

経営系専門職大学院認証評価

点検・評価報告書

日本工業大学専門職大学院
技術経営研究科
技術経営専攻

序 章

(1)日本工業大学大学院技術経営研究科技術経営専攻の設置の経緯及び目的、特色について

(1) 専門職大学院技術経営研究科の設立趣旨と目的

(1)-1. 我が国中堅・中小企業の役割と課題

我が国製造業において中堅・中小製造企業（中小企業基本法でいう中小製造企業）は会社数で99%、従業者数で75%、製造業出荷額で65%を占めている。また、大手企業のサプライチェーンは部品・加工を手掛ける中堅・中小企業によって支えられているといっても過言でない。そのため、我が国の産業・経済において中堅・中小企業が果たす役割は国民経済的にも大きく、中堅・中小企業の活性化（元気になること）は重要な政策的課題の一つともなっている。

しかしながら、我が国中堅・中小企業は、産業活動のグローバル化、系列をベースとした取引構造の崩壊、国内市場の成熟化・縮小化が進む中で、従来のビジネスモデルやマネジメントの踏襲では、更なる成長はもとより存立基盤の維持も難しくなっている。こうした状況下においては、中堅・中小企業はグローバル化、新市場創造などに取り組む新たな経営戦略のもと、ビジネスモデルやマネジメントなどの革新を担う経営者・後継者、幹部社員などの経営人材（以下、技術経営人材と呼ぶ）の育成が喫緊の課題として位置付けられる。特に、資源が限られ、先進国と新興国との厳しい競争下にある我が国では、技術・イノベーションによる製品・技術やビジネスモデルでの差別化が課題であり、この製品・技術やビジネスモデルのイノベーションを実現する技術経営人材が求められる。

(1)-2. 日本工業大学が専門職大学院技術経営研究科を設立する趣旨と目的

日本工業大学工学部では、モノづくりに秀でた独創的、実践的な技術者を育成し、技術系中堅・中小企業への人材供給を中心に、我が国産業の発展に大きく貢献してきた。また、それらの企業との産学連携を推進し、多くの優れた技術を持つ中堅・中小企業と深いつながりを構築してきた。

しかしながら、前掲のとおり、中堅・中小企業は我が国の産業・経済において大きな役割を果たしてきたものの、取り巻く環境の構造的変化の中で従来のような経営戦略やマネジメントでは生き残り、或いは、発展することは難しい状況になっている。技術系中堅・中小企業と深い関わりを持つ日本工業大学工学部では、中堅・中小企業の発展のためにどのような貢献が出来るか再検討が求められていた。

一方、文部科学省が高度専門職人材の育成を促す専門職大学院制度を創設したことにより、その一分野として技術経営（MOT:Management of Technology）領域における専門職大学院設置が平成15年度より可能となった。日本工業大学では、平成15～16年の2年の間、この新たな技術経営領域を対象とする専門職大学院設立が我が国中堅・中小企業の発展のために人材育成の観点から貢献できるかについて検討し、その結果、貢献できると判断するとともに必要性も痛感し、設立準備を進めた。具体的には、技術系中堅・中小企業の経営者・後継者、幹部社員、起業家などの実務経験者（社会人）を対象に、グローバル化、技術革新、新市場創造などに対応でき、職業的倫理を踏まえた的確な意思決定、マネジメントができる高度な技術経営人材を育成することを目指した技術経営研究科技術経営専攻を平成16年度に文部科学省へ申請、翌年の平成17年度に設置を実現した。「日本工業大学専門職大学院学則」第2条において「日本工業大学専門職大学院は、学術の理論および応用を教授・研究し、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い、文化の進展に寄与することを目的とする」としている。また、同第8条では、「技術経営研究科は、専門職学位課程において、企業経営戦略、新事業開発・展開戦略、起

業戦略、プロジェクトマネジメント等を教授し、当該分野に関する基礎的、実践的知識及び技術を修得させ、並びにそれらの教授を通じ職業的倫理の涵養を図ることにより、技術系中堅・中小企業における問題発見・解決能力を有する高度職業人を養成するとともに、技術経営に関する研究を推進し、もって社会に寄与することを目的とする」としている。

本技術経営研究科による高度技術経営人材の育成によって、技術系中堅・中小企業の活性化の一翼を担い日本の産業・経済への貢献を果たすとともに、日本工業大学工学部の卒業生が活躍できる場を拡大できることを期待している。

(2) 本技術経営研究科の特色

(2)-1. 本技術経営研究科の特色

本技術経営研究科の特色について、教育的視点、組織運営的視点から以下のとおり整理できる。

① 教育的視点

i. 技術系中堅・中小企業の技術経営人材の育成に焦点を当てていること

本技術経営研究科では、技術系中堅・中小企業における人材育成ニーズ及び本技術経営研究科の中長期ビジョンを反映して、中小企業技術経営、起業・第二創業、プロジェクトマネジメント、中小企業診断の4コースにおける人材育成を行っている。

ii. 修学生の多様なニーズと学修熟度に適合したカリキュラムであること

カリキュラムは、以下に挙げる「系の軸」と「段階の軸」の2軸から構成されるマトリックス表をベースに構成し、修学生の多様なニーズや学修熟度に対応するとともに、効果的・効率的な学習ができるように工夫している。「系の軸」では学問領域の体系的学習、「段階の軸」では理論と実務の体系的学習ができるように工夫されている。

iii. 技術経営プロジェクト研究（特定課題研究）によって実践力が高められること

本技術経営研究科では、修士論文にあたる「技術経営プロジェクト研究（特定課題研究）Ⅰ」、「技術経営プロジェクト研究（特定課題研究）Ⅱ」を必修科目としている。修学生は修得した技術経営領域に関する知識を活用し、1年間の総括として「技術経営プロジェクト研究（特定課題研究）」を行うことによって実践力を高めることができる。

iv. 理論と実務を融合できる専任教員が大半を占めていること

本技術経営研究科の専任教員の殆どは大学院を修了して企業における実務経験をもち、理論と実務の両方の能力を兼ねそなえている。そのため、担当科目領域における基礎的科目、学説などを中堅・中小企業へ適合させた応用的科目、実践的なケーススタディ科目を可能な限り一貫して1人の教員が担当できるように配慮しており、基礎段階からビジネスの実務等で経験した知見を盛り込んだ実践性の高い授業を行っている。

v. ゲストスピーカーによる実践的講義とグループ討議があること

授業においては、現役の経営者などの実務家に講義を行ってもらうゲストスピーカー制度を設けており、1科目最大3人(3コマ)のゲストスピーカーを招致できる。こうした工夫によっても、理論と実務を融合した実践的教育が行える体制を構築している。

vi. 1年制で運営するカリキュラムであること

本技術経営研究科では、主として技術系中堅・中小企業の経営者・後継者・幹部社員など会社のキーマン的人材の育成を行うことを前提にしている。そのため、本技術経営研究科では就学期間を短期の1年間とした授業プログラムを構築している。

② 組織運営の特徴

i. 技術経営研究科委員会及び MOT 運営委員会の開催

技術経営研究科委員会は全専任教員及び職員が参加し、本技術経営研究科の組織運営に関わる情報の共有、事案の検討、意思決定などを行う。また、MOT 運営委員会は研究科長及び部会長、学務長などが出席し、技術経営研究科委員会に提出する検討資料、討議テーマなどについて事前に検討を行う。なお、この2つの委員会は、1回/月の頻度で開催している。

ii 4つの部会による管理的運営

具体的な組織運営は4つの部会が担当する。専任教員は、教務部会、学生支援部会、広報・イベント部会、学生募集部会の4つの何れかの部会に属し、主体的に業務活動を行っている。教務部会はカリキュラムや教育に関わる業務活動、学生支援部会は修学生の学生生活支援や MOT 倶楽部を通じて修了生の自己研鑽の支援、広報・イベント部会は本技術経営研究科の社会的周知活動や学生募集に関わる間接的な情報発信活動、学生募集部会は会社訪問や入学相談など学生募集に関わる諸活動などを行っている。これら部会の活動成果と活動計画を MOT 運営委員会（部会長が出席）及び技術経営研究科委員会（専任教員全員参加）において毎月ごとに報告、検討のもと組織的承認（情報の共有化）を図っている。

iii. 大学本部との関係

技術経営研究科の研究科長は、本部の大学運営に関わる検討を行う運営協議会（学長、総務部長、財務部長、各学科の学科長などによって構成）、学部教授会に出席している。この会を通じて、本技術経営研究科からの検討課題等の提案、本技術経営研究科と本部・学部との情報共有を図っている。

iv. 同窓会と MOT 倶楽部活動

修了生を対象にした組織としては、同窓会と MOT 倶楽部がある。同窓会は修了生の親睦活動の場、MOT 倶楽部は自己研鑽の場として位置付けられている。

MOT 倶楽部は修了生が中心となって活動する組織であり、学生支援部会の専任教員が支援する形で運営されている。修了生は MOT 倶楽部を活用して自己研鑽に励むとともに、期を超えた交流によって人脈づくりを行っている。また、MOT 倶楽部では、セミナー・講演会開催の他に、日工大 MOT 社長会、起業塾、プラット・ホーム構想、2030年の社会・テクノロジー研究会などが組織化され、研究会形式で検討会が開催されている。

(2)-2. 大学基準協会の点検・評価項目における本技術経営研究科の特色

本技術経営研究科では、大学基準協会の点検・評価項目である「2. 教育の内容・方法・成果（項目4～12）」、「4. 学生の受け入れ（項目15）」及び「5. 学生支援（項目16）」に関して、図1のように2と4については主に教務部会、5の入学前ケアは広報・学生募集部会マーケティング部、修学時の学生支援は教務部会と学生支援部会、修了後フォローは学生支援部会が中心に実施している。

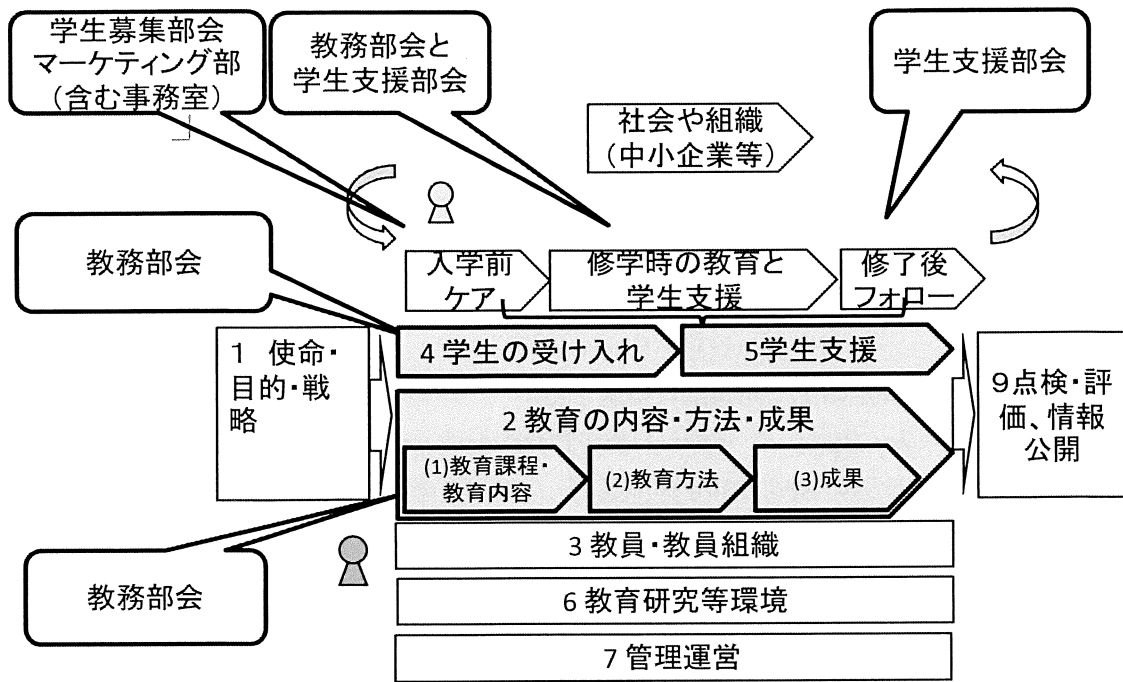


図1 教育の内容・方法・成果、4学生の受け入れ及び5学生支援の全体活動と役割分担

これらを体系的におこなうために、図2に示すような枠組みで活動を行っている。

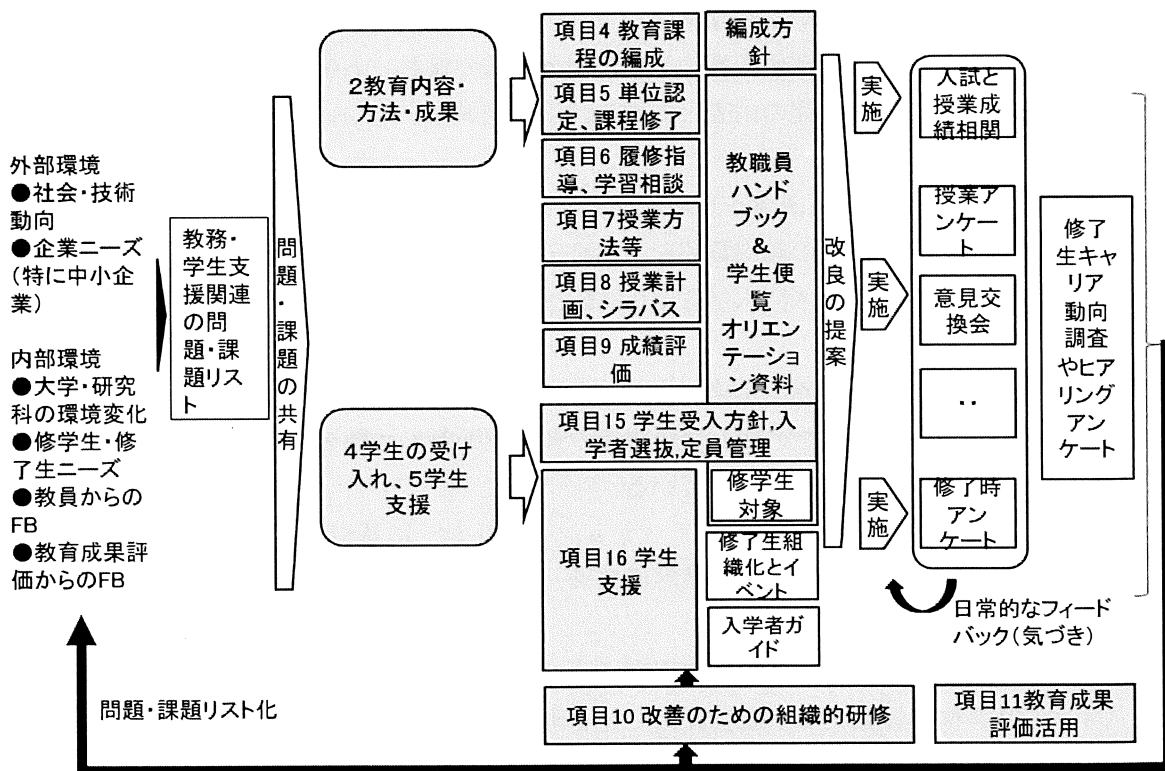


図2 体系的組織的な活動のための枠組み

①教務・学生支援部会による問題・課題リスト作成

個別対応での重複や抜けを防ぐため、外部環境変化として社会（含む規制や経済情勢）・技術（含む学術全般）動向や企業ニーズ（特に中小企業）と、内部環境変化として大学・研究科の環境変化、修学生・修了生ニーズ、教育成果評価からのフィードバック、教員からのフィードバック等を多様な情報源から、教務部会・学生支援部会共同で問題・課題のリストを作成する。

②問題・課題リストに基づく翌年度の計画作成

教務と学生支援部会から翌年度の計画（緊急の場合は随時）として、MOT 運営委員会及び研究科委員会に提案し審議決定の上で組織的に実施する。

「2.教育内容・方法・成果」の「項目4 教育課程の編成」については、問題・課題リストに基づいてカリキュラム改訂の編成方針を作成改訂し、本技術経営研究科として共通認識のもとカリキュラム改訂を進めている。

「項目5 単位認定、課程修了」「項目6 履修指導、学習相談」は比較的安定に運営されているが、必要に応じ改良を行っている。

「項目7 授業方法等」「項目8 授業計画、シラバス」「項目9 成績評価」については、教育と学生支援のガイドとして教職員ハンドブックを作成改訂し研究科委員会を通じ周知を図り改良と実施を進めている。修学生に対する周知のためには学生便覧と各学期の期初に行うオリエンテーションでの説明を活用している。

「項目10 改善のための組織的な研修」では、修学生による授業評価と理解度アンケート、教員と修学生の意見交換会などで日常的なフィードバックによる気づきに加えて、FSDS 研究会で授業評価・理解度アンケートで評価の高い教員の授業方法の検討、入学者選抜試験の成績と授業科目の成績の比較、特定課題研究の主査と副査の評価の差異などについて検討し、教育の質を高める工夫を行っている。

「5.学生支援」については、入学志望者に対する入学前ケアは広報・学生募集部会マーケティング部が中心に、入学検討時の頻出質問を入学希望者説明ガイドにまとめ入学者の質問に答えることで、入学志望者がスムーズに入学者選抜試験を受験し修学に進むための支援を行っている。

修学時の学生支援は、教務関連は教務部会で、学生生活面では学生支援部会が中心に実施している。修了後のフォローは修了生の相互啓発組織の MOT 倶楽部の活動を基盤に、学生支援部会が啓発・懇親のための活動を企画し実行している。

「4.学生の受け入れ」については、アドミッション・ポリシーに基づき、全般的な入学者の傾向分析、入学者選抜試験と授業科目の成績評価結果との相関分析や当年度の修学生の状況から改良の上実施している。

「2.教育内容・方法・成果」の「項目10 改善のための組織的な研修」については、各年度において入学者選抜試験と授業科目の成績評価や等を研究科委員会やFSDS 研究会で議論することで、教育の改善を図っている。新任の教員やアンケートの評価が低いなど問題がある場合は、教務部会で授業のDVDを視聴し問題を把握するとともにフィードバックを行うようにしている。

「項目11 教育成果の評価の活用」については、各年度の修了生のキャリア動向調査やヒアリング・アンケートによって把握し、問題・課題リスト化の上で教務部会と学生支援部会それぞれの活動の計画に反映し実施している。

本技術経営研究科として、日常的なフィードバック（気づき）、研究科委員会や FSDS 研究会での組織的研修、そして問題・課題リスト化と改善の計画と、大きく3つのフィードバックのループによる PDS サイクルで全体の改善を図っている。

(2)これまでの自己点検・評価活動及び外部評価・第三者評価等への取組み

(1)自己点検・評価の主体

本技術経営研究科では、学内に以下の自己点検運営委員会専門職大学院部会、自己点検実施委員会、自己点検・評価編集会議の3つの組織を設置している。

(1)-1. 自己点検運営委員会専門職大学院部会

自己点検運営委員会専門職大学院部会は「日本工業大学自己点検・自己評価規程」第5条に基づいて設置されている。同部会メンバーは成田健一学長を委員長に、小田研究科長、清水教務委員長、佐々木学務長を委員として構成している。

(1)-2. 自己点検実施委員会

自己点検実施委員会は、「日本工業大学自己点検・自己評価規程第」6条に基づいて設置されている。委員会メンバーは研究科長を委員長に、教務部会長、学生支援部会長、広報・イベント部会長、学生募集部会長、学務長を委員として構成している。委員会は月1回程度の頻度で開催している。なお、ここに参加しているメンバーは、後述する MOT 運営委員会メンバーと同じである。

(1)-3. 自己点検・評価編集会議

自己点検・評価委員会で策定する「点検・評価報告書」（案）の内容を精査する組織であり、教職員の代表者（専任教員2人〈MOT 専任教授：小田・清水・佐々木、林総務部長〉）で構成している。

(2)自己点検・評価のためのしくみ・組織体制

本技術経営研究科では、「自己点検運営委員会専門職大学院部会」のもと「自己点検実施委員会」を組織化している。このメンバーは MOT 運営委員会のメンバーでもであり、ここで実質的な自己点検・評価の報告書原案が作成される。自己点検実施委員会のメンバーのうち、教務部会が「使命・目的・戦略」「教育の内容・方法、成果等」「教員・教務組織」「学生の受入」「点検・評価、情報公開」、学生支援部会が「学生支援」、広報・イベント部会が「点検・評価、情報公開」、学生募集企画部会が「学生受入れ」、事務長が「教育研究環境」「管理運営」などを中心に分担し原案を作成する。その原案は、自己点検実施委員会において討議し、報告書案を策定する。策定された原案は、「自己点検・評価報告書編集会議」、「MOT 運営委員会」、「研究科委員会」において審議、承認されて最終的な報告書となる。

また、報告書に関する認証評価結果（総評・提案事項など）は MOT 運営委員会で検討され、認証評価結果の対応策を担当する部会を明確にし、各部会で担当箇所について検討を深め対応策の原案を作成する。この各部会の対応策の原案を「MOT 運営委員会」において総合的に審議し、対応策案としてまとめる。この対応策案を「研究科委員会」で審議、承認されれば、各部会が主体となってアクションを起こすこととしている。

以上の流れを図示すると次頁のとおりであり、まさしく PDCA サイクルによって認証評価結果に基づいて具体的な改善が組織的に行われている。

(3)外部評価・教育課程連携協議会等

(3)-1. 外部評価委員会

平成21年3月に、学識経験者（他大学の教授、民間研究所など）に修了生を加えたMOT外部評価委員会を設置し、年1回の頻度で開催している。このMOT外部評価委員会は、以下に示すメンバーに「自己点検運営委員会専門職大学院部会」のメンバーを加えた形で運営している。

芝浦工業大学教授 田中 秀穂

山口大学教授・学長特命補佐 上西 研

株式会社ブラックス会長（MOT6期生） 松村 信幸

Totoka代表（MOT11期生） 山代圭子

このMOT外部評価委員会において審議された内容は「MOT運営委員会」に報告され、内容に応じて「教務部会」、「学生支援部会」、「広報部会」、「学生募集部会」において対応策などを検討する。その対応策などの検討結果は、「運営会議」、「研究科委員会」で報告・審議され、承認されれば各部会の主導のもと具体的な対応アクションが執行されるしくみとなっている。第二回外部評価委員会は上記のメンバーのもと2019年2月13日に開催されている。

この討議では、第二次中長期ビジョン、一年制と教育効果、学生募集活動と学生確保、カリキュラムと教育内容、特定課題研究、教授陣用（研究者教員と実務家教員、男女比率）など多面的視点から問題提起され、関係部会で具体的な対応などに関する検討を行う予定である。

本年度に開催した外部評価委員会に関する議事次第等は添付資料8-6に示すとおりである。

(3)-2. 教育課程連携協議会（試行）

専門職大学院設置基準において新設された「教育課程連携協議会」の設置に対応するため、試行的に、以下の組織を試行的に設置した。この協議会には、「教育研究機関としての自律性を確保しつつ、産業界等と連携した教育の推進に向け積極的な機能を果たすこと」（文科省）が期待されている。本専門職大学院技術経営研究科では、産業界からみたカリキュラム改訂ニーズ（新科目の設置、科目内容や授業方法の変更など）を教育研究に反映できるような組織を設置した。この組織のメンバー構成は以下のとおりであり、年に1回程度の頻度で開催する。第一回教育課程連携協議会は3月7日に上記のメンバーのもと開催されている。

○社団法人日本金型工業会経営労務委員会委員長（株式会社エムエス製作所社長）：迫田幸博

*産業界の代表として金型工業会の人材育成担当の理事

○神奈川経済同友会事務局：大島昭浩

*経済界の代表として経済同友会の具体的な活動を担っている神奈川経済同友会の事務局

○品川区地域振興部長：堀越明

*IT分野の起業や企業立地を誘致、支援している品川区の産業集積を図っている自治体

○日本工業大学：学長 成田健一、総務部長 林祐二

○日本工業大学専門職大学院技術経営研究科：研究科長 小田恭市、教務委員長 清水弘、学務長 佐々木勉

この討議では、中堅・中小企業の経営者・幹部社員が、考える力（ロジックのある思考：論理的思考）、伝える力（自分の考えを相手に伝える）、人間力（人・組織をマネジメントできる人間力）を如何に高めるかが教育課程におけるポイントとして絞られた。

今後、これらカリキュラム、教育手法などに如何に反映させるかが課題となっており、本技術経営研究科教務部会、研究科委員会等で具体的な検討を行うこととなった。

本年度に開催した教育課程連携協議会に関する議事次第等は添付資料2-35に示すとおりである。

本章

1 使命・目的・戦略

項目1：目的の設定及び適切性

経営系専門職大学院に課せられた基本的な使命（mission）とは、優れたマネジャー、ビジネスパーソンの育成を基本とし、企業やその他の組織のマネジメントに必要な専門的知識を身につけ、高い職業倫理観とグローバルな視野をもった人材の養成である。

各経営系専門職大学院では、この基本的な使命のもと、それを設置する大学の理念に照らし合わせて、専門職学位課程の目的に適った固有の目的（以下「固有の目的」という。）を学則等に定めることが必要である。また、固有の目的には、各経営系専門職大学院の特色を反映していることが望ましい。

<評価の視点>

1-1：経営系専門職大学院に共通に課せられた基本的な使命のもと、固有の目的を設定していること。〔F群〕

1-2：固有の目的を専門職学位課程の目的に適ったものとする。〔「専門院」第2条第1項〕〔L群〕

1-3：固有の目的を学則等に定めていること。〔「大学院」第1条の2〕〔L群〕

1-4：固有の目的には、どのような特色があるか。〔A群〕

<現状の説明>

（1）基本的な使命と固有の目的 [評価の視点：1-1.2]

(1) 我が国中堅・中小企業の役割と課題

我が国製造業において中堅・中小製造企業（中小企業基本法でいう中小企業）は会社数で99.7%、従業員数で71.0%、製造業出荷額で65%を占めている。また、大手企業のサプライチェーンは部品・加工を手掛ける中堅・中小企業によって支えられているといっても過言でない。そのため、我が国の産業・経済において中堅・中小企業が果たす役割は国民経済的にも大きく、中堅・中小企業の活性化（元気になること）は重要な政策的課題の一つともなっている。

しかしながら、我が国中堅・中小企業は、産業活動のグローバル化、系列をベースとした取引構造の崩壊、国内市場の成熟化・縮小化が進む中で、従来のビジネスモデルやマネジメントの踏襲では、さらなる成長はもとより存立基盤の維持も難しくなっている。こうした状況下においては、中堅・中小企業はグローバル化、新市場創造などに取り組む新たな経営戦略のもと、ビジネスモデルやマネジメントなどの革新を担う経営者・後継者、幹部社員などの経営人材（以下、技術経営人材と呼ぶ）の育成が喫緊の課題として位置付けられる。特に、資源が限られ、先進国と新興国との厳しい競争下にある我が国では、技術・イノベーションによる製品・技術やビジネスモデルでの差別化が課題であり、この製品・技術やビジネスモデルなどのイノベーションを実現する技術経営人材が求められる。

(2) 日本工業大学が専門職大学院技術経営研究科を設立する趣旨と固有の目的

日本工業大学工学部では、モノづくりに秀でた独創的、実践的な技術者を育成し、技術系中堅・中小企業への人材供給を中心に、我が国産業の発展に大きく貢献してきた。また、それらの企業との産学連携を推進し、多くの優れた技術を持つ中堅・中小企業と深いつながりを構築してきた。

しかしながら、前掲のとおり、中堅・中小企業は我が国の産業・経済において大きな役割を果たしてきたものの、取り巻く環境の構造的変化の中で従来のような経営戦略やマネジメントでは生き残り、或いは、発展することは難しい状況になっている。日本工業大学工学部は技術系中堅・

中小企業と深い関わりを持ってきており、中堅・中小企業の発展ためにどのような貢献が出来るか、理念の構築と実践に対する真摯な検討が進められていた。

一方、文部科学省が高度専門職人材の育成を促す専門職大学院制度を創設したことにより、その一分野として技術経営（MOT:Management of Technology）領域における専門職大学院設置が平成 15 年度より可能となった。日本工業大学では、平成 15～16 年の 2 年の間、この新たな技術経営領域を対象とする専門職大学院設立が我が国中堅・中小企業の発展のために人材育成の視点から貢献出来るかについて検討し、その結果、貢献できると判断するとともに必要性も痛感し、設立準備を進めた。具体的には、技術系中堅・中小企業の経営者・後継者、幹部社員、起業者などの実務経験者（社会人）を対象に、グローバル化、技術革新、新市場創造などに対応でき、業的倫理を踏まえた的確な意思決定、マネジメントができる高度な技術経営人材を育成することを目指した技術経営研究科技術経営専攻を平成 16 年度に文部科学省へ申請、翌年の平成 17 年度に設置を実現した。「日本工業大学専門職大学院学則」第 2 条において「日本工業大学専門職大学院は、学術の理論および応用を教授・研究し、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い、文化の進展に寄与することを目的とする」としている。また、同第 8 条では、「技術経営研究科は、専門職学位課程において、企業経営戦略、新事業開発・展開戦略、起業戦略、プロジェクトマネジメント等を教授し、当該分野に関する基礎的、実践的知識及び技術を修得させ、並びにそれらの教授を通じ職業的倫理の涵養を図ることにより、技術系中堅・中小企業における問題発見・解決能力を有する高度職業人を養成するとともに、技術経営に関する研究を推進し、もって社会に寄与することを目的とする」としている。

本学技術経営研究科による高度技術経営人材の育成によって、技術系中堅・中小企業の活性化の一翼を担い日本の産業・経済への貢献を果たすとともに、日本工業大学工学部の卒業生が活躍できる場を拡大できることを期待している。

（２）専門職学位課程の目的への適合 [評価の視点：1-3]

「専門職」第 2 条第 1 項では、「専門職学位課程は、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する」としている。

本技術経営研究科は、前掲のとおり、激しく変化する経営環境において職業的倫理を踏まえた的確な意思決定、マネジメントができる高度な技術経営人材を育成することを目的としており、かかる専門職学位課程の目的に一致している。

（３）固有の目的に関する特色 [評価の視点：1-4]

本技術経営研究科は、中堅・中小企業に焦点を絞った技術経営人材の育成を行っている。周知のとおり、中堅・中小企業は我が国において大手企業のサプライチェーンを担うだけでなく、地域における雇用を担う重要な役割を果たしている。なかには、国外市場を対象に独自の技術や製品、ビジネスモデルを持って外貨を稼いでいるグローバルニッチトップ企業などの中堅・中小企業も見受けられる。

そのため中堅・中小企業の経営者、後継者、幹部社員などが技術経営人材として育って活躍することは、中堅・中小企業のみならず、我が国や地域経済の活力強化のために不可欠である。また、我が国のモノづくりを支える基盤技術を担う技術系中堅・中小企業も多く集積しており、これらの活性化のためにも技術経営人材の育成は重要となる。

本技術経営研究科が目的とする技術系中堅・中小企業における技術経営人材育成は、我が国の社会・経済的要請からも必要であるとともに、他の専門職大学院にはない特色となっている。

<根拠資料>

- ・添付資料 1-1 日本工業大学専門職大学院 学生便覧 平成 30 年度
学則 (p35~40)
- ・添付資料 1-2 日本工業大学専門職大学院 学生募集要項 平成 31 年度
概要・開学趣旨・教育方針など (p6~8)
- ・添付資料 1-3 日本工業大学専門職大学院 パンフレット 平成 30 年度

項目 2 : 目的の周知

各経営系専門職大学院は、固有の目的を教職員・学生等の学内構成員に対して周知を図ることが必要である。

<評価の視点>

1-5: 教職員・学生等の学内の構成員に対して、固有の目的の周知を図っていること。〔F群〕

<現状の説明>

学内の教職員や院生等に対しては以下のとおり、オリエンテーションや学生便覧、ホームページなどの手段で周知している。

(1) 入学・各学期のオリエンテーション [評価の視点: 1-5]

本技術経営研究科に関する使命・目的、学則、カリキュラムなどは入学時（春学期）に全院生を対象に周知するとともに、夏学期、秋学期、冬学期の学期前に行うオリエンテーションにおいても周知を図っている。オリエンテーションでは、各学期に開講する授業科目担当の教員から科目の概要説明とともに質疑を受けている。その際、教員には、担当科目の授業において職業倫理に関する話題（身近な事例など）を院生へ問いかけることによって、かかる問題意識を高めてもらうように通達している。

(2) 学生便覧 [評価の視点: 1-5]

学生便覧は、「授業を受けるにあたって」と「規程集」（学則、学修規程など）から構成され、本技術経営研究科に関する各種情報を掲載している。入学者全員に春学期のオリエンテーションにおいて学生便覧を配布するとともに、そこに記載している学則や学修規程など重要事項について具体的に説明している。

<根拠資料>

- ・添付資料 1-1 日本工業大学専門職大学院 学生便覧 平成 30 年度
- ・添付資料 1-3 日本工業大学専門職大学院 パンフレット 平成 30 年度
- ・添付資料 2-9 オリエンテーション配布資料 (30 年度 春・夏・秋学期)

項目3：目的の実現に向けた戦略

各経営系専門職大学院は、その固有の目的の実現に向けて、中長期ビジョンを策定し、それに対する独自の資源配分、組織能力、価値創造などを方向付ける戦略を作成することが必要である。また、作成した戦略は、固有の目的の実現に向けて、できる限り速やかに実行することが望ましい。

<評価の視点>

1-6：固有の目的の実現に向けて、中長期ビジョンを策定し、それに対する資源配分、組織能力、価値創造などを方向付ける戦略を作成していること。〔F群〕

1-7：固有の目的の実現に向けて作成した戦略を実行しているか。〔A群〕

<現状の説明>

(1) 第一次中長期ビジョンの目標達成評価と課題 [評価の視点:1-6.7]

第一次中長期ビジョンは、2022年（平成34年度）を長期目標として、2013年度（平成25年度）から2017年度（平成29年度）までの5年間における目標課題と実現化プログラムを提案している。この5年間における実現プログラムの進捗状況は添付資料1-4に示すとおりであり、研究科委員会、各部会で進捗上に課題となった主な点は以下のとおりである。

(1) 研究科長

・中堅・中小企業の教育・研究・支援の総合拠点を目指して中小企業診断コースを新設したが、今後は中小企業診断コースと従来の3コースとのシナジー効果を高める「しくみ」づくりが課題となってきた。

(2) 教務部会

・教育効果を高めるための入試選抜試験、カリキュラム構造、授業方法、特定課題研究の指導方法などの在り方については試行レベルに留まっている。今後、教育効果の評価手法、評価を高めるための改善などについて体系的な検討を行う必要がある。

