

2018 年度

自己点検・評価報告書

芝浦工業大学

2018 年 12 月 19 日

目次

第1章 理念・目的	1
〈1〉 現状説明.....	1
① 大学の理念・目的を適切に設定しているか。また、それを踏まえ、学部・研究科の目的を適切に設定しているか。	1
② 大学の理念・目的及び学部・研究科の目的を学則又はこれに準ずる規則等に適切に明示し、教職員及び学生に周知し、社会に対して公表しているか。	3
③ 大学の理念・目的、各学部・研究科における目的等を実現していくため、大学として将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策を設定しているか。	4
〈2〉 長所・特色	5
〈3〉 問題点	6
〈4〉 全体のまとめ.....	6
第2章 内部質保証	7
〈1〉 現状説明.....	7
① 内部質保証のための全学的な方針及び手続を明示しているか。	7
② 内部質保証の推進に責任を負う全学的な体制を整備しているか。	8
③ 方針及び手続に基づき、内部質保証システムは有効に機能しているか。	9
④ 教育研究活動、自己点検・評価結果、財務、その他の諸活動の状況等を適切に公表し、社会に対する説明責任を果たしているか。	10
⑤ 内部質保証システムの適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。	11
〈2〉 長所・特色	11
〈3〉 問題点	11
〈4〉 全体のまとめ.....	12
第3章 教育研究組織	13
〈1〉 現状説明.....	13
① 大学の理念・目的に照らして、学部・研究科、附置研究所、センターその他の組織の設置状況は適切であるか。	13
② 教育研究組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。	15
〈2〉 長所・特色	16
〈3〉 問題点	17
〈4〉 全体のまとめ.....	17
第4章 教育内容・方法・成果	18
〈1〉 現状説明.....	18
① 授与する学位ごとに、学位授与方針を定め、公表しているか。	18

② 授与する学位ごとに、教育課程の編成・実施方針を定め、公表しているか。	19
③ 教育課程の編成・実施方針に基づき、各学位課程にふさわしい授業科目を開設し、教育課程を体系的に編成しているか。	21
④ 学生の学習を活性化し、効果的に教育を行うための様々な措置を講じているか。	24
⑤ 成績評価、単位認定及び学位授与を適切に行っているか。	26
⑥ 学位授与方針に明示した学生の学習成果を適切に把握及び評価しているか。	27
⑦ 教育課程及びその内容、方法の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。	29
〈2〉 長所・特色	32
〈3〉 問題点	34
〈4〉 全体のまとめ	35

第5章 学生の受け入れ 36

〈1〉 現状説明	36
① 学生の受け入れ方針を定め、公表しているか。	36
② 学生の受け入れ方針に基づき、学生募集及び入学者選抜の制度や運営体制を適切に整備し、入学者選抜を公正に実施しているか。	36
③ 適切な定員を設定して学生の受け入れを行うとともに、在籍学生数を収容定員に基づき適正に管理しているか。	37
④ 学生の受け入れの適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。	38
〈2〉 長所・特色	39
〈3〉 問題点	40
〈4〉 全体のまとめ	40

第6章 教員・教員組織 41

〈1〉 現状説明	41
① 大学の理念・目的に基づき、大学として求める教員像や各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針を明示しているか。	41
② 教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を展開するため、適切に教員組織を編制しているか。	44
③ 教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか。	46
④ ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動を組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上につなげているか。	47
⑤ 教員組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。	48
〈2〉 長所・特色	49
〈3〉 問題点	49
〈4〉 全体のまとめ	50

第7章 学生支援 51

〈1〉 現状説明.....	51
① 学生が学習に専念し、安定した学生生活を送ることができるよう、学生支援に関する大学としての方針を明示しているか。	51
② 学生支援に関する大学としての方針に基づき、学生支援の体制は整備されているか。また、学生支援は適切に行われているか。	52
③ 学生支援の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。	57
〈2〉 長所・特色	57
〈3〉 問題点	58
〈4〉 全体のまとめ.....	58

第8章 教育研究等環境 60

〈1〉 現状説明.....	60
① 学生の学習や教員による教育研究活動に関して、環境や条件を整備するための方針を明示しているか。	60
② 教育研究等環境に関する方針に基づき、必要な校地及び校舎を有し、かつ運動場等の教育研究活動に必要な施設及び設備を整備しているか。	61
③ 図書館、学術情報サービスを提供するための体制を備えているか。また、それらは適切に機能しているか。	62
④ 教育研究活動を支援する環境や条件を適切に整備し、教育研究活動の促進を図っているか。	63
⑤ 研究倫理を遵守するための必要な措置を講じ、適切に対応しているか。	65
⑥ 教育研究等環境の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。	66
〈2〉 長所・特色	67
〈3〉 問題点	68
〈4〉 全体のまとめ.....	68

第9章 社会連携・社会貢献 69

〈1〉 現状説明.....	69
① 大学の教育研究成果を適切に社会に還元するための社会連携・社会貢献に関する方針を明示しているか。	69
② 社会連携・社会貢献に関する方針に基づき、社会連携・社会貢献に関する取り組みを実施しているか。また、教育研究成果を適切に社会に還元しているか。	70
③ 社会連携・社会貢献の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。	73
〈2〉 長所・特色	74
〈3〉 問題点	74
〈4〉 全体のまとめ.....	75

第10章 大学運営・財務 76

(1) 大学運営	76
<1> 現状説明.....	76
① 大学の理念・目的、大学の将来を見据えた中・長期の計画等を実現するために必要な大学運営に関する大学としての方針を明示しているか。	76
② 方針に基づき、学長をはじめとする所要の職を置き、教授会等の組織を設け、これらの権限等を明示しているか。また、それに基づいた適切な大学運営を行っているか。	77
③ 予算編成及び予算執行を適切に行っているか。	79
④ 法人及び大学の運営に関する業務、教育研究活動の支援、その他大学運営に必要な事務組織を設けているか。また、その事務組織は適切に機能しているか。	81
⑤ 大学運営の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。	82
⑥ 大学運営の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。	83
<2> 長所・特色	84
<3> 問題点	84
<4> 全体のまとめ.....	84
(2) 財務	86
<1> 現状説明.....	86
① 教育研究活動を安定して遂行するため、中・長期の財政計画を適切に策定しているか。	86
② 教育研究活動を安定して遂行するために必要かつ十分な財務基盤を確立しているか。 ...	87
<2> 長所・特色	88
<3> 問題点	89
<4> 全体のまとめ.....	89

第1章 理念・目的

〈1〉現状説明

- ① 大学の理念・目的を適切に設定しているか。また、それを踏まえ、学部・研究科の目的を適切に設定しているか。

評価の視点

- 学部においては、学部、学科又は課程ごとに、研究科においては、研究科又は専攻ごとに設定する人材育成その他の教育研究上の目的の設定とその内容
- 大学の理念・目的と学部・研究科の目的の関連性

芝浦工業大学は、有元史郎によって1927年に創立され、以来、工業立国を支える技術者の養成を目指す実学教育を実践し、10万人を超える卒業生を社会に送り出してきた。まず、寄附行為第3条において、「この法人は、教育基本法、学校教育法及び私立学校法に従い学校を経営することを目的とする。」として法人としての目的が定められている【資料1-1】。また学則第1条（目的）には「学術の中心として深く工学の研究を行い世界文化に貢献し、併せて広く一般の学術教養と専門の工業教育を施すことにより、学生の人格を陶冶し、学理を究めさせ体位の向上を図り、もって優秀なる技術者を養成することを目的とする。」と謳われている【資料1-2】。学則で示されたこの理念・目的は、本学の「建学の精神」である、「社会に学び、社会に貢献する技術者の育成」として簡潔かつ明確に表現されている【資料1-5 http://www.shibaura-it.ac.jp/student/basic_information/brochure.html】。この「建学の精神」は、本学の教育研究・人材育成の理念・目的として学内の刊行物に明記されている【例えば資料1-6 https://www.shibaura-it.ac.jp/educational_foundation/budget_and_settlement/data/2017.html】。

「技術者の育成」が本学の理念・目的の根幹をなすと言える。

本学の「建学の精神」である「社会に学び、社会に貢献する技術者の育成」は、さらに各学部、研究科において、それぞれの設置背景・教育内容に適合するかたちで「芝浦工業大学における教育研究上の目的」として設定されている【資料1-2】【資料1-3】【資料1-4】。

＜工学部＞

基礎学力を身に着けた、社会に貢献できる創造性豊かな人材の育成を目的として90年にわたる工学教育を実践してきた。この目的を実現するため、「豊かな教養を涵養する体系的学習」、「創造性の育成」、「工学知識の体系的学習」、「他者との共生」、「本学の歴史的独自性の確立」という5つの目標を設定している【資料1-2】【資料1-8】。

＜システム理工学部＞

1991年に開設したシステム理工学部は、学問体系を横断して関連づけるシステム工学の手法と、専門的知識を深めるための学科専門教育を体系的に学修・研究するための手法により教育プ

プログラムを実施する【資料 1-2】【資料 1-8】。システム工学的アプローチにより、時代の要請に応え、地域と人類社会の発展に寄与する有能な人材の育成を目指す。

<デザイン工学部>

デザイン工学部（2009 年開設）は、「工学と人間の感性および社会との調和・融合を図り、創造的なものづくり能力を素養にもつ、実践的な人材を育成」することを教育の目的としている【資料 1-2】【資料 1-8】。

<建築学部>

2017 年に開設された建築学部は、豊かな感性と技術力を身につけた高い志を持つ建築の専門家を養成する、という教育目標を設定し、自然環境・社会環境や人々の生活スタイルが大きく変化するこれからの時代に、建築を「いかにつくるか」だけではなく、「何のためにつくるか」を重視する【資料 1-2】【資料 1-8】。

<理工学研究科>

修士課程では、「学部教育で培われた専門基礎能力をさらに向上させる教育研究を実施し、専門分野の高度な開発技術者及び研究者の育成を行うこと」を目的としている。博士課程では、学際的観点から多様な分野で主導的な役割を果たしうる研究者の育成を目的としている【資料 1-3】。

<工学マネジメント研究科>

専門職大学院では、「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」とし、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指している【資料 1-4】。

学部、研究科の教育研究上の目的をもとに、さらに学科、専攻の人材育成および教育研究上の目的が設定されている。

本学は、2016 年度、3 ポリシー（ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシー）を改めて設定する作業を全学的に進めた。それまで学部・学科では、教育目的・教育方針を、大学の「建学の精神」と関連付け、「人材の育成および教育研究上の目的」として学則に記載していたが、2018 年度の学則においては、さらに「人材の育成」をディプロマ・ポリシーと関連付け、共通の様式のもとに再構成している【資料 1-2】【資料 1-3】【資料 1-4】。

例えば、工学部機械工学科においては、「機械工学科では、ディプロマ・ポリシーに掲げた技術者の育成を実現するため、次の方針に基づいてカリキュラムを編成し、教育を行い、学修成果を評価します。」として学修成果の評価項目を明確に列挙している【資料 1-2】。

本学の各学部、研究科の「教育研究上の目的」、さらに各学科、専攻の「人材の育成および教育研究上の目的」を提示してきたが、以上から明らかなように、「建学の精神」が、それぞれの学部や研究科の人材（技術者・専門家・研究者）育成の目的として具体的に展開され、学則に明確に設定され明文化されている【資料 1-2】【資料 1-3】【資料 1-4】。本学の基本理念は、学部・学科、研究科・専攻の「人材の育成および教育研究上の目的」と明確に関連していると判断できる。

最後に、「社会に学び、社会に貢献する技術者の育成」という「建学の精神」であるが、近年の経済社会のグローバル化に対応し、これを敷衍した「世界に学び、世界に貢献するグローバル理工学人材の育成」を新たな教育研究の理念として設定し【資料 1- 6 http://www.shibaura-it.ac.jp/educational_foundation/budget_and_settlement/data/2016.html】、本学は、この理念のもと教育と研究のグローバル化を推進している。

② 大学の理念・目的及び学部・研究科の目的を学則又はこれに準ずる規則等に適切に明示し、教職員及び学生に周知し、社会に対して公表しているか。

評価の視点

- 学部においては、学部、学科又は課程ごとに、研究科においては、研究科又は専攻ごとに設定する人材育成その他の教育研究上の目的の適切な明示
- 教職員、学生、社会に対する刊行物、ウェブサイト等による大学の理念・目的、学部・研究科の目的等の周知及び公表

大学・学部・研究科の理念と目的は、「学則」、「学修の手引き」、学内刊行物、WEB サイト、学内ガイダンス等を通して大学の教職員、学生に周知を図っている。

大学の理念・目的は、「学則」【資料 1-2】の第 1 条に明示されており、この理念・目的は「社会に学び、社会に貢献する技術者の育成」という「建学の精神」に簡潔に表現されている。この「建学の精神」は、学内の刊行物（例えば【資料 1-5 http://www.shibaura-it.ac.jp/student/basic_information/brochure.html】【資料 1-6 http://www.shibaura-it.ac.jp/educational_foundation/budget_and_settlement/data/2016.html】など）や、学内の行事等において明示され、本学の教職員、学生に周知徹底されている。また、WEB（芝浦大学 HP）においても、「大学案内」（大学紹介）の最初に、「建学の精神／理念・目的／ポリシー」として明示され、学内・学外の人々、社会に公表している【資料 1-7 <http://www.shibaura-it.ac.jp/about/summary/policy.html>】。

人材育成と教育研究上の目的は、各学部・学科、研究科・専攻について、学則【資料 1-2】【資料 1-3】【資料 1-4】に明確に示されている。また毎年、全教員、学生（新入生）に配布される「学修の手引」【資料 1-8】においてディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシーとともに明記され、周知されている。さらに WEB（芝浦工業大学 HP）「学部・大学院」においても学内在校生・学外者に関覧できるようになっている【資料 1-9】

（工学部）<http://www.shibaura-it.ac.jp/faculty/engineering/index.html>

（システム理工学部）

http://www.shibaura-it.ac.jp/faculty/systems_engineering_and_science/index.html

（デザイン工学部）

http://www.shibaura-it.ac.jp/faculty/engineering_and_design/index.html

（建築学部）

http://www.shibaura-it.ac.jp/faculty/school_of_architecture/index.html

（理工学研究科）

<http://www.shibaura-it.ac.jp/faculty/graduate-school/index.html>

（工学マネジメント研究科）

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

以上の学内刊行物、WEBとともに、新入生に対して、毎年4月のガイダンス期間において、主に『学修の手引』を通して大学の理念・目的、教育目標と履修計画等について周知させている。学生は4年間、さらに6年間、卒業・修了時まで『手引』を手元において（またHPで確認して）履修登録や学修計画を立てる。『手引』には、学部・研究科の教育目的等が記されており、学生は常にそれらを確認することができる。また新任の教職員に対しては、同じく4月に新任教職員研修会を実施し、本学の歴史、建学の理念、教育目標等について理解する機会を与えている。

その他、学外向けの行事、例えば、在校生の父兄のための父母懇談会においても、本学の理念・目的、教育の方針について説明し、理解していただくようにしている。

以上から、人材育成と教育研究上の目的は適切に明示され、学内外に周知、および公表されていると判断できる。

③ 大学の理念・目的、各学部・研究科における目的等を実現していくため、大学として将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策を設定しているか。

評価の視点

• 将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策の設定

芝浦工業大学は、2027年に創立100周年を迎える。本学は、2015年度より「100周年に向けた大学戦略（Centennial SIT Action）」を掲げ、2027年には、アジア工科系大学トップ10になることを目指し、以下に示した5つの柱を軸に全学的な改革を推し進めている【資料1-10】。

- 1) 理工系教育日本一：「学生に何を教えたか」ではなく、「学生は何を学んだか」への工学教育の転換。
- 2) 知と地の創造拠点：イノベーションの創出につながる研究拠点と研究体制の構築と地域との共創的連携。
- 3) グローバル理工学教育モデル校：グローバル人材を育成する理工学教育モデルの構築。
- 4) ダイバーシティ推進先進校：多様な文化や価値観を受け入れる人材の育成。
- 5) 教職協働トップランナー：教員と職員の協働による全学的な教育研究体制の推進。

本学では、以上の施策を推し進めるための基本戦略と行動計画を明確にし、それを検証する数値目標を設定してPDCAサイクル回し、「建学の精神」を具現化する工学教育体制を実現している。

創立100周年に向けての行動計画 Centennial SIT Action については、学長室員による行動計画と教学各組織の行動計画からなる【資料1-11】【資料1-12】。

学長室行動計画は、10項目からなり、①中高大連携の強化、②大学院進学者増、③教学IRの推進と大学ポートレート、④男女共同参画の推進、⑤地域との連携の推進、⑥共通教育の充実化、⑦国際連携に向けた取組み、⑧入試改革、⑨単位の実質化、⑩Towards the World University Rankingである。

これらの行動計画は単年～5年程度のスパンで設定され、計画書は、計画概要、達成最終目標、実施担当者を明示し、行動計画を評価するための基準・数値目標・自己評価の項目からなる。PDCAサイクルを回し、行動計画を確実に実施するために、年度内に最大3回（5月下旬、10月下旬、3月下旬）、大学会議が開催される。年度当初の大学会議にて数値目標等を設定、年度途中に進捗状

況を確認、年度末に成果を報告し、情報の共有を図っている。このように、毎年度、進捗状況を確認し、問題点等を議論しながら情報を共有し、場合によっては計画目標の見直しも行う【資料 1-11】
【資料 1-12】。

以上は、学長室の行動計画であるが、教学の各組織である、工学部、システム理工学部、デザイン工学部、建築学部、理工学研究科、工学マネジメント研究科、さらに教育イノベーション推進センター、SIT 総合研究所、キャリアサポートセンターなどの教学組織においても、同様の行動計画を設定し、同じ様式で計画書を提出する。年度 2～3 回の大学会議において進捗状況を報告し、情報を共有することも同様である【資料 1-11】 【資料 1-12】。

以上から、将来を見据えた中・長期の計画その他諸施策について適切に設定されていると判断できる。

〈2〉長所・特色

本学の「建学の精神」は、すでに述べたように、「社会に学び、社会に貢献する技術者の育成」である。創立以来、技術立国のための実践的技術者の育成を目標に実務的な教育を行ってきた。本学の卒業生は戦後の高度成長を支える堅実で優秀な技術者として社会的評価を得てきた。しかし、1990 年代以降に顕著となる世界経済のグローバル化を背景に、本学の卒業生が技術者として働く経済社会環境も大きく変化した。

このようなグローバル化の進展とともに、本学の長期的な戦略を考える上で、2011 年度学長室において、建学の精神、使命、ビジョンに関する検討が行われた。その際、「社会に学び、社会に貢献する…」の「社会」とは「世界の諸相に学び世界に貢献する…」と再定義がなされた。

さらに、2012 年度文部科学省グローバル人材育成事業への申請にかかわる構想調書の検討を進める中で、「建学の精神」に「世界に学び、世界に貢献する理工学人材の育成」というあらたな解釈を付け加えた。このように「建学の精神」を常に時代に即して見直し、本学は、建学の理念を「生きた理念」として定期的に検証を行っている。このことは本学の長所として挙げることができる。

本学は、「建学の精神」を実現すべく長・中期計画で示した 5 つの柱を軸に全学を挙げて改革に取り組んでいる。2014 年 9 月に「スーパーグローバル大学創成支援事業（タイプ B グローバル牽引型）、（SGU）」に私立理工系大学で唯一採択され、また同年 8 月には「大学教育再生加速プログラム、（AP）」、また同年 10 月には 2013 年度に採択された「女性研究者研究活動支援事業（一般型）」に続き、「女性研究者研究活動支援事業（連携型）」が採択された。研究においても、2013 年 8 月、「地（知）の拠点整備事業（大学 COC 事業）」に採択された。これらは、本学が進めている、大学のグローバル化、教育の質保証、ダイバーシティ、さらにイノベーションの創出への取り組みが評価されたものであり、文部科学省の支援事業の下、具体的な数値目標に向かって全学的な取り組みを推進している。また 2016 年には本学の教育イノベーション推進センターが、文部科学大臣により、理工学教育の共同利用拠点に認定された。この理工学教育共同利用拠点に指定されたことにより、理工学教育に関わるさまざまな能力開発プログラムが実施され、2018 年 9 月には、2019 年 4 月から 2024 年 3 月までさらに 5 年間、共同利用拠点として指定された。各支援事業においては、数値目標に沿って着実に成果を上げている【資料 1-13 <http://www.shibaura-it.ac.jp/global/sgu/data.html>】 【資料 1-14】 【資料 1-15】 【資料 1-16】 【資料 1-17】。

本学は、上述の文部科学省の支援事業に採択されたことにより、100 周年へ向けた行動計画を、支援事業とともに推進することとなった。支援事業の目標は、行動計画の内容と重なっており、特に「スーパーグローバル大学創成支援事業」の目標達成は、そのまま 100 周年行動計画の実現となることを特色としてあげることができる。

〈3〉問題点

本学の長所・特色として、全学的にグローバル化を推し進めていること、SGU など文部科学省の各種支援事業に採択、また、2013 年度から開始された「私立大学等改革総合支援事業」の全タイプに連続して採択されていること等、財政的な支援のもとで教職協働により学内の教育・研究の改革を進めていることが挙げられる。しかし、このような事業の主体となる教員・職員の数が仕事量に対して相対的に不足しており、教員・職員の負担が年々増加している。教員には優れた教育的資質と研究的資質が要求されるとともに、大学や所属学科のさまざまな教学業務もこなしていくことが求められている。この問題を解決するため、教員採用における戦略的人事、全学的なカリキュラム改革による科目数の適正化を進め、さらに教員や職員が日常的に従事する業務システムの改革として、2017 年 10 月より特別組織として業務システム改革室を設置し、全学的な業務の効率化の検討を開始した。2019 年 4 月より新たな財務システムを導入することが決定し、事務作業を簡略化したわかりやすい財務処理のルールを定め、関係する諸規定の改定作業を進めている。

〈4〉全体のまとめ

本学は、1927 年の創立以来、「社会に学び、社会に貢献する技術者の育成」を「建学の精神」とし、日本の技術立国を支える多くの人材を送り出してきた。この「建学の精神」は、本学の教育研究の根幹をなすものとして教職員、学生に受け継がれてきた。今後もこれは変わることなく継承されていくと考える。

また、本学は、2027 年に 100 周年を迎える。100 周年にむけて行動計画 (Centennial SIT Action) をたて、教学部門でさまざまな改革を推進している。現在、教学運営の PDCA サイクルが徐々に定着しており、やがて本学の教学運営の文化として学内で醸成されていくと思われる。

第2章 内部質保証

〈1〉現状説明

① 内部質保証のための全学的な方針及び手続を明示しているか。

評価の視点

- 下記の要件を備えた内部質保証のための全学的な方針及び手続の設定とその明示
- 内部質保証に関する大学の基本的な考え方
- 内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織の権限と役割、当該組織と内部質保証に関わる学部・研究科その他の組織との役割分担
- 教育の企画・設計、運用、検証及び改善・向上の指針（PDCAサイクルの運用プロセスなど）

内部質保証に関する大学の基本的な考え方を内部質保証の方針として定め、明示している。それは、本学の目的・理念の実現のため、教育研究活動等の状況について、自ら点検及び評価を行い、その評価結果を改革、改善につなげることを通じ、恒常的かつ継続的に教育の質の保証及び向上に努め、その評価結果を社会に公表することである【資料 2-1 http://www.shibaura-it.ac.jp/about/quality_assurance/index.html】。

内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織を学部長・研究科長会議と定め、その権限と役割、当該組織と内部質保証に関わる学部・研究科その他の組織との役割分担を定め、明示している。各部局・センター・事務組織から、教育研究活動等に関する課題や改善点等は、学長に寄せられ、学部長・研究科長会議にて審議、各部局・センター・事務組織での調整、調査等を重ね、学部長・研究科長会議にて方針や改善策等が決定される【資料 2-1 http://www.shibaura-it.ac.jp/about/quality_assurance/index.html】【資料 2-2 http://www.shibaura-it.ac.jp/about/quality_assurance/conceptual_diagram.html】。

また、本学は 2013 年に「理事会の取り組み方針」を定め、ガバナンス改革への取り組みを開始した。その一環として監事機能を強化し、2017 年には 3 名の常勤監事を有している。監事は法人関係の会議のみならず、大学関係の学長室会議、学部長・研究科長会議、学部・MOT 教授会、大学院理工学研究科委員会にも出席し、意見を述べることができ、内部質保証の一端を担っている。【資料 2-3 <http://www.shibaura-it.ac.jp/news/2015/40150172.html>】。

教育の企画・設計、運用、検証及び改善・向上の指針（PDCA サイクルの運用プロセスなど）を設定し、明示している【資料 2-1 http://www.shibaura-it.ac.jp/about/quality_assurance/index.html】。大学の自己点検・評価活動においては、大学として大学全体・学部・研究科毎に点検・評価を行い、自己点検・評価報告書を作成する他、複数の学科を有する学部においては、学科毎での自己点検・評価に加え、科目群、もしくは、部会毎にも点検・評価を実施している。大学点検・評価分科会でとりまとめられた「自己点検・評価報告書」は、大学外部評価委員会にて外部評価委員から評価を受け、その評価結果と自己点検・評価報告書が学校法人芝浦工業大学評価委員会（以下、「評価委員会」）に提出される。外部評価委員会、評価委員会で指摘を受けた事項については、学

部長・研究科長会議に報告され、必要な事項について、協議し、改善の方針を決定する【資料 2-1 http://www.shibaura-it.ac.jp/about/quality_assurance/index.html】。

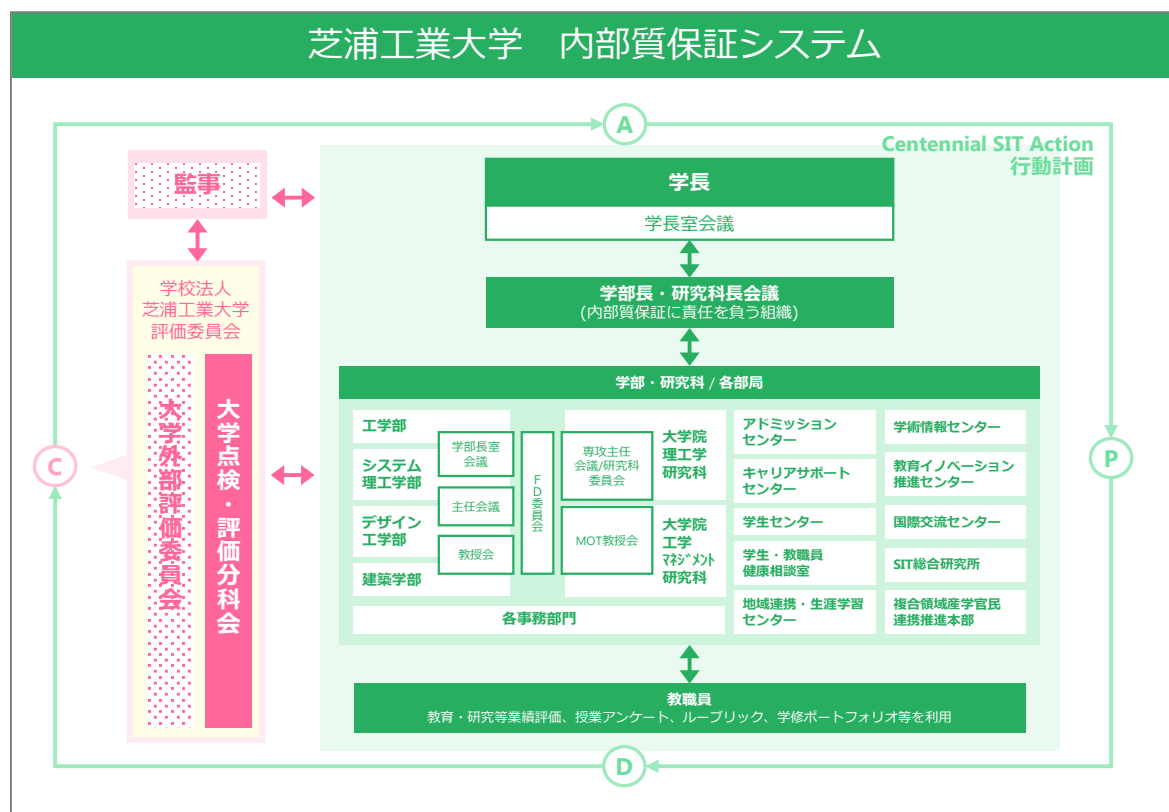


図 2.1 芝浦工業大学 内部質保証システム

② 内部質保証の推進に責任を負う全学的な体制を整備しているか。

評価の視点

- 内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織の整備
- 内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織のメンバー構成

大学全体として内部質保証の実施は、学部長・研究科長会議が担当する。【内部質保証に関する内規】学部長・研究科長会議は、大学全体の教育研究活動等の有効性を検証し、その検証結果を踏まえた改善を恒常的かつ継続的に実施する。

学部長・研究科長会議は、本学の理念・目的の実現のために、大学全体の教育研究活動等の有効性を検証し、その検証結果を踏まえた改善を恒常的かつ継続的に実施する。また、同会議は、本学の自己点検・評価の結果及び大学外部評価委員会の評価結果等について審議し、その結果に基づき、大学全体に関わる課題の改善方針を検討、策定する。また、同会議は、行政機関、認証評価機関等からの指摘事項等があった場合、迅速かつ適切に検討、対応する【資料 2-3】。

内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織である学部長・研究科長会議は、学長、副学長、学部長、大学院理工学研究科長、大学院工学マネジメント研究科長、大学事務部門を代表する者、その他学長が指名した者で構成される【資料 2-4】。

③ 方針及び手続に基づき、内部質保証システムは有効に機能しているか。

評価の視点

- 学位授与方針、教育課程の編成・実施方針及び学生の受け入れ方針の策定のための全学としての基本的な考え方の設定
- 内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織による学部・研究科その他の組織における教育のPDCAサイクルを機能させる取り組み
- 行政機関、認証評価機関等からの指摘事項（設置計画履行状況等調査等）に対する適切な対応
- 点検・評価における客観性、妥当性の確保

学位授与方針、教育課程の編成・実施方針及び学生の受け入れ方針の策定のための全学としての基本的な考え方を策定している。それに基づいて、大学の学位授与方針、教育課程の編成・実施方針及び学生の受け入れ方針を定め、さらに大学の三つの方針に基づいて各学部・研究科の三つの方針を定め、さらに各学部・研究科の三つの方針に基づいて各学科・専攻の三つの方針を定めている。さらに、三つの方針のチェックリストを策定し、各方針が基本的考え方に沿っているか確認している【資料 2-5】 【資料 2-6】。

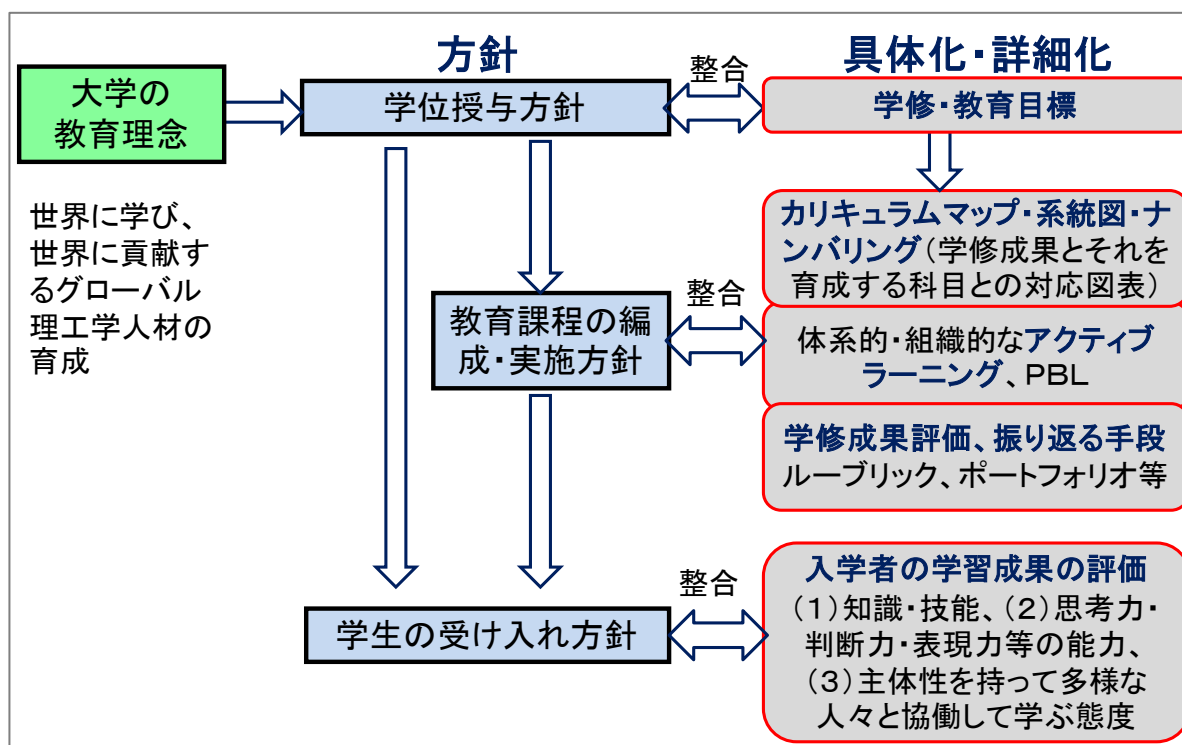


図 2.3 学位授与方針、教育課程の編成・実施方針及び学生の受け入れ方針の策定

内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織による学部・研究科その他の組織における教育のPDCA サイクルを機能させる取り組みとして、毎年、大学、学部・研究科、学科・専攻の単位で自己点検・評価を実施し、自己点検・評価報告書を公表している。

