本専攻は毎年度、EEPによる予算を獲得し、教育の質向上を目的とする取組みを継続的に実施してきた。教育方法の改善に関する特色ある取組みとしては、以下のようなEEPによる事業を上げることができる。

<MBA プログラムの競争力向上への取組み>

本事業は、平成 21 年度～平成 22 年度に実施した。この事業により開発した「学修点検測定カウンセリング」は、平成 23 年度から本専攻の教育プログラムに実装し、【2-15】で述べたように履修指導・学習相談の方法として定着している。

<企画コンテストによる事業創造力の育成>

本事業は、平成 23 年度～平成 24 年度に実施し、MBA プログラムで学習する要素的知識を、新たな事業価値の創出という目的に向けて統合する能力を涵養するため、ビジネスプラン・コンテストの開催に取り組んだ。これは単なるイベントではなく、参加学生がコンテストの開催前にビジネスモデルを創出するための方法やチーム・ビルディングを学習できる教育プログラムである。EEP の予算措置を受けた 2 年間は教員の指導のもとでビジネスプラン・コンテストを開催したが、予算措置後は学生が自主的に外部資金を獲得し、継続的にコンテストを主催している。また、その過程で他大学ビジネス・スクールの学生を呼び込み、相互学習の機会を創出するなどの工夫を行っている。こうした学生の取組みは、アクティブ・ラーニングそのものであり、その意味でプログラムとしてのビジネスプラン・コンテストの定着は、アクティブ・ラーナーの育成という成果をもたらしてきたと言える。なお、EEP 予算措置後のビジネスプラン・コンテストにおいても、本専攻の教員はビジネスモデルを創出するための方法的な指導や、コンテスト審査員としての参加を通じて、学生の活動を継続的に支援している。

<MBA プログラムのアジア事業強化>

本事業は、平成 25 年度～平成 26 年度に実施し、中国ビジネス等に関するケース教材の開発に取り組んだ。また、中国等のビジネス・スクールとの連携を強化した。その成果として、交換留学の機会を利用する学生が受入れ、派遣ともに増加した。

受入れ学生数については、平成 26 年度 10 名、平成 27 年度 12 名、平成 28 年度 13 名、平成 29 年度 13 名と推移した。派遣学生数については、平成 24 年度と 25 年度には派遣実績なしであったところ、平成 26 年度から平成 28 年度は毎年 2 名、平成 29 年度には 3 名の留学生を派遣している。

<アントレプレナー育成プログラムの開発>

本事業は、平成 27 年度～平成 28 年度に実施した。この取組みの成果として、【2-21】で述べたように、アントレプレナーの育成を意識した合同ゼミなどの新たな教育方法を導入した。

<根拠資料>

- ・添付資料 1-8：「九州大学経済学部・学府 学生・教員アンケート 分析と提言」
- ・添付資料 2-17：産業マネジメント専攻 F D 研修会議事録
- ・添付資料 2-12：修了時 F D アンケート
- ・添付資料 2-14：F D 委員会参加者名簿
- ・添付資料 2-16：授業評価アンケート
- ・「基礎データ」（表 4．専任教員の教育・研究業績）
- ・添付資料 3-5：EEP 申請書類
- ・添付資料 5-2：学生会 QBS 共催イベント（ビジネスプラン・コンテスト）開催案内

3) 成果

項目 11：教育成果の評価の活用

各経営系専門職大学院は、学位の授与状況、修了者の進路状況等を踏まえ、固有の目的に即して教育成果を評価し、その結果を教育内容・方法の改善に活用することが必要である。

<評価の視点>

2-32：学位の授与状況、修了者の進路状況等を踏まえ、固有の目的に即して教育成果を評価し、その結果を教育内容・方法の改善に活用していること。〔F群〕

<現状の説明>

【2-32：学位の授与状況、修了者の進路状況等を踏まえた教育成果の評価とその活用】

<学位の授与状況>

前回認証評価受審後の本専攻における学位授与状況は、平成 26 年度 42 名、平成 27 年度 37 名、平成 28 年度 44 名である。毎年度、若干名の学生が長期履修制度の適用を受けているが、大多数の学生は標準修学年限で修了している。毎年の入学状況と転勤等の事由により退学を余儀なくされたケースの発生状況に鑑みると、学位授与状況は順調に推移していると言える。

<修了者の進路状況>

本学の第二期中期目標・中期計画に係る自己点検評価に際して実施した現況調査において、本専攻では特に修了生の進路状況を重点的に把握した。この進路状況調査では、本専攻の同窓会組織である QAN に登録されている修了生を対象として平成 27 年 8 月に調査票を配信し、165 名から有効回答を回収した。集計結果により、以下のとおり進路状況と本専攻における修学の効果を把握した。

- ・ 5%の修了生が修了後に博士課程に進学している。
- ・ 50.6%の修了生が修了後に昇進・昇格を経験しており、経験者のうち 53.2%が昇進・昇格に「QBS で修得した知識・能力が影響していた」と回答し、14.9%は「MBA の取得自体が影響していた」と回答した。
- ・ 35.2%の修了生が修了後に海外事業担当を経験しており、本専攻で修得した知識・能力が海外事業で役立ったかという質問に対しては、経験者のうち 34.5%が「大いに役立った」、50.0%が「ある程度役立った」と回答した。
- ・ 33.9%の修了生が修了後に転職を経験しており、本専攻で修得した知識・能力が転職に活かされたかという質問に対しては、経験者のうち 44.6%が「大いに活かされた」、41.1%が「ある程度活かされた」と回答した。
- ・ 15.2%の修了生が修了後に起業を経験しており、本専攻で修得した知識・能力が起業に活かされたかという質問に対しては、経験者のうち 48.0%が「大いに活かされた」、32.0%が「ある程度活かされた」と回答した。

以上の結果は、本専攻における修学が、修了生の進路に対して相当の積極的な効果を及ぼしていることを示している。なお、これらの調査結果は本専攻の現況調査票に記載した。

<教育成果の評価と活用>

学位の授与状況、修了生の進路状況から見て、これまでのところ本専攻は専門職大学院として

の使命を十分に果たしてきたと考えることができる。このような状況を維持し得てきた背景には、既述のように専攻運営会議や外部評価委員会の場で教育効果を不断に検証し、FD活動や「教育の質向上支援プログラム」による取組みを通じて教育内容や教育方法を継続的に改善してきたプロセスがある。なお、修了生が修学の成果をどのように活かしているのかに関する情報は、個別の修了生のメッセージをパンフレットやニューズレターに掲載することにより、広く一般社会に発信している。

<根拠資料>

- ・産業マネジメント専攻現況調査表
- ・パンフレット「MBA PROGRAM 2017-18」13頁
- ・QBS News Letter
- ・「基礎データ」（表1．学位授与状況）

【2 教育の内容・方法、成果の点検・評価】

（1）検討及び改善が必要な点

本専攻における教育の内容・方法については、以下の点に検討及び改善を必要としている。

<検討が必要な点：キャンパス移転後の時間割・科目配置等に関する検討>

基準日時点において本専攻の授業時間帯、時間割及び使用講義室は、通学の利便性等に十分配慮した配置・設定となっているが、【2-22】で述べたように経済学部・学府・研究院棟の所在地である箱崎文系キャンパスは、平成30年夏までに伊都キャンパスに移転する予定であるため、移転後の修学環境を考慮した時間割等については早期の検討を必要としている。基準日時点では、移転後の土曜日の授業は伊都キャンパスで実施する予定であり、時間割については伊都キャンパスへの通学が困難な場合でも、修了に必要な単位を修得できる科目配置にすることを想定している。しかし、この場合、伊都キャンパスに通学できない学生が、履修科目の多様性に制約を受けないように科目配置を工夫しなければならない。この点については、更に多角的な視点に立った検討を要する。

<改善が必要な点>

1. 必修科目の安定的な配置及び選択科目の多様性の維持

既述のように本専攻の授業科目には相当の多様性があるが、この状態は逼迫した教育資源の調整によって維持しているものである。本学の教員人事は、部局ごとに配分された人事ポイントの範囲内で実施するルールのもとにあるが、この人事ポイントの不足により専任教員の退職・転出等に伴う後任採用人事を直ちに発動できない場合には、当該教員の担当科目に非常勤講師を充てることになる。例年、本専攻には5科目の非常勤講師枠が割り当てられており、これを必須性の高い科目に優先的に割り当てるとともに、選択科目を隔年開講とする処置によって学生が2年間に履修可能な科目に多様性を持たせているのである。

基準日現在、本専攻の必修6科目のうち、「企業倫理」と「組織マネジメント」の2科目を非常勤科目としており、選択科目のうち本年度非開講とした科目は8科目ある。必修科目の安定的な

配置と、選択科目の多様性の維持を非常勤講師枠の調整のみで同時追求することには限界があるため、更に組織的な改善策が必要となっている。

2. 授業科目群の整理

本専攻では、開学以来、必修科目以外の授業科目を科目群に整理する際、「ビジネスの戦略マネジメントに関する科目群」と「産業・技術のマネジメントに関する科目群」というカテゴリを用いてきたが、これと学修点検測定カウンセリングで使用している5つの科目カテゴリー（①資源・組織、②市場・戦略、③金融・財務、④アジア、⑤MOT）との間には乖離が生じていた。

（2）改善のためのプラン

上記の点について、以下の手続きにより検討及び改善に取り組む。

<キャンパス移転後の時間割・科目配置等に関する検討>

ラウンドテーブル・ミーティング等の機会を通じて、伊都キャンパス移転後の土曜日開講科目等に関する学生の希望を聴取し、これを平成30年度時間割の編成に反映させる。また、移転後も土曜日開講科目の履修状況を把握・検討し、その結果を平成31年度以降の時間割編成に適宜反映させる。

なお、今次認証評価の現地調査時にはキャンパス移転が完了している予定であるため、本件の検討状況については現地調査時に補足説明を行う。

<必修科目の安定的な配置及び選択科目の多様性の維持>

この課題は、もとより教員組織の維持に関連しており、専任教員の確保によって本質的に解決できるものであるため、改善のためのプランについては、「3 教員・教員組織」の項で述べる。

<授業科目群の整理>

本件については、「ビジネスの戦略マネジメントに関する科目群」と「産業・技術のマネジメントに関する科目群」という分類を廃止し、学修点検測定カウンセリングで使用している5分類（①資源・組織、②市場・戦略、③金融・財務、④アジア、⑤MOT）に統一する方針で改善する。この方針については、基準日以後になるが平成29年6月の専攻運営会議で合意している。これにしたがって、今後、学府規則別表5、学生便覧、日本語・英語パンフレット、ホームページ等に掲載している該当部分を改訂していく。

（平成30年2月に開催した専攻運営会議において、科目カテゴリーのうち「ビジネスの戦略マネジメントに関する科目群」と「産業・技術のマネジメントに関する科目群」は、学修点検測定カウンセリングにおいて使用している科目カテゴリーに合わせ、「資源・組織分野」、「市場・戦略分野」、「金融・財務分野」、「アジア分野」、「MOT分野」に改編することを決定した。これを受けて、平成30年2月の学府教授会では、関連する学府規則の一部改正が承認された。）

3 教員・教員組織

項目 12：専任教員数、構成等

各経営系専門職大学院は、基本的な使命 (mission)、固有の目的を実現することができるよう、適切な教員組織を編制しなければならない。そのためには、専任教員数、専任教員としての能力等についての関連法令を遵守しなければならない。また、理論と実務の架橋教育である点に留意して、適切に教員を配置することが必要であり、教員構成にも配慮する必要がある。

<評価の視点>

3-1：専任教員数に関して、法令上の基準を遵守していること。（「告示第53号」第1条第1項）〔F群、L群〕

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こと。（「告示第53号」第1条第5項。なお、2013（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。）〔L群〕

3-3：法令上必要とされる専任教員数の半数以上は、原則として教授で構成されていること。（「告示第53号」第1条第6項）〔L群〕

3-4：専任教員は、以下のいずれかに該当し、かつ、その担当する専門分野に関し高度の教育上の指導能力を備えていること。（「専門職」第5条）〔F群、L群〕

1 専攻分野について、教育上又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、特に優れた知識及び経験を有する者

（「専門職」第5条）〔F群、L群〕

3-5：専任教員のうち実務家教員は、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あること。（「告示第53号」第2条第1項）〔L群〕

3-6：専任教員の編制は、経営系専門職大学院の教育が理論と実務の架橋教育にある点に留意しながら、経営系専門職大学院の果たすべき基本的な使命の実現に適したものであること。〔F群〕

3-7：専任教員のうち実務家教員の割合は、経営系各分野で必要とされる専任教員数のおおむね3割以上であること。（「告示第53号」第2条第1項、第2項）〔L群〕

3-8：経営系各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、基礎知識を展開・発展させる科目について専任教員を中心に適切に配置していること。〔F群〕

3-9：経営系各分野において理論性を重視する科目、実践性を重視する科目にそれぞれ適切な教員を配置していること。〔F群〕

3-10：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、専任の教授又は准教授を配置していること。〔F群〕

3-11：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・手続によって行われていること。〔F群〕

3-12：専任教員構成では、年齢のバランスに配慮していること。（「大学院」第8条第5項）〔L群〕

3-13：教員は、職業経歴、国際経験、性別等のバランスを考慮して適切に構成されていること。〔F群〕

3-14：固有の目的に即して、教員組織の編制にどのような特色があるか。〔A群〕

<現状の説明>

教員組織の編成に関する点検結果を報告するに当たり、まず本学の大学院組織と教員人事にかかる意思決定の仕組みについて説明しておきたい。

凡例に示したように、本学の大学院組織は教育組織である「学府」と教員の所属組織である「研究院」からなる二重構造をとっている。学府を構成する「専攻」の教育は、主に対応する研究院

を構成する「部門」の教員が担当しているが、他の研究院に所属する教員が当該専攻の専任教員に就くこともある。本専攻は、このように教育上必要な専門知識を持った教員を部局（研究院）横断的に結集できる制度の利点を生かして教員組織を編成している。後述するように本専攻の専任教員は基準日現在 11 名であるが、うち 9 名の所属は経済学研究院であり、2 名の所属は他部局である。なお、経済学研究院に所属する専任教員 9 名の所属部門は全て「産業マネジメント部門」であるが、専攻の教員組織は部門横断的に編成することもできる。実際に平成 28 年度末までは、産業マネジメント部門以外の部門教員 3 名が本専攻の専任教員であったが、これらの教員が同時期に定年、転出等により退職したため、産業マネジメント部門の所属教員のみが本専攻に対応する現状に至ったものである。

以上のような制度的背景を持つことから、本専攻の教員組織とは、他部局に所属する教員を含む全ての専任教員を構成員とする組織を意味しているが、本専攻が教員の募集、選考、採用、昇任などにおいて直接、意思決定に関与するのは経済学研究院の人事案件であり、特に専攻の教育目的を優先的に考慮しているのは「産業マネジメント部門」の人事案件となっている。