(3) 学生支援部会

・修了生の自己研鑽の場としてMOT倶楽部を設置しているが、倶楽部で活発な活動をしている修了生は限られており、もっと多くの修了生に活用してもらえるような工夫が不十分である。

(4) 広報・イベント部会

・本技術経営研究科の情報発信力の強化のため公式ホームページの刷新、学生主導のホームページ(NIT-MOTTO)の新設などWebの整備に努めたが、教員や修了生の対応が期待どおりに進まず、情報更新が十分に行われなかった。

(5) 学生募集部会

・新設した中小企業診断コースの影響もあって技術経営研究科では、定員を超える応募者があり、入試選抜選考の結果、35人が入学した。ただ、懸案であった「お得意様企業」(持続的に学生を派遣してくれる企業)の開拓・育成は5社程度に留まっている。

(2) 第二次中長期ビジョンの目標年次と目標 [評価の視点:1-6.7]

(1) 目標年次

第二次中長期ビジョンでは、中長期目標年次は2028年(中期目標年は2023年)として、2018～2023年の5年間を対象に、重点的戦略を掲げるとともに、戦略の実現化プログラム(具体化のためのアクションプラン)は以下のとおり整理されている。

(2) 中長期目標

(2)-1. 長期目標

①4 コースにおける人材育成目標像

本技術経営研究科では、開学の理念・目標・3つのポリシーを前提に、4コースにおける人材育成目標像を下記のとおり再設定した。この中で、今後は人生100年時代を迎えて、大手企業から中堅・中小企業への人材移動ニーズにも対応できるようにする。

③ 中堅・中小企業を対象とした総合的拠点（教育、研究、経営支援）の実現

本技術経営研究科では、産業社会から必要とされる組織を目指して中長期目標では「中堅・中小企業の総合的拠点形成」（図3）を掲げている。とくに、教育、研究、経営支援の3者が相互に連携してシナジー効果を高めることによって、中堅・中小企業から頼りにされる総合的拠点を目指す。

こうして、本技術経営研究科は、日本における「技術系中堅・中小企業の技術経営に関する総合的拠点（教育、研究、経営支援）」となることを目指す。

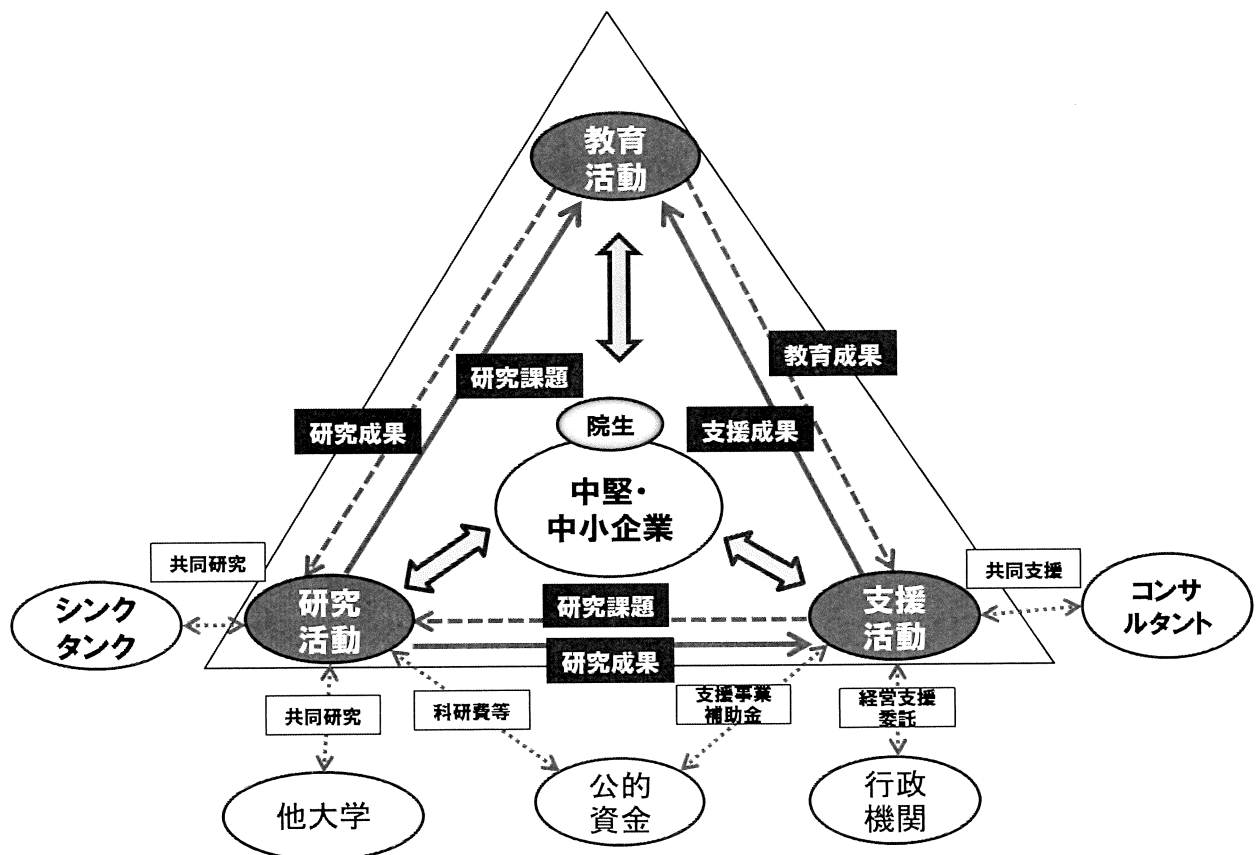


図3 中堅・中小企業を対象とした総合的拠点（教育、研究、経営支援）のイメージ

(2)-2. 中期における主な重点的目標課題

本技術経営研究科では、「第二次中長期ビジョン」において長期計画を踏まえた中期（2018～2023年度の5年間）における重点的目標課題として以下の3点を掲げている。詳細は、添付資料1-4の「第二次中長期ビジョン」を参照のこと。

*技術経営研究科の教員と修了生の連携強化（エンゲージメントの強化）

- * 中小企業診断コースを核とした拠点形成
- * 技術経営研究科を核としたエコシステムの形成

(3)目標実現に向けた実現プログラム [評価の視点:1-6.7]

(3)-1. 第一次中長期計画の引き続き展開する戦略

①高い教育効果を生むための教育システムの形成：教務部会

- ・技術経営研究科における「教育効果」の定量的測定が出来るような手法開発、「教育効果」を高めるための要因を明確にし、「高い教育効果を生むための教育システム」の構築を目指す。

②修了生の支援体制強化：学生支援部会

- ・専任教員が担当するゼミ生における修了後の特定課題研究のフォローアップ、専任教員主導による研究会の設置・運営などの強化を目指す。

③技術経営研究科の情報発信力の強化：広報・イベント部会

- ・技術経営研究科の新たな価値創造のため、「社会課題とテクノロジー」、「シリコンバレーネットワークモデル」、「中小企業におけるITを活用したイノベーション」などをテーマに、5回シリーズ/年・テーマ程度のセミナー形式のシンポジウムを毎年開催する。

④入学者の安定的確保：学生募集部会

- ・継続的に毎年或いは隔年ごとに社員を入学候補者として推薦してくれる企業（「特定顧客」）を10社程度開拓、育成することを目指す。

⑤図書館機能の強化：教務部会

- ・周辺地域に立地する図書館との連携体制を組織的に構築し、院生の多様な情報ニーズに対応できるような体制を整備する。

(3)-2. 第二次中長期計画で新たに上げる戦略

①エンゲージメントの向上：研究科長

- ・修了生が技術経営研究科との関係を深められるように、専任教員は授業における教育方法、特定課題研究指導及び修了後のフォローアップ体制、日常的な院生との接触などにおける対応についてPDCAを繰り返す。また、「修了生特待聴講制度」の期間延長、科目増大などの充実を図る。

②中小企業診断コースを核とした技術経営研究科活性化と拠点形成：研究科長

- ・中小企業診断コースを修了した初級レベルの中小企業診断士を上級レベルに引き上げるとともに、その波及を技術経営研究科の活性化に結び付けるための中核的機関である「中小企業診断機構」を設立する。また、その中核機関が本来の活動が行えるように外部機関・人材とのネットワーク形成を図り、コンサル案件の受注などの諸活動を始める。

③修了生の新展開を支えるエコシステムの形成：研究科長

- ・修了生（会社）の新展開を支えるエコシステムを形成するために、修了生が所属する会社情報のデータベース化、外部の多様な機関・人材等とのネットワーク形成などを進める。また、専任教員の中から、多様なニーズに応えられるようなコーディネートできる人材を選考して、エコシステムの形成に向けたコーディネート事業を進める。

<根拠資料>

- ・添付資料 1-4 日本工業大学専門職大学院 第二次中長期ビジョン報告書

【1 使命・目的・戦略の点検・評価】

(1) 検討及び改善が必要な点

(1) 従来3コースと新設コースの院生の交流深化

従来からの3コースの院生と新設した中小企業診断コースの院生は、ともに技術経営を学ぶことと共通目標としているが、基本的に立ち位置が異なっている。すなわち、対象は中小企業の技術経営を学ぶということで同じであるが、前者は企業としての経営活動を担う人材育成であるのに対して、後者は企業が抱える課題と解決策を客観的な立場から提案する会社外部の人材育成であり、立場が基本的に異なっている。この両者の交流・連携を深めることによって、技術経営研究科だけでなく、前者及び後者の修学生及び修了生にとって新たな価値の創造が期待される。

そのため、従来からの3コースと新設のコースの院生の交流を如何に深められるような仕組みを形成するかが大きな課題となってくる。

(2) ビジョン実現における体制整備

ビジョン実現のためのプログラムの実施主体は関係する各部会である。各部会の対応として縦割りの実施内容が明確になっている対応策は問題がないものの、各部会に跨る対応策、或いは、特定部会に定めにくい対応策などは、各部会の部会長が MOT 運営委員会で相互に調整し合うことが原則となるが、研究科長が主導することが不可欠な状況となっている。

研究科長がビジョン実現のために主導して検討、実現する時間がどの程度確保できるかが難しい状況にある。

(2) 改善のためのプラン

(1) 従来3コースと新設コースの院生の交流深化のための方策

両者の交流を深めるために、4学期におけるオリエンテーション、意見交換会などの運営や修了後の懇親会などで交流を深められるような対応策は既に実施されている。さらに、授業では、4コースの全院生が参加しやすいような特別授業の増大、ゼミにおける従来コースと新設コースの人数構成、ゼミ相互の交流会などの対応策を検討する。

(2) ビジョン実現のための体制整備

研究科長を支える教務委員長、学務長は本来の通常業務をもっており、研究科長主導の実現プログラムに関わる時間を確保することは難しい。そのため、研究科長をサポートする「研究科長補佐」(仮称)ポストを新たに設け、専任教員の中から選考することを計画している(但し部会長を除く)。

2 教育内容・方法・成果

(1) 教育課程・教育内容

項目4：教育課程の編成

各経営系専門職大学院は、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・管理することが必要である。

教育課程の編成にあたっては、経営系専門職大学院に課せられた基本的な使命 (mission) を果たすために、学位授与方針 (ディプロマ・ポリシー) を策定し、その方針を踏まえて、教育課程の編成・実施方針 (カリキュラム・ポリシー) を策定することが必要である。また、これらの方針については、学生に周知を図ることが必要である。

各経営系専門職大学院は、教育課程の編成・実施方針に基づき、理論と実務の架橋教育である点に留意し、社会からの要請に応え、高い職業倫理観とグローバルな視野をもった人材の養成に配慮することが求められる。また、それぞれの固有の目的を実現するために必要な科目を経営系各分野に応じて、系統的・段階的に履修できるようバランスよく配置することが必要である。そのうえで、特色の伸長のために創意工夫を図ることが望ましい。

<評価の視点>

2-1：学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針を明文化し、学生に対して周知を図っていること。〔F群〕

2-2：学位授与方針を踏まえた教育課程の編成・実施方針に基づき、理論と実務の架橋教育である点に留意し、次に掲げる事項を踏まえ、教育課程を体系的に編成していること。〔「専門院」第6条〕〔F群、L群〕

(1) 経営系専門職大学院に課せられた基本的な使命 (mission)、すなわち、企業やその他の組織のマネジメントに必要な専門知識 (戦略、組織、マーケティング、ファイナンス、会計など)、思考力、分析力、コミュニケーション力等を修得させ、高い職業倫理観とグローバルな視野をもった人材を養成する観点から適切に編成していること。

(2) 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を適切に配置していること。

(3) 学生による履修が系統的・段階的に行われるよう適切に配慮していること。

2-3：社会からの要請、学術の発展動向、学生の多様なニーズ等に対応した教育課程の編成に配慮していること。〔F群〕

2-4：産業界等との連携により、教育課程を編成し、及び円滑かつ効率的に実施するため、以下の者から成る教育課程連携協議会を設けていること。その際、(1) 以外の者が過半数であること。〔「専門院」第6条の2〕〔L群〕

(1) 学長又は当該経営系専門職大学院の長が指名する教員その他の職員

(2) 当該分野の職業に就いている者又は当該職業分野に関連する団体 (職能団体、事業者団体、当該分野の職業に就いている者若しくは関連する事業を行う者による研究団体等) のうち広範囲の地域で活動するものの関係者であって、当該分野の実務に関し豊富な経験を有する者

(3) 地方公共団体の職員、地域の事業者による団体の関係者その他の地域の関係者 (ただし、教育の特性により適当でない場合は置くことを要さない。)

(4) 当該経営系専門職大学院が置かれる大学の教員その他の職員以外の者であって学長又は当該経営系専門職大学院の長が必要と認める者

2-5：当該分野を取り巻く状況に配慮しつつ、教育課程連携協議会の意見を勘案しながら教育課程を編成してい

ること。〔専門院〕第6条第2項〔L群〕

2-6：授業科目には、固有の目的に即して、どのような特色ある科目を配置しているか。〔A群〕

<現状の説明>

(1)学位授与方針(ディプロマ・ポリシー)と教育課程の編成・実施方針(カリキュラム・ポリシー)〔評価の視点:2-1.2〕

(1)ディプロマ・ポリシーの内容

本技術経営研究科では、各コースが目標とする技術経営人材に必要な知識を体系的に修得し、その知識が実践的に活用できる力を持つと評価された修学生には技術経営修士（専門職）の学位を授与する。

具体的な要件としては、第一に基礎科目 8 単位以上を取得し技術経営人材として必要な幅広い基礎知識を修得していること、第二に選択したコース系科目 6 単位以上を取得し該当コースが目標とする人材育成に必要な専門的知識を修得していること、第三に基礎科目及びコース系科目において必要な単位を含め 30 単位以上を取得し、それら知識を実践的に活用する技術経営プロジェクト研究（特定課題研究 4 単位）Ⅰ・Ⅱに合格していることである。』

(2)ディプロマ・ポリシーの各論

(2)-1. 経営に関する幅広い知識をもつ人材の育成

本技術経営研究科は、職業的倫理を踏まえた確かな意思決定とマネジメントができる高度技術経営人材の育成を目指している。技術経営には、ヒト、モノ、カネ、コト（事業）、情報に関する経営上の幅広い基礎知識を有していることが求められている。

修学生には選択したコース系科目、経営共通系科目、知識・スキル系科目における基礎段階の科目（基礎科目）の中から 8 単位以上を取得することを課している。

(2)-2. 4つの各コースが目標とする人材の育成

本技術経営研究科では、技術経営に関わる幅広い基礎知識とともに技術系中堅・中小企業のニーズを反映した 4 つのコースでの人材育成を行っている。修学生は選択したコースのコース系科目を受講することによって、各コースが目標とする人材に必要な知識を修得できる。すなわち、「中小企業技術経営コース」では従来事業の発展を推進するため技術経営に関わる PDCA のサイクルを円滑に進められる人材（ビジネスリーダー）、「起業・第二創業コース」では新たな技術や製品による市場創造や外部資源を活用できる人材（イノベーター・アントレプレナー）、「プロジェクトマネジメントコース」では技術経営領域における特定プロジェクトを企画、計画、マネジメントできる人材（プログラムリーダー）、「中小企業診断コース」では技術経営人材の基盤に加えて産業のボーダーレス化に対応できる製造・卸売・IT・サービス業など幅広い産業に対応できる中小企業をコンサルティングできる人材（中小企業のコンサルタント）である。

修学生には選択したコースが目標とする人材育成に必要な知識を修得するため、当該コース系科目から 6 単位以上を取得することを課している。

(2)-3. 直面する固有の経営課題や問題意識に応えられる人材の育成

本技術経営研究科では、コース系科目の求める知識等の理解を深めるだけでなく、中堅・中小企業が直面する固有の経営課題や働く人の問題意識に対応できる人材を育成するため、経営共通系、知識・スキル系の科目を配置している。例えば、グローバル化に関する課題に対処できる人材育成にはグローバル化分野の科目、知的財産に関する課題に対処できる人材育成には技術・知財戦略分野の科目、マーケティングに関する課題に対処できる人材育成にはマーケティング分野

の科目、人事・組織・リーダーシップに関する課題に対処できる人材育成には組織・人材マネジメントの科目、などを配置している。

修学生は技術経営人材に必要な基礎科目 8 単位以上及びコース系科目（コース別）6 単位以上を含め合計 30 単位以上（上限 44 単位まで）を修得することを課している。

これら経営共通系、知識・スキル系の科目を体系的に配置し、時代に変化にそって再編していくことは、中堅・中小企業が直面する固有の経営課題や働く人が持つべき問題意識に対する本技術経営研究科としての啓発としても重要だと考えている。

(2)-4. 特定課題研究の合格と学位の授与

本技術経営研究科では段階的・体系的に修得した知識を実践的に活用できる力（問題発掘力、解決・提案力）を養うために、院生に必修科目として特定課題研究（技術経営プロジェクト研究）を課している。

基礎段階の基礎科目から 8 単位以上及び選択したコース系科目（コース別）から 6 単位以上を含め 30 単位以上を修得するとともに、4 単位の特定課題研究（技術経営プロジェクト研究）Ⅰ・Ⅱに合格した者は、職業的倫理を踏まえた確な意思決定とマネジメントができる高度技術経営人材であるとともに、選択したコースが目標とする人材に必要な知識を体系的に修得し実践的に活用できる力を持つと評価され、技術経営修士（専門職）の学位を授与する。

(3) カリキュラム・ポリシーの内容

本技術経営研究科では、中小企業技術経営、起業・第二創業、プロジェクトマネジメント、中小企業診断の 4 コースの高度技術経営人材を育成する。入学者は 4 つのコースから何れかのコースを選択し、そのコース系科目を学ぶ必要がある。コース系科目には、各コースが目指す技術経営人材が育成できる科目を配置する。また、コース系科目の理解が深められるように経営共通系科目及び知識・スキル系科目を設けるとともに、コース系及び経営共通系においては初級的な基礎レベルから専門的な応用レベルへと段階的・体系的に学べるよう科目内容に配慮する。また、授業を担当する教員は、修学生の学習効果とモチベーションを高められるように、FDSD 研究会の検討成果や教職員ハンドブックなどの内容を踏まえ、授業のあり方を積極的に工夫する。

(4) カリキュラム・ポリシーの各論

(4)-1. 4 つのコースの人材育成

本技術経営研究科では、技術系中堅・中小企業における人材育成ニーズを反映して、中小企業技術経営、起業・第二創業、プロジェクトマネジメント、中小企業診断の 4 コースに分けて人材育成を行うものとしている。各コースにおける育成対象の企業や人材、目指す技術経営人材、育成のためのコース科目は以下に示すとおりである。なお、コース科目の位置づけなどは、別途、カリキュラムの紹介において後述している。

① 中小企業技術経営コース

中小企業技術経営コースでは、従来事業の深化を目指す中堅・中小企業の経営者・後継者・幹部社員などを対象に、従来事業の発展を目指して事業の高度化を図るための技術経営に関わる PDCA のサイクルを円滑に進められる人材の育成を目指している。具体的には、今までの経営・業務経験を体系化し更なる発展に向けた戦略立案と実現化のためのマネジメント能力を身に着ける人材育成を目指している。そのため、コース系科目群では、基礎科目として「中小企業技術経営基礎」、応用科目として「技術・イノベーションマネジメント」、「日本の中堅・中小企業論」、「中小企業技術経営応用」、これらを踏まえ実践力を高めるケーススタディ科目として「中小企業技術

経営ケーススタディ」を配置している。

② 起業・第二創業コース

起業・第二創業コースは、起業を目指す起業家、従来事業に代わる第二の柱となる新事業創造を目指す中堅・中小企業の経営者・後継者・幹部社員などを対象に、起業して事業化に成功するためのマネジメント能力、新たな経営環境に適合できる新事業創造（新分野進出、新業態・新市場創造など）のための手法やマネジメント能力を身に付ける人材育成を目指している。とくに、起業・第二創業においては、社外の多様な経営資源を如何に活用するかがポイントとなるため、ネットワーク形成に関する知識を身に付ける必要がある。そのため、コース系科目群では、基礎科目として「中小企業成長とイノベーション」、応用科目として「ビジネスプラン」、「営業マネジメント」、「中小企業のネットワーク型新事業創造」、これらを踏まえケーススタディ科目として「起業・中小企業の第二創業のケーススタディ」を配置している。

③ プロジェクトマネジメントコース

プロジェクトマネジメントコースは、経営戦略に基づき、具体的なプロジェクトの推進を主導する中堅・中小企業の幹部社員などを対象に、特定のプロジェクトの企画、運営・管理、成果の評価・活用などの各段階におけるプロジェクトマネジメント能力を身に付ける人材育成を目指している。そのため、コース系科目群では、基礎科目として「プログラム&プロジェクトマネジメントの基礎（プログラム編）」、応用科目として「プログラム&プロジェクトマネジメントの基礎（プロジェクト編）」、「プログラム&プロジェクトマネジメントの応用」「企業改革プログラムマネジメント」、これらを踏まえケーススタディ科目として「中小企業のプログラム立案ケーススタディ」を配置している。

④ 中小企業診断コース

中小企業診断コースでは、技術経営人材の基盤に加えて、産業のボーダーレス化に対応できる製造・卸売・IT・サービス業など幅広い産業に対応できる中小企業をコンサルティングできる人材育成を目指している。そのため、コース系科目群では、基礎科目として「経営戦略の形成」、応用科目として「経営計画の策定とイノベーション」、「創業・ベンチャービジネスモデル構築支援」「経営革新ビジネスモデル構築支援」、これらを踏まえケーススタディ科目として「総合経営戦略策定支援」「製造業総合診断」を配置している。

(4)-2. カリキュラムの構造

①カリキュラムの構造：科目間の構造的関係性

本技術経営研究科のカリキュラムは、図4に示すように中小企業技術経営、起業・第二創業、プロジェクトマネジメント、中小企業診断の4コースのコース系科目群、その理解を深めるとともに経営に関わる総合的知識を修得するため経営共通系科目群と知識・スキル系科目群より構成している。さらに、コース系科目群、経営共通系科目群では、基礎段階、応用段階、ケーススタディの3段階から科目を構成しており、基礎知識が少ない修学生も基礎段階から段階的に理論と実務・実践を学べるカリキュラムとなっている。こうした科目の受講により修得した知識等を活用して、特定課題研究（技術経営プロジェクト研究：修士論文に該当）に取り組み、修得した知識等の実践性を高めることができる。すなわち、基礎力と実践力を着実に身に付けられるカリキュラムをもっていることが特色である。

この系の軸における12の分野（コース系は4つの分野、経営共通系は8つの分野、知識・スキル系は2つの分野）と段階の軸における3つの段階（基礎段階、応用段階、ケーススタディ段階）

から構成されるマトリックスに 67 科目と、特定課題研究（技術経営プロジェクト研究）Ⅰ・Ⅱの 2 科目を加えて合計 69 科目を配置している。

②コース系、経営共通系、知識・スキル系の枠組からの科目構成

コース系、経営共通系、知識・スキル系における分野と科目概要は図 4 のとおりである。コース系科目は、中小企業技術経営コース、起業・第二創業コース、プロジェクトマネジメント、中小企業診断コースが育成を目指す人材育成像にあわせて、必要とされる科目を各コースに 5～6 科目を配置している。

経営共通系科目では、財務・会計、組織・人材マネジメント、マーケティング・営業マネジメント、知財、オペレーション、グローバル、事業承継等の企業経営に共通なマネジメントの専門知識を体系的に修得する。近年における中堅・中小企業のニーズを踏まえて、後継者対策のための事業承継分野、グローバル展開のためのグローバル分野、モノづくりの現場を意識したオペレーション分野を新設している。IoT や AI に代表される情報化の重要性に鑑み、平成 30 年度から「情報化分野」の経営共通系科目群の新設を行った。

知識・スキル系分野は、コース系や経営共通系科目を理解する上で基礎となる知識として経済学、統計解析、戦略的リスクと企業倫理、技術・社会・新産業、イノベーションと政策などの知識関連分野と、個々人のスキルに関連し形式知情報になりにくい内容を教員が伝授する現場マネジャーの論理思考と問題解決、コーチングスキル、変革のファシリテーションなど思考力とマネジメント実践力の強化を図るスキル関連分野の科目を充実させている。

加えて単位を認定しない特別授業として、特定課題研究へのスムーズな導入のための「特定課題研究の進め方」と、IoT を始めとした IT の機会と脅威を啓発する「ものづくり企業にとって IoT の機会と脅威」を平成 28 年度から配置しており、通常の授業科目にする前の段階で柔軟な授業科目の配置を行っている。平成 31 年度からは、技術の先進動向や経営にインパクトのある社会動向について「社会課題とテクノロジー」の授業科目の配置を行う。

また平成 26 年度までは「PMC 受験対策講座」として、日本プロジェクトマネジメント協会が実施する PMC 資格試験（プロジェクトマネジメント・コーディネーター）の受験資格認定のための科目で、受講希望者がいる場合に開講し PMC 資格試験の合格を持って単位を認定していた。平成 27 年度の授業科目の見直しにより、該当科目の内容は通常の科目内容でカバーし、受講希望者が複数いる場合には、教員・受講希望者が相談し単位を認定しない特別授業として開講することとしている。

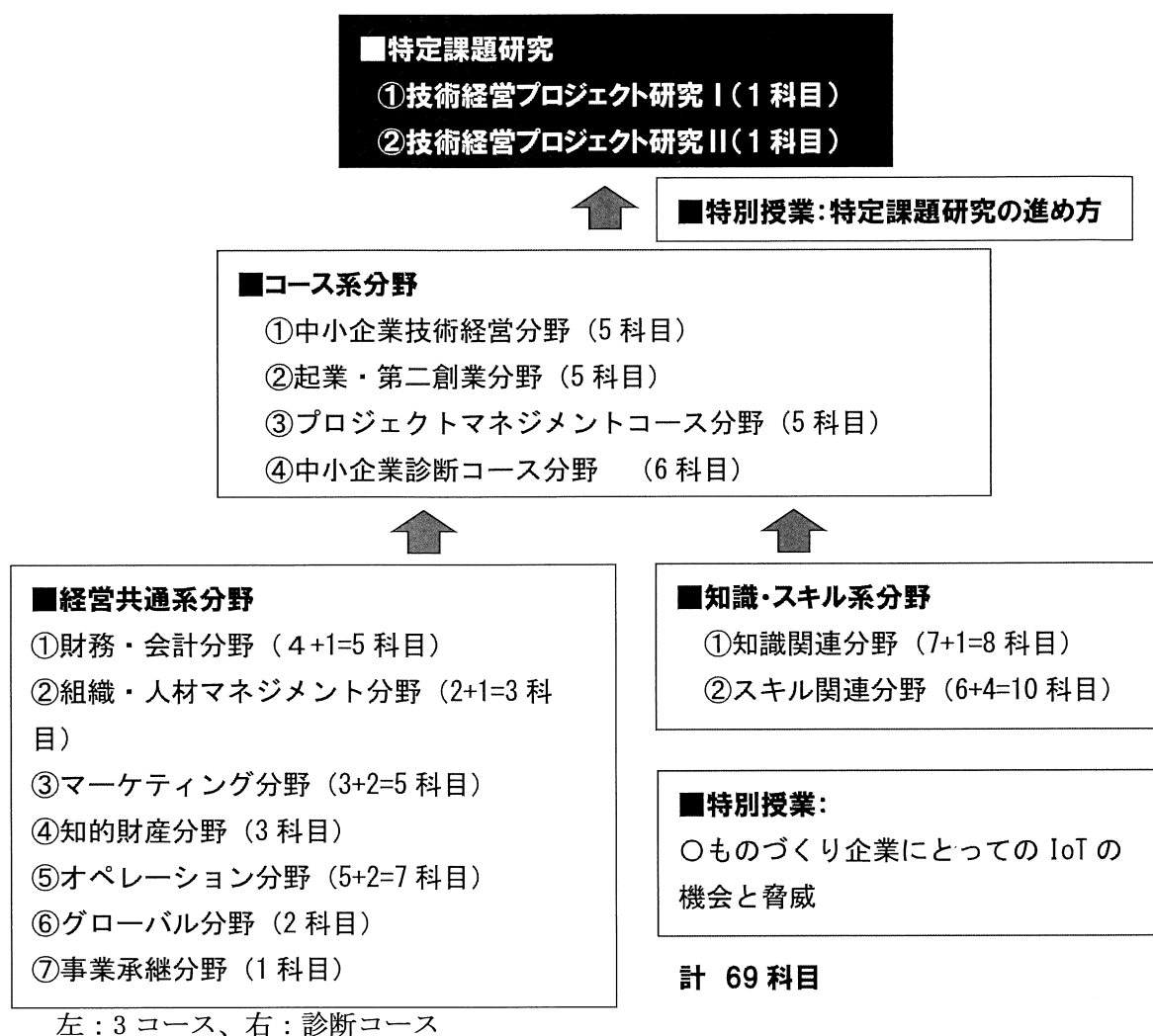


図4 系(コース、経営共通、知識・スキル)における分野間の関係と科目数[平成30年度]

③基礎段階、応用段階、ケーススタディ段階の3段階からの科目構成

基礎段階の科目(基礎科目)は、該当分野における基礎的な学説・通説、概念・手法などを既往文献から担当教員独自の視点で体系的に整理したものを中心に展開する。本学の技術経営研究科においては最低限かつ確実に身に着けておくべき知識と位置づけている。

応用段階の科目(応用科目)は、担当する教員の知見・経験を踏まえて基礎段階の科目内容を中堅・中小企業レベルに応用したものである。この応用段階は担当教員が実務家教員としての知見・経験を最も授業に反映できるものとなっている。

ケーススタディ段階の科目は、基礎段階、応用段階で修得した知識を中堅・中小企業の事例に適用し問題発掘と問題解決・提案が行える実践力を養えるようにしたものである。このケーススタディ段階の科目は本技術経営研究科の重要なセールスポイントの一つにしている。例えば、中小企業技術経営コース系の科目では、基礎科目として「中小企業技術経営基礎」、応用段階では「技術・イノベーションマネジメント」、「中小企業技術経営応用」、「日本の中堅・中小企業

論」を学び、それらを実際の経営の場ではどのように活かすか、どのように統合するかなどケーススタディ段階の科目で学ぶ（検証する）ことが出来るようにしている。

なお、分野別科目における科目特性・性格から段階的に学べる科目は以下のとおりである。

*基礎、応用、ケーススタディの3段階で学ぶことができる科目として、中小企業技術経営コース分野科目、起業・第二創業コース分野科目、プロジェクトマネジメントコース分野科目、中小企業診断コース分野科目、マーケティング分野科目、知的財産分野科目がある。

*基礎、応用の2段階で学ぶことが出来る分野科目として、財務・会計分野科目、組織・人材マネジメント分野科目、オペレーション分野科目、グローバル分野科目などがある。

⑤ 技術経営プロジェクト研究（特定課題研究）による実践力の仕上げ

本技術経営研究科では、修士論文にあたる「技術経営プロジェクト研究（特定課題研究）Ⅰ」、「技術経営プロジェクト研究（特定課題研究）Ⅱ」を必修科目としている。修学生の多くは、この「技術経営プロジェクト研究」を勤務する会社（起業する会社・事業所）を研究対象に、会社の発展に貢献できる経営変革（起業、第二創業も含め）に関わる研究として位置付けている。修学生は修得した技術経営領域に関する知識を活用し、1年間の総括として「技術経営プロジェクト研究（特定課題研究）」を行うことによって実践力を高めることができる。

この「技術経営プロジェクト研究（特定課題研究）」では、修学生が主体となって研究内容に適切な指導教員を専任教員の中から選択し研究科委員会で最終的に各主査を決定する。この主査の指導のもと、ある程度の研究方針が明確になった段階で副査2人を12月初旬までに主査選定と同じプロセスで決定する。修学生は主査1人と副査2人の指導を受けながら研究を進め、主査・副査へ12月末に中間報告、2月末に最終案報告を行い、3月に最終試験を受ける。修学生は中間報告、最終案報告に対する主査、副査の意見を踏まえ、必要に応じて研究の構成、内容、方法などの見直しを図り、最終試験に臨むようになっている。最終試験では、主査が副査の評価を踏まえて合格判定を行う。

なお、従来は特定課題研究の主査と副査が担当する修学生数に定員を設けていなかったため、担当修学生の多い主査が修学生に割ける時間が限られてしまうなどの問題があった。主査1人に修学生最大5名、副査1人に修学生最大8名（以前は最大6人）を30年度から導入した。

(4)-3. カリキュラム編成上の特徴

①理論と実務を融合した教育ができるカリキュラム編成

前掲のカリキュラムの構造で述べたとおり、カリキュラムの一つの軸として基礎段階、応用段階、ケーススタディ段階の3つの段階から科目編成を行っている。

これを理論と実務の視点から図5のとおりに捉えている。すなわち、理論的領域では基礎段階の科目（基礎科目）が該当し、基礎的な学説・通説、概念・手法などを既往文献から担当教員独自の視点で体系的に整理したものを中心に展開している。実務的領域では、応用段階とケーススタディ段階の科目が該当する。応用科目は担当する教員の知見・経験を踏まえて基礎段階の科目内容を中堅・中小企業レベルに応用したものである。また、ケーススタディ段階の科目は、基礎段階の基礎知識、応用段階で修得した実践的知識を中堅・中小企業の事例に適用し問題発掘と問題解決・提案が行える実践力を養えるようにしたものである。そのため、応用段階の科目が理論領域と実務領域との「架け橋」として位置付けられている。

