

経営系専門職大学院認証評価

点検・評価報告書

2013年度版（平成25年度版）

経営系専門職大学院名称
日本工業大学大学院
技術経営研究科
技術経営専攻

序 章

(1) 日本工業大学専門職大学院技術経営研究科の設置の経緯及び目的、特色について

(1) 日本工業大学の特徴

<日本工業大学の概要>

日本工業大学の前身である東京工科大学は、我が国の工業勃興期に、当時もっとも不足していた「現場と最新技術に強い若手を育てる」ことを理念に掲げて明治40年（1907年）に開校した。

戦中、戦後を経て、高度経済成長の時代を迎えた昭和30年代後半に入ると、産業界の技能の習得だけではなく、新技術の導入に対応できる能力を持った人材ニーズに応えるために、工業高校出身者の受け皿となる高等教育機関として、「工学理論を生産現場の技術として活かすことのできる」人材を育成することを目的に昭和42年（1967年）に日本工業大学が開学された。

現在、日本工業大学の工学部に機械システム学群（機械工学科、ものづくり環境学科、創造システム工学科）、電子情報メディア学群（電気電子工学科、情報工学科）、建築デザイン学群（建築学科、生活環境デザイン学科）、大学院工学研究科博士前期課程には環境共生システム学専攻、機械システム工学専攻、電子情報メディア工学専攻、建築デザイン学専攻、博士後期課程には機械工学専攻、電気工学専攻、建築学専攻、システム工学専攻、情報工学専攻が設置されている。

<「実工学」に沿った教育>

日本工業大学の建学の精神、理念・教育目標のもと、下記に示す「実工学の学び」に沿った教育を実施していることが特徴として挙げられる。

1. 現実社会に役立つことを目標に学ぶ工学
2. 実際の技術に触れることによって学ぶ工学
3. 自ら実践することによって学ぶ工学
4. 理論を現実化するために学ぶ工学
5. 実感（感性）となるまで継続して学ぶ工学

(2) 専門職大学院技術経営研究科の設立趣旨と目的

<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。

＜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視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。

(3) 本技術経営研究科の特色

本技術経営研究科は以下に挙げる6つの特色を有している。なお、カリキュラムに関する具体的な特徴は、「項目5：教育課程の編成」において詳細に説明している。

i. 技術系中堅・中小企業に焦点を当て3つのコースを設置していること

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の3コースにおける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（項目5）において記述している。

<中小企業技術経営コース>

中小企業技術経営コースでは、従来事業の改革を目指す中堅・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む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付ける人材育成を行う。このため、コース系科目群では、基礎科目として「中小企業技術経営総論」、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」を学ぶ枠組みとなっている。

<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の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。このため、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」、「起業プロセス論」、「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」を学ぶ枠組みとなっている。

<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の育成を目指している。このため、コース系科目群では、基礎科目として「プロジェクト・アンド・プログラムマネジメントの基礎」、応用科目として「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」、「ビジネス・アンド・システムインテグレーション」、これらを踏まえケーススタディ科目として「中小企業のプロジェクトの立案ケーススタディ」を学ぶ枠組みとなっている。

ii. カリキュラム上の特色（詳細は「項目5 教育課程の編成」を参照）

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ている。

<コース系、経営共通系、知識・スキル系の「系の軸」からの科目配置>

カリキュラムの「系の軸」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の3つのコース系科目群と、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の経営共通系科目群、企業活動に関わる幅広い知識等を修得するための知識・スキル系科目群より構成されている。そのため、修学生が選択するコース系科目の専門性を深めるとともに、技術経営に必要な幅広い総合的知識を修得できる。

<基礎段階、応用段階、ケーススタディ段階の「段階の軸」からの科目配置>

カリキュラムの「段階の軸」では、基礎段階、応用段階、ケーススタディの3段階から科目構

成されており、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。基礎力と実践力を着実に身に付けられることが特色である。

＜「系の軸」と「段階の軸」のマトリックスによって体系的に学べるカリキュラム＞

このコース系、経営共通系及び知識・スキル系の「系の軸」における12の分野（コース系は3つの分野、経営共通系は7つの分野、知識・スキル系は2つの分野）と、基礎段階、応用段階、ケーススタディ段階の3段階の「段階の軸」における3つの段階から構成されるマトリックスに46科目と、技術経営プロジェクト研究（特定課題研究）Ⅰ・Ⅱの2科目を加えて合計48科目を配置している。他に、プロジェクトマネジメント受験対策として、2科目がある。

＜技術経営プロジェクト研究（特定課題研究）の実施＞

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）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。

iii. 理論と実務を融合した教育ができる講師陣

本技術経営研究科の専任教員は、大別すると大学やシンクタンクなどでの調査研究或いは学会の活動が豊富な研究者教員と、コンサルタント、メーカーや商社などで豊富な実務経験を持つ実務家教員に分類できる。この研究者教員と実務家教員の連携によって、理論と実務を融合したカリキュラムを実現することが出来ている。

また、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理論的アプローチを中心とする基礎科目と、それら基礎科目を踏まえた理論、学説などを中堅・中小企業へ適合させた応用科目や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。

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。

iv. 多様性に富んだ修了生と交流ができること

本技術経営研究科は、多様な業種（製造業だけでなく、ソフトウェア・システム開発業、コンサルタント業、マスコミ業、国の外郭関係機関など）、多様な職位（経営者・後継者、幹部社員、中堅社員など）、多様な企業規模（一部・二部上場企業、中堅企業・中小企業・零細企業、個人企業など）、多様な業態（グローバル企業、ニッチトップ企業、オンリーワン企業、自社製品開発企業、要素技術企業など）に属する修学生30人近くを毎年受け入れ、開学以来、250人以上の修了生を輩出している。

本技術経営研究科では、こうした多様な業種・職位・規模・業態の修学生・修了生が相互交流・人脈形成を深めており、このことによって、幅広い業界情報や海外情報など一般的に入手が難しい現場情報（一次情報）の収集、新たなビジネスチャンス（取引関係、共同事業など）、キャリア

アップに関わる刺激（生き方、頑張るという触発効果など）を獲得できるという便益が期待できる。

こうした交流を一層深めるために、本技術経営研究科では、「同窓会」の他に、「日本工大 MOT 倶楽部」、「日本工大 MOT 社長会」などを組織化している。

v. 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核を担い日常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就学期間を2年間とすることは現実的ではなく1年間としている。修学生は1年間という期間であれば、業務遂行への大きな負担とならず授業へ出席できるとともに、計画的に必要なとする単位数を修得できるとの見通しのもと1年制を採用している。

vi. 交通の便に優れていること

本技術経営研究科は神田キャンパスに設置されている。神田キャンパスは千代田区神保町に立地し、中央線・総武線の御茶ノ水駅（徒歩10分）や水道橋駅（徒歩8分）、地下鉄都営新宿線・三田線、東京メトロ半蔵門線の神保町駅（徒歩1分）から至近距離にある。昼間の仕事を終えて勤務地（会社）から通学する修学生にとって通いやすい立地となっている。

（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。

<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。同部会メンバーは波多野学長を委員長に、柳澤研究科長、小田教務委員長、内山理事、清水基夫及び清水弘専任教授、事務長を委員として構成している。

<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、学生募集企画部会長、事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。

<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3人、事務職員2人）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」「運営会議」、「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「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・第三者評価等

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。

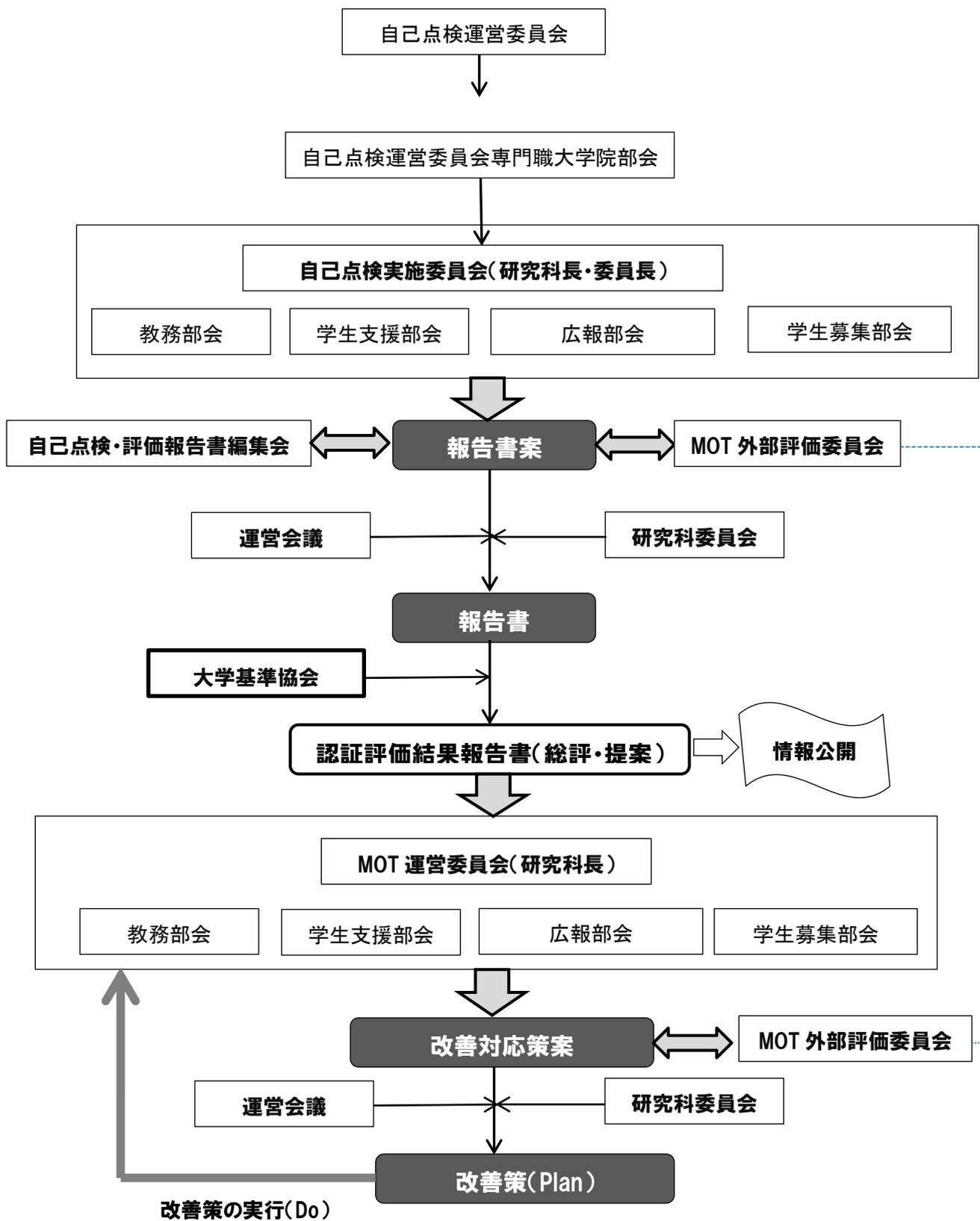
東京大学名誉教授 板生清

職業能力開発総合大学校校長 古川勇二

元山陽プレス工業株式会社（修了生） 檜垣昌子

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。

今後は、「日本工大MOT社長会（経営者の立場にある本技術経営研究科の修了生の集まり）」を第三者評価組織として活用することも検討している。



点検・評価報告書の作成と認証評価結果の対応の流れ

本章

1 使命・目的・戦略

項目1：目的の適切性

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課せられた基本的な使命のもと、固有の目的を設定すること。〔F群〕

1-2：固有の目的は、専門職学位課程の目的に適ったものであること。（「専門職」第2条第1項）〔L群〕

1-3：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

<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%、従業者数で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。

<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、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

「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

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技術経営研究科 学生便覧 平成 25 年度
(p 36：日本工業大学専門職大学院学則)
- ・添付資料 2-4 日本工業大学専門職大学院学則 第 2、8 条

項目 2：目的の周知

各経営系専門職大学院は、学則等に定められた固有の目的をホームページや大学案内等を通じて社会一般に広く明らかにするとともに、教職員・学生等の学内の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>

- 1-4：ホームページや大学案内等を通じ、固有の目的を社会一般に広く明らかにすること。（「学教法施規」第172条の2）〔F群、L群〕
- 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ること。〔F群〕
- 1-6：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〕

<現状の説明>

（1）固有の目的を社会一般へ周知

本技術経営研究科の固有の目的は、日本工業大学専門職大学院学則において規定され、大学院案内パンフレット、ホームページなどを通じて社会一般に幅広く周知している。よって、「学教法施規」第 172 条の 2 に適合している。

（2）学内構成員（教職員・院生等）への周知

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。

<入学・各学期のオリエンテーション>

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。

<学生便覧>

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。

（3）固有の目的の明記

本技術経営研究科では、固有の目的を「日本工業大学専門職大学院学則」第 2 条及び 8 条に定めており、前掲の「大学院」第 1 条の 2 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技術経営研究科 学生便覧 平成 25 年度
(p 36 : 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技術経営研究科 学生募集要項 平成 26 年度
(P1)
- ・添付資料 1-3 日本工業大学専門職大学院技術経営研究科 (入学案内パンフレット)
「働きながら学べる社会人のための 1 年制大学院」
(No1:表&裏)
- ・添付資料 2-4 日本工業大学専門職大学院学則 第 2、8 条
- ・添付資料 2-15 オリエンテーション配布資料

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>

1-7: 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すること。〔F 群〕

1-8: 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) 本技術経営研究科の中長期ビジョンの目標年次とマクロフレーム

(1) 中長期ビジョンの目標年次

中長期ビジョンにおける目標年次は、新カリキュラムが策定された平成 24 年度 (2012 年度) をベースに、平成 25 年度 (2013 年度) を初年度として、I 期 (中期 2017 年度)、II 期 (長期 (2022 年度) を前提にしている。

* I 期 (中期) : 5 年後の 2017 年度 (平成 29 年度)

* II 期 (長期) : 10 年後の 2022 年度 (平成 34 年度)

(2) 本技術経営研究科が育成を目指す技術経営人材像

本技術経営研究科は、技術系中堅・中小企業の実務経験者を対象に、職業倫理を踏まえた的確な意思決定・マネジメントできる高度な技術経営人材を育成することを使命・目標としている。この使命・目標を踏まえ、具体的な技術経営人材像を以下のとおりとしている。

* 顧客視点に立って、顧客が認める価値とは何かを評価、創造できる人材

→ 顧客の立場に必要な価値を認識し、製品・技術・サービス・ビジネスモデルなど価値を創造できる人材

* 顧客価値に基づいた高収益ビジネスを実現できる人材

→ 顧客が認める製品・技術・サービス・ビジネスモデルなどにおいて高収益ビジネスを実現できる人材

*新たな顧客（市場）を創造できる人材

→自社の顕在的、潜在的な強みを踏まえて新たな顧客価値を明確にし、その市場を創造できる人材

*グローバルな視点をもって活動できる人材

→豊かな国際感覚をもち、国際レベルでビジネスを思考、活動できる人材

*取り巻く環境変化に迅速に対応し自己変革できる人材

→過去のビジネスモデル、成功体験に捉われず、職業的倫理を持って、取り巻く環境変化に迅速に適合しようとする強い意思（自己変革力）を持つ人材

（２）具体的な技術経営人材像を実現するための方針

本技術経営研究科では、前掲の人材像を有した人材を育成するため、以下に示す焦点を絞った目的的な人材育成方針を設定する。

◇理論と実務を融合した人材育成

本技術経営研究科は、経営戦略・マネジメントに関する形式知化された考え方や手法などの理論教育と、現実のビジネスにおける情報収集・分析・意思決定・実行などの個別実務的な実践教育を融合した人材育成を進める。

◇顧客視点に基づいた価値創造ができる人材育成

本技術経営研究科は、従来のような供給者（生産者）の視点に基づいた価値創造でなく、需要者（顧客）の視点に基づいた価値創造を行うことのできる人材育成を進める。

◇高収益化を実現できる人材育成

本技術経営研究科は、顧客視点に立った製品・技術・サービス・ビジネスモデルなどを創造し、競合企業との差別化力と強い価格交渉力をもつ高収益体質の企業を輩出するため、ヒト、カネ、モノ、コト、情報などを総合的にマネジメントできる実践的な人材育成を進める。

◇グローバル化を推進できる人材育成

本技術経営研究科は、グローバル感覚をもって異文化とコミュニケーションできる能力を基礎に、グローバルな視野に立ってビジネスの計画策定、実現できる人材育成を進める。日本人のみならず、海外の人材が日本企業の戦力にできるような人材育成も併せて進める。

◇経営者（後継者）を対象とする人材育成

本技術経営研究科は、なかんずく経営者（後継者）の人材育成に努め、経営戦略・マネジメントなどに関する技法の教育にとどまらず、経営哲学、経営理念、リーダーシップなど「企業と経営者としてのあるべき姿」を確立しようとする人材の育成を進める。

