

經營系專門職大学院認証評価

# 点 検 ・ 評 価 報 告 書

大学名称：日本工業大学

經營系專門職大学院名称：技術經營研究科（技術經營專攻）

2008年12月

## 序章

### [当該大学院設置の沿革・開学のビジョン]

日本工業大学では、昭和 42（1967）年の開学以来、「ものづくりに優れた独創的、実践的な技術者の育成」を目指し、多くの優秀な人材をわが国の技術系中堅・中小企業に送り出してきた。また同時にこれら企業との産学連携を強力に推進しつつ、優れた技術を保有する多くの企業との紐帯を強化してきた。

一方、わが国の「ものづくり」を下支えしている技術系中堅・中小企業の多くはその保持している技術の高度さ、優秀さの半面で、技術力をより活用するための経営力に欠けるきらいがあり、昨今の経済のグローバル化に伴う激変する経営環境の中にあってより優れた経営力を確保、強化することは今や喫緊の課題である。

かかる現実を背景に、本学の専門職大学院「技術経営研究科技術経営専攻」は、実務経験を有する社会人を対象にした生涯教育の場として、平成 17 年 4 月に設置・開設された。その目的は、技術革新や経済のグローバル化にも対応しうる実践的教育を行い、専門的、国際的な職業人を育成することにある。より具体的には、主として中堅・中小企業の経営者およびその後継者、中核的技術者、ベンチャー企業起業家を対象として、経営者・管理者への革新的マネジメント教育、新製品・新事業開発の効果的手法、技術ベンチャー創設プロセス等を中心テーマとする実践的教育を施すことにより製造業を中心とした各分野における高度職業人を養成し、ひいてはわが国製造業の技術基盤の形成に大きく貢献することを目指している。

### [教育方針とカリキュラムの概要]

本研究科では、平日夜間および土曜日午前・午後を開講、1 年・4 学期制の教育プログラムを採用している。これは日頃多忙な社会人が学習する際の時間的な制約に配慮したものにほかならない。また、本研究科がアドミッションポリシーに掲げている「求める入学者像」は、以下の通りである。

- ① 実社会で充実したビジネス経験を有し、明確な目的意識をもつ社会人
- ② 本研究科の教育理念、教育プログラムを理解した上で入学を希望する人物
- ③ 入学後も旺盛な学習意欲、健康および勉学環境整備を維持し、実りある成果を挙げ  
る見込みある人物

そのため、受講生の学歴については大学学部卒以上であることを要件とはしていない。

また、本研究科では以下の 3 つのコースを設けている。これは、日頃多忙な社会人学生の多彩な学習ニーズに応えるためであり、各コースにつき、次のような人材を育成することを展望している。

① 中小企業技術経営コース

技術経営の観点から常に技術と経営の融合を意識し、経営責任者あるいはその後継者・補佐として自分の責任領域のみならず企業経営全般を俯瞰しつつ、企業の将来像を的確にイメージしたうえで適切な戦略を立案・構築し、かつこれを実践できる人材。

② プロジェクトマネジメントコース

経営上の戦略課題をソリューションに展開できる企画力と実行力をあわせもち、「改革リーダー」の役割を担い、経営上の課題をプロジェクトとして纏め上げるリーダーシップを発揮できる人材。

③ 新事業創造・起業コース

独立・創業を目指す人材。現状維持的経営のあり方に危惧を感じている中堅・中小企業において自分自身や自社の強みを活かして第二創業を含む起業や元請の開拓、自社新製品や新たな業態の開発などの新事業を計画・立案、マネジメントできる人材。

カリキュラム上の特色は上記 3 つのコースの違いには関係のない全体的特色と各コースに特有の特色に大別される。

まず、前者の全体的特色として、授業科目は、共通基礎科目群、主幹科目群、発展科目群、特定課題研究の 4 つのカテゴリーに分類される。各カテゴリーの特色は以下のとおりである。

- ① 共通基礎科目群に属する各科目は、主として技術経営分野の基礎的・基盤的知識を提供する科目であり、上記の 3 コースのいずれを選択しようと、全修学者が履修可能な科目である。
- ② 主幹科目群は、3 コースのそれぞれについて別個設けられており、各コースの中核的なテーマごとに設置された科目である。
- ③ 発展科目群は、主幹科目群の内容を補完し、かつ修学者個々の学習意欲を発展的に展開するための科目である。
- ④ 特定課題研究としての「技術経営プロジェクト研究Ⅰ、Ⅱ」は、修学者個人の問題意識にもとづく個人研究であり、必須科目である。修学者は、指導する専任教員を自身で選択できる。

また、各コース別の学習内容は概略、以下のとおりである。

① 中小企業技術経営コース

企業経営の基礎から実践までの知識に加え経営戦略論ほかの技術経営手法を学ぶ。  
また、中小企業に特有の事業活動に焦点を絞り、技術経営者に不足しがちな幅広い経営に関する実務知識とその具体的なスキルを学習する。

② プロジェクトマネジメントコース

企業内で直面する諸問題の具体的な解決能力の向上を図るとともに、新分野に挑戦していくための体系的思考の枠組みを習得するべく、日本発のプロジェクトマネジメント方式として著名な P2M（プロジェクト&プログラムマネジメント）およびその諸実務分野への具体的な適用例を学習する。

③ 新事業創造・起業コース

実践的かつ具体的なベンチャー企業の経営戦略、ビジネスプランの構想と策定、具体的な起業プロセスなどの知識と技術を学習する。また、起業家を支援するインキュベーションマネージャーなどの支援事業家の育成も視野に入れている。

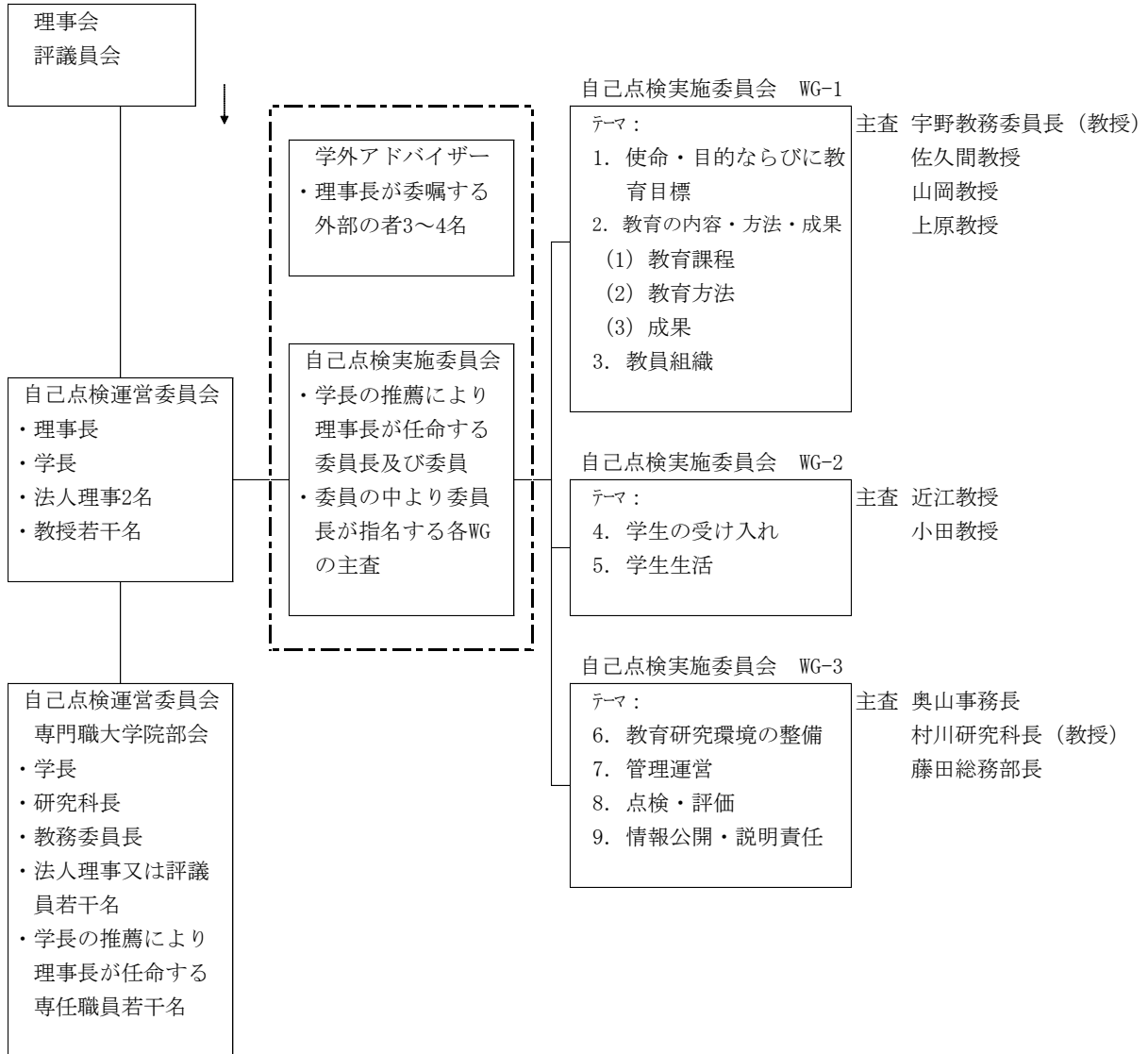
### [点検と評価の体制]

日本工業大学では教育研究活動について点検・評価を実施し、学校法人の運営計画ならびに、教育研究活動に反映させ、活動そのものの充実に資するべく、「日本工業大学自己点検・自己評価規程」を設けている。この本研究科の点検・評価業務は同規程の第3条に基づいて設置された自己点検運営委員会・専門職大学院部会（点検運営委員会(専門職)の下に設置されている「点検実施委員会(専門職)」によって実施されている。

「点検実施委員会」には3つの作業部会が設置されており、それぞれの作業部会が財団法人大学基準協会の制定した認証評価基準に沿い、「使命・目的ならびに教育目標」から「情報公開・説明責任」までの9つのテーマを分担する体制となっている（別図参照）。また、「点検実施委員会」の諮問機関として学外の識者によって構成される外部評価委員会が設置され、自己点検・評価プロセスに学外の声を反映する体制となっている。

なお、本研究科における点検・評価活動は、その組織・活動につき実態の把握、点検による問題・課題の抽出、分析結果を自己評価につなげるのみならず、評価結果を踏まえて、今後の改善につなげる活動に結びつけるよう所謂 PDCA サイクルに沿ってさらなる改善を目指すことを旨としている。

## 専門職大学院自己点検・評価実施組織



## 1. 使命・目的および教育目標

### [概要]

本研究科は、わが国の技術基盤の中核をなす技術系中堅・中小企業経営層を対象にし、彼らに不足しがちの「経営力」の涵養を促すべく、実効性の高い技術経営（MOT）教育を施すことをその使命・目的としている。

また、本研究科は、ますますグローバル化する経済環境の中にあつて、国際的な舞台でも活躍できる戦略的経営力、企画提案能力、問題解決能力に優れた高度な職業人の育成をその教育目標にしている。かかる使命・目的ならびに教育目標は、今日わが国の中堅・中小企業経営層に求められる具体的なニーズに合致したものであると確信している。

こうした使命・目的および教育目標は、学則に明定されているのみならず、大学院案内やホームページ、またオープンキャンパスの場を通じて広く学内外に周知されている。また、本研究科内には自己点検実施委員会を中核とする検証スキームが構築されており、教育目標の達成状況が定期的に検証され、検証結果が改善、改定に活かされる仕組みが整備されている。

### [現状の説明]

評価の視点		レベル	
		I	II
1-1	経営系専門職大学院の使命・目的および教育目標が明確に設定されているか	◎	

〈現状の説明〉 わが国の「ものづくり」には引き続き中堅・中小企業の保有する技術力を従来以上に活用することが不可欠であり、そのためには彼らの総合的経営力の育成・強化が喫緊の課題である。

本研究科は、わが国技術基盤の中核をなす中堅・中小企業において現在活躍中の現役経営層およびその後継者を対象に実効ある技術経営教育を施し、戦略的経営力、企画提案能力、問題解決能力の強化を図り、これら企業の技術経営力の強化を図ることで、わが国の産業社会の発展に貢献することをその教育目標に掲げている。

また、教育目標達成のための教育方法としては「特定課題研究」をその根幹に据え、実務を中心にした実践的教育を目指しており、これらは本研究科の教育方針に明確に示されている。

〈根拠資料〉 (資料2-6) 日本工業大学専門職大学院学則 第8条  
(資料1-1) 平成21年度 学生募集要項 P5

1-2	使命・目的および教育目標は、専門職学位課程制度の目的に合ったものであるか。(「専門職第2条」)	◎	
-----	---	---	--

〈現状の説明〉 1-1 で述べた本研究科の使命・目的および教育目標は、「専門職」(第2条)が掲げる高度の専門性が求められる職業を担うための「深い学識」および「卓越した能力」を培うという目的に十分合ったものである。

〈根拠資料〉 (資料2-6) 日本工業大学専門職大学院学則

1-3	使命・目的および教育目標の中に、養成すべき人材像が適切に表現されているか。	○	
-----	---------------------------------------	---	--

〈現状の説明〉 本研究科は、実社会で十分なビジネス経験を積み、目的意識の明確な中堅・中小企業の技術系経営者およびその後継者、技術系中堅幹部、技術系ベンチャー事業の起業家を主たる教育対象とし、実学を旨とする教育方針に基づき、企業経営、新事業開発、新規事業の起業等の技術経営領域に実務と実践力、問題発掘・解決能力の強化を図ることにより、これら企業の技術経営力を高めることによって、社会に貢献することを教育理念としていることを明確に謳っている。

〈根拠資料〉 (資料2-6) 日本工業大学専門職大学院学則 第8条  
(資料1-1) 平成21年度 学生募集要項 P5

1-4	使命・目的および教育目標の中に、職業的倫理の涵養が適切に盛り込まれているか。	○	
-----	--	---	--

〈現状の説明〉 明文化されていないが、個々の講義、および期初の授業オリエンテーション、定期的開催される「学生との意見交換会」および「特定課題研究」を通じて適切な教育・指導が行われている。

〈根拠資料〉 (資料1-5) 意見交換会の要望&回答

1-5	使命・目的および教育目標は現在および想定される将来の経営の人材ニーズに適合しているか。	○	
-----	---	---	--

〈現状の説明〉 中堅・中小企業経営者およびその後継者、経営幹部を主たる教育対象としている本研究科の使命・目的・教育目標は、まさしくこれらの企業が求めている現在および将来的人材ニーズに応えるべく設定されたものである。

〈根拠資料〉 (資料1-1) 平成21年度 学生募集要項 P5

1-6	使命・目的および教育目標の中に、経営のプロフェッショナルとして、国内外において活躍できる高度専門職業人の養成が、明確な形で謳われているか。		○
-----	---	--	---

〈現状の説明〉 大学院案内において、本研究科が国際的職業人を育成することを重要な目的としていることを謳うとともに、授業計画の中で国内での活躍に必須となる英語によるコミュニケーションスキル、異文化コミュニケーションスキルなどの関連の科目が基礎科目に設定されていることを明記している。

〈根拠資料〉 (資料1-2) 平成20年度 大学院案内  
(資料2-3) 平成20年度大学院技術経営研究科(専門職大学院) 授業計画 P19

1-7	使命・目的を実現するための中長期的ビジョンあるいは戦略およびアクションプランがあるか。		○
-----	---	--	---

〈現状の説明〉 現在のところ、明文化された中長期的ビジョンはないものの、今後は自己点検実施委員会の作業部会Iが中長期的ビジョン、戦略、アクションプランを検討・策定し、これを運営会議等を通じて検討したうえで、最終的には研究科委員会での審議を経て、実行に移すこととしている。

〈根拠資料〉 なし

1-8	使命・目的および教育目標は、ホームページや大学案内等を通じ、社会一般に広く明らかにされているか。	◎	
-----	--	---	--

〈現状の説明〉 本研究科の使命・目的・教育目標は、実務経験を有する社会人を対象にした生涯教育の場であり、わが国の「ものづくり」を支えている技術力の優れた中堅・中小企業経営者の経営力の強化であることが大学院案内、ホームページその他に明らかにされている。

〈根拠資料〉 (資料1-2) 平成20年度 大学院案内  
ホームページ <http://mot.nit.ac.jp/>

1-9	使命・目的および教育目標は、教職員、学生等の学内の構成員に周知されているか。	○	
-----	--	---	--

〈現状の説明〉 本研究科の使命・目的および教育目標、教育の現況については、本学の運営・執行機関(研究科委員会等諸委員会など)で逐一報告され、教職員に周知されている。

また、修学生に対しては毎年入学時に開催されるオリエンテーションおよび各授業において周知されるようになっている。



- 〈根拠資料〉 (資料1-2) 平成20年度 大学院案内  
 (資料1-3) 入学時オリエンテーション資料  
 (資料1-6) 研究科委員会議事録

1-10	使命・目的および教育目標を教職員、学生等に理解させ、社会一般に周知させるため、特別な努力と工夫がなされているか。		○
------	--	--	---

〈現状の説明〉 本研究科が毎年開催する「特定課題研究」発表を学内外関係者に公開すること、一部授業を公開授業とすること、学内広報誌に本研究科の紹介記事を掲載すること、修学希望者を対象にしたオープンキャンパスを開催することによって、本研究科に関する情報発信を積極的に行っている。

また、平成20年度に本研究科のホームページを大幅に改訂し、情報発信体制の刷新を図った。

- 〈根拠資料〉 (資料1-7) 特定課題研究審査一覧

1-11	教育目標の達成状況等を踏まえて、教育目標の検証が適切に行われているか。	○	
------	-------------------------------------	---	--

〈現状の説明〉 平成20年3月26日から27日に技術経営系専門職大学院協議会において行われた評価結果については、専門職大学院「MOT」プログラム点検書(試行用)に明記されている。

- 〈根拠資料〉 (資料1-4) 専門職大学院「MOT」プログラム点検書(試行用)

1-12	検証結果を改革・改善に繋げる仕組みが十分に整備されているか。		○
------	--------------------------------	--	---

〈現状の説明〉 本研究科内に設置された各種委員会(教務委員会、総務委員会)ならび、毎月開催される運営会議において検証結果を議題に採り上げるとともに必要な対策案を協議し、最終的に研究科委員会における検討を経て実施に移すようにしている。

例えば、従来、最終試験結果の判定については、単に可否のみを問うかたちであったが、本研究科の教育水準の維持・向上に資すべく、他の科目同様に修学生の学業成果をより正確、正當に評価すべきという考えから、5段階評価にすることとした。

- 〈根拠資料〉 (資料1-6) 研究科委員会議事録  
 (資料7-4) 運営会議議事録

## 1. 使命・目的および教育目標

[点検・評価]

### 長所

<p>関連する「評価の視点」</p>	<p>1-1 使命・目的・教育目標の設定 1-5 経営の人材ニーズへの適合 1-6 国内外で活躍できる高度専門職業人の養成 1-9 学内構成員への周知 1-10 社会一般への周知努力と工夫</p>
<p>本研究科が提供する技術経営教育プログラムは、その主たる対象を中堅・中小企業経営層としていることであり、また「特定課題研究」をその根幹に据えた実務・実践力の涵養・強化にある点にそのユニークさがあるが、こうした使命・目的・教育目標の設定ならびにその実践は、まさしく中堅・中小企業が現在および将来に亘って必要としている人材ニーズに適合したものである。また、国内外において活躍できる高度職業人の育成という教育目標に徴して、本研究科の教育プログラムの中には英語によるコミュニケーションスキルや異文化コミュニケーションに関する科目が基礎科目として設定されている。</p> <p>加えて、かかる使命・目的、教育目標が修学を希望する社会人はもとより学内関係者に広く周知されるよう心がけており、そのための努力ならびに工夫に意が用いられている。</p>	
<p>根拠資料</p>	<p>(資料2-6) 日本工業大学専門職大学院学則 (資料1-1) 平成21年度 学生募集要項 (資料1-2) 平成20年度 大学院案内 (資料2-3) 平成21年度大学院技術経営研究科(専門職大学院) 授業計画 (資料1-7) 特定課題研究審査一覧 ホームページ <a href="http://mot.nit.ac.jp/">http://mot.nit.ac.jp/</a></p>

### 今後の方策

<p>開学以来3年以上を経過した現時点で判断する限り、本研究科が提供する技術経営教育プログラムはそのユニークさとあいまって正しい方向に向かって機能してきたものと確信している。今後は、こうした方向感をたがえることなく、なお一層の改革・改善に努めるなど、カリキュラムの更なる充実を図りたい。</p>	
<p>根拠資料</p>	<p>(資料2-4) 平成21年度大学院技術経営研究科(専門職大学院) 授業計画(案)</p>

