

地域貢献活動と教育改善活動の相乗効果を目指して

松 永 裕 己

北九州市立大学大学院マネジメント研究科
教授

[キーワード] 専門職大学院、ビジネススクール、アウトリーチ、教育改善、地域貢献

はじめに

本稿では、北九州市立大学大学院マネジメント研究科における学びのアウトリーチ活動と、それを教育過程や組織の改善に活かす取り組みについて紹介する。地方都市に立地するビジネススクールとして、地域と連携しながら人材育成を行うにはどのようなやり方が適切なのか、教室外での学びの場を提供するという地域貢献活動と教育過程の見直しなどの改善活動の相乗効果を生み出すことが可能なのかという問いに対するひとつの試みである。

I. 北九州市立大学大学院マネジメント研究科 (K2BS) の概要

北九州市立大学大学院マネジメント研究科(愛称 K2BS: ケイ・ツー・ビー・エス)は2007年4月に開設された。従来型のアカデミシャンを養成する研究中心の大学院ではなく、高度専門職業人を育成するための専門職大学院である。MBA (Master of Business Administration: 経営学修士 [専門職]) を取得できるビジネス系専門職大学院の開講は、九州では九州大学に続き2校目、公立大学としては全国初であった。

定員は1学年30名であり、原則として2年以上の職業経験を持つ社会人を対象としている。働きながら2年間で学位を取得することを可能にするため、平日夜間と土曜日に授業を行っている。平日は18時30分か

ら講義が始まるため、通学に便の良い小倉駅に直結したサテライト教室を活用し、少人数の演習科目が実施される土曜日には北方キャンパスを使う。仕事との兼ね合いで2年間での修了が難しい学生に対しては3年ないし4年で修了できる長期履修制度を導入するなど、できるだけ無理なく仕事と学びの両立ができるよう配慮している。

9名の専任教員に加え、企業経営者・弁護士・医師・社会福祉法人理事長など13名の実務家特任教員、14名の非常勤ならびに学内兼任教員によって50科目が提供されている。こうした教員構成は、体系的、理論的なマネジメント手法と実社会で豊富な経験と実績を積み重ねてきた実務家の知見を組み合わせ、実践的なマネジメント力を育成することを目指したものであり、それ自体は専門職大学院に共通している。これに加え本研究科の場合には実務家教員のバックグラウンドが多岐にわたる点にひとつの特徴がある。これは後述するように本研究科がビジネス領域のみならず、パブリック領域のリーダー育成にも重点を置いていることによるものである。

第1期生の卒業に伴い、2009年6月に「K2BS マネジメント研究会」が結成され、現在まで続いている。これはマネジメント研究科の卒業生(修了生)と教員で構成され、同窓会的役割を持つとともに修了後も学びを継続するための組織として位置づけられている。また K2BS マネジメント研究会は本研究科のさまざまな活動を支援し、連携しながら地域経済の活性化に寄与することを目的としている。

II. ミッションと特色

北九州市立大学マネジメント研究科では、固有の目的(ミッション)を「営利組織及び非営利組織が活動する各領域で、革新的な事業創造・組織改革を推進するために、幅広い知識を吸収し、総合的な課題解決能力を養い、高い倫理観とグローバル的視野を持った、地域をリードする高度専門職業人の養成」と定めている。

ここで重視されているのは「地域」という視点であり、「地域のリーダーとしての専門職業人」の養成である。かつて工業都市として成長した北九州市では、産業構造の転換に伴い政令市の中では早くから人口減少が始まった。この中で企業が持続的成長を目指すには自社のビジネスのみを考えるのではなく、地域経済の持続的発展と歩調を合わせることが不可欠である。地方都市においては、行政をはじめとするパブリックセクターの役割も大きい。就業構造において公務員や医療福祉分野の従業者比率が高く地域経済において大きなプレゼンスを示している。さらに社会的課題が多様化する中でNPOなど非営利部門の役割も大きくなっている。したがって、これらのマネジメントを担う人材の育成も重要である。そのため、本研究科においては、ビジネス領域とパブリック領域を2つの柱として設定している。通常のビジネススクールでは、営利企業のマネジメントを中心に教育過程が編成されているが、本研究科ではパブリック・ソーシャル領域の科目群も体系的に整備している。

