

2013 年度 工学マネジメント研究科

自己点検・評価報告書

2014 年 3 月 31 日

目 次

第2章 教育研究内容・方法・成果	1
教育目標、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針	1
1. 現状の説明	1
(1) 教育目標に基づき教育課程の編成・実施方針を明示しているか。	1
2. 点検・評価	1
①効果が上がっている事項	1
②改善すべき事項	2
3. 将来に向けた発展方策	2
4. 根拠資料	2
教育課程・教育内容	3
1. 現状の説明	3
(1) 教育課程の編成・実施方針に基づき、授業科目を適切に開設し、教育課程を体系的に編成しているか。	3
(2) 教育課程の編成・実施方針に基づき、各課程に相応しい教育内容を提供しているか。	3
2. 点検・評価	4
①効果が上がっている事項	4
②改善すべき事項	4
3. 将来に向けた発展方策	4
4. 根拠資料	4
教育方法	5
1. 現状の説明	5
(1) 教育方針および学習指導は適切か。	5
(2) 教育成果について定期的に検証を行い、その結果を教育課程や教育内容・方法の改善に結びつけているか。	5
2. 点検・評価	5
①効果が上がっている事項	5
②改善すべき事項	6
3. 将来に向けた発展方策	6
4. 根拠資料	6
成果	7
1. 現状の説明	7
(1) 教育目標に沿った成果が上がっているか。	7
2. 点検・評価	7
①効果が上がっている事項	7
②改善すべき事項	7
3. 将来に向けた発展方策	8
4. 根拠資料	8
第4章 学生の受け入れ	9
1. 現状の説明	9

(1) 優秀な学生を集める工夫、活動について（高校訪問、オープンキャンパスなど 具体的な活動）	9
(2) 留学生、女子学生増への対応策、方針について	9
(3) 受入学生増への対策（大学院のみ）	10
(4) 障がい学生、留学生、女子学生の受入れ	10
2. 点検・評価	10
①効果が上がっている事項	10
②改善すべき事項	11
3. 将来に向けた発展方策	11
4. 根拠資料	11
第5章 学生支援	12
修学支援	12
1. 現状の説明	12
(1) 学生が学修に専念し、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 る方針を明確に定めているか。	12
(2) 学生への修学支援は適切に行われているか。	12
(3) 正課におけるキャリア教育への取組について	12
2. 点検・評価	13
①効果が上がっている事項	13
②改善すべき事項	13
3. 将来に向けた発展方策	13
4. 根拠資料	14
第7章 教員・教員組織	15
1. 現状の説明	15
(1) 大学として求める教員像および教員組織の編成方針を明確に定めているか。	15
(2) 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。	15
2. 点検・評価	16
①効果が上がっている事項	16
②改善すべき事項	16
3. 将来に向けた発展方策	16
4. 根拠資料	17

2013 年度工学マネジメント研究科自己点検報告書

第 2 章 教育研究内容・方法・成果

教育目標、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針

1. 現状の説明

(1) 教育目標に基づき教育課程の編成・実施方針を明示しているか。

工学マネジメント研究科では使命・目的を“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。”と学則に定め、さらに、“学部教育で培われた専門基礎能力並びに職業人として培われた専門能力をさらに幅広く向上させる教育研究を実施し、技術と経済の発展に貢献する高度な人材の育成を目的とする。”ことを教育研究の目的に定めている。さらに、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定めている。これに基づき、学位授与方針を学則において、「修了要件を満たし、専門職大学院課程の講義科目の履修と特定課題研究報告書の作成を通じて、目的が達成されたと判定されたとき」と規定されている。修了要件としては総単位数に加え、本研究科の教育研究の固有の目的である「技術と経営の一体化」、「理論と実践の融合」を実現するために、知識を実践で活用する「プロジェクト演習」、講義や演習で得た知識を集大成して完成させる「特定課題研究」を必修科目としている。これを「学修の手引」に記述し学生への周知を図っているほか、年度初めのガイダンスで学生に説明を行っている。

2. 点検・評価

①効果が上がっている事項

イノベーションに関わる組織各層に必要な知識と思考法を提供するという点において、より広い人材を対象とした教育を行うという点が本研究科の特色の一つとなっているが、2013 年度から本研究科の教育目標の中に「職業的倫理の涵養」を明示し、さらに、グローバル人材の養成の使命を明確にするために「技術と経済の発展と振興」の前に付けていた「日本の」という修飾語をはずし、学則を改定した。これにより、経営系の専門職大学院として求められる、基本的な使命を満たすものとなった。

