

兵庫県立大学大学院経営研究科経営専門職専攻

兵庫県立大学大学院経営研究科経営専門職専攻に対する認証評価結果

I 認証評価結果

評価の結果、兵庫県立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。

認定の期間は2024（平成36）年3月31日までとする。

II 総 評

兵庫県立大学大学院経営研究科経営専門職専攻は、「地域社会と世界との架け橋となつ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、これは、「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「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2つの特色を表している。そして、育てる人材像として、「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つけたビジネスリーダー」「自らビジネスアイデアを実現できる事業家」「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、高度な経営理論を備えた中小企業診断士」「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」「研究機関やシンクタンク等で活躍する研究員」「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」の経営専門職業人を育成することを使命としている。

このような人材像を育成するために、兵庫県知事のもとで作成した中期目標に基づき、民間企業、公的機関における経営専門職業人の育成という目的のもと、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及び介護マネジメントコースの4つのコースを編成している。

地域の発展に貢献する人材を育成するための教育方法としては、体系的な理論の学習と同時に企業と学生が取り組む体験型授業であるフィールドスタディやコンサルティング・プロジェクトによって、より現場の問題意識をもちながら授業を展開している。このような体験型の学外研修については、単なる課題解決の提案にとどまらず、実際に研修先の地域企業における販路開拓方法の新しい工夫として活用されるなど、優れた教育成果を上げている。また、フィールドスタディ系科目やコンサルティング・プロジェクトの効果的かつ効率的運用について、特任教員や客員教員を含む実務家教員と研究者教

員とが議論して進める共同指導体制を採用するとともに、ファカルティ・ディベロップメント（以下「FD」という。）委員会においてコースごとに検証し、すべての教員が異なる立場からの発想方法、経験、指導方法などを学び合う仕組みとなっていることは高く評価できる。さらには、体験型学習を継続するために、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、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ていることは評価が高い。

一方で、前回の経営系専門職大学院認証評価においても指摘したが、ビジネスイノベーションコースにおいては、実務経験を求めず、学部新卒者のみを受け入れているが、育成すべき人材像に照らして、専門職大学院におけるビジネス教育の観点から、育てる人材像に適した学生の受け入れ方針（アドミッション・ポリシー）となっているかを検証することが必要である。現在の学生の受け入れ方針は、「一定の専門知識、学習意欲、学習履歴を有する人材」とやや一般的な表現にとどまっているため、入学生に求める資質及び資格を明確にするとともに、目的やコース、授与する学位と関連した求める学生像をより明確にすることが必要である。また、学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）及び教育課程の編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー）は、授与する学位ごとに定められていないため、改善が望まれる。

今後とも自己点検・評価を継続して実施し、改善・改革に取り組み、地域の発展に貢献する専門職大学院として、ますますの発展と充実につなげていくよう期待したい。

Ⅲ 経営系専門職大学院基準の各項目における概評及び提言

1 使命・目的・戦略

(1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

【項目1：目的の設定及び適切性】

教育目的については、「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、指導力などで高度で専門的な職業的能力を有する経営専門的職業人の育成を目的とする。」と定め、経営研究科規程にて明らかにしている（評価の視点 1-1、1-3、点検・評価報告書5頁、資料1-1「兵庫県立大学大学院学則」「経営研究科規程」）。

基本理念として、「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」を掲げ、これは、「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「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2つの特色を表している。これらは、基本的な

使命のもと、固有の目的を示していると判断できる（評価の視点 1-2、1-4、点検・評価報告書 5 頁、「経営研究科ホームページ」）。

【項目 2：目的の周知】

新入生を対象に、入学前にオリエンテーションを実施し、その目的を確認しており、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、学内の教職員に対しても、目的の共有化を図っている（評価の視点 1-5、資料 1-1 「経営研究科講義要目」、資料 1-4 「研究科の設置の主旨等を記載した書類」、資料 1-5 「兵庫県立大学キャンパスガイド 2018」「経営研究科ホームページ」）。

【項目 3：目的の実現に向けた戦略】

中長期ビジョンとしては、兵庫県知事のもとで作成した中期目標に基づき中期計画を策定している。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、この中で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が掲げられており、目的が中期計画に反映されている。

中期計画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、産学公連携活動の推進、グローバル人材育成教育の 3 つがある。

まず、介護マネジメントコースの設置と運営については、地域の介護施設から介護マネジメント人材不足が指摘され、「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」の人材育成コースの設置が要望されていることに応えるべく、日本の経営系専門職大学院では初の介護マネジメントコースを開設し、開設以来 5 名程度の募集定員に対し、毎年 6～7 名の安定した入学定員を維持している。このように、地域の要請を受け地域に貢献できる人材を育成していることは評価できる。

次に、産学公連携活動の推進は、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。授業を通じて学生が企業・公益法人・公共団体などさまざまな組織から実際の課題を得て、その課題に取り組む過程で理論的知識や実務的知識などを学んでいく学習方法は、教育の場を得ることが難しいため、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、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。そして、今後この仕組みを一層充実して事業を展開するとしている。

最後に、グローバル人材育成教育の充実は、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海外大学と連携を進め、「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育成プログラム」の開発に取り組んでいる。そのため、地域の経済団体との連携によってローカルな視点を養成し、海外大学との連携により、

1年次、2年次の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3つの戦略を遂行していることは、評価できる（評価の視点 1-6、1-7、点検・評価報告書7～8頁、「経営研究科ホームページ」）。

2 教育の内容・方法・成果 (1) 教育課程・教育内容

(1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

【項目4：教育課程の編成】

学位授与方針として「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」ことを明文化している。

また、学位授与方針を踏まえた教育課程の編成・実施方針として「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」ことを明文化している。これらは、学生募集のためのパンフレットや入学者に配付される「講義要目」に掲載しているほか、ホームページにおいても公表しており、さまざまな媒体を通じて学生に周知が図られている。しかし、学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針は、授与する学位ごとに定められていないため、改善が望まれる（評価の視点 2-1、点検・評価報告書 10～11 頁、資料 1-1 「講義要目」、資料 1-3 「経営研究科パンフレット」）。