（３）本技術経営研究科の組織目標

(1) 3つのポリシーを基本にした組織運営

本技術経営研究科では、アドミッション・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、ディプロマ・ポリシーの3つのポリシーを基本に組織運営を図る。なお、各ポリシーの詳細は以下の項目に示すとおりである。

*ディプロマ・ポリシー：項目4（学位授与方針）

*カリキュラム・ポリシー：項目5（教育課程の編成・実施方針）

*アドミッション・ポリシー：項目16（学生の受け入れ方針）

(2) 実務経験者を対象に入学定員 30 名を基本にした技術経営人材の育成

本技術経営研究科は入学定員数 30 名を基本に教育基盤を構築しており、入学定員 30 名を超えないようにする。設定された定員枠の修学生に教育資源を集中し、中堅・中小企業の活性化（構造変革）を牽引できる優秀な技術経営人材を輩出することを目指す。

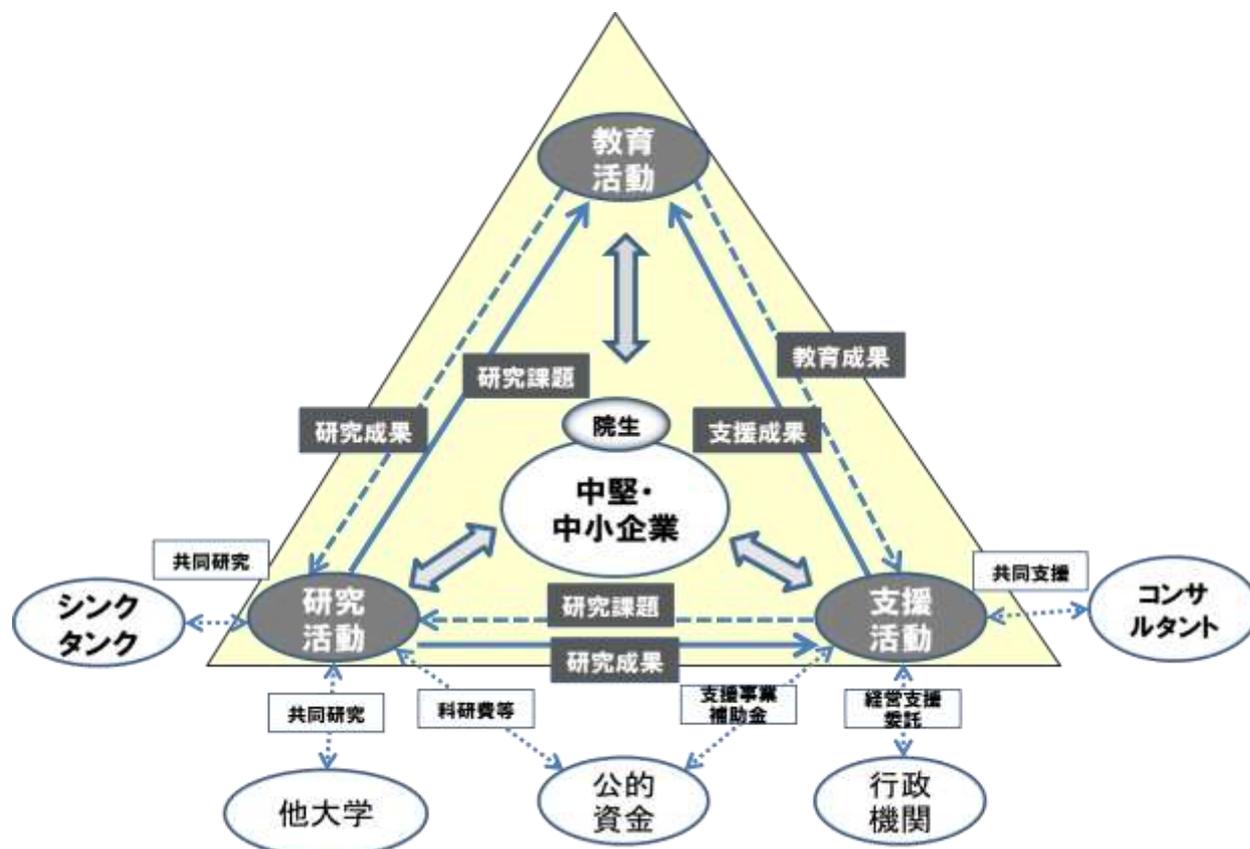
そのため、アドミッション・ポリシーに示す目標像に適した優れた人材を選定できるように、多くの入学志願者確保に努める。入学志願者数の目標は 2017 年度に 40 名、2022 年に 60 名程度とし、高い競争率を実現してアドミッション・ポリシーに適合した目標像の人材確保を念頭にした選抜を行う。

(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）の形成

上記に挙げる人材を本技術経営研究科において育成するためには、研究者教員・実務家教員（専任教員）の他に現役経営者などを客員教員やゲストスピーカーとして迎え講師陣を充実させるとともに、講師による授業目的に適合した独自性の高い教材作成を行う必要がある。

そのため、中堅・中小企業の技術経営に関する実践的研究を強力に推進し、教材開発と教員の能力強化を図る。この研究成果を活かして、中堅・中小企業の経営支援機能を持たせるとともに、試験・実験機器などの設備を有する工学部と一体となって産学連携などを展開し、その成果の国内外へ情報発信も行っていく。

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。



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

(4) 中長期ビジョンの実現戦略とプログラム

本技術経営研究科が中長期において目指す 3 つの組織目標を実現するための 6 つの戦略とプログラムは以下のとおりである。

(1) 学生募集戦略とプログラム

学生募集戦略では、目標定員 30 人を安定的に確保するとともに、アドミッションポリシーに即して「より望ましい人材の確保」ができるような戦略を策定している。

技術系中堅・中小企業の経営者・後継者・幹部社員などの入学者 30 名を高い入学競争率の中で確保する目標を実現するには、新聞や雑誌などマスメディアを利用した広報の他に、個別の経営者等にアクセスする戦略が有効となる。とくに、インターネットを活用したマーケティング・PR 活動は言うまでもなく、人的つながり（人脈）を重要視した活動が求められる。

そのため、専任教員が主導する研究会（(2)で述べる「1 専任教員 1 研究会」を参照）や修了生のネットワーク組織（同窓会、日本工大 MOT 倶楽部、日本工大 MOT 社長会等）、中堅・中小企業との取引・連携が強い信用金庫、地域の自治体・業界団体の商工担当部署、支援機関（公設試験研究機関、産業支援機関など）、などの関係機関・組織へのアプローチをベースにした実現戦略、プログラムを展開する。また、海外の日本語・MOT などの教育機関、海外進出日系企業などとの連携も推進する。

<Web 関連のプログラム：I 期までに実現>

* ホームページの刷新（2014 年度から施行）

→2014 年度 7 月頃に新ホームページへ移行（専攻内容、教員の研究業績をはじめとする情報発信を強化）

* 新マーケティング手法の活用（検索連動型広告や Web チラシ等の活用 2014 年度から施行）

→ホームページと連動したマーケティングを実施（2014 年度から活用）

* 他機関、修了生が経営・勤務する企業のホームページへのリンクを拡大（随時実施）

<機関・組織・団体への学生確保プログラム：I 期までに実現>

* 修了生と連携した学生募集（2014 年度から施行）

→修了生を組織化した「日本工大 MOT 倶楽部」、「日本工大 MOT 社長会」などを母体とした学生募集活動を進める。とくに、修了生がもつ人脈を積極的に活用した学生募集活動を展開する。

→本技術経営研究科の修了生となった中堅・中小企業の経営者は、後継者、幹部社員にも同様な教育を受けさせる傾向にあり、今後とも経営者を中核にした学生募集活動は重要である。

* 西武信金、埼玉信金、巢鴨信金、多摩信金など信金の顧客への営業活動（2013 年度から西武信金との折衝を始めており、随時、他の信金へ拡大する。I 期には全ての信金との折衝を終了すること目標とする。）

→信金と取引関係にある中堅・中小企業の中で技術経営領域の人材育成に積極的な経営者の紹介を受ける

→信金職員を対象にした MOT 領域の研修制度の提案

→信金が主催する研修会などに本学技術経営研究科の教員が講師として参画できるように働きかける（PR 効果を狙う）

*自治体等を通じて地域の中小企業との繋がりを密にする（I期までに下記の自治体との関係を強化する）。

→中堅・中小企業が多く集積する大田区、墨田区、足立区、横浜市、川崎市などの自治体並びに関係機関が主催する事業（例えば、研究会、展示会、研修会など）に講師などとして積極的に参加する。

→自治体等と連携した共同事業（研修事業など）の企画提案を行う。同様に、自治体等が作成するパンフなどにも積極的に掲載を申し出る。

<海外の教育機関、日系企業とのネットワーク形成：I期までに実現>

*日本語・MOT教育を行う海外の大学、海外へ進出している日系企業などとの連携を進め、日本の企業が必要とする海外人材の育成を図る。

→海外の日系企業の工場長などで赴任している本技術経営研究科の修了生とのネットワーク形成を進める（2014年度から本格的に進める）

→海外の日本語・MOTの教育を行っている大学とのネットワーク形成を進める（I期までに3校程度を実現）

(2)教育・研究レベル向上のための戦略とプログラム

定員数30名を前提とした教育基盤をベースに、授業の質的向上とともに教員の資質向上をはかることにより、優秀な修了生を輩出できる教育体制を強化する。この優秀な修了生を輩出すること（実績を残すこと）が学生募集において重要な役割を果たすものと認識して、以下の実現戦略とプログラムを展開する。

<授業の質的向上のためのプログラム：I期までに実現>

*FD研究会の充実（従来のFD研究会をベースに、一層の充実を図る）

→授業評価と理解度に関する授業アンケートによる授業実態調査の実施

→授業評価の高い・低い科目と教員の要因分析

→授業評価の高い授業の教員による授業の紹介

→教員相互の授業参観による授業相互評価体制の充実化

→他大学の授業評価の高い教員による模擬授業実施

*FD研究会による教員の授業スキルの向上（一層の充実を図る）

→授業評価、授業参観などを踏まえてシラバスや授業方法の改善による教員の授業スキルの向上を進める。

<時代のニーズを先取りしたカリキュラムの再構築プログラム：I期までに実現>

*取り巻く環境変化を的確に捉えた科目の変更、追加できるシステムの制度化（2013年度から新カリキュラムに移行しており、今後、随時見直しを図る）

→教務部会が毎年、科目の変更、追加などに関する原案を策定し、MOT運営委員会、運営会議、研究科委員会で承認を得る制度

（既に、2012年度より新カリキュラムを策定し、2013年度からグローバル化、事業承継などの分野の科目充実を行っている）

*学修効果を踏まえカリキュラムの妥当性について検証する検討会を開催

→教務部会が修学生、修了生の意見等を踏まえ、カリキュラムの妥当性に関する検討案を策定しMOT運営委員会、運営会議、研究科委員会で承認を得る制度。（2015年度から施行）

*既に、MOT 社長会から提案されている「経営者の基礎」（仮称）の科目新設を 2016 年度に目指して検討している。

→経営者の経営哲学・理念、顧客視点に立った価値創造、グローバル感覚の醸成などを目指した内容で 15 コマ程度を計画、検討中である（講師は専任・客員、ゲスト・スピーカーなどによるオムニバス形式を想定）。

*カリキュラムの改訂に応じた教員の再配置（随時進める）

→学内に適切な教員が不在の場合は、当面、客員教授で対応する。中核的科目は専任教授の確保に努める。

<教員の資質向上プログラム：I 期に実現する>

*公的研究助成（科研費など）の獲得をめざし、専任教員は少なくとも 1 テーマの公的研究助成を目指すことを I 期目標とする。

→公的研究助成の獲得は、単に研究資金を獲得するだけでなく、研究者（実務家教員も含め）として自らの研究を企画・提案し評価されるところに学術的意義があり、本技術経営研究科教員の社会的評価の向上にもつながる。

→そのため、専任教員は公的研究助成を少なくとも 3 年間に 1 回程度は獲得するように奨励する。本技術経営研究科の専任教員は I 期の時点で 3 名、II 期の時点では 6 名程度が何らかの公的研究資金を獲得することを目指す。

*1 専任教員 1 研究会の設置（I 期には「1 専任教員 1 研究会」の実現を目指す）

→本技術経営研究科では、I 期（2017 年頃）までに専任教員が主体となって専門領域における特定テーマを対象にした研究会を立ち上げ、運営することを目指す（「1 専任教員 1 研究会」）。既に、プロジェクトマネジメント P2M 研究会：（武富）、中小企業技術経営研究会（清水（弘））、グローバルニッチトップ企業研究会（小田 添付資料 8-8）、などが先行的に開設・運営されている。

（注）この研究会は、専任教員の専門領域における特定テーマ分野に興味を持つ中堅・中小企業経営者（後継者）及び幹部社員、中小企業支援機関（国、自治体の関係機関）、経営コンサルタント、大学や研究機関等の研究者などによって構成され、専任教員を中心に運営する。この研究会活動を通じて、中堅・中小企業の活性化への貢献、技術経営領域の研究蓄積、学生募集活動などを図る。

<教員の人事制度プログラム：I、II 期を通じて実現化に取り組む>

*教員の業績評価を徹底（長期には実現するように目指す）し、その評価のもと、入れ替え可能な任期制を導入した人事制度を確立する。

(3) 中堅・中小企業の教育・研究・経営支援の総合拠点形成の戦略とプログラム

<工学部学生に技術経営教育を展開：I 期に実現する>

本大学工学部は工学分野における「実工学」教育、本技術経営研究科は社会人を対象とした「技術経営」教育を行っている。ともに現場指向の強い実践的教育を行うことに共通性があり、両者の連携可能性は高いものと認識している。既に、本技術経営研究科の教員が、学部において「会社設立の実際」、「起業とビジネスプラン」などの授業科目を担当している。この授業では、工学部学生が工学知識を経営に活かすための基礎知識を修得できるような役割を担っており、ビジネスプランの作成、起業プロセスなどの演習を通じて、技術だけでなく経営にも精通

した実践的な人材育成に貢献している。

* I期では、本技術経営研究科教員が工学部学生に技術経営教育を展開する科目を3科目程度増やすことを目指す。例えば、「技術経営実学」「簿記と会計」「リーダーシップと組織」などが考えられる。

<工学と技術経営の融合化：I・II期に実現する>

本技術経営研究科は、技術経営領域だけでなく、それに関わる具体的な基礎的技術に関する教育も行い、技術に裏付けされた技術経営人材の育成を目指している。そのため、工学部の教員を招致し、基礎的技術を体系的に学べる科目を新設する。また、本技術経営研究科と工学部・産学連携起業教育センターが連携し、中堅・中小企業が抱える課題を工学部教員と技術経営研究科教員とがプロジェクトチームを編成して対応することなども目指す。

*本技術経営研究科に産学連携の拠点を新設し、工学部・産学連携起業教育センターとの組織的な連携体制を構築し、中堅・中小企業の支援などを担えるようにする。(I期に実現する)

*本技術経営研究科に、機械システム、電子情報メディア、建築デザインなどの分野の基礎的技術に関わる教育科目を設け、工学部の教員が授業を担当する。(II期に実現する)

<私立大学戦略的研究基盤形成支援事業の推進：II期に実現する>

本技術経営研究科は、本学工学部と一体となって、技術経営的視点からの中堅・中小企業の活性化を目指した教育・研究・経営支援を行う総合的拠点の形成を目指す。基本的には、我が国の中堅・中小企業の教育・研究・経営支援を行う数少ない総合拠点とするために、大学の研究者、中堅・中小企業経営者、中小企業支援機関・組織などの関係者からなるプロジェクトチームを形成し、「私立大学戦略的研究基盤形成事業」(文部科学省)の助成獲得を目指す。

*I期には「私立大学戦略的研究基盤形成事業」(文部科学省)に採択されることをめざし、II期にはかかる補助制度を活用して中堅・中小企業の教育・研究・経営支援を行う総合拠点の形成を実現する。

(4) 修了生組織の活性化戦略とプログラム

修了生に対しては「同窓会」、「日本工大 MOT 倶楽部」、「日本工大 MOT 社長会」などを組織化している。これら組織の活性化戦略とプログラムは以下のとおりである。

<MOT 同窓会：I期、II期ともに随時進める>

*1期から8期までの修了生を対象にした「同窓会」は親睦団体としての性格を持たせ、相互交流を深めることを目的に活動している。今後は、多様なイベントを開催し組織の活性化を図るとともに、学生募集のサポーターとしての性格を強めるように同窓会長などと調整を図る。(随時進める)

<MOT 倶楽部：I期、II期ともに随時進める>

*本学の修了生、専任教員及び客員教授(OBも含め)やMOTに興味を持つ学外関係者などを対象に「日本工大 MOT 倶楽部」を組織化し、自己研鑽を図るべくMOTに関わる各種勉強会を開催するなどの活動をしている。今後は、MOT領域に興味を持つ学外関係者などの倶楽部会員加入を促進するとともに各種勉強会の充実化を図る。加えて、「日本工大 MOT メールマガジン」(仮称)を設け、これらの活動を国内外へ発信する。

