

令和6年度国際地域マネジメント研究科認証評価結果における指摘事項等への対応

評価結果における意見等 <small>(※問題点や改善を要する事項、改善が望まれる事項等)</small>	対応方針、対応措置の実施計画	実施計画に対する令和7（2025）年度末の進捗状況
2. 教育課程・学習成果、学生 項目：教育課程の設計と授業科目 【01】会計、財務、人材等、マネジメントに必須とされる分野が、「企業会計・財務・データ分析」といった統合的な科目かつ選択科目において教授されている。専攻の目的として「マネジメント・リーダーの育成」を掲げていることに鑑みて、会計や財務の基礎知識を欠いた入学者がいる場合もあることから、基礎的なマネジメント力の涵養のための科目を必修化する等、改善が望まれる（評価の視点 2-2）。	指摘を踏まえ、企業会計に関する科目を必修科目化するように措置する。 現在、研究科運営委員会の下に設置したカリキュラム検討WGにおいて、カリキュラム改正を検討中であり、既存の選択科目「企業会計・財務・データ分析」は、名称を改めて企業会計に関する必修科目として位置付ける。この改正を含むカリキュラムの再編成は、2025年度中に実施する予定である。	基礎的なマネジメント力の涵養を一層図るため、2026年度より従来の選択科目「企業会計・財務・データ分析」（2単位）1科目を発展的に解消し、基礎から応用へと段階的に学べるよう、必修科目「会計学Ⅰ」（1単位）、選択科目「会計学Ⅱ」（1単位）、「経営会計概論」（1単位）、「ファイナンス」（1単位）の4科目に再編・新設した。 また、マネジメントに必要となる幅広い専門知識と実践的理解を深めるため、新たに選択科目として「経営組織論」（1単位）及び「中小企業の経営実践論」（2単位）を新設した。 これにより、入学前の知識の有無に関わらず、マネジメント・リーダーに必須とされる会計・財務等の基礎的素養を全ての学生が確実に修得できる体制を整えた。
2. 教育課程・学習成果、学生 項目：教育の実施 【02】プログラムの持続性・発展性を確保する観点から、「海外実地研修」に係る指導教員の個人的負担の軽減や、多様な研修先の獲得のために、組織として対応する仕組みを整備するよう改善が望まれる（評価の視点 2-6）。	2024年度は、海外大学との大学間連携による研修プログラムの開発に取り組み、2月にマレーシアのスウィンバーン大学の協力を得て1年次生のプレ海外研修を実施したほか、米国のフィンドレー大学及びシャミナード大学とも将来の研修実施時に便宜を得るための事前協議を行った。 2025年度は、1年次生のプレ海外研修を前年度に引き続きマレーシアのスウィンバーン大学の協力の下に実施予定であるほか、2年次生の1名の海外実地研修は米国のフィンドレー大学の協力の下で実施予定である。	2024～2025年度にかけて海外大学等との連携による研修プログラムの開発と実施に取り組んだ。1年次生対象の「プレ海外研修」については、両年度ともマレーシアのスウィンバーン大学の協力を得て研修プログラムを開発・実施した。また、2年次生対象の「海外実地研修」においては、2025年度に米国のフィンドレー大学や福井県の海外ビジネス支援機関である「ふくいバンコクビジネスサポートセンター」との連携を通じ、研修を組織的に構築・実施した。 このように、2024年度以降は、指導教員・副指導