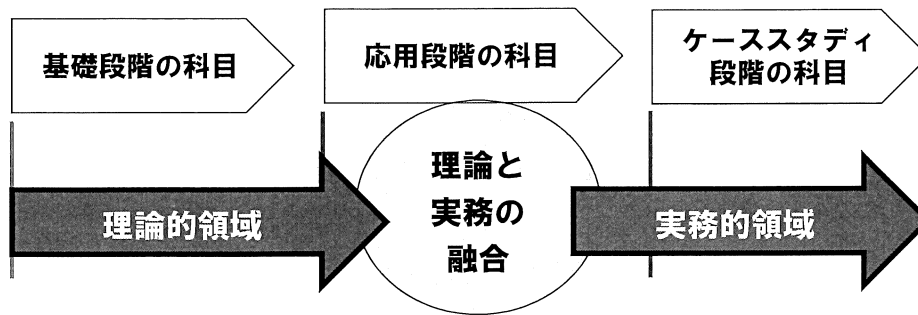


図5 理論と実務の領域と融合の概念図

② マネジメントに必要な専門知識、思考力、分析力、コミュニケーション力等の修得

これらによって修学生が、企業経営に必要なマネジメントの専門知識を体系的に理解するとともに、企業経営に適用しさらに自社等特定企業の問題発掘と解決策の提案へと応用出来るように段階をもって進めて行く。コース系科目はその育成する人材像にそったマネジメントの専門知識の体系を示している。知識・スキル系科目では、これら体系以外のより専門性の高い知識や、企業変革に必要なスキルを示している。

思考力、分析力、コミュニケーション力等に関しては、理解から適用そして応用の段階を進めるなかで育成を図っていく。特に課題、グループワーク、ケーススタディ、ゲストスピーカー講演とディスカッションや、特定課題研究を通じて、未知な問題であっても広い視野で情報収集把握し、自分なりの気づきと意見を持ちそれを論理的に筋道立てて説明する思考力と、それらを自分なりの切り口で分類整理し比較判断し選択する分析力、さらに教員や修学生同士で異なる考え方を相互に交換し、それらから形作られた自分の考えを書面や口頭で効果的に伝えるコミュニケーション力の育成を図っている。

③ 中堅・中小企業経営に関わる科目

本技術経営研究科は、中堅・中小企業の経営者、後継者、幹部社員等の技術経営人材の育成を目指している。そのため、一般論的な技術経営領域だけでなく、中堅・中小企業に重点をおいた技術経営に関する以下のような特徴的科目も設けている。

i. コース系科目

- ・ 中小企業技術経営基礎、中小企業技術経営応用、日本の中堅・中小企業経営論、中小企業技術経営ケーススタディ
- ・ 中小企業のプロジェクト立案ケーススタディ
- ・ 中小企業成長とイノベーション、中小企業のネットワーク型新事業創造、起業と中小企業の第二創業のケーススタディ
- ・ 経営戦略の形成、経営計画の策定とイノベーション、創業・ベンチャービジネスモデル構築支援、経営革新ビジネスモデル構築支援、総合経営戦略策定支援、製造業総合診断

ii. 経営共通系科目

- ・ 世界の成長市場をターゲットにできる中小企業のグローバル展開
- ・ 知財基本と中小企業の活用事例、中小企業の知財実践ケーススタディ
- ・ ファミリービジネスと事業承継

iii. 知識・スキル系

- ・ 中小企業活性化戦略と施策の活用

④グローバルな視野の醸成に関わる科目

産業活動のグローバル化は大手企業ばかりでなく、中堅・中小企業レベルにおいても大きな課題となっている。そのため、中堅・中小企業の経営者、後継者、幹部社員などにはグローバルな視野をもった戦略構築、事業展開を図る力が求められている。本技術経営研究科では、かかる必要性に応えるためグローバル分野で「グローバルと標準化」、「世界の成長市場をターゲットにできる中小企業のグローバル展開」の科目を配置している。また、4つのコース系科目群、経営共通系のオペレーション分野では「サプライチェーンマネジメント」、「研究開発マネジメント」の科目においてもグローバル視点を多く盛り込んでいる。

この他に、英語を怖がらない、英語に慣れる、などをコンセプトに「英語のシャワー」の科目を配置している。とくに、語学修得ということだけでなく、異文化（考え方）に馴染めるよう工夫した授業内容となっている。

また外国人修学生は例年2-3名で全体の10%程度である。日本語を話すことが出来る異文化（考え方）の修学生と学ぶことは、日本人と外国人の双方にとって異文化を理解しつつ多様な刺激を受ける事につながっており、この外国人修学生比率は維持していきたい。

⑤高い倫理観の醸成に関わる科目

近年、グローバル化、技術革新、コスト競争の激化などを背景に、職業倫理に関する課題がクローズアップされている。そのため、中堅・中小企業の経営者、後継者、幹部社員が高い倫理観をもって経営や事業マネジメントできるように修学生に倒して啓発を図っている。各学期のオリエンテーションで啓発するほか、中小企業技術経営基礎の科目において技術者倫理（1コマ）、経営品質向上のための内部統制の科目において企業倫理（1コマ）などともに、平成28年度から従来客員教員が担当していた「法務と企業倫理」の科目を、専任教員が担当する「戦略的リスクマネジメントと企業倫理」の科目としており受講生も増加している。

また、各学期のオリエンテーションや研究科委員会において、授業を担当する教員に科目内容に関わる範囲で職業倫理の涵養を図るべく、身近な職業倫理に関する話題を提供し修学生が職業倫理に関する問題意識を持つように指導するよう通達している。

(4)-4. 1年制で運営するカリキュラム

本技術経営研究科では、技術系中堅・中小企業の経営者・後継者・幹部社員を対象にした人材育成を行うことを前提にしている。こうした人材は会社の中枢を担い日常的業務において多忙を極めており、効果的・効率的な人材育成を行う必要がある。そのため、本技術経営研究科では修学期間を2年間とすることは現実的ではないと考え、最短の1年間としている。修学生は1年間という期間であれば、時間的に大きな負担とならず授業へ出席できるとともに、必要とする単位数を修得できると考え1年制を採用している。

また、本技術経営研究科では、必要とする単位を1年間で修得できるように、4学期制（春学期、夏学期、秋学期、冬学期）で運用している。すなわち、1年間で春学期（4月～7月）、夏学期（8月～9月）、秋学期（10月～1月）、冬学期（2月～3月）の4つの学期で構成している。なお、夏休み（1週間）、冬休み（1週間）は設けているが、他には長期の休業期間は設定していない。また、カリキュラム（科目と時間割）では、月～金曜日に2コマ、土曜日に最大6コマの授業を行うことにより1年間で必要とする単位の修得、自習時間の確保などを通じて学修効果をあげることが出来るようにしている。

カリキュラムでは、春学期に基礎科目、夏学期に応用科目、秋・冬学期にケーススタディ科目

を中心に配置し、時間系の流れの中で、基礎・応用、ケーススタディと段階的・体系的に学べるようにしている。修学生は、シラバスやオリエンテーションにおける科目担当教員の科目説明をもとに、69科目125単位の中から基礎科目及びコース系科目などの縛りや必修科目などを考慮しながら、34単位が取得できるように受講する科目を選択する。

「技術経営プロジェクト研究（特定課題研究）」は、夏学期から準備を始め、秋・冬学期で確実に研究成果が獲得できるように指導している。

また、全ての授業はDVD収録しており、修学生は急用や出張などで受講できない場合はDVDで補えるようにしている。

(5) 院生への周知

ディプロマ・ポリシーは、日本工業大学専門職大学院技術経営研究科ホームページへの掲載、学生便覧への掲載、春学期のオリエンテーションにおける修学生への説明、校内掲示などによって周知を図っている。

(2) 外部環境と内部環境の変化に対応した教育課程の編成と更新システム [評価の視点：2-3.4.5]

教育課程の編成と更新は、体系的組織的な活動のための枠組みで示したように、外部環境と内部環境の変化に対して問題・課題リストを作成した上で、それぞれの事項の改良を行い実施している。教育課程の編成と更新はその中でも中核となる事項となる。

(1) 社会（含む規制・経済）・技術（含む学術動向）や企業ニーズの変化（外部環境）

修学生の企業を取り巻く社会や技術情勢は大きく変化している。こうした変化に対応できるカリキュラムにするため、教務部会が中心となって以下に示すような情報収集、分析を行っている。

(1)-1. 専任教授による独自の情報収集

本技術経営研究科の専任教員の殆どは、自らの研究や業務（ビジネス）において多様な企業との深いつながりを有している。この専任教授と企業とのネットワークを通じて当該企業及び業界の人材育成ニーズやその業界の技術動向を汲み上げている。

また 専任教員は中小企業、MOT、研究開発、プロジェクトなどのキーワードに関わる学会や他大学の教員との交流を進めている。専任教員が所属する主な学会としては、日本MOT学会、研究・イノベーション学会、日本知財学会、日本価値創造ERM学会、公益社団法人日本経営工学学会などがある。専任教員は、これらの学会活動を通じてMOTに関する技術や学術動向の収集活動を行っている。また、専任教員は、外部の委員会活動で知り合いになる他大学の教員などと人的ネットワークを形成し、研究交流を進めている。

加えてMOT協議会での意見交換も重要な情報収集の機会となっており、特に平成28年度にMOT教育コア・カリキュラムが改定され、分析手法として数理・統計学的アプローチや社会科学的アプローチの重要性といったMOT教育に対して重要な視点が追加された。今後加味して行きたい。

このように専任教員は、学会、外部の委員会などを媒介に多様な教員や研究者等との交流を進めており、MOT領域に関する学術的な情報を公式・非公式に収集している。

(1)-2. 中小企業支援を行う公的機関からの情報収集

専任教授は、個人的ネットワークのある国やその外郭団体（独立行政法人中小企業基盤整備機構など）や都道府県・市区町村やその関連機関（公設試や経営支援の財団など）、業界団体（一般

社団法人日本金型工業会、一般社団法人日本鋳造協会、NPO 法人金型産業フォーラム、など)、経済団体(経済同友会など)の関係者との意見交換により、中堅・中小企業の実情(支援ニーズ)や国・自治体の支援施策などに関する情報収集を行っている。

(2) 大学・研究科の環境変化、修学生・修了生ニーズや教員からのフィードバック(内部環境)

(2)-1. 大学本部・研究科の環境変化

本技術経営研究科の安定的な定員確保は大学本部から強く求められている事項である。平成30年度には、産業のボーダーレス化に対応し製造・卸売・IT・サービス業など幅広い産業に対応し、中小企業をコンサルティングできる人材育成を目指した中小企業診断コースの新設で、定員確保を実現した。

また大学の特徴として実工学教育を強化していることが挙げられる。これは実験・実習・製図などの体験学習を通して、工学の本質に迫り、実践的なエンジニアを育てる、ということが趣旨である。工業大学の経営系専門職大学院として、この実工学の考え方を例えば数理・統計などの手法の経営への適用と考えると、本技術経営研究科での実践も可能である。

*新たに設立した教育課程連携協議会を平成31年2月頃に開催し、外部の関係者からカリキュラム等に関する改革ニーズを外部組織から収集、検討できるようになる。

(2)-2. 修了生からの情報収集

特定課題研究指導担当教員による修了生(ゼミ生)への個人的アクセス、「日工大MOT倶楽部」、「日工大MOT社長会」、ゲストスピーカーとしての修了生の講義や懇親会などを通じて、中堅・中小企業及び関係業界の動向などに関する個別的情報の収集も行っている。

平成24年度に大幅なカリキュラムの改定を行ったがその際には、修了生を対象にカリキュラム改善に関する意見を汲み取るために検討会を開催した。既に、この成果はカリキュラムに盛り込んでいるが、次のようなものがあった。

*基礎段階、応用段階、ケーススタディ段階など3段階で段階的に学べるのは初心者にとっては学びやすい。

*中堅・中小企業にとってもグローバル化は避けられない状況となっており、グローバル化に関する科目を充実して欲しい。

*同一曜日、同一時間に2つの科目が配置(ダブルトラック)されており、受講したい科目の一方が受講できなかった。できるだけ、ダブルトラックをなくして欲しい。

*事業承継が円滑に進まず困っている経営者も多く、事業承継に関する科目が欲しい。

*コース名、科目名の意味は理解できるがネーミングからは理解が難しいものもあるので工夫して欲しい。とくに、中堅・中小企業を対象にしていることをわかりやすくして欲しい。

*経営者がリーマンショックなど予想できない景気変動に惑わずきちんと対処できるような経営哲学(経営者の意思決定に関わる基本的姿勢のあり方)、日本的中小企業経営などを科目に反映して欲しい。

加えて、修了生ヒアリングなどの中では、

*初期のカリキュラムに比べて体系化がなされ充実しているが、技術経営らしい技術のインパクトを学べるような科目が少なくなっている。

*修学生は社会人であるので、授業の宿題・課題は自分でコントロールすべきだが、計画的に宿題・課題を検討するために宿題・課題が課せられる時期を明確にしてほしい。

などが挙げられている。

その後は、「日工大 MOT 倶楽部」や「日工大 MOT 社長会」などを通じて修了生からカリキュラム編成に係る意見、希望を収集している。

(3) 外部委員会の反映

本技術経営研究科では産業社会のニーズを教育課程に反映するために、「外部評価委員会」「教育課程連携協議会」（試行版）の2つの委員会を設けている。前者の「外部評価委員会」は必ずしもカリキュラムに関する検討ばかりではないが、技術経営領域の他大学の教授、本技術経営研究科の修了生などの委員から、カリキュラムで強化すべき科目等に関する意見も指摘されている。また、「教育課程連携協議会」（試行版）では、産業界や経済界で求める人材などについて討議されている。詳細は、序章（P7の(3)外部評価・教育課程連携協議会）を参照して頂きたい。本年度に開催した「外部評価委員会」は添付資料 8-6、「教育課程連携協議会」（試行版）は添付資料 2-35 に示すとおりである。

なお、教務部会では、こうした外部委員会の意見をカリキュラム、授業方法などに反映できるように具体案を策定し、その案を MOT 運営委員会、研究科委員会で検討する流れで進めている。

(4) カリキュラムの更新システムと更新の成果

(4)-1. カリキュラムの更新システム

本技術経営研究科では、以下に挙げるようなカリキュラムの更新システムを構築している。

教務部会が専任教員・客員教員のみならず、中堅・中小企業経営者、中小企業支援に関わる団体関係者、修了生などから人材育成に関わるニーズを収集・分析し、問題・課題リストを作成の上、これをカリキュラムにどのように反映すべきかを検討する。ここで作成される新設科目、廃止科目などの原案を MOT 運営委員会で検討し、研究科委員会などで審議、承認を経て、カリキュラムの科目（内容）などの改訂を行う。なお、カリキュラム改訂には、年毎に行う微調整レベルのものとは5～10年毎に行う抜本的改訂レベルのものとの2つを想定している。

(4)-2. カリキュラム更新の成果

項目 11 で述べるように教育成果評価を教育内容・方法に反映するためには、教員が日々修了生と接する中で教育成果が高まったと考えられる修了生を理解し、それを修了生キャリア動向調査、修了生アンケート・ヒアリングや MOT 大賞受賞者のトレースや「起業と第二創業」書籍出版などから裏付け、それを教育内容・方法として具体化していく必要がある。

教育成果は、修得能力、変革推進力と切っ掛け及び意欲の継続、会社業績への貢献とさらなる拡大、の大きく3つの事柄を高めていくことが重要と考えられる。

これらの実現のためにカリキュラム面では、行動・思考様式の変化の重要性を啓発すると共に、それらにつなげる課題検討、グループワーク、ケーススタディ、ゲストスピーカー講演と討議といったような授業内容を強化しておりその時間の配分の把握を行っている。

加えて、各学期のオリエンテーションでの特定課題研究の重要性の啓発と、その効果的な導入のため、教員3名と修了生2名による特別授業として特定課題研究の進め方(1.5時間x2コマ)、そして夏学期と秋学期の各授業では特定課題研究の動機づけと立ち上げも意図した授業を行っている。

(3)教育課程の編成・実施方針と体系的編成(専門職大学院第6条への適合)

「専門職」第6条では、「専門職大学院は、その教育上の目的を達成するために専攻分野に応じ必要な授業科目を自ら開設し、体系的に教育課程を編成するものとする」としている。

本技術経営研究科では、上記のとおり、育成目標とする人材像を実現するための授業科目を体系的に編成しており、かかる法令に適合している。

(4)特色ある科目の配置(中堅・中小企業の構造的特性を反映した科目及び科目内容)[評価の視点2-6]

本技術経営研究科は技術系中堅・中小企業の技術経営人材の育成に焦点を絞っており、以下に挙げる特色あるコース系科目、ケーススタディ科目を配置している。

(1)コース系科目

中小企業技術経営コース、起業・第二創業コース、プロジェクトマネジメントコースに関わるコース系科目には、技術系中堅・中小企業が持つ構造的特性を強く反映した科目が配置されている。また、プロジェクトマネジメントコース科目では、プロジェクトをマネジメントできる人材を育成するために特徴的な科目が配置されている。例示すると、中小企業技術経営コースの「中小企業技術経営基礎」「中小企業技術経営応用」「日本の中堅・中小企業論」、起業・第二創業の「中小企業の成長とイノベーション」「中小企業のネットワーク型新事業創造」、プロジェクトマネジメントコースの「プロジェクト&プログラムマネジメント」「改革推進プログラムマネジメント」などである。これら3コースに配置されている科目はMOT領域において特色ある科目である。

平成30年度から新設された中小企業診断コースにおいては、コース系科目の経営戦略の形成、経営計画の策定とイノベーション、創業・ベンチャービジネスモデル構築支援、経営革新ビジネスモデル構築支援、総合経営戦略策定支援、製造業総合診断に加えて、経営共通系と知識・スキル系科目の全てが中小企業の課題解決に関連する科目と言える。

(2)ケーススタディ科目

ケーススタディ科目(6科目)は、実際の中堅・中小企業をケーススタディ対象として取り上げて、課題の発掘、課題解決のための討議・提案などを行うことが中心となっている。具体的には、「中小企業技術経営ケーススタディ」「起業と中小企業の第二創業のケーススタディ」「中小企業のプロジェクト立案ケーススタディ」「中小企業の知財実践ケーススタディ」の科目である。こうしたケーススタディのみを行う科目が各分野で配置されていることは特色として挙げられる。

(3)中堅・中小企業固有のニーズを反映した経営系共通科目

中堅・中小企業の近年における構造的な課題としてグローバル化と事業承継が挙げられる。経営系共通科目では、こうした課題に対処出来るようにグローバルに関わる「グローバルと標準化」、「世界の成長市場をターゲットにできる中小企業のグローバル展開」「ファミリービジネスと事業承継」などの科目を配置している。

<根拠資料 >

- ・添付資料 1-1 日本工業大学専門職大学院 学生便覧 平成 30 年度
開学の趣旨と 3 つのポリシー (p10)

- ・添付資料 1-2 日本工業大学専門職大学院 学生募集要項 平成 30 年度
- ・添付資料 1-3 日本工業大学専門職大学院 入学案内パンフレット
- ・添付資料 1-4 日本工業大学専門職大学技術経営研究科 第二次中長期ビジョン報告書
- ・添付資料 2-1 日本工業大学専門職大学院学修規定
- ・添付資料 2-2 日本工業大学専門職大学院 授業計画 平成 30 年度版 (全頁)
- ・添付資料 2-3 日本工業大学専門職大学院 時間割表 平成 30 年度
- ・添付資料 2-4 日本工業大学専門職大学院学則
- ・添付資料 2-9 オリエンテーション配布資料 (平成 30 年度春・夏・秋学期)
- ・添付資料 2-12 研究科委員会資料 p7 教務・学生受け入れ・学生支援の全体の枠組み (平成 30 年度 10 月)
- ・添付資料 2-16 研究科委員会資料 p10-11 修学生と教員との「意見交換会」のメモ (平成 30 年度 9 月)
- ・添付資料 2-18 学生支援部会活動リスト
- ・添付資料 2-19 特別授業 特定課題研究の進め方資料 平成 30 年度
- ・添付資料 2-20 修了生キャリア動向調査結果と教育の成果の考え方 (含む入学者動向分析、修了生 (所属企業) のヒアリング・アンケート調査) 平成 30 年度 11 月
- ・添付資料 2-21 高い倫理感の醸成に関する授業科目
- ・添付資料 2-22 授業時間割合比較 (ゲストスピーカ・演習)
- ・添付資料 2-23 MOT コア・カリキュラムと授業科目の比較表 (平成 30 年度用)
- ・添付資料 2-33 FSDS 研究会資料
- ・添付資料 2-35 教育課程連携協議会 開催資料 (試行版)
- ・添付資料 8-6 外部評価委員会 開催資料

項目 5 : 単位の認定、課程の修了等

各経営系専門職大学院は、関連法令に沿って学習量を考慮した適切な単位を設定し、学生がバランスよく履修するための措置をとらなければならない。

単位の認定、課程の修了認定、在学期間の短縮にあたっては、公正性・厳格性を担保するため、学生に対してあらかじめ明示した基準・方法に基づきこれを行う必要がある。また、授与する学位には、経営系各分野の特性や教育内容に合致する名称を付すことが求められる。

<評価の視点>

2-7: 授業科目の特徴、内容、履修形態、その履修のために要する学生の学習時間 (教室外の準備学習・復習を含む。)等を考慮し、法令上の規定に則して、単位を設定していること。(「大学」第 21 条、第 22 条、第 23 条) [L 群]

2-8: 各年次にわたって授業科目をバランスよく履修させるため、学生が 1 年間又は 1 学期に履修登録できる単位数の上限を設定していること。(「専門院」第 12 条) [L 群]

2-9: 学生が他の大学院において履修した授業科目について修得した単位又は当該経営系専門職大学院入学前に修得した単位を、当該経営系専門職大学院で修得した単位として認定する場合、法令上の規定に則して、当該専門職大学院の教育水準・教育課程との一体性を損なわないよう十分に留意した方法で行っていること。(「専門院」第 13 条、第 14 条) [L 群]

- 2-10：課程の修了認定に必要な在学期間・修得単位数を法令上の規定に則して適切に設定していること。（「専門院」第2条第2項、第3条、第15条）〔L群〕
- 2-11：課程の修了認定の基準・方法を学生に対して明示していること。（「専門院」第10条第2項）〔L群〕
- 2-12：在学期間の短縮を行っている場合、法令上の規定に則して当該期間を設定していること。また、その場合、固有の目的に照らして十分な成果が得られるよう配慮していること。（「専門院」第16条）〔L群〕
- 2-13：在学期間の短縮を行っている場合、その基準・方法を学生に対して学則等を通じてあらかじめ明示していること。また、明示した基準・方法を公正かつ厳格に運用していること。〔F群〕
- 2-14：授与する学位には、経営系各分野の特性や教育内容にふさわしい名称を付していること。（「学位規則」第5条の2、第10条）〔F群、L群〕

<現状の説明>

(1)単位修得の枠組み[評価の視点:2-7.8.9.10]

(1)適切な単位の設定（大学設置基準第21、22、23、専門職大学院第2条第2項、第3条、第15条への適合）

本技術経営研究科の平成30年度カリキュラムでは、69科目・125単位が用意されている。このうち、コース系は21科目・40単位、経営共通系は28科目・52単位、知識・スキル系は18科目・29単位、技術経営プロジェクト研究（特定課題研究）は2科目・4単位となっている。単位数別にみると、2単位科目が56科目、1単位科目が13科目であり、2単位の科目は15コマ以上、1単位の科目は8コマ以上となっている。この他に、単位認定を行わない特別授業が2科目ある。

（参考）1コマの授業は1.5時間（90分間）である。これを授業時間に換算すると、2単位の科目で最低22.5時間（1.5時間/コマ×15コマ）、1単位の科目で12時間（1.5時間/コマ×8コマ）である。

文部科学省の規定によれば、1単位の修得には予習・復習・授業で45時間、同様に2単位の修得には90時間が必要であるとしている。修了のためには後述のとおり最低34単位が必要であり、そのためには1,530時間（45時間/単位×34単位）が必要である。このうち、授業では15コマ2単位の授業で30時間（2時間/コマ×15コマ）となり、修了に最低限必要な34単位であれば510時間（30時間/科目×17科目、30時間/2単位×34単位）を費やすことになる。残りの1,020時間を予習と復習で費やすとすれば、本技術経営研究科が1年制であることを踏まえると、1日平均（350日/年）で3時間弱、週平均で20時間が必要となる。

そのため、例えば月～金曜日に予習・復習に毎日2時間（計10時間）、土曜日に5時間、日曜日に5時間と、夏休みと冬休みの月～金曜日に追加2時間程度の予習と復習で可能となる。こうした時間配分で学生生活を行うことは、1年間は勉学に集中し、最低34単位の修得を目指すのに対応可能な範囲にある。

この予習・復習を徹底する上で、平成30年度からシラバス上に予習・復習時間を記載するようになった。また予習・復習に対して教員がしっかりした指導が来ているかを確認するために、授業評価アンケートに項目追加を行っている。

また、本技術経営研究科を修了するための単位修得の必要条件は以下のとおりである。

*基礎段階科目から8単位以上を修得、所属するコース系科目から6単位以上を修得、基礎段階科目8単位、コース系科目6単位を満たし、それ以外の科目を含めて30単位以上の単位に加えて、特定課題研究（必修科目）の4単位を修得したものは、技術経営修士（専門職）として修了できる（「日本工業大学専門職大学院学則」第27条）。

よって、「大学」第 21 条、第 22 条、第 23 条の「学生の学習時間等を考慮して適切な単位が認定されていること」、「専門職」第 2 条第 2 項、第 3 条、第 15 条の課程の修了認定に必要な在学期間・修得単位数が法令上の規程に沿って適切に設定されていることに適合している。

(2)各学期における履修登録できる単位数の上限設定（専門職大学院設置基準第 12 条への適合）

本技術経営研究科では、各学期に修得できる上限単位数は、春学期に 16 単位、夏学期に 8 単位、秋学期に 16 単位、冬学期に 8 単位と設定している。但し、これ以上の単位の科目は単位修得とはならないが、修学生の希望によって聴講生として受講できるように配慮している（「日本工業大学専門職大学院学則」第 15 条）。

よって、「専門職」第 12 条の「学生が一年間又は一学期に履修科目として登録することができる単位数の上限を定める」に適合している。

(3)他大学院で履修や入学前の修得単位の扱い（専門職大学院設置基準第 13、14 条への適合）

本専門職大学院において科目等履修生として修得した科目は、科目担当教員、MOT 運営委員会、研究科委員会の承認を経て、入学時に既に修得科目として単位が認められる制度となっている。カリキュラム更新による科目変更（消滅、名称が変わったなど）の場合は、科目等履修生として修得した科目が変更になった場合も新科目で読み替えられる場合は、担当科目の教員の判断と研究科委員会の承認で新科目として単位修得認定ができる。また読み替えできない場合でも、その科目が該当する系、段階の科目として単位修得を認定できる。

本専門職大学院以外の大学院で修得した単位については認めていないが、他の専門職大学院で修得した単位を本大学院でも認定できるようにするか否かは修学生のニーズなどを勘案し、今後必要に応じて検討する。（「日本工業大学専門職大学院学則」第 20 条の 2）。

よって、「専門職」第 13 条、第 14 条の「学生が他の大学院において履修した授業科目について修得した単位や当該経営系専門職大学院に入学前に修得した単位を当該経営系専門職大学院で修得した単位として認める場合」の事項などに適合している。

(2)課程の修了認定の基準・方法の周知(専門職大学院設置基準第 10 条第 2 項への適合) [評価の視点:2-11]

本技術経営研究科では、課程の修了認定の基準・方法、単位修得に関する情報の周知は、春学期のオリエンテーションで説明するとともに、学生便覧、ホームページなどに掲載して修学生に周知している。

よって、「専門職」第 10 条第 2 項の課程の修了認定の基準・方法の周知に適合している。

(3)在学期間の短縮への対応(専門職大学院設置基準第 16 条への適合) [評価の視点:2-12.13]

本技術経営研究科では、1 年制のため在学期間の短縮は行っておらず、「専門職」第 16 条への適合は必要ない。

(4)経営系各分野の特性や教育内容に合致する適切な学位名称 [評価の視点:2-14]

本技術経営研究科は技術系中堅・中小企業の経営者・後継者・幹部社員、起業家など技術と経営の知識を理解し、技術経営戦略、起業・新事業創造、プロジェクトなどをマネジメント或いは実践できる技術経営人材の育成を目指した教育内容となっており、かかる認識を踏まえ授与する学位は「技術経営修士（専門職）」（英文名：Master's degree in Management of Technology）と

なっている（「日本工業大学専門職大学院学則」第30条）。

よって、「学位規則」第5条の2、第10条の学位の名称に関する事項に適合している。

<根拠資料>

- ・添付資料 1-1 日本工業大学専門職大学院 平成30年度 学生便覧
(p16, p23)
- ・添付資料 2-1 日本工業大学専門職大学院学修規程（第1条～第6条）
- ・添付資料 2-2 日本工業大学専門職大学院 平成30年度 授業計画
(p1～p6)
- ・添付資料 2-4 日本工業大学専門職大学院学則（第11条～第30条）
- ・添付資料 2-9 オリエンテーション配布資料（平成30年度春・夏・秋学期）
- ・添付資料 2-24 科目新設・統廃合時の関連チェックシート 平成30年度

(2) 教育方法

項目6：履修指導、学習相談

各経営系専門職大学院は、入学前における学生の経験や修得知識の多様性を踏まえた履修指導体制を整備するとともに、修了後の学生のキャリアを見据え、学生の学習意欲を一層促進する適切な履修指導、学習相談を行うことが必要である。また、インターンシップ等を実施する場合、守秘義務に関する仕組みを規程等で明文化し、かつ、適切な指導を行うことが必要である。そのうえで、履修指導、学習相談においては、固有の目的に即した取り組みを実施し、特色の伸長に努めることが望ましい。

<評価の視点>

2-15：学生に対する履修指導、学習相談を学生の多様性（学習歴や実務経験の有無等）を踏まえて適切に行っていること。〔F群〕

2-16：インターンシップ等を実施する場合、守秘義務等に関する仕組みを規程等で明文化し、かつ、適切な指導を行っていること。〔F群〕

2-17：固有の目的に即して、どのような特色ある取り組みを履修指導、学習相談において行っているか。〔A群〕

<現状の説明>

(1) 履修指導体制 [評価の視点:2-15]

本技術経営研究科の修学生のうち履修指導上留意すべき修学生は、外国人、遠方通学の修学生、勤務の制約が多い個人応募の修学生などが考えられる。これらへの対応を含めた履修案内・指導は、入学前、入学後において以下のとおり進めている。

(1) 入学前の履修案内・相談受付

本技術経営研究科のホームページ、入学案内パンフレットにおいて、入学後の履修案内を掲載している。ホームページでは、4つのコース別に1年間で修了するための標準的な履修モデル、修了に必要な最低単位を修得するための履修モデルを提示している。

また、入学前の問い合わせにおける様々なニーズ（自分が修得したい技術経営領域など）に対応するため、入学者説明ガイドに基づき、教務部会（教務委員長含め2名）、マーケティング部、事務室などが履修相談に対応している。具体的には以下のような組織的対応が図られている。

(1)-1. オープンキャンパス参加者の相談への対応

オープンキャンパスの参加者の相談はマーケティング部長が対応するが、とりわけ教学上の判断が必要な場合は教務委員長が対処する。オープンキャンパスには、教務委員長、マーケティング部長は必ず出席することとなっている。

(1)-2. 通常のメール、電話による相談への対応

通常のメール、電話による問い合わせは広報・学生募集部会マーケティング部長が対応することを基本にしている。ただ、マーケティング部長が不在の場合は事務担当が受けてマーケティング部長に繋ぐ流れとなっている。内容的にマーケティング部長では判断が難しい場合は教務委員長に判断を仰ぐようになっている。

(2) 入学後の履修案内・相談受付

入学した修学生の履修に関する案内及び相談受け付けは、教務委員長及び教務部会担当教員が行う。まず、春学期のオリエンテーションでは、修了のための必要単位数と履修のあり方を説明し、春学期に開講する科目内容について担当教員からの説明と質疑応答を行う。修学生は春学期のオリエンテーションを踏まえて、4月中旬に1年間の履修計画案を事務室に提出しなければならない。事務室は修学生が提出した履修計画案について1年間で修了可能であるかの確認を行う。履修方針が曖昧な修学生に対しては、別途、教務委員長、教務部会教員が個別相談に対応する。入学後の履修科目の変更に関する相談は教務委員長が担当している。何れも、事務室が「窓口」となって修学生の相談を受け付けている。

また、夏学期、秋学期、冬学期のオリエンテーションにおいても、その学期に開講する科目担当教員による科目内容を説明し、質疑応答を行う。各学期のオリエンテーションにおける担当教員の説明だけでは科目履修の判断が難しい場合は、実際に授業を1回受け授業内容を確認したうえで判断できるようになっている。

以上の手続きは、教務委員長から各学期（とくに、春学期）のオリエンテーションにおいて修学生に説明している。

(2) 学習相談体制 [評価の視点:2-15]

修学生の学習相談は教務委員長及び教務部会が担当する。修学生からの学習相談（履修以外の相談）としては、成績評価、授業内容の改善、単位未修得への対応、コース変更、特定課題研究の主査・副査の選択など多様である。こうした修学生の相談は、事務担当、教務部会担当教員、教務委員長などが窓口になって受け付けている。秋学期以降は特定課題研究を担当する教員も相談の窓口となって担当ゼミ生の相談にのっている。

こうした相談に対して、それぞれの担当レベルで判断することが難しい場合は、教務部会、MOT運営委員会において検討し対応策を検討する。検討された対応策は研究科委員会で審議され、承認を得られれば対応策として相談者に回答するしくみとなっている。また、授業評価アンケートで回収した修学生の意見についても、必要に応じて教務部会、MOT運営委員会において検討し、課題への対応を図っている。

また、学生支援部会では、修学生と教員との「意見交換会」（毎年7月末に1回/年）を開催し、修学生（修学生の70～80%が参加している）の多様な意見、要望事項について討議する場としている。ここでは、履修、学習、学生生活、運営など多様な相談内容が議論される。このうち、履修、学習などに関する相談案件は、教務部会、MOT運営委員会、研究科委員会で検討し、その結果を修学生に文書でフィードバックする体制としている。なお、学生生活に関する相談は、学生支

援部会（部会長）が対応する体制となっている。

また、相談事項が深刻化することのないように、専任の教員や事務職員が日常的に学生生活に関してコミュニケーションを取るように心がけるとともに、MOT 運営会議、研究科委員会などで修学生の学習態度や出席などに関する情報交換を行っている。

これらの周知徹底を強化するために、各学期オリエンテーションで周知し、平成 28 年度からは学生便覧に記載している。（大学においては履修相談の手続き等は学生便覧の記載で、履修相談の規程はないため、本技術経営研究科も同様としている）