カリキュラムについては、本年度、研究科内に委員会を設けて検討を行い、来年度から科目の領域設定を改定する予定にしている。具体的には、各開講科目を「ビジネス・マネジメント」、「エンジニアリング・マネジメント」、「ビジネス・パースペクティブ」、「プラクティカム」、「グローバル・クラス」の 5 領域に分ける。「グローバル・クラス」には英語で開講する科目を 4 科目配置し、グローバル人材の養成に向けての取り組みを強化

する。

②改善すべき事項

教育目標やカリキュラム構成については大方、必要な改善をすでに図っている。一方で、「ディプロマポリシー」については教育目標を反映した内容への改定が必要であると考えており、また明文化した「カリキュラムポリシー」の作成がまだなされていないことから、来年度以降、教授会にて検討を進めていく予定にしている。

カリキュラム構成については、継続的にその有効性を点検することが重要であり、卒業生に対するアンケート、派遣元企業などからの要望を継続して収集し、これらの分析から必要な改善を図っていく。教育目標については、「日本の」という修飾語をはずしてグローバルへの対応を図ったが、今後は明示的に「グローバル」という用語を加えた修正が必要かどうか、検討することを考えている。

教育方法としては、本年度から開始したメディア授業と面接授業を組み合わせた「ハイブリッド講義」のシステムのブラッシュアップを図っていく。

3. 将来に向けた発展方策

将来に向けた発展方策としては、本年度から開始した「ハイブリッド講義」のさらなる発展形について検討していきたい。米国において、大規模オンラインオープンコース MOOCs が拡大し、ブレンド型、ハイブリッド型の講義形式が大きく進化し始めている。本研究科の「ハイブリッド講義」はこの流れを先取りした先進的な取り組みである。しかし先進的であるがゆえに改良の余地は充分にあり、さらに進化させることが必要である。ブレンド型の亜型である Flip Teaching などの手法などの米国大学、大学院の取り組みを参考にして、本研究科の教育に有用なものは取り入れていきたい。

4. 根拠資料

資料 2-19 専門職大学院学則

資料 2-20 工学マネジメント研究科 学修の手引き

教育課程・教育内容

1. 現状の説明

(1) 教育課程の編成・実施方針に基づき、授業科目を適切に開設し、教育課程を体系的に編成しているか。

本研究科が教育研究の固有の目的とする「技術と経営の一体化」を実現するため、対象とする教育の専門領域を、「工学系専門領域」と「マネジメント系専門領域」から構成している。本学がこれまでに培ってきた工学教育に経営教育を融合させることで、新しい価値や技術、産業の創出につながる有機的なカリキュラム構成となっている。工学系専門領域としては「環境・エネルギー」と「システム・先端技術」「デザイン」という3つの専門領域から構成される。すべて新規産業の創出につながる最重要の技術分野であり、これらを学ぶことで技術展望力を学ぶ内容である。またマネジメント系専門領域においては、「技術・産業論」「経営・管理」「財務・会計」という3つの専門領域から構成されている。企業マネジメントの基礎だけでなく、企業マネジメントをマクロ・ミクロの両面からとらえる視点を身につけることで戦略構想力を養うことができるよう科目が配置されている。

同様に「理論と実践の融合」の実現のために、単なる知識に留まることなく、知識を活用する思考力、分析力、コミュニケーション力を修得させる視点から、「プロジェクト演習」を必修科目として設定し、年間6課題に対して各5週間で取り組んで発表、議論を行う演習を取り入れている。加えて「特定課題研究」も必修として主指導教員、副指導教員の指導のもと全学生が研究に取り組み、論文の執筆、研究発表会における発表を行う。これは習得した知識やスキルを複合的に活用することにより、創造的問題解決に取り組む力の習得を目指したものであり、本研究科の使命を実現する上で重要なものとなっている。

(2) 教育課程の編成・実施方針に基づき、各課程に相応しい教育内容を提供しているか。

科目群はMOT協議会が設定した「MOTコアカリキュラム」に適合させており、中核知識大項目の4科目群（イノベーション・マネジメント、知的財産マネジメント、技術戦略と研究開発マネジメント、オペレーションズ・マネジメント）、および基礎知識科目群として組織・人材、マーケティング、会計・財務などを配置している。また本研究科独自の科目群として、バイオビジネス論、機械産業ビジネス論などの産業技術分野ごとの産業ビジネス論の講義や、技術を事業化する視点を学ぶ新事業創出戦略講義を設定している。人材タイプ別の履修モデルも公開し学生に提供して系統的に履修できるよう配慮している。