そのため学生の構成も多様である。2017年度から2021年度までの5年間で見ると、入学者の職業構成は、企業勤務42%、会社経営13%、公務員11%、医療福祉関係15%、教育関係8%、その他5%、進学者6%となっている。進学者を除けば、全体の36%が非営利セクターに所属していることになる。

多様な属性を持つ学生と一緒に学ぶことには難しさもある。社会人学生は就業経験の中で自分なりの哲学やビジネスの解釈を身につけている。授業で用いるケースにしても、フレームワークにしても、自らの経験に引きつけて理解しようとする傾向が強い。そのため、自組織や業界の中で常識的に使っている用語や概

念が他の学生に理解されない歯がゆさを感じる学生もいる。アカウンティングを学ぶにしても企業会計と公的会計では大きく異なるし、人材マネジメントにおいては企業と市役所で使えるツールは大きく異なる。病院や福祉施設などでは複数存在する専門職のマネジメントに頭を悩ませることも多いが、企業人にとってはその課題に実感が感じられないということもある。教員にしてもどちらを向いて講義をすればいいのか迷うことも多い。

しかし営利セクターと非営利セクターは独立して別個に動いているわけではない。企業がビジネスを展開する上で政策動向を読み解くことは重要であるし、行政職員が企業経営者が語るビジネス用語を理解できなければ実効力がある産業政策は打ち出せない。ソーシャルビジネスのような直接的に両分野にまたがる活動も存在感を増している。そのため、両セクターの相互的学習が重要となる。何よりも、属性とバックグラウンドと価値観が異なる学生が同じ教室でディスカッションすることで新たな気づきが生まれるという効果は大きい。入学してしばらくは年齢も経験も職業も異なる学生同士の議論が噛み合わないことも多いが、講義が進むにつれて当初の噛み合わなさから視野の広がりや思考の深まりが生じてくることを、学生も教員も実感するようになる。学生の多様性がチーム学習を促進するのである。必修科目のアカウンティングを例に取れば、企業で経理を担当している学生にとってはすでに理解している知識が多い。一方で、非営利セクターや専門職に就いている学生の中には数字を見ること自体に苦手意識があるという場合も多い。その得意、不得意の中で相互に教え合ったり一緒に考えるということが起きやすい。経理や財務が得意な学生にとっても、人に教えることを通じて自分が再発見したり視野が広がることもある。クラス討議でも多様な意見が出やすく、本質的な問いを考える機会も増える。教室以外でも課題を一緒に考えることが増えてくる。こうした経験を重ね、単にマネジメントの知識やスキルを習得するだけでなく、地域で直面する組織間の文化の違いやセクター間の論理の違いを乗り越え、地域において新たな価値を生み出していくための能力を身

につけていくことが可能となる。

本研究科のカリキュラムは、ベーシック科目、アドバンスト科目、エグゼクティブ科目、プロジェクト研究科目の4つに区分されている(図1)。

ベーシック科目では、ビジネスとパブリックの両分野に必要な基礎的マネジメント能力を育成する。アドバンスト科目は、専門・応用分野に向けて学生各自の問題意識の醸成を目指すものである。エグゼクティブ科目では学生のキャリアの中で実践的に活用するための知識やノウハウを習得することを目的としている。担当する教員は応用科目に特任の実務家教員を多く配置し、最先端のビジネス動向を学び、現場での意思決定をシミュレーションできるようにしている。プロジェクト研究科目では、演習形式で発見・思考・実践を促し、マネジメントの現場で使える課題解決能力や事業構築力を身につける。

