

## 設置の趣旨等を記載した書類

### 目 次

1	設置の趣旨及び必要性	1
2	研究科，専攻等の名称及び学位の名称	12
3	教育課程の編成の考え方及び特色	13
4	教員組織の編成の考え方及び特色	21
5	教育方法，履修指導，研究指導の方法及び修了要件	22
6	施設・設備等の整備計画	24
7	基礎となる学部との関係	25
8	入学者選抜の概要	26
9	「大学院設置基準」第2条の2又は第14条による教育方法の実施	28
10	管理運営	28
11	自己点検・評価	29
12	認証評価	30
13	情報の公表	30
14	教育内容等の改善を図るための組織的な研修等	31

( 白 紙 ペ ー ジ )

## 設置の趣旨等を記載した書類

### 1 設置の趣旨及び必要性

#### (1) 福井大学の目的及び使命

「学術と文化の拠点として、高い倫理観のもと、人々が健やかに暮らせるための科学と技術に関する世界的水準での教育・研究を推進し、地域、国及び国際社会に貢献し得る人材の育成と、独創的かつ地域の特色に鑑みた教育科学研究、先端科学技術研究及び医学研究を行い、専門医療を実践する。」

本学では上記の「目的及び使命」を達成するため、教育に係る長期目標として、「21世紀のグローバル社会において、高度専門職業人として活躍できる優れた人材の育成」を掲げており、今般、社会状況の変化やニーズも踏まえ、社会人を対象としたリカレント教育を地域と協働で行う専門職大学院「国際地域マネジメント研究科」を新設し、地域創生に貢献する。【資料1】

#### (2) 国の動向等

##### 1) リカレント教育に係る国の施策等

国の総合戦略や各種会議では、大学に対して、地域のグローバル化をはじめ地域の諸課題に対応する担い手の育成について求めており、とりわけ、産業や地方創生に資する社会人の学び直し等に向けたリカレント教育については、社会のニーズに柔軟に対応してさまざまなパターンで行う必要性が語られている。

##### ア まち・ひと・しごと創生総合戦略(2017改訂版) 平成29年12月

「地域人材育成プラン」に関して、地域・地方創生を担う社会人の学び直しの一層の促進、あわせて、大学・高等学校等における地域に根差したグローバル・リーダーの育成や外国人留学生の受入れを推進するため、官と民とが協力した海外留学支援制度の推進や地域における留学生交流の促進が求められている。

##### イ 地方における若者の修学・就業の促進に向けてー地方創生に資する大学改革ー 平成29年12月8日 地方大学の振興及び若者雇用等に関する有識者会議 最終報告

地方創生に資する大学改革、特に地方大学の対応について、次のように求められている。

(ア) 今後18歳人口の減少や地域における国公立大学の整備状況に鑑みると、地域における多様な進学需要への対応に加え、地域を担う多様な人材やグローバル化に対応した人材を育成し、地域の生産性を高めていくことが重要である。

(イ) 産業構造の転換に伴う地場産業の振興や地方創生に資する社会人の学び直し等に向けたリカレント教育機能を拡充する。(略)社会のニーズに積極的かつ柔軟に対応し、様々なパターンのリカレント教育を積極的に行う必要がある。特に、技術経営や経営学などの専門職大学院による学修は、生産性の向上の観点からもそれらの内容を学ぶ意義は大きい。

ウ 第3回 人生100年時代構想会議 議事録 平成29年11月30日

第3回の会議では、以下のように、リカレント教育や社会人のキャリアアップの必要性に関する議論がなされている。

- (ア)〔安倍総理〕「人生100年時代を見据え、その鍵であるリカレント教育の拡充を検討するとともに、現役世代のキャリアアップなど、誰もが幾つになっても、新たな活躍の機会に挑戦できるような環境整備を図ってまいりたい。」
- (イ)〔リンダ・グラットン 英国ロンドンビジネススクール教授〕カレッジや大学は、幅広く、基本的な教育を提供しているが、今後15年の間に教育制度において大きな破壊的創造が起こる可能性があると考えている。多くの大学やカレッジは若い人だけのことを考えており、日本では25歳以上で大学に通う人は比較的少ないという現状がある。大学の抱える課題は、いかにして25歳以上の教育に力を入れるのか、将来重要となることに近いカリキュラムをどう作っていくのかである。
- (ウ)〔榊原定征 日本経済団体連合会会長〕リカレント教育の拡充においては、日本の大学において、海外の大学と競合できる教育内容と教育環境、また、教育のプログラムを企業側の現場のニーズを反映した形に変えていくべきで、これは今後、大学改革の1つの大きなテーマである。
- (エ)〔林 芳正 文部科学大臣〕リカレント教育について、社会人の方々が大学や専門学校で学びやすくなるように産学官の共同の教育プログラムの開発、また、短期プログラムやオンライン講座等々、大幅拡充を図っていかなければならない。

2) **中央教育審議会の答申等におけるリカレント教育に係る提言**

ア 「2040年に向けた高等教育のグランドデザイン（答申）」（平成30年11月26日 中央教育審議会）

答申では、平成30年に生まれた子供たちが、大学の学部段階を卒業するタイミングの2040年という22年先を見据えて、そこから逆算的に考えた、展望や高等教育改革に係る必要な提言が、次のように述べられている。

- 2040年に必要とされる人材と高等教育の目指すべき姿
  - ・社会の進展に伴い更に必要となった知識や技能を身に付けるべく生涯学び続ける体系への移行が進み、中等教育に続いて入学する高等教育機関での学びの期間を越えた、リカレント教育の仕組みがより重要となる。
- 2040年頃の社会変化の方向
  - ・社会のあらゆる分野でのつながりが国境を越えて活性化しており、人材の流動化、人材獲得競争などグローバル競争の激化が予想される。
- 教育研究体制－多様性と柔軟性の確保－
  - ・人生100年時代を見据え、高等教育機関には多様な年齢層の多様なニーズを持った学生に教育できる体制が必要になり、リカレント教育の重要性が増す。高等教育機関でのリカレント教育が今以上に充実・拡大するためには、産業界、地方公共団体等と緊密に連携した実践的・専門的なリカレント・プログラムの開発等が必要である。

- 多様性を受け止める柔軟なガバナンス等
  - ・学外の教員や実務家など多様な人的資源を活用し、多様な年齢層の多様なニーズを持つ学生を受け入れていくためには、高等教育機関は、他の機関や、関係する産業界、地域の地方公共団体などと連携し、必要とされる教育研究分野、求人の状況、教員や学生の相互交流などについて、恒常的に意思疎通を図れるような体制として「地域連携プラットフォーム（仮称）」を構築することが必要である。

イ 「2040年を見据えた大学院教育のあるべき姿（審議まとめ）」（平成31年1月22日 中央教育審議会大学分科会）

（審議まとめ）では、グランドデザイン（答申）にあわせ、大学院における教育が産業界や国際社会も含めた幅広い社会のニーズや学修者の個々のニーズに積極的に対応していくことが求められている。

- リカレント教育の充実
  - ・社会経済が急速に高度化・複雑化する中であって、社会人を対象としたリカレント教育の機会を提供することは重要なテーマとなっている。18歳人口が減少することが見込まれる中、高度専門職業人を養成する大学院において、リカレント教育の実施に真剣に向き合っていくことは極めて重要な課題となっている。
  - ・社会人を対象とした大学院レベルのリカレント教育については、一定程度のニーズが存在していると考えられ、各大学は積極的にこれに応えていくべきである。

### （3）地域企業・自治体等の現状と課題等

グローバル化の進展と、地域経済の停滞、人口減少・少子高齢化に伴う国内市場の狭隘化や継続的な労働力不足状態とは、密接な関連にあり、その中で地域の企業や自治体はさまざまな課題を抱えており、グローバル化や組織のマネジメントに関わる専門的な人材を確保する必要に迫られている。

このため、本専門職大学院の構想検討にあたっては、アンケート調査に加え、83の企業、11の自治体のトップ等に直接面談し、グローバル化に関連する企業や自治体の現状と課題を把握した。【※後述資料3参照】

#### 1）福井県内の企業の現状と課題

ア 福井県政策統計・情報課のデータによれば、平成28年6月時点で、福井県の事業所数は41,811事業所（人口千人当たり53.5事業所で全国1位）となっている。これは平成26年調査でもほぼ同様な結果（54.2事業所、全国1位）となっている。

これを産業大分類別の事業所数から見ると、製造業（5,295事業所）の割合は12.7%で全国2位であり、従業者数で見ると、製造業（83,059人、21.9%）が最も多い。製造業の大部分は中小企業であるが、福井県ではこれら中小企業を含め製造業を中心に中国、東南アジアへの工場、営業所の進出が多い。

・ 県内企業海外進出状況（福井県産業労働部国際経済課作成資料から引用）

区分	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年
総海外拠点数	309ヶ所	331ヶ所	321ヶ所	358ヶ所	366ヶ所
アジア拠点数	259ヶ所	281ヶ所	271ヶ所	309ヶ所	318ヶ所

さらに、現在のところ海外での事業展開にまだ乗り出していない企業、また海外事業の撤退経験をもつ企業があるが、国内市場の飽和状態の中で、何らかの形で近い将来海外への進出を多くの所が検討している。

このように、海外志向が強まっている県内の企業の課題は、グローバルな展開を視野に置きながら事業活動の中核を担う中核人材をどのような形で育成するか、という点にある。

とりわけ、中小企業では、マネジメント分野や財務関係の専門知識を持つとともに総合的な経営者感覚・ビジネス感覚を持った人材、さらに一定の語学力を伴った現地での企業人とのコミュニケーション能力を有する人材を求めている。現在のところは、自前の人材育成・研修の仕組みが未成熟であるため、外部の経験者をスカウトする形で人材調達しているが、今後の経営組織の強化のためには、体系的な Off-JT 活動を行うことで自前の人材養成を図ることの必要性を考えており、勤務しながらキャリアアップできる機会を歓迎する声大きい。

少数ではあるが、すでに相当の海外事業展開の経験を持つ、比較的大きな規模の地方企業では、自社の海外事業所や取引先企業の資源や大都市部の MBA などを利用した人材育成の仕組みがある程度できている。しかし、こうしたところでは、既存のサプライチェーンの枠組みを越えた現地での新顧客の獲得や新しい事業の構築が求められており、事業所全体を統括して事業を構想する能力を持つ人材が必要である。そのためには、自社に関連した企業文化では経験できない異質な体験を通じて、新しい発想と新分野への挑戦力を備えた人材が必要であり、中核人材の育成にはそのような本来業務と離れた海外での経験も欠くことができない。

