

2018 年度 工学マネジメント研究科
自己点検・評価報告書

2018 年 9 月 10 日

目次

第 1 章 理念・目的	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。	1
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。	2
第 4 章 教育内容・方法・成果	5
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。	5
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。	5
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。	6
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。	9
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。	10
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。 ..	12
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。	13
第 5 章 学生の受け入れ	17
① 学生の受け入れ方針を定め、公表しているか。	17
① 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。	18
② 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。	19
③ 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。	19
第 7 章 教員・教員組織	21
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。	21
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。	21
③ 教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか。	23
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。	26

- 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。 27

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・研究科の目的の連関性

工学マネジメント研究科は、技術経営の分野において高度の専門性をもつ教育研究組織として、2003年4月、日本で最初の Management of Technology (MOT) 技術経営の専門職大学院として設置された。本研究科の教育研究上の目的は、「学部教育で培われた専門基礎能力並びに職業人として培われた専門能力をさらに幅広く向上させる教育研究を実施する」として学則に明記され、さらに「社会の中核となるエンジニアや技術に関わるビジネスパーソンに対して、グローバル化を契機とするさまざまな変化とその問題の本質及び影響を理解し自己変革を実現する場を提供して高い職業倫理観を有して技術経営に関わる高度専門職業人を養成することを目的とする」として人材育成の目的が設定されている。【資料 1-1】

本研究科は、技術経営の高度専門教育を通して、技術と経営の一体化、理論と実践の融合を目指し、産業イノベーション実現に要求される知識と思考法を提供している。そして新しいアイデアを新製品開発やサービスの向上として具現化し、さらに既存の製造プロセスや業務のフローを革新するイノベーションの担い手を育成する実践的教育を通して、多くの卒業生が本研究科修了後、さまざまな生産やサービスの場で活躍している。

芝浦工業大学は 1927 年の創立以来、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。本学の「建学の精神」は、「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。さらに近年では、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、世界に貢献する理工学人材の育成」を新たな教育理念としている。技術環境のグローバル化を背景に、技術経営に関わる高度職業人の養成を目指す本研究科の教育研究・人材育成の目的と芝浦工業大学の「建学の精神」との連関は明らかである。

- 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

本研究科の教育研究・人材育成の目的については、「芝浦工業大学専門職大学院学則」に明記されており、研究科ホームページにおいても公表している。学則は、ホームページから全文が参照できるようになっており、そこには、目的、自己点検・評価、教育研究の目的等を示した総則から、教育課程及び履修方法、学位と授与、教育組織と運営など、本研究科の教育研究の内容について平易に理解できる。また、本研究科の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・ポリシーについてもホームページ等において明らかにしている。【資料 1-1】 【資料 1-2】

特に、教育研究・人材育成の目的は重要であり、入学希望者への説明会、在学生への前期、後期のガイダンスにおいて、きめ細かな説明を行い、配布資料とともに学生への周知を図っている。また、教職員に対しては、毎月開催される教授会の資料に「教育研究および人材育成の目的」を明記し、絶えず意識化できるようにしている。【資料 1-3】 【資料 1-4】 【資料 1-5】

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

本研究科では、本学の創立100年に向けた行動計画 Centennial SIT Action において行動計画を策定している。これは本研究科の中期計画にあたり、大学会議にてその計画を明らかにし、PDCAサイクルに従い、年度ごとに進捗状況と成果を報告している。【資料 1-6】

本研究科では、これまで大学基準協会経営系専門職大学院認証基準に基づいて中・長期戦略ビジョンを作成し、その中・長期ビジョンに従って教育研究の改革を進めてきた。しかし、本学は、2017年4月に募集停止することを理事会において決定し、本研究科は、2019年3月をもって実質的に廃止されることとなった。そのため本研究科は、最後の2018年度において教育の質を落とすことなくMOT教育を完遂するとともに、さらに本研究科廃止後の全学的な技術経営教育を展開する方向へ検討を進めることとした。

技術経営教育の全学展開として、まず大学院理工学研究科における技術経営教育の充実がある。各専攻（メジャー）のカリキュラムとともに、副専攻（サブメジャー）として、「技術経営副専攻」という領域を独立させ、理工学研究科修士課程の学生が、自己の専門領域の科目のみならず、副専攻として技術経営を学ぶ環境を整える。また、学部教育においても、技術経営の科目を適切に設置し、学部生の技術経営への認識を高めるカリキュラムの整備を行う。

〈2〉長所・特色

本研究科は、大学としての認証評価に加えて、大学基準協会経営系専門職大学院認証評価をこれまで2回受審（5年に1回）しており、いずれも適合の認定を受けた。大学全体の評価項目にはない、経営系専門職大学院としての評価項目についても研究科として着実に対応してきた。

