

第3部 経営学研究科における「研究」の自己点検・評価

Ⅶ 「研究」の自己点検・評価

本章では、第1部で記述した経営学研究科における教育研究活動の目的・目標やその運営体制等、および、第2部で記述した経営学研究科における「教育」の自己点検・評価を承けて、経営学研究科における「研究」の自己点検・評価について記述することにする。

Ⅶ－1 「研究」の自己点検・評価

Ⅶ－1－1 経営学研究科における研究の目的と目標

Ⅶ－1－1－1 経営学研究科の設置目的

経営学研究科の設置目的と研究目標については、既に第Ⅱ章で記述している。しかしここでは、「研究」の自己点検・評価について言及する前提として、内容的に重複するところはあるが、改めて経営学研究科の設置目的と研究目標について記述することにしたい。

経営学研究科の歴史的系譜は、1902（明治35）年に官立第2番目の高等商業教育機関として設置された旧制神戸高等商業学校を起源とし、同校が1929（昭和4）年に商科系の単科大学へと昇格した後の旧制神戸商業大学、同大学が戦時体制下末期の1944（昭和19）年に改称された旧制神戸経済大学、この神戸経済大学を基幹に1949（昭和24）年に設置された新制の神戸大学経営学部、そして、1999（平成11）年に経営学・商学系の分野で最初に大学院大学化、つまり、大学院部局化（大学院重点化）が完成した後の神戸大学大学院経営学研究科へとたどることができる。さらに、2003（平成15）年には、世界的な研究教育拠点を形成するための国の21世紀COEプロジェクトにおいても、「先端ビジネスシステムの教育研究拠点」として経営学分野における三つのうちの一つに選ばれている。

旧制神戸高等商業学校が設置された目的は、近代日本の産業社会の発展を主として企業経営の側面で支える有為の人材の育成ということであり、このような目的は、それを後継した教育研究機関である神戸商業大学→神戸経済大学→神戸大学経営学部→神戸大学大学院経営学研究科にあっても、学界における経営学の教育研究活動を担う人材の育成と併せて、連綿として受け継がれている。そして、これらの教育研究機関における研究活動は、このような神戸高等商業学校以来の設置目的を充たすための学問的・理論的基盤を形成することにあつた。

神戸高等商業学校から現在の経営学研究科に発展的に継承されている教育研究活動の基本目的（理念）は、かつて先人たちによって、「学問の応用」、あるいは、「学理と実践の調和」として説かれ、現在のわれわれは、それを「オープン・アカデミズム」という言葉で表現している。「オープン」とは、社会科学の中でも学際的な応用的学問領域である経営学の特質に鑑みて、その研究対象である産業界の現実問題を素早く教育・研究対象として取り上げるとともに、その成果を産業界や社会一般に発信してその批判を受けるということである。また、「アカデミズム」とは、このような研究教育活動を大学の主体性・自律性に

において行うということである。すなわち、「オープン・アカデミズム」とは、いたずらに学理の探求のみに興じるのではなく、大学と産業界の情報相互発信システムに基づいて相互に批判し、産業界とアカデミズムがともに発展すること、そして、研究成果を学内・学外での教育活動のみならず、産業界や社会一般に公開し還元するということである。

現在の神戸大学経営学研究科は、上に述べた設置目的を、100年を超える伝統に立脚した「オープン・アカデミズム」の指導原理にもとづいて、実現することに努めている。

Ⅶ－１－１－２ 経営学研究科における研究の目的と目標

前項で述べた経営学研究科の設置目的を、本報告書の第2部で取り上げた教育活動、つまり、学部教育、大学院教育（PhDプログラム）、および、大学院教育（社会人MBAプログラム：「専門職大学院」）を通じて実現するためには、当然のことながら、経営学研究科に所属する教員の研究活動がその学問的・理論的基礎として存在しなければならない。

「研究に基礎を置く教育」（Research-based Education）から「教育を基点とする研究」（Education-based Research）という一連のサイクルこそが、経営学研究科の学部と大学院における教育研究活動の基本である。質の高い教育を行うためには、質の高い研究の積み重ねが前提であり、また、先端的な研究と先端的な教育とが不可分の関係にあることはいうまでもないであろう。

経営学研究科における研究活動の目標は、経営現象の全般とこれに関連する諸分野の最先端の研究を行うことにある。すなわち、現実の企業行動とそれを取り巻く環境を研究対象の真正面に据えた実証的・実践的な経営学の研究を行い、それを支える理論を開発する。そして、研究成果を、学内・学外における教育活動のみならず、産業界、さらに、社会一般に広く公開し還元していくことである。

それは、より具体的に、以下のように記述することができるであろう。

- 「オープン・アカデミズム」という経営学研究科の教育研究活動を統合する基本目的（理念）のもとで、学理の探求のみを行うのではなく、大学としての主体性・自律性を保ちながら、アカデミズムと産業界との双方向での情報交流に基づき、現実の絶えず変化する企業環境とその下における企業行動を見据えた実証的・実践的な経営学の確立と発展を目指すこと
- 研究活動の結果として経営学研究科に蓄積された研究成果を、学内・学外における教育活動のみならず、研究科それ自体あるいはそこに所属する教員個々の活動を介して、産業界や社会一般に積極的に公開し還元することにより、社会・経済・文化の発展に寄与すること
- そして、このような過程を通じて、われわれの目的とする「オープン・アカデミズム」への挑戦を継続するための戦略研究体制を構築し、経営学・会計学・商学（市場科学）の各専門領域における先端的研究を推進して、経営学の分野における日本を代表する学術研究・教育上のセンター（COE：Center of Excellence）としての地位をより確固たるものにすること
- さらに、海外の大学や研究機関等との連携・交流を促進し、研究教育活動における経営学研究科の国際競争力を高めて、経営学に関する学術研究教育のグローバル・

センター（GCOE: Global Center of Excellence）を目指すことである。

Ⅶ－１－１－３ 研究の目的と目標の公表・周知の方法

経営学研究科では、その設置目的や研究の目的・目標を社会に周知させるべく、年１回刊行する『経営学部案内』や『経営学研究科案内』といった印刷メディアを通じて、あるいは、経営学研究科のホームページ（<http://www.b.kobe-u.ac.jp/>）やメールジャーナルEureka等の電子メディアを通じて直接的に、さらに、経営学研究科が中心となって組織している現代経営学研究所（後述）のシンポジウム（年１回）やワークショップ（年４回）等の対外活動を通じて間接的に公表している。

もちろん何らかの直接的・間接的媒体を通じて、研究の目的と目標が公表・周知されることは必要であろうが、実体なき公表は意味のないことである。遠回りではあるが、経営学研究科の構成員である教員個々の日々の学界活動や社会活動等を通じて、経営学研究科に集積されている研究成果のもつ意義が広く社会に認識され、かかる認識を通じて経営学研究科への評価が高まることが、われわれの研究活動の目的と目標の社会的周知（認知）にとって一番重要であると考えられる。

Ⅶ－１－１－４ 点検・評価活動の継続的实施と報告書の作成

経営学研究科では、われわれの研究活動が果たしてその設置目的や研究の目的・目標を充たしているのか否か、その判断の指針とすべく、他大学や学内他部局に先駆けて1992（平成4）年度に自己点検・評価活動を行い、それに基づき『経営学におけるCOEを目指して』と題した自己評価報告書を作成し公表している。そして、その後2年毎に定期的な自己評価・点検活動を継続的に実施しており、第4回目にあたる1998（平成10）年度には大学院教育（社会人MBAプログラム）に限ってではあるが、外部点検・評価も含めた形で点検・評価活動を実施した。また、第5回目の2000（平成12）年度には、学部と大学院の教育のみならず、研究に関しても外部点検・評価を導入した。さらに、第6回目の2002－2003（平成14－15）年度には、社会連携と国際交流の活動に関する評価も充実させた。このような点検・評価活動の結果について、以下に掲げるような自己評価（外部評価）報告書を公表している。

第1回：1992（平成4）年度	『経営学におけるCOEを目指して』
第2回：1994（平成6）年度	『オープン・アカデミズムへの挑戦』
第3回：1996（平成8）年度	『経営学における戦略研究体制の構築 ーオープン・アカデミズムのさらなる展開ー』
第4回：1998（平成10）年度	『日本型MBA教育の確立を目指して』
第5回：2000（平成12）年度	『グローバル化時代における経営学の教育研究拠 を目指して』
第6回：2002（平成14）年度	『オープン・アカデミズムの新時代』

上掲のような自己評価（外部評価）報告書もまた、経営学研究科が目指す研究活動の目的と目標（およびその達成状況）を対外的に公開・周知する重要な媒体であると考えている。すなわち、これらの報告書は、それぞれの時点における経営学研究科の現状と問題点を分析したものであるが、それはまた同時にそれぞれの時点で経営学研究科が目指している方向を語ったものでもあった。

そして、『経営学グローバルCOEの使命』と題された本報告書は、2006（平成 18）年度にわれわれが実施した第 7 回目の点検・評価活動の結果をまとめたものであるが、同時に、それは、現時点における経営学研究科の教育研究活動の目指すべき方向を示したものである。

Ⅶ－１－２ 研究体制および研究を支援する諸施策

Ⅶ－１－２－１ 研究体制

経営学研究科の研究活動（および教育活動）を支える体制（支援体制を含む）については、既に本報告書の第Ⅲ章において詳述しているが、「研究」の自己点検・評価を行うにあたり、人的資源・財務的資源・物的資源に分けて、改めてその概要について記述しておくことにしたい。

A 人的資源

1) 教員組織

経営学研究科を構成している専攻・大講座と教員の定員・現員は、[表Ⅶ－１－１]に掲げるとおりである（なお、[表Ⅶ－１－１]は既出の[表Ⅲ－１－２]を、表番を変えて再掲したものである）。

表Ⅶ－１－１ 経営学研究科の専攻・大講座と教員の定員・現員

専攻	大講座	教授	助教授	講師	助手	合計
マネジメント・システム	企業システム	4(2)	2(4)		(1)	6(7)
	経営情報科学	4(3)	1(2)		(1)	5(6)
	国際経営・比較経営システム	2(1)	1		(1)	3(2)
	マネジメント・システム設計	2(2)	1(1)			3(3)
小計		12(8)	5(7)		0(3)	17(18)
会計システム	財務会計	4(2)	1(3)			5(5)
	管理会計	5(3)	4(4)			9(7)
	事業価値評価	2(2)	1(1)			3(3)
小計		11(7)	6(8)			17(15)
市場科学	マーケティング	5(2)	3(2)		(1)	8(5)
	ファイナンス	3(2)	1(2)	(1)	(1)	4(6)
	ビジネスエコノミクス	4(2)	2(3)		(1)	6(6)
小計		12(6)	6(7)	0(1)	0(3)	18(17)
現代経営学	マネジメント・組織	2(3)	2	(1)	(1)	4(5)
	ビジネスポリシー	3(5)	3(1)	1	1*(2)	7(8)
	新規事業システム	2(3)	2(1)			4(4)
	イノベーションマネジメント	2(2)	2(3)			4(5)
	国際戦略分析	3(3)	1(1)			4(4)
	経営戦略システム設計	2(2)	1(1)			3(3)
小計		14(18)	11(7)	1(1)	0(3)	26(29)
合計		49(39)	28(29)	1(2)	0(9)	78(79)

