

## 審査意見への対応を記載した書類（7月）

（目次） 国際地域研究科 国際地域専攻（P）

### 【大学等の設置の趣旨・必要性】

#### 1. <ディプロマ・ポリシーの記載が不十分>

ディプロマ・ポリシーについて、学位を授与するにあたって身につけるべき能力の記載が一般的・抽象的であると考えられるため、本研究科の設置の趣旨や養成する人材像、育成する高度専門職業人としての専門性に照らして、適切なものとなっていると考える理由を説明するとともに、必要に応じてより具体的に記載するなど、内容の見直しを図ること。  
（是正事項）・・ P 1

#### 2. <研究科，専攻，学位の名称が適切であるか不明確>

研究科，専攻及び学位の名称について「国際地域」という名称を用いているが，現在の名称からは社会人を対象としたリカレント教育を行う専門職大学院であることが必ずしも明らかではないことから，「国際地域学部」を設置しているが，本研究科は専門職大学院であり独立した研究科として設置しようとしていること，及び養成する人材像等に照らして，適切な名称であると考えられる理由を説明するとともに，必要に応じて名称の見直しを図ること。（是正事項）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P 5

### 【教育課程等】

#### 3. <養成する人材像と教育課程の対応関係が不明確>

養成する人材像において，「マネジメント・リーダーの育成」を掲げているが，マネジメント・リーダーに必要な専門知識を修得し，ディプロマ・ポリシーを達成することが可能な教育課程となっているかについて，例えばリーダーシップやマネジメントを修得するためにどのような科目を配置しているかなど，専門知識と科目の対応関係を図示するなどして明らかにするとともに，必要に応じて科目の追加などを行うこと。（是正事項）

・・・・・・・・ P11

#### 4. <「海外実地研修」の実施体制や内容が不明確>

「海外実地研修」について，本専攻におけるカリキュラムのコアとして位置付けられている一方で，以下の点が不明瞭なため，明らかにするとともに，必要に応じて見直しを図ること。

（1）指導教員が責任を持って学生を指導・サポートする体制となっているかの記載が不十分であるため，例えば指導教員の指導スケジュールについても記載するなど，詳細に説明を行うこと。

（2）派遣先である企業やJICA，ユネスコでの研修を通じて，地域が求める人材を育成することが可能な研修内容となっているかについて，その根拠も含めて明らかにすること。

（3）シラバスや時間割によれば，2年次後期は「海外実地研修A～C」のいずれか及び「最終報告書」を履修することとなっており，海外実地研修の期間が，Aは「3～4週間」，Bは「2か月」，Cは「半年間」と差があることから，選択した科目により2年次後期の研修期間及び最終報告書の作成スケジュールが異なると考えられるものの，それぞれの科目に応じた詳細なスケジュールが不明瞭であることから，詳細に記載すること。

（是正事項）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P19

5. <シラバスの記載内容が不整合>  
「海外事情研究Ⅱ」について、シラバスに記載されている授業概要と授業スケジュールの内容が整合していないと考えられるため、適切に改めること。（改善事項）・・・ P29
6. <指導教員の指導体制についての説明が不十分>  
「最終報告書」については、本専攻を修了するにあたり必修科目となっており、学位を授与するにあたって、重要な科目となっていると考えられるが、指導方法について、「面談またはメール等の形式で指導を受ける」との記載にとどまっており、具体的な指導方法やその実施頻度に関する説明が不十分であるため、それらの内容について説明を充実すること。（改善事項）・・・ P33
7. <授業内容が研究科のミッションに合致しているか不明確>  
「企業会計・財務・データ分析」の授業内容について、本研究科のミッションを踏まえると、国際的な会計やファイナンスの内容が視点が不十分であると考えられることから、その妥当性について説明するとともに、必要に応じて適切に授業内容を改めること。（改善事項）・・・ P37

【名称, その他】

8. <留学生への配慮についての記載が不明確>  
設置の趣旨等を踏まえると、留学生が入学することは想定されておらず、留学生に対する配慮等について特段の記載はないものの、一方で留学生が入学することを否定するものではないと考えられることから、実際に留学生が入学した際の配慮等についての説明を充実すること。（改善事項）・・・ P41
9. <入学定員と選抜方法の関係性についての説明が不十分>  
入学定員の7名については、主に企業や自治体から派遣される社会人による社会人特別選抜を中心とすることを予定するとともに、一般選抜による学生の受入れも若干名想定している。一方で、学生確保の見通しからは数年間に渡って7名を超える派遣が計画されていることから、社会人特別選抜において定員を充足した際の、一般選抜における合格者の取扱いについて考え方を説明すること。（改善事項）・・・ P45
10. <教育課程連携協議会の構成員の不足>  
専門職大学院設置基準第6条の2に規定する教育課程連携協議会について、同条第2項第2号に規定する者が配置されていないため、基準に定める適切な者を配置すること。（是正事項）・・・ P47

1. <ディプロマ・ポリシーの記載が不十分>

ディプロマ・ポリシーについて、学位を授与するにあたって身につけるべき能力の記載が一般的・抽象的であると考えられるため、本研究科の設置の趣旨や養成する人材像、育成する高度専門職業人としての専門性に照らして、適切なものとなっていると考える理由を説明するとともに、必要に応じてより具体的に記載するなど、内容の見直しを図ること。

<対応>

まず、本研究科の設置の趣旨、そうした考えに至った背景と、そこから導き出された育成する人材像、育成する高度専門職業人としての専門性の関係を確認した上で、そうした人材像と専門性を裏付ける能力がどのようなものかの考え方を整理し、その結果を5つのディプロマ・ポリシーとして、より具体化が必要な部分について文言を変更した。

<詳細説明>

本研究科の設置に向け、多くの地域の企業や自治体から具体的なニーズを聴取する中で、「設置の趣旨等を記載した書類」7頁の図にまとめたように、グローバル化に伴って、福井県内の企業、自治体等はさまざまな課題に対してその解決に求められる人的資源管理上の問題を抱えていることが判明した。具体的には、マネジメントの知識・経験、交渉力、語学力などを総合的に備えた人材や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を持った人材、さらに国際情勢に機敏に対応、判断できる人材などを育成、確保することである。

そこで、本学では、既に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人材を主な対象とし、そうした人材を、それぞれの企業や自治体等の課題に対して事業や政策を立案、実行する役割を担う人材、すなわち、「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」を養成する専門職大学院を想定した。ここで想定されるマネジメント・リーダーは、企業においては国内市場の狭隘化やサプライチェーンの国外への広がりの中で、新たな海外事業展開や、現地での新規顧客の獲得などの構想と実行に先頭を切って取り組む存在であり、また自治体においては、外国人労働者の増加やインバウンド誘致といった課題に対して政策提案や事業の実施の中心となる存在である。

したがって、こうしたマネジメント・リーダーが備えなければならない高度専門職業人としての専門性ないし資質は、10頁の(5)2)のア～ウに整理し、一貫性を担保している。

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、けん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

このような専門性ないし資質を裏付ける能力がディプロマ・ポリシーとして提示されるべきことになるが、以下のような考え方により、①～⑤までのディプロマ・ポリシーとするものである。

第一に、グローバル化する地域が抱える諸課題は、地域と世界とが相互に関連し影響し合う構造の中で起こるのであり、その解決も、国際的な判断基準や世界市場との関連で考察しなければならない。そのためには、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、提示する力が求められる。

第二に、具体的な解決策を提示する際には、情勢や課題の背景を分析したうえで、新たな発想を具体化することが必要である。したがって、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ためには企画力が発揮できなければならない。

第三に、自分の中に蓄積した情報分析やマネジメントに関わる知識やスキルを現場で応用できる人材であることが求められることから、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・情報活用能力を十分に修得することが必要である。

第四に、提案した事業計画を組織として実行に移すためには、主体的に自ら挑戦するとともに、チーム全体の組織力を発揮させるための指導力が必要となる。したがって、事業計画の遂行のためには一定のリーダーとしての力能を備えることが求められる。

第五に、海外で現地の人間と交渉したり、国内で外国人との共生を進めていったりするためには、英語力も当然のことながら、相手の文化的背景を受け止めた上で、コミュニケーションをはかること、また異なる背景をもつ相手とのやりとりや海外での行動の際に生じるストレスをコントロールすることが、多くの場面で求められる。そのため、マネジメント・リーダーには、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が必要となる。

また、以上のことから、ディプロマ・ポリシーの一部について、表現を、次の下線部分のように、より具体的に変更した。

- 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

(新旧対照表) 設置の趣旨等を記載した書類

新	旧
<p>P10～11</p> <p>1 設置の趣旨及び必要性 (5) 育成する人材像【資料4】</p> <p>(略)</p> <p>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。</p> <p>① <u>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</u></p> <p>② <u>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</u></p> <p>③ <u>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</u></p> <p>④ <u>事業計画の遂行のために必要なリーダーシップ</u></p> <p>⑤ <u>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</u></p> <p>※【資料4】一部修正 学位授与の方針(ディプロマ・ポリシー)について、上記内容に沿った形に修正。</p>	<p>1 設置の趣旨及び必要性 (5) 育成する人材像【資料4】</p> <p>(略)</p> <p>3) 学位授与の方針(ディプロマ・ポリシー) <u>次の①から⑤を身につけた者に学位を授与する。</u></p> <p>① <u>地域や自己の所属する組織の課題に対して、国際的な視点も踏まえた解決策の提示を行う力</u></p> <p>② <u>国や地域の内外を問わず、自己の活動の場において発揮される事業構想力</u></p> <p>③ <u>問題を発見し、計画策定、事業拡大に取り組むために必要な専門知識と情報収集・情報活用能力</u></p> <p>④ <u>事業計画の遂行に必要なリーダーシップ</u></p> <p>⑤ <u>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</u></p>

## 【資料4】新

### 教育課程の方針

#### 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。

#### 育成する高度専門職業人としての専門性

- 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

### 入学者の受入の方針（アドミッション・ポリシー）

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・リーダーを育成するため、次の方針に基づいた人材を求める。

- A 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
- I 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
- U 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
- E 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

### 学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）

次の①から⑤までを身につけた者に学位〔国際地域マネジメント修士（専門職）〕を授与

- 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

### 教育課程の編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー）

- 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

## 【資料4】旧

### 教育課程の方針

#### 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。

#### 育成する高度専門職業人としての専門性

- 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

### 入学者の受入の方針（アドミッション・ポリシー）

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・リーダーを育成するため、次の方針に基づいた人材を求める。

- A 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
- I 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
- U 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
- E 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

### 学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）

次の①から⑤を身につけた者に学位〔国際地域修士（専門職）〕を授与

- ① 地域や自己の所属する組織の課題に対して、国際的な視点も踏まえた解決策の提示を行う力
- ② 国や地域の内外を問わず、自己の活動の場において発揮される事業構想力
- ③ 問題を発見し、計画策定、事業拡大に取り組むために必要な専門知識と情報収集・情報活用能力
- ④ 事業計画の遂行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

### 教育課程の編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー）

- 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. <研究科, 専攻, 学位の名称が適切であるか不明確>

研究科, 専攻及び学位の名称について「国際地域」という名称を用いているが, 現在の名称からは社会人を対象としたリカレント教育を行う専門職大学院であることが必ずしも明らかではないことから, 「国際地域学部」を設置しているが, 本研究科は専門職大学院であり独立した研究科として設置しようとしていること, 及び養成する人材像等に照らして, 適切な名称であると考えられる理由を説明するとともに, 必要に応じて名称の見直しを図ること。

<対応>

本研究科が専門職大学院であることから, 養成する人材像等に照らしてより適切な名称に変更する。

<詳細説明>

本専門職大学院の名称を, 「国際地域研究科国際地域専攻」から「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」に変更する。

