

2025年度 芝浦工業大学自己点検・評価活動の総括

2026年4月24日
大学外部評価委員会

本総括は、学校法人芝浦工業大学評価委員会が実施する大学にかかる自己点検・評価の客観性・公平性を担保し、大学における教育研究水準のさらなる向上を図るため、大学外部評価委員会（以下「外部評価委員会」と言う）における質疑応答と意見交換等に基づき、外部評価委員会各委員の所見をもとにとりまとめたものである。

本総括が、2027年に創立100周年を迎える芝浦工業大学の持続的な発展と飛躍の一助となることを期待する。

I. 評価方法と総評

1. 評価方法

大学が実施した2025年度の大学自己点検・評価活動を学外の目から評価するため、アカデミアから2名、産業界から2名、および高等教育に関する有識者1名からなる外部評価委員会が組織された。

まず大学点検・評価分科会が作成した大学全体の「自己点検・評価報告書」（以下「報告書」と言う）に基づき、外部評価委員が書面評価を行った。各委員の書面評価結果を委員間で共有した後、2026年2月19日に、山田学長、苅谷副学長、中村副学長、磐田副学長、各学部長・研究科長等の教学関係者、丁事務局長以下、事務局各部長等が出席する外部評価委員会を開催し、外部評価委員と大学関係者との意見交換を実施した。意見交換に際しては、学長による2025年度の取り組みの説明に続き、書面評価と質問事項に対して大学が作成した回答を参照しながら、関係部課長等の説明や質疑応答を経て最終的な評価を行った。また、大学院学生1名、学部学生2名にインタビューを行う機会を得た。

2. 総評

芝浦工業大学は、2027年の創立100周年の節目を目途に、10年ほど前から「Centennial SIT Action」として、

- 教育改革
- 研究力の強化
- 国際化の推進
- ダイバーシティの推進

の4つを基軸として改革に取り組んでおり、これらに通底する施策として教職協働の徹底にも精力的に取り組んできた。これらの改革は、安定的な経営基盤の下、これまでの外部評価委員会の意見も踏まえつつ、それぞれの取組において細かい軌道修正はあるものの、国内外の大学ランキングや有名企業就職率の向上など、アウトプットだけでなくアウトカムとしての成果を着実に上げてきており、自己点検・評価活動のPDCAサイクルが適切に回っていると評価する。ここ数年来、継続して外部評価に携わっている委員からは「コメントすべきことがなくなってきた」との意見があったことも付記しておきたい。

一方で、AIの台頭や地政学的リスクの増加など、芝浦工業大学が主対象とする科学技術分野を取り巻く社会情勢が急激に変化しつつある。このような中で、山田学長の言う「本学に関わった全ての人に、関わってよかったと思ってもらえる大学を目指したい」との志を定着させるには、ポスト Centennial SIT Actionとして、さらなる改革が必要になってくるであろう。現在の取組とその先の構想を合わせて、芝浦工業大学の特長をさらに伸ばし、「関わってよかったと思ってもらえる大学」を目指して欲しい。その際のライバルは国内大学だけでなく、世界の研究大学である。グローバルな視点で改革に取り組むことを期待する。ただし、改革を急ぎすぎると「改革疲れ」に陥る可能性があるため、ペース配分も併せて緻密に検討されることも同時にお願いしておきたい。

II. 項目別評価

以下は、報告書に記載されている内容についての項目別の評価結果である。2027年の創立100周年が来年に迫っていることから、今回の総括においては、まずCentennial SIT Actionの4つの基軸の項目について評価結果を述べ、そこに記載しきれなかった内容については、報告書の該当章を引きつつ、コメントを記した。なお、すべての項目で委員の間で大きく異なる所見はなかったことを付記する。

1. 教育改革

教育改革については、2024年度の工学部の課程制への移行に続き、2026年度からシステム理工学部が課程制に移行するとともに、デザイン工学部のカリキュラム改革を実施するなど、従来のディシプリンの垣根を超えた能力が求められる昨今の理工系人材育成のデマンドに応える施策が実施されている。将来的には大学院レベルでのプログラム制への移行も検討されており、その成果が大いに期待できる。

こうした大幅な教育制度改革は受験生の不安を惹起することも懸念されるが、課程制への移行を控えたシステム理工学部のみならず、学部全体の一般入試志願者数もが増加するなど、良い方向に推移している点は高く評価したい。この背景には、システム理工学部の所在する大宮キャンパスにおける、デジタル・グリーン・ウェルビーイングといった特定成長分野における学修に対するハード・ソフト両面での環境整備なども奏功しているものと考えられる。豊洲キャンパスと併せて、両キャンパスの魅力の発信に引き続き努力いただきたい。