社会からの要請や学生の多様なニーズに応えるという視点では、特任教員や非常勤講師として企業において最先端で経営に携わってきた教員を採用し、時代に即した講義科目を柔軟に設定する、学部新卒学生を主な対象とした入門的な内容の講義4科目を平日5限に設定し、長期（3カ月程度）のインターンシップや1年次からの基礎課題研究指導も導入するなどして社会人学生とのレベルの平準化を図るなどの取り組みを行っている。

また近年、グローバル化への対応が強く求められていることに呼応して、企業のグローバル戦略に関する講義である「日本企業のグローバル戦略」や、環境問題をグローバルレベルで見てビジネスを考える「地球環境ビジネス論」、英語で開講する国際マーケティングに関する講義「International Marketing」などの設定を行っている。職業倫理観の涵養に関わる科目としては「技術者倫理」講義を設置している。

2. 点検・評価

①効果が上がっている事項

研究科の教育目標が設定され、それに沿った学位授与方針、教育課程の編成・実施方針が示されている。これに適合し、さらに MOT 協議会が設定した「MOT 教育コアカリキュラム」に適合したカリキュラム構築がなされており、加えて「ハイブリッド講義」など、学生にとっての利便性を考慮した教育課程の編成となっている。

在校生、卒業生、企業などからの要望に答え、企業における基本的な法律知識を網羅した「リーガルマネジメントⅠ、Ⅱ」や、グローバル化に対応した「グローバル戦略論」、「International Marketing」などの講義、さらには学部新卒生の底上げを図るために特定課題研究を実施する前の1年次に「基礎課題研究」を導入する等の取り組みにより、カリキュラムの充実を図り、学生満足度の向上に結び付いている。

②改善すべき事項

科目群領域の構成が開設当初から見直しがなされておらず、カリキュラムの変化に合わせて新たな枠組みを構築する必要がある。

本研究科の教員構成において、任期が基本で3年と大変短い教員（特任教員、みなし専任教員）が4名含まれており教員の入れ替えが毎年のように起こる。これらの教員が担当する科目分野についても頻繁に変更が行われることになり、安定したカリキュラム体制の維持が難しいことが大きな課題になっている。

時代の変化に合わせたカリキュラム内容の見直しは継続的に行う必要があり、今後においても継続的課題である。

3. 将来に向けた発展方策

科目群領域の構成カリキュラムの変化に合わせて新たな枠組みとして構築する。すでに検討が進んでおり、「ビジネス・マネジメント」、「エンジニアリング・マネジメント」、「ビジネス・パースペクティブ」、「プラクティカム」、「グローバル・クラス」の5領域に分ける予定である。

本研究科の教員構成に問題は、専任教員比率を高めより長い任期で採用される教員をそろえる必要があり、教員枠の設定を理事会に要請している。

継続的な取り組みについては、自己点検評価において、広い視点から検討していくと同時に、学生の修了時アンケートや企業への個別のヒアリングなども、社会からの要請の変化を捉える機会として活用していく。またフォーマルな修了生アンケート以外でも、修了生が夏合宿やホームカミングデーなどで大学に戻ってくる機会を活用して、情報を収集する活動を重視していきたい。

4. 根拠資料

資料 2-39 工学マネジメント研究科 学修の手引き 2013 年度版

資料 2-40 時間割

教育方法

1. 現状の説明

(1) 教育方針および学習指導は適切か。

学部教育で培われた専門基礎能力、並びに職業人として培われた専門能力をさらに幅広く向上させる教育研究を実施し、技術と経済の発展に貢献する高度な人材の育成を目的とした本研究科の教育方針は、経営系専門職大学院が備えるべき教育方針の内容に合致しており適切であると考えている。

履修指導は、入学時のガイダンス、後期授業開始時のガイダンスの年2回の機会において全学生を集めて説明を行っている。さらに初年次生には個々の学生に専任教員を履修アドバイザーとして指名しており、個別相談ができるよう配慮し、適切な履修ができる体制を整えている。また初年次の冬には特定課題研究の指導教員を決定し、ゼミの中などで各指導教員とのコミュニケーションによりアドバイスをを行っている。このようなきめ細かい取り組みにより適切な学習指導が行われている。

(2) 教育成果について定期的に検証を行い、その結果を教育課程や教育内容・方法の改善に結びつけているか。

全ての講義において授業アンケートを実施しており、これを各担当教員にフィードバックするとともに、FD委員会において全体のチェックを行って、課題の早期発見に努めている。授業アンケートは、全学で使用しているものをベースとして、さらに社会人学生が多い本研究科の状況を考えて、アンケート項目に社会人を意識した項目を加えて、より有効なものになるよう工夫を行っている。こうした取組により、非常勤講師が担当する科目において、より社会人学生への適合度が高い授業内容に変更が行われ、翌年からの授業アンケートの総合評価が大きく改善されたなどの成果もあがっている。