【3-1：専任教員数】

基準日現在での専任教員数は 11 名であり、「告示第 53 号」第 1 条第 1 項に定められている必要な専任教員数（経済関連 11 名）を満たしている。

【3-2：専任教員として扱う専攻数の制限】

本専攻の専任教員は、専門職学位課程につき本専攻のみの専任教員として扱っている。

【3-3：専任教員に占める教授の割合】

専任教員 11 名のうち半数を超える 7 名が教授であり、「告示第 53 号」第 1 条第 6 項の規定を満たしている。

【3-4：専任教員の指導能力】

本専攻の専任教員が、それぞれの専門分野について高度な指導能力を備えていることは、教員採用人事における厳正な選考によって担保している。教員採用人事においては、専門職大学院の教員としての種別のうち研究者教員と実務家教員のいずれに該当する者を採用するのにかにより、前者については担当科目の専門分野に関して高度の研究業績を有すること、後者については担当科目の専門分野に関して高度の実務経験を有することを採用条件とし、これに加えていずれの場合でも高度の指導能力を備えていることを重視した選考を実施している。特に指導能力については、面接段階に進んだ採用候補者に対して、担当科目のシラバスに関する構想の提出を求めるとともに、面接時に模擬講義を実施してもらうこと等により厳密に審査している。

【3-5：実務家教員の適性】

後述するように本専攻の専任教員のうち 7 名が実務家教員に該当する。下表に示すとおり実務家教員はいずれも 5 年以上の実務経験を有し、それぞれの実務経験に関連する専門分野の科目を担当している。

主な担当科目	実務経験年数 (本専攻就任前)	実務経験の内容
「ベンチャー企業」「起業機会探索」	19年11ヶ月	金融機関にて技術系ベンチャー企業の審査育成業務等に従事。
「マーケティング戦略」「国際マーケティング」	6年	メーカー、シンクタンクにおいてマーケティング関連業務に従事。
「国際経営」「国際ロジスティクス」	14年7ヶ月	海運会社において国際海上・航空輸送関連業務及び国際企業間の交渉業務に従事。
「企業財務」「企業価値創造とM&A」	19年6ヶ月	外国の金融機関、コンサルタント会社において企業財務、M&A関連業務に従事。
「財務会計」「タックス・マネジメント」「コーポレート・ガバナンスと監査」	18年	公認会計士として監査法人等での業務に従事。
「ファイナンシャル・マネジメント」「マネジメント・コントロール」	29年	金融機関において企画、国際金融・国際通貨問題の調査業務等に従事。
「産学連携マネジメント」「ビジネスにおける競争優位性特論」	9年9ヶ月	技術移転機関の取締役副社長として産学連携実務に従事。

【3-6: 基本的な使命に対する専任教員編制の適合性】

我が国の経営系専門職大学院に課せられた基本的な使命、すなわち「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持った人材の育成」を果たすため、本専攻は理論と実務の架橋教育に適した教員組織を編成している。組織編制に当たっては実務家教員の採用・配置を重点化し、その結果として実務家教員が専任教員の6割を占める体制となっているが、本専攻の実務家教員は高度の実務経験を有するばかりでなく、実務に関する専門分野での研究歴を経ており、それぞれ当該分野での学術書、テキスト等を公刊している。また、既述のように研究者教員も高度の研究業績を有するばかりでなく、ケーススタディ、フィールドワーク、委員会への参加などを通じて実務に関する相当の知見を蓄積している。このように背景的な知識・経験を一部共有した実務家教員と研究者教員が構成する組織によって、経営に関する理論と実務を一体化した架橋教育を実現している。

【3-7: 専任教員に占める実務家教員の割合】

専任教員11名のうち7名が実務家教員であり、「告示第53号」第2条第1項により求められる「おおむね3割以上」の水準を超えている。

【3-8: 分野の特性に応じた科目への専任教員の適切な配置】

【2-2】で述べたように本専攻のカリキュラムは、必修科目からなる「MBA ベーシックス科目群」、知識の展開・発展を図る選択科目群である「ビジネスの戦略マネジメントに関する科目群」及び「産業・技術のマネジメントに関する科目群」により構成している。また、具体的な問題解決に

取り組む過程で思考力や分析力を深めることを企図した「プロジェクト演習」を配置している。これら科目の中心的な担い手は、本専攻の専任教員である。平成 29 年度のカリキュラムを構成した合計 35 科目（「プロジェクト演習」を除く）のうち、専任教員の担当科目は 20 科目である。また、同年度のプロジェクト演習を担当した教員 8 名は、全て専任教員である。

【3-9: 理論性を重視する科目、実践性を重視する科目への適切な教員配置】

本専攻の全ての科目は、その提供する知識において理論的要素と実践的要素の双方を含んでいる。経営系専門職学位課程の科目では、理論的側面と実践的側面が不可分な表裏の関係にあり、いずれか一方の重視という観点から科目の性質を分割することは困難である。但し、理論的要素を What あるいは Why に応えるための概念的知識に代表させ、実践的側面を How に応えるための手続き的知識に代表させるならば、いずれのタイプの知識を主な修得の対象としているのかによって、科目の性質を分けることができる。このような観点で科目を分けると、以下の具体例に示すように、主に前者は研究者教員が担当し、後者は実務家教員が担当しており、それぞれの背景的知識からみて適切な教員配置になっていると言える。

<主に概念的知識の修得を対象とする科目>

「企業戦略」、「イノベーション・マネジメント」、「アジアの産業と企業」など
→研究者教員が担当

<主に手続き的知識の修得を対象とする科目>

「企業財務」、「財務会計」、「ファイナンシャル・マネジメント」など
→実務家教員が担当

【3-10: 主要科目への専任教員の配置】

教育上主要と認められる授業科目を必修科目として、その教員配置状況をみると下表のとおりである。

科目	専任／非専任の別	職位
組織マネジメント	非専任（学外非常勤）	他大学准教授
マーケティング戦略	専任	講師
企業倫理	非専任（学外非常勤）	実務家（客員教授）
企業財務	専任	教授
アカウンティング	非専任（部局教員）	教授
英語によるビジネス・コミュニケーション	非専任（他部局教員）	准教授

本専攻の開設当初、これら必修科目は全て専任の教授または助教授（後に准教授）が担当していたが、その後、退職等による教員の異動に伴う後任人事では専任の教授または准教授を配置できていないケースが生じている。この結果、基準日現在では 6 科目のうち専任教員を配置しているのは 2 科目であり、うち 1 科目の担当教員の職位は講師となっている。

「組織マネジメント」に非常勤講師を充てることになった理由は、平成 29 年度に同科目の担当

を予定していた専任の准教授において平成 28 年度末に不測の転出が生じたことによるものである。また、「英語によるビジネス・コミュニケーション」は、平成 27 年度まで本専攻を専任とする言語文化研究所属の准教授が担当していたが、同研究院内での異動により平成 28 年度以降は非専任の教員に交代している。

なお、「組織マネジメント」と「企業倫理」の担当教員の採用については、基準日現在、平成 29 年度の部局の人事計画に上がっている。

【3-11: 兼担・兼任教員が主要科目を担当する場合の適切な配置】

本専攻では、教育上主要と認められる科目には可能な限り専任教員を配置することとしているが、専任教員の異動後直ちに後任の専任教員を配置できない場合は、学内の適任者を調整の上で充てる措置を採り、学内に適任者が見出されない場合は、学外より非常勤講師を招聘している。

非常勤講師の採用に当たっては、候補者の教育研究業績等を踏まえて調書を作成し、専攻運営会議及び学府教授会の議を経て採用を決定している。なお、この手続きは必修科目に限らず、全ての科目に適用している。

【3-12: 専任教員の年齢構成】

専任教員の年齢階級別・職位別の分布は下表に示すとおりであり、バランスのとれた年齢構成となっている。

	教授	准教授	講師	助教
20代	—	—	—	—
30代	—	—	1	—
40代	1	2	—	—
50代	4	1	—	—
60代	2	—	—	—

【3-13: 教員構成のバランス】

専任教員の構成を性別・出身国別にみると、11名のうち1名が外国出身の女性教員であり、他は日本人の男性教員である。平成 28 年度末に外国出身の女性教員 1 名が転出したこと等から、基準日時点において専任教員を属性別にみた場合の多様性は高いとは言えない状況にあるが、教員の採用人事に際しては多様性の観点にも配慮した選考を行っている。(本報告書のデータには反映されないが、平成 29 年 7 月 1 日付けで女性の助教 1 名が着任している。)

実務家教員の出身業種は、製造業、金融業、運輸業、コンサルタント等、多岐に亘っている。また、実務家教員、研究者教員とも国際的な業務や海外での研究経験を持つ者が多い。

【3-14: 教員組織の編成上の特色】

本専攻は固有の目的を追求するため既述のようにカリキュラム編成においてはアジア・ビジネス関連科目、MOT 関連科目、アントレプレナーシップ関連科目の重点的な配置を特色としている。これに関連して、教員組織の編成においては、これらの科目を専門に担当する教員を配置していることが特色となっている。基準日現在、専任教員 11 名のうち主にアジア・ビジネス関連科

目を担当する教員 1 名、MOT 関連科目を担当する教員 2 名、アントレプレナーシップ関連科目を担当する教員 2 名となっている。

<根拠資料>

- ・「基礎データ」(表 2. 教員組織)
- ・「基礎データ」(表 3. 専任教員個別表)
- ・「基礎データ」(表 4. 専任教員の教育・研究業績)

項目 13：教員の募集・任免・昇格

各経営系専門職大学院は、将来にわたり教育研究活動を維持するために十分な教育研究能力や専門的知識・経験を備えた教員を任用するため、教員組織編制のための基本的方針や透明性のある手続を定め、その公正な運用に努めることが必要である。

<評価の視点>

- 3-15：教授、准教授、講師、助教や客員教員、任期付き教員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こと。〔F群〕
- 3-16：教員の募集・任免・昇格について、適切な内容の基準、手続に関する規程を定め、運用しており、特に、教育上の指導能力の評価が行われていること。〔F群〕

<現状の説明>

【3-15. 教員組織編制のための基本的方針とそれに基づく組織編制】

産業マネジメント部門の教員組織は、経済学研究院の「人事企画委員会」が立案し、人事教授会の承認を受けて確定する年度ごとの人事方針及び「経済学研究院人事に関する申し合わせ」に則して編成している。

人事企画委員会は、「経済学研究院・学府・学部の掲げる中期目標及び中期計画を具体化し、教員人事の充実、促進を図るため、人事制度、人事戦略（教員定員の運用、講座内容等の変更、定年退職後採用計画等）、年度人事方針（人事計画大綱、ポスト凍結、採用枠等）など」を所掌する組織であり、研究院長、副研究院長、部門長、人事委員長で構成している。本専攻の専攻長は「産業マネジメント部門長」に充てられていることから人事企画委員でもあり、同委員会の策定する人事方針案には、専攻としての構想、意向も反映させることができている。

なお、経済学研究院は人事企画委員会とは別に、「人事手続きを円滑に進めるため、人事計画の取りまとめ、人事選考委員会との連絡、人事教授会の議題準備・議事進行、人事に関わる投票の準備・管理等」の実務を担当する「人事委員会」を組織している。同委員会は、人事教授会が投票により選出する人事委員長のほか、各部門が選出する人事委員で構成している。

【3-16: 教員の募集等に関する規程とその運用】

経済学研究院に所属する本専攻教員の採用は、「九州大学教員の人員配置及び選考に関する規程」及び「経済学研究院人事に関する申し合わせ」に従って実施している。また、教員の任免、昇格は「九州大学教員人事規則」及び「経済学研究院人事に関する申し合わせ」に従って実施している。

<産業マネジメント部門教員の選考に関する規程>

「九州大学研究院人事に関する申し合わせ」は、以下のように本専攻の教育を担当する産業マネジメント部門の教員の選考に関する特別な規程を定めている。

・人事選考委員会の編成に関する規程

経済学研究院の教員採用・昇任人事においては候補者の選考・推薦に当たる人事選考委員会を組織する際、産業マネジメント部門以外の部門については当該部門選出による委員の他、各部門からの委員を人事教授会の投票により選出の上で組織しているが、産業マネジメント部門の人事案件にかかる選考委員会は、部門選出教員3名、人事教授会の投票により選出される他部門教員1名、他部局の専任教員1名により組織することとしている。これは本専攻の教員組織が、部門横断的かつ部局横断的に編成されることに配慮した規程である。

・助教の選考

産業マネジメント専攻助教の選考においては、助教選考委員会は産業マネジメント専攻運営会議で選出された委員で構成することとしている。

<昇任の条件に関する規程>

経済学研究院は、「教授定員の柔軟な運用と、教授昇任、及び講師から准教授昇任の必要条件について」の中で、教授昇任の必要条件を原則として(1)博士の学位の取得、(2)著書(専門書)の公刊あるいは国際学術誌への複数の論文掲載という2つの条件を同時に満たすこととする一方、産業マネジメント教員の実務家教員については、これらの条件を満たさない場合、以下の2つを同時に満たすこととしている。

(1) 専門実務又は実務教育の分野において「顕著な功績」が認められること、又は「際立った評価」がなされていること。

(2) 実務分野の専門誌において複数のレポートが掲載されていること、又は、専門実務分野の著書(単著)が公刊されていること。

上記(1)の規程が端的に示しているように、本専攻では特に教授昇任に当って教育上の指導能力の評価を重視している。

<根拠資料>

- ・添付資料 3-1：産業マネジメント専攻人事公募要項
- ・添付資料 3-3：「経済学研究院教員人事に関する申し合わせ」
- ・「九州大学教員の人員配置及び選考に関する規程」
- ・「九州大学教員人事規則」
- ・添付資料 3-7：「教授定員の柔軟な運用と、教授昇任、及び講師から准教授昇任の必要条件について」

項目 14：教育研究活動等の評価

各経営系専門職大学院は、専任教員の教育活動、研究活動の有効性、組織内運営等への貢献及び社会への貢献等について検証し、専任教員の諸活動の改善・向上に努めることが必要である。

<評価の視点>

3-17：専任教員の教育活動、研究活動、組織内運営への貢献及び社会への貢献等について、適切に評価する仕組みを整備していること。〔F群〕

3-18：専任教員の教育活動、研究活動、組織内運営への貢献及び社会への貢献等を推奨するために、どのような特色ある取り組みがあるか。〔A群〕

<現状の説明>

【3-17：専任教員の活動を評価する仕組みの整備】

<教育活動に関する評価の仕組み>

専任教員の教育活動を評価する仕組みには、担当科目の授業評価に関する仕組みと、担当科目数、指導学生数等の指標に基づく実績評価の仕組みがある。

授業評価については、既述のように科目ごとに学生による授業評価アンケートを実施しており、その結果は担当教員に個別にフィードバックするとともに、FD委員会が「分析と提言」と題する報告書にまとめ、部局のFD研修会において授業改善等に関する討議資料として活用している。

教育活動における教員の実績については、本学の教員業績評価における評価項目として位置づけており、担当科目（単位）数、指導学生・修了生数、課外活動等における学生支援実績などのデータに基づいて個人評価を実施している。

<研究活動に関する評価の仕組み>

専任教員の研究活動に関する評価は、その実績データを本学の教員業績評価における評価項目として位置づけることにより実施している。研究活動については、学会発表、原著論文・著書等の刊行、科学研究費その他の競争的資金や外部資金・寄附金の受入れ、受賞などを実績データとし、これを個人評価に反映させている。

