

21世紀COEプログラム 平成15年度採択拠点事業結果報告書

1. 機関の 代表者 (学 長)	(大学名) 同志社大学	機関番号	34310
	(ふりがな<ローマ字>) (氏 名) HATTA EIJJI 八田 英二		

大学の将来構想

(1) 拠点形成の将来構想

同志社大学は、創立（1875年）以来、キリスト教主義、自由主義、国際主義を教育の理念として、多くの「良心を手腕に運用する人物」を輩出してきた。

平成15年度（申請時）から、研究教育の高度化をはかり、世界的な研究教育拠点を形成するため、研究センター方式による新たな研究領域の開発と研究体制の改革を進める「研究開発5ヵ年計画」をたてた。

建学の精神に基づき、グローバルな現代の諸課題に取り組む「研究センター」を立ち上げ、「同志社だからできる」かつ「同志社しかできない」研究拠点形成を目指した。21世紀に向う「共生への志」（同志社創立125周年記念シンポジウムテーマ：2000年11月）の実質化を理念として、次の基本コンセプトを掲げた。

- ①人々の安心・安全・幸福の追求（Security）
- ②人道・人権、社会正義の実質化と保障（Humanity）
- ③豊かな社会を実現するシステムの構築（Quality）

このような理念のもと、2003年2月に8つの研究センターを立ち上げ、これらの研究センターと大学院研究科との連携による研究教育拠点形成を進めるものであった。具体的には、6つの「21世紀COEプログラム」を推進し、新たな研究科専攻の設置、研究科横断的インスティテュートなどの創設を目指した。

結果として平成15年度21世紀COE採択は、「一神教の学際的研究」と「技術・企業・国際競争力の総合研究」の2つのプログラムであった。なお、不採択となった拠点についても、事業規模を縮小せざるを得ないものの、次に述べる大学としての「支援策」は5年間継続して行うものとした。

21世紀COEプログラム終了後の大学の対応については、同志社大学の特色ある拠点形成を継続して発展させるため、「高等研究教育機構（仮称）」を設置して、若手研究者育成を強化する基本方針を明確にした（平成17年「中間評価進捗状況報告時」）。

(2) 大学の支援策及びマネジメント体制

拠点形成推進のための体制として、研究センター（群）と、既存のリエゾンオフィス、知的財産センター、寄付教育研究プロジェクト（群）をあわせ、新たに研究開発推進機構を設置し、研究推進・支援を統合

的に行う体制整備を図るものとした。支援の事務組織として、事務組織の改組を行い、研究開発推進室（研究開発推進課、研究支援課の2課体制）を同機構のもとに置いた。COEプログラムの事務所管課を研究支援課とし、申請時は室長1名のほか、課長1名、課員2名で発足した。

拠点形成のための大学の支援策としては、①多彩な研究人材を集めるため、専任フェロー、客員フェロー等研究員制度を整備すること。②国際的な人材育成の拠点整備のため、海外の学術研究機関との交流を一層促進すること。③拠点形成の「研究センター」に対する予算措置、スペースを確保することを柱とした。

研究人材の確保については、申請時、専任フェロー3名、客員フェロー21名（いずれも6つのCOEプログラムの計）であったが、本拠点形成計画のみならず、大学全体の研究人材の充実をはかるため、任期付教員制度、客員教員制度等を整備するとともに、あわせて「教員増員計画」を打ち立てた。2003年度本学教員数は488名（助手を含む）であった。

学長を中心としたマネジメント体制については、大学の支援の具体策を迅速に決定し、実施するために学長を本部長とする「COE推進本部会議」を設置した。

「COE推進本部会議」は、各拠点リーダーと密接な連携を図り、検討・実施すべき事項として次の7項目を定めた。①拠点形成に係る施設・設備の整備、②拠点形成計画に係る大学院整備計画の策定、③事業推進担当者以外の研究員、研究支援者などの受入れ体制の整備、④若手研究者育成のための必要な制度等の整備、⑤国際的な連携プログラムを実施するために必要な情報環境の整備、⑥研究成果の公表、発信に関する支援措置、⑦事業推進担当者が事業実施に必要な時間を確保するための負担軽減措置である。

また、21世紀COEプログラムの遂行にあたり、全体的な視点から、学長が適切な助言を求めることのできる「COE学長特別補佐」を置くこととし、COEプログラムの拠点リーダーあるいは専任フェローから3名を委嘱することとした。

先述したように、COE採択拠点は2つにとどまったことにより、大学として、この21世紀COEプログラムの実施のため、全学を挙げて取り組むこととした。

3. 達成状況及び今後の展望

(1) 達成状況

① 拠点形成の将来構想

採択時の大学将来構想は、一言でいえば、新たな研究領域を切り開き、建学の精神に根ざした特色ある研究教育拠点を形成し、国際的な若手研究者を育成することであった。採択時は8つの研究センターであったが、「一神教学際研究センター」（以下「C I S M O R」という）、「技術・企業・国際競争力研究センター」（以下「I T E C」という）を中核とした21世紀COEプログラムの採択により、学内におけるプロジェクト研究、競争的資金への応募の意欲が高まり、平成20年3月現在で24の研究センターが設置されている。これらの研究センターは、COEプログラムのほか私立大学学術研究高度化推進事業、大学院教育改革支援プログラムなどの推進役を果たしている。2つのCOEはもとより、多くの研究センターの活発な研究活動により、本学の研究水準は確実に向上してきている。

大学院教育体制の整備については、「一神教の学際的研究」プログラムでは当初の計画どおり、平成17年度、神学研究科に「一神教学際研究コース」を開設した。「技術・企業・国際競争力の総合研究」プログラムでは独立研究科の開設を目指したが、そこまでは至らず、平成17年度から総合政策科学研究科（博士後期課程）の「技術・革新的経営研究（T I M）コース」として出発した。T I Mコースは、平成21年度から、T I M専攻（博士5年一貫制）として充実する。さらに、COEの拠点ではないが「ヒューマンセキュリティ研究センター」の研究実績をもとに、総合政策科学研究科に「ヒューマンセキュリティ研究コース」を開設している。これらのコースは「研究科横断的インステテュート」としての貴重な試みとして、今後の大学院改革に繋がるものと考えられる。

平成19年度には、高等研究教育機構（学長が機構長）を設置し、C I S M O RとI T E Cを同機構の「先端的教育研究拠点」に指定し、21世紀COEプログラム「後」も継承発展させる体制の整備を行った。

② 大学の支援策及びマネジメント体制

国際的な若手研究人材育成のためには、海外の研究拠点との連携・交流が必要であり、本学は、平成17年に国際連携推進機構を設置し、研究者、学生の国際連携・交流を積極的に推進・支援してきた。特に本COEの研究科間、研究センター間の連携・交流を支援し、申請時2か国3大学・機関であった海外の連携機関は、

平成20年3月現在15か国19機関となっている。

研究者の充実については、客員フェローとして内外の著名な研究者の受け入れを強化し、申請時は、C I S M O R 4名、I T E C 10名であったが、現在、それぞれ14名、11名を受け入れている。また、大学全体の教員充実策をすすめ、現在、専任教員は有期を含み685名である。

支援の事務体制については、研究支援課の人員増（係長1名、課員1名、支援契約職員2名）をはかるとともに、C I S M O R、I T E Cの研究支援者の充実をはかってきた。

COE推進本部会議を中心とした学長のマネジメント体制については、客員フェロー、RA、COE特別研究員等研究者の受け入れやその制度的な整備、スペースの確保及び予算措置、事業推進担当者の負担軽減措置などは、迅速に決定され実施されてきたといえる。また、国際連携の支援については、国際連携推進機構で行うこととなり、本COE推進本部会議で扱うことは少なかった。

COE推進本部会議は、学長を始め大学執行部と拠点リーダー、サブリーダーとの会議体であり、具体的な支援策については拠点側の要望を汲み入れ迅速に決定してきたことは評価できるが、21世紀COE「後」の大学の拠点形成をどのように進めるかについて、早い段階で突っ込んだ議論がなされるべきであった。この点における討議の不足は率直に反省すべきことである。「COE学長特別補佐」についても、3名が属するプログラムが不採択であったという事情もあり、単発的・個人的な助言にとどまり、効果的、組織的な活用には至らなかった。