行政機関、認証評価機関等からの指摘事項（設置計画履行状況等調査等）に対する適切な対応を実施している。本学では 2011 年度の大学基準協会による第 2 回目の認証評価において、努力課題

として 5 点、改善勧告として 1 点の改善報告書の提出を求められた。本学においてはこれらの指摘を真摯に受け止め、大学、各学部、各研究科等の評価組織の協力体制のもとに改善活動に鋭意取り組んできた。結果、2015 年度において本学から提出した改善報告書に対する大学基準協会の検討結果（評価）は、今後も継続的に努力が求められた項目（履修単位の上限設定）はあったが、全般として「意欲的に改善に取り組んでいることが確認できる」とされ、「今後の改善経過について再度報告を求める事項はなし」との評価であった【資料 2-7】。

点検・評価における客観性、妥当性の確保をするため、本学の評価体制において、学外者は「学校法人芝浦工業大学評価委員会」に 3 名、「大学外部評価委員会」に 5 名、および「法人運営外部評価委員会」に 2 名の委員がそれぞれ参画しており、毎年自己点検・評価に対し、改革・改善のための貴重な指摘や意見をいただいている。意見等は原則として学外委員自身が文書にとりまとめ、これを学部長・研究科長会議等を通じて教職員に還元し、改善・改革に活かすこととしている。

④ 教育研究活動、自己点検・評価結果、財務、その他の諸活動の状況等を適切に公表し、社会に対する説明責任を果たしているか。

評価の視点

- 教育研究活動、自己点検・評価結果、財務、その他の諸活動の状況等の公表
- 公表する情報の正確性、信頼性
- 公表する情報の適切な更新

教育研究活動、自己点検・評価結果、財務、その他の諸活動の状況等の公表を行っている。本学では毎年度、大学基準協会の評価基準・項目に基づき、大学全体、各学部および研究科における教育、研究、社会貢献等の活動状況に関する自己点検・評価を実施し、各機関で作成した自己点検報告書を大学の「点検・評価報告書案」としてまとめている。そして、この内容を「大学点検・評価分科会」、「大学外部評価委員会」などの評価機関が精査・評価し、最終的に「学校法人芝浦工業大学評価委員会」が総括、「点検・評価報告書」として本学 WEB サイトに公表している。このプロセスにおいて、改善等を指摘された事項については、来期に向けて改善活動を行なうほか、改善状況について次年度の「点検・評価報告書」に掲載している【資料 2- 8 <http://www.shibaura-it.ac.jp/about/evaluation/inspection/index.html>】。

本学では毎年度、各教員が自己点検・評価を行い、自身の諸活動について自立的・主体的に評価を行うことによって目標と達成度を明確にし、次への改善へとつなげる PDCA サイクルの確立を目的とする「教育・研究等業績評価」を実施している【資料 2- 9 <http://www.shibaura-it.ac.jp/about/evaluation/achievements.html>】。

また、本学では、教員データベースを構築し、WEB サイトで、本学の専任教員の教育・研究活動、大学運営・社会貢献に関する情報等を公表している【資料 2-10 <http://resea.shibaura-it.ac.jp/>】。

財務状況は、年度別に事業計画／当初予算／補正予算（および二次補正予算）／決算各書類、また財務計算書類、監査報告書、事業報告書を掲載している【資料 2-11 http://www.shibaura-it.ac.jp/educational_foundation/budget_and_settlement/data/index.html】。

- ⑤ 内部質保証システムの適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点

- 全学的なPDCAサイクルの適切性、有効性
- 適切な根拠（資料、情報）に基づく内部質保証システムの点検・評価
- 点検・評価結果に基づく改善・向上

本学では、全学的なPDCAサイクルを構築し、内部保証システムの適切性、有効性について定期的に点検・評価を行っている。Centennial SIT Actionとして1. 大学全体、2. 教育、3. 研究、4. 社会貢献、5. 国際化、6. ダイバーシティ、7. 職員力の行動計画に対して目標指標を設定し、PDCAサイクルを回す上での目標値である指標を定期的に見直している。個々の目標に対し具体的なKPI(Key Performance Indicator)を設けている。この指標を前年度結果、教学IR情報を元に見直している（資料2-12）。

また、このCentennial SIT Actionと目標指標に基づき、毎年Centennial SIT Action行動計画を学長室、各学部・研究科、各センター、各部署単位で策定しており、行動計画、評価するための基準、評価指標達成度指標も前年度の点検・評価に基づき改善している【資料2-12】

〈2〉長所・特色

本学では、2004年度に大学基準協会による最初の認証評価を受審以降、今年度まで3回目の認証評価を経て、大学独自の自己点検・評価を毎年継続して実施し、この結果を公表している。このため教職員の中に情報公表することの意識および不断の質保証への意識が当然の感覚として醸成されている。

本学WEBサイトには、過去の自己点検・評価の結果を過去6年間にわたり掲載している。このため、経年的な自己点検の変化、数値データの推移、改善・改革点の顛末などを把握することができ、自己点検資料の作成はもとより、学内外に向けて有効な資料となっている。

本学では客観データに基づいた全学的なPDCAサイクルを構築しており、Centennial SIT Actionとして、大学全体、教育、研究、社会貢献、国際化、ダイバーシティ、職員力の行動計画に対して定量的な目標指標を設定し、KPI(Key Performance Indicator)の目標値とその実績を教学IR情報に基づいて確認し、不断の改善を進めている。

〈3〉問題点

内部質保証システムの適切性について定期的に点検・評価を行っており、適切な根拠（資料、情報）に基づく内部質保証システムの点検・評価が行われているが、その実施は大学の基本的な考え方を示し、手続き等を明示することで実施している。今後は本学として内部質保証に関するガイドライン等を作成する等、大学全般におけるさらなる質の向上、改善につながるよう、具体的に示す計画である。

〈4〉全体のまとめ

本学では、内部質保証に関する大学の基本的な考え方を定め、手続きを明示している。また、内部質保証の推進に責任を負う全学的な体制を整備している。さらに、方針及び手続に基づき、内部質保証システムは有効に機能している。また、教育研究活動、自己点検・評価結果、財務、その他の諸活動の状況等を適切に公表し、社会に対する説明責任を果たしている。内部質保証システムの適切性について定期的に点検・評価を行っており、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っている。

本学では客観データに基づいた全学的なPDCAサイクルを構築しており、Centennial SIT Actionとして、定量的な目標指標を設定し、KPI(Key Performance Indicator)の目標値とその実績を教学IR情報に基づいて確認し、不断の改善を進めている。

以上の点から本学の内部質保証は、大学基準に照らして極めて良好な状態にあり、理念・目的を実現する取り組みが卓越した水準にあると言える。

第3章 教育研究組織

〈1〉現状説明

① 大学の理念・目的に照らして、学部・研究科、附置研究所、センターその他の組織の設置状況は適切であるか。

評価の視点

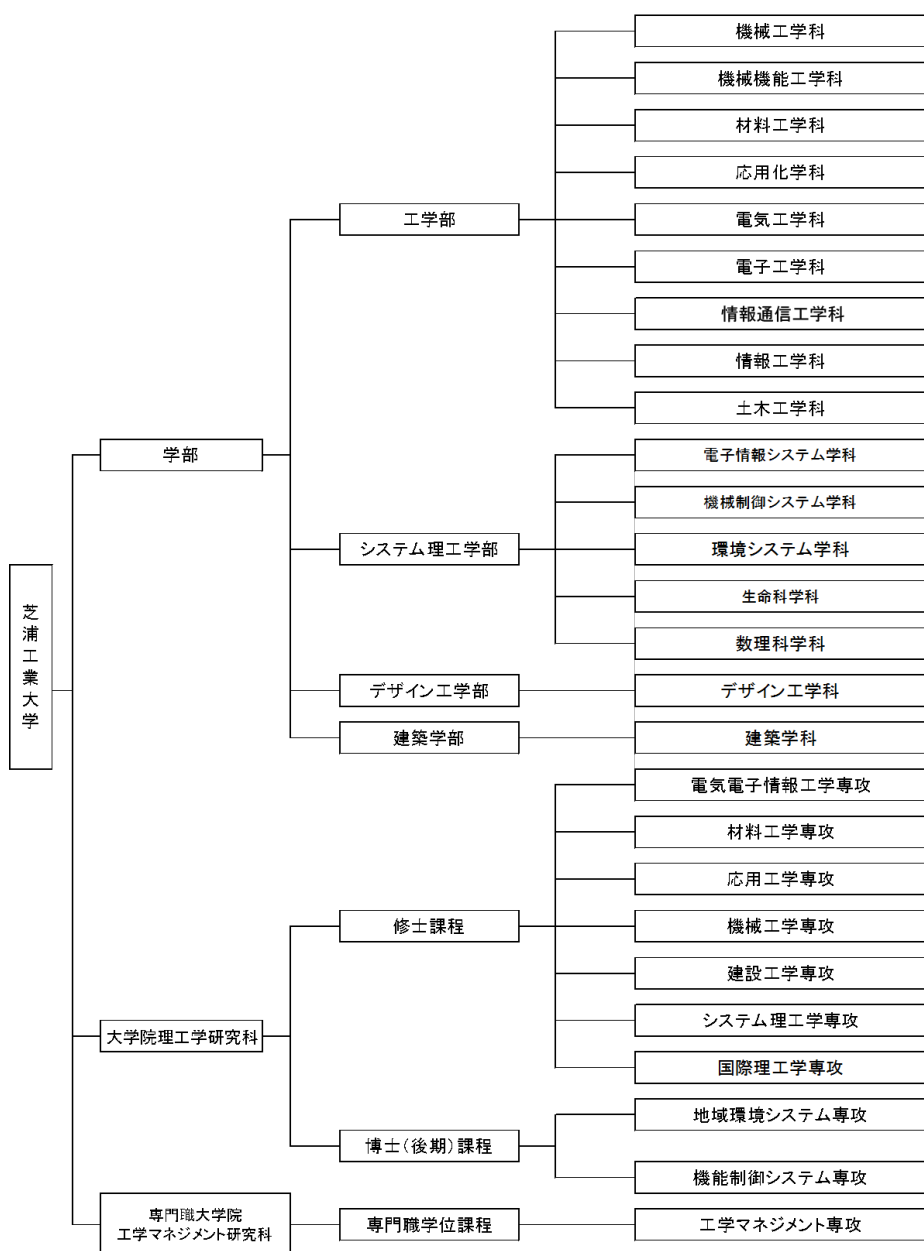
- 大学の理念・目的と学部（学科または課程）構成及び研究科（研究科または専攻）構成との適合性
- 大学の理念・目的と附置研究所、センター等の組織の適合性
- 教育研究組織と学問の動向、社会的要請、大学を取り巻く国際的環境等への配慮

本学の理念である「建学の精神」は、「社会に学び、社会に貢献する技術者の育成」であり、創立以来、この理念のもと、時代の要請に応えながら教育研究組織を整備してきた。戦後 1949 年、新制大学として出発した際は、土木工学科と機械工学科の 2 学科のみであったが、図-1 に示すように、現在、4 学部 16 学科、大学院 2 研究科 10 専攻が設置されている【資料 1-2】【資料 1-3】【資料 1-4】。また、本学の教育と研究の向上を図るための付置機関として、教育イノベーション推進センター、SIT 総合研究所、学術情報センターがある。

工学部は、1949 年に設置された伝統的な学部である。機械分野から建設分野まで、工学の全専門分野（建築分野を除く）をカバーする組織構成となっている【資料 1-2】。高度経済成長期、全工学をカバーするという社会的要請から、電気系、建築系、化学系、材料系、工業経営系の学科が設置され、時代の要請に応えた。また、情報技術の目覚ましい発展を背景に、2000 年代に入ると、旧来の工学部工業経営学科を情報工学科として組織改組を行った。応用化学科、材料工学科、機械機能工学科も学問の動向を踏まえて名称を変更した。2018 年には、情報系の通信工学科も情報通信工学科に名称変更をおこなった。

システム理工学部は、専門分野の枠を超えた現代社会の工学的問題を解決するため、従来の工学とは異なる分野横断型の新しい学問・技術体系を目指し、1991 年に設立された。各工学分野の学問体系を横断的に関連づけるシステムのアプローチによって社会のさまざまな課題を解決できる技術者の育成を教育研究の目的とする【資料 1-2】。その後、2009 年、生命科学系人材の必要性から生命科学科、金融工学など数理科学系人材の需要を背景に数理科学科を設置し、学部名称もシステム理工学部とした。さらに同学部は、本学の教育・研究のグローバル化に対応して、2017 年 4 月、3 学科（電子情報システム学科、機械制御システム学科、生命科学科生命工学コース）に国際コースを設置した。この国際コースは、2019 年 4 月には環境システム学科、数理科学科にも開設する予定である【資料 3-1】。

図-1 芝浦工業大学の教育組織



さらに本学は、近年、工学において＜感性＞の重要性が社会において認知されるようになると、ものづくりと感性を結び付ける教育研究を担う新たな学部、デザイン工学部を2009年に設置した。
【資料 1-2】。

建築学部は、工学部に所属していた建築学科、建築工学部の2学科とデザイン工学部の建築・空間デザイン領域が合体し、2017年4月、建築に特化した新たな学部として独立したものである。自然環境・社会環境の大きな変化、人々の生活スタイルの変化・多様化を背景に、狭い意味での「工学」から脱し、豊かな感性と使命感をもつ都市と建築の専門家を育成する目的で設置された【資料 1-2】。

理工学研究科は、学部の基礎教育を修了した学生が、専門分野のプロとしての意識を高め、社会の急速な技術の進展に対応できる専門能力を養い、その能力を社会で即戦力として活用できる人材育成を目的としている。1963年に修士課程、1995年に博士（後期）課程を開設した【資料 1-3】。

さらに、本学の「建学の精神」をグローバル化へ方向づけた「世界に学び、世界に貢献する理工学人材の育成」という理念にもとづき、7 番目の専攻として国際理工学専攻を 2017 年 4 月に設立した【資料 3-2】。

工学マネジメント研究科（専門職学位課程）は、2003 年、社会・経済のグローバル化を背景に、技術と経営を結び付けた実践的で高度な専門的知識を習得し、日本の産業イノベーションを担う人材の育成を目指して日本初の技術経営専門職大学院として開設された。【資料 1-4】しかし、社会人を対象とした専門職大学院への志願者は、全国的に減少傾向にあり、本学においても、開設した翌年度から入学定員を満たすことができないという厳しい状況が続いていた。十分な入学者が確保できない状況では、専門職大学院としての教育の質保証が厳しい状況となっていることから、2017 年 4 月 1 日以降の学生募集停止を決定した。なお、技術経営工学教育については、その重要性を鑑み、学部及び大学院理工学研究科において全学的な展開を進める。具体的には、2019 年度より、学部教育において全学生が受講できる「技術経営入門」を開講し、技術経営の初歩を学ばせ、また大学院理工学研究科では、技術経営副専攻を設置し、マーケティング論や知財管理、ビジネスモデル論など技術ビジネスに関する授業科目を整備する。【資料 3-3】。

教育イノベーション推進センターは、教員と職員が協働して教育の質保証と新たな教育活動の改善を推進することを目的に 2012 年に設立された。現在、IR 部門・キャリア教育部門・FD/SD 推進部門・教育・学習支援部門・グローバル推進部門がある。【資料 3-4】。本センターは、理工学教育のモデル構築とその基本的な枠組み及び教育手法を国内に浸透させる拠点として、2016 年 7 月、文部科学大臣により「教育関係共同利用拠点」の認定を受け 2018 年 9 月には、さらに 5 年間の共同利用拠点の指定を受けた【資料 1-17】。

SIT 総合研究所は、社会に貢献する人材育成とイノベーション創出を推進することを目的に先端工学研究機構を吸収し、2009 年に設立された。同研究所では、文部科学省、経済産業省などの国の研究資金、財団からの寄付金等を導入した複数の研究センターが、最新設備の整った環境の中で研究活動を推進している【資料 3-5】。

学術情報センターは、本学における情報環境の整備、維持及び開発を行い、本学の教育・研究活動の発展に寄与することを目的に 1996 年に設立された。同センターは、本学全体の教育・研究活動、事務系情報処理における情報環境の整備、維持及び開発や学術出版物、資料、文献等の収集、整理及び提供等を担っている【資料 3-6】。

以上、学部・学科と研究科・専攻、さらに附属機関の構成について、戦後の芝浦工業大学設立時から現在まで、設置の背景と目的について述べてきた。本学の「建学の精神」である「社会に学び、社会に貢献する技術者の育成」という理念に沿って、工学分野全体をカバーし、さらに技術と社会の変化に対応して新たな学部・学科を設置してきた。本学の教育研究組織は、本学の理念（「建学の精神」）に適合しているとともに、学問の動向、社会的要請、大学を取り巻く国際的環境等へ配慮しながら組織の構成を更新・拡大してきたと判断する。

- ② 教育研究組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点

- 適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価
- 点検・評価結果に基づく改善・向上

教育研究組織については、「建学の精神」の実現という観点から、現実の社会の動向に対応できない組織体系であるとき、必要に応じて学内に新学部・新学科の検討委員会を立ち上げ、組織の改革・改善を行ってきた。このような学部・学科の設置という組織改変だけではなく、学科名称の変更とそれにとまなう教育内容の見直し、学科定員の変更など、より小規模の組織改革も必要に応じて実施してきた【資料 3-7】 【資料 3-8】。

教育研究組織の適切性を定期的に点検・評価するに当たっては、長期的には 18 歳人口の動向、さらに毎年集計される学部・研究科の入試結果と進路調査が情報として基本となる。特に、各学科・専攻ごとの入試実績と進路実績のデータは、毎年、全教職員に文書として報告され、情報として共有されている【資料 3-9】 【資料 3-10】。その情報をベースに、学問の動向や社会の要請も視野に入れ、学長室、学部長室（工学部、システム理工学部、デザイン工学部、建築学部）を主体に、学部長・研究科長会議、学部、MOT 教授会、大学院理工学研究科委員会等において定期的な点検と改善・向上について検討している【資料 3-7】 【資料 3-8】。

具体例として、工学部通信工学科の例を紹介する。同学科は、長期にわたって受験生が少なく、何らかの改善の必要性が認識されていた。学長は本問題を学長室会議に諮り、学部長・研究科長会議にて改善の必要性を提示した。それを受け、工学部と通信工学科にて改善案を検討し、その結果、学科の教育研究内容とも合致し、受験生にも実態のわかりやすい「情報通信工学科」へと学科名称を変更することが決まった。2018 年度の入学試験においては「情報通信工学科」として学生募集を行い、受験者数は飛躍的に増加した。これは学科名称変更の例であるが、他の改善・点検においても同様のプロセスをもとに教育研究組織の適切性について点検・評価・改善の検討を進めている。

以上、教育研究組織に関する定期的な点検・評価について述べてきた。本学は、受験者数も概ね増加傾向にあり、就職率も全学部・研究科において常に 95%を超えるレベルを維持している【基礎データ表 3】 【資料 3-11】。本学の教育研究組織は「社会に学び、社会の貢献する技術者の育成」という建学の理念を実現し、教育研究組織の改革・変更後も一定の成果を上げており、定期的な点検・評価結果にもとづき改善され向上していることが確認できる。

〈2〉長所・特色

教育研究組織を建学の理念にもとづき長期的目標をもって運営するためには、教学のガバナンスが機能しなければならない。本学では、この数年にわたって教学ガバナンス改革を推進してきた。2013 年度まで、学長は学内教職員の選挙によって選ばれ、学部長も同様に選挙で選任されていた。そのため、学長－学部長－学部教授会という教学の意思決定が必ずしも有効に進まないことも少なくなかった。2015 年度より、学長は学長選考規程によって選任されることになり、また 2018 年度より、副学長、学部長、研究科長は学長候補者が指名し、理事会で決定されることとなった【資料 1-1】 【資料 3-12】。教授会は学校教育法の改正を受けて、審議機関から諮問機関に位置づけを変えた。大学が社会的に厳しい環境に置かれるなか、私立大学には教学に関する適正で迅速な意思決定が求められる。このガバナンス改革は、本学の教育研究組織の長所として挙げることができる。

〈3〉問題点

本学の教育研究組織は概ね適正に運営されているが、工学教育における専門教育と共通教養教育の連携について改善すべき課題が横たわっている。工学部においては、共通系教員は共通学群として、専門学科とは独立した組織に所属している。一方、システム理工学部をはじめ他学部では、共通系教員は専門学科に分属しており、専門教育と共通教育はなかば融合している。特に、専門教育と共通教育の連携が課題となっているのは工学部である。工学部においては、共通教育のうち、特に数理系の基礎科目と専門科目の内容に学修連続性が十分に確保されているとはいいがたい。この問題を解決するため、2017年度から工学部の共通系教員の専門学科への分属の検討を進め、2019年度4月には全教員が分属することが決定した。これが完了すれば、全学部において専門教育と共通教育の融合と連続性が確保され、全学的な工学教育体系のより一層の向上が期待できる。

〈4〉全体のまとめ

本学の教育研究組織は、新制大学として設立されて以降、建学の理念に沿って、学部・学科の新設・統合、組織の改組と組織名の変更などを行ってきた。現在、4学部16学科、2研究科10専攻の規模となった。この間、一般入試受験者数は概ね増加傾向で推移し、卒業生の進路においても高い就職内定率を維持している。また教学の意思決定が迅速・効率的に進められ、長期的な目標のもと、教学組織の改革も鋭意進められている。学内における情報共有を進め、より良い教育研究組織を目指す。

第4章 教育内容・方法・成果

〈1〉現状説明

① 授与する学位ごとに、学位授与方針を定め、公表しているか。

評価の視点

- ・ 課程修了にあたって、学生が修得することが求められる知識、技能、態度等、当該学位にふさわしい学習成果を明示した学位授与方針の適切な設定及び公表

学則第1条に教育目的として「本学は教育基本法に基づき学校教育法第52条の趣旨により、学術の中心として深く工学の研究を行い、世界文化に貢献し、併せて広く一般の学術教養と専門の工業教育を施すことにより、学生の人格を陶冶し、学理を究めさせ体位の向上を図り、もって優秀なる技術者を養成することを目的とする。」と明示している。学則に明示されたこの目的は、「社会に学び、社会に貢献する技術者の育成」という建学の理念に集約されている。本学はこの建学の精神・理念と教育目的に基づいて3つのポリシー（ディプロマ・カリキュラム・アドミッション）を設定し、卒業要件を満たす学生に学位を授与している。

大学の学位授与方針は、以下の通りである

【資料 1-7 <http://www.shibaura-it.ac.jp/about/summary/policy.html>】。

- ・ 世界と社会の多様性を認識し、高い倫理観を持った理工系人材として行動できる。
- ・ 問題を特定し、問題解決に必要な知識・スキルを認識し、不足分を自己学修し、社会経済制約条件を踏まえ、基礎科学と専門知識を運用し、問題を解決できる。
- ・ 関係する人々とのコミュニケーションを図り、チームで仕事ができる。

大学の建学の精神・理念、教育目的、学位授与方針のもと、学部・学科、研究科・専攻は、それぞれ教育目標・教育方針、学位授与方針を定め、学修の手引及び大学ホームページに公表している【資料 1-8】 【資料 4-1（工学部）<http://www.shibaura-it.ac.jp/faculty/engineering/policy.html>、（システム理工学部）http://www.shibaura-it.ac.jp/faculty/systems_engineering_and_science/policy.html、（デザイン工学部）http://www.shibaura-it.ac.jp/faculty/engineering_and_design/common/index.html、（建築学部）http://www.shibaura-it.ac.jp/faculty/school_of_architecture/policy.html、（大学院理工学研究科）<http://www.shibaura-it.ac.jp/faculty/graduate-school/policy.html>、（工学マネジメント研究科）http://mot-innovation.shibaura-it.ac.jp/about_mot/policy.html】。

例えば、理工学研究科の博士（後期）の各専攻には、(1)大学、(2)大学院課程、(3)理工学研究科の学位授与方針のもと専攻の学位授与方針がある。そして、機能制御システム専攻博士（後期）課程では学修の手引き（p.15）に「専攻分野を掘り下げるだけでなく、技術マネジメント基礎力や技術英語力、共通した価値観・倫理観なども修める」と学習成果を明示している。また、学位審査基準は理工学研究科の基準のもと専攻の基準があり、学位授与方針（学修の手引き p.14）内に学位授与に必要な能力や知識等を修得させるため講義科目の履修や博士論文作成を通じて、豊かな学識を有

する専門技術者あるいは研究者として独り立ちできる資質を備えるに至ったと判定された時に学位を授与するという基準を示している。ただし、「大学院学修の手引き」が利用しやすいものかどうかの検証の実施【資料 4-23 2018 年度【理工学研究科-自己点検評価】第 4 章】や志願者や留学生等を含め学内外の関係者に学位授与方針をわかりやすく公表していくこと大学院の発展にとり重要である。アドミッション・ポリシーやディプロマ・ポリシーの公表にあたっては、大学ホームページのみならず、入学志願者向け配布物、入試情報 PR 誌、企業向け求人活動資料などを用いて積極的に行う必要がある【資料 4-24】。

② 授与する学位ごとに、教育課程の編成・実施方針を定め、公表しているか。

評価の視点

- 下記内容を備えた教育課程の編成・実施方針の設定及び公表
- 教育課程の体系、教育内容
- 教育課程を構成する授業科目区分、授業形態等
- 教育課程の編成・実施方針と学位授与方針との適切な連関性

本学では学部の学科、研究科の専攻は、大学、そして学部の教育目標・教育方針と学位授与方針に基づき、それぞれ学位授与方針、教育課程の編成・実施方針を定めて、学修の手引及び大学ホームページに公表している。学部の共通科目群は当該学部が、専門科目群は各学科がカリキュラムを構築し、それぞれの科目の内容と授業の方針はシラバスに明記している。大学院理工学研究科の 9 専攻及び専門職大学院工学マネジメント研究科も学部と同様である。授業科目区分、授業形態、必修・選択の別、単位数等は、学修の手引の科目配当表・科目配置票、及びシラバスに明示している【資料 1-8】【資料 4-2 <http://syllabus.sic.shibaura-it.ac.jp/>】。

教育課程の編成・実施方針と学位授与方針との適切な連関性について、学部・研究科のカリキュラム・ポリシー、ディプロマ・ポリシーは、2016 年度に学長室が発表した「3つのポリシーの体系的な見直し方針」に基づき、大学・大学院、学部、学科、研究科において、各ポリシーの見直しを全面的に行った【資料 2-6】。3 ポリシーの見直しにあたっては、まず大学全体としての 3 ポリシーを学長室で策定し、これを全学内部質保証推進組織である学部長・研究科長室で確認後、各学部・研究科が大学の 3つのポリシーと連携性を持った 3つのポリシーを策定して、学部長・研究科長会議に提出し、審議を経て決定した【資料 4-25】。さらに、学部・研究科の 3つポリシーに基づき、各学科・専攻で 3つのポリシーを策定し、学部長・研究科長会議で確認し連携性を担保している【資料 4-26】。

こうして本学ではすでに全学科がカリキュラムマップや履修モデルを策定しており、カリキュラム・ポリシーはこれらと整合している。また、ディプロマ・ポリシーは全学科が設定している学修・教育目標（学習・教育到達目標）と整合している。カリキュラム・ポリシーは、ディプロマ・ポリシーで掲げる目標を達成するための教育課程の編成・実施方針を定めている。

例えば、デザイン工学部においては、図 4-1 に示すように、授業科目は「共通教養科目」、「共通基礎科目（サイエンス科目、エンジニアリング科目、デザイン科目）」、「専門科目」に大別される。

「共通教養科目」は、最先端の知識を吸収し、実社会において海外の企業や外国人技術者と接していく上で必要不可欠である外国語科目、現代の技術者に求められる高い倫理観や人文社会科学系の

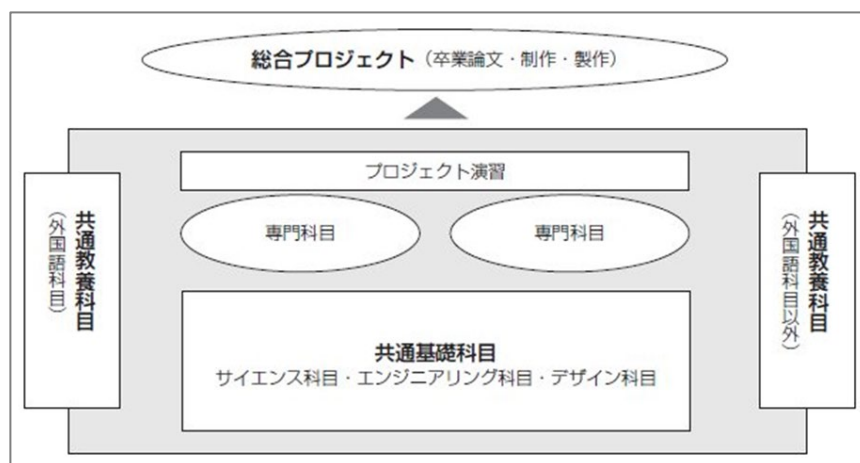


図 4-1 デザイン工学部の教育課程の編成（デザイン工学部学修の手引【資料 1-8】）

素養を身につけるための一般教養科目、また自分自身の将来のキャリアデザインを見据えるためのキャリア教育科目を設置している。「共通基礎科目」には専門科目を学んでいく上で基礎となる能力を養うために、数学や物理などのサイエンス科目、情報処理といった工学基礎を学ぶエンジニアリング科目、そしてデザインの考え方や基礎を学ぶデザイン科目を配置している。それぞれの科目に必修科目が指定されており、実践に耐えうる学力を養成する。「専門科目」は各領域の教育方針に沿った専門科目が配置されている。基礎的な科目を低学年次に、専門性や応用性の高い科目を高学年次に学ぶことで、学習の積み重ねが効果的に発揮されるようなカリキュラム構成をとっている。これらの科目を講義、演習、実験、実習により体系的に編成して、学生の主体的・能動的な学修・研究を促す教育方法を実施し、その学修成果を多面的に評価し、学生の振り返りを促すことにより、教育目標を達成している。4 年次には、それまで養ってきた総合的な学力を集約するものとして、総合プロジェクトを必修科目として配置している。

また、大学院では、専門に特化した教育となる傾向にあるが、アントレプレナーシップやグローバルマインドも備え、広く国際社会で活躍できる技術者・研究者を養成することを企図し、副専攻プログラムや「国際 PBL」科目等も展開している。副専攻プログラムでは、アントレプレナーシップに関する講義科目を中心に構成し、複眼的工学能力、技術経営能力、メタナショナル能力を併せ持つシグマ型統合能力人材の育成を目的としている。副専攻プログラムや「国際 PBL」科目のほとんどは、アクティブ・ラーニングの要素を多く含むもので、課題設定や課題解決を個人またはグループにより進め、評価は活動報告書、中間および最終プレゼンテーション等により行っている。これら一連の活動を通して、自分の意志が伝えられるコミュニケーション能力の向上に繋がっている。博士課程では、博士の学位の取得に向けた研究活動が非常に重要となることから、リサーチワーク科目の比重が多くなる。また、コースワーク履修に関しては、最先端研究分野における高度な内容が必要となることから、論文投稿や国際会議での発表に必要な科目を指導教員が配している。

以上のことから、教育課程の編成・実施方針を定め、公表していると判断できる。ただし、教育課程の編成・実施方針の定期的な点検システムは構築されているが、連携企業や卒業生の就職先企業等とも連携し、卒業生調査を活用する等による学外からの意見も広く反映できるようなシステムの構築が重要である【資料 4-23】。また、教育課程の編成・実施方針についても各種メディアを用いた積極的な公表が望まれる。

③ 教育課程の編成・実施方針に基づき、各学位課程にふさわしい授業科目を開設し、教育課程を体系的に編成しているか。

評価の視点

- 各学部・研究科において適切に教育課程を編成するための措置
- 教育課程の編成・実施方針と教育課程の整合性
- 教育課程の編成にあたっての順次性及び体系性への配慮
- 単位制度の趣旨に沿った単位の設定
- 個々の授業科目の内容及び方法
- 授業科目の位置づけ（必修、選択等）
- 各学位課程にふさわしい教育内容の設定
- <学士課程>初年次教育、高大接続への配慮、教養教育と専門教育の適切な配置等
- <修士課程、博士課程>コースワークとリサーチワークを適切に組み合わせた教育への配慮等
- <専門職学位課程>理論教育と実務教育の適切な配置等
- 学生の社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を育成する教育の適切な実施

学部・研究科における教育課程の編成については学長室会議で検討し、その結果を全学内部質保証推進組織である学部長・研究科長会議が審議・決定している。そして、学部長・研究科長が各学部・研究科にその方針を示して運営・支援することで適切性を担保している。