<組織内運営への貢献、社会への貢献に関する評価の仕組み>

本学の教員業績評価は、社会貢献及び組織内運営への貢献についても評価対象としている。

社会貢献（本学の教員活動評価支援システムでは「社会連携」）については、学協会活動（学協会役員への就任等）、社会教育活動（一般市民、地域社会、産業界を対象とした活動等）、審議会等参加、産学連携活動等に関する実績データを個人評価に反映させている。

また、組織内運営（本学の教員活動評価支援システムでは「管理運営」）については、学内の役職・委員への就任、その他の大学業務に関する実績データを個人評価に反映させている。

なお、本学の教員業績評価は、この他「国際交流」も評価対象としており、国際会議・国際シンポジウムの開催、外国人研究者の受入れ、留学生・研修生等の受入れ、諸外国を対象とした高度専門職業人教育活動、国際教育イベント等への参加、国際協力事業等に関する実績データを個人評価に反映させている。

【3-18: 教育活動等への貢献を推奨するための特色ある取組み】

本学の教員業績評価が「教員業績評価支援システム」を基盤とする全学的な仕組みによるものであることは序章で言及し、本項では具体的な評価事項等について説明してきたが、これは他大学に例をみない組織的に一貫した取組みであり、専門職大学院の中でも本専攻の際立った特色となっている。

教員が作成する「活動報告書」等の自己評価資料には、教員が自らの活動実績を入力する「大学評価情報システム」のデータが自動的に反映される。このシステムの入力項目は「教育」、「研究」、「国際交流」、「社会連携」、「管理運営」の5分野に亘り、49項目に及ぶものである。教員には毎年、このシステムへの入力に義務づけられており、各部局教員の入力率が95%未満の場合、当該部局の当該年度の教育研究基盤公費（研究経費）が10%減額される取扱いとなっている。

このように徹底したデータ入力管理により、大学評価情報システムの登録情報は高度の項目網羅性と入力率を維持している。なお、教員が大学評価情報システムに入力するデータは、教員業績評価支援システムの資料作成等に反映されるばかりでなく、公開情報に該当する事項は本学ホームページにて検索可能な「九州大学研究者情報」に反映される仕組みになっており、大学の情報公開にも寄与している。

<根拠資料>

- ・基礎データ（表8. 教員研究室）
- ・添付資料3-4: サバティカル制度実施要領
- ・添付資料3-6: 「経済学研究院特別研究費」による研究プロジェクト募集要項・審査手続き
2017年度
- ・教員評価システム関係書類
- ・添付資料8-1: 「九州大学大学院経済学研究院等評価委員会内規」

【3 教員・教員組織の点検・評価】

(1) 検討及び改善が必要な点

本専攻は教員の採用・昇任に関する規程の整備・運用、教育研究活動の推奨、業績評価等において堅実な取組みを推進してきたが、現況の教員組織については<専任教員の安定的な確保>が改善を要する課題であると言わなければならない。前項では教育課程の編成について<必修科目の安定的な配置及び選択科目の多様性の維持>を課題として挙げたが、この課題の本質的な解決には、法令の定める基準より多少とも余裕のある専任教員数の確保を必要とする。

国の総人件費改革による人件費削減などの外的要因により、教員数の余裕が失われ、特に教授職の採用が困難になったことは全学的な状況であるが、本専攻の教員組織もこの影響を受けている。前回認証評価の受審時には17名在職していた専任教員が、今次認証評価の規準日時点では、法令上必要とされる最低限の専任教員数である11名にまで減少したという状況は、うち数名の減少が不測の転出によるものであったことを考慮しても、なお人件費削減の影響を如実に現したものであると言わざるを得ない。教員の定年による退職予定時期を考慮することに加え、今後も不測の転出が発生する事態を想定し、少なくとも14名程度の専任教員を常時確保する態勢をとる必要がある。

(2) 改善のためのプラン

この課題を解決するための取組みは、必修6科目のうち専任教員を配置している科目が2科目となっている現状を早期に改善するための短期的な取組みと、将来に亘って専任教員を安定的に確保し、選択科目の多様性を維持するための中長期的な取組みに分けて考えることができる。

<短期的な取組み：必修科目を担当する専任教員の確保>

短期的な取組みについては、学外非常勤を充てている必修の2科目（「組織マネジメント」及び「企業倫理」）につき各々、担当する専任教員の採用人事計画を、基準日現在において既に進めている。この計画を着実に実現させることが当面の課題となる。

<中長期的な取組み：専攻としての中長期的な人事計画の策定>

中長期的な取組みについては、まず本専攻としての中長期的な人事計画を策定することが課題となる。本専攻は、その中期的なビジョンを部局の中期目標・中期計画の一環として策定・明記しており、人事計画については部局が策定する年度計画に反映させているが、現状では専攻としての中長期的な人事計画は策定していない。既述のように本専攻の教員組織は本学の研究院・学府制の利点を生かして部局横断的に編成しているため、部局ごとに行われる教員の採用を前提とした教員組織の将来構想には常に高度の不確実性が伴うことになる。この点は、中長期的な人事計画の策定を困難にしてきた一因でもある。しかし、他部局所属の専任教員が退職した後、その後任を当該部局との継続的な協力関係に基づいて配置してもらうためには、まず教員組織に関する本専攻としての将来構想に理解を得ることが不可欠の要件となる。

中長期的な人事計画の策定要領については、専攻運営会議の場で検討することとしたい。

（専攻としての中長期的な人事計画については、平成30年度中に策定にかかるワーキンググループを設置することを、平成30年2月に開催した専攻運営会議において決定した。）

4 学生の受け入れ

項目 15：学生の受け入れ方針、入学者選抜の実施体制及び定員管理

各経営系専門職大学院は、基本的な使命（mission）、固有の目的の実現のために、明確な学生の受け入れ方針（アドミッション・ポリシー）を設定し、その方針に基づき、適切な選抜方法・手続等を設定するとともに、事前にこれらを公表することが必要である。また、入学者選抜を責任ある実施体制の下で、適切かつ公正に実施することが必要である。さらに、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を整備することが必要である。

各経営系専門職大学院は、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及び学生収容定員に対する在籍学生数を適正に管理することが必要である。また、固有の目的を実現するため、受け入れる学生の対象を設定し、そうした学生を受け入れるための特色ある取り組みを実施することが望ましい。

<評価の視点>

4-1：明確な学生の受け入れ方針を設定し、かつ、公表していること。（「学教法施規」第172条の2）〔F群、L群〕

4-2：学生の受け入れ方針に基づき、適切な選抜基準・方法・手続を設定していること。〔F群〕

4-3：選抜方法・手続を事前に入学志願者をはじめ広く社会に公表していること。〔F群〕

4-4：入学者選抜にあたっては、学生の受け入れ方針、選抜基準・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こと。〔F群〕

4-5：入学者選抜を責任ある実施体制の下で、適切かつ公正に実施していること。〔F群〕

4-6：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を整備していること。〔F群〕

4-7：入学定員に対する入学者数、学生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。（「大学院」第10条第3項）〔F群、L群〕

4-8：受け入れ学生の対象は、固有の目的に即して、どのように設定されているか。また、そうした学生を受け入れるために、どのような特色ある取り組みを行っているか。〔A群〕

<現状の説明>

【4-1：学生の受け入れ方針と公表】

本専攻は、学生の受け入れ方針（アドミッション・ポリシー）を以下のとおり設定し、ホームページ、パンフレット等に公表している。

<アドミッション・ポリシー>

本専攻の学生の受け入れにおいては、ビジネスの実践的知への旺盛な学習意欲を持ち、ビジネスのフロンティアに立つ意志と行動力にあふれた社会人を選抜する。同時に、異質な視野や知識の相互交流によって新しい知識が生まれることを企図して、外国人、留学生を積極的に受け入れるとともに、学部等から直接進学する者若干名を受け入れる。

選抜は一般選抜と特別選抜の2つの方法で行い、いずれにおいても書類審査と面接を重視し、公平性・透明性を確保する。

【4-2：選抜基準・方法・手続の設定】

アドミッション・ポリシーに明記したように、本専攻は学生の選抜を一般選抜と特別選抜の2つの方法で行っている。一般選抜の出願時期は9月下旬、特別選抜の出願時期は12月中旬に設定している。各々の選抜における選抜基準、手続きは以下のとおりである。

<一般選抜>

一般選抜では、出願時に企業・官公庁等において原則として2年以上の実務経験を有する社会人又は出願時に大学又は大学院に在学する者を対象として選抜している。

選抜試験は2段階に分けており、第1次試験では出願書類による審査を実施している。出願書類には、「志望理由」、「学習の目的」、「将来の活動計画」、「社会体験記録」を各々1,000字以内で記載する「学習計画書」を含めており、これにより3名の審査員が学習能力、学習意欲、将来性等を精査している。

第1次試験合格者を対象とする第2次試験では、日本語での口頭試問により、3名の審査員が資質、将来性、意欲、語学力（外国籍の者）等を精査している。面接に当る3名の審査員は、第1次試験で書類審査を担当する3名の審査員とは異なるメンバーであり、2段階の試験を通じて志願者1人当たり6名の審査員による多角的な観点からの審査を行うようにしている。

志願者には英語能力を証明する書類（TOEFL、TOEIC等のスコア）の提出を求めているが、当該書類の未提出者については第2次試験において、別途、英語授業への適性を審査している。なお、日本語の授業が多いため、外国籍の場合は、日本語能力試験N1の合格証明書の提出を求めている。

<特別選抜>

特別選抜では、「変革に関する問題意識を有し、新たな事業価値の創造に挑戦する意欲をもって、MOT（技術経営）やアジア・ビジネスに関する専門知識の学修に取組み、価値創造の構想を深化させるとともに、構想を実行に移す意思を持つ学生」の募集を重点的に行っている。

一般選抜と同様に、選抜試験は書類審査を行う第1次試験と、口頭試問を行う第2次試験の2段階に亘って行っているが、第1次試験段階での中間的な合否判定は行わず、全ての志願者を対象に2段階の試験を実施している。出願時には一般選抜と同様の「学習計画書」に加え、「新たな事業価値の創造に向けた構想」に関する2,000字程度の課題論文を提出するよう求めている。英語及び日本語授業への適性に関する審査要領は第1次試験と同様である。

各々の選抜において第2次試験実施当日には経済学府長を総責任者とする「入試判定会議」を開催し、志願者の審査結果について検討の上、合否判定を行っている。この合否判定結果は、専攻運営会議及び経済学府教授会の議を経て最終的に機関決定し、志願者に通知している。

【4-3: 選抜方法・手続きの社会への公表】

本専攻の学生選抜方法、手続き等は、以下の方法により事前に広く社会に向けて公表している。

<募集要項の作成>

入試選抜、特別選抜の各々について事前に募集要項を作成し、公表している。

<ホームページでの公表>

本専攻のホームページでは、「入学をお考えの方」というページで入試選抜に関する詳細情報を公表している。上記の募集要項はホームページからダウンロードできるようにしている。

<大学説明会・法人説明会の開催>

本専攻では、一般選抜の募集開始前の8月から9月にかけて大学説明会を開催し、参加者に対して教育プログラムの概要とともに入学者選抜の方法や手続きについて説明している。また、説明会では専任教員による模擬講義や、在学生・修了生によるパネル討論も実施し、参加者に多角的な情報を提供している。開催場所は、博多駅サテライト教室、熊本市街地、箱崎キャンパスの3箇所であり、箱崎キャンパスでの説明会はオープン・キャンパスを兼ねて実施し、参加者に施設設備を案内している。また、平成20年度以降は、優秀な中国人留学生を募集するため大連でも説明会を開催してきた。

さらに特別選抜の開始前には法人説明会を開催し、企業等の人事担当者を対象に教育プログラムの概要と入学者選抜の方法や手続きについて説明している。

【4-4: 入学者選抜における客観的な評価】

入学者選抜の公平性、客観性を担保し、アドミッション・ポリシーに適った学生を的確に選抜するための仕組みは、選抜プロセスのフェーズごとに組み込んでいる。

<出願資格審査段階>

本専攻の出願資格は、学校教育法第83条に定める大学を卒業した者及び翌年3月31日までに卒業見込みの者であることをはじめとする11項目の出願資格のいずれかに該当することとしている。この出願資格のうち、以下の要件により出願しようとする者については、事前に資格審査を行うこととし、「出願資格事前審査申請書」の提出を求めている。

- ・ 学校教育法第102条第2項の規定により大学院に入学した者であって、本学府教授会において、本学府における教育を受けるにふさわしい学力があると認めた者
- ・ 本学府教授会において、個別の入学資格審査により、大学を卒業した者と同等以上の学力があると認めた者で、翌年3月31日において22歳に達する者
- ・ 次の各号のいずれかに該当する者であって、本学府教授会の定める単位を優秀な成績で修得したと認めた者
 - ①学校教育法第83条に定める大学に3年以上在学した者
 - ②外国において学校教育における15年の課程を修了した者
 - ③外国の学校が行う通信教育における授業科目を我が国において履修することにより当該外国の学校教育における15年の課程を修了した者
 - ④我が国において、外国の大学の課程（その修了者が当該外国の学校教育における15年の課程を修了したとされる者に限る）を有するものとして当該外国の学校教育制度において位置付けられた教育施設であって、文部科学大臣が指定するものの当該課程を修了した者

出願資格事前審査は専攻運営会議において行い、出願資格の有無に関する判定結果は学府教授会での議を経て確定している。これまで上記の要件により出願資格を認めてきた事例は、弁護士、公認会計士、税理士など経営に関する高度な職業資格を取得した上で、当該資格に関連する実務経験を積んできた事例に限られており、容易な出願資格認定は行っていない。

< 審査段階 >

選抜試験においては、評価項目、評価基準、口頭試問における留意事項などを記載した「入学試験実施要領」を審査関係者全員が共有した上で、実施に当たっている。

既述のように本専攻では2段階の試験を通じて志願者1人当たり6名の教員が審査に当るようにしており、この点も審査の客観性を確保するための仕組みとして機能している。志願者の中に教員の利害関係者がいる場合は、その教員を当該志願者の審査から外すようにしている。

また、本専攻は設置以来、育成すべき人材像に「産業技術を理解」していること、「アジアで活躍できる」ことを明記しているため、第1次試験及び第2次試験において各々3名の審査員からなる班を構成する際、可能な限り各班にMOTを専門分野とする教員とアジア・ビジネスを専門分野とする教員を配置し、多角的な視点で志願者の適性を判定できるようにしている。

< 合否判定段階 >

選抜試験後に実施する「入試判定会議」では、まず志願者を匿名化した審査結果一覧を会議構成員全員でレビューし、審査員による特記事項の内容等を確認した上で、合否ラインを決定している。審査結果が大きく割れた志願者については、各審査員の意見を個別に徴して合否を討議している。

