2024 年度

自 己 点 検・評 価 報 告 書

芝浦工業大學

2024 年 12 月 18 日

目次

大学概況

第 1 章　理念・目的

基本情報一覧.....6
1. 現状分析.....7
2. 分析を踏まえた長所と問題点.....12
3. 改善・発展方策と全体のまとめ.....13

第 2 章　内部質保証

基本情報一覧.....15
1. 現状分析.....19
2. 分析を踏まえた長所と問題点.....30
3. 改善・発展方策と全体のまとめ.....31

第 3 章　教育研究組織

1. 現状分析.....32
2. 分析を踏まえた長所と問題点.....36
3. 改善・発展方策と全体のまとめ.....37

第 4 章　教育・学習

基本情報一覧.....38
1. 現状分析.....43
2. 分析を踏まえた長所と問題点.....67
3. 改善・発展方策と全体のまとめ.....68

第 5 章　学生の受け入れ

基本情報一覧.....69
1. 現状分析.....70
2. 分析を踏まえた長所と問題点.....74
3. 改善・発展方策と全体のまとめ.....74

第 6 章　教員・教員組織

基本情報一覧.....76
1. 現状分析.....77
2. 分析を踏まえた長所と問題点.....90
3. 改善・発展方策と全体のまとめ.....91

第 7 章　学生支援

1. 現状分析.....93
2. 分析を踏まえた長所と問題点.....105
3. 改善・発展方策と全体のまとめ.....106

第 8 章　教育研究等環境

基本情報一覧.....109

1. 現状分析 109
2. 分析を踏まえた長所と問題点 119
3. 改善・発展方策と全体のまとめ 119

第 9 章　社会連携・社会貢献

基本情報一覧 121
1. 現状分析 121
2. 分析を踏まえた長所と問題点 130
3. 改善・発展方策と全体のまとめ 131

第 10 章 大学運営・財務

(1) 大学運営

基本情報一覧 133
1. 現状分析 134
2. 分析を踏まえた長所と問題点 143
3. 改善・発展方策と全体のまとめ 143

(2) 財務

基本情報一覧 145
1. 現状分析 145
2. 分析を踏まえた長所と問題点 149
3. 改善・発展方策と全体のまとめ 149

第 11 章 文部科学省

(1) スーパーグローバル大学創成支援事業（SGU）

1. 現状分析 150
2. 分析を踏まえた長所と問題点 155
3. 改善・発展方策と全体のまとめ 155

(2) 大学・高専機能強化支援事業

1. 現状分析 157
2. 分析を踏まえた長所と問題点 157
3. 改善・発展方策と全体のまとめ 157

※構想中のシステム理工学部改組に係る記述のため、第 11 章(2)は非公表とする。

(3) オープンアクセス加速化事業

1. 現状分析 158
2. 分析を踏まえた長所と問題点 160
3. 改善・発展方策と全体のまとめ 161

第 12 章 産学連携活動

(1) 産学連携活動

1. 現状分析 162
2. 分析を踏まえた長所と問題点 166
3. 改善・発展方策と全体のまとめ 167

(2) Global Technology Initiative Consortium（GTI コンソーシアム）による産学官連携活動

1. 現状分析 168
2. 分析を踏まえた長所と問題点 169
3. 改善・発展方策と全体のまとめ 169

第 13 章 芝浦工大の SDGs への挑戦 “Strategy of SIT to promote SDGs”

1. 現状分析 171
2. 分析を踏まえた長所と問題点 172
3. 改善・発展方策と全体のまとめ 172

第 14 章 研究活動と研究体制の整備

1. 現状分析 174
2. 分析を踏まえた長所と問題点 178
3. 改善・発展方策と全体のまとめ 179

第 15 章 教職課程

1. 現状分析 180
2. 分析を踏まえた長所と問題点 189
3. 改善・発展方策と全体のまとめ 190

大学概況

(1)　大学設置年

1949（昭和 24）年

(2)　所在地

東京都江東区豊洲 3-7-5

埼玉県さいたま市見沼区深作 307

(3)　理念・目的

本学は教育基本法及び学校教育法の定めるところにより、学術の中心として深く工学の研究を行い世界文化に貢献し、併せて広く一般の学術教養と専門の工業教育を施すことにより、学生の人格を陶冶し、学理を究めさせ体位の向上を図り、もって優秀なる技術者を養成することを目的とする。　「芝浦工業大学学則」第 1 条