なお、2017年度より全学で授業時間を100分間・14回に変更した。これにより1日の授業数が7限から6限となり予・復習の時間的な余裕ができた。また、夏期休暇、春期休暇を大きく割り当てて、留学期間を確保した。さらに授業形態もクォーター制を導入して、留学促進の礎が構築されつつある。また、教育課程の編成・実施方針と教育課程の整合性を図り、教育課程の編成にあたっての順次性及び体系性に配慮するため、各学部と研究科の学修の手引に、カリキュラムマップ・履修モデル、カリキュラムフローを掲載して、学生が学修・教育目標を達成するための授業科目の流れを示している。そして、単位制度の趣旨に沿った単位の設定、授業科目の位置づけ（必修、選択等）は、学修の手引の科目配当表・科目配置票、およびシラバスに明示している。さらに、各学位課程にふさわしい教育内容の設定を学修の手引に明記している。学修の手引には、社会的・職業的自立力育成科目について詳細に説明している。シラバスには、各科目が社会的・職業的自立力を育成する科目の場合、その科目がどのような力（4つの力から構成）を育成する科目であるのかを記載している。この4つの力は本学学生が定期的に受検するPROG（Progress Report On Generic Skills）テストで計る基礎力に対応しており、学生の社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を育成する教育を適切に実施し、測定している【資料1-8】 【資料4-2】。

なお、工学部においては、2019年度から、各学科において学生が自ら定めた目標に従って自主的に発言行動し、創造力や企画力を身につけるきっかけになるようプログラムされたPBL科目を設置する予定である【資料4-24】。そして、システム理工学部においては、国際化を進める大学の方針に従い、2017年度からシステム理工学部の3学科（電子情報システム学科、機械制御システム学科、生命科学科）に国際コースを開設した。そのパンフレットを作成し、オープンキャンパス、研究室見学会等の際に、これを用いて国際コースの教育目標や教育課程の編成・実施方針の周知に努めている【資料4-22】。

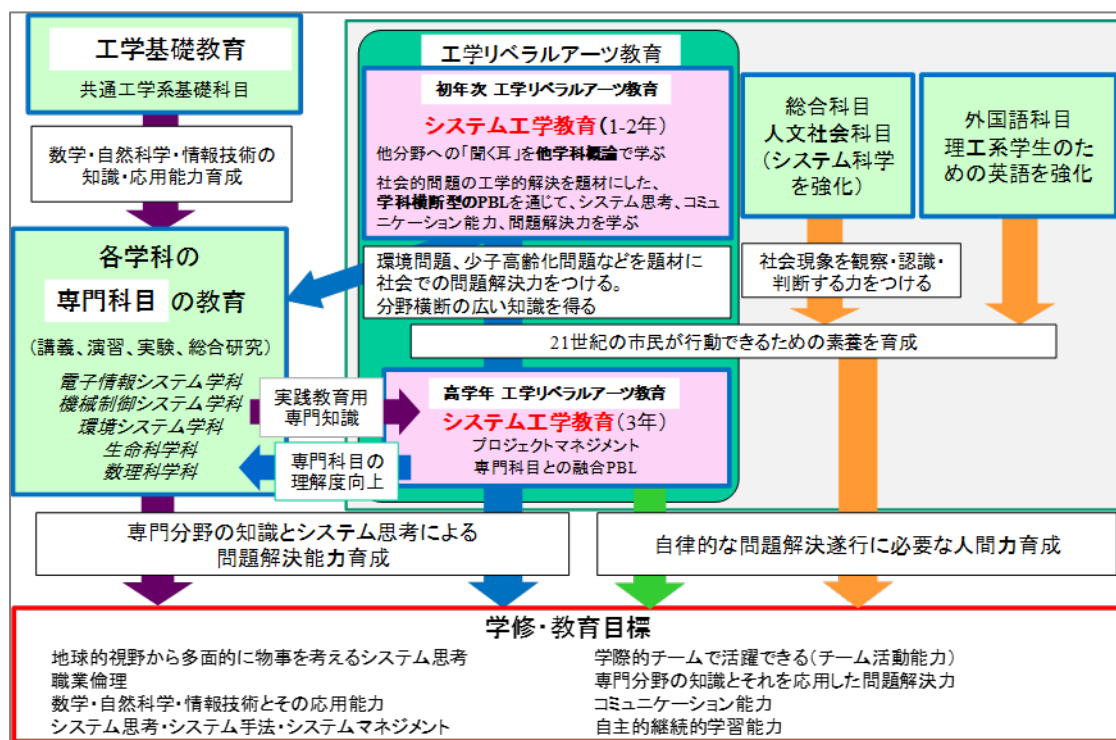


図 4-2 学部教育課程におけるシステム工学教育の位置づけと学修プロセス

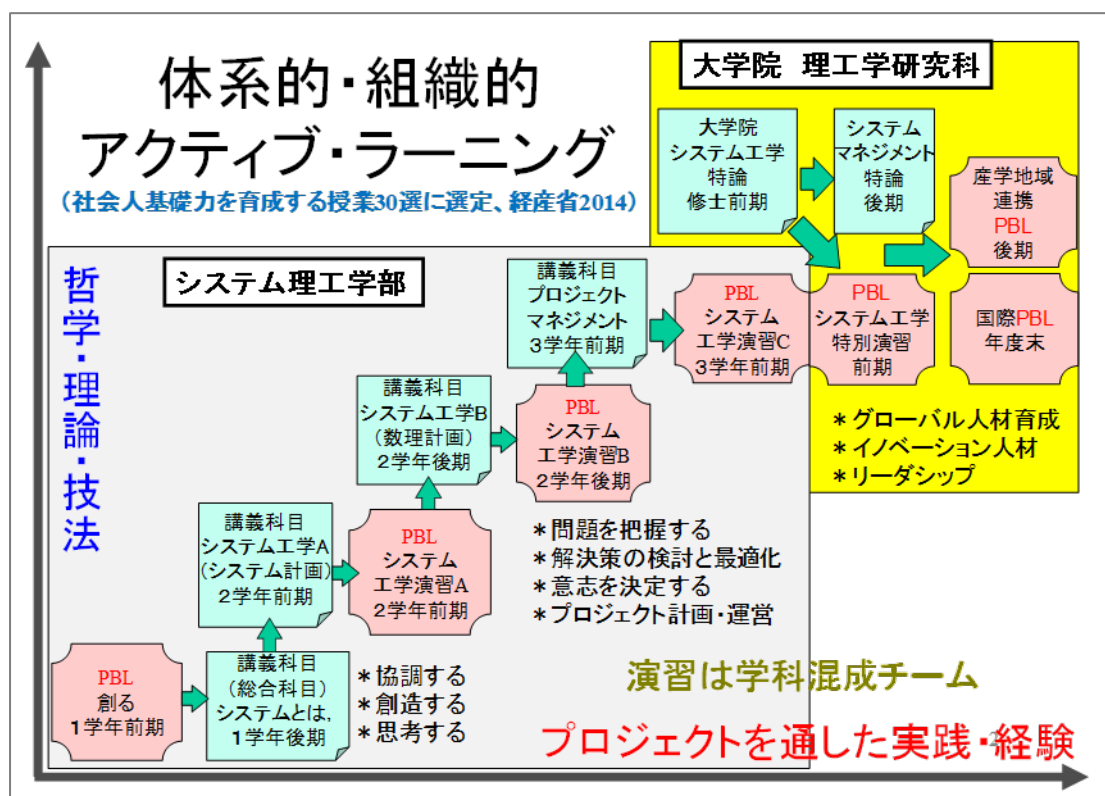


図 4-3 システム工学教育の講義・演習の配置

システム理工学部においては、従来の理学部、工学部のものと大きく異なるシステム工学教育を実施している。このシステム工学教育の特徴は、横の連携が強いことと、設立当初（1991年）から

アクティブ・ラーニング（AL）、プロジェクトベースドラーニング（PBL）を取り入れていることにある。図 4-2 に学部教育課程におけるシステム工学教育の位置づけと学修プロセスを示す。

システム工学教育では、1 年前期に「創る」、後期に「システムとは」を、2 年前期から 3 年前期にかけて「システム工学 A」、「同 B」、「同 C」、および、それぞれに対応する演習科目「システム工学演習 A」、「同 B」、「同 C」を順次開講している。近年、AL や PBL の有用性・必要性がいわれるようになってきたが、システム理工学部の「創る」、「システム工学演習 A、B、C」（設立当初は「システム工学演習 I、II、III」）は前述の通り、1991 年の設立当初から AL、PBL の考え方で進めてきた演習科目である。すなわち、学生は数人～十数人からなる 5 学科混成の班単位で活動し（AL）、個々の課題の解決を通して（PBL）、システム思考の深化、システム手法の獲得、システムマネジメントの実践ができるように科目を構成している。特に「創る」と「システム工学演習 C」は、学生自らが課題（プロジェクト）を発案し、その時点で個々の班員がもっている知識・技術を総動員して班で協調して課題の総合的解決を図る科目である。なお、学生の活動を支援する教員も 5 学科から集まって協同して授業・演習の指導にあたっており、学生にとっても教員にとっても、他学科専門分野の価値観を知り、学科間の横の連携を促す良い機会になっている。図 4-3 にシステム工学教育の講義・演習の配置を示す。本学はこのシステム理工学部で実施してきた 4 年間、または 6 年間の体系的な AL を全学で展開するべく大学教育再生加速プログラム（AP 事業）を通じて推進している。【資料 4-4】。

また大学院では、2017 年度に理工学研究科修士課程の第 7 番目の専攻として、分野横断型の「国際理工学専攻」を新設した。本専攻では、今まで既存専攻が行ってきた理工学に関する教育・研究を横断的に進めるのみならず、高度教養教育も行い、高度な専門知識の習得と共に国際社会で必要とされる高度な知識と能力を与え、本学の人材育成目標である「世界に学び世界に貢献するグローバル理工学人材の育成」を実践する。なお、本専攻では、研究指導、講義、さらに研究発表はすべて英語で行うことが基本である。

初年次教育や高大接続への配慮として、例えば工学部においては、入学時に行うプレイスメントテストを実施し、数学、物理、化学および英語の習熟度をはかっている。数学（微分積分）、物理、化学では、それらを必修科目として指定している学科においてプレイスメントテストの結果で一定基準に達していない場合、サポート科目として初年次教育を受ける仕組みとした。また、英語ではプレイスメントテストの結果に応じて習熟度別クラスを編成し、少人数で個々に対応できる授業を実施している。さらに、多様な入試形態を経て様々な学力の学生に対する学習指導の一つとして「学習サポート室」を設置している【資料 4-5 http://www.shibaura-it.ac.jp/education/organization/support/engineering_support.html】。

また、システム理工学部では、各学科で高校教育から大学教育にスムーズに移行できるよう科目の設置を工夫している。例えば、環境システム学科では初年次教育の一環として、新入生オリエンテーション合宿において現地見学とワークショップを体験させることで、問題発見・解決型学習方法の基礎を習得させている。さらにラーニング・コモンズとして「イ・コ・バ」を整備し、学生が個人で自習あるいはグループ学習できる場としている。前述した「学習相談コーナー」も「イ・コ・バ」の一角に設けている【資料 4-6】。

さらに、デザイン工学部では、2017 年度から 1 年生の後期に 4 つの演習科目を設置し、全学生が必ず 2 つの演習を履修する選択必修としている。建築学部では、新入生を対象としたオリエンテーションにおいて大学で何を学ぶのか、都市や建築をどのように捉えるのかをテーマに、少人数の

グループで二日間をかけてディスカッションを行っている。また、1 年前期に開講される「建築デザイン入門」は、建築設計や建築史、環境など各分野の導入となるオムニバス形式の講義であり、建築分野の幅の広さを理解できるように設計している。

大学院でのコースワークとリサーチワークを適切に組み合わせた教育への配慮について、理工学研究科では研究活動が中心となり、従来型の専門のみの学修に集中することを避け、バランスのとれた人材育成の目的から、教養リベラルアーツ系の副専攻プログラムや「国際 PBL」科目も提供している。これは、学生の社会的および職業的自立を図るために必要な能力の育成教育の一つでもある。副専攻プログラムはビジネス開発専攻として展開し、多様な知を結合・統合し、イノベーションへと発展させる能力を持った人材の育成を目指すものである。本プログラムは、本学の研究教育資源である「SIT 総合研究所の先端的な工学研究センター群」、「技術経営教育の先駆的実績を持つ専門職大学院」、「アジアを中心に研究交流・留学生支援実績のある国際交流センター」を有機的に結合させた人材育成教育プログラムで 2009 年度より実施している【資料 4-7】。国際 PBL(Project based learning)はアクティブ・ラーニングの一つとしての授業科目である。この授業科目は、チームのプロジェクト活動によって問題解決を行うものであり、実際の社会問題（例えば、環境・エネルギー、健康・福祉、ICT サービスなど）を、異分野・異文化の混成チームにより、システム工学手法にもとづき、解決策を追究していくものである。今後、これらの副専攻プログラム科目や共通科目は、グローバルマインドを備えたバランスの取れた技術者・研究者の育成に対して取って益々重要となることから、これら科目のさらなる整備・拡充、さらには、必修科目である専修科目の統合による専門科目数の圧縮等により、大学院で展開する総科目数の全体的な調整を 2018 年度より始めている【資料 4-23】。

以上のことから学位課程にふさわしい授業科目を開設し、教育課程を体系的に編成していると判断できる。

④ 学生の学習を活性化し、効果的に教育を行うための様々な措置を講じているか。

評価の視点

- 各学部・研究科において授業内外の学生の学習を活性化し効果的に教育を行うための措置
- 各学位課程の特性に応じた単位の実質化を図るための措置（1 年間又は学期ごとの履修登録単位数の上限設定等）
- シラバスの内容（授業の目的、到達目標、学習成果の指標、授業内容及び方法、授業計画、授業準備のための指示、成績評価方法及び基準等の明示）及び実施（授業内容とシラバスとの整合性の確保等）
- 学生の主体的参加を促す授業形態、授業内容及び授業方法

<学士課程>

- 授業形態に配慮した 1 授業あたりの学生数
- 適切な履修指導の実施

<修士課程、博士課程>

- 研究指導計画（研究指導の内容及び方法、年間スケジュール）の明示とそれに基づく研究指導の実施

<専門職学位課程>

- 実務的能力の向上を目指した教育方法と学習指導の実施

学部・研究科における教育方法の導入や教育の実施は、単位の実質化、全学共通科目の設置、4年間（6年間）の体系的なアクティブ・ラーニング、g PBL、PROGの全学実施等について、全学内部質保証推進組織である学部長・研究科長会議が方針を示し、各学部・研究科で検討した教育方法等の報告を受け、その適切性を確認している。そして、各学部・研究科において授業内外の学生の学習を活性化し効果的に教育を行うための措置として、学則第16条では履修科目として登録することができる単位数の上限を設けることを明記している。ただし、現在は体系的なアクティブ・ラーニング、g PBLの全学実施等に向けた移行期であるため、履修登録の上限単位数は2016年以前の入学者と2017年度入学者で異なり、変則的である。また、教職課程科目は教員免許制度の「開放制」の趣旨に鑑み履修上限（CAP）の対象外としている。そして、工学部では2019年度より超過履修の厳格化を進めるための統一体制を実施することが決まっている【資料4-24】。この他に単位の実質化を図る取り組みとして、AP事業では学生モニターを募り、学修時間の詳細モニタリングを実施している【資料4-27 p. 26】。

本学はAP事業に採択されており、全学でアクティブ・ラーニングの体系的な導入を推進している。例えば、デザイン工学部においては、アクティブ・ラーニング科目を積極的に開講し、受動的な講義から能動的な学修の転換を図っている。2017年度に開講された科目全208科目中、学習者の能動的な学修への参加による授業が大部分をしめるアクティブ・ラーニング科目は75科目、同様の学修への参加がおおむね半数を超える科目が32科目、1コマ分以上は同様の学修への参加が取り入れられている科目は80を占め、全科目中89.9%が何らかの形でアクティブ・ラーニングを取り入れている【資料4-8】。また、理工学研究科では、2017年度よりお茶の水大学と大学院の交流に関する協定を締結して、大学院授業の単位互換が可能になった。学生には講義選択の自由度が増え効率的に学修が進められるようになった【資料4-23】。

さらにシラバスには、授業の目的、到達目標、学習成果の指標、授業内容及び方法、授業計画、授業準備のための指示、成績評価方法及び基準等を明示するだけでなく、環境教育科目、地域志向科目、社会的・職業的自立力育成科目、アクティブ・ラーニング科目の項目があり、学生の主体的参加を促す授業形態、授業内容及び授業方法に配慮している。

アクティブ・ラーニング科目の履修による学生の学習成果の向上については、全学で1年生入学時と3年生後期に実施している社会人基礎力評価試験（PROG）から、具体的な効果として、学部1年生に比較し、修士1年生は、3要素すべてに関し、向上していることを確認している。特に、国際PBLによるアクティブ・ラーニングでは、「対課題基礎力」の全要素（「計画立案力」、「課題発見力」、「実践力」）が伸長し、「対人基礎力」では、「親和力」、「協働力」の伸びが大きい【資料4-28】。また、TOEICスコアと大学IRコンソーシアムの学生調査から、具体的な効果として、工学英語研修の履修者のTOEICスコアが高く、異文化に関するリテラシーやコンピテンシーが高いことを確認している【資料4-29】。

授業形態に配慮した1授業あたりの学生数については、授業形態に応じて履修者数の制限を行っており、適切な学修環境を担保している。また学科数の多い工学部においては、共通科目では、適正な人数できめ細やかな指導を実施するため、履修学科を指定することでそれを可能としている。

適切な履修指導の実施については、各学科の学修・教育到達目標達成するために必要な授業科目の流れを学修の手引きに明示することで、適切な履修を促している。さらに、入学時ガイダンスにおいて履修モデルについて説明し、適切な学修のあり方について指導している。なお、理工学研究

科では研究指導計画の提示と研究指導の実施は、現在、研究指導計画に基づく研究指導・学位論文作成指導として行われている。それは、修士課程では、指導教員ごとに研究指導計画を指導学生の入学時に作成して、研究指導を行っている。博士（後期）課程では、指導教員が入学試験での口頭試問での研究計画を基に学生と打ち合わせをしながら研究計画を練り上げ、研究指導や学位論文の作成指導を行っている。授業や研究指導の受け方は、大学院学修の手引に記載して学生に周知している。今後は、研究指導計画や研究指導の内容、方法、年間スケジュール等についても、志願者や留学生等を含め学内外の関係者にわかりやすく提示することが大学院の発展にとって重要である。

以上のことから授業内外の学生の学習を活性化し効果的に教育を行うための措置を講じていると判断できる。

⑤ 成績評価、単位認定及び学位授与を適切に行っているか。

評価の視点

- 成績評価及び単位認定を適切に行うための措置
- 単位制度の趣旨に基づく単位認定
- 既修得単位の適切な認定
- 成績評価の客観性、厳格性を担保するための措置
- 卒業・修了要件の明示
- 学位授与を適切に行うための措置
- 学位論文審査がある場合、学位論文審査基準の明示
- 学位審査及び修了認定の客観性及び厳格性を確保するための措置
- 学位授与に係る責任体制及び手続の明示
- 適切な学位授与

学部・研究科における成績評価、単位認定、学位授与についても、全学内部質保証推進組織である学部長・研究科長会議が方針を示し、各学部・研究科から報告を受け、その適切性を確認している。本学では2017年度よりGPAを全学で導入したが、学部長・研究科長会議で各学部学科の分布状況を確認している。また、大学院入試（学内進学）の基準として活用する等、学部学科間の格差が生じないように、学部長・研究科長会議で方針を示している。2018年度からは各科目のGP分布を大学HP上で公開している。また、卒業論文の評価では、全学でルーブリックを導入している。ルーブリック策定では、学長室で検討し、学部長・研究科長会議で審議・決定し実施に至っている。履修上限（CAP）も、各学部の状況を学部長・研究科長会議で検証し、適切性を確認している。単位認定は、各科目の成績不可の件数を確認しており、学位授与は、ディプロマ・ポリシーに従った学位授与基準であること等の適切性を確認している。

なお、成績評価基準等の明示、単位、学外単位等認定及び入学前の既修単位等認定、卒業認定については、本学学則に定めている【資料1-2】。また、成績評価及び単位認定を適切に行うための措置は、成績の評定基準、学外単位等認定制度、進級停止条件、卒業要件(大学院は修了要件)等を学修の手引に明記し、学生に周知している。シラバスには「評価方法と基準」が明示されており、これに基づいて成績評価は厳格に行われている【資料1-8】【資料4-2】。そして、成績公開後に学生から担当教員に対して、評価に対する疑問や内容の説明を求めることができる期間が設けられている。これによって評価の誤りを防ぐだけでなく、担当教員が学生に評価の根拠を明示できることが求

められる仕組みが整備されている。また、学位授与を適切に行うための措置は、大学ホームページの芝浦工業大学学位規程（抜粋）に学位の授与等について必要な事項を公表している【資料 4-10 http://www.shibaura-it.ac.jp/about/summary/degrees_regulation.html】。博士論文審査においては、大学院教育における組織的な展開の強化と学位の国際的な通用性・信頼性確保のため「公聴会」を実施しており、「論文の要旨」及び「論文審査の結果」を大学ホームページに公表している【資料 4-11 http://www.shibaura-it.ac.jp/about/doctoral_dissertation/public_hearing.html】【資料 4-12 http://www.shibaura-it.ac.jp/about/doctoral_dissertation/summary_of_dissertation.html】。3つのポリシーと同じく成績評価や学位論文審査基準についても、志願者や留学生等を含め学内外の関係者にわかりやすく公開していくことが重要である。

以上のことから成績評価、単位認定及び学位授与を適切に行っていると判断できる。

⑥ 学位授与方針に明示した学生の学習成果を適切に把握及び評価しているか。

評価の視点

- 各学位課程の分野の特性に応じた学習成果を測定するための指標の適切な設定
 - 学習成果を把握及び評価するための方法の開発
- 《学習成果の測定方法例》
- アセスメント・テスト
 - ルーブリックを活用した測定
 - 学習成果の測定を目的とした学生調査
 - 卒業生、就職先への意見聴取

学修成果の可視化については、平成 26 年度に文部科学省「大学教育再生加速プログラム (AP)」にテーマⅠ、Ⅱの複合型で採択されたこともあり、全学内部質保証推進組織である学部長・研究科長会議で状況確認を行い、また、都度、機能修正を提案し、担当組織に働き掛ける等、組織的に取り組んでいる。具体的には、学修成果の可視化や学生の学修時間の保証を実現するにあたり e ポートフォリオシステムの導入、構築、改修を推進した。学修管理システム (Scomb) を導入して、学修履歴の管理システムであるポートフォリオと学修カルテである S*gsot を融合させた S*gsot ポートフォリオシステムを構築した。そして、ルーブリック機能の Scomb への搭載などの改修を実施した。ポートフォリオには、入学時、学生全員に課している PROG の検査結果や TOEIC スコアも表示しており、学生本人と教職員が成績や成績以外の多面的な状況を確認し学生の成長を促す仕組みを構築している。

本学では 2013 年度からグローバル教育の本格導入により TOEIC や PROG テストを全学に導入し、教育目標やディプロマ・ポリシーの項目に応じた学習成果を測定できる素地ができた。2017 年度には入学前準備教育でアセスメント・テストを実施して、高大接続の円滑化に活用している。入学後の学習成果の把握及び評価は、全学を対象とした TOEIC、1、3 年生を対象とした PROG と卒業研究（総合研究）でのルーブリックの活用結果をもとに学習効果の計測・検証を行っている。また、「授業に関するアンケート調査」において、学生による学習効果の自己評価を実施している。そして、卒業する学生に対し、年度末に「満足度調査アンケート」を実施している。さらに学生調査による学習過程・学習成果の測定に関して、2017 年度から大学 IR コンソーシアムに加入して、年度後期に学生調査を全学で実施した。これにより全国的なベンチマーキングが可能になり、本学・

学部のポジショニングを把握した教育改善や説明責任の資料ができるようになった。また、卒業時や在学生の保証人への調査、卒業生や就職先への意見聴取も実施している。

工学部においては、初年次教育の課題であった多様な入試形態における習熟度の違いを、プレイスメントテストを活用して、概ね下位 20%の学生にサポート科目を受講させることで補完することになっている。プレイスメントテストの結果からは、入試形態、入学前準備教育などとの相関を分析して、その結果を教育目標などに反映させるための検討も進めている【資料 4-13】。

デザイン工学部においては、1 年前期と 3 年後期に所属学生全員による PROG テスト受験および、結果説明会への参加をさせている（受験者数：2015 年度 1 年生 148 名・3 年生 165 名、2016 年度 1 年生 169 名、3 年生 102 名、2017 年度 1 年生 175 名、3 年生 92 名）。PROG テストは社会で必要とされる様々な技能を多角的に確認するテストである。これらの機会を通じて学生本人が 1 年前期から 3 年後期までに自身がどれだけ成長したのかを確認し、就職活動に向けて更なる成長を促すことを意図している。卒業生の意見を聴取する機会としては、2017 年度に全学的に実施予定の卒業生に対するアンケート調査の他、2016 年 3 月には新デザイン工学部発足記念会に卒業生を招待し、意見聴取する機会を設けている【資料 4-14】。

さらに本学においては、成績評価の客観性、厳格性を担保するための措置の一環として、ルーブリックを活用した学修成果の評価を全学で実施している。その取り組みは 2010 年度には始まっている【資料 4-15】。例えばシステム理工学部においては、2010 年度に必修科目システム工学演習 A、システム工学演習 B に学修ルーブリックを導入し、500 人規模の課題解決型学習（PBL）で実施した。2012 年度からは全学の卒業研究（総合研究）で試行し、2013 年度には全学科で導入している。また、デザイン工学部では大学のシステムを利用し、学生の自己評価とその確認を促すために 1 年前期必修の総合導入演習と、4 年総合プロジェクトのためのルーブリックを開発し、定期的に授業において入力进行している【資料 4-32】。そして、大学院理工学研究科修士課程では、システムマネジメント特論、システム工学特別演習、産学・地域連携 PBL、国際 PBL 等でルーブリックを導入している【資料 4-16 <http://up-j.shigaku.go.jp/school/category02/00000000261301000.html>】。図 4-4 にシステム工学演習 A のルーブリック（部分）を示す【資料 4-17 https://www.pmi-japan.org/topics/pdf/PMI_Japan_Forum_2013_F-1.pdf】。

システム工学演習Aの学習・教育目標とルーブリック(部分)				
芝浦工業大学システム理工学部 例				
学習・教育目標	5	水準 3	1	評価者
多分野の人とコミュニケーションができる	・積極的にアイデアを出した。他人の発言を聴き、尊重した。 ・自分の専門以外の分野に関心を持ち、積極的に理解しようとした。 ・自分の専門以外の分野を体系的に理解しようと努め、意見をまとめ、最適の問題解決策を得るための活動をした。	・積極的にアイデアを出した。他人の発言を聴き、尊重した。 ・自分の専門以外の分野に関心を持ち、積極的に理解しようとした。	・消極的に活動し、アイデアを出さなかった。他人の発言を尊重しなかった。 ・自分の専門以外の分野に関心を持たず、理解しようとしなかった。	学生自身 班内相互 評価
チームで協力して活動できる	・仕事を発見し、進め方を検討し、実行できた。必要な支援を班員に行った。 ・仕事の全体像を把握し、仕事を適切に分割し、進捗をチェックし、班が重要点に注力できるように活動した。	・仕事を発見し、進め方を検討し、実行できた。必要な支援を班員に行った。	・他人から言われたことだけを実施した。必要であることが分かっていながら、班員を支援しなかった。	学生自身 班内学生 相互評価
文書で適切な報告ができる(レポート)	・章節項が適切に構成され番号で区分されている ・ページ数が適切にふってある ・丁寧に作成されている ・レイアウトが工夫されており、分かり易い	・章節項が構成され、番号で区分されている ・ページ数がある	・章節項の構成が不適切、また番号が適切に振られていない ・ページ数が記載されていない ・乱雑に、作成されている	教員評価
	・理解しやすい文章で書かれている。 ・論理的な飛躍や誤りがない ・レポート全体が一貫している ・図表を、適切に説明している	・理解できる文章で書かれている。 ・論理的な飛躍や誤りが少ない ・レポートがつぎはぎでない ・図表を説明している	・文章は理解しにくい。 ・論理的な飛躍や誤りが多い。 ・レポートがつぎはぎであり、一貫していない ・図表に対し文章説明がない。図表の羅列である。	教員評価
	・図表の番号が適切、図表のキャプションが適切な位置にあり、適切な説明がされている。 ・図表に工夫があり、丁寧に、分かり易く描かれている	・図表の番号が適切、図表のキャプションが適切な位置にある。	・図表の番号が無い、または不適切である。図表のキャプションが無いまたは、不適切な位置にある。 ・図表が乱雑で、分かりにくい	教員評価
	・課題に対し、深く理解し、検討したことが文章から読み取れる ・適切な文章、例示、図表で明確に表現されている ・主張の妥当性が適切に説明されている ・技術的(理工学的)誤りがない	・課題に対し、ある程度理解し、検討したことが文章から読み取れる ・文章、例示、図表を使い、表現されている ・主張の妥当性がある程度説明されている ・技術的(理工学的)誤りが少ない	・課題に対し、理解しておらず、検討が不十分である。 ・文章が不適切、例示、図表がないまたは不十分で、明確でない。 ・主張の妥当性が説明されていない。 ・技術的(理工学的)誤りが多い。	教員評価
Masahiro Inoue, Shibaura Institute of Technology, 2017				42

図 4-4 にシステム工学演習 A のルーブリック (部分)【資料 4-17】

なお、2017年度後期に実施した大学 IR コンソーシアムの学生調査は、回収率が 1 年生調査 98.2%、3 年生調査 86.9%、また同じ調査項目を含む本学の 2 年生調査 94.0%であった。集計結果は AP 教学会議と教育評価アンケート WG で検討している【資料 4-18】。また、第 2 回工大サミットを 2018 年 10 月に本学で開催した際には、IR 報告において工大サミット 5 大学集計データを大学 IR コンソーシアムの集計データと比較した資料集を配布した【資料 4-30】。

以上のことから e ポートフォリオ、アセスメント・テスト、ルーブリック、学生調査等を活用して学生の学習成果を適切に把握及び評価していると判断できる。

- ⑦ 教育課程及びその内容、方法の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点

- 適切な根拠(資料、情報)に基づく点検・評価
- 学習成果の測定結果の適切な活用
- 点検・評価結果に基づく改善・向上

教育課程及びその内容、方法の適切性についての定期的な点検・評価や、その結果をもとにする改善・向上に向けた取り組みは、全学的にはその学内実施体制が担う(図 4-5)【資料 4-19】。

図 4-5 に示すように、学長のもと、教育イノベーション推進センター運営会議と本学の内部質保証に責任を持つ機関である学部長・研究科長会議が教育の質保証に関する PDCA を回す。アクティブ・ラーニング&アセスメントオフィスは上記の会議体から検討要請を受けて、数値分析等を行い、定期的な点検・評価と、結果報告をする。アセスメントオフィスは、ナンバリング WG と教育

評価アンケート WG、そして教育イノベーション推進センター各部門（IR 部門、FD・SD 部門、キャリア教育部門、教育・学習支援部門）からなる。

教育課程及びその内容、方法の適切性について検討すべき事項は、学長室会議でとりあげ、その結果を内部質保推進組織である学部長・研究科長会議で審議し、決定する。審議・決定した結果は、学部長・研究科長が各学部・研究科に方針を示し、実施する。また、各学部、研究科が毎年度作成する自己点検評価報告書において改善すべき課題があれば、それも学長室会議から学部長・研究科長会議、そして各学部・研究科へ上記と同様のプロセスをたどる。教育課程の改善や課題解決の責任主体は、当該学部、研究科の長にある。

