

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
社会科学研究科 經營專門職専攻

目 次

序 章	5
・当該専門職大学院の戦略に基づく教育研究活動の展開について	5
・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	9
本 章	10
1 使命・目的	10
・項目：目的の設定	10
1-1	10
・項目：中・長期ビジョン、戦略	11
1-2	11
【大項目1の現状に対する点検・評価】	12
2 教育課程・学習成果、学生	13
・項目：学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針	13
・項目：教育課程の設計と授業科目	16
2-2	16
2-3	20
2-4	21
2-5	21
・項目：教育の実施	22
2-6	22
2-7	23
2-8	23
2-9	24
2-10	24
2-11	24
・項目：学習成果	25
2-12	26
2-13	26
2-14	27
2-15	27
2-16	31
・項目：学生の受け入れ	36

2-17	36
2-18	37
2-19	37
・項目：学生支援	39
2-20	39
2-21	39
2-22	39
大項目2の現状に対する点検・評価】	40
3 教員・教員組織	42
・項目：教員組織の編制方針	42
3-1	42
・項目：教育にふさわしい教員の配置	42
3-2	42
3-3	43
3-4	43
・項目：教員の募集・任免・昇格	44
3-5	44
・項目：教員の資質向上等	47
3-6	47
3-7	48
3-8	49
・項目：教育研究条件・環境及び人的支援	51
3-9	51
【大項目3の現状に対する点検・評価】	52
4 専門職大学院の運営と改善・向上	54
・項目：専門職大学院の運営	54
4-1	54
4-2	55
4-3	58
・項目：自己点検・評価と改善活動	59
4-4	59
4-5	59
・項目：社会との関係・情報公開	60
4-7	60
4-8	60
【大項目4の現状に対する点検・評価】	61

終 章..... 62

序章

・当該専門職大学院の戦略に基づく教育研究活動の展開について

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。本専攻はこのうち、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）の実学を重視する伝統を受け継ぐ経営専門職大学院として、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 月に経営研究科経営専門職専攻として発足した。

開設当初より、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、産学公の連携による問題解決型の教育を実践してきた。これまで困難にも直面したが、専任教員が高い意識のもと試行錯誤や改善を重ね、今日までその理念を真摯に追及してきたといえる。その成果を示すものとして、平成 22 年度から令和 4 年度入学試験までの平均入学倍率（受験者数／定員）は 2.9 と堅調に推移し、令和 4 年度入試においては受験者数が 151 名となり、開設初年度の 144 名を抜いて過去最高となった。

令和 3 年 4 月に兵庫県立大学全体の組織再編により、既存の 4 研究科（経済学研究科、経営学研究科、会計研究科及び経営研究科）が社会科学研究科に統合され、経済学専攻、経営学専攻、グローバルビジネス専攻、会計専門職専攻及び経営専門職専攻の 5 専攻を置くという組織構成となった（社会科学研究科設置の主旨、図表序-1, 2）。

上記の組織再編により、経営専門職大学院は社会科学研究科の一専攻となったが、これまでと同様に固有の組織体制により適切に教育課程の運営を行い、社会人のみを対象とした経営専門職大学院として、地域社会の様々な分野で求められる経営専門職業人の育成に取り組むため教育研究内容の更なる充実化を図っていく。

兵庫県立大学全体の第二期中期計画（平成 31 年度から令和 7 年度）の中で、本専攻は「社会人を対象に大学院における学び直しの機会を提供するリカレント教育の充実を図る。」と位置付けられている。それに基づき、本専攻では、地域社会の様々な分野で求められる経営専門職業人の育成に取り組むため、今後ともカリキュラム内容の充実を図る。これまで強みとしてきた産学連携体制による問題解決型の教育をベースに、在学生だけでなく修了生や一般向けの講座を対面及びオンラインも活用して開催し、COVID-19 の影響化で培った経験も活かしながら、ポストコロナを見据えた特色あるリカレント教育を展開する。

図表序-1 旧・経営研究科の構成

研究科の名称	コースの名称	課程の種類
兵庫県立大学大学院 経営研究科 経営専門職専攻 (入学定員 45 名)	ビジネスイノベーションコース 経営管理修士 (専門職) Master of Business Administration	専門職学位課程
	併設 中小企業診断士登録養成課程	
	地域イノベーションコース 経営管理修士 (専門職) Master of Business Administration	
	医療マネジメントコース ヘルスケア・マネジメント修士 (専門職) Master of Healthcare Management	
	介護マネジメントコース ヘルスケア・マネジメント修士 (専門職) Master of Healthcare Management	

図表序-2 新・社会科学研究科の構成

研究科の名称	専攻及び学位の名称	課程の種類
兵庫県立大学大学院 社会科学研究科 (入学定員 91 名 / 10 名)	経済学専攻 (入学定員 15 名 / 5 名) [新設] 修士 (経済学) / 博士 (経済学) Master of Economics / Doctor of Philosophy in Economics	博士課程 (前期 / 後期)
	経営学専攻 (入学定員 5 名 / 5 名) [新設] 修士 (経営学) / 博士 (経営学) Master of Arts in Business Administration / Doctor of Philosophy in Business Administration	博士課程 (前期 / 後期)
	グローバルビジネス専攻 (入学定員 6 名) [新設] 修士 (国際経済学) Master of Global Business Administration	修士課程
	会計専門職専攻 (入学定員 20 名) 会計修士 (専門職) Master of Professional Accountancy	専門職学位課程
	経営専門職専攻 (入学定員 45 名) [地域イノベーションコース] 経営管理修士 (専門職) Master of Business Administration 併設 中小企業診断士登録養成課程 [医療マネジメントコース] ヘルスケア・マネジメント修士 (専門職) Master of Healthcare Management [介護マネジメントコース] ヘルスケア・マネジメント修士 (専門職) Master of Healthcare Management	専門職学位課程

専攻としての入学定員はこれまでと変わらず45名、収容定員90名である。本専攻の特色である問題解決型教育は、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。3コースの概要は次のとおりである。なお、ビジネスイノベーションコースは廃止されたが、これまで同コースで行ってきた国内外のコンサルティング・プロジェクトなどの特色ある科目やその経験知は、新設の経営学専攻、グローバルビジネス専攻の科目としても引き継がれることとなった。

①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。

②医療マネジメントコース、および、③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（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「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・地域社会への貢献において中心的に活躍する意欲のある者である。

※ビジネスイノベーションコース（令和2年度より募集停止）

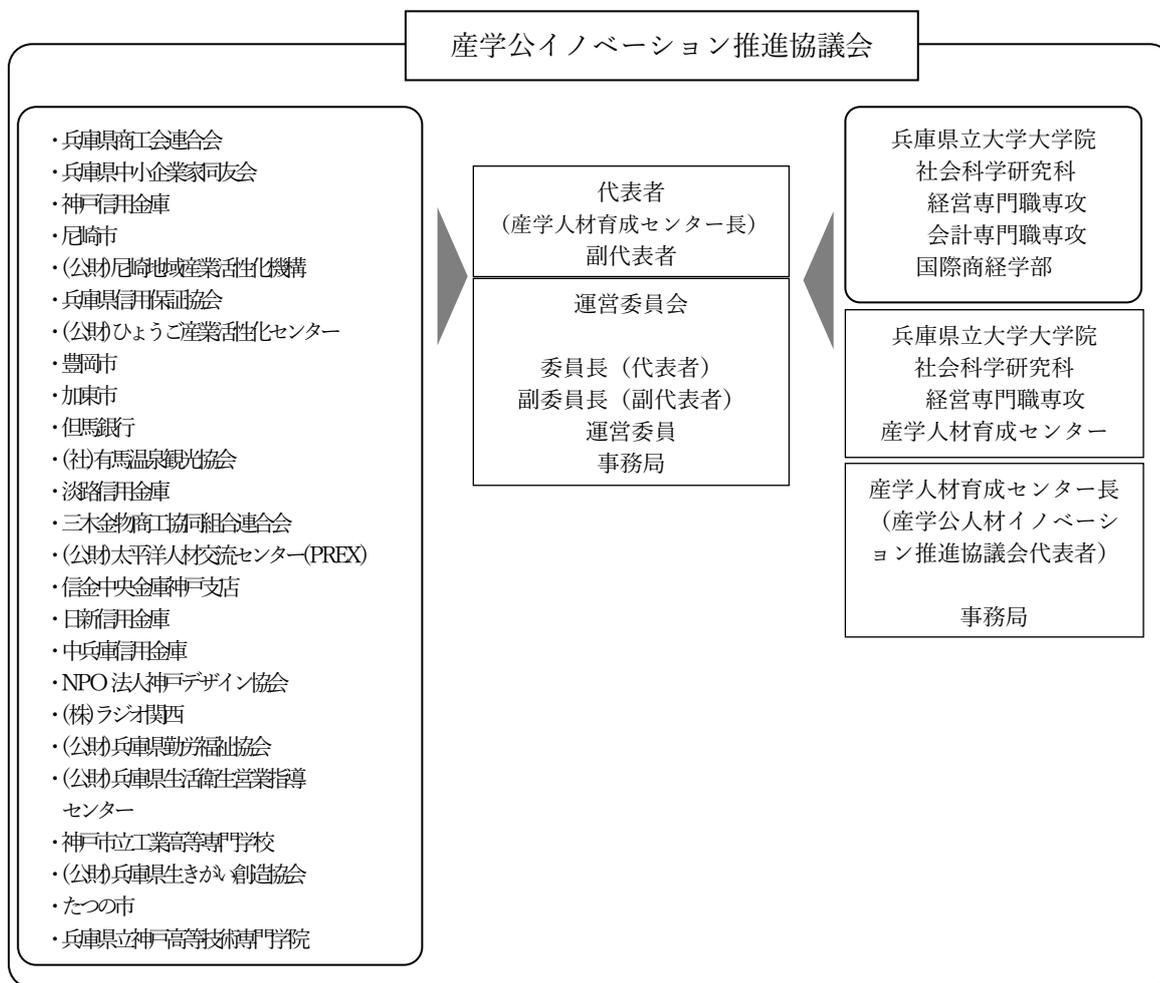
平日開講科目を中心に履修する大学学部新卒者を対象とする。標準修業年限は2年であり、授与される学位は「経営管理修士（専門職）(Master of Business Administration)」である。アドミッション・ポリシーは「一定の専門知識、学習意欲、学習履歴を有する人材」である。育てる人材像としては、理論に基づいた実践能力を有し、優れた経営感覚と経営手法を身に付けたグローバル企業で活躍できるビジネスリーダー、自らビジネスアイデアを実現できる事業家、研究機関やシンクタンク等で活躍する研究員である。

また、地域イノベーションコースに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）。本専攻では、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。

さらに本専攻は、会計専門職専攻及び国際商経学部と協力して、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、問題解決型教育を実施している。令和 4 年 3 月現在の締結組織数は、図表序-3 に示すように、25 団体・組織である。

図表序-3 産学公人材イノベーション推進協議会の構成



・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 21 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。本専攻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。

本専攻の自己点検・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。本専攻は平成 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。また、専門職大学院設置基準に基づき、経営専門職業人の養成に特化した専門職大学院にふさわしい内容・水準・方法で、理論と実務の架橋が実現できるよう教育課程の改善を図ることを目的に、教育課程連携協議会を設置している。

次に部門別認証評価についてである。平成 25 年度、平成 30 年度に（公財）大学基準協会による認証評価を受けるべく、それぞれ「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。平成 30 年度の認証評価の結果は、「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 2024 年（令和 6 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、本専攻は、令和 5 年度に（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。本専攻では、この受審を通じて、現状と課題を把握し、戦略的な構想のもと必要な取り組みを行う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、専攻、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、本専攻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

・項目:目的の設定

評価の視点	
1-1	経営系専門職大学院が担う基本的使命の下、設置大学の理念・目的を踏まえ、当該専門職大学院固有の目的を設定していること。また、その目的は、当該専門職大学院の存在価値や目指す人材養成等の方向性を示すものとして明確であること。

<現状の説明>

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（mission）の実現に向けて、社会科学研究所「設置の趣旨等を記載した書類」で養成する人材像及び教育目的を次のように明らかにしている。

図表 1-1-1 経営専門職専攻で養成する人材像及び教育研究上の目的

専門職学位課程	
養成する人材像	企業経営者や行政職員など地域経営の担い手、高度な経営理論に基づき地域企業の経営課題の解決策を立案できる中小企業診断士、医療機関・介護組織の経営の担い手として、高い職業倫理及び国際的視野を備えた経営専門職業人
教育研究上の目的	経営に関する体系的学修を通して、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や判断能力を有し、企業、医療機関、介護組織その他の組織を指導するリーダーシップのある経営専門職業人を養成することを目的とする。

本専攻では、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。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。

本専攻は「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」ことを基本理念として掲げており、これは本専攻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、本専攻で学んだ知識を、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、本専攻の目的には、単に高度な専門知識を身につけた人材ではなく、県立大学に設置された経営専門職大学院として、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。

<根拠資料>

- ・添付資料 1-3：兵庫県立大学大学院社会科学部経営専門職専攻パンフレット
- ・添付資料 1-4：兵庫県立大学大学院社会科学部 設置の趣旨等を記載した書類
- ・添付資料 1-5：「専門職大学院設置基準第 2 条第 1 項」
- ・経営専門職専攻の基本理念・使命 本専攻のホームページ
(<https://www.u-hyogo.ac.jp/mba/outline/mission.html>)

・項目:中・長期ビジョン、戦略

評価の視点	
1-2	当該専門職大学院の目的を実現すべく、中・長期ビジョン及びそれに係る資源配分、組織能力、価値向上などを方向付ける実効性のある戦略を策定し、実行していること。

<現状の説明>

1-2

兵庫県立大学では、平成 31 年度から令和 7 年度までの第二期中期計画の中で、教育、研究及び社会貢献に関する目標を達成するためにとるべき措置として、以下のような項目を設定している。

教育、研究及び社会貢献に関する目標を達成するためにとるべき措置

- (1) 教育に関する措置 ～国内外で自立し活躍する次代を担うリーダーを育成する大学～
 - ア グローバル社会で活躍できる人材の育成
 - イ 地域のニーズに応える専門人材の育成
 - ウ 高度な専門性を有する人材の育成
 - エ 総合大学の強みを生かした幅広い知識を有する人材の育成
 - オ 人材育成に向けた教育システムの充実
- (2) 研究に関する措置 ～次代を切り拓く先導的・創造的な研究を推進する大学～
 - ア 高度な研究基盤を活用した先端研究の推進
 - イ 地域資源を活用した研究の推進
 - ウ 兵庫の先進的な取組を活用した研究の推進
- (3) 社会貢献に関する措置 ～兵庫の強みを生かし、地域の未来の活力創出に貢献する大学～
 - ア 未来社会を先導する産学官連携の推進
 - イ 大学が有する資源の地域社会における活用
 - ウ 次世代の兵庫を担う人材の県内定着など地域の期待に応える取組の推進

