

第3部 経営学研究科における「研究」の自己点検・評価

Ⅶ章 「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・評価を受けて、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 経営学研究科における研究の目的と目標

Ⅶ-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形成のための国の21世紀COEプログラムにおいても、「先端ビジネスシステムの研究開発教育拠点」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から神戸経済大学へと、そして神戸大学経営学部と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みとすための学問的・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「学理と実際の調和」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、学理の探究

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もと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-1-2 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、経営学研究科に所属する教員の研究活動が学問的・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必要であり、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、学理の探究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もとづき、現実の絶えず変化する企業環境とそのもと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めざすこと
- 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な研究を推進して、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
- 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）をめざすこと

- さらに、社会科学系分野の学際的理論研究を幅広く行う社会科学系教育研究府を設置し、その中の一分野としての経営学の基礎研究、臨床研究、臨床教育を行い、「学理と実際の調和（社会科学系学理と実際の相互作用によるネットワーク化）」を実現することである。

Ⅶ-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NPO法人現代経営学研究所（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、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-1-4 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は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、それにもとづき『経営学におけるCOEをめざして』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2～3年ごと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）に限っては外部点検・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。そして第7回目の2004-2006（平成16-18）年度には、大学機関別認証評価で用いられる評価項目を利用して外部評価を実施し、より厳しい評価に耐えられる報告書をめざした。前回の第8回目では研究の最先端を走っているという自負を掲げて、報告書を作成した。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をめざして』
- 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』

—オープン・アカデミズムのさらなる展開—』

第4回：1998（平成10）年度 『日本型MBA教育の確立をめざして』

第5回：2001（平成13）年度 『グローバル化時代における経営学の教育研究拠点をめざして』

第6回：2003（平成15）年度 『オープン・アカデミズムの新時代』

第7回：2007（平成19）年度 『経営学グローバルCOEの使命』

第8回：2010（平成22）年度 『アカデミック・フロンティアの実践的探究』

上掲のような自己評価（外部評価）報告書もまた、経営学研究科がめざ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めざしている方向を語ったものでもあった。

そして、本報告書は、2012（平成24）年度にわれわれが実施した第9回目（平成22年から平成24年）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めざすべき方向を示したものでもある。

Ⅶ-2 研究体制および研究を支援する諸施策

Ⅶ-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することにした。

Ⅶ-2-1-1 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-2-1]に掲げるとおりである（なお、[表Ⅶ-2-1]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-2-1 経営学研究科の専攻・大講座と教員の定員・現員

(人)

専攻	大講座	教授		准教授		講師		助教		助手		合計	
		定員	現員	定員	現員	定員	現員	定員	現員	定員	現員	定員	現員
経営学	経営学	12	12	6	7		1					18	20
	会計学	9	8	7	7							16	15
	商学	12	12	7	6		1					19	19
	研究科共通	6		4		1	1			3		11	4
	国際戦略分析 ※2	[2]	[1]	[1]								[3]	[1]
	マネジメント・システム設計 ※3	(2)	(2)	(1)	(1)							(3)	(3)
	事業価値評価 ※3	(2)	(2)	(1)	(1)							(3)	(3)
経営戦略システム設計 ※3	(2)	(2)	(1)	(1)							(3)	(3)	
合	計	39	32	24	20	1	3			3	64	58	
		[2]	[1]	[1]							[3]	[1]	
		(6)	(6)	(3)	(3)						(9)	(9)	

※1 上掲の表は2012（平成24）年4月1日現在の定員と現員を示している。

※2 「国際戦略分」（教授1）は、経済経営研究所からの「協力講座」である。

※3 「マネジメント・システム設計」（教授2・准教授1）、「事業価値評価」（教授2・准教授1）、「経営戦略システム設計」（教授2・准教授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、前述の「Ⅲ-1-2-3」を参照されたい。

[表Ⅶ-2-1] 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。ただし、本年度から、従来の経営、会計、商学の3専攻から一元化され、経営学に一本化された。従来から、表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、一定の研究教育年数の経過を条件とした上で、研究成果を重視して昇任を決定することになっている。たとえば、准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若手准教授昇任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、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の人材を1～3年程度経営学研究科の専任の准教授として、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あわせて、経営学分野における学術研究の世界的拠点をめざ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 経営学研究科の教員組織〕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（平成17）年3月まで続いた、経営学研究科・経済学研究科・法学研究科・国際協力研究科・経済経営研究所の5部局共通の事務組織「社会科学系学部等事務部」が廃止され、2005（平成17）年4月から部局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、各部局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、今後も定員の削減が引き続き行われることや、大学本部事務局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場所である。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、そういった機能をもつ組織の必要性が日本の大学、特に社会学科学系の部局では十分に認められていないように思われる。そのため本研究科では、外部の競争的研究教育資金を獲得し、サポーティングスタッフの充実を独自に行ってきた。しかし、こういった自助努力も限界がある。国としても研究支援体制に関しても早急に改善をはかる必要があると思われる。

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 経営学研究科の事務組織〕を参照していただきたい。

Ⅶ-2-1-2 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国から配分される運営費交付金等に依存している。

〔表Ⅶ-2-2〕は、経営学研究科に配分された運営費交付金の予算額（当初予算と追加予算を含む）について、国立大学法人化前の6ヵ年と法人化後の8ヵ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、大学院重点化の効果もあって予算は増加していたが、大学法人化後の予算は大きく減少した。減少傾向はその後にも変わっていない。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。しかしながら、外部の研究資金獲得も競争が激化しており、一層の努力が必要となってきた。

表Ⅶ-2-2 経営学研究科の予算（一般財源）の年度別推移

（単位：千円）

法人化前	1998	1999	2000	2001	2002	2003
当初予算	261,414	289,453	273,992	269,481	273,992	258,616
(△本部関係事業費)	(△55,076)	(△53,472)	(△52,994)	(△52,399)	(△52,994)	(△50,447)
追加予算	34,969	28,440	31,686	16,835	31,686	25,860
合計	241,307	264,421	252,684	233,917	252,684	234,029

法人化後	2004	2005	2006	2007	2008	2009
当初予算	178,401	179,332	177,538	197,500	170,200	167,820
追加予算	44,660	22,415	14,294	6,535	11,764	20,661
合計	223,061	201,747	191,832	204,035	181,964	188,481

法人化後	2010	2011
当初予算	197,602	184,328
追加予算	34,300	20,103
合計	231,902	204,431

2) 外部資金

上記のように、文部科学省から配分される運営費交付金が大幅に増加することが期待できないため、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-2-3] は、財務的資源の外部からの調達状況について、最近の13カ年間の年度別推移を示したものである。研究資金の総額は、概ね増加傾向にある。

[表Ⅶ-2-3] には記載されていないが、科学研究費補助金については、2007（平成19）～2009（平成21）年度に、経営学研究科の教員が共同で申請し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4件新規採択された。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 経営学研究科の財務]を参照していただきたい。

表Ⅶ-2-3 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)

年度	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
科学研究費の交付件数(件)	21	18	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

年度	2006	2007	2008	2009	2010	2011
科学研究費の交付件数(件)	26	31	31	34	47	47
科学研究費の交付金額	65,250	105,510	91,358	104,250	136,860	122,030
科研以外の研究資金の受入	193,709	176,386	94,551	28,213	28,649	53,078
研究資金の総額	258,959	281,896	185,909	132,463	165,509	175,108
教員1人あたりの研究資金	3,923	4,777	3,047	2,245	2,805	3,019

※ 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。

Ⅶ-2-1-3 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・2分館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、経済学研究科・法学研究科・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900種類の雑誌が所蔵されている。また、最近では電子ジャーナルとして雑誌が所蔵され、論文等へのアクセスも容易になっている。

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館等として、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館、附属企業資料総合センター、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、KHAN (Kobe Hyper Academic Network) 2009 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。たとえば、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。これらにより、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はか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 経営学研究科の設備] と [Ⅲ-6 学内共同教育研究設備・組織等] を参照していただきたい。

Ⅶ-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。

Ⅶ-2-2-1 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ヵ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人、短期2人という数が、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。

Ⅶ-2-2-2 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、ローテーションにしたがって、原則として、毎年 2 人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ったりすることができる。

そして、このような研究活動を推進する諸施策の効果は、たとえば、教員のうち教授層は必ず学位（大学の博士号ないし外国大学の PhD 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。

VII-2-2-3 教員人事のシステム

本報告書の [III-1-2-1 教員人事のシステム] や、[VII-2-1-1 1) 教員組織] でも述べたように、経営学研究科における教員の昇任人事のシステムは、一定の研究教育年数の経過を条件とした上で、研究成果を重視したものになっている。

研究成果に応じて昇任するシステムは、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。前回の自己評価・外部評価報告書においても指摘された点（たとえば、海外への論文発表が少ないことなど）は、かなり改善されてきた。こうした試みは、海外での学会発表や海外雑誌投稿に関して研究費補助、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きた。さらに、査読付き論文や海外発表に対しての評価をより重視する評価体制の導入などを通じて、継続的に改善していくことが必要であろう。

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、研究科運営に中心をおくキャリア、というような異なったキャリアパスを用意し、研究を遂行するのに適した環境を用意するようにすることも一考すべき時期にきていると考えられる。

（文責：後藤雅敏）

Ⅶ-3 研究の内容と水準

経営学研究科は、わが国における経営学研究の拠点として、教育活動と同様に研究活動に関しても日本のトップ・スクールとしての水準を維持し、さらなる発展をめざ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に基づい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。

Ⅶ-3-1 教員個人別にみた研究活動の現況

今回の自己評価・外部評価報告書も前回報告書のスタイルを踏襲し、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している。これまでと同様、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、本報告書第7部「資料」編中に〔XIII章 教員個人別データ〕として掲げている。個々の教員の研究活動等に興味をお持ちの場合は、本章ではなく、同データの該当箇所をそれぞれ参照されたい。