さらに本研究科は、専門職大学院として、都心の立地を生かし、社会人が学びやすい環境を整備することに努めてきた。特に授業形態として、「ハイブリッド講義」を導入した。すなわち、平日夜間の講義形式の授業を録画し、インターネットでオンデマンド配信することにより、メディア受講もできるようにした。その結果、土曜日のディカッション形式の授業と組み合わせることにより、2年間、土曜日だけの通学で修了が可能となった。また、1年を4期に分けたクォーター制の採用も忙しい社会人にとって履修計画が立てやすくなった。【資料 1-2】

以上のように、本研究科は、専門職大学院として社会人教育の一翼を担う教育組織として教育システムの改善に取り組んできた。

〈3〉問題点

本研究科は、すでに述べたとおり、2017年4月に募集停止することが決まった。募集停止に至った最大の理由は、入学者数が定員に対して不足し、定員割れが長期にわたって続いたことによる。本研究科も、カリキュラム改革、教育システム改革など、さまざまな取組みを行ってきたが、状況を改善するまでに至らなかった。

技術経営教育は、今日の国内外の技術環境を考えると、必須の領域であると考えられる。ただ、専門職大学院は、社会人を対象とした教育形態であるため、本学の学生全体を考慮するとき、極めて小人数を対象としたものと言わざるを得ない。今後の日本の技術発展を考えると、技術経営という分野は、工学分野の学生にとって必須の基礎知識として習得すべきものと言えよう。そのため、本学では、技術経営教育の全学展開として、技術経営に関わる科目を、大学院、学部のカリキュラムに体系的に組み込んでいくこととした。

〈4〉全体のまとめ

本研究科は、2003年4月、日本で最初の Management of Technology (MOT) 技術経営の専門職大学院として設置され、技術経営に関わる高度専門職業人の育成に努めてきた。工学マネジメント研究科としての教育研究の目的を設定し、3ポリシーを明らかにし、教育研究の質を向上させるべくさまざまな取組みを行ってきた。本研究科は、2019年4月に実質的に廃止になるが、これまでの教育研究の蓄積を生かし、今後は技術経営教育を学部・大学院のカリキュラムに体系的に組み込むことにより、本学の

学生の工学教養を充実させ、「社会に学び、社会に貢献する技術者の育成」という大学の「建学の精神」の実現に大きく寄与するものとする。

〈 5 〉 根拠資料一覧

- 資料 1-1 : 2018 年度芝浦工業大学専門職大学院学則
<http://www.shibaura-it.ac.jp/about/summary/regulations.html>
- 資料 1-2 : 工学マネジメント研究科 ホームページ
- 資料 1-3 : 2018 年度 M O T 学修の手引き
<http://syllabus.sic.shibaura-it.ac.jp/preliminary/mot/2017.pdf>
- 資料 1-4 : 工学マネジメント研究科 パンフレット
- 資料 1-5 : 工学マネジメント研究科 教授会資料
- 資料 1-6 : Centennial SIT Action 資料 (M O T 研究科)

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

本研究科の使命・目的は”技術の経営について研究し、実践によってその深奥を究め、職業等に必要の高度の専門的知識及び実践的能力を養い、技術と経済の発展と振興を図り、もって文化の進展に寄与すること”と学則第1条2に定めている。

また教育研究の目的を”学部教育で培われた専門基礎能力並びに職業人として培われた専門能力をさらに幅広く向上させる教育研究を実施し、技術と経済の発展に貢献する高度な人材の育成”とし、“新しいアイデアを新規の製品やサービスに具現化する、あるいは既存の製造プロセスや業務フローの革新を実現するイノベーションの担い手を育成することを目標とし、技術と経営の一体化、理論と実践の融合を目指し、組織各層が共有すべきイノベーション実現に必須となる生きた知識と思考法を提供する”と学則第4条に定めている。

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

【資料 4-1】

ディプロマ・ポリシー

専門職大学院工学マネジメント研究科は、本研究科に所定の期間在籍し、グローバルな視点と高い職業倫理観を持つことに加えて、次にあげる力を身につけたものに対して、技術経営修士（専門職）の学位を授与します。

1. 技術経営に関わる問題の発見力（本質を見抜く力）
2. 上記問題の解決力（論理的思考力、発想力、実践力、伝える力、巻き込む力）
3. 技術を基盤として新たな価値を創造する力

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

専門職学位の水準を維持するため、教育課程を適切に編成・管理するとの観点で、本研究科では科目群を MOT 協議会が設定した「MOT コアカリキュラム」に適合させている。また、ディプロマ・ポリシーを実現するとの観点でカリキュラム・ポリシーを定めている。

カリキュラム・ポリシーは研究科HPに加えて、学修の手引き2ページにも記載し、周知を図っている。【資料 4-2】 【資料 4-3】

カリキュラム・ポリシー

工学マネジメント研究科では、ディプロマ・ポリシーで掲げた能力（グローバルな視点、高い職業倫理観、問題の発見力、解決力、技術から付加価値を創造する力）を身につけるための5つの領域の科目を設定します。