一方で、先行して課程制に移行した工学部の学生からの意見として、3年次からの研究室配属や豊洲キャンパスにおける学生生活環境に対する不安の声があった。こうした不安に対して工学部・大学としてしっかりと対応をされているが、彼らは課程制に移行した最初の学生で同じ経験をした先輩等からの助言がないこと、2年次まで大宮キャンパスで過ごしており豊洲キャンパスの環境に馴染みが薄いことが背景にあると思われるので、一層丁寧な説明を期待したい。

2. 研究力の強化

研究力の強化の観点では、広報サポート等の教員への研究支援強化や、研究力の高い教員の積極採用、さらにはURAの配置などの研究の底上げ施策の実施によって、年間論文数と国際共著論文数がCentennial SIT Actionで掲げた2027年度の目標である600本/200本を超えて785本/339本となるとともに、外部研究費獲得総額が約17億円と過去最高を記録し、産学連携等の共同研究費獲得額も、共同研究講座の拡充等を背景に順調に増加するなど、着実に成果を上げつつある。その結果として、

Times Higher Education世界大学ランキングの研究面でのスコアも着実に向上していることは評価できる。一方で、外部研究費の獲得が増加するに伴い、経理処理等にかかる教員の負担増をカバーする事務支援体制の増強や、戦略的な外部研究費獲得のためのURA等の体制強化が一層重要になってくることから、継続的な取組を強く期待するところである。

産業界に所属する外部評価委員からは、産学連携研究をさらに強化する観点で、研究者情報のわかりやすい提供と、企業が求める研究のスピード感と大学における研究のミスマッチの改善の要望があった。前者については、各研究室の研究内容を2分程度で紹介する動画がYouTube上で公開されており、後者については共同研究講座等で企業研究者を受け入れる制度などを通して改善が図られていることが確認できた。コーポレートガバナンス・コード改訂に合わせて企業の研究開発投資を強化する機運が高まっている昨今、こうした情報や制度の企業向け発信をさらに強化することが望まれる。なお、学生が関係する産学連携研究における学事暦と企業の求める研究のスピード感のミスマッチについては、芝浦工業大学だけの問題ではなく、日本の大学全体で考える課題と判断する。

さらに、研究成果の社会実装の一つの形である大学発スタートアップの創出支援についても、ベイエリア・オープンイノベーションセンターの開設等で充実が図られつつあることは評価したい。これが形ある成果につながるよう期待する。

3. 国際化の推進

10年間にわたるスーパーグローバル大学創成支援事業（SGU事業）の取組を通して、インバウンド・アウトバウンドの留学生数が順調に増加しており、直近について言えば、コロナ禍の一時的減少から回復するところまで増加させている点は評価できる。大学側でも認識しているとおり、長期留学するアウトバウンド留学生が少ない点や正規課程のインバウンド留学生の数が300名強で頭打ちとなっている点は解決すべき課題ではあるが、これらに即効薬はないので、地道に学生の意識涵養と外国人留学生獲得の努力を続けていただきたい。特に日本の18歳人口の減少に対応するためには、インバウンド留学生の獲得が重要な施策の一つとなる。ASEANサテライトオフィスの活用等、今後の成果に期待したい。ただし、インバウンド留学生は日本での就職を希望しているケースが多く、その際には日本語能力の担保が必須となる。この点にも、引き続きご配慮いただきたい。

研究面でも、国際共著論文数がCentennial SIT Actionで掲げた2027年度の目標である200本を超えて339本となるなど、優れた実績を上げている点は高く評価したい。こうした国際共同研究は、芝浦工業大学に所属する研究者の視野やフィールドを広げることに貢献すると期待できることから、単に国際共著論文の数だけに拘泥せず、学内研究者が海外の研究者とネットワークを構築する機会を増やすよう、引き続き努めていただきたい。

SGU事業は、支援期間終了後も、同様のアウトカムを生む取組を大学として自走化させることを求めている。さはさりながら、国際化推進にはそれなりの財政的・労務的コストが必要である。グローバルな視点で芝浦工業大学を「関わってよかったと思ってもらえる大学」とするために、法人経営側とも十分意見交換いただくことを期待する。