グローバル化が進行する中で, 世界の中で現れた動向は, 国内はもちろん, 福井という地域にも直接顕著に現れている一方, そうした地域に現れたグローバル化に伴う諸課題の解決策も世界の動向と密接につながりを持つ。

たとえば, 先進国社会で顕著に現れている社会の分断, 新たな対立構造は, 現在の所, わが国, とりわけ伝統的なコミュニティ機能が比較的残っている福井県のような地域では顕在化してはいないものの, 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。

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。

グローバル化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あ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, 双方を切り離してとらえるのではなく一体化したものと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研究科、専攻、学位の名称を再検討した結果、名称を変更し、「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」、「国際地域マネジメント修士（専門職）」とすることが適当であると判断した。

これにより、「設置の趣旨等を記載した書類」の「2 研究科、専攻等の名称及び学位の名称」について修正し、それに伴い、「7 基礎となる学部との関係」及び「【資料 17】 基礎となる学部との関係」についても、修正を加えた。

(新旧対照表) 設置の趣旨等を記載した書類

新	旧
<p>P1</p> <p><b>1 設置の趣旨及び必要性</b>  <b>(1) 福井大学の目的及び使命</b>  (略)</p> <p>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「<u>国際地域マネジメント研究科</u>」を新設し、地域創生に貢献する。</p> <p>P12～13</p> <p><b>2 研究科、専攻等の名称及び学位の名称</b>  本研究科、専攻、学位の名称は次のとおりとする。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 研究科、専攻名称及び英訳名称  <u>国際地域マネジメント研究科</u>： The Professional Graduate School of Global and Community <u>Management</u>  <u>国際地域マネジメント専攻</u>： Department of Global and Community <u>Management</u></li> <li>● 学位の名称 「<u>国際地域マネジメント修士（専門職）</u>」： Master of Global and Community <u>Management</u></li> </ul> <p style="text-align: center;">(削除)</p> <p>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</p>	<p><b>1 設置の趣旨及び必要性</b>  <b>(1) 福井大学の目的及び使命</b>  (略)</p> <p>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「<u>国際地域研究科</u>」を新設し、地域創生に貢献する。</p> <p><b>2 研究科、専攻等の名称及び学位の名称</b>  本研究科、専攻、学位の名称は次のとおりとする。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 研究科、専攻名称及び英訳名称  <u>国際地域研究科</u>： The Professional Graduate School of Global and Community <u>Affairs</u>  <u>国際地域専攻</u>： Department of Global and Community <u>Affairs</u></li> <li>● 学位の名称 「<u>国際地域修士（専門職）</u>」： Master of Global and Community <u>Affairs</u></li> </ul> <p>本研究科、専攻に冠される「国際地域」の名称は、本専門職大学院の教育上の機能、すなわち、地方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ために、地域密着型・協働型のリカレント教育を行う、という機能に由来するものである。</p> <p>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</p>

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

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、所得間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、地域に軸足を置きながら、企業や行政のマネジメントを通して地域のグローバル化に関連する諸課題 (Global and Community Affairs) を解決する人材が輩出されることが求められる。そうした人材は、国際情勢に機敏に対応し行動するとともに、グローバルな視野を持って地域の企業や自治体といった組織、およびそうした組織を取り巻く環境をマネジメントする能力を備える必要があります、本研究科の人材養成の目的およびそのカリキュラムの内容と合致しているだけでなく、地域における人材養成のモデルともなりうる。このような理由で、本研究科の名称を、上述のように、『国際地域研究科国際地域専攻』(英文名称: The Professional Graduate School of Global and Community Affairs, Department of Global and Community Affairs) とする。

なお、福井大学には、学部レベルで「国際地域」を冠した学部があり、そこでは、現在の地域の課題がグローバル化に伴う諸現象と密接に関連したものととなっているとの認識の下に、英語教育の重点化

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。

P25

## 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。

P25～26

## 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捉え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

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大卒採用者レベルの地域人材の輩出を行っている。本専門職大学院は、既に地域の企業や自治体等で活躍している社会人について、地域の企業・自治体等との連携の下にグローバル化に対応するマネジメント・リーダーの養成を行うものであり、本学がめざす高等教育における人材育成の趣旨に鑑みても「国際地域」の名称は一貫性を持ち、妥当である。

## 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。

## 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、独立した研究科であるが、学部との関係は資料のとおりである。

現在の地域社会や企業・自治体が抱える諸課題は、国内外におけるグローバル化の進展と密接に関連して生じており、これらの解決に取り組む地域人材を育成するためには、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必要がある。大卒採用者レベルでそうした人材を育成する本学の国際地域学部も、また新設しようとする社会人のリカレント教育を目的とする専門職大学院も、いずれもこのような教育面の特徴を中心に「国際地域」という意味を捉えている。

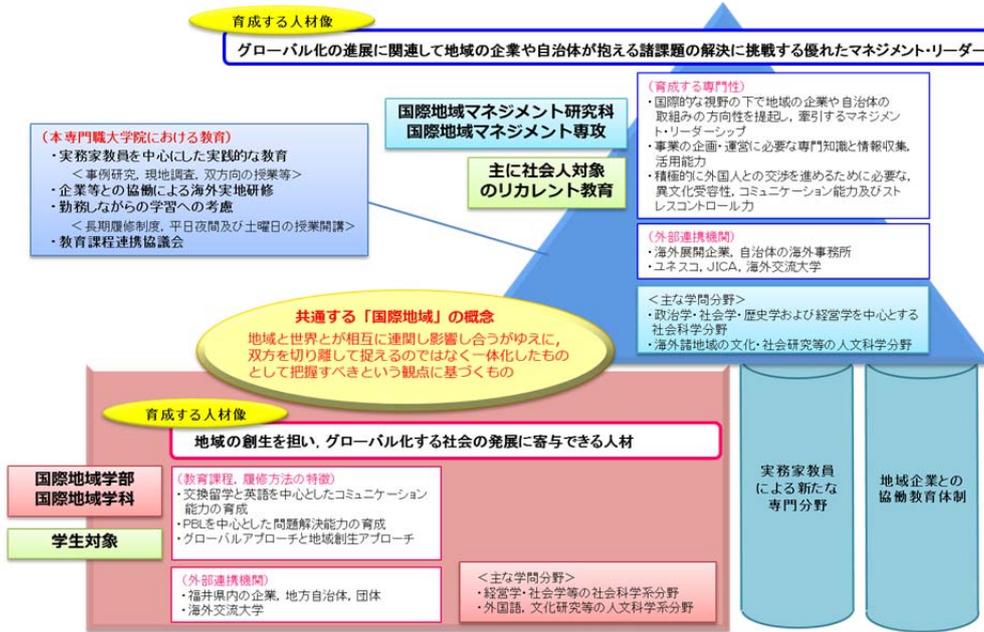
<p>や職員等を対象に、グローバル化に直面した現場が現実に求めている具体的な知識や能力を身につけるための教育の機会を提供することにより、修了後、それぞれの現場で多様な活躍ができる高度専門職業人の育成を図るため、地域の企業・自治体等と連携して国際的な感覚や対応能力を身につける地域密着型・協働型の教育を行う。</p> <p>※【資料 17】 一部修正</p> <p>P28</p> <p>10 管理運営</p> <p>・本研究科に福井大学教授会規則第3条（平成 27 年福大規則第3号）の規定に基づき、本研究科の専任の教員で構成する<u>国際地域マネジメント研究科</u>委員会を設置する。</p> <p>P30</p> <p>12 認証評価</p> <p>（1）認証評価を受ける計画等の全体像（実績と予定） （略） 2020年4月 <u>国際地域マネジメント研究科</u>（専門職大学院）設置</p> <p>P31</p> <p>13 情報の公表</p> <p>（2）<u>国際地域マネジメント研究科</u>としての情報提供</p>	<p>10 管理運営</p> <p>・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<u>国際地域研究科</u>委員会を設置する。</p> <p>12 認証評価</p> <p>（1）認証評価を受ける計画等の全体像（実績と予定） （略） 2020年4月 <u>国際地域研究科</u>（専門職大学院）設置</p> <p>13 情報の公表</p> <p>（2）<u>国際地域研究科</u>としての情報提供</p>
--	--

※その他関係資料も含め、研究科名称「国際地域研究科」を「国際地域マネジメント研究科」、専攻名称「国際地域専攻」を「国際地域マネジメント専攻」、学位名称「国際地域修士（専門職）」を「国際地域マネジメント修士（専門職）」に修正。

【資料 17】 新

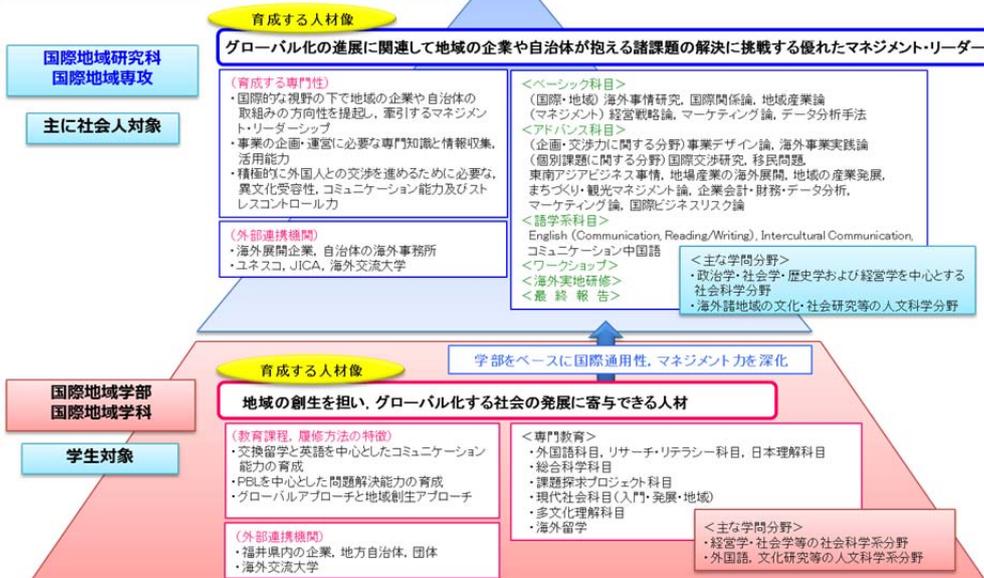
基礎となる学部との関係

「国際地域」の概念は学部と共通とするが、育成する対象や人材像、専門分野の関係から独立研究科とする。



【資料 17】 旧

基礎となる学部との関係



福井大学では、学部レベルで「国際地域」を冠した学部があり、そこでは、現在の地域の課題がグローバル化に伴う諸現象と密接に関連したものとされているとの認識の下に、英語教育の重点化と、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大卒採用者レベルの地域人材の輩出を行っている。専門職大学院では、既に地域の企業や自治体等で活躍している社会人について、地域の企業・自治体等との連携の下にグローバル化に対応するマネジメント・リーダーの養成を行うものであり、本学がめざす高等教育における人材育成の趣旨に鑑みても「国際地域」の名称は一貫性を持ち、妥当である。

3. <養成する人材像と教育課程の対応関係が不明確>

養成する人材像において、「マネジメント・リーダーの育成」を掲げているが、マネジメント・リーダーに必要な専門知識を修得し、ディプロマ・ポリシーを達成することが可能な教育課程となっているかについて、例えばリーダーシップやマネジメントを修得するためにどのような科目を配置しているかなど、専門知識と科目の対応関係を図示するなどして明らかにするとともに、必要に応じて科目の追加などを行うこと。