### 問題点

<p>関連する「評価の視点」</p>	<p>1-4 職業的倫理の涵養 1-7 中長期ビジョン・戦略・アクションプラン</p>
--------------------	---

	<b>1-12 検証結果を改革・改善に繋げる仕組み</b>
	<p>教育目標としての職業的倫理の涵養については個々の講義やオリエンテーション、修学生との意見交換会、特定課題研究の過程でそれなりの努力がなされているものの、明文規程がないのは問題であると考えられる。</p> <p>また、使命・目的を実現するための中長期ビジョン、戦略、アクションプランについてはその明確化ならびに実現のための組織的な対応が必要である。教育目標の検証結果を踏まえてこれを改革・改善に繋げる仕組みの整備は、未だ緒に付いた状態であり、今後とも努力が求められる分野であると考ええる。</p>
<b>根拠資料</b>	<p>(資料1-6) 研究科委員会議事録</p> <p>(資料7-4) 運営会議議事録</p>

### 今後の方策

	<p>職業的倫理の涵養については早期にこれを学則その他に明文化し、その実を挙げたい。</p> <p>使命・目的実現のためのビジョン、戦略、アクションプランの検討・策定については、まず自己点検評価実施委員会作業部会 I において早期に作業を開始し、機関決定に結びつけるとともに、実施に移す所存である。また、この過程においては学外識者による「外部評価委員会」の早期立上げを図るとともに、かかる委員のみならず一般の卒業生の助言・提言を活用したいと考える。</p>
<b>根拠資料</b>	

## 2. 教育の内容・方法・成果

### (1) 教育課程等

#### [概要]

本研究科は、1年－4学期制の専門職大学院であり、昼間は所属企業・組織に勤務する社会人を対象に平日夜間、土曜日終日授業を実施し、総合的「技術経営力」を体得したと認定される修了者に「技術経営修士（専門職）」学位を授与している。学位授与にあたっては修学者が所属する企業・組織が抱える具体的問題に取り組む「特定課題研究」（必修科目）における成果が最重要視されており、本研究科修了者は、十分にビジネス界および社会のニーズに応えうる人材である。課程の修了認定基準・方法は、本研究科の目的に応じて策定されたものであり、また、学則はもとより大学院案内、その他の媒体を介して修学生に周知されている。本研究科の授業科目は、その使命・目的、教育目標に照らして開設されたものであり、3つのコースにつきいずれもバランスよく配置されているばかりでなく、毎年、その内容の見直しが行われ、常時、改定・改善がなされる体制が採られている。修学生による科目履修は、学期を経るごとに、概ね、基礎から主幹、発展科目へと無理なく進行するように配置されており、この流れに沿って「特定課題研究」に至るよう配慮されている。修学生の履修負担を軽減すべく、各学期には履修上限が設けられている。本研究科の主たる修学生が中堅・中小企業の経営層であることを勘案し、導入・補習科目も含め彼らの学習事情に合わせた特色あるカリキュラムが用意されている。

#### [現状の説明]

評価の視点		レベル	
		I	II
2-1	授与する学位の名称は、経営分野の特性や教育内容の合致する適切な名称が付されているか。	◎	

〈現状の説明〉 本研究科が授与する学位「技術経営修士（専門職）」は、学校教育法第九十九条に基づくもので、本研究科の創立理念である「技術系中堅・中小企業の枢要なスタッフに対する実効のあがる技術経営教育」を通じて総合的「技術経営力」を体得したと見做される修学生に与えられるものであり、かかる理念に適った学位である。

〈根拠資料〉 (資料2-6) 日本工業大学専門職大学院学則（第30条）

2-2	学位授与に関わる基準および審査手続等は明文化され、学生に周知されているか。	◎	
-----	---------------------------------------	---	--

〈現状の説明〉 学位授与に関わる基準および審査手続等は、日本工業大学専門職大学院学則において明文化されている。また、修学生への周知方法としては「大学院案内」の中の「履修の流れ」欄において、特定課題研究 4 単位を含む合計 34 単位の修得および最終試験に合格することが要件になることを明記するとともに、入学時のオリエンテーションならび最終試験の前提となる「特定課題研究」が開始される秋学期のオリエンテーション時にこの点を再度改めて周知している。

〈根拠資料〉 (資料 2-6) 日本工業大学専門職大学院学則 (第 19 条) (第 27 条) (第 28 条)  
(資料 1-2) 平成 20 年度 大学院案内 P3

2-3	授与する学位の水準は、経営分野の特性を踏まえ、かつ、ビジネス界等の期待に応える水準が維持されているか。	○
-----	---	---

〈現状の説明〉 本研究科においては、授業への出席・参画態度といった外形的基準のみならず、経営力の強化が急務である中堅・中小企業の要請・期待に応えるに十分な実践力水準に達しているか否かが学位授与の重要な質的基準になっている。そのため、学位授与にあたっては修学者が所属する企業が抱える具体的な課題をテーマとした「特定課題研究」の成果が重要な決定要因とされる。この研究成果が具体性に欠け、企業のニーズに応えられないものと判断される場合には、学位授与を差し控える方針を採っており、本研究科修了者は十分にビジネス界、ひいては社会のニーズに応え得る人材であると確信している。

〈根拠資料〉 (資料 1-7) 特定課題研究審査一覧

2-4	課程の修了認定に必要な在学期間および修得単位数が、法令上の規定や当該経営系専門職大学院の目的に対して適切に設定されているか。また、それらが学生の履修の負担が過重にならないように配慮して設定されているか。(「専門職」第 2 条、第 3 条、第 15 条)	◎
-----	--	---

〈現状の説明〉 教育課程の修了認定に必要な在籍期間は原則 1 年である。修了要件としての修得単位は 34 単位以上（共通基礎科目 8 単位、主幹科目 8 単位、特定課題研究 4 単位履修が条件）と定めている。これらは、法令上の規定および本研究科の目的に徴して適切なものである。

また、修学者の負担軽減の観点から、履修可能単位の上限を春、秋学期 16 単位、夏、冬学期 8 単位として上限を設けている。

- 〈根拠資料〉 (資料 2-1) 日本工業大学専門職大学院学修規程  
 (資料 2-6) 日本工業大学専門職大学院学則

2-5	課程の修了認定の基準および方法は当該経営系専門職大学院の目的に応じて策定され、学生に周知されているか。 (「専門職」第 10 条)	◎	
-----	--	---	--

〈現状の説明〉 修了認定の基準・方法は日本工業大学専門職大学院学則に明記されているほか、入学時に開催されるオリエンテーション時に修学者に対して詳細な説明がなされる。また、修了認定の重要なファクターとなる「特定課題研究」の成果判定についてはその具体的方法が教務委員長および各指導教員から行われるなど、修学者に対する周知は万全である。

- 〈根拠資料〉 (資料 2-6) 日本工業大学専門職大学院学則 (第 2 章)  
 (資料 1-3) 入学時オリエンテーション資料

2-6	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か。(「専門職」第 16 条) また、その場合、経営系専門職大学院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か。	◎	
-----	--	---	--

〈現状の説明〉 本研究科では 1 年制を採用しており、修学生の在学期間は原則 1 年とされている。これは「専門職」第 16 条に即して設定されたものであり、在学期間が 1 年未満に短縮されることはない。また、修学生の本研究科在籍可能期間は 2 年と定められている。

- 〈根拠資料〉 (資料 2-6) 日本工業大学専門職大学院学則

2-7	在学期間の短縮の基準および方法が、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か、また、明示された基準および方法に基づいて公正かつ厳格に行われているか。		○
-----	---	--	---

〈現状の説明〉 在学期間が 1 年未満に短縮されることがない旨が学則に明示されている。  
 また、実際に在学期間の短縮が行なわれたことはない。

- 〈根拠資料〉 (資料 2-6) 日本工業大学専門職大学院学則

2-8	課程の修了認定や在学期間の短縮の基準および方法について、その適切性を検討する仕組みが設定されているか。	○	
-----	---	---	--

〈現状の説明〉 在学期間の短縮は行われていないため、この基準・方法の適切性を検討する仕組みは必要なく、設定されていない。

また、課程の修了認定に係る基準・方法は、定期的で開催される研究科委員会、教務委員会においてその適切性を検討しており、このための仕組みは適切に設定・運用されている。

〈根拠資料〉 (資料1-6) 研究科委員会議事録

2-9	専門職学位課程制度の目的ならびに当該経営系専門職大学院固有の目的を達成するためにふさわしい授業科目が開設されているか。(「専門職」第6条)	◎	
-----	---	---	--

〈現状の説明〉 本研究科は、主として中堅・中小企業の経営層を対象に技術経営(MOT)教育を施すことによって、修学生の総合的経営力を強化することを目的としている。このため、MOTの根幹をなす3つのコースを設置する一方、MOT教育に欠かせぬ基礎ならびに主幹科目を配置している。また、教務委員会ならびに自己点検実施委員会作業部会Iに属する専任教員が定期的に現行カリキュラムをレビューし、担当教員の変更を含め各科目の質的改善に努めるとともに必要と思われる新科目の設定にも積極的に対応している。ちなみに、来年度には中堅・中小企業経営層のニーズが高い企業倫理あるいは事業承継関連科目を新設するなど、常にカリキュラム内容の充実を心がけている。

〈根拠資料〉 (資料2-3) 平成20年度大学院技術経営研究科(専門職大学院)授業計画

(資料2-21) 平成21年度授業科目リスト(案)

(資料1-2) 平成20年度 大学院案内

2-10	経営系分野の特性に応じた基本的な科目、広い視野や周辺領域の知識を涵養する科目、基礎知識を展開発展させる科目、先端知識を学ぶ科目等が適切に配置され、かつ、体系的に教育課程が編成されているか。	○	
------	--	---	--

〈現状の説明〉 本研究科のカリキュラムは、共通基礎科目、主幹科目、発展科目、特定課題研究という4つの科目カテゴリーから構成されている。共通基礎科目は、3つの選択コースに共通の基礎知識を学ぶ科目、主幹科目はそれぞれのコース別に専門的に重要な知識を学ぶ科目である。

発展科目は、上記 2 つの科目群で学んだ知見をさらに展開・発展させる科目として位置づけられ、各選択コースの制約に縛られずに履修できるように設定されている。これら 3 つの科目群の配置は極めて体系的である。

「意志決定と実施戦略セミナー」は、中堅・中小企業経営者をゲストに招き、修学生がその実体験に直接触れるとともにかかるゲストと自由な意見交換ができる場である。

また、「イノベーション技術総論」は、修学生がナノテク、バイオなどの技術革新が顕著な技術分野の動向を学ぶユニークな講座である。

授業運営に当たっては各担当教員が各分野の先端知識を採り上げるよう自らの裁量で工夫を凝らすように奨励されている。「成果主義とコンピテンシー」、「トヨタ生産方式と見える化」、「デザイン・マネジメント論」などは、それぞれの分野における第一級の実績を有する専門家が授業を担当する講座の一例である。

〈根拠資料〉 (資料 2 - 3) 平成 20 年度大学院技術経営研究科 (専門職大学院) 授業計画

2-11	教育課程が、経営の実務に必要な専門的な知識、思考力、分析力、表現力等を修得させるとともに高い倫理観および国際的視野を持つプロフェッショナルな人材を養成する観点から適切に編成されているか。	○	
------	---	---	--

〈現状の説明〉

本研究科が養成を目指す人材は、中堅・中小企業において活躍できる高度なプロフェッショナルであり、かつ国際的ビジネス環境の中で十分にその資質、才能を発揮できる職業人である。各授業ならびに「特定課題研究」における担当教員は、日頃から修学生が単に専門的な知見を集積するのみならず、論文作成、討論、発表を通じて柔軟な思考力、的確な分析力、豊かな表現力を修得できるような指導を心掛けている。国際的な舞台で活躍できるプロフェッショナル・ビジネスマンの養成という観点から、「成果主義とコンピテンシー」及び「マネジメント・スキル」は本研究科のユニークな科目と言える。

ちなみに前者は、米国で開発され、今やスタンダード化しているコンピテンシー涵養の講座であり、後者は、プロのビジネスマンに欠かせない 14 のスキルの修得を目指している。ちなみに 14 のスキルとは以下のとおりである。

- 1.言語化スキル 曖昧な知識を巧みに、簡潔に、表現する
- 2.論理的思考法 複雑な知識を構造化し、分かりやすく再構成する



- 3.グラフィック表現力 大量のデータや複雑な概念を図式化する
- 4.イシュー分析 錯綜する課題の真の問題点、重要度、相互の関係を明らかにする。
- 5.プレゼンテーション・スキル 自分の考えを過不足なく相手に伝える
- 6.ライティング・スキル 過不足なく、分かりやすく著す
- 7.リーディング・スキル 適切なスピードで読み、必要な知識を獲得する
- 8.リスニング・スキル 相手の話を聴き、必要な情報を獲得する
- 9.コミュニケーション・スキル 会話により、相手との相互理解を深める
- 10.ネゴシエーション・スキル いやがる相手を自分の有利な結論に導く
- 11.ミーティング・マネジメント ミーティングを効果的、効率的に運営する
- 12.ファシリテーション・スキル 異種の知識を結合し、新しい知識を創造する
- 13.プロジェクト・セールス・スキル 労働サービスのプロジェクトを巧みに売り込む
- 14.コーチング・スキル 巧みな会話とアドバイスで、他者の能力・可能性を引き出す

また、本研究科修学生の大半が苦手としている語学力、国際感覚強化のため「英語によるコミュニケーション」、「異文化コミュニケーションと技術経営」を設けているが、来年度からは実効に乏しいわが国の英語教育に対する反省に基づいて開発された「英語のシャワー」手法を学んでもらう新科目の設置を予定している。

- 〈根拠資料〉 (資料2-3) 平成20年度大学院技術経営研究科(専門職大学院)授業計画  
 (資料2-21) 平成21年度授業科目リスト(案)

2-12	<p>経営系専門職大学院の使命・目的および教育目標に応じて、それぞれの分野の教育課程が次に掲げるような事項を踏まえた内容になっているか。</p> <p>[ビジネス・技術経営分野]</p> <p>例えば、経営戦略、組織行動、ファイナンス、会計、マーケティング、技術・生産管理、情報マネジメント等に関する内容を扱う科目が適切に教育課程に盛り込まれているか。</p> <p>[会計分野]</p> <p>例えば、財務会計、管理会計、監査等に関する内容を扱う科目が適切に教育課程に盛り込まれているか。</p>	○	
------	---	---	--

〈現状の説明〉

以下のカリキュラム構成から、本研究科の使命・目的および教育内容を達成すべく適切な科目がその教育課程に盛り込まれている。ジャンルごとに主要科目を整理すれば次のとおりである。

技術経営：技術経営総論、中小企業技術経営論、イノベーション・マネジメント

企業経営：中小企業経営戦略論、MOTのための価値経営  
成果主義とコンピテンシー、マネジメントスキル

製品開発・マーケティング：製品開発とマーケティング、マーケティング論：基礎と B2B 展開

財務・会計：会計学基礎、管理会計基礎、会計学応用

法務・税務：企業法務、租税法・会社法総論

プロジェクト管理：経営改革プログラムマネジメント、実践的プロジェクトマネジメントの基本、

生産管理：実践的生産システム論、トヨタ生産方式と見える化

事業創造：起業：新事業創造論、ベンチャー企業の経営

先端技術：イノベーション技術総論

コミュニケーション：国際展開：英語によるコミュニケーション  
異文化コミュニケーションと技術経営

〈根拠資料〉

(資料 2 - 3) 平成 20 年度大学院技術経営研究科 (専門職大学院) 授業計画

2-13	学生の多様なニーズ、学術の発展動向、社会からの要請等に対応した教育課程の編成に配慮しているか。	○	
------	---	---	--

〈現状の説明〉 本研究科の修学生は、20代後半から60歳を超える幅広い年代層で構成されているほか、その職種は多彩である。

また、入学に際してはビジネス経験など修学生の実践面を重視している。そのため、基礎科目の充実に配慮したカリキュラム編成を行うほか、年配者が接することのなかったと思われるものの、中堅・中小企業でも重視されて然るべき最新の理論や動向にも着目し、これらを授業内容に含めるような配慮をしている。

一例を挙げれば、マクレランド教授（米国）らが開発した「コンピテンシー理論」、今や世界の一流企業においてごく当たり前の経営手法・スキルとして定着した感のあるプレゼンテーションスキル、イシュー分析スキルなどを含む14種のスキル、リアル・オプションを用いた価値評価、ロジカルシンキング手法など第一級のマネジメント・スクールが注目している分野の動向も考慮したカリキュラム編成、授業運営を心掛けている。

〈根拠資料〉 (資料2-3) 平成20年度大学院技術経営研究科（専門職大学院）授業計画

2-14	各年次にわたって授業科目をバランスよく履修させるため、学生が1年間または1学期間に履修登録できる単位数の上限が設定されているか。（「専門職」第12条）	◎	
------	---	---	--

〈現状の説明〉 日頃多忙な社会人修学生の負担を軽減すべく、各学期の履修登録上限を次のように定めている。

春・秋学期：16単位

夏・冬学期：8単位

〈根拠資料〉 (資料2-6) 日本工業大学専門職大学院学則

2-15	教育課程の編成においては、学生による履修が系統的・段階的に行えるよう適切に配置されているか。	○	
------	--	---	--

〈現状の説明〉 学期を追うごとに基礎から、主幹、発展科目の順に履修できるような科目配置を行っている。

すなわち、平成20年度のカリキュラムにおける各学期の科目配置は次の通りである。

	春学期	夏学期	秋学期	冬学期
基礎科目	10	3	2	0
主幹科目	6	7	6	0
発展科目	1	1	13	6
課題研究			1	1

〈根拠資料〉 (資料2-3) 平成20年度大学院技術経営研究科(専門職大学院)授業計画

2-16	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か。	○	
------	--	---	--

〈現状の説明〉 本研究科のカリキュラムは、現行、56科目で構成されており、その内訳はつぎのとおりである。

すなわち、

基礎科目： 14科目

主幹科目： 中小企業技術経営コースで7科目

プロジェクトマネジメントコースで6科目

新事業創造・起業コースで6科目

発展科目： 21科目

特定課題研究 2科目

である。

卒業に必要な単位数は必修の特定課題研究4単位と30単位(うち、基礎科目8単位、発展科目8単位を選択必修とする)の合計34単位である。各科目には履修する予習・復習に要する修学生の時間的負担も考慮して適切な単位数が設定されている。

〈根拠資料〉 (資料2-3) 平成20年度大学院技術経営研究科(専門職大学院)授業計画

(資料2-6) 日本工業大学専門職大学院学則

2-17	理論教育と実務教育の架橋を図るために、カリキュラム編成、授業の内容、履修方法等について工夫がなされているか。	○	
------	--	---	--

〈現状の説明〉 本研究科では、各担当教員の裁量により座学による理論学習、ケースの使用、ケースメソッドの採用、実業界からのゲストスピーカーの招聘、修学生各自の所属企業への実際的応用など理論教育から実務教育まで幅

広い手法を活用することにより、利用者の長所欠点を補完しあう多様な教授方法が採られており、理論教育と実務教育の架橋の実現を心掛けている。

プロジェクトマネジメント・コースにおける「経営改革プログラムマネジメント」ほかの3科目は、まさしく上記の教授法を採り入れた科目の好例である。また、ちなみに来年度からは現行の「中小企業技術経営」を2科目に分割改定し、理論学習と実践応用部分とに分けるとともに、双方の内容充実を図る予定である。

- 〈根拠資料〉 (資料2-3) 平成20年度大学院技術経営研究科(専門職大学院)授業計画  
(資料2-21) 平成21年度 授業科目リスト(案)

2-18	職業倫理を養う授業科目が開設されているか。	○	
------	-----------------------	---	--

〈現状の説明〉 現在は、各講座において担任教員が折に触れ職業倫理の重要性に言及するほか、「企業倫理と内部統制」の授業において部分的にこのテーマを扱っている。当該講座は、近年の内部統制重視傾向を反映して内部統制に軸足を置いた授業内容となっているが、2008年4月のJ-SOX法の施行に伴い、来年度からはより企業倫理、職業倫理に焦点を当てた授業内容に改定する予定である。

- 〈根拠資料〉 (資料2-21) 平成21年度 授業科目リスト(案)

2-19	多様な入学者に対応した導入教育が実施されているか。	○	
------	---------------------------	---	--

〈現状の説明〉 一部の入学者にはある程度の導入教育が必要なことは事実である。教員自身の実体験および卒業生のアドバイスを容れ、平成20年度より、「レポート・論文の書き方」、「簿記の基礎」、「実践的統計解析の基礎」といった導入教育的な科目を設置している。

- 〈根拠資料〉 (資料2-3) 平成20年度大学院技術経営研究科(専門職大学院)授業計画

2-20	基礎学力の低い学生に対応した補習教育等の措置がとられているか。		○
------	---------------------------------	--	---