<p>評価結果における意見等 <small>(※問題点や改善を要する事項、改善が望まれる事項等)</small></p>	<p>対応方針、対応措置の実施計画</p>	<p>実施計画に対する令和7（2025）年度末の進捗状況</p>
	<p>このように、2024年度以降は、指導教員・副指導教員の個人的なネットワークのみに依存するのではなく、海外提携校と連携し、教務・学生部会として組織的に研修先を確保することによって、指導教員・副指導教員の負担軽減に努めている。</p>	<p>教員の個人的なネットワークに依存する体制を改め、海外提携校等との組織的な連携によって研修先を確保する仕組みを構築した。これにより、教育の質の安定化を図るとともに、指導教員の負担軽減に努めている。</p>
<p>2. 教育課程・学習成果、学生 項目：教育の実施</p> <p>【03】シラバスの記載事項の不統一がみられる。現行の記載事項の全てが本当に必要かどうかの検討を含めて、改善が望まれる（評価の視点2-7）。</p>	<p>教務・学生部会において、シラバスの記載項目の必要性について改めて確認するとともに、研究科の全ての開講科目のシラバスをチェックし、科目によって記入漏れの項目が見られないことがないよう、2025年度から部会の年間スケジュールにこのチェックと修正の作業工程を確立させた。また、研究科委員会においても、シラバスの各項目の記載漏れ等が無いように教員へ周知し、改善を行った。</p>	<p>教務・学生部会では、研究科担当教員に対しシラバスの各項目の記載漏れ防止を周知するとともに、2025年度から、全科目の記載内容を点検し、不備がある場合に科目担当者に修正を求める工程を部会の年間活動スケジュールに組み入れ、組織的な管理体制を整備した。</p>
<p>2. 教育課程・学習成果、学生 項目：教育の実施</p> <p>【04】履修登録できる単位数の上限を1学期20単位と定めているが、1単位あたり45時間の学修を必要とすることを踏まえると、この上限は当該専攻の学生の多くが社会人であることに鑑みて過大である。また、現行の時間割と教育課程表を前提とすると、どの学期においても履修可能な単位数が20単位という上限に達することはなく、上限を設定する意味がないため、実態に応じた見直しを行うよう改善が望まれる（評価の視点2-7）。</p>	<p>教務・学生部会において、学期当たりの履修単位数の上限について改めて検討したうえで、20単位を下回る単位数を新たな履修上限単位数として、設定する方向で調整を進めている。これに基づき2025年度中に関係規程を改定する予定である。</p>	<p>「福井大学大学院国際地域マネジメント研究科履修規程」を改正し、実態に合わせ1学期間に履修登録できる単位数の上限を20単位から16単位に引き下げ、2026年度から適用することとした。</p>

<p>評価結果における意見等 (※問題点や改善を要する事項、改善が望まれる事項等)</p>	<p>対応方針、対応措置の実施計画</p>	<p>実施計画に対する令和7（2025）年度末の進捗状況</p>
<p>2. 教育課程・学習成果、学生 項目：学習成果</p> <p>【05】成績評価について、現行では、各科目の成績評価結果を教員間で共有することで、翌年度以降に向けて成績評価基準に関した「事後的」な調整が図られており、それにより教員間で「共通理解」を形成しているように見受けられる。成績評価基準の科目間でのばらつきを抑制するための方策について専攻としての方針を定めるとともに教員間で共有し、定期的にこれを見直していくことが望まれる（評価の視点 2-12）。</p>	<p>教務・学生部会において、従来通り、全科目の成績分布をチェックして必要に応じて科目担当教員に照会することを継続する。また、「福井大学における成績評価基準等に関する規程」及び「福井大学における多面的かつ厳格な成績評価のガイドライン」に基づいて成績を評価することについて、科目担当教員には周知徹底することを繰り返し、成績評価に関する理解が教員間で一致するように努める。</p>	<p>教務・学生部会では、研究科担当教員に対し「福井大学における成績評価基準等に関する規程」及び「福井大学における多面的かつ厳格な成績評価のガイドライン」に基づいた評価を周知し、成績評価の標準化と理解の共有に努めている。</p> <p>また、従来どおり 2025 年度においても全科目の成績分布を点検し、必要に応じて担当教員への照会を実施した。</p>
<p>2. 教育課程・学習成果、学生 項目：学生の受け入れ</p> <p>【06】2022 年度及び 2023 年度の入学選抜で、志願者が入学定員を下回った原因について、専攻として状況を正確に把握するとともに、実効性のある対応を行うことで、この状態の改善が望まれる（評価の視点 2-19）。</p>	<p>2025 年度入学者数については、強い入学希望を持ちながらも家庭の事情や勤務先の理解が得られず受験を断念された方が数名いたことから、5 名に留まった。</p> <p>一方で、入学者の多くは 2024 年度に認可された教育訓練給付金制度を活用しており、また、制度を整備した「科目等履修生」への入学希望者も現れたことから、2024 年度に導入した新たな取り組みの有効性について一定の手ごたえが得られる結果となった。</p> <p>また、2024 年度末には香川大学大学院地域マネジメント研究科を教職員 3 名が訪問し、学生数の確保に向けて同研究科が行っている先進的な取り組みについて話を伺い、その知見は研究科の FD 研修と位置付けた報告会で共有した。</p> <p>こうした 2024 年度までに得られた知見を生かし</p>	<p>研究科運営委員会及び研究科委員会において、志願者増に向けた戦略的施策を策定し、以下の通り多角的な取組みを展開した。</p> <p>1. 情報発信の多角化とウェブ戦略の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・広報媒体の配付拡大（9 月）：研究科紹介チラシの発行規模を大幅に拡大。本学卒業生を中心に 1 万 2,000 部を配付し、広範な周知を図った。 ・公式サイト の 拡 充 （ 11 月 ）： 修 了 生 ・ 在 学 生 に よ る 座 談 会、 活 躍 す る 女 性 や マ ネ ジ メ ン ト 層 の イ ン タ ビ ュー、研究科長メッセージ等の新規コンテンツを公開。多角的な魅力を発信し、情報の充実を図った。 ・デジタル広告の運用（12～2 月）：Google 広告を運用し、19.3 万回の表示を達成。潜在層への認知拡大を図った。 ・SNS の新規開設（12 月）：公式 Facebook を開設