イ 福井県のホームページにも引用されている、帝国データバンクの 2016 年分析調査によれば、人口 10 万人当たりの社長輩出数について、首位は福井県の 1,453 人（2015 年）で、1982 年から 2015 年まで 34 年連続トップとなっている。これは、法人成りした同族会社が多いことが一因であるが、一方、調査では、60 代の経営者の半数以上が後継者不在になっている状況もあり、企業の活力低下の他、製造業にとって重要な技術・ノウハウの継承が阻害される可能性が高いことが指摘されている。

そうした中で、後継予定者に取引先の大手企業等で経験を積ませたり、MBA へ派遣したりする県内企業の経営者もある。しかし、多くの中小企業では計画性を持って後継者養成を行っているわけではなく、グローバルな事業展開を視野に置いた経営者としての力量を育成する機会が得られることにより事業継承を確実にすることの利益は大きい。

ウ 県外への人材流出が社会的な問題となり、地方への U ターン・I ターンの支援が企業にとっても、また自治体にとっても大きな課題となっているが、具体的に魅力ある雇用を提供することが地方にとっては困難な状況にある。そうした中で、企業や自治体に就

職した後、一定の社会人経験を経て、改めてキャリアアップを図る機会が制度的に確保されることは、県内就職の魅力を高める大きな要素となる。中教審の提言する「地域連携プラットフォーム（仮称）」の一環として、専門職大学院のプログラムを位置づけることは、企業の採用活動を支援する意味でも期待が大きい。

## 2) 福井県内の自治体の現状と課題等

### ア 現状と課題

(ア) 経済活動のグローバル化の進展は、県内の労働力不足と相まって、福井県の外国人居住者の増加をひき起こしており、外国人住民者数（福井県産業労働部国際経済課作成資料から引用）は、この5年間で2,266人の増加を示している。

年 月	2013. 12	2014. 12	2015. 12	2016. 12	2017. 12
外国人住民者数	11,160 人	11,335 人	11,965 人	12,188 人	13,426 人

とくに近年の増加は、日系ブラジル人に代表される定住者、および東南アジアを中心とする技能実習生によるものであり、今後の政府の方針や県内企業の労働者確保の計画を考えると、この傾向はさらに続くと考えられる。現在、製造業を中心に多くの外国人が雇用されている越前市は、子弟の学校教育の問題、親子のコミュニケーションの問題、市民生活上のさまざまなルールへの順守をめぐる問題など、行政上さまざまな配慮と対応を行ってきたが、なお深刻な課題となっている。こうした状況は、多かれ少なかれ他の自治体も共有するものであるが、今後、ますます自治体の課題としてクローズアップされることが想定されている。

また、これまでも、自治体は、アジアを中心として展示会や商談会への支援を行うなど地域の特産品や地場産業への政策的な支援を行ってきたが、今後は、IT 関連をはじめとして地域経済の生産性向上に貢献する高度な専門性を持った外国人材を積極的に受け入れる必要がある。

そうした意味で、自治体職員には学問的な学びを身につける機会とともに、企画力や国際的な感覚や異文化コミュニケーション能力を高める機会が求められている。

(イ) 観光庁によれば、2016年に外国人宿泊者数は7千万人を超え、過去最高となったが、福井県の外国人宿泊者数は前年比3.8%減の53,830人で、全国都道府県で最下位という残念な結果となった。そうしたことも踏まえて、県内自治体のインバウンドの拡大への意識は非常に高く、観光資源の開発、資源の価値を高める観光・交通インフラの整備、誘客のための広報・バイヤーへの宣伝などへの取組みが盛んに行われている。パリに職員を派遣している福井市、国際港湾都市で杉原千畝記念館を国際交流の中核にする敦賀市、国連が定めたSDGsに取り組むための推進本部を立ち上げた鯖江市、農林水産省の海外発信拠点に指定された小浜市など、積極的に国際交流に取り組む自治体も多く、国際情勢に敏感に対応し判断できる能力を持った専門的な職員を育成することが急務となっている。

いずれの自治体も、財政事情や人員不足のために職員派遣は必ずしも容易ではないが、人事制度や財政支援のあり方の見直しを行い、派遣後の職員の効果的な配置を行

うことにより行政サービスの改善を図り、グローバル化の下で必要となる行政に対する住民意識の涵養に努める必要がある。

#### イ 福井県の施策等【資料2】

上に見たように、県内の企業や自治体は、グローバル化や地域の活性化に関連して、国際的な感覚と異文化コミュニケーション能力を持つ中核人材を求めているが、これに対する福井県の取組みの現状は次の通りである。

(ア) 国の「トビタテ！留学 JAPAN 日本代表プログラム」で、グローバルリーダー候補を応援する「地域人材コース」において、福井県では、支援企業と連携し、大学生等を対象に、実践型海外留学（国外）と県内企業でのインターンシップ（国内）を組み合わせたプログラムを実施し、3つの留学コースを設定している。

このうち、「マーケティングコース」（市場・販路開拓）では、福井県の輸出額の大半を占める中国・東南アジアを中心に、企業就職後、海外営業の分野等において活躍する人材の育成、「海外生産マネジメントコース」（生産管理・人材育成）では、中国・東南アジアを中心に、企業就職後、現地での生産拠点の設置・運営、人材育成等のマネジメント分野において活躍する人材の育成に取り組んでいる。

(イ) 平成27年4月福井県経済新戦略推進本部策定「福井経済新戦略（改訂版）」においてタイとの覚書に基づく「お互いプロジェクト」を活用するとともに、台湾、中国との経済協力関係を活かし、現地における福井県企業の経済活動の支援を行うために、バンコク・上海のビジネスサポートセンターを活用し、経済界、大学等と連携しながら、中国や台湾、および東南アジアにおける福井県企業の販路拡大など、国際競争力の強化を図る海外展開支援を計画に掲げ、推進している。

(ウ) 平成29年3月に福井県が策定した「第10次福井県職業能力開発計画」では、技術・ビジネスモデル革新に対応した人材育成を掲げ、その目的に、福井県企業の海外展開や国際競争力の強化のため、外国語でのコミュニケーションやプレゼンテーション能力、異文化理解等に通じた人材の育成を図ることとしている。

(エ) 国際ビジネス人材育成支援事業では、福井県との交流拡大を希望するアメリカ・オハイオ州フィンドレー市・大学の協力を得て、県内企業の若手社員向けに、アメリカのビジネスプレゼンテーション手法の習得やグローバルビジネスマインドを涵養するための研修を実施することにより、県内企業の国際ビジネス人材育成を支援している。

(オ) 福井県では、大学卒業時の若者流出を地方創生の最も大きな課題として捉え、就職時の若者の県外流出を防ぐために、1) 県内企業や県内で働く魅力を伝える、2) 地場産業の魅力を高める、3) 地域独自の魅力を高めることが不可欠としている。この中で、1) については、早期から学生と企業等が交流することにより、企業との繋がりを学生が自分で見つける機会を創出すること、3) については、地域独自の資源を、大学の知見を活用し世界に通じる魅力まで高め、全国に広めていくことをポイントにしており、このようなことに本大学院が貢献できると考える。

### 3) 福井県内大学等の状況

福井県内の大学は、国公立合わせ僅か6大学であり、文系の大学院は3大学のみで、本構想に比較的専門分野に近いのは、福井県立大学の経済・経営学研究科経営学専攻である。同専攻では、経営学に基礎を置き、企業経営・管理に求められる専門職能の研究を主眼とし、経営の理論と実践とを融合した、経営各分野の高度な専門的能力を身につけさせることを教育目標としており、入学定員は12名である。実状としては、定員充足率は約5割でほぼ全員が社会人である。入学者の内訳・ニーズは、1)税理士資格取得を目指す会計事務所や金融機関の社員、2)コンサルタント、3)単純に経営学を学びたい社会人等で、1)が全体の半数を占める。カリキュラムは座学中心で企業等での実地演習はなく、マネジメント・リーダーを目指すような教育課程にはなっていない。

このように、県内あるいは近隣の企業・自治体にとって、実践的な科目の履修とグローバルな事業活動の体得が、働きながら、かつ比較的安い授業料で可能となる専門職大学院は、北陸地域を見渡しても存在しない。こうした専門職大学院が産官学の協働の下に福井大学に設置されることは、地域のニーズに十分応えるものであるとともに、地方における専門職大学院のあり方のモデルケースになりうるものである。

### 4) 企業、自治体等の課題と問題（まとめ）

以上、グローバル化に伴う福井県内の企業、自治体等の課題と人的資源管理上の問題をまとめると、次のとおりとなる。

区分	グローバル化に伴う課題	人的資源管理上の問題
地元 中小企業	<ul style="list-style-type: none"> <li>国内市場の競争激化、雇用問題</li> <li>海外市場への進出・市場開拓</li> <li>海外での事業構築</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>総合的な能力（マネジメントの知識・経験、交渉力、語学力）を持つ人材の不足</li> <li>人材養成と仕組みの未整備</li> </ul>
海外展開 企業	上記に加えて <ul style="list-style-type: none"> <li>海外における次の事業展開</li> <li>現地市場や取引先の開拓</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>本社と海外事業所全体を統括して事業構想する能力をもつ人材の必要性</li> <li>未経験の分野へ挑戦する創造性、ストレスコントロール力</li> </ul>
地方 自治体	<ul style="list-style-type: none"> <li>地元企業や製品の海外販路開拓</li> <li>観光誘客のための資源開拓・インフラ整備・広報</li> <li>外国人労働者・家族等の生活環境整備</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>学力と企画力を併せ持つ人材の不足</li> <li>高い専門性を持つ行政職員の必要性</li> <li>国際情勢に機敏に対応、判断できる人材の必要性</li> </ul>

### (4) 本専門職大学院への期待【資料3】

前述(2)同様、複数回のアンケート調査と、83の企業、11の自治体のトップ等との面談により、本専門職大学での人材育成や活用（従業員等の派遣）等について期待を取りまとめ、併せて、学部学生のニーズを把握した結果、本専門職大学院に寄せる地域の期待は非常に大きいものであった。

#### 1) 地域の企業

##### ア 国際的な感覚を身につけることの重要性

海外市場の比重が高まったり、自社製品の海外での利用が増えたりする中で、「海外とは切っても切れない」関係にあり、「グローバルな感覚を身につけることが重要」、ま

た経営者自身の経験として、「事前にこのようなことを学んでおけば全然違った」、「現地で社長になる人間に対する事前準備となる」として、期待が寄せられている。

#### イ 中核人材の育成

「将来の幹部候補生の育成ということで必要なプログラム」、「幹部候補生はこのような大学院での学びが必要」、「この大学院を使って人材育成ができるなら会社の方針にぴったりである」と評価されており、「社内で力をつけてきた社員に海外での経験も積ませたい」ということでこの大学院への関心が示されている。