Ⅶ-3-2 経営学研究科全体からみた研究活動の現況

研究科全体としての研究活動を見る上で、まず経営学研究科所属教員のこれまでの成果の概要をまとめてみたい。研究活動の成果は、著書や論文という形で公表されるのが一般的である。これらに関するデータをまとめたのが〔表Ⅶ-3-1〕である。

表Ⅶ-3-1 研究活動の成果

(人)

年度	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
教員現員数	49	44	48	69	67	66	66	59	61	58	61	60	58
出版著書数	23	19	20	30	32	27	33	31	24	22	37	18	6
公表論文数	123	114	146	142	152	147	172	133	145	96	111	88	14
学位取得数	39	39	42	51	52	56	56	48	51	51	50	49	50
(うち PhD 取得数)	(9)	(8)	(9)	(10)	(12)	(12)	(11)	(12)	(12)	(13)	(13)	(13)	(13)

※ ただし、2012(平成24)年度の数値は、6月末までのものである。

同様のデータが得られないため、他のトップ・スクールとの直接的な比較はできないが、ここでは前回報告書で報告されていた2000(平成12)年度から2009(平成21)年度までの期間の数値と比較する形で、今回の対象である2010(平成22)年度から2012(平成24)年度までの期間の業績を評価してみたい。なお、前者の期間については年度末までの計数を取るため、2009(平成21)年9月末までの数値を示していた前回報告書の値とは多少の

相違がある。また後者の期間については、今回は2012（平成24）年6月末までの数値しか得られないため、年平均値は2年3ヶ月間で除した値を示すことにする。

まず、ファカルティ全体としての出版著書数は、2000（平成12）-2009（平成21）年度においては年平均27.4冊（1人当たり年平均0.44冊（2.26年に1冊））だったのに対し、2010（平成22）-2012（平成24）年では年平均26.3冊（1人当たり年平均0.44冊（2.27年に1冊））であり、それほど変わりがない。しかし、公表論文数は年平均138.6本（1人当たり年平均2.24本（5.37ヶ月に1本））から85.0本（1人当たり年平均1.42本（8.42ヶ月に1本））へと減少している。この減少は懸念されることではあるが、公表論文のうち海外査読付論文だけに限って同様の計算をしてみると、2000（平成12）-2009（平成21）年度ではファカルティ全体として年平均18.8本（1人当たり年平均0.30本（3.30年に1本））であったのに対し、2000（平成12）-2012（平成24）年度では年平均25本（1人当たり年平均0.42本（2.39年に1本））であり、むしろ増えている。近年、学術業績としては海外査読付雑誌への掲載が重視されているが、経営学研究科の研究業績もこうした傾向と整合的である。

次に、学界に対する貢献という観点から見た現況を確認する。この点に関するデータとしては、学会の役職、受賞、共同研究や学術誌のレフェリー等が挙げられる。こうした指標については、次の〔表Ⅶ-3-2〕に示されている。

表Ⅶ-3-2 学界での中心的地位

年度	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
教員現員数	49	44	48	69	67	66	66	59	61	58	61	60	58
会長、副会長、理事	17	18	15	18	21	23	25	25	25	40	44	47	44
学会賞受賞件数	7	5	7	6	5	4	2	5	10	9	2	7	0
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	24	26	23	23	32	38	38	36	40	44	49	55	57
複数大学間編著件数	9	14	12	27	34	24	28	27	26	58	51	55	28
学術雑誌編集委員・レフェリー件数	48	54	56	74	72	82	59	64	93	113	152	162	74

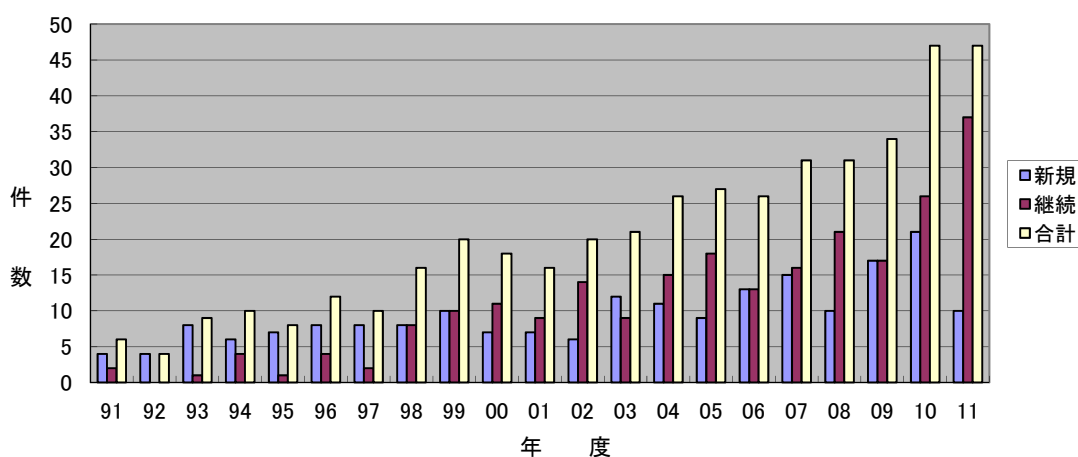
※ ただし、2012（平成24）年度の数値は6月末までのものである。

この表からは、前回報告書時点に引き続き、経営学研究科がわが国の他のトップ・スクールと比較して遜色ない高い水準を維持していることが分かる。前回報告書時点でも、学会の会長や副会長・理事数、複数の大学に所属する教員を執筆分担者とした研究資金採択数ならびに編著件数、学術誌の編集委員やレフェリー件数は大きかったが、それ以降（2009

(平成 21) 年度以降) の変化として、複数大学間での研究費受け入れや編著がさらに大きく増加していることが分かる。これらの数値は近年では教員現員数に近い値、つまりほぼすべての教員がそれらに該当するような値にまで達している。また、学術雑誌の編集委員やレフェリーも大幅に増加し、2010 (平成 22) 年以降は教員一人当たりで延べ 2 回以上経験している。こうした数値を評価する絶対的な基準は存在しないものの、傾向としては、経営学研究科教員は国内外の研究者と共同研究を行っており、また国際基準の研究評価システムである学術雑誌のピア・レビュー・システムにも深く関わっているといえる。この意味で、経営学研究科の国内外の研究活動への貢献は着実に増していることがうかがえる。

研究評価の別の基準としては、競争的資金の獲得状況も挙げられる。この点に関してまず科学研究費補助金については、[図Ⅶ-3-1] に示されている。

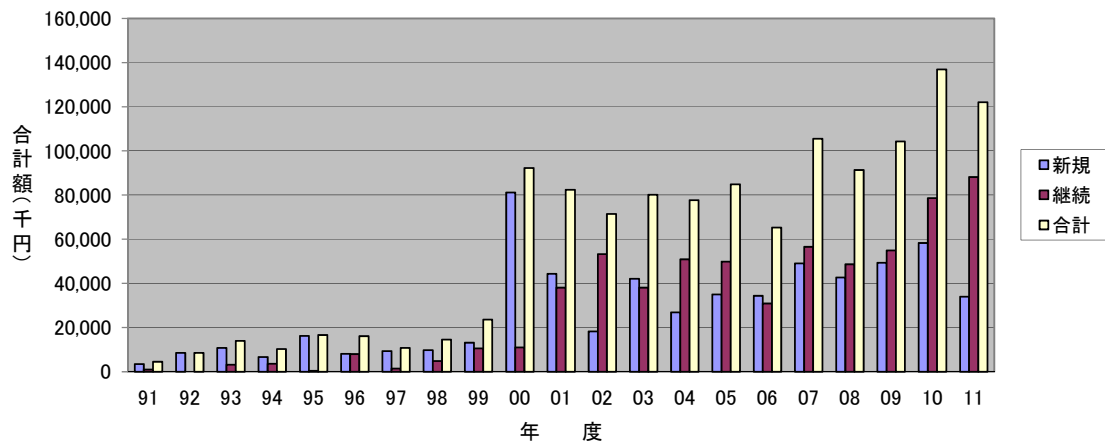
図Ⅶ-3-1 科学研究費補助金交付件数の年度別推移



※ ただし、上掲の表は、既出の [図Ⅲ-4-1] を再掲したものである。

この図から明らかのように、2001 (平成 13) 年度以降採択件数は順調に伸びており、特に 2010 (平成 22) 年と 2011 (平成 23) 年においてはこれまでにない採択件数となっている。前回報告書時点 (2008 (平成 20) 年度) では、31 件 (延べ教員の 50.8%) の補助を受けていたが、その後件数はさらに増加し、2011 (平成 23) 年度では 47 件 (延べ教員の 78.3%) が補助を受けている。また、特に採択されることが難しい大型研究プロジェクト (基盤研究 (A) ならびに (B)) についても採択件数は増加している。前回報告書時点では 2006 (平成 18) 年度に 6 件 (新規 2 継続 4)、2007 (平成 19) 年度に 6 件 (新規 2 継続 4)、2008 (平成 20) 年度に 8 件 (新規 4 継続 4)、2009 (平成 21) 年度に 9 件 (新規 3 継続 6) という数値であったが、その後 2010 (平成 22) 年度には 15 件 (新規 7 継続 8)、2011 (平成 23) 年度には 14 件 (新規 2 継続 12) の獲得があった。さらに規模の大きなプロジェクト (基盤研究 (S)) の獲得も望まれるものの、前回報告書時点よりも増して、意義の大きい内容の研究を行っていると考えられる ([図Ⅶ-3-2] もあわせて参照されたい)。