※1 上掲の表は2006（平成18）年4月1日現在の定員と現員を示している。なお、外数の数字は教員の定員を、また、（ ）内の内数は現員を示している。

※2 現代経営学専攻の「国際戦略分析」は、経済経営研究所からの「協力講座」（教授3・助教授1）である。

※3 マネジメント・システム専攻の「マネジメント・システム設計」（教授2・助教授1）、現代経営学専攻の「経営戦略システム設計」（教授2・助教授1）および、会計システム専攻の「事業価値評価」（教授2、助教授1）は民間の研究機関との「連携講座」である。なお、「連携講座」の詳細については、後述の「Ⅲ－１－２－３」を参照されたい。

※4 上掲の表で、ビジネスポリシーの助手定員1*はCOE助手の定員をあらわす。（上掲の表では合計には含んでいない）

〔表Ⅶ－１－１〕に示された人数の教員が、経営学研究科における研究活動に携わっているのであるが、ただし、そこに示された専攻や大講座は、経営学研究科にあっては、どちらかといえば学部学生の履修分野や、大学院学生の専攻の決定といった教学上の意味合いの方が強く、研究活動という側面で見れば、経営学研究科に所属する教員は、いずれの専攻や大講座に配置されているかとは関わりなく、専攻・大講座の枠を超えて、相互に連携・協力しながら個人または共同の研究を進めている。

教員人事のシステムについては、「Ⅲ－１－２－１」にも説明されているが、基本的には、客観化されたルールに従って、年功序列ではなく、研究成果に応じた採用と昇任のシステムを採っている。

例えば、助教授から教授への昇任人事に関しては、その要件として、①大学院博士課程

前期課程修了後14年以上経過していること、②助教授昇任3年経過時点での研究能力審査に合格していること、③日本の大学から課程博士または論文博士の学位を取得していること、あるいは、外国の大学からPhDまたはドクターの学位を取得していること、④教授資格認定論文を公刊し提出すること、教育能力が優れていること等が定められている。

また、経営学研究科の教員組織の特徴として、繰り返し述べてきたところであるが、「社会人専任教員制度」がある。この「社会人専任教員制度」は、経営学研究科の「オープン・アカデミズム」という教育研究活動の理念を実現すべく、産業界との人事交流を進め、同質的に偏りやすい教員集団に、異質なキャリアやバックグラウンドをもつ社会人を加えることにより、経営学研究科の研究活動を活性化させようという目的をもって設けられたものである。具体的には、企業や各種団体の第一線で活躍している優れた中堅管理者クラスを1～3年程度経営学研究科の専任の助教授として、また、上級管理者クラスの人材を数年程度専任の教授として採用することにより、研究教育面における学界と産業界との相互的な人事交流や情報交流を企図した制度である。

さらに、上記のような社会人の採用に加えて、外国人研究者や女性研究者の採用等、多様で異質なバックグラウンドを有する教員の採用が、有能な若手研究者層の充実と併せて、経営学分野における学術研究の世界的拠点を目指すという経営学研究科の目標を達成するためにも是非とも必要であろう。

なお、経営学研究科の教員組織の詳細については、本報告書の「Ⅲ－1」を参照していただきたい。

2) 事務組織

1998（平成10）年4月から2005年（平成17年）3月まで続いた、経営学・法学部・経済学部・経済経営研究所・国際協力研究科の5部局共通の事務組織「社会科学系学部事務部」が廃止され、2005（平成17年）年4月から各学部ごとの事務組織に改編された。

事務職員定員の削減による事務の集中化のため、事務組織の合理化のために設置された統合組織であったが、各学部が迅速な意思決定と機動的な運営を行うことが困難であることがわかったため、再び分権型の組織となった。しかし、今後も定員の削減化も引き続き行われることや、本部事務部門への集中化策がなされていくことから、本来業務である各学部の研究（教育）活動がうまくサポートできない状況になるのではないかと危惧されるところである。さらには、研究を遂行するためには、秘書など研究助成機能も必要ではあるが、そういった機能を持つ組織の必要性が日本の大学、特に社会学系の学部では十分に認められていないように思われる。

なお、経営学研究科の事務組織の詳細については、本報告書の「Ⅲ－2」を参照していただきたい。

B 財務的資源

1) 運営費交付金

経営学研究科は、その研究活動を行うための財務的資源の多くを文部科学省から配分される運営費交付金等（いわゆる校費と職員旅費等）に依存している。

〔表Ⅶ－１－２〕は、経営学研究科に配分された運営費交付費の予算額（当初予算と追加予算を含む）について、大学法人化前の３か年間と法人化後の２か年の年度別推移を示したものである。

この表からも明らかなように、大学院部局化（大学院重点化）の効果もあって校費は増加していたが、大学法人化後の予算は大きく減少した。研究費などの予算は、競争によって獲得する方向で進められており、今後もその方向で進められていくであろう。したがって、配分された運営費交付金等の効率的で効果的な支出を行うとともに、研究活動を積極的に拡大していくための財務的資源を外部に求める必要がある。

表Ⅶ－１－２ 経営学研究科の予算（校費）の年度別推移

（単位：千円）

法人化前	2001	2002	2003
当 初 予 算	269,481	273,992	258,616
（△本部関係事業費）	（△52,399）	（△52,994）	（△50,447）
追 加 予 算	16,835	31,686	25,860
合 計	233,917	252,684	234,029
職 員 旅 費（外数）	7,003	6,839	6,887

※独立法人化以前は職員旅費は校費とは別予算であった。独立法人化以降、予算（職員旅費）という項目はなくなった。

法人化後	2004	2005
当 初 予 算	178,401	179,332
追 加 予 算	44,660	22,415
合 計	223,061	201,747

※ ただし、上掲の表は、既出の〔表Ⅲ－４－１〕を再掲したものである。

２）外部資金

上記のように、文部科学省から配分される校費等が大幅に増加することが期待できない現在、それ以外の財務的資源は外部に求めざるを得ない。その主たる財源として、科学研究費や産業界からの奨学寄付金等が挙げられる。

〔表Ⅶ－１－３〕は、財務的資源の外部からの調達状況について、最近の７か年間の年度別推移を示したものである。

表Ⅶ－１－３ 経営学研究科による外部資金の調達状況の年度別推移

(単位：千円)

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
科学研究費の交付件数	20	20	16	20	21	26	27
科学研究費の交付金額	23,600	94,047	82,400	71,410	80,150	77,710	84,860
科研以外の研究資金の受入	40,045	59,392	31,607	29,150	122,040	166,213	183,807
研究資金の総額	63,645	153,439	114,007	100,560	202,190	243,923	268,667
教員１人あたりの研究資金	1,273	3,409	2,478	2,139	3,209	3,640	4,070

※ ただし、上掲の表は、既出の「表Ⅲ－４－４」を再掲したものである。

「表Ⅶ－１－３」には記載されていないが、科学研究費補助金については、2003－2005（平成15－17）年度に、経営学研究科の教員が共同で申請していた、社会科学分野では非常に稀である科学研究費補助金の大型研究プロジェクト（基盤研究A）が6件もの採択があった。厳しい経済情勢下ではあるが、今後とも科学研究費を軸に外部資金を持続的に調達するシステムの構築やプロジェクトの立ち上げが、研究科における研究活動の維持と発展にとって不可欠になろう。

なお、経営学研究科の財務の詳細については、本報告書の「Ⅲ－４」を参照していただきたい。

C 物的資源

1) 図書館（社会科学系図書館等）

大学における研究活動にとって重要な施設は、いうまでもなく図書館である。

経営学研究科の構成員がその研究活動を行うにあたって最もよく利用する図書館は、6館・4室ある神戸大学附属図書館のうち、六甲台キャンパスに位置する社会科学系図書館であろう。

社会科学系図書館は、経営学研究科とともに、法学研究科・経済学研究科・国際協力研究科・経済経営研究所に所属する学生と教職員を主なサービス対象としているので、その蔵書も、これらの部局の教育研究活動に関連した資料が中心であり、社会科学系の大学図書館として全国有数の規模を誇っている。

この社会科学系図書館は、土曜と、特に日曜にも開館されているのが大きな特徴になっている。これは、全国の国立大学図書館の中でも数少ない例であろうし、そのことは、経営学研究科の教員や学生（特に大学院学生）の研究活動にとって大きな便益をもたらしているものと考えられる。

また、社会科学系図書館には、全国で九つの国立大学附属図書館に設けられている「外国雑誌センター」があり、主として人文・社会科学系の外国雑誌を収集するセンターとなっており、現在約2,300種類の雑誌が所蔵されている。

さらに、六甲台キャンパスには、社会科学系図書館以外の図書室等として、神戸大学経

済経営研究所が管理する経済経営研究所図書室、同附属経営文献分析センター、国連寄託図書館があり、教職員や大学院の学生は、これらの施設が所蔵する図書や雑誌等についても利用することができる。

2) 情報関連設備

現代の情報化社会の中で研究活動を国内外で展開しようとするとき、情報関連設備の充実は当然のことであろう。

神戸大学では、学術情報基盤センターが研究・教育・事務に対する情報関連の支援体制を構築しており、学内のコンピュータは、既述のようにKHAN (Kobe Hyper Academic Network) と呼ばれる神戸大学の情報ネットワークシステムで接続されている。例えば、上記の社会科学系図書館に所蔵されている図書についても、研究室からOPAC (Online Public Access Catalog) と呼ばれる蔵書検索システムを通じて検索可能になっている。

また、経営学研究科独自でも①無線LANの設置②商用データベース検索③統計処理専用PCの貸し出しなどの研究・教育活動支援のための情報関連サービスを提供している。これにより、必要な学術情報の入手や、研究成果の国内外への発信等、研究活動の効率化や適時化が図られるものと期待される。

なお、経営学研究科に関連した物的設備や施設等の詳細については、本報告書の「Ⅲ－5」と「Ⅲ－6」を参照していただきたい。

Ⅶ－1－2－2 研究を支援する諸施策

経営学研究科では、従来から、その研究活動を支援するための諸施策を積極的にとってきている。ここでは、主要な二つの制度を解説することにしよう。

A 在外研究制度

在外研究制度は、ある一定期間、学部・大学院での講義や研究科内の諸委員の負担を免除され、海外の大学等の研究機関に滞在して研究活動を行うというものである。

この制度には、1年間の長期在外研究と3か月間の短期在外研究の二つの種類がある。在外研究は、原則として、各年度につき長期1名、短期2名という数が、経営学研究科への教員の赴任順に割り当てられ、研究科所属の教員は公平にこの制度を利用して海外での研究活動を行うことができるようになっている。

しかも、この制度は、近年、従来よりも弾力的に運用されており、研究科に所属している若手教員にとっては、この制度を利用することによって外国の大学からPhDの学位を取得する機会にもなっている。

B 特別研究員制度

特別研究員制度の趣旨は、特別研究員とされた年度については、原則として、学部・大学院での講義負担と、研究科内での諸委員の負担から開放され、リフレッシュして研究活

動に専念するというものである。

この特別研究員制度は、ローテーションに従って、原則として、毎年2名がその恩恵に浴している。

上記のような在外研究制度と特別研究員制度を利用して、経営学研究科所属の教員は、通常は行うことができないような長期のフィールド調査や資料（史料）収集を行ったり、あるいは、学位論文その他の著作の執筆を行うことができる。

