

V章 「大学院教育（PhDプログラム）」の自己点検・評価

本章では、第1部における経営学研究科における教育研究活動の目的・目標とその運営体制等の記述を受けて、経営学研究科における「大学院教育（PhDプログラム）」の自己点検・評価について記述する。

V-1 経営学研究科における大学院教育（PhDプログラム）の目的と目標

V-1-1 経営学研究科の設置目的と大学院教育（PhDプログラム）の沿革

大学院における教育の究極的目的が、学校教育法でいう「学術の理論および応用を研究し、その深奥をきわめ、文化の進展に寄与する」にあることはいうまでもないであろう。先般、これに「高度で専門的な職業能力を有する人材の養成」（専門職学位課程）が付加されることとなったが、この変更は先の目的の重要性を否定しているわけではもちろんない。

1953（昭和28）年4月に神戸大学に大学院が設置される時、経営学研究科には、修士課程と博士課程が置かれ、経営学・会計学専攻と商学専攻の2専攻が設けられている。これは、経営学系の大学院としてわが国最初のものであり、国立大学としては博士課程までを設けた唯一の大学院であった。また、1968（昭和43）年3月には、経営学・会計学専攻を経営学専攻と会計学専攻の2専攻に分離して、既存の商学専攻と合わせて3専攻体制に移行する。この段階での大学院教育の目標は、もっぱら大学その他の研究機関等で研究職に従事する人材の育成に置かれていた。

その後、大学院重点化が構想される中で、それは、従来からの大学院における研究者育成機能の拡充をはかりつつ、新たに社会人のリフレッシュ教育機能を付加する形で推進されることになった。まず1989（平成元）年4月から、わが国の国立大学では最初に「社会人MBAプログラム」が開設され、1991（平成3）年4月には、経営学研究科に独立専攻の日本企業経営専攻（修士課程）が設置される。さらに、1993（平成5）年4月には、博士課程後期課程にも日本企業経営専攻が設けられる。また、1995（平成7）年4月には、既存の経営学専攻・会計学専攻・商学専攻の3専攻が大幅に再編されて、マネジメント・システム専攻（経営学専攻を母体）・経営総合分析専攻（会計学専攻を母体）・企業システム専攻（商学専攻を母体）の3専攻となり、先の日本企業経営専攻と合わせて、経営学研究科は新たな4専攻体制に移行することとなった。

そして、1998（平成10）年度から2ヵ年計画で大学院重点化が進められることになり、まず同年4月に「マネジメント・システム専攻」と「会計システム専攻」（経営総合分析専攻を母体）が大学院講座化され、ついで翌1999（平成11）年4月に市場科学専攻（企業システム専攻を母体）と「現代経営学専攻」（日本企業経営専攻を母体）が大学院講座化されることにより、経営学・商学系の分野ではわが国最初の大学院重点化大学が完成した。

その後、文部科学省が高度専門職業人の育成を目的にした「専門大学院」制度を設立したことを受ける形で、2002（平成14）年4月に現代経営学専攻の博士課程前期課程（修士課程）の部分を改組する形で、これを専門大学院化することとなり、社会人MBA教育はこ

こが中心となって実施される体制が整えられた。さらに、2003（平成 15）年 4 月には専門大学院は「専門職大学院」に制度上移行した。

V-1-2 大学院教育（PhD プログラム）の目的と目標

大学院教育のうち、特にわれわれが PhD プログラムと呼んでいるものの教育目標は、経営学研究科が 1953（昭和 28）年 4 月に発足して以来大学院教育の基本目的としてきた、広く経営学・会計学・市場科学（商学）の諸分野で、大学や研究機関等で高度の研究・教育に従事できる専門職業人としての人材の育成である。

その中心的課題は、旧制神戸商業大学以来伝統的に担い続け、社会的に高い評価を得てきた、わが国の関係諸学界で活躍する資質を備えた研究者の育成・供給である。

それを明文化するものとして、2007（平成 19）年度に改正された経営学研究科規則において、経営学研究科博士課程の教育研究上の目的を次のように定めている。

研究科は、わが国における経営学・商学の中核的教育研究拠点（COE）として、その各分野における先端的な教育研究を行う。

(1) 前期課程の目的

経営学・商学全般及びそれらに関連する基礎的学問分野の高度な専門知識を持ち、経営学・商学の特定の専攻分野において、新たな科学的知見を生み出す科学的方法論を修得し、大学、研究機関及び産業界で当該分野の発展に寄与する人材を養成することを目的とする。

(2) 後期課程の目的

わが国における経営学・商学の COE として研究科で行われる先端的研究を通じて、経営学・商学の特定の専攻分野において深い専門知識に精通し、独創的研究を行う人材を養成し、当該人材が、大学や研究機関等において当該分野の高度な研究・教育に従事し、その発展に主導的役割を果たすとともに、その成果を世界に及ぼし、人類の進歩と発展に寄与することを目的とする。

目的に掲げる COE は、Center of Excellence の略で、中核的研究教育拠点を意味する。経営学研究科は、1953（昭和 28）年の設置以来、わが国における経営学・会計学・市場科学（商学）の中核的研究拠点であったが、その実績の上に、1992（平成 4）年度の自己評価・外部評価報告書『経営学における COE をめざして』においてさらに国際的レベルでの中核的研究拠点を含意する COE をめざして教育と研究の体制整備を行うことを内外に宣言し、2006（平成 18）年に経営学研究科博士課程の目的としてそれを明文化したのである。

経営学研究科では、伝統的な大学院教育の基幹を受け継ぐ PhD プログラムを、基本的に博士課程（前期課程 2 年＋後期課程 3 年）5 年一貫教育のプログラムとして位置づけており、過去 10 年来の本研究科における教育改革の結果として新たに設けられた、産業界の高次の経営プロフェッショナル（高度専門職業人）を育成する機能を担う社会人 MBA プログラム（前期課程、2003（平成 15）年度以降は専門職学位課程 2 年）との間での、教育目標、教育内容、カリキュラムの差異と特徴、および、両プログラムの相互関連を明らかにした

上で、それぞれの教育目標の内容を具体的な教育課程に反映させ、充実させる努力を行ってきた。

その趣旨と目的は、経営学研究科のみならず、わが国の社会科学系大学院で永年の懸案となっていた、博士課程5年一貫教育による大学院教育の成果の最終判定を課程博士学位(PhD)の授与をもって行う体制の本格的整備とそれへの実質的移行にあり、PhDプログラムのカリキュラムは、一定の客観的水準を維持しつつ、課程博士の学位取得という最終成果への大学院学生(一般院生)の到達を促進し、円滑化するために設計されている。

V-1-3 大学院教育(PhDプログラム)の目的と目標の公表・周知の方法

経営学研究科では、大学院教育をPhDプログラムと社会人MBAプログラムという二つのプログラムに大別し、特に研究者育成プログラムは「PhDプログラム」として特徴づけられ、そのターゲットを課程博士の学位取得に定めることにより、教育目標の明確化と客観化の努力をはかっている。

大学院教育におけるこのような2本建てプログラム設定の趣旨、目標、内容等については、1992(平成4)年度より2~3年間隔で実施されている自己点検・評価活動に基づいて過去7回にわたり公表された自己評価報告書で明らかにされている。

また、経営学研究科では、以下に掲げる媒体等を通じるなど、あらゆる機会を利用してPhDプログラムの教育目標の周知徹底をはかってきた。

- ・経営学研究科募集要項
- ・『学生便覧』・『講義要綱』
- ・経営学研究科のホームページ (<http://www.b.kobe-u.ac.jp/>)

その結果、PhDプログラムの目的・目標の理解は社会的にも学生の間でも相当程度に浸透しているように思われるが、今後とも広報委員会が中心となってその整備に努めるとともに、海外に向けての情報発信について、その有効な手法の開発も含めて検討する必要があるだろう。

(文責：末廣英生)

V-2 大学院教育(PhDプログラム)の内容と方法

大学院教育(PhDプログラム)の目標を達成するための教育内容と方法について、近年の教育改革の結果として整備された現行のカリキュラムの具体的内容を説明し、当該カリキュラムに基づいて行われている教育課程の現実の状況を教務データに基づいて検討したい。

V-2-1 現行カリキュラムの概要

現行のカリキュラムは、1995(平成7)年度より導入されたものであり、経営学研究科における大学院拡充計画にともなう学生数の増加に対応して、組織的な教育体系を整備することにより課程博士学位(PhD)の取得を促進することを目的としている。

現行カリキュラムの導入以前は、本研究科における博士課程は前期課程・後期課程ともに学生数(一般院生数)は1学年10人程度と比較的少なく、修士論文や博士論文の指導は、主として指導教員と学生との相対関係で行われてきた。

しかし、大学院拡充計画の結果、学生数が1学年30人程度にまで増大(前期課程は現在50人程度に増大)したため、従来の方法では大学院教育(PhDプログラム)を効果的に行うことが難しくなってきた。もちろん、カリキュラム改革は単に学生数の増加に対応するために導入されたものではなく、経営学の学問的発展とも関係している。すなわち、従来、経営学・会計学・商学、さらには、それぞれの内部で細分化された個別の学問領域が独立に研究されていた段階から、それらの間に共通の科学的認識が確立され、相互に関連した一つの学問体系として捉えなければならない成熟した段階に至ったことが、カリキュラム体系を見直す大きな要因となっている。

そのため、経営学研究科では、学位論文の指導と基礎学力確保のための教育とを分離し、後者に関しては指導教員のみならず全教員が体系的なカリキュラムを分担して担当するという体制を整えることになった。したがって、本研究科のカリキュラムは、そこで提供されているコースワークをこなすことによって、大学や研究機関等で高度な研究に従事できる研究者が育成されるように体系づけられている。

V-2-2 現行カリキュラムの授業科目、履修要件、修了要件

V-2-2-1 博士課程前期課程における授業科目と履修要件

1) 授業科目

大学院教育(PhDプログラム)の博士課程前期課程(2年間)で課せられるカリキュラムは、研究者としての基礎的な知識を修得するための第1群科目(特論)、体系的な研究に不可欠な方法論を修得するための第2群科目(方法論研究)、当該分野における研究フロンティアについての知識を修得するための第3群科目(特殊研究)、および研究論文(修士論文)の作成指導を行う第6群科目(演習)を中心としている。

経営学研究科では、このうち、特に第1群科目(特論)と第2群科目(方法論研究)をPhDプログラムのコア科目として位置づけている。学生は、まずこれらの科目を履修して、その研究分野の者は誰でも知っていなければならない基礎的な知識、その研究方法で研究する者は誰でも知っていなければならない基礎的な方法を身につけることが期待されている。その上で、第3群科目(特殊研究)を履修し、自分の研究分野のフロンティアにまでその研究上の知識を広げ、博士課程後期課程においてオリジナリティの高い研究を行うための土台を形成することが期待される。

第3群科目については、名称を括弧書き付属名称付と付属名称なしの科目の二つに分け、第1群科目・第2群科目に直接接続する発展的内容の科目はその内容を示す括弧書き付属名称付第3群科目に、その上にさらに研究のフロンティアについて講義する科目は付属名称なしの第3群科目とすることにより、段階的に授業を実施する仕組みをさらに高度化している。また、博士課程前期課程の修了後に後期課程には進学せず、就職する学生が増加しているため、こうした就職を希望する学生を対象とした授業科目も新設している。

[表V-2-1]は、経営学研究科の大学院で設定されている授業科目のうち、第1群科目～第3群科目の一覧を示したものである。

なお、2009(平成21)年度の大学院の開講科目と担当者の一覧を、本報告書の第7部「資料」編の[資料V-1]に掲げているので参照されたい。

表V-2-1 大学院での授業科目(第1群科目～第3群科目)

区 分	授業科目	単位	区 分	授業科目	単位		
第1群	特論	経営管理特論	2	第3群	特殊研究	財務会計特殊研究(会計情報)	2
		経営制度特論	2			会計制度特殊研究	2
		決定分析特論	2			会計制度特殊研究(監査)	2
		財務会計特論	2			会計制度特殊研究(税務会計)	2
		会計制度特論	2			会計制度特殊研究(国際会計)	2
		管理会計特論	2			会計制度特殊研究(学際的会計研究)	2
		マーケティング特論	2			管理会計特殊研究	2
		ファイナンス特論	2			管理会計特殊研究(マネジメント・コントロール)	2
		市場経済分析特論	2			管理会計特殊研究(コスト・マネジメント)	2
第2群	方法論研究	数学的方法論研究	2			社会環境会計特殊研究	2
		統計的方法論研究	2			アドバンスト ファイナンシャル アカウンティング (Advanced Financial Accounting)	2
		定性的方法論研究	2			マーケティング特殊研究	2
第3群	特殊研究	経営管理特殊研究	2			マーケティング特殊研究(顧客関係管理)	2
		経営管理特殊研究(組織行動)	2			マーケティング特殊研究(消費者行動論)	2
		経営管理特殊研究(組織理論)	2			ファイナンス特殊研究	2
		人的資源管理特殊研究	2			ファイナンス特殊研究(金融システム)	2
		コーポレートファイナンス特殊研究	2			ファイナンス特殊研究(金融機関)	2
		企業政府関係特殊研究	2			ファイナンス特殊研究(証券市場)	2
		経営統計特殊研究	2			ファイナンス特殊研究(保険論)	2
		経営情報特殊研究	2			ファイナンス特殊研究(リスクマネジメント)	2
		決定分析特殊研究	2			市場経済分析特殊研究	2
		決定分析特殊研究(ゲーム理論)	2			市場経済分析特殊研究(物流システム)	2
		経営史特殊研究	2			市場経済分析特殊研究(交通論)	2
		戦略マネジメント特殊研究	2			市場経済分析特殊研究(国際貿易)	2
		人的ネットワーク特殊研究	2			市場経済分析特殊研究(市場と均衡)	2
		テクノロジーマネジメント特殊研究	2			国際戦略分析特殊研究	2
		イノベーションマネジメント特殊研究	2			日米欧産業経営特殊研究	2
		アドバンスト ビジネス-ガバメント リレーションズ (Advanced Business-Government Relations)	2			アドバンスト マーケティング (Advanced Marketing)	2
		アドバンスト サプライ チェーン マネージメント (Advanced Supply Chain Management)	2			統計的方法論特殊研究(確率モデル)	2
		アドバンスト オペレーションズ ストラテジー (Advanced Operations Strategy)	2			統計的方法論特殊研究(同時方程式分析)	2
		財務会計特殊研究	2			統計的方法論特殊研究(非集計データ分析)	2
		財務会計特殊研究(簿記)	2			統計的方法論特殊研究(応用回帰分析)	2
		財務会計特殊研究(財務報告)	2			サーベイリサーチ法特殊研究	2
		財務会計特殊研究(会計史)	2	方法論特殊研究(論文作成セミナー)	2		

2) 履修要件

[表V-2-2]は、大学院教育(PhDプログラム)における博士課程前期課程修了の履修要件を示したものである。

[表V-2-2]に示したように、PhDプログラムの学生(一般院生)は、修士号を取得するためには、第1群の特論から自己の研究領域と直接関連する科目を最低4単位(2科目)、第2群の方法論研究から自己の研究のために必要な科目を最低2単位(1科目)それぞれ修得することが要求される。これによって、少なくとも修士論文作成のために必要な基礎学力が確保されるようになっている。また、2009(平成21)年度から、履修要件を科

目 14 単位（7 科目）から 18 単位（9 科目）に増やし、基礎知識の修得の強化をはかった。

カリキュラムが現行の形に整備される以前は、このような詳細な単位の取得要件が課されておらず、必要な基礎知識や方法論もすべて個々の指導教員が個別に指導するという体制であり、その点に関しては必ずしも十分な教育が行われていなかったといえる。現行のカリキュラム体系の導入によって、複数の教員がそれぞれの専門の立場から、直接・間接に 1 人の学生の修士論文の作成に関わり、論文の科学的水準を向上させる体制が整っているといえよう。また、期末試験を全科目実施することとし、大学院教育の実質化を徹底することにした。

表 V-2-2 PhD プログラム（前期課程）の履修要件

第 1 群	4 単位以上	18 単位以上
第 2 群	2 単位以上	
第 3 群	2 単位以上	
第 5 群		
第 6 群	12 単位	
合 計	30 単位 以上	
備 考	<p>第 5 群については 4 単位まで、また、第 8 群については 6 単位まで、ただし両群合わせて最大合計 6 単位まで修了要件に算入することができる。第 8 群の授業科目について修得した単位は、第 3 群の単位数に含める。</p> <p>第 4 群および第 7 群の授業科目については、現在設定されていない。第 8 群は、専門職学位課程の授業科目。</p>	

3) 博士課程後期課程への進学要件

経営学研究科における大学院教育（PhD プログラム）は、既述のように、5 年一貫教育が前提ではあるが、前期課程修了者が自動的に後期課程に進学できるわけではなく、一定の要件を満たした学生のみが後期課程に進学できるシステムになっている。

すなわち、後期課程への進学については、講義を受講して必要単位数（演習（第 6 群）を除き 18 単位）を修得するだけでなく、これとは別に、第 1 群科目（特論）と第 2 群科目（方法論研究）に対応する「総合学力試験」に合格する必要がある。しかし、2 年間で修士論文を完成させなければならないという学生の負担を考慮して、第 1 群と第 2 群ともに進学要件は各群 1 科目に合格すれば足りるという形で軽減されている（なお、総合学力

試験は、年2回、原則として8月と3月に実施される)。

必要単位数の修得に加えて、このような総合学力試験を課す理由は、学生が単位修得によって得た学力を、さらに博士論文作成のために必要な水準にまで拡張する能力を持っているかどうかを判定するためである。したがって、総合学力試験での筆記試験のレベルは、単に単位修得のための試験よりも若干高いものとなっている。また、総合学力試験に英語の出題を新たに加え、海外からの編入生にも対応できるようにしている。