<対応>

本研究科が養成する人材像に対応したディプロマ・ポリシーを達成するために構成された全体のカリキュラムを踏まえて、マネジメント能力、リーダーシップを育成するために必要な最低限の専門知識を修得するための科目の配置について説明した。その際に、補充が必要となる分野があるので科目を追加した。

<詳細説明>

本専門職大学院は、「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」を養成することをめざしている。そのために編成された本研究科のカリキュラムは、授業科目の内容を目的別に整理すると、資料のポンチ絵に示したように、「地域と世界の現状と課題を知る」、「マネジメント能力、リーダーシップを育成するために必要な専門知識」、「語学力・コミュニケーション能力」の3つの領域から構成されるとともに、これらの各領域について学んだことは、2年次後期に実施される海外実地研修における総合的な体得によって磨き上げ、最後に最終報告書の作成により自らの学びの成果を省察することになる。

このような全体のカリキュラムの目的別整理を踏まえた上で、マネジメント能力、リーダーシップの育成に必要な専門知識は、本専門職大学院では、次の4つの分野に整理しており、それぞれの分野に次のように科目を配置している。

ア 戦略：組織の内外の環境を把握し、取るべき行動をどのように選択、策定するか

⇒該当科目：経営戦略論（ベーシック科目<マネジメント>）

事業デザイン論（アドバンス科目<企画・交渉力>）

国際ビジネスリスク論（同 <個別課題>）

事業課題ワークショップ（ワークショップ）

イ 組織：どのような組織を作り、どう運営していくか

⇒該当科目：海外事業実践論（アドバンス科目<企画・交渉力>）

まちづくり・観光マネジメント論（同 <個別課題>）\*

ウ マーケティング：誰に、どんな商品・サービスを提供し、どのような売り方をするか

⇒該当科目：マーケティング論Ⅰ（ベーシック科目<マネジメント>）

マーケティング論Ⅱ（アドバンス科目<個別課題>）

まちづくり・観光マネジメント論（同 <同>）

事業課題ワークショップ（ワークショップ）\*

エ 企業情報：組織に必要な情報をどう把握し、活用するか、カネの流れをどうするか

⇒該当科目：データ分析手法（ベーシック科目<マネジメント>）

企業会計・財務・データ分析（アドバンス科目<個別課題>）

事業課題ワークショップ（ワークショップ）\*

注）\*は、部分的に関連している科目

以上のように、4つの分野に最低限必要な知識が学べるよう、提出した書類にある科目は配置されている。しかしながら、今回の意見を踏まえ、再検討した結果、「イ 組織」については、海外での実務に関連して当然必要となるチーム・ビルディングやそこで発揮されるリーダーシップのあり方について、実務家教員が自らの経験を踏まえて授業を行う「海外事業実践論」、及び、まちづくりや観光に関連して、自己やステークホルダーの組織の仕方に触れる「まちづくり・観光マネジメント論」はあるが、組織の特性や組織を動かすリーダーシップに関する理論を踏まえた基本的な知識を学ぶ科目が不足していると判断した。

そこで、それを補完するために、「管理者行動論」（アドバンス科目<個別課題>、2年次前期、2単位）を追加する。この科目では、リーダーシップ論を専門とする研究者を非常勤講師として採用し、リーダーシップの諸類型と、フォロワーの視点や役割分担という観点を重視したリーダーシップのあり方を中心に、現場のコンテキストを考慮した管理者行動に関する理論を学ぶことになる。

マネジメント能力やリーダーシップは、最終的には個人のセンスが重要であるが、本専門職大学院では、同科目の補充により、そうした能力を身に着けるために最低限必要なエッセンスを学び、さらに海外実地研修においてそれらを体験を通して磨き上げるカリキュラムとなっている。

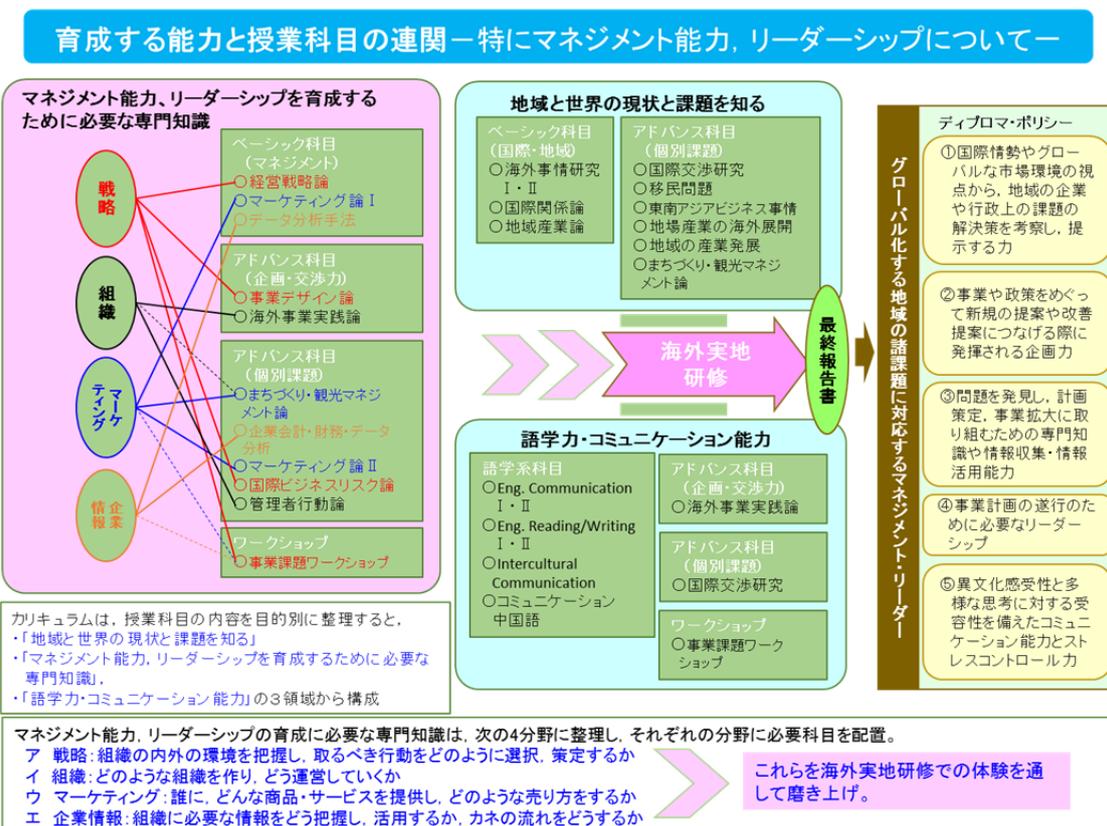
（新旧対照表）設置の趣旨等を記載した書類

新	旧
<p>P15</p> <p>3 教育課程の編成の考え方及び特色</p> <p>（2）教育課程の授業科目区分および授業科目 （略）</p> <p><input type="checkbox"/> アドバンス科目 （略）</p> <p>● 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」、</p>	<p>3 教育課程の編成の考え方及び特色</p> <p>（2）教育課程の授業科目区分および授業科目 （略）</p> <p><input type="checkbox"/> アドバンス科目 （略）</p> <p>● 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」、</p>

<p>「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」, <u>「管理者行動論」</u>, 「国際ビジネスリスク論」</p> <p>P24</p> <p>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】</p> <p>(4) 修了要件</p> <p style="text-align: center;">(略)</p> <p>□ アドバンス科目</p> <p style="padding-left: 2em;">企画・交渉力に関する分野 全2科目4単位必修</p> <p style="padding-left: 2em;">個別課題に関する分野 <u>10科目</u>から2科目4単位以上 選択必修</p> <p>※【資料6】一部修正 「管理者行動論」の科目を追加し, 育成する能力と授業科目の連関について示した図を追加。</p> <p>※【資料13】については, 意見4の対応により資料を修正の上, 資料番号を【資料9】に変更。</p> <p>※「管理者行動論」についてシラバスを追加。</p>	<p>「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」,  「国際ビジネスリスク論」</p> <p>5 教育方法, 履修指導, 研究指導の方法及び修了要件【資料13】</p> <p>(4) 修了要件</p> <p style="text-align: center;">(略)</p> <p>□ アドバンス科目</p> <p style="padding-left: 2em;">企画・交渉力に関する分野 全2科目4単位必修</p> <p style="padding-left: 2em;">個別課題に関する分野 <u>9科目</u>から2科目4単位以上 選択必修</p>
--	--

【資料6】に【資料6-③】として資料を追加

育成する能力と授業科目の連関－特にマネジメント能力、リーダーシップについて－



# 管理者行動論

2年 前期 (集中)

担当教員 小野 善生

授業形態 講義

アクティブ・ラーニング 一部導入

単位数 2

## 授業概要

目まぐるしく変化する現代社会において、地域コミュニティ、企業や公的機関に代表される組織をより善き方向に導くためには、リーダーとして取りまとめ役となる管理者(マネジャー)の存在が必要不可欠である。本講義では、マネジメントおよび管理者行動、そして、管理者に最も必要とされるリーダーシップについて、それらの諸研究を理解する。さらには、管理者行動やリーダーシップに関するケース・スタディを実施する。ケース・スタディでは、具体的な事例を題材にしてグループ・ディスカッションを行う。

## 到達目標

- (1) 管理者行動およびリーダーシップに関する諸概念を理解する。
- (2) ケース・スタディを通じて、管理者行動およびリーダーシップに関する知識を応用した実践的な思考を涵養する。
- (3) グループ・ディスカッションの場においてリーダーシップを実践することで、経験的にリーダーシップを身につける。

## 先修科目

特になし

## 教科書・参考資料等

テキスト:

小野善生(2018). 『リーダーシップ徹底講座-すぐれた管理者を目指す人のために-』 中央経済社

参考書:

小野善生(2016). 『フォロワーが語るリーダーシップ-認められるリーダーの研究-』 有斐閣

小野善生(2013). 『最強の「リーダーシップ理論」集中講義』 日本実業出版社

## 授業の方法

理論解説では、パワーポイント投影、レジュメ配布、板書など。

ケース・スタディでは、受講者によるグループ・ディスカッションおよび対話式で授業を進めていく。

## 成績評価

レポート(複数回)、グループ・ディスカッションの内容に基づいて、総合的に評価する。

## 成績

50% : レポート

50% : グループ・ディスカッションの内容

## 授業スケジュール

---

### 第1回：イントロダクション(マネジメントとは何か)

ここでは、管理者行動論のベースとなるマネジメントおよび管理者が活動する舞台となる組織に関する基礎概念について学ぶ。

### 第2回：管理者の人間観Ⅰ

「いかにすれば人が動くのか」について管理者が有する人間観について、組織心理学者のエドガー・H.シャイン MIT 名誉教授による管理者の人間観の変遷に基づいて学ぶ。ここでは、経済人モデル、社会人モデルについて、代表的な研究である科学的管理法、ホーソン実験に基づいて理解する。

### 第3回：管理者の人間観Ⅱ

「いかにすれば人が動くのか」について管理者が有する人間観について、組織心理学者のエドガー・H.シャイン MIT 名誉教授による管理者の人間観の変遷に基づいて学ぶ。ここでは、自己実現人モデル、複雑人モデルについて、代表的な研究である欲求階層説、X理論・Y理論に基づいて理解する。

### 第4回：リーダーシップの基本

管理者行動における中心的なトピックであるリーダーシップに関する基礎概念を学ぶ。リーダーシップの定義、および、昨今注目されているリーダーシップのアプローチであるサーバント・リーダーシップとアダプティブ・リーダーシップについて理解する。

### 第5回：事例研究Ⅰ

リーダーシップの基礎概念の理解を深めるために、映像教材を使ったケース・スタディを実施する。リーダーシップにまつわる映像を視聴して、予め示されたテーマに基づいてディスカッションを行う。