#### ウ 地元で学べることの魅力

「働きながら学べるという点が魅力的」で、「地元の大学でこのようなことをやって貰えるのはありがたい」また、「東京には学ぶ機会があるが、県外の大学院に行ってそのまま帰ってこない人も多いので、地元でこのようなことを学べるのはコスト的にも時間的にもメリットがある」とされており、これまでのMBAなどへの派遣について人材流出の懸念を生んでいるのに対して、従業員のキャリアアップが自社の生産性向上へ直結することへの期待が示されている。

#### エ 企業の事業計画との一致

「海外進出のための人材育成が必要と考えていたところ、この大学院設置の話を知った」として院生派遣に前向きな企業があるほか、自社の「これからの事業展開の中でタイミングが合えば、人材育成の点でこの大学院は面白い」とされるように、こうした大学院が身近に存在しているということ自体が、企業が事業計画、人材育成計画を立てる際の判断材料になる。

#### オ 後継人材の育成への期待

経営者自らがこうした大学院で学べればよかったという感想も多く、「社長の子息を4、5年以内に入社させたい」との声がある。

#### カ 異業種人材のネットワークの形成

異業種企業での研修、異業種の院生が学び合うことは、「異業種の情報交換にも有益」、「異業種を含めた人脈作り」という点で非常に意味があると評価されている。

#### キ 外国人留学生への期待

労働力不足の中で、この大学院で学んだ外国人留学生の採用への期待も大きく、外国人留学生が地元で仕事を見つけるためにも、「外国人の定着に向け、大学院がレールを敷いていくのが良いのではないか」という意見がある。

## 2) 自治体

#### ア 国際感覚のある職員の必要性

観光資源や国際交流の実績のある自治体、IT関連などの企業転入が見られる自治体などでは、国際感覚が豊かな人材が集まってきており、職員の側でも語学力を含めて国際感覚のある職員が必要だと考えている自治体はいくつかあり、そうした所では派遣に前向きの姿勢を示している。

#### イ 政策立案能力、企画力のある職員の育成

これからの自治体職員には、「広い視野で新しいことをどんどんやっていく政策立案能

力が重要」であり、「海外研修ではいろいろな気づきがあると思う」ので、海外研修も含めた2年間の学びによる視野の広がりへの期待が寄せられている。

また、大学院で民間人と一緒に学ぶことの意義は大きく、「院生同士の横のつながりができ、連携によるアイデアが生まれればイノベーションにつながる」として、民間の考え方や姿勢を学ぶ場としても評価されている。

#### ウ インバウンド、外国人居住対策の推進

インバウンド対策の遅れ、法改正による外国人居住者の増加など、自治体の地域施策の上位に挙がっている課題に対して、意欲のある職員がこうした大学院で積極的に学ぶようとする事への支援が必要だと考える自治体も多い。

### 3) 企業若手社員

福井県内の企業、団体で働く若者から次代を担うリーダーを育成する「考福塾」(主催：福井銀行、福井新聞社、特別協力＝福井大学等)では、毎年約40名程度が1年間塾員となり、社会人としてのスキルアップや異業種間のネットワーク作りに励んでいる。

この5期生を対象に、平成30年2月に、大学院教育に関するアンケート調査を行った結果、実践的な力量を身に付ける専門職大学院設置を希望する者が16名で、その大学院への進学希望は「大いにある2名」、「考えてみたい14名」であり、かなり、高い期待が示された。さらに、学びたい分野は、「様々な国際機関や国際進出企業等で活躍出来る能力を高める16名」、「企業や組織での経営的・マネジメントの能力を高める16名」が最も多かった。

### 4) 本学在学学生

本大学院における人材育成の対象は、基本的に社会人とするが、学部での学びを基礎に、更にこの分野での実践的な学びを深めたいと考える学部新卒者も受け入れる用意がある。学部新卒者は、社会人とともに受講し互いに議論を交わすことで、職業人としての態度や資質を身につけつつ、学部レベルとは異なる実践的なマネジメント能力とグローバル感覚を養うことができる。このような学びを通じてグローバル化に対応する高度専門職業人として地域の企業や自治体等における即戦力として役立つ人材に成長することが期待される。なお、本学内で実施した意向調査の結果は次のとおりであった。

#### ア 国際地域学部(平成30年12月実施)

国際地域学部では複数回の調査を行っているが、2、3年次生に対する直近の進学希望調査では、回答者111名のうち、「選択肢の一つとして考えたい48名」、「一旦就職した後に改めて社会人として希望する4名」、との結果になった。また、大学院で学びたい内容は、様々な国・地域の社会・経済状況、事業を運営するために必要なマネジメント、事業の企画に必要な発想力・デザイン能力、海外での事業活動に必要な知識・交渉力等が多数を占めた。

#### イ 工学部3年次生(平成30年5月実施)

工学部入学定員は1学年525名であり、毎年、卒業生の半数が工学研究科に進学するが、現3年次生に新たな専門職大学院への進学希望調査を行ったところ、回答者230名

のうち 13 名から「選択肢の一つとして考えたい」との回答があり、学びたい教育内容に関しては、「海外の社会・経済の多様な事情 32 名」、「企業経営を進めていくうえで必要な知識 30 名」、「英語などの外国語の能力 24 名」等が回答の上位を占めた。

## 5) 大学職員

平成 26 年 2 月の中教審大学分科会「大学のガバナンス改革の推進について」（審議まとめ）において、「事務職員の高度化による教職協働の実現」の項では、「例えば、国内外の他大学、大学団体、行政機関、独立行政法人、企業等での勤務経験を通じて幅広い視野を育成することや、社会人学生として大学院等で専門性を向上させることを積極的に推進すべきである」と提言がなされている。

また本学の中期目標の 1 つに「事務局改革と人づくりを進め、事務局機能を強化する。」があるが、そのための「中期計画」には、「事務局職員の職務能力の開発・向上に引き続き取り組むとともに、高度な専門性を有する多様な人材の確保やグローバル化に対応できる職員を育成するために、隔年毎に、職階別研修（係長、中堅職員、契約・パート）と職務における専門能力の向上のためのスキル別研修を実施する。」ことが述べられている。

本研究科では、こうした課題や計画に応えるために、現職の大学職員も入学対象者の中に含め、大学院での専門性向上を図る。

### (5) 育成する人材像【資料 4】

企業・自治体のトップ等との面談で求められた、必要とする人材像や身に付けるべき知識や能力に係る具体のニーズを十分に勘案し、双方で協議の上、育成する人材像等を取りまとめた。

#### 1) 育成する人材像

グローバル化の進展に関連して地方の企業や自治体が抱える諸課題の解決に挑戦する優れたマネジメント・リーダーの育成を基本とし、そのために必要な国際的な視野と専門知識、事業の企画・運営に必要な実践的能力、及び語学力を伴う交渉力を備えた人材を養成する。

#### 2) 育成する高度専門職業人としての専門性

- ア 国際的な視野の下で地域の企業や自治体の取組みの方向性を提起し、牽引するマネジメント・リーダーシップ
- イ 事業の企画・運営に必要な専門知識と情報収集、活用能力
- ウ 積極的に外国人との交渉を進めるために必要な、異文化受容性、コミュニケーション能力及びストレスコントロール力

#### 3) 学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）

本研究科では、次の①から⑤までの能力を修得した者に、学位、国際地域マネジメント修士（専門職）を授与する。

- ① 国際情勢やグローバルな市場環境の視点から、地域の企業や行政上の課題の解決策

を考察し、提示する力

- ② 事業や政策をめぐって新規の提案や改善提案につなげる際に発揮される企画力
- ③ 問題を発見し、計画策定、事業拡大に取り組むための専門知識や情報収集・情報活用能力
- ④ 事業計画の遂行のために必要なリーダーシップ
- ⑤ 異文化感受性と多様な思考に対する受容性を備えたコミュニケーション能力とストレスコントロール力

#### 4) 中心的な学問分野

本研究科では、地域のグローバル化に関連した地域の企業や行政上の諸課題の解決に資する中核人材を育成することを目的としている。したがって、研究の主たる対象は、グローバル化する地域における住民生活、企業活動の課題と、企業の海外展開に伴って生じる諸課題であり、そうした課題の背景や原因を分析し、解決の方向性を探るための総合的な研究を行う。このような総合的な研究を支えるものとして、以下のような専門の学問分野がある。

- (ア) グローバル化に伴い地域社会や地域の産業に発生する諸課題を理解、分析し、その解決の実践的な方法を探るための政治学・社会学・歴史学および経営学を中心とする社会科学分野
- (イ) グローバルな活動展開と多文化共生に必要な英語やその他の外国語、グローバル化の諸相を理解するのに必要な海外諸地域の文化・社会研究等の人文科学分野

#### (6) 福井大学の方向性（中期目標、機能強化の方向性、強み等）

##### 1) 人材育成に関連する福井大学の中期目標

###### ア 教育に関する目標

- (ア) 地域に根ざす国立大学として、グローバル化社会における地域創生を担う人材の中核的育成拠点となり、高い国際通用性を有する教育課程のもと、地域一体型教育を推進し、ミッションの再定義で掲げた各分野の人材を含め、優れた高度専門職業人を育成する。
- (イ) グローバル高度専門職業人および地域活性化の中核となる人材の育成拠点として、教育の国際通用性の確保・向上や地域一体型教育の先導的推進に係る取組みなど、質の高い教育を実現するための教育実施体制を整備し運用する。

###### イ 地域を志向した教育・研究に関する目標

地域の知の拠点として地域社会との連携を強化し、地域社会を志向した教育・研究を推進し、地域の人材養成と課題解決に寄与する。

###### ウ グローバル化に関する目標

国際通用性の高い世界に開かれた大学に改革し、世界で活躍できる高度専門職業人を育成する。

##### 2) 新たな大学院構想に資する本学の強み

ア 福井大学には平成 28 年に設置された国際地域学部があり、重点的な英語教育と地域

の企業・自治体等と連携した実践的な教育を行いグローバル化に対応する地域人材を輩出しており、ここで蓄積された教育研究内容を更に高度専門職業人の育成に発展させることができる。具体には、同学部では、海外展開企業を含む多数の企業や地方自治体との連携による地域密着型の課題探求プロジェクトを実施してきており、アドバイザーボードである「地域連携協議会」も設置し、地域企業・地方自治体等との連携の素地は確立されて来ている。また、交換留学制度の下での海外留学を課しており、そのための事前の英語能力の育成を図っている。そうした基盤の上に構想される大学院教育では、インターンシップやフィールドワークなど実社会での経験を通じた教育や、国際的な実践経験などを一層発展させることができる。【資料5】

イ 専任教員7名を置く全学の語学センターを擁しており、機能強化の取組として、国際地域学部と一体化した同センターの組織整備を推進して来っており、本大学院構想での言語教育に大きく貢献できる。