4. ダイバーシティの推進

ダイバーシティの推進として、理工系大学に共通する課題である女子学生・女性教員の割合を高めることに積極的に取り組んでいる。女子学生割合の向上については、芝浦工業大学は全国的にも比較的早くから女子枠入試を取り入れ、2021年度からは全学に展開するとともに、入学金相当の給付型奨学金等の経済的支援制度を導入することで順調にその割合を高めている。直近の2025年度では学部生における女子学生割合が24.5%に達し、2026年には入学者に限るとCentennial SIT Actionで掲げた2027年度の目標である30%に近い割合になる見通しとなっていることは、これまでの取組の積み重ねの成果として高く評価したい。

女性教員比率についても18%強と、この10年間で5ポイント程度上昇しており、国内の工学系女性研究者割合より高い水準となっている点は評価できる。ただし、ここ数年、この比率が頭打ちの傾向となっている点は若干気になる点である。Centennial SIT Actionの2027年度の目標（30%）の達成はともかくも、女性教員は芝浦工業大学の研究面でのダイバーシティを高めるだけでなく、女子学生のロールモデルとしての位置づけでも重要なので、引き続き女性研究者の獲得に注力いただきたい。

より広義のダイバーシティ向上の観点では、前項の国際化の推進も重要な意味を持つ。こうしたダイバーシティ向上の施策において最も重要なことは、女子学生・女性教員や外国人留学生といった相対的少数者を孤立させないことである。教職員・学生に包摂性（インクルージョン）の意識を涵養する取組についてもぜひご検討いただきたい。

5. その他の特筆すべき項目

5.1. 内部質保証（報告書第1章、第2章）

「社会に学び、社会に貢献する技術者の育成」という建学の精神と「世界に学び、世界に貢献するグローバル理工系人材の育成」という教育の理念を明確に掲げ、Centennial SIT Actionにおいて2027年にアジア工科系大学のトップ10に入るというビジョンを提示して、これに向けた取組を精力的に実施している。こうした取組に対する自己点検と内部質保証の観点でも、国内大学随一とも言えるほど、しっかりとした体制で緻密に分析・改善が図られており、総評でも述べた

とおり、PDCAサイクルが適切に回っていると評価する。

一方で、報告書にも述べられているように、内部質保証やPDCAサイクルの取り組みをしっかりと行おうとすると、それを担う組織・仕組み（学研会議など）の負担が重くなる。種々の課題が見えてくると全方位で改善に取り組みたくなるが、年度ごとに重点項目を設けて順次改善を図るなどの工夫を通して、教育・研究・大学業務運営を本務とする者の本来業務と内部質保証・改善作業とのバランスを取ることも重要だと思料する。

5.2. 教職協働の推進（報告書第6章、第7章ほか）

Centennial SIT Actionにおいて第5の柱として「教職協働トップランナー」を掲げているとおり、芝浦工業大学は教学運営における教職協働体制が整備されているとともに、教職協働で改革を進める文化が最も醸成されている大学の一つであると評価する。その結果として、他大学に比して格段に手厚い学生支援制度が教職協働あるいは教職学協働で企画運営されている点は特筆すべき成果であると判断する。システム理工学部の課程制への移行や大学院レベルでのプログラム制への移行を契機に、今後もこうした機運をさらに高め、教員・職員間のより高度で持続的なパートナーシップを築いていかれることを期待する。

教職協働で様々な取組の企画を行うと、教員・職員が単独で議論するより広い視野での検討ができる一方で、それぞれの業務量の限界を超えた計画になる可能性が否定できない。これまでの限界を超えた企画はブレークスルーを起こす上で必要不可欠であるが、教員・職員それぞれの業務量負担が過度に増加しないよう、ITやAI等の活用によって業務効率化にも積極的に取り組んでいただきたい。

5.3. 文部科学省・内閣府採択事業（報告書第11章）

報告書に取り上げられている「次世代研究者挑戦的研究プログラム（SPRING）」「大学・高専機能強化支援事業」「オープンアクセス加速化事業」の3つとも、芝浦工業大学の学生確保、教育体制・環境整備、研究成果の発信等に有効に機能していると評価する。

次世代研究者挑戦的研究プログラム（SPRING）に採択された事業「国際連携・産学官民連携によるシグマ型博士人材の育成」は、博士後期課程に進学する学生の経済的な負担を減じるとともに、多様な知を統合してイノベーションを創出する「シグマ型博士人材」として修了後に多様なキャリアパスが描ける仕組みとして、目的に沿った取り組みがなされている。博士人材キャリアビジョンセミナーを本事業に選抜された博士後期課程学生だけでなく、すべての大学院学生に開放するなど、大学院の人材育成水準の向上に資する波及効果が期待できる。採択率が目標の2倍に