教育課程は、理論と実践の融合に重きを置きつつ編成されており、4つのコースごとに基礎科目、発展科目、応用実践科目に分類され、系統的・段階的な履修が可能となるように工夫されている。

基礎科目は基礎的知識を提供するものであって、多くが1年次に配当されており、「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」などが配置されている。また、各コースの専門性に対応した倫理観を涵養するため、「経営職業倫理（A）」「経営職業倫理（B）」「医療・介護倫理」を配置していることは特徴といえる。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あるいは最新の専門的知識や技能を修得するためのもので、「財務分析」「戦略評価論」「経営統計（A）」「経営統計（B）」「ビジネスエコノミクス」「アン

トレプレナー」「実践リーダーシップ」、さらにはイノベーションに関する科目群やファイナンスに関する「証券投資」など、経営系各分野の人材育成の基盤となる科目、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。応用実践科目はコンサルティング・プロジェクトを通じて実践的な問題解決能力を養うための授業科目及び専門演習であり、最先端の専門的知識や技能の修得を到達目標としており、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」において地域課題の解決に向けた提案を行うプログラムを連携機関の協力を得て実施し、地域イノベーションコースでは「ビジネス・フィールドスタディ」及び「ソーシャル・フィールドスタディ」を開講し、地域企業や地域社会の課題解決策の提案を行っている。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、医療と介護の連携という今日的なニーズを踏まえつつ、医療機関や介護施設の経営状況を分析し、課題の明確化や戦略の提案を行うこととしている。

このほか周辺領域に関する知識や幅広い視野の涵養を図るため、「経営戦略（B）」及び「経営組織（B）」では、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各コースの学生が合同で授業を受けることにより、立場の異なる学生が多様な視点でさまざまな経営主体のマネジメントを考える環境づくりが行われている。また、4つのコースによる相乗効果を生み出すために、発展科目については、他コースの科目を履修することができるようにして学生間の交流による多様な視点を持つことができるように工夫している。これにより、学部新卒学生で構成されるイノベーションコースの学生にとって、多様で広い視野を有する社会人学生との学習交流による高い教育効果がもたらされることが期待される（評価の視点 2-2(1) (2) (3)、点検・評価報告書 11 頁）。

地域の 28 団体・組織で構成する産学公人材イノベーション推進協議会による理論と実践の融合を図る教育の実現を目指す仕組みづくりや、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、さらには学生に対する授業評価アンケートの実施とこれらを踏まえたFD委員会での定期的な議論などにより、社会からの要請や学術の発展動向、学生の多様なニーズ等に対応した教育課程の編成に努めている（評価の視点 2-3、点検・評価報告書 11～12 頁）。

ビジネスイノベーションコースの海外研修では、1年次に海外の大学院授業への参加と現地調査を行い、2年次は学生の個人研究を英語で発表することを中心としている。そのため、英語の運用能力を高めるための「グローバル・コミュニケーション1～3」を必修科目とし、「国際経営（A）」「国際マーケティング」では英語による授業を行うことにより、専門知識について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「経営特殊講義」において海外研修を実施し、グローバルな視点を涵養している。

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、共通する専門科目

として、法制度関係では「医療・介護制度論」「医療・介護関係法規」があり、実際の運営については「医療・介護ファイナンス」「病院・介護組織原価計算」を配置している。医療及び介護それぞれの特殊性に着目した科目は、コース別に「病院サービス・マネジメント」「病院運営管理論」「経営戦略ケーススタディ（病院経営）」「介護サービス・マネジメント」「介護保険施設運営論」「経営戦略ケーススタディ（介護経営）」を配置している。

以上のように、教育課程は、民間企業、公的機関における経営専門職業人の育成という目的のもと、4つのコース別に編成され、出口の明確なコース設定を行うとともに、各コースの特性に応じてきめ細かな科目群を配置していることは強みであると認められる（評価の視点 2-4、点検・評価報告書 12～13 頁）。

【項目 5：単位の認定、課程の修了等】

単位の設定については、「経営研究科規程」において授業科目の種別及び授業時間数を定め、単位の認定は筆答試験によって行うことを原則とし、2 単位科目については、各コースとも 15 回の授業及び筆答試験を基本としていることから、適切な授業時間が確保されている（評価の視点 2-5、点検・評価報告書 18～19 頁、資料 1-1 「経営研究科規程」）。

学生の学習時間を確保するため、1 年間の履修登録できる単位数の上限を原則として 32 単位以内としており、修了要件単位を踏まえると、学生が各年次にわたってバランスよく履修するための配慮は的確になされている。また、前期と後期の開始時に、学期間のバランスを考慮して科目を履修するよう指導がなされていることは評価できる（評価の視点 2-6、点検・評価報告書 19 頁、資料 1-1 「経営研究科規程」）。

他大学院における授業科目の履修及び入学前の既修得単位の認定については、入学前の既修得単位の認定を希望する学生は、該当科目の成績証明書及びシラバスを提出し、教務委員会の書類審査を経て面接を行うこととしており、他の大学院及び他研究科の授業科目の履修を希望する学生は、研究科長の許可を得なければならないとしていることから、教育水準及び教育課程との一体性を損なわないことに留意して、適正な手続きや審査が行われている。また、いずれの場合も 10 単位を超えない範囲で認定することとしている（評価の視点 2-7、点検・評価報告書 19～20 頁、資料 1-1 「兵庫県立大学大学院学則」）。

修了要件については、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、地域イノベーションコース、医療マネジメントコース、及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 単位以上を修得することとされている（評価の視点 2-8、点検・評価報告書 20 頁、資料 1-1 「経営研究科規程」、質問事項に対する回答及び分科会報告書（案）に対する見解）。

兵庫県立大学大学院経営研究科経営専門職専攻

修了認定の基準・方法については、必要単位数及び在学期間等が「講義要目」やパンフレット、ホームページに掲載され、新入生オリエンテーション及び学期開始時の履修ガイダンスにおいても学生に周知が図られている（評価の視点 2-9、点検・評価報告書 20 頁、資料 1-1 「講義要目」、経営研究科ホームページ）。