【4-5: 入学者選抜の実施体制】

本専攻は入学者選抜を適切かつ公正に実施するため、責任ある実施体制で取り組んでいる。

入学者選抜には全ての専任教員が参加し、経済学府長が総責任者として全体のコーディネーションに当たっている。入試判定会議も、この体制で執行している。

入試判定会議での合否判定結果は、専攻運営会議で再度吟味し、経済学府教授会での議を経て最終的に機関決定している。

入学者選抜のあり方に関する検証にも、基本的に入試判定会議、専攻運営会議、学府教授会による重層的な意思決定の体制で臨んでいる。入学者選抜の実施プロセスで何らかの課題が見出された場合は、まず入試判定会議の場で協議し、対応策については専攻運営会議で検討・策定した上で学府教授会の承認を受けて実行に至る。

これまでのところ受入れ方針や選抜実施体制等の基本的な枠組みについて課題が提起されたことはないが、入試判定会議の場では常に評価基準の解釈等をめぐる活発な討議を行い、審査員は相互の認識の共有に務めている。

【4-6: 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の整備】

本専攻の一般選抜及び特別選抜の募集要項には、「障がい等のある入学志願者について」として、以下の注意事項を記載している。

「本学では、障がい等のある者に対して、受験上及び修学上必要な配慮を行う場合があり、そのための相談を常時受け付けています。受験上の配慮については、内容によって対応に時間を要することもありますので、出願前できるだけ早い時期に裏表紙記載の連絡先まで相談してください。」

【4-7 在籍学生数の管理】

本専攻の入学定員は45名、収容定員は90名である。

前回認証評価後の入学志願者数と入試倍率(入学定員に対する倍率)は、平成27年度62名(1.38倍)、平成28年度109名(2.42倍)、平成29年度94名(2.09倍)と推移してきた。

入試判定会議においては、在籍学生数と当該年度末に修了が見込まれる学生数を考慮し、次年度の在籍学生数を適切な水準に維持できるよう合否ラインを決定している。この結果、各年の合格者数と、その入学定員に対する倍率は、平成27年度44名(0.98倍)、平成28年度53名(1.18倍)、平成29年度43名(0.96倍)となった。

基準日現在における在籍学生数は100名、収容定員に対する倍率は1.11であり、在籍学生数は適切な水準にあると言える。

【4-8 固有の目的に則した受入れ対象学生の設定と特色ある取組み】

<受入れ対象学生の設定>

本専攻は、経営系専門職大学院としての固有の目的を実現するため、アドミッション・ポリシーにおいて受入れ対象学生を「ビジネスの実践的知への旺盛な学習意欲を持ち、ビジネスのフロンティアに立つ意志と行動力にあふれた社会人」と設定している。

平成27年度には、育成すべき人材像を改訂し、「経営と産業技術の知見をもって変革をリードし、アジアで新たな事業価値を創造する国際的なビジネス・プロフェッショナル」と再定義したことを受け、同年に特別選抜方法の改革を行った。その際、特別選抜における受入れ対象学生を「変革に関する問題意識を有し、新たな事業価値の創造に挑戦する意欲をもって、MOT(技術経営)やアジア・ビジネスに関する専門知識の学修に取組み、価値創造の構想を深化させるとともに、構想を実行に移す意思を持つ学生」と設定した。

特別選抜方法の改革における要点は、上記のように受入れ対象学生の要件に「変革に関する問題意識を有し、新たな事業価値の創造に挑戦する意欲をもって」いることを明記し、従来、特別選抜では出願書類に含めていた上長の推薦状を不要としたことであったが、この効果は志願者数の増加に顕著に現れた。特別選抜の志願者数は平成26年度には2名であったが、平成27年度は18名、平成28年度は14名となった。

<大連入試>

本専攻は、産業や企業のグローバルな展開を担うビジネス・プロフェッショナルの育成という固有の目的の実現に向け、国際的な教育環境の創出を期して、外国人、留学生を積極的に受け入れる旨をアドミッション・ポリシーに明記している。この点を推進するため、前述のように平成20年度から大連においても大学説明会を開催し、一般選抜における第2次試験は大連においても実施している。大連での選抜も国内での選抜と同様の実施要領で行うため、書類選考合格者で大連面接を希望した応募者を対象として面接を行うこととし、当日は審査に当る3名の専任教員が現地に赴き面接している。

<学生受入れのための特色ある取組み>

我が国に経営系専門職大学院が設置され始めてから10年以上が経過したが、MBAを意味する経

営修士（専門職）の学位が持つ質保証の意義は、未だ我が国の社会全体に広く浸透したとは言い難い状況にある。本専攻は、このような状況を改善するため、MBA 教育に対する社会的な理解の深化を期し、正規の学位課程以外にも社会連携活動の一環として多様な教育プログラムを提供してきた。本専攻の設置以来の志願倍率は、多少の変動はあるものの、ほぼ 2 倍前後の水準を維持しており、結果的にアドミッション・ポリシーに適った学生を受け入れることができている。この状況は、こうした取組みの成果によるものである。また、こうした取組みは、連携先となる企業等からの寄附金収入を生み出し、本専攻の活動を支える独自財源を確保する上でも寄与している。特色ある主な取組みは以下のとおりである。

- ・短期エグゼクティブ・プログラムの提供

本専攻は、平成 22 年度以来、40 歳代～50 歳代の経営幹部層を対象とするノン・ディグリーの「短期エグゼクティブ・プログラム」を毎年開催している。本プログラムは、約 3 ヶ月の期間に亘る 12 日分のカリキュラムでエグゼクティブ MBA 教育のエッセンスを伝えるものであり、中国市場などを対象とする 3～4 日間の視察旅行も含まれている。参加者は毎年 15～20 名程度である。職務上の都合などから学位課程に就学できない社会人にとっては代替的なプログラムとしての意義を有し、また学位課程への関心を新たに喚起する機会にもなっている。正規プログラムが対象とする将来の経営幹部候補者ではなく、現在経営上の課題に直面している 40～50 歳代の経営幹部層が対象なので、問題解決の選択肢に関する意見交換ニーズは高いと考えている。

- ・ラジオ番組での情報発信

本専攻の専任教員は、九州電力のグループ会社である QT Net の提供により月曜日から金曜日にかけて毎朝、エフエム福岡が放送する番組「QTPRO モーニング・ビジネススクール」に交代で出演し、それぞれの専門分野に関連するトピックを一般の聴取者に向けて分かりやすく解説している。オンエア内容はラジオで聞くこともできるが、ポッド・キャストで聞いたり、ブログで読んだりすることもできる。放送局は平成 18 年開始時の地元ラジオ局 KBC から、平成 19 年にはクロス FM、平成 24 年にはエフエム福岡に移行している。番組の聴取を通じて本専攻に対する関心を持った応募者も多い。

- ・各種公開講座の開催

ラジオ番組で企業経営のトピックに関心を持った聴取者が、更に詳しく内容を知る機会を提供するため、みぞえグループ（溝江建設の企業グループ）の支援を受けて番組のライブ版に当たる公開講座「イブニング・ビジネススクール」を開催している。

この他、一般の市民を受講対象とする公開講座として、本専攻が日本経済新聞社と共催している合同セミナーがある。このイベントは、平成 27 年度以来、「成長志向の MBA」を基調テーマとするセミナー・シリーズとして開催し、毎回、本専攻の専任教員が交代で基調テーマに関連する講演を行ってきた。

- ・学生会の主催する成果報告会の支援

本専攻の学生が自主的に組織する学生会は、従来から学修成果を広く社会に向けて発表す

るためのイベントとして「QBS フォーラム」を毎年度末に開催してきた。本専攻は、この活動を継続的に支援している。平成 28 年度末には、このイベントの名称を「MBA 成長戦略フォーラム」と改め、QBS で得られる経験や成長、修了後の活躍を社会に向けてアピールするため、従来から行っていたプロジェクト演習論文の発表に加えて、修了生等による講演を含むものとした。

・教育理念に関する啓発書の出版

本専攻の専任教員は、共著により『新たな事業価値の創造』を平成 28 年度に出版した。同書は、本専攻が育成すべき人材像に掲げる「新たな事業価値の創造」というコンセプトを、専任教員がそれぞれの分野における専門的なトピックに則して解説した啓発書である。

<大規模地震被災者に対する入学検定料の免除>

本学では東日本大震災及び熊本地震の被災者の経済的負担を軽減し、受験機会の確保を図るため、平成 29 年度に実施する入試について入学検定料免除の特例措置を実施することとした。

<根拠資料>

- ・QBS ホームページ(<http://qbs.kyushu-u.ac.jp/>)「QBS とは>教育方針>学位>専門職大学院>ポリシー」
- ・パンフレット「MBA PROGRAM 2017-18」表紙裏「産業マネジメント専攻アドミッション・ポリシー」
- ・九州大学大学院経済学府産業マネジメント専攻募集要項（一般選抜）
- ・九州大学大学院経済学府産業マネジメント専攻募集要項（特別選抜）
- ・基礎データ（表 5. 志願者・合格者・入学者数の推移）
- ・基礎データ（表 6. 学生定員及び在籍学生数）
- ・添付資料 1-4: 法人説明会資料
- ・添付資料 1-5: 大学説明会、オープン・キャンパスの資料
- ・添付資料 2-15: 短期エグゼクティブ・プログラム開催案内
- ・添付資料 4-1: 入学者募集用フライヤー
- ・添付資料 4-2: 九州大学大学院経済学府産業マネジメント専攻入学試験実施要領
- ・添付資料 4-3: 大連入試実施状況統計
- ・添付資料 5-2: 学生会 QBS 共催イベント資料（「MBA 成長戦略フォーラム」開催案内）
- ・添付資料 7-2: エフエム福岡契約書

【4 学生の受け入れの点検・評価】

本項で見たように、本専攻は固有の目的を明確に反映した実施体制で入学者選抜に取り組んでいる。アドミッション・ポリシーや受入れ対象学生の設定に、固有の目的を反映させていることはもとより、実施体制の細部に亘って固有の目的を実現する上での最適化を意識している。

平成 27 年度に育成すべき人材像を改訂した際、そこに明記した「新たな事業価値の創造」という要素を受入れ対象学生の要件に反映させ、かかる学生を積極的に受け入れることを目的として

直ちに特別選抜の方法を改革したことは、入学者選抜の実施体制における本専攻の特色を鮮明に現した取組みであったと言える。

(1) 検討及び改善が必要な点

本専攻は学生の受入れに当って責任ある実施体制で選抜に臨み、公正かつ適切な選抜を実施している。入学者数、在籍学生数も適正に管理している。従って、自己点検の限りにおいては、学生の受入れ方針や入学者選抜の実施体制等において改善を要する検討課題は見出されない。

しかし、このような入学者選抜の実施体制には専任教員による相当のエフォートが必要であるため、専任教員数が11名となっている現状では、この実施体制を将来に亘って維持していくこと自体が課題になる。専任教員数が減少しつつある中でも、従来、この実施体制を維持し得たのは、入学者選抜に対する在職専任教員の責任意識の高さによるものであるが、既に昨年度の入学者選抜と同様に審査班を4班体制とすることは不可能な状況となっており、本年度の選抜では審査に当る教員の負荷が相当に高まる見込みとなっているため、在職専任教員の努力のみで実施体制を維持していくことは困難である。

(2) 改善のためのプラン

入学者選抜を担当できる要員の確保は、極めて重要な課題である。一時的に選抜要員を確保する安易な方法では、専任教員の負担を軽減することはできても、本質的な解決にはならない。これまでの責任ある実施体制を維持するためにも、この課題には専任教員の増員によって対応することとしたい。従って、本件の改善プランは、「3. 教員・教員組織」の項で述べた「専任教員の安定的な確保」によるものとする。

5 学生支援

項目 16：学生支援

各経営系専門職大学院は、大学全体の支援体制等により、学生が学習に専念できるよう、学生生活及び修了後のキャリア形成、進路選択等に関する相談・支援体制を適切に整備するとともに、こうした体制を学生に十分周知を図り、効果的に支援を行うことが必要である。また、各種ハラスメントに関する規程及び相談体制、奨学金などの学生への経済的支援に関する相談・支援体制を適切に整備し、学生に周知を図ることが必要である。さらに、障がいのある者、留学生、社会人学生等を受け入れるための支援体制、学生の自主的な活動や修了生の同窓会組織に対する支援体制を整備し、支援することが望ましい。加えて、学生支援について、固有の目的に即した取り組みを実施し、特色の伸長に努めることが望ましい。

<評価の視点>

5-1：学生生活に関する相談・支援体制を整備し、効果的に支援を行っていること。〔F群〕

5-2：各種ハラスメントに関する規程及び相談体制を整備し、学生に対してこれらに関する周知を図っていること。
〔F群〕

5-3：奨学金などの学生への経済的支援についての相談・支援体制を整備していること。〔F群〕

5-4：障がいのある者を受け入れるための支援体制を整備し、支援を行っているか。〔F群〕

5-5：留学生・社会人学生を受け入れるための支援体制を整備し、支援を行っているか。〔A群〕

5-6：学生の課程修了後を見越したキャリア形成、進路選択等に関わる相談・支援体制を整備し、効果的に支援を行っているか。〔A群〕

5-7：学生の自主的な活動、修了生の同窓会組織に対して、どのような支援体制を整備し、支援を行っているか。
〔A群〕

5-8：固有の目的に即して、学生支援としてどのような特色ある取り組みを行っているか。〔A群〕

<現状の説明>

【5-1：学生生活に関する相談・支援】

既述のように本専攻の指導体制は担任制を採っており、1年次はクラス担任、2年次以降はプロジェクト演習指導教員又は修学指導教員が、学修及び学生生活に関する相談に応じることとしている。

相談内容が当該学生個人の問題に止まらない場合や、修学規則に照らして特例的な措置が必要となる場合は、相談を受けた教員を通じて専攻運営会議の議題に上げ、組織的な対応策を検討の上、支援に及んでいる。【2-19】で述べたように、これまで出産等の重大なライフイベントを控えた学生や、震災の影響により欠席を余儀なくされた学生に対して特例的にeラーニング・システムによる授業の視聴とレポートの提出を以って出席に代える措置を講じたことがあるが、これらは学生の相談に応じたケースである。なお、専攻運営会議は通常、月例で開催しているが、学生の相談等に応じるため、緊急の審議及び機関決定を必要とする場合は、電子メールを用いた臨時会議を開催している。

【5-2：各種ハラスメントに関する規程及び相談支援】

本学はハラスメント防止規程を設け、ハラスメント相談室が相談に応じる体制をとっている。本専攻では、入学式当日に開催するガイダンスにおいて、ハラスメント対策に関するパンフレット「STOP ハラスメント」を配布した上で、学生に対する説明を行っている。

【5-3: 奨学金などの経済的支援の相談・支援】

経済的支援については、『学生便覧』に奨学金及び授業料免除に関する申請手続き等に関する情報を掲載し、希望者には学務部学生支援課が対応している。

本専攻の学生は大半が就業中であるため、奨学金の受給希望者は少数であるが、毎年、日本学生支援機能の奨学金制度には若干名の申請者がある。近年の受給実績は、平成26年度2名、平成27年度2名、平成28年度0名となっている。