加えて、数年に1度、卒業生アンケートを実施し、本研究科での学びが社会においてどのように生かされているかを把握する努力を行っている。アンケートの回収は容易ではないが、今後も行っていく予定である。

2. 点検・評価

①効果が上がっている事項

本研究科独自のFD活動は様々な工夫により成果をあげている。例えば教員間の授業見学を積極的に行ってきており、2012年度にはこれを学外にまで広げた。具体的には単位互換の協定を結んでいる立教大学ビジネスデザイン研究科を連携し、同研究科の講義を本研究科の教員が見学し、評価シートへの記入により、見学からの学びを自らの授業に生かす展開を行った。新任教員の授業方法の改善に大いに役立ち、この取り組みは学内で評価され、2012年度優秀教育賞の受賞につながった。

さらにはFD活動を通じた課題の抽出が教育方法の見直しに繋がり、授業形態の多様化にもつながる2012年度から導入したクォーター制授業や、本年度から導入した「ハイブリッド講義」などで成果をあげている。

②改善すべき事項

全ての講義において授業アンケートを実施しており、これを各担当教員にフィードバックするとともに、FD 委員会において全体のチェックを行って、課題の早期発見に努めているが、集計作業が遅れることがあり迅速な改善を行うという点で問題がある。集計作業を担当する事務方の要員不足が原因であり、改善が求められる。

加えて、今年から導入した「ハイブリッド講義」の授業形態について、別途、情報を収集し必要な改善点を見出す作業が必要と考えている。

また、数年に1度実施している卒業生アンケートについては、本研究科での学びが社会においてどのように生かされているかを把握するために重要なものであるので、継続的に実施していくことを考えている。

3. 将来に向けた発展方策

FD 委員会活動は一層の向上を目指していく。これまでに教材開発を意図して、本研究科の教員が分担執筆した技術経営の入門書である「戦略的技術経営入門 グローバルに考えると明日が見える」、「同2 いまこそイノベーション」を2012、13年に相次いで出版した。このような出版物の作成は今後も継続する予定で、すでに来年度の計画が開始されている。また、「ハイブリッド講義」については、一層のレベルアップを図る目的で、本年度前期に一度、「ハイブリッド講義」の受講生を対象にアンケート調査を実施しており、年度末にも再度、学生の意見を聞くことを予定している。これらから得られた知見を生かして、来年度以降の講義の改善に結びつけるとともに、さらなる進化を企図して検討を進める。

また、平日と土曜日の講義場所がそれぞれ、豊洲校舎、田町校舎と異なり、学生の通学、平日夜の教員学生との交流に問題がある。本研究科の講義場所、および研究室を芝浦校舎に統一することが最善の解決策であり、検討を進めていく。

4. 根拠資料

資料 2-62 工学マネジメント研究科 学修の手引き

資料 2-63 「ハイブリッド講義」アンケート結果

資料 2-64 2012 年度 工学マネジメント研究科 FD・SD 活動助成申請書

資料 2-65 「戦略的技術経営入門 グローバルに考えると明日が見える」、
「同2 いまこそイノベーション」表紙

資料 2-66 工学マネジメント研究科 将来計画 WG 報告書

成果

1. 現状の説明

(1) 教育目標に沿った成果が上がっているか。

第1期生から第8期生の合計172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 MOT 教育は実際に役立ったかどうか、修了後に何が変わったか、等々「教育のアウトカム」が何であったかを調査している。最新のアンケート調査は今年度実施しており、アンケート対象修了生数172名（第1期生～第8期生）中、126名（73%）の回答を収集した。

そのアンケート調査では、修了後の転職や異動、昇進等について具体的に質問している。概要としては、MOT 修了後の進路として、社会人学生の多くが入学時の勤務先での勤務を継続している。回答者の約3割が卒業後に転職しているが、その多くは第1期から第3期の修了生が中心である。すなわち、修了後、暫くは入学時と同じ企業で働き、自身の将来展望や企業の方向性などを熟慮した上で転職を決意しているとも考えられる。一方で、同じ企業の中で異動等によって仕事に変化があった卒業生は多く、MOT で学んだ知識を生かすことのできる部署に異動したという記述も見られた。

本学 MOT の教育効果についての質問では、資格取得や特定の業務知識を習得することよりも、経営戦略立案のための基礎的知見を学び、広い視野に立って考える力を習得することを重視している本学 MOT の教育が、実際の実績評価に結び付いているということを示している。また、在学中に構築したネットワークを卒業後も積極的に活用しているという回答も多い。