〈現状の説明〉 現在、特別に「補習」と銘打った講座科目は設定していない。  
 ただし、上記の「簿記の基礎」について言えばかつて正式科目に採用する以前、担当教員が一部修学生の希望を受け入れ自主的に補習的クラスを主宰していた経緯がある。  
 また、「特定課題研究」の指導教員が、論文作成において必要知識が不足していると思われる修学生に補習教育的な特別な措置を講じ、成果を挙げている。

〈根拠資料〉 (資料 2-3) 平成 20 年度大学院技術経営研究科(専門職大学院)授業計画

2-21	教育研究の国際化について、当該経営系専門職大学院内で方向性が明らかにされているか。また、海外の大学との連携等、国際化を進めるための具体的なプログラムは定められているか。		○
------	--	--	---

〈現状の説明〉 国際的ビジネスの場で活躍できる高度の職業人を育成することが本研究科設置の目的であり、理念であることが明確化されている。現実には、修了生の中にはすでに所属企業の海外拠点で活躍している人材が多数存在する。  
 また毎年 1 名以上の海外国籍の修学生を受け入れており、すでに 3 名が修了、現在も 2 名の海外籍学生が在学している。  
 加えて、具体的な提携関係には至っていないものの、平成 19 年、20 年の 2 回に亘ってタイの国立ラチャマンカラ大学関係者が本学を訪問、本研究科関係者と懇談の機会を持ったという経緯がある。今後は技術経営分野において同大学と何らかの提携関係が結ばれる可能性が期待される。

〈根拠資料〉 (資料 2-1 1) 外国人在籍者リスト  
 (資料 2-1 2) ラチャマンカラ大学関係者の本学訪問記録

2-22	海外の大学との連携等、国際化に関する取組みの実績はあるか。また、今後の具体的な取組みの計画は定められているか。		○
------	---	--	---

〈現状の説明〉 現在のところ、具体的な取組みの実績はない。ただし、タイのラチャマンカラ大学との交流については上記 2-21 に関する現状の説明のとおりである。

〈根拠資料〉 (資料2-12) ラチャマンカラ大学関係者の本学訪問記録

2-23	教育課程の編成や教育水準の設定のプロセスにおいて、教職員や学生のみならず、ビジネス界その他の外部の意見・要望が適切に反映されているか。意見反映のための手続は明文化されているか。		○
------	--	--	---

〈現状の説明〉 本研究科における教育課程の編成、教育水準の設定は、教職員の意見、「学生との意見交換会」における修学生の発言、卒業生からの意見のほか自己点検実施委員会（第1作業部会）において表明された意見・助言を参考に教務委員会で検討し、この検討結果に基づいて研究科委員会での審議を経て、決定されるというプロセスを採っている。なお、外部評価委員制度については明文化規定が制定されている。

〈根拠資料〉 (資料2-20) 日本工業大学自己点検・自己評価規定

2-24	教育内容について特色ある取組みを行っている場合は、その取組みの趣旨・内容は、当該経営系専門職大学院固有の使命・目的および教育目標の達成にとって有効なものとなっているか。		○
------	--	--	---

〈現状の説明〉 本研究科が設置している3つのコースのうちプロジェクトマネジメント・コースは、特にプロジェクトマネジメント分野における知見が不足がちでその持てる技術力を有効に活用できない中堅・中小企業の経営力の強化を企図したユニークなコースである。

また特別科目の「意思決定と実施戦略セミナー」は、実績のある中堅・中小企業経営者をゲストに招聘し、当該経営者の思想や実体験に直接触れることのできる機会であり、受講修学生にとっては極めて実践的な講座である。イノベーション技術総論は、修学生が先端技術分野の最新の動向に触れることのできる技術経営教育ならではのユニークな講座である。

加えて、「特定課題研究」においては修学生自らが各々の勤務する企業・組織において抱えている課題の抽出・把握・分析・具体的解決策を指導教員とともに取り上げる実際的な体験学習の機会であり、このプロセスで到達した結論を持ち帰り、所属企業・組織の経営に有効に活用したケースが既に多数認められる。

〈根拠資料〉 (資料 2 - 3) 平成 20 年度大学院技術経営研究科 (専門職大学院) 授業計画

2-25	<p>取組みの成果について検証する仕組みが整備されているか。また、検証結果を取組みのさらなる改善に結びつける仕組みが整備されているか。</p>		○
------	---	--	---

〈現状の説明〉 本研究科における教育課程改善に関わる取り組みの成果は、総務・教務委員会、運営会議における審議、さらに研究科委員会での検討・決定を経て実施される仕組みになっている。またその改善効果についても同じプロセスを経て検証され、更なる改善に結び付けられるように体制の整備がおこなわれている。

〈根拠資料〉 (資料 1 - 6) 研究科委員会議事録  
(資料 7 - 4) 運営会議議事録



## 2. 教育の内容・方法・成果

### (1) 教育課程等

[点検・評価]

#### 長所

<p><b>関連する「評価の視点」</b></p>	<p>2-4 修了認定に必要な在学期間                  2-9 相応しい授業科目の開設                  2-10 科目配置、体系的教育課程の編成                  2-11 国際的プロフェッショナル人材の養成                  2-13 学生の多様なニーズ等に対応した教育課程の編成                  2-19 導入教育                  2-20 補習教育</p>
<p>本研究科の1年で修士号が取得できる教育プログラムは、大企業に比し相対的に人的余裕、資金的余裕に劣る中堅・中小企業ならびにその経営層にとっては魅力的なものであり、修学者ならびに彼らが所属する企業の時間的、金銭的負担に配慮したプログラムである。</p> <p>科目配置も基礎から主幹、発展科目を経て即効的実践力の涵養にポイントを置いた「特定課題研究」に至るといふ実際的なものであり、修学生の課題研究の成果は、彼らの所属する企業・組織でそのまま活用できるという利点を備えている。</p> <p>特に、発展科目群に属する科目は、修学生の多様なニーズに応えるものであるばかりでなく、国際的なビジネス分野で活躍する人材に不可欠な語学力の向上に留まらない異文化交流スキルを扱ったもの、世界水準の先端的マネジメントスキル・知見に触れるものを含み、極めて多彩である。また、こうしたカリキュラムが毎年定期的にレビューされ、常時、改善・改定される仕組みが機能している点は本研究科の大きな特色と言えよう。</p> <p>実際のビジネス界で活躍中の現役経営者の人格、思想、発想力、知恵に触れることのできる科目や一部修学生に対する導入・補習科目の設定も本研究科カリキュラムの特異な点である。</p>	
<p><b>根拠資料</b></p>	<p>(資料2-6) 日本工業大学専門職大学院学則                  (資料2-3) 平成20年度大学院技術経営研究科(専門職大学院)授業計画</p>

#### 今後の方策

<p>基本的にこうした長所は今後も継続維持する考えである。またカリキュラムの見直し、改定・改善は教育プログラムを提供する側が最も重視すべき点であり、平成21年4月からの新年度には、従来検討するも諸般の事情により未開設となっていた講座を設ける予定である。例えば、事業承継関連の講座は、後継者難に悩む中堅・中小企業関係者にとっては極めて実際的で有益なプログラムになるものと確信している。</p>	
<p><b>根拠資料</b></p>	<p>(資料2-21) 平成21年度 授業科目リスト(案)</p>

## 問題点

<b>関連する「評価の視点」</b>	2-4 修了認定に必要な在学期間 2-18 職業倫理を養う科目 2-23 外部の意見・要望の反映 2-25 検証結果を改善に結ぶつける仕組み
1年-4学期制の抱える問題点は、カリキュラム編成が窮屈になる点である。特に、2ヶ月と期間そのものが短いうえに夏季休暇を設定する必要がある夏学期にこの傾向が強く、同一時間帯に2つの授業を並列的に設定せざるを得ない所謂「ダブルトラック問題」が発生し、修学生がどちらか一方の科目の履修を断念せざるを得ない事態を招いている。	
<b>根拠資料</b>	(資料2-5)平成20年度 授業時間割表

## 今後の方策

「ダブルトラック問題」を解消するには、カリキュラムの見直しを行う際に「スクラップ・アンド・ビルド」の考え方を導入し、科目数の減少を図るのが基本的な解決策となる。しかし各設定科目にはそれなりの存在意義・理由があり、科目数の減少というかたちでの単純な対応は実際的ではない。そのため、現在、本研究科では所謂「バウチャー」を発行し、次年度以降に希望する講座の受講を認める制度)を活用して彼らが履修できなかった科目を受講するように奨励している。ちなみにバウチャーとは、本研究科が修了生に対して発行・交付する無料受講券であり、修了生が本研究科の正規課程に入学した者を紹介した場合に、入学者1名につき1枚交付される。バウチャーの交付を受けた修了生は、本研究科の科目を科目履修生または聴講生として無料で受講できる。今後もこの制度を活用してこの問題へ対処したい。場合によってはバウチャーの発行条件を緩和しより多くの修学生が卒業後に履修できるように配慮するのをもひとつの解決策になるものとする。	
<b>根拠資料</b>	(資料2-22) バウチャー制度に関する規程

## (2) 教育方法等

### [概要]

本研究科では、フィールド・スタディを含む多彩かつ実践教育に適切な授業形態が採られており、常時、授業水準を向上させるための具体的な取り組みが行われている。クラスサイズも適切な規模が保たれ、担当教員は担当授業の詳細なシラバスを作成し、これを修学生に事前に提示しつつ、これに沿った授業を実施している。成績評価および単位認定の基準が修学生に明示されており、厳正な成績評価、単位認定が行われている。

FD 活動についてはその体制が整備されており、定期的な活動が展開されている。修学生に対する履修指導、学習相談も行き届いており、秋学期から実施される「特定課題研究」は、まさしく指導教員による具体的、実的な個別指導の場となっている。

定期的実施される「学生による授業評価」アンケート調査の結果は、前述の FD 活動ならびに教育プログラム全般、なかんずくカリキュラムの見直し、改定・改善のための PDCA 活動の重要なベースになっている。

なお、本研究科では、現在、各種メディアを用いた遠隔授業、通信教育等は実施していない。また、本研究科は、修学生の他大学院での履修単位を当大学院での修得単位として認定していない。

### [現状の説明]

評価の視点		レベル	
		I	II
2-26	実践教育を充実させるため、講義、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か。(「専門職」第8条)	◎	

〈現状の説明〉 本研究科では、各担当教員が独自に座学による理論学習、ケース・スタディの使用、ケースメソッドの採用、実業界からのゲストスピーカーの招聘、修学生各自の所属企業への実際的な応用など理論教育から実務教育まで幅広い手法を活用している。担当教員の裁量により適宜、討論、演習、グループ学習、フィールド・スタディなどの手法を採用している。

また、平成 20 年度より、本格的なフィールド・スタディとして参加希望者を対象にトヨタ自動車の工場見学を実施しているが、これは来年度以降も継続実施する方針である。

インターンシップは現在、採用していない。

なお、卒業生（同窓会）が中心になって企業訪問、工場見学を頻繁に企画・実施しており、これには在学学生も参加できる仕組みになっている。

〈根拠資料〉 (資料 2-3) 平成 20 年度大学院技術経営研究科 (専門職大学院) 授業計画

(資料 2-13) トヨタ工場見学会企画書

2-27	実践教育に関する授業の水準を適切に把握し、向上させていくための取組みが行われているか。	○
------	---	---

〈現状の説明〉 実践的取組みに関する授業水準の把握は、全科目につき、原則として各学期の中間および終了時に実施している「授業評価アンケート」の設問項目の中に該当する設問「授業は、実践に適用可能な内容でしたか」を設け、受講生の反応の把握に努めている。

また、これに付記される回答理由は改善のための重要な指針として活用されている。

実践面の補強のために各科目には 3 人までの外部講師 (ゲストスピーカー) の招聘予算枠が設けられており、各担当教員は、自己の裁量に基づき適宜、この招聘枠を活用し、適切な講師を招くことによって上記の補強を行っている。

〈根拠資料〉 (資料 2-10) 授業評価アンケート集計結果

(資料 2-14) ゲストスピーカー招聘記録

2-28	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専攻分野および授業科目をその対象としているか。(「専門職」第 8 条第 2 項)	◎
------	--	---

〈現状の説明〉 該当なし。

〈根拠資料〉 なし

2-29	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専攻分野および授業科目をその対象としているか。(「専門職」第 9 条)	◎
------	---	---

〈現状の説明〉 該当なし。

〈根拠資料〉 なし

2-30	授業のクラスサイズは、授業の内容、授業の方法および施設・設備その他の教育上の諸条件を考慮して、教育効果を十分に上げられる適切な人数となっているか。(「専門職」第 7 条)	◎
------	---	---

〈現状の説明〉 修学生を収容するに十分な教育空間が用意されている。本研究科での講義は主として 801 号室（大教室）と 602 号室（中教室）で行われているが、前者は 51 席、後者は 32 席の収容能力を有している。このほかに 603 号室（20 席）、604 号室（16 席）が用意されている。各教室にはパワーポイント用映像装置を完備している。また、主としてゼミに使用される 605 号室、703 号室（ともに 8 席）がある。

平成 19 年度（修学生数 38 名）に実施した 52 科目（技術経営プロジェクト研究 I、II を除く）のクラスサイズ別内訳は以下のとおりである。

30 人以上	5 クラス
20 人以上	19 クラス
10 人以上	18 クラス
1 人以上	20 クラス

受講者数が最も多かったのが技術経営総論の 37 名、反対にバイオやナノテク技術関連科目は受講者が 1～2 名程度であった。30 人以上の受講生を対象とした 5 クラスを除くと、受講者数が適度に分散したクラスサイズになっている。

〈根拠資料〉 （資料 2-15）施設レイアウト図

2-31	個別的指導が必要な授業科目については、それに相応しい学生数が設定されているか。	○	
------	---	---	--

〈現状の説明〉 該当する授業科目は「特定課題研究」のみであるが、同科目では特定の教員への過度な集中化を避ける配慮をしている。ほとんどの場合、指導教員が対処する修学生は 3～5 名程度、多くても 6 名程度である。

〈根拠資料〉 なし

2-32	教育課程の編成の趣旨に沿って、毎回の授業の具体的な内容・方法、使用教材、履修要件および一年間の授業日程等が明示されたシラバスが作成されているか。（「専門職」第 10 条第 1 項）	◎	
------	--	---	--

〈現状の説明〉 年度初めに、授業日程、授業内容、授業方法などを明示したシラバスが作成され、修学生に配布されている。

シラバスを作成する担当教員は以下の各項目につき簡潔にその内容を記載するように求められている。

授業内容：授業の目的、授業科目設定の背景・経緯、授業において特に力点を置く領域など

授業計画：各コマにおける授業予定と具体的授業内容とその狙いなど

授業方法：担当教員が採用する具体的方法論、ゲストスピーカーのプロフィールなど

テキスト：使用を予定している教材の内容など

参考図書：修学生が参考にすることが望ましいと考えられる書籍名、著者、出版社など

評価の方法：具体的成績評価方法、評価要素のウェイト付けなど

〈根拠資料〉 (資料 2 - 3) 平成 20 年度大学院技術経営研究科 (専門職大学院) 授業計画

2-33	授業時間帯や時間割等は学生の履修に配慮して作成されているか。	○	
------	--------------------------------	---	--

〈現状の説明〉 本研究科の修学生は、殆どが多忙な社会人であることを勘案し、授業時間はウィークデイは夜間、つまり、18：30～20：00、20：10～21：40の2時限、土曜日は終日、つまり9：00～10：30、10：40～12：10、昼休みを挟んで13：10～14：40、14：50～16：20、16：30～18：00、18：10～19：40の6時限としている。

また、同一時間帯に授業が重複して実施される場合には、それぞれ別コースの授業が行われるように配慮している。

〈根拠資料〉 (資料 2 - 3) 平成 20 年度大学院技術経営研究科 (専門職大学院) 授業計画

(資料 2 - 5) 平成 20 年度 授業時間割表

2-34	授業はシラバスに従って適切に実施されているか。	○	
------	-------------------------	---	--

〈現状の説明〉 授業はシラバスに従って適切に実施されている。

修学生が適切な授業選択ができるように各学期の第 1 週をショッピング期間とし、正式な科目履修登録に先立って彼らが期待する内容の授業を選択できるよう配慮している。

また、修学生の理解度、授業の進行状況に応じて教員が授業内容を組み替える場合にはシラバス内容に多少の変更がなされる旨を年度初めおよび各学期開始時に実施されるオリエンテーション時に修学生に周知し、彼らの理解を得るように努めている。

〈根拠資料〉 (資料 2-3) 平成 20 年度大学院技術経営研究科 (専門職大学院) 授業計画

2-35	経営系専門職大学院の目的に応じた成績評価、単位認定の基準および方法が策定され、学生に対してシラバス等を通じてあらかじめ明示されているか。(「専門職」第 10 条第 2 項)	◎	
------	--	---	--

〈現状の説明〉 成績評価の基準・方法、単位認定の基準・方法はすべて学則、シラバスに記載されている。加えて年度初めのオリエンテーション時に周知しているので、修学生は科目履修に先立ってこれらを知ることができる。

ちなみに、成績評価は評点に従い、100 点満点で 90 点以上が AA、80 点以上 90 点未満が A、70 点以上 80 点未満が B、60 点以上 70 点未満が C、60 点未満を D とし、C 以上をとることを単位認定の基準としている。

〈根拠資料〉 (資料 2-2) 学生便覧 P40  
 (資料 2-6) 日本工業大学専門職大学院学則  
 (資料 2-3) 平成 20 年度大学院技術経営研究科 (専門職大学院) 授業計画

2-36	明示された基準および方法に基づいて成績評価、単位認定が統一的な方法で公正かつ厳格に行われているか。(「専門職」第 10 条第 2 項)	◎	
------	---	---	--

〈現状の説明〉 試験、レポートに加えて平常点 (授業への参画態度、プレゼンテーション内容ほか) に基づき成績評価をおこなっているが、その具体的な方法については研究科委員会等を通じて教員全員の意思統一を心がけている。

特定課題研究のように複数教員で評価する科目についても、関連する教員間であらかじめ評価基準・方法を統一するようにし、適正な運用を確認している。

〈根拠資料〉 (資料 2-8) 成績評価方法

2-37	学修の成果に対する評価、単位認定において、評価の公正性および厳格性を担保するために、成績評価に関する学生からのクレームに対応するなど、適切な仕組みが導入されているか。	○	
------	---	---	--

〈現状の説明〉 成績評価に関する修学生からのクレームは教務委員長または担当教員がしかるべく対応している。具体的にクレームが発生した場合には基本的に当該修学生と担当の教員との話し合いにもとづき円満裡に解決することを旨としている。この場合、教務委員長がこの話し合いを仲介することもあるが、最終的な決着は修学生と担当教員との間で行われ、教務委員長を含め第3者がこれに介入することはない。

〈根拠資料〉 (資料2-2) 平成20年度 学生便覧 P55 学習上の照会について

2-38	<p>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、教育上有益と認められ、かつ、その認定が法令上の基準の下に、当該経営系専門職大学院の教育水準および教育課程として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か。(「専門職」第13条、第14条)</p>	◎	
------	---	---	--

〈現状の説明〉 該当なし。

〈根拠資料〉 なし

2-39	<p>入学前における学生の多様なバックグラウンドや職業観に配慮するなど、個々の学生のキャリアに応じた履修指導が行われているか。</p>	○	
------	---	---	--

〈現状の説明〉 修学生の多様な属性の違いによって発生する履修指導上の諸問題への対応は、まず、入学後日の浅い時期、つまり春および夏学期時に、基本的に研究科長ないしは教務委員長が対応している。また、秋学期以降は前記の2者に加えて「特定課題研究」の指導教員が相談および問題点の解決などの履修指導に当たっている。

〈根拠資料〉 (資料2-3) 平成20年度大学院技術経営研究科(専門職大学院)授業計画

2-40	<p>入学時のオリエンテーションやオフィス・アワーを設定するなど、教員による履修指導や学習相談体制が整備され、学生への学習支援が組織的、効果的に行われているか。</p>	○	
------	--	---	--



〈現状の説明〉 修学生へのオリエンテーションは入学時のみならず、各学期の開始直前にも行われており、研究科長以下各科目の担当教員（「特定課題研究」の指導教員を含む）によるきめの細かい履修指導や学習相談が行われている。

また、オフィスアワー制度については開学時に制度化された経緯はあるものの、本研究科の修学生はその殆どが社会人であり、各自執務終了後に通学するという事情もあり、制度自体が形骸化してきている。そのため、現在では各担当教員が各々その授業開始前の時間を活用して希望修学生の履修指導ならびに学習相談に当たることとしている。