修学生全員が社会人で 1 年制のため、病気以外にも予期せぬ業務負荷の増加などで、修学が困難になることもある。その場合は、修学生と相談の上、留年や休学復学なども含めて相談に対処している。

(3) インターンシップへの組織的対応 [評価の視点: 2-16]

本技術経営研究科の修学生は会社に勤務しているか経営、或いは勤務経験のある社会人であるため、インターンシップ制度は設けていない。

(4) 特色ある取組みを履修指導、学習相談 [評価の視点: 2-17]

本技術経営研究科の入学生は、会社に勤務している社会人などを対象としており、履修では勤務する会社における勤務体制、年間事業計画などを考慮した単位修得計画の指導をしている。例えば、入学前に部下への権限移譲を積極的に行うこと、会社で規定している残業を行わない曜日（ノー残業ディ）の活用、出張日は連続して効率的に行うようにすること、年末の多忙期等を考慮することなどである。また、業務の都合で受講できない科目は、単位修得にはならないものの聴講生として登録し、授業が収録されている DVD により受講するなどの対応を提案している。

学習相談においては、春学期、夏学期まで教務部会、教務委員長が中心となって対応している。加えて、教育成果を高めて行く上で、通常授業科目の学習を深めつつ、特定課題研究を着実に進めることが重要であるため、修学生が夏学期に自分のテーマに関連する専任の教員と積極的に相談しつつ、特定課題研究テーマ申請書を作成することを求めている。平成 31 年度からは積極的な相談を促進するため、相談した教員名を記載するようにする。

秋学期以降では特定課題研究を指導する教員（主査）が中心になっている。主査は担当する修学生の研究指導ばかりでなく、単位修得状況の確認、授業出席、生活面など多様な相談に対応している。そのため、主査と修学生の関係は強くなっており、修了後においても、修了生と本技術経営研究科とをつなぐ強固なパイプとなっている。

< 根拠資料 >

- ・添付資料 1-1 日本工業大学専門職大学院大学院 学生便覧 P33 平成 30 年度
- ・添付資料 1-3 日本工業大学専門職大学院 入学案内パンフレット

- ・添付資料 2-2 日本工業大学専門職大学院 授業計画 平成 30 年度
(p1～p6)
- ・添付資料 2-9 オリエンテーション配布資料 (平成 30 年度春・夏・秋学期)

(授業を1回受け授業を確認)

- ・添付資料 2-16 研究科委員会 p10-11 修学生と教員との「意見交換会」のメモ(平成30年度)
- ・添付資料 2-17 入学希望者説明ガイド
- ・添付資料 2-20 修了生キャリア動向調査結果と教育の成果の考え方 (含む入学者の傾向分析、修了生(所属企業)のヒアリング・アンケート結果)平成30年度11月
- ・添付資料 2-25 履修計画用紙
- ・添付資料 2-26 特定課題研究テーマ申請書

項目7：授業の方法等

各経営系専門職大学院は、理論と実務の架橋を図る教育方法を導入することが必要である。また、教育の効果を十分上げるため、授業の方法、施設・設備その他の教育上の諸条件を考慮した適当な学生数で授業を実施しなければならない。さらに、事例研究、現地調査又は質疑応答や討論による双方向・多方向の授業等、個々の授業の履修形態に応じて最も効果的な授業方法を採用することが必要である。その際、グローバルな視野をもつ人材養成を推進するための教育方法を導入することや固有の目的に即した取り組みを実施し、特色の伸長に努めることが望ましい。

各経営系専門職大学院は、多様なメディアを利用して遠隔授業を行う場合、又は通信教育によって授業を行う場合には、その教育効果が十分に期待できる授業科目をその対象としなければならない。

<評価の視点>

2-18：1つの授業科目について同時に授業を受ける学生数は、授業の方法、施設・設備その他の教育上の諸条件を考慮して、教育効果を十分にあげられる適当な人数となっていること。〔「専門院」第7条〕〔L群〕

2-19：実践教育を充実させるため、講義に加えて、討論、演習、グループ学習、ケーススタディ、ゲーム、シミュレーション、フィールド・スタディ、インターンシップ等、適切な教育手法や授業形態を採用していること。〔「専門院」第8条第1項〕〔F群、L群〕

2-20：グローバルな視野をもった人材養成を推進するために、どのような教育方法を導入しているか。〔A群〕

2-21：多様なメディアを利用して遠隔授業を行う場合は、これによって教育効果が十分に期待できる授業科目を対象としていること。〔「専門院」第8条第2項〕〔L群〕

2-22：通信教育によって授業を行う場合は、これによって教育効果が十分に期待できる授業科目を対象としていること。〔「専門院」第9条〕〔L群〕

2-23：固有の目的に即して、どのような特色ある取り組みを授業方法に関して行っているか。〔A群〕

<現状の説明>

(1)授業における適正受講者数(専門職大学院設置基準第7条への適合)[評価の視点:2-18]

本技術経営研究科の神田キャンパスの教室定員規模は最大で60人であるが、授業環境や授業の質を担保することを前提にすれば1科目の受講者は30人程度が限度と考えている(「日本工業大学専門職大学院学則」第9条)。とくに、グループ演習、対話型授業の質的確保を踏まえるならば、科目にもよるが、20~30人程度を最大限度としている。グループ演習と発表においては、受講者が30名であれば、1グループは概ね3~5人としており、5~6グループに分かれて行う。受講生が30人以上を超えると、1グループの人数を増やすかグループの数を増やさなくてはならないが、その場合、1グループが5名超となって参加意識が低くなったり、グループ数が多いため発

表時間が削減されたりして、教育効果が薄れると危惧している。ちなみに、平成 29 年度の受講者数規模別の科目数（全 53 科目）をみると以下のとおりであり、6～20 人の受講者数の科目が全科目の 7 割程度を占めている。5 人以下のあまり受講者を確保できていない科目は専門性が強い性格の授業となっていることが理由に挙げられる。これらの科目は今後科目内容の見直しなどを進めて行く。なお、特定課題研究（Ⅰ）（Ⅱ）の 2 科目は必修科目であり全員が受講している。

平成 29 年度（全 53 科目）

16～20 人：5 科目（うち、2 科目は特定課題研究である）

11～15 人：24 科目

6～10 人：8 科目

5 人以下：16 科目

よって、「専門職」第 7 条の「教育効果を十分に挙げられるような適当な人数とする」に適合している。

（２）実践的教育のための工夫（専門職大学院設置基準第 8 条第 1 項への適合）[評価の視点:2-19]

本技術経営研究科では、基礎的知識を修得する基礎段階、基礎的知識を現実の経営に応用する応用段階を経て、ケーススタディ段階では基礎、応用段階で学んだ知識を用いて実践性を高められるように科目を配置している。ケーススタディ科目では、具体的な中堅・中小企業を対象に、課題の発掘、課題への提案などを具体的事例に基づき検討、討議を行う。実際に中堅・中小企業の経営者を招致するケーススタディ授業も行っている（ゲストスピーカーはケーススタディ科目に限り 1 科目 3～6 人）。

このケーススタディ段階でケーススタディ科目を設けているのは、コース系分野（中小企業技術経営コース、起業・第二創業コース、プロジェクトマネジメントコース、中小企業診断コース）、知的財産分野科目、グローバル分野科目、事業承継（ファミリービジネス）分野科目などである。

この他の一般授業科目においても、実践的能力を養うために現役の経営者、幹部社員などをゲストスピーカーとして招致できるようにしている。ゲストスピーカーは、専任教員担当科目 1 科目に最大 3 人まで招致できるように制度化されている。

本技術経営研究科の授業評価アンケート調査等によれば、双方向の授業を積極的に取り組む科目ほど授業満足度は高くなる傾向にある。そのため、教員は一方的な授業ではなく双方向の授業を行うことを目指している。また、演習課題においては、必要に応じて修学生を幾つかのグループに分け討議を行い（グループ演習）、その成果をグループごとに発表、討議する授業スタイルを多くの科目で導入している。こうしたグループ討議は、プレゼンテーション能力、リーダーシップ力、意見調整力などを高めるものと期待している。

また、殆んどの授業科目においてはレポート提出を課しており、自分の意見を体系的に整理できる能力を高めるようにしている。この提出されたレポートは、担当教員が直接コメントする、次回の授業で発表・討議する、など何らかの形でフィードバックすることを通達しており、教員と修学生とのコミュニケーションを高めるように工夫している。

教育成果を高めるための通常授業科目におけるゲスト講演、グループワークや演習タイプのコマ数は、教務部会が各年度のシラバスをチェックしており、必要な場合、シラバス作成時に教員へ働きかけるようにしている。

よって、本技術経営研究科は、「専門職」第8条1項の実践教育を充実させるために適切な教育手法、授業形態などを採用する趣旨に適合している。

(3) グローバル人材育成のための教育 [評価の視点:2-20]

本技術経営研究科では、グローバル化に対処できる人材育成のために、以下に挙げる教育上の工夫を行っている。

(1) グローバル分野科目の配置

本技術経営研究科では、「グローバル化と標準化」に加えてグローバル分野科目として「中小企業のグローバル展開」「中小企業のグローバル展開のケーススタディ」の2科目を新設した。とくに、グローバル化は対象国によって実情は大きく異なるため、受講者（修学生）のニーズを踏まえてグローバル化対象国に適した授業内容（法律・商習慣、異文化コミュニケーションなどを踏まえた授業）にする必要があり、その国に詳しい客員教員やゲストスピーカーを招致できる体制を確保している。この科目は、独立行政法人中小企業基盤整備機構と連携したものであり、修学生のニーズの高い国や業種に適した教員やゲストスピーカーを独立行政法人中小企業基盤整備機構の協力のもと実現している。

なお最近では本技術経営研究科の対象とする中小企業のグローバル化が進んでおり、受講生のニーズにも変化があるため、従来からの「グローバル化と標準化」と、「世界の成長市場をターゲットにできる中小企業のグローバル展開」の2科目としている。この他の科目にも、多くの授業で必然的にグローバル化に触れる授業内容になる傾向がある。とくに、4つのコース分野科目をはじめ、オペレーション分野科目、組織・人材マネジメント分野科目、知的財産分野科目などにおいては随所にグローバル化に関わる授業内容となっている。また、各科目のゲストスピーカーを招いた講義においても、多くの中小企業の喫緊の課題であるグローバル化をテーマにした講義内容が多くなっている。応用段階、ケーススタディ段階における科目では、グローバル化対応が大きな検討課題の一つに位置付けられているためである。

(2) 海外勤務をしている修了生とのネットワーク

本技術経営研究科では海外展開している企業の経営者、海外進出工場（現地化）の管理者として赴任している者（経験者も含め）が修学生の40%近くいる。グローバル化を目指す中堅・中小企業にとっては、これらの人材が持つ進出国に関する現地情報、進出経験、海外における人脈などは価値あるものと考えられる。

こうしたグローバル化を進めている会社の修了生によるゲストスピーカーとしての講義、特定課題研究における個別相談などを通じた実践的な生きたグローバル化に関する情報収集、人脈形成などが実現できる環境にある。

(3) 英語の入門科目

本技術経営研究科は語学専門学校ではないため語学に大きなウエイトをおいてはいないが、中堅・中小企業における「英語拒否症」（英語の電話があった場合に、電話受話器を置くなど）がなくなることをコンセプトに、英語が怖くなくなるような授業として「英語のシャワー」の科目を用意している。

(4) 遠隔授業、通信教育による授業への対応(専門職大学院設置基準第8条第2項、第9条)

[評価の視点:2-21.22]

本技術経営研究科では、多様なメディアを使った遠隔授業、通信教育は行っていない。ただ、授業の欠席者などに対して、欠席した視聴できるように授業をDVD録画し貸し出している。

(5) 教育方法における特色 [評価の視点:2-23]

本技術経営研究科では受講者が10~30人程度の少人数クラスが大半を占めている。少人数であるからこそ可能な木目細かい指導や双方向授業など修学生と向かい合って密度の濃い授業を行っている。そのため、受け身的な授業は少なく、自分の考えを発表し相互に意見交換できる場が多くなり記憶に残る授業となるものと期待している。また、必然的に授業における問題意識の高まりとともに、理解力と発信力も高めているものと考えられる。

また、授業においては授業科目の内容に関わるゲストスピーカー(多くの場合、中小企業経営者)による事例発表等の授業が行われている。専任の教員担当科目1科目で最高3人までゲストスピーカーは招致できる制度となっている。このゲストスピーカーの授業によって、ともすれば仮説的、理論的な授業になりやすい流れを現実の経営の場に引き戻して、実践力を養うことができる。また、多くの中小企業が持つ論理を突き詰めたうえでの感性的な直観力(経営者の勘)の重要性を理解することは、現場における意思決定において大変役立つものと考えられる。

<根拠資料>

- ・添付資料 2-2 日本工業大学専門職大学院 授業計画 平成30年度
(p190~:グローバル化、p195~:事業承継、p256~:英語のシャワー)
- ・添付資料 2-4 日本工業大学専門職大学院学則(第9条、別表)
- ・添付資料 2-20 修了生キャリア動向調査結果と教育の成果の考え方(含む入学者の傾向分析、修了生(所属企業)のヒアリング・アンケート結果)平成30年度11月
- ・添付資料 2-22 授業時間割合比較(ゲストスピーカ・演習)
- ・添付資料 2-27 教室座席数(602,503)
- ・添付資料 2-28 シラバスチェックシート(平成30年度授業科目分)

項目8: 授業計画、シラバス

各経営系専門職大学院は、学生の履修に配慮した授業時間帯や時間割等を設定することが必要である。また、シラバスには、毎回の授業の具体的な内容・方法、使用教材、履修要件、年間の授業計画等を明示し、授業はシラバスに従って適切に実施することが求められる。さらに、シラバスの内容を変更する場合には、その旨を適切な方法で学生に対して明示する必要がある。

<評価の視点>

2-24: 授業時間帯や時間割等を学生の履修に配慮して設定していること。〔F群〕

2-25: 毎回の授業の具体的な内容・方法、使用教材、履修要件、年間の授業計画等をシラバスに明示していること。〔「専門院」第10条第1項〕〔F群、L群〕

2-26: 授業をシラバスに従って適切に実施していること。また、シラバスの内容を変更した場合には、その旨を適切な方法で学生に対して明示していること。〔F群〕

<現状の説明>

(1)授業時間帯と時間割の設定 [評価の視点:2-24]

本技術経営研究科は実務経験者（社会人）を対象とした専門職大学院であるため、就業時間後の通学時間などを考慮して、月～金の1限目の授業は、午後6時30分から8時まで、2限目の授業は午後8時10分～9時40分までとしている。また、土曜日は午前9時30分～午後8時まで6時限の授業を配置している。

また、同日同時間に2つの授業を開講するといったダブルトラックは、中小企業診断コース科目以外ではなるべく減らし、1年間で全ての科目が選択、受講できるように授業時間割に配慮している。なお、仕事の都合などで受講できなかったコマはDVDで「受講」できるとともに、受講できなかった科目は修了後3年以内に限り無料で最大5科目まで受講できるよう特別聴講制度を設けている。

(2)シラバスの明示(専門職大学院設置基準第10条第1項への適合) [評価の視点:2-25]

シラバスでは、科目名（日本語、英語）、担当教員（専任、客員）、単位数、開講学期、開講学期・曜日・時限、カリキュラムの位置づけ、科目紹介（科目の重要性・必要性、科目の目的、到達目標、受講してもらいたい院生）、授業計画（予習・復習時間、予習・復習内容、授業内容、課題の有無とフィードバック方法）、授業方法、テキスト、参考図書、評価方法（評価の視点、ウエイト、備考）、受講生へのメッセージ、その他となっている。

シラバスは教員が授業を設計する上で極めて重要な事柄であるため、毎年教職員ハンドブックのシラバス作成ガイドを作成改訂し教員への周知徹底を図るとともに、作成されたシラバスを、カリキュラム・ポリシーとの合致、MOT コア・カリキュラムの内容のカバー、カリキュラム編成方針、MOT 教育コアカリキュラムの内容のカバー、科目紹介（重要性必要性、目的、到達目標、対象受講生の記載）、授業方法・テキスト・参考図書、評価方法と基準（評価の視点を2項目以上設定し、その内容の記載と評価ウエイト計が100%になっているか）、受講生へのメッセージの記載、英文表記等を確認している。平成30年度授業科目のシラバスでは、従来の予習復習内容に加えて、予習復習時間や課題内容とフィードバック方法も加わった。これらを教務部会でチェックし必要に応じ教員が修正の上完成するようにしている。

例えば科目紹介においては、科目内容の紹介だけでなく、受講者（修学生）の視点に立って、「受講者（修学生）がその科目を受講することによって、何が修得できるか」を具体的に明示するように配慮するように通達している。

このシラバスは、いつでも閲覧が出来るようにホームページなどで周知している。また、各学期前に開催するオリエンテーションでは、担当する教員によって授業内容、進め方などについて説明することを課している。受講希望者は必要に応じて担当教員の説明内容に質問できる時間も確保している。

以上のように「日本工業大学専門職大学院学則」第14条の2に従った対応が行われている。よって、本技術経営研究科は、「専門職」第10条第1項のシラバス作成などにおける事項に適合している。

(3)シラバスに基づいた授業実施の検証 [評価の視点:2-26]

本技術経営研究科では、開講した科目に対して授業評価アンケートを実施している。授業期間の制約から、春と秋の学期は15コマ科目の場合、中間評価（7コマ目）と期末評価（14コマ目）

を実施している。その授業評価アンケートの質問の一つに、「シラバスを読んで感じた期待は、授業で満たされましたか？」がある。この質問はシラバスに記載されている内容と実際の授業内容との乖離を問うており、シラバスに基づいた授業がどの程度実施されているかを検証することができる。この授業評価アンケート調査結果によれば殆どの科目は3～4レベルにあり、概ねシラバス内容と一致した授業が行われていることが理解できる。なお、問いに対して4レベルは「Yes」、3レベルは「概ねYes」、2レベルは「そうとも言えない」、1レベルは「No」を示している。

また、アンケート結果で多くのレベル2、レベル1の評価を付けた修学生がいた場合は（5%以上）、教務委員長がその授業に用いた資料や授業を撮影したDVDなどで確認を行う。しかし、現在のところ実際にシラバスと大きく乖離している科目は見られない。

(4)シラバス内容の変更と周知方法 [評価の視点:2-26]

シラバスに変更がある場合は、事前に受講者（修学生）へ周知し、変更した新シラバスの配布などが必要となる。現状においては、シラバスの変更は、前掲のアンケート調査で見ると限らないようである。今後は不測の事態に対応できるように、専任教員及び客員教員へ対応の方法を周知しておくことが求められる。すなわち、教務部会では、シラバスの変更の必要性が発生した教員は事務室に以下の手続きを行うようオリエンテーション（配布資料に記述）で伝える。手続きとしては、該当教員は変更した新しいシラバスを速やかに自らまたは事務室担当へ送付し、シラバスの変更を周知徹底する。

<根拠資料>

- ・添付資料 1-1 日本工業大学専門職大学院技術経営研究科 学生便覧 平成30年度 (p16～p18)
- ・添付資料 2-2 大学院技術経営研究科 授業計画 平成30年度 (全頁)
- ・添付資料 2-3 日本工業大学専門職大学院技術経営研究科 時間割表 平成30年度
- ・添付資料 2-8 授業評価及び授業理解度評価アンケート票・アンケート集計結果
- ・添付資料 2-10 教職員ハンドブック (p10 シラバス作成ガイド)
- ・添付資料 2-13 授業DVD視聴結果 (新任教員やアンケート評価が低い教員)
- ・添付資料 2-28 シラバスチェックシート (平成30年度授業科目分)

項目9：成績評価

各経営系専門職大学院は、専門職学位課程の水準を維持するため、成績評価の基準・方法を適切に設定し、シラバス等を通じて学生にあらかじめ明示することが必要である。また、成績評価は、学生に対して明示した基準・方法に基づいて公正かつ厳格に実施することが求められる。さらに、学生からの成績評価に関する問い合わせ等に対応する仕組みを導入することが必要である。

<評価の視点>

2-27：成績評価の基準・方法を適切に設定し、学生に対して明示していること。（「専門院」第10条第2項）〔F群、L群〕

2-28：学生に対して明示した基準・方法に基づいて、成績評価を公正かつ厳格に行っていること。（「専門院」

第10条第2項)〔F群、L群〕

2-29：成績評価において、評価の公正性・厳格性を担保するために、学生からの成績評価に関する問い合わせ等に対応するなど、適切な仕組みを導入していること。〔F群〕

<現状の説明>

(1)成績評価の基準・方法・周知(専門職大学院設置基準第10条第2項への適合)[評価の視点:2-27.28]

(1)成績評価の視点

(1)-1. 授業科目

成績評価は、理解度、適用性、応用性の3つの視点から行うことを基本としている。加えて、教育成果評価から、問題に対し自分のこととして当事者意識をもって取り組み、自信をもって積極的に踏み込んでいくことが大切であるため、授業においても積極的な参画姿勢を求めている。各支店について重点的に評価する科目は以下のとおりである。

①授業内容の理解・適用・応用

* 授業内容の理解度は、授業において理解すべき内容(担当教員が設定)をどの程度理解できたかについて評価する。この理解度は、とくに基礎科目では重点的に評価する。

* 適用性は基礎科目や授業で説明した内容を企業経営にどのように適用しているかについて評価する。この適用性は、応用科目では重点的に評価する。

* 応用性は基礎科目、応用科目で修得した知識、知見を具体的な特定企業を対象としたケーススタディにどのように対応できたか(問題の発掘、解決・提案)を評価する。この応用性は、ケーススタディ科目では重点的に評価する。

②授業に対する積極的な参画姿勢

* 授業内容に対する質問・コメントや、演習・発表やケーススタディでの積極的な役割など、積極的な参画姿勢を評価する。

なお、授業内容の理解度は基礎科目、適用性は応用科目、応用性はケーススタディ科目で重点的に評価するものとしているが、科目特性や授業方法等によって評価視点は、理解度だけでなく、適用性、応用性などの複数の評価視点で評価することもできるようにしている。例えば、基礎科目であっても、理解度だけでなく、適用性、応用性などの視点からも評価することができる。この評価視点の理解度、適用性、応用性におけるウエイト付け(優先度)は、前掲の基本的認識を踏まえて、授業科目を担当する教員が行う。

科目の該当する段階に応じて評価視点のウエイトは異なり、概ね以下に挙げる傾向となる。

段階科目別にみた評価視点

| | 理解度 | 適用度 | 応用性 | 参画姿勢 |
|-----------|-----|-----|-----|------|
| 基礎科目 | ◎ | ○ | △ | ◎ |
| 応用科目 | ○ | ◎ | ○ | ◎ |
| ケーススタディ科目 | ○ | ○ | ◎ | ◎ |

(1)-2. 技術経営プロジェクト研究(特定課題研究)

「技術経営プロジェクト研究(特定課題研究)」は、中間報告(12月末)、最終案報告(2月末)、最終試験(3月中旬)の3段階に分けて主査(1人)と副査(2人)の体制で評価を行う。各段階

における主査、副査による評価視点は以下のとおりである。

技術経営プロジェクト研究（特定課題研究）の評価視点

| | 中間報告(対面または書面報告) | 最終案評価(対面または書面報告) | 最終試験(口頭発表) |
|------|---|--|---|
| 審査時期 | 12月末まで | 2月末まで | 3月中旬 |
| 評価視点 | <p>■研究の方向性</p> <ul style="list-style-type: none"> ・戦略、業務改革などの研究の方向性(方針)、施策(概ねの結論)が明確になっていること。 <p>*方針:研究の目的、対象、進め方(内容、方法)など研究の骨格。研究内容によっては仮説と検証方法・見通しが該当する。</p> | <p>■中間報告指摘事項への対応性</p> <ul style="list-style-type: none"> ・主査、副査の検討指摘事項に適切な対応が図られていること <p>■結論の妥当性</p> <ul style="list-style-type: none"> ・戦略、業務改革などの提案内容の妥当性を事実・実態に基づいて検討(或いは検証)していること <p>■新規性・独自性(オリジナリティ)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研究の方法論、提案内容、施策内容、切り口など何れかにおいてオリジナリティがあること <p>■実践性</p> <ul style="list-style-type: none"> ・提案内容が企業などの変革(活性化)に何らかの形で役立つこと <p>■論文全体の構成性</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全体が論理的に構成されていること、論理(文章)と図表との整合が図られていること | <p>■最終報告指摘事項への対応性</p> <ul style="list-style-type: none"> ・主査、副査の検討指摘事項に適切な対応が図られていること <p>■プレゼンの納得性</p> <ul style="list-style-type: none"> ・適切な発表内容と質問への応答 <p>*発表内容:口頭内容と説明資料</p> <p>■目標像の明確性</p> <ul style="list-style-type: none"> ・提案・施策などを踏まえ達成する目標像が明確になっていること |

(2) 評価の基準・方法と確認

(2)-1. 評価の基準・方法

成績評価は前掲の理解度・適用度・応用性などの評価視点をベースに、100点を満点として以下の基準で評価を行うことを基本としている。科目の評価においては、記述式試験、課題レポート作成などで得られた教育成果、授業における態度(積極的に質問する、自分の考えを意見として述べる、グループ演習でリーダー的役割を果たすなど)などの情報を素材にしている。

- a:十分に達成している(80点)
- b:ほぼ達成している(70点)
- c:最低限のレベルで達成(60点)
- d:最低限のレベルも達成していない(不十分)

科目の成績評価は、所定の回数以上授業に出席し課せられた課題や試験を受けた履修生を対象に、を前述の授業内容の理解・適用・応用や授業に対しての積極的な参画姿勢などを踏まえて、以下の基準で総合的成績評価を行う(「日本工業大学専門職大学院学修規程」第15条)。なお、60点未満の科目は単位の修得とはならない。

AA:90~100点

A:80~90点未満

B:70～80 点未満

C:60～70 点未満

成績評価では、過去に全員 AA と A にするといった極端に偏った成績評価を行う教員がいたこともあり、教員の参考に履修生数に対する AA+A、B、C の成績の人数分布のガイドを準備している。これらは教職員ハンドブックに記載され周知徹底が図られている。成績評価は各教員が絶対評価又は相対評価を基準にすべきものではあるが、成績評価の人数分布のガイドから離れた成績報告書を提出した教員には教務部会で理由確認などを行っている。加えて AA、C といった評価をした履修生に対してはその理由（コメント）を成績評価報告書の備考欄に付記するようにしている。

本技術経営研究科は、上記の成績評価の基準・方法に従って成績評価を行うことを学生便覧で周知するとともにオリエンテーションや授業担当教員によって説明しており、「専門職」第 10 条第 2 項の法令に適合している。

(2)-2. 成績評価の第三者による確認

成績評価報告書は担当教員の権限と責任において行うことを基本としている。そのため、成績評価に対して第三者が介入することはできないし、今まで、第三者が介入した事例はない。また、成績評価の基軸を絶対的評価と相対的評価の何れかを採用するかは、科目の特性や担当教員の教育方法・理念によってことなるため、統一的な基軸を据えているわけではない。ただ、評価の中で、AA や C など特異な分布にある成績評価を付した場合は、成績評価報告書の備考欄にその理由をコメントするように課している。

この成績評価報告書は、教務部会において修学生別、所定出席日数、シラバスと成績報告書の評価視点の合致、AA や C の成績評価へのコメント、や AA・A/B/C/合格の人数割合などを確認し、必要に応じて理由確認や修正依頼の上、提出することとなっている。これらの成績評価報告書の確認結果は学期ごとに教務部会から MOT 運営委員会、研究科委員会に報告されている。特に平成 27 年度より、成績評価について AA, A (20%)、B (60%)、C (20%) の人数割合をガイドとして定め、教員ごとのバラツキを減らす取り組みを行っている。これにより入学者選抜試験と授業科目の成績評価結果や、通常授業科目と特定課題研究の成績評価の相関の分析により、入学者選抜試験の方法や通常授業科目の学びを如何に特定課題研究につなげるかといった視点で、フィードバックが掛けられるようになっている。

以前は、成績評価の視点とウエイト付けの記載が徹底されておらず、教務部会でのシラバスのチェックや教員への啓発も十分行われていなかったこともあったが、平成 28 年度から徹底すべく教職員ハンドブックの整備や説明会の実施（平成 26 年 12 月 25 日、平成 27 年 1 月 10 日）を行った。また以前、成績評価は各教員が絶対評価のみで行っており、平成 25 年度においては AA 判定が単位認定の 46%を占めることや出席回数が 2/3 を下廻る学生に対する単位認定を行った事例（DVD 視聴を出席扱いにした措置）などがあったが、成績評価の人数割合のガイドを定め教員間の成績評価の基準の共通化を図る事とした。出席回数についても、所定の出席回数以下での単位認定がないようにチェックをおこなっている。

(2) 学生からの問い合わせによる対応のしくみ [評価の視点:2-29]

(1) 成績評価に関する問合せへの対応

受講者（修学生）から成績評価に関する問い合わせ（クレームも含め）は、事務室経由ですべて一括して教務委員長が対応する。具体的には、受講者（修学生）からの成績評価に関する問い

合わせは、事務室経由で教務委員長に伝え、教務委員長が科目を担当する教員と受講者（修学生）にそれぞれ確認・摺合わせを行うとともに成績評価報告書コメントを参考にしながら対応結果を取りまとめる。その結果を教員と受講者（修学生）へ報告し了解を得るようにしている。また、科目担当教員と受講生（修学生）が直接的に問い合わせ、交渉しないように配慮している。それでも解決できない場合は、MOT 運営委員会、研究会委員会で討議できる場を設けて対応する。

本研究科では成績に関する修学生からの問い合わせは少なく、平成 29 年度と平成 30 年度それぞれ 0 件であった。

成績評価の異議申立の問い合わせを教務委員長が担当することを、各学期オリエンテーションで周知し平成 28 年度からは学生便覧に記載している。（大学においては学習上の照会・相談として学生便覧に記載し、規定にはなっていない）

(2) 成績評価に関する修学生への案内

成績評価の評価基準は「学生便覧」「授業計画」において記載しているが、評価視点は科目の特性によって異なるため、受講生（修学生）への説明は各担当教員が行う。ただ、特定課題研究の評価視点は「特定課題研究の進め方」に明記し夏、秋、冬の各学期のオリエンテーションにおいて教務委員長から説明している。

<根拠資料>

- ・添付資料 1-1 日本工業大学専門職大学院 学生便覧 平成 30 年度 (p16～p18)
(日本工業大学専門職大学院 学修規定)
- ・添付資料 2-1 日本工業大学専門職大学院 学修規定 (第 15 条)
- ・添付資料 2-2 日本工業大学専門職大学院 授業計画 平成 30 年版 (p1～p6)
- ・添付資料 2-9 オリエンテーション配布資料 (平成 30 年度春・夏・秋学期)
- ・添付資料 2-10 教職員ハンドブック 平成 30 年度版 (成績評価の人数分布 p5～p7)
- ・添付資料 2-11 成績報告書記入フォーマット
- ・添付資料 2-15 入学者選抜試験と授業科目の成績評価結果との相関分析 平成 27, 28, 29 年度
- ・添付資料 2-29 研究科委員会 p7～p8 (成績報告書チェック結果) 平成 30 年度 8 月
- ・添付資料 2-19 特別授業 特定課題研究の進め方資料 平成 30 年度
- ・添付資料 2-30 成績評価結果分布 平成 27, 28, 29 年度

項目 10 : 改善のための組織的な研修等

各経営系専門職大学院は、授業の内容・方法の改善と教員の資質向上を図るため、組織的な研修・研究を実施することが必要である。特に、経営系専門職大学院の教育水準の維持・向上、教員の教育上の指導能力の向上を図るために、研究者教員の実務上の知見の充実、実務家教員の教育上の指導能力の向上に努めることが重要である。

授業の内容・方法の改善と教員の資質向上を図るためには、学生による授業評価を組織的に実施し、その結果を公表することが必要である。さらに、その結果を教育の改善につなげる仕組みを整備し、こうした仕組みが大学院内の関係者間で適切に共有され、教育の改善に有効に機能していることが必要である。また、教育の改善を図るにおいては、外部からの意見も勘案

することが必要である。そのうえで、教育課程及び内容、方法の改善について、固有の目的に即した取り組みを実施し、特色の伸長に努めることが望ましい。

<評価の視点>

2-30：授業の内容・方法の改善と教員の資質向上を図るために、組織的な研修・研究を実施していること。（「専門院」第11条）〔F群、L群〕

2-31：教員の教育上の指導能力の向上、特に、研究者教員の実務上の知見の充実、実務家教員の教育上の指導能力の向上に努めていること。〔F群〕

2-32：学生による授業評価を組織的に実施し、その結果を公表していること。また、授業評価の結果を教育の改善につなげる仕組みを整備していること。さらに、こうした仕組みが、当該経営系専門職大学院内の関係者間で適切に共有され、教育の改善に有効に機能していること。〔F群〕

2-33：教育課程及びその内容、方法の改善を図るに際しては、教育課程連携協議会の意見を勘案していること。（「専門院」第6条第3項）〔L群〕

2-34：固有の目的に即して、どのような特色ある取り組みを教育課程及びその内容、方法の改善において行っているか。〔A群〕

<現状の説明>

（1）項目 10と11の全体像（改善のための組織的な研修等、項目 11 教育成果の評価の活用）

本技術経営研究科では「項目 10 改善のための組織的な研修」と「項目 11 教育成果の評価の活用」について、3つのフィードバックループからなる PDS サイクルの一つとして運営している（図 2 p4 頁参照）。これを人材育成面で整理し組織的な研修との関係を整理したものが、人材育成の3つの PDS と組織的な研修の位置づけとなる（図 6）。一番大きな PDS は育成人材定義、入学前ケアと学生受入・修学時の教育と学生支援・修了後フォロー、その教育成果の評価と活用である。次に小さな PDS が項目 4～9 に関する設計・計画、教育と学生支援実施と評価である。更に小さな3つ目の PDS が教育と学生支援実施に対する授業評価・理解度アンケート・教員相互の授業評価・留学生との意見交換会などの日常的なフィードバックである。

1つ目の PDS については、項目 11 に関連するが教育成果の評価のためには、本技術経営研究科として育成する人材の定義を行っている、勿論、ディプロマ・ポリシーとしてコース別にビジネスリーダー、イノベーター・アントレプレナー、プログラムリーダー、中小企業のコンサルタントといった人材像は示されている。ただ修了後のキャリアの変化を考えるとそれらを共通にしたより汎用的な人材像が必要である。そこで教育成果の測定の枠組みとして、修得能力、変革推進力、会社（組織）業績貢献の3フェーズを想定している。これらを念頭に置きつつ、育成人材入学前ケアと学生受け入れ、修学時の教育と学生支援、修了後フォローによって、修学生・修了生がどのような教育成果をあげたかを測定しそれを組織的研修と問題・課題リスト化としてのフィードバックを行っている。2つ目の PDS（図 1）と3つ目の PDS（図 2）は1章で記載したとおりである。