(4)　学部・研究科等

工学部、システム理工学部、デザイン工学部、建築学部、理工学研究科

(5)　収容定員

学士課程	7,440人
修士課程	970人
博士（後期）課程	81人

第1章　理念・目的

基本情報一覧

基本資料

文書	URL・印刷物の名称
規程集	学校法人芝浦工業大学規程集　内容現在令和 6 年 https://kitei2.sic.shibaura-it.ac.jp/　（要認証・学内ユーザーのみ）
寄附行為又は定款	https://www.shibaura-it.ac.jp/about/educational_foundation/summary/endowment.html
学則、大学院学則	https://www.shibaura-it.ac.jp/campus_life/class/index.html
履修要項・シラバス	https://www.shibaura-it.ac.jp/campus_life/class/class.html http://syllabus.sic.shibaura-it.ac.jp/
備考	

大学の理念・目的

規程・各種資料名称（条項）	URL・印刷物の名称
「芝浦工業大学学則」第 1 条	https://www.shibaura-it.ac.jp/campus_life/class/index.html
備考	

※ 関係法令：学校教育法施行規則第 172 条の 2 第 1 項

学部・研究科等の目的

学部・研究科等の名称	規程・各種資料名称（条項）	URL・印刷物の名称
工学部	教育研究上の目的	https://www.shibaura-it.ac.jp/faculty/engineering/#anc4
システム理工学部	教育研究上の目的	https://www.shibaura-it.ac.jp/faculty/systems/#anc4
デザイン工学部	教育研究上の目的	https://www.shibaura-it.ac.jp/faculty/design/#anc4
建築学部	教育研究上の目的	https://www.shibaura-it.ac.jp/faculty/architecture/#anc4
理工学研究科	教育研究上の目的	https://www.shibaura-it.ac.jp/faculty/graduate/#policy
備考		

※ 関係法令：大学設置基準第 2 条、専門職大学設置基準第 2 条、大学院設置基準第 1 条の 2 、学校教育法施行規則第 172 条の 2 第 1 項

中・長期計画等

名称	URL・印刷物の名称
学校法人　芝浦工業大学　中長期（8 か年）計画 Ver.1	学校法人 芝浦工業大学　中長期（8 か年）計画 Ver.1 （2020～2027 年度）“創立 100 周年に向けた経営ビジョン”

名称	URL・印刷物の名称
Centennial SIT Action	https://www.shibaura-it.ac.jp/about/summary/centennial_sit_action.html
備考	

※ 関係法令：国立大学法人設置法第 31 条、地方独立行政法人法第 26 条、私立学校法第 45 条の 2

1. 現状分析

評価項目① 大学の理念・目的を適切に設定すること。また、それを踏まえ、学部及び研究科の目的を適切に設定し、公表していること。

＜評価の視点＞

- 大学が掲げる理念を踏まえ、教育研究活動等の諸活動を方向付ける大学の目的及び学部・研究科における教育研究上の目的を明らかにしているか。
- 理念・目的を教職員及び学生に周知するとともに、社会に公表しているか。

大学が掲げる理念を踏まえ、教育研究活動等の諸活動を方向付ける大学の目的及び学部・研究科における教育研究上の目的を明らかにしているか。

芝浦工業大学は 1927（昭和 2）年に有元史郎によって東京高等工商学校として創立された。東京高等工商学校の学則では以下のとおり実学重視の技術者育成の理念を掲げている。

> 東京高等工商学校学則　第一章　目的及編成　第一条
>
> 本校ハ実業界ノ中堅タルベキ技術者及社員ヲ養成シ併セテ徳性ノ涵養ニ努ムルヲ以テ目的トス

1949（昭和 24）年、新制大学として設置された芝浦工業大学の設置要項にも、以下のように技術者養成の理念が明記されている。

> 芝浦工業大学設置要項　一、目的及び使命
>
> 識見豊かな技術者を養成するを以て目的とし、学び乍ら学理を応用研鑽する事により優秀な指導者を育成し、文化日本建設の為めに貢献するを以て其の使命とする。