図Ⅶ-3-2 科学研究費補助金交付金額の年度別推移



※ ただし、上掲の表は、既出の [図Ⅲ-4-2] を再掲したものである。

科学研究費補助金以外の競争的外部研究資金（奨学寄付金等）の受入については、前回報告書時点での傾向と同様に、世界的な景気低迷による募集自体の減少を反映してか、減少傾向にある（[表Ⅶ-3-3]）。産学の研究連携を通じて、研究成果を社会に還元していくうえでも、外部資金の獲得を今後より一層推進してゆく必要がある。

表Ⅶ-3-3 奨学寄付金受入状況の年度別推移

（単位：千円）

年度	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
産業界からの奨学寄付金の受入件数	13	11	8	11	5	3	12	4	4
上記総額	31,700	19,900	8,750	19,734	4,250	2,500	11,443	9,900	2,600

※ 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。

本報告書の第7部「資料」編に収録した [XⅢ章 教員個人別データ] から明らかのように、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57人の専任教員の多様な分野にわたる研究領域に亘っている。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及ぶ研究が行われている。近年ではさらに、新規事業創造や環境会計等、伝統的な経営学の範疇を超えた研究も行われている。このように、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が積極的に行われている。

Ⅶ-3-3 研究の内容と水準の問題点

国を代表する研究拠点として、国際的に評価される研究を行うことは必須である。そこで、以下では前回報告書と同様に、経営学研究科における研究活動のうち、論文や著書を

通じた海外への研究成果発信に絞ってさらに詳しい評価を行い、その結果から浮かび上がる問題点とその改善策について記述することにしたい。

Ⅶ-3-3-1 海外への研究成果発信状況から判断する研究の現状

ここでは、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。この調査は二つの学術情報データベース、すなわち EconLit ならびに Business Source Premier から得られるデータを用いている。これらのデータベースは、経済・経営に関連する学術雑誌を収録しており、研究に関するおおよその状況が把握可能である。今回は、前回報告書以降、つまり 2009（平成 21）年 11 月以降の論文数について調べている。下記 [表Ⅶ-3-4] を参照されたい。

表Ⅶ-3-4 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）

	2009（平成 21）11 月～2012（平成 24）年 6 月 実績					
	雑誌掲載論文		著書 （単著・共著等）		著書 （書籍の 1 章分等）	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
神戸大学大学院経営学研究科	0.911	1.610	0.000	0.000	0.036	0.187
国公立大学	0.556	1.307	0.000	0.000	0.014	0.119
北海道大学大学院経済学研究科	0.451	1.254	0.000	0.000	0.020	0.140
東北大学大学院経済学研究科	0.295	0.691	0.000	0.000	0.016	0.128
東京大学大学院経済学研究科	1.000	1.155	0.000	0.000	0.000	0.000
一橋大学大学院商学研究科	0.583	0.907	0.000	0.000	0.000	0.000
一橋大学大学院国際企業戦略研究科	0.553	1.364	0.000	0.000	0.000	0.000
名古屋大学大学院経済学研究科	0.844	2.099	0.000	0.000	0.000	0.000
京都大学経営管理大学院	0.320	0.627	0.000	0.000	0.000	0.000
大阪大学大学院経済学研究科	1.095	1.947	0.000	0.000	0.000	0.000
大阪市立大学大学院経営学研究科	0.094	0.530	0.000	0.000	0.000	0.000
九州大学大学院経済学府産業マネジメント専攻	0.125	0.500	0.000	0.000	0.125	0.342
私立大学	0.323	0.892	0.006	0.079	0.006	0.079
慶応義塾大学商学部	0.361	0.837	0.016	0.128	0.000	0.000
慶応義塾大学経営管理研究科	0.846	1.592	0.000	0.000	0.000	0.000
早稲田大学大学院商学研究科専門職学位課程ビジネス専攻	0.088	0.379	0.000	0.000	0.029	0.171
同志社大学大学院ビジネス研究科	0.133	0.516	0.000	0.000	0.000	0.000
関西学院大学専門職大学院経営戦略研究科	0.120	0.332	0.000	0.000	0.000	0.000

注 1：前回報告書では Business Source Premier ではなく Business Periodicals Index を用いていたが、同データベースは今回の調査時には利用不可能となっていたため、代わりに類似のデータベースである Business Source Premier を用いることとした。このため収録情報の違い、検索方法の変更等を原因として、前回報告書の数値とは不連続性があることに注意されたい。

注2：「雑誌掲載論文」とは匿名の査読者による査読を経て掲載される海外学術誌（Econlitにおいて出版物タイプが“Journal Article”あるいはBusiness Source Premierにおいて出版物タイプが“Academic Journal”であるもの）、「著書（単著・共著等）」とは単著・共著・編著の代表人として発刊した海外書籍（EconlitあるいはBusiness Source Premierにおいて出版物タイプが“Book”であるもの）、また「著書（書籍の1章分等）」とは海外書籍に含まれる1章分の論文（Econlitにおいて出版物タイプが“Collective Volume Article”であるもの）を表す。

注3：国公立大学は、北海道大学大学院経済学研究科、東北大学大学院経済学研究科（経済経営学専攻、会計専門職専攻）、東京大学大学院経済学研究科（経営専攻）、一橋大学大学院商学研究科、同国際企業戦略研究科、名古屋大学大学院経済学研究科、京都大学経営管理大学院、大阪大学大学院経済学研究科（経営学系）、大阪市立大学大学院経営学研究科、ならびに九州大学大学院経済学府産業マネジメント専攻である。神戸大学大学院経営学研究科は含まない。また、私立大学は、慶応義塾大学商学部（三田キャンパス所属教員のみ）、同経営管理研究科、早稲田大学大学院商学研究科専門職学位課程ビジネス専攻、同志社大学大学院ビジネス研究科、ならびに関西学院大学専門職大学院経営戦略研究科である。

注4：期間としては、出版日が2009（平成21）年11月から2012（平成24）年6月までの論文等を検索している。

注5：この期間における教員の移動は考慮していない。つまり調査時点（2012（平成24）年8月）における各大学の在籍教員リスト（ホームページ）で把握した各大学所属教員の業績を調査している。なお、神戸大学大学院経営学研究科の場合は、常勤教員56人のみで業績を集計している。一部の他大学については非常勤教員を掲載してある場合もあるが、リスト上非常勤・客員・特別教員であると判別できた者は除いた。

注6：標準偏差を掲載している理由は次のとおりである：すべての教員が平均的に海外での研究業績をあげている場合は標準偏差が小さくなり、ファカルティ全体として世界に情報を発信しているという情報となる。一方標準偏差が大きい場合は、特定の（海外での業績の多い）教員に依存することでファカルティ全体の業績が上昇する。その程度を表すための一つの参考資料としてこの情報を掲載している。神戸大学大学院経営学研究科の場合、特に若手・中堅教員を中心として全般的に海外での研究業績を増加させている傾向がある。

表から分かるように、経営学研究科では調査対象期間（2年8カ月）の間に教員1人当たり約0.9本の論文を海外学術誌に公刊している。前回報告書で報告された値（9年間で1.3本）と比較すると、公刊数は大きく増えていると言える。もちろんこの数字は絶対数としては大きくないかもしれないが、少なくとも主要国公立大学平均あるいは主要私立大学平均よりは大きい。しかし、日本のトップの水準にはまだなっていない。例えば、他大学を個別に見ると、経営学研究科は大阪大学大学院経済学研究科（経営学系）の1.095本（標準偏差1.947）、東京大大学院経済学研究科（経営専攻）の1.000本（標準偏差1.155）に次いで三番目である。今後グローバルな意味での研究拠点を目指すためには、さらなる努力が必要である。ただし、これらの大学の教員数は21人（大阪大学）、7人（東京大学）と少なく、カバーされる研究分野が狭いことには注意が必要である。大学別に論文数を集計すると、経営学研究科は51本となり、2位（38本）以下を引き離して最多である。

書籍については、刊行数はゼロである（前回報告書では、9年間で教員1人当たり0.017冊）。ただし、書籍は比較対象とした他大学でも殆ど刊行がなく、ある私立大学の教員が1冊刊行したのみである。書籍の1章については、教員1人当たり平均0.36であり、主要国立大学平均あるいは主要私立大学平均よりも大きく、また前回報告書の値（ゼロ）よりも大きい。

さらに、海外学術雑誌あるいは著書を1本あるいは1冊でも公刊した教員数が総定員に

占める割合を計算すると、[表Ⅶ-3-5]の通りとなる。

表Ⅶ-3-5 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
(%)

神戸大学大学院経営学研究科	41.1
国公立大学平均	25.3
北海道大学大学院経済学研究科	19.6
東北大学大学院経済学研究科	18.0
東京大学大学院経済学研究科	57.1
一橋大学大学院商学研究科	36.7
一橋大学大学院国際企業戦略研究科	21.3
名古屋大学大学院経済学研究科	24.4
京都大学経営管理大学院	24.0
大阪大学大学院経済学研究科	42.9
大阪市立大学大学院経営学研究科	3.1
九州大学大学院経済学府産業マネジメント専攻	6.3
私立大学平均	17.2
慶応義塾大学商学部	23.0
慶応義塾大学経営管理研究科	38.5
早稲田大学大学院商学研究科専門職学位課程ビジネス専攻	5.9
同志社大学大学院ビジネス研究科	6.7
関西学院大学専門職大学院経営戦略研究科	12.0

経営学研究科の値は41.1%であり、主要国公立大学平均では25.3%、主要私立大学平均では17.2%であり、他大学よりも大きい。他大学を個別に見た場合には、経営学研究科は東京大大学院経済学研究科（経営専攻）の57.1%、大阪大学大学院経済学研究科（経営学系）の42.9%に次いで三番目である。以上の値は、書籍を除いた場合も同じである。なお、前回調査（2009（平成21）年10月）時の値は42.4%であり、さほど変わらない。