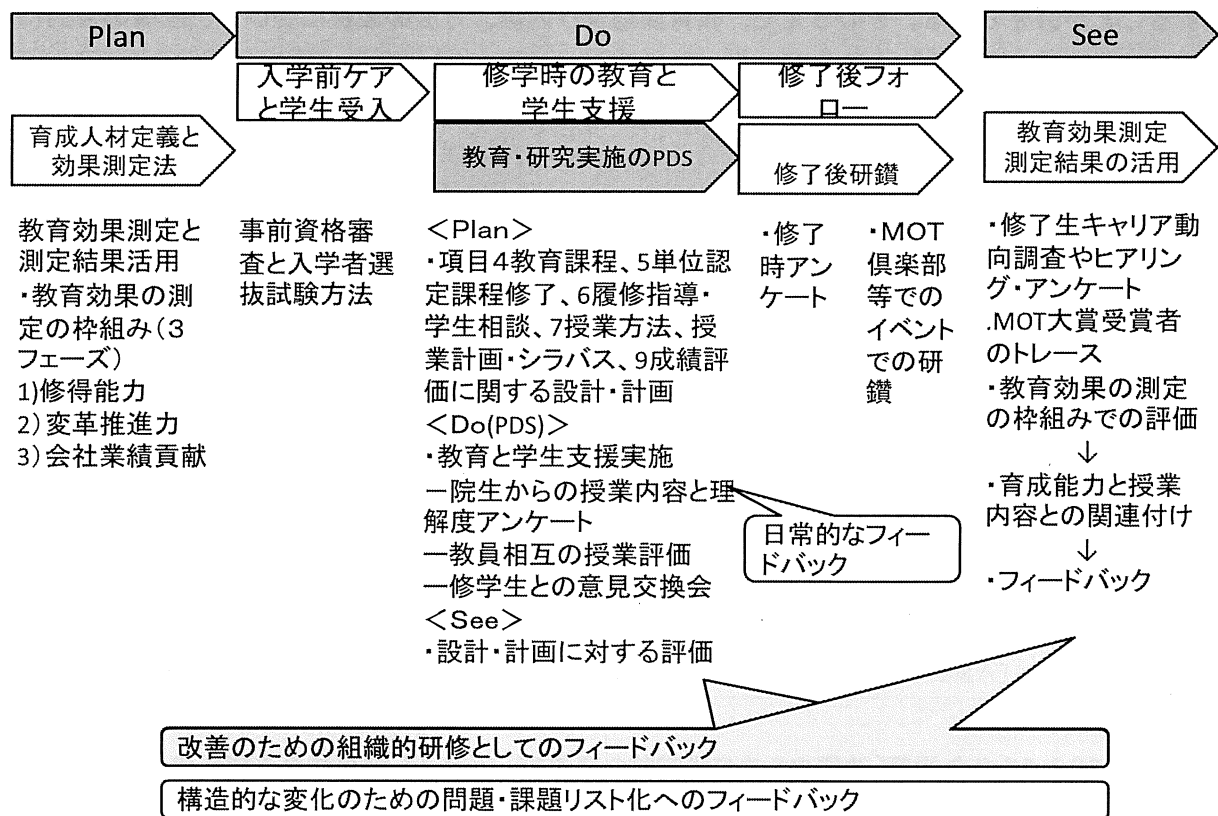


図6 人材育成の3つのPDSと組織的研修の位置づけ

(2)授業内容と方法の改善と教員の指導力向上のための組織的対応(「専門職大学院設置基準」第11条)[評価の視点:2-30.31]

(1)授業内容と方法の改善のための組織的対応

前述の3つ目のPDSに相当する授業科目で実施した授業評価、授業理解度などに関するアンケート調査結果(春/夏学期は中間と期末の2回)は、アンケート集計後直ちに担当教員にフィードバックされる。特に期末アンケートはアンケート結果を授業の最終回でコメントできるようにフィードバックのタイミングを配慮している。またアンケートの集計結果は学期ごと教務部会からMOT運営員会、研究科委員会で報告しており、専任教員は自分の授業科目に対するアンケート調査結果の相対的な位置づけを知ることで、授業の質的向上のための工夫を行っている。

専任教員は夏学期オリエンテーション時に実施される修学生との意見交換会にも出席しており、教育や学生支援さらには組織・環境・運営に関する修学生の率直な意見を聞くことで、その教育と学生支援に対しフィードバックしている。

客員教員は、自分の授業科目に対するアンケート調査結果はタイムリーに知ることはできるが、その相対的な位置づけや修学生との意見交換会の様子などを知る機会が少なかった。平成31年度からは専任教員と同様の報告を行うようにしたい。

加えて教務部会では、新たに配置された授業科目や各学期の授業科目のなかで授業評価アンケート結果の低い授業についてはDVD視聴を行っており、直接間接的に教員にフィードバックするようにしている。

特に、授業評価アンケートの結果が2.0以下の極端に評価の低い授業については、教員に対し

授業改善の計画書の作成を依頼するようにしている。

(2) 教員の指導力向上のための組織的対応

(2)-1. 教員の教育・研究活動のための環境

本技術経営研究科の専任教員は、担当授業科目 3 科目（6 単位）を目安としており、これに特定課題研究 4 単位を加えて 10 単位が標準的となっている。そのため、教員は自らの教育・研究活動のレベルアップのための時間は相対的に確保しやすい状況にあると言える。

(2)-2. FSDS 活動

本技術経営研究科では、教育効果を高めるために教務部会が事務局となって FSDS 研究会を開催している。重視しているのは、授業科目で実施する授業評価、授業理解度などに関するアンケート調査結果を踏まえ、授業の質的向上のため実施した工夫などを情報交換、討議する点である。例えば、授業評価アンケート調査において中間評価（標準 7 コマ目の授業）と期末評価（標準 14 コマ目の授業）の結果で評価ポイントが飛躍的に向上した科目、相対的に授業評価が高い科目などを対象に、授業満足度の向上のための工夫点などを FSDS 研究会として検討している。

また、専任教員・客員教授は、担当授業科目において最低 1 回を授業参観できる授業公開日に設定し、教員相互で授業参観を行うことを制度化しており、この制度に従って実施している。この授業参観は、授業参観者が自らの授業の質的向上に役立たせることを目的としているが、状況に応じて参観した科目を担当する教員にコメントを伝えるように奨励している。授業参観などを通じて、自分の授業に反映できる点などについても FSDS 研究会で報告討議する。

加えて平成 28 年度から、本技術経営研究科の教育成果を高める上での特定課題研究の重要性を鑑み、特定課題研究の主査と 2 名の副査の評価得点のギャップを確認し評価視点とレベルの共通化を行う活動も FSDS 研究会として実施している。

このように「日本工業大学専門職大学院学則」第 3 条の 2 に基づき、授業評価及び授業理解度アンケート調査、授業参観、FSDS 研究会（研究科委員会の後）を開催しており、「専門職」第 11 条の授業の質的向上を目指した組織的な研修・研究に適合している。

(2)-3. 外部研修機会の拡大

大学本部での研修参加も推進しており、平成 30 年度においては大学本部の FSDS 研修会「学生のジェネリックスキルの評価と伸長方法を考える」（平成 30 年 7 月 15 日、11 月 15 日）に教務委員長が参加した。

外部への研修派遣については、平成 30 年度においては、中小企業診断コースの新設に伴い研究科長、学務長、教務委員長と新任の客員教員 3 名の計 6 名が中小企業大学校主催のインストラクター研修に参加した。

事務職員の外部研修機会の拡大として、教育 IT ソリューションでのセミナー受講や私立大学等経費補助金説明会に出席するようにしている。

(2)-4. 研究者教員と実務家教員のレベルアップのための指導

専任教員は研究者教員と実務家教員に分かれるが、研究者教員は学会指向が強く、実務家教員はビジネス指向が強い傾向にある。このことを踏まえ、専任教員のレベルアップのため以下のような対応を図っている。両タイプの教員へ共通的に、科研費などの学外の提案公募型の公的研究助成資金の獲得を学内（工学部）とともに奨励している。ちなみに、過去 5 年間、本技術経営研究科では科研費基盤研究 C（研究期間 3 年間）が 2 本採択されている。

① 研究者教員の実務上の知見の充実

研究者教員は実務上の知見充実のため、学会活動のみならず、実務家教員とのコミュニケーションを深めて、新技術・新製品開発、新事業などに挑戦、成功している中堅・中小企業などの情報交換を進めている。また、修了生が勤務する会社の工場見学会などに積極的に参加している。こうして、研究者教員は現場が抱える課題の認識を深め研究テーマの発掘に関する情報収集などにより知見の充実化を図っている。

②実務家教員の教育上の指導能力の向上

実務家教員は、ビジネスを通じて現場情報の収集や実務経験が蓄積されているので、それらの体系化を図り研究論文として形式知化に努めるとともに、そうした成果を学会や各種講演会で発表するなど学外の活動に積極的に関わるようにしている。学会活動を通じて実務経験を体系化することは実務の高度化にも反映でき、役立つものとする。実際、実務家教員の中には、本年度に研究・技術計画学会に入会したケースが見られる。こうした積極的な学会活動などを通じて、事例の普遍化（編集）に努めて教材開発などに反映できることも期待している。

③研究者教員と実務家教員の情報共有化によるシナジー効果

こうした研究者教員の知見の充実と実務家教員の教育上の指導能力の向上を進めるとともに、両者による理論面、実践面の強さを相互刺激・触発、情報交流が行いやすいように研究科委員会の運営に工夫（教員の近況報告を行うなど）を加えている。こうした理論と実践とのシナジー効果による教員への触発が結果的に授業や特定課題研究の指導などに活かせることになる。

加えて教員が共同で業界団体等への研修を行う事も強化しており、一般社団法人日本金型工業会金型マスター認定制度の一環としての金型アカデミー第一部として3日間の研修（東京・名古屋・大阪会場の3回）を小田、浪江、萬代、清水、横田（元専任教員）が共同で担当した。

これら教員間の情報交流を通じて、中堅・中小企業に関する企業情報の交換が行われ、担当授業のゲストスピーカーやケーススタディ企業の発掘などに役立っている。

（3）受講者による授業評価及び授業理解度評価 [評価の視点:2-32]

(1) 授業評価・授業内容アンケート調査の実施と成果の活用

全科目において修了生を対象に授業評価、授業理解度に関するアンケート調査を実施している。授業評価アンケート調査は、5つの視点から受講者へ無記名方式で標準7コマ目（中間評価）、標準14コマ目に実施している。回収したアンケート調査は1週間以内に集計結果を担当教員に報告している。

教員は中間評価の集計結果（コメントも含め）を踏まえて、後半の授業に工夫を加えるなど役立っている。また、期末評価の集計結果（コメントも含め）は後半の授業で工夫した成果として受け止め検証するとともに、次年度における更なる授業の質的向上を図るための検討にも活用している。

また、授業理解度アンケート調査は、期末の授業評価アンケート調査と併せて行う。授業理解度アンケート調査は、その科目で受講者に理解してもらいたい内容（概ね5項目程度に絞ってアンケート票に記載）がどの程度理解されたかを問うものである。その集計結果を踏まえて、授業理解度が低かった項目に対しては標準15コマ目の授業で補足する体制をとっている。

(2) 授業アンケート調査結果の公表

前掲の授業評価アンケート調査及び授業理解度アンケート調査の結果は、教務部会が各学期のオリエンテーションにおいて修学生及び教員に対して前学期における科目の集計結果を総括とし

て説明している。例えば、夏学期のオリエンテーションには春学期の授業に対する授業アンケート調査結果を説明する。ここでは、5つの評価視点に基づいて科目間における評価点のバラツキ（科目特性）、中間と期末における評価点の違い（授業内容の工夫の成果）、受講生の声（コメント）などを中心に説明している。

(4)教育課程連携協議会の意見を反映 [評価の視点:2-33]

教育連携協議会の組織概要や検討内容についてはp7の(3)-2、意見の反映はp26の(3)で述べているとおりである。p26の(3)を再掲すると以下の通りである。

本技術経営研究科では産業社会のニーズを教育課程に反映するために、「外部評価委員会」「教育課程連携協議会」の2つの委員会を設けている。前者の「外部評価委員会」は必ずしもカリキュラムに関する検討ばかりではないが、技術経営領域の他大学の教授、本技術経営研究科の修了生などの委員から、カリキュラムで強化すべき科目等に関する意見も指摘されている。また、「教育課程連携協議会」では、産業界や経済界で求める人材などについて討議されている。詳細は、序章を参照して頂きたい。

なお、教務部会では、こうした外部委員会の意見をカリキュラム、授業方法などに反映できるように具体案を策定し、その案をMOT運営委員会、研究科委員会で検討する流れで進めている。

(5)教育の改善の仕組み

図6で示したとおり、人材育成の3つのPDSの中に改善のための組織的な研修を位置づけて教育の改善を図っている。

(6)特色ある取り組み [評価の視点:2-34]

(6)-1. 中間の授業アンケート調査結果を活かした授業改善

授業アンケート調査は、各科目において標準7コマ目に実施する中間評価、標準14コマ目に実施する期末評価2回を実施している。教員は担当科目の前半授業に対する中間評価の結果を踏まえ、後半の授業に工夫を加えている。例えば、ある教員は前半の授業において多くのこと（内容）を伝えようとしたものの修学生にとっては消化不良となって中間評価の評点が低くなっていたことと分析し、後半の授業では本当に伝えなければならないことのみを焦点を絞った授業へと変更した。その結果、期末評価では高い評点を獲得したなどの教育改善ケースが挙げられる。

(6)-2. 授業プラス現地視察による理解度の向上

授業の理解を深めるために、担当教員は、教材で紹介した事例の会社、ゲストスピーカーとして講義を行った経営者の会社、ケーススタディの対象となった会社などに訪問（工場見学）する学生を募るようにしている。こうして現場訪問することによって、授業内容の理解度が高まるとともに、今後のビジネスパートナーになる可能性が高まるものと期待している。既に、学生が授業で紹介された会社へ訪問しているケースがみられるようになってきている。ただ、社会人の修学生においては通常業務がある中で会社訪問する時間は取りづらいようであり限定的な状況である。

<根拠資料>

- ・添付資料 2-4 日本工業大学専門職大学院学則（第3条）
- ・添付資料 2-8 授業評価及び授業理解度評価アンケート集計結果

- ・添付資料 2-12 研究科委員会資料 P7 教務・学生受け入れ・学生支援の全体の枠組み（平成30年度10月）
- ・添付資料 2-13 授業 DVD 視聴結果（新任教員やアンケート評価が低い教員）
- ・添付資料 2-14 研究科委員会 p2（授業評価結果と改善計画）平成28年度7月
- ・添付資料 2-33 FSDS 研究会資料

(3) 成果

項目 11：教育成果の評価の活用

各経営系専門職大学院は、学位の授与状況、修了者の進路状況等を踏まえ、固有の目的に即して教育成果を評価し、その結果を教育内容・方法の改善に活用することが必要である。

<評価の視点>

2-35：学位の授与状況、修了者の進路状況等を踏まえ、固有の目的に即して教育成果を評価し、その結果を教育内容・方法の改善に活用していること。〔F群〕

<現状の説明>

(1)教育成果の評価の活用の体系 [評価の視点:2-35]

教育成果の評価の体系の中で、組織的に研修に関連する部分は、活動の枠組み(図2参照)と組織的研修の位置づけ(図6参照)で示した通りであるが、ここでは図7のとおり修了生キャリア動向把握とその活用について示す。

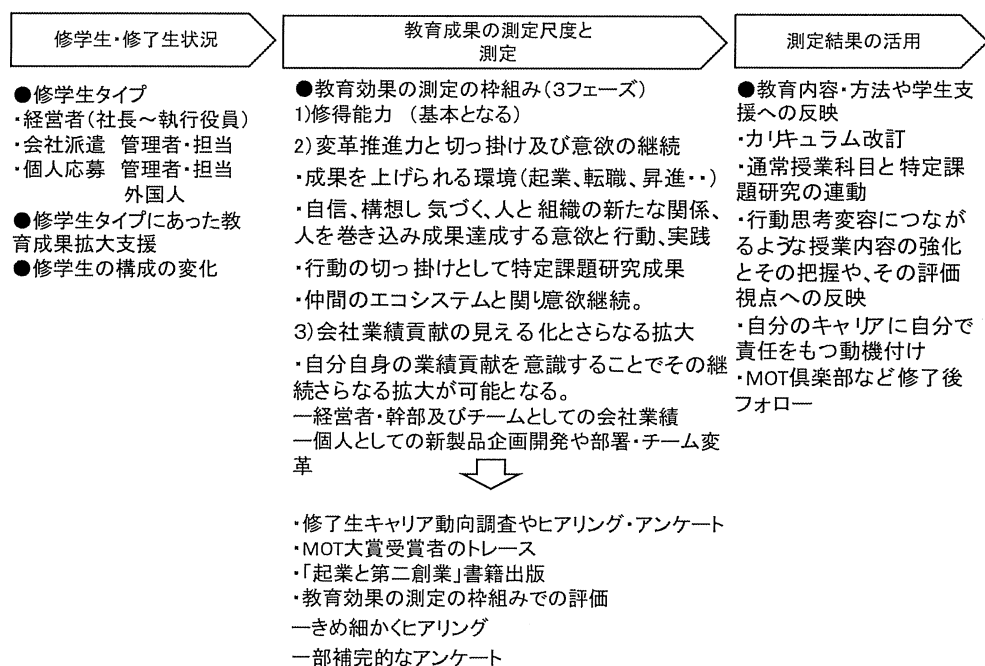


図7 修了生キャリア動向把握とその活用

(2)修了生のキャリア動向把握 [評価の視点:2-35]

(1)修了生のキャリア動向把握の概要(昇進、転職、独立・創業などの大きな変化)

本技術経営研究科の修了生は約300名強であるが、修了後においても同期生間の情報交流(フェイスブックやツイッターなどSNSを活用したヨコの連携)を密に進めており、大部分の修了生の動向は相互に周知のものとなっている。こうした同期の繋がりを活用し、修了生全員が入会す

る「同窓会」と「日本工大 MOT 倶楽部」のイベントに参加する修了生と専任教員とのコミュニケーションによって、専任教員は同期の修了生の大きな変化（昇進、転勤、独立・創業など）を概ね把握できている。また、特定課題研究を指導した主査の専任教員は担当したゼミ生（修了生）との強い繋がりがあり、ゼミ生をコアに同期生の修了後の動向を把握できている。情報交換された中でも、人事異動、マスコミ発表、表彰などに関するなど特徴的な動向は神田キャンパスの7階の掲示板で周知している。

(2) 修了生キャリア動向調査

① 修了生のヒアリングとアンケートでの調査

修了生の動向における大きな変化（昇進、転勤、独立など）はゼミ担当の教員が中心になり把握している。またこれらの情報は専任教員間で情報交換されている。

本技術経営研究科は、中小・中堅企業は経営者幹部（執行役員以上）の割合が大きく、ついで部長から主任クラスの中間管理職、一般社員の順となっている、そのうち修了後のキャリアが捕捉できている修了生については、昇進、転職、起業などのキャリアの伸長と、それぞれの立場で業績に貢献していることが分る。本技術経営大学院が修学生・修了生のキャリアに大きな影響を与えていると言える。

アンケート調査も行っているが修了生との面談により実際の知見を把握することが大切であるとの考え方から、アンケート調査は補足的な手段に位置づけている。

② 修了生の所属企業の社長・幹部ヒアリング

また、修了生がどのような成果を上げているか、本技術経営研究科での教育と研究の成果がどのような点にあったかを、修了生の所属企業の社長・幹部にヒアリングを行っている。

ヒアリングから、教育と研究の成果として、視野が広がっている、チャレンジをする姿勢、ネットワークの広さなどがあげられている。

④ MOT 大賞の公募、審査による把握

加えて本技術経営研究科に「日本工大 MOT 大賞」を設け、修了生を対象に本技術経営研究科で修得した知識等をビジネスで活用した成果を審査し以下の賞で表彰している。この MOT 大賞は修了生全員を対象に「日本工大 MOT 倶楽部」のメーリングリスト（修了生、教職員など）、「同窓会」のメールマガジン（修了生のみ）を使って公募し、審査・評価によって MOT 大賞などを決定する仕組みとなっている。また、個別には、修了生が所属したゼミの教員、同期の修了生が中心となって修了後の動向を把握・情報交換し、MOT 大賞に相応しい成果をあげている修了生を MOT 大賞候補に推薦している。応募或いは推薦された修了生は活動成果をプレゼンし、規定に従った審査のもと各種の賞を授与する仕組みとなっている。

審査は、専任教員が審査メンバーとなり、MOT 大賞及び MOT チャレンジ賞は新規性、実現性、効用性、キャリアイノベーション賞は自己実現性、昇給・地位などの視点から行う。なお、審査体制（審査項目、審査担当者、スケジュールなど）の具体的内容は公募資料及び審査記入シートなどに示すとおりである。

*MOT 大賞（賞金5万円+副賞）：既に、会社の売上高・利益の向上、競争力強化など改善・改革の成果が具体的に表れているケース。

*MOT チャレンジ賞（賞金2万円+副賞）：既に、組織改革、新事業の立ち上げ、競争力強化など改善・改革が具体的に進められているケース。但し、具体的成果が見られるようになった場合は、再度、MOT大賞に応募できる。

*MOT キャリアイノベーション賞（賞金3万円+副賞）：既に、新規創業、新ビジネスなどを通じてキャリアアップ、自己実現を行っているケース。

平成28年度にはMOT大賞受賞者を中心に、「起業と第二創業」という書籍を出版した。これらは修了生の中で大きな成果を上げた修了生の要因分析となっており、これらからも教育成果を評価する資料として活用している。

(3)修了生の活動評価の活用 [評価の視点:2-35]

(1)教育成果を高める取り組み

教育成果は修学生が授業においてどの程度知識を修得できたか、授業内容を理解できたかといった個別的視点としてでなく、本技術経営研究科が育成目標とする人材像に、修学生がどの程度近づいたかといった総体的視点でとらえることが重要となる。そのため、教育成果は修了時における短期的な検証のみならず、2年後、5年後といった中長期的視点から修学生の検証が求められる。

短期的な検証においては、入学時と修了時で修学生がどの程度「変化」したか（育成目標とする人材像にどの程度近づいたか）が問われる。顕著に見られるのは、特定課題研究を始める10月の頃と修了する3月の頃との比較である。この6か月で修学生が特定課題研究に取り組む中で、「一皮剥ける」といったように、「人が変わる」ような事象がみられる点である。例えば、特定課題研究を進める中で、指導する教員と修学生の2人の間で起こる様々な見解（物事の考え方）の違いを認識、超克し、自分としての技術経営に関する取り組み姿勢を見出したところに教育成果がみられている。こうした「一皮剥けた修学生」を創り出すところに特定課題研究の本質的効果があるように思われ、教務部会では教育成果を高めるために指導教員と修学生との関係性に着目した特定課題研究の指導のあり方を検討している。

(2)教育成果につながる要因分析

教育成果については、修得能力、変革推進力と切っ掛け及び意欲の継続、会社業績貢献のさらなる拡大の3つの事柄を高めることが重要と考えられる。よって、その要因分析も、この3つの事柄について行っている。とりわけ、会社業績貢献については、その見えるかを図っている。

①修得能力

- ・知識・スキルとして学んだ修学内容。

②変革推進力と切っ掛け及び意欲の継続

- ・起業（独立）、昇進や部署転換で成果を上げられるか環境を作る。
- ・自信を持つ、広い視野から構想し気づく、人と組織と新たな関係を作る、人を巻き込み成果を達成する意欲と行動の大切さを理解し実践する。
- ・1年制の時間制約の中で修了後の行動の切っ掛けとなる特定課題研究の研究成果を如何に高めるか
- ・自組織等の状況に応じた成果への貢献には時間を要することもある。これらを率先する仲間のエコシステム（教員・修学生・修了生ネットワーク）と関わることで意欲の継続。

③会社業績貢献の見える化とさらなる拡大

- ・自分自身の業績貢献を意識することでその継続さらなる拡大が可能となる。
- ・中小企業の経営幹部や会社派遣管理者（担当者）の場合
 - *経営幹部・管理者のチームが形成されやすく、特定課題研究など自分の企画か他の企画に

関わらず業績貢献につながりやすい。

・個人応募及び会社派遣であっても大企業の場合

*チームの形成が困難でかつ適切な環境でない場合もある。起業（独立）、昇進や部署転換で成果を上げられる環境を作ることも重要。

*新製品の企画開発や部署・チームの変革など直接会社業績につながらない成果も多く、ヒアリング等を通じてきめ細かく把握し成果を認識させることも大切。

(3) 修了生の活動評価の活用

これらの修了生の活動評価を、図2で示したような枠組みでのフィードバックの一つとして問題・課題リストを作成した上で、「2 教育内容・方法・成果」の「項目4～9」で述べてきたような施策をとっている。

これらの実現のために具体的には、授業科目の中で知識・スキルの理解から各授業科目で行動・思考様式の変化の重要性を啓発する共に、それらにつなげる課題検討、グループワーク、ケースタディ、ゲストスピーカー講演と討議といったような授業内容の強化とその時間配分の把握を行っている。授業の成績評価の評価視点においては、授業への参画姿勢の評価を重視している。

加えて、各学期のオリエンテーションでの特定課題研究の重要性の啓発と、その効果的な導入のため、教員3名と修了生2名による特別授業として特定課題研究の進め方(1.5時間x2コマ)、そして夏学期と秋学期の授業での特定課題研究の動機づけと立ち上げも意図した授業を行っている。

またMOT倶楽部による修了後フォローも重要で、修学時から修了後のフォローを一貫した体制で行っている。

以前は、修了生を含めた継続的な教育効果の測定は行われておらず、修了生に対する勤務先からの評価も行われていなかったが、教育の質を担保するという観点からも、企図する教育効果が得られているか否かについて多面的に検証し、教育内容や方法に還元する組織的な仕組みの構築が進んでいる。こうした短期的、中長期的視点から検証し、育成目標とする人材像に修学生が近づくために必要なカリキュラム、教育方法などを今後とも改善していく予定である。

ただ、本技術経営研究科の修学生の傾向を見ると、中小企業経営者幹部が多数でありつつも、第1期～3期、4期～11期、12期～14期で異なる修学生構成となっている。それぞれの時期で異なる修学生にあわせ、また将来的に変化していく修学生構成にあった教育成果の評価と活用を構築していく必要がある。

(4) 修了生の動向に関する広報

本学では社会人を対象にしているため「進路状況＝勤務先」となっており、修学生及び修了生に関する個別情報は個人のみならず企業に関する情報もあり、公開には配慮を必要とする。加えて、ホームページにおける修了生の個人情報及び会社の派遣に関する企業情報などに関する収集に十分対応できていないため、現在は修了生の勤務先・動向、本技術経営研究科に関するコメント情報（「修了生の声とその後の活躍」）は限られ、修了生の1割にも満たない状況である。そのため、そのため専任教員が自分のゼミの修了生の動向の調査を行い取りまとめた。それらの内容を全体集計してオープンキャンパスなどの広報の機会に説明を行っている。

<根拠資料>

・添付資料2-36 「日本工大MOT大賞」の公募要領などの関係資料

- ・添付資料 2-20 修了生キャリア動向調査結果と教育の成果の考え方（含む入学者の傾向分析、修了生（所属企業）のヒアリング・アンケート結果）平成 30 年度 11 月
- ・添付資料 2-12 研究科委員会資料 p7 教務・学生支援・学生受け入れ全体の枠組み（平成 30 年度 10 月）
- ・添付資料 2-31 修了生動向に関するオープンキャンパス説明資料 P45-50
- ・添付資料 2-12 研究科委員会資料 P7（授業への参画姿勢の評価視点反映）平成 30 年度 10 月
- ・添付資料 2-32 授業での参画姿勢の評価と通常授業と特定課題研究の連携

【2 教育の内容・方法、成果等の点検・評価】

（1）検討及び改善が必要な点

（1）教員の研究・教育レベルの向上と FDSO 活動の強化

組織の仕組みとして示した枠組み（図 2 参照）は整備されてきているが、基本的には、教員の研究・教育レベルの向上は個人的努力によるところが大きい。教員自身の研究・教育レベル向上に対する問題意識、動機づけ、活動に大きく依存している面が強い。教員における授業の質的向上に関する問題意識は強く、質的向上に向けての個人的努力は積極的に行われている。また、教員相互の授業の質的向上に向けた情報交換も積極的に行われている。その切っ掛けとなるような情報提供も研究科委員会での各種アンケートや調査分析結果のフィードバックとして行われている。

教員は社会的評価の視点となる研究発表、講演、雑誌・新聞への掲載、出版など何らかの成果を出すことも積極的に行っており、その観点でも問題があるとは考えていない。この間の活動としては本技術経営研究科としての仕組み整備に比重が置かれ、教員個々に対して研究・教育レベルの向上意欲に如何に刺激を与え、支援するかについては手がついていない状態である。

FDSO 活動の活性化のために、教務部会が中心となって年間活動計画を策定や、客員教員による事例紹介、大学の FDSO 活動への参画、教育の質を高める観点での外部研修への参加など行われているが、まだ一部の活動に留まっている。本技術経営研究科内での相互研鑽に加えて、外部での優れた事例を取り込んでいくことが必要である。

また FDSO 研究会は研究科委員会終了後に定期的に開催しているため、専任教員中心に行われているが客員教員が参画されない問題がある。客員教員が参画できる FDSO 研究会の場を設定し、専任・客員教員一体での教育の質の向上を進める必要がある。

（2）通常授業科目と特定課題研究の連携の強化

本技術経営研究科では、授業科目において理解、適用と応用の段階を進め、参画姿勢を強化することが重要だと考えている。これらは授業科目の編成としても重要であるが、通常の授業科目と特定課題研究の連携としても重要である。1 年制であるために春夏秋冬学期の通常の授業科目と、秋冬学期の特定課題研究をどのような時間と負荷の配分で進めるかは教育の成果を高めるためにも重要である。

現状では夏学期において研究計画を作成することを求めているが、修学生によって研究計画の検討レベルにバラツキがあるのが現状である。教員と修学生それぞれが、通常の授業科目と特定課題研究の最適な時間と負荷の配分を理解し実践する必要がある。

（2）改善のためのプラン

（1）教員の研究・教育レベルの向上と FDSO 活動の強化

これまで本技術経営研究科としての仕組み整備を中心に教育の質の向上を進めてきた。また FDSO 研究会においても、専任教員の優れた授業の進め方の共有化がテーマの中心であった。これに加えて、その基盤となる自己研鑽の方法の共有化での向上意欲の啓発を行うこと、外部での優れた事例を取り込んでいくこと、FDSO 研究会の時間設定や情報発信方法を工夫した客員教員への働きかけを強化すること、の3つのテーマを盛り込み FDSO 研究会を強化することで進めていきたい。

(2) 通常授業科目と特定課題研究連携

夏学期における研究計画の検討レベルの向上と、秋冬学期の通常の授業科目への学習意欲の継続を行えるような授業科目の配置や、教員と修学生に対する最適な時間と負荷の配分の理解の設定を図る。

3 教員・教員組織

項目 12：専任教員数、構成等

各経営系専門職大学院は、基本的な使命（mission）、固有の目的を実現することができるよう、適切な教員組織を編制しなければならない。そのためには、専任教員数、専任教員としての能力等についての関連法令を遵守しなければならない。また、理論と実務の架橋教育である点に留意して、適切に教員を配置することが必要であり、教員構成にも配慮する必要がある。

<評価の視点>

3-1：専任教員数に関して、法令上の基準を遵守していること。（「告示第 53 号」第 1 条第 1 項）〔F 群、L 群〕

3-2：法令上必要とされる専任教員数の半数以上は、原則として教授で構成されていること。（「告示第 53 号」第 1 条第 6 項）〔L 群〕

3-3：専任教員は、以下のいずれかに該当し、かつ、その担当する専門分野に関し高度の教育上の指導能力を備えていること。

- 1 専攻分野について、教育上又は研究上の業績を有する者
- 2 専攻分野について、高度の技術・技能を有する者
- 3 専攻分野について、特に優れた知識及び経験を有する者

（「専門院」第 5 条）〔F 群、L 群〕

3-4：専任教員に占める実務家教員の割合は、経営系各分野で必要とされる専任教員数のおおむね 3 割以上であること。（「告示第 53 号」第 2 条第 1 項、第 2 項）〔L 群〕

3-5：専任教員のうち実務家教員は、5 年以上の実務経験を有し、かつ、高度の実務能力を有する教員であること。（「告示第 53 号」第 2 条第 1 項）〔L 群〕

3-6：実務家教員中に「みなし専任教員」を置く場合は、その数及び担当授業科目の単位数が法令上の規定に則したものであること。また、教育課程の編成その他組織の運営について責任を担っていること。（「告示第 53 号」第 2 条第 2 項）〔L 群〕

3-7：専任教員中に学部又は研究科（博士、修士若しくは他の専門職学位の課程）と兼担する教員を置く場合は、その数及び期間が法令上の規定に則したものであること。（「専門院」第 5 条第 2 項、「告示第 53 号」第 1 条第 2 項）〔L 群〕

3-8：専任教員の編制は、経営系専門職大学院の教育が理論と実務の架橋教育にある点に留意しながら、経営系専門職大学院の果たすべき基本的な使命の実現に適したものであること。〔F 群〕

3-9：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・発展させる科目について専任教員を中心に適切に配置していること。〔F 群〕

3-10：経営系各分野において理論性を重視する科目、実践性を重視する科目にそれぞれ適切な教員を配置していること。〔F 群〕

3-11：教育上主要と認められる授業科目については、原則として、専任の教授又は准教授を配置していること。〔F 群〕

3-12：教育上主要と認められる授業科目を兼任・兼任教員が担当する場合、その教員配置は、適切な基準・手続によって行われていること。〔F 群〕

3-13：専任教員構成では、年齢のバランスに配慮していること。（「大学院」第 8 条第 5 項）〔L 群〕

3-14：教員は、職業経歴、国際経験、性別等のバランスを考慮して適切に構成されていること。〔F 群〕

3-15：固有の目的に即して、教員組織の編制にどのような特色があるか。〔A群〕

<現状の説明>

(1)専任教員の人数〔評価の視点:3-1.2〕

<「告示第53号」第1条第1項、専門職大学院設置基準附則2、「告示第53号」第1条第6項への適合>

本技術経営研究科（収容定員30名）における設置基準上必要な専任教員数は、11名である。根拠は、「専門職大学院設置基準」第5条第1項、「大学院に選考ごとに置くものとする教員の数について定める件（文部省告示第175号）」別表1、及び「専門職大学院に関し必要な事項について定める件（文部科学省告示第53号）」第1条により、研究指導教員の数（5名）の1.5倍の数（小数点以下の端数があるときは、これを切り捨てる）7名に、研究指導補助教員の数（4名）を加えた数の11名が必要な専任教員数となっていることである、本研究科の専任教員は何れも教授である。