また、本専攻を2年間で修了した者は、厚生労働大臣の指定する専門実践教育訓練の修了者に該当する者として、教育訓練給付制度により学費の一定割合に当る額の支給を受けることができるが、希望者は入学前に手続きをする必要があるため、入学予定者には同制度に関する情報を提供している。教育訓練給付金の支給には様々な条件や上限があるものの、学費の最大60%、約80万円程度の支援となり私費で負担する学生にとっては大きな金額である。平成27年度に制度が拡充されてからは約半数の学生がこの制度を利用している（平成27年度入学者22人、平成28年度入学者25人、平成29年度入学者22人）。

留学生（正規生）のうち大連面接による入学者については、日本学生支援機構の「留学生受入れ促進プログラム予約制度（大学推薦）に係る渡日前入学許可制度」の適用を受けられるように本学より推薦手続きを行い、平成29年度は2名が学習奨励費の支給を受けている。

短期留学生については、毎年、日本学生支援機構の海外留学支援制度の適用を受けられるように手配している。平成25年度以降、短期留学生全員に同制度による奨学金を提供している（平成25年度12人、平成26年度10名、平成27年度12名、平成28年度13名）。

【5-4: 障がいのある者を受け入れるための支援体制】

本学は、平成27年度に「国立大学法人九州大学における障害を理由とする差別の解消の推進に関する規程」を設け、その第11条に基づいて、毎年、教職員研修を実施している。研修はeラーニング・システムにより実施し、受講状況については人事企画部人材育成課が把握した上、障害者支援推進委員会に報告している。

なお、本専攻ではこれまで障がいのある学生を受入れた実績はないが、受け入れた際には経済学府が定める「経済学府における障がい・疾患のある学生に対する入学後の修学支援の流れについて」に従って支援することになっている。この定めによる支援体制では、障がい・疾患のある学生から修学上の配慮・支援の相談を受けた教職員等は、その相談内容に応じて対応を行うこととしており、個別の対応・判断が困難な場合には、相談窓口となるキャンパスライフ・健康支援センター（コミュニケーション・バリアフリー支援室、健康相談室、学生相談室、学生支援コーディネート室）に相談することとしている。

【5-5: 留学生、社会人学生を受け入れるための支援体制】

<留学生の受け入れ支援体制>

本専攻は提携ビジネス・スクールとの交換留学に積極的に取り組んでおり、毎年、後学期に短期留学生を受け入れるに当たっては、体系的な支援体制をとっている。教育課程の編成上、英語開講科目を後学期に重点的に配置していることは受け入れ体制の一環をなすものである。受け入れ

前に奨学金の申請手続きを進め、上述のように全ての留学生在が奨学金を受給できるようにしている。受け入れ時には英文のガイダンス資料を配布した上でオリエンテーションを実施し、留学中は、各留学生に対して1名の専任教員がスーパーバイザーとして修学上の相談に当たっている他、学生1名をサポートとして配置し、留学生活の支援に当るようにしている。また、本部局では、交換留学生の銀行口座開設や役所の手続きなど昼間に行う手続きを支援するために留学生サポーター制度を設けているが、本専攻においても、昼間に活動可能な2～3名の学生をこれに参加させて交換留学生に必要な手続きを支援している。後学期修了時には留学生による学修成果の発表会を開催し、短期留学の修了認定証を交付している。

<社会人学生の受け入れ支援体制>

学生の大半が社会人学生であるため、本専攻が教育プログラムに導入している仕組みの多くは、有業者の修学を支援する目的で最適化されている。既述の事項であるため内容を詳述しないが、具体的な仕組みとして平日夜間と土曜日の開講、サテライト教室の開設、長期履修制度やeラーニング・システムの導入などがある。

【5-6: 学生のキャリア形成、進路選択等に関する相談・支援】

経営系専門職大学院である本専攻での学びは、修了後のキャリア形成、進路選択に密接に関連している。その意味で、担任による修学指導は、それ自体キャリア形成支援としての役割を担っている。

既述のように全ての学生を対象として1年次にクラス担任が実施する学修点検測定カウンセリングは、各学生の修学目的や将来展望に応じた科目履修指導を行うものであり、キャリア形成や進路選択に関する相談・支援そのものであると言える。

また、プロジェクト演習では、学生が現在の職業で直面している課題の解決や、起業プランに関するフィージビリティ・スタディに取り組んでいるため、担当教員による指導の成果は、学生のキャリア形成や進路選択に寄与している。

【5-7: 学生の自主的な活動、修了生の同窓会組織に対する支援】

本専攻は、学生が主催するビジネスプラン・コンテスト、QBSフォーラム（MBA成長戦略フォーラム）等のイベントに対しては、専任教員が協力することにより継続的に支援してきた。

また、修了生の同窓会組織であるQANが主催するQANアワード（大きな成果をあげた修了生を顕彰するイベント）や、修了生データベース（Qloth）の運用等に対しても、教員による支援を提供してきた。

QANの活動に対しては間接的な資金援助も行っている。これは本専攻の教員が出演しているエフエム福岡の番組「QTPRO モーニング・ビジネススクール」の構成に当って、番組ホームページの監修をQANに委嘱することにより、出演謝金の一部をQANの活動資金として提供できるようにしたものである。

【5-8: 固有の目的に即した学生支援】

固有の目的に即した特色ある学生支援として、【5-5】で述べた短期留学生の受け入れ体制を挙げておきたい。これは、本専攻が「アジアで活躍できる国際的なビジネス・プロフェッショナル

の育成」を重視している点に関連する取組みであり、その結果として毎年、提携先であるアジアの有力ビジネス・スクールから10名以上の留学生をコンスタントに受け入れ、国際的な教育環境を創出していることが際立った特色となっている。

また、【2-21】で授業方法に関する特色ある取組みとして述べたように、本専攻では平成27年度に「育成すべき人材像」の要件として「新たな事業価値の創造」を加えたことに伴い、プロジェクト演習指導の一部を「アントレプレナー育成プログラム」として運用している。実際に、同プログラムを運用している高田・五十嵐合同ゼミには、起業を志向する学生が参加していることから、この取組みは固有の目的に即した新たなキャリア形成支援の方法としての意義を併せ持つものとして挙げるができる。

<根拠資料>

- ・セクシャル・アカデミックハラスメントのパンフレット「STOP ハラスメント」
- ・国立大学法人九州大学ハラスメント防止規程
- ・添付資料 1-1: 2017年度入学者用「学生便覧」21頁
- ・国立大学法人九州大学における障害を理由とする差別の解消の推進に関する規程
- ・経済学府における障がい・疾患のある学生に対する入学後の修学支援の流れについて

【5 学生支援の点検・評価】

(1) 検討及び改善が必要な点

本専攻は、学生に対する支援体制を体系的に整備しており、基準日時点では改善を要する課題を認知していない。但し、キャンパス移転後は、都市部に勤務する社会人学生にとって、学生第四係、学務部学生支援課、ハラスメント相談室等へのアクセスが容易ではなくなるため、学生支援が質的に低下しないよう留意しておく必要がある。この点は、本質的に管理運営体制に関わる検討課題であるため、7項でまとめて取り上げることにしたい。

(2) 改善のためのプラン

上記により本項については該当なし。

6 教育研究等環境

項目 17：施設・設備、人的支援体制の整備

各経営系専門職大学院は、大学全体の施設・設備も含め、当該専門職大学院の規模等に応じた施設・設備を整備するとともに、障がいのある者に配慮することが重要である。また、学生の効果的な学習や相互交流を促進する環境を整備するとともに、教育研究に資する人的な補助体制を整備することが必要である。さらに、固有の目的に即した施設・設備、人的支援体制を設け、特色の伸長に努めることが望ましい。

<評価の視点>

6-1：講義室、演習室その他の施設・設備を経営系専門職大学院の規模及び教育形態に応じて、整備していること。

〔「専門職」第17条〕〔F群、L群〕

6-2：学生が自主的に学習できる自習室や学生相互の交流のためのラウンジ等の環境を整備し、効果的に利用されていること。〔F群〕

6-3：障がいのある者のために施設・設備を整備していること。〔F群〕

6-4：学生の学習、教員の教育研究活動に必要な情報インフラストラクチャーを整備していること。〔F群〕

6-5：教育研究に資する人的な支援体制を整備していること〔F群〕

6-6：固有の目的に即して、どのような特色ある施設・設備、人的支援体制を設けているか。〔A群〕

<現状の説明>

本項では、基準日時点での施設・設備、人的支援体制の整備状況に関する点検結果を報告するが、平成30年9月末までに完了予定の箱崎文系キャンパスの移転に伴い、移転完了後の平成30年10月（予定）以降この状況は大きく変わる見込みである。伊都キャンパス移転後の状況については、認証評価の現地調査時に確認願うこととしたい。

【6-1：講義室、演習室その他の施設・設備の整備】

本専攻が講義室、演習室として使用する施設・設備は、箱崎文系キャンパスと博多駅サテライトの2箇所にある。箱崎文系キャンパスは主として土曜日の講義、博多駅サテライトキャンパスは主として平日夜間の講義等に利用している。博多駅サテライトキャンパスは、短期エグゼクティブ・プログラムにも利用している。各々の整備状況は以下のとおりである。

<箱崎文系キャンパス>

箱崎キャンパスにて講義室として使用している施設は、経済学部・学府・研究院棟の209教室である。演習室として使用できる施設としては、同棟の510A教室及び510B教室がある。各々の収容人数は以下のとおりであり、使用目的に適った規模となっている。

209教室（収容人数：84名）

510A教室（収容人数：20名）

510B教室（収容人数：20名）

但し、209教室の机・椅子はスクール形式に固定されているため、ディスカッションやグループワークを中心とする授業形式には適していない。（なお、伊都キャンパスで使用する教室は、この点を改善している。）

<博多駅サテライト>

博多駅サテライトにおいて本専攻が専用スペースとして使用している施設は、博多駅ビル10階にあるが、この専用スペースには事務室、自習室、講師控え室、会議室などを配置しており、教室として使用している施設は、同ビル9階にある貸し会議室2室である。各々の収容人数は以下のとおりであり、講義室として十分な規模となっている。これら教室の机・椅子は可動式であり、授業形式に応じてレイアウトを変更することが可能となっている。

教室①（収容人数：84名）

教室②（収容人数：72名）

また、博多駅サテライトでは、本専攻が授業のため教室を借用している時間帯（18:00～22:00）につき、同教室に隣接した3つの「ミーティング・ルーム」と「控え室」を使用することができる。これらは、演習室としての使用に適している。また、10階の専用スペースに配置している会議室も、修学指導やプロジェクト演習に使用することが可能である。各々の収容人数は以下のとおりである。

10階会議室1（収容人数：8名）

10階会議室2（収容人数：6名）

9階ミーティング・ルーム1～3（収容人数：各6名）

9階控え室：（収容人数：10名）

会議室1、2やミーティング・ルーム1～3のような小規模な部屋は、学生がグループ単位での自主的な学習に活用することも多い。

なお、平成30年度後学期には、本専攻専任教員の研究室及び土曜日開講科目に使用する教室などは伊都キャンパスに移転している予定である。このため基準日現在では、伊都キャンパスで建設中の経済学部・学府・研究院棟に、本専攻の授業科目に適した円形階段教室2室（収容人数70人用及び50人用）を整備中である。

【6-2：学生自習室やラウンジ等の環境整備】

自習室等の整備状況についてもキャンパスごとに点検・報告する。

<箱崎文系キャンパス>

・自習室

経済学部・学府・研究院棟3階に、本専攻専用の学生自主室「QBS 院生専用自習室」がある。この自習室には、23の座席、共用パソコン、共用プリンター、共用ロッカーを配備し、24時間利用可能としている。また、セキュリティに配慮して入り口ドアに認証キーを付け、学生は暗証番号を用いて入室するようにしている。

・ラウンジ等

経済学部・学府・研究院棟1階に、経済学部生・院生専用のラウンジ「echo」がある。同室にはソファ（10名掛）、椅子26脚、飲料自販機を配備している。利用時間は、平日8時～22時、土曜（授業期間中）8時～18時である。また、ラウンジの隣室には、学生専用のITルームがある。

<博多駅サテライト>

- ・自習室

博多駅サテライトの専用スペースには自習室があり、21席の座席、図書（主に本専攻の授業科目で使用する参考図書）を配備している。専用スペースの利用時間は、平日 10:00～22:30、土曜・日曜・祝日 10:00～17:00 である。

- ・ラウンジ等

専用スペースのロビーに椅子 10 脚を配備し、授業開始前の待ち合わせ等に使用できるようにしている。また、教室として借用する 9 階会議室に隣接して、ソファ、飲料自販機を配備したホワイエがある。

【6-3: 障がいのある者のための施設・設備】

本専攻が授業を実施している箱崎キャンパスの経済学部・学府・研究院棟及びサテライト教室が位置する博多駅ビルは、いずれもバリアフリー仕様になっている。なお、キャンパス移転後に本専攻が使用する建物も、障がいのある学生に配慮した仕様となっている。

【6-4: 学生や教員のための情報インフラの整備】

学生及び教員が利用できる情報インフラには、全学共通インフラの他、経済学府及び本専攻として整備したインフラがある。それぞれの整備状況は以下のとおりである。

<全学共通の情報インフラ>

- ・中央図書館（箱崎キャンパス理系地区）

利用時間：平日 8:00～22:00 土曜・日曜 10:00～18:00

共用パソコン：6 台（他に蔵書・データベース検索端末として 4 台）

- ・文系合同図書室（箱崎キャンパス文系地区）

利用時間：平日 9:00～22:00 土曜・日曜 10:00～17:00

共用パソコン：蔵書・データベース検索端末として 5 台

<経済学府の学生用情報インフラ>

- ・経済学府コンピュータ室（経済学部・学府・研究院棟 4 階）

利用時間：平日 9:00～17:00

共用パソコン：8 台

- ・経済学府学生サロン IT ルーム（経済学部・学府・研究院棟 1 階）

利用時間：平日 9:00～23:30 土曜（授業期間中）10:00～18:00

共用パソコン：5 台

<本専攻の学生用情報インフラ>

- ・QBS 院生自習室（経済学部・学府・研究院棟 3 階）

利用時間：全日 24 時間

共用パソコン：10 台

- ・博多駅サテライト自習室

利用時間：10:00～22:30 土曜・日曜・祝日 10:00～17:00

共用パソコン：13 台

箱崎キャンパス、博多駅サテライトとも無線 LAN を完備している。

なお、中央図書館は文系キャンパスと同時期に伊都キャンパスに移転する予定である。伊都キャンパスで文系キャンパスが位置するイースト・ゾーンには新中央図書館も立地することになる。この移転に伴い、文系合同図書室は新中央図書館に統合される予定である。

【6-5：教育研究に資する人的支援体制】

本学にはティーチング・アシスタント（TA）の雇用制度があり、本専攻は同制度を活用して教育補助業務に従事する者を採用している。TA の採用人数は毎年度の部局予算の範囲で行うことになるが、本専攻は e ラーニング・システムの運用に必要な授業録画に当たる TA の採用を一括申請し、全ての授業時間帯に TA を配置している。