<MOT 社長会：I期、II期ともに随時進める>

*修了生の中で中堅・中小企業の経営者・後継者を対象に組織化した「日本工大 MOT 社長会」

は、経営者の視点から本技術経営研究科の運営・カリキュラムなどへの改善、改革などを提案する組織として活動を進めている。また、社長会メンバーは多種多様な業種・業態の社長によって構成されており、異業種交流の場として受発注、共同事業などへの発展も期待できる。既に、2013年に発足しており、前述した活動内容の充実化を図る。

(5)NIT-MOT 情報発信力の強化戦略とプログラム

本技術経営研究科では、技術経営人材の育成ばかりでなく、教員による中堅・中小企業への経営支援、教員の研究成果の普及などを通じて、社会貢献を高めることとしている。このような本技術経営研究科の人材育成、経営支援、研究成果などを社会に幅広く発信するために、情報発信力を強化する。このことは、学生募集や本技術経営研究科のブランド力強化にも寄与するものと期待される。情報発信力を高めるために以下のプログラムを展開する。

<教員の研究成果の社会的発信：I期に実現する>

*教員の研究成果を社会へ幅広く発信できるように、以下に挙げるイベント事業を拡充・強化する。(随時進める)

→MOT シンポジウム、各種セミナーを活用した情報発信

→専任教員の研究会(1専任教員1研究会)をベースとした情報発信

→外部機関が企画するイベントへの積極的参加(出前研修なども含め)による情報発信

<修了生の情報発信：I期に実現する>

*修得した知識など活用して自社等の変革を実践した成果を修了生が発表できるように「日本工大 MOT 大賞」を設けている。この MOT 大賞の表彰を学内だけでなく学外に幅広く発信できるように、イベントやホームページ、マスコミなどを積極的に活用する。また、本技術経営研究科のホームページに修了生の動向(特許取得、新製品・新技術開発、表彰等)を掲載して、修了生の活躍状況を発信する。

<出版、メールマガジン等を活用した広報活動の強化：I期に実現する>

*本技術経営研究科の専任教員・客員教授が中心となって「中小企業技術経営(Ⅱ)」を発行する。

→既に、「中小企業技術経営実践講座」は工学図書より2007年に発行されている。

*ホームページと連動してタイムリーな情報を発信できるように「日本工大 MOT メールマガジン」(仮称)を発行する。

→既に、MOT 倶楽部ではメーリングリストを整備しているが、この対象者を外部に拡大し、広報活動の一環に組み込む。

(6)施設整備戦略とプログラム

研究活動の場、教育活動の場、事務活動の場として教職員や修学生にとって価値ある施設とするために(魅力を高めるために)、神田キャンパスの整備を以下のプログラムで実施する。

<研究室の整備：I期までに実現する>

*教員の研究活動、ゼミ生等の学習指導が行いやすいように教員研究室の個室化を図り、研究室活動が行いやすい環境を整備する。

(2013年度完了を目指す)

<図書室の整備：I期までに実現する>

*図書機能の強化に向けて、図書施設の整備を図る。具体的には、2013年度中に図書蔵書受入れ空間の拡大、閲覧機の充実、ミーティングルームなどを整備する（2013年度末までに完了を目指す）。

<事務室の整備：I期までに実現する>

*事務機能の強化に向けて、事務室の整備を図る。具体的には、2013年度末までに事務室の拡大、修学生のための交流空間（サロン）の確保などを行う。

<根拠資料>

- ・添付資料 1-4 日本工業大学専門職大学院技術経営研究科 中長期ビジョン報告書
- ・添付資料 8-8 グローバルニッチトップ企業研究会

【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）学生確保のための方策

日本の産業構造がサービス経済化する中で、モノづくりに関わる産業（製造業）の就業者の減少が続いている。技術系中堅・中小企業の総企業数、総従業員数は減少してきているが、独自の技術や製品、ビジネスモデルによって成長してきている中堅・中小企業も多く存在している。こうした中堅・中小企業は高度な技術経営マネジメントが求められており、本技術経営研究科を修学したいとする潜在的需要は大きいものとする。そこで、本技術経営研究科の使命・目的を踏まえて、定員30名の修学生を如何に確保するか（高い入学競争率を実現するか）が大きな課題となってくる。

（2）中長期ビジョン実現のための主体

中長期ビジョンを実現するためのプログラムを実行するため、具体的な方策の立案・実行の主体となるのは、本技術経営研究科に設置されている各部会（教務部会、学生支援部会、広報部会、学生募集部会）である。しかし、その構成員である教員の研究活動と教育活動、管理業務に関わる時間配分に曖昧さがあり、プログラムの進展とともに実行性に問題が現れることが危惧される。

（2）改善のためのプラン

（1）学生確保のための方策

学生確保のためには、本技術経営研究科の使命・目的を実現すべく策定した中長期ビジョンを具体化するための活動プログラムを実行することが重要となる。なかでも、中心となる「学生募集戦略とプログラム」に記載されている項目を実行できる体制づくりを行う必要がある。そのため、中堅・中小企業と関わりが強い機関・組織とのネットワークづくりを主体的に行える中核的人材を確保、配置する。

（2）中長期ビジョン実現のための主体

中長期ビジョンの実現化には教員がどの程度管理業務に時間をさくことができるかが課題となり、専任教員に実務家教員が多い中で、管理業務の効率化を図るとともに、事務職員、外部の専

門的人材などを活用し対処する。また、ビジョン実現のための全体管理者（研究科長）の権限と責任を明確にした体制作りを行う。

2 教育の内容・方法、成果等

(1) 教育課程等

項目 4：学位授与方針

各経営系専門職大学院は、固有の目的に則して、学習成果を明らかにするため、学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）を立てることが必要である。

<評価の視点>

2-1：学位授与方針は明文化され、学生に周知されていること。〔F群〕

<現状の説明>

(1) 学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）

(1) ディプロマ・ポリシーの要点

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）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

<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。

<3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 3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、「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、「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。

<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問題意識にも対応できる人材を育成するため、経営共通系、知識・スキル系の科目も配置している。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。

<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。

（２）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。

<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 25 年度
(p 10)
- ・添付資料 1-2 日本工業大学専門職大学院技術経営研究科 学生募集要項 平成 26 年度
(p 1)
- ・添付資料 2-15 オリエンテーション配布資料<春学期 p 2>

項目 5：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) を果たすためにも、学位授与方針を踏まえて、教育課程の編成・実施方針 (カリキュラム・ポリシー) を立てることが必要である。また、その方針に基づき、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。さらに、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>

2-2：理論と実務の架橋教育である点に留意した教育課程の編成・実施方針を立て、次に掲げる事項を踏まえた体系的な編成になっていること。（「専門職」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である、企業やその他の組織のマネジメントに必要な専門知識（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されていること。

（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が適切に配置されていること。

（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されていること。

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：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）教育課程の編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー）

（1）カリキュラム・ポリシーの要点

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の3コースの高度技術経営人材を育成する。入学者は3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コース系科目を配置する。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・体系的に学ぶよう科目内容に配慮する。また、授業を担当する教員は、院生の学習効果とモチベーションを高められるように、FD研究会の検討成果を踏まえ、授業のあり方を積極的に工夫する。

（2）3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の3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。

<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「中小企業技術経営総論」、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」を学ぶ枠組みとなっている。

<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」、「起業プロセス論」、「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」を学ぶ枠組みとなっている。

<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「プロジェクト・アンド・プログラムマネジメントの基礎」、応用科目として「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」、「ビジネス・アンド・システムインテグレーション」、これらを踏まえケーススタディ科目として「中小企業のプロジェクトの立案ケーススタディ」を学ぶ枠組みとなっている。

(3)カリキュラムの構造

<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、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の3つのコース系科目群、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特徴的な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3つの分野、経営共通系は7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46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48科目を配置している。

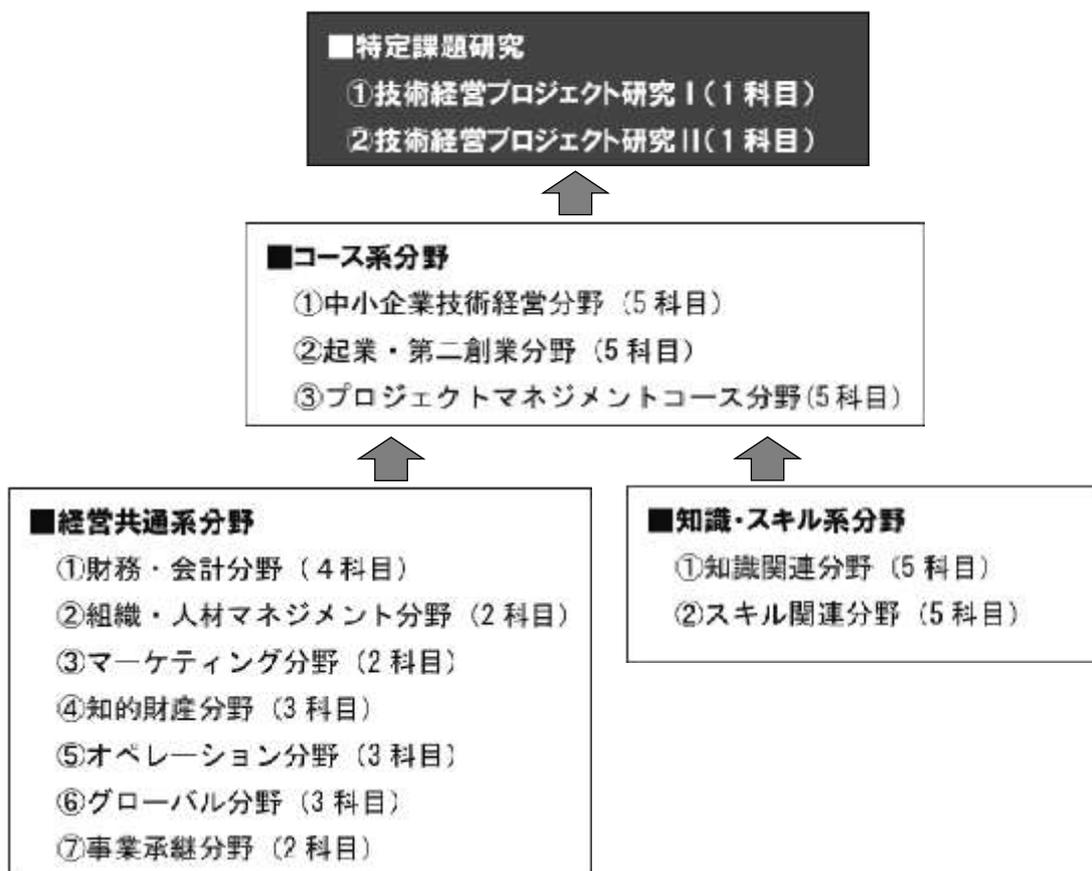
<コース系、経営共通系、知識・スキル系の枠組からの科目構成>

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以下のとおりである。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科目を配置している。

経営共通系では、財務・会計、組織・人材マネジメント、マーケティング、知的財産などの分野の他に、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。

知識・スキル系分野では、経済学、統計、法務と職業倫理、技術・社会の発展と企業の社会貢献、中小企業施策などの知識関連分野とともに、ロジカルシンキングやファシリテーションなど思考力と表現力の強化、マネジメントスキルや営業スキルなどのスキルの強化など形式知情報になりにくい内容を教員が伝授するスキル関連分野の科目を充実させている。



系（コース系、経営共通系、知識・スキル系）における分野間の関係と分野別科目数

<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付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「中小企業技術経営総論」、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、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、マーケティング分野科目、オペレーション分野科目などがある。

*応用、ケーススタディの段階で学ぶ分野科目としてグローバル分野科目、事業承継分野科目などがある。

段階（基礎段階、応用段階、ケーススタディ）別科目数

系	分野	合計	基礎段階	応用段階	ケーススタディ段階	段階科目計	その他科目計
コース系	中小企業技術経営コース	5	1	3	1	5	
	起業・第二創業コース	5	1	3	1	5	
	プロジェクトマネジメントコース	5	1	3	1	5	
経営共通系	財務・会計	5	2	3	0	5	
	組織・人材マネジメント	2	1	1	0	2	
	マーケティング	3	1	2	0	3	
	知的財産	3	1	1	1	3	
	オペレーション	3	1	2	0	3	
	グローバル	3	0	2	1	3	
	事業承継	2	0	1	1	2	
知識・スキル系	知識関連系	5	2	0	0	2	3
	スキル関連系	5	0	0	0	0	5
技術経営プロジェクトⅠ、Ⅱ		2	0	0	0	0	2
合計		48	11	21	6	38	10

注：横軸の「その他科目計」は、基礎、応用、ケーススタディの3段階に分類しにくい科目のため別掲している。

<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）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

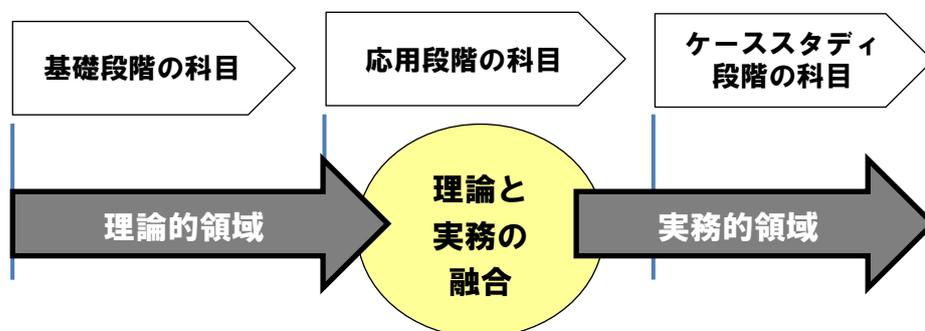
適切な指導教員を専任教員の中から選択し研究科委員会で最終的に各主査を決定する。この主査の指導のもと、ある程度の研究方針が明確になった段階で副査2人を12月初旬までに主査選定と同じプロセスで決定する。修学生は主査1人と副査2人の指導を受けながら研究を進め、主査・副査へ12月末に中間報告、2月末に最終報告を行い、3月に最終試験を受ける。修学生は中間報告、最終報告に対する主査、副査の意見を踏まえ、必要に応じて研究の構成、内容、方法などの見直しを図り、最終試験に臨むようになっている。最終試験では、主査が副査の評価を踏まえて合格判定を行う。

(4)カリキュラム編成上の特徴

<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次のように捉えている。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。



理論と実務の領域と融合の概念図

<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。

*コース系科目

- ・中小企業技術経営総論、中小企業技術経営応用、日本の中堅・中小企業経営、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

*経営共通系科目

- ・中小企業のグローバル展開、中小企業のグローバル経営のケーススタディ
- ・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イノベーション、中小企業の事業承継ケーススタディ

*知識・スキル系

- ・中小企業活性化戦略と施策の活用

<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「中小企業のグローバル展開」、「標準化とユニット化」、「中小企業のグローバル経営のケーススタディ」の科目を配置している。また、3つのコース系科目、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。

<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、「法務と職業倫理」の科目を設置している。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。

(5) 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核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。

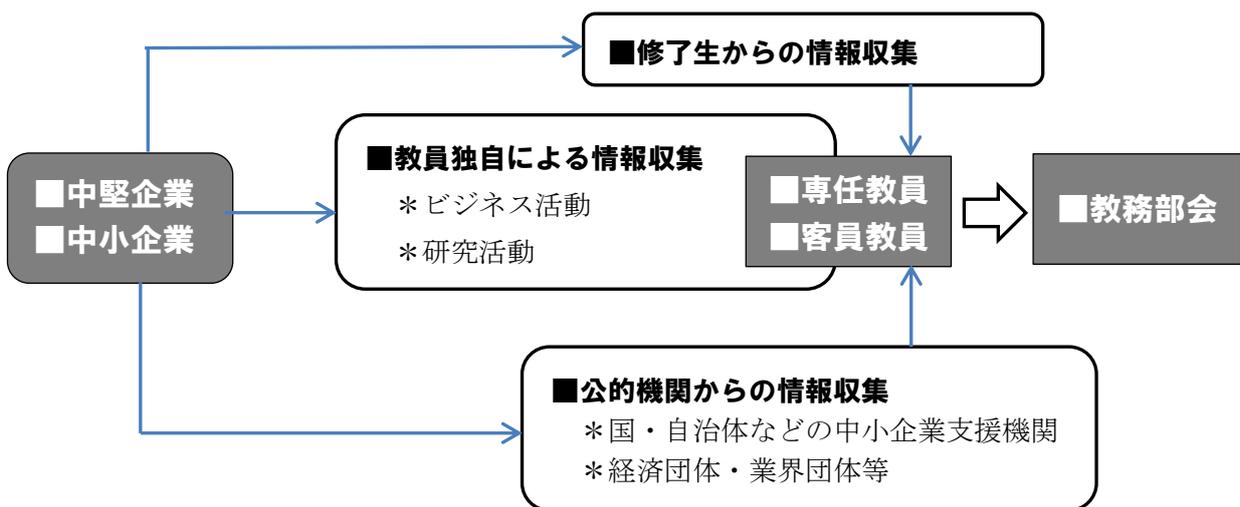
カリキュラムでは、春学期に基礎科目、夏学期に応用科目、秋・冬学期にケーススタディ科目を中心に配置し、時間系の流れの中で、基礎・応用、ケーススタディと段階的・体系的に学べるようにしている。修学生は、シラバスやオリエンテーションにおける科目担当教員の科目説明をもとに、48科目86単位の中から基礎科目及びコース系科目などの縛りや必修科目などを考慮しながら、34単位が取得できるように受講する科目を選択する。

