

經營系專門職大学院認証評価

点 検 ・ 評 価 報 告 書

經營系專門職大学院名称 : 兵 庫 県 立 大 学 大 学 院

經營研究科經營專門職專攻

目 次

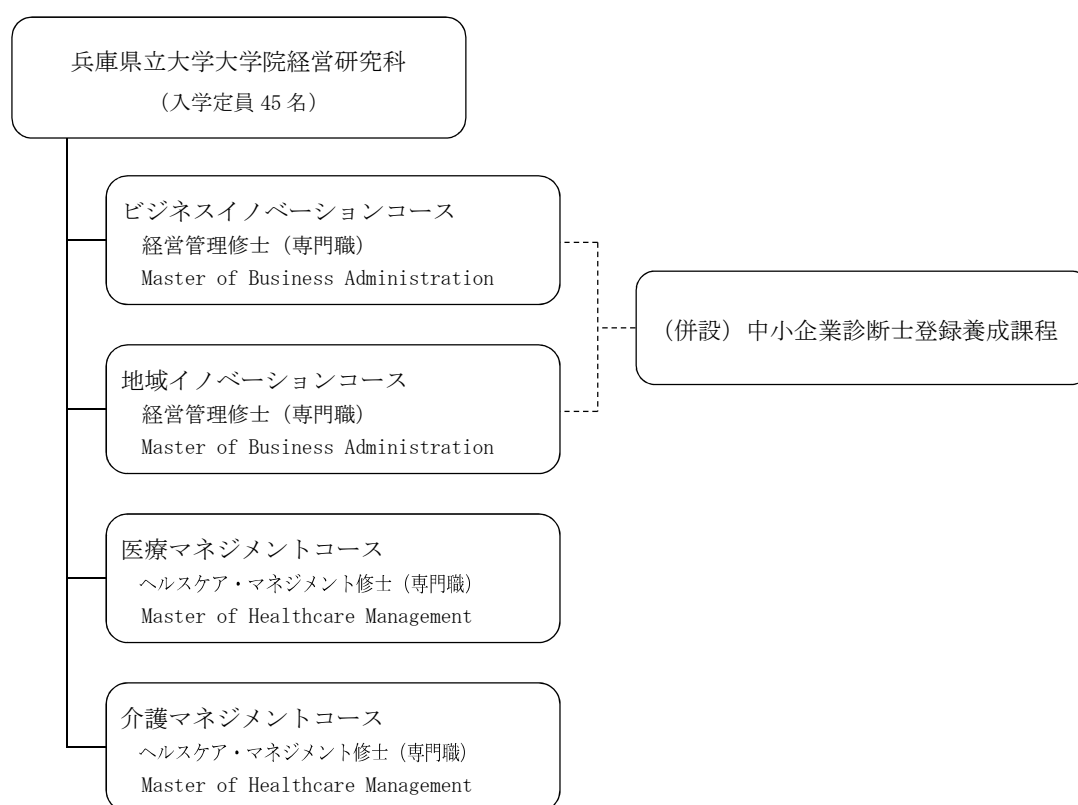
序 章	1
本 章	5
1 使命・目的・戦略	5
項目 1：目的の設定及び適切性	5
項目 2：目的の周知	6
項目 3：目的の実現に向けた戦略	6
2 教育の内容・方法・成果	10
(1) 教育課程・教育内容	10
項目 4：教育課程の編成	10
項目 5：単位の認定、課程の修了等	18
(2) 教育方法	22
項目 6：履修指導、学習相談	22
項目 7：授業の方法等	24
項目 8：授業計画、シラバス	29
項目 9：成績評価	30
項目 10：改善のための組織的な研修等	32
(3) 成果	36
項目 11：教育成果の評価の活用	36
3 教員・教員組織	47
項目 12：専任教員数、構成等	47
項目 13：教員の募集・任免・昇格	51
項目 14：教育研究活動等の評価	54
4 学生の受け入れ	57
項目 15：学生の受け入れ方針、入学者選抜の実施体制及び定員管理	57
5 学生支援	63
項目 16：学生支援	63
6 教育研究等環境	71
項目 17：施設・設備、人的支援体制の整備	71
項目 18：図書資料等の整備	74
項目 19：専任教員の教育研究環境の整備	75
7 管理運営	77
項目 20：管理運営体制の整備、関係組織等との連携	77
項目 21：事務組織	81
8 点検・評価、情報公開	83
項目 22：自己点検・評価	83
項目 23：情報公開	92
終 章	96

序 章

(1) 兵庫県立大学大学院経営研究科経営専門職専攻の設置の経緯及び目的、特色について

兵庫県立大学は、平成 16 年度に神戸商科大学、姫路工業大学、兵庫県立看護大学の三大学の統合により誕生した。本研究科は、このうちの昭和 4 年に設置された神戸商科大学（設置当時は兵庫県立神戸高等商業学校）の歴史と伝統を受け継ぐ、経営専門職大学院である。本学では、神戸商科大学時代から実学を重視している。本研究科は、平成 19 年 4 月に開設した会計研究科（会計専門職大学院）に引き続き、民間企業、公的機関のいずれの場面においても優れたマネジメント能力を発揮できるような高度経営専門職業人を育成することを目的に、平成 22 年 4 月に経営専門職大学院（開設当時は入学定員 40 名）を開設するに至った。開設当初より、産学公の連携による「ビジネスづくり」教育を志向し、経営の「理論と実践の融合」を図り、高度経営専門職業人を育成することを目的としている。現在ではビジネスイノベーションコース、地域イノベーションコース、医療マネジメントコース、介護マネジメントコース（平成 26 年 4 月に開設）の 4 つのコースに加えて、中小企業診断士登録養成課程を併設している（図表序-1）。

図表序-1 経営研究科のコース体系



現在は、入学定員 45 名、収容定員 90 名である。本研究科の特色であるビジネスづくり教育は、座学による理論教育やケース教育に加えて、多様な連携先との協力関係のもとに、実践教育の実現の場としてフィールドスタディを行うことで、ビジネス・プロフェッショナルに求められる問題発見・解決能力の向上を目指している。4 コースの概要は次のとおりである。

①ビジネスイノベーションコース

平日開講科目を中心に履修する大学学部新卒者を対象とする。標準修業年限は2年であり、授与される学位は「経営管理修士（専門職）(Master of Business Administration)」である。アドミッション・ポリシーは「一定の専門知識、学習意欲、学習履歴を有する人材」である。育てる人材像としては、理論に基づいた実践能力を有し、優れた経営感覚と経営手法を身に付けたグローバル企業で活躍できるビジネスリーダー、自らビジネスアイデアを実現できる事業家、研究機関やシンクタンク等で活躍する研究員である。

②地域イノベーションコース

主として土曜日開講科目を履修する社会人（2年以上の実務経験を有する）を対象とする。標準修業年限は1年6か月であり、授与される学位は「経営管理修士（専門職）(Master of Business Administration)」である。アドミッション・ポリシーは、「経営革新、組織改革あるいは地域振興を目指し、社会的教養を具備した一定のビジネス経験または行政経験を持つ熱意ある社会人」である。育てる人材像としては、地域経済活性化において中心的に活躍できる中堅・中小企業の経営人材、地域経済活性化に資する、高度な経営理論を具備した中小企業診断士、地域経済活性化・地域社会への貢献で中心的に活躍する意欲のある者である。

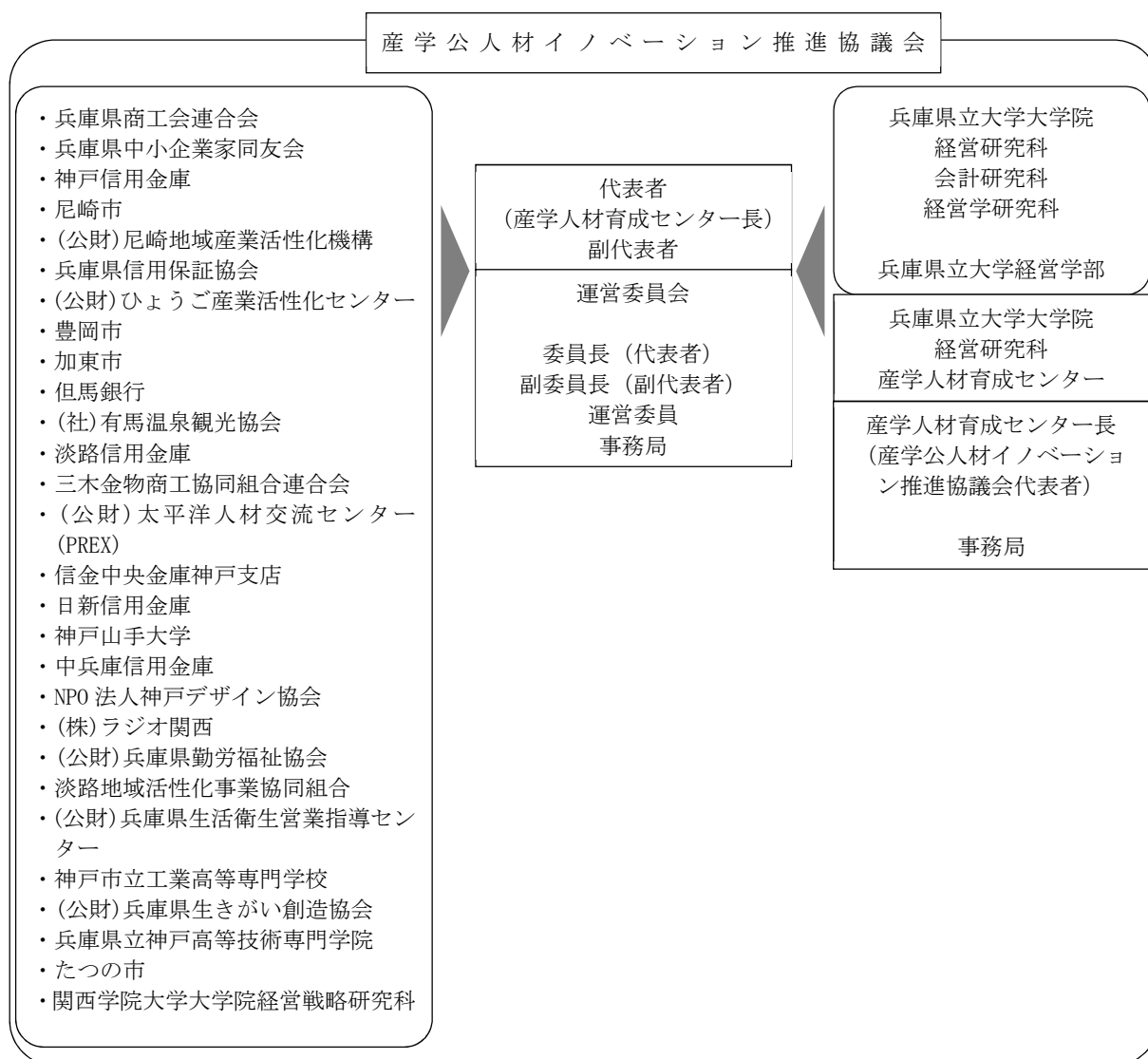
③医療マネジメントコース、および、④介護マネジメントコース

主として土曜日開講科目を履修する社会人、大学学部新卒者を対象とする。標準修業年限は1年6か月であり、授与される学位は「ヘルスケア・マネジメント修士（専門職）(Master of healthcare Management)」である。アドミッション・ポリシーは、「医療機関・介護組織の経営革新、組織改革あるいは社会貢献を目指し、一定の社会的教養を具備し、学習意欲、学習履歴あるいは一定の関連資格等を有する人材」である。育てる人材像は、卓越した民間のマネジメント手法を駆使する経営センスを身につけた医療機関・介護組織の次世代管理者、地域経済活性化・地域社会への貢献で中心的に活躍する意欲のある者である。

また、併設する中小企業診断士登録養成課程の修業年限は2年である。企業に対して高度かつ最新の経営理論に基づいたコンサルティングを行い、国際的視野を持ちつつ地域経済活性化にも資する中小企業診断士を育成する。中小企業診断士登録養成課程の単位も修得すれば、経営管理修士（専門職）学位に加えて中小企業診断士の資格が取得できる（但し、中小企業診断士登録養成課程に入学するためには、中小企業診断士試験一次試験合格が必要である）。本研究科では中小企業診断士の業務は、中小企業に限定されるものではなく、地域・企業・諸団体等のコンサルティングを担い、業務を通じて地域社会の活性化をサポートする役割を果たせるような教育を行っている。

さらに本研究科は、会計研究科及び経営学部と協力して、兵庫県内の経済団体をはじめとする産業界や行政機関等と「産学公人材イノベーション推進協議会」を平成22年5月に発足させ、同協議会の会員企業等の協力も得ながら、ビジネスづくり教育を実施している。平成30年3月現在の締結組織数は、図表序-2に示すように、28団体・組織である。

図表序-2 産学公人材イノベーション推進協議会の構成



(2) これまでの自己点検・評価活動及び外部評価・第三者評価等への取組み

平成 16 年 4 月の兵庫県立大学の開学当初から中期計画（計画期間：3 年間）を策定し、この中期計画に基づいて教育、研究、社会貢献活動等の質の向上を目指している。中期計画の進捗状況について自己点検・評価を実施し公表している。さらに、本学の業務の実績について評価を行い、業務運営の改善・充実およびその計画的な運営に資するため、設置者（兵庫県）において兵庫県立大学評価委員会を設置し、定期的な評価を行ってきた。平成 25 年 4 月に公立大学法人に移行したことに伴い、地方独立行政法人法に基づいて、計画期間を 6 年間とする中期計画を策定することになった。評価機関の名称が兵庫県公立大学法人評価委員会に変わったが、自己点検・評価に関しては、本学と設置者との関係に大きな変更はない。加えて、本学は、学校教育法第 109 条第 2 項により、平成 28 年度に機関別認証評価（認証評価機関：(独) 大学評価・学位授与機構）を受審し、「兵庫県立大学は、大学設置基準をはじめ関係法令に適合し、大学評価・学位授与機構が定める大学評価基準を満たしている。」との結果であった。本研究科も本学を構成する部局として大学全体の機関別認証評価に取り組んだ。

本研究科の自己点検・評価、認証評価の活動においても、これらを参考にしつつ、独自の取り

組みを行っている。まず、自己点検・評価についてである。本研究科は平成 22 年 4 月に設置され、平成 23 年 9 月ならびに平成 24 年 3 月に最初の修了者を送り出すことができた。これを機会に、この 2 年間の活動について自己点検・評価に取り組み、「平成 22・23 年度 自己点検・評価報告書」を印刷配布するとともに、ホームページに掲載した。その後は、毎年、自己点検評価を行い、その結果を、平成 25 年、平成 26 年、平成 27 年、平成 28 年のそれぞれの年度の自己点検・評価報告書として印刷配布し、ホームページ上で公表している。

次に部門別認証評価についてである。平成 25 年度に（財）大学基準協会による認証評価を受けるべく、平成 24 年度に「自己点検・評価」を実施し、点検・評価報告書を大学基準協会に提出した。点検・評価報告書は、大学基準協会による認証評価の結果の詳細とともにホームページ上で公表している。認証評価の結果は、「貴大学大学院経営研究科経営専門職専攻（経営系専門職大学院）は、本協会の経営系専門職大学院基準に適合していると認定する。認定期間は 2019 年（平成 31 年）3 月 31 日までとする。」というものであった。総評の中では、地域と連携し、コースごとにフィールドワークを行う機会を設け、学生が実践的に学ぶ場を設けていることが高く評価された。

そして、本研究科は、平成 30 年に（公財）大学基準協会による経営系専門職大学院認証評価を再び受審することとなった。本研究科では、この受審を通じて、現状を把握し、必要な改善につなげるよい機会になると考えている。そのため、自己評価委員会だけでなく、研究科の全専任教員、関連する事務スタッフの協力を得て今回の受審に取り組むこととした。また、これまでと同様、その結果をホームページに公表することを予定している。社会的評価を受けることで、本研究科の今後の発展につなげていきたいと考えている。

本章

1 使命・目的・戦略

項目1：目的の設定及び適切性

経営系専門職大学院に課せられた基本的な使命（mission）とは、優れたマネジャー、ビジネスパーソンの育成を基本とし、企業やその他の組織のマネジメントに必要な専門的知識を身につけ、高い職業倫理観とグローバルな視野をもった人材の養成である。

各経営系専門職大学院では、この基本的な使命のもと、それを設置する大学の理念に照らし合わせて、専門職学位課程の目的に適った固有の目的（以下「固有の目的」という。）を学則等に定めることが必要である。また、固有の目的には、各経営系専門職大学院の特色を反映していることが望ましい。

<評価の視点>

1-1：経営系専門職大学院に共通に課せられた基本的な使命のもと、固有の目的を設定していること。〔F群〕

1-2：固有の目的を専門職学位課程の目的に適ったものとする。〔「専門職」第2条第1項〕〔L群〕

1-3：固有の目的を学則等に定めていること。〔「大学院」第1条の2〕〔L群〕

1-4：固有の目的には、どのような特色があるか。〔A群〕

<現状の説明>

経営系専門職大学院に共通に課せられた基本的な使命（mission）の実現に向けて、経営研究科規程第2条において、教育目的を次のように明らかにしている。

（研究科における教育研究上の目的）

第2条 本研究科は、民間企業、公的機関の運営・管理に資する高度なマネジメント能力を備えた専門的な実務の担い手として、高い資質、職業倫理、専門的能力に加えて、幅広い見識、思考能力、判断能力、国際的視野、指導力など高度で専門的な職業能力を有する経営専門職業人の育成を目的とする。

本研究科では、企業やその他の組織のマネジメントに必要な専門的知識を身につけ、高い職業倫理観とグローバルな視野をもつ優れたマネジャーやビジネスパーソンの育成を基本的な教育目的に据えている（1-1、1-3）。これは、専門職大学院設置基準第2条第1項の定めに適ったものである（1-2）。

本研究科は「地域社会と世界との架け橋となって活躍できる経営プロフェッショナルを養成し、ソーシャル・イノベーションの担い手となりうる人材を輩出し、地域の発展に貢献する」を基本理念として掲げており、これは本研究科の固有の目的の特色を表わしている。1つは、地域社会と世界の架け橋となる経営プロフェッショナルの育成という点である。これは、経営プロフェッショナルとして必要な専門知識や倫理観を身につけるとともに、地域と世界との懸け橋になれる存在にしようというものである。もう1つは、ソーシャル・イノベーションの担い手となり、地域の発展に貢献する人材の育成という点である。これは、本研究科で学んだ知識を、地域活性化に役立て、地域社会の変革を支える人材を育成するというものである。これらの点からわかるように、本研究科の目的には、単に高度な専門知識を身につけた人材ではなく、高度な専門知識を地域の発展に活かせる人材を養成する意図が込められている（1-4）。

<根拠資料>

- ・添付資料 1-1：「経営研究科 基本理念と3つのポリシー」（7頁）
- ・添付資料 1-1：「兵庫県立大学大学院学則」（39頁～45頁）
- ・添付資料 1-1：「経営研究科規程」（60頁～67頁）
- ・添付資料 1-3：「経営研究科パンフレット」
- ・「経営研究科の基本理念・使命 本研究科のホームページ」
<http://www.u-hyogo.ac.jp/mba/outline/mission.html>
- ・「育てる人材像と3つのポリシー 本研究科のホームページ」
<http://www.u-hyogo.ac.jp/mba/outline/policy.html>

項目2：目的の周知

各経営系専門職大学院は、固有の目的を教職員・学生等の学内構成員に対して周知を図ることが必要である。

<評価の視点>

1-5：教職員・学生等の学内の構成員に対して、固有の目的の周知を図っていること。〔F群〕

<現状の説明>

新入生を対象に、入学前にオリエンテーションを開催し、その中で「講義要目」に基づき、本研究科の目的を説明している。新入生オリエンテーションには、教職員にも参加を求めており、本研究科の固有の目的を確認してもらっている。また、入学希望者に向けてもホームページに「研究科の設置の趣旨等を記載した書類」を掲載し、本研究科の固有の目的を理解してもらうように努めている。加えて、本研究科の固有の目的の特色を基本理念に表すとともに、育てる人材像として具体化し、ホームページで公表することで、学生や入学希望者だけでなく、学内の教職員に、固有の目的を具体像として共有化するようにしている（1-5）。

<根拠資料>

- ・添付資料 1-1：「経営研究科 基本理念と3つのポリシー」（7頁）
- ・添付資料 1-1：「経営研究科規程」（60頁～67頁）
- ・添付資料 1-4：「研究科の設置の趣旨等を記載した書類」
- ・添付資料 1-5：「兵庫県立大学キャンパスガイド2018（パンフレット）」（43頁）
- ・「研究科概要 本研究科のホームページ」
<http://www.u-hyogo.ac.jp/mba/outline/about.html>
- ・「経営研究科の基本理念・使命 本研究科のホームページ」
<http://www.u-hyogo.ac.jp/mba/outline/mission.html>
- ・「育てる人材像と3つのポリシー 本研究科のホームページ」
<http://www.u-hyogo.ac.jp/mba/outline/policy.html>

項目3：目的の実現に向けた戦略

各経営系専門職大学院は、その固有の目的の実現に向けて、中長期ビジョンを策定し、それに対する独自の資源配分、組織能力、価値創造などを方向付ける戦略を作成することが必要で

ある。また、作成した戦略は、固有の目的の実現に向けて、できる限り速やかに実行することが望ましい。

<評価の視点>

1-6：固有の目的の実現に向けて、中長期ビジョンを策定し、それに対する資源配分、組織能力、価値創造などを方向付ける戦略を作成していること。〔F群〕

1-7：固有の目的の実現に向けて作成した戦略を実行しているか。〔A群〕

<現状の説明>

公立大学法人である本学では、地方独立行政法人法に基づき、設立団体の長である兵庫県知事の下で中期目標（公立大学法人の中期目標期間は6年）を作成し、兵庫県知事の認可を得た計画（中期計画）を有している。この計画は、本学において資源配分を左右する指針となるものである。具体的な資金の配分も、この計画に基づいており、経常的経費とは別に特色化戦略推進費（重点目標を実施する経費）が計上される。現在の計画は「兵庫県立大学特色化プログラム（平成25年4月～平成31年3月）」であり、ホームページ上に公表されている。その中で、「Ⅱ. 教育研究等の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置」における「1. 教育に関する措置」の「(3)地域のニーズに応える専門家の育成」の一環として、「①高度専門職業人の育成」「②社会人のキャリアアップ機会の積極的な提供（リカレント教育の機会の提供）」が掲げられている。本研究科は、特にこれらの点で中心的な役割を担っており、本研究科の固有の目的が本学の中期計画に反映されている。

本研究科の重点課題は、介護マネジメントコースの設置と運営、産学公連携活動の推進、そして、グローバル人材育成教育の充実の3つである。

1) 介護マネジメントコースの設置と運営

平成25年以前より、地域の介護施設等から介護マネジメント人材の不足が指摘され、人材を育成するコースの設置が求められていた。この地域のニーズに応えるべく、「介護福祉分野の経営責任者に対する経営学の理論的・実践的教育の場を提供し、今後増加する介護福祉事業を支える介護事業経営専門職業人を育成する」ことを趣旨とするコースの開設を、中期計画の重点目標に掲げ取り組んできた。そして、平成26年4月に専任教員1名、みなし専任教員1名をスタッフに加え、日本の経営専門職大学院では初めての介護マネジメントコースを開設した。

介護人材は多くの教育機関で養成されているが、介護施設のマネジメントを担う人材は養成されてこなかった。また、介護施設等のトップ層に加えて、今後マネジメントを担っていくミドル層を育成するために、トップ層が抱えているマネジメント人材の不足をミドル層にも理解してもらう必要がある。このことから広報活動に力を入れている。また、これまで「医療マネジメントセミナー」として実施してきたリカレント教育のためのセミナーを、「医療・介護マネジメントセミナー」と名称を変え、ミドル層にもマネジメントに関する知識の必要性を訴える取り組みを行っている。その結果として、5名程度の募集定員に対し、平成26年度7名、平成27年度7名、平成28年度6名、そして、平成29年度6名と安定した入学者数を維持している。

2) 産学公連携活動の推進

産学公連携の推進は、主に演習科目において前回の部門別認証評価で評価されたコンサルティング・プロジェクト型教育の場の提供を連携先から受け、学生のフィールドワークの成果を報告するという形をとっている。コンサルティング・プロジェクト型教育の授業とは、企業・公益法

人・公共団体などの様々な組織から実際の課題を得て、その課題に学生たちが取り組む過程で、理論的知識や実務的知識などの様々な知識を学んでいく形態で、プロジェクト・ベース・ラーニングとも呼ばれている学習方法を実務に近い形で取り入れた形式である。この形式の授業では、学生たちが実務の課題を通じて主体的に学習を進めることができるが、教育の場を得ることが難しい。産学公人材イノベーション推進協議会を立ち上げ、地域、経済団体、他の教育機関との間で連携協定を締結し、教育の場の提供を受け、研究科からは、教員の指導の下、学生の知識、アイデア、実行力を地域に還元する仕組みを構築した。「公立大学法人兵庫県立大学 平成 29 事業年度実施計画」において、この仕組みを一層充実させ、事業を展開することが重点目標として記載されている。

本研究科では、産学公人材イノベーション推進協議会を通じて、ネットワークをつくる形で産学公連携を推進している。締結組織数は、前回部門別認証評価を受審した平成 25 年度時点の 15 団体から 28 団体に増加し、ネットワークを拡大・強化しており、このネットワークを活用して、各コースのコンサルティング・プロジェクト型の授業へと展開している。守秘義務の問題があり、公開しているものとしては、平成 28 年に実施したビジネスイノベーションコースの「コンサルティング・プロジェクト演習Ⅱ」での兵庫県豊岡市出石地区の活性化に向けた提案、地域イノベーションコースの「ビジネス・フィールドスタディ」の老松酒造有限会社、宍粟メイプル株式会社のケースなどである。

3) グローバル人材育成教育の充実

本学の中期計画の中で「経営研究科では、地元企業や海外展開している企業との連携を図るとともに、平成 30 年度のカリキュラム化へ向け、新たに海外の大学と連携協定の締結を進め、海外での企業研修を通じてグローバル競争に地域や企業がどのように対応するかをグローバルな視点からも検討し、双方向で解決策を模索する教育事業を展開する。」と記載され、重点的に取り組んでいる。

具体的には、「グローバルな視点とローカルな視点から問題解決できる人材を育成するプログラム」の開発に取り組んでいる。学生の海外研修を通じてグローバルな視点を養成するとともに、国内でのフィールドスタディを通じて地域の視点を養成するという、2つの視点から解決策を提示できる人材育成プログラムを開発している。地域の経済団体との連携によってローカルな視点の養成し、海外大学との連携の強化によってグローバルな視点の養成を行っている。平成 28 年には、インド・ケララ州の 2 大学、SNGIST (Sree Narayana Guru Institute of Science and Technology) および FISAT (Federal Institute of Science and Technology) と国際交流協定を締結した。これらの大学での授業への参加、学生間の交流を含めた短期研修を通じて、知識と語学力を身につけることに加えて、異文化対応力を高めることを主目的に、1 年次に 2 週間の海外研修を実施している。2 年次には、自身の個人研究を海外の大学院で英語で発表し、英語でディスカッションする能力を身につけるための海外研修を行う。この 2 つの海外研修と日本国内のフィールドスタディ、日本国内の語学研修プログラムを結びつける形でプログラムの開発を進めている

以上のように、大学の中期目標と本研究科の固有の目的が同期し、重点目標として具体的な施策になっている。本研究科は、このような形で固有の目的の実現に向けて活動している (1-6、1-7)。

<根拠資料>

- ・「兵庫県立大学中期目標 本学のホームページ」
http://www.u-hyogo.ac.jp/outline/houjin/pdf/20130724middle_target.pdf
- ・「兵庫県立大学第3期中期計画 本学のホームページ」
http://www.u-hyogo.ac.jp/outline/houjin/pdf/20130724middle_target.pdf
- ・「兵庫県立大学中期計画：兵庫県立大学特色化プログラム（平成25年4月～平成31年3月）
本学のホームページ」
http://www.u-hyogo.ac.jp/outline/houjin/pdf/20130729middle_plan.pdf
- ・「公立大学法人兵庫県立大学年度計画（平成29年度） 本学のホームページ」
http://www.u-hyogo.ac.jp/outline/houjin/pdf/20170331year_plan2.pdf
- ・「過年度の入学試験の結果 本研究科のホームページ」
<http://www.u-hyogo.ac.jp/mba/entrance/result.html>
- ・「ビジネスイノベーションコースおよび地域イノベーションコースでのフィールドスタディの様子 本研究科のホームページ」
<http://www.u-hyogo.ac.jp/mba/news/news2014-2016.html>

【1 使命・目的・戦略の点検・評価】

（1）検討及び改善が必要な点

固有の目的を実現するための重点課題として、介護マネジメントコースの設置と運営、産学公連携の推進、グローバル人材育成教育の強化に取り組み、一定の成果を挙げてきた。引き続き地域の発展に貢献するため、公立大学の経営専門職大学院として取り組むべき重点課題について検討する必要がある。

（2）改善のためのプラン

本学の次期中期計画（平成31年4月から）の策定を踏まえながら、経営専門職大学院の特色を打ち出す戦略を検討している。地域の要請に応えられる形で、新たな教育プログラムの構想についての議論を行っていく。

2 教育の内容・方法・成果

(1) 教育課程・教育内容

項目4：教育課程の編成

各経営系専門職大学院は、専門職学位の水準を維持するため、教育課程を適切に編成・管理することが必要である。

教育課程の編成にあたっては、経営系専門職大学院に課せられた基本的な使命 (mission) を果たすために、学位授与方針 (ディプロマ・ポリシー) を策定し、その方針を踏まえて、教育課程の編成・実施方針 (カリキュラム・ポリシー) を策定することが必要である。また、これらの方針については、学生に周知を図ることが必要である。

各経営系専門職大学院は、教育課程の編成・実施方針に基づき、理論と実務の架橋教育である点に留意し、社会からの要請に応え、高い職業倫理観とグローバルな視野をもった人材の養成に配慮することが求められる。また、それぞれの固有の目的を実現するために必要な科目を経営系各分野に応じて、系統的・段階的に履修できるようバランスよく配置することが必要である。そのうえで、特色の伸長のために創意工夫を図ることが望ましい。

<評価の視点>

2-1：学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針を明文化し、学生に対して周知を図っていること。〔F群〕

2-2：学位授与方針を踏まえた教育課程の編成・実施方針に基づき、理論と実務の架橋教育である点に留意し、次に掲げる事項を踏まえ、教育課程を体系的に編成していること。〔「専門職」第6条〕〔F群、L群〕

(1) 経営系専門職大学院に課せられた基本的な使命 (mission)、すなわち、企業やその他の組織のマネジメントに必要な専門知識 (戦略、組織、マーケティング、ファイナンス、会計など)、思考力、分析力、コミュニケーション力等を修得させ、高い職業倫理観とグローバルな視野をもった人材を養成する観点から適切に編成していること。

(2) 経営系各分野の人材養成の基盤となる科目、周辺領域の知識や広い視野を涵養する科目、先端知識を学ぶ科目等を適切に配置していること。

(3) 学生による履修が系統的・段階的に行われるよう適切に配慮していること。

2-3：社会からの要請、学術の発展動向、学生の多様なニーズ等に対応した教育課程の編成に配慮していること。〔F群〕

2-4：授業科目には、固有の目的に即して、どのような特色ある科目を配置しているか。〔A群〕

<現状の説明>

本研究科の学位授与方針 (ディプロマ・ポリシー) は次のとおりである。

「経営研究科は、本研究科における体系的学習を通して、職業倫理、専門的能力に加えて、社会環境の変化に対応できる思考能力、判断能力、指導力を身に付けた者に、経営管理修士 (専門職)、ヘルスケア・マネジメント修士 (専門職) の学位を授与する。」

これを踏まえ、教育課程の編成・実施方針 (カリキュラム・ポリシー) を次のように定めている。

「経営研究科は、理論に裏打ちされた実践能力を有した経営プロフェッショナルの養成を目指しており、これを実現するため、「ビジネスづくり」教育を志向したカリキュラムを編成する。経営の理論教育およびフィールド (経営の現場) で学ぶ経営実践教育を重視し、各種組織団体との連携により理論と実践の融合を実現する。授業科目は、基礎的知識を提供する「基礎科目」、現実の経営現象を科学的に検証・理解するために必要な分析

ツールあるいは最新の専門的知識や技能を修得するための「発展科目」、コンサルティング・プロジェクトを通じて実践的な問題解決能力を養う「応用実践科目」に分けられ、段階的学習を可能にする。」

学位授与方針および教育課程の編成・実施方針は、ホームページ、パンフレットに記載しており、説明会・オープンキャンパスにおいて、参加者にパンフレットを配布し方針を説明している。また、講義要目にも記載しており、入学前に実施する新入生オリエンテーションの際に講義要目を配布し、入学生に対して説明している。さらに、入学後も前期と後期の開始時に行う履修ガイダンスで説明するなど周知に努めている（2-1）。

教育課程の編成・実施方針に従い、教室で理論を学ぶことに加えて、様々な現場で理論を実地に生かすことを重視して教育課程を編成している。平成 29 年度の授業科目一覧を図表 2-1 に示す。各コースの授業科目は、基礎科目、発展科目、応用実践科目に分類され、段階的学習を可能としている。

- ・基礎科目は、原理的・理論的な性格が強く、経営専門職業人に必要とされる基礎的知識を提供する授業科目および基礎演習である。経営学領域の基礎的知識を身につけることを到達目標としている。「経営戦略」、「経営組織」、「マーケティング」、「財務会計」、「財務マネジメント」、「経営情報システム」等を配置し、ビジネスイノベーションコースでは「マネジメント・サイエンス」「ビジネス・プラクティス」「グローバル・コミュニケーション1～3」を基礎科目に加えている。さらに、各コースに倫理観を涵養する科目を必修科目として配置している。
- ・発展科目は、現実の経営現象を科学的に検証・理解するために必要な分析ツールとなる授業科目と、高度専門職業人として身につけておくべき経営学領域における最新の専門的知識や技能を修得するための授業科目とからなる。基礎科目と比べて、より高度な専門的知識や技能を修得することを到達目標としている。
- ・応用実践科目は、実践的な問題解決能力を身につけるとともに、実務に適用し実践できる高度専門職業人としての能力を養うための授業科目および専門演習である。最先端の専門的知識や技能を修得することを到達目標としている。

