

芝浦工業大学 2020年度大学外部評価委員会の総括

2021年5月18日

芝浦工業大学外部評価委員会

I. 経緯と総評

1. 経緯

2020年度大学外部評価にあたっては、大学が作成した自己点検・評価報告書（以下「報告書」と呼ぶ）に基づき、5名の外部評価委員が事前に書面評価を行った後、2021年2月18日に、産業界から委員2名、アカデミア関連で3名を含む総計5名の外部評価委員と村上学長をはじめ副学長、各学部長、研究科長、学事部長等学内の主な教学関係者が出席する委員会を開催し、学長による総括的な説明や書面評価に対応した部課長の個別事項の説明、質疑応答を踏まえて最終的な評価を行った。

本総括は、外部評価委員が事前に提出した所見と委員会における質疑応答や意見交換をもとに、評価の結果をとりまとめたものである。項目別評価について、外部委員の間で評価が大きく異なることはなかった。しかしながら、この場に記すべき多様な見解が書面または口頭で述べられている。従って、この場では、各委員の見解が可能な限り反映されるように整理させていただいた。

本総括が、芝浦工業大学の教育研究活動のさらなる高度化の一助となることを期待したい。

2. 総評

芝浦工業大学は、常に前進姿勢でたくさんの取り組みを並行して進めてきた。特に教職学協働で、学生のコミットメントが積極的に入ってきて、さらにコロナ禍でのFD・SDを自主的にやっていることに大きな感銘を受けた。先進の技術を取り入れ、SIT-Bot やSIT ポートフォリオを巧みに運用しながら教職員が卒業まで学生に寄り添ったガイドをしていることは素晴らしい。また、女子学生比率については工科系等大学で抜き出ている。男女共同参画においては、日本は海外と比較して遅れが指摘されるが、芝浦工業大学は先進的かつ質を伴った取り組みをしており、我が国で先導的な役割を果たしている。キャンパスにいれば楽しく、能力も伸びる、保護者が行かせたくなる大学として益々の発展を期待したい。感染症のみならず、気候変動や少子高齢化など我が国とその周辺は難題を抱えている。

この1年間、コロナ危機の対応は見事だった。ブレンド・オンライン授業、シンポジウムなどのオンライン技術で新たな大学としての形が見えてきた。オンラインには長所も短所もあるが、問題点を整理しながら、芝浦工大モデルとして日本のみならず海外にも取り組みを発信してほしい。

ダイバーシティの推進について、女性の活躍や、女性教員・女子学生・外国人教員の比率向上も高く評価できる。この外部評価委員の構成も今年度は、女性委員が男性委員を優占していて、意見交換でも新たな一面が加わった。大学としての成果や効果的な取り組みを発信して日本の高等教育と文化の発展に貢献していただきたい。問題点がよく整理されている。WEB ページ、自己点検・評価報告書の資料ともに年々わかりやすくなっており、PDCA サイクルを回していることがよくわかる。

印象的だったのはリスクマネジメントの良さである。世界中で稀有のパンデミックであったが、リスクマネジメントをしながらの大学運営は緊張の連続であったのではないかと。今回のコロナ対応は貴重なドキュメンテーションになる。芝浦工業大学だけでなく、他の大学から見ても貴重なリスクマネジメントの例となる。今回の対応を共有・発信してもらえると、大学業界全体のレベルをあげるのに有効ではないかと思われる。

芝浦工業大学には、社会に学び、社会に貢献する海外大学に負けない強い人材の輩出を期待している。2022年の豊洲キャンパス第2校舎の完成に大いに期待したい。また、留年せず留学できるプログラム、海外大学との連携拡大、教育イノベーション推進センター先進教育部門の新設などは、素晴らしい取り組みである。これらの取り組みについてもアピールとさらなる実質化を続けてほしい。実学を通じて真理を探究する、高い倫理観と豊かな見識をもった技術者の持続可能な輩出を願っている。

最後に、今期で退任された村上学長、守田副学長、井上副学長、部科長各位のこれまでのご尽力を多とするとともに、山田学長、渡部副学長、高崎副学長、部課長各位による芝浦工業大学のさらなる飛躍に期待したい。