Ⅶ-3-3-2 海外への研究成果発信に関連する問題点とその課題

海外では長らくそうであったが、近年わが国においても、学界における評価は海外査読学術雑誌への論文掲載に基づいて判断されるようになってきている。この点に関して、前節の検討に基づき経営学研究科を評価するならば、本研究科は少なくとも日本でトップレベルの業績を上げているといえる。また、比較対象となる他の上位2大学が経済学研究科の一部としての経営系あるいは経営専攻であることを踏まえると、少なくともここで紹介した指標から判断する限り、多様な分野の多数の教員が所属する総合的な経営学の拠点としては、本研究科が日本で最も優れた研究業績を上げているということもできる。こうした評価に基づいて問題点を指摘するとすれば、優れた業績に比べ、経営学研究科に対する

一般的な評価がそれほど高いとは思われない点にあるとも言えるかもしれない。

しかし、本当に重要な問題は、「日本におけるトップレベル」に甘んじているという点にある。日本におけるトップレベルは、世界でのトップレベルを意味する訳ではない。世界のトップビジネススクールと比較すると、本研究科を含めた日本の経営学研究拠点はいずれも研究成果の面で大きく劣っている。今後は世界基準でみたトップレベルの研究拠点を目指し、海外査読付き学術雑誌への掲載をさらに増やすこと、中でも各分野で特に評価の高い査読付き学術雑誌への論文掲載を増やすことが必要である。

ただし、経営学はその性格上実学であり、経営学研究科もその設立当初から「学問の応用」を教育研究活動上の基本目的としてきた。このような基本目的を達成する上では、産業界や社会一般との接点も同時に大切にする必要がある。産業界や社会一般との相互協力と相互批判を可能にするためには、書籍（専門書、啓蒙書など）・新聞・雑誌などを中心とした国内の日本語媒体での研究成果発信が必要かつ不可欠である。こうした発信を通じて日本企業に活力を与え、日本企業の国際競争力向上に資することは、研究成果の社会還元という観点からも重要である。

このように、経営学のトップレベルの研究拠点は、一方で産業界との接点を維持しつつ、他方で専門性を追求した国際的な査読雑誌への投稿を求められる、という状況におかれている。こうした要求にもともに応えるために、本研究科としては、より一層海外を含めた学界で認められるような研究成果を発表しつつ、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が必要である。わが国は依然として世界の中でも有数の経済大国であり、わが国の研究成果が日本企業の国際競争力を高めるとすれば、それは世界各国からも注目される事例となるはずである。このような事例を丁寧にもと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ことを期待しているはずである。

ただし、日本経済の低迷が続く中、日本企業に関する研究への世界的な関心は高まっているとはいえない状況であることも事実である。このような状況においても、経営学研究科では上記のような「あるべき姿」を実際に示した成功例がいくつか見られる。こうした例から得られる教訓としては、海外に認められるために、たとえわが国を対象とした研究であっても、その成果が他国においても十分意味があることを十分に説明することが肝要であるといえる。海外の研究者との交流を通じてこうした能力を高め、国内における評価に閉じこもることなく、また専門性の追求のみに陥らず、バランスの取れた成果を出すよう不断の努力を続けることが重要である。

VII-3-3-3 問題に対する改善策

以上のような現状を踏まえ、ここでは経営学研究科の研究内容ならびに水準をさらに高めるための改善策を述べてみたい。まず、前回報告書においても指摘されていた点の一つであるが、関連した専門分野の間で、学科（専攻）を超えた相互協力をを行い、研究体制を強化することの必要性が挙げられる。社会科学分野の研究では長い間、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かったが、近年では共同研究は珍しいものではなく、資金面でも研究グループとしても、研究の大型化が進んでいるように見られる。既

に見たとおり、経営学研究科では複数大学間での研究費受け入れや編著が大きく増加しており、また学際的なプロジェクトも進行していることから、ある程度成果を挙げていると考えられる。今後はこうした取組みをさらに拡充していく必要があるだろう。

中でも特に重要と考えられるのは、海外の研究者との共同研究である。経営学研究科では、ほとんどの教員が在外研究を経験しているが、海外の研究者と頻繁に連絡を取り、共に研究プロジェクトを推進するような親密な人的ネットワークを構築するまでには至っていない教員も少なくない。そこで、現行の在外研究制度に追加して、さらに国際的な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。この必要性については前回報告書においても指摘されていたが、これに関する動きとして、経営学研究科では2012（平成24）年度より、海外の著名な研究者を短期で迎え入れ、英語による集中的な大学院教育を行うプログラムであるSESAMIプログラムがスタートした。このプログラムにより海外研究者の招聘がより容易になることが予想され、これを利用して、既存のネットワークの拡大ならびに新たなネットワークの構築が望まれよう。

研究水準の向上には、特に若い世代の教員の水準を向上させることも重要である。現在でも経営学研究科では、研究・教育以外の業務負担の軽減や在外研究の機会提供等、様々な形で若手教員により良い研究環境を整備するための試みが行われている。また若手准教授（ノンテニュア）採用後3年経過時点における業績能力審査など、研究活動を促すための制度整備も行っている。こうした制度が形式だけに留まらず中身を伴ったものとして運用されていくため、現行制度の再検討と更なる整備が必要である。また、新たな教員採用によっても研究水準の向上は可能である。既に実績のある教員の採用のヘッドハント、公募など、その方法には一長一短がある。新たな人材を求める際には、現在のスタッフの長所と短所を踏まえたうえで、適材適所をもたらす選考を行う必要がある。また、学会賞受賞者や、国際的に評価の高い学術誌に掲載した者に対して、研究科長裁量経費を用いて研究費の増額を行うことも一つの方策である。実際2012（平成24）年度においては、学会賞受賞者に研究費増額を行った。

最後に、各教員のキャリアパスも考える必要があるかもしれない。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、教育に中心を置くキャリア、研究科運営に中心を置くキャリア、というように異なったパスを用意することや、特定の業務に精通した人材を活用することなど、研究を遂行するのに適した環境を用意することが必要かもしれない。

（文責：内田浩史）

Ⅶ-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で研究活動の社会的還元をめざしている。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」の理念にもとづき、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も可能にすると考える。

ここでは、経営学研究科自身による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あげることとする。

Ⅶ-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、その研究成果が国際レベルの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〔XⅢ章 教員個人別データ〕の該当箇所に示されているように、日本国内外の査読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したりするといった形で、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〔XⅢ章 教員個人別データ〕を参照されたい。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する。

Ⅶ-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50）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。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き専門雑誌に掲載される論文であり、『研究年報』や『アナルス』のような紀要は異なった役割をも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した。『研究年報』は2001（平成13）年通算47巻、『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」編中に掲載している。[資料Ⅶ-1]は『研究年報』、[資料Ⅶ-2]は『アナルス』、そして、[資料Ⅶ-3]は『経営研究』に掲載された論文の論題と執筆者の一覧である。『経営研究』は、2008（平成20）年4月から2012（平成24）年6月までに論文4編が公刊された。年によって頻度は異なるが、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、主として、査読付き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。最近の数年間をみれば、『ディスカッション・ペーパー』の刊行は、2009（平成21）年で46本、2010（平成22）年で67本、2011（平成23）年で50本、2012（平成24）年6月末現在で23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、過去14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-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、2012（平成24）年6月で通算205

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、誌面の活性化をはかるために、1997年1月号（第175巻第1号）から年2回特集が生まれ、その際には他大学の教員が執筆することもある（なお、追悼特集を除けば、初の特集は1953年11月号（第88巻第5号）。1990年代以降の定期的な特集は1996年7月号（第174巻第1号）から）。また、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1月から2012（平成24）年5月までに刊行された『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-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「現代経営学研究所」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よ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めざしている。

『ビジネス・インサイト』を発行している現代経営学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1989（平成元）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もって、1993（平成5）年3月に現代経営学研究学会は設立された。現代経営学研究所は、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学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（原則として6月、9月、12月、3月）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徴がある。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はか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5）年春季号から2012年6月末現在で、最新の2012（平成24）年春季号までの通算20巻（77号）分の目次の一覧を掲げている。

Ⅶ-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』と『ディスカッション・ペーパー』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、たとえば、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が考えられる。

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。その一つは、インターネット上での動画コンテンツ配信であり、もう一つは、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、2009（平成21）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。

メールマガジン『eureka』は、MBAプログラム（専門職大学院）に関心をも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。講読は無料であり、登録さえすれば誰でも講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。2012（平成24）年8月現在の講読者数は1,839人

であり、多くの講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、2012（平成 24）年 7 月現在までの『eureka』配信一覧を示している。

更に、新しい試みとして、2011 年 12 月より神戸大学大学院経営学研究科・経営学部の公式アカウントによる Twitter (<https://twitter.com/bkobeu>) の試験運用が始まった。Twitter では、教員の著書の出版や受賞に関する情報を発信しており、経営学研究科に所属する教員の研究成果をより適時かつ広範囲に周知させることに貢献している。また、Twitter では上述のメールマガジン『eureka』の配信情報や一部のトピックスも紹介しており、ビジネスパーソンに向けての情報発信も強化している。2012 年 8 月現在で、神戸大学大学院経営学研究科・経営学部の公式アカウントによる Twitter は 682 のフォロワーを獲得している。さらに、現代経営学研究所でも Twitter (<https://twitter.com/riam.jp>) 運用が開始されており、上述の『ビジネス・インサイト』の発刊やワークショップ、ならびにシンポジウムに関しても、より積極的な情報発信が行われている。2012 年 8 月現在で、現代経営学研究所の Twitter のフォロワーは 345 である。