基礎科目の多くを1年次配当科目とし、発展科目、応用実践科目に科目につなげるようなカリキュラムを作成している（2-2）。

本研究科は、産学公人材イノベーション推進協議会を通じた産学公連携の推進、セミナー開催、学生からのフィードバック、外部評価委員会などの機会を利用して、社会からの要請、学術の発展動向、学生の多様なニーズに対応した教育課程の編成に努めている。「実践リーダーシップⅠ・Ⅱ」「ビジネスモデル・イノベーション」「アントレプレナー・イノベーション」では、企業の海外展開やグローバルビジネスに携わった方を含む学識経験者を講師として招いている。また、応用実践科目の「コンサルティング・プロジェクト演習Ⅰ～Ⅳ」（ビジネスイノベーションコース）、「ビジネス・フィールドスタディ」ならびに「ソーシャル・フィールドスタディ」（地域イノベーションコース）、「フィールドスタディ」（医療マネジメントコースおよび介護マネジメントコース）、「中小企業診断実習」（中小企業診断士登録養成課程）では、学生が将来のキャリアに関連した現場体験を行うことを目的として学外研修（課題解決型「コンサルティング・プロジェクト」）を実施し、連携組織等の協力を得て進めている。さらに、「医療・介護マネジメントセミナー」、「カリ

スマイノベーターに学ぶ」、「MBA 中小企業診断士交流セミナー」等を開催し、各分野の最先端知識を発信し、教育課程とリカレント教育との知識の還流を図っている。加えて、各コースの在学生代表と研究科長等執行部との定例懇談会、授業評価アンケートならびにこれを踏まえたFD委員会を定期的に開催し、教育課程の充実を図っている（2-3）。

本研究科の教育課程の特色は次の通りである（2-4）。

- ・本研究科は4つのコースを有し、多様な経営専門職業人を養成している。4つのコースによる相乗効果を生み出すため他コースの発展科目を修了要件に加えることを可能にしている。また、コース融合科目を次のように配置し、周辺領域に関する知識やものごとを幅広く見る視野の涵養に努めている。まず、土曜主コースの基礎科目である「経営戦略(B)」および「経営組織(B)」では、企業の経営者、地方公共団体の職員、病院や介護施設の運営管理者等が合同で授業を受けることで、自分たちと違う視点で様々な経営主体のマネジメントを考える機会をもてるようにしている。また、「実践リーダーシップI」では、地域イノベーションコースの社会人学生とビジネスイノベーションコースの社会人経験のない学生が融合し、相互交流を図っている。この相互交流の延長として、平成28年度より、フィールドスタディの合同報告会を実施し、フィールドスタディの成果報告およびディスカッションを行っている。
- ・各コースにおいて、理論を実践に応用するために、次のようなフィールドスタディ系の科目が配置され、産学公の連携の中で研修先を探し、学外研修を実施している。ビジネスイノベーションコースでは、「コンサルティング・プロジェクト演習」において、地域の課題解決に向けた提案を行うプログラムを連携機関等の協力を得て進めている。地域イノベーションコースでは、経営における理論と実践のつながりに関する深い理解を得るため、「ビジネス・フィールドスタディ」、「ソーシャル・フィールドスタディ」を開講し、地域企業における課題や地域社会における課題に対する解決策の提案を行っている。ビジネスイノベーションコースと地域イノベーションコースに併設している中小企業診断士登録養成課程では、2年の課程の中で5社の中小企業診断実習を行い、それぞれ報告書の作成を義務付けている。医療マネジメントコースおよび介護マネジメントコースでは、医療と介護の連携の必要性が高まりを見せていることに鑑み、急性期病院やリハビリテーション病院、そして介護施設の経営状況を分析するとともに、経営課題を明確化し今後取るべき戦略を提案している。
- ・グローバルな視点とローカルな視点の双方から問題解決を図ることができる人材の養成を、ビジネスイノベーションコースの「コンサルティング・プロジェクト演習」における、2回の海外研修を軸に展開している。1年次の海外研修では、約2週間の海外研修を実施する。連携協定を結んでいるインドの大学を中心に、大学院授業への参加と現地調査の実施という形をとっている。2年次の海外研修は、学生の個人研究を英語で発表することを中心に進めている。英語で行われる大学院の授業への参加や研究発表に向けて、「Business English」、「グローバル・コミュニケーション1～3」、「Strategy and Organization」を必修科目としており、英語を使う活動の準備ができるような科目配置としている。また、「国際経営(A)」や「国際マーケティング」でも英語による授業を行っており、専門知識としても英語で対応できるよう科目を設けている。他のコースにおいても、グローバルな視点を涵養するために、海外研修を実施する「経営特殊講義」や国際的な経営知識を学ぶ「国際経営(B)」を配置するとともに、英語による講義の聴講、グローバルな経営課題についてのディスカッションやレポート、英文のテキストや資料の使用など、それぞれの講義で工夫している。なお、担当教員による海外研修の報告

書を次のとおり刊行した（最近5年間）：

- ・梅野巨利、秋山秀一、安田義郎、山口隆英(2013)「課題探求型海外企業研修の成果と課題－大学院経営研究科第3回海外企業研修を終えて－」『研究資料』No. 256、兵庫県立大学政策科学研究所。
- ・梅野巨利、秋山秀一、アレクシ・コタンサン(2014)「大学院経営研究科第4回海外企業研修報告」『研究資料』No. 261、兵庫県立大学政策科学研究所。
- ・梅野巨利(2015)「大学院経営研究科第5回海外企業研修報告」『研究資料』No. 266、兵庫県立大学政策科学研究所。
- ・梅野巨利(2017)「大学院経営研究科第6回海外企業研修報告」『研究資料』No. 275、兵庫県立大学政策科学研究所。
- ・梅野巨利(2017)「大学院経営研究科第7回海外企業研修（インド）報告」『商大ビジネスレビュー』第7巻第3号、pp. 237-255。

図表 2-1 各コースの授業科目一覧

ビジネスイノベーションコース

区分	授業科目の名称	配当年次	単位数		備 考
			必修	選択	
基礎科目	経営組織(A)	1	2		19単位修得。
	マーケティング(A)	1	2		
	財務マネジメント	1	2		
	マネジメント・サイエンス	1	2		
	経営戦略コースワーク	1	2		
	経営職業倫理(A)	1	2		
	Business English	1	2		
	ビジネス・プラクティス	1	2		
	グローバル・コミュニケーション1	1	1		
グローバル・コミュニケーション2	1	1			
グローバル・コミュニケーション3	2	1			
発展科目	Strategy and Organization	1	2		Strategy and Organization、実践リーダーシップIを除く発展科目のうちから14単位以上修得。(但し、他コースの発展科目から6単位まで含めることができる。)
	実践リーダーシップI	1	2		
	国際経営(A)	1・2		2	
	国際マーケティング	1・2		2	
	経営戦略(A)	1・2		2	
	イノベーション論(A)	1・2		2	
	生産マネジメント(A)	1・2		2	
	人的資源マネジメント(A)	1・2		2	
	戦略マーケティング論(A)	1・2		2	
	経営情報システム論(A)	1・2		2	
	財務会計(A)	1・2		2	
	経営分析	1・2		2	
	管理会計	1・2		2	
	ビジネスモデル論	1・2		2	
	中小企業経営革新論(A)	1・2		2	
	ソーシャル・イノベーション(A)	1・2		2	
	経営統計(A)	1・2		2	
	統計学	1・2		2	
	知識経営情報システム	1・2		2	
	意思決定モデリング	1・2		2	
	ビジネス法務	1・2		2	
	ミクロ経済学	1・2		2	
	マクロ経済学	1・2		2	
実践リーダーシップII	1・2		2		
証券投資	1・2		2		
経営特殊講義(ビジネス)	1・2		2		
経営特殊講義(ケース・ビジネス)	1・2		1		
外国文献研究	1		2		
経営特論I	2		2		
経営特論II	2		2		
応用実践科目	コンサルティング・プロジェクト演習I	1	2		
	コンサルティング・プロジェクト演習II	1	2		
	コンサルティング・プロジェクト演習III	2	2		
	コンサルティング・プロジェクト演習IV	2	2		
	研究演習	2		2	
修了所要単位					45単位以上

地域イノベーションコース

区分	授業科目の名称	配当年次	単位数		備 考		
			必修	選択			
基礎科目	経営戦略(B)	1		2	6単位以上修得。		
	経営組織(B)	1		2			
	マーケティング(B)	1		2			
	経営情報システム論(B)	1		2			
	財務会計(B)	1		2			
	ロジカルシンキング	1		3			
目	経営職業倫理(B)	1・2	2				
	基礎演習	1	2				
発展科目	国際経営(B)	1・2		2	16単位以上修得。 (ただし、他コースの発展科目から8単位まで含めることができる。)		
	イノベーション論(B)	1・2		2			
	生産マネジメント(B)	1・2		2			
	生産イノベーション	1・2		2			
	人的資源マネジメント(B)	1・2		2			
	戦略マーケティング論(B)	1・2		2			
	戦略財務マネジメント	1・2		2			
	戦略評価論	1・2		2			
	中小企業経営革新論(B)	1・2		2			
	地域マネジメント	1・2		2			
	ソーシャル・イノベーション(B)	1・2		2			
	経営統計(B)	1・2		2			
	ビジネスエコノミクス	1・2		2			
	ビジネス法務	1・2		2			
	店舗運営管理コースワーク	1・2		1			
	ビジネスモデル・イノベーション	1・2		2			
	地域産業イノベーション	1・2		2			
	経営品質イノベーション	1・2		2			
	アントレプレナー・イノベーション	1・2		2			
	実践リーダーシップⅠ	1・2		2			
	実践リーダーシップⅡ	1・2		2			
	証券投資	1・2		2			
	経営特殊講義(地域)	1・2		2			
	経営特殊講義(ケース・地域)	1・2		1			
	目	専門文献研究	2			2	
		経営特論Ⅰ	2			2	
経営特論Ⅱ		2		2			
応用実践科目	ビジネス・フィールドスタディ	1	1				
	ソーシャル・フィールドスタディ	1	1				
	経営診断実習(流通業)	1		2			
	経営診断実習(製造業)	1		2			
	経営戦略・経営計画策定実習Ⅰ	2		2			
	経営戦略・経営計画策定実習Ⅱ	2		2			
	経営総合ソリューション実習	2		3			
	専門演習	2	2				
研究演習	2		2				
修了所要単位					36単位以上		

医療マネジメントコース

区分	授業科目の名称	配当年次	単位数		備考
			必修	選択	
基礎科目	経営戦略(B)	1		2	6単位以上修得。
	経営組織(B)	1		2	
	財務会計(B)	1		2	
	サービスマーケティング	1・2		2	
	経営情報システム論(B)	1・2		2	
目	医療・介護倫理	1・2	2		
	基礎演習	1	2		
発展科目	財務分析	1・2		2	16単位以上修得。 (ただし、他コースの発展科目から8単位まで含めることができる。)
	戦略評価論	1・2		2	
	医療・介護制度論	1・2		2	
	医療・介護関係法規	1・2		2	
	医療・介護ファイナンス	1・2		2	
	病院サービス・マネジメント	1・2		2	
	病院運営管理論	1・2		2	
	病院・介護組織原価計算	1・2		2	
	マーケティング(B)	1・2		2	
	公営企業会計	1・2		2	
	ソーシャル・イノベーション(B)	1・2		2	
	ビジネスエコノミクス	1・2		2	
	ビジネス法務	1・2		2	
	ビジネスモデル・イノベーション	1・2		2	
	経営統計(B)	1・2		2	
	人的資源管理コースワーク	1・2		2	
	経営戦略ケーススタディ(病院経営)	1・2		2	
	実践リーダーシップⅠ	1・2		2	
	実践リーダーシップⅡ	1・2		2	
	経営特殊講義(医療)	1・2		2	
経営特殊講義(ケース・医療)	1・2		1		
目	専門文献研究	2		2	
	経営特論Ⅰ	2		2	
	経営特論Ⅱ	2		2	
応用実践科目	フィールドスタディ	1	2		
	専門演習	2	2		
	研究演習	2		2	
修了所要単位					36単位以上

介護マネジメントコース

区分	授業科目の名称	配当 年次	単位数		備 考	
			必修	選択		
基 礎 科	経営戦略(B)	1		2	6 単位以上修得。	
	経営組織(B)	1		2		
	財務会計(B)	1		2		
	サービスマーケティング	1・2		2		
	経営情報システム論(B)	1・2		2		
目	医療・介護倫理	1・2	2			
	基礎演習	1	2			
発 展 科 目	財務分析	1・2		2	1 6 単位以上修得。 (ただし、他コースの発展科目 から 8 単位まで含めることがで きる。)	
	戦略評価論	1・2		2		
	医療・介護制度論	1・2		2		
	医療・介護関係法規	1・2		2		
	医療・介護ファイナンス	1・2		2		
	介護サービス・マネジメント	1・2		2		
	介護保険施設運営論	1・2		2		
	病院・介護組織原価計算	1・2		2		
	マーケティング(B)	1・2		2		
	公営企業会計	1・2		2		
	ソーシャル・イノベーション(B)	1・2		2		
	ビジネスエコノミクス	1・2		2		
	ビジネス法務	1・2		2		
	ビジネスモデル	1・2		1		
	経営品質	1・2		1		
	アントレプレナー	1・2		1		
	経営統計(B)	1・2		2		
	人的資源管理コースワーク	1・2		2		
	経営戦略ケーススタディ(介護経営)	1・2		2		
	実践リーダーシップ I	1・2		2		
	実践リーダーシップ II	1・2		2		
	経営特殊講義(介護)	1・2		2		
	経営特殊講義(ケース・介護)	1・2		1		
	専門文献研究	2		2		
	経営特論 I	2		2		
	経営特論 II	2		2		
応用 実践 科目	フィールドスタディ	1	2			
	専門演習	2	2			
	研究演習	2		2		
修 了 所 要 単 位					3 6 単位以上	

<根拠資料>

- ・添付資料 1-1:「経営研究科 基本理念と 3つのポリシー」(7頁)
- ・添付資料 1-1:「カリキュラム体系」(11頁～14頁)
- ・添付資料 1-1:「キャリアプラン別履修モデル」(26頁～28頁)
- ・添付資料 1-1:「経営研究科規程」(60頁～67頁)
- ・添付資料 1-1:「経営研究科履修規程」(68頁～70頁)
- ・添付資料 1-3:「経営研究科パンフレット」
- ・添付資料 2-7:「新入生オリエンテーション資料(教務関係)」
- ・「育てる人材像と 3つのポリシー 本研究科のホームページ」

<http://www.u-hyogo.ac.jp/mba/outline/policy.html>

- ・「研究資料 課題探求型海外企業研修の成果と課題 – 大学院経営研究科第3回海外企業研修を終えて – (2013年12月)」
<http://id.nii.ac.jp/1214/00000431/>
- ・「研究資料 大学院経営研究科第4回海外企業研修報告 (2014年11月)」
<http://id.nii.ac.jp/1214/00000449/>
- ・「研究資料 大学院経営研究科第5回海外企業研修報告 (2015年12月)」
<http://id.nii.ac.jp/1214/00000460/>
- ・「研究資料 大学院経営研究科第6回海外企業研修報告 (2017年2月)」
<http://id.nii.ac.jp/1214/00002886/>
- ・「研究資料 大学院経営研究科第7回海外企業研修 (インド) 報告 (2017年9月)」
<http://www.u-hyogo.ac.jp/mba/pdf/SBR/7-3/237.pdf>

項目5：単位の認定、課程の修了等

各経営系専門職大学院は、関連法令に沿って学習量を考慮した適切な単位を設定し、学生がバランスよく履修するための措置をとらなければならない。

単位の認定、課程の修了認定、在学期間の短縮にあたっては、公正性・厳格性を担保するため、学生に対してあらかじめ明示した基準・方法に基づきこれを行う必要がある。また、授与する学位には、経営系各分野の特性や教育内容に合致する名称を付すことが求められる。

<評価の視点>

2-5：授業科目の特徴、内容、履修形態、その履修のために要する学生の学習時間（教室外の準備学習・復習を含む。）等を考慮し、法令上の規定に則して、単位を設定していること。（「大学」第21条、第22条、第23条）〔L群〕

2-6：各年次にわたって授業科目をバランスよく履修させるため、学生が1年間又は1学期に履修登録できる単位数の上限を設定していること。（「専門職」第12条）〔L群〕

2-7：学生が他の大学院において履修した授業科目について修得した単位又は当該経営系専門職大学院入学前に修得した単位を、当該経営系専門職大学院で修得した単位として認定する場合、法令上の規定に則して、当該専門職大学院の教育水準・教育課程との一体性を損なわないよう十分に留意した方法で行っていること。（「専門職」第13条、第14条）〔L群〕

2-8：課程の修了認定に必要な在学期間・修得単位数を法令上の規定に則して適切に設定していること。（「専門職」第2条第2項、第3条、第15条）〔L群〕

2-9：課程の修了認定の基準・方法を学生に対して明示していること。（「専門職」第10条第2項）〔L群〕

2-10：在学期間の短縮を行っている場合、法令上の規定に則して当該期間を設定していること。また、その場合、固有の目的に照らして十分な成果が得られるよう配慮していること。（「専門職」第16条）〔L群〕

2-11：在学期間の短縮を行っている場合、その基準・方法を学生に対して学則等を通じてあらかじめ明示していること。また、明示した基準・方法を公正かつ厳格に運用していること。〔F群〕

2-12：授与する学位には、経営系各分野の特性や教育内容にふさわしい名称を付していること。（「学位規則」第5条の2、第10条）〔F群、L群〕

<現状の説明>

経営研究科規程第3条第2項において、授業時間を次のように定めている。

(授業科目及び単位数)

第3条 本研究科の授業科目及び単位数その他履修に関する事項については、別表第1のとおりとする。

2 授業科目の種別及び授業時間数等は次のとおりとする。

(1) 講義及び演習については、15時間の授業をもって1単位とする。

(2) 実習及び実技については、30時間の授業をもって1単位とする。

(3) 一の授業科目について、講義、演習、実習又は実技のうち二以上の方法の併用により行う場合については、その組み合わせに応じ、前2号に規定する基準をもって1単位とする。

3 各年度の開講科目名、授業時間数は学年の始めに告示する。

また、以下に示すように、単位修得の認定は筆答試験によって行うことを原則としており（経営研究科規程第11条）、2単位の授業科目については、ビジネスイノベーションコースにおいては毎週2時間15週授業及び筆答試験、土曜主コース（地域イノベーションコース、医療マネジメントコース、介護マネジメントコース）においては毎週4時間8週授業あるいは毎週8時間4週授業（筆答試験含む）を基本としている。そして、学生の学習時間を確保するため、年間履修登録単位数の上限を原則として32単位以内としている（経営研究科規程第6条第2項）。これは後述する修了要件（2年45単位、1年6か月36単位）を基準としても妥当なものである。前期と後期の開始時に履修指導を行い、前期・後期のバランスを考慮の上、科目を履修するよう指導している（2-5、2-6）。

(単位修得の認定)

第11条 単位修得の認定は各授業科目担当の教員により、当該履修年度内に筆答試験によって行うことを原則とし、併せて平常の成績、報告及び出席状況等を勘案する。

2 筆答試験によらない場合、成績判定の方法と評価の基準をあらかじめ授業科目ごとに学生に知らせる。

他大学院における授業科目の履修、および入学前の既修得単位の認定については、次のように定めている（兵庫県立大学大学院学則第11条、第15条）。これは、専門職大学院設置基準に沿ったものである。同学則は、「講義要目」に記載し、入学前の新入生オリエンテーションで説明している。

(他大学院における授業科目の履修等)

第11条 研究科長は、教育上有益と認めるときは、他の大学院（外国の大学院を含む。以下同じ。）と本大学院との協議に基づき、教授会等の議を経て、学生に当該大学院の授業科目を履修させることができる。

2 前項の規定により、学生が、履修した授業科目について修得した単位は、10単位を超えない範囲で本大学院における授業科目の履修により修得したものとみなすことができる。ただし、専門職学位課程においては、当該研究科が修了要件として定める単位数の二分の一を超えない範囲とする。

(入学前の既修得単位の認定)

第15条 研究科長は、教育上有益と認めるときは、教授会等の議を経て、学生が、本大学院に入学する前に他の大学院において履修した授業科目について修得した単位（科目等履修生として修得した単位を含む。）を本大学院に入学した後の本大学院における授業科目の履修により修得したものとみなすことができる。

2 前項により修得したものとみなす単位数は、第11条第2項の規定により本大学院において修得したものとみなす単位数と合わせて10単位を超えないものとする。ただし、専門職学位課程においては、当該研究科が修了要件として定める単位数の二分の一を超えないものとする。

なお、具体的な手続きとして、入学前の既修得単位の認定を希望する学生は、認定希望科目名お

よびそれに該当する既修得科目名を記載した既修得単位認定願に、該当科目が修得済みであることを証明する書類（成績証明書）とその科目のシラバスを添えて提出する。それを受けて教務委員会が書類審査を行うとともに、その詳細について確認を行うべく、原則として、認定希望科目担当者の出席のもとに面接を行う（教務委員会申し合わせ）。他研究科および他大学院の授業科目の履修にあたっては、研究科長の許可を得なければならない（2-7）。

本研究科の修了要件は、ビジネスイノベーションコースは2年以上在学し、所定の科目について45単位以上修得することであり、地域イノベーションコース、医療マネジメントコース、および介護マネジメントコースは1年6か月以上在学し、所定の科目について36単位以上修得することである（経営研究科規程第5条）。これは、専門職大学院設置基準（2年又は1年以上2年未満在学・30単位以上の修得）に照らして適正である。経営研究科の修了要件（総単位数以外）は図表2-1のとおりである（2-8）。

修了要件の基準・方法は「講義要目」に記載され、新入生オリエンテーションおよび前期と後期の開始時に行う履修ガイダンスで説明している。修了認定の前提となる単位認定の基準は、それぞれの授業の到達目標を定め、シラバスに記載している。シラバスは「講義要目」やホームページに掲載し、学内の学生情報システムから閲覧可能である。成績評価基準も、同じくシラバスに記載し公表するとともに、担当教員が学生に十分な情報を提供している（2-9）。

在学期間の短縮は、兵庫県立大学大学院学則第25条の2第2項において、次のように規定している。これは、専門職大学院設置基準に沿ったものである。

（専門職学位課程の修了要件）

第25条の2 専門職学位課程の修了には、当該課程に2年（2年以外の標準修業年限を定める研究科、専攻又は学生の履修上の区分にあつては、当該修業年限）以上在学し、研究科規則その他の規程の定めるところにより、所定の授業科目を修得することを必要とする。

2 専門職学位課程においては、第15条第1項の規定により本大学院に入学する前に修得した単位を本大学院において修得したものとみなされる場合であつて当該単位の修得により教育課程の一部を履修したと認められる者については、当該単位数、その修得に要した期間その他を勘案し、当該課程に1年以上在学すれば足りるものとする。

同学則は、「講義要目」に記載し、入学時のオリエンテーションで説明している。なお、これまでに在学期間の短縮を行った事例はまだない（2-10、2-11）。

本研究科が授与する学位は、ビジネスイノベーションコース及び地域イノベーションコースでは「経営管理修士（専門職）（Master of Business Administration）」、医療マネジメントコース及び介護マネジメントコースでは「ヘルスケア・マネジメント修士（専門職）（Master of Healthcare Management）」である。「経営管理修士（専門職）」は経営系専門職大学院としては一般的な学位名称であり、「ヘルスケア・マネジメント修士（専門職）」についても、医療・介護関係のマネジメント教育においては通常用いられる学位名称と考えており、本研究科は経営系専門職大学院としてふさわしい学位名称を授与している（2-12）。

<根拠資料>

- ・添付資料 1-1：「修業年限および修了要件」（8頁～9頁）
- ・添付資料 1-1：「既修得単位の認定」（9頁～10頁）

- ・添付資料 1-1 : 「兵庫県立大学大学院学則」 (39 頁～45 頁)
- ・添付資料 1-1 : 「兵庫県立大学学位規程」 (46 頁～53 頁)
- ・添付資料 1-1 : 「経営研究科規程」 (60 頁～67 頁)
- ・添付資料 1-1 : 「経営研究科履修規程」 (68 頁～70 頁)
- ・添付資料 1-1 : 「経営研究科平成 29 年度講義要目」 (75 頁～221 頁)
- ・添付資料 1-4 : 「研究科の設置の趣旨等を記載した書類」
- ・添付資料 2-1 : 「経営研究科 2017 年度授業時間割」
- ・「シラバス (平成 29 年度) 本学のホームページ」

<http://www.u-hyogo.ac.jp/campuslife/syllabus/graduate/in-keieikenkyu/index.html>

(2) 教育方法

項目6：履修指導、学習相談

各経営系専門職大学院は、入学前における学生の経験や修得知識の多様性を踏まえた履修指導体制を整備するとともに、修了後の学生のキャリアを見据え、学生の学習意欲を一層促進する適切な履修指導、学習相談を行うことが必要である。また、インターンシップ等を実施する場合、守秘義務に関する仕組みを規程等で明文化し、かつ、適切な指導を行うことが必要である。そのうえで、履修指導、学習相談においては、固有の目的に即した取り組みを実施し、特色の伸長に努めることが望ましい。

<評価の視点>

2-13：学生に対する履修指導、学習相談を学生の多様性（学習歴や実務経験の有無等）を踏まえて適切に行っていること。〔F群〕

2-14：インターンシップ等を実施する場合、守秘義務等に関する仕組みを規程等で明文化し、かつ、適切な指導を行っていること。〔F群〕

2-15：固有の目的に即して、どのような特色ある取り組みを履修指導、学習相談において行っているか。〔A群〕

<現状の説明>

学生に対する履修指導、学習相談にあたっては、以下の点に留意しながら進めている。新入生については、「新入生オリエンテーション」（毎年入学直前の3月下旬に開催）の際に、「講義要目」をもとに、研究科の全体説明とコース別説明を実施している。研究科の全体説明は、新入生全員に向けて教務委員長が行っており、コース別説明は、各コースや養成課程ごとにコース担当教員が主導しながら実施している。特にコース別説明を設けている理由としては、本研究科は、毎年、社会経験を有する人材については、民間企業、公務員、医療関係者、介護組織関係者、中小企業診断士を目指す者など、結果的に多様なバックグラウンドを持つ社会人を、さらには、主にビジネスイノベーションコースについては、実務経験を持たない者であっても受け入れていることから、コース単位でそれぞれのカリキュラムに即した履修指導や学習相談を行うことが欠かせないためである。このようなコース別説明を併せて行うことによって、教員と新入生との間で少人数体制による効果的かつ綿密な双方向のコミュニケーションを取ることが出来、結果的に学生の多様性を反映した履修指導や学習相談を行うことが可能となる。また入学後についても、同様の観点からコースごとに、毎年4月と10月に定例的に履修指導、学習相談を行っている。

その他にも本研究科では、個々の学生からの個別相談にも効果的に応じられるように、指導・相談体制を組織的に整備している。具体的には、学習面の相談員としての役割も兼ねた各コースの担当教員が、個別相談に応じている。なお個別相談は、単に学生側から相談があった場合のみにとどまらない。逆に本研究科側から必要に応じて学生側に対して個別相談を実施することもある。いずれの場合についても、個別相談の実施結果は、そのつど記録に残し、事務局にて保管するようにしている。さらに、研究科として組織的に対応すべき問題が生じたときには、教務委員会や学生生活委員会、ないしは教授会にて検討し対処している（2-13）。

本研究科では、学生が将来のキャリアに関連した現場体験を行うことを目的として学外研修（課題解決型「コンサルティング・プロジェクト」）を実施しているが、研修先についての守秘義務を遵守すべく組織的な配慮を実施している。該当科目は、ビジネスイノベーションコースにあつては応用実践科目の「コンサルティング・プロジェクト演習Ⅰ～Ⅳ」、地域イノベーションコースでは、応用実践科目の「ビジネス・フィールドスタディ」ならびに「ソーシャル・フィールドスタデ

イ)、医療マネジメントコースおよび介護マネジメントコースにあつては、応用実践科目の「フィールドスタディ」、中小企業診断士登録養成課程にあつては中小企業診断実習である。以上の科目については、それらを適切に運営するため、「経営研究科学外研修規程」を定めている。その中で、参加する学生の義務を次のように規定し、担当教員を通じて事前のガイダンスで周知徹底を図っている。

(誓約書その他の書類の提出)

第4条 インターンシップに参加する学生(以下「参加学生」という。)は、誓約書その他研修機関が求める書類を、研修機関に提出しなければならない。

(義務)

第7条 参加学生は、本研究科が指定する事前研修等を履修するものとする。

2 参加学生は、インターンシップ期間中、研修機関及び担当教員の指示に従わなければならない。

3 参加学生は、インターンシップ期間中に知り得た秘密を他に漏らしたり、又は盗用したりしてはならない。インターンシップ期間終了後であっても、同様とする。

4 参加学生が前2項の義務を怠ったときは、学生懲戒規程(平成16年兵庫県立大学規程第50号)に基づき懲戒をするものとする。

誓約書は、そのフォーマットを研究科で用意し、学生に自署、押印させたものを、研修先に提出するようにしている。以上の手続きを踏むことにより、学生自身による守秘義務の一層の遵守を図り、結果的に本研究科や学生に対する研修先からの信頼を高められるよう配慮している(2-14)。

本研究科では、以下の特色のある履修指導、学習相談上の取り組みを実施している。第1に、修了後の進路を視野に入れた履修設計やキャリアプランについての指導をコース別に実施している。具体的には、毎年度の始まりに、コース別に開講されるコンサルティング・プロジェクト演習、基礎演習、フィールド・スタディ、中小企業診断実習、専門演習を担当するコース担当教員が、修了後の進路を視野に入れた履修設計やキャリアプランの指導を行っている。なお、履修指導の指針とするため、育てる人材像に応じた各コース別のキャリアプラン別履修モデルを「講義要目」に記載し、学生に提示している。履修に関する基本的な事項は、講義要目にまとめられている。もちろん、その後の時期においても、主にコース担当教員が、個別に学生の相談に応じている。その際、教務関係については講義要目に基づいて指導を行っている。そのため学生への指導が適切かつ統一的に行われるように、講義要目の内容は教務委員会が毎年度見直し、必要な改訂を行っている。また、個々の授業科目の相談は、担当教員が行っている。オフィス・アワー、担当教員の連絡先(メールアドレス)は講義要目に記載している。さらにGPA制度を導入し、半期毎に学生のGPAをコース担当教員に通知し、学習指導に利用している。

第2に、研究科と学生代表との間で、教育内容、指導体制から学生生活に至るまでの疑問や要望を話し合うための懇談会を定期的に年2回実施している。具体的には、研究科長等執行部と各コースの代表者(学年ごと)との間で懇談会を定期的に開催し、教室や自宅での学びやフィールドスタディ等の進め方など、学習を行う上で、また学生生活を送る上でそれぞれが抱く疑問点や要望について、対話形式で収集している。そして、即座に回答出来る内容についてはその場で、そうでないものについては、後日コース担当教員を通じてコースごとに、学生に対してフィードバックするようにしている。なお、毎回の懇談会の内容については、学生生活委員長が資料を作

成し、FD委員会で報告・議論され、可能な限り絶えず改善を図っている。このように、学生の要望を最大限把握すべく研究科として支援体制を整備している（2-15）。

<根拠資料>

- ・添付資料 1-1：「経営研究科平成 29 年度講義要目」
- ・添付資料 1-1：「キャリアプラン別履修モデル」（26 頁～28 頁）
- ・添付資料 1-1：「経営研究科学外研修規程」（72 頁）
- ・添付資料 2-2：「インターンシップ誓約書フォーマット」
- ・添付資料 2-5：「経営研究科FD委員会規程」
- ・添付資料 2-6：「経営研究科FD委員会議事録」
- ・「学生からの個別相談の実施結果」
- ・「定例懇談会の実施結果」

項目 7：授業の方法等

各経営系専門職大学院は、理論と実務の架橋を図る教育方法を導入することが必要である。また、教育の効果を十分上げるため、授業の方法、施設・設備その他の教育上の諸条件を考慮した適当な学生数で授業を実施しなければならない。さらに、事例研究、現地調査又は質疑応答や討論による双方向・多方向の授業等、個々の授業の履修形態に応じて最も効果的な授業方法を採用することが必要である。その際、グローバルな視野をもつ人材養成を推進するための教育方法を導入することや固有の目的に即した取り組みを実施し、特色の伸長に努めることが望ましい。

各経営系専門職大学院は、多様なメディアを利用して遠隔授業を行う場合、又は通信教育によって授業を行う場合には、その教育効果が十分に期待できる授業科目をその対象としなければならない。

<評価の視点>

2-16：1つの授業科目について同時に授業を受ける学生数は、授業の方法、施設・設備その他の教育上の諸条件を考慮して、教育効果を十分にあげられる適当な人数となっていること。（「専門職」第7条）〔L群〕

2-17：実践教育を充実させるため、講義に加えて、討論、演習、グループ学習、ケーススタディ、ゲーム、シミュレーション、フィールド・スタディ、インターンシップ等、適切な教育手法や授業形態を採用していること。（「専門職」第8条第1項）〔F群、L群〕