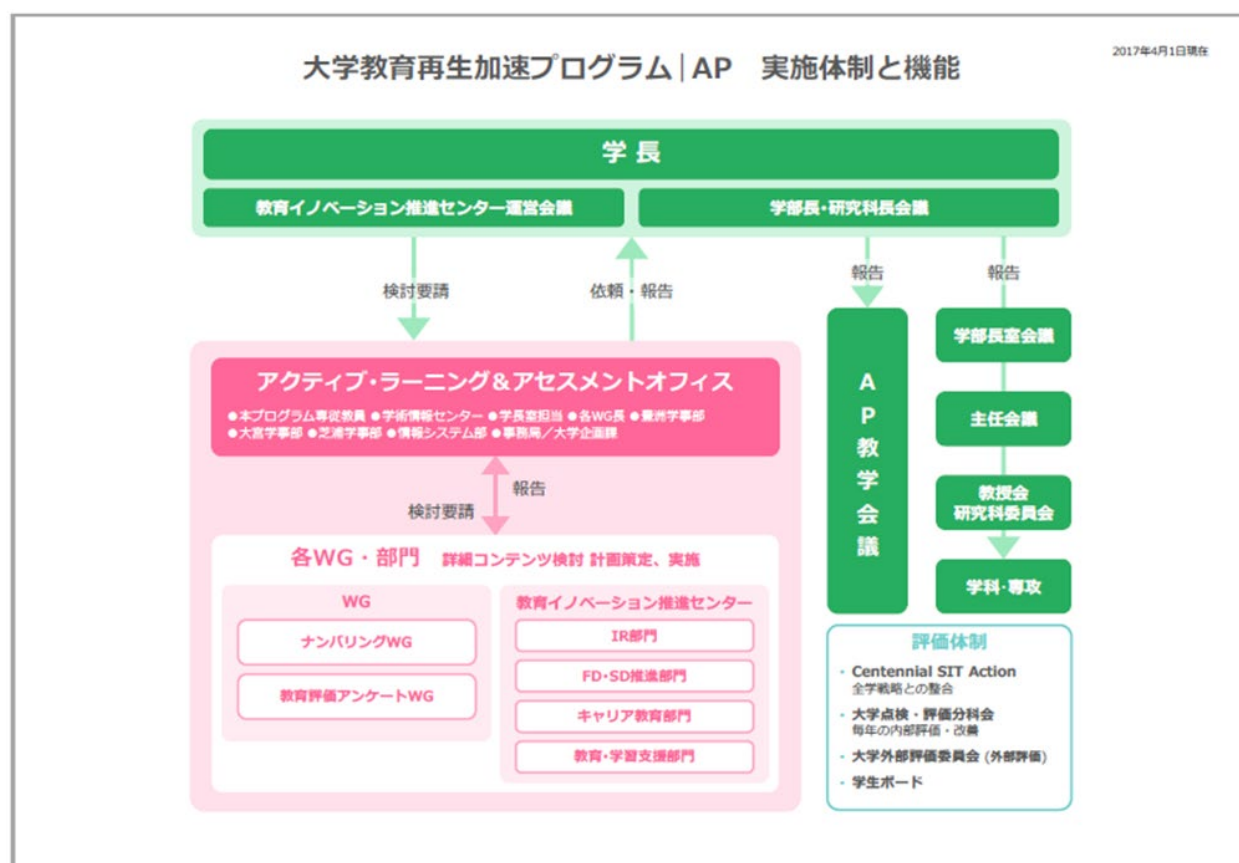


図 4-5 平成 29(2017 年度から)の学内実施体制図【資料 4-19】

教育イノベーション推進センターは、本学の教育イノベーションを担い、その実践をおこなう組織として、FD・SD部門、IR部門、教育学習支援部門、キャリア教育部門、グローバル推進部門など5つの部門からなる。教育イノベーション推進センター運営会議は、当センターが企画・立案した事項の審議・検討を行っている。教育課程においては、全学部を対象とした全学共通科目について、当会議が内容、方法の適切性について検討し、責任主体となる。

本学は、大学教育再生加速プログラム(AP)に採択されている。これは、学長室で策定した計画を内部質保推進組織である学部長・研究科長会議での審議を経て提案して採択された。APは、国として進めるべき大学教育改革の一層の推進のため、教育再生実行会議等で示された新たな方向性に合致した先進的な取組を実施する大学を支援するプログラムである。本学は、アクティブ・ラーニング、学修成果の可視化、の複合型に選定され、これらの取組を中心に事業を推進している。教育手

法の新たな概念や手法、ツールを各学部・研究科、専攻に浸透させ、全学の出組としていくため、AP 教学会議（学長、副学長、学部長、研究科長、以下教学関連機関の長等で構成する）やワークショップ等を通じて共有している。こうして、新 LMS は教育イノベーション推進センターと情報システム部により AP の諸施策を実施するために企画検討を行い、学部長・研究科長会議での審議を経て構築と運用が実施された。また、SIT ポートフォリオは教育イノベーション推進センターと情報システム部が企画し、学部長・研究科長会議での審議を経て構築運用された（資料：第 1404 回学長室会議資料、第 1409 回学部長研究科長会議資料）。

定期的な点検・評価と、その結果をもとにする改善・向上に向けた取り組みは、図 4-6 に示す学修成果の可視化と学修時間を保証する PDCA サイクルについては次のようである【資料 4-19】。

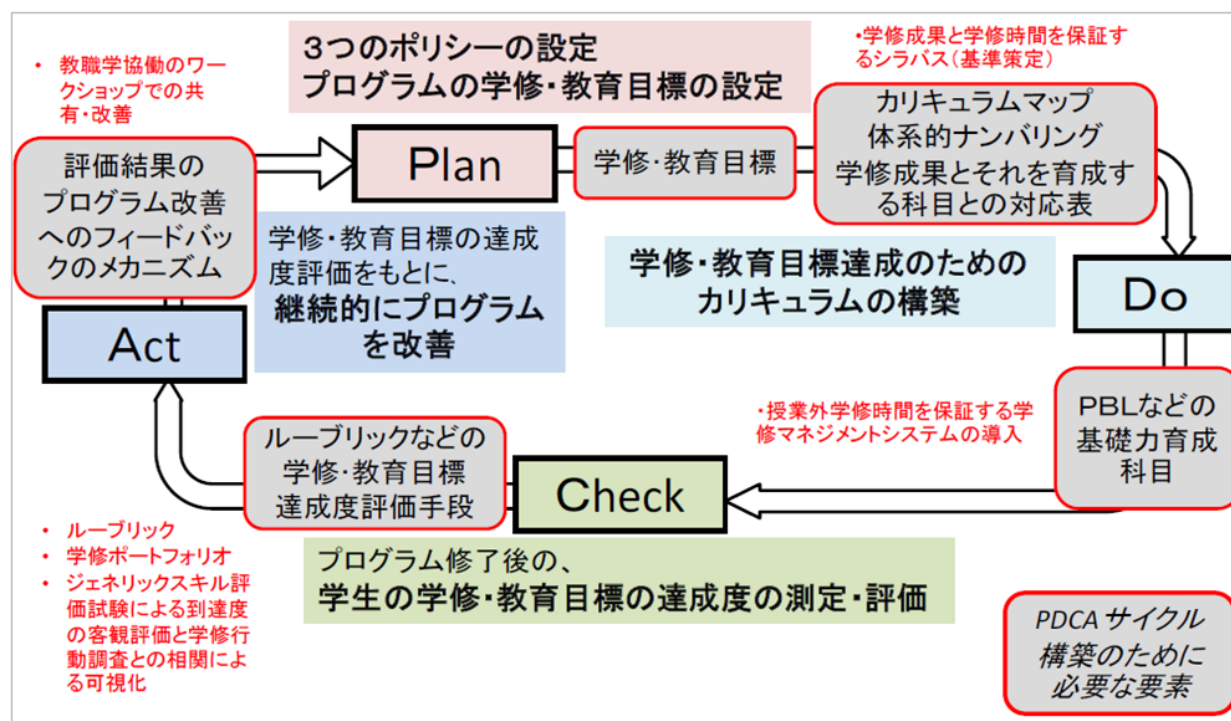


図 4-6 学修成果の可視化と学修時間を保証する PDCA サイクル【資料 4-19】

教育プログラムの設計段階（Plan）では、講義科目と対応するアクティブ・ラーニング科目のセット化を行っている。そして、教職協働によりシラバス・ガイドを発行し 2017 年度から全科目で基準に沿ったシラバスを作成し、学修成果と学修時間を保証するシラバスの基準を充実させている。ここには、従来から記載していた授業概要、目的、達成目標、授業計画、授業時間外課題、評価方法に加え、各回の授業外学修時間を記載している。さらに、シラバス入力の情報システム（Web シラバス）にも授業外学修時間の入力チェック機能を設け、全教員が確実に各回の授業外学修時間を設定する仕組みを設けている。また、全学科の全シラバスに対し、教員間でのシラバスの内容チェックを実施し、不備があればシラバスを見直すというシラバスチェックの仕組みを導入している。

実行段階（Do）においては、2017 年度より、新しいラーニングマネジメントシステム（LMS）の運用を開始した。新 LMS では、教員が課題を LMS に設定する際に、学修時間を設定し、学生が LMS を用い課題を提出時に実際の学修時間を入力することが可能になった。学修時間の把握に関しては、授業アンケートの授業外学修時間の入力欄を、全学部に拡大し、全科目で実施し、学修時間の多面的な把握と、学生への振り返りにより学修時間の増加を促している。

評価 (Check) 段階では、ルーブリックや学修ポートフォリオの拡充と適用拡大を実施している。能動的学修と自己の振り返りを促し、教育の質を高める仕組みとして、学修ポートフォリオ、キャリアポートフォリオ、語学ポートフォリオからなる総合的ポートフォリオ (SIT ポートフォリオ) を構築して運用を開始している。SIT ポートフォリオには、各ポートフォリオシステムへの入り口としてダッシュボードを設けている。

また、日本の工学教育の特徴である卒業研究の質保証の推進を行うため、卒業研究の学修・教育目標の体系的設定を全学で行い、2015 年から全学で卒業研究の評価と学修成果の振り返りにルーブリックを導入している。

学習成果は、入学前準備教育でのアセスメント・テスト、入学時のプレイスメントテスト、そして TOEIC や PROG の実施でも測定している。そして、2017 年から大学 IR コンソーシアムの学生調査に参加して、学生の学習環境、学習過程の把握や、学生の自己申告による学修成果の測定をしている。これらの測定結果は、教育イノベーション推進センターで管理され、アクティブ・ラーニング&アセスメントオフィス会議、教育評価アンケート WG で検討する。

さらに、改善段階 (Act) では、各年度に教職学 (学生) 協働のワークショップを実施し、教職員の視点だけでなく、学生の視点も反映させる。

以上のことから教育課程及びその内容、方法の適切性について定期的に点検・評価を行い、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っている判断できる。

〈2〉長所・特色

本学は、2014 年度に「スーパーグローバル大学創成支援事業 (SGU)」(タイプ B グローバル牽引型) と「大学教育再生加速プログラム (AP)」(テーマ I、II の複合型) に採択された。成績評価 (GPA)、アクティブ・ラーニング、gPBL、PROG の全学実施等、学部・研究科における教育方法の導入や教育の実施については、学長室会議で検討し、全学内部質保証推進組織である学部長・研究科長会議が方針を示し、教育改革を加速的に推進している。2017 年度には、全学で GPA を導入し、全学で卒業論文の評価にルーブリックを導入した。さらに全学で授業時間を 100 分間・14 回に変更し、授業形態もクォーター制を導入した。また、2017 年度より、大学 IR コンソーシアムに参加して学生調査を全学で実施した。そして、新しいラーニングマネジメントシステム (LMS) の運用も開始した。

2017 年度の留学生数は、派遣留学生数 1,288 人、受入留学生数 1,297 人で右肩上がりに増加している【資料 1-13 <http://www.shibaura-it.ac.jp/global/sgu/data.html>】。

学部・研究科においても大学教育改革は加速的に進展している。工学部においては、2019 年度から、各学科において学生が自ら定めた目標に従って自主的に発言行動し、創造力や企画力を身につけるきっかけになるようプログラムされた PBL 科目を設置する予定である【資料 4-24】。システム理工学部においては、国際化を進める大学の方針に従い、2017 年度からシステム理工学部の 3 学科 (電子情報システム学科、機械制御システム学科、生命科学科) に国際コースを開設した。【資料 4-22】。デザイン工学部においては、2017 年度から 1 年生の後期に 4 つの演習科目を設置し、全学生が必ず 2 つの演習を履修する選択必修とした。2017 年度に第 1 期生が入学した建築学部においては、新入生対象のオリエンテーションにおいて少人数グループで二日間をかけて、大学で何を学ぶのか、都市や建築をどのように捉えるのかをテーマにディスカッションをしている。さらに

大学院においては、2017 年度に理工学研究科修士課程に分野横断型の「国際理工学専攻」を新設した。

教育改革を加速的に推進している本学において、点検・評価項目③教育課程の編成・実施方針に基づいた授業科目の開設と教育課程の体系的な編成と、点検・評価項目④学生の学習の活性化と効果的な教育を行うための措置について、アクティブ・ラーニング(AL)とプロジェクトベースドラーニング(PBL)が長所・特色としてあげられる。本学において PBL は、教育理念「世界に学び、世界に貢献する理工学人材の育成」を達成する主力プログラムとしてグローバル PBL に発展している【資料 4-20】。また、学習サポート室や「学習相談コーナー」の開設等により多様な学生に対応する履修指導をしている【資料 4-5】【資料 4-21】。そして、TOEIC や PROG テスト等の結果は、全学および各学部で検討しており【資料 4-22】、e ポートフォリオを用いて学生にフィードバックしている。

2017 年度に工大サミットの各大学も実施した大学 IR コンソーシアムの学生調査（一年生調査）から、教育内容・方法・成果について本学の長所・特色として次の 3 点を挙げる（図 4-7、図 4-8、図 4-9）。

第一に、アクティブ・ラーニング、すなわち学生の能動的な学修が活発である。「実験、実習、フィールドワークなどを実施し、学生が体験的に学ぶ」（問 7A）の「ひんぱんにあった」と「ときどきあった」と答えた学生の合計は、本学(63.8%)と工大サミット(67.0%)は過半数を超える。一方、大学 IR コンソーシアム・工学グループ(37.2%)、全体(45.5%)は半数に満たない(図 4-7)。

第二に、教員は学生へのフィードバックを盛んにしている。例えば、「教員が提出物に添削やコメントをつけて返却する」（問 7G）は、「ひんぱんにあった」と「ときどきあった」と答えた学生の合計が、本学(64.5%)、工大サミット(58.3%)、大学 IR コンソーシアム・工学グループ(55.6%)、全体(54.4%)で、本学は 6 割を超える（図 4-8）。

第三に、本学では「世界に学び、世界に貢献するグローバル理工学人材の育成」【資料 1-6】の理念もと教育と研究のグローバル化を推進している。その学修成果を異文化間コンピ

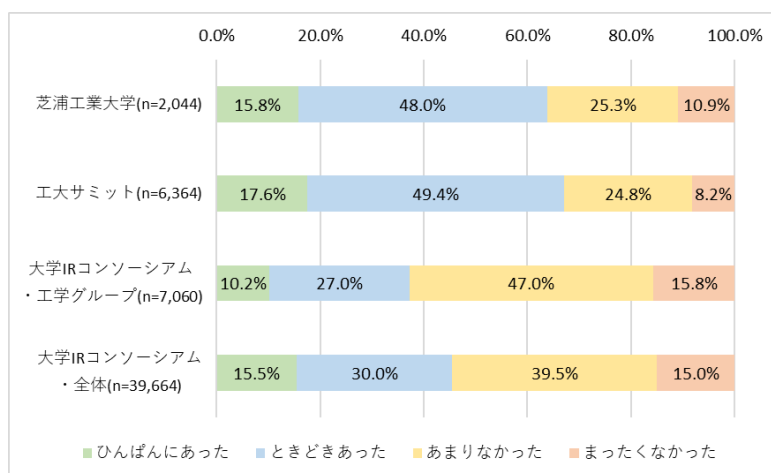


図 4-7 学生が体験的に学ぶ（一年生調査：問 7A）

【資料 4-18、第 2 回工大サミット配布資料より作成】

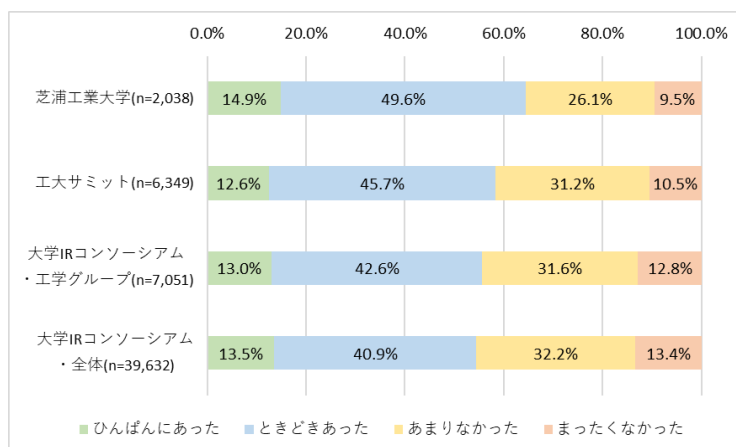


図 4-8 教員が学生にフィードバックする（一年生調査：問 7G）

【資料 4-18、第 2 回工大サミット配布資料より作成】

テンシーの育成にみれば、入学した時点と比べた「異文化の人々と協力する能力」(問 10D)は、本学は「大きく増えた」と「増えた」と答えた学生の合計が 40.2%であり、能力の伸長がもっとも多い(図 4-9)。

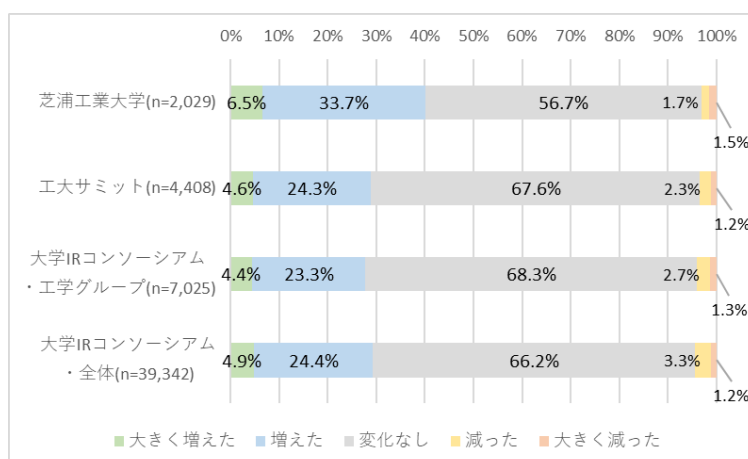


図 4-9 異文化の人々と協力する能力(一年生調査: 問 7A)

【資料 4-18、第 2 回工大サミット配布資料より作成】

〈3〉問題点

本学は教育改革を加速的に推進して、全学で成績評価(GPA)、アクティブ・ラーニング、g PBL、PROG の実施等に取り組んでいる。改革は急速に多方面で進展しており、学部・学科では教育課程の体系的な編成や学生の学習を活性化する取り組みをしている。そこから、次のような問題点が挙げられている。

(1) 3つのポリシー(学位授与方針、教育課程の編成・実施方針、学生の受け入れ方針)について

工学部の「アドミッション・ポリシーやディプロマ・ポリシーの公開にあたっては、大学ホームページのみならず、入学志願者向け配布物、入試情報 PR 誌、企業向け求人活動資料などを用いて積極的に行う必要がある」【資料 4-24】やシステム理工学部の「今後もより効果的な公表方法について継続的に検討して学部の理念とディプロマ、カリキュラム・ポリシーを学生に周知し、理念に沿った学修をして本学・学部の期待する理工系人材を育てる体制を作る必要がある」【資料 4-32】のように、3つのポリシーの公表や周知の仕方に課題がある。

(2) グローバル化に向けた体系的な教育課程の編成

工学部では、「TOEIC 受験率向上による英語力強化策を含め、異文化 PBL や ESP (English for Specific Purposes) 教育、国際インターンシップ等の導入による国際化教育を進めているが、その体系化が必要である」とする【資料 4-24】。また、システム理工学部では、「SGU 事業の一環として 2017 年度に 3 学科から始めた国際コースの拡充に合わせて、一層体系化された教育課程を構築していく必要がある。関連して、日本人学生の海外修学機会を一層充実させる必要がある。海外提携大学との連携強化により交換留学等の長期留学機会を増やすだけでなく、グローバル PBL 等の短期相互交流の機会も増やしていく。また、英語による授業を拡充し、本学のグローバル化に寄与していく」とする【資料 4-31】。

(3) 学修成果の計測と検証

デザイン工学部では PROG テストを活用し、学生の学習成果の測定を行っている。しかし、カリキュラム内容に沿ったより詳細な学習成果の把握のためには、プレイスメントテストとその後の GPA スコアの変遷の比較や、アセスメント・テストの実施など様々な施策の積極的な活用を検討するべきであるとする【資料 4-32】。また工学部は、学修についての評価を定期的に計測・検証する方法が確立されていない点や、計測・検証結果を基に教育方法を改善させていくシステムが確立さ

れていない点を改善すべき事項として挙げる。学生の総合的な能力については、グローバル化に合わせて異分野の技術者との協働のみならず異文化理解も含めたコミュニケーション能力が必要となる。PBLのような実践型の授業がそうした能力の習得に重要な役割を担うことは間違いない。ただし、現在のところ、そうした能力を計る指標を工学部として明確に定めているわけではない。この点の整備も喫緊の課題であるとする【資料 4-24】。大学 IR コンソーシアムの学生調査（一年生）から、本学においては4割の学生が「異文化の人々と協力する能力」が増えたと答えている。しかし、学生調査を活用した改善・向上の取り組みには留学プログラムの効果を測定する BEVI-J 等の専用調査票の利用も必要であり、本学のグローバル化に向けた評価指標の開発が課題になる【資料 4-29】。

〈4〉全体のまとめ

本学においては、①授与する学位ごとに、学位授与方針を定め、公表しており、②授与する学位ごとに、教育課程の編成・実施方針を定め、公表している。そして、③教育課程の編成・実施方針に基づき、各学位課程にふさわしい授業科目を開設し、教育課程を体系的に編成しており、④学生の学習を活性化し、効果的に教育を行うための様々な措置を講じている。⑤成績評価、単位認定及び学位授与は適切であり、アセスメント・テスト、ルーブリック、学生調査、卒業生、就職先への意見聴取を通じて、⑥学位授与方針に明示した学生の学習成果を適切に把握及び評価している。そして、⑦教育課程及びその内容、方法の適切性について定期的に点検・評価を行っており、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っている。

本学での教育改革の取り組みは加速的である。3つのポリシーや教育課程の編成、教育方法の導入や教育の実施、成績評価、単位認定、学位授与等々、この3年の間に学長室会議で検討し、全学質保証推進組織である学部長・研究科長会議で審議・決定して、その方針のもと学部・研究科で実施している。急な改革であるため学部・学科には足並みが揃っていないところもあるが、学部・学科の自己点検評価により自律的に修正している。グローバル化に向けた体系的な教育課程の編成や学修成果の計測と検証に課題はあるが、全学で教育改革に取り組んでいる。また、教育課程の定期的な点検・評価と、その結果をもとにした改善・向上に向けての学生調査の活用については、全国の工科系大学との協力も進めており、今後の活動が期待できる。

第5章 学生の受け入れ

〈1〉現状説明

① 学生の受け入れ方針を定め、公表しているか。

評価の視点

- 学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針を踏まえた学生の受け入れ方針の適切な設定及び公表
- 下記内容を踏まえた学生の受け入れ方針の設定
- 入学前の学習歴、学力水準、能力等の求める学生像
- 入学希望者に求める水準等の判定方法

本学では、中教審より発表された「3ポリシーの策定及び運用に関するガイドライン」を受け、2016年度において学長室は3つのポリシーの体系的な見直し方針を発表し、3つのポリシーを一貫的で体系的な内容とするべく、大学・大学院、学部、学科、研究科において、各ポリシーの見直しを全面的に行った【資料5-1】、【資料2-6】。

各ポリシーは、募集要項やウェブサイト等において公表している【資料4-1】、【資料5-2】、【資料5-3】、【資料5-4】、【資料5-5】、【資料5-6】、【資料5-7】、【資料5-8】、【資料5-9】、【資料5-10】。本学のアドミッション・ポリシーは入学前の学習歴や学力水準や能力等の求める人物像、入学希望者に求める水準等の判定方法を各選抜方式において設定している。大学入学者選抜改革における、受験生の「学力の3要素」について、多面的、総合的に評価する入試への転換がおこなわれることから、本学でも多様化する入学者選抜の方式に合わせ、アドミッション・ポリシーの見直しを随時行なっている。

② 学生の受け入れ方針に基づき、学生募集及び入学者選抜の制度や運営体制を適切に整備し、入学者選抜を公正に実施しているか。

評価の視点

- 学生の受け入れ方針に基づく学生募集方法及び入学者選抜制度の適切な設定
- 入試委員会等、責任所在を明確にした入学者選抜実施のための体制の適切な整備
- 公正な入学者選抜の実施
- 入学を希望する者への合理的な配慮に基づく公平な入学者選抜の実施

学部学生の受け入れ方針に基づく学生募集方法については、受験広報誌への情報掲載や・本学ウェブサイトならびに受験情報サイトへの掲載、オープンキャンパス等の進学イベントなどを中心に行っている。

入学者選抜方法については、アドミッション・ポリシーに沿った学生を受け入れるため、また現役学生の安定的な確保、多様な人材の獲得、伝統である全国型大学の維持を考慮して、選抜を行っている。2018年度においては、学部では一般入試として大学入試センター試験利用方式、前期日程、

全学統一日程、後期日程、英語資格・検定試験利用方式という5種類の学力試験のほか、指定校推薦、併設校推薦、AO入試（システム理工学部）、外国人特別入試、現地外国人特別入試、帰国生徒特別入試（工学部、建築学部）、プロジェクト入試（建築学部）、学士入学および編入学試験といった複数の選抜方式を採用している。工学部では、2018年度より新たな入試方式として公募制推薦入試を実施した。このようにして、多様で質の高い学生の確保に努めている。【資料5-2】、【資料5-7】、【資料5-8】、【資料5-9】、【資料5-10】、【資料5-11】。選抜方式の種類は多彩であるが、入学者の約8割は学力試験による入学である。大学院理工学研究科では、一般入試、特別入試（社会人、外国人留学生：修士課程のみ）、社会人入試（博士課程のみ）、推薦入試（修士課程のみ）を実施している【資料5-4】、【資料5-5】、【資料5-6】。

また、入学者選抜の企画方針や実施方法は、大学として学生獲得の重要な案件であることから、大学が主導でおこなうこととし、第1802回拡大学部長・研究科長会議において、学部長・研究科長会議規程に「入学者選抜の方針及びその他入試全般に関する事項」を加え、関連諸規程の改廃をおこなった。これにより、学部の入学者選抜に関する事項については、学部横断組織であるアドミッションセンターが学部からの意見を踏まえ企画立案を行い、学部長・研究科長会議において審議、決定する体制を整えた。【資料5-12】。

入学者選抜実施のための体制整備については、学長を本部長とした入試実施本部を組織し、責任体制を明確にしている【資料5-13】。一方、入試問題については、作問・採点とも委員非公表の機密環境の中で実施しており、採点者は答案の受験氏名が認識できないシステムとなっている。また、入学者選抜における合否判定会議は、各学部とも学部長を議長とし、入試委員会委員、アドミッションセンター員および入試課員若干名により構成され、各判定とも受験番号および氏名が伏せられた成績表等により、客観的な合否判定を行い、教授会が承認するシステムをとっている。【資料5-14】。

入学を希望する者への合理的な配慮として、障害のある受験生への配慮も行っている。本学ウェブサイトより「受験上の配慮」に関する申請を行うことができ、また、入学者選抜に先だって入学希望者と志望学科、学生課、カウンセラー等との面談の中で必要な支援措置等の確認を行っている【資料5-15 <http://www.shibaura-it.ac.jp/examinee/summary/application.html>】、【資料5-16】。

③ 適切な定員を設定して学生の受け入れを行うとともに、在籍学生数を収容定員に基づき適正に管理しているか。

評価の視点

- 入学定員及び収容定員の適切な設定と在籍学生数の管理

<学士課程>

- 入学定員に対する入学者数比率
- 編入学定員に対する編入学生数比率
- 収容定員に対する在籍学生数比率
- 収容定員に対する在籍学生数の過剰又は未充足に関する対応

<修士課程、博士課程、専門職学位課程>

- 収容定員に対する在籍学生数比率

学士課程においては、2018 年 4 月入学者の入学定員に対する入学者数比率は 1.12 倍となっている。学部別では、工学部 1.17 倍、システム理工学部 1.04 倍、デザイン工学部 1.09 倍、建築学部 1.13 倍である【大学基礎データ表 2】。学部入学者選抜においては、いずれの学部も志願者数、競争倍率が継続的に高い水準にあることから、適切な入学定員・収容定員数の見直しを行い、2017 年度入試より入学定員を学士課程全体で 250 名（工学部 135 名、システム理工学部 55 名、デザイン工学部 20 名）の増員を行った。

工学部においては 2018 年度入試では志願者数が前年比 107%と増加したため競争率は工学部全体で 3.1 倍となり、従来水準と変わらなかった。工学部の入学定員に対する入学生数比率は 1.17 倍であった。この比率は 2016 年度では 1.11 倍、2015 年度では 1.05 倍であり、定員増によって工学部の入学定員に対する入学生数比率は下がっておらず、適正な定員増であったといえる【大学基礎データ表 2】。システム理工学部、デザイン工学部においても、定員増により 2017 年度の入学者数比率は適正な範囲に収めることができた。2017 年度に開設した建築学部（工学部建築学科、建築工学科を改組）においては、2017 年度入試において定員 240 名に対し志願者数が 8,000 名近くにのぼり、競争率倍率も 10 倍近くに達した【大学基礎データ表 3】。その結果、合否判定の合格ラインの設定が困難を極めることとなったが、入学定員充足率は 1.13 倍となった。

2018 年度の学士課程の収容定員に対する在籍学生数比率は 1.14 倍で、学部別では、工学部 1.15 倍、システム理工学部 1.13 倍、デザイン工学部 1.12 倍、建築学部 1.13 倍である。各学部の収容定員に対する入学者数比率は 1.12 倍から 1.15 倍の間であり、著しい過剰や未充足はおきていない【大学基礎データ表 2】。

理工学研究科（修士課程）については、2018 年度の入学定員充足率が 0.72、収容定員充足率は 1.31 倍であった【大学基礎データ表 2】。過去 5 年間の入学定員充足率は、一部の専攻を除き 1.13 倍から 1.53 倍と恒常的に定員超過していることから、中央教育審議会での大学院における定員の在り方の議論を受けて、。2019 年度入学定員を見直すことを、第 1806 回拡大学部長研究科長会議で審議、承認し、その後理事会において決定した。

④ 学生の受け入れの適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点

- 適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価
- 点検・評価結果に基づく改善・向上

アドミッションセンターにおいて在学生の入学者選抜方式ごとの成績追跡、大学院進学調査、退学率および留年率等の調査を行ない、各選抜方式の傾向や募集定員の妥当性などについて検証を行っている。また、それらのデータを各学部へフィードバックし、各学部入試委員会や教授会においてもアドミッション・ポリシーに基づいた適切な選抜が実施できているかの確認・検証を行い、その結果により次年度の入学者選抜方式の見直しを行っている。改善・向上に向けた具体的な取り組みとしては、推薦入学者の成績等に関する点検・評価結果による推薦定員枠の見直しやスーパーグローバル大学として、グローバル推進に向けた国際バカロレアの新設、英語資格・検定試験の出願資格の見直し等を行っている。

例えば、工学部は女子学生受入促進を目的とし、4 学科（機械工学科、機械機能工学科、電気工学科、電子工学科）において、女子を対象とした公募制推薦入試を新たに実施した。実施対象学科は、工学部において、女子学生比率が継続的に低い傾向にあり、それに対して企業からの女子学生求人ニーズが高い分野を中心に選定した。19名の志願者の内17名が受験し9名の合格者を出した。システム理工学部では、現在、一般入試 5 種、AO 入試、推薦入試（指定校、併設校）、外国人特別入試と多様な入学者選抜方式により学生を受け入れている。各学科とも、選抜方式別の入学者成績追跡調査等を行い、それを基に選抜方式の見直しを行っている。これにより、一般入試の筆記試験を 2 科目選択型から 3 科目型にする、学科によって AO 入試を廃止する、などの変更・改善を行ってきた。また、推薦入試と一般入試のバランスを見て推薦入試の基準点や募集人数を毎年見直すことも行っている。これらの見直し・改善は、各学科から 1 名ずつ選出した委員で構成される入試委員会で諮られ、その結果を原案として教授会で審議・決定している。

また、デザイン工学部では、入学者選抜方式および選抜方式別の募集人数、および試験の合否判定について、アドミッションセンターおよび入試課より提供されるデータ（これまでの志願者状況および偏差値）等をベースとして入試委員会を中心に検証・検討を行い、年度毎に教授会で審議・決定している。入学者選抜の結果については選抜方式ごとに学部長室会議、学科会議等で報告を行い、検証を行っている。また、推薦入試合格者に対して学習の習慣づけのため入学前準備教育を実施している。このうち数学・英語については e ラーニングにより行っており、課題の進捗率が追跡できるようになっている。さらに、入学時には全入学生に対し習熟度別クラス編成のために数学、物理、英語に対する試験を課している。これらの結果については入学時の基礎学力を示すものとして学生が所属する系および選抜方式ごとに分析を行っている。これらの分析を基に、2017 年度入試では英語資格検定試験を使用した入試方式の導入と、質の高い入学者を確保するための推薦入試における推薦基準の見直しを行った。

本学は、創立 100 周年を迎える 2027 年にアジア工科系大学トップ 10 に入るという目標を設定し、「理工学教育日本一」「知と地の創造拠点」「グローバル理工学教育モデル校」「ダイバーシティ推進先進校」「教職協働トップランナー」の 5 つの取り組みを推進していくことを掲げている。これを「Centennial SIT Action」として宣言し、これの実現のために、各部局は年度初めに行動目標を設定している。アドミッションセンター、入試部においても、年度初めに行動目標を設定し、期首にはその行動目標を大学会議で報告・共有、期中には教学経営審議会または、大学会議にて中間報告、期末には大学会議でその達成度を報告することにより、点検・評価を実施している【資料 1-10】、【資料 1-11】。