「技術経営プロジェクト研究（特定課題研究）」は、夏学期から先行研究を始め、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。

（２）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と更新システム

（1）社会（主に産業・経済環境）からの要請への対応

周知のとおり、対象とする中堅・中小企業を取り巻く環境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。



教員の企業等における人材育成ニーズ情報の収集プロセス

<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を汲み上げている。

<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（公設試験場や中小企業振興公社など）、業界団体（一般社団法人先端技術戦略推進機構、一般社団法人日本金型工業会、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。

<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。

(2) 学術発展動向への対応

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、公益社団法人日本経営工学会、日本 MOT 学会、日本プロジェクトマネジメント協会、国際 P2M 学会、研究・技術計画学会などがある。専任教員は、これらの学会活動を通じて MOT に関する学術的情報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。

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。

(3) 修了生からのカリキュラム見直しのニーズ

新カリキュラム作成において、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、2011年8月1日に検討会を開催した。ここでは、20名近い修了生が検討会に参画してカリキュラムに関する意見交換を行い、以下に挙げるような指摘を受けた。既に、この成果は新カリキュラムに盛り込んでいる。

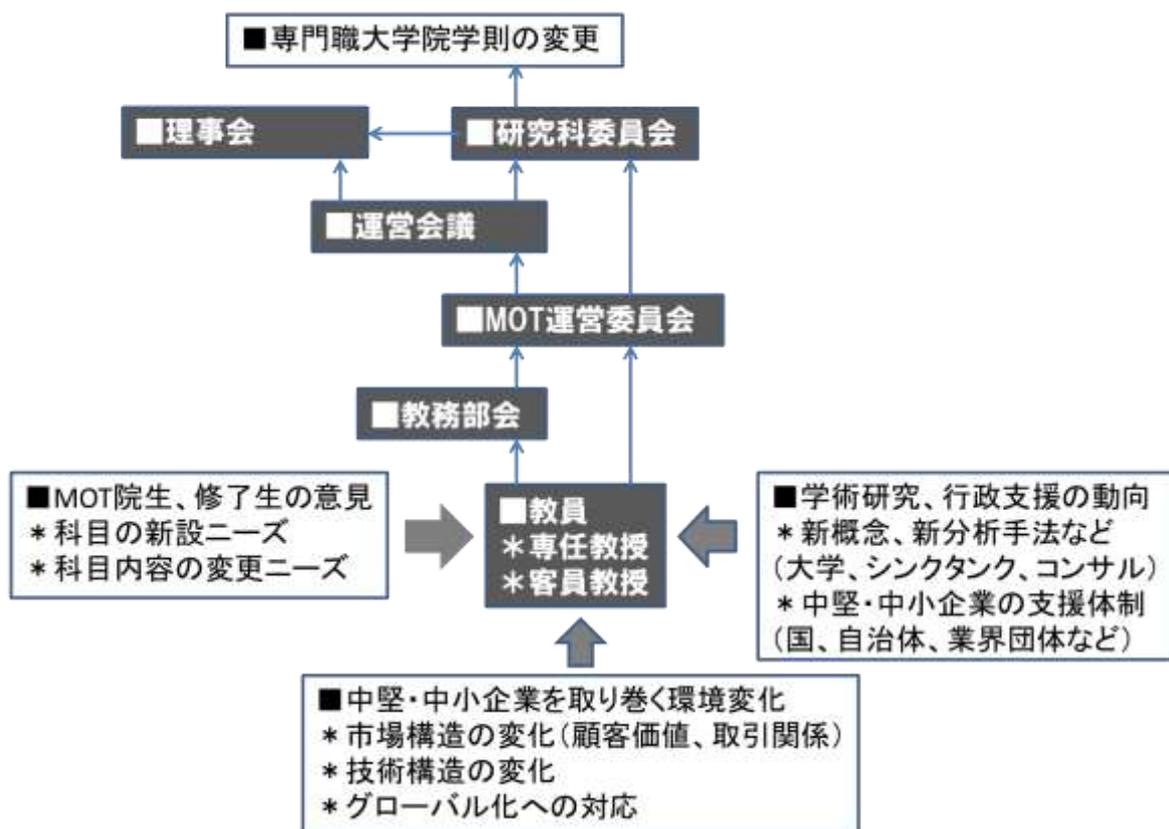
- * 基礎段階、応用段階、ケーススタディ段階など3段階で段階的に学べるのは初心者にとっては学びやすい。
- * 中堅・中小企業にとってもグローバル化は避けられない状況となっており、グローバル化に関する科目を充実して欲しい。
- * 同一曜日、同一時間に2つの科目が設置（ダブルトラック）されており、受講したい科目の一方が受講できなかった。できるだけ、ダブルトラックをなくして欲しい。
- * 事業承継が円滑に進まず困っている経営者も多く、事業承継に関する科目が欲しい。

また、「日本工大 MOT 社長会」（平成25年9月開催）においてもカリキュラムに関する意見を頂いている。この社長会で提案された意見の中には既に反映されているものもあるが、今後、検討を要するものもある。「日本工大 MOT 社長会」における主な意見は以下のとおりであり、教務部会、MOT 運営委員会において検討が進められており、今後のカリキュラムに反映していく予定である。

- * 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。

(4) 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。具体的には、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、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、運営会議、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）などの改訂を行うカリキュラムの更新システムを構築している。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5～10年毎に行う抜本的改訂レベルのもの2つを想定している。



カリキュラム変更のフロー

(3) 教育課程の編成・実施方針と体系的編成（法令への適合）

「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）

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。

<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。

<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」「中小企業のグローバル経営のケーススタディ」「中小企業の事業承継ケーススタディ」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。

<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「中小企業のグローバル展開」「中小企業のグローバル経営のケーススタディ」、事業承継分野に関わる「ファミリービジネスとイノベーション」「中小企業の事業承継ケーススタディ」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技術経営研究科 学生便覧 平成 25 年度（p 10、p 36～45）
- ・添付資料 1-2 日本工業大学専門職大学院技術経営研究科 学生募集要項 平成 26 年度（p 1）
- ・添付資料 1-3 日本工業大学専門職大学院技術経営研究科（入学案内パンフレット）
「働きながら学べる社会人のための1年制大学院」（No3～5）
- ・添付資料 1-4 日本工業大学専門職大学技術経営研究科 中長期ビジョン（p 15、p 25）
- ・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技術経営研究科 授業計画 平成 25 年度版（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 25 年度
- ・添付資料 3-7 専任教員のデータベース
- ・添付資料 5-7 「日本工大 MOT 社長会」の関係資料

項目 6：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>

2-5：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。）等を考慮して、適切な単位が設定されていること。（「大学」第21条、第22条、第23条）〔L群〕

2-6：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、学生が年間又は各学期に履修登録できる単位数の上限が設定されていること。（「専門職」第12条）〔L群〕

2-7：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定する場合、法令上の規定に沿って、当該経営系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われていること。（「専門職」第13条、第14条）〔L群〕

2-8：課程の修了認定に必要な在学期間・修得単位数が、法令上の規定に沿って適切に設定されていること。（「専門職」第2条第2項、第3条、第15条）〔L群〕

2-9：課程の修了認定の基準・方法が、学生に周知されていること。（「専門職」第10条第2項）

2-10：在学期間の短縮を行っている場合、法令上の規定に沿って設定されていること。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がなされていること。（「専門職」第16条）〔L群〕

2-11：在学期間の短縮を行っている場合、その基準・方法が、学生に対して学則等を通じてあらかじめ明示されていること。また、明示された基準・方法は、公正かつ厳格に運用されていること。〔F群〕

2-12：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適切な名称が付されていること。（「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

（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カリキュラムでは、48科目・86単位が用意されている。このうち、コース系は15科目・30単位、経営共通系は21科目・38単位、知識・スキル系は10科目・15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。この他に、特別講義としてプロジェクトマネジメント系に2科目・3単位がある。また、単位数別にみると、2単位科目が40科目、1単位科目が10科目であり、2単位の科目は15コマ、1単位の科目は8コマとなっている。

（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）であり、全科目（50科目）では1020時間（22.5時間/科目×40科目、12時間/科目×10科目）となる。

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（365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時間の予習・復習で対応可能となる。こうした時間配分で学生生活を行うことは、1年間に限って勉学に集中し、最低34単位の修得を目指す（学期あたり4～5科目を受講）のに対応可能な範囲にある。

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) 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（「日本工業大学専門職大学院学則」第20条の2）。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、技術経営分野の専門職大学院が増えたこともあり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見直す必要性が高まっている。

但し、新カリキュラムへの移行などで科目が変更（消滅、名称が変わったなど）になった場合や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。読み替えできない場合は、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。

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）

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院生に周知している。

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」第16条への適合)

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

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、起業者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」(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技術経営研究科 平成25年度 学生便覧 (p36～p45)
- ・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技術経営研究科 平成25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 2-15 オリエンテーション配布資料

(2) 教育方法等

項目7: 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、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、履修指導、学習相談においては、固有の目的に即した取組みを実施し、特色の伸長に努めることが望ましい。

なお、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。

<評価の視点>

2-13: 学生に対する履修指導、学習相談が学生の多様性(学修歴や実務経験の有無等)を踏まえて適切に行われていること。〔F群〕

2-14: 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が規程等で明文化され、かつ、適切な指導が行われていること。〔F群〕

＜現状の説明＞

（１）履修指導体制

本技術経営研究科では、修学生への履修案内・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。ここでは、3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、教務部会（教務委員長他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。

＜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。

＜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、教務委員長及び教務部会担当教員が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

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、教務部会担当教員及び教務委員長、特定課題研究の担当教員(主査)など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。

(3) インターンシップへの組織的対応

本技術経営研究科の修学生は会社に勤務している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

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、会社で規定している残業を行わない曜日(ノー残業ディ)、出張日は連続して効率的に行うようにすること、部下への権限移譲を積極的に行うこと、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による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が、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技術経営研究科 学生便覧 平成25年度 (p16~p18)

- ・添付資料 1-3 日本工業大学専門職大学院技術経営研究科（入学案内パンフレット）
「働きながら学べる社会人のための1年制大学院」平成25年度（No8）
- ・添付資料 2-2 日本工業大学専門職大学院技術経営研究科 授業計画 平成25年度
（p1～p6）
- ・添付資料 2-15 オリエンテーション配布資料＜春学期 p12＞

項目8：授業の方法等

各経営系専門職大学院は、教育の効果を十分上げるために、理論と実務の架橋を図る教育方法を導入し、これを効果的に実施することが必要である。そのためには、授業の方法、施設・設備その他の教育上の諸条件を考慮した適当な学生数で授業を実施しなければならない。また、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組みを実施し、特色の伸長に努めることが望ましい。

なお、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＞

2-16：ひと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。（「専門職」第7条）〔L群〕

2-17：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が採用されていること。（「専門職」第8条第1項）〔F群、L群〕

2-18：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が導入されているか。〔A群〕

2-19：多様なメディアを利用して遠隔授業を行う場合は、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ていること。（「専門職」第8条第2項）〔L群〕

2-20：通信教育によって授業を行う場合は、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ていること。（「専門職」第9条）〔L群〕

2-21：固有の目的に即して、どのような特色ある取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）

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定員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24年度における新カリキュラムにおける受講者数規模別の科目数（全50科目）をみると以下のとおりであり、10～30人の

受講者数の科目が全科目の8割程度を占めている。10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。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。

30人以上：0科目

26～30人：4科目（うち、2科目は特定課題研究である）

21～25人：8科目

16～20人：12科目

11～15人：13科目

6～10人：7科目

5人以下：6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）

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）、知的財産分野科目、グローバル分野科目、事業承継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、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、殆ど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。

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

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新設

本技術経営研究科では、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2科目は、独立行政法人中小企業基盤整備機構の海外支援部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。

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、3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

本技術経営研究科の修了生には、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30人近くいる。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認識される。

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

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、欠席した授業を補完できるように授業をDVD録画している。

(5) 教育方法における特色

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。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感性的な直観力（経営者の勘）、社長自身が持つオーラの存在などが論理としてでなく感覚として受け止められ、そのことが現場における意思決定において大変に役立つものと考ええる。

<根拠資料>

- ・添付資料 2-2 日本工業大学専門職大学院技術経営研究科 授業計画 平成 25 年度
(p70～p75：グローバル化、p76～p79：事業承継)
- ・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 2-8 授業科目別受講者数

項目9：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。なお、シラバスの内容を変更した場合は、学生にその旨を適切な方法で周知する必要がある。

<評価の視点>

2-22：授業時間帯や時間割等は、学生の履修に配慮して設定されていること。〔F群〕

2-23：毎回の授業の具体的な内容・方法、使用教材、履修要件、年間の授業計画等が明示されたシラバスが作成されていること。（「専門職」第10条第1項）〔F群、L群〕

2-24：授業は、シラバスに従って適切に実施されていること。また、シラバスの内容を変更した場合、学生にその旨が適切な方法で周知されていること。〔F群〕

<現状の説明>

（1）授業時間帯と時間割の設定

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20分まで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なくし、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）

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、開講日、カリキュラムの位置づけ、科目紹介、授業計画、授業方法、テキスト、参考図書、評価方法などについて記述している。シラバスの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、入学時に授業計画（冊子）を配布するとともに、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。

平成 26 年度のシラバスの記入フレームには、新たに「受講前に学習しておくべき事項」、「授業における留意事項（授業評価アンケート調査結果を踏まえた改善など）」を加えたものとしている。

(3) シラバスに基づいた授業実施の検証

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 コマのうち中間評価（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、アンケート結果でレベル 2、レベル 1 の評価を付けた修学生がいた場合は、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

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える限りないようである。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事務担当者（事務長、事務職員）へ送付し、事務担当者はその新シラバスを修学生（受講者）へ送付することを検討している。

<根拠資料>

- ・添付資料 1-1 日本工業大学専門職大学院技術経営研究科 学生便覧 平成 25 年度
(p 16～p 18)

- ・添付資料 2-2 大学院技術経営研究科 授業計画 平成 25 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 25 年度
- ・添付資料 2-6 授業評価及び授業理解度評価アンケート票
- ・添付資料 2-7 授業評価及び授業理解度評価アンケート集計結果

項目 10：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、実際の成績評価においては、明示された基準・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>

2-25：成績評価の基準・方法が策定され、学生に周知されていること。（「専門職」第 10 条第 2 項）〔F 群、L 群〕

2-26：成績評価が明示された基準・方法に基づいて、公正かつ厳格に行われていること。（「専門職」第 10 条第 2 項）〔F 群、L 群〕

2-27：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、適切な仕組みが導入されていること。〔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）

(1) 成績評価の視点

<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。評価視点の内容、重点的に評価する科目は以下のとおりである。

* 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。

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。

<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（書面報告）	最終評価（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

<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、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
基礎科目	◎	○	△
応用科目	○	◎	○
ケーススタディ科目	○	○	◎

これら理解度・適用性・応用性などの3つの成績評価を踏まえて、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

こうした数値評価とともに、AA、Cで評価した受講生には、その理由（コメント）を成績評価表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。

<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、科目別にAAやC、不合格などの分布を踏まえて、異常な偏りのある科目などの確認を行っている。平成25年度の成績評価においては格別に問題性のあるものは見受けられていない。

（2）学生からの問い合わせによる対応のしくみ

（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。ちなみに、平成25年度は、修学生からの問い合わせは2件あり、1件は「評価が高すぎる」、もう1件は「評価が低すぎる」の意見であったが、教務委員長が修学生と担当教員の意見を聴取し、問題のないように相互理解、納得できる形で解決した。

（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技術経営研究科 学生便覧 平成 25 年度
(p 18、p43～p45)
(日本工業大学専門職大学院技術経営研究科 学修規定)
- ・添付資料 2-1 日本工業大学専門職大学院技術経営研究科 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 25 年版
(p 5～6)
- ・添付資料 2-9 技術経営プロジェクト研究 (特定課題研究) の進め方
- ・添付資料 2-14 成績評価報告書記入フォーマット
- ・添付資料 2-15 オリエンテーション配布資料

