

序 章

(1) 芝浦工業大学大学院工学マネジメント研究科工学マネジメント専攻の設置以降の経緯及び目的、特色について

本研究科は、2003年に日本で初めての技術経営専門職大学院として設置され、技術経営人材養成に貢献してきた。設立当初は、21世紀の最高経営責任者（CEO）、最高技術責任者（CTO）あるいは起業を目指す者などの養成を目標に掲げていたが、2008年に使命を一部修正し、現在はイノベーションを担う人材養成を行うことを使命とし、より広い人材を対象とした教育を実践している。一方、工学と経営の融合である文理融合、実務と理論の融合である実理融合の実践は設置当時から継承し、単なる知識伝授ではない問題解決型の授業を提供することも特色とし続けている。さらには入学定員28名の少数教育による密度の高い指導も本研究科の特徴である。

昨今の我が国の先端技術産業の状況、社会人学び直しの要求の高まりを見ても、技術経営 MOT の社会的使命は一層大きくなっており、本研究科は科学技術立国を支えるための教育を継続する使命を担っている。その結果、これまでに多く修了生が社会で技術経営を実践し、トップ企業の役員、部長級などの役職につく者、ベンチャーの経営者などを多数輩出してきた。

本研究科ではこれまで、さまざま新たな施策を実施してきた。社会人の学びの利便性向上を図るための「ハイブリッド講義」の導入や、カリキュラムを5領域に設定し新たに英語で授業を行うグローバルクラス科目を開講したこと、基礎課題研究科目の導入で課題研究指導を強化したこと、さらには2014年秋には芝浦校舎への全面移転を実現したこと、2015年度からは社会人学生を主な対象とするコースと、学部からの新卒生を主な対象とする2つのコースを設けたことなどに加えて、2016年度には3ポリシーの制定、中長期戦略ビジョンの策定などを実施した。このように教育の質の改善と学びの利便性の向上の両面で改善に努めてきた。これらの努力により、大学基準協会による経営系専門職大学院認証評価において2回の「適合」評価を得てきた。

しかし、学生定員の充足は、2003年の開講初年度にのみ達成されたが、翌年度以降、一度も充足されることはなかった。他学大学院をみても、一部を除いて学生定員確保を十分になしえず、募集停止を決定した技術経営の研究科、専攻も出てきた状況である。そのような中、芝浦工業大学理事会は2017年4月からの本研究科の学生募集停止を決定した。

(2) これまでの自己点検・評価活動及び外部評価・第三者評価等への取組み

2013年度までは毎年、自己点検評価を外部委員も交えて実施し、得られた結果を研究科運営にフィードバックしてきた。また上述のように本研究科は2008年と2013年に経営系専門職大学院認証評価を受審し、基準に適合していると認定された。認定は2019年3月まで有効である。

2014年度からは、工学マネジメント研究科自己点検評価委員会規程を制定し、自己点検評価委員会委員長のもとに活動を開始した。自己点検評価の体制は全教授会メンバーとして、2年に一度以上開催することを決めているが、これまで毎年開催している。2017年度の自己点検評価は、募集停止の決定を踏まえ、最後の一人の学生が修了するまで十分な教育の質を維持するという目的のもと実施した。また点検・評価結果についてはこれまで、学長への報告とともに議事録・指摘事項等をHPで公開してきたが、本年度も同様の対応を行う予定である。

本 章

1 使命・目的・戦略

項目 1：目的の適切性

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

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

＜評価の視点＞

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

1-2：固有の目的は、専門職学位課程の目的に適ったものであること。（「専門職」第2条第1項）〔L群〕

1-3：固有の目的には、どのような特色があるか。〔A群〕

＜現状の説明＞

本学の建学の精神は“実学重視の技術者育成教育“に根ざしている。この実学主義教育の精神に基づき、本研究科は技術経営の分野において高度の専門性を持つ人材の養成を目的とし、研究科の使命・目的を学則第1条2で以下のように定めている。（評価の視点 1-1）

第1条

2 本学専門職大学院は、技術経営の分野において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。

また教育研究の目的を学則第4条に以下のように定めている。

第4条の2 本本研究科は、学部教育で培われた専門基礎能力並びに職業人として培われた専門能力をさらに幅広く向上させる教育研究を実施する。さらに本研究科は、社会の中核となるエンジニアや技術に関わるビジネスパーソンに対して、グローバル化を契機とするさまざまな変化とその問題の本質及び影響を理解し自己変革を実現する場を提供して、高い職業倫理観を有して技術経営に関わる高度専門職業人を養成することを目的とする。

これらの目的は専門職学位課程の「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」という目的に沿ったものである。またこれらの目的については、必要に応じた見直しを行っている。（評価の視点 1-2）

また、教育研究の目的にある”社会の中核となるエンジニアや技術に関わるビジネスパーソンに対して、グローバル化を契機とするさまざまな変化とその問題の本質及び影響を理解し自己変

革を実現する場を提供して、高い職業倫理観を有して技術経営に関わる高度専門職業人を養成すること“を固有の特色としている。（評価の視点 1-3）

さらに“学部教育で培われた専門基礎能力・・・”として、社会人に加えて学部卒生も受け入れていることも重要な特色である。

<根拠資料>

- ・添付資料 1-1：芝浦工業大学専門職大学院学則（第 1 条、第 4 条）

項目 2：目的の周知

各経営系専門職大学院は、学則等に定められた固有の目的をホームページや大学案内等を通じて社会一般に広く明らかにするとともに、教職員・学生等の学内の構成員に対して周知を図ることが必要である。

<評価の視点>

- 1-4：ホームページや大学案内等を通じ、固有の目的を社会一般に広く明らかにすること。（「学教法施規」第172条の2）〔F 群、L 群〕
- 1-5：教職員・学生等の学内の構成員に対して、固有の目的の周知を図ること。〔F 群〕
- 1-6：固有の目的を学則等に定めていること。（「大学院」第 1 条の 2）〔L 群〕

<現状の説明>

項目 1 で記したように、本研究科の固有の目的は学則第 1 条 2 と第 4 条に定めている。（評価の視点 1-6）これは教育研究の目的として研究科ホームページに公開している。また学生に配布する学修の手引（2 ページ）に明示するとともに、入学ガイダンスの際にこれらの内容を学生に周知している。学修の手引は、教員、職員の協力のもとに作成し、内容の確認、周知を図っている。（評価の視点 1-4）

また、固有の目的は毎月の教授会資料表紙の裏面に記載して、教職員に対しても恒常的な周知を行っている（第 1701 回教授会資料 2 ページ）。（評価の視点 1-5）

<根拠資料>

- ・添付資料 1-1：芝浦工業大学専門職大学院学則（第 1 条、第 4 条）
- ・「工学マネジメント研究科 Web ページ」
<http://mot-innovation.shibaura-it.ac.jp/introduction/admission-policy/>
- ・添付資料 1-2：2017 年度学修の手引〔専門職学位課程〕
- ・添付資料 1-3：第 1701 回工学マネジメント研究科教授会資料（議事）

項目 3：目的の実現に向けた戦略

各経営系専門職大学院は、その固有の目的の実現に向けて、中長期ビジョンを策定し、それに対する独自の資源配分、組織能力、価値創造などを方向付ける戦略を作成することが必要である。また、作成した戦略は、固有の目的の実現に向けて、できる限り速やかに実行することが望ましい。

＜評価の視点＞

1-7：固有の目的の実現に向けて、中長期ビジョンを策定し、それに対する資源配分、組織能力、価値創造などを方向付ける戦略を作成すること。〔F 群〕

1-8：固有の目的の実現に向けて作成した戦略を実行しているか。〔A 群〕

＜現状の説明＞

1. 中長期ビジョン・戦略の策定

2014 年度に本研究科に中長期戦略委員会を設置し、固有の目的の実現に向けたビジョンの策定のための活動を行った。中長期戦略委員会のメンバーは研究科長、教員資格審査、採用、入試、自己点検評価、教務の各委員会委員長で構成した。これとは別に拡大中長期戦略委員会を行い、教授会全員参加での議論も重ねた。このようにして教員全員が参画する形で中長期戦略ビジョンを策定し、2016 年の教授会で答申した。（評価の視点 1-7）

中長期戦略委員会では入学者ターゲット層の見直しを中心に議論を行い、ターゲット層をより多くの入学者が見込める社会人中間層に設定した。それによってビジョンを“本学 MOT は「社会の中核となるエンジニアや技術に関わる人々が自己変革を実現する場」を提供する」とした。

このビジョンは 5 年後の 2021 年度に実現するものとし、実施計画を策定している。中長期戦略委員会はビジョン案の提出後に任務を終了し解散している。以下に中長期ビジョン案を記す。

中長期ビジョン（案）第 1602 回工学マネジメント研究科教授会 別添資料（1）

芝浦工業大学 MOT 中長期ビジョン（案）

2016/05/19 中長期戦略策定委員会

背景：

現代のエンジニアは、グローバル化を契機とするビジネスの変化や、新たな技術の出現と急速な発展、そして経済や社会の構造的な変化といった、さまざまな変化に直面している。社会を支えてきたエンジニアや技術に関わる人々は、それらの変化に飲み込まれないように、変化によって引き起こされる問題の本質と影響をしっかりと理解し、自らも変革していかなければならない。

中長期ビジョン：

芝浦工業大学 MOT は、「社会の中核となるエンジニアや技術に関わる人々が自己変革を実現する場」を提供する。

ビジョンの実現に向けて：

技術経営に関わる問題の発見力（本質を見抜く力）および解決力（論理的思考力、発想力、実践力、伝える力、巻き込む力）、さらに技術から付加価値を創造する力を、グローバルな視点での実践型教育によって養成する。

カリキュラム／教育方法：

- ✓ 教育内容の充実（カリキュラム／教育環境／教員組織）
 - カリキュラム体系の整備
 - ◇ 問題発見力
 - ◇ 問題解決力
 - ◇ 付加価値創造力
 - 特色ある教育の強化
 - ◇ 実践型教育のさらなる強化
 - ✓ プロジェクト演習の体系化
 - ✓ 特定課題研究の改善（→評価は主・副指導教員／発表会は実施／共同研究可）
 - ✓ 国内外企業との連携による PBL（問題解決・新事業創出）
 - ✓ 国内外企業への長期フルタイムのインターンシップ
 - ◇ 実践型教育のための環境構築
 - ✓ 独自のインフラ（工房）
 - ✓ 企業支援（コンサルティング）
 - ✓ 起業支援（ビジネスプランコンテスト／ファンドによる出資／特許技術の活用）
 - ◇ 実践型教育を実現するための教員組織の充実
 - ✓ 研究者教員と実務家教員の適切なバランス確保
 - ✓ グローバルな視点から社会とリンクした研究の強化

✓ 実施計画：

- ✓ 5年後（2021年度）を目標に中長期ビジョンを実現する。

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
カリキュラム体系の検討						
カリキュラムの整備						
プロジェクト演習の体系化						
特定課題研究の改善						
PBL・インターンシップ						
工房機能のコンセプトデザイン						
工房機能の整備						
企業支援機能のコンセプトデザイン						
企業支援機能の整備						
起業支援機能の整備						
教員組織の充実						
研究の強化						

<根拠資料>

- ・添付資料 1-4：1602 回工学マネジメント研究科教授会別添資料（1）中長期ビジョン案

【1 使命・目的・戦略の点検・評価】

- （1）検討及び改善が必要な点

2017 年度より募集停止しており、検討事項や改善事項の必要性はとくにない。

- （2）改善のためのプラン

とくになし

2 教育の内容・方法、成果等

(1) 教育課程等

項目 4：学位授与方針

各経営系専門職大学院は、固有の目的に則して、学習成果を明らかにするため、学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）を立てることが必要である。

＜評価の視点＞

2-1：学位授与方針は明文化され、学生に周知されていること。〔F群〕

＜現状の説明＞

項目 1 に記したように、本研究科使命・目的は”技術経営の分野において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”と学則第 1 条 2 に定めている。

また教育研究の目的を”学部教育で培われた専門基礎能力並びに職業人として培われた専門能力をさらに幅広く向上させること。社会の中核となるエンジニアや技術に関わるビジネスパーソンに対して、グローバル化を契機とするさまざまな変化とその問題の本質及び影響を理解し自己変革を実現する場を提供して、高い職業倫理観を有して技術経営に関わる高度専門職業人を養成すること”と学則第 4 条に定めている。

この固有の目的に合わせ、2016 年度にディプロマ・ポリシーを以下のように定めた。

ディプロマ・ポリシー

工学マネジメント研究科に所定の期間在籍し、所定の科目履修を通して、グローバルな視点を持ちイノベーションによって新たな価値を創造するための問題発見・解決力、企画・構想力、マネジメント力を身につけた学生に対し、芝浦工業大学は技術経営修士（専門職）の学位を授与します。

固有の目的に即した学習成果については、ディプロマ・ポリシーの中で“新たな価値を創造するための問題発見・解決力、企画・構想力、マネジメント力を身につける”としている。これの実現のために、アドミッション・ポリシーとカリキュラム・ポリシーを以下のように定めている。

アドミッション・ポリシー

工学マネジメント研究科は、学部教育で培われた専門基礎能力並びに職業人として培われた専門能力をさらに幅広く向上させる教育研究を実施するとともに高い職業倫理観を養い、技術と経済の発展に貢献する高度なグローバル人材の育成を教育研究の目的としています。この目的に基づき、工学マネジメント研究科での学習・研究を強く希望し、自己成長・自己実現を果たそうと希望する以下のような人材を広く受け入れることを方針としています。

カリキュラム・ポリシー

工学マネジメント研究科では上の教育研究目的の実現のために、学問から実践までカバーする幅広い 5 つの領域の科目を設けます。

ビジネス・マネジメント領域：経営を基礎から幅広く学ぶ。

エンジニアリング・マネジメント領域：イノベーションを実現するための戦略的技術経営を学ぶ。

ビジネス・パースペクティブ領域：各産業領域における経営の課題と実践について学ぶ。

プラクティカム領域：学んだ知識を血肉化するため、自ら課題を設定し、分析と議論を通じて構想力を磨く。

グローバル・クラス領域：英語を用いた授業でグローバルな技術経営センスを身につける。

アドミッション・ポリシーとカリキュラム・ポリシーについてはそれぞれ項目 5 と項目 16 で説明する。ディプロマ・ポリシーは他の 2 つのポリシーとともに、本研究科ホームページ上で公開している。また学修の手引（2 ページ）に記述し学生への周知を図っているほか、年度始めのガイダンスで学生に説明を行っている。学位授与方針は学則第 15 条の 2 に以下のように定めている。（評価の視点 2-1）

「芝浦工業大学専門職大学院学則」一部抜粋

（学位授与の方針等）

第15条の2 本研究科に所定の期間在学し、第14条の修了要件を満たし、専門職大学院課程の講義科目の履修と特定課題研究報告書の作成を通じて、グローバルな視点と高い職業倫理観を持つことに加え、次の各号にあげる力を身につけた者に対して、技術経営修士（専門職）の学位を授与する。

(1)技術経営に関わる問題の発見力(本質を見抜く力)

(2)上記問題の解決力(論理的思考力、発想力、実践力、伝える力、巻き込む力)

(3)技術を基盤として新たな価値を創造する力。

<根拠資料>

- ・添付資料 1-1：芝浦工業大学専門職大学院学則（第 15 条の 2）
- ・添付資料 1-2：2017 年度学修の手引〔専門職学位課程〕
- ・「工学マネジメント研究科 Web ページ」

<http://mot-innovation.shibaura-it.ac.jp/introduction/admission-policy/>

項目 5：教育課程の編成

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

教育課程の編成にあたっては、経営系専門職大学院に課せられた基本的な使命（mission）を果たすためにも、学位授与方針を踏まえて、教育課程の編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー）

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

＜評価の視点＞

2-2：理論と実務の架橋教育である点に留意した教育課程の編成・実施方針を立て、次に掲げる事項を踏まえた体系的な編成になっていること。（「専門職」第6条）〔F群、L群〕

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

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

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

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

〔F群〕

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

＜現状の説明＞

1)カリキュラム・ポリシー

専門職学位の水準を維持するため、教育課程を適切に編成・管理するとの観点で、本研究科では科目群を MOT 協議会が設定した「MOT コアカリキュラム」に適合させている。また項目 4 に記したように、ディプロマ・ポリシーを実現するとの観点でカリキュラム・ポリシーを定めている(学修の手引 2 ページ)。とくにカリキュラム・ポリシーの策定にあたっては、本研究科の目的との整合性を考慮し、理論と実務の融合のための科目群を 5 領域で構成している。