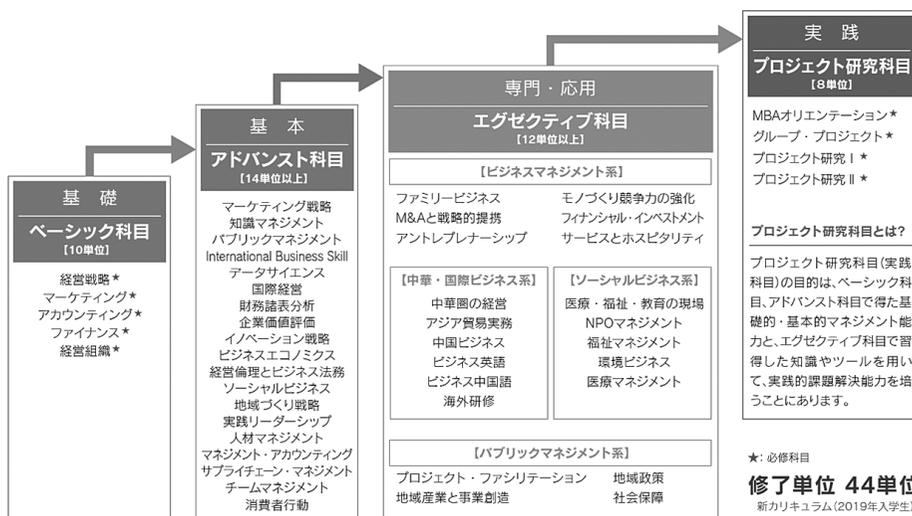
カリキュラム構成上の第1の特徴は、積み上げ式、ステップアップ式の科目構成としている点である。先述したとおり、本研究科に入学する学生のバックグラウンドは多様であり、マネジメントに関する基礎知識もばらばらである。そのため基礎的な科目をしっかりと学んだあとに、応用科目へとステップアップしてい

く必要がある。

第2の特徴は、ビジネスとパブリックという2つの柱を設定し、さらにこれを横断するソーシャルビジネスと中華・国際ビジネスという2つの科目群を設置していることである。地域問題や社会課題をビジネスの手法で解決するソーシャルビジネスは、まさにビジネスとパブリックを繋ぐものであり、人口減少や地方財政の逼迫化が進む中で地域にとって不可欠なものとなりつつある。一方グローバル化の進展で地域が直接海外と繋がることも増えている。九州というアジアに近接した地理的状况をビジネスに活用することは重要であり、地域リーダーにとって国際感覚を磨くことは不可欠である。特に今日の世界経済において存在感を増す中華圏にフォーカスしている点に本研究科の特色がある。

第3に、マネジメント研究科修了生を講義のゲストスピーカーとして招聘したり、分析対象として授業教材に活用している点が挙げられる。たとえば、「ファミリービジネス」や「実践リーダーシップ」という科目では複数の修了生に自社の取り組みや課題を提供してもらい、現役学生がディスカッションするというかたちをとっている。1年生の「MBAオリエンテーショ

図1 K2BSの積み上げ式カリキュラム



ン」(必修のプロジェクト研究科目)では、修了生が経営(もしくは勤務)する企業について、6つのグループに分かれて分析しその成果を発表する。このねらいのひとつは、できるだけリアルな現場や課題を実感することで実効力のある学びをつくることにある。もうひとつのねらいは、修了生と現役学生のネットワーク構築にある。在学中に顔を合わせる上下の学年のつながりを作ることは容易だが、それ以外の代とのつながりはどうしても希薄となる。さらにもうひとつ、修了生にリカレント教育の機会を提供することも隠れたねらいである。学生にわかりやすく説明するために自社の取り組みを整理し、現役学生とディスカッションすることから得られる気づきや知見は多く、継続的な学びに役立っている。

Ⅲ. 自己点検・評価のしくみ

絶え間なく変化する経済社会情勢の中で地域リーダーを育成するためにどのような科目構成が適切なのか、いかなる教授法を取るべきなのかという点については、不断に見直す必要がある。現実的には毎年カリキュラムを変更することは不可能であるため、本研究科ではおおむね5年に1度カリキュラム再編を行ってきた。直近では2018年にカリキュラムの大幅な見直