2-18：グローバルな視野をもった人材養成を推進するために、どのような教育方法を導入しているか。〔A群〕

2-19：多様なメディアを利用して遠隔授業を行う場合は、これによって教育効果が十分に期待できる授業科目を対象としていること。（「専門職」第8条第2項）〔L群〕

2-20：通信教育によって授業を行う場合は、これによって教育効果が十分に期待できる授業科目を対象としていること。（「専門職」第9条）〔L群〕

2-21：固有の目的に即して、どのような特色ある取り組みを授業方法に関して行っているか。〔A群〕

<現状の説明>

まずは、本研究科の教育体制について説明する。本研究科の定員は1学年45名であるため、通常は、クラスサイズが過大になることは考えられないが、少人数教育を標榜している関係から、次のような考え方をとっている。すなわち、講義形式の場合はコースごとに行うことを基本にし

(基礎科目については一部例外あり)、ビジネスイノベーションコースにあつては1クラス10名前後で、地域イノベーションコースにあつては1クラス20名前後で、医療マネジメントコースにあつては1クラス10名前後で、介護マネジメントコースにあつては1クラス5名前後で授業を行う。なお、医療マネジメントコースと介護マネジメントコースにあつては、発展科目および応用実践科目に関して両クラス合同で実施しているものもあるが、その場合であっても1クラス15名前後の受講人数にとどまる。コース間融合を意識して、「経営戦略(B)」、「経営組織(B)」等、一部の基礎科目は、地域イノベーションコース、医療マネジメントコース、および介護マネジメントコースの計40名程度で授業を実施している。一方、演習形式の場合には、できるだけ少人数で行うように配慮している。たとえば、大学院修了後の進路を視野に入れた履修設計やキャリアプランの指導を行う「基礎演習」と「専門演習」の学生数は、一部合同で講義を行う場合もあるが各コースとも数名程度で開講している。また、学外研修(課題解決型「コンサルティング・プロジェクト」)を行うフィールドスタディ系科目の学生数は、基礎演習・専門演習と同様に一部合同で行う場合もあるが各コースとも10名程度までの人数で開講している。このようにそれぞれのコース等や科目特性に合わせた人数体制で各種科目を受講してもらうべく、教育体制を整えている(2-16)。

本研究科で開講している科目の内容は、科目特性に応じた特色のあるものとなっている。基礎科目は講義形式中心で授業を行い、一部演習も取り入れている。応用実践科目は、「専門演習」、「フィールドスタディ」などの学外研修(課題解決型「コンサルティング・プロジェクト」)などがその中心となることから、演習形式で授業を行っている。また、発展科目は、その科目の特質に応じて講義形式で授業を行うものと演習形式で授業を行うものがある。

なお、原則的に演習系の科目のみならず、本研究科が提供する講義系の科目のほとんどについても、基礎科目、発展科目、応用実践科目のいずれであれ、単に教員による講義を実施するだけでなく、グループ討論を実施し、ロジカルな思考に基づき、積極的に自分たちの意見をまとめ、それを発表する機会を何度も設けている。これらの作業は、高い資質、職業倫理、専門的能力に加えて、幅広い見識、思考能力、判断能力、国際的視野、指導力など高度で専門的な職業能力を有する経営専門職業人の育成を行っていく上で、必要不可欠であるためである(2-17)。

本研究科では、各コースともグローバルな視野を有した人材育成に取り組んでいる。ビジネスイノベーションコースでは、国際的に活躍できるビジネス・プロフェッショナルを育成するという主旨のもと、①グローバル企業で活躍できるビジネスパーソン、②自らのビジネスアイデアを実現できるアントレプレナーを育成することが柱となっている。そのため、1年次と2年次に開講されるフィールドスタディの一環として海外における学外研修(科目名「コンサルティング・プロジェクト演習I~IV」)を実施している。海外の研修先では、当然ながら英語でコミュニケーションを取ることや英語でのプレゼンテーション、英文報告資料の作成が求められる。そこで、国内で学生の英語力や英語によるコミュニケーション力を高めるために、これまで適切な科目と教員を配置してきた。具体的には、これらの演習科目以外に、英語によるコミュニケーション力を向上させることを目的とした「Business English」、異文化環境下でのコミュニケーションにおける基本的知識やスキルを修得することを目指した「グローバル・コミュニケーション1~3」、経営戦略と経営組織の基礎的知識を英語で身につけ英語で説明する能力を身につけることを目的とした「Strategy and Organization」といった科目を配置している。さらに、フランス人特任准教授(在籍当時。本人の都合で現在は退職)も上記の演習科目を担当し、海外の研修先に学生を

引率することで、グローバルな視野を持たせるべく学生に対して指導を行ってきた。またビジネスイノベーションコースについては、毎年留学生が一定数在籍していることから、演習におけるグループ設定についても、日本人との混成グループとなるように心がけている。そうすることにより、英語だけではなく日本語のコミュニケーションであっても、自然と学生間に異文化理解の機会が増えることになり、結果的にグローバルな視野の向上に大きく寄与していると認識している。

社会人が在籍する他のコースについても、グローバルな視野を拡大させるべく、科目単位で工夫を行っている。例えば、地域イノベーションコース、医療マネジメントコース、介護マネジメントコース、中小企業診断士登録養成課程の1年次前期基礎科目「経営戦略(B)」の国際戦略の講義セッションにおいて、英語による授業、英語による討論・発表を採り入れている。さらに、地域イノベーションコースの発展科目「国際経営(B)」でも、グローバルビジネスの感覚を涵養している。また希望者には、「グローバル・コミュニケーション」等の科目の履修を認めている。加えて、全コースの発展科目である「実践リーダーシップⅠ・Ⅱ」では、神戸製鋼所、住友精密、パナソニック等から、これまで企業の海外展開やグローバルビジネスを経験してきた人材を講師として招き、それぞれの企業におけるリーダーの行動やそのリーダーシップについて、議論を交えて講義を行っている。また、「経営特殊講義」を通じて海外研修を実施している。なお、その他の科目であっても、可能な限り海外の事例を扱った書籍や英語による文献などを学生に紹介してもらえるように、本研究科が各科目の担当教員に対して依頼することで、学生のグローバルな視野をさらに広げるべく配慮している。

また本研究科は、これまで海外ビジネススクール等の6組織との間で国際交流協定を締結してきた。その国別の内訳は、インドが3校（SCMS コーチンビジネススクール、FISAT、SNGIST）、ベトナムが1校（ダナン大学）、そして中国が2校（暨南大学、蘇州大学）である。特にビジネスイノベーションコースの学生との間で、定期的に交流が行われている（2-18）。

本研究科においては、遠隔授業および通信教育は実施していない（2-19、2-20）。

固有の目的に即した特色ある授業方法の一つは、学外研修（課題解決型「コンサルティング・プロジェクト」）を重視した授業を行うことである。本研究科は、地域の特性を活かし、各種フィールドスタディ教育を通じて県内に存立する地域・企業等の活性化、地域振興、産業振興に貢献すべく課題解決型「コンサルティング・プロジェクト」たるフィールドスタディ教育を教育の中核に据えている。県内の行政・公的機関、経済団体等との連携を推進し、「産学公人材イノベーション推進協議会」を本研究科の発足を契機に展開してきた。この協議会を「場（プラットフォーム）」として産学公連携によるコラボレーション機能を活用し、創発的学習環境の形成により本研究科のコンサルティング・プロジェクト系科目群を特徴づけている。その上で、本研究科では、連携協定を結んだ地域の経済団体・企業等の協力も得ながら、コンサルティング・プロジェクト演習Ⅰ～Ⅳ（ビジネスイノベーションコース）、ビジネス・フィールドスタディおよびソーシャル・フィールドスタディ（地域イノベーションコース）、フィールドスタディ（医療マネジメントコース・介護マネジメントコース）、中小企業診断実習（中小企業診断士登録養成課程）を実施している。

なお、以下の図表 2-2 は、平成 29 年度におけるフィールドスタディ先団体・組織を示したものである。

図表 2-2 フィールドスタディ先団体・組織リスト (平成 29 年度)

コース	団体・組織名	所在地	時 期	備 考
ビジネスイ ノベーション (2カ国、 1国内組 織)	新田ゼラチンインディア、 インド地元企業、NGO、ケラ ラ州3大学、等	Cochin, India	平成29年8月～ 9月	コンサルティング・プロジェクト 演習Ⅰ
	兵庫県香美町	兵庫県香美町	平成29年10月～ 11月	コンサルティング・プロジェクト 演習Ⅱ
	サンカルロス大学、プロフ ード・インターナショナル 社、Welts (英会話学校)	Cebu City, Philippines	平成29年11月～ 12月	コンサルティング・プロジェクト 演習Ⅳ
地域イノベ ーション (2社およ び1組織)	(株)いながわフレッシュパ ーク (道の駅いながわ)、 (株)日輝製作所	兵庫県猪名川町	平成29年8月～ 12月	ビジネス・フィー ルドスタディ
	朝来市商工会	朝来市	平成29年12月～ 平成30年3月	ソーシャル・フィー ルドスタディ
医療マネジ メント・介 護マネジメ ント (3病院お よび2介護 組織)	福井県済生会病院	福井県福井市	平成29年9月	フィールdsta ディ
	倉敷中央病院	岡山県倉敷市	平成29年9月	
	ロングステージ KOBE 御影 (特別養護老人ホーム)、高 羽COCORO (認定こども園) 等	神戸市東灘区、灘区	平成29年10月	
	こくらの郷 (特別養護老人 ホーム)、伸寿苑 (介護老人 保健施設)	福岡県北九州市	平成29年10月	
地域イノベ ーション (中小企業 診断士登録 養成課程) (10社)	(株)マリーコーポレーショ ン	宝塚市	平成29年7月～ 8月	経営戦略・経営計 画策定実習Ⅰ
	(有)山本敬二商店	加東市		
	太平工材(株)	姫路市	平成29年10月～ 11月	経営戦略・経営計 画策定実習Ⅱ
	(株)Dreams	大阪市		
	(株)ラグティス	神戸市中央区	平成30年1月～ 2月	経営総合ソリュ ーション実習
	八洲電業(株)	大阪市		
	(有)金泉堂	神戸市北区	平成29年9月～ 10月	流通業経営診断 実習
	(株)ひらせ	三田市		
	日本クーラー(株)	西宮市	平成30年2月～ 3月	製造業経営診断 実習
(株)安藤製作所	西宮市			

さらに本研究科では、以下のような特色ある取組みを教育プログラムに取り入れている。まず、「経営職業倫理」（ビジネスイノベーションコース、地域イノベーションコース）、「医療・介護倫理」（医療マネジメントコース、介護マネジメントコース）の必修科目としての開講である。コンプライアンスは企業理念とも通じる経営を行う上での視点で重要な要素と位置づけている。高い職業的倫理観を有するためには不可欠な科目と位置づけている。

次に、全てのコースを対象に企業の実践事例を取り上げた「実践リーダーシップⅠ・Ⅱ」を、また医療マネジメントコースと介護マネジメントコースについては、病院や介護組織の実践事例を取り上げた「経営戦略ケーススタディ（病院経営）」（医療マネジメントコース科目）と「経営戦略ケーススタディ（介護経営）」（介護マネジメントコース科目）を、それぞれ発展科目として開講している。「実践リーダーシップⅠ・Ⅱ」では、主に神戸・阪神地域に存立しているグローバル企業を中心に、各企業の経営戦略、マーケティング、ものづくり、人的資源管理などの企業経営課題について事例を検証することで、各企業でマネジメントおよびグローバル展開の経験のある幹部社員が、「実践経営学」を柱に実際の企業経営について直接講義した。また「経営戦略ケーススタディ（病院経営）」では、病院の経営戦略に焦点を当て、病院経営に関する現状分析、戦略目標の設定等を行うとともに、特に地域特性が重要であるとの認識から地域医療システムの全体像と経営戦略について検討してきた。「経営戦略ケーススタディ（介護経営）」では、介護組織（一部病院組織も含む）の経営戦略に焦点を当て、介護組織の経営に関する現状分析、戦略目標の設定等を行うとともに、医療と同様に地域特性が重要であるとの認識から地域介護組織の全体像と経営戦略について検討してきた。

加えて、基礎演習および専門演習の重視である。これらの演習は少人数で行えるように配慮し、学生のキャリア支援も含めてきめ細かい指導体制を実現している。その成果は、本研究科発行の学術雑誌『商大ビジネスレビュー』の発行として結実している。ビジネスイノベーションコース、地域イノベーションコース（中小企業診断士登録養成課程修了生を除く）、医療マネジメントコース、介護マネジメントコースの各修了生は、専門演習の成果として『商大ビジネスレビュー』に論文を投稿し、平成29年度についても、これまでと同様に、修了時期に合わせて9月と3月に発行した。中小企業診断士登録養成課程修了生については修了要件となっている中小企業診断実習報告書（各修了生ごとに5回投稿）をこれに代わるものとしてまとめている（2-21）。

<根拠資料>

- ・添付資料 1-1：「経営研究科平成29年度講義要目」（75頁～221頁）
- ・添付資料 2-8：「平成29年度履修人員集計表」
- ・「商大ビジネスレビュー」
- ・「商大ビジネスレビュー 本研究科のホームページ」
<http://www.u-hyogo.ac.jp/mba/SBR/>
- ・「第7期 中小企業診断士登録養成課程流通業診断実習報告書（1班）」
- ・「第7期 中小企業診断士登録養成課程製造業診断実習報告書（1班）」
- ・「第7期 中小企業診断士登録養成課程経営戦略・経営計画策定実習Ⅰ報告書（1班）」
- ・「第7期 中小企業診断士登録養成課程経営戦略・経営計画策定実習Ⅱ報告書（1班）」
- ・「第7期 中小企業診断士登録養成課程経営総合ソリューション実習報告書（1班）」等
- ・「シラバス（平成29年度） 本学のホームページ」

<http://www.u-hyogo.ac.jp/campuslife/syllabus/graduate/in-keieikenkyu/index.html>

・「部局間協定締結校 本学のホームページ」

<http://www.u-hyogo.ac.jp/international/exchange/accord/index.html>

項目 8 : 授業計画、シラバス

各経営系専門職大学院は、学生の履修に配慮した授業時間帯や時間割等を設定することが必要である。また、シラバスには、毎回の授業の具体的な内容・方法、使用教材、履修要件、年間の授業計画等を明示し、授業はシラバスに従って適切に実施することが求められる。さらに、シラバスの内容を変更する場合には、その旨を適切な方法で学生に対して明示する必要がある。

<評価の視点>

2-22：授業時間帯や時間割等を学生の履修に配慮して設定していること。〔F群〕

2-23：毎回の授業の具体的な内容・方法、使用教材、履修要件、年間の授業計画等をシラバスに明示していること。〔「専門職」第10条第1項〕〔F群、L群〕

2-24：授業をシラバスに従って適切に実施していること。また、シラバスの内容を変更した場合には、その旨を適切な方法で学生に対して明示していること。〔F群〕

<現状の説明>

本研究科の授業時間帯は、次のとおりである。ビジネスイノベーションコースにおいては月曜日から金曜日の1～5限を基本に一部土曜日も開講している。地域イノベーションコース（中小企業診断士登録養成課程を含む）、医療マネジメントコース、および介護マネジメントコースにおいては、その所属学生のほとんどが社会人である事情を鑑みて、土曜日を基本に年間48週を8週ずつ6タームに分けた時間割を基本としている。なお、平日夜間に授業を行うことはない。

時限	1時限	2時限	3時限	4時限	5時限	6時限
時間	9:00～10:30	10:40～12:10	13:00～14:30	14:40～16:10	16:20～17:50	18:00～19:30

授業時間割の編成においては、同一年次に履修する科目の重複を避けること、同一領域の科目の重複を避けることを基本方針としている（2-22）。

本研究科におけるシラバスの作成と適切な運用について説明する。シラバスとは元来、講座の教育方針や教員の連絡方法その他の情報を含んでおり、学生にとって不可欠なものである。シラバスを作成する利点は、学習の流れを学生が理解し、円滑に授業を受けられる点である。教員側にとっても、学生に対して円滑に指導を進められることなどが挙げられる。本研究科のシラバスには、シラバス本来の意義を考え、講義名、担当教員名（複数である場合は複数を明示）、開講学期・期間、講義目的・到達目標、講義内容・授業計画（講義科目では1回ずつ記述）、取得単位数、テキスト・参考文献、成績評価の基準、履修上の注意・履修要件等を記載している。すなわち学生が講義を受け単位を取得するにあたって必要な情報である。シラバスの記載事項について、過去には不十分な点（到達目標の記載漏れ等）も見受けられたが、教務委員会でのチェック体制を強化し、シラバス作成者に対して記入方法について指導を行った。その結果、現在においてはすべての所定項目につきほぼ適切に記入される形になっている。また、オフィス・アワー、担当教員のメールアドレスについては、講義要目に記載している。授業日程については、学年暦を講義要目に記載し、時間割を別途配布している。シラバスは、講義要目のほか、ホームページにも掲

載している。そして、シラバスに沿って授業を行うように努め、休講した場合には補講をしている(2-23)。

本研究科では、授業はシラバスに従って適切に実施することを申し合わせており、兼任・兼任教員に対してもその旨を依頼している。シラバス内容に変更が生じた場合はその都度、学生に授業の全体像からいかなる項目が変更されたのかを明示した上で情報開示の徹底を図っている。そして、授業評価アンケートに「シラバスに沿った授業内容であったか」という質問を設けており、その結果(5点満点で全科目平均)は、例えば平成29年度前期で4.62と、高い評価であった(2-24)。

<根拠資料>

- ・添付資料 1-1:「2017年度 大学院経営研究科 授業スケジュール」(2頁～3頁)
- ・添付資料 1-1:「経営研究科平成29年度講義要目」(75頁～221頁)
- ・添付資料 2-1:「経営研究科2017年度授業時間割」
- ・添付資料 2-4:「平成29年度授業評価アンケートの実施について」
- ・「シラバス(平成29年度) 本学のホームページ」

<http://www.u-hyogo.ac.jp/campuslife/syllabus/graduate/in-keieikenkyu/index.html>

項目9:成績評価

各経営系専門職大学院は、専門職学位課程の水準を維持するため、成績評価の基準・方法を設定し、シラバス等を通じて学生にあらかじめ明示することが必要である。また、成績評価は、学生に対して明示した基準・方法に基づいて公正かつ厳格に実施することが求められる。さらに、学生からの成績評価に関する問い合わせ等に対応する仕組みを導入することが必要である。

<評価の視点>

2-25:成績評価の基準・方法を策定し、学生に対して明示していること。〔「専門職」第10条第2項〕〔F群、L群〕

2-26:学生に対して明示した基準・方法に基づいて、成績評価を公正かつ厳格に行っていること。〔「専門職」第10条第2項〕〔F群、L群〕

2-27:成績評価において、評価の公正性・厳格性を担保するために、学生からの成績評価に関する問い合わせ等に対応するなど、適切な仕組みを導入していること。〔F群〕

<現状の説明>

まずは、成績評価の基準・方法の策定について説明する。本研究科では、授業科目の位置づけに応じて到達目標を定めており、それが成績評価の基本的考え方となる。成績評価は、学習など活動成果についての評価の結果報告のことである。成績評価は教育評価(教育活動に関する評価)の1つとして活用される。到達目標に照らして評価を行うことを基本とし、あらかじめ設定した到達目標に基づいて、それがどの程度達成できたかで評価する。すなわち、基礎科目については基礎的知識の修得が図られていること、発展科目については基礎科目と比べてより高度な専門的知識や技能の修得が図られていること、応用実践科目については企業、医療機関、および介護組織における学外研修を通じた最先端の専門的知識や技能の修得が図られていることが、それぞれの到達目標である。これは、「講義要目」、いわゆるシラバスの中で学生に向けて明らかにしている。

以上の方針のもとに、各教員は、授業科目ごとの成績評価の基準をシラバスの中で明らかにしている。たとえば講義科目であれば、「中間試験 50%、期末試験 50%」「小テスト 30%、期末試験 70%」というように記載している。

なお、本研究科では、経営研究科規程第 12 条において、成績について次のように規定している。

(成績)

第 12 条 授業科目の成績は、試験の結果及び日常の学習状況を総合して次の基準により評価する。

- (1) 成績は 100 点満点とし、60 点以上をもって合格とする。
- (2) 合格した科目には所定の単位を与える。
- (3) 合格した科目の成績は、A+、A、B 及び C の評語をもって表し、その区分は、次のとおりとする。
 - ア A+ (90 点以上)
 - イ A (80 点以上 90 点未満)
 - ウ B (70 点以上 80 点未満)
 - エ C (60 点以上 70 点未満)
- 2 合格した科目については、再評価しない。
- 3 休学期間中に開講されている科目については、その単位を認めない。

そして、講義要目（第 1 「履修の手引」 「4. 成績評価」）に次のように記載し、周知を図っている (2-25)。

4. 成績評価

- (1) 学業成績は、定期または期間外試験、レポート等の結果に基づき 100 点法よって評価し、60 点以上を合格として単位を与えます。
- (2) 評点と評語の関係は、次のとおりです。

評 点	100～90 点	89～80 点	79～70 点	69～60 点	59 点以下
評 語	A+	A	B	C	D (不合格)

- (3) 修士論文の評価は、合格または不合格をもって表します。
- (4) 成績は、翌学期はじめに成績素点表、単位取得一覧表にして各学生に配布します。なお、配布時期は別に掲示します。
- (5) A+・A・B・C・D の評価に対して、それぞれ 4・3・2・1・0 点のグレード・ポイント (G P) を与え、G P に各科目の単位数を乗じ、その総計数を総履修単位数で除すことによってグレード・ポイント・アベレージ (G P A) を算出し、学習指導に利用します。
- (6) 成績評価に対する不服申出制度
 本学では、学生が、自らの成績評価に関して不服がある場合、単位修得一覧表の発表後 2 週間以内に、学務所管課を通して書面で不服申出を教員に行うことができます。ただし、事前に担当教員に相談をし、よく説明を受けるようにしてください。
- (7) 中小企業診断士登録養成課程については、上記に加えて、別に定める基準に基づき評価を行います。

本研究科では、成績評価の運用も、公正かつ厳格に実施している。成績評価の基になった答案用紙、レポートその他の提出物は、一括して本研究科が保管している。採点における匿名性の確保については各教員に任されている。そのため本研究科では、F D 委員会で事後的に成績分布表を検証し、成績評価に偏りがあるのではないかとの疑義が生じたときは、教務委員会が当該教員に問い合わせ、理由を確認している。

以上の手続きを踏むことにより、これまで成績評価を、科目ごとに公正かつ厳格に実施してきた（2-26）。

本研究科には、成績評価に対する不服申出制度があり、次のように講義要目に記載して周知を図っている。

(6) 成績評価に対する不服申出制度

本学では、学生が、自らの成績評価に関して不服がある場合、単位修得一覧表の発表後2週間以内に、学務所管課を通して書面で不服申出を教員に行うことができます。ただし、事前に担当教員に相談をし、よく説明を受けるようにしてください。

ただし、これまで申出はない。仮に申出が出た場合には、教務委員会が当該教員に問い合わせるなどして詳細を確認するとともに、必要に応じて教授会でも取り上げて議論することにしており、研究科として組織的に対応することを心掛けている。また本研究科では、適宜、採点済みの答案の閲覧やコピーの返却、質問への回答等を行っており、学生が成績評価の根拠を実質的に確認できるようになっている。このように成績評価の妥当性について、第三者が検証可能なように配慮している（2-27）。

<根拠資料>

- ・添付資料 1-1：「成績評価」（20 頁）
- ・添付資料 1-1：「経営研究科規程」（60 頁～67 頁）
- ・添付資料 1-1：「経営研究科平成 29 年度講義要目」（75 頁～221 頁）
- ・添付資料 2-3：「平成 29 年度前期成績分布表」
- ・添付資料 2-6：「経営研究科 F D 委員会議事録」
- ・「シラバス（平成 29 年度） 本学のホームページ」

<http://www.u-hyogo.ac.jp/campuslife/syllabus/graduate/in-keieikenkyu/index.html>

項目 10：改善のための組織的な研修等

各経営系専門職大学院は、授業の内容・方法の改善と教員の資質向上を図るため、組織的な研修・研究を実施することが必要である。特に、経営系専門職大学院の教育水準の維持・向上、教員の教育上の指導能力の向上を図るために、研究者教員の実務上の知見の充実、実務家教員の教育上の指導能力の向上に努めることが重要である。また、教育方法の改善について、固有の目的に即した取り組みを実施し、特色の伸長に努めることが望ましい。

授業の内容・方法の改善と教員の資質向上を図るためには、学生による授業評価を組織的に実施し、その結果を公表することが必要である。さらに、その結果を教育の改善につなげる仕組みを整備し、こうした仕組みが大学院内の関係者間で適切に共有され、教育の改善に有効に機能していることが必要である。

<評価の視点>

2-28：授業の内容・方法の改善と教員の資質向上を図るために、組織的な研修・研究を実施していること。（「専門職」第 11 条）〔F 群、L 群〕

2-29：教員の教育上の指導能力の向上、特に、研究者教員の実務上の知見の充実、実務家教員の教育上の指導能力の向上に努めていること。〔F 群〕

2-30：学生による授業評価を組織的に実施し、その結果を公表していること。また、授業評価の結果を教育の改善につなげる仕組みを整備していること。さらに、こうした仕組みが、当該経営系専門職大学院内の関係者間で適切に共有され、教育の改善に有効に機能していること。〔F群〕

2-31：固有の目的に即して、どのような特色ある取り組みを教育方法の改善において行っているか。〔A群〕

<現状の説明>

本研究科では、授業の内容・方法の改善と教員の資質向上のための研修、研究も実施している。本学全体としては、「中期計画(平成25年度～30年度)」により、授業改善懇親会、教員相互の授業参観制度、教員研修会などを通じて、全学的なFD活動を推進している。全学的な体制の中でFD活動を担うのは教育改革推進会議である。本研究科では、それとは別に研究科として組織的にFD活動に積極的に取り組むために、研究科長を長として、独自のFD委員会を設置している。本研究科のFD委員会の構成員は、全教授会構成員である。FD委員会は、毎月の定例教授会終了後に続いて、ほぼ毎月開催されている。教授会構成員がFD委員会メンバーであるため、ほぼ毎回100%の出席率となっている。FD委員会で取り上げられたテーマは、FDの進め方、講義・演習の方法論、学外研修(課題解決型「コンサルティング・プロジェクト」)の実施、学生からの要望等の確認、成績分布、各学生の状況に関する情報共有等、多様である。さらに、外部人材や大学理事を講師とした授業等の改善に向けた研修会の開催や教員相互間の授業見学の実施などを通じて、教員の資質向上も志向したプログラムや機会を設けている。なお平成29年度は、図表2-3の内容でFD委員会を開催した(2-28)。

図表 2-3 FD委員会の内容(平成29年度)

日 時	内 容
第1回(平成29年4月12日)	前年度学生ごとGPAの検証、授業評価アンケートの検討
第2回(平成29年5月10日)	前年度後期科目別成績分布の検証、講義実施の振り返り
第3回(平成29年6月14日)	学生懇談会の実施結果、講義実施の振り返り
第4回(平成29年7月12日)	認証評価に向けた取り組みの進捗について
第5回(平成29年9月20日)	講義実施の振り返り、海外研修(インド)報告
第6回(平成29年10月11日)	COC事業からのフィードバック
第7回(平成29年10月11日)	海外における高等教育に関するレクチャー
第8回(平成29年11月8日)	前期までの学生ごとGPAの検証、授業評価アンケートの検討、外部評価委員会の事後検討
第9回(平成29年12月13日)	海外研修(フィリピン)報告、学生懇談会の実施結果
第10回(平成30年2月14日)	講義実施の振り返り、コンサルティング・プロジェクト演習の実施報告
第11回(平成30年3月14日)	FD講演会

本研究科では、教員の教育上の指導能力の向上に向けた取り組みも実施している。教育の質を担保するためには、教員一人一人の指導能力の向上が欠かせない。経営系専門職大学院である本研究科の教員構成は、言うまでもなく研究者教員と実務家教員の両者からなる。もちろん教員の中には、教育研究上と実務上の経験・能力をともに十分に持ち合わせているケースも考えられるが、一般的には、前者は教育研究上の経験・能力を、後者は実務上の経験・能力を、それぞれ高く

有していることが通常である。そのため、本研究科が標榜する「理論と実践の融合」によるMBA教育を行っていくためには、研究者教員の実務上の知見の充実と実務家教員の教育上の指導能力の向上が欠かせない。そこで本研究科では、以下の取り組みを実施することで、どの教員であっても実務上の知見と指導能力をともに有した人材となれるように公式的に関与している。

① 研究者教員の実務上の知見充実のための取り組み

本研究科では、全コースの研究者教員における実務的な知識を毎年更新させるべく、組織的な体制を整えている。それは、学外研修（課題解決型「コンサルティング・プロジェクト」）の実施を通じて、結果的になされることになる。学外研修では、研修先の経営者等と意見交換を行う場や現場を見学できる機会が多いからである。

さらに、全コース、養成課程とも、実務家教員との共同指導体制を採用している。そのため、これらのコースに属している研究者教員は、実務家教員のコメントや発想方法、経験などを、学生への指導の際や直接の意見交換の際に直に聞くことによって、結果的に実務的な知識の吸収を図ることが可能となっている。

② 実務家教員の教育上の指導能力向上のための取り組み

実務家教員についても、本研究科のFD委員会への参加や上述の研究者教員との共同指導体制の場を通じて、研究者教員の発想方法、経験、指導方法などを吸収できるようになっている。

③ 双方の教員に向けた教育上の指導能力向上のための取り組み

本研究科では、研究者教員・実務家教員に向けた教育上の指導能力向上を図ることにより、コンサルティング・プロジェクト系科目の教育内容を充実させることを目的として、中小企業大学校が実施している「インストラクター研修」に、双方の教員をそれぞれ参加させている。この研修は、ロジカルシンキングの思考法をふまえ、フィールドスタディ（課題解決型「コンサルティング・プロジェクト」先企業から得た「実践」内容をいかに学生の討議から「理論」的検証も含めて、結論を導き出しうるかについての方法論について、教官たるインストラクターが資質向上を目指そうとするものである（2-29）。

本研究科では、平成22年の開設時から「授業評価アンケート」を、すべての授業科目で実施している（コンサルティング・プロジェクト演習、フィールドスタディ、中小企業診断実習、基礎演習および専門演習など演習系の科目を除く）。授業評価アンケートの調査項目は、図表2-4のとおり全学共通項目と本研究科の独自項目から構成されており、評価尺度は5段階評価と自由記述形式である。担当教員はアンケートの集計結果を点検し、今後の授業の改善・工夫などを記載して、学生へのフィードバックを行っている。その結果は、学術情報館（図書館）および産学人材育成センターを通じて公表されている。

図表 2-4 授業評価アンケートの質問項目

<p>(全学共通項目)</p> <p>学生の自己評価について</p> <p>①必要な準備(予習・復習)をして授業に臨んだか</p> <p>②授業に毎回出席したか</p> <p>③授業に対して真剣に取り組んだか</p> <p>④学生全体の履修態度は良かったか</p> <p>授業内容について</p> <p>⑤履修して良かったか</p>	<p>教員について</p> <p>⑭授業への取り組みは熱心であったか</p> <p>⑮授業時間を守っていたか</p> <p>⑯学生へ公平に対応していたか</p> <p>(本研究科独自項目：ビジネスイノベーションコース)</p> <p>⑰授業が現在のあなたのスキルアップに役立ったか</p> <p>⑱将来のキャリア形成に有益な授業であったか</p> <p>(オムニバス科目)</p>
--	--

⑥シラバスに沿った授業内容であったか ⑦興味深い内容であったか ⑧学年のレベルに適した授業であったか ⑨将来何らかの形で役に立つと思うか ⑩当該学問分野の知識や考え方が身についたか 授業方法について ⑪教科書、教材、機材等の利用は効果的であったか ⑫説明や資料は分かりやすかったか ⑬学生からの質問に対して適切な対応がなされたか	⑭全体の通し授業目的にそったまとまりのある授業であったか ⑮教員間の連携はとれていたか ⑯複数教員による授業は効果的であったか
--	---

また、授業評価の結果を教育の改善につなげる仕組みとして、本研究科では、独自のFD委員会を整備している。FD委員会は、毎月の定例教授会終了後に続いて、ほぼ毎月開催されている。教授会構成員がFD委員会メンバーであるため、ほぼ毎回100%に近い出席率となっている。FD委員会での議題は、授業内容の検討、学生の反応、成績分布、成績不良者の発見とフォローなど、多岐にわたる。いずれの場合であっても、授業評価の集計結果は、「科目ごと」に、「生データ」として取り上げられ、それをもとにFD委員会メンバー全員による課題の共有と改善の議論が行われている。

その他、本研究科の兼任教員を対象としたFD研修の機会も試験的に実施している。いうまでもなく、授業改善を進めていくためには、専任教員だけではなく兼担・兼任教員の協力も欠かせない。そこで兼担・兼任教員に対しても、授業改善に向けた意識向上を意図して、科目並びにコース別にFD研修会を実施している。例えば、地域イノベーションコース、医療マネジメントコース、および介護マネジメントコースの発展科目である「経営統計(B)」の授業では、担当の兼任教員と専任教員との間で当該科目の改善に向けた話し合いが行われている。さらにコース単位での取り組みに関しては、まず地域イノベーションコースでは、フィールドスタディを担当している専任教員と兼任教員との間で、授業改善のための意見交換を適宜実施している。また中小企業診断士登録養成課程では、専任教員と診断実習を担当する兼任教員との間で、同様にFD活動を実施している。医療マネジメントコースおよび介護マネジメントコースでは、専任教員と兼任教員が連名で担当する講義のほかに、兼任教員が担当する講義に専任教員が聴講参加する機会も多く、講義の都度、講義内容・難易度・進め方等意見交換を行い、改善を図っている(2-30)。

