

經 営 系 專 門 職 大 学 院 認 証 評 価

点 検 ・ 評 価 報 告 書

日本工業大学専門職大学院

技術経営研究科

技術経営専攻

## 序 章

### 日本工業大学大学院技術経営研究科の戦略と教育活動の展開

#### (1) 専門職大学院設立の背景と教育理念及び目的

##### (1) 日本工業大学の特徴と理念

日本工業大学は、基幹工学部（機械工学科、電気電子通信工学科、応用化学科）、先進工学部（ロボティクス学科、情報メディア工学科、データサイエンス学科）と建築学部（建築学科）の3学部で7学科の体制となっている。

建学の精神の基本に「実工学の理念」を掲げ、「工学における実学を重んじ、具象を離れることなく、抽象を怠ることなく、単に机上にとどまることなく、真に有用な教育研究を推進し社会に貢献する」として具体化されている。

日本工業大学は、「実工学」として技術実践能力とそれを裏付ける理論理解の修得を重視した学びを展開している。学生は、主に中堅・中小企業へ就職し「実工学」を活かし実社会に貢献している。また多くの教員も中堅・中小企業と技術相談や共同研究等を行うなど関連が深い。

##### (2) 日本工業大学が専門職大学院を設立した背景

日本工業大学は、2005年にその誕生の地である神田にキャンパスを設置し専門職大学院を開学した。「日本の技術社会の中核である中堅・中小企業の技術経営力の増強を図ることで社会に貢献する」を教育理念とし、「その教育によりこれら技術系企業の枢要なスタッフの技術経営領域での実務上の実力を高める」ことを目指している。この教育理念と目的は、企業の技術経営力を強化することで社会貢献を担うという意味で、日本工業大学の「実工学の理念」を専門職大学院として展開したものと言える。

我が国における中堅・中小企業の重要性は言うまでもない。これら中堅・中小企業は厳しい経営環境の中で、それぞれの時代の流れを適切に捉え持続的に変化していく必要がある。そのためには次代の展開を支える技術やマネジメントの在り方の見極めが必要であり、技術経営人材の重要性を確認することができる。

#### (2) 日本工業大学専門職大学院技術経営研究科（本技術経営研究科）のビジョン

教育理念と目的を踏まえて、2012年度に中堅・中小企業のための教育・研究・経営支援の総合的拠点形成を目指すビジョンを設定した。第1次中長期ビジョンが2013～2018年度、第2次中長期ビジョンが2019～2024年度の期間で、PDCAサイクルを廻しながら教育・研究・経営支援活動を展開している。（第3期の自己点検報告書で示した期間は実際にあわせて修正）

次の図に示す第1次と第2次中長期ビジョンについては、「項目 1-2」でその成果の確認も含めて詳しく触れる。第1次中長期ビジョンでは、(1)安定的入学者の確保、(2)効果的な教育システムの形成、(3)修了生の支援体制強化、(4)NIT-MOTの広報力強化、(5)図書機

能の拡充強化 の 5 つの方策を設定している。第 2 次中長期ビジョンではその進捗確認と、(6)エンゲージメントの強化として修了生&教員& MOT 組織の連携強化 、(7)中小企業診断コースを核にした NIT-MOT 活性化 と、(8)修了生(会社)の展開を支えるエコシステムの形成の 3 つの方策を追加している。

開学以来 18 年間を経過した 2022 年度末には 500 名を超える修了生を輩出し、在学中の院生への教育のみならず、修了生やその所属企業・団体とともに研究活動や経営支援を行うなど、本技術経営研究科の活動の幅を拡大することを目指している。

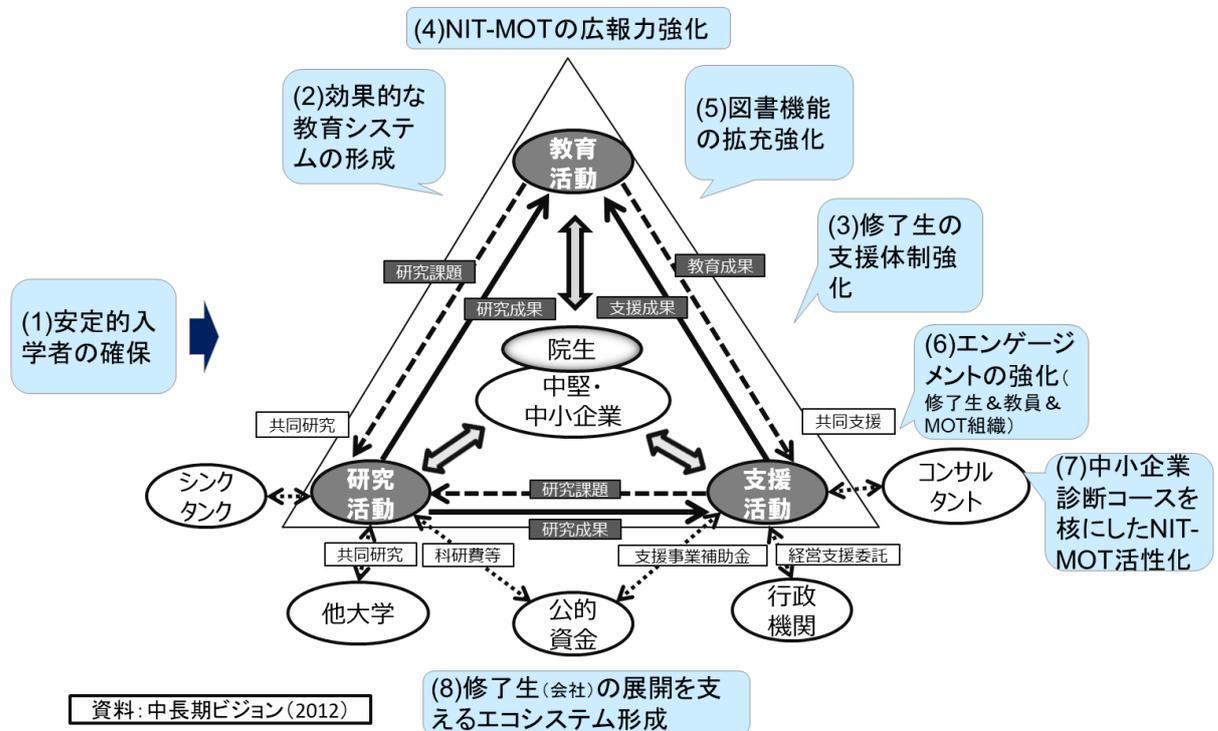
2025 年度以降の第 3 次中長期ビジョンは 2024 年度に作成するが、同年度は開学 20 周年にあたることを踏まえ、本技術経営研究科の新たな方向性を示す予定である。

これに先立って、本技術経営研究科を取り巻く環境変化を踏まえ第 2 次中長期ビジョンの振り返りを行っている。教育・研究・経営支援の総合的拠点形成のビジョンにおいて、教育と経営支援は、第 1 次と第 2 次中長期ビジョンで組織的対応も含め推進されている。ただ研究活動については、2023 年度に実務家教員の研究活動の在り方を検討したが、一層充実する必要があるものと認識している。特に、研究成果を教育や経営支援に活かす方策の拡充を図る。

またデジタル技術が、生成 AI 等としてマネジメントに直接影響を与える形で進化しており、今後の動向は注視する必要があるが、オープンな環境で提供され続けられるのであれば、投資余力のない中堅・中小企業にも活用機会が増加すると考えられる。この研究推進とその成果の教育への反映を経営支援として実施する必要性も認識されている。

本技術経営研究科として、教育・研究・経営支援のそれぞれで進めているトライアルを、次のビジョンに反映して行くことを目指している。

中堅・中小企業を対象とした教育・研究・経営支援の総合的拠点イメージと8つの方策



### (3) 教育を支えるための教員組織の編制

教員組織は、院生が学習すべき主要な項目を専任教員の専門性としてカバーすること、実務家中心の専任教員が研究活動を進め理論と実務の架け橋を実現すること、専任教員の負担を考慮しつつも適切に管理業務を推進することを考慮し編制されている。

学習すべき主要な項目は、「項目 2-2」で触れるが、教員の退職の際には該当教員の専門性を確認し、採用する専任教員の専門性でカバーできるように配慮している。

研究活動については、本技術経営研究科の専任教員 11 名はすべて企業等の経験のある実務家教員であるが、そのうち 5 名が研究者教員として位置づけられている。2021 年度までは 3 名であったが、2022 年度 1 名、2023 年度 2 名を増員し（1 名退任）た。学術的バックグラウンドと研究実績を持つ研究者教員と、実務家教員とが協力して研究活動を進められる体制を構築している。2023 年度に検討した実務家教員の研究活動のあり方を踏まえて、今後実務家教員の研究活動の適切な評価も取り入れ研究活動のより一層の強化を図る。

管理業務については、次の「(4) 活動の改善・向上の取組みと教育の質の保証」で触れる。

教育の企画・設計・運営等の責任体制としては、本技術経営研究科は教育システムとして、「カリキュラムの体系的な設計と学習成果の評価」、「教員の授業設計、実施と改善」、「育成人材像に向けた院生への学習ガイドと研究テーマ把握」と「院生の受け入れ・支援とその妥

当性評価」の4つの領域でPDCAサイクルを廻している。

この4つの領域のPDCAサイクルの運営は、研究科長のもと、専任教員が教務や学生支援の管理業務等を担当し事務室の協力により行っている。

教員の質の向上については、専任教員に対しては年に3～4回のファカルティ・ディベロップメント (Faculty Development、以下「FD」) を実施している。客員教員はFDには参加していないが、専任教員の議論を共有化し本技術経営研究科全体として教員の質の向上を図るため、FD結果を教員ハンドブックに反映することで情報共有している。

専任教員の評価は任期毎に実施し、必要な場合はフィードバックを行っている。

#### (4) 活動の改善・向上の取組みと教育の質の保証

##### (1) 本技術経営研究科の運営

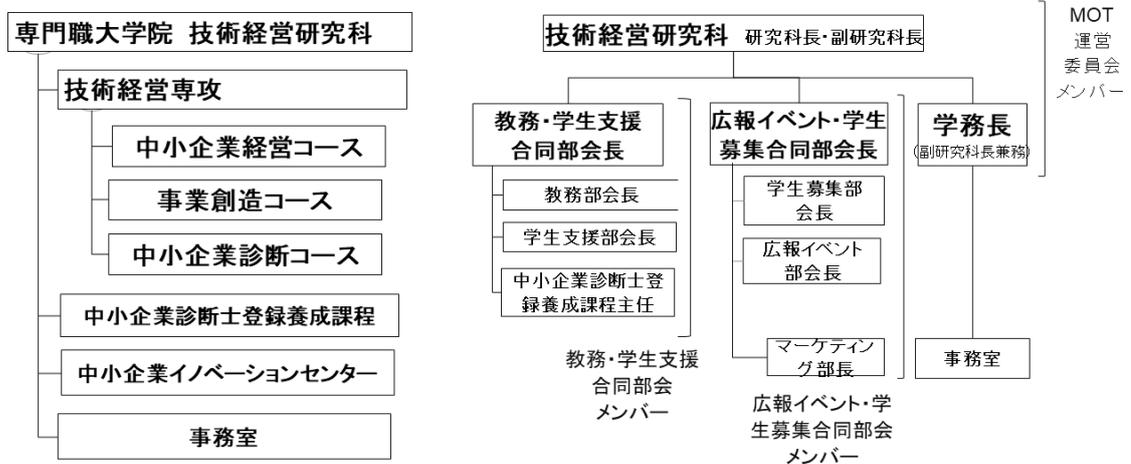
本技術経営研究科は、日本工業大学の埼玉キャンパスとは距離的に離れた神田キャンパスに設置され、技術経営研究科内に技術経営専攻と中小企業経営、事業創造と中小企業診断コース、中小企業診断士登録養成課程、中小企業イノベーションセンターと事務室が置かれている。

組織運営としては、研究科長、副研究科長のもと、教務部会、学生支援部会と中小企業登録養成課程主任が1つの合同部会を、広報イベント部会と学生募集部会がもう1つの合同部会として活動している。専任教員はいずれかの部会に所属し管理業務を分担し、各合同部会長は月に1回の合同部会で各部会の活動の確認と企画を行っている。マーケティング部長は、広報イベントと学生募集部会の企画を踏まえ活動している。

研究科長、副研究科長とこれらの合同部会長を含めた4名が、MOT運営委員会のメンバーを構成している。月に1回のMOT運営委員会で検討された事案は、専任教員が全員参加する研究科委員会で審議決定され、日本工業大学の学長と総務部長に報告している。

本技術経営研究科の管理組織

組織運営と会議体



本技術経営研究科の事務業務は、事務室が日本工業大学の総務部、財務部、教務部、研究

推進室等の支援のもと実施している。事務作業は事務職員が担い、専任教員と管理職的な役割の事務職員は事務の企画・管理業務に集中している。事務業務の効率化のために、教務事務に精通した事務職員の育成を図っている。

学務長は専任教員が担当し、管理職的な役割の事務職員とともに、全体の事務の効率化と教員の管理業務負担の低減を進めている。現在は副研究科長が学務長と兼務している。

また研究科長は、月に 1 回開催される日本工業大学の各部門長が参加する運営協議会に出席し、各部門と本技術経営研究科との情報共有を図ることで円滑な運営を行っている。

## (2) 自己点検や外部評価委員会

本技術経営研究科の外部評価委員会は、教育研究運営や教員に関する事項の検討等を行う外部評価委員会に、産業界等と連携する教育課程連携協議会を加えて一体的に運営している。2020、2021 年度はコロナ禍で外部評価委員会の開催を中断したが、2022 年度から再開している。本技術経営研究科の変革のための指摘を受ける重要な場ともなっている。

例えば、2019 年度の「院生規模の割に科目数が多い」との指摘を反映し、2022 年度からのコースや科目体系の見直しを行った。2022 年度の「実務家教員の研究活動の定義の必要性」の指摘を踏まえ、2023 年度の実務家教員の研究活動の在り方の検討を行なった。指摘事項は本技術経営研究科の検討チームや部会で検討の上、MOT 運営委員会を経て、研究科委員会で審議決定され、方策として実行されている。

本技術経営研究科の教育理念や目的を踏まえつつ、これまで述べてきた活動を継続発展させることで、中堅・中小企業を対象とした教育・研究・経営支援の総合的拠点形成を目指すビジョンを実現していきたい。

## 本章

### 1 使命・目的

#### ・項目:目的の設定

評価の視点	
1-1	経営系専門職大学院が担う基本的使命の下、設置大学の理念・目的を踏まえ、当該専門職大学院固有の目的を設定していること。また、その目的は、当該専門職大学院の存在価値や目指す人材養成等の方向性を示すものとして明確であること。

#### <現状の説明>

企業・団体等による経営活動は、社会の発展に不可欠であり、企業・団体等は、未来の社会を創造する経営活動のリーダーを常に求めている。経営系専門職大学院は、こうした社会からのニーズに応えるべく、優れた経営者、起業家、高度専門職業人、その他ビジネスパーソンの育成に向けて、企業・団体等のマネジメントに必要な専門的知識・技能を身に付け、リーダーシップや高い職業倫理観、グローバルな視野をもった人材の養成によって社会の持続的発展に寄与することが課されている。