しを実施した。

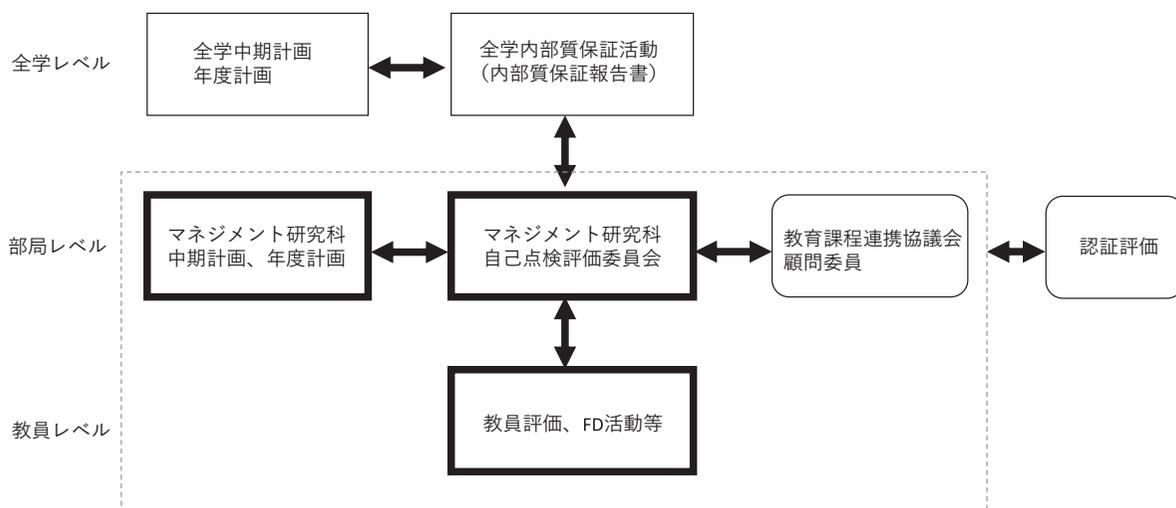
カリキュラム再編にあたっては、授業アンケートや各科目の受講者数の推移といった学生の満足度やニーズの把握、企業や団体との意見交換を通じた社会的要請の把握、学界動向などに基づく学問的・理論的潮流の把握などを参考にしている。また修了生へのアンケート調査やK2BSマネジメント研究会の会合での意見聴取なども活用している。

第三者機関による評価もカリキュラムをはじめとする教育過程の見直しや整備の重要な指針となる。本研究科の自己点検・評価・改善のしくみは図2のとおりである。

全学的には中期目標および中期計画を軸として内部質保証活動によって評価点検が実施される。マネジメント研究科でも中期目標、中期計画、年度計画を立て、それを自己点検評価委員会にて検証するしくみとなっている。自己点検評価については、教員レベルで実施される教員評価やFD活動とも関連付けながら行われる。これらの内部の自己点検評価や改善活動に対して、客観的な評価やアドバイスを与えるのが教育課程連携協議会と顧問委員である。さらに5年に1度実施される評価機関による認証評価がある。

地域とのつながりという視点からすると、教育課程

図2 自己点検・評価のしくみ



連携協議会と顧問委員の果たす役割は大きい。本研究科の教育課程連携協議会は、9名の学外委員と6名の学内委員で構成されている。学外委員は、地域を代表する企業や金融機関、行政、経済団体、大学、K2BSマネジメント研究会から選出されている。実務経験が豊富な地域経済のキー・プレイヤーを中心とした構成となっており、地域リーダーをどう育てるかという点から多様な意見を出してもらい、学内委員を含めディスカッションを行う。教育課程連携協議会は、その都度重点的に検討するテーマを設定し年に2度開催している。顧問委員は、経済、行政、医療の3領域から就任いただいている。こちらは必要に応じて研究科長が顧問委員先に出向き、本研究科の取り組みについて説明し、意見や助言を仰ぐという方法で、改善活動に活かしている。連携協議会も顧問委員も、広報をはじめとした研究科の取り組みに協力いただき、ビジネススクールと地域を繋ぐ重要な位置づけとしている。

