

經營系專門職大学院認証評価

点 検 ・ 評 価 報 告 書

經營系專門職大学院名称 : 東京理科大学大学院

經營学研究科技術經營專攻

## 目 次

序章.....	1
本章	
1 使命・目的・戦略.....	3
2 教育内容・方法・成果	
(1) 教育課程・教育内容.....	9
(2) 教育方法.....	18
(3) 成果.....	31
3 教員・教員組織.....	34
4 学生の受け入れ.....	42
5 学生支援.....	48
6 教育研究等環境.....	53
7 管理運営.....	60
8 点検・評価、情報公開.....	65
終章.....	72

## 序 章

### (1) 東京理科大学大学院経営学研究科技術経営専攻の設置の経緯及び目的、特色について

我が国の将来が「技術立国によるイノベーション」の実現にあるという認識はすでに広く共有され、その中で、専門職大学院は、大学が社会から求められている高度専門職業人養成の必要性に応え、大学院教育の実質化や社会人教育を牽引する役割を担うとともに、専門職大学院制度の普及定着も一定程度図られてきているが、その必要性や付加価値が、いまだに社会において十分に共有、連携されていない現状がある。また、文部科学省中央教育審議会大学分科会大学院部会専門職大学院ワーキンググループの「専門職大学院を中核とした高度専門職業人養成機能の充実・強化方策について」において高度な専門性が要求される分野の労働生産性を向上させることが、我が国の少子高齢化が急激に進展する社会状況で持続的な成長を継続するために喫緊の課題であるとしている。そして、高度専門職業人養成機能の抜本的な充実強化が必要であり、同ワーキンググループでは、その養成のための中核的教育機関として専門職大学院を位置付ける必要性を記している。

東京理科大学は、私学随一の理工系総合大学として発展してきたが、社会の諸問題を視野に捉え、科学技術を基にして解決することが建学の精神の考え方である。これを実現するためには、科学技術の知識を習得するだけでなく、経営の視点に立って課題解決を提供できる人材を育成することが必須であり、理論と実践を融合した教育が不可欠である。この認識に基づき、本学では実現化を図る教育課程として、2004年4月に理学と工学が一体となった科学技術と経営の実践的融合を教育目標とした「総合科学技術経営研究科総合科学技術経営専攻」を本学初の専門職学位課程として開設し、また翌年の2005年4月には、「同研究科知的財産戦略専攻」を専門職学位課程として開設した。

「総合科学技術経営専攻」は2009年度から「技術経営専攻」に名称を変更し、その後、2011年度に「イノベーション研究科技術経営専攻」と名称を変更したが、その設立の理念は不変である。理工学を中心とした技術の研究開発の成果を生み出し、それを市場で現実の産業成果として実現するための「経営のあり方」を中心的課題とするのがこの専攻である。そして、そうした産業成果からの適正な利得を守り続けるためには、研究開発の結果として生み出される知的財産が権利として保護され、また有効に使われることが必要となるが、「知的財産戦略専攻」では、そのための戦略のあり方を中心的課題としてきた。

この2つの専門職学位課程の専攻は、社会の一定の評価を受け、修了生数は、2019年3月末時点で、技術経営専攻において805名、知的財産戦略専攻において812名を社会に輩出している。そのような中で、我が国の発展を担う人材を育成してきた伝統を基盤に、世界で通用し、世界から認められる教育力・研究力を持ったグローバルな大学となるべく、2014年4月に今後の中長期計画として「東京理科大学における教育・研究のあるべき姿」を公表し、学内でのビジネススクール構想等の議論の中で専門職学位課程のあり方も検討された。

検討の結果、本学の経営系大学院として、現在は2つの研究科として独立している「経営学研究科」と「イノベーション研究科」両者のリソースを最大限に活用するため、イノベーション研究科を経営学研究科に統合することとした。専門職学位課程については、イノベーション研究科技術経営専攻及び知的財産戦略専攻を再編し、2018年度に経営学研究科に技術経営専攻（以下「本専攻」という。）として組み入れることとした。これに伴い、イノベーション研究科知的財産戦略専攻は2016年度入学生を、イノベーション研究科技術経営専攻は2017年度入学生を最後に、学

生募集を停止した。

更に、科学技術・工学に力点が置かれていたイノベーション研究科技術経営専攻のカリキュラムから、この研究科の再編を契機として起業・イノベーション実現といった時代の流れに沿うよう、より経済・経営に力点を移す形で、新しく本専攻のカリキュラムを作成した。これにより、高度職業人教育システム構築のための環境を整備し、教育・研究の高度化を加速させ、本学が目指す世界で活躍できる高度職業人教育の創出に貢献することを見込んでおり、研究科の更なる発展と、これまで以上に社会ニーズに応え、社会連携を強化する体制を構築することとした。

本学がこれまでに培ってきた「科学技術研究」を基礎に、「市場化」、「事業化」の視点を取り入れ、更に、アントレプレナー育成・イノベーション実現といった時代の流れに沿う、社会の要請・期待に応えるジョブターゲットを明確にした教育プログラムを編成し、実践していることが本専攻の特色である。

## (2) これまでの自己点検・評価活動及び外部評価・第三者評価等への取組み

本専攻は、直近では前身のイノベーション研究科技術経営専攻（2018年度学生募集停止）において、2008年度及び2013年度に大学基準協会による経営系専門職大学院認証評価を受審し、ともに「適合」との評価を得ている。

自己点検・評価活動は本学全体の活動の中で原則毎年度実施し、その時々の方針に基づいて活動を行い、その結果を自己点検・評価報告書としてまとめ、本学の自己点検・評価を担う組織である自己点検・評価委員会に提出することで、活動の適切性を担保してきた。

2018年度からは本学の内部質保証システムの再構築に伴い、「東京理科大学内部質保証推進規程」に基づき、検証・改善活動を主軸とした活動を行っている。

具体的には、経営学研究科における自己点検・評価を実施する組織である「経営学研究科自己点検・評価実施委員会」において、本専攻を含めた教育・研究活動の検証及び改善活動を実施（年4～5回開催）している。併せて、本専攻独自の取組みとして、2019年度より法令に基づき「東京理科大学専門職大学院教育課程連携協議会（以下「教育課程連携協議会」という。）」を設置（同年度は4回開催）し、主に本専攻の教育課程編成について外部委員を中心に意見聴取を行い、客観的な助言に基づき本専攻の教育課程の改編に結び付けることができた。さらに、教育課程連携協議会委員には、2020年度授業担当予定の専任教員が各科目の概要と授業運営に関するポリシーを説明し、委員からの質疑に応えることで、教育課程連携協議会が個々の授業運営や教授法についてもコミットを行っている。

なお、これを受け、2020年度の教育課程連携協議会の活動として、指摘事項の改善状況等を確認するため、各委員が授業風景を確認することとしたが、新型コロナウイルス感染症拡大防止に係る授業対応の影響もあり授業風景の録画を観て確認することとなり、2020年12月に実施したFD研修において本専攻に対しフィードバックを受けた。また、新たな教育課程の改善及び質の向上に結びつけるため、教育課程の最終成果となる「グラデュエーションペーパー」の指導方法や内容等の検証を、同協議会及び同発表会助言委員会と連携して行うこととしている。

## 本章

### 1 使命・目的・戦略

#### 項目1：目的の設定及び適切性

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

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

<評価の視点>

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

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

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

1-4：固有の目的には、どのような特色があるか。〔A群〕

#### <現状の説明>

東京理科大学（以下「本学」という。）は、創立以来「理学の普及を以て国運発展の基礎とする」という『建学の精神』のもとに、「自然・人間・社会とこれらの調和的発展のための科学と技術の創造」を『教育研究理念』に、「実力主義」を旨とし、基礎研究と研究者養成に力を注いできた。

本学の専門職学位課程は、専門職大学院設置基準第2条第1項の規定を遵守し、本学の『建学の精神』及び『教育研究理念』に則り、「高度の専門性が求められる職業を担うための深い学識及び卓越した能力を養うことを目的とする。」ことを『東京理科大学専門職大学院学則』（以下「専門職大学院学則」という。）第4条に定めている。（評価の視点1-1、1-3）

本学に置く唯一の専門職学位課程である本専攻は、上記の法令、学内規程等に準拠し、本専攻の目的として「実践・理論が融合された高度な知見の習得を図った教育により、「技術経営」の深い学識と「グローバル思考」、「高度な職業倫理観」を持った高度専門職業人を養成し、社会に輩出すること」を専門職大学院学則第5条第2項に定めている。これは、専門職大学院設置基準第2条第1項の定めに適ったものであるとともに、大学基準協会が示す基本的な使命にも適合するものである。なお、教育課程連携協議会において、委員より今後の社会変化に対応できる能力の育成が必要であり、このことを人材育成の方針に加えるべきであるとの意見があり、これを踏まえ、2021年4月1日付で専門職大学院学則第5条第2項に係る目的に関する条文について、『技術経営専攻は、実践・理論が融合された高度な知見の習得を図った教育により、「技術経営」の深い学識と「グローバル思考」、「高度な職業倫理観」を持った高度専門職業人を養成し、社会に輩出することを目的とする。』を『技術経営専攻は、理学と工学が一体となった「科学技術」及び「経営」の実践的融合並びに「グローバルな視点」及び「高い職業倫理観」の育成を図った教育を通じて、社会の急速な変化に敏速かつ革新的に対応し、牽引することができる高度専門職業人を養成し、社会に輩出することを目的とする。』と変更するための改正手続きを行っている。（評価の視点1-2、1-3）

本専攻は上記目的を達成するために、科学技術と経営、そして理論と実践の融合された知識を

体系的に習得し、先端的な技術経営分野における学識と卓越した能力、グローバルな思考と高い職業倫理を持って、多様化する社会ニーズを分析予測し、イノベーション戦略を策定することにより、研究開発から市場化へのプロセスにおける一連のイノベーションを実現する人材を養成するよう努めている。

すなわち、本学がこれまでに培った「科学技術研究」を基礎に、「市場化」、「事業化」の視点を取り入れ、更に、アントレプレナー育成・イノベーション実現といった時代の流れに沿い、社会の要請・期待に応えるジョブターゲットを明確にした教育プログラムを編成し、実践していることが本専攻の特色である。元来『技術経営（以下「MOT」という。）』とは「科学技術」と「経営」、「実践知」と「理論」を融合させるイノベーション創出の場であり、実践知と高度な知見の集積を体験的な現象論に留まらせない「新結合の場」であるという考え方がその背景にある。（評価の視点 1-4）

## 項目 2 : 目的の周知

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

<評価の視点>

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

### <現状の説明>

「本学専門職大学院の目的」及び「本専攻の目的」は、教職員向けには教職員ポータルサイト「CENTIS」から規程等のデータベースを通じて専門職大学院学則を常時閲覧可能とし、学生には入学時に配付する「学園生活」において周知している。この目的を企業経営者や本専攻を志願する者を含めて社会にも広く周知するため、本学ホームページに明示するとともに、「本専攻の目的」を本専攻ホームページ、専攻ガイドブック等で明示している。(評価の視点 1-5)

また、以下のように、本専攻の目的に基づいた多種多様な活動を通して、固有の目的を広く周知している。

本専攻の専任教員による企業経営者や人事担当者等への個別企業訪問活動や、ビジネススクールに関心を持つ社会人をはじめとして、広く社会に向けての各種セミナー・シンポジウム、入学希望者向けには本専攻独自の催し物であり MOT を体感してもらうことを主眼に置いた「オープンハウス」(2020年度は新型コロナウイルス感染症拡大のため未実施)にて、体験授業や公開授業実施とその後の入試相談会の開催などを行っている。ほかにも、修了生に対して学習の機会を継続的に提供するためのセミナー等や、社会に広く周知を図る活動として、2019年度までは本学社会人教育センターが主催する「東京理科大学オープンカレッジ」で本専攻教員が主体的に講師を務めて開講する「MOT 基礎」及び「MOT 入門」での講座がある。

### 項目 3 : 目的の実現に向けた戦略

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

<評価の視点>

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

1-7: 固有の目的の実現に向けて作成した戦略を実行しているか。〔A群〕

#### <現状の説明>

本学は創立 150 周年（2031 年度）を見据え、長期計画として「学校法人東京理科大学長期ビジョン-TUS VISION 150-」を、中期計画として法人の「中期経営計画 2021」、及び本学の「東京理科大学における 3 か年中期計画(2019~2021 年度)」を策定し、体系的な長期・中期的な目標の下でその実現に向けて取り組んでいる。本専攻では 2019 年度に策定した中長期計画である「新 MOT2.0 ~ハイテク MBA への構想」（以下「MOT2.0」という。）を実行している。

専攻主任のリーダーシップの下に専攻内に各種委員会を置き、諸課題を検討している。検討した結果については、本専攻の専任教員で構成する「専攻会議」で合意している。更に、教育課程に関連する重要事項については、専門職大学院設置基準第 6 条の規定及び、「東京理科大学大学院経営学研究科運営規程（以下「経営学研究科運営規程」という。）」第 12 条の 2 第 2 項に基づいて設置する教育課程連携協議会において、社会ニーズ・シーズとの差異を埋めるため、教育課程連携協議会委員に意見・助言を求め、専攻運営等に反映している。（評価の視点 1-6）

また、MOT2.0 は専攻主任が企業経営者に対して「本専攻への期待と技術経営」に関するインタビューと議論を重ね、2019 年度に完成年度を迎えた本専攻を総括し、より社会要請に応えうる人材養成のための更なる教育の質の向上を目的として策定した。さらに、策定にあたっては、教育課程連携協議会からの助言を受け、専攻内に設置する「教育課程検討委員会」において教育課程編成に関連する事項の検討を行い、その後、専攻会議において検討し、実施に移している。MOT2.0 では、本専攻の『理学と工学が一体となった「科学技術」及び「経営」の実践的融合並びに「グローバルな視点」及び「高い職業倫理観」の育成を図った教育を通じて、社会の急速な変化に敏速かつ革新的に対応し、牽引することができる高度専門職業人を養成し、社会に輩出する』という目的を実現するため、以下の計画を掲げている。

- ・教育課程では、グラデュエーションペーパー（最終成果物）作成重視のための体系化と質向上や全員参加型、双方向の演習科目の実践教育を充実すること等を実施する。
- ・学生募集では、学生の質が MOT の価値ととらえ、定員 80 名のところ、段階的に企業からの派遣学生の獲得増を目指す。
- ・教員組織では、実務家教員が適切に評価されるべく業務評価基準の再考と実務・アカデミックのいずれにも対応できる教員の採用等を実施する。

これらは本法人が中期経営計画 2021 において掲げる「高い専門性と倫理観、優れた人間性を育む教育の推進」や「リカレント教育の充実による社会への貢献」といった計画と関連している。

MOT2.0 の人材育成の目的を達成するための教育課程に係る具体的な施策として、2020 年度に以



下を実行した。

第一は、従来のコア科目の下に基礎科目を配置したことである。本専攻では社会人の多様なキャリアにより知識差が大きいことが問題であったが、基礎科目の導入によって科目についてレベル合わせが行えるようになった。

第二は、演習科目の強化である。従来からの「実践リーダーシップセミナー1-1・1-2・2-1・2-2・3-1・3-2（各1単位）」を「実践CX0・起業家ケーススタディ1・2・3（以下「実践CX0・起業家ケーススタディ」という。）（各2単位）」と改称・単位数変更を行い、ゲストスピーカーと学生との討論に重きを置く等、授業内容を充実した。更に、活躍する修了生を招聘する「実践ケーススタディ（2単位）」を導入した。

第三は、成果物作成に係る授業科目「プロジェクト1・2・3・4（以下「プロジェクト」という。）（各2単位）」を1年次から着手可能とするための授業科目「プロジェクトエクササイズ（1単位）」を配置したことである。

また、ジョブターゲットの明確化を目的としてトラック科目の区分を設置計画時の2トラックから3トラックへ細分化するとともに、社会ニーズを反映した「社会連携科目」の設置、コア科目の教育の質向上強化と学生レベルの均一化・底上げのための基礎科目の配置などの教育課程の体系化を含めて再編成した。

こうした教育課程の体系化と強化により、学生は1年次前半で基礎知識を習得し、後半からはより本格的な選択科目を履修し多様な演習科目を通して2年次のプロジェクトに生かすことができるようになった。（評価の視点1-7）

## 【1 使命・目的・戦略の点検・評価】

### （1）検討及び改善が必要な点

本専攻が策定したMOT2.0に基づいて、2020年度からの教育プログラムを着実に実現している。

その教育プログラムの中では、例えばグラデュエーションペーパー（最終成果物）をより重視した教育課程の体系化・学修効果の向上、双方向型の演習科目（実践教育）の充実を掲げている。そのような新プログラムを実行していくことで、「実践・理論が融合された高度な知見の習得を図った教育により、「技術経営」の深い学識と「グローバル思考」、「高度な職業倫理観」を持った高度専門職業人を養成し、社会に輩出すること」が実現されるのである。

ただし、社会情勢の変化が激しい今日においては、教育課程連携協議会などの外部からの意見を継続的に本専攻運営に反映させていく必要がある。

また、現時点では入試広報活動などにおいて主に個々の教員が経営者や修了生から意見聴取を行い共有しているが、今後はこれを踏まえ、組織的に活用・行動する体制構築が課題である。

### （2）改善のためのプラン

現時点では2020年度にスタートしたばかりのMOT2.0の運営の結果について、適切な意見、評価を得ることが重要である。その方策として、教育課程連携協議会の学外委員に対し、各年度に進捗状況を報告し、チェックを受け、意見、評価を得ることとする。

2019年度末に本専攻第一期生となる修了生を輩出したところであり、今後は修了生の本専攻に対する評価や要望をアンケート調査し、また、修了生を対象としたイベント開催時等にも評価や要望を継続的に収集していく。

入試広報活動の体制構築に関しては、専攻会議において各教員に「企業訪問先」、「企業派遣見込」、「経営者からの意見聴取結果」を提示させ、計画実行状況を定期的に確認している。企業との連携が困難な教員は一般向けセミナーを実施することの提案を要請し、いずれのセミナーに効果があったのかをアンケート結果等を用いて検証することにより、今後の施策につなげることとする。

## 2 教育内容・方法・成果

### (1) 教育課程・教育内容

#### 項目4：教育課程の編成

各経営系専門職大学院は、専門職学位の水準を維持するため、教育課程を適切に編成・管理することが必要である。

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

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

<評価の視点>

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

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

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

(2) 経営系各分野の人材養成の基盤となる科目、周辺領域の知識や広い視野を涵養する科目、先端知識を学ぶ科目等を適切に配置していること。

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

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

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

(1) 学長又は当該経営系専門職大学院の長が指名する教員その他の職員

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

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

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

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

ること。(「専門院」第6条第2項)〔L群〕

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

### <現状の説明>

#### 《修了認定・学位授与の方針及び教育課程編成・実施の方針》

本学では、建学の精神、教育研究理念、目的・目標等の各概念の下、どのような知識・能力を身に付けた学生に修了を認定し、学位を授与するのかを定める基本的な方針として「修了認定・学位授与の方針」を、その方針の達成のために必要な教育課程の編成、教育内容・方法を定める基本的な方針として「教育課程編成・実施の方針」を専門職学位課程及び研究科・専攻において定めている。

本専攻では「修了認定・学位授与の方針」について、『理学と工学が一体となった「科学技術」と「経営」の実践的融合と「グローバルな視点」と「高い職業倫理観」の育成を図った教育を通じて、高い実践的な専門性と倫理観、国際的視野を持ち、社会の急速な変化に敏速かつ革新的に対応し、社会を牽引することができる人材の育成』を、「教育課程編成・実施の方針」については、『多様なバックグラウンドを持つ学生に対して、高い実践的な専門性と倫理観、国際的視野を持ち、多様な社会の急速な変化に敏速かつ革新的に対応し、社会を牽引することができる人材の育成』を各々掲げており、これらは大学院及び専門職大学院の方針を踏まえた経営学研究科の方針に基づいて定め、その点検・見直しは本専攻において適宜行っている。例えば『多様な社会の急速な変化に敏速かつ革新的に対応し、社会を牽引することができる』ことについては、教育課程連携協議会において「この先の社会の変化が激しいことから、『その変化に対応できる能力』を持つ者の養成が必要」とのMOT2.0への意見があり、これを踏まえ2020年7月に改正を行い追加した内容である。

なお、上述の各方針は、本学及び本専攻のホームページで公表しているほか、本専攻が発刊するGuideBook、本専攻の募集要項等で学内外に周知している。(評価の視点2-1)

#### 《教育課程の体系的な編成》

本専攻では教育課程編成・実施の方針に基づき、多様な社会人学生のニーズに応え、ジョブターゲットを明確化した教育課程を編成・実施している。

米国マサチューセッツ工科大学スローンスクールのクスマノ教授を特任副学長として本学に迎え設計した、本専攻の礎である2018年4月の開設時の教育課程(以下「旧教育課程」という。)では、コア科目(必修)による先端的技術経営に関する知見修得のための実理論教育と、ジョブターゲットを見据えた2つのトラック(履修コース)、すなわち「技術経営とイノベーション: Management of Technology and Innovation」(以下「MTIトラック」という。)及び「起業家精神と戦略: Corporate Entrepreneurship & Strategy」(以下「MBAトラック」という。)を設置していた。これは、学生が主体的な実理論研究、企業調査活動、各種インタビュー等の手法により、自ら解決すべき課題を発見するとともに、仮説を設定し、問題解決案を構想するだけでなく、更にそれを推し進めるプレゼンテーション力、及び論文による論証・表現力等も含めた総合的な能力を涵養する実践理論教育を柱とした実践的な教育課程であったと言える。

〈旧教育課程のトラック別ジョブターゲット〉

**Management of Technology and Innovation (“MTI”) 技術経営とイノベーション**

- Career path target: Technical executives and senior managers (CTO, Chief Innovation Officer, Chief Information Officer, R&D Director, Senior Program and Product Managers, etc.)