そして、このような研究活動を推進する諸施策の効果は、例えば、教員のうち教授層は必ず学位（国内大学の博士号ないし外国大学のP h D等）を取得しているという体制が例外なく維持されていることにも反映されているものと考えられる。

表Ⅶ－１－４ 経営学研究科所属教員の学位取得状況の年度別推移

(人)

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
博 士	2	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0
P h D	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0

※ なお、2003（平成15）年4月現在での累積数でみれば、国内大学の博士号取得者は34人、外国大学でのP h D取得者は8人（うち2人は国内大学の博士号も併せて取得）となっている。

C 教員人事のシステム

本報告書の第Ⅲ章（「Ⅲ－１－２－１」）や、本章の第1節第2項（「Ⅶ－１－２－１，A－１」）でも繰り返し述べたように、経営学研究科における教員の昇任人事のシステムは、客観的なルールに従って、年功序列ではなく、研究成果を重視したものになっている。

前回の自己評価・外部評価報告書で教員多様性に関する課題（たとえば、社会人教員比率、男女教員比率など）が指摘されたが、この点に関しては改善がなされたと判断できる。

研究成果に応じて昇任するシステムも、先に述べた在外研究制度や特別研究員制度等とともに、経営学研究科全体としてある一定水準の研究活動を継続的に行うことに寄与しているものとする。しかしながら、前回の自己評価・外部評価報告書においても指摘されたように、査読付き論文への投稿が少ないこと、海外への論文発表が少ないこと、基礎研究部門への配慮が十分ではないことがまだ十分に改善されていないように思われる。海外での学会発表や海外雑誌投稿に関して研究員補助、主に若手教員を対象にした海外での研究発表を行う方法に関するセミナーの開催等を行って来ているものの、その成果はまだ現れてはきていない。今後、査読付き論文や海外発表に対しての評価をより重んじる評価システムの導入や、こういった研究成果を出している外部の若手研究者をより積極的に採用すること、さらには助教授から準教授への昇任の際の評価期間を現行の3年を5年から7年に延ばすなど、より大きな変革を行う時期にきているであろうと考える。

また、年齢とともに管理業務が増えていく現行のシステムを見直し、その適性と成果を

みながら、研究に中心をおくキャリア、教育に中心をおくキャリア、研究科運営を中心に
おくキャリア、というような異なったパスを用意し、研究を遂行するのに適した環境を用
意していくようにすることも一つであろう。

（文責：水谷文俊）

Ⅶ－１－３ 研究の内容と水準

経営学研究科では、わが国の大学における経営学の研究拠点（COE）として、研究活
動に関しても、教育活動と同様に、日本のトップ・スクールとしての水準を維持し、さら
なる発展を目指して、各教員が切磋琢磨してきた。ここでは、経営学研究科の教員が行っ
てきた研究成果に関して、主として定量的なデータをもとにした実績を提示しながら、研
究科全体の自己点検・評価を行う。

なお、その際には、大学評価・学位授与機構が提示している主要外部評価項目である、
①国際的な視点を踏まえた研究水準、②独創性、③当該研究の今後の発展性、④他の研究・
学問分野への貢献を念頭に置きながら、自己点検・評価を行うことにしたい。

Ⅶ－１－３－１ 教員個人別にみた研究活動の現況

今回の自己評価・外部評価報告書は、前回の自己評価（外部評価）報告書を踏襲し、経
営学研究科所属教員の履歴や研究業績・社会活動を含む詳細な個人別のデータを取りまと
めて収録することにした。前回同様、個人別データは本章における「研究」の点検・評価
に関する記述からは独立させて、本報告書の第7部「資料」編中に「XIII 教員個人別デ
ータ」として掲げている。したがって、個々の教員の研究活動等については、本章ではな
く、第7部の「教員個人別データ」の該当箇所をそれぞれ参照されたい。

Ⅶ－１－３－２ 経営学研究科全体からみた研究活動の現況

経営学研究科全体の研究活動として過去にどれだけの成果を出してきたのかは、[表Ⅶ－
1－5] に示されているとおりである。

表Ⅶ－１－５ 研究活動

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
教員現員数	42	49	50	50	50	49	49	44	48	69	67	66	66
出版著書数	12	15	16	23	25	21	23	19	20	20	32	27	27
公表論文数	129	199	168	150	124	134	123	114	146	143	152	147	126
学位取得者数（累積）	29	29	31	33	34	35	39	39	42	51	52	56	56
（うちPhD取得者数）	(5)	(5)	(4)	(5)	(6)	(7)	(9)	(8)	(9)	(10)	(12)	(12)	(11)

※ ただし、2006年（平成18）年度の数値は、8月末までのものである。

研究活動の成果としては、著書や論文という形で公表されるのが一般的である。この著書数と論文数に関して、他のトップ・スクールと直接比較する統計資料はないが、研究成果の数に関しては十分な水準に達していると判断される。例えば、2000（平成12）年度から2005（平成17）年度では、教員1人当たりで著書数が年平均0.42冊、論文数が年間平均2.45本のペースで研究成果が発表されている。これは、著書に関しては、2年に1冊という割合で出版されることを意味し、少々オーバーペースと考えられなくもないが、研究分野によっては論文を主体とするよりも著書の方に重きを置いていることもあり、このような結果になったのであろう。他方、論文に関しては4.9ヶ月に1本というペースである。研究分野あるいは研究手法によって、論文作成に要する時間は異なるので、これが妥当なペースなのかどうかは断言できない。しかし少なくとも過少という評価は当てはまらないだろう。

研究成果の質に関しても、他のトップ・スクールと比較して遜色ない高い水準を維持していると思われる。この根拠は、学会賞（ないし学術賞）の受賞件数や外部からの研究資金の受入状況から推測される。

例えば、[表Ⅶ－1－6]に示されるように、1994（平成6）年度以降では1994（平成6）年を除いて、毎年複数の研究成果に対して学会賞が授与されている。

表Ⅶ－1－6 学界での中心的地位

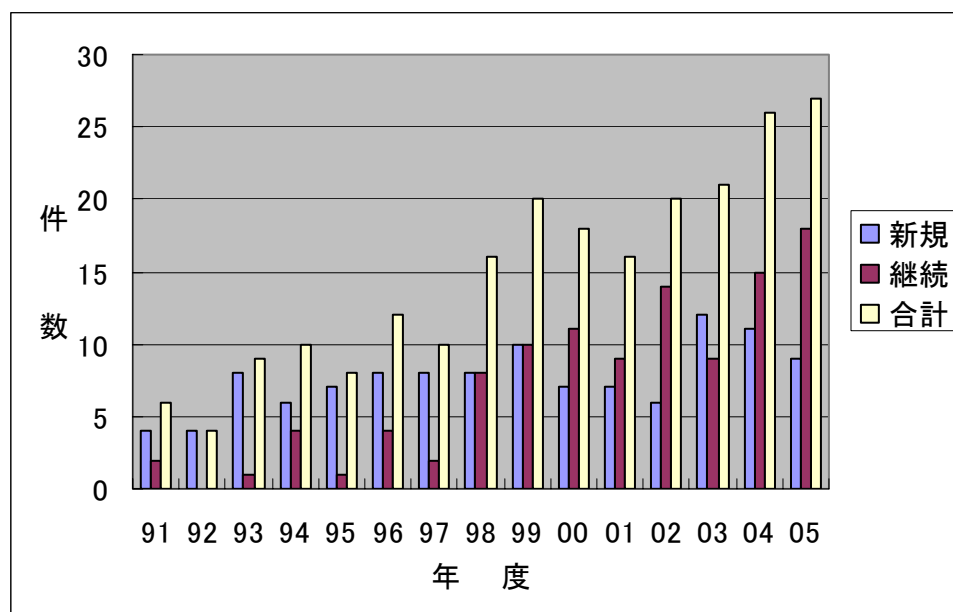
	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
教員現員数	42	49	50	50	50	49	49	44	48	69	67	66	66
会長、副会長、常任理事	14	15	13	16	18	18	17	18	15	18	21	23	25
学会賞受賞件数	1	4	6	3	3	4	7	5	7	6	5	4	2
複数大学間の科研・研究資金の採択件数および学会スタディ・グループへの参加件数	-	-	-	-	14	16	24	26	23	23	32	38	38
複数大学間編著件数	15	17	17	10	14	16	9	14	12	27	34	24	28
学術雑誌編集委員・レフェリー件数	-	-	-	-	43	38	48	54	56	74	72	82	59

※ ただし、2006（平成18）年度の数値は8月末日までのものである。

また、[表Ⅶ－1－3]から明らかなように、科学研究費補助金の採択件数や科学研究費補助金以外の外部研究資金の受入状況からみても、経営学研究科の研究の質は高いところに位置しているものと判断される。例えば、科学研究費補助金の採択状況は、2005（平成17）年度で教員2.4人に1人が受けていることになる。また、社会科学分野では非常に稀である科学研究費補助金の大型研究プロジェクト（基盤研究(A)(1)、同(A)(2)や地域連携推進研究費(2)）についても2004（平成16）年度と2005（平成17）年度にはそれぞれ1件の採択があった（[資料Ⅲ－1]、および、[図Ⅶ－1－1]と[図Ⅶ－1－2]も併せて参照されたい）。社会科学分野で独創的ということはなかなか難しいが、今までにない

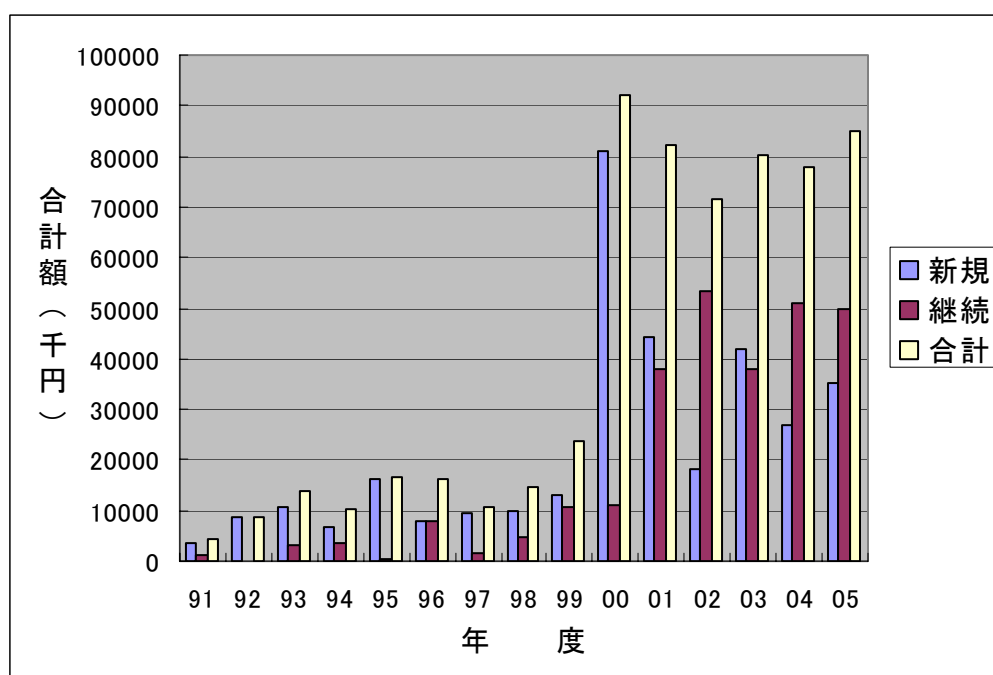
意義の大きい内容の研究を行っていると考えられる。同様に、奨学寄付金等の科学研究費補助金以外の外部研究資金の受入もほぼ順調であり（〔表Ⅶ－１－７〕を参照されたい）、このような外部者から評価される研究資金の受入状況からみても、経営学研究科は研究の質に関して引き続き高い水準を維持していると判断される。