本専攻の目的はこれらに沿ったものであり、上記のうち本専攻は「(1)イ 地域のニーズに応える専門人材の育成」の「④大学院における専門教育の充実」の項目において、「社会人を対象に大学院における学び直しの機会を提供するリカレント教育の充実を図る。」と明記されており、大学全体の中期目標の重点項目の中に位置付けられている。その中で、経営専門職専攻の年度計画として、以下のように記載されている。

経営専門職専攻では、地域社会の様々な分野で求められる経営専門職業人の育成に取り組むため、カリキュラム内容の充実を図る。さらに、これまでの知見を活かした「短期集中 MBA 講座」(仮称)を対面及びオンラインも活用して開催し、ポストコロナを見据えた特色あるリカレント教育を展開する。

カリキュラムの充実化については、令和3年度より地域イノベーションコースに「アグリフードマネジメント」科目を設置、同「フィールドスタディ」においてもアグリフード関連の実習先を設定し、従来からの企業、地域、医療、介護分野の充実化と併せて地域社会の様々な分野で求められる経営職業人の育成に取り組んでいる。また、本専攻では、Covid-19の影響以降、オンラインでの対応を早期に決定し、例年通り1日も遅らせることなくすべての教育を提供してきた。対面と同等以上の教育の質を実現させるため、対面とオンラインの併用によるハイブリッド方式での授業やグループ・ディスカッションも可能とし、本専攻で掲げているカリキュラム・ポリシーおよび教育の質を確保してきた。これらの経験を活かし、現役生のカリキュラム内容の充実化を中心として、修了生や一般の方も対象とした産学連携講座の開催など、ポストコロナを見据えた特色あるリカレント教育を展開する。

<根拠資料>

- ・添付資料 1-4：兵庫県立大学大学院社会科学部 設置の趣旨等を記載した書類
- ・添付資料 1-6：兵庫県立大学第二期中期計画
- ・添付資料 1-7：令和3年度に係る業務の実績に関する報告書・中期計画期間3年間の業務の実績に関する報告書
- ・添付資料 1-8：兵庫県公立大学法人 令和4年度 年度計画 <第2 教育・研究・社会貢献>
- ・兵庫県立大学中期目標 本学のホームページ
(<https://www.u-hyogo.ac.jp/outline/houjin/middle.html>)

【大項目1の現状に対する点検・評価】

(1) 長所と問題点

長所としては、経営系専門職大学院が担う基本的使命の下、本専攻が固有の目的を設定し、県立大学に設置する経営専門職大学院の存在価値や目指す人材養成等の方向性を示すものとして明確になっていること、そのことが専攻の専任教員間でも共有できていることである。問題点としては、多数の部局から構成される総合大学において、目標に基づく戦略的な資源配分が行われることの困難性にある。現在は開設以来の本専攻の実績が認められ大学の中期ビジョンにも沿った措置がとられているが、今後とも努力が必要である。

(2) 長所の伸長・問題点の改善に向けたプラン

県立大学に設置された経営専門職大学院として、今後とも地域社会の様々な分野において求められる経営職業人の育成に取り組むことにある。本専攻が強みとしてきた産学連携体制による問題解決型の教育をベースとして、新たな分野や教育方法も取り入れ、大学と社会との相互交流をさらに深めていきたいと考えている。大学内において本専攻のプレゼンスを高めるためにも、個々の教員が教育研究活動や社会へのフィードバックを更に積極的に行い、組織としても評価され戦略的な展開が有効に機能するような働きかけが必要である。

2 教育課程・学習成果、学生

・項目:学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針

評価の視点	
2-1	経営系専門職大学院が担う基本的な使命に適合し、期待する学習成果を明示した学位授与方針を定めていること。また、学位授与方針に基づいて教育課程の編成・実施方針を定め、教育の内容や方法等の妥当性を明確に説明していること。

<現状の説明>

2-1

本経営専門職専攻は、社会科学部研究科規程第9条において、教育目的を明らかにしている。

(経営専門職専攻における教育研究上の目的及び授業科目)

第9条 経営専門職専攻の専門職学位課程は、経営に関する体系的学修を通じて、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や判断能力を有し、企業、医療機関、介護組織その他の組織を指導するリーダーシップのある経営専門職業人を養成することを目的とする。

2 経営専門職専攻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7、別表第8および別表第9のとおりとする。

また、学生に配布する講義要目の冒頭において、本専攻の基本理念と目的を明示している。すなわち、基本理念としては、「地域社会と世界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、地域の発展に寄与する」ことを明記している。さらに、この基本理念の実現のために、「理論と実践の融合」教育を提供し、社会で活躍できる、社会に求められる高度な経営専門職業人、具体的には、「企業経営者や行政職員など地域経営の担い手、高度な経営理論に基づき地域企業の経営課題の解決策を立案できる中小企業診断士、医療機関・介護組織の経営の担い手として、高い職業倫理及び国際的視野を備えた経営専門職業人」を育成することを掲げている。

なお、以上のような経営専門職人を育成するために、本専攻では、多様な連携先との協力関係をもとに、経営の実践現場であるフィールドでの調査、分析、診断、助言、戦略策定など「現場に基づく集団学習」を展開している。本専攻で学ぶ学生の多くが既に大企業、中小企業のみならず医療機関や社会福祉法人といった非営利組織での実践で実務を扱っており、本専攻で培われる「現場に基づく集団学習」は単なる現場体験でなく、より高度な実践経営の具現化を可能とするための能動的教育を行っている。

以上の基本理念、教育目的を実現すべく、本専攻では3つの特色あるコースとな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併設)、医療マネジメントコース、介護マネジメントコースを設置し、各経営分野におけるより高度な経営専門職業人の育成に特化している。各コースの概要は次の通りである。

図表 2-1-1 3つのコースの概要

コース	定員	標準修業年限	授与される学位	科目配置
地域イノベーション	15名程度	1年6か月	経営管理修士(専門職)	土曜開講科目を中心に履修
医療マネジメント	10名程度	1年6か月	ヘルスケア・マネジメント修士(専門職)	土曜開講科目を中心に履修
介護マネジメント	5名程度	1年6か月	ヘルスケア・マネジメント修士(専門職)	土曜開講科目を中心に履修
(併設)中小企業診断士登録養成課程	15名程度	2年	経営管理修士(専門職)	土曜開講科目を中心に履修
合計	45名			

ただし、中小企業診断士登録養成課程は2年を超えて履修することはできない。また、令和3年度より本学大学院の組織改編により、経営専門職専攻はリカレント教育を専門となり、同年度より平日昼間にて授業を開講していたビジネスイノベーションコースの募集は停止している。

本研究科では、次のように3つのポリシー、「アドミッション・ポリシー(入学者受入れ方針)」、「カリキュラム・ポリシー(教育課程編成・実施の方針)」、「ディプロマ・ポリシー(学位授与の方針)」を設定している。

アドミッション・ポリシー(入学者受入れ方針)

・地域イノベーションコース

民間および公的部門において2年以上の実務経験があり、経営学についての学修履歴と一定の基礎知識を有しており、かつ、より高度な専門知識と技能を修得することによって、組織の経営革新または地域活性化に取り組む、または中小企業診断士として社会に貢献する意欲をもつ者

・医療マネジメントコース及び介護マネジメントコース

医療機関および介護組織において2年以上の実務経験があり、経営学についての学習履歴と一定の基礎知識を有しており、かつ、より高度な専門知識と技能を修得することによって、医療機関および介護組織の経営革新または組織改革に取り組む意欲をもつ者

なお、アドミッション・ポリシーには、育てる人材像を明記しており、具体的には以下となる。

[育てる人材像]

高い職業倫理および国際的視野を備えた、以下のような経営専門職業人を育成します。

- ・企業経営者・管理者、行政職員など地域経済活性化に貢献する経営人材
- ・高度な経営理論を具備し、地域経済活性化に資する中小企業診断士
- ・卓越した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

ディプロマ・ポリシーは以下の通りである。

ディプロマ・ポリシー（学位授与方針）

本専攻は、経営における体系的学修を通して、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、判断能力を有し、企業や医療機関、介護組織、その他の組織を指導するリーダーシップのある者に、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）の学位を授与します。

カリキュラム・ポリシーは以下の通りである。

カリキュラム・ポリシー（教育課程編成・実施方針）

本専攻は、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、企業や組織、地域における「問題解決型教育」を志向したカリキュラムを編成します。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します。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」、フィールドスタディを通じて企業や組織で実践的な問題解決能力を養う「応用実践科目」に分けられ、段階的な学習が可能です。

なお、本専攻では、コースごとに学位授与の方針を定めている。地域イノベーションコースでは、「経営に関する体系的学修を通じて、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や判断能力を有し、企業やその他の組織を指導するリーダーシップのある者に、経営管理修士（専門職）の学位を授与する。」としている。また、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、「経営に関する体系的学修を通じて、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や判断能力を有し、医療機関や介護組織を指導するリーダーシップのある者に、ヘルスケア・マネジメント修士（専門職）の学位を授与する。」としている。これらの課程を修了する要件として、本専攻に1年6か月以上在学し、定められた必修科目および選択必修科目の単位数を含む、合計36単位以上を修得することを課している。ただし、中小企業診断士登録養成課程については、当該課程に2年以上在学し、必修科目および選択必修科目の要件を満たす単位数を含めて、合計47単位以上を修得することを課している。

<根拠資料>

- ・添付資料 1-1:「兵庫県立大学大学院社会科学研究科規定第 1 号 社会科学研究科規定」第 9 条
- ・添付資料 1-1:「講義要目 第 1 履修の手引き」7 頁
- ・添付資料 1-1:「講義要目 第 1 履修の手引き」7～8 頁
- ・添付資料 1-1:「兵庫県立大学大学院社会科学研究科規程第 1 号 社会科学研究科規程」第 36 条
- ・添付資料 1-1:「社会科学研究科中小企業診断士登録養成課程履修規程」第 6 条

・項目: 教育課程の設計と授業科目

評価の視点	
2-2	固有の目的を実現し、期待する学習成果の達成につなげるために必要な授業科目を開設し、かつ系統性・段階性に配慮して各授業科目を配置していること。その際、当該分野で必要となる下記の要件等を踏まえ、学術理論に裏打ちされた実践ができる高度専門職業人の育成にふさわしいものとなっていること。 (1) 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)を修得させる科目を配置していること。 (2) 優れたビジネスパーソンの養成に必要な思考力、分析力、コミュニケーション力等を修得させ、リーダーシップや高い職業倫理観、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。
2-3	固有の目的の実現に向けた戦略に基づき、各経営系専門職大学院の特色を反映した教育課程を編成するとともに、効果的な教育方法を用いていること。
2-4	遠隔教育や e-learning 等の時間的・空間的に多様な形態で授業を行っている場合、適切な内容及び方法により、十分な教育効果をあげていること。
2-5	授業時間帯や時間割は、学生の履修に支障がないものであること。

<現状の説明>

2-2

本専攻ではカリキュラム・ポリシーに従い、コースごとに修了要件を設定している。本専攻の授業科目は、その性格から、「基礎科目」「発展科目」「応用実践科目」に分けられ、おおむね基礎科目、発展科目、応用実践科目の順に履修するような時間割構成になっている。ここで基礎科目は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及び基礎演習である。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。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及び専門演習である。

以上のことから、基本科目、発展科目及び応用実践科目の各区分での到達目標をそれぞれ設けている。基本科目については、「授業設計において経営専門職業人に必要とされる経営学領域の基礎的知識を修得することを到達目標とし、その達成度に基づいて成績評価を行う」とし、発展科目では、「授業設計において基本科目と比べてより高度な専門知識と技能を修得することを到達目標とし、その達成度に基づ

いて成績評価を行う」としている。さらに、応用実践科目については、「授業設計において最先端の専門知識と技能を修得することを到達目標とし、その達成度に基づいて成績評価を行う」としている。具体的な科目配置については、以下の図表 2-2-1 に示す通りである。

図表 2-2-1 に示す通り、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、財務、会計など）の基礎能力と分析能力を高めるために、基礎科目を各コースに配置している。また、高い職業倫理観を養うことを目的に、各コースで倫理科目を必修にしている。本専攻の授業科目では、教員による講義だけでなく、学生間や教員とのディスカッションを重視しており、思考力やコミュニケーション力を培うように工夫されている。特に、「基礎演習」では、分析、思考、ディスカッションといった基本的な技能の修得をシステムズ・アプローチ、ロジカルシンキング、クリティカルシンキングといった方法論に基づいて授業構成し、ケーススタディや専門演習での展開が可能となるように意図して実施している。また、グローバルな視点と思考の涵養を促すために、「国際経営」の授業を配置し、グローバルでの経営課題のディスカッションおよびレポート、英文テキストや資料の使用など工夫している。このような取組みは、他の授業でも実施の機会を積極的に設けるように努めている。

なお、令和元年度からの変更点は次の通りである。地域イノベーションコースにおいて、発展科目にあった「経営品質イノベーション」を、カリキュラム特性を反映し、「品質経営」へと変更した。同時に、「アグリフードマネジメント」を追加した。さらに、応用実践科目において「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」を、一事業所を重点的に深く調査するというカリキュラム内容の実態に合わせ、「フィールドスタディ」として整理統合した。また、先にも触れたとおり、令和3年度から、ビジネスイノベーションコースの廃止決定に伴い、令和2年度から募集を中止している。