本研究科では、固有の目的に応じた教育方法の改善を行うべく、FD活動に対して特に力を入れている。本研究科FD委員会の大きな特徴は、「ファカルティ」メンバーとなる教員間で、授業を互いに評価しあうという仕組みを構築している点である。すなわち、全教員が、他の担当教員の授業の改善点や参考にするべき点を検討するという組織的体制ができている。報告・検討は、一つ一つの開講科目ごとに、担当教員が授業内容やその進め方、さらには各科目の受講学生の学習成果について各科目の受講学生による授業評価アンケートの集計「生データ」をもとに実施している。その際に「生データ」を利用するのは、具体的に改善点を考えていきやすくなるだけではなく、担当以外の教員であっても改善すべき点を発見しやすくなるなどの利点があったためである。それを受けて、参加者全員で当該科目の改善を考えていくのであるが、その際に材料となるのはその「生データ」やそれに対する各科目担当教員の報告内容だけではない。それら以外にも、普段の教員相互間での授業見学の機会や外部人材や大学理事などが講師となり実施されるFD研修会で得られた知見などを踏まえて、各科目の授業改善について検討を行っている。このように本

研究科では、FD委員会を通じて、一つ一つの授業の改善について全員で考え、意見を出し合うことで、互いに研鑽出来るようになっている（2-31）。

<根拠資料>

- ・添付資料 1-1：「経営研究科平成 29 年度講義要目」（75 頁～221 頁）
- ・添付資料 2-4：「平成 29 年度授業評価アンケートの実施について」
- ・添付資料 2-5：「経営研究科FD委員会規程」
- ・添付資料 2-6：「経営研究科FD委員会議事録」
- ・「シラバス（平成 29 年度） 本学のホームページ」

<http://www.u-hyogo.ac.jp/campuslife/syllabus/graduate/in-keieikenkyu/index.html>

（3）成果

項目 11：教育成果の評価の活用

各経営系専門職大学院は、学位の授与状況、修了者の進路状況等を踏まえ、固有の目的に即して教育成果を評価し、その結果を教育内容・方法の改善に活用することが必要である。

<評価の視点>

2-32：学位の授与状況、修了者の進路状況等を踏まえ、固有の目的に即して教育成果を評価し、その結果を教育内容・方法の改善に活用していること。〔F群〕

<現状の説明>

本研究科における学位授与状況、修了者進路状況等、および、それらを踏まえた教育成果の評価は次の通りである。

①本研究科の入学状況、学位の授与状況、および、修了者の進路状況

図表 2-5 は、本研究科開設以降、各年度の入学者数および修了者数を掲載している。平成 28 年度までの入学者総数 354 名、うち修了者 344 名である。学位の内訳は、「経営管理修士（専門職）」の学位を授与された者 234 名、「ヘルスケア・マネジメント修士（専門職）」の学位を授与された者 110 名である。

図表 2-5 本研究科の入学者数および修了者数

入学年度	入学者数	うち修了者数
平成 22 年度	45 (12, 21(16), 12, -)	45 (12, 21(16), 12, -)
平成 23 年度	48 (10(1), 22(14), 16, -)	44 (10(1), 18(14), 16, -)
平成 24 年度	50 (12, 24(16), 14, -)	50 (12, 24(16), 14, -)
平成 25 年度	48 (10(1), 26(15), 12, -)	48 (10(1), 26(15), 12, -)
平成 26 年度	58 (12, 26(16), 13, 7)	57 (12, 25(16), 13, 7)
平成 27 年度	52 (5, 26(16), 14, 7)	48 (4, 24(15), 13, 7)
平成 28 年度	53 (11, 25(16), 11, 6)	49 (8, 25(16), 11, 5)
平成 29 年度	49 (6, 26(16), 11, 6)	—
合計	403 (78(2), 196(125), 103, 26)	344 (71(2), 163(108), 91, 19)

※カッコ内の値 (A(a), B(b), C, D) はコース内訳。

A：ビジネスイノベーションコース (a：うち中小企業診断士登録養成課程)、

B：地域イノベーションコース（b：うち中小企業診断士登録養成課程）、
C：医療マネジメントコース、D：介護マネジメントコース。

直近5年間のビジネスイノベーションコース修了生の進路は、図表 2-6 のとおりである。毎年の修了生のほとんどが、民間企業等へ就職している。なお、これまでの主な進路先は、HIS、NTT コミュニケーションズ、大塚家具、花王、JR 九州、中小企業整備基盤機構、ニトリホールディングス、ニプロ、日本経営、日本軽金属、ハリマ化成、兵庫県信用組合、富士ゼロックス、船井総合研究所、三井不動産商業マネジメント、ローソン、ローランド等である。以上の情報については、本研究科ホームページ上で公表している。

図表 2-6 ビジネスイノベーションコース修了生の進路（修了時点）（人数）

修了年度	平成 25 年度	平成 26 年度	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度
一般企業等	7	10	11	5	7
博士後期課程進学	1	0	0	0	0
起業準備等	2	0	1	1	4

②教育成果

本研究科では、専門演習の成果として、『商大ビジネスレビュー』を発行している。第 1 期生の成果をまとめたものを第 1 巻第 1 号（平成 23 年 9 月発行）および第 2 号（平成 24 年 3 月発行）として発行した。それ以降も課程修了の時期に合わせて発行し、本研究科ホームページでも論文の PDF ファイルを公開している。なお、執筆者の大部分は、中小企業診断士登録養成課程在籍者を除く全コースの在學生と本研究科修了生である。図表 2-7～図表 2-10 は、平成 29 年度に発行された第 7 巻第 1 号～第 4 号の目次である。

図表 2-7 商大ビジネスレビュー第 7 巻第 1 号（目次）

地域イノベーションコース	
顧客価値の変化が製造業の「価値を生み出すプロセス」に与える影響…… 岩 見 元 裕…… 1 の考察 –商品企画のあり方について–	
地域における産業と福祉の関係と役割に関する考察 …………… 大 岡 孝 史…… 33 –生涯現役を目指した地域づくりのあり方にもとづいて–	
再生可能エネルギーによる地域再生 …………… 尾 方 貴 光…… 63	
清掃活動と企業経営業績の関係性に関する考察 …………… 金 川 宏…… 87 –切削加工企業の事例から–	
地場伝統産業の再活性化の条件 …………… 田 島 達 郎…… 117 –大阪錫器・細尾・白鳳堂を事例として–	
設計業務を例とした品質及びリスクマネジメントシステムの組織的取組…… 前 山 一 登…… 153 による経営リスクの低減と競争優位	
生産革命・流通革命による地域活性化およびアグリイノベーションの…… 宮 永 幸 則…… 189 実現可能性について –日本とベトナムにおける国際比較と展望–	

社会的責任投資を活用した商店街活性化の実現をめぐる	望月信利	209
理美容室専業メーカーのスキンケア・メイクアップ化粧品市場参入への一考察	千田啓互	251
編集・投稿規程／投稿の手引		267

図表 2-8 商大ビジネスレビュー第7巻第2号 (目次)

医療マネジメントコース		
医療マーケティングから見た病院建替効果について	青野裕一	1
病院の経営指標としての薬品費率と実際の医薬品購入業務に関する一考察	金子敏	21
病院における看護職人材の確保 ーリテンションとワークシチュエーション・ワークコミットメントとの関係ー	坂戸渉	35
急性期病院激戦地域ケアミックス病院から地域支援型病院への転換	桜本憲一郎	49
神戸医療圏北部エリアにおける地域医療分析 ー地域を支え続けるための医療アライアンス戦略ー	大東芳子	81
在院日数のコントロールからみた病院機能の向上と地域医療 ネットワーク型サービスの模索	田口賢明	107
地域包括ケアシステム推進における栄養領域のセルフマネジメント に関する研究 ー兵庫県多可町のケースを通じてー	西井穂	131
A訪問看護ステーションの大規模化に向けての経営戦略	藤田愛	167
中規模地域医療支援病院の経営戦略 ーSWOT 分析と病床再編シミュレーションによる検討ー	森田正美	187
病院経営における医療情報の戦略的活用について	森本圭祐	209
病院経営戦略と予算管理システムに関する研究 ー適合戦略BSCと短期計画マネジメントー	余田剛士	235
編集・投稿規程／投稿の手引		255

図表 2-9 商大ビジネスレビュー第7巻第3号 (目次)

介護マネジメントコース		
介護施設における人事制度導入に関する研究 ーキャリアパスおよび介護プロフェッショナルキャリア段位の導入ー	岩田泰彦	1
訪問介護員における要介護高齢者に対する観察の実態に関する研究	香取幹	23
介護報酬における看取り介護加算に関する一考察	萱垣憲英	45
外国人介護人材の受け入れについての課題と対策 ー自法人での外国人介護人材の受け入れ対策のあり方ー	武中朋彦	63
介護職員の離職に係る要因の把握とその対策の検討 ー離職経験のある介護職員を対象とするインタビュー調査をもとにー	名定慎也	105

利用者の活動と参加に着目した障害サービスマネジメント手法の検討……………	松 本 将 八	139
—WHO-DAS2.0によるアセスメントの活用を通して—		
ビジネスイノベーションコース		
デジタルマッチング企業のビジネスモデルに関する分析……………	馮 婉 莉	167
—Uberの例を中心に—		
The Existence of SMEs in Japan……………	Sayaka YAMASHITA	187
—Japanese Economic Growth and SMEs—		
Changes in Business Environment of SMEs and……………	Sayaka YAMASHITA	205
System of Creating the Corporate Creditworthiness		
Local Community Created by SMEs……………	Sayaka YAMASHITA	221
—SMEs as a Source of Regional Economy—		
研究資料		
大学院経営研究科第7回海外企業研修（インド）報告……………	梅 野 巨 利	237
編集・投稿規程／投稿の手引……………		257

図表 2-10 商大ビジネスレビュー第7巻第4号（目次）

ビジネスイノベーションコース		
キッコーマンのアメリカ進出における成功要因の検討……………	井 沼 孝 輔	1
—CAGEフレームワークの視点から—		
日本におけるクラウドファンディングの発展に向けた今後の課題……………	桑 島 葵	17
アップルストアから見るブランディング戦略……………	呉 駿	33
富士フイルムの組織変革……………	近 藤 裕 貴	47
—Kotterの8段階プロセス—		
天猫の成功要因についての研究……………	崔 夢 恬	67
—サービスデザインの視点から—		
中国における無印良品の事業展開に関する一考察……………	周 敏 棠	81
イノベーション実現メソッドの有効性に関する考察……………	西 村 峻	95
—CAGEフレームワークの視点から—		
「農村タオバオ」の成功要因の検討……………	傅 琳	117
—バリュー・チェーン戦略の視点から—		
スカイマーク破綻の要因についての研究……………	松 永 亘 祐	127
How to Build a Habit-forming Product……………	Danni Yao	141
—to Understand the Hook Model through an Analysis of WeChat		
インターナショナル・プライシングの活用に関する研究……………	陸 毅	159
編集・投稿規程／投稿の手引……………		173

中小企業診断士登録養成課程では、養成課程の修了要件である中小企業診断実習報告書（各修了生ごとに5回投稿）の作成を、『商大ビジネスレビュー』執筆の代わりとしている。平成29年度末までに合計74冊発行した。報告書の表紙、および、第3期生から第8期生までの発行済みの報告書（平成29年度末まで）の概要は図表2-11～2-17のとおりである。

図表2-11 流通業経営診断実習報告書（表紙）



図表 2-12 中小企業診断実習報告書名と実習先企業（第3期：平成24年度入学生）

報告書名	実習先企業（1班）	実習先企業（2班）
流通業診断実習報告書	(株)エスカ	(有)モリモト
製造業診断実習報告書	(株)特発三協製作所	(株)共和電子製作所
経営戦略・経営計画策定実習Ⅰ報告書	(株)キド	(株)兵庫製作所
経営戦略・経営計画策定実習Ⅱ報告書	(株)Gテック	(株)曾根鋳造所
総合ソリューション実習報告書	(株)ローブ・ニシジマ	(株)TAT

図表 2-13 中小企業診断実習報告書名と実習先企業（第4期：平成25年度入学生）

報告書名	実習先企業（1班）	実習先企業（2班）
流通業診断実習報告書	(株)三輪又商店	協和商事(株)
製造業診断実習報告書	(株)江渕工業所	松村石油化成(株)
経営戦略・経営計画策定実習Ⅰ報告書	大阪油脂工業(株)	近畿刃物工業(株)
経営戦略・経営計画策定実習Ⅱ報告書	榎本薬品(株)	(株)サンエース
総合ソリューション実習報告書	(株)奥谷金網製作所	和田金型工業(株)

図表 2-14 中小企業診断実習報告書名と実習先企業（第5期：平成26年度入学生）

報告書名	実習先企業（1班）	実習先企業（2班）
流通業診断実習報告書	(株)井戸書店	(有)ハッピー川西
製造業診断実習報告書	大和建工材(株)	戸畑鉄工(株)
経営戦略・経営計画策定実習Ⅰ報告書	(株)夢こんだ	(有)サント・アン
経営戦略・経営計画策定実習Ⅱ報告書	荻田建設工業(株)	丸永(株)
総合ソリューション実習報告書	井上食品(株)	(有)福助

図表 2-15 中小企業診断実習報告書名と実習先企業（第 6 期：平成 27 年度入学生）

報告書名	実習先企業（1 班）	実習先企業（2 班）
流通業診断実習報告書	(株)アクト篠山	(株)諏訪園
製造業診断実習報告書	(株)六甲工芸社	新光電機(株)
経営戦略・経営計画策定実習Ⅰ報告書	(有)アサヒ屋	(株)エイワ
経営戦略・経営計画策定実習Ⅱ報告書	英貴自動車(株)	タカラ通商(株)
総合ソリューション実習報告書	(株)阪神技術研究所	(株)播磨喜水

図表 2-16 中小企業診断実習報告書名と実習先企業（第 7 期：平成 28 年度入学生）

報告書名	実習先企業（1 班）	実習先企業（2 班）
流通業診断実習報告書	東鶴酒造(株)	丹波立杭陶磁器協同組合
製造業診断実習報告書	北斗電子工業(株)	(株)吉田製作所
経営戦略・経営計画策定実習Ⅰ報告書	(株)マリーコーポレーション	(有)山本敬二商店
経営戦略・経営計画策定実習Ⅱ報告書	太平工材(株)	(株)Dreams
総合ソリューション実習報告書	(株)ラグティス	八洲電業(株)

図表 2-17 中小企業診断実習報告書名と実習先企業（第 8 期：平成 29 年度入学生）

報告書名	実習先企業（1 班）	実習先企業（2 班）
流通業診断実習報告書	(有)金泉堂	(株)ひらせ
製造業診断実習報告書	日本クーラー(株)	(株)安藤製作所

以上のほかにも学外研修（課題解決型「コンサルティング・プロジェクト」）に関する特筆すべき成果が存在する。最近の代表的な事例として、ビジネスイノベーションコースと地域イノベーションコースの例が挙げられる。ビジネスイノベーションコースの平成 28 年度入学生が、兵庫県国際交流協会と兵庫県中小企業団体中央会の協力のもと、出石皿そば協同組合に対し兵庫県豊岡市出石町にインバウンド観光客を呼び込むためのプランを提案した。本件は『神戸新聞』平成 28 年 11 月 28 日、『産経新聞』平成 28 年 11 月 30 日に、それぞれ記事として掲載された。

地域イノベーションコースの特筆すべき成果としては、応用実践科目「ビジネス・フィールドスタディ」と「ソーシャル・フィールドスタディ」をあげることができる。前者の科目は、学生が中小企業に出向いて当該企業の経営トップとの対話を行い、また講義や基礎演習で学習した各種分析フレームワークを活用して、各社が直面する経営課題を探り出し、その課題に対する解決策を経営トップに対して提案するという一種のコンサルティング・プロジェクトの位置づけである。平成 28 年度の調査先の老松酒造有限会社（本社：兵庫県宍粟市山崎町）に対する調査結果をまとめた報告会において、調査担当の学生が、製品のラインナップ数や販路開拓方法など、同社にとっての喫緊の経営課題とそれに対する解決策を提示した。この提案を生かして、最終的には同社の新製品が『フェリシモ地域マーケティングラボ』と「播磨 8 市 8 町」の女性職員によるプロジェクトチーム『はりま女子つなぎ隊』とが連携して平成 29 年に発行した通販カタログに掲載されるまでになった。これについては、株式会社フェリシモの平成 29 年 4 月 13 日付「ニュースリリース」に掲載された。

同様に、後者の「ソーシャル・フィールドスタディ」についても、大きな成果が得られている。

当該科目は、学生が兵庫県内の各商工会に出向くことで、その地域の商工会とそれを取り巻く地域のビジネス環境を調査し、当該商工会や地域の商工企業、および当該地域が抱える課題とそれに対する解決策を提示するという、「ビジネス・フィールドスタディ」と同様にコンサルティング・プロジェクトに位置づけられる科目となっている。本研究科と連携を結んでいる兵庫県商工会連合会からの情報によると、平成 26 年度実施の「ソーシャル・フィールドスタディ」（調査先：上郡町商工会）の「最終報告書」が、同町議会でも取り上げられるまでになったということである。

なお、このような学外研修については、各コース・課程で毎年実施されている。以下の図表 2-18 は、平成 29 年度における各コースの学外研修先の一覧である（中小企業診断士登録養成課程については、図表 2-11～2-17 で取り上げているため省略）。

図表 2-18 各コースの学外研修先（平成 29 年度）（中小企業診断士登録養成課程は省略）

(1) ビジネスイノベーションコース 海外企業研修（コンサルティング・プロジェクト演習Ⅰ） 平成 29 年 8 月～9 月（14 日間） ①インド（ケララ州コーチン） 研修先：新田ゼラチンインディア（NGIL: Nitta Gelatin India Limited） 研修テーマ：「インドにおける CSR 活動」 ・インド地元企業、NGO への現地視察 ・地元小学校、地域団体、ケララ州 3 大学への訪問・交流
(2) ビジネスイノベーションコース「観光プロジェクト」（コンサルティング・プロジェクト演習Ⅱ） 平成 29 年 10 月～11（4 日間）（香美町） ・兵庫県香美町の地域資源活用による観光・地域振興提案
(3) ビジネスイノベーションコース 海外企業研修（コンサルティング・プロジェクト演習Ⅳ） 平成 29 年 11 月～12 月（7 日間） ①サンカルロス大学、プロフード・インターナショナル社、Welts(英会話学校)
(4) 地域イノベーションコース フィールドスタディ 平成 29 年 9 月～平成 30 年 3 月（猪名川町地域・朝来市地域） ①ビジネス・フィールドスタディ（8 月～11 月） ・ビジネスモデル・経営戦略等の提案 株式会社日輝製作所（兵庫県商工会連合会・猪名川町商工会） ・地域・観光振興に関する経営戦略等の提案 道の駅いながわ（道の駅等観光施設運営）（兵庫県商工会連合会・猪名川町商工会） ②ソーシャル・フィールドスタディ（11 月～3 月） ・地域資源活用による地域づくり提案 朝来市商工会（兵庫県商工会連合会・朝来市商工会）
(5) 医療・介護マネジメントコース フィールドスタディ 平成 29 年 9 月～10 月（4 日間） ①社会福祉法人恩賜財団済生会支部福井県済生会病院 ②公益財団法人大原記念倉敷中央医療機構倉敷中央病院 ③社会福祉法人千寿福祉会高羽 COCORO（認定こども園）等 社会福祉法人鶯園ロングステージ御影（特別養護老人ホーム） ④社会福祉法人松寿会こくらの郷（特別養護老人ホーム） 医療法人共和会小倉リハビリテーション病院

さらに、本研究科における教育効果を評価するため、修了生・在校生を対象にアンケート調査を実施している。第 1 回目は、平成 24 年 11 月から 12 月にかけて（回答率 87.8%（修了生 81.5%、在校生 93.2%）、第 2 回目は、平成 28 年 1 月に（回答率 60.6%（修了生 45.6%、在校生 84.8%））、それぞれ実施した。調査にあたって、アンケート対象者に URL を通知し、Web 上作成されたアンケ

ートに回答してもらった。なお、アンケート対象者を特定できないように、無記名方式を採用した。このうち、直近の調査における質問項目は、次のとおりである。これらの質問項目は、第1回目の内容をほぼ踏襲しており、一部、コースの新設や年度の経過等にもない追加修正している。

I (総論的なことに関する質問項目)

- 問1：本研究科で学んでいることは期待通りである(あった)。
問2：本研究科への進学(入学)を、他の受験生や職場等の友人に勧めたい。
問3：土曜日だけの通学で満足が得られていた。(※土曜主コースのみ回答)
問4：土曜日よりも日曜日の開講にニーズがあると考え。(※土曜主コースのみ回答)
問5：土曜日よりも平日夜間の開講にニーズがあると考え。(※土曜主コースのみ回答)
問6：8週間(または4週間)で一つのタームが終了するシステムは、本研究科で学ぶ上において効果的である。(※土曜主コースのみ回答)

II (教育内容・方法等に関する質問項目)

- 問7：本研究科が提供する開講科目は、専門性の高い内容を有していた。
問8：本研究科の講義は満足できるものであった。
問9：本研究科の演習は満足できるものであった。
問10：本研究科のフィールドスタディ(あるいは診断実習)は、期待通りの満足が得られた。
問11：講義・演習における課題の量は適切であった。
問12：商大ビジネスレビューの執筆は有意義であった。
問13：本研究科の講義を通して、職業倫理観を深めることができた。
問14：海外企業研修は満足できるものであった。(※ビジネスイノベーションコース該当者のみ)
海外インターンシップは満足できるものであった。(※ビジネスイノベーションコース該当者のみ)
問15：英語による授業を増やすべきである。(※ビジネスイノベーションコースのみ)
問16：本研究科の講義・演習を履修して、理論に裏付けられた経営能力の向上に役立った。(※地域イノベーションコースのみ)
問17：本研究科を修了したことで、「地域貢献」あるいは「地域活性化」に積極的に取り組む気持ちが強くなっている。(※地域イノベーションコースのみ)
問18：本研究科の講義・演習を履修して、「診断実習」におけるコンサルテーションをさらに向上させるための思考力やスキルを身につけることができたと感じられた。(※中小企業診断士登録養成課程のみ)
問19：登録養成課程を経て診断士となったことに対する評判の高さを感じる。(※中小企業診断士登録養成課程のみ)
問20：本研究科を修了したことで、「地域貢献」あるいは「地域活性化」に積極的に取り組む気持ちが強くなった。(※中小企業診断士登録養成課程のみ)
問21：本研究科の講義・演習を履修して、病院運営管理に必要な経営能力の向上に役立った。(※医療マネジメントコースのみ)
問22：今後、介護マネジメントも学ぶ必要があると考える。(本研究科の講義・演習を履修して、介護マネジメントを併せて学ぶ気持ちが強くなっている。)(※医療マネジメントコースのみ)
問23：本研究科の講義・演習を履修して、介護事業運営管理に必要な経営能力の向上に役立った。(※介護マネジメントコースのみ)
問24：今後、医療マネジメントも学ぶ必要があると考える。(本研究科の講義・演習を履修して、医療マネジメントを併せて学ぶ気持ちが強くなっている。)(※介護マネジメントコースのみ)

III (学生生活・学生支援に関する質問項目)

- 問25：教室等キャンパスの施設は満足のいくものであった(ある)。
問26：奨学金、授業料免除申請など学生教育支援制度は充実していた(いる)。
問27：自主的な学習の支援体制(自習室、資料室)は充実していた(いる)。

IV (キャリア形成に関する質問項目)

- 問28：本研究科で学んだことは、現在の職場等で役立っている。

問 29：本研究科を修了して、生き方、考え方等自身の価値観を変えることができた。

問 30：本研究科を修了して、学び続ける力がついた。

問 31：本研究科の修了後、コースあるいは同期の勉強会に参加している。

問 32：もう一度聴講したい講義科目がある。

アンケートの詳細および回答結果とその考察は、実施、集計のつど本学発行の研究資料として公表し、また、FD委員会において報告され、課題を認識するとともに改善策を議論している。

第2回目の調査結果は次の研究資料にまとめられている：

- ・安田義郎（2016）「充実した経営系専門職大学院教育－アンケート回答結果に見る明確な目標－」『研究資料』No. 272、兵庫県立大学政策科学研究所。

この中で示された、教育内容・方法に関する高い評価と改善を要する点は次のとおりである。まず、以下の点が高い評価として挙げられた。

- (1) 本研究科が提供する講義科目が専門性の高い内容であること。
- (2) 本研究科の教員が学生に対して誠意を持ち、かつ真摯に教育指導を行っており、それが講義内容に対する学生の満足度の高さに反映されていると考えられること。
- (3) ロジカルな考え方の習得や学外でのコンサルティング・プロジェクト活動の実施など、演習科目の内容に対する学生の満足度が、とりわけ高いこと。

一方、以下の点が改善を要する点として挙げられた。

- (1) コース横断的な講義の増加を図ってほしい。
- (2) 修了生に講義を再度聴講できるようにしてほしい。
- (3) 学内外からの情報・通信サービスを受けられる環境を整備してほしい。

後者の(1)～(3)の指摘を受け、いずれに関しても、これまで可能な限り改善を行ってきた。まず(1)に関しては、可能な範囲で改善を行っている。経営戦略(B)や経営組織(B)などの基礎科目を中心としたコース融合科目を受講した土曜主コースの学生を対象に、コース融合での授業の意義について5段階尺度で質問したところ、最も肯定的な「とても意義があった」を選択した学生が67.1%、それに続く「意義があった」を選択した学生が23.1%であった(合計91.0%)。所属コースに関係なく、コース間交流が有意義であると考えているということであり、コース融合科目の有効性が示された。さらに(2)に関して、修了生についても随時、講義の聴講を受け入れている。またリカレント教育の一環として、「カリスマイノベーターに学ぶ」や「医療・介護マネジメントセミナー」など、各種教育事業を実施することで、在校生・修了生ともにさらなる学習機会を得られるように努めている。(3)については、本研究科の弱点でもあったが、予算や人員等の制約もあり、対応可能なことから徐々にではあるが、改善を行ってきた。例えば、研究科ホームページを通じて履修登録を学内のみならず学外からも行える環境を整備した。

以上の結果は、本研究科が今後の教育内容や方法の改善に役立つ上で貴重な材料となっている。ただし、以上の調査はあくまでも定量的な調査が中心であり、質問内容も重要な項目に絞らざるを得ない。そこで、修了生インタビューを実施し、入学目的や修了後のキャリア変遷などを、個々の修了生に深く質問することで、教育効果を長期的な視点で捉え今後の改善に活用している。インタビュー内容は図表2-19のフォーマットにしたがってまとめられている。

図表 2-19 経営研究科修了生インタビューのフォーマット

修了生名	〇〇〇〇	(コース名: 〇〇コース 入学年: 年、修了 年)
		インタビュー日時: 20**年*月*日
項目	インタビュー内容	
入学目的		
入学時の所属、肩書、年齢 (職務内容)		
現在の所属、肩書、年齢 (職務内容)		
修了後のキャリアの変遷 (勤務先、職務内容、処遇等)		
自己の業務やキャリア形成において、大学院での学びが 生きている点 (仕事の進め方、物事の考え方等含む)		
その他 (研究科への要望、改善提案等)		

以上の定量的調査と定性的調査の補完効果を通じて、将来に向けて、教育内容や教育方法についてのさらなる効果的な改善を実施していくことが可能になると考える (2-32)。

<根拠資料>

- ・添付資料 2-9 : 「コース融合科目アンケート結果」
- ・添付資料 2-10 : 「修了生インタビュー・フォーマット」
- ・「就職・進路 本研究科のホームページ」
http://www.u-hyogo.ac.jp/mba/campus_life/career.html
- ・「研究資料 充実した経営系専門職大学院教育 - アンケート回答結果に見る明確な目標 - (2016年8月)」
<http://id.nii.ac.jp/1214/00000472/>
- ・「商大ビジネスレビュー」
- ・「商大ビジネスレビュー 本研究科のホームページ」
<http://www.u-hyogo.ac.jp/mba/SBR/>
- ・「第7期 中小企業診断士登録養成課程流通業診断実習報告書 (1班)」
- ・「第7期 中小企業診断士登録養成課程製造業診断実習報告書 (1班)」
- ・「第7期 中小企業診断士登録養成課程経営戦略・経営計画策定実習Ⅰ報告書 (1班)」
- ・「第7期 中小企業診断士登録養成課程経営戦略・経営計画策定実習Ⅱ報告書 (1班)」
- ・「第7期 中小企業診断士登録養成課程経営総合ソリューション実習報告書 (1班)」等
- ・『神戸新聞』平成28年11月28日記事
- ・『産経新聞』平成28年11月30日記事
- ・『神戸新聞』平成29年10月8日記事
- ・「株式会社フェリシモ ニュースリリース (平成29年4月13日付)」
<https://prtnews.jp/a/?c=12759&r=626&f=d12759-626-pdf-0.pdf>

【2 教育の内容・方法・成果の点検・評価】

(1) 検討及び改善が必要な点

本研究科では、地域に貢献する人材育成を目指しており、そのため特徴的な教育体系を構築している。それぞれのコースで、その教育体系を維持・発展させる上で、より具体的な事例の提供やそれに基づく教育方法を創りだしていくことが求められるようになっている。

(2) 改善のためのプラン

地域に貢献する経営専門職人材を養成する上で、既存の出版物等を教材にすることは先端の知見を学生に伝えきれない部分がある。この点を解消していくために、それぞれの授業において、新しい事業や地域での取り組みを行っている当事者を講師として招聘できる制度を検討し、当事者と議論することで受講生が何らかの知見を得る教育方法についての研究を行っていきたい。

3 教員・教員組織

項目 12：専任教員数、構成等

各経営系専門職大学院は、基本的な使命（mission）、固有の目的を実現することができるよう、適切な教員組織を編制しなければならない。そのためには、専任教員数、専任教員としての能力等についての関連法令を遵守しなければならない。また、理論と実務の架橋教育である点に留意して、適切に教員を配置することが必要であり、教員構成にも配慮する必要がある。

<評価の視点>

3-1：専任教員数に関して、法令上の基準を遵守していること。（「告示第 53 号」第 1 条第 1 項）〔F 群、L 群〕

3-2：専任教員は、1 専攻に限り専任教員として取り扱われていること。（「専門職」第 5 条第 2 項、「告示第 53 号」第 1 条第 5 項）〔L 群〕

3-3：法令上必要とされる専任教員数の半数以上は、原則として教授で構成されていること。（「告示第 53 号」第 1 条第 6 項）〔L 群〕

3-4：専任教員は、以下のいずれかに該当し、かつ、その担当する専門分野に関し高度の教育上の指導能力を備えていること。

1 専攻分野について、教育上又は研究上の業績を有する者

2 専攻分野について、高度の技術・技能を有する者

3 専攻分野について、特に優れた知識及び経験を有する者

（「専門職」第 5 条）〔F 群、L 群〕

3-5：専任教員のうち実務家教員は、5 年以上の実務経験を有し、かつ、高度の実務能力を有する教員であること。（「告示第 53 号」第 2 条第 1 項）〔L 群〕

3-6：専任教員の編制は、経営系専門職大学院の教育が理論と実務の架橋教育にある点に留意しながら、経営系専門職大学院の果たすべき基本的な使命の実現に適したものであること。〔F 群〕

3-7：専任教員に占める実務家教員の割合は、経営系各分野で必要とされる専任教員数のおおむね 3 割以上であること。（「告示第 53 号」第 2 条第 1 項、第 2 項）〔L 群〕

3-8：経営系各分野の特性に応じた基本的な科目、実務の基礎・技能を学ぶ科目、基礎知識を展開・発展させる科目について専任教員を中心に適切に配置していること。〔F 群〕

3-9：経営系各分野において理論性を重視する科目、実践性を重視する科目にそれぞれ適切な教員を配置していること。〔F 群〕

3-10：教育上主要と認められる授業科目については、原則として、専任の教授又は准教授を配置していること。〔F 群〕

3-11：教育上主要と認められる授業科目を兼任・兼任教員が担当する場合、その教員配置は、適切な基準・手続によって行われていること。〔F 群〕

3-12：専任教員構成では、年齢のバランスに配慮していること。（「大学院」第 8 条第 5 項）〔L 群〕

3-13：教員は、職業経歴、国際経験、性別等のバランスを考慮して適切に構成されていること。〔F 群〕

3-14：固有の目的に即して、教員組織の編制にどのような特色があるか。〔A 群〕

<現状の説明>

本研究科の専任教員は 17 名であり、その内訳は図表 3-1 のとおりである。平成 15 年文部科学省告示第 53 号第 1 条による最低基準の専任教員数は、次の（A）と（B）で算定された教員数のうち大きい数である 11 名であり、これを満たしている（3-1）。

(A) 既存修士課程において、専門分野別に定められた研究指導教員数（経済学関係5名）の1.5倍の切り捨て（7名）に、研究指導補助教員の数（4名）を合わせた11名。

(B) 本研究科の学生収容定員90名を、研究指導教員一人当たりの学生の収容定員（人文社会科学系20人）の四分之三である15名で除した6名。

また、全員が本研究科の専任教員であり（3-2）、教授の数は専任教員数の半数以上である（3-3）。なお、みなし専任教員のうち1名は、かつて本研究科の専任教員であったが、本研究科固有の目的を達成する上で必要と考え、本学大学本部と協議の上、現在他大学と兼籍する形をとっている。また、平成30年4月に着任が決定している専任教員が1名おり、したがって専任教員は18名となる。

図表 3-1 専任教員数（平成29年度）

	①専任教員	②専任（兼担）教員	③実務家教員	④みなし専任教員	計
教授	7	0	1	6（1）	14（1）
准教授	1	0	2	0	3

注1：「①専任教員」は、本研究科の専任教員で②～④以外の者

注2：カッコ内の1名は、みなし専任教員であるが、他大学と兼籍の研究者教員。本研究科の固有の目的を達成する上で、一定期間必要と考え、みなし専任教員としている。

本研究科の専任教員のうち、「専攻分野について、教育上又は研究上の業績を有する者」（専門職大学院設置基準第5条第1項）、すなわち、大学において一定期間教育・研究に従事した経歴を有する研究者教員は9名である。また、「専攻分野における実務の経験を有し、かつ、高度の実務の能力を有する者」（同第5条第3項）、すなわち、一定期間実務に従事した経歴を有する実務家教員は8名である（3-4）。よって、実務家教員の割合は47.1%（平成30年4月には44.4%になる予定）であり、告示第53号で求められる「おおむね3割以上」の基準を満たしている（3-7）。本研究科の授業科目のうち、理論科目は研究者教員が中心に担当している。また、「経営職業倫理」「医療・介護倫理」といった倫理科目、各コースで展開するケーススタディ科目とコンサルティング・プロジェクト型の科目といった実践性を重視する科目については、実務家教員を中心としながらも、理論とのつながりが理解できるように、研究者教員も一緒になって講義の運営を図っており、経営専門職大学院の果たすべき基本的な使命の実現に適したものとなっている（3-9）。

