

第3部 経営学研究科における「研究」の自己点検・評価

「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。

- 1 「研究」の自己点検・評価

- 1 - 1 経営学研究科における研究の目的と目標

- 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 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、第 章でも述べたように、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。

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った。

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、「學理の應用」、あるいは、「學理と實際の調和」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、いたずらに象牙の塔に閉じこもって学理の探求のみに興じるのではなく、大学と情報の相互発信システ

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、その研究成果を学内・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。

- 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官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「教育に基礎を置く研究」（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。すなわち、

「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、象牙の塔に閉じこもって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官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、研究活動（と教育活動）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。

る。

- 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/>）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学会（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官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。

- 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。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点を目指して』

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、『オープン・アカデミズムの新時代』と題された本報告書は、2003（平成 15）年度にわれわれが実施した第 6 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。

（文責：中野常男）

- 1 - 2 研究体制および研究を支援する諸施策

- 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 4 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) 教官組織

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

表 - 1 - 1 経営学研究科の専攻・大講座と教官の定員・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	経営システム	4(3)	2(2)			6(5)
	経営情報科学	4	1(3)		(1)	5(4)
	国際経営・比較経営システム	2(1)	1		(2)	3(3)
	マネジメント・システム設計	2(2)	1(1)			3(3)
小計		12 (6)	5(6)		0(3)	17 (15)
会計システム	財務会計	4(4)	1(2)			5(6)
	管理会計	5(3)	4(2)		(1)	9(6)
小計		9(7)	5(4)		0(1)	14(12)
市場科学	マーケティング・消費文化分析	5(2)	3(2)		(3)	8(7)
	ファイナンス	3(3)	1	(1)		4(4)
	国際環境	4(3)	2(2)		(1)	6(6)
小計		12(8)	6(4)	0(1)	0(4)	18(17)

現代経営学	組織開発	2(2)	2(2)	1(1)		5(5)
	経営政策	3(4)	3(3)	1		7(7)
	事業創生戦略	2(1)	2(3)		1(1)	5(5)
	ビジネス・モデル革新	2(2)	2(2)		1(1)	5(5)
	国際戦略分析	2(2)	1			3(2)
	経営戦略システム設計	2(2)	1(1)			3(3)
小	計	13(13)	11(11)	2(1)	2(2)	28(27)
合	計	46(34)	27(25)	2(2)	2(10)	77(71)

[表 - 1 - 1] に示された人数の教官が、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官は、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。

教官人事のシステムについては、「 - 1 - 2 - 1 」でも述べたところであるが、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、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、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、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、教授資格認定論文を公刊し提出すること等が定められている。

なお、経営学研究科の教官組織の特徴として、繰り返し述べてきたところであるが、「社会人専任教官制度」がある。

この「社会人専任教官制度」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、どうしても同質的に偏りやすい教官集団に、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、これも既述したところであるが、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官の採用が、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、経営学研究科の教官組織の詳細については、本報告書の「 - 1 」を参照していただきたい。

2) 事務組織

経営学研究科には、1998（平成10）年4月以降、固有の事務組織は存在しない。すなわち、同年3月以前に当時の経営学部・法学部・経済学部・経済経営研究所・国際協力研究科の5部局にあった事務組織が「社会科学系学部等事務部」という名称のもとに統合されたからである。

今後とも事務官定員の削減による事務の集中化が不可避となるが、激しい環境変化の中で各部局が迅速な意思決定と機動的な運営を行わなければ時代の波に取り残され大学間・学部間競争から脱落してしまうという厳しい状況下で、このような事務組織の一元化、特に本部事務部門への集中化策のみで果たしてそれにうまく対応できるのか、本来、研究（教育）活動をサポートすべき事務組織が逆にその阻害要因にならないか危惧される所である。

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「 - 2 」を参照していただきたい。

B 財務的資源

1) 校費等

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校費等（校費と職員旅費等）に依存している。

[表 - 1 - 2] は、経営学研究科に配分された校費の予算額（当初予算と追加予算を含む）について、最近の5か年間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、ごく最近は大学院部局化（大学院重点化）の効果もあって校費は増加してきているが、今後それが大幅に増加することは期待できない。したがって、配分された校費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 - 1 - 2 経営学研究科の予算（校費）の年度別推移