2) 科目構成

経営系専門職大学院に課せられた基本的な使命である、企業やその他の組織のマネジメントに必要な専門知識を習得させるという観点で、マネジメントに必要な専門知識は主に「ビジネス・マネジメント領域」に配置されている。具体的にはグローバル戦略論、人的資源管理論、組織行動論、マーケティング論、ファイナンス、財務会計などの科目を配置している。

思考力、分析力、コミュニケーション力はプラクティカム領域のプロジェクト演習、基礎課題研究、特定課題研究などで修得できるようにしている。またほとんどの科目でこれらを意識した授インターラクティブな授業を行っている。

高い職業倫理観については個々の講義、特定課題研究の指導の場において、職業倫理的な視点から議論を行う機会が多くある。それに加えて「技術と倫理」の科目を設置し、倫理について学ぶ機会を提供している。またプロジェクト演習のガイダンス時に「研究倫理・論文の適切な書き方」の講義を行い、研究倫理についても全在学生に向けて指導している。

グローバルな視点の習得と英語による討論能力の養成の為にグローバルクラス領域を設置し、International Marketing, Management of Intellectual Property, Management of Innovation な

どを英語による授業として開講している。これらの授業には留学生が多く履修しており、学生間のディスカッションなどを通じて国際力を高めている。ほかに「グローバル戦略論」の科目を置いているほか、国際 PBL 活動も毎年行っている。（国際 PBL については項目 8 を参照のこと）

（評価の視点 2-2(1)）

経営系各分野の人材養成の基盤となる科目、周辺領域の知識や広い視野を涵養する科目、先端知識を学ぶ科目等は「ビジネス・マネジメント領域」と「ビジネス・パースペクティブ領域」に配置されている。「エンジニアリング・マネジメント」には、特に技術経営に関する基礎科目として、イノベーション論、起業論、研究開発マネジメント、リスクマネジメント、知的財産権戦略などがある。ビジネス・パースペクティブ領域」では広い視野を持って先端知識を学ぶために、各産業領域における経営の課題と実践について学ぶ。具体的にはエネルギー産業ビジネス論、機械産業ビジネス論、バイオビジネス論、IT ビジネス論などがある（本研究科カリキュラム一覧）。

（評価の視点 2-2(2)）

3) 学生の多様なニーズへの対応

本研究科社会人を対象とした戦略的イノベーションリーダーコースと、学部卒生を主な対象としたイノベーションマネジメントコースの 2 コースを設置している。各コースごとに推奨科目を定めており、学生の多様なキャリアに応じた履修が系統的に行われるようにしている。

また MOT 教育の導入科目である「MOT 基礎」を第 1 と第 3 クォーターに配置し、春、秋入学のどちらであっても、始めに導入教育を履修できるように配慮している（2017 年度時間割）。個別の授業によっては履修前に必要な知識をシラバスに記載し、段階的な履修ができるようにしている。また 1 年次の学生全員に履修アドバイザーがつき、学生一人一人にきめ細かい履修相談や指導をおこなっている。（評価の視点 2-2(3)）

また、プロジェクト演習は 5 週で 1 クールとし半期で 3 クール（計 15 週）履修して 2 単位を修得する仕組みである。各クールでは 2 - 4 名の専任教員がさまざまなテーマを扱い、学生が学びたいテーマを選べる仕組みをとっている。これによっても学生の多様なニーズに対応できるようになっている（本研究科 2017 年度シラバス）。（評価の視点 2-3）

4) カリキュラムの見直し

本研究科では理論と実践の融合を目指し、教務委員会でカリキュラムの改善に取り組み、教授会でカリキュラム改善を審議・決定している。カリキュラム構成については、継続的にその有効性を点検することが重要であり、卒業生に対するアンケート、派遣元企業などからの要望を継続して収集し、これらの分析から必要な改善を続けている。これによって社会からの要請、学術の発展動向に対応できるようにしている。以下に 2014 年度以降の科目変更の実績を記す。（評価の視点 2-3）

2014 年度以降の科目変更の経緯（教授会資料）

2014 年度

新規	人材育成論（人的資源管理論として開講）
	事業変革論
	組織行動論

	ファイナンス
	エスノグラフィー分析
	食品・素材産業論
	Management of Intellectual Property
	Management of Innovation
	Business Model Development
名称変更	コンセプトデザイン ⇒ デザイン産業論
廃止	クリティカルシンキング
	IT 活用イノベーション論
	MOT 入門
	プロジェクトのリスク分析法／意思決定法

2015 年度

新設	キャリア・デザイン
名称変更	建設ビジネス戦略 ⇒ 建築ビジネス戦略
廃止	英語論文講読

2016 年度

新設	MOT基礎
廃止	経営学基礎
	資本市場論

2017 年度

新設	先端技術とビジネス
名称変更	産業財マーケティング ⇒ B to B マーケティング
分割	基礎課題研究 ⇒ 基礎課題研究1、基礎課題研究2
	特定課題研究 ⇒ 特定課題研究1、特定課題研究2
結合	リーガルマネジメント1, 2 ⇒ リーガルマネジメント
廃止	理想化設計論
	技術経営のシステム分析
	食品・素材産業論

2018 年度

新設	音楽産業論
----	-------

5) 特色ある科目

本研究科の固有の目的の重要な特色は、“技術経営に関わる高度専門職業人を養成すること”である。そのために、MOT 基礎、産業財マーケティング論、マーケティングリサーチ、イノベーション論、起業論、新事業創出戦略、技術戦略、研究開発マネジメント、リスクマネジメント

ト、知的財産権戦略、技術経営データ分析などの科目があり、大きな特色となっている。（本研究科カリキュラム一覧）（評価の視点 2-3）

<根拠資料>

添付資料 2-1：MOT 教育コア・カリキュラム

- ・添付資料 1-2：2017 年度学修の手引〔専門職学位課程〕
- ・添付資料 2-2：2017 年度工学マネジメント研究科カリキュラム一覧
- ・添付資料 2-3：2017 年度工学マネジメント研究科時間割
- ・工学マネジメント研究科 2017 年度シラバス

<http://syllabus.sic.shibaura-it.ac.jp/syllabus/2017/Matrix8007.html>

- ・添付資料 2-4：第 1307 回教授会_審議 04_2014 年度カリキュラム変更申請内容一覧
- ・添付資料 2-5：第 1409 回教授会_審議 02_2015 年度カリキュラム変更申請内容一覧
- ・添付資料 2-6：第 1509 回教授会_審議 03_2016 年度カリキュラム変更申請書
- ・添付資料 2-7：第 1608 回教授会_審議 04_2017 年度カリキュラム変更申請書
- ・添付資料 2-8：第 1709 回教授会_審議 03_2018 年度カリキュラム変更申請書

項目 6：単位の認定、課程の修了等

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

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

＜評価の視点＞

2-5：授業科目の特徴、内容、履修形態、その履修のために要する学生の学習時間（教室外の準備学習・復習を含む。）等を考慮して、適切な単位が設定されていること。（「大学」第21条、第22条、第23条）〔L群〕

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

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

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

2-9：課程の修了認定の基準・方法が、学生に周知されていること。（「専門職」第10条第2項）

2-10：在学期間の短縮を行っている場合、法令上の規定に沿って設定されていること。また、その場合、固有の目的に照らして十分な成果が得られるよう配慮がなされていること。（「専門職」第16条）〔L群〕

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

2-12：授与する学位には、経営系各分野の特性や教育内容に合致する適切な名称が付されていること。（「学位規則」第5条の2、第10条）〔F群、L群〕

＜現状の説明＞

1) 履修単位

本研究科の修了のためには、授業科目、プロジェクト演習、特定課題研究を含む42単位以上を修得するものと学則に定めている。授業科目等の1単位は、45時間の学修を必要とする内容をもって構成することを標準とすることを明示し、単位数を計算している（学則第9条）。（評価の視点2-5）

また、1年間に履修可能な単位の上限は34単位と定め入学初年度に履修が集中しすぎないように配慮している（学則第11条（1））。これらの基準は募集要項（7. コース制について）と学修の手引（7 ページ）に明示し、ガイダンスにおいて学生に周知している。（評価の視点2-6）

他の大学院（本学他研究科を含む）において履修した授業科目について修得した単位の認定は、専門職大学院設置基準第14条に沿って15単位を上限として認めている（学則第11条（6））。（評価の視点2-7）

認定にあたっては教授会において、認定対象科目のシラバスの提出を受けて本研究科対応科目のシラバスと内容を照らし合わせて教育水準・教育課程との一体性を維持している。

これらに関する学則の一部を以下に記す。

第9条 本研究科における授業科目等の単位数は、付表2のとおりとする。

2 授業科目等の1単位は、45時間の学修を必要とする内容をもって構成することを標準とし、講義、演習及び特定課題研究の方法に応じ、当該授業による教育効果、授業時間外に必要な学修等を考慮して次の基準により単位数を計算する。

(1) 講義及び演習については、15時間から30時間の時間の授業をもって1単位とする。

第11条 本研究科における授業科目等の履修方法は、次のとおりとする。

(1) 学生は、その在学期間中に所要の授業科目を履修し、プロジェクト演習、特定課題研究を含む42単位以上を修得するものとする。但し、標準修業年限で修了する場合、1年間に履修可能な単位の上限を34単位とする。

(2) プロジェクト演習は2課題以上、履修するものとする。

(6) 学生が本研究科入学前に他の大学院(本学大学院を含む。)専攻(以下「他の大学院」という。)で取得した単位は、15単位を限度として本研究科の単位として認めることができる。

(7) 研究指導教員が当該学生の研究上特に必要と認めた場合は、在学中に他の大学院の授業科目について履修し取得した単位は本条第6号で認定された単位を含めて15単位を超えない範囲で本研究科所定の単位数に充当することができる。

2) 履修年限

本研究科における標準修業年限は原則として2年である(学則第5条)。(評価の視点2-8)

在学期間の短縮については専門職大学院設置基準第16条に沿って、学則第5条2で定めている。この場合、以下の2点すべてを条件としており、固有の目的及びディプロマ・ポリシーに照らして十分な成果が得られるよう配慮している。(評価の視点2-10)

- ・ 本学あるいは他大学の大学院で修士・博士の学位を取得している。
- ・ 入学試験前に特定課題研究のテーマに関し指導教員の内諾を得ている。

この修業年限を短縮する場合の条件等については、募集要項(12. 1年の履修で修了可能な特例措置)にも記載している。(評価の視点2-11)

第5条 本研究科における標準修業年限は、原則として2年とする。

2 在学期間については、優れた成績を上げ、特定の職業等に必要の高度の専門的知識及び実践的能力を修得したと認められた者は、1年以上在学すれば足りるものとする。

3) 修了認定

課程の修了認定は、特定課題研究4単位、プロジェクト演習2科目4単位を含む42単位以上の取得を教授会において確認し、審査して実施している(学則第11条)。(評価の視点2-8)

またこれらについては学修の手引(9ページ)に記載し、学生に周知している。(評価の視点2-9)

本研究科の目的が技術経営の分野において高度の専門性を持つ人材の養成であることに適合させて、授与する学位の名称は、技術経営修士（専門職）と定めている。なお学位の英文名称については、芝浦工業大学学位規程第25条様式5において、“Master in Management of Technology (Professional)”と定めている。（評価の視点 2-12）

「芝浦工業大学専門職大学院学則」一部抜粋

第11条 本研究科における授業科目等の履修方法は、次のとおりとする。

(1) 学生は、その在学期間中に所要の授業科目を履修し、プロジェクト演習、特定課題 研究を含む42単位以上を修得するものとする。但し、標準修業年限で修了する場合、1年間に履修可能な単位の上限を34単位とする。

(2) プロジェクト演習は2課題以上、履修するものとする。

第15条 学位授与の判定は、前条の結果に基づき、第20条に定める教授会において審議のうえ、これを決定する。

第15条の2 第4条の2の教育研究上の目的により、技術と経営の融合をはかり、社会貢献できる人材育成を本研究科の目的としている。第14条の修了要件を満たし、専門職大学院課程の講義科目の履修と特定課題研究報告書の作成を通じて、上記目的が達成されたと判定されるときには、芝浦工業大学は技術経営修士（専門職）の学位を授与する。

<根拠資料>

- ・添付資料 1-1：芝浦工業大学専門職大学院学則
- ・添付資料 1-2：2017 年度学修の手引〔専門職学位課程〕
- ・添付資料 2-9：2017 年度工学マネジメント研究科募集要項
- ・添付資料 2-10：芝浦工業大学学位規程

【2 教育の内容・方法、成果等の点検・評価】

(1) 検討及び改善が必要な点

ガイダンス時に配布する「カリキュラムについて」の位置づけが明記されていなかったが、2017 年度版から年月、研究科名、教務委員会が記載され、改善された。

MOT コアカリキュラムは MOT 教育コアカリキュラム改定委員会によって 2017 年度に改定された。同委員会の 29 年度コアカリ実証事業の中で、コアカリキュラムと本研究科のカリキュラムの対応チェックを行った。

改善のためのプラン

とくになし

（２）教育方法等

項目 7：履修指導、学習相談

各経営系専門職大学院は、入学前における学生の経験や修得知識の多様性を踏まえた履修指導体制を整備するとともに、学生の学習意欲を一層促進する適切な履修指導、学習相談を行うことが必要である。また、履修指導、学習相談においては、固有の目的に即した取組みを実施し、特色の伸長に努めることが望ましい。

なお、インターンシップ等を実施する場合、守秘義務に関する仕組みを規程等で明文化し、かつ、適切な指導を行うことが必要である。

＜評価の視点＞

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

2-14：インターンシップ等を実施する場合、守秘義務等に関する仕組みが規程等で明文化され、かつ、適切な指導が行われていること。〔F群〕

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

＜現状の説明＞

学部教育で培われた専門基礎能力、並びに職業人として培われた専門能力をさらに幅広く向上させる教育研究を実施し、技術と経済の発展に貢献する高度な人材の育成を目的とした本研究科の教育方針は、経営系専門職大学院が備えるべき教育方針の内容に合致しており適切であると考えている。社会人学生は様々な実務経験を経てきており入学する意図も様々である。また社会人学生に加えて学部新卒の入学者も入学する門戸を開いていることから、学修歴や実務経験、また入学の意図等に応じて適切に履修をする必要がある。このことから、教員による入学時に行う履修アドバイザー制度を導入し、個別にどの科目を履修することが望ましいのか、単位制度を踏まえた履修指導を細かく行っている。

学部新卒生の入学者増に努力してきた結果、社会人と学部新卒生の混在はキャリアの差による教育上のギャップが今後の課題となる。学部新卒生向けのカリキュラムは年々充実させてきたが、一部に重複感が現れてきたため、見直しが必要であると考え、以下のような対策を講じた。

1) コースの設置

2015年度よりコース制を導入し、「戦略的イノベーションリーダー」コースと「イノベーションマネジメント」コースを設置した。これは構想力、実行力にあふれるリーダーシップがとれる高度な専門知識に裏打ちされた実務型社会人を養成するために、「論理的に思考し」、「本質を見抜き」、「企業や社会に重要な課題を発見し」、「解決のためのトライを実行できる力」を身につけることを目的としている。それぞれのコース別の推奨科目を選定し、募集要項で説明している。「イノベーションマネジメントコース」は主として学部新卒生対象、「戦略的イノベーションリーダーコース」は主として社会人対象である。2コース制の導入によりそれぞれのキャリアに応じた教育を充実させる。

A. 「戦略的イノベーションリーダー」コース（主に社会人対象）

社会経験者の学び直しによって、実務的な技術経営課題の解決のための変革力を備えた戦略立案人材を養成する。1年履修も可能とする。

推奨科目：財務会計、組織と戦略、組織行動論、マーケティング論、イノベーション論、知的財産戦略、技術戦略論、品質マネジメント、リスクマネジメント、技術経営データ分析、ビジネスパースペクティブから4科目、グローバルクラスから1科目

計30単位から各自の学習計画に応じて24単位を取得

B. 「イノベーションマネジメント」コース（主に学部新卒生対象）

技術とビジネスを結びつける広い視野を持った即戦力人材を養成する。インターンシップ、基礎科目、課題研究指導などを配置する。

推奨科目：経済の基礎、技術経営史、組織と戦略、技術者倫理、財務会計、イノベーション論、技術経営データ分析、キャリア・デザイン、インターンシップ、基礎課題研究、ビジネスパースペクティブから2科目、グローバルクラスから1科目