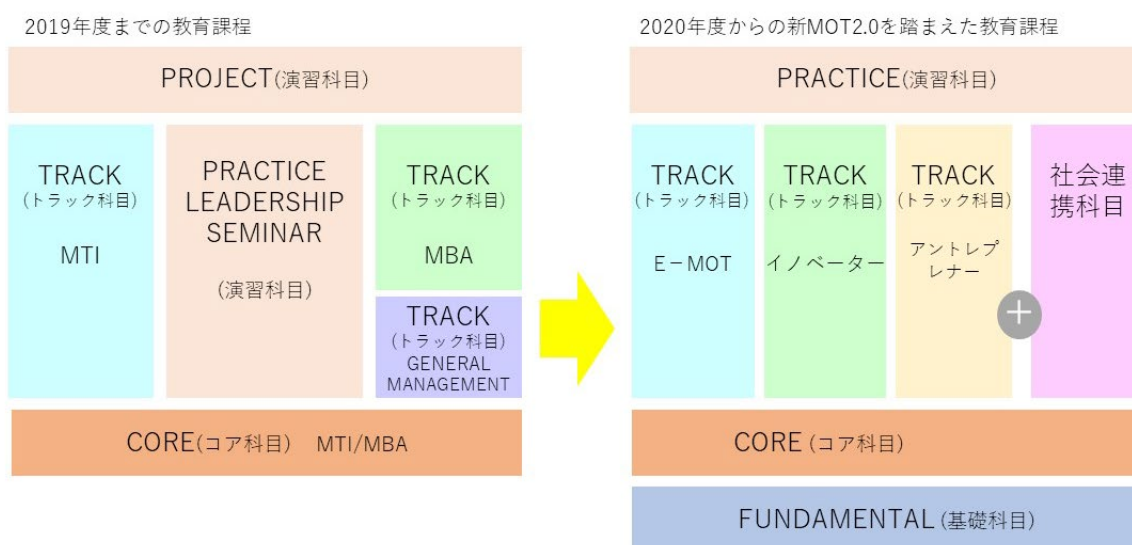
**Corporate Entrepreneurship & Strategy (“MBA”) 起業家精神と戦略**

- Career path target: Corporate executives and senior managers (CEO, CFO, CMO, Directors of Strategic Planning, New Business Development, Business Unit General Manager, etc.)

この教育課程を基に、MOT2.0の計画を実行するにあたり旧教育課程を検証したうえで、2020年度から MOT2.0 を実行するにふさわしい新たな教育課程（以下「新教育課程」という。）を編成した。（評価の視点 2-2(1)）

○科目区分の構成について

従来の「コア科目」「トラック科目」「演習科目」の構成に「基礎科目」「社会連携科目」の2区分を追加し、演習科目を支えるトラック科目を核に、教育課程の礎となるコア科目と基礎科目、多様な社会（産業界等）の急速な変化に敏速かつ革新的に対応するための社会連携科目を設置することで、系統的・段階的に履修することを可能とした。なお、旧教育課程の演習科目は新教育課程の演習科目（図の「PRACTICE」）に発展的に集約することとした。（評価の視点 2-2(1)、(2)、(3)）



○基礎科目の構成について

本専攻に入学する学生は全て社会人（平均年齢 40 歳代前半、製造業が半数、理系出身が 6-7 割）であり、出身大学の専門分野、長年の業務等で培われた実践知により、学生個々の知識レベルに差異がある。この差異をなくし、コア科目の履修の際にその内容を等しく理解できるようにすることを目的とした基礎科目を 5 科目設置している。基礎科目の履修にあたっては、入学時に「経営」「科学・技術」「経済」「管理会計」の 4 分野の知識を確認する試験を実施しており、学生にはその結果により知識不足が判断された分野に関して、担任教員が履修指導の際に、基礎科目の履修を指導・推奨することとしている。（評価の視点 2-2(1)、(2)、(3)）

なお、2020 年度は、新型コロナウイルス感染症拡大防止に係る対応により、学事日程を 1 ヶ月

遅らせたこと、オンラインによる授業の実施に際し授業時間割を大幅に変更したこと、新入生ガイダンスをオンラインで実施したこと等により、試験の実施は各基礎科目の授業担当教員が判断した。また、上述の理由により、学生の履修負担軽減のため「マーケティング基礎」を開講しなかったが、コア科目「イノベーション志向型マーケティング」の初回授業で知識を確認する試験を実施し、学生個別の知識レベルを確認し授業を進めるように工夫して対応した。

#### ○コア科目の構成について

旧教育課程から引き続き、トラック科目を履修するにあたり共通する必要な知識・知見を培う導入科目として設置している。より高度な専門知識、知見を修得するため、ファイナンス力、戦略マネジメント力、構想力、リーダーシップ、グローバル戦略力及び戦略立案力を身に付けることを目的に、必修科目として配置し、全コア科目(8科目)を履修し修得することを2年次進級の条件としている。(評価の視点2-2(1)、(2)、(3))

#### ○トラックの構成について

旧教育課程のトラック名称のMBA・MTIは、学位の名称と直接的に結び付く名称であり、ジョブターゲットを認識することが困難となる可能性があることから、ジョブターゲットをより明確化することを目的として以下のとおり再構築した。

§MBAトラックを、「E-MOT (エグゼクティブMOT) トラック」へ変更

§MTIトラックを、CTO等やイントラプレナー(社内起業家)を目指す「イノベータートラック」と起業を目指す「アントレプレナートラック」とに細分化

「E-MOTトラック」ではCXOを目指す人材を、「イノベータートラック」では新技術から製品化を担うイントラプレナー(社内起業家)であるイノベーションを創出する人材を、「アントレプレナートラック」では経営戦略を策定・実行し起業を推進するイノベーションを創造する人材を、それぞれ養成することとしている。

このように、上記を目的とする3つの柱でトラックを構成すること、さらにこのトラック科目と並行する形で多様な社会の急速な変化に敏速かつ革新的に対応し、全学との連携も強化するための社会連携科目を設置することで、本専攻の目的を達成するにふさわしい教育課程に発展させた。(評価の視点2-2(1)、(2)、(3))

なお、3つのトラックはそれぞれが独立しながらも、トラック間で共通・関連する実践知識もあることから、目的に応じたイノベーション力を身に付けるよう、下図のとおり授業科目を配置している。

#### <3つのトラックとトラック専門科目の配置>



### ○演習科目の構成について

演習科目には、演習指導教員の指導下で、主体的な理論研究、各種インタビューやアンケート等の調査活動、学生相互のディスカッションにより、自ら課題を発見、仮説を設定、問題解決案を構想し、それを推し進める論証・実践能力と論文や提案書、プレゼンテーションなどのコミュニケーション能力を総合的に身に付けるための科目を配置している。

新教育課程では演習科目をさらに拡充し実践教育を充実させるとともに、2年次のプロジェクトの4科目への導入科目として、1年生向けの授業科目「プロジェクトエクササイズ」を新たに配置した。また、前述したとおり、旧教育課程における演習科目を集約し「実践リーダーシップセミナー」科目を発展させた「実践CX0・起業家ケーススタディ」「実践ケーススタディ」の両科目を配置し、演習科目における体系化を図った。(評価の視点 2-2(1)、(2)、(3)、2-6)

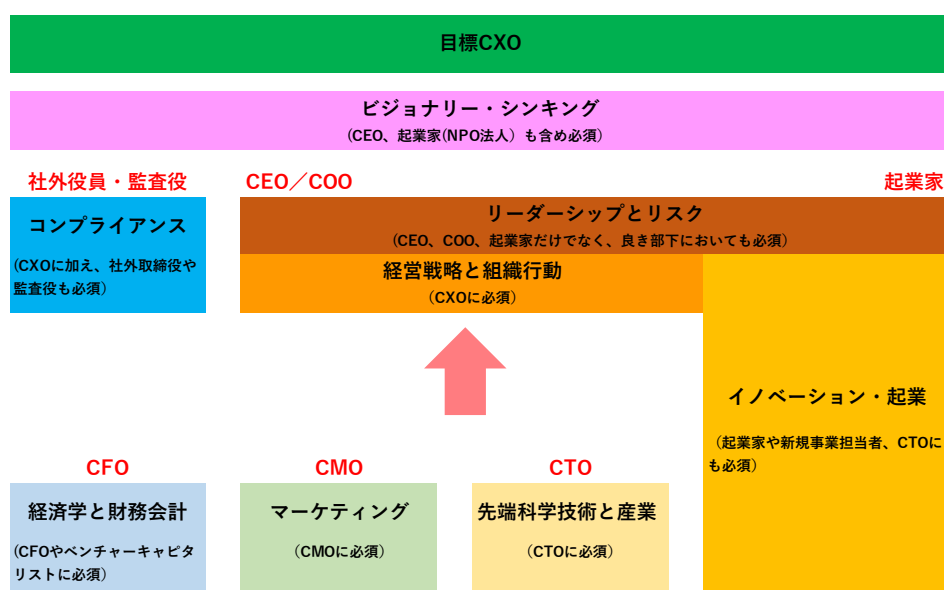
更に、プロジェクトにおいて学生が個別に課題を設定し、調査研究、フィールドワーク、ディスカッションなどの手法や学生の実践知を踏まえ、各教員の指導の下で、学生個別の入学目的に合わせた最終成果物として、全学生に「グラデュエーションペーパー」の作成を課している。プロジェクトは「修了認定・学位授与の方針」に定める修了時に身に付けているべき知識(知見)、能力を総合的に測る重要な授業科目であることから、専攻共通で実施方針と評価基準を定め、社会ニーズに則した人材の育成を担保している。(評価の視点 2-2(1)、2-6)

### ○教育研究領域の設定

専攻の目的を実現し、教員の専門領域を明確化するため「イノベーション・起業」「経営戦略と組織行動」「先端科学技術と産業」「経済学と財務会計」「マーケティング」「コンプライアンス」「リーダーシップとリスク」「ビジョナリー・シンキング」の8つの教育研究領域を設定し、各授業科目を設置し教員を配置している。これは、企業経営組織において、CEO (Chief Executive Officer)、COO (Chief Operating Officer)、CFO (Chief Financial Officer)、CMO (Chief Marketing Officer)、CTO (Chief Technical Officer) など必要な経営者機能とも対応している。また、教育研究領域は授業科目についても各科目区分ごとに連関しており、科目ナンバリングを付している。

これにより、CX0 (Chief x Officer) やアントレプレナーを目指す学生(企業において中間管理職が多い)は、そのジョブターゲット実現のために、どのような授業科目を履修することが必要であるかを理解するとともに、本専攻の養成領域や教員の専門領域を理解することが可能となる。各履修科目が企業経営者のどのような機能や能力と関係があるか等、ジョブターゲットを意識した知見の習得と学修目的が明確化されている。(評価の視点 2-3)

<目指すCXOと役員の構成要素>



以上のように、本専攻では経営系各分野の人材養成の基盤となる科目及び周辺領域の知識や広い視野を涵養する科目をコア科目に、先端知識を学ぶ科目をトラック科目及び社会連携科目に、実践的な力を身に付けるための科目を演習科目にそれぞれ適切に設置し、学生の多様なニーズに対応した教育課程の編成としている。

《教育課程連携協議会の設置と活動》

本学では、専門職学位課程に関する産業界等のニーズ及び要請に応える人材養成を継続するために、産業界等との連携により教育課程を編成し、円滑かつ効果的に実施するとともに、教育課程の質、及び教員の資質の向上を図ることを目的として、経営学研究科運営規程第12条の2第2項、及び「東京理科大学専門職大学院教育課程連携協議会運営細則」（以下「教育課程連携協議会運営細則」という。）に必要事項を定め、教育課程連携協議会を設置している。（評価の視点2-4）

教育課程連携協議会運営細則第3条に構成員の選出基準を定め、過半数以上は本学教職員以外を選出することとしている。

なお、本専攻における課程は「技術経営」であり、特定の地域や産業に特化する教育課程を目指すものではなく、広範囲な日本全体の「技術経営」を主とする産業界へ寄与する人材をグローバルな視点で養成する教育課程編成を目指すことである。

このことから、専門職大学院設置基準第6条の2第2項各号の定めのうち、第3号の者は「地方公共団体の職員、地域の事業者による団体の関係者その他の地域の関係者」と定めているが、同規定に該当する構成員を本専攻の教育課程の趣旨により適切な者を選出する意図から、教育課程連携協議会運営細則第3条第1項第4号で「地方公共団体の職員」を「国又は地方公共団体」と定めている。（評価の視点2-4）

教育課程連携協議会は2019年度に4回、2020年度に3回開催し、MOT2.0に対して社会ニーズ・シーズを捉えているかの意見交換が行われ、前述のとおり本専攻における教育課程編成・実施の方針を含む各方針について意見があり、各方針を改正し改善を図った。また、2019年度第3回の同協議会では、本専攻に所属する専任教員のうち、2020年度の授業を担当する教員に対して、フ



アカルティ・ディベロップメント活動（以下「FD活動」という。）の要素を含めた「授業方法及び内容」に関するヒアリングを行い、同協議会委員から個々の教員に対して、担当授業科目の授業内容について助言・意見があった。助言については、2020年度の前期中に、担当授業へ適切に反映されているかを同協議会委員が授業を直接観て確認をする予定であったが、新型コロナウイルス感染症拡大防止に係る措置により授業録画による確認を行った。2020年度第2回の教育課程連携協議会において、同協議会委員から授業の確認に係る意見をいただき、当該授業科目の担当教員に対しこれをフィードバックするとともに、改善を求めた。（評価の視点 2-5）

また、2020年10月7日開催の同協議会では、同協議会委員長の要請により専攻主任が出席し、2020年4月以降の教育活動状況として、新型コロナウイルス感染症拡大防止に係る対応による授業の実施に関する事、グラデュエーションペーパーの質向上を図る目的として、中間発表会に学生・指導教員に対して助言を行う助言委員会の設置に関する事等を報告し、それに基づいた意見交換が行われた。更に、同協議会委員長より、授業内容の検証・助言を行うための授業参観の実施、FD活動の一環として、グラデュエーションペーパーの質向上のため中間発表会の具体的な発表内容や教員の指導方法に対して意見交換を行った。（評価の視点 2-5）

## 項目5：単位の認定、課程の修了等

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

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

<評価の視点>

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

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

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

2-10：課程の修了認定に必要な在学期間・修得単位数を法令上の規定に則して適切に設定していること。（「専門院」第2条第2項、第3条、第15条）〔L群〕

2-11：課程の修了認定の基準・方法を学生に対して明示していること。（「専門院」第10条第2項）〔L群〕

2-12：在学期間の短縮を行っている場合、法令上の規定に則して当該期間を設定していること。また、その場合、固有の目的に照らして十分な成果が得られるよう配慮していること。（「専門院」第16条）〔L群〕

2-13：在学期間の短縮を行っている場合、その基準・方法を学生に対して学則等を通じてあらかじめ明示していること。また、明示した基準・方法を公正かつ厳格に運用していること。〔F群〕

2-14：授与する学位には、経営系各分野の特性や教育内容にふさわしい名称を付していること。（「学位規則」第5条の2、第10条）〔F群、L群〕

<現状の説明>

専門職大学院における教育課程については、「教育は、授業科目の授業、事例研究、現地調査等により行うものとし、体系的に教育課程を編成する」ことを専門職大学院学則第7条に、教育課程を編成する授業科目については「基礎科目、コア科目、トラック科目、社会連携科目、演習科目を置く」ことを第11条（別表第3）に定めており、その具体的な計画・方向性として教育課程編成・実施の方針を定めている。（評価の視点2-7）

なお、本専攻には多様なバックグラウンドを持つ学生が在籍していることから、項目4に詳述のとおり演習科目においては指導教員の下で文献調査、企業訪問、各種インタビュー等の多様な教育を実施し、当該課程に関係する産業界等のニーズ及び社会の要請に応える人材を育成するための教育課程としている。

単位数の算定にあたっては「東京理科大学学則（以下「学則」という。）」第11条第2項に定める「1単位の授業科目を45時間の学修を必要とする内容をもって構成する」ことを準用し、授業の方法に応じ、同項第1号の規定により、講義及び演習を15時間の授業をもって1単位として、教育課程編成・実施の方針に基づき、教育課程を編成している。（評価の視点2-7）

本専攻では、専門職大学院学則第 14 条に定める専門職学位課程の修了要件である「2 年以上在学し、本学専門職大学院が定める 40 単位以上を修得」を満たした学生に対して、同学則第 15 条に定める「技術経営修士（専門職）」の学位を授与している。なお、本専攻は 2019 年度末で第一期の修了生を輩出し、2020 年度末に第二期の修了生を輩出する。現在のところ学位名称の適切性について点検・評価を行っていないが、今後 5 年ほどの経過を観察し、教育内容と学位名称の整合性について点検・評価を行うこととする。（評価の視点 2-10、2-14）

この修了要件及び授与する学位については、専門職大学院学則に明示しているほか、学園生活、GuideBook、学生募集要項、及び専攻ホームページでも明示している。（評価の視点 2-11）

また、専門職大学院学則第 13 条第 1 項に、1 年間に履修科目として登録することができる単位数の上限を 38 単位とすることを定めており、修了要件単位数と年間の履修可能な単位数の上限により、学生が授業科目を履修し修得するに必要な学習時間は十分に確保している。（評価の視点 2-8）

学生が他の大学院において履修した授業科目で修得した単位の認定については、専門職大学院学則第 9 条第 2 項及び第 12 条第 1 項に規定している。既修得単位の認定は学則第 15 条を準用し、入学する前に履修した授業科目について修得した単位は、教育上有益と認める場合に限り、本学において修得したものとし、19 単位を超えない範囲で認定することができる。申し出があった場合、専攻主任及び専攻幹事が既修得単位の科目のシラバス等によって認定することが適切であるかの確認・認定を行った後、これを専攻会議及び研究科会議で審議・承認する流れになるが、これまでに学生からの申し出はない。（評価の視点 2-9）

なお、本専攻の学生は主に社会人であることから、勤務先の事情等で関西への転勤や、長期出張で通学困難となった場合、学修継続の環境を提供することを目的として、2019 年度に立命館大学大学院経営管理研究科と単位互換協定を締結した。同大学大学院同研究科が設置する授業科目の単位を本学学生が修得した際は、本専攻の授業科目を履修・修得したものとして認定することができることとしている。2019 年度は、本専攻学生の履修の申請者はいなかったが、立命館大学の社会人学生 1 名から本専攻が設置する科目の履修の申し出があり 1 科目の単位を修得している。2020 年度は、新型コロナウイルス感染症の影響で、東京から関西地区間の長距離移動による感染リスクの回避や、学事日程や授業時間割等が不安定な状況を理由として、両大学と協議のうえ制度運用を中止している。

なお、本専攻では、在学期間の短縮は行っていない。（評価の視点 2-12、2-13）

## (2) 教育方法

### 項目6：履修指導、学習相談

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

<評価の視点>

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

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

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

<現状の説明>

本専攻では、入学時に新入生ガイダンスを開催し、履修方法などについて新入生全員に説明する場を設けている。更に、担任制度を設け学生個別に担任教員を配置し、学修計画策定のサポートと履修指導、学習方法の指導等をはじめ、一年間を通して同様の相談等に応じる体制を整備している。具体的には、学内のICT環境の利用方法、学生の業務の多寡や能力に応じた履修モデルプランの提示、学習に限らない生活等に関する相談に対応している。更に、企業の経営者と教員の密な連携により、企業が優秀な社員を学生として派遣している、いわゆる「企業派遣学生」については、入学直前から年数回程度、所属する企業の経営幹部（代表取締役社長等）との意見交換を行うことで、学生の企業での業務の繁忙等を考慮するとともに、学修計画策定や履修指導等につなげている。また、プロジェクトの授業見学や2年次のグラデュエーションペーパーの相談等も行っている。（評価の視点2-15、2-17）

2年次には、演習科目として設置しているプロジェクトの演習指導教員に担任の役割を引き継ぎ、修了まで学生に対して責任をもって指導をする体制をとっている。学生は2年次になると履修したプロジェクトの演習指導教員を主査とし、最終成果物であるグラデュエーションペーパーを執筆することになるが、社会人としての経験を踏まえて多様なテーマを設定する学生に対して、演習指導教員を中心にきめ細かく指導を行っている。また、演習指導教員の他に、学生の希望を確認し、専門的知識等を有する者をアドバイザーとして配置し、多面的な指導を可能としている。