II. 項目別評価

1. 理念・目的

理念・目的を設定した上で具体性のある動きとなっている。各学部や研究科・付置機関においても PDCA サイクルをよく回している点が評価できる。Centennial SIT Action がクリアでわかりやすいが、教職員にどれくらい浸透しているか気になる。企業にも理念や戦略があるが、浸透していない部分があるので気になった。また、ペーパーレスのシステムの導入はすばらしい。今後の完全ペーパーレスを進めてほしい。Centennial SIT Action の浸透率については、本日ここに参加している教職員は全員知っているものの、全学の教職員、保護者や学生のひとりひとりに伝えて理解してもらうことは容易ではないことと思われる。大学の取り組みについてはその都度いろいろな場面で発信しているわけだが、今後においても十分な情報発信を期待したい。

2. 内部質保証

新型コロナウイルス感染症の拡大という社会環境変化に対応し、内部質保証のサイクルの周期を短縮、遠隔授業に対する教員評価と学生評価アンケートを6月と8月の2回にわたり実施し、定量的・定性的評価に基づく遠隔授業の改善を学期中に実施したことは、PDCAサイクルが適切に機能していると評価できる。教育の質保証では、2020年度から工学部教職課程においてCAP制が導入されており、21年度から全学部に関職科目への配慮を含めて運用検討されている。

監事機能については、2名の常勤監事が毎週の学長室会議、学部長・研究科長会議に必ず出席している。大学の教授会や大学院の理工学研究科委員会等は輪番でどこかの学部・研究科の教授会に参加している。理事会にも参加している。昨年まで常勤監事が3名いたが1名辞職し、2名になった。もう1名は非常勤で監事を務めている。

教員の教育・研究等業績評価シートについて、個々の教員の指標管理は数値に基づく定量的な指標管理が望ましい。教員データベースの閲覧回数や活用頻度、情報共有レベルが上がっているかがポイントとなる。学内の競争的資金の選考においては数値データが確認されるとともに、教員データベースに表示されている研究業績については、JSTのResearch mapのデータを取り込んでおり、それ以外のデータは各教員が毎年更新している。とりわけ学内の競争的資金を申請する教員はしっかり管理していると考えられる。

3. 教育研究組織

大学の理念・目的に基づき、また学問の動向や社会的要請を踏まえ、教育研究組織の見直しを行いながら、適切な整備を行っている。なかでも、システム理工学部の国際プログラムや工学部に創設された先進国際課程は、グローバル化に対応した教育体制の整備として今後の試金石となる。また、教育イノベーション推進センターが文科省から理工学教育共同利用拠点の認定を受け、コロナ禍において、FD・SD、成果の普及に取り組んできたことは特筆すべきであり、ご尽力に敬意を表したい。

英語のみで学位が取得できる先進国際課程は 2020 年秋にスタートし、2021 年春入学をあわせて新入生は 8 名となる。1 年生から研究室に配属する先進的な取り組みとなるが、学生数に対して教員数が多いため非常にきめ細かい指導が行われている。2年目から研究室を巡回するローテーションを行う予定であり、4 年のうちに国際発表を行えるかが課題である。

大学院については、実質的には学部から大学院への接続はシームレスとなっており、将来的には別の学科の専攻に進学できる仕組みが検討されつつある。国際理工学専攻については、日本人学生の入学者の増加が課題となるが、これについては今後拡充していくことを期待する。

国際理工学専攻の学生の就職については日本の新卒一括採用には馴染んでいない部分があり、日本人学生とは就職そのものへの見方が異なっているという印象と伺った。先進国際課程は1セメスターを終了した段階であるが、所属する学生の感想として、期待通りの教育を受けられたとの回答が報告され安堵している。半期ごとの教員や学生のヒヤリングの継続と分析を期待する。

教育組織図について、実際には煙突型になっているが、学生から見るとどこに進学できるかわからないという声があるのは現状止むを得ないが、進学説明会等において説明を必要とする。課程制移行のタイミングで組織図の変更の計画がある。国際理工学専攻の現状について、2020 年 5 月 1 日現在 10 名が在籍している。学生募集に引き続き努力を要するが、システム理工学部の国際プログラムの学生や先進国際課程の学生の進学を期待している。