図表 2-2-1 各コースの教育体系

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 本 科 目	基礎演習	1	2		4単位必修
	経営職業倫理	1・2	2		
	経営戦略	1	2		6単位以上修得
	経営組織	1	2		
	財務会計	1	2		
	経営情報システム	1・2	2		
	マーケティング	1	2		
ロジカルシンキング	1	3			
発 展 科 目	ソーシャル・イノベーション	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。)
	経営統計	1・2		2	
	ビジネスエコノミクス	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	
	国際経営	1・2		2	
	イノベーション	1・2		2	
	生産マネジメント	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	1・2		2	
	戦略マーケティング	1・2		2	
	戦略評価	1・2		2	
	中小企業経営革新	1・2		2	
	地域マネジメント	1・2		2	
	ビジネス法務	1・2		2	
	店舗運営管理	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	
	品質経営	1・2		2	
	証券投資	1・2		2	
ものづくり経営	1・2		2		
アグリフードマネジメント	1・2		2		
管理会計	1・2		2		
経営戦略ケーススタディ(地域)	1・2		2		
専門文献研究	2		2		
特別研究Ⅰ	1・2		2		
特別研究Ⅱ	1・2		2		
応 用 実 践 科 目	フィールドスタディ(地域)	1	2		4単位必修
	専門演習	2	2		
	研究演習	2		2	
	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		
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	
基本 科目	基礎演習	1	2		4 単位必修
	医療・介護倫理	1・2	2		
	経営戦略	1	2		6 単位以上修得
	経営組織	1	2		
	財務会計	1	2		
	経営情報システム	1・2	2		
サービスマーケティング	1・2	2			
発 展 科 目	ソーシャルイノベーション	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。)
	経営統計	1・2		2	
	ビジネスエコノミクス	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	
	財務分析	1・2		2	
	戦略評価	1・2		2	
	医療・介護制度	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・介護組織原価計算	1・2		2	
	人的資源管理	1・2		2	
	病院サービスマネジメント	1・2		2	
	病院運営管理	1・2		2	
	経営戦略ケーススタディ (医療)	1・2		2	
	専門文献研究	2		2	
特別研究Ⅰ	1・2		2		
特別研究Ⅱ	1・2		2		
応用 実践 科目	フィールドスタディ (医療)	1	2		4 単位必修
	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	
基本 科目	基礎演習	1	2		4単位必修
	医療・介護倫理	1・2	2		
	経営戦略	1	2		6単位以上修得
	経営組織	1	2		
	財務会計	1	2		
	経営情報システム	1・2	2		
	サービスマーケティング	1・2	2		
発 展 科 目	ソーシャルイノベーション	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。)
	経営統計	1・2		2	
	ビジネスエコノミクス	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	
	財務分析	1・2		2	
	戦略評価	1・2		2	
	医療・介護制度	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・介護組織原価計算	1・2		2	
	人的資源管理	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	1・2		2	
	経営戦略ケーススタディ(介護)	1・2		2	
	専門文献研究	2		2	
特別研究Ⅰ	1・2		2		
特別研究Ⅱ	1・2		2		
応用 実践 科目	フィールドスタディ(介護)	1	2		4単位必修
	専門演習	2	2		
	研究演習	2		2	
修了所要単位					36単位以上

2-3

本専攻では、固有の目的に即しその教育課程が十分な教育効果を上げるために、講義形式の授業科目と演習形式の授業科目をバランスよく配置している。特に、各コースにおいて、理論を実践に応用するために、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、フィールド先を決め、実施している。地域イノベーションコースにおいては、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に「フィールドスタディ(地域)」を開講しており、地域企業の課題解決提案、地域課題に関する解決策の提案を实地調査、分析、診断、ディスカッションに基づいて授業内容を組み立てている。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については、2年間の在学期間中5つのフィールドスタディである「経営診断実習(流通業)」、「経営診断実習(製造業)」、「経営戦略・経営計画策定実習Ⅰ」、「経営戦略・経営計画策定実習Ⅱ」、「経営総合ソリューション実習」のそれぞれにおいて報告書の作成および提案発表の実施を義務付けている。医療マネジメントコースにおいては、「ケーススタディ」および「フィールドスタディ(医療)」の中で、公立病院や民間病院、また急性期病

院やリハビリテーション病院等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の取るべき戦略の提案書を作成し発表等を課している。介護マネジメントコースにおいても、「ケーススタディ」および「フィールドスタディ（介護）」の中で、地域包括ケアと関連して、介護施設および医療機関のフィールド調査を行うとともに、経営分析を行い、経営課題の抽出および解決策の提案書を作成し発表等を課している。

2-4

本専攻では、COVID-19の影響以降、学生への対面での指導ができない状態の対策として、オンラインでの対応を早期に決定し、例年通り1日も遅らせることなくすべての教育を提供できている。社会全体での感染状況および学生個別の事情等を鑑みて、対面とオンラインの併用によるハイブリッド方式での授業も可能とし、本専攻で掲げているカリキュラム・ポリシーおよび教育の質を確保している。

2-5

本選考の特色の1つに授業時間帯がある。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、介護マネジメントコースにおいては土曜主開講制を採用している。土曜主コースにおいては、土曜日を基本に年間48週を8週ずつないしは一部4週ずつ計7つのタームに分けた時間割を基本としている。ただし、学生には予習復習に加えて絶えず授業時間外でこなさなくてはならない課題が与えられている。

図表 2-5-1 授業時間割の時間帯（土曜日開講）

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

なお、本専攻ではタームごとにカリキュラムが運用されており、原則として、各ターム8週（1週に2時限分）で1科目の授業と試験を完結させている。タームによっては、4週で1科目の授業と試験を完結させる場合もあり、この場合には、1週につき4時限分の授業が実施される。

本専攻では、原則として、土曜日に上記の時間帯で、かつタームごとに授業を提供することで、社会人学生にとって学修が困難にならないことを意図しており、とりわけ問題なく運用されている。

<根拠資料>

- ・添付資料 1-1: 「社会科学研究科中小企業診断士登録養成課程履修規程」 第5条関係別表1
- ・添付資料 1-1: 「兵庫県立大学大学院社会科学研究科規程第1号社会科学研究科規程」
第9条関係別表7～9
- ・添付資料 2-1: 兵庫県立大学大学院社会科学研究科経営専門職専攻授業時間割

・項目：教育の実施

評価の視点	
2-6	学生に期待する学習成果を踏まえ、適切な授業形態（講義、演習、実習等）、方法（ケーススタディ、フィールドワーク等）及び教材が用いられていること。また、必要に応じてインターンシップやゲスト・スピーカー招聘がなされるなど当該職業分野の関係機関等と連携した教育上の工夫が行われていること。
2-7	下記のような取組みによって、それらが相互に効果を発揮して学生の円滑な学習につながっていること。 ・シラバスの作成と活用 ・履修指導、予習・復習等に係る相談・支援
2-8	教育課程を実施するうえでふさわしい教室、その他必要な施設が設けられ、かつそれらが適切な学生数で利用されていること。
2-9	自習室、学生相互の交流のためのラウンジ等が設けられ、学生の学習効果を高めていること。
2-10	図書館（図書室）は、学習及び教育研究活動に必要な図書等を備え、かつ利用時間その他の利用環境が学習及び教育活動を支えるものとして十分なものであること。
2-11	学習及び教育活動に必要なかつ十分な設備（情報インフラストラクチャーを含む）が整備され、活用されていること。

<現状の説明>

2-6

本専攻における「現場」を取り入れた経営実践教育に関する特色ある取り組みをあげると以下のとおりである。

まず、学外研修（課題解決型「フィールドスタディ」、「ケーススタディ」、「経営診断実習（流通業）」、「経営診断実習（製造業）」、「経営戦略・経営計画策定実習Ⅰ」、「経営戦略・経営計画策定実習Ⅱ」、「経営総合ソリューション実習」）の重視である。産学公人材イノベーション推進協議会を「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フィールドスタディ等本専攻のインターンシップ系科目群を特徴づけている。そして、これら組織の会員企業等の協力も得ながら、応用実践科目のフィールドスタディ、中小企業診断実習等を実施している。

次に、「経営職業倫理」（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）を必修科目として開講している。これらの科目では、経営専門職として理解を必要とする実践的な倫理問題を対象とし、ケース教材に基づいた討論形式の授業を行うことで効果を高める工夫をしている。

また、地域イノベーションコースには「実践リーダーシップⅠ」「実践リーダーシップⅡ」「経営戦略ケーススタディ」「地域産業イノベーション」を、医療マネジメントコースには「経営戦略ケーススタディ（医療）」を、介護マネジメントコースには「経営戦略ケーススタディ（介護）」を発展科目として開講している。そしてこれらのケースを活用し、講義・演習等を展開している。これらの科目では、実務家である特任教授および客員教授、さらに外部講師も招いて実践を主体とし、リーダーの様々な側面での経験や判断から効果的な意思決定の資質および方法論が修得できるようにしている。

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、本専攻発行の学術雑誌『商大ビジネスレビュー』の発行として結実している。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、今年度も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。

2-7

本専攻では、シラバスの意義を「学習の流れを学生が理解し、円滑に授業を受けることを促す」と同時に「教員にとっても、担当授業の指導が円滑に進められる」と考えている。このようなシラバス本来の意義を考え、シラバスには、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、オフィスアワー、連絡先等を記載している。これらは、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。シラバスは、「講義要目」のほかホームページにも掲載している。また「講義要目」には授業スケジュールを掲載している。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。また、履修全般については、コース毎に説明および相談の機会を設けている。具体的には、前期および後期の開始時に実施される履修ガイダンスおよび履修登録期間にそれぞれのコース長が中心に質問等を受け、さらに予習及び復習の概要についても対応できる体制になっている。

本専攻の授業は、シラバスに従って適切に実施することを授業の教員全てにおいて申し合わせており、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することになっている。

なお、授業を受けている段階での種々の質問等は授業担当教員が対応することになっているが、必要に応じてコース長および専攻執行部による対応も実施し、専攻の全ての教員により問題解決が図れる体制となっている。

2-8

本専攻の教育で利用するキャンパス内の教室は、主なものとして、126人教室1室、72人教室2室、54人教室2室、36人教室2室、60人教室1室（PC教室）である。さらに、演習室として、18人教室8室、20人教室1室も使用している。複数のコースの学生が受講する基礎科目においては、45から50人の規模となるが、十分に対応が可能となっている。これらの教室や演習室では、グループディスカッションが行い易いように、可動式テーブルとホワイトボードの設置がされており、本専攻で基本的な授業方式としている協調参加型が行えるように意図したものとなっている。

講義室にはプロジェクタ及びスクリーンが常設されており、ラップトップ型PCとの接続が可能となっている。演習室にもスクリーンが設置されており、ラップトップPCとプロジェクタを用いて教材提

示等が可能となっている。また、ネットワークの接続については、全ての教室および演習室において、FEREC および eduroam による Wi-Fi 接続が可能となっており、多様な協調参加型の授業実施を可能としている。

なお、本専攻で確保している教室および演習室以外にも神戸商科キャンパス内の施設を利用することが可能であり、必要に応じて種々の教室および演習室による授業を行っている。

2-9

本専攻の大学院生研究室（自習室）としては、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 が設定されており、eduroam による Wi-Fi 接続も可能である。また、研究室 2、研究室 3、研究室 4、研究室 5、研究室 6 では、FEREC および eduroam による Wi-Fi 接続が可能であり、研究室 5、研究室 6 には遠隔授業用の PC が設置されている。なお、研究室 1 以外は、保安室で鍵を借りて使用することが可能であり、昼間はもちろんのこと、夜間（原則 22 時まで）、休日（年末年始を除く）も利用可能である。研究室 1 については、学術情報館の開館時間内での使用が原則であるが、保安室でカードキーを借りることで、他の研究室と同様の時間帯での使用が可能である。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、情報や意見交換、自習等の場として活用されている。

2-10

本学の図書館（神戸商科学術情報館（図書部門）：面積 3,599 m²、蔵書数 53 万冊、座席数 320）は、本専攻の教育及び研究を行う上での必要な図書の多くを保有している。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）の利用も可能である。図書館の開館は、平日が 9:00～19:00、土曜日が 9:00～20:30 となっている。大学院生の貸出冊数は 30 冊であり、貸出期間が 4 週間となっている。専任教員については、貸出冊数が 100 冊、貸出期間は所蔵図書の形態によって異なるが、最長で 1 年となっている。また、本学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判る身分証・学生証があれば入館することが可能である。本学他キャンパス図書館からの図書の取寄せは無料であり、その他の大学図書館、国立国会図書館、兵庫県立図書館との間で、現物貸借、文献複写といったサービスを利用することも可能である。

本専攻には資料スペースも設けられており、テキスト、各種専門雑誌、各種参考書などを備えており、随時の利用が可能である。さらに、総合企業情報データベース eol を備えており、本専攻の教員および学生が利用可能となっている。

2-11

本専攻での教育研究活動を支え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」、「兵庫県立大学学生情報ネットワークシステム」を基盤としており、信頼性、効率性、安全性の確保が図られている。具体的には、各種のシステムにおける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、これらと併せて教務関連システムである UNIVERSAL PASSPORT EX が導入されている。この教務関連システムを用いることで、学生は神戸商科キャンパス内だけでなく自宅などから履修登録、シラバス参照、授業資料のダウンロード、課題提出、さらに各種の連絡事項確認が可能であり、教育の遂行では重要な機能を担っている。また、教員もこのシステムを用いて、神戸商科キャンパス内外から、シラバス登録、履修者名簿の確認、授業資料や課題のアップロード、授業履修者への連絡、成績登録が可能となっている。

本専攻の学生および教員は、講義室および演習室において FEREC あるいは eduroam による Wi-Fi 接続が可能であり、備付あるいは所有の PC を併用して授業を受けることができる。また、教員の個別研究室では、大学ネットワークに有線 LAN による接続可能な設備を有している。なお、産学人材育成センターでは、貸出用のラップトップ型 PC や 프로젝タを準備しており、学生への設備面でのサポートも行っている。

本学の学術情報センター（情報部門）が「情報倫理要綱」、「情報セキュリティポリシー」などを定めており、これらの遵守を学生が十分理解できよう基礎演習で機会を設けて努めている。

学生からの施設および設備に関する要望については、各コースの在学生代表と定例懇談会を設け、この場で意見を聴取し、その後は要望が実現できるように取計らいの努力をしている。

<根拠資料>

- ・添付資料 1-1 兵庫県立大学大学院社会科学部研究科経営専門職専攻 2022 年度（令和 4 年度）
講義要目

・項目：学習成果

評価の視点	
2-12	授業科目の内容、形態に応じ、それぞれの目標の達成度を測るのにふさわしい方法・基準を設定し、これをあらかじめ学生に明示したうえで、学生の学習に係る評価を公正かつ厳格に行っていること。
2-13	成績評価の公正性・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仕組みを整備し、かつ、学生に対して明示していること。また、その仕組みを適切に運用していること。
2-14	あらかじめ学生に明示した基準及び方法によって修了認定をし、学位授与方針に定めた学習成果を達成した学生に対して適切に学位を授与していること。
2-15	学生の学習成果、修了者の進路状況等を踏まえ、当該専門職大学院における教育上の成果を検証していること。また、必要に応じ、それを踏まえた改善・向上策をとっていること。
2-16	教育上の成果を検証し、教育課程及びその内容、方法の改善・向上を図るにあたっては、修了生等の意見や学生の意見を勧案するなど、多角的な視点に立つ工夫をしていること。