（単位：千円）

	1998	1999	2000	2001	2002
当初予算	261,414	289,453	273,992	269,481	273,992
（本部関係事業費）	（55,076）	（53,472）	（52,994）	（52,399）	（52,994）
追加予算	34,969	28,440	31,686	16,835	31,686
小計	241,307	264,421	252,684	233,917	252,684

ただし、上掲の表は、既出の [表 - 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 - 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 - 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)

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
科学研究費の交付件数	14	12	18	20	20	16	20
科学研究費の交付金額	19,900	14,300	17,500	23,600	94,047	82,400	71,410
科研以外の研究資金の受入	24,385	27,330	24,590	40,045	59,392	31,607	29,150
研究資金の総額	44,285	41,630	42,090	63,645	153,439	114,007	100,560
教官1人あたりの研究資金	886	833	842	1,273	3,409	2,478	2,139

ただし、上掲の表は、既出の[表 - 4 - 5]を再掲したものである。

[表 - 1 - 3]には記載されていないが、幸いにも、科学研究費補助金については、2000(平成12)年度に、経営学研究科の教官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について3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る。

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

C 物的資源

1) 図書館(人文・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人文・社会科学系図書館であろう。

人文・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。

この人文・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、経営学研究科の教官や学生(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、人文・社会科学系図書館には、全国で9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

一となっており、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、人文・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、総合情報処理センターが学内共同施設として設けられ、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、学内のパソコンは、既述のように K H A N (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、上記の人文・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 O P A C (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、その研究活動(と教育活動)を支援するために、2000(平成 12)年 4 月から、超高速 LAN の架設、無線 LAN の展開、VOD システムの構築と動画コンテンツの配信、オフキャンパス・インターネット・サービスを中心としたネットワーク・サービスを拡充している。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「 - 5 」と「 - 6 」を参照していただきたい。

- 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 2 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 2 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官の赴任順に割り当てられ、研究科所属の教官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官にとっては、この制度を利用することによって外国の大学から P h D 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官は、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、教官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 - 1 - 4 経営学研究科所属教官の学位取得状況の年度別推移

(人)

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
博 士	2	6	0	2	1	0	0	1	0	1	0	0
P h D	0	0	1	0	0	0	1	1	1	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 教官人事のシステム

本報告書の第 章（「 - 1 - 2 - 1 」）や、本章の第1節第2項（「 - 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官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。

このような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考えられる。

（文責：中野常男）

- 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（C O E）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、各教官が切磋琢磨してきた。ここでは、経営学研究科の教官が行っ

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、国際的な視点を踏まえた研究水準、独創性、当該研究の今後の発展性、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。

- 1 - 3 - 1 教官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官の履歴や研究業績・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「教官個人別データ」として掲げている。したがって、個々の教官の研究活動等については、本章ではなく、第7部の「教官個人別データ」の該当箇所をそれぞれ参照していただきたい。

- 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 1 - 5] に示されているとおりである。

表 - 1 - 5 研究活動

	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
教官現員数	32	32	36	37	42	42	39	41	42	49	50	50	50	49	49	44	48	61
出版著書数	14	5	15	10	6	15	10	18	12	15	16	23	25	21	23	19	20	27
公表論文数	132	141	141	168	137	144	130	153	129	199	168	150	124	134	123	114	146	119
学位取得者数（累積）	19	19	18	20	26	27	27	27	29	29	31	33	34	35	39	39	42	47
（うち海外 P h D 取得者数）	(2)	(3)	(3)	(3)	(5)	(5)	(5)	(5)	(5)	(5)	(4)	(5)	(6)	(7)	(9)	(8)	(9)	(10)

ただし、2003（平成15）年度の数値は9月末日までのものである。

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～2002（平成14）年度では、教官1人当たりで著書数が年平均0.44冊、論文数が年間平均2.72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4.4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 - 1 - 6]に示されるように、1889（平成元）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。