### 第6回：初期リーダーシップ研究

リーダーの資質に注目する資質アプローチ、リーダーの行動特性に注目する行動アプローチ、状況要因に注目する状況アプローチという初期のリーダーシップ研究における3つの主要なアプローチについて理解する。

### 第7回：事例研究Ⅱ

初期リーダーシップ研究の基礎概念の理解を深めるために、映像教材を使ったケース・スタディを実施する。初期リーダーシップ研究にまつわる映像を視聴して、予め示されたテーマに基づいてディスカッションを行う。

### 第8回：カリスマ的・変革型リーダーシップ研究

現代のリーダーシップ研究において主要なアプローチである、組織変革を導くカリスマ的・変革型リーダーシップについて理解する。

### 第9回：事例研究Ⅲ

カリスマ的・変革型リーダーシップに関する理解を深めるために、映像教材を使ったケース・スタディを実施する。カリスマ的・変革型リーダーシップにまつわる映像を視聴して、予め示されたテーマに基づいてディスカッションを行う。

### 第10回：フォロワーの目から見たリーダーシップ

リーダーについていく立場にあるフォロワーの視点に基づいたフォロワー主体アプローチの主要研究について理解する。

#### 第 11 回：事例研究Ⅳ

フォロワー主体アプローチに関する理解を深めるために、映像教材を使ったケース・スタディを実施する。カリスマ的・変革型リーダーシップにまつわる映像を視聴して、予め示されたテーマに基づいてディスカッションを行う。

#### 第 12 回：フォロワーシップとは？

リーダーシップが成立するには、フォロワーがそれを受け入れなければならない。元来、フォロワーはリーダーシップを受け入れる受動的な存在として位置づけられてきたが、近年、フォロワーシップ論として、能動的なフォロワーとしていかに振る舞えるのかについて議論されている。ここでは、フォロワーシップの議論について理解する。

#### 第 13 回：管理者行動論Ⅰ

管理者行動論の代表的な議論である「ゼネラル・マネジャー」と「マネジャーの仕事」について理解する。

#### 第 14 回：管理者行動論Ⅱ

管理者行動論の代表的な議論である「マネジャーの実像」と「マネジャーの3つの課題」について理解する。

#### 第 15 回：まとめ

本講義の全体的な内容に関するディスカッションを行う。

#### 事前・事後学習

---

予習：テキストの該当箇所を各自で予習する。

復習：授業内容をテキストおよび配布資料を通じて復習する。また、事例研究のセッションで行ったディスカッションについては、各自で内容の振り返りをする。

( 白 紙 ペ ー ジ )

#### 4. <「海外実地研修」の実施体制や内容が不明確>

「海外実地研修」について、本専攻におけるカリキュラムのコアとして位置付けられている一方で、以下の点が不明瞭なため、明らかにするとともに、必要に応じて見直しを図ること。

(1) 指導教員が責任を持って学生を指導・サポートする体制となっているかの記載が不十分であるため、例えば指導教員の指導スケジュールについても記載するなど、詳細に説明を行うこと。

(2) 派遣先である企業やJICA, ユネスコでの研修を通じて、地域が求める人材を育成することが可能な研修内容となっているかについて、その根拠も含めて明らかにすること。

(3) シラバスや時間割によれば、2年次後期は「海外実地研修A～C」のいずれか及び「最終報告書」を履修することとなっており、海外実地研修の期間が、Aは「3～4週間」、Bは「2か月」、Cは「半年間」と差があることから、選択した科目により2年次後期の研修期間及び最終報告書の作成スケジュールが異なると考えられるものの、それぞれの科目に応じた詳細なスケジュールが不明瞭であることから、詳細に記載すること。

#### <対応>

- ・(1) 指導教員による指導体制については、「3 教育課程の編成の考え方及び特色」の「(4) 海外実地研修の詳細」の「2) 海外実地研修のプロセスと教育の質の担保」と「5 教育方法、履修指導、研究指導の方法及び修了要件」の「(2) 履修指導・研究指導の方法」に記載のとおりであるが、この内容を、改めて、海外実地研修Aを例として説明した。また、(3)の各海外実地研修の詳細スケジュールを【資料13】に加筆するとともに、その中で、指導教員の指導スケジュールについても詳細に示した。
- ・(2) 地域が求める人材については、地域企業・自治体等に対する数回にわたるアンケート調査やそれらのトップとの面談によって把握した内容をまず示し、次に海外実地研修の概要を説明することで、その研修内容が、地域の求める人材を育成することが可能なものとなっていることを示した。なお、JICA, ユネスコでの研修内容については、JICAに関しては、JICA北陸センターとの協議結果と2019年度第1回JICAインターンシップ・プログラムに基づく研修内容を、ユネスコに関しては、元外務省特命全権大使で、現在、日本ユネスコ国内委員を務める本学の教員を通じてのユネスコ本部へのヒアリングと「国連フォーラム」[www.unforum.org](http://www.unforum.org)等を参考にした研修内容を予定している。

#### <詳細説明>

##### (1) 指導教員が責任を持って学生を指導・サポートする体制

##### (3) 「海外実地研修A～C」の詳細スケジュール

指導教員による指導体制については、「3 教育課程の編成の考え方及び特色」の「(4) 海外実地研修の詳細」の「2) 海外実地研修のプロセスと教育の質の担保」と「5 教育方法、履修指導、研究指導の方法及び修了要件」の「(2) 履修指導・研究指導の方法」に記載のとおりであるが、改めて、海外実地研修Aを例にした指導スケジュールを以下に示す。

<海外実地研修Aの指導スケジュール例>

**【1年次】 「プレ海外研修」**

- 4月上旬 オリエンテーション（履修・学修指導）の中で、全般的な説明に加えて、海外実地研修コーディネート部会（以下「実地研修C部会」）による海外実地研修の個々の具体的な履修指導とプレ海外研修の実施計画の説明
- 7月上旬 プレ海外研修実施
- 8～9月 海外実地研修コーディネート部会で、院生個々の指導教員を選定し、最終報告書にまとめるテーマを決定、海外実地研修先の検討を開始
- 12月上旬 2年次実施の海外実地研修A・B・Cの希望者募集
- 12月下旬 実地研修C部会で、海外実地研修A希望者の研修先を決定、事前準備を開始
- 3月 （ここまでに、英語外部試験を最低2回は受験）

**【2年次】 「海外実地研修A」**

- 6月中旬 海外実地研修A計画書・スケジュール作成、渡航準備開始
- 8～12月 この間に、4週間の海外実地研修A実施  
（研修中の指導教員の指導・サポート）
- ・院生は、活動を毎日記録し週毎にまとめたものを指導教員に送付
  - ・指導教員は、メールやスカイプ等を利用し、活動状況を確認し、コメントを送るなど指導を行う。また、その状況を実地研修C部会で共有
  - ・研修期間の中間時に、指導教員は、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、指導等を実施
- （研修終了帰国後）
- 指導教員は海外実地研修報告書作成を指導、院生は同報告書を作成し提出  
海外実地研修コーディネート部会での海外実地研修報告書の評価
- 12月中 院生は、最終報告書作成に着手
- 1月 指導教員の下で最終報告書作成（提出までに数回の面談、メール指導）
- 2月 最終報告書プレゼン・審査
- 3月 修了判定（研究科委員会）・修了式、学位授与

なお、上記の内容は、「5 教育方法、履修指導、研究指導の方法及び修了要件」の【資料13】（→【資料9】に資料番号を変更。以下【資料9】以降の資料番号を繰り下げ。）に加筆した（3）の各海外実地研修の詳細スケジュールの中で、海外実地研修A関係に記載した。

**（2）地域が求める人材を育成することが可能な研修内容となっているか**

**① 地域が求める人材**

地域が求める人材については、「1 設置の趣旨及び必要性」の「（3）地域企業・自治体等の現状と課題等」「（4）本専門職大学院への期待」に示すように、地域企業、自治体等に

対する複数回のアンケート調査とトップ等に対する直接の面談を通して、以下のような結果を得ている。

具体的には、海外志向を強める県内企業には、既に海外に展開している企業、海外での事業展開に乗り出していない企業、海外事業から一時撤退したが再展開を考えている企業等、様々であり、とりわけその中でも、中小企業は、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。

一方、既に相当の海外事業展開の経験を持つ、比較的大規模な地方の企業は、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とされている。

また、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。

さらに、各企業や自治体が、海外実地研修に対し期待している内容、成果について、ヒアリング結果から引用する形で、以下に示す。

## ② 特に海外実地研修に関して期待されるもの

(海外展開企業での実地研修への期待) (注) 企業番号は【資料3】の【別紙1-2】の番号)

- ・1年間の海外研修制度があり、海外グループ会社で1年間働き、グローバル感覚を身に付けるようにしており、この大学院と弊社のベクトルがあっていると思う。(企業1)
- ・海外で日本の常識は通じず、まずは実体験でビジネス感覚や慣習等の理解が必要である。(企業2)
- ・大学院でグローバルな視野が持て、異文化を経験できることは非常に良い。(企業4)
- ・海外研修に期待する内容は、国際ビジネスマンに必要なのは、財務力、法務力、英語力、マーケティング。(企業10)
- ・海外実地研修への期待について、会話が出来て、海外と対等にビジネスが出来るようになれば良い。社内に海外事業部を設けたので、そこに配属し、東南アジア、欧州での営業が出来れば、そんな人材の増強をと考えている。(企業12)
- ・海外研修先でビジネスに繋がることがあれば良い。研修先で関係者と知り合うことができるとか、研修プログラムとして、現地の市場調査があると良い。(企業18)
- ・海外勤務経験者を採用し、向こうに送る予定をしているが、社内でそんな人材を育てられるに越したことはない。(企業20)
- ・現在、英語の研修はやっているが、この大学院を通じ、海外で学んで来ると、一層能力を発揮できると思う。(企業22)
- ・海外研修への要望について、製造を委託し、我々が現地で展開していくが、台湾やアジアが中心になると思う。そのために不動産をどう借りて、広げていくかというような実地の研修が出来ると良い。(企業28)
- ・このカリキュラムは面白く、このような海外研修も含めた2年間の学びで視野が広がり、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は重要で、この大学院での学び

に期待したい。(自治体6)

#### (JICA, ユネスコでの実地研修への期待)

- ・現地法人への送り出し、現地工場でのオペレーション程度なら自社で可能。この大学院では海外でネイティブと議論できれば良いかもしれない。全く別の分野が良い、異文化に飛び込み、新しい経験、刺激が必要で、実体験が大事である。興味ある研修先は、JICAやユネスコ。そこに耐えうる若手社員を受けさせたい。会社組織以外のものも見てくるとか、今の会社にはいない人材を育てる必要がある。JICAとか、全く異なる体験をするのが良いと考える。会社が独自ではできないプログラムが良い。(企業9)
- ・JICAとか、全く異なる体験をするのが良い。会社が独自で出来ないプログラムが良い。内容が良ければ、思い切って派遣する。ユネスコなら、半年派遣もあり得る。(企業10)
- ・海外経験は自社でやれば良いが、大学院での高度な経営・国際実務研修は良い。ユネスコでの雑用は雑用でなく、語学力もアップしないとイケない。(企業13)
- ・ディベート力、論理性、新しい考え方が必要であり、ユネスコ、JICA研修の効果はどのようなものかと思案していた。(企業21)

### ③ 海外実地研修ABCごとの研修内容と地域の求める人材

本専門職大学院では、上記で紹介したような地域の求める人材について応え育成していく実践的・専門的なカリキュラムを有機的な連関の下に編成しているが、そのカリキュラムのコアとなっている海外実地研修では、それが1つの科目の中で複合的にしかも密度の高い形で編成した研修内容となっている。以下、研修ABCごとに説明する。