(2) 今後の展望

本COEについては、グローバルCOEへ発展させるべく申請をしたところである。

今後、本学は、①教員の個人研究を基盤としつつ、新たな研究領域の開発、プロジェクト研究を推進するための研究開発推進機構と、②先端的な研究を実施し、大学院における若手研究者育成と連携したプログラムを実施するための高等研究教育機構という2つの仕組みでもって、研究教育の拠点化を推進していく。そのためには、大学院教学体制の改革が必要であり、現在、総合企画会議（学長が議長）で真剣な議論を展開しているところである。また、研究組織の見直し（研究環境構想）も視野に入れて研究水準の向上を図っていく所存である。

21世紀COEプログラム 平成15年度採択拠点事業結果報告書

機 関 名	同志社大学	学長名	八田英二	拠点番号	I25	
1. 申請分野	F<医学系> G<数学、物理学、地球科学> H<機械、土木、建築、その他工学> I<社会科学> J<学際、複合、新領域>					
2. 拠点のプログラム名称 (英訳名)	技術・企業・国際競争力の総合研究 (Synthetic Research on Technology, Enterprise and Competitiveness)					
研究分野及びキーワード	<研究分野:地域研究>(知識創造) (MOT:技術経営) (企業組織) (人的資源) (国際競争力)					
3. 専攻等名	総合政策科学研究科(総合政策科学専攻) 研究開発推進機構(技術・企業・国際競争力研究センター)					
4. 事業推進担当者	計 32 名					
ふりがな<ローマ字> 氏 名	所属部局(専攻等)・職名	現在の専門 学 位	役割分担 (事業実施期間中の拠点形成計画における分担事項)			
(順次リーダー) NAKATA YOSHIFUMI 中田 喜文 DAVID HUGH WHITTAKER デイビット ヒュー ウィッタカー ISHIDA MITSUO 石田 光男 ROBERT COLE ロバート コール YAMAGUCHI EIICHI 山口 栄一 JAMES LINCOLN ジェームス リンカーン KANEDA SHIGEO 金田 重郎 CLAIR BROWN クレア ブラウン HASEGAWA HARUKIYO 長谷川 治清 SIMON DEAKIN サイモン ディーキン SUZUKI YOSHIMI 鈴木 良治 SANFORD JACOBY サンフォード ジャコビー OJIMA FUMIAKI 尾嶋 史章 PAUL RYAN ポール ライアン HAMA NORIKO 浜 矩子 PHILIPPE BYOSIERE フィリップ ビオジェル OKUBO TAKASHI 大久保 隆 NAKAGAWA MASARU 中川 優 HAGA HIROHIDE 芳賀 博英 JOCELYN ROBERT ジョセリン プロバート TERAI MOTOHIRO 寺井 基博 FUJIMOTO MASATO 藤本 昌代 NAKATA TETSUO 中田 哲雄 KITA TOSHIRO 北 寿郎 HAYAKAWA MASARU 早川 勝 KANAKITA HIDETAKA 川北 英隆 YAGI TADASHI 八木 匡 SAITO ATSUSHI 佐藤 厚 KANAI AKIHIKO 川井 昭彦 YOSHIDA MASAO 余語 真夫 ALAN HUGHES アラン ヒューズ TIANBIAO ZHU ティアンビャオ ズー	総合政策科学研究科(総合政策科学専攻)・教授 研究開発推進機構・客員フェロー(平成19年4月1日ビジネス研究科(ビジネス専攻)・教授から所属・職名変更) 総合政策科学研究科(総合政策科学専攻)・教授 研究開発推進機構・客員フェロー(平成19年4月1日ビジネス研究科(ビジネス専攻)・教授から所属・職名変更) ビジネス研究科(ビジネス専攻)・教授 研究開発推進機構・客員フェロー 工学研究科(知識工学専攻)・教授 研究開発推進機構・客員フェロー ビジネス研究科(ビジネス専攻)・教授(平成16年4月1日研究開発推進機構・客員フェローから所属・職名変更) 研究開発推進機構・客員フェロー 商学研究科(商学専攻)・教授 研究開発推進機構・客員フェロー 文学研究科(社会学専攻)・教授 研究開発推進機構・客員フェロー ビジネス研究科(ビジネス専攻)・教授 ビジネス研究科(ビジネス専攻)・教授 商学研究科(商学専攻)・教授 工学研究科(知識工学専攻)・准教授 研究開発推進機構・客員フェロー 社会学部産業関係学科・准教授(平成17年4月1日文学部社会学科・助教から所属変更) 社会学部産業関係学科・准教授(平成17年4月1日文学部社会学科・助教から所属変更) ビジネス研究科(ビジネス専攻)・教授(平成16年4月1日研究開発推進機構・客員フェローから所属・職名変更) ビジネス研究科(ビジネス専攻)・教授(平成16年4月1日研究開発推進機構・客員フェローから所属・職名変更) 司法研究科(法務専攻)・教授 総合政策科学研究科(総合政策科学専攻)・教授 経済学研究科(経済政策専攻)・教授 総合政策科学研究科(総合政策科学専攻)・教授 総合政策科学研究科(総合政策科学専攻)・教授 文学研究科(心理学専攻)・教授 研究開発推進機構・客員フェロー 研究開発推進機構・客員フェロー	人的資源管理 Ph. D. 産業社会学 Ph. D. 人的資源管理 経済学博士 技術経営 Ph. D. 技術イノベーション 理学博士 企業ネットワーク Ph. D. 情報工学 工学博士 企業組織・人材論 Ph. D. 比較企業経営 Ph. D. コーポレートガバナンス Ph. D. 企業ネットワーク 経済学博士 コーポレートガバナンス Ph. D. キャリア選択論 学術修士 人材育成 Ph. D. マクロ経済論 技術経営 Ph. D. 金融論 管理会計 経営学修士 情報工学 工学博士 企業経営 Ph. D. 雇用法 法学修士 技術政策 博士(社会学) 中小企業論 情報システム 工学博士 コーポレートガバナンス 法学修士 コーポレートガバナンス 公共経済学 経済学博士 人材育成 社会学博士 経済政策 Ph. D. 社会心理学 文学修士 人材育成 Ph. D. 政治哲学 Ph. D.	技術・企業・国際競争力研究センター長、プログラム総括 技術・企業・国際競争力研究センターディレクター、 ハイテク企業家/4カ国比較班リーダー グローバル人的資源管理班リーダー ITC産業班リーダー 技術戦略と政策班リーダー 東アジアHRM班リーダー 情報システム班リーダー CWTS連携担当、半導体産業班リーダー ジャーナル長、4カ国比較班副リーダー CBR連携担当、ガバナンス班リーダー デジタル班リーダー ガバナンス班副リーダー グローバル人的資源管理班副リーダー(平成17年3月31日交替退任) グローバル人的資源管理班副リーダー(平成18年3月31日交替退任) 起業とファイナンス班副リーダー(平成17年3月31日交替退任) ナレッジドメイン班リーダー 起業とファイナンス班リーダー(平成17年3月31日交替退任) 起業とファイナンス班リーダー(起業とファイナンス班副リーダーから平成18年4月1日役割変更) 情報システム班副リーダー ケーススタディー総括、4カ国比較班副リーダー グローバル人的資源管理班副リーダー 技術戦略と政策班副リーダー 産官学連携長、技術戦略と政策班副リーダー(平成18年3月31日交替退任) データベース長、情報システム班副リーダー ガバナンス班副リーダー(平成17年4月1日追加) 起業とファイナンス班リーダー(平成17年4月1日追加、平成18年3月31日退任) 創造性研究班リーダー(東アジアHRM班副リーダーから平成18年4月1日役割変更)(平成17年4月1日追加) グローバル人的資源管理班副リーダー(平成18年4月1日追加) 産業データ分析班リーダー(平成18年4月1日追加) 創造性研究班副リーダー(平成18年4月1日追加) 企業家比較、産官学連携プロジェクト(平成19年4月1日追加) 北京大学行政管理学院連携担当、 東アジアプログラム班リーダー(平成19年4月1日追加)			
5. 交付経費(単位:千円) 千円未満は切り捨てる () : 間接経費						
年 度(平成)	15	16	17	18	19	合 計
交付金額(千円)	59,000	116,400	110,200	144,160 (14,416)	150,000 (15,000)	579,760