在学期間の短縮については、既修得単位等が修得単位として認められる場合に、単位数やその修得に要した期間その他を勘案したうえで、1年以上在学すれば修了要件を満たすものとすることを認めている。この在学期間の短縮制度は「講義要目」に記載し、入学時のオリエンテーションにおいて説明し、学生への周知が図られている。ただし、これまでに在学期間の短縮を適用した事例はない（評価の視点 2-10、2-11、点検・評価報告書 20 頁、20 頁、資料 1-1 「兵庫県立大学大学院学則」）。

授与する学位及びその名称は、「兵庫県立大学学位規程」にもとづき、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ついては「経営管理修士（専門職）【英語名称：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）【英語名称：Master of Healthcare Management】」とされている。いずれもコースの特性や教育内容にふさわしく、かつ国内外で一般に通用している学位名称であると認められる（評価の視点 2-12、点検・評価報告書 20 頁、資料 1-1 「兵庫県立大学学位規程」）。

(2) 検討課題

- 1) 学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針は、授与する学位ごとに定められていないため、改善が望まれる（評価の視点 2-1）。

2 教育の内容・方法・成果 (2) 教育方法

(1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

【項目 6：履修指導、学習相談】

学生に対する履修指導、学習相談については、新入生については毎年入学直前に開催される「新入生オリエンテーション」の際に研究科の全体説明とコース別説明を行い、入学後においてはコースごとに毎年 4 月と 10 月の 2 回行われている。特性が明確な 4 つのコース別に学部卒業生、民間企業、公務員、医療関係者や介護関係者など多様な学習歴や実務経験を有する人材を受け入れているため、コース別に説明が行われることにより、教員と学生が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とることができ、結果的に適切な履修指導や学習相談につながっている。具体的には、各年度当初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履修設計や学生指導を行っている。履修指導の指針と

して、各コース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。また、科目担当教員が行う個々の授業科目の相談に関しては、教員のオフィスアワー、連絡先（メールアドレス）を講義要目に記載するとともに、半期ごとに学生のGPAをコース担当教員に通知し、学習指導に利用している。

また、学生からの個別相談に応じる指導・相談体制が組織的に整備されており、各コース別の担当教員が学習面の相談員として個別相談に対応している。個別相談が学生側からの相談にとどまらず、委員会や教授会の場で全教員に共有されたうえで、必要に応じて学生に働きかけて指導する場合もあることは評価できる。個別相談の実施結果は、その都度記録し、事務局で保管するとともに、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、あるいは教授会において検討し、対処している（評価の視点 2-13、点検・評価報告書 22 頁、質問事項に対する回答及び分科会報告書（案）に対する見解）。

このほか、研究科長等執行部と各コースの学年単位の学生代表との間で懇談会が年 2 回、定期的実施されており、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場が設けられている。学生からの疑問や要望については、その場で回答できないものについては、後日、各コースの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している。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 委員会で議論することにより継続的な改善が図られる仕組みとなっている（評価の視点 2-15、点検・評価報告書 23～24 頁）。

学外組織と連携した学外研修（問題解決型「コンサルティング・プロジェクト」）の実施にあたっては、研修先についての守秘義務の遵守などを「経営研究科学外研修規程」において明文化し、担当教員を通じて事前のガイダンスで周知徹底を図るとともに、研修先に学生の自署、押印による誓約書を提出するなど、適切な学生指導が行われている（評価の視点 2-14、点検・評価報告書 22～23 頁、資料 1-1 「経営研究科学外研修規程」、資料 2-2 「インターンシップ誓約書フォーマット」）。

【項目 7：授業の方法等】

授業方法としては少人数教育が前提とされている。講義形式の授業では、コースの定員が上限となるが、コース間の融合を意識して各コース合同による授業科目が設けられているため、「経営戦略 B」「経営組織 B」「財務会計 B」については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定員合計 35 名程度で授業を実施している。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、「医療・介護制度論」「医療・介護関係法規」「医療・介護ファイナンス」「病院・介護組織原価計算」を両コースの定員合計 15 名程度で実施している。演習形式の授業では、「基礎演習」と「専門演習」については、各コースとも数

兵庫県立大学大学院経営研究科経営専門職専攻

名程度で開講し、フィールドスタディ系科目の学生数は、各コースとも10名程度以内となっている。講義形式及び演習形式ともに、コースごとの特性と固有科目、定員のバランス、さらにはコース間の融合に配慮しながら、可能な限り教育効果を上げられるように工夫されている（評価の視点 2-16、点検・評価報告書 24～25 頁）。

実践教育を充実させるため、講義形式の授業においても、グループ討論を実施し、ロジカルな思考にもとづいて積極的に履修生の意見をまとめ、発表する機会を設けている。また、地域イノベーションコース、医療マネジメントコース及び介護マネジメントコースの「基礎演習」、すべてのコースの「専門演習」「フィールドスタディ」を必修とするなど、適切な教育方法や授業形態を採用している（評価の視点 2-17、点検・評価報告書 25 頁）。

グローバルな視野を持った人材育成の科目については、ビジネスイノベーションコースにおいては、英語力や英語によるコミュニケーション力を涵養するための「Business English」「グローバル・コミュニケーション1～3」「Strategy and Organization」を設置し、それらを実践に生かすために「コンサルティング・プロジェクト演習Ⅰ～Ⅳ」においてフィールドスタディの一環として海外研修を実施している。また、留学生が在籍していることから、演習におけるグループ設定において、留学生と日本人学生との混成グループとなるようクラス編成を行い、異文化理解やグローバルな視野の涵養に向けた工夫がなされており、学生からも高く評価されている。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においては、「経営戦略B」において国際戦略を講義テーマに取り上げ、英語による授業、討論・発表を行っているほか、希望者には「グローバル・コミュニケーション」等の科目履修を認めている。

また、全コースの発展科目である「実践リーダーシップⅠ・Ⅱ」では地域の有力企業の実務者を招き、海外展開やグローバルビジネスの実際について議論を交えた講義を行うとともに、「経営特殊講義」を通じて海外研修を実施している（評価の視点 2-18、点検・評価報告書 25～26 頁）。