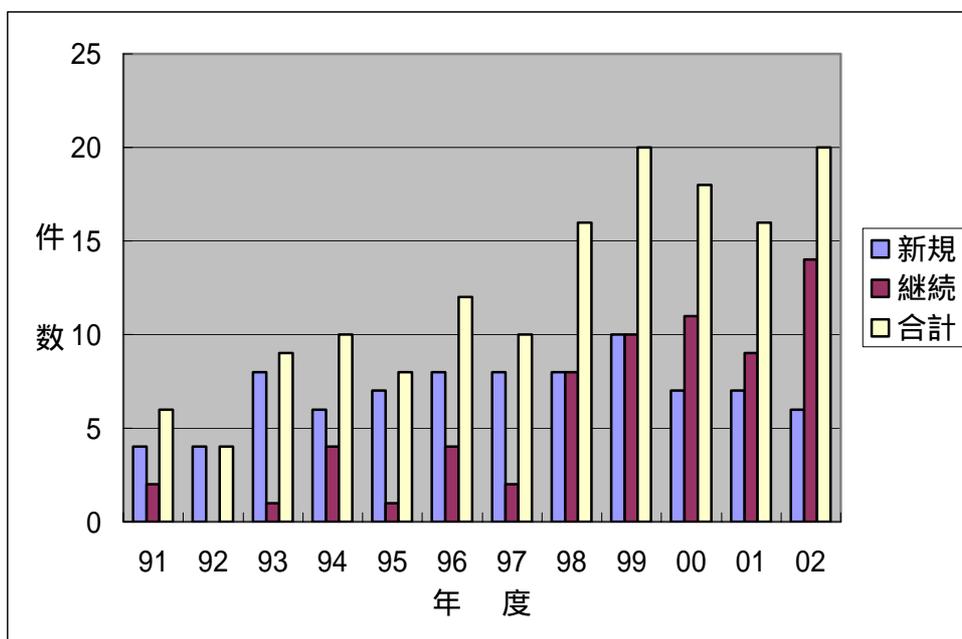
表 - 1 - 6 学界での中心的地位

	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
教官現員数	37	42	42	39	41	42	49	50	50	50	49	49	44	48	61
会長，副会長，常任理事	9	10	10	15	17	14	15	13	16	18	18	17	18	15	15
学会賞受賞件数	2	5	3	3	2	1	4	6	3	3	4	7	5	7	5
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	25
複数大学間編著件数	2	3	5	10	18	15	17	17	10	14	16	9	14	12	14
学術雑誌編集委員・レフェリー件数	-	-	-	-	-	-	-	-	-	43	38	48	54	56	59