ウ 上記アで触れたように、国際地域学部は交換留学制度の下、現在までに海外協定校は70校に達している。本構想での、特に海外実地研修を実施する場合、こうした協定校からの現地語等のサポートや必要な研修プログラム等の協力を求めることができる。また、本学は本学に留学した留学生同窓会支部として、10カ国15支部を組織している。これも特に海外実地研修を実施する場合のサポートが期待できる。

エ 国際地域学部の教員にユネスコでの勤務経験を有する大使経験者がおり、外務省、国際機関（特にユネスコ）との連携体制構築を円滑に進めることができる。

## (7) 福井大学全体の大学院改組の方向性

前述の中期目標に加え、(教育研究組織の見直しに関する目標)において、本学の機能強化に繋がる教育研究組織の見直しを全学的視点から戦略的に推進することとしており、2020年4月を目標に、教育学研究科、工学研究科、連合教職大学院を対象とした大学院組織・定員の見直し計画を進めており、本大学院構想はその一環となるものである。

## 2 研究科、専攻等の名称及び学位の名称

本研究科、専攻、学位の名称は次のとおりとする。

- 研究科、専攻名称及び英訳名称

国際地域マネジメント研究科： The Professional Graduate School of Global and  
Community Management

国際地域マネジメント専攻： Department of Global and Community Management

- 学位の名称 「国際地域マネジメント修士（専門職）」:

Master of Global and Community Management

現在、グローバル化が進行する中で、世界の多くの地域の産業・社会はその影響を受けて大きな変容を経験している。とりわけ先進国社会においては、「世界を『あらゆる場所』から見ている人々」(the people who see the world from Anywhere)と『『どこかの場所』か

ら見ている人々」(the people who see it from Somewhere) との大きな分裂という、階級対立に代わる新たな対立構造が各国の政治を大きく揺るがしていると言われる(D. Goodhart, “The Road to Somewhere”, 2017)。前者は教育と仕事の成功に基づき、開かれた社会と普遍的な価値を信奉するグローバリゼーションの体現者であるのに対し、後者は特定の集団や地域への帰属に基づく生得的なアイデンティティを有し、グローバル化がもたらす急速な変化に取り残されつつある者である。階級構造があいまいで民族構成が比較的単純なわが国においては、現在のところ、こうした社会の分裂は欧米と比べて顕著には表れていないものの、所得格差ないし地域間の格差が拡大する中で、経済や情報のグローバル化や今後さらに拡大することが見込まれる外国人労働力の流入により、その顕在化が十分に予想される。

福井県は、伝統的なコミュニティ機能については、衰退しつつあるとはいえまだ比較的残っている地域であり、それが生活満足度日本一と言われる状況を支えている。しかし、少子高齢化や若年層の大都市部への流出に伴う人口減少、グローバルなサプライチェーンの形成や地域産業集積の縮小による地場産業の停滞などを背景に、先進国社会に一般にみられる分裂が福井県の地域社会にも広がる可能性は大きい。

このような懸念を回避しつつ地域産業や地域社会の活性化を展望するためには、地域の産業や行政、市民が地域に軸足を置きながら、国際的な視野から事業や施策を考え行動していくことが不可欠である。

グローバリゼーションが進行する社会では、地域と世界とが相互に関連し影響し合う構造がますます強まっていくのであり、本専門職大学院が研究科名称の中で用いている「国際地域」の概念は、地域と世界とが相互に関連し影響し合うがゆえに、双方を切り離して捉えるのではなく一体化したものとして把握すべきという観点によるものである。そして、本専門職大学院では、こうした「国際地域」の概念を踏まえて、課題の解決に必要な人材である、事業や政策を立案し実行する際に牽引的な役割を担う、地域に軸足を置いたマネジメント・リーダーの養成をめざしている。

その主な対象となるのは、既に地域の企業や自治体等に職を得て、具体的に地域における住民生活や企業活動の直面する課題や、企業や自治体等の海外と関連した事業の開拓・展開といった課題に日々格闘している従業員・職員等である。彼らに対して、グローバル化に直面した現場が現実にも求めている実践的で具体的な知識や能力を身につけるための教育の機会を提供することにより、修了後、それぞれの現場でマネジメント・リーダーとして多様な活躍ができる高度専門職業人となるよう育成を図るものである。

このような養成する人材像とその教育内容に照らして、本研究科の名称を、「国際地域マネジメント研究科国際地域マネジメント専攻」(英文名称: The Professional Graduate School of Global and Community Management, Department of Global and Community Management)とする。

### 3 教育課程の編成の考え方及び特色

#### (1) 教育課程の編成・実施方針(カリキュラム・ポリシー)【資料4】

本研究科が主として想定する大学院生は、福井県内および近隣の企業や自治体で従事する30～40歳前後の、これから中核的な職員としてグローバル化に対応した事業を構想し、リー

ダーとしてこれを推進することが期待されている人材である。そして、以下のカリキュラム・ポリシーの下、国際・地域分野とマネジメント分野を中心とする科目を履修し、院生各人のニーズに応じた外国語の研鑽を積むとともに、1年次前期と2年次後期に実施する海外実地研修で国際感覚を養い、履修した科目の内容を実地で体得することにより、修了後に自己の組織の業務に貢献する力量を身につけることになる。このことにより企業や自治体が実施している各種のOff-JTとは別に、大学と現場とを往還する実践的・専門的なカリキュラムにより、マネジメント能力と国際的に活躍する感覚を包括的・実践的に身につけることができる。

なお、このカリキュラムは、これから企業や自治体でグローバル化の実行部隊として活躍が期待される学部新卒者や日本国内、とりわけ地域の企業で就職を希望する外国人留学生にとっても、即戦力となる人材を養成する効果的なカリキュラムとして考えられる。

カリキュラム・ポリシー（A～E）は以下の通りである。

- A：国際的な視野の下に、顧客ニーズおよび対象地域の法・慣習や市場、資源に関する情報を把握し、分析する力の修得
- B：外国語によるコミュニケーション能力を含む対人交渉能力・人的ネットワーク形成能力の修得
- C：事業や組織のマネジメントに必要な専門知識の修得とその実務への応用
- D：批判的思考や創造的思考を通じて事業や企画を構想・展開できる力の修得
- E：海外実地研修を通じた国際感覚の醸成と各自の目的に応じた履修科目の体験的な修得、および総括

## （2）教育課程の授業科目区分および授業科目

本研究科の教育課程では、地元からの実務家教員の採用に加え、海外実地研修を中心とした地元企業及び自治体との協働による人材育成を行う。

授業科目の区分及び授業科目、履修時期は次の通りである。【資料6】

### □ ベーシック科目

1年次前・後期に開講、(国際・地域)、(マネジメント)の計7科目(14単位)必修。

#### ● 国際・地域

グローバル化という環境変化にさらされている地域の現状と課題を理解し、グローバルな思考を養うために、地域産業の現状および展望、海外諸地域の社会や文化の特徴、および国際情勢に関する基本的な知識を身につける。

「海外事情研究Ⅰ」、「海外事情研究Ⅱ」、「国際関係論」、「地域産業論」

#### ● マネジメント

自己の所属する組織の課題解決を図るために必要な、組織の現状分析および事業やマーケットの展開構想に関する知識を身につける。

「経営戦略論」、「マーケティング論Ⅰ」、「データ分析手法」

□ アドバンス科目

1年次後期・2年次前期に開講。(企画・交渉力に関する分野)から2科目(4単位)必修,(個別課題に関する分野)から2科目(4単位)以上を選択必修。

● 企画・交渉力に関する分野

ベーシック科目の履修で得た知識を踏まえて,新たな事業企画や事業構築を行う上で必要となる思考法と対外交渉に必要なさまざまな視点を身につける。

「事業デザイン論」,「海外事業実践論」

● 個別課題に関する分野

ベーシック科目の履修で得た知識を踏まえて,自己の所属する組織の課題や院生自身の問題意識に応じて,グローバルな企業経営や地域活性化に関わる個別課題に取り組むための知識と方法を学ぶ。

「国際交渉研究」,「移民問題」,「東南アジアビジネス事情」,

「地場産業の海外展開」,「地域の産業発展」,

「まちづくり・観光マネジメント論」,

「企業会計・財務・データ分析」,「マーケティング論Ⅱ」,

「管理者行動論」,「国際ビジネスリスク論」

□ 語学系科目 【資料7】

1年次前期・後期・2年次前期に開講。6科目から3科目(3単位)以上選択必修。外国の顧客との取引,外国人とのコミュニケーションに一般的に必要な水準の語学能力を習得する。

「English Communication I」,「English Communication II」,

「English Reading/Writing I」,「English Reading/Writing II」

「Intercultural Communication」,「コミュニケーション中国語」

注)外国人留学生のための日本語教育科目はこのカリキュラムの中には設けていないが,福井大学では,在籍するすべての正規留学生に対して開かれた「全学向け日本語コース」が平日昼に開講されており,これを受講することができる。

□ 事業課題ワークショップ

1年次後期(春季集中),1単位必修。ベーシック科目(マネジメント)や事業デザイン論の学習を踏まえて学習の成果の中間的な総括を行うために,具体的な事業課題の改善提案につなげる共同の模擬体験を院生全員で行う。連携企業や学生が所属する企業等から事前に提案された課題(例:X社における商品AのB国での販路開拓)について,院生は2つのグループに分かれて,現状および課題を分析する。その分析を踏まえて,課題の解決策を考察し,グループごとに,(事業責任者や企画担当者として)仮の事業計画書を作成・プレゼンテーションを行い,相互に講評し全体討議を行う。2日間に分け,ワークショップ形式で実施する。

#### □ 海外実地研修

この科目は、本専門職大学院での実践的・専門的なカリキュラムのコアとして位置づくものである。

通常の授業での学習内容を、海外での事業経験と結び付けて理解することを意識させるために1年次前期に「プレ海外研修」を実施する。ここでの動機付け等をもとに、さらに学習内容を院生個々の問題意識に即して磨き上げるために2年次後期に「海外実地研修A」（2単位）、「海外実地研修B」（3単位）、「海外実地研修C」（4単位）を選択履修する。

海外実地研修A・B・Cの単位差は、内容の困難度に対応して設定する。また「プレ海外研修」は、各海外実地研修の履修の前提として内容的に繋がるものであることから、それぞれの単位数に含める。

海外実地研修では、海外事業の体験的研修による国際的なビジネス感覚の修得、および調査活動やプロジェクト活動を通じた海外での主体的な課題解決の経験を主な目的とし、併せてストレスコントロール力を養う。