〈根拠資料〉 なし

2-41	試験やレポート評価の結果について適切なフィードバックが組織的に行われているか。		○
------	---	--	---

〈現状の説明〉 担当教員の裁量に任されており、組織的な対応は目下のところ未整備の状態にある。ただし、教員の中には、関連根拠資料の例の如く、レポートの評価にあたり適宜コメントを付して返却し、修学生の指導に当たっている者も見受けられる。今後はフィードバック制度を構築・整備し、組織的対応を行いたい。

〈根拠資料〉 (資料2-26) 特別課題研究佐久間ゼミ評価 (2006年度)  
(資料2-27) 山岡教授のメール

2-42	通信教育や多様なメディアを通じた教育を行う場合には、そのための学習支援、教育相談が適切に行われているか。		○
------	--	--	---

〈現状の説明〉 該当なし。

〈根拠資料〉 なし

2-43	アカデミック・アドバイザーやティーチング・アシスタント等による学習相談体制が整備され、学生への学習支援が適切に行われているか。		○
------	---	--	---

〈現状の説明〉 本研究科における学習相談体制は基本的に科長、教務委員長を中心とした教員によって行われており、アカデミック・アドバイザーやティーチング・アシスタントは現在のところ配置されてない。修学生数などの研究科の規模からして、目下のところかかる要員を配置する考えはない。

春、夏学期は科長以下の教員が、また、特に秋学期以降は特定課題研究の指導教員が具体的な学習相談に応じている。

〈根拠資料〉 なし

2-44	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が規程等で明文化され、かつ、適切な指導が行われているか。	○	
------	--	---	--

〈現状の説明〉 本研究科では、インターンシップ制度を実施していないが、特定課題研究において修学生の勤務する個別企業のデータを用いる場合には社外秘情報・データを扱うため、担当教員と当該修学生との間で守秘義務契約書を締結するケースがある。

この場合の契約書の形式をどうするかについては当該関係者間の裁量に任されているものの、かかる関係者の利用に供するため教務委員会で標準的な雛形を作成、用意している。

〈根拠資料〉 (資料2-7) 守秘義務契約書雛形

2-45	経営系専門職大学院の授業の内容および方法の改善と教員の資質向上を図るために、組織的な研修および研究を継続的かつ効果的に行う体制（FD体制）が整備され、かつ、適切に実施されているか。（「専門職」第11条）	◎	
------	---	---	--

〈現状の説明〉 本研究科のFD活動については、研究科委員会の下に「教員の質の向上」に関する責任者を任命し、継続的にその活動を行っている。外部講師による講演、外部講習会への参加によるFD活動に加えて、研究科委員会の開催の機会を利用して教員相互による授業実施方法およびその成果の報告、関連する討議を行うなど、活動の実を挙げている。

ちなみに、過去の具体的FD活動記録は以下のとおりである。

平成17年9月、東京理科大の板生教授を招聘し、同MOT大学院における特定課題研究の概要の説明を頂き、その後意見交換。

平成18年9月以降、本研究科の専任教授が以下のスケジュールで担当する講座科目の概要および授業方法、修学生の対応などを紹介。これを受けて討議を行い、今後の改善の方向性を探る。

平成18年9月	佐久間教授、山岡教授
同 11月	小田教授、武富教授
平成19年3月	上原教授、近江教授
同 4月	宇野教授
同 10月	増田教授
同 12月	小原教授

なお、平成 20 年度には本研究科修了後に他の大学院において修士課程 (MOTに限らない) に在籍中の修了生を招き、本研究科が今後参考にすべき点を聴取している。

平成 20 年 4 月 糠森氏 (2 期生、金沢工大)

平成 21 年 1 月 福原氏 (1 期生、青山学院大)

〈根拠資料〉 (資料 2-6) 日本工業大学専門職大学院学則 3 条の 2  
(資料 2-18) FD 報告書例

2-46	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か。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か。さらに、こうした仕組みが教育の改善に有効に機能しているか。	○	
------	--	---	--

〈現状の説明〉 本研究科においては研究科長が主体となってすべての授業につき、原則、中間時および終了時に学生による授業評価をアンケート形式で実施し、その結果を担当教員に還元し、担当教員はこれに基づき自らの授業の質的向上に努めることとしている。また、教員は FD 活動に際して、担当する授業に関するアンケート結果を他の教員に開示するとともに、それに基づく今後の授業運営方針、努力目標などを提案することとしている。

アンケート結果は研究科長および教務委員長に報告されるが、修学生には開示されない。

学生から寄せられた意見・感想、提言は教務委員会における次年度のカリキュラム編成のための貴重な資料として有効活用されている。

〈根拠資料〉 (資料 2-10) 授業評価アンケート集計結果

2-47	FD 活動に学生や教職員の意見・要望が反映されているか。		○
------	------------------------------	--	---

〈現状の説明〉 FD 活動においては教員相互による授業実施方法およびその成果の報告が報告されるが、その際に学生のアンケート結果ならびに学生から寄せられた意見・提言・感想などが参照され、実効ある議論を可能にしている。

また、学生との意見交換会において聴取された学生の要望・提言も FD 活動に活用されている。

- 〈根拠資料〉 (資料 2-18) FD 報告書例  
(資料 1-5) 意見交換会の要望&回答

2-48	FD活動や自己点検・評価等が、個々の教員の教育内容、授業運営方法、教材等に反映されるなど教育内容・方法の改善に有効に機能しているか。また、反映の状況を把握する措置がとられているか。		○
------	--	--	---

〈現状の説明〉 教員は授業評価によって自己の教育内容を把握でき、さらなる改善が期待される場合にはその改善に向けて具体的な対応をすることができる。FD活動や修学生による授業評価アンケート結果は自己点検、改善のための有効な指針となっている。また、カリキュラムならびにシラバスについては教務委員会がこれらを定期的にレビューしているが、必要に応じて教育内容・方法につき改善・改定が必要と思われる教員に対して委員長がその旨を伝えて、必要措置を講じて貰うこともある。

- 〈根拠資料〉 (資料 2-10) 授業評価アンケート集計結果  
(資料 2-18) FD 報告書例

2-49	学生の修学等の状況や各教員の授業内容、指導方法、さらには教育研究の質向上のための自主的取組みの実施状況、成果、問題点等が大学院内、学内、関係者間で適切に情報共有され、それが更なる改善に結びついているか。		○
------	---	--	---

〈現状の説明〉 本研究科内で原則、隔月に開催される研究科委員会において議題に供され、情報の共有と意識の統一が図られている。  
また、同様に毎月開催される運営会議において全学的観点から関係者との情報共有、意思統一が行われている。こうした自主的取組みは各種の改善に結びついているが、最近の本研究科ホームページ掲載内容の充実、記載形式の質的向上は、その好例にひとつである。

- 〈根拠資料〉 (資料 1-6) 研究科委員会議事録  
(資料 7-4) 運営会議議事録

2-50	教育方法について特色ある取組みを行っている場合は、その取組みの趣旨・内容は、当該経営系専門職大学院固有の使命・目的および教育目標の達成にとって有効なものとなっているか。		○
------	--	--	---

〈現状の説明〉 本研究科は、中堅・中小企業の経営層を主たる対象として、彼らに実践的な技術経営教育を施すことを目的としているが、日頃多忙な彼らの事情を勘案し、週日は夜間また土曜日は終日授業を行い、しかも1年間で所定の修士課程を修了することができるようなカリキュラム構成を採っている。また、実務重視の観点から教授陣には実務経験が豊富な教員を配しているが、これは外部から招聘している講師陣にも共通した特色である。また「智の循環」という考え方にもとづき、特に優秀と認められた卒業生を客員教授として招聘し、彼らの得意とする分野に関する講義を企画・実施して貰っており平成20年度には2名の卒業生がかかる講義を担当した。

経済環境のグローバル化に対応できる職業人の育成という観点から、異文化の下でのコミュニケーション能力の充実を期すと同時に特定課題研究においては修学生の問題意識の高い具体的な経営課題への対応の仕方、その解決方法を指導教員の指導の下に模索するという実践的な教育を行っている。また、外部からのゲストスピーカーのほかに、修学生が直接、第一線経営者の体験やその人間性に触れることができる機会を設けるなど、極めて実践的な教育を行っている。

かかる取組み姿勢ならびに具体的教育方法は、修学生にとっても極めて有効なものであると確信している。

〈根拠資料〉 (資料2-6) 日本工業大学専門職大学院学則  
(資料2-3) 平成20年度大学院技術経営研究科(専門職大学院)授業計画

2-51	取組みの成果について検証する仕組みが整備されているか。また、検証結果を取組みのさらなる改善に結びつける仕組みが整備されているか。		○
------	--	--	---

〈現状の説明〉 学生による授業評価アンケート結果は、取組みの成果を検証する貴重かつ具体的なデータベースになっている。

このデータは教員に還元されるのみならず、教務委員会での検討を経て、カリキュラムの改定・改善に活用されている。

また、平成20年6月には卒業生に対してアンケート調査を実施し、本研究科の運営全般について彼らの意見、提言を聴取した。

〈根拠資料〉 (資料2-16) 教務委員会関連資料  
(資料2-10) 授業評価アンケート集計結果  
(資料2-23) 卒業生アンケート集計結果

## (2) 教育方法等

### [点検・評価]

#### 長所

<b>関連する「評価の視点」</b>	2-26 適切な教育方法・授業形態 2-27 授業水準向上のための取組み 2-30 クラスサイズ 2-32 シラバスの作成 2-35 成績評価・単位認定基準・方法の明示 2-44 FD体制とFDの実施 2-46 学生による授業評価
<p>中堅・中小企業の経営層を対象に実践的な技術経営教育を提供するという特色を反映して、本研究科では講義形式の座学に加えて討論、演習、ケース・スタディ、フィールドワークといった多彩な教育手法が採られているが、特に、平成20年12月に初めて企画・実施したトヨタ自動車工場（高岡工場）の見学、トヨタ会館、産業技術記念館訪問は、「トヨタ生産方式と見える化」を受講した在学生のほかに卒業生、本研究科客員教授を含む大学院・大学（宮代キャンパス）教職員全36名の参加を得て、成功裡に終了し、極めて有意義な教育・学習機会となった。</p> <p>授業水準に向上に関しては組織的な取組みを行っており、毎年9月に教務委員会が中心になって翌年度のカリキュラム骨子の検討を開始、新規に開設が望まれる科目のリストアップ、廃止科目候補のリストアップ、学生による授業評価アンケート結果に基づくカリキュラム改定案の作成などの作業を経て、最終的に11月の研究科委員会で翌年度カリキュラム、ならびに授業時間割を決定するプロセスを採っている。またこれと並行して、担当教授の選定、新規客員教授の招聘、シラバスの策定（現行シラバスの見直し・改定を含む）を行う。</p> <p>本研究科のクラスサイズに問題はなく、保有ビル内に収容人員60名程度の多目的ホールが用意されているため、30人規模のクラス運営も可能である。</p> <p>成績評価・単位認定基準は学則ほか大学院案内など媒体にて明示されているほか、入学時のオリエンテーション、学生との意見交換会などの機会に改めて修学生に伝達され、この点の周知は万全である。</p> <p>学生による授業評価は、原則として、各科目につき中間時、終了時の2回に亘って実施されており、評価結果は担当教員に開示されるので、教員は自分の授業内容に関する修学生の反応・評価を克明に知ることができる。また、こうした修学生の反応・評価はFD活動にも有効活用され、担当教員が授業内容、授業方法につき再検討し、必要に応じて改善策を講ずる場合のベースとなっている。</p>	
<b>根拠資料</b>	(資料2-3) 平成20年度大学院技術経営研究科（専門職大学院）授業計画

	(資料 2-10) 授業評価アンケート結果 (資料 2-15) 施設レイアウト図 (資料 2-5) 平成 20 年度 授業時間割表 (資料 2-6) 日本工業大学専門職大学院学則 (資料 2-7) 守秘義務契約書雛形 (資料 2-18) FD 報告書例 (資料 2-10) 授業評価アンケート集計結果 (資料 2-13) トヨタ工業見学関連資料 (資料 2-16) 教務委員会関連資料 (資料 1-6) 研究科委員会議事録
--	--

### 今後の方策

<p>フィールドワークとしてのトヨタ工場の見学会は、「トヨタ生産方式と見える化」の延長線上で来年度も継続実施する方針である。加えて来年度はトヨタ工場見学会の実現をサポートしてくれた社団法人中部産業連盟と連携して彼らが主宰している「JIT ゲーム」ないし「ボルトとナット」ゲームを盛り込んだ短期間集中授業を名古屋で開催したいと考えている。授業時期、方法について現在（平成 20 年 12 月時点）その可能性を検討している。</p> <p>カリキュラムを含む教育プログラム全体の見直しとその質的改善・改定については現在の方針・方法論を堅持して今後とも継続実施してゆく方針であるが、今後は現役修学生、卒業生の意見や提言を最大限反映するのみならず、自己点検評価のための外部評価委員会を「学外アドバイザー的機関」に位置づけて、こうした学外の識者や MOT に造詣の深い産業人の声をプログラムの運営全般に反映してゆきたい。</p>	
<b>根拠資料</b>	(資料 2-24) (社) 中部産業連盟関連資料

### 問題点

<b>関連する「評価の視点」</b>	2-33 授業時間帯および時間割 2-36 成績評価・単位認定基準とその適用 2-41 試験・レポート評価結果のフィードバック
<p>1 年 - 4 学期制を採る限り、時間割がどうしても窮屈になり、特に期間的に余裕の乏しい夏学期には同一時間帯に 2 つの異なる授業が重なる事態が発生する所謂「ダブルトラック」現象は避けがたい問題である。この問題に対する対応としては「バウチャー制度」の活用や別コースに主幹科目を配するなどの努力だけでは全面的な解決は望めない。別コースに属していたとしても修学生の中には特定の科目を履修したいという希望を持っている修学生もかなりの数にのぼり、この問題は学生との意見交換会の中でも解決策、改善策を求める声が強い。</p> <p>成績評価・単位認定基準は整備されているものの、これらの厳正、公正な運用について</p>	

は教員間に多少の「温度差」が存在している。特定課題研究の結果の判定、卒業可否の判定は研究科委員会における全員一致の判定によって行われているので問題はないが、個々の授業科目についての成績評価・単位認定はかなりの部分担当教員の裁量に任されているのが実情である。

<b>根拠資料</b>	(資料 2 - 3) 平成 20 年度大学院技術経営研究科 (専門職大学院) 授業計画 (資料 2 - 5) 平成 20 年度 授業時間割表 (資料 2 - 8) 成績評価方法
-------------	--

### 今後の方策

現行の 1 年 - 4 学期制を継続実施する限り、抜本的な解決策が講じられない問題ではあるものの、今後は「バウチャー制度」の運用条件の緩和を前提に希望する学生には修了後に改めて履修を促すこととしたい。将来的には、1 年制そのものの見直しも視野に入れた解決策を模索したい。

成績評価・単位認定基準に関する本研究科としての統一基準運用ルールについては、これを平成 21 年度開始時期までに策定したい。

また、特定課題研究成果に基づく卒業可否判定については、平成 20 年度の卒業試験時 (平成 21 年 3 月) までに再検討し、より明確な統一基準を策定したい。

<b>根拠資料</b>	なし
-------------	----



### (3) 成果等

#### [概要]

本研究科による学位授与は、適切に行われており、学位授与の調査・検討結果は学内外に定期的、継続的に公表されている。修了者のその後の進路や活躍状況の把握は正確に行われている。

使命・目的、教育目標に即した教育効果についてはこれを自ら点検・評価する仕組みが学則の規程に即して整備されているが、かかる自己点検・評価の結果に照らしても本研究科の修了者は今後とも中堅・中小企業の経営に貢献できる人材であると確信している。教育効果の評価結果を教育内容・方法の改善につながる仕組みは学生による授業評価アンケート結果をベースに教務委員会、研究科委員会を通じて組織的に実施されているが、今後は外部の識者の声を反映した点検・評価体制を整備・確立する。教育効果を定量的に評価する指標や基準を自ら開発し、これを点検・評価に活用する必要がある。

#### [現状の説明]

評価の視点		レベル	
		I	II
2-52	収容定員や在籍学生数に応じて、学位授与が適切に行われているか。	○	

〈現状の説明〉 本研究科では履修上の修了要件を満たし、特定課題研究の発表会において合格認定を受けることを修学生の修了要件としている。

収容定員は30名としているが、過去3ヵ年度の入学者数、学位授与者数は以下のとおりである。

	入学者	学位授与者
平成17年度	37名	36名
平成18年度	36名	35名
平成19年度	38名	34名

〈根拠資料〉 (資料2-6) 日本工業大学専門職大学院学則

(資料2-17) 日本工業大学学位規程

2-53	学位の授与状況等を調査・検討する体制は整備されているか。また、その調査・検討結果の学内や社会への公表が定期的かつ継続的に実施されているか。		○
------	---	--	---

〈現状の説明〉 学位については、毎年学内刊行物にて学位授与数を公表している。  
また、特定課題研究報告書を神田キャンパス内の図書室に保管し、教員、修学生が自由に閲覧できる体制にしている。

なお、各修了生の特定課題研究サマリー（A4判2ページ）を紀要に、また同アブストラクトを本研究科のホームページにすべて掲載しており、かかる媒体を通じて学内外へ定期的かつ継続的に公表する仕組みになっている。

〈根拠資料〉 なし

2-54	修了者の進路を把握する体制が整備されているか。また、その学内や社会への公表が、定期的かつ継続的に実施されているか。	○	
------	---	---	--

〈現状の説明〉 修了生の修了後の進路を把握する体制は整備されている。具体的には、平成19年度修了生については平成20年6月に全修了生を対象に「卒業生アンケート」を実施し、修了生のその後の状況把握に努めた。これ以外に平成18年3月に平成17年度第1期修了者に同窓会が結成され、同会の事務に本研究科の事務スタッフが協力する仕組みとなっており、このルートからの把握も行われている。なお、修了生の進路について学内外へ公表することはしていない。

〈根拠資料〉 （資料2-23）卒業生アンケート集計結果

2-55	修了者の進路先等における評価や活躍状況の把握を行う体制が整備されているか。また、その学内や社会への公表が、定期的かつ継続的に実施されているか。		○
------	---	--	---

〈現状の説明〉 毎年、修了者に対してアンケート調査を行い、社内での昇進や職業内容の変更の有無を調査している。彼らの修学後の活動状況の把握は正確に行われている。

調査結果は、大学院案内等募集関連の書類を通じて公表している。

〈根拠資料〉 （資料1-2）平成20年度 大学院案内

2-56	使命・目的および教育目標に即した教育効果について評価する仕組みが整備されているか。	○	
------	---	---	--

〈現状の説明〉 学則第 3 条に「自己評価及び認証評価」の規定を設け、点検・評価を行うこととしている。

具体的には、定期的に外部評価機関、外部委員による評価を受けるだけでなく、運営会議、研究科委員会ほかの各種委員会において常時、教育効果を検証・評価することとしている。

〈根拠資料〉 (資料 2-6) 日本工業大学専門職大学院学則  
 (資料 1-6) 研究科委員会議事録  
 (資料 7-4) 運営会議議事録  
 (資料 8-1) 日本工業大学自己点検運営委員会・専門職大学院部会に関する規程

2-57	使命・目的および教育目標に即した修了者を輩出しているか。		○
------	------------------------------	--	---

〈現状の説明〉 本研究科ではその使命・教育目標に即し、技術経営に関する知見・スキルを実践できる人材を輩出するために、常時、実践的かつ先進的なカリキュラムを提供することで、中堅・中小企業の総合的経営力の向上に貢献しているものと確信している。

〈根拠資料〉 (資料 1-2) 平成 20 年度 大学院案内  
 (資料 2-3) 平成 20 年度大学院技術経営研究科(専門職大学院)授業計画  
 (資料 2-24) 卒業生アンケート集計結果

2-58 〈現状の説明〉	教育効果を評価する指標や基準の開発に取り組んでいるか。		○
-----------------	-----------------------------	--	---

目下のところ、かかる指標・基準の開発については未着手の状態にある。ただし、その必要性は認識しており、いずれは研究科全体に適要される指標・基準を開発し、実行に移したい。

幸い、現在、本研究科も加盟している技術経営系専門職大学院協議会(MOT協議会)に取り組んでいる「コアカリキュラム開発プロジェクト」において、その小項目として修学生の質の確保を目的とした各科目履修にあたっての到達目標が策定される予定である。本研究科においてもこの策定作業と併行して一部科目(例えば共通基礎科目)対象にして、望ましいと考えられる到達目標を独自に設定しつつ指標基準を開発し、これを活用して教育効果の把握に努めたい。

なお、上記とは別に本研究科ではすべての授業につき修学生向けのア

ンケートを実施している。

具体的評価は 5 ポイント評価によっており、各教員が総合で 4 ポイント以上の評価を得ることを目標に、各教員が自分の授業内容、方法の見直し、改善に努めることとしている。