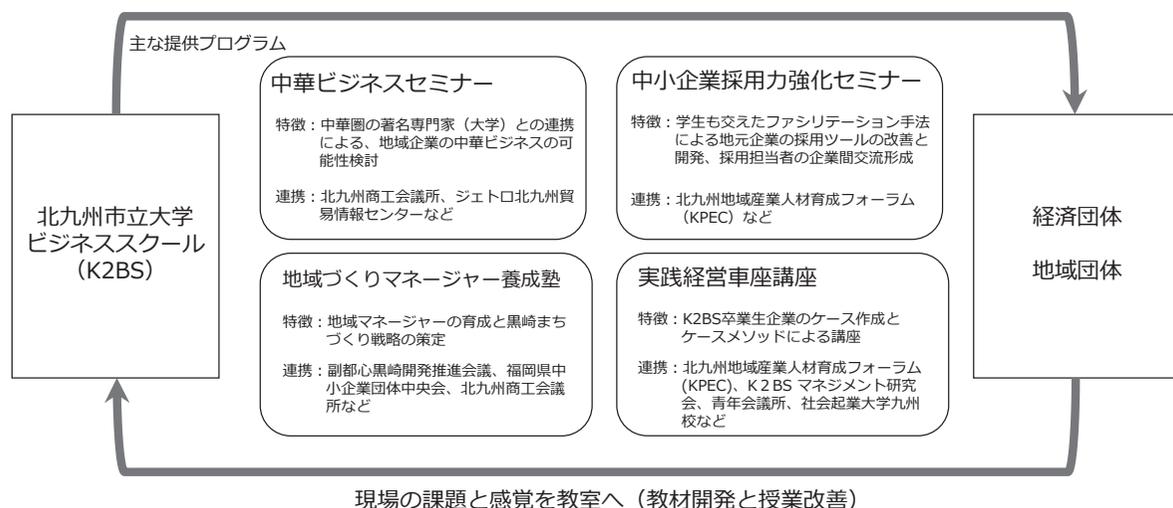
Ⅳ. 学びのアウトリーチ活動と地域との連携

大学や研究科内部の自己点検評価や改善活動および第三者機関による評価やアドバイスのしくみは、専門職大学院に共通した取り組みである。これに加え、地

域に根ざし、地域リーダーを育成するというミッションを達成するために、本研究科では直接地域の場に学びを提供し(アウトリーチ活動)、さらにその過程で得られた知見を教室での学びや研究科の運営に活かす活動を行っている。図3に示したのが、本研究科で実施しているアウトリーチ活動の主な内容である。いずれも地域の経済団体やまちづくり団体などと連携して実施している。

「中華ビジネスセミナー」は本研究科の特色のひとつである中華ビジネス分野の研究や交流の成果を地域に還元するものである。本研究科では2013年から集中講義として1週間から10日程度中華圏の企業視察や海外ビジネススクールの特別講義の受講などを盛り込んだ海外研修プログラムを実施している。また2014年には中華圏との交流・連携や共同研究の拠点として中華ビジネス研究センターを設置し、多くの中華圏のビジネススクールや研究センターと学術交流MOUや学術交流協定を交わしている。「中華ビジネスセミナー」では、北九州商工会議所やジェトロ北九州貿易センターなどと連携し、本研究科教員と海外の研究者の共同調査の成果の発表やキーパーソンによる講演などを実施している。

図3 K2BSのアウトリーチ活動
研究と授業の成果を地域へ（地域貢献と認知度アップ）



「中小企業採用力強化セミナー」は、地元の経済団体である北九州活性化協議会(KPEC)との共同事業である。KPECと本研究科はこれまで継続的に「MBAサテライトフォーラム」を実施してきた。ここでは、地域企業が直面する課題についてテーマを設定し、講演会、パネルディスカッション、ワークショップなどさまざまな手法で地域企業に学びを提供する。この一環として2018年から中小企業採用力強化セミナーを開始した。人材獲得に悩む地域の中小・中堅企業を対象として、学部学生も含めたワークショップ形式で採用力を磨き、同時に採用担当者のネットワークをつくるというものである。

「地域づくりマネージャー養成塾」は、北九州市の副都心として位置づけられてきた黒崎地区の振興を担う人材を育成することを目的としている。黒崎駅を中心として大規模な商店街と地元デパートを核とする商業施設を有していた黒崎地区は、北九州市の西部の拠点であった。2001年には北九州市の副都心整備計画に基づき複合施設のコムシティがオープンする。しかし、テナント募集は計画通りには進まず最終的には市が取得することとなった。隣接する商業施設(メイト黒崎)も核テナントの撤退などが続き2020年に閉鎖された。こうした中、行政主導ではなく地域の主体によるまちづくりを進めようという動きが活発化してきた。その取り組みのひとつが「地域づくりマネージャー養成塾」である。副都心黒崎開発推進会議と本研究科が連携し、地域を担う人材を自らの手で創出するために、連続講座を開催してきた。