（評価の視点2-17）

2020年度における授業科目の履修申告期間は、4月1日（水）～4月5日（日）に設定するとともに、履修申告修正期間を1期（前期）では4月10日（金）～4月16日（木）、2期（後期）では9月18日（金）～9月28日（月）に設けると同時に、1B期（1期の後半に当たる四半期）、2B期（2期の後半に当たる四半期）の直前にも修正期間を設けるなど、社会人である学生の状況の変化に応じた履修ニーズに対応している。履修申告期間、履修申告修正期間には教務部経営学事務課専門職大学院室（以下「専門職大学院室」という。）の事務職員も履修に係る相談に対応している。（評価の視点2-15）

なお、新型コロナウイルス感染症拡大防止に係る対応により本学の学事日程が変更となり、こ

れに伴い本専攻の学事日程及び履修申告期間も変更し対応したところである。

また、これに対応するため、4月にオンライン同期（双方向）によって毎週各学生に対し、今後の学修生活や時間割の変更などについて丁寧にフォローを行った。学生が通学できず、同級生との関係構築が遅れるため、2年次学生も含め様々なテーマについて紹介し、学生同士のコミュニケーション促進に努めた。（評価の視点 2-15）

本専攻においては、学生が社会人であるため、インターンシップ等を実施する機会は設けていないが、一方で学生が勤務先企業に関連した研究テーマを設定し、グラデュエーションペーパーを執筆するというケースがある。（評価の視点 2-16）

## 項目 7 : 授業の方法等

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

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

<評価の視点>

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

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

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

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

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

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

<現状の説明>

本専攻の入学定員は80人、収容定員は160人であり、学生への教育効果を十分にあげられるよう授業科目の配置について配慮を行っている。

選択科目としている科目は、社会人学生の異なる修学状況や学修目的に配慮し1授業あたり年度内に2回開講（前期、後期）する科目を設けるなど履修機会の配慮を行っている。またそのことにより、履修者数の分散（1授業当たり最大履修者数を30人から35人と想定）も図っている。一方で、必修科目は土曜日に配置する等によって履修しやすさに配慮しているが、2020年度は最大で53名が履修をしている科目があり、いくつかの科目で40名以上が履修している科目がある。これらの科目は必修科目であるコア科目や随意科目の基礎科目である。講義が中心となるコア科目及び基礎科目に関しては、現状の履修者数で教育効果を十分にあげられる人数と判断をしている。

高い教育効果を得るために1年間を2学期（1(前期)、2(後期)）、4半期（1A、1B、2A、2Bの各期）、8半期（1C、1D、1E、1F、2C、2D、2E、2Fの各期）に区分し、各授業科目の内容や授業形態に即したフレキシブルな開講期間の設定を可能としているほか、各授業科目の教育内容に則して、2時間（90分）又は4時間（180分）の形態で開講している。例えば、講義中心の授業は2時間（90分）に設定し、一方で講義に加えてグループ学習とその発表と討議を連続して行う科目については4時間（180分）に設定するといった方針で授業内容やその構成に適した授業時間割を設計している。

なお、このことは社会人である学生の業務の繁忙時期への配慮や、仕事と学修を両立するうえでのメリハリにも繋がっている。(評価の視点 2-18)

各授業科目では講義だけにとまらずに、討論、グループ学習、ゲストスピーカーを招聘した実践的なケーススタディなどを通じた双方向の授業を主に行うとともに、さらに学生が互いの議論を交わすことで新しい気付きを得られるような授業形態をとっている。

例えば項目 3 で述べた演習科目である「実践 CX0・起業家ケーススタディ」では、現役経営者等をゲストスピーカーとして招聘し、「講義」、「質疑応答」、さらに「教員及び学生によるグループディスカッション」を 4 時間(180 分)の授業(間に 10 分間の休憩)として連続して行う運営としている。ゲストスピーカーの講義は、履修者と授業担当教員である全専任教員が一堂に会して聴講し、60 分間の質疑応答を行う。その後、グループ毎に分かれてグループ学習(ディスカッション)を実施する。授業開講時に発表されるグループ分け(1 グループ:10 人以内を原則とする)で、ゲストスピーカーの講義内容にグループを担当する教員の専門領域の知見を交えて討論する。(評価の視点 2-19)

また、2020 年度から新たにゲストスピーカーとして本専攻の修了生を招く演習科目「実践ケーススタディ」を設置している。当該科目は、年齢や役職がより学生に身近な存在である方をゲストスピーカーとして招聘することで、異なる視点からイノベーションや経営のケースについて学ぶ機会を提供しようとする狙いがある。(評価の視点 2-19、2-23)

このような経営者等を招聘して臨場感ある実際のケースを基に議論を重ねる本専攻の演習科目は、専門職大学院の目的や人材養成の目的に掲げる人材を育成するために、非常に有意であり特徴的な科目であると言える。

更に、プロジェクトでは、教員の授業運営の方法により、履修する学生の所属企業(工場や研究所)を訪問する課外授業も実施し、他社の状況と自社を比較することで新たな課題を発見することのできる機会を設けている。(評価の視点 2-23)

演習科目以外の授業科目においても、本専攻の特徴である実践教育を推進しさらに充実させるために、講義に加えて、討論、演習、グループワーク、ケーススタディ、ゲストスピーカーによる講演等の実践的教育手法を、各授業科目の目的に合わせて採用し、その授業形態の割合はシラバスで明示している。また多彩な授業を可能とするため、担当教員が授業進行のために自ら教材・資料を作成し、教育支援システム「Learning Environment for TUS Powered by Moodle(以下「LETUS」という。)」を介して配信している。同システムを利用することにより、授業で課すレポートの提出(回収)を行うことも可能である。

国際化への対応について、本専攻では実務系教員の採用条件としてグローバルな実務経験を重視していることから、欧米の外資系企業で経営幹部を経験した者も多く、外国人教員(帰化した者も含む)も在籍している。そのため、各授業・演習指導においてはグローバルな視点を持ち、グローバルなケースの導入や自らの知見を教授できる。

選択科目である、「アドバンスリーダーシップ」においては、上席特任教授制度の導入により、外務省での大使経験者や政府において経済交渉責任者であった方を講師として招聘し、自らが経験した外交交渉ケースに基づく講義を実施している。「グローバルビジネス交渉力」及び「国際企業法務と戦略」は、グローバルなビジネス戦略・競争戦略を構築する能力、ビジネスのグローバル化に伴うネゴシエーション能力、グローバル経営に係る国際マネジメント能力を身に付けることを主眼とした授業を実施している。(評価の視点 2-20)

さらに、グラデュエーションペーパーの中間発表会において、このような知見を持つ上席特任教授を助言委員として招き、専門的な意見や助言を仰ぐ機会を設けた。

なお、学生側も海外赴任経験者が多く、議論を中心に行う演習科目においてもグローバルな視点を共有できるという利点もある。

使用言語の多言語化（特に英語）に関するニーズについては、現役、または過去に在籍した韓国、中国、インドの国籍を有する学生や、日本人でも海外の大学や大学院を卒業した学生、外資系企業で日本語以外の言語の下で就業している学生にヒアリングした結果、授業の多言語化の要望は無かった。

2年次科目のプロジェクトへ円滑に接続するために、1年次科目として配置したプロジェクトエクササイズでは、演習指導教員の専門領域やゼミの雰囲気味わい、教員と学生をマッチングさせることを目的としている。効果的に実施するため2021年度より土曜日の5時限目（16時10分～16時55分）に1時間（45分）の授業時間帯を設け実施する。

従前、オンライン授業は行っていなかったが、2020年度の特有な課題である新型コロナウイルス感染症拡大防止に係る対応のため、全学で2020年5月からオンライン講義（同期・非同期）で実施することとした。

本専攻では、同期オンライン授業を実施するにあたり、本学の方針を考慮したうえで独自のガイドラインを策定し、2020年4月23日には教員に周知を行うとともに、各教員と学生は授業実施前に、オンライン講義やオンライン面談の試行を何度か重ねた。このため、5月からの同期オンライン講義をスムーズに開始することができた。（評価の視点2-21）

なお、ゲスト講師を招聘する授業科目は対面による授業が効果的であるため、①オンライン同期（双方向）でも教育効果が対面と変わらないと考えられる科目、②対面での実施が効果的であるとされる科目、に分類したうえで開講について検討を行った。その結果、前者に関してはコア科目を中心に前期に開講することとし、後者に関しては後期の開講に変更することとした。また、プロジェクトに関しては少人数で対面が効果的であるため、3つの密に配慮しながら、6月から教員や学生の状況に応じて可能な範囲で実施した。感染者数が減少した7月（1B期）に対面による授業を実施したが、学生の学修機会の平等性を担保するため、対面クラスとオンラインクラスを隔週で入れ替えるなど工夫して実施した。しかしながら、その後、東京都における感染者数が再び増加したことから、ガイドラインの定めによりプロジェクト以外の開講科目をオンライン同期授業とする措置を講じた。（評価の視点2-21）

授業開始後も、教員・事務職員間でオンライン講義の運営方法等の情報を共有することとし、オンライン講義における教育効果を担保する取り組みを行うとともに、オンライン講義を実施する際は授業担当教員が当該授業を録画することを義務付け、講義終了後にLETUSに公開することで、ネットワーク環境が不安定な学生に配慮することも行っている。（評価の視点2-21）

2020年9月14日以降から開始された2（後）期の授業の対応については、本学における後期以降の方針を考慮し、本専攻独自のガイドライン「経営学研究科技術経営専攻における2020年度2（後）期の授業実施及び施設利用に関する対応について」を策定し、対面授業での実施を基本として、実施教室の対面受講可能人数（収容定員1/3以内）を履修者数が超えた場合等に、対面・オンライン併用授業（以下「ハイブリッド授業」という。）で実施することとした。具体的には、2C期土曜日に開講するコア科目「組織進化論」（1-2時限）「イノベーションを生む企業文化」（3-4時限）は、両科目とも同一履修者で、P51教室（収容定員90人、対面収容人数22人）で実施し、履修者を2グ



ループに分け一週毎に各グループを対面とオンラインでの受講とし、ハイブリッド授業を実施した。また、2A 期金曜日に開講する「実践ケーススタディ」(6-7 時限・履修者 28 人)、2B 期金曜日に開講する「実践 CX0・起業家ケーススタディ」(6-7 時限・履修者 50 人)は、主にゲストスピーカーを講師として招聘する講義であり、全履修者が対面で受講できる環境とするため、当初 P51 教室での実施予定を、2 号館 211 教室(収容定員 177 人、対面収容人数 59 人)で実施した。(評価の視点 2-21)

なお、2021 年度の本学における授業の実施方針について、ハイフレックス型、ブレンド型、オンライン、対面等の各授業実施方法が示されているが、本専攻ではハイフレックス(ハイブリッド)授業を中心に実施することとしている。

なお、本専攻では、前述のとおり多様なメディアを利用し遠隔授業を行っているが、通信教育制の課程ではないため恒常的な通信教育による授業を行っていない。(評価の視点 2-22)

## 項目 8 : 授業計画、シラバス

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

<評価の視点>

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

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

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

### <現状の説明>

本専攻では項目 7 で述べたとおり、授業時間帯の設定、授業科目の特性に応じた柔軟な開講期（半期、4 半期、8 半期）の設定、選択科目における履修機会の配慮や必修科目の土曜日設置等の時間割の設計、質の高い教育効果を図るため、科目の特性に合わせた 1 時限当たりの授業時間の設定等、教育課程上の工夫で教育効果を高めるとともに、社会人学生に様々な配慮を行っている。

（評価の視点 2-24）

シラバスは、本学の教育支援機構教育開発センターが作成する「シラバス作成要項」及び本専攻独自で定める留意事項に基づき作成している。シラバスでは各授業科目の具体的な内容・方法、使用教材、履修要件、年間の授業計画等を明示しており、具体的には「授業名称」「教員名」「開講年度学期」「曜日時限」「単位」「学年」「概要」「目的」「到達目標」「履修上の注意」「準備学習・復習」「成績評価方法」「学修成果の評価」「教科書」「参考書」「授業計画」等の各項目を日本語（英語併記）で作成している。さらに、本専攻では、授業形態に応じ、理論、ケーススタディ、演習、ゲスト、課外学習などに分けてあらかじめシラバスに明示することで履修者の参考としている。

（評価の視点 2-25）

当該授業の担当教員が作成したシラバスは、本専攻内の教育課程編成の役割を担う「教育課程検討委員会」の構成員が複数回にわたりチェックし、必要に応じて当該教員に内容等の修正を依頼している。シラバスは当該年度の 4 月 1 日から「Campus Life Assist System TUS（以下「CLASS」という。）」において公開し、学生はシラバスをもとに履修計画を立て、担任教員との学修相談を経たのちに、その計画に基づいて授業科目を履修し授業を受講することとしている。また、教員は原則としてそれぞれの授業科目におけるシラバスに明示した内容に沿って授業を実施しており、シラバスの内容を変更した際は、各授業担当教員が学生に周知することとしている。なお、シラバスどおりに授業が実施されているかどうかについては、授業改善のためのアンケートに「この授業は、シラバスに記載された目的に沿って行われていましたか」という設問を設けており、その結果によって確認することができる。（評価の視点 2-26）

授業開始以降は、各回の授業の進行や進行に合わせた詳細な指示、課題等の提出等については、事前に LETUS によって学生に案内を行っている。

## 項目 9 : 成績評価

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

<評価の視点>

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

2-28：学生に対して明示した基準・方法に基づいて、成績評価を公正かつ厳格に行っていること。（「専門院」第10条第2項）〔F群、L群〕

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

### <現状の説明>

本専攻における学生の成績評価は、学則第14条第1項及び第2項の規定を準用することを専門職大学院学則第38条に規定するとともに、「東京理科大学履修等に関する規程」に規定する学修成果の評価に関する必要事項を準用して行っており、各授業科目において「成績評価方法」をシラバスで明示し、「成績評価基準」に基づき、授業を担当する教員が評価を行っている。（評価の視点 2-27）

判定	表記		評価点数	評価基準
合格	秀	S	100～90	到達目標を十分に達成し、極めて優秀な成果を収めている
	優	A	89～80	到達目標を十分に達成している
	良	B	79～70	到達目標を達成している
	可	C	69～60	到達目標を最低限達成している
不合格	不可	D	59～0	到達目標を達成していない

学生への成績評価の通知は、CLASSにて個々の学生が確認することで行っている。なお、学生からの成績評価に対する疑義による再調査の要望には、学生は指定様式により専攻に申し出を行い、申し出を受けた専攻幹事は調査をする必要があると認めた案件について、当該の授業担当教員に調査依頼を行い、その結果についてはCLASSを使用して申し出をした学生に伝えることとしている。なお、2018年度から現在に至るまで、学生からの申し出はない。（評価の視点 2-29）

授業科目の成績評価(採点)は、授業担当教員毎にシラバスに記載する「成績評価方法」に基づき行われているが、全専任教員が担当する演習科目については、共通の採点基準・評価プロセスを定めて、履修する学生の教員間での成績評価に差異が生じないようにしている。具体的には、「実践ケーススタディ」「実践CX0・起業家ケーススタディ」は全教員を授業担当教員としているが、専攻主任が指名する教員により採点委員会を組織し、採点基準を定めて統計処理により成績評価を行っている。なお、各科目の成績評価状況の確認については、本専攻では年度末に成績優秀者を表彰するために、成績評価のデータを抽出して使用したことと併せて、今年度より各授

業科目の成績評価分布を作成し、専攻会議で各科目の成績評価の偏りを確認した。これを受けて、著しく偏りが見られた授業科目がいくつか散見されたため、改善を求めた。今後についても定期的な検証を行い、公正な成績評価を担保することとする。(評価の視点 2-28)

また、修了認定・学位授与の方針に定める修了時に身に付けているべき知識(知見)の把握と評価、能力を総合的に測るプロジェクトの成績評価を、最終成果物のグラデュエーションペーパーの作成過程から最終審査によって行っていることが特色である。同ペーパーを厳格に審査するために、主査(演習指導教員)と副査を専攻内で各1名ずつ選出し、中間発表、本発表を経て主査及び副査の責任のもと審査を行い、成績評価及び単位の付与の可否を決定している。さらに、2020年9月に開催した「グラデュエーションペーパー進捗(中間)発表会」において、学外の有識者、学識者(計14名)で構成する助言委員会を設置し、学生の発表に対して助言・コメントをもらうという初めての取り組みを実施した。学外の助言委員との質疑応答の結果を踏まえて、学生が最終の本発表に向けてさらに取り組むことにより、社会ニーズを反映したより質の高いグラデュエーションペーパー作成を促す試みとなっている。(評価の視点 2-28)

また、2020年度のグラデュエーションペーパーの作成及び最終審査は、下記のような手順、内容、体制で行った。

#### (1) 作成に係る日程

##### ①2020年度1(前期)

6月30日(火)	作成計画書提出	主査→専攻主任
7月中旬	副査決定	
8月1日(土)	進捗(中間)発表会実施要項公開	CLASS
9月12日(土)、13日(日)	進捗(中間)発表会	

##### ②2020年度2(後期)

1月15日(金)まで	主査へ要旨、仮ペーパー提出	学生→主査
1月16日(土)	副査へ要旨、仮ペーパー提出	主査→副査
1月30日(土)	内部副査・学外副査からの質問・指摘事項	副査→主査
2月5日(金)	本ペーパー提出	主査→専攻幹事
2月6日(土)9:30～ 2月7日(日)10:00～	審査発表会 ※2月5日を発表会予備日とする。	
2月9日(火)17:00～	優秀ペーパー・総代決定	臨時専攻会議

#### (2) 審査発表会

教育課程検討委員会の運営の下、作成計画書及び進捗発表会の発表内容を勘案し、学生個々の審査委員会を設置する。

学生はグラデュエーションペーパーに基づいて発表を行い、審査委員会の質疑を行うこととし、その後質疑において指摘された事項を修正したうえで、主査である指導教員に同ペーパーを再提出する。主査は、修正された事項に関して当該学生の審査委員会に報告し、承認された同ペーパーを専攻主任に提出する。

### (3) 副査及び審査委員会の委員構成

副査は、学生のペーパーの内容により、専門的な側面から教育的指導と評価を行う。

副査は評価の客観性を担保することから学生一人あたり 2 名以上配置することとしている。1 名は本専攻の専任教員(みなし専任含む)を選出し、他 1 名は社会ニーズや企業ニーズ等と成果物との適合性をはかるため学外の有識者または著名な学識者等を選出する。企業から派遣された学生で、アドバイザーを所属企業の専門的知見を有する者とした場合、アドバイザーを学外副査とすることができる。

審査発表会における審査委員会の構成員は、指導教員を主査とし、前述の副査 2 名の 3 名以上で構成する。

### (4) グラデュエーションペーパーの種別

プロジェクトにおいて学生が個別に課題を設定し、各教員の指導の下で調査研究、フィールドワーク、ディスカッションなどの手法や学生個々の持つ実践知を踏まえ作成するグラデュエーションペーパーは、学生個々の目的に合わせた成果物として位置付けている。

したがって、学生個々の目的に合わせた実践に活かすための成果物という性格のためグラデュエーションペーパーは『技術経営論文』、『ビジネス企画提案』に区分している。

### (5) 審査基準

修了認定・学位授与の方針に定める能力が身に付いているか否かは、各プロジェクトで段階を追って総合的に評価している。

また、プロジェクトは、専任全教員が個別に授業運営を行っているが、各プロジェクトの成績評価方法、評価項目、評価の視点を専攻として統一している。特に、「プロジェクト4」の成績評価は、その成果物であるペーパーが評価の対象となり、社会ニーズ・企業ニーズと適合することが必要であることから、学外副査の評価を重要視する。

#### ① 授業科目の成績評価方法等

	プロジェクト1	プロジェクト2	プロジェクト3	プロジェクト4
成績評価項目	授業貢献度 60% 作成計画の策定 40%	授業貢献度 40% 進捗(中間)発表会 60%	授業貢献度 40% 最終発表前のペーパー概要 60%	審査委員会 100%

#### ② 中間発表会の評価基準

		配点				
		ロジック	専門性	独創性	示唆性	
					実現性	社会インパクト
技術経営論文		20	20	30	10	20
ビジネス 企画提案	新規事業戦略提案	10	20	30	30	10
	起業計画	10	20	30	30	10
	プロトタイプ	10	20	30	30	10

③ 最終発表及びペーパーの評価基準

		配点				
		ロジック	専門性	独創性	示唆性	
					実現性	社会インパクト
技術経営論文		20	20	30	10	20
ビジネス 企画提案	新規事業戦略提案	10	20	30	30	10
	起業計画	10	20	30	30	10
	プロトタイプ	10	20	30	30	10

## 項目 10：改善のための組織的な研修等

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

授業の内容・方法の改善と教員の資質向上を図るためには、学生による授業評価を組織的に実施し、その結果を公表することが必要である。さらに、その結果を教育の改善につなげる仕組みを整備し、こうした仕組みが大学院内の関係者間で適切に共有され、教育の改善に有効に機能していることが必要である。また、教育の改善を図るにおいては、外部からの意見も勘案することが必要である。そのうえで、教育課程及び内容、方法の改善について、固有の目的に即した取り組みを実施し、特色の伸長に努めることが望ましい。

### <評価の視点>

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

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

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

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

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

### <現状の説明>

本専攻では、適切な教育課程の編成と実施を実現し、社会ニーズに則した教育内容を保証するために種々の活動を展開している。

教員の資質向上を目的としたFD活動については、教育支援機構教育開発センター（以下「教育開発センター」という。）が、全学の教員を対象として「FDセミナー」を定期的で開催している。併せて、同センターでは本学のFD活動において顕著な取り組みのあった事例等を紹介する「FD通信」を発行し、本学教員個々の教授法等の知見を共有する等、授業の内容・方法の改善と教員の資質向上を図るためのFD活動を推進している。（評価の視点 2-30）