図Ⅶ－１－１ 科学研究費補助金交付件数の年度別推移



※ ただし、上掲の図は既出の〔図Ⅲ－４－１〕を再掲したものである。

図Ⅶ－１－２ 科学研究費補助金交付金額の年度別推移



※ ただし、上掲の図は既出の[図Ⅲ－４－２]を再掲したものである。

表Ⅶ－１－７ 奨学寄付金受入状況の年度別推移

(単位: 千円)							
	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
産業界からの奨学附金の受入件数	16	19	12	15	13	11	8
上記総額	24, 195	42, 870	22, 600	21, 978	31, 700	19, 900	8, 750

※ ただし、上掲の表は既出の[表Ⅲ－４－６]を再掲したものである。

さらに、本報告書の第7部「資料」編に収録した「教員個人別データ」からも明らかなように、経営学研究科における研究活動は、経営学そのものの学際的応用研究としての特徴を反映して、そこに所属する66人の専任教員の多様な分野にわたる研究領域から成り立っている。例えば、経営学との関係が深い経済学というまでもなく、法学や社会学等の社会科学分野、歴史学や心理学等の人文科学分野にまでわたった研究活動が行われている。最近の新しい研究として、新規事業創造に関するものも行われ、従来の伝統的な経営学の研究とは異なった、より新しい分野への研究の広がりを見せつつある。経営学研究科では、他の研究分野との相乗効果を期待した研究も積極的に行われている。

このような研究実績の積み重ねから、[表Ⅶ－１－６]に示されるように、経営学研究科所属の教員は学界での中心的役割を担ってきた。例えば、学会の会長や副会長、理事等学

会の中心として活躍している教員は2000（平成12）年度から2005（平成17）年度で平均3.1人に1人の割合になっている。また、複数の大学に所属する教員を執筆分担者とした編著件数も、2000（平成12）年度以降は年平均18件となっている。さらに、学術誌の編集委員やレフェリーは、ほとんどの教員がそれを経験しているような割合に達している。これらのいずれの数値も、調査開始年度よりも教員1人当たり件数は増加してきている。数の大小を論じる絶対的な基準はもちろん存在しないが、傾向としてはより一層国内におけるCOE化が進んできており、研究活動に関して、経営学研究科所属の教員が学界において指導的な役割を引き続き果たしてきたことがうかがえる。かかる意味からも、経営学研究科の研究体制は、限られた人的・財務的・物的資源という制約条件を考慮すれば、先人の努力もあって、相当程度整備されてきたと言えよう。

Ⅶ－１－３－３ 研究の内容と水準の問題点

以下では、経営学研究科における研究活動を、論文や著書を通じた海外への研究成果発信という観点から評価し、その結果から浮かび上がった問題点とその改善策について記述する。

A 海外への研究成果発信状況から判断する研究の現状

今回の調査から明らかになった、海外学術誌ならびに海外書籍への論文公表数を評価する。この調査を行う際、データベースとして、EconLitならびにBusiness Periodicals Indexを用いている。このデータベースは、経済・経営に関連する学術雑誌を収録しているが、innovationなど技術経営に関連する雑誌やOperations Researchに関連する雑誌などが含まれていない場合があることに留意する必要があるものの、研究に関するおおよその状況は把握可能であると考えている。今回は、2001（平成13）年以降の論文数について調べている。

表Ⅶ－１－８ 海外学術誌ならびに海外書籍などに掲載された論文・書籍数
(教員１人当たり)

大学名	教員数(Z)	A/Z	B/Z	C/Z	(A+B)/Z	(A+B+C)/Z	D/Z
同志社 BS	20	0.000	0.050	0.250	0.050	0.300	0.100
大阪市立商学	34	0.029	0.000	0.029	0.029	0.059	0.000
早稲田 BS	26	0.154	0.077	0.577	0.231	0.808	0.192
北海道経済	37	0.541	0.000	0.108	0.541	0.649	0.000
東北経済	57	0.368	0.000	0.088	0.368	0.456	0.000
東京経済（企業・市場）	8	0.500	0.125	0.625	0.625	1.250	0.500
名古屋経済	36	1.056	0.028	0.083	1.083	1.167	0.056
京都経営管理	19	0.632	0.000	0.263	0.632	0.895	0.105
阪大経（政策・経営）	27	0.926	0.000	0.185	0.926	1.111	0.481
九州 BS	18	0.056	0.000	0.000	0.056	0.056	0.000
神戸経営	57	0.491	0.018	0.035	0.509	0.544	0.018
一橋商学研究科	60	0.567	0.017	0.267	0.583	0.850	0.100
一橋国際企業戦略	19	0.474	0.158	0.368	0.632	1.000	0.158
慶応商学	59	0.322	0.000	0.153	0.322	0.475	0.271
慶応経営管理	26	0.269	0.000	0.154	0.269	0.423	0.077
関西学院経営戦略	22	0.273	0.045	0.409	0.318	0.727	0.136

A:匿名の査読者による査読を経て掲載される海外学術誌

B:単著・共著・編著の代表人として発刊した海外書籍

C:海外書籍に含まれる１章分の論文

D:その他、検索された論文など（書評や他人の論文への批評も含む）

※1 BSは経営大学院(Business School)の略、東大経済は企業・市場専攻のみ、阪大経済は政策専攻と経営学系のみ。

※2 EconLit(2006/05-2006/08, 2003-2006/04, 1969-2002), Business Periodicals Index(1/95-5/06)を用い, “Published after 2000”という制限をかけて検索している(この制限により, 2001(平成13)年からの論文が検索される)。

※3 この期間における教員の移動は考慮していない。調査時点(2006(平成18)年6月)における在籍教員を基に作成。

経営学研究科は、教員一人当たり約0.5本の論文を海外学術誌に公刊している。この数字は、決して多くない。また、海外学術誌に論文を公表している教員の比率は2割程度にとどまっている。海外学術誌に論文を公表している教員に限定した場合、それら教員が対象期間（約6年）の内に公表している論文数は、約2.5本となる。なお、本報告書の第7部「資料」編中「XIII 教員個人別データ」に掲載されている各教員の業績から計算すると、海外学術誌に論文を公表している教員の比率は4割弱、教員一人当たり論文公表数は約1.0本となるが、対象期間が6年間であることを考慮すると、それでも十分な数字とは言えない。

いだろう。

これらの数字は、他の大学と比べても十分な数字とは言えない。表から分かるとおり、他の私立大学から発表されている論文数も無視できるような水準ではなく、今後、この水準が上昇する可能性は十分にある。これらの資料から、経営学研究科は、海外への研究成果発信という観点からは十分な成果を挙げているとは言えない現状が浮き彫りになっている。

表Ⅶ－１－９ 海外学術誌ならびに海外書籍などに論文などを掲載した教員の割合

大学名	教員数 (Z)	A/Z	B/Z	C/Z	D/Z
同志社 BS	20	0.000	0.050	0.250	0.250
大阪市立商学	34	0.029	0.029	0.059	0.059
早稲田 BS	26	0.038	0.077	0.154	0.154
北海道経済	37	0.216	0.216	0.270	0.270
東北経済	57	0.193	0.193	0.228	0.228
東京経済（企業・市場）	8	0.375	0.375	0.625	0.625
名古屋経済	36	0.250	0.278	0.278	0.306
京都経営管理	19	0.368	0.368	0.368	0.368
阪大経（政策・経営）	27	0.259	0.259	0.259	0.444
九州 BS	18	0.056	0.056	0.056	0.056
神戸経営	57	0.193	0.211	0.211	0.228
一橋商学研究科	60	0.250	0.267	0.300	0.317
一橋国際企業戦略	19	0.211	0.263	0.263	0.316
慶応商学	59	0.186	0.186	0.220	0.254
慶応経営管理	26	0.115	0.115	0.115	0.115
関西学院経営戦略	22	0.182	0.182	0.318	0.364

※ A から D に関しては、前掲の表と同じ。

B 海外への研究成果発信に関連する問題点とその課題

この様な研究成果に関する結果は、経営学研究科全体として、書籍（専門書、啓蒙書など）・新聞・雑誌などを中心とした国内での研究成果公表に重点を置き、海外学術誌などを通じた研究成果公表に対して、あまり労力を割いていないことが原因の一つであろう。経営学研究科は、設立当初から『学問の応用』を教育研究活動上の基本目的にしており、このような基本目的を達成する上では、産業界との接点を大切にする必要があり、その手段として、上述のような国内の媒体は重要視される必要がある。これにより、産業界や社会一般との相互協力と相互批判を可能にしている。また、この様な研究活動により、日本企業に活力を与え、それが日本企業の国際競争力を高める事につながるのであれば、間接

的ではあるが、世界に通用する研究成果といえるのであろう。これらのことを考慮すると、国内での成果発表に重きが置かれている現状を、一概に否定する事は出来ない。

しかし、このような現状の下、研究科としてのあるべき姿の一つは、海外を含めた学術の世界で認められるような研究成果を発表し、これらの成果を国内の現状と照らし合わせながら、啓蒙書の形に再構築して出版することであろう。

経営学研究科は、国内における研究費獲得状況や学会賞受賞状況などが素晴らしいだけに、『学問の応用』に偏りすぎ、国際的な成果を出す努力を怠る事は問題であろう。先ほど、世界に通用する間接的な成果について触れたが、これらの成果により、日本企業の国際競争力が高まったのであれば、それは世界各国からも注目される事例となるはずであり、このような事例を丁寧に纏めて海外学術誌ならびに海外書籍の形で発表することは十分に可能であろう。海外でも、このような日本の事例が国際舞台で発表される事を期待しているはずである。21世紀COEを取得し、国際的な業績を求められている以上、海外に成果を発信する事は、我々に課されている使命であろう。

C 問題に対する改善策

以下では、このような現状を踏まえ、幾つかの改善策を述べる。ここで述べる事は、研究科における過去の蓄積などをあまり考慮していない内容も含まれている。些か、厳しい内容も含んでいるかもしれないが、一つの可能性として理解していただけたら幸いである。

まず、社会科学分野の研究では、各研究者個人の単位で研究や研究費取得を行うことが多いが、関連した専門分野の間で、学科（専攻）を超えた相互協力をして、研究体制を強化することが必要であろう。特に、研究費取得に関しては、研究費の大型化が進んでいるため、共同研究を行えるような組織作りの必要性は増している。今後は、役職が教授になった教員には、このような組織を統轄する能力がより一層求められるだろう。