6. 拠点形成の目的

① 目的

日本企業の国際競争力の劣化、そしてその反映としての日本経済の長期にわたる不調は、雇用不安のみならず社会全体から活力とエネルギーを奪っている。このような日本経済が活性化され、安定的で持続可能な社会・経済発展が実現されるためには、日本企業と大学を含む各種研究機関が持つ知識・技術のシーズを探索し、それらの中から実用可能性のある技術を選別し、さらにそれらを商品化する技術戦略の構築が必要である。本プログラムは、こうした状況を踏まえ、企業の技術経営戦略とその実行を促進する革新的経営手法、およびマクロなイノベーションシステム、すなわちTIM (Technology and Innovative Management) と言われる領域についての総合的研究を行うことを目的とする。

② 意義・ユニーク性

MOTと呼ばれる学問領域については、欧米の主要なビジネススクールにおいて30年近い研究蓄積がある。しかし、日本における研究は緒に付いたばかりで、それに特化した大学院研究科や研究機関も未だ5指にも満たない。このような中、本プログラムは、既存のMOT研究にとどまらず、1) MOT促進的な革新的経営手法と、2) これを外的に規定する科学技術政策を含むマクロなイノベーションシステム、さらには、3) MOT活動が持つ社会性、およびMOT活動の持つ環境インパクトを考慮した経済システムの持続可能性についても研究する点に大きな特徴がある。その意味で本拠点は、先端科学技術の創造とその応用が、企業活動を通して如何に人々の生命と生活の質を向上させ、共生社会の構築に貢献しうるかを探求し、さらには先端領域の研究者を養成することで、21世紀の人類の進歩と共生に貢献することを目指すものである。

③ 研究方法の特色

研究方法からみた本プログラムの特色の第1は、文理融合にある。社会科学研究者と理工学研究者が一つの教育・研究ユニットに組織され、「技術」「イノベーション」といった文理横断的現象・課題を共同で探求することによっ

て、既存社会科学のMOT研究、イノベーション研究を超えた、新しい価値の創造を目指す。

特色の第2は、国際連携である。本COEプログラムの推進母体である技術・企業・国際競争力研究センター (ITEC) という多国籍研究者集団を核として、一大学の枠を超え、ケンブリッジ大Centre for Business Research(CBR)およびカリフォルニア大バークレー校Center for Work, Technology and Society (CWTS) 等、国際的に高い評価を受ける海外の研究機関と、研究員の相互派遣に基づくプロジェクト方式での共同研究、その研究成果の共同出版物形式での社会還元、さらにTIMビジネスケースの共同構築を通しての共同教材開発を行うことで、実質的な国際連携大学院を構築する。そして、その成果は、世界に開かれた国際Ph.D.ワークショップの開催やTIMビジネスケースの国際公開を通して世界中に開放し、日本で生み出された知見を人類と共有する。

④ 5年後に期待される研究・教育の成果

本プログラムで行う事業が終了した5年後に期待される研究・教育の具体的成果は次のようなものである。

成果1：3国際拠点合同のWorking Paper Seriesを4ヵ年で48編発刊する。これは、Web上にも公開し、その成果を広く世界に還元する。

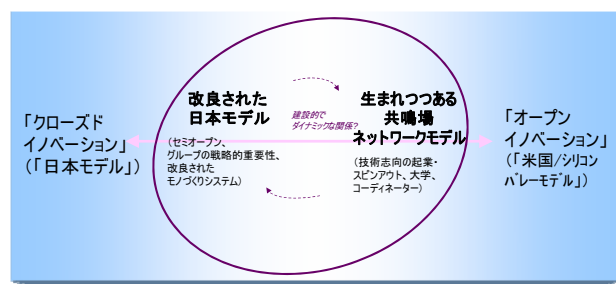
成果2：教育研究ツールとしてのビジネスケースを、前半2ヵ年で20、最終的には50ケース、内1/3は京都型革新的ビジネスモデルとして編集し、そのデータベース化を行う。

成果3：TIM関連研究を行う学生を毎年5名、ITECのリサーチインターンとして受け入れる。プログラム第2年度からは国際Ph.D.ワークショップを開催し、内外から15名招聘し、研究指導を行う。

成果4：TIMに関する後期課程独立大学院プログラムを開設し、プログラム終了年度末には第1期10名のPh.D. in TIMの第1号を世界に輩出する。

7. 研究実施計画

本プログラムの当初計画では、「技術戦略研究」、「革新的経営・組織研究」、「国際競争力研究」という3つの研究領域の下、10の個別研究プロジェクトを進行させることとしており、実際、この計画に沿って研究をスタートさせた。しかし、研究開始から1年余り、主にフィールド調査を通じて、90年代の日本企業のイノベーション力と国際競争力低下の原因、および今後の発展の方向性を探求した結果、今後の日本のイノベーションは、a) 起業家と大学、及び様々な企業がオープンな関係性の中で競争的に発展していくネットワークモデルと、b) 大企業の従来のクローズドなイノベーションモデルにオープンな関係性を取り入れた改良型日本モデル、この2つのモデルが互いに建設的な関係を築きながらダイナミックに発展していく形に収束していくとの仮説に至った。



資料) 事業推進担当者 D.H.Whittaker作成

そこで、この仮説の検証と、上述した、1) 革新的経営手法、2) マクロなイノベーションシステム、3) 持続可能性という3つの研究領域との整合性に配慮し、研究全体を「イノベーションのネットワークモデルに関する研究」「イノベーションの改良型日本モデルに関する研究」「イノベーションを生み出す基盤環境に関する研究」「イノベーション成果の社会還元に関する研究」という4つの研究領域に再編し、新規立ち上げプロジェクトを含め、合計で21個の研究プロジェクトを推進することとなった。以下では、4つの研究領域の内容について述べる。

【イノベーションのネットワークモデルに関する研究】

オープンイノベーション／ネットワークイノベーションとは、大学や研究施設とそこから創出されたさまざまなベンチャー企業との自

由でオープンな交流によって創出された新しい技術やそれを具体化した商品、サービスモデルを指す。この研究領域は、技術者や起業家を対象としたサーベイ調査や京都企業を中心としたケーススタディーによって、日本におけるネットワークイノベーションの実態とそのメカニズム、及び問題点の解明を通して有効な政策提言を目指す。

【イノベーションの改良型日本モデルに関する研究】

20世紀のイノベーションの大半は、大企業あるいは大企業を中心とした企業グループという閉じた組織の中で生み出されてきた。しかし、近年、急加速度的に発展している製品アーキテクチャーのモジュール化や技術革新の中で、研究開発リソースを大学やベンチャー企業に求める等、よりオープンな関係性の中で研究開発を展開していこうとの考え方が、日本の大企業の中にも広がっている。この研究領域は、改良型日本モデルともいべきこのイノベーションモデルの実態と、それを支える企業の人と組織の在り方について研究する。

【イノベーションを生み出す基盤環境に関する研究】

ネットワークモデルであれ、改良型日本モデルであれ、イノベーションを生み出すのは人と組織に他ならない。この研究領域は、人と組織の創造性を高め、イノベーション促進的な企業組織や報酬インセンティブ制度、人材教育の在り方について研究する。

【イノベーション成果の社会還元に関する研究】

今日、地球環境問題に代表されるように、20世紀の技術利用による負の遺産が、人類、さらには地球環境の存続までも脅かす問題になり始めている。また一方で、人々は、物質的な充足を超えた、生活の内実、突き詰めるならば生活の質の向上を求め始めている。この研究領域は、地球環境と共存し得る持続可能な社会経済システムを構築するとともに、そのシステムが人々の生活の質を高めていく、新しい「技術」の活用方策について研究する。

8. 教育実施計画

本拠点の教育プログラムは、1) 国際3拠点方式、2) 産官学連携方式、3) 教育・研究の相互補完方式、4) 4層構造方式の4点を特色とする。以下、教育プログラムの時系列の展開計画と、4つの特徴を説明する。