総合学力試験合格に加え、提出された修士論文の内容が審査委員会（指導教員を含めて3人ないし4人）で判定され、「進学可」の判定を与えられた論文を提出した前期課程修了者のみが、後期課程への進学を許される。修士論文が「進学可」のレベルに達していない場合、修士号は授与するものの、研究科内での後期課程への進学は認めていない。これは、「進学可」と判定する修士論文の合格要件には、修士論文が満たすべき条件に加えて、後期課程への進学後さらに研究を発展させるための潜在的能力が論文に表れているかどうかが含まれていることを意味する。

V-2-2-2 博士課程後期課程の修了：課程博士の取得

博士課程後期課程への進学後は、上述の総合学力試験（第1群と第2群）の合格によって基礎学力は既に有しているとみなされるため、自己の専門分野の研究が中心となる。後期課程の修了に必要な修得単位は第6群科目（演習）のみであり、そこで博士論文の作成指導が行われる。ただし、課程博士号取得の候補者となるためには、後期課程（3年間）の途中で、総合学力試験の第1群をもう1科目（計2科目）合格することに加えて、通称「第2論文」と呼ばれる論文を提出し、その審査に合格する必要がある。経営学研究科では、これを総合学力試験の第3群として位置づけている。

第2論文は、その後作成される課程博士論文の骨格となるもので、通常は後期課程1年次の後期以降に当該論文を提出し、その審査を受けるという形で行われ、審査に合格すれば「論文指導委員会」が組織される。論文指導委員会とは、当該学生の博士論文の指導を複数教員の協力によって行う仕組みで、当該学生の演習指導教員を含む3人の教員から構成される。複数教員の協力により、多面的な研究指導を実現することがその目的である。論文指導委員会が組織された後は、課程博士論文提出までの期間、当該委員会の指導を受けながら、課程博士論文を完成させることになる。

提出した第2論文の審査に合格しなかったときは、以後半年おきの提出時期に再度論文を提出し、審査を受けることができる。もちろん提出を見送ることも可能であるが、少なくとも最短3年間の後期課程在籍で課程博士論文を提出しようとする場合には、3年次の前期までに第2論文（総合学力試験の第3群）の審査に合格しておく必要がある。第2論文の提出については、2008（平成20）年度から査読付き学術雑誌に掲載された論文を第2論文として審査できることとし、査読付き学術雑誌への論文発表を促進する仕組みへと変更した。

総合学力試験の第1群～第3群のすべてに合格した学生は、後期課程3年次の10月に課程博士論文の題目を提出し、それに基づいて「仮審査委員会」が組織される。当該学生は、提出しようとする博士論文の予定原稿を、仮審査論文として仮審査委員会に提出しなけれ

ばならない。仮審査委員会は、この仮審査論文の審査によって課程博士論文の進捗状況をチェックし、当該論文が課程博士論文として研究科教授会に推薦するに足るか否かを最終的に判断する。この過程で必要に応じて論文の改訂が要求される。すなわち、課程博士論文の指導には、その最終段階においても基本的には複数の教員が関わることになり、それぞれの専門の立場から包括的な指導が行われる。

2007（平成 19）年度後期からは、仮審査委員会による仮審査と並行して、「博士論文発表会」を行うこととした。これは、仮審査論文の段階の博士論文予定原稿を一般公開の場で発表するもので、経営学研究科の課程博士号の透明化を目的とする仕組みである。この目的に加えてさらに、博士論文発表会には、博士課程の教育上二つの副次的機能がある。一つは、発表会には論文指導委員会、仮審査委員会のメンバー以外の多数の教員が出席し、仮審査論文の段階の博士論文予定原稿に残されている様々な問題点を指摘することにより、最終的な博士論文の完成度をさらに上げることができるということである。もう一つは、発表会に多数の博士課程前期課程・後期課程在学学生が出席し、仮審査論文の内容を聞き、また、博士論文を提出しようとする学生と出席教員とのやりとりを聞くことによって、経営学研究科が要求する課程博士号の水準についての理解を形成し、やがて自らが執筆することになる博士論文の水準の維持・向上に資することである。

仮審査委員会から博士論文として推薦された論文は、審査委員 3 人ないし 4 人による「審査委員会」で最終審査が行われ、可否が判定される。

以上述べた課程博士号授与のプロセスは、次の [図 V-2-1] に掲げる「大学院博士課程の標準的なタイム・テーブル」にまとめられている。そして、このタイム・テーブルは学生便覧に掲載して学生へ周知されている。

図 V-2-1 大学院博士課程の標準的なタイム・テーブル

大学院博士課程学生は、以下の標準的タイム・テーブルを目標にして研究することが望ましい

- | | |
|----|--|
| M1 | 第 1 群から専攻科目を含め 2 科目、第 2 群から 1 科目に合格
8 月 総合学力試験
3 月 総合学力試験 |
| M2 | 8 月 総合学力試験・・・進学するためには、このときまでに少なくとも第 1 群 1 科目、第 2 群 1 科目に合格していなければならない。（進学要件）
10 月 修士論文題目提出
1 月 修士論文提出
2 月 修士論文審査
3 月 修士論文可否判定、合格
後期課程進学判定、進学可（進学要件） |
| D1 | 10 月 総合学力試験第 3 群（第 2 論文）論文題目提出
1 月 第 2 論文提出
2 月 第 2 論文審査
3 月 第 2 論文可否判定、合格 |

- D2 4月 課程博士論文指導委員会組織
課程博士論文作成
- ↓
- ・・・課程博士論文指導委員会のコメントに基づき草稿を改訂
- D3 10月 課程博士論文題目提出・・・このときまでに、総合学力試験に全群合格していなければならない。(提出要件)
- 11月 仮審査委員会組織(博士論文の原稿を11月末までに仮審査委員会に提出し、その指示にしたがい改訂する)
- 12月 末日までに開かれる仮審査委員会に博士論文原稿を提出し、仮審査を受ける
博士論文発表会
- 1月 仮審査委員により博士論文としての推薦を受ける
課程博士論文提出(最終稿)
- 2月 審査委員による博士論文審査および最終試験
- 3月 課程博士の学位授与

現行のシステムにより、年々、課程博士号の取得者数は増加し、後述の[表V-4-3]に示されるように、1999(平成11)年度以降は毎年約20人の課程博士号取得者を出すに至っている。

V-2-3 現行カリキュラムの実施状況

現行カリキュラムの実施状況を、第1群、第2群科目の実際の履修状況、総合学力試験の受験状況・合格状況について、教務データに基づいて述べよう。

V-2-3-1 科目の履修状況

第1群科目(特論)と第2群科目(方法論研究)は、PhDプログラムのコア科目として、学生の研究者としての基礎を形成する上で、重要な科目である。それらの科目の履修状況を2005(平成17)年度から2009(平成21)年度の5年間について示すと、[表V-2-3]のとおりである。

表V-2-3 第1群・第2群科目の履修者数

第1群科目履修者数		(人)				
年度	2005	2006	2007	2008	2009	
経営管理	31	24	25	27	28	
経営制度	22	14	19	24	26	
決定分析	2	4	4	8	6	

財務会計	9	4	11	14	11
会計制度	5	7	9	10	9
管理会計	2	5	5	10	20
マーケティング	15	17	19	21	25
ファイナンス	11	12	7	7	8
市場経済分析	19	8	13	13	26

第2群科目履修者数

(人)

年度	2005	2006	2007	2008	2009
数学的方法論	19	12	23	34	29
統計的方法論	19	29	21	32	28
定性的方法論	34	30	32	43	42

コア科目の実際の履修状況について、二つの事実が指摘される。前回の自己評価報告書後の状況について、2006（平成18）年度から2008（平成20）年度までの3年間を見ることにしよう。第1に、2006（平成18）年度から2008（平成20）年度までの3年間で、第1群科目の履修延べ数は341件、第2群科目の履修延べ数は256件である。年平均に換算すると、第1群科目は約114件、第2群科目は約85件である。同じ2006（平成18）年度から2008（平成20）年度までの3年間の博士課程前期課程への入学者総数は118人であり、したがって1年当たり平均39人となる。この年平均履修人数は、1人の学生が博士課程前期課程の在籍期間を通じて履修する科目数の概算値として、第1群科目が2.9科目、第2群科目が2.2科目であることを意味する。

他方、第3群科目は、開講科目が年によって同じではないので第1群・第2群と同じやり方で履修科目数の概算をすることはできないが、ちなみに2007（平成19）年度の入学者39人が2008（平成20）年度の前期課程修了までに履修した第3群科目をすべて数え上げて、1年間の1人あたりの履修科目数に換算すると3.5科目であった。

2006（平成18）年度から2008（平成20）年度までの3年間（履修要件14単位、7科目以上）の履修状況に、2007（平成19年度）年度入学者の第3群履修行動を単純に上乘せると、合計で8.6科目を履修していることになる。要約すると、平均的な学生は、博士課程前期課程の在籍期間を通じて、第1群科目を2.9科目、第2群科目を2.2科目、第3群科目を3.5科目履修している。

後述するように、経営学の研究には、多くの場合、複数の研究方法を併用することが求められる。したがって、学生が実際に履修している科目のこのような第1群・第2群・第3群間の配分は、研究に必要な各分野の基礎的知識を身につけるとともに、研究に必要な方法を習得するという現行のカリキュラム設計の意図に照らして、バランスがとれたものといえる。ただ、2009（平成21）年度から第1群・第2群・第3群合わせて18単位以上、9科目以上を履修要件として要求する制度変更を実施したため、学生の履修行動に変化が見られることも予想される。

第2に、しかしながら、個々の科目ごとについて見ると、履修人数には、科目によってかなりのバラツキがある。すなわち、第1群（特論）では、経営管理、経営制度、マーケティング、市場経済分析の4科目の履修者数が突出している。これに対して、決定分析、会計制度、管理会計、ファイナンスの4科目については履修者が少ない。第2群では定性的方法論の履修者が突出して多い。

V-2-3-2 総合学力試験の実施状況

先にも述べたように、課程博士号取得のためには、必要単位数の修得（演習を含めて合計38単位）とは別に、第1群科目（特論）に対応する2科目、第2群科目（方法論研究）に対応する1科目、計3科目の総合学力試験に合格する必要がある。これに総合学力試験の第3群とされる第2論文の審査に合格して、はじめて課程博士論文の作成に専念できる、いわゆる課程博士号取得候補者となるのである。したがって、総合学力試験の合格状況を見ることは、課程博士号の取得状況を考える上できわめて重要である。

[表V-2-4]と[表V-2-5]は、総合学力試験（第1群9科目、第2群3科目）の科目別の受験者数と合格者数の年度別推移を示している。

表V-2-4 総合学力試験の実施状況（その1：第1群（特論））

（人）

年月		2005.3	2005.8	2006.3	2006.9	2007.3	2007.9	2008.3	2008.9	2009.3
経営管理	受験者	5	30	11	29	15	24	15	20	22
	合格者	2	13	5	14	8	11	7	9	6
経営制度	受験者	5	18	11	14	7	10	2	13	11
	合格者	4	3	4	9	0	9	0	4	5
決定分析	受験者	0	0	1	2	1	1	0	0	0
	合格者	0	0	0	0	1	0	0	0	0
財務会計	受験者	3	11	2	8	4	10	4	14	6
	合格者	0	6	0	2	2	5	2	5	2
会計制度	受験者	2	1	2	1	5	2	7	3	2
	合格者	0	0	1	0	1	0	3	2	1
管理会計	受験者	2	1	2	2	3	5	4	2	9
	合格者	2	0	2	1	1	3	1	0	6
マーケティング	受験者	1	11	1	15	5	17	6	11	9
	合格者	0	7	0	6	2	9	3	5	3
ファイナンス	受験者	3	3	4	3	3	2	3	1	4
	合格者	1	0	3	1	2	0	1	0	0
市場経済分析	受験者	6	16	4	8	2	10	3	12	5
	合格者	2	15	0	2	0	6	2	9	3

表V-2-5 総合学力試験の実施状況（その2：第2群（方法論研究））

（人）

年月		2005.3	2005.8	2006.3	2006.8	2007.3	2007.8	2008.3	2008.8	2009.3
数学的方法論	受験者	3	1	0	2	3	1	0	2	5
	合格者	2	0	0	1	1	0	0	1	0
統計的方法論	受験者	5	12	2	12	3	16	5	23	16
	合格者	3	12	0	9	3	10	3	14	7
定性的方法論	受験者	5	32	6	27	9	23	14	21	15
	合格者	2	19	2	14	6	5	3	4	3

総合学力試験の実施状況に関して指摘すべきことは、受験者全体に占める各科目の割合が大きな偏りをみせていることである。すなわち、第1群（特論）では、経営管理が受験者数において突出している。これに続いて、経営制度の受験者数が顕著に多い。これら2科目は、合格者数も多くなっている。これに対し、決定分析、会計制度、ファイナンスの3科目は受験者数、合格者ともに少ない。第2群（方法論研究）では、受験者数と合格者数の科目間の偏りはいっそう顕著である。定性的方法論の受験者数、合格者数が極めて多いのに対して、統計的方法論のそれはほとんど皆無に等しい。このような科目間の偏りは、総合学力試験導入時から一貫して見られる傾向である。

その原因が、合格率に左右された学生の受験対策行動でないことは、次に掲げる〔表V-2-6〕の示す合格率によって明らかである。経営管理や定性的方法論の合格率が他の科目に比して高いというわけではない。

表V-2-6 第1群・第2群の科目別合格率

（％）

		年度	合格率			
			2005	2006	2007	2008
第1群	経営管理		42	50	46	36
	経営制度		30	43	75	38
	決定分析		0	33	0	-
	財務会計		42	33	50	35
	会計制度		0	17	33	60
	管理会計		67	40	44	55
	マーケティング		58	40	52	40
	ファイナンス		16	50	20	0
	市場経済分析		77	20	62	71
第2群	数学的方法論		88	80	62	54
	統計的方法論		50	40	0	14
	定性的方法論		56	56	22	19

むしろ、第1群科目に関しては、学生の研究分野の偏りを適切に反映しているということができる。各科目とも基本テキストを指定しており、博士論文を執筆するのに必要な知識修得の水準を決めている。こうしたことからすれば、専攻分野の人数の違いなどを反映しているものと思われる。決定分析については、2007（平成19）年度から内容を二つに分け、第1群科目で教える内容はファイナンス等の分野にも必要な基礎領域に限定し、従来の決定分析で教えていた専門的な領域は第3群科目に移すなどの対応をとっている。

これに対して、第2群科目にある科目間の偏りは、学生の研究手法の分布とは必ずしも対応していないということができる。このこと背景には、次の事情がある。博士後期課程で行われる研究のかなりが、定性的方法と統計的方法を併用して行われる。ところが、総合学力試験の制度は、1人の学生に第2群から1科目を受験するように指定していたため、学生は定性的方法論と統計的方法論との間でいずれか一方を選択することになるという事情である。こうした問題に対応するため、第2群科目については2008（平成20）年度から2科目受験が可能な形に変更した。ただ、現在のところ学生が2科目を受験する状況には至っていない。ただし、これらの事情だけで、上に見た極端な偏りが説明されるわけではない。実際の偏りは、第2群科目の教育に関して何らかの対策が必要であることを示唆している。その対策に関しては、後述の「V-5 大学院教育（PhD プログラム）の改革と拡充」の項で述べる。

（文責：忽那憲治）

V-3 大学院学生（PhD プログラム）に対する支援体制

大学院教育（PhD プログラム）の目標の達成には、それにふさわしい設備、施設、制度等、ハードとソフトの両面での支援体制や環境条件が整備される必要があることはいうまでもない。

設備面では研究室、図書館、情報処理施設等が、また、制度面では奨学金制度や授業料免除制度の採用度、学生たちの学習・生活相談を担当する学生委員等を中心とする教員と研究科教務係等の事務組織のサービスの水準、あるいは、より広く、産業界との交流の機会、大学間協定による海外留学などの国際交流の機会提供の水準が問われる。

V-3-1 学習環境の物的設備

教室・図書館・情報関連設備等の物的設備については、本報告書の「Ⅲ-5 経営学研究科の設備」と「Ⅲ-6 学内共同教育研究施設等」の各節で詳述しているので、ここでは、大学院教育（PhD プログラム）に関連してその概要のみの記述にとどめたい。

V-3-1-1 研究室

大学院の PhD プログラムの学生（一般院生）にとって勉学の基本となる研究室については、しばらくの間第三学舎と第四学舎に大小計9室を確保し、合わせて約140席を用意し

て学生の個人利用に供してきたが、2004（平成16）年に新たに研究棟フロンティア館が竣工したので、大学院のPhDプログラム学生用研究室の再配置を行い、2004（平成16）年度より第三学舎、第四学舎およびフロンティア館に大小計9室を確保し、合わせて約200席を用意することにした。これによって、PhDプログラムのすべての学生に個人利用の研究用スペースを提供できることになった。

V-3-1-2 図書館（社会科学系図書館等）

一般院生が主として利用する附属図書館は、神戸大学に6館・2分館が存在する附属図書館のうち、社会科学系図書館である。

社会科学系図書館は、旧制神戸高等商業学校以来の歴史をもち、学内で一番古く、社会科学系分野の大学図書館として、わが国でも最高水準の蔵書数を誇っている。

蔵書数は、開架図書と書庫内図書を合わせて、和書約58万冊、洋書約66万冊、合計約124万冊であり、大学院学生は、図書館内の書庫内の立入りが認められ、最大限、開架図書6冊（2週間）と書庫内図書20冊（2ヵ月間）の館外貸出サービスを受けることができる。

開館時間は、原則として、平日が8:45～21:30、土・日曜が10:00～18:00（第1日曜を除く）となっており、土・日も利用可能にして、一般院生の便宜をはかっている。

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1,111種類の雑誌が所蔵され、全国的な利用に供されている。これ以外にも阪神大震災の各種資料を保管する震災文庫なども併置されている。

さらに、同じ六甲台キャンパスには、附属図書館以外に、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や附属政策研究リエゾンセンター、国連寄託図書館があり、これらの施設が所蔵する図書や雑誌等についても、大学院の学生は利用することができる。