「実践経営車座講座」は、北九州活性化協議会(KPEC)に加え、北九州青年会議所、社会起業大学九州校、K2BSマネジメント研究会などと連携した事業である。ビジネススクールの講義で培ったケースメソッドによる学びを経営者やビジネスパーソンに教室外で提供するプログラムである。十数人の少人数で、本研究科の教員が開発したケースをもとにディスカッションを行うことで、MBAでの学びを実感してもらうことをねらいとしている。ケースで取り上げるのは、基本的に本研究科の修了生が経営もしくは勤務する企業や団体である。つまり教員と修了生が協力して

ケース教材を作成しているのである。ケースで取り上げられているのは地域の中小規模の企業であり、中小企業の経営を担う講座参加者にとっては、自分たちが実際に直面している課題や問題意識と合致するものとなっている。修了生が参加することも多く、リカレント教育の場としても活用されている。

このうち筆者が中心となって実施した中小企業採用力強化セミナーについて少し詳しく説明したい。

この事業のパートナーである北九州活性化協議会(KPEC)は、1988年に発足した経済団体である。本研究科とは2007年の開設当初から協力関係にある。KPECでは創立20周年を機に、2008年に地域の中堅・中小企業の人材育成を推進する「北九州地域産業人材育成フォーラム事業」を開始した。KPECと本研究科の連携事業である「MBAサテライトフォーラム」はこの「北九州地域産業人材育成フォーラム事業」の一部として位置づけられている。先に述べた「実践経営車座講座」も同様の位置づけである。

「MBAサテライトフォーラム」では本研究科の教員とKPECが協議しながらテーマ選定や企画づくりを行い、KPECの会員企業をはじめとした地域企業にリカレント教育やマネジメントスキル向上の場を提供する。2009年に本校の国際工学部があるひびきのキャンパスで経営者向けの「MBA in ひびきの」を実施したのを皮切りに、2011年からは「MBAサテライトフォーラム」に名称を設定し、経営継承、ダイバーシティ経営、グローバル展開などをテーマとして講演会や講座を開催してきた。2016年と2017年は組織体制の見直しなどもあり開催を見送ったが、2018年から地域企業が直面する課題を具体的に解決する方針を打ち出し、「採用力強化セミナー」を開始した。

かつて四大工業地帯の一角を担っていた北九州経済圏は伝統的に製造業が強い。一方で、学生の理系離れや少子化によって労働力の確保が大きな課題となってきた。市内には10大学が立地しているが、域内就職率は決して高くない。特に文系の学生の就職活動では中小製造業が選択肢から外れることも多く、人材の地域外への流出が大きな課題となっている。国の地方創生事業の後押しもあり、市役所や各大学はキャリアセ

ンターなどを通じ学生と地域企業のマッチングなどに力を入れている。一方で、地域企業の採用活動に目を向けると、一部の大手企業を除けば採用活動に充てられる予算の不足、人材の不足、ノウハウの不足などがあり、必ずしも効果的な人材確保策が打ち出せていない。例えば新卒者向けの情報発信、企業説明会、インターンシップなどの内容を見ても、それぞれに工夫はされているものの、他の企業の取り組みを知らなかったり、学生のニーズが考慮されていないケースが目立つ。一方的に自社の技術的強みを淡々と読み上げるような企業説明会を行っても学生の確保には繋がらない。「採用力強化セミナー」は、こうした課題に応えようというものである。

セミナーの全体の流れは図4の通りである。

ここでは地域の中堅・中小企業の採用担当者を対象として、30名程度でワークショップを中心に自社が抱える採用上の課題を共有し、改善策を構築し、次年度の採用計画に実際に活用することを目指す。DAY1では本研究科の教員による講義とグループワークを行う。ねらいは自社の採用の課題を的確に理解すること、採用担当者間のネットワークを構築することである。DAY2では、学部の3年生と4年生を加えたグ