「経営研究科教員の選考基準に関する規程」において、「教員の選考は、人格、学歴、職歴、著書、論文、学会又は社会における活動等に基づいて行わなければならない」としている（第2条）。また、実務家教員は「専攻分野について、特に優れた知識及び経験を有すると認められる者」（第3条第6号および第4条第5号）としており、一定期間実務に従事した経歴を有する実務家が、大学における教育を担当するにふさわしい教育研究上の能力を有するか否かを判断する必要がある。実務家の場合は、大学における教員履歴を有しないのが通常であるから、実務経験に加えて、著書その他の著作、講演会や研修会等の講師などの実績を基準にして、本研究科の授業科目を担当できる能力を有するか否かを判断している。そして、採用にあたっては、詳細な教育研究業績書の提出を求めている。それに基づき判断した結果、本研究科の実務家教員は、いずれも5年以上の実務経験を有し、かつ高度の実務能力を有する教員で構成されている（3-5）。

専任教員の年齢構成は、40歳代が3名、50歳代が8名、60歳代が4名、70歳代が2名である。

実務家教員については業績や実務経験に基づいて選考しているために年齢が高めになっている。併せて、学内で定める規定により大学院担当教員については、准教授の昇進基準をクリアした上で、昇格後3年以上の教育歴を有する者としており、研究者教員についても学部よりも年齢が高くなる仕組みとなっている(3-12)。また、専任教員の職業経歴、国際経験、性別等のバランスは次の通りである。専任教員17名のうち9名は、大学及び研究機関において一定期間教育・研究に従事した経歴を有する教員である。3名の実務家教員は、地域経済・中小企業関係の調査研究業務歴5年以上を有する。さらに、みなし専任教員5名の内、2名は経営コンサルタントとして独立開業し、コンサルタント業務と併行して学生の指導にあたっている。そのうち1名は中小企業診断士の資格を有している。また、2名は医療マネジメント分野の実務家教員であり、1名は兵庫県病院事業管理者の経験者、もう1名は神戸赤十字病院の院長経験者である。さらに、1名は介護マネジメント分野の実務家教員であり、厚生労働省老健局長の経験者で介護政策に関する専門家である。海外留学経験者は6名(アメリカ4名、イギリス1名、フィンランド1名)である。専任教員17名のうち16名が男性、1名が女性である(3-13)。

制度と実務の変化への対応、実務に対する実践的知識の教授、理論と実務の架橋の確実な実現等のために、特任教員、つまり、みなし専任教員が6名所属している。本学の制度としては、「兵庫県立大学客員教員設置要綱」に基づき客員教員として採用し、特任教授等の称号の付与に関する規程に基づき特任教授または特任准教授の称号を付与している。なお、特任教員は、「経営研究科教授会規程」第7条に従い、学生の入学・退学・修了等、教育課程、授業、試験・成績に関する審議に参加しており、専任教員としての役割を果たしている(3-14)。

(審議事項)

第7条 教授会は、学長が次に掲げる事項について決定を行うに当たり意見を述べるものとする。

(1) 学生の入学、課程の修了

(2) 学位の授与

2 教授会は、前項各号に掲げるもののほか、教育研究に関する重要な事項で、教授会の意見を聴くことが必要なものとして学長が定める次に掲げるものについて、学長が決定を行うに当たり意見を述べるものとする。

(1) 教育課程の編成

(2) 学生の履修

(3) 学生の在籍に関する事項(退学、転学、留学、及び休学を除く。)

(4) 学生の懲戒処分

(5) 研究科長候補者の推薦

(6) 教員の採用及び昇任候補者の教育研究業績等の審査

3 教授会は、前2項に規定するもののほか、学長及び研究科長がつかさどる教育研究に関する事項について審議し、並びに学長及び研究科長の求めに応じ、意見を述べることができる。

4 みなし専任教員は、第1項1号から第2項第4号に関する事項にのみ、審議に出席することができる。

本研究科の専任教員は、コース担当教員として研究科全体とコースの調整、学生の個別対応等を行っており、円滑な運営を行うことができる体制を整えている。その配置は図表3-2のとおりである(3-6)。

図表 3-2 コース別担当教員数

コース名	研究者教員	実務家教員
ビジネスイノベーション	1	2
地域イノベーション	4	3
医療マネジメント	3	2
介護マネジメント	1	1

*平成 30 年 4 月着任予定の教員は、ビジネスイノベーションコースへ配属予定

ただし、専任教員のコース配置は、主にそのコースの運営に責任を持つことを目的とし、状況に応じて他コースの業務を行うこともある。状況に応じたフレキシブルな運営体制としている。

本研究科の教育の柱となる「経営戦略・マーケティング関係」「会計・財務マネジメント関係」「中小企業・地域関係」「医療マネジメント関係」「介護マネジメント関係」の各専門領域に専任教員を配置し、専任教員はこれらの領域の基礎科目および応用実践科目を担当している。さらに、経営専門職業人に求められるデータ分析能力の重要性に鑑みて、「経営科学・統計関係」に専任教員を配置している。また、基礎演習および専門演習は、すべて専任教員が担当している。さらに、現場実践型のケーススタディ教育の一環として設けられている「実践リーダーシップ I・II」や各コースでコンサルティング・プロジェクト型の授業を展開する科目についても、実務家教員を中心に研究者教員も加わり専任教員を適切に配置している (3-8)。

専門領域別の教員数は図表 3-3 のとおりである。なお、平成 30 年 4 月に着任が決定している専任教員は「経営戦略・マーケティング関係」領域である (3-10)。

図表 3-3 専門領域別専任教員数

専門領域	専任教員数
経営戦略・マーケティング関係	2 人
会計・財務マネジメント関係	3 人
経営科学・統計関係	2 人
中小企業・地域経済関係	5 人
医療マネジメント関係	3 人
介護マネジメント関係	2 人

本研究科の授業科目は、基礎科目、発展科目、応用実践科目に分けられる。基礎科目における理論科目、発展科目の主たる領域の科目、応用実践科目にかかわる科目については、基本的に専任教員を配置している (3-11)。平成 29 年度は、複数開講している科目を含み 146 科目を開講している。基礎科目は 27 科目であり、そのうち兼任教員が担当しているのは 1 科目、兼任教員が担当しているのは 8 科目である。発展科目は 64 科目、応用実践科目は 55 科目であり、そのうち兼任教員担当はそれぞれ 15 科目と 0 科目であり、兼任教員担当はそれぞれ 13 科目と 4 科目である。合計すると、開講科目 146 科目のうち、兼任教員担当は 16 科目、兼任教員担当は 25 科目である。より先端的な知識や実践的なケース教材を提供するために、専門家や実践者を講義に招き、学生が新しい知識や実践的な知識を獲得できるよう制度づくりを進めている。兼任教員の選任にあたっては、その研究業績および教育実績を、実務家の場合は実務経験に加えて講演会や研修会等の講師などの実績を基準にして、本研究科の授業科目を担当できる能力を有するか否かを判断して

いる (3-11)。

本研究科では各専門領域に専任教員を配置 (図表 3-3) すると同時に、コース担当教員として配置している (図表 3-2)。このように、研究領域と教育担当領域の 2 つの軸で専任教員を配置している。その関係は図表 3-4 のとおりである (3-14)。

図表 3-4 専任教員の研究領域とコース別人数配置の関係

コース名	経営戦略・マーケティング	会計・財務マネジメント	中小企業・地域経済	経営科学・統計	医療マネジメント	介護マネジメント	合計
ビジネスイノベーション	2 (1)		1 (1)				3 (2)
地域イノベーション		2	4 (3)	1			7 (3)
医療マネジメント		1		1	3		5
介護マネジメント						2	2
合計	2 (1)	3	5 (4)	2	3	2	17 (5)

*カッコ内の数字は中小企業診断士登録養成課程の運営に関わる教員数

<根拠資料>

- ・「基礎データⅡ・1 教員組織 (表 2)」
- ・「基礎データⅡ・2 専任教員個別表 (表 3)」
- ・「基礎データⅡ・3 専任教員の教育・研究業績 (表 4)」
- ・添付資料 1-1: 「経営研究科規程」 (60 頁～67 頁)
- ・添付資料 3-2: 「経営研究科教員の選考基準に関する規程」
- ・添付資料 3-4: 「兵庫県立大学客員教員設置要綱」
- ・添付資料 7-2: 「経営研究科教授会規程」
- ・「経営研究科の教員組織 本研究科のホームページ」

<http://www.u-hyogo.ac.jp/mba/outline/faculty.html>

項目 13: 教員の募集・任免・昇格

各経営系専門職大学院は、将来にわたり教育研究活動を維持するために十分な教育研究能力や専門的知識・経験を備えた教員を任用するため、教員組織編制のための基本的方針や透明性のある手続を定め、その公正な運用に努めることが必要である。

<評価の視点>

3-15: 教授、准教授、講師、助教や客員教員、任期付き教員等の教員組織編制のための基本的方針を有しており、それに基づいた教員組織編制がなされていること。〔F群〕

3-16: 教員の募集・任免・昇格について、適切な内容の基準、手続に関する規程を定め、運用しており、特に、教育上の指導能力の評価が行われていること。〔F群〕

<現状の説明>

「経営戦略・マーケティング関係」「会計・財務マネジメント関係」「中小企業・地域経済関係」「医療マネジメント関係」「介護マネジメント関係」「経営科学・統計関係」領域の授業科目は、専任教員が担当するという基本方針で教員組織を編成し、併せて各コースの運営体制を確保することが教員組織編成のための基本方針である。この主要な6つの領域については、他の経営専門職大学院と本研究科を差別化する領域となっている。それと同時に、本研究科の基礎科目に位置付けられている。また、それぞれのコースの応用実践科目については、実務家教員と研究者教員が協力体制を組んで指導できるように教育体制を編成している。また制度と実務の変化に対応するために、みなし専任教員は特任教員（6名）としている。特任教員は任期付きのポストであるが、当初から一律の任期を定めるのではなく、特定分野について高度の知見を有する専門家を招聘するという目的から、教育研究の必要性に応じて教員の招聘を行っている（3-15）。

本学では、「兵庫県立大学教職員就業規程」が教職員の人事全般を定めており、そのもとで「兵庫県立大学教員人事規程」および「兵庫県立大学教職員懲戒規程」がある。専任教員の採用および昇任は、「兵庫県立大学教員人事規程」に基づいて行われる。ここでは、採用および昇任は選考によること（第3条第2項）、採用のための選考は公募によること（第3条第3項）が明記されている。

（採用等）

第3条 教員の採用及び昇任は、理事会の議決を経て定められた採用等の方針に沿って、学長の申出に基づき理事長が行う。

- 2 教員の採用及び昇任は、選考によるものとする。
- 3 教員の採用のための選考は、公募の方法により行う。

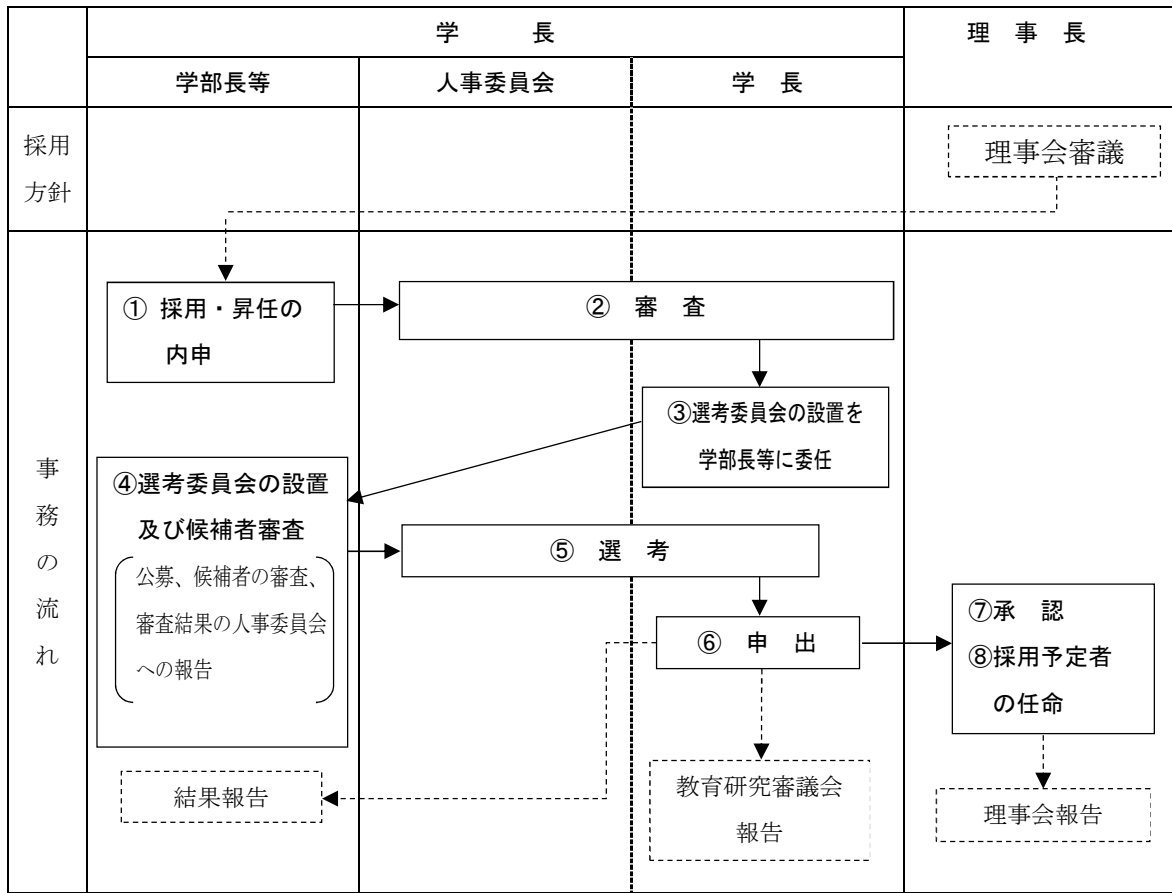
（選考）

第4条 教員の採用及び昇任のための選考は、公立大学法人兵庫県立大学組織規程（平成25年公立大学法人兵庫県立大学規程第1号。以下「組織規程」という。）第8条の3に規定する人事委員会（以下「人事委員会」という。）が行う。

- 2 学長は、前項の選考に資するため、組織規程第4条から第8条第1項までに規定する組織の長（以下「学部長等」という。）の内申に基づき、人事委員会の審査を経て候補者選考委員会を設置し、候補者の教育研究業績その他選考に必要な事項の審査を行わせる。
- 3 前項の候補者選考委員会の設置及び運営の事務は、当該組織の学部長等が行い、教授会の意見を聴いた上で、その結果を学長に報告する。
- 4 候補者選考委員会は、原則として、当該組織の学部長等、学外からの委員2人及び当該組織の教授会又は教授会に代えて置かれる委員会の構成員から選出された教員若干人により構成する。ただし、必要に応じ、学長が指名する者を委員に加えることができる。
- 5 前3項に定めるもののほか、候補者選考委員会の設置及び運営に関し必要な事項は、別に定める。

その手続は、「兵庫県立大学教員人事規程」第3条および第4条に基づき、図表3-5のようになる。なお、採用手続の過程で、面接に際しては模擬授業等を行い、教育能力の選考を行うことになっている。

図表 3-5 教員の採用・昇任事務についてのフロー図



以上を受けて、本研究科では、「経営研究科教員選考規程」「経営研究科教員の選考基準に関する規程」および「経営研究科候補者選考委員会規程」に基づいて、教員の採用および昇任を行っている。選考は、「経営研究科教員の選考基準に関する規程」に基づき、「教員の選考は、人格、学歴、職歴、著書、論文、学会又は社会における活動等に基づいて行わなければならない」としている（第2条）。そして、教授および准教授の資格について次のように定めており、研究者教員は大学学部および大学院における教育研究実績に基づいて、また、実務家教員は実務家として十分なキャリアに加えて講演会や研修会の講師などの実績に基づいて選考している。なお、特に採用においては、専攻分野の専門的知識を有する外部委員2名の意見を聴取する機会を設けている。

他方、実務家教員のうち、みなし専任教員は、「兵庫県立大学客員教員設置要綱」に基づき、雇用契約上は非常勤となり、「兵庫県立大学特任教授等称号授与規程」に基づき、特任教授または特任准教授の称号を授与している（3-16）。

（教授の資格）

第3条 教授となることのできる者は、次の各号のいずれかに該当し、かつ、大学における教育を担当するにふさわしい教育研究上の能力を有すると認められる者とする。

- （1）博士の学位（外国において授与されたこれに相当する学位を含む。）を有し、研究上の業績を有する者
- （2）公刊された著書、論文、報告等により前号の学位を有する者に相当する研究上の業績があると認められる者
- （3）学位規則（昭和28年文部省令第9号）第5条の2に規定する専門職学位（外国において授与されたこれに相当する学位を含む。）を有し、当該専門職学位の専攻分野に関する実務上の業績を有する者

(4) 大学において教授、准教授又は専任の講師の経歴（外国におけるこれらに相当する教員としての経歴を含む。）のある者

(5) 芸術、体育等については、特殊な技能に秀でていと認められる者

(6) 専攻分野について、特に優れた知識及び経験を有すると認められる者
(准教授の資格)

第4条 准教授となることのできる者は、次の各号のいずれかに該当し、かつ、大学における教育を担当するにふさわしい教育研究上の能力を有すると認められる者とする。

(1) 前条各号のいずれかに該当する者

(2) 大学において3年以上助教又はこれに準ずる職員としての経歴（外国におけるこれらに該当する職員としての経歴を含む。）のある者

(3) 修士の学位又は学位規則第5条の2に規定する専門職学位（外国において授与されたこれらに相当する学位を含む。）を有する者

(4) 研究所、試験所、調査所等に3年以上在職し、研究上の業績を有する者

(5) 専攻分野について、優れた知識及び経験を有すると認められる者

<根拠資料>

- ・添付資料 1-4：「研究科の設置の趣旨等を記載した書類」
- ・添付資料 3-1：「経営研究科教員選考規程」
- ・添付資料 3-2：「経営研究科教員の選考基準に関する規程」
- ・添付資料 3-3：「経営研究科教員選考委員会規程」
- ・添付資料 3-4：「兵庫県立大学客員教員設置要綱」
- ・添付資料 3-5：「兵庫県立大学特任教授等称号授与規程」
- ・添付資料 3-6：「兵庫県立大学教職員就業規程」
- ・添付資料 3-7：「兵庫県立大学教員人事規程」
- ・添付資料 3-8：「兵庫県立大学教職員懲戒規程」

項目 14：教育研究活動等の評価

各経営系専門職大学院は、専任教員の教育活動、研究活動の有効性、組織内運営等への貢献及び社会への貢献等について検証し、専任教員の諸活動の改善・向上に努めることが必要である。

<評価の視点>

3-17：専任教員の教育活動、研究活動、組織内運営への貢献及び社会への貢献等について、適切に評価する仕組みを整備していること。〔F群〕

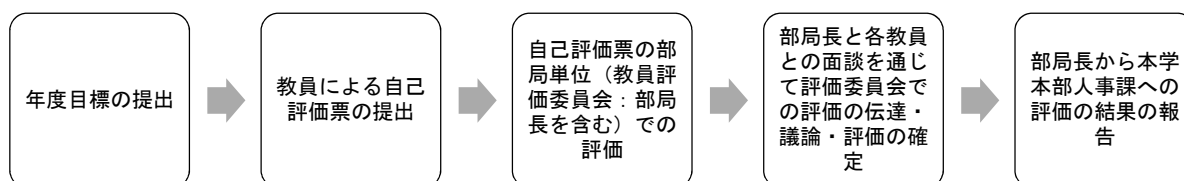
3-18：専任教員の教育活動、研究活動、組織内運営への貢献及び社会への貢献等を推奨するために、どのような特色ある取り組みがあるか。〔A群〕

<現状の説明>

本学では、「教員の教育・研究・社会貢献等の活動状況とその成果を多角的に評価することを通じ、教員自らの活動を活性化させるとともに、本学の諸活動を充実発展させ、中期目標等の達成に寄与すること」を目的として、専任教員を対象とした教員評価制度を導入している。評価の対象は、教育、研究、社会貢献、管理・運営の4分野に、外部資金の獲得を加えて実施している。教員評価の手順は図表 3-6 のとおりである。教員評価を確定するプロセスは、評価プロセスにおい

て、本研究科教員と研究科長との間で各教員の課題を共有する場となっている。加えて、この教員評価の結果が特別昇給や賞与の加算とといった面の参考資料となっている。

図表 3-6 教員評価の流れ



本学で取り組んでいる教育研究活動等に関する評価項目を図表 3-7 に示す。これら評価項目に、「その他特記事項」を加えることで、毎年、教員評価を行っている（3-17）。

図表 3-7 教育研究活動等に関する評価項目

教育	(1) 大学院学生（博士前・後期課程）の直接指導人数 (2) 学位（学士・修士・博士）論文またはこれに準ずるものの指導人数 (3) クラス担任、進路・就職指導 (4) 課外活動責任者等 (5) 学生生活相談・指導 (6) 指導した学部学生や大学院学生が学術雑誌等に発表した論文 (7) 指導した学部学生や大学院学生の学会発表、国内会議論文、受賞等 (8) 研究生、留学生等の受入人数と指導人数等 (9) 教育活動の実施状況 (10) 教育活動改善への取組状況 (11) 講義・演習・実習等の実施状況 (12) 学生による授業評価アンケートとその活用 (13) 学部及び大学院学生の海外留学支援 (14) 教育活動に対する受賞 (15) 他大学における非常勤講師 (16) その他
研究	(1) 学術論文 (2) 学会からの招待論文 (3) 著書 (4) 学術書・論文等の翻訳 (5) 書評 (6) 国際学会における発表 (7) 国内学会における発表 (8) 学会活動 (9) 研究業績に対する受賞 (10) 特許等 (11) 国際交流 (12) 海外での研究 (13) 国内交流 (14) 海外出張 (15) その他
社会貢献	(1) 審議会等への参画 (2) 他機関等における特別講義等 (3) 生涯学習 (4) 産学・地域連携等 (5) 国際交流 (6) 社会貢献活動に対する受賞 (7) 新聞・雑誌などへの掲載、テレビ・ラジオなどへの出演 (8) その他
管理・運営	(1) 副学長 (2) 部局長、副機構長、学生副部長、学部学生部長、自然・環境科学研究所次長、学術総合情報センター副センター長、学術情報館長 (3) 評議員、運営協議会委員 (4) 学長特別補佐 (5) センター長補佐 (6) 全学委員会委員（長）、部会等の委員（長） (7) 部局委員会委員（長）、部会等の委員（長） (8) その他
外部資金の獲得	(1) 科学研究費補助金 (2) 他の競争的外部資金獲得状況 (3) 研究助成金、受託研究、共同研究等の受け入れ状況 (4) その他

専任教員の教育、研究、社会貢献、組織運営等への貢献に、外部資金の獲得を推奨する取組みとしては、上記の教員評価制度のなかで各項目の実績を明記して、本人の現状と課題を、教員自身と研究科長・評価委員会との間で共通の認識にすることを特徴としている。このプロセスを通じて、毎年の教員個々人の活動の棚卸となり、教員個々人の課題を浮き彫りにすることで、今年度になすべきことは何かということをも動機づける機会となっている。また、教員評価制度を通じて、個々の教員が抱える問題を解決するために、組織として対応できるようになっている。5つの評

価面で、当該年度に各教員がどこを重視しなければならないかを考え、組織としてその教員の課題に応じて柔軟にエフォートを調整できるようにしている（3-18）。

<根拠資料>

- ・「基礎データⅡ・2 専任教員個別表（表3）」
- ・添付資料3-6：「経営研究科教員評価委員会規程」
- ・添付資料3-7：「平成28年度 教員活動報告書（様式）」

【3 教員・教員組織の点検・評価】

（1）検討及び改善が必要な点

本研究科の専任教員構成は、専任教員数、教授数、実務家教員数といった量的基準、及び理論科目と実践科目における教員配置や主要授業科目への専任教員の配置といった質的基準のいずれにおいても、十分にそれら基準をクリアした内容となっている。

本研究科固有の目的に向けて活動を進める上で、それぞれの分野に教員を配置し活動している。しかし、新分野の開拓、学外の機関との連携、学内の他部局との連携など求められる活動が多くなっている。これらの活動を実施し、いっそうの展開を図るために教員の組織体制を継続的に検討する必要がある。

（2）改善のためのプラン

現行の教員で固有の目的を達成することに向けて、多くの労力を割いている。しかし、固有の目的だけでなく、新たな地域の教育ニーズに対応する活動（新分野の開拓、学外機関との連携、学内他部局との連携）も併せて求められている。多忙を極める中で、新規事業にも取り組むために、現行の業務をより合理化することに加えて、教員の業務を見直し、教員の再配置を検討する。

4 学生の受け入れ

項目 15：学生の受け入れ方針、入学者選抜の実施体制及び定員管理

各経営系専門職大学院は、基本的な使命（mission）、固有の目的の実現のために、明確な学生の受け入れ方針（アドミッション・ポリシー）を設定し、その方針に基づき、適切な選抜方法・手続等を設定するとともに、事前にこれらを公表することが必要である。また、入学者選抜を責任ある実施体制の下で、適切かつ公正に実施することが必要である。さらに、障がいのある者が入学試験を受験するための仕組みや体制を整備することが必要である。

各経営系専門職大学院は、教育にふさわしい環境を継続的に確保するために、入学定員に対する入学者数及び学生収容定員に対する在籍学生数を適正に管理することが必要である。また、固有の目的を実現するため、受け入れる学生の対象を設定し、そうした学生を受け入れるための特色ある取り組みを実施することが望ましい。

<評価の視点>

4-1：明確な学生の受け入れ方針を設定し、かつ、公表していること。（「学教法施規」第172条の2）〔F群、L群〕

4-2：学生の受け入れ方針に基づき、適切な選抜基準・方法・手続を設定していること。〔F群〕

4-3：選抜方法・手続を事前に入学志願者をはじめ広く社会に公表していること。〔F群〕

4-4：入学者選抜にあたっては、学生の受け入れ方針、選抜基準・方法に適った学生を的確かつ客観的な評価によって受け入れていること。〔F群〕

4-5：入学者選抜を責任ある実施体制の下で、適切かつ公正に実施していること。〔F群〕

4-6：障がいのある者が入学試験を受験するための仕組みや体制等を整備していること。〔F群〕

4-7：入学定員に対する入学者数、学生収容定員に対する在籍学生数を適正に管理していること。（「大学院」第10条第3項）〔F群、L群〕

4-8：受け入れ学生の対象は、固有の目的に即して、どのように設定されているか。また、そうした学生を受け入れるために、どのような特色ある取り組みを行っているか。〔A群〕

<現状の説明>

本研究科の学生の受け入れ方針（アドミッション・ポリシー）は次のとおりである。

「本経営研究科は、以下に示す7つの育てる人材像をもとに、次のような資格・資質を有する人材を受け入れる。

・ビジネスイノベーションコース

一定の専門知識、学習意欲、学習履歴を有する人材

・地域イノベーションコース

経営革新、組織改革あるいは地域振興を目指し、社会的教養を具備した一定のビジネス経験または行政経験を持つ熱意ある社会人

・医療マネジメントコースおよび介護マネジメントコース

医療機関・介護組織の経営革新、組織改革あるいは社会貢献を目指し、一定の社会的教養を具備し、学習意欲、学習履歴あるいは一定の関連資格等を有する人材

[育てる人材像]

- ① 学問体系に裏付けられた実践的なマネジメントを学び、優れた経営感覚と経営手法を身に付けたビジネスリーダー

- ② 自らビジネスアイデアを実現できる事業家
- ③ 地域経済活性化において中心的に活躍できる中堅・中小企業の経営人材
- ④ 地域経済活性化に資する、高度な経営理論を具備した中小企業診断士
- ⑤ 卓越した民間のマネジメント手法を駆使する経営センスを身につけた医療機関・介護組織の次世代管理者
- ⑥ 研究機関やシンクタンク等で活躍する研究員
- ⑦ 地域経済活性化・地域社会への貢献で中心的に活躍する意欲のある者

すなわち、本研究科の方針は、「専門職学位課程は、高度の専門性が求められる職業を担うための深い学識及び卓越した能力を培うことを目的とする」（専門職大学院設置基準第2条第1項）を遵守している内容となっている。

なお、学生の受け入れ方針は、学生募集要項、ホームページ、パンフレット等に記載しており、説明会・オープンキャンパス等において説明している（4-1）。

本研究科では、平成30年度入試（平成29年度実施）において、図表4-1に記載した内容の入学者選抜を実施した。

図表 4-1 入学者選抜の実施内容（平成29年度）

種 別	試験実施日	募集コース	選抜方法
推薦入試	平成29年11月25日（土）	ビジネス、医療、介護	口述試験
一般入試	平成29年9月16日（土）	ビジネス	小論文
	平成29年11月25日（土）	地域、医療、介護	面接試験
	平成30年1月20日（土）	ビジネス、地域	
	平成30年3月3日（土）	地域（養成課程を除く）、医療、介護	
外国人留学生特別選抜	平成29年9月16日（土）	ビジネス	小論文
	平成30年1月20日（土）		面接試験

※ビジネス：ビジネスイノベーションコース、地域：地域イノベーションコース
 医療：医療マネジメントコース、介護：介護マネジメントコース、養成課程：
 中小企業診断士登録養成課程

入学者選抜では、一般入試と推薦入試の2つの種類を実施している。一般入試では小論文および面接を課し、推薦入試では口述試験を課している。また、出願時に志望理由書（本研究科への入学を志望した理由、大学その他における学習履歴、および、修了後の進路について記述したもの）を提出することになっている。一般入試の出願資格は、ビジネスイノベーションコースが大学卒業・卒業見込者、地域イノベーションコースが大学卒業かつ実務経験2年以上の者、医療および介護マネジメントコースが大学卒業・卒業見込者である。推薦入試の出願資格は、ビジネスイノベーションが大学卒業見込者で学部長等の推薦がある者、医療マネジメントコースおよび介護マネジメントコースが大学卒業者で所属長等の推薦がある者となっている。外国人留学生特別選抜の出願資格は、大学卒業・卒業見込者で日本語能力試験 N1 あるいは日本留学試験（日本語）を受験した者である。

一般入試の小論文試験では、すべてのコースの共通問題として経済全般の知識および考察力を必要とする内容を出題することで、基本的な論理構成力と文章作成力を評価している。さらに、各コースの特色に応じて、ビジネスイノベーションコースでは英語を含む小論文、地域イノベ

ションコースでは経営に関する基本知識や地域を活性化させる中小企業政策等の内容を題材とする小論文、医療マネジメントコースおよび介護マネジメントコースでは、医療・介護政策等に関する基本知識や病院・介護施設等に関する経営に関わる内容を問う小論文を出題している。

一般入試で行われる面接試験については、3名体制で行うことで面接内容の平準化を図り、かつ評価の公平性を実現するように努めている。

また、ビジネスイノベーションコース、医療マネジメントコースおよび介護マネジメントコースで行われる推薦入試では口述試験を行っている。口述試験においては、口述試験用問題を作成し、各コースの特色に応じた専門分野に関する基本知識を問い、これを3名体制で評価することで、多様な能力を持つ人材の選抜を実施している（4-2）。

平成30年度入試に向けて、図表4-2に示すような説明会・オープンキャンパスを開催した。いずれの説明会でも、本研究科のホームページやパンフレットに記載しているように、①研究科の概要、②人材育成のターゲットとアドミッション・ポリシー、③カリキュラムの特徴、④カリキュラム体系、⑤教員組織、⑥入試の概要、⑦学費・学習環境について説明している。なお、いずれもホームページに開催案内を掲載している。また、事前の問い合わせは、電話やメール（学務課）で受けている（4-3）。

図表 4-2 説明会・オープンキャンパスの開催状況（平成29年度実施）

	日 程	場 所	参加人数
オープンキャンパス	平成29年7月8日（土）	本部棟	28名
学外説明会（三宮会場）	平成29年10月1日（日）	神戸市三宮	35名
第1回学内説明会	平成29年11月1日（水）	教育棟Ⅲ C216 教室	14名
第2回学内説明会	平成29年12月13日（水）	研究棟Ⅰ A115 教室	15名
		合計参加人数	92名

入学者選抜の評価にあたっては、受験者のキャリアプランと本研究科の方針との合致や入学後に必要な学力の考査を基本に行っている。具体的には、志望動機が明確であるか、将来の目標はどのようなものか、それに相応しい資質およびそれを実現するに足る能力を備えているかという観点による評価である。また、小論文、面接試験および口述試験においても一定の基準を設けた上で受験者の成績を得点化している。さらに、提出された書類（履歴書、学部の成績証明書および志望理由書等）の内容を審査して一定の基準に基づいて得点化している。

なお、入学試験制度委員会では学生受け入れの状況を把握した上で、選抜基準および方法等の改善を提案し教授会において決定することで適切な入学者選抜の方法を維持している（4-4）。