また、神戸大学全体で電子ジャーナルおよびそのダウンロード・システムの整備が行われ、2009（平成21）年度では、洋雑誌で12,500点、和雑誌で900点、合計13,400点の雑誌が電子ジャーナルとして利用可能になっており、研究上の利便性は飛躍的に向上している。

V-3-1-3 情報関連設備

授業用あるいは学生の自主学習のための教育用コンピュータは第三学舎にある六甲台電算機室、情報処理教室および演習室に設置されている。これらの設備は、主に社会科学系4部局（経営学研究科、経済学研究科、法学研究科および国際協力研究科）に所属する学生の共用施設である。電算機室と情報処理教室には学術情報基盤センター管理のマシン147台が配置されている。ここのマシンは2006（平成18）年4月にWindowsからiMacに更新されたところである。演習室には経営学研究科、経済学研究科および法学研究科が共同で設置したWindowsマシン41台がある。これらの教育用コンピュータには文書作成、表計算、プレゼンテーションソフト、エディター、各種統計パッケージ、ソフトウェア開

発環境など多岐にわたるソフトが用意されている。また当然のことながらすべての PC はインターネットに接続可能である。

近年、経営学研究科では、その教育研究活動をサポートするために、ネットワーク関連で、次のような設備改善を実施している。

- ① 無線 LAN の展開
- ② 総合学力試験受験届や論文題目届を Web 上で行うシステムの開発
- ③ 商用データベース検索サービス
- ④ 統計処理専用 PC の貸し出し
- ⑤ 研究室のある第三学舎、第四学舎、フロンティア館へのネットワークプリンタの設置

V-3-1-4 厚生施設（食堂等）

経営学研究科の大学院学生の多くは、神戸大学生協の六甲台店舗を利用している。1 階にあるカフェテリア食堂（いわゆる学生食堂）の収容人数は約 390 人であり、また、同 3 階にあるレストラン（教職員用テーブルのセクションと学生・一般用テーブルのセクションの別が設けられている）とあわせると 500 席近い収容人数となり、以前より 100 席以上の増加となっている。建物 2 階には購買・書籍部があり、日用品・文具・コンピュータ・サプライ品や書籍等を購入できる。

これらの営業は、原則は平日のみであるが、カフェテリア食堂および書籍・購買部は学期中の土曜にも昼食時間帯に限り短縮営業されている。

上記のようなハード面での支援体制の水準は、学生数の増大もあり、必ずしも十分なものとはいえないが、教員研究用のニーズとのバランスを考慮しながら、不断に拡充に努めている。

V-3-2 人的サービス

V-3-2-1 教員とのコミュニケーション

経営学研究科では、学部教育と同様に、大学院教育（PhD プログラム）においても、演習（ゼミナール）による教育をきわめて重視している。このため、学生と教員とのコミュニケーションは、一般院生の数が増えてはいるが、学位論文（修士論文・博士論文）の指導を中心に適切になされていると考えられる。

V-3-2-2 事務職員とのコミュニケーション

前回までの自己評価では、学生のアンケート調査において、事務職員の対応が不適當であると指摘する学生が少なくなかった。その原因として、事務職員の定員削減、さらに統合化が進みつつある現在、事務サービスに対する学生の不満が蓄積されている可能性がある。特に、従来、学生が教務係に入室しても事務職員が気づかずに放置していたことが散

見された。

そこで、2009（平成 21）年度には、教務系の事務室レイアウト変更や事務室のドアを透明なものに変えることが実施された。今回の自己評価で行った学生のアンケート調査においては、後述の「V-6-1-4 大学環境」で分析されているように、事務手続きに関する満足度は他の項目と較べて遜色がない。実際、後掲の[図V-6-4]に掲載されている事務手続きに関する満足度を前回自己評価報告書のアンケート結果と比較すると、事務手続きに関する満足度は今回大幅に改善されている。それは、教務系の事務室の変更によって窓口での迅速な対応が可能になり、サービスの質的改善がはかられたことや、事務職員の努力の結果と推測される。

今後も、継続的な事務手続きの効率化や学生・事務職員間でのコミュニケーションの改善を行っていくことが重要であり、そのためには、業務知識の専門性を鑑み、必要に応じた人材の固定化が本人の不利にならない形で行えるシステム構築が不可欠であろう。

V-3-3 経済支援

V-3-3-1 奨学金

大学院の学生については、日本学生支援機構の奨学金の他に、地方公共団体や民間団体が提供する 13 の地方奨学金を募集している。

最近 5 年間の経営学研究科所属の大学院学生の各種奨学金の受給状況の年度別推移を示したのが、[表V-3-1] である。[表V-3-1] に示されているとおり、各種奨学金に対する申請者は少なくなく、多くの大学院生が、奨学金に依存しながら学業に励んでいることがわかる。

表V-3-1 各種奨学金への申請者数と受給者数の年度別推移（大学院）

(人)

年度	2004		2005		2006		2007		2008	
	申請	採用								
日本学生支援機構奨学金	35	34	32	31	41	41	31	31	30	30
地方奨学金	9	0	12	0	11	1	3	0	6	1

※ 日本学生支援機構奨学金は、旧日本育英会奨学金であり、2004（平成 16）年度より現在の名称となっている。

V-3-3-2 授業料免除

また、学生に対する経済的支援制度の一つとして授業料免除制度がある。国立大学法人への移行に伴い、授業料が法人の収入となってからは、経営学研究科では授業料免除について、独自に許可（全免・半免）あるいは不許可という決定を行うことはできない。

[表V-3-2] は、最近の 5 年間について、経営学研究科所属学生（学部・大学院）の

授業料免除に関する申請数と許可（全免・半免）された数の半期別推移を示したものである。

表V-3-2 授業料免除の申請数と許可数の半期別推移

		申請数	全免	半免	不許可
2004年度 前 期	学部 昼間	62	36	0	26
	学部 夜間	19	13	0	6
	大学院前期	22	9	0	13
	大学院後期	15	6	0	9
	計	118	64	0	54
2004年度 後 期	学部 昼間	59	41	0	18
	学部 夜間	16	13	0	3
	大学院前期	19	14	0	5
	大学院後期	10	8	0	2
	計	104	76	0	28
2005年度 前 期	学部 昼間	79	40	12	27
	学部 夜間	17	12	2	3
	大学院前期	28	11	10	7
	大学院後期	16	3	5	8
	計	140	66	29	45
2005年度 後 期	学部 昼間	71	38	17	16
	学部 夜間	12	10	2	0
	大学院前期	23	10	9	4
	大学院後期	14	3	6	5
	計	120	61	34	25
2006年度 前 期	学部 昼間	73	42	11	20
	学部 夜間	10	8	0	2
	大学院前期	25	11	7	7
	大学院後期	12	4	3	5
	計	120	65	21	34
2006年度 後 期	学部 昼間	58	35	8	15
	学部 夜間	10	7	0	3
	大学院前期	20	12	6	2
	大学院後期	9	4	2	3
	計	97	58	16	23
2007年度 前 期	学部 昼間	69	40	8	21
	学部 夜間	3	2	1	0
	大学院前期	30	13	5	12
	大学院後期	13	6	1	6
	計	115	61	15	39
2007年度 後 期	学部 昼間	65	42	12	11
	学部 夜間	3	1	1	1
	大学院前期	27	15	7	5
	大学院後期	12	7	3	2
	計	107	65	23	19
2008年度 前 期	学部 昼間	77	46	11	20
	学部 夜間	3	3	0	0
	大学院前期	39	20	7	12
	大学院後期	12	7	2	3
	計	131	76	20	35

2008年度 後 期	学部 昼間	80	46	16	18
	学部 夜間	2	1	1	0
	大学院前期	34	21	7	6
	大学院後期	14	5	6	3
	計	130	73	30	27

[表V-3-2] に示されているとおり、授業料免除制度の申請者数は、30～50人程度で推移しており、大学院生にとっても重要な経済的支援制度の一つとなっている。また、年度によって変動があるものの、経営学研究科の大学院学生については学部生に比べると相対的に高い受給率ないし許可率を維持している。しかも経年的には、その採用率ないし許可率の推移にやや増加傾向がみられる。全学的な大学院学生数の増大と予算規模の制約や、現在ではこれらの取扱いが大学事務局学務部で一括して行われる体制に変更されたことを鑑みると、この傾向は望ましいものといえる。

V-3-3-3 日本学術振興会「特別研究員」「外国人特別研究員」制度への申請・採択状況

日本学術振興会では、大学院博士課程在学者および大学院博士課程修了者等で、優れた研究能力を有し、大学その他の研究機関で研究に専念することを希望する者を「特別研究員」に採用し、研究奨励金を支給する制度を設けている。また、諸外国の博士号取得直後の若手研究者に対しては、わが国の大学等において日本側受入研究者の指導のもとに共同して研究に従事する機会を提供する「外国人特別研究員」の制度が設けられている。

[表V-3-3] は、「特別研究員」および「外国人特別研究員」制度への申請者数と採用者数を示している。「特別研究員」に対しては、毎年10人前後が申請しており、そのうち1～3人が採用されている。「特別研究員」への採用が難関であることを考慮すれば、2006（平成18）年度を除き、毎年採用者を出していることは健闘していると評価することができる。「外国人特別研究員」については、2005（平成17）～2007（平成19）年に連続して1人が採用されている。

大学院生が質の高い研究活動を行うためには、これらの研究資金を積極的に活用することが求められることから、今後、制度を周知させ、申請者をさらに増やしていくことが課題である。

表V-3-3 日本学術振興会特別研究員への申請者数と採用者数の年度別推移

年度	2005		2006		2007		2008		2009	
	申請	採用								
特別研究員	8	2	7	0	9	1	8	2	12	3
外国人特別研究員	2	1	4	1	2	1	0	0	1	0

（文責：原田 勉）

V-4 大学院教育（PhD プログラム）の成果および目標の達成状況

V-4-1 アドミッション・ポリシー：大学院学生（PhD プログラム）の受入方針

V-4-1-1 アドミッション・ポリシーと入学形態

経営学研究科は、創設以来、伝統的に出身大学・出身学部にかかわらず、広く門戸を開放して、優秀かつできるだけ幅広い能力をもつ学生を受け入れるという基本方針のもとで入学者の選抜を行ってきた。そして、多数の優秀な研究者を輩出してきたといえる。

この基本的な方針に加え、1990年代から継続的に整備してきた PhD プログラムの人材育成機能を活かし、さらに多くの有為な人材を集めて育成する必要から、2006（平成 18）年度にアドミッション・ポリシーを次のように定めた。

神戸大学大学院経営学研究科博士課程は、その目的にふさわしい能力を持つ学生を受け入れます。そのために、出身大学・出身学部に関わらず、広く門戸を開放して、その優秀かつできるだけ幅広い能力を持つ学生を受け入れます。具体的には、次のような資質と能力を持つ者を受け入れます。

1. 経営学・会計学・商学が対象とする経営現象について、その原理を探究しようとする強い熱意を持つ者
2. 経営学・会計学・商学が対象とする経営現象を解明する科学的方法論を身につける基礎的能力、すなわち経営現象の論理的理解力、論理的思考力・分析力を持つ者
3. 経営学・会計学・商学の成果を、科学的方法論を通じて新たな科学的知見に結びつける基礎的能力、すなわち経営現象の原理に関する想像力、洞察力を持つ者

現在の PhD プログラムは、前期課程からの入学を前提とした 5 年一貫教育体制で、経営学・会計学・市場科学（商学）の諸分野で高度の研究・教育に従事できる人材を組織的に育成する仕組みとなっている。とりわけ、博士課程前期課程における基礎教育の体系化によって、受け入れた学生を、経営学・会計学・商学ならびに関連する基礎的学問分野の高度な専門知識をもち、新たな科学的知見を生み出す科学的方法論を修得して、大学・研究機関ならびに産業界で活躍する人材に育成できるようにした。その上で、さらに、特に優れた研究能力をもつ者を博士課程後期課程に進学させ、経営学・会計学・商学の各分野の深い専門知識に精通して独創的研究を行い、大学や研究機関等で高度な研究・教育に従事して、当該分野の発展に主導的役割を果たす人材を育成できるようにした。

そして、アドミッション・ポリシーに沿った学生を受け入れるために、前期課程への入学試験を、前期課程（一般学生：第Ⅰ期）、前期課程（一般学生：第Ⅱ期）、前期課程（外国人特別学生：第Ⅰ期）、前期課程（外国人特別学生：第Ⅱ期）、前期課程（推薦入学試験）の 5 種類の試験によって行っている。入学試験科目や配点の違いによる入試形態としては、一般学生、外国人特別学生、推薦入学試験という 3 形態を実施しており、第Ⅰ期、第Ⅱ期というのは、入学試験の実施時期の違いを表す。これらのうち前期課程（外国人特別学生：

第Ⅰ期)と前期課程(推薦入学試験)は、2008(平成20)年度から新たに追加された入学試験である。また、他の研究科で前期課程を修了し、引き続いて本研究科で博士論文の研究を行いたい学生を受け入れるために、これまで実施してきた博士課程後期課程(一般学生)、後期課程(社会人学生)の2種類の入学試験に加えて、2009(平成21)年度から、国内外の大学や研究機関の研究者を対象とする後期課程特別推薦入学試験を実施している。さらに、社会人や海外からの前期課程や後期課程の入学希望者等を想定し、経営学研究科研究生の制度を設けて、その入学者の選考を行っている。

V-4-1-2 入学者の選抜方法

経営学研究科の入学試験のうち、大学院のPhDプログラムに関連した入試方法の詳細は、以下のとおりである。

1) 博士課程前期課程

(募集人員：一般学生、外国人特別学生、推薦入試をあわせて51人)

(1) 前期課程(一般学生：第Ⅰ期・第Ⅱ期)

① 選考方法

学力試験の成績、面接、出身大学の成績証明書等の内容を総合して選考

② 学力試験

○外国語

英語4題から2題を選択(ただし、TOEFLの成績が677点満点中570点以上(Internet-Based Testの場合120点中88点以上)であれば外国語試験を免除する)

○専門科目

経営学領域(経営管理、人的資源管理、経営財務、企業政府関係、経営統計、経営数学、経営史、経営戦略、テクノロジー・マネジメント)、会計学領域(簿記、財務会計、税務会計、会計監査、管理会計、社会環境会計、国際会計)、商学領域(マーケティング、流通システム、貿易、交通、ロジスティクス、金融・証券市場、保険、産業組織論)、経済学から2科目を選択(ただし、少なくとも1科目は志望する専門領域から選択すること)

③ 面接(提出された研究計画書を中心として行う)

(2) 前期課程(外国人特別学生：第Ⅰ期・第Ⅱ期)

① 選考方法

学力試験の成績、面接、出身大学の成績を総合して選考

② 学力試験

○外国語(英語)

英語4題から1題を選択

○日本語(日本国際教育支援協会・国際交流基金主催の日本語能力試験(1級)

または日本学生支援機構主催の日本留学試験(日本語)の受験をもって代える)

○専門科目

経営学領域（経営管理，人的資源管理，経営財務，企業政府関係，経営統計，経営数学，経営史，経営戦略，テクノロジー・マネジメント），会計学領域（簿記，財務会計，税務会計，会計監査，管理会計，社会環境会計，国際会計），商学領域（マーケティング，流通システム，貿易，交通，ロジスティクス，金融・証券市場，保険，産業組織論），経済学から2科目を選択（ただし，少なくとも1科目は志望する専門領域から選択すること）

③ 面接（提出された研究計画書を中心として行う）

(3) 前期課程（推薦入試）

① 選考方法

推薦書，研究計画書，口述試験，出身大学の成績証明書，これまでの研究の成果等の内容を総合して選考

② 口述試験

2) 博士課程後期課程

（募集人員：一般学生，社会人学生，推薦入試，進学をあわせて34人）

(1) 後期課程（一般学生）

① 選考方法

学力試験の成績，口述試験，出身大学院・学部の成績等の内容を総合して選考（なお，外国人留学生については，日本国際教育支援協会・国際交流基金主催の日本語能力試験（1級）または日本学生支援機構主催の日本留学試験（日本語）の成績を選考の対象とする）

② 学力試験

○外国語（英語）（ただし，TOEFLの成績が677点満点中570点以上（Internet-Based Testの場合120点中88点以上）であれば外国語試験を免除する）

○専門科目

第1群（経営管理，経営制度，決定分析，財務会計，会計制度，管理会計，マーケティング，ファイナンス，市場経済分析），および第2群（統計的方法論，数学的方法論，定性的方法論）から，専攻しようとする科目を含めて，各群から1科目を選択

③ 口述試験（研究計画書と修士論文等を中心として行う）

(2) 後期課程（社会人学生）

（①・②・③ともに（1）と同じ）

(3) 後期課程（特別推薦入試）

① 選考方法

推薦書，履歴書，研究計画書，修士論文等の内容を総合して，書類審査により選考

V-4-1-3 入学者と在学生の現況

[表V-4-1]は、最近7年間の経営学研究科への大学院学生の受入状況の年度別推移を示したものである。

表V-4-1 大学院の入学状況の年度別推移

(人)

		年度	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
前期課程 (全数)	入学定員	51	51	51	51	51	51	51	51
	志願者数	171	158	129	113	88	137	152	
	合格者数	50	43	42	45	44	67	62	
	入学者数	43	39	36	37	39	51	52	
	充足率(%)	84	76	71	73	76	100	102	
内訳 (入試カテゴリー)	(一般入試)	入学定員	51	51	51	51	51	51	51
		志願者数	119	110	108	88	68	48	59
		合格者数	35	33	33	36	35	29	31
		入学者数	28	29	28	29	30	18	22
	(外国人特別入試)	入学定員	s	s	s	s	s	s	s
		志願者数	52	48	21	25	20	66	71
		合格者数	15	10	9	9	9	29	20
		入学者数	15	10	8	8	9	24	20
	(推薦入試)	入学定員	/					s	s
		志願者数						23	22
		合格者数						9	11
		入学者数						9	10
後期課程	入学定員	34	34	34	34	34	34	34	
	志願者数	45	36	49	38	44	34	42	
	合格者数	27	29	23	25	29	20	27	
	入学者数(うち留学生)	27(5)	29(5)	23(6)	25(4)	29(6)	20(1)	27(6)	
	充足率(%)	79	85	68	74	85	59	79	
内訳 (入試カテゴリー)	(一般入試)	入学定員	-	-	-	-	-	-	
		志願者数	10	3	12	4	5	6	11
		合格者数	3	1	2	2	2	2	5
		入学者数	3	1	2	2	2	2	5
	(社会人入試)	入学定員	-	-	-	-	-	-	
		志願者数	12	11	20	15	20	17	15
		合格者数	1	6	4	4	8	7	6