1. ビジネス・マネジメント領域：経営に関連する知識を基礎から幅広く学び、高い職業倫理観とグローバルな視点から問題を発見する力を身に付ける。
2. テクノロジー・マネジメント領域：技術経営に関連する知識を基礎から幅広く学び、イノベーションを実現する上で必要な問題の発見力や解決力を身に付ける。
3. ビジネス・パースペクティブ領域：各産業領域における経営の課題と実践について学び、より実践的な問題の発見力や解決力を身に付ける。
4. プラクティカム領域：自ら課題を設定し、分析、議論、および実践的活動を通じて、技術から付加価値を創造する力を身に付ける。
5. グローバル・クラス領域：英語を用いた授業でグローバルな技術経営センスを身に付ける。

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

カリキュラム・ポリシーの策定にあたっては、本研究科の目的との整合性を考慮し、理論と実務の融合のための科目群を5領域で構成している。（上記カリキュラム・ポリシーを参照）

本研究科は2コース制を採用している。戦略的イノベーションリーダーコースは主に社会人を対象とし、イノベーションマネジメントコースは主に学部新卒生を対象としている。これらのコース別に推奨科目が設定されており、学生のキャリアに応じて必要な科目を体系的に履修する仕組みをとっている。

また各コースに共通の必修科目と選択必修科目を指定している。必修科目では「特定課題研究」全4単位、「MOT基礎」2単位。選択必修には「プロジェクト演習」全4単位の他「技術と倫理」、「イノベーション論」など10科目から10単位以上取得を必要要件としている。

「MOT基礎」は初年度に配置し、技術経営の導入授業を行っている。また学部卒生向けにインターンシップ、経済の基礎、経営学基礎の導入科目を配置し、社会人との学修に合流しやすくしている。また個々の科目によっては、履修条件などで、事前に履修すべき科目をシラバスの中に記載している。以上の仕組みによって順次性に配慮している。【資料4-4】

既修得単位認定については、学則第11条、第34条において以下のように定めている。この内容は1年次からの入学者には15単位まで認定でき、編入による入学者については10単位まで認定できるという考え方である。

これの運用については「本学以外の大学院で取得した単位の認定申請手続き」を学生向けに掲示することで、申請しやすい仕組みをとっている。

学則第11条、第34条

第11条) (6) 学生が本研究科入学前に他の大学院(本学大学院を含む。)専攻(以下「他の大学院」という)で取得した単位は、15単位を限度として本研究科の単位として認めることができる。

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

第34条) 編入学者の他の大学院での既修得単位は、教授会の議を経て、10単位を超えない範囲で本研究科の所定の単位に充当することができる。

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

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

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

グローバルな視点の習得と英語による討論能力の養成の為に「グローバルクラス領域」を設置し、International Marketing, Management of Intellectual Property, Management of Innovation, Business Model Developmentなどを英語による授業として開講している。これらの授業には留学生が多く履修しており、学生間のディスカ

セッションなどを通じて国際力を高めている。ほかに「グローバル戦略論」の科目を置いているほか、国際 PBL 活動も毎年行っている。【資料 4-5】

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

本研究科には研究教員と実務家教員が適切なバランスで在籍している。この教員体制によって、理論教育と実務教育を適切に組み合わせた教育を実施している。

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

研究科での講義のほとんどがインターラクティブな授業スタイルをとり、ディスカッション、発表などを交えて、学生が主体的に参加している。

演習科目である「プロジェクト演習」は一つの課題に最大で8名以内程度の学生で実施している。5週間を1クールとして、毎回の演習時間において発表、グループ議

論、ケース研究などを実施し能動的な学びを実践している。この演習には実務的な課題を扱うことが多く、これによって実務能力の向上を目指す教育を実施している。

一年で取得できる単位数は 32 単位を上限と定め、2 年間でバランスよく履修できるようにしている。

授業の内容、方法、計画、予習復習の内容などはシラバスに明示し、ホームページに掲載され自由に閲覧することができる。シラバスには以下の項目が記載されている。

“授業の概要、目的、達成目標、授業計画、授業時間外課題（予習および復習を含む）、達成目標との対応・割合、評価方法と基準、教科書・参考書、履修登録前の準備、学習・教育目標との対応” 【資料 4-5】

授業はシラバスに沿って実施し、変更がある場合は掲示板での掲示や履修者メイルリストにより連絡している。シラバスに従って授業が適切に実施されたことの検証は、授業ごとに実施されている学生による授業評価アンケートの項目に「シラバスにそって授業が行われたと思いますか？」という項目を設け評価を受けることで実施し、シラバスとのかい離をチェックできる仕組みになっている。

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

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

プレゼンテーション 50%、最終レポート 50%」などの具体的な記述がなされている。

【資料 4-6】

既修得単位認定については、前述の学則第 11 条、第 34 条において定めている。これの運用については「本学以外の大学院で取得した単位の認定申請手続き」を学生向けに掲示することで、申請しやすい仕組みをとっている。