〈2〉長所・特色

今年度までの過去 5 年連続で学部一般入試の志願者は 3 万人を大きく超え 2018 年度入試において 41,734 人と 4 万人を超えることとなった【基礎データ表 3】。志願者数、競争率が継続的に高い水準にある状況から 2017 年度より入学定員増をおこなっているが、志願者数を確保しつつ、適正な定員管理を行っており、2018 年度の入学定員倍率は、工学部 1.06、システム理工学部 1.15、デザイン工学部 1.03、建築学部 1.02 と著しい定員超過や未充足は発生していない。また、本学新入生に対し入学時に実施しているプレイスメントテストの平均点は、年度毎に着実に向上している【資料 5-18】。今後少子化がさらに加速する日本において、本学の学生受け入れ方針に合った優秀

な学生を適正数獲得することは、大学の重要課題である。課題解決のため、学長室、学部長、研究科長、アドミッションセンターと検討を重ね、関係規程や意思決定のフローの見直しを行なうことができた。

一方、高大接続改革における「学力の三要素」を多面的・総合的に評価する選抜方式への転換については、英語資格・検定試験の活用を一般入試のみならず、指定校推薦や帰国生徒特別入試などの特別入試においても進めている。

入試広報においては、本学の強みである工学分野の幅の広さ、就職実績、グローバル化推進、施設・設備の整備状況等を中心に受験生に訴求することにより、一定の志願者を確保できていると考える。

スーパーグローバル大学創成支援事業に採択され、グローバル志向の強い学生を受け入れようとする方針が広く浸透しつつある。スーパーグローバル大学創成支援の構想調書で掲げた英語だけで修了できるコース開設や優秀な外国人留学生受入のための新たな選抜方法として、2020 年度実施予定の国際バカロレア特別入試は、一年前倒し 2019 年度より導入することを決定している。

〈3〉問題点

各入試要項において入学者選抜制度における評価の重みづけ等が具体的に明記されていないため、明記する必要があるが、2019 年度入試より、各入試要項に記載する予定としている。

本学は、学長のリーダーシップの下、男女共同参画を強く推進しており、女子学生の受け入れ数増加のため、女子を対象とした入学者選抜方式の拡充を継続的に検討する必要がある。女子学生受け入れ数増加のため、工学部で 2018 年度入試において女子推薦入試を実施することとなった。この実施結果を確認し、2019 年度以降の入試制度改革に結びつける計画としている【資料 8-19 http://www.shibaura-it.ac.jp/examinee/special_exam/examination_for_selected_candidates.html】。

高大接続の観点から、ポータルサイト「JAPAN ePortfolio」への参加を決定したが、これらの活用については、今後の課題である。

〈4〉全体のまとめ

大学、学部、学科においてアドミッション・ポリシーを定め、ウェブサイトや大学案内等により広く公表している。また、アドミッション・ポリシーに基づき、各選抜方式における評価方法等も広く公表している。また、学生募集および入学者選抜制度については、一般入試の志願者が 4 万人を超えたことや入学時に実施しているプレイスメントテストの平均点ならびに TOEIC のスコアが毎年向上していることから、効果的な方法や制度であるといえる。高大接続改革を見据え、英語資格・検定試験の成績を一般入試の英語資格・検定試験利用方式や指定校推薦入試、帰国生徒特別入試、外国人特別入試、複数の選抜方式で活用しており、多面的・総合的な評価への取り組みが進められている。

第6章 教員・教員組織

〈1〉現状説明

- ① 大学の理念・目的に基づき、大学として求める教員像や各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針を明示しているか。

評価の視点

- 大学として求める教員像の設定
- 各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等
- 各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針（各教員の役割、連携のあり方、教育研究に係る責任所在の明確化等）の適切な明示

本学では、大学として求める教員像および教員組織の編成方針を以下のとおり設定しており、大学ホームページでも公表している【資料 6-1 http://www.shibaura-it.ac.jp/about/summary/various_policies.html】。

大学として求める教員像および教員組織の編成方針

芝浦工業大学では、建学の精神「社会に学び社会に貢献する技術者の育成」に基づき、本学のミッション「世界に学び、世界に貢献するグローバル理工学人材の育成」を掲げている。

本学の建学の精神、ミッションを実現するために、芝浦工業大学の求める教員像及び教員組織の編成方針を次のとおり定める。

大学として求める教員像

本学教員は、建学の精神ならびに教育目標を十分に理解したうえで、日々の研鑽と、不断的努力により、学生の成長を促す優れた教育を行う人間性と、高度な専門性を有する教員であることが求められる。また、世界の持続的発展に資する国際的に通用する高度な研究を行い、その研究成果をもとに社会および学術の発展に寄与することが求められる。

教員組織の編成方針

本学は、「大学の理念」、「人材育成目標」を実現するために、「ディプロマ・ポリシー」、「カリキュラム・ポリシー」に基づき、以下の方針により教員組織を編成する。

1. 大学設置基準、大学院設置基準などの法令に基づき、十分な教員を配置する。
2. 各学部・研究科の特性を踏まえ、多様性に配慮した教員の採用・編成を行う。
3. 教育研究に係る責任の所在を明確にする教員組織を編成する。

本学が求める教員像としては、建学の理念である「社会に学び、社会に貢献する技術者の育成」という実学重視の工学教育の伝統を理解し、建学の理念に基づいた工学教育を行うのに相応しい教

員であることが求められる。「社会に貢献する技術者」であるためには、工学の専門知識、問題解決能力はもとより、組織で働くためのコミュニケーション能力、さらにはグローバル化した技術環境への適応力も要求される。そこで、本学は 21 世紀の今、建学の精神を「世界に学び、世界に貢献するグローバル理工学人材の育成」と読み替え、これを大学のミッションとして掲げている。そのため工学教育はこれまで以上に幅広く多角的なものとなり、本学が求める教員像は、このように真に実践的な工学教育を理解し、責任をもって全人的に教育を担える教員である。

また、長期的な視点から、Centennial SIT Action およびスーパーグローバル大学としての目標を達成するために、教育研究の充実と共に、大学運営にも積極的に参加できる教員を求めている。さらに本学では男女共同参画を積極的に推進しており、女性の積極的採用を進めている。

本学では、各学部・研究科の教員組織の編成に関する方針を以下のとおり明示しており、各学部・研究科では方針に基づき、教員組織を編成している【資料 6-1】。

【各学部・研究科の教員組織の編成方針】

各学部・研究科の教員組織の編成方針

工学部

工学部の教員は、学部における教育目標を十分に理解したうえで、日々の研鑽と、不断の努力により、学生の成長を促す優れた教育を行う人間性と、高度な工学的専門性を有し、工学の研究を通じて、社会および工学分野の発展に寄与する教員であることが求められる。

教員組織の編成方針

工学部では、工学部のディプロマ・ポリシーに則り、豊かな人間性と協調性、さらには、高度な専門知識をベースにグローバル社会における課題を解決できる人材を育成することを目標としている。これを実現するために、以下の方針により教員組織を編成する。

1. 高い倫理観と社会性を有する教員を配置する。
2. グローバル社会に求められる多様性を十分に理解した教員の採用・編成を行う。
3. 高度な専門知識を有し、国際的に高く評価される研究力を備えた教員を編成する。

システム理工学部

システム理工学部における教員組織の編成は、システム理工学部のディプロマ・ポリシーとカリキュラム・ポリシーならびにアドミッション・ポリシーを具現化するのにふさわしい教員を配置することを基本方針に行う。具体的には以下のような資質を有する教員を登用して教員組織を編成する。

1. 教員は、大学ならびに学部のディプロマ・ポリシーとカリキュラム・ポリシーおよびアドミッション・ポリシーに深い理解と共感があること。
2. 教員は、専門分野に精通していることはもとより、システム工学に造詣が深く、実践的な教育を行えること。
3. 教員は、国際性に富み英語での授業ができることに加え、産学地域連携と大学運営に積極的に取り組めること。
4. 教員は、最先端の研究に従事し、その成果を教育にフィードバックできること。

デザイン工学部

デザイン工学部の教員は、建学の精神ならびに学部教育目標を十分に理解したうえで、日々の研鑽と、不断の努力により、学生の成長を促す優れた教育を行う人間性と、高度なデザインと工学に関する専門性を有することが求められる。

また、世界の持続的発展に資する国際的に通用する研究教育を行い、その研究成果をもとに社会および学術の発展にデザイン工学の観点から寄与することが求められる。

デザイン工学部では、学部のディプロマ・ポリシーにのっとり、工学的知識と技術を基礎として、人間の感性および社会との調和・融合を図り創造的なものづくり能力をもとに社会が求めるべき姿（当為）を構築する設計科学技術を身につけた人材を育成することを目標としている。

これを実現するために、以下の方針により教員組織を編成する。

1. 高い倫理観と社会性を有し、デザイン工学を通じて社会に貢献しようとする志をもつ教員を配置する。
2. グローバル社会に求められる多様性を十分に理解し、これらに配慮した教員の採用・編成を行う。
3. 高度な専門知識を有し、国際的に高く評価される研究力を備えた教員を編成する。

建築学部

建築学部は、「建築学部の教育理念」、「人材の育成および教育研究上の目的」を実現するために、大学の「教員組織の編成方針」に基づき、以下の方針により教員組織を編成する。

1. 社会や時代の価値観の変化に対応でき、建築と建築に関わる広範な分野への深い理解力をもった教員を配置する。
2. 都市と地方、国内と国外を問わず、建築的、環境的、社会経済的な課題解決に取り組むことができる教員を配置する。
3. 多様な専門分野の教員を有機的に連携して教育、研究に取り組むことができる教員組織を編成する。

理工学研究科

本研究科は、大学の示すディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシーを基に研究科独自にディプロマ・ポリシーおよびカリキュラム・ポリシーを制定し、これらに基づき、以下の方針により教員組織を編成する。

1. 社会のニーズおよび最先端の理工学の流れを考慮した高度な専門性を持つ教員の配置を行う。
2. 国際性および多様性に配慮した教員の採用・編成を行う。
3. 教育研究力の強化に繋がる教員組織を編成する。

工学マネジメント研究科

工学マネジメント研究科の教育の質を確保することを目的として、中期的に適切な教員構成を維持するための計画を記述する。適切な教員構成の考え方は以下の原則に基づく。

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。

- ② 教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を展開するため、適切に教員組織を編制しているか。

評価の視点

- 大学全体及び学部・研究科等ごとの専任教員数
- 適切な教員組織編制のための措置
- 教育上主要と認められる授業科目における専任教員（教授、准教授又は助教）の適正な配置
- 研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置
- 各学位課程の目的に即した教員配置（国際性、男女比等も含む）
- 教員の授業担当負担への適切な配慮
- バランスのとれた年齢構成に配慮した教員配置
- 学士課程における教養教育の運営体制

学部全体の専任教員数は 277 名であり、大学設置基準上必要な専任教員数の 206 名を 30%以上上回っている【大学基礎データ表 1】。学部毎、大学院、専門職学位課程の教員数についても、いずれも大学設置基準上で定められている基準数を満たしている【大学基礎データ表 1】。

教育上主要と認められる授業科目における専任教員の配置は、【大学基礎データ表 4】に示している。必修の専門科目については、工学部の学科で 76.29%~100%、システム理工学部では 86.88%~100%、デザイン工学部では 100%、建築学部では 54.08%が専任教員によって担当されている。専兼比率は学問分野によって異なり、分野が広い学科については、本学の専任教員以外が担当する科目数も多い傾向にある。また、建築学部については、2017 年 4 月に開設されたこと、また 1 年次の必修専門科目の実践的な製図・設計演習には個別指導を行うことから、1 つの科目において専任教員 1~2 と非常勤教員 2~5 名が指導している。このため、建築学部の 2018 年度の専兼比率は比較的他学部と比して低い数字となっている。

大学院理工学研究科を担当する教員の資格については、「芝浦工業大学大学院理工学研究科専任教員資格審査等規程」に定められている【資料 6-3】。理工学研究科の各専攻には、研究指導教員基準数を大幅に上回る研究指導教員を適正に配置している。これまでは、理工学研究科の専任教員は学部と兼任であった。これに対して、2017 年度開設した国際理工学専攻では、理工学研究科のみに所属する専任教員を 2016 年度に採用した（採用者 4 名中、外国人が 3 名、女性が 2 名）。今後もこのような制度改革により、学生数に対応した教員数の確保を図っていく予定である。

専任教員に占める女性教員及び外国人教員の比率を上げることはダイバーシティを教育目標のひとつとする本学にとって重要な課題である。本学は、2013 年度に 8.8%であった女性教員比率を 2016 年 3 月末に 12%とすること数値目標に掲げ、2013~15 年度の 3 年間、文部科学省人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業（一般型）」に取り組んだ。その結果、2016 年 3 月 31 日時点で、12.1%（37/307 名）（学部・研究科に所属しない専任教員を含む）と目標を達成し、それに伴い、女性教員のいない学科数も 2013 年度の 17 学科中 8 学科から 2016 年度には 16 学科中 4 学科へと半減した。2014 年度には、お茶の水女子大学、物質材料研究機構との共同による、文部科学省人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業（連携型）」に採択、女性教員比率の上

昇に取組み、2018年5月1日には17.7%となった。一方、外国人教員は、2017年5月1日現在で25名であり、全専任教員に占める割合は7.5%に留まっている。

本学では2001年度より専任教職員に対し、新しい定年制度（65歳定年）が導入され、2007年度までに多数の専任教員が退職し、大学教員の構成メンバーも入れ替わった。このため、年齢構成については、学部では40代の教員が最も多く37.2%を占めている。理工学研究科では、40代、50代の教員がそれぞれ37.7%を占めている【大学基礎データ表5】。採用時にある程度の教育歴、もしくはそれに相当する実務経験を求めているため、30代半ばで採用されるケースが多い。このような理由もあり、現在の年齢構成は適切であると考えられる。工学マネジメント研究科では、50代以上の教員が9割を占めている。これは、11名中8名が実務家教員であり、実務経験機関が最短で19年、最長で42年であることから年齢構成も高くなっている【大学基礎データ表5】。

教員の授業担当負担への適切な配慮については、2017年4月に学長（学長室）より、「学修成果の質保証へ向けた大学方針—単位の実質化の推進—」が打ち出された【資料6-5】。国際通用性という観点から「単位の実質化」を通して、学修成果の質保証を推進していく方針が発表され、授業科目の適正化のガイドラインが示された。これにより、教員についても教育、研究、大学運営がバランスよく実行できるようなエフォート管理を行っていくこととなった。

本学の学士課程における教養教育（共通教育）は、共通の教育センターではなく、各学部もしくは学科に所属・分属している共通教育系教員によって成り立っている。本学の共通教育は、学部における教養教育と専門教育の融合と相互浸透を目指している。

本学の教育改革においては、専門教育と共通教育の連携強化を重視しており、学部共通科目は、学部や学科にカスタマイズされた共通科目と位置づけ、全学共通科目は、全学的な、すなわち全学部に共通する教育目標に即した共通科目としている。全学的な共通教育の体系化は、以下の図のとおりである。教育改革の一環として、専門教育と共通教育の連続性を組織として実体化するために、2019年4月より工学部共通学群に所属する教員の学科への分属し、共通系教員の研究環境の改善を進めることとしている。

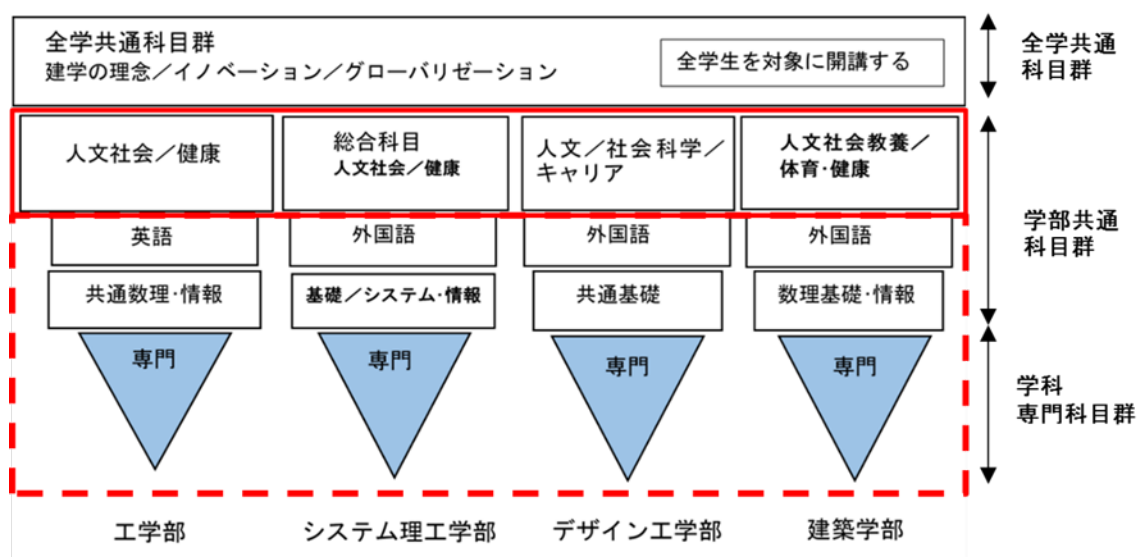


図 6-1 全学的な共通教育の体系

③ 教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか。

評価の視点

- 教員の職位（教授、准教授、助教等）ごとの募集、採用、昇任等に関する基準及び手続の設定と規程の整備
- 規程に沿った教員の募集、採用、昇任等の実施

本学の専任教員の採用については、「芝浦工業大学専任教員任用手続規程」に明確に定められており、その手続きに従って行われる【資料 6-6】。工学部、システム理工学部、デザイン工学部、建築学部では、学校教育法及び大学設置基準に定められた教授、准教授、助教の資格基準、及び「教員資格審査規程」に基づき、候補者の教育業績、教育に対する考え方、研究業績、社会活動、人物等に関して審査を行う【資料 6-7】。本学の専任教員の任用は、現在、芝浦工業大学専任教員任用手続規程に基づくフローに従い以下のとおり実施している【資料 6-2】。

<専任教員任用手続>

①採用計画：学部長および研究科長は、所属する学科・学群および専攻から提出された次年度採用希望申請を取りまとめた専任教員人事計画書を、募集および採用活動を開始する前の年度の 12 月までに学長に提出する。

②専任教員採用委員会：学長は専任教員採用委員会を招集し、各組織の計画が大学全体にとって適切か否かを審議する。委員会は、学長、副学長、学部長、研究科長、学長が指名する者 2 名および学事部長で構成され、学長が委員長となる。委員会は必要に応じて計画書を提出した学科・学群および専攻から意見を聞くことができる。

③計画決定：専任教員採用委員会で承認された計画は、学校法人に設置される「教員人事委員会」の審議に付託され、専任教員の採用計画が決定される。この決定を受けて、各学部および研究科はそれぞれの教授会または委員会において、新規採用計画の遂行について承認を得る。

④公募要領の確認：学長（学長室）は、学部長・研究科長会議にて、募集を実施する学科・学群および専攻の公募要領が本学の教員編成の方針に見合っているか等を確認する。

⑤募集：教員の募集は公募によって行い、公募する期間は原則 1 ヶ月以上とする。公募は、学事課を通して、学内掲示、本学 WEB サイトへの掲示および研究者人材データベースへの登録が行われる。これらの方法以外に、当該学科・学群および専攻が独自に実施することもある。

⑥候補者選考：応募者の選考は、各機関に設置された採用候補者選考委員会が行い、複数の採用候補者を選定する。選考にあたっては、「芝浦工業大学専任教員人事規程」に定める教員資格の要件に照らして、書類審査及び面接により候補者を選考する。学長（学長室）が、採用候補者選考委員会から報告された採用候補者の適格性を判断した後、採用候補者選考委員会が採用候補者を決定する。

⑦選考結果報告：採用候補者が得られたのち、選考委員会の長は学長および教員人事委員会の大学教員委員に選考結果を報告する。学長（学長室）は、書類確認とともに面接（英語面接を含む）を実施し、最終的な判断を行う。

⑧任命：採用候補者が得られたのち、選考委員会の長は学長および教員人事委員会委員長の承認を経た後、採用候補者選考委員会の長は、採用候補者の資格について、それぞれの教授会または大

学院理工学研究科委員会の教員資格審査会議に必要書類を添えて諮る。学長は、各機関の教員資格審査会議で承認された採用候補者を理事長に推薦し、理事長がこれを任命する。

本学における教員の承認及び資格見直しについては「教員資格審査規程」で明確に規定している【資料 6-7】。規程では、①准教授又は教授への昇格審査、②教授、准教授及び講師の 5 年ごとの再審査の手続きについて明確に定めている。

＜教員昇格人事＞

①昇格申請：工学部は学群、システム理工学部、デザイン工学部及び建築学部は学科の発議による。

②昇格審査：申請を受けた学部長は「学部教員資格審査委員会」に対し申請教員の資格審査を付託する。学部長は資格審査委員長から報告を受け、審査合格者について昇格の可否を学部教授会資格審査会議に諮る。

審査不合格となった場合、本人および推薦した学群または学科の主任は学部長に異議を申し立てることができる。

③昇格手続：審査は各学部の教員資格審査委員会において行い、昇格が可とされた場合は教授会の承認を得る。学長は教授会において承認された当該教員の昇格の発令を理事長に対して依頼する。

本学では、専任教員については、その職位を教授、准教授、講師、助教、助手とし、その職位の機能要件を明確にして、教授、准教授、講師については、5 年ごとに再審査を行い、資格（職位）の見直しを行っている。＜専任教員の再審査＞

①再審査：再審査は前回審査時から 5 年目および入職時、昇格時から満 5 年に達する前の年度に実施する。再審査は各学部が別途定める内規および点検項目を基に、各学部教員資格審査委員会において行う。再審査の結果は学部長に報告され、学部長は再審査対象者全員に個別に通知する。再審査対象者はその結果に不服がある場合、学部長に再審査のやり直しを請求することができる。

②再審査による資格見直し：教員資格審査委員会の再審査結果が学部の定める基準に満たない者に対して、学部長は審査結果の詳細を当該教員に通知するとともに、改善計画書の提出を求めることができる。該当者は翌年度に再審査を受審しなければならない。その結果再び学部の定める基準に満たない場合は、教授は准教授へ、准教授は講師への資格変更について教授会資格審査会議において審議する。講師については資格変更が行われないが、学部長は改善計画書の履行を要請する。

③資格変更手続：資格審査は各学部の教員資格審査委員会において行い、資格の変更がある場合は教授会の承認を得る。学長は教授会において承認された当該教員の資格変更の発令を理事長に対して依頼する。

大学院理工学研究科における資格審査（再審査）は、基本的に学部と同様であり、理工学研究委員会資格審査委員会にて行い、変更がある場合は理工学研究委員会の承認を必要とする。

④ ファカルティ・ディベロップメント（F D）活動を組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上及び教員組織の改善・向上につなげているか。

評価の視点

- ・ ファカルティ・ディベロップメント（F D）活動の組織的な実施
- ・ 教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価とその結果の活用

本学では 1995 年に「FD 委員会」を設置し、教授法の改善と開発を目的に検討を始めた。現在は、2012 年 10 月に設置した教育イノベーション推進センターの FD・SD 部門によって、全学の FD 活動は組織的に実施している。同センターは、教員・職員が協働して教育の質保証及び不断の教育改善のための取り組みについて全学的方針を策定し、あらたな教育改革・改善活動等を推進すること、教育力の向上を目指して努力する個々の教職員、組織的に活動する FD・SD 活動推進の取り組みについて支援・協力すること、及び学生の学力向上のための学習支援等を行うことを目的として設置された機関である。同センターの FD・SD 部門のミッションは、教職員および教学組織に対する FD・SD 支援である。2018 年度に開催予定の FD 関連の研修・ワークショップは、30 件を超えている【資料 6-8】。また 2016 年度に同センターは、理工学教育のモデル構築とその基本的な枠組みおよび教育手法を国内に浸透させる拠点として、文部科学大臣より「理工学教育共同利用拠点」（大学教職員の組織的な研修等の実施機関）の認定を受けた。約 3 年間の活動の後、2018 年度には継続申請し、2019 年 4 月から 5 年間の再認定を受けた【資料 1-17】。

教員の教育研究活動の評価は、「芝浦工業大学教員教育・研究等業績評価規程」に基づき、「教育・研究業績等評価制度」として 2010 年度から実施している【資料 6-9】。業績評価は、「教育活動」、「研究活動」、「大学運営・社会貢献活動」の 3 つのカテゴリーで実施される。全専任教員は、年度当初に、大学の方針および研究科、学部学科の教育目標を踏まえて各自の達成目標と活動計画を策定する。それを指定の教育・研究等評価シート（目標計画書）に記述し、所属の学部長、研究科長を経由して学長に提出する。年度末に記述した達成目標と活動計画に対する達成度と改善点を同シート（自己評価書）に記述し、同様に学長に提出する。学部長または研究科長は、各教員の教育・研究等評価シートを総覧し、必要に応じて助言を行っている。学長は、全教員の教育・研究等評価シートを総覧し、翌年度の各学部教授会、研究科委員会（大学院）において総括を行なっている。

なお、本学では、2003 年度から、「教員業績情報システム」を導入し、専任教員の教育研究活動を一元化している。、上述の「専任教員の再審査」の基礎データにするとともに、大学評価や各種研究プロジェクトへの申請等を速やかにできるようにしている。

⑤ 教員組織の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点

- 適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価
- 点検・評価結果に基づく改善・向上

各学部・研究科では、毎年度自己点検評価を実施し、教員組織の適切性について点検・評価を行っている。また、大学としての自己点検・評価活動としてとりまとめた自己点検・評価報告書は、例年 2 月頃に開催される大学外部点検評価委員会において評価されている。

また、各教員は「教育・研究業績等評価制度」により、自己点検評価を行っているが、学長、及び学部長または研究科長は、各教員の教育・研究等評価シートを総覧し、例年総括を発信している。これらの結果に基づき、各学部では必要に応じて、学長室会議で教員組織の適切性について審議を行っている。

大学においては、例年の自己点検・評価結果、各学部からの提案をもとに、学長室会議、学部長・研究科長会議にて、教員組織の適切性について審議している。「学修成果の質保証へ向けた大学方針」のガイドラインに明示されている教員が担当する科目数にキャップを設ける施策は、点検・評価の結果、もたらされたものである。

〈2〉長所・特色

2016年度に、本学の教育イノベーション推進センターは、文部科学大臣より「理工学教育共同利用拠点」（大学教職員の組織的な研修等の実施機関）の認定を受けた。私立大学では2校目の認定であり、理工学教育に特化した教職員の組織的な研修等の実施機関認定は本学が初めてである。この認定は、本学のこれまでの組織的なFD活動が評価された結果であると認識している。

2013～15年度の3年間、文部科学省人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業（一般型）」では、学長のリーダーシップのもと、全学体制で、女性ネットワークの構築、規程整備等「(1)女性研究者の活躍・増員を促す環境整備」、研究支援員の配置をはじめとする「(2)出産・育児・介護等を抱える女性研究者への具体的な支援」、数値目標を設定した女性研究者の積極的な採用をはじめとする「(3)理工系分野を志向する女性研究者増員のための活動」に取り組んだ。この結果、常勤教員に占める女性割合12%（2013年度8.8%）、新規採用教員の女性割合30%以上の目標を達成し、女性教員が在籍する学科が当初の全17学科中9学科から13学科へ、科学研究費助成事業に採択された研究に占める女性を研究代表者とする研究の割合が2.5倍、金額では4倍にそれぞれ増加した。このような取り組みの結果、2013年度「女性研究者研究活動支援事業（一般型）」採択13機関のうち、本学は唯一S評価を獲得した。

学長（学長室）が発信した「学修成果の質保証へ向けた大学方針—単位の実質化の推進—」により、教員の授業担当負担の軽減が期待され、教育、研究、大学運営がバランスよく実行できるようになることが期待される。

2002年度までの教員採用は学科主体であったが、2003年度以降、学部長を中心とする採用に改められ、採用手続きも学部ごとに明確化され、透明性が高まった。さらに2017年度には、本学の目的・目標を達成するために必要な人材を戦略的に獲得するために、学長のリーダーシップのもと専任教員の任用においては、大学の方針と各学部・研究科の採用選考に齟齬が生じないよう採用選考プロセスの見直しを行い、大学と各学部・研究科の連携・情報共有を強化する仕組みを整えた。

全専任教員の「教育・研究業績等評価制度」の運用も8年目に入り、各教員が、「教育活動」、「研究活動」、「大学運営・社会貢献活動」を毎年見直し、教員として要求される3つの活動についてPDCAサイクルを回すシステムとして定着した。このサイクルが回ることにより、教員の教育活動、研究活動、社会貢献活動がさらに活性化することが期待される。

〈3〉問題点

本学は、近年、大学全体の教育目標の柱として、グローバル化への対応を重視しており、採用する教員においても、留学生の受け入れ、英語による講義、国際交流プログラムへの積極的な関わりなど、グローバル化に対応できる資質と能力が要求される。またスーパーグローバル大学としての

目標を達成するためにも外国人教員、もしくはグローバル対応が可能な教員の任用が必要である。そのため、2017年6月に学長より「外国人教員の戦略的採用の基本方針」が発表され、外国人教員を教員人員枠外で採用する等の詳細な方針が出された。これにより、外国人教員の採用が進められ、2013年度には7名であった外国籍の教員は、2018年時点で25名になり、全専任教員に占める割合は7.5%となっている。

近年、グローバル化に関する業務などが増大したことにより、教員の負担が増えている。これに対応するため、「学修成果の質保証へ向けた大学方針」に基づき、教員が教育、研究、大学運営をバランスよく実行できることを可能にする環境を整える必要がある。

〈4〉全体のまとめ

本学は、建学の理念である「社会に学び、社会に貢献する技術者の育成」、長期的視野に基づき再定義した「世界に学び、世界に貢献するグローバル理工学人材の育成」というミッションに貢献できる人材を大学として求める人材像としている。教員組織の編成については、建学の精神、求める人材像、編成の方針に基づき、適切に教員組織を編制している。また、ミッションを達成するために必要なダイバーシティにも配慮した方針を発表し、制度を整え、これを達成すべく制度を運用している。これらの方針は、全学で共有・認識され、特に理工系分野を志向する女性研究者増員のための活動については、めざましい成果を挙げている。また、FD活動についても専門の部署による学内でのFD活動のみに留まらず、理工系大学のモデルとなるよう先進的な取り組みを行い、その基本的な枠組みおよび教育手法を他大学に浸透させる「理工学教育協働利用拠点」に文部科学大臣より認定されており、本学のFD活動の活発な推進は学内外に認知されている。

第7章 学生支援

〈1〉現状説明

- ① 学生が学習に専念し、安定した学生生活を送ることができるよう、学生支援に関する大学としての方針を明示しているか。

評価の視点

- 大学の理念・目的、入学者の傾向等を踏まえた学生支援に関する大学としての方針の適切な明示

本学は、学生支援に関する方針を以下のとおり定め、大学ホームページにおいて公開している【資料 6-1】。

学生支援に関する方針

芝浦工業大学では、建学の精神「社会に学び社会に貢献する技術者の育成」に基づいた教育を行うために学生支援について次のような方針を定める。

修学支援の方針

1. 大学での学修を学生自身で計画し、円滑に学修を始めることができるよう入学時教育を行う。特に、①入学後半年間の学生支援を学科教員で行うシステムの適宜見直しを行い、②入学時学力測定による学力把握、共有および講義への活用により理解度の向上を図る。
2. 単位の実質化により学修の動機づけを明確化することで、卒業までの履修計画支援を行う。
3. 学籍異動、成績の状況を把握し、学生がよりよい選択をできるよう、クラス担任、学生課員、カウンセラーによる集団支援を行う。
4. 障害のある学生が円滑に学業を修めることができるよう、クラス担任、学生課員、学生・教職員健康相談室（カウンセラー）および関係課員による集団支援を行う。
5. 留学生が円滑に学業を修める、あるいは研究を進めることができるよう、クラス担任、指導教員、学生課員、カウンセラーによる集団支援を行う。

生活支援の方針

1. 学生の心身の健康状態を維持、増進するための体制を維持・充実させる。
2. 学生個々人の成長、学生生活の充実のため、課外活動への支援を維持・促進する。
3. 学生が経済的に安心して学業を続けることができるよう学内の経済支援を充実させる。またそのための情報を学生に常に提供する。

キャリア支援の方針

1. 入学時から学生一人ひとりの仕事観を育成するために、ロールモデルの提示等による就職意識付け支援を行う。
2. 学生が将来の展望を抱くことができるよう、在学中に正課内・外のキャリア支援を充実させる。