また、研究組織を強化する際、研究上の相互協力の相手として、大学院生との共同作業が十分に考えられる。院生との共同作業により、論文数の増加が期待されるからである。ただその際には、大学院教育(P h D)を充実させ、大学院生の水準を底上げする必要がある。いくつかの大学院で行われているような、コースワークの拡充は考えられる手段であろう。また、この大学院教育に関する問題は、入試制度やその前段階（学部教育）とも無関係ではない。

一方で、海外での研究成果発信を促進する別の方法としては、海外学術誌を主な研究発表媒体としている教員と、国内での成果発表に重きを置いている教員が、共同で研究することも考えられる。この場合、各教員の研究上の手法が異なることが予想され、その協調は非常に難しいことも予想されるが、取り組む価値のある課題である。一方、上述のような相乗効果は期待しないで、個々の専門分野で十分な成果が出るような努力をすることで十分という考え方もあるが、これでは、同じ組織で活動することの意義が希薄になる。具体的な方策としては、現在、定期的を開催している教員相互の研究交流の仕組みとしての商学・経営学研究会以外にも、経済経営研究所をはじめとする他部局で積極的に行っているような、学術研究に特化したセミナーやワークショップなどを開催し、このような場に、他分野の教員も参加できるような雰囲気を作ることが必要である。

海外での研究成果発信を助けるためには、海外の研究者との共同研究を推し進めるための学術交流を支援する仕組みを、研究科全体として構築する必要があるだろう。例えば、海外で活躍している研究者を客員教授として迎え入れ、半年から1年くらい滞在してもらうことが考えられる。現時点においても、海外研究者の招聘をかなり積極的に行っているが、より活発になることが望まれる。また、より直接的な方法としては、海外との研究上の交流を持っている研究者を積極的に採用することが考えられる。

新しく組織に加わる教員の質が高いことも、研究の水準を高めるには必要であろう。その際、Assistant Professor（助教授）の処遇に関する問題は考えるべき重要な事柄の一つである。研究に対し情熱を燃やしている若手の活躍は、組織内の研究を活性化させるためには必要不可欠であるので、この問題は非常に重要である。

現状では、3年経過した後に業績審査を行い、Associate Professor（准教授）に昇進させるか否かを判断している。この判断を行う際、論文の質や量といった基準の中で、何を判断基準にするのか、明確な規定が存在していない。そのため、形の上で見栄えのするテーマを選択したり、量を増やそうとする傾向が強い。また、これと関連して、この3年という期間が短いため、短期的に成果の出やすい研究を行う傾向がある。この問題への対処法として、審査までの期間を6年から7年とすることは考えられるだろう。また、研究・教育の成果に基づいた厳格な審査を行うのであれば、Assistant Professor（助教授）に対して、研究・教育以外の仕事を割り当てる事は可能な限り避けるべきであろう。多少の配慮は見受けられるが、現状では、この辺りを徹底できていないような印象がある。

能力の高い人を集める手段として、現状では行われていないが、Assistant Professor（助教授）の採用時には、公募の形式をとり、広く候補者を募る事も考えられる。以下では簡単に、公募の利点を述べる。多くの場合、Assistant Professor（助教授）として採用される人は、その前に大学教員としての職歴が無い大学院生である。この様な大学院生に関する情報を自力で集める事は非常に難しいが、公募の形をとれば、自ら情報収集することなしに、人材に関する情報を数多く得る事が出来る。特に、海外の大学院に所属している大学院生の情報は入手しにくく、公募は、この情報入手を助ける役割を持っている。また、多くの候補者の中から選考を行えるため、研究科に相応しい教員を採用できる確率が上がるはずである。公募情報の守秘義務は当然存在するものの、この選考を通じて、採用担当の教員は、他大学で教育を受けた院生の研究水準を知ることになる。これは、経営学研究科の教育水準を相対化させ、経営学研究科における研究者養成教育の長所と短所を知る事を可能にするだろう。

最後になるが、各教員のキャリアパスも考える必要があるだろう。年齢とともに管理業務が増えていく現行のシステムを見直し、各教員の適性と成果を鑑みて、研究に中心をおくキャリア、教育に中心をおくキャリア、研究科運営を中心におくキャリア、というような異なったパスを用意し、研究を遂行するのに適した環境を用意することが必要となるかもしれない。

（文責：松島法明）

Ⅶ－１－４ 研究成果の公開（学術情報の流通）

経営学研究科では、わが国における経営学の学術研究センター（COE）として、研究活動を推進するとともに、その成果を積極的に公開することにより研究活動の社会的還元を目指している。すなわち、研究活動の成果を本学や他大学における教育活動に反映させることは当然のこととして、われわれの掲げる「オープン・アカデミズム」の理念に基づき、その成果をさまざまな形で産業界に発信することは、結果的に、学界と産業界との相互的情報交流を促進することにより、われわれの研究活動を産業界のより本質的な問題に近づけることをも可能にすると考える。

ここでは、研究成果の公開活動のうち、印刷メディアと電子メディアによる学術情報の公開を取り上げることとする。

Ⅶ－１－４－１ 教員個人別にみた研究成果公開の現況

最近ではその研究成果が世界水準の研究であるかどうかは非常に重要な点であり、2003（平成15）年度から実施された日本の国際的な研究教育拠点形成する21世紀COEプログラムにおいても、その研究成果がそのような水準に達しているかどうかの評価の一つの重要な指標となっている。本研究科においても、そのような評価基準をすでに取りあげており、経営学研究科所属教員は、本報告書の第7部「資料」編に掲載されている「教員個人別データ」の該当箇所に示されているように、日本国内外の審査付き論文における研究成果の公表や、海外の国際学会での発表を通じて、積極的に研究成果の公開を行ってきた。その他にも、国内や海外で著書（単著・共著・編著）を刊行したり、その他の雑誌に論文を発表するといった形で、さまざまな印刷メディアを通じてその研究成果を公開している。

個々の教員の研究成果の公開活動の詳細については、その「教員個人別データ」を参照していただくことにして、以下では、経営学研究科によって設けられている研究成果公開のためのメディアについて概説しよう。

Ⅶ－１－４－２ 『経営研究』と『ディスカッション・ペーパー』

経営学研究科は、いち早く公刊するという目的で作られた電子ジャーナルである『経営研究』と、進行中の研究成果を発表する『ディスカッション・ペーパー』（ワーキング・ペーパー）を研究科独自の研究成果公開のためのメディアとして有している。

『経営研究』（*Business Research*）は2002（平成14）年4月より、誰でも無料で閲覧することができる電子ジャーナルとして公開されている。『経営研究』は、2001（平成13）年まで年1回から2回の頻度で発行されていた経営学研究科の紀要であった『経営学・会計学・商学研究年報』（以下、『研究年報』）と『アナルス』（*The ANNALS of the School of Business Administration, Kobe University*）を統合して新しく発刊されたものである。

『研究年報』は1955（昭和30）年から年1回から2回の頻度で刊行され、2000（平成12）年までに通算47巻を数えている。この『研究年報』は、研究成果を公開する機会が相

対的に少ない若手研究者に成果公表の場を与えることが主たる目的であった。専門雑誌や外部の学会誌等では紙幅に制限がある場合が多いので、制限が比較的緩やかな『研究年報』は長編の論文を公表するメディアとしての役割を有していた。

一方、『アナルス』は、当初は『欧文紀要』という名称で1957（昭和32）年から刊行され、1975（昭和40）年に『アナルス』（*The ANNALS of the School of Business Administration, Kobe University*）に改称されている。この『アナルス』は年1回の頻度で刊行され、2000（平成12）年までに通算44号を数えている。『アナルス』は、経営学研究科所属教員の研究成果を英文・独文等で公表することにより、海外向けの情報発信を意図した印刷メディアと位置づけられてきた。

『研究年報』も『アナルス』も紀要であり、レフェリー制を導入していない。原則として執筆希望者を募集して、編集委員会の決定により論文の掲載が許可されることになっていた。

しかし、最近望まれている研究成果というのは、外部の匿名のレフェリーによる審査を受ける査読付専門雑誌で論文が掲載されることであり、『研究年報』や『アナルス』のような紀要に対しては異なった役割を持つことが期待されるようになった。そこで、インターネットを通じて、質の高い論文をいち早く公刊し、より簡単にその研究成果を閲覧できるという電子媒体による学術機関誌を公刊することになった。『研究年報』は2001（平成13）年通算47巻で、『アナルス』は2000（平成12）年通算44号を最後に、『経営研究』に統合され、新たな紀要として2002（平成14）年よりインターネット上で公開が始まった。

なお、上記の紀要による研究成果の公開状況は、本報告書の第7部「資料」編中の〔資料Ⅶ－1〕に『研究年報』、〔資料Ⅶ－2〕に『アナルス』、そして、〔資料Ⅶ－3〕に『経営研究』に掲載された論文の論題と執筆者の一覧を示している。『経営研究』は、2002（平成14）年4月から2006（平成18）年8月までに論文5編が公刊された。年平均1編のペースで論文が公刊されている。

また、より頻度の高い研究成果の公開のために、1983（昭和58）年から『ディスカッション・ペーパー』（当初は『ワーキング・ペーパー』）の刊行が行われている。この『ディスカッション・ペーパー』は、主に、査読付専門雑誌などの学術誌に投稿中の論文、または論文が学術誌に掲載されるまでの間に論文を閲覧できる状態にしておくために利用され、最新研究を公表するための媒体である。『ディスカッション・ペーパー』はインターネット上で公開されており、誰でも閲覧できる状態になっており、最新研究を公表して学界人等からのさまざまな意見を求める手段としても役立っている。最近の3年間をみれば、『ディスカッション・ペーパー』の刊行は、2003（平成15）年度で29本、2004（平成16）年度で23本、2005（平成17）年度で50本、2006（平成18）年8月現在で41本、というように、研究科所属教員の研究成果公開のメディアとして高い利用度を示している。

なお、第7部「資料」編中の〔資料Ⅶ－4〕は、最近3か年間に刊行された『ディスカッション・ペーパー』の論題と執筆者の一覧を示しており、その一覧表からは、経営学研究科の教員が最近どのような研究活動を行っているか、その傾向をうかがうことができる。

Ⅶ－１－４－３ 『国民経済雑誌』

経営学研究科と他部局にまたがって設けられた研究成果公表のための印刷媒体として『国民経済雑誌』がある。同誌は、1906（明治39）年創刊のわが国における経済学・経営学系の学術誌の草分けともいえる存在であり、創刊当時は他の大学や高等商業学校の研究者にとっても数少ない研究成果の公開メディアとなっていた。

『国民経済雑誌』は、現在は経営学研究科、経済学研究科、経済経営研究所の全教員、および、国際協力研究科の一部の教員を正会員として構成される神戸大学経済経営学会が編集・発行の母体となっており、月1回の頻度で刊行され、2006（平成18）年6月で通算193巻を数えている。

『国民経済雑誌』には、通常、経営学研究科の教員は、ほぼ1年半から2年に1回の割合で執筆権が与えられ、毎号2人から3人の経営学研究科の教員が論文を掲載している。ただし、誌面の活性化を図るために、数年前から年2回特集が組まれ、その際には他大学の教員が執筆することもある。また、昨年度からレフェリー制度を導入して誌面の一部を他大学の研究者等にオープン化している。