VII-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 1 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 編と少ない。これは、最近の研究業績は査読付き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。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 2 に、これは、かねて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。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緩やかな改善傾向にある。〔表VII-4-1〕のとおり、海外学会での報告件数は、年度間に多少のばらつきはみられるものの、おおむね安定的に推移しており顕著な傾向は確認されない。しかし、〔表VII-4-2〕で示されているように、海外査読付き雑誌の掲載本数については、2008（平成 20）年から 2011（平成 23）年にかけて増加傾向にあることがわかる。具体的には、2008（平成 20）年および 2009（平成 21）年の海外査読付き雑誌の本数は、それぞれ 12 本、16 本であるのに対し、2010（平成 22）年および 2011（平成 23）年には、それぞれ 27 本、23 本となっている。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）をめざすためには、現在の研究の量・質ともに十分ではない。海外に向けた研究成果の発信については、さらなる改善が必要である。

表Ⅶ-4-1 海外学会・セミナーでの報告件数

(件)

年度	2008	2009	2010	2011	2012
海外学会報告	46	29	40	30	2
セミナー報告 (国内学会)	38	38	26	29	2

※ 2012（平成24）年6月末までの数字

表Ⅶ-4-2 海外雑誌掲載・著書の件数

(件)

年度	2008	2009	2010	2011	2012
査読付き（海外）	12	16	27	23	3
査読なし（海外）	16	7	12	6	2
海外著書	6	0	1	2	0

※ 2012（平成24）年6月末までの数字

(文責：北川教央)

Ⅶ-5 景気低迷期の適切な組織行動を促す研究・教育プログラムについて

Ⅶ-5-1 景気低迷期の適切な組織行動を促す研究・教育プログラムの採択

「景気低迷期の適切な組織行動を促す研究・教育プログラム」は、2010（平成22）年度において、概算要求特別経費（平成22年度～25年度）として申請を行い、採択された研究・教育プログラムである。本プログラムは、神戸大学が、文部科学省に対して「特別経費」として概算要求を行って獲得した外部資金であり、神戸大学のビジョン2015の達成に向けた特色のある重点的な事業である

- ① 国際的に卓越した教育研究拠点機能の充実
- ② 高度な専門職業人の養成や専門教育機能の充実
- ③ 大学の特性を生かした多様な学術研究機能の充実
- ④ 産学連携機能の充実

のうち、④の産学連携機能の充実というテーマに沿って、経営学研究科が、神戸大学本部に対して申請を行ったものである。

本プログラムでは、日本の国際的な競争力を維持・向上させるためには、景気低迷期における企業（組織）の行動に関する包括的な研究が不可欠であるとの考えに基づき、1) 社会科学発想の産学連携システムを構築・運営すること、2) 日本経済の立て直しに貢献すること、3) 高度戦略的経営・管理人材の育成を行い、景気低迷にも打ち勝てる頑強な組織経営体質を構築することをプログラムの目的としている。

以下では、本プログラムの概要と進捗状況、現在までの成果とその評価について述べることにする。

Ⅶ-5-2 プログラムの概要と意義

本プログラムは、世界的な金融危機に端を発する景気低迷が長期化する様相を呈している中で、日本企業がバブル崩壊後にとった近視眼的な行動（安価な労働力を求めての海外進出、終身雇用制の破棄、支払い給与削減を主眼とする成果主義の導入、正規社員の派遣・請負社員による代替・採用抑制、教育・研修費の大幅削減等）が、日本企業の競争力を奪ったとの認識に立ち、日本の国際的な競争力を維持・回復するためには、大学等高等教育研究機関による以下の様な取り組みが重要であると考えている。

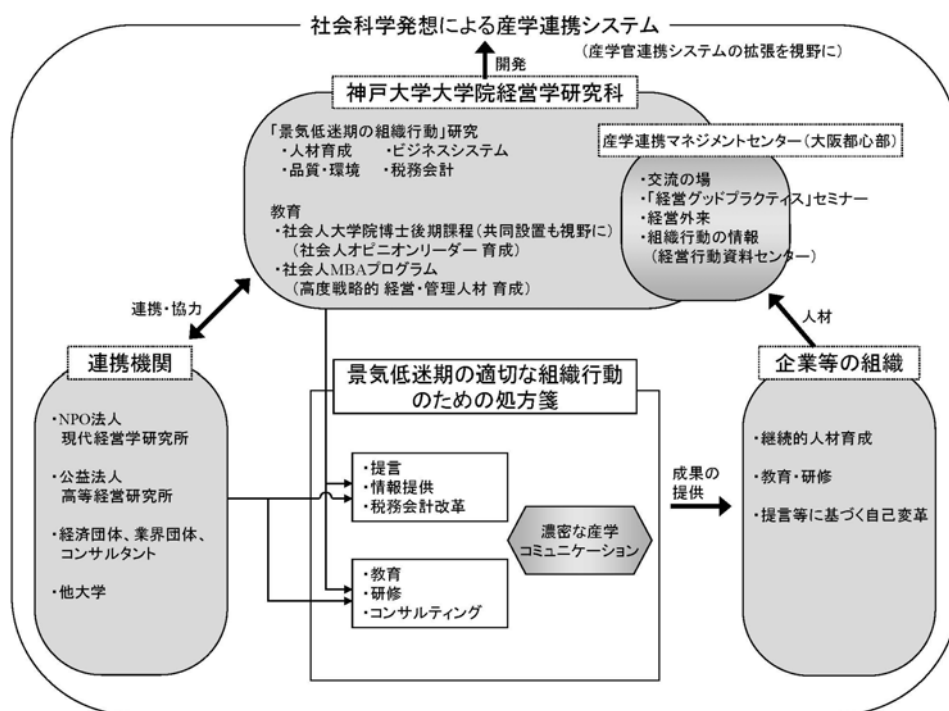
- (1) 「景気低迷期の組織行動」に関する経営学研究を包括的にレビューするとともに、現時点およびこれからの行動についての調査研究を行い、その結果を用いて、近未来の適切な組織行動を促すこと。
- (2) 経営学をはじめとする社会科学の観点から新たな産学連携システムを提案・実践することにより、これまでの試みでは十分に機能してこなかった産学連携活動を改良し、産学連携の加速化・実質化を図ること。
- (3) 大阪市内に産学連携の拠点（「神戸大学梅田インテリジェントラボラトリ」）を設け、常時、企業等の組織人と研究・教育者が交流する場を提供するとともに、経営学研究科の経営資料センター（「経営行動資料センター」）を拡張し、ワンストップで企業社会のニーズに応じた情報入手を容易にすること。
- (4) 景気低迷期には人材の育成に対する投資が手控えられる傾向にあることから、継続的な人的資源への投資が競争力維持のために不可欠であることを多様な方法を通じて情報発信し、企業組織の自覚を促すこと。
- (5) 業界、経済団体、さらには学会においてオピニオンリーダーとして企業組織等の長期的発展に貢献する高度戦略的経営・管理人材を、博士課程後期課程で育成するプログラム開発を行うこと。
- (6) 景気低迷期においても雇用を継続し、人材育成投資を行いやすくする社会制度の構築、とくに税務会計に関する新たな仕組みを検討・提言すること。

本プログラムの実施に関しては、経営学研究科長のリーダーシップのもと、複数の研究・教育プロジェクトに参画する教員が、他大学の研究者やコンサルタント等と連携して事業に取り組むこととしている。また、それだけに限らず、MBAプログラムの授業、社会人大学院博士課程後期課程における教育、NPO 法人現代経営学研究所および公益法人高等経営研究

所主催の各種の事業（シンポジウム、ワークショップ、研究会および研修事業）、雑誌およびニューズレターへの執筆、神戸大学梅田インテリジェントラボラトリでの「経営グッドプラクティスセミナー」および「経営外来」等を通じて、経営学研究科のほぼ全員の教員が従事する体制となっている（〔図Ⅶ-5-1〕参照）。NPO 法人現代経営学研究所および公益法人高等経営研究所は、それぞれ、担当業務を実施できる体制および実績を有している。

そのほか、景気低迷期に企業がとる経営行動には類似性が観察されると予想されることから、各種の経済団体やコンサルティング会社（経済団体連合会、経済同友会、関西経済団体連合会、社会経済生産性本部、日本能率協会、日本科学技術連盟、野村総研、三菱総研、リクルートマネジメントソリューションズ）、これまでの競争的資金等を通じて研究・教育交流のある主要大学（東京大学、一橋大学、慶應義塾大学、早稲田大学、青山学院大学、京都大学、同志社大学、関西学院大学等）との連携も事業の進行に応じて視野に入れている。

図Ⅶ-5-1 景気低迷期のための適切な組織行動を促す研究・教育プログラムの連携イメージ



本プログラムの独創性および社会的意義として、以下の3点を挙げるができる。

- (1) 「景気低迷期の組織行動」という課題に焦点を当てて、広範囲にわたる経営学研究を集約するとともに、企業組織等が適切に行動するための具体的指針や処方箋を提供する。
- (2) 従来の産学連携イニシアティブや大学発ベンチャーの試みは、理工系主体の産学連

携で新製品および新サービスのみに着目したものであり、経営やマネジメントの視点が希薄で、成果も限定的なものにとどまっている。本事業は、経営学を含む社会科学の観点から新たな産学連携システムの構築・運用を目指している点で独創性・新規性がある。

- (3) 産学連携を通じた業界、経済団体、さらには学会においてもオピニオンリーダーとなる高度戦略的経営・管理人材の育成について、日本企業の今後の成長に不可欠な品質マネジメント人材および環境マネジメント人材に焦点を当てる体系的な試み（研究成果にもとづくカリキュラムの開発、教材開発、講師育成、教育・研修および普段の濃密な交流を可能とする場の提供、継続的な情報発信）はこれまでに見られないものである。

また、本プログラムは、「知の拠点として教育研究成果を積極的に社会へ還元するとともに社会の持続的発展に貢献するため、産学連携を強化する」という本学の中期目標・中期計画とも整合的である。