遠隔授業及び通信教育は実施していない（評価の視点 2-19、2-20、点検・評価報告書 26 頁）。

特色ある授業方法として、課題解決型コンサルティング・プロジェクトがあり、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Ⅰ～Ⅳ」、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」及び「ソーシャル・フィールドスタディ」、医療マネジメントコース及び介護マネジメントコースの「フィールドスタディ」、中小企業診断士登録養成課程の「中小企業診断実習」を実施している（評価の視点 2-21、点検・評価報告書 26～28 頁、「経営研究科ホームページ」）。

【項目 8：授業計画、シラバス】

4つのコースが設置されており、学部新卒学生と社会人学生それぞれのニーズや特性に合わせた授業時間帯と時間割が設定されている。具体的には、ビジネスインベーショコースでは月曜日から金曜日の1時限から5時限を基本に一部土曜日も開講している。一方、地域インベーショコース及び医療マネジメントコース並びに介護マネジメントコースについては、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が設定され、平日夜間の授業は設定されていない(評価の視点 2-22、点検・評価報告書 29 頁、資料 2-1 「授業時間割」)。

シラバスには、講義名、担当教員名、開講学期・期間、講義目的・到達目標、講義内容・授業計画、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・履修要件など必要な情報が記載されている。シラバスの記載事項については、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を指導することにより、すべての所定項目について記入が図られている。シラバスは講義要目のほか、ホームページにも掲載されている(評価の視点 2-23、点検・評価報告書 29～30 頁、資料 1-1 「講義要目」「経営研究科ホームページ」)。

シラバスに沿った授業の実施については、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」という質問が設けられ、検証及び改善活動に生かされている。また、アンケート結果について2017(平成29)年度前期の全科目平均をみると、5点満点で4.62となっており、学生から一定の評価を得ている。なお、シラバスの内容に変更を生じた場合には、その都度、授業の全体像からいかなる項目が変更されたのかを学生に明示し、情報開示の徹底を図っている(評価の視点 2-24、点検・評価報告書 30 頁、資料 2-4 「授業評価アンケートの実施について」)。

【項目9：成績評価】

成績評価については、授業科目の位置づけに応じて到達目標を定め、その達成度を評価することを基本的な考え方としている。具体的には、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学外研修を通じた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。以上の方針のもとに成績評価の基準・方法については、A+、A、B、C及びDの5段階評価とし、評価に応じて4点から0点までのグレードポイントが設定され、算出されたGPA(グレードポイントアベレージ)を学習指導に利用している。各科目における具体的な成績評価の基準は、講義科目及び演習科目の特性に応じて、授業への取組み、定期試験、レポート、発表内容などの評価要素ごとにその配点割合をシラバスに記載し、学生に明示している(評価の視点 2-25、点検・評価報告書 30～31 頁、資料 1-1 「講義要目」)。

成績評価の運用については、FD委員会において成績分布表を検証し、疑義が生

じた場合には教務委員会が当該教員に照会し理由を確認するなど、公正かつ厳格に行われている。また、成績評価のもとになった答案用紙、レポートその他の提出物は一括して当該専攻が保管することとしている（評価の視点 2-26、点検・評価報告書 31～32 頁、資料 1-1 「経営研究科規程」、資料 2-3 「成績分布表」）。

成績評価に関する学生からの問い合わせについては、不服申出制度が設けられており、自らの成績評価に関して不服がある学生は、単位修得一覧表の発表後、2 週間以内に学務所管課を通じて書面で不服を申し出ることが可能となっている（評価の視点 2-27）。

【項目 10：改善のための組織的な研修等】

全学的な F D 活動とは別に、研究科長を長として、すべての専任教員で構成する F D 委員会を設置しており、ほぼ毎月、定例教授会終了後に開催されている。F D 委員会では、F D の進め方、講義や演習の方法論、学外研修である課題解決型「コンサルティング・プロジェクト」の実施、学生からの要望の確認、成績分布、各学生の状況に関する情報共有など、多様なテーマについて検討が行われている。また、授業の改善や教員の資質向上に向けて、外部人材や大学理事を講師とする研修会や教員相互間の授業見学などの組織的な研修や研究を実施している（評価の視点 2-28、資料 2-5 「経営研究科 F D 委員会規程」、資料 2-6 「経営研究科 F D 委員会議事録」）。

研究者教員及び実務家教員双方の指導能力の向上とフィールドスタディ系科目の教育内容の充実を図るため、中小企業大学校が実施している「インストラクター研修」に研究者教員及び実務家教員の双方を参加させ、ロジカルシンキングの思考法を踏まえて、フィールドスタディ先の企業から得た実践的知見を学生の討議によって理論的に検証し、結論を導出する方法論を教員が修得するよう配慮している。

また、学外研修である課題解決型「コンサルティング・プロジェクト」を研究者教員が担当することは、研修先の経営者等との意見交換や現場を見学する機会を持つことにつながり、結果的に研究者教員が実務上の知見を充実させる機会となっている。さらには、フィールドスタディ系科目やコンサルティング・プロジェクトについて、特任教員や客員教員を含む実務家教員と研究者教員とが議論して進める共同指導体制を採用するとともに、F D 委員会においてコースごとに検証し、すべての教員が異なる立場からの発想方法、経験、指導方法などを学び合う仕組みとなっていることは高く評価できる（評価の視点 2-29、点検・評価報告書 33～34 頁、質問事項に対する回答及び分科会報告書（案）に対する見解）。

2010（平成 22）年度から、フィールドスタディ系科目及び演習系科目を除くすべての授業科目において学生による「授業評価アンケート」を実施している。この「授業評価アンケート」は全学共通の 16 項目に加え、オムニバス科目の内容や授業方法など専攻独自の 13 項目から構成されており、学生は 5 段階評価と自由記述形式で回

答し、担当教員はアンケートの集計結果を踏まえて今後の改善・工夫などを学生にフィードバックしている。アンケート結果は学術情報館（図書館）及び産学人材育成センターで公開している。