海外実地研修Aについては、企業や自治体は、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しており、主に県内企業の進出先を拠点とした調査体験活動を通してそうした期待に応える内容となっている。

一方、とりわけ海外事業展開の経験の蓄積がある企業の中には、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おり、そのため既存の業務や顧客との取引では得られない異質な体験ができる場の中で研修を受ける機会を望んでいる所が少なからず存在する。海外協力事業としてわが国の専門家が発展途上国のパートナーと共にさまざまな支援に取り組んでいるJICAの事業現場に密着してそこでの課題への取り組みや工夫の仕方や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海外実地研修Bは、その体験を通して海外での事業構築や運営のヒントを得る機会を提供するものであり、そうした企業の期待に応えるものである。

また、そのような企業、及び利害調整を図りながら政策を推進していく自治体は、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もつ人材を求めている。ユネスコで多国籍チームの一員に加わり、国際的なプロジェクトへ参加するといった海外実地研修Cの活動は、まさに高度なレベルのグローバル人材を求める企業や自治体の期待に応える場となると考える。

なお、海外実地研修ABCについては、大学院側が割り振るものではなく、あくまでも大

大学院生，そして派遣先企業・自治体の意向を優先に，協議の上決めるものである。

区分	企業, 自治体の期待	研修内容	研修で得られる成果
海外実地研修 A	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している。	この研修では，県内企業の海外事務所や海外進出機関において，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テーマにもとづく4週間程度の調査研究を行う。調査研究のテーマは，現地での市場開拓や事務所進出，外国人材のマネジメント，進出先での業績向上などであり，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により，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。
海外実地研修 B	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おり，そのため既存の業務や顧客との取引では得られない異質な体験ができる場の中で研修を受けることを期待している。	JICAの海外事務所での各種プロジェクトの進捗管理を行う。JICA事務所に2カ月程度随伴して行動し，パートナーである政府機関，企業，現地住民等，または技術支援員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。
海外実地研修 C	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もつ人材の育成を期待している。	主に海外経験と相当の語学能力を持つ院生を対象に実施される。ユネスコ本部あるいは海外事務所，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。

以上を踏まえ，設置の趣旨等を記載した書類を次のとおり変更した。

(新旧対照表) 設置の趣旨等を記載した書類

新	旧
<p>P16～23</p> <p><b>3. 教育課程の編成の考え方及び特色</b>  <b>(4) 海外実地研修の詳細【資料8】</b>  <b>1) 海外実地研修の区分</b>            海外実地研修の区分は、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。  <u>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。</u>  <u>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。</u>            (略)</p> <p>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。  <u>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により、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。</u></p> <p>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</p>	<p><b>3 教育課程の編成の考え方及び特色</b>  <b>(4) 海外実地研修の詳細【資料8】</b>  <b>1) 海外実地研修の区分</b>            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。</p> <p>(略)</p> <p>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。</p> <p>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</p>

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り組みや工夫の仕方、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、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。

(略)

な知識・経験を身につける。

具体的には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ことにより、海外での事業構築や運営のノウハウを体得する。

#### 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。

具体的にはユネスコの海外事務局において2年次夏季以降に半年間の sponsored traineeship に取り組む。相当の語学力を有することが前提となるが、多国籍チームの中で議論し、事業を進める経験を得ることで、multilateral な交渉に対応できる能力を身につける。

## 2) 海外実地研修のプロセスと教育の質の担保

#### 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。

(略)

<p>(イ) 海外実地研修中は、<u>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。</u>  <u>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。</u></p> <p>(ウ) 海外実地研修終了後、<u>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。</u></p> <p>イ 海外実地研修の教育の質の担保 (略)</p> <p>(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。 (略)</p> <p>研修中においては、<u>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ト部会」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。</u>  <u>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ト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。</u></p> <p>4) 国別の海外実地研修の体制【資料 10】</p> <p>5) 海外実地研修時の危機管理体制【資料 11】</p> <p>(5) 教育課程の特色  一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一【資料 12】</p>	<p>(イ) 海外実地研修中には、<u>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。</u></p> <p>(ウ) 海外実地研修終了後、<u>計画の遂行および研修の成果について報告書を作成し、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。</u></p> <p>イ 海外実地研修の教育の質の担保 (略)</p> <p>(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。 (略)</p> <p>研修中においては、<u>専任教員が分担して院生を指導する。担当する専任教員は、研修期間中の院生とスマートフォンやタブレットなどの携帯端末を利用して日常的に連絡が取れる体制をとる。また、定期的に研修の実施状況や調査の進捗状況について報告書を作成し、研修先での内容確認を受けた上で担当専任教員にメールで報告書を送るとともに、「海外実地研修コーディネート部会」でこれを共有する。研修中間時には、教員が研修先を訪問し、研修の成果や調査計画等について調整を図るとともに、院生への指導を行う。</u>  <u>研修終了後は、海外実地研修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、次回の研修内容にフィードバックさせる。</u></p> <p>4) 国別の海外実地研修の体制【資料 9】</p> <p>5) 海外実地研修時の危機管理体制【資料 10】</p> <p>(5) 教育課程の特色  一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一【資料 11】</p>
--	--

<p><b>4 教員組織の編成の考え方及び特色</b>  (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、・・・</p> <p><b>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】</b>  (1) 教育方法  (略)</p> <p>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<u>海外実地研修報告書</u>を作成し, 院生の所属する<u>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。</u>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。</p> <p>※意見対応のため【資料 13】を上記の内容に沿って修正の上, 合わせて資料番号を【資料 9】に変更した。これに伴い, 資料目次を変更し, これまでの【資料 9】以下の資料番号を繰り下げた。</p>	<p><b>4 教員組織の編成の考え方及び特色</b>  (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 12】)により満 65 歳と規定されており、・・・</p> <p><b>5 教育方法, 履修指導, 研究指導の方法及び修了要件【資料 13】</b>  (1) 教育方法  (略)</p> <p>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<u>成果報告書</u>を作成し, 院生の所属する<u>企業や自治体等の意見を聴取したうえで評価を行う。</u>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。</p>
---	--

【資料9】新 ※【資料13】から【資料9】に資料番号変更

各海外実地研修のプロセス、院生の指導スケジュール

年次	時期	内 容
1 年次	4月	(上旬) オリエンテーション (履修・学修指導) ◆海外実地研修コーディネイト部会 (以下「実地研修C部会」) による個々の具体的な履修指導、ブレ海外研修の実施計画の説明 (中旬) 年間受講計画提出
	7月	(上旬) <b>ブレ海外研修実施</b>
	8~9月	実地研修C部会 ◇院生個々の指導教員選定、最終報告書にまとめるテーマの決定、海外実地研修先の検討開始 (上旬) ◆海外実地研修A・B・Cの希望者募集 (Cは海外経験と相当の語学力を持つ院生が対象)
	12月	(下旬) 実地研修C部会 ◆海外実地研修A研修先の決定 ◇海外実地研修事前準備開始 ◆実地研修C部会はJICA研修に係る情報収集、研修先候補地の検討 ◇海外実地研修事前準備開始 ◇海外実地研修事前準備開始
2 年次	3月	(ここまで) に英語外部試験最低2回受験
	4月	(中旬) 年間受講計画提出 ◆JICAの募集一覧から研修先を選択・応募。 ◆実地研修C部会がJICAと研修先候補地等について事前調整 (中旬) 年間受講計画提出 ◆実地研修C部会がユネスコ本部とプロジェクト内容・場所等について事前調整開始 (中旬) 年間受講計画提出
	6月	◇(中旬) 計画書・スケジュール作成、渡航準備開始 (ここまで) に英語外部試験最低1回受験 ◇JICAからの採択通知(研修先決定)を受け、研修スケジュール作成、渡航準備 (ここまで) に英語外部試験最低1回受験 ◇ユネスコの募集に応募 ◇研修先決定、渡航準備
	8~12月	<b>(8月~12月) 海外実地研修A実施(4週)</b> <b>(8月~12月) 海外実地研修B実施(2ヵ月)</b> <b>(8月~1月) 海外実地研修C実施(6ヵ月)</b> ◆指導教員は、院生から送られる週毎の活動報告をメールやスカイプ等で確認し、コメントを送る等の指導を行う。それを実地研修C部会と共有。 ◆中間時での指導教員の研修先訪問と研修の成果や調査計画の調整、研修指導。
	12月	◇帰国後、海外実地研修報告書指導・作成提出 ◆実地研修C部会の評価 ◇(12月中) 最終報告書作成着手・指導 ◇帰国後、海外実地研修報告書指導・作成提出 ◆実地研修C部会の評価 ◇(12月中) 最終報告書作成着手・指導 ◇(12月研修期間中) 海外実地研修報告書及び最終報告書作成着手・指導
	1月	◇指導教員の下で最終報告書作成 (提出までに数回面談、メールで指導) ◇指導教員の下で最終報告書作成 (提出までに数回面談、メールで指導) ◇(1月~2月上旬) 海外実地研修報告書・最終報告書作成 (提出までに数回面談、メールで指導)
	2月	◇最終報告書プレゼン・審査 ◇最終報告書プレゼン・審査 (下旬) ◇海外実地研修報告書と最終報告書を併せて評価、プレゼン・審査
3月	修了判定 (研究科委員会) - 修了式、学位授与	
区分		海外実地研修A (企業等の海外展開先)      海外実地研修B (JICA)      海外実地研修C (ユネスコ)

注) 表中、◆は指導教員の指導等を、◇は指導教員のサポートを得ての院生の対応を、それぞれ示す。

【資料13】旧

修了までのスケジュール

【1年次】

時 期	内 容
4月上旬	オリエンテーション (履修・学修指導) ◆教務・修学上の全般的説明 ◆実地研修コーディネイト部会による個々の具体的な履修指導 ◆ブレ海外研修の実施計画の説明
4月中旬	履修登録締切 (年間受講計画提出)
7月上旬	ブレ海外研修実施
8~9月	夏季集中授業 実地研修コーディネイト部会 ◆院生個々の指導教員選定、最終報告書にまとめるテーマの決定 ◆海外実地研修先の検討開始
11月上旬	海外実地研修B・C希望者募集
12月下旬	実地研修コーディネイト部会 ◆海外実地研修A研修先の決定 ◆海外実地研修A事前準備開始
3月	事業課題ワークショップ 春季集中授業 ここまで) に英語外部試験最低2回受験

【2年次】

時 期	内 容
4月中旬	履修登録締切 (年間受講計画提出)
6月中旬	海外実地研修A計画書・スケジュール作成 渡航準備開始 ここまで) に英語外部試験最低1回受験
8~9月	夏季集中授業
8月~1月	海外実地研修A・B・C実施 研修終了後、海外実地研修報告書提出 (実地研修コーディネイト部会による評価)
研修終了後	指導教員の下で最終報告書作成
2月中旬	最終報告書プレゼン・審査
3月上旬	修了判定 (研究科委員会)
3月下旬	修了式、学位授与

5. <シラバスの記載内容が不整合>

「海外事情研究Ⅱ」について、シラバスに記載されている授業概要と授業スケジュールの内容が整合していないと考えられるため、適切に改めること。

<対応>

欧州の文化、思想や歴史に関する基礎的知識を取得した上で、グローバル化や欧州統合のなかで EU 諸国が直面している様々な問題を具体的に考察するという授業の内容が、主としてドイツを通して見た形になっていた点を是正し、より広い視点からの内容に改めるとともに、授業スケジュールを再構成した。