<p>評価結果における意見等 <small>(※問題点や改善を要する事項、改善が望まれる事項等)</small></p>	<p>対応方針、対応措置の実施計画</p>	<p>実施計画に対する令和7（2025）年度末の進捗状況</p>
	<p>て、2025年度は、出願を見送った志願者に対するフォローアップ、チラシ等配布枚数と配布先の大幅な拡大、企業・自治体訪問の継続と拡大、ホームページ・コンテンツのさらなる充実、公開講座（リスキリング講座）と公開講演会の継続開催等を推進することとしている。</p> <p>これらの活動を通し、社員や職員の入学を検討する県内企業等の数は徐々に増加し、本研究科の県内での認知度の向上と魅力発信についても、着実に進むものと考えている。</p>	<p>し（フォロワー数 255 名・2月末現在）、タイムリーな情報発信体制を構築した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・上記施策の結果、本研究科ホームページのアクセス数は、12～2月の期間で6,518回を記録し、前年同期（851回）の約7.7倍と大幅な増加を実現した。 <p>2. 潜在的な志願者層の開拓（イベント・講座）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学内 SD 研修会の開催（8月）：本研究科への理解促進とキャリア形成支援を目的とした研修を実施。対面・オンラインのハイブリッド形式で計28名が参加した。 ・公開講演会の開催（10月）：「世界を自分の頭で読み解く力を養う」をテーマに開催し、学内外から約70名が参加。知見の共有とともに交流を促進した。 ・リスキリング講座の開講（10～11月）：「働きながら学ぶ専門職大学院のトリセツ」を開催し、計92名が受講。受講者が本研究科の入学説明会へ申し込むなど、具体的志願に繋がる成果が得られた。 <p>3. 地域連携及び自治体・企業への直接アプローチ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自治体への派遣要請と連携強化（9月）：福井市役所をはじめとする県内自治体へ複数回の訪問・調整を実施。この結果、福井市において令和8年度の職員派遣予算が確保され、同市職員1名の入学が予定されている。 ・企業訪問の実施（10～12月）：企業ニーズの把握と研究科の周知を目的に、36社への訪問を実施した。

<p>評価結果における意見等 (※問題点や改善を要する事項、改善が望まれる事項等)</p>	<p>対応方針、対応措置の実施計画</p>	<p>実施計画に対する令和7（2025）年度末の進捗状況</p>
		<p>4. 志願者へのフォローアップ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・説明会参加者や、過去に出願を見送った志願者に対する個別のフォローアップを実施し、再検討を促した。 <p>これらの施策の結果、2月末時点における本研究科の2026年度入試出願者数は、計7名（前年比2名増）となった。</p>
<p>3. 教員・教員組織 項目：教員組織の編制方針</p> <p>【07】専攻と学部の授業担当割合の適切性について、学部の負担が大きい教員が多い。実質的な負担は総合グローバル領域長が把握し対応しているものの、大学院の教育水準の向上や専攻の継続的発展という観点から、当該専攻を主に担当する教員を増やす等教員組織に関する全体的なデザインの見直しも含めて検討することが望まれる（評価の視点3-1）。</p>	<p>研究科の授業科目のみを担当する教員の数を増やすという、いわば研究科のみを取り出して担当教員の最適化を図るのではなく、学部の担当教員も含めた総合グローバル領域全体としての資源配分の最適化を図ることが、最も現実的かつ適切であると考えます。</p> <p>2025年度に実施する研究科のカリキュラム改正においても、研究科長は国際地域学部長と適宜協議を行いながら、研究科における教育効果を低下させることなく、教員の業務負担の全体的な軽減に努める方針である。</p>	<p>研究科担当教員の配置及び学部との授業負担割合については、総合グローバル領域全体の資源配分の最適化を図る観点から決定することが、組織運営上最も合理的かつ適切である。</p> <p>2025年度は、研究科では翌年度以降の入学者に適用する教育カリキュラムの改正を行ったが、それにおいても、上記の考え方に基づき、研究科長は、国際地域学部長と適宜協議を重ねながら、研究科における教育効果を低下させることなく、教員の全体的な業務負担を軽減することに努めた。</p>
<p>3. 教員・教員組織 項目：教育にふさわしい教員の配置</p> <p>【08】当該専攻の目的を考慮すると、特に、専任教員の多様性については、女性及び外国人を増やす等、更なる充実が望まれる（評価の視点3-4）。</p>	<p>専任教員の多様性を図るべく、今後も女性教員及び国際経験の豊富な教員を積極的に配置する方針である。</p>	<p>教員の公募の際には「男女共同参画、および国際経験のある教員の登用を推進しており、業績等の評価において同等と認められた場合には、女性または国際経験のある方を積極的に採用」する旨を教員公募要項に記載している。</p>