日本工業大学は建学の精神の基本に「実工学の理念」を掲げている。そして「工学における実学を重んじ、具象を離れることなく、抽象を怠ることなく、単に机上にとどまることなく、真に有用な教育研究を推進し社会に貢献する」ことを目指している。

日本工業大学専門職大学院技術経営研究科（以降は、本技術経営研究科）は、これらを踏まえ、日本の技術社会の中核である中堅・中小企業の技術経営力の増強を図ることで社会に貢献することを教育理念とし、その教育によりこれら技術系企業の枢要なスタッフの技術経営領域での実務上の実力を高めることを目的として2005年度に開学した。

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。

2022年度からは、プロジェクトマネジメントのコースの科目を、他のコースも共通に学ぶべき科目と位置付けて、従来4つあったコースを3つに集約した。現在は中小企業経営、事業創造、及び中小企業診断の3つのコースがあり、それぞれマネジメント人材、アントレプレナー人材、コンサルタント人材の3タイプの人材を育成することを目指している。これは経営系専門職大学院が担う基本的使命の経営者、起業家、高度専門職業人に相当する。

#### <根拠資料>

根拠資料 01-01：学生便覧 2023 年度版 （P4）

根拠資料 01-02：学生募集要項 2024 年度

根拠資料 01-03：専門職大学院パンフレット

・項目:中・長期ビジョン、戦略

評価の視点	
1-2	当該専門職大学院の目的を実現すべく、中・長期ビジョン及びそれに係る資源配分、組織能力、価値向上などを方向付ける実効性のある戦略を策定し、実行していること。

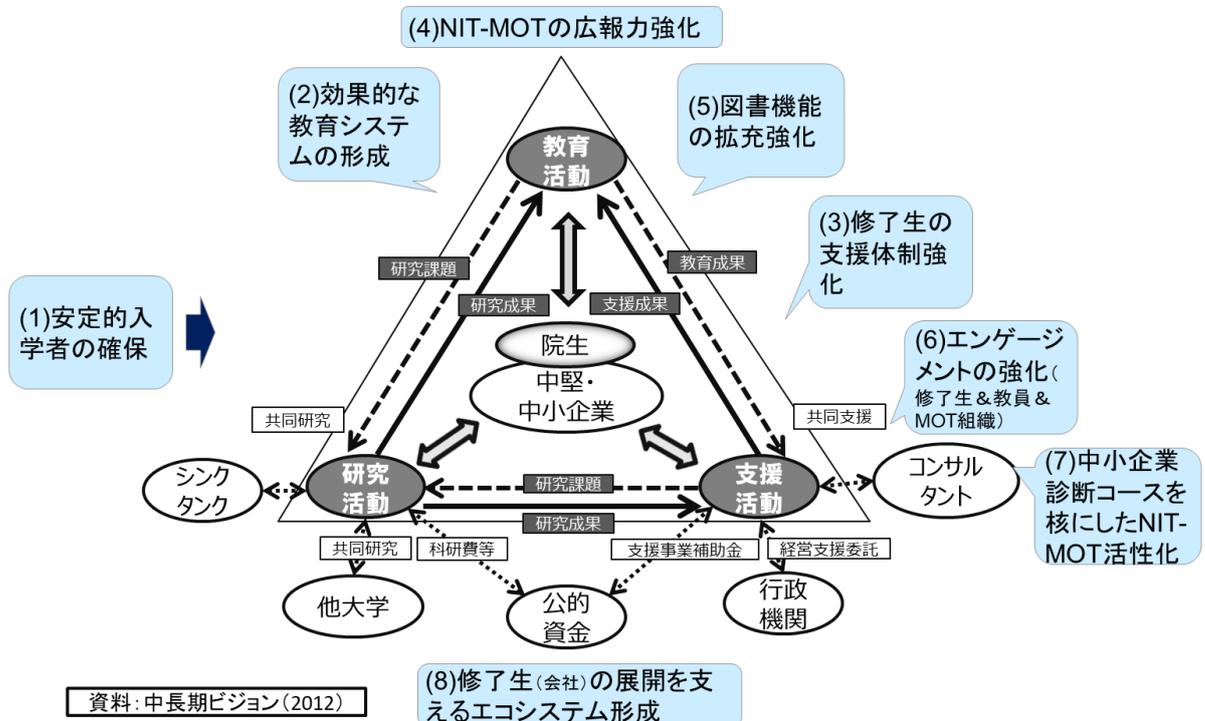
<現状の説明>

本技術経営研究科では、2012 年度に中堅・中小企業を対象とした教育・研究・経営支援の総合的拠点形成を目指すビジョンを設定している。

第1次中長期ビジョンが2013～2018年度、第2次中長期ビジョンが2019～2024年度の期間で、第1次中長期ビジョンでは5つの方策を設定し、第2次中長期ビジョンではその進捗確認と新たに3つの方策の追加を行っている。

開学以来18年間を経過した2022年度末で500名を超える修了生を輩出しており、教育、研究と修了生とその所属企業・団体への経営支援を行うビジョンは、本技術経営研究科の活動を充実していくために重要な位置づけとなっている。

中堅・中小企業を対象とした教育・研究・経営支援の総合的拠点イメージと8つの方策



(1) 第1次中長期ビジョンの5つの方策

(1) 安定的入学者の確保

本技術経営研究科の入学者数は、定員 30 名に対して、2008～2012 年度が 22.8 名(年平均)、2013～2017 年度が 22.2 名(年平均)であったが、2018～2022 年度は中小企業診断コースを設置した効果もあり 36.2 名(年平均)に増加した。

## (2) 効果的な教育システムの形成

本技術経営研究科は教育システムとして 4 つの領域で PDCA のサイクルを廻している。

1 つ目は、「カリキュラムの体系的な設計と学習成果の評価」である。内部と外部の環境変化に対応するために、自己点検の結果や外部評価委員会の意見と、院生・修了生の学習成果を確認の上で、育成人材像及び院生が学習すべき主要な項目と授業科目等を設計する(授業科目の体系)、この大きな PDCA のサイクルが存在している。

これについては、2022 年度からの授業科目の体系の大幅な変更として実施した。育成人材像について検討を行い、学習すべき主要な項目と授業科目の再設定の上で、アドミッション、カリキュラムとディプロマポリシーの変更とコース及び授業科目の刷新を図った。

2 つ目は、「教員の授業設計、実施と改善」についてである。この PDCA サイクルは、教員の担当する科目の重要性・必要性、目的や到達目標を確認の上、授業計画として授業を設計しシラバス作成の上で、授業を実施し、院生の授業アンケート結果を反映し、より教育効果の高い授業とすること、として行われている。この一連の流れは教員ハンドブックで示されている。

3 つ目は、「育成人材像のための院生への学習ガイドと研究テーマ把握」である。院生は入学時に目指す人材像を踏まえて 3 つのコースから 1 つを選択している。履修ガイドを参照し教員メンターによる履修指導により、授業科目を選択し学習する。さらに特定課題研究で自社や自分の課題解決を行い、目指す人材像に向けての学びを深めていく。これらは履修ガイドで示され、目指す人材像に向けた学習の状況については、特定課題研究のテーマで確認されている。

4 つ目は、「院生の受け入れ・支援とその妥当性評価」についてである。この PDCA サイクルは、学生募集要項の作成、入学希望者への案内、入学者選抜(含む出願資格事前認定審査)、定員管理、学生支援、学生受け入れの妥当性確認のサイクルとして、運営されている。

この 4 つの領域の PDCA サイクルの運営のために、教務、学生支援、広報イベント、学生募集の 4 つの部会が専任教員と事務室の役割分担のもと活動している。特に教務部会を中心に、教員作成のシラバスのチェック、新任教員の授業参観、院生の授業評価や修了時アンケート結果の確認、学生受け入れの妥当性確認、修了生へのアンケートやヒアリング、修了生動向調査を行っている。この結果が、それぞれの領域の PDCA のサイクルの Check/Action としてフィードバックされ、組織的な改善を図っている。

## (3) 修了生の支援体制強化

修了生の支援は、本技術経営研究科では学生支援部会が中心となって行っている。MOT 大賞による修了生の業績成果把握に加えて、MOT 倶楽部や同窓会による修了生主体での研鑽と

懇親の支援を行っている。

MOT 倶楽部では、2018 年度より「未来共創研究会（旧 2030 年の社会・テクノロジー研究会）」、2020 年度より「MOT サロン」、2022 年度に「2050 年の経営を語る会」が発足し、修了生の研鑽の充実が図られている。また同窓会は 2023 年度に新体制に移行し、さらなる活性化が進められている。

これらは修了生主体の活動であるが、本技術経営研究科として修了生の組織的支援の強化のため、第 2 次中長期ビジョンの方策の一つとして、後述するように中小企業イノベーションセンターの設立を行っている。

#### (4)NIT-MOT の広報力強化

本技術経営研究科としての発信力強化の場として、2020 年末のホームページの刷新とともに、修了生による Motto NIT MOT Life <https://www.nitmot.jp/>のホームページの運営を行っている。また MOT 協議会や大学院紹介の各種媒体を通じて広報を実施している。

教員は研究者教員と実務家教員それぞれが情報発信を進めており、2018-2022 年度で専任教員の論文（査読付）19 件、論文（査読無）、学会・研究会発表、学会の座長や学会誌記事が 59 件、実務での書籍、セミナー講演や記事寄稿は 313 件となっている。（現在の専任教員の前職での実績も含む）

加えて、MOT 倶楽部の活動の一つである未来共創研究会は、日本価値創造 ERM 学会の学会研究会の位置づけとなっている。同学会の「意見交換会・研究会・法人懇談会」→「学会発表」→「学会誌 査読/論文」の実務家と研究者の連携のステップの一環として、本技術経営研究科においても研究者教員のみならず実務家教員や修了生の活動の場となっている。2021 年には研究会報告抄録を発刊している。

#### (5)図書機能の拡充強化

2021 年度からの図書費の増額、同じくマイクロソフト office SharePoint による図書関連情報の発信を充実させるとともに、2023 年度に 7 階談話室の図書・雑誌書棚と 5 階図書室の大幅な改修を行った。これにより談話室と図書室を連携させることで、院生・教員の図書・雑誌活用の促進を図るとともに、図書室が教室とは異なる形での教育研究の施設として活用できるよう改良を図っている。

### **(2) 第 2 次中長期ビジョンでの 3 つの方策の追加**

2019～2024 年度の第 2 次中長期ビジョンでは 3 つの方策が追加された。

(6)エンゲージメントの強化 修了生&教員&MOT 組織の連携強化

(7)中小企業診断コースを核にした NIT-MOT 活性化

(8)修了生（会社）の展開を支えるエコシステムの形成

これらを本技術経営研究科として推進するため、2022 年度より中小企業イノベーションセンター（SMEIC）を設置した。SMEIC は、センター長のもと研究科長、副研究科長と 2 名の

専任教員による SMEIC 運営委員会の方針決定を行い、現在は交流促進事業、特定課題研究事業、産業支援事業、新技術・製品開発構想事業、高度コンサルタント研修事業の 4 つの部会で活動を推進している。

SEMIC の 4 つの部会での修了生・教員共同での活動により、修了生の本技術経営研究科の活動への参画意識（エンゲージメント）の強化、2018 年度から開設した中小企業診断コース修了生の中小企業診断士としての研鑽とそれによる修了生全体の活性化や、修了生企業共同での事業開発案件を促進することで、修了生・教員間ネットワークの強化（エコシステム）を図っている。

事例としては、中小製造業向け Web マーケティングを行っている修了生企業による他の修了生企業支援、電気回路設計製造受託の修了生企業による素材部品修了生企業のシステム製品開発など、修了生企業間の連携も積極的に行われている。2023 年度からは特別授業として、院生・修了生・教員が修了生企業で事例検討を行う活動も開始された。

本技術経営研究科が、これらを実効性のある戦略として実行できている要因としては、次のような項目が考えられる。

- ・中堅・中小企業の技術経営力の増強を図ることで社会に貢献し、その教育によりこれら技術系企業のスタッフの技術経営の実践力を高める、という教育理念と目的が継続深耕されている。

- ・教員面では、専任教員 11 名はすべて実務家教員であり、社会人である院生に対して技術経営全般で的確にアドバイスができる。また教員は院生やその所属企業・団体の実際から学び研鑽を深める意欲があり、相互信頼と共感の関係が作れている。

- ・同様に修了生とその所属企業・団体に対して、教員がアドバイスを行うことで、本技術経営研究科の求心力を維持し、教育・研究・経営支援を提供する関係を構築することができる。

- ・特に院生・修了生は中堅・中小製造業の経営幹部や管理職の割合が多く、教員が院生・修了生企業に対して教育・研究・経営支援を提供する上での意思決定を行うことができる。

- ・金融機関や業界団体など中小企業支援を行う企業・団体等とも、授業へのゲスト・スピーカーや SMEIC の活動の審査委員の受け入れ、また本技術経営研究科の教員による研修実施などとして連携が図れている。

- ・日本工業大学も中堅・中小企業との関連が強く、本技術経営研究科と日本工業大学の教員が相互に授業を持つことに加えて、教員の関係する企業・団体等へ共同でアドバイスすること、修了生の博士課程進学や、大学卒業生の修了生企業への就職など相互連携で総合力が発揮できている。

などが挙げられる。

従来、修了生が中心に行われていた MOT 倶楽部と同窓会の活動に加えて、本技術経営研究

科として修了生・教員共同での組織的な活動が加わることにより、これまではやや個人個人の偶発的な活動だったものに、組織的な活動を充実させることで、中堅・中小企業を対象とした教育・研究・経営支援の総合的拠点の実現に向けて、着実なステップを進めていくことを目指す。

#### <根拠資料>

根拠資料 01-04：第2次中長期ビジョン説明書(2019年度作成)

根拠資料 01-05：中小企業イノベーションセンター事業計画

根拠資料 01-06：日本工業大学専門職大学院 中小企業イノベーションセンター規程

根拠資料 01-07：2022年度外部評価委員会資料（中長期ビジョンの達成状況）

### 【大項目1の現状に対する点検・評価】

#### （1）長所と問題点

本技術経営研究科は、開学以来19年にわたり教育理念や目的を継続的に深掘しつつ運営してきている。専任教員11名の小規模な本技術経営研究科が、ビジョンをインパクトのある形で実現するために、日本工業大学は勿論のこと、500名を超える院生・修了生やその所属企業・団体と協力することは大変重要であり、連携を進められる条件が整っていることは特徴と言える。

問題点としては、本技術経営研究科を取り巻く環境変化を踏まえ第2次中長期ビジョンの振り返りを行っているが、研究活動については、一層充実する必要があるものと認識している。特に、研究成果を教育や経営支援に活かす方策の拡充を図る。