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

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

2014 年度より、特定課題研究、基礎課題研究の科目でルーブリックの試験導入を開始し、学生が達成度や目標を明確に把握できるように取り組んできた。2015 年度は特定課題研究の採点時に採点用ルーブリックを用いることに決定し、2017 年度よりこれをシラバスに明記した。【資料 4-5】

本研究科の修了のためには、授業科目、プロジェクト演習、特定課題研究を含む 42 単位以上を修得するものと学則に定めている。この中で、授業科目等の 1 単位は、45 時間の学修を必要とする内容をもって構成することを標準とすることを明示し、修了認定単位数を計算している。2013 年度より、1 年間に履修可能な単位の上限を 34 単位と定め、入学初年度に履修が集中しすぎないように配慮している。これらの基準は「学修の手引」に明示しガイダンスにおいて学生に周知している。【資料 4-3】

課程の修了認定は、特定課題研究 4 単位、プロジェクト演習 2 科目 4 単位を含む 42 単位以上の取得を教授会で確認し、審査項目として組織的に認定している。授与する学位の名称は、技術経営修士（専門職）と定めている。なお学位の英文名称については、芝浦工業大学学位規程において、“Master in Management of Technology (Professional)” と定めている。【資料 4-6】

本研究科における標準修業年限は原則として 2 年であるが、優れた成績を上げ、特定の職業等に必要の高度の専門的知識及び実践的能力を修得したと認められた者は、専門職大学院設置基準第 16 条において 1 年以上在学すれば足りるものとして学則に規定されている。この場合、本学あるいは他大学の大学院で修士・博士の学位を取得している、社会人になってからの業務実績において優秀な実績を残している、入学試

験前に特定課題研究のテーマに関し指導教員の内諾を得ていることの3点すべてを条件としており、固有の目的及びディプロマ・ポリシーに照らして十分な成果が得られるよう配慮している。修業年限を短縮する場合の条件等については、学則だけでなく、学修の手引、募集要項にも記載されており、既に1年で修了した社会人学生もいる。

【資料 4-1】 【資料 4-3】 【資料 4-4】 【資料 4-9】

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

本研究科の各教科のシラバスにおいては、達成目標をディプロマ・ポリシーとの関連性をもたせて記述している。この達成目標を授業中の発表、演習、最終報告などどのようにクリアしていくかもシラバスに記載している。本研究科の特性に応じた学習成果を測定する指標はこの仕組みによって適切に設定されている。

2014年度より、特定課題研究、基礎課題研究の科目でルーブリックの試験的な使用を開始し、学生が達成度や目標を明確に把握できるように取り組んでいる。2017年度は、これらの科目の進捗管理や成績評価にルーブリックを利用しており、今後も継続する予定である。【資料 4-7】

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

第1期生から2016年3月修了生までの合計232名が芝浦工大MOTを卒業した。修了生の進路に関連して、本学MOTでは約3年に1度、修了生全員を対象に「教育のアウトカム」が何であったかを調査してきた。2014年3月の修了生からは、修了時に修了予定者アンケートを取る仕組みに変えた。

修了生の卒業後の動向を十分把握することができていないが、修了後の新規事業開発室長への昇格や、経営トップなどへの昇格など、教育目標の成果が形になった事例が増えつつある。たとえば、東証一部上場企業執行役員以上に4名（ヤマハ、横河電機、東洋製缶、飯田グループホールディングス）が就任している。

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

専門職学位の水準を維持するため、教育課程を適切に編成・管理するとの観点で、本研究科では科目群を MOT 協議会が設定した「MOT コアカリキュラム」に適合させている。

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

アンケート調査によって集めたデータを集計および分析した結果は教授会で共有し、カリキュラム方針の策定や個々の科目の改善において議論の参考としている。【資料4-8】

教育課程の点検は教務委員会と FD 委員会で連携して行っている。これによって、カリキュラム構成、シラバス作成、採点方法、FD 活動を研究科内で情報共有しながら改善を進めている。FD 活動については本報告書の第7章に記述してある。

〈2〉長所・特色

専門職学位の水準を維持するため、教育課程を適切に編成・管理するとの観点で、本研究科では科目群を MOT 協議会が設定した「MOT コアカリキュラム」に適合させている。また、ディプロマ・ポリシーを実現するとの観点でカリキュラム・ポリシーを定めている。

教育目標、学位授与方針、および教育課程の編成・実施方針を明示し、大学構成員（教職員、学生）に周知するとともに、社会に公表しており、概ね、適切であると考える。これらの適切性について毎年検証している

文科省の委託事業「経営系専門職大学院（MOT分野）におけるコアカリキュラム策定に関する調査研究」は山口大学が2016年度に受託している。この活動におけるコアカリキュラム改訂委員会にMOT協議会が参加しているが、本研究科はMOT協議会の2016年度幹事校として参加している。（添付資料10）。同委員会の29年度コアカリ実証事業の中で、コアカリキュラムと本研究科のカリキュラムの対応チェックを行った。