授業評価の結果を教育の改善につなげる仕組みとしては、FD委員会がほぼ毎月、100%に近い出席率で開催されていることがあげられる。FD委員会においては科目ごとに「授業評価アンケート」を取り上げることにより、専任教員全員によって授業内容の検討、学生の反応、成績分布、成績不良者の発見とフォローなどが行われている。これらの「授業評価アンケート」を活用したFD委員会の仕組みとその運用は、関係者間で適切に共有され、改善方策の議論が行われていると判断できる（評価の視点 2-30、点検・評価報告書 34～35 頁、資料 2-4 「授業評価アンケートの実施について」）。

教育方法の改善のための特色ある取組みとしては、学生による「授業評価アンケート」を踏まえた教員の相互評価という仕組みづくり、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べき点を検討するという組織的体制の整備があげられる。FD委員会を中心に全員参加による個別科目の改善が図られ、相互に研鑽する取組みが行われていると判断することができる（評価の視点 2-31、点検・評価報告書 35～36 頁、資料 2-5 「経営研究科FD委員会規程」）。

（2）長 所

- 1) フィールドスタディ系科目やコンサルティング・プロジェクトについて、専任教員や客員教員を含む実務家教員と研究者教員とが議論して進める共同指導体制を採用するとともに、FD委員会においてコースごとに検証し、すべての教員が異なる立場からの発想方法、経験、指導方法などを学び合う仕組みとなっていることは高く評価できる（評価の視点 2-29）。

2 教育の内容・方法・成果（3）成果

（1）経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

【項目 11：教育成果の評価の活用】

開設以来 2017（平成 29）年度末までに 344 名の修了生を輩出し、「経営管理修士（専門職）」の学位を授与された者が 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が 110 名となっている。学部新卒学生を対象としているビジネスイノベーションコース修了生について、修了時点での進路を 2013（平成 25）年から 2017（平成 29）年までの 5 年間で見ると、一般企業等への就職が 40 名、博士後期課程への進学が 1 名、起業準備等が 8 名となっている。修了生の主な就職先などの進路状況は組織的に把握され、その結果はホームページ上で公表しており、入学希望者をはじめ社会への適切な情報提供がなされている。

学位の授与状況や修了生の進路状況等を踏まえ、修了生及び在校生を対象に教育成果を評価するためのアンケート調査を実施している。2016（平成 28）年 1 月に実施した調査では、修了生の 45.6%、在校生の 84.8%から回答が寄せられ、アンケートの詳細及び回答結果とその考察は研究資料として公表し、課題の認識や改善策の検討に活用している。アンケート結果によれば、講義科目が専門性の高い内容であること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が高く評価されており、教育成果を適切に把握していると判断できる。また、コース融合での授業の意義についての質問に対する回答としては「とても意義があった」が 67.1%、「意義があった」が 23.1%となっており、コース融合科目の有効性や学生満足の高さが示されていると判断できる。このような教育成果を測定するためのアンケート調査は、長期的な視点に立って今後も継続的に実施することが期待される。

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」）については、単なる課題解決の提案にとどまらず、実際に研修先の企業における販路開拓方法の新しい工夫として活用されるなど、優れた教育成果を上げており、高く評価することができる（評価の視点 2-32、実地調査時意見交換）。

（2）長 所

- 1）学外研修（課題解決型「コンサルティング・プロジェクト」）については、単なる課題解決の提案にとどまらず、実際に研修先の企業における販路開拓方法の新しい工夫として活用されるなど、優れた教育成果を上げており、高く評価できる（評価の視点 2-32）。

3 教員・教員組織

（1）経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

【項目 12：専任教員数、構成等】

専任教員数は 2017（平成 29）年度現在 17 名（内訳は、教授 14 名、准教授 3 名）であり、法令上の基準を満たしている。みなし専任教員は 6 名のうち 1 名が他大学と兼職している。専任教員のうち、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、一定期間実務に従事した経歴を有する実務家教員は 8 名であり、実務家教員の割合は 47.1%となっているため、基準を満たしている。授業科目のうち、理論科目は研究者教員が中心に担当し、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研究者教員も一緒になって講義を行っている（評価の視点 3-1、3-2、3-3、3-4、3-7、3-9、3-10、点検・評価報告書 47～48、50 頁、基礎データ表 2）。

研究者教員及び実務家教員の採用については、「経営研究科教員の専攻基準に関する規程」において、選考基準を定めている。特に実務家教員について、実務経験に

兵庫県立大学大学院経営研究科経営専門職専攻

加え著書その他の著作、講演会や研修会等の講師実績などを基準に科目担当の可否判断を行っている。また、5年以上の実務経験を有しかつ高度な実務能力を有する教員で構成されるため、年齢が高めになっている。また、研究者教員についても、学内の大学院担当教員として、准教授の昇進基準をクリアしたうえで、昇格後3年以上の教育歴を有す者としているため、学部よりも年齢が高くなっている。年齢構成もバランスよく配置されている（評価の視点3-5、3-11、3-12、点検・評価報告書48～51頁、資料3-1「経営研究科教員選考委員会規程」、資料3-2「経営研究科教員の選考基準に関する規程」、資料3-3「経営研究科教員選考規程」）。

専任教員の職業経歴、国際経験、性別などのバランスは、9名は大学などの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し、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。みなし専任教員5名のうち、2名は経営コンサルタントとして独立開業し、コンサルタント業と並行して学生指導に当たっている。2名は医療マネジメント分野の実務家経験者、もう1名は介護マネジメント分野の実務家教員である。中小企業・地域経済関係を専門領域とする教員比率が高いことが特色である（評価の視点3-13、点検・評価報告書49頁）。

海外留学経験者は6名であり、専任教員17名のうち1名が女性である。みなし教員には、採用後、特任教授または特任准教授の称号を付与している。特任教員は教授会に参加し、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いる（評価の視点3-14、点検・評価報告書49頁）。

専任教員は、コース担当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いるが、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り、状況に応じたフレキシブルな運営体制となっている（評価の視点3-6、点検・評価報告書49～50頁）。