計30単位から各自の学習計画に応じて24単位を取得

両コースとも上記以外に10単位以上を選択科目として履修し、修了要件42単位を取得する。（また、特定課題研究の主旨導教員の担当科目を1科目以上履修することを推奨する。）

2015年度の実施結果を踏まえ、今後科目数や履修条件について見直しを行っていく予定である。

2) 研究指導

2013年度に、2年次の「特定課題研究」のために基礎学力を付けさせる目的で学部新卒生の1年次向けに設けた「基礎課題研究」を、2014年度からは社会人学生も選択できるようにし、社会人学生の満足度向上に結び付けた。

また基礎課題研究と特定課題研究について、研究の進捗を確実に進め、さまざまな意見を聞いて研究をより深めることを期待し 2014 年度は年4回の合同ゼミを全学生全教員の参加で行う取組を始めた。2015 年度からは、春入学と秋入学の学生が混在するため、日程的な調整も考慮して、基礎課題研究と特定課題研究の各々について年2回の発表会を行う方式とした。

2014 年度より、特定課題研究、基礎課題研究の科目でルーブリックの試験的な使用を開始し、学生が達成度や目標を明確に把握できるように取り組んでいる。この試行の結果を踏まえて、2016 年度は、これらの科目の進行や成績評価にルーブリックの導入を行い、今後も継続する予定である。

3) インターンシップ

学部からの新卒学生に対しては、前期には、「キャリア・デザイン」という新設科目を設置し、後期には「インターンシップ」という科目を設置し、その中で履修指導および学習相談や進路相談も行っている。インターンシップに関しては、前期「キャリア・デザイン」の中で、様々な分野で活躍する人々によるゲストスピーチや対話、インターンシップ先企業担当者との交流、受講生どうしのディスカッションによる自己・他己分析等の演習を行った上で、後期に約3ヶ月の長期インターンシップに派遣している。派遣先企業の選定については、前期の6月頃までに学生の希望を聞いた上で教員が候補先企業にアプローチし、教育目標や具体的なインターンシップのプログラムについて説明している。実施にあたっては企業と契約を交わし、学生には秘密保持の重要性を教育した上で念書を提出させている。これらはガイダンスおよび講義の中で周知徹底している。

上記インターンシップでは、これまで大手電機メーカー、大手機械メーカー、ITベンチャー、

技術系専門商社等、多様な企業への派遣実績があり、それらの企業で約3ヶ月間という長期間の実習を受け入れてもらっている。実習の具体的な内容は個々の企業により異なるが、いずれの企業においても可能な限り他の社員と同様の業務に参加できるよう依頼している。また、後期のインターンシップ派遣期間中は毎月報告会を行い、派遣先企業で行っている業務や、そこから学んだこと、感じたこと等を発表させており、その際に、各学生の進路等の相談にも乗っている。

4) 履修モデルの提示

本専攻の養成する人材像に沿った履修を促すための履修モデルの作成を含めた、組織的な履修指導の体制が不十分であった。履修モデルについては、カリキュラム・ポリシーとの整合性、卒業生の履修実態などいくつかの観点から検討して、学生の背景別に複数の履修モデルを検討する。これを今後教員間で共有し、すでに構築している履修アドバイザー制度の中で活用して、2015年度入学生から履修指導を組織的に実施した。

5) 履修指導

履修指導は、入学時のガイダンス、後期授業開始時のガイダンスの年2回の機会において全学生を集めて説明を行っている。さらに初年次生には個別に専任教員を履修アドバイザーとして配置し、適切な履修ができるために体制を整えている。また初年次の第4クォーターには特定課題研究の指導教員を決定し、その後各指導教員のゼミによって濃密な指導を行っている。このようなきめ細かい取り組みにより適切な学習指導が行われている。

6) 特色ある取り組み

学部からの新卒学生にとって長期インターンシップは、実際の企業での業務を通じて講義での学習内容をより深く理解し、また自身の進路について深く考える機会となっている。このような教育の成果として、これまで学部新卒学生の就職内定率は100%となっている。このような3ヶ月間の長期インターンシップは、日本の大学及び大学院では珍しい制度であり、これら学部新卒の学生に対応した丁寧な取り組みは本研究科の特色のひとつであると言える。

<根拠資料>

- ・添付資料 1-1：芝浦工業大学専門職大学院学則
- ・添付資料 2-11：2017年度新入生ガイダンス資料_2017年度 MOT カリキュラムについて (P.3)
- ・添付資料 2-12：インターンシップ覚書

項目 8：授業の方法等

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

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

<評価の視点>

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

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

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

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

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

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

<現状の説明>

1) 授業における学生数

ひとつの授業科目の履修生は最大でも20名以内、多くは10名以内であり、インタラクティブな講義を実施することが可能で、教育効果を十分にあげられる適当な人数となっている。演習科目である「プロジェクト演習」は一つの課題に最大で8名以内程度の学生で実施し、5週間で1クールとして、毎回の演習時間において発表、グループ議論、ケース研究などを実施し能動的な学びを実践している。講義科目においてもインタラクティブな講義を進めており、例えば「BtoBマーケティング」講義では、通常の講義形式ではなく、Webベースのシステムを開発しグループワークと発表を行うなどのICTを活用した授業を行うなどの例がある。また「技術経営データ分析」講義など、ソフトウェアを使ったPC教室での作業を中心にした講義も設定され、目的に応じた多様な授業形態、手法が駆使されている。また項目7：履修指導、学習相談で詳述したようにインターンシップも実施している。

2) グローバルな視野

新しく5つの領域のカリキュラムを設けるにあたり、そのうちのひとつとして「グローバル・クラス」を設けた。これには、グローバルな視点の習得と英語による討論能力の養成の為、従来理工学研究科向けに行われていたInternational Marketing, Management of Innovation及びManagement of Intellectual Propertyを本研究科にも同時開講とし、3科目を英語による授業と

して開講している。

更に、このほかの科目でも、企業のグローバル戦略に関する講義「グローバル戦略論」を行っている。

これら多様な授業形態を可能とするために、2012年度より1回の講義を2コマ続けて開講するクォーター制時間割を、平日5限の学部新卒生向け講義以外の講義で採用している。2コマ3時間の長い講義時間となり、単なる座学ではなくグループ議論、ケース研究発表など柔軟で多様な授業方法の実施が可能になっている。

これに加えて、2013年度からメディアを利用した新しい講義形態である「ハイブリッド講義®」を本研究科の特色ある取り組みとして導入している。「ハイブリッド講義®」とは、平日夜に開講した講義を録画し、インターネットを使ってオンデマンド配信するメディア授業（通学して受講もできる）と、土曜日は大学に通って受講する従来型の面接授業の組み合わせで一つの講義を構成する講義システムである。これにより、社会人学生が週日の勉強時間を柔軟にとれるようになり、通学時間も節約されてより長い時間を学びに費やすことが可能となった。

クォーター制の面接授業形式の講義も継続しているが、コア科目の多くをこの「ハイブリッド講義®」で開講しており、2015年度は全講義48科目のうちハイブリッド講義®23科目を設定した。

現時点ではクォーター制導入等の取り組みは学生の評価は高くうまく機能しており、具体的に項目をあげて改善すべき点はあがっていない。当面はこのシステムを維持しつつ継続して改良すべき点があれば対応していく。

3) 特色ある取り組み

授業外の活動としては、2015年度には、延世大学 MOT と共同で国際 PBL 授業を展開し、当校から在学学生9名、卒業生5名、教員2名が韓国の延世大学 MOT 大学院を訪問し、2日間に渡り議論や講義を行った。また、これに関して、訪問前にも、テレビ会議システムによる共同授業を2回行い、双方の学生など約40人が参加した。2016年度には、泰日工業大学との国際 PBL を行い、教員2名と学生8名が参加し、先方は教員10名以上・学生12名にて、先方学部生40名以上が見守る中、互いの PBL の発表と交流会を行った。

<根拠資料>

- ・添付資料 2-13：2017年度科目別履修者数一覧
- ・添付資料 2-3：2017年度工学マネジメント研究科時間割
- ・添付資料 2-14：ハイブリッド講義説明図
- ・「MOTディスカッションペーパーHP」

http://mot-innovation.shibaura-it.ac.jp/about_mot/discussion_paper.html

- ・「2017年度シラバス 基礎課題研究」

<http://syllabus.sic.shibaura-it.ac.jp/syllabus/2016/Matrix8007.html>

項目 9 : 授業計画、シラバス

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

<評価の視点>

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

2-23：毎回の授業の具体的な内容・方法、使用教材、履修要件、年間の授業計画等が明示されたシラバスが作成されていること。（「専門職」第10条第1項）〔F 群、L 群〕

2-24：授業は、シラバスに従って適切に実施されていること。また、シラバスの内容を変更した場合、学生にその旨が適切な方法で周知されていること。〔F 群〕

<現状の説明>

1) 授業時間

週日の授業時間は社会人学生に配慮して 6 限（18：30～20：00）、7 限（20：10～21：40）に設定し、土曜日は 1 限（9：00～10：30）から 7 限（19：40～21：10）の間に配置している。学部からの新卒学生を主な対象とする一部講義は、週日の 5 限（16：20～17：50）に配置している。週日夜の講義は社会人学生にとっては時間的制限が大きい、これ以上授業開始を遅くすると 22 時に退校できない可能性があり変更は難しい。2013 年度からは「ハイブリッド講義」を導入したため、この問題には大幅な改善が図られた。

2) シラバスとその改善

授業の内容、方法、計画、予習復習の内容などはシラバスに明示し、ホームページに掲載され自由に閲覧することができる。シラバスに記述されている項目は下記である。

科目名、開講部、開講学科、開講学年、専門領域、開講時期、
単位数、単位区分、系列区分、講義区分、科目英語名称、キーワード、
授業の概要、達成目標、授業計画、授業時間外課題（予習および復習を含む）、
評価方法と基準、教科書・参考書、履修登録前の準備、オフィスアワー、質問・相談の方法

授業はシラバスに沿って実施し、変更がある場合は掲示板での掲示や履修者メールリストにより連絡し、また、各講義の冒頭で周知している。

シラバスに従って授業が適切に実施されたことの検証は、授業ごとに実施されている学生による授業評価アンケートの項目に「シラバスにそって授業が行われたと思いますか？」という項目を設け評価を受けることで実施し、シラバスとのかい離をチェックできる仕組みになっている。こうした取り組みもあり、現状ではシラバスに基づいた授業が展開されていると考えている。

従来、シラバスにおける授業計画の記載内容には、科目によって精粗があった。シラバスの精粗は質と量で評価すべきだが、講義内容やスタイルの多様性を考えると、質を規定することは困難と考え、各科目シラバスの各 1 コマあたり 30 文字以上を目安に記載することにし、2015 年度以降は、全科目のシラバスに対して展開している。

<根拠資料>

- ・添付資料 1-2 : 2017 年度学修の手引 [専門職学位課程]
- ・「工学マネジメント研究科 2017 年度シラバス」

<http://syllabus.sic.shibaura-it.ac.jp/syllabus/2016/Matrix8007.html>

- ・添付資料 2-3 : 2017 年度工学マネジメント研究科時間割
- ・添付資料 2-14 : ハイブリッド講義説明図

項目 10 : 成績評価

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

<評価の視点>

2-25: 成績評価の基準・方法が策定され、学生に周知されていること。〔「専門職」第 10 条第 2 項〕〔F 群、L 群〕

2-26: 成績評価が明示された基準・方法に基づいて、公正かつ厳格に行われていること。〔「専門職」第 10 条第 2 項〕〔F 群、L 群〕

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

<現状の説明>

1) 成績評価の手法

各教員は成績評価の基準、方法を策定しシラバスに明示して学生に周知しており、この評価基準に従って実施している。各科目の成績評価基準は、「課題演習における提出物と議論への参加 50%、および試験 50%の比率で総合的に評価」「担当課題論文の紹介内容 70%、最終回に課すレポートの内容 30%で評価する」「講義におけるプレゼンテーション 50%、最終レポート 50%」などの具体的な記述がなされている。

成績評価は各科目担当教員が明示した基準に基づいて公正に実施している。成績評価に使用した学生からの提出物や試験問題、試験の解答は大学院・MOT 事務課で集約し保管して、万が一問題が生じた場合に検証できる対応としている。

学生からの成績評価に関する問い合わせは、成績確認期間を設け、この期間に申し出があったものについては大学院・MOT 事務課より連絡を受け、教員が円滑に対応するよう、事務的な流れとして整備している。

2015 年度は、結果として一部の科目で成績の偏りが生じている問題について教員間で議論があり、科目ごとに適正な成績の評価をどう考えるか、大学院全体でのコンセンサス作りに向けて議論を高め、教育の質の保証の問題と絡めて、今後も継続して議論していくこととした。2016 年度は大きく分けて、①授業の質改善（対学生、対教員、対評価）と、②FD 活動の対外周知（対外、対内、対教員、広報的要素）の 2 つの柱を軸に活動を行った。現在までに行った主な活動としては、ハイブリッド講義アンケート改善、成績評価の仕方に関する研究科内の合意形成、そして講義内容の教員間共有による学生の横断的&有機的理解の向上であり、特に評価の仕方に関する合意形成のプロセスでは、前年度からの課題である一部の科目での成績の偏りに関しても併せて議論が行われ、一定の効果をあげている。成績評価については教育の質保証の問題とも絡め、大学

院全体のコンセンサス作りに向けても引き続き議論をしていくこととした。以後、2017 年度も継続して進めている。

2) ルーブリックの導入

2014 年度より、特定課題研究、基礎課題研究の科目でルーブリックの試験導入を開始し、トライアンドエラーを繰り返しながら、内容の改善をはかり、学生が達成度や目標を明確に把握できるように取り組んでいる。

2015 年度は、さらに、特定課題研究の採点時にも採点用ルーブリックを用いることに決定した。特定課題研究採点用ルーブリックは、特定課題研究のシラバスに掲載されている、達成目標と整合している。

2016 年度シラバスには、特定課題研究の採点時にも採点用ルーブリックを用いることを明記し、現在に至っている。

<根拠資料>

- ・添付資料 1-2：2017 年度学修の手引〔専門職学位課程〕
- ・「工学マネジメント研究科 2017 年度シラバス」

<http://syllabus.sic.shibaura-it.ac.jp/syllabus/2016/Matrix8007.html>

- ・添付資料 2-15：特定課題・基礎課題研究ルーブリック

項目 11：改善のための組織的な研修等

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

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

<評価の視点>

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

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

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

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

<現状の説明>

芝浦工業大学全学の FD 活動は、教育イノベーション推進センターが主導して実施され、新入教員研修、FD 講演会、シラバス作成演習、ティーチングポートフォリオ作成研修などの機会を

設けて各教員が授業の内容、方法の改善などに取り組めるような活動を実施している。加えて本研究科にも FD 委員会を設け、毎年テーマを決めて活動を行っている。

2014 年度は、特に 2013 年度から導入したハイブリッド授業の改善を FD 活動として取り組んだ。

ハイブリッド講義®については、その目的、意義及び効果について教員間で認識の共有化や、ハイブリッド講義®に適した授業方法についての FD 活動を行うことが課題となっていた。また、ハイブリッド講義®について、学生の満足度で教育効果の検証を行っていたが、多角的な側面からその検証が不十分であった。

そこで「ハイブリッド講義®」の授業形態について、アンケートを行い、2013 年度末に教員に還元した。またハイブリッド講義®科目の履修者数について、ハイブリッド講義®導入前後の増減を比較し、従来授業アンケートに加え履修者数の増減で教育効果の検証を行った。履修者が多いと満足度が下がり、よほど魅力的な授業でないと受講者数は増えないといわれていることから、履修者数の増減でハイブリッド講義®の検証を行った。これによると、ハイブリッド科目については導入前の 3 年間平均に対して受講者数が 55%増加、在籍者数対比の受講率でも導入前の 3 年間平均に対して約 20%増加した。今後も同様の検証を継続し、他の検証方法についても検討していく予定である。FD 活動の中で検討した。ハイブリッド講義®の目的、意義及び効果について教員間で認識の共有化するため、ビデオの写り方を検証してポイントをまとめた資料を作成し全教員に展開した。