(2)専任教員の高度な指導能力〔評価の視点:3-3.4〕

(1)専任教員の採用と退職

専任教員の採用は、教員選考委員会（人事委員会）、研究科委員会において書類審査、面接審査などを実施し、経歴、実績、専門性、性格（人柄）などについて審議、理事会にて採用を決定する。このように、専門職大学院の教授として信頼できる確かな専門性、経験、実績を有している指導力の高い専任の教員が採用される仕組みになっている。平成26年度以降における4人の専任教員の採用実績は以下のとおりである。なお、平成29年度に1名（近江）が退職している。

平成26年度：0人

平成27年度：4人（新規採用者：高篠、平川、萬代、三宅）

平成28年度：0人

平成29年度：1人（退職者：近江）

平成30年度：0人

専任教員の採用は、教務部会においてカリキュラム上、新たに必要となる専任教員の領域分野を明確にしMOT運営委員会で原案を提案する。とくに、専任教員が担当する分野は、コース系科目、技術経営領域で中核となる経営共通系科目などを前提としている。MOT運営委員会で承認された専任教員採用案は研究科委員会を通じて教員選考委員会（人事委員会）を立ち上げて公募の手続きに入ることとなる。

カリキュラム上、担当教員が必要になるが対応できる専任教員が不在、新規採用教員にならなかった場合は、教務部会が中心となって該当する科目を担当できる実務家を客員教員の公募で行う。この場合は、専任教員や客員教員の紹介によって確保している。

専任教員及び客員教員の採用に当たっては、特別な科目（英語、統計、経済学など）を除いて全てビジネスの実務経験を有していることが必要条件となっている。

(2)高度な指導力と実務経験・高度の実務能力

(2)-1. 専任教員における性格分け

本技術経営研究科は、定員30名に対して現在技術経営専攻に在籍する専任教員（教授）が11名、そのうち研究・シンクタンク業績を有する者が2名（研究者教員：小田、西尾）、ビジネス・

コンサルタント経験を有する者が9名（実務家教員：佐々木、清水、武富、浪江、水澤、高篠、平川、萬代、三宅）となっている。

実務家教員は5年以上の実務経験を持ち、実務家専任教員は本技術経営研究科の専任教員の概ね3割以上であることをクリアしている。

(2)-2. 研究者教員と実務家教員の高度な指導能力

本技術経営研究科の教員は少なくともビジネスに関わる実務経験を5年以上有していることを前提条件としており、専任教授11名全員がこの前提条件をクリアしている。11名の実務経験の内訳をみると、シンクタンク系（小田、西尾、佐々木）、コンサルタント系出身者（清水、浪江、武富、三宅）、メーカー系（高篠、平川、萬代）、人材育成系（水澤）となっており、多様性に富んでいることがわかる。シンクタンク系は国・自治体・業界団体や企業などの意向を踏まえた施策提言、コンサルタント系の出身者はコンサルタント活動において企業経営者と密接な関係を構築し経営戦略などの提案活動を行う実務を経験している。メーカー出身者は、メーカー時代のモノづくり現場経験を活かした授業・研究指導、人材育成系は経営者及び幹部社員の研修などを行っている。このように専任教授全員が経営戦略立案、経営指導・人材育成などにおいて多くの実践的実務を行っており、実務家教員としての知識、経験を持っていると判断する。

なお、このうち小田と西尾はシンクタンク活動において、オープンイノベーション、ネットワークなどに関する理論的研究領域で学会活動も積極的に行って博士号を取得、科研費（基盤研究C）なども獲得しており、研究者教員として位置付けられる。

(3) 研究者教員と実務家教員 [評価の視点:3-5.8.9.10.11.12]

(1) 実務家教員の強みと弱み

本技術経営研究科の専任教員は全員が実務経験5年以上であり、ビジネス領域において多くの実務経験を持っていることが強みとなっている。教員は、実務経験を体系化するプロセスに必要な基礎的理論・考え方などを研究論文、文献などから活用しており、一応に基礎的領域の知識も併せて有している。

しかしながら、学会等で発表される新たな考え方や概念、新研究領域の出現などに関わる情報収集にタイムラグを持つことなどが課題となっている。また、実務家教員の中には、ビジネス領域において今後予想されるような新たな課題への取り組みはあまり行っていないことから、先行した研究活動による新たな知見を持っていないことも課題となっている。

(2) 実務家教員と研究者教員における科目担当

本技術経営研究科の専任教授のうち2名の研究者教員は、近年、オープンイノベーション、ネットワークなど新たに注目されるようになった領域においては、理論的研究を探究し、間接的に授業や研究指導に活かしている。例えば、企業は地域社会、産業社会との連携によって、新たなニーズやシーズを獲得しイノベーションに活用する方針を打ち出している。研究者教員がもつ理論的研究情報は、研究科委員会、FD活動、非公式的なコミュニケーションの中で、他の実務家教員へ伝播している。また、実務家教員から研究者教員へ新領域の動向（論文紹介、新刊など）などに関する問い合わせも行われている。

カリキュラムでは、基礎段階、応用段階、ケーススタディ段階の3つの段階に分けて科目を設定している。前述のとおり基礎段階科目は関係する領域における基礎的理論・法則・考え方など著名な学者が執筆した書籍文献をわかりやすくポイントを整理した科目内容である。応用段階は

基礎段階で学んだ考え方が実社会でどのように適用されているか、理論と実際を組み合わせ整理した科目である。ケーススタディ科目は、基礎及び応用段階の知見を踏まえて、実際の企業（経営者）を対象に分析し課題抽出や提案などを行う実践性の高い科目である。

本技術経営研究科の専任教授は、基礎、応用、ケーススタディの3つの段階に対応できる授業を行えることを前提に採用している。各領域において基礎、応用、ケーススタディを一つの流れで講義が出来ることを基本に科目担当を考えている。そのため、基礎段階の科目を研究者教員に、応用やケーススタディ科目を実務家教員といった担当科目の設定は基本的に考慮しておらず、教員の実務領域や専門領域を重視した科目担当にしている。例えば、中小企業技術経営コースでは、清水が中心となって科目を担当し、基礎科目の「中小企業技術経営基礎」、応用科目の「技術・イノベーションマネジメント」、「中小企業技術経営応用」などを担当する流れとなっている。

研究者教員の2人は研究領域、人脈を活かす形で科目担当をしており、小田はネットワークを切り口にした「ネットワーク型新事業創造」、「中小企業の成長とイノベーション」などを、西尾はオープンイノベーションを意識した外部資源を活用した「研究開発マネジメント」、「イノベーションと政策」などの科目を担当している。

(3) 専任教授と客員教授の担当科目

専任教授は、コース系科目の他に、経営共通系の中でも戦略、マネジメント、研究・技術開発、財務・会計、人・組織、マーケティング、オペレーションなど技術経営に関する主要な中核的領域の科目を担当している。また、基礎段階科目、コース系科目など基盤となる科目の多くは専任教授によって授業が行われている。

また、客員教員は、限られた専任教員の専門領域では対応が難しい科目（知財関連、サプライチェーン）、学問的領域としては十分に体系化が行われていない事例的科目（事業承継、グローバル展開など）、MOT とは関りが相対的に薄い一般の科目（実践的統計解析基礎、経済学基礎、英語のシャワーなど）を担当している。

但し、中小企業診断コース関連の科目は、設立したばかりであるため客員教授が担当する科目が多くなっているが、次年度からは中小企業診断コースを担当する専任教授を採用し、従来からの専任も含め専任が担当する科目の増大などを進めている。

従来3コースと中小企業診断コースにおける科目系別の専任・客員別等の科目数

| | 従来3コース | | | 中小企業診断コース | | |
|-----------|--------|------|-----------|-----------|------|-----------|
| | 専任教授 | 客員教授 | 専・客教授ミックス | 専任教授 | 客員教授 | 専・客教授ミックス |
| コース系科目 | 12 | 2 | 1 | 0 | 3 | 3 |
| 経営共通的科目 | 12 | 7 | 1 | 0 | 8 | 0 |
| 知識・スキル系科目 | 6 | 7 | 0 | 0 | 5 | 0 |
| 特定課題研究 | 11 | 0 | 0 | 11 | 0 | 0 |
| 合計 | 41 | 16 | 2 | 11 | 16 | 3 |

また、コース系科目は中核的科目として位置付けられ専任教授が多く担当している。経営共通科目のうちグローバル化、ファミリービジネス（事業承継）、サプライチェーンなどは、個別的な

専門性が強く求められるため、その専門領域を担う外部の教員（客員教授）へ依存する傾向となっている。

4 コースにおける基礎・応用・ケーススタディ科目の専任・客員別等の科目数

| | コース系科目 | | | 経営共通系科目 | | |
|-----------|--------|------|-----------|---------|------|-----------|
| | 基礎科目 | 応用科目 | ケーススタディ科目 | 基礎科目 | 応用科目 | ケーススタディ科目 |
| 専任教員 | 2 | 8 | 2 | 5 | 6 | 1 |
| 客員教員 | 0 | 3 | 2 | 5 | 10 | |
| 専任・客員ミックス | 2 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| 合計 | 4 | 12 | 5 | 10 | 16 | 2 |

(4)専任教員の特性 [評価の視点:3-13.14]

(1)国際経験

専任教員には、海外のビジネススクール出身者（武富、浪江、水澤、萬代、三宅）、海外でビジネス経験、外資系企業勤務経験を持つ者（武富、水澤、萬代、三宅）、輸出・事業所の海外立地・国際的生産分業等に関する研究・コンサルティング実績を持つ者（小田、清水(弘)、佐々木、浪江）が在籍している。このように直接的・間接的にも海外で実務経験をもち、国際的な人的ネットワークをもつ専任の教員も多数を占めている。

(2)職業経歴

業務経歴的にみると、以下のとおり大きく5つの分野に類型化される多様な職業経歴をもっている。また、それぞれの分野において少なくとも5年以上の実務経験を有している。詳細は基本データを参照のこと。

(2)-1. シンクタンク分野：小田、西尾、佐々木

- ・国及び自治体、業界団体からの産業振興、企業の経営戦略、技術戦略などの政策提案が主な業務となっている。

(2)-2. コンサルタント分野：清水(弘)、浪江、武富、三宅

- ・企業の経営戦略、技術戦略、会計などのコンサルタント、提案などが主な業務となっている。

(2)-3. メーカー分野：高篠、平川、萬代

- ・企業において研究開発、事業管理など実務が主な業務となっている。

(2)-4. 人材育成などの分野：水澤

- ・企業における経営者、幹部社員などを対象にした研修実務が主な業務となっている。

(3)年齢構成（「大学院」第8条第5項）と性別

専任教員の年齢は下記のとおり5歳階級別に整理すると、各年齢層に2～4人が分布しており、とくに、現役の実務を担っている55～65歳が中心となっている。65歳以上が3名は、実務経験はあるが既に現役を退いているものの、小田は研究科長、佐々木は学務長、高篠は学生募集部会長などの管理業務も行っている。なお、専任教員は、教員公募への女性の応募者もなく、結果として全員男性となっている。

＜教員の年齢＞ ＜該当教員数＞

| | |
|-----------|------------------|
| 50～55 歳未満 | 2 人（西尾、萬代） |
| 55～60 歳未満 | 2 人（清水、三宅） |
| 60～65 歳未満 | 4 人（武富、水澤、浪江、平川） |
| 65～70 歳未満 | 3 人（佐々木、小田、高篠） |

よって、本技術経営研究科は、「大学院」第 8 条第 5 項に適合している。

(5) 教員組織の編成上の特色 [評価の視点: 3-15]

本技術経営研究科の教員組織の編成上の特色として以下の点が挙げられる。

第一に、ひとつの科目に 2～3 人（専任教員と客員教員）の教員が担当している科目を持つ点である。これは客員教員の授業内容に専任教員がコメントを加えながら理解度を高めるといった立体的授業（専任、客員、修学生の 3 者で構成される授業）を試験的に行っている「中小企業知財実践ケーススタディ」（清水、井上、中澤）がある。この成果を踏まえて、こうした立体的授業科目を増やすか判断する計画である。

第二に、本技術経営研究科の授業科目を修了生が客員教授として担当している点である。公認会計士、工学博士、技術士、中小企業診断士などの資格・学位をもっている修了生は、MOT 教育を受けて中堅・中小企業分野で様々な事業を行っており、修学生時代に受講生として授業を受けた経験を活かした実践性の高い授業を期待している。

第三に、教員の多様性を確保している点である。受講生の視点から見れば、多様な職業経験、多様な価値観など教員の多様性が進んでいることは大きな魅力の一つになっている。修学生の職業観、価値観などの多様な人生観を養う上で大きく貢献しているものと考えられる。

(6) 法令への適合

以下の点で「告示第 53 号」に関する法令に該当した教員体制等になっている。

- (1) 専任教員の数、教授構成、指導能力
- (2) 実務家教員の実務家経験・能力、実務家教員の割合
- (3) 専任教員の年齢構成

< 根拠資料 >

- ・ 添付資料 3-1 日本工業大学教員選考基準
- ・ 添付資料 3-2 日本工業大学教員の新規採用に関する内規
- ・ 添付資料 3-3 日本工業大学専門職大学院の任期を定めた教員の就業に関する規程
- ・ 添付資料 3-4 日本工業大学専門職大学院の任期付教授・准教授に関する規程
- ・ 添付資料 3-5 日本工業大学専門職大学院の任期を定めた教員の任用等に関する規程
- ・ 添付資料 3-6 日本工業大学専門職大学院特任教授規程

項目 13 : 教員の募集・任免・昇格

各経営系専門職大学院は、将来にわたり教育研究活動を維持するために十分な教育研究能力や専門的知識・経験を備えた教員を任用するため、教員組織編制のための基本的方針や透明性のある手続を定め、その公正な運用に努めることが必要である。

<評価の視点>

3-16：教授、准教授、講師、助教や客員教員、任期付き教員等の教員組織編制のための基本的方針を有しており、それに基づいた教員組織編制がなされていること。〔F群〕

3-17：教員の募集・任免・昇格について、適切な内容の基準、手続に関する規程を定め、運用しており、特に、教育上の指導能力の評価が行われていること。〔F群〕

<現状の説明>

(1)教員組織編制 [評価の視点:3-16]

本専門職大学院は、「技術系中堅・中小企業の経営者・後継者、幹部社員、起業家などを中心とした実務経験者を対象に1年修学期間で、職業的倫理を踏まえた的確な意思決定、マネジメントができる高度技術経営人材を育成すること」を目標にしているため、教員組織は、「日本工業大学専門職大学院の任期を定めた教員の任用等に関する規程」および「日本工業大学専門職大学院の任期を定めた教員の就業に関する規程」、「日本工業大学専門職大学院特任教授規程」に基づき専任の教員組織を編成している。専任の教員はコアとなる科目を3科目以上担当し、かつ高度な教育研究能力と豊富な実務経験能力を基礎に、特定課題研究（技術経営プロジェクト研究Ⅰ・Ⅱ）も担当している。また管理業務についても、その担当を有する者を採用しており、分担して管理業務を担うことを基本的な方針としている。このことは、科目のみを1～2科目担当する非常勤講師（本技術経営研究科では「客員教授」と呼称）についても同様である。このような専任・客員教授を適切に任用し、カリキュラムポリシーに基づき適材適所で科目を担当させている。

(2)教員募集など運用 [評価の視点:3-17]

教員の募集は、「日本工業大学専門職大学院教員採用の進め方」に則し、本専門職大学院のホームページやJREC-IN Portalを通じて公募により行っている。任免は、「日本工業大学専門職大学院の任期を定めた教員の任用等に関する規程」に基づき運用している。教育上の指導能力は、再任用の際の業績審査、学生による「授業評価・授業理解度アンケート」、教員同士による「授業参観」の結果等を教務部会にて評価することにより行っている。また、65歳の定年年齢を超えた者を特任教授として任用する場合（継続任用を含む）の手続き、評価の視点等を明確なものとするため、平成29年10月に「日本工業大学専門職大学院特任教授の任用に関する内規」を制定し、この内規に基づき特任教授委嘱の際の審査を実施している。

<根拠資料>

- ・添付資料 2-8 授業評価及び授業理解度評価アンケート票・アンケート集計結果
- ・添付資料 3-1 日本工業大学教員選考基準
- ・添付資料 3-2 日本工業大学教員の新規採用に関する内規
- 添付資料 3-3 日本工業大学専門職大学院の任期を定めた教員の就業に関する規程
- ・添付資料 3-5 日本工業大学専門職大学院の任期を定めた教員の任用等に関する規程
- ・添付資料 3-8 日本工業大学専門職大学院の教員公募プロセスの実例

項目 14：教育研究活動等の評価

各経営系専門職大学院は、専任教員の教育活動、研究活動の有効性、組織内運営等への貢献

及び社会への貢献等について検証し、専任教員の諸活動の改善・向上に努めることが必要である。

<評価の視点>

3-18：専任教員の教育活動、研究活動、組織内運営への貢献及び社会への貢献等について、適切に評価する仕組みを整備していること。〔F群〕

3-19：専任教員の教育活動、研究活動、組織内運営への貢献及び社会への貢献等を推奨するために、どのような特色ある取り組みがあるか。〔A群〕

<現状の説明>

(1)専任教員の業務の枠組み [評価の視点:3-18]

専任教員の授業担当時間は、標準3科目と特定課題研究（技術経営プロジェクト研究Ⅰ・Ⅱ）となっており、教育の準備及び研究に充分配慮したものとなっている。

(2)専任教員の評価 [評価の視点:3-18.19]

研究活動、教育活動、社会活動への貢献評価は教員の申し出資料（基礎データ記載の専任教員の教育・研究業績）により行っている。項目としては、①各種学会へ投稿した学術論文②調査研究報告③出版・雑誌・新聞への投稿④競争的公的資金の獲得実績⑤社会的活動実績⑥教育実績⑦実務経験実績⑧国際経験実績⑨本学での担当科目とコマ数⑩教育の質的向上のための取り組み状況である。また、研究科長・教務委員長が整理する学期ごとの「学生の授業評価と授業理解度アンケート」に基づいた授業評価レポートにより評価を行っている。このレポートは、「授業評価アンケートフィードバックレポート」として個々の教員にフィードバックしている。管理運営への貢献評価については、部会活動（教員はいずれかの部会担当者となり、その各活動内容は、運営委員会、研究科委員会に報告される）、学生募集活動、外部の委員会活動、オープンキャンパス・シンポジウム等への貢献により評価を行っている。今後、評価資料はさらに客観性が高められるように工夫を加える予定である。

また、既述のとおり、平成29年9月に「日本工業大学専門職大学院特任教授規程」を制定し、65歳を超えた者を特任教授として任用する際の評価の視点等を明確にし、適切な評価ができる仕組みとして「日本工業大学専門職大学院特任教授の任用に関する内規」を策定した。

<根拠資料>

- ・添付資料 3-7 日本工業大学専門職大学院の任期付教授・准教授の給与及び研究費等に関する内規
- ・添付資料 3-9 日本工業大学専門職大学院特任教授の任用に関する内規

【3 教員・教員組織の点検・評価】

(1)検討及び改善が必要な点

(1)任期付き教員の評価

定年延長の専任教員については「人事委員会」で明確に審議されているが、定年前の任期付き専任教員（3年間）の延長については研究科長の判断で行われており、組織的な対応が十分でない。

(2)中小企業診断コース関連の科目を担当する教員

新設した中小企業診断コース関連の科目を担当する教員は、客員教授が中心となっているが専任教員が他コース程度のウエイトになるようにする必要がある。

(2)改善のためのプラン

(1)任期付き教員の評価実施

現在は、研究科長が専任教員（65歳に達した者）の評価を作成し、「人事委員会」に評価結果を検討資料として任期延長の判断材料にしている。今後は、任期付き専任教員に対しても評価をもとに、「人事委員会」で継続するか否かを明確に審議するようにするようになりたい。

(2)中小企業診断コース関連の科目を担当する教員

中小企業診断コース関連の科目を担当する教員は徐々に専任教員が担当するように、新たな教員の確保、従来教員の担当科目の増、などを計画している。既に、平成31年度より中小企業診断コース関連の教員1名を新規採用している。

4 学生の受け入れ

項目 15：学生の受け入れ方針、入学者選抜の実施体制及び定員管理

各経営系専門職大学院は、基本的な使命（mission）、固有の目的の実現のために、明確な学生の受け入れ方針（アドミッション・ポリシー）を設定し、その方針に基づき、適切な選抜方法・手続等を設定するとともに、事前にこれらを公表することが必要である。また、入学者選抜を責任ある実施体制の下で、適切かつ公正に実施することが必要である。さらに、障がいのある者が入学試験を受験するための仕組みや体制を整備することが必要である。

各経営系専門職大学院は、教育にふさわしい環境を継続的に確保するために、入学定員に対する入学者数及び学生収容定員に対する在籍学生数を適正に管理することが必要である。また、固有の目的を実現するため、受け入れる学生の対象を設定し、そうした学生を受け入れるための特色ある取り組みを実施することが望ましい。

<評価の視点>

- 4-1：明確な学生の受け入れ方針を設定し、かつ、公表していること。（「学教法施規」第 165 条の 2 第 1 項、第 172 条の 2 第 1 項）〔F 群、L 群〕
- 4-2：学生の受け入れ方針に基づき、適切な選抜基準・方法・手続を設定していること。〔F 群〕
- 4-3：選抜方法・手続を事前に入学志願者をはじめ広く社会に公表していること。〔F 群〕
- 4-4：入学者選抜にあたっては、学生の受け入れ方針、選抜基準・方法に適った学生を的確かつ客観的な評価によって受け入れていること。〔F 群〕
- 4-5：入学者選抜を責任ある実施体制の下で、適切かつ公正に実施していること。〔F 群〕
- 4-6：障がいのある者が入学試験を受験するための仕組みや体制等を整備していること。〔F 群〕
- 4-7：入学定員に対する入学者数、学生収容定員に対する在籍学生数を適正に管理していること。（「大学院」第 10 条第 3 項）〔F 群、L 群〕
- 4-8：受け入れ学生の対象は、固有の目的に即して、どのように設定されているか。また、そうした学生を受け入れるために、どのような特色ある取り組みを行っているか。〔A 群〕

<現状の説明>

(1)アドミッション・ポリシーと、出願資格審査と入学者選抜試験(「学校教育法施行規則第 172 条の 2」への適合) [評価の視点:4-1.2.3.4.5.7.8]

(1)アドミッション・ポリシーの要点

本技術経営研究科は、技術系中堅・中小企業の経営者・後継者、幹部社員、起業家や、中小企業向けのコンサルタント志望者などを中心とした実務経験者を対象に、1 年の修学期間で、職業的倫理を踏まえた的確な意思決定、マネジメントができる高度技術経営人材を育成することを基本目標としている。

入学者は、1 年間という短期間に就業後の夜間（土曜日は昼夜間）に集中して技術経営を学ぶことが求められる。そのため、本技術経営研究科においては、経営・業務に関する問題意識と積極的な改革・改善や起業などに取り組む向上心と情熱、技術経営を学ぶ具体的な目標と強い持続的意欲を有するなどの要件を満足する実務経験者を入学者として選考・選抜する。

これらは大学院のホームページ等で公開されており、「学教法施規」第 172 条の 2 に適合している。

(2)出願資格審査と入学者選抜試験

(2)-1. 受験資格者

本技術経営研究科は、技術系中堅・中小企業の経営者・後継者、幹部社員、起業家や、中小企業向けのコンサルタント志望者などを中心とした実務経験者を対象に、職業的倫理を踏まえた的確な意思決定、マネジメントができる技術経営人材に育成することを基本目標とする。そのため、本技術経営研究科に入学を目指す受験生には実務経験を有することを課し、実務経験がない新卒者は受験資格を有さない。実務経験年数は、大学卒の学士以上の者では5年間以上、短大・高専卒業者では7年間以上、高校卒業者等では9年間以上を必要条件とする。また、入学資格を持つ年齢は入学時の年齢が27歳以上となっている。詳細の入学資格の要項は、「学生募集要項」の2～5頁に示すとおりである。

(2)-2. 入学試験(A)：出願資格審査

①受験対象者と試験内容

受験対象となる者のうち、大学卒でない者は、所定の入学試験前に事前資格審査を受ける必要がある。出願資格審査受験者には、企業実務の経験、論理力、構想・思考力、常識力、コミュニケーション力、数式の理解などに関する総合的基礎知識、論理的思考力などを問うレポート作成とプレゼンテーション、面接試験を課す。受験者は、出願資格審査結果において大学卒業者と同等或いはそれ以上の知識・能力をもつと評価されれば、所定の入学試験を受けることができる。なお、出願資格審査は、受験者1人に対して本技術経営研究科専任教員2人が担当する。

②出願資格試験の実施日

出願資格審査の実施日は受験者が社会人であることを踏まえ、受験者の都合を優先しており特定の日時は定めていない。ただ、遅くとも入学者選抜試験の1週間前に実施している。

(2)-3. 入学試験(B)：入学者選抜試験

①受験対象者と試験内容

受験対象者は、所定の实務経験年数をもつ大卒者及び前掲の事前資格審査において合格した者である。入学者は、1年間という短期間に就業後の夜間（土曜日は1日）に集中して技術経営を学ぶことが求められる。そのため、経営・業務に関する問題意識と積極的な改革・改善や起業などに取り組む向上心と情熱、技術経営を学ぶ明確な目標と強い持続的意欲を有するなどの要件を満足する実務経験者を入学者として選抜する。

そうした実務経験者に入学してもらうべく、受験する実務経験者には自社の経営的課題と対策、自らが主体となった主な事業活動と成果、入学の動機と修得したい知識（授業科目）、修了後の活動目標・ビジョン（活躍の場と内容）などに関するレポート作成と面接試験におけるプレゼンテーションと質疑応答を課す。

入学者選抜は、経歴・志望理由等の書類審査、レポート及び面接試験におけるプレゼンテーションの内容と質疑での対応内容を踏まえ、学習意欲（入学目的の明確さ、修学の意欲熱意）、思考力（論理的展開力、革新的創造力）、組織適合（協調性、リーダーシップ力）、コミュニケーション（プレゼンテーション力、交渉力）、技術経営（MOT的思考力、MOTの実績）などの視点から審査する。審査結果、入学後に授業を理解できるといった必要条件とともに、問題発掘や課題対応など発展能力が高いこと、技術経営を学ぶ具体的目標と強い持続的意欲を有している、などの十分条件が満足できるレベルにあると評価された場合に入学を許可する。なお、入学試験選抜審査は、受験者1人に対して本技術経営研究科専任教員3名が担当する。

②入学者選抜試験の実施時期

入学者選抜試験は以下に挙げる3回を基本として予定している。但し、受験者が社会人である

ことを踏まえ、受験者の都合に応じる形で試験の日時を設けて柔軟に対応している。

2019年度入学志願者に対する入学試験は以下の日程を予定している。

第一回目試験：平成30年11月10日（土）

第二回目試験：平成31年1月19日（土）

第三回目試験：平成31年2月23日（土）

(3) 入学者選抜方法・体制

入学者選抜を適切かつ公正に実施するために、アドミッション・ポリシーのもと教務部会によって以下のような組織的対応を図っている。第一に、入学者選抜の面接試験は3人の専任教員から構成される面接官のもとに行う（個人的評価を避ける）。第二に、同じ視点からの評価を行うために共通的な面接フォーマットで採点する（評価視点を共通化する）。第三に、面接時間は最低30分とし十分な面接ができる時間を確保する（評価のための情報収集を綿密に行う）。第四に、評価は面接官個人が採点する（定性的評価から定量的評価にする）とともに、その採点の妥当性を3人の面接官が協議をして可否の案を決定している（個人的評価から組織的評価にする）。

また、必ずしも大卒者のみを対象とせず、高校・短大・高専などの卒業者（非大卒者）は事前の資格審査に合格すれば入学者選抜試験を受けることが可能となっている。

入学者選抜試験の結果は、研究科長、教務委員長、学務長と必要に応じて専任教員数名を加えた合格者決定委員会で合格者、不合格者と補欠を討議決定の上、MOT運営委員会と研究科委員会へ報告している。

(4) 障がい者の入学者選抜の支援

障がい者の入学者選抜の支援については、受験の前の段階で把握し適切な対応を取ることとしている。ハード面、ソフト面両方でのケアが必要と考えるが、ハード面についての環境は整っていると判断している。ソフト面は、「日本工業大学障がいをもつ学生への支援に関する規定」を準用し学生支援部会を中心に対応を図っている。

(5) アドミッション・ポリシーの公表

上記のアドミッション・ポリシーの作成、それらの公表（入学者選抜方法・手続きを含め）は、募集要項の冊子やホームページなどで公表しており、入学志願者をはじめ広く社会に公表されている。よって「学教法施規」第172条に適合している。

(6) 入学者選抜方法・体制の検証

従来は面接官である専任教員個人が、入学者選抜の成績評価と入学後の成績の比較検討を個人的に行っていたが、平成28年度の学生より事前資格審査受験者や入学者選抜試験成績と、修学時の授業科目の成績評価結果との関係を組織的統計的に分析しフィードバックするようになった。

事前資格審査受験者（非大卒者）であることと授業科目の成績評価結果には相関が低く、非大卒者で優秀な成績の者もあり、また大卒者でも成績が芳しくない者もいる。事前資格審査受験者（非大卒者）の成績評価結果の偏りが無いことにより、審査の方法の妥当性が確認された。

(3) 入学定員に対する入学者数、学生収容定員に対する在籍学生数を適正に管理 [評価の視点: 4-7]

本技術経営研究科の入学者数（修学生数）、修了生数は、定員30名以下が続いたが、平成30年度は定員30名を超え35名（留年2名を除く）となっている。

| <年度> | 入学者数（修学生数） | 修了生数 |
|-------|------------|------|
| 2008年 | 20人（20人） | 20人 |

| | | |
|-------|-----------|-----------------|
| 2009年 | 25人 (25人) | 21人 (3人留年、1人退学) |
| 2010年 | 23人 (26人) | 23人 (2人留年、1人退学) |
| 2011年 | 21人 (23人) | 21人 (1人留年、1人退学) |
| 2012年 | 25人 (25人) | 26人 |
| 2013年 | 27人 (27人) | 26人 (1人留年) |
| 2014年 | 21人 (22人) | 22人 |
| 2015年 | 23人 (23人) | 21人 (2人留年) |
| 2016年 | 22人 (24人) | 23人 (1人留年) |
| 2017年 | 18人 (19人) | 17人 (2人留年) |
| 2018年 | 35人 (37人) | 34人 (3名留年) |

在籍学生数状況は、毎月のMOT運営委員会及び研究科委員会によって事務局より報告・周知されている。留年・退学者は若干数であるが存在している。退学理由には、中小企業経営者が仕事の都合から学ぶ時間が確保できない、体調不良により受講ができないなどが挙げられる。また、休学・留年理由には、出産を控えて体調管理のため学ぶ時間が確保できない、中小企業経営者や幹部社員が経営の都合で特定課題研究の進捗が遅れたなどが挙げられる。

以上の入学者数、在籍学生数ともにMOT運営委員会、研究科委員会において報告され、適正に管理されている。よって、「大学院」第10条第3項に適合した運営が図られている。

(4)学生の受け入れ対象と受け入れ方法などに関する特色 [評価の視点:4-8]

(1) 中小企業診断コースと中小企業診断士登録養成課程新設に伴う2段階選抜

本技術経営研究科は、技術経営研究科技術経営専攻として4コースを設けている。平成30年度より、中小企業診断士登録養成課程の受講が可能な中小企業診断コースを新設した。これは、本研究科が「中堅・中小企業における経営戦略、新規事業・展開戦略、企業戦略などにおける課題発見・解決能力を持つ人材を育成すること」を目的としつつ、中期計画で中小企業の総合的拠点を目指すことにしていることから、これまでニーズはあったもののコースとしては独立させていなかった中小企業支援人材を育成するために設置することにした。この中小企業診断コースは中小企業診断士第一次試験合格者が対象で、中小企業診断士登録養成課程受講も併行して行うコースとしている。よって、基本的には技術経営修士（専門職）の学位と中小企業診断士の資格の両方を取得できるようにしている。

技術経営研究科4コースと中小企業診断士登録養成課程 (科目構成と日程)

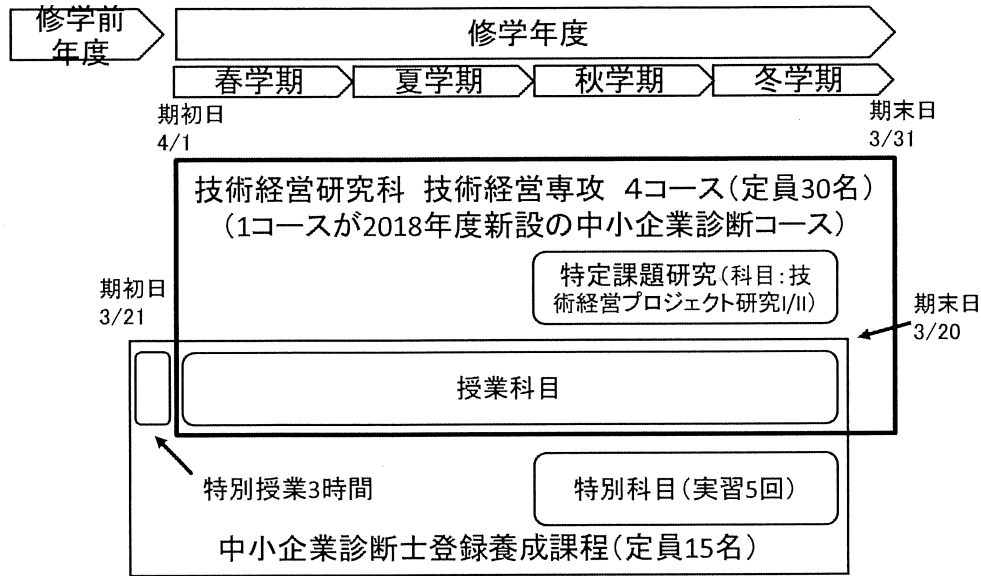


図8 技術経営研究科4コースと中小企業診断士登録養成課程の関係性(その1)