本研究科では入学試験委員会を設け入学試験を実施している。当該委員会は、研究科長を長とし、6名の委員から構成されている。選抜方法、選抜日程、出願資格の決定等を教授会で決定した後、入学試験委員会により、出題採点者、問題点検者、口述試験および面接試験の担当者その他実施に関わるすべての事項が決定される。実施体制としては、研究科長を実施責任者、入学試験委員会副委員長を運営責任者とし、本研究科の教員および学務課の事務職員によって入学試験を実施している。実施要項その他のマニュアルを作成し事前に配布することでの確かな実施を徹底している。また、合否判定については、入学試験委員会が資料を取りまとめ、教授会において審議した上で合格者を決定している（4-5）。

入試選抜要項およびホームページにおいて、受験および入学後の修学に際して特別の配慮を求める場合には、出願時に学務課へ申し出て戴くように記載している。また、神戸商科キャンパスの施設の状況については、ユニバーサル施設情報をホームページに記載している。

障がいのある者の受験については、その申し出ごとに入学試験委員会で適切な配慮を検討し実施することになっている。また、当該受験生が合格し入学が確定した後は、学生委員会により当該入学予定者と協議した上で、適切な対応を決定し実施する体制となっている（4-6）。

本研究科の入学試験実施結果は、図表 4-3 のとおりである。入学者数は入学定員とほぼ一致している。また、転入学は認めていないので、在籍者は概ね適正に管理されている。なお、入学試験の結果は本研究科のホームページに公表している（4-7）。

図表 4-3 入学試験結果

実施年度	コース	定員	志願者	受験者	合格者	入学者
平成 22 年度 (平成 21 年度実施)	ビジネスイノベーション	約 10	45	43	13	12
	地域イノベーション	約 20	74	72	22	21
	医療マネジメント	約 10	29	29	12	12
	合計	40	148	144	47	45
平成 23 年度 (平成 22 年度実施)	ビジネスイノベーション	約 10	28	27	12	10
	地域イノベーション	約 20	67	66	24	22
	医療マネジメント	約 10	37	37	16	16
	合計	40	132	130	52	48
平成 24 年度 (平成 23 年度実施)	ビジネスイノベーション	約 10	22	21	13	12
	地域イノベーション	約 20	46	46	25	24
	医療マネジメント	約 10	32	31	14	14
	合計	40	100	98	52	50
平成 25 年度 (平成 24 年度実施)	ビジネスイノベーション	約 10	17	17	10	10
	地域イノベーション	約 20	67	67	27	26
	医療マネジメント	約 10	20	20	12	12
	合計	40	104	104	49	48
平成 26 年度 (平成 25 年度実施)	ビジネスイノベーション	約 10	19	18	12	12
	地域イノベーション	約 20	66	66	28	26
	医療マネジメント	約 10	21	21	13	13
	介護マネジメント	約 5	8	8	7	7
	合計	45	114	113	59	58
平成 27 年度 (平成 26 年度実施)	ビジネスイノベーション	約 10	12	11	6	5
	地域イノベーション	約 20	77	77	27	26
	医療マネジメント	約 10	21	21	14	14
	介護マネジメント	約 5	12	12	7	7
	合計	45	122	121	54	52
平成 28 年度 (平成 27 年度実施)	ビジネスイノベーション	約 10	14	14	13	11
	地域イノベーション	約 20	63	60	26	25
	医療マネジメント	約 10	17	17	11	11
	介護マネジメント	約 5	14	14	6	6
	合計	45	108	105	56	53
平成 29 年度 (平成 28 年度実施)	ビジネスイノベーション	約 10	13	12	9	6
	地域イノベーション	約 20	60	58	27	25
	医療マネジメント	約 10	25	25	11	11

	介護マネジメント	約 5	8	7	6	6
	合計	45	106	102	53	48
平成 30 年度 (平成 29 年度実施)	ビジネスイノベーション	約 10	16	15	6	4
	地域イノベーション	約 20	88	87	25	25
	医療マネジメント	約 10	17	17	9	9
	介護マネジメント	約 5	16	15	7	7
	合計	45	137	134	47	45

本研究科では、異なる選抜方法を採用することにより受験者に多様な機会を提供することを意図して、一般入試、推薦入試、外国人留学生特別選抜を実施している。また、コースごとに選抜方法を課し、コースに応じた評価を行っている。

推薦入試（11月実施）は、ビジネスイノベーションコース、医療マネジメントコースおよび介護マネジメントコースで実施している。推薦入試では、受験者の基礎的能力を口述試験で押し量っている。さらに、ビジネスイノベーションコースにあたっては、大学学部の成績、様々な資格試験の結果等に基づいて判断している。また、医療マネジメントコースおよび介護マネジメントコースにあたっては、実務経験上の実績、学習履歴等に基づいて判断している。

一般入試は、小論文形式の筆記試験を課しており、ビジネスイノベーションコースについては9月入試および1月入試、地域イノベーションコースについては11月入試と1月入試と3月入試、医療マネジメントコースについては11月入試と3月入試で行っている。小論文の出題においては、各コースの特徴を意識して、ビジネスイノベーションコースでは英語能力を問うような課題、地域イノベーションコースについては地域の企業が抱える経営課題、医療マネジメントおよび介護マネジメントコースについては医療や介護機関が抱える経営課題を中心に選択できるようにしている。いずれの入試においても、受験者の評価にあたっては、アドミッション・ポリシーに基づいて、受験者のキャリアプランは明確であるか、それに相応しい資質およびそれを実現するに足る能力を備えているかという観点から評価が行われる。

ビジネスイノベーションコースは、就業経験のない学卒者を対象としたコースである。学部4回生が進路選択を出来る9月（一般入試）、学部の成績優秀な3回生の学業成績がほぼわかり3年次卒業や飛び級が判定できる11月（推薦入試）と1月（一般入試）という時期に入試を実施する体制を作っている。また、ビジネスイノベーションコースの9月入試（一般および外国人特別選抜）は、通常の卒業見込者および既卒者のみを対象としており、早期卒業見込者および飛び級対象者が受験できないことにしている。その理由は、入試実施日には2年分の成績しかないため、判断材料として十分でないと考えからである。地域イノベーションコースでは、11月、1月、3月と3回の入試（一般入試）を実施している。中小企業診断士を目指す人材や地域の企業経営に携わる人材が受験してくるために、実務家教員をはじめとする実務経験のある教員を面接官に加えている。医療マネジメントコースおよび介護マネジメントコースでは、11月（一般・推薦入試）、3月（一般入試）に行っている。医療機関・介護組織の経営責任者に加えて、医師・看護師・技師、社会福祉士、介護士といった次世代の経営者を目指す学生が受験するために、医療関連機関での実務経験がある教員と一般の教員がチームを組んで選考に当たる体制を整えている。

なお、入学試験制度委員会を設けて、入試のあり方について検討を行っている。変更すべき点があれば、入試制度委員会が教授会に提案し、教授会で審議し決定している。入学者選抜の検証に関しては、入試試験の実施結果および入学後の状況を把握した上で問題点を抽出し、その改善

を目途に入学者選抜方法、入試日程および入学試験評価等の変更を検討している（4-8）。

<根拠資料>

- ・「基礎データⅢ・1 志願者・合格者・入学者数の推移（表5）」
- ・添付資料 1-2：「平成 30 年度（2018 年度）経営研究科学生募集要項」
- ・添付資料 1-3：「経営研究科パンフレット」
- ・添付資料 4-1：「経営研究科入学試験委員会規程」
- ・添付資料 4-2：「経営研究科入学試験制度委員会規程」
- ・添付資料 4-3：「経営研究科入学試験実施要領」
- ・添付資料 4-4：「中小企業診断士登録養成課程 入学者の選考要領」
- ・「アドミッション・ポリシー（入学者受入れの方針） 本研究科のホームページ」
<http://www.u-hyogo.ac.jp/mba/outline/policy.html>
- ・「入試説明会／オープンキャンパス 本研究科のホームページ」
<http://www.u-hyogo.ac.jp/mba/entrance/event.html>
- ・「過年度の入試結果 本研究科のホームページ」
<http://www.u-hyogo.ac.jp/mba/entrance/result.html>

【4 学生受け入れの点検・評価】

（1）検討及び改善が必要な点

学生の受け入れについては、入学試験の方法や時期についての広報活動に、積極的に取り組んでいる。本研究科のホームページなどを利用し、説明会・オープンキャンパスの日時等の告知を行い、入学希望者に説明を行う形式をとっている。また、入学試験の実施方法、過去の実績などの情報を提供している。このようなことを通じて、本研究科への進学を目指している人たちへの働きかけ、受験へとつながるように努めている。併せて、本研究科への進学が念頭になかった人に対しても本学の教育プログラムを説明することで、その内容に共感し、受験を目指す学生が見られるようになっている。

そこで、アドミッション・ポリシーにある経営プロフェッショナル人材を養成するために、継続的な学生の受け入れ態勢の整備が必要である。

また、これまでの受験状況を鑑み、入試日程・選抜方法の変更を検討している。

（2）改善のためのプラン

ホームページの充実を図ることを検討する、具体的には、本研究科の方針および入学者選抜方法の周知だけでなく、入学者の状況や動機、また修了後の活躍、カリキュラムの実施状況やその特徴など、より具体的にアドミッション・ポリシーのフィジビリティが明確になるように改善を進める。Q&Aのページを設けるなどの新しいページについても検討する。

入試日程・選抜方法の変更については、その効果の検証を含めて継続的に検討を行う。

5 学生支援

項目 16：学生支援

各経営系専門職大学院は、大学全体の支援体制等により、学生が学習に専念できるよう、学生生活及び修了後のキャリア形成、進路選択等に関する相談・支援体制を適切に整備するとともに、こうした体制を学生に十分周知を図り、効果的に支援を行うことが必要である。また、各種ハラスメントに関する規程及び相談体制、奨学金などの学生への経済的支援に関する相談・支援体制を適切に整備し、学生に周知を図ることが必要である。さらに、障がいのある者、留学生、社会人学生等を受け入れるための支援体制、学生の自主的な活動や修了生の同窓会組織に対する支援体制を整備し、支援することが望ましい。加えて、学生支援について、固有の目的に即した取り組みを実施し、特色の伸長に努めることが望ましい。

<評価の視点>

5-1：学生生活に関する相談・支援体制を整備し、効果的に支援を行っていること。〔F群〕

5-2：各種ハラスメントに関する規程及び相談体制を整備し、学生に対してこれらに関する周知を図っていること。〔F群〕

5-3：奨学金などの学生への経済的支援についての相談・支援体制を整備していること。〔F群〕

5-4：障がいのある者を受け入れるための支援体制を整備し、支援を行っているか。〔F群〕

5-5：留学生・社会人学生を受け入れるための支援体制を整備し、支援を行っているか。〔A群〕

5-6：学生の課程修了後を見越したキャリア形成、進路選択等に関わる相談・支援体制を整備し、効果的に支援を行っているか。〔A群〕

5-7：学生の自主的な活動、修了生の同窓会組織に対して、どのような支援体制を整備し、支援を行っているか。〔A群〕

5-8：固有の目的に即して、学生支援としてどのような特色ある取り組みを行っているか。〔A群〕

<現状の説明>

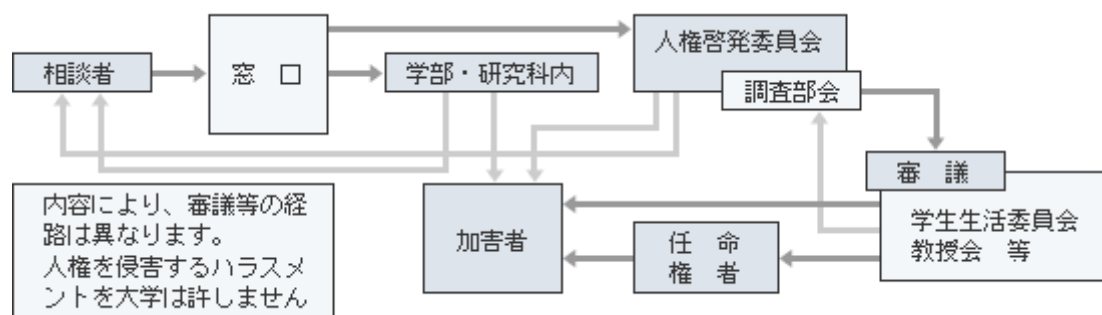
本学では、「学生支援機構」が学生生活に関する相談・支援体制の整備について企画、実施および総括を行っている（「兵庫県立大学学生支援機構規程」第1条）。ハラスメントについては「人権啓発委員会」が主管、学生のキャリア形成および就職支援については「キャリアセンター」が主管する全学体制を構築している。学生の心身の健康を保持・増進するための適切な相談・支援については、各キャンパスに設置された保健室が窓口である。病気やけがなどの応急処置を行うとともに、必要な場合には病院の紹介を行う体制をとっている。学生の健康相談をはじめとして対人関係等の個別相談については、保健師に加えて臨床心理士等の専門家によるカウンセリングを実施しており、神戸商科キャンパスでは、毎週水曜日または金曜日の午後に臨床心理士が常駐して相談に当たっている。これらの利用方法については、オリエンテーション等で周知するとともに、ホームページ上にも掲載している（5-1）。

上記に加えて、本研究科では、入学時にオリエンテーションを実施するとともに、入学後も前後期ごとの履修指導の機会に、学生生活に関する指導を行っている。また各コースの担当教員は、学生生活全般の相談員としての役割も兼ねており、個別の相談に応じる体制としている。研究科として組織的に対応すべき問題が生じたときには、情報共有のため学生相談カードを記載作成するとともに、研究科内の学生生活委員会や教授会で検討し対処することとしている（5-1）。

各種ハラスメントの防止、相談体制の充実を目指して、本学では、「ハラスメント対策に関するガイドライン」を設け、全学的な体制を整えている（図表 5-1 はハラスメントに対する大学の対

応を示す)。そのもとで神戸商科キャンパス（経済学部・経営学部・会計研究科・経営研究科・政策科学研究所）の専任教員の中から15名（うち女性は8名）の相談員を配置している。本研究科の専任教員からは、2名が相談員となっている。これらについては、入学時のオリエンテーションや学内掲示により周知を図っている（5-2）。

図表 5-1 ハラスメントに対する大学の対応



（「ハラスメントの防止について」（本学ホームページ）より抜粋）

奨学金その他の経済的支援については、研究科内の学生生活委員会および学務課（学生支援担当）が窓口となり、学生の相談に応じている。具体的な経済支援の手段としては、授業料免除制度および奨学金制度があり、多くの学生が利用している。最近4年間の利用実績は図表 5-2～5-6 のとおりである。これらの利用実績は本研究科のホームページに公表している（5-3）。

図表 5-2 授業料減免状況（人数）

年度	期間	申請者	全免許可者	半免許可者	分納	不許可者
平成 26 年度	前期	9	6	1	0	2
	後期	14	12	1	1	0
平成 27 年度	前期	11	11	0	0	0
	後期	10	1	8	1	0
平成 28 年度	前期	2	0	2	0	0
	後期	13	1	11	0	1
平成 29 年度	前期	9	4	3	1	1
	後期	10	7	1	1	1

図表 5-3 平成 26 年度奨学金利用状況（人数）

奨学金の種類		申請者	推薦者	受給者
日本学生支援機構	1 種（無利息）のみ	2	2	2
	2 種（有利息）のみ	1	1	1
	1 種・2 種併用	0	0	0
	外国人留学生学習奨励費	11	0	0
兵庫県私費外国人留学生奨学金（1 年間・月額 3 万円給付）		7	7	7
国費留学生奨学金（1 年間・月額 3 万円給付）		2	0	0

中村積善会（2年間・月額12万円給付）	0	0	0
神戸・菅原（神戸市留学生奨学金）（1年間・月額8万円給付）	0	0	0

図表 5-4 平成 27 年度奨学金利用状況（人数）

奨学金の種類		申請者	推薦者	受給者
日本学生支援機構	1種（無利息）のみ	0	0	0
	2種（有利息）のみ	0	0	0
	1種・2種併用	0	0	0
	外国人留学生学習奨励費	6	6	1
兵庫県私費外国人留学生奨学金（1年間・月額3万円給付）		3	1	1
国費留学生奨学金（1年間・月額3万円給付）		0	0	0
中村積善会（2年間・月額12万円給付）		0	0	0
神戸・菅原（神戸市留学生奨学金）（1年間・月額8万円給付）		3	3	2

図表 5-5 平成 28 年度奨学金利用状況（人数）

奨学金の種類		申請者	推薦者	受給者
日本学生支援機構	1種（無利息）のみ	2	2	2
	2種（有利息）のみ	0	0	0
	1種・2種併用	1	1	1
	外国人留学生学習奨励費	0	0	0
兵庫県私費外国人留学生奨学金（1年間・月額3万円給付）		7	7	2
国費留学生奨学金（1年間・月額3万円給付）		0	0	0
中村積善会（2年間・月額12万円給付）		0	0	0
神戸・菅原（神戸市留学生奨学金）（1年間・月額8万円給付）		0	0	0

図表 5-6 平成 29 年度奨学金利用状況（人数）

奨学金の種類		申請者	推薦者	受給者
日本学生支援機構	1種（無利息）のみ	0	0	0
	2種（有利息）のみ	1	1	1
	1種・2種併用	0	0	0
	外国人留学生学習奨励費	0	0	0
兵庫県私費外国人留学生奨学金（1年間・月額3万円給付）		1	1	1
国費留学生奨学金（1年間・月額3万円給付）		0	0	0
中村積善会（2年間・月額12万円給付）		1	0	0
神戸・菅原（神戸市留学生奨学金）（1年間・月額8万円給付）		2	1	0
川西記念新明和教育財団（1年間・月額5万円給付）		1	1	1

なお、これらの奨学金制度以外に、社会人を主対象とする地域イノベーションコース（中小企業診断士登録養成課程を含む）並びに医療マネジメントコースは、平成 27 年 4 月に厚生労働大臣より教育訓練給付制度に基づく専門実践教育訓練講座（専門職学位課程（ビジネス・MOT））の指定を受けており、一定の条件を満たした学生は所定の申請により、本学に支払った教育訓練経

費（学費等）の一部を受給することが可能となっている。あわせて平成 29 年 4 月には新設された「介護マネジメントコース」についても、新たに同講座の指定を受けたことから、平成 29 年度入学生からは当該制度による受給が可能となっている（5-3）。

障がいを持つ学生への支援を目的として、本学では、平成 27 年 3 月に「障がい学生支援のガイドライン」を作成、入学前から障がいの状況、並びに当人の要望を把握し、学務課、保健室の連携のもとに適切な対応をとる全学体制を整備している。例えば、聴覚障がいを持つ学生に対しては、座席への配慮や実習授業での配慮、四肢機能に障がいを持つ学生に対しては、使用教室の変更や座席への配慮、筆記具としての PC 使用の許可、課題提出期限の延長等、個々の状況にあわせて配慮を行っている。現在、本研究科には障がいのある学生は在籍していないが、入学時には上記ガイドラインに従い、学生生活委員会を窓口として、学務課（学生支援担当）、保健室と協力しながら、学習と生活の両面において必要な支援を行うこととしている（5-4）。

外国人留学生に対する学習支援や生活支援等に関しては、本学では、グローバル教育交流センターと受入部局が連携して企画、調整を行うものとしており、留学生への周知等、実際の業務は各キャンパスの学務課が担当している。在留に伴う諸手続、住宅や生活上の諸注意、生活相談に関する情報、医療関係情報、トラブル・緊急時の対応、経済的支援に関する情報、学外の支援機関等をまとめた「留学生のための生活ガイド」を本学のホームページに掲載するとともに、研究科入学時のオリエンテーションでも説明、周知を図っている。本研究科においては、平成 29 年度に 9 名の留学生が在籍しているが、2 名は日本の大学の学部を卒業しており、基礎的学力、日本語によるコミュニケーション上の問題はみられない。残る 7 名のうち 4 名は大学間提携に基づく留学生であり、提携先大学が学力並びに語学力の保証をしている。それ以外の 3 名についても、日本語能力試験においてレベル 1 を取得済みで、日本語によるコミュニケーション上の問題はみられない。これら留学生については、入学後もコース担当教員が個別面談等を通じて学習支援を行うとともに、上記組織体制も活用しながら、生活支援等に取り組んでいる（5-5）。

社会人については、本研究科は就業しながら修学できるように、土曜日に授業を集中していることから、仕事と学業を両立させながら、勉学に集中できる状況にある。また図書資料等の整備（項目 18）、事務組織（項目 21）に詳述するとおり、神戸商科キャンパス図書館（神戸商科学術情報館（図書部門））の開館時間は、平日の 9:00～19:00（春季・夏季・冬季の休業中は 9:00～17:00）であるが、社会人学生の便宜を図るため、土曜日は 9:30～20:30 としており、学生の多様なニーズに答えている。加えて会計・経営研究科資料室は随時利用可能であり、資料室内の書籍・雑誌を閲覧することができる体制としている。また学生の事務手続きは、神戸商科キャンパス経営部学務課が主管しているが、土曜日は休業のため、これに代わって産学人材育成センターが窓口機能を担う体制を構築（受付時間 10:00～15:00）することで、社会人学生の便宜を図っている（5-5）。

学生のキャリア形成および就職支援については、本学では、キャンパスごとに設けられた「キャリアセンター」が扱っている（「兵庫県立大学キャリアセンター規程」第 3 条）。これに従い神戸商科キャンパスでも「就職相談室」を設け、キャリアアドバイザーが個別就職相談（予約制）を行ったり、就職指導計画の立案・実施、キャリア支援システムを通じた情報提供を行ったりしている。加えて本研究科では、学生のキャリア形成、進路選択に関わる相談・支援体制として、学生生活全般の相談員を兼ねるコース担当教員が個別の相談に応じているほか、豊富なキャリア支援の実績を持つ客員教員も必要に応じてアドバイスを行っている。研究科として組織的に対応

すべき問題が生じたときには、学生生活委員会や教授会で検討し対処している（5-6）。なお、社会人を対象とする地域イノベーションコース（中小企業診断士養成課程含む）、医療マネジメントコース、介護マネジメントコースにおいては、開設来ほぼ在学生全員が有職者であるが、演習等において、多様なキャリアをもつ修了生を招き在学生との情報交換を促すことで、将来的なキャリア選択の一助となるよう配慮している（5-6）。

図表 5-6 本研究科における就職率の推移（最近4年間）

平成 26 年度	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度
88.9%	91.7%	100.0%	100.0%

学生の自主的な活動については、学生生活委員会を中心にサポート等を行っている。在学中から自主的な研究会を開催していることが多く、その際には、教員が講師として参加したり、関連教育施設等の利用許可を与えている。加えて、フェイスブックなどのSNSを利用した情報交換やバーチャルな研究会も盛んに行われており、これにも教員が積極的に参加し、学生の活動をサポートするようにしている。

本学は、神戸商科大学、姫路工業大学、兵庫県立看護大学を統合して、平成16年4月に創設されたため、同窓会組織として、統合前の神戸商科大学当時から存続する「淡水会（昭和7年設立、会員数約26,000名）」と、既存の学部同窓会を母体とし、広く本学の在学生および教職員を含む連合組織である「兵庫県立大学学友会（平成20年設立、会員数約13,700名）」が存在している。本研究科の修了生は、修了と同時に神戸商科キャンパスの同窓会組織である淡水会に加入している。これら全学同窓会組織に加えて、本研究科では、研究科独自の同窓会組織を平成25年3月に発足させている（平成29年10月1日現在、本研究科修了生は314名である）。この同窓会設立にあたっては、本研究科の修了生のリカレント教育の推進母体づくりとともに、本研究科が掲げる事業創造型産学公連携教育の推進や、経営専門職業人として活躍できる人材育成に向けた場づくりとすることを目的としている。同窓会では年1回の総会を実施しているほか、研究科と協力して、修了生の継続的なリカレント教育を目的としたセミナー（医療・介護マネジメントセミナー、MBA診断士交流セミナー等）を産学人材育成センターとも連携して開催している。あわせて修了生の自主的な学習活動については、教員の講師派遣、教育関連施設の利用許可等により、積極的にサポートを行っている。なお希望する修了生には、経営研究科の教育活動に積極的関与を促すことを通して、彼らのキャリア形成および支援を図ることができるような配慮も行っている（5-7）。

図表 5-7 平成29年度に開催したリカレントセミナー

第21回医療・介護マネジメントセミナー	
会場	兵庫県立大学神戸商科キャンパス三木記念講堂
日時・内容	平成29年5月20日（土）13:00～17:00 【テーマ】「病院経営戦略のイノベーションを探る」～病院機能を拡充している事例から、病院経営イノベーションの実学を学ぶ～
MBA診断士交流セミナー2017	
会場	神戸商大淡水サロン
日時・内容	平成29年6月18日（日）13:00～17:00

	【テーマ】「地域中小企業の抱える課題と診断士への期待と実践」
--	--------------------------------

第22回医療・介護マネジメントセミナー	
会場	兵庫県立大学神戸商科キャンパス三木記念講堂
日時・内容	平成29年10月28日（土）13：00～17：00 【テーマ】「診療・介護報酬同時改定へのイノベーションを探る」～中医協・介護報酬部会での議論の方向性から医療・介護のマネジメントの所在を探る～

地域イノベーションコース（一般）対象：MBAリカレントフォーラム	
会場	スペースアルファ三宮
日時・内容	平成30年1月27日（日）13：00～17：00 【テーマ】「地域イノベーションにおける場の創造とその実践」

第23回医療・介護マネジメントセミナー	
会場	兵庫県立大学神戸商科キャンパス三木記念講堂
日時・内容	平成30年3月25日（土）13：00～17：00 【テーマ】「地域包括ケアシステムにおける経営戦略」～6年に1度の診療、介護、障害福祉の3報酬の同時改定の影響と地域包括ケアシステムのマネジメントの所在を探る～

上述してきた学生支援の実効性、課題を把握するため、本学では、学部および研究科に在籍する学生を対象に全学規模での学生生活実態調査を実施している（最新調査平成29年度実施）。これにより学生の指導・支援体制および環境整備の改善に努めている。ただし、これは全体的傾向を把握するためのものであり、個別の問題を把握するものではない。そのため本研究科独自の取り組みとして、年2回、各コースの在学生代表と研究科長等執行部との定例懇談会を設けている。ここで出された学生の要望については、全教員が参加する教授会で検討することとしており、教育環境や履修プログラム等の改善に学生の意見を反映させるよう努めている。さらに上述の通り、修了生に対するリカレント教育の充実も図っている（5-8）。

<根拠資料>

- ・添付資料 5-1：「兵庫県立大学学生支援機構規程」
- ・添付資料 5-2：「兵庫県立大学人権啓発委員会規程」
- ・添付資料 5-3：「兵庫県立大学神戸商科キャンパス人権啓発委員会規程」
- ・添付資料 5-4：「ハラスメント対策に関するガイドライン」
- ・添付資料 5-5：「兵庫県立大学授業料等の免除等に関する規程」
- ・添付資料 5-6：「専門実践教育訓練の給付金のご案内（パンフレット）」
- ・添付資料 5-7：「兵庫県立大学キャリアセンター規程」
- ・添付資料 5-8：「兵庫県立大学就職活動ガイドブック」
- ・添付資料 5-9：「障がい学生支援のガイドライン（平成27年3月）」
- ・添付資料 5-10：「新入生オリエンテーション（学生生活関係）資料」
- ・添付資料 5-11：「兵庫県立大学学生生活実態調査用紙（平成29年度実施）」
- ・「学生相談 本学のホームページ」

<http://www.u-hyogo.ac.jp/campuslife/campuslife/consult/index.html>

- ・「保健室利用案内 本学のホームページ」
<http://www.u-hyogo.ac.jp/campus/physical/index.html>
- ・「心の健康相談 本学のホームページ」
<http://www.u-hyogo.ac.jp/campuslife/healthcare/consult/index.html>
- ・「兵庫県立大学ハラスメント対策に関するガイドライン 本学のホームページ」
<http://www.u-hyogo.ac.jp/campuslife/pdf/harassment3.pdf>
- ・「ハラスメントの防止について（相談窓口等） 本学のホームページ」
<http://www.u-hyogo.ac.jp/campuslife/harassment/index.html>
- ・「授業料免除／奨学金 本研究科のホームページ」
http://www.u-hyogo.ac.jp/mba/campus_life/support.html
- ・「就職・進路 本学のホームページ」
<http://www.u-hyogo.ac.jp/career/>
- ・「障害学生支援相談窓口一覧 本学のホームページ」
<http://www.u-hyogo.ac.jp/campuslife/campuslife/syogaigakuseiosienn/index.html>
- ・「障がい学生支援のガイドライン 本学のホームページ」
<http://www.u-hyogo.ac.jp/campuslife/campuslife/syogaigakuseiosienn/syogaigakuseisienn.pdf>
- ・「留学生のための生活ガイド 本学のホームページ」
http://www.u-hyogo.ac.jp/international/international_students/guide/index.html
- ・「淡水会（同窓会）のホームページ」
<http://www.tansuikai-jimukyoku.org/>
- ・「兵庫県立大学学友会のホームページ」
<http://gakuyuukai.org/summary/index.html>
- ・「兵庫県立大学学生生活実態調査の概要 本学のホームページ」
<http://www.u-hyogo.ac.jp/campuslife/campuslife/jittaichousa/index.html>

【5 学生支援の点検・評価】

（1）検討及び改善が必要な点

ビジネスイノベーションコースの学生については、キャリア支援体制、高度専門職業人として就業力強化に向けた訓練機会のさらなる充実を図ることが課題である。また、有職者の社会人学生が大半を占める地域イノベーションコース、医療マネジメントコース、介護マネジメントコースの学生については、修了後のキャリアチェンジも視野に入れたキャリア形成支援、修了後のリカレント教育のさらなる充実が課題である。

（2）改善のためのプラン

1. ビジネスイノベーションコースの学生については、現行カリキュラムにおいても他の社会人コースの学生との共同授業の開催による就業力強化、英語能力強化を図る機会を提供しているが、これらについて今後とも継続・充実を図る。また、コース担当教員によるキャリア形成、進路選択に向けた個別相談とあわせて、全学のキャリアセンターとの一層の連携強化に努め、就職関連情報等を積極的な提供することで、キャリア支援体制の充実を図る。

2. 社会人を主対象とする地域イノベーションコース、医療マネジメントコース、介護マネジメントコースの学生については、多様なキャリアを持つ修了生等との交流の機会を積極的に提供することが、修了後のキャリア形成に向け有効であるため、機会の充実を図っていく。また、修了後の継続的なリカレント教育の機会として、医療・介護マネジメントセミナー（平成 23 年度開始）、MBA 診断士交流セミナー（平成 29 年度開始）等、修了生を対象とした各種セミナーの一層の充実を図っていく。修了生による勉強会等についても引き続き積極支援していく。

6 教育研究等環境

項目 17：施設・設備、人的支援体制の整備

各経営系専門職大学院は、大学全体の施設・設備も含め、当該専門職大学院の規模等に応じた施設・設備を整備するとともに、障がいのある者に配慮することが重要である。また、学生の効果的な学習や相互交流を促進する環境を整備するとともに、教育研究に資する人的な補助体制を整備することが必要である。さらに、固有の目的に即した施設・設備、人的支援体制を設け、特色の伸長に努めることが望ましい。

<評価の視点>

6-1：講義室、演習室その他の施設・設備を経営系専門職大学院の規模及び教育形態に応じ、整備していること。（「専門職」第17条）〔F群、L群〕

6-2：学生が自主的に学習できる自習室や学生相互の交流のためのラウンジ等の環境を整備し、効果的に利用されていること。〔F群〕

6-3：障がいのある者のための施設・設備を整備していること。〔F群〕

6-4：学生の学習、教員の教育研究活動に必要な情報インフラストラクチャーを整備していること。〔F群〕

6-5：教育研究に資する人的な支援体制を整備していること。〔F群〕

6-6：固有の目的に即して、どのような特色ある施設・設備、人的支援体制を設けているか。〔A群〕

<現状の説明>

本研究科が提供する授業を実施するための講義室として、126 人教室 1 室、72 人教室 2 室、54 人教室 1 室、36 人教室 2 室、60 人教室 1 室（PC 教室）を確保し、また演習室として、18 人教室 8 室、20 人教室 1 室を確保している。コースをまたがった基礎科目の場合、受講者数が 40 から 50 人の規模となるが、十分に対応可能である。少人数でグループディスカッションを行うことができるよう、可動式テーブルを備えた教室、演習室を設置し、ホワイトボードを複数備えている。講義室にはプロジェクタが常設されており、ラップトップ型 PC や書画カメラとの接続ができるようになっている。演習室でもラップトップ型 PC とプロジェクタを利用して教材提示が可能である。また、FEREC 接続を通じて、教室でインターネットを利用することができるようにしている。これらの施設で、本研究科が提供する科目を開講するのは十分ではあるが、必要な場合には、神戸商科キャンパスの他の施設の利用が可能である（6-1）。

本研究科大学院生研究室（自習室）として、研究室 1（学術情報館自習室 74 m²、座席数 34）、研究室 2（研究棟 I・A416、40 m²、座席数 20）、研究室 3（研究棟 I・A409、40 m²、座席数 20）、研究室 4（研究棟 I・A415、20 m²、座席数 5）、研究室 5（研究棟 I・A414、20 m²、座席数 5）、研究室 6（研究棟 I・A413、20 m²、座席数 5）を設置している。研究室 1 には本学情報処理教育システムの PC が設置されている。また、研究室 3 には 11 台、研究室 4～6 には各 1 台の PC を設置している。研究室 3 は本研究科専用の自習室、研究室 4～6 はディスカッションルームとして機能している。研究室 2～6 は、保安室で鍵を借りて使用することになっており、昼間はもちろんのこと、夜間（届出により 24 時間対応可能）、休日（年末年始を除く）も利用可能である。研究室 1 についても、保安室でカードキーを借りることで、同様の時間帯に利用することができる。さらに、学生交流のための学生談話室（研究棟 I 1 階、40 m²）を設置しており、情報・意見交換の場として活用されている（6-2）。

神戸商科キャンパスは、兵庫県の「福祉のまちづくり条例」第 13 条第 2 項に基づいて、①車いすで通行できる傾斜路の設置、②車いすで通行できる幅員の確保、③視覚障害者誘導用ブロック