教育イノベーション推進センターがオンライン授業の導入において情報システム課とともに重要な役割を果たしている。教学執行部と学科教員の間コミュニケーションギャップがあると問題点が挙げられているが、問題解決について注視していきたい。学科教員との協力関係を築くことが課題とされており、全学の意志統一のプロセスが重要だが、学科教員と教育執行部との連携はできていると捉えられているようである。教員と個別に雑談する機会が多く、意見を汲み上げて学部運営に反映させている。学科にあっては、学科長を新たに置き学部長指名とする案があると聞かすが、現状でもコミュニケーションは取れているとの見解を理解した。

学科主任は選挙ではなく持ち回りで決まっており、執行部に賛同できない教員もあらわれて自然である。一方で各学科が学部運営に協力する体制ができている。全教員に大学の方針がくまなく行き届くことが望ましいことは勿論であるが、多くの教員によって大学執行部の方針が理解かつ賛同されていることは、近年の芝浦工業大学の諸般の成果において実証されている。

組織の問題については、大学だけでなく企業でも同様の苦労がある。大学院教育の発展、長期留学生の定着のために、特徴のある研究の場をどのようにつくろうとしているかは、本委員会のひとつの視点であった。研究力強化は重要であるが、個人の教員がバラバラに研究すると予算面や設備面の十分な支援が組織として困難であるため、芝浦工業大学として重点的に進める研究テーマが設定されている。これらのテーマに積極的に一定の学内予算を投入するとともに、外部資金の獲得を積極的に支援し、また研究の教育を通じた人材育成への還元として、博士課程の学生にも研究プロジェクトへの参加を促して支援している。数件の重点研究テーマが設定されており、研究発表会、シンポジウムも開催して活性化を促している。また、芝浦工業大学は、個人の優秀な研究も支援している。本学では外部機関との連携を含めて ERC を推進している。大学の研究はサイエンスや基礎研究にフォーカスしがちだが、出口戦略を意識して知財や応用研究を含めて基礎研究を立ち上げていく。大学院生やポストドクなどの人材育成も視野に入れてモデル化していることは今後への期待とともに高く評価される。

芝浦工業大学として、学内の問題点がクリアになっている。問題解決において、教育研究環境を優先して整備、かつ重要視していることは共感できる。

4. 教育内容・方法・成果

3つのポリシーを明確に定め、公表するとともに、カリキュラムポリシーに則って、全学科が順次性・体系性を重視しつつカリキュラムマップや履修モデルを策定し、学修の手引きで学生にわかりやすく伝えている点を高く評価したい。プレイスメントテストや PROG など能力を測定するとともに、GPA も全学的に導入し、その分布を大学ホームページ上で公開するなど、学生の学びを的確に評価する仕組みも整っている。教学マネジメント改革上の重要テーマでもある学習成果の可視化に全学的に取り組んでいる点は特筆できる。また、学修成果の把握のために、GPA スコアの変遷比較や、「学生による教育評価アンケート」、「企業による評価アンケート」の結果の活用など、様々なツールの体系的活用が問題点とともに述べられたが、組織として実に真摯に検討されており、今後に大いに期待できる。

教育の成果のひとつの視点となる国際理工学専攻の1期生が2019年3月に9名修了している。日本人学生については、どの学科からでも国際理工学専攻に進学できる。進路の特徴について、国際理工学専攻に進学する学生はグローバルマインドを持っているが、進路は他専攻と大きく変わらない。留学生については、日本でまったく就職活動をせず、本国に帰って就職する学生がいる。また、本学または国内外の他大学の博士課程へ進学する学生もいる。国際理工学専攻の日本人と外国人の割合は1期生は9名のうち7,8名が外国人、日本人は1,2名である。今後の比率の推移が注目される。

大学院のリサーチワークについて、2020年度前期は緊急事態宣言による入校制限で多くの学生が研究、特に実験を制限された。実験関係の進捗について、コロナの影響で実験ができずに留年せざるを得ない学生は修士8名、博士6名と全大学院生の1%程度であり、全体的には軽微な程度で推移できた。