また、本学では同センターが主体となり実施するFD活動（トップダウン型）のほか、各学部・研究科が主体となり実施するFD活動（ボトムアップ型）を行っている。具体的には、教育研究の資質に係る活動全般として、経営学部・経営学研究科（以下「本研究科」という。）における各FD活動を担当しその推進を担う幹事が開催するFD幹事会（経営学部及び本研究科合同）や本専攻で開催する教育課程連携協議会もFD活動として位置づけることができる。（評価の視点 2-30）

さらに本専攻では、独自のFD活動として過去に以下の表のとおり研修会を開催している。項目9で述べたグラデュエーションペーパー進捗（中間）発表会で助言委員となった学外の有識者、学識者のメンバー及び教育課程連携協議会委員と、グラデュエーションペーパーの中間発表に対す

る助言、評価等を題材とした FD 研修会を開催した。(評価の視点 2-31、2-34)

#### 直近に行った本専攻独自の FD 研修

FD 研修会内容	
2018 年 4 月	MIT の教授による専任教員を対象とした最新の米国における教授方法の講演会を開催し、また同教授による開講科目の授業参観を実施し、同教授より教授方法に対するアドバイスを受けた。
2019 年 3 月	名古屋商科大学ビジネススクール前研究科長によりハーバードビジネススクールのケースメソッドの教授方法について教職員で学ぶなどの活動を行った。
2020 年 12 月	グラデュエーションペーパー進捗(中間)発表会の助言委員及び教育課程連携協議会委員を招き、中間発表会で学生が発表したペーパー等について様々な観点からの意見を伺い、本専攻のカリキュラム及び、授業方法の改善につなげた。

本専攻では、社会人学生を対象としていることから、教員は常に自己研鑽に取り組み、先端の知識を吸収する必要があるため、企業経営の現場におけるヒアリングや学会を通じて新しい知識の習得に務めている。また、新しい教授方法等については前述のとおり専攻独自の FD 活動等を通じて各教員に提供し、個々の授業において実践している。

本学では、各学部・学科及び各研究科・専攻の授業計画の実施状況について、学生からの意見を基に点検・分析を行い、今後の授業改善に取り組み教育の充実を図ることを目的として「授業改善のためのアンケート」(以下「アンケート」という。)を実施している。本専攻においても従前よりアンケート実施要項に基づき年に 2 回実施しており、各授業担当教員はその結果を踏まえ、自身が担当する授業の検証を行い、FD 活動で得た知見等も踏まえて授業の改善を行うこととしている。また、アンケート結果については授業ごとに CLASS を通じて公表するほか、改善点や改善効果については、担任又は演習指導教員としての立場で、学生と随時伝達、確認している。(評価の視点 2-32)

本専攻の掲げる目的を実現するための教育課程編成であるか、またそれに合致した教育がなされているかについての検証や改善は、前述のとおり教育課程連携協議会における議論や、同協議会委員による「授業方法及び内容」に関する個々の教員へのヒアリングの際に担当授業科目の授業内容に対しての助言・意見を受けており、指摘を受けた授業担当教員が助言等を授業運営に取り入れているかを、教育課程連携協議会委員が 2020 年度中に実際に授業参観により確認する予定だったが、新型コロナウイルス感染症拡大の影響により授業録画の視聴による確認を行った。2020 年度第 2 回の教育課程連携協議会において、教育課程連携協議会委員から授業の確認に係る意見をいただき、当該授業科目の担当教員に対しこれをフィードバックするとともに、改善を求めた。

(評価の視点 2-33)

また、企業派遣されている学生が所属する企業の経営者等からヒアリングを行うことによって本専攻の教育が社会ニーズに合致しているかを確認する取り組みも継続的に行っている。(評価の視点 2-34)



### (3) 成果

#### 項目 11：教育成果の評価の活用

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

<評価の視点>

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

#### <現状の説明>

本専攻では、設置後2年目を迎えた2019年度に、他大学やビジネススクール等の中での本専攻のポジショニング、本学や本専攻の持つ強み、設置以降の教育課程での取り組み等の検証を行ったうえで、他機関との差別化や強みを生かした教育課程の編成、社会ニーズに対応した実践力を身に付けた人材の輩出等を実現するために、2020年度からの中長期計画の検討を行った。

これを受けて前述のとおり2020年度からMOT2.0を掲げ、社会ニーズや社会構造の急速な変化に対応できるCX0や起業家の育成を目指し、新教育課程の編成を改善し、運用を開始したところである。特に、最終成果物であるグラデュエーションペーパーをより重視した教育課程の体系化、学習効果の向上等のための双方向型の演習科目（実践教育）の更なる充実などを教育課程に盛り込んだことは、MOT2.0実現に向けた施策の特徴である。（評価の視点2-35）

教育成果の検証・評価は、演習科目であるプロジェクトにおいて、学生の個別の達成目的により作成する「技術経営論文」「ビジネス企画提案」に大別されたグラデュエーションペーパーの評価を中心としている。特に、「ビジネス企画提案」で作成されるグラデュエーションペーパーは修了後に実現を可能とする具体的な計画（ビジネスプラン）として、その計画の内容を評価の対象としている。しかし、真の評価は強い実践性を求めているが故に、当該学生が修了した後に企業で新規ビジネスを起業できるか、新しい製品・サービスを開発するなどのイノベーションを実践できるかなどを見なければ正確な判断はできないという側面がある。既に、2019年度修了生の中には、自身が作成したグラデュエーションペーパー（ビジネス企画提案）に基づいた提案を所属企業内で行うことで所属企業のグループ会社の社長に就任し、業績を牽引している者や勤務先を変更して新たなビジネスに挑戦を始めた学生が登場している。

本専攻は、2020年度末をもって第二期の修了生を輩出した状況にあり、今後5年ほどの経過を観察し、学位授与状況に係る点検・評価を行うこととする。併せて修了者のその後の状況等を確認し、本専攻の目的及び修了認定・学位授与の方針に合致した人材を輩出することができたかを判断するための定期的な検証を行う客観的なシステムを検討する。

また、2020年度までの入学生は全員が社会人であり、学修成果はビジネスの現場で確認できる場合が多いため、修了生、または現役の学生がビジネスで成功したプロジェクトや新製品開発などの成功事例を題材に評価することが可能である。その経験をゲストスピーカーとして語る演習科目「実践ケーススタディ」などの機会によって、本専攻での学修成果とその後の活用の実例を教育成果としても評価し、その結果を教育内容・方法の改善に活用していく。

## 【2 教育内容・方法・成果の点検・評価】

### (1) 検討及び改善が必要な点

### ①教育課程の検証について

2020年度からスタートした MOT2.0 は、2021年度に初めての修了生を送り出すことになることから、2021年度末において、取り組みの成果について教育課程連携協議会の場などを通じた検証を行う予定である。

### ②新型コロナウイルス感染症拡大防止に係る授業実施への対応について

本学および本専攻においても、2020年度は通学の制限、オンライン授業の実施等の措置をとることを余儀なくされた。本学ではいち早く、オンライン授業や会議を行うための環境を整備するとともに、教育開発センターを中心に、オンラインでの授業方法に対する情報提供を進めた。それに呼応して、本専攻はその特徴である教員と学生の活発な議論を前提とした教育が実施できるように、オンラインを活用した同期型の授業、プロジェクトとその内容を記録した動画や教材を、LETUS を通じて学生へ提供することの体制を整えた。その結果、2020年5月からオンラインによる授業を円滑にスタートさせることができた。5月の開始以降、学生が社会人であることも幸いし、ネットワーク等の受講環境に大きな問題は生じていない。教員も早い段階からオンライン授業の方法を習熟するなどの準備の結果、スムーズにスタートできている。

今後は本学における2021年度の授業実施の方針に基づいて、新型コロナウイルス感染症拡大の状況等を見据えながら、柔軟に授業の形態等を検討していく必要がある。また、これまでの経験を通じて、オンラインでの教育のノウハウの蓄積、共有を図りながら、より高度にオンラインを活用、あるいは併用した教育方法の開発が課題となる。

### ③教育成果の評価のための指標について

本専攻の目的及び修了認定・学位授与の方針に合致した人材を輩出することができたかを判断するために、今後は修了者のその後の状況等を確認し、定期的な検証を行う客観的なシステムを検討する。

## (2) 改善のためのプラン

### ①教育課程の検証について

2020年度から取り組んでいる MOT2.0 の取り組み成果を検証するにあたり、個々の取り組みに関する成果等の情報を収集、整理し、かつ教育課程連携協議会の助言等も取り入れそれぞれの評価項目や指標を明確にしたうえで検証し、改善計画を実行することとする。また、迅速な対応が求められる課題については、随時対応と改善を図る。

### ②新型コロナウイルス感染症拡大防止に係る授業実施への対応について

新型コロナウイルス感染症拡大防止に係る対応を契機に、オンライン教育という新たな方法論の可能性が示された。本専攻は学生が主に社会人であることから、オンライン教育は時間の節約、スケジュールの調整などの観点でメリットも大きい。

一方で、本専攻の特徴である学生と教員、あるいは学生同士の緊密な関係に基づく活発なディスカッションは、対面でなされていた面も大きく影響していたこともあり、今後はオンライン教育の利点も取り入れた新たな教育方法の模索が課題と考えている。そのような前例のない教育方法の開発を促進するために、教育支援機構等の学内の関連組織や学外の知見も活用するとともに、本専攻のFD活動に反映する。

### ③教育成果の評価のための指標について

企業派遣学生に対しては、修了した後に本専攻における学修成果が実務においてどのように発

揮されているのかヒアリングを実施する等、本人及び派遣企業の経営者や上司に確認することで、教育成果を把握するとともに、きめ細かいフォローを行うこととする。また、企業派遣以外の学生に対しては、演習の指導教員が個別に確認するとともに、修了生全体を対象として開催する「知の定期健康診断」等のセミナーの機会において、教育成果の実感（実務における実践）に係るアンケートを行うこととし、その結果を専攻会議で報告し、改善につなげる。

### 3 教員・教員組織

#### 項目 12：専任教員数、構成等

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

<評価の視点>

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

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

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

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

（「専門院」第 5 条）〔F 群、L 群〕

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

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

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

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

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

3-9：経営系各分野の特性に応じた基本的な科目、実務の基礎・技能を学ぶ科目、基礎知識を展開・発展させる科目について専任教員を中心に適切に配置していること。〔F 群〕

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

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

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

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

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

### <現状の説明>

本専攻は、2020年5月1日現在において法令等で定める必要専任教員11人を超える13人を専任教員として配置し、このうち12人が教授で、講師が1人である。なお、構成員のうち教授11人及び講師1人の合計12人が本専攻を本務とし、経営学部の教授1人が本専攻を兼務する教員である。（評価の視点3-1、3-2、3-7）

本専攻の教員は、専攻分野における教育上又は研究上の業績、知見を有する者として、「ABC（アカデミック、ビジネス、コンサルタント）の視点」に基づき、それぞれの特性を踏まえて各教育研究領域に配置されている。専任教員のうち、講師1人を除きすべての者が5年以上の実務経験を有している。また専任教員13人の中に法令等で定める職務を担う教員（みなし専任）を2名含んでいるが、本学では「学校法人東京理科大学臨時職員等就業規則」第2条(1)に「嘱託教員（みなし専任）」の職を定め、「経営学研究科運営規程」第7条において、みなし専任も研究科の運営を担う専任教員と同等に研究科の重要事項を審議する「経営学研究科 研究科会議」及び「経営学研究科 研究科委員会」の構成員となることを定めているため、本専攻においても専任教員として取り扱っている。（評価の視点3-3、3-4、3-5、3-6）

#### ≪「ABCの視点」による教員配置≫

「アカデミック系教員（A）」は、経営系の大学院等において経営分野の十分な教育上・研究上の業績をもつ教員を指す。専門分野について学術的見地から体系的な教育を行うことにより、技術経営に関連する普遍的かつ基礎的な知識や論理を学生は学ぶことができる。

「企業における事業経験または政府などにおける政策立案経験を有する実務家教員（B）」は、実務界において技術経営等の十分な業績をもつ教員を指す。学生にとっては経営者や起業家、新規事業創出者の自らの実践的体験から構築された理論や知見が有益なものとなっている。学生は事業経験を有する実務家教員に接することにより、現実の世界での問題をどのように解決すべきかについて理解を深めることもできる。本専攻で学ぶ社会人学生は主に企業の中堅幹部であることから、既に経営学全般についての学術的知識を有しており、更に実務経験を擁する実践知もあることから、むしろ基礎的学術の応用としての実践的な論理知見を必要としていることに実務家教員は応えることができる。

「コンサルティング経験またはシンクタンク等での実務経験を有する実務家教員（C）」は、実際としては実務家教員（B）に含まれるが、コンサルティング経験またはシンクタンク等での実務経験を有する教員を指す。

この3つの視点による教員配置により、経営系専門職大学院の果たすべき基本的な使命の実現に適う理論と実務の架橋教育を実践することができ、専門職大学院設置基準第5条の規定を充たすことのできる教育課程の編成・実施を可能としている。

更に、現実には欧米同様に日本でも、実務経験（B）を活かして学術分野（A）で活躍する教員や実務経験（B）からコンサルタント（C）、コンサルタント（C）から学術分野（A）に転ずるといった人材の流動性がみられており、実務家教員と研究者教員の区分は薄まっている。前身であるイノベーション研究科においては、人材の流動性が少なかった時代に創設されたことからABCの区分があり、それぞれの橋渡しが必要であったが、現在においてその意義は社会の実情にそぐわなくなってきた。このことから、「本専攻が求める教員像」を実現化するため、2020年9月以降の教員採用においては、ウエイトは異なるが、教員の要素としてABCの全ての要素を兼ね備えて

いる者を採用している。(評価の視点 3-8、3-15)

#### 《8つの領域と教員配置》

本専攻の新教育課程は項目 4 で詳述のとおり CXO を目指す人材を養成する「E-MOT トラック」、新技術から製品化を担うイノベーション人材を養成する「イノベータートラック」、経営戦略を策定・実行し、新規事業開発や起業を推進するイノベーション人材を養成する「アントレプレナートラック」の3トラックを柱とする編成としている。

それに対し、この3トラックからなる教育課程を支えるとともに、さらにジョブターゲット実現のために、項目 4 で詳述した8つの教育研究領域の各領域に教員を配置している。このことから、教員に対しては「学校法人東京理科大学大学院担当教員の資格基準等に関する規程」第8～9条に基づき、授業及び演習科目を担当する教員に対しては「演習指導教員」の発令を行い、それ以外の授業のみを担当する教員に対しては「授業担当教員」の発令を行っている。(評価の視点 3-8)

#### 《授業科目への教員配置と措置》

本専攻の教育課程編成・実施の方針の2.では「常に社会状況を捉え、より高度で最新の専門的な実践知を段階的に身に付けるため、教育研究領域に科目区分による体系と重点的・効果的な授業科目を配置する。」と謳っており、各授業科目は理論と実践が融合したものとしている。これを受けて編成する実践に即した本専攻の教育課程では、各授業科目にそれぞれ適切な知見・経験を有する教員を配置している。

なお、必修科目であるコア科目は専任教員の教授が担当し、本専攻の重要科目である演習科目は全専任教員が担当している。専任教員以外では、最新の専門的知識を有した学外の非常勤講師7名が授業科目を担当している。(評価の視点 3-9、3-10、3-11)

#### 《本専攻の教員組織編制のための措置》

本専攻の専任教員13人のうち12人が実務家教員であり、「平成15年文部科学省告示第53号(専門職大学院に関し必要な事項について定める件)」第2条第1項に規定する「専任教員の数のおおむね3割以上は、専攻分野におけるおおむね5年以上の実務の経験を有し、かつ、高度の実務の能力を有する者とする。」を満たしている。なお、実務家教員のうち、5人は博士の学位を有し、他の1人は博士の学位論文審査委員会委員での論文審査経験を有する等、学術的知見を持つ研究者教員としての能力も有している。

また、本専攻は2018年度から本研究科の中に組み込まれたこともあり、基礎となる学部である経営学部と兼担等の連携をとっている。前述のとおり、現在経営学部の教授1人が本専攻を兼務としているが、当該教員は2017年度までは本専攻の前身であるイノベーション研究科技術経営専攻の専任教員として勤めており、本専攻で教育研究活動を行う資格としては十分である。(評価の視点 3-12)

専任教員の年齢・職位別の分布は、50歳代から60歳代がほとんどを占め平均年齢60歳であるが、これは実務家教員が半数以上を占めていることと、平均年齢40歳代の社会人学生を相手とするため高度な知見を有した人材を教員として迎え入れる必要があることから、教授が9割以上を占めているといった専門職学位課程固有の事情によるものである。(評価の視点 3-13)

なお、現在の専任教員13人のうち、1人が外国人教員であり、男性11人、女性2人の構成である。(評価の視点 3-14)

実務家教員の資格には、経営幹部を目指す平均年齢40歳代の本専攻の学生を教授するだけの豊

富な職務経験、職務実績、社会的地位、人格などが必要であるため、5年以上の実務経験だけではなく、実務経験の内容を考慮して資格を付与している。

現在の本専攻の専任教員の経験、実績は幅が広がっており、前述のとおり殆どの教員が一人の教員で (A)、(B)、(C) の中の複数の視点を有していることも特徴となっている。複数の視点を有する教員はそれだけ多面的な教育、学生への指導を期待することができる。

各教員の授業科目の担当は「東京理科大学教育職員の服務に関する内規」第6項に基づき、過度な負担とならないよう、基準とする週当たりの担当授業時間数に基づいて各々割り振るとともに、みなし専任教員には年間6単位以上として、本務先との業務の兼ね合いに配慮した措置を取っている。(評価の視点3-6)

なお、2019年度からは、学外の著名な経営者や専任教員だけでは教授することが難しい外交、行政、法律などの他、MOTに必要な分野を専門とする実務家を、本学が定める「上席特任教授」の制度を活用して、本専攻の講義や主催するセミナーでの講演にゲストスピーカーとして招くことで本専攻の教育に貢献いただいている。このことにより、豊富な経験や幅広い見識に学生がふれる機会ができることで、さらに本専攻の教育内容が充実したものになることを目的としている。

(評価の視点3-15)

## 項目 13：教員の募集・任免・昇格

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

<評価の視点>

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

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

### <現状の説明>

本学では、教育研究理念、目標・目的・方針等の実現に向けた適切な教員組織を編制するため、「東京理科大学の求める教員像および教員組織の編制方針」を定めている。

これを受けて、本専攻では専攻の目的を達成するための求める教員像および教員組織の編制方針を定めており、本学の方針、専攻の方針とも本学ホームページで公開することで広く明示している。（評価の視点 3-16）

特に、教員組織の編制方針において教員構成を「ABCの視点」からバランスのとれた組織としていることが、本専攻の固有の目的に即した教員組織の編制上の特徴であり、また、経営に技術的内容を融合した分野である技術経営の専門職大学院として、教員採用の際に、実務家教員と研究者教員、人文科学、社会科学と自然科学といった、それぞれが活躍をしてきたフィールドにおいて培った発想に基づく理系文系のバランスもとることができるということが長所である。

なお、本専攻の教員は「東京理科大学の求める教員像および教員組織の編制方針」及び「経営学研究科技術経営専攻の求める教員像および教員組織の編制方針」、及び自身の役割が「ABCの視点」のいずれに該当するのかを理解した上で職務を遂行している。（評価の視点 3-16）

本学における専任教員の募集、採用、昇任については、学校教育法 93 条及び専門職大学院設置基準等法令に定められた教員の資格要件を踏まえて、「学校法人東京理科大学における専任教育職員の採用及び昇任に関する規程」、「学校法人東京理科大学教育職員の資格基準に関する規程」、「学校法人東京理科大学大学院担当教員の資格基準に関する規程」を整備・制定している。また、これらの規程の補足となる「教員人事関係取扱要項」を定めて部局長、専攻主任等に明示しており、規程に沿って教員の募集、採用、昇任のプロセス及び教員の人事の取扱について明確にしている。本専攻においても各規程及び教員人事関係取扱要項に基づき教員の人事を進めている。（評価の視点 3-17）

専任教員の採用、昇任は、「求める教員像及び教員組織の編制方針」を実質的なものとするために、教授、准教授、講師等の職位別に、当該職位にふさわしい能力を有しているかを測る指標として、①研究能力（研究業績：論文数・招待講演・特許等）、外部資金獲得状況等、②教育能力（教育経験、FD 研修受講の有無、模擬講義等の実施等）、③人物評価（マネジメント能力（研究室・研究グループ等の運営経験・学会等での活動経験等）、大学（研究科・専攻）に対するビジョン（抱負等）、人格・協調性など）、④その他（資格、国際経験）の 4 評価項目を定めた「経営学研究科技術経営専攻（専門職大学院）職位別資格（採用・昇任）基準と審査方法」を定めている。また、本専攻において演習指導を行うための演習指導資格の付与については「経営学研究科技術経営専攻（専門職大学院）大学院担当教員の資格別基準」に基づいている。いずれも研究科委員会にお