また第1次、第2次のビジョンは問題解決型のビジョンであり、今後はより高いレベルで社会貢献を図る活動を目指していく必要がある。2024年度が開学20周年にあたるため、第3次中長期ビジョンは本技術経営研究科の新たな方向性を示すものになる予定である。

#### （2）長所の伸長・問題点の改善に向けたプラン

本技術経営研究科としては、中小企業イノベーションセンターの4つの活動により総合的拠点形成の一層の推進を図るとともに、特に研究活動の強化を目指していく。

研究活動の強化は、実務家教員が特定課題研究を通じて院生・修了生やその企業・団体等の経営支援に関与する中で、新たな気づきや手法を生み出し、それらを論文や学会・研究会で発表することで実現する。

中小企業イノベーションセンターについては、SMEIC運営委員会と、交流促進事業、特定課題研究事業化支援事業、新技術・製品開発構想事業、高度コンサルタント研修事業の4つの部会に所属する教員が、積極的に参画することで活動を活性化していく。

第3次中長期ビジョンについてはすでに議論を開始しており、そのための幾つかの方策

のトライアルにも着手している。方策トライアルを活かし、実効性のあるビジョンと目標を設定し着実に実行する。

## 2 教育課程・学習成果、学生

### ・項目:学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針

評価の視点	
2-1	経営系専門職大学院が担う基本的な使命に適合し、期待する学習成果を明示した学位授与方針を定めていること。また、学位授与方針に基づいて教育課程の編成・実施方針を定め、教育の内容や方法等の妥当性を明確に説明していること。

#### <現状の説明>

優れた経営者、起業家、高度専門職業人、その他ビジネスパーソンの育成に向けて、企業・団体等のマネジメントに必要な専門的知識・技能を身に付け、リーダーシップや高い職業倫理観、グローバルな視野をもった人材の養成によって社会の持続的発展に寄与することが、経営系専門職大学院が担う基本的使命である。

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・スキルを有していることが求められている。

2022 年度からコースや授業科目の大幅な変更を行ったが、その際には育成人材像を再定義し、授業科目の体系の設計を行っている。これらを踏まえて、中小企業経営、事業創造、及び中小企業診断の3つのコースで、それぞれマネジメント人材、アントレプレナー人材、コンサルタント人材の3タイプの人材を育成する学位授与方針と教育課程の編成・実施方針を定め、ホームページに掲載するとともに、院生に周知している。

学位授与方針は次のように定めてある。

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、その知識を実践的に活用できる力を持つと評価された院生には、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、コース系と共通系科目の選択必修対象科目から14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、コース系と共通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。

これに従い、「日本工業大学 専門職大学院学則」に定める技術経営修士（専門職）の学位を授与している。

院生は選択したコースのコース選択必修対象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・スキルを修得できる。すなわち、「中小企業経営コース」では従来事業の発展を推進するために経営を系統的に考え、企業・団体等の強みを伸ばし弱点を補うマネジメント人材、「事業創造コース」では新たな技術や製品等による市場創造や外部資源を活用できるアントレプレナー人材、「中小企業診断コース」では技術経営人材の基盤に加えて産業のボーダーレス化に対応できる製造・卸売・IT・サービス業など幅広い

産業の中小企業に対するコンサルティング人材である。

学位授与方針の前提となる、院生の修得能力の評価については、教員による授業科目の成績評価が基本となる。これについては授業科目の体系にもとづく授業設計、シラバス作成と成績評価の進め方として教員ハンドブックでガイドしている。

教育課程の編成・実施方針は次のように定めてある。

中小企業経営、事業創造、及び中小企業診断の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学習項目に沿ってコース基本科目とコース重点科目を配置する。コース系科目の理解が深められるよう、共通に学ぶべき学習項目について共通系科目として基幹科目と総合・実践科目を設ける。初期的な基礎レベルから専門的な応用レベルそして実践・ケーススタディレベルへと段階的・体系的に学べるよう科目内容に配慮する。

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 研究会の検討結果を踏まえ、授業の在り方を積極的に工夫する。

特に特定課題研究のテーマは、院生の問題意識を尊重し教員メンターとの特定課題研究のテーマの議論なども踏まえ自由に設定している。ただ特定課題研究のテーマは、入学時のコースの選択にあった育成人材像とも密接に関連するため、テーマとコースの育成人材像との関係を確認している。2022年度では、大半の院生（39名中37名）がコースの育成人材像に沿った、技術経営視点（39名中32名）のテーマを設定している。

#### <根拠資料>

根拠資料(01-01)：学生便覧 2023年度版（3つのポリシーも含まれる）

根拠資料 02-01：履修ガイド 2023年度4月（含む学習項目と科目の関係）

根拠資料 02-20：2023年度外部評価委員会資料（選択コースと特定課題研究テーマ比較）

#### ・項目：教育課程の設計と授業科目

評価の視点	
2-2	固有の目的を実現し、期待する学習成果の達成につなげるために必要な授業科目を開設し、かつ系統性・段階性に配慮して各授業科目を配置していること。その際、当該分野で必要となる下記の要件等を踏まえ、学術理論に裏打ちされた実践ができる高度専門職業人の育成にふさわしいものとなっていること。 (1) 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）を修得させる科目を配置していること。

	(2) 優れたビジネスパーソンの養成に必要な思考力、分析力、コミュニケーション力等を修得させ、リーダーシップや高い職業倫理観、グローバルな視野をもった人材を養成する観点から適切に編成していること。
2-3	固有の目的の実現に向けた戦略に基づき、各経営系専門職大学院の特色を反映した教育課程を編成するとともに、効果的な教育方法を用いていること。
2-4	遠隔教育や e-learning 等の時間的・空間的に多様な形態で授業を行っている場合、適切な内容及び方法により、十分な教育効果をあげていること。
2-5	授業時間帯や時間割は、学生の履修に支障がないものであること。

<現状の説明>

評価の視点 2-2

授業科目の体系としての系統性と段階性を念頭に、学習すべき主要な項目として学習項目と、基礎・応用・発展/ケーススタディの各段階で授業科目を配置している。学習項目は、MOT 協議会のコアカリキュラムに準拠しているが、本技術経営研究科独自の学習項目として、「中小企業経営者の在り方」、「中小企業マネジメント」、「プログラム&プロジェクトマネジメント」、「ビジネススキル」などが追加されているのが特徴と言える。授業科目の体系や科目間のつながりについては、毎年度の春学期に履修ガイドを作成する際に検討を行っている。

学習項目

MOTの概念的 理解	MOTの概念的 理解	企業・事業 戦略	技術・イノ ベーション 管理	オペレーシ ョン管理	グローバリ 化推進	情報化/DX 推進	知財マネジ メント	中小企業経 営者の在り 方	中小企業マ ネジメント	プログラム & プロジェ クトマネジ メント	技術・企業 ・社会リス クと企業倫 理	会計・ファイ ナンス	人・組織マ ネジメント	マーケティ ング・営業	経済・統計 ・分析	ビジネスス キル	技術経営 プロジェクト 研究(特定 課題研究) 【創造的 な課題解決 活動】
中小企業 経営 事業 創造	中小企業 診断	ビジネス プラン ※	研究・事業 開発 技術マネ ジメント		グローバル 展開 グローバル 化と標準 化					SDGs /ESG							

※「MOTの概念的理解」において「企業・事業戦略」を一体のものとして説明するため、「MOTの概念的理解」の学習項目の科目に「企業・事業戦略」も含めている。

※現在の17の学習項目のうち、「MOTの概念的理解」は2つに区分しているが、次の見直し

の際には統合する予定である。

2022年度の授業科目の体系の見直しでは、従来はコース科目、経営共通科目と知識スキル科目として区分していたものを、17の学習項目を設定し、「技術・企業・社会 リスクと企業倫理」、「会計・ファイナンス」、「人・組織マネジメント」、「マーケティング・営業」、「プログラム&プロジェクトマネジメント」といった学習項目に関連する経営共通系科目と、「MOTの概念的理解」や「企業・事業戦略」の学習項目を中心にしたコース固有の人材の育成のための科目としてのコース系科目の設定を行った。

これらは履修ガイドとして春学期のオリエンテーションで示し、院生への周知を図っている。

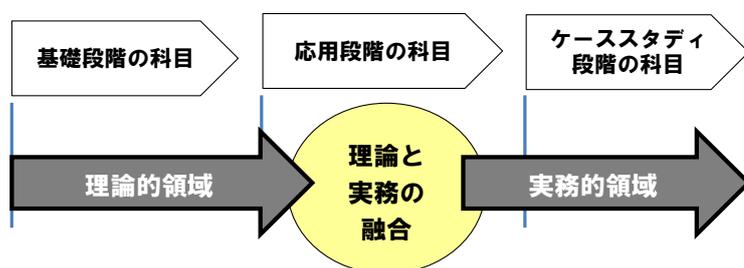
基礎・応用・発展/ケーススタディの各段階で、理論と実践の橋渡しを行っている。例えば、中小企業経営コースの学習項目「MOTの概念的理解」と「企業・事業戦略」をカバーする授業科目は、基礎段階が「中小企業技術経営概論」、応用段階が「経営システム構築」、「価値創造とイノベーション論」、発展/ケーススタディ段階は「起業と中小企業変革のケーススタディ」の4科目となるが、コース選択必修対象科目の3科目を例にとると次のような位置づけとなっている。

基礎段階の「中小企業技術経営概論」では概論として、「企業・事業戦略」については、成長戦略、事業ポートフォリオ、価値連鎖、ポジショニング論、コアコンピタンス論、ダイナミックケイパビリティ、両利きの経営、リーダーとマネージャーの違い、組織論等の理論と関連フレームワークを学習する科目となっている。「MOTの概念的理解」として、MOTの定義、技術マネジメント、イノベーション論、市場と技術マッチング手法等の理論と関連フレームワークを学習する。「MOTの概念的理解」と「企業・事業戦略」の学習項目は、両者を一体のものとして学習するようにしている。またこの科目では、専任教員が理論やフレームワークを説明し、中堅企業の幹部である修了生の客員教授が自組織と自分の実践の紹介を行う。

応用段階の「経営システム構築」は、経営をシステムとして理解しそれぞれの立場でマネジメントを実践することを学ぶ科目となっている。基礎段階の科目を受けて組織経営のPDCAや技術・営業・生産の機能戦略とグローバル戦略の理解の上で、ゲスト・スピーカー講演例を踏まえて、両利きの経営の自組織での実践を目指す。また学習する組織の手法の自チーム・組織での実践及び、インテグレイティブシンキングによる自分の問題課題とその解決策のための意思決定方法も合わせて学ぶ。

発展/ケーススタディ段階の「起業と中小企業変革のケーススタディ」は、実践を重視しており、起業のプロセスと創業時の経営の在り方、自社製品開発の障害解決、ニッチ分野の製品開発とマーケティング、事業承継における後継者の悩みの解決、事業承継と第二創業の在り方、海外進出の意志決定と運営方法、ベンチャー企業と創業者の在り方等のテーマでケーススタディを行うことで学習を深める科目となっている。

## 基礎・応用・発展/ケーススタディの各段階



本項目で示されている（１）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）と、（２）ビジネスパーソンの養成に必要な思考力、分析力、コミュニケーション力等と、リーダーシップや高い職業倫理観、グローバルな視野をもった人材を養成する観点については、それぞれの要件に対応する学習項目に関連する授業科目としてカバーしている。

### 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

### 関連する学習項目

MOTの概念的理解、企業・事業戦略  
人・組織マネジメント  
マーケティング・営業  
会計・ファイナンス

### 必要な能力、職業倫理観や視野

思考力、分析力、コミュニケーション力  
リーダーシップ  
職業倫理観  
グローバル

### 関連する学習項目

ビジネススキル、経済・統計・分析  
人・組織マネジメント  
技術・企業・社会 リスクと企業倫理  
グローバル化推進

なお、職業倫理の醸成については、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、該当する授業科目として、中小企業経営と事業創造コースでは「技術社会の展望と企業倫理」と中企業診断コースでは「経営計画とイノベーション」の科目で学ぶとともに、各学期のオリエンテーションでの啓発も進めている。

## 評価の視点 2-3

本技術経営研究科の特色は、技術経営人材の育成とともに、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していることが挙げられる。そのため技術経営視点や中小企業の特性を加味した授業内容の科目の設置が特徴となる。

中小企業に関連する科目としては、中小企業診断コースの科目は、科目名称にあえて「中小企業」の名称をおいてはいないが、共通的な経営理論や手法を踏まえつつ中小企業を事例に演習等を進めている。中小企業経営と事業創造コースの授業科目は、中小企業以外の多様

な院生も学ぶため、中小企業固有の経営課題等を重視した授業科目と企業全般を対象にする授業科目に区分される。科目名称に「中小企業」を置いている授業科目が7科目、内容として中小企業に重点を置いた授業科目が8科目設置されている。

技術経営視点としては、学習項目で「MOTの概念的理解」や「技術・イノベーション」に関連する科目が相当し、中小企業診断コース科目が5科目、中小企業経営と事業創造コース科目では8科目が該当する。

中小企業診断コースの院生は、中小企業診断士1次試験を合格しているため、それぞれの学習項目の基礎段階の知識の習得は行われていると理解される。そのため基礎段階とともに、応用段階の授業科目数が多くなるような科目配置を行っている。

中小企業診断コースの授業科目は、科目名に「診断」という言葉がやや統一されずに使われていたが、2020年度に見直しを行なった。2022年度からは17の学習項目にそってより一層の体系化を行った。

情報化分野の授業科目は、中小企業診断コースでは「製造業の情報化」と「流通店舗のマネジメントと情報化」として体系化されているが、中小企業経営/事業創造コースは「ビジネス・アンド・システムインテグレーション」1科目であった。2022年度に新たな授業科目として「デジタル変革概論」を、2023年度から「ビジネス・アンド・システムインテグレーション」を「デジタルMOT人材育成論」に変更した。加えて、情報化分野に相当する内容は、多くの授業科目で1～2コマ程度で触れている。具体的には、「企業会計・ファイナンス基礎」—原価計算へのIT活用、「マーケティング実践とデジタル活用」—デジタル/ウェブマーケティング、「オペレーション変革推進」—生産管理ERP/PPC/MES、「技術・企業・社会の先進動向」—IoT/AI/クラウド利活用、「中小企業技術経営概論」—デジタル技術のインパクト等、がシラバスで示されている。

#### 評価の視点2-4

本技術経営研究科では、コロナ禍の影響が強かった2020年度と2021年度はオンラインの授業形式に移行した。2022年度から蔓延防止措置の解除とともに、オンライン授業でも教育効果の期待できる授業は、教員は神田キャンパスで授業を行い受講生は15回の授業科目に対して4回の対面必須授業コマ以外は、対面かオンラインかの授業形式を選択することができる複合授業の形式を導入した。

中小企業診断コースの授業は、応用段階以降の授業科目が多く演習等の多様な授業形式の割合が大きいため、対面形式で授業を行っている。また基礎段階の科目も多く座学での授業も多い中小企業経営と事業創造コースの授業は複合授業の授業形式で行っている。