(進学)	入学者数	1	6	4	4	8	7	6
	入学定員	-	-	-	-	-	-	-
	志願者数	23	22	17	19	19	11	16
	合格者数	23	22	17	19	19	11	16
	入学者数	23	22	17	19	19	11	16
研究生	入学定員	-	-	-	-	-	-	-
	志願者数	70	78	44	59	45	45	58
	合格者数	30	34	19	16	26	22	30
	入学者数	21	27	13	11	19	18	28

※ s=前期課程の内数

また、[表V-4-2]は、最近6年間の経営学研究科の学生の在学状況の年度別推移を示したものである。

表V-4-2 大学院の在学状況

(人)

年度		2004	2005	2006	2007	2008	2009
前期課程	収容定員	102	102	102	102	102	102
	在学者数(うち留学生数)	103 (28)	89 (23)	79 (23)	80 (25)	95 (42)	108 (48)
	充足率(%)	101	87	77	78	93	106
	標準在籍年数未満在学者数			72	76	90	103
	標準在籍年数以上在学者数			7	4	5	5
後期課程	収容定員	102	102	102	102	102	102
	在学者数(うち留学生数)	106 (19)	104 (14)	100 (14)	101 (17)	107 (14)	100 (14)
	充足率(%)	104	102	98	99	105	98
	標準在籍年数未満在学者数			71	74	76	76
	標準在籍年数以上在学者数			29	27	31	24
専門職	収容定員	108	108	123	138	138	138
	在学者数(うち留学生数)	131	139	160	157	145	147
	充足率(%)	121	129	130	114	105	107
	標準在籍年数未満在学者数			154	155	143	143
	標準在籍年数以上在学者数			6	2	2	4

経営学研究科においては、教育改革および大学院重点化にともない、前期課程と後期課程への入学者数および両課程の在学者総数を大幅に増加させた。[表V-4-1]と[表V-4-2]は、その入学者数、在学者数が現在でも維持されていることを示している。

前期課程の入学定員充足率は、2007(平成19)年度までは80%前後で推移してきたが、

2008（平成 20）年度には 100%を達成している。前期課程の定員充足は、志願者数が入学定員を上回る限り、入学試験における合格基準を引き下げれば達成できるが、その引き下げは入学者の質の低下をもたらす懸念が強いため、経営学研究科では、合格基準の安易な引き下げに頼っていない。そのかわり、広報活動や前期課程修了後の就職希望の学生向けの教育も充実させることによって志願者数を増やす努力を続けるとともに、教育の質的強化によって在学生の質を低下させない教育体制を整備することを通じて、100%の定員充足率を達成することが可能となった。

また、前期課程の在学者数に占める留学生の比率は、2007（平成 19）年度までは 30%程度であったが、2008（平成 20）年度以降には、40%以上に増加する傾向が見られる。この傾向が一時的なものかどうかは判断しかねるが、その傾向の背後には、中国をはじめとする海外からの受験者の増加と、国内の各大学院が定員充足のために前期課程入学者の確保に努めていることが影響していると考えられる。このうち後者の問題に対しては、入学試験や大学院での教育内容についての広報活動に注力する一方で、受験者に魅力ある大学院として評価されるように教育体制の充実化に努めている。

他方で、後期課程の入学定員に対する充足率は、100%を達成できていないが、後期課程において 3 年以上在籍する学生の割合が増加しつつあるために、在学者に対する収容定員充足率は 100%前後の水準を維持している。入学定員に対する充足率が高くないのは、前期課程から後期課程に進学する学生がやや減少したためであり、それへの対策として、2009（平成 21）年度から後期課程の推薦入試制度を設け、外部からの優秀な受験者を獲得する努力をしている。なお、3 年以上在籍する学生の割合が増加しているのは、大学などの研究者の募集状況が芳しくないためであり、経営学研究科では、その対策のためにも大学院生の研究能力を向上させるための教育体制の充実化に努めている。

また、後期課程の在学者数に占める留学生の割合は、2 割弱で安定している。ただし、この割合は、後期課程の推薦入試制度を通じて海外の研究者が入学すること、および前期課程の留学生の進学比率が高まることによって、今後、若干高くなると予想される。

V-4-2 大学院教育（PhD プログラム）の成果

V-4-2-1 修学状況

前項で記述した趨勢には、経営学研究科における近年の課程博士号の授与方針の変化が反映されていると考えられる。

経営学研究科においても、わが国の他の伝統的な社会科学系の研究科と同様に、1990 年代以前においては、大学や研究機関等で研究職に従事する人材、高度な研究に従事しうる専門職業人の育成を使命としつつも、博士課程後期課程の教育と博士号の授与とを直結させる方針をとっていなかった。したがって、後期課程への進学者は、ほとんど例外なく、後期課程在学中か単位修得時に退学し、大学の教職等の研究職に就く道を選んだ。

しかし、課程博士号を積極的に授与するという方針への転換は、経営学研究科が大学院制度の改革に動き出した 1980 年代末に行われ、1989（平成元）年度以降、課程博士号の授与が促進されることになった。

その条件は、本報告書の「Ⅱ-2-2-1 大学院教育 (PhD プログラム) の目標」に記されているように、専門的な研究職への登竜門として、経営学・商学全般と基礎的学問分野の専門知識、その特定分野の専門知識に精通し、独創性ある研究を行う能力があることを、その研究内容において示すことにある。

このような経営学研究科における方針転換に最初に敏感に反応したのは、母国での研究職等への就職条件に博士学位の取得を原則として条件づけられ、学位取得を大学院での研究目的としている海外からの留学生であった。彼らにとって、研究科の方針転換は、在学年数を延長しても、この条件にかなう研究を完成し、課程博士論文を提出しようとする強い刺激となった。これが1994(平成6)年までの状況であり、この間に課程博士の学位を取得した留学生の大半は、主として東アジア地域の母国の大学の教職に就き、経営学研究科のみならず、わが国の関係学界の国際交流とネットワークの貴重な一翼を担うに至っている。

こうした事情を反映して、1994(平成6)年までにおける課程博士授与のほとんどが留学生に対するものであった。それ以降においても、留学生の課程博士号取得者数は、1~6人の幅で安定して推移しているが、1995(平成7)年以降になると、日本人の課程博士号取得者が急増し、近年では、20人前後の規模で推移している。

表V-4-3 課程博士の授与数の年度別推移

(人)

年度	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
博士(経営学)	7	9	15	14	18	13	21	13	17	19	11	18
博士(商学)	2	1	5	5	1	4	5	6	5	7	4	10
合計	9	10	20	19	19	17	26	19	22	26	15	28
(うち留学生)	(2)	(3)	(1)	(4)	(6)	(2)	(4)	(2)	(4)	(2)	(3)	(4)

このような1990年代後半以降における日本人一般院生の課程博士学位取得者の増加は、この時期に整備された現行の大学院(PhDプログラム)の教育体制のもとで、上記の方針変更が一般院生の全体に浸透し、先に述べた教員側の演習指導における学生側の満足度に示されている熱意と努力と相まって、学界への登竜門としての課程博士号の取得という国際慣行との調和化が、経営学研究科で次第に進みつつあることを示している。

他方で、こうした課程博士号の取得者数の増加に伴って、[表V-4-4]に示されているとおり、従来は多かった課程博士号を在学中に取得せずに後期課程単位を修得して退学する単位修得者数は減少している。

表V-4-4 課程修了者数と単位修得者数の年度別推移

(人)

年度	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
後期課程入・進学者数	47	27	30	22	26	28	27	29	23	25	29	20
課程博士号取得者数	9	10	20	19	19	17	26	19	22	26	15	28
単位修得退学者数	2	6	5	2	1	2	3	1	2	2	0	2
退学者数	4	16	12	10	5	8	7	7	5	5	4	5

このような現状は、経営学の多様な研究のあり方、その学際的応用研究としての学問的性格、教育の質的水準の維持・向上が特に重要視される PhD プログラムの特質、さらに、課程博士の学位取得者の社会への受入態勢等を反映しており、今後ともその推移を注意深く見守っていく必要がある。

V-4-2-2 教育成果の評価

上述したような推移を踏まえて、経営学研究科における教育目標との関連で、その教育成果の自己点検・評価が求められる。本研究科の教育体制が大学院学生の各専門分野での研究成果にいかに関与されたかについては、本報告書の「V-5-4 大学院教育改革支援プログラムによる改革」における国際学会発表や国際学術誌への投稿・掲載の実績から推察されるが、ここでは、経営学研究科の教育成果としての人材育成が、大学院の受験生や大学院学生の就職先などの期待に対応しているかどうかを検証したい。

まず、先に示した入学状況実績からみると、特に志願者数と定員充足率から見て、経営学研究科が設定している教育目標はひとまず社会的認知を得ていること、また、近年の大学院重点化による定員増という条件下での高水準の定員充足率は、その期待に添うべく、現有資源の制約の中で、経営学研究科がその社会的職責をひとまず全うしている姿勢をあらわしていると判断したい。

このことは、博士課程前期課程の入学者の出身地域分布にも現れている。[表V-4-5]は、経営学研究科の博士課程前期課程入学者の出身地分布を出身大学の所在地を基準に年度別に集計したものであるが、そこからも、経営学研究科が、近畿地域を中心としながらも、全国から、また、海外からも、経営学研究を志す学生を集めていることが示されている。近年では、関東出身の入学者も少なくない。その意味で、西日本のみならず、全国的な経営学の教育研究のセンターとしての地位を確立しつつあるといえることができる。

表V-4-5 大学院入学者（前期課程）の出身地域分布の年度別推移

(人)

年度		1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
入学者数		65	105	114	99	96	137	109	106	105	122	110	123	123
出身大学所在地	北海道・東北	1	2	0	2	1	4	1	3	5	2	5	1	0
	関東	9	10	9	15	18	25	32	20	19	25	20	30	24
	中部	2	5	2	4	4	8	5	7	7	8	7	5	6
	近畿	38	65	39	54	55	79	52	61	60	69	57	64	71
	中・四国	3	7	4	8	2	3	4	6	4	7	6	7	2
	九州	5	5	1	0	1	5	1	2	2	4	5	1	1
	海外	7	11	6	6	15	13	14	7	8	7	10	15	19

※ 1998（平成10）年度から10月入学者を含めている

他方、PhDプログラムの教育を受けた一般学生の就職状況については、[表V-4-6]に研究職での就職状況が示されている。この表からも、中部から九州にかけての西日本を中心に全国的な範囲で、国公立・私立の大学や研究機関への、経営学分野の研究者の養成校ないし供給源としての役割を、一貫して果たしている状況を見ることができる。

表V-4-6 大学院生の研究職就職地域分布の年度別推移

(人)

年度		1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
国公立大学就職者数		4	2	4	3	4	8	5	5	6	5	3	6
私立大学就職者数		1	11	10	5	5	6	11	6	7	7	4	12
国外の大学就職者数		0	0	1	0	2	0	1	2	0	0	1	1
就職大学所在地	北海道・東北	2	0	0	2	1	1	1	0	1	1	0	1
	関東	0	0	0	1	3	3	3	1	2	0	1	2
	中部	1	2	3	0	0	0	0	0	0	1	0	0
	近畿	1	7	7	3	3	9	9	9	9	7	2	4
	中・四国	1	1	1	1	1	0	3	1	0	1	2	9
	九州	0	3	3	1	1	1	1	0	1	2	2	2
	海外	0	0	1	0	2	0	1	2	0	0	1	1

ただし、[表V-4-6]からは、経営学研究科のPhDプログラムの在学生・修了者に対する全国の研究機関の受入数がほぼ年間10~20人の幅で推移していることが確かめられる。このような研究機関等の受入の状況や研究職に対する社会的需要を考慮すれば、30人規模にまで増大した後期課程進入学、および大学院教育（PhDプログラム）の目的と目標、内容と方法、課程博士号（PhD）の資格・能力の社会的認知を促進し、それにふさわしい就職先とポスト・評価に対するより円滑な誘導體制を確立することが、今後ますます重要な

課題となる。

また、[表V-4-7]では、前期課程で修士号を取得して、後期課程に進学せずに就職する学生の就職先産業の分布が示されている。この表から就職先の産業が、会計や金融といった分野の専門的なサービス業を含めて多様な産業に分布していることがわかる。経営学研究科としては、研究・教育の分野で主導的役割を果たす人材の育成に注力することは第1に優先すべきであるが、他方で、前期課程の体系的に編成された教育体制によって産業界において活躍する人材を育成することも重要な課題となりつつある。

表V-4-7 前期課程修了者の就職先分布

(人)

年度	2005	2006	2007	2008
食料品・飲料・たばこ・飼料製造業	1		2	
印刷・同関連業			1	
化学工業、石油・石炭製品製造業	1	1	2	
鉄鋼業、非鉄金属・金属製品製造業				1
一般機械器具製造業	3			
電子部品・デバイス・電子回路製造業			1	
電気・情報通信機械器具製造業	1	2	5	2
輸送用機械器具製造業		1		1
その他の製造業		2		2
情報通信業	2	1	1	
運輸業	1			
小売業	2	1		2
金融業		1	4	4
保険業		1	2	
その他の専門・技術サービス業			2	1
学校教育			1	
その他の教育、学習支援業			1	
その他のサービス業	3	2	2	1
上記以外	1			
就職者合計	15	12	24	14

(文責:高嶋克義)

V-5 大学院教育（PhD プログラム）の改革と拡充

以上が、2009（平成 21）年度現在の、大学院教育（PhD プログラム）の現状に対する自己点検・評価である。この現状は、前回 2006（平成 18）年度に行った自己評価・外部評価が対象とした 2004（平成 16）～2006（平成 18）年度の状況から、その自己評価・外部評価を基に 2007（平成 19）年度以降に実施した PhD プログラムの改革と拡充を経て達せられたものである。この間に行った改革と拡充は、大学院教育（PhD プログラム）の現状を述べた際に折に触れて言及されているが、この 3 年間に実施された重要な改革と拡充をここに改めてまとめておく。

V-5-1 カリキュラムの改革と拡充

PhD プログラムの現行のカリキュラムは、1995（平成 7）年度に導入された。その目的は、それ以前に比して格段に増加した経営学研究科の学生に体系的教育を施し、同時に課程博士学位（PhD）の取得を促進することである。これまで 7 回にわたって公刊されたこの自己評価報告書でその成果が点検され、報告されたところによれば、現行の PhD プログラムは、導入以来その当初の目的を達成してきたといえることができる。

しかし、その 10 年以上にわたる実施を通じて、1995（平成 7）年度に導入されたカリキュラムにはさらに改善の必要があることも、また明らかとなった。そのいくつかは、過去公刊された自己評価報告書の各号で個別に指摘されてきたが、前回 2007（平成 19）年度発行の『自己評価・外部評価報告書 2004-2006』が対象としている最終年度である 2006（平成 18）年度末までは、1995（平成 7）年度に導入されたカリキュラムが基本的にはそのまま行われていた。

1995（平成 7）年度に導入されたカリキュラムの 2006（平成 18）年度末時点の問題点は、現在からそれを振り返ってみると次のように総括できよう。

第 1 に、1995（平成 7）年度に導入されたカリキュラムの中で、想定どおりに機能していない部分があった。それは、第 1 群科目の決定分析と第 2 群科目の統計的方法論である。9 科目ある第 1 群科目のうち、決定分析特論は科目履修者・修了者も総合学力試験受験者・合格者も著しく少ない。同様に、3 科目ある第 2 群科目のうち、統計的方法論は科目履修者・修了者も総合学力試験受験者・合格者も著しく少ない。この問題は過去の自己評価報告書で繰り返し指摘され、前回の自己評価報告書でその解決に着手することが報告されている。

第 2 に、1995（平成 7）年度に導入されたカリキュラムによって養成された研究者の研究水準は、未だ国際水準に達するものが少ない状況であった。前回の自己評価報告書が報告しているように、2005（平成 17）～2006（平成 18）年度の「魅力ある大学院教育イニシアティブ」では、この問題を解決する試みとして、海外から研究者を招いて国際水準の研究を紹介する臨時講義を開講する、海外から招いた研究者が在籍学生の研究に対して直接助言・指導する特別セミナーを実施する等の取り組みを行った。しかし、これらはいずれも、海外の研究者に依存する取り組みであり、本研究科の教育資源によって継続的に国際水準の研究者を多数輩出する仕組みが整ったとはいえない。

第3に、PhDプログラムを構成する博士課程前期課程の目的を「経営学・会計学・商学分野全般ならびに関連する基礎的な学問分野についての高度な専門知識を持ち、これらの分野において新たな科学的知見を生み出す科学的方法論を修得した人材を育成する」とし、しかも、その人材が引き続き後期課程に進学して研究者としてのトレーニングを受け、大学や研究機関で研究・教育に従事する場合と、前期課程修了後ただちに産業人として活躍する場合とを想定しながら、博士課程前期課程のカリキュラムがその二つの場合に適切に機能しているかどうかの検証、検討がなされていたとはいえなかった。

今回の自己評価の対象となる2007（平成19）～2009（平成21）年度は、これらの三つの問題に対して1995（平成7）年度に導入されたカリキュラムを実際に手直しし、PhDプログラムの改革と拡充を行った。すなわち、まずPhDプログラムの国際水準化のための改革を、コースワークの強化と博士課程後期課程の強化の双方で実施した。1995（平成7）年度に導入されたカリキュラムの機能不全部分の手直しも、PhDプログラムの国際水準化の一部として行った。さらに、輩出する人材のキャリアパスの多様性に対応するための、前期課程の教育機能強化を行った。以下で、この改革と拡充をまとめて記述する。