【6-6：固有の目的に即した特色ある施設・設備、人的支援体制】

本専攻は、固有の目的を追求するため既述のように多様な社会連携事業や国際交流事業を推進している。これらの事業に関する支援業務に充てるため、本専攻は任期付き助教 1 名の採用枠を確保している。本専攻の助教の職務は、授業科目の担当の他、各種公開講座の開催や交換留学の促進などの計画に関与するものであるため、その雇用期限は経済学研究院における他の任期付き助教よりも長く設定し、3 年（更新 1 回可、更新後の雇用期限 3 年）としている。

<根拠資料>

- ・添付資料 3-1：産業マネジメント専攻助教公募要領
- ・添付資料 5-1：身障者対応施設の図面
- ・添付資料 6-1：コンピュータの利用について
- ・添付資料 6-2：経済学部 IT ルーム利用規約
- ・添付資料 6-3：ティーチング・アシスタント募集要項

項目 18：図書資料等の整備

各経営系専門職大学院は、図書館（図書室）に学生の学習、教員の教育研究活動に必要かつ十分な図書・電子媒体を含む各種資料を計画的・体系的に整備するとともに、図書館（図書室）の利用規程や開館時間は、学生の学習、教員の教育研究活動に配慮したものとすることが必要である。さらに、図書資料等の整備について、固有の目的に即した取り組みを実施し、特色の伸長に努めることが望ましい。

<評価の視点>

6-7：図書館（図書室）には、経営系専門職大学院の学生の学習、教員の教育研究活動に必要かつ十分な図書・電子媒体を含む各種資料を計画的・体系的に整備していること。〔F 群〕

6-8：図書館（図書室）の利用規程や開館時間は、経営系専門職大学院の学生の学習、教員の教育研究活動に配慮

したものとなっていること。〔F群〕

6-9：固有の目的に即して、図書資料等の整備にどのような特色ある取組みを行っているか。〔A群〕

<現状の説明>

【6-7：図書館における図書・電子媒体を含む各種資料の整備】

本学の中央図書館及び文系合同図書室は、経済、経営関係の膨大な図書、資料を所蔵している。文系合同図書室には本専攻の専用スペースを設置し、学修に必要なテキスト、参考図書等を配架している。また、博多駅サテライトの自習室にも図書コーナーを設置し、テキスト、参考図書、ジャーナルを配架している。

中央図書館の検索サービスでは経済・経営に関する多くの電子ジャーナルとデータベースの利用を可能にしている。この検索サービスは、文系合同図書室や博多駅サテライトでも利用できる。

図書・資料等の整備状況は以下のとおりである。

<中央図書館>

経済学関係蔵書数：11,691冊（うち和図書10,209冊、洋図書1,482冊）

経営・経営管理関係蔵書数：2,517冊（うち和図書2,092冊、洋図書425冊）

経済・経営関係のジャーナル（専門誌）購読数：5タイトル

電子ジャーナルで閲覧可能な経済・経営関係のジャーナル数：12,459タイトル

経済・経営関係で利用可能なデータベースの件数：2タイトル

	データベース名	内容
1	LexisNexis Academic	米国を中心とした世界各国のニュース、企業情報、法律情報、医薬情報などの全文記事を検索可能
2	Lexis.com	米国判例・法令、契約書式、解説書や米国証券取引委員会に提出された契約書類など、実務に役立つ情報を多数収録した海外法・ビジネスのデータベース

<文系合同図書室>

経済学関係蔵書数：332,800冊（うち和図書173,286冊、洋図書159,514冊）

経営・経営管理関係蔵書数：19,392冊（うち和図書6,519冊、洋図書12,873冊）

経済・経営関係のジャーナル（専門誌）購読数：304タイトル（うち和雑誌113タイトル、洋雑誌191タイトル）

経済・経営関係で利用可能なデータベースの件数：7タイトル

	データベース名	内容
1	日経 NEEDS -FinancialQUEST	企業財務、株式・債券、マクロ経済などの経済データをインターネット経由で取得できる検索サービス
2	日経テレコン 21	日本経済新聞・日経産業新聞・日経MJ（流通新聞）・日経金融新聞の全文記事検索・閲覧のほか、企業情報・人事情報を検索・閲覧可能
3	eol	上場・非上場企業の有価証券報告書を検索閲覧可能

4	企業史料統合データベース	有価証券報告書(東京大学所蔵の昭和 36～60 年頃)約 5 万 3 千件、営業報告書(明治 10 年頃から昭和 25 年を対象)企業約 1 万社、16 万件を収録
5	通産政策史資料 オンライン版第 1 回配本分	通商産業政策史に関わる資料群の全文データベース
6	OSIRIS	世界の上場企業(一般事業会社、銀行、証券会社)の財務情報を提供する包括的なデータベース
7	The Making of the Modern World, Part I & II	社会科学系の歴史的なコレクションである、ロンドン大学ゴールドスミス文庫・ハーバード大学クレス文庫・コロンビア大学・広島経済大学セリグマン文庫・カンザス大学図書館経済学史コレクション・ロンドン大学ゴールドスミス文庫を収載した社会科学文献データベース

QBS コーナーの蔵書数：744 冊(うち和図書 729 冊、洋図書 15 冊)

<博多駅サテライト自習室>

経済・経営関係蔵書数：228 冊

【6-8：図書館の利用規程・開館時間】

図書館の開館時間は以下のとおりである。中央図書館、文系合同図書室とも、平日の開館時間は本専攻の授業時間帯(18:30～21:40)を完全にカバーし、土曜日の授業時間帯(9:00～18:15)にもほぼ対応している。但し、平日の授業を実施している博多駅サテライトから、これら箱崎キャンパスにある図書館までは、公共交通機関を利用しても 40 分程度の移動時間を要するため、学生の利用機会は履修科目の授業がない日・時間帯を中心とすることになる。

貸出期限は図書 2 週間、雑誌 1 週間となっている。

<中央図書館>

平日 8:00～22:00 土曜・日曜 10:00～18:00

<文系合同図書室>

平日 9:00～22:00 土曜・日曜 10:00～17:00

【6-9：固有の目的に即した特色ある図書資料等の整備】

毎年、文系合同図書室の協力を得て、本専攻の学生を主な対象とする「データベース講習会」を開催している。講習会には、日経メディアマーケティングより講師を招聘し、日経 NEEDS-Financial QUEST など、経営系の教育基盤として有用なデータベースの活用方法を教えている。

<根拠資料>

- ・九州大学附属図書館ホームページ

- ・九州大学文系合同図書室利用案内
- ・博多駅オフィス利用案内

項目 19：専任教員の教育研究環境の整備

各経営系専門職大学院は、専任教員の学問的創造性を伸長し、十分な教育研究活動をなし得るよう、その環境を整備することが必要である。

<評価の視点>

6-10：専任教員の授業担当時間は、教育の準備及び研究に配慮したものとなっていること。〔F群〕

6-11：専任教員に対する個人研究費を適切に配分するとともに、個別研究室の整備等、十分な教育研究環境を用意していること。〔F群〕

6-12：専任教員の教育研究活動に必要な機会（例えば、研究専念期間制度）を保証していること。〔F群〕

<現状の説明>

【6-10：教育の準備及び研究に配慮した専任教員の授業担当時間】

専任教員のうち経済学研究院産業マネジメント部門に所属する教員は、1学期（前学期／後学期）当たり1～2科目とプロジェクト演習の指導を担当しており、教育の準備等にかかる時間を確保できる授業担当時間となっている。

専任教員のうち経済学研究院以外の部局に所属する教員においては、それぞれの所属部局での業務にも一定のエフォートを割くことになるため、担当科目の負担を軽減することにより教育の準備等にかかる時間を確保できるようにしている。この結果、言語文化研究院所属の教員については年間に1科目の担当としてプロジェクト演習の指導には充てず、QREC所属の教員についてはプロジェクト演習で担当する学生数を3名までに限定している。

【6-11：個人研究費の適切な配分と十分な教育研究環境の用意】

<個人研究費の配分>

個人研究費の配分額は、部局の予算に規定されるため年度ごとに異なるが、経済学研究院における平成29年度の実績は次のとおりである。教授、准教授、講師には個人研究費として一律30万円を配分し、この他、クラス担任やプロジェクト演習等で担当する学生数に応じて11万円前後の教育費を配分している。従って、教員当たりの個人管理経費は年間40～41万円となっている。

経済学研究院以外の部局に所属する教員は、所属部局において個人研究費の配分を受けるため、経済学研究院では研究費を配分していないが、担当学生数に応じた教育費を配分している。

また、助教には一律に18万円の研究費と約4万円の教育費を配分している。

一律に毎年配分している研究費の他、経済学研究院が支給する研究費には「経済学研究院特別研究費」がある。これは、前年度の科学研究費補助金に応募したが不採択となり、かつその課題での研究を遂行しつつある教授・准教授・講師を対象として、再応募を支援するために支給する研究費であり、副研究院長と部門長を構成員とする審査委員会が申請課題を審査した上で採否を決定している。2017年度の予算総額は150万円で、配分額は研究組織が1人の場合、30万円以下としている。

<教育研究設備>

本専攻の全ての専任教員は個人研究室を使用している。各室には什器類を整備し、電話、インターネット等が利用できる状態にしている。個人研究室の面積は、産業マネジメント部門教員が使用している経済学部・学府研究棟の居室についていえば、概ね一律に25㎡である。

なお、平成30年9月までに完了する伊都キャンパスへの移転に伴い、経済学部・学府・研究院棟も変わるようになるが、移転後の建物においても、ほぼ同様の面積を有する個人研究室が割り当てられる予定である。移転後の教育研究設備の整備状況については、実地調査時に視察してもらうこととしたい。

【6-12: 専任教員の教育研究活動に必要な機会の保証】

経済学研究院は、「所属する教員が教育、大学運営等の通常業務を一定期間免除され、自主的調査研究を行い、新たな活力を得て、専門分野に関する更なる教育研究の向上と飛躍を図るため」に、「九州大学教員人事規則」第9条第3項に基づく長期研修の一環として、サバティカル制度を設けている。

本制度の応募資格は、経済学研究院に通算7年以上勤務した、雇用期間に定めのない教授、准教授及び講師であり、サバティカル期間は6ヶ月間又は1年間としている。応募者に対する適用の可否は、研究院長、副研究院長、部門長及び専攻長を構成員とするサバティカル制度運用委員会の議を経て教授会が決定している。本専攻の専任教員のうち6名が、これまでに本制度の適用を受けている。

また、専任教員が文部科学省の海外派遣制度等の適用を受けた場合は、上記サバティカル制度に依らず、適宜、専攻運営会議及び教授会の議を経て長期研修期間の取得を認めている。

<根拠資料>

- ・基礎データ（表8. 教員研究室）
- ・基礎データ（表3. 専任教員個別表）
- ・添付資料3-4: サバティカル制度実施要領

【6 教育研究環境の点検・評価】

（1）検討及び改善が必要な点

基幹総合大学としての長い歴史を有する本学には、膨大な図書・資料の蓄積があり、これらに容易にアクセスできれば、それは本専攻の学生が享受し得る大きなメリットの1つであると言える。しかし、現状では中央図書館、文系合同図書室等の本学附属図書館所蔵の図書の貸出にかかる集配は、博多駅サテライトにおいては実施していないため、本専攻の学生にとっての図書利用の利便性は十分であると言えない。中央図書館の伊都キャンパス移転後は、文系合同図書室も中央図書館に統合されることになるため、平日の図書利用が一層困難になるものと予想される。

（2）改善のためのプラン

博多駅サテライトでの附属図書館所蔵図書の受け渡し可能性について附属図書館側と協議し、キャンパス移転後の図書利用環境の改善を図る。

7 管理運営

項目 20：管理運営体制の整備、関係組織等との連携

各経営系専門職大学院は、学問研究の自律性の観点から、管理運営を行う固有の組織体制を整備するとともに、関連法令に基づき学内規程を定め、これらを遵守することが必要である。また、専任教員組織の長の任免等については、適切な基準を設け、適切に運用することが必要である。さらに、企業、その他外部機関との協定、契約等の決定・承認や資金の授受・管理等を適切に行う必要がある。

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、固有の目的の実現のため、それらの組織と適切な連携・役割分担を行うことが望ましい。

<評価の視点>

7-1：管理運営を行う固有の組織体制を整備していること。〔F群〕

7-2：管理運営について、関連法令に基づく適切な規程を制定し、それを適切に運用していること。〔F群〕

7-3：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を設け、かつ、適切に運用していること。〔F群〕

7-4：企業、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・管理等が適切に行われていること。〔F群〕

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、どのようにそれらとの連携・役割分担を行っているか。〔A群〕

<現状の説明>

【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の整備】

本専攻は経済学府に所属しており、その管理運営に関する決定事項は、経済学府教授会の議を経て最終的に機関決定されるが、教学その他の重要事項に関する案件は、まず独自の管理運営組織である「産業マネジメント専攻運営会議」において審議している。

専攻運営会議の構成員は専任教員であり、専攻長が委員長（議長）を務めている。専攻長は、教務、社会連携、国際交流の各業務モジュールを主管する専任教員とともに執行部を構成し、原則として専攻運営会議の1週間前の水曜日に執行部会議を開催して専攻運営会議の議題と報告について審議している。専攻運営会議は、8月を除き毎月1回（原則第2水曜日）開催している。

なお、専攻運営会議における審議事項については、部局執行部に予め十分な理解を得るため、会議開催の2日前には専攻運営会議の執行部（委員長、副委員長）と、部局執行部（経済学府長に当たる経済学研究院長、副研究院長）との間で打ち合わせを行っている。また、研究院長と副研究院長は毎月の専攻運営会議に同席している。こうしたプロセスを経ていることから、専攻運営会議による審議決定事項は、経済学府教授会により十分尊重されており、これまで重要な決定事項が否決されたことはない。

【7-2：経営系専門職大学院の管理運営規程と運用】

経済学府教授会は「大学院経済学府教授会運営内規」により、専攻運営会議は「産業マネジメント専攻運営会議要項」により運営している。

【7-3：組織の長の任免等の基準と適用】

経済学府長に当たる経済学研究院長は、「九州大学大学院経済学研究院長選考規則」に従い、経

経済学研究院教授会構成員の投票により選出している。任期は2年であり、1回の再任を可としている。

専攻長は、「専攻長、部門長及び学科長の選出に関する申し合わせ」に従い、経済学府教授会構成員の投票により選出している。任期は1年であり、1回の再任を可としている。

【7-4: 企業等との連携のための協定、契約等の決定・承認やの資金の授受・管理】

本専攻又は本専攻の専任教員が企業等からの受託研究ないし企業等との共同研究を行う場合は、九州大学学術研究・産学官連携本部（ARiMaQ）を介し、契約書を取り交わして実施している。受託研究契約は「九州大学受託研究規則」、共同研究契約は「九州大学共同研究規則」に従っている。これにより、個人経理や利益相反等の問題が発生しない管理体制がとられている。

基準日現在、本専攻が企業と受託研究契約書を取り交わして実施している事業として、エフエム福岡からの受託研究「ビジネス・スクールの教育テーマに対する市場ニーズのラジオ媒体を通じた調査・分析」（研究期間：平成28年4月1日～平成31年3月31日）がある。

【7-5: 経営系専門職大学院と関連する学部・研究科等との連携・役割分担】

本専攻と関連する部局内の組織として、経済学府の他専攻及び経済学部がある。部局内の組織に共通する課題等については、各専攻・部門等が選出した委員を構成員とする各種委員会（教務委員会、FD委員会、留学生委員会等）を組織して検討している。