<現状の説明>

2-12

本専攻では、授業科目の位置付けに応じて到達目標を定めており、それらが成績評価の基本的な考え方となる。成績評価は、学習過程の全てに亘っての活動成果についての評価を総合した結果を意味し、原則として各学生の履修科目ごとに評価結果が導かれる。具体的な到達目標の基本的な設定は、基礎科目、発展科目、応用実践科目で違っている。基礎科目では、基礎的知識の修得が図られていることとし、発展科目では、基礎科目と比べてより高度な専門的知識や技能の習得が図られていることとしている。また、応用実践科目については、企業、医療機関、介護組織における学外研修を通じて最先端の専門的知識や技能の習得が図られていることである。これらの基本的な到達目標を踏まえて、シラバスの中で各科目の具体的な到達目標が学生に向けて明らかにされている。

各教員は、シラバスの中で成績評価の基準に沿った学習過程の成果に関する配点割合を明確にしている。例えば、「平常点 30%、レポート 30%、定期試験 40%」といった記述である。配点割合に基づいた成績評価の点数基準については、社会科学部研究科規定第 17 条に従って、以下のように設定されている。

図表 2-12-1 成績評価の基準

評価	区分	評価の基準
S	90 点以上	到達目標を十分に達成できている非常に優れた成績
A	80 点以上 90 点未満	到達目標を十分に達成できている優れた成績
B	70 点以上 80 点未満	到達目標を達成できている成績
C	60 点以上 70 点未満	到達目標を最低限達成できている成績
D	60 点未満	到達目標を達成できていない成績

修了者の取得成績の分布状況および全ての科目の授業アンケート結果は、FD 委員会を通じて専攻に所属する全教員に開示される。したがって、著しく偏りのある成績評価結果や、学生からのコメントの内容に問題点の指摘があれば、科目担当教員への説明や改善の示唆が与えられる体制となっており、各教員には成績評価を含む授業の取り組み方への自己評価を促す仕組みにもなっている。

2-13

本専攻の学生は、成績に対する確認及び不服申立てに関する要綱第 4 条に基づいて、担当教員に成績確認を依頼することができる。この場合、依頼は成績公開日から 7 日以内であり、修了判定に関わる場合及び 3 月 1 日以降に公開された場合は 3 日以内となっている。担当教員からの回答に納得できない場合は、学生は当該要綱の第 6 条に基づき不服申立てができるとなっている。ただし、この要件として、

- (1) 成績の誤記入等、明らかに担当教員の誤りであると思われる事案、
- (2) シラバスや授業時間内で指示等により周知している成績評価の方法から明らかに逸脱した評価であると思われる事案、
- (3) 担当教員から十分な説明等の対応がなかった事案

としている。

なお、本専攻では、適宜、採点済みの答案の閲覧やコピーの返却、質問への回答等を教員全てに推奨しており、学生が成績評価の根拠を実質的に確認できるように工夫している。また、成績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。また、学生には、成績に対する確認及び不服申立てに関する扱いについて、新入生オリエンテーションにおいて説明し、必要であれば前期と後期の開始時に行う履修ガイダンスでも周知を促すことに努めている。

2-14

本専攻では、修業年限および修了要件について講義要目に記載し、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、シラバスに記載されている。また、成績評価基準もシラバスに記載されており、担当教員による学生への説明も必要に応じて対応することを申し合わせている。原則として、講義科目は期末試験を実施し、演習科目はレポート等によって評価している。また、修士論文の提出および最終試験の実施についても「講義要目」に記載されている。

2-15

本学では、全学的な体制でのFD活動を担う教育改革推進会議が設置されている。それとは別に、本専攻でもFD委員会を設置しており、定例の専攻会議の後に開催している。FD委員会のメンバーは、本専攻の全教員であり、具体的には専任および特任の教員17名である。すなわち、専攻会議とFD委員会の構成メンバーは同じであり、専攻会議の後のFD委員会の出席率は極めて高い状態となっている。

FD委員会では、FDの進め方、講義・演習の方法論、各学生の状況に関する情報共有、各教員の担当授業内容および状況報告等であり、教育効果の改善を目的に、種々の問題解決まで踏まえた活動となっている。また、外部講師を交えた意見交換も行ってきており、海外の状況も踏まえ、広い見識で実践経営の教育および研究の質を向上および創造するように努めている。

また、本専攻では、教育活動における成果についても全教員で情報共有を図っている。主な活動の成果は、フィールドスタディと商大ビジネスレビューであり、それぞれの教員も指導には参加しているが、経営専門職専攻としての全体像を掴み、教育および研究効果の向上を探る手掛かりとしている。

図表 2-15-1 フィールドスタディ先企業・病院・介護組織リスト（令和3年度）

コース	企業・病院名	所在地	時 期	備 考
地域イノベーション (3社)	株式会社トライス	神戸市	令和3年9月～令和4年3月	フィールドスタディ
	株式会社寺前村振興公社	神河町	令和3年9月～令和4年3月	
	株式会社ハシモト	豊岡市	令和3年9月～令和4年3月	
医療マネジメント・介護マネジメント (3病院および1介護組織)	倉敷中央病院	福井県(現地訪問および Web による遠隔)	令和3年9月18日	フィールドスタディ
	社会福祉法人鶯園・千寿会	Web による遠隔	令和3年9月25日	
	小倉リハビリテーション病院	Web による遠隔	令和3年10月2日	
	福井県済生会病院	福井県(現地訪問および Web による遠隔)	令和3年10月9日	
地域イノベーション (中小企業診断士登録養成課程) (10社)	灰孝小野田レミコン(株)	大津市	令和3年7月～8月	経営戦略・経営計画策定実習Ⅰ
	(株)東栄建設	神戸市		
	高丸工業(株)	西宮市	令和3年10月～11月	経営戦略・経営計画策定実習Ⅱ
	(株)東亜電機製作所	大阪市		
	(有)獅子銀	丹波篠山市	令和4年1月～2月	経営総合ソリューション実習
	セムコ(株)	神戸市		
	(株)ホームセンターアグロ	神戸市	令和3年9月～10月	流通業経営診断実習
	(一社)リバーサイドラボラトリー	たつの市		
	(株)リバー	西脇市	令和4年2月～3月	製造業経営診断実習
トーマイ工業(株)	稲美町			

図表 2-15-2 商大ビジネスレビュー第 11 巻第 1 号 (目次)

地域イノベーションコース	
靴下産業の産地再生に向けた一考察 ー今治タオルとの比較を通してー	安部 圭一……………1
中小企業が SDGs に取り組む意義と課題	井上 庸……………31
観光クラスター戦略の実践に関する一考察：徳島県鳴門市の事例研究を中心に	緒方 康仁……………49
地域活性化に向けたコト消費モデルの探索的考察：長野県東御市のワイン産業の事例研究を通じて	片岡 隆史……………73
地方都市における小規模企業経営者が老舗企業になるための不可欠な要素について	勝部 教道……………101
コロナ収束後の介護予防カフェ再開についての一考察 ー住民の自主的な取り組みに対する必要な支援とはー	加藤 美奈子……………139
幌加内そばの地域ブランド戦略に関する一考察 ーフレーミングの観点からー	小林 友美……………143
ゴルフ場新ビジネスと三田市観光事業との協働を実現するための一考察 ー有馬カンツリー倶楽部のホワイトスペース戦略ー	谷 光高……………191
センスメイキングによる中小企業成長に関する一考察 ー理論のフレームワーク化と事例分析ー	都筑 信行……………221
観光資源寡少地域における地域活性化： ニューツーリズム・DMO 創出に関する探索的事例研究	林 岳則……………247
女性の昇進意欲についての事例研究 ー管理職によるメンタリングとの関連についての考察ー	藤原 弥季……………277
ダークツーリズムにおける観光クラスター形成 ー兵庫県加西市の戦争歴史遺産の事例を対象にー	細川 比呂志……………299
都市近郊鉄道無人駅を拠点とした地域活性化対策についての一考察 ーコミュニティビジネス、ソーシャルビジネス、マイクロツーリズムの視点からー	森 耕三……………331
中小企業におけるデザイン経営の戦略的重要性と新たな要件	森田 昌希……………367

図表 2-15-3 商大ビジネスレビュー第 11 巻第 2 号 (目次)

医療マネジメントコース	
COVID-19 感染患者の受け入れが急性期民間病院の経営に及ぼした影響 －感染症患者への対応と今後の課題－	小早川 正樹……………1
IS015189 の受審が検査室運営と関係する職員の意識に与える影響について	駒井 隆夫……………39
高度急性期公的病院の開設により影響を受ける周辺病院の対応と今後の課題	塩田 雄太郎……………75
大規模急性期病院の開設に伴う医療法人 A における経営戦略について －COVID-19 対応と法人内の医療・介護・障害サービス連携の在り方－	前田 文彦……………105
看護小規模多機能型居宅介護の経営に関する一考察 －経営安定化のための要素分析－	松原 健治……………139
訪問リハビリテーションの普及を阻害している要因と経営課題 －医療福祉複合法人の事例からの考察－	溝口 景子……………177
民間病院激戦地域における医療法人 M の経営戦略 －ポジショニング分析に基づく一考察－	光本 祐也……………203
A 病院における NST と栄養部門の課題について	山本 恵美……………253
変革へ対応できる組織とは －病院建替に向けた医療法人 A の取組から－	吉岡 英典……………269

図表 2-15-4 商大ビジネスレビュー第 11 巻第 3 号 (目次)

介護マネジメントコース	
介護事業者の事業継承にかかわる課題	小林 新吾……………1
COVID-19 下の A 訪問看護ステーションの経営状況と成長戦略	日高 克哉……………29
A 市における介護予防事業の実態と課題	福留 麻紀……………55
A 市医療法人 K 訪問看護ステーションの地域共生戦略 －A 市地域包括ケアシステムの評価指標分析を通して－	松本 恭弘……………79
障害者の地域生活における課題分析 －重度訪問介護の支給決定からみる要因分析－	森 裕司……………113

図表 2-15-5 商大ビジネスレビュー第 11 巻第 4 号 (目次)

ビジネスイノベーションコース	
デジタルトランスフォーメーションの戦略的意義に関する一考察 ー旭酒造の事例からー	奥村 智樹……………1
スマートフォンゲームの進化と展望：ウマ娘の事例研究を中心に	加藤 海宇……………24
経験価値マネジメントの方法論による東京ディズニーリゾートの「イノベーション戦略」の研究	簡 文萱……………54
女性活躍推進が企業業績にもたらす効果 ーキリンホールディングスの事例を中心にー	竹内 瑚子……………97

2-16

本学では、「授業評価アンケート」を演習以外の全ての授業科目で実施している。アンケートの調査項目は、「学生の自己評価」、「授業内容」、「授業方法」、「教員について」であり、評価尺度は5段階法としている。本専攻でもこれらの結果を踏まえ、授業の改善および向上に努めている。具体的には、本先行の全ての科目に関するアンケート結果の概要をFD委員会において共有し、授業の問題点や工夫すべき点などを相互に確認している。特に、複数の科目で共通する問題については、潜在的に他の科目でも生じている場合が少なくなく、専攻に属する全ての教員への新たな気づきを与えている。

また、外部向けの人材育成・教育研究事業、および経済団体等との連携事業を積極に行うことで、全教員が実践と理論の応用展開を図るとともに、各種の活動で得られる手応えや反応、および意見といった知見に基づいて、絶え間なく実践教育および教育の改善と向上に結び付けている。具体的には、これらの催しには、本専攻の修了生も参加するよう機会を設け、意見を積極的に聴取しており、また関係する経済団体との意見交換も行っていることから、実践教育で求められている要望の変化を時間文脈に従って理解することが可能となっている。このような結果を踏まえ、関連する科目での改善や変更の検討に繋げている。

図表 2-16-1 人材育成・教育研究事業

第30回医療・介護マネジメントセミナー (兵庫県立大学大学院社会科学研究科リカレント教育事業)	
会場	ZOOMによる開催
日時・内容	令和3年7月31日(土) 13:30~16:50 病院および介護事業の経営戦略 ～パンデミックにおける医療介護経営～ 13:30 開会 司会・進行 木下 隆志(本学社会科学研究科 教授) 13:40~14:40 1部 基調講演 「パンデミックにおける医療介護経営」 小山 秀夫(本学社会科学研究科 特任教授)

	<p>15:00～16:40 2部 シンポジウム(質疑応答含む)</p> <p>座長・筒井 孝子 (本学社会科学研究科 教授)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・東瀬 多美夫 氏 (財団法人竹田健康財団法人事務局長) ・嶋田 康之 氏 (たつの市民病院機構 理事長) ・宮地 千尋 氏 (社会福祉法人明倫福祉会 理事長) <p>コメンテーター 小山 秀夫</p>
--	---

第31回医療・介護マネジメントセミナー

(兵庫県立大学大学院社会科学研究科リカレント教育事業)

会場	ZOOMによる開催
日時・内容	<p>令和3年3月27日(土)13:30～16:30</p> <p>栄養ケア・マネジメントと報酬改定 ～調査研究から制度政策立案そして実装～</p> <p>13:30 開会 司会・進行 木下 隆志 (本学社会科学研究科 教授)</p> <p>13:35～15:00 1部 基調講演 「栄養ケア・マネジメントと報酬改定」 ・杉山 みち子 (日本健康・栄養システム学会専務理事・本大学院経営専門職専攻客員教授・神奈川県立保健福祉大学名誉教授)</p> <p>15:15～16:20 2部 シンポジウム(質疑応答含む) 「報酬改定の動向と栄養ケア・マネジメントの重要性」 座長・筒井 孝子 (本学社会科学研究科 教授)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・三浦 公嗣(日本健康・栄養システム学会理事長、藤田医科大学教授、慶応義塾大学特任教授、本学特任教授) ・小山 秀夫 (日本健康・栄養システム学会事務局長、本学特任教授) <p>コメンテーター 杉山 みち子</p> <p>16:30 終了</p>

兵庫県立大学公開講座

(兵庫県立大学大学院社会科学研究科リカレント教育事業 兵庫県立大学生涯学習事業)