実務と理論のバランスを考えた教員配置と科目構成によって理論と実務との架橋を図る教育内容が提供できていると考える。

「基礎課題研究」「特定課題研究」はそれぞれ1年次、2年次に行われるゼミ形式の授業で、思考力、分析力を主体的な研究活動に習得する重要な科目である。2016年度までこれらは通年科目だったが、2017年度より半年単位で2回履修の科目に変更した。これによって研究の遅れをなくし、学生にとっても履修しやすくなった。

国際PBL活動について、2016年度には教員2名、在学生9名、卒業生2名が泰日工科大を訪問し、グローバルPBLを実施した。これは2017年度も継続した。このような教育活動を通じて学生の主体的参加を促す授業を展開している。【資料4-11】

2016年には芝浦ビジネスモデルコンペティションをMOT主催で企画した。モノづくりビジネスの価値が相対的に失われ、サービス化、ソリューション提供型ビジネスへの転換が加速している最近の環境の中で、技術力を価値化する技術経営能力の重要性を学内、学外に訴え、MOT教育と学生募集を充実させる企画である。2017年度は芝浦工業大学主催とし、技術経営教育を全学的に展開する企画として共催会社3社、後援会社、団体5社と共に実施した。応募総数44件、選考数29件、ビジネス部門、テクノロジー部門各最優秀賞、優秀賞、特別賞を一件ずつ選考した。本研究科の講義科目の一つである新事業創出戦略ではこのコンペティションに連携する講義内容として実施し、実務能力の向上に資する教育指導が行われている。

芝浦ビジネスモデルコンペティションの活動は一部メディアにも取材された。2018年度も同様の体制で準備中である。【資料4-12】

MOT 教育における研究成果は MOT ディスカッションペーパーとして本研究科 HP で公表している。公表論文は累計 14 編あり、学生のモチベーション向上につながっている。【資料 4-13】

〈3〉 問題点

点検項目についてはほぼ対応できている。研究科の廃止が決定しているので、今後の対応が必要なものは特にない。

〈4〉 全体のまとめ

2014 年度以降は研究科内で自己点検評価体制を整備し、自己点検のレベルを高めてきた。2016 年度には大学基準協会経営系専門職大学院認証評価基準に沿った研究科自己点検を行い、問題点をほぼ対応できた。

今後は 2019 年 3 月の研究科廃止にむけて遺漏のないように運営に取り組んでいく。

〈5〉 根拠資料一覧

- 資料 1-1：平成 28 年度芝浦工業大学専門職大学院 学則

http://www.shibaura-it.ac.jp/about/summary/r7u3rf0000002stq-att/regulations_mot_2016.pdf

- 資料 1-2：ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー

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

- 資料 1-3：平成 28 年度学修の手引 芝浦工業大学専門職大学院

- 資料 1-4：本研究科カリキュラム一覧

- 資料 1-5：「工学マネジメント研究科 2014 年度シラバス」

<http://syllabus.sic.shibaura-it.ac.jp/syllabus/2014/Matrix8007.html>

- 資料 1-6：芝浦工業大学学位規程

- 資料 1-7：「特定課題最終審査ルーブリック」

- 資料 1-8：教授会資料 修了予定者アンケート結果

- 資料 1-9：添付資料： 第 1607 回教授会資料（6）「本学以外の大学院で取得した単位の認定申請手続き」

- 資料 1-10：MOT コアカリキュラム平成 28 年度版

http://mot.yamaguchi-u.ac.jp/core/pdf/Core_Curriculum_2016_ja.pdf

- 資料 1-11 : 国際 P B L 活動
- 資料 1-12 : 芝浦ビジネスコンペティション ⇒2018 年第 3 回専攻会議資料、第 3 回ビジネスモデルコンペティション企画 (案)
- 資料 1-13 : 芝浦工大 M O T ディスカッションペーパー

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

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

工学マネジメント研究科では、下記のディプロマ・ポリシーに学位授与方針を記載し、求める人材像を下記のアドミッションポリシーとして明文化し明確にしている【資料 5-1】。これらは研究科パンフレット、募集要項、研究科ホームページに記載することにより公表していたが、募集停止により現在はホームページに記載が残っているのみである。

ディプロマ・ポリシー

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

アドミッションポリシー

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

1. 実社会において優れた業務実績を持ち、イノベーションを志向し、働きながら学び、持続的な社会の発展に貢献しようという意思を持つ者
2. 学部新卒者あるいはそれに相当する経験を持ち、イノベーションを担う人

材として持続的な社会の発展に貢献しようという意志を持つ者」

入学前の学習歴、学力水準、能力等の求める学生像については、上記 1. 向けのコースを「戦略的イノベーションリーダー」コース、2. 向けのコースを「イノベーションマネジメント」コースと定め、これらをパンフレット、ホームページ【資料 5-1】や募集要項に明示していた。これは、芝浦工業大学専門職大学院学則【資料 5-2】において本研究科の固有の目的を以下のように記述していることと呼応している。