ハイブリッド講義®の録画スタイルは教員によってさまざまであり、それぞれの特徴を見比べる資料を作成し、教員およびハイブリッド科目担当非常勤講師に還元した。また 2014 年度には、前年度のハイブリッド講義®で好評だった科目の一コマを DVD 録画し、全教員に配布して視聴するという FD 活動を展開した。これによって、各教員がより見やすい画面構成に取り組むための意識改善につながった。2016 年度は大きく分けて、①授業の質改善（対学生、対教員、対評価）と、②FD 活動の対外周知（対外、対内、対教員、広報的要素）の 2 つの柱を軸に活動を行った。現在までに行った主な活動としては、ハイブリッド講義アンケート改善、成績評価の仕方に関する研究科内の合意形成、そして講義内容の教員間共有による学生の横断的&有機的理解の向上であり、特に評価の仕方に関する合意形成のプロセスでは、前年度からの課題である一部の科目での成績の偏りに関しても併せて議論が行われ、一定の効果をあげている。成績評価については教育の質保証の問題とも絡め、大学院全体のコンセンサス作りに向けても引き続き議論をしていくこととした。

授業実施形態については、今後もその効果を検証しながら継続的に見直すとともに、点検・評価を続けていく。また、全科目を対象とした授業アンケートを実施し、その結果を公表するとともに関係者間で共有し講義の質的向上に努めている。

<根拠資料>

- ・添付資料 2-16：2016 年度授業アンケート結果

(3) 成果等

項目 12：修了生の進路状況の把握・公表、教育効果の評価の活用

各経営系専門職大学院は、修了者の進路等を把握し、この情報を学内や社会に対して公表することが必要である。また、学位の授与状況、修了者の進路状況等を踏まえ、固有の目的に即して教育効果を適切に評価し、その結果を教育内容・方法の改善に活用することが必要である。

<評価の視点>

2-32：修了者の進路状況等を把握し、この情報が学内や社会に対して公表されていること。（「学教法施規」第172条の2）〔F 群、L 群〕

2-33：学位の授与状況、修了者の進路状況等を踏まえながら、固有の目的に即して教育効果を適切に評価し、その結果を教育内容・方法の改善に活用していること。〔F 群〕

<現状の説明>

修了生の進路に関連しては、学部からの新卒生については、大学のキャリアサポート課により進路状況の情報が公開されている。しかし、社会人の課程修了後の昇進や配置移動、キャリア転換などに関する情報は非常に把握しにくいのが実態である。

第1期生から2017年3月修了生までの合計244名が芝浦工大MOTを卒業した。修了生の進路に関連して、本学MOTでは約3年に1度、修了生全員を対象に「教育のアウトカム」が何であったかを調査してきた。2014年3月の修了生からは、修了時に修了予定者アンケートを取る仕組みに変えた。

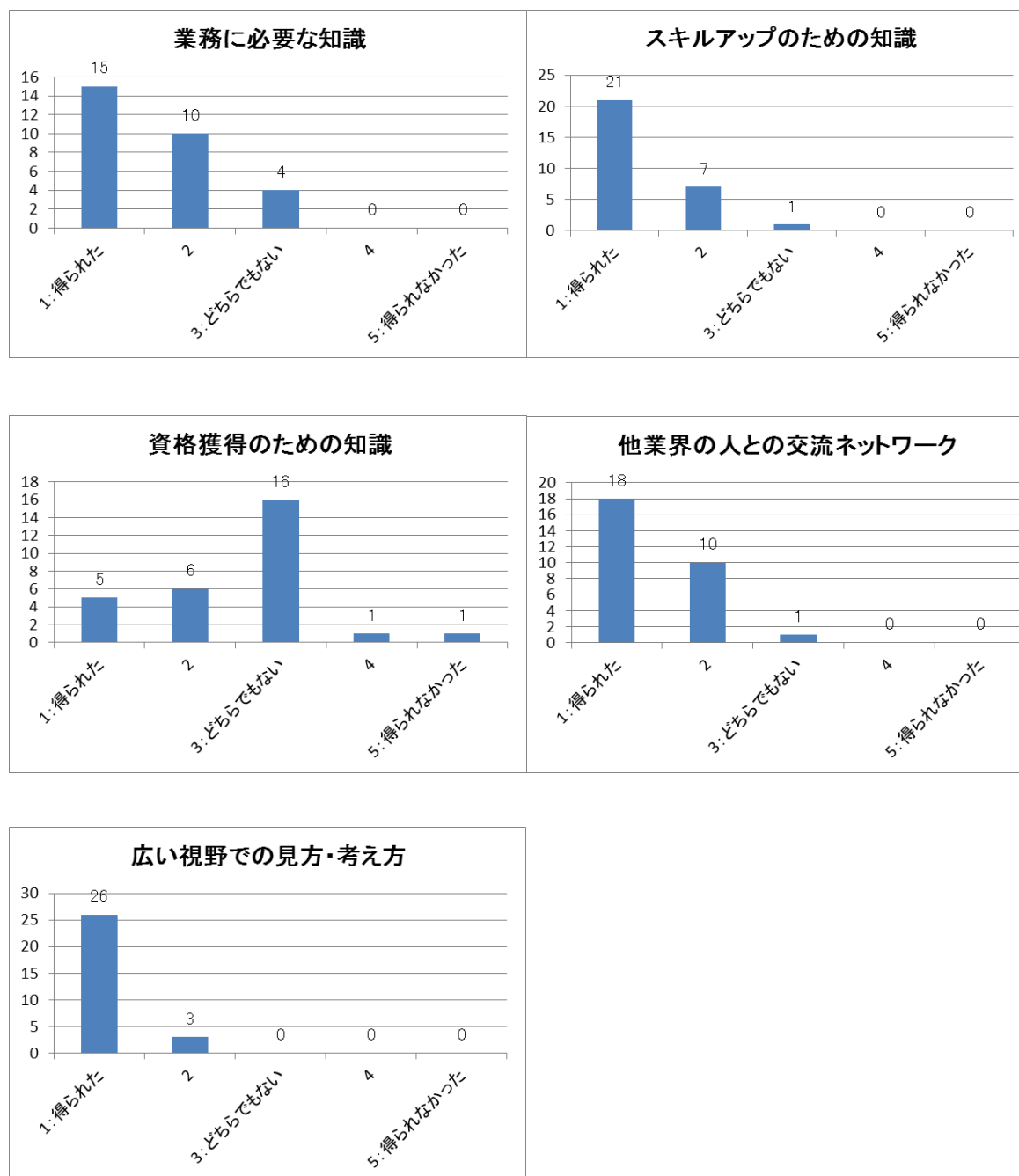
修了生の卒業後の動向を十分把握することができていないが、修了後の新規事業開発室長への昇格や、経営トップなどへの昇格など、教育目標の成果が形になった事例が増えつつある。

アンケート調査では、修了生の進路と併せて、本学MOTの教育効果についての質問も行っている。具体的には、本学MOTで学んだことで、①業務に必要な知識、②スキルアップのための知識、③資格獲得のための知識、④他業界の人との交流ネットワーク、⑤広い視野でのものの見方や考え方が、実際に得られたかどうか（1：得られた～5：得られなかった）を質問している。

2010～2012年度卒業生のアンケート結果を以下に示すが、グラフで示されているように、「⑤広い視野でのものの見方や考え方」を「1：得られた」と回答した修了生はほぼ9割であり、「2：まあまあ得られた」と回答したものも合わせると、全員が「広い視野でのものの見方や考え方」を得られたと答えている。一方で、資格獲得のための知識については多くの修了生が「3：どちらでもない」と回答している。これらの結果は、資格取得や特定の業務知識を習得することよりも、経営戦略立案のための基礎的知見を学び、広い視野に立って考える力を習得することを重視している本学MOTの教育が、実際の実績評価に結び付いているということを示していると考えられる。

また、「④他業界の人との交流ネットワーク」についても非常に高い評価となっており、さまざま

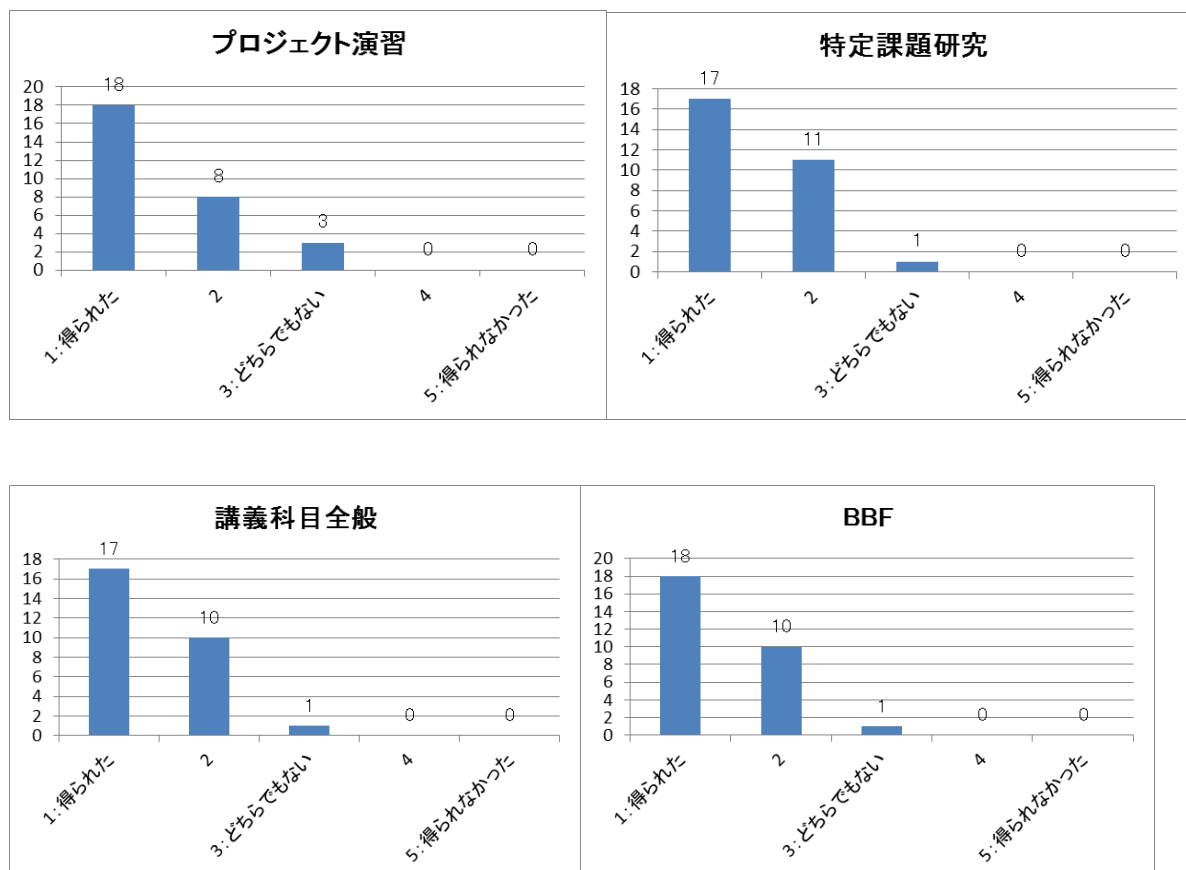
まな業界・業種の社会人学生が共に学ぶことの意義も大きいと考えられる。実際に、修了後に個々のビジネスで協力したり、修了生同志で新たに事業を開始したり、さらには財団を設立したりと、在学中に構築したネットワークを卒業後も積極的に活用しているケースも多い。こうした傾向は、過去の調査においても、ほとんど傾向は一致している。



さらにアンケート調査では、芝浦工大 MOT に対する満足度を、①プロジェクト演習、②特定課題研究、③講義科目全般、④BBF (Big Brothers Forum. 2013 年に、女子学生の増加により、BFF (Big Fellows Forum)と改称) のそれぞれについて質問している (1:大変満足～5:不満)。以下のグラフで示されているように、いずれの項目においてもほとんどの修了生から「4:やや満足」以上の評価を得ており、とりわけ「特定課題研究」と「プロジェクト演習」についての評価

が高い。

④BFF（アンケート時はBBF）とは学生が主体の組織ではあるが、教員が密接に連携、関与して活動を支援している。夏合宿はその代表的な活動例で、2014 年度夏合宿においては現役学生 22 名のほか、卒業生や教員等も多数参加して課題の設定や議論のサポートにも関与し、会の意義向上に貢献している。そのため修了生の参加も多く年代を通じたネットワーク作りに役立っている。



アンケート調査では以上の質問項目に加えて、自由記述形式で「修了後に MOT での学習・経験が役立った事例」について質問した。その回答の中で、MOT での学習や経験が修了後のさまざまな業務において実践的な知識として役立っているということが示されている。また、より広い視野や論理的な考え方、問題解決の姿勢といった点についてのコメントも多く見られる。前述のように、本学 MOT では経営戦略立案のための基礎的な知見を学び、広い視野に立って考える力を習得するということを指導方針としており、その成果が得られていると言える。代表的な回答の例を添付資料に示す。

以上のようなアンケート調査によって集めたデータを集計および分析した結果は教授会で共有し、カリキュラム方針の策定や個々の科目の改善において議論の参考としている。また修了生の進路状況については、アンケート調査の結果概要、および学部新卒学生の就職先等をホームページにも掲載している。さらに、学内向けおよび学外向けの MOT プログラムの紹介パンフレット

にも、修了生のインタビュー等も含めて修了後の進路状況について具体的に記載されており、広く公表されている。

上記のような修了生に対する調査は、定期的に行って情報をアップデートしていくことが必要である。講義や演習等の評価に関しては毎年度の修了時に配布・回答してもらうこととし、修了後の仕事の変化や MOT で得た知識等の活用事例については、3 年に 1 回程度のペースで調査を行っている。

在校生の優れた研究成果については学会発表や、MOT ディスカッションペーパーへの投稿を指導している。2011 年度からはじめた本研究科のディスカッションペーパーは、特定課題研究論文をもとにまとめたものを社会に発信するインフラとしての機能をもつ。ディスカッションペーパーは優れた教育成果の集大成となることに加え、学生の意欲向上に大きな成果をあげている。

<根拠資料>

- ・添付資料 2-17：修了生アンケート集計結果

【2 教育の内容・方法、成果等の点検・評価】

（１）検討及び改善が必要な点

ルーブリックは見直しを図り、改善を進めてきており、評価の参考指標として実務上活用している状況にある。シラバスは、システムの変更に伴い、時間外の自習時間や作業内容の表現をより理解しやすいように努めてきた。卒業生の教育効果の評価は引き続き課題であり、現状ではその評価方法について議論をしている最中である。

（２）改善のためのプラン

上記に述べた卒業生の教育効果については、工学マネジメント研究科の募集停止に伴い、卒業生を交えたイベントの遡上で企画する等、検討を要する状況である。

3 教員・教員組織

項目 13：専任教員数、構成等

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

<評価の視点>

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

3-2：専任教員は、1 専攻に限り専任教員として取り扱われていること。（「告示第 53 号」第 1 条第 5 項。なお、2013（平成 25）年度まで、専門職大学院設置基準附則 2 が適用される。）〔L 群〕

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

3-4：専任教員は、以下のいずれかに該当し、かつ、その担当する専門分野に関し高度の指導能力を備えていること。（「専門職」第 5 条）〔F 群、L 群〕

- 1 専攻分野について、教育上又は研究上の業績を有する者
- 2 専攻分野について、高度の技術・技能を有する者
- 3 専攻分野について、特に優れた知識及び経験を有する者

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

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

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

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

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

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

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

3-12：専任教員は、年齢のバランスを考慮して適切に構成されていること。（「大学院」第 8 条第 5 項）〔L 群〕

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

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

<現状の説明>

現在の専任教員数は 11 名で、法令上の基準（10 名）を超える人数を配置している。うち、8 名については本専攻に限る専任教員であり、3 名は理工学研究科博士課程を兼担している。教授は 9 名、准教授は 2 名であり、講師はいない。教員は教育上または研究上の業績を有する者と専