の設置その他の高齢者等の利用に配慮した誘導または案内の設備の設置、④階段の手すりの設置、⑤車いすで利用できるエレベーター、便所および駐車場の設置等の基準に基づいて整備されている。神戸商科キャンパスは傾斜地に建設されたため、当初からユニバーサルデザインではなかったが、平成17年度および18年度に誘導ブロック、身障者用カーポート、オストメイトトイレ、エレベーター等を設置する工事を実施し、教育研究に支障がないようにしている。現在、神戸商科キャンパスのユニバーサル施設情報は図表6-1のとおりである。なお、この情報は兵庫県および本研究科のホームページに掲載している(6-3)。

図表6-1 神戸商科キャンパスのユニバーサル施設状況

駐車場	施設内 通路 (建物前)	主な外部 出入口	トイレ	誘導案内	昇降設備	観客席	乳幼児 コーナー	その他
  	 		  	 	 			 

本研究科の教育研究に関連する情報インフラストラクチャーは、基本的に、「兵庫県立大学ネットワークシステム」「兵庫県立大学情報処理教育システム」および「兵庫県立大学学生情報システム」に依存し、それにより信頼性、効率性、安全性を担保している。まず、「兵庫県立大学ネットワークシステム」により、兵庫情報ハイウェイを活用した高速インターネット通信とともに、ファイアウォール、ネットワークプロキシ、DNS (Domain Name System) などのサービスが提供されている。次に、「兵庫県立大学情報処理教育システム」により、共通認証および電子メール(ウェブメールを含む)のサービスが提供されている。そして、「兵庫県立大学学生情報システム」では、日本システム技術株式会社の UNIVERSAL PASSPORT EX を導入しており、このシステムを通じて、学生は履修登録やシラバスの参照を行い、教員はシラバス登録、履修者名簿の確認、成績登録などを行っている。本研究科独自の取り組みとしては、エンドユーザのPC環境の整備を行っている。教員は、個別研究室でネットワークに接続可能なPCを利用している。学生には、本研究科大学院生研究室(自習室)に、PC (Windows OS、MS-Office 搭載) を本研究科独自に設置し利用できる体制にしている。産学人材育成センターには、貸出用のラップトップ型PCを準備しており、学生は、学外での研修において利用できるような体制をとっている。

ネットワークについては、「兵庫県立大学ネットワークシステム」により、各教員の研究室へのLAN接続が完備されている。また、および院生自習室ではFEREC接続によって有線LANで接続できるようにしている。FEREC接続であるために学生には、自身のユーザーネーム、パスワードの管理の重要性を、履修指導の機会を活かして指導している。情報システムの利活用のための規則については、「兵庫県立大学情報ネットワーク管理運用規程」および「兵庫県立大学情報処理教育システム管理運用規程」のもと、「情報倫理要領」「情報セキュリティポリシー」が制定されている(6-4)。

人的支援体制として、神戸商科キャンパス経営部の3課（総務課、学務課、学術情報課）に加え、産学人材育成センターが、産学公連携に関する企画、調整、学生を対象とした勉学、就職の支援等を行っている。事務組織の中で、本研究科の教務・入試に関する事務は学務課が担当している。履修受付・成績処理・証明等、教務に係る通常の業務に加えて、専門職大学院である本研究科の場合は、教材等の保管、成績評価の基になった答案用紙、レポートその他の提出物の保管、成績分布表の作成など、他の学部や研究科にない業務が存在する。そのため、本研究科を担当する学務課の職員は、本研究科の使命・目的および教育目標を理解したうえで、教育研究活動の全般にわたり支えている。産学人材育成センターの非常勤職員4名（ただし交代勤務）は、産学公人材イノベーション推進協議会の事務に加えて、本研究科の学生窓口の業務も担当している。産学人材育成センターは月曜日から土曜日まで業務を行っており、土曜コースの学生と事務組織との連絡役を担っている（6-5）。

本研究科では、特任教員6名を含む、専任教員17名全員が神戸商科キャンパス内で各1室の個別研究室を使用している。そこには次の備品を標準装備している。ただし、教員本人が必要ないと認めた備品は備えていないことがある。

机および椅子、電気スタンド、ソファベッドまたは応接テーブル（いずれかを選択）、書架、衝立、更衣ロッカー、傘立て、PCおよびプリンタ

また、個別研究室では、ウェブ閲覧、大学専用のメールアドレスの利用、本学が用意した電子ジャーナルの閲覧に加えて、日本システム技術株式会社の UNIVERSAL PASSPORT EX を導入しており、このシステムを通じて、学生は履修登録やシラバスの参照を行い、教員はシラバス登録、履修者名簿の確認、成績登録などを行っている。

学生の施設・設備に関する要望に対しては、学生生活委員会が対応している。また、年2回、各コースの在学生代表と研究科長等執行部との定例懇談会を設け、その場で施設・設備に関する意見を聴取している。学生から出た要望を踏まえて、神戸商科キャンパス経営部並びに兵庫県立大学本部との交渉を行い、教室の壁紙張替え、トイレのウォシュレット化などに取り組んでいる（6-6）。

<根拠資料>

- ・「基礎データⅣ・1 教員研究室（表8）」
- ・添付資料 1-1：「神戸商科キャンパス構内配置図」（225 頁～234 頁）
- ・「施設・設備 本研究科のホームページ」
<http://www.u-hyogo.ac.jp/mba/outline/facilities.html>
- ・「情報倫理要領等 本学のホームページ」
<http://media.laic.u-hyogo.ac.jp/index.html>
- ・「公立大学法人兵庫県立大学神戸商科キャンパスのバリアフリー情報 兵庫県のホームページ」
<https://web.pref.hyogo.lg.jp/kf10/universal/baria/nisi/u-hyogo.html>

項目 18：図書資料等の整備

各経営系専門職大学院は、図書館（図書室）に学生の学習、教員の教育研究活動に必要なかつ十分な図書・電子媒体を含む各種資料を計画的・体系的に整備するとともに、図書館（図書室）の利用規程や開館時間を学生の学習及び教員の教育研究活動に配慮したものとすることが必要である。さらに、図書資料等の整備について、固有の目的に即した取り組みを実施し、特色の伸長に努めることが望ましい。

<評価の視点>

6-7：図書館（図書室）には、経営系専門職大学院の学生の学習、教員の教育研究活動に必要なかつ十分な図書・電子媒体を含む各種資料を計画的・体系的に整備していること。〔F群〕

6-8：図書館（図書室）の利用規程や開館時間は、経営系専門職大学院の学生の学習、教員の教育研究活動に配慮したものとなっていること。〔F群〕

6-9：固有の目的に即して、図書資料等の整備にどのような特色ある取り組みを行っているか。〔A群〕

<現状の説明>

本キャンパスの図書館（神戸商科学術情報館（図書部門）：（面積 3,599 m²、蔵書数約 53 万冊、座席数約 320 席））は、本研究科の教育内容を修得するために必要な図書等の多くを、すでに保有している。電子ジャーナルも多数所蔵しており、目録情報のデータベース化により OPAC（蔵書検索システム）が利用可能である。平成 29 年度の『キャンパス概要』によると、平成 29 年 4 月 1 日現在、蔵書は和書 346,609 冊、洋書 178,936 冊の合計 525,545 冊である。経営学に関する図書が分類されている社会科学系については、和書 130,566 冊、洋書 30,131 冊の合計 210,697 冊である。所蔵する雑誌の種類は、和雑誌 1,581 種類、洋雑誌 1,977 種類で、合計 3,558 種類である。

また、このほかに会計・経営研究資料室を設け、テキスト、各種専門雑誌、各種参考書などを備えている（経営系蔵書数約 800 冊、定期購読雑誌 6 種類）。さらに、総合企業情報データベース eol を備えており、本研究科教員・学生が利用可能である（6-7、6-9）。

本キャンパスの図書館は、平日は 9:00～19:00（春季・夏季・冬季の休業中は 9:00～17:00）、土曜日は 9:30～20:30 に開館しており、学生の学習および教員の教育研究に関する多様なニーズに答えている。大学院学生については図書の貸出冊数は 30 冊、貸出期間は 4 週間、専任教員については 100 冊、期間は図書の種類によって異なるが、最長 1 年となっている。また、本学他キャンパス図書館からの図書の取り寄せは無料であり、神戸研究学園都市大学連絡協議会加盟大学（神戸芸術工科大学、神戸市外国語大学、流通科学大学、神戸市立工業高等専門学校、神戸市看護大学）については、当キャンパス所属と分かる身分証・学生証があれば入館することができる。会計・経営研究資料室は随時利用可能であり、資料室内の書籍・雑誌を閲覧することができる（6-8）。

<根拠資料>

- ・添付資料 6-1：「公立大学法人兵庫県立大学－神戸商科キャンパス概要－（2017 年度）」
- ・添付資料 6-2：「会計・経営研究資料室利用の手引き」
- ・「兵庫県立大学神戸商科学術情報館 本学のホームページ」

<http://lib.laic.u-hyogo.ac.jp/laic/4/index.html>

- ・「兵庫県立大学神戸商科学術情報館利用案内 本学のホームページ」

<http://lib.laic.u-hyogo.ac.jp/laic/4/information/index.html>

項目 19：専任教員の教育研究環境の整備

各経営系専門職大学院は、専任教員の学問的創造性を伸長し、十分な教育研究活動をなし得るよう、その環境を整備することが必要である。

<評価の視点>

6-10：専任教員の授業担当時間は、教育の準備及び研究に配慮したものとなっていること。〔F群〕

6-11：専任教員に対する個人研究費を適切に配分するとともに、個別研究室の整備等、十分な教育研究環境を用意していること。〔F群〕

6-12：専任教員の教育研究活動に必要な機会（例えば、研究専念期間制度）を保証していること。〔F群〕

<現状の説明>

専門職大学院の授業は高度に専門化されたレベルであるため、教員は相当程度の準備が必要である。本研究科では、それらの準備が可能のように専任教員の授業担当時間に配慮している。本研究科では、経営学部の授業も含め、通常、教授の場合には、1年間に4単位換算で4コマ、准教授の場合には、3コマの授業を担当する。なお、この基準に照らして一時的に超過負担になる場合は、速やかに解消し、数年間でみて平準化されるようにしている（6-10）。

本研究科では教員個人に一律に配分する「個人研究費」という考えはなく、限られた資源を本研究科の目的を達成する観点から配分している。しかし、それは決して専任教員の教育研究活動に必要な資金を配分しないということの意味するのではない。本研究科のある神戸商科キャンパスに立地する学部に所属する教員の個人研究費と同額を最低限保障した上で、本研究科に配分される研究費、研究科運営費（人件費等を含む）、入試経費、部局特色化推進費、特色化戦略推進費等を、本研究科の目的を達成するために必要な教育研究活動に戦略的に配分するという意味である。

特任教員6名を含む、専任教員17名全員が神戸商科キャンパス内で各1室の個別研究室を使用している。1室当たりの平均面積は19.81㎡である。個別研究室には次の備品を標準装備している。ただし、教員本人が必要ないと認めた備品は備えていないことがある。

机および椅子、電気スタンド、ソファベッドまたは応接テーブル（いずれかを選択）、書架、衝立、更衣ロッカー、傘立て、PCおよびプリンタ

また、個別研究室では情報処理教育システムを利用して、ウェブ閲覧、大学専用のメールアドレスの利用、本学が用意した電子ジャーナルの閲覧に加えて、UNIVERSAL PASSPORT EXを利用したシラバス登録、履修者名簿の確認、成績登録ができる環境になっている（6-11）。

本学の場合、内地留学および在外研究員の制度がある。前者は、「教員を国、公、私立の大学その他の教育研究機関に派遣し、特別の題目につき研究せしめ、教授力向上の機会を与え教育の振興を図ること」（教育職員内地留学に関する内規第2条）を目的とし、後者は、「その者の専攻する学問分野等について研究調査し、教授又は研究の能力等を向上させること」（県立大学教育職員の在外研究員等の取扱内規第2条第1号）を目的としている。このように専任教員が研究活動に専念できるための制度を設けている。なお、平成24年に本研究科の教員1名が在外研究院制度（短期）を利用し、その後はこれらの制度を利用した事例はない（6-12）。

<根拠資料>

- ・「基礎データⅡ・2 専任教員個別表（表3）」
- ・「基礎データⅣ・1 教員研究室（表8）」
- ・添付資料 6-3：「教育職員内地留学に関する内規」
- ・添付資料 6-4：「県立大学教育職員の在外研究員等の取扱内規」

【6 教育研究等環境の点検・評価】

（1）検討及び改善が必要な点

学内の情報インフラストラクチャーの整備は、前回の部門別認証評価で指摘された点である。学内の委員会での検討課題とし、FEREC 接続で自身のPCの接続が可能となった。いっそうの利便性の向上に向けて、学生から、無線でのPC接続ができるポイントを増やして欲しいという要望がある。

（2）改善のためのプラン

無線でのアクセスポイントの増加は、学内で本研究科の主張が認められ、整備を進めている。今後も教育研究施設の整備に向けた議論の中で積極的に本研究科の要望をあげていくことで、教育研究施設の整備を進めていきたい。

7 管理運営

項目 20：管理運営体制の整備、関係組織等との連携

各経営系専門職大学院は、学問研究の自律性の観点から、管理運営を行う固有の組織体制を整備するとともに、関連法令に基づき学内規程を定め、これらを遵守することが必要である。また、専任教員組織の長の任免等については、適切な基準を設け、適切に運用することが必要である。さらに、企業、その他外部機関との協定、契約等の決定・承認や資金の授受・管理等を適切に行う必要がある。

経営系専門職大学院と関係する学部・研究科等が設置されている場合、固有の目的の実現のため、それらの組織と適切な連携・役割分担を行うことが望ましい。

<評価の視点>

7-1：管理運営を行う固有の組織体制を整備していること。〔F群〕

7-2：管理運営について、関連法令に基づく適切な規程を制定し、それを適切に運用していること。〔F群〕

7-3：経営系専門職大学院固有の管理運営を行う専任教員組織の長の任免等に関して適切な基準を設け、かつ、適切に運用していること。〔F群〕

7-4：企業、その他外部機関との連携・協働を進めるための協定、契約等の決定・承認や資金の授受・管理等が適切に行われていること。〔F群〕

7-5：経営系専門職大学院と関係する学部・研究科等が設置されている場合、どのようにそれらとの連携・役割分担を行っているか。〔A群〕

<現状の説明>

本研究科は、独立研究科として設置され、「経営研究科教授会規程」に基づき教授会を置き、専任教員は教授会構成員となる。教授会において審議する事項は、経営研究科教授会規程第7条に定めている。

(審議事項)

第7条 教授会は、学長が次に掲げる事項について決定を行うに当たり意見を述べるものとする。

(1) 学生の入学、課程の修了

(2) 学位の授与

2 教授会は、前項各号に掲げるもののほか、教育研究に関する重要な事項で、教授会の意見を聴くことが必要なものとして学長が定める次に掲げるものについて、学長が決定を行うに当たり意見を述べるものとする。

(1) 教育課程の編成

(2) 学生の履修

(3) 学生の在籍に関する事項（退学、転学、留学、及び休学を除く。）

(4) 学生の懲戒処分

(5) 研究科長候補者の推薦

(6) 教員の採用及び昇任候補者の教育研究業績等の審査

3 教授会は、前2項に規定するもののほか、学長及び研究科長がつかさどる教育研究に関する事項について審議し、並びに学長及び研究科長の求めに応じ、意見を述べることができる。

4 みなし専任教員は、第1項1号から第2項第4号に関する事項にのみ、審議に出席することができる。

また、個別の問題を処理するために、教務委員会、学生生活委員会、入学試験委員会、広報委員会、自己評価委員会、予算委員会、教員選考委員会等を設置している。全専任教員がいずれかの委員会に所属しており、それぞれの規程も整備されている（7-1）。

経営専門職業人を養成するという本研究科の目的を達成できるよう必要な規程を整備するとともに、管理運営にあたっては、関連法令および学内規程に準拠しており、適切に遵守されている。そのため本研究科の管理運営に関する学内規程は、必要に応じて見直しを行い、教授会の議を経て改正している。本学が平成 25 年度に公立大学法人へ移行したことに伴って改正を行った。従来の「兵庫県立大学学則」「兵庫県立大学大学院学則」を制定根拠とする「経営研究科規則」は、その根拠を失ったため廃止し、新たに制定を行った。また、学校教育法等の一部改正に伴い、平成 27 年 3 月に本学の規程が改正されたため、本研究科の規程についても改正した (7-2)。

「兵庫県立大学組織規程」第 10 条の規定により、経営研究科の業務を管理するため、経営研究科長が置かれる。経営研究科長の任命、選考、任期等に関しては、「兵庫県立大学学部長等選考規程」に規定されている。その選考手続きは、同規程第 2 条に基づき、図表 7-1 のようになる。

(任命及び選考)

第 2 条 理事長は、学長の申出に基づき、学部長等を任命する。

2 前項に規定する学部長等の任命は、理事会の議決を経て行う。

3 第 1 項に規定する学長の申出は、公立大学法人兵庫県立大学組織規程 (平成 25 年公立大学法人兵庫県立大学規程第 1 号。以下「組織規程」という。) 第 8 条の 3 に規定する人事委員会 (以下「人事委員会」という。) が学部長等の推薦に基づいて行う選考の結果に基づき行う。

4 学部長等は、前項の規定により学部長等候補者を推薦するときは、あらかじめ公立大学法人兵庫県立大学教授会規程 (平成 25 年公立大学法人兵庫県立大学規程第 78 号) 第 2 条第 1 項に規定する教授会又は同条第 2 項に規定する教授会に代えて置かれる委員会の意見を聴き、その意見を付した上で、原則として複数の者を挙げなければならない。

5 学校教育法 (昭和 23 年法律第 26 号) 第 4 条第 1 項第 1 号に規定する文部科学大臣の認可が必要な場合その他の人事委員会が特に必要と認める場合の学部長等の選考については、第 3 項の規定にかかわらず、学部長等の推薦に基づくことを要しないものとする。

(選考の時期)

第 3 条 人事委員会は、次の各号のいずれかに該当する場合に学部長等を選考する。

(1) 学部長等の任期が満了するとき

(2) 学部長等が辞任を申し出たとき

(3) 学部長等が欠けたとき

2 学部長等の選考は、前項第 1 号に該当するときは任期の満了日の 30 日前までに、同項第 2 号又は第 3 号に該当するときは速やかに行う。

(学部長等の任期等)

第 4 条 学部長等の任期は、2 年とする。ただし、再任を妨げない。

2 第 3 条第 1 項第 2 号又は第 3 号に規定に該当する場合の後任者の任期は、前任者の残任期間とする。

(解任)

第 5 条 理事長は、学部長等が次の各号のいずれかに該当するとき、その他学部長等たるに適しないと認めるときは、理事会の議決を経て、学部長等を解任することができる。

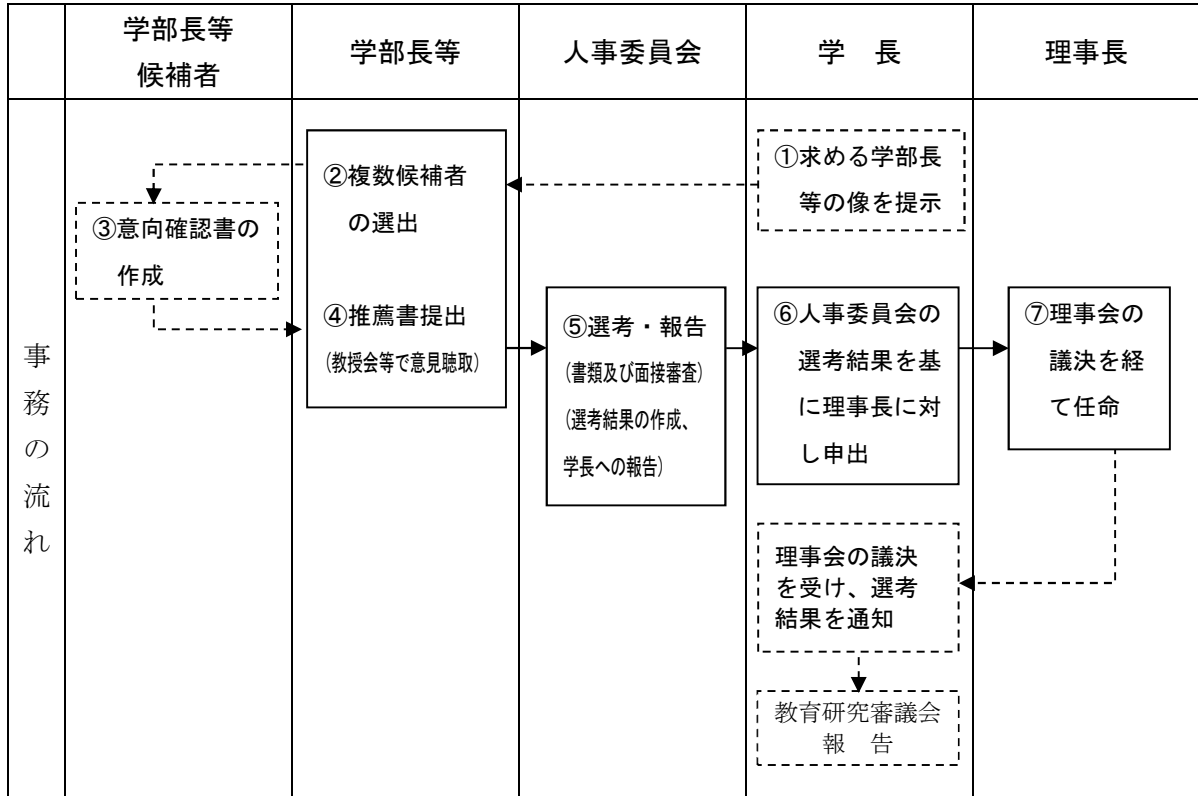
(1) 心身の故障のため職務の遂行に堪えないと認められるとき。

(2) 職務上の義務違反があるとき。

2 前項の規定により学部長等を解任する場合は、学長の申出に基づき行うものとする。

- 3 前項に規定する学長の申出は、人事委員会の審査の結果に基づき行う。
- 4 理事長は、学部長等を解任する場合には、その学部長等に弁明の機会を与えるものとする。

図表 7-1 学部長等の選考事務についてのフロー図



以上を受けて、本研究科は、「経営研究科長候補者選考規程」に従い、経営研究科長候補者を選考している（第2条、第4条）。研究科長候補者として推薦される者は、研究科長就任時において経営研究科に所属する専任の教授（みなし専任教員を除く）である（第3条）。また、研究科長の任期は2年とし、再任を妨げない（7-3）。

（選考の時期）

第2条 選考は、次の各号のいずれかに該当する場合に行う。

- (1) 研究科長の任期が満了するとき。
- (2) 研究科長が辞任を申し出たとき。
- (3) 研究科長が欠けたとき。

2 前項第1号に該当する場合にあっては、研究科長は、選考を行った上で、理事長が定める日までに、研究科長候補者の推薦（以下「推薦」という。）を行わなければならない。

3 第1項第2号に該当する場合にあっては、研究科長は、速やかに選考を行った上で、推薦を行わなければならない。

4 第1項第3号に該当する場合にあっては、理事長が指名する者が、速やかに選考を行った上で、推薦を行わなければならない。

（研究科長候補者の資格）

第3条 研究科長候補者として推薦される者は、研究科長就任時において経営研究科に所属する専任の教授（平

成 15 年文部科学省告示第 53 号第 2 条第 2 項に該当する教員（以下「みなし専任教員」という。）を除く。）とする。

（選考手続）

第 4 条 研究科長（第 2 条第 4 項に規定する場合にあっては理事長が指名する者。次項において同じ。）は、第 2 条の規定により選考を行うときは、あらかじめ教授会の意見を聴かなければならない。

2 前項の規定により研究科長が教授会の意見を聴く手続については、別に定める。

本研究科は、現場に出向いて課題の探究と解決方法を模索するコンサルティング・プロジェクト型教育を特色としている。このことから、産業界や行政機関等の協力が不可欠である。そこで、本研究科は、会計研究科及び経営学部と協力して、兵庫県内の経済団体をはじめとする産業界や行政機関等と「産学公人材イノベーション推進協議会」を平成 22 年 5 月に発足させた。そして、これらの業務を担う事務局組織として「産学人材育成センター」を本研究科内に設置している。産学人材育成センターの事務局長およびセンター長は本研究科教員が務めている。産学人材育成センターが中心となり、外部機関との連携を協議し、協定や契約の内容を吟味し、本研究科教員である産学人材育成センター長及び経営研究科長が参加する産学公人材イノベーション推進協議会で協定の決定・承認を行っている。また、企業や外部機関と共同して行うコンサルティング・プロジェクト型の授業の実施に伴う経費（旅費、補助教員等の人件費）は、授業料とは別に徴収している経営研究科教育充実費から支弁している。経営研究科教育充実費は、産学公人材イノベーション推進協議会の特別会計として管理しており、出納業務は同協議会事務局に委託している（7-4）。

また本研究科は、経営学部、大学院経営学研究科博士後期課程、大学院会計研究科会計専門職専攻と連携する関係にある。本研究科と会計研究科では、共通する分野については専任教員が兼担して授業を提供している。いずれも高度専門職業人の育成を目的としており、教育体系に関連性があるため相乗効果をもたらすことを意図している。また、経営学部とは、グローバルに活躍することを希望する学生やコンサルタント志望の学生に対して、学部 3 年、本研究科 2 年の 5 年一貫教育の提供を行っている。本研究科の固有の目的の実現に向けて、経営学部との 5 年一貫教育体制を構築している。加えて、本研究科を修了した学生が、専門職大学院で学んだ知識をよりアカデミックに研究したい場合、経営学研究科博士後期課程へ進学している（7-5）。

<根拠資料>

- ・添付資料 1-1：「兵庫県立大学大学院学則」（39 頁～45 頁）
- ・添付資料 1-1：「経営研究科規程」（60 頁～67 頁）
- ・添付資料 7-1：「産学人材育成センター設置要綱等」
- ・添付資料 7-2：「経営研究科教授会規程」
- ・添付資料 7-3：「経営研究科委員会諸規程」
- ・添付資料 7-4：「兵庫県立大学組織規程」
- ・添付資料 7-5：「兵庫県立大学学部長等選考規程」
- ・添付資料 7-6：「経営研究科長候補者選考規程」
- ・添付資料 7-7：「経営研究科平成 29 年度委員会名簿」

項目 21：事務組織

各経営系専門職大学院は、基本的な使命（mission）、固有の目的の実現を支援するため、適切な事務組織を設け、これを適切に運営することが必要である。なお、固有の目的の実現をさらに支援するため、事務組織の運営に関して特色ある取り組みを行うことが望ましい。

<評価の視点>

7-6：適切な規模と機能を備えた事務組織を設置していること。〔大学院〕第 35 条〕〔F 群、L 群〕

7-7：事務組織は、関係諸組織と有機的連携を図りつつ、適切に運営されていること。〔F 群〕

7-8：事務組織の運営には、固有の目的に即して、どのような特色があるか。〔A 群〕

<現状の説明>

本研究科の目的達成を直接支援する事務組織は、神戸商科キャンパス経営部の「総務課」「学務課」「学術情報課」の 3 課である。窓口受付時間は、原則として 9:00～17:00 である（授業期間中、学術情報課は 9:00～19:00）。土曜日については学術情報課については 9:30～20:30、学務課の業務は、産学人材育成センターが担い、10:00～15:00 が受付時間である。神戸商科キャンパス経営部のこれら 3 課の主な業務内容は図表 7-2 のとおりである。

図表 7-2 神戸商科キャンパス経営部の概要

課名	担当名	教員・学生に係る主な業務内容
総務課	企画調整担当	教員の服務、給与、福利厚生、海外研究、出張等に関する事務
	経理担当	教員の経理事務全般、科学研究費助成事業、学生の施設利用に関する事務
学務課	入試グループ	学部の入学試験、大学入試センター試験に関する事務
	教務グループ	教務、研究科の入学試験、教授会・委員会の運営、学生の履修、成績管理、カリキュラム等に関する事務
	学生支援グループ	学生の授業料免除、奨学金、入学手続、キャリア支援、福利厚生、健康管理等に関する事務
学術情報課	図書館部門	図書等資料の管理、閲覧、受入等、目録データの登録等に関する事務
	情報システム部門	キャンパス情報処理教育システム、キャンパスネットワークおよびサーバの管理、運用、操作に関する事務

また、人員配置の状況については、統括者である神戸商科キャンパス経営部長、経営部次長を含め、正規職員は 19 名、このほかに再任用職員 5 名、嘱託員等職員（非常勤嘱託員・事務嘱託員）25 名、日々雇用職員 5 名で、合計 54 名の体制である（平成 29 年 5 月 1 日現在）。これに加えて、学生の学外研修（インターンシップ等）に係わる事前調整・実施に関する事務については産学人材育成センターが担当している（7-6）。

3 課間の意思疎通を図り、有機的連携を保つため、毎週 1 回（原則として毎金曜日の 13 時から開催）、経営部長、経営部次長（総務課長兼務）、学務課長、学術情報課長から構成される課長会議を開催している。また、神戸商科キャンパス内の懸案事項の調整のため、毎月 1 回（原則として第 1 水曜日 12 時 15 分から開催）、副学長、経済学部長、経営学部長、会計研究科長、経営研究科長、学生副部長、政策科学研究所長、学術情報館長、経営部長、経営部次長（総務課長兼務）、学務課長、学術情報課長から構成されるキャンパス部局長連絡会議を開催している。さらに全学的な見地から円滑な運営を図るため、経営部長が、大学本部主催の部局長連絡会議（原則として

第4水曜日の15時から開催)および教育研究審議会(部局長連絡会議の後に開催)にオブザーバーとして出席し、情報を共有できるようにしている。そして、部局長連絡会議の前にキャンパス経営部長会議を開催(原則として第1水曜日の14時から)して意思疎通を図っている(7-7)。

本研究科は、先に述べたように会計研究科及び経営学部と協力して、兵庫県内の経済団体をはじめとする産業界や行政機関等と「産学公人材イノベーション推進協議会」を平成22年5月に発足させた。あわせて、その運營業務を担う産学人材育成センターを設置している。当センターは、地域の産業振興、地域振興に資することを目的としており、業務内容は、①インターンシップ事業の企画・調整に関する事、②各連携機関等とのプロジェクト型研究の推進に関する事、③冠講座等の企画・調整に関する事、④経営学部学生、経営学研究科大学院学生、専門職大学院学生等からの勉学等に関する相談及び情報提供に関する事、⑤人材育成・産業振興に貢献するために必要な諸事業の企画及び調整等に関する事等である。産学人材育成センターを中心に、コンサルティング・プロジェクト型の授業を実施しており、基本的な運営を担う神戸商科キャンパス経営部3課に加えて、本研究科の固有の目的を達成するための特徴的な組織となっている(7-8)。

<根拠資料>

- ・添付資料7-8:「平成29年度 兵庫県立大学神戸商科キャンパス経営部事務分掌表」

【7 管理運営の点検・評価】

(1) 検討及び改善が必要な点

管理運営体制については、学校教育法等の一部改正が平成27年4月1日に施行されたが、適切に対処し、法改正の趣旨に沿う適正な運営が行われている。大学内で行われている様々な教育改革に伴って、事務組織の仕事量も増えてきている。その一方で、厳しい財政事情もあって事務職員の増員はない。いっそうの業務の効率化や嘱託員等職員の活用が必要である。

(2) 改善のためのプラン

嘱託員等職員(非常勤嘱託員・事務嘱託員)の活用について、平成28年度末の神戸商科キャンパス経営部と経営研究科の話し合いの中で、嘱託員等職員の一部業務を研究科の業務に振替える作業を行った。平成29年度については、業務の振替えにより比較的スムーズに業務が進んでいる。神戸商科キャンパス経営部と経営研究科との間で業務の効率化に向けて話し合いを重ねており、今後もこの方針で業務改善を進めていく予定である。

8 点検・評価、情報公開

項目 22：自己点検・評価

各経営系専門職大学院は、基本的な使命（mission）、固有の目的の実現に向けて、Plan-Do-Check-Act（PDCA）サイクル等の仕組みを整備し、その教育研究活動を不断に点検・評価し、改善・改革に結びつける仕組みを整備することが必要である。また、これまでに認証評価機関等の評価を受けた際に指摘された事項に対して、適切に対応することが必要である。さらに、自己点検・評価、認証評価の結果を経営系専門職大学院の教育研究活動の改善・向上に結びつけるとともに、固有の目的に即した取り組みを実施し、特色の伸長に努めることが望ましい。

<評価の視点>

- 8-1：自己点検・評価のための仕組み・組織体制を整備し、教育研究活動等に関する評価項目・方法に基づいた自己点検・評価を組織的かつ継続的な取り組みとして実施していること。（「学教法」第109条第1項、「学教法施規」第158条、第166条）〔F群、L群〕
- 8-2：自己点検・評価、認証評価の結果を経営系専門職大学院の教育研究活動の改善・向上に結びつけるための仕組みを整備していること。〔F群〕
- 8-3：認証評価機関等からの指摘事項に適切に対応していること。〔F群〕
- 8-4：自己点検・評価、認証評価の結果について、どのように経営系専門職大学院の教育研究活動の改善・向上に結びつけているか。〔A群〕
- 8-5：固有の目的に即して、自己点検・評価の仕組み・組織体制、実施方法等にどのような特色があるか。〔A群〕

<現状の説明>

本研究科では、平成 23 年 9 月ならびに平成 24 年 3 月に最初の修了生を送り出したことを機会に、平成 22 年度および平成 23 年度の活動について自己点検・評価に取り組み、「平成 22・23 年度自己点検・評価報告書」を作成し、本研究科のホームページに掲載している。これ以降、分野別認証評価を受審した平成 24 年度を除き、継続的に自己点検・評価報告書を作成、公表している。