#### □ 最終報告書：2単位必修

本研究科での専門的な学習、および海外実地研修などの授業の中での実践的な力量形成の成果を院生が自身で確認することを目的として、院生各自が設定したテーマについて調査・考察したもの、および2年間での学びの成果を自己評価したものを、最終報告書にまとめる。

院生は、指導教員（正・副）と相談して各自のテーマを決定し、テーマに関する調査や考察の方法、および2年間の学びの成果の評価について、指導教員（正・福）により、面談またはメール等の形式で指導を受けて。2年次後期2月に最終報告書としてまとめたものを提出する。

この内容については公開の場で発表し、専任教員等（社会人特別選抜により入学した院生は原則としてその所属する企業・自治体関係者を含む）による質疑を受ける。【シラバス参照】

### （3）カリキュラムの全体像【資料6】

（2）の授業科目とカリキュラム・ポリシー及びディプロマ・ポリシーとの関係は資料のとおりである。

### （4）海外実地研修の詳細【資料8】

#### 1）海外実地研修の区分

海外実地研修の区分は、以下の海外実地研修A・B・Cとし、その導入部分に「プレ海外研修」を位置付ける。

海外実地研修Aは、主に、現地での事業環境や海外事業の諸課題を学ぶことを通してグローバルなビジネス感覚やコミュニケーション能力を実践的に身につけることを期待する企業や自治体等の従業員、職員向けの研修である。Bは、新規事業を構想するにあ

たって新たな知見や発想のできる人材を求めている，主に海外事業展開の経験の蓄積がある企業の従業員を想定した研修である。さらにCは，新たな知見や発想のできる人材というだけでなく，複数の異なる背景を持つ人々との間でのディベート力や組織運営に関する実務的な能力を持つ，より高度なグローバル人材を求めている企業や自治体の従業員，職員を対象とする研修である。

以下、「プレ海外研修」と「海外実地研修A・B・C」について，その内容と期待される成果について説明する。

○ 「プレ海外研修」

本研究科での科目の履修に着手する際に，海外事業に関する事業感覚や海外での交流体験を共有するために，1年次前期に福井県内企業の海外事業所で1週間程度，業務全般の体験やグループディスカッションを行う。海外での事業経験の浅い院生への学習の動機づけとなるいっぽう，ある程度海外事業の経験のある院生にとっては，異業種での事業体験を得る機会となる。

ア 「海外実地研修A」

学習成果を実地に即して振り返り，所属組織での事業展開に貢献できる能力を磨くために，2年次夏季以降に3～4週間の海外での実地研修を行う。

この研修では，福井県内企業の海外事業所や県の海外出先機関等において，1カ所ないし複数個所で業務全般の体験を行うとともに，院生が事前に設定した特定のテーマ（現地での市場開拓や事業所進出，外国人材のマネジメント，進出先での業績向上など）に即して，当該研修先や関連取引企業，政府系関係機関等を調査する。

事業体験や調査活動を通じて，海外での事業活動や市場環境の中に身を投じることで，グローバルなビジネス感覚を様々な場面で体得する。さらに，大学院の授業で学んだ専門知識の理解や，語学力を含む海外でのコミュニケーション力について実地で検証することを通じて，さらに知識や能力に磨きをかける。

イ 「海外実地研修B」

主に海外経験がある程度ある院生を対象に，所属企業や自治体では経験できない海外で事業に取り組む体験を行い，新たな事業構築の際に必要な知識・経験を身につける。

この研修では，JICA 海外事務所において，2年次夏季以降に2か月間のインターンシップを行う。JICA の現地での各種支援プロジェクトの進捗管理を行う海外事務所員に同行し，パートナーである政府機関，企業，現地住民等，また技術支援員等との面談や打合せに参加する。そこでは，JICA とカウンターパートとのコミュニケーションや信頼関係の築き方，さらに，プロジェクトを実施する際の困難を乗り越える多くのプロセスを実地に学ぶとともに，仮説を立てて実践し，それを点検・評価し見直していく問題解決のプロセスを体験する。

JICA の事業現場に密着してそこでの課題への取組みや工夫の仕方，想定外の事態に対する対応，文化の異なる場での行動様式などを学ぶことにより，海外での新たな事業や企画を構想する際に求められる既存の思考にとらわれない斬新な思考プロセスや，未知

の事業分野に進出する際に必要なストレスコントロール力を身につける。

#### ウ 「海外実地研修C」

主に海外経験と相当の語学能力を持つ院生を対象に、所属企業や自治体では経験できない長期にわたる海外プロジェクトの運営に携わることで、新たな事業構築に取り組むためのチームワークとリーダーシップを身につける。

この研修では、ユネスコ本部あるいは海外事務所で、課題の解決のために編成される多国籍チームの一員として加わり、半年間の sponsored traineeship に取り組む。具体的には、一員となる多国籍チーム、本部あるいは海外事務所、地域のチーム、という多重の組織と多様な構成メンバーの中で議論し、協働で課題解決に取り組む。

国際機関でのプロジェクトにおいて、さまざまな国の人間と共にその運営やプロジェクトの実務に携わることにより、複数の異なる価値観や文化的背景をもった人々の間での物事の進め方や意思決定の方法、ネゴシエーションなどといった、インターナショナルな場での組織運営について、体験的に修得する。これによって、より高度なレベルのグローバル人材としての力量を身につける。

## 2) 海外実地研修のプロセスと教育の質の担保【資料9】

### ア 海外実地研修のプロセス

上記の海外実地研修は、次のようなプロセスで実施する。

(ア) 海外実地研修A・B・Cの実施に当たっては、入学時からどのような研修に参加するか、院生個々の希望と能力を勘案するとともに、受け入れ先との研修内容の検討を進め、院生には実施前に研修計画書を作成させる。

(イ) 海外実地研修中は、通常は院生には、日々の活動の記録と、その週ごとのまとめを行い、指導教員に送らせる。指導教員は、それをもとに、院生の活動状況を確認するとともに、それに対するコメントを送るなど指導を行う。またその内容について、「海外実地研修コーディネート部会」と共有する。

また、教員が最低1回現地を訪問し、研修の進行状況や研修の成果を確認し、指導を行う。

(ウ) 海外実地研修終了後、12月中には計画の遂行および研修の成果について海外実施研修報告書の作成に着手し、以降提出までの間、指導教員は指導を行う。提出された研修報告書は、プレゼンテーションを行い、研修の受入先および院生の所属機関等の意見を聞いて海外実地研修についての評価を行う。

### イ 海外実地研修の教育の質の担保

(ア) 英語能力が海外実地研修着手レベルに達しない者については、以下のように対応する。

海外への派遣は延期し、英語能力については水準に達するよう必要な英語科目を再履修させるとともに、個人的な学習を保障するため、学内のLDC(言語開発センター)を利用した学習を勧める。

(イ) 海外実地研修の教育の質を担保するために、以下のような指導体制をとる。

教員と事務職員で構成する「実地研修コーディネーター部会」を置き、専任教員の内1名を海外実地研修業務の実施責任者兼コーディネーターとして配置し窓口を一本化することで海外実地研修受入企業等との連携を強化する。

コーディネーターは、研修先の決定のために国内の海外実地研修受入企業等を随時訪問し、受入れ企業等の情報収集を行うとともに、院生の研修計画書作成のために調査テーマや研修スケジュールの調整と情報共有を図る。

研修中においては、専任教員が分担して院生を指導する。院生は、研修中、毎日活動を記録し週毎にそれをまとめ、それを指導教員に送付する。指導教員は、メール、スカイプ等を利用し、送られた活動状況を確認するとともに、それに対するコメントを送るなど指導を行う。また「海外実地研修コーディネーター部会」で共有する。また、指導教員は研修期間の中間時で、指導する院生の研修先を訪問し、研修の成果の確認、調査計画の調整、その他研究指導を行う。

研修終了後は、海外実地研修報告書作成に着手以降、作成指導とサポートを行う。

研修報告書提出後には、報告書を研修受入先へ送付し、評価のための参考意見を聴取するとともに、海外実地研修コーディネーター部会での海外実地研修報告書の評価を行う。また、その結果を次回の研修内容にフィードバックさせる。

### 3) 海外実地研修の代替措置等

海外実地研修A・B・Cについては、本教育課程のコアに位置付け、修了要件とするものであるため、実施出来なかった場合の代替措置は認めない（ただし、外国人留学生に関し、ビザの取得が困難である場合には、日本国内での代替措置を講ずる）。なお、ブレ海外研修については、海外実地研修A・B・Cの導入部分に位置付けるものであることから、必要に応じて国内の企業等での調査・ヒアリングなどを行い今後の履修に備えたレポートを作成することで、海外での研修に相当する代替措置を、若しくは同様の研修等を別途行った場合は免除措置を、「実地研修コーディネーター部会」で検討し、実施する。

### 4) 国別の海外実地研修の体制【資料10】

8カ国に22ヶ所の海外実地研修受入れ拠点等を置き、院生の多様なニーズに応える。

### 5) 海外実地研修時の危機管理体制【資料11】

院生の危機管理については、「福井大学リスクマネジメント基本マニュアル」及び「海外留学危機管理マニュアル」に基づき、危機管理に努める。

院生には、大学が指定する主要都市に事務所がある海外旅行保険会社の保険への加入について案内・指導し、研修期間中のパスポートの等の紛失・盗難といった各種トラブル、病気による病院の受診相談等に対応できる体制をとる。

研修出発前にはオリエンテーションを行い、現地の法律を守り、宗教、文化等を理解し尊重すること、事件・事故等に遭った場合にどのように行動すべきか、十分に周知す

るとともに、厚生労働省検疫所HP、外務省HP「世界の医療情報」等の渡航先感染症情報を案内し、予防接種を検討するよう指導する。

さらに、外務省HP「国・地域別渡航情報」、在外公館HP等、渡航先の現地安全情報の活用について案内し、万が一に備え、渡航先の在外公館の連絡先を必ず確認するよう指導する。

なお、危機管理に関する事務は、コーディネーター、国際課と連携しながら国際地域学部運営管理課が行う。

## 6) 海外実地研修の費用負担

海外実地研修（プレ海外研修を含む）の旅費、滞在費等については、原則として院生が負担する。ただし、社会人特別選抜において企業・自治体の推薦により入学する院生の場合は、所属企業等がその費用の全部または一部を負担することがある。

一般選抜により学部から進学した院生については、福井大学基金より、旅費の補助を行う。なお、企業や個人の支出に対しては、福井県の「学びなおし企業奨励金」、「アジア人材基金」を活用した支援を得られるようにする。

## (5) 教育課程の特色

### －専門職大学院をコアにした協働・課題解決型コンソーシアムの形成－【資料12】

中央教育審議会の「2040年に向けた高等教育のグランドデザイン（答申）」（平成30年11月26日）では、大学等において、実践的・専門的なリカレント・プログラムの充実を図るため、産学が連携し、「地域連携プラットフォーム（仮称）」の活用も視野に入れつつ、プログラムの改善・充実を推進する体制を整備することが必要とされている。