① プログラム展開計画

教育プログラムについてはその対象学生を段階的に拡張し、その拡張に対応する形で教育プログラムを発展的に構築する。

まず初年度は、ITECのフェローから指導を希望する同志社大学内の他研究科、及び国内他大学研究科後期課程の院生に対して、オープンチュートリアルという、研究科そして大学横断的な博士論文指導制度をスタートさせ、また学内外の後期課程院生を研究プロジェクトへRAとして参加させることを通してOJTで研究ノウハウを習得させるリサーチインターン制度を構築する。

第2年度には、その対象学生を国外まで広げ、国内他大学研究科および海外大学でTIM分野の博士論文を作成中の学生に対し、国際Ph.D. ワークショップを開催し、参加者を公募し、レフリー選考をパスした学生を、技術・企業・国際競争力研究センターのAssistant fellowとしてWorkshopに招聘し、作成途上の博論の報告とその論文のGroup Referringを行うことで世界のTIM研究者予備軍を教育する。

第3年度には、日米欧3大学連携方式によるTIMに関する後期課程独立大学院プログラム「技術戦略革新経営研究科」を同志社大学に開設し、国の内外から学生を受け入れ、プログラム終了年度の平成20年3月末には第1期のPh.D. in TIMを世界に輩出し、それ以降TIMに関する研究者養成機関として世界のTIM研究の発展に貢献する。

② 4つの特徴

1) 国際3拠点方式：この教育プログラムは、日英米のTIM研究の基幹的研究所である同志社大学ITEC、ケンブリッジ大CBR、およびカリフォルニア大バークレー校CWTSの3研究所が連携して行う。

2) 産官学連携方式：産業界と国・地方のさまざまな政府・自治体が、a)得意分野で教授陣を派遣し、b)それぞれの組織をフィールドスタディーおよびケーススタディーの対象として提供し、c)学んだ成果を実践して検証するための機会をプラクティスインターンとして受け入れる。

3) 教育・研究の相互補完方式：ITECの研究はシニアフェロー(SF)、ポスドクを中心とするジュニアフェロー(JF)、そして博士後期課程学生のアシスタントフェロー(AF)によって実行されるが、これら3層の研究者は実質的研究遂行者であるJFをSFが助言することでJF教育を行い、JFはその助言に基づき研究の実際をAFの補助のもと、実行することでAFの研究遂行能力をOJTで鍛える。その結果SFは共同論文の形で効率よく多くの研究成果を生みだせる。この3者の日常的交流の中で研究と教育が同時的・補完的に遂行できる。

4) 4層構造方式：TIM後期課程独立大学院プログラム、リサーチインターン、国際Ph.D. ワークショップ、オープンチュートリアルという大学院博士後期課程を対象とする4つのサブプログラムは、その教育の負荷と対象の広さの点で相互に異なり、それらが相互補完的に機能する。対象は狭く、教育負荷の大きいTIM後期課程、対象は広いが短期であるため負荷の低い国際Ph.D. ワークショップ、対象・負荷共に低い学内院生を対象とするオープンチュートリアル、そして対象・負荷ともに大きいリサーチインターンの4形態を有機的に運用することで、目的・制約の異なる学生に対し幅広く対応する。

9. 研究教育拠点形成活動実績

①目的の達成状況

1) 世界最高水準の研究教育拠点形成計画全体の目的達成度

研究面と教育面に分けて、目標の達成状況を述べる。まず、研究面では、国際共同発行を含めたリサーチペーパーによって研究成果をタイムリーに公開するとともに、公募審査プロセスを通じた国際学会での多数の報告、ハーバード大学他からの招待講演、国際的に評価の高い国際学術雑誌による論文出版、および国際的に権威ある出版社（Cambridge University Press、Princeton University Press、Palgrave Macmillan）からの成果の出版、ないしは出版確定が行われた。これらは本プログラムに対する内外の高い評価を表すと言える。また、本プログラムの研究面での特色の1つは、ビジネスケース作成において京都企業に重点を置いているように、京都企業の競争力の解明研究を研究の1つの柱としている点である。これについてはCOE中間評価において高く評価されたところであるが、京都企業のケース作成とそれらの横断的比較を通して、京都企業の競争力の源泉ともいえるべきいくつかの要因の抽出に成功し、現在、その報告書取りまとめに向け、作業を進めている。

一方、教育面では、COEプログラムの一環として、本拠点の研究領域に関する研究者・教育者の養成を行う大学院博士後期課程プログラムを本学大学院総合政策科学研究科の「技術・革新的経営研究コース」（呼称TIMコース）として設置し、平成17年4月から開講させた。このプログラムは、TIMという新領域における研究者養成を目的とするものであり、当初の計画通り、教育には日米欧3国際連携拠点研究者が従事している。また、遠隔地・社会人学生を想定し、すべての講義は土日に開講している。平成17年以降平成19年までの3カ年の入学者は合計14名、平成17年度入学第1期生の平成19年度博士号取得予定者は2名と現段階の規模は小さいが、平成20年度より博士前期課程にも本コースを設置するとともに、専任教員の配置と、海外連携校教員を中心としたに客員教員の大幅な増員を図った。さらに、当初計画で「独立大学院」とした通り、平成21年より本コースを総合政策科学研究科の専攻へと格上（平成20年2月、

文部科学省との事前相談終了）し、5年一貫博士課程に移行させる予定となっている。

博士後期課程学生に対する教育プログラムとしては、この大学院プログラムの他、当初計画通り、学内外の博士後期課程学生のリサーチアシスタントへの採用と彼らのOJTによる研究指導（事業期間中8名採用）、TIMオープンチュートリアル（事業期間中7回開催、計20名が報告）や国際Ph.D.ワークショップの開催等、国・大学・研究科を超えた研究指導を実施した。特に、国際Ph.D.ワークショップは、ケンブリッジ大学、カリフォルニア大学バークレー校、北京大学の協力のもと、世界からTIMを専攻する博士課程学生を招聘して、事業期間内に3回開催し、計30名が報告を行った。また、TIMオープンチュートリアルは、当初計画では学内のみを対象とを考えていたが、学外からの参加希望を反映し、学内外の博士課程学生を対象とした。

ここで、21世紀COEプログラム拠点形成計画調書で述べた「5年後に期待される研究・教育の成果」の達成状況について述べる。調書では、研究面で次の2点を具体的目標に掲げた。

a) 3国際拠点合同のWorking Paper Seriesを4カ年で48編発刊。

b) ビジネスケースを、前半2カ年で20、最終的には50ケース、内1/3は京都型革新的ビジネスモデルとして編集。

このうち、1) Working Paperについては87編（内、提携校との共同発行は9編）と目標を大幅に上回る成果を残した。しかし、2) ビジネスケース開発については、京都企業については特別チームを編成し、最終年度の作成数は飛躍的に増大したものの、全体のケース作成数は目標数の半数弱に留まった。次年度以降は努力をさらに加速し、目標達成を目指す。

一方、教育面では次の2点を具体的目標に掲げた。

a) TIM関連研究を行う学生を毎年5名、ITECのリサーチインターンに受け入れる。プログラム第2年度からは国際Ph.D.ワークショップを開催し、内外から15名招聘し、研究指導を実施。

b) TIMに関する後期課程独立大学院プログラムを開設し、プログラム終了年度末には第1期10名のPh.D. in TIMの第1号を世界に輩出。

これらについては、当初の日程どおり開催・開設した。学生の招聘数や博士課程取得学生数は、現段階では当初の目標数値を下回っているが、入学者数や参加者数は増加の趨勢にある。TIM大学院プログラムについては、次年度には、当初目標入学者数に到達すると思われる。

以上のような、本プログラムの研究・教育両面での取り組みは、本プログラムの外部評価委員会で極めて高く評価された。本年6月に開催されたITEC-COE外部評価委員会（学外の有識者から構成される）では、本拠点の事業期間中の活動に対して、「本COEプログラムは、人とそれを育む組織を主な研究対象として、社会科学の立場からイノベーション研究を行うものである。研究の中心の1つを、京都企業の競争力の解明に充てる等、京都という地域性に活動の軸足を置いているが、一方で、事業運営は、ケンブリッジ大学、UCバークレー、さらには北京大学等、世界的な大学、研究機関との連携の下に進められている。また、研究成果についても国際ジャーナル等での発表等、世界的なレベルで多数の成果が生まれている。こうした活動は、日本の大学の従来の枠組みを超えた希有な取り組みであり、ITECは、これまでの社会科学とは異なる新たな方法論を、京都から生み出す新しい可能性を有していると評価できる。」との評価をえている。