自己点検・評価のための仕組み・組織体制として、本研究科に自己評価委員会を設けている。本研究科の現状を客観的に把握し、必要な改善につなげる機会と捉えており、経営研究科自己評価委員会を中心にすべての専任教員で取り組んでいる。その結果に基づいて教授会で審議したり、具体策を教務委員会、学生生活委員会、FD委員会などで取り上げたりして、情報の共有化と方針の徹底を図っている。また、外部評価委員会により、本研究科の自己点検・評価に関する評価を受けている。本研究科は 4 コース制を採用すると共に、中小企業診断士登録養成課程を併設しているため、外部委員は関係諸分野の方々を招くこととしている。平成 29 年度の外部委員は、宇田淳氏（滋慶医療科学大学院大学医療管理学研究科教授）、前田盛氏（兵庫県立健康生活科学研究所長）、澤田脩一氏（兵庫県中小企業家同友会代表理事）、表具喜治氏（（公財）ひょうご産業活性化センター相談役）、星野裕志氏（九州大学大学院経済学研究院教授）であった（8-1、8-2、8-5）。

また、本学では、開学以来中期計画を策定し、その実績については、設置者（兵庫県）において設けられた「兵庫県立大学評価委員会」によって定期的な評価を受けてきた。公立大学法人へ移行した平成 25 年度以降もこの仕組みに変わりはなく、中期計画およびそれに基づく年度計画を策定し、それぞれ業務の実績を記載した報告書を「兵庫県公立大学法人評価委員会」に提出し、評価を受けている。そのための本学の体制として、「兵庫県立大学自己評価委員会」を設けている（「兵庫県立大学自己評価委員会規程」第 1 条）。なお、経営研究科自己評価委員会は、「学部等委員会」

として位置づけられている（同規程第8条第1項）。さらに、(独)大学改革支援・学位授与機構が実施する大学機関別認証評価（平成28年度実施分）を受審し、平成29年3月23日に「大学設置基準をはじめ関係法令に適合し、大学改革支援・学位授与機構が定める大学評価基準を満たしている。」との評価を受けた（8-1）。

本研究科では、平成25年度の（財）大学基準協会の経営系専門職大学院認証評価を受審し、「経営系専門職大学院基準への適合」との評価結果を受けたが、以下のとおり問題点（検討課題）が付され、課題改善計画を提出した（8-3）。

<p>平成25年度 大学基準協会経営系専門 職大学院認証評価結果</p>	<p>【問題点（検討課題）】</p> <p>(1) 貴専攻では、ビジネスイノベーションコース、地域イノベーションコース及び医療マネジメントコースの計3コースを設置しており、それぞれ異なる養成すべき人材像に沿った教育課程により教育が実施されているが、3つのコースによる教育の相乗効果を明確にし、それを踏まえた固有の目的とすることが望まれる。</p> <p>(2) 貴専攻に設置されている3つのコースについて、有機的な連携をとり、相乗効果を生み出すような仕組みを戦略として検討することが期待される。</p> <p>(3) 3つのコースを設置していることは貴専攻の特徴であるため、その相乗効果を出すために、合同科目の実施など、コースの枠を超えた教育課程の編成の工夫が必要である。特に就業経験のないビジネスイノベーションコースの学生の教育効果を高めるためには、他コースの就業経験のある学生との交流を図ることが望まれる。</p> <p>(4) ビジネスイノベーションコースにおいては、ビジネスで使用する英語力を強化する取組み及び海外研修等が実施されているが、地域イノベーションコースや医療マネジメントコースにおいてもグローバルな視点からの教育が必要であるため、英語による講義など教育方法におけるグローバル化への対応に取り組むことが望まれる。</p> <p>(5) シラバス内容については、科目によって到達目標が設定されていないものもあるため、改善することが望まれる。</p> <p>(6) 今後増加する修了生の進路を継続的に把握するとともに教育効果を測定する体制を整備し、学内や社会への公表を定期的に行っていくことが必要である。特に、ビジネスイノベーションコースに入学する学生にとっては修了後の進路は重大な関心事であるため、より詳細な進路情報の公表について検討が望まれる。</p> <p>(7) ビジネスイノベーションコース及び地域イノベーションコースにおいては、企業やその他の組織のマネジメントに必</p>
--	--

	<p>要な専門知識であるファイナンス科目が十分に設置されていないため、ファイナンスを専門とする専任教員の配置について今後の検討が望まれる。</p> <p>(8) グローバルな視野を持った人材の養成という貴専攻の目的と照らして、多様な国際経験やグローバル感覚に長けた教員の充実が望まれる。</p> <p>(9) グローバルな視野を持った人材の養成という貴専攻の目的と照らして、教員の積極的な在外研究制度の活用が望まれる。また、これに関連して在外研究を評価する仕組みや在外研究をサポートする仕組みを充実することが望まれる。</p> <p>(10) 貴専攻において設定しているビジネスイノベーションコースのアドミッション・ポリシーについては、「一定の専門知識、学習意欲、学習履歴を有する人材」との表現に留まっているため、貴専攻ならではの入学者に求める資質及び資格を明確にし、貴専攻の目的と関連した求める学生像を明らかにすることが望まれる。</p> <p>(11) ビジネスイノベーションコースにおいては、学部新卒学生のみを受け入れているが、貴専攻において養成すべき人材像と照らすとともに、専門職大学院におけるビジネス教育の観点から、アドミッション・ポリシーに適った学生の受け入れについて検証することが必要である。</p> <p>(12) 学生からの相談について、教員による個別の対応に留まらず、組織的かつ制度的に対応する仕組みを整備することが望まれる。</p> <p>(13) 学生と教員の懇談会の周知徹底、意見収集の方式の改善、開催時期の工夫など、学生のニーズを幅広く把握し、改善に反映する仕組みをさらに充実させることが望まれる。</p> <p>(14) 学生のインターネット利用環境は必ずしも十分に整備されているとはいえないため、社会人学生及び遠隔地からの学生を受け入れている状況に鑑みて、学内における無線LAN等の配備に加え、学外からのインターネットを介した事務手続等の各種サービスの提供について、早急な改善が必要である。</p> <p>(15) 貴専攻においては、社会人学生を受け入れていることやコースによっては土曜日を中心とした開講であることも踏まえ、さまざまな電子ジャーナル及びデータベースについて、学生が自宅や職場等からアクセスできる環境を充実させることが望まれる。</p> <p>(16) 今後、「産学公人材イノベーション推進協議会」の活動を促</p>
--	---

	<p>進させていくためにも、貴専攻の同窓会との連携を強めるとともに、在学学生や修了生のネットワークを広げる目的も踏まえ、学生がより積極的に活動に参加することを促し、積極的な活動を展開することが期待される。</p> <p>(17) 貴専攻は、社会人学生も受け入れていること、既存の学部・研究科とは開講形態も異なるほか、学外での研修等の機会も多く設けられていることなどを踏まえ、貴専攻の事務を担当する事務職員の増員が望まれる。</p>
<p>平成 26 年 9 月 「改善報告書」の提出</p>	<p>【評価当時の状況・課題改善計画】</p> <p>(1) (関連する問題点 (検討課題) 1、2、3)</p> <p>【評価当時の状況】3 コースごとに個別のカリキュラムによって教育を進めつつも、一部の科目をコース間で共通履修できる状況にあった。たとえば、ビジネスイノベーションコースと地域イノベーションコースの共同受講として「ロジカルシンキング」を、地域イノベーションコースと医療マネジメントコースの共通講義科目として、1 年次前期の基礎科目の「経営戦略 B」「経営組織 B」「財務会計 B」を開講実施していた。</p> <p>【課題改善計画】コース間の相乗効果を高め、いっそうの有機的連携を図れるよう、コース間の共通受講科目の拡大やコース間学生どうしが交流できる報告会の開催等を含めたカリキュラムやプログラムの検討を教務委員会を中心に計画している。</p> <p>(2) (関連する問題点 (検討課題) 4)</p> <p>【評価当時の状況】地域イノベーションコースと医療マネジメントコースでは、1 年次前期基礎科目「経営戦略 B」の国際戦略の講義セッションにおいて、英語による授業、英語による討論・発表を取り入れていた。また地域イノベーションコースの発展科目「国際経営 B」でも英語による講義と学生による英語による発表を実施していた。さらに、ビジネスイノベーションコースの科目「グローバル・コミュニケーション」も受講可能な状況にあった。</p> <p>【課題改善計画】これまでに実施している上記の英語による授業に加えて、地域、医療、介護の各コースにおいて、さらに英語による授業実施がどれだけ拡大できるのか、他のカリキュラム構成との整合性に配慮しつつ、今後も引き続き検討していく。</p> <p>(3) (関連する問題点 (検討課題) 5)</p> <p>【評価当時の状況】シラバスの記述に、講義目的と到達目標</p>

	<p>を記述してもらうことになっていた。しかし、2013年度のシラバスまでの記述において、講義目的だけが書かれ、到達目標が記述されていないものがあった。</p> <p>【課題改善計画】2014年度のシラバスにおいては、記入者に対して、記入方法について指導するとともに、教務委員会でのチェック体制を強化した。その結果、2014年度のシラバスにおいては、ほぼ講義目的と到達目標が記入される形になっている。</p> <p>(4) (関連する問題点 (検討課題) 6)</p> <p>【評価当時の状況】現時点ではビジネスイノベーションコースを中心に企業等への就職、博士後期課程進学、起業準備等に分け、実数を公表していた。まだ修了生が少なく、個人情報保護の観点から実数のみに限定した公表となっていた。</p> <p>【課題改善計画】ビジネスイノベーションコースの就職実績については、修了生が増えてきたため、ホームページ、学内説明会、オープンキャンパス等で就職先を公表していく。</p> <p>(5) (関連する問題点 (検討課題) 7)</p> <p>【評価当時の状況】本専攻では、ファイナンス科目であるコーポレートファイナンス系科目とインベストメント系科目について、平成25年度には、前者の科目として、「財務マネジメント」「経営分析」「戦略財務マネジメント」「財務分析」「戦略評価論」を、また後者の科目として「証券投資」を配置している。また医療マネジメントコースにも、「医療ファイナンス」を配置するなど、ファイナンスに関する理解が深まるような教育科目体制をとっている。</p> <p>ただし、教員組織としては、そもそも本研究科が地域に根ざした中小企業関係者、事業家、中小企業診断士あるいは医療機関の将来を担う運営管理者の育成を標榜し、受講生のニーズも考慮に入れて、残念ながらインベストメント系科目である証券投資論については専任教員を配置せず、非常勤講師で対応していた。</p> <p>【課題改善計画】検討課題の指摘を受け、評価結果を受領した後に専任教員配置の可能性を学内で検討した。昨今の厳しい行財政改革の中で、新規教員の採用は困難であること、また定年退職者の補充も、数年以上先の話となることから、内部で育成する方針で検討している。</p> <p>(6) (関連する問題点 (検討課題) 8)</p> <p>【評価当時の状況】多様な国際経験やグローバル感覚に長け</p>
--	---

	<p>た教員が中心になってグローバルな視野を持った人材の養成に努めていた。</p> <p>【課題改善計画】多様な国際経験やグローバルな感覚に長けた教員を増加させる目的で、2014年度に外国人特任准教授1名を採用した。あわせて、グローバルな人材育成をサポートしてもらうために、2014年度より客員教授に海外勤務経験のある実務家を招き、学生の指導に当たってもらえる体制作りを進めている。</p> <p>(7) (関連する問題点 (検討課題) 9)</p> <p>【評価当時の状況】在外研究制度の活用については、経営学部と共同運用しており、その制度にのって教員の海外派遣を実施している。2012年度には、本研究科教員1名が短期在外研究 (マレーシア) を実施した。これに加えて、ビジネスイノベーションコースの海外企業研修においても、毎年数名の教員が事前の現地視察調査段階から海外派遣されている。</p> <p>【課題改善計画】経営学部との在外研究制度は引き続き共同運用していく。また、ビジネスイノベーションコースの海外企業研修を活用した教員海外派遣も引き続き継続していく。さらに国際交流協定校との交換教員の制度も積極的に活用できるような体制づくりを検討していく。</p> <p>(8) (関連する問題点 (検討課題) 10、11)</p> <p>【評価当時の状況】評価当時のビジネスイノベーションコースにおけるアドミッションポリシーは、「一定の専門知識、学習意欲、学習履歴を有する人材」という表現であった。このアドミッションポリシーに適った学生の受け入れのため、筆記試験において専門知識を、書類審査において学習履歴を、面接試験において学習意欲を検査していた。</p> <p>【課題改善計画】ビジネスイノベーションコースの入学者に求める資質および資格については、本研究科の「育てる人材像」に加えて、本コースの教育特色である、「理論と実践を融合した徹底した経営実践力の強化」、「グローバルコミュニケーション力ならびにプレゼンテーション能力の向上」に理解を示し、それらに向けて努力する意欲と態度をもった人材が入学してくるようなアドミッションポリシーを再検討中である。</p> <p>(9) (関連する問題点 (検討課題) 12、13)</p> <p>【評価当時の状況】学生からの相談はコース担当主任教授・運営教授、演習指導教員が個別に対応し、研究科として組</p>
--	--

	<p>織的に対応すべき問題が生じた場合には、学生生活委員会や教授会で検討し対処していた。また、学生との意見交換会は年度末に各コース代表学生と研究科長ほか執行部委員とのあいだで開催していた。</p> <p>【課題改善計画】学生相談体制をより組織的に対応できるようにするため、実地調査後すぐに、学生相談シートの様式を作成し、教員が対応した相談内容、結果を記録として残し、全教員が情報共有できる体制を整備した。また、学生代表と教員との懇談会についても、認証評価会議での討論を踏まえ、その開催時期を早めることとし、学生からの意見が翌年度のカリキュラムや諸制度にできる限り迅速に反映できるような体制づくりを現在検討しているところである。</p> <p>(10) (関連する問題点 (検討課題) 14、15)</p> <p>【評価当時の状況】本研究科では、学生自習室に PC 等を配置し、また本学の図書館に加えて会計・経営研究資料室を設け、テキスト、各種専門雑誌、各種参考書を備えているが、インターネット環境に関わる事項については、本学学術情報センターの運用に準じている。</p> <p>【課題改善計画】本学新システムにおいて、学外からの履修登録等利便性向上が図られているが、さらなる向上のため、学生代表と教員との懇談会、授業評価アンケート等を通じた学生の要望把握をより重点的に行うとともに、教育を行う教員からの要望把握を組織的に行う。多様なコースから成り立つ本研究科では、関連する書籍、雑誌、電子ジャーナルも幅広い一方、厳しい予算状況であるため、無駄なく効果的な成果が得られるよう、全学への要望を継続的に行うとともに、研究科独自の改善策を検討する。</p> <p>(11) (関連する問題点 (検討課題) 16)</p> <p>【評価当時の状況】本研究科が地域連携を強化するために設置している「産学公人材イノベーション推進協議会」は経営研究科開設年の 2010 年 5 月 29 日に発足した。当初は、大学と地域の産業界、大学と地域の公的機関といった双方向による連携事業が中心であったが、当推進協議会を構成する連携組織間による横のネットワークを活かした連携・交流事業の中で同窓会組織とリンクしたりカレント教育の場としても推進し、さらに大学・連携組織間・同窓会組織との情報交流・事業マッチングの場を展開している。</p> <p>【課題改善計画】兵庫県立大学の研究者・大学院生（修士を含む）に地域の産業界、公的機関、非営利組織等の実務家</p>
--	--

	<p>たちと研究・交流する場を提供することで理論と実践の融合による継続的な教育環境を整え、学生のキャリア形成とリカレント教育の充実を図るものとして産学公人材イノベーション推進協議会における連携事業を活用していく。</p> <p>2013年3月に発足した同窓会組織は、修了生の活動だけに委ねるのではなく、大学側の積極的な関わりから修了生・在学生在を支援することが必要であると認識している。そのためには、産学公連携組織と同窓会組織をつなぐプラットフォームとしての役割を担う拠点が必要であり、当経営研究科においては、産学人材育成センターがそのプロデュース機能を果たす。今後、その機能の充実を図るため、円滑な情報提供・交流活動を推進していくための体制（仕組づくり）を強化していく。</p> <p>(12) (関連する問題点 (検討課題) 17)</p> <p>【評価当時の状況】キャンパス本体における経営研究科事務局担当職員数は専任職員の1名で、産学人材育成センターの職員数は、非常勤職員の4名である。</p> <p>【課題改善計画】専任職員の増員を引き続き要求する。しかし、昨今の厳しい行財政改革の中でその実現が困難な状況にあるため、産学人材育成センターの機能強化を併せて検討する。産学人材育成センターは、産学公連携の拠点として地域活性化のプロデュース機能を果たす役割を有しているため、その機能強化は重要である。</p>
--	---

「改善報告書」の提出後における、本研究科の取り組みは、次のとおりである (8-4)。

(1) 相乗効果を生み出すコース間融合について、

- ・「実践リーダーシップ I」を開講し、ビジネスイノベーションコースと地域イノベーションコースの学生が共同受講した。また、地域イノベーションコースの発展科目「ロジカルシンキング」において、ビジネスイノベーションコースの学生が演習の一環として授業を共同受講する機会を設けた。さらに、フィールドスタディを各コースで実施しているが、他コースの実施内容を学ぶ場がなかったため、フィールドスタディ発表会を開催した。この取り組みは、コース間の相乗効果を高める有効な方法であったため、今後も継続することを前提に検討を行っているところである。

- ・産学公人材イノベーション推進協議会の取り組みは序章等に示したとおりであり、多くの在校生や修了生が関わっている。コンサルティング・プロジェクト型教育の場の提供を受け、研究科からは、教員の指導の下、学生の知識、アイデア、実行力を地域に還元する仕組みを強化し、産学公連携をさらに推進させることを検討する。

(2) グローバルな視点からの教育の充実

- ・ビジネスイノベーションコースでは「Strategy and Organization」を開講し、英語による講義

を実施している。現在も、グローバル・コミュニケーションを開講し、実践的な英語教育を受ける場を提供するとともに、海外フィールドスタディで企業研修、現地大学訪問を行っている。これらの講義や海外研修の機会は、他コースの学生にも開かれている。

・2014年度に採用した外国人特任准教授は、フィールドスタディで海外引率等を担当したが、その後事情により退職した。しかし、現在においても海外研修を毎年実施し、国際交流協定を6件締結するなど着実に成果を上げている。

(3) 教育効果測定

・本研究科の教育効果を測定するための取り組みとして、定期的に在校生・修了生アンケートを実施し、その結果をFD委員会で検討するとともに、研究資料として公開している。また、修了生の追跡調査としてインタビューを行い、本研究科修了後数年を経て改めて実際の声を聞くことで、教育効果を長期的な視点で捉え改善を検討している。また、「医療・介護マネジメントセミナー」や「MBA診断士交流セミナー」において、修了生が講師として実践報告を行うなど、教育効果を高める機会を設けている。ビジネスイノベーションコースの就職実績については、ホームページに具体的な就職先を公開している。

・シラバスの内容については、その後も教務委員会でのチェックを継続し、講義目的と到達目標が記載される形となっている。

(4) 学習環境

・無線LAN環境は段階的に整備を行っており、前回の部門別認証評価時に比べ利便性は向上している。また、電子ジャーナルについては、本学への要望を続け、その結果一部のジャーナルについて外部からアクセスできるよう環境を整えている。なお、全学的な情報機器関係の更新を控えており、引き続き本学に対して説明、要望を行っているところである。

(5) その他

・確率・統計分野の専任教員が、ファイナンスを専門領域として「証券投資」を開講している。
・ビジネスイノベーションコースでは、現在も「学問体系に裏付けられた実践的なマネジメントを学び、優れた経営感覚と経営手法を身に付けたビジネスリーダー」等の育てる人材像と併せた形でアドミッション・ポリシーを設定している。ビジネスイノベーションコースの将来計画を鑑み、引き続き検討を行っていく。

・学生からの相談内容、結果は、学生相談シートに記録し、情報共有できる体制をとっている。また、各コースの在学生代表と研究科長等執行部との定例懇談会は、まず秋の開催時期を早め、翌年度のカリキュラムに迅速に対応できるようにした。さらに春にも懇談会を実施し、1年次の教育課程に基づいた意見を収集している。

・新たに嘱託職員が本研究科の運営に携わっているが、引き続き専任教員の増員を要求することが必要である。

<根拠資料>

- ・添付資料 1-1：「経営研究科平成 29 年度講義要目」（75 頁～221 頁）
- ・添付資料 2-10：「修了生インタビュー・フォーマット」

- ・添付資料 8-1：「兵庫県立大学自己評価委員会規程」
- ・添付資料 8-2：「経営研究科自己評価委員会規程」
- ・添付資料 8-3：「平成 28 年度自己点検・評価報告書」
- ・添付資料 8-6：「改善報告書」
- ・「大学機関別認証評価 本学のホームページ」
<http://www.u-hyogo.ac.jp/outline/future/accredit/index.html>
- ・「自己点検・評価 本研究科のホームページ」
http://www.u-hyogo.ac.jp/mba/outline/self_assessment.html
- ・「兵庫県立大学中期目標・中期計画・年度計画 本学のホームページ」
<http://www.u-hyogo.ac.jp/outline/houjin/middle.html>
- ・「兵庫県公立大学法人評価委員会について 兵庫県のホームページ」
<https://web.pref.hyogo.lg.jp/kk36/hyoukaiinkai.html>
- ・「シラバス（平成 29 年度） 本学のホームページ」
<http://www.u-hyogo.ac.jp/campuslife/syllabus/graduate/in-keieikenkyu/index.html>
- ・「就職・進路 本研究科のホームページ」
http://www.u-hyogo.ac.jp/mba/campus_life/career.html
- ・「部局間協定締結校 本学のホームページ」
<http://www.u-hyogo.ac.jp/international/exchange/accord/index.html>
- ・「学生からの個別相談の実施結果」
- ・「定例懇談会の実施結果」

項目 23：情報公開

各経営系専門職大学院は、自己点検・評価の結果を広く社会に公表することが必要である。また、透明性の高い運営を行うため、自らの諸活動の状況を社会に対して積極的に情報公開し、その説明責任を果たすことが必要である。さらに、情報公開について、固有の目的に即した取り組みを実施し、特色の伸長に努めることが望ましい。

<評価の視点>

8-6：自己点検・評価の結果を学内外に広く公表していること。（「学教法」第 109 条第 1 項）〔F 群、L 群〕

8-7：認証評価の結果を学内外に広く公表していること。〔F 群〕

8-8：経営系専門職大学院の組織運営と諸活動の状況について、社会が正しく理解できるよう、ホームページや大学案内等を利用して適切に情報公開を行っていること。（「学教法施規」第 172 条の 2）〔F 群、L 群〕

（1）教育研究上の目的に関すること。

（2）教育研究上の基本組織に関すること。

（3）教員組織、教員数並びに各教員が有する学位及び業績に関すること。

（4）学生の受け入れ方針及び入学者数、収容定員及び在籍学生数、修了者数並びに進路等の状況に関すること。

（5）授業科目、授業の方法及び内容並びに年間の授業の計画に関すること。

（6）学修成果に係る評価及び修了認定に当たっての基準に関すること。

（7）校地、校舎等の施設及び設備その他の学生の教育研究環境に関すること。

(8) 授業料、入学料その他の徴収する費用に関すること。

(9) 学生の修学、進路選択及び心身の健康等に係る支援に関すること。

8-9：固有の目的に即して、どのような特色ある情報公開を行っているか。〔A群〕

<現状の説明>

本学による自己点検・評価の結果は、すべてホームページに掲載して広く公表している。本研究科独自の結果である「自己点検・評価報告書」についてもホームページに掲載するとともに、冊子を作成し配布している（8-6）。また、本研究科の部門別認証評価結果をホームページにて公開するとともに、パンフレットにて情報を掲載している（8-7）。

本研究科では、図表 8-2 のとおり組織運営と諸活動の状況について情報公開を行っている（8-8）。

図表 8-2 情報公開

<p>(1) 教育研究上の目的に関すること。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・研究科概要 http://www.u-hyogo.ac.jp/mba/outline/about.html ・大学院の研究上の目的【本学】 http://www.u-hyogo.ac.jp/outline/purpose/graduate/index.html
<p>(2) 教育研究上の基本組織に関すること。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・研究科概要 http://www.u-hyogo.ac.jp/mba/outline/about.html
<p>(3) 教員組織、教員数並びに各教員が有する学位及び業績に関すること。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・教員組織：専任教員 http://www.u-hyogo.ac.jp/mba/outline/faculty.html ・大学の教職員数【本学】 http://www.u-hyogo.ac.jp/outline/compositions/number/index.html#KYOUNIN ・学位及び業績：研究者データベース【本学】 http://kyoin.u-hyogo.ac.jp/
<p>(4) 学生の受け入れ方針及び入学者数、収容定員及び在籍学生数、修了者数並びに進路等の状況に関すること。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・アドミッション・ポリシー（入学者受入れの方針） http://www.u-hyogo.ac.jp/mba/entrance/admission_policy.html ・学生定員現員表【本学】 http://www.u-hyogo.ac.jp/outline/compositions/number/index.html ・入学者数：過年度の入試結果 http://www.u-hyogo.ac.jp/mba/entrance/result.html ・収容定員：研究科概要 http://www.u-hyogo.ac.jp/mba/outline/about.html ・在籍学生数：学生定員現員表【本学】 http://www.u-hyogo.ac.jp/outline/compositions/number/index.html ・修了者数並びに進路等の状況：自己点検・評価報告書 http://www.u-hyogo.ac.jp/mba/outline/self_assessment.html ・進路の状況：就職・進路 http://www.u-hyogo.ac.jp/mba/campus_life/career.html ・座談会：OB・OGが語る兵庫県立大学大学院経営研究科（MBA） http://www.u-hyogo.ac.jp/mba/outline/voice.html ・最新のお知らせ・報告 http://www.u-hyogo.ac.jp/mba/news/news.html ・進路等の状況：卒業者の進学・就職状況等【本学】 http://www.u-hyogo.ac.jp/career/job/info/syuushoku_graduate.html
<p>(5) 授業科目、授業の方法及び内容並びに年間の授業の計画に関すること。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・カリキュラム構成 http://www.u-hyogo.ac.jp/mba/education/curriculum.html ・シラバス（経営研究科）【本学】 http://www.u-hyogo.ac.jp/campuslife/syllabus/graduate/in-keieikenkyu/index.html ・時間割 http://www.u-hyogo.ac.jp/mba/education/time_table.html
<p>(6) 学修成果に係</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・修了要件

る評価及び修了認定に当たっての基準に関すること。	http://www.u-hyogo.ac.jp/mba/education/requirement.html ・シラバス（経営研究科）【本学】 http://www.u-hyogo.ac.jp/campuslife/syllabus/graduate/in-keieikenkyu/index.html
(7) 校地、校舎等の施設及び設備その他の学生の教育研究環境に関すること。	・施設・設備 http://www.u-hyogo.ac.jp/mba/campus_life/facilities.html ・教育環境 http://www.u-hyogo.ac.jp/mba/outline/facilities.html ・校地・校舎等の施設及び設備【本学】 http://www.u-hyogo.ac.jp/outline/compositions/pdf/setsubishisetsu.pdf
(8) 授業料、入学料その他の徴収する費用に関すること。	・入学料・授業料 http://www.u-hyogo.ac.jp/mba/campus_life/expenses.html
(9) 学生の修学、進路選択及び心身の健康等に係る支援に関すること。	・就職・進路 http://www.u-hyogo.ac.jp/mba/campus_life/career.html ・学生相談【本学】 http://www.u-hyogo.ac.jp/campuslife/campuslife/consult/index.html ・保健室利用案内【本学】 http://www.u-hyogo.ac.jp/campuslife/healthcare/index.html ・心の健康相談【本学】 http://www.u-hyogo.ac.jp/campuslife/healthcare/consult/index.html

本学では、中期計画において「戦略的広報の展開と情報開示」を掲げ、次のように情報公開の重要性を強調している。制度的には兵庫県情報公開条例および兵庫県立大学情報公開条例施行規程に基づく情報公開の手続を定めているが、これは知る権利を保障する最低限の手段であり、戦略的で積極的な広報が求められている。

(2) 戦略的広報の展開と情報開示

大学のブランドイメージを浸透させるための戦略的広報を展開するため、広報の一元化やマスコミへの定期的な情報提供の機会を設ける等、情報発信力の強化を図る。

また、優秀な学生を確保するため、ホームページの充実等により、受験生への効果的なPRと知名度の向上に努める。

さらに、公共性を持つ法人として、透明性を確保するための情報開示に努め、説明責任を果たす。

本研究科は、上記の方針に基づき、ホームページの充実、パンフレットの配布、説明会・オープンキャンパスの開催、大学訪問等の活動を進めている。そこでは理念や理想を語り、本研究科の熱意を伝えるだけでなく、本研究科の現状を客観的に伝えられるように工夫している。たとえば、社会に対する本研究科の「約束」といえる「研究科の設置の趣旨等を記載した書類」を掲載するとともに、入学試験、授業料減免・奨学金の利用については実績を数値で示している。本研究科ホームページのサイトマップは図表8-3のとおりである。

図表8-3 サイトマップ（経営研究科）

<ul style="list-style-type: none"> ・トップページ ・研究科紹介 <ul style="list-style-type: none"> 研究科長挨拶 基本理念・使命 育てる人材像と3つのポリシー 	<ul style="list-style-type: none"> ・学び・カリキュラム <ul style="list-style-type: none"> カリキュラム・ポリシー カリキュラム構成 修了要件 教育の特色 履修モデル 	<ul style="list-style-type: none"> ・学生生活 <ul style="list-style-type: none"> 学年暦 施設・設備 入学料・授業料 授業料免除／奨学金 各種証明書の発行
--	---	---

研究科概要 自己点検・評価 コース / 組織 専任教員 教育環境 連携団体 修了生の声 アクセス／お問い合わせ ・特色ある4コース コース／組織	時間割 MBAレポート ・入学案内 アドミッション・ポリシー 入試日程 入試概要 過年度の入試結果 説明会	ハラスメントの防止 保健衛生 就職・進路 修了生の方 ・情報 研究科トピックス 公募情報 更新履歴 ・商大ビジネスレビュー ・英語ページ ・リンク
---	--	---

また、本研究科の特色ある取組みをホームページ上で情報公開している。ビジネスイノベーションコースのフィールドスタディで実施した海外研修、各種セミナー、修了生との交流会等の報告をホームページに掲載している。また、『商大ビジネスレビュー』に掲載されている各論文のPDFファイルをアップロードし、専門演習の成果を広く公開している（8-9）。

<根拠資料>

- ・添付資料 1-3：「経営研究科パンフレット」
- ・添付資料 1-5：「兵庫県立大学キャンパスガイド 2018（パンフレット）」
- ・添付資料 8-3：「平成 28 年度自己点検・評価報告書」
- ・添付資料 8-4：「兵庫県情報公開条例」
- ・添付資料 8-5：「兵庫県立大学情報公開条例施行規程」
- ・「自己点検・評価報告書 本研究科のホームページ」
http://www.u-hyogo.ac.jp/mba/outline/self_assessment.html
- ・「経営研究科ホームページ」
<http://www.u-hyogo.ac.jp/mba/>
- ・「兵庫県立大学中期目標・中期計画・年度計画 本学のホームページ」
<http://www.u-hyogo.ac.jp/outline/houjin/middle.html>
- ・「商大ビジネスレビュー」
- ・「商大ビジネスレビュー 本研究科のホームページ」
<http://www.u-hyogo.ac.jp/mba/SBR/>

【8 点検・評価、情報公開の点検・評価】

(1) 検討及び改善が必要な点

本研究科における教育・研究・社会貢献活動の取り組みや成果を、今後も積極的に情報公開する等、情報発信力を高める必要がある。

(2) 改善のためのプラン

情報発信力を高めるため、ホームページに加えて、情報発信の多様化を検討する。

終 章

(1) 自己点検・評価を振り返って

本研究科は、既存の3コース（ビジネスイノベーション、地域マネジメント、医療マネジメント）に新たに介護マネジメントコースを加えた4コース、および、中小企業診断士登録養成課程を併設した体制により、多様な高度経営専門職業人の養成を行っている。本研究科固有の目的を明確にし、経営の理論教育およびフィールド（経営の現場）で学ぶ実践教育を志向したカリキュラムを編成している。教育の実施にあたっては、産学公人材イノベーション推進協議会との連携を図っている。公正かつ厳密な成績評価を行い、学生の多様性を踏まえた学習相談体制を整えている。また、経営系専門職大学院として適切な教育研究環境、管理運営体制を整えている。さらに、アドミッション・ポリシーに基づき適切な方法で学生の選抜を行い、入学者数、在籍学生数は適切に管理されている。

本研究科は、本学の中期計画の中で3つの重点目標、すなわち、①介護マネジメントコースの新設と運営を軌道に乗せること、②産学公の連携の強化、③グローバル人材教育をより特色あるプログラムにすること、を掲げ、戦略的に計画を実施に移している。その中で、修了生が地域課題に継続的に取り組むプラットフォームづくりと、新しい課題に向けて継続的に知識を刷新する修了生のリカレント教育の体制強化が必要となってきた。

(2) 今後の改善方策、計画等について

まず修了生が地域の課題に取り組むためのプラットフォームづくりとして、産学公連携を強化することを通じて、地域の課題が本学に寄せられる仕組みづくりを進めていく。加えて、それぞれのコースが知識の更新ができるように、これまで行ってきた「医療・介護マネジメントセミナー」や「カリスマイノベーターに学ぶ」に加えて、本研究科を修了した中小企業診断士の交流会や経営者の交流会を充実させていく予定である。

また、本研究科の教育成果の検証を継続することが重要であり、修了生アンケートや修了生インタビューを引き続き行っていくことにしている。そして、継続的な学生の受け入れ態勢を整備することも重要であり、入試日程・選抜方法の見直しなど入試制度の検討を行う。

本研究科の目的を達成し、それを通じて社会に貢献するために、今回の自己点検・評価を通じて明らかになった課題の解決に努め、一層の教育の充実を図るよう、教職員一同鋭意努める所存である。