この場合、評価ポイントの変動（上昇、下降）も補完的な評価指標基準になり得るものと認識している。

〈根拠資料〉 (資料 2-10) 授業評価アンケート集計結果

2-59	教育効果の評価結果を組織的に教育内容・方法の改善につなげる仕組みが整備されているか。		○
------	--	--	---

〈現状の説明〉 上記の学生による授業評価アンケート結果をベースに教務委員会、研究科委員会での議論を通じて教育内容・方法の改善につなげているほか、外部関係者による評価、つまり、平成 20 年 3 月に実施した技術経営系専門職大学院協議会（MOT 協議会）による「本格的認証試行」結果を参考にカリキュラムの改定・シラバス記述内容の改定・改善に活用した。

〈根拠資料〉 (資料 2-10) 授業評価アンケート集計結果

### (3) 成果等

#### [点検・評価]

#### 長所

<b>関連する「評価の視点」</b>	2-52 適切な学位授与 2-53 学位授与状況の調査・検討 2-54 修了者の進路把握 2-57 使命・目的・教育目標に即した修了者の輩出
<p>本研究科修了者は日本工業大学学位規程に則り、本研究科の修了要件を満たした上で特定課題研究の発表会（卒業試験）に合格した修学生である。学位授与は極めて厳正かつ適切に行われていると自負している。また、学位授与状況は正確に調査・検討されており、調査・検討結果は定期的かつ継続的に学内外に公表されている。</p> <p>修了者の進路把握、その後の活躍状況の把握体制は整備されており、問題はない。毎年、定期的に卒業生アンケート調査を実施しており、彼らの現況の把握はかなりの精度を以って行われているものと確信している。</p> <p>本研究科の修学生はその大半が既に所属企業の役員、上級経営層に属する企業人であることから修了後、そのまま本研究科で学んだ実践的な知見、スキルを活用して成果を挙げる例が多い。このことは、正しく「中堅・中小企業の総合的経営力を向上・強化させる」という本研究科の使命・目的、教育目標に符合した成果であり、本研究科の狙いが実を結んでいる、あるいは、結びつつある証左であると認識している。</p>	
<b>根拠資料</b>	(資料2-6) 日本工業大学専門職大学院学則 (資料2-17) 日本工業大学学位規程 (資料1-2) 平成20年度 大学院案内 (資料2-24) 卒業生アンケート集計結果

#### 今後の方策

<p>適切な学位授与を行うことは本学に限らず専門職大学院の本来的使命であり、今後ともこの点に万全を尽くすのは当然のことと考える。修了者の進路把握、その後の活躍状況の把握も引き続き行う。卒業生アンケート調査を丹念に続けることで正確な情報収集に努めるとともに、これを大学院運営のための貴重なデータベースとして活用したい。</p> <p>使命・目的・教育目標に即した修了者を輩出することは、本研究科そのものの存在意義に関わる重要かつ当然の義務であり、課題である。特に中堅・中小企業に焦点をあてたユニークなMOTスクールとして、今後ともこうしたこの点に軸足を置いた「中堅・中小企業に役立つ」MOT教育プログラムの提供を心がけたい。</p>	
<b>根拠資料</b>	(資料2-24) 卒業生アンケート集計結果

## 問題点

<b>関連する「評価の視点」</b>	2-56 自己評価の仕組みの整備 2-58 教育効果評価のための指標・基準の開発
<p>自己点検・評価の仕組みとしては本研究科内に各種の委員会、なかんずく自己点検実施委員会が組織され、機能している。しかし、これらはいくまでも学内関係者による組織であり、学外の識者、とりわけMOT教育の「受け手」であるビジネス界に身を置く人たちの率直な意見、要望、ニーズを正確に反映する仕組みにはなっていない。</p> <p>また、教育効果を評価するための指標・基準としては「学生による授業評価アンケート」において4ポイント以上を達成することが各教員の努力目標になっているだけで、本研究科が独自に設定した指標・基準が未整備の状態にある。</p>	
<b>根拠資料</b>	(資料8-4) 専門職大学院自己点検・評価実施組織

## 今後の方策

<p>本研究科では、今般、「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」にもとづき、「外部評価委員会」を設置することとした。既に現時点（平成20年12月）で委員の人選も終えていることから、近々、かかる外部委員の声を反映した自己点検評価体制が整備される予定である。</p> <p>教育効果を評価する指標・基準については早急はその開発に着手し、遅くとも平成21年度開始時までには本研究科教員に横断的に適用可能な何らかの指標・基準を開発したい。</p>	
<b>根拠資料</b>	(資料8-2) 日本工業大学大学院技術経営研究科 外部評価委員会規程

### 3. 教員組織

#### [概要]

本専門職大学院の教員組織は、専任教授のみで構成され、法令の基準である12名となっている。研究型教員と実務型教員数のバランスは6名ずつであり、これは本専門職大学院が、教育目的・目標に則った実践的な高度職業人を育成するとともに社会経験豊富な者を入学対象者としているという開設の理念にとって必要な教員のバランスであり、本研究科の特長としている。専任の全教員は、修士論文に当たる必修科目の「特定課題研究」を担当し、各修学生に対し個別指導を6ヶ月間（秋・冬学期）行っている。そのほか「共通基礎科目」「主幹科目」といった技術経営研究科に係る基本的・基礎的な科目の大部分は、同じく専任の教員が担当するようにカリキュラムを編成している。専任教員中の実務型教員、いわゆる「実務家教員」は、授業内容の鮮度を保つためもあり、本専門職大学院の授業内容と密接な関連をもつ仕事に現に携わっている（「本業」をもつ）教員を原則「任期つき任用制度」のもと積極的に採用している。反面、研究者教員に比べ本研究科の運営全般に係る参加のあり方や研究業績評価の点で課題がでてきている。教員の募集、採用、任免に関する規程等の整備は行われており、それに基づき適切に研究科委員会で審議している。しかしながら教育、研究、運営に係る評価の仕組みは、まだ十分ではない。現行は、研究科長と教務委員長の合議と学生の授業アンケート調査結果を参考にして行っている。

#### [現状の説明]

評価の視点		レベル	
		I	II
3-1	専任教員数に関して、法令上の基準を遵守しているか。 （「告示第53号」第1条第1項）	◎	

〈現状の説明〉 教員スタッフは、平成20年5月時点において、専任教員12名（研究者教員6名、実務家教員6名）と客員(兼任)教員22名の計34名で構成されている。専任教員12名という数は、本研究科の定員30名に対する基準の12名を満足している。

〈根拠資料〉 （資料3-4）日本工業大学専門職大学院 技術経営研究科教員名簿

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か。（「告示第53号」第1条第2項。なお、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。）	◎	
-----	--	---	--

〈現状の説明〉 技術経営研究科は、技術経営専攻の1専攻のみで構成され、本研究科を本務とする専任教員は12名となっている。

〈根拠資料〉 （資料3-4）日本工業大学専門職大学院 技術経営研究科教員名簿

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か。(「告示第 53 号」第 1 条第 3 項)	◎	
-----	---	---	--

〈現状の説明〉 専任教員 12 名はすべて教授で構成されている。

〈根拠資料〉 (資料 3-4) 日本工業大学専門職大学院 技術経営研究科教員名簿

3-4	<p>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か。</p> <p>1 専攻分野について、教育上または研究上の業績を有する者</p> <p>2 専攻分野について、高度の技術・技能を有する者</p> <p>3 専攻分野について、特に優れた知識および経験を有する者</p> <p>(「専門職」第 5 条)</p>	◎	
-----	--	---	--

〈現状の説明〉 教員はその担当する専門分野について教育上または研究上の業績を有する者ならびに豊富な実務経験を通じ高度の指導能力、優れた知識および経験を備えている者によって構成されている。

知的財産分野に関する科目を担当する特認教授は、弁理士として、またメーカーの顧問として活躍しながら、大学院の教授として教育活動に従事している知財分野の第一人者である。

また企業化戦略を担当する特任教授は、世界的なヒット商品・技術の開発・事業化で著名な会社の役員として、当該企業が小規模な時代に未開発の分野に進出し、事業化に成功し、その会社を優良企業に育て上げた実績を持ち、政府の様々な審議会の委員を歴任している。

〈根拠資料〉 (資料 3-4) 日本工業大学専門職大学院 技術経営研究科教員名簿

(資料 3-2) 日本工業大学教員選考基準

3-5	専任教員のうち実務家教員数は、当該分野で必要とされる一定の割合が確保されているか。(「告示第 53 号」第 2 条)	◎	
-----	--	---	--

〈現状の説明〉 専任教員のうち、実務家専任教員は専任教員 12 名中 6 名 (50%) となっており、この教員数は設置基準に定める「おおむね 3 割以上に相当する教員数」を上回っている。

〈根拠資料〉 (資料 3-4) 日本工業大学専門職大学院 技術経営研究科教員名簿

(資料 1-2) 平成 20 年度 大学院案内



3-6	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構成されているか。(「告示第53号」第2条)	◎	
-----	--	---	--

〈現状の説明〉 実務家教員は、専攻分野における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者で構成されている。

〈根拠資料〉 〈資料3-4〉日本工業大学専門職大学院 技術経営研究科教員名簿

3-7	経営系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、広い視野や周辺領域の知識を涵養する科目、基礎知識を展開発展させる科目、先端知識を学ぶ科目について専任教員が適切に配置されているか。	○	
-----	--	---	--

〈現状の説明〉 本専門職大学院では、基本的科目を「共通基礎科目」、各専門コースにおける基礎・技能を学習する科目を「主幹科目」、基礎知識を展開、発展させるかおよび（または）先端知識を学ぶ科目を「発展科目」、広い視野を涵養する科目を「特別科目」、およびこれらを総合的に学習する科目を「特定課題研究」にそれぞれ位置付けている。さらに「特定課題研究」を必修科目とし、3つのコース別の「主幹科目」を選択必修科目とし、その他を原則として選択科目としている。必修科目である「特定課題研究」については、主指導教員は専任教員のみが担当している。なお、中堅・中小企業関係者が技術経営を学ぶためには、中堅・中小企業のトップの知見を学ぶことが重要であり、そのため本研究科では前述の「特別科目」として専任教員担当の「意思決定と実施戦略セミナー」において、優秀な経営実績をあげている中堅・中小企業経営者をゲストスピーカーとして招聘し、経営実例の講義を行い、それについてのレポート提出を中心とした科目を実施している。また、先端技術知識を学ぶ科目として、専任教員担当によるオムニバス形式の「イノベーション技術総論」を開講している。

〈根拠資料〉 (資料3-4) 日本工業大学専門職大学院 技術経営研究科教員名簿  
(資料2-3) 平成20年度大学院技術経営研究科(専門職大学院)授業計画

3-8	経営系専門職大学院において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、専任の教授または准教授が配置されているか。	○	
-----	---	---	--

〈現状の説明〉 必修科目である「特定課題研究」の主指導教員は専任教授のみが担当している。さらに、技術経営大学院において教育上必要とされる、「共通基礎科目」、「主幹科目」について見ると、「共通基礎科目」14科目中10科目、「主幹科目」については、中小企業技術経営コース7科目中6科目、プロジェクトマネジメントコース6科目中6科目、新事業創造・起業コース6科目中5科目にそれぞれ専任教授を配置している。

〈根拠資料〉 (資料2-3) 平成20年度大学院技術経営研究科(専門職大学院)授業計画

3-9	経営分野において実践性を重視する科目に実務家教員が配置されているか。	○	
-----	------------------------------------	---	--

〈現状の説明〉 「共通基礎科目」中、実践性を重視する科目について6科目が実務家教員によって担当されている。また、「主幹科目」は13科目が実務家教員によって担当されている。「発展科目」については、とくに実践性を重視する科目であり、これらについては殆どの科目は、専任の実務家教員と実務経験豊富な兼任教員によって担当されている。

〈根拠資料〉 (資料2-3) 平成20年度大学院技術経営研究科(専門職大学院)授業計画

3-10	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、適切な基準および手続によって行われているか。	○	
------	---	---	--

〈現状の説明〉 3-7で記述したように、本研究科においては、主要科目は専任教員が担当することを原則としているが、一部科目において兼任教員が担当する場合は、教員の授業計画、履歴、能力等を総合的に教務委員会で審議し、最終的に研究科委員会において承認している。

〈根拠資料〉 (資料2-3) 平成20年度大学院技術経営研究科(専門職大学院)授業計画  
(資料2-16) 教務委員会関連資料  
(資料1-6) 研究科委員会議事録

3-11	専任教員は、職業経歴、国際経験、年齢や性別のバランス等を考慮して適切に構成されているか。	○	
------	--	---	--

〈現状の説明〉 職業経歴としては、教育・研究業績ほか民間企業での豊富な職歴を持ち、外国企業もしくは外資系企業勤務等国際経験豊かな人材を専任教員とし

て採用している。年齢別にみると、平均年齢は約 60 歳であり、50 歳代が 6 名、60 歳代が 6 名という構成である。なお、現在全員が男性であり、女性専任教員はいない。

〈根拠資料〉 (資料 3-4) 日本工業大学専門職大学院 技術経営研究科教員名簿

3-12	教授、准教授、客員教授、任期つき教授、講師、助教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か。	○	
------	--	---	--

〈現状の説明〉 本専門職大学院の専任教員編成は、教授のみで構成されている。大学院における高度な教育研究能力を持つ大学教員経験者を教授とするほか、修学生に高度な専門性を有する職業等に必要な能力を身に付けて貰うことを目標としているため、そのような実務に役立つ実践的科目を担当する教授は、出来る限り実務経験の豊富な人材を採用することを基本方針としている。なお、実務家教員は、常に最新の实務経験に基づいた講義を実施できるという観点から、本大学院では「本業」を持つ実務家教員を原則「任期つき専任教授」としている。

〈根拠資料〉 (資料 3-4) 日本工業大学専門職大学院 技術経営研究科教員名簿

3-13	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、運用されているか。特に、教育上の指導能力の評価が行われているか。	○	
------	---	---	--

〈現状の説明〉 教員の募集・任免・昇格については、規程等を定め運用している。特に教育上の指導能力の評価については、研究科長と教務委員長の合議により、修学生の授業評価も参考として、実施している。

〈根拠資料〉 (資料 3-2) 日本工業大学教員選考基準  
 (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 (案)  
 (資料 3-6) 日本工業大学特任教授規程  
 (資料 3-7) 日本工業大学日本工業大学専門職大学院教員採用のプロセス

3-14	教員の募集・任免・昇格は、その規程に則って、教授会等の経営系専門職大学院固有の教員組織の責任において適切に行われているか。	○	
------	---	---	--

〈現状の説明〉 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」、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」、昇格は「教員選考基準」に則って、本研究科で独自に組織された研究科委員会において、適切に審議し行われている。

〈根拠資料〉 (資料2-6) 日本工業大学専門職大学院学則  
 (資料3-2) 日本工業大学教員選考基準  
 (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任用等に関する規程  
 (資料3-7) 日本工業大学日本工業大学専門職大学院教員採用のプロセス

3-15	任期制の適用や特定分野について高度の知見を有する内外の専門家の処遇など、教育研究の必要性に応じた配慮が可能な制度となっているか。	○
------	--	---

〈現状の説明〉 実務家教員については、「本業」を持つ任期付教員を採用し、社会のニーズにあった教育研究が可能となるようにしている。また、特定分野についての経験が豊かな企業経営者を「意思決定と実践戦略セミナー」の講義にゲストスピーカーとして招聘する制度を構築している。

〈根拠資料〉 (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任用等に関する規定 (案)

3-16	専任教員の後継者の養成または補充について適切に配慮しているか。	○
------	---------------------------------	---

〈現状の説明〉 専任教員は、12名以上を必要とするので欠員が生じないように規程を定め、適切な教員が募集・採用ができるようにしている。なかでも実務家教員については、任期付任用制度を採用し適切な後継者の補充がしやすいように配慮している。後継者養成の仕組みは、全員教授であり、また現行教員数の増員は行わないという方針から設けていない。

〈根拠資料〉 (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任用等に関する規定 (案)  
 (資料3-7) 日本工業大学日本工業大学専門職大学院教員採用のプロセス

3-17	専任教員の授業担当時間は、教育の準備および研究に配慮したものとなっているか。	○
------	--	---

〈現状の説明〉 専任教員の授業担当科目数は最大で年間5科目であるが、平均は3科目程度であり、十分配慮したものとなっている。

〈根拠資料〉 (資料2-3) 平成20年度大学院技術経営研究科(専門職大学院)授業計画

3-18	<b>専任教員に対する個人研究費が適切に配分されているか。</b>	○	
------	-----------------------------------	---	--

〈現状の説明〉 技術経営研究科の専任教員に対する直接的な研究経費等は資料3-5に示す「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等に関する内規」の第4条に於いて規定されている。

即ち、教育研究費として年間50,000円と担当授業科目一科目当たり60,000円で算出した額を合計したものに、研究旅費として年間50,000円を加えて、予算管理上個々の先生別に予算を配分している。

平成19年度の予算配分金額は5,400,000円であり、専任教員数が12名であることから、一人平均450,000円を配分している。

〈根拠資料〉 (資料3-5) 専門職大学院の任期を定めた教員の給与及び研究費等に関する内規

(資料3-8) 平成20年度の研究費予算・実績データ

3-19	<b>研究専念期間制度(サバティカル・リープ)等、教員の研究活動に必要な機会が保証されているか。</b>		○
------	--	--	---

〈現状の説明〉 研究専念期間制度(サバティカル・リープ)は設けていないが、教員の一人平均で年間3科目の授業数と研究費等を鑑みて、研究活動に必要な機会は保証されていると考えている。

〈根拠資料〉 (資料2-3) 平成20年度大学院技術経営研究科(専門職大学院)授業計画

(資料2-5) 平成20年度 授業時間割

3-20	<b>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か。</b>		○
------	---	--	---

〈現状の説明〉 専任教員の教育活動については、研究科長と教務委員長との合議による評価に加え、学生の授業評価に基づく評価を参考にして実施している。

〈根拠資料〉 (資料2-10) 授業評価アンケート集計結果

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か。		○
------	------------------------------------	--	---

〈現状の説明〉 専任教員の研究活動評価については、適切にしかも公正に評価する仕組みは現在構築されていない。実務家教員とその他の教員の研究活動には本質的に差異があり、難しい面があることが一つの理由である。

〈根拠資料〉 なし

3-22	専任教員の経営系専門職大学院の運営への貢献について、適切に評価する仕組みが整備されているか。		○
------	--	--	---

〈現状の説明〉 専任教員の運営への貢献評価については、運営会議での懸案事項であり、今後仕組みの整備を行っていく。

〈根拠資料〉 なし

### 3. 教育組織

#### [点検・評価]

#### 長所

<b>関連する「評価の視点」</b>	3-7 専任教員の配置 3-12 教員組織編制
<p>本研究科の教員組織は、教授のみにより構成されている。さらに、教育理念・目標は実践的教育を旨としているため、高い研究能力を持つ大学教員経験者を研究者教員とするほか、豊かな実務経験者を中心に経営の現場に精通している実務家の教授を多く採用している。その割合は、専任教員 12 名中 6 名であり、研究者教員にも実務経験も豊富な教員が 2 名含まれている。兼任教員もその殆どが実務経験豊富な教員である。本研究科は、これらの教員により極めて実践的な授業を行うとともに、事例に基づく実践的な授業内容を理論化、体系化し技術経営研究科としての成果を挙げることが可能な教員組織編制となっている。</p>	
<b>根拠資料</b>	(資料 2 - 3) 平成 20 年度大学院技術経営研究科（専門職大学院）授業計画

#### 今後の方策

<p>事例に基づく実践的な教育をさらに進めるとともに、それらを理論化、体系化する本専門職大学院独自の手法を確立していく。また、研究者教員と実務家教員のバランスのとれた教員編成は、今後とも維持する。</p>	
<b>根拠資料</b>	

#### 問題点

<b>関連する「評価の視点」</b>	3-9 実務家教員 3-21 研究活動評価
<p>実務家教員は、実務経験が陳腐化する恐れが強い。そこで、本大学院では実務家教員は原則として「本業」を持つ、任期付きの教授として採用している。実務経験（授業内容）の陳腐化を避けながら、両立が簡単でない本専門職大学院運営全般に対する参加への問題点や研究業績評価の基準等の課題がある。</p>	
<b>根拠資料</b>	(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任用に関する規程（案）

#### 今後の方策

<p>実務家型専任教員の研究活動をどう定義し、その活動をどうサポートし、適切に評価するかの仕組みを構築する必要がある。また大学院への運営全般への貢献について適切に評価する仕組みを構築する必要がある。</p>	
---	--