日時・内容	Covid-19の影響により中止
-------	------------------

KOBEマネジメントフォーラム 2021 (KMF2021) –MBA診断士交流セミナー

(兵庫県立大学大学院経営研究科リカレント教育事業)

日時・内容	Covid-19の影響により中止
-------	------------------

大学院社会科学研究科 教育研究事業

(1) MBA冠講座事業(実践リーダーシップI)

令和3年7月24日～9月11日(8日間)

講師:片谷 勉 氏(株式会社特発三協製作所代表取締役社長)

林 光雄 氏(尼崎経営者協会顧問・メック株式会社取締役(独立社外取締役))

高丸 正 氏(高丸工業株式会社代表取締役社長)

桑山 政明氏 (メック株式会社 顧問)
 小島 成介氏 (大阪油脂工業株式会社 代表取締役会長)
 以上 5 名 (尼崎市・(公財)尼崎地域産業活性化機構・尼崎経営者協会)
 尾崎 弘一氏 (株式会社テレマン楽器 代表取締役)
 以上 1 名 (宍粟市商工会・兵庫県商工会連合会)
 藤井 淳史氏 (株式会社毛利マーク 代表取締役)
 山中 勸 氏 (株式会社伍魚福代表取締役社長)
 以上 2 名

(2) MBA冠講座事業 (実践リーダーシップⅡ)

令和3年8月21日～10月9日 (8日間)

講師	コーディネーター
平位 稔之氏 (太平工材株式会社株式会社代表取締役)	橋本 豊嗣氏 (本学客員教授)
中西 孝之氏 (株式会社かさや代表取締役)	大森 啓司氏 (〃)
大塚 誠巖氏 (大塚産業マテリアル株式会社代表取締役)	田上 和生氏 (〃)
佐々木 智一氏 (佐々木化学薬品株式会社代表取締役)	田上 和生氏 (〃)
田中 則彰氏 (丸一興業株式会社代表取締役)	樽谷 昌彦氏 (〃)
杉尾 吉弘氏 (株式会社夢こんだ代表取締役社長)	大森 啓司氏 (〃)
塩谷 浩司氏 (やまと産業株式会社株式会社取締役)	田上 和生氏 (〃)
前中 勝彦氏 (株式会社エイワ代表取締役社長)	橋本 豊嗣氏 (〃)

(3) 地域イノベーションコース フィールドスタディ

令和3年9月～令和4年3月

①株式会社トライス (神戸市)

・トライスの強み (提案営業) の把握・継承とそのための人材育成策の提案

令和3年9月～令和4年1月

②株式会社寺前村振興公社

・スーパーマーケット“まちの灯り”の継続経営へ向けた提案

令和3年9月～令和4年3月

③株式会社ハシモト

・セブンエレメンツモデルを用いた経営課題の抽出に基づく各種事業提案

(4) 地域イノベーションコース「グローバルビジネス研究セミナー」

令和3年11月28日

司会進行 内田康郎 (兵庫県立大学大学院社会科学部研究科教授)

① 基調講演

倉茂基一氏 (アイリスオーヤマ株式会社購買部部長)

② 県内企業の事例紹介

小林功治氏 (サワダ精密株式会社専務取締役)

③ 学術的視点からの考察

白井哲也氏 (学習院大学教授、多国籍企業学会会長)

④ パネルディスカッション

(5) 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

令和3年7月～8月 (5日間)

灰孝小野田レミコン株式会社 (大津市)

株式会社東栄建設（神戸市）

- (6) 中小企業診断士登録養成課程 流通業経営診断実習
令和3年9月～10月（4日間）
株式会社ホームセンターアグロ（神戸市）
一般社団法人リバーサイドラボラトリー（たつの市）
- (7) 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
令和3年10月～11月（5日間）
高丸工業株式会社（西宮市）
株式会社東亜電機製作所（大阪市）
- (8) 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
令和4年1月～2月（5日間）
有限会社獅子銀（丹波篠山市）
セムコ株式会社（神戸市）
- (9) 中小企業診断士登録養成課程 製造業経営診断実習
令和4年2月～3月（4日間）
株式会社リバー（西脇市）
トーマイ工業株式会社（稲美町）
- (10) 中小企業診断士登録養成課程 産学連携講座 地域産業イノベーション
令和3年11月13日～令和4年1月8日（8日間）
コーディネーター：長坂 泰之氏（流通科学大学）
講師：今野 高 氏（リージョナルコマースコンサルティング代表）
松井 洋一郎氏（岡崎まちゼミの会代表・地域活性化伝道師）
笹井 清範氏（商い未来研究所代表・前『商業界』編集長）
綾野 昌幸氏（伊丹市都市活力部参事）
堂野 智史氏（公益財団法人大阪産業局クリエイティブ産業推進部部长）
領家 誠 氏（生駒市地域活力創生部部长）
斉藤 俊幸氏（イング総合計画株式会社代表取締役）
大橋 賢也氏（プランニングコンサルタント株式会社代表取締役）
那須 雅人氏（テレビ朝日）
小笠原 修氏（株式会社東京屋代表取締役）

図表 2-16-2 連携事業

連携事業
<p>◆神戸信金産学連携研究会（神戸信用金庫） 2021年9月～2022年3月 シニアコース 講義形式 全5回 コロナで変わる中小企業経営 －何がおこっている 社会の変化を捉え予測し、これからの革新的行動を探る－ ※内容（各回のテーマ・講師）は、企画により異なる。</p> <p>ジュニアコース 演習形式 全6回 ワークショップ 実践！コロナ禍に負けない経営 －何がおこっている 社会の変化を捉え予測し、これからの革新的行動を探る－ ※内容（各回のテーマ・講師）は、企画により異なる。</p>
<p>◆にしん経営塾（日新信用金庫） 2021年10月～2022年3月 主に小売業・サービス業の経営者等を対象 全6回 コロナで変わる中小企業経営 －何がおこっている 社会の変化を捉え予測し、これからの革新的行動を探る－ ※内容（各回のテーマ・講師）は、企画により異なる。</p>
<p>◆プロ人材コーディネーター育成研修 （公財）ひょうご産業活性化センターとの連携事業 （中小企業庁「令和3年度 地域中小企業人材確保支援等事業」採択事業） 2021年9月18日、25日、10月2日、9日、23日 計6回実施</p>

図表 2-16-3 共同研究・調査事業

共同研究・調査事業
<p>■兵庫県中小企業家同友会NTレポート調査アンケート（兵庫県中小企業家同友会）</p>

<根拠資料>

- ・添付資料 1-1：兵庫県立大学大学院社会科学部経営専攻2022年度（令和4年度）
 講義要目
- ・商大ビジネスレビュー 本専攻のホームページ
 (<https://www.u-hyogo.ac.jp/mba/SBR/index.html>)

・項目：学生の受け入れ

評価の視点	
2-17	学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針を踏まえて学生の受け入れ方針を定め、求める学生像や入学者に求める水準等の判定方法等を明確にしていること。
2-18	選抜方法及び手続をあらかじめ公表したうえで、所定の選抜基準及び体制のもとで適切かつ公正に入学者を選抜していること。
2-19	入学定員に対する入学者数及び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。

<現状の説明>

2-17

本専攻では、学生の受け入れにあたりアドミッション・ポリシーを明示するとともに、ホームページ、パンフレット、入試説明会などあらゆる機会を通じて周知を図っている。なお、アドミッション・ポリシーは、以下の通りである。

・地域イノベーションコース

民間および公的部門において2年以上の実務経験があり、経営学についての学修履歴と一定の基礎知識を有しており、かつ、より高度な専門知識と技能を修得することによって、組織の経営革新または地域活性化に取り組む、または中小企業診断士として社会に貢献する意欲をもつ者

・医療マネジメントコース及び介護マネジメントコース

医療機関および介護組織において2年以上の実務経験があり、経営学についての学習履歴と一定の基礎知識を有しており、かつ、より高度な専門知識と技能を修得することによって、医療機関および介護組織の経営革新または組織改革に取り組む意欲をもつ者

なお、具体的な育てる人材像として以下を掲げている。

[育てる人材像]

高い職業倫理および国際的視野を備えた、以下のような経営専門職業人を育成します。

- ・企業経営者・管理者、行政職員など地域経済活性化に貢献する経営人材
- ・高度な経営理論を具備し、地域経済活性化に資する中小企業診断士
- ・卓越した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

選抜方法としては、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、推薦入試を実施している。いずれの入試方法においても、受験者の評価にあたっては、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行われる。

本専攻のアドミッション・ポリシーおよび選抜方法は、学生募集要項、ホームページ、パンフレット

等に記載している。また、入試説明会では必ず言及している。なお、受験者の多くは、ホームページを通じて本専攻の情報を入手していることを確認している。

図表 2-17-1 入試説明会の実施状況（令和3年度）

会場	日程	参加人数
オンライン (※オープンキャンパス)	令和3年7月3日(土)	25名
第1回入試説明会 (オンライン)	令和3年9月26日(日)	68名
第2回入試説明会 (オンライン)	令和3年11月10日(水)	36名
第3回入試説明 (オンライン)	令和3年12月8日(水)	30名
第4回入試説明会 (オンライン)	令和4年2月6日(日)	21名

2-18

入学試験の実施は、公平性を旨とし、入学試験委員会を中心に、本専攻の全専任教員および学務課の事務職員によって行う体制を作っている。出題は教員が分担し、さらに入試委員の編集を複数回行い、入試ミスの未然防止に努めている。そして、入学試験制度委員会が、選抜基準・選抜方法等の学生受け入れのあり方について毎年度見直しを行い、改善に努めている。

2-19

入学試験実施結果および過年度の入学試験実施結果は、次の通りである。直近5年間の受験倍率は2.8倍前後で推移している。これらの結果は本専攻のホームページに公表している。

図表 2-19-1 令和4年度度入学試験（令和3年度実施）結果

コース	定員 (B)	志願者	受験者 (A)	合格者	入学者	倍率 (A/B)
地域イノベーション	約30	126	122	33	32	4.1
医療マネジメント	約10	21	21	11	11	2.1
介護マネジメント	約5	8	8	5	5	1.6
合計	45	155	151	49	48	3.6
(うち中小企業診断士登録養成課程)	約15	109	105	18	16	6.6

図表 2-19-2 過年度入学試験結果

	定員 (B)	志願者	受験者 (A)	合格者	入学者	倍率 (A/B)
平成 22 年度(平成 21 年度実施)	40	148	144	47	45	3.6
平成 23 年度(平成 22 年度実施)	40	132	130	52	48	3.3
平成 24 年度(平成 23 年実施)	40	100	98	52	50	2.5
平成 25 年度(平成 24 年実施)	40	104	104	49	48	2.6
平成 26 年度(平成 25 年実施)	45	114	113	59	58	2.5
平成 27 年度(平成 26 年実施)	45	122	121	54	52	2.7
平成 28 年度(平成 27 年実施)	45	108	105	56	53	2.3
平成 29 年度(平成 28 年実施)	45	106	102	53	48	2.3
平成 30 年度(平成 29 年実施)	45	137	134	47	45	3.0
令和元年度(平成 30 年実施)	45	128	128	55	49	2.8
令和 2 年度(令和元年実施)	45	130	127	53	50	2.8
令和 3 年度(令和 2 年実施)	45	148	144	48	44	3.2
令和 4 年度(令和 3 年実施)	45	155	151	49	48	3.6

図表 2-19-3 入学試験の実施状況(令和 3 年度)

種 別	試験実施日	募集コース	選抜方法
推薦入試	令和 3 年 11 月 13 日(土)	医療、介護	口述試験
一般入試	令和 3 年 11 月 13 日(土)	地域、医療、介護	小論文 面接試験
	令和 4 年 1 月 22 日(土)	地域	
	令和 4 年 3 月 5 日(土)	地域(養成課程を除く)、医療、介護	

※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

<根拠資料>

- ・添付資料 1-2：令和 5 年度 社会科学研究科経営専門職専攻 学生募集要項
- ・添付資料 1-3：社会科学研究科経営専門職専攻 パンフレット
- ・添付資料 2-8：令和 5 年度 社会科学研究科経営専門職専攻 選抜方法等

・項目：学生支援

評価の視点	
2-20	適切な体制のもと、進路選択・キャリア形成に関する相談・支援が行われていること。
2-21	適切な体制のもと、社会人、留学生、障がい者をはじめ、多様な学生が学習を行っていくための支援がなされていること。
2-22	適切な体制のもと、在学生の課外活動や修了生の活動に対して必要な支援を行っていること。

<現状の説明>

2-20

対象学生が全て社会人であるため、進路およびキャリア形成の支援を要望する者は少ないが、相談があれば演習担当教員等の複数で対応する体制となっている。今までの事例では、学生への支援を教員間で情報を共有して対応してきている。

2-21

本専攻では、入学時にオリエンテーションを実施し、学生生活の重要事項について周知を図っている。その後は、それぞれのコース主任教授、コース運営教授、基礎演習・専門演習の担当教員が、各コースの学生の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とともに、専攻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措置している。また、学生の代表と専攻長との懇談会を定例化するなどして学生からの要望に対応している。学生の心身の健康の保持、各種ハラスメントへの対応、学生への経済的支援、進路についての相談体制、身体に障がいのある者への配慮、留学生への配慮については、大学としての支援体制を整えている。

2-22

本専攻は、平成 22 年 4 月の開設と同時に産学公人材イノベーション推進協議会を設立した。持続可能な地域社会の形成を実現させるプラットフォームの役割を担い、経営専門職大学院としての社会貢献を果たすため、産学公連携を通じた「課題解決型」教育を志向し、経営の「理論と実践の融合」によって、高度な専門教育による人材育成に加え、ソーシャル・キャピタルを蓄積してきた。さらに相互の連携・ネットワークによる事業推進プロセス、連携事業展開が、さまざまなイノベーションを創出する環境づくりを生み出している。

これまでの成果として、第 1 に産学公連携ネットワークの広がりである。平成 22 年の開設当初は、9 組織団体との連携からはじまり、令和 4 年度現在で合計 25 組織団体との連携協力協定締結に至っている。本専攻が社会科学系産学公連携のプラットフォームとしての役割を果たし、共創、協働の理念を共有したさまざまな地域の組織団体が一体となった有機的つながりがイノベーションの土壌を作っている。第 2 に地域と大学の持続可能なコラボレーションの展開である。本専攻と産学公連携組織とのコラボレーションによって地域や企業等で実践されるフィールドスタディ、コンサルティング・プロジェクト、診断実習、インターンシップ（海外・国内）などの教育プログラムを通して、学生への教育効果、地域・企業の人たちとのネットワーク、相互の信頼関係の構築を可能なものとし、一過性で終わらないプロジェクトの継続や研究成果の応用によって、地域・企業の新たなビジネスモデルの創出、経営革新