いて同基準に基づき審査を行っている。(評価の視点 3-17)

採用等面接にあたっては、当該候補者が行う模擬授業や、面談による過去の経験等のヒアリング等により指導能力の評価を行っている。(評価の視点 3-17)

なお、特徴的な取り組みとして、本学では各部局において8年後までの人事計画(採用・昇任・退職)をあらかじめ見通して、計画的な教員人事、教員組織のビジョンの明確化とそれに基づいた組織の構築が可能となるよう、所属教員の専門分野、担当科目、職名、年齢等をまとめ、各年度における教員構成を可視化した「人事計画ガントチャート」を作成し、毎年度更新を行っている。また、各部局等の特徴に基づいた適切な構成員の配置を可能にするため、「人事計画ガントチャート」と共に教育課程や学生募集、管理運営等を含めた各部局等の方向性を踏まえた「将来計画」の作成も行っている。本専攻においても上述のとおり作成と点検・更新を行っており、ガントチャートに基づき教員組織の適切性の点検と、その時々に応じて必要となる教育分野や専門性に則した教員採用、昇任等を行っている。(評価の視点 3-16)

## 項目 14：教育研究活動等の評価

各経営系専門職大学院は、専任教員の教育活動、研究活動の有効性、組織内運営等への貢献及び社会への貢献等について検証し、専任教員の諸活動の改善・向上に努めることが必要である。

<評価の視点>

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

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

### <現状の説明>

本学における専任教員の教育活動、研究活動、組織内運営、社会貢献等への評価は「学校法人東京理科大学教育職員に係る業績評価の実施に関する規程」に基づき、教育職員の業績評価として実施している。(評価の視点 3-18)

本学の業績評価は、教員が大学教員として行う活動全般を業績と定義しており、研究・教育・貢献の3分野について、評価項目として定めた具体的な活動を評価するものである。

専任教員は、業績評価の根拠として教育研究活動等の実績を研究者情報データベース「Rikadai Integrated Database of Academic Information (以下「RIDAI」という。)」に入力することとしており、入力情報はその公正性や業績価値評価の観点で専攻主任が確認・承認する仕組みになっている。なお、本学は RIDAI を通じ特色の一つである活発な研究状況を積極的に社会に公表している。(評価の視点 3-19)

業績評価の実施にあたっては、豊富な学識及び経験を有する教員で構成する評価委員会を設けてこれを行う。評価の結果については、自己研鑽の資料として本人に通知されるほか、定期的な昇給の参考資料として、また、研究・教育分野において突出した業績がある教員を表彰するための参考資料としても利用されている。業績評価の特徴は、殆ど全ての評価項目が定量化されていることである。(評価の視点 3-18、3-19)

ただし、本専攻は実務家教員が半数以上を占めているため、本学が定める教育研究者主体の教員評価の基準に対して実務家教員を評価する際の指標が適さない面がある。そのため、従来の業績評価項目にはない活動として、例えば政府、産業界、企業などに対する提言、助言の活動やアカデミック・ジャーナル以外の媒体での社会的にインパクトのある情報発信活動などをどのように評価するのかについて、現在担当の副学長とともに検討を行っているところである。

専任教員の教育活動、研究活動、組織内運営への貢献及び社会への貢献等について推奨するにあたり、これまで本専攻が社会人の人材育成を推進するセミナーなどの企画を行うことで、教員の各種貢献活動を促すきっかけを提供している。(評価の視点 3-19)

例えば、教育活動の一環としては、2018年11月3日に「あるべきビジネススクールとは」をテーマに、3名の有識者を招へいして「合同連携シンポジウム」を実施した。更に、2019年1月13日に、立命館大学と「立命館 MBA・理科大 MOT 合同連携シンポジウム」を共同開催し、パネルディスカッションを通して、両大学の教員間でビジネススクールに関する知識を共有した。

2019年度においては、2019年10月6日に開催した合同連携シンポジウムの中で、「あるべきビジネススクールとは」をテーマに、4名の有識者をパネリストとするパネルディスカッションを開催し、ビジネススクールのあり方をめぐる意見交換を行った。また、合同連携シンポジウム「ビジネススクールを考える」を2020年1月28日に開催し、招へいした3名の有識者とビジネスス

クールのあるべき姿について討論を行い、ビジネススクールをめぐる認識をさらに深めた。(評価の視点 3-19)

なお、社会貢献活動の一環としては、大学が実施しているオープンカレッジに本専攻として参加（「MOT 入門」他）し、実績を上げている。

### 【3 教員・教員組織の点検・評価】

#### （1）検討及び改善が必要な点

##### ①本専攻教員の年齢構成について

本専攻の学生は平均 40 歳強、20 歳代後半～60 歳代の間に分布する社会人であり、人生 100 年時代の中で教員には単なる知識だけでなく、経験に基づいた知見の提供を期待している。したがって、高度な知見と実践知による教育が必要な専門職大学院の教育課程においては、実務家教員は高度な経営経験と職務経験とそれによる知見を兼ね備えた後に大学へ就任するため、高年齢とならざるを得ないことも事実である。このため、本学全体から見ると本専攻教員の年齢構成が比較的高いことの指摘があり課題として挙げている。

##### ②本専攻の実務家教員の業績評価について

また、教育職員の業績評価の基準について、本学の多くを占める教育研究教員を主な対象とした評価基準となっており、実務家教員の業績評価を適切に行うにあたってすべてがあてはまる基準とは言い難く、課題として認識している。

#### （2）改善のためのプラン

##### ①本専攻教員の年齢構成について

本専攻では、2020 年度以降の 5 年間で専任教員の約 9 割近くが定年退職等で専攻を去る予定であるが、この課題に計画的に対応できるよう、前述した将来計画及び人事計画ガントチャートを作成し、それに基づいて採用等の活動を行っている。2020 年度においては十分な実績を有し、かつ比較的本専攻では若い層にあたる 50 代前半の専任教員を採用し 9 月に着任している。また、2021 年度 4 月付の人事についても 50 代中盤の人物を採用した。今後 5 年間の教員の退職に係る後任者の採用活動は、課題である教員組織の若返りも意識しながら、本専攻の教員にふさわしい人材を採用できるよう、継続して進めていく。

##### ②本専攻の実務家教員の業績評価について

実務家教員の業績評価については、全学の方針との整合性を取りながら、どのような評価ができるのかについて、引き続き、担当副学長とともに検討を行う。なお、本専攻では学生の受入れにおいて設定した入学定員を充足していない現状があることを踏まえ、募集広報活動を強化していることから、「学部等で独自に評価する活動」として入試広報に貢献した場合に加点する等の改善を図った。

## 4 学生の受け入れ

### 項目 15：学生の受け入れ方針、入学者選抜の実施体制及び定員管理

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

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

<評価の視点>

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

<現状の説明>

《入学者受入れの方針の制定と入学試験の概要》

本学の入学者受入れの方針は、建学の精神と実力主義の伝統に基づく本学の教育研究理念のもと、修了認定・学位授与の方針、及び教育課程編成・実施の方針を踏まえ策定している。さらに、各課程の入試形態との連関性を具体的に明示するため、「入試形態ごとの入学者に求める能力と、その評価方法」を明示し、入試形態ごとに求める各種の能力とその具体的な測定方法について明らかにしている。

本専攻では「入学者受入れの方針」について、『一定の実務経験（概ね 10～15 年の実務経験又はその年数と同等である優秀な業績を有する者）を有し、専門分野で高度な専門性が求められる職業を担うための深い学識及び卓越した能力を身に付けようとする人、専門分野で自ら課題を発見し解決する意欲のある人、高度職業人に必要な能力の修得を目指す人、主体的に多様な人々と共同して学修を行う意欲のある人』『実践知や学識及び能力をもとに社会においてグローバルな視野を持って活躍しようとする意欲のある人』を広く求めることを掲げており、これらは、上記の本学、大学院及び本研究科の入学者受入れの方針に基づき、専門職大学院の目的、本専攻の目的等を踏まえ定めている。その点検・見直しは、本専攻において適宜行っている。上述の同方針は、後述する秋学期入学のための特別入学選考を導入したことにより、これに伴う方針の改正を行っ

たものである。

なお、大学院、本研究科及び本専攻の入学者受入れの方針等は、本学ホームページ、募集要項等で学内外に周知している。(評価の視点 4-1)

入学者受入れの方針に基づき、一般入学試験については、同一年度内に第1期(12月)、第2期(2月)及び第3期(3月)の3回を実施し、すべての期において次の選抜方法・実施体制等で行っている。

①入学者の選抜は面接及び出願書類による総合的な評価で実施する。

②出願書類の審査では、「履歴書」、「志望理由書(1)(職務歴等)」、「志望理由書(2)(志望の動機等)」、「志望理由書(3)(将来の進路希望)」の書類に対して、あらかじめ採点基準等を定め、客観的に評価した結果を数値化して集計している。

また、2020年度からは一般入学試験とは別に以前から企業側の要望が強かった「企業推薦型(指定企業制)特別入学選考」という選抜方法を導入し、秋期(後期)から入学できる枠組みを整えた。なお、前述のとおり新たな入学試験の導入に伴い、入学者受入れの方針を2020年7月に改訂している。本制度の導入によって、従業員を本専攻に派遣したい企業は、組織変更や人事異動のタイミング等を考慮しながら柔軟に従業員へ学修機会を与えることができるようになったと考えている。(評価の視点 4-2)

これらの選抜方法及び手続きについては募集要項やホームページ等を通じて広く社会に公開をしている。(評価の視点 4-3)

#### 《入学者選抜試験における運営体制と実施》

本学では、「学校法人東京理科大学入試改革推進委員会規程」に基づき、大学全体の入学者選抜に係る中長期的な施策、入学試験制度及び入学試験の諸課題に関することについて審議検討し、入試改革を推進することを目的として、理事長と学長で組織する「入試改革推進委員会」を設置している。

また、「東京理科大学入学試験実施規程」(以下「入学試験実施規程」という。)及び「東京理科大学大学院入学試験実施規程」(以下「大学院入学試験実施規程」という。))に基づき、学部及び大学院の入試を統一的かつ円滑に実施することを目的として、入試を実施するにあたっての基本方針を審議するために「入試実施検討委員会」を設置している。当該委員会の構成は、副学長のうちから学長が指名した者1名及び各学部等から複数の委員が選出されている他、事務総局からも事務総局長、学務部長、教務部長が選出されており、入試実施要項の検討や、後述する入試改革推進委員会が企画・検討した入試に係る改善事項等を実施するための具体について入学者受入れの方針に基づき審議・検討を行う体制となっている。入学者選抜試験の実施にあたっては、入学者受入れの方針を踏まえ、大学院入学試験実施規程第4条から10条に定める「東京理科大学大学院入学試験実施委員会」が「大学院入学試験実施要項」を作成する。その後、本専攻の場合は本研究科において同要項に基づき、研究科専攻主任会議、研究科会議の議を経て「経営学研究科技術経営専攻入学試験実施要項」(以下「本専攻入学試験実施要項」という。)を作成し、学長に報告・了承を得たうえで入学者選抜試験を実施している。(評価の視点 4-5)

入学試験における面接は、本専攻入学試験実施要項に基づき、「経営学研究科大学院入学試験実施委員会」の下に本専攻の入学試験を円滑に遂行することを目的として「技術経営専攻入学試験実施委員会」を設置し実施している。実施に際しては各面接室に面接の進行及び環境確保や実施本部との連絡・調整等、当該面接室の運営を統括する責任者を置いている。また、各面

接室には責任者とは別に主査を置き、入学者受入れの方針に定めた多種多様の職務歴をもつ受験者を客観的に評価し公平性を保ち、受験生個々に対して質疑応答等の面接進行を行う責を果たしている。面接は受験生1人に対して25分程度で行うこととしている。受験者は最初の10分以内でプレゼンテーションによる自己アピールを行い、引き続き、出願書類及びプレゼンテーション内容に係る質疑を面接担当者が行う。面接についても、あらかじめ採点基準を定め、評価を数値化して集計している。(評価の視点4-4、4-5)

#### 《受験上、就学上配慮を必要とする者への対応》

受験上、就学上配慮を必要とする入学希望者が出願を行う場合は、出願の前に出願窓口となる本専攻の事務を担当する専門職大学院室へ連絡することを本専攻の「募集要項」に記載し周知している。当該の入学希望者等から出願の申し出があった場合には、出願前に当該者と専攻主任、専攻幹事等が面談し、受験及び入学後の就学に際して大学の取るべき措置の内容を確認することとしている。なお、2020年度の入試時点では本専攻における入学者選抜において受験上、就学上配慮を必要とする者等からの出願実績がないのが現状である。(評価の視点4-6)

#### 《入学定員及び収容定員に対する在籍学生数の管理、及び在学生の特徴と多様性》

本専攻では前述のとおり同一年度において一般入学者選抜を3回実施し志願者の確保に努めるとともに、入学者数及び在籍学生数の適正化に努めている。

2020年度の入学者数は、入学定員80人に対して、志願者数61人、合格者数が46人(入学辞退者1人のため入学者数は-1)であり、これを受けた2020年5月1日現在における収容定員に対する在籍学生数比率は0.62であった。(評価の視点4-7)

これは、CX0を目指す人材の養成を掲げる方針と、本専攻の入学者受入れの方針及び入学者選抜における評価を重要視し、高度な専門職を養成する社会人大学院としてあるべき水準の維持を優先したことによるものであり、これまでの入学者全員が社会人であることや、他の専門職大学院修了者や博士号、修士号を有する者が多数入学していることなどの特徴にもつながっている。

本専攻では入学定員80人に対し、概ね企業からの派遣学生の受入れと一般入学選考での受入れがそれぞれ半数であることが、安定した志願者確保において理想的な数値であると考えている。

企業からの派遣については、現在複数の企業が本学を優先派遣先と位置づけており、1~2人程度を毎年もしくは隔年で安定的に派遣を受入れている。また、代表取締役以下、役員会の推薦により派遣が決定される場合が多く、常に経営者側と意見交換を行うことで社会ニーズを把握し、教育課程等に反映することで派遣による入学者の確保を安定的なものとするのが期待できる。

このような地道な活動を従来のような機会における広報に加えて実施することで、出願者数及び入学者数を増加させ、在籍学生数比率を1.0に近づけていくとともに、本専攻の入学者受入れの方針等に沿った学生の確保を目指している。なお、在学生は年齢においても業種においても下表の通り多様性のある学生から構成しており、入学者受入れの方針と整合している。(評価の視点4-7、4-8)

入学者の年齢構成比率（単位：％）

	2018 年度	2019 年度	2020 年度
22～29 歳	6	2	11
30～34 歳	13	5	11
35～39 歳	22	20	17
40～49 歳	36	58	52
50 歳以上	23	15	9

入学者の業種別構成比率（単位：％）

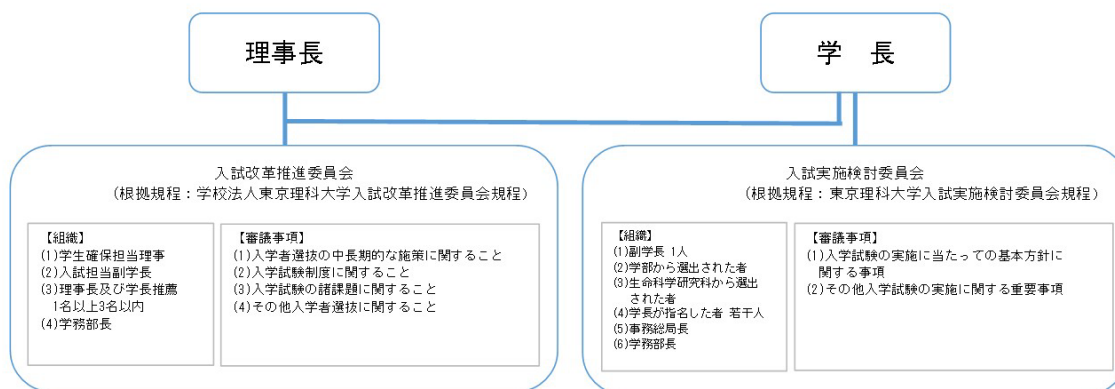
	2018 年度	2019 年度	2020 年度
製造業	60	46	52
情報通信業	6	13	4
学術研究、専門・技術サービス業	2	3	0
卸売業、小売業	11	13	9
サービス業	2	2	2
金融業、保険業	9	0	13
電気・ガス・熱供給・水道業	2	2	2
建設業	0	2	7
公務	0	2	0
教育・学習支援業	2	2	0
その他	6	15	11

《入学者の受入に係る適切性の検証と改善》

入試改革の推進は法人の重要事項である。今後予定している学部・学科再編、入試制度の改革等に対応するため、2018年4月1日付で従来の学長の下の入試改革推進委員会を廃止し、新たに理事長と学長で組織する入試改革推進委員会を設置し、法人・大学が一体となった入試改革をさらに推進するための組織体制を整備した。

これを受けて、同委員会の検討に応じて入試の実施に係る検討についても単年度の実施に係る審議に留まらず、年度を超えた事項を審議することが必要であると判断したことから、2018年6月1日付で入試実施検討委員会規程を一部改正し、入試改革推進委員会と入試実施検討委員会が連携して、入試に係る諸案件を検討・実施することを可能とすると共に、学生の受入れの適切性について、より実質的な点検・評価が行える体制を構築した。

入学者選抜全般に関する諸課題については、下図のとおり、事案により「入試改革推進委員会」及び「入試実施検討委員会」が連携して審議検討を行っており、定期的な点検・評価を講じている。



このような全学的な体制の下、本専攻においては、従来から実施している書類審査、面接を中心とする選抜方法の基本を維持しつつ、専攻会議等において入試の実施や試験評価の基準等について毎年度見直しを行っており、秋学期同様に春学期入学についても企業派遣型の特別入学選考を、2022年度入学者を対象として導入することを決定した。(評価の視点4-2、4-5)

本専攻の入学定員は80人で、収容定員を160人としている。志願者数は2018年度63人、2019年度66人、2020年度61人であり、入学定員に対する倍率は2018年度0.79、2019年度0.83、2020年0.76と横ばいに推移してきた。入学者数は2018年度53人、2019年度55人、2020年度45人で、入学定員充足率は2018年度0.66、2019年度0.69、2020年度0.56と推移している。

当面の課題としては前述のとおり在籍学生数比率を1.0に近づけることである。これに関連して、教育課程連携協議会においても委員から企業派遣学生の増加を目指すべきであるとの指摘を受けているため、企業派遣の母数を増やすことで安定的な入学者数の確保に繋げることを目指している。(評価の視点4-8)

また、従前より実施している入試広報活動として、本専攻の主催するシンポジウム等のイベントにおいて、終了後に引き続き入試相談会を行うといった地道な入試広報活動は行ってきた。2021年度一般入試広報については、オンラインによるイベントを開催し、参加した入学希望者に対し専攻幹事等がメール等によってフォローを行っている。(評価の視点4-8)

#### 【4 学生の受け入れの点検・評価】

##### (1) 検討及び改善が必要な点

現状の説明で詳述のとおり、2020年5月1日現在における収容定員に対する在籍学生数比率は0.62であることから、収容定員の充足に至っていない。一方で本専攻におけるあるべき教育課程の水準を維持すること、入学者受入れの方針や、本専攻の入学者選抜の評価基準を満たすことのできる学生を受入れること、かつ企業からの派遣学生と一般入学選考での受入れがそれぞれ半数となるような理想的な学生数の確保も重要であることから、入学者受入れに係る複合する要素を包括して検討・改善することが課題である。

##### (2) 改善のためのプラン

企業派遣による入学生を継続的に確保するために、現在は個々の教員の繋がりによる経営者側との意見交換において本専攻の社会的価値を訴求しているところではあるが、これに加え本学の研究推進機構総合研究院に2020年4月に新設された「技術経営戦略・金融工学社会実装研究部



門」とも連携し、企業課題の実際の発掘とソリューション創出を価値として提供することを通じて、企業派遣学生の確保を図る予定である。同研究部門は、技術経営において理論と実践を融合した実践教育を行う本専攻と、金融工学をリードする東京理科大学イノベーション・キャピタルが、先進技術、知識情報を活用したプロダクトの開発、新サービスに関する実証研究をおこない社会実装を目指している。現在、同部門にはニューバーガー・バーマン株式会社や、株式会社 SHIFT 等が参画しており、それらの企業との共同研究を通じて、人材育成と本専攻の学生獲得を進める。

一般入学試験への出願については、入学者選抜に関する情報を、大学ホームページ、専攻案内パンフレット、入学希望者向けの「体験授業&入試相談会」における周知に加え、個々の教員による学外における各種の講演活動、本専攻主催のセミナーをはじめとする教育課程内外の各種イベント、東京理科大学社会人教育センター主催の講座等において専攻案内パンフレット等を配付するなど周知を図っており、今後もこれらの機会の創出に努めることとする。特に、新型コロナウイルス感染症拡大の影響下において、2020年度はWebinar形式によるセミナーの開催と、そのシリーズ化により、MOTに興味を持った人物が気軽に参加しやすいよう改善を行ったため、入学者獲得のための広報をさらに展開していく。