以上を総括すると、数値目標の達成については、不足する部分が幾分あるものの、本拠点の当初の**目的は十分達成した**と自負することが許されるものと考ええる。

2) 人材育成面での成果と拠点形成への寄与

若手研究者の育成という点では、上述した博士後期課程学生プログラムの他、PD、DCの育成・支援を重視し、プログラム開始以降合計11名のPD、DCを採用した。採用者は事業推進担当者および専任フェローの共同研究者と位置づけ各プロジェクトに配置し、国内外調査研究の共同実施および国内・国際会議での報告責任を付与した。この結果、口頭発表77編（国際学会等海外での発表数は29編）、ワーキングペーパー29編、論文発表50編（内、レフェリー付き国際ジャーナル8編、同国内ジャーナル8編）の実績を得た。こうした努力の結果、本年3月末時点で8名が、国内の様々な大学において准教

授、専任講師としての採用が決定した。残りの3名についてもそれぞれの学位取得大学において、専任の研究職に就任した。

本拠点では、博士課程学生を含む若手研究者の育成・支援のほか、社会人を対象とした教育を重視し様々なプログラムを企画・運営してきた。プログラムは、主要企業を対象とした企業専門職教育と、起業を志す者を対象とする海外での研修の2つに大別される。主要企業を対象とした企業専門職教育プログラムとしては、個別企業の要請に基づいて実施されるカスタムプログラムと、特定の企業を対象としないオープンプログラムの2つがあるが、両プログラムを合わせ、本プログラム期間中、計417名の参加を得た。一方、起業家研修プログラムは、起業を志す社会人を対象に、米欧の大学・ビジネススクールと連携しながら実施したものであり、期間中に4回実施し、計117名の参加を得た。

3) 研究活動面での新たな分野の創成や、学術的知見等

各種研究プロジェクトとTIM大学院教育プログラムの開設によって、TIMという学問分野の全体像と方法論が徐々に浮かび上がりつつあるが、現段階では、既存社会科学のイノベーション研究との差異化、言い換えればTIMの独自性が十分に確立されたとは言い難い。今後TIMならではのイノベーション研究の独自性が認知されるためには、イノベーションの文理融合研究、イノベーションに関する公共政策と企業戦略との相互補完性研究の2つの領域の深耕が鍵になると考えられ、今後は、この領域の研究をさらに充実させる計画である。

4) 事業推進担当者相互の有機的連携

事業推進担当者相互の有機的連携を図るべく、本プログラムでは上述した通り、日本のイノベーションに関する統一仮説を設定し、その下に4つの研究領域を設け、研究プロジェクトを推進してきた。また、各研究プロジェクト推進にあたっては、チームリーダーが研究計画とその実施、および研究費執行の責任を持ち、個人レベルの研究を共通テーマで組織化した。さらに、プロジェクト横断的なミーティングであるワークショップ・セミナーを、プログラム開始以降現在まで63回開催し、プロジェクト間の相互批判と意見交換を通して、本プログラム全

体としての理念、問題意識、方法論の共有化・総合化を図った。

5) 国際競争力ある大学づくりへの貢献度

海外トップ大学の世界的権威の招聘活動を通して得た最大の教訓は、彼我の間に横たわる大きな格差の認識であった。とは言え、彼らと伍して研究・教育を行うために必要な様々なノウハウの蓄積は、急速に進んだ。今後はこれらノウハウと経験を、日常的な教育・研究にいかに関し落とし込んでいくか、そのための試行錯誤を継続することが必要とされている。

6) 国内外に向けた情報発信

ワーキングペーパーの Web 公開を通じた研究成果の発信のほか、本プログラムの研究成果は、京都高度技術研究所 ASTEM と共催で開催する STEP セミナーや国際フォーラム等の形態で、積極的に社会に発信してきた。まず、STEP セミナーは、産学官との連携強化を狙いとして開催したものであり、平成 17 年開始以降現段階まで合計 19 回開催し、延べ 698 名の参加を得ている。一方、ITEC の研究成果を集大成して社会還元する ITEC 国際フォーラムは、プログラム開始以降現段階まで合計 6 回開催し、述べ 708 名の参加を得た。また、このほか、本学ビジネス研究科、京都大学、財) 国際経済交流財団と共同で 3 つの国際会議を開催した。しかしながら、全体として、プログラム期間中の情報発信が十分でなかった点是否めず、上述した ITEC-COE 外部評価委員会からは、COE 終了後の第二期の活動に向けて、「研究、教育内容並びに推進体制において、非常に優れたユニークな取り組みであるにもかかわらず、ITEC とその成果に対する社会的な認知度は低い。国際的な連携活動の展開を含めて、さらに、パブリシティの強化に努めること」との助言を得ている。この点については、広報専門スタッフのアドバイスを求め、改善をはかっていく。

7) 拠点形成費等補助金の使途について（拠点形成のため効果的に使用されたか）

補助金の効率的利用を図るため、各プロジェクトリーダーは年初に事業計画を策定し、マネジメント組織である ITEC マネジメント委員会が厳密な査定を行い、各プロジェクトへの予算配分を決定した。また、年度央の中間レビューを制度化し、進捗等に応じた予算の見直

しを合わせて実施した。さらに、学内に COE 推進本部会議を組織し、学長をはじめとする大学執行部の参加の場で重要情報を共有するとともに、予算執行の透明化に努めた。また、上述した ITEC-COE 外部評価委員会を組織し、事業の内容と運営に対して、第三者の立場から評価を受けた。

② 今後の展望

ITEC は、平成 19 年 12 月に学長を機構長とする高等研究教育機構の 1 つの研究センターに指定され、平成 20 年度の学内研究費は、開設当初の 8 倍へと飛躍的に増大することが決定された。この高等研究教育機構は、研究科横断的な共通教育プログラムを実施し、国際的な拠点形成を推進する主体であり、平成 25 年度を目処に学位 (Ph.D.) 授与が可能な大学院相当の教育研究組織への転換をはかることを目指している。この指定により、ITEC は、大学の全面的なバックアップの下、本学の大学院改革のトリガーの役割を担うこととなり、本 COE プログラムで蓄積した研究教育成果を土台としながら平成 20 年度以降は、より長期の大学の拠点形成戦略に基づき活動を行うこととなる。なお、ITEC-COE 外部評価委員会からは、「今後は、これまでの活動の蓄積を活用し、さらに発展させていくべく尽力すること。特に、京都の企業や行政との連携を強化し、これを通して成果の社会還元を図り、京都企業ならびに京都の活性化につなげていくこと。」との助言を得ている。今後は、より「京都」という地域性を意識した研究・教育を志向することになる。

③ その他（世界的な研究教育拠点の形成が学内外に与えた影響度）

先ず学内的には、学内に存在する様々なリソースを柔軟且つ戦略的に動員することで、世界の最先端の研究に参加することが十分可能であるとの自信を与えることができた。他方、学外との関係では、1 つには京都に留まらない広く国内の産業界に対し、本学の社会科学研究所の水準の高さを印象づけることができた。また、国内外の大学や研究機関に対しても、同様な印象を与えることができ、今後予定されている様々な機関との研究連携に対して、極めて大きな追い風となった。