(第二創業) への取組み、経営品質の向上に貢献していることにある。第3に組織間連携によるコラボレーションの展開である。これまで行政機関、あるいは経済団体が個別に抱えていた課題や個別に考えていた解決策について、本専攻が持つ「中立性」、「信頼性」、「統合性」、「専門性」、さらにコーディネーター、またファシリテーターとしての役割を果たし、いわゆる事務局機能のマネジメント能力を発揮することで、組織間が抱える課題に対し、効果的かつ有効性のある組織間連携事業として結びつけ、これまで関係性を持たなかった組織間の取組みを誘発・活性化させる役割を果たしていることにある。このように本専攻は、社会科学系産学公連携の枠組みを最大限に活かし、大学・産業界・公的機関等が持つ強みを融合し、一体となって持続可能な豊かな地域社会づくりに貢献・還元することを使命としている。

以上の活動を通じて、在学生への支援としては、フィールドスタディおよび診断実習におけるカリキュラムに沿った実践教育の場を提供していることが挙げられる。特に、本専攻との信頼関係を築いている企業や経営組織などにより、実践教育で要求される財務や組織内の情報提供を実現しており、守秘義務を果たしながらも経営現場の実情を知ることができ、かつ学生による提案が円滑に促される結果となっている。さらに、修了後にコンサルティング契約の機会を得ることも稀有ではなく、また修了生の勉強会の場を継続的に得る機会も得ている。

<根拠資料>

- ・添付資料 2-7：令和4年度オリエンテーションスケジュール

大項目2の現状に対する点検・評価】

(1) 長所と問題点

本専攻では、社会人の経営専門職教育に特化しており、特に地域との関わりを多面的に捉えた教育体系を提供している。このことは、地域イノベーションコースだけでなく、医療マネジメントおよび介護マネジメントの両コースにも当てはまり、地域包括を基盤としたマネジメントの方法論を創生している。この場合、経営実践の理論面だけでなく、現地訪問による実地教育をフィールドスタディに基づいて実施しており、理論を実際に適用するフリンジの術を会得する工夫を強調している。また、実務家を外部講師とした授業の展開も多く、実践家の優れた経験知識を共有することで未知の対処にも適応できるリーダー教育も行っている。なお、分析力の向上にも取組んでおり、論理思考、デザイン思考、意思決定、データ分析の方法論の養成も行っており、精緻な問題解決の方法が身につくように意図した教育となっている。

(2) 長所の伸長・問題点の改善に向けたプラン

本専攻では、グローバル対応の取組みを充実させるための改善を検討している。先にも述べた通り、本専攻の特徴は地域を基盤とした実践経営の社会人教育であり、この視点でのグローバル対応の組立てを検討している。具体的には、海外からの資本による企業状況の変化であり、形態は国内の企業であっても、社内の標準化そのものがグローバル対応に移行する動きが加速され、このような企業と関係を持

つ中小企業等にも波及されることが予想できる。また、海外進出についても同様であり、グローバル化の流れを汲んだ方法論を用いることが求められている。したがって、本専攻では、経営理論および分析方法においてこのようなグローバルの思潮と具体的な理論変化を様々な科目に反映させることを考えている。また、実地調査や実務家による講義においても、グローバル対応の工夫が必要であると認識しており、その具体的な内容についても検討している。なお、本学では国際学生寮および英語での授業を学部教育において充実を図っており、本専攻においてもこれらの資源や教育活動での経験を活かすことが望ましいと考えている。

3 教員・教員組織

・項目：教員組織の編制方針

評価の視点	
3-1	教員組織の編制方針を定め、当該専門職大学院の教育研究活動を推進するうえで必要となる教員組織の全体的なデザインを明確にしていること。

<現状の説明>

3-1

「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、本専攻の基本科目に位置付けられており、教員がコース横断的な体制の下、教育指導を行うなど、他の経営専門職大学院との差別化が図られている。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。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（5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、特任教員は任期付きのポストとし、教育研究の必要性に応じて教員の招聘を行っている。

・項目：教育にふさわしい教員の配置

評価の視点	
3-2	固有の目的を実現し、理論と実務を架橋する教育を十分に実施できるだけの専任教員を配置していること。その際、主に学術的研究の業績を有する教員（研究者教員）と主に高度の実務能力を有する教員（実務家教員）を適切なバランスで配置し、いずれの教員も教育上の指導能力を有していること。
3-3	教育課程の中核をなす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。それらの科目に兼担又は兼任教員を配置する場合は、あらかじめ定められた基準及び手続によっていること。
3-4	専任教員の構成は、特定の年齢層に著しく偏らないものであるとともに、当該専門職大学院の分野の特性を踏まえつつ、多様性を考慮していること。

<現状の説明>

3-2

本専攻は、経営に関する体系的学修を通して、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や判断能力を有し、企業、医療機関、介護組織その他の組織を指導するリーダーシップのある経営専門職業人を養成することを目的としている。

この目的に向かって編成されている専任教員は、助手を除き16名となっており、その内訳は研究者教員8名、実務家教員8名と、理論と実務を架橋する教育を提供する上で、最適なバランスが保たれている。また、この研究者教員と実務家教員のバランスは3コースすべてにおいて共通するものとなって

いる（図表 3-2-1）。令和 5 年度に 1 名の専任教員（研究者教員）を採用し、医療・介護マネジメントコースを担当する予定であるが、定年により退職した教員の補充に伴うものであり、本専攻のこれまでの方針を逸脱するものではない。

図表 3-2-1

コース名	研究者教員	実務家教員
地域イノベーション	5	5
医療・介護マネジメント	3	3

※他に 1 名（西川助手）

※令和 4 年度に新任教員 1 名（研究者教員）

研究者教員のうち教育活動を行っている 8 名全員が博士課程まで進学しており、うち 5 名は博士号の学位を有している。実務家教員は 8 名全員が民間企業や医療機関、介護施設での勤務実績があり、特に高い知見の求められる業務へ従事した教員もコースごとに配置されている。加えて、実務家教員のうち大多数の教員が修士号以上の学位を有しているなど、高い専門性に基づく教育能力が備えられている教員が配置されている。

3-3

基本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。令和 4 年度は、複数開講している科目を含み 99 科目を開講している。基本科目は 22 科目であり、そのうち兼任教員（学内）が担当しているのは 6 科目、兼任教員（非常勤）が担当しているのは 16 科目である。これらの科目において実践的な内容を含むものについては、教育効果を考慮し、実践的なスキルに長けた実務家教員を配置するようにしている。

必修科目についてはすべて専任教員が担当しているが、選択必修科目においては兼任教員および兼任教員が担当する科目も配置されている。兼任教員が担当する科目については、当該教員が本学内で担当する科目をもとに、また兼任教員が担当する科目についても他大学等で担当する科目をもとに、それぞれ適合性を判断した上で手続きが進められたものとなっている。

3-4

本専攻では、企業経営、医療機関、介護組織それぞれの専門家が 3 コースに専任教員として含まれており、多様な配置となっている。

年齢構成においても、基礎要件データ表 14 に示されているように、もっとも多い 50 代の教授が 16 名中 6 名と 37.5%に抑えられており、40 代から 70 代までの構成となっている。

<根拠資料>

- ・添付資料 1-1：社会科学研究科規程

- ・添付資料 2-5：授業時間割
- ・添付資料 3-9：「コース別運営担当教員数」
- ・添付資料 3-10：専任教員個別表
- ・添付資料 3-11：担当科目一覧（別記様式 3 号）2022 実績
- ・添付資料 資料 2 基礎データ 表 14：専任教員の年齢構成

・項目：教員の募集・任免・昇格

評価の視点	
3-5	専任教員の募集、任免及び昇格について、理論と実務を架橋する教育を行うにふさわしい能力・実績を審査するための適切な基準及び手続を定め、それらに基づき公正に実施していること。

<現状の説明>

3-5

本学では、「兵庫県公立大学法人教職員就業規程」が教職員の人事全般を定めており、そのもとで「兵庫県公立大学法人教員人事規程」および「兵庫県公立大学法人教職員懲戒規程」がある。専任教員の採用および昇任は、「兵庫県公立大学法人教員人事規程」に基づいて行われる。そこでは、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原則として公募によること（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。ただし、次に掲げる特別の事情がある場合は、兵庫県公立大学法人組織規程（平成 25 年法人規程第 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。）の承認を得た上で、公募以外の方法により行うことができる。

（1）選考する分野において特に優れている者を組織規程第 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。）として採用する場合

（2）兵庫県公立大学法人クロスアポイントメント制度に関する規程（平成 30 年法人規程第 1 号。以下「クロスアポイントメント規程」という。）第 2 条第 1 項第 2 号の規定に基づき、教員として採用する場合

（選考）

第 4 条 教員の採用及び昇任のための選考は、人事委員会が行う。

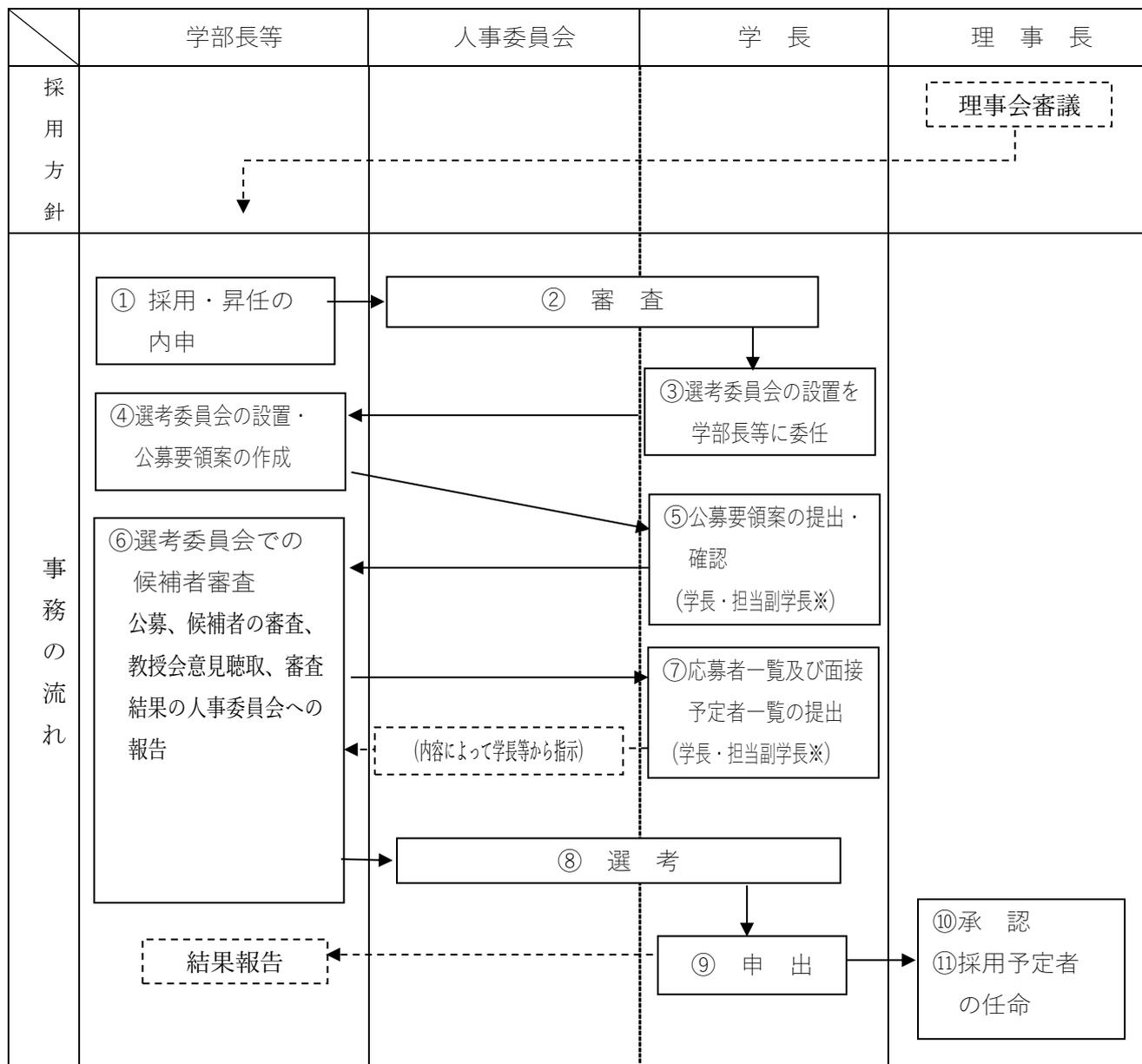
2 学長は、前項の選考に資するため、学部長等の内申に基づき、人事委員会の審査を経て候補者選考委員会を設置し、候補者の教育研究業績その他選考に必要な事項の審査を行わせる。

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、兵庫県立大学教授会規程（平成 25 年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（以下「教授会等」という。）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等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。

図表 3-5-1 教員の採用・昇任事務についてのフロー図



その手続は、「兵庫県公立大学法人教員人事規程」第3条および第4条に基づき、図表3-1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。

以上を受けて、本専攻では、「社会科学研究科教員候補者選考規程」「社会科学研究科教員候補者の選考基準に関する規程」および「社会科学研究科教員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、「社会科学研究科教員候補者の選考基準に関する規程」に基づき、「教員の選考（昇任及び採用）」は、人格、学歴、職歴に加え、研究業績、社会貢献業績及び管理運営

業績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（第3条及び第4条）

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。

（教授の資格）

第3条 教授候補者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、その担当する専門分野に関し高度の教育研究上又は教育上の指導能力があ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） 研究上の業績が前号の者に準ずると認められる者
- （3） 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） 大学又は専門職大学において教授、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） 専攻分野について、高度の技術・技能を有する者
- （6） 専攻分野について、特に優れた知識及び経験を有する者
- （7） 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

（准教授候補者の資格）

第4条 准教授候補者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、その担当する専門分野に関し高度の教育研究上又は教育上の指導能力があ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） 大学又は専門職大学において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相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者

<根拠資料>

- ・ 添付資料 3-1：社会科学研究科教員候補者選考規程
- ・ 添付資料 3-2：社会科学研究科教員候補者の選考基準に関する規程
- ・ 添付資料 3-3：社会科学研究科教員候補者選考委員会規程
- ・ 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：兵庫県公立大学法人教職員就業規程