<詳細説明>

1. 授業の前半部を基礎的知識の修得にあて、後半部を個別的な諸課題に関する考察にあてることを基本とし、具体的には以下のような構成とした。
  - ① 第1～第4回の授業においては、ヘレニズムとヘブライズムの対照性、キリスト教の教義の特徴、20世紀以降のキリスト教の支配力の低下と連動したパラダイム転換等の考察を通じて、西欧社会の文化や思想に関する基礎的知識を修得することを目標とする。
  - ② 第5～8回の授業においては、現在に至る欧州の現代史を、社会構造の大きな変化とイデオロギー対立をもたらした二度の世界大戦と、その反省から進行した欧州統合という観点から考察し、さらに世代間の認識や社会・文化への影響についての理解を深めることを目標とする。
  - ③ これらの基礎的知識の修得を踏まえて、第9～11回の授業においては、まず市民生活に関する諸問題をとりあげ、日本においても顕著となっている個人や家族の生活の多様化、少子高齢化の進行、子供の貧困等の諸問題が欧州諸国においてどのように議論されているのかを具体例に則して検討し、理解を深めることを目標とする。
  - ④ 第12～15回の授業においては、近年のEUにおける主要な政策課題を具体的にとりあげるとともに、それらをめぐる議論や対立が政党勢力の分散化とポピュリスト政党の台頭という形でEU諸国の政治システムにどのような影響を及ぼしているかを考察することによって、現在の欧州がどのような状況にあるかを理解することを目標とする。
2. これと対応する形で授業科目の概要及びシラバスを次のとおり修正した。

(新旧対照表) 授業科目の概要

新	旧
<p>&lt;講義等の内容&gt;</p> <p>欧州においては、経済のグローバル化と連動した経済構造の変化、移民や少子高齢化に伴う社会の変化や文化的摩擦、地球的規模での気候変動に対する対処といった先進諸国共通の構造的諸問題が、EU 統合の深化によって増幅された形で影響を及ぼしている。共通通貨ユーロの導入、二酸化炭素排出削減等共通政策の範囲の拡大、EU 内の労働者の移動の本格的自由化といった近年の統合の進展は、欧州の社会経済的發展に大きく寄与した。しかし、その反面、EU 統合の深化は主権国家という従来の枠組を変容させ、各国国民のアイデンティティに再考を迫るという側面も持っており、イギリスのEU 離脱や各国におけるポピュリスト政党の台頭に象徴されるような統合に逆行する動きも見られる。</p> <p>この科目においては、以上のようなダイナミックな変化を遂げつつある欧州において、<u>文化や思想・宗教、家族や社会、法制度や政治制度等</u>がどのような発展と変化をとげてきたかについて、実例を通じて具体的に考察することを通じて、欧州の現状に関する幅広い知識と批判的かつ論理的思考力を身につける。</p> <p>(オムニバス方式／全 15 回)</p> <p>① 横井正信／4 回  <u>近年の欧州において議論の的となってきた政策課題やそれと連動した政党政治の変化を概観し、グローバル化や EU 統合の深化等との関連性について学ぶ。</u></p> <p>4 松田和之／4 回          ヘレニズムとヘブライズムの双方の観点より、西欧社会の基礎となっている文化・思想・宗教の特色とその変遷について学ぶ。</p> <p>③ 磯崎康太郎／4 回  <u>20 世紀の欧州史に焦点を当て、さまざまな実例を通じて、世代間での認識の変化やその社会、文化への影響について学ぶ。</u></p> <p>④ 生駒俊英／3 回  <u>欧州諸国における個人や家族の生活の多様化や少子高齢化の進行に伴って、どのような問題が議論され、また制度設計に反映されつ</u></p>	<p>&lt;講義等の内容&gt;</p> <p>欧州においては、経済のグローバル化と連動した経済構造の変化、移民や少子高齢化に伴う社会の変化や文化的摩擦、地球的規模での気候変動に対する対処といった先進諸国共通の構造的諸問題が、EU 統合の深化によって増幅された形で影響を及ぼしている。共通通貨ユーロの導入、二酸化炭素排出削減等共通政策の範囲の拡大、EU 内の労働者の移動の本格的自由化といった近年の統合の進展は、欧州の社会経済的發展に大きく寄与した。しかし、その反面、EU 統合の深化は主権国家という従来の枠組を変容させ、各国国民のアイデンティティに再考を迫るという側面も持っており、イギリスのEU 離脱や各国におけるポピュリスト政党の台頭に象徴されるような統合に逆行する動きも見られる。</p> <p>この科目においては、以上のようなダイナミックな変化を遂げつつある欧州において、<u>EU の中心となっているドイツ及びフランスの文化や思想・宗教、家族や社会、法制度や政治制度等</u>がどのような発展と変化をとげてきたかについて、実例を通じて具体的に考察することを通じて、欧州の現状に関する幅広い知識と批判的かつ論理的思考力を身につける。</p> <p>(オムニバス方式／全 15 回)</p> <p>1 横井正信／4 回  <u>近年のドイツにおける多様な具体的政策課題を取り上げ、グローバル化や EU 統合の深化等との関連性について学ぶ。</u></p> <p>4 松田和之／4 回          ヘレニズムとヘブライズムの双方の観点より、西欧社会の基礎となっている文化・思想・宗教の特色とその変遷について学ぶ。</p> <p>9 磯崎康太郎／4 回  <u>戦後のドイツ史に焦点を当て、さまざまな実例を通じて、世代間での認識の変化やその社会、文化への影響について学ぶ。</u></p> <p>10 生駒俊英／3 回  <u>ドイツ民法典の家族に関する諸規定を題材として取り上げ、日本における制度と比較しつつ、ドイツの法制度の発展について学</u></p>

つあるのかを概観し、理解を深める。	ぶ。
-------------------	----

(新旧対照表) 「海外事情研究Ⅱ」 シラバス

新	旧
<p><b>授業概要</b></p> <p>欧州においては、経済のグローバル化と連動した経済構造の変化、移民や少子高齢化に伴う社会の変化や文化的摩擦、地球的規模での気候変動に対する対処といった先進諸国共通の構造的諸問題が、EU統合の深化によって増幅された形で影響を及ぼしている。共通通貨ユーロの導入、二酸化炭素排出削減等共通政策の範囲の拡大、EU内の労働者の移動の本格的自由化といった近年の統合の進展は、欧州の社会経済的発展に大きく寄与した。しかし、その反面、EU統合の深化は主権国家という従来の枠組を変容させ、各国国民のアイデンティティに再考を迫るという側面も持っており、イギリスのEU離脱や各国におけるポピュリスト政党の台頭に象徴されるような統合に逆行する動きも見られる。</p> <p>この科目においては、以上のようなダイナミックな変化を遂げつつある欧州において、<u>文化や思想・宗教、家族や社会、法制度や政治制度等</u>がどのような発展と変化をとげてきたかについて、実例を通じて具体的に考察することを通じて、欧州の現状に関する幅広い知識と批判的かつ論理的思考力を養う。</p> <p><b>授業スケジュール</b></p> <p>第5回：<u>二度の正解大戦と戦争世代</u>  <u>欧州に劇的な変化をもたらした第一次世界大戦と第二次世界大戦の背景を、ナチズムと社会主義の受容という観点から考察する。</u></p> <p>第6回：<u>独仏和解と欧州統合への道</u>  <u>欧州を破滅の淵に陥れた二度の大戦の経験が人々の歴史認識と意識にどのような影響を及ぼし、戦後の独仏和解と欧州統合につながっていったかを概観する。</u></p> <p>第7回：<u>西欧諸国における戦後世代</u>  <u>欧州諸国における「戦争を知らない」68年世代と85年世代が、いかなる形で戦争世代に接続し、また現在の社会状況を生みだしているかについて考察する。</u></p>	<p><b>授業概要</b></p> <p>欧州においては、経済のグローバル化と連動した経済構造の変化、移民や少子高齢化に伴う社会の変化や文化的摩擦、地球的規模での気候変動に対する対処といった先進諸国共通の構造的諸問題が、EU統合の深化によって増幅された形で影響を及ぼしている。共通通貨ユーロの導入、二酸化炭素排出削減等共通政策の範囲の拡大、EU内の労働者の移動の本格的自由化といった近年の統合の進展は、欧州の社会経済的発展に大きく寄与した。しかし、その反面、EU統合の深化は主権国家という従来の枠組を変容させ、各国国民のアイデンティティに再考を迫るという側面も持っており、イギリスのEU離脱や各国におけるポピュリスト政党の台頭に象徴されるような統合に逆行する動きも見られる。</p> <p>この科目においては、以上のようなダイナミックな変化を遂げつつある欧州において、<u>EUの中心となっているドイツ及びフランスの文化や思想・宗教、家族や社会、法制度や政治制度等</u>がどのような発展と変化をとげてきたかについて、実例を通じて具体的に考察することを通じて、欧州の現状に関する幅広い知識と批判的かつ論理的思考力を養う。</p> <p><b>授業スケジュール</b></p> <p>第5回：<u>「短い」ドイツ史について</u>  <u>ナチズムがドイツ人の歴史認識にいかなる変化をもたらし、いかなる形で戦後の文化を形成してきたのかについて概観する。</u></p> <p>第6回：<u>二度の世界大戦と戦争世代</u>  <u>第一次世界大戦の世代、第二次世界大戦の世代から、45年世代までを取りあげ、これらの世代のナチズムに対する意識の変化や、後世への影響を考察する。</u></p> <p>第7回：<u>戦後世代から現在</u>  <u>「戦争を知らない」68年世代と85年世代が、いかなる形で戦争世代に接続し、また現在へと続いているかについて考察する。</u></p>

<p>第8回：<u>国民と歴史をめぐる欧州諸国の現状</u> 近年欧州において顕著となっている国民や愛国心をめぐる問題の背景について考え、現在の欧州諸国における社会事情について理解を深める。</p> <p>第9回：<u>欧州諸国における家族制度</u> 欧州諸国における家族制度（婚姻制度・離婚制度）について、それぞれの歴史的な背景や変遷を踏まえ理解する。</p> <p>第10回：<u>欧州諸国における家族政策</u> 欧米諸国において、少子高齢化や子どもの貧困問題といった問題に対して、国としてどのような対策がとられているのか、その家族政策について概観する。</p> <p>第11回：<u>新たな問題に対する対応</u> 近時、日本でも議論がなされている LGBT に関する問題等、新たにクローズアップされている問題を概観し、欧州諸国においてどのような対応がなされているのかを理解する。</p> <p>第12回：<u>欧州における外交・安全保障政策上の諸課題</u> 冷戦の終結、ドイツ統一、EC から EU への統合の深化と国民国家の枠組の変化等が、欧州諸国にどのような外交上の諸課題をもたらしてきたかについて学ぶ。</p> <p>第13回：<u>財政危機とユーロ危機</u> 独仏等 EU 中核諸国における高失業や高齢化に伴う支出膨脹、ギリシア等周辺諸国における債務危機といった欧州諸国が直面してきた財政問題の背景について学ぶ。</p> <p>第14回：<u>原子力・再生可能エネルギー・気候保護政策をめぐる諸問題</u> 脱原発や排出権取引といったエネルギー政策や気候保護政策が国家の枠を超える問題として欧州各国にどのような影響を及ぼしてきたかについて学ぶ。</p> <p>第15回：<u>政党システムの変化とポピュリスト政党の台頭</u> 近年欧州諸国において見られる既存の大政党の退潮やポピュリスト政党の台頭といった政党システムの変化と、難民問題等その背景となっている諸問題について学ぶ。</p>	<p>第8回：<u>国民と歴史をめぐるドイツの現状</u> 国民や愛国心をめぐる問題が、現在の EU とドイツに及ぼしている影響について考え、ドイツの社会事情について理解を深める。</p> <p>第9回：<u>ドイツにおける内政上の諸課題</u> 近年のドイツにおける内政上の重要な政策課題と EU 統合の進展、経済のグローバル化、少子高齢化等との関連性について、具体例に則して学ぶ。</p> <p>第10回：<u>ドイツにおける外交上の諸課題</u> 冷戦の終結とドイツ統一、EU 統合の深化と国民国家の枠組の変化等が、ドイツにどのような外交上の課題をもたらしてきたかについて、具体例に則して学ぶ。</p> <p>第11回：<u>ドイツにおける政党システムの変化</u> (1) ドイツにとって近年の内政・外交上の諸課題をもたらした内外の変化が、ドイツの政党システムにどのような変化をもたらしたかを日本の状況とも比較しながら学ぶ。</p> <p>第12回：<u>ドイツにおける政党システムの変化</u> (2) ドイツにおける政党システムの変化と欧州各国で注目されているポピュリスト政党の台頭との関連性について学ぶ。</p> <p>第13回：<u>ドイツにおける婚姻制度</u> 具体的な制度として、ドイツにおける婚姻制度を取り上げる。婚姻の要件や効果について学び、日本における制度と比較しつつ、ドイツの法制度の発展について学ぶ。</p> <p>第14回：<u>ドイツにおける離婚制度</u> 具体的な制度として、ドイツにおける離婚制度を取り上げる。離婚の要件や効果について学び、日本における制度と比較しつつ、ドイツの法制度の発展について学ぶ。</p> <p>第15回：<u>ドイツにおける親子に関する諸制度</u> 具体的なテーマとして親子の関係を上げる。親子間に発生する権利義務について学び、日本における制度と比較しつつ、ドイツの法制度の発展について学ぶ。</p>
---	---