- ② 学生支援に関する大学としての方針に基づき、学生支援の体制は整備されているか。また、学生支援は適切に行われているか。

評価の視点

- 学生支援体制の適切な整備
- 学生の修学に関する適切な支援の実施
- 学生の能力に応じた補習教育、補充教育
- 正課外教育
- 留学生等の多様な学生に対する修学支援
- 障害のある学生に対する修学支援
- 成績不振の学生の状況把握と指導
- 留年者及び休学者の状況把握と対応
- 退学希望者の状況把握と対応
- 奨学金その他の経済的支援の整備
- 学生の生活に関する適切な支援の実施
- 学生の相談に応じる体制の整備
- ハラスメント（アカデミック、セクシュアル、モラル等）防止のための体制の整備
- 学生の心身の健康、保健衛生及び安全への配慮
- 学生の進路に関する適切な支援の実施
- 学生のキャリア支援を行うための体制（キャリアセンターの設置等）の整備
- 進路選択に関わる支援やガイダンスの実施
- 学生の正課外活動（部活動等）を充実させるための支援の実施
- その他、学生の要望に対応した学生支援の適切な実施

学生支援体制の適切な整備

本学ではキャンパスごとに「学生課」を設置し、学生課が修学支援、課外活動支援など、就職・進路支援を除くすべての学生生活支援サービスをワンストップで提供する体制（方針）としている【資料 7-1 http://www.shibaura-it.ac.jp/student/basic_information/brochure.html】。また、就職・進路支援についてはすべてのキャンパスに「キャリアサポート課」を設置し、就職および進路支援に関するあらゆるサービスを提供している【資料 7-2】。この学生支援に係るふたつの課には、それぞれ学部・部署横断（全学的）組織である「学生センター」、「キャリアサポートセンター」を教職協働体制にて並列に設置しているほか、各学科にはクラス担任および就職担当教員を配置し、相互の連携の中で学生が満足度の高い学生生活を送れるようきめの細かい支援策の立案・実施を展開している【資料 7-3 http://www.shibaura-it.ac.jp/career_support/application/career_support_section.html】。

学生の修学に関する適切な支援の実施

学生の能力に応じた補習教育、補充教育

全ての分野の基礎であり、初年次教育の重要な位置を占める数学、英語、物理・化学については、ほとんどの学部でプレイスメントテストを実施し、基礎能力を測っている（学部ごとに実施する科

目は異なる)。そのテストの結果を基に、クラス分けを行い、習熟度の高い学生に対しては補充科目を別途用意するなど、きめ細やかな体制を整えている。

その他、全学横断組織である教育イノベーション推進センターの教育・学修支援部門の中に各学部別の「学習サポート室」を設置し、数学、物理、化学、英語の各科目について専門の講師および大学院生が問題の解き方や学習方法などについて個別指導を行なっている【資料 7-4 <http://www.shibaura-it.ac.jp/education/organization/support/summary.html>】。

正課外活動

現在大宮キャンパスを中心として正課外活動が行われている。学生課・学事課を主な窓口として、日々の活動場所の確保や道具の貸出など協力体制を取っている。

正課・正課外活動に関わらず、学生の要望を聞き、大学運営に反映する場としては「学生自治会と大学教職員の話し合い」を年に1回設けて事務職員だけでなく学長室や各学部長室・学生センター一員の同席の下、議論を行っている。

課外活動のいっそうの支援のために、教職員から構成される「学生センター」が組織されている。団体の結成や施設の運用、活動環境改善の要望に対して議論し支援している。顕著な功績を挙げた学生団体または個人に対しては、「エスアイテック課外活動活性化補助金」が与えられるが、対象者の選定などを行い、学生のモチベーションアップにつなげる活動が行われている。

各学部につくられていた学生自治団体も2017年度から4学部統一の「学生自治会」として統合した。学部間の調整を行う上では各学部に所属する学生センター員が協力した。

留学生等多様な学生に対する修学支援

多様な学生に対する修学支援は、学生課が主に支援を行っている。各キャンパスには留学生担当があり、日本で生活を始める上での支援（アパート等さまざまな契約の立ち会いなど）から授業履修までアドバイスをを行っている。

留学の形態も多様になり、受入留学生数も増えてきているため、留学生と日本人学生の交流の拠点として設置したグローバルラーニングコモンズの職員と協力しながらサポート業務を行っている。短期留学生受け入れには主に国際部が教員と打ち合わせを行うが、科目等履修など、従来の教務事務に関わる場所では学生課が手続を行う。

障害のある学生に対する修学支援

基本的に、受験時および入学後に支援要請のあった学生を対象に組織的に支援している。身体的・精神的な障害を持っている学生から授業時の配慮を求められた場合は、学生・教職員健康相談室と情報共有の上、配慮を求めるシートを作成し担当教員・学科主任・クラス担任に連絡している。また、肢体不自由などにより授業間の移動時間の確保が難しいと判断した場合は積極的に授業教室の変更などを行い、対象学生の負担を減らすなどしている。

その他組織的に支援している措置としては、聴覚障害を持つ学生に対するノートテイク（またはPCテイク）が挙げられる。学生課が主管し、原則として当該学生の受入れ学科の上級生（大学院生含む）に協力を呼びかけ、「ノートテイク講座」（学内で実施）の受講を経てノートテイクとして依頼している（1コマあたり2,500円の謝金）。ここ2年ほど対象者がいないために活動していないが、ノウハウは残している。

また、近來の音声認識技術の向上とスマートフォンの普及を受けて、2017 年 11 月より、スマートフォンによる情報保障の環境を整備した。「UD トーク」は、スマートフォンで利用可能な音声認識・多言語翻訳アプリであり、音声で文字としてスマートフォン上で表示される。そのため、

- ・ ノートテイカーの割当てに合わない場合等の聴覚障害学生に対する支援
- ・ ゼミ等でのディスカッションにおけるコミュニケーション支援
- ・ 話す言葉よりも文字のほうが理解しやすい学生の支援
- ・ 日本語の聞き取りが苦手な留学生の支援

等、幅広い支援が可能である。

成績不振の学生の状況把握と指導

各学部とも成績不振を抽出する基準を設けており、前期、後期の成績が出た段階で成績不振学生の保証人宛に通知を行っている。学科へは成績不振者のほか、履修未登録者および履修後の出席状況が芳しくない学生についての情報提供をしている。学生の保証人も把握していない場合もあり、学科の学年担任が対応する他、学生課も教員と連携し、学生や保証人へ指導や連絡を行なっている。

留年者および休・退学者の状況把握

本学ではすべての学部において、留年、休学、退学を希望する学生は、所属校舎の学生課に申し出て所定の書類の交付を受け、その後クラス担任との面談を受けることとしている。面談においては保証人を含めたところでの当該申し出の意思確認、申し出理由の妥当性の判断および必要に応じて説得、学修指導、生活指導などを行ない、当該申し出を可または否として所見つきの結果を関係する教職員が把握できるシステムとしている。書類も出さず、学業継続意思の有無を表明しない学生もわずかながらいるため、履修登録や出席状態から早期発見に努めている。

奨学金その他の経済的支援の整備

本学では早くから学生が経済的に安心して学業が続けられることを目的とした「学生総合保障制度（SAFE システム）」を整備している。これは 2 種類の保険（損害賠償保険と正課・課外における災害傷害保険）と 7 種類の学内貸与奨学金および 7 種類の学内給付奨学金から構成され、学生生活における学費、生活費、留学费、資格取得費および医療費など多方面における経済支援に対応している。なお、奨学金については、これらの学内制度のほか、日本学生支援機構奨学金や地方自治体の奨学金制度など外部の奨学金制度も多数採用している【資料 7-1 p-30-36 http://www.shibaura-it.ac.jp/student/basic_information/brochure.html】、【大学基礎データ表 7】。

学生の生活に関する適切な支援の実施

学生の相談に応じる体制の整備

健康相談室では、室長 1、カウンセラー 7 名、事務職員 2 名、精神科医 2 名で対応している【資料 7-5】。カウンセラーの内 1 名（週 3 日）は海外でのカウンセリング経験を有しており、留学生対応もできるようになった。本年からカウンセラーによるインテークカンファレンス（インテークした内容を開示できる範囲で学内関係者と共有する会議）を毎週実施し、学生の情報共有と各ケースの対応についてコンセンサスを取っている。

また、修学に関するケースは学科担任と、就職に関するケースはキャリアサポート課と積極的に

連携を取るようにしている。障害のある学生に対する修学支援として、UD トーク導入、教職員に対する障害者差別解消法に関する講義を実施し、関係者の理解を深める取り組みを行っている。また、2014 年度より臨床心理士と臨床発達心理士が行う発達支援により、障害を持った学生のアルバイトを含む社会的活動が可能になった事例や、障害者枠ではなく一般枠での内定が取れたという事例（成果）も出ている。

保健室は、看護師 5 名、産業医 3 名で対応している。各校舎の看護師は、学生・教職員の心身の健康をより安定したサポートを行っており、学生・教職員の健康診断を始めとした年間を通じた健康管理と学研災の諸手続き等の通常業務、そして健康相談室便りの発行等を通じた健康に関する情報発信を定期的に行っている。また、総務課と連携し学生特殊健診を実施、学生が自己の健康管理を卒業後も引き続き意識する習慣を会得出来る様に促している。学事課と連携した AED 講習会のサポート、学園祭では模擬店を出店する学生に対する食中毒を防ぐ為の講習会のサポートを行っている。現在、学生課、大学院・MOT 事務課と連携し、感染症に対する登校許可証明書及び診断書の代用として通院証明書の運用に向けた取り組みを行っている。

本学では、ハラスメント防止に関し、ハラスメント防止規程を定めている【資料 7-7 http://www.shibaura-it.ac.jp/educational_foundation/compliance/harassment/rules.html】。また、ハラスメントに関する冊子を作成し、学内に配置している【資料 7-7】、【資料 7-8】。ハラスメントに関する相談については、電話、相談ポスト、E メールを通じて、学内のハラスメント相談員に相談することができる体制を整えている。【資料 7-9 http://www.shibaura-it.ac.jp/educational_foundation/compliance/harassment/contact.html】。また、学外のハラスメント・ホットラインに電話、Web による相談できる体制も整えている【資料 7-11】。

学生の心身の健康、保健衛生及び安全への配慮

入学時に合理的配慮を要する学生に対する支援については、学生課、学科担任と連携し、面談を行っている。学業における必要な支援について確認し、保健室として必要な支援の提供を行っている。担当教員への配慮の周知、ノートテイクの配置、座席の指定、電動車いす充電の場所の提供などから、学生は安心して授業に参加できるようになった。

保健室では、学生定期健康診断、教職員健康診断を始めとした、学生・教職員の健康診断結果の管理及び保健指導を行っている。

健康相談室だよりを年 4 回発行しており、本学ホームページに掲載している【https://www.shibaura-it.ac.jp/student/campus_life/mental_and_health_support.html#dayori】。内容は、暑熱障害、インフルエンザなどその時期に応じた健康管理に関する情報と睡眠障害、生活習慣などに関する情報を発信している。

各校舎 1 名の産業医に担当を頂き、月 1 回健康相談日を設け、健康相談、産業医面談等を運営。安全衛生委員会出席に伴うサポート業務も併せて対応している。

学生の進路に関する適切な支援の実施

キャリア支援に関する組織体制の整備

本学では、豊洲、大宮、芝浦の各校舎それぞれに「キャリアサポート課」を設置、職員を配属し、進路に関わる相談をはじめあらゆるサービスを提供している。各校舎のキャリアサポート課には資格を持ったキャリアカウンセラーを配置し、適宜学生の進路に関する相談を受け付けている。また、

各種進路に関わる資料のほか、卒業生の活動報告書などを閲覧できるスペースを設け、より満足度の高い就職につなげられるように支援を行っている。

教員・職員の協働組織として「キャリアサポートセンター」を設置し、進路に関わる指導方針などの議論を行ってより一層の質の向上を図っている。更には各学科 2 名の「学科就職担当教員」を配置して、学科の事情に合わせたきめ細かい就職指導を行っている。これらキャリアサポート課、キャリアサポートセンター、各学科の三者の連携による指導・支援体制が本学の特徴となっている。

また、本学では、キャリアの視点での学修を助けるために、各授業科目のシラバスに、社会的・職業的自立力（知識活用力、対人基礎力、対自己基礎力、対課題基礎力）の育成に寄与する科目の明示しキャリア教育を行なっている【資料 1-8:一例工学部 p182-183】。

進路選択に係るガイダンス等

本学では、入学時から学生一人ひとりの仕事観を育成し、学びの指針となるよう支援している。入学時に全員が受ける適性検査により、将来に向けた目標設定と学生生活の充実を目指すことからスタートし、以降キャリアプランの形成や就職活動支援のための多様なサービスを提供している。このうち、進路選択に係る主なガイダンスと講座等の実施状況は資料のとおりである【資料 7-11】、【資料 7-12】 【資料 7-13】。

学生の正課外活動（部活動等）を充実させるための支援の実施

各キャンパスで課外活動（学生プロジェクトなども含む）の支援担当を置き、情報を一元化している。また大学施設の利用については上部団体と事前に調整して大学公認団体が最大限利用できるように努めている。2017 年 3 月には大宮キャンパス内に総合グラウンドが完成し、練習環境が大きく改善している一方、団体間との利用調整がいっそう重要となっており、職員が関与している。

学生団体の振興のために、団体の新入部員勧誘会の場所を用意し、また、4 月のオリエンテーションスケジュールの中に組み込むなど全学的に協力している。

成績が顕著な学生団体および学生個人に対しては「エスアイテック課外活動活性化補助金」が与えられ、対象者の選定などを行っている。また対象者を大宮祭において表彰式で表彰するなど、他の学生にも制度をアピールし、活性化を図っている。

その他、学生の要望に対応した学生支援の適切な実施

学生団体は年に一度、学生大会を実施している。2017 年度からは 4 学部が合同した「学生自治会」となり一同に行われた。学生大会の場で、自治会費等、学生の課外活動に必要な会費が決定され、大学が新入生および在学生から代理徴収するという協力体制をとっている。学生大会も学年暦に組み込まれ、開催を保証している。

学生自治会や体育会・文化会といった上部団体とは、毎年教職員との話し合いが設けられている。彼らは学生からあらかじめアンケートを採取し、それを元に意見交換や要望を大学に出している。かつて議題として出された大宮キャンパス大階段下の水はけ改良工事などが完了するなど、予算化して実行されたものもある。大学情報を Gmail で提供してほしい、あるいはより快適な学修環境整備のための教室空調等、予算がかからずとも実行された事柄もあり、大変有意義な会となっている。

授業履修についても前向きな提案が見られ、授業収録を増やして欲しい、あるいは TOEIC スコ

アの向上のためのカリキュラムの要望等もあり、今後の継続検討事項となっている。

③ 学生支援の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点

- 適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価
- 点検・評価結果に基づく改善・向上

本学は、創立 100 周年を迎える 2027 年にアジア工科系大学トップ 10 に入るという目標を設定し、「理工学教育日本一」「知と地の創造拠点」「グローバル理工学教育モデル校」「ダイバーシティ推進先進校」「教職協働トップランナー」の 5 つの取り組みを推進していくことを掲げている。これを学長が、「Centennial SIT Action」として宣言し、この実現のために、各部局は年度初めに行動目標を設定している。学生センター、キャリアサポートセンター、学生教職員健康相談室においても、年度初めに行動目標を設定し、期首にはその行動目標を大学会議で報告・共有、期中には経営教学審議会（もしくは、大学会議）にて中間報告、期末にはその達成度を大学会議で報告することにより、点検・評価を実施している【資料 1-11】、【資料 1-12】。

2017 年 3 月には、大宮キャンパスに総合グラウンドが完成した。正課での使用の他、課外活動活性化の大きな鍵となるので、完成までの間に学生センターを中心として、体育会をはじめとした学生団体から意見を収集し、大学と学生双方にとってより納得のいく施設設計が行われた。完成後もより円滑な運営のために、大学教職員と学生団体代表者から構成される運動施設運営委員会が月 1 回のペースで行われており、意見交換と学生からの要望の吸い上げは絶えず行われている。

2017 年度に建築学部が開設したことを受けて、大学教職員の働きかけによって学部毎に運営されていた学生自治団体が「芝浦工業大学学生自治会」として統合され、全学部の学生の代表となった。学生自治会からの要望はさまざま出されるものの、案件が大宮キャンパスのことに偏りが生じていることが課題として挙げられる。豊洲および芝浦での課外活動活発化のためいっそうの働きかけが必要とされる。

大宮キャンパスと豊洲キャンパスにグローバルラーニングコモンズを設置し、①留学生との交流の場として②留学を目指す学生の準備教育③英語をはじめとしたコミュニケーション能力の向上に貢献している。具体的には留学生と日本人学生がグローバル PBL や国際ワークショップなどを実施し、多文化・異文化の拠点として学生同士が自由に利用する場を提供している。本学はスーパーグローバル大学創成支援事業採択を契機にグローバル化を加速させるべく、留学生の受入と日本人学生の海外への送出し数を増やすことに注力している。その目的を達成するための仕組みとして留学生と日本人学生が自由に交流できる場として 2013 年の国際学生寮開設に続き、学内に設置した。現在は専任職員や GSS（グローバルスチューデントスタッフ）を配し交流のサポートを行っている。

〈2〉長所・特色

本学では、学生のメンタルヘルスのケアに力を入れている。健康相談室では、新入学生全員に対して前期に困り具合に関するセルフチェックを実施している。この調査は、学習障害傾向、ADHD

傾向、自閉傾向、うつ傾向を主観的に回答する質問紙で実施している。困り具合の高い学生について、面談候補者として各学科へフィードバックを実施している。必要に応じてカウンセラー、学科担任と連携し面談の後、合理的配慮等積極的な支援がなされている。毎年 40 件程度の早期対応を実現する等の成果がでている。また、全学部 1 年生、希望学科 3 年生、大学院 1 年生に向けて心の健康について講義を実施している。1 年生には、ドラッグ、睡眠、発達障害、うつ、統合失調症など幅広く解説し、注意喚起、早期の気づきを促している。3 年生、大学院 1 年生は卒業研究、就活におけるストレスが原因の身体症状、対応について解説し、予防と早期対応を促すようにしている。

キャリアサポート課、キャリアサポートセンターおよび各学科の有機的な連携に加えて、近年は OB 組織である校友会の全面的な協力を得て、学部・大学院とも「就職に強い大学」として毎年高い就職率となっている（2018 年 3 月の卒業・修了生の就職率は 97.7%）。

校友会による情報提供や就職試験の機会提供などの支援により、就職意欲があっても内定をもらえない学生数が減少している。今後さらに連携を強化し、就職率 100% に近づける。

〈3〉問題点

毎年実施している「教育評価アンケート」において、本学の就職・キャリア支援への充実度について学部生・大学院生とも半数以上が「満足」と回答しているが、学部生の 8.74%、大学院生の 7.55% が不十分、もしくはやや不十分と回答している。今後学生の満足度を向上させるための施策（キャリアサポート課など支援組織の存在と機能の周知・利用の促進等）を講じるため関係部署で検討を始めている。

留学生の受け入れ業務に対しては従来豊洲キャンパスにおいては国際部が中心に、大宮・芝浦キャンパスにおいては学生課が中心となっていて行ってきた。グローバル化の急速な推進のため、現在では豊洲・大宮両キャンパスにグローバルラーニングコモンズが設置され、留学生サポートの体制が拡大している。今後は留学生支援に関わる部署間で組織的に連携を強化することが求められる。

就職に関する状況が景況により好転しても、例年一定数就職が困難な学生が存在する。なるべく早期に進路を決定できるように低学年時からの就業意識の向上に寄与できるプログラムが必要であり、その構築に努める。

〈4〉全体のまとめ

本学は、創立当時から実学重視を教育理念とし、学生に対する教育研究活動を行ってきた。また、学生に選ばれる大学としてその満足度の向上に努めてきた。学生支援に関しても教職員が一丸となって学生に向き合い、組織的に集団支援することを推進してきた。

その精神は本章の冒頭に掲げた学生支援に関する方針で明確にしたが、その方針の共有化を今まで以上に進めることが急務と考えている。入学する学生の多様化に伴い、学生支援の方法も多様化しなくてはならない。具体的には、グローバル化の推進に伴い、外国人留学生の支援のために教職員のグローバル化も不可欠で、特に外国人留学生を直接サポートできる職員として語学堪能な職員を採用している。また、外国人教員は学長の戦略的人事により、学部学科の定員枠を超えて積極的に採用している。また、障害学生については、カウンセラーの面談結果を受け、そのフォローを教

職協働で取り組んでいる。必要なひと・もの・かねの再配置を可能な限り行い、学生に満足度の高い大学を目指し今後も推進する。

第8章 教育研究等環境

〈1〉現状説明

- ① 学生の学習や教員による教育研究活動に関して、環境や条件を整備するための方針を明示しているか。

評価の視点

- 大学の理念・目的、各学部・研究科の目的等を踏まえた教育研究等環境に関する方針の適切な明示

本学は、教育研究等環境に関する方針を以下のとおり定め、大学ホームページにおいて公開している【資料 6-1】。

芝浦工業大学は、本学の理念・目的の実現に向け、教育研究等環境の整備・管理運営について次のような方針を定める。

施設・設備の整備

学生の学修、及び教員の教育・研究活動を推進するために、十分な施設・設備を整備し、その維持・管理を行い、安全・衛生を確保する。

図書館の整備

1. 学生の主体的な学びを支援できる環境、学生個人が学修に専念できる環境を整備する。
2. 多様な学生のニーズに応えることができる学修環境の整備、学修のための資料提供を充実させる。

情報通信環境の整備

1. 学生の学修、及び教員の教育研究活動が円滑、かつ効果的に行えるよう情報通信環境の整備・管理を行う。
2. 学生・教員のニーズに応えることができる情報通信環境を整備する。

研究環境の整備

1. 教育研究支援を行う本学の諸制度「スチューデント・ジョブ制度」等を維持・向上させる。
2. 教員が、教育、研究、大学運営をバランスよく実行できるエフォート管理を実現できる環境を整備する。

研究倫理遵守体制の整備

公正な研究活動、公的研究費の適正な執行等に向けて、研究倫理に関わる指針・規則、教育体制を整備する。

本学では全学的な情報環境の整備、維持を行う機関として学術情報センターを付置している。同センターにおいては、基幹ネットワークの整備、学部・研究科における授業をはじめとする多目的に利用できる PC 教室の運用管理を行なっているほか、学生・教員が行なう学習、教育、研究を支援する情報システムの開発など図書館機能と並列に学術情報に関する分野を多方面から支援している。このほか教員の研究環境整備については、学長を議長とする「研究戦略会議」を組織し、本

学の基本研究戦略、研究推進に係る予算、施設設備、人員配置などについて審議するほか、本学の研究拠点として設置している「SIT 総合研究所」の運営方針や、中長期的な研究戦略である「SIT 研究ビジョン」を策定している。また、産学官連携を通じた企業との共同研究、公的研究費の獲得のための活動、地域産業に貢献するための地域連携活動等については、複合領域産学官民連携推進本部（本部長：学長）が方針策定・具体的活動の推進を担っている。

② 教育研究等環境に関する方針に基づき、必要な校地及び校舎を有し、かつ運動場等の教育研究活動に必要な施設及び設備を整備しているか。

評価の視点

- 施設、設備等の整備及び管理
- ネットワーク環境や情報通信技術（ICT）等機器、備品等の整備
- 施設、設備等の維持及び管理、安全及び衛生の確保
- バリアフリーへの対応や利用者の快適性に配慮したキャンパス環境整備
- 学生の自主的な学習を促進するための環境整備
- 教職員及び学生の情報倫理の確立に関する取り組み

施設、設備等の整備及び管理

- ネットワーク環境や情報通信技術（ICT）等機器、備品等の整備

各キャンパスは 10Gbps の高速ネットワークで相互接続されている他、キャンパス内各所に無線 LAN 設備が整備されており、学生及び教職員はキャンパスを意識せずにかつ、スマートフォンや携帯端末からも大学の情報環境を利用可能となっている。また大手町、札幌にあるデータセンター等を利用して接続回線の 2 重化及び重要データのバックアップを行っており、災害等のトラブル等にも対応可能な環境が構築されている【資料 8-1】。

各キャンパスには PC 教室が整備されており、全部で 1,800 台以上のパーソナルコンピュータが設置され、学内のネットワークに接続されている。これらの部屋の ICT 設備は 2016 年度、2017 年度に最新の機器に更新され、授業以外の時間は学部学科を問わず、学生に開放されている。

- 施設、設備等の維持及び管理、安全及び衛生の確保

各キャンパスで組織されている安全衛生委員会による学生の教育研究環境、教職員の労働環境の保全に加えて、様々な部署の職員による巡回を定期的を実施することで、多角的な視点から施設、設備の不具合や安全状況の点検を実施し是正を図っている。また、各建物では学生証及び教職員証による入館管理を行い不審者の侵入を防ぐとともに、監視カメラや夜間照明を整備して、万が一の事件事故等にも備えている。

- バリアフリーへの対応や利用者の快適性に配慮したキャンパス環境整備

全ての建物が車椅子でアクセスが可能となっており、多目的トイレおよび車椅子用駐車場も完備している。一般のトイレについても、洗浄便座や自動水栓を標準装備するなど利用者の快適性に配慮したものとなっている。

- ・ 学生の自主的な学習を促進するための環境整備

2016 年から 2017 年にかけて大宮キャンパスと豊洲キャンパスにそれぞれ学生同士の異文化交流・ダイバーシティを目的に、多機能な設備を有するグローバルラーニングコモンズが整備された。グローバルラーニングコモンズには留学生と日本人学生スタッフが常駐して、各種留学プログラムの相談や英会話練習、各種イベント等が実施されており、学生たちが気軽に利用できる、身近な国際交流の場となっている。

また豊洲キャンパスには、建築学部設立にあわせてアーキテクチャプラザが新築され、製図室として授業で利用されるほか、授業利用以外の時間は、課題作成や自習に利用するなど自主的な学習を促進するための目的に利用されている。

教職員及び学生の情報倫理の確立に関する取り組み

全学的なソーシャルメディアポリシーを整備公開し、本学のポリシーを明らかにするとともに、学生及び教職員が自宅等のインターネット環境からでも学習可能な、自主学習用 e-ラーニングコンテンツをもちいて、情報モラル向上に努めている【資料 8-2 http://www.shibaura-it.ac.jp/educational_foundation/compliance/social_media_policy/index.html】。

- ③ 図書館、学術情報サービスを提供するための体制を備えているか。また、それらは適切に機能しているか。

評価の視点

- ・ 図書資料の整備と図書利用環境の整備
- ・ 図書、学術雑誌、電子情報等の学術情報資料の整備
- ・ 国立情報学研究所が提供する学術コンテンツや他図書館とのネットワークの整備
- ・ 学術情報へのアクセスに関する対応
- ・ 学生の学習に配慮した図書館利用環境（座席数、開館時間等）の整備
- ・ 図書館、学術情報サービスを提供するための専門的な知識を有する者の配置

図書資料の整備と図書利用環境の整備

- ・ 図書、学術雑誌、電子情報等の学術情報資料の整備

2017 年度の蔵書数は、図書 230,428 冊、学術雑誌 719 誌（和雑誌 678・洋雑誌 41）、電子ジャーナル 4,789 誌（国内 105・海外 4,684）、データベース 16 種類（国内 11・海外 5）、電子書籍 16,063 タイトル（洋 14,488・和 1,575）である【資料 8-3】 【資料 8-4】 【資料 8-5】。

また、就職活動支援のため、就職関連資料 1,430 冊を購入した他、キャリアサポート課主催の就職活動関連講座にて関連図書の案内資料を配布したり、企業データベースガイダンスを同課と共催したりするなど、他部署と協力した広報活動を実施した結果、就職関連データベースの利用実績は、前年度比 147.3%とアップした【資料 8-6】 【資料 8-7】。

- ・ 国立情報学研究所が提供する学術コンテンツや他図書館とのネットワークの整備

他大学の文献複写および資料貸借サービス（2014 年 1 月以降無料化を実施）の 2017 年度の利用件数は 2,220 件（前年度比 126.2%）と増加傾向にある【資料 8-8】。

2015 年 5 月から利用開始した「図書館向けデジタル化資料送信サービス」では、国立国会図書館

所蔵のデジタル資料約 200 万点が利用できるようになり、研究支援体制の強化に繋がった。本サービスの 2017 年度の利用件数は 56 件（前年度比 93.3%）であり、着実に浸透している【資料 8-9】。また、2014 年からは国立情報学研究所学術機関リポジトリにて博士論文（本文）の公開を開始し、学生の研究成果の発信も行っている【資料 8-10】。

- ・ 学術情報へのアクセスに関する対応

2017 年度はデータベースを利用した講習会・ガイダンスを年間 106 回実施した【資料 8-11】。主要電子ジャーナルのダウンロード数は 213,325 件（前年度比 116.3%）、主要データベースの検索利用累計は 220,953 件（前年度比 113.0%）と増加している【資料 8-12】。また、2013 年から 2017 年の 5 年間における英語論文の主要データベースへのアクセスが約 1.6 倍と増加している。留学生が増加したことにより、英語論文のニーズが増えたことに起因すると分析している【資料 8-13】。電子資料は、研究室や自宅から 24 時間アクセスできるという利便性から、学生や教員の学習・研究に欠かせないものとなっているが、更なる利用促進に向けた積極的な情報発信や各種講習会・ガイダンスの実施、利用状況等による契約内容の見直しを進めると共に、電子書籍の購入にも注力した。また、図書館満足度調査の結果を基に、閲覧できるタイトル追加等の対応も行っている。

- ・ 学生の学習に配慮した図書館利用環境（座席数、開館時間等）の整備

豊洲・大宮・芝浦の各キャンパスに設置されている 3 図書館の専有面積は 3,372 m²、座席数 770 席である。2017 年度の入館者数は 353,143 名（前年度比 99.7%）、貸出冊数は 144,092 冊（前年度比 100.9%）とほぼ前年並みであった。

試験期間の 7 月と 1 月には通常は閉館する日曜日を開館した他、2015 年 4 月より開館時間を 30 分繰り上げ、利用時間の拡充を図っている【資料 8-14】。その他、2017 年 3 月にグループ学習室 2 室を豊洲図書館に新設し、学生同士のグループ学習等、図書館利用形態の需要の変化にも随時対応している【資料 8-15】。

- ・ 図書館、学術情報サービスを提供するための専門的な知識を有する者の配置

専任職員 2 名、委託スタッフ 23 名を配置。全スタッフのうち 20 名が司書資格保有者である【資料 8-16】。また、スーパーグローバル大学創成支援事業（SGU）採択による留学生の増加に合わせ、TOEIC600 点以上保持者、留学経験者等によるカウンターでの英語対応も実施している。その他、大学図書館コンソーシアム連合主催の電子資料契約実務研修会や、文化庁の図書館等職員著作権実務講習会等を適宜受講し、専門知識の維持や最新情報の取得にも努めている。

④ 教育研究活動を支援する環境や条件を適切に整備し、教育研究活動の促進を図っているか。

評価の視点

- ・ 研究活動を促進させるための条件の整備
- ・ 大学としての研究に対する基本的な考えの明示
- ・ 研究費の適切な支給
- ・ 外部資金獲得のための支援

- 研究室の整備、研究時間の確保、研究専念期間の保障等
- ティーチング・アシスタント（TA）、リサーチ・アシスタント（RA）等の教育研究活動を支援する体制

研究活動を促進させるための条件の整備

- 大学としての研究に対する基本的な考えの明示

大学において教育と研究は表裏一体であり、良い教育には良い研究が必要であり、その逆も然り、というのが研究に対する大学の基本的なスタンスである。Centennial SIT Action では5つの目標のうち、「2. 知と地の創造拠点」を研究推進項目とし、その具現化を目指している。これは、先端的・世界的な研究と地域に根ざした研究を両輪として、大学全体の研究力の底上げと特徴的な研究分野の育成を実践していこうとするものである。

- 研究費の適切な支給

研究活動の原資である研究費については、外部資金を獲得することを推奨し、学内研究資金については、それを支援・準備するためのものと位置づけている。学内研究資金は、大きく①研究者に広く配分し学内研究の底上げを図るもの、②大学のブランド力を高めるような特徴的な研究分野を支援するもの、を助成メニューとして用意している。外部資金を獲得する意欲のある者を支援するという前提のもと、原則として、科学研究費補助金に申請していることを学内研究資金応募の条件としている。学内研究資金の予算規模は、年総額約1億円程度である。これらの配分は、SIT 総合研究所にて実施案を策定し、研究戦略会議で決定している。このほかの教育研究費については、各学部・研究科とも原則として学生数および教員数にそれぞれ規定の単価を乗じて総額を算出し、当該学科等に配分する方式を取っている。大学として個々の教員に予算配分をしているのではなく、学科等の単位で配分しているため、学科等の運営方針に沿った柔軟な予算執行ができる仕組みとなっている。

- 外部資金獲得のための支援

外部資金は、主に①科学研究費補助金、②国プロ（JST、NEDO、経済産業省、AMED など）、③企業との共同研究等を獲得している。2017年度の獲得実績は、①～③の総額で約7.3億円（間接経費等含む）となっている【資料8-17】。

外部資金獲得支援の組織的な対応としては、複合領域産学官民連携推進本部と研究推進室が一体となって、主に次の4つの施策を実施している。

- ① 産学官連携コーディネーターによる、研究シーズのPR、自治体の産業支援や金融機関の顧客支援と協働した研究マッチングの実施
- ② URA による国プロ等の申請に向けた研究プロジェクトの組成支援、委託元（NEDO、JST 等）への情報収集・研究テーマの紹介、研究遂行におけるプロジェクトマネジメントの実施
- ③ 産学官連携コーディネーター（知財担当）による、特許等の権利化支援、ライセンス支援、特許を活用した外部資金獲得支援（国プロ申請等）等の実施
- ④ ベテラン研究者の添削・面談による研究計画調書作成支援の実施（科研費中心）