また、本専攻はQREC、CSTIPS等の学内組織とも、専任教員が各組織の運営に協力することにより、教育課程編成上の連携関係を構築している。

<根拠資料>

- ・添付資料 1-10: 産業マネジメント専攻運営会議要項
- ・「九州大学大学院経済学研究院長選考規則」
- ・「九州大学大学院経済学府長選考規則」
- ・添付資料 7-1: 「専攻長、部門長及び学科長の選出に関する申し合わせ」
- ・「九州大学受託研究規則」
- ・「九州大学共同研究規則」
- ・添付資料 7-2: 「エフエム福岡契約書」
- ・添付資料 2-13: 部局内委員会担当者名簿

項目 21 : 事務組織

各経営系専門職大学院は、基本的な使命（mission）、固有の目的の実現を支援するため、適切な事務組織を設け、これを適切に運営することが必要である。なお、固有の目的の実現をさらに支援するため、事務組織に関して特色ある取組みを行うことが望ましい。

<評価の視点>

7-6: 適切な規模と機能を備えた事務組織を設置していること。（「大学院」第35条）〔F群、L群〕

7-7: 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こと。〔F群〕

7-8: 事務組織の運営には、固有の目的に即して、どのような特色があるか。〔A群〕

<現状の説明>

【7-6: 適切な規模と機能を備えた事務組織】

文系部局の運営に関する事務機能は、貝塚地区事務部門が担当している。事務部門の組織は総務課、財務課、教務課からなるが、本専攻の教務に関する事項は教務課学生第四係が担当している。教務課学生第四係は係長1名、主任1名、係員3名で構成しており、係員のうち1名を本専攻の主担当としている。学生第四係の構成員は全て常勤である。

本専攻の教務は、授業時間帯となる平日夜間と土曜日への対応を要するため、「大学院経済学府産業マネジメント専攻に係る貝塚地区事務職員の勤務体制に関する要項」及び「大学院経済学府産業マネジメント専攻に係る貝塚地区事務職員の勤務体制に関する運用要項」を定め、平日17:30～22:30(博多駅サテライト)と土曜日9:45～18:30(箱崎キャンパス)の勤務者を配置している。

また、本専攻は特に社会連携及び国際交流に関する事業を推進するため、独自に「QBS支援室」を設置し、専任の事務補佐員1名、テクニカル・スタッフ1名を置いている。

【7-7: 事務組織と関係諸組織との連携】

本専攻では、関係事務組織との間での十分な情報共有を図るため、毎月の専攻運営会議には財務課長、教務課長、学生第四係の係長及び係員が同席している。毎月の専攻運営会議の1週間前に行われる執行部会議においても、学生第四係係員及びQBS支援室スタッフから各1名の同席を得ている。本専攻担当の事務組織は、貝塚地区事務部門内はもちろん九州大学本部の教育研究担当組織、社会連携組織、国際交流組織と連携を密にしており、本専攻が九州大学全体の資源を活用できるようにしている。

【7-8: 固有の目的に即した事務組織とその運営】

固有の目的に即した特色ある事務組織として、【7-7】で述べたQBS支援室を挙げておきたい。この組織は、本専攻の専任教員が社会連携事業や国際連携事業を推進する目的で、独自の財源を構築することにより設置したものである。財源は主に専任教員の社会連携事業により企業等から得られる寄附金収入によるものであり、同組織の専任スタッフの雇用に要する人件費は、この財源から支出している。

<根拠資料>

- ・添付資料7-6:「大学院経済学府産業マネジメント専攻に係る貝塚地区事務職員の勤務体制に関する要項」
- ・添付資料7-7:「大学院経済学府産業マネジメント専攻に係る貝塚地区事務職員の勤務体制に関する運用要項」
- ・添付資料7-8:貝塚地区事務部組織図

【7 管理運営の点検・評価】

(1) 検討及び改善が必要な点

教務関係の事務機能については、伊都キャンパス移転後の対応につき検討を要する課題がある。

平日夜間の授業が行われている博多駅サテライト・オフィスでは、通学証明書の交付を直接行っており、在学証明書や成績証明書については学生第四係への交付申請の取り次ぎと、学生第四

係が交付した書類の受け渡しを行っている。しかし、奨学金の受給申請書や、論文・レポート等の成績評価に関わる資料の提出は学生第四係でのみ受け付けており、博多駅サテライト・オフィスでは受け付けていない。従って、現在、学生第四係の担当している事務機能が伊都キャンパスに移転した後は、学生が必要とする事務手続き上の利便性が低下する虞がある。

(2) 改善のためのプラン

博多駅サテライト・オフィスの事務機能の拡充について事務部門と協議し、キャンパス移転後に学生が必要とする事務機能に支障が生じないよう対策を講じる。

8 点検・評価、情報公開

項目 22：自己点検・評価

各経営系専門職大学院は、基本的な使命（mission）、固有の目的の実現に向けて、Plan-Do-Check-Act（PDCA）サイクル等の仕組みを整備し、その教育研究活動等を不断に点検・評価し、改善・改革に結びつける仕組みを整備することが必要である。また、これまでに認証評価機関等の評価を受けた際に指摘された事項に対して、適切に対応することが必要である。さらに、自己点検・評価、認証評価の結果を経営系専門職大学院の教育研究活動の改善・向上に結びつけるとともに、固有の目的に即した取組みを実施し、特色の伸長に努めることが望ましい。

<評価の視点>

- 8-1：自己点検・評価のための仕組み・組織体制を整備し、教育研究活動等に関する評価項目・方法に基づいた自己点検・評価を組織的かつ継続的な取り組みとして実施していること。〔「学教法」第109条第1項、「学教法施規」第158条、第166条〕〔F群、L群〕
- 8-2：自己点検・評価、認証評価の結果を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こと。〔F群〕
- 8-3：認証評価機関等からの指摘事項に適切に対応していること。〔F群〕
- 8-4：自己点検・評価、認証評価の結果について、どのように経営系専門職大学院の教育研究活動の改善・向上に結びつけているか。〔A群〕
- 8-5：固有の目的に即して、自己点検・評価の仕組み・組織体制、実施方法等にどのような特色があるか。〔A群〕

<現状の説明>

【8-1：自己点検・評価のための仕組み・組織体制の整備とそれに基づく自己点検・評価】

本専攻は経営系専門職大学院としての使命を果たすため、固有の目的の実現に向けた中長期ビジョンと戦略及び行動計画を部局の中期目標・中期計画の一環として策定している。中期計画に明記した事項は以下のとおり年度を単位としたPDCAサイクルを通じて遂行している。

<PDCAサイクル>

- ・ Plan：中期計画を年度ごとに行動計画として具体化する。年度計画は専攻運営会議の議を経て策定し、経済学研究院教授会の承認を受けて確定している。
- ・ Do：年度当初の専攻運営会議において、当該年度の計画の実行にかかる役割分担を決定している。役割は中期計画に関する行動計画の他、毎年の定常的な業務を含めて概ね「教務」、「社会連携」、「国際交流」の3カテゴリーに分けており、各々に担当教員を配置して遂行している。
- ・ Check：計画の実行状況は担当教員が専攻運営会議に報告し、組織的な点検・評価を行うようにしている。また、年度当初には本専攻独自の外部評価委員会を開催し、前年度中の活動実績を報告した上、第三者的立場での評価・助言を受けるようにしている。
- ・ Act：上記のプロセスで顕在化した課題については、専攻運営会議等で議論し、新たな対応策を検討の上、実施している。

すなわち、専攻としての中長期的なビジョンの達成状況については、中期目標・中期計画の進捗に関する国立大学法人評価の枠組みの中で自己点検評価を行っているが、年度ごとの行動計画の達成状況に関する短期的な評価には、専攻運営会議と外部評価委員会によるチェック体制で臨

んでいる。認証評価の受審は、その実施時期が中期計画期間の中間時点に当たっていることから、国立大学法人評価の枠組みの中での取組みを、専門職大学院としての自己点検評価のあり方からみて再検討する意義を持つものとして位置づけている。

【8-2：自己点検・評価、認証評価の結果を教育研究活動の改善・向上に結びつける仕組み】

上記のPDCAサイクルは、自己点検評価の結果を教育研究活動の改善・向上に結びつける上で有効に機能しており、その結果として、中期計画に記載した事項は【1-8】で述べたように着実に実現している。

【8-3：認証評価機関等からの指摘事項への対応】

本専攻は、平成25年度に大学基準協会による経営系専門職大学院認証評価を受審した。評価の結果、本専攻は経営系専門職大学院としての適合認定を受けたが、評価報告書には3点の指摘事項があった。その後、それぞれの指摘事項につき改善に務め、平成26年9月に「改善報告書」を提出した。指摘事項の内容と、対応状況は以下のとおりである。

<p>平成25年度 大学基準協会経営系専門 職大学院認証評価結果</p>	<p>【指摘事項（検討課題）】</p> <p>2.教育内容・方法、成果等</p> <p>(1) 教育課程等 項目4：学位授与方針</p> <p>「貴専攻において養成すべき人材像をより明確にした上で、修了に必要な科目や修得単位数のみならず、学生に対して修得を求める知識・技能や課程修了時において到達すべき学修内容・水準等を明らかにし、それらを踏まえたディプロマ・ポリシーを策定することが必要である。また、学生便覧やホームページ等に貴専攻のディプロマ・ポリシーとして明記し、周知を図ることが望まれる。」</p> <p>(2) 教育方法等 項目11：改善のための組織的な研修等</p> <p>「FD活動に関する各種研修及び制度はあるものの、プログラムをさらに充実させるために、貴専攻において養成すべき人材像をより明確にし、それに即して教員の指導能力を向上するための取組みを確立するとともに実施することが望まれる。また、固有の目的や養成すべき人材像について教員間で共有化を図り、意識づけを行うことにより、それに応じたFD活動を有効的に機能させることが必要である。」</p> <p>(3) 成果等 項目12：修了生の進路の把握・公表、教育効果の評価の活用</p> <p>「修了者の進路の把握において、転職や留学生の就職に関する情報に加えて、所属企業で勤務を継続する修了者のその後の企業内</p>
--	---

	<p>キャリア等に関する情報収集の仕組みを体系的に整備するとともに、修了者の進路状況等の公表についても、公表方法を工夫した上で、詳細な情報を学内や社会に対して広く公表することが望まれる。」</p>
<p>平成 26 年 9 月 「改善報告書」の提出</p>	<p>(1) 教育課程等 項目 4 : 学位授与方針 【評価当時の状況】 本専攻では、「学生に対して修得を求める知識・技能や課程修了時において到達すべき学修内容・水準等」については、学内資料に定め、パンフレット、ホームページ等にも記載していたが、それらを「修了に必要な科目や修得単位数」等の要件と併せて「ディプロマ・ポリシー」として明示的に学外に開示することは行われていなかった。また、基本となる学府のルールと学内資料との間に表現上の不一致の部分が存在し、全体として学内利用者にもわかりにくいものとなっていた。 【改善状況】 本専攻のディプロマ・ポリシーを、アドミッション・ポリシー、カリキュラム・ポリシーとともに学外に明確に示すため、既存文書中の表記内容の見直しを行い、平成 26 年 6 月に開催された専攻運営会議において文案を審議した。本文案については、基本的な承認が得られたものの、経済学府規則の修正を反映した形での調整を行う必要があるため、早ければ 9 月教授会での学府規則修正を経て、10 月以降の教授会にて速やかに最終承認を得る予定である。その後、経済学府規則同様、HP や対外向けパンフレット、学生向け便覧等にて周知を行う。</p> <p>(2) 教育方法等 項目 11 : 改善のための組織的な研修等 【評価当時の状況】 本専攻の教員が参加する FD 活動として全学及び部局レベルで開催される「FD セミナー」があるが、専攻独自では定例的に研修等が開催されておらず、そのため「固有の目的や養成すべき人材像」の共有に基礎付けられた FD 活動の機会は乏しかった。 【改善状況】 産業マネジメント専攻執行部の教務担当者を、専攻独自の FD 活動に関する企画担当者として明確化し、養成すべき人材像をベースに起案された FD 活動の年度計画を専攻運営会議にて審議・決定の上、研修を実施することとした。平成 26 年度の具体的な取組の案として、(1)FD アンケート集計結果に関する専攻における分析と対応、(2)ケース・メソッド教授法の外部（内部）講師によ</p>

	<p>る講習会、(3)固有の目的に沿ったグループ（アジア・ビジネス、MOT 等）ごとのディスカッションなどが挙げられているが、先ずは9月26日（金）に、星野教授を講師として、「ケース・メソッドによる教授法-社会人を対象とした高度専門職業人養成を目的とした双方向性の講義-」というテーマで専攻独自のFD研修会の実施を決定している。</p> <p>(3) 成果等 項目 12：修了生の進路の把握・公表、教育効果の評価の活用</p> <p>【評価当時の状況】</p> <p>本専攻では、学生の殆どが企業等に勤務する社会人であり、また、修了生のほとんどが同窓会組織である QAN (QBS Alumni Network) に加入し、同組織を通じて様々な形での交流が維持されていることから、必要に応じて修了生の情報がフォローできる態勢にあったが、教育の成果という観点から、修了後の進路の公表を行うという目的での、専攻としての能動的な進路の把握は行っていない。</p> <p>【改善状況】</p> <p>修了生の進路のフォローアップについては、コスト面、効果面で優れる方法を他スクール等にヒアリングを行うも、決め手となるものが見出せていない状況である。現時点では、Google Apps 等、IT活用によりアンケート・フォームを作成し、修了生から所属組織や肩書等のアップデート情報を収集することとした。本情報収集は、数年（3年程度を想定）に1度の割合で実施する。収集した情報は、個人情報保護の観点からフィルタリングを行い、データベース化した上で修了生ネットワークの形成や社会への情報発信などに利用することを予定しているが、より優れた方法があれば、前向きに採り入れる予定である。</p>
--	--

【8-4：自己点検・評価、認証評価の結果の教育研究活動への改善・向上への反映】

既述のように中期計画に関する自己点検評価の結果は、計画の着実な実現に結び付いており、認証評価の結果も、教育研究活動の改善・向上に結実している。認証評価における指摘事項への対応は、改善報告以後も本専攻の活動の中に以下のように定着している。

平成 25 年度認証評価における指摘事項	「改善報告書」提出以後の対応状況
<p>2.教育内容・方法、成果等</p> <p>(1) 教育課程等 項目 4：学位授与方針</p> <p>【検討課題】</p> <p>「貴専攻において養成すべき人材像をより明確</p>	<p>策定したディプロマ・ポリシーは、「改善報告書」提出時には機関決定に向けて経済学府規則修正等の手続きを進める段階にあったが、その後、教授会の承認を得て確定し、HP や対外向</p>