6. <指導教員の指導体制についての説明が不十分>

「最終報告書」については、本専攻を修了するにあたり必修科目となっており、学位を授与するにあたって、重要な科目となっていると考えられるが、指導方法について、「面談またはメール等の形式で指導を受ける」との記載にとどまっており、具体的な指導方法やその実施頻度に関する説明が不十分であるため、それらの内容について説明を充実すること。

<対応>

「最終報告書」で要求される内容を確認した上で、その作成スケジュールと教員の具体的な指導方法やその実施頻度について説明する。それに伴い、シラバス等の文章を加筆修正する。

<詳細説明>

「最終報告書」は、シラバスの「授業の方法」に記載したように、本研究科での専門的な学習、及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自身で確認するものであり、その内容は、①予め院生が指導教員との協議により設定した課題について調査し、考察する部分（2万字程度）と、②2年間の学びの成果をディプロマ・ポリシーに合わせて自己評価し、今後の展望を示す部分（4千字程度）から構成される。

そのうち、①の部分は、いわば院生の課題研究のまとめに相当し、2年次に入り、海外実地研修計画書を作成する過程で最低月に2回程度の打合せを必要とするが、その際に国内でのデータ調査の指導を行い、夏以降の海外実地研修の間にもそうした指導は研修の指導と並行して行われる。

本格的な執筆に着手するのは、原則として海外実地研修終了後の12月になるが、まだ海外での研修が継続中の者は、現地において執筆に着手することになる。この12月から翌年1月までの約2か月間が、指導教員により①の部分の執筆を指導する期間となる。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う。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、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。

②の部分については、いわば院生自身の自己評価書であるので、1月末までに作成したものを指導教員に送り、コメントを受けて完成させ、提出することになる。

(新旧対照表) 設置の趣旨等を記載した書類

新	旧
<p>P23</p> <p>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】</p> <p>(2) 履修指導・研究指導の方法 (略)</p> <p>最終報告書は, 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, <u>まとめるものである。</u></p> <p><u>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。</u></p> <p><u>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。</u></p> <p>※【資料13】については, 意見4の対応により資料を修正の上, 資料番号を【資料9】に変更。</p>	<p>5 教育方法, 履修指導, 研究指導の方法及び修了要件【資料13】</p> <p>(2) 履修指導・研究指導の方法 (略)</p> <p>最終報告書については, 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, <u>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。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。</u></p>

(新旧対照表) 「最終報告書」シラバス

新	旧
<p><b>授業の方法</b></p> <p>(3) 作成のプロセス：</p> <p>1年次の夏に決定された指導教員(正・副)により、<u>海外実地研修の研修計画の指導と並行して、月2回程度の面談の中で最終報告書にまとめるテーマに関する調査の指導を受ける。</u></p> <p><u>①の部分について本格的な執筆に着手するのは、原則として、2年次後期、海外実地研修終了後の12月になるが、まだ海外での研修が継続中の者は、現地において執筆に着手する。この12月から翌年1月までの約2か月間が、指導教員により①の部分の執筆の指導を受ける期間となる。指導教員より執筆の内容にコメントをもらった</u><u>り、執筆の進行管理を受けたりする関係で、この間に定期的に月2回、計4回程度の対面指導を受ける。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、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通じてこうした指導を受ける。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、システム上で他の教員からもコメントを返してもらうことにより、院生に対して指導教員とは別の角度で適宜指導を受ける。</u></p> <p><u>②の部分については、1月末までに作成した文章を指導教員に送り、コメントを受けて完成させ、提出する。</u></p> <p>翌年2月上旬に①、②を併せたものを最終報告書として提出する。</p>	<p><b>授業の方法</b></p> <p>(3) 作成のプロセス：</p> <p>1年次の夏に決定された指導教員(正・副)により、<u>海外実地研修の研修計画の指導と並行して、最終報告書にまとめるテーマに関する調査の指導を受ける。</u></p> <p><u>本格的な作成は2年次後期に行うが、その際、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・副)により、面談またはメール等の形式で指導を受ける。</u></p> <p>翌年2月上旬に①、②を併せたものを最終報告書として提出する。</p>

( 白 紙 ペ ー ジ )

7. <授業内容が研究科のミッションに合致しているか不明確>

「企業会計・財務・データ分析」の授業内容について、本研究科のミッションを踏まえると、国際的な会計やファイナンスの内容が視点が不十分であると考えられることから、その妥当性について説明するとともに、必要に応じて適切に授業内容を改めること。

<対応>

アカウンティング及びファイナンスの講義について、「IFRS」、「国内外の」等の用語を加えて国際的な内容を含むことを明示するように変更をおこなうとともに、国際的な視点を加味して講義の内容を再構成することで、本研究科のミッションにより相応しいものに変更した。

<詳細説明>

- ①授業概要について、国際的な内容についても講義していることを明示するために、企業の国内・国際事業展開に必要なファイナンス、アカウンティング、データ分析について総合的に学ぶと変更した上で、アカウンティングにおいては、企業会計基準・IFRS等に基づく財務諸表について学ぶことを明示し、ファイナンスにおいては、国内外での資金調達・運用の手法について実務に即して学ぶことを明示した。
- ②到達目標についても、内容をより明らかにするために、アカウンティング、ファイナンス、データ分析に関する理論・制度を理解した上で、これらを実際の国内・国際事業展開にあたり、自身の実践で使えるようになることを目標とするということに変更した。
- ③アカウンティングにおいては、第1回目の講義に会計基準のコンバージェンスを、第5回目の講義に外貨換算会計を加えるとともに、各回において企業会計基準・IFRS等に基づく財務諸表の理論及び制度についての講義を行うことに変更した。
- ④ファイナンスにおいては、国際的な資金調達を加味する観点から、講義の内容を以下のように変更・再構成した。

第6回：成長資金の調達～イントロダクション～

事業ステージと成長資金、資金調達の種類、融資と投資の違い、銀行業の基礎

第7回：エンジェル投資とベンチャーキャピタル投資

国内外の調達市場の動向、スタートアップ資金の調達、ベンチャーキャピタルのしくみと調達

第8回：IPO（株式公開）と成長計画

国内外のIPO市場の動向、マイルストーン成長計画、（ワーキング）ルール説明とテーマ設定

第9回：成長計画の作成（ワーキング）

（ワーキング）ベンチャーキャピタルからの資金調達を想定した成長計画の作成

第10回：成長資金の調達～まとめ～

ベンチャーキャピタルからの資金調達を想定した模擬プレゼンテーション、講評

(新旧対照表) 授業科目の概要

新	旧
<p><b>&lt;講義等の内容&gt;</b></p> <p>本講義は、<u>企業の国内・国際事業展開</u>に必要となるアカウントティング、ファイナンス、データ分析に関する理論を理解し、自身の実践で使えるようにすることを目標とする。講義においては、アクティブ・ラーニングを取り入れた形で行い、様々なケースを用いてディスカッションを行う。</p> <p>(オムニバス方式/全15回)</p> <p>② 岡崎英一/5回 (アカウントティング) 企業の経営成績や財政状態を把握するために必要となる<u>財務会計の理論及び企業会計基準・IFRS</u>等に基づく財務諸表の作成方法について学ぶ。</p> <p>⑤ 前田英史/5回 (ファイナンス) <u>国内外で資金調達・運用の手法</u>について実務に即して学ぶとともに、そのために必要となる情報の把握・分析の手法について学ぶ。</p> <p>7 井上博行/5回 (データ分析) 企業の事業展開に必要となる情報分析の手法、データ処理の際に必要な統計的な手法について、実務に即して学ぶ。</p>	<p><b>&lt;講義等の内容&gt;</b></p> <p>本講義は、<u>企業の事業展開</u>に必要となるアカウントティング、ファイナンス、データ分析に関する理論を理解し、自身の実践で使えるようにすることを目標とする。講義においては、アクティブ・ラーニングを取り入れた形で行い、様々なケースを用いてディスカッションを行う。</p> <p>(オムニバス方式/全15回)</p> <p>3 岡崎英一/5回 (アカウントティング) 企業の経営成績や財政状態を把握するために必要となる<u>財務会計の理論及び財務諸表の作成方法</u>について学ぶ。</p> <p>24 前田英史/5回 (ファイナンス) <u>資金調達・運用の手法</u>について実務に即して学ぶとともに、そのために必要となる情報の把握・分析の手法について学ぶ。</p> <p>7 井上博行/5回 (データ分析) 企業の事業展開に必要となる情報分析の手法、データ処理の際に必要な統計的な手法について、実務に即して学ぶ。</p>

(新旧対照表) 「企業会計・財務・データ分析」シラバス

新	旧
<p><b>授業概要</b></p> <p>本講義は、企業の<u>国内・国際事業展開</u>に必要となるアカウントティング、ファイナンス、データ分析に関する理論を理解し、自身の実践で使えるようにすることを目標とする。講義においては、アクティブ・ラーニングを取り入れた形で行い、様々なケースを用いてディスカッションを行う。</p> <p>(アカウントティング) 10時間 企業の経営成績や財政状態を把握するために必要となる<u>財務会計の理論及び企業会計基準・IFRS</u>等に基づく財務諸表について学ぶ。</p> <p>(ファイナンス) 10時間 <u>国内外での資金調達・運用の手法</u>について実務に即して学ぶとともに、そのために必要と</p>	<p><b>授業概要</b></p> <p>本講義は、企業の事業展開に必要となるアカウントティング、ファイナンス、データ分析に関する理論を理解し、自身の実践で使えるようにすることを目標とする。講義においては、アクティブ・ラーニングを取り入れた形で行い、様々なケースを用いてディスカッションを行う。</p> <p>(アカウントティング) 10時間 企業の経営成績や財政状態を把握するために必要となる<u>財務会計の理論及び財務諸表の作成方法</u>について学ぶ。</p> <p>(ファイナンス) 10時間 <u>資金調達・運用の手法</u>について実務に即して学ぶとともに、そのために必要となる情報の</p>