Ⅶ-5-3 活動の進捗状況と成果

2010（平成 22）年度以降の本プログラムの活動の状況の詳細（各年度の概算要求と業務達成報告書）は、「資料」編にまとめられている。

おもな活動状況としては、2010（平成 22）年度に「神戸大学梅田インテリジェントラボラトリ」を設立し、経営学研究科のスタッフが行った最先端の経営実践についての研究成果の発信と企業組織人との意見交換の場である「経営グッドプラクティスセミナー」をこれまでに合計 18 回（2012 年 8 月末時点）開催している（〔表Ⅶ-5-1〕参照）。

表Ⅶ-5-1 「経営グッドプラクティスセミナー」の開催状況

	日付	テーマ	担当者
第1回	2010年9月2日(木) 16:00~17:00	『常石造船カンパニーに学ぶ 静かに進む造船 ビジネスシステムの変革』	加登 豊
第2回	2010年10月12日(火) 18:30~20:30	『日本イーライリリー株式会社に学ぶリーダー 育成の連鎖』	金井壽宏
第3回	2010年11月7日(火) 18:30~20:30	『シスメックスに学ぶ変革期の「ビジネスシ ステム」』	加護野忠男
第4回	2010年12月2日(火) 18:30~20:30	『イノベーションの民主化』	小川 進
第5回	2011年1月18日(火) 18:30~20:30	『投資評価：企業価値、投資評価、海外投資の 評価』	砂川伸幸
		『大阪ガスに学ぶ投資評価』	大阪ガス投資 評価部部长
第6回	2011年2月15日(火) 18:30~20:30	『超長期の企業戦略論』	三品和広

第7回	2011年3月15日(火) 18:30~20:30	『エドガー・シャインに学ぶ経営アクション・リサーチ』	金井壽宏
第8回	2011年9月7日(水) 18:30~19:45	『日次決算による見える経営』	三矢 裕
第9回	2011年10月5日(水) 18:30~19:45	『マテリアルフローコスト会計による生産革新』	國部克彦
第10回	2011年11月2日(水) 18:30~19:45	『マーケティング・リフレーミング～視点が変わると価値が生まれる』	栗木 契
第11回	2011年12月7日(水) 18:30~19:45	『モンテカルロ・シミュレーションを利用した事業リスク分析』	忽那憲治
第12回	2012年2月1日(水) 18:30~19:45	『顧客価値を高めるマーケティングと業務改革－高千穂交易とベトナムの事例を中心に－』	南知恵子
第13回	2012年3月7日(水) 18:30~19:45	『財務と非財務の統合による事業価値創造プロセスの開示－知的で持続可能な成長に向けた国際的な取り組み－』	與三野禎倫
第14回	2012年4月4日(水) 18:30~19:45	『人を大切に経営』	上林憲雄 柴田好則
第15回	2012年5月2日(水) 18:30~19:45	『イノベーション経営への挑戦：技術マネジメントの視点から』	原田 勉
第16回	2012年6月6日(水) 18:30~19:45	『BtoBマーケティング戦略をどう考えるべきか』	高嶋克義
第17回	2012年7月4日(水) 18:30~19:45	『人材の採用と選抜－JAXA宇宙飛行士選抜プロセスに学ぶ－』	高橋 潔
第18回	2012年8月1日(水) 18:30~19:45	『企業の社会的責任にみる消費者対応』	藏本一也

また、「経営グッドプラクティスセミナー」のテーマに関連した内容について個別企業からの相談があった場合に、講師が問題解決のためのアドバイスを個別に行う「経営外来」に関しては、2011（平成 23）年度の実績が 11 件、2012（平成 24）年度上半期の実績が 7 件となっている。

「景気低迷期の組織行動」に関する経営学研究の調査に関しては、上記のセミナーの内容のほかに、これまでに、日本企業の人材育成に関する実態調査を行うとともに、経営者へのヒアリングを重点的に実施している。経営者へのヒアリング、意見交換においては、企業における人材育成の実態を把握するとともに、キャリア形成における高等教育機関に対するニーズの調査、企業と教育機関との役割分担のあり方についても調査を行っている。

そのほか、本プログラムでは、「景気低迷期の組織行動」に関する調査研究を促すために、研究調査のための補助（文献・インタビュー調査費用、旅費、英文校閲費、ジャーナル投稿費用など）を研究科内の競争的資金として配分している。補助対象者は、研究科スタッフだけではなく、大学院生、他大学研究者、外部の調査機関、企業等も含まれており、本プログラムの目的に沿った形での共同研究・産学連携を促進するための重要な手段となっている。これまでに調査研究補助対象となった研究は次のとおりである（〔表Ⅶ-5-2〕）。

表Ⅶ-5-2 「景気低迷期のための適切な組織行動を促す研究・教育プログラム」調査研究費補助対象者・テーマ一覧

2010年度	対象者	研究テーマ	共同研究者
	原田 勉	比較優位のダイナミズムと景気低迷期における組織戦略	単独
	三矢 裕	インタングリブルズを高めるための人材育成とマネジメントコントロールの研究	他大学教員3名 院生3名
	藏本 一也	コーポレート・ガバナンスにおける社外委員会の実証的研究	単独
	上林 憲雄	成果を生み出すプロフェッショナリズムとその醸成についての研究	院生1名
	高嶋 克義	小売企業の海外出店に伴う小売企業戦略と消費者の店舗内購買行動に関する研究	院生2名
	畠田 敬	リーマンショック以降の景気停滞期における金融機関(特に地域金融機関)の経営のあり方について、リスクの視点から検証・考察を行う	単独
	國部 克彦	環境管理会計による経営改善の可能性に関する研究－マテリアルフローコスト会計を中心として－	院生2名
	村上 英樹	景気低迷下における航空会社および地方空港の活性化策と低費用航空会社(LCC)の役割	他大学教員1名 共同研究者1名 院生1名
	南 知恵子	クラウド時代のB to Bサービスに関する研究	他大学教員2名 共同研究者6名 研究員1名 院生4名
	高橋 潔	創造的人材の評価・育成のための測定尺度開発研究	院生1名
	栗木 契	景気低迷期における企業(組織)の行動に関する研究	他大学教員2名 共同研究者1名
	金井 壽宏	景気低迷期に、適切な方向に組織を変革するために、文献サーベイ研究を実施すると同時に、適切な事例にアクセスを図って、ケーススタディを実施する	他大学教員1～2名 院生1～2名

2011年度	対象者	研究テーマ	共同研究者
	金井壽宏	グローバル・リーダーの特性と育成の文献研究と予備的インタビュー調査	他大学教員1名 院生1,2名
	松尾博文	日本の半導体産業のオペレーション能力の向上	他大学教員1名 院生1名
	栗木 契	技術・生産部門への顧客満足プログラム導入に関するアクションリサーチ	他大学教員1名 院生1名
	原田 勉	技術ダイナミクスと競争優位の関係性について定量的研究・景気低迷期における製品・技術戦略	共同研究者1名
	三矢 裕	震災復興における経営企画・経理・財務機能の役割	院生4名
	高嶋克義	景気低迷期における小売企業の組織行動と消費者の購買行動に関する研究	院生3名
	黄 リン	日本企業のグローバル競争力維持強化策と経営業績との関係に関する研究	学生・院生数名
	忽那憲治	戦略的企業家養成のための教育プログラムに関する研究	共同研究者1名
	鈴木一水	評価損と欠損金をめぐる税務と会計	共同研究者数名
	與三野禎倫 古澄英男 山崎尚志	知的財産の保護と活用のディスクロージャーに関する実証的研究	共同研究者2名
	鈴木竜太	若手が育つ職場のマネジメント	院生1名
	藏本一也	低炭素型サプライチェーンの制度化およびアジア地域への普及策の研究	
	國部克彦	マテリアルフローコスト会計(MFCA)の企業導入とサプライチェーンへの展開に関する研究	研究員1名、院生2名
	上林憲雄	成果に資するプロフェッショナリズムの醸成についての研究	研究員1名
	南 知恵子	製造業によるサービス開発の成果に関する実証研究	院生1名
	三古展弘	効率的な社会資本整備のための技術的研究	共同研究者3名

梶原武久 松尾貴巳	日本企業のグローバル化とリスクマネジメントに関する研究	共同研究者1名
高橋 潔	組織競争力の向上をもたらす人的資源開発に関する研究	院生3名
島田智明	製造業におけるパフォーマンス指標に関する研究	
松尾貴巳 加登 豊 松尾 睦	医療組織の経営の質向上に関する研究	共同研究者2名
日置孝一	震災復興プロセスの検証 -インド共和国における復興事例-	共同研究者1名
畠田 敬	我が国における配当の平準化について	
原 拓志	交通系ICカードSuica・ICOCAの事例研究	共同研究者1名

2012年度	対象者	研究テーマ	共同研究者
	上林 憲雄	人的資源管理の日本型モデルの探求に関する研究	院生1名
	金井 壽宏	組織開発におけるホールシステムアプローチプロセスの記述とフィードバックの効果	他大学教員1名 院生1名
	栗木 契	技術・生産部門への顧客満足プログラム導入後の経過に関するアクションリサーチ	他大学教員1名 共同研究者1名
	國部 克彦	環境配慮型設備投資決定手法の研究	共同研究者1名
	原田 勉	技術レベルでの競争優位と製品レベルでの比較優位との間に見られる関係性についての理論的研究 -European paradoxの理論的解明- ; 景気低迷期における技術戦略	単独
	三矢 裕	企業再生のためのマネジメントコントロールについて	院生4名
	高嶋 克義	景気低迷期における小売企業の組織行動に関する研究	院生2名
	村上 英樹	中小企業の雇用並びに生産活動と東日本大震災の影響に関する実証研究	共同研究者1名
	三古 展弘	交通需要予測における誤差要因の解明	他大学教員1名
	高橋 潔	組織の競争力・適応力を持続させる組織行動に関する研究	院生3名
	南 知恵子	企業間取引における戦略的サービス開発に関する研究	他大学教員2名 院生1名
	松尾 貴巳 松尾 睦	医療組織の経営の質向上に関する研究	院生1名
	梶原 武久	非財務指標の開示が改善に及ぼす影響に関する研究	他大学教員1名
	原 拓志	交通系ICカードの事例研究 -消費活性化の可能性を探る	他大学教員1名
	日置 孝一	震災復興プロセスの検証 -インド共和国における復興事例-	他大学教員1名
	平野 光俊	日系中国現地法人における企業理念浸透のメカニズムとその効果に関する研究	院生4名