<b>根拠資料</b>	(資料3-4) 日本工業大学専門職大学院の任期を定めた 教員の任用に関する規程 (案)
-------------	--



#### 4. 学生の受け入れ

##### [概要]

本研究科の修学生の受け入れについては、技術系中堅・中小企業を対象とする技術経営領域での専門職大学院という設置目的に鑑み、中堅・中小企業を中心とした実社会での充実した十分な実務経験を有し、且つ、明確な目的意識をもつ社会人を対象とするという極めて明確な受け入れ方針のもと、受け入れ体制、入学者選抜基準等を工夫しており、これに基づき適切かつ公正に学生の受け入れを行っている。

##### [現状の説明]

評価の視点		レベル	
		I	II
4-1	専門職学位課程制度の目的に合致し、かつ、当該経営系専門職大学院の使命・目的および教育目標に即した学生の受け入れ方針、選抜方法および選抜手続が設定され、それ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か。	○	

〈現状の説明〉 本研究科は、教育対象者を、十分な実社会の経験を積み、目的意識を明確にもつ社会人に限定している。

これらの方針、選抜方法及び選抜手続の詳細についてはパンフレット、入試要項、ホームページで掲載しており、またオープンキャンパスでの本大学院の入試に関する説明においても言及し、広く社会に公表している。

〈根拠資料〉 (資料1-1) 平成21年度 学生募集要項  
<http://mot.nit.ac.jp/admission/outline.html>

4-2	入学者選抜にあたっては、受け入れ方針・選抜基準・選抜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か。	○	
-----	--	---	--

〈現状の説明〉 本学は、アドミッション・オフィス（AO）方式により入学者の選考を行う。すなわち、入学志願者から提出された書類（履歴書、志望理由書等）についての審査と、面接試験により選考を行う。具体的には、3名以上の専任教員よりなる担当者が定められた面接シートに従い評価し、100点満点中、70点以上を合格としている。

なお、大学卒業の資格をもつ者（学士の学位を有する者及び学位授与機構において、学士の学位を授与された者）以外の受験者については、事前に「事前資格認定審査」を受けることが受験の条件となる。「事前資

格認定審査」では、履歴書等の資料に基づき、上記 AO 入試における面接試験の担当者と異なる専任教員 2 名が受験希望者と面接し、本人の実務経験の確認及び基礎学力のレベルを調べ、受験資格の有無を決定する。

〈根拠資料〉 (資料 1 - 1) 平成 21 年度 学生募集要項

(資料 4 - 2) 面接シート

<http://mot.nit.ac.jp/admission/outline.html>

4-3	学生募集方法および入学者選抜方法は、当該経営系専門職大学院の入学資格を有するすべての志願者に対して、入学者選抜を受ける公正な機会を等しく確保したものであるか。	○	
-----	---	---	--

〈現状の説明〉

本研究科に出願資格を有する者は「大学卒業者で、5年以上の実務経験を有する 27 歳以上の社会人」を原則としている。しかしながら社会人として活躍している職業人に再度、専門教育の場を提供し、より高度な専門知識と判断力を有する人材を養成するという本学の教育理念から、上記以外の修学希望者にも門戸を開いている。この場合には、入学試験に先立って複数専任教員による出願・受験資格の事前審査を実施し、当人が本研究科への出願が可能であるか否かを判定している。

入試要項に記された出願資格では、「本研究科の教育内容を理解したうえで入学を希望する者および入学後も学習意欲、健康および勉学環境整備を維持し、成果の見込みのある者」を前提とし、具体的には、以下の(1)および(2)のいずれかの要件を備えた者としている。

(1) 5年以上の実務経験を有する者で、年齢が 27 歳以上の者または下記(2)の⑥を満足する者

(2) 本研究科が特に(1)と同等以上の学力があると認定した者

① 学士の学位を有する者

② 学位授与機構において、学士の学位を授与された者

③ 外国において通常の課程による 16 年の教育を修了した者

④ 文部科学大臣が指定した者

⑤ 修士の学位を有する者

⑥ その他本研究科が大学を卒業した者と同等以上の学力があると認定した下記の者

ア. 高等学校を卒業した者で卒業後 9 年間以上の実務経験を有するかおよび(または)十分な研究業績がある者で年齢が 27 歳以上の者

イ. 短期大学、高等専門学校を卒業した者で当該学校を卒業後  
7年以上の実務経験を有するかおよび（または）十分な研  
究業績がある者で年齢が27歳以上の者

なお、上記⑥の大学卒業者と同等以上の学力があると認定した者には  
付帯条件が付されている。本研究科の学生募集要項に記載されている付  
帯条件は下記の通りである。

【付帯条件】

- (1) 学会での口頭発表（連名でも良い）が1件以上ある者
- (2) 教育免許法（小学校、中学校、高等学校もしくは幼稚園）の専  
修免許状または1種免許状を有する者
- (3) その他専門職大学院として認められる実務上の業績または経験  
がある以下の者
  - ① 社内における業務に関する表彰を受けた事がある者（例：社長  
表彰）
  - ② 社外の公的なまたは権威ある団体より業務に関する表彰を受  
けた事がある者
  - ③ 同上団体におけるプロジェクト等に従事して積極的な役割を  
果たした者
  - ④ 社会的に評価の高い発明あるいは技術・製品開発において出願  
特許、実用新案の発明者となった事がある者、または共同担当  
者として積極的な役割を果たした者
  - ⑤ 社会的に評価されている論文、著作、出版物の共著者を務めた  
ことがある者
  - ⑥ 国際会議および社会的に評価されている国内会議での発表を  
行った経験のある者または運営に積極的に参加した経験のあ  
る者
  - ⑦ ①から⑥と同等と認められるその他の業績のある者（例：  
社長からの推薦状のある者）

〈根拠資料〉 (資料1-1) 平成21年度 学生募集要項

4-4	入学希望者に対して、説明会や開放講座等を実施している か。	○
-----	----------------------------------	---

〈現状の説明〉 オープンキャンパスを一年3回実施し、研究科長・教務委員長による  
本研究科の紹介、カリキュラムの説明に加えて募集要項の説明、専任教員  
による特別公開授業、キャンパス内を実際に見てもらおうキャンパス・

ツアー等を実施している。また定期的な公開講座としては、特別科目の「意思決定と実施戦略セミナー」を春学期に設定し、修学生及び本研究科教員に加え、外部の希望者も受講できるようにしている。

〈根拠資料〉 (資料4-1) オープンキャンパスの案内チラシ  
 (資料2-3) 平成20年度大学院技術経営研究科(専門職大学院)授業計画 P82  
<http://mot.nit.ac.jp/admission/outline.html>

4-5	入学者受け入れ方針に沿った学生の受け入れ方法が採用され、実際の入学者選抜が、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か。	○	
-----	--	---	--

〈現状の説明〉 本研究家の入学者受け入れ方式であるAO入試により、平成19年度において学生募集は3回に分けて実施されている。入学試験は書類審査及び面接選考を行っている。書類審査では入学資格である実務経験の有無の確認、志望動機の調査・評価を行い、面接選考では志望者に実務実績、卒業時の達成目標、修学環境等20分程度のプレゼンテーションを課し、その後で10分程度、主査1名、副査2名、合計3名の試験担当の専任教員との質疑応答を実施し、入学志望者の審査・評価を行う。評価は面接シートに記録され、主査が集計し、3名の試験担当の各々の総合点が70点以上の場合に合格とされる。そして最終的にこの評価に基づき、主査が研究科委員会にて報告し、合否を決定している。

〈根拠資料〉 (資料1-1) 平成21年度 学生募集要項  
 (資料4-2) 面接シート  
<http://mot.nit.ac.jp/admission/outline.html>

4-6	複数の入学者選抜方法を採用している場合、各々の選抜方法の位置づけおよび関係は適切であるか。	○	
-----	---	---	--

〈現状の説明〉 入学者選抜方式は同一基準(AO方式)で実施している。

〈根拠資料〉 (資料1-1) 平成21年度 学生募集要項  
 (資料4-2) 面接シート  
<http://mot.nit.ac.jp/admission/outline.html>

4-7	身体に障がいのある者等が入学試験を受験するための仕組みや体制等が整備されているか。		○
-----	---	--	---

〈現状の説明〉 過去に身体に障がいのある者が受験した実績がないこともあり、現時点では特別の配慮を行う仕組みや、体制はない。しかしながら、定員 30 名と少人数でもあり今後、身体に障がいのある者等が入学試験を受験する、あるいは入学する状況が発生した際には、準備・支援体制を構築する計画である。

〈根拠資料〉 なし

4-8	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および学生収容定員に対する在籍学生数は適正に管理されているか。	○	
-----	--	---	--

〈現状の説明〉 本研究科の入学定員は 30 名である。  
この定員に対して、平成 17 年度、平成 18 年度、平成 19 年度、平成 20 年度の入学者は表 4-1 の通りである。

表 4-1 過去 4 年間の入学者

平成 17 年	37 名
平成 18 年	36 名
平成 19 年	38 名
平成 20 年	20 名

〈根拠資料〉 (資料 2-6) 日本工業大学専門職大学院学則

4-9	実入学者数が、入学定員を大幅に超える、または大幅に下回る状況になっている場合、これを改善するための取組みが行われるなど、入学定員と実入学者数との関係の適正化が図られているか。		○
-----	---	--	---

〈現状の説明〉 開設時の平成 17 年は定員 30 名を 7 名オーバー (23%)、18 年度は 6 名オーバー (20%)、19 年度は 8 名オーバー (27%) であったが、20 年度は逆に 10 名 (33%) の定員割れになった。

設立当初の 3 年間で、大幅な定員超過が続いたこともあり、20 年度は広報関連費用の節減、入学志望者増加のための積極的勧誘活動を控えた。また折からの経済停滞の影響も受け、受験希望者が直前になり、修学環境の急激な悪化により受験を断念するといったケースが多発し、定員割れを発生させてしまった。

アンケート等による過去数年の修学者の入学の動機の分析を平均する

と、ホームページ等による者：30%、卒業生の紹介による者：30%、教員の勧誘による者：30%、その他10%となっている。平成20年度入学者の定員割れの要因を、上記平均値と平成20年度の数字を比較することによりさらに調査すると、20年度は教員の紹介による入学者の割合が、過去の平均値30%と比較し減少していた。

平成20年度入学者の定員割れは、経済状況の急激な悪化という外部のマイナス要因があるものの、大学院としてとるべきは上記内部要因に対する対策である。そこで平成21年度は、教員による積極的勧誘活動の強化を中心に、大学院ホームページのリニューアル、オープンキャンパスの充実といった広報活動の強化、同窓会である「桜友会」の会員に対する受験者勧誘の要請、本学が中心となって活動している学会である中小企業技術経営学会への働きかけといった方策により、受験者の増加、定員の確保を目指している。

なお、過去に海外からの留学生で語学力が不十分なため不合格にした受験生もいたが、四年間通してみても本学の合格率は高い。その理由の一つに、本学の企業派遣入学者の割合がある。本学では例年、会社からの推薦で受験する者が、全受験者の50%前後にのぼる。会社から派遣される受験者については、実務経験、能力、具体的目標等について、事前に派遣する会社の十分な評価を受けており、その評価の信頼性に関し、過去に問題になったことはない。またもう一つの理由は、大学を卒業していない入学志望者について、事前の問い合わせ及び事前資格認定審査により、入学条件、修学環境及び能力の点で入学が難しい志望者について、入学試験を受験する前に辞退してもらう制度が整備、運用されている点がある。この制度により、受験による不合格者は減少している。

〈根拠資料〉 <http://mot.nit.ac.jp/admission/outline.html>

4-10	学生の受け入れ方針・選抜基準・選抜方法等の学生受け入れのあり方について、継続的に検証する組織体制・仕組みが確立されているか。	○
------	--	---

〈現状の説明〉 研究科委員会において毎年次期入試の方針等を検討・決定することとしている。

〈根拠資料〉 (資料1-6) 研究科委員会議事録

#### 4. 学生の受け入れ

[点検・評価]

##### 長所

関連する「評価の視点」	4-3 学生の受け入れ方針
本専門職大学院は学生の受け入れ方針に合った多様な学生を受け入れる体制を整えている。	
根拠資料	(資料1-1) 平成21年度 学生募集要項

##### 今後の方策

日本の産業基盤を支え活性化させている中堅・中小企業がより活躍できる為の高度職業人を輩出するために、中堅・中小企業経営者との紐帯の一層の強化を図る。	
根拠資料	なし

##### 問題点

関連する「評価の視点」	4-9 定員管理
本研究科は30名定員であり、且つ、多忙な社会人の実情に合わせ、且つ、変化の激しい企業の経営環境に配慮し1年で修了する集中的且つ効率的な教育を行っていることから、毎年、30名の修了生と30名の入学者を確保する必要がある。また、学生の受け入れ対象者を「中堅・中小企業で活躍している十分に実社会で経験を積み目的意識の明確な社会人」としていることから、日本経済の景気の波に影響されやすい中堅・中小企業の影響を本研究科もまともに受けやすい体質を抱えている。この為、定員管理という側面からは修学生の受け入れ方針との関係から難しい問題点がある。	
根拠資料	なし

##### 今後の方策

中堅・中小の製造業がわが国の経済を支え発展させている事は疑う余地もない処であり、受け入れ方針を見直す必要はないと考えるが、如何に中堅・中小企業から幹部候補生的な社会人の供給を受けれるかは、先例のない我々のチャレンジと認識している。	
根拠資料	なし

## 5. 学生生活

### [概要]

本研究科は、大学卒業生で実務経験 5 年以上の者、十分な経験を積んでいるか、明確な目的意識を持っているかを面接試験で確認して合格させていることから、自ずと企業社会の中枢にあって現役で活躍している人達で構成される結果となっている。また、30 名定員で実入学者数は 20～38 名の新生生に対し専任教員数が 12 名であり専任教員一人当たりの学生数が 2～3 名ときめ細かな指導ができる体制であることから、在学中の学生生活に関する相談・支援体制ならびに修了後の進路に関する助言・指導体制を特段文書化しなくても問題がない運営となっている。

また、実施している授業評価、種々のアンケートにおいても、上記で述べた様な学生達であり、回答や要望には建設的な意見が多く、改善に役立っている。

### [現状の説明]

評価の視点		レベル	
		I	II
5-1	学生生活に関する支援・指導体制が確立しているか。	○	

〈現状の説明〉 希望者に対して、指導専任教員、副指導専任教員を中心に、相談内容によっては研究科長、教務委員長、事務長が個別・具体的な相談に応じるような体制をとっている。

〈根拠資料〉 (資料 5-1) 学生生活の手引き

5-2	学生の心身の健康を保持・増進するための適切な相談・支援体制が整備されているか。	○	
-----	---	---	--

〈現状の説明〉 本研究科の学生は、特定の企業に所属しながら一年間、本学に通学しているため、心身の健康を保持・増進するための適切な相談・支援は各学生の所属する企業に依存している。そのため、現在のところ本学独自の心身の健康に関する相談・支援体制は用意していない。

但し、万が一その必要が生じた場合、本専門職大学院が大学部門の一部である事に鑑み、大学の拠点とも言える宮代キャンパスの体制を活用することは可能と考えている。

〈根拠資料〉 なし

5-3	各種ハラスメントに関する規定およ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か。	○	
-----	---	---	--



〈現状の説明〉 本研究科独自の各種ハラスメントに関する規程および相談体制は、現在のところない。日本工業大学に設置されている「セクシャル・ハラスメント防止委員会」のシステムを拡大して本研究科に適用する案もあったが、本研究科の学生は企業人であり、より相談しやすい体制の構築という点を重視し、平成21年度より学園全体の相談窓口担当者として、現在、本研究科に一週一回（水曜日・午前10時～午後4時まで）来学している野田宗典弁護士に、専門職大学院の相談の窓口にも就任してもらう予定である。なお、この契約に合わせて各種ハラスメントに関する規程の整備およびそれらの内容をパンフレット、ホームページ等で修学生にも周知する予定である。

〈根拠資料〉 (資料5-2) 日本工業大学セクシャル・ハラスメント防止等に関する規程  
 (資料5-3) セクシャル・ハラスメント防止の手引き  
 (資料2-2) 平成20年度 学生便覧

5-4	奨学金その他の学生への経済的支援についての適切な相談・支援体制が整備されているか。	○	
-----	---	---	--

〈現状の説明〉 入学者への奨学金制度として以下のものが利用可能である。

- ① 日本学生支援機構（旧日本育英会）奨学金
- ② 日本工業大学専門職大学院奨学ローン
- ③ 厚生労働省「教育訓練給付制度」

②については本専門職大学院と銀行（りそな銀行）が提携したもので、いくつかの条件はあるものの在学中（1年間）の金利は本学が奨学金として補填する独自の制度である。

①の日本学生支援機構の奨学金の利用者は次の通りである。

2期生：1人    3期生：2人    4期生：1人

②の奨学金ローンの利用者についての利用状況は次の通りである。

2期生：3人    3期生：4人    4期生：0人

なお③の厚生労働省の「教育訓練給付金」については、給付金申請のための修了証明書の発行は3年間で27名である。

〈根拠資料〉 (資料5-1) 学生生活の手引き

5-5	学生の課程修了後を見越したキャリア教育開発とともに適切な助言・指導の体制が整備されているか。	○	
-----	--	---	--

〈現状の説明〉 本研究科では入学資格として実務経験5年以上を有するものと規定しており、入学希望者はあるが、大学卒業直後の者の入学は許可していない。また、平成17名年度の開校から現時点までの実績として、入学時点において無職の修学生は皆無である。また企業から派遣される入学者の割合も毎年、比較的多い。そのため、特別なキャリア教育の開発と推進は行っていない。

〈根拠資料〉 (資料1-1) 平成21年度 学生募集要項

5-6	学生の進路選択に関わる相談・支援体制が適切に整備されているか。	○	
-----	---------------------------------	---	--

〈現状の説明〉 大学院修了直後に転職する者も少数はいるものの、ほとんどの修学生は修了後も入学時の勤務先での勤務を継続している。  
そのため、修了後の進路についての相談を受け付ける特別な体制はなく、各教員が個別に対応している。

〈根拠資料〉 (資料1-1) 平成21年度 学生募集要項

5-7	身体に障がいのある者を受け入れるための適切な支援体制が整備されているか。		○
-----	--------------------------------------	--	---

〈現状の説明〉 神田校舎は、身障者用のトイレを設置し、教室、研究室をはじめ事務室については段差のないバリアフリー対応になっている。さらに地下駐車場から直接エレベータで大学院校舎に移動できる構造になっており、足の不自由な者も自動車で通学可能である。なお、エレベータも車椅子で介助者なしで単独で操作できる構造になっている。  
本研究科については、視覚および聴覚障がいのある者の受験および入学は現在までないが、大学には毎年数名の入学者がいる。この大学のノウハウをもとに現在、大学の総務部と学生支援部が障がい者に対する支援体制のソフト面の内規を作成中である。本研究科においても、この内規に準じて身体に障がいのある者を受け入れるための支援体制の整備を行う予定である。

〈根拠資料〉 (資料2-15) 施設レイアウト図  
(資料5-4) 身障者対応設備の写真

5-8	留学生、社会人学生等を受け入れるための適切な支援体制が整備されているか。	○
-----	--------------------------------------	---

〈現状の説明〉 本研究科は、教育対象者を、十分な実社会での経験を積み、目的意識を明確にもつ社会人に限定している。それらの対象者は、企業社会の中核にあつて現役で活躍している人達であり、極めて多忙な状況にある。一方、今日の企業経営は急速で激的な変化を伴う環境下であり、企業側の対応サイクルも短期化を迫られている。

このような教育対象者の置かれた状況と社会のニーズに鑑み、本研究科の教育は、短期間に集中的かつ効率的に行うことを旨とする。そこで修学の仕組みとしては、標準修学年限を1年として、授業時間には平日夜間と土曜日をあてている。

この条件の中で十分な教育成果をあげるため、入学者に厳しい資格要件を設けて選別するとともに、授業科目を体系的に精選し、春・夏・秋・冬の4学期制を導入して十分な授業時間を確保することで、集中的かつ効率的な教育を可能にしている。

留学生に対しては、受け入れ段階で語学力の慎重な検証を実施し、可否を決定しているが、受け入れ人数が少ないこともあり、その他特別な配慮はしていない。但し、大学全体としては大学の拠点である宮代キャンパスの留学生に日本語教育を行う留学生別科が存在しており、日本語を同留学生別科で習得後に本研究科を受験する事例はある。

〈根拠資料〉 (資料1-1) 平成21年度 学生募集要項  
(資料5-5) 行事予定表  
(資料2-5) 平成20年度 授業時間割

5-9	学生生活に関する支援・指導體制を継続的に検証する仕組みが確立されているか。また、その向上に向けて必要な改善が行われているか。	○
-----	--	---

〈現状の説明〉 個々の修学生は、秋学期から特定課題研究の指導教員及び必要がある場合には副指導教員を選定し、その指導教員のもと、十分な支援・指導を受けられる体制をしいている。