- ・ 研究室の整備、研究時間の確保、研究専念期間の保障等

研究室については、各学部・研究科とも専任教員は全員に対して、原則個室を貸与しているが、任期付き教員には共用の研究室を貸与している。また、研究専念時間は制度として設けておらず、個々の教員が授業や各種会議等との時間調整の中で、研究時間を確保している。

- ・ ティーチング・アシスタント (TA)、リサーチ・アシスタント (RA) 等の教育研究活動を支援する体制

本学では、学生が教育研究支援を行なう諸制度を「スチューデント・ジョブ制度」と総称して規程化し、その下に個別の職種・目的等を規定したルールを定めて運用している。主な教育研究支援制度（職種）は以下のとおり【資料 8-18】。

- ・ RA (リサーチ・アシスタント)
博士課程の大学院生が対象。教員の研究補助を行なう。
- ・ TA (ティーチング・アシスタント)
修士課程以上の大学院生が対象。主に学部の講義・実験等の補助を行なう。
- ・ SA (スチューデント・アシスタント)
学部生以上が対象。主に学部の授業実施のための庶務的補助を行なう。
- ・ LF (ラーニング・ファシリテーター)
修士課程以上の大学院生が対象。教育研究支援や院生目線での FD 活動を行なう。
- ・ SCOT (スチューデント・コンサルティング・オン・ティーチング)
学部生以上が対象。学部の授業を聴講し、当該教員に感想等をフィードバックする。【資料 8-19】。

⑤ 研究倫理を遵守するための必要な措置を講じ、適切に対応しているか。

評価の視点

- ・ 研究倫理、研究活動の不正防止に関する取り組み
- ・ 規程の整備
- ・ コンプライアンス教育及び研究倫理教育の定期的な実施
- ・ 研究倫理に関する学内審査機関の整備

研究倫理、研究活動の不正防止に関する取り組み

- ・ 規程の整備

研究倫理および関連事項については、以下の規程等を整備している。また、公的研究費の執行ルールを示した「競争的研究資金マニュアル」を整備している。これらの規程等やマニュアルは、年度毎に、PDCA サイクルの中で改善項目を研究活動不正防止委員会で検討し見直しをしている。「競争的研究資金マニュアル」は、冊子またはデータ配信により配布し全教職員に周知している他、本学ホームページにも掲載し学外への周知も行っている。

【競争的研究資金マニュアル（執行ルール）に掲載している規程類】

- ・ 芝浦工業大学教員倫理綱領【資料 8-20 http://www.shibaura-it.ac.jp/educational_foundation/compliance/ethics_staff.html】

- ・ 学校法人芝浦工業大学教職員行動規範【資料 8-21 http://www.shibaura-it.ac.jp/educational_foundation/compliance/conduct_staff.html】
- ・ 学校法人芝浦工業大学研究活動に係る不正防止に関する規程【資料 8-22 http://www.shibaura-it.ac.jp/educational_foundation/compliance/compliance_execution.html】
- ・ 研究者の研究活動に関する行動規範【資料 8-23 http://www.shibaura-it.ac.jp/educational_foundation/compliance/compliance_execution.html】
- ・ 公的研究費管理方針【資料 8-24 http://www.shibaura-it.ac.jp/educational_foundation/compliance/compliance_execution.html】
- ・ 芝浦工業大学生命工学研究倫理審査委員会規程【資料 8-25】

- ・ コンプライアンス教育及び研究倫理教育の定期的な実施

文部科学省の研究機関における「公的研究費の管理・監査のガイドライン（実施基準）」や「研究活動における不正行為への対応等に関するガイドライン」に対応し、次のとおり研究に関する各種教育活動を実施している。

- ・ コンプライアンス教育

年に1回、研究活動不正防止委員会主催による全教職員を対象とした公的研究費の執行ルール説明会を実施。公的資金を取り扱う心構えの再確認、全国の研究費執行の不正事案の共有、リスクアプローチ監査の観点の説明などを行っている。多くの教職員が参加できるようTV会議システムを活用し、かつ複数回実施している。説明会では、研究を誠実に遂行する旨の誓約書の提出をもって出席確認としており、欠席者に対しては録画データの提供も行っている。

- ・ 研究倫理教育

e-learningシステムであるCITI JAPANを全学的な研究倫理教育の柱として位置づけ、全教員、研究費を取り扱う職員、および公的研究費によるプロジェクトに参画する大学院生を受講対象としている。そのほか、2018年度はAPRIN（一般財団法人公正研究推進協会）より外部講師を招聘し研究倫理教育研修会を実施している。

- ・ 研究倫理に関する学内審査機関の整備

「研究活動不正防止委員会」を設置し、この委員会を不正防止計画推進および研究倫理に関する教育組織として位置づけ、上記に掲げた各種の研究倫理に関連する諸規程等の管理・運用を行なっているほか、研究活動および研究費について不正の疑義が発生した場合は、調査と審査を行なっている。また生命工学研究については、規程に基づき「生命工学研究倫理審査委員会」を組織しており、研究者は研究内容についての詳細を同委員会に申請書として提出し、同委員会の審査・承認を得た場合に当該研究を実施できることとしている。

⑥ 教育研究等環境の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点

- ・ 適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価

• 点検・評価結果に基づく改善・向上

将来に向けた大学の理念・目的を果たしていくために、法人全体の課題や現状の実施状況についての共通認識を持つために実施され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を通じて、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となっている。

また、研究推進・産学官連携部門の点検・評価は、主に以下の(1)、(2)の枠組みで行っている。その結果は大学全体での点検・評価の場である「大学会議」においても、部門横断型で共有され、部門の活動にフィードバックしている。

(1) 研究戦略会議

学内研究費による研究活動、共通機器センターをはじめとする研究施設・設備等の環境整備について、年度ごとに研究戦略会議にて活動報告が為され、次年度以降の予算配分や投資計画に反映させるようにしている。また、特徴的な研究分野を育成するために研究費を配分している3研究プロジェクト等については、SIT 総研点検・評価規程に基づき、研究活動の成果に対し外部有識者からの評価を受けている【資料 8-26】【資料 8-27】。これらの評価は研究戦略会議・複合領域産学官民連携推進本部管理運営委員会で報告され、産学官連携コーディネーター・URA の活動に活かされている。

(2) 複合領域産学官民連携推進本部管理運営委員会

外部資金の獲得目標に対する実績や地域連携における自治体・市民等の声が四半期ごとに実施される同委員会で報告される。特に 2016 年度時点においては、文部科学省「地（知）の拠点整備事業（大学 COC 事業）」の推進組織が同本部であることから、キャンパスが立地する自治体からフィードバックを受ける体制の構築に注力している。

〈2〉長所・特色

スーパーグローバル大学創成支援事業採択後、大学におけるグローバル化対応の環境が加速的に促進されている。

国際学生寮の新設やグローバルラーニングコモンズ等の設置により、留学生と日本人学生が身近で交流することが可能となったほか、アクティブラーニングスペースのイ・コ・バ（Innovative Collaboration Bench、大宮キャンパス）やピアスペースなどを設置し、学生が安心して談話や休憩ができるスペース（居場所）が拡大され、キャンパス・アメニティ形成の一助となっている【資料 8-28 <http://www.shibaura-it.ac.jp/news/2016/40160049.html>、<http://www.shibaura-it.ac.jp/news/2017/40170040.html>】。図書館における蔵書も、2017 年度は語学関連資料 941 冊・洋書 263 冊を増やしている【資料 8-29】。留学生ツアーの受入実績は、65 回（972 名）であった【資料 8-30】。学生スタッフによる英語での図書館利用案内「May I help you time」や TOEIC 勉強会の実施、学生向け広報媒体の WEB 版図書館ニュースレター「OH! MY LIB CAFE」（日本語・英語版）の発行等、グローバル化に向けたさまざまな取り組みを行った結果、語学関連資料・洋書の貸出数実績は前年度比 107.1%の増加となった【資料 8-31 <http://lib.shibaura-it.ac.jp/cafe/>、<http://lib.shibaura-it.ac.jp/cafe-en/>】。

その他、教職学協働の取り組みとして、図書館運営に学生を参画させ、その要望を蔵書に反映させる選書会を 2014 年度より実施し、2017 年度は 645 名が参加、1,116 冊（うち電子書籍 94 点）の資料が選ばれている【資料 8-32】

研究環境の整備については、2016 年 1 月に豊洲キャンパス・テクノプラザに共通機器センターを設置し、汎用性の高い観察・分析系機器を配置し、すべての学生・教員に開かれた教育研究環境を提供している。これは、高額・高性能な分析機器が個別研究室に配置されると、他の教員や学生が使用しにくく、研究活動の裾野が広がらない、という問題意識から実施した施策である。テクノプラザには、この他にもアクティブラーニングスペース、工房機能などの機能も付加し、ディスカッションや PBL 等が実施可能なフレキシブルな環境となっている【資料 8-33 <http://techno-plaza.shibaura-it.ac.jp/>】。

また、学生が大学の教育研究に参画し、教職学協働で大学の教育研究環境を作る取り組みとしてスチューデント・ジョブ制度を設けている。この制度における各職種においては、単に教育または研究支援ということにとどまらず、学生がそれぞれの業務を経験することにより、教育研究の一端を担うことの責任と自覚が醸成され、自身の人間的な成長につながっている。

〈3〉問題点

豊洲キャンパスに共通機器センターが整備されたが、創立 100 周年に向けた目標の実現には、これだけではまだ十分な教育研究環境とはいえない。今後さらに教育研究力を強化していくためには、本学が目指すべき工学教育や研究分野に合わせ、それに必要となる教育研究環境の整備を優先的に進めていく必要がある。

〈4〉全体のまとめ

PDCA サイクルによる業務推進が日常的に行われ、全教職員がそれぞれの機関や部門の取り組みをお互いに認識しながら将来の目標実現に向けた環境整備を行う体制となっており、本学は大学基準に照らして概ね良好な教育研究環境が構築されている。

第9章 社会連携・社会貢献

〈1〉現状説明

① 大学の教育研究成果を適切に社会に還元するための社会連携・社会貢献に関する方針を明示しているか。

評価の視点

- 大学の理念・目的、各学部・研究科の目的等を踏まえた社会貢献・社会連携に関する方針の適切な明示

本学は、社会連携/社会貢献に関する方針を以下のとおり定め、大学ホームページにおいて公開している【資料 6-1】。

1927年の創立以来、受け継がれてきた建学の精神「社会に学び、社会に貢献する技術者の育成」に基づき、本学の社会連携/社会貢献に関する方針を以下のとおり定める。

産学官民連携

学外の企業、自治体、市民組織、教育・研究機関、地域社会と連携する「教育・研究・イノベーションの三位一体推進」によって、大学が生み出す知識、技術等を社会に還元していくと共に、大学（教員・学生）と学外の組織・地域の双方にメリットのある活動を展開する。「ものづくり」を通じた学内・学外における人材育成を進めるとともに、その取り組みの中から生まれる新しい技術、アイデアを形にすることで、イノベーション創出を実現する。

地域社会との協働

地域と共にある大学として、3つのキャンパスを有することを活かして、教育、文化、産業、まちづくり等の分野において地域社会と協働することにより、大学と地域が共に価値を高め合う仕組みづくりと、持続可能で活力ある地域社会の実現を目指す。本学の知的・人的資源を活用して、自治体等と連携しつつ、市民に対する生涯学習の機会を拡大すると共に、地域との信頼関係づくりと連携活動を推進することで、地域社会の問題解決に貢献する。

国際社会への貢献

建学の精神「社会に学び、社会に貢献する技術者の育成」を、21世紀の現在「世界に学び、世界に貢献するグローバル理工学人材の育成」と再定義し、人材育成という観点から国際社会に貢献する。諸外国の大学・企業・政府と文化・経済・科学技術における連携を推進することで、国際的な相互理解と異文化交流を、学生、教職員、地域の市民や企業、自治体も含めて実現する。同時に、研究成果の国際的な発信と、国際的な共同研究を活性化させる。

以上のような方針を実現するために、既に設立し活動している複合領域産学官民連携推進本部（地域共創センターを含む）、SIT 総合研究所、地域連携・生涯学習センター、SGU 推進本部、において、定期的に点検・評価し、更なる改善・向上を図る

産学官民（市民）等との連携方針

本学では、企業における「ものづくりの現場」と「芝浦工業大学の研究」を組み合わせることで

新しい技術を創出し、企業の価値創造に貢献するとともに、イノベーションへの参画を目指している。また、大学教員が開発した新技術等の知的財産を社会のために有効に活用するため、2009 年より「複合領域産学官民連携推進本部」を発足させ、組織的対応に着手した。また、産学官民連携による「実践型人材育成」を目的とした共同研究の組成（学生が研究に参画）にも積極的に取り組むものとしている。企業と大学とのパートナーシップ体制を維持・発展させ、各々が有する資源を有機的に結び付けることで生み出す「価値創造」に貢献することが本学の大きな役割と認識している。

また、2013 年度以降は、文部科学省「地（知）の拠点整備事業（大学 COC 事業）」に採択されたことを契機に、キャンパス立地地域を中心に、当該地域の課題解決のため、地域住民と大学（教員・学生）が協働する体制も整備している。これは、地域と大学が一体となって、社会に有意な人材を育成していくことを大きな目標としている。

以上の方針を推進・具体化する組織として、教学組織として複合領域産学官民連携推進本部、事務組織として研究推進室を設置して教職協働の体制を整備している。

地域社会・国際社会への協力方針

地域社会に対しては、教育、文化、産業、まちづくり等の分野において協力することにより、相互発展と活力ある地域づくりを目指している。本学の知的・人的資源を活用した地域との連携を推進し、地域社会の課題を解決し、地域におけるイノベーションを創出する。また、国際社会に対しては創立者 有元史郎が唱えた、建学の精神「社会に学び、社会に貢献する技術者の育成」を、21 世紀の現在「世界に学び、世界に貢献する理工学人材の育成」と読み替え、人材育成目標として掲げている。近年は特に諸外国との相互理解と文化・経済・科学技術における連携が重要度を増していることから、相互に協力・連携してグローバルな視野と行動力のある人材育成を図り、もって将来を支える骨太の実践型グローバル人材を育成することを方針としている。

以上の方針を推進・具体化するため、地域連携・生涯学習センター、国際交流センター（それぞれ事務組織は、地域連携・生涯学習企画推進課および国際部）を設置している。また、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 (Global Technology Initiative) コンソーシアム」を主導し、産業界・政府関係機関・高等教育機関から参画する 180 機関とともに、イノベーションの創出、および人材の育成と輩出を目的とした諸活動を推進している【資料 9-1 <http://plus.shibaura-it.ac.jp/gti/>】。

- ② 社会連携・社会貢献に関する方針に基づき、社会連携・社会貢献に関する取り組みを実施しているか。また、教育研究成果を適切に社会に還元しているか。

評価の視点

- 学外組織との適切な連携体制
- 社会連携・社会貢献に関する活動による教育研究活動の推進
- 地域交流、国際交流事業への参加

学外組織との適切な連携体制

2009 年度の複合領域産学官民連携推進本部発足後、企業や自治体・地域等の連携体制構築に努めてきたが、2013 年度に文部科学省「地（知）の拠点整備事業（大学 COC 事業）」に採択されたこ

とを契機に、特に、地域との連携体制が強化された【資料 9-2 <http://plus.shibaura-it.ac.jp/coc/>】、【資料 1-16】。

主な連携協定締結組織、連携活動実績のある組織は、以下のとおり。

	連携協定	連携活動
自治体等	江東区、港区、埼玉県、さいたま市	大田区、墨田区、川崎市、南会津町、さいたま市産業創造財団
大学、研究機関等	東京都立産業技術研究センター	産業技術総合研究所、東京理科大学、東京電機大学、金沢大学
企業・金融機関等	東京東信用金庫、埼玉縣信用金庫、(株)IHI	三菱東京 UFJ 銀行、栄精機、高久産業

社会連携・社会貢献に関する活動による教育研究活動の推進

地域の中小企業からの技術相談や学生参画型の共同研究といった産業振興に関する貢献活動は、従来から推進していたが、2013 年度の文部科学省「地（知）の拠点整備事業（大学 COC 事業）」：「まちづくり」「ものづくり」を通じた人材育成推進事業に採択されたことを契機に、地域課題を学生が正課のカリキュラムを通して解決策を考えるなど、地域と大学が一体となって、地域振興・人材育成を行う体制づくりがはじまった。2016 年度時点においては、「産学連携・地域連携 PBL」といったアクティブ・ラーニングの手法の一形態として、大学のカリキュラムとして定着している。なお、2016 年度は 19 の地域課題解決プロジェクトを実施した。

これらの活動は、本学主催の「地域共創シンポジウム 大学とまちづくり・ものづくり」等のイベントによって、その成果を社会に発信し、将来への連携強化に繋げるよう工夫している。

以下に、①地域課題の解決を学生教育と同時に行う活動、②産学官民連携による産業振興、③学外組織との連携協力による教育研究の推進、といった社会連携・社会貢献活動の例を示す。

- 地域課題解決：産学連携・地域連携 PBL（テーマ）【資料 9-2】
 - ・ ロボット技術による見守り・健康支援等スマートタウン構築
 - ・ 内部河川・運河の活用とコミュニティ強化
 - ・ 機械系ものづくり産業地域との連携による技術イノベーション創出のための実践教育
 - ・ 地域課題解決思考を通じた土木技術アクティブ・ラーニング
 - ・ 地域密着型の技術系中小企業による新製品開発の支援
 - ・ まちづくりコラボレーション ～さいたまプロジェクト
- 産学官民連携による産業振興支援

技術相談

産学官連携コーディネーター・University Research Administrator (URA)（以下、コーディネーター・URA という）が常駐し、大企業から地域の中小企業まで幅広く、技術課題の解決に向けた相談に対応できる体制を整備している。秘密保持契約の締結後にニーズをヒアリングして、最適な研

研究者の紹介し、共同研究実施までのフォロー、権利取得・管理・活用までトータルサポートを行なっている。技術相談はすべて無料である。

企業との委託・共同研究

研究・契約内容に関して、コーディネーター・URA が事前に綿密な打ち合わせを行なって、意思の疎通を図り、企業との研究成果が最大限に引き出される研究体制を構築している。プロジェクト進行中は、進捗状況を定期的に報告し、最終的に成果報告書としてまとめている。研究活動には学生も参画することがあり、人材育成にも大きく貢献している。

知財活用・技術移転

企業との研究成果を特許化し、新製品開発や新規事業の立ち上げなどに向け、大学教員・コーディネーター・URA が支援する。また、大学との共同研究の成果の活用を目指すベンチャー企業の支援も行う。

● 学外組織との連携協力による教育研究の推進（代表例）

本学が現・㈱IHI 研究所跡地に、豊洲キャンパスを開設する旨を公表したことを契機として、産学連携に関する協議を開始し、2002 年 9 月に㈱IHI と産学連携協定を締結した。技術交流会の開催、共同研究、学生の長期研修（卒業研究、修士の研究、インターシップなど）、客員教授の招聘など多様な交流を通じて教育研究活動の活性化に貢献している。

このほか、地域連携・生涯学習センターにおいては、本学の教育・研究成果を地域社会に還元すること、学びの場を提供することを目的として、主に地域の一般の方を対象としたオープンテクノロジーカレッジ（教養講座）や子供向けのオープンテクノキッズを実施しているほか、ロボットセミナーを全国展開で実施している【資料 9-3 <http://extension-programs.shibaura-it.ac.jp/otc>】、【資料 9-4 <http://extension-programs.shibaura-it.ac.jp/rs>】。

地域交流・国際交流事業への積極的参加

本学ではキャンパスを設置している港区、江東区および埼玉県・さいたま市と交流協定を締結し、様々な交流を活発に展開している。地域との主な交流事業は以下のとおり。

- ・ こうとう産学交流会（江東区）
- ・ 江東区民まつり（江東区）
- ・ 水彩まつり（江東区）
- ・ 船カフェへの栈橋提供（江東区）
- ・ 産学公連携研究交流会（さいたま市）
- ・ 知（知）の拠点整備事業採択に伴う各域との連携プロジェクト事業

このほか、東京海洋大学、日本科学未来館、東京東信用金庫、埼玉縣信用金庫、港区等と連携した成果公開・交流イベントなどの事業に積極的に参画している。

また、国際交流事業については前項の「国際社会への協力方針」に基づき、以下に記す政府間のプログラム等に積極的に参画・展開し、発展途上国・中進国における人材育成・イノベーションの創出に貢献している。【資料 9-5 http://www.shibaura-it.ac.jp/global/sgu/receiving_program.html】。

マレーシアツイニングプログラム（1995 年～）

本学の受入れプログラムとして最も古く、マレーシア政府が円借款事業として開始。2011 年には円借款が終了したが、現在も「マレーシア日本高等教育事業（MJHEP）」として継続中【資料 9-6 <http://www.jucte.org/ja/outline/>】。

ブラジル政府 留学生派遣事業 国境なき科学（2013 年～2016 年）

ブラジル国内の大学の国際化および、ブラジルの大学生・研究者の学術交流を目的としたもの【資料 9-7 http://www.jasso.go.jp/ryugaku/study_j/scholarships/csf/index.html】。

ABE イニシアチブ：アフリカの大学院生を対象とした学位取得プログラム（2014 年～）

アフリカ諸国にて産業開発を担う優秀な若手人材を受入れ、原則英語による修士課程教育と、企業への見学およびインターンシップ実習を組み合わせたもの【資料 9-8 <https://www.jica.go.jp/africahiroba/business/detail/business03.html>】。

イノベティブ・アジア：アジアの大学院生を対象とした学位取得プログラム（2017 年～）

アジア諸国の高度産業人材の育成とイノベーションの促進を実現することを目的としたもの【資料 9-9】

- ③ 社会連携・社会貢献の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点

- 適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価
- 点検・評価結果に基づく改善・向上

1. 「Centennial SIT Action」

本学は、創立 100 周年を迎える 2027 年にアジア工科系大学トップ 10 に入るという目標を設定し、「理工学教育日本一」「知と地の創造拠点」「グローバル理工学教育モデル校」「ダイバーシティ推進先進校」「教職協働トップランナー」の 5 つの取り組みを推進していくことを掲げている。これを「Centennial SIT Action」として宣言し、これらの実現のために、各部局は年度初めに行動目標を設定している。社会貢献を推進する地域連携・生涯学習センターや国際交流センターにおいても、年度初めに行動目標を設定し、期首にはその行動目標を大学会議で報告・共有、期中には教学経営審議会（もしくは、大学会議）にて中間報告、期末には大学会議でその達成度を大学会議で報告することにより、点検・評価を実施している【資料 1-11】、【資料 1-12】。

2. 地域課題解決プロジェクト（COCPJ）参画学生の成長の見える化

大学 COC 事業は、地域と大学（教員・学生）が相互に協力して、地域の課題解決を通じて人材を育成することを目的のひとつとしている。毎年 1 回これに参画する学生に対して自己の成長についてどのように考えているかのアンケート調査を行い、その成長度合いを見える化の試みを実施している。

こうした取り組みの結果は、複合領域産学官民連携推進本部管理運営委員会に報告され、他の地域連携 PBL の活動に水平展開されている。また、文部科学省による同補助事業の中間評価審査においても活動成果として報告した。また、学会発表も行い、広く社会に発信している。

3. 国際交流事業

学内の各会議体（学部長・研究科長会議、学長室会議、SGU 推進本部会議、SGU 教学会議等）で事業の進捗につき報告を行い、意見や指摘事項を適宜取り組みに反映させるほか、大学点検評価の際には、外部評価委員による定期的な点検・評価を受けている。

4. 生涯学習事業

講座・イベント等の参加人数、アンケートを実施し、その結果に基づき生涯学習センター会議にてニーズと動向を検討することにより自己点検・評価を行い、学内の各会議体にて報告、意見をもらい役立てている。

〈2〉長所・特色

産学官連携活動において、地域金融機関が地元中小企業と大学との引き合わせ役を務めるケースが増えており、産学官連携と同様に大学と地域金融機関「学金連携」の重要性が注目され久しい。本学においては、「東京東信用金庫」および「埼玉縣信用金庫」と連携協定を締結し、多くの地元中小企業からの技術相談を受けている。また、近年ではメガバンクも中小企業支援に注力しており、本学は、三菱東京 UFJ 銀行と連携し、銀行が主催する顧客支援イベントに積極的に参画するなど、新たな金融機関との連携体制ができつつある。

2013 年度に文部科学省「地（知）の拠点整備事業（大学 COC 事業）」：「まちづくり」「ものづくり」を通じた人材育成推進事業（2013～2017 年度）に採択されたことにより、学内のカリキュラム改革も大いに進んだ。授業科目においては 2014 年度からシラバスに「地域志向ラベル」を導入（2016 年度は 243 科目）し、地域の課題を取り上げる科目を見える化にした。2015 年度には工学部の英語において一部の科目を地域志向の要素を取り入れた内容に変更、またデザイン工学部では、必修科目の講師に地元の行政担当者を招く仕組みを構築した。これらにより、全学生が一度は、授業科目において、地域課題の理解・解決に触れる機会を得る体制が整った。

また、2014 年に文部科学省の補助事業である「スーパーグローバル大学創成支援」に採択され、学生の語学力向上・海外派遣、留学生の拡大、外国人教員の拡大、授業の英語化など、全学を挙げて大学のグローバル化を推進するべく取り組んでいる。

本学の生涯学習事業の特色として、工科系単科大学ならではの講座展開とロボットセミナーの実施がある。ロボットセミナーは小中学生から大人までを対象とし、ロボットづくりからプログラミングまで、受講生のレベルに応じた様々な講座を用意している。ロボットづくりによる科学・工学への興味喚起に加え、創造性の発揮を促す内容となっており、キャンパス周辺のみならず、日本各地で年間約 50 講座を開講し、約 2,500 人の受講者を集めている。一般の公開講座と合わせると、年間約 90 講座を開講し、受講者は約 4,000 人余りとなる【資料 9-10】。

〈3〉問題点

地域連携を進める文部科学省「地（知）の拠点整備事業（大学 COC 事業）」が 2017 年度で最終年度を迎え、それ以降は、これらの活動の自立化が求められる。補助事業期間において、地域自治

体、市民団体等との連携体制は概ね構築できた。これからは、活動を維持・発展させていくために、大学独自の人材・資金をどのように手当していくかが課題である。現在、活動資金については、従来の学内研究助成制度(FDSD活動助成等)の支援対象活動として位置づける方向で検討しており、合わせて地域連携コーディネーターを引き続き配置可能となるように、環境の整備にも着手予定である。

国際交流事業については、留学生を積極的に拡大しつつあるが、その反面、学内(研究室)のスペースや宿舎の確保が困難となるケースが予想される。そのため、教育の質保証を基本とした更なるカリキュラムの見直しと授業開講科目の検討による教室等の空きスペース確保に向けた検討が必要と考える。その他、将来的に建設を予定している豊洲キャンパス第二校舎内に十分な研究スペースを確保することおよび、本学の東大宮学生寮で実績のある、「借り上げ学生寮」の活用などにより解決が可能と考えられる。

生涯学習事業の課題としては、他ではあまり開講していないためか、理工系講座が人気であり、特に実験を伴う子ども向け講座について、希望者が多いのにもかかわらず受講者数を増やすことが難しいため、かなりの人数を抽選にて落とさなければならないこと。また、講座の開催件数を増やすことが難しいことなどが上げられる。

これらの課題を解決するために、受講者アンケートによる講座内容の見直しや地元自治体などとの地域連携による開講を進めている。

〈4〉全体のまとめ

1927年の創立以来、受け継がれてきた建学の精神「社会に学び、社会に貢献する技術者の育成」に基づき、本学の社会連携/社会貢献に関する方針を定め社会に公表するとともに、当該部局においてアンケート等による数値的な根拠を元に点検と改善をおこなっている。これらは、理事会をはじめ、学長室会議、学部長・研究科長会議、事務連絡会議等の主要な会議において定期的に報告され、学内の教職員に周知並びに情報共有をおこなっている。

特に2014年に文部科学省の補助事業である「スーパーグローバル大学創成支援」に採択されてからは、全学を挙げて大学のグローバル化を推進しており、学生の語学力向上・海外派遣、留学生の拡大、外国人教員の拡大、授業の英語化などを積極的に取り組み、その結果、地域との交流・連携であるシンポジウム、公開講座、学園祭等に留学生および海外留学経験の学生が多く参加し、国際性豊かな視点を持った交流が深まっている。

また、地域連携事業としては、「東京東信用金庫」および「埼玉縣信用金庫」と連携協定を締結し、多くの地元中小企業からの技術相談を受けており、教員のみならず学生も一緒になって対応に当たっている。更に、授業科目においても、講師に地元の行政担当者を招くなど、地域の課題を共有し、理解と解決に向けて学習している。

これら社会貢献・社会連携については、地域連携を進める文部科学省「地(知)の拠点整備事業(大学COC事業)」および「スーパーグローバル大学創成支援」に採択されたことを契機として、教職員の全学的な推進事業として注力していることから見ても、大学基準に照らして極めて良好な状態にあり、理念・目的を実現する取り組みが卓越した水準にあると言える。

第 10 章 大学運営・財務

(1) 大学運営

〈1〉現状説明

- ① 大学の理念・目的、大学の将来を見据えた中・長期の計画等を実現するために必要な大学運営に関する大学としての方針を明示しているか。

評価の視点

- 大学の理念・目的、大学の将来を見据えた中・長期の計画等を実現するための大学運営に関する方針の明示
- 学内構成員に対する大学運営に関する方針の周知

本学は、大学運営に関する方針を以下のとおり定め、大学ホームページにおいて公開している【資料 6-1】。

大学運営に関する方針

大学は、そのミッションである「世界に学び、世界に貢献するグローバル理工学人材の育成」を実現するため、「常に前進する文化の醸成」をモットーに、理事会の支援の下、教学組織と事務組織とが協働して前進することをめざし、大学運営に関する方針を次のとおり定める。

1. 学長は、強いリーダーシップを発揮しつつ大学改革を迅速かつ適切に推進し、大学のミッションを実現する。
2. 学長は、理事会の支援の下、教学組織と事務組織との強い連携を通じ、大学のミッションを実現する。
3. 理事会は、大学の教育・研究活動を支援し、向上・促進させるために適切な事務組織を組織し、機能させるとともに、その点検を不断に行う。
4. 理事会及び学長は、事務組織について、大学のミッション実現のため、教育、研究、および大学運営を教職協働で推進できる組織とすることをめざし、常に職員の能力の育成・向上に努める。
5. 理事会は、大学の永続的発展のために、安定性、健全性を確保した財政の運営管理を行う。
6. 理事会は、大学の永続的発展のために、強固な財政基盤の確立をめざし、外部資金を獲得するための体制を整え、支援を行う。

本学は、建学の精神である「社会に学び、社会に貢献する技術者の育成」に則り、技術者教育を目標にしている。近年は、世界のグローバル化を背景に、これを「世界に学び、世界に貢献するグローバル理工学人材の育成」と読み替え、大学の使命と位置づけている。

この使命を果たすため本学では、理事会が、ガバナンス改革を通じた各種課題解決を経営方針に置き、創立 100 周年の年（2027 年）に「我が国の理工系私学としてトップの社会的評価を得る」という中長期目標を定めている。そして、その実現に向けた諸施策を、毎年、「事業計画」としてまとめ、評議員会の意見を聞いた上で教職員に配付するほか、HP に公開するなどして周知を図って

いる【資料 10-1 http://www.shibaura-it.ac.jp/educational_foundation/budget_and_settlement/data/2017.html】。

大学は、この目標を「アジア工科大学 TOP10 をめざして」と再定義、理工学教育日本一、グローバル理工学教育モデル校などの実現を取り組み課題とし、その達成をめざしている。学長室、各学部、各研究科、及び各附置機関等は、課題実現に向け、毎年、行動計画を立案し、大学執行責任者による学部長・研究科長会議（毎月開催）、及び大学会議（期首、期中、年度末の年 3 回開催）を通じ、確認、共有、修正等を重ねるとともに、HP に公開するなどして学内外に向け周知を図り、改革を進めている【資料 10-2 http://www.shibaura-it.ac.jp/about/centennial_sit_action/index.html】、【資料 1-11】、【資料 1-12】。

主に理事会が策定する将来の教育環境整備に向けた施設設備、教職員の労働環境等に係る重要な計画については、その都度、教職員に説明会または文書により周知している。

このほか、本学では理事会や大学執行部による方針や計画の全てについて、設置学校等の全執行責任者により年 2 回開催する全体会議（期首及び期中会議）において共有を図り、議事や資料の公開を含め、執行責任者を通じ学内構成員へ周知している。

- ② 方針に基づき、学長をはじめとする所要の職を置き、教授会等の組織を設け、これらの権限等を明示しているか。また、それに基づいた適切な大学運営を行っているか。

評価の視点

- 適切な大学運営のための組織の整備
- 学長の選任方法と権限の明示
- 役職者の選任方法と権限の明示
- 学長による意思決定及びそれに基づく執行等の整備
- 教授会の役割の明確化
- 学長による意思決定と教授会の役割との関係の明確化
- 教学組織（大学）と法人組織（理事会等）の権限と責任の明確化
- 学生、教職員からの意見への対応
- 適切な危機管理対策の実施