V-5-1-1 コースワークの強化

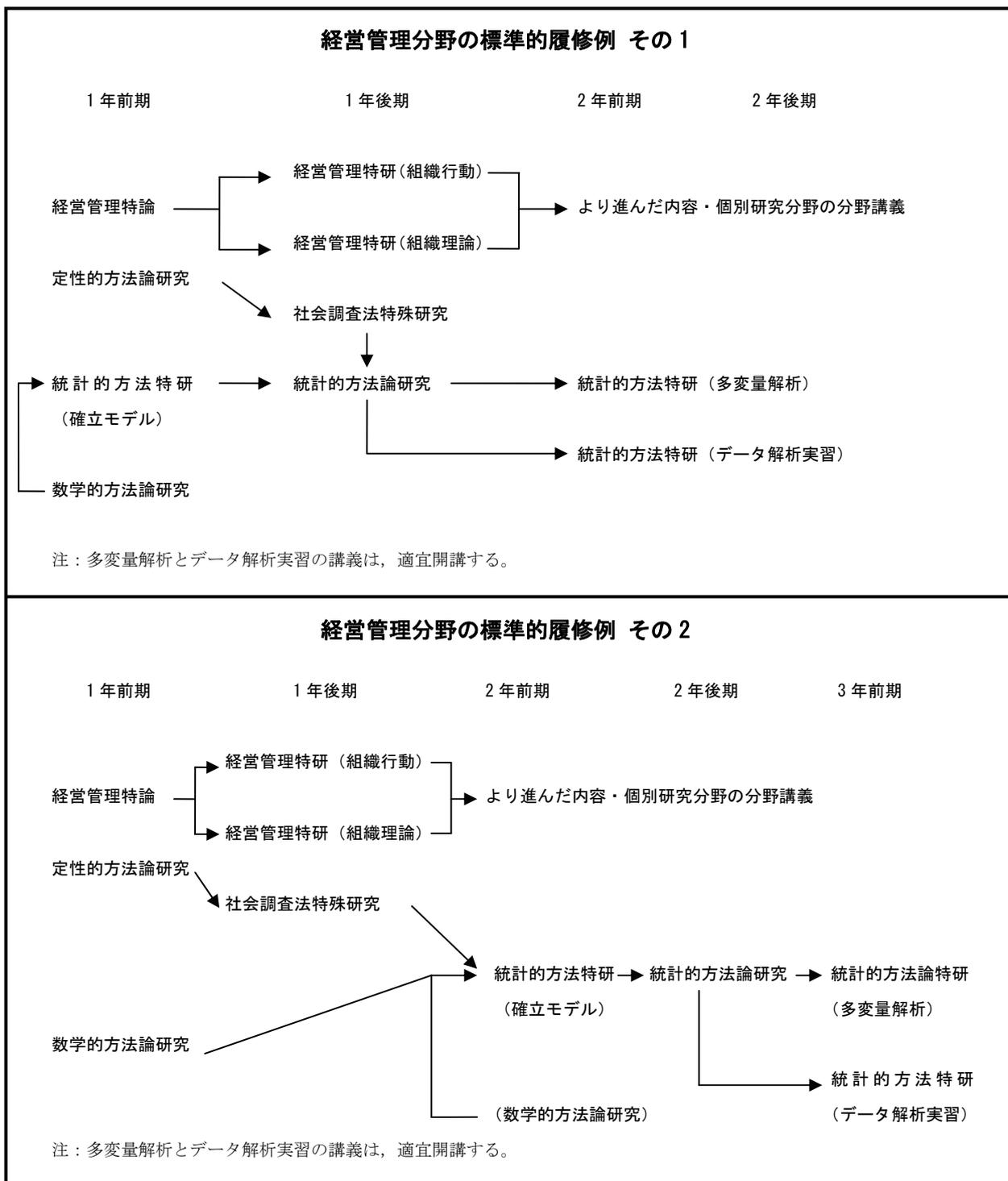
PhDプログラムの国際水準化のための改革の第1は、コースワークの強化である。国際水準の研究ができる研究者を育成するには、研究に必要な基礎的知識を体系的に教授する仕組みが不可欠である。1995（平成7）年度に導入されたカリキュラムは、それを第1群、第2群、第3群の科目体系によって実現するものである。第1群、第2群の科目では、それぞれ研究分野と研究方法の基礎的知識を教授し、第3群科目では発展的知識を教授することとされていた。しかし、第3群科目の内容は、それを担当する教員が、自らの研究を通じて最も精通する事柄をもっぱら講義する傾向が強かった。そのため、確かに学生に研究の発展的知識を与える講義ではあっても、その知識が第1群、第2群科目で与えられる基礎的知識からすれば格段に高度であったり、特定の研究テーマに偏り過ぎたりすることの結果、それらの高度な知識が受講学生のその後の研究の広範な土台として活用されることが期待しにくい状況であった。

この問題の解決策が2007（平成19）年度から実施された。それは、第3群科目を、第1群科目、第2群科目に直接接続する発展的内容を講義する科目群と、それよりもさらに高度な研究のフロンティアについて講義する科目群とに分け、前者の科目群を充実させる改革である。その前者の科目は、それが直接接続する第1群科目ないし第2群科目の名称に、その科目が発展的に教える内容を指定する事柄を括弧書きで明示するものとした。そして、2006（平成18）年度までは、第3群科目を担当する教員は発展的内容を講義することだけを求められたのに対し、2007（平成19）年度からは、第3群科目のうち第1群科目ないし第2群科目に直接接続する第3群科目を担当する教員は、その第3群科目の内容を、それが接続する科目との接続性、知識の汎用性に留意して設計することを求められることとなったのである。その結果、実際に第3群科目で教えられる知識は、2006（平成18）年度以前に比べてより基礎的・標準的内容に整理されるようになった。

この改革の結果、2007（平成19）年度から実施された新しい第3群によるカリキュラム

は、研究に必要な知識をステップ方式で着実に修得できるカリキュラムとなった。そして、学生が、そのカリキュラムの特性を理解し、適切に科目履修できるよう、科目の履修流れ図が作成された。次に掲げる〔図V-5-1〕は、経営管理分野の研究者をめざす場合に履修すべき科目の履修流れ図の例である。履修流れ図は、第1群9科目のそれぞれに対応して作成され、講義要項に掲載して、学生に周知することとした。

図V-5-1 履修流れ図の例（経営管理分野）



2007（平成 19）年度から導入された新しいカリキュラムを 2 年間検証した結果、そのカリキュラムにもとづくコースワークの履修上の強化が決定され、2009（平成 21）年度から実施に移された。すなわち、第 1 に、2008（平成 20）年度までは博士課程前期課程の科目の履修要件は 7 科目以上であったのを、9 科目以上とした。第 2 に、科目の修得の確認としての試験は、2008（平成 20）年度まではその実施方法が教員の裁量に任されていたのを、課題等による逐次評価を行うことは引き続き教員の裁量に任されるものの、学生が到達すべき修得水準が最終的に達成されたかどうかを確認する期末試験を必ず実施することとした。

コースワークの強化の一部として取り組まれたのが、1995（平成 7）年度に導入されたカリキュラムの機能不全部分の手直しである。

その第 1 は、統計的方法論の手直しである。本研究科の課程博士学位（PhD）の取得者の多くが、その研究を統計的方法によって行うか、あるいは部分的に活用して行う研究者となる。しかし、残念ながらその研究水準が国際水準に達するものは少ない状況であった。それは、統計的方法論は科目履修者・修了者も総合学力試験受験者・合格者も著しく少ないことからすれば、無理からぬことだといえよう。

統計的方法論の機能不全には、二つの原因がある。一つは、統計的方法による研究に必要な知識を第 2 群「統計的方法論研究」の 1 科目ですべて教えてきたことである。もう一つは、その知識を用いて実際に研究を遂行することは学生本人と、その指導教員の指導に任されてきたということである。前回の自己評価報告書が報告しているように、「統計的方法論研究」の 1 科目で、統計的方法に必要な確率論、統計的推測と検定の基礎理論、様々なデータの特性に応じた統計的推測と検定の発展的理論のすべてを教えることは教員にとって極めて困難であり、それを理解することは学生にとって非常に大きな負荷となる。さらに、統計的方法は、単に知識として理解するだけでなく、実際に自ら研究でそれを用いて研究して初めて、適切な運用力、応用力が身に付くものである。

このことを真摯に反省し、統計的方法の教育を抜本的に改革することとした。すなわち、統計的方法に関する知識を教授する科目を複数に分けて段階的に教え、さらに博士課程後期課程でその知識を用いて実際に研究している学生の研究指導を授業の中で行う仕組みを導入した。それが 2007（平成 19）年度から実施に移された次のカリキュラム体系である。

表 V-5-1 統計的方法の新カリキュラム体系

履修時期	科目名	内容
1 年前期	統計的方法論特殊研究（確率モデル）	確率
1 年後期	統計的方法論研究	統計的推測と検定の基礎理論
2 年前期	統計的方法論特殊研究（応用回帰分析）	統計的推測と検定の応用範囲をより広げる理論
2 年後期	統計的方法論特殊研究（同時方程式）、統計的方法論特殊研究（非集計データ）等	データの様々な特性に応じたより高度な統計的推測と検定の理論
後期課程	統計的方法論特殊研究（論文作成セミナー）	課程博士論文研究の統計的方法部分のセミナー方式の指導

このカリキュラムによって、統計的方法の体系的、段階的かつ実践的教育が可能となった。それは、わが国の経営学分野の博士課程教育の中で傑出して充実したものといえよう。

ところで、経営学研究科の教員のうち統計学の研究者は1人しかいない。計量経済学の専門家を含めても3人である。その制約の下でこのカリキュラムを実現するために、二つの工夫を行った。第1に、統計学者、計量経済学者でなくとも、自身の研究で統計的方法を用いている教員は多数にのぼる。その教員が担当する第3群科目を、その教員の研究分野の発展的内容に関する講義とする代わりに、その分野も含め広い分野で共通して用いられている統計的方法の講義としてもらうことによって、「統計的方法論特殊研究(同時方程式)」、「統計的方法論特殊研究(非集計データ)」等の、データの様々な特性に応じたより高度な統計的推測と検定の理論を教える科目を開講できるようになった。

第2に、博士課程後期課程の演習指導では、指導教員の指導は、その研究成果の学術的意義に偏りがちである。また、指導教員がその研究に用いられている統計手法に精通していない場合もある。「統計的方法論特殊研究(論文作成セミナー)」は、統計学、計量経済学の3人の専門家と、統計的方法を用いて研究している他の教員とが、チームを構成して博士論文研究の統計手法の実践的演習指導を行う、特別の演習指導の仕組みとすることで、1人の指導教員や指導教員を含む3人の論文指導委員会ではできない指導を実現した。

1995(平成7)年度に導入されたカリキュラムが必ずしも想定通りに機能していないもう一つの分野は決定分析である。決定分析はもともと研究志望者が少ない分野であるが、その研究成果はファイナンス等の多くの分野で用いられているという意味で、汎用性の高い知識を提供する分野である。その履修が限定的であった原因は二つある。一つは、統計的方法論と同様に、多くの内容を第1群の「決定分析特論」1科目で教えていたことである。もう一つは、他の第1群科目に較べて、内容がより数学的、抽象的であることである。

決定分析の教育が抱えていた二つの問題のうち、その内容を1科目で教えることの弊害を取り除き、2007(平成19)年度から同じ内容を段階的に教えることとした。すなわち、ファイナンス等の他分野で用いられる頻度の高い選択理論等に関する知識を教授する内容を第1群科目である「決定分析特論」として残し、その頻度が相対的に少ないゲーム理論等の内容を第3群科目「決定分析特殊研究(ゲーム理論)」として別途講義することとした。

V-5-1-2 博士課程後期課程の強化

PhDプログラムの国際水準化のための改革の第2は、博士課程後期課程の強化である。そのために三つの改革を行った。

第1に、国際水準の研究者となれる潜在的能力を備えた学生をより広く受け入れることができるよう、すでに大学で研究に従事し、国際水準の研究を試行錯誤的に行っている研究者を博士課程後期課程に積極的に受け入れる仕組みとして、博士課程後期課程への特別推薦入試制度を2008(平成20)年度に決定し、2009(平成21)年度に行う2010(平成22)年度入学者のための試験から実施することとした。また、この特別推薦入試制度で受け入れる研究者には外国人研究者が含まれることを想定し、2009(平成21)年度には、課程博士学位(PhD)の授与条件である総合学力試験の英語化もあわせて決定した。

第2に、学生に博士論文研究の国際水準化を早い段階から指向させる施策として、2008

(平成 20) 年度に博士論文作成の重要なステップとなる第 2 論文試験の制度を拡充し、査読付き学術雑誌に掲載ないし受理された論文の提出によって第 2 論文試験を行うことができるようにした。

第 3 に、課程博士学位 (PhD) の透明性をはかり、その水準の確保、向上を担保する制度として、公開の博士論文発表会の制度を 2007 (平成 19) 年度から導入した。これにより、課程博士学位 (PhD) を申請する者は、その仮審査の段階で必ずその博士論文を公開の場で発表することとなった。この発表会には多数の教員が参加し、発表論文に含まれる問題を指摘することによって、博士論文の改訂、研究の改善に実際に貢献できることが分かった。同時に、この発表会には多数の学生も出席し、仮審査論文の内容を聞き、また博士論文を提出しようとする学生と出席教員とのやりとりを聞くことによって、経営学研究科が要求する課程博士号の水準についての理解を形成し、やがて自らが執筆することになる博士論文の水準の維持・向上に役立つ教育機会の役割を果たすことが分かった。

V-5-1-3 キャリア多様性への対応

今回の自己評価の対象となる 2007 (平成 19) ~2009 (平成 21) 年度に行った第 3 の改革は、課程修了者のキャリア多様性に対応できる博士課程前期課程のカリキュラム改革である。前期課程修了者のうち前期課程修了後ただちに産業人として活躍しようとする者が、博士課程前期課程の教育成果をより適切に応用できるよう、2009 (平成 21) 年度から特別な応用科目を第 3 群科目に追加的に配置することにした (2009 (平成 21) 年度は、「戦略マネジメント特殊研究」、「マーケティング特殊研究 (顧客関係管理)」を開講した)。

V-5-1-4 継続的な課題

以上詳しく述べたように、PhD プログラムのために経営学研究科が 1995 (平成 7) 年度に導入したカリキュラムは、2007 (平成 19) 年度から踏み込んだ手直しが行われることとなった。すなわち、コースワークの強化、博士課程後期課程の強化、博士課程前期課程修了後ただちに産業人として活躍するキャリアへの対応の三つの改革である。

この改革は、1995 (平成 7) 年度に導入されたカリキュラムの手直しの始まりでしかない。引き続き取り組まねばならない課題はなお多い。第 1 に、コースワークの強化、博士課程後期課程の強化によって PhD プログラムの国際水準化を推進することとしたが、それが実際に国際水準の研究ができる研究者を着実に育成できるかどうかは、その仕組みを実際に機能させ、運用していくことが前提である。そのための取り組みを一層強化する必要がある。

第 2 に、博士課程前期課程修了後ただちに産業人として活躍するキャリアへの対応は、特別科目の開講によって行うこととした。しかし、経営学研究科博士課程の入学定員は、前期課程が 51 人、後期課程が 34 人である。また、博士課程後期課程の定員の一部は後期課程への編入学者を受け入れるために用いられることが想定されている。これは、博士課程前期課程修了者のうち後期課程に進学する者は前期課程の定員の半数程度であり、残りの修了者はただちに産業人として活躍しようとする者と想定していることになる。したが

って、PhD プログラムは、研究者育成のプログラムとして有効に機能することを求められるだけでなく、産業人育成のプログラムとしても同様に有効に機能することが強く求められている。今や自然科学分野での大学院教育では当たり前となった、博士課程前期課程のカリキュラムが異なる二つのキャリアの双方に対して有益な教育機会を提供するカリキュラムであるということが、経営学の分野においても経営学研究科のカリキュラムで実現できているかどうか、その有効性の検証をさらに進めていくことが必要である。

V-5-2 演習指導の改革

PhD プログラムの教育は、カリキュラムによるコースワークと演習による研究指導を連携して行う仕組みとなっている。そして、カリキュラムの整備と呼応する形で、演習の仕組みもまた漸次手直しを行っている。

演習の改革として二つのことを行った。その第1は、研究指導を引き受ける学生数の適正化である。研究に必要な基礎的知識と能力の教授・育成が体系化されたカリキュラムによるコースワークによって行われるようになると、演習は学生の研究指導に専念できるようになった。そのことで、高度な研究の能力を綿密に指導するという方向での演習の教育機能を強化することが可能となったといえよう。

そのことを制度的に担保する決まりとして、1人の教員が引き受ける演習の指導学生数を限定することとしたのである。2008(平成20)年度には、それまで一応の合意であった、博士課程前期課程と後期課程での教員1人に付き1学年の指導学生の上限を4人とすることを明文化して、経営学研究科の決まりとした。さらに、2009(平成21)年度からは、博士課程後期課程の研究指導の一層の質の向上をはかる目的で、1学年の指導学生の上限を3人とすることとした。

演習の改革の第2は、演習指導教員の所属決定方式の変更である。PhD プログラムでは、学生の能力を着実に育成する目的で、博士課程前期課程の入学時から、すべての学生に演習指導教員を配置して、演習指導を行っている。その際、演習指導教員の決定は、学生の指導教員希望にしたがって行われていた。すなわち、博士課程の入試の時点で受験生に指導教員志望を表明させ、入学時に再びその意思を確認した上で、自らが志望した教員の演習に配属されるという仕組みである。この方法は、学生が自分の研究分野を自ら選択することによって、自らのキャリアの自己決定権と自己責任を全うできるようにする方法である。

ところが、いまだ大学院教育の経験のない学生が博士課程前期課程入学時に演習指導教員の選択をすると、それが自らの能力を伸ばす上で本当に適切な選択であるかどうかの保証が必ずしもない。どちらかという、偶然に知っている教員、学部教育を通じて知っている教員といった、断片的な知識に左右される誤った選択がなされる危険性がある。