また、本プログラムの教育面での連携に関しては、MBAプログラムでの講義（現代経営学応用研究科目）があげられる。2010（平成 22）年度においては、「環境経営」「戦略マネジメント」「組織行動」に関する講義を開講した。2011（平成 23）年度は、「品質マネジメント」、2012（平成 24）年度は「医療マネジメント」に関する講義を開講している。講義の履修者は科目によって多少ばらつきはあるものの約 100 名程度であった。

本プログラムで得られた（得られるであろう）成果を、現時点でまとめるならば、以下の三つ点に集約することができよう。

- 1) 学問的効果：経営諸学の研究者が景気低迷期の企業行動の解明とその解決策という共通したテーマで研究を行うことにより新たな知見が得られる。また、今回の景気低迷は、我が国に限定されたものではなく、全世界的な現象であることから、これらの研究成果の蓄積を通じて、国際共同研究の一層の促進、および日本発の研究により学問的貢献が期待できる。

- 2) 社会的効果：本事業は研究及び教育を通じて、我が国企業の近視眼的行動を抑制し、もって、我が国企業の世界的競争優位性の確保を目指すものである。平常時であれば、ある程度の時間がかかっても研究成果を教育に反映し、それが社会で活用されることで、大学高等教育研究機関は一定の役割を果たすことができるが、本事業では、短期間で、研究・教育の成果を社会還元し、それによって社会の安定に資することが求められている。これを実現することで、社会の大学等高等教育研究機関に対する認識も新たなものとなり、大学の存在意義が再認識され、大きな効果が得られると考えられる。
- 3) 改善効果：大学という閉鎖空間における研究教育に対して、社会はその実態に触れることは難しいと言われてきた。しかしながら、本事業を通じて、研究・教育空間は、大学から、社会全体に広がることが確認できる。人材教育に関しても、これまでは、大学、企業、教育研修事業者という区分があったが、この試みでは、これらの垣根を取り除き、大学を核とした広い領域融合型の新しいモデルが提示されることになる。また、その性格付けが定まっていない社会人向け大学院博士課程後期課程の位置づけが明確になる。

Ⅶ-5-4 プログラムの評価と今後の展望

本プログラムは、日本の国際的な競争力を維持・向上させるために、景気低迷期における企業（組織）の行動に関する包括的な研究に基づき、社会科学発想の産学連携システムの構築・運営を通じて、日本経済の立て直しに貢献すること、また、様々な場で高度戦略的経営・管理人材の育成を行い、頑強な組織経営体質を構築することを目的としている。社会問題解決に向けた実証・提言型の研究・教育を促進することは、本プログラムの大きな特徴であり、「経営グッドプラクティスセミナー」の開催、「経営外来」の実施、調査研究費補助プロジェクトの実績、MBA 教育プログラムでの講義開催等から総合的に判断するならば、本プログラムは概ね当初の計画通りに進展してきていると評価できよう。

なお、本プログラムの計画期間は2013（平成25）年度までであり、2013（平成25）年度は、1) 経営面で多くの課題を抱える医療機関の収益性改善に寄与する産学連携システムの検討、2) 日本版ニューディールに関する提言等を行う予定であるが、本経費の対象期間中に検討され始めた産学連携プロジェクトの中には、2014（平成26）年度以降に成果が見込まれるものも含まれており、そのようなプロジェクトに対しては、引き続き組織的な支援が必要である。また、経営外来については経営グッドプラクティスセミナーなどと組み合わせることで実務における経営課題と産学連携の意義を認識・検討することができたが、今後は、地元企業の経営トップや次世代経営者など、とくに効果が高いと認識された対象に焦点を当てて組織的に実施できる体制を整える必要がある。また、教員と実務家とのやり取りに博士課程の学生を関与させることに教育効果があると思われることから、このような実習的な取り組みを教育カリキュラムとして教育プログラム、コースに取り入れ、体系的に実施できる仕組みを検討することも有益であろう。

本プログラムの目的は、景気低迷期の適切な組織行動に関する研究教育を通じて、日本の産業競争力を確保することにある。このような社会的要請が強い事業は、特別経費とし

て施策の一環として実施されるべき性格を有しており、競争的資金のようにテーマがあらかじめ規定されたプロジェクトとの親和性はあまり高くないと思われる。運営交付金の定期的見直しにより、大学の研究・教育予算確保が困難となってきたおり、新規の取り組みに振り分けられる予算措置は難しいと予想される。本プログラムの申請事業は、事業期間終了後も継続して実施しなければならない性格のものであり、それを裏付ける予算措置が求められるところである。

VII-6 研究の質の向上と改善のためのシステム

VII-6-1 研究の質の向上と改善のためのシステムの整備

前節までにおいて、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、その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・物的資源を記述した。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、研究の内容と水準、研究成果の公開活動、社会活動に分けて、自己点検・評価を行った。

本節では、この3年間の研究活動に関して、前回の自己評価報告書で指摘された問題点等を中心に、研究の質向上と改善の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研究時間および研究財政基盤確保のためのシステム、③基礎研究および独創的・萌芽的研究を推進するためのシステム、④国内外機関との共同研究・人的交流を推進するためのシステム、⑤社会との連携や学外への情報発信を推進するためのシステム、⑥教員人事のシステム、という六つの側面から自己点検・評価を行うことにしたい。

VII-6-1-1 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、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・評価とあわせて、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、自己点検・評価と外部点検・評価をもとに研究活動状況を把握し、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。

Ⅶ-6-1-2 研究時間および研究財政基盤確保のためのシステム

前回の自己評価報告書では、研究以外の業務が増す中で、いかに研究時間を確保するか、また、いかに研究財政基盤を強化するかが、新たな課題として指摘されている。国からの運営交付金のいっそうの削減が見込まれる中で、競争的外部資金を獲得する必要性はますます高まりつつある。しかし、その一方で、申請書作成のためのペーパー・ワークの増大、学内会議等の頻繁化、報告書作成のための形式的な「成果発表」など、外部資金獲得にもなう負のコストも徐々に大きくなりつつある。経営学研究科の場合、本章Ⅲ節で見たように、科学研究費をはじめとする外部資金の獲得は比較的順調であり、研究成果についても高い水準を維持しているが、多様なプロジェクトを実施・運営するためのバックオフィスの業務を行うための人的資源が不足しており、教員自らが事務的な作業に追われるといった弊害も見受けられる。

このような問題を緩和・回避するために、現状では、1) 獲得した外部資金をもとに研究員や秘書等の効率的な雇用・配置を行う、2) 神戸大学本部に対して、各種の申請書の作成を支援する「研究教育支援専門職員」の配置を毎年要望（人事担当理事と意見交換）する等の対応をとっている。そのほか、インターネットを利用した持ち回り会議の活用、学内の各種委員会の統合・再編を検討している。

Ⅶ-6-1-3 基礎研究および独創的・萌芽的研究を推進するためのシステム

基礎研究の重要性については前回の自己評価報告書でも指摘されている。経営学研究科における基礎研究を奨励するための制度的工夫として、以下の2点を指摘することができる。

まず、第1に、経営学研究科は、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・スタッフを数多く抱えている点である。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。経営学研究科は、このような原理原則と伝統を重んじ、短期的には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2として、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、有望なプロジェクトを持つ教員に対して競争的資金への申請を奨励し、支援する体制を構築している。現状では、基盤AおよびBをはじめとする多くの大型科研プロジェクトにおいて基礎的な研究が推進されている。また、学内の研究資金（澤村正鹿学術奨励基金等）も存在する。

独創的・萌芽的研究に関しても、それを推進するための工夫がなされている。財務的・物的資源の配分に関しては、第V節で言及した概算要求特別経費を使った学内の資金配分システムが存在するほか、研究時間の確保に関しては、既に言及したところでもあるが、在外研究制度と特別研究員制度が存在する。

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（1年半の場合も有）の長期在外研究制度と3ヵ月間の短期在外研究制度の2種類がある。この数年、経営学研究科は、長期在外研究に2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が、①海外ジャーナルに投稿できる準備ができていて、②海外研究者との共同研究の準備ができていて、という点も考慮されている。

他方、特別研究員制度は、特別研究員とされた年度については、講義や学務が原則免除され、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、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ことになっているが、その望ましい運営方法については内部で議論を重ねている。

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、経営学研究科所属の教員は、萌芽的・独創的研究の成果を（国際的なジャーナル等に）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。

更に、前で述べたように顕著な学術的成果を挙げた教員に対して研究費の増額配分を行うというのも一つの方法である。実際、2012（平成24）年度から研究科長裁量経費を使って、学会賞受賞者に研究費の増額を行った。

Ⅶ-6-1-4 国内外機関との共同研究・人的交流を推進するためのシステム

経営学研究科は、科研や概算要求プロジェクト経費を使った国内他大学研究者との共同研究を推進するためのシステムを整備している。また、企業、財団法人等の学外の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保有している（本章3節および5節参照）。

また、海外の大学等との学术交流・人的交流を推進するためのシステムとしては、「グローバル・リンク計画」を挙げることができる。現在、経営学研究科では、アジア地区で3機関、北米で3機関、欧州で8機関との部局間の学术交流協定を締結している。これら海外機関との交流協定に基づく教員の海外派遣や受け入れ等のプログラムは、研究者間の情報・人的交流を促すための仕組みとして一定の役割を果たしている（〔IX章 「国際交流」の自己点検・評価〕参照）。