本専門職大学院は、主に社会人リカレント教育を目的とし、地域の企業や自治体等から社会人の派遣を求め、高度の専門職の実践的な力量形成を図ることを目指している。そこでの地域の企業や自治体等と専門職大学院との関係は、単に大学院生の派遣先ということのみに止まらず、大学院への派遣を契機にしたそれら企業や機関等での人材育成や生涯に亘る学びの仕組みを整備・充実すること、さらにはそうした努力を単体としての企業や自治体に任せるのではなく、専門職大学院がコアとなり、企業や自治体等との連携のシステムづくり、中教審答申でいう、「地域連携プラットフォーム（仮称）」の構築を構想している。その構想では、「必要とされる教育研究分野、求人の状況、教員や学生の相互交流などについて、恒常的に意思疎通を図る」のみならず、組織的な語学研修プログラムやビジネス研修プログラム等の研修の機会の提供、さらには外国人を含む人材の育成や企業の持続可能な海外展開、SDGsの取組みといった諸課題について産学官が一体となって政策化とその実施を図るという、より進んだ「地域連携プラットフォーム（仮称）」のモデルの構築を企図している。

このモデルの構築については、以下のような福井大学や地域でのこれまでの取組みの実績が根拠となっている。

その1つは、本学、特に工学関係の産学官連携の長年の取組みがある。現在の産学官

連携本部は 236 社の協力会会員企業の参加を得て、技術開発と人材育成を中心に活動してきている（このうち県内企業 181 社）。また、2016 年度に設置された国際地域学部では、1 年次から 4 年次まで積み上げていく課題探求プロジェクトをカリキュラム編成の中核に据えている。そこでは、地元企業や自治体等と連携し、そこが抱える課題を探求し、課題解決の方向性を探る実践的な活動が組織されている。こうした実績を基礎に、本専門職大学院では、新たにマネジメントやリーダーシップ等を中心とした人材育成や機会の提供や課題解決のための政策化等を協働で取り組む新たな産学官連携のシステムの構築を考えている。

2 つ目の根拠としては、ものづくりの中小企業の多い本県での取組の状況がある。本県では、地域の多様なレベルで、新たな仕事の創出を中心にした地域の活性化を産業界と自治体、市民が一体となって取組んできている実績がある。そうした実績は、例えば、寺島実郎監修・日本総合研究所編『2018 年度版都道府県幸福度ランキング』（東洋経済）において、2014 年度版から 3 回連続トップという成果につながっていると言われている。この原動力として、日本総研は、同書の中で、インターンシップの高い実施率や学生の就職率、さらには中小企業の商品開発や地域ブランドの立ち上げ、それらを可能とする地元の優秀な人材確保の努力等を要因として挙げ、高く評価している。また、地域が連携した取組みとして、最近、地域創生モデルとして注目されている鯖江市等での地域連携の先駆的な試みが存在している。

このような点も踏まえ、長期的には、工学系等の他分野も巻き込んだモデル構築を想定している。

#### 4 教員組織の編成の考え方及び特色

- (1) 学生の入学定員については総合的に判断し 7 名とすることから、大学院設置基準（経済学の修士をベース：研究指導教員 5 名×1.5，研究指導補助教員 4 名，計 11 名を最低人数として算定）も踏まえ、最低 11 名以上の専任教員（このうち学部との兼務不可 2 名，実務家教員は 4 名）を確保している。
- (2) 専門職大学院の趣旨である理論と実践の架橋を実現するために、教育課程の編成に当たっては、海外実地研修（「プレ海外研修」，「海外実地研修 A」，「海外実地研修 B」，「海外実地研修 C」）をコアに、「ベーシック科目」，「アドバンス科目」，「事業課題ワークショップ」と相互に補完しあうように編成する。そのために、研究者教員と実務家教員とは連携・協働して教育・研究指導に当たる。
- (3) 本研究科の中心的な研究分野は，
  - ・ グローバル化に伴い地域社会や地域の産業に発生する諸課題を理解，分析し，その解決の実践的な方法を探るための政治学・社会学・歴史学および経営学を中心とする社会科学分野
  - ・ グローバルな活動展開と多文化共生に必要な英語やその他の外国語，グローバル化の諸相を理解するのに必要な海外諸地域の文化・社会研究等の人文科学分野である。

配置される実務家教員については、国際関係、国際的な事業展開、地域の産業事情、マ

ネジメントや事業構想といった教育課程の柱となるそれぞれの分野で豊富な実務経験を持ち、その知見を省察的に吟味し、専門的職業人を育成する力量を持つ教員である。また研究者教員は、海外諸地域の社会・文化や国内の地域社会や地域産業について豊富な研究業績を持ち教育、および地域貢献で多くの実績を持つ者が多い。したがって、教育面のみならず研究面においても両者が連携・協働することにより、諸課題の背景の分析と実践的な解決の方向性をさぐるという専門職大学院の目的を達成するための十分な研究能力を保有している。

- (4) 本学教員の定年は「国立大学法人福井大学職員就業規則」【資料13】により満65歳と規定されており、本研究科専任教員17名の年齢構成については、完成年度の3月31日時点で、40～49歳が4名、50～59歳が5名、60～64歳が7名、65歳以上が1名となっている。1名を除き完成年度までに定年退職を予定する教員は配置しておらず、継続的な指導が可能となっている。定年を超える1名については、外交官出身で学部での教育経験も持ち、その教育研究能力について余人をもって代えがたいため、完成年度まで特命教授として雇用し、以後同等の経験と能力を持つ者を後任として採用する予定である。

## 5 教育方法、履修指導、研究指導の方法及び修了要件【資料9】

### (1) 教育方法

授業科目は、ベーシック科目、アドバンス科目、語学系科目、ワークショップ、海外実地研修、最終報告の科目区分で構成されている。

区分内の科目は、教育課程の編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー）を踏まえた各科目が配置されるとともに、1年次前期から2年次後期まで履修を重ねることによりディプロマ・ポリシーに示された5つの能力が十分身に付くように配慮している。

また、本研究科は最小規模の定員であるため、教員と院生、および院生間の討論を活発に行いながら効果的な学習を進めるため必修科目を多く設けるとともに、勤務しながらの履修であることを踏まえて、関連した幾つかの内容を一つの科目内にまとめて効率的な学習が可能となるようにしている。

多くの科目は、教員と院生との双方向性、および院生間の討議を重視し、事例研究、調査を前提としたワークショップ形式や演習形式で進められる。また、1年次のベーシック科目およびアドバンス科目の履修の成果を中間的に確認するために、1年次後期後の春季休業期間に複数の専任教員の参加の下に、事業課題ワークショップ（1単位）を開催し、企画力・構想力を磨くとともに院生間で成果を共有する。さらに、2年次夏以降に履修する海外実地研修は、単なる事業体験・実務体験ではなく、院生各自が現地で取り組む課題を設定したうえで調査等に取り組むことで、習得した専門知識や語学能力の検証とともに、主体性とストレスコントロール力を養成する場とする。

自己の課題の探求や学びの成果を文章化することも、教育の質を担保する重要な方法であり、海外実地研修について海外実地研修報告書を作成し、院生の所属する企業や自治体等の意見を聴取したうえで、海外実地研修コーディネイト部会で評価を行う。さらに修了の前提として、最終報告書の作成を必修とし、本研究科での専門的な学習、および海外実地研修などの授業の中での実践的な力量形成の成果を確認する。

## (2) 履修指導・研究指導の方法

本研究科では、学生の履修指導のために、院生個々に指導教員を付ける。この指導教員は、本研究科では、「理論と実践の架橋」のコアに海外実地研修を位置付けていることから、海外実地研修の実施に責任を持つ「海外実地研修コーディネイト部会」において、1年次の夏に院生個々の指導教員（正・副）を選定し、この指導教員が、他の教員と密に連絡を取りながら、具体的な科目履修の指導、海外実地研修A・B・Cの準備・実施過程および研修後の海外実地研修報告書作成の指導を行う。

最終報告書には、指導教員（正・副）と相談して各自のテーマを決定し、テーマに関する調査や考察の方法、および2年間の学びの成果の評価について、まとめるものである。

テーマの考察の部分については、2年次の12月から翌年1月までの約2か月間が指導教員の執筆指導を行う期間となり、指導教員は執筆の内容にコメントを加えたり、執筆の進行管理をしたりする関係で、この間に定期的に月2回、計4回程度の対面指導を行い、院生は、各回の対面指導の際には執筆の構想や作成途上の原稿、必要なデータなどをその都度事前に指導教員宛てに送って指導の準備に供する。また、この期間に海外実地研修継続中の場合は、メールを通じたやり取りを行う。

なお、これは、本学の学習支援システムを用い、その内容を他の教員も見ることができるので、システム上でコメントを返すことにより、院生に対して指導教員とは別の角度で適宜指導がなされる。学びの成果の自己評価については、1月末前に作成したものについて指導教員がコメントし、それを受けて完成したものを作成させ、双方を合わせたものを最終報告書として2月に提出させる。院生は、この内容について公開の場で発表し、専任教員等（社会人特別選抜により入学した院生は原則としてその所属する企業・自治体関係者を含む）による質疑を受ける。

## (3) 社会人の学びの支援

- 1) 社会人の学びを支援するために科目履修制度を活用して一部の単位取得を大学院入学に可能とする制度を構築して在学期間の短縮を可能とする一方、ワーク・ライフ・バランスを考慮して時間的に余裕を持った履修を可能とするため3年履修も可能とする。
- 2) 本専門職大学院を置くキャンパスから遠距離にある福井県嶺南地域の院生の受講の便宜のために、テレビ会議システムを利用した敦賀キャンパスでの履修を可能とする。
- 3) 福井県の「学びなおし企業奨励金」について県に拡充を求めている。

## (4) 修了要件

各授業科目は、5つのディプロマ・ポリシーのうちの1つないし複数に対応するものとして設定しており、各科目の成績評価においては、このポリシーへの到達度が評価基準の要素に含まれる。最終的には所定の単位を取得することで、ディプロマ・ポリシーに示された各能力を身に付けたものとして修了が認められる。修了に必要な所定の単位は30単位以上である。

- |              |                              |
|--------------|------------------------------|
| □ ベーシック科目    |                              |
| 国際・地域        | 全 4 科目 8 単位必修                |
| マネジメント       | 全 3 科目 6 単位必修                |
| □ アドバンス科目    |                              |
| 企画・交渉力に関する分野 | 全 2 科目 4 単位必修                |
| 個別課題に関する分野   | 10 科目から 2 科目 4 単位以上選択必修      |
| □ 語学系科目      | 6 科目から 3 科目 3 単位以上選択必修       |
| □ ワークショップ    | 1 単位必修                       |
| □ 海外実地研修     | 海外実地研修 A, B, C から 2 単位以上選択必修 |
| <br>         |                              |
| □ 最終報告       | 2 単位必修                       |