新制大学として同時期に発足した工科系単科の大学で、技術者の育成を大学の目的として設置要項および学則に明記した大学は他に存在しておらず、この実学重視の技術者育成の理念は創立時から受け継がれてきた。しかし長らく建学の精神として明文化されていなかったため、学則や設置要項の中に記述されている目的を再確認し、2010 年 10 月に常勤理事会の審議を経て以下の文言を建学の精神として明文化した。

> 社会に学び、社会に貢献する技術者の育成

本学は、この実学重視の技術者育成の理念のもと、各組織で目的を適切に定めている。

「芝浦工業大学学則」（以下、「学則」）第 1 条には次のとおり、大学の目的を定めている（基本情報：学則）。

学術の中心として深く工学の研究を行い世界文化に貢献し、併せて広く一般の学術教養と専門の工業教育を施すことにより、学生の人格を陶冶し、学理を究めさせ体位の向上を図り、もって優秀なる技術者を養成することを目的とする。

「芝浦工業大学大学院学則」（以下、「大学院学則」）第 1 条には大学院の目的を定めている（基本情報：大学院学則）。

工学に関する理論及び応用を教授研究し、その深奥を究めて、文化の発展に寄与することを目的とする。

本学の理念・目的の根幹をなすのは「技術者の育成」である。各学部・研究科の人材の育成及び教育研究上の目的は以下のとおりである。大学の理念・目的やそれぞれを設置した背景に合わせて、具体的に設定している（基本情報：学則、大学院学則）。

工学部

工学部では、現代社会が抱える様々な課題を自ら発見、解決する工学技術者を養成するため、確かな基礎学力に基づく各専門分野の高い専門能力に加え、工学部内の多彩な専門分野を横断的に学べる新たな教育プログラムにより学際的な思考能力を涵養します。さらに、修得した分野横断的知識に加え、研究を軸とした実践型教育により課題解決能力を高め、様々な課題の本質を捉え、学際的アプローチにより解決する能力を涵養し、持続可能な社会の発展に、多様な価値観と高い倫理観をもって貢献する創造性豊かな人材を養成します。具体的には、卒業までに以下に挙げる能力を持った人材を養成することを教育研究上の目的とします。

- 工学専門教育の修得に必要な基礎学力・教養を身に付けている。（豊かな教養を涵養する学修）
- 工学の専門知識と論理的思考法を体系的に学び、身に付けている。（工学知識の体系的学修）
- 複数分野の知識を修得し、学際的な思考能力を身に付けている。（分野横断的知識の修得）
- 研究を通じ、課題を発見・解決し、未踏分野に挑戦できる力を身に付けている。（創造性の育成）
- 社会の要求、多様な価値観を理解し、他者と協働して主体的に行動できる能力を身に付けている。（他者との共生）

システム理工学部

システム理工学部は、幅広い教養、国際性と理工学に対する体系的な知識を身に付け、総合的問題解決のためのシステム工学の思考と手法を活用して持続可能な社会の構築に貢献できる人材を養成することを目的とする。

デザイン工学部

デザイン工学部は、幅広い工学の素養をもち、コンセプトが明確になっていない段階からアイデアを生み出し、人間の感性や社会との調和・融合を図りながら創造的なも

のづくりをすることによって、持続可能な社会の構築に貢献できる実践的な人材を育成することを目的とする。

建築学部

建築学部は、これからの時代に建築を「いかにつくるか」だけでなく「何のためにつくるか」を重視する。そのために、自然科学や人文社会科学なども含んだ学際的視点を持ち、持続可能な社会における豊かな建築や都市空間を創造する力を持った人材を育てる。また多様な価値観が共存する 21 世紀の世界に適応できる、建築をベースにした特色ある人材を育てる。具体的には、卒業までに以下に挙げる能力を持った人材を養成する。

1. 歴史的発展を踏まえてさまざまな側面を理解し、現代の建築の技術的・社会的問題点を理解することができる
2. 人々の生命や財産に深く関連する建築に、技術者や設計者としてたずさわるための倫理観を身に付ける
3. 普遍的法則である科学に関する基礎知識を身に付け、なおかつ建築設計や建築技術に関する幅広い専門知識を身に付ける
4. それらの幅広い知識を統合、駆使し、建築や都市をめぐる現在的課題に対して自らの役割や責任を認識しつつ、解決に導くことができる
5. 豊富なコミュニケーション能力を使って他者や他集団とのあいだに適切な社会関係を築くことができ、さらにそれを踏まえて 21 世紀のグローバル社会で活躍できる