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、これらの領域の基礎分野・応用実践科目を担当している。現場実践型科目については、実務家教員中心に研究者教員も加わるなど教育効果が上がる仕組みを構築している（評価の視点3-8、3-10、点検・評価報告書47～49頁）。

教員組織の編制としては、各専門領域に専任教員を配置すると同時に、コース担当教員として配置し、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（評価の視点3-14、点検・評価報告書51頁）。

【項目13：教員の募集・任免・昇格】

中核科目である「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」「医療マネジメント」「介護マネジメント」「経営科学・統計」の6

つの領域について、専任教員が担当する基本方針は、堅持されていることが確認できる。また、みなし教員である特任教員については、任期を定めることなく教育研究の必要性に応じて教員の招聘を行っている（評価の視点 3-15、点検・評価報告書 50 頁、経営研究科ホームページ）。

教員の採用・昇任については、「兵庫県立大学教員人事規程」に基づき、選考についても規程どおり運用されていると判断する（評価の視点 3-16、点検・評価報告書 50 頁、資料 3-1「経営研究科教員選考規程」、資料 3-2「経営研究科教員の選考基準に関する規程」、資料 3-7「兵庫県立大学教員人事規程」）。

【項目 14：教育研究活動等の評価】

専任教員の教育研究活動等については、「教員の教育・研究・社会貢献等に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、「教育」（16 項目）、「研究」（15 項目）、「社会貢献」（8 項目）、「管理・運営」（8 項目）、「外部資金の獲得」（4 項目）を評価対象とする教員評価制度を導入して毎年評価を行っている。また、各項目の実績を明記し、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おり、評価プロセスも明確にし、評価の透明性があることは評価できる（評価の視点 3-17、3-18、点検・評価報告書 54・55 頁、資料 3-9「経営研究科教員評価委員会規程」、資料 3-10「平成 28 年度 教員活動報告書」）。

(2) 特色

- 1) 中小企業・地域経済関係を専門領域とする教員比率が高く目的との関係から特色を打ち出している（評価の視点 3-13）。

4 学生の受け入れ

(1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

【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】

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という方針のもとに 7 つの育てる人材像を示したうえで、学生の受け入れ方針をコースごとに定め、地域イノベーションコースでは、「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」、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、「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」と定めている。これらの受け入れ方針は、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。

しかし、ビジネスイノベーションコースにおいては、実務経験を求めず、学部新卒者のみを受け入れているが、育成すべき人材像に照らして、専門職大学院におけるビジネス教育の観点から、育てる人材像に適した学生の受け入れ方針となっているかを検証することが必要である。また、現在の学生の受け入れ方針において「一定の専門知識、学習意欲、学習履歴を有する人材」とやや一般的な表現にとどまっているため、入学生に求める資質及び資格を明確にするとともに、目的やコース、授与する学位と関連した求める学生像をより明確にすることが必要である（評価の視点 4-1、資料 1-2 「学生募集要項」、資料 1-3 「経営研究科パンフレット」「経営研究科ホームページ」、質問事項に対する回答及び分科会報告書（案）に対する見解）。

一般入試では、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、医療及び介護マネジメントコースが大学卒業・卒業見込者と多様な人材に門戸を開いている。推薦入試の出願資格は、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及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、外国人留学生特別選抜は、大学卒業・卒業見込者で日本語能力試験 N 1 あるいは日本留学試験（日本語）を受験した者である。推薦入試と一般入試を別に実施することで、新卒学生や社会人学生に受験しやすいように配慮している。周知に関してはホームページのほか、説明会、特にキャンパス内のみならず、学外でも説明会（三宮会場）を行い好評である（評価の視点 4-2、4-3、点検・評価報告書 58～59 頁）。

推薦入試及び一般入試で重視されるのは、受験者のキャリアプランと当該専攻の方針との合致や入学後に必要な学力の考査であり、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、資質及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。小論文、面接試験及び口述試験だけでなく、提出された書類についても内容を審査して一定の基準に基づいて得点化している（評価の視点 4-4、点検・評価報告書 59 頁）。

入学試験は、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、研究科長を長とする入学試験委員会で、採点者、問題点検者、口述試験及び面接試験の担当者などの実施に関わるすべての事項が決定され、教員及び学務課の事務職員によって行われている。また、合否判定については、入学試験委員会が資料をとりまとめ、教授会において審議したうえで合格者を決定している（評価の視点 4-5、資料 4-3 「経営研究科入学試験実施要領」）。

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については、入試選抜要項及びホームページにおいて、特別の配慮を求める場合には出願時に学務課へ

申し出るように記載し、入学試験委員会で適切な配慮を検討し実施している（評価の視点 4-6、点検・評価報告書 60 頁）。

定員管理について、入学定員に対する入学者数比率は、2015（平成 27）年度 1.16、2016（平成 28）年度 1.18、2017（平成 29）年度 1.07 と入学定員とほぼ一致しており、また、収容定員に対する在籍学生数比率は 1.14 と概ね適正に管理されている。ただし、コースとしてみると年度ごとに差が見られる（評価の視点 4-7、点検・評価報告書 60～61 頁 図表 4-3、基礎データ 90～94 頁）。

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。推薦入試では、受験者の基礎的能力を口述試験で推し量っており、ビジネスイノベーションコースにおいては、大学学部の成績、さまざまな資格試験の結果等に基づいて判断し、医療マネジメントコース及び介護マネジメントコースにおいては、実務経験上の実績、学習履歴等に基づいて判断している。また、一般入試における小論文の出題では各コースの特徴を意識して地域の企業が抱える経営課題、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配慮している。

入試のあり方については、入学試験制度委員会で検討を行い、変更すべき点があれば、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及び入学後の状況を把握したうえで問題点を抽出し、その改善を目途に入学者選抜方法、入試日程及び入学試験評価等の変更を検討している（評価の視点 4-8、点検・評価報告書 61～62 頁）。