大学教育再生加速プログラムAPのアクティブラーニングと学習の成果の可視化においては、コロナ禍のオンライン授業において90%を占める同時双方向授業においてアクティブラーニングを実施、対面方式と遠隔方式のブレンドによる成果の可視化、EdTechを2020年度に活用した振り返りも実施されており、隙のない取り組みを行っている。

5. 学生の受け入れ

入学希望者への合理的配慮が行き届いている。志願者数や入試状況は順調に推移している。ダイバーシティの中で、我が国では、女性の活躍の機会を増やすことが重視されているが、芝浦工業大学では、女子学生の比率が伸びていることが顕著であり、工学女子と工学男子の男女共同参画に向けた努力が結実していることが窺われる。これは、芝浦工業大学として、男女共同参画が浸透し、学部入学者の女子数の比率の増加に至ったものであり、リクルートの志願校調査では、以前は女子学生の志願先としては散見されていなかったが、最近では女子学生の志願先のランキングに入るようになっており、高く評価するべきである。工大サミットに参加する大学の中であって、芝浦工業大学の女子学生比率は顕著であり、四工大においても上位である。これについては、本学は女性教員比率が多いことが功を奏しており、高校への進学説明会などで地道な努力を続けていることもあわせて高く評価したい。

入試プロモーションにおいては、東南アジア地域以外、例えば EU 圏等にも広がりを目指すところだが、EU 圏の大学の考え方では、大学は無料という考え方もあって学費の徴収に難点があることは理解できる。このような事情をふまえて理工学研究科ではポーランドの協定校と共同学位課程開設に向けた活動に注力、修士課程・博士課程ではポーランド以外の協定校についても活発に交流があることは中長期的な交流形態の創造に向けての取り組みと理解したい。

優秀な留学生の確保のために、一般財源を投じており、奨学生にはラーニング・ファシリテータや修了後、母国において教育研究に従事、大学教員との共著論文などを担保しており、合理的、かつ巧みな財源運用を行っているとは評価できる。

このコロナ禍において、対面相談よりは参加者が少人数ではあったが、入試アドバイザーを配置し、受験生や保護者にオンライン相談できめ細かく対応したことは評価できる。海外からの留学生もさまざまな悩みが生じたが、国際部の職員が全学生にコンタクトを取って生活不安等を調査した。大学としてオンラインで学生をケアしていると解する。

6. 教員・教育組織

国際化教育、活動に積極的に参画する教員へのインセンティブとしては、研究室に学生を受け入れた場合、半期ごとに学生一人に 5 万円の研究費を追加している。昇格審査、5 年ごとの再審査の手続きについて定めてある旨の記載があるが、審査の手続きが、定められて、学部ごとに審査基準の内規がある。評価項目は、1) 教育業績、2) 研究業績、3) 学内運営、学会・社会活動などである。評価項目ごとに点数が定められており、過去 5 年間の総合得点により「適」「不適」を決定する。再審査結果については、教員資格審査委員会委員長から学部長に報告される。

専任教員の評価については、学生からの授業アンケートは科目ごとに行い、シラバスで公開しているものの、教員評価に直接には反映はしない仕組みとなっている。このあたりは今後の課題であろう。外国人教員の獲得について、外国籍教員にとって働きやすい環境を用意することが必要である。

海外から来る教員は研究環境の整備、研究費獲得にとっても興味がある。豊洲キャンパス第 2 校舎が竣工されれば十分な研究スペースが取れると期待できる。また、外部資金、特に競争的資金を獲得できるようなサポートシステムを開発している大学としてアピールするとともに、国際性の広がり、男女比率を含めたダイバーシティを考慮して募集採用されている。専任教員採用手続では、学長による「英語を含む」面接も行われていることを評価したい。