大学院理工学研究科

修士課程

大学院修士課程では、各分野の専門家としての知識と意識を持ち、社会の新しい側面に対応し、それを即戦力として活用でき、さらに持続型社会の構築に貢献できる技術者・研究者の育成を目指す。このような人材には、高度な専門知識に裏付けられた問題発掘能力や定量的に問題を解決する能力、さらにはグローバル社会に対応できる能力が求められる。これらの能力が養われるように本課程では、国際的に通用する幅広い見識と柔軟思考を両輪とする教育研究を展開する。

博士（後期）課程

大学院博士（後期）課程では、研究者ポテンシャルの向上を目指して、大学院修士課程の修了者あるいは社会の第一線で活躍している技術者を対象に、豊かな学識を有する専門技術者及び研究者として育成することを目的とする。学際的観点から自己の専門分野を深めることにより、ソフト・ハード両面にわたって総合的な見地に立ち、システム全体の調和を図ること、及び持続可能型社会の構築に貢献できる能力の獲得を目指す。

さらに、産業界で活躍できる博士号取得者となることができるように、複眼的工学能力、技術経営能力、メタナショナル能力を併せ持つシグマ型統合能力人材の育成を行う。

上記の人材養成を核とする大学院博士（後期）課程における教育研究は、大学の使命である研究推進を担う中核としての役割も担う。

これらの教育研究上の目的を基に、各学科・課程・専攻でもそれぞれ人材の育成と教育研究上の目的を学則に定めている。このように建学の精神は、各学部・研究科の人材（技術者・専門家・研究者）育成の目的として具体的に展開して学則に明文化されている。

また、建学の精神を近年の経済社会のグローバル化に対応させた「世界に学び、世界に貢献するグローバル理工系人材の育成」を、新たに教育の理念として設定した【根拠資料 1-1（ウェブ）】。この理念の下、教育・研究のグローバル化を推進している。2014 年 9 月には、私立理工系大学で唯一「スーパーグローバル大学創成支援事業タイプ B（グローバル牽引型）」に採択された【根拠資料 1-2（ウェブ）】。組織的なグローバル PBL の実施（2018 年度から）、システム理工学部全学科での「国際プログラム」の展開（2019 年度から）、工学部先進国際課程の設置（2020 年 10 月）などに取り組んでいる【根拠資料 1-3（ウェブ）】【根拠資料 1-4（ウェブ）】【根拠資料 1-5（ウェブ）】。このように時代に即した理念の下、全学を挙げてグローバル化を推進している。

理念・目的を教職員及び学生に周知するとともに、社会に公表しているか。

理念・目的を簡潔かつ明確に表現している建学の精神「社会に学び、社会に貢献する技術者の育成」は、Web サイトや刊行物などに明記し学内外に公表している【根拠資料 1-1（ウェブ）】【根拠資料 1-6（ウェブ）】。2027 年に創立 100 周年を迎えるにあたり、創立者有元史郎とそのご家族の功績をたたえ、芝浦工業大学の歩みを紹介することを目的とした展示施設「有元史郎 MEMORIAL CORNER」を豊洲キャンパス内に 2024 年 1 月に設置した【根拠資料 1-7（ウェブ）】。本施設は一般公開しており、教職員および学生、そして社会に向けて本学の理念・目的や歴史などを知ってもらうことができる施設となっている。

全ての学部・学科・課程、研究科・専攻の人材育成と教育研究上の目的は、学則に明示している。また、大学 Web サイトにおいてもそれらを公表している【基本情報：学部・研究科等の目的】。刊行物や Web サイトでの公表に加え、新入生に対しては毎年 4 月のガイダンスで、大学の理念・目的・教育目標を周知している。特に 2024 年度からは新入生ガイダンスを「フューチャー・ビジョン・ワークショップ（FVWS）」と題し、建学の精神および教育の理念を紹介した上で、新入生が、所属する学科・課程（コース）のディプロマ・ポリシーと学修・教育到達目標（mDP）を理解したうえで、4 年間の学修目標とキャリアプランを意識して学生生活を送ってもらうことを目的としたプログラムを実施している。新任の教職員には、同じく 4 月に「新任教職員研修会」を実施し、本学の歴史、建学の理念、教育の理念などについて理解する機会を設けている。