<p>評価結果における意見等 <small>(※問題点や改善を要する事項、改善が望まれる事項等)</small></p>	<p>対応方針、対応措置の実施計画</p>	<p>実施計画に対する令和7（2025）年度末の進捗状況</p>
<p>3. 教員・教員組織 項目：教員の資質向上等</p> <p>【09】教員による継続的な研究の促進のため、サバティカル研修が実際に取得可能な環境を整備することが望まれる（評価の視点3-7）。</p>	<p>2025年度から、教育・人文社会系部門において「研究促進短期研修制度」が新たに整備され、2ヶ月から5か月の期間、福井大学もしくは国内外の大学・研究機関において研究に専念するための支援として、非常勤講師雇用等に要する費用が研究支援金として支給される制度が開始された。</p> <p>本制度は、短期のサバティカル研修と位置付けられる新たな取り組みであり、研究科担当教員が所属する総合グローバル領域においても、1名の教員が本制度に申請し、6月に部門での審査を経て採択されている。</p>	<p>「研究促進短期研修制度」に基づき、教員1名が6～10月までの5ヶ月間、研究に専念した。本制度は、既存のサバティカル研修に準じた柔軟な仕組みとして、教育・管理運営・地域貢献に関する職務を一部免除し、研究時間の確保と研究支援費の助成を行うものであり、今回の研修成果として、査読付き論文を第一著者として投稿する予定である。</p>
<p>3. 教員・教員組織 項目：教育研究条件・環境及び人的支援</p> <p>【10】教員間の授業負担にばらつきがみられるため、改善が望まれる（評価の視点3-9）。</p>	<p>従来通りではあるが、各教員への負担の実質的なボリュームを捉える上では、きめ細かな学生指導を要する学部のPBLや卒業研究、研究科における海外実地研修や最終報告書の指導状況、さらには学内の委員や役職に伴う管理的業務の多寡も考慮に入れた上で、教員間の業務負担の平準化及び軽減化を図っている。研究科長は、国際地域学部長とも協議の上、これらの調整を行っている。</p>	<p>各教員への業務負担については、学部のPBLや卒業研究、研究科における海外実地研修及び最終報告書の指導状況を含めた教育負担に加え、学内委員や役職に伴う管理的業務を含めた総量として把握している。研究科長は、これらを総合的に勘案し、国際地域学部長との協議を通じて、教員間の業務負担の平準化及び軽減を図った。</p>

<p>評価結果における意見等 <small>(※問題点や改善を要する事項、改善が望まれる事項等)</small></p>	<p>対応方針、対応措置の実施計画</p>	<p>実施計画に対する令和7（2025）年度末の進捗状況</p>
<p>4. 専門職大学院の運営と改善・向上 項目：社会との関係、情報公開</p> <p>【11】企業等との連携・協働に向けた覚書や念書、協定を締結する手続や運営方法等に関する規程が整備されていないことから、関連する規程を制定する等、その決定・承認を適正な手続で行うための体制整備が望まれる（評価の視点 4-8）。</p>	<p>本件については、研究科運営委員会において検討を行い、企業等との適切な連携・協働に向けて、協定締結の手続や運営方法等に関する事項を定めた申し合せ等を新たに整備する方針である。</p>	<p>12月に北九州市立大学大学院マネジメント研究科の先行事例調査を行い、企業等との連携・協働における協定締結の手続や運営方法等についての知見を得た。これを踏まえ、2026年度中に本研究科における実地研修等の運営に関する申合せ及び企業等との覚書のひな型の整備を進め、組織決定の手続を明確化する予定である。</p>