そこで、入学時から綿密に演習指導を行う必要性と、学生のキャリア希望と適性に合致した指導教員配置を行う必要性との双方の必要性を満たす仕組みとして、博士課程前期課程入学後に実際に各教員が行う演習指導に参加・見学し、さらに学生が直接教員と相談する期間を設け、それにもとづいて演習指導教員の志望を改めて提出し、決定する方法を導入した。

V-5-3 入試の改革

PhD プログラムは、カリキュラムの改革、拡充ならびに演習の改革に加えて、2007（平成 19）年度には入試の改革にも着手した。その背景は二つある。

第 1 に、経営学研究科の創設以来 2006（平成 18）年度まで、博士課程入試は筆記試験を中心として入学者の選抜を行ってきた。筆記試験による選抜は、受験者に経営学の研究能力があるかどうかを判定する最も適切な方法と考えられてきたからである。しかし、経営学の発展とともに研究分野が細分化された状況を反映して、出題内容も細分化されてきた結果、二つの新しい影響が生じるようになった。第 1 に、特定分野の研究についてある程度詳しい知識がなければ回答しにくい傾向が生まれた。それは、その分野に特化して勉強した受験生、特に経営学部、商学部で学んだ受験生には有利に働くが、それ以外の分野で学んだ学生には、たとえ経営学の研究能力があっても十分に回答することができない可能性がある。それは、経営学研究科のアドミッション・ポリシーが想定している学生を受け入れ損ねるリスクがあること、あるいはそもそもそのような学生の受験の意欲を削いでしまうリスクがあることを意味する。第 2 に、その裏返しとして、特定分野の知識に精通すれば、経営学の研究能力が必ずしも十分でなくとも、ある程度の回答ができる可能性がある。それは、経営学研究科のアドミッション・ポリシーが想定している学生以外の学生を受け入れてしまうリスクがあることを意味する。

入試改革の背景の第 2 は、上で詳述した PhD プログラムのカリキュラムの改革と拡充である。すでに、1995（平成 7）年度に導入されたカリキュラムは、それまでの博士課程教育の仕組みを抜本的に改め、体系的教育によって学生に経営学の研究能力を与える仕組みを行ってきた。すなわち、経営学部や商学部で学んだ学生以外の学生であっても、経営学研究科の PhD プログラムでは第 1 群、第 2 群、第 3 群からなるコースワークをこなすことによって、経営学の研究ができる能力を身につける仕組みとなっていた。2007（平成 19）年度から行われたカリキュラムの改革、拡充は、コースワークの教育機能をさらに徹底した結果、経営学・商学に関する学部教育のバックグラウンドがない学生も、より着実に経営学の研究能力を身につけることができるようになった。

これら二つを背景として、これまで行ってきた筆記試験を中心とする入学試験を補完し、経営学の知識の有無ではなく経営学の潜在的研究能力が高いかどうかに関心をあてて選抜する入学試験制度として、2008（平成 20）年度入学者から推薦入試を導入した。これは、志願者の研究能力をもっとも良く知る立場にあるゼミ指導教員等にその能力の推薦を行ってもらう入試である。ただし、推薦された研究能力を証明できる客観的証拠である研究成果をあわせて提出してもらい、その成果を精査することによって入学者を選抜するものである。

この推薦入試制度の導入によって、二つのことが起こった。

第 1 に、大学において経営学・商学、あるいはさらに経済学の教育を一切受けたことのない学生が受験し、しかも合格している。つまり、経営学の潜在的な研究能力による選抜が機能し、経営学や商学の知識がなくとも経営学の研究者になれる道を開いたことになる。

第 2 に、すでに入学した 2008（平成 20）年度、2009（平成 21）年度入学者を見る限り、推薦入試によって入学した学生は、従来の筆記試験によって入学した学生に較べて、入学

後の学業成果が高い。推薦入試は筆記試験による入試よりも前に実施するので、志願者の移動の効果が一概にいうことはできないものの、少なくとも推薦入試は経営学の潜在的研究能力が高い学生を適切に選抜できていることを示唆している。

V-5-4 大学院教育改革支援プログラムによる改革

1995（平成7）年度に導入されたカリキュラムを手直しして PhD プログラムを改革、拡充する取り組みは上述したとおりである。

このような恒常的制度改革に加えて、経営学研究科は、2007（平成19）年度からの3年間で「経営学研究者の先端的養成プログラム－研究力・教育力・実践力の縦横断的養成」を推進することによって、博士課程における新しい教育方法の試みに取り組んだ。これは、博士課程の教育方法の実験的な取り組みを行い、その成果によってわが国の経営学分野の多くの大学院が導入できる教育方法を見出すために文部科学省が2007（平成19）年度に募集した「大学院教育改革支援プログラム」に応募し、採択されたプロジェクトである。

経営学研究科の「経営学研究者の先端的養成プログラム」による実験的教育改革は、次の3本の柱からなっている。

[高度研究能力強化プログラム]

国際的に最先端のフィールドで活躍できる高度な研究能力を強化する。

[多角的教育能力向上プログラム]

学部生から実務家まで多様なバックグラウンドをもつ人々への教育が可能な多角的な教育能力の高い研究者を養成する。

[経営実践能力養成プログラム]

実務的、学際的な視野を広げ、理論的な研究成果を経営の実践にも応用できる能力を養成する。

これらは、いずれもわが国の経営学・会計学・商学分野における博士課程教育において十分ではないか、あるいはほとんど手がつけられていなかった教育機能である。経営学研究科は、これらの教育機能を実現する仕組みを実験的に試みた。各プログラムで行った取り組みを記述する。

V-5-4-1 高度研究能力強化プログラムの取り組み

国際的な水準の高度な研究を行うには、多様な能力を必要とする。そして、それらの能力は段階的にのみ適切、着実に育成しうる。それらの能力と、育成の段階は、大まかに、次のようにいうことができよう。

ステップ1：研究に必要な基礎的能力を育成する。

ステップ2：修得した研究能力を運用して、研究し、研究成果をあげる能力を育成する。

ステップ3：研究成果を国際的な研究のネットワークの中で発表し、世界の研究者に認知され、世界の研究の進展に貢献できる能力を育成する。

高度研究能力強化プログラムは、これらの各ステップを強化する施策を展開した。

ステップ1の研究の基礎的能力の育成強化は、コースワークの強化によって行った。そ

の内容は、「V-5-1 のカリキュラムの改革と拡充」で詳しく述べたとおりである。その特徴を一言で再述すると、第1群、第2群科目で教えられる研究に必要な基礎的知識と第3群で教えられる研究に必要な発展的知識との連携をスムーズにするカリキュラムの改革を行い、そのカリキュラムで学ぶべき履修の要件を7科目から9科目と強化し、履修達成を確認する制度としての期末試験の必須化を行った。

ステップ2の研究の自己推進能力の育成については、二つの取り組みを行った。第1は、統計的方法を用いて研究する学生の研究能力を育成するための「統計的方法論特殊研究(論文作成セミナー)」の創設、拡充である。このような授業によって研究の自己推進能力を育成する手法は、試行錯誤的に開発された。そして、最終年度である2009(平成21)年度に、学生自身の研究におけるデータ分析を直接指導する方式に到達した。その内容は、コースワークで修得した知識の応用力育成の観点から、「V-5-1 のカリキュラムの改革と拡充」で詳しく述べたとおりである。

また、その際に少し触れたように、この方式は、これを博士後期課程における集団による博士論文指導の実験的な仕組みとも見なすことができる。すなわち、経営学研究科では、すでに1995(平成7)年度に導入されたカリキュラムにおいて、博士論文の指導は、主査の指導教員が指導することに加え、主査を含む3人からなる論文指導委員会を結成して集団的に論文指導に当たってきた。しかし、研究の遂行上重要な役割を果たす、高度な研究手法を適切に応用して研究成果をあげる能力の育成は、論文指導委員会によってもなお指導上の限界があった。それを、統計学、計量経済学の専門家に、統計的方法を用いて研究している教員を加えたチームによって、いわば研究手法に関する演習指導の場を作ることによって、綿密かつ実践的に指導できるようにした。

研究の自己推進能力を育成するための取り組みの第2は、国際的に活躍する研究者を招いて行う「六甲台セオリーセミナー」の創設と恒常的開催である。研究が一応の成果をあげた段階で、セミナーを通じてその分野のフロンティアで研究している他の研究者に研究成果を説明し、論文の改善を行うことは、海外の研究者の間では研究に不可欠の仕組みとして行われてきた。しかし、経営学研究科では、これまで学外研究者を招いた定期的なセミナーの仕組みがなかった。大学院教育改革支援プログラムの資金援助を受けて2008(平成20)年に創設された六甲台セオリーセミナーは、ゲーム理論、数理経済学等の理論研究の分野でこの仕組みを導入したものである。セミナーは、2008(平成20)年5月から2009(平成21)年12月までの約1年半の間に37回開催された。六甲台セオリーセミナーによって、博士課程の学生は、国際的に活躍する研究者による最新の研究成果を学ぶとともに、彼らがその研究をどのように完成させていくかを目の当たりに学ぶことができるようになった。

ステップ3の研究の世界発信の能力育成については、国際学会での発表と国際的学術雑誌への投稿のそれぞれについて取り組みを行った。まず、国際学会発表では、発表を通じた研究発信力を身につけさせる二つの方法を同時に推進した。第1の方法は、実際に国際学会で自らの研究を発表し、その経験を通じて世界の研究者に自らの研究を紹介する能力を身につける方法である。それには、学生が実際に国際学会で発表できなければならない。そのために、まず各教員が指導する学生が国際学会発表へ投稿するよう指導するようになった。その上で、学会発表を受理された学生に対しては、学会参加のための旅費、宿泊費、

学会参加費を、大学院教育改革支援プログラムの資金で支給した。ただし、資金援助は国際学会発表の投稿を所与とした申請制度によった。すなわち、国際学会の概要、経費の説明、投稿論文の概要、発表計画、発表によって期待される成果等を申請書類に記入して申請し、申請者の中から発表計画と発表の期待される成果に基づいて選抜し、資金を支給することとした。

国際学会発表を通じて、研究の国際発信力を身につける第2の方法は、発表を効果的に行うトレーニングを行うことである。それも、仮想的な発表のトレーニングではなく、実際に行う発表について実践的にトレーニングを行うことが望ましい。経営学研究科には、これまでそのようなトレーニング・プログラムはなかった。そこで、2009（平成21）年度前期に、経営学分野で博士号をもちインターカルチュラル・コミュニケーションを専門にしている研究者を講師とする、国際学会発表のためのインターカルチュラル・コミュニケーション・セミナーを、博士課程の正規授業と同じフォーマットで開講した。そして、上述の国際学会発表派遣予定学生14人全員と、TOEFLの点数によって出席を許可した6人を合わせた20人の少人数による、国際学会発表の実践的トレーニングを行った。さらに、2009（平成21）年度後期には、前期に行った同セミナーを博士課程の正規授業化し、翌年度以降に国際学会発表を行う予定の一般学生を対象とし、インターカルチュラル・コミュニケーションの入門授業を行った。

国際的学術雑誌への投稿についても、二つの取り組みを行った。一つは、国際的学術雑誌に投稿するために不可欠な論文の英語の校正サービスの費用、国際的学術雑誌の投稿の際に必要な投稿料を、大学院教育改革支援プログラムの資金で援助するものである。この資金援助についても、あらかじめ書類による申請・審査を通じて行うこととした。

国際学術雑誌への投稿を促進する第2の取り組みは、国際学術雑誌への投稿の実際について紹介するセミナーの開催である。国際学術雑誌の査読プロセスは、論文投稿・受理の経験の浅い博士課程在学学生にとって、いわば手探りのプロセスである。論文投稿・受理の豊富な経験をもつ研究者による解説は、論文が受理されるまでに直面する様々な問題についての実践的な教育として極めて有効である。大学院教育改革支援プログラムの資金で海外で活躍する3人の研究者による講演ならびに特別講義を行った。

高度研究能力強化プログラムにおいて、高度な研究能力を強化する教育の仕組みとして行われた改革は以上のとおりである。これに加えて、学生に高度な研究を推進できるよう研究の資金援助を行う取り組みも実施した。すなわち、学生が単独で行う研究、学生が経営学研究科の教員と行う共同研究、ならびに学生が経営学研究科教員および経営学研究科を修了した研究者の3者で行う共同研究の三つのカテゴリーで、それぞれ研究計画書を提出し、その研究計画を審査して、適切な資金援助を行った。その採択件数の実績は〔表V-5-2〕のとおりである。

表V-5-2 大学院教育改革支援プログラムによる研究助成の採択件数

(件)

年度	2007 (平成 19)	2008 (平成 20)	2009 (平成 21)
院生単独研究	35	21	41
院生・教員共同研究	9	16	19
若手研究者同士共同研究	9	8	9

こうした資金援助は、それなしには実現できない高度な研究に学生が取り組むことを可能にした。また、学生が経営学研究科教員や経営学研究科を修了した研究者と共同研究を行うことは、学生が高度な研究の遂行を実践を通じて学ぶことができる貴重な場となった。その研究成果を共著論文としてまとめることは、学生の着実な研究成果の点でも意義があった。

V-5-4-2 多角的教育能力向上プログラムの取り組み

多角的教育能力をもつ研究者を養成するプログラムでは、二つの取り組みを行った。第1は、学生がTA・LFを担当し、実際に教育の経験を積むことを通じた教育能力の養成である。

TA (Teaching Assistant) は、教員が行う教育を補助する仕事である。TAを担当することで、授業設計、教員の授業の進め方、教育方法について実地に学ぶことができる。たとえば、経営学部と経営学研究科のほとんどの授業に取り入れられている、受講者が取り組む自習課題について、学生が提出した課題を読み、教員が作成した正解例に照らして評価し、コメント等を書いて返却する仕事は、TAの仕事の典型例である。その仕事を通じて、学生の達成度を評価する適切な方法を知るとともに、課題における学生のつまづきを直に見ることで、学生の授業理解度を高めるためにどのような課題設計が有効かを学ぶことができる。

LF (Learning Facilitator) は、それを担当する博士課程学生自身が、補助的教育を行う仕事である。自ら実際に学生を教えることによって、教育の実習を行うものである。たとえば、経営学研究科の授業で行う「アフターセッション」は、LFの仕事の典型例である。「アフターセッション」には、様々な目的と形式がある。たとえば、受講学生が提出した課題レポートを読み、教員が作成した正解例に照らして評価し、コメント等を書いて返却する仕事はTAの仕事であるのに対し、返却した課題レポートを受け取った受講学生に対し、授業で課された課題の正解例を解説する課外授業はLFの仕事の典型例である。課題の解説は、教員の授業に対して補助的ではあるものの、それ自体一つの授業である。LFは、授業担当教員と同じレベルで課題の内容、課題の正解例、課題の教育意図を理解した上で、自ら授業を行い、出席学生からの質問にもその場で答えなければならない。その仕事を通じて、学生を教育することを実習することができる。

TAとLFの実績は、[表V-5-3]のとおりである。表から「魅力ある大学院教育イニシアティブ」(2005(平成17)～2006(平成18)年度)に引き続き「大学院教育改革支援プ

プログラム」によってTAが強化されたことがわかる。特に、LFは2008（平成20）年度から導入された。

表V-5-3 TAとRA, LFの実績

(人)

年度		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
学部 TA		27	46	59	37	47	60	61(1)	45(1)
大学院 TA	博士課程	3	9	32	17	21	26	28(4)	25(5)
	社会人 MBA	8	11	15	28	27	29	36(3)	41(6)
RA		5	3	25	30	21	25	35	26

※2008（平成20）年度以降の（）書きはラーニング・ファシリテーターで内数

多角的教育能力向上プログラムでは、TA・LFを実施するに当たり、毎年度始めに、TA・LFに採用された学生を集めたTA・LF説明会を開催し、TA・LFの制度の仕組み、TA・LFの仕事上の注意、TA・LFを通じて学生が何を身につけるべきか等に関する説明を行って、TA・LF制度の意図の徹底をはかった。

多角的教育能力向上プログラムの第2の取り組みは、大学教員となるプロセスに関するキャリアセミナーの開催である。これまで、経営学研究科では、教育・研究職をめざす大学院生のキャリア指導は、研究指導を行う個々の教員に委ねられていた。このやり方は、学生1人1人の能力や状況に応じたきめ細かい指導ができるという利点がある反面、ジョブ・マーケットに関する基本情報が、閉鎖的で属人的な関係を通じてしか伝達されないという問題がある。この問題を克服し、博士課程教育が行っている研究能力の育成が、それによって培われた能力を大学教員として活かせるキャリアにどのようにつながっているかを、広く共有知化することが必要である。

その実験的な試みとして、研究成果の発表から大学教員採用までの諸段階のそれぞれで学生が直面する問題について、経験者・関係者によるセミナー・講演からなる「大学院生のための研究力・キャリア強化セミナー」を行った。それは、3人の他大学教員による講演を始めとする9時間に及ぶセミナーで、参加した大学院生は、経営学研究科の院生が41人、他大学の院生20人であった。そして、その後行ったアンケートによると、参加者は多くのことを学ぶことができた。

V-5-4-3 経営実践能力養成プログラムの取り組み

経営実践能力をもつ研究者を養成するプログラムでは、アクション・リサーチの能力を育成するための三つの取り組みを行った。アクション・リサーチは、経営学分野ではまだ十分に浸透しているとはいえない研究手法である。研究者も限られている。そこで、まず第1の取り組みとして、アクション・リサーチの先行研究分野である社会心理学でわが国を代表する研究者を招いた「アクション・リサーチ・ワークショップ」を開催した。このワークショップは、アクション・リサーチに関する非常にユニークな試みとなった。

「アクション・リサーチ・ワークショップ」に続いて、経営学分野でのアクション・リサーチ手法のリーダーシップをとれる研究者を養成する仕組みとして、PhDプログラムの第2群科目である「定性的方法論研究」にアクション・リサーチの講義を加えることが決定された。