ただし、2003（平成15）年度の数値は9月末日までのものである。

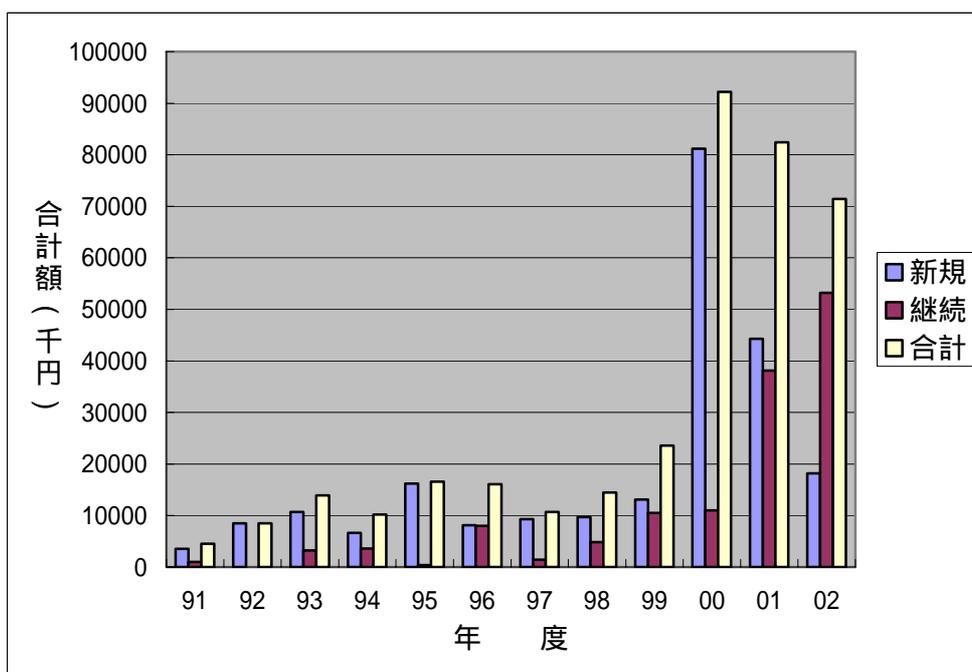
また、[表 - 1 - 3]から明らかのように、科学研究費補助金の採択件数や科学研究費補助金以外の外部研究資金の受入状況からみても、経営学研究科の研究の質は高いところに位置しているものと判断される。例えば、科学研究費補助金の採択状況は、2002（平成14）年度で教官2.3人に1人が受けていることになる。また、社会科学分野では非常に稀である科学研究費補助金の大型研究プロジェクト（基盤研究(A)(1)、同(A)(2)や地域連携推進研究費(2)）についても2001（平成13）年度と2002（平成14）年度にはそれぞれ4件もの採択があった（[資料 - 1]、および、[図 - 1 - 1]と[図 - 1 - 2]も併せて参照していただきたい）。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流入もほぼ順調であり（[表 - 1 - 7]を参照のこと）、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 - 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 - 4 - 1]を再掲したものである。

図 - 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 - 4 - 2]を再掲したものである。

表 - 1 - 7 奨学寄付金受入状況の年度別推移

(単位：千円)

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
産業界からの奨学寄付金の受入件数	6	10	13	16	19	12	15
上記総額	16,850	18,450	22,200	24,195	42,870	22,600	21,978

ただし、上掲の表は既出の[表 - 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「教官個人別データ」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、そこに所属する約60人の専任教官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はいうまでもなく、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やゲノム研究等がある。このゲノム研究は医学分野の研究者等との共同研究の例であるが、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 - 1 - 6]に示されるように、経営学研究科所属の教官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官は2000(平成12)年度～2002(平成14)年度で平均2.8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、1992(平成4)年度以降は年平均14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、ほとんどの教官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官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官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いえよう。

- 1 - 3 - 3 研究の内容と水準の問題点

経営学研究科における研究活動の問題点として、次の2つの点が挙げられる。

第1に、研究成果の国際的な情報発信をもっと積極的に推進する必要があるということである。大学評価・学位授与機構による評価項目の1つに、国際的な視点をふまえた研究水準が挙げられている。経営学研究科における研究活動の内容と水準そのものについては、後述するように、外部評価委員からも高く評価されている。しかし、研究科に蓄積された学術情報の海外に向けての発信という点に関しては、残念ながら未だ十分満足できる水準に達していないと判断される。

ただし、このことは、経営学研究科がそれを行ってこなかったことを意味するのではない。実際、[表 - 1 - 8]に示されるように、国際学会での発表、海外出版著書や海外出版論文の公表は継続して行われてきている。

表 - 1 - 8 多様な国際活動

	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
国際学会発表件数	NA	4	2	7	7	15	11	11	23	26	16	16	20	15	9	11	20	15
海外調査出張件数	13	15	20	18	25	21	11	18	24	34	37	46	49	46	33	22	45	36
海外出版著書数	0	0	2	0	0	0	0	1	3	2	3	4	2	0	4	5	1	2
海外出版論文数	7	9	11	11	6	11	8	13	16	15	13	16	12	27	12	9	14	16
経営学研究科発刊 外国語雑誌掲載論文数	6	7	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	0	0	1