また、支援・指導體制を含む種々な修学生からの要望・不満についての情報収集の手段として、授業期間が15週ある春学期と秋学期には、学期の中間期と学期末の2回、集中授業中心の夏学期と冬学期には1回、アンケート調査を実施している。さらに夏と冬の一年に2回、修学生全員と専任教員との間で、意見交換会を開催している。

- 〈根拠資料〉
- (資料 2-9) 授業評価アンケート調査用紙
  - (資料 2-10) 授業評価アンケート調査結果
  - (資料 1-5) 意見交換会の要望&回答

## 5. 学生生活

### [点検・評価]

#### 長所

<b>関連する「評価の視点」</b>	5-5 キャリア教育の開発と推進 5-6 進路についての相談体制 5-9 支援・指導体制の改善
本研究科は、大学卒業生で実務経験5年以上の者、十分な経験を積んでいるか、明確な目的意識を持っているかを面接試験で確認して合格させていることから、自ずと企業社会の中核にあって現役で活躍している改革意識の高い人達で構成される結果となっている。この為、学生生活・キャリア教育等の支援に関しても修学生の主体性と自立性により協働して改善に結びつけることができる。	
<b>根拠資料</b>	なし

#### 今後の方策

修学生の主体性や自立性に全面的に依存するものではなく、文書化して明確なルールで周知を図る必要があると判断したものは文書化していく。他方、学生と職員が協働して醸し出す品格の良い運営も大切に行きたいと考える。	
<b>根拠資料</b>	なし

#### 問題点

<b>関連する「評価の視点」</b>	5-4 学生への経済的支援
本研究科で行っている学生への経済的支援は、5-4で説明した通りであるが、専門職大学院単独の収支が均衡していない現状では、これ以上の支援は限界と現状では考えている。	
<b>根拠資料</b>	なし

#### 今後の方策

少数教育に見合った学費と中堅・中小企業の中核にあって現役で活躍している人達の経済負担は二律背反的であり、この事情は他の専門職大学院でも同様と認識している。 高度専門職業人の育成はわが国の経済を支える重要な役割を今後も担っていくと考えているところであり、国の補助金政策に対する特別の配慮を期待したいと考えている。	
<b>根拠資料</b>	なし

## 6. 教育研究環境の整備

### [概要]

本研究科の特長は、1年制の課程で平日は夜間、土曜日は終日授業を行うことにより高度職業人の養成を図ることを目的としている点である。教育研究環境の整備は、工学的な実務経験を有し、勤務終了後に自らの仕事と両立して「技術経営」の学習を行いたいという極めて意欲ある社会人を想定して行っている。このため、施設（校舎）は、神保町駅から徒歩2分とアクセスに十分配慮した。学生自習室（研究室）は、一人前の社会人であることを積極的に捉え、教員、学生間の密なコミュニケーションを期待し、教員研究室と同室にした。このような室の設定は、教員の学問的創造性を伸長させ、さらに教育効果を高め、教育方法の改善に繋がるものと考えている。また、教育・研究を補助する事務室体制の整備が必要であると強く認識し、適正な人員を配置している。

### [現状の説明]

評価の視点		レベル	
		I	II
6-1	経営系専門職大学院の使命・目的および教育目標に沿った優れた人材を育成するために、教務・技能・事務職員等の教育研究に資する人的な補助体制が適切に整備されているか。	○	

〈現状の説明〉 本研究科は、大学運営上では独立した一部門をなしており、学籍管理を含む教務業務、総務業務、経理業務等の事務体制は、大学（埼玉県・宮代キャンパス）事務局の全面的な支援の下で、人的な補助体制を適切に整備している。専門職大学院事務局は、専属の職員3名で構成する。内、専任職員は事務長として1名、非専任職員2名（勤務時間のローテーションのため3名雇用）の計3名体制で大学総務部に所属する。教務、学生サポート等本研究科事務全般については、窓口業務も含めこの3名が対応する。その他、教務関連業務については、研究科委員会メンバーの教授4名が教務担当となり研究科長と連携をとりながら教育研究に係る補助体制を構築している。また、施設・設備（コンピュータ、ネットワーク、情報設備、視聴覚設備）の日常的な維持・保守管理やトラブルは、3名で担当するが、それ以外の管理は、外部委託としている。

〈根拠資料〉 （資料7-3）事務組織図

6-2	ティーチングアシスタント制度等、教育効果を上げるための制度が十分に整備されているか。		○
-----	--	--	---

〈現状の説明〉 ティーチングアシスタント制度はない。教育効果を上げる制度としては、過去にオフィスアワー制度があったが、学生が実務経験のある社会人であるため、勤務終了後に本専門職大学院の1時限の授業時間（18：30分）に合わせて来ることになるという時間的な制約を考慮して、現在は授業時間外の学修指導、質問等については、教員と直接メールを介して行っているのが実態である。そのほか、同じく社会人のため授業をやむなく欠席する場合を想定し、全ての授業をDVDに撮り、後日視聴することが可能な仕組みを作っている。また、授業アンケート調査を各学期の中間時期に実施し、学生との双方向の意見交換を行う等、教育効果を上げる工夫をしている。

〈根拠資料〉 （資料1-3）入学時オリエンテーション資料（授業時間外の指導について）

（資料2-19）授業録画DVD貸出実績

6-3	講義室、演習室その他の施設・設備が、経営系専門職学位課程の規模および教育形態に応じ、適切に整備されているか。（「専門職」第17条）	◎	
-----	---	---	--

〈現状の説明〉 社会人学生の通学の利便を図るために、校舎は神保町駅から徒歩2分の場所であり、建物の6階から8階までは専門職大学院として占有（延べ床面積1,172.85㎡）して利用している。講義室等は、入学定員30名、収容定員30名の規模に対し、4室（40名収容2室、25名収容1室、20名収容1室）と少人数教育のためのゼミ室2室、計6室を設けている。平日2コマ、土曜日6コマ、1年間4学期制で原則48コマの授業を行っているが、十分な室数を確保していると考えている。また、講義室は、インターネットと視聴覚設備が利用可能であり教育上支障はない。その他、図書室（36㎡）を用意している。

〈根拠資料〉 （資料2-2）平成20年度 学生便覧 館内見取り図（P87～88）

6-4	学生が自由に学習できる自習室および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か。	○	
-----	--	---	--

〈現状の説明〉 本研究科の3コースに対応する3室の教員研究室と同室に修学生のための自習室（席数36）を用意し、自由に学習できる環境としている。教員と共有する形式の環境は、修学生について実務経験豊富な社会人を想定しており、修学生と教員の双方向的な研究活動を期待してのことで

ある。また、この自習室は情報インフラとロッカーが利用できるように整備している。ラウンジは、特に名称をつけたスペースとして設けていないが、建物の6階～8階の各エレベータ前のスペースにテーブル・椅子、新聞・雑誌を提供し、修学生相互の交流のためのラウンジとして利用できるように整備している。

〈根拠資料〉 (資料2-2) 平成20年度 学生便覧 館内見取り図 (P87～88)

6-5	専任教員の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か。	○	
-----	------------------------------------	---	--

〈現状の説明〉 6-4でも記述したが、教員研究室は各コースに対応して3室あり、全て学生の自習室と共有となっている。3室の教員研究室は、3室ともパーテーションで区切られたブース(計14ブース)となっており、情報インフラを整備した独立の研究スペース(3.3㎡)となっている。研究室内に教員と修学生が共存するという特色を有する。修学生が相当の実務経験者であることを想定していることもあり、教員と修学生の双方向的な研究活動を期待してのものである。

〈根拠資料〉 (資料2-2) 平成20年度 学生便覧 館内見取り図 (P87～88)

6-6	学生の学習および教員の教育研究のために必要な情報インフラストラクチャーおよびそれを支援する人的体制が適切に整備されているか。	○	
-----	--	---	--

〈現状の説明〉 本研究科は、その教育内容から特別な大型設備等を使用しての実験、実習は想定していない。そのため、設備は机・椅子等の什器、プロジェクタ、大型スクリーン、パソコン、プリンタ、コピー機等である。パソコンについては、教員用各ブースに1台用意している。学生自習室には、修学生自身がパソコンを持ち込み使用することになっているため各机には設置していないが、インターネット接続(無線、有線LAN対応)は常時可能であり、情報インフラを整備している。それを支援する人的な体制は、事務職員および必要に応じて外部委託業者で対応している。

〈根拠資料〉 なし

6-7	施設・設備が適切に維持され、また教育研究内容、社会状況等の変化に合わせて、施設・設備が整備されているか。	○	
-----	--	---	--



〈現状の説明〉 施設・設備の整備・維持については、大学・施設営繕課及び外部委託業者により適切に対応している。教育内容の変更等に合わせた教職員、修学生から施設・設備に対する要望については、要望を吸い上げる仕組みを作り、研究科委員会、運営会議で検討し対応を図っている。

〈根拠資料〉 なし

6-8	身体に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か。		○
-----	----------------------------------	--	---

〈現状の説明〉 身障者用のトイレ、エレベータを設置しているほか、施設全体はバリアフリー化について十分に配慮している。

〈根拠資料〉 (資料5-4) 身障者対応設備の写真

6-9	図書館には経営系専門職学位課程の学生の学習および教員の教育研究のために必要かつ十分な図書および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か。	○	
-----	--	---	--

〈現状の説明〉 現在、図書室 (36 m<sup>2</sup>) には、蔵書数として 1,798 冊、教員研究室に 595 冊の計 2,393 冊があり、雑誌は 112 タイトルとなっている。また、大学 (埼玉県・宮代キャンパス) 図書館蔵書約 20 万冊は、図書専用端末 2 台を用い検索・利用できる体制を整え、要望により郵送等により取り寄せ教員・修学生に貸与している。収書は、図書担当教授を選任し計画的・体系的な整備を図っている。外部データベースについても本研究科独自に日経テレコム 21 を導入しているほか、大学で用意している各種外部データベースへのアクセスも可能な体制となっている。

〈根拠資料〉 (資料6-1) 図書室の利用について

6-10	図書館の利用規程や開館時間は経営系専門職学位課程の学生の学習および教員の教育研究に配慮したものとなっているか。	○	
------	---	---	--

〈現状の説明〉 本研究科の授業時間は、平日 (月曜日～金曜日) は、18:30～21:40。土曜日は、9:00～17:50 (春・秋学期) 9:00～19:10 (夏・冬学期) に設定している。それに対応して、教員、学生とも平日は、14:00～21:30、土曜日は、9:00～18:00 (春・秋学期) 9:00～17:30 (夏・冬学期) としている。また、6-9 でも記述したが、大学 (埼玉県・宮代キャンパス) の図書館内の蔵書および外部データベースを同時間帯において、いつでも専用端末により検索することができる。

〈根拠資料〉 (資料6-1) 図書室の利用について

6-11	国内外の大学院・研究機関等との学術情報・資料の相互利用のための条件整備を行っているか。	○	
------	---	---	--

〈現状の説明〉 学外機関の利用については、私立工科系大学図書館で組織された「私工大懇話会図書館連絡会」での相互利用が整備され利用できる。この連絡会は、教職員や修学生の研究教育活動に資することを目的に東京周辺に所在する私立工科系大学13校により昭和56年11月に組織され、加盟大学は相互に資料の閲覧、貸し出しサービスを受けることができるものである。また、外部データベースは、JOISEASY、DIALOG、PATOLIS、NALSIS-IR、日経テレコム21が利用可能である。

〈根拠資料〉 (資料6-1) 図書室の利用について

6-12	経営系専門職大学院における教育活動等を適切に遂行できる財政的基礎を有しているか。		○
------	--	--	---

〈現状の説明〉 修学生からの学費(入学金含む)により原則成り立っている。しかしながら、入学定員、収容定員が30名規模であり、学費(入学金含む)が170万円であるため、本研究科に係る全ての人件費、経費等を賄うことはできないのが実状である。このことは、開設当初から想定内である。不足分については大学・工学部等から補填している。技術経営研究科の連続消費収支は下表の通りである。

毎年度、帰属収入の2~2.4倍の消費支出があり、当年度消費収支差額は、開設年度△100百万円、平成18年度△95百万円、平成19年度△81百万円で推移している。

資金の不足分は大学からの資金で補填しているものの、大学全体に占める消費支出合計の割合は2.3%前後と極めて低く、また、既にご説明している様にこの事態は開設当初からの想定範囲である。技術経営研究科の資金不足を支える大学全体の財務内容から見ての財務的基盤は十分であると言える。

〈根拠資料〉 (資料7-6) 平成19年度専門職大学院に係る決算書

6-13	教育研究環境について、学生や教職員の意見要望を把握し、施設の改善等に結び付けていくために、継続的に検証する組織体制・システムが確立されているか。また、教育研究環境の向上に向けて必要な改善が行われているか。		○
------	--	--	---

〈現状の説明〉 修学生からの要望については、年 2 回修学生との話し合いの機会である「意見交換会」と毎学期に実施する授業アンケート調査により把握し、対応している。教職員については、改善要望事項が、研究科委員会および下部組織である総務・教務合同会議で諮られ、運営会議に上程される体制であり、必要性を検討して改善につなげている。総務・教務合同会議には、担当の教授と大学の総務課長が出席している。

〈根拠資料〉 (資料 1 - 5) 意見交換会の要望&回答  
(資料 1 - 6) 研究科委員会議事録  
(資料 7 - 5) 総務・教務合同会議議事録  
(資料 2 - 1 0) 授業評価アンケート集計結果

## 6. 教育研究環境の整備

### [点検・評価]

#### 長所

関連する「評価の視点」	6-2 人的支援体制の整備
<p>授業に欠席した修学生の自学自習の便に供するため、全授業（講義）を録画・録音している。学生が仕事を持つ社会人であるため、やむなく欠席せざるを得ないケースを想定しているもので、授業で配布した資料等もあわせて後日配布している。</p>	
根拠資料	(資料2-19) 授業録画 DVD 貸出実績

#### 今後の方策

<p>授業欠席者のVTRの貸出実績や学生のニーズを把握しながら、将来的にはWebを利用してリアルタイムに撮影した授業を、遠隔授業として一定のルールの下で受講可能なシステムを構築することや自宅から過去の授業を容易に検索して復習できるような体制を考えている。</p>	
根拠資料	なし

#### 長所

関連する「評価の視点」	6-13 教育研究環境の改善
<p>修学生との年2回の「意見交換会」は、学生の要望に対応する機会として有効に機能している。例えば、B2Bマーケティング講座の要望は、関連する講座担当の先生間で内容の調整を行った。又、プリンタの利用についての要望は、インクジェット・プリンタを学生学習室に設置するなど すぐにできることは実施している。長期的に取り組まなければならない課題等を含め、修学生の目から見た提案を知ることで環境改善の項目として取り上げている。</p>	
根拠資料	(資料1-5) 意見交換会の要望&回答

#### 今後の方策

<p>今後ともこの「意見交換会」は行っていく。単に不平不満ではない建設的な意見が出るように日頃から授業、研究指導、事務窓口を通じ修学生とのコミュニケーションを図りたい。また、同窓生とコミュニケーションを図る「意見交換会」の機会を設け、本専門職大学院の発展、改善につなげたい。</p>	
根拠資料	なし

#### 問題点

関連する「評価の視点」	6-7 施設・設備の維持・充実 6-10 図書の整備
-------------	-------------------------------

保健室の機能がなく、急病の発生、怪我人が出た場合には問題をかかえている。また、建物としての耐震性について問題はないが、大災害（大地震等）に対する備えが十分ではない。

根拠資料	なし
------	----

#### 今後の方策

保健室の機能は、外部の病院に頼らざるを得ない。車イス、タンカ、AED（自動体外式除細動器）を備える。また、大災害に対しては、食料・水の確保、防災グッズの用意、防災意識の向上、緊急避難マニュアル・連絡方法については課題をかかえているので整備する。

根拠資料	なし
------	----

## 7. 管理運営

### [概要]

本研究科の管理運営に関する固有の組織体制としては、大きく運営会議と研究科委員会の2つの組織を設置している。これらの組織により、使命・目的および目標を達成するため学則をはじめとした諸規程を定め、これらを遵守しかつ適切に運用している。また、自己点検・評価および修学生からの改善要望を受け、必要に応じて諸規程を改正する仕組みは出来ている。管理運営のための審議組織である運営会議は、理事会、大学（埼玉県・宮代キャンパス）と十分な連携をとりながら定期的開催している。大学からは学長（副理事長兼務）、教務部長、総務部長、財務部長および学校法人から理事1名が、構成員として参画している。また、これらを補助する事務室組織は、大学事務局本体と連携し、限られて人数（専任1名、非専任2名）ではあるが運営に当たっている。質的な向上を目指す研修システムは、組織的に行われていないが、今後は規程を整備して取り組んでいく。

### [現状の説明]

評価の視点		レベル	
		I	II
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、その活動のために適切な規程が制定されているか。	○	

#### 〈現状の説明〉

本研究科の管理運営のため固有の組織として学長（副理事長兼務）を議長とする運営会議を設置している。これは、任務として①使命・目的、教育目標に関する事項②中長期的基本計画に関する事項③経常業務に関する事項④教員人事に関する事項⑤研究科委員会に提案する事項⑥その他学長及び研究科長の諮問する事項について審議する組織である。構成員は、学長、研究科長、教務委員長（専門職）、教務部長（学部・大学院）、総務部長、財務部長、理事長の委嘱する法人理事である。運営会議の審議事項は、その事案により、研究科委員会、理事会に上程され審議の上決定する。その他、専門職大学院学則、専門職大学院研究科委員会規程、学位規程、教員選考基準、教員の任用に関する規程、教員の就業に関する規程等、本専門職大学院の管理運営上固有に定める必要があるものを定めている。その他の管理運営上の規程については、大学の規程等を準用しており、研究科委員会（研究科長）の下、教務担当、総務担当、オープンキャンパス担当、図書担当、広報担当、MOTチャンネル・MOT協議会広報担当、FD担当、意見交換会担当の各担当教授を決め、分担して管理運営業務に当たっている。

- 〈根拠資料〉 (資料 7-1) 日本工業大学大学院技術経営研究科運営会議規程 (案)  
 (資料 7-2) 日本工業大学専門職大学院研究科委員会規程  
 (資料 2-6) 日本工業大学専門職大学院学則  
 (資料 3-4) 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 (案)  
 (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 (案)  
 (資料 3-1) 専門職大学院研究科委員会規程  
 (資料 3-2) 日本工業大学教員選考基準  
 (資料 8-1) 日本工業大学自己点検運営委員会・専門職大学院部会に関する規程

7-2	関連法令等および学内規程は適切に遵守されているか。	◎	
-----	---------------------------	---	--

〈現状の説明〉 関連法令等および学内規程は適切に遵守し、運用している。特に、学校教育法、専門職大学院設置基準並びに本学専門職大学院学則により適切に遵守し、運用している。

- 〈根拠資料〉 (資料 7-1) 日本工業大学専門職大学院技術経営研究科運営会議規程 (案)  
 (資料 2-6) 日本工業大学専門職大学院学則  
 (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(案)  
 (資料 3-1) 日本工業大学専門職大学院研究科委員会規定  
 (資料 3-2) 日本工業大学教員選考基準  
 (資料 8-1) 日本工業大学自己点検運営委員会・専門職大学院部会に関する規程  
 (資料 1-6) 研究科委員会議事録  
 (資料 7-4) 運営会議議事録  
 (資料 7-7) 行動規範

7-3	経営系専門職大学院の設置形態にかかわらず、当該専門職大学院の教学および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当該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か。	○	
-----	---	---	--

〈現状の説明〉 教学およびその他の管理運営に関する重要事項については、専門職大学院学則第 26 条の審議事項に基づき、研究科委員会で適切に審議・決定している。基本的に理事会はこれを尊重して審議している。

〈根拠資料〉 (資料 2 - 6) 専門職大学院学則  
(資料 3 - 1) 日本工業大学専門職大学院研究科委員会規程

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か。	○	
-----	---	---	--

〈現状の説明〉 専門職大学院学則第 22 条に基づき、専門職大学院技術経営研究科に研究科長を置き、当研究科を統括し代表することとし、あわせて任免について規定し適切に運用している。

〈根拠資料〉 (資料 2 - 6) 日本工業大学専門職大学院学則  
(資料 1 - 6) 研究科委員会議事録

7-5	経営系専門職大学院と関係する学部・研究科等が設置されている場合、それとの連携・役割分担は適切に行われているか。	○	
-----	---	---	--

〈現状の説明〉 該当なし

〈根拠資料〉 なし

7-6	企業、地方自治体、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・管理等は適切に行われているか。		○
-----	--	--	---

〈現状の説明〉 企業等との連携・協働を進めるための協定、契約等の決定・承認については、総務・教務合同委員会、運営会議で審議し、研究科委員会で決定している。資金の授受・管理等は、大学（埼玉県・宮代キャンパス）財務部経理課にて管理を適切に行っている。