適切な大学運営のための組織の整備

【大学運営の組織と学長、役職者の選任方法】

本学は、複数の学部及び研究科、並びに幾つかの附置機関から構成され、学長の下、副学長、そして学部長・研究科長、及び附置機関の長が連なる教育研究上の意思決定ラインを形成している。大学内の統一的な、あるいは組織横断的な課題については、学部長・研究科長会議を通じ意思決定を行なうとともに、学長補佐を中心に学長室（スタッフ）を設け、意思決定に先だつ意見交換を行っている【資料 10-3】。

また本学では、2014 年度から、学長の選任について従来からの選挙を廃止、選考委員会方式を通じ理事会が指名する制度に改めた。これに伴い学長付託型大学運営の実現を図り、教学面の人事・予算に関する権限を学長に委ね、副学長、学部長、研究科長など大学執行責任者の任命権、専任教員人事に係る採用権や差し戻し権を学長に認め、あるいは学長施策に係る予算の確保やその執行を認めている。さらに 2015 年からの学校教育法等改正を受け、学則を改定し、i) 学長の立場、権

限、責任の明確化、ii) 副学長の存在と役割の明確化、iii) 教授会の役割の明確化と学長及び学部長との関係の整備を実現している【資料 1-2】。

【学長及び役職者の権限等】

本学では、学則に「学長は校務を司り、所属職員を統督するとともに本学を代表する」「学長は、校務における決定権を有し、最終的な責任を負う」と規定し、その権限と責任を包括的に表している【資料 1-2】。また教授会機能を限定的に整理することで、それ以外の教育研究活動のあらゆる事項は学長が決定すべきものとしている。学長による人事関係の権限としては、学則に副学長、学部長、研究科長について学長が推薦し理事会が承認することを規定する他、関係規程において専任教員任用適否を学長が最終判断すること、特定の者に係る定年延長推薦権を学長に認めることを規定している【資料 6-6】、【資料 10-4】。

副学長は、学則において「学長を助け、命を受けて校務をつかさどる」とし、学部長は、学則で「当該学部の校務をつかさどり、当該学部を代表する」と規定している。学部長はまた、各学部の教授会を招集し、学長とともに所掌学部の教育研究の多くの事項についてつかさどるとしている。研究科長もまた、関係規程において「研究科を総括し、代表する」と規定し、学長とともに所掌研究科の研究の多くの事項についてつかさどるとしている【資料 10-5】、【資料 10-6】。

【教授会の役割、及び学長と教授会との関係】

前記学校教育法等改正を受けた本学の学則は、各学部等の教授会について、文部科学省から示された法改正の趣旨に沿う形でその役割や学長との関係を規定している【資料 1-2】。教授会の役割は、i) 学生の入学・卒業や学位の授与、及び教育研究上の各種重要事項について、学長に対し意見を述べること、ii) 学部単位で決定すべき教育研究上の各種事項について、学長等に対し審議し意見を述べることに大別整理され、教員の賞罰や学生の懲戒処分など学長権限に属する事項について教授会は関与しないとしている。また、ここでいう審議は、議論・検討を意味し、決定権を含意するものではないとしている。

【学長による意思決定、執行等の状況】

学長権限は、学長が提案する課題、あるいは学長に提起される課題について、定期的に行われる学長室会議（スタッフ・ミーティング）での検討、学部長・研究科長会議（学長、副学長、学部長、研究科長、及び関係する事務責任者による審議機関）による審議などを経て、学長による意思決定として実体化する。案件の重要性や性格などに応じ、理事会への報告や審議・承認がこれに加わる。その後、その意思は文書決裁を得ることで確定し、関係事務部門を通じ執行される。

【大学と理事会等の権限と責任の明確化】

学長付託型大学運営を行い、教学面の人事・予算に関する権限を学長に委ねているが、一方で私立学校設置者としての責任を果たすべく、教学事案といえども理事会への報告、理事会による最終の承認を規定している。2018 年 4 月理事会業務の効率化、合理化を図るため、常勤理事会を廃止し、理事会の開催を月 1 回から 2 回へ変更した。また校務執行責任者への周知を目的にしていた執行会議を廃止し、学部長研究科長会議で理事会報告を追加することで情報の共有を図っている。さらに、理事長と学長は、毎月開催する首脳懇談会での重要事案に係る直接的な意見調整などを通じ、緊密なコミュニケーションを図り、学長付託型大学運営と理事会の責任や行為とが矛盾しないよう

努めている【資料 10-3】。大学と理事会の権限・責任の明確化というより、その一体化をめざしている。

【学生、教職員からの意見への対応】

本学は、学生のための大学経営、教育研究をめざし、学生への情報提供に努め、学生からの質問への丁寧な対応に努めている。意見の収集は、HPに「問い合わせフォーム」を設けることで行い、その内容に応じ必要な相談や調整を経て大学事務部門担当課が回答している。教職員からの意見にも真摯に耳を傾け、各種会議体や説明会などを通じ、積極的な情報公開、施策や計画の説明に努めている。

適切な危機管理対策の実施

本学では、危機管理対策専門部署を設置し、リスクマッピングの公開を通じたリスク分析、教職員学生の海外派遣体制整備や安全保障貿易体制整備などの特定危機対応策策定支援、防火防災を中心とした危機対応訓練支援、あるいは個別の危機事案についての注意喚起を行い、実際の問題解決にあたる各現場部署との連携により適切な危機管理に努めている。

③ 予算編成及び予算執行を適切に行っているか。

評価の視点

- 予算執行プロセスの明確性及び透明性
- 内部統制等
- 予算執行に伴う効果を分析し検証する仕組みの設定

予算執行プロセスの明確性及び透明性

【予算編成】

本学の予算編成は、大幅収入増は見込めないという展望の中、創立 100 周年の目標達成に向け取り組むべき事業に必要な資金を継続的に確保しつつ、将来にわたり持続可能で盤石な財政基盤の維持・構築をめざし、限られた予算の効率的・効果的配分に注力している。

i) 事務部門では、2011 年度以来、各部署の予算要求額にシーリング目標を設定している。直近決算額と前年度予算額のいずれか低い額を上限に予算要求を求め、緊急性や優先度をふまえた実施事業の取捨選択を指示している。ii) 多額に及ぶ施設設備関連予算は、全キャンパスからの要求を施設管財部で取りまとめ、施設担当理事、財務担当理事、事務局長の下で緊急性や優先順位に基づいた取捨選択や査定を行なっている。iii) 大学の教育研究関連予算は、予め定めた学生単価や教員単価に学生や教員の実数を乗じ算出する経常経費予算と、一定額を教育研究用設備や学内競争的資金とする特別経費予算とを、財務部から教学部門に対して内示し、その額の範囲内で予算化している。iv) また学長が推進する改革のための学長裁量予算を確保している。具体的には上記教育研究関連予算から財源を捻出し、これを学長裁量予算として、本学の優先課題である各種 SGU 事業並びにグローバル化推進などに対する緊急補足的な予算として充当している。なお、学長裁量予算未執行分は、補助金による支援終了後の事業継続財源として積み立て、将来への財政的な準備としている。

財務部門は、上記を取りまとめ、予算編成方針との整合や過年度実績との平仄を図り、さらに財務担当理事による全体的な見直しを経て予算編成している。

こうして編成された予算案は、理事会での審議、評議員会での報告を経て成立し、事務連絡会議などの諸会議を通じ法人全部門に対し周知している。

【予算執行】

予算の執行は、個々の教員、個々の受託研究や研究奨励寄付などの外部資金、あるいは大学の各事務部門がそれぞれ一つの予算部署として伝票を起票、所管部署の決裁を経た上で財務部に回付されることで始まる。財務部では、伝票ごとに予算執行の内容や勘定科目等の適正性を確認し、金額に応じ定められている決裁権者の承認を得て執行している。

財務部はまた、経理関連諸規程のほか、「予算執行マニュアル」「予算執行上のQ&A」等を作成し、予算執行に際しての基本ルールや、物品購入、旅費、謝金など個別の費目に関する具体的な使用方法や添付すべき証憑類などを明示している。

一定額以上の物品調達、予算計上有無に係わらず、発注・調達前に別途調達決裁を得るとして、発注先業者も指名業者選定委員会の議を経て決めるなどして、公平な業者選定と適正価格実現を図っている。

2015年度からは、公的研究費をはじめ学内予算（研究費）の適正管理をめざし、全品検収制度を導入した。大学各キャンパスに検収センターを設け、物品等は全てそこで検収を受けた後に発注者に納品する仕組みとし、未検収物品等の支払は行なわないルールである。

また本学では、予算を年に二度にわたり計画している。第一次補正は、年度開始6ヵ月を経過した時点で、財務担当理事から各予算部署の予算責任者・予算主任者に対する通知の出状により編成作業を開始する。具体的な作業は、収入予算に関しては実際の学生数に基づき学生生徒等納付金や経常費補助金などを見直し、一方、支出予算に関しては事務部門及び施設設備関連予算を中心に、当初予算編成後の各予算部署での施策の執行状況等に応じ予算額を増額ないしは減額し再計上している。その後、財務部がこれを取りまとめ、理事会審議及び評議員会への報告を経て成立し、事務連絡会議などの諸会議を通じ全部門に周知している。予算補正の規模は年度により異なるものの、近年は収入、支出予算ともに当初予算比で数パーセント程度の増加となっており、かつ収入予算の増加率の方が高い結果、収支状況は当初予算比で改善する傾向にある。さらに年度末直前にも第二次予算補正を行い、予算と執行額の微調整を実施している。これらは、千葉県経常費補助金額の確定に伴い予算額を交付額と一致させるための修正を主目的としており、財務部でとりまとめ、理事会及び評議員会に修正内容を報告することで審議している。

【予算執行に伴う効果を分析し検証する取り組み】

本学では、毎年度末に、各事業計画単位の予算執行状況や目標達成状況を予算部署が事業報告として作成し、予算の効果を評価するなどして、次年度以降の予算編成の参考としている。これに加え、2017年上半期には、経営企画部が個々の業務や事業計画におけるムリ、ムダの抽出改善に向け各部署へのヒアリングを行い、シーリングを通じた半ば機械的な支出予算の抑制と別に、定量的または定性的な支出予算の圧縮を行なっている。

- ④ 法人及び大学の運営に関する業務、教育研究活動の支援、その他大学運営に必要な事務組織を設けているか。また、その事務組織は適切に機能しているか。

評価の視点

- 大学運営に関わる適切な組織の構成と人員配置
- 職員の採用及び昇格に関する諸規程の整備とその適切な運用状況
- 業務内容の多様化、専門化に対応する職員体制の整備
- 教学運営その他の大学運営における教員と職員の連携関係（教職協働）
- 人事考課に基づく、職員の適正な業務評価と処遇改善

大学運営に関わる適切な組織の構成と人員配置

【職員の採用及び昇格に関する諸規程の整備とその適切な運用状況】

本学では、2017年度より、事務職員について、これまでの職能資格制度から職階級制度（役割等級制度）へ移行し、就業規則のほか職員人事関係規程の大きな見直しを行ない、主に人事課がその全般的運用を担当している【資料 10-4】 【資料 10-7】 【資料 10-8】。

事務職員は、担当職務等に基づき事務、技術、技能などと細分化されていたが、より広範に活躍できる人材像を想定し、事務職員として一本化した。また従来の「職能」と「資格」を分けて位置づけることを廃し、「職務＝役割」として扱い、めざすべきキャリアを明確にした。そして、上記を機軸に等級の運用、昇降格について関係規程を整備した。

【業務内容の多様化、専門化に対応する職員体制の整備】

業務内容の多様化、専門化に応じ、柔軟に事務組織の変更等を実施している【資料 10-9】。

大学の国際化に向け組織強化を図り、国際部を独立設置、複数の担当課を用意した。その後、「スーパーグローバル大学（SGU）創成支援事業」への採択を受け、学長を本部長とする「SGU 推進本部」を新設し、国際化推進を強化するとともに専門職として UGA (University Global Administrator) を配置している。あるいは、研究推進室を独立設置して研究活動支援強化を図っている。また、業務改革の課題への対応として、2017年10月には理事長の下に「業務システム改革室」（特別臨時組織）を設置した。教職員が負担している事務処理の大胆な効率化を促進することを目的とし、まずは、全教職員に影響する財務管財に関する業務改善へ着手、学部長室等教員で構成する業務システム改革委員会、部長級職員で構成する業務システム改革ワーキング、その他作業部会（現場部署の実務担当者）や全教職員へのアンケートやヒアリング等全学体制で検討を重ねた結果、2019年4月より新財務管財システムを導入することを決定した。

このほか、既存の組織に専門的知識や経験を持つ外部人材を新たに採用配置し、職員体制を強化した。学生・教職員の安全衛生のためのカウンセラーの配置、理工科系大学としての技術、人材、製品の輸出入の適正管理有識者の配置、危険物や化学物質の専門家の配置などを行なっている。

【教学運営その他の大学運営における教員と職員の連携関係（教職協働）】

教学運営等に係る方針を検討あるいは決定するプロジェクトや会議体の構成、またその方針を具体化し課題を遂行する組織の構成は、基本的に教員と職員の混合としている。

i) 大学諸活動を担当する各種センター（学生、入試、キャリアサポート、学術情報、生涯学習、国際交流、教育イノベーション推進）は、いずれも長は大学教員が務め、スタッフとしてのセンタ

一員は教員、職員が就任し、協働して課題解決にあたる組織である。ii) 「研究推進室」では、専門知識や経験をもつ職員が、大学教員の研究シーズと社会からのニーズとのマッチあるいはコーディネートを図る他、各種補助金申請書や受託事業企画書などの書き方を教員に指導し、本学のプレゼンス向上を教職協働で進めている。iii) また学部長・研究科長会議に事務局長や各学事部長が出席し、大学の運営について教職一体で協議している。

【人事考課に基づく適正な業務評価と処遇改善】

2017 年 4 月より新たな職員人事考課制度を導入した。これまでの職能資格制度は、長く運用する中で事務職員について年功序列化し、管理職と一般職の給与の逆転や一般職間に業務内容と給与の不均等などが生じていた。そこで、役割等級制度を土台に、評価を処遇に反映し、給与逆転解消や若手のモチベーションアップに繋がる制度に改めた。

新制度は、期首に行動目標設定を行い、自身の等級に応じた要求能力を行動目標基準として記し、その後、期中に中間面談を設け、上司からの指導による軌道修正の機会を付与した。また各等級に応じた基準となる評価像を考課者間で共有し、部署間における評価のばらつきを是正する仕組みを導入した。処遇は、考課結果（7段階で、O、E、S+、S、S-、NI、I）に基づき、評価を実施した年の期末手当（冬期賞与）と翌年の昇降格と昇降給を決定するとし、評価が処遇に反映される制度とした。

⑤ 大学運営の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点

・ 大学運営に必要なスタッフ・ディベロップメント（SD）の組織的な実施

本学では、自らが実施する研修及び外部が主催・実施する研修の全てを SD 活動として位置づけ、階層別研修、個別テーマ研修、そのほかの自己研鑽、出向に大別し、人事課を主管課として実施している【資料 10-10】。研修参加者は参加報告書または参加アンケートを提出することとで、その効果測定を行なっている。主な実施状況は以下のとおり。

i) 階層別研修：管理者層や中堅職員層に対し、大学運営に貢献できる人材育成を狙い、経営方針や大学施策等の理解促進のための研修を行う。1 年目職員や採用内定者には、学内規則、ビジネスマナー、社会人基礎知識などの修得を求めている。

ii) 個別テーマ研修：スキルアップと業務知識習得を目的に、管理者層にはコーチング、労働時間適正管理など管理者スキル向上をめざす研修と、学校法人会計基準と経営分析、人事評価の的確な実施に向けた業務管理関連の研修を課している。中堅職員や新人職員には、時間管理、業務改善、プレゼンや対人折衝能力などの多様なスキルの向上を求める研修と、学校関係の法令や施策、学生募集、学生指導に関する研修を実施している。なお、外部の研修機関としては、能率協会（JMA）、日本私立大学連盟、私立大学情報教育協会などを積極的に活用している。また大学が学生を対象に行う海外大学での PBL や語学研修の学生引率を職員も分担し、これを研修としている。毎年、所属組織の枠を超えた 10 人程度の若手職員が参加し、海外体験、学生指導、自身の語学研修として成果をあげている。

iii) そのほか：自己研鑽として位置づける通信教育受講者、学内で専門業者が行なう英会話講座受講者に対しては、受講料をほぼ全額補助している。このほか、文部科学省へ複数の職員を出向させている。

ところで、2017 年 4 月から大学設置基準が改正され、SD の実施が大学の義務となり、その対象には教育職員も含まれることになった。本学では、教育イノベーション推進センターが 2012 年に設立されて以降、全学的な FD・SD 活動を担当している。教員のための FD、職員のための SD を区別せず、教職協働を謳い積極的に活動している。教員向けの FD 研修に職員の参加を認め、教育改革や改善を共に推進している。毎年行う FD・SD 研修会、新任教職員向け研修、フォローアップ研修（入職 3 年以内）はほぼ全員が受講し、その他任意で参加するプログラムにおいても教員と職員が共に参加している。

⑥ 大学運営の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点

- 適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価
- 監査プロセスの適切性
- 点検・評価結果に基づく改善・向上

本学は、大学運営の適切性を点検・評価するに際し、監事、公認会計士、監査室による三様監査を定期的に行なっている。

監事については、寄附行為に監事 3 名体制を規定し、また学校法人芝浦工業大学監事内規によりこれを常勤とし、役割を明記するなどして機能強化を図っている【資料 1-1】、【資料 10-11】。監事は法人及び教学の主要な会議に全て出席し、各種会議資料や席上での具体的な意見や情報をもとに、理事長や各理事あるいは大学の業務執行状況を検証し、その適法性、適正性を監査している。主要な会議とは、法人系の理事会、評議員会、期首、期中の年 2 回行なう学校法人全体会議、また大学系の学長室会議、学部長・研究科長会議、教授会などであり、年 100 回程度に達し、原則、全監事が毎回出席している。なお、決算期には公認会計士と連携した監査を行い、財産の状況等を監査している。

公認会計士監査は、監査基準に基づく手続きにより財務部門を中心に各予算部署に対して期中ならびに期末に実査を行い、会計処理の適正性を確認し、計算書類が学校法人会計基準に準拠して作成されているか、証憑や計算書類が適正であるかを監査している。監査日数は年間 16 日程度、監査要員は年間のべ 90 人である。

監査室による内部監査は、理事長の指示を受け、内部統制充実や業務の適正性の確認を考え監査室が実施している。内部監査は「財務監査」と「業務監査」に区分できる。前者は、公的研究費の適正使用状況確認を目的に、文部科学省のガイドラインに従い科学研究費補助金等について行なう監査であり、ここ数年は毎年 150 件以上を監査している。後者は、各部署、各個人の業務や処理を対象とする監査であり、「大学法人としての健全運営」のためのコンプライアンスの確認だけでなく、業務の有効性、経済性、整合性など幅広い観点から行ない、「現地で、現物を、現実」という三現主義に基づき、正確な実態把握に努めている。その結果は理事長ならびに理事会に報告される

ほか、監査終了後、被監査部門等に対し指摘事項の改善状況を確認することで、監査結果を改善・向上に導いている。

大学は、三様監査のほか、自己点検・評価を定期的に行なっている。学校法人芝浦工業大学評価規程に基づき、大学運営を含むその教育研活動に関するあらゆる面について、1年を単位に、外部評価委員の意見も積極的に取り入れつつ自ら点検・評価を行い、その結果を改革、改善につなげている【資料 10-12】。

〈2〉長所・特色

本学は、理事会がガバナンス改革を通じた課題解決を経営方針とし、この間の私立学校法改正、学校教育法改正に先んじて、各種のガバナンス改革を重ねてきた。理事や評議員の選任方法見直しなどとともに、学長の選任方法を選挙から理事会指名に改めたことを機に、大学の役職者の選任も選挙から学長指名とし、同時にその権限と責任を整理した。並行して学校教育法改正とともに教授会機能を教学面に限定する整理を行い、また職員人事制度の見直しや SD 強化により職員力、組織力を強化し、さらに教職協働体制の普及を進め、ここに学長付託型大学運営を実現している。

この結果、事業の継続性や大学のミッションを確かにする状況が整い、厳しさの増す私立大学の経営環境にあつて、学長のリーダーシップの下、アジア工科系大学 TOP10 をめざすという全学的課題への取り組みに際し、組織横断的施策の企画立案、意志決定の迅速化、課題や施策の共有化、全学的取組体勢の形成などを実現し、高い成果をあげている。具体例として、2014 年度に「スーパーグローバル大学 (SGU) 創成支援事業」に採択されたことをはじめとし、2013 年度に私立大学総合改革支援事業が開始してから連続して全分野で採択され続けていることを含め、2016 年度には文部科学省支援事業採択数において全国私立大学 1 位になるなどが挙げられる。

〈3〉問題点

絶え間なく改革が続き、新規事業や重点課題への取り組み、所掌業務の深化と拡大に応えるため、人事制度見直しや SD 強化による職員力、組織力の強化や柔軟な対応が続けているが、人材の必要性に終わりはない。これからも大学の国際化、研究力強化などに向け、専門人材の登用が求められるが、無計画な人員増＝コスト増は避けたい。既にキャップ制を導入した教員採用計画や、派遣職員配置あるいは業務委託活用により人件費の適正化、変動化に努めているが、その一層の推進をめざす。また働き方改革を契機に業務への取り組み姿勢、要領などの抜本的見直しが必要であり、業務システムの切り替えに伴う合理化、省力化をめざすほか、職員の時間外勤務を月 45 時間以内とし効率的な働き方を推奨する運動を月次単位で行なっている。本学は今、大学運営を適切に行うための仕組みを整え、責任と権限を整備し、将来に向けた目標も計画も明確にした。今後は、これらを具体的に担う人材の確保、活用、育成が課題である。新たな人員確保と今いる人材の活用、能力向上、さらに仕事への取り組み方の見直しを総合的に進めているところである。

〈4〉全体のまとめ

本学の現状において、大学の将来に向けた方針等の明示や周知は、各種の会議や HP、あるいは学内通知文書などによりきめ細かく実施している。受け手となる教職員にあっては、この間のガバナンス改革を通じ各種課題解決に向けた方向性（ベクトル）の一体化が進み、明示、周知されたことへの理解も確実である。方針や計画の実践をリードする役職者の責任と権限を明らかにし、かつ役職相互あるいは関係機関との関係も整備した。また大学運営を財政的に支える予算の編成と執行も適切に行われ、同じく大学運営を人的、組織的に担う人事諸制度も改善を重ねている。さらにコンプライアンス強化を含め、大学運営の適切性を確かにするための監事体制強化などによる点検・評価も活発に行っている。

以上の点から本学は、大学基準に照らして極めて良好な状態にあり、理念・目的を実現する取り組みが卓越した水準にあるといえる。

(2) 財務

〈1〉現状説明

① 教育研究活動を安定して遂行するため、中・長期の財政計画を適切に策定しているか。

評価の視点

- 大学の将来を見据えた中・長期の計画等に則した中・長期の財政計画の策定
- <私立大学> 当該大学の財務関係比率に関する指標又は目標の設定

中長期的な財政計画の立案

本法人では、理事長・学長以下、全ての理事、監事、副学長・各学部長、各研究科長、全付置機関の長、事務部門の長などが出席する全学会議が年2回、期初と期中に開催され、大学としての優先課題や中長期的な方向性の法人全体での共有化が図られている。具体的には、創立100周年に向けての大学戦略ならびに達成すべき目標が学長から明示され、その目標を実現するための具体策、取り組み中の施策の進捗状況や課題などが教学および事務の各部門から発表され、相互に確認されている【資料10-14】。

予算編成においては、上記の会議などで確認された優先課題や方向性に基づき、主に事務部門を中心とした各予算部署において新規事業計画が策定され、具体的な予算要求が実施される。財務部門では、これらの新規事業計画などを取りまとめの上、予算編成方針との整合性や要求額の妥当性を確認する観点で各予算部署との折衝を行い、さらには財務担当理事による全体的な見直しなどの作業を経て、新年度予算案として取りまとめている。

また、学校法人としての中長期的な財務基盤の安定性を維持するには、設置する各学校において実施される校舎の新改築などの大型の施設設備投資の影響を考慮することが極めて重要となる。財務部では、これらの大型の施設設備投資計画を織り込んだ中長期の財政シミュレーションを策定し、教育研究の十全な遂行に必要な資金の確保と将来に向けた引当特定資産への繰入支出の両立を図っているほか、補正予算の編成や決算の都度、シミュレーションの見直しを実施し、必要に応じて翌年度以降の予算編成方針などに反映させている。

具体的には、本法人では創立100周年記念事業として豊洲キャンパスに第二校舎棟を建設することが既に理事会ならびに評議員会で承認されている。竣工時期や工事費などについては今後の検討に伴い確定するものの、外部借入を伴う大型投資となることから、2016年7月の資産取得に関する理事会や評議員会での審議に際しては、工事費ならびに借入金の影響を加味した2027年度までの財政シミュレーションを策定し、翌年度繰越支払資金や引当特定資産の残高などが一定水準で推移し、財政基盤が安定的に維持されることを確認している。その後、決算や予算の編成に伴いシミュレーションの見直しを実施しており、現状では当初の計画より良好な水準で推移している【資料10-15】、【資料10-16】。

財務比率の状況

財務関係比率に関しては、教育研究活動を安定して遂行しつつ将来の健全な財政基盤の確保の両立が図れるひとつの目安として、法人全体で旧学校法人会計基準においては帰属収支差額比率10%、そして新学校法人会計基準においては経常収支差額比率8%の達成を各年度決算での目標としており、ほぼこの水準を実現している。また、大学部門単体でも帰属収支差額比率約13%、経常収支差

額比率 12%程度の水準を確保しており、安定的に推移している【大学基礎データ表 9】、【大学基礎データ表 10】。

また、法人としての自己点検評価を実施する『法人運営外部評価委員会』に際しては、毎年、私学事業団の『自己診断チェックリスト』を用いて法人ならびに大学の主要な財務比率の経年推移や他大学実績との差異を算出するとともに、定量的な経営判断指標に基づく経営状態の区分が正常状態にあることを確認している【資料 10-17】、【資料 10-18】。

② 教育研究活動を安定して遂行するために必要かつ十分な財務基盤を確立しているか。

評価の視点

- 大学の理念・目的及びそれに基づく将来を見据えた計画等を実現するために必要な財務基盤（又は予算配分）
- 教育研究活動の遂行と財政確保の両立を図るための仕組み
- 外部資金（文部科学省科学研究費補助金、寄附金、受託研究費、共同研究費等）の獲得状況、資産運用等

盤石な財務基盤の前提となる学生生徒等納付金の安定的な確保

私立大学の財務基盤の確立において、まずは収入の大部分を占める学生生徒等納付金の安定的な確保が大前提となる。本学では、近年好調に推移している入学志願者数を背景に、一般入試での入学者が全体の 7 割近くの比率を占める状況が継続しており、安定的に学生数が確保されている。2017 年度には、建築学部の新設やそれに伴うデザイン工学部の再編、あるいは大学院国際理工学専攻やシステム理工学部国際コースの新設などがあり、大学の社会的評価の一段の向上と、さらなる学生の安定確保に寄与している。

その結果、学生生徒等納付金比率は過去 5 年間で、法人全体では 71～73%、そして大学部門では 74～77%と安定的に推移しており、好調な入学志願者状況に伴う高い入学検定料収入の確保と相まって、強固な財務基盤を構築する礎となっている【大学基礎データ表 9】、【大学基礎データ表 10】。

戦略事業への優先的な予算配分と将来のための内部留保の充実の両立

本学は、創立 100 周年を迎える 2027 年に『アジア工科系大学トップ 10』になることを中長期目標として掲げ、その実現に向け様々な改革を教職学一丸となって推進している。そのためには、スーパーグローバル大学創成支援事業を始め、本学の競争力のさらなる強化につながる戦略的投資や、既存の施設設備の維持更新を着実に行うことが必要である。

一方で、今後大幅な収入増は見込めない厳しい財政展望の中で、直近の戦略事業の推進に必要な資金を継続的に確保・捻出しつつ、将来にわたり持続可能で盤石な財務基盤を築いていくためには、限られた予算をより効率的かつ効果的に配分していくことが強く求められている。

具体的には、事務部門における予算要求額に対しては 2011 年度以来、継続してシーリング目標を設定し要求額の上限努力目標を明示しているほか、教学予算に関しても一定のルールに基づいて算出された配分額の一部を圧縮して戦略事業に対して支出される予算を捻出するなどの試みを実施している。その結果、各予算部署においては必然的に限られた予算の中でどのように種々の事業計画の優先順位付けをしていくかを検討する意識が徐々に浸透してきており、効率的・効果的な予算配分の実現に寄与している。

また、学長裁量予算の未執行分については、資金収支上は引当特定資産に繰り入れて、補助金による支援期間終了後のグローバル化推進財源として積み立てるなどの対応をとることで、将来に対する財政的な準備との両立を目指している。

外部資金等の獲得に向けた取り組み

強固な財務基盤の確立には、学生生徒等納付金に加え、外部資金等の積極的な獲得が不可欠である。特に大学が新たな施策を行う際には、極力、通常予算の他に別途、財源を確保することが望ましい。

本学では、創立 100 周年を迎える 2027 年に『アジア工科系大学のトップ 10』の社会的評価を得ることを目標としており、その実現に向けた様々な施策においては関連する国の補助事業に対して積極的に申請している。特にグローバル人材育成推進事業および後に統合されたスーパーグローバル大学創成支援（SGU）事業、大学教育再生加速プログラム（AP）事業などは長期にわたる大型の補助事業であり、新たな施策を推進する上での重要な財源となっている【大学基礎データ表 24】。

研究活動に関しても、外部資金の積極的な獲得を目指している。科学研究費助成事業、民間企業等との受託・共同研究契約などの獲得については引き続き積極的に奨励しており、過去 5 年間、ほぼ 8～9 億円を超える水準で推移している【資料 10-19】。

寄付金収入に関しては、過去 5 年間、法人の寄付金比率が一貫して 2%を超える水準で安定的に推移している。寄付金収入の大幅な増加は直ちには期待しにくい状況ではあるが、2027 年に迎える創立 100 周年の記念事業として取り組むことがすでに決定している豊洲第二校舎建設事業の財源確保や、スーパーグローバル大学創成支援事業の一層の推進など、寄付金の使途を明確にした『創立 100 周年記念事業募金』の募集活動を 2017 年度末から本格化する予定である。同募金に関しては、全学校法人一致体制での募集活動を展開するために、理事・評議員をはじめとし、教員、職員、校友会・後援会役員など総勢 100 名を超えるメンバーで構成される募金推進委員会を立ち上げる予定であり、今後の教職員や卒業生に対する地道な働きかけを通じて、寄付金比率の漸増を目指す方針である【大学基礎データ表 9】。

なお、資産運用に関しては、過去の仕組債への過大な投資に伴う損失計上に対する反省もふまえ、現在では新規の債券投資などはすべて凍結している。従って、受取利息・配当金収入は今後、漸減するが、一方で有価証券処分差額が発生するリスクも大幅に軽減されており、引当特定資産は極めて安全な資産構成で保持されている。

〈2〉長所・特色

近年、取り組んできた様々な改革の結果、本学の社会的評価は一段と向上している。大学はもとより、設置する各学校の入学志願者数は近年増加傾向にあり、他大学平均に比し比較的高い手数料収入が計上されているほか、結果として学生生徒等納付金の安定確保につながっている。

また、創立 100 周年に向けた目標の実現を目指した様々な取組みの中で、関連する補助事業に対して積極的に申請してきた結果、新たな施策を推進する上で重要な財源が確保されているほか、私立理工系大学で唯一採択されたスーパーグローバル大学創成支援事業のように補助金の獲得自体が本学のプレゼンス向上に大きく寄与している。

〈3〉問題点

本法人の財務上の要積立額に対する金融資産の充足率は、2012年度以降、年度によって増減はあるものの、未だ 100%以下の水準にとどまっている。今後、附属中高の旧校地の売却に伴い一時的に比率は改善されるが、売却代金は全額借入返済に充当される計画となっている。限られた予算の効率的な執行に一層注力することで、引当特定資産への繰入額の増加を図り、要積立額との差額解消に努める方針である【資料 10-20】。

〈4〉全体のまとめ

芝浦工業大学のブランド力の向上、それに伴う学生の安定確保、そして経費削減に向けた取り組みなどを通じ、各種の財務関係比率は他大学平均と比較しても良好な水準で推移しており、健全な財務基盤が維持されている【資料 10-21】、【資料 10-22】。

我が国の 18 歳人口の減少や、大学運営にかかる経費の増加傾向などを勘案すると、大学の財政運営は今後厳しさを増すが、さらなる改革を推進しブランド力の一層の向上を図ることで国内外から幅広い入学者を確保するとともに、様々な外部資金の獲得に向けた取組みにも一段と注力することで、より盤石な財務基盤の構築に取り組んでいく。