なお、2003（平成15）年度の数値は9月末日までのものである。

しかしながら、経営学研究科がこれまでに国内で積み上げてきた研究活動の実績と比べれば、その研究成果の国際的な情報発信等は十分であるとはいえないと判断される。例えば、[表 - 1 - 8]からも読み取れるように、国際学会発表件数は調査開始時期よりは明らかに伸びているものの、この10年ほどに限って見た場合には、やや頭打ちの傾向を示している。また、[表 - 1 - 9]、[図 - 1 - 3]、および、[図 - 1 - 4]に示されるように、レフェリー付き海外学術誌や著書の出版状況を日本の他のトップ・スクールと比較した場合に、われわれが研究活動の目標とするところからみた課題は明らかとなるであろう。

また、以前は経営学研究科発刊の *The ANNALS of the Graduate School of Business Administration* (通称『アナルス』)を通じた外国語論文が、年平均5本程度存在したが、2000（平成12）年度の第44号をもって同誌が廃刊となり、電子刊行物の『経営研究』（英文名 *Business Research*）に統合されてからは、経営学研究科発刊の外国語論文はディスカッション・ペーパーを除いて大幅に減少している。この間の海外出版論文数が、さほど増加していない点を考慮すると、経営学研究科からの世界への情報発信量は、必ずしも増加傾向にはないことになる。

表 - 1 - 9 教官1人当たりの海外論文公表数（2000年4月 - 2003年9月末累計）

大 学	(b) / (a)	(c) / (a)	備考
神戸	0.169	0.339	経営学部 / 経営学研究科
一橋	0.266	0.688	商学部 / 商学研究科 / イノベーション研究センター
一橋ビジネス	0.386	1.250	国際企業戦略研究科
慶応	0.080	0.268	商学部 / 商学研究科

慶応ビジネス	0.000	0.000	経営管理研究科
早稲田	0.063	0.179	商学部 / 商学研究科
関西学院	0.064	0.149	商学部 / 商学研究科
同志社	0.000	0.000	商学部 / 商学研究科
大阪市立	0.059	0.118	商学部 / 商学研究科
北海道	0.087	0.217	経済学部 / 経済学研究科 現代経済経営専攻(現代政策講座を除く)・経営情報専攻
東北	0.148	0.148	経済学部 / 経済学研究科 経営学専攻・現代応用経済科学専攻
東京	0.438	1.000	経済学部 / 経済学研究科 企業・市場専攻
名古屋	0.182	0.273	経済学部 / 経済学研究科 経営学専攻
京都	0.264	0.547	経済学部 / 経済学研究科*
大阪	0.400	0.920	経済学部 / 経済学研究科 政策・ビジネス専攻・経営学専攻
九州	0.056	0.056	経済学部 / 経済学研究科 経営システム講座・会計システム講座・国際企業分析講座・産業マネジメント講座

- 1 (a)2003年度教員数, (b)海外論文公表者数(累計), (c)海外論文公表数(累計)
- 2 EconLit (1991-2003/09), Business Periodicals (1/95-7/03)による。ただし, 自大学の公刊による雑誌は含まない。
- 3 京都大学は経済学部 / 経済学研究科の総数である。
- 4 この期間の教官の移動は考慮していない。