コロナ禍対応と、オンライン履修状況の把握と教員へのフォードバックは以下のように進めた。

コロナ禍対応による教育方法等の変更については、2020年3月末に教員・院生・ゲスト用のマニュアルを整備し、教員に対するオンライン授業の研修を行い、4月の入学式を中止して新入学の院生と教員メンターのチームで研修を行った上で、4月8日よりオンライン授業を開始した。

オンライン授業の履修状況は、2020年5月上旬、5月下旬、7月下旬に院生（一部教員含め）へのアンケートを行い把握の上改善を図っている。また各学期中間・期末の授業アンケートにオンライン授業に関する項目を追加するとともに、学年度末の修了時アンケートでも項目を追加し履修状況を確認している。これらに基づき、FDで議論するとともに、各種アンケートの結果は研究科委員会で報告されている。専任教員以外の教員に対しては、専任教員のFD等での議論の結果を教員ハンドブックに反映し教員全体で共有している。

コロナ禍収束後の授業形式については、2020年11月、2021年2月と2021年7月の3回のFDで議論されている。これらと並行して、本技術経営研究科としての、複合授業形式の方針が研究科委員会で審議されている。加えて、複合授業に向けて、6階の教室（602教室）にディスプレイ、カメラ、スピーカー・マイクの設置を進めて複合授業に対応できる教室とした。

実際は、2020、2021年度とコロナ禍は継続しており、蔓延防止措置が終了した2022年度より、前述のように中小企業診断コースは対面授業として、中小企業経営と事業創造コースは複合授業の授業形式へ移行している。複合授業に移行後も、状況の変化に応じて、対面必須授業の実施または中止等の判断は柔軟に対応している。

授業形式のあり方の方針としては、授業アンケートや院生との意見交換会の結果を踏まえて、2023年9月研究科委員会で「対面授業に対する日工大MOTとしての基本方針」の作成を行った。

複合授業での対面とオンラインでの受講形態による教育効果の違いについては、2022年度の中小企業経営と事業創造コースの院生について分析を行った。全院生についてその受講した授業科目の各回の授業の受講が対面かオンラインかの参加率を集計し、対面かオンラインの参加率と成績評価の結果の比較分析を行った。相関係数0.39(非常に弱い相関)で、対面かオンラインかの受講形態で成績評価の結果には有意な差がないと判断している。今後毎年度同様の分析を行っていく。

## 評価の視点2-5

授業は原則として、週日18:30~21:40で、土曜日9:30~20:00で設定されている。社会人が働きながら授業を受けることに合う授業時間割となっている。

なお適切な予習・復習時間を確保するため、各学期別に春学期14単位、夏学期8単位、秋学期14単位、冬学期6単位で計42単位の単位取得の上限を設定している。

<根拠資料>

- 根拠資料(02-01)：履修ガイド 2023 年度 4 月（含む学習項目と科目の関係）
- 根拠資料 02-21：春学期オリエンテーション資料 企業人として職業倫理
- 根拠資料 02-22：MOT 教育コアカリキュラム（平成 28 年度版）
- 根拠資料 02-23：MOT 教育コアカリキュラムと学習項目の関連表
- 根拠資料(02-04)：科目一覧表（シラバス目次）とシラバス
- 根拠資料 02-24：2022 年度からの新カリキュラム説明書（MOT 倶楽部理事向け）
- 根拠資料 02-25：2018－2022 年度 FD 研修会テーマリスト
- 根拠資料 02-26：コロナ禍への対応とその後の授業形態説明資料
- 根拠資料 02-27：コロナ禍への対応関連の研究科委員会資料（アンケート 2020/5/2, 5/29, 5/30, 7/28、FD2020/5/30, 11/26, 2021/2/17, 7/10, 研究科委員会 2020 年度 12, 1, 2 月, 2023 年度 9 月）
- 根拠資料(02-05)：教員ハンドブック 2023 年 4 月（P17 複合授業について）
- 根拠資料 02-28：対面・オンライン参加率と成績分布について 研究科委員会 2023 年度 10 月
- 根拠資料(02-07)：日本工業大学専門職大学院 学修規程(履修上限単位数設定)
- 根拠資料 02-02：授業カレンダー（中小企業経営・事業創造コース、中小企業診断コース）

・項目：教育の実施

評価の視点	
2-6	学生に期待する学習成果を踏まえ、適切な授業形態（講義、演習、実習等）、方法（ケーススタディ、フィールドワーク等）及び教材が用いられていること。また、必要に応じてインターンシップやゲスト・スピーカー招聘がなされるなど当該職業分野の関係機関等と連携した教育上の工夫が行われていること。
2-7	下記のような取組みによって、それらが相互に効果を発揮して学生の円滑な学習につながっていること。 ・シラバスの作成と活用 ・履修指導、予習・復習等に係る相談・支援
2-8	教育課程を実施するうえでふさわしい教室、その他必要な施設が設けられ、かつそれらが適切な学生数で利用されていること。
2-9	自習室、学生相互の交流のためのラウンジ等が設けられ、学生の学習効果を高めていること。
2-10	図書館（図書室）は、学習及び教育研究活動に必要なかつ十分な図書等を備え、かつ利用時間その他の利用環境が学習及び教育活動を支えるものとして十分なものであること。
2-11	学習及び教育活動に必要なかつ十分な設備（情報インフラストラクチャーを含む）が整備され、活用されていること。

## ＜現状の説明＞

### 評価の視点 2-6

本技術経営研究科では、院生に期待する学習成果として修得能力、変革推進力と会社業績貢献を掲げている。院生が当事者意識を持って授業に取り込めるように、座学形態以外の演習、グループワーク、ケーススタディ、個人発表・クラスディスカッション、ゲスト・スピーカー講演と多様な授業形態で授業を行っている。

全体で 52 科目 780 コマの授業を行っているが、通常の座学形態以外の授業形態を取り入れているのが 295 コマであった（授業回の一部の時間での実施を含む）。内訳は演習 61 コマ、グループワーク 82 コマ、ケーススタディ 61 コマ、個人発表・クラスディスカッション 52 コマ、ゲスト・スピーカー講演 39 コマとなっている。

教員は、履修ガイド等で示される授業科目の体系にそって授業設計を行う。専任教員は 3 回のゲスト・スピーカーの招聘が認められており、業界の専門家、経営者、優れた成果をあげた修了生等を招聘している。ゲスト・スピーカーはシラバスに明記することとなっている。

例えば、「中小企業のグローバル展開」の授業科目では、グローバルな地域・国のアップデートした情報提供の上で授業を進めるため、独立行政法人中小企業基盤整備機構の海外展開支援の専門家を招いて授業を行っている。また「データ分析と統計解析基礎」の授業では、日本工業大学先進工学部情報メディア工学科の教員が授業を行っている。

フィールドワークについては、毎年 5 月に大学本部のある埼玉キャンパスの見学会を開催しており、機械・電気・情報・建築・化学等の領域の研究室と、工業技術博物館の見学を行っている。また 2023 年度から単位認定のない特別授業として中小製造業を訪問しての事例検討会を開催している。

学習成果として修得能力の確認については、シラバス上に記載してある達成目標にそった評価として、評価の視点と評価ウエイトなど評価方法を定めている。また院生自身の修得能力に関連するフィードバックとして、院生による授業評価アンケート（評価・理解度）、年度末の修了時アンケート、企業派遣・個人応募修了生へのアンケート・ヒアリング等で把握するようにしている。

特に授業評価アンケートは、理解度確認は授業終了時に 1 回だが、授業評価については期間の長い春と秋学期は中間と学期末の 2 回実施している。教員は中間の評価結果を踏まえて、授業形態、方法、教材や教育上の工夫を行い、学期末で確認している。

多面的な視点での授業としては、前述の座学以外の多様な授業形態に加えて、複数教員参加型の授業を 4 科目配置している。（前半と後半回で教員が変わるオムニバス形式は除く）例えば、講義に対して、他に参加している別な教員がコメントするなど、多面的な視点を提供できる授業を行っている。

### 評価の視点 2-7

学生の円滑な学習のために、本技術経営研究科としては、授業科目の体系を履修ガイドとして示し、各教員が授業設計とシラバス作成の上、授業を実施し成績評価を行い、授業評価アンケート結果を踏まえて改良すべき点を次の授業に反映していくこと、を推進している。これらの進め方は教員ハンドブックに示している。教員ハンドブックには、FD で議論された教育ノウハウも都度反映することで、専任教員だけでなく客員教員も含めた情報共有のガイドとして活用している。

教員の作成したシラバスは、教務部会がその内容をチェックし、必要な場合は教員に修正を依頼することで質を確保している。また新任教員の授業については、教務部会（含む研究科長）が授業参観を行い、必要な場合はフィードバックするようにしている。

シラバスの項目は適宜改訂しており、2020年度のシラバスから、「受講生へ（授業科目のアピールポイント）」の項目に「必要な基礎となる授業科目の履修や知識・スキル」の内容も追加し記載するようにしている。

またシラバスの内容が変更になった場合の対応方法及び手続を、教員ハンドブックに掲載するなど教員に十分に周知している。

履修指導については、春学期オリエンテーションで履修ガイドを説明するとともに、教員メンターが履修についてのアドバイスを行っている。院生は春学期の履修登録時に、自分の経歴や強み弱みなどを確認する院生プロフィールを作成し、履修科目の選択に活用している。教員メンターは院生プロフィールを参考にし、春学期2回、夏学期2回程度のメンターミーティングで履修指導を行っている。秋学期以降は特定課題研究が開始されるため、主査がメンターの役割を果たして履修指導を行う。

予習復習は、その内容をシラバスに記述しているが、教員が授業毎の予習復習ガイドの提示やアンケートの実施で積極的な働きかけを行うことを推奨している。院生は社会人であるため教員と面会が必要な場合はアポイントを取るが、場合によってはスチューデントアワーを活用するケースもみられる。

## 評価の視点2-8

本技術経営研究科が置かれている神田キャンパスは、神保町駅から徒歩2分に位置し、建物の7階(延床面積2539㎡、事務室、701/702教員研究室、704ゼミ室)、6階(601自習室、602、603、604教室、605ゼミ室)部分と5階の2部屋(図書室、503教室)を利用している。講義室4室(36名×1室、16名×1室、15名×1室、12名×1室)とゼミ室2室の合計6室を設けており、院生定員、教員数、授業時間割からも教育上十分な室数を確保している。

主に授業で使う教室は、キャスター付き机を配置し、小グループ討議を交えた演習形式の講義が効果的に行なえる教室としている。

特に複合授業を行う教室(602教室)では、複数の大型ディスプレイ、スピーカー、カメラを設置しスムーズな複合授業が可能な教室へと改造を行っている。

### 評価の視点 2-9

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

また、事務室に隣接する形で談話室を設けている。談話室には図書・雑誌棚を設けており、談話室と図書室を連携させることで院生・教員の図書・雑誌活用の促進を図っている。個々の院生用のメールボックスも談話室に配置し、図書・雑誌棚へのアクセスを高めている。なお、コーヒー・紅茶・緑茶等の飲料（無料）も提供している。

### 評価の視点 2-10

図書室は 5 階に置かれている。2021 年度から図書費の増額を行うとともに、同じく 2021 年度からマイクロソフト office SharePoint による図書関連情報の発信を充実させた。また 2023 年度に 7 階談話室の図書・雑誌書棚と 5 階図書室の大幅な改修を行った。これにより談話室と図書室を連携させることで、院生・教員の図書・雑誌活用の促進を実現するとともに、演習中心の授業を行う教室（503 教室）と関係させて図書室が教室とは異なる形の教育研究の施設として活用できるよう図っている。

### 評価の視点 2-11

本技術経営研究科は、院生定員 30 名に対して教育上十分な教室数と広さを確保している。加えて、各室はインターネット環境と視聴覚設備を整えている。2020 年度以降のコロナ禍でオンライン授業が必要になった際にインターネット環境の充実を図り、本技術経営研究科においてはどこでも 100MBPS の通信速度でのインターネットアクセスが可能となっている。

また院生と教職員にはマイクロソフト Office365 を付与しており、Outlook によるメールやスケジュール管理、Teams による授業カレンダー、テキストやアーカイブの共有とグループ別オンライン会議設定、One Drive 活用によるファイルの共有、SharePoint による情報共有も可能な環境を整備している。新任教員と受講生の円滑な利用のために、授業開始前に春学期のオリエンテーションを実施し、教員メンターと院生のチームで導入トレーニングを行っている。

### <根拠資料>

根拠資料 02-03：科目一覧表（シラバス目次）とシラバス

根拠資料(01-01)：学生便覧 2023 年度版(P21 相談、P21 スチューデントアワー、P22 自習室、メール関連、P27 図書室)

根拠資料 02-29：多様な授業形態の実施状況分析結果 2022 年度

根拠資料(02-05)：教員ハンドブック 2023 年度 4 月 (P2 3 授業と各イベントについて 授業設計と予習復習 )

根拠資料 02-30：教室施設と収容定員

根拠資料 02-31：2021 年度からの図書予算増額 研究科委員会 2020 年度 10 月

根拠資料 02-32：図書室紹介マイクロソフト office SharePoint ページ

根拠資料 02-33：2023 年度談話室・図書室改造計画 研究科委員会 2022 年度 12 月 2023 年度 10 月

根拠資料 02-04：春学期オリエンテーション資料 (MS365, 無線 LAN、Teams 操作)

・項目：学習成果

評価の視点	
2-12	授業科目の内容、形態に応じ、それぞれの目標の達成度を測るのにふさわしい方法・基準を設定し、これをあらかじめ学生に明示したうえで、学生の学習に係る評価を公正かつ厳格に行っていること。
2-13	成績評価の公正性・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仕組みを整備し、かつ、学生に対して明示していること。また、その仕組みを適切に運用していること。
2-14	あらかじめ学生に明示した基準及び方法によって修了認定をし、学位授与方針に定めた学習成果を達成した学生に対して適切に学位を授与していること。
2-15	学生の学習成果、修了者の進路状況等を踏まえ、当該専門職大学院における教育上の成果を検証していること。また、必要に応じ、それを踏まえた改善・向上策をとっていること。
2-16	教育上の成果を検証し、教育課程及びその内容、方法の改善・向上を図るにあたっては、修了生等の意見や学生の意見を勘案するなど、多角的な視点に立つ工夫をしていること。

<現状の説明>

評価の視点 2-1 2

(1) 通常の授業の目標の達成度

通常の授業科目の達成目標はシラバスに記載するようにしている。この達成目標を成績評価の基準とし、評価の視点と評価ウエイト等の評価方法を定めている。

成績評価は、理解度、適用性、応用性の3つの視点から、修得能力、変革推進力や企業業績貢献の学習成果のうち修得能力を評価することを基本としている。加えて、他の2つの学習成果につなげるためには、企業・団体等の中で当事者意識をもって取り組み、自信をもって積極的に踏み込んでいくことが大切であるため、授業においても積極的な参画姿勢を求めている。