以上、30 単位以上修得した場合に、修了を認定する。

#### (5) 履修モデル【資料 14】

メーカー（東南アジアでの初の事業展開を検討中）の派遣従業員及び自治体（インバウンドの拡大を検討）の派遣職員を想定した履修モデルを資料に示す。

#### (6) 研究の倫理審査体制【資料 15】

福井大学に所属する教職員及び学生が、人間を対象として行う研究（実験、調査、検査、面談や指導・訓練等の実践活動を含む。）のうち、本研究科の教員が所属する学術研究院教育・人文社会系部門総合グローバル領域が中心となるものについて、必要な事項を定めた「福井大学学術研究院教育・人文社会系部門総合グローバル領域倫理審査委員会要項」、「福井大学学術研究院教育・人文社会系部門総合グローバル領域の倫理審査に関する要項」を制定し、研究の倫理審査体制を整備している。

#### (7) 教育課程連携協議会

産業界等との連携による教育課程の編成・実施に関する基本的事項、その実施状況の評価等について審議を行うために、本研究科に教育課程連携協議会（以下、単に「協議会」という。）を設置する。

協議会は、研究科長が指名する本研究科の専任教員 3 名（専門職大学院設置基準第 6 条の 2 第 2 項第 1 号）、本研究科関連団体の役職者 1 名（同第 2 号）、福井県の高等教育関連部局の役職者 1 名（同第 3 号）、及び国際協力等に関与する機関等の役職者 1 名、海外実地研修の受入れ企業または院生の送り出し企業等の役職者 4 名（同第 4 号）の 10 名（任期 2 年）で構成する。

協議会は年 2 回開催し、産業界等と連携した教育を積極的に推進する。

## 6 施設・設備等の整備計画

### (1) 校地、運動場の整備計画

国際地域マネジメント研究科においては、本学の文京キャンパスを教育・研究活動の拠点とする。その文京キャンパスは、現在、3つの学部及び3つの研究科が設置され、附属総合図書館および総合情報基盤センター等多数の学内共同教育研究施設を有している。また、保健管理センター、学生総合相談室、食堂および書店等の学生が利用できる福利厚生施設が多く整備されており、学生が充実した教育・研究活動を行うのに適した環境である。

運動場については、文京キャンパスの隣接地に整備されたグラウンド(26,233 m<sup>2</sup>)およびテニスコート(6,329 m<sup>2</sup>)をはじめ、キャンパス内に整備された各体育施設(第一体育館、第二体育館、弓道場ほか：計2,040 m<sup>2</sup>)を使用する。また、防音対策され、楽器類の演奏およびダンス練習等が可能な多目的ホールも利用することができる。

本研究科の院生研究室として、総合研究棟V5階に1室(23 m<sup>2</sup>)整備する。研究室にはテーブル、椅子、収納棚を備え、院生は自由に利用することができる。【資料16】

学生の休息スペースについては、食堂をはじめ、学生会館内にも会話可能な休息スペースを設けている。また、附属総合図書館の1階には、飲食可能な休息スペースも確保されている。

## (2) 校舎等施設の整備計画

施設・設備は、既存の施設・設備を利用する。

本研究科が利用する施設・設備は、講義室、演習室、院生研究室等があり、その他、学内共用施設であるLDC(言語開発センター)では、E-learningシステムが利用可能な個人語学演習室の他、自主学習のための最先端の教材が既に整備されている。

また、コンピュータ演習室は、院生の自主的な学習を促すため、24時間利用可能である。

教員研究室についても、専任教員が落ち着いた環境で教育・研究活動を行えるよう、1人につき1室(23 m<sup>2</sup>)整備している。

## (3) 図書等の資料及び図書館の整備計画

本学の全蔵書は、図書約65万冊(うち外国書約20万冊)、学術雑誌約32,000種(うち外国書約19,000種)、視聴覚資料約5,400点を数える。また、電子ジャーナルはScience Direct, Springer Link, Nature, Science Online等、約15,000タイトルが利用できる。

学修に必要な図書等は十分整備されており、院生の教育研究に支障はない。

本研究科の院生が学ぶ文京キャンパス内の附属総合図書館は、平日は6時から22時(6時から9時まで無人開館)まで、土・日・祝日は9時から16時(9時から13時まで無人開館)まで開館しており、院生は自由に利用可能である。

## 7 基礎となる学部との関係【資料17】

本研究科は専門職大学院であり、学部と直接に接続した研究科ではない。ただし、専任教員の多くが国際地域学部の教員を兼担しているため、教員組織において国際地域学部が基礎となる学部であると言える。本研究科と国際地域学部との関係は資料17のとおりである。

本研究科と国際地域学部とは、地域と世界とが相互に関連し影響し合うがゆえに、双方を切り離して捉えるのではなく一体化したものとして把握すべきという同じ観点に基づいて

「国際地域」の概念を捉えており、そうした意味で双方ともに「国際地域」を含んだ名称となっている。

しかしながら、両者が育成する対象や人材育成の目標は明らかに異なっている。国際地域学部では、学校教育の世界から職業生活へ転じるために必要な、地域の創生を担い、グローバル化する社会の発展に寄与できる能力の育成を目的として、「グローバル人材」と「地域再生・活性化人材」育成とを一体のものとして取り組んでいる。これに対して、本専門職大学院は、特に地域の企業や自治体の従業員や職員等を対象に、グローバル化に直面した現場が現実求めている具体的な知識や能力を身につけるための教育の機会を提供することにより、修了後、それぞれの現場で多様な活躍ができる高度専門職業人の育成を図るため、地域の企業・自治体等と連携して国際的な感覚や対応能力を身につける地域密着型・協働型の教育を行う。

## 8 入学者選抜の概要

### (1) アドミッションポリシー

#### 1) 教育目標

グローバル化の進展に関連して地方の企業や自治体が抱える諸課題の解決に挑戦する優れたマネジメント・リーダーを育成

#### 2) 求める学生像

- ア 地域や自己の所属する組織が直面する複雑な課題に、中核的な人材として主体的に取り組む意欲を有する人
- イ 海外の諸地域や国際事情、および外国語に対する知的関心を持ち、積極的に情報収集を行う姿勢を有する人
- ウ 異なる文化、また異なる業種の人々との交流をいとわず、互いを尊重しながら議論を交わす資質を有する人
- エ ストレートマスターの場合は、社会科学と異文化理解にある程度の素養を持ち、相応の語学力を有するとともに、上のア～ウの態度・資質を有する人

#### 3) 入学選抜の基本方針

- ・社会人特別選抜：企業・自治体等に勤務している者を、所属長からの推薦に基づき、小論文、面接、書類審査の結果を総合して評価する。
- ・一般選抜：小論文、面接、書類審査の結果を総合して評価する。

### (2) 入学者選抜方法

#### 1) 選抜方法

入学者選抜の募集区分は、社会人特別選抜（募集人員7人程度）、および一般選抜（募集人員若干名）とする。

- ア 社会人特別選抜（募集人員7人程度）の概要

「社会人特別選抜」とは、企業・自治体等に勤務している者を、所属長からの推薦に基づいて選抜する制度のことで、推薦する企業・自治体等は、在職のままの就学について応諾することを前提とする。本研究科は、現在就業中の社会人に対して再教育の場を提供することを主たる目的としており、大学と地域の産業界および行政との活発な交流により、それぞれの所属企業・自治体等においてグローバル化に対応する諸課題の解決を図る人材を育成するものであり、原則として、修了後も所属する企業・自治体等で継続して勤務し、活躍することを予定している。

(ア) 出願資格

企業・自治体等での勤務経験が2年以上あり（入学時点で見込みの者を含む）、入学後もその身分を有し、所属長からの推薦を受けた者で、学校教育法等で定める出願資格を満たす者。

(イ) 選抜方法

小論文、面接、出願書類（所属長からの推薦書、職業経験や志望動機等を記入する書類、英語能力を示す英語の認定試験（ケンブリッジ英語検定、実用英語技能検定、GTEC、IELTS、TEAP、TEAP CBT、TOEFL iBT、TOEIC L&R、TOEIC S&W）の成績資料を含む）の内容を総合して行う。

(ウ) 異なる経歴を持つ社会人への配慮

選抜は、社会人としての本研究科への志望理由書、実務経験報告書、および面接により、実務経験や就学意欲、就学能力を判定する。英語能力を示す外部試験の成績は直接の判定材料とはしないが、入学後の英語能力の向上を促すため、提出を義務付ける。またいわゆる4年制大学卒業者以外の者の受験については、マネジメント・リーダーを目指すにふさわしいチームリーダーを一定期間務めるなどの実務経験や社会経験を重視して審査を行い、多くの社会人が高度専門職業人となるべく門戸を広くするよう努める。

イ 一般選抜（募集人員若干名）の概要

「一般選抜」は、出願時点で、社会人特別選抜の出願資格に該当しない者（4年制大学卒業および卒業見込みの者を含む）を対象として選抜する制度である。グローバル化する地域の諸課題に関する基礎的な理解力、分析力、論理的思考力等、および相応の英語能力を求める。

(ア) 出願資格

学校教育法等で定める出願資格を満たす者。

(イ) 選抜方法

小論文、面接、出願書類（志望動機等を記入する書類、英語能力を示す英語の認定試験（ケンブリッジ英語検定、実用英語技能検定、GTEC、IELTS、TEAP、TEAP CBT、TOEFL iBT、TOEIC L&R、TOEIC S&W）の成績資料、加えて外国人留学生の場合は日本語能力試験の成績資料を含む）の内容を総合して行う。

## 2) 選抜体制

入学者選抜方法の決定及び合否判定は、本研究科委員会において行い、入学者選抜試験の実施は、専任教員で組織する入試委員会が行う。

### 3) 実施時期

9月（社会人特別選抜）、12月（社会人特別選抜・一般選抜）を予定

## 9 「大学院設置基準」第2条の2又は第14条による教育方法の実施

本研究科は、主に社会人の入学を想定していることから、授業は、平日夜間及び土曜日に開講する。【資料18】

### ア 修業年限

本研究科は、2年を標準修業年限とし、最長3年までの長期履修制度を設ける。

### イ 履修指導及び研究指導の方法

履修指導や研究指導は、院生の就業状況を考慮し、平日夜間や土曜日の授業に合わせて行う。

### ウ 授業の実施方法

授業時間は、平日火、木曜日の6限（18:00～19:30）、7限（19:40～21:10）及び土曜日の1限（8:45～10:15）、2限（10:30～12:00）、3限（13:00～14:30）、4限（14:45～16:15）とし、社会人の院生が通学しやすいように時間割を編成する。