項目 11：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。また、教育方法の改善について、固有の目的に即した取組みを実施し、特色の伸長に努めることが望ましい。

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。

<評価の視点>

2-28：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・研究を実施すること。〔「専門職」第11条〕〔F群、L群〕

2-29：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ること。〔F群〕

2-30：学生による授業評価が組織的に実施され、その結果が公表されていること。また、授業評価の結果を教育の改善につなげる仕組みが整備されていること。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〕

2-31：固有の目的に即して、どのような特色ある取組みを教育方法の改善において行っているか。〔A群〕

<現状の説明>

(1) 授業内容と方法の改善のための組織的対応

授業担当教員は、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、討議できる場をFD研究会として開催している。例えば、授業評価アンケート調査において中間評価(7コマ目の授業)と期末評価(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FD研究会で討議している。

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FD研究会で報告、討議する。

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、FD研究会（研究科委員会の後）に開催しており、「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) 教員の指導力向上のための組織的対応

(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) FD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FD研究会を開催している。平成25年度は、FD研究会を6月15日(土曜日)と9月28日(土曜日)に2回開催している。FD研究会は、専任教員が一同に集合できる研究科委員会の終了後(概ね12時10分頃)に開催している。現在は専任教員を対象にしているが、今後は客員教授にも呼びかけるとともにFD研究会の検討成果を客員教授に何らかの形で伝えるように計画している。

第1回目(6月15日)のFD研究会は、特定課題研究の進め方をテーマに教務部会案をベースに検討を実施した。平成25年度から特定課題研究の進め方を大きく変更しており、試行錯誤的な面が多々あり、事前のシミュレーションを行った。とくに、従来は最終試験のみであったが、新たに中間報告、最終報告を副査に行うことを義務付けている。また、特定課題研究を指導する主査の立場、特定課題研究を行う修学生の視点(社会人であり時間的制約が強いなど)などの立場から検討し、特定課題研究の評価視点、報告に対するコメントの記述、特定課題研究の進め方、スケジュールなどを策定した。

第2回目(9月29日)のFD研究会は、授業評価アンケートでレベル4に近い高得点評価であった科目を担当した教員、中間評価に比べて期末評価のレベルが格段に向上した科目を担当した教員などを講師に、授業のプレゼン、進め方、配布資料、受講生(修学生)とのコミュニケーションなどについて講演を行ってもらい、授業評価が高得点となった秘訣について検討した。また、低評価であった教員には、受講生のコメント、教務部会教員による授業参観などを踏まえて、授業改善のアドバイスを提案した。

平成25年度は新カリキュラムに移行し教務分野における様々な変革を進めており、FD研究会だけでなく研究科委員会においても教務部会案に対する討議を行っている。そのため、学外機関のFD活動への参加、外部講師による講演などは行っていない。ただ、平成23年度に、「日本工大MOT倶楽部」が主催した他大学MOTの著名講師による「心に残る授業」(平成23年9月3日)に、グロービス経営大学院教授 青井博幸氏による『楽しむ心からの発動』について講演をお願いしており、こうしたイベントも今後実施する予定である。

(3) 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。

<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。

<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で発表するなど学会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。

<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。

また、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

(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7コマ目（中間評価）、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、教務委員長及び教務部会のメンバー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) 教育効果を高める取り組み

教育効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、教育効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効果がみられている。こうした「一皮剥けた修学生」を創りだ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、教務部会では教育効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研究課題研究の指導のあり方を検討している。

また、中長期的には、平成25年度から検証を始めていることであるが、吉田倫夫さん（特定修了生4期生）をモデルケースに、修了後の過去5年間において、どのように部署・職位・役職がどのように変遷し、その中で学んだ科目や特定課題研究の経験や成果が役立ったかを検証している。その検証を通じて、カリキュラム構造のあり方、強化すべき科目、授業方法の改善などのヒントを得ている。こうした検証は多くの修了生を対象に行うことは難しいが、本技術経営研究科が育成目標としている技術経営人材の目標像がどの程度実現されているかの長期的な検証は重要であり、今後も継続していく予定である。この他に、中長期的視点からの検証として「日本工大 MOT 大賞」の表彰制度がある。この表彰制度は修了生の活躍を検証するものであり、教職員や修了生のネットワークを通じて、自薦・他薦で活躍している候補者を選定し、それらのプレゼン審査に基づいて選考、表彰している。「日本工大 MOT 大賞」の詳細は項目12を参照して頂きたい。

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、教育方法などを改善していく予定である。

(5) 特色ある取り組み

<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7コマ目に実施する中間評価、14コマ目に実施する期末評価の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。

<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 2-7 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 2-10 FD 研究会資料
- ・添付資料 2-11 キャリア形成と知識・スキル
- ・添付資料 2-12 MOT 大学院見聞録 吉田倫夫（キャリア形成と知識・スキルの作成者）

（3）成果等

項目 12：修了生の進路状況の把握・公表、教育効果の評価の活用

各経営系専門職大学院は、修了者の進路等を把握し、この情報を学内や社会に対して公表することが必要である。また、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効果を適切に評価し、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>

2-32：修了者の進路状況等を把握し、この情報が学内や社会に対して公表されていること。（「学教法施規」第172条の2）〔F群、L群〕

2-33：学位の授与状況、修了者の進路状況等を踏まえながら、固有の目的に即して教育効果を適切に評価し、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）修了生の動向把握（学校教育法施行規則の第172条の2・4）

<修了生の動向把握（昇進、転勤、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、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、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のもと、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、主査の専任教員は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。

このように、専任教員は修了生の動向における大きな変化（昇進、転勤、独立など）は概ね把握している。なお、本技術経営研究科修了後に博士課程へ進学している修了生も2名いるが、ゼミ担当の教員が把握している。これらの情報は専任教員間で必要に応じて情報交換されている。

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。

<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、新体制のもとホームページの刷新とともに修了生全員を対象に会社及び個人へのアンケート調査を行い情報公開できる内容を確認しつつ、ホームページ掲載に支障のない修了生全員をホームページに掲載する計画で進めている。

また、9期（平成25年度）までの修了生・修学生を対象に、年齢、学歴、理系・文系、所属企業の業種、コースの在籍、学費負担（個人と会社）などの視点から集計した統計情報はホームページで公開している。

<「学教法施規」第172条の2への適合>

以上の修了生の動向の把握を踏まえ、「学教法施規」第172条の2に示されている「・卒業又は修了した者の数並びに進学者数及び就職者数の他進学及び就職等の状況に関すること」の情報公開には適合している。

<修了生の活動評価>

修了生の中で本技術経営研究科で学んだことをビジネスに活かして昇進、売り上げ・収益向上などの成果が見られと評価された「日本工大 MOT 大賞」受賞者は、大学主催のシンポジウム（公開講座）において表彰するとともに、ホームページ等で周知している。

平成26年度に改訂するホームページでは、本人及び会社の了解が得られない場合を除いて、全修了生の氏名と会社名、会社のホームページ（リンク先として表示）を公開する予定である、

（2）修了生の活動評価（教育評価）

<修了生へのアンケート調査（毎年）による把握>

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り、修了者の就職に関わる支援は原則的に必要ないが、修了後、ビジネスにおいて MOT を学んだ後の活躍状況を把握し、支援するため、その年の修了生全員に対して、本技術経営研究科で修得した知識がビジネスにおいて活かされているか等について修了生アンケート調査を毎年行っている。ただ、過去の修了生も含めた全修了生を対象とした修了生の動向に関するアンケート調査は行っていないが、ホームページの刷新に伴いホームページに掲載する修了生動向を記載することを計画しており、平成26年度には全修了生へのアンケート調査を実施する予定である。

<MOT 大賞の公募、審査による把握>

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。

今後は、この MOT 大賞の推薦候補者・受賞者の発表内容を基に教育効果を高めるための要因を探り、その成果を FD 研究会において発表・討議し、入学試験の評価、授業科目・授業方法のあり方などの検討素材にすることが求められる。

<根拠資料>

- ・添付資料 2-13 「日本工大 MOT 大賞」の公募要領などの関係資料
- ・添付資料 2-17 修了生へのアンケート調査
- ・添付資料 8-7 日本工業大学専門職大学院技術経営研究科 ホームページ改訂版作成資料

【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）FD 活動の実施

専任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。しかし、その質的向上に向けた工夫などを教員相互で共有しようとする組織的対応意識は薄いのが現実である。そのため、FD 活動は研究科委員会終了後に開催しているが、必ずしも十分な時間が確保されているわけではない。また、FD 活動内容は年間を通じて体系的に計画されているものでない。そのため、教員の授業の質的向上に向けた個人的な取り組みを如何に組織的取り組みへと重点を移していくかが課題となっている。

（2）教員の研究・教育レベルの向上

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ことは事実である。よって、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おり、組織としてどのようなことが支援できるかが十分に検討されてきていない。これまでは、組織的には研究・教育活動が行いやすいような時間と資金を如何に支援するかだけに重点が置かれてきた。個人別の研究資金の支出状況をみると（とくに、実務家教員）、年度末には予算が余っている教員が多いことも事実である。

今後、組織的に教員の研究・教育レベルの向上意欲に如何に刺激を与え、支援するかを問い直し、実行に移す必要がある。

(3)「技術経営プロジェクト研究（特定課題研究）」の主査、副査の担当教員の配置

「技術経営プロジェクト研究（特定課題研究）」の主査、副査を担当する教員は、修学生が主体となって自らの研究内容を鑑みて指導教員の希望を出させており、主査・副査の決定に際しても修学生の希望を重視している。このため、教務担当による調整の範囲は極めて狭いのが現状である。結果、修学生が希望する主査や副査は特定の教員に集中する傾向がきわめて強い。

担当教員は指導する修学生が増えることに対して、十分な指導時間が取れなくなると苦言を呈することもなく、また、担当する修学生が多いことに対する問題性の指摘も殆んどない。しかし、結果的には担当する修学生が多い教員は修学生の1人当たりの指導時間は確実に減少しており、必ずしも研究成果にマイナスの影響を及ぼしていないとは言い切れない。そのため、教員が受け入れる特定課題研究を指導する修学生の上限人数を設定することも必要になっている。

(4)教育効果の評価と評価を高めるための方策

中堅・中小企業の経営に役立つ高度な技術経営人材の育成を目指し、修学生が修了生となって社会でどのように活躍し経営的に成果を出しているかを評価することが教育効果となる。しかし、修了後に修了生がどのような活動をしてどのような成果を出しているか、またその成果と学習との因果関係を把握することは難しい。加えて、教育成果が目で見える形の事業活動での成果となるまでにはかなりのタイムラグを必要とする。

現在は、修了生アンケート調査によって、本技術経営研究科において学んだことが経営にどのように役立っているかを検証する、「日本工大 MOT 大賞」候補者の発掘・候補者によるプレゼンテーション内容などで検証することに留まっている。そのため、教育効果を踏まえたカリキュラム、授業内容・方法などを改善するために必要な情報源としては不十分である。

(5)各種の新規対応事項の明文化の未徹底

平成25年4月より組織運営に対して様々な新たな試行を進めているが、それらに関して明文化されているものは少ない。例えば、学生相談の方法、成績評価の視点、各種通達事項（授業参観日、レポートのフィードバックなど）などは、MOT 運営委員会、研究科委員会などで審議決定され通達、指導、周知されているが、明文化されていない。

(2)改善のためのプラン

(1)FD 活動の実施

FD 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する。また、その活動

計画の内容には、学内の修学生を意識するだけでなく、他校のFD活動状況、外部の授業評価の高い教員の講演など外部との連携を強化したものとする。

後述する教育効果を高めることを前提としたカリキュラム、授業内容・方法などを検討できるように、修了生の活動状況を従来以上に把握できる体制を構築する。

(2) 教員の研究・教育レベルの向上

研究・教育レベルの向上のため教員が必要とする要件・環境を問い直し、その要件・環境の中で組織として何ができるかを教務部会が中心となって検討する。また、場合によっては、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を必要条件として設定することも検討する。

(3) 「技術経営プロジェクト研究（特定課題研究）」の主査、副査の担当教員の配置

「技術経営プロジェクト研究（特定課題研究）」において、教員が主査・副査として受け入れ指導する修学生の上限人数を設定することを念頭に、教員間の合意形成、修学生への理解などを如何に行うかを検討する。その際、修学生が主査・副査をどのような視点から選択すべきかを再度検討して、教員と修学生がともに満足できる良い結果を得られるような方策を提案する。

(4) 教育効果の評価と評価を高めるための方策

修了生の中から追跡調査対象の修了生を無作為抽出し、本人の了解が得られることを前提に、会社でどのような活動を行っているかを定期的に情報収集・整理する。この情報をもとに、本技術経営研究科で修得した知識等が実務においてどのように役立っているかを検証する。この検証を通じて、本技術経営研究科のカリキュラム、授業内容・方法のあり方を検討する。

(5) 組織的決定事項を明文化し決定事項の確実な実行できるシステムの構築

事務長は、研究科委員会などで決定された事項を、別途、組織として明文化するとともに、必要に応じて学生への配布資料として随時公表（或いは学生便覧、ホームページなどへ随時追加）できるシステムを構築し実行する。

3 教員・教員組織

項目 13：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、教員の構成にも配慮し、適切に教員を配置することが必要である。

<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：専任教員は、1 専攻に限り専任教員として取り扱われていること。（「告示第 53 号」第 1 条第 5 項。なお、2013（平成 25）年度まで、専門職大学院設置基準附則 2 が適用される。）〔L 群〕
- 3-3：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〕
- 3-4：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指導能力を備えていること。（「専門職」第 5 条）〔F 群、L 群〕
- 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
- 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：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〕
- 3-7：専任教員のうち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〕
- 3-8：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されていること。〔F 群〕
- 3-9：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が配置されていること。〔F 群〕
- 3-10：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が配置されていること。〔F 群〕
- 3-11：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〕
- 3-12：専任教員は、年齢のバランスを考慮して適切に構成されていること。（「大学院」第 8 条第 5 項）〔L 群〕
- 3-13：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〕
- 3-14：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

<「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である。

また、専任教員 11 名は、1 研究科（1 専攻）に限り専任教員として取り扱われており、専門職大学院設置基準附則 2 に適合している。また、専任教員の全員が教授であり、「告示第 53 号」第 1 条第 6 項に適合している。

よって、本技術経営研究科は、「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）に適合している。

（２）専任教員の高度な指導能力

（1）専任教員の採用

専任教員の採用は、教員選考委員会、運営会議、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教員が採用される仕組みになっている。過去 5 年間における 5 人の専任教員の採用実績は以下のとおりである。

平成 21 年度：1 人（清水弘、清水基、横田）

平成 22 年度：0 人

平成 23 年度：0 人

平成 24 年度：1 人（水澤）

平成 25 年度：3 人（佐々木、西尾、浪江）

（2）高度な指導力と実務経験・高度の実務能力

<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 12 名、そのうち 10 人が経営系の分野である。また、専任教員は教育又は研究上の業績を有する者が 6 名（研究者教員：近江、小田、清水（基）、正道寺、西尾、柳澤）、特に優れた知識及び経験を有する者が 6 名（実務家教員：佐々木、清水（弘）、武富、浪江、水澤、横田）となっている。

<研究者教員と実務家教員の高度な指導能力>

研究者教員 6 名のうち博士号を取得しているものは、小田、清水（基）、正道寺、西尾、柳澤の 5 名であり、残り 1 名の近江は会計分野での学会活動などを積極的に行って論文も多い。かかる 6 名は研究者教員としての実績を有していると判断する。

実務家教員 6 人のうち、シンクタンク系出身者が 1 名（佐々木）、コンサルタント系出身者が 3 名（清水（弘）、浪江、武富）、メーカー系が 1 名（横田）、人材育成系が 1 名（水澤）など多様性に富んでいる。シンクタンク系及びコンサルタント系の出身者（佐々木、清水（弘）、武富、浪江）は、研究調査及び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、様々な提案活動を行う実務を経験している。メーカー出身の横田は、メーカー時代は自社のグローバル化、関係団体（社団法人日本金型工業会）の国際部会のリーダー的役割を果たし、NPO 法人金型産業フォーラムの理事を担当している。水澤は大手商社（三菱商事）を退職し㈱リクルートにおいて経

営者及び幹部社員の研修などを行っている。このように 6 人は経営戦略立案、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。

<「告示第 53 号」第 2 条第 1 項、「告示第 53 号」第 2 条第 1 項、第 2 項) への適合>

以上のとおり、本技術経営研究科は、「告示第 53 号」第 2 条第 1 項、「告示第 53 号」第 2 条第 1 項、第 2 項) に適合している。

(3)専任教員と担当科目

基本的には研究者教員が理論的領域、実務家教員が実務的領域を担っているが、経歴を鑑みると、研究者教員においても豊富な実務経験を持ち、実務家教員においても大学院修士課程を修了し実務経験、知識の体系化による講演、論文、出版などの実績を持ち、全専任教員が理論と実務を兼ね備えている。また、理論と実務といった視点だけでなく、それぞれの視点（マイクロレベル、セミマクロレベル、マクロレベル）、多様な領域・経験（ものづくり系、ソフト・システム系、会計・財務系、マーケティング系など）を活かした授業が実施できる体制となっている。