これらは、アクション・リサーチの手法に関するわが国の状況を把握し、それにもとづいて経営学研究科のPhDプログラムを改善していく取り組みである。この取り組みと並行して、アクション・リサーチの能力を育成するための第3の取り組みとして、経営学研究科の教員と学生によるアクション・リサーチの実施がある。そして、その推進のための講演会を実施した（2008（平成20）年8月6日「アクションリサーチのためのマテリアルフローコスト会計導入ソフト使用方法に関するセミナー」）。

V-5-4-4 プログラムの成果

「経営学研究者の先端的養成プログラム」による実験的教育改革の成果は二つに分けて考えることができる。第1は、それがももついている「大学院教育改革支援プログラム」の目的に照らした成果である。すなわち、博士課程の教育方法の実験的な取り組みを行い、その成果によってわが国の経営学分野の多くの大学院が導入できる教育方法を見出すということである。経営学研究科が2007（平成19）年度から2009（平成21）年度に取り組んだ様々な新しい教育手法は、この目的を十分に達成するものであったといえよう。

第2は、「経営学研究者の先端的養成プログラム」が、その新しい教育の仕組みによって育成するとしている高度研究能力、多角的教育能力、経営実践能力を、実際に既存の教育の仕組みに較べてよりよく育成できたかどうかという観点からする評価である。もとより、これらの能力は、それが備わった学生が研究者、教育者として仕事をすることを通じて発揮されるものである。したがって、この意味での成果は、長期的にしか検証できない。

ただし、高度研究能力の育成プログラムでは、比較的早くその成果の間接的な証拠が見られるものもある。それは、学生の学会発表、論文発表件数である。2007（平成19）～2009（平成21）年度の各年度ごとの実績は〔表V-5-4〕のとおりである。

表V-5-4 学会発表数、論文発表数

(件)

年度	学会発表	うち国際学会	うち大学院教育改革支援プログラム派遣	論文発表	うち査読付
2007	47	9	2	49	10
2008	72	27	3	45	14
2009			15		

注：博士課程前期課程、後期課程をあわせたデータである。なお、網掛け部分は、2009（平成21）年9月時点でデータが確定していないものである。

これによれば、高度研究能力強化プログラムがめざしている国際的に最先端のフィール

ドで活躍できる高度な研究能力の強化成果を間接的に反映していると思われる、国際学会発表と査読付き論文発表は、経営学・商学分野におけるわが国の大学院教育で最も高い水準にあり、かつ着実に増加しているということができる。

(文責：末廣英生)

V-6 大学院教育 (PhD プログラム) に関するアンケートの結果と評価

V-6-1 学生を対象としたアンケートの結果と評価

1995 (平成 7) 年度から導入された現行の PhD プログラムの教育課程が、実際にどのような効果をもっていたか、改善すべき点は何かを把握することを目的として、授業内容、授業の進め方および教育環境等に関して、大学院の授業受講者を対象として、2003 (平成 15) 年度からアンケート調査を継続的に実施している。ここでは、2009 (平成 21) 年度のアンケート結果について報告する。

以下の各表に表れる評点は、各評価項目に対する 5 段階 (5. 全くそう思う, 4. どちらかといえばそう思う, 3. どちらともいえない, 2. どちらかといえばそう思わない, 1. 全くそう思わない) 評価の結果を点数化して示したものである。

なお、アンケート調査項目等の詳細については、本報告書第 7 部「資料」編の [X V 章 アンケート調査関連資料] を参照してほしい。

V-6-1-1 授業の内容

授業の内容について、4 項目の質問を行った ([図 V-6-1], [図 V-6-2] を参照)。

① 問題領域設定の適切性

「扱った問題領域は適当だった」という質問に対する回答は、「5. 全くそう思う」と「4. どちらかといえばそう思う」という回答を合わせて、87%の学生が肯定的に評価している。反対に、「2. どちらかといえばそう思わない」と「1. 全くそう思わない」を合わせて、否定的回答が出されたのは 2%であった。全体の平均値は 4.37 である。科目で扱う問題領域の設定の仕方については、教員による専門的立場からの判断の適切性を大きく反映して、大多数が妥当であるとの評価を下しており、否定的意見はごく少ないことがわかる。

② 内容のレベルの高さ

「内容のレベルの高さは適当だった」という質問に対する回答は、全体の平均値を見れば 3.98 であった。「5. 全くそう思う」と「4. どちらかといえばそう思う」という回答を合わせて、74%の学生が肯定的に評価している。一方、「3. どちらともいえない」という、判断を留保した回答が 18%に上った。授業内容のレベルに関していえば、ほぼ 4 人に 3 人が、その難易度が適切であるという判断をしている一方で、4 人に 1 人が、適当で

あるかどうかわからないという評価をしている。この回答結果から、全体的には、授業内容のレベルはほぼ妥当だと判断できるだろう。

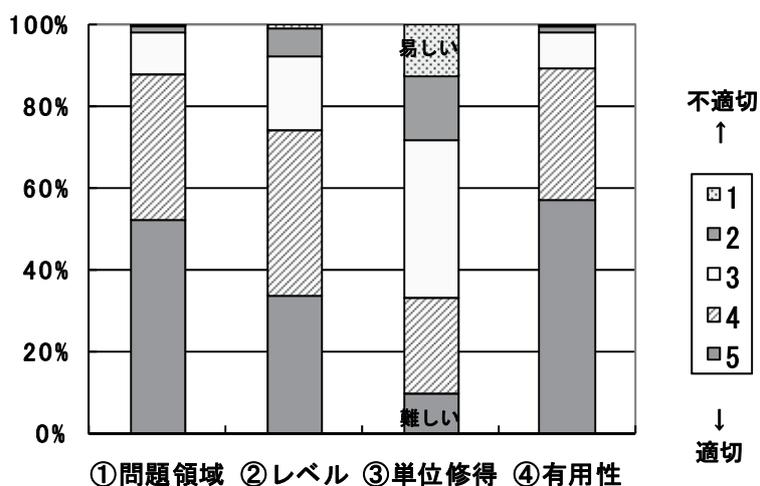
③ 単位修得の困難さ

「単位修得は難しそうである」という質問に対しては、平均値が 3.01 と、ほぼ中庸な評価がなされた。回答率を見ると、「5. 全くそう思う」と「4. どちらかといえばそう思う」という回答を合わせて、33%の学生が単位の修得を困難に感じている。また、「3. どちらともいえない」という、判断を留保した回答が 39%でもっとも多かった。一方、「2. どちらかといえばそう思わない」と「1. 全くそう思わない」を合わせて、単位の修得が難しくないと答えた学生は 29%であった。単位の修得を難しいと思う学生と思わない学生はほぼ半々であり、最多数の学生が中庸に判断していることからすれば、単位修得の観点から見ても、授業内容が適切であることがうかがわれる。

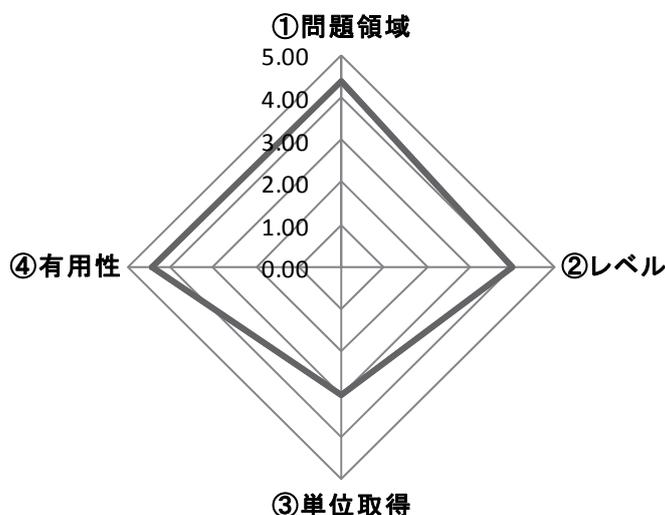
④ 有用性

授業が「自らにとって有用な内容であった」という質問に対する回答は、「5. 全くそう思う」と「4. どちらかといえばそう思う」という回答を合わせて、89%の学生が肯定的に評価している。反対に、「2. どちらかといえばそう思わない」と「1. 全くそう思わない」を合わせて、否定的回答が出されたのは2%であった。その回答パターンは、平均値にも如実に表れており、全体の平均値が 4.43 という高い結果を得ている。ほぼ9割の学生が、授業内容が自らに役立つ有用なものだという評価をしていることからすれば、PhDプログラムで提供されている科目が、研究と実践の両面で役に立つことを、現場の意見からはっきりと示した、きわめて意義深い授業評価の結果であると結論づけられるだろう。

図 V-6-1 授業満足度



図V-6-2 全体の授業満足度の平均



V-6-1-2 授業の進め方

授業の進め方については、10項目の質問を行った（[図V-6-3]を参照）。

① 教員の熱意

「教員の熱意が感じられた」という質問に対する回答は、「5. 全くそう思う」と「4. どちらかといえばそう思う」という回答を合わせて、94%の学生が肯定的に評価している。

② 講義要綱のテーマと目標の達成度

「講義要綱の授業のテーマと目標は達成された」という質問に対する回答は、「5. 全くそう思う」と「4. どちらかといえばそう思う」という回答を合わせて、87%の学生が肯定的に評価している。

③ シラバスの内容との整合性

「授業の内容はシラバスの内容と整合していた」という質問に対する回答は、「5. 全くそう思う」と「4. どちらかといえばそう思う」という回答を合わせて、90%の学生が肯定的に評価している。

④ 内容に対する理解度

「教員の説明内容を理解できた」という質問に対する回答は、「5. 全くそう思う」と「4. どちらかといえばそう思う」という回答を合わせて、76%の学生が肯定的に評価している。一方、「3. どちらともいえない」と「2. どちらかといえばそう思わない」、「1. 全くそう思わない」の懐疑的回答と否定的回答を合わせて見れば、24%に上っている。全体的には、教員の説明能力には肯定的な評価が得られているものの、懐疑的な回答が相対的に多くなっている。この点からすれば、全般的に見て学生からの評価は十分高いものである。

るものの、経営学研究科における授業の進め方で改善できる点を、強いてあげるとすれば、教員の説明能力ということになるだろう。

⑤ 授業方式（進め方、プレゼンテーション）

「授業方式（進め方、プレゼンテーション）は適切であった」という質問に対する回答は、「5. 全くそう思う」と「4. どちらかといえばそう思う」という回答を合わせて、84%の学生が肯定的に評価している。

⑥ 資料およびテキスト

「資料やテキストは適切であった」という質問に対する回答は、「5. 全くそう思う」と「4. どちらかといえばそう思う」という回答を合わせて、83%の学生が肯定的に評価している。

⑦ 成績評価の基準の明瞭性

「成績評価の基準は明瞭だった」という質問に対する回答は、「5. 全くそう思う」と「4. どちらかといえばそう思う」という回答を合わせて、75%の学生が肯定的に評価している。一方、「3. どちらともいえない」と「2. どちらかといえばそう思わない」「1. 全くそう思わない」の懐疑的回答と否定的回答を合わせて見れば、25%に上っている。4人に1人の学生が、成績評価の基準に疑問を感じている。成績評価の基準がシラバスに明記されているとはいえ、評価される学生の側からすれば、成績評価の仕方が密室的で明確でないと感じる場合もある。評価基準に照らした成績評価の徹底と、事後的点検の試みが必要となるかもしれない。

⑧ 履修人数の適切性

「履修人数（授業の規模）は適切であった」という質問に対する回答は、「5. 全くそう思う」と「4. どちらかといえばそう思う」という回答を合わせて、81%の学生が肯定的に評価している。

⑨ 全体としての満足度

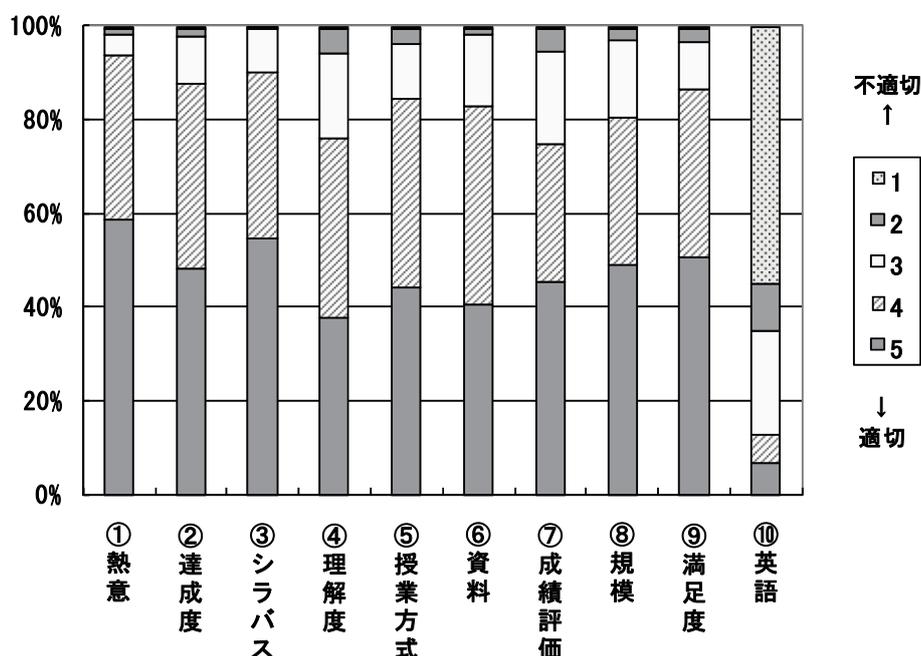
「この授業は全体として満足できる」という質問に対しては、「5. 全くそう思う」と「4. どちらかといえばそう思う」という回答を合わせて、87%に上り、高い満足度が示されている。ちなみに、「3. どちらともいえない」という回答が10%、「2. どちらかといえばそう思わない」と「1. 全くそう思わない」を合わせた不満足の影響が4%であった。PhDプログラムの目的が研究者の養成をめざしたものだとなれば、学生による授業満足は、本来の意味で評価の基準とはならないかもしれないが、多数の学生が授業に満足していることは、本学のPhDプログラムの望ましい特徴の一面を示しているだろう。

⑩ 英語での授業

「この授業は英語で行ってほしかった」という質問に対しては、「5. 全くそう思う」と「4. どちらかといえばそう思う」という回答を合わせても、13%にすぎなかった。また、

「3. どちらともいえない」という回答も 22%に上っている。反対に、「2. どちらかといえばそう思わない」と「1. 全くそう思わない」を合わせた回答が 65%であった。本学 PhD プログラムに在籍している少なからずの学生が外国籍であるにもかかわらず、中国籍・韓国籍の学生を含めて、多くの学生が日本語に精通しているため、英語による授業の必要性を強く感じていないという実態が浮かび上がってきたようだ。教育のグローバル化が進展している現代にあって、授業で使用する言語の選択には配慮を要する。だが、少なくとも、現状の在籍学生のニーズから判断する限りにおいては、授業の英語化を進めることは時期尚早なのかもしれない。

図 V-6-3 授業の進め方の評価



V-6-1-3 オムニバス形式

コア科目に位置づけられる第1群科目(特論)と第2群科目(方法論研究)の開講形態に関しては、担当教員が年度ごとに代わり、1人の教員が各年度の授業を実施するローテーション形式と、複数の教員がそれぞれ一部分を担当し、複数の教員で各年度の授業を講義するオムニバス形式が存在する。授業科目別の開講形態を示したものが、[表V-6-1]である。

表 V-6-1 特論・方法論の開講形態

(人)

	科目名	開講形式	担当教員数
第1群 科目 特論	① 経営管理特論	ローテーション	1
	② 経営制度特論	オムニバス	3
	③ 決定分析特論	ローテーション	1
	④ 財務会計特論	ローテーション	1
	⑤ 会計制度特論	オムニバス	3
	⑥ 管理会計特論	ローテーション	1
	⑦ マーケティング特論	ローテーション	1
	⑧ ファイナンス特論	ローテーション	1
	⑨ 市場経済分析特論	オムニバス	2
第2群 科目 方法論	① 数学的方法論研究	ローテーション	1
	② 統計的方法論研究	ローテーション	1
	③ 定性的方法論研究	オムニバス	7

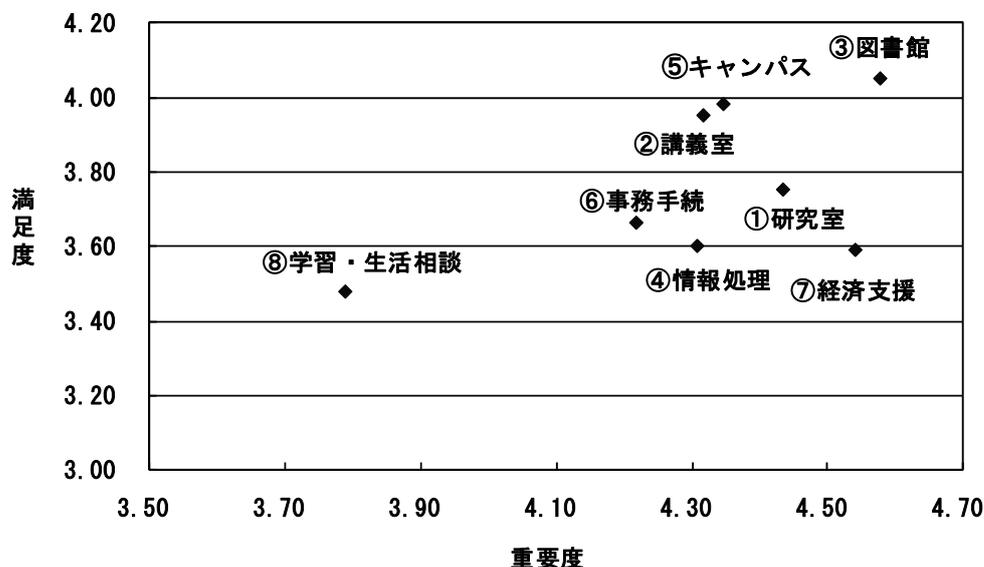
アンケート調査の対象となったオムニバス形式の科目は、経営制度特論、会計制度特論、市場経済分析特論、および定性的方法論であった。これら4科目の履修者に対して、オムニバス形式が適切な授業方法かどうかを尋ねた。その結果、「オムニバス形式に反対」は3%とごく少数であり、反対に、73%の学生は賛成と、大多数が現状を肯定していると考えられる。オムニバス形式をとる科目のなかでも、きわめて多数の教員が担当しているのは定性的方法論（担当者7人）の1科目であり、他の3科目は2人から3人の教員が受けもっている。オムニバス形式のメリットである「多様な視点」を講義に盛り込む意図は、少数の担当者が1科目を受けもつことによってもっとも適切に実現される。一方で、教員が場当たりの、総花的に各論を論じてしまうというデメリットを潜在的に抱えている科目は、1科目に過ぎない。拡散的にならずに多様性をもたせるというオムニバス形式のメリットを、今後も継続して発展させていくよう、本研究科では引き続き改善を検討している。