- ・添付資料 3-7：兵庫県公立大学法人教員人事規程
- ・添付資料 3-8：兵庫県公立大学法人教職員懲戒規程

・項目：教員の資質向上等

評価の視点	
3-6	専任教員の資質向上を図るために、組織的な研修等を実施していること。その際、実務に関する知見の充実、教育上の指導能力及び大学教員に求められる職能に関する理解の向上に努めていること。
3-7	当該専門職大学院の教育に資する研究のあり方を明らかにし、組織的な支援によって、専門分野の学術的研究、企業その他組織のマネジメントに関する知識の充実及び刷新を伴う実務に基づく研究に継続的に取り組むよう促すこと。
3-8	専任教員の教育活動、研究活動、組織運営、社会との関係の形成・社会貢献、行政や産業界との関わり等について、適切に評価していること。

<現状の説明>

3-6

本専攻では、研究倫理研修や情報セキュリティ研修など全学的に取り組まれている研修とは別にFD活動に積極的に取り組むべく、専攻長を長として独自のFD委員会を設置している。本専攻のFD委員会の構成員は、専任教員全員となっている。FD委員会は、毎月の定例専攻会議終了後に続いて、ほぼ毎月開催されている。専攻会議構成員がFD委員会メンバーであるため、出席率はほぼ100%となっている。FD委員会で取り上げられるテーマは、FDの進め方、講義・演習の方法論、フィールドスタディの実施、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の他、実務家教員の持つ知見も取り入れられながらティーチングスキルの底上げが図られるよう努力している。令和3年度は、図表3-6-1の内容でFD委員会を開催した。

図表 3-6-1 令和3年度FD委員会の内容

日 時	内 容
第1回（令和3年4月14日）	・感染予防対策について ・ワクチン接種の際の副反応について
第2回（令和3年5月12日）	・第1ターム振り返りと意見交換 ・リカレント教育のあり方について
第3回（令和3年6月9日）	・緊急事態宣言解除後の対応について ・職域ワクチン接種への対応について
第4回（令和3年7月14日）	・第2タームの振り返りと意見交換
第5回（令和3年9月15日）	・第3タームの振り返りと意見交換
第6回（令和3年10月13日）	・各コースごとの状況について情報共有
第7回（令和3年11月10日）	・各コースごとの状況について情報共有 ・地域一般OB向けニューズレターについて情報共有

第8回（令和3年12月8日）	・各コースのタームの振り返り
第9回（令和4年1月12日）	・各コースごとの状況について ・オミクロン株への対応策検討
第10回（令和4年2年9日）	・各コースごとの状況について
第11回（令和4年3月9日）	・各コースごとの状況について

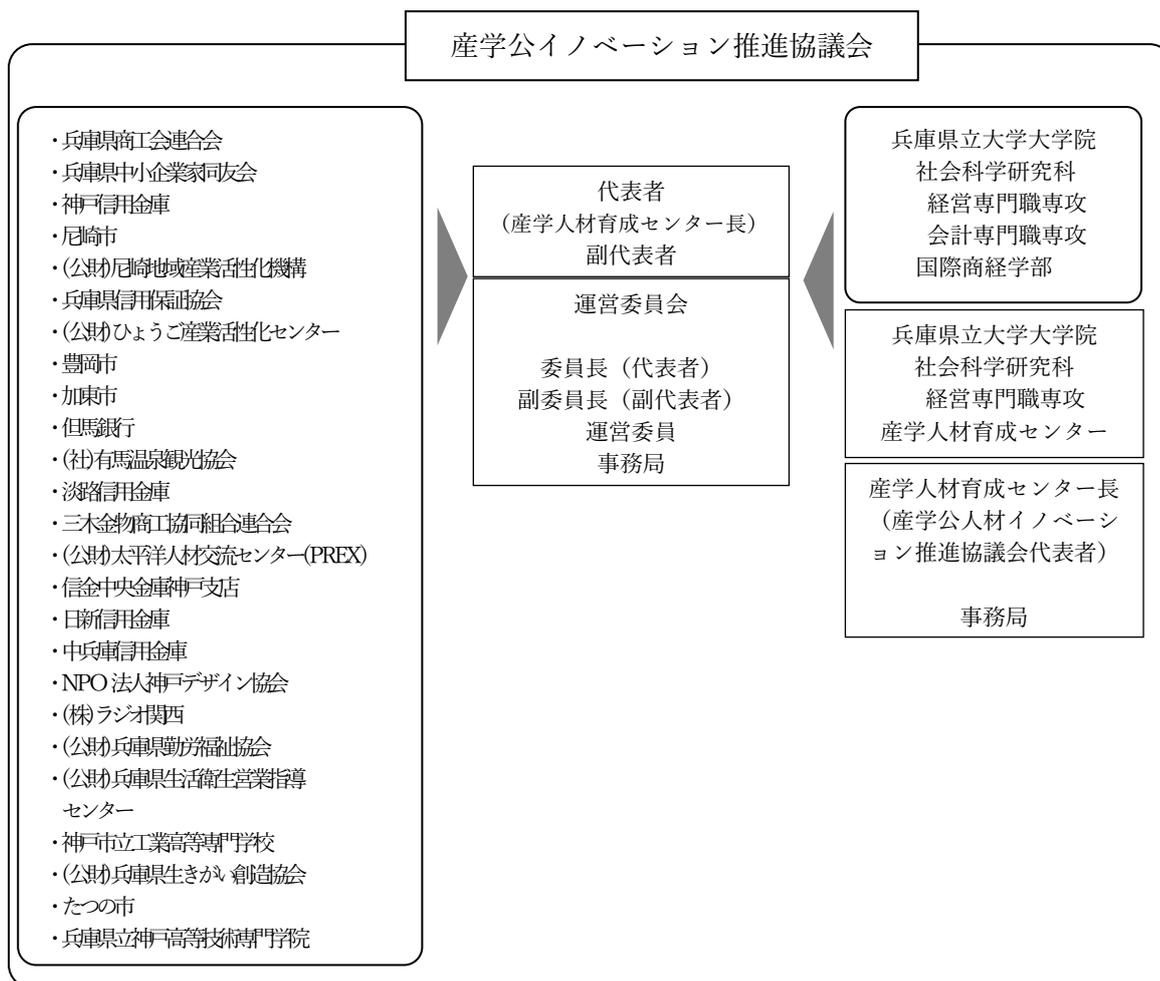
3-7

本専攻に所属する研究者教員の多くが民間企業やNPO法人、行政機関の審議会委員等から委託された業務に継続的に携わっているが、これは専門職大学院の教員としてその活動が教育活動にも深く関わるものであるという理解の上に成り立っている。

また、本専攻には、実際に民間企業との業務による連携が常にとれるような体制が整っている（図表3-7-1）。こうした体制により、当該教員の持つ研究テーマに直結することにもなるため、毎年、科研費は獲得されている。令和4年度には新規で2件の研究課題が採択されている他、過年度の継続分や研究分担者としての研究課題もあるなど、学術的研究を遂行する環境が備えられている。

また、同協議会との連携により、学外でのセミナーの開催などの機会も設けられるため、こうした場が教員にとっての実践教育の場となるだけでなく、自己研鑽にもつながることになっている。

図表 3-7-1 産学公人材イノベーション推進協議会の構成（再掲）



研究倫理に関する研修も、本専攻が所属する社会科学研究科において、本専攻の専任教員も全員参加する中で定期的に研究倫理研修が開催されるなど、研究者としての基本的素養が失われることの無いよう取り組まれている。

3-8

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つの領域において実施している。教員評価の手順は図表 3-8-1 のとおりである。毎年、次年度の目標を教員ごとに設定し、それに対する自己評価票を提出することになる。年度目標は、評価対象となっている研究、教育、社会貢献、管理・運営の4領域である。自己評価は、5つの評点（S：特に優れている、E：優れている、A：普通、B：やや問題があり改善の余地がある、C：問題があり改善を要する）によって行うこととなっている。

教員評価を確定するプロセスは、評価プロセスにおいて、本専攻の専任教員が本専攻の所属する研究

科の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いった面の参考資料となっている。

図表 3-8-1 教員評価の流れ

時 期	当該年度に関すること		前年度に関すること	
	教 員	理事長、部局長 (評価機関)	教 員	理事長、部局長 (評価機関)
4 月末	目標設定の提出	(←指導、助言)		
5 月末			自己評価の提出	
6～9 月				部局個人評価の実施
9 月末				各教員あて部局個人評価結果を通知 (←指導、助言)
10 月末				部局長から理事長へ評価結果の報告
11 月末				部局長から理事長へ不服申し立てによる変更の報告

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は図表 3-8-2 の通りであり、これに基づいて、毎年、教員評価を行っている。

図表 3-8-2 教育研究活動等に関する評価項目

教育	(1) 学部教育科目および指導人数 (3) 主査(指導)をした院生数 (4) クラブ顧問等特記事項	(2) 大学院教育および指導人数 (4) 教育活動への受賞等 (6) 学生との共著等
研究	(1) 学術研究所(著書) (3) 学会・国際会議での発表 (5) 特許 (7) 外部資金の獲得状況(科研費) (8) 外部資金の獲得状況(その他の競争的外部資金) (9) その他受託研究	(2) 査読付き学術論文 (4) その他の論文等 (6) 受賞等
社会貢献	(1) 公の委員会(審議会等) (3) その他	(2) 学会等における役割
管理・運営	(1) 全学的な役割 (3) その他	(2) 部局等内の役割

すべての専任教員はこの図表 3-8-2 の内容に従って「教員活動報告書」、「(前年度の) 目標に対する成果・実績」、「(前年度の) 領域別評価表」、「(次年度の) 目標設定」を提出し、その内容を受けて部局ごとに部局評価委員会を設置の上、個人評価が決定されると同時にその内容は学長へ報告されることとなる。なお、個人評価に不服がある場合には、別途、不服申立の期間が設けられるなど、公正かつ適切な

評価が行われている。

<根拠資料>

- ・添付資料 3-6：「社会科学研究科教員評価委員会規程」
- ・添付資料 3-10：専任教員個別表
- ・添付資料 3-12：教員活動報告書（様式）
- ・添付資料 3-13：教員評価制度の実施について

・項目：教育研究条件・環境及び人的支援

評価の視点	
3-9	専任教員の教育研究活動に対し、適切な条件設定（授業担当時間の適正な設定、研究専念期間等の保証、研究費の支給等）、環境整備（研究室の整備等）及び人的支援（TA等）を行っていること。

<現状の説明>

3-9

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。本専攻では、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。本専攻では、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。

本専攻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、限られた資源を本専攻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。本専攻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、本専攻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、本専攻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5名を含む、専任教員16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およびプリンタ等である。

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。

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。

<根拠資料>

- ・添付資料 3-11：教員別担当授業数一覧(別記様式3号(その2の1))
- ・添付資料 3-15：専任教員の研究室番号一覧
- ・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

【大項目3の現状に対する点検・評価】

(1) 長所と問題点

・長所

本専攻の専任教員は、研究者教員および実務家教員がそれぞれ同数により編成されており、カリキュラム・ポリシーに明示されている理論と実務の融合を目指す上で最適なバランスが保たれている。また、こうした専任教員は、本専攻を構成する3つのコースにそれぞれ張り付いているわけではなく、コース横断的かつ柔軟な教育体制がとられているため、すべての学生に対して多様な教育が受けられるよう配慮されている。

また、本専攻と外部機関との関係においては、設置当初より協力関係が続けられている産学公人材イノベーション推進協議会の存在も本専攻の特徴を示す一つとなっている。同協議会が「場(プラットフォーム)」となり、産学公の連携により創発的学習環境の形成に向よりフィールドスタディ等本専攻のインターンシップ系科目群が特徴づけられている。そして、これら組織の会員企業等の協力も得ながら、応用実践科目のフィールドスタディ、中小企業診断実習等が実施されている。

・問題点

既存の教育体系を維持させるための後任の採用、育成が必ずしも順調に進められているものとはなっていない。本専攻の年齢構成は特定の世代に偏っていることもないが、徐々に高齢化が進行しているのも事実である。

(2) 長所の伸長・問題点の改善に向けたプラン

・長所の伸張

本専攻にとって、上記の内容が特長となっていることが常に意識されており、今後もその方針が変更されることはない。外部機関との関係性においても、今日の緊密な状態を維持し、今後ま

すます発展させることとなる。

- ・問題点の改善に向けたプラン

現時点ですぐに教員を採用する予定は無いが、今後採用する計画が生じた際には、若手教員の採用について検討することとなる。

4 専門職大学院の運営と改善・向上

・項目：専門職大学院の運営

評価の視点	
4-1	当該専門職大学院を運営する固有の組織体制を整備し、適切な運営が行われていること。
4-2	教育の企画・設計・運営等における責任体制が明確であること。
4-3	教育内容、教員人事等において、関係する学部・研究科等がある場合、適切に連携等が行われていること。

<現状の説明>

4-1

本専攻は、令和3年4月の組織再編により設置された社会科学研究科の一専攻であるが、固有の組織体制を有し、これまでと同様に独立性を保ちながら教育課程の運営を行う。

社会科学研究科は、独立研究科として設置され、「社会科学研究科教授会規程」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、社会科学研究科教授会規程第3条に定めている。

(審議事項)

第3条 教授会は、学長が次の各号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) 学生の入学及び課程の修了
 - (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の各号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) 研究科長候補者及び副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。

経営専門職大学院については、「社会科学研究科専攻会議規程」に基づき専攻会議を置き、社会科学研究科の経営専門職専攻に所属する専任教員は経営専門職専攻会議構成員となる。専攻会議において審議する事項は、社会科学研究科専攻会議規程第3条に定めている。社会科学研究科の審議事項は先に経営専門職専攻会議で審議されたのち、社会科学研究科教授会において審議される。

(審議事項)

第3条 専攻会議は、社会科学研究科教授会が社会科学研究科教授会規程第3条第1項に規定された次の各号に掲げる事項について審議を行うとき、当該専攻に係るものに関して意見を述べるものとする。

- (1) 学生の入学及び課程の修了
- (2) 学位の授与

2 専攻会議は、前項各号に掲げるもののほか、社会科学研究科教授会が社会科学研究科教授会規程第3条第2項に規定された次の各号に掲げる事項について審議を行うとき、当該専攻に係るものに関して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) 教員の採用及び昇任候補者の教育研究業績等の審査