門分野について高度の能力を備えている者とで構成している。また、実務の経験を有し、かつ高度の実務の能力を有する教員の一部は特任教員により配置している。各教員の経歴は添付資料にまとめた。(評価の視点 3-1, 3-2, 3-3, 3-4, 添付資料 3-1) 本研究科は 11 名中 10 名が実務家教員である。実務家教員の実務経験期間は、最短で 19 年、最長では 38 年とすべて 5 年以上であり(評価の視点 3-5, 3-7)、取締役代表執行役副社長・技術開発本部長、代表取締役社長、常務執行役員、常務・研究本部長などを務めた経験を有する高度の実務能力を有する人材である。専任教員の編制は、理論と実務の架橋教育を実践するために、研究者教員が主に経営理論に関わる科目を担当し、実務家教員は理論の教育とともに実務上の事例を用いた教育を実施しバランスをとっている。また研究者教員と実務家教員が共同研究を実施する、特定課題研究において主、副の指導を研究者教員と実務家教員それぞれに振り分ける配慮を行う等、理論と実務を繋ぐ工夫を実施している。また実務家教員には大学教員歴が 10 年になる者が 3 名おり、研究者教員に準ずる教育にあたっている。(評価の視点 3-6)

経営系各分野の特性に応じた基本的な科目、実務の基礎・技能を学ぶ科目、基礎知識を展開・発展させる科目(組織と戦略、イノベーション論、組織行動論、マーケティング論、リスクマネジメント、知的財産権基礎、研究開発マネジメントなど)は専任教員を中心に担当している。また「経済の基礎」といった基礎的な内容で学部新卒学生を対象にした科目も専任教員が担当している。(評価の視点 3-8, 添付資料 1-2 学習の手引き 2017 年度 17 ページ, 専門職大学院工学マネジメント研究科 2017 年度授業科目一覧、並びに”カリキュラムについて“コース別推奨科目について)

理論性を重視する科目、実践性を重視する科目は、上記のようにそれぞれ適切な教員を採用し、カリキュラム担当教員編成を構成している。理論性を重視する科目としては、例えば「技術経営データ分析」講義のように経営学の統計分析に関わる理論を扱う科目や、「組織と戦略」講義のように経営理論の基礎を扱う科目は研究者教員が担当している。一方、実践性を重視する科目としては、例えば「機械ビジネス論」「IT ビジネス論」のような各産業別技術ビジネス論講義や、「地域環境ビジネス論」のような事業構築に直結する実務的な講義は、実務家教員が担当している。(評価の視点 3-9, 添付資料 2-2)

MOT 協議会が定めた MOT コアカリキュラムの 4 つの大項目にあたるコア領域の科目は、2017 年度は 9 科目(イノベーション論、新事業創出戦略、サービスイノベーション、技術戦略論、研究開発マネジメント、知的財産権基礎、知的財産権戦略、品質マネジメント、プロジェクトマネジメント)を専任教員が担当している。(評価の視点 3-10) また、兼担・兼任教員が担当する授業はない。(評価の視点 3-11) 専任教員の年齢バランスは、40 代 1 名、50 代 5 名、60 代 5 名であり、やや年齢構成が高いが、実務家による教育を重視する専門職大学院としては適切なバランスである。実務家教員の職業経験としては、出身企業の事業分野は IT、機械、食品、エネルギー、材料など多彩で広い分野の教員から構成されている。海外経験も豊富で、海外の大学院で Ph.D.を取得した教員が 2 名、海外への研究留学経験者 2 名の他、海外業務経験を持つ教員が多い。女性教員は 3 名いる。研究開発や技術の現場での経験を長年積んだ教員を多く配置し、単なる知識以上の技術経営教育に重要な知を伝授できる教員が多いことは本研究科の特長の一つである。(評価の視点 3-12, 3-13, 3-14)

<根拠資料>

- 添付資料 3-1：2017 年度工学マネジメント研究科教員名簿
- 添付資料 1-2：2017 年度学修の手引〔専門職学位課程〕（17 ページ，専門職大学院工学マネジメント研究科 2017 年度授業科目一覧、並びに”カリキュラムについて“コース別推奨科目について）

項目 14：教員の募集・任免・昇格

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

<評価の視点>

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

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

<現状の説明>

教員組織編制は、専任教員、特任教員、みなし専任教員から構成し、実務経験を重視しながら各専門領域のスペシャリストを組織化している。現実の問題解決を主眼とする MOT 教育を実践するには、実証分析をとおして体系化された理論と、実践をとおして有効性が明らかになったビジネス慣行をバランスよく教育できるかどうかが重要になる。企業等での実務経験者、企業との産学連携共同研究などに高い実績を持つ研究者など、それぞれの専門領域のスペシャリストを専任教員として組織化し、MOT 教育に最適な陣容を整えている。さらに、教授陣の経験や人脈を通じて、大企業のトップマネジメントや現場のエンジニアなども特別講師として随時招聘している。（添付資料 3-2 MOT 2017 年度授業における招聘講演者）

採用委員会において戦略的な教員組織編成をカリキュラムポリシー、ディプロマポリシーに基づいて検討し、中期的な視野にたった教員採用計画（5 年間）を基本方針の明文化とともに作成した。これに基づき、2016 年 4 月採用から運用を開始した。

2015 年 11 月 14 日策定の教員採用中期計画の骨子は以下の通りである。（評価の視点 3-15、添付資料 3-11）

1. カリキュラムポリシーに従った科目を担当しうる構成とする。
2. 講義担当は専任教員（専任、特任、みなし専任）および非常勤講師が実施する。
3. 各コースの推奨科目は基本的に専任教員（専任、特任、みなし専任）が担当する。
4. 教員構成の多様性（職位、経験、性別、国際経験など）を確保する。

（ア）職位構成は教授の比率を 50%以上とする。

（イ）経験別の構成は、実務家教員比率を 30%以上とし、実務家教員のうち 3 割程度は企業

役員経験者とする。また、特定の業種に偏らないように配慮する。

(ウ) 性別の構成は、女性教員比率を 20%以上とする。

(エ) 国際経験を有する教員は、20%以上とする。

専任教員、特任教員、みなし専任教員の採用については、以下の文部科学省および、芝浦工業大学の関連規程にしたがって厳正かつ公正に行っている。(評価の視点 3-16, 添付資料 3-3, 3-4, 3-5, 以下引用)

実務家教員についての文部科学省の規程：

文部科学省告示第 53 号

「(専攻分野における実務の経験および高度の実務の能力を有する教員)

第二条 前条第一項の規定により専攻ごとに置くものとされる専任教員の数のおおむね三割以上は、専攻分野におけるおおむね五年以上の実務の経験を有し、かつ、高度の実務の能力を有する者とする。」

特別任用教員についての「芝浦工業大学専門職大学院特別任用教員規程」：

「(目的)

第1条 (中略) 専門職大学院の教育・研究が高度な専門性を有する職業等に必要な高度の能力を専ら養うことにかんがみ、任期を定めて任用する専門職大学院の専任教員について必要な事項を定めることを目的とする。

(定義)

第2条 前条の趣旨に基づき、専門職大学院教授会が必要と認めた授業科目、その他専門職大学院における教育・研究に関する活動に従事させるため、任期を定めて任用する専任教員を専門職大学院特別任用教員(以下『専門職大学院特任教員』という。)という。」

みなし専任教員についての「芝浦工業大学専門職大学院みなし専任教員規程」：

「(目的)

第1条 (中略) 任期を定めて任用する専門職大学院の専任教員以外の者である『みなし専任教員』について必要な事項を定めることを目的とする。」

(定義)

第2条 前条の教員は、専門職大学院教授会が必要と認めた授業科目、そのほか専門職大学院における教育・研究に関する活動に従事するため任期を定めて任用する。その呼称を『専門職大学院みなし専任教員』という。」と規定している。

専任教員採用にあたっては、研究科長から学長に教育研究上の目的及び将来計画を勘案し、専任教員人事計画書を提出し、それをもとに専任教員採用委員会が開催される。その上で、学校法人の下に設置される教員人事委員会の審議に付託され、その決定を経て、工学マネジメント研究科教授会で採用計画を決定する。教員の募集は公募(1ヶ月以上の公募期間)によって行い、工

学マネジメント研究科長、理工学研究科長、工学部長、システム理工学部長、デザイン工学部長、工学マネジメント研究科専任教授 2 名による採用候補者委員会で候補者を選考する（書類選考及び面接選考）。選考された候補者については、厳正な教員資格審査を経て、最終的に工学マネジメント研究科教授会で審査を行い、学校法人として採用を決定する。（添付資料 3-4）

教員資格については工学マネジメント研究科教員資格審査委員会審査方法内規（添付資料 3-9）に規定されているほか、専門職大学院の教育・研究が「高度な専門性を有する職業等に必要な高度の能力を専ら養う」ことにかんがみ、平成 23 年 7 月より上記の「芝浦工業大学専門職大学院みなし専任教員規程」（添付資料 3-7）を制定し、任期を定めて任用する「みなし専任教員」制度を作った。

教員の資格については、「教員資格審査委員会審査方法内規」（添付資料 3-9）により教授・准教授・講師については 5 年ごとにその資格の再審査をすることが規定されている。また、各教員の指導能力については学生による授業アンケート等で把握し、改善に努めている。

成果が上がっている項目としては女性教員の拡充があり、全学の男女共同参画推進事業に呼応して、現在、専任教員 11 名中 3 名と、学内各部局でも高い女性教員比率となっている。

<根拠資料>

- ・ 添付資料 3-2：2017 年度授業における招聘講演者
- ・ 添付資料 3-3：芝浦工業大学教員人事委員会規程
- ・ 添付資料 3-4：芝浦工業大学専任教員任用手続規程
- ・ 添付資料 3-5：芝浦工業大学非常勤講師任用手続規程
- ・ 添付資料 3-6：芝浦工業大学専門職大学院特別任用教員規程
- ・ 添付資料 3-7：芝浦工業大学専門職大学院みなし専任教員規程
- ・ 添付資料 3-8：芝浦工業大学専門職大学院工学マネジメント研究科教員資格審査委員会規程
- ・ 添付資料 3-9：工学マネジメント研究科教員資格審査委員会審査方法内規
- ・ 添付資料 3-10：芝浦工業大学専門職大学院工学マネジメント研究科教授会規程
- ・ 添付資料 3-11：教員採用中期計画 2015 年 11 月 14 日

項目 15：専任教員の教育研究環境の整備、教育研究活動等の評価

各経営系専門職大学院は、専任教員の学問的創造性を伸長し、十分な教育研究活動をなし得るよう、その環境を整えとともに、専任教員の教育活動、研究活動の有効性、社会への貢献及び組織内運営等への貢献について検証し、専任教員の諸活動の改善・向上に努めることが必要である。

<評価の視点>

3-17：専任教員の授業担当時間は、教育の準備及び研究に配慮したものとなっていること。〔F 群〕

3-18：専任教員に対する個人研究費が適切に配分されるとともに、個別研究室の整備等、十分な教育研究環境が用意されていること。〔F 群〕

3-19：専任教員の教育研究活動に必要な機会（例えば、研究専念期間制度）が保証されていること。〔F 群〕

3-20：専任教員の教育活動について、適切に評価する仕組みが整備されていること。〔F 群〕

3-21：専任教員の研究活動について、適切に評価する仕組みが整備されていること。〔F群〕

3-22：専任教員の社会への貢献及び組織内運営等への貢献について、適切に評価する仕組みが整備されていること。〔F群〕

3-23：専任教員の教育活動、研究活動、社会への貢献及び組織内運営等への貢献を推奨するために、どのような特色ある取り組みがあるか。〔A群〕

<現状の説明>

専任教員（特任教員含む）の授業担当時間の平均は、10.52 時間（学部授業を含む）であり、教育の準備及び研究に配慮できている。（評価の視点 3-17, 添付資料 2-3）専任教員に対する個人研究費は 1 人当たりの基礎額（2017 年度当初予算：45 万円）に、学生の主指導 1 人当たり 3 万円を加えて配分することとしている。予算は当初予算で計上した額を秋の補正予算で学生数の実態に合わせ見直している。（添付資料 3-12）専任教員は 32.13m²の個室研究室が与えられている。（評価の視点 3-18, 添付資料 3-13）専任教員 11 名の研究室は全て芝浦校舎に配置されている。

専任教員が異文化を理解しグローバルマインドを持つために、全学的な取り組みとして国外留学制度の利用促進を進めている。（添付資料 3-14）その実施を促すためにアンケートが 2016 年に行われた。本研究科では海外で学位を取得した専任教員や海外赴任をした経験を有する専任教員が多いため、この制度は使われたことはない。

研究専念期間制度については、2014 年度より職務を離れる際の特別任用教員または非常勤講師の採用が制度化されこの制度を利用するための整備が進んでいる。（評価の視点 3-19）

専任教員の教育活動、研究活動は、5 年ごとの資格再審査や昇格における基準が工学マネジメント研究科教員資格審査委員会審査方法内規として明文化されており（添付資料 3-10）、これにより適切な評価が実施されている。社会への貢献及び組織内運営等への貢献についてもこの中で同様に評価がなされている。教育活動、研究活動、社会貢献などは大学ホームページにおいて教員データベースとして開示されている。（評価の視点 3-20, 3-21）

社会への貢献及び組織内運営等への貢献も含めて、情報公開がなされるとともに、教員資格再審査における評価項目の中に取り入れられていることにより、教員がこれらの活動に取り組むインセンティブとなっている。（評価の視点 3-22）

専任教員の教育環境を確立し、実践研究力を向上して成果を発信、地域社会や産業界に貢献していくため、2015 年に創立 100 周年に向けた大学戦略プランの一環として工学マネジメント研究科の行動プランを作成し、実施している。（評価の視点 3-23、添付資料 3-15 2016 Centennial SIT Action）

<根拠資料>

- 添付資料 3-9：工学マネジメント研究科教員資格審査委員会審査方法内規
- 添付資料 2-3：2017 年度工学マネジメント研究科時間割
- 添付資料 3-12：第 1707 回工学マネジメント研究科教授会_審議 02_2017 年度補正予算（案）
- 添付資料 3-13：工学マネジメント研究科教員研究室配置図

- 添付資料 3-14 : 第 1604 回工学マネジメント研究科教授会資料 (9) 国外留学制度の利用促進について
- 添付資料 3-15 : 2016 Centennial SIT Action

【3 教員・教員組織の点検・評価】

(1) 検討及び改善が必要な点

- A. 任期のある特任教員、みなし専任教員が 2017 年 9 月時点で 6 名であるが、2018 年 3 月をもって、特任教員 1 名、みなし専任教員 1 名が定年退職予定である。専門職大学院としての工学マネジメント研究科の活動を現在の在学生在が卒業するまで質を高く維持するために後任の教員を確保する必要がある。

(2) 改善のためのプラン

- A. (上記 A への対応 :) 法令上の基準である 10 名を十分に超える教員数の確保をめざし、芝浦工業大学内の関連部局と協議を重ねてゆきたい。また、定年に該当する教員が何らかの形で授業を継続できるような対策も検討していく。

4 学生の受け入れ

項目 16：学生の受け入れ方針、定員管理

各経営系専門職大学院は、基本的な使命（mission）、固有の目的の実現のために、明確な学生の受け入れ方針（アドミッション・ポリシー）を設定し、その方針に基づき、適切な選抜方法・手続等を設定するとともに、事前にこれらを公表することが必要である。また、各経営系専門職大学院の教育にふさわしい環境を継続的に確保するために、入学定員に対する入学者数及び学生収容定員に対する在籍学生数を適正に管理することが必要である。さらに、固有の目的を実現するため、受け入れる学生の対象を設定し、そうした学生を受け入れるための特色ある取組みを実施することが望ましい。

<評価の視点>

4-1：明確な学生の受け入れ方針が設定され、かつ公表されていること。（「学教法施規」第172条の2）〔F群、L群〕

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

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

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

4-5：入学定員に対する入学者数、学生収容定員に対する在籍学生数が適正に管理されていること。（「大学院」第10条第3項）〔F群、L群〕

4-6：受け入れ学生の対象は、固有の目的に即して、どのように設定されているか。また、そうした学生を受け入れるために、どのような特色ある取組みを行っているか。〔A群〕

<現状の説明>

芝浦工業大学は2017年3月8日付け理事会決定で専門職大学院工学マネジメント研究科の2017年4月1日以降の学生募集を停止し、4月6日付けで関係各所に連絡、ホームページにその旨を掲載した。（添付書類 4-1）

2017年度の入学者は8名、在籍学生数は23名で定員を下回っているが、授業実施には十分な学生数であり、また密度の高い研究指導体制が取れている。社会人に加え、学部新卒生の受け入れも行っている。2017年度の入学者については、社会人5名、学部新卒生3名となっている。（評価の視点 4-5）