21世紀COEプログラム 平成15年度採択拠点事業結果報告書

機 関 名	同志社大学	拠点番号	I25
拠点のプログラム名称	技術・企業・国際競争力の総合研究		
1. 研究活動実績 ①この拠点形成計画に関連した主な発表論文名・著書名【公表】 ・事業推進担当者（拠点リーダーを含む）が事業実施期間中に既に発表したこの拠点形成計画に関連した主な論文等〔著書、公刊論文、学術雑誌、その他当該プログラムにおいて公刊したもの〕 ・本拠点形成計画の成果で、ディスカッション・ペーパー、Web等の形式で公開されているものなど速報性のあるもの ※著者名（全員）、論文名、著書名、学会誌名、巻(号)、最初と最後の頁、発表年（西暦）の順に記入 波下線（<u> </u>）：拠点からコピーが提出されている論文 下線（<u> </u>）：拠点を形成する専攻等に所属し、拠点の研究活動に参加している博士課程後期学生 Greg Linden, Clair Brown and Melissa Appleyard: The Net World Order's Influence on Global Leadership in the Semiconductor Industry, in Martin Kenney and Richard Florida (eds): <i>Locating Global Advantage</i>, Stanford University Press, Part 2, Ch.9, pp. 232-257, 2004. Clair Brown and Greg Linden: Offshoring in the Semiconductor Industry: A Historical Perspective, in Lael Brainard and Susan M. Collins (eds): <i>Brookings Trade Forum: Offshoring White-Collar Work — The Issues and the Implications</i>, BrookingsInstitute, Ch.8, pp. 279-333, 2006. Clair Brown, John Haltiwanger, and Julia Lane: <i>Economic Turbulence: Is a Volatile Economy Good for America?</i>, University of Chicago Press, 2006. Melissa Appleyard, Clair Brown and Linda Sattler: An International Investigation of Problem-Solving Performance in the Semiconductor Industry, <i>Journal of Product Innovation Management</i>, 23(2), pp. 147-167, 2006. Andersson Fredrik, Clair Brown, Benjamin Campbell B. A., Hyowook Chiang., Yooki Park: Making vs. Buying Knowledge: The Relationship between R&D Investment and Workforce Knowledge, in Bender S., Lane J., Shaw K., Andersson F., Wachter T. V. (eds.), <i>The Analysis of Firms and Employees: Quantitative and Qualitative Approaches</i>, The University of Chicago Press, 2008. <u>Denise Luethge and Philippe Byosiére: Linking Intellectual Capital and Knowledge Management: An Analysis of Kyoto and Detroit. <i>Knowledge Management Research & Practice Journal</i>, 4 (3), 216-226, 2006.</u> Denise Luethge and Philippe Byosiére: Japanese Corporations: Gender Differences in Refining Tacit Knowledge, <i>Women in Management Review</i>, 22(1), pp. 33-48, 2007. Philippe Byosiére and Denise Luethge: Project Management Processes Across Borders: A Comparison of EU-US Corporate Subsidiary Project Activities. <i>Project Management Journal</i>, 38(2), pp.18-29, 2007. Philippe Byosiére and Denise Luethge: Knowledge domains and knowledge conversion: An empirical investigation. <i>Journal of Knowledge Management</i>, 12(2), pp. 67-78, 2008. Robert E. Cole and Gwendolyn Lee: The Linux Model of Software Quality Development and Improvement, in Greg Watson and Yoshio Kondo (eds.): <i>Perspectives on Quality, Competitiveness and Sustained Performance</i>, ASQ Quality Press, pp. 171-190, 2003. Robert E. Cole: Evolution of MOT as Seen through the Experiences of UC Berkeley's MOT Program, <i>Hitotsubashi Business Review</i> (in Japanese), 51(4), pp. 28-40, 2004. Robert E. Cole: Telecommunications Competition in World Markets: Understanding Japan's Decline, in John Zysman and Abraham Newman (eds): <i>How Digital Was the Digital Revolution? National Responses, Market Transitions, and Global Technology</i>, Stanford University Press, Part 1, Ch.5, pp 101-124, 2006. <u>Robert E. Cole and Tsuyoshi Matsumiya: Too Much of a Good Thing: Quality as an Impediment to Innovation. <i>California Management Review</i>, 50(1), pp. 77-93, 2007.</u> Robert E. Cole and Tsuyoshi Matsumiya: When the Pursuit of Quality Risks Innovation, <i>The TQM Journal</i>, 20(2), pp. 30-142, 2008. Simon Deakin, Richard Hobbs, Sue Konzelmann, and Frank Wilkinson: Anglo-American Corporate Governance and the Employment Relationship: A Case to Answer, <i>Socio-Economic Review</i>, 4(1), pp.155-174, 2006. Beth Ahlring and Simon Deakin: Labour Regulation, Corporate Governance and Legal Origin: A Case of Institutional Complementarity, <i>Law and Society Review</i>, 41(4), pp. 865-908, 2007. Simon Deakin and D. Hugh Whittaker: Re-embedding the Corporation? Comparative Perspectives on Corporate Governance, Employment Relations and Corporate Social Responsibility, <i>Corporate Governance: An International Review</i>, 15(1), pp. 1-4, 2007. Simon Deakin and Richard Hobbs: False Dawn for CSR? Shifts in Regulatory Policy and the Response of the Corporate and Financial Sectors in Britain. <i>Corporate Governance: An International Review</i>, 15(1), pp. 68-76, 2007. 藤本昌代「第2章 研究者・技術者のキャリアパスと志向」日置弘一郎、川北眞史編著『日本型MOT』（株）中央経済社、pp.37-59、2004年 藤本昌代『専門職の転職構造 一組織準拠性と移動一』（株）文眞堂、2005年 藤本昌代「科学技術系研究者・技術者の処遇と社会的相対性」労働政策研究・研修機構『日本労働研究雑誌』No.541、pp.49-57、2005年 藤本昌代「科学技術系専門職の流動性と社会環境」現代社会構想・分析研究所『現代社会の構想と分析』第3巻、pp.20-40、2005年 若林直樹、中野勉、稲垣京輔、松岡久美、山田仁一郎、藤本昌代「産業クラスターにおけるネットワーク・ガバナンス—産学連携と研究者のキャリア・ネットワーク」、経済社会学会『経済社会学年報』XXVIII、pp.68-91、2006年 Glenn D. Hook and Harukiyo Hasegawa (eds.): <i>Japanese Responses to Globalization: Politics, Security, Economics And Business</i>, PalgraveMacmillan, 2006. Diana Rosemary Sharpe and Harukiyo Hasegawa (eds.): <i>New Horizons in Asian Management: Emerging Issues and Critical Perspectives</i>, Palgrave Macmillan, 2007.			