ループワークを行う。グループは複数の企業の採用担当者と学生、6人～8人で構成する。就職活動の経験がある4年生には各社の採用活動に素直なフィードバックをもらい、これから就職活動をする3年生には何に惹かれ何がわからないのかという意見を出してもらおう。ここで企業側の視点と学生の受け止め方の違いが浮き彫りになる。DAY3の開催は約2ヶ月後である。この2ヶ月の間に各グループで具体的な課題を設定し、企画を作成する。例えば、グループメンバーA社の説明会の内容を再構築する、理想の5日間インターンシップ・プログラムをつくる、採用Webサイトを見直すなど、である。何回ミーティングをするのか、どのようなスケジュールで進めるのかは、基本的に各グループに任せるが、本研究科の教員とKPECの担当者がフォローする。2019年には図4に示したように、計12回のミーティングが開かれた。これ以外にメールやLINE上でのやりとりも行われている。DAY3は各グループで作成したプログラムや改善案をプレゼンし、それを元にディスカッションする。また本研究科の人材マネジメント担当教員からのフィードバックも行われる。

「採用力強化セミナー」には、2018年には28名、

図4 採用力強化セミナーの流れ (2019年度)



2019年は26名の企業参加者があった。採用活動を直接担当する若手社員が参加する場合もあれば、経営者が自ら参加するというケースもあった。本研究科修士が所属する企業からも数名参加している。学部学生の参加は2018年が24名、2019年が20名である。

本セミナーの特徴は3点ある。第1に企業採用実務者が参加し互いの課題を共有する場になっていることである。企業経営者のネットワークは地域の中で一定程度形成されているが、実務担当者のつながりは弱い。採用担当者のネットワークを構築することで、個別企業に留まらず地域全体の採用力を底上げするねらいがある。第2に、就職活動を終えた4年生と活動前の3年生も参加し学生の生の声を活かすしくみになっていることである。採用活動の現場では学生の本音を聞くことは難しい。直接の利害関係がない場だからこそ学生の感覚や意見がリアルにわかる。第3に、3ヶ月にわたって企業と学生がグループワーク形式で実践的な改善策を構築することである。単に知識やノウハウを得るのではなく、次年度の採用活動に直接活かせるプランを練り上げることに意味がある。

本セミナーは、北九州市立大学における「地(知)の拠点大学による地方創生推進事業(COC+)」の一環としても位置づけられており、大学による地方創生支援事業の一部である。セミナーに参加した学生の中には、当初は希望していなかった地元製造業に興味を持つようになり、実際に就職した例もある。学生のキャリア支援、地域企業の課題解決支援、そして地方創生支援という、学生-企業-地域を結びつけ相乗効果を生み出すものとなっている。

V. 地域貢献活動と改善活動のシナジーを生み出す

こうしたアウトリーチ活動は、第1にマネジメント研究科の研究や教育の成果を地域に還元するという意味合いを持つ。第2にマネジメント研究科の広報ツールとしても重要である。しかし、それだけに留まらない。第3に、本研究科の教育ノウハウや研究実績を地域で評価してもらい、地域や現場のニーズや課題を教室に還元するというねらいがある。研究や授業で得た

知見やノウハウを地域のプログラムに適用した場合、教室での授業とは異なる反応が返ってくることはしばしばある。自ら学ぶ意思を持ち、時間とコストを投入してMBAを取得しようとする学生と、単発あるいは短期間のセミナーや講座に企業から派遣されてくる参加者の間には大きな差異がある。教室ではうまく行った授業運営のやり方が通じないこともあるし、ケース教材が意図しないかたちで理解され議論の方向性が計画とずれることもある。一方で、集まってきた参加者から現場で起きている課題を教えられることもあるし、講義やグループワークの進め方に新しい発見を得ることもある。それをマネジメント研究科の授業で活用することで、授業のアップデートが図られる。つまり、アウトリーチ活動は教室での授業を改善するひとつの手段となっているのである。見つかる改善点は講義に関するものだけではない。本研究科が地域の中でどのように捉えられているのか、どのような位置づけを占めているのかなどについても得られる感覚がある。大学の中から見えている景色と現場で実感する状況が異なっていることは多い。こうした発見を改善に役立てることは、本研究科の自己点検評価活動の一部となっている。