基礎・応用・発展/ケーススタディ段階の授業科目で重点的に評価する視点は以下のとおりとなる。

### 授業内容の理解・適用・応用

- ・授業内容の理解度は、授業において理解すべき内容（担当教員が設定）をどの程度理解できたかを評価する。この理解度はとくに基礎段階の授業科目では重点的に評価する。
- ・適用性は授業で説明した内容を、ビジネスにどのように適用しているかについて、企業・団体等への適用の事例発表等で評価する。この適用性は応用段階の授業科目では重点的に評価する。
- ・応用性は基礎と応用段階の授業科目で修得した知識・スキルを、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。この応用性は発展/ケーススタディ段階の授業科目では重点的に評価する。

### 授業に対しての積極的な参画姿勢

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

なお、授業内容の理解度は基礎段階、適用性は応用段階、応用性は発展/ケーススタディ段階の授業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、基礎段階の授業科目であっても、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、応用性におけるウェイト付け（優先度）は、前掲の基本的認識を踏まえて、授業科目を担当する教員が行う。科目の該当する段階に応じて評価視点のウェイトは異なり、概ね以下に挙げる傾向となる。

### 授業科目の段階別にみた評価視点

	理解度	適用度	応用性	参画姿勢
基礎段階の授業科目	◎	○	△	◎
応用段階の授業科目	○	◎	○	◎
発展/ケーススタディ段階の授業科目	○	○	◎	◎

評価は多様な視点があるが、課題レポートやテストと授業への参画姿勢に大別できる。2022年度の全科目の評価視点別の評価ウェイトは、平均で課題レポートやテスト55.5%、授業への参画姿勢44.5%となっている。

学習成果としての修得能力、変革推進力や企業業績貢献は、知識・スキルと行動姿勢がセットになったものであるため、知識・スキルと行動姿勢の両者を評価することは適切だと考えられる。

## （2）技術経営プロジェクト研究（特定課題研究）の目標の達成度

「技術経営プロジェクト研究（特定課題研究）」は、中間報告（12月末）、最終案報告（2月末）、最終試験（3月中旬）の3段階に分けて、主査（1名）と副査（2名）の体制で評価を行う。各段階における主査、副査による評価視点は以下のとおりである。

技術経営プロジェクト研究（特定課題研究）の評価視点

	中間報告（対面または書面報告）	最終案報告（対面または書面報告）	最終試験（口頭発表）
審査時期	12月末まで	2月末まで	3月中旬
評価視点	<ul style="list-style-type: none"> <li>■研究の方向性               <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>*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。</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■中間報告指摘事項への対応性               <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul> </li> <li>■結論の妥当性               <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul> </li> <li>■新規性・独自性（オリジナリティ）               <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul> </li> <li>■実践性               <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul> </li> <li>■論文全体の構成性               <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■最終案報告指摘事項への対応性               <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul> </li> <li>■プレゼンの納得性               <ul style="list-style-type: none"> <li>・適切な発表内容と質問への応答</li> <li>*発表内容：口頭内容と説明資料</li> </ul> </li> <li>■目標像の明確性               <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul> </li> </ul>

### （3）評価の実施

成績評価は、所定の回数以上授業に出席し課せられた課題や試験を受けた履修生を対象に、前掲の理解度・適用度・応用性や積極的な参画姿勢などの評価視点をベースに、100点を満点として、十分に達成している（80点～100点：AA/A）、ほぼ達成している（70点～80点未満：B）、最低限のレベルで達成（60点～70点未満）、最低限のレベルも達成していない（不十分）で評価している。なお、60点未満の評価の授業科目は単位の修得とはならない。

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

### 評価の視点 2-1 3

受講者からの成績評価に関する問い合わせは、事務室経由ですべて一括して教務部会長が対応する。具体的には、事務室担当が問い合わせを受け付けた時点で教務部会長に伝え、教務部会長が、成績評価報告書のコメント欄を参考にしながら、授業科目を担当する教員と受講者にそれぞれ確認を行い、問い合わせへの回答を取りまとめる。その結果を教員と受講者へ報告し了解を得るようにしている。授業科目担当教員と受講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、研究科委員会で討議する場を設けて対応する。

本技術経営研究科では成績に関する院生からの問い合わせは少なく、2022 年度は 0 件であった。

成績評価の問い合わせを教務部会長が担当することは、春学期オリエンテーションで周知し学生便覧に記載している。

### 評価の視点 2-1 4

本技術経営研究科では、段階的・体系的に修得した知識・スキルを実践的に活用できる力（創造的課題解決力）を養うことを目指している。そのため学位授与方針でも示しているように、院生には必修科目として 4 単位の特定課題研究を課している。

選択必修科目から 14 単位以上、これらも含め 30 単位以上を修得するとともに、秋学期 2 単位・冬学期 2 単位の特定課題研究 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像に必要な知識・スキルを修得し実践的に活用できる力を持つと評価し、技術経営修士（専門職）の学位を授与する。

### 評価の視点 2-1 5、2-1 6

本技術経営研究科は、学習成果として修得能力、変革推進力や会社業績貢献を掲げている。修得能力は、シラバスで示される達成目標に従って評価の視点と評価ウエイトなどの評価方法を定めてあり、成績評価として評価が実施される。

変革推進力の向上には、修得能力を踏まえつつも変革推進のステップを進める環境の整備、切掛けを見出すことと、変革意欲の継続が重要となる。具体的には、人と組織と新たな関係を作り、場合によっては職場を変えることも含め成果を上げられる環境を作る、広い視野から構想し変革の機会に気づく、自信を持って人を巻き込み、成果を達成する意欲と行動の大切さを理解し実践することが必要となる。

そのためには、通常の授業科目での知識・スキルや参画姿勢を重視した学びに加え、修了後の行動の切掛けとなる特定課題研究の研究成果が重要な役割を果たす。また企業・団体等

の状況に応じた変革には時間を要することもある。仲間のエコシステム（教員・院生・修了生間のネットワーク）と関わることで意欲を継続する。これらを踏まえながら小さくとも変革に着手しそれを推進する。

会社業績貢献については、中堅・中小企業からの会社派遣の修了生の場合は、経営幹部・管理者のチームが形成されやすく、特定課題研究など成果を企業内で実践することで業績貢献につながりやすい。個人応募及び会社派遣であっても大企業の場合は、チームの形成や環境の整備が必要な場合もあり、成果を上げられる環境を作ることも重要となる。

また部署・チームの業務の改善など、直接会社業績につながらないが重要な成果も多い。教員が修了生へのヒアリング等を通じて実施内容をきめ細かく把握し、成果を認識させることが大切である。

これらの考え方に基づいて、変革推進力や企業業績貢献の検証については次のようになっている。

- ・年に3回開催されるオープンキャンパスのパネラーの修了生3名と毎回意見交換を行っている。2023年度からは同窓会が主催する修了年別同窓会があり、それに教員が出席し意見交換を行っている。

- ・2022年12月の派遣企業アンケート（12件、50名相当の修了生をカバー）で、派遣企業の経営幹部にアンケートを行った。アンケート結果として、本技術経営研究科に派遣された修了生社員について、派遣の効果は67%大変効果/33%効果があった、ビジネス面や会社業績への貢献として55%大変活躍/45%活躍している、昇格について83%昇格/16%将来は昇格させる予定などとして、成果検証を行っている。

- ・2023度を実施した修了生キャリア動向調査では、2005～2020年度（1～16期）修了生443名中でキャリア把握ができていない修了生の割合が67%となっている。中小企業経営者幹部の割合が多いため、全修了生443名のうち28%が幹部（社長～執行役員、海外拠点社長）として活躍している。（キャリア把握している67%（297名）に対しては41%）

- ・なお2005～2022年度（1～18期）の修了生の入学時の所属企業・団体は、製造業47.0%、IT企業18.9%、サービス企業30.7%とその他3.4%となる。中堅・中小企業が60.8%となる。

これらの検証結果は適宜研究科委員会で報告され、学習成果の拡大のために授業等での配慮が必要な場合は都度検討されている。例えば、院生が学習したことで周囲とギャップが生まれること、部下・同僚・上司への働きかけの方法論、経営者や上司への提案と意思決定の推進などの障害解決については、「中小企業技術経営概論」「経営システム構築」の中で、具体的な注意喚起や障害解決の方法論の説明が授業内容に反映されている。

#### <根拠資料>

根拠資料 02-05：教員ハンドブック 2023年度4月 （P5）

根拠資料 02-06：成績分布確認結果 2023 年度春学期（一部） 研究科委員会 2023 年度 9 月

根拠資料 02-07：日本工業大学専門職大学院 学修規程

根拠資料(02-05)：教員ハンドブック 2023 年度 4 月（P2 3 授業と各イベントについて、達成度設定と評価、P5 成績への異議、成績分布）

根拠資料(01-01)：学生便覧 2023 年度版(P12 ディプロマポリシー, P19, 20 授業評価アンケート)

根拠資料 02-08：授業評価アンケート実施結果 2022 年度春学期 研究科委員会 2022 年度 8 月

根拠資料 02-09：授業評価（評価・理解度）アンケート フォーム

根拠資料 02-10：授業評価（評価・理解度）アンケート 分析レポート 2023 年度春学期

根拠資料 02-34：特別授業 特定課題研究の進め方

根拠資料 02-35：修了時アンケート 研究科委員会 2023 年度 4 月

根拠資料 02-36：オープンキャンパス修了生ゲストからのフィードバック

根拠資料 02-37：修了生動向調査報告 研究科委員会 2023 年度 10 月付属資料

根拠資料 02-38：派遣企業へのアンケート 2022 年度

・項目：学生の受け入れ

評価の視点	
2-17	学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針を踏まえて学生の受入れ方針を定め、求める学生像や入学者に求める水準等の判定方法等を明確にしていること。
2-18	選抜方法及び手続をあらかじめ公表したうえで、所定の選抜基準及び体制のもとで適切かつ公正に入学者を選抜していること。
2-19	入学定員に対する入学者数及び収容定員に対する在籍学生数を適正に管理していること。

<現状の説明>

評価の視点 2-17

本技術経営研究科の学位授与方針と教育課程編成・実施方針はこれまでに触れた。

これらを踏まえて入学者受け入れ方針は次のように定めている。

技術系中堅・中小企業の経営者・後継者、幹部社員、起業家などを中心に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にしている。

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。

出願資格としては大学卒業後 5 年以上の実務経験者が対象となる。ただし、非大卒者でも、短大・高専卒の場合は 7 年以上、高卒の場合は 9 年以上の実務経験者で、事前の出願資格事前認定審査で大卒と同等以上と認定されれば出願することができる。

## 評価の視点 2-18

### (1) 入学者選抜

#### (1) 入学者選抜の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出願資格事前認定審査において要件を満足している者である。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・スキル（授業科目）、修了後の活動目標・ビジョン（活躍の場と内容）などに関する発表資料の準備と、面接試験におけるプレゼンテーションと質疑応答を課している。

入学者選抜は、経歴・志望理由等の書類審査及び面接試験におけるプレゼンテーションの内容と質疑での対応内容を踏まえ、学習意欲（入学目的の明確さ、修学の意欲熱意）、思考力（論理的展開力、革新的創造力）、組織適合（協調性、リーダーシップ力）、コミュニケーション（プレゼンテーション力、交渉力）、技術経営力（MOT 的思考力、MOT の実績）などの視点から審査する。審査の結果、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、入学者選抜試験は、受験者 1 名に対して本技術経営研究科専任教員 3 名が担当する。

#### (2) 入学者選抜方法・体制

入学者選抜を適切かつ公正に実施するために、入学者受け入れ方針のもと教務部会によって以下のような組織的対応を図っている。第 1 に、入学者選抜の面接試験は 3 名の専任教員から構成される面接官のもとに行う（個人的評価を避ける）。第 2 に、同じ視点からの評価を行うために共通的な面接用の評価用紙で採点する（評価視点を共通化する）。第 3 に、面接時間は 25 分（プレゼン 15 分、質疑応答 10 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 4 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 名の面接官が協議をして合否の案を決定している（個人的評価から組織的評価にする）。

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

なお中小企業診断コースの院生は、中小企業診断士として高いコミュニケーション力が必要なため、入学者選抜においてコミュニケーションを重視した評点で評価を行なった上で、本技術経営研究科としての入学者選抜を行っている。

## (2) 出願資格事前認定審査

非大卒者でも、短大・高専卒の場合は7年以上、高卒の場合は9年以上の実経経験者で、事前の出願資格事前認定審査(事前認定審査)で大卒と同等以上と認定されれば出願することができる。

本技術経営研究科では、非大卒者の出願資格の客観性を高め、事前認定審査に必要な提出資料の取り扱いを一層明確に示すとともに、実際の評価方法も更に客観的・合理的なものとし、可能な限り公開することを通じて透明性の確保を図っている。

事前認定審査では、語学力、数学力、思考力、常識力、コミュニケーション力の5つの視点から大卒者程度の基礎学力・知識を有しているかを審査する。事前に提出を求める志望理由書、実務・研究業績書、実務・研究業績一覧及び根拠資料による提出資料の書類審査と、小論文、プレゼンテーション資料とプレゼン内容の質疑による面接試験により評価を行っている。5つの視点の全てで「適切・適合」の評価のみ合格となり、一つでも「不適正・不適合」であれば不合格としている。

2021年度の入試に向けた事前認定審査から、提出書類の書類審査をよりの確に行うために、A4で5～10枚程度の実務・研究業績書の提出を求めている。根拠資料は学協会発表、教職免許、社長賞等表彰、公的団体表彰、出願特許、論文・出版物(共著含む)等である。社長の推薦状は客観的な評価資料とは言えず根拠資料としては認めない。ただし自分が中心にまとめた企画書や報告書(秘密情報はマスク)は実務・研究業績の根拠資料として認めている。

審査は、書類審査と面接試験を分けて進める。教務部会が、提出資料より語学力、数学力、思考力、常識力、コミュニケーション力の5つの視点について、書類審査の評価を行う。要確認項目は、面接試験担当の教員が確認する。

加えて、2024年度向けの入学希望者の事前認定審査から、より客観性を高めるため小論文の作成を課している。対象者は面接の前に別室で手書きの小論文を記述する。その際は、事務職員が同席し参考図書の見学や携帯電話での検索などがないようにしている。作成された小論文は面接試験担当の教員に配布され、面接試験担当の教員は提出書類に加えて小論文を参照しながら面接試験の審査を行う。なお小論文の評価視点は前述の5つの視点となる。

面接試験は、事前認定審査対象者（非大卒者）1名に対して、専任教員2名が担当する。面接試験では、書類審査と同様の5つの視点について、プレゼンテーション資料とプレゼン内容、質疑の中から評価を行うことに加えて、書類審査の要確認項目の確認も行う。5つの視点の全てにおいて「適切・適合」の評価になった場合のみ合格となり、一つでも「不適切・不適合」となれば不合格となることは従来と同様だが、試験の担当の評価尺度の共通化を進めるため10段階の評点で評価を行っている。6点以上で合格となる。これにより、2015年度以降行っている評価体系の妥当性の確認を行うとともに、試験の担当による評点の偏りを少なくするように努める。

審査の結果報告は、従来は面接試験の担当2名の審査表のみであったが、書類審査と面接試験の結果を踏まえて教務部会で結果報告書を作成している。可否はこの結果報告書に基づき合格者決定委員会で審議決定し、研究科委員会に報告している。