7. 学生支援

全般的に学生に対して非常にきめ細やかな取り組みがなされている。今後は、いろいろな施策の活用状況や学生からの評価についても記載いただくことをお勧めしたい。WEB ページについては、留学生が見ても日本語の WEB サイトと同じような便利さがほしい。問題点として「学科によって就職率に違いが表れており」とあるが、端的にどのようなことに起因すると分析しているかの問いへの回答は以下のとおりであった。すなわち、実学的な分野が研究対象である学科（機械・電気・建築・土木等）で学ぶ学生が将来の職業観をイメージしやすいのに対し、基礎的な分野の学び・研究に重きを置く学科（生命・数理等）においては、例えば教員志望等を早期から固めているようなケースを除けば、卒業後の職業人としての自身の姿を鮮明化させていくことに比較的時間がかかる傾向にあるとのことであった。このことが最終段階での学科間の微妙な差となって表れるとのことであった。昨今の学生は、学士課程においても、まだ自分探しを続けている場合が多いことから、大学側の取り組みとしても、学生の自主的な意思決定を主軸とすることは勿論であるが、学生が志をたてるうえで側面からの可能な限りの支援や環境、情報の提供が必須であろう。

教職員へのハラスメント教育が定期的に行われているかについては、例年教授会において注意喚起文書を配布しているとのことであった。2020 年度は新型コロナ対応のため未実施である。他に、4 月の新任教職員研修においてハラスメント防止冊子を配布して周知・啓蒙している。冊子や文書の配布にとどまらず対面やオンラインでの研修が大事である。文書を配布して理解したと思っていると実情はそうでなかったりする。毎年実例をもとに研修を行い、マンネリ化しないように対策を検討していただきたい。教授会において文書配布だけでなく具体的な事例を挙げて研修も実施している。数年前に本学の具体的な事例を挙げて研修を実施したが、毎年実施できていない。今後は毎年実施するよう、また、現在ハラスメントのガイドラインの見直しをしているとのことであり、ガイドラインができあがった後に研修を行っていただきたい。

コロナウイルス感染症拡大下においては、メンタルヘルスケアは極めて重要であり、もともとメンタルヘルスケアに力を注いでいた芝浦工業大学は十分なアクションがとれる体制が備わっていたことが大きい。その仕組みを学生がどれだけ理解し活用しているかがポイントとなる。例年、学生相談室での対応のべ件数は年間 2000 件程度であるが、今年度においては新型コロナ感染拡大防止の観点から対面相談を Zoom・電話利用の遠隔相談に切り替えて実施されている。前期の相談件数は 3~4 割程度であったが、後期より利用件数が増加し、4 月~1 月のべ対応件数は 1332 件（前年同期 72.4%）となっている。若干低学年の利用割合が低下しているが、学年間による大きな変化はみられ

ないとのことであった。コロナによる生活への影響や不安に関して、学生・教職員健康相談室で WEB 上のアンケートをとって困っている度合いの高い学生を抽出しており、これにより積極的に相談に来ない学生に働きかけをしていることは評価できる。あわせて、キャリアサポート課の利用や活用は、2019 年度の総相談件数は 4,700 件であり、学科の協力もあり、高い相談件数になっていると考えられる。LGBT等の学生への対応も個別対応しており、健康診断で順番を配慮する、他の学生と別に実施するなどの対応がされている。学生の中退予防の対策としては、退学希望者の面談時にコロナによる経済的問題であれば奨学金を紹介している。中退者数は前年より少ない。「博士課程における、学識を教授するために必要な能力を培うための機会の設定又は当該機会に関する情報提供」として、教育イノベーション推進センターでの「大学教育開発論」の開設は、プラスのスパイラルの画期的な取組として評価できる。

8. 教育研究等環境

芝浦工業大学は、これまでに学習や教育研究活動に関して環境整備を多角的に進めている。特筆すべきは、グローバル化に対応するための環境整備である。国際学生寮の新設、グローバルラーニング commons の設置、図書館の蔵書整備によるサービスも向上させている。電子ジャーナルの問題は、指摘の通り日本の学術活動にとって難題となっており、大学を超えた協力関係が必要である。オープンアクセス誌への投稿に際しては、所定用紙での依頼に基づき図書館が投稿誌の事前調査を行っている。調査は、いわゆるホワイトリスト・ブラックリストや、引用データベース (Web of Science/Scopus) ・該当ジャーナル HP 等を確認し安全性・信頼性の分析を行っている。「二重支払い」の問題に対しては、JUSTICE の「JUSTICE OA2020 ロードマップ (案)」に則し、JUSTICE コンソーシアム提案での契約を行うとともに、Scop3 への参加や利用動向の分析など積極的に情報収集をすることで対策を行っている。