### エ 教員の負担の程度

本研究科を担当する教員は、平日夜間、土曜日の授業担当、研究科委員会など各種委員会活動にも従事することから、負担については過重にならないよう配慮する。

### オ 図書館・情報処理施設等の利用方法や学生の厚生に対する配慮、必要な職員の配置

・本研究科の院生が学ぶ文京キャンパス内の附属総合図書館は、平日は6時から22時まで、土・日・祝日は9時から16時まで開館しており、院生は自由に利用可能である。また、コンピュータ演習室は、院生の自主的な学習を促すため、24時間利用可能である。  
・院生には、学生交流を深め、議論のできる教育研究環境となる院生研究室を整備する。  
・院生への事務連絡はメールにより行う。修学に必要な情報は大学院ホームページに掲載され、学外からでも必要な情報にアクセスできるようにする。

### カ 入学者選抜の概要

「8 入学者選抜の概要」に記載したとおりである。なお、試験は土日祝日に実施することで社会人に配慮する、

## 10 管理運営

・本研究科に福井大学教授会規則第3条（平成27年福大規則第3号）の規定に基づき、本研究科の専任の教員で構成する国際地域マネジメント研究科委員会を設置する。研究科委員会は原則として毎月1回開催し、学生の入退学・修了、学位の授与、教育課程の編成・実施等に関し、責任を負う。

・本研究科内に「教育課程連携協議会」を設け、産業界等との連携により、教育課程を編成し、及び円滑かつ効果的に教育を実施する。

・みなし専任教員については他の専任教員と同様に研究科委員会への参加，研究科委員会での投票権，各種委員会への参加権限を持つ。

## 11 自己点検・評価

### (1) 全学的実施体制

本学の自己点検・評価については，評価担当理事を置くとともに，学長を委員長とする全学の評価委員会を設置し，大学の活動の総合的な状況を点検・評価するための体制を確立している。

評価委員会は，国立大学法人評価委員会が行う「法人評価」や大学機関別認証評価（以下「認証評価」という。）を始めとした大学評価に関する業務と，教員評価の方針・方法等に関する業務を行うことを任務とする。同委員会は，学長，理事，学部長及び学部選出の教育研究評議会評議員から構成される組織であり，幅広い評価項目，基準・観点等に対応できる実施体制を実現している。

### (2) 実施方法，結果の活用，公表及び評価項目等

本学では，法人化後，法人評価〔第一期／H16～21，第二期／H22～25〕，認証評価〔H21受審〕及び教職大学院等認証評価〔H23 受審〕について，それぞれの評価基準等により自己点検・評価を実施してきた。

法人評価では，役員及びワーキンググループが教育，研究，社会貢献，グローバル化，業務運営等の本学の諸活動について達成状況を確認し，その結果を必要に応じて評価委員会，教育研究評議会，経営協議会及び役員会で検討した上で，学長から理事または部局長に対して改善の指示を行っている。改善状況については，フォローアップを行うことにより教育研究の水準及び質の向上に繋げるとともに，評価結果を本学のホームページで公表している。

各部局では組織評価として，学則第 22 条及び「福井大学における外部評価基準」等に基づき，自己点検・評価や学外委員による外部評価を実施している。評価結果については，「評価結果活用方針」に基づき学長に報告され，学長は役員会での議を経た上で，当該部局に対し改善案を勧告している。

教員の個人評価については，各教員の諸活動に関するデータを一元的に集約した「総合データベースシステム」等を活用して，主に教員個人の教育，研究，社会貢献，管理運営等の各領域に関する活動を「国立大学法人福井大学教員評価規程」に定める基準により評価し，その結果を教員の活動の活性化や人事評価へ反映させている。

本学部では，組織評価については，学部評価委員会を設置して自己点検・評価を行うとともに第三者評価に対応する。また，学外委員からなる外部評価委員会による外部評価を行う。それらの評価結果は冊子及び本学部のホームページで公表する。教員の個人評価については，教員個人の教育，研究，社会貢献，管理運営の 4 領域に関する活動を全学及び学部独自の評価基準により評価し，その結果を学部の教育研究等活動の活性化やインセンティブの配分に用いるものとする。

## 12 認証評価

### (1) 認証評価を受ける計画等の全体像（実績と予定）

- 2018年11月 公益財団法人大学基準協会を認証評価機関として認定に向け協議開始
- 2019年2月 大学基準協会の常務理事会で審議，継続協議となる。
- 2019年3月 学内検討チームを設置し，大学基準協会との協議を継続
- 2020年4月 国際地域マネジメント研究科（専門職大学院）設置
- 2024年4月 認証評価の申請及び受審

### (2) 認証評価を受けるための準備状況

本研究科は，

- 1) 国際的な視野の下で地域の企業や自治体の取組みの方向性を提起し，牽引するマネジメント・リーダーシップ
- 2) 事業の企画・運営に必要な専門知識と情報収集，活用能力
- 3) 積極的に外国人との交渉を進めるために必要な，異文化受容性，コミュニケーション能力及びストレスコントロール力

といった高度な専門性を持った人材を，地域のグローバル化に対応する企業や自治体のマネジメント・リーダーとして養成することを目的としている。

認証評価の受審に向けては，本専門職大学院の分野に近いと考えられた「経営系専門職大学院」，「公共政策系専門職大学院」の評価基準を確認し，検討を行ったが，これら既存の分野には該当せず，「その他の分野」（『国際地域』を想定）での受審が必要と学内で判断した。

このため，国内の認証評価機関を調査した上で，上記の認証評価を担当する「公益財団法人大学基準協会」と2018年11月から協議を開始した。

2019年2月には，同協会の常務理事会において審議がなされ，引き続き本学と協議を行うこととされたため，2019年3月，学内に，今後の協議並びに認証評価受審に向けての準備を担う検討チーム（評価担当理事，当該研究科教員及び事務局で構成）を設け，協議を継続している。

### (3) 認証評価を受けることの証明

上記協議に基づき，大学基準協会から，早期に了解が得られるように取り組み，2024年に確実に認証評価を受けるものとする。

## 13 情報の公表

### (1) 大学としての情報提供

本学では，インターネット上に大学のホームページを設けており，大学の理念，長期目標や中期目標・中期計画などの大学が目指している方向性を発信するとともに，カリキュラム，シラバス，定員，学生数，教員数などの大学の基本情報を公表している。具体的な公表項目の内容等と公表しているホームページアドレスは以下のとおりである。

- 1) 大学の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) 教員組織及び教員の数並びに各教員が有する学位及び業績に関すること。
- 4) 入学者に関する受入れ方針及び入学者の数、収容定員及び在学する学生数、卒業又は修了した者の数並びに進学者数及び就職者数その他進学及び就職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) 学習の成果に係る評価及び卒業又は修了の認定にあたっての基準に関すること。
- 7) 校地、校舎等の施設及びその他の学生の教育研究環境に関すること。
- 8) 授業料、入学料その他の大学が徴収する費用に関すること。
- 9) 大学が行う学生の修学、進路選択及び心身の健康等に係る支援に関すること。

( 1 ) ~ 9 ) : [https://www.u-fukui.ac.jp/cont\\_about/disclosure/obligation/](https://www.u-fukui.ac.jp/cont_about/disclosure/obligation/))

#### 10) その他

##### ア 理念・長期目標

([https://www.u-fukui.ac.jp/cont\\_about/about/philosophy/](https://www.u-fukui.ac.jp/cont_about/about/philosophy/))

##### イ 中期目標・中期計画、評価、監査等

([https://www.u-fukui.ac.jp/cont\\_about/outline/](https://www.u-fukui.ac.jp/cont_about/outline/))

## ( 2 ) 国際地域マネジメント研究科としての情報提供

本研究科の教育研究活動は、大学及び本研究科のホームページに掲載する。また、自己点検評価報告書や外部評価結果を公表する。さらに、研究科単位の広報パンフレットを作成し、本研究科のカリキュラム上の特色や教育研究活動などに関する情報を公表する。また、文部科学省への認可申請等の内容については、ホームページに掲載する。

## 14 教育内容等の改善を図るための組織的な研修等

### ( 1 ) 福井大学の取組み

本学では教育・学生担当理事の下に全学教育改革推進機構を設置し、全学や各学部の教育をマネジメントできる体制を構築している。この機構には、各学部・大学院の教育委員会のほか、共通教養教育委員会、英語教育部門、グローバル人材育成推進委員会及びカリキュラム・授業評価委員会が置かれており、カリキュラム・授業評価委員会では、カリキュラム・授業の組織的な点検・評価を行い、授業内容方法の改善を図る中心的な役割を果たしている。特にその中で、学生による授業評価を重要な要素に位置づけている。

この仕組みの中で、研究科教育については、全学的なマネジメントの下で、改善等がなされているが、特に授業内容方法については、カリキュラム・授業評価委員会で点検・評価を行い、その改善を行うことになる。

また、本学では教育研究活動等の適切かつ効果的な運営を図るため、大学職員に必要な知識及び技能を習得させ、必要な能力及び資質を向上させるために下記のような研修を全学的に実施している。

階層別研修	新規採用事務局職員研修，新任教員研修会，係長研修，中堅職員研修，契約・パート職員研修，管理職マネジメント能力向上研修，管理職のための勤務時間管理研修 等
知識・技能向上研修	法人文書管理研修，個人情報保護研修，リスクマネジメント研修，情報セキュリティ研修，WEB 労務研修，リーダーのためのメンタルヘルスマネジメント研修，障害者雇用に関する職員研修，パワーハラスメント防止に関する研修会，メンタルヘルスケア研修，学生相談力量アップ研修 等

## (2) 本研究科の取組み

- 1) 本研究科の授業内容方法の改善についても，基本的には，全学の教育改革推進機構の下で取り組むことになる。そのため，本研究科の教育委員会に相当する組織を確立する。
- 2) 本研究科の授業内容方法の改善について，カリキュラム・授業評価委員会で上述の学生の授業評価の工夫とその組織化を図ることも含めて，独自の点検・評価を行う。
- 3) 本研究科独自の取組みとして，高等教育推進センターの FD・教育部門と連携し，FD の取組みを行う。特に本研究科は，国際化を進める福井大学の牽引役が期待され，これまでのカリキュラムや教務システムとは異なる水準での教育が求められることから，その共有と意識の改革を図るため，特に FD の役割は大きなものがある。
- 4) 本研究科内に設置する「教育課程連携協議会」を通じ，産業界等との連携により，教育課程を編成し，及び円滑かつ効果的に実施する。