また従来と同様、事前認定審査対象者の入学者選抜試験の成績や、授業や特定課題研究の成績評価の分布を把握し、事前認定審査に用いた評価体系の妥当性の検証を行っている。事前認定審査の対象者の成績は、下位に偏ることなく分布している。加えてFDで入学試験に加えて事前認定審査の試験の担当の評点の偏りについて検討し、評価尺度の偏りを少なくするよう努めている。これらにより事前認定審査を一層客観的合理的なものとしている。

### 評価の視点2-19

本技術経営研究科の入学者と在籍学生数は、2008～2012年度の平均が22.8名と24.4名、2013～2017年度の平均が22.2名と23.0名と定員30名以下が続いたが、2018年度以降は2018～2022年度の平均が36.2名と37.6名となっている。在籍者数は2022年度外部評価委員会での指摘を受けて、2023年度からは34名と定員の20%の超過までの在籍者数を目途に定員管理を行っている。

在籍学生数の状況は、毎月のMOT運営委員会及び研究科委員会において事務室より報告・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。（2012年度以降は留年のみ）留年理由は、特定課題研究を2年かけて実施したい、中小企業経営者や幹部が仕事の都合から学ぶ時間が確保できないこと、体調不良により受講ができないこと等が挙げられる。

2013年度以降の留年原因の83%は、仕事が多忙等の理由で特定課題研究の単位の未取得（自主的に2年で実施することも含めて）が原因となっている。

### <根拠資料>

根拠資料(01-02)：学生募集要項 2024 年度

根拠資料 02-11：日本工業大学 入学者選抜規程（専門職大学院も同規程で実施）

根拠資料(02-05)：教員ハンドブック 2023 年度 4 月 (P21 5 入試・出願資格審査について)

根拠資料 02-12：日本工業大学専門職大学院 入学者選抜における合格者決定委員会規程

根拠資料 02-13：オープンキャンパス説明資料（2022 年度 5 タイプの入学者）

根拠資料 02-14：入学者数とタイプ別内訳 研究科委員会 2023 年 4 月

根拠資料 02-39：出願資格審査対象者の成績確認 研究科委員会 2023 年度 5 月(教務)

根拠資料 02-40：2008 年～2022 年入学・修学・修了者数

#### ・項目：学生支援

評価の視点	
2-20	適切な体制のもと、進路選択・キャリア形成に関する相談・支援が行われていること。
2-21	適切な体制のもと、社会人、留学生、障がい者をはじめ、多様な学生が学習を行っていくための支援がなされていること。
2-22	適切な体制のもと、在学生の課外活動や修了生の活動に対して必要な支援を行っていること。

#### <現状の説明>

##### 評価の視点 2-20

本技術経営研究科の院生は全員が社会人であり、修了後も同じ企業・団体等に継続して勤務する傾向が強い。ただ、修学に専念するためや、起業や転職など次のキャリアのために退職する院生も少数だが見受けられる。本技術経営研究科の修了生が専任教員として 3 名在籍しており、院生・修了生と教員の双方の立場で相談・支援できる体制となっている。

具体的なキャリア形成、キャリアアップ、進路選択等での院生への支援は、学生支援部会を中心に、院生との直接のコミュニケーションは春・夏学期は教員メンターが、秋・冬学期は特定課題研究の主査がおこなっている。特別に専門的な対応が必要な場合は、日本工業大学のキャリア支援担当者が協力できる体制としている。

学生支援部会は、院生の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事、教員・学生意見交換会に関する事、「同窓会」、「MOT 倶楽部」、「MOT 大賞」に関する事、キャリア支援に関する事などの対応を 2 名の専任教員が担当している。必要に応じて研究科長及び副研究科長がサポートしている。

##### 評価の視点 2-21

本技術経営研究科は、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で 1 年制として社会人を受け入れている。すべての授業は基本的に録画・アーカイブ化しており、社会人特有の事情(急な残業、出張等)で授業に出席できなかった

た場合は、その閲覧が可能となっている。ただし授業出席にはならない。また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）などの対応をしている。社会人受け入れの基本的な環境は整えられていると考えている。

本技術経営研究科に対する院生からの要望は、院生と教員とが一体となって議論し、改善を目指す「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把握している。ここで要望されたことは、MOT 運営委員会、研究科委員会において対処方法が議論され、改善事項は秋学期のオリエンテーションで院生へフィードバックされている。また教職員全体で共有化すべき内容は教員ハンドブックに反映している。

留年者は特定課題研究を翌年度に履修する者が大半である。そのため留年者の履修計画のガイドは前年度の特定課題研究の主査が行う。特定課題研究以外が理由の場合も、主査が決まっている場合は主査が、主査が決まっていない場合は教員メンターが相談・支援を行い、履修計画を研究科委員会で報告し専任教員の間で共有を図っている。

外国人学生受け入れでは、言語や文化の違いでコミュニケーションに齟齬がないように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、本技術経営研究科の事務室で支援しておりこれまで問題が生じていない。過去に授業のチームディスカッションなどで、日本語の語学力が低くしつかりとしたコミュニケーションが取れないなどの問題が生じたため（中国人学生1名）、日本語の語学力が学生間の相互学習の阻害とならないように、入学者選抜試験でのチェックポイントを追加すると共に、入学前の日本語学習の啓発を図っている。

障がい者受け入れについては、受験の際の面接等で話し合っただけで対応方法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必要な環境は整っている。ソフト面は、「日本工業大学 障がいをもつ学生への支援に関する規程」を準用して対応を図っている。この規程は、身体の機能に障がいがあり、本学での学修・生活に際し特別な配慮を必要とすると本学が認定した者に対して、支援体制、支援の内容、支援者、支援活動、また年間50万円を上限として支援に係る費用負担を行うことができる等について定めている。健康面の支援に関しては、保健室や相談室が整備されていないため、日本工業大学が支援を行う体制をとっている。

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。さらにハラスメント防止のために、院生や教職員向けの動画配信を行っており、双方に対する注意喚起等を行っている。

## 評価の視点2-2 2

本技術経営研究科としては、修了後に業務や会社業績で優れた成果を上げた修了生を表彰する MOT 大賞受賞者の選定の仕組みに加えて、MOT 倶楽部や同窓会による修了生による研鑽と懇親の場の継続などを学生支援部会中心になって支援を行っている。

修了生主体の活動として、MOT 倶楽部では 2018 年度より「未来共創研究会（旧 2030 年の社会・テクノロジー研究会）」、2020 年度に「MOT サロン」、2022 年度に「2050 年の経営を語る会」で修了生の研鑽が行われている。2023 年度からは同窓会の新体制移行による懇親の活性化が進められている。

MOT 倶楽部の活動は、MOT 倶楽部理事会（1 回/年）により策定された年間計画のもと、個別分科会活動として「未来共創研究会」、「MOT サロン」、「2050 年の経営を語る会」が運営されている。

MOT 大賞の受賞者は、修了生の中から、本技術経営研究科での特定課題研究を活かし成果を上げている修了生を公募し、その応募者から専任教員が投票で選定の上、年度末の学位記授与式後に表彰状を授与している。これにより、院生および修了生に、受賞者の活躍の実際を知らしめることで、修了後の自己研鑽の継続や職場での頑張りの動機づけとなっている。

さらに修了生や修了生企業の支援を本技術経営研究科として組織的に推進するため、2022 年度より中小企業イノベーションセンター（SMEIC）を設置した。SMEIC は、センター長のもと研究科長、副研究科長と 2 名の専任教員による委員会と、4 つの部会の部会長の専任教員がリードして活動を推進している。

修了生・教員共同での活動により、第 2 次中長期ビジョンで掲げている 3 つの方策である、修了生の本技術経営研究科の活動への参画意識（エンゲージメント）の強化、2018 年度からの中小企業診断コース修了生の中小企業診断士の研鑽とそれによる修了生全体の活性化、修了生企業が共同での事業開発案件を促進することで、修了生・教員間ネットワークの強化（エコシステム）の推進を図っている。

#### <根拠資料>

根拠資料(01-01)：学生便覧 2023 年度版（P21 教員メンター）

根拠資料(02-01)：履修ガイド 2023 年度 4 月

根拠資料 02-15：日本工業大学 ハラスメント防止等に関する規程

根拠資料 02-16：日本工業大学 ハラスメント防止・対応ガイドライン

根拠資料 02-17：日本工業大学専門職大学院 技術経営研究科奨学金規程

根拠資料 02-18：日本工業大学専門職大学院 技術経営研究科奨学金委員会規程

根拠資料 02-19：日本工業大学 障がい学生等の支援に関する規程

根拠資料 02-41：院生と教員の意見交換会メモ 研究科委員会 2023 年度 7 月 対応案同 9 月

根拠資料 02-42：MOT 大賞受賞者リスト

根拠資料 02-43：MOT 大賞公募書類

根拠資料 02-44：専門職大学院 HP (MOT 倶楽部、同窓会活動リスト)

根拠資料 02-45：MOT 倶楽部会則

根拠資料 02-46：同窓会会則

根拠資料 02-47：日本価値創造 ERM 学会研究会報告抄録 2021 年

## 【大項目 2 の現状に対する点検・評価】

### (1) 長所と問題点

中堅・中小企業の技術経営人材を育成する教育理念や目的に対し、ビジョンとして中堅・中小企業を対象にした教育・研究・経営支援の総合的拠点の形成を掲げている。教育面においては実務家中心の教員による特徴ある授業、MOT 倶楽部でのセミナー・研究会や MOT 大賞の表彰等の活動によって修了生やその所属企業・団体への経営支援を行っている。さらに 2022 年度に設立された中小企業イノベーションセンターの活動として実践が強化されている。これらは学習成果を高める上でも重要な役割を果たしている。

問題点としては、2018 年度に設置した中小企業診断コースの修了生と、中小企業経営と事業創造コースの修了生のより一層の交流を図ることが挙げられる。

### (2) 長所の伸長・問題点の改善に向けたプラン

院生の交流については、春学期に合同で埼玉キャンパス見学会を実施し、各学期ごとの合同オリエンテーションで交流を促進している。また特定課題研究はゼミごとに 3 つのコースの院生が参加して行われるため、ゼミの活動を通じて交流が促進されるようになっている。

ただ修了生は、中小企業診断コース修了生は中小企業診断士として、中小企業経営と事業創造コース修了生は企業の経営者や管理者の活動として異なる活動となることが多い。

今後は中小企業イノベーションセンターの 4 つの活動を通じてより一層の交流を図る。また 2023 年度からは、特別授業として修了生とその所属企業・団体に対して、3 コースの院生と修了生が合同で事例研究を行った。これら合同での活動をより一層強化し交流を深めていく。

### 3 教員・教員組織

#### ・項目：教員組織の編制方針

評価の視点	
3-1	教員組織の編制方針を定め、当該専門職大学院の教育研究活動を推進するうえで必要となる教員組織の全体的なデザインを明確にしていること。

#### <現状の説明>

本技術経営研究科が提供する広範な授業科目において、適切な教員配置を実現するために、中小企業経営、事業創造と中小企業診断の各コースの教育研究活動の特性を活かしつつ、コース横断的な教員組織の設計を行っている。

学習項目のうち、コース選択必修対象科目に相当する学習項目をカバーするように専任教員を置いている。

具体的には、中小企業経営と事業創造コースの授業科目については、基本的に専任教員が担当している。一方、中小企業診断コースの授業科目については、中小企業診断士としての経験が期待されるため、多くの客員教員が担当しているが、主要な授業科目は専任教員が担当しており、これらを中小企業診断士登録養成課程の主任（専任教員）が研究科長と教務部会長と連携して全体の取りまとめを行っている。

本技術経営研究科の教員組織の編成上の特色は以下の2点が挙げられる。

1つ目は、いくつかの授業科目を修了生が教員として担当している点である。技術士、中小企業診断士、工学博士などの資格・学位をもっている修了生が、中堅・中小企業に関連する分野で様々な活動を行っており、これらの活動とともに院生として授業を受けた経験を活かして実践性の高い授業を行っている。

2つ目は、教員の多様性を確保している点がある。受講生の視点から見れば、多様な職業経験、多様な価値観などをもった教員から授業を受けることは大きな魅力の一つになっている。院生の職業観、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と判断している。

#### <根拠資料>

根拠資料 03-13：日本工業大学専門職大学院 技術経営研究科 組織規程

根拠資料 03-14：学習項目と専任・主要客員教員のカバー範囲

#### ・項目：教育にふさわしい教員の配置

評価の視点	
3-2	固有の目的を実現し、理論と実務を架橋する教育を十分に実施できるだけの専任教員を配置していること。その際、主に学術的研究の業績を有する教員（研究者教員）と主に高度の実務能力を有する教員（実務家教員）を適切な balan

	スで配置し、いずれの教員も教育上の指導能力を有していること。
3-3	教育課程の中核をなす授業科目については、原則として、専任の教授又は准教授を配置していること。それらの科目に兼任又は兼任教員を配置する場合は、あらかじめ定められた基準及び手続によっていること。
3-4	専任教員の構成は、特定の年齢層に著しく偏らないものであるとともに、当該専門職大学院の分野の特性を踏まえつつ、多様性を考慮していること。

<現状の説明>

評価の視点 3-2

専任教員数は 11 名で、専任教員のうち 10 名が教授である。また、専任教員は実務家教員としての経験を持っているが、研究者教員としては 5 名が位置付けられており、研究者教員を除く実務家教員は 6 名となる。(専任教員に占める実務家教員比率 55%)、

本技術経営研究科は、定員 30 名に対して技術経営専攻に在籍する専任教員（教授及び准教授）が 11 名であり、全員がビジネスに関わる実務経験を少なくとも 5 年以上有している。

実務経験として、シンクタンク・コンサルタント系出身者（経営、IT、人事、マーケティング、M&A 等）、メーカー系出身者（機械、電気電子、半導体、化学等）とサービス系出身者（金融、商社、建設、エンジニアリング、公的機関、教育）となっており、教員が多様性に富んでいることがわかる。シンクタンク系は企業・団体等などの意向を踏まえた施策提言、コンサルタント系の出身者は コンサルタント活動において企業経営者と密接な関係を構築し経営戦略などの提案活動を行う実務を経験している。メーカー出身者は、メーカー時代のモノづくり現場経験を活かした授業・研究指導、サービス系の出身者は多くの業態の経験に伴う多様な視点の提供などを行っている。このように専任教員全員が経営戦略立案、経営指導・人材育成などにおいて実践的実務を行っており、実務家教員としての知識・スキル、経験を持っている。

実務家教員は、実務経験を体系化するプロセスで必要な基礎的理論・考え方などを研究論文、文献などから活用しており、基礎的領域の知識も併せて有している。

研究者教員がもつ理論的研究情報は、研究科委員会、FD 活動、非公式的なコミュニケーションの中で、他の実務家教員へ伝播している。また、実務家教員から研究者教員へ新領域の動向（論文紹介、新刊など）などに関する問い合わせや、研究者教員から実務家教員への実務現場での最新情報の問合せも行われている。