本技術経営研究科のカリキュラムは、基礎段階、応用段階、ケーススタディ段階に分かれている。本来的には、基礎段階の科目は理論性を重視しており研究者教員、ケーススタディ段階の科目は実務的であり実務家教員、応用段階は研究者教員及び実務家教員が担当することが望ましいと考えられる。しかしながら現実的には、研究者教員と実務家教員の科目別の棲み分けを前提にしつつも、①前掲のように実務家教員は経歴や実績を踏まえると基礎段階の科目に十分に対応できる力を有していること、②研究者教員であっても実務経験があり応用段階やケーススタディ段階にも対応できる力を有していること、③基礎段階と応用段階の科目内容に強い関連性があり別々の教員が担当するよりも一人の教員が基礎と応用の段階をまとめて担当することが望ましいこと、などを考慮し柔軟かつ適切に担当を配置している。

(4)専任教員の特性

(1)専任教員と客員教員の担当科目

本技術経営研究科では、50 科目のうち 28 科目を専任教員が担当し残る 22 科目を客員が担当している（一部、専任教員と客員教員による合同授業を含め）。専任教員は、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は殆どが専任教員によって授業が行われている。なお、山岡、宇野は本技術経営研究科を定年退職後、客員教授として専任教授の時に担当していた人・組織分野（2 科目）、財務・会計分野（2 科目）に関わる 4 科目を引き続き担当している。

(2)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）、海外でビジネス経験を持つ者（武富、水澤、浪江、横田）、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持ち、国際的な人的ネットワークをもつ専任教員が多数を占めている。

(3) 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。

< 学術分野：正道寺、柳澤 >

・大学における教育、研究活動、学会活動などが主な業務となっている。

< シンクタンク分野：小田、佐々木、西尾 >

・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。

< コンサルタント分野：清水(弘)、浪江、武富、近江 >

・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。

< メーカー分野：清水(基)、横田 >

・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。清水(基)はメーカーから大学に転職し研究活動も行っている。

< 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。

(4) 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 1~4 人が分布しており、55~65 歳を中心にバランスが取れた年齢構成となっている。50 歳未満が 1 人となっている理由は、十分な実経験を持っていると判断される 50 歳以下の人材は少なく確保が難しいためである。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 >
45~50 歳未満	1 人（西尾）
50~55 歳未満	1 人（清水(弘)）
55~60 歳未満	3 人（武富、浪江、水澤）
60~65 歳未満	4 人（小田、近江、佐々木、正道寺）
65~70 歳未満	3 人（清水(基)、横田、柳澤）

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

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 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。起業と中小企業の第二創業のケーススタディ（小田、五十嵐）、中小企業知財ケーススタディ（清水弘、井上）などがある。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予定である。

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、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する。

<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 日本工業大学専門職大学院教員採用プロセス
- ・添付資料 3-7 専任教員のデータベース（扱い注意）

項目 14：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>

- 3-15：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〕
- 3-16：教員の募集・任免・昇格について、適切な内容の基準、手続に関する規程が定められ、運用されており、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>

本専門職大学院は、「グローバル化、新市場創造など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」、さらに専任教員はコアとなる科目を3科目以上の担当し、かつ特定課題研究（技術経営プロジェクト研究Ⅰ・Ⅱ）を指導できる高度な教育研究能力をもつ者で実務経験能力豊富な者、また管理業務担当能力を有する者による編制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。

教員の募集は、「日本工業大学専門職大学院教員採用プロセス」に則し、本専門職大学院のホームページ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」の結果等を運営会議にて評価することにより行っている。

<根拠資料>

- ・添付資料 2-7 授業評価及び授業理解度評価アンケート票
- ・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 3-1 日本工業大学教員選考基準 第4条

- ・添付資料 3-2 日本工業大学専門職大学院教員採用プロセス
- ・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任用等に関する規程
- ・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就業に関する規程

項目 15：専任教員の教育研究環境の整備、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、その環境を整えるとともに、専任教員の教育活動、研究活動の有効性、社会への貢献及び組織内運営等への貢献について検証し、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>

3-17：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〕

3-18：専任教員に対する個人研究費が適切に配分されるとともに、個別研究室の整備等、十分な教育研究環境が用意されていること。〔F群〕

3-19：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）が保証されていること。〔F群〕

3-20：専任教員の教育活動について、適切に評価する仕組みが整備されていること。〔F群〕

3-21：専任教員の研究活動について、適切に評価する仕組みが整備されていること。〔F群〕

3-22：専任教員の社会への貢献及び組織内運営等への貢献について、適切に評価する仕組みが整備されていること。〔F群〕

3-23：専任教員の教育活動、研究活動、社会への貢献及び組織内運営等への貢献を推奨するために、どのような特色ある取組みがあるか。〔A群〕

<現状の説明>

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。個人研究費は、「日本工業大学専門職大学院の任期を定めた教員の給与及び研究費に関する内規」により適切に配分している。具体的には、研究費（図書費）5 万円/年、研究旅費 5 万円/年、担当授業科目 1 科目（2 単位）あたり 6 万円が予算化されており、専任教員 1 人あたりの担当授業科目である 3 科目を標準的とすれば、専任教員は 28 万円/年が教育・研究のレベルアップに活用できることになる。この他に、科研費が採択された場合は、科研費の 15%分を「科研費交付者インセンティブ予算（特イン）」大学ブローパー資金により学内研究費として研究費が追加配分される。例えば、科研費 100 万円（間接経費%を除く）の場合は、科研費研究課題とは別に 15 万円が学内研究費として交付される仕組みである。

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に変更はないが、種々のプライバシーに配慮するため、教員占有部分を個室としての機能を持つように簡易個室として仕切る工事を平成 25 年度末までに行うことにしている。また、個別相談を希望する場合は、個別研究室だけでなくゼミ室も利用して行うことを学生に周知していく。

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が、研究専念期間制度は設定していない。

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（専任教員のデータベース）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組み状況である。また、研究科長・事務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、運営会議、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。

これらの活動評価は、運営会議にて「業績審査」資料として活用している。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。

<根拠資料>

- ・添付資料 3-4 日本工業大学専門職大学院の任期を定めた教員の給与及び研究費に関する内規
- ・添付資料 3-6 専任教員の担当授業科目とコマ数
- ・添付資料 3-7 専任教員のデータベース（扱い注意）
- ・添付資料 3-8 研究室の工事に関する資料（完成予想平面図）

【3 教員・教員組織の点検・評価】

（1）検討及び改善が必要な点

専任教員の教育活動、研究活動、社会への貢献および組織運営への関与・貢献等を適切に評価する仕組みが弱い。評価に特化する組織を「運営会議」以外に立ち上げる必要がある。

（2）改善のためのプラン

新たに「教員評価委員会（仮称）」を組成し、そこで、個人業績書、学生アンケート結果、教員相互による授業参観評価等用いて評価原案を作成し、運営会議に上程して最終評価を行える仕組みに変更したい。評価後は、各教員に結果をフィードバックして改善が必要であればそれを各教員に求める。同時に、各教員から評価結果に関するコメントを提出してもらい、どう改善していくかのプランを求める。さらに評価結果については、外部評価委員会に報告し意見を聴取することも検討したい。

4 学生の受け入れ

項目 16：学生の受け入れ方針、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、各経営系専門職大学院の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。さらに、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が設定され、かつ公表されていること。（「学教法施規」第172条の2）〔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・手続が設定されていること。〔F群〕

4-3：選抜方法・手続が事前に入学志願者をはじめ広く社会に公表されていること。〔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が適正に管理されていること。（「大学院」第10条第3項）〔F群、L群〕

4-6：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

（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。

（2）アドミッション・ポリシーの各論

<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。

<入学試験(A)：事前資格審査>

○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。事前資格審査受験者には、産業・経済、経営・ビジネス、道徳・倫理、自己表現力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、事前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、事前資格審査は、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。

○事前資格試験の実施日

事前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、遅くとも入学選抜試験の1週間前に実施している。

<入学試験(B)：入学選抜試験>

○受験対象者と試験内容

受験対象者は、所定の実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プレゼンテーション、面接試験を課す。

入学者選抜は、経歴・志望理由等の書類審査、レポート及びプレゼンテーションの内容、面接試験を踏まえ、論理構成能力（発表資料の構成）、プレゼンテーション能力（口頭説明力）、入学する動機の具体性（受講希望科目、修了後のビジョン）、学ぶモチベーション（意欲・必要性）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（主査1人、副査2人）が担当する。

○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。

第一回目試験：平成25年9月14日（土）

第二回目試験：平成26年1月18日（土）

第三回目試験：平成26年2月22日（土）

(3) 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。

(2) 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

本技術経営研究科の入学者数（修学生数）、修了生数は、概ね30人前後で推移しており、過去6年間では定員30名以下となっている。

<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）

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、運営会議、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。

(3) 学生の受け入れ対象と受け入れ方法などに関する特色

(1) 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、幹部社員を対象にしており、経営者や幹部社員の多くは、大学卒業者でない短大及び高卒者が多い。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、短大及び高卒者に対しては、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。

(2) 選考における評価視点

入学選抜試験では、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う。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?」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。

<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25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技術経営研究科 学生募集要項 平成 25 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 4-1 年度別入学者数、在学者数、修了生数、留年者数、退学者数
- ・添付資料 4-2 日本工業大学専門職大学院技術経営研究科 入学者評価シート

項目 17：入学者選抜の実施体制・検証方法

各経営系専門職大学院は、入学者選抜について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。また、学生の受け入れのあり方を検証するための組織体制・仕組みを設け、継続的に検証することが望ましい。さらに、固有の目的に基づき、特色を伸長するため、入学者選抜の実施体制等について特色ある取組みを行うことが望ましい。

<評価の視点>

4-7：入学者選抜が責任ある実施体制の下で、適切かつ公正に実施されていること。〔F 群〕

4-8：学生の受け入れ方針、対象及び選抜基準・方法等、学生の受け入れのあり方を検証するために、どのような組織体制・仕組みを設け、継続的に検証しているか。〔A 群〕

4-9：固有の目的に即して、入学者選抜の実施体制等に関してどのような特色ある取組みを行っているか。〔A 群〕

<現状の説明>

(1)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、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（主査 1 人、副査 2 人）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合否を決定している（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・高専などの卒業生（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。

(2)入学者選抜方法・体制の検証と今後の取組み

面接官である専任教員個人は、入学時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おり、組織的に統計的に行われているわけではないため、入学者選抜方法についての十分な検証がなされていない。今後、組織として従来の選抜基準・選抜方法の妥当性について検証方法も含め、検討を深める必要がある。

<根拠資料>

- ・添付資料 1-2 日本工業大学専門職大学院技術経営研究科 学生募集要項 平成 26 年度
(p2～p5)
- ・添付資料 4-2 日本工業大学専門職大学院技術経営研究科 入学者評価シート

【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

中堅・中小企業においては、会社が社員を本技術経営研究科へ修学生として派遣することは時間的・資金的にも大きな負担となる。また、個人においても 30～40 歳代の人にとっては資金的にも大きな負担となる。こうした負担が入学定員未充足の一因になっているものと推察され、負担軽減のための支援体制を充実させる必要がある。

(2) 改善のためのプラン

修学生の資金的支援を行うため、本技術経営研究科では MOT 奨学金制度を設立している。これは本技術経営研究科には経営者・後継者などが多く入学しており、彼らが中心となって法人・個人として修学生のために寄付を募ろうとの発意でできたものである。この MOT 奨学金制度の基金を増やして、修学生の資金的負担を少しでも軽減することを目指す。また、国（JASSO）や自治体に中小企業の支援体制整備の一環としての資金支援体制の充実を行うように MOT 協議会などと一体となって取り組む。

5 学生支援

項目 18：学生支援

各経営系専門職大学院は、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し、効果的に支援を行うことが必要である。また、学生が学習に専念できるよう、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、学生に周知す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。くわえて、学生支援について、固有の目的に即した取組みを実施し、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・支援体制が適切に整備され、効果的に支援が行われていること。〔F群〕

5-2：各種ハラスメントに関する規程及び相談体制が適切に整備され、それが学生に周知されていること。〔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・支援体制が適切に整備されていること。〔F群〕

5-4：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・支援体制が適切に整備され、効果的に支援が行われているか。〔A群〕

5-5：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が適切に整備され、支援が行われているか。〔A群〕

5-6：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〕

5-7：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組みを行っているか。〔A群〕

<現状の説明>

学生支援全般に関する相談・支援は、「学生支援部会」により審議し、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（武富、浪江）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、改善事項は修学生へフィードバックされている。

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。

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。

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。

障がい者受入れについては、受験の際の面接等で話し合っただけで対応方を決めることにしている。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者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。

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。

留学生受け入れでは現在特に問題が生じていない。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。

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、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（白熱教室）などを開催している。さらに、同窓生への支援として修了後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を作るとともに、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。

<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25年度
(p19～p34)
- ・添付資料 2-13 「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 日本工業大学セクシュアル・ハラスメント防止等に関する規程

- ・添付資料 5-2 日本工業大学専門職大学院奨学金規程
- ・添付資料 5-3 日本工業大学専門職大学院奨学金委員会規程
- ・添付資料 5-4 日本工業大学専門職大学院奨学金給付申請書
- ・添付資料 5-5 日本工業大学障がいをもつ学生への支援に関する内規
- ・添付資料 5-6 「日本工大 MOT 倶楽部」の関係資料
- ・添付資料 5-7 「日本工大社長会」の関係資料
- ・添付資料 5-8 意見交換会の討議メモ
- ・添付資料 7-2 日本工業大学専門職大学院技術経営研究科 組織規程

(注) 野田宗典顧問弁護士 (野田法律事務所 03-3211-6734)

【5 学生支援の点検・評価】

(1) 検討及び改善が必要な点

本学独自の奨学制度を規程化しているが、この原資は同窓生有志による寄付に頼っている。奨学制度が継続性をもって機能するために寄付金を集める多様な仕組作りが必要である。

(2) 改善のためのプラン

寄付金を集めるため、同窓会および「日本工大 MOT 倶楽部」の実質的参加意識をさらに高め、後輩達に対する奨学制度を維持するための必要性を訴える。そのためには、同窓生が本学との長期間、直接的な関わり合うことにより新知識が得られるようにする環境整備は必修である。例えば、聴講生として科目を生涯にわたり受講できる制度構築や各種講演会の企画等の機会を増やすことである。また、平成 25 年度から組織した「日本工大 MOT 社長会」組織も大いに活用する計画である。

6 教育研究環境

項目 19：施設・設備、人的支援体制の整備

各経営系専門職大学院は、その規模等に応じて施設・設備を適切に整備するとともに、障がいのある者に配慮することも重要である。また、学生の効果的な自学自習、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・設備が、経営系専門職大学院の規模及び教育形態に応じ、適切に整備されていること。〔「専門職」第17条〕〔F群、L群〕

6-2：学生が自主的に学習できる自習室、学生相互の交流のためのラウンジ等の環境が十分に整備され、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に、適切な施設・設備が整備されていること。〔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が適切に整備されていること。〔F群〕

6-5：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>

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～8階(延床面積1,172,85㎡)部分と5階の1部屋(図書室)を利用している。

講義室は、4室(40名×2室(801講義室、602講義室)、25名×1室(603講義室)、20名×1室(604講義室))とゼミ室(8名×2室(703、605))の合計6室(延べ141名分)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。また、前述の教室固定設備以外に、703ゼミ室及び605ゼミ室で使用する目的として、モバイルプロジェクター2台、貸出用ノートPCを5台用意しており、修学生及び教員の必要に応じて貸出を行っている。これらの自習スペースは原則的に事務室の開室時間に合わせて利用可能となっている。601研究室、701研究室及び702研究室は、教員研究室と共有となっているが、前述の各室設備を共有し、教育研究活動に必要な情報インストラクチャーやロッカーが利用できるようになっている。院生のために、建物のエレベータ前にテーブル等を置き、談話のためのスペースを設けるとともに事務室とは同室であるが、ラウンジスペースを設けている。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・施設環境管理課による対応としている。

各階の修学生が使用できる部屋(会議室、応接室等除く)の内訳および設備は以下の通りである。

【8階】

①801 講義室

- ・座席配置：スクール形式
- ・座席数：40席
- ・インターネット環境：有線LANポート、無線LANルーター
- ・視聴覚設備：プロジェクター×2台(左右)

- 投影用スクリーン×2台（左右）
- 書画カメラ×1台
- デスクトップPC×1台
- HDDレコーダー×1台
- DVDプレーヤー×1台
- VHSビデ×デッキ×1台
- 天井吊り下げ式スピーカー×2台（左右）
- 教室内監視カメラ×1台
- タッチディスプレイ（70v型）×1台
- ・入力インターフェース（教卓に設置）：マイク（有線1本、無線2本）
 - 外部PC入力（VGA端子）
 - AV入力
- ・その他：プリンター付きホワイトボード