なお、本報告書の第7部「資料」編中の〔資料Ⅶ－5〕は、1995（平成7）年度以降に刊行された『国民経済雑誌』の各号に掲載された経営学研究科所属教員の執筆論文・書評の一覧を示している。

Ⅶ－１－４－４ 『ビジネス・インサイト』

『ビジネス・インサイト』は特定非営利活動法人「現代経営研究所」の機関誌であり、経営学研究科との共同編集で発行されている。『ビジネス・インサイト』は研究者や学生だけでなく、ビジネスパーソンを読者として想定しており、通常の学術雑誌とは目的が異なっている。本誌の目的はビジネスパーソンが直面する問題を広く深く考えるための材料を提供し、ビジネスパーソンからのレスポンスに拠り研究者の研究を産業界のより本質的な問題に近づけることである。本誌は研究者だけでなく、ビジネスパーソンによる論文投稿が認められている。ビジネスパーソンが発言できる場を設けることにより、産業界と学界との双方向の情報交流と、それを通じての経営問題に対するより深い洞察を目指している。

『ビジネス・インサイト』を発行している現代経営研究所の前身は経営学研究科の一組織であった現代経営学研究学会である。経営学研究科は1991（平成3）年より、大学院における社会人を対象とした高度な経営教育（社会人MBAプログラム）を本格的に開始したが、このプログラムをさらに発展させるために、「オープン・アカデミズム」という教育研究活動上の基本目的（理念）のもとで、大学と社会、特に産業界との深い情報交流を促進する意図を持って、1993（平成4）年3月に現代経営学研究学会は設立された。現代経営研究所は現代経営学研究学会の活動を引き継ぎ、2004（平成16）年に特定非営利活動法人として設立された。「産学連携の経営教育研究の促進を基本理念とし、産業界と学界との情報の相互受発信システムの構築を通じて、先端的・実践的経営学の教育研究を促進する活動を行う」ことを目的としている。

経営学研究科と現代経営研究所が共同で行っている活動は『ビジネス・インサイト』の

発行だけではなく、毎年4回のワークショップ、毎年1回のシンポジウムの開催も行っている。これらの活動は大学や研究機関に在職する研究者だけでなく、産業人を対象に行われている。経営学は現実の経営に関する問題を研究対象としており、有効な経営理論の開発・評価能力が研究者の専有物ではないというところに経営学の特質がある。つまり、多くのビジネスパーソンも経営の問題を研究し、そこから得られる新しい知見や洞察を必要としている。よって、経営問題について広く深く考えようとする人たちに開放された場を提供することは、大学研究者だけでなく、産業人がともに集まって情報交流を図る上で大きなメリットとなる。『ビジネス・インサイト』を通じて研究者とビジネスパーソンとの密接な情報交流を知ることができる。

なお、『ビジネス・インサイト』は、季刊形式で年4回刊行されている。本報告書の第7部「資料」編中の〔資料Ⅶ－6〕には、創刊号である1993（平成4）年春季号から最新の2006（平成18）年夏季号までの通算54号分の目次の一覧を掲げている。

Ⅶ－1－4－5 インターネットによる情報発信

上述してきた研究活動の公開メディアは、『経営研究』を除いていずれも印刷物（著書・論文等の出版物）の形態をとるものであったが、もちろんこれ以外にも、例えば、経営学研究科のホームページ（<http://www.b.kobe-u.ac.jp/>）、あるいは、NACSIS等の外部機関のデータベース等、電子メディアを通じての研究活動の公開も考えられる。

現在、経営学研究科では、ビジネス・リーダーを育成するというわれわれの教育活動の目標を達成するための試みとして、インターネットを通じた情報発信を行っている。そのひとつは、インターネット上での動画コンテンツ配信であり、もうひとつは、メールマガジン『eureka』の発刊である。

動画コンテンツは、経営に関する基礎的なコンセプトを動画として収録し、研究科における知的資産として蓄積する一方で、その研究活動の成果を広く社会一般にも公開している。公開の方法は、VOD（Video on Demand）システムにより、インターネット上に動画コンテンツを展開する他に、希望者に複製CD-Rを配布している。具体的には、動画コンテンツの収録は、新規事業の創出にかかわっている企業家を支援するための「起業家向け実践的経営学教育プロジェクト」の一環として行われており、経営学研究科所属の専任教員がそれぞれの専門的立場より最新の研究成果をコンテンツに盛り込んでいる。したがって、その公開は、学内における教育活動に役立つだけでなく、学外での管理者教育、起業家育成、新しいビジネス・モデルの創生等にも多大な貢献をするものと思われる。また、このような最新のメディアやネットワークを介して、経営学研究科における研究活動の成果を積極的かつ広域的に産業社会に還元することは、産業界と学界との相互的情報交流を促進し、両者がともに発展するという、われわれの掲げる「オープン・アカデミズム」という基本目的とも合致するものと考えられる。

なお、本報告書の第7部「資料」編中の〔資料Ⅶ－7〕は、2006（平成18）年8月現在でコンテンツとして収録されている動画の担当者と論題の一覧を示している。動画コンテンツの収録は2001（平成13）年1月からはじまったばかりであり、今後ともコンテンツの充実が図られる予定になっている。

メールマガジン『eureka』は、専門職大学院MBAプログラムに関心を持っている方を対象に情報を発信することを目的として2003（平成15）年4月に創刊された。1月・4月・7月・10月に発刊し、臨時号・EXPRESSも発行されている。購読は無料であり、登録さえすれば誰でも購読することができる。メールマガジンでは経営学研究科が行っている教育研究活動の報告や、ビジネス・キーワードを研究者の視点から解説するなど、ビジネスパーソンに向けて情報発信がなされている。2006（平成18）年8月現在の購読者数は1755名であり、多くの購読者を獲得している。なお、本報告書の第7部「資料」編中の〔資料Ⅶ-11〕は、2006（平成18）年8月現在までの『eureka』配信一覧を示している。

Ⅶ-1-4-6 研究成果公開の問題点

経営学研究科における研究成果公開の課題として、次の二つの点が挙げられる。

● 第一に、研究活動を公開するためのメディアが、従来からの印刷媒体に偏っているということである。上述の『経営研究』や『ディスカッション・ペーパー』はインターネット上で公開され、誰でも閲覧することができる。しかし、『経営研究』で公開される論文は年平均1本と少ない。これは、最近の研究業績は査読付専門雑誌に掲載された論文の本数で評価されるため、紀要に執筆する誘因減退が原因であると考えられる。『経営研究』の位置づけの再検討が必要であると考えられる。また、『ディスカッション・ペーパー』の中には閲覧不可となっている論文も少なくなく、研究成果の公表として不完全な部分がある。研究の質の評価指標として、論文の引用数が用いられるが、いち早く論文を公開することは引用数の増加につながると考えられる。よって、より積極的に研究論文を公開していく必要がある。

経営学研究科のホームページでは動画コンテンツによる研究成果の公開も行っている。しかし、2001（平成13）年に公開後、新しい動画コンテンツは追加されていない。これは、動画コンテンツの有用性は認識されているものの、動画コンテンツ制作のための時間と費用の大きさのために、頻繁にコンテンツを追加することができないという現状による。動画コンテンツ制作のための体制を整える必要がある。

このような電子メディアによる研究成果の公開体制を、学術情報の流通を促進することにより研究成果の社会的還元を進めるという観点から、今後とも積極的に展開していくことが必要であろう。

● 第二に、これは、従来より指摘されていることと共通する問題であるが、海外で開催される学会での報告や、海外の学術誌への投稿をはじめとして、経営学研究科に蓄積された研究成果を海外に向けてもっと積極的に発信すべきである。本研究科は、幸い、2003（平成15）年度募集の社会科学分野における21世紀COEプログラムに選定されたことから、このような取り組みは実を結びつつあることが伺える。例えば、海外のメディアで紹介されるような研究論文も生み出されている。例えば、MIT Sloan Management Reviewに掲載されたOgawa and Piller（2006）はNew York TimesやBusiness Weekなど海外のメディアでも紹介されている。しかし、経営学に関する学術研究・教育のグローバル・センター（GCOE）を目指すためには、現在の研究の量・質ともに十分ではなく、さらなる改善が必要である。

Ⅶ－１－５　２１世紀ＣＯＥプログラムへの採択

Ⅶ－１－５－１　２１世紀ＣＯＥプログラムの趣旨

周知のとおり、２１世紀ＣＯＥプログラムは、大学（国立大学）の構造改革の方針（2001（平成13）年6月）に基づき、2002（平成14）年度から文部科学省により措置された「研究拠点形成費補助金」の新規事業であり、次の主旨と狙いをもつ。すなわち、わが国の大学が世界のトップレベルの大学と伍して、教育および研究水準の向上や世界をリードする創造的人材を育成していくために、競争的環境を醸成し、大学間の競り合いがより一層活発に行われることが重要との認識のもとに、その一環として、第三者評価に基づく競争原理により、学問分野ごとに世界的な研究教育拠点の形成を重点的に支援するものである。

学問分野構成等、基本的な仕組みの概要は次のとおりである。分野構成は、人文・社会科学から自然科学までの学問分野を10分野に分け、分野別に申請を受け付けて、採否が審査された。経営学研究科が関連するのは10分野のうち、法学・政治学・経済学・経営学・社会学・総合政策等の領域を含む「社会科学」の分野である。神戸大学大学院経営学研究科は、この社会科学の分野に「先端ビジネスシステムの研究開発教育拠点」というテーマで申請し、採択された。

以下では、神戸大学大学院経営学研究科が提出した計画調書と、審査委員会から交付された採択理由書を要約的に示すことにより、プログラムの概要を紹介する。

Ⅶ－１－５－２　拠点形成計画の概要

A　申請の概要

経営学研究科の申請分野は、前述のとおり「社会科学」であり、拠点のプログラム名称は既述のように「先端ビジネスシステムの研究開発教育拠点」である。中核となる専攻等名は、神戸大学大学院経営学研究科（現代経営学専攻）である。

事業推進担当者は、拠点リーダーの加護野忠男教授以下計18名である。担当者の詳細と役割分担および申請経費については、[資料Ⅶ－12]を参照していただきたい。

B　拠点形成の目的と必要性および重要性

1) 本拠点がカバーする学問分野

本拠点でカバーされる学問領域を研究グループ別に示せば、(a) ガバナンス・グループ（経営戦略、事業システム、財務会計、国際会計、ファイナンス、金融システム等）、(b) サプライチェーン・グループ（マーケティング、流通システム、テクノロジー・マネジメント、製品開発等）、および、(c) 新規事業モデル・グループ（事業創生戦略、経営管理、ベンチャー・ファイナンス、企業政府関係、国際貿易等）となる。さらに、本拠点形成にあたっては、母体となる経営学研究科全教員のサポートのもとで、本研究科に集積された人的資源が積極的に活用されることが不可欠であるので、広義の「経営学」を構成する経営学・

会計学・商学のほとんどすべての学問分野が網羅される。

2) 本拠点の特色、および、目的と必要性

本拠点の特色としては、(a)本拠点形成に全学的な支援体制が組まれていること、(b)母体となる経営学研究科は、わが国における「経営学」の研究と教育のパイオニアであること、(c)経営学研究科が築いてきた産業界との強固な連携を通じて、先端ビジネスシステムの研究と教育が展開できること、(d)グローバル・ネットワークのもとで、海外の主要ビジネススクールと緊密に連携すること、が挙げられる。