図 - 1 - 3 教官1人当たりの海外論文・海外著書合計数

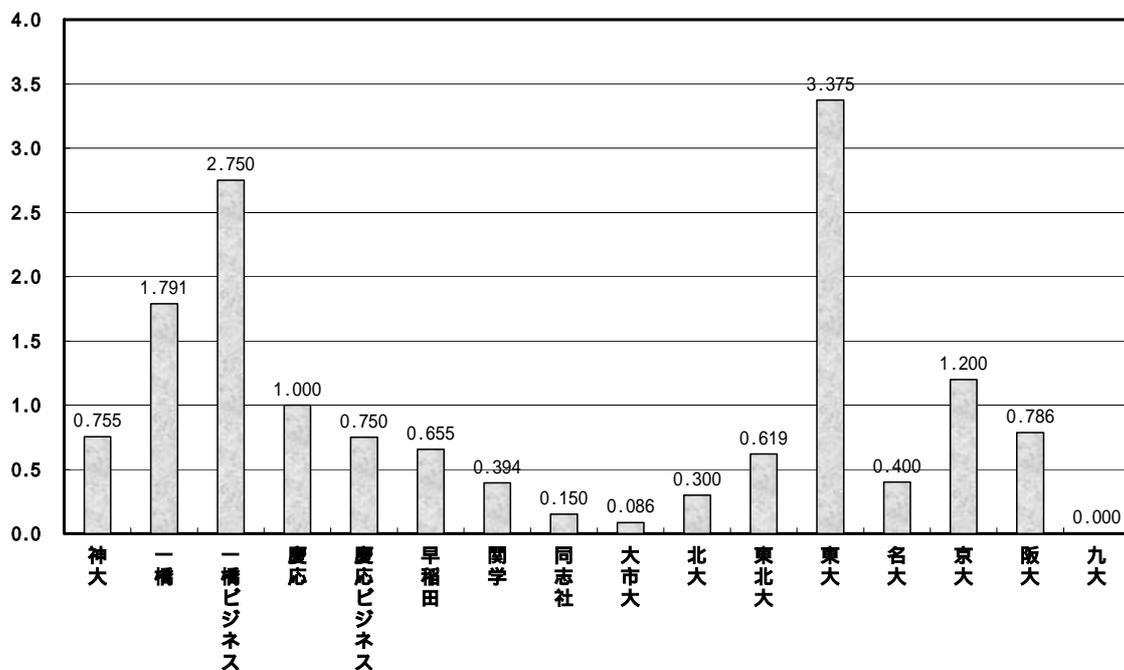
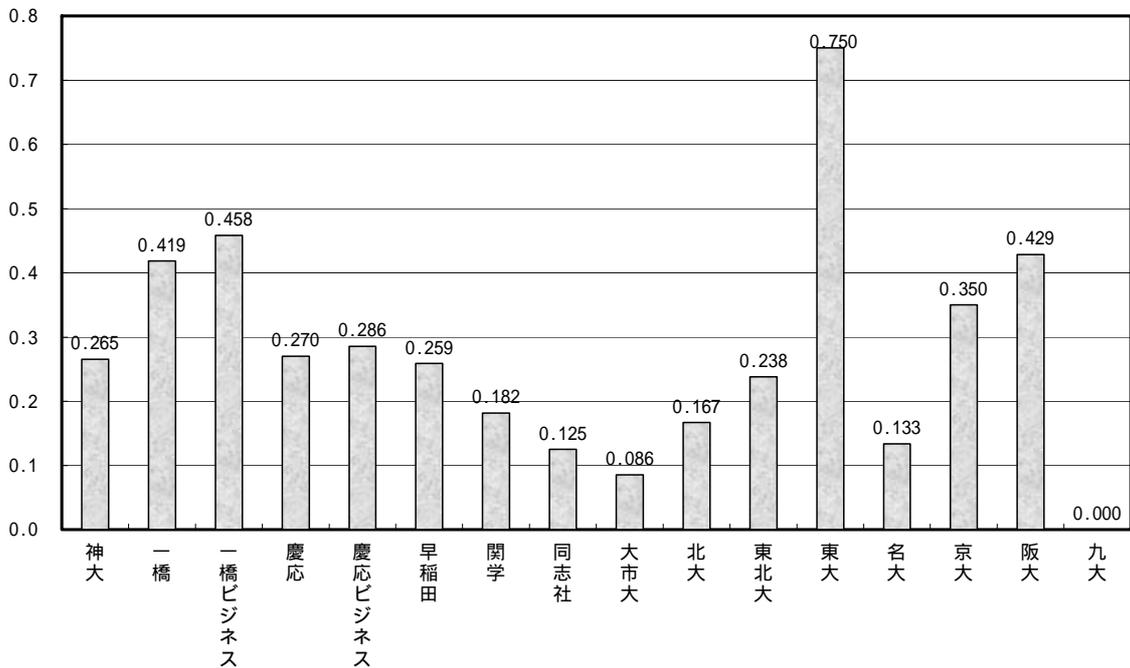