「全学期首会議、全学期中会議及び、大学における Centennial SIT Action の推進のための諸会議」と「全教職員がそれぞれの機関・部門の取り組みについての行動目標を策定・点検しながら将来に向けた環境整備を行う体制」については、全学期首会議 (年 1 回) ・全学期中会議 (年 1 回) において各学部・各部署が目標設定および進捗を報告している。Centennial SIT Action の推進のための諸会議は大学会議 (年 2-3 回) と教学経営審議会 (年 1 回・2 日間) があり、各部門の行動目標と進捗報告を行っている。大学全体の方針をもとに、全教員は年度初めに目標計画書を策定し、年度末に達成度および改善点を自己評価している。2020 年度の目標には必ず遠隔授業の準備・実施・評価、オンラインによる研究活動・研究指導に関する内容を含めることとした。図書館等の専門的な知識を有する者の配置に関しては、全スタッフのうち 16 名は司書資格保有者であり、また留学生の増大に合わせ TOEIC 高得点保持者、留学経験者によるカウンターでの英語対応も行っていることは高く評価したい。

グループ学習室含め図書館内の学習スペース等について、閲覧席は、通常は満席で着席できないというケースは発生していないが、試験期には満席近くとなることがある。また、グループ学習室・個室は特に人気が高く、満席が発生している。このため、多くの学生が利用できるよう、時間予約制とし対策を行っている他、試験期間には、グループ学習室に臨時座席を増設し、少しでも多くの学生に活用してもらえるように工夫している。豊洲キャンパス第 2 校舎ができればスペースに余裕ができると期待したい。GLC など学生が自由に使えるスペースも整備している。学生の主体的活動のためのスペースはますます必要になるといえよう。豊洲キャンパス第 2 校舎は学生が集える

場所を提供するばかりか、図書館については大きく拡張を予定しているためスペース不足は解消できると期待したい。1年間の学生一人あたりの貸し出し数も全国平均を大きく上回っており、図書館の今後が楽しみである。

9. 社会連携・社会貢献

芝浦工業大学にとっての社会との連携、社会への貢献が大学の教育研究力の発展につながり、教育研究の成果を通して社会の発展に寄与するという好循環をますます発展させ、どうつくりあげれば良いか、法人・大学を挙げて引き続き検討していただきたい。新型コロナウイルス感染症の拡大の影響のあった1年度であったが、産学連携を拡大する機会としていろいろなイベントをオンラインで開催することが多かった。オンライン開催により参加者数は増えるが、実際の共同研究の相談は3割程度減っている。ウィズコロナ時代の産学連携や研究を着実に担っていただきたい。今年度は実験ができないことで、予定していた産学連携の研究を次年度に引き延ばしたケースもあると聞く。この状況だからこそ、実験ではなく論文をまとめる絶好の機会であると学生や教職員をエンカレッジしていることは、さすが芝浦工業大学であるといえよう。

日本と東南アジアに軸足を置いた産学官連携アライアンスである GTI コンソーシアムの諸活動は実績を積んでおり、今後の発展に期待したい。

人生100年時代を見据えたりカレント教育への見直しが予定されていて期待できる。文部科学省は「2040年に向けた高等教育のグランドデザイン（答申）」において、大学の役割として、人生100年時代に応じたりカレント教育の展開について提言していて、芝浦工業大学では既にいくつかの試みもなされている。また、「地（知）の拠点整備事業（大学COC事業）」の事業終了後の自主財源での持続可能な推進及び「スーパーグローバル大学創成支援事業」採択されてきたことを契機にして、地域に根差した企業・金融機関との連携・協働事業を積極的に展開されている。メガバンクや地銀などが中心となって、学内の研究の目をベンチャーとしての起業を支える取組が多くなされているが、本学においても様々な取組事例を参考に、積極的な展開を期待したい。