<p>にした上で、修了に必要な科目や修得単位数のみならず、学生に対して修得を求める知識・技能や課程修了時において到達すべき学修内容・水準等を明らかにし、それらを踏まえたディプロマ・ポリシーを策定することが必要である。また、学生便覧やホームページ等に貴専攻のディプロマ・ポリシーとして明記し、周知を図ることが望まれる。」</p>	<p>けパンフレット、学生向け便覧等にて公表、周知した。</p> <p>また、平成 27 年度に育成すべき人材像の改訂を行った際には、アドミッション・ポリシー、カリキュラム・ポリシーとともにディプロマ・ポリシーにも「新たな事業価値の創造」というコンセプトを明記し、一貫性を持たせている。</p>
<p>2.教育内容・方法、成果等 (2) 教育方法等 項目 11：改善のための組織的な研修等</p> <p>【検討課題】</p> <p>「FD活動に関する各種研修及び制度はあるものの、プログラムをさらに充実させるために、貴専攻において養成すべき人材像をより明確にし、それに即して教員の指導能力を向上するための取組みを確立するとともに実施することが望まれる。また、固有の目的や養成すべき人材像について教員間で共有化を図り、意識づけを行うことにより、それに応じたFD活動を有効的に機能させることが必要である。」</p>	<p>専攻独自のFD研修会は、「改善報告書」提出時には、第1回の開催を予定している段階にあったが、これは計画どおり開催し、その後も年度ごとに1回定期的に開催している。基準日までに開催実績は以下のとおりである。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 第1回「ケース・メソッドによる教授法-社会人を対象とした高度専門職業人養成を目的とした双方向性の講義-」（平成26年9月26日、講師：星野裕志教授） ・ 第2回「ワークショップ型の授業方法」（平成28年1月13日、講師：高田仁教授） ・ 第3回「FDアンケート実施要領に関する意見交換」（平成28年7月13日、司会：永田晃也教授）
<p>2.教育内容・方法、成果等 (3) 成果等 項目 12：修了生の進路の把握・公表、教育効果の評価の活用</p> <p>【検討課題】</p> <p>「修了者の進路の把握において、転職や留学生の就職に関する情報に加えて、所属企業で勤務を継続する修了者のその後の企業内キャリア等に関する情報収集の仕組みを体系的に整備するとともに、修了者の進路状況等の公表についても、公表方法を工夫した上で、詳細な情報を学内や社会に対して広く公表することが望まれる。」</p>	<p>修了生の進路状況のフォローアップは、「改善報告書」提出の時点でも課題を残していたが、その後、第二期中期目標・中期計画に係る自己点検評価の際、現況調査の一環として実施し、【2-23】で述べたように修了後のキャリアにおける修学の成果を詳細に把握した。</p> <p>修了生が修学の成果をどのように活かしているのかに関する情報は、個別の修了生のメッセージをパンフレットやニューズレターに掲載することにより、広く一般社会に発信している。</p>

【8-5: 固有の目的に即した自己点検・評価の仕組み、組織体制、実施方法】

固有の目的に即した特色ある自己点検評価の仕組みとして、既述の外部評価委員会による第三者評価を挙げることができる。外部評価委員会のメンバー編成に当たっては、単に産業界、学界、官界の各セクターからの有識者の結集を考慮したばかりでなく、本専攻の固有の目的を踏まえて、アジア・ビジネス、MOT及びアントレプレナー育成にそれぞれ造詣の深い委員を選出している。

<根拠資料>

- ・九州大学全体の評価報告書
- ・第二期中期目標・中期計画期間の自己点検評価、評価結果
- ・認証評価報告・結果（前回分HPに未掲載）
- ・添付資料 2-20: 外部評価委員会議事録

項目 23 : 情報公開

各経営系専門職大学院は、自己点検・評価の結果を広く社会に公表することが必要である。また、透明性の高い運営を行うため、自らの諸活動の状況を社会に対して積極的に情報公開し、その説明責任を果たすことが必要である。さらに、情報公開について、固有の目的に即した取り組みを実施し、特色の伸長に努めることが望ましい。

<評価の視点>

8-6: 自己点検・評価の結果を学内外に広く公表していること。（「学教法」第109条第1項）〔F群、L群〕

8-7: 認証評価の結果を学内外に広く公表していること。（「学教法施規」第172条の2）〔F群、L群〕

8-8: 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こと。（「学教法施規」第172条の2）〔F群、L群〕

- （1）教育研究上の目的に関すること。
- （2）教育研究上の基本組織に関すること。
- （3）教員組織、教員数並びに各教員が有する学位及び業績に関すること。
- （4）学生の受け入れ方針及び入学者数、収容定員及び在籍学生数、修了者数並びに進路等の状況に関すること。
- （5）授業科目、授業の方法及び内容並びに年間の授業の計画に関すること。
- （6）学修成果に係る評価及び修了認定に当たっての基準に関すること。
- （7）校地、校舎等の施設及び設備その他の学生の教育研究環境に関すること。
- （8）授業料、入学金その他の徴収する費用に関すること。
- （9）学生の修学、進路選択及び心身の健康等に係る支援に関すること。

8-9: 固有の目的に即して、どのような特色ある情報公開を行っているか。〔A群〕

<現状の説明>

【8-6: 自己点検・評価の学内外への公表】

本学の第二期中期目標・中期計画に関する自己点検評価報告書と評価結果は、本学のホームページに掲載しており、本専攻及び経済学研究院・学府に関する評価情報も開示している。

【8-7: 認証評価結果の学内外への公表】

本専攻の認証評価に関する自己点検評価報告書と評価結果は、本専攻のホームページにおいて公表している。

【8-8: 組織運営と諸活動の状況に関する情報公開】

本専攻の組織運営や諸活動の状況については、パンフレット、ホームページ、フェイスブック公式ページ、ニューズレター等の媒体を活用して、広く社会に情報公開している。また、大学説明会、オープンキャンパスの機会には、特に入学志願者を対象として、経営系専門職大学院の使命等が正しく理解されるよう情報発信に努めている。

個々の専任教員の活動状況については、本学ホームページの「九州大学研究者情報」に大学評価情報システムの情報を反映させることにより開示しており、教育、研究、社会連携、国際交流、管理運営等に関する詳細な活動データが検索可能である。

【8-9: 固有の目的に即した特色ある情報公開】

本専攻が固有の目的に即して実践している特色ある情報公開の仕組みとして、【4-6】において学生受入れのための取組みとして言及した「ラジオ番組での情報発信」や「各種公開講座の開催」を挙げておきたい。これらの取組みでは、専任教員が自らの専門分野に関する情報を一般の市民に向けて分かりやすく発信しており、経営系専門教育に対する理解の増進に寄与している。

<根拠資料>

- ・九州大学全体の評価報告書
- ・第二期中期目標・中期計画期間の自己点検評価・評価結果
- ・認証評価報告・結果

(本専攻ホームページ：点検評価について>専門職大学院認証評価)

【8 点検・評価、情報公開の点検・評価】

(1) 検討及び改善が必要な点

本専攻は、中期目標・中期計画に基づく行動計画を遂行するためのPDCAサイクルを確立することにより、体系的な自己点検評価に取り組んできた。また、情報公開についても多角的な取組みを展開しており、これまでのところ緊急の改善を要するほどの課題は認知していない。

但し、今後、我が国のビジネス・スクールにおける教育の価値について国際的な視野に立った検証が求められるようになることを見据えると、ややローカルな範囲に止まってきた従来の情報発信を、よりグローバルに展開していくことが課題として挙げられる。

(2) 改善のためのプラン

平成27年に加入したAAPBSの活動に積極的に参画し、情報発信の機会として活用することによって、本専攻の国際的なプレゼンスを一層高めていく。

終章

(1) 自己点検・評価を振り返って

平成15年4月に発足した本専攻は、今次認証評価の受審時までに15年間の教育実践を経ることになる。本報告書では、前回認証評価後の平成26年度から基準日までの期間における活動を主な対象として点検・評価を行ったところ、その学生受入れ、教育内容、教育成果等に専門職大学院としての固有の目的の実現に向けた着実な歩みを確認することができた。

本専攻の歩みは、常に経営専門職教育に対する社会的な要請の変化とともにあったと言って良い。その基本的な姿勢は、特に少子高齢化と生産年齢人口の減少による地域経済の縮小が懸念されていることを背景に、新たな事業価値の創造を先導できる人材が強く希求されていることを受けて平成27年度に育成すべき人材像を改訂し、「経営と産業技術の知見をもって変革をリードし、アジアで新たな事業価値を創造する国際的なビジネス・プロフェッショナル」として再定義した点に端的に現れている。これに伴って、アドミッション・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、ディプロマ・ポリシーにも「新たな事業価値の創造」を明記する方向での一貫した改訂を加え、以後、その方針を多様な社会連携事業を含む学生受入れのための諸活動に反映させていった。その成果は、平成28年度以後の志願者数が、平成26年度の状況を大きく改善する水準に達した点などに結実している。

この間、本専攻は学内の補助事業である「教育の質向上支援プログラム（EEP）」を活用することを通じて、ビジネスプラン・コンテストによる事業創造力の育成、アジア諸国の提携校との連携強化、アントレプレナー育成プログラムの導入などの事業に取り組み、教育プログラムをたゆまず進化させてきた。基準日現在、本専攻の学生は箱崎文系キャンパスと博多駅サテライト教室を学びの場として教育課程の科目履修に励み、学生会が協議・決定する役割分担に沿って、毎年、ビジネスプラン・コンテストやフォーラムの開催、アジア諸国へのスタディ・ツアーの企画・実行などにも自主的に取り組んでいる。

しかし、このような成果を認める一方、いくつかの課題も明らかになった。

まず、喫緊の対応を要する課題として、教員組織に生じた憂慮すべき変化が、近年に至って顕在化させてきた様々な課題がある。すなわち、本専攻の発足時には19名、前回認証評価受審時には17名在職していた専任教員が、基準日時点においては法令上必要な最低限の専任教員数である11名にまで減少し、そのため必修科目への専任教員の配置や授業科目の多様性を維持することが困難になっているばかりでなく、入試業務に際して従来の盤石な体制を組むことにも支障が生じつつあるという点である

また、早急な検討を要する他の課題として、本専攻の学生の大半を占める社会人学生にとっての修学環境を、平成30年9月末までに完了する予定のキャンパス移転後においても劣化させないようにすることが浮上してきた。本報告書では、この点に関する点検の結果として、時間割編成上の配慮に加え、サテライト・オフィスにおける事務機能や図書利用環境を改善する必要があることなどを挙げてきた。

さらに、将来に亘る課題として、我が国のビジネス・スクールにおける教育の価値について国際的な視野に立った検証が求められるようになることを見据え、よりグローバルに本専攻の情報を発信していかなければならないという点に言及した。

これらの課題を克服していくプロセスが、15年目を迎える本専攻に新生をもたらすことを期し、次節で述べる暫定的な改善方策に関する議論を専攻運営会議において深め、実行に移していくこ

としたい。

(2) 今後の改善方策、計画等について

<専任教員の安定的な確保に関する対策>

3章で述べたように、専任教員を安定的に確保するための取組みは、必修科目に専任教員を配置できていないという現状を早急に改善するための短期的な取組みと、選択科目の多様性を維持するための専任教員の確保という中長期的な取組みに分けて考えることができる。

短期的な取組みについては、学外非常勤を充てている必修の2科目について、それぞれ担当する専任教員の採用人事計画を既に進めており、この計画を着実に実現させることが当面の課題となっている。

中長期的な取組みについては、まず本専攻として独自の中長期的な人事計画を策定することが課題となる。その上で、部局横断的かつ部門横断的に編成されてきた本専攻の教員組織を維持していくための要件を明らかにし、部局内及び部局間において一層の理解、協力が得られるよう協議を進めていかなければならない。

なお、選択科目の多様性を維持する上では、専任教員が担当する科目以外の科目に幅を持たせることも有効な対策となる。この対策については、QREC、CSTIPS等の学内共同教育研究センターや専門職大学院コンソーシアムとの一層の連携強化を通じて実行していく。

<キャンパス移転後の修学環境の整備に関する対策>

基幹総合大学としての本学の潤沢な教育研究資源を学生が活用することは、移転後のキャンパスにおいて可能となる。それ故、学生が2年間の修学期間中にサテライト教室以外の環境で学ぶ機会を持たないという状況は望ましくないという観点から、本専攻はキャンパス移転後の土曜日の授業をサテライト教室ではなく、伊都キャンパスで実施することを既定の方針としている。しかし、この方針のもとでは、遠隔地から通学する学生に対して相当の時間的・コスト的負担を加えることが避けられない。この点に配慮して、移転後の時間割においては伊都キャンパスへの通学が困難な場合でも、修了に必要な単位を修得できる科目配置にすることを想定している。但し、この場合は、同時に履修科目の多様性が制約されないように科目配置を工夫する必要がある。移転後の時間割については、このように科目履修の実態に即した多角的な検討を要することから、早期にラウンドテーブル・ミーティング等の機会を通じて移転後の土曜日開講科目に関する学生の要望を聴取し、平成30年度以降の時間割編成の検討に反映させることが課題となる。

また、移転後のサテライト・オフィスにおける事務機能や図書利用環境を改善については、関係事務部門及び附属図書館と協議し、学生が必要とする支援機能等に支障が生じないよう対策を講じることとする。

<グローバルな情報発信に関する対策>

この点については、アジア諸国の提携ビジネス・スクールとの連携を一層強化するとともに、既述のようにAAPBSの活動に積極的に参画し、情報発信の機会として活用することによって、本専攻の国際的なプレゼンスを高めていくこととする。

<その他の改善を要する課題と対応策>

最後に、本報告書で点検した課題の他、評価の視点に含まれていないため言及することがなかったものの、本専攻にとって重要な課題になっている点と、それへの対応策について述べておきたい。

本専攻における教育プログラムの運用は、社会連携や国際交流に関する様々な事業と不可分の関係にあり、これら事業を継続的に推進するためには、安定的な財政基盤を必要とする。然るに、国立大学法人の運営費交付金が毎年削減されていること等を背景として、現状の財政基盤は必要性の程度に鑑みて十分とは言えない状況にある。このため、専任教員の有志は短期エグゼクティブ・プログラムなどの事業に伴って獲得できる寄附金収入などにより自主的な財源を構築し、この財源に依拠して独自の支援組織である QBS 支援室を設置・運営し、社会連携事業等の継続を可能にしてきた。

しかし、このような有志専任教員の自助努力による財源の補完効果は、そもそも専任教員の安定的な確保が課題となっている状況のもとでは限定的にならざるを得ない。

新たな財源を確保するための方策としては、

- ① 本専攻が平成 17 年度～18 年度に獲得した文部科学省「法科大学院等専門職大学院拠点形成事業」予算のような公的外部資金を新たに獲得すること。
- ② 本専攻の既往の教育実践を踏まえた統合的な新構想（例えば、「アントレプレナー育成プログラム」の本格的な導入や、博士課程への進学プログラムの開発など）をとりまとめ、概算要求により新規予算を獲得すること。

等がある。但し、これらの方法による財源確保を推進する上でも、その担い手となり得る責任感と当事者意識を持った専任教員を確保することが不可欠である。

あらゆる課題が、その本質的な解決のために教員組織の再構築を必要としているという厳しい現状認識に立ち、本専攻の新生に向けて、設置時と同様の全学的な協力体制がいま一度とられるよう働きかけていくこととしたい。