図 - 1 - 4 海外論文・海外著書の掲載者比率



- 1 ここでカウントした論文・著書の数には、Business Periodicals 1/95 - 9/00, Business Periodicals 7/82 - 12/94, EconLit 1969 - 2000/09 に掲載されているものから集計した(2000年10月末日現在)。
- 2 神戸・一橋・慶應・早稲田・関学・同志社・大阪市大は経営学部・商学部を対象としている。
- 3 北海道・東北・東京・名古屋・京都・大阪・九州大は経済学部の経営・商学系を対象としている。
- 4 [図 - 1 - 3]と[図 - 1 - 4]はいずれも前回の報告書より転載したものである。

また、研究活動における国際交流、特にその人的交流の面でも、経営学研究科の現状は、教育研究活動のグローバル・センター(GCOE)を目指すという中・長期的目標からすれば、出超傾向に過ぎ、[表 - 1 - 10]に示されるように、海外からの正式な招聘外国人研究者の受入実績は少なすぎるように思われる。研究活動における国際的な人的交流・情報交流を促進するためには、経営学研究科所属の教官が海外に出かけるとともに、ハード面・ソフト面の両面から積極的に海外の研究者を受け入れる体制づくりが必要とされよう。

表 - 1 - 10 海外からの招聘外国人研究者の動向

	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
招聘研究者数	2	3	4	9	4	7	2	4	6	6	12	11	8	2	3	9	6

第2に、若手研究者の段階からあまりにも研究成果に関して量を求めてきたのではないかという懸念が挙げられる。

経営学研究科では、本報告書の「 - 1 」で記述したように、助教授で採用された後の昇任に関していくつかの要件があり、最初から身分が保証されたものではなく、最初の3年間でテニユアがとれるのかどうか判断される。その結果、若手の研究者は、研究の質よりもどうしても成果を量的に多く出す方向に動きやすいという傾向がみられる。量がそれほどではなくても、若手の研究者がもう少し質を考慮した研究をやりやすい人事考課システムを整備する必要があるのではないかと考えられる。

以上のような問題点をふまえて、経営学研究科における研究内容の質的改善を図り、研究水準の一層の向上を達成すべく、研究体制の整備を進めていく必要がある。

(文責：村上英樹)

- 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のセンター（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にする。

- 1 - 4 - 1 教官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レベルの研究であるかどうかは非常に重要な点であり、昨年度から実施された日本の国際的な研究教育拠点を形成する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評価の1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官は、本報告書の第7部「資料」編に掲載されている「教官個人別データ」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。

個々の教官の研究成果の公開活動の詳細については、その「教官個人別データ」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。

- 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、オン・ゴーイング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、2001(平成13)年4月より、年1回発行される『経営学・会計学・商学研究年報』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。

このうち、『研究年報』は1955(昭和30)年から年1~2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、現在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といえるが、後述する『国民経済雑誌』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のに重宝なメディアともなっていた。

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)年に現在の『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官の研究成果を英文・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。なお、『研究年報』も『アナルス』もレフェリー制を導入しておらず、原則として年1回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って審査された論文であり、また、研究成果を発表する場所として学会誌等外部のメディアも整備されてきたので、『研究年報』や『アナルス』も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、従来の学会誌のような印刷メディアにはないような役割、つまり、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』に統合された。

なお、これら雑誌におけ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 - 1]に、1995(平成7)年度以降に刊行された『研究年報』に掲載された論文の論題と執筆者の一覧を示している。また、最近発刊された『経営研究』は、2003年10月までに論文2編が公刊された。

上記の『研究年報』や『アナルス』がいずれも原則として年1回の刊行であるので、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、文字通りディスカッション・ペーパーであり、とりあえず研究成果をかける媒体で公表して学界人等からの批判的意見を求めた後に、研究成果はより完成度の高い論文に昇華された形で、他の学術誌等に公表されることが多い。最近の3か年間をみ

れば、『ディスカッション・ペーパー』の刊行は、2000（平成12）年度で41本、2001（平成13）年度で37本、2002（平成14）年度で34本、というように、研究科所属教官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 - 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、経営学研究科の教官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。

- 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と経済学研究科・経済経営研究所の全教官、および、国際協力研究科の一部の教官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、2003（平成15）年3月で通算187巻を数えている。

『国民経済雑誌』には、通常、経営学研究科の教官は、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2～3人の経営学研究科の教官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官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 - 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官の執筆論文・書評の一覧を示している。