## 5 学生支援

### 項目 16：学生支援

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

#### <評価の視点>

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

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

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

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

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

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

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

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

#### <現状の説明>

本学では、建学の精神、教育研究理念、各目的・目標・方針の実現に向けて、学生の修学や生活、進路、正課内外における活動に係る諸活動の支援の方針を「学生支援の方針」として定め、本学ホームページで公表している。

この方針に基づき、学生支援を一元化して担い、全学の有機的な連携を実現するための機能を持つ組織として「学生支援機構」を設置している。同機構は、「東京理科大学学生支援機構規程」の規定に基づき、本学における学生支援の施策の企画及び点検・評価に関する事項を担い、具体的な施策を実施する組織である「学生支援センター」及び「キャリア支援センター」をその下部組織として設置し、全学的な学生支援活動を展開している。なお、学生生活全般に亘る総合的な窓口は各地区の学生支援課が担当しており、本学ホームページに「キャンパスライフ支援」のページを設け、常時必要な情報が得られるように整備している。また、毎年度発行する「学園生活」において、学生生活だけでなく学修・施設についての案内や各種の手續方法を掲載している。（評価の視点5-1）

#### 《学生生活に対する相談・支援体制》

本学では、学生の個人的問題に関する相談、及び学生生活の充実と人間的成長を助けることを目的として各キャンパスに学生相談室を設置し、相談室員としてカウンセラー及び精神科医等を配置して対応しており、取り扱う相談内容の多くは学生個々のプライバシーに深く関わるものであるため、原則相談内容は非公表としている。相談室の利用案内については、相談事例や開室時

間・連絡先等を本学ホームページで周知している。

さらに本専攻では、独自の修学支援体制として、円滑な学生サポートの実現のために「担任制」を導入している。入学時に「新入生ガイダンス」に引き続き、各学生に配置された担任教員による個別の説明会を開催し、あわせて「個人面談」も実施している。なお、担当教員の選出基準、決定までのプロセス、業務内容等については次のとおりであり、2019年度からは1年次の間に担任を変更できる機会を設けるなど、検証・見直しを含めて適切に行われている。なお、2年次の担任教員については、演習科目の「プロジェクト」を指導する教員が担任教員となる。(評価の視点 5-1、5-5)

#### (1) 担任教員の配置方法について

次の条件に基づいて個々の学生の担任教員を決定する。

- ・企業派遣学生は、企業と連携可能な教員を選出する。
- ・企業派遣学生以外は、出願時に提出された「志望理由書 (1)」「志望理由書 (2)」「志望理由書 (3)」により、担任教員を選出する。

#### (2) 担任教員の基準等

- ・担任教員は、みなし専任教員を除く専任教員とする。
- ・担任教員とは別に、学生の志望理由書等により、みなし専任教員であっても適任と判断した場合、当該教員の意志を確認し、担任補佐教員とする。
- ・担任する学生数は、専任教員1名あたり10人程度までとする。

#### (3) 担任教員の決定プロセス

専攻主任の下に作業部会を設置し、前(1)の配置方法により学生個々の担任教員を選出し、専攻教員の意見を聴取したうえで決定する。

#### (4) 担任教員の業務

担任教員は次の業務を遂行する。

- ・入学時の学生の学修計画の策定サポート及び履修指導
- ・1期(前期)終了後の学生面談と学修計画の見直しサポート
- ・2年次プロジェクト履修に係わる学生面談及びサポート

#### (5) 担任の変更

2年次で受講するプロジェクトの担当教員を1年次に選ぶ必要があることを考慮すると、担任は一人の教員に固定することなく複数の教員を選択できることが望ましいため、6月末、9月末を目安に変更希望を取り、担当教員の変更を行っている。

担任教員は上記以外に、学生個々が学生生活を過ごす上での相談、要望のヒアリングや企業から受け入れた学生の所属企業の社長や人事担当役員などと密な連絡や相談なども行う。

なお、学生の学籍異動に伴う相談等や学修上の問題がある学生には、担任と専攻主任、専攻幹事が三者面談を行い、学生の問題解決等のためのきめ細かい支援・指導を行っている。

このようなことから、「担任制」と言えども、本専攻における制度は単に就学支援を行うだけでなく、教育課程における学修指導にも活用すること、学生の修学年次により支援の手法等を変えること、学生を派遣する企業との連携を重視するなど、特徴的な支援体制であると言える。(評価の視点 5-5、5-8)

#### 《ハラスメント防止のための対応体制の整備》

「学校法人東京理科大学正規職員就業規則」第21条で「職員は、他の職員、学生その他法人及び大学に関係する全ての者に対して、優越的地位又は継続的關係を不当に利用して、精神的・身体的苦痛を与えることにより、就労就学環境等を害してはならず、この防止に努めなければならない」と規定しており、「学校法人東京理科大学教職員行動指針」においても人格・人権の尊重について定め、それらに基づいた行動を実践することにより教職員のハラスメントの防止に努めている。

学生に関しては「学園生活」において、「ハラスメント防止・対策について」の項目を設け、事例の提示及び前述の学生相談室を相談窓口とすることを掲載するとともに、本学ホームページでも周知している。また、「学校法人東京理科大学ハラスメントの防止等に関する規程」において、ハラスメントの防止や排除のための措置等を詳細に定めている。(評価の視点 5-2)

#### 《学生への経済的支援》

本学の学生は、家計支持者の死亡・解雇・長期療養・事業の倒産・罹災等により家計が急変し、経済的に修学が困難となり、かつ学業継続の意思のある者に対して在学中の勉学が継続できるように給付するために独自に設ける奨学金である「東京理科大学家計急変奨学金」の申請対象となっており、上述の状況となった際でも勉学の継続が可能となるよう経済的な支援体制を整備している。また、本専攻の学生は独立行政法人日本学生支援機構の奨学金制度に申請し奨学金を受給することが可能であり、その申請窓口は各地区の学生支援課としている。

奨学金を申し込む際に推薦書等の提出が必要な場合は、推薦者として専攻主任または専攻幹事が推薦書の作成を行っている。

なお、新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、本学では同感染症の影響により家計状況が悪化したため、生活が困窮し修学が極めて困難となった学生に対して今後も勉学を継続できるように支援することを目的として「東京理科大学家計急変支援金(新型コロナウイルス感染症対応・追加支援)」を設け、給付要件を満たした学生に一律10万円の給付を行った。また、さらに困窮度合いが厳しく、学費の納入が極めて困難となっている学修意欲の高い学生を支援することを目的に「東京理科大学授業料等減免奨学金(新型コロナウイルス感染症対応)」を設け、給付要件を満たした学生に家計状況等に応じて、原則、前期の授業料等(授業料及び施設設備費)の全額又は半額を給付した。これらの支援についても本専攻の学生は申請対象である。これらの奨学金の募集等の周知は、CLASS および本学ホームページで行っており、学内外から確認することができる。

(評価の視点 5-3)

#### 《就学上配慮を必要とする学生への支援体制》

本学では、就学上配慮を必要とする学生に対して修学意欲と能力に応じて学業を全うすることができるよう修学上の支援を行っている。項目15でも述べた通り入学選抜試験の出願に際しては、必要とする配慮の状況によって、就学上における安全性と支援の確保を担保する措置が必要となるため、出願前に当該入学希望者の状況と必要な支援の内容について事前相談を受けて入学後の支援体制の検討や受入れの可否等を検討することとしている。

なお、2019年度には学生支援機構において「東京理科大学における障害のある学生への支援に関する規程」を制定するとともに、同規程を踏まえたバリアフリー支援ガイドブックを作成し、全学に周知を行った。これにより、就学上配慮を必要とする学生への支援に係る統一のガイドラインが明確に設定された。(評価の視点 5-4)

### 《キャリア形成支援》

本学ではキャリア形成や進路等に係る相談等の支援は、各地区の就職課が中心となって行っているが、現在、本専攻の在學生は全員社会人であり、修了後は自身の所属している企業で継続して働く学生がほとんどであることから、本専攻では特段の支援は行っていない。

しかし、マネジメント実績又は経営実績を有する実務家教員等が、教員自身の国際観、技術観、経営観、倫理観も含めた属人性の高い実践力を学生に教授することで、学生は身に付けた知見を在学時及び修了後の実務において発揮、実践できることとなる。このことから、本専攻の2年間の教育課程そのものが、学生のその後のキャリア形成に直接的に資するものとなっている。

なお、本専攻に在籍中から、他の企業に活躍の場を求めて転職する学生も若干であるが存在するなど、在學生のキャリアに対するニーズは多様でかつ随時、変化している。（評価の視点5-6）

### 《修了生への継続的支援》

本学では卒業・修了した課程に関わらず同窓生全体を対象とした組織として「理窓会」を設けている。理窓会の関連団体には「理窓ビジネススクール会」が設けられており、技術経営に関連する本専攻修了生、経営工学科卒業生、並びに同専攻修了生、経営学部卒業生、並びに同専攻修了生の交流の場となっており理窓会の施設を用いて活動している。

本専攻では、修了生の「知」の発展や新たな「知」の学習の機会を継続的に提供するため、2018年度から毎年修了生向けに年に1回「知の定期健康診断」を実施している。2019年度はイノベーション研究科技術経営専攻及び知的財産戦略専攻の修了生を対象に、2コースに分けて、本専攻が開講する授業科目の講義を実施した。2020年度は新型コロナウイルス感染症拡大防止に係る対応のため、対面ではなく Webinar 形式として本学専攻教員の講演を9月に実施した。

また、「知の定期健康診断」以外にも、各種シンポジウム等を開催し、修了生にも参加を呼び掛けている。（評価の視点5-7）

### 《固有の目的に即した特色ある学生支援の取組み》

本専攻における固有の目的に即した特色ある学生支援の取組み等として、前述のとおり担任制と修了生へのフォローである「知の定期健康診断」が挙げられる。本専攻の学生は2018年度の設置時より社会人により構成されている。企業人である学生にとって事情は個別に異なっており、勉学の時間も限られているため、担任による細かなフォローは有効的といえる。また、修了後も本専攻とのつながりを維持し、定期的に修了生のその後の活躍を伺うことができる知の定期健康診断は大いに意義があるといえる。（評価の視点5-8）

## 【5 学生支援の点検・評価】

### （1）検討及び改善が必要な点

修了生への継続的なフォローアップ機会の創出は、修了生本人にとっての「価値」となると同時に、修了生間の交流、ひいては MOT コミュニティを充実させ、本専攻のブランド価値を向上させることや入学生の確保にも直結する。本専攻では、「知の定期健康診断」を定期的で開催し、いわば修了生の知的メンテナンスを行い、かつ参加時の交流によって修了生の価値の向上とコミュニティの充実を図っているが、新たな仕組みによって今以上に修了生との連携を継続的かつ強固とすることが課題である。

また、主に社会人学生により構成している本専攻は、同窓組織である理窓会への繋がりが弱く、修了生へのコンタクトを教員個人に頼っている状況にある。これから経営学研究科技術経営専攻

として修了生が増えていくことから、理窓会との連携を深める必要がある。

## (2) 改善のためのプラン

現在、修了生には「知の定期健康診断」の受講を積極的に広報しているが、前述したとおり本専攻が主催するシンポジウムや講演会は数多くあるため、最新技術や社会の動向を得ることのできる貴重な機会であるということを修了生にも周知し、各イベントへの参加を促すこととする。更に、新たな取り組みとして、項目7で詳述した演習科目の「実践ケーススタディ」は、現在第一線で活躍する修了生をゲスト講師に招き、学生に講義を行う科目であるが、ゲスト講師を核として、修了生の交流・連携の場を広げていくことができると考えている。そこで語られた内容（特に自身がMOTで学んだことが、その後、どう生かされているのかなど）を動画として編集して、発信していくことにも取り組むこととする。

また、理窓会における「理窓ビジネススクール会」の活動は在学時の同級生の枠を超えて先輩後輩へと関係が広がり、イノベーションのきっかけとなる異業種交流の場となっている。本専攻は複数回の改組を経ているため、在学した年度によって繋がりが弱い部分もあり、本専攻も同部会の活動を支援するために、修了が決まった学生に対して入会を勧めることとする。

## 6 教育研究等環境

### 項目 17：施設・設備、人的支援体制の整備

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

<評価の視点>

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

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

6-3：障がいのある者のための施設・設備を整備していること。〔F群〕

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

6-5：教育研究に資する人的な支援体制を整備していること。〔F群〕

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

<現状の説明>

≪本専攻の施設・設備≫

本専攻は、本学神楽坂キャンパスの「PORTA 神楽坂」に教室、研究室等の施設を有し教育研究活動を行っている。本専攻の学生は現在すべて社会人であり、社会人学生にとって勤務地から大学までの通学の交通機関、所要時間は大学を選択する重要な条件である。本専攻は都心の中心部・飯田橋に位置しており、交通機関の最寄り駅は飯田橋駅であるため、JR 中央・総武線、多数の地下鉄が乗り入れていることから交通至便の利点を持っている。

PORTA 神楽坂校舎の 5 階は学生中心の施設となっており、本専攻専有の教室 3 室のほか、ゼミ室 2 室、自習室、学生ホール、図書室等を設置している。4 階は教員中心の施設であり、各教員の研究室の他、事務室、会議室 2 室、ゼミ室 2 室等を設置している。教室設備については、講義の形態に合わせた教室レイアウトを実現するため、馬蹄形の教室を除いて、原則として机は固定とせず、講義形態に合わせたフレキシブルな配置を可能としている。全ての教室に AV システム、プロジェクター等の備品を備え、無線 LAN 等の情報設備も利用可能として、実践的教育の効果を図るように整備している。

また、神楽坂校舎 1 号館 2 階の 7 教室は本専攻がゼミ室・教室として優先的に利用できることとしており、講義及び演習科目の利用に供している。火曜日から金曜日は主に PORTA 神楽坂校舎 5 階の教室を利用し、4 時間（2 時限分）で開講する科目の授業を行っている。また、土曜日は同時に 3 科目以上を開講する時限もあるため、一部の科目を神楽坂校舎 1 号館 2 階の教室・ゼミ室で行っている。これらの教室は、CLASS から予約状況確認が可能である。（評価の視点 6-1）

なお、新型コロナウイルス感染症に係る対策として、本学が定めた「対面授業の実施可能基準」を基に、授業実施における施設利用に関する対応を本専攻において検討し、「3 つの密」を避ける対策として、授業実施教室の座席数を間引くことで収容定員を 1/3 以下に抑えたうえで、1 授業において対面とオンラインを併用する運営としたこと、また PORTA 神楽坂 5 階の教室には天井設置型の空気清浄機を設置する等の対策を施したこと等を行っている。

[PORTA 神楽坂校舎 5 階の教室面積、収容人数]

教室名称	面積	収容人数 ※( )内は新型コロナウイルス 対策時の収容人数
P51 教室	153.32 m <sup>2</sup>	84 人 (22 人)
P52 教室	71.71 m <sup>2</sup>	56 人 (13 人)
P53 教室	54.37 m <sup>2</sup>	40 人 (11 人)
P501 ゼミ室	23.07 m <sup>2</sup>	10 人 (3 人)
P502 ゼミ室	26.77 m <sup>2</sup>	12 人 (4 人)

[神楽坂校舎 1 号館 2 階の教室面積、収容人数]

教室名称	面積	収容人数 ※( )内は新型コロナウイルス対 策時の収容人数
121 ゼミ室	32 m <sup>2</sup>	20 人 (6 人)
122 ゼミ室	32 m <sup>2</sup>	20 人 (6 人)
123 ゼミ室	32 m <sup>2</sup>	20 人 (6 人)
124 ゼミ室	32 m <sup>2</sup>	20 人 (6 人)
125 ゼミ室	32 m <sup>2</sup>	20 人 (6 人)
126 ゼミ室	32 m <sup>2</sup>	20 人 (6 人)
129 ゼミ室	72.93 m <sup>2</sup>	34 人 (11 人)

《学生自習室やラウンジ等の整備》

PORTA 神楽坂校舎 5 階には、教室のほか自習室、図書室及び学生ホールを設置し、学生の調査研究や授業外におけるグループワークを可能とするために、本専攻学生の専有スペースとしている。多目的スペースである「学生ホール」は常時、自習室としても利用を可能としているほか、授業外のグループワークといった交流等の場所を確保するためミーティングテーブル、移動式ホワイトボード等を備えている。また、社会人学生であることを考慮し、平日の勤務後の通学を想定して荷物を保管できる学生個人ロッカーを廊下、図書室内に設置している。(評価の視点 6-2)

《就学上配慮を必要とする学生に対応した施設・設備》

本学では項目 16 で詳述したとおり、就学上の配慮を必要とする学生に対する対応等のために「東京理科大学における障害のある学生への支援に関する規程」を制定するとともに、同規程を踏まえたバリアフリー支援ガイドブックを作成している。

バリアフリー支援ガイドブックでは、学生から就学上の配慮の申し出があった際には学生相談室のカウンセラーが希望するバリアフリー支援をヒアリングしたうえで、学生の所属する部局及び学生支援センターにおいて、施設・設備面を含めた対応の可否及び具体的な対応内容を検討することとしている。

就学上配慮を必要とする学生のための適切な施設・設備については、現在のところ本専攻には就学上配慮が必要な学生は在籍していないが、入学の可能性に備えて既に車椅子に対応したバリアフリーの校舎に、障がい者用トイレを設置している。(評価の視点 6-3)



#### 《ICT 環境の整備について》

本学では、パソコンを常時設置しているターミナル室を神楽坂校舎に 6 室配置しており、学生は授業時間以外で自習室として利用可能としている。また、学内には無線 LAN を配備し、学生・教員とも自身のパソコンから Web を利用することも可能としている。コンピュータの利用に関する質問や相談等は、学術情報システム部情報システム課 IT サポート室の受付窓口で行っている。

Web を活用した学生の修学・教育活動等の支援のために、学生が履修申告、成績や授業に関する休講等の情報照会を行うことのできる CLASS、授業に係る資料の提供や課題の提出等を行うことのできる LETUS を整備している他、学生の教育研究に必要なソフトウェアを提供している。教育研究に必要な資料は図書館の資料等の情報検索システム等、学内外で利用できる検索等のシステムが充実しており、教員・学生の教育研究活動をサポートしている。

なお、新型コロナウイルス感染症拡大防止に係る対応のため、ターミナル室の利用は当面中止としているが、オンライン授業を受講できる環境が整っていない学生には、本学においてパソコン、タブレット端末、Wi-Fi 端末等を貸与するサポートを実施した。(評価の視点 6-4)

また、2021 年度の本学における授業実施の方針としてハイフレックス型により授業を実施することが示されたことに対応して、学生の ICT 環境の整備 (BYOD 化) を進めるとともに、教室環境の整備、ネットワーク環境の増強等ハード面の新たな取組みを計画し進めているところである。

#### 《人的支援体制》

人的な支援として、本専攻の専攻会議等管理運営や教育課程の編成に係るサポートとして、専門職大学院室が支援を行っている。また、授業開講に伴う教材作成等の目的で授業補助アルバイトを、各教員に配分された研究費で採用することが可能であり、専攻会議等で専任教員に周知している。(評価の視点 6-5)

#### 《本専攻の特色ある教育研究環境》

PORTA 神楽坂 5 階の学生ホールは、学生同士が自由闊達な議論や人的ネットワークを築くためのコミュニケーションの場として活用できるような開放空間となっている。

また、2021 年 4 月から、学生に金融の最先端の一部に触れ、株式、為替、債券、商品先物取引などの取引の現場を疑似体験させることを目的に、PORTA 神楽坂 4 階にディーリングルームを設置し、対応科目として既存の授業科目である「フィンテック戦略」で使用する予定である。(評価の視点 6-6)

## 項目 18：図書資料等の整備

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

<評価の視点>

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

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

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

### <現状の説明>

《東京理科大学の図書・電子媒体を含む各種資料の整備状況》

東京理科大学図書館（以下「大学図書館」という。）は、本学の教育研究上必要な図書、学術雑誌、視聴覚資料、その他の学術情報（以下「図書館資料」という。）を収集、整理、保存し、本学の教職員及び学生並びに学校法人東京理科大学の関係者の利用に供するとともに、本学の教育研究成果等の情報を発信し、広く学術の発展に寄与することを目的としている。

大学図書館は、神楽坂図書館（富士見図書室を含む）、野田図書館、葛飾図書館、及び長万部図書館の4館（以下「地区図書館」という。）で構成しており、図書898,185冊、学術雑誌5,751種類、電子ジャーナル12,486種類の図書館資料を所蔵している。

図書館資料はLIMEDIO（図書館管理システム）で管理しており、オンライン蔵書検索システム（OPAC）での検索、地区図書館の間での貸出、返却、Webによる相互予約等の学内サービスを統一化されたルールの下で提供し、図書館資料の学内共有化を図っている。また、学術情報の検索ツールとして、EBSCO社のディスカバリーサービス、国立情報学研究所の各種学術コンテンツサービスの提供、並びに他の大学図書館等との間での図書・雑誌・論文の相互利用のためのILL文献複写等料金相殺サービスを提供している。さらに、本学ホームページの図書館サイトでは、資料検索ガイド、パスファインダー（調べ方ガイド）、学外機関、学会等のリンク集を紹介する等、学術情報へのアクセス環境を整備している。（評価の視点6-7）

また、MOTに関連するキーワードに合致する書籍として、下表の冊数を取り揃えている。（2020年10月現在、東京理科大学図書館蔵書検索による）

キーワード	図書数
技術経営	243 冊
イノベーション	381 冊
マネジメント	1,049 冊
経営戦略	443 冊
マーケティング	1,820 冊
会計	1,786 冊