【7階】

- ①701 研究室（教員ブース+院生自習スペース）
 - ・インターネット環境：有線LANポート
 - ・自習スペース：12席（長テーブル（6席）×2台）
- ②702 研究室（教員ブース+院生自習スペース）
 - ・インターネット環境：有線LANポート
 - ・自習スペース：8席（十字型テーブル（4席）×2台）
 - ・自習用PC：2台（デスクトップ×1台、ノートPC×1台）
 - ・視聴覚設備：DVDプレーヤー×3台（うち1台はVHS兼用）
 - ・その他：デジタル複合機×1台（プリンター、コピー、スキャナー機能）
- ③703 ゼミ室
 - ・インターネット環境：有線LANポート
 - ・自習スペース：8席（長テーブル（2席）×4台）
 - ・その他：プリンター付きホワイトボード

【6階】

- ①601 研究室（教員ブース+院生自習スペース）
 - ・インターネット環境：有線LANポート
 - ・自習スペース：16席（長テーブル（6席）×2台、長テーブル（4席）×1台）
 - ・その他：鍵付の個人ロッカー（授業資料や文房具等を収納可能）×45台
- ②602 講義室
 - ・座席配置：スクール形式
 - ・座席数：40席
 - ・インターネット環境：有線LANポート
 - ・視聴覚設備：プロジェクター×1台
 - 投影用スクリーン×1台
 - 天井吊り下げ式スピーカー×2台（左右）
 - ・入力インターフェース（教卓に設置）：マイク（無線2本）

外部 PC 入力 (VGA 端子)

AV 入力

③603 講義室

- ・ 座席配置 : スクール形式
- ・ 座席数 : 25 席
- ・ インターネット環境 : 有線 LAN ポート
- ・ 視聴覚設備 : プロジェクター×1 台
投影用スクリーン×1 台
天井吊り下げ式スピーカー×2 台 (左右)
- ・ 入力インターフェース (教卓に設置) : マイク (無線 2 本)
外部 PC 入力 (VGA 端子)
AV 入力

④604 講義室

- ・ 座席配置 : スクール形式
- ・ 座席数 : 20 席
- ・ インターネット環境 : 有線 LAN ポート
- ・ 視聴覚設備 : プロジェクター×1 台
投影用スクリーン×1 台
天井吊り下げ式スピーカー×2 台 (左右)
- ・ 入力インターフェース (教卓に設置) : マイク (無線 2 本)
外部 PC 入力 (VGA 端子)
AV 入力

⑤605 ゼミ室

- ・ インターネット環境 : 有線 LAN ポート
- ・ 自習スペース : 8 席 (長テーブル (2 席) ×4 台)
- ・ その他 : プリンター付きホワイトボード

【5 階】

①502 図書室

- ・ 自習スペース : 3 席 (個別デスク×3 台)
- ・ 視聴覚設備 : プロジェクター×1 台
投影用スクリーン×1 台
天井吊り下げ式スピーカー×2 台 (左右)
- ・ 入力インターフェース (教卓に設置) : マイク (無線 2 本)
外部 PC 入力 (VGA 端子)
AV 入力

<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 25 年度
(p 14、p 25～p 26)
- ・ 添付資料 3-8 研究室の工事に関する資料 (完成予想平面図)

項目 20：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は、学生の学習、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かつ十分な図書・電子媒体を含む各種資料が計画的・体系的に整備されていること。〔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されていること。〔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組みを行っているか。〔A群〕

<現状の説明>

図書室及び教員研究室には、3,142冊の蔵書がある。雑誌タイトル数は、製本を含め313冊となっている。図書、雑誌は、教務部会により計画的、体系的に選書し整備を行っている。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, NALISIS-IR, CiNii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。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。

なお、2013年12月より、図書室を7階から5階に移設し、図書室の空間拡大、図書閲覧・自習室の充実化を図る計画である。

<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25年度 (p25～p26)
- ・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

【6 教育研究環境の点検・評価】

(1) 検討及び改善が必要な点

修学生のみが自主学習可能なスペースが現在ないため、6階（601教室）の1室をレイアウトの改装等を行うべく検討している。

(2) 改善のためのプラン

平成26年度中に当該部屋を整備する。

7 管理運営

項目 21：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、管理運営組織・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、関連法令等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、教学等の重要事項については、経営系専門職大学院固有の専任教員組織の決定が尊重されることが重要であり、専任教員組織の長の任免等については、適切な基準を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。

なお、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、それら組織と連携・役割分担を行うことが望ましい。

<評価の視点>

7-1：経営系専門職大学院を管理運営する固有の組織体制が整備されていること。〔F群〕

7-2：経営系専門職大学院の管理運営について、関連法令に基づく適切な規程が制定され、それが適切に運用されていること。〔F群〕

7-3：経営系専門職大学院の設置形態にかかわらず、教学、その他の管理運営に関する重要事項については、教授会等の経営系専門職大学院固有の専任教員組織の決定が尊重されていること。〔F群〕

7-4：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が設けられ、かつ、適切に運用されていること。〔F群〕

7-5：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〕

7-6：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>

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ている。運営会議で審議する事項は、①使命・目的・教育目標②中期基本計画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、原則月1回開催している。また、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。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、運営会議において審議し、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25年4月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。

また、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本学工学部授業の「起業とビジネスプラン」、「会社設立の実際」の2科目担当している。今後、「技術経営

研究科中長期ビジョン」では、工学部教員による本技術経営研究科の授業科目の担当も行い、相互乗入れの拡大・充実する。加えて、産学連携活動などで密な連携推進なども行い、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技術経営研究科 学生便覧 平成 25 年度 (p36～41：日本工業大学専門職大学学則)
- ・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 日本工業大学専門職大学院研究科運営会議規程
- ・添付資料 7-4 日本工業大学専門職大学院研究科科長選考規程
- ・添付資料 7-5 専門職大学院専任教授の工学部兼担の辞令
- ・添付資料 7-6 行動規範
- ・添付資料 7-7 学校法人日本工業大学寄付行為

項目 22：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、事務組織に関して特色ある取組みを行うことが望ましい。

<評価の視点>

7-7：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 35 条）〔F 群、L 群〕

7-8：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〕

7-9：固有の目的に即して、事務組織とその運営にどのような特色があるか。〔A 群〕

<現状の説明>

事務組織の構成は、事務長（理事・大学総務部長）として専任（兼務）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として1名、その他、派遣職員3名をローテーションして配置している。派遣職員のうち1名は、長期間本職にあり同窓会業務も担当している。

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での支援体制としている。総務・財務はもちろん教務・学生支援においても開学9年目を過ぎ、必要に応じた人的支援も含め迅速な協力体制が整備されている。また、事務長を大学総務部長が兼務することにより、運営がよりスムーズになっている。しかしながら、本専門職大学院の規模から大きな事務局を構成できないのが現状である。運営の特色については、1年制で収容定員が30名の学生ということで、小規模な事務組織ということである。このため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ができています。このことは、OBになった学生との修了後の関係にも好影響を与えている。反面、自己研修の機会がなかなか取れないなど問題も抱えている。

<根拠資料>

- ・添付資料 7-8 事務室勤務ローテーション表

【7 管理運営の点検・評価】

(1) 検討及び改善が必要な点

平成 25 年度は、総務部長が事務長を兼務しているが、平成 26 年度は未定であるので早急な対応が必要である。また、事務組織の充実のため平成 26 年度の入学者数を考慮し、職員増員等についても検討する必要がある。

(2) 改善のためのプラン

近年、入学者数が定員の 30 名を満たせない状況ではあるが、「適切な規模と機能を備えた事務組織」に応え、より学生の満足度を高め、質の高いサービスを提供するため、平成 26 年度に向け後任の事務長確定を早急に行うとともに、平成 26 年度中に職員増員等の対応策を行う。

8 点検・評価、情報公開

項目 23：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、適切な評価項目・方法に基づいた自己点検・評価を組織的かつ継続的な取組みとして実施していること。（「学教法」第109条第1項）〔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〕

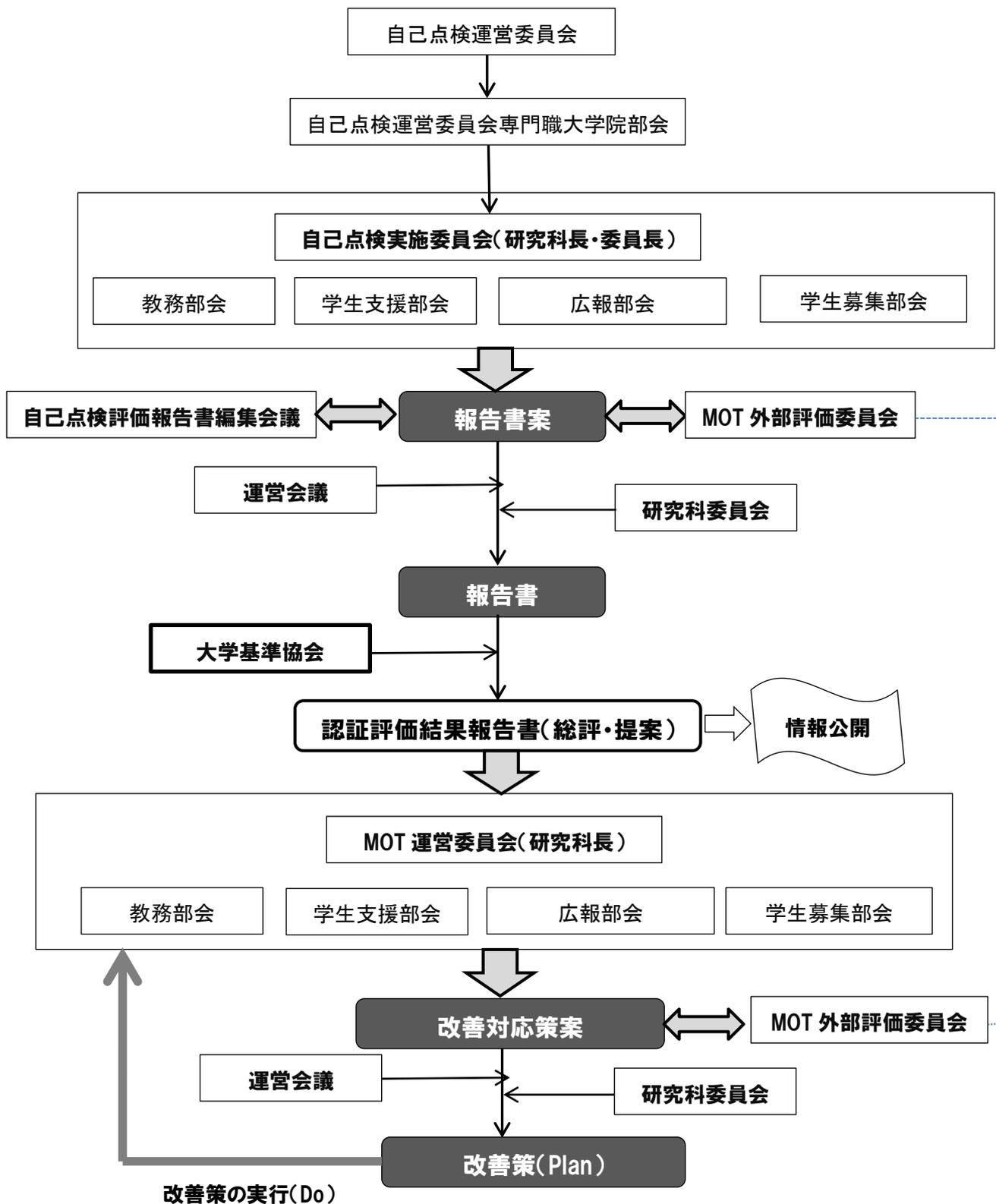
<現状の説明>

（1）自己点検・評価のためのしくみ・組織体制

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、運営会議、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。



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

(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 21 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 21 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、以下の点について問題点（検討課題）が付された。

1. 使命・目的および教育目標

- ・貴専攻の使命・目的および教育目標において職業的倫理の涵養について明確に盛り込み、学則などに明示することが望まれる。
- ・教育目標の実現に向けた取組や課題を明確にするための、貴専攻の中長期ビジョン、戦略及びアクションプランを策定することが望まれる。

2. 教育の内容・方法・成果

(1) 教育課程等

- ・「特定課題研究」の成果評価の判定基準および最終試験の判定方法・基準について、明文化することが望まれる。
- ・企業倫理の使命に関する科目として、「企業倫理と内部統制」が開設されているが、主として内部統制管理に力点を置いており、職業倫理を養う科目として必ずしも十分なものとなっていないため、個人の職業人としての倫理を涵養する科目を設定するなどの検討が望まれる。
- ・貴専攻は、国際的職業人の育成を重要な教育目標として掲げており、その実現のためにも、教育の国際化に対する取組を具体化することが望まれる。

(2) 教育方法等

- ・成績評価に関する学生からのクレームについては、事務室を經由して受け付けられ、履修者と担当教員との間の直接的な話し合いに基づき最終的な評価を決定するシステムとなっているが、教務委員長などの第三者による客観的な立場から確認する仕組みを整備することが望まれる。
- ・1年間の修学で単位を取得するうえでの教育の質を保証するため、教育方法の工夫が望まれると同時に、貴専攻での学修の成果である「特定課題研究」の指導などについては、個々の指導教員に任せるだけでなく、組織的な取り組みが望まれる。
- ・実質的なFD活動に取り組むと同時に、学生による授業評価アンケートの結果について、学生への開示を検討することが望まれる。

(3) 成果等

- ・貴専攻では1年間の学習で修士学位を取得する取組を行っていることを踏まえて、使命・目的および「教育目標に即した教育の効果が得られているかについて評価する仕組みを整備することが望まれる。

3. 教員組織

- ・教育活動のみならず、研究活動や管理運営に関する貢献なども含めた教員評価制度を整えることが望まれる。

4. 学生の受け入れ

- ・貴専攻のアドミッション・ポリシーについて「学生募集要項」などにおいて明確に記

載することが望まれる。

5. 学生生活

- ・ 貴専攻の学生の進路やキャリアプランなどについて、相談・支援を行う体制を構築することが望まれる。

6. 教育研究環境の整備

- ・ 貴専攻では、学生の自習室と共同使用している3つのスペース内に専任教員の研究室があり、個別の研究室が設置されていない。学生と教員の相互啓発のためには学生との共有の場が必要であるが、専任教員の個々の研究活動を推進するための図書・整備や静粛な研究環境確保の点、また、情報セキュリティの点からは弊害も危惧されるため、教員のみが使用できる研究室の整備について期待される。

7. 管理運営

- ・ 研究科長の任免にあたっては、研究科に所属する専任教授から学長が推薦し、理事長が任命することとしているが、推薦の基準や方法は明示されていないため、推薦に関する手続きおよび基準を整備することが望まれる。
- ・ 貴専攻の事務を担当する組織として、職員3名からなる専門職大学院事務室が設置されているが、そのうち専任職員は1名のみであり、貴専攻は社会人学生のみが在籍する1年制の専門職大学院であり、社会人学生の多様なニーズに対応するなどの特殊性を考慮し、事務組織の充実が望まれる。

8. 点検・評価

- ・ 貴専攻において実施した自己点検・評価に関する結果について、ホームページなどを通じて、社会へ公表することが望まれる。

9. 情報公開・説明責任

- ・ なし

(2) 「改善報告書検討結果」の指摘事項

平成24年7月には、大学基準協会に対して、「改善報告書」を提出したものの、いまだ十分な改善がなされていないとの「改善報告書検討結果」の通知を平成25年3月に受けた。

本技術経営研究科では、平成25年3月に宇野副研究科長（教務委員長兼任）と山岡副研究科長の2名の退職に伴い、平成25年4月より小田副研究科長（教務委員長兼任）のもと4つの部会（教務部会、学生支援部会、広報部会、学生募集部会）を設置するなど、人事・組織の刷新による新体制に移行した。かかる新体制のもと「改善報告書検討結果」の内容を踏まえ、以下に示すとおり適宜対処を進めているところである。

項番	検討結果	対応の骨格	掲載箇所
1	職業的倫理を学則に加えるだけでなく教員、学生などへ知らしめる。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 「企業法務と職業倫理」の科目を新規に設置して対処している。教員及び院生の目に触れやすい場所、ホームページなどに、ディプロマポリシー、カリキュラムポリシー、アドミッションポリシーに職業的倫理に関する記述したものを掲示している。 * 項番4と同じ ■ 研究科委員会、オリエンテーションなどにおいて、授業や特定課題研究の指導で職業倫理 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 項目4のディプロマポリシー、項目5のカリキュラムポリシー、項目16のアドミッションポリシー等に記載 ■ 項番5の(2)-(2)の取り巻く