- 1 - 4 - 4 『ビジネス・インサイト』

経営学研究科は、既に1989（平成元）年度から昼夜開講制による大学院での社会人教育プログラムを実験的にスタートさせていたが、1991（平成3）年度に独立専攻の日本企業経営専攻（修士課程）が正式に設置され、さらに、1993（平成5）年度には博士課程後期課程にも日本企業経営専攻が設置されている。

経営学研究科では、このような社会人大学院の本格的な設立をみて、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、特に産業界とのより深い情報交流を促進する意図をもって、1993（平成4）年3月に「現代経営学研究学会」という新たな組織を設立した。

この「現代経営学研究学会」は、研究者（学界人）から構成される通常の学会と異なり、経営コンサルタントやビジネスパーソンもその構成員としている。これは、われわれが考える経営学研究の特質に起因している。すなわち、経営やビジネスの問題を研究している

のは、大学や研究機関に在籍している学界人だけではない。経営コンサルタントやビジネスパーソンも経営の問題を研究し、そこから新しい知見や洞察を得ようとしている。有効な経営理論の開発・評価能力が大学等に属する学界人の専有物でないというところに、経営学の特質がある。その意味で、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学会をもつということは、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。

そして、その機関誌である『ビジネス・インサイト』は、ワークショップやシンポジウムの開催と並んで、当該学会の中心的活動になっている。「現代経営学研究学会」の設立と同じ1993(平成4)年に創刊された『ビジネス・インサイト』は、研究者や学生だけでなく、ビジネスマンを読者として想定している。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することであり、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にある。また、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。

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 - 6]には、創刊号である1993(平成4)年春季号から最新の2003(平成15)年冬季号までの通算44号分の目次の一覧を掲げている。

- 1 - 4 - 5 動画コンテンツ

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、NACISIS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1つの試みとして、経営に関する基礎的なコンセプトを動画コンテンツとして収録し、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官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界に還元することは、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 - 7]は、2001(平成13)年1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。

- 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2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。動画コンテンツによる研究成果の公開もようやく緒についたばかりであるが、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、従来より指摘されていることと共通する問題であるが、外国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は伺えるが、経営学の分野において日本を代表する学術教育上のセンター(COE)としての地位を固め、さらに、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、さらなる充実が必要であろう。

(文責：水谷文俊)

- 1 - 5 21世紀COEプログラムへの採択

- 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、次の主旨とねらいをもつ。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、分野別に予算申請を受け付けて、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、無事に採択された。

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。

- 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 17 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 - 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

本拠点が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可能。(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。(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。(b)現実の企業経営等の場で実践できる人材の育成。(c)研究成果の社会への還元。

C 拠点形成実施計画

1) 研究計画

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

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)

主要海外拠点：中国(北京)、EU(ロンドン)

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

- 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 1 つとして採択された。

[資料 - 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。

(文責：桜井久勝)

- 1 - 6 研究の質の向上と改善のためのシステム

- 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 4 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ふまえて、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、研究活動の状況と問題点を把握するためのシステム、独創的・萌芽的な研究を推進するためのシステム、基礎研究を奨励するためのシステム、教員人事のシステムという 4 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官から構成される「研究科評価委員会」が常置されている。ここでは、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、個々の教官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「 - 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名の教官を派遣している。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官は、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名に教官に割り当てられる。

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官は、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。

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2つのものが挙げられる。

第1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官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官や、話題性に富むカレント・トピックスを扱う教官が多ければ、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、「學理と實際との調和」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

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2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。とくに研究資金に関しては、本報告書の第4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、「學理と實際との調和」「基礎研究の重視」は、経営学研究科を構成するすべての教官が共有している精神である。

D 教官人事のシステム

教員人事のシステムに関しては、本報告書の第4章や本節の冒頭でも述べたように、年功序列ばかりでなく、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官の評価・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。

- 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「教官個人別データ」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「 - 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。

『オープン・アカデミズムの新時代』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。「教官個人別データ」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、営学研究科全体と個々の教官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：砂川伸幸）