中小企業診断士登録養成課程は、修了認定を得ると第二次試験と実務補修・診断事務従事が免除される課程でもあり15名の定員枠がある。そこで、中小企業診断コースの志望者に対しては中小企業診断士登録養成課程と本技術経営研究科の2段階選抜を行っている。中小企業診断コース志望者に対しては、まず、中小企業診断士登録養成課程として合否を決定し、合格者についてのみ技術経営研究科としての選考を行う。その際、技術経営研究科のアドミッション・ポリシーにあった選考により合否を決定している。

技術経営研究科4コースと中小企業診断士登録養成課程 (入学者選抜)

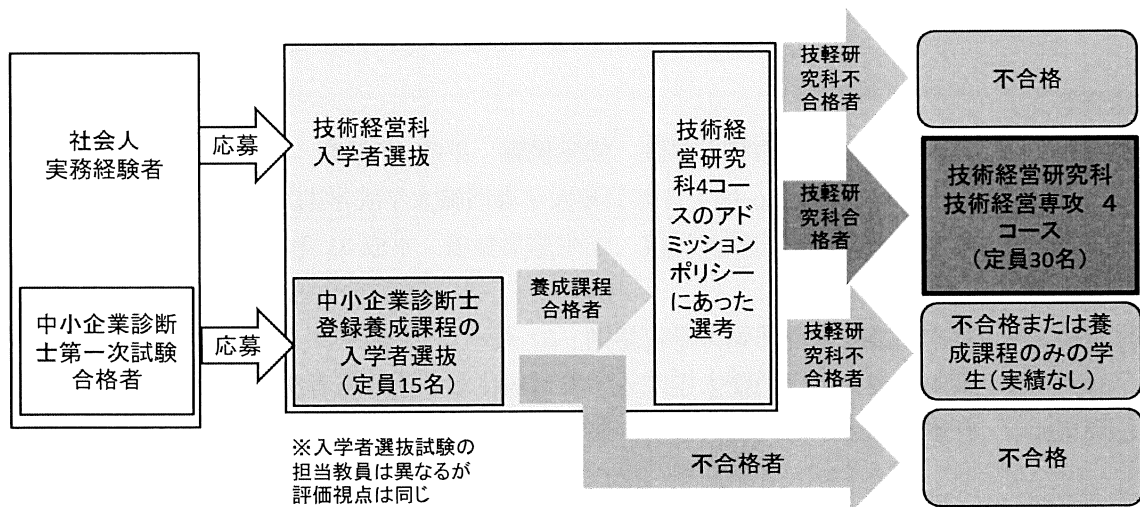


図9 技術経営研究科4コースと中小企業診断士登録養成課程の関係性(その2)

(2) 事前資格審査の実施

本技術経営研究科は中堅・中小企業の経営者、後継者、幹部社員、中小企業のコンサルタントを目指す者を対象にしているが、経営者や幹部社員の中には、最終学歴が高専卒や短大卒、高卒の者もいる。実際に過去9年間における入学者のうち4割近くが非大卒者となっている。そのため、高専卒者や短大卒者、高卒者に対しては、事前資格審査を設けて入学後の授業に対応できるかを確認している。本技術経営研究科が中堅・中小企業に焦点を置くことによって生じる非大卒者への対応が特色として挙げられる。

(3) 選考における評価視点

入学者選抜試験では、会社における業績或いは今後の取組み内容などについて技術経営の視点から、説明資料（パソコンによるパワーポイント画像、印刷物、製作物など）を使って20分間程度のプレゼンテーションを行ってもらふ。志願者のプレゼンテーションでは、「会社にどのように貢献してきたか?」、「今後どのように貢献しようとしているのか?」、「そのためにどのような勉強を必要としているのか?」、「コンサルタントとしてどのような事業活動を考えているのか?」などに関する説明と質疑が中心となっている。こうした技術経営の視点からの説明・質疑は、志願者の経営的考察力と思考の体系化を問うものとなっており、本学の特色として挙げられる。

(4) 1年制のために第三回入試への集中と各回の合格者数

本技術経営研究科は4月開始の1年制でかつ社会人のみであるため、入学希望者は1月2月に行われる人事異動や転勤の様子を勘案しつつ入学意思を決定する傾向が強い。そのため、入学者選抜は通常3回行われるが、入学志願者は第3回入試に集中する傾向がある。これらの傾向を勘案し、各回の入学者選抜の合格者数配分を決めているが、各回で合格者数が不足した場合は、その分の人数を次回入試に加算している。

| 入学時期 | 第1回 | | 第2回 | | 第3回 | |
|--------|------|------|------|------|------|------|
| | 応募者数 | 合格者数 | 応募者数 | 合格者数 | 応募者数 | 合格者数 |
| 2018年度 | 1 | 1 | 14 | 14 | 28 | 22 |
| 2017年度 | 1 | 1 | 5 | 5 | 14 | 14 |

※合格者の中には入学辞退者を含む。

<根拠資料>

- ・添付資料 1-1 日本工業大学専門職大学院 学生便覧 平成30年度
(p10、p36～p42:日本工業大学専門職大学院学則)
- ・添付資料 1-2 日本工業大学専門職大学院 学生募集要項 平成31年度
(p1～p5)
- ・添付資料 2-4 日本工業大学専門職大学院学則 32条
- ・添付資料 4-2 日本工業大学専門職大学院入学者選抜における合格者決定委員会規程
- ・添付資料 4-3 日本工業大学専門職大学院の事前資格審査及び入学者選抜試験評価シート

【4 学生の受け入れの点検・評価】

(1)検討及び改善が必要な点

本技術経営研究科は外国人学生が毎年2-3名程度在席しており、その交流がダイバシティを実践的に経験するための良い機会となっている。授業が理解できるか否かについては入学者選抜試験でチェックを行っているが、チームディスカッションなどでは日本語の語学力の問題でしっかりとコミュニケーションが取れないなどの問題が、最近生じている(中国人学生1名)。

(2)改善のためのプラン

日本語の語学力が学生間の相互学習の阻害とならないように、入学者選定試験でのチェックポイントを追加すると共に、入学前後の日本語学習の啓発を図っていきたい。

5 学生支援

項目 16：学生支援

各経営系専門職大学院は、大学全体の支援体制等により、学生が学習に専念できるよう、学生生活及び修了後のキャリア形成、進路選択等に関する相談・支援体制を適切に整備するとともに、こうした体制を学生に十分周知を図り、効果的に支援を行うことが必要である。また、各種ハラスメントに関する規程及び相談体制、奨学金などの学生への経済的支援に関する相談・支援体制を適切に整備し、学生に周知を図ることが必要である。さらに、障がいのある者、留学生、社会人学生等を受け入れるための支援体制、学生の自主的な活動や修了生の同窓会組織に対する支援体制を整備し、支援することが望ましい。加えて、学生支援について、固有の目的に即した取り組みを実施し、特色の伸長に努めることが望ましい。

<評価の視点>

5-1：学生生活に関する相談・支援体制を整備し、効果的に支援を行っていること。〔F群〕

5-2：各種ハラスメントに関する規程及び相談体制を整備し、学生に対してこれらに関する周知を図っていること。〔F群〕

5-3：奨学金などの学生への経済的支援についての相談・支援体制を整備していること。〔F群〕

5-4：障がいのある者を受け入れるための支援体制を整備し、支援を行っているか。〔F群〕

5-5：留学生・社会人学生を受け入れるための支援体制を整備し、支援を行っているか。〔A群〕

5-6：学生の課程修了後を見越したキャリア形成、進路選択等に関わる相談・支援体制を整備し、効果的に支援を行っているか。〔A群〕

5-7：学生の自主的な活動、修了生の同窓会組織に対して、どのような支援体制を整備し、支援を行っているか。〔A群〕

5-8：固有の目的に即して、学生支援としてどのような特色ある取り組みを行っているか。〔A群〕

<現状の説明>

(1) 学生生活と修了生に対する相談支援体制〔評価の視点：5-1〕

修学生と修了生の支援全般に関する相談・支援は、「学生支援部会」が中心に、各専任教員又は本専門職大学院事務局を窓口として効果的に対応することになっている。健康面の支援に関して、保健室や心理的な相談室が整備されていないため、大学（埼玉県・宮代町）が支援を行う体制をとっている。学生支援部会は、「日本工業大学専門職大学院技術経営研究科組織規程」第7条に定めた役割（教員・学生意見交換会に関すること、学生生活に関する要望、苦情、ハラスメントおよびそれらの対応に関すること、「日本工大 MOT 倶楽部」、「日本工大 MOT 大賞」に関すること、キャリア支援に関すること、その他学長、研究科長および副研究科長が諮問すること）を担い、2名の専任教授（浪江、平川）が担当している。

授業・事務運営、教員・事務員、設備・機器など学生生活における課題、修学生からの要望などを修学生と教員とが一体となって議論し、改善を目指すため「意見交換会」（1回/年）を夏学期のオリエンテーションの後に開催している。ここで要望されたことは、MOT 運営委員会、研究科委員会において対処方法が議論され、改善事項は秋学期のオリエンテーションで修学生へフィードバックされている。また教職員全体で共有化すべき内容は教職員ハンドブックに反映している。

修了生を対象に、「同窓会」と「日本工大 MOT 倶楽部」の2つが組織化されている。「同窓会」は懇親できる場を提供し、「日本工大 MOT 倶楽部」は MOT 領域を再度学ぶ自己研鑽の場を提供している。「日本工大 MOT 倶楽部」では講演会セミナー、工場見学会、大学本部の見学会、他大学の教

員による MOT 領域に関する講義、修了生が主体となった勉強会などを開催している。修了の成果を実務に活かした事例を応募してもらい選考の上表彰する「日本工大 MOT 大賞」制度を設け、修了後の MOT に関するモチベーションの維持に資している。また、平成 25 年度からは修了した社長相当者による「日本工大 MOT 社長会」を組織し、本技術経営研究科の運営のあり方への提案、学生募集活動への協力などを行うこととしている。また、一年制による修了生との交流が薄れる事と修了生への支援を兼ねて、修了後 3 年間は 5 科目まで聴講生として現行の授業を受けることができる制度があり修了生と学生の交流の促進につながっている。

(2)各種ハラスメントに対する相談体制 [評価の視点:5-2]

各種ハラスメントについては、「日本工業大学セクシュアル・ハラスメント防止等に関する規程」を準用し、対応することになっている。また、顧問弁護士に相談できる仕組みを構築し、周知を図っている。

(3)奨学金 [評価の視点:5-3]

奨学金は、1 年制という特殊性から入学前の十分な告知が必修で、受験希望段階から入試担当者（マーケティング部長）が直接相談窓口になり対応している。奨学金の種類は、公的なもののほか本技術経営研究科独自のものとして「日本工業大学専門職大学院技術研究科奨学金」がある。この奨学金は、同窓会の有志による寄付金を原資として平成 24 年度から実施され、以来 5 名の学生が 1 名当たり 30 万円を受給している。また、「日本工業大学専門職大学院奨学生規程」により科目等履修生が本専門職大学院に入学を希望し、入学した場合は申請により 33 万円（入学金と検定料相当分）を給付する制度も用意している。

(4)障がい者受け入れ [評価の視点:5-4]

障がい者受け入れについては、受験の際の面接等で話し合っ て対応方を決めることになっている。ハード面、ソフト面両方でのケアが必要と考えるが、ハード面についての環境は整っていると判断している。ソフト面は、「日本工業大学障がいをもつ学生への支援に関する内規」を準用して対応を図る。この規程は、身体の機能に障がいがあり、本学での学修・生活に際し特別な配慮を必要とすると本学が認定した者に対して、支援体制、支援の内容、支援者、支援活動、また年間 50 万円を上限として支援に係る費用負担を行うことができる等について定めている。

(5)留学生、社会人学生の支援 [評価の視点:5-5]

社会人学生の受け入れは、「専門職大学院設置基準」第 3 条第 2 項より認可を受けた大学院ということから、開学時から「働きながら学べる」ことをコンセプトとして、平日の夜間と土曜日の開講を原則に修業も 1 年制としている。また、社会人特有の事情（急な残業、出張等）で授業への出席やレポート提出などで支障が生じる場合は、以下の対応を可能としている。授業に出席できなかった場合には DVD で授業の補完ができる、修了後に受けられなかった授業科目の受講（修了後 3 年以内で 5 科目迄）、レポート提出が多くの科目で重複して仕事に支障を来さないように課題を事前に告知・提出時期を計画的に延ばすなどの配慮をしている。

外国人学生受け入れでは、コミュニケーションに齟齬がないようにより丁寧に対応するほか、留学生特有の査証に関する入国・出国に係る事務手続きについても、専門職大学院事務局で支援

していることで、これまで問題が生じていなかった。最近、チームディスカッションなどで、日本語の語学力が低くしつかりとしたコミュニケーションが取れないなどの問題が生じた（中国人学生1名）。日本語の語学力が学生間の相互学習の阻害とならないように、入学者選定試験でのチェックポイントを追加すると共に、入学前後の日本語学習の啓発を図っていきたい。

(6)キャリア形成 [評価の視点:5-6]

本技術経営研究科は全修学生が社会人であり、大半は修了後も同じ企業・組織に継続して勤務する傾向が強い。ただ、修学に専念し起業や転職など次のキャリアを考えるために退職する学生も見受けられる。学生に対するキャリア意識の啓発はそれぞれのコースの授業科目の中で行う。

例えば、中小企業技術経営コースの「中小企業技術経営基礎」の科目で、中堅企業の経営幹部の修了生が客員教員として授業を受け持っており、自分が如何にキャリアに悩み転職し現職で様々な役職をこなしながらキャリアアップを行った経験を踏まえ説明している。プロジェクトマネジメントコースでは、「プロジェクト・プログラムマネジメントの基礎」の科目の中で、実際にプロジェクトリーダー、プロジェクトマネジャー、複合プロジェクトを束ねるプログラムマネジャーと企業内でキャリアアップをしてきた経験事例をベースに、プロジェクトにおけるリーダーの姿勢・リーダー像、リーダーシップなどのプロジェクトマネジメントにおけるキャリア形成の要諦を説明している。なお、平成31年度からはプロジェクトマネージャーとして様々な変革に携わった修了生が専任教員として複数科目を担当するためキャリアに対する啓発はより一層強化される。起業と第二創業コースでは「起業と第二創業のケーススタディ」の科目では、自ら起業した修了生が客員教員として授業を受け持っており、自分自身の経験とケーススタディの事例に基づきキャリアを如何に考えるかを説明している。中小企業診断コースでは中小企業診断士としてのキャリアを指向している修学生が大半であるが、「経営戦略の形成」の科目で中小企業の経営環境と期待される診断士像としてのキャリア啓発を行っている。

具体的なキャリア形成、キャリアアップ、進路選択等は、特定課題研究（秋・冬学期開講）において担当する指導教員が学生ごとに決まるので、当該担当教員が相談・支援の直接窓口となり対応する。特別に専門的な対応が必要な場合は、大学本部（埼玉県・宮代町）のキャリア支援担当者が協力できる体制としている。

(7) 学生支援として特色ある取り組み [評価の視点:5-7.8]

(1) 教員と修学生一体での問題解決

本技術経営研究科では教員・学生意見交換会として、夏学期オリエンテーション後に院生と教員の間で意見交換会を行っている。修学生の気づいた学生生活における問題等の意見を教員との間で共有し、それら問題を解決することで学習環境の改善を図っている。秋学期のオリエンテーション後の第2回目の院生・教員意見交換会で夏学期時点での意見に対する対応策を説明することとしている。

(2) 修了後も継続する学生支援

入学前ケア、修学時、修了後を一気通貫で支援している。特に「日本工大 MOT 倶楽部」により修了生の自己研鑽を厚く支援していることに特徴がある。

日本工大 MOT 倶楽部の活動は、MOT 倶楽部理事会（1回/年-6月頃）による年間計画の上で、全体活動として講演会の企画・運営（1~2回/年）、企業見学会の企画・運営（1回/年）、「プラ

ットフォーム（修了生が事業企画等を他の修了生に発表しアドバイス・支援を得る場・活動）企画・運営（1～2回/年）が行われている。また個別分科会活動として、社長会（経営者となっている修了生を対象）の企画・運営（数回/年）、起業塾（起業に関わる様々なテーマについて、ワークショップ等で参加者の間で議論をする場・活動）の企画・運営（数回/年）、テーマ別勉強会（修了生の関心のあるテーマに関し、複数の修了生で構成される勉強会を運営。教員がアドバイザーとして参画）の企画・運営（数回/年）を行っている。また以上のイベントの後には、必ず懇親会を開催し教員と修了生との間のネットワーク作りに資するようにしている。

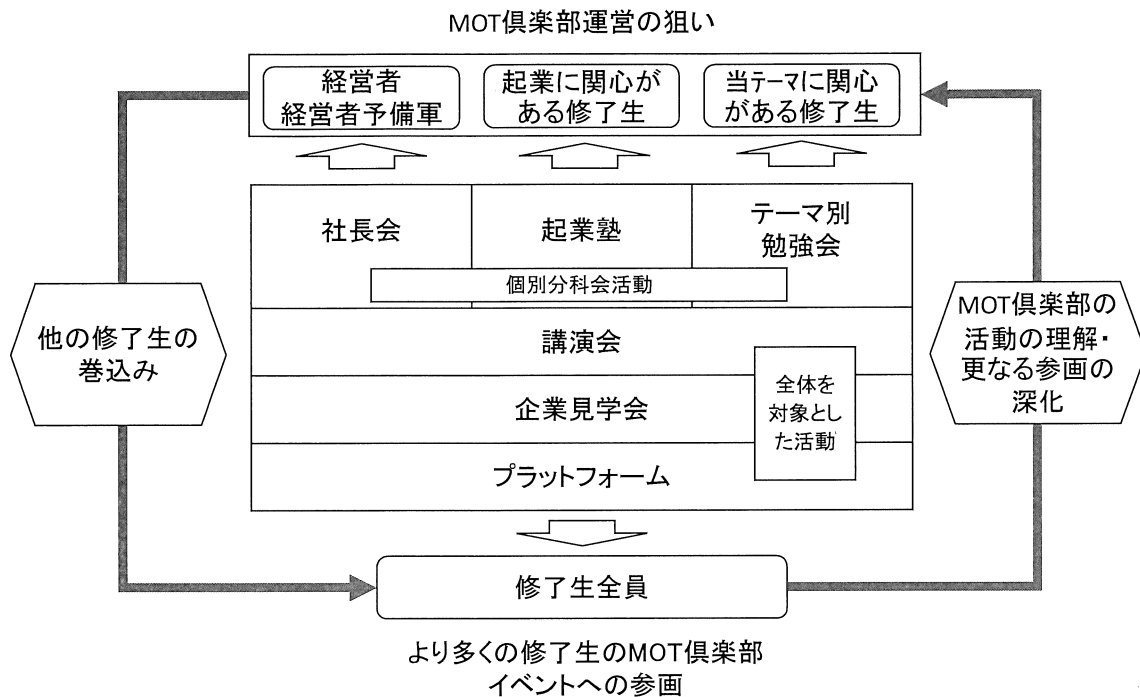


図 10 MOT 倶楽部の活動体系図

加えて、MOT 大賞受賞として、修了生の中から本技術経営研究科で学んだことを活かし成果を上げている修了生を選定し、年度末の学位記授与式後に授与している。これにより、修学生および修了生に、受賞者の活躍の実際を知らしめ、修学生・修了生の修了後の自己研鑽の継続や職場での頑張りの動機づけとなっている。また不定期にホームカミングパーティの企画・運営、新任教員のミニ講義等、本部会の目的に沿った活動を、適宜行っている。

<根拠資料>

- ・添付資料 1-1 日本工業大学専門職大学院 学生便覧 平成 30 年度
- ・添付資料 2-16 意見交換会の討議メモ
- ・添付資料 2-34 「日本工大 MOT 大賞」の公募要領などの関係資料
- ・添付資料 5-1 日本工業大学ハラスメント防止等に関する規程
- ・添付資料 5-2 日本工業大学ハラスメント防止機構図及びハラスメント防止・対応ガイドライン
- ・添付資料 5-3 日本工業大学障がいをもつ学生への支援に関する規定
- ・添付資料 5-4 日本工業大学専門職大学院奨学金委員会規程
- ・添付資料 5-5 日本工業大学専門職大学院奨学金規程
- ・添付資料 5-6 日本工業大学専門職大学院奨学金給付申請書

・添付資料 2-18 学生支援部会活動リスト

【5 学生支援の点検・評価】

(1) 検討及び改善が必要な点

従来からの3コースと中小企業診断コースの修学生の相互交流を図る。

(2) 改善のためのプラン

学期ごとのオリエンテーション後の懇親会に加えて、春学期土曜日の授業終了後の勉強会や懇親会など4コースの修学生の相互交流の機会を増やす。これらにより中小企業診断コースの修学生の中小企業の状況の理解の促進と、3コースの修学生が中小企業診断コースの多様な専門性を理解することで、修学時と修了後の連携の活性化を図る。

6 教育研究等環境

項目 17：施設・設備、人的支援体制の整備

各経営系専門職大学院は、大学全体の施設・設備も含め、当該専門職大学院の規模等に応じた施設・設備を整備するとともに、障がいのある者に配慮することが重要である。また、学生の効果的な学習や相互交流を促進する環境を整備するとともに、教育研究に資する人的な補助体制を整備することが必要である。さらに、固有の目的に即した施設・設備、人的支援体制を設け、特色の伸長に努めることが望ましい。

<評価の視点>

6-1：講義室、演習室その他の施設・設備を経営系専門職大学院の規模及び教育形態に応じ、整備していること。（「専門院」第17条）〔F群、L群〕

6-2：学生が自主的に学習できる自習室や学生相互の交流のためのラウンジ等の環境を整備し、効果的に利用されていること。〔F群〕

6-3：障がいのある者のための施設・設備を整備していること。〔F群〕

6-4：学生の学習、教員の教育研究活動に必要な情報インフラストラクチャーを整備していること。〔F群〕

6-5：教育研究に資する人的な支援体制を整備していること。〔F群〕

6-6：固有の目的に即して、どのような特色ある施設・設備、人的支援体制を設けているか。〔A群〕

<現状の説明>

(1)教育施設・設備 [評価の視点:6-1.4]

校舎は、社会人の通学にとって利便性が高い神保町駅から徒歩2分に位置し、建物の6階～7階(延床面積 2539 m²)部分と5階の2部屋(図書室、アクティブラーニング教室)を利用している。講義室は、4室(40名×1室、25名×1室、20名×1室、30名×1室)とゼミ室2室の合計6室を設けており、教員数、授業時間割および科目履修者数からも教育上十分な室数を確保している。40名教室が2室あったが、2017年度から1室とし、新たにアクティブラーニング教室を5階に設け、小グループ討議を交えた演習形式の講義が可能な教室とした。当教室にはキャスター付きアクティブラーニング用の台形型机を15台配しているため15名以内で利用するのが最適であるが、最大30名は学べる形になっている。

各室は、インターネット環境と視聴覚設備を整えている。インターネットについては、従来は有線LAN中心であったが、2017年度に強力な無線LANの整備を行い、無線LAN活用の趨勢に対応した。なお、院生と教職員にはOffice365を付与しており、メールのやり取りだけでなくOnedrive活用によるファイルの共有も可能な環境を整備している。

(2)自習室等の施設 [評価の視点:6-2]

学生が自主的に学習できるスペースを6階に1室設けている。定員30名の院生が全員学習できる広さと机・椅子を配するとともに、個人用ロッカーも配置している。5階～7階のエレベータ前ホールにはテーブル等を置き、いつでも談話や情報交換ができるようにしている。

また、事務室に隣接する形で談話室も設けている。談話室には雑誌棚や修了生企業の製品展示棚を設けている。院生一人ひとり向けのメールボックスも談話室に配置している。なお、コーヒー・紅茶・緑茶等の無料飲料設備も提供している。

(3)障がいのある者のための施設・設備 [評価の視点:6-3]

障がい者に対しては、バリアフリー化とともに、身障者対応トイレ、エレベータを設置している。教育研究に資する人的な支援体制は、一部外部委託業者の力を借りながら事務局および大学本部の総務課や教務課、施設環境管理課が対応している。

(4)特色ある施設・設備、人的支援体制 [評価の視点:6-5.6]

ビジネスの都合で出席できなかった授業、十分に理解できなかった授業等を補完するために、全ての授業をDVDに記録している。修学生の要望に応じてDVDを貸し出して授業のレビューが行える体制を構築している。また、授業で「より実践的、現場的な授業」が出来るようにゲストスピーカーとして15コマ授業で3コマまでを外部の現役経営者や社員、専門家などを招致できるようにしている。

外部人材（研究者、経営者、専門家など）との連携が図りやすくするため、MOT倶楽部が窓口となって勉強会、研究会などを行えるように学生支援部会が支援している。

専任教員の外部資金獲得に際しては、大学本研究教育推進室等が申請書類の内容の吟味、確認等を行っており、客観的視点から内容のチェックが行われている。

<根拠資料>

添付資料 1-1 大学院技術経営研究科学生便覧 平成30年度

項目18：図書資料等の整備

各経営系専門職大学院は、図書館（図書室）に学生の学習、教員の教育研究活動に必要なかつ十分な図書・電子媒体を含む各種資料を計画的・体系的に整備するとともに、図書館（図書室）の利用規程や開館時間を学生の学習及び教員の教育研究活動に配慮したものとすることが必要である。さらに、図書資料等の整備について、固有の目的に即した取り組みを実施し、特色の伸長に努めることが望ましい。

<評価の視点>

6-7：図書館（図書室）には、経営系専門職大学院の学生の学習、教員の教育研究活動に必要なかつ十分な図書・電子媒体を含む各種資料を計画的・体系的に整備していること。〔F群〕

6-8：図書館（図書室）の利用規程や開館時間は、経営系専門職大学院の学生の学習、教員の教育研究活動に配慮したものとなっていること。〔F群〕

6-9：固有の目的に即して、図書資料等の整備にどのような特色ある取り組みを行っているか。〔A群〕

<現状の説明>

(1)図書室の蔵書数など [評価の視点:6-7]

図書室には教員研究室を含めた蔵書数が3,658冊、雑誌タイトル数は、製本を含め382冊となっている。図書や雑誌は、教務部会により計画的体系的に選書を行い、整備を行っている。技術経営の専門職大学院であることを踏まえ、技術動向や経営に関する蔵書・雑誌を揃え、利用に供している。特に、実際の事業活動に即した研究を行う院生が多いことから、技術や経営に係る雑誌類の整備を2015年度から強化し、発売から1年間分は談話室で閲覧できるようにしている。

加えて、大学(埼玉県・宮代町)の蔵書数約20万冊は、専用端末(談話室に配置)を用いて検索が可能となっており、宅配便等により迅速に取り寄せ貸与する仕組みがある。外部データベースは、大学と共通してJOISEASY, DIALOG, PATOLIS, NALIS-IR、

C i N i i を利用できるほか、本専門職大学院独自に「日経テレコム 21」を導入している。

(2) 図書などの利用 [評価の視点: 6-7]

図書室は原則、平日 17 時～22 時、土曜日 10 時～18 時を開館時間としているが、院生・教員の希望があれば臨時に開館することもできるようにしている。

利用規程、開館時間は、オリエンテーション時の説明、学生便覧「図書館の利用について」の記載等で学生、教員に周知して運用している。

(3) 図書利用における特色 [評価の視点: 6-8]

神田キャンパスは、立地的に千代田区立千代田図書館や国立国会図書館、東京都立中央図書館に近接しており、そうした外部の図書機能の活用を組織的に推奨し、実際に利用が促進されている。

<根拠資料>

- ・添付資料 1-1 日本工業大学専門職大学院 学生便覧 平成 30 年度
- ・添付資料 6-1 日本工業大学 LC センター（図書館）の利用について
- ・添付資料 6-2 日本工業大学 LC センター&コミュニケーションセンター規定、利用規定、利用規定様式
- ・添付資料 6-3 神田キャンパス周辺の国公立図書館の活用に係るオリエンテーション資料

項目 19：専任教員の教育研究環境の整備

各経営系専門職大学院は、専任教員の学問的創造性を伸長し、十分な教育研究活動をなし得るよう、その環境を整備することが必要である。

<評価の視点>

6-10：専任教員の授業担当時間は、教育の準備及び研究に配慮したものとなっていること。〔F 群〕

6-11：専任教員に対する個人研究費を適切に配分するとともに、個別研究室の整備等、十分な教育研究環境を用意していること。〔F 群〕

6-12：専任教員の教育研究活動に必要な機会（例えば、研究専念期間制度）を保証していること。〔F 群〕

<現状の説明>

(1) 専任教員の研究教育時間 [評価の視点: 6-10]

専任教員の授業担当時間は、標準 2 単位科目 3 科目（1 科目 90 分授業 15 コマ）と特定課題研究（技術経営プロジェクト研究 I・II、各 2 単位で計 4 単位）となっており、教育の準備及び研究に充分配慮したものとなっている。

(2) 専任教員の研究環境 [評価の視点: 6-11]

個人研究費は、「日本工業大学専門職大学院の任期付教授・准教授の給与及び研究費等に関する内規」により適切に配分している。

個別研究室の整備状況は、開学以来、各部屋とも教員と学生が共有する考え方で進めてきたが、専任教員の研究環境を整備するため、パーティションにて教員占有部分を各ブース単位で仕切る工事を実施するとともに、院生にあっては専用の自習室を整備した。なお、個別相談を希望する

場合は、ゼミ室などを利用して行うことを学生に周知している。

(3)専任教員の研究教育時間 [評価の視点:6-12]

教育研究活動に必要な機会は、担当するコマ数からみても保証されていると考える。また、平日の昼間については、原則授業が行われておらず、教育準備や研究活動に割り当てることができる環境になっている。

<根拠資料>

- ・添付資料 2-11 成績記入報告書フォーマット
(平成 30 年度の専任教授担当一覧及び特定課題研究担当一覧を含む)
- ・添付資料 3-7 日本工業大学専門職大学院の任期付教授・准教授の給与及び研究費等に関する内規

【6 教育研究環境の点検・評価】

(1)検討及び改善が必要な点

(1)教材などの情報化

教材をモバイル機器で閲覧する院生が増加していることを踏まえ、教材や共有すべき資料等を PDF ファイルなどで共有し、当該授業担当教員と履修・聴講院生等が共有できるようにすることが求められている。

(2)定期購読書籍の整理

技術や経営に係る雑誌等の定期購読が増加したことを踏まえ、閲覧しやすくするとともに、バックナンバーの検束がしやすいようにする必要がある。

(3)グループ学習環境の整備

教育効果を高めるべく、各教員の総意工夫により小グループに分かれて行う演習形式の講義が増大してきていることを踏まえ、対応した設備機器の整備が求められる。

(2)改善のためのプラン

(1)Office365 の導入

在籍中に付与している Office365 を活用し、セキュリティに十分配慮した共有ホルダー作成方法を教員に修得してもらい、教員主導で科目ごとに院生と共有できるホルダーを作成するようにする。

(2)定期購読書籍の保管体制

談話室の雑誌閲覧棚（バックナンバー保管可能タイプ）を増設し、月刊誌の場合、少なくとも一年間は閲覧棚に保管し、以後は、LC センターとも協力し、数冊を束ねて製本し、図書館に配置する。なお、この製本対象雑誌を増やしていく方針である。

(3)グループ学習環境の整備

小グループでの討議に必要な小型ホワイトボードや小型プロジェクターあるいは 40 インチ前後のディスプレイを複数台、必要な教室に配置するべく、順次予算措置を講じていく。

7 管理運営

項目 20：管理運営体制の整備、関係組織等との連携

各経営系専門職大学院は、学問研究の自律性の観点から、管理運営を行う固有の組織体制を整備するとともに、関連法令に基づき学内規程を定め、これらを遵守することが必要である。また、専任教員組織の長の任免等については、適切な基準を設け、適切に運用することが必要である。さらに、企業、その他外部機関との協定、契約等の決定・承認や資金の授受・管理等を適切に行う必要がある。

経営系専門職大学院と関係する学部・研究科等が設置されている場合、固有の目的の実現のため、それらの組織と適切な連携・役割分担を行うことが望ましい。

<評価の視点>

7-1：管理運営を行う固有の組織体制を整備していること。〔F群〕

7-2：管理運営について、関連法令に基づく適切な規程を制定し、それを適切に運用していること。〔F群〕

7-3：経営系専門職大学院固有の管理運営を行う専任教員組織の長の任免等に関して適切な基準を設け、かつ、適切に運用していること。〔F群〕

7-4：企業、その他外部機関との連携・協働を進めるための協定、契約等の決定・承認や資金の授受・管理等が適切に行われていること。〔F群〕

7-5：経営系専門職大学院と関係する学部・研究科等が設置されている場合、どのようにそれらとの連携・役割分担を行っているか。〔A群〕

<現状の説明>

(1)組織体制 [評価の視点:7-1.2.3]

本専門職大学院を管理運営する固有の組織体制は「日本工業大学専門職大学院運営会議規程」により学長を議長とする運営会議を設置し、運営会議で①使命・目的・教育目標、②中長期基本計画、③経常業務、④教員人事・評価、⑤研究科委員会に提案するものと定めている。しかし、運営会議メンバーの主たる業務場所が異なること、いずれのメンバーも多くの会議の主要メンバーであることから開催が難しくなっていた。そこで、本研究科の研究科長が月1回大学本部で開催される「日本工業大学運営協議会」に出席することで、研究科に必要な情報・指示を受けるとともに、研究科として大学本部に諮るべき事項についての説明・依頼を行うようにしている。また、教務面についても、研究科長が大学の「日本工業大学教授会」に出席することで代替している。なお、必要に応じて、適宜、大学総務部長や財務部長、法人本部事務局長と打ち合わせの時間を取るようにしている。

管理運営は、関連法令に基づく諸規程を制定し適切に運用している。教学、その他管理運営に関する事項は、学則 26 条の審議事項により研究科委員会において適切に審議・決定され、理事会はこれを尊重している。本研究科長任免のルールは、学則 22 条により研究科長を置くことにしており、「日本工業大学専門職大学院研究科長選考規程」を定め運用している。本規程は、研究科長になることができる者の資格を定め、学長は、選考の事由が生じたとき研究科委員会を開催し、資格を有する者のうちから研究科長候補者 1 名を当委員会に諮り、決定した候補者を理事長に推薦する。理事長は、理事会の議を経て研究科長を決定することとしている。

(2)外部機関との連携・協働 [評価の視点:7-4]

企業・外部機関との連携・協働を進めるための協定・契約等の決定・承認は、「MOT 運営委員

会」において審議し、研究科委員会に諮って決定している。資金や授受・管理等は大学の財務部財務課にて適切に行われている。平成 29 年度には西武信用金庫との間に「包括提携締結書」を締結し、翌 30 年度には整備信金より寄付金を受け入れている。