評価の視点 3-3

本技術経営研究科において、中小企業経営、事業創造と中小企業診断コースのコース選択必修対象科目に相当するコース基本科目と基幹科目の 29 科目のうち、2023 年度では 77% の科目を専任教員が担当している。専任教員は、コース選択必修対象科目の他に主要な学習項目の科目をカバーしている。

また、客員教員は、専任教員の専門領域では対応が難しい授業科目（知財関連、実践的統計解析基礎、ビジネスエコノミクス）、学問的領域としては十分に体系化が行われていない事例的授業科目（グローバル展開など）、を担当している。

### 評価の視点 3－4

教員公募では、教育活動、研究・社会経済活動、学内管理業務などの視点から教員採用の評価を行っている。

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、2020 年度末と比較すると若返りの傾向にある。

<教員の年齢>	<2020 年度末（人数）>	<2022 年度末（人数）>
40～45 歳未満	0	1（9%）
45～50 歳未満	0	0
50～55 歳未満	0	1（9%）
55～60 歳未満	2（18%）	3（36%）
60～65 歳未満	5（45%）	4（27%）
65～70 歳未満	4（36%）	1（18%）
平均	63.1 歳	58.8 歳

年齢、性別に関する評価視点は考慮されていたが、ビジネス経験が豊富な 50～60 歳前後の応募者が評価され、結果として女性教員の採用が見送られている。

専任教員における年齢構成や性別の偏りを少しでも是正するために、多様な手段を使い従来よりも幅広い領域から人材が応募できるような周知活動を行っている。教員公募では JREC-IN Portal だけでなく、学内外の教員や企業・団体等の人脈を活用して、従来よりも幅広い対象から多様な人材が応募できるような周知活動を行っている。また、応募者の審査においては、上記 3 項目に加えて、組織内の年齢構成や性別などのバランスも評価視点に入れて検討することになっている。

平均年齢の若返りのため教員公募の際は若手の教員採用を優先して進めている。

女性教員採用は「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画」に基づいて対応を図っている。また 2020 年 9 月に「日本工業大学専門職大学院 教員採用選考における評価項目の補足内規」を策定し施行している。現在、女性教員については客員教員で専任教員候補を想定するなど対応を進めている。

また外国人教員の採用は客員教員も含めて実施できていない。今後の課題として検討したい。

### <根拠資料>

根拠資料 03-15：専任教員の教育・研究業績一覧

根拠資料(03-14)：学習項目と専任・主要客員教員のカバー範囲

根拠資料(03-07)：日本工業大学教員選考基準 補足に関する内規（専門職大学院）教員の多様性と採用

・項目：教員の募集・任免・昇格

評価の視点	
3-5	専任教員の募集、任免及び昇格について、理論と実務を架橋する教育を行うにふさわしい能力・実績を審査するための適切な基準及び手続を定め、それらに基づき公正に実施していること。

<現状の説明>

教員の募集は、本技術経営研究科のホームページや JREC-IN Porta を通じての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。専任教員と客員教員ともに、教育上の指導能力は、授業評価・授業理解度アンケート等の結果を参考にし、再任用の際の業績審査を、MOT 運営委員会メンバーで構成される人事委員会で審査している。

また、65歳を超えた者を特任教授として任用する場合（継続任用を含む）の手続きについては、評価の視点等を明確なものとするため、2017年10月に「日本工業大学専門職大学院特任教授の任用に関する内規」を制定し、この内規に基づき特任教授委嘱の際の審査を人事委員会で実施している。

<根拠資料>

根拠資料 03-01：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

根拠資料 03-02：日本工業大学専門職大学院の任期付教授・准教授に関する規程

根拠資料 03-03：日本工業大学専門職大学院 非常勤講師規程

根拠資料 03-04：日本工業大学専門職大学院 特任教授規程

根拠資料 03-05：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

根拠資料 03-06：日本工業大学専門職大学院 教員の任期延長に関する内規

根拠資料 03-07：日本工業大学教員選考基準 補足に関する内規（専門職大学院）

根拠資料 03-08：日本工業大学専門職大学院 特任教授の任用に関する内規

根拠資料 03-09：日本工業大学 職員就業規則

・項目：教員の資質向上等

評価の視点	
3-6	専任教員の資質向上を図るために、組織的な研修等を実施していること。その際、実務に関する知見の充実、教育上の指導能力及び大学教員に求められる職能に関する理解の向上に努めていること。

3-7	当該専門職大学院の教育に資する研究のあり方を明らかにし、組織的な支援によって、専門分野の学術的研究、企業その他組織のマネジメントに関する知識の充実及び刷新を伴う実務に基づく研究に継続的に取り組むよう促すこと。
3-8	専任教員の教育活動、研究活動、組織運営、社会との関係の形成・社会貢献、行政や産業界との関わり等について、適切に評価していること。

<現状の説明>

評価の視点 3-6

本技術経営研究科ではFD研修会を定期的に設け、専任教員の資質向上に取り組んでいる。2018年度から2022年度では16回のFDを行っている。内訳は、特定課題研究の指導と評価について(6回)、オンライン授業の指導と複合授業形式について(4回)、理解度・適用度・応用度と参画姿勢の促進のための指導と評価(2回)、新カリキュラムと履修ガイドについて(2回)、院生タイプ別の支援について(1回)、入試・事前認定審査と授業成績の比較について(1回)などとなっている。

とりわけコロナ禍により直面した教育活動の継続に関する危機対応に際しては、オンライン授業の指導と複合授業形式について4回のFDを行っている。教員と事務室の職員が一丸となって、課題認識の共有、ベストプラクティスの共有、各種オンラインツールや機材の取り扱いに関する講習などを行ってきた。

評価の視点 3-7

本技術経営研究科の専任教員11名は、すべて企業・団体等の経験のある実務家教員であるが、そのうち研究者教員が5名位置付けられている。学術的バックグラウンドと研究実績を持つ研究者教員は、学術面での発信と、実務家教員との協力による研究活動を進めている。専任教員の論文(査読付)19件、論文(査読無)、学会・研究会発表座長や学会誌記事が59件、実務での書籍、セミナー講演や記事寄稿は313件となっている。(2018-2022年度現在の専任教員の前職での実績も含む)

2023年度5月、9月に実務家教員の研究活動のあり方を検討した。実務家教員が、実務活動から一足飛びに査読論文等の執筆など研究活動に取り掛かるのは困難なため、研究活動を「研究」、「広義研究」と「実務研鑽」の3つに区分し、段階的に研究活動へのシフトを図れるようにした。

「研究」活動とは、査読付き原著論文(国内、海外)、審査付き国際会議Proceedings、学術研究受賞歴(論文賞、感謝状など)、科研費等の共同研究・競争的資金等の獲得等の活動である。

「広義研究」活動とは、国内学会やその研究会での発表論文(講演・口頭発表など)、貢献活動(学会等の学術研究に関わる委員など(論文査読委員当を含む)、共同研究等での研究推進、学術研究成果としての特許出願(国内・海外)、書籍出版、外部講師等の活動である。

「実務研鑽」活動とは、学術活動とは言えない実務知見からの記事・書籍執筆やセミナー講演等での実務の専門性向上と発信等の活動である。

研究者教員と協力しての実務家教員の研究活動は3つの事例がある。

1 つ目は、実務家教員が記述した記事に基づき、研究者教員と実務家教員が共同研究で査読論文作成や学会発表を行った例がある。

2 つ目は、研究者教員が関与する学会・研究会で実務家教員が発表する機会を持つことである。事例としては研究者教員が学会会長として関与する学会の研究会で、実務家教員がその実務知見をいかしたテーマで発表を行っている。

3 つ目は、実務家教員の知見を活かし研究者教員が行う研究への貢献である。事例としては、研究者教員の研究に対して、関連プロジェクト経験が豊富な実務家教員が、知見提供した例などがある。

実務家教員は、研究者教員からの学術的知見に基づいた新たな理論からの知見で気づきを得ることができる。また実務家教員でもある研究者教員は、専門性のある多様な実務家教員の実務的知見から業界や経営実務面からの気づきを得ることができる。実務家教員と研究者教員の双方がお互いに啓発し、実務研鑽から広義研究さらに研究へと範囲を拡大していく。またその知見を教育に反映する。本技術経営研究科では、この相乗効果を推進することで、専門職大学院に求められる理論と実務の架け橋の教育と研究を実現して行きたい。

2023年11月には、実務家教員の研究活動について本技術経営研究科でFD研修会を行った。これらの検討を踏まえて、研究科委員会の終了後に専任教員が研究活動や社会貢献活動についてトピックスを紹介する時間をとっている。またSMEICの委員会などで教員と修生が参加する会合から、実務家教員と研究者教員の協力の事例が生まれた。

今後、研究科委員会で実務家教員と研究者教員の協力の事例を共有化するとともに推進状況を評価することで、組織的な推進体制を整備する。

### 評価の視点3-8

教育活動、研究活動、組織運営、社会、行政や産業界との関わりの評価は、教員の作成資料（基礎データ記載の専任教員の教育・研究業績）に基づいて、MOT運営委員会メンバーからなる人事委員会で行っている。

教育活動については、担当科目数、学生の授業評価と授業理解度アンケートの評価、特定課題研究の主査担当数や最終試験の評価に基づいて評価を行っている。なお授業評価と授業理解度アンケートは、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。

研究活動については、前項の「項目3-7」で述べた研究活動、広義研究活動と実務研鑽として区分して把握を行っている。

組織運営については、専任教員は教務、学生支援、広報イベント、学生募集、中小企業診断士登録養成課程のいずれかの部会に所属しており、各部会の活動内容は MOT 運営委員会や研究科委員会に報告される。この活動状況の報告を管理活動への貢献評価のために把握している。

評価項目については、「日本工業大学専門職大学院 特任教授の任用に関する内規」で掲げており、この項目を参考に人事委員会が評価等を行っている。

### <根拠資料>

根拠資料 03-10：専門職大学院 HP (理念・目的、3 ポリシー (FD による研鑽))

根拠資料 03-11：基礎データ 専任教員の教育・研究業績

根拠資料 (02-25)：2018-2022 年度 FD 研修会テーマリスト

根拠資料 (02-05)：教員ハンドブック 2023 年 4 月 (客員教員への周知)

根拠資料 (03-15)：専任教員の教育・研究業績一覧

根拠資料 03-16：実務家教員の研究活動の在り方 研究科委員会 2023 年度 10 月

根拠資料 (02-20)：2023 年度外部評価委員会資料 (実務家教員の研究活動の在り方)

根拠資料 (03-08)：日本工業大学専門職大学院 特任教授の任用に関する内規

根拠資料 (03-04)：日本工業大学専門職大学院 特任教授規程

### ・項目：教育研究条件・環境及び人的支援

評価の視点	
3-9	専任教員の教育研究活動に対し、適切な条件設定（授業担当時間の適正な設定、研究専念期間等の保証、研究費の支給等）、環境整備（研究室の整備等）及び人的支援（TA等）を行っていること。

### <現状の説明>

専任教員の授業科目の担当は、標準的には 2 単位科目 3 科目 (1 科目 90 分授業 15 コマ) と、秋・冬学期の特定課題研究 (技術経営プロジェクト研究 I・II) の各 2 単位で計 4 単位となっており、教育の準備及び研究活動に充分配慮したものとなっている。特定課題研究は秋・冬学期に原則全教員が担当するが、通常の授業科目は 4 学期に対して 3 科目の担当のため 1 学期は教育の準備や研究活動に充てることができる。

専任教員の研究費は、「日本工業大学専門職大学院の任期付教授・准教授の給与及び研究費等に関する内規」により適切に配分している。専任教員の研究環境としては、教員占有部分が個室として仕切られた環境が整備されている。院生用には専用の自習室を整備しているが、「項目 2-8」でふれたように、通常授業で使用する 2 つの大型講義室以外に、講義室 2 室、ゼミ室 2 室、701/702 教員研究室/図書室の打ち合わせ机と多くの会議スペースが用意されており、個別相談を希望する場合は、これらの会議スペースを利用して打ち合わせを行

うことを学生に周知している。

なお各授業科目の受講生数が限られるため TA 等のサポートはおいていない。

専任教員の教育研究活動に必要な時間、研究費やスペースは保証されている。また、平日の昼間については、原則授業が行われておらず、教育準備や研究活動に割り当てることができる環境になっている。

### <根拠資料>

根拠資料 03-12：2022 年度科目担当一覧

根拠資料 03-17：日本工業大学専門職大学院の任期付教授・准教授の給与及び研究費等に関する内規

### 【大項目 3 の現状に対する点検・評価】

#### (1) 長所と問題点

専任教員 11 名は全員が実務家教員としての経験を有しており、社会人経験のある院生に対して実務の面でアドバイスができる。さらに実務家教員でありながら、学術的バックグラウンドと研究実績を持つ研究者教員が一定数在籍することで、本技術経営研究科ならではの研究者教員と実務家教員の協力による実務家教員の研究活動が推進できている。

これにより実務家教員は学術的知見に基づいた新たな理論による視点からの気づきを得ることができる。また実務家教員でもある研究者教員は、専門性のある多様な実務家教員の実務的知見から業界領域や技術・経営要素横断的な知見を獲得できる。

問題点としては、これら実務家教員の研究活動は緒に就いたばかりであるため、実務家教員と研究者教員の協力事例の蓄積により、より実効性のある研究活動の促進へとつなげていく必要がある。

#### (2) 長所の伸長・問題点の改善に向けたプラン

研究科委員会で、専任教員が論文執筆、学会・研究会発表、学術的書籍出版など研究活動の状況を定期的に報告することで教員相互啓発を図るとともに、実務家教員と研究者教員のチームを設定するなど組織的な推進体制を整備する。

## 4 専門職大学院の運営と改善・向上

### ・項目：専門職大学院の運営

評価の視点	
4-1	当該専門職大学院を運営する固有の組織体制を整備し、適切な運営が行われていること。
4-2	教育の企画・設計・運営等における責任体制が明確であること。
4-3	教育内容、教員人事等において、関係する学部・研究科等がある場合、適切に連携等が行われていること。

#### <現状の説明>

##### 評価の視点 4-1

本技術経営研究科には、技術経営専攻、中小企業診断士登録養成課程、中小企業イノベーションセンター（SMEIC）と事務室が置かれている。

本技術経営研究科の固有の組織体制は、「日本工業大学専門職大学院 組織規程」で、研究科委員会、MOT 運営委員会及び4つの部会と組織体制及び、「同 研究科委員会規程」により研究科長を委員長とする研究科委員会によって管理運営されている。

管理運営は、関連法令に基づく諸規程を制定し適切に運用している。教学、その他管理運営に関する事項は、「日本工業大学専門職大学院 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されている。審議された内容は学長及び総務部長に報告され、各規程に従って学長、理事会及び理事長が承認決定する。

研究科長が月1回埼玉キャンパスで開催される「日本工業大学 運営協議会」に出席することで、研究科に必要な情報・指示を受けるとともに、本技術経営研究科として大学本部に諮るべき事項についての説明・依頼を行うようにしている。必要な場合は、適宜、日本工業大学の総務部長や財務部長、法人本部事務局長と打合わせの時間を取るようにしている。