評価項目② 大学として中・長期の計画その他の諸施策を策定していること。

＜評価の視点＞

- 中・長期の計画その他の諸施策は、大学内外の状況を分析するとともに、組織、財政等の資源の裏付けを伴うなど、理念・目的の達成に向けて、具体的かつ実現可能な内容であるか。
- 中・長期の計画その他の諸施策の進捗及び達成状況を定期的に検証しているか。

中・長期の計画その他の諸施策は、大学内外の状況を分析するとともに、組織、財政等の資源の裏付けを伴うなど、理念・目的の達成に向けて、具体的かつ実現可能な内容であるか。

2020 年 3 月に学校法人芝浦工業大学として、創立 100 周年（2027 年）に向けた経営ビジョン「学校法人芝浦工業大学中長期（8 ヵ年）計画（2020～2027 年）」を策定した【根拠資料 1-8】。これは創立 100 周年を迎える 2027 年に、『我が国の理工学系私学としてトップの社会的評価を得る』という中長期目標のもと作成したものである。財務計画は、本法人の永続性を担保する盤石な財務基盤の確立を基本理念に据え、定量的な経営判断指標が正常状態（日本私立学校振興・共済事業団が定める『定量的な経営判断指標に基づく経営状態の区分』が A3 区分以上）を維持することや、大型施設整備計画を加味した資金計画などを前提に置いて策定している。この中長期計画は毎年度作成される事業計画の根幹となっており、事業報告にて逐次その進捗を報告している【根拠資料 1-9（ウェブ）】。

本学は 2027 年に、前身の東京高等工商学校の創立から 100 周年の節目を迎える。100 周年に向けて 2015 年に中長期の大学戦略「Centennial SIT Action」(CSA)を策定した。この大学戦略は学校法人芝浦工業大学中長期計画に含まれている。「Centennial SIT Action」では、2027 年にアジア工科系大学トップ 10 となることを目標とし、以下の 5 つの柱を軸に全学的な改革を推し進めている【根拠資料 1-10（ウェブ）】。

1. 理工学教育日本一

「学生に何を教えたか」ではなく、「学生が何を学んだか」への工学教育の転換。「教育の質保証」という継続的課題

2. 知と地の創造拠点

イノベーションの創出につながる研究拠点と研究体制の構築、地域との共創的連携、研究力の強化

3. グローバル理工学教育モデル校

グローバル人材を育成する理工学教育モデルの構築、グローバルな技術環境の変化に対応できる人材の育成

4. ダイバーシティ推進先進校

多様な文化や価値観を受け入れる人材の育成

5. 教職協働トップランナー

教員と職員が一体となって、教育・研究・大学運営を推進

理念・目的の達成に向けて、「Centennial SIT Action」の施策を推進するための基本戦略と行動計画を明確にし、検証する数値目標（KPI: Key Performance Indicator）を設定して PDCA サイクルを回し、建学の精神を具現化する工学教育研究体制を整備している。KPI の具体例としては、2027 年度までに「大学院進学率 60%」、「年間論文数 600 本」、「国際共著数 200 本」、「正規外国人留学生比率 30%」、「海外提携校数 100 校」、「女子学生比率 30%」、「女性教員比率 30%」、「職員の女性管理職比率 50%」などがある。これらの進捗や経過については大学ウェブサイトでも公表している【根拠資料 1-10（ウェブ）】。これらの KPI ですでに数値目標を達成したものについては目標の再設定を検討しており、目標値がチャレ

ンジングな数値についても長期的な視点で理念・目的の達成に向けて必要な数値目標であることが学内で共有されている。

中・長期の計画その他の諸施策の進捗及び達成状況を定期的に検証しているか。

学校法人芝浦工業大学として、毎年度 4 月に開催している全学期首会議および 10 月の全学期中会議において、この中長期計画及び「Centennial SIT Action」をベースに教学・事務のそれぞれの組織において具体的に設定した目標を共有し、議論及び進捗報告をしている。