2. 点検・評価

①効果が上がっている事項

現状説明に記したアンケートの結果に表れているように、本研究科の経営戦略立案のための基礎的な知見を学び、広い視野に立って考える力を習得するという指導方針の成果が十分に得られている。2012年度に実施した芝浦工業大学大学院工学マネジメント研究科設立10周年シンポジウムにおいても、各界で活躍する卒業生を集めてパネルディスカッションを行ったが、これら卒業生からも、本研究科での学びが社会活動において大きく役立っているという発言が多く、この実績を裏付けている。また学部新卒生については、これまで就職内定率100%を継続しており、これは教育の大きな成果である。このような点検結果から、教育目標に沿った成果は充分にあがっていると考えられる。点検、評価は重要であるので、今後についても継続的に実施し、教育の改善に結び付けていきたい。

②改善すべき事項

授業実施形態については、今後もその効果を検証しながら継続的に見直し、検討は必要であるので点検・評価を継続していく。現時点ではクォーター制導入等の取り組みはうまく機能しており、具体的に項目をあげて改善すべき点はあがっていない。当面はこのシステムを維持しつつ継続して改良すべき点があれば対応していく。

3. 将来に向けた発展方策

2013 年度より、週 2 日の夜の講義をビデオ録画しオンデマンド配信して、平日夜間の通学が難しい社会人学生が授業を受けられるようにし、土曜日の授業には必ず面接授業で受けるようにする「ハイブリッド講義」を導入している。これにより、社会人学生が週日の勉強時間を柔軟にとれるようになり、通学時間も節約してより長い時間を学びに費やすことが期待される。この効果について、今後、アンケート調査などを通じて検証し改善すべき点、進化に結び付けるべき点を見出し行動に結び付けたいが、年度の前期において実施したアンケートにおいては全般的に学生の評価は高かった。

またクォーター制の講義についても学生の評価は高く、また教員の間でも良いシステムであるとの認識で一致している。今後はさらなる個々の授業の質向上を図るべく、他大学の情報等も得ながら行動していく。

4. 根拠資料

資料 2-90 工学マネジメント研究科 学修の手引き

資料 2-91 就職内定状況

第4章 学生の受け入れ

1. 現状の説明

(1) 優秀な学生を集める工夫、活動について

(高校訪問、オープンキャンパスなど具体的な活動)

本学 MOT は、実学重視の建学の理念をもとに、日本で最初の専門職 MOT 大学院として発足した。さまざまなイノベーションの実現による新しい社会構築 に貢献する本学 MOT の教育理念を十分に理解し、ぜひ本学 MOT で方法論と思考法を学び、自分の思いを実現してください。」と設定し、併せて、求める人材像を、

- ①本学 MOT での学習・研究を強く希望し、本学 MOT で自己成長・自己実現を果たそうと希望する者。
- ②工学系知識を持つ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思を持つ者。
- ③すでに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。

と設定してパンフレット、ホームページや募集要項に明示している。これは、学則において本研究科の固有の目的を“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、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”、“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人材の育成を目的とする”としていることに呼応している。

入学者選抜の方法・手続は、募集要項に記載し、これをホームページ上に載せダウンロードできるようにしており、入学希望者はもちろん、社会に広く公開している。

入学者選抜は、書類選考、論文試験、面接試験により判定している。面接試験は3人以上の試験官で実施し、定められた評価シートに従い評価して判定し、教授会で可否を審査する。これは全ての入学希望者に一律に課している。なお、出願資格のうち「その他、本学が大学を卒業した者と同等以上の学力があると認めた者」に記載された、高等学校、高等専門学校、短期大学を卒業した者で、十分な職務経歴ないしは研究業績がある者は、選考に先だって出願資格審査を別途実施している。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、論文試験は試験当日に示される問題に対して1時間の試験時間の中で記述したものを評価している。面接試験は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ている。評価シートは、大項目として、顕在能力、本学理念とのマッチング、(本人の)明確な目標、人物ポテンシャルの4つから構成し、さらに中項目、小項目を展開して作製し、評価者が共通に使用している。各項目に点数を付け計120点以上を合格としている。

(2) 留学生、女子学生増への対応策、方針について

2013年度の入学者においては、社会人15名、学部新卒生7名の比率である。また海外

からの学生も受け入れており、2 年次生には社会人、学部新卒生各 1 名が海外から入学している。また女子学生は 1 年次生 3 名、2 年次生 5 名が在籍しており、女性比率は 23%と高くなっている。