- Masaru Hayakawa**, Die Neuregelung von Verschmelzung, Spaltung sowie Grundung von Holding-Gesellschaften durch aktientausch und -ubertragung (The Conduct of mergers, Breakups and the Creation of Holding Companies through Equity Exchange and Transfer of Shares), Doshisha University, *Worldwide Business Review*, 5(2), pp.121-133, 2004.
- 早川勝「M&A における取締役の義務と責任」、『商事法務』No. 1740、pp.25-32、2005年
- 早川勝「企業買収防衛策をめぐる法制度」、『会社法における主要論点の評価』、株式会社中央経済社、pp.257-279、2006年
- 石田光男『仕事の社会科学—労働研究のフロンティア』、ミネルヴァ書房、2003年
- 石田光男・中村 圭介『ホワイトカラーの仕事と成果』、東洋経済新報社、2005 年
- 石田光男「賃金制度改革の着地点」、労働政策研究・研修機構『日本労働研究雑誌』No.554、pp.47-60、2006年
- Mitsuo Ishida**: What is the Outcome of the Wages Reform in Recent Japan?, *Japan Labor Review*, 4(2), pp. 55-77, 2007.
- Sanford M. Jacoby**: *The Embedded Corporation: Corporate Governance and Employment Relations in Japan and the United States*, Princeton University Press, 2005.
- Sanford M. Jacoby**: Corporate Governance and Employees in the United States, in Howard Gospel and Andrew Pendleton (eds.): *Corporate Governance and Labour Management*, Oxford University Press, Ch.2, pp.33-58, 2005.
- Sanford M. Jacoby**: Business and Society in Japan and the United States, *British Journal of Industrial Relations*, 43(4), pp. 617-634, 2005.
- Sanford M. Jacoby**: Convergence by Design: The Case of Calpers in Japan, *American Journal of Comparative Law*, 55(2), pp.239-249, 2007.
- Sanford M. Jacoby**: Principles and Agents: CalPERS and Corporate Governance in Japan, *Corporate Governance: An International Review*, 15(1), pp. 5-15, 2007.
- 井上明、新谷公朗、平野真紀、**金田重郎**「幼児教育分野における情報技術活用」、同志社大学大学院総合政策科学研究科学会『同志社政策科学研究』5(1)、pp.19-34、2004年
- 井上明、**金田重郎**、寺田守正、佐野嘉紀「ウェブを活用した災害初期対応システム」同志社大学大学院総合政策科学研究科学会『同志社政策科学研究』8(2)、pp.257-266、2006年
- 川浦昭彦、坂倉孝雄、原田禎夫、宮崎悟「Regional Economies and Keiretsu Groups in Japan」総合政策科学会『同志社政策科学研究』8(1)、pp.1-10、2006年
- James R. Lincoln** and Michael L. Gerlach: *Japan's Network Economy: Structure, Persistence, and Change*, Cambridge University Press, 2004.
- Didier Guillot and **James R. Lincoln**: Dyad and Network: Models of Manufacturer-supplier Collaboration in the Japanese TV Manufacturing Industry, in Alan Bird and Thomas Roehl (eds.): *Advances in International Management: Japanese Firms in Transition- Responding to the Globalization Challenge*, Emerald Group Publishing Limited, pp. 159-185, 2004.
- James R. Lincoln** and Didier Guillot: A Durkheimian View of Organizational Culture, in Marek Korczynski, Randy Hodson, and Paul K. Edwards (eds.): *Social Theory at Work*, Oxford University Press, Ch.4, pp. 88-120, 2005.
- James R. Lincoln**: Interfirm Networks and the Management of Technology and Innovation in Japan, in D. Hugh Whittaker and Robert E. Cole (eds.): *Recovering from Success: Innovation and Technology Management in Japan*, Oxford University Press, Ch.12, pp. 215-234, 2006.
- Yoshi-fumi Nakata**, Atsushi Kaneko, Muneaki Yokoyama: Technology Management Training in Japan: Government Initiatives and Their Effects, in D. Hugh Whittaker and Robert E. Cole (eds.): *Recovering from Success: Innovation and Technology Management in Japan*, Oxford University Press, Ch. 15, pp. 271-285, 2006.
- Yoshi-fumi Nakata**(ed.): Has Japanese Enterprise changed?, *Asian Business & Management*, 6(S1), pp. 5-8, 2007.
- Tetsushi Fujimoto and Yoshifumi Nakata**: Has Work Motivation among Japanese Workers Declined?, *Asian Business and Management*, 6(S1), pp. 57-88, 2007.
- Yoshi-fumi Nakata and Satoru Miyazaki**: Has Lifetime Employment Become Extinct in Japanese Enterprise? An Empirical Analysis of Employment Practices in Japanese Companies, *Asian Business & Management* 6(S1), pp.33-56, 2007.
- 中川優『管理会計のグローバル化』、森山書店、2004年
- 佐藤厚「経営のグローバル化と人的資源管理—電機メーカーの事例—」同志社大学大学院総合政策科学研究科学会『同志社政策科学研究』8(2)、pp.1-29、2006年
- 佐藤厚、三山雅子、玉井芳郎『業績管理の変容と人事管理』、ミネルヴァ書房、2007年
- 佐藤厚「ホワイトカラーの労働時間管理—人的資源管理の視点から—」、労働開発研究会『労働法学会研究会報』第2414号、pp. 4-18、2007年
- 戎野淑子、呉学殊、佐藤厚「労使関係からみた組織再編をめぐる現状と課題」、労働政策研究・研修機構『日本労働研究雑誌』.570、pp. 48-59、2008年
- Yoshiji Suzuki**: Structure of the Japanese Production System: Elusiveness and Reality, *Asian Business and Management*, 3(2), pp. 201-219, 2004
- 鈴木良始「デジタル家電産業における統合型ビジネスモデルと技術的差異化の競争戦略」、工業経営研究学会『工業経営研究』19、pp.8-16、2005 年
- T. Inagami and **D. Hugh Whittaker**: *The New Community Firm: Employment, Governance and Management Reform in Japan*, Cambridge University Press, 2005.
- D.Hugh Whittaker** and **Robert E.Cole**: *Innovation and Technology Management in Japan: Recovering from Success*, Oxford University Press, 2006.
- D.Hugh Whittaker** and Masaru Hayakawa: Contesting 'Corporate Value' Through Takeover Bids in Japan, *Corporate Governance: An International Review*, 15(1), pp. 16-26, 2007.
- Junichi Hirata, Kazuo Nishimura, Junko Urasaka and **Tadashi Yagi**: How do Parents' Educational Background and Subjects 'Good-At' in Schools Affect Income of University Graduates -An Empirical Study in Japan-, *Japanese Economic Review*, 57(4), pp.533-546, 2006
- 八木匡「コンテンツ産業の労働市場」労働政策研究・研修機構『日本労働研究雑誌』549、pp.52-57、2006年
- 山口栄一『イノベーション 破壊と共鳴』、NTT出版、2006年
- 山口栄一編著『JR福知山線事故の本質—企業の社会的責任を科学から捉える』、NTT出版、2007年
- Tianbiao Zhu**: Rethinking import-substituting industrialization: development strategies and institutions in Taiwan and China, in Ha-Joon Chang (ed.): *Institutional Change and Economic Development*, United Nations University Press, Part 3, pp. 210-261, 2007.

②国際会議等の開催状況【公表】

(事業実施期間中に開催した主な国際会議等の開催時期・場所、会議等の名称、参加人数(うち外国人参加者数)、主な招待講演者(3名程度))

- 1) 「ITECセミナー」：複数あるプロジェクトの相互の連携を図り、且つ研究成果を学内外に広く公開することを目的に、本COEプログラム期間中に、計63回(日本人報告者延べ85名、外国人報告者延べ39名、参加者延べ1,243名)開催した。この他、海外から複数の報告者を迎えた「ITECスペシャルセミナー」を、次の通り2回開催した。
 - ア) 第1回ITECスペシャルセミナー：Corporate Governance and Corporate Social Responsibility、開催日：平成16年8月26日、場所：同志社大学、参加者：日本人研究者19名、外国人研究者5名、招待講演者：R. Dore氏(ロンドン大学名誉教授)
 - イ) 第2回ITECスペシャルセミナー：Models of Capitalism and Global Governance、開催日：平成16年9月14日、場所：同志社大学、参加者：日本人研究者23名、外国人研究者11名
- 2) 「ITEC国際フォーラム」：
 - ア) 第1回ITEC国際フォーラム：Challenges for Technology and Management in Japan、開催日：平成16年3月12日、場所：ホテルグランヴィア京都、参加者：日本人287名、外国人23名、招待講演者：R. Dore氏(LSE)、辻理氏(サムコインターナショナル)
 - イ) 第2回ITEC国際フォーラム：Three Challenges for Japanese Firms、開催日：平成17年3月11日、場所：同志社大学、参加者：日本人166名、外国人19名、招待講演者：Li Wuwei氏(上海社会科学院)、芥川勝行氏(日亜化学工業)、中村任志氏(松下電産)
 - ウ) 第3回ITEC国際フォーラム：「日本のナノイノベーションポリシーの相対化：英国との比較から学ぶ」、開催日：平成17年11月4日、場所：同志社大学、参加者：日本人50名、外国人9名、招待講演者：Sir Keith O'Nions氏(英国科学技術庁、オックスフォード大学)、内丸幸喜氏(文部科学省科学技術学術政策局)、石倉洋子氏(一橋大学)
 - エ) 第4回ITEC国際フォーラム：「グローバルな技術ネットワーク 東アジアにおけるグローバルアントレプレナーとハイテククラスター」、開催日：平成18年6月17日、場所：同志社大学、参加者：日本人48名、外国人7名、招待講演者：史欽泰氏(台湾国立清華大学)
 - オ) 第5回ITEC国際フォーラム：「自動車の技術革新と普及戦略 -日本と中国における政策的課題-」、開催日：平成18年10月28日、場所：同志社大学、参加者：日本人45名、外国人3名、招待講演者：大野栄嗣氏(トヨタ自動車株式会社)、孫林氏(上海社会科学院)
 - カ) ITEC北京フォーラム：Innovating East Asia、開催日：平成19年3月17日、場所：北京大学 政府管理学院、参加者：日本人10名、外国人50名、招待講演者：傅軍氏(北京大学)、Ronald Dore氏(LSE)、Patrick Imam氏(国際通貨基金)
- 3) その他の主なシンポジウム：
 - ア) 京都国際ナショナルビジネスフォーラム：「1.アジアにおける経営研究の課題と方法 / 2. 21世紀におけるビジネススクールのビジョンと展望」、開催日：平成17年9月12日-14日、場所：同志社大学、報告者：日本人13人、外国人12人
 - イ) シンポジウム：「少子社会の医療と医療ビジネス」、開催日：平成18年3月24日、場所：同志社大学、参加者：40名、招待講演者：島崎謙治氏(国立社会保障人口問題研究所)、今城彰氏(株式会社ニッシン)
 - ウ) ITEC ABMカンファレンス：「日本企業は変わったのか：ガバナンス・雇用慣行に関する実証研究」、開催日：平成19年5月13日、場所：同志社大学、参加者：38名
 - エ) 特別シンポジウム：「JR福知山線事故の本質」、開催日：平成19年10月6日、場所：同志社大学、参加者：195名
 - オ) ITEC同志社大学シンポジウム：「国際競争力とリーダーシップ」、開催日：平成19年11月24日、場所：同志社大学、参加者：99名、招待講演者：町田勝彦氏(シャープ株式会社)
 - カ) 京都国際カンファレンス：「開発途上経済におけるビジネスグループの進化ダイナミクス」、開催日：平成19年11月26-28日、場所：同志社大学・京都大学、参加者：日本人10名、外国人30名、報告者：日本人4人、外国人24人