2013年度より、週2日夜の講義をビデオ録画しオンデマンド配信し、土曜日に面接授業で受ける「ハイブリッド講義」を導入した。ハイブリッド講義の導入により、首都圏周辺地域からの通学者が増え、育児中社員の入学者も現れた。

2014年9月には豊洲キャンパスから芝浦キャンパスに全面移転したので、社会人学生の修学利便性の向上に大きく貢献した。また、2016年度に、研究生室を3階から、教員研究室のある7階に移転した。この結果、学生・教員間のコミュニケーションが一層取りやすくなった。

学生数規模が小さいため、女性比率としてみた女子学生受け入れ実績は年により変動する。女子学生比率は2015年4月時点で在籍学生34名に対し5名（14.7%）、2016年4月時点で在籍学生32名に対し4名（12.5%）、2017年4月時点で在籍学生26名に対し4名（15.4%）である

が、2011 年度までは 1 学年に女子学生が複数いることがなかったことを考えると、トレンドとしては増えているといえる。(添付資料 4-2) 前述のように、「ハイブリッド講義」の導入は、子育て中の女性に学びの機会を提供する有効な手段となっている。2013 年度より本研究科の女性教員数を増やし、現在は女性教員比率が 3 割に達していることも女子学生の増加に貢献していると考えられる。

<根拠資料>

- 添付資料 1-1：芝浦工業大学専門職大学院学則
- 添付資料 4-1：芝浦工業大学専門職大学院の学生募集停止について
- 添付資料 4-2：第 1501 回工学マネジメント研究科教授会資料（4）、第 1601 回工学マネジメント研究科教授会資料（3）、第 1701 回工学マネジメント研究科教授会資料（1）

項目 17：入学者選抜の実施体制・検証方法

各経営系専門職大学院は、入学者選抜について責任ある実施体制の下で、適切かつ公正に実施することが必要である。また、学生の受け入れのあり方を検証するための組織体制・仕組みを設け、継続的に検証することが望ましい。さらに、固有の目的に基づき、特色を伸長するため、入学者選抜の実施体制等について特色ある取組を行うことが望ましい。

＜評価の視点＞

4-7：入学者選抜が責任ある実施体制の下で、適切かつ公正に実施されていること。〔F群〕

4-8：学生の受け入れ方針、対象及び選抜基準・方法等、学生の受け入れのあり方を検証するために、どのような組織体制・仕組みを設け、継続的に検証しているか。〔A群〕

4-9：固有の目的に即して、入学者選抜の実施体制等に関してどのような特色ある取組を行っているか。〔A群〕

＜現状の説明＞

2017 年度の入学者選抜は、書類選考、面接試験により判定した。書類選考は、入学願書に記載された経歴や志望理由の記述に対して実施し、面接試験は 3 人以上の試験官で 1 人 25 分の面接時間を設定し、書類、論文試験の結果も含めて評価シートを用いて評価し教授会で可否を審査した。これは全ての入学希望者に一律に課している。（評価の視点 4-7、添付資料 4-7）

社会人の出願希望者にヒヤリングを行った結果、大学入試を経験してから長い期間を経た今、筆記試験があること自体が受験敬遠の要因になっていることが判明したため、2015 年度入試から筆記試験は廃止し、書類選考と面接試験のみとした。

なお、出願資格のうち「その他、本学が大学を卒業した者と同等以上の学力があると認めた者」に記載された、高等学校、高等専門学校、短期大学を卒業した者で、十分な職務経歴ないしは研究業績がある者は、選考に先だって出願資格審査を別途実施している。

2015 年度入学向け入試からは、貸与奨学金や専門実践教育訓練講座指定などをオープンキャンパスなどで参加者にわかりやすく説明して、受験しやすいように努めていた。

また、芝浦工業大学の学部学生に対しては、オープンキャンパスや、学内の進学説明会、芝浦祭などで本研究科の目的、特徴、修了要件などについて従来よりもさらにわかり易く説明した。（評価の視点 4-8）

入学者選抜の実施体制については固有の目的に即するような特色のある取り組みは特に行っていない。（評価の視点 4-9）

＜根拠資料＞

- ・添付資料 2-9：2017 年度工学マネジメント研究科募集要項
- ・添付資料 4-3：2017 年度工学マネジメント研究科入学試験結果
- ・添付資料 3-10：芝浦工業大学専門職大学院工学マネジメント研究科教授会規程
- ・添付資料 4-4：第 1601 回入試委員会資料、出願資格審査審査基準内規 2015 年 10 月 30 日

【4 学生の受け入れの点検・評価】

(1) 検討及び改善が必要な点

2017 年 4 月の学生募集停止と、専門職大学院としての工学マネジメント研究科の活動を在学生の卒業をもって終了する方針の背景には、MBA に比べて MOT の社会的な認知度は非常に低く、入学者数を増やす活動をいろいろと進めてきたにもかかわらず本研究科の学生定員割れが長期にわたり改善できなかったことに一因がある。一方、工学マネジメント教育の重要性は今後もますます重きをなすものと考えられる。

(2) 改善のためのプラン

芝浦工業大学は専門職大学院の学生募集停止に関する 4 月 6 日付けのお知らせの中で、工学マネジメント教育の重要性を鑑み、芝浦工業大学の学部及び大学院理工学研究科において全学展開する方針を提示している。(添付書類 4-1) 2018 年度においてその移行計画が策定される予定である。

5 学生支援

項目 18：学生支援

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

<評価の視点>

5-1：学生生活に関する相談・支援体制が適切に整備され、効果的に支援が行われていること。〔F群〕

5-2：各種ハラスメントに関する規程及び相談体制が適切に整備され、それが学生に周知されていること。〔F群〕

5-3：奨学金などの学生への経済的支援についての相談・支援体制が適切に整備されていること。〔F群〕

5-4：学生の課程修了後を見越したキャリア形成、進路選択等に関わる相談・支援体制が適切に整備され、効果的に支援が行われているか。〔A群〕

5-5：障がいのある者、留学生、社会人学生等を受け入れるための支援体制が適切に整備され、支援が行われているか。〔A群〕

5-6：学生の自主的な活動、修了生の同窓会組織に対して、どのような支援体制を整備し、支援を行っているか。〔A群〕

5-7：固有の目的に即して、学生支援としてどのような特色ある取組みを行っているか。〔A群〕

<現状の説明>

学生生活に関する相談・支援体制としては、入学時には各学生に教員が履修アドバイザーとして個々に任命され、2年次からは履修アドバイザーに代わり主指導教員及び副指導教員が各学生について指導、相談を実施している。学生数に対する教員数が多いので、教員一人当たりの学生数が少なくきめ細やかな指導体制となっている。

ハラスメントに関しては、全学的に防止規程が整備されており、大学 HP や冊子による周知徹底が行われている。また、各キャンパスには学生相談室が設けられ学生が利用することができる。研究科においては、入学時のガイダンスで各種ハラスメント及び健康相談に関する説明を行い、院生室掲示板にもリーフレットを掲示している。また、学生・教職員健康相談室の活動については、学生・教職員健康相談室会議に参加し情報交流を行って学生支援が適切に行えるようにしている。また、2016 年からは大学カウンセラーによるストレスマネジメントの講座を春入学及び秋入学時に開講し、学生及び教員の受講を推奨している。

経済的支援については、学業人物ともに優秀であって、学費の支弁が困難であると認められる学生のために、学業継続にかかる経済的負担軽減を図ることを目的とした学費相殺型で無利子の「貸与奨学金」を希望者に貸与している（月額 10 万円×24 か月・定員 14 名）。本奨学金希望者は専門職大学院奨学金申請書に必要事項を記入し、入学願書と共に提出することになっている。本奨学金に関しては募集要項などに明記されており、大学院・MOT 事務課において相談することができる。現在まで希望する学生はほぼ全員が借りることができており、十分な対応ができているといえる。

また各種の外部奨学金の案内や紹介も事務課にて実施している。数は少ないが、2012年度においては海外からの留学生2名の受け入れに際し、学生の経済状況を考慮した上で国際推進課のサポートも受けて外部奨学金を紹介し首尾よく獲得できたことにより勉学が継続できた例があげられる。2013年度は、留学生1名が文部科学省の「外国人留学生学習奨励費」を獲得している。

また、優秀ながら経済的な理由で修学困難な学生を対象にした「日本学生支援機構奨学金」があり、第一種は5万円、8万8000円から選択、第二種は5万円、8万円、10万円、13万円、15万円から選択できるものがある。なお利子については第一種が無利子、第二種は有利子となっている。

さらに本研究科は2014年10月より、他大MOTに先駆けて「教育訓練給付金」の支給対象となる厚生労働大臣指定講座となった。本研究科を修了した場合、一定の条件を満たせば、実際に本人が支払った教育訓練経費の一定割合が支給（給付）される。この制度は補助の拡充が決定し、本研究科も拡充した制度の支給対象となるよう申請し、すでに指定通知を受領している。これにより、最大で96万円の補助が支給されることになり、今後の学生の負担軽減に貢献すると考えられる。

本研究科では学費の支援に加え、学生の学びに関する活動への金銭的な支援も行っている。2015年度より、派遣型グローバルPBLに参加した学生には一人あたり5万円の支援を行っている（2015年度7人、2016年度8人、2017年度5人）。また2017年度には、学生の学会発表や学会までの寮費等、研究活動への支援のための「実習見学助成金」を設け、一年度内に一人上限3万円の支援を行っている。2017年度（2018年2月末時点）では、6名の学生への支援が行われた。

進路指導については、キャリアサポートセンターの対応に加え、本研究科に2名の就職担当教員が配置されており十分な進路相談を行う体制が整っている。学部新卒生に対しては「キャリア・デザイン」及び「インターンシップ」の2科目を提供しており、これらの科目の履修者は後期の3か月間、企業にてインターンとして就業を体験することが履修条件となっている。インターンシップ先の選定プロセスでは、インターンシップ担当教員と学生が密に連絡を取り合い、できるだけ本人の希望に沿った勤務先が見つかるよう指導している。その効果として、学部新卒学生の受け入れを正式に開始した2008年以降、100%の就職内定率を継続している。

障がい学生及び女子学生の受入体制については、全学の取り組み以外には研究科として特に工夫していることはないが、障がい学生については学生・教職員健康相談室会議に参加し情報交流を行って学生支援がいつでも適切に行えるような体制を整えている。女子学生比率は2016年4月時点で在籍学生32名に対し4名（12.5%）、2017年4月時点で在籍学生26名に対し4名（15.4%）であるが、2011年度までは1学年に女子学生が複数いることがなかったことを考えると、少しずつ成果が上がり始めているといえる。在学中の女子学生1名は現在育児中であり（2017年9月時点）、「ハイブリッド講義」を活用することで育児と仕事、学びの両立が可能となっているとの報告もある。

留学生については主に国際部が中心となって奨学金制度の紹介などの活動を行っているが、受け入れの依頼のあった留学生に対しては担当する個々の指導教員が就職相談などを含め、できるだけきめ細やかに対応するようにしている。その結果、2014年度はブラジル及びイタリアからの留学生、2016年度はタイからの留学生が研究科の数々の講義に積極的に参加し、研究科内の合同発表会などでも自主的に発表を行った。2016年度は本研究科在学生のうち3名が外国籍であり（サ

ウジアラビア、マレーシア、イギリス)、2017年度もうち1名が引き続き研究科での学びを継続している。また、短期の留学生の受け入れも積極的に行っており、2017年度は台湾からの学生1名の受け入れを行っている。留学生や外国籍の社会人学生の受け入れについては、現在の日本語が理解できる学生（あるいは英語の堪能な学生）に限った受け入れのみである現状から、英語などの言語で修了できるカリキュラムの構築を将来的には検討する可能性もある。

社会人学生に対しては、2013年度より週2日夜の講義をビデオ録画しオンデマンド配信し、土曜日に面接授業で受ける「ハイブリッド講義」を導入した。「ハイブリッド講義」の導入により、これまで通学距離、時間が障害で入学できなかった学生の入学が期待され、実際に成果があがっている。2016年度始めには、本システムの大幅なアップデートが行われ、視聴画面の操作性が向上しただけでなく、受講学生がより多くのデバイスで視聴することが可能となった。今後もより便利でかつ学習効果の高いシステムへの進化を検討していきたいと考えている。

学生の自主的な活動として BFF (Big Fellow Forum) と名付けられた組織がある。これは本研究科在校生及び修了生の交流を図り、貴重な人材ネットワークを形成するとともに、情報交換や議論の場を創出することにより、本研究科の一層の発展とイノベーションの創造に貢献することを目的とした会である。運営は学生個人の自主性にゆだねられているが、年間を通じて新入生歓迎会、送別会、各クォーター打ち上げなどの行事を企画・開催している。修了生に関してはホームカミングデーを設ける等、大学とのパイプをつなげる支援を行っており、また全学の校友会にも MOT 支部が設けられて様々な活動を行っている。

学生支援に関する特色ある取り組みとしては、前述の BFF が行っている最も大掛かりなイベントとである夏合宿(2017年度は日帰り合宿)が挙げられる。これは、在校生だけでなく教員や教職員 OB も参加し(2015年度夏合宿においては総勢40名、2016年度は22名、2017年度は22名)、期間中にはプロジェクト発表やディベートなどが行われる。プロジェクトやディベートのしかけや準備には教員も密接に連携、関与して活動を支援している。毎年定期的に開催されることから修了生の参加もあり、年代を超えたネットワーク作りが活発になっている。これは本研究科の特色の一つといえるであろう。

MOT 同窓会支部は芝浦工業大学校友会の一支部として位置づけられており、本研究科の修了生が本人の合意の元に所属している。当支部には支部長、副支部長(修了年ごとに一名)、事務局長、監査役が設けられており、在校生との交流会、教員を囲む会など積極的な活動を行っている。

当研究科では BFF・校友会担当教員が、上記 BFF 及び MOT 同窓会支部との交流の窓口役を果たしている。BFF 担当教員は研究科や大学で開催されるシンポジウムや後援会などのイベントの告知や、教育関連の情報を不定期にメールマガジンの形で発信している。在校生には直接、MOT 同窓会には事務局長宛にメールを送信し、そこから副支部長を経て修了生に連絡が届くようになっている。BFF や同窓会からの連絡についても窓口教員が引き受け、研究科内に周知する形が取られている。

<根拠資料>

- ・「学生相談室・保健室案内」

<http://www.shibaura-it.ac.jp/campuslife/support/index.html>

- ・添付資料 2-11: 2017 年度新入生ガイダンス資料_2017 年度 MOT カリキュラムについて (P.3)
- ・添付資料 5-1: キャンパスガイド 2017 (学生相談室・ハラスメントについて (pp. 36-39))

- ・添付資料 5-2：学校法人芝浦工業大学ハラスメント防止規程
- ・添付資料 5-3：芝浦工業大学専門職大学院奨学規程
- ・添付資料 5-4：2017 年 BFF 夏イベント
- ・2017 年度工学マネジメント研究科シラバス「インターンシップ」
<http://syllabus.sic.shibaura-it.ac.jp/syllabus/2017/din/90340.html>
- ・添付資料 5-5：学部新卒学生の就職内定率（2008 年度～2016 年度）

【5 学生支援の点検・評価】

（１）検討及び改善が必要な点

貸与奨学金を設けているが学生の負担は依然大きく、入学への躊躇理由として経済的理由あげられる場合も多い。

（２）改善のためのプラン

入学者増に向けての最も大きな支障となっている学費に関しては、今後とも政府や地方行政期間の助成金事業等の動向を注意深く見守り、給付奨学金についても検討していく。

6 教育研究環境

項目 19：施設・設備、人的支援体制の整備

各経営系専門職大学院は、その規模等に応じて施設・設備を適切に整備するとともに、障がいのある者に配慮することも重要である。また、学生の効果的な自学自習、相互交流を促進する環境を整備するとともに、教育研究に資する人的な補助体制を整備することが必要である。さらに、固有の目的に即した施設・設備、人的支援体制を設け、特色の伸長に努めることが望ましい。