本年度導入した「ハイブリッド講義」は、遠隔地の学生にとっての通学利便性向上のみならず、例えば子育て中の女性などにとっても学修の機会を与えうるものである。実施、本年度、1 名の子育て中の学生の入学があった。来年度に向けても、この点をアピールしてより一層の女性学生増に結び付けたい。本研究科ホームページにおいても、「女性の学び」のボタンを設け、今後内容を充実していく。留学生については、日本語での授業が基本であるので、日本語学校への訪問などを通じて呼びかけを行う予定である。

（３）受入学生増への対策（大学院のみ）

学部新卒生の受け入れは 2008 年度に開始し、継続している。本研究科は、これまで受け入れた学生の就職内定率 100%を誇っている。カリキュラムにおいても、学部新卒生向け講義の開講、半年間の準備期間を伴う長期（3 カ月程度）のインターシップの実施、特定課題研究の前段階としての基礎課題研究指導の開始等、様々な工夫を行っている。これらを一層アピールして学生増に結び付けていく。

アピール活動としては、オープンキャンパスにおいて、社会人学生だけでなく学部新卒生にも配慮した内容とし、在校生との懇談の場にも学部新卒生を必ず入れる等の工夫を行っている。また 4 年生の年度初めのガイダンスにおいて、本研究科の紹介を行うために、教員が手分けして全学科のガイダンスに出席し説明を行っている。

（４）障がい学生、留学生、女子学生の受入れ

障がい学生については、全学の取り組み以外には研究科として特に工夫していることはない。女子学生の受入体制についても同様であるが、先にも記述したように、「ハイブリッド講義」の導入は、子育て中の女性に学びの機会を提供する有効な手段となっている。留学生については国際部が中心となって奨学金制度の紹介などの活動を行っている以外に、研究科として特に工夫はおこなっていないが、担当する個々の指導教員が就職相談などを含め、できるだけきめ細やかに対応するようにしている。

2. 点検・評価

①効果が上がっている事項

障がい学生の受け入れの実績はない。女性学生の受け入れ実績は上がっており、学生数は大幅に増加して、女性比率は 23%と高くなっている。2 年前までは 1 学年に女性学生が複数いることはなかったことを考えると大きな成果が上がっていると言える。これは「ハイブリッド講義」の導入による効果もさることながら、昨年度より本研究科の女性教員数を増やし、現在は女性教員比率が 2 割に達していることが大きいと考えられる。さらに女性へのアピールの取り組みを検討して一層の女性学生比率増を目指したい。

学部新卒生の受け入れについても順調であり、就職内定率 100%の実績があがっている。これについてはカリキュラムの充実が重要な要素であると考えている。このレベル

を維持できるように継続していく。

②改善すべき事項

留学生の受け入れについては、現在の日本語を使える学生に限った受け入れのみである現状から、英語などの言語で修了できるカリキュラムの構築を検討する可能性はあるが、短期的には検討しない。その他は、研究科としての対応としては、特に改善すべき点は見当たらない。

3. 将来に向けた発展方策

2013 年度より、週 2 日夜の講義をビデオ録画しオンデマンド配信し、土曜日に面接授業で受ける「ハイブリッド講義」を導入した。「ハイブリッド講義」の導入により、これまで通学距離、時間が障害で入学できなかった学生の入学が期待され、実際に成果があがっている。今後はこれをさらに発展させ、より便利でかつ学習効果の高いシステムへの進化を検討していきたい。

また 2011 年度までは入学者確保のための広報活動も十分に行われていなかったが、本年度からマスコミへの情報提供、教授会メンバー共著による書籍の出版、大手企業との共催による講演会の実施、大手新聞社主催のイベントへの参加などを開始しており、今後もこれらの取り組みを継続、拡大する。特に女性学生の獲得に向けての広報は、様々なチャンネルを模索しながら強化していきたい。

4. 根拠資料

- 資料 4-30 工学マネジメント研究科 HP トップ画面
- 資料 4-31 工学マネジメント研究科シンポジウムちらし
- 資料 4-32 工学マネジメント研究科 募集要項
- 資料 4-33 工学マネジメント研究科 入学者数推移
- 資料 4-34 日刊工業新聞 共催セミナーチラシ

第5章 学生支援

修学支援

1. 現状の説明

(1) 学生が学修に専念し、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方針を明確に定めているか。

学生生活に関する相談・支援体制としては、入学時には各学生に教員が履修アドバイザーとして個々に任命され、初年度秋からは主指導教員、副指導教員が各学生について指導、相談を実施している。学生数に対する教員数が多いので、教員一人当たりの学生数が少なくきめ細やかな指導体制となっている。進路指導についてはキャリアサポートセンターが対応するとともに、本研究科に2名の就職担当教員が配置されており十分な進路相談を行う体制が整っている。その効果として、学部新卒学生の受け入れを正式に開始した2008年以降、100%の就職内定率を継続している。