さらに、2013（平成25）年度からはSESAMIプログラム（「戦略的共創経営イニシアティブ、Strategic Entrepreneurship and Sustainability Alliance Management Initiatives, SESAMI）を開始する予定である。このプログラムは、わが国における起業家育成・新規事業創造等の企業の「創造」に関する分野と、環境や地域社会と企業との「共生」を図るといふ分野に関して、「戦略的共創経営」という研究教育領域を新たに定義し、日本のビジネスシステムの強みを継承した形での戦略的経営の専門家（戦略的共創経営人材）をグローバルな観点から養成することを目的とするものである。具体的なカリキュラムの特徴としては、

1. 海外提携大学研究者と共同で各科目を教授する，1 年中継続するすべて英語のコースワーク
2. 国際展開企業と連携した，実践的課題解決能力を育成するプロジェクト研究
3. 国際展開企業，海外大学と連携した，実践に即した理論構築能力を育成するフィールド研究
4. 創造経営ラボと共生経営ラボをユニットとした，国際連携・企業連携グループ指導体制
5. 戦略的共創経営の国際標準構築を目標とする産官学国際ワークショップの定期的な開催

を掲げており，学生（日本人および留学生），海外の大学研究者，経営学研究科のスタッフ，内外の企業等による国際的な連携を前提に，グローバルな人材を育成することを目指している。

本プログラムは，大学院教育プログラムではあるが，継続的な海外研究者の受け入れ，内外の国際展開企業との連携，定期的な国際ワークショップの開催等により，研究面における国内外機関との共同研究・人的交流を推進するシステムとしても期待される。

Ⅶ-6-1-5 社会との連携や学外への情報発信を推進するためのシステム

経営学研究科の理念として「オープン・アカデミズム」を掲げているように，本研究科は「象牙の塔」といった保守的な大学のイメージとは異なり，これまでも社会との交流や学外への情報発信に熱心に取り組んできた。

これまで経営学研究科は，NPO 法人現代経営学研究所との共催で各種の研修プログラムや専門領域に特化した企業横断的な研究・教育活動を実施している。例えば，「短期集中ビジネススクール」は 2003（平成 15）年度より実施しており，課長クラス層に対して，本研究科のスタッフ複数人による集合研修の形で出講している。また，個別企業を対象とした研修プログラムや「逸品」ものづくり経営塾，「人勢塾」など専門領域に特化した企業横断的な研究・教育活動にも積極的に取り組んでいる。これらの活動は，受講しているマネジメントクラスの経営課題を抽出し，出講する研究者にとって，経営現象に対して理論にもとづく洞察を加え，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。研究課題と密接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，大学と企業との連携をより広く，または深化させる努力がなされている。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も実施している。

さらに近年における社会連携の活動および情報発信の取り組みとして，2010（平成 22）年度に設立した「神戸大学梅田インテリジェントラボラトリ」をあげることができる。これは，経営学研究科のスタッフが行った最先端の経営実践についての研究成果の発信と企業組織人との意見交換を目的とするものであり，梅田教室において，「経営グッドプラクティスセミナー」や「経営外来」を開催しているほか，日本企業の今後の成長に不可欠な品質マネジメントの人材および環境マネジメントの人材育成に関する組織的な取り組み（研究成果にもとづくカリキュラムの開発，教材開発，講師育成，教育・研修および普段の濃密な交流

を可能とする場の提供、継続的な情報発信など）を行っている点でユニークである。

また、本章4節で触れたように、学外への情報発信に関しては、近年、ホームページ以外の電子メディアを通じた活動にも積極的である。インターネット上での動画コンテンツ配信、メールマガジン『eureka』の発行はその一つの例であり、動画コンテンツの公開の方法は、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。これらの動画公開は、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（本報告書の第7部「資料」編中の〔資料VII-7〕は、2012（平成24）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）。また、メールマガジン『eureka』は、1月・4月・7月・10月に発刊し、臨時号・EXPRESSも発行されている。講読は無料であり、登録さえすれば誰でも講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。2012（平成24）年8月現在の講読者数は1,839人であり、多くの講読者を獲得している（本報告書の第7部「資料」編中の〔資料VII-11〕は、2012（平成24）年7月現在までの『eureka』配信一覧を示している）。

そのほか、新しい試みとして、2011（平成23）年12月より神戸大学大学院経営学研究科・経営学部の公式アカウントによるTwitter (<http://mobile.twitter.com/bkobeu>) の試験運用にも着手している（2012（平成22）年8月現在で、公式アカウントによるTwitterは682のフォロワー）。現代経営学研究所でもTwitter (<http://mobile.twitter.com/riamjp>) 運用が開始されており、上述の『ビジネス・インサイト』の発刊やワークショップ、ならびにシンポジウムに関しても、より積極的な情報発信が行われている（2012（平成24）年8月現在で、現代経営学研究所のTwitterのフォロワーは345）。

VII-6-1-6 教員人事のシステム

教員人事とのシステムに関しては、先に述べたように、一定の研究教育年数の経過を条件とした上で、研究成果に応じた昇任システムを適用している。経営学研究科では、准教授に採用された直後の3年間は、「若手准教授」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、審査にパスするとテニユアが与えられた「准教授」に昇任する形となっている。教授昇任については、先に述べたように、教育能力に加え厳しい研究能力審査をパスしなければならず、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、最低限の基準とされている。近年は、採用や昇進に当たって、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傾向が強くなっている。

昇任システムに業績主義を採用していることは、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うことを可能にしていると思われる。しかしながら、前回の自己評価報告書で指摘されている、1) 海外の査読付き論文への過度の偏重が何らかの弊害をもたらしていないか、2) 研究の「量」ではなく「質」や時間のかかる基礎研究を適切に評価できるような多元的な人事考課システムが確立されているか、

といった問題に対しても真摯に向き合う必要がある。

1) の海外の査読付き論文への過度な偏重という事柄については、a) 査読付き論文等があまり存在しない研究分野が不利になるのではないかと、b) 専門分野が細分化されていく中で、いくつかの分野にまたがる様な研究、あるいは、成果発表まで長期の時間を要する研究の評価が行われにくくなるのではないかと、c) 日本のプレゼンスの低下に伴い海外の査読付き雑誌の編集者が日本の研究の掲載に消極的になるのではないかと、等の問題が考えられる。このような問題については、本章第Ⅲ節でも触れたように、国内での成果発表や啓蒙書の出版をバランスよく評価するとともに、日本を研究対象とするものでもその成果が普遍性を持つことを十分に説明していくことが肝要であろう。

また、当然ながら、2) の研究の「質」や基礎研究を適切に評価する仕組みを改善していくことも重要である。研究の「質」を評価する一つの方法としては、査読付き雑誌をひとつくりにして、あるいは単に掲載本数で評価するのではなく、引用等の多さや基礎研究へのインパクトにもとづいて、詳細に評価するという方向が考えられる。また、査読付き雑誌が一般的でない分野等に対しては、これまでどおり、本や学会での評価を重視するとともに、在外研究や特別研究員制度に関しても、研究計画・研究内容について事前と事後のチェック・評価を継続的に行うなどの工夫も有益であろう。

残念ながら、現時点において「完璧な多元的人事管理システム」が構築できていると結論付けることは難しい。しかしながら、外部評価での評価委員の意見を参考にしつつ、絶えず評価方法の見直しを図っていくことが、今後の望ましい教員の評価・昇任システムにつながるであろう。

Ⅶ-6-1-7 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重点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[XⅢ章 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、学会賞等の受賞状況等からもわかるように、質の高い研究活動を継続的に行ってきたといえる。

このような高い水準の研究活動を支える基盤のうち、近年特に重要になってきているのが、財政基盤の確保である。経営学研究科では、これまで学科を超えた相互の研究協力体制を推進し、各種の外部の大型資金の獲得を目指してきた。この3年間に関して言えば、新規の大型の科学研究費補助金や概算要求特別経費（「景気低迷期の適切な組織行動を促す研究・教育プログラム」）の採択に成功しており、これらの研究資金は、大学院生や学外研究者との共同研究ならびに産学連携の促進、研究成果の情報発信の強化等にも利用されている。また、2013（平成25）年度4月からは、新たに「戦略的共創経営イニシアティブ」（SESAMI プログラム）も開始予定であり、経営学研究科のさらなる研究水準の向上・国際化が期待される場所である。

しかしながら、今後も研究活動を支えるうえでは、研究を支援するための仕組みの効率化を図ることも重要である。財政基盤の強化は重要であるが、それはあくまでも研究の向上のためであって、資金の獲得そのものが目的ではない。資金の確保のために結果的に研

究時間が制約されるようなことはできるだけ回避しなければならない。また、経営学の研究分野は多様であり、大型の資金プロジェクトを獲得しようとする、どうしても全体のテーマと研究者個人の興味との間に距離が出てしまうという問題もあるように思われる。今後の課題としては、外部資金をどの様に、研究をサポートする人的・スタッフの効率的な雇用・配置に結び付けていくか、また、一定の研究時間確保のための仕組み（在外研究制度や特別研究員制度等）の充実化を図るのかといった点が重要であろう。

今回の自己評価・外部評価報告書では、「教員個人別データ」を更新するとともに、経営学研究科の研究活動の水準を評価するために、研究成果の発信状況（海外学術雑誌での論文掲載・書籍の出版状況、雑誌等の媒体以外の研究成果の公開・発信状況）について、様々なデータをもとに検証を行った。また、研究活動面における現時点での経営学研究科の課題を明らかにして、今後の研究科としてのあるべき方向性を明示することとした。

（文責：藤原賢哉）