芝浦工業大学専門職大学院学則

第2条「本学専門職大学院は、技術の経営について研究し、実践によってその深奥を究め、職業等に必要な高度の専門的知識、実践的能力及び職業倫理観を養い、技術と経済の発展と振興を図り、もって文化の進展に寄与することを目的とする」

第4条の2「学部教育で培われた専門基礎能力並びに職業人として培われた専門能力をさらに幅広く向上させる教育研究を実施するとともに高い職業倫理観を養い、技術と経済の発展に貢献する高度なグローバル人材の育成を目的とする」

入学希望者に求める水準等の判定については、募集停止により現在は行っていない。

① 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

入学者選抜の方法・手続は、アドミッション・ポリシーに則りシステムを構築して運用してきた。アドミッションポリシーを入試における評価に反映させるために、アドミッションポリシーの記述項目と採点表の着眼点を一致させ、着眼点ごとに採点を行う形式の採点表を使用し、各着眼点を出願書類、面接時のプレゼンテーション内容、面接時の応答において評価し採点する方法とした。

入学者選抜は、書類選考、面接試験により判定していた。書類選考は、入学願書に記載された経歴や志望理由の記述に対して実施し、面接試験は3人以上の試験官で1人25分の面接時間を設定し、書類、論文試験の結果も含めて評価シートを用いて評価し教授会で合否を審査する。これは全ての入学希望者に一律に課していた【資料5-3】。これらにより公正な入学者選抜を実施していた。

なお、出願資格のうち「その他、本学が大学を卒業した者と同等以上の学力があると認められた者」に記載された、高等学校、高等専門学校、短期大学を卒業した者で、十分な職務経歴ないしは研究業績がある者は、選考に先だつて出願資格審査を別途実施していた。また、貸与奨学金や専門実践教育訓練講座指定などをオープンキャンパスなどで参加者にわかりやすく説明して、受験しやすいようにした。

以上の取り組みは募集停止により、現在は実施されていない。

② 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

収容定員に対する在籍学生数比率は、募集停止により2年次学生がいなことから低く、18%（在籍者数10名）である。

③ 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

募集停止により現在は行っていない。

2) 長所・特色

学生の受け入れについては、ポリシーの設定、規程の制定、入試委員会の運用など、必要な対応はとってきた。また入学者増を目的としてカリキュラム改革、ハイブリッド講義による履修の利便性向上、MOOC 講義の配信、海外 PBL や大使館との連携による留学生への対応など、様々な取り組みを過去においては行ってきたが、現時点で募集停止となっているため、長所、特色としてあげるものはない。

〈3〉問題点

募集停止となっていることから現時点で問題点としてあげることはない。

〈4〉全体のまとめ

学生の受け入れについては、昨年度までポリシーの設定、規程の制定、入試委員会の運用など必要な対応はとってきており、システムとしては整っているが、現時点では募集停止となっているため、運用は行っていない。

〈5〉根拠資料一覧

- 資料 5-1：工学マネジメント研究科 ホームページ
- 資料 5-2：平成 28 年度芝浦工業大学専門職大学院学則
- 資料 5-3：出願資格審査基準内規

第7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

工学マネジメント研究科の教員に求める能力は、芝浦工業大学専任教員人事規程に規定されているほか、専門職大学院の教育・研究が「高度な専門性を有する職業等に必要の高度の能力を専ら養う」ことにかんがみ、「芝浦工業大学専門職大学院みなし専任教員規程」を制定し、任期を定めて任用する「みなし専任教員」制度もある。また教員の資格については、「教員資格審査規程」により教授・准教授・講師については5年ごとにその資格の再審査をすることが規定されている。

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教員採用中期計画を定めていた。本研究科の教員は、専任教員、特任教員、みなし専任教員および非常勤講師から構成されている。この構成の中で、教員構成の多様性（職位、経験、性別、国際経験など）を確保するための基準を設けていた。教授、准教授の職位についてはその要件を学則に定めている。