学生の自主的な活動として BFF と名付けられた組織があり、在学生、修了生が一緒になった活動が行われている。この活動には教員も参加し、夏合宿などの行事を開催している。また修了生にはホームカミングデーを設ける等、大学とのパイプをつなげる支援を行っており、また全学の校友会にも MOT 支部が設けられて様々な活動を行っている。

学生支援に関する特色ある取り組みとしては、前述の BFF という組織があげられる。これは学生が主体の組織ではあるが、教員が密接に連携、関与して活動を支援している。夏合宿はその代表的な活動例で、教員も多く参加し（2013 年度夏合宿においては 8 名）、課題の設定や議論のサポートにも関与し、会の意義向上に貢献している。そのため修了生の参加も多く年代を通じたネットワーク作りが活発になっている。これは本研究科の特色の一つとなっている。

(2) 学生への修学支援は適切に行われているか。

学業人物ともに優秀であって、学費の支弁が困難であると認められる学生のために学業継続にかかる経済的負担軽減を図ることを目的とした、学費相殺型の貸与奨学金（月額 10 万円、24 ヶ月、14 名、無利子）があり、希望者に貸与している。奨学金希望者は、「専門職大学院奨学金申請書」に必要事項を記入し、入学願書と共に提出することになっている。2011 年度までは、これとは別途に給付奨学金制度があったが、2012 年度学費の値下げがなされた際にこの制度はなくなっている。

また優秀ながら、経済的な理由で修学困難な学生を対象にした日本学生支援機構奨学金がある。

さらに、本研究科は教育訓練給付金の支給対象となる厚生労働大臣指定講座になっており、本研究科を修了した場合、一定の条件を満たせば、実際に本人が支払った教育訓練経費の一定割合が支給（給付）される。

(3) 正課におけるキャリア教育への取組について

学部新卒生に対してプログラムを設けている。具体的には、前期の 5 限の時間帯に、「経営学基礎」、「経済の基礎」など 4 科目の学部新卒生向け講義を開講し受講させている。さ

らに前後期通年のインターンシップを設定し、前期においては、社会人としての心構えからキャリアプランまでを指導する演習を実施し、後期には3カ月程度のインターンシップを実施している。また、1年次の夏に実施されていることが多い、各企業によるサマーインターンシップへの参加を学生に促している。一般に競争率が高く、全員が行けるわけではないが、最近の例では、大手電機メーカーの知的財産部門の2週間のインターンシップに出た者や、大手重工業メーカーや海外のパソコンメーカーのプログラムに参加した者等がいる。さらには日常の講義において、これら新卒生が社会人学生とともに学ぶこと自体が、学生にとっては重要なキャリア学習になっており、これらが就職内定率100%の成果につながっている。

2. 点検・評価

①効果が上がっている事項

貸与奨学金制度については、希望する学生はほぼ全員が借りることができており、十分な対応ができていると考えている。学生の自主的な活動としてBFFと名付けられた組織の活動は本研究科としても支援を行っているが、MOTの特色となっており学生の評価も高い。学部新卒生に対しても受けているプログラム、特にインターンシップにおいて、前期においては、社会人としての心構えからキャリアプランまでを指導する演習を実施し、後期には3カ月程度の企業への派遣（インターンシップ）を実施していることは評価が高い。さらには日常の講義において、これら新卒生が社会人学生とともに学ぶこと自体が、学生にとっては重要なキャリア学習になっており、これらが就職内定率100%の成果につながっている。

②改善すべき事項

貸与奨学金制度を設けているが、給付奨学金制度がない。修了までの標準学費が308万円であることを考えると、学生の負担は依然大きく、検討を要する。

学部新卒生のキャリア教育については十分なものを提供していると考えますが、今後、学生数が増えたときには、インターンシップ先の発掘などにかかる業務量が増え、現状の人員では対応できなくなる恐れがある。

社会人学生のキャリア教育については特に検討すべきことはないが、今後もし仕事を持たない、フルタイムでの社会人学生が増えてくるような状況変化があった場合には、新たにシステムを検討しなくてはならない。

学生主体の活動については特に検討すべきことはないが、今後も支援を継続したい。

3. 将来に向けた発展方策

貸与奨学金制度については、希望する学生はほぼ全員が借りることができており、十分な対応ができていると考えている。学生の自主的な活動としてBFFと名付けられた組織の活動は本研究科としても支援を行っているが、MOTの特色となっており学生の評価も高い。学部新卒生に対しても受けているプログラムは評価が高く、学生にとっては重要なキャリア学習になっており、これらが就職内定率100%の成果につながっている。ただし、今後、学生数が増えたときには、インターンシップ先の発掘などにかかる業務量が増え、