V-6-1-4 大学環境

大学設備や環境の重要度、満足度に関し、次の8項目について質問を行った。各評価項目に対して、5段階（5. 非常に重要／満足，4. どちらかといえば重要／満足，3. どちらともいえない，2. どちらかといえば重要でない／不満足，1. 全く重要でない／不満足）で回答を得た（[図V-6-4]を参照）。

- ①研究室の環境
- ②講義室の環境
- ③図書館の環境
- ④情報処理室の環境
- ⑤キャンパスの環境
- ⑥事務手続の環境
- ⑦奨学金制度・授業料免除制度による経済的支援
- ⑧学習・生活相談

図V-6-4 設備や環境状況の評価



重要度が相対的に高かったのは、③図書館（平均値 4.58）、⑦奨学金等の経済的支援（平均値 4.54）、①研究室（平均値 4.43）であり、反対に、重要度が相対的に低かったのが⑧学習・生活相談（平均値 3.79）であった。

一方、満足度が相対的に高かったのは、③図書館（平均値 4.05）、⑤キャンパス（平均値 3.98）、②講義室（平均値 3.95）であり、反対に、満足度が相対的に低かったのが、⑧学習・生活相談（平均値 3.48）、⑦奨学金等の経済的支援（平均値 3.59）、④情報処理室（平均値 3.60）であった。

PhD プログラムに在籍する学生にとっては、研究環境の中核として重要なのは図書館と研究室である。また、大学（学部）卒業後に継続して研究を続ける日本人学生や、わが国に留学して勉学に励む外国人学生にとっては、奨学金や授業料免除などの経済的支援が重大な懸念点である。本学 PhD プログラムを環境面から見れば、図書館や講義室、キャンパス面では、伝統ある校風に違わぬ魅力ある要素を提供できていることは評価できる。その一方で、研究室環境や経済支援状況は、十分満足するに足るものを学生に提供できていないようである。特に、経済的支援に関しては、重要度が高い割には不満も高いため、早急に改善が求められる点だろう。また、情報化時代にあつて、情報技術（IT）にかかわる設備に対する不満も高いため、情報環境面での設備投資が一層必要である。

V-6-2 前回（2004-2006）報告書結果との比較

それでは、アンケートによる大学院一般院生の意識調査から得られる評価について、2005（平成 17）年度のアンケート結果と比較する形で、改善の程度をまとめることとする。ただし、アンケート調査による一般院生の意識調査は、PhD 教育の内容と方法に関する調査であるため、この点における改善の程度に関して、ここでは検討する。

V-6-2-1 授業の内容に関する比較

2003（平成 15）年度前期に開講した第 1 群科目（特論）5 科目と第 2 群科目（方法論研究）2 科目と、2009（平成 21）年度前期に開講した第 1 群科目（特論）6 科目と第 2 群科目（方法論研究）3 科目について、それぞれの授業内容に関する調査結果の評点の平均値について比較を行った。ちなみに、調査対象となった科目全体（第 3 群科目（特殊研究）を含む）の数は、2005（平成 17）年度が 14 科目、2009（平成 21）年度が 20 科目である。

表 V-6-2 授業満足度（評点平均）

	(1) 扱った問題領域は 適当だった		(2) 内容のレベルの 高さは適当だった		(3) 単位修得は困難 だった	
	2005	2009	2005	2009	2005	2009
① 調査科目全体	4.26	4.37	3.99	3.98	3.07	3.01
② 特論科目	4.24	4.36	4.13	3.93	3.00	3.25
③ 方法論科目	4.00	4.12	3.60	3.65	3.06	3.32

授業の内容に関する一つの指標である授業満足度（[表 V-6-2]）のうち、「問題領域設定の適切性」、「内容のレベルの高さ」、「単位修得の困難さ」の 3 点について比較した。

調査された科目の全体的傾向を見れば、科目が扱う問題領域の設定の仕方は改善（4.26→4.37）し、内容レベルはほぼ変わらず（3.99→3.98）、単位の修得は容易になっている（3.07→3.01）ことが見てとれる。

特論科目と方法論科目に分けて見ていけば、問題領域の設定については、特論科目（4.24→4.36）と方法論科目（4.00→4.12）のいずれでも、適切さが向上しており、シラバス設計の段階から、各教員が苦心して領域の配置を行ってきた努力が奏功した結果となっている。科目内容のレベルについては、特論科目（4.13→3.93）では適切さの程度が減じているものの、その一方で、方法論科目（3.60→3.65）では適切性の程度が向上している。特論科目では改悪、方法論科目では改善という、相反する結果となっている。ただし、科目全体で見れば、内容レベルについて、前回との差はほとんど見られなかった（3.99→3.98）。さらに、単位修得の困難さについてみれば、特論科目（3.00→3.25）と方法論科目（3.06→3.32）のいずれでも、単位修得が困難だと感じられているが、科目全体としては単位がやや容易に修得されるようになった（3.07→3.01）と評価されている。

以上の調査結果から、授業内容の領域設定とレベル設定、単位修得の難易度に関しては、改善の成果が一部で見られるにとどまっている。

V-6-2-2 授業方法と評価方法に関する比較

次に、授業の進め方について、前回（2005（平成 17）年）と今回（2009（平成 21）年）の調査科目全体の評点の平均点を比較した結果は、[表 V-6-3] に示されている。①教員の熱意、②シラバスの内容との整合性、③内容に対する理解度、④授業方式（進め方、プ

レゼンテーション), ⑤成績評価の基準の明瞭性, ⑥履修人数の適切性の6項目について比較を行った。

表V-6-3 授業の進め方の評価 (評点平均)

質問項目	2005 (平成 17)	2009 (平成 21)
① 教員の熱意が感じられた。	4.45	4.50
② 授業の内容はシラバスの内容と整合していた。	4.35	4.44
③ 教員の説明内容を理解できた。	4.01	4.07
④ 授業方式 (進め方, プレゼンテーション) は適切であった。	4.00	4.24
⑤ 成績評価の基準は明確だった。	3.84	4.15
⑥ 履修人数 (授業の規模) は適当だった。	4.09	4.26

学生による評価の平均値で見ても、この6項目すべてにおいて明らかな改善が見られている。この事実は大いに評価すべきである。6項目のうちで、特に大きな改善が認められたのは、④進め方・プレゼンテーションなどの授業方式 (4.00→4.24)、⑤成績評価の基準の明瞭性 (3.84→4.15)、⑥履修人数の適切性 (4.09→4.26) である。ファカルティ・ディベロップメント (FD) 施策を通じて、各教員が自分の授業スタイルの向上に向けて努力したことや、シラバスに評価基準を明記し、それに応じた成績評価を各教員が心がけたこと、科目の調整によって授業規模の適正化をはかったことなど、経営学研究科がこの間に実施してきた一連の改善が奏功し、その成果が学生自身にも伝わっていることが、ここからもわかるだろう。

このように、授業の進め方に関する6項目すべてで改善が見られたことは、特筆すべき成果だといえる。ただし、この高い成果に安住することなく、不断の改善と向上をめざしていくことが肝要だろう。

V-7 大学院教育 (PhD プログラム) に関する前回 (2004-2006) 報告書結果との比較

V-7-1 前回の自己評価の指摘

PhD プログラムの教育体制に関する自己評価の結果として、前回 (2004 (平成 16) ~2006 (平成 18) 年度) の報告書において指摘されていた特徴あるいは問題の主なものは、以下の4点にまとめられる。

V-7-1-1 授業科目

大学院拡充計画の影響で学生数が増加したことと、経営学の学問的発展とともに領域が細分化されてきたことに対応して、1995（平成7）年度より導入された現行の PhD プログラムは、学位論文の指導と基礎学力確保のために教育を分離して、全教員が体系的なカリキュラムを分担することを意図して実施された。特に、基礎学力確保を目的とした授業科目は、研究者としての基礎的な知識を習得するための第1群科目（特論）と、研究に不可欠な方法論を習得するための第2群科目（方法論研究）の2群に分けられている。これらの2群科目はコア科目と位置づけられる。加えて、各分野での研究フロンティアに関する知識を習得するための第3群科目（特殊研究）によって、研究者に求められる先端的知識が体系的に習得されるよう設計されている。一方、学位論文の指導については、第6群科目（演習）によって実施されている。

現行のカリキュラムについては、複数の教員がそれぞれの専門の立場から、必要な基礎知識と方法論を教授するとともに、複数の教員が直接・間接的に論文の作成に関与し、論文の科学的水準を向上させる体制が整っている、と自己評価されている。基礎学力の確保と学位論文の指導の両者が、複数の教員の関与によって、バランスよく実施されているといえる。

V-7-1-2 博士後期課程進学要件・課程博士取得要件

博士後期課程への進学要件として、第1群科目（特論）と第2群科目（方法論研究）に対応する「総合学力試験」のうち、各群1科目に合格すること、3人ないし4人の教員からなる修士論文審査委員会から論文審査を受け、「進学可」の判定を得ることが課せられている。また、課程博士取得のための要件としては、「総合学力試験」第1群科目のうち1科目（計2科目）に合格すること、課程博士論文の骨格をなす「第2論文」と称する論文の審査に合格すること、課程博士論文の進捗を審査する「仮審査委員会」から課程博士論文としての推挙を受けること、さらに、3人ないし4人の教員からなる審査委員から課程博士論文の最終審査を受け、教授会の審議を経て合格の判定を得ることである。

進学要件と博士取得要件の両方にかかわる「総合学力試験」の実施状況については、第1群科目（特論）については、「経営管理」科目と「経営制度」科目の受験者が多く、「決定分析」科目の受験者が著しく少ない。第2群科目（方法論研究）では、「定性的方法論」科目の受験者が多く、「統計的方法論」科目の受験者が著しく少ない。受験者数の科目間の偏りは、総合学力試験導入時からの一貫した傾向であり、試験科目の変更を視野に入れた対策が必要であることが、継続して指摘された。

V-7-1-3 学習環境

研究室、図書館、情報関連設備、厚生施設などの物的設備面、教員とのコミュニケーションと事務職員とのコミュニケーションなどの人的サービス面、ならびに奨学金、授業料免除などの経済支援の3点から見れば、研究室、講義室、キャンパスなどの施設環境面での学生満足は高い。その一方、事務手続きに対する満足度が相対的に低いことが指摘された。

V-7-1-4 アドミッション・ポリシーと成果

2006（平成18）年度より、アドミッション・ポリシーを新たに定め、経営学・会計学・市場科学（商学）の分野で高度の研究・教育に従事する人材を募集し、育成する目的を明確化した。そして、前回の報告書では、志願者数と定員充足率から見て、経営学研究科が設定している教育目標が、ひとまず社会的に認知されていると結論づけている。近畿圏を中心に、全国ならびに海外からも多くの志願者を得ていることが指摘されている。また、PhDプログラム修了者の研究職としての就職状況を見ても、全国的な範囲で研究機関に対する多数の人材の供給を行っており、経営学分野の研究者の養成校ないし人材輩出元としての重要な役割を担っていることが示された。

V-7-2 前回の外部評価の指摘

また、前回（2004（平成16）～2006（平成18）年度）実施された外部評価において、本学PhDプログラムに関して指摘された特徴あるいは問題をまとめれば、以下の4点である。

V-7-2-1 PhDプログラムの目的とアドミッション・ポリシー

外部評価者からは、経営学研究科 PhDプログラムの目的や方針が、広く社会に公表されていないという指摘を受けた。特に関東では、本研究科のプログラム内容の豊かさや、研究者を多く輩出しているという優れた特徴についても、ほとんど情報がないという状態である。経営学研究科に在籍する教員の外部メディアへの露出度は、TVキーテーションが東京に偏在するため、そもそも地理的に不利な状況にあり、またCOEや大型科学研究費の採択状況などにより、分野ごとに露出度に濃淡がある。そのため、外部機関やマスコミを通じて、一方的に判断されてしまうと、経営学研究科が有する優れた特徴がバランスよく取り上げられることがなく、情報発信の面で不利が生じるだろう。ホームページや大学院進学情報誌などを通じて、より広い情報提供や積極的な外部への情報発信があれば、より質の高い学生の応募につながるだろうという示唆を得た。

V-7-2-2 博士課程の編成と制度

授業科目の分類、方法論の重視、総合学力試験、第2論文、課程博士論文審査などは、体系的に整備された充実した制度となっている。米国一流大学のPhDプログラムをモデルとし、カリキュラムの体系化がなされており、関東の他大学と比較しても、非常に高いレベルにある。しかし、論文指導のあり方や大学院生の研究体制の実態については、指導教員に一任されている点が多いようである。また、前期課程の履修必要単位数が少なすぎるという指摘がなされた。

V-7-2-3 プログラムの成果

学位授与者（課程博士取得者）数や研究職就職実態などから判断して、経済社会に対して優秀な人材を輩出しており、経営学教育の成果の点では、わが国大学院全体の中でも、高いレベルにあるという評価を受けた。過去4年間の学位授与率は50～75%にあり、また、学位取得者の研究職就職率も59～82%と、高い割合を維持しているために、出口（学位授

与と就職)部分での成果にも、総じて高い評価がなされた。

V-7-2-4 教員組織の多様性

教員の構成を見ると、日本人男性が占める割合が総じて高く、国際化や多様化が進んでいないという指摘を受けた。日本人以外の教員数や女性教員数の少なさは、本学経営学研究科に限った問題ではないものの、他の大学の範となるような、率先した改革が期待されると指摘している。

V-7-3 前回の外部評価の指摘への対応

次に、前回実施された外部評価において指摘された三つの問題点について、とられた対応と現在の状況をまとめる。

V-7-3-1 プログラムの目的とアドミッション・ポリシー

前回外部評価で指摘された問題の第1は、経営学研究科 PhD プログラムの目的・方針や、内容の豊かさ・教育実績が広く社会に知られていないという問題である。そして、ホームページや大学院進学雑誌などを通じたより積極的な情報発信が必要であると指摘された。

情報発信の強化については、2008(平成20)年4月に研究科ホームページを全面リニューアルしたことにともない、PhD プログラムの内容について、①目的、②アドミッション・ポリシーと選抜、③教育の方法、④講義の体系、⑤経営学研究科博士課程の教育プログラムの特色、⑥学位、⑦進路、の7項目にわたって詳しく紹介するようにした。また、自己評価・外部評価報告書は前回(2004-2006)と前々回(2002-2003)をホームページ上で読めるようにした。

これらの取り組みを行ったものの、大学院進学を希望する学生・社会人にこれらの情報がどれだけ到達しているか、経営学研究科博士課程への応募に効果をもつかについては検証が必要であり、さらに効果的な情報発信の取り組みが必要である。

V-7-3-2 博士課程の編成と制度

前回外部評価で指摘された問題の第2は、プログラム自体に残されている問題である。一つには、カリキュラムについては米国一流大学をモデルとする非常に高レベルのカリキュラムであると評価されるものの、論文指導、研究指導については指導教員に一任されている点が多いという指摘である。5年一貫教育を基本的な枠組みとして、国際的水準の研究者を育成する上で、論文・研究指導において指導教員による指導が中心的な役割を果たすことは当然であろう。前回外部評価の指摘の意図は、その指導教員による指導が、体系化されたカリキュラムと上手く連動し、学生の能力育成が指導教員の属人的要素に振り回されることがないように、制度的な裏付けが必要であるというものであろう。

この点に関しては、PhD プログラムの仕組みを教員と学生の双方が良く理解し、教育に取り組むことがまず大切である。そのために、2007(平成19)年度から、講義要綱に単に各授業のシラバスを掲載するだけでなく、PhD プログラムの教育の仕組みの解説ならびに履修のひな形として九つの特論分野ごとの履修流れ図とその解説を掲載することとした。

さらに、実際の論文・研究指導においても、指導の一部として重要な部分を占めている、データ分析の指導については、指導教員による一貫した直接指導はもちろん従前のとおり行いながら、2009（平成 21）年度からは論文作成セミナーというセミナー形式の直接指導をカリキュラムの中に新たに導入した。このセミナーには、経営学分野・会計学分野・商学分野の全分野から学生が参加し、統計分析を専門とする教員と個別研究分野の教員のグループが参加学生の研究を直接指導することで、参加学生のデータ分析の能力をそれぞれの学生の指導教員個人の指導を補足して育成するようにしたのである。

プログラムについて指摘されたもう一つの具体的な課題は、前期課程の履修必要単位数が少ないというものである。カリキュラムが充実している一方で、演習指導を除く科目履修は 14 単位であった。それを 2009（平成 21）年度から 18 単位に改訂した。

V-7-3-3 教員組織の多様性

前回外部評価で指摘された第 3 の問題は、教員の構成が日本人男性に偏り、外国人教員、女性教員の数が少ないことである。経営学研究科では、教員の採用は研究・教育の能力にもとづいて行っており、国籍や性別による枠を設けた採用は行っていない。教員構成は、この採用方針の結果である。ただし、2007（平成 19）年 4 月に新たに採用した教員は女性であったので、経営学研究科の女性教員は 3 人となった。外国人教員数は前回外部評価の時と同じ 2 人である。

（文責：高橋 潔）