本研究科における地域とのつながりはアウトリーチ活動以外にもさまざまな場面で存在する。教員の個別活動としては、行政の各種委員会への参画、企業やNPOからの相談やコンサル的支援活動などがある。地方都市の公立大学ということもあり行政とのつながりは強く、企業やNPOとの距離も近い。こうした活動は教員にとっては自分の専門性を活かした地域貢献活動のひとつであり、研究や講義のための一種のフィールドワークとしても活用できている。また先に述べたアウトリーチ活動と同様に、学内の活動を見直すための材料にもなり得る。

修士生とのつながりも改善活動には重要な役割を果たしている。本研究科では毎年修士生セミナーを開催している。特任教員や外部からのゲストスピーカーの講義を修士生向けに提供することで、卒業後も学びの機会を提供するとともに、大学とのつながりを維持してもらおうというものである。K2BSマネジメント研究

会の事業としても勉強会などが開催されており、教員が招かれて講義を行ったり懇親会を開催したりしている。また数年に1度修了生アンケートを実施し、追跡調査を行っている。これらの機会を通じ、在学中に学んだことがどのように活かされているのか、修了後数年経った時点で振り返ったときに何が役に立っているのか、今どのようなスキルや能力を必要としているのかなどを把握することは教育過程の見直しに重要な材料となる。

以上のように、本研究科では教育課程連携協議会や認証評価による評価やそれに基づく改善を進めるだけでなく、アウトリーチ活動による地域貢献や広報活動と改善活動を両立させること、修了生とのつながり強化や修了生の活用と改善活動を結びつけることを行っている。自己点検や評価活動を独立して実施するのではなく、日々の活動の中で相乗効果を持たせながら進めていくことが大きな効果を生み出すと考えているためである。

VI. さらなる改善活動に向けて

しかしながらすべてがうまく行えているわけではない。課題も多く存在している。

ひとつは、アウトリーチ活動をはじめとする地域活動と改善活動の結びつきをより体系化していく必要がある。それぞれの活動の中で得た意見や現場で感じた課題をどのように取捨選択し、戦略的な改善策を構築するかという問題である。個別具体的な改善策の積み重ねは必要だし実現できている部分も多いが、つぎはぎ的取り組みは本質的な質の向上をかえって阻害する場合もある。毎年定期的に行っている教育課程連携協議会や顧問委員との意見交換、5年ごとの認証評価と有機的に組み合わせることで方針を明確化し、本研

究科のビジョンに沿った改善策を構築していきたい。

もうひとつは、修了生との結びつきのより一層の強化である。地域で多くの修了生が活躍していることは本研究科の大きな資産となっている。しかし設立から16年が経過し、ネットワークが徐々に希薄化しつつある側面もある。特に期を跨いだつながりをつくっていくことは大きな課題となっている。K2BSマネジメント研究会の集まりや修了生セミナーへの参加者が固定される傾向も見られる。またコロナ禍でさまざまなイベントが中止になったり、直接集まる機会が減ったことの影響も大きい。一方で、修了生が起業する場合に同期生や教員の協力を得たり、一緒にNPOを立ち上げたりする事例も存在する。修了生のネットワークを単なる同窓の集いに留めるのではなく、実務に役立つネットワークとして活用することを促進していく必要があると感じている。そのためには在学中から修了生ネットワークとのつながりを設定することも重要である。講義への修了生の招聘やケース教材の作成には、そのような効果も期待している。

北九州市の人口は急速に減少している。政令指定都市の中では最も減少幅が大きい。産業構造の転換、中小企業の事業承継、雇用確保など地域経済上の課題も多い。行政に目を向ければ、税収減少や職員削減が進む一方で市民ニーズは多様化しており従来と異なる業務遂行のあり方や政策の新機軸が求められている。SDGsの達成をはじめとして官民連携が不可欠な領域も拡大している。こうした状況下で、地域の変革を担うリーダーを育てるという本研究科の役割は重要性を増していると感じている。そのためには本研究科自体の変革も迫られる。地域と連携しながらさらなる改革を進めていきたい。