#### 《図書館の利用規程・開館時間》

本専攻の学生が在籍する神楽坂校舎においては、1号館9階～11階に図書館を設け、専任職員4人、非常勤スタッフを15名配置している。同図書館の資料の所蔵数は図書257,467冊、学術雑誌1,592種類、電子ジャーナル12,486種類であり、585席の閲覧用座席を整備している。開館時間は平日9:00～22:00、土曜日11:00～19:00としており、社会人である本専攻の学生も十分に利用できるよう配慮している。

大学図書館の管理運営は「東京理科大学図書館規程」（以下「大学図書館規程」という。）に基づき、大学図書館長及び各地区図書館長4名の計5名で構成する「大学図書館委員会」が行っており、神楽坂地区図書館に関する事項は、大学図書館規程第8条に基づき、同地区図書館委員会が行っている。（評価の視点6-7、6-8）

なお、上述の利用可能な座席数と開館時間は平常時のものであり、2020年度は新型コロナウイルス感染症拡大防止に係る対応のため、利用可能な座席数は114席、開館時間を平日10:00～18:00、土曜日10:00～17:00としている。（評価の視点6-8）

#### 《本専攻における図書の整備状況》

本専攻では、大学の図書館とは別に毎日8:50から22:50まで利用可能な専攻の図書室（113.62㎡）をPORTA神楽坂校舎5階の教室フロア内に設け、学生が学習や調査研究のために利用できるよう、授業での使用の有無に関わらず開放している。また、学生ホールや自習室にも一部図書を備えている。広い視野を涵養するためのMOTに関する書籍やビジネス等の雑誌、MOTの専門性の高い図書等を1,710冊（2020年10月末日現在）所蔵しており、学生は随時閲覧することができる。その整備に係る予算措置に関しては、経営学部・本研究科に配分された予算の按分により割り当てられた金額を、担当の教員が最新図書、電子媒体資料の検索データベース使用料等の購入や継続契約に充てている。（評価の視点6-8、6-9）

## 項目 19：専任教員の教育研究環境の整備

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

<評価の視点>

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

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

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

### <現状の説明>

#### 《専任教員の週あたりの授業担当時間》

本学では、教員の週あたりの授業担当時間時間数を「東京理科大学教育職員の服務に関する内規」第6項に「教育職員の授業担当時間は、週12時間を基準とする。この場合において、実験、実習及び実技は原則として3分の2、卒業研究は3時間として計算する。」と定め、教員に過度な教育負担がかからないことや、授業の準備や研究に係る時間を確保すること等への配慮を行っている。（評価の視点6-10）

本専攻とは別に本務を持つみなし専任教員2名を除いた専任教員11名の2020年度の週あたりの授業担当時間数は、個人によって多少のばらつきはあるものの平均で11.89時間と、おおむね同内規に定める12時間程度であり、特定の教員に過度な負担がかからないようにも配慮している。また、みなし専任教員2名も平均で6.7時間程度と、本務に支障をきたさないよう配慮を行っている。（評価の視点6-10）

#### 《専任教員に対する教育研究環境の整備》

本学では全専任教員に個別に研究室を提供し、教育研究に集中できる環境を提供している。本専攻においても例外なく提供されており、神楽坂校舎PORTA4階（経営学部を本務とし、本専攻を専任として兼担する教員は富士見校舎）に配置している。

教育研究活動を財政的に支援する部局等への配分予算は、教員個人の日常的な教育研究活動のサポートを目的として、教員教育研究費として職位ごとに基準額を設定し各部局等へ配分しており、実験系教員とみなされた教員に対しては、実験系教員加算配分を追加で配分している。また、「大学院の充実」及び「国際化の推進」に重点的に予算を配分することとし、大学院生を受入れている教員へ、大学院生（博士）、同（修士・専門職学位）それぞれ一人当たりの基準額を定めて追加で予算を配分している。（評価の視点6-11）

これを受けて本専攻に配分された予算は、独自に定める「経営学研究科技術経営専攻予算に係る配分等方針」に基づき、全所属教員に基礎配分を行うとともに、担当科目や担任を担当する学生数、入学者確保への貢献等によりインセンティブを定め、それぞれに応じた予算を追加で配分している。（評価の視点6-11）

また、本学では教員個別に対する支援として、新たに採用された准教授及び講師（嘱託を除く）に対して、研究室の機器備品等の整備や研究の開始に要する経費（「若手教員研究室スタートアップ支援経費配分」）を配分し、本学に着任した直後からスムーズに教育研究活動を実施できるよう制度を整備している。（評価の視点6-11）

さらに、2018年度からの新たな取り組みとして、本学の国際的な評価やプレゼンスの向上に資すること、及び教員の論文投稿意欲を促進し研究力の向上を図るために、本学における教員が英

文による学術論文誌に論文を投稿・掲載するにあたって必要となる各種経費を支援するための「論文投稿支援制度」を創設した。本制度は専任教員に加え、若手研究者育成の観点から踏まえて任期付教員を含めて対象としており、①英文で執筆された論文またはプロシーディングスであること、②国際的に影響力のある海外学術論文誌として「Scopus」に登録されている論文誌に係る経費であること、③共著論文の場合は筆頭著者であること、又は筆頭著者の指導教員として共著者となっていること等の支援要件を定め、英文校閲料・論文投稿料・審査料・掲載料（オープンアクセス料含む）について、それぞれ設定した支援上限額の範囲内で支援を行うこととしており、申請のあった内容を学長室において精査し選定している。（評価の視点 6-11、6-12）

本専攻に在籍する教員においても、上述した本学の教育研究環境における各種の支援制度の対象となっており、希望者は都度支援制度の手続きを行い、支援を受けることが可能である。

各種経費の支援のほかには、全学的に研究時間を確保する取り組みを進めている。研究力の向上や世界に通用する研究者の育成に資することを目的として、優れた研究力を有する、又は今後有することが期待できると認められる教員の本学における校務負担を軽減し、研究に専念できる時間を捻出する措置をとるもので、2020年度には特別研究期間制度を試行的に導入し、現在は専任の教授1名を選定しているが、今後は、本制度の正式な導入に向けて検討する段階である。また、専任教員を海外に一定期間派遣し、専門分野に関する研究に専念させる機会を与え教育及び研究能力を向上させるとともに、国際交流の基盤を構築するため「在外研究員」の制度を設けている。2020年度は新型コロナウイルス感染症の影響で派遣が中止となったものが多かったが、本事業は2021年度も継続して行っていく。本学では、これらの制度の利用を通じて、研究活動の促進を図っている。（評価の視点 6-12）

## 【6 教育研究等環境の点検・評価】

### （1）検討及び改善が必要な点

現在、PORTA 神楽坂以外に1号館2階のゼミ室を本専攻が優先的に利用しているところであるが、距離的な問題により、学生から教室を変えてほしいといった声も若干受けている状況である。2020年度からは自習室をゼミ室に変更する（P502ゼミ室）措置をとってはいるが、教育課程をフレキシブルな編成にするためには、PORTA 神楽坂の教室数（教室の収容定員も同様）について、現状以上に必要性が生じている。

### （2）改善のためのプラン

PORTA 神楽坂校舎においてスペースがないため、これ以上の教室増加は望めない状況にあるが、PORTA4階に新設するディーリングルームを授業に使用するゼミ室として開放することも検討する。

## 7 管理運営

### 項目 20：管理運営体制の整備、関係組織等との連携

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

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

<評価の視点>

7-1：管理運営を行う固有の組織体制を整備していること。〔F群〕

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

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

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

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

<現状の説明>

《東京理科大学の管理運営》

本学では TUS VISION 150 及び中期計画、年次計画や関係法令に基づき、次のように大学運営を実施している。

学長及び役職者の選任方法、権限はそれぞれの規程により明示している。学長の選任については、「東京理科大学学長選考規程」第 5 条に基づき、専任教職員、評議員及び理窓会（同窓組織）から選出された者で構成する学長選考委員会が、学長候補者を選出して理事会に推薦し、同規程第 8 条に基づき、理事会はこれを学長候補者として決定した場合には、専任教職員及び評議員会の同意（信任投票）を得て委嘱する。また、「学校法人東京理科大学業務規程」第 4 条には、「学長は、校務に関する最終決定権を持ち、所属の職員を統督する」と定めており、学長が大学の最高責任者としての職務と権限を有していることを明示している。（評価の視点 7-1、7-2）

副学長の選任については「東京理科大学副学長規程」第 3 条に基づき、学長と理事長が協議し候補者を決定し、理事会の議を経たうえで理事長が委嘱することとしており、学校法人東京理科大学業務規程第 4 条には、副学長の職務を「学長を助け、学長の命を受けて校務をつかさどる」と定める他、後述のとおり学長の業務執行権限の一部を副学長に委任することを可能としている。（評価の視点 7-1、7-2）

学長による意思決定及び執行の整備、学長の意思決定と教授会等のそれぞれの役割に関しては、2015 年度の学校教育法等の改正に伴い、学部・研究科の校務も含めた最終決定権は学長が有していることを明確にし、学長が適切かつ迅速な意思決定を行い、副学長・学部長等が、学長が掲げる方針を十分理解・共有して大学運営、学部運営にあたるよう、関係規程及び選考方法の見直しを行った。（評価の視点 7-1、7-2）

業務執行においては、より円滑で柔軟な大学運営を目指し、学長の業務執行権限の一部を副学

長に委任し、委任事項については「学長裁定」で明確にしている。本学は、複数の学部・研究科を有しかつキャンパスも広範囲であることから、大学運営を組織的・効果的に行うために「教育」「研究」「学生支援」「国際化」の4つの分野ごとに学部横断的な組織として「機構」を設置しており、副学長にはこの4機構の運営に係る事項を学長から委任している。日常の校務は、6名の副学長により円滑に実施しており、重要事項については週1回開催の「学長室会議」、月1回開催の「教育研究会議」で審議・決定している。いずれの会議も議長は学長であり、学長を最高責任者とするガバナンス体制を確立している。教授会等は、学部等固有の学事日程・試験・予算等を審議決定するとともに、学生の入学・卒業及び課程の修了、学位の授与等、学長が決定する事項について事前審議する他、教育研究に関する重要事項で意見が必要なものとして学長が定める事項について、学長に意見を述べるものとして、明確に位置づけている。(評価の視点 7-1、7-2)

法人組織と大学の関係については、理事会は、設置者として法人全体の将来計画に基づき、大学の管理・運営方針を定め、財政基盤の確立や施設・設備等の教育研究環境の整備を行っており、大学は教育研究に関する権限と責任を有している。学長及び副学長1名が理事を兼務し、また常務理事のうち1名は教育研究を総括しており、理事会や理事長・理事・学長・副学長・学部長等が連絡調整を図る会議である運営協議会を通じて法人と大学の円滑な意思疎通を図っている。また、理事会及び学長室の業務執行体制については、変更の都度 CENTIS において公表し、教職員全員が共有している。(評価の視点 7-1、7-2)

#### 《経営学研究科及び本専攻の管理運営》

本専攻は、経営学研究科に設置しており、管理運営に関する決定事項については同研究科の「研究科委員会」及び「研究科会議」の議を経て審議決定している。

「研究科委員会」は研究科長、本研究科の研究指導教員(博士課程)、及び演習指導教員のうちの専任の教授(専任抜嘱託及びみなし専任を含む。)で構成しており、研究科長を議長として審議の必要な議案がある場合に開催している。また、「研究科会議」は本研究科の研究指導教員、研究指導補助教員、及び演習指導教員で構成しており、研究科長を議長として原則月に1回開催している。

本研究科は研究科長及び専攻主任で構成する「研究科主任会議」を原則月に1回開催し、研究科会議等から付託された事項等について審議している。(評価の視点 7-1、7-5)

本専攻では、独自の管理運営組織である「専攻会議」「演習指導教員懇談会」を設けている。専攻会議は、本専攻の所属教員で構成しており、原則月に1回開催している。演習指導教員懇談会は、専攻会議に諮る以前の意見交換や中長期で各委員会にまたがるような案件を取扱い、例えば次年度の教育課程に係る意見交換などを行っている。

専攻では専攻主任のリーダーシップにより管理運営を行い、専攻幹事がこれを補佐するとともに、個別の目的に応じて専攻主任の下に教育課程検討委員会、入学試験実施委員会及び入試広報委員会等を複数設置し、各委員会で審議された事項は、最終的に専攻会議で審議・報告される。専攻主任及び専攻幹事の選任については、「経営学研究科運営規程」及び「東京理科大学学科主任及び幹事の選考及び任期に関する規程」に基づき行っている。候補者の選任については、2018年度の改組の際、本専攻を担当する副学長の指名によりこれを決定しており、2020年度についてもこれを踏襲したが、今後、専攻内の教員で選任する方法等基準を2021年度中に作成する。(評価の視点 7-1、7-3)

#### 《企業、外部機関等との連携に係る手続き等》

本学では、教育及び学術研究の振興を目的として、各種団体、民間企業等から提案を受けた課題について、下記の通り区分している。

- ・東京理科大学で研究を行うもの…受託研究
- ・各種団体、民間企業等と共通の課題について、共同でまたは分担して研究に取り組むもの…共同研究
- ・教育及び学術研究の振興、助成を目的として、各種団体、民間企業等から受け入れる寄付金…研究助成金
- ・教育研究の一層の発展及び充実に資し、学術に関する社会的要請に資することを目的に、外部機関からの寄付金により設置又は支援される講座…寄附講座

これらについては、「学校法人東京理科大学受託研究契約取扱規程」「学校法人東京理科大学研究助成金取扱規程」「学校法人東京理科大学共同研究契約取扱規程」「学校法人東京理科大学寄附講座取扱規程」を制定し、研究推進機構を中心にその運営等が行われており、研究推進課、公的研究費管理室において担当している。

また、それらの規程を遵守し協定や契約等を結び、資金等の授受がなされ、経費の支出は「会計処理要項」等に基づき適切に執行しており、執行の適正化の検証については、「学校法人東京理科大学内部監査規程」を制定し管理している。（評価の視点 7-4）

#### 《学内組織等との連携について》

本専攻と関係する学部・研究科等として、経営学部及び本研究科経営学専攻がある。専攻個別の教育研究、管理運営等を扱う委員会は各専攻に設けているが、経営学専攻を含む本研究科全体に共通する議題等については、各専攻等から選出された委員を構成員として研究科における委員会（自己点検・評価実施委員会等）を設置して議論を行っている。研究科内の各委員会で審議した内容は、経営学研究科会議において最終的な審議を行っており、同研究科内の各専攻は適切に連携している。（評価の視点 7-5）

また、本専攻は前述した 4 つの機構等とも連携し、専任教員が委員として運営に参加することにより、全学的な教育施策等に参加し連携している。（評価の視点 7-1）



## 項目 21：事務組織

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

<評価の視点>

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

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

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

### <現状の説明>

本学の事務組織は、「学校法人東京理科大学事務組織規程」に基づき、法人及び法人の設置する大学に関する事務を行うため、事務総局のもとに、法人・大学業務を支援する体制を整えている。事務総局は、2020 年 4 月現在、15 の部、36 の課、21 の室で組織しており、施設管理業務、図書館業務の一部と郵便・代表電話交換業務をアウトソースしている他は、法人事務、大学事務の区別をせず、一元化して運営を図っている。これら事務総局に関する重要事項を審議し、部局間の連絡調整を図るために、「学校法人東京理科大学事務部局長会議等規程」に基づき、事務総局長が招集する事務部局長会議、事務総局運営会議、全地区合同課長会議等を置き、情報の共有化の促進と業務遂行の機能向上を図っている。（評価の視点 7-6、7-7）

2020 年 5 月 1 日現在の事務系職員（以下「職員」という。）は 570 名で、うち専任職員は 483 名である。各部署の業務との関係や質・量を勘案しつつ、事務総局運営会議（事務総局長・副局長・部長クラスで構成）で人材の育成や効率的な配置を検討、審議している。また、新入職員を対象としたジョブローテーション制度を導入しており、事務総局の業務を理解することを目的に、概ね 3 年から 5 年を目安に新入職員の人事異動を実施している。その他、組織活性化の施策として役職者について任期制・定年制度を導入しており、人事の円滑化及び若手職員の役職登用を促進している。（評価の視点 7-6、7-7）

職員の業務は、管理運営・教育研究の支援、企画立案及び事務の処理など多岐にわたっており、外部資金の獲得、知的財産の活用や研究戦略の立案など、高度な専門性が求められる業務が増えてきている。これらに対しては、長期的には研修の充実等により個々の職員の専門性を深化させていくことに加え、URA（University Research Administrator）など専門員を雇用することで対応している。

職員は建学の精神「理学の普及を以て国運発展の基礎とする」を実現し、さらなる大学の発展に貢献するために、2007 年 6 月に事務総局の目標として「大学の発展に貢献する力のある組織」を定めている。この目標を達成するため、職員に求められる職員像として、「TUS-JIM になろう！」を定め、Trust（信頼）、Utility（貢献）、Specialist（専門知識）、Joint（協働）、Innovation（改善・改革）、Management（マネジメント）、の 6 つの能力を身に付けることを求めている。これら職員像を含む職員人事制度については、2015 年度に要項として「本学事務職員の人事制度について」に取り纏め、採用・昇任・評価の基準として活用しており、CENTIS を通じ職員に周知している。

本専攻の業務を担当する事務組織は「学校法人東京理科大学事務組織規程」第 2 条（別表第 1）及び「東京理科大学事務分掌規程」第 6 条の 2 において、専門職大学院室と定められており、本専攻に係る教務、庶務、入学試験等の業務を主に扱っている。専攻マネジメントの支援や法人、

大学又は本研究科との調整、専攻の入試広報に係る企画や施策支援を行っている。専門職大学院室はその業務に応じて、関係諸組織と連携を行っている。特に、本研究科に係る業務を所掌する経営学事務課とは、例えば本専攻の会議に経営学事務課長が同席する等密接に連携を取って事務を行っている。また、社会人学生を対象とする事務部局であるため、勤務体系は昼夜に分かれ、授業期間中は授業日である土曜日にも職員を配置している。専門職大学院室は本専攻の所在する PORTA 神楽坂校舎 4 階に配置しており、2020 年 5 月 1 日現在で専任職員 4 名、契約職員 1 名、派遣職員 2 名によって運営している。(評価の視点 7-7、7-8)

## 【7 管理運営の点検・評価】

### (1) 検討及び改善が必要な点

2018 年度の改組により、専攻主任及び専攻幹事の選任については、完成年度を迎えるまでの間、担当副学長の指名としていたが、完成年度を迎えたことから、今後、他専攻と同様に専攻内の教員自らが選出した候補者を出せるよう選任基準を作成する必要がある。

### (2) 改善のためのプラン

本専攻は完成年度を迎えたため、2021 年度中に専攻主任及び専攻幹事の選任に関する基準の策定に係る審議等を専攻会議で行い、当該基準に則り選出する。

## 8 点検・評価、情報公開

### 項目 22：自己点検・評価

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

<評価の視点>

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

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

8-3：認証評価機関等からの指摘事項に適切に対応していること。〔F群〕

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

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

#### <現状の説明>

本専攻は、直近では前身のイノベーション研究科技術経営専攻(2018年度学生募集停止)において、2008年度および2013年度に大学基準協会による経営系専門職大学院認証評価を受審している。また知的財産専門職大学院として専門職大学院イノベーション研究科知的財産戦略専攻(2018年度廃止)が2014年度に受審している。その後、改組があった結果、本専攻が経営学研究科技術経営専攻となって初めての認証評価を2021年度に受審する。

#### 《本学における自己点検・評価の仕組み》

本専攻の自己点検・評価活動は、本学の内部質保証システムに則り実施していることから、まずは本学の内部質保証システム及び自己点検・評価活動について以下に説明する。

本学では、内部質保証の実質化を図るため、2018年12月に「東京理科大学内部質保証方針及び実施体制」（以下「内部質保証方針及び実施体制」という。）を制定し、全学的な内部質保証の方針とともに、内部質保証を推進する組織の権限と役割分担に関する全体像を明確化した。

内部質保証方針及び実施体制では、方針とともに学長を内部質保証に関する最高責任者とした内部質保証推進に係る組織及び手続を定めており、それに基づき「東京理科大学内部質保証推進規程」（以下「推進規程」という。）によってより具体的な手続等を示している。推進規程では内部質保証の体制として、学長の下に内部質保証推進に責任を負う組織である「大学質保証推進委員会」（以下「推進委員会」という。）及び「自己点検・評価委員会」（以下「評価委員会」という。）を設置し、それぞれの委員会に異なる権限、役割を持たせている。具体的には、推進委員会は内部質保証の基盤となる各部局の自己点検・評価の基本方針の策定や自己点検・評価結果に基づく改善の監理を担う組織とし、評価委員会は、自己点検・評価の実施体制や自己点検・評価結果の取りまとめを担う組織としている。これにより、全学のPDCAサイクルの中核を成す役割を担う推

進委員会と自己点検・評価の実施を担う評価委員会のそれぞれの権限、自己点検・評価活動及び改善活動を行う各部局等との役割分担を明確化している。これらの内部質保証の体制を可視化して「東京理科大学内部質保証システム体系図」に示している。