本拠点では、これらの特色を活かしながら、新規事業モデルの創造、企業間関係の新戦略、ガバナンスのモデル開発に従事し、先端ビジネスシステムの研究・開発・教育を推進することを目的とする。

本拠点で達成された研究成果は、有効な国際経営戦略を策定するために必要な指針を日本企業に与え、ひいては日本経済再生に向けての鍵を提供する。さらに、教育を通じて研究成果を社会還元することによって、日本のビジネスをリードするマネジメント人材を育成する。本研究科における拠点形成は、基礎的領域から応用的・先端的領域に至るまで世界水準での「経営学」の研究教育の質を確保し、日本のビジネスに革新をもたらすために必要不可欠である。

3) 目的のユニークさ

経営学研究科が申請した「先端ビジネスシステムの研究開発教育拠点」は、経営の新たなパラダイム創造につながる日本発の普遍的理論体系を構築し、その実践的適用可能性を検証しようとするものであり、斬新な領域に取り組む先端的・革新的研究である。したがって、経営学分野においては他に参考となるものはない。それを海外拠点での研究・開発・教育を実施しながら、ビジネスの現場と同じ目線で深いコミュニケーションを行い、産学相互に知の錬磨と革新を進めるところにユニークさがある。

4) 重要性と発展性

本COEプログラムによって、日本企業のダイナミズムを再構築する具体的な国際経営戦略の研究を、これまで培ってきた産業界との強固な連携関係等を基盤として推進する。このような研究への取り組み自体、わが国の経済の現状、特にそれを支える日本企業のパフォーマンスを考えると、その重要性を指摘するまでもない。本プログラムによる研究成果は、「研究に基礎を置く教育」(Research-based Education)という教育活動に対する基本的方針のもと教育の場に還元される。具体的には、次世代の「経営学」の研究教育を担う若手研究者の育成や、実際にマネジメントの現場で活躍する高度専門職業人の育成であり、このような多面的人材育成を通じて、本拠点の研究は単発のものに終わらず、次世代への知の継承を通じて、将来への発展性が担保されることになる。

5) 期待される研究・教育の成果

研究面：(a)事業推進担当者だけでなく、あくまでも研究科全体として取り組むことにより、実質的な研究成果の安定的かつ長期的な産出が期待できる。(b)産業界との連携関係を活かし、企業経営の実践の場で個々に示されているさまざまなビジネスシステムの有効性・妥当性の実証的検証が可能となる。(c)時代の閉塞感を打ち破る、経営学研究科を起点とする新たなマネジメント・パラダイムの構築が期待される。

教育面：(a)次世代の高度な経営教育を担う人材の育成が期待できる。(b)現実の企業経

営等の場で実践できる人材の育成が期待できる。(c)研究成果の社会への還元が期待できる。

C 拠点形成実施計画

1) 研究計画

- ① 研究グループ：(a)ガバナンス，(b)サプライチェーン，(c)新規事業モデル
- ② 研究体制：事業推進担当者，サポート1（他の経営学研究科教員），サポート2（COE研究員），サポート3（PhDプログラムと社会人MBAプログラムの大学院学生），サポート4（海外提携大学），サポート5（協力企業，産業界），サポート6（研究科事務管理部門）
- ③ 主要海外拠点：中国（北京），EU（ロンドン）
- ④ 海外拠点の役割：情報収集・解析，ビジネスシステム開発拠点，共同プロジェクト研究教育拠点，企業支援

2) 教育実施計画

国内外4拠点を活かした「研究に基礎を置く教育」(Research-based Education)を展開する。

- a. 次世代の高度な経営教育を担う若手研究者の育成
- b. MBA教育での経営中核人材の育成の強化
- c. MBA教育によるミドル・マネジメントの再教育
- d. エグゼクティブ・プログラムによるトップ・マネジメントのトレーニング
- e. ワークショップやシンポジウムの開催等による知の社会的還元

VII-1-5-3 採択理由

社会科学の分野に対する申請件数は、国立大学38件、公立大学12件、私立大学55件の計105件であり、このうち26件が採択された。神戸大学大学院経営学研究科が提示したプログラムも、このうちの一つとして採択された。

[資料VII-13]は、21世紀COEプログラム委員会による審査結果として、独立行政法人日本学術振興会のホームページに掲載された文書(http://www.jsps.go.jp/j-21coe/07_kekka/index.html)を転載したものである。採択理由の欄には、経営学研究科に対する高い評価と期待が示されている。

VII-1-5-4 進捗状況

21世紀COEプログラムで採用された研究拠点は2年経過後に21世紀COEプログラム委員会による中間評価を受けなければならない。本拠点は2005（平成17）年度に進捗状況報告書を提出した。その要約を以下に紹介する。[資料VII-14]に提出された進捗状況報告書の抜粋が転載されている。

本拠点は当初計画どおり、神戸大学に国際経営教育研究センター（CIBER）、経営教育センター（大阪）、中国コラボレーションセンター（北京）、経営資料センター（神戸）をす

でに立ち上げ、ロンドン郊外のクランフィールド大学に、いわばバーチャルな形でE U コラボレーションセンターを設ける段取りも進んでいる。実践的な経営学の研究を国際的なレベルで展開、進化させている。

研究にあたっては、先端ビジネスシステムの構築を基本テーマとし、事業推進担当者を、(1)ガバナンス・グループ、(2)サプライチェーン・グループ、(3)新規事業モデル・グループの三つに分け、生きた経営を題材にこれら3分野の先端的ビジネスシステムの研究を進め、また中国をはじめとする国際的な対比の中で比較制度分析をおこなってきた。

研究と教育を相乗的に発展させるという「神戸方式」の研究をさらに深化させるために、国際経営教育研究センター内にアクションリサーチセンターを2004(平成16)年度に開設し、企業が現実には直面している戦略課題の吟味を行った。また経営資料センターでは、日本の先端ビジネスシステムを創造した神戸ゆかりの経営者の記録を集積するために、ダイエー、ワールド、アシックス、などの創業の記録をオーラルヒストリーとして収集した。各研究の進展とともに、グループ間の交流、構成員の有機的連携を深める一方で、共通した研究課題を抽出するに至っている。

また、研究活動を進める過程で新たな学術的知見も得られた。日本の先端的なビジネスシステムには、日本の産業社会で生み出されてきた「制度的叡知」が隠されていることが明らかになった。この制度的叡知の概念は、今後の研究活動の鍵概念となり、日本発の経営理論の核となるものと考えられる。

国際会議等の開催を通じて国際競争力を維持しさらに高めるための不断努力も行ってきた。2004(平成16)年度には中国コラボレーションセンターでシンポジウム(於：北京)を開催し、英国クランフィールド大学のスタッフを招いてリサーチワークショップ(於：神戸)を開催した。また、2005(平成17)年度には米国イリノイ大学国際会計研究教育センターとの共催で国際会議(於：神戸)を開催し、台湾国立政治大学との共催でカンファレンス(於：神戸)を開催した。

教育については、大学院生をリサーチアシスタントやティーチングアシスタントとして採用し、研究調査補助業務を通じた人材育成を行ってきた。事業推進担当者監修のもと、博士後期課程学生によるケース・スタディ作成も行った。また、課程博士号を取得した若手研究者がCOE研究員として採用され、事業推進のための研究調査補助を行っている。

Ⅶ－１－５－５ 中間評価結果

2005(平成17)年度に提出された進捗状況報告書と21世紀COEプログラム委員会によるヒアリングをもとに中間評価結果が公開された。中間評価は5段階で評価される。本拠点は「当初計画は順調に実施に移され、現行の努力を継続することによって目的達成が可能と評価される」という評価を得た。これは5段階評価で最上位の評価である。なお、拠点として採用された社会科学分野25件中13件が最上位の評価を受け、12件が2番目の評価を受けた。

[資料Ⅶ－15]は21世紀COEプログラム委員会による中間評価結果として、独立行政法人 日本学術振興会のホームページに掲載された文書を転載したものである。

2006(平成18)年度はCOEプログラムの最終年度であり、成果のとりまとめ作業に取

り組んでいる。

(文責：宮原泰之)

Ⅶ－１－６ 研究の質の向上と改善のためのシステム

Ⅶ－１－６－１ 研究の質の向上と改善のためのシステムの整備

前項までにおいて、経営学研究科が指定する研究活動の目標を明らかにした上で、かかる目標を達成するための体制について、(第Ⅲ章での解説と重複はするが) 経営学研究科が研究活動に投入できる人的資源・財務的資源・物的資源を記述し、加えて、在外研究制度や特別研究員制度という研究活動を支援する諸施策についてその概要を説明した。また、このような研究体制と研究支援施策を踏まえて、研究活動の目標の達成状況について、①研究の内容と水準、②研究成果の公開活動、③社会活動に分けて、自己点検・評価を行った。

本項では、限られた人的・財務的・物的資源の範囲内で、研究の質を改善させ、向上させるために経営学研究科が採用しているシステムの整備状況について、①研究活動の状況と問題点を把握するためのシステム、②独創的・萌芽的な研究を推進するためのシステム、③基礎研究を奨励するためのシステム、④国内外機関との共同研究を推進するためのシステム、⑤実践的な研究をするためのシステム、⑥教員人事のシステムという六つの面から自己点検・評価を行いたい。

A 研究活動の状況と問題点を把握するためのシステム

経営学研究科における研究活動の状況と問題点を把握するため、経営学研究科では、2～3年に1度の頻度で、研究活動の自己点検・評価を実施している。また、同じ頻度で外部点検・評価を実施しており、自己点検・評価と併せて、経営学研究科全体としての研究活動の状況・成果をチェックし、問題点を把握するためのシステムとして効率的に機能している。

自己点検・評価を実施する主体として、経営学研究科には専任教員から構成される「研究科評価委員会」が常置されている。そこでは、定期的な自己点検・評価や外部点検・評価を受けて、現在の研究活動状況を把握し文書化すると同時に、報告された研究活動上の問題点について解決策等が議論される。研究科評価委員会でまとめられた自己点検・評価と外部点検・評価の結果は、「自己評価・外部評価報告書」として学内外に公表するとともに、経営学研究科の構成員にフィードバックされ、個々の教員が研究の質を改善するために有益な情報を提供している。

B 独創的・萌芽的研究を推進するためのシステム

経営学研究科に設けられた独創的・萌芽的研究を推進するためのシステムとしては、既に「Ⅶ－１－２－２」で言及したところであるが、在外研究制度と特別研究員制度を挙げ

ることができるであろう。

在外研究制度とは、ある一定期間、大学での講義や学務が免除され、海外の大学や大学院等の研究機関に滞在して、研究活動を行うというシステムである。

この制度には、滞在期間が1年間の長期在外研究制度と3か月間の短期在外研究制度の2種類がある。経営学研究科は、原則として、毎年、長期在外研究に1名、短期在外研究に2名の教員を派遣している。派遣の順序は、基本的に経営学研究科への赴任順である。経営学研究科所属の教員は、公平にこの制度を利用して海外における研究活動を行うことができる。