- 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

現在の専任教員数は 10 名で、法令上の基準（10 名）を満たしている。うち、6 名については本専攻に限る専任教員である。教授は 8 名、准教授は 2 名であり、講師はいない。教員は教育上または研究上の業績を有する者と専門分野について高度の能力を備えている者とで構成している。また、実務の経験を有し、かつ高度の実務の能力を有する教員の一部は特任教員により配置している。各教員の経歴は添付資料にまとめた【資料 7-1】。本研究科は 10 名中 8 名が実務家教員である。実務家教員の実務経験期間はすべて 5 年以上であり、取締役代表執行役副社長・技術開発本部長、常務執行役員、常務・研究本部長などを務めた経験を有する高度の実務能力を有する人材である。専任教員の編制は、理論と実務の架橋教育を実践するために、研究者教員が主に経営理論に関わる科目を担当し、実務家教員は理論の教育とともに実務上の事例を用いた教育を実施しバランスをとっている。また研究者教員と実務家教員が共同研究を実施する、特定課題研究において主、副の指導を研究者教員と実務家教員それぞれに振り分ける配慮を行う等、理論と実務を繋ぐ工夫を実施している。また実務家教員には大学教員歴が 10 年以上になる者が 3 名おり、研究者教員に準ずる教育にあっている。さらには、本研究科を退職した教員のうち、社会での非常に高い実績があり教育にも大きな貢献があった 3 名を客員教授として任命し、講義の担当をお願いするなどしている。

専任教員の年齢バランスは、40 代 1 名、50 代 4 名、60 代 5 名であり、やや年齢構成が高いが、実務家による教育を重視する専門職大学院としては適切なバランスである。実務家教員の職業経験としては、出身企業の事業分野はバイオ、エネルギー、材料、金融など多彩で広い分野の教員から構成されている。海外経験も豊富で、海外の大学院で Ph.D.を取得した教員が 1 名、海外への留学経験者 2 名の他、海外業務経験を持つ教員が多い。女性教員は 2 名いる。研究開発や技術の現場での経験を長年積んだ教員を多く配置し、単なる知識以上の技術経営教育に重要な知を伝授できる教員が多いことは本研究科の特長の一つである。

経営系各分野の特性に応じた基本的な科目、実務の基礎・技能を学ぶ科目、基礎知識を展開・発展させる科目（イノベーション論、組織行動論、マーケティング論、リスクマネジメント、知的財産権基礎など）は専任教員を中心に担当している。また「経

済の基礎」といった基礎的な内容で学部新卒学生を対象にした科目も専任教員が担当している。【資料 7-2】

理論性を重視する科目、実践性を重視する科目は、上記のようにそれぞれ適切な教員を採用し、カリキュラム担当教員編成を構成している。理論性を重視する科目としては、例えば「組織行動論」や「人的資源管理論」講義のように経営理論の基礎を扱う科目は研究者教員が担当している。一方、実践性を重視する科目としては、例えば「音楽産業論」「バイオビジネス論」のような各産業別技術ビジネス論講義や、「地域環境ビジネス論」のような事業構築に直結する実務的な講義は、実務家教員が担当している。【資料 7-2】

専任教員（特任教員含む）の授業担当時間の平均は、10 時間以下であり（学部授業を含む）であり、教育の準備及び研究に配慮できている。専任教員に対する個人研究費は 1 人当たりの基礎額（2018 年度当初予算：40 万円）に、学生の主指導 1 人当たり 3 万円を加えて配分することとしている。予算は当初予算で計上した額を秋の補正予算で学生数の実態に合わせ見直している【資料 7-3】。専任教員は 32.13m²の個室研究室が与えられている【資料 7-4】。専任教員 10 名の研究室は全て芝浦校舎に配置されている。

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

教員組織編成は、専任教員、特任教員、みなし専任教員から構成し、実務経験を重視しながら各専門領域のスペシャリストを組織化している。現実の問題解決を主眼とする MOT 教育を実践するには、実証分析をとおして体系化された理論と、実践をとおして有効性が明らかになったビジネス慣行をバランスよく教育できるかどうかが重要になる。企業等での実務経験者、企業との産学連携共同研究などに高い実績を持つ研究者など、それぞれの専門領域のスペシャリストを専任教員として組織化し、MOT 教育に最適な陣容を整えている。さらに、教授陣の経験や人脈を通じて、大企業のトップマネジメントや現場のエンジニアなども特別講師として随時招聘している。【資料 7-5】

採用委員会において戦略的な教員組織編成をカリキュラム・ポリシー、ディプロマ・ポリシーに基づいて検討し、中期的な視野にたった教員採用計画（5年間）を基本方針の明文化とともに作成した。これに基づき、採用活動において運用を行ってきた。

2015年11月14日策定の教員採用中期計画の骨子は以下の通りである。【資料7-6】

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

（ア）職位構成は教授の比率を50%以上とする。

（イ）経験別の構成は、実務家教員比率を30%以上とし、実務家教員のうち3割程度は企業役員経験者とする。また、特定の業種に偏らないように配慮する。

（ウ）性別の構成は、女性教員比率を20%以上とする。

（エ）国際経験を有する教員は、20%以上とする。

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

実務家教員についての文部科学省の規程：

文部科学省告示第53号

「(専攻分野における実務の経験および高度の実務の能力を有する教員)

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

特別任用教員についての「芝浦工業大学専門職大学院特別任用教員規程」：

「(目的)

第1条 (中略) 専門職大学院の教育・研究が高度な専門性を有する職業等に必要

な高度の能力を専ら養うことにかんがみ、任期を定めて任用する専門職大学院の専任教員について必要な事項を定めることを目的とする。

(定義)