現状の人員では対応できなくなる恐れがある。

貸与奨学金制度を設けているが、給付奨学金制度がないので検討を要する。

社会人学生のキャリア教育については特に検討すべきことはないが、今後もし仕事を持たない、フルタイムでの社会人学生が増えてくるような状況変化があった場合には、新たにシステムを検討しなくてはならない。

4. 根拠資料

資料 5-18 工学マネジメント研究科 募集要項

資料 5-19 工学マネジメント研究科 BFF 夏合宿 ちらし

資料 5-20 工学マネジメント研究科 奨学金支給状況一覧

第7章 教員・教員組織

1. 現状の説明

(1) 大学として求める教員像および教員組織の編成方針を明確に定めているか。

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、官公庁等での実務経験者、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。

現在の専任教員数は 10 名で法令上の基準(10 名)の人数を配置している。教授は 8 名、准教授は 2 名であり、講師はいないが、女性教員は 2 名配置している。理論性を重視する科目、実践性を重視する科目は、上記のようにそれぞれ適切な教員を採用し、カリキュラム担当教員編成を構成している。理論性を重視する科目としては、例えば「技術経営データ分析」講義のように経営学の統計分析に関わる理論を扱う科目や、「組織と戦略」講義のように経営理論の基礎を扱う科目は研究者教員が担当している。一方、実践性を重視する科目としては、各産業別ビジネス論講義や、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。

専任教員の年齢バランスは、30 代 1 名、40 代 1 名、50 代 2 名、60 代 6 名で、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電気、IT、機械、エネルギー、医薬、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 PhD を取得した教員が 2 名、海外への研究留学経験者 2 名の他、海外業務経験を持つ教員が多い。女性教員は現在 2 名であり、女性教員比率は 2 割となっている。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。

(2) 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。

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教員 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)。専攻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。

教員資格について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な高度の能力を専ら養う」ことにかんがみ、2011 年 7 月より「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」制度を作った。

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実施されている。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。

2. 点検・評価

①効果が上がっている事項

高度の実務能力を持つ実務家教員と研究教員の組み合わせにより、高い教育力を確保している。FD 活動は PDCA サイクルを導入する等、高い成果が上がっている。具体的には、全学の FD 委員会主導の FD 活動に加え、研究科内に FD 委員会を設け、資質向上のための FD 活動を展開している。これまでの実施内容としては、教員相互間の授業見学、非常勤講師の授業見学、他学講義の見学を PDCA サイクルを通して実施し、授業の改善に結びつける活動を行ったり、教員共同で技術経営学の入門書を執筆し出版した（2012 年度、2013 年度）などの例がある。これらの活動は学内でも評価され、2012 年度においては本研究科教員が「芝浦工業大学教育賞」を受賞しているなど、大きな成果があがっている。

②改善すべき事項

2013 年度から専門職大学院設置基準附則 2 が適用されなくなり、専任教員の兼担範囲に制限が加わることへの対応が必要である。現在の専任教員数は 10 名で法令上の基準（10 名）の人数を配置しているが、これは基準と同じ人数であり、急な退職などに対して対応できないなどのリスクをはらんでいる。本研究科の教員数の枠の設定がなされていないことも問題で、安定した教授会構成を維持するためには早急な対応が必要である。

専任教員の年齢バランスは、30 代 1 名、40 代 1 名、50 代 2 名、60 代 6 名で、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と考える。一方、中長期的な視野にたった戦略の構築や、安定して十分な教授会構成を維持するためには若干の平均年齢の引き下げが求められる。

3. 将来に向けた発展方策

現在の教員数は法令上の基準値（10 人）であり、急な退職リスクに対応できない。そのため専任教員数の増員が必要と考えており、教員枠の設定も含め早急に対応したい。

教員の資質向上については、これまでの FD 活動がうまく機能しているのでこれをさらに発展させ、特に「ハイブリッド講義」におけるメディア活用による講義法などについてさらに進化させたい。ハイブリッド型、ブレンド型の講義形式は米国などで急速に拡大し、様々な工夫がなされ始めている。本研究科は「ハイブリッド講義」をいち早く導入し、我が国のビジネス教育においてメディア活用の先駆的立場にあることから、ぜひこれをアピールポイントとしていけるよう、さらに努力する。

4. 根拠資料

資料 7-37 工学マネジメント研究科 教員人事計画

資料 7-38 工学マネジメント研究科 教員資格審査規程