3 専攻会議は、前2項に規定するもののほか、研究科長がつかさどる教育に関する事項について審議し、及び研究科長の求めに応じ、教授会を通じて意見を述べることができる。

また、教育の企画・設計・運営等における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。専攻の専任教員は各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。

本専攻においても、個別の問題を処理するために、同様の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。個別の問題への対応はまず専攻の委員会においてなされ、経営専門職専攻会議での審議を経て社会科学研究科教授会に提案される。

4-2

このように、経営専門職業人を養成するという本専攻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。そのため本専攻の管理運営に関する規程は、必要に応じて見直しを行い、専攻会議、教授会の議を経て改正している。

責任体制として、「兵庫県公立大学法人組織規程」第17条の規定により、社会科学研究科の業務を管理するため、社会科学研究科長が置かれる。社会科学研究科長の任命、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4-2-1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。

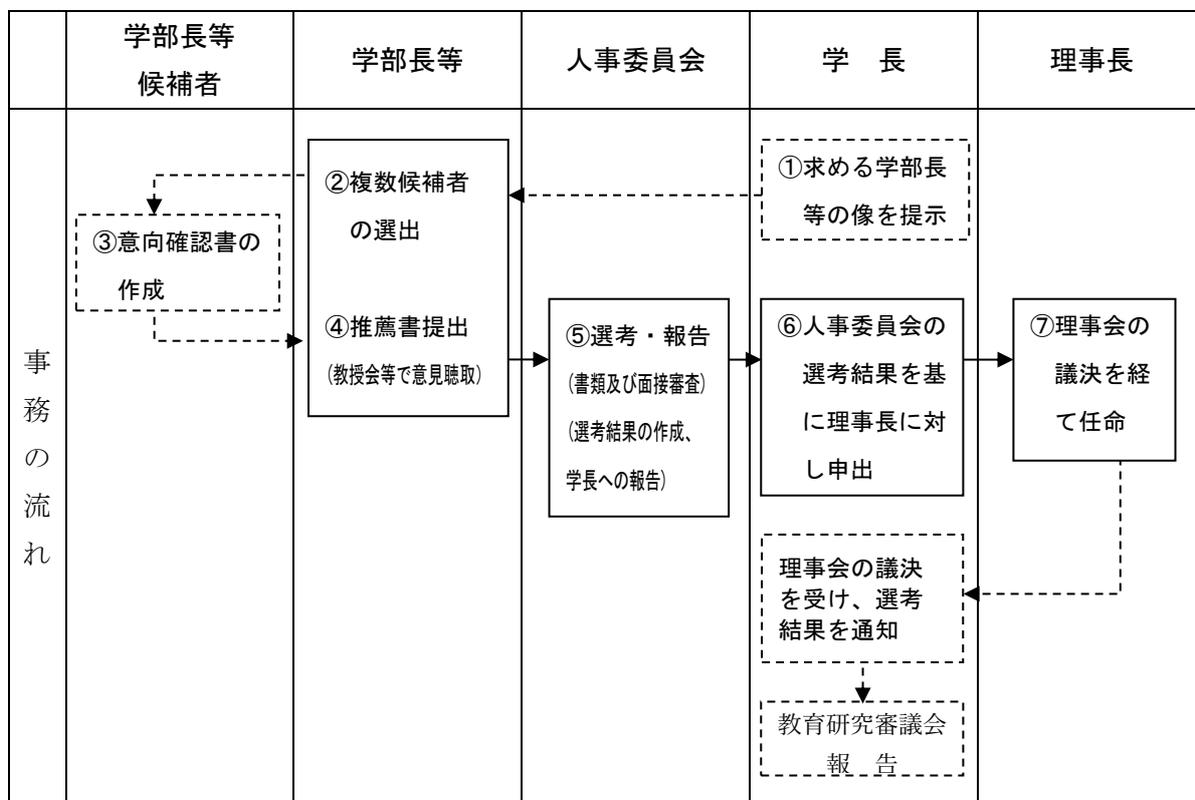
(2) 職務上の義務違反があるとき。

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 4-2-1 学部長等の選考事務についてのフロー図



以上を受けて、社会科学部は、「社会科学部部長候補者選考規程」に従い、社会科学部部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社会科学部部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。

(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号に該当するときは、研究科長は、選考を行った上で、学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号に該当するときは、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号に該当するときは、学長が指名する者が、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 研究科長候補者となることのできる者は、研究科長就任時において社会科学研究科に所属する専任の教授とする。ただし、平成15年文部科学省告示第53号第2条第2項に規定する教員（「みなし専任教員」という。）を除く。

(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つては学長が指名する者。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、あらかじめ社会科学研究科教授会（以下「教授会」という。）の意見を聴かなければならない。

経営専門職専攻においては、「社会科学研究科専攻長選考規定」に従い、専攻に所属する専任教員から経営専門職専攻長を選考し、社会科学研究科長に推薦し、任命される（同第3条、4条）。

(任命及び推薦の時期)

第3条 研究科長は、次の各号のいずれかに該当する場合に専攻長を任命する。

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

2 前項第1号に該当するときは、専攻長は、選考を行った上で、研究科長が定める日までに専攻長候補者の推薦（以下「推薦」という。）を行わなければならない。

3 第1項第2号に該当するときは、専攻長は、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号に該当するときは、研究科長が指名する者が、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。

(専攻長の資格)

第4条 専攻長となることのできる者は、専攻長就任時において社会科学研究科に置いた当該専攻に所属する専任の教授とする。ただし、平成15年文部科学省告示第53号第2条第2項に規定する教員（「みなし専任教員」という。）を除く。

(任期)

第5条 専攻長の任期は2年とし、再任を妨げない。

4-3

本専攻を修了した学生が、経営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、経営学専攻博士後期課程へ進学する。その点において本専攻は大学院経営学専攻と連携関係にあり、本専攻の該当する教員が講義科目を担当している。担当科目については、教員の負担等も勘案し専攻間で調整のうえ設定している。

<根拠資料>

- ・添付資料 4-1 社会科学研究科教授会規程
- ・添付資料 4-2 社会科学研究科経営学専攻運営委員会規程

- ・添付資料 4-4 経営専門職専攻委員会規定
- ・添付資料 4-5 兵庫県公立大学法人組織規程 第 17 条
- ・添付資料 4-6 兵庫県立大学学部長等選考規程 第 2 条
- ・添付資料 4-7 社会科学研究科長候補者選考規程 第 2 条、第 3 条、第 4 条
- ・添付資料 4-8 社会科学研究科専攻長選考規定 第 3 条、第 4 条
- ・添付資料 4-9 後期課程への進学を規定した資料

・項目：自己点検・評価と改善活動

評価の視点	
4-4	自己点検・評価のための手続きを明確にし、かつ責任ある体制のもとで組織的・継続的な自己点検・評価を行っていること。また、その結果を教育研究活動の改善・向上に結び付けていること。
4-5	外部から改善の必要性を指摘されたものについては、適切に対応していること。

<現状の説明>

4-4

本専攻では、自らの教育研究等の状況について自己点検し、現状を正確に把握・認識した上で、優れている点や改善を要する点などについて自己評価を行うこととし、平成 22 年の専門職大学院設置以降、専攻内に自己評価委員会を設置し、自己点検・評価に取り組んでいる。自己評価委員会は、日頃より教務委員会はじめ専攻各委員会とコミュニケーションを図り、月 1 回の専攻会議及び併せて開催される FD 委員会においてコース毎の教育研究活動等の状況について把握している。それらを取りまとめ自己点検・評価報告書を作成し専攻会議で確認、共有することにより、教育課程の改善や充実化に取り組んでいる。また、報告書は専攻ホームページで公開するとともに、教育課程連携協議会を開催して外部委員からも意見を集約し、結果を専攻会議でも共有している。

4-5

外部からの意見は、教育課程連携協議会の外部委員のほか、産学公イノベーション推進協議会（図表序-3）における連携先団体からの意見、さらに日頃から外部講師による講義や実習科目の中でも、外部の専門家や企業経営者からの意見が寄せられ教育研究活動の充実化を行っている。

教育課程連携協議会では、KPI の設定による進捗管理、自己点検・評価報告書に記載されるデータの可視化、実習先からの評価の確認、修了生の状況把握などが意見として挙げられた。進捗管理については大学全体の年度計画に本専攻の事業計画を記載し、期中、期末において進捗状況を確認して評価を行っている。データの可視化については、大学全体としてのデータ可視化の取り組みに加え、令和 4 年度の同協議会においてグラフを作成して説明した。実習先からの評価については、受診企業アンケートを実施し評価を確認するとともに、実習後の訪問などフォローアップに努めている。修了生の状況把握については SNS を通じて日常的に行っているもののほか、令和 4 年度から修了生の自主グループ活動を支援する事業を開始した。また、産学公人材イノベーション推進協議会では、コロナ禍においても連携事

業を着実に実施していることが確認され、今後さらなる充実化への期待が意見として得られたため、令和4年度の本専攻の事業計画において、産学連携によるリカレント教育体制の充実化を図る内容とした。

<根拠資料>

- ・添付資料 4-11 経営専門職専攻教育課程連携協議会規程
- ・添付資料 4-12 教育課程連携協議会規定委員会名簿
- ・経営専門職専攻ホームページ 連携団体 本専攻ホームページ
(<https://www.u-hyogo.ac.jp/mba/outline/cooperation.html>)

・項目：社会との関係・情報公開

評価の視点	
4-6	教育課程連携協議会からの意見を教育課程に反映するなど、社会からの意見を当該専門職大学院の運営やその改善・向上において勘案していること。
4-7	当該専門職大学院の運営と諸活動の状況、自己点検・評価の結果について情報を公開し、説明責任を果たしていること。また、その使命・目的や活動状況について社会からの理解を得るよう取り組んでいること。
4-8	企業やその他組織との連携・協働を進めるための協定、契約等を結んでいる場合においては、その決定・承認が適正な手続でなされ、また、資金の授受・管理等が適切に行われていること。

<現状の説明>

4-6

本専攻では、専門職大学院設置基準に基づき、経営専門職業人の養成に特化した専門職大学院にふさわしい内容・水準・方法で、理論と実務の架橋が実現できるよう教育課程の改善を図ることを目的に、教育課程連携協議会を設置している。協議会は「社会科学研究科経営専門職専攻教育課程連携協議会規程」に基づき開催され、本専攻において毎年作成、公表している自己点検・評価報告書等をもとに内部委員から説明し、外部委員から意見やアドバイスを得ている。協議会における議論の内容は専攻会議において専攻教員全員に共有され、専門職大学院の運営やその改善・向上へとつなげている。

4-7

本専攻では、開設以降その運営と諸活動について毎年自己点検・評価を行い、その結果を自己点検・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。また、教育課程連携協議会、産学公イノベーション推進協議会、さらには産学連携事業の実施においても本専攻の使命や活動内容について説明し、外部からも理解を得られるよう取り組んでいる。

4-8

企業やその他組織との連携を進めるための協定、契約等は、本専攻教員が産学人材育成センター長として代表をつとめる産学公人材イノベーション推進協議会で行っている。その事務局を担う産学人材育

成センターが中心となり外部機関との連携や連携協定の内容を吟味し、本専攻教員である産学人材育成センター長及び専攻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問題解決型の授業の実施に伴う経費（旅費、補助教員等の人件費）は、本専攻の授業料とは別に徴収している経営専門職専攻教育充実費から支弁している。経営専門職専攻教育充実費は、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。協議会として連携団体や組織から分担金等連携に係る費用は受け取っておらず、本専攻の特色の一つである産学連携体制による問題解決型教育の推進する中で、実習先の紹介や連携講座や事業の開催、実施において協力を得ている。

<根拠資料>

- ・添付資料 4-11 経営専門職専攻教育課程連携協議会規程
- ・添付資料 4-13 産学公イノベーション推進協議会資料

【大項目4の現状に対する点検・評価】

(1) 長所と問題点

専門職大学院設置基準に基づき教育課程連携協議会が設置し自己点検・評価が適正かつ継続的に実施されている。開設当初より設置している産学公イノベーション推進協議会も社会からの意見を経営専門職大学院の運営やその改善・向上における役割を果たしている。これらについて、専攻内でも長所として意識されている。問題点としては連携先において本専攻の使命や目的の理解をさらに深め、教育内容の改善や連携事業に活かすことである。

(2) 長所の伸長・問題点の改善に向けたプラン

長所の伸長について、今後とも外部との連携関係により教育研究の充実化を図る。新たな連携先の開拓や連携先に専門職大学院の使命や目的をさらに理解してもらい、連携先のニーズに応じた講座の開催など連携先にとってメリットのある事業をさらに実施することが課題である。それらを通じて、産学連携によるリカレント教育体制の充実化を図りたい。

終章

(1) 自己点検・評価を振り返って

本専攻は平成 22 年 4 月に設置され、毎年（初年度のみ平成 22・23 年度版）「自己点検・評価報告書」を作成し印刷配布するとともに、ホームページに掲載してきた。(財) 大学基準協会による部門別認証評価については、平成 25 年度、平成 30 年度に続いて 3 度目の受審となる。本専攻は開設当初より、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、産学公の連携による問題解決型の教育を実践してきた。

今回の自己点検・評価に取り組む中で、開設から 12 年余りが経過し、これまで困難にも直面したが、専任教員が高い意識のもと試行錯誤や改善を重ね、今日までその理念を真摯に、かつ地道に追及してきたことが確認された。それぞれの項目において問題点はあるものの、本専攻が目指してきた特色ある経営専門職大学院は地域社会との関わりの中で継続して運営され、社会的にも一定の評価が得られるものと考えている。今後ともその強みを伸ばし、今回の受審を契機として次の 10 年に向けた戦略的な取り組みが求められている。

(2) 今後の改善方策、計画等について

今後ともその強みを伸ばしながら、グローバル化への対応、ポストコロナにおける教育体制などの問題に対処し、特色あるリカレント教育の充実化を図る。グローバル化への対応についてはこれまでも強みとしてきたが、社会や企業が直面している今日的な状況、課題を踏まえたカリキュラム内容やそれにより養成する人材像に反映させていく必要がある。ポストコロナにおける教育体制については、オンラインの活用により多様な教育ニーズに応えることだけでなく、DX や関連するデータサイエンスなど社会や企業が直面する新たな経営課題に対応できるよう、講義科目や実施方法を検討したい。これらをもとに、これまで強みとしてきた産学連携体制による問題解決型の教育をベースに、現役生を中心に修了生や一般向けの講座や事業も実施し、多角的に特色あるリカレント教育を展開する。