〈根拠資料〉 (資料 7 - 8) MOT協議会関連資料その他具体的な事例  
(資料 7 - 4) 運営会議議事録  
(資料 7 - 5) 総務・教務合同会議議事録  
(資料 1 - 6) 研究科委員会議事録  
(資料 7 - 9) 補助金案件



7-7	経営系専門職大学院の管理運営に関する学内規程の内容および形式に関する点検・評価は適切に行われているか。	○	
-----	---	---	--

〈現状の説明〉 管理運営に関する学内規程の内容および形式の見直しは、運営会議において審議され研究科委員会で決定している。

〈根拠資料〉 (資料7-4) 運営会議議事録

7-8	点検・評価に基づき管理運営の改善の努力が適切に行われているか。	○	
-----	---------------------------------	---	--

〈現状の説明〉 管理運営の改善については、運営会議において必要に応じ見直しを図っている。

〈根拠資料〉 (資料7-4) 運営会議議事録

7-9	経営系専門職大学院を管理運営し、その使命・目的および教育目標の達成を支援するために適切な規模と機能を備えた事務組織を設置しているか。	○	
-----	--	---	--

〈現状の説明〉 定員30名の1年制課程である本専門職大学院を管理運営する事務組織として、専門職大学院事務室を置いている。人員は、専任職員1名、非専任職員2名(勤務時間のローテーションのため3名雇用)の計3名を配置し、本研究科の使命・目的および教育目標を達成するための適切な機能を果たしている。

〈根拠資料〉 なし

7-10	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か。	○	
------	-------------------------------------	---	--

〈現状の説明〉 関係諸組織としては、大学(埼玉県・宮代キャンパス)の事務局であり、専門職大学院事務室は有機的連携を図り適切に運営されている。総務業務、財務業務は、大学(埼玉県・宮代キャンパス)で担当しているが、その他の教育・研究支援業務については専門職大学院事務室が独立して運営する。専門職大学院事務室において解決困難な対応については、大学の事務局から人的支援も含め協力する体制をとっている。

〈根拠資料〉 なし

7-11	事務組織の活動を向上させるために、組織的な研修システムの導入等、必要な工夫・改善が行われているか。		○
------	---	--	---

〈現状の説明〉 規程に基づく組織的な職員研修システムは現在検討中であり、平成 21 年 4 月施行を目途にして案を作成している。現状は、基本的には OJT による研修であり、必要に応じ外部研修への参加にとどまる。

〈根拠資料〉 (資料 7-10) 職員研修規程 (案)

## 7. 管理運営

### [点検・評価]

#### 問題点

関連する「評価の視点」	7-9 事務組織の設置 7-10 事務組織の運営
事務室構成が、専任1名であり、現行30名入学定員・収容定員においては、特段の問題は生じていないが、専任職員1名体制については検討すべきであると考えている。また、大学事務局本体（埼玉県・宮代キャンパス）との連携については、開設以来4年を経て業務の分担等ほぼ定着してきているが、やはり物理的な距離があるためコミュニケーションが上手く図れない場合がある。	
根拠資料	(資料7-3) 事務組織図

#### 今後の方策

専任事務職員増員については、本研究科の入学者数の推移等慎重に判断すべきことであるが、事務室体制を強固にするため検討を開始する。特に事務室内の管理運営のマニュアル化は、少数体制が続くこと並びに非専任職員の活用が今後とも不可避であることを考えると必要であると認識している。さらに、専任職員のみならず非専任職員への研修について積極的に実行するため規程を施行して取り組む。大学事務局本体（埼玉県・宮代キャンパス）との連携については、現在必要に応じて個別に打ち合わせを行ってきたが、月2回程度、組織的、定期的に連絡会議を開催する。	
根拠資料	(資料7-10) 職員研修規程（案）

## 8. 点検・評価

### [概要]

本研究科では、平成 20 年 3 月下旬に MOT 協議会による認証評価の本格的試行を受審したが、その準備として自己点検・評価作業を本格化するとともに、その体制整備に努めてきている。上記の MOT 協議会による評価は、試行とはいえ、本研究科が開設以来始めて外部の評価委員による評価を受けたものであったが、その後の本研究科における自己点検・評価を大いに促進することとなった。

自己点検・評価のための仕組み、体制は外部の識者によって構成される外部評価委員会を除いて整備・組織されている。また、この外部評価委員会も当該報告書作成時点（平成 20 年 12 月）で既に人選、就任依頼手続を完了しており、極めて近い将来に発足し、その活動を開始する予定である。

本研究科における自己点検・評価結果は上記の MOT 協議会による評価結果も含め、当大学院の教育研究活動の改善・向上に結びつけられている。

### [現状の説明]

評価の視点		レベル	
		I	II
8-1	自己点検・評価のための仕組みおよび組織体制を整備し、適切な評価項目および方法に基づいた自己点検・評価を、組織的、継続的な取り組みとして実施しているか。	◎	

〈現状の説明〉 本研究科では、学則第 3 条に自己点検および評価を行い、その成果を公表することとしている。平成 20 年 3 月 26, 27 日の両日にわたって技術経営系専門職大学院協議会（MOT 協議会）による認証評価の本格的試行を受審したが、これへの対応として平成 19 年 11 月以降、本格的な組織・体制の整備を図るとともに、具体的な自己点検・評価作業を行った。

また、平成 20 年 4 月、大学基準協会による認証評価の受審を決定し改めて組織的、継続的な自己点検・評価に取り組んできている。

〈根拠資料〉 (資料 2-6) 日本工業大学専門職大学院学則 第 3 条  
(資料 8-3) 技術経営専門職大学院協議会評価結果報告書（平成 20 年 5 月 30 日）

8-2	自己点検・評価の結果を広く公表しているか。	◎	
-----	-----------------------	---	--

〈現状の説明〉 上述の MOT 協議会による評価結果報告書内容は本研究科のホームページに掲載されており、本研究科では自己点検・評価の結果を広く公表している。

〈根拠資料〉 <http://mot.nit.ac.jp/outline/publish.html>

8-3	自己点検・評価および第三者評価等の結果を当該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か。	○	
-----	---	---	--

〈現状の説明〉 上述の MOT 協議会による評価結果報告書の中においてもかかる仕組みの整備状況につき一定の水準にはあるものの今後とも改善努力が望まれるという指摘(3 評定)を受けたが、これを契機として自己点検評価実施委員会内に 3 つの作業部会を設置して、具体的な改善・向上活動を実施することとしている。

また、この作業部会は手始めに上記の 3 評定を受けた項目を中心に検討を行い、その検討結果を教務・総務委員会に報告しその後の具体的な活動につなげるようにしている。

〈根拠資料〉 なし

8-4	自己点検・評価および第三者評価等の結果を当該経営系専門職大学院の教育研究活動の改善・向上に有効に結びつけているか。		○
-----	---	--	---

〈現状の説明〉 上記の 3 つの作業部会は、前記 MOT 協議会評価結果報告書記載事項中の 3 評定 14 項目につき本研究科としての対応を検討するのみならず、認証評価プロセスにおける評価委員との対話の中で話題に上った事項も参考にして改善・向上に努めており、既にカリキュラム編成、シラバス作成など大学院運営に関する重要事項につき具体的な対策を検討し、これらを教務総務委員会、研究科委員会における検討を経て実施に移している。

〈根拠資料〉 (資料 2 - 3) 平成 20 年度大学院技術経営研究科 (専門職大学院) 授業計画

## 8. 点検・評価

[点検・評価]

長所

<p>関連する「評価の視点」</p>	<p>8-1 仕組み・組織体制の整備と継続的取組み 8-2 結果の公表 8-4 結果の教育研究活動の改善・向上への活用</p>
<p>自己点検・評価のための仕組み・組織は、学則に則り整備されており、自己点検実施委員会の下の組織された3つの作業部会の活動をとおして済々に行われており、またその成果は本研究科の使命・目的、教育目標のレビュー、教育プログラム、カリキュラムの見直し、改定、改善などに広く活用されている。また、MOT協議会による評価結果についてはそのうち3評定を受けた項目の改善に着手し、授業計画書の改定のその成果を活かしている。また、こうした評価結果はホームページに掲載されており、広く学外にも公開されている。自己点検実施委員会による点検結果は教務委員会、総務委員会に報告され、こうした会議での審議、運営会議での議論を経て、研究科委員会の検討、決議により、正式決定され、実施に移される体制が問題なく機能している。</p>	
<p>根拠資料</p>	<p>(資料2-6) 日本工場大学専門職大学院学則 (資料8-4) 専門職大学院自己点検・評価実施組織 (資料8-3) 技術経営専門職大学院協議会評価結果報告書 (資料2-3) 平成20年度大学院技術経営研究科(専門職大学院)授業計画 <a href="http://mot.nit.ac.jp/outline/publish.html">http://mot.nit.ac.jp/outline/publish.html</a></p>

### 今後の方策

<p>仕組み、体制の整備により本研究科の自己点検・評価は現在、問題なく機能しており、またその成果は研究科の運営そのものに活用されている状態にあり、今後ともこうした仕組み・体制を維持、向上されることにより、点検・評価の実を挙げたい。</p>	
<p>根拠資料</p>	<p>なし</p>

### 問題点

<p>関連する「評価の視点」</p>	<p>8-3 教育研究活動の効用・改善に向けた仕組みの整備</p>
<p>仕組み・体制に関しては卒業生の意見、助言を反映する仕組みは整っているものの、外部の識者によって構成される外部評価委員会が、現在、未整備の状態にあり、その早期組織化が課題になっている。ただし、この点については既にアドバイザーとして就任していただく予定の外部関係者の人選も終了し、後は正式に就任を依頼する段階にあるため、平成21年の早い時期にこの委員会を立上げる予定である。</p>	

<p>根拠資料</p>	<p>(資料 8 - 4) 専門職大学院自己点検・評価実施組織 (資料 8 - 2) 日本工業大学大学院技術経営研究科 外部 評価委員会規程</p>
-------------	--

## 9. 情報公開・責任説明

### [概要]

学校法人においては、情報公開・説明責任が特に強く社会から求められていると認識している。本研究科においても組織運営、諸活動の内容、学生数・教員数等の基本データについて、ホームページ、専門職大学院学校案内、大学案内等を中心に広く社会に公開している。なお、私立学校法第 47 条の定めに従い、財務情報に関しては、学校法人として財務情報公開のための規程があり、それに則して適切に公開し、社会に対して説明責任を果たしている。

### [現状の説明]

評価の視点		レベル	
		I	II
9-1	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か。	○	

〈現状の説明〉 ホームページや専門職大学院案内等の冊子を作成し、情報公開を行っている。また、オープンキャンパスを年 3 回行い、教育研究内容等諸活動を公開している。さらに、工学図書（株）より本専門職大学院の多数の教授が合同で、書名「中小企業技術経営 実践講座」を発刊（平成 19 年 2 月 10 日）し、研究成果の一端を世に問うた。また、技術経営系専門職大学院協議会（国・私立 10 校加盟）、NPO 法人中小企業経営学会（SMOT）、（社）先端技術産業戦略推進機構（MOT.S）のホームページも運営しており、広く社会（特に本専門職大学院は、中小・中堅にターゲットをしばった）に MOT を浸透すべく努力している。

〈根拠資料〉 <http://mot.nit.ac.jp/index.html>  
 （資料 1 - 2）平成 20 年度 大学院案内  
 （資料 9 - 3）中小企業技術経営 実践講座

9-2	学内外からの要請による情報公開のための規程および体制は整備しているか。	○	
-----	-------------------------------------	---	--

〈現状の説明〉 学内外からの要請による情報公開のための規程類は、学校法人の財務情報公開に関する「学校法人日本工業大学財務情報公開規程」および「財務情報公開取扱要領」の整備であるが、本研究科の情報公開のための体制は、大学（埼玉県・宮代キャンパス）の広報室と連携して専門職大学院事務室並びに広報担当教授を中心に対応している。



- 〈根拠資料〉 (資料9-1) 学校法人日本工業大学財務情報公開規程  
 (資料9-2) 財務情報公開取扱要領

9-3	現在実施している情報公開が、社会に対する説明責任の役割を果たしているかどうかを検証する仕組みを整備しているか。		○
-----	---	--	---

〈現状の説明〉 現在実施している情報公開をもって社会に対する説明責任の役割を果たしているかを具体的に検証する委員会等の仕組みは整備されていない。本研究科事務室において、卒業生アンケートおよびオープンキャンパス参加者や受験応募者からのアンケート等を集計し、その結果を活用するにとどまっている。

- 〈根拠資料〉 (資料2-24) 卒業生アンケート集計結果  
 (資料2-25) オープンキャンパス参加者や受験応募者からのアンケート

## 9. 情報公開・責任説明

### [点検・評価]

#### 長所

関連する「評価の視点」	9-1 情報公開・説明責任
<p>ホームページには本研究科の情報のみならず、技術経営系専門職大学院協議会（国・私立10校加盟）、NPO法人中小企業経営学会（SMOT）、（社）先端技術産業戦略推進機構（MOT.S）のホームページも運営しており、広く社会（特に本専門職大学院は、中小・中堅企業にターゲットをしばった）にMOTを浸透すべく努力している。</p>	
根拠資料	<a href="http://mot.nit.ac.jp/index.html">http://mot.nit.ac.jp/index.html</a>

#### 今後の方策

<p>3団体との協力・連携をさらに強固にして、活動内容・成果についてホームページを通じて公開していく。そして今後ともMOTの社会への浸透に努める。</p>	
根拠資料	なし

#### 問題点

関連する「評価の視点」	9-1 9-3 情報公開・説明責任
<p>ホームページについて現行、必ずしも更新がタイムリーではない。また、さらに読みやすい確かな情報が開示できていないこともある。また、卒業生にアンケートは実施しているが、項目として「情報公開の検証」について設定されていない。</p>	
根拠資料	<a href="http://mot.nit.ac.jp/index.html">http://mot.nit.ac.jp/index.html</a>

#### 今後の方策

<p>現在、外部業者に依頼してホームページの見直しを行っている。ホームページの更新については職員自らが対応できるようにシステムを組み替えており、タイムリーに出来ることになる。あわせて内容の充実についても改善する。卒業生アンケートは、現行の教育内容等について質問しているが、今後は情報公開、説明責任について検証が可能なように幅広く質問項目数を設定して、定期的に行っていく。</p>	
根拠資料	(資料2-24) 卒業生アンケート集計結果

## 終章

### [これまでの点検・評価の総括]

本研究科は、わが国の産業技術基盤の中核をなす技術系中堅・中小企業経営層を対象にし、ますますグローバル化する経済環境の中にあつて、国際的な舞台でも活躍できる戦略的経営力、企画提案能力、問題解決能力に優れた高度な職業人の育成をその教育目標にしている。こうした使命・目的・教育目標の設定ならびにその実践は、まさしく中堅・中小企業が現在および将来に亘って直面している人材ニーズに適合したものである。

教育課程は、1年－4学期制であり、昼間は所属企業・組織に勤務する社会人を対象に平日夜間、土曜日終日授業を実施し、学位授与にあたっては修学者が所属する企業・組織が抱える具体的問題に取り組む「特定課題研究」（必修科目）における成果が最重要視されており、本研究科修了者は、十分にビジネス界および社会のニーズに応えうる人材である。

教育方法としては、フィールド・スタディを含む多彩かつ実践的な授業形態が採られており、常時、授業水準を向上させるための具体的な取り組みが行われている。クラスサイズも適切な規模に保たれ、担当教員は担当授業の詳細なシラバスを作成し、これを修学生に事前に提示しつつ、これに沿った授業を実施している。FD活動についてはその体制整備されており、定期的な活動が展開されている。

修学生はその大半が既に所属企業の役員、上級経営層に属する企業人であることから修了後、そのまま本研究科で学んだ実践的な知見、スキルを活用して成果を挙げる例が多い。このことは、正しく「中堅・中小企業の総合的経営力を向上・強化させる」という本研究科の使命・目的、教育目標に符合した成果であり、本研究科の狙いが実を結んでいる、あるいは、結びつつある証左であると確信している。

本研究科の専任教員は、法令の基準である12名である。研究型教員と実務型教員数は各々6名であり、良好なバランスがとれている。そのほか、多数の客員教員を配置している。専任の全教員は、修士論文に当たる必修科目の「特定課題研究」を担当し、各修学生に対し個別指導を6ヶ月間（秋・冬学期）行っている。「共通基礎科目」「主幹科目」といった技術経営研究科に係る基本的・基礎的な科目の大部分は、同じく専任の教員が担当するようにカリキュラムを編成している。教員の募集、採用、任免に関する規程が整備されており、それに基づき研究科委員会で適切に審議している。しかしながら教育、研究、運営に係る評価の仕組みは、まだ十分には整備されていない。

入学者選抜方法は、本研究科が定める入学資格を有する全ての志願者に対し、公平かつ公正な機会を確保したものとなっており、これらの事項は事前に募集要項、ホームページ、オープンキャンパス等により広く社会に公表されている。

本研究科の修学生は、全員が企業に所属、通学する社会人なので、大学を卒業直後の職業をもたない通常の大学院生とは異なる対応を行っている。行事日程、時間割、授業開始・

終了時間等、社会人が勉強しやすい学生生活環境の整備を常に心掛けている。

教育研究環境の整備は、実務経験を有し、勤務終了後に自らの仕事と両立して「技術経営」を学習したいという極めて意欲ある社会人を想定して行っている。施設（校舎）は、神保町駅から徒歩2分とアクセスに十分配慮している。学生自習室（研究室）は、一人前の社会人であることを積極的に捉え、教員、学生間の密なコミュニケーションを期待し、教員研究室と同室にした。

本研究科の管理運営に関する組織体制としては、大きく運営会議と研究科委員会の2つの組織を設置している。これらの組織により、使命・目的および教育目標を達成するため学則をはじめとした諸規程を定め、これらを遵守しかつ適切に運用している。

自己点検・評価のための仕組み・体制は外部の識者によって構成される外部評価委員会を除いて整備・組織されている。また、この外部評価委員会も当該報告書作成時点（平成20年12月）で既に人選、就任依頼手続を完了しており、極めて近い将来に発足し、その活動を開始する予定である。

情報公開・説明責任が特に強く社会から求められていると認識している。組織運営、諸活動の内容、学生数・教員数等の基本データについて、ホームページ、専門職大学院学校案内、大学院案内等を中心に広く社会に公開している。なお、私立学校法第47条の定めに従い、財務情報に関しては、学校法人として財務情報公開のための規程があり、それに則して適切に公開し、社会に対する説明責任を果たしている。

### **【当大学院が考える今後の課題と取り組むべき方策】**

これまでの総括で述べたように、本研究科の目標達成のための当初の戦略とその妥当性については、ほぼ満足すべきものだったと自己評価できる。しかしながら、改善すべき課題も幾つか見出されている。

修学プログラムを1年制としたことで、修学生は業務に支障をきたすことなく就学でき、1年制大学院としての評価は極めて高い。また、1年を4学期とすることで、十分教育目標に沿った学習が可能であることも実証された。しかし、若干、カリキュラムが込み合い、同一時間帯に2つの科目が重複するいわゆる「ダブルトラック」現象が出現している。重複する科目については出来るだけ内容が類似しないもの、別コースに属するものを配するという工夫と共に、時間割の関係で履修できなかった科目について、卒業後、再び聴講する事を薦め、いわゆる「バウチャー券」（無料聴講券）を発行する事で解決を図っているが将来的には、いわゆる E ラーニングのシステムを導入し、この事態を解決したいと考えている。

本研究科が抱えるもうひとつの課題は、安定的な入学者の確保である。幸い2005年開学以来3年間は定員オーバーの状態であったが、本年（2008年度）になって30名の入学定員を満たすことができなかった（入学者20名）。しかし、このような現象は本質的なものではなく、十分回復可能な現象と考えている。このため、本研究科および（ま

たは) 技術経営そのものの有用性をアピールしてゆく地道な努力が必須と考えており、今後もこうした努力を続けてゆきたい。また、わが国の MOT 校全体による技術経営の有用性を社会一般に対して主張してゆくこともきわめて重要なことと考える。 MOT 協議会 (全国で現在 10 大学院が参加) による MOT コアカリキュラムの共同策定の作業にも大いに協力してゆきたい。

さらに重要な課題である教員評価については、出来る限り透明性・公平性を考慮しながら更なる向上を目指し、評価システムの構築ないし改善に取り組みたいと考えている。より具体的に言えば、本研究科には本業を抱えている実務家専任教員が多数いるが、このことは修学生にとってはフレッシュな実践的内容の授業を常に受講できるという点で大いなる利点となっているが一方においてこれらの教員の教育あるいは管理運営に対するモチベーションの維持をどう良好に保つかという問題点も生じない訳ではない。これらについては、業績評価の適切な手法の確立が課題であると考えている。