		<p>に関する身近な事例をテーマに院生に問題意識を深められるように指導するように通達している。</p> <p>■「企業人としての職業倫理の豆知識」として取り組むべき点を整理した小冊子を作成、院生及び教員へ配布している。</p>	<p>環境変化を踏まえたカリキュラムの見直しに記載</p>
2	中長期ビジョンと戦略・アクションプランを策定する	<p>■MOT 運営委員会にて「中長期ビジョンと実現のための戦略・プログラム」を作成 *平成 25 年 3 月までに完成</p>	<p>■項目 3 の中長期ビジョンに記載</p>
3	<p>特定課題研究の進め方と評価システム (特定課題研究の成績評価の判定基準、最終試験の判定に方法・基準を明確化する)</p>	<p>■特定課題研究については以下のとおり変更している。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成 25 年 12 月より主査の他に副査 2 人を決定し、12 月～3 月までの 4 か月は主査 1 人、副査 2 人の合計 3 人の教員による組織的な指導体制を確立 ・中間報告 (12 月)、最終報告 (2 月末)、最終試験 (3 月下旬) の 3 段階で論文のチェックと評価が行えるシステムを構築している。 	<p>■項目 5 の (3) カリキュラムの構造の「技術経営プロジェクト研究による実践力の仕上げ」に記載</p> <p>■添付資料 2-9 技術経営プロジェクト研究の進め方を参照</p>
4	職業倫理の涵養の周知を図る	<p><項番 1 と同じ></p> <p>■「企業法務と職業倫理」の科目を設置して対処している。教員及び院生の目に触れやすい場所、ホームページなどに、ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシーに記述したものを掲示している。</p> <p>■研究科委員会、オリエンテーションなどにおいて、担当する授業・特定課題研究指導で職業倫理に関する身近な事例をテーマに修学生に問題意識を深められるように指導するように通達している。</p> <p>■「企業人としての職業倫理の豆知識」として取り組むべき点を整理した冊子を作成、院生及び教員へ周知を図っている。</p>	<p>■「企業法務と職業倫理」の科目設置で対応</p> <p>*大学基準協会では「改善が適切になされている」としている。</p> <p>■添付資料 2-16 企業人としての職業倫理の豆知識を参照</p>
5	カリキュラムの体系化を図る	<p>■平成 25 年 4 月より新カリキュラムに移行している。カリキュラムの特徴は以下のとおりである。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・3 つの系と 3 つの段階で科目を体系化 *コース系科目、経営共通系科目、知識・スキル系科目、 * 3 つの段階：基礎段階、応用段階、ケーススタディ段階 	<p>■項目 5 の (3) カリキュラム構造にて記述</p>
6	国際的職業人を育成する (国際化の方針明確にする)	<p>■日本の中堅・中小企業のための国際化を担える人材育成を目指している。中堅・中小企業の輸出、海外拠点の設置、生産分業などを視野に入れており、そうした展開を図るための人材育成である。</p> <p>■グローバル関連の 2 科目 (中小企業のグローバル展開、中小企業のグローバル経営のケーススタディ) の設置</p> <p>■「グローバル・ニッチ・トップ企業研究会」を開設、開催 (既に 2 回開催) している。グローバルニッチトップ企業とは、世界市場に</p>	<p>■項目 6 の (1) - (3) 「コース系、経営共通系、知識・スキル系の枠組みからの科目構成」にグローバル分野の科目を記述</p> <p>■項目 3 の (1) - (2) の「中長期ビジョンの前提</p>

		高いシェアを有している企業であり、日本の中堅・中小企業が脱コスト競争において目指す重要な企業像として院生には説明している。	となるマクロフレーム」において記述。 ■項目8の(3)の「グローバル人材の育成のための教育」に記載
7	クレームの組織的対応を図る	<ul style="list-style-type: none"> ■授業及び成績に関するクレームは、以下の手順で対応するシステムとした。 ・修学生のクレームを教務委員が受け付けて、修学生及び教員から実情を聴取する。 ・教務委員長が実情を踏まえて両者の間に立って調整を図る。両者が直接的にコミュニケーションは取らないことを原則としている。 ・ただし、学生生活に関する事案は学生支援部会長が担当する。 ■上記で対処ができない場合は、MOT 運営委員会、研究科委員会にて対処の方策を検討する。必要に応じて、利害関係のない外部相談委員（弁護士など）にも依頼できる体制を整備している。 	<ul style="list-style-type: none"> ■項目10の(2)学生からの問い合わせによる対応の仕組みに記載 (参考)クレームばかりでなく、意見、要望レベルなどは「意見交換会」において収集する。
8	特定課題研究では、教育の質が保証できるように、教員個人でなく組織的対応が図れる体制を構築する。	<p><項番3と同じ></p> <ul style="list-style-type: none"> ■特定課題研究については以下のとおり変更している。 ・12月より主査の他に副査2人を決定し、12月～3月までの4か月は3人の教員による組織的な指導体制を確立 ・中間報告(12月)、最終報告(2月末)、最終試験(3月下旬)の3段階で論文のチェックと評価が行えるシステムを構築している。 	<ul style="list-style-type: none"> ■項目5の(3)カリキュラムの構造の「技術経営プロジェクト研究による実践力の仕上げ」に記載 ■添付資料2-9 技術経営プロジェクト研究の進め方を参照
9	レポートに対するフィードバック	<ul style="list-style-type: none"> ■院生へのレポートのフィードバックを以下の何れかで行うことを教員全員に義務化している。 ・レポートに対するコメントを記述する ・授業でレポートを発表、討議する 	<ul style="list-style-type: none"> ■項目8の(2)の「実践的教育のための工夫」において記述 ■添付資料2-15 オリエンテーション配布資料を参照
10	授業アンケートの活用とFD活動	<ul style="list-style-type: none"> ■アンケートの実施内容の変更を以下のとおり行った。 ・授業評価アンケートの質問項目、評点を変更した。実施時期は、授業の7コマ目(中間評価)、14コマ目(期末評価)の2回を原則とした(夏、冬学期は1回)。 ・新たに、授業理解度アンケート調査を期末の授業評価アンケート調査に合わせて実施する。 ■授業評価アンケート中間調査は回収後、1週間以内に集計結果を講師に伝え、後半の授業内容の改善に役立ててもらおう。同期末アンケート調査は次年度の授業に役立たせる。 	<ul style="list-style-type: none"> ■項目11の(3)の「受講者による授業評価」に記載 ■添付資料2-7.8 授業評価及び授業理解度アンケート票、集計結果を参照

		<p>■授業理解度アンケート調査（14回目に実施）は、15回目の授業において理解度の低い内容は補足している。</p> <p>■授業評価及び理解度アンケート調査の集計結果は各学期のオリエンテーションに、教務部会の教員が教員及び修学生を対象において周知する。とくに、評価の高い授業の特徴、前期と後期で大きく評価が高まった科目及びその要因などを紹介している。</p>	
1 1	使命・目的および教育目標に即した教育効果の評価の仕組み	<p>■授業理解度アンケート調査の実施により、授業科目内容のポイントをどの程度理解できているかを把握している。すなわち、授業内容のうち、何が理解でき、何が理解出来ないかを把握出来ている。理解できていない内容については、15回目の授業で補足している。</p> <p>■授業科目の成績評価においては、科目特性（基礎・応用・ケーススタディ段階）に応じた評価視点・基準を設定し運用している。</p> <p>■本専攻が育成目標とする人材像と修了後の追跡調査でみる人材像との比較検討を試行的に実施中である。</p>	<p>■項目11の(3)の「受講者による授業評価」に記載</p> <p>■項目10の(1)-(1)の成績評価の視点、(2)の評価の基準・方法に記載</p> <p>■項目12の(2)「修学生の活動評価」において記載</p>
1 2	教員評価制度と評価を高めるための推奨方策	<p>■運営会議では、以下の視点から教員評価を行うとともに、優れた評価の教員に対して表彰を行うものとする、など教員評価制度を導入した。今後は客観性を高められるように工夫を加える。</p> <p>*教育軸 →教育活動（授業、特定課題研究） →管理活動（セミナー、FD活動等）</p> <p>*研究軸 →研究活動（学術研究、調査研究） →事業活動（開発成果、分析手法開発等）</p> <p>*社会軸 →出版活動（出版、雑誌等） →社会活動（委員活動、講演活動）</p> <p>*管理運営軸 →組織貢献（入学者増への貢献、部会活動、委員会への出席・発言等）</p>	■項目15において記載
1 3	アドミッションポリシーの「学生募集要項」への記述	■アドミッションポリシーは学生募集要覧、ホームページなどに記載公開している。	■項目16の(1)-(3)の「アドミッションポリシーの公表」において記載
1 4	キャリアアップの相談・支援体制	■キャリアアップの相談・支援は、その修学生の事情を一番よく知り、信頼関係が形成されている特定課題研究の指導教員が担当している。この他に、本学工学部のキャリア支援担当者が協力できる体制にあり、指導教員等が窓口となって紹介できる仕組みとなっている。	■項目18において記載
1 5	教育研究環境（研究室）の整備	■簡易研究室（個室）の設計・工事に取り掛かる計画策定	■項目15において記載

1 6	「学長が認めるときは、この限りでない」は全てがフリーハンド（基準無し）となると解釈できる	■「日本工業大学専門職大学院研究科選考規程」を変更した。	■項目 21 に記載
1 7	事務職体制の整備	<ul style="list-style-type: none"> ■総務部長が事務長として対応、他に1名の専任職員を雇用する。さらに、授業運営のためサポートスタッフ3名を確保している。 ■マーケティング部長を配置し、学生募集活動全般を支援する。 ■全教員の管理業務参加の考えのもと、教務、学生支援、広報・イベント、学生募集企画の部会で、それぞれの管理業務を担い、事務業務のバックアップを図る。 	■項目 22 に記載
1 8	点検・評価に関する結果の公表	■自己点検・評価報告書のホームページ掲載	■既にホームページの「情報公開」において掲載済みである。(確認済み)

<根拠資料>

- ・添付資料 2-7 授業評価及び授業理解度評価アンケート票
- ・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 2-9 技術経営プロジェクト研究（特定課題研究）の進め方
- ・添付資料 2-15 オリエンテーション配布資料
- ・添付資料 2-16 企業人としての職業倫理の基礎知識
- ・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 日本工業大学院技術経営研究科外部評価委員会規程
- ・添付資料 8-3 MOT 外部評価委員会 議事録メモ
- ・添付資料 8-8 グローバルニッチトップ企業研究会資料

項目 24：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：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）〔F群、L群〕
- 8-8：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

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

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。

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。また、本技術経営研究科は他の技術経営専門職大学院と異なる特徴として、中堅・中小企業向けにMOT教育を推進していることから、修了生が卒業後、所属する中堅・中小企業で、在学中に研究したことを活かし、どのような成果を挙げているかについて、多面的に追跡調査を行い、当該企業の了解の下、平成26年度後半より、Webサイトで公開していくことにしている。

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つ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、入学金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

情報公開においては、パソコンで閲覧できるホームページの他に、タブレット、スマートフォンなどの電子媒体を活用したシステムへと移行できるように、ホームページの刷新とともに作業

を進めている。

また、SNS を使って、本技術経営研究科が中堅・中小企業の経営者、後継者、幹部社員を中心とした技術経営人材育成を進めていることを多面的に情報発信する。その際は、本技術経営研究科の修了生のヨコのネットワークを母体に多様な経営者、後継者へとネットワークの拡大を図っていくことを計画している。

<根拠資料>

- ・添付資料 1-3 日本工業大学専門職大学院技術経営研究科（入学案内パンフレット）
「働きながら学べる社会人のための1年制大学院」平成25年度
- ・添付資料 8-4 日本工業大学 個人情報保護方針
- ・添付資料 8-5 日本工業大学 個人情報保護基本規定
- ・添付資料 8-6 日本工業大学 財務情報公開規定
- ・添付資料 8-7 日本工業大学専門職大学院技術経営研究科 ホームページ改訂版作成資料

【8 点検・評価、情報公開の点検・評価】

(1) 検討及び改善が必要な点

点検・評価による施策は明確になっても、それを実現するには個々の教職員の意欲を高めることが不可欠となる。そのため、個々の教職員のモチベーションを如何に高めるか（どのように魂を入れるか）が検討課題となる。

(2) 改善のためのプラン

教職員が点検・評価に基づいたアクションを起こせるような動機づけを行うために、個人に対する規律（守らなければならないこと、組織に従わなければならないこと）と便益（組織にいることによって享受できる便益）を明確に整理する。

終章

(1)自己点検・評価を振り返って

(1)人事・組織の刷新

本技術経営研究科は平成 25 年 4 月から新体制に移り、人事・管理組織体制が刷新された。具体的には、管理業務を担っていた副研究科長・教務委員長（宇野）、副研究科長（山岡）、事務長（奥山）の 3 名が平成 25 年 3 月に定年退職した。この他に、前々研究科長（村川）も定年退職した。

平成 25 年 4 月より、副研究科長・教務委員長に小田、事務長に藤田（本学総務部長が兼任）が就任するとともに、新たに 3 教授（佐々木、西尾、浪江）を採用した。これを契機に、新体制となって、教員全員が従来以上に管理業務を担うことを前提に管理組織を刷新した。

本技術経営研究科の管理の中核組織として「MOT 運営委員会」（前 企画委員会に替わる新組織）を設置し、研究科長（副研究科長）と教務部会、学生支援部会、広報部会、学生募集部会を代表する部会長の総勢 5 名の構成とした。各部会には専任教員 2 名程度が配置されている。

なお、「MOT 運営委員会」のメンバーは平成 23 年から中長期ビジョン（とくに、新カリキュラムの策定）に取り組んでいる。

(2)新体制における懸案事項への対応

こうした新体制のもと、中長期ビジョンを踏まえ新カリキュラムに移行するとともに、大学基準協会の認証評価結果を踏まえて、以下の重点的課題への対策を講じた。

<「技術経営プロジェクト研究（特定課題研究）」の執行システム>

- ・主査は 9 月、副査 2 人は 12 月に決定し、主査・副査の 3 人体制で研究を指導する体制とした。
- ・研究成果の評価を中間報告、最終報告、最終試験の 3 段階として、それぞれの段階における研究評価体系を整備した。

<授業科目の体系化と成績評価システム>

- ・新カリキュラムは系と段階のマトリックスで授業科目を整理し、科目間の関係づけを明確にしている。
- ・また、授業科目の成績評価は、科目の段階（基礎段階、応用段階、ケーススタディ段階）に応じた評価軸と基準を用意した。評価のうち、AA, C など特異な評価となった受講生には、その理由（コメント）を記述する。

<授業の質的向上を目指した対策（FD）>

- ・従来の授業評価アンケート票を簡素化するとともに、新たな授業理解度アンケート票を追加して授業の満足度、理解度を把握できるようにした。
- ・授業科目に 1 回ほど授業参観日を設けて、教員が自由に授業を参観できる体制を整備し、他の教員の授業ノウハウを参考に自らの授業を改善するヒントを得られるようにした。

(3)点検・評価の実施（報告書作成）

自己点検実施委員会が中心となって点検・評価報告書の策定を進めた。教員・事務職員ともに情熱を持って改善などへの取り組みを行うとしているが、個々の段階に留まっており、それらが束となって組織としての力になりえていない。この背景には、本技術経営研究科が目指す方向が中長期ビジョンとして具体的に提示されていない、同じ価値観を教職員が共有できるレベルまで組織が熟していないことなど「個と組織」の関係がうまく働いていないことが指摘される。

この自己点検・評価報告書の策定は、従来の MOT 運営委員会のメンバーが取り組むことになった。このメンバーは各部会の代表者でもあり、MOT 運営委員会で検討、決定されたことは部会を

通じて実行できる体制にある。そのため、今後とも各部会の部会長によって構成される MOT 運営委員会が中核となって組織運営することになっており、認証評価結果（総評と提案などの事項）を踏まえた改善に取り組みたいと考えている。

(2)今後の改善方策、計画等について

(1)中長期ビジョンの実現

中長期ビジョンの精度は粗く具体的アクションプログラムとなると曖昧さが出ている。今後、中長期ビジョンの実現化に向けたアクションプラン実行者の分担を明確にして、各自の権限と責任に基づいて如何に実行するかが課題となっている。幸いにも、組織刷新を契機に、研究科長のリーダーシップのもと教職員が一丸となって取り組めるような体制が構築されつつある。

(2)教員の「個の思い」と「組織運営」

組織的対応のための形を創っても「絵に描いた餅」になってはならない。そのためにも、教職員の「個の思い」が「組織運営」にどう反映できるかが課題となる。そのため、個に対する動機づけが重要であり、組織が個に求める規律と個が享受できる便益との関係をどのように位置づけるかが課題となる。前者では個の役割分担（個が行うべきこと）を明確にする、後者では個の時間的資金的支援や個が組織にいることによる便益（集積利益）を高めるような工夫を構築する必要があると考えている。