オープンテクノキッズの受け入れ枠の拡大にも期待したい。企業においても子供向けの講習を実施している。大学が自主予算で実施するには限界があるため、豊洲地区で連携して予算とマンパワーを拡大していただきたい。

10. 大学運営・財務

2020 年度からはアルバイト管理・支払情報が新たに稼働し、学生アルバイトを雇用する際の統一的管理が可能となったほか、労働基準法などの順守状況が確認できる体制が構築されたことは興味深い。本システムはアルバイトの開設、雇用契約、勤務実績、支払をすべてペーパーレス化している。従前では雇用部署ごとに雇用条件が異なることがあったが、本システムにより、所定労働時間、休憩時間、休日休暇を統一して契約を結ぶことができるようになった。また、学内で複数のアルバイトをする学生の合計労働時間がこれまで把握できなかったが、システム導入により把握できるようになったことは大きな進歩である。

新たな人事考課制度を導入し、公正な評価と評価に基づいた業務評価を行って処遇に反映させている。良い制度であり、出産や病気、育児や介護などで不利にならないように配慮されている。財務について述べると、学校法人は基本金の制度がある点が企業会計と異なる。大学の財政状況を確認する際には、過去 5 年分の貸借対照表の純資産の部分と基本金組入前当年度収支差額を見るとわかりやすい。内部留保の充実は、純資産のチェックと基本金組入前当年度収支差額をプラスにすることが大事である。芝浦工業大学の過去 5 年間の諸表を見たが問題なかったところであり、他の財務関係比率も問題のない数値を示している。

コロナ以前の状況ではどうしても時間外労働が多いことが散見された。法人としては 45 時間を超過しないように管理しており、部下の残業が 45 時間を超えた場合は部長職がその理由を述べている。今年度はテレワーク導入により時間外はそこまで多くなかったと感じる。実際には時間外労働時間が 45 時間を超えるのはほんの数人である。特別なプロジェクト等を担う職員が 45 時間を超過する前提であり、通常業務においては 45 時間を超えないことを確認しながら進めている。

11. 文部科学省・内閣府採択事業

研究ブランディング事業は、最終年度で COVID-19 の影響を受けていると思われ、評価書も進行中の書きぶりとなっているが、当初の 5 年計画が 3 年計画（実質は 2 年余り）となったことに加え、コロナ禍の影響により当初目標にまでは達していないのが実情である。しかしながら 2020 年夏以降研究推進に努め、3 年間で成果としてまとめ、2021 年 3 月 2 日に研究ブランディング事業の充実したシンポジウムがオンラインで開催された。本事業のうちプログラム型（アーバン・エコ・モビリティというスコープに資する要素研究の集合体）であるパワーエレクトロニクス領域、高機能性材料領域については着実な進展が見られ、プロジェクト的性格の強い領域（自動走行領域、ロボット・ネットワーク領域）についても、進展がみられる。論文数等の研究成果に期待したい。

SIT-Bot により受け渡しされた情報、データの蓄積、管理方法、保存期間、消去方法、セキュリティレベルの設定については、データはグーグルに登録されるようになっているが、データ保管期間は学生の在籍期間となっている。セキュリティレベルはパスワード、2 段階認証、エンドポイントの管理、教職員・学生への倫理教育により確保している。

SGU に関連し、芝浦工業大学では学生の海外研修プログラムに若手事務職員を研修引率させ、協定校との情報共有・意見交換することも課している。このことは、職員のグローバル化にとって良質な取り組みといえよう。

科学研究費補助金の獲得では、直近 2 年間の採択率を比較して。件数 115%、金額 102% と伸びている。教員による添削や事務的なチェックによって伸びていることは評価できる。