教務事務に関しては、2018年度の「中小企業診断コース」開設に伴う科目数と在籍院生数の増加への対応として、まずは2019年度において追加的な事務内容を検証のうえ、必要な施策の明確化を実施した。2020年度以降は、教務事務の管理運営の安定化に向けて、中小企業診断コースに係る専任教員の採用に加えて、主に次の3点に取り組んでいる。

##### (1) 事務職員の職場環境整備

2018年度以前は、事務職員の要員交代（退職と新規採用）の頻度が高い状態が続いた。この要員交代に係る負担が大きかったため、2019年度以降は継続的に勤務できる職場環境の整備（例えば、教員組織とのコミュニケーションの円滑化など）に注力している。

##### (2) デジタル化推進で従来型事務負担の軽減と効率化

コロナ禍対応（オンライン授業等）に向けてデジタル化を推進し、従来型事務の負担軽減と効率化を図る。（例えば、クラウド活用やコラボレーションツールの活用徹底など）

##### (3) 事務プロセスの見える化と体系化

教務事務の事務プロセスの見える化と体系化で、定型化された事務作業は一般事務職員が担うことにより、事務職員（管理職的な役割の事務職員）と専任教員（教務担当、学務長）は企画・管理業務に集中する体制を定着している。これにより教務事務に精通した事務職員の育成を進める。

以上の取り組みにより、事務に従事する要員数を増加せずに、2021 年度以降は教務事務に係る適切な管理運営体制が整備できていると認識している。

#### 評価の視点 4-2

序論及び「項目 1-2」で示したように、本技術経営研究科の教育の企画・設計・運営等の責任体制としては、教育システムの 4 つの領域の PDCA サイクルを、研究科長の参画のもと教務・学生支援部会長が教務部会、学生支援部会や事務室の協力のもと担っている。

「日本工業大学専門職大学院 学則」22 条により研究科長を置くことにしており、研究科長任免のルールは、「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 名を研究科委員会に諮り、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。

責任体制を自己点検・評価のステップで示すと、「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が担当し、ここで自己点検・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、研究科長と教務・学生支援合同会長が教務部会と学生支援部会とともに、「1 使命・目的」「2 教育課程・学習成果、学生」について作成し、学務長が中心に、研究科長と教務・学生支援合同会長が参画して「3 教員・教員組織」「4 専門職大学院の運営と改善・向上」の作成を行っている。

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、外部評価委員会（主に方針など大枠について）と研究科委員会（具体的な運営について）において審議し報告書を完成する。

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。さらに対応策案を研究科委員会で審議し、各部会が主体となって対応策を実行する。

かかる PDCA サイクルは事案によって周期が異なり、MOT 運営委員会、研究科委員会は月に 1 回の頻度で開催し、対応が簡単な事案は月単位の周期で PDCA サイクルが行われるが、組

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5～10年程度（大学基準協会の認証評価、中長期ビジョン作成及び科目体系の見直しのサイクル）の周期で行っていく。

### 評価の視点4-3

関係する学部・研究科等との連携については、本技術経営研究科の2名の教員が日本工業大学の共通教育学群の「起業とビジネスプラン」と「新会社設立と技術経営」の2科目を担当している。また日本工業大学先進工学部情報メディア工学科の教員が、本技術経営研究科の「データ分析と統計解析基礎」の授業科目を担当している。

今後、関係する学部の教員に本技術経営研究科の授業科目を積極的に担ってもらい、相互乗入れの拡大・充実を図ることにしている。加えて、2013年度から開始した本技術経営研究科の院生による日本工業大学 埼玉キャンパス見学会を充実させており、2023年度は43名（19期生30、修了生7、教職員6）の参加があった。

本技術経営研究科の研究科長は、日本工業大学の産学連携センターやイノベーション・起業教育センターの委員となっており、産業界との緻密な連携の推進も行い、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>

根拠資料 04-01：日本工業大学専門職大学院 学則

根拠資料 04-02：日本工業大学専門職大学院 研究科委員会規程

根拠資料 04-03：日本工業大学大学院 技術経営研究科外部評価委員会規程

根拠資料(03-13)：日本工業大学専門職大学院 技術経営研究科 組織規程

根拠資料 04-05：日本工業大学専門職大学院 研究科長選考規程

根拠資料 04-06：日本工業大学専門職大学院 副研究科長の選任等に関する規程

根拠資料(04-08)：日本工業大学 自己点検・自己評価規程

根拠資料(02-20)：2023年度外部評価委員会資料（本専門職大学院の自己点検体制）

根拠資料 04-11：日本工業大学 運営協議会規程

根拠資料 04-12：埼玉キャンパス見学会報告 研究科委員会 2023年度7月

根拠資料(03-14)：2022年度科目担当一覧（大学教員の授業）

### ・項目：自己点検・評価と改善活動

評価の視点	
4-4	自己点検・評価のための手続を明確にし、かつ責任ある体制のもとで組織的・継続的な自己点検・評価を行っていること。また、その結果を教育研究活動の改善・向上に結び付けていること。
4-5	外部から改善の必要性を指摘されたものについては、適切に対応していること。

## ＜現状の説明＞

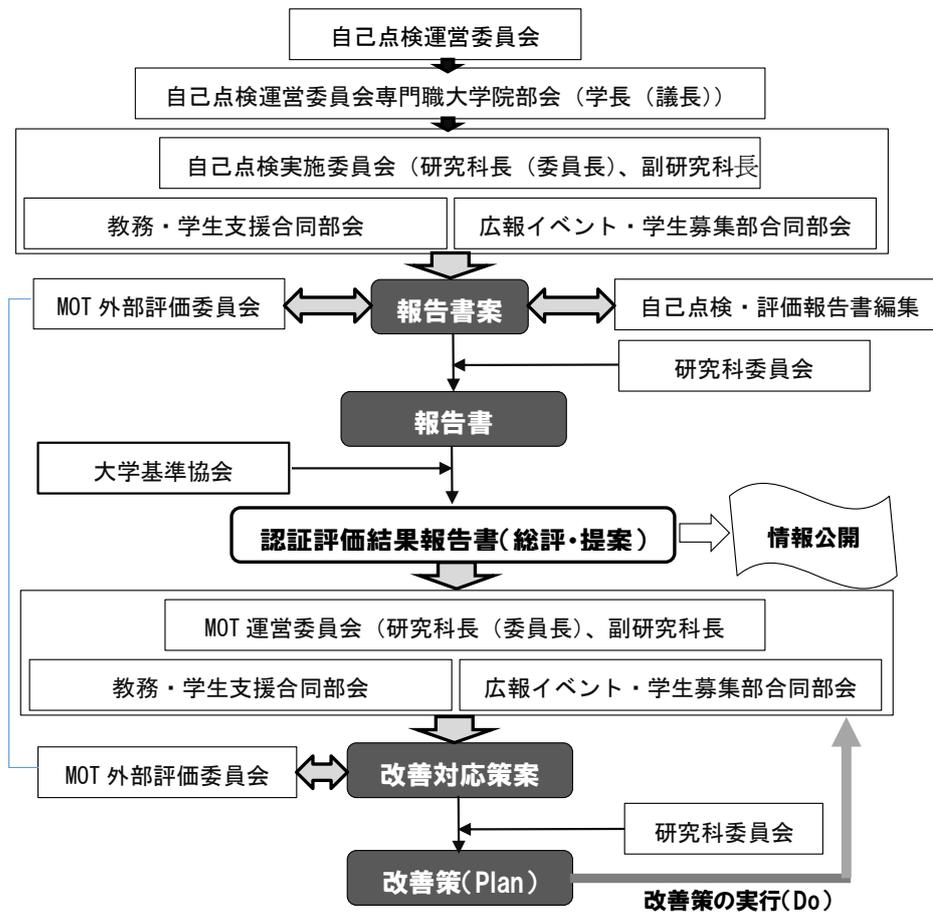
### 評価の視点 4－4

本技術経営研究科では、「日本工業大学専門職大学院 自己点検の流れ」の図に示すように、「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が担当し、ここで自己点検・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、研究科長と教務・学生支援合同会長が教務部会と学生支援部会とともに、「1 使命・目的」「2 教育課程・学習成果、学生」について作成し、副研究科長が学務長として研究科長と教務・学生支援合同部会長とともに「3 教員・教員組織」「4 専門職大学院の運営と改善・向上」の原案の作成を行う。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、外部評価委員会（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、承認し報告書を策定する。

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。この対応策案を研究科委員会で審議・承認し、各部会が主体となって対応策を実行する。

かかるPDCAサイクルは事案によって周期が異なり、MOT運営委員会、研究科委員会は1回／月の頻度で開催し、対応が簡単な事案は月単位の周期でPDCAサイクルが行われるが、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5～10年程度（大学基準協会の認証評価、中長期ビジョン作成及び科目体系の見直しのサイクル）の周期で行っていく。

## 日本工業大学専門職大学院 自己点検の流れ



### 評価の視点4-5

上記の日本工業大学専門職大学院 自己点検の流れには、外部有識者を含む外部評価委員会からの評価・助言が組み込まれており、この外部評価委員会では出された意見に対しては積極的に対応している。

例えば、2019年度の「院生規模の割に科目数が多い」との指摘が、2022年度からのコースや科目体系の見直しとして対応されている。また修了生からの「技術を語る先生が少ない」との指摘が、2023年度の実務家教員であり研究者教員でもある教員の採用として対応され、2022年度の「実務家教員の研究活動」への指摘が、2023年度の実務家教員の研究活動の在り方を検討する契機となり実務家教員と研究者教員の協力の切っ掛けとなっている。

### <根拠資料>

根拠資料 04-07：日本工業大学 自己点検・自己評価規程

根拠資料(02-20)：2023年度外部評価委員会資料（本専門職大学院の自己点検体制、2022年度指摘の反映）

・項目：社会との関係・情報公開

評価の視点	
4-6	教育課程連携協議会からの意見を教育課程に反映するなど、社会からの意見を当該専門職大学院の運営やその改善・向上において勘案していること。
4-7	当該専門職大学院の運営と諸活動の状況、自己点検・評価の結果について情報を公開し、説明責任を果たしていること。また、その使命・目的や活動状況について社会からの理解を得るよう取り組んでいること。
4-8	企業やその他組織との連携・協働を進めるための協定、契約等を結んでいる場合においては、その決定・承認が適正な手続でなされ、また、資金の授受・管理等が適切に行われていること。

<現状の説明>

評価の視点4-6

本技術経営研究科は、教育課程連携協議会として産業界等との連携と外部評価委員会として教育研究運営に関する事項の検討の、2つの目的を持った外部評価委員会を毎年開催している。

本技術経営研究科の課程に関わる職業に就いているか関連団体関係者、地方公共団体職員/地域事業者団体関係者に加えて、教育界の有識者や修了生の経営者及び、日本工業大学学長、学長補佐、総務部長とMOT運営委員会メンバーを構成員とする外部評価委員会を設置し、毎年、教育目標の達成状況等に関する評価・助言を受け、組織的に教育の質的な向上・改善に結びつけてきた。

外部評価委員会での意見聴取とその反映については、「項目4-5」で示した通りである。

評価の視点4-7

専門職大学院認証評価に係る本技術経営研究科の自己点検・評価報告書及び認証評価結果については、ホームページに公表しており、必要に応じて閲覧やダウンロードすることができる。

評価の視点4-8

企業・団体等との連携・協働を進めるための協定・契約等の決定・承認は、MOT運営委員会及び研究科委員会で審議している。資金の授受・管理等は大学の財務部財務課にて適切に行われている。2017年度には西武信用金庫との間に「包括提携締結書」を締結し、2021年度には城南信用金庫との取り組みが始まった。これら信金より中小企業イノベーションセンターの活動の支援を受けている。

## <根拠資料>

根拠資料(04-03)：日本工業大学大学院 技術経営研究科外部評価委員会規程

根拠資料 04-08：学校法人日本工業大学 情報の公開及び開示に関する規程

根拠資料(03-10)：専門職大学院 HP (理念・目的、3 ポリシー)

根拠資料 04-10：自己点検報告書開示 HP

根拠資料(01-03)：専門職大学院パンフレット

根拠資料 04-13：西武信金との包括提携契約書

## 【大項目 4 の現状に対する点検・評価】

### (1) 長所と問題

序論や教育の企画・設計・運営等における責任体制で触れたが、教育システムとして4つの領域のPDCAサイクルを強く意識した運営を行っている。これにより様々な活動を体系化し、院生や修了生の学習成果を高めていくとともに、限られた管理業務負荷で効率的に運営ができています。

また外部評価委員会でのコメントはその発言の意味を深く議論し、積極的に改善につながっている。これにより院生・修了生と教員という内部の視点だけではなく、外部の視点からの指摘から変革につながることもできる、この認識が専任教員の共通認識となっていることが良い影響を与えている。これはぜひ継続していきたい。

中堅・中小企業を対象にした教育・研究・経営支援の総合的拠点形成を目指す上では、教育・研究・経営支援の3つを包括するPDCAサイクルも必要になる。実務家教員の研究活動は緒についたばかりであり、2022年度に設立した中小企業イノベーションセンターの活動も立ち上げの段階である。これらの活動を総合的に進めていく体制構築も必要になる。

### (2) 長所の伸長・問題点の改善に向けたプラン

教育システムとして4つのPDCAサイクルについては、今後も新しいアイデアを取り込みながら完成度を高めていきたい。2024年度には第3次中期ビジョンを作成するが、現在の教育システムを中心にした4つの領域のPDCAサイクルに対して、教育・研究・経営支援の3つを包括するPDCAサイクルも検討したい。これらが内部の視点でのビジョンとならないように、外部評価委員会の外部の視点を今後とも積極的に取り込んで、規模は小さいが存在感のある総合的拠点を目指して行きたい。

## 終章

### (1) 自己点検・評価を振り返って

「1 使命・目的」「2 教育課程・学習成果、学生」「3 教員・教員組織」「4 専門職大学院の運営と改善・向上」の4つの視点で40ほどの項目に対して自己点検・評価を行った。

本技術経営研究科は、日本工業大学が専門職大学院を設立する際に掲げた教育理念と目的が第一次と第二次中長期ビジョンとして展開され、首尾一貫されていることが大変重要な特徴になっていることを改めて認識することができた。

2012年度に中堅・中小企業を対象にした教育・研究・経営支援の総合的拠点形成を目指すビジョンを設定しているが、必ずしも世の中に存在感を示す総合的拠点形成ができているとは言えない。

専門職大学院としての役割を十分に認識した上で、本技術経営研究科の院生・修了生・教員は勿論のこと、日本工業大学、さらには関係する多くの機関との連携のもとで総合的拠点形成に向けて着実にステップを進めていきたい。

### (2) 今後の改善方策、計画等について

第3次中長期ビジョンとしては、これまでの蓄積を活かしつつどのような総合的拠点形成を目指していくのか、その姿を描きながら方策に展開するような検討を進めていきたい。