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

みなし専任教員についての「芝浦工業大学専門職大学院みなし専任教員規程」：

「(目的)

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

(定義)

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

専任教員採用にあたっては、研究科長から学長に教育研究上の目的及び将来計画を勘案し、専任教員人事計画書を提出し、それをもとに専任教員採用委員会が開催される。その上で、学校法人の下に設置される教員人事委員会の審議に付託され、その決定を経て、工学マネジメント研究科教授会で採用計画を決定する。教員の募集は公募（1ヶ月以上の公募期間）によって行い、工学マネジメント研究科長、理工学研究科長、工学部長、システム理工学部長、デザイン工学部長、工学マネジメント研究科専任教授2名による採用候補者委員会で候補者を選考する（書類選考及び面接選考）。選考された候補者については、厳正な教員資格審査を経て、最終的に工学マネジメント研究科教授会で審査を行い、学校法人として採用を決定する。【資料 7-7】

教員資格については工学マネジメント研究科教員資格審査委員会審査方法内規【資料 7-8】に規定されているほか、専門職大学院の教育・研究が「高度な専門性を有する職業等に必要の高度の能力を専ら養う」ことにかんがみ、平成23年7月より上記の「芝浦工業大学専門職大学院みなし専任教員規程」【資料 7-9】を制定し、任期を定めて任用する「みなし専任教員」制度を作った。

教員の資格については、「教員資格審査委員会審査方法内規」【資料 7-10】により教授・准教授・講師については5年ごとにその資格の再審査をすることが規定されている。また、各教員の指導能力については学生による授業アンケート等で把握し、改善に努めている。

成果が上がっている項目としては女性教員の拡充があり、全学の男女共同参画推進事業に呼応して、現在、専任教員 10 名中 2 名と高い女性教員比率となっている。

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。

評価の視点

- ファカルティ・ディベロップメント（FD）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

活動状況は以下の通りである。

1. シラバスの改良

授業の質の向上を目標に、3つのポリシーへの整合性、予習・復習の促進、評価方法の具体化等に留意しシラバスを改良した。「クロスチェック担当・コメント・修正記一覧表」参照。

2. ルーブリックの適用による審査の標準化

審査基準の標準化を図るために、特定課題研究最終審査にて、全教員が全対象研究生に対し「審査用ルーブリック」を適用した。「審査用ルーブリック」参照。

3. アンケートによる授業の質向上

授業別のアンケート結果は、半期に一度、教授会か専攻会議で共有し、各授業の改良に役立てている。さらに、技術経営教育のニーズの把握のために、他専攻生や修了生を対象としたアンケートを実施した。「授業別アンケート」、「技術経営教育ニーズ調査アンケート」参照。

4. 学生数の減少に対応しうる授業設計の工夫

MOT 終了に向けての対策として、学生数減少に配慮した授業設計、他専攻履修を薦めるための紹介、OBOG への授業参加の呼びかけ、等に取り組んでいる。

5. ディスカッションペーパーを通じた研究活動推進

これまでのディスカッションペーパーを CD へコピーし、図書館で閲覧可能とし維持するよう検討を進めている。

- 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

研究科内に設置した自己点検評価委員会において、毎年自己点検を実施しており、この中で教員組織の適切性について点検を行っているが、本年度については、学生募集停止により今後は教員の採用がないことから、新たな改善、向上の検討は行われていない。

2) 長所・特色

産業界から優秀な実務家教員を多く採用し、技術経営の教育に資する教員組織を構成してきたことは、大きな特色である。

〈3〉 問題点

(1) 検討及び改善が必要な点

募集停止により、実務家教員の退職があるので今後の技術経営教育の全学展開においては、優秀な教員をどのように確保していくのかが課題である。

(2) 改善のためのプラン

上記への対応は、工学マネジメント研究科組織はなくなるので、学長室などでの検討が必要である。

〈4〉 全体のまとめ

技術経営教育に資する優秀な教員からなる教員組織を形成してきたが、募集停止により今後の学内での対応については学長室などの組織により検討される。

〈5〉 根拠資料一覧

- 資料 7-1：2016 年度工学マネジメント研究科教員名簿
- 資料 7-2：工学マネジメント研究科 2018 年度シラバス
- 資料 7-3：教授会審議 2017 年度補正予算（案）
- 資料 7-4：工学マネジメント研究科教員研究室配置図

- 資料 7-5 : MOT 2018 年度授業における招聘講演者
- 資料 7-6 : 教員採用中期計画 2015 年 11 月 14 日
- 資料 7-7 : 芝浦工業大学専任教員任用手続規程
- 資料 7-8 : 工学マネジメント研究科教員資格審査委員会審査方法内規
- 資料 7-9 : 芝浦工業大学専門職大学院みなし専任教員規程
- 資料 7-10 : 工学マネジメント研究科教員資格審査委員会審査方法内規