平成 25 年度より本技術経営研究科専任教員は、教務部会、学生支援部会、広報部会、学生募集部会の何れかに所属して、担当部会を中心に管理業務を担うこととしている。専任教員が管理業務を積極的に担うことによって管理運営の基盤強化を目指している。

(3)本学学部・研究科との連携・協働 [評価の視点:7-4]

関係する学部・研究科等との連携については、既に本技術経営研究科の教員が大学の共通教育学群の「起業とビジネスプラン」、「新会社設立と技術経営」の 2 科目を担当している。現在、情報系の宮代キャンパスの大学教員が一部の MOT の授業も担当しているが、今後、「技術経営研究科中長期ビジョン」では、工学系 3 学部教員による本技術経営研究科の授業科目を積極的に担ってもらい、相互乗入れの拡大・充実を図ることにしている。また、平成 25 年度から開始した本研究院院生による宮代キャンパス見学会を充実させてきており、本年度は、工学系 3 学部の教員による産学連携の在り方について、技術経営の視点から本研究院院生と意見交換する場も設け、双方の知見を活かしていく場の整備・充実を図ってきている。加えて、本研究科教員による産業界への貢献活動と工学系 3 学部教員による産学連携活動などをリンクさせ、産業界との緻密な連携推進も行い、本大学全体としての研究、教育、社会貢献などの充実を図ることにしている。

<根拠資料>

- ・添付資料 1-1 日本工業大学専門職大学院 学生便覧 平成 30 年度
- ・添付資料 2-4 日本工業大学専門職大学院学則
- ・添付資料 7-1 日本工業大学専門職大学院研究科委員会規程
- ・添付資料 7-2 日本工業大学専門職大学院研究科組織規程
- ・添付資料 7-3 日本工業大学運営協議会規程
- ・添付資料 7-4 西武信金との包括提携締結書

項目 21：事務組織

各経営系専門職大学院は、基本的な使命 (mission)、固有の目的の実現を支援するため、適切な事務組織を設け、これを適切に運営することが必要である。なお、固有の目的の実現をさらに支援するため、事務組織の運営に関して特色ある取り組みを行うことが望ましい。

<評価の視点>

7-6：適切な規模と機能を備えた事務組織を設置していること。〔「大学院」第 42 条〕〔F 群、L 群〕

7-7：事務組織は、関係諸組織と有機的連携を図りつつ、適切に運営されていること。〔F 群〕

7-8：事務組織の運営には、固有の目的に即して、どのような特色があるか。〔A 群〕

<現状の説明>

(1)事務組織 [評価の視点:7-6]

事務組織の構成は、専任教職員としては専任教員が兼任している学務長 1 名と専任事務職員 1 名の計 2 名、学生募集関係の業務委託事務職員が 1 名、本学金型事業部と兼担の業務委託職員が 1 名、総務・教務・庶務関連の業務を行う派遣職員 3 名を配置している。学務長と専任事務職員で

基本業務を分担することで、各業務の遂行を効率化している。

(2)学内組織との連携 [評価の視点:7-7]

関係諸組織である大学本部(埼玉県・宮代町)事務局とは有機的な関係を日常的に図っている。開学から数年は、大学事務に対する経験が少ない事務職員が配置されていた事情もあり、2つの事務組織間のコミュニケーションを円滑にするため定期的な連絡会を設けていたが、現在はその必要性がなくなったため個別業務ごとに担当者の密な連携を進める形としている。総務・財務・教務・学生支援などにおいて、必要に応じて迅速な協力体制が整備されている。

しかし、本研究科は定員が30名ということで、規模の大きな事務組織を構えることが難しく、小規模な事務組織にしている。このため、大学本部のように教務と総務、施設整備、学生支援をいずれの教職員も担当している。ただ、上述のように、専任事務職員は2名の派遣職員とともに教務事務・施設管理業務を中心にこなし、学務長と1名の派遣職員で総務・財務的な業務を中心にこなしている。このように小規模な事務室であるが、このことで学生とのコミュニケーションは非常に良く、家族的な雰囲気のもとで業務を行っている。このことは、修了生との関係にも当てはまり、教員による学生支援活動においても好影響を与えている。

(3)事務組織運営の特色 [評価の視点:7-8]

専任事務職員による自己研修の機会については、SDの推進と並行して、徐々にではあるが充実させてきている。複写機メーカーのセミナーに参加したり、文部科学省や私学事業財団の補助金等の説明会にも参加したりするようにしてきている。

<根拠資料>

- ・添付資料 7-5 事務室組織図

【7 管理運営の点検・評価】

(1)検討及び改善が必要な点

大学本部と本研究科の管理運営に係る討議・提案等を行う大学本部との会議である運営会議の開催が難しくなっているため、新たに、大学本部と本研究科の管理運営について討議・提案する定期的な会議を設置する必要がある。

また、中小企業診断コース開設に伴い、科目数と在籍院生数が増加したことにより、現行スタッフだけですべての事務作業をこなすのが困難になってきている。

(2)改善のためのプラン

新たに、大学本部と本研究科の管理運営について討議・提案する定期的な会議を検討し、設置する。その際、担当会議の多い役職者の代理で実務的なメンバーが出席できるように配慮する。開催場所については、必ずしも神田キャンパスに限定しない。

事務作業の中には一般的な事務作業でなく、授業内容にもある程度精通している必要があることから、教務事務に精通した専任事務職員の増員を図るべく検討する。

8 点検・評価、情報公開

項目 22：自己点検・評価

各経営系専門職大学院は、基本的な使命（mission）、固有の目的の実現に向けて、Plan-Do-Check-Act（PDCA）サイクル等の仕組みを整備し、その教育研究活動等を不断に点検・評価し、改善・改革に結びつける仕組みを整備することが必要である。また、これまでに認証評価機関等の評価を受けた際に指摘された事項に対して、適切に対応することが必要である。さらに、自己点検・評価、認証評価の結果を経営系専門職大学院の教育研究活動の改善・向上に結びつけるとともに、固有の目的に即した取り組みを実施し、特色の伸長に努めることが望ましい。

<評価の視点>

8-1：自己点検・評価のための仕組み・組織体制を整備し、教育研究活動等に関する評価項目・方法に基づいた自己点検・評価を組織的かつ継続的な取り組みとして実施していること。（「学教法」第109条第1項、「学教法施規」第158条、第166条）〔F群、L群〕

8-2：自己点検・評価、認証評価の結果を経営系専門職大学院の教育研究活動の改善・向上に結びつけるための仕組みを整備していること。〔F群〕

8-3：認証評価機関等からの指摘事項に適切に対応していること。〔F群〕

8-4：自己点検・評価、認証評価の結果について、どのように経営系専門職大学院の教育研究活動の改善・向上に結びつけているか。〔A群〕

8-5：固有の目的に即して、自己点検・評価の仕組み・組織体制、実施方法等にどのような特色があるか。〔A群〕

<現状の説明>

(1) 自己点検・評価のためのしくみ・組織体制 [評価の視点:8-1.2.5]

本技術経営研究科では、自己点検・評価のため「自己点検運営委員会専門職大学院部会」のもと「自己点検実施委員会」を組織化する。このメンバーは MOT 運営委員会のメンバーが担当し、ここで実質的な自己点検・評価の報告書原案が作成される。自己点検実施委員会のメンバーのうち、教務部会が「使命・目的・戦略」「教育の内容・方法、成果等」「教員・教務組織」「学生の受入」「点検・評価、情報公開」、学生支援部会が「学生支援」、広報部会が「点検・評価、情報公開」、学生募集部会が「学生受入れ」、事務長が「教育研究環境」「管理運営」などを中心に分担し原案を作成する。その原案は、自己点検実施委員会（実質的には MOT 運営委員会）において報告書全体について討議し、報告書案を策定する。策定された原案は、「MOT 外部評価委員会」、「運営会議」（主に方針など大枠について）、「研究科委員会」（具体的な運営について）において審議、承認されて報告書が策定される。

また、報告書に関する認証評価結果（総評・提案事項など）は MOT 運営委員会で検討され、認証評価結果の対応策を作成する部会を明確にし、各部会で担当箇所について検討を深め対応策の原案を作成する。この各部会の対応策の原案を「MOT 運営委員会」において総合的に審議し、対応策案としてまとめる。この対応策案を「運営会議」「研究科委員会」で審議・承認されれば、各部会が主体となってアクションを起こすこととなる。

以上の流れを図示すると下記のとおりであり、まさしく PDCA サイクルによって認証評価結果に対して具体的に改善等の対応が組織的に行われることとなる。かかる PDCA は事案によって周期が異なり、MOT 運営委員会、研究科委員会は 1 回/月の頻度で開催されており、対応が簡単な事案は月単位の周期で PDCA が行われるが、組織変革などの対応は年単位の周期、抜本的な対応は概ね 5 年

程度（大学基準協会の自己点検と同じサイクル）の周期と考えている。よって、「学教法」第109条第1項に関する適合している。

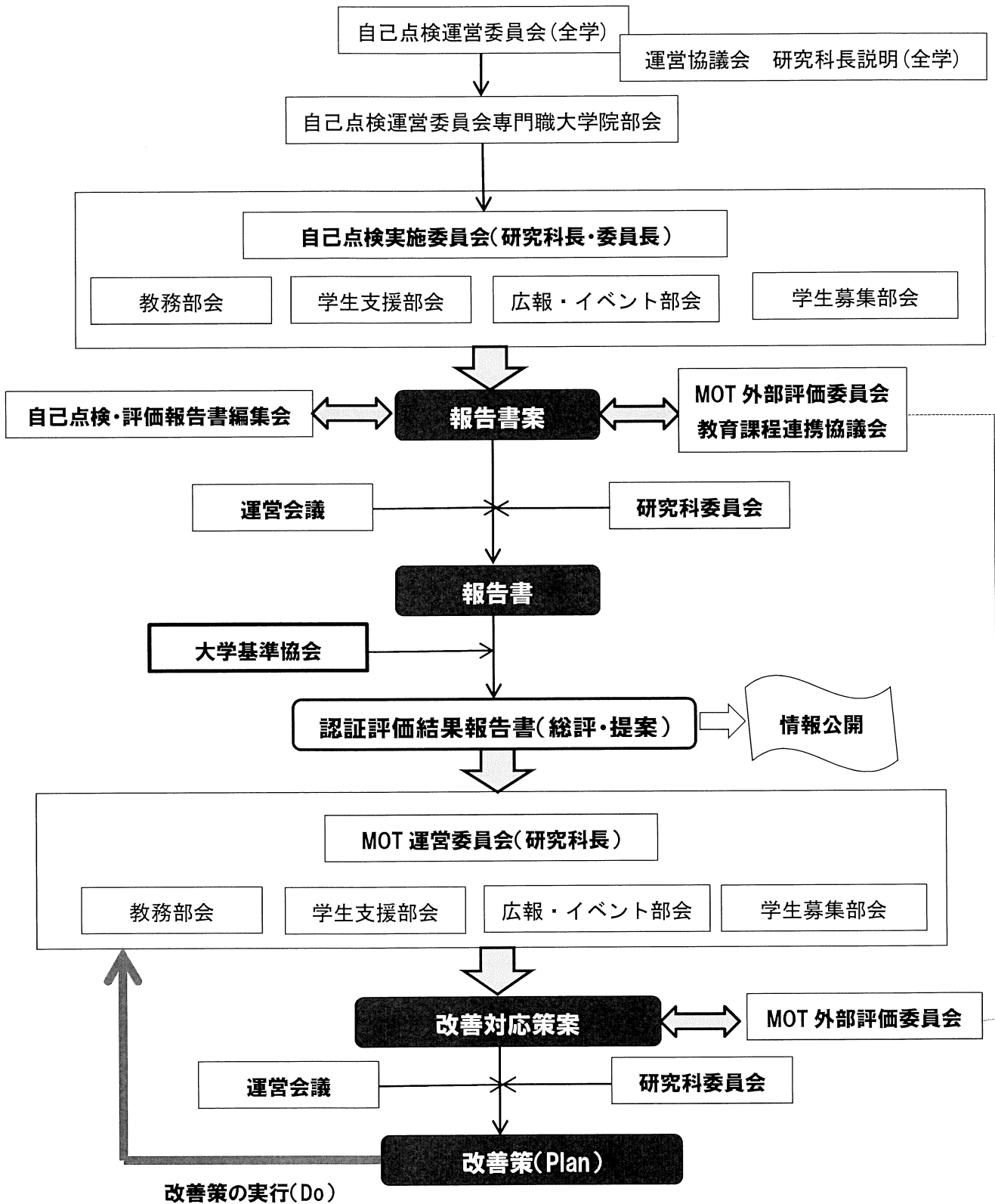


図 11 点検・評価報告書の作成と認証評価結果の対応の流れ

(2) 認証評価機関等からの指摘事項への対応 [評価の視点: 8-3.4]

(1) 認証評価結果における問題点 (検討課題)

本技術経営研究科は、平成 26 年度の大学基準協会の経営系専門職大学院認証評価を受けるべく、自己点検・評価を実施「点検・評価報告書」を作成した。平成 26 年度の大学基準協会の経営系専門職大学院認証評価では、「経営系専門職大学院基準への適合」との評価結果を受けたが、いくつかの検討課題、勧告などの事項として指摘された。

こうした大学基準協会から指摘された検討課題、勧告に関わる事項に対する対応結果は下表に示すとおりである。

認証評価において指摘された検課題、勧告と対応

| No | 指摘内容 (原文掲載) | 対応結果 |
|----|--|--|
| 1 | 2. 教育の内容・方法・成果等 (1) (3) 検討課題 1) 「法務と職業倫理」は専ら法制度面からの教授内容に留まっており、経営職業倫理の醸成に向け、科目配置時期や内容の拡充を検討することが望まれる (評価の視点 2-2)。 | *項目 4 の<高い倫理観の醸成に関わる科目>で記述しているとおり、平成 28 年度から、以下の対応を図った。 ①中小企業技術経営基礎の科目において技術者倫理 (1 コマ)、経営品質向上のための内部統制の科目において企業倫理 (1 コマ) などを新たに設定した。 ②従来、客員教授が担当していた「法務と企業倫理」の科目を、専任教員が担当する「戦略的リスクマネジメントと企業倫理」に変更し、授業開講を土曜日に変更することによって受講者も増大している。 |
| | 2) PMC 資格試験の合格を目的として開講されている「PMC 受験対策講座」12 については、貴専攻のディプロマ・ポリシー及びカリキュラム・ポリシーに鑑み、その位置づけを明確にするとともに、内容、科目名称等を再検討することが望まれる (評価の視点 2-2)。 | *項目 4 の<カリキュラムの構造: 科目間の構造的関係性>で、「平成 27 年度の授業科目の見直しにより、該当科目の内容は通常の科目内容でカバーし、受講希望者が複数いる場合には、教員・受講希望者が相談し単位をにんていしない特別授業として開校することとした」として述べているとおりである。 |
| 2 | 2. 教育の内容・方法・成果等 (1) 教育方法等 | |

| | | |
|---|---|---|
| | <p>(3) 検討課題</p> <p>1) 点検・評価報告書 36 頁には、「入学後の履修科目の変更に関する相談は教務委員長が担当している」との記述があるが、具体的な手続きなどを定めた根拠規程が存在していないことから、その整備が望まれる（評価の視点 2-13）。</p> | <p>*項目 6 の (1) 履修指導体制に示すとおりであり、その実務内容は、「教員指導マニュアル」「学生便覧」において記述し、組織的な対応が明示されている。</p> |
| | <p>2) 評価視点のウエイト付けをはじめ、シラバスにおける成績評価基準の明確化を図ることが望まれる（評価の視点 2-25）。</p> | <p>*項目 8 の (2) シラバスの明示において記述しているとおりであり、シラバスの「評価方法と基準」に評価視点別にウエイトを定量的に記載したフレームを用いて実施している。</p> |
| | <p>3) 成績評価の異議申立に関する手続きを定めた規程整備が望まれる（評価の視点 2-27）。</p> | <p>*項目 9 の (2) に記述しているとおり、異議申し立ては教務委員長に行い、教務委員長が院生と担当教員の間で調整を行い、その結果を院生に伝える。教務委員長は必要に応じて、担当教員と再調整も行う。このことは授業計画及び学生便覧に記載、院生へ周知している。</p> |
| | <p>(4) 勧告</p> <p>1) 成績評価の公正性及び厳格性を担保するために、教員間で評価基準の共通認識を深めるとともに、成績評価の妥当性につき組織的な事後的検証を行うための体制の整備が求められる（評価の視点 2-26）。</p> | <p>*項目 9 の (1) に記述しているとおり、成績評価は評価ウエイトを踏まえた評価とし、AA と A(20%)、B (60%)、C (20%) で分布することを基本とする。AA、A、C/D(不合格)の評価にはその根拠となる理由等をコメントする規定となっている。また、成績評価は教務部会で検証し、必要に応じて教員に改訂を求める。この件は、学生便覧と教員ハンドブックに記載、周知している。</p> |
| 3 | 2. 教育の内容・方法・成果等 (3) 成果等 | |

| | | |
|---|--|---|
| | <p>(2) 検討課題</p> <p>1) 現時点において、既往の修了生を含めた継続的な教育効果の測定は行われておらず、修了生に対する勤務先からの評価等も把握されていない。教育の質を担保するという観点からも、企図する教育効果が得られているか否かについて、多面的に検証するとともに、教育内容や方法に還元する組織的な仕組みの構築が望まれる(評価の視点 2-33)。</p> | <p>*項目 11 の(1)～(3)で述べているとおり、修了生に対してアンケート調査、ヒアリング調査などによって評価情報の収集、評価結果の活用を試行的に行っている。</p> <p>*今後、こうした試行を積み重ね、教育効果の測定、教育効果を高めるためのカリキュラム、授業方法などの方策が検討できるような手法を確立することを目指している。このことは第二次中長期ビジョンにおいて盛り込んでいる。</p> |
| 4 | <p>4. 学生の受け入れ</p> <p>(2) 検討課題</p> <p>1) 貴専攻の入学者数(在籍学生数)は、2008(平成 20)年度以降、入学定員 30 名を下回る水準となっており、教育水準の質的担保の観点からも、学生収容定員を充足できるよう、安定した入学者数を確保することが望まれる(評価の視点 4-5)。</p> <p>2) 貴専攻の選抜基準・方法等が実際の入試選抜の過程で適切に機能しているか否かについては、客観的な検証がなされていないことから、今後は、選抜基準・方法等の妥当性について、その検証方法も含めて検討を深めることが望まれる(評価の視点 4-8)。</p> | <p>*項目 16 及び「第二次中長期ビジョン」で学生確保の戦略と具体的なプログラムを提示している。従来の Web・雑誌による広報、イベントによる集客、教員・修了生等の人脈などによる学生募集活動とともに、持続的に学生を派遣してくれる「特定顧客」を増やすために教員に個別的営業活動を強化している。その効果が徐々にあるが効果が見られるようになった。また、2018 年 4 月より中小企業診断コース開設に伴い 30 人近い応募者があり 15 名の合格者を出している。この学生募集に力を持つ中小企業診断コースを核にした従来 3 コースの活性化への戦略を策定し具体化の検討を進めている。この戦略及び具体化プログラムについても「第二次中長期ビジョン」において明示している。</p> <p>*項目 9 の(1)の(2)で述べているとおり、選抜基準・方法においては、審査員の主観が入りにくした客観性の高い評価フレーム(事前資格審査評価フレーム、入学選抜試験評価フレーム)に刷新した。さらに、この評価フレームに基づいた評価点と入学後の授業科目や特定課題研究の評価点との相関を検討し、その結果を踏まえて教務部会で検討を進めている。今後、かかる検証の積み重ねを進め、入学後の成績評価が高い院生を多く合格させるように、研究科委員会で事前資格審査評価フレーム、入学選抜試験評価フレームについて検討を進める予定である。</p> |

| | | |
|---|--|---|
| | <p>(3) 勧告</p> <p>1) 入学者選抜の際の評価シートでは、「4. 所見・印象」に100点中40点の配当がなされているなど、評価者の主観が強く反映される様式になっている。</p> <p>また、非大卒者の事前資格審査については、基礎学力・知識の確認がなされていない。かかる状況からするならば、現段階においては、評価の客観性が担保されているとはいいがたい状況であり、入学者選抜の公平性・透明性を確保するためにも、これらの点の改善が求められる（評価の視点 4-2、4-4）。</p> | <p>*項目 16 (1) の(2)で述べているとおり、事前資格審査及び入学選抜試験において用いる評価シートは評価者の主観が入りにくい客観性が担保出来るようなものに全面的に改訂している。</p> <p><事前資格審査用の評価シート></p> <p>*出願資格審査受験者には、企業実務の経験、論理力、構想・思考力、常識力、コミュニケーション力、数式の理解などに関する総合的基礎知識、論理的思考力などを問うレポート作成とプレゼンテーション、面接試験を課している。受験者は、出願資格審査結果において大学卒業者と同等或いはそれ以上の知識・能力をもつと評価されれば、所定の入学試験を受けることができる。なお、出願資格審査は、受験者1人に対して本技術経営研究科専任教員2人が担当する。</p> <p><入学選抜試験用の評価シート></p> <p>*入学選抜試験受験者には、学修意欲（入学目的の明確さ、修学の意欲・熱意）、思考力（論理的転回力、革新的創造力）、組織適合（協調性、リーダーシップ力）、コミュニケーション力（プレゼン力、交渉力）、技術経営（MOT的思考力、MOTの実績）などを問うレポート作成とプレゼンテーション、面接試験を課している。なお、出願資格審査は、受験者1人に対して本技術経営研究科専任教員3人が担当する。</p> |
| 5 | <p>6. 教育研究環境</p> <p>(2) 検討課題</p> <p>1) 専任の事務職員が1名のみの状況は、教育研究に資する人的な支援体制が適切に整備されているとはいいがたく、さらなる充実を図ることが望まれる（評価の視点 6-5）。</p> | <p>*項目 21 に記述しているとおりであり、現在は専任教員が兼任している学務長1名と専任事務職員1名の計2名、学生募集関係の業務委託事務職員が1名、本学金型事業部と兼担の業務委託職員が1名、総務・教務・庶務関連の業務を行う派遣職員3名を配置している。学務長と専任事務職員で基本業務を分担することで、各業務の遂行を効率化している。</p> <p>*とくに、本技術経営研究科では事務や教務・学生支援・広報イベント・学生募集などの企画、意思決定等の諸活動は専任事務職員、専任教員が行い、資料作成などの業務は教員の指導の業務委託事務員が担当する形で行っている。ただ、個人情報等に係る資料作成は専任が行うようにしている。そのため、専任と委託事務員は密なコミュニケーションを行っており、既に概ねの指示で理解できるようなレベルに達している。</p> |

| | | |
|---|--|---|
| | | また、ルーチンの業務はマニュアル作りを進め、委託職員が担当している。 |
| | 2) 図書室の蔵書の面については、いまだ充実が図られたとはいえ、学生の自学自習に資する観点からも図書や電子ジャーナルなどの充実が必要である(評価の視点6-7)。 | *項目18で述べているとおり、神田キャンパスの図書機能の整備は2つの方向で機能強化を進めている。一つは従来どおりに教職員及び院生のニーズを踏まえた蔵書整備、もう一つは宮代キャンパス及び周辺地域の図書館との連携強化である。後者の連携強化においては、国公立図書館の利用に関わるオリエンテーションの実施、宮代キャンパスLCセンターとの情報相談体制の整備などを実施している。 |
| 6 | 7. 管理運営 | |
| | (2) 検討課題 1) 2014(平成26)年度から専任教員(教授)が事務長を務めることとなったが、この「事務長」という呼称は、その実際の業務内容に鑑みても適切ではなく、その役割の明確化及び役職名の変更が必要である。また、実質的な専任事務職員が1名だけであるということは、貴専攻の特性を考えると過大な負担となっていることも懸念されることから、事務組織の充実が望まれる(評価の視点7-7) | *項目21に述べているとおり、「事務長」は「学務長」と呼称変更している。また、学務長の業務は、MOT運営に関わる稟議書類作成、年間予算計画及び支出実態のチェック、など定例業務は限定されている。また、事務室運営は、研究科長、教務委員長、広報イベント部長、専任事務職員によって、委託事務員の業務の平準化などを行っており、学務長の負担は無くなっている。 |

<根拠資料>

- ・添付資料 2-8 授業評価及び授業理解度評価アンケート票、アンケート集計結果
- ・添付資料 2-9 オリエンテーション配布資料
- ・添付資料 2-19 特別授業 特定課題研究の進め方資料 平成30年度
- ・添付資料 2-35 教育課程連携協議会(試行版) 資料
- ・添付資料 8-1 日本工業大学自己点検・自己評価規程
- ・添付資料 8-2 日本工業大学大学院技術経営研究科 外部評価委員会規程
- ・添付資料 8-6 外部評価委員会 開催資料

項目 23：情報公開

各経営系専門職大学院は、自己点検・評価の結果を広く社会に公表することが必要である。また、透明性の高い運営を行うため、自らの諸活動の状況を社会に対して積極的に情報公開し、その説明責任を果たすことが必要である。さらに、情報公開について、固有の目的に即した取り組みを実施し、特色の伸長に努めることが望ましい。

<評価の視点>

8-6：自己点検・評価の結果を学内外に広く公表していること。〔学教法〕第109条第1項〔F群、L群〕

8-7：認証評価の結果を学内外に広く公表していること。〔F群〕

8-8：経営系専門職大学院の組織運営と諸活動の状況について、社会が正しく理解できるよう、ホームページや大学案内等を利用して適切に情報公開を行っていること。〔学教法施規〕第172条の2第1項及び第2項〔F群、L群〕

(1) 教育研究上の目的に関すること。

(2) 教育研究上の基本組織に関すること。

(3) 教員組織、教員数並びに各教員が有する学位及び業績に関すること。

(4) 学生の受け入れ方針及び入学者数、収容定員及び在籍学生数、修了者数並びに進路等の状況に関すること。

(5) 授業科目、授業の方法及び内容並びに年間の授業の計画に関すること。

(6) 学修成果に係る評価及び修了認定に当たっての基準に関すること。

(7) 校地、校舎等の施設及び設備その他の学生の教育研究環境に関すること。

(8) 授業料、入学料その他の徴収する費用に関すること。

(9) 学生の修学、進路選択及び心身の健康等に係る支援に関すること。

(10) 専門性が求められる職業に就いている者等との協力状況。

8-9：固有の目的に即して、どのような特色ある情報公開を行っているか。〔A群〕

<現状の説明>

(1)自己点検・評価結果の情報公開 [評価の視点:8-6.7]

本技術経営研究科に関する自己点検・評価に関わる情報は本学ホームページに公表しており、必要に応じてダウンロードすることができるようになっている。よって、「学教法」第109条第1項に適合している。

(2)ホームページや大学案内等の情報公開 [評価の視点:8-8]

本技術経営研究科に関する組織運営や諸活動に関わる情報は、下表の通りホームページ、大学案内パンフなどで情報公開している。よって、「学教法施規」第172条の2に適合している。

なお、特色ある情報公開ポリシーとして、個人情報に関わらない情報は基本的には公開するという考え方を基本としている。

情報公開の手段と内容

| 学校教育法施行規則第 172 条の 2 において指摘する内容 | 大学案内パンフ | 学生募集要項 | ホームページ | 学生便覧 |
|--|---------|--------|--------|------|
| 大学の教育研究上の目的に関する事 | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 教育研究上の基本組織に関する事 | — | — | ○ | — |
| 教員組織、教員の数並びに各教員が有する学位及び業績に関する事 | ○ | — | ○ | — |
| 入学者に関する受入方針及び入学者の数、収容定員及び在学する学生の数、卒業又は修了した者の数並びに進学者数及び就職者数その他進学及び就職等の状況に関する事 | ○ | ○ | ○ | — |
| 授業科目、授業の方法及び内容並びに年間の授業の計画に関する事 | ○ | — | ○ | ○ |
| 学修の成果に係る評価及び卒業又は修了の認定に当たっての基準に関する事 | ○ | — | ○ | ○ |
| 校地、校舎等の施設及び設備その他の学生の教育研究環境に関する事 | ○ | — | ○ | ○ |
| 授業料、入学料その他の大学が徴収する費用に関する事 | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 大学が行う学生の修学、進路選択及び心身の健康等に係る支援に関する事 | — | — | — | ○ |

(3)特色ある情報公開 [評価の視点:8-9]

情報公開においては、公式ホームページの他に、SNS(フェイスブック)、プライベートホームページなどの Web (電子媒体) を活用している。また、ホームページの刷新、随時、掲載情報の更新に努めている。公式ホームページにおける特色ある情報公開として以下の点が挙げられる。

(1)修了生の声

修了生が経営或いは勤務する会社を対象に、技術経営研究科で学んだことが会社経営にどのように役立てられているかをインタビュー形式で答える動画である。技術経営研究科の教育効果を伝える重要な情報源であると認識している。

(2)MOT Letter

技術経営研究科の専任教授 11 人が年 1 回の頻度で、人生、研究、教育、ビジネス、政治、経済、社会などへの思いをエッセイ風に綴ったものであり、学会から教員の「人となり」を知る上で重要な情報源となっている。

(3)nitt-motto

基本的には修了生が運営するホームページであり、現役学生、修了生の目線で、技術経営研究科のセミナー・シンポジウムなどのイベント内容の報告、授業への特別参加した感想、神田界限の食べ歩きなどの情報をアップしている。入学を考えている人にとっては、修了生視線の情報で重要な判断材料の一つとなっている。

<根拠資料>

- ・添付資料 1-3 日本工業大学専門職大学院（入学案内パンフレット）平成 30 年度
- ・添付資料 8-3 日本工業大学 個人情報保護方針
- ・添付資料 8-4 日本工業大学 個人情報保護基本規程
- ・添付資料 8-5 日本工業大学 財務情報公開規定

【8 点検・評価、情報公開の点検・評価】

(1)検討及び改善が必要

Web（ホームページ）はパソコン対応となっており、近年において閲覧者が増大しているスマホ、タブレットでも容易に利用できるようにシステム変更する必要がある。

また、公式ホームページの滞在時間が短く技術経営研究科の情報が十分に伝わっていないことが推察され、閲覧者の滞在時間が長くなるようにコンテンツ、ホームページ構造を再検討することが課題となっている。

(2)改善のためのプラン

前掲のスマホやタブレット対応、閲覧する滞在時間を長くするためには、システム変更が不可欠であり、完成年度 2020 年頃を目途に予算確保、システム設計を進める。

終章

(1)自己点検・評価を振り返って

自己点検・評価の実施を契機に、以下の成果が見られるようになった。このことは自己点検・評価を行った意味合い（効果）を強く感じることが出来る。

(1)中長期ビジョンの策定

自己点検・評価の指摘を受けて、2013年を初年度とした第一次中長期ビジョンの作成、第二次中長期ビジョンにおける5年間の進捗状況の評価と課題、今後5年間の具体化プログラムの策定などをおこなった。この中長期ビジョンは専任教職員などにおける技術経営研究科の将来像に関する意識の共通化を図るとともに価値観の共有化を図ることが出来、組織活性化に繋がっているものと感じる。組織で何が課題となっており、どのように解決しようとしているかなどについて共通意識をもって、研究科委員会を進められることは大きな成果である。

(2)教務関連業務の改善

自己点検・評価の改善等の指摘事項を踏まえて、入試に関わる事前資格審査及び入学選抜試験評価に関わる客観性を担保できる評価シートの作成、通常試験の評価点の偏りの是正（正規分布的なバラつきへ）、成績評価の組織的チェック体制の構築及び成績クレームに対する組織的対応などが進められた。こうした対応を手掛けるようになったのは、外部からの指摘があったことが大きな要因として挙げられる。

(3)事務室の合理化

本技術経営研究科は2013年（平成25年）4月から新体制に移り、教員全員が何らかの管理業務を担うようになった。管理業務は、学生定員30名に対して、教員11名（学務長を含め）、事務職（専任1名、学生募集活動業務委託職員1名、業務委託職員社員（金型教育事業兼務）1名、総務・教務・庶務などの業務を担う派遣社員3名の体制で遂行されている。小組織であるため多くの専任事務職員を雇用することは経営的に難しいところがあるが、自己点検・評価で指摘された事務室改革が動き出し、MOT的発想で業務の標準化・体系化を図り、派遣社員等へ作業をお願いすることで効率性が高まるだけでなく、専任事務職員の労働時間を多く削減できた。

(4)図書機能の強化

神田キャンパスは宮代キャンパス（本校）と離れて立地しており、宮代キャンパスの図書館（LCセンター）が活用しにくい環境にある。また、本大学は理工系の学科で構成されており、経営、産業、経済などに関する蔵書数が相対的に少ないのが実態である。定員30名、専任教員11名を前提にした図書機能の改革には限界がある。そのため、神田キャンパスの図書室の充実とともに、神田キャンパスの「地の利」を活かした周辺地域に立地する国会図書館などの図書資源をうまく活用する方策も併せて推進することとした。

(2)今後の改善方策、計画等について

今後、本技術経営研究科において重点的に進めるべき事項として、以下の点を認識している。次回の自己点検評価までには実現するための対応を進める。

(1)教育効果の測定と教育効果を高める教育システムの形成

教育効果の測定、その成果を踏まえて教育効果を高めるための教育システムの再構築に関する決定版がアウトプットされていないのが現状である。少なくとも、修了生へのアンケート調査及びヒアリング調査、所属会社の上司へのヒアリング調査などによる試行的段階ではあるが決め手

になるものはアウトプットされていない。今後、他大学の進捗を鑑みながら、効果の定量的評価、評価に影響を及ぼす教育システムの要素の抽出などの検討を深める計画である。

(2) 学生募集活動の展開

安定的な顧客（入学希望者）を確保するための重要な方策として、持続的に入学者を派遣してくれる「特定顧客」の確保・育成が求められる。今後、「特定顧客」を確保・育成するためには、専任教員が、企業への出前講演、必要に応じたコンサルテーション活動などを通じて、企業との関係性を深めることが重要となる。その関係性が熟して、入学者の派遣となるまでに漕ぎつけるまでには2～3年間は必要であり、この活動の成果は2020年以降になると推察される。

(3) 中小企業診断コースを核とした技術経営研究科の活性化

中小企業診断士1次試験合格者が入学を目指す二次試験免除となる社会人大学は少なく、ブルーオーシャン的市場であると推察されるが、この領域に他大学が進出する以前に、本技術経営研究科が「先発の利益」を活かして他大学と差別化できる優位性を早期に創造することが課題となっており、中長期ビジョンに記載されているような「中小企業診断機構」（仮称）の設置に向けて検討を進めている。