（2）検討課題

- 1) 前回の経営系専門職大学院認証評価においても指摘したが、ビジネスイノベーションコースにおいては、実務経験を求めず、学部新卒者のみを受け入れているが、育成すべき人材像に照らして、専門職大学院におけるビジネス教育の観点から、育てる人材像に適した学生の受け入れ方針となっているかを検証することが必要である。現在の学生の受け入れ方針は、「一定の専門知識、学習意欲、学習履歴を有する人材」とやや一般的な表現にとどまっているため、入学生に求める資質及び資格を明確にするとともに、目的やコース、授与する学位と関連した求める学生像をより明確にすることが必要である（評価の視点 4-1）。

5 学生支援

（1）経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

【項目 16：学生支援】

学生生活に関する相談・支援体制の整備については、全学組織である「学生支援

機構」が企画、実施及び総括を行っている。心身の健康を保持・増進するための相談・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。健康相談をはじめとする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いる。

加えて、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。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、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。その結果、各年次 50 名前後の在籍学生数に対して年間の退学者数は 1 名ないし 2 名と極めて少ない(評価の視点 5-1、資料 5-1「兵庫県立大学学生支援機構規程」、資料 5-2「兵庫県立大学人権啓発委員会規程」、基礎データ表 7)。

各種ハラスメントの防止、相談体制の充実を目指して、「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。神戸商科キャンパスでは、専任教員の中から相談員を配置し、当該専攻の専任教員からは 2 名が相談員となっており、これら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。また、障がいを持つ学生への支援を目的として、「障がい学生支援のガイドライン」を作成し、適切な対応をとる全学体制を整備しているが、2017（平成 29）年度は、障がいのある学生は在籍していない（評価の視点 5-2、5-4、点検・評価報告書 64 頁 図表 5-1、66 頁、資料 5-4「ハラスメント対策に関するガイドライン」）。

経済的支援については、授業料免除制度及び奨学金制度があり、授業料減免状況としては、2017（平成 29）年度前期に全免 9 名、半免 4 名、後期に全免 4 名、半免 1 名となっており、奨学金は日本学生支援機構をはじめ、外部の奨学金の交付を受けている。このほか、社会人を主対象とするコースは、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、条件を満たした学生は受給が可能となっている（評価の視点 5-3、点検・評価報告書 64～65 頁、資料 5-5「兵庫県立大学授業料等の免除等に関する規程」、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）」）。

留学生、社会人学生への支援については、留学生に対する学習支援や生活支援等に関しては、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、調整を行っており、「留学生のための生活ガイド」をホームページに掲載するとともに、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。2017（平成 29）年度は、9 名の留学生が在籍しているが、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。また、社会人については、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（評価の視点 5-5、点検・評価報告書 66 頁、「兵庫県立大学ホームページ」）。

学生のキャリア形成及び就職支援については、キャンパスごとに設けられた「キャリアセンター」が扱うことになっている。これに加え、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。社会人を対象とするコースにおいては、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（評価の視点 5-6、点検・評価報告書 66～67 頁、資料 5-7「兵庫県立大学キャリアセンター規程」）。

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、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たりしている。加えて、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、学生の活動等をサポートするようにしている。

同窓会組織としては、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、在学生及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、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。また、全学同窓会組織に加えて、修了生のリカレント教育の推進母体づくりとともに、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専攻独自の同窓会組織を 2013（平成 25）年 3 月に発足させている（評価の視点 5-7、点検・評価報告書 67 頁）。

学生支援の実効性、課題を把握するため、全学規模での学生生活実態調査を実施し、学生の指導・支援体制及び環境整備の改善に努めている。専攻独自の取組みとして、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を設け、ここで出された学生の要望については、教授会で検討することとしており、教育環境等の改善に学生の意見を反映させるよう努めている。さらに同窓会等の機会を通じて、修了生に対するリカレント教育の充実も図っている（評価の視点 5-8、点検・評価報告書 68 頁）。

6 教育研究等環境

(1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

【項目 17：施設・設備、人的支援体制の整備】

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（パソコン教室）を確保し、また演習室として 9 室を確保しており、コースをまたがった基礎科目の場合にも対応可能である。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

兵庫県立大学大学院経営研究科経営専門職専攻

し、ビジネススクールとしての特性を生かすためホワイトボードを複数備えている。講義室及び演習室では、パソコンとプロジェクタを利用して教材提示が可能である。また、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（評価の視点 6-1、点検・評価報告書 71 頁）。

大学院生研究室（自習室）は 6 室あり、研究室 2 を除く各研究室にパソコンを設置している。研究室 3 は当該専攻専用の自習室、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。さらに、研究棟 I に学生交流のための学生談話室があり、情報・意見交換の場として活用している（評価の視点 6-2、点検・評価報告書 71 頁）。

障がいのある者のための整備として、神戸商科キャンパスは、兵庫県の「福祉のまちづくり条例」に基づいて、車いすで通行できる傾斜路の設置等がされている。このユニバーサル施設情報は兵庫県及び研究科のホームページに掲載している（評価の視点 6-3、点検・評価報告書 71～72 頁、「経営研究科ホームページ」）。

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」及び「兵庫県立大学学生情報システム」に依存し、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。教員は、個別研究室でネットワークに接続可能なパソコンを利用している。産学人材育成センターには、貸出用のノート型パソコンを準備しており、学生は、学外での研修において利用できる体制をとっている。

ネットワークについては、各教員の研究室への LAN 接続が完備され、院生自習室では F E R E C 接続によって有線 LAN で接続できるようにしている。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」「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（評価の視点 6-4、点検・評価報告書 71 頁）。

教育研究のための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。教務・入試に関する事務は学務課が担当しており、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、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を行っている。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、職員は、産学公人材イノベーション推進協議会の事務に加えて、学生窓口の業務も担当することから、土曜コースの学生と事務組織との連絡役を担っている（評価の視点 6-5、点検・評価報告書 72 頁）。

兵庫県立大学大学院経営研究科経営専門職専攻

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、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の場で施設・設備に関する意見を聴取し、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及び兵庫県立大学本部との交渉を行い、実際に対応している（評価の視点 6-6、点検・評価報告書 72 頁）。