達しなかった理由が、国費留学生に加えて、私費留学生で本学独自財源による奨学金の受給者を選抜学生の対象としていないことによるとの報告書における説明は理解できるが、これから留学生比率を高めていく方針からすると、この点が制約にならないか、若干気になるところである。

2023年度に採択された大学・高専機能強化支援事業は、システム理工学部のカリキュラムへの移行の基盤となる事業であり、新しい仕組みのもとで特定成長分野（デジタル・Well-being・グリーン）への転換等に貢献できる人材育成の実現に取り組まれるものと期待する。特に、留学前提型カリキュラムを設置し、産学官金連携PBL課題を国際PBLに展開することで、学生が多様な視点から課題解決に取り組む体制を構築している点、女子校対象のサマーインターンシップを実施し、協定女子校推薦入試・理工系女子特別選抜を導入することによって、2025年度入学生の女子学生比率を29.4%へ向上させている実績、附属高校・協定校での体験授業・講座・オープンキャンパス・研究室見学などを実施し、併設校・協定校等との高大接続事業を強化している点は大いに注目される。また、大宮キャンパスに竣工予定の、特定成長分野を支援する機能を有する新教育研究施設「9号館創発棟」（O-CAMP2027）は、CASBEE®「Sランク」認証およびBELS認証の取得、経済産業省資源エネルギー庁所管「ZEBリーディング・オーナー（ZEB Ready）」としての登録など、環境性能においても優れた評価を得ている点にも注目したい。こうした取組によって芝浦工業大学の魅力をより一層高めていただきたい。

2024年度からのオープンアクセス加速化事業は、2025年度には第2フェーズに入り、機関リポジトリによる論文のオープンアクセス化と研究データの共有化を推進するための体制と仕組みが整備され、機関リポジトリを通して公開されている論文が増えつつあることは評価できる。2026年度からの第3フェーズでは、このような取組を東南アジアの理工系大学のコンソーシアム（South East Asian Technical University Consortium）と連携して推進する計画であり、成果が期待される。一方で、報告書にもあるとおり、機関リポジトリを通しての論文の公開には著作権処理等の事務作業が伴い、件数の増加とともにそのための労務的コストが膨らんでいくことが懸念される。大学としてリソースの投下をお願いしたい。

5.4. SDGsへの挑戦（報告書第13章）

執行部・教職員だけでなく学生を含めて、SDGsへの挑戦に対する意識を共有し推進する体制を構築していることは芝浦工業大学の特色であり、特に若い世代である学生の主体的取り組みを後押しするための「学生自治会SDGs推進委員会」「学生自治会SDGs推進委員会分科会」を設置し、全学の仕組みと協働することで、SDGsの精神の実現に取り組んでいることは高く評価したい。また、環境物品の調達を推進し学内における環境配慮の意識改革を図るため、「環境物品調達に関する指針」をウエ

ウェブサイト上で公開予定であることも優れた取組である。

5.3節で述べた「9号館創発棟」(O-CAMP2027)が環境性能においても優れた評価を得ていることはSDGs推進の観点でも重要であり、この竣工を契機に、大宮キャンパスを含むさいたま市との連携を一層深めていただきたい。さらには、こうした連携による機運の高まりが、「カーボンニュートラル実現に向けたアクションプラン」の策定等を通して豊洲キャンパスにも波及することを期待する。

5.5. 教職課程における取組(報告書第15章)

芝浦工業大学は、理工系大学の強みを活かし、教職課程においても丁寧な履修指導と専門性を重視した教育体制を構築している。特に、キャリアサポート課と連携した採用試験対策は、質の高い教員養成に向けた着実な取組であると評価する。さらに、自己点検・評価の義務化や認証評価基準の変更を受け、学修成果に基づく内部質保証体制の構築に取り組んでいる点も高く評価する。工学部改組およびシステム理工学部改組に伴う教職課程の再課程認定結果を受けて、報告書に挙げられている4つの課題を中心に、教職課程における内部質保証の実質化に鋭意取り組んでいただきたい。その際、AIや情報の分野で初等・中等教育に求められるものが急速に変化しつつあるので、ぜひ、芝浦工業大学の特色を活かした自己点検・評価が実施されることを期待したい。

文責 外部評価委員会 委員長 佐藤 勲