12. 産学連携活動

産学官連携事業について、件数面では増加を続けており、他大学と比較しても高い水準にある一方で、金額面に課題があることは報告書に書かれていたとおりである。中小企業を相手にした場合、一件あたりの金額が少額になることはやむを得ず、また、大企業であっても、金額以上に相互の信頼関係を確立し、息の長い活動として持続させることが重要であることから、金額は結果であるとの考えも必要かもしれない。大切なことは産官学連携を通して本学の教育研究を発展させるという意識を多くの教員が強く持ち続けることだと思う。学内の研究を核としたベンチャー企業支援などの仕組みを検討することも提案したい。産学連携コーディネーターと URA の区分については、必ずしも明確な基準はなく、コーディネーターは産学官のマッチング的要素が強く、URA は研究内容にもかかわる企画や外部資金申請、研究マネジメントの要素が強いものとなろう。大型案件獲得教員の外部転出については、教員の流動性を高めることは本学だけでなく日本社会において重要である。たまたま大型案件を持っている教員が転職したが、これはやむをえないと考えている。教員が流動することをふまえて優秀な教員を招聘・確保することが大学の使命である。GTI コンソーシアムは、その成果を国内外の大学へ展開することも掲げているし、産業界からの期待も大きい。引き続き、「芝浦発」の国内外の大学・企業等への幅広い展開を期待している。

13. 芝浦工大の SDGs への挑戦

SDGsについては、2030年にゴールを目指すものではあるが、組織本来の活動を基盤として持続的に継続していくべきものである。工学系大学として、そのどの項目について、どこで、どのように、活動をしていくのか、あるいは、現に活動しているのかを、ポリシーへの反映などとともに、機会あるごとに明確にされ、教職学で貢献いただくことを願います。

14. 研究活動と研究体制の整備

管理業務が教員や研究者の負担になっているということはないだろうかとの問いがあった。芝浦工業大学は役職者については職務専念措置で研究室に特任教員を雇用したり、非常勤講師を雇用して授業科目を担当したりして対応している。一方、研究に力を入れている若手教員への支援は今後の課題である。大型予算を持つ教員には研究教員という形で、研究費の予算内で教員を雇用できる制度を4月から開始する予定である。芝浦工業大学にはテニユアトラック制度はあるか。その期間、管理業務は免除されるか、という点では、助教が該当する。助教でもテニユアに近い教員もおり、学科によっては学科内の業務をお願いしている場合もあるというが、一般的に若手教員へ配慮するしくみはできており、各学科で理解されていると解する。

15. 新型コロナウイルス感染拡大に伴う対応

コロナ禍での、学生等への支援に向けて、2020年11月25日時点で目標3億円に対し約2億円の寄付が集まっている。芝浦工業大学においては、今回の寄付は卒業生の若い世代からの寄付が多く寄せられたという。寄付額は少額ながら寄付件数は群を抜いており、卒業生が芝浦工業大学の応援団として着実に大学を支持していることを示す証左となる。昨年来実施されてきたオンライン授業や、在宅勤務、学生・教職員のキャンパス入校禁止、一度も登校できない新入生や留学生への処し方、Zoom・Scombの活用は、ノウハウ・マニュアルとして蓄積され、2021年度以降、芝浦工業大学の財産として国内外に情報発信共有されることを期待する。

コロナ禍のなかで大学生の就職活動についても大学の支援は積極的になされている。入社試験はオンラインで実施され、就職指導もオンラインになっている。例年より就職内定率が落ちている状況もみられ、各教員にきめ細かな対応を依頼している。また、校友会員の務めている会社での就職支援の強化を図っている。他方、大学院進学率は上がっている。現時点で110名が就職未決定だが、教授会での周知や校友会の就職支援チームにつなぐなど、最後まで支援していくよう期待する。

16. 将来計画検討委員会

将来ビジョン検討委員会は法人が設置した委員会であり、キャンパス利活用を含めた将来ビジョンの検討を行っている。将来計画検討委員会はコロナの現状を踏まえて今後どういう教育をしていくかを検討する委員会であった。将来計画検討委員会の答申案をもとに、将来ビジョン検討委員会で検討していくしくみとなっている。日本では少子化、地方の過疎化が進んでいるが、日本の産業を担う芝浦工業大学の責務は大きい。国内産業力の維持という観点で人材育成については、グローバル化の状況下、国内外の産業の区別がなくなっていくことから、これまで国内で活躍していた企業でもグローバル化を避けることはできないとの見解であった。芝浦工業大学のグローバル化の取り組みが国内外のどちらの企業でも活躍できる人材を育成できると考えてよいという展望に賛同するとともに、5年後、10年後の人材輩出におおいに期待したい。

文責 和泉 充