<評価の視点>

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

6-2：学生が自主的に学習できる自習室、学生相互の交流のためのラウンジ等の環境が十分に整備され、効果的に利用されていること。〔F群〕

6-3：障がいのある者のために、適切な施設・設備が整備されていること。〔F群〕

6-4：学生の学習、教員の教育研究活動に必要な情報インフラストラクチャーが適切に整備されていること。〔F群〕

6-5：教育研究に資する人的な支援体制が適切に整備されていること〔F群〕

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

<現状の説明>

2014年9月に本研究科の芝浦完全移転が完了し、芝浦キャンパスの講義室、演習室その他の施設・設備を用いて、平日及び土曜の全ての授業を実施できるようになった。全ての教室にプロジェクター又は大型ディスプレイ、DVDプレーヤー、VHSプレーヤー、書画カメラ、マイク、スピーカー、PC、撮像カメラなどのAV装置が設置されており、多様なメディアの利用やPC環境が整っている。本研究科授業が実施される平日夜及び土曜日には学部講義がほとんどないため、十分な数の講義室が確保され、人数に応じた教室の選択が可能となっている。また全ての机にPCが設置されたPC教室や、議論に適した個別机設置の教室等、多様な授業形態に対応した教室が準備されている。

芝浦キャンパスには本研究科専用の自習室が設置されており、院生同士のグループ議論などの場所として活用されている。本自習室は2016年7月、芝浦キャンパス3階から教員の研究室のある7階に移設され、学生と教員との交流増加に貢献している。学生はPC教室で共通PCの利用ができる他、学内にはeduroamおよび学内独自の無線LANが設置されており、PC、タブレット端末とともに教室内でもインターネットへの接続が可能で、PC教室でなくとも教室内でタブレット端末等を用いた演習を行うことが可能である。コピー、印刷機も各所に配備されており、教育活動に必要な情報インフラストラクチャー環境は十分なものとなっている。また教員の研究室にはPCが配布されており、研究室エリア内にコピー、印刷機やシュレッダーが設置されており、教員の研究教育活動にも支障はない。

障害のある学生の受け入れ例はまだないが、芝浦校舎における各施設（教室、トイレ、食堂、階の移動および建物の移動）のバリアフリー化は進んでおり、受け入れ態勢は整いつつある。

学生支援体制としては、IT全般については学術情報センターが整備され、学生、教員は支援を受けることができる。入学時のガイダンスにおける説明に加え、学術情報センターに担当者が常年在しているので随時相談が可能である。また授業期間内の大学院・MOT事務課窓口は平日

（12:30~20:30）、土曜日（9:00~18:00）ともに開室しており、十分な対応を取れる体制を整えて

いる。

支援体制の特色としては、充実した AV 設備、IT 環境があげられる。前述の「ハイブリッド講義」の実施は、この充実した設備環境があるからこそ可能になる講義システムである。本学では全ての教室に、授業の様子を撮影するカメラや録画装置が設置され、画像、音声情報を処理して配信する IT 環境が全キャンパスに渡って整備されている。またこれを運営する学術情報センターの体制も充実しており、これらが相まって「ハイブリッド講義」が可能となっている。

教育研究に資する人的な支援体制については、実践的な MOT 教育の実現のために、企業、官公庁等での実務経験者教員と、企業との産学連携共同研究などに高い実績を持つ研究者教員をバランスよく組み合わせた体制を整えている。

<根拠資料>

- ・添付資料 2-3：2017 年度工学マネジメント研究科時間割
- ・添付資料 6-1：Hello Page 2014 学内各種 IT サービスについて（pp. 8）
- ・添付資料 6-2：窓口・キャンパスの利用について
- ・添付資料 6-3：教室内 AV 設備一覧表

項目 20：図書資料等の整備

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

<評価の視点>

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

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

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

<現状の説明>

2014 年 9 月に工学マネジメント研究科（MOT）のキャンパス移転が完了し、芝浦キャンパス図書館を利用するようになった。芝浦図書館は「経営学・経営管理」関連書籍 1,267 冊（豊洲：4,610 冊：合計 5,877 冊）、「工学・技術」関連書籍 6,776 冊（豊洲：56,664 冊：合計 63,440 冊）、「マーケティング」関連書籍 527 冊（豊洲：457 冊：合計 984 冊）の合計 8,570 冊（豊洲：61,731 冊：合計 70,301 冊）を所蔵している（2018 年 1 月 9 日現在）。また、2014 年 11 月より年に 1~2 回、選書会を実施している他、2016 年以降は電子図書（e-book）の選書会も実施し、学生・教員自身が選んだ図書も整備している。学生・教員は全キャンパスの図書館が利用でき、蔵書は全て芝浦図書館から貸出・返却が行える（オンライン申込みもでき、最短で翌日の受取りが可能）。学生一人あたりの年間貸出冊数は、14.7 冊となっている。（2018 年 1 月現在）。

電子図書（e-book）13,196 点、電子ジャーナル 4,800 タイトル（2017 年 6 月現在）の購読、

主要な経営情報データベース契約の他、「学認（GakuNin）」にも参加しており、学生・教員は24時間どこからでもこれらの電子資料・サービスにアクセスできる。オンライン提供されている日本語のビジネス関連誌としては、日本経済新聞、日経産業新聞、日経ヴェリタス、朝日新聞、読売新聞、週刊東洋経済、一橋ビジネスレビュー、Think!、会社四季報、日経ビジネス、日経エレクトロニクス、日経ものづくりなどがある。海外誌では、Nature、Science 等主要な科学誌に加え、Journal of International Business Studies などが含まれる。データベースは“Web of Science”、有価証券報告書や企業開示書類を収録した“eol”などに加え、約148万点の国立国会図書館デジタル資料を本学図書館内で利用できる「図書館向けデジタル化資料送信サービス」を2015年5月から開始した。こういった資料やサービスを整えることで、事前調査や研究活動の環境を整えている。

社会人学生にとっては電子資料の利便性が特に高く、図書館ガイダンスでは、これらの利用方法がパソコンを活用し一人一人に実践も含めて行われる他、オンラインでも随時問合わせを受付けている。また、アンケートを実施することで、ガイダンス後も図書館司書が利用法を支援している。本学が所蔵していない資料については、他大学図書館から取り寄せの文献複写が無料（2014年1月に開始）で活用できる。同サービスにより、学生・教員の調査・研究が促進され、学習・研究環境の充実に寄与している。

2015年4月から開館時間を30分早め、午前8時30分から午後10時まで開館している他、短縮開館日も本研究科の授業実施日は芝浦キャンパス図書館のみ、通常開館している。また、学生・教員の要望に応え、2017年度は試験期間中に行っている7月・1月の日曜開館を6月も実施し、学生・教員が利用可能な時間帯の拡充を図っている。

特色としては、多くのオンライン資料にアクセス可能なVPNや学認接続といったIT環境が整っていること、場所を問わずに利用できるため、予習・復習のための学習の場を柔軟に選択できること、などがあげられる。

<根拠資料>

- ・「芝浦工業大学図書館ホームページ」 <http://lib.shibaura-it.ac.jp/>
- ・添付資料 6-4：一人当たりの年間貸出冊数
- ・添付資料 6-5：2017-JUSTICE_調査_タイトル数
- ・添付資料 6-6：「学認システム」利用案内
- ・添付資料 6-7：「図書館向けデジタル化資料送信サービス」利用案内
- ・添付資料 6-8：MOT 入学者向け図書館ガイダンス配布資料
- ・添付資料 6-9：ILL 無料化ポスター

【6 教育研究環境の点検・評価】

（1）検討及び改善が必要な点

芝浦図書館の「経営学・経営管理」関連書籍の蔵書量が乏しく、図書館間の貸し借りにタイムラグが発生してしまう点。電子媒体に変更されている書籍の予算確保が必要。

（2）改善のためのプラン

芝浦図書館の「経営学・経営管理」関連書籍のスペースを拡大するとともに、蔵書増に向けた

書架狭隘対策として、冊子体の媒体変更を進め電子図書（e-book）としてのサービス提供を目指す。

7 管理運営

項目 21：管理運営体制の整備、関係組織等との連携

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

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

＜評価の視点＞

7-1：経営系専門職大学院を管理運営する固有の組織体制が整備されていること。〔F群〕

7-2：経営系専門職大学院の管理運営について、関連法令に基づく適切な規程が制定され、それが適切に運用されていること。〔F群〕

7-3：経営系専門職大学院の設置形態にかかわらず、教学、その他の管理運営に関する重要事項については、教授会等の経営系専門職大学院固有の専任教員組織の決定が尊重されていること。〔F群〕

7-4：経営系専門職大学院固有の管理運営を行う専任教員組織の長の任免等に関して適切な基準が設けられ、かつ、適切に運用されていること。〔F群〕

7-5：企業、その他外部機関との連携・協働を進めるための協定、契約等の決定・承認や資金の授受・管理等が適切に行われていること。〔F群〕

7-6：経営系専門職大学院と関係する学部・研究科等が設置されている場合、どのようにそれらとの連携・役割分担を行っているか。〔A群〕

＜現状の説明＞

組織体制としては、本研究科は学校教育法第 93 条第 1 項に従い教授会を設置して円滑に管理運営されており、その内容と活動は本研究科の教育理念に沿っており適切なものである。本学の教育組織は学部（工学部、システム理工学部、デザイン工学部）、大学院理工学研究科そして専門職大学院の構成である。これらの組織は学長の下に統括され、大学全体の運営に関する審議（協議）機関である大学協議会の下でそれぞれ独立して運営されており、教授会の決定は尊重される。

管理運営に関わる規程関連としては、芝浦工業大学学則、芝浦工業大学専門職大学院学則、芝浦工業大学専門職大学院工学マネジメント研究科教授会規程、芝浦工業大学専門職大学院点検・評価規程、芝浦工業大学専門職大学院工学マネジメント研究科資格審査委員会規程が制定されている。これら規程のもと、教授会が主体となって管理運営にあたっている。

研究科長の任免については、「専門職大学院学則」第 18 条に則って学長が推薦し、理事会が承認することとしている。研究科長の資格は、学則第 17 条および第 18 条から、本学専門職大学院教員の資格を有する芝浦工業大学教員と定められている。また、本研究科の教学、その他の管理運営に関する重要事項については、本研究科固有の専任教員組織として工学マネジメント研究科教授会が設置されており、ここでの決定が尊重される。

外部機関との連携としては、学生派遣に関する企業との協定や、インターンシップ派遣先各企業との協定、立教大学大学院ビジネスデザイン研究科との協定、韓国延世大学との協定などを締結しているが、これらは教授会で審議決定され、研究科長名で契約締結がなされている。

学内各学部および理工学研究科との連携としては、本研究科教員が学部、理工学研究科博士課程の講義を一部担当し、卒研生の受け入れ、博士課程学生の研究指導も行っている。博士課程の講義では、本研究科の教員の英語力を生かして英語での講義を実施しており、内容も博士課程学生の就業力強化につながる内容を提供している。博士課程学生の研究指導は主に本研究科の卒業生であり、技術経営に関わる研究での学位取得を進めており、これまでに13名の博士取得の実績がある。博士学位取得者の養成は、将来の専門職大学院教員養成の視点から重要なものと考えている。2017年度以降も、一部の教員はこの理工学研究科博士課程の兼務を継続する予定である。また理工学研究科との分担としては、相互の独自の講義提供がある。具体的には、本研究科の講義としては開講していない各産業技術に関わる内容について、理工学研究科が開講している講義を本研究科の学生が履修できる体制をとっており、一方で理工学研究科の学生も本研究科の講義を履修することができる（根拠資料：科目履修登録票）。

（教員組織）

第17条 本研究科は、次の各号に掲げる教員をもって組織し、研究指導並びに授業を行う。

- （1） 本学専門職大学院教員の資格を有する芝浦工業大学教員(以下「専任教員」という。)
- （2） 本学専門職大学院特別任用教授等(シニア教授を含む)(以下「特任教授」という。)
- （3） 本学専門職大学院非常勤教員等(客員教授を含む)(以下「非常勤講師」という。)

（工学マネジメント研究科長）

第18条 本研究科に芝浦工業大学専門職大学院工学マネジメント研究科長(以下「研究科長」という。)を置く。研究科長は学長が推薦し、理事会が承認する。

- 2 研究科長は、第17条第1項第1号に該当する者のうちから選出する。
- 3 研究科長は、本研究科の学務を司り、本研究科を代表する。

<根拠資料>

- ・添付資料 3-9：芝浦工業大学専門職大学院工学マネジメント研究科教授会規程
- ・添付資料 7-1：芝浦工業大学専門職大学院工学マネジメント研究科長規程
- ・添付資料 7-2：芝浦工業大学協議会規則
- ・添付資料 7-3：学校法人芝浦工業大学執行会議規程
- ・添付資料 7-4：芝浦工業大学学部長・研究科長会議規程
- ・添付資料 7-5：他研究科科目履修登録票

項目 22：事務組織

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

<評価の視点>

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

7-8：事務組織は、関係諸組織と有機的連携を図りつつ、適切に運営されていること。〔F群〕

<現状の説明>

事務組織は、芝浦学事部の下に大学院・MOT 事務課を設け、課長 1 名を含む 3 名が業務にあっている。具体的な業務内容は、①大学院の諸会議に関すること、②入学試験に関すること、③入学、退学、休学、復学その他学籍に関すること、④授業及び試験に関すること、⑤学籍簿、成績原簿及び成績通知書並びに履修登録に関すること、⑥学位記及び台帳の作成に関すること、⑦成績、修了証明書等の発行に関すること、⑧学年暦に関すること、⑨科目等履修生、研究生に関すること、⑩学生の表彰及び懲戒に関すること、⑪学生カード及び累加記録に関すること、⑫学生証や研究生証及び諸証明書等の発行に関すること、⑬学生のカウンセリングに関すること、⑭研究科長の秘書業務に関すること、⑮所掌事務の調査統計に関することである。

関連諸組織との連携としては、2013 年 4 月から開始したハイブリッド授業の実施にあたって、学術情報センターの全面的な協力を得ながら夜間授業の収録、および授業動画の配信を行っている。また工学マネジメント研究科の広報にあたっては経営企画部企画広報課と調整し、ニュースリリースの発行、新聞広告の掲載等、効率的な広報を行えるよう連携をはかっている。また、校友・後援会連携課を通じて本学卒業生の「技術士会」において、本研究科の教員による講演会を行うなど、専門職大学院の特長を活かした活動を行っている。2016 年度については、2017 年 3 月 11 日に田中研究科長が「技術士会」において「大転換期の技術経営」というタイトルで講演を行っている。さらに、産学官連携・研究支援課の活動にも、知的財産やベンチャー支援、データ分析等の専門知識を活かし、貢献している。

事務組織とその運営の特色としては、「高度な専門性を有する職業等に必要な高度の能力を専ら養う」ことを目的に通う社会人学生に対応するため、学生への連絡や手続き等で柔軟な学生対応を心がけており、大学院・MOT 事務課の担当スタッフが平日夜も事務対応や授業のサポートを行っている。とりわけハイブリッド授業については、講義開始前の収録設備準備から、講義収録中の確認、講義修了後の設備撤収まで事務スタッフが担当している。

<根拠資料>

- ・添付資料 7-6：学校法人芝浦工業大学事務組織規程
- ・添付資料 7-7：事務組織図

【7 管理運営の点検・評価】

（１）検討及び改善が必要な点

クォーター制やハイブリッド講義等、多様な授業形態を展開していることなどから、事務組織の負荷が高くなっている。2019 年 3 月の MOT 終了に向けて、適切に事務手続き、運営を行うことが課題である。

8 点検・評価、情報公開

項目 23：自己点検・評価

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

<評価の視点>

8-1：自己点検・評価のための仕組み・組織体制を整備し、適切な評価項目・方法に基づいた自己点検・評価を組織的かつ継続的な取組みとして実施していること。（「学教法」第109条第1項）〔F群、L群〕

8-2：自己点検・評価、認証評価の結果を経営系専門職大学院の教育研究活動の改善・向上に結びつけるための仕組みを整備していること。〔F群〕

8-3：認証評価機関等からの指摘事項に適切に対応していること。〔F群〕

8-4：自己点検・評価、認証評価の結果について、どのように経営系専門職大学院の教育研究活動の改善・向上に結びつけているか。〔A群〕

8-5：固有の目的に即して、自己点検・評価の仕組み・組織体制、実施方法等にどのような特色があるか。〔A群〕

<現状の説明>

自己点検・評価のための仕組み・組織体制としては、芝浦工業大学専門職大学院点検・評価規程において、点検・評価委員会を設け、二年に一回以上、点検・評価を行うこととし、年度末の時期に実施している。点検・評価委員会には工学マネジメント研究科の教授授会メンバー全員が参加して実施している。評価項目は「点検・評価実施項目」に定め、1. 使命・目的・戦略、2. 教育の内容・方法、成果等、3. 教員・教員組織、4. 学生の受け入れ、5. 学生支援、6. 教育研究環境、7. 管理運営、8. 点検・評価、情報公開、9. その他について実施している。