他方、特別研究員制度の趣旨は、特別研究員とされた年度については、講義や学務が免除され、研究活動に専念できる環境を提供するものである。特別研究員制度の割り当ては、原則として経営学研究科内のローテーションにしたがっており、毎年2名の教員に割り当てられる。

在外研究制度と特別研究員制度を利用することで、経営学研究科に所属する教員は、通常期には行うことができない長期の研究調査や資料（史料）収集が可能になる。このような作業は、独創的研究・萌芽的研究を推進するために必要である。また、これらの機会を利用して、萌芽的・独創的研究の成果を公表するための論文や著作等の執筆活動に専念することができる。

また、2005（平成 17）年度に文部科学省より、「魅力ある大学院教育」イニシアティブが、「経営学研究者養成の先端的教育システム」として採択された。この事業は、著名外国人研究者を招聘し、PhDプログラムにおいて、集中講義および研究会を実施するものである。本学教員が、招聘研究者と大学院生とのインタフェース（指導・助言・共同研究の機会促進）的役割を果たすことにより、課程博士論文の研究水準を国際的水準に合わせて引き上げようとする取組みである。この事業により、大学院生は著名研究者に直接、指導・助言を受けるのみならず、国内外の学会において発表機会が与えられる。

2005（平成 17）年度末には、テルアビブ大学から、2006 年（平成 18）年度には、エディンバラ大学、テンプル大学、ワシントン大学より、研究者を招聘した。この海外研究者招聘事業においては、チュートリアル・セッションを通じて、海外ジャーナル投稿への助言や共同研究への着手がなされたが、本事業は特に若手研究者の独創的・萌芽的研究の育成のためのシステムとして位置づけられ、今後の一層の充実がめざされている。

C 基礎研究を推奨するためのシステム

基礎研究活動を奨励するためのシステムとしては、上述した在外研究員制度や特別研究員制度に加えて、次の二つのものが挙げられる。

第一に、経営学という非常に実務に近い分野の研究活動を担う研究科でありながら、各領域における基礎研究を行う教員を数多く採用していることである。

実際のビジネスに近い分野を研究する教員や、話題性に富むカレント・トピックスを扱う教員が多ければ、短期的には実務界のニーズに適応し易いであろう。しかしながら、経営学研究科の伝統は、「学理と実際との調和」である。また、いかなる学問領域においても基礎研究を軽視することは、長期的に好ましくない結果をもたらすことは明白である。経

営学研究科は、このような原理原則と伝統を重んじ、すぐには目に見える研究成果が出ないような基礎研究の領域に対しても、少なくない人材を配置している。

第二に、財務的・物的資源の配分に関しても、基礎的研究がおろそかにならないような制度を適用している。特に研究資金に関しては、本報告書の第Ⅲ章でも述べたように、校費や科学研究費補助金その他の外部資金に加えて、基礎的な研究活動に対して研究資金を配分する制度（例えば澤村正鹿学術奨励基金等）が学内に存在する。

何より、「学理と実際との調和」「基礎研究の重視」は、経営学研究科を構成するすべての教員が共有している精神である。

D 国内外機関との共同研究を推進するためのシステム

本学は、企業、財団法人等の学外機関との共同研究を推進するために、「共同研究」「受託研究」「奨学寄附金」の受け入れ制度を持つ。経営学研究科においては、この制度を利用し、外部資金を積極的に受け入れることにより、国内外機関との共同研究を推進している。奨学寄附金、受託研究の受け入れ状況は、2001（平成 13）年度に 10 件、2002（平成 14）年度に 12 件、2003（平成 15）年度に 21 件、2004（平成 16）年度に 23 件、2005（平成 17）年度は 24 件と、年々増加傾向にある。

本研究科は、海外大学との学術交流を推進するために、アジア地区で 3 機関、北米で 3 機関、欧州で 7 機関との部局間の学術交流協定を締結している。また、海外 9 校と交換留学協定を締結している。これらの機関に加え、英国クランフィールド大学とも交流を深め、2004（平成 16）年度、2005（平成 17）年度には研究者を招聘している。また本学からも 2005（平成 17）年度には教員がクランフィールド大学にて集中講義を行った。2006（平成 18）年度後期には、交流協定校のワシントン大学より研究者を招聘し、リサーチセミナー、ワークショップを開催する予定である。これらの海外機関との交流協定や共同プログラムは、研究者間の研究における情報交換を促すしくみとなっている。クランフィールド大学経営学研究科との間には、経営戦略、流通・マーケティング論、オペレーション・リサーチ分野の三つの研究室において、サプライチェーン・マネジメントについての共同研究が企画されており、まだ緒についたばかりであるが、共同研究の基盤作りの努力がなされている。

実績として、海外研究者との共著論文（査読付き）および書籍出版を見ると、2001（平成 13）年に 4 編、2002（平成 14）年に 2 編、2004（平成 16）年に 1 編、2005（平成 17）年に 2 編、2006（平成 18）年に 4 編となっている。海外研究機関との共同研究実績はまだまだ少ないものの、共同研究を推進するためのシステムを利用することにより、今後共同研究が発展していくことが望まれる。

E 実践的な研究を推進するシステム

経営学研究科の理念として「学理と実際との調和」を掲げているように、本研究科は実践的な研究を推進しようとする志向を持つ。経営学研究科の研究者の大多数にとり、企業の活動は直接的な研究対象であるが、研究者個人が企業より「受託研究」や「奨学寄附金」

を得て、企業からの経営の直接的な課題について依頼を受け、研究するしくみが整っていることが、まず実践的な研究を推進するシステムとして挙げられる。

さらに、企業より受託研究を受けるという形以外にも、各企業のマネジメント層を一同に集めて講義を行うといった集合研修も実践的な研究を推進するシステムとして機能している。また、「連携講座制度」を活用したシンクタンク等の民間研究機関との連携による先端の実証的経営研究も進めている。

これまで経営学研究科は、大企業向けには、NPO法人現代経営学研究所との共催で「短期集中ビジネススクール」を2003（平成15）年度より実施し、課長クラス層に対して、本研究科のスタッフ複数名による集合研修の形で出講している。また、本研究科が神戸市企画調整局から受託し、2003（平成15）年度に6回にわたり、バイオビジネスもしくは医療に関わる事業者に対して「バイオメディカルエンジニアリング人材育成講座」を開催し、経営学的視点から、研究科として講座のコーディネートと講義を行った。

研修を通じて、受講しているマネジメントクラスの経営課題を抽出することができ、出講する研究者にとって、経営現象に対して理論に基づく洞察を加え、自らの研究課題を現実と照らし合わせて深めていく機会となっている。研究課題と密着に関連するテーマにおいて、研究対象となる業界の企業参加者との討議を通じて、研究をより広く、または深化させる努力がなされている。

地域の企業との共同研究を推進するシステムについても様々な試みを行ってきている。例えば、2003（平成15）年から2004（平成16）年にかけて、神戸市、神戸商工会議所等と共同で、「神戸MOT（技術経営）実行委員会」を組織し、経営学研究科の教員6名が、兵庫県下の企業に対し、経営学の講義に加え、各教員が数社の担当を持ち、コンサルティング事業を行った。また、2004（平成16）年から2005（平成17）年にかけて、神戸市、神戸市産業振興財団との連携により、「神戸市経営戦略外来」事業を行い、5件の経営相談を受け付けた。「経営教育センター」を活用した起業支援等に関する経営相談も実施してきている。

これら様々な研修やコンサルティング事業を行っていくことが、研究者にとって実際の経営問題に関わることになり、実践的な研究を推進するシステムとなっている。

F 教員人事のシステム

教員人事のシステムに関しては、本報告書の第Ⅲ章や本節の冒頭でも述べたように、年功序列でなく、研究成果に応じた昇進システムである業績・能力主義を適用している。助教授に採用された直後の3年間は、経営学研究科では「アシスタント・プロフェッサー」（Assistant Professor）と呼称され、テニユアが与えられない。3年間の研究業績を基礎として本人の研究教育能力を審査し、審査にパスすると「アソシエイト・プロフェッサー」（Associate Professor）に昇任する。審査にパスしなければ、本研究科の職を失うことになる。教授昇進については、教育能力に加え一段と厳しい研究能力審査をパスしなければならない。本人の所属する学会で高い評価を受ける著書を出版するか、あるいは、専門的・国際的なジャーナルに複数の研究成果が発表される等が、教授昇進時に研究能力審査にパスする最低限の基準とされている。

昇進システムに業績主義が採用されていることは、先に述べた在外研究制度や特別研究員制度等とともに、経営学研究科が質の高い研究活動を継続的に行っていることに寄与していると考えられる。

ただし、すぐに研究成果を生み出すことが難しい基礎研究分野の教員の評価・昇進システム、あるいは、真に研究の質を考慮した評価システムになっているか等、今後とも改善すべき課題は残されている。また、海外への成果発表を拡大していくという課題に対しても人事システムの改革が検討される時期にきているといえる。

すでに「Ⅶ－１－２－２」において述べたように、査読付き論文や海外発表に対しての評価をより重んじる評価システムの導入すること、こうした研究成果を出している外部の若手研究者をより積極的に採用すること、さらにはアシスタント・プロフェッサーからアソシエイト・プロフェッサーへの昇任の際の評価期間が現行の３年であるのを延ばすなどを検討することが必要な時期にきているといえる。

Ⅶ－１－６－２ 研究の質の向上と改善のためのシステムの効果と課題

経営学研究科においては、上記のように研究の質を改善し向上させるためのシステムづくりを継続的に意識してきた。その結果、経営学・商学系の学部では、日本で最初に大学院大学（大学院部局化，大学院重点化）化を実現することができた。本報告書における第７部「資料」編の「教員個人別データ」が示すように、毎年多数の研究書や学術論文が公表されている。また、学会賞等の授与状況等からも分かるように、非常に質の高い研究活動を行ってきたといえる。

しかしながら、本章「Ⅶ－１－３」の項でも指摘したように、海外公刊著書・論文については、国内のそれと比較すると明らかに少ない。国際的な研究というのは、研究成果が英文雑誌に掲載されることのみを指すのではなく、内容的に世界を凌駕する水準にあれば邦語誌における業績であっても差し支えないのかもしれない。ただし、神戸大学大学院経営学研究科の目標が、経営学・会計学・商学分野における学術研究と教育のグローバル・センター（GCOE：Global Center of Excellent）を目指すというからには、国際競争力ある研究成果の集積と海外雑誌等への研究成果の発表が、現在の数倍の規模で求められるであろう。

2006（平成 18）年度より、「魅力ある大学院教育」事業を導入することにより、海外への研究成果の発表を促進する一つの取組みが行われ始めた。今後、さらなる取組みに加えて、海外への成果発表を促すしくみ、例えば海外ジャーナル投稿へのサポート、研究業績の評価基準の見直しなどの制度的な取組みがますます課題となろう。

『経営学グローバルCOEの使命』と題された今回の自己評価・外部評価報告書では、まさにこのような経営学研究科の課題を明らかにして、今後の努力目標を明示することに主眼を置いた。「教員個人別データ」を更新し、個人の研究業績を海外著作と国内著作とに分け、経営学研究科全体と個々の教員による国際競争力ある研究成果の集積とその海外への情報発信を促進するため、非常に厳格な基準で研究活動の実態を点検・評価し、その結果を公表することにしたのである。

（文責：南 知恵子）