【項目 18：図書資料等の整備】

神戸商科キャンパスの図書館（神戸商科学術情報館（図書部門））は、蔵書数約 53 万冊、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 O P A C（蔵書検索システム）が利用可能である。2017（平成 29）年 4 月 1 日現在、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、210,697 冊、所蔵する雑誌は 3,558 種類である。また、教員 O B や学生 O B からの基金を活用した会計・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）ほか、総合企業情報データベース eol も利用可能である（評価の視点 6-7、点検・評価報告書 74 頁、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 年度版）」「兵庫県立大学神戸商科学術情報館ホームページ」）。

図書館は、平日は 9 時～19 時（春季・夏季・冬季の休業中は 9 時～17 時）、土曜日は 9:30～20:30 に開館しており、学生の学習及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、他キャンパス図書館からの図書の取り寄せは無料である。図書資料等に関しては、前身の神戸商科大学の時代から、継続的に経営関連の蔵書が蓄積されるとともに雑誌・電子ジャーナルも多数所蔵していること、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）による相互利用の便を図っているなど充実している（評価の視点 6-8、6-9、点検・評価報告書 74 頁、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ホームページ」、実地調査の際の施設見学）。

【項目 19：専任教員の教育研究環境の整備】

高度に専門化された授業の準備を可能とするため、専任教員の授業担当時間に配慮しており、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。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（評価の視点 6-10、点検・評価報告書 75 頁、基礎データ表 3）。

兵庫県立大学大学院経営研究科経営専門職専攻

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、神戸商科キャンパスに立地する学部にも所属する教員の個人研究費と同額を最低限保障したうえで、当該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、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している。特任教員を含む専任教員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、机及び椅子、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、パソコン及びプリンタを標準装備している（評価の視点6-11、点検・評価報告書75頁、基礎データ表8）。

内地留学及び在外研究員の制度があり、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ものの、2012（平成24）年に教員1名が在外研究員制度（短期）を利用した後はこれらの制度を利用した事例はない（評価の視点6-12、点検・評価報告書75頁、資料6-3「教育職員内地留学に関する内規」、資料6-4「県立大学教育職員の在外研究員等の取扱内規」）。

7 管理運営

(1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

【項目20：管理運営体制の整備、関係組織等との連携】

管理運営体制については、独立研究科として設置され、規程に基づき教授会が置かれ、専任教員は教授会構成員となる。その審議事項も規程に定められている。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、それぞれの規程を整備している（評価の視点7-1、7-2、点検・評価報告書77～78頁、資料1-1「経営研究科規程」、資料7-2「経営研究科教授会規程」、資料7-3「経営研究科委員会諸規程」）。

研究科長の任免についても、規程に基づき適切に運営されている（評価の視点7-3、点検・評価報告書78～80頁、資料7-5「兵庫県立大学学部長等選考規程」）。

「産学公人材イノベーション推進協議会」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の実施のため、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発足させたもので、これらの業務を担う事務局組織として専攻内に「産学人材育成センター」を設置している。同センターが中心となって外部機関との連携を協議し、協定や契約の内容を吟味したうえで、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（評価の視点7-4、点検・評価報告書80頁）。

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し、会計研究科との間の共通分野では、専任教員が兼担し授業を担当してい

る。また、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、研究科2年の5年一貫教育を提供し、教育効果を高めている（評価の視点7-5、点検・評価報告書80頁）。

【項目21：事務組織】

事務組織は、「総務課」「学務課」「学術情報課」の3つの課があり、窓口受付時間も授業期間に合わせてフレキシブルな受付時間となっている。人員についても正規職員19名、その他の職員を含め54名の体制である（評価の視点7-6、点検・評価報告書81頁）。

3課の意思疎通を図るための課長会議が適切に運営されているほか、神戸商科キャンパス内の懸案事項調整の会議も毎月1回開催され、円滑な運営、情報共有の仕組みができていく（評価の視点7-7、点検・評価報告書81頁、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」）。

「産学公人材イノベーション推進協議会」の運営業務を担う産学人材育成センターは、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、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を業務内容としている。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、当該専攻の目的を達成するための特徴的な組織となっている（評価の視点7-8、点検・評価報告書82頁）。

8 点検・評価、情報公開

(1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

【項目22：自己点検・評価】

自己点検・評価のために仕組み・組織として、「自己評価委員会」を設置し、継続的に自己点検・評価報告書を作成・公表している。また、外部評価委員会により、自己点検・評価に関する評価を受けている。さらに、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」による定期的な評価も受けている（評価の視点8-1、点検・評価報告書83～84頁、資料8-1「兵庫県立大学自己評価委員会規程」、資料8-2「経営研究科自己評価委員会規程」）。

自己点検・評価、認証評価の結果を教育研究活動の改善・向上に結びつけるため、「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（評価の視点 8-2、点検・評価報告書 83 頁）。

2013（平成 25）年度の本協会の経営系専門職大学院認証評価において指摘した 17 の検討課題について、コース間融合として、コース間の共通受講科目の配置や、フィールドスタディの合同報告会開催のほか、学生からの意見が迅速に反映できるように懇談会を実施するなどの対応がなされており、概ね改善されていると判断する（評価の視点 8-3、8-4、8-5、点検・評価報告書 83～91 頁、資料 8-2「経営研究科自己評価委員会規程」、資料 8-3「平成 28 年度自己点検・評価報告書」）。

【項目 23：情報公開】

自己点検・評価の結果はホームページで広く公表し、冊子を作成し配付している。また、分野別認証評価結果もホームページにて公開し、パンフレットにおいても情報を掲載している。さらに、中期計画において、情報公開の重要性を強調している。そのためホームページの充実、パンフレットの配付、説明会・オープンキャンパスの開催、大学訪問等の活動を推進し現状を客観的に伝える工夫をしている（評価の視点 8-6、8-7、8-8、8-9、点検・評価報告書 93～95 頁、資料 8-4「兵庫県情報公開条例」、資料 8-5「兵庫県立大学情報公開条例施行規程」「経営研究科ホームページ」）。

以 上