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の仕組みとしては、自己点検評価委員会にて各委員の取り組みと報告書を確認し、教授会へ報告を実施している。評価シートはホームページで公開している。教授会が中心となって指摘事項を精査し、必要な対応を取っている。

教育研究活動の改善・向上に結びついた平成 28 年度の主な具体例としては、芝浦ビジネスモデル・コンペティション、タイでのグローバル PBL、特定課題研究審査会での採点におけるルーブリックの適用による標準化などを通じ、教育の質の向上を図った。

自己点検・評価、認証評価の結果についてどのように改善・向上に結びつけているかについては、2013 年度認証評価への対応を含め、2016 年度専門職大学院自己点検・評価として自己点検の目標と報告書作成を行い、2017 年 3 月 10 日の自己点検評価委員会で承認を得た。

自己点検・評価の仕組み・組織体制、実施方法の特色については、認証評価報告の所定のフォーマットに沿って点検活動を実施している。

大学基準協会における認証評価への対応については次のとおり取り組んだ。

工学マネジメント研究科は、平成 20 年度の大学基準協会の経営系専門職大学院認証評価を受けるべく、自己点検・評価を実施したが、その際、1 年間および 1 学期間に履修登録できる単位数の上限についての問題があることを把握し、工学マネジメント研究科内に設置した「教務委員会」において問題を解決すべく、改善に取り組んだ。しかし、改善途上であったため、後述のように、平成 20 年度の大学基準協会の経営系専門職大学院認証評価において問題点（検討課題）として指摘を受けた。その他の事例は次の表に示す。

平成 20 年度 大学基準協会経営系専門 職大学院認証評価結果	【勧告】 (1) <u>2 教育の内容の方法・成果(1)教育課程等</u> 学生に各年次において授業科目をバランスよく履修させるため、1 年間および 1 学期間に履修登録できる単位数の上限を設けられたい。 【問題点（検討課題）】 (1) <u>1 使命・目的および教育目標</u> 教育目標として最高経営責任者（CEO）、最高技術責任者（CTO）および起業を目指す者の育成を掲げており、実務経験のない学部新卒学生を受け入れるにあたり、インターンシップなどの実施により社会人学生との差を埋める取り組みを行っているが、なお人材育成目標と貴専攻の現状の間に乖離が生じることが懸念されるため、教育目標の見直しを含めた検討が望まれる。 (2) 「芝浦工業大学専門職大学院学則」には、専門職大学院設置基準に定める専門職学位課程の目的のみが掲載されているため、貴専攻の使命・目的および教育目標を明示することが望まれる。 (3) 職業的倫理の涵養については、使命・目的および教育目標に明示的に盛り込まれておらず、改善が望まれる。 (4) <u>2 教育の内容の方法・成果(1)教育課程等</u> 在学期間の短縮は「芝浦工業大学専門職大学院学則」により制度として設けられているが、基準および方法について明確にすることが望まれる。 (5) 「プロジェクト演習」および「特定課題研究」からなる特別科目は必修であるが、基本科目、発展科目として経営学に関わる一般的なカリキュラムが提供されていないため、経営系専門職大学院として基礎から経営学を学ぶ科目の設置が望まれる。基礎知識から進めて応用的・実践的学習能力を涵養するために経営学系の科目などの追加など、今後の課題として検討が望まれる。
--	---

	(6) <u>2 教育の内容の方法・成果(2)教育方法等</u> 全専任教員によるオムニバス形式の講義を教員同士で聴講するのみでなく、授業の内容および方法の改善と教員の資質向上を図るためのFD活動を実施する体制を構築し、具体的な改善活動として組織的かつ継続的に行うことが望まれる。 (7) <u>学生の受け入れ</u> 2008(平成20)年度より学部新卒学生の受け入れを実施することになっているが、貴専攻の使命・目的および教育目標の達成のため、社会人学生の確保について積極的に取り組むとともに、社会人学生と学部新卒学生の受け入れに関する貴専攻の方針を明確にすることが望まれる。 (8) <u>点検・評価</u> 貴専攻独自の自己点検・評価の結果および外部点検・評価の結果を社会へ公表し、継続的な改善活動につなげることが望まれる。
平成 23 年 7 月 「改善報告書」の提出	【勧告】 「教育の内容の方法・成果(1)教育課程等」における「学生に各年次において授業科目をバランスよく履修させるため、1年間および1学期間に履修登録できる単位数の上限を設けられたい。」という指摘について、評価を受けた翌年 2009 年度から、1 年間に履修可能な単位数を 42 単位限度とすることを定めた。入学時ガイダンスで説明資料としている資料冒頭の「カリキュラム」の項目の最初に明記し、周知を図るよう改善した。 【問題点（検討課題）】 (1) 評価を受けた翌年度の 2009 年度において、教育理念およびアドミッションポリシーを変更し、「本学 MOT は、技術と経営の一体化、理論と実践の融合を目指し、組織各層が共有すべきイノベーション実現に必須となる生きた知識と思考法を提供する。」と、CEO、CTO にこだわらず、また、学部からの入学者を受け入れる教育理念、アドミッションポリシーの基準を明示するよう改善した。 (2) 学則の変更は行わなかったが、パンフレットおよび大学 Web ページにおいて明示している。 (3) アドミッションポリシーにおいて、「イノベーションを担う人材として持続的な社会の発展に貢献しようという意思を持つ者」と育成人材像を明示した。 (4) 1 年履修を目指して入学する場合の条件を、入学生募集要項 6 ページに明示した。具体的には他の大学院卒であることを条件に、他の大学院で

	の取得単位を 10 単位入学時に認定することとしている。 (5) 経営学を明確化するために学部新卒者向けに「経営学基礎」、一般向けに「経営学概論」を導入した。「経営戦略論」は継続している。 (6) 2009 年度に工学マネジメント研究科の組織として FD 委員会を立ち上げ、責任者を決め組織的に活動を始めた。2009 年度は、教員相互に専任教員の講義を見学し、改善点など提出した。 (7) 2008 年度の実績を踏まえ、2009 年度からは社会人講義の始まる前の 5 限前期において 5 科目を学部新卒者向けに開講し、かつ、インターンシップ事前演習を強化して、長期インターンシップを実施している。 社会人学生確保に関しては、リーマンショック後の経済環境の激変に対応し、学費の一部を給付型奨学金で補助(30 万円/年)し、経済負担の軽減を図っている。 (8) 2009 年度評価(2010 年 3 月評価委員会結果)より、大学 Web にて公表している。
平成 24 年 3 月 「改善報告書検討結果」	【勧告】 (1) 貴専攻は当該勧告での指摘を真摯に受けとめ、2009(平成21)年度から、1年間に履修可能な単位数を42 単位限度とすることを定め、入学時ガイダンスの説明資料に明記し、周知を図っている。しかし、修了に必要な単位数が42 単位以上であることに鑑みると、学生にバランスよく履修させるためには1学期間に履修登録できる単位数の上限が必要であるため、なお改善が望まれる、との指摘。 【問題点(検討課題)】 (1) 貴専攻は当該問題点(検討課題)での指摘を真摯に受けとめ、2009(平成21)年度に教育理念及びアドミッションポリシーの見直しを行っており、改善が適切になされていると認められる。 (2) 貴専攻において、見直しを行った後の教育理念及びアドミッションポリシーは、入学生募集要項、工学マネジメント研究科パンフレット及び大学ウェブページにおいて明示されている。しかし、学則等への明示はされていないため、「大学院設置基準」第1条の2に則り、改善することが望まれる。 (3) 貴専攻は当該問題点(検討課題)での指摘を真摯に受け止め、2009(平成21)年度からアドミッションポリシーに「イノベーションを担う人材として

	持続的な社会の発展に貢献しようという意思を持つ者」と求める人材像を明示している。しかし、貴専攻の教育目標における職業的倫理の涵養を明示したものとは認めがたく、貴専攻の教育理念等に職業的倫理の涵養を明文化するよう、改善が望まれる。 (4) 貴専攻は当該問題点(検討課題)での指摘を真摯に受けとめ、在学期間の短縮の基準を工学マネジメント研究科パンフレットおよび入学生募集要項において明示し、概ね改善がなされていると認められる。しかし、他大学院での修得単位を10単位入学時に認定することについての記載がないため、在学期間の短縮の方法の明確化について、より改善が望まれる。 (5) 貴専攻は当該問題点(検討課題)での指摘を真摯に受けとめ、基礎から経営学を学ぶ科目として、学部新卒者向けに「経営学基礎」、社会人学生向けに「経営学概論」を設置するなど、改善が適切になされていると認められる。 (6) 2009 年度に工学マネジメント研究科の組織として FD 委員会を立ち上げ、責任者を決め組織的に活動を始めた。2009 年度は、教員相互に専任教員の講義を見学し、改善点など提出した。 (7) 貴専攻は当該問題点(検討課題)での指摘を真摯に受けとめ、学部新卒学生に対して、2009(平成21)年度から、社会人講義の始まる前の5限前期において5科目を学部新卒者向けに開講するとともに、長期インターンシップを実施するなど、学部新卒学生の受け入れに際して教育上の取組みを実施している。また、社会人学生に関しては、学費の一部を給付型奨学金で補助(30万円/年)し、経済負担の軽減を図るなど、社会人学生の確保に取り組んでいる。しかし、社会人学生と学部新卒学生の受け入れに関する貴専攻の方針を明確化については、アドミッションポリシーを変更したもの、必ずしも明確にされていないため、改善が望まれる。 (8) 貴専攻は当該問題点(検討課題)での指摘を真摯に受けとめ、2009(平成21)年度の評価(2010年3月評価委員会結果)より、自己点検・評価の結果及び外部評価結果を大学のウェブページにおいて公表しており、概ね改善がなされていると認められる。しかし、自己点検・評価の結果等を継続的な改善活動につなげているかについては、明確にされていないため、改善が望まれる。
平成 24 年 3 月以降の改善状況	(1) 平成25年度より1年間に履修可能な単位の上限を34単位として、学則に明記することを決定した。

	(2)教育理念については、平成24年4月1日付で学則を改定し、明記した。アドミッションポリシーについては大学院設置基準には示されていないため、HPでの周知を行っている。 (3)工学マネジメント研究科の教育理念等に職業的倫理の涵養を明文化することについては、引き続き検討していくが、すでに教育の中には倫理関連の科目の配置などを実施している。 (4)入学生募集要項および今後印刷するパンフレットには他大学院での修得単位を10単位入学時に認定することについて記載する。 (5)社会人学生と学部新卒学生それぞれ別に募集要項を作成し、学部新卒学生の要項には「学部新卒で入学した学生には、入学後の早い時期に実務体験（インターンシップ）を義務付け、MOT教育の基盤形成をします」などの記述を行っており、社会人学生との受け入れ方針の違いを示している。また学部新卒学生向けの進学説明会等でもアドミッションポリシーを詳しく説明している。社会人学生に対しても、学部新卒学生への対応を説明し、理解を得ている。 (6)工学マネジメント研究科の点検・評価を大学の点検・評価分科会で検討し、外部評価も受けた上で、学校法人大学評価委員会で検討する体制となっており、点検・評価をPDCAサイクルでまわす仕組みが完成し、継続的な点検・評価体制となっている。 (7)工学マネジメント研究科のビジョンについて、中長期戦略策定拡大委員会を開催し、教授会メンバー全員で議論の結果、「芝浦工業大学MOTは、“社会の中核となるエンジニアや技術のマネジメントに関わる人々が自己変革を実現する場」を提供する。”と定めた。
--	--

<根拠資料>

- ・添付資料 8-1：芝浦工業大学専門職大学院点検・評価委員会規程
- ・添付資料 8-2：芝浦工業大学大学院工学マネジメント研究科 2012 年度自己点検・評価報告書
- ・添付資料 8-3：2011 年度外部点検・評価委員会審査議事録・評価シート

<http://www.shibaura-it.ac.jp/about/evaluation/inspection/2011.html>

- ・平成 20 年度経営系専門職大学院認証評価資料
- ・添付資料 8-4：芝浦ビジネスモデル・コンペティション プレスリリース
- ・添付資料 8-5：SGU 事業によるタイでのグローバル PBL 計画書

項目 24：情報公開

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

<評価の視点>

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

8-7：経営系専門職大学院の組織運営と諸活動の状況について、社会が正しく理解できるよう、ホームページや大学案内等を利用して適切に情報公開を行っていること。（「学教法施規」第 172 条の 2）〔F 群、L 群〕

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

<現状の説明>

毎年実施している自己点検・評価の結果は、一部の固有名詞や個人情報に関わる部分のみを除いてホームページに公開している。

工学マネジメント研究科のカリキュラムを始め組織運営と諸活動の状況については、社会に広く知らせしめるためにホームページや大学案内パンフレット、公開シンポジウム、教育関連学会での発表の機会などを利用して適切に情報公開を行っている。ホームページ上に公開している主な情報項目は次のとおりである。

- ・工学マネジメント研究科の教育理念および教育研究上の目的
教育理念、教育研究上の目的、教員一覧
- ・工学マネジメント研究科の特徴
教育・研究内容、研究領域
- ・工学マネジメント研究科の修了要件
- ・工学マネジメント研究科データ
アドミッションポリシー、入学定員・収容定員・入学者数・現員、入学者推移、学位授与者数（卒業者数）
- ・工学マネジメント研究科教育プログラム：
学長メッセージ、教育方針（教育理念、アドミッションポリシー、求める人材像）、特色専門領域、カリキュラム、開講科目、シラバス（外部リンク）、講義時間割（外部リンク）
- ・工学マネジメント研究科大学院案内：

教員（専任教員、非常勤講師、特別講師）、アクセス

<根拠資料>

- ・添付資料 8-3：2011 年度外部点検・評価委員会審査議事録・評価シート

<http://www.shibaura-it.ac.jp/about/evaluation/inspection/2011.html>

- ・「芝浦工業大学ホームページ 自己点検評価」

<http://www.shibaura-it.ac.jp/about/evaluation/inspection/index.html/>

【8 点検・評価、情報公開の点検・評価】

（１）検討及び改善が必要な点

工学マネジメント研究科の教員や学生が入れ替わる春・秋のタイミングで、MOT 広報担当の教職員にて工学マネジメント研究科ホームページの更新個所を確認してきた。この通り継続するため、新たな検討や改善は特にない。

（２）改善のためのプラン

特に無し。

9. 最終イベント

2019 年 3 月をもって専門職大学院工学マネジメント研究科を終了するにあたり、最終年度の学生、これまでの修了生、現役および退職者教員有志が一堂に会し芝浦工業大学 MOT 教育の振り返りとその成果を確認するイベントを催すことにした。

最終年度の学生が満足できること、および修了生が集まり今後につながる活動の起点となること、をコンセプトに最終イベントの企画を検討している。

<根拠資料>

- ・添付資料 9-1 : 2017 年 11 月 10 日専攻会議「芝浦工大工学マネジメント研究科終了イベント（仮）について」検討資料（第 1 回）
- ・添付資料 9-2 : 2018 年 1 月 12 日専攻会議「芝浦工大工学マネジメント研究科終了イベント（仮）について」検討資料（第 2 回）

終 章

(1) 自己点検・評価を振り返って

今回の自己点検評価は、2014 度に発足した工学マネジメント研究科自己点検評価委員会のもとに教授会メンバー全員を委員として実施した。教員 6 名が各章の執筆を分担したことより広くメンバー間で理解が深まり、また報告書案についての実質的な議論をすることが出来た。加えて教員相互で記述のチェックを実施して、記述レベルと形式の平準化が可能となった。またこの自己点検評価委員会の活動は、全学の自己点検評価、外部機関による認証評価にも責任を持つこととしたため、一連の活動を有機的に、かつ効率的に実施する点でも継続することができた。3 月 9 日に開催された工学マネジメント研究科自己点検評価委員会における最終議論では、いくつかの報告書記載の改善点が指摘され、本最終報告書に反映された。

(2) 今後の改善方策、計画等について

今後の点検評価の実施については、工学マネジメント研究科の募集停止に伴い、認証評価受審を実施しないこと、中長期の課題対応の必要がなくなったことから、規程上は 2 年一回以上としていることも加味して来年度の点検作業を実施するかどうかは新研究科長に委ねる。