なる情報の把握・分析の手法について学ぶ。  
(データ分析) 10 時間

企業の事業展開に必要となる情報分析の手法、データ処理の際に必要な統計的な手法について、実務に即して学ぶ。

#### 到達目標

アカウンティング、ファイナンス、データ分析に関する理論・制度を理解した上で、これらを実際の国内・国際事業展開にあたり、自身の実践で使えるようになることを目標とする。

#### 授業スケジュール

##### 第1回：財務諸表の基本

イントロダクション、複式簿記の仕組み、ビジネス活動と財務諸表の関係、会計基準のコンバージェ

##### 第2回：貸借対照表

企業会計基準・IFRS 等に基づく貸借対照表(資産・負債・純資産)の理論及び制度について

##### 第3回：損益計算書

企業会計基準・IFRS 等に基づく損益計算書(収益・費用)の理論及び制度について

##### 第4回：キャッシュフロー計算書

企業会計基準・IFRS 等に基づくキャッシュフロー計算書の理論及び制度について

##### 第5回：企業評価

外貨換算会計、財務データに基づく企業の評価方法について

##### 第6回：成長資金の調達～イントロダクション～

事業ステージと成長資金、資金調達の種類、融資と投資の違い、銀行業の基礎

##### 第7回：エンジェル投資とベンチャーキャピタル投資

国内外の調達市場の動向、スタートアップ資金の調達、ベンチャーキャピタルのしくみと調達

##### 第8回：IPO(株式公開)と成長計画

国内外のIPO市場の動向、マイルストーン成長計画、(ワーキング)ルール説明とテーマ設定

把握・分析の手法について学ぶ。  
(データ分析) 10 時間

企業の事業展開に必要となる情報分析の手法、データ処理の際に必要な統計的な手法について、実務に即して学ぶ。

#### 到達目標

アカウンティング、ファイナンス、データ分析に関する理論を理解した上で、自身の実践で使えるようになることを目標とする。

#### 授業スケジュール

##### 第1回：財務諸表の基本

イントロダクション、複式簿記の仕組み、ビジネス活動と財務諸表の関係

##### 第2回：貸借対照表

貸借対照表の内容とその読み方について(講義とグループワーク)

##### 第3回：損益計算書

損益計算書の内容とその読み方について(講義とグループワーク)

##### 第4回：キャッシュフロー計算書

キャッシュフロー計算書の内容とその読み方について(講義とグループワーク)

##### 第5回：企業評価

企業の評価方法について(講義とグループワーク、グループディスカッション)

##### 第6回：資金調達の種類

講義「マーケティングと売上計画」  
グループ課題「売上計画の検討」 ルールの説明

グループワーキング「チームの編成、模擬事業の決定」

##### 第7回：事業計画と資金調達

講義「事業計画の構成、各種コストの試算、資金繰りの基本」

グループ課題「各種コストの試算、資金繰りの検討」

グループワーキング「売上計画の仕上げ」

##### 第8回：ベンチャー投資の基礎

講義「ベンチャー投資の基礎、資本政策の考え方、IPOを想定した事業計画のポイント」

グループ課題「事業計画の作成」、グループワーキング「各種コストと資金繰り表の仕上

<p>第9回：<u>成長計画の作成（ワーキング）</u>  <u>（ワーキング）ベンチャーキャピタルからの</u>  <u>資金調達を想定した成長計画の作成</u></p> <p>第10回：<u>成長資金の調達～まとめ～</u>  <u>ベンチャーキャピタルからの資金調達を想定</u>  <u>した模擬プレゼンテーション，講評</u></p>	<p><u>げ</u></p> <p>第9回：<u>資金調達のノウハウ</u>  <u>講義「資金調達のノウハウ，プレゼンテ</u>  <u>ーションの構成」</u>  <u>グループ課題「プレゼンテーション資料の作</u>  <u>成」</u>  <u>グループワーキング「事業計画の仕上げ」</u></p> <p>第10回：<u>資金調達の模擬実践</u>  <u>グループワーキング「投資家 VC 向けの模擬プ</u>  <u>レゼンテーション」</u>  <u>グループディスカッション「模擬プレゼン</u>  <u>テーションを受けての検証」</u>  <u>講評に代えて「証券市場の仕組みと IPO 市場</u>  <u>の動向」</u></p>
--	---

8. <留学生への配慮についての記載が不明確>

設置の趣旨等を踏まえると、留学生が入学することは想定されておらず、留学生に対する配慮等について特段の記載はないものの、一方で留学生が入学することを否定するものではないと考えられることから、実際に留学生が入学した際の配慮等についての説明を充実すること。

<対応>

外国人留学生が入学した場合の配慮、とくに外国人留学生が海外実地研修で海外へ行く場合の対応について示し、その点について設置計画書の該当箇所を変更した。

<詳細説明>

これまでのヒアリングの際に企業の側から本研究科を修了した外国人に対する採用の期待は一部にあったが、本研究科に外国人留学生が入学することはそれほど想定されない。ただし、そのようなケースも想定し、以下の1～3に関する変更を行う。

1. 入試

本研究科の授業の多くは日本語により行われるので、外国人留学生に対しては、原則として日本語能力試験 N2 のレベルを求める。

2. 入学後の日本語教育

日本語能力を上げるための科目を本研究科のカリキュラムの中には置かないが、福井大学で平日昼間に実施している日本語教育科目の受講が可能である。

3. 海外実地研修

外国人留学生でも正規生であれば海外留学は可能であるので、留学生が海外実地研修を行うことに問題はない。ただし、留学生の国籍によっては、ビザの取得が困難である国もあり、希望する企業が特定の国籍の留学生の受け入れに難色を示す場合も予想される。そうした場合には、研修先や渡航国の選択を変更するか、または日本国内の企業での海外実地研修相当のプログラムの実施をもって代替することにより、留学生のニーズに応えるとともに、本研究科におけるディプロマ・ポリシーを満たす知識・能力の修得を保証する。

以上の3点に関連する「設置の趣旨等を記載した書類」の記載を次のように変更する。

(新旧対照表) 設置の趣旨等を記載した書類

新	旧
<p>P15～19</p> <p><b>3 教育課程の編成の考え方及び特色</b>  <b>(2) 教育課程の授業科目区分および授業科目</b>  (略)</p> <p>□ 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」</p> <p><u>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。</u>  (略)</p> <p><b>(4) 海外実地研修の詳細【資料8】</b>  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, <u>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</u>)。なお, プ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, 「海外実地研修コーディネーター部会」で検討し, 実施する。</p>	<p><b>3 教育課程の編成の考え方及び特色</b>  <b>(2) 教育課程の授業科目区分および授業科目</b>  (略)</p> <p>□ 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」</p> <p>(略)</p> <p><b>(4) 海外実地研修の詳細【資料8】</b>  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。なお, プ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, 「海外実地研修コーディネーター部会」で検討し, 実施する。</p>

<p>P28</p> <p><b>8 入学者選抜の概要</b></p> <p>(2) 入学者選抜方法</p> <p>1) 選抜方法</p> <p style="text-align: center;">(略)</p> <p>イ 一般選抜（募集人員若干名）の概要</p> <p style="text-align: center;">(略)</p> <p>(イ) 選抜方法</p> <p>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&amp;R，TOEIC S&amp;W）<u>の成績資料</u>，<u>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</u>）の内容を総合して行う。</p>	<p><b>8 入学者選抜の概要</b></p> <p>(2) 入学者選抜方法</p> <p>1) 選抜方法</p> <p style="text-align: center;">(略)</p> <p>イ 一般選抜（募集人員若干名）の概要</p> <p style="text-align: center;">(略)</p> <p>(イ) 選抜方法</p> <p>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&amp;R，TOEIC S&amp;W）<u>の成績資料を含む</u>）の内容を総合して行う。</p>
--	--

( 白 紙 ペ ー ジ )

9. <入学定員と選抜方法の関係性についての説明が不十分>

入学定員の7名については、主に企業や自治体から派遣される社会人による社会人特別選抜を中心とすることを予定するとともに、一般選抜による学生の受入れも若干名想定している。一方で、学生確保の見通しからは数年間に渡って7名を超える派遣が計画されていることから、社会人特別選抜において定員を充足した際の、一般選抜における合格者の取扱いについて考え方を説明すること。

<対応>

本研究科における入学定員設定の考え方を説明した上で、社会人特別選抜で定員を充足した際の、一般選抜における合格者の取扱いについて説明する。

<詳細説明>

本研究科は専門職大学院であり、主に社会人を対象としたリカレント教育を目的とするため、入学定員は、「学生の確保の見通し等を記載した書類」にあるように、地域の企業や自治体等からの派遣見込み数と、大学院における教育内容、方法等を総合的に勘案して、7名とした。

一方、本学の国際地域学部、あるいは工学部の学生で、本研究科で学びたいとする学生がいることも、アンケート調査結果から明らかになっている。このことから、同書類の「(1)学生の確保の見通し及び申請者としての取組状況 ①学生の確保の見通し ア 定員充足の見込み (ア) 入学定員設定の考え方」に記載のとおり、学部新卒者に関しても、入学定員に余裕等がある場合には入学を認めるとしたところである。

よって、本専門職大学院では、社会人特別選抜において定員7名を充足できなかった場合に、一般選抜による、学部新卒の優秀な人材の入学を認めるものである。

( 白 紙 ペ ー ジ )

(是正事項) 国際地域研究科 国際地域専攻 (P)

10. <教育課程連携協議会の構成員の不足>

専門職大学院設置基準第6条の2に規定する教育課程連携協議会について、同条第2項第2号に規定する者が配置されていないため、基準に定める適切な者を配置すること。

<対応>

専門職大学院設置基準第6条の2第2項第2号に規定する者として、福井商工会議所 地域振興部部長である春日野氏を配置した。それに伴い、教育課程連携協議会構成員名簿を修正し、設置の趣旨等を記載した書類の教育課程連携協議会の構成に係る文章及び福井大学大学院国際地域研究科教育課程連携協議会要項(案)第3条の(組織)について修正した。

(新旧対照表) 設置の趣旨等を記載した書類

新	旧
<p>P24</p> <p>5 教育方法, 履修指導, 研究指導の方法及び修了要件</p> <p>(7) 教育課程連携協議会 (略)</p> <p>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), <u>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。</u> (略)</p>	<p>5 教育方法, 履修指導, 研究指導の方法及び修了要件</p> <p>(7) 教育課程連携協議会 (略)</p> <p>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), <u>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(同第4号)の9名(任期2年)で構成する。</u> (略)</p>

(新旧対照表) 教育課程連携協議会の設置, 所掌に関する規定

新	旧
<p>福井大学大学院国際地域マネジメント研究科教育課程連携協議会要項(案) (略)</p> <p>(組織)</p> <p>第3条 協議会は, 次の各号に掲げる委員をもって組織する。</p> <p>(1) 研究科長が指名する本研究科の専任教員3名</p>	<p>福井大学大学院国際地域研究科教育課程連携協議会要項(案) (略)</p> <p>(組織)</p> <p>第3条 協議会は, 次の各号に掲げる委員をもって組織する。</p> <p>(1) 研究科長が指名する本研究科の専任教員3名</p>

<p>(2) <u>本研究科の課程に係る職業に関連する事業を行う者による団体のうち、広範囲の地域で活動する者の関係者であって、当該職業の実務に関し豊富な経験を有する者 1名</u></p> <p>(3) 福井県大学・私学振興課長</p> <p>(4) その他研究科長が必要と認めた者 若干名</p>	<p>(2) <u>本研究科の課程に係る職業の実務に関し豊富な経験を有する者 4名</u></p> <p>(3) 福井県大学・私学振興課長</p> <p>(4) その他研究科長が必要と認めた者 若干名</p>
---	--

※上記対応に沿って、教育課程連携協議会構成員名簿を一部修正し、教育課程連携協議会構成員就任承諾書を1名分追加した。