推進規程では、学部・研究科等の組織を「部局」として定めている。各部局は学長の指示の下推進委員会が定めた対象期間や評価項目などの基本方針、及び評価委員会が定めた自己点検・評価の具体の細目や体制などの実施方針に基づいて自己点検・評価を行い、その結果を部局ごとの自己点検・評価報告書として作成し、評価委員会に提出している。この提出を受けて評価委員会で「東京理科大学自己点検・評価報告書」を作成し、改善事項を付したうえで推進委員会に報告することとしている。推進委員会では内部質保証の観点から、報告書を検証のうえ改善事項等を添えて学長に報告後、学長が推進委員会を通じて部局に対して改善の指示を行う。改善の結果は推進委員会が確認し、学長に報告する。これにより、推進委員会は評価委員会を通じて部局の自己点検・評価を監理し、全学的な観点から学長の下で改善を推進し確認することで、PDCA サイクルの中核を成す役割を果たしている。(評価の視点 8-1、8-2)

各部局においては、内部質保証方針及び実施体制に基づき、評価委員会から提示された実施方針を踏まえ、点検・評価を定期的実施しており、各部局の自己点検・評価報告書としてまとめ、評価委員会に報告している。これらの各部局の自己点検・評価の結果は、評価委員会が確認し、全学の視点で取りまとめた「東京理科大学自己点検・評価報告書」に改善が必要な事項を付して推進委員会に報告する。(評価の視点 8-1、8-2)

なお、推進規程第 12 条では、部局のうち学部・研究科において、「自己点検・評価実施委員会」を設けることを定めており、実行組織の評価委員会及び実施委員会と監理組織の推進委員会で明確な役割分担を行っている。

#### 《本専攻における自己点検・評価、改善活動》

本専攻では、前述した本学の内部質保証システムに則り、自己点検・評価及び改善活動を実施しており、その活動を担う組織として、「経営学研究科自己点検・評価実施委員会」(以下「実施委員会」という。)を設置している。実施委員会は「東京理科大学経営学研究科自己点検・評価実施委員会要項」第 3 条第 1 項の規定に基づき、年 5 回開催することとしており、委員は経営学研究科長、経営学専攻及び技術経営専攻の専攻主任、経営学専攻の幹事(大学院)、技術経営専攻の専攻幹事、研究科に所属する教員のうちから研究科長が指名した者、経営学事務課長及び経営学事務課専門職大学院室長で構成している。また、点検・評価の客観性を確保するために委員以外の者を構成員とすることができるようにしている。実施委員会においては、主に自己点検・評価活動や改善活動に係る事項を審議しており、評価委員会から提示された実施方針を踏まえた自己点検・評価、及び学長から推進委員会を通じて指示のあった改善事項に関する改善計画及び改善活動の議論と検証、報告書の原案の作成等を行っている。これらの自己点検・評価及び改善活動は毎年実施している。(評価の視点 8-1、8-2)

実施委員会は 2019 年度に 5 回(4・6・9・10・2 月)、2020 年度(2021 年 2 月末現在)で 7 回(5・6・9・11(2 回)・12 月・2 月)開催し、それぞれの年度において必要な点検・評価、改善活動を行い、自己点検・評価報告書を評価委員会に、改善計画書・報告書を推進委員会にそれぞれ提出した。本研究科で作成した自己点検・評価報告書の一部は全学版の報告書にも反映されており、また改善計画・報告書(改善実施後の報告を含む)は推進委員会で検証され、必要に応じて本研究科とその内容を協議しながら、改善の実施を図るシステムとしている。2020 年度版の自己点検・

評価報告書については、本専攻が経営系専門職大学院認証評価を2021年度に受審する予定であるため、経営系専門職大学院認証評価の様式を用いて、評価委員会及び内部質保証に係る担当事務局である学務部学長事務課大学評価・IR室と連携をしながら作成を行った。

また、改善が必要な事項については前述のとおり学長が推進委員会を通じて、本専攻に改善活動の指示を行う。これを受けて本専攻では具体的な改善計画を策定し、改善活動を実施することとしており、計画のみに留めることのないよう、改善の完了期限を付している。改善計画の策定は推進委員会委員長より検討依頼があり、各学科・専攻において議論し推進委員会に報告した後、適切な改善活動を実施している。

具体的には、現在は、2018・2019年度の自己点検・評価の結果、改善が必要な事項のうち、2020年度現在で改善が未完了である事項に取り組み、特に以下の改善活動を行っている。

- ・「社会ニーズ」を反映した人材育成に関する目的になっているか見直す。
- ・大学の教員業績評価の基準が、実務家教員を中心とする本専攻の評価にあてはまらない。
- ・担任制度を用いているが、担任の学生への接し方等差異が生じており、解消をする必要がある。

上記の改善が必要な事項に係る対応について、「社会ニーズ」を反映した人材育成に関する目的となっているかについては、前述のとおり2020年度中に3つのポリシーを改正するとともに、2021年4月には学則も改正し、改善を図っている。また、「3 教員・教員組織」の点検・評価でも課題としてあげたとおり、本学の業績評価基準が本専攻教員の業績評価にあてはまらない点については、既に担当副学長とは問題点を共有している。本専攻は、2020年度に「学部等で独自に評価する活動」で評価項目を追加し、適切な評価を受けることができるよう改善を実施した。さらに、担任制度による学生への指導等については、2021年度中にFD活動を企画・実施し、改善を図ることとしている。

なお、本専攻では自己点検・評価を行うにあたり、「東京理科大学経営学研究科自己点検・評価実施委員会要項」第2条の2第1項第2号及び「経営学研究科技術経営専攻 自己点検・評価実施委員会要項」の規定により設置する技術経営専攻分科会としての「経営学研究科技術経営専攻自己点検・評価実施委員会」が中心となって活動を行っているが、教育課程連携協議会においてMOT2.0の策定に係り意見を聴取するといった、外部有識者からのアドバイスを受ける取り組みを行っている。ただし、教育課程連携協議会においては、現状、教育課程関係への議論が優先されているところであり、改善事項に関する議論を深めるまでに至っていない。今後、その他改善すべき事項についても、客観的な意見を取り入れた改善活動を実施するために、引き続き教育課程連携協議会で議論に取り組むこととしている。(評価の視点8-4、8-5)

以上のことから、本研究科においては、全学の内部質保証に責任を負う組織との連携の下、定期的かつ組織的・体系的に自己点検・評価を実施し、点検結果に基づく改善を行い、次期の自己点検・評価に至るPDCAサイクルを有効に機能させている。

《イノベーション研究科技術経営専攻で受審した前回認証評価における指摘事項への対応》

前述のとおり、本専攻の前身であるイノベーション研究科技術経営専攻は、2013年度に大学基準協会による経営系専門職大学院認証評価を受審しており、同協会の大学基準に適合することの認定を受けている。しかしながら、当該評価結果においては、8の大学基準に対して12の検討課題を受けたため、当時の専攻において検討課題に対する課題解決計画を検討し、2014年に検討課題に対する改善報告書を大学基準協会に提出した。これを受けて、2014年9月にイノベーション

研究科技術経営専攻に所属する教員が大学基準協会に対し改善解決計画についてプレゼンテーションを行い、おおむね同計画について承知いただいている。

これに基づきイノベーション研究科技術経営専攻では、例えば「使命・目的および教育目標の中に職業的倫理の涵養について明示的に盛り込まれていない」等の指摘や、「学修の集大成であるMOTペーパー（現在のグラデュエーションペーパーに相当）については、学際的な性質を踏まえつつ、その審査基準を明確化し、今後も継続的な質の向上を目指すことが望まれる」については、専攻の目的・方針等に「高い職業的倫理観の養成」「グローバルな視点」を組み入れるといったことや、審査基準の作成について検討実施といった改善を行った。これらについては、本専攻においても教育課程編成・実施の方針等やグラデュエーションペーパーの審査基準の設定といった事項に引き続き継承されている。（評価の視点 8-3）

## 項目 23：情報公開

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

<評価の視点>

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

8-7：認証評価の結果を学内外に広く公表していること。〔F群〕

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

(1) 教育研究上の目的に関すること。

(2) 教育研究上の基本組織に関すること。

(3) 教員組織、教員数並びに各教員が有する学位及び業績に関すること。

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

(5) 授業科目、授業の方法及び内容並びに年間の授業の計画に関すること。

(6) 学修成果に係る評価及び修了認定に当たっての基準に関すること。

(7) 校地、校舎等の施設及び設備その他の学生の教育研究環境に関すること。

(8) 授業料、入学金その他の徴収する費用に関すること。

(9) 学生の修学、進路選択及び心身の健康等に係る支援に関すること。

(10) 専門性が求められる職業に就いている者等との協力状況。

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

<現状の説明>

《東京理科大学の情報公開》

本学では、教育研究その他諸活動等に係る様々な情報を集約した「情報公表」のページを設け、整理したうえで公表している。

情報公表ページにおいて公表する情報は、学校教育法及び学校教育法施行規則等に基づき公表が義務付けられている教育研究上の目的や教育課程連携協議会等の項目の他、本学独自に公表している東京理科大学データ集等の項目を含め、「学校法人東京理科大学情報公開規程」（以下「情報公開規程」という。）に規定している。（評価の視点 8-6、8-8）

特には、公表項目のうち、教員の業績については本学が独自に開発した研究者情報データベース RIDAI により、研究者名や所属学部等を入力すれば誰でも業績の一覧が閲覧可能としており、さらに学問分類、登録期間等をキーワードとしても検索可能であり、教員の教育研究内容を幅広く確認できるよう配慮している。2019年10月からは、新たに、研究者プロファイリングツールである「Pure」を導入しており、論文データベースから各教員の個々の研究成果を検索できる他、相互の結びつきを可視化する機能があり、本学の研究成果を世界へ発信する体制を強化している。（評価の視点 8-8）

学生数及び教員数に関しては、教員1人当たりの学生数、収容定員充足率、専任教員と非常勤教員との比率や退学者数等についても、学部・研究科、学位課程等の単位で公表している他、各

学部・研究科の教授総会・研究科会議、専門職大学院における教育課程連携協議会の議題に関しても公表しており、幅広い観点から教育情報の公表に努めている。(評価の視点 8-8)

また、教育課程を編成する各授業科目のシラバスは、CLASS で公表しており、シラバス照会の機能によって、学外者でも本学の全授業科目の担当者・授業計画・目標・成績評価基準等を自由に検索することが可能である。(評価の視点 8-8)

法人の事業計画・事業報告や産学官連携については、詳細を記載したページにリンクし、最新の情報にアクセスできるようにしている。

財務情報については、私立学校法の規定等を踏まえ「予算情報」「決算情報」に区分し、予算情報については「資金収支」「事業活動収支」「収益事業会計」の各予算書、決算情報については「資金収支」「活動区分資金収支」「事業活動収支」「貸借対照表」「財産目録」「監査報告書(監事・独立監査人)」「収益事業会計」の各決算書を公表しており、併せてその概要を解説した文書を別途添付し、特に決算については用語の解説やグラフを用いた経年比較等を掲載して学外者にも分かりやすいように工夫している。

自己点検・評価に関する情報は、内部質保証の構成要素として、推進規程、各委員会の議事、外部評価結果等とともに年度ごとの「自己点検・評価報告書」を掲載し、特に認証評価を受審した年度については、認証評価機関からの評価結果、指摘事項に係る改善報告をあわせて公表している。さらに、教育研究に係る基礎的なデータについて、年度ごとに「東京理科大学データ集」として取りまとめて公表している。なお、本学の専門職大学院が受審した経営系専門職大学院認証評価についても、専用のページを設け、自己点検・評価報告書、認証評価結果等を掲載し公表している。(評価の視点 8-6、8-7)

公表の対象とする情報については、情報公開規程で「当該の情報を所掌する部署において管理し、適宜更新する」ことを規定しているが、適時適切な情報を提供する観点から、同規程別表第1第1項に規定する法人に関することは総務部総務課が、同第2項に規定する大学に関することは学務部学長事務課大学評価・IR室が統括している。情報の基準日については原則5月1日とし、担当事務局から毎年度初めに該当の部署に対し、6月末を目途に公表対象の情報の確認・更新を依頼し、9月30日までに当該年度の最新の情報を適切に公表している。

なお、2018年度の内部質保証方針及び実施体制、推進規程の制定に伴い、情報公表の適切性の検討を行った結果、自己点検・評価を含む内部質保証に関する項目を付加する等、最新の情報を公表し社会に対する説明責任を果たしている。

また、本学ホームページの多言語化の推進により2018年度から中国語・韓国語を含む4言語で展開している。2019年度からは、大学パンフレット(学部)の英語版及び中国語版、大学紹介リーフレットのスペイン語版を作成し、配付を開始しており、国際社会に対する情報の公表も促進している。(評価の視点 8-9)

加えて、全国の大学が参加する「大学ポートレート」についても私学版にページを開設し、情報公表のデータ等を基に、大学全体及び各学部・研究科の情報を詳しく紹介し、公表している。

#### 《本専攻の情報公開》

本専攻の情報公表への取り組みは、専攻ホームページ及び専攻案内パンフレットや学生募集要項等の印刷物により行っている。

専攻案内パンフレットは、『「神楽坂」イノベーションの場』と題したGuide Book2021を作成し、専攻の特徴、内容をわかりやすく伝えることができるように広く配布している。また、MOT



Business Magazine という冊子を定期的に刊行しているが、その中では教員の鼎談の内容をはじめ、個々の学生や修了生の研究成果、学生の社会人としての活動やバックグラウンドなどを、具体的に取材した内容に基づいて紹介している。

本専攻に係る各目的・方針、教育課程の詳細、学生募集に係る情報等については前述のとおり本学ホームページ及び本専攻ホームページにおいて公表するとともに、Guide Book2021、学生募集要項、学園生活等の刊行物においても公表している。

また、個々の教員による学外における各種の講演活動や、東京理科大学オープンカレッジにおける「MOT 入門」、MOT 専攻主催の各種セミナー、体験授業、入試相談会等の広報機会において、より正確な情報を社会に周知できるよう努めている。これらの活動についても、専攻のホームページ内で専攻の諸活動や教員と学生の研究活動状況について「ニュース」、「イベント」として随時掲載している。

なお、上述した本学ホームページ「情報公表」において触れているが、教育課程連携協議会については、2020 年度に発行した Guide Book2021 から掲載を開始し、情報を公表している。

## 【8 点検・評価、情報公開の点検・評価】

### (1) 検討及び改善が必要な点

#### ①自己点検・評価・改善活動について

本専攻では自己点検・評価及び改善を進めるにあたり、先述のとおり要項に基づき設置する技術経営専攻分科会が中心となって活動を行ってきているが、教育課程連携協議会において MOT2.0 の策定に係り意見を聴取するといった、外部有識者からのアドバイスを受ける取り組みを行っている。ただし、教育課程連携協議会においては、現状、教育課程関係への議論が優先されているところであり、本専攻の自己点検・評価により挙げた改善事項に関する議論を深めるまでに至っていない。

#### ②本専攻の情報公表について

本学専門職大学院や専攻の目的、教育課程編成・実施の方針、入学者受入れの方針、入学者に求める能力とその評価方法などについては、本学ホームページ（専門職大学院、経営学研究科）、学生募集要項、本専攻ホームページ、専攻案内パンフレットなどを通じて情報提供がなされている。今後は、積極的な入試広報活動と絡めて情報を発信する必要がある。

### (2) 改善のためのプラン

#### ①自己点検・評価・改善活動について

今後、教育課程関係の事項のみならずその他の改善すべき事項についても、客観的な意見を取り入れた改善活動を実施するために、引き続き教育課程連携協議会で議論に取り組むこととした。具体的には、2018・2019 年度の自己点検・評価の結果、改善が必要な事項として挙げている授業改善のためのアンケートの回収率の向上について、学生への周知徹底を図り、回収率を上げるとともにアンケート結果の分析に取り組んでいく。

#### ②本専攻の情報公表について

昨今、インターネット、スマートフォンが普及しそれらを活用した情報収集が広がっていることを踏まえて、本専攻のホームページをより充実させて、さらに積極的に情報発信を進めていく。

## 終章

### (1) 自己点検・評価を振り返って

経営学研究科技術経営専攻は2018年度にイノベーション研究科技術経営専攻から改組し、以前の旧研究科等で紡いできた15年近くの歴史を踏まえた上で、社会ニーズや社会構造の急速な変化に対応できるCXOや起業家を育成することを目的としている。今般、改めて本専攻の活動について点検・評価を行い報告書としてその活動をまとめたところ、教育課程の編成や学生の受入れ、教員組織編成などが、PDCAサイクルを適切に機能させながら本専攻が掲げる目的を実現すべく変化してきたことを確認することができた。

本専攻の前身である総合科学技術経営研究科総合科学技術経営専攻は2004年に設置されたが、同じ時期に続々と発足した他大学のMBA、MOT研究科・専攻にはすでに廃止されたものもあり、ビジネススクールの真価が問われている。急速に変化する社会のニーズに対応できる高度専門職業人を養成する組織として、本専攻は今までも増して努力していくことが必要である。2019年度から設置している東京理科大学専門職大学院教育課程連携協議会において、委員より受けた『この先、5年後10年後の社会の変化は激しい。そこで「変化に対応できる能力」の養成が必要であり、そういった人材の育成の方針を入れてほしい。』との指摘を、本専攻の修了認定・学位授与方針及び教育課程編成・実施方針に取り込む一方、本学専門職大学院学則の改正手続きも行っている。改正は2021年4月1日付で実施する。

本専攻は2018年度の設置以来、全ての学生が社会人で構成されていることが特徴である。教育課程における双方向授業を主体としている本専攻にとって、ビジネス経験があり、学修意識の高い社会人によって授業の質が高く保たれることは最大のメリットである。他のビジネススクールがストレートマスターや外国人留学生により定員を確保する中で、本専攻では、今後の学生募集に企業派遣学生を多く取り入れることで、他大学と差別化を図るとともに、安定した定員確保を目指す。

また、教員組織の編成においても社会人である学生に対する教育課程を編成していることから、より実践的な知識（知見）・能力を身に付けさせることに重点を置いている。そのため、実務家教員の割合が高く、教員年齢で60歳代が主体となってしまっている。2020年度以降の教員採用については50歳代の専任教員を積極的に採用するよう人事計画の改善を図っているところである。

また、教育課程の実施においては、新型コロナウイルス感染症の世界的な流行に伴い、学事日程の急な変更や対面（面接）授業の制約など、想定をしていなかった事態が発生したこともあり、双方向授業が主体である本専攻の授業のあり方を根本的に揺るがす状況になった。この事態に対し、教員、事務職員が協力して、教室の既存のAVシステムを活用しながら対面（面接）授業と同期オンライン授業が併用できるハイブリッド授業のシステムを構築し、2020年度後期から運用している。特に、入学以来、大学に通学することができていなかった1年生にとっては、入学した実感を得ることができること、そして、本専攻の特徴である双方向授業に触れる機会ができたことは、学生の帰属意識を高め、ひいては愛校心に繋がっている。こうした本専攻の取り組みは、アフター・コロナの世界を見据えた取り組みでもある。

### (2) 今後の改善方策、計画等について

#### 【学生の受入れの安定した確保に関する対策】

第4章項目15でも述べたように、学生受け入れに関する入学定員の定員充足は喫緊の課題であ

り、早急に改善に取り組む事項である。

2020年度からは企業派遣を行っている企業からの要望に対応し、秋学期（後期）に入学する者を募集する「企業推薦型（指定企業制）特別入学選考」を導入し、3名が入学したことから、一定の成果を得ることができた。

今後は、派遣企業との面談の中で同入学選考を活用する企業の増加に向けて広報戦略を検討するとともに、中長期的には、企業からの派遣学生を主体として受入れることを想定し、一般入学試験の実施時に併せて、派遣学生を対象とした入試を行うこととした。

#### 【教育課程の充実に関する対応】

MOT2.0で示したとおり、実際のビジネスの場で活用できる実践的な教育を充実させることを目指し、2020年度において演習科目「実践 CX0・起業家ケーススタディ」をはじめ、実践に重きを置いた科目を新たに配置した。2021年度以降も引き続き、最終成果物であるグラデュエーションペーパーの作成につなげていくように教育編成を体系化し、その質的向上を図ることとしている。

#### 【新型コロナウイルス感染症対策に関する対処】

2019年度末からの新型コロナウイルス感染症の流行により、本学も式典の中止や学事日程の変更といった措置を取らざるを得なかった。その中でも実践的な双方向授業が生命線である本専攻においては、対面（面接）授業の中止は痛恨の極みであり、早々に、ハイブリッド授業の可能性を模索した。その結果、2020年度後期授業時には全学に先駆けて、対面（面接）授業とオンライン授業の併用によるハイブリッド授業を確立し、臨場感のある双方向授業を実施している。2021年度以降も新型コロナウイルス感染症拡大の中、見通しがつきづらい状況に変化はなく、当面はハイブリッドによる授業形態を維持する方向ではある。新型コロナウイルス感染症流行の収束後については、オンライン授業では感じるのが困難な、臨場感を肌で味わえる対面（面接）を中心とした授業に戻す予定であるが、今般の新型コロナウイルス感染症拡大防止に係る授業対応により得たオンラインと対面授業のそれぞれの長所を活かした教育を実践し、ポストコロナやDXに対応した新しい時代のビジネススクールを構築する。