2. 教育活動実績【公表】

博士課程等若手研究者の人材育成プログラムなど特色ある教育取組等についての、各取組の対象（選抜するものであればその方法を含む）、実施時期、具体的内容

1) 博士課程学生を対象とした教育・支援

- a) 「TIM大学院博士課程プログラム」：本学大学院総合政策科学研究科の「技術・革新的経営研究コース」として平成17年4月に開設。事業推進担当者7名（提携校であるカリフォルニア大学バークレー校とケンブリッジ大学の教授3名を含む）を中心に11名の教員で指導を開始した。また、ケンブリッジ大学のClare Hallとカリフォルニア大学バークレー校のInstitute of Industrial Relationsに於いて、両大学のTIM研究者の論文指導を受ける制度を構築した。遠隔地・社会人学生を想定し、すべての講義は土日に開講することとした。開設以降平成19年までの3カ年の入学者は14名、また平成17年入学の一期生の平成19年度博士号取得者は2名と現段階の規模は小さい。これに対応するため、平成20年度より博士前期課程に本コースを設置するとともに、専任教員の配置と、海外連携校教員を中心に客員教員の大幅な増員（計15名）を図った。さらに、平成21年より本コースを博士一貫課程とし、総合政策科学研究科の専攻(入学定員10名)へと格上する予定である。
- b) 「TIMオープンチュートリアル」：学内外の博士課程学生を対象に、TIMに関する博士論文の作成を事業推進担当者がチューターとして指導した。報告者は推薦または公募によって選抜し、交通費等実費を支給した。平成15年度より合計7回開催し、計20名（本学11名、京都大学3名、その他大学6名）が報告を行った。
- c) 「国際Ph.D.ワークショップ」：TIM研究を行っている国内、海外の博士後期課程学生を、推薦、公募で選抜のうえでワークショップに招聘し、研究指導を行うもの。発表者には、渡航費、宿泊料、滞在費を支給。海外連携大学の事業推進担当者を含め本プログラム事業推進担当者の大半が出席し、指導にあたる。以下の通り、平成15年度より合計3回開催し、計30名が報告を行った。
 - i) 第1回（平成17年3月11-14日開催、於：同志社大学寒梅館）：参加学生の所属大学は次の通り。同志社大学（1名）、東京大学（1名）、一橋大学（2名）、大阪市立大学（1名）、上海社会科学院（1名）、ケンブリッジ大学（2名）、シェフィールド大学（1名）、カリフォルニア大学バークレー校（2名）、カリフォルニア大学ロサンゼルス校（1名）、マサチューセッツ工科大学（1名）。
 - ii) 第2回（平成18年3月18日開催、於：北京大学政府管理学院）：同志社大学（2名）、北京大学（3名）、カリフォルニア大学バークレー校（1名）、ケンブリッジ大学（1名）。
 - iii) 第3回（平成20年3月2-3日開催、於：同志社びわこリトリートセンター）：同志社大学（2名）、東京工業大学（1名）、東京大学（1名）、上海社会科学院（1名）、北京大学（2名）、ロンドン・スクール・オブ・エコノミクス（1名）、カリフォルニア大学バークレー校（1名）、オークランド大学（1名）。
- d) 「リサーチインターン制度」：TIM研究を行っている学内、学外の博士後期課程学生を、関連する研究プロジェクトでリサーチアシスタントとして採用し、OJTで研究指導を行うもの。月5万円を支給。平成15年度より計8名（推薦6名、公募2名）を採用した。

2) 社会人教育

本COEプログラムでは、社会人を対象とした教育を重視し以下の2つのプログラムを企画・運営してきた。

a) 主要企業を対象とした企業専門職教育

個別企業の要請に基づいて実施されるカスタムプログラムと、特定の企業を対象としない、オープンプログラムの2つがある。カスタムプログラムについては、日本を代表する大手企業3社に対して、平成15年度以降、合計11回の教育プログラムを実施し、受講者は延べ276名に上る。プログラムは、委託元企業と共同で開発し、海外連携校教授を含む本プログラムの事業推進担当者が、外部人材の協力を得ながら実施している。一方、オープンプログラムは、企業幹部を対象として、毎年1回1週間の合宿形式で行う技術経営教育プログラムである。平成15年度開始以降5年間で合計141名の参加を得ている。

b) 起業家研修プログラム

起業を志す社会人を対象に、米欧の大学・ビジネススクールと連携しながら実施しているものであり、過去4回実施した。平成16年度（第1回）には、UCLA（カリフォルニア大学ロサンゼルス校）及び南カリフォルニア大学と連携して実施した。そして、平成17年度（第2回）には、フランスのグランゼコール（EDHEC）と連携して実施し、ソフィア・アンティポリスに集中する日米欧のハイテク企業研究所を視察し、意見交換を行った。平成18年度（第3回）は、イギリスのケンブリッジ大学IfM (Institute for Manufacturing) で行ない、これらの大学を中心として形成されたハイテククラスターを訪問し、ベンチャー企業のCEO、CTOの講義と質疑応答を行なった。さらに、平成19年度（第4回）は、UC Berkeley (Haas School of Business：ハース・ビジネススクール) で行い、シリコンバレーのハイテク企業を訪問し、創業者たちと討議を行った。参加者は、第1回61名（米国研修参加は24名、そのほかは国内研修のみ参加）、第2回10名、第3回22名、第4回24名となっている。

21世紀COEプログラム委員会における事後評価結果

(総括評価)

設定された目的は十分達成された

(コメント)

拠点形成計画全体については、文理融合的アプローチをとりながら、研究対象を絞り込むことで大きな成果をあげ、目的は十分に達成されたと評価できる。

人材育成面については、博士号取得者増加の努力だけでなく、起業家研修プログラムなども実施され、輩出した高度な教育を受けた人材は、アカデミズムのみならず、企業、自治体などでの活躍が期待される。

研究活動面については、文理横断的な京都型革新的ビジネスモデルという、地域の特色を生かし、地域に根付いた研究を行い、大きな成果をあげた。さらに国際的ネットワークの形成、共同研究の推進、日本の技術、企業、国際競争の特質に関する研究成果で、内外の多くの識者に影響を与えた。

補助事業終了後については、京都型革新的ビジネスモデルが国内の他の地域にも適用可能であるのか、あるいは京都の独特な文化的伝統に支えられたものであるのかという問題は、今後の地域振興政策を考えるにあたり示唆するところが多々あると思われるため、更なる研究の進展が期待される。また、補助金が主として人材育成に使用されていた本拠点の研究教育活動を維持するため、大学には特段の配慮を期待したい。