大学としては、「Centennial SIT Action」とその KPI の達成に向けて、より細分化した行動計画を学長室と各学部、研究科、各センター等の機関単位で年度毎に作成している【根拠資料 1-11】【根拠資料 1-12】。行動計画は、単年、中・長期の設定で策定しており、行動計画表は、どの 5 つの柱と結びついているか、実施項目、主な担当機関、達成最終目標、実施担当者のほか、計画を評価するための基準・数値目標・自己評価などから構成されている。また PDCA サイクルを回すために、「大学会議」を年度内に最大 3 回開催している。年度当初の「大学会議」で各組織の数値目標を確認、年度途中には進捗状況を確認、年度末に成果を報告して共有している。このように毎年度、進捗状況を確認して問題点などを議論しながら、全学で共有している。

2024 年度は学長室にて以下の 20 項目について行動計画を設定した。1. カリキュラムマネジメントと単位の実質化、2. 教職課程の在り方、3. 大学院の質保証、4. 就職キャリア支援、5. 入学者選抜改革と高大接続、6. 教学 IR 体制の強化、7. 先進教育（DX 推進を含む）、8. 数理・データサイエンス、9. IGP、10. FDSD の強化、11. 産学官連携と地域連携推進、12. 地域連携・生涯学習センター改革、13. 私立大学等改革総合支援事業、14. SDGs 推進、15. Towards the World University Ranking、16. 国際連携に向けた取組、17. COIL(Collaborative Online International Learning)、18. 学生支援、19. DE&I の推進、20. 大学広報戦略――である。学長室の行動計画に加え、工学部、システム理工学部、デザイン工学部、建築学部、理工学研究科、学術情報センター・SIT 総合研究所・教育イノベーション推進センターなどの附置機関、その他キャリアサポートセンターなどの各組織でも、同様の行動計画を設定しており、大学会議で進捗状況を報告し、情報を共有する点も同様である【根拠資料 1-11】【根拠資料 1-12】。

中・長期の財務計画については、想定される設備投資計画や学部改組などの教学改革の他、外部環境を踏まえた物価や人件費の変動予測も織り込んだ中長期の財務シミュレーションを財務部で策定し、教育研究の十全な遂行に必要な資金の確保と将来に向けた引当特定資産の積立の両立が図れることを確認している。また、予算編成や決算、新たな大型事業計画が立案される都度、シミュレーションの見直しを実施し、必要に応じて翌年度以降の予算編成方針などに反映することとしている。

中期目標については、法人レベル、大学レベルにおいて全体の検証、及び細分化した項目についても定期的な検証を実施しており PDCA を回している。

2. 分析を踏まえた長所と問題点

分析を踏まえた長所

建学の精神「社会に学び、社会に貢献する技術者の育成」の「社会」を「世界」と読み替えグローバル化に対応した教育の理念「世界に学び、世界に貢献するグローバル理工系人材の育成」を設定した。このように時代の変化に応じて社会に貢献できる姿勢を建学以来継承している。本学は 2027 年に創立 100 周年を迎える。それに向けた長期ビジョン「Centennial SIT Action」を立て、各部門でさまざまな改革を推進している。大学運営において PDCA サイクルを回すことが定着しており、本学の文化として継承されている。

学部・研究科においても、大学の理念・目的を踏まえて各学部・研究科の人材の育成及び教育研究上の目的を設定している。また、これらは直近では 2020 年度に見直しを実施し、それに伴い学科・課程・専攻の人材の育成及び教育研究上の目的の改定も行った。さらに 2024 年度に課程制へ移行した工学部、2026 年度に課程制へ移行予定のシステム理工学部においても、当然ながら大学・学部の目的に照らして各課程の人材の育成及び教育研究上の目的を再設定することを徹底しており、その内容は内部質保証に責任を持つ「学研会議」で審議承認されている。

分析を踏まえた問題点

法人では、財務部において中長期の財務シミュレーションを策定し、予算編成や決算だけでなく、大型事業の検討が行われる都度見直しを実施しており、適時・適切な財務予測が行われ、将来に向けて健全な財務運営を確認している。ただし、財務予測では将来の経営環境の変動を想定した試算を行う為、保守的な予算計画になる傾向があり、ブランド力向上を目的とした事業計画予算に影響を及ぼす可能性もあり、注意すべき点として捉えている。また地震等の天災や様々な危機管理上の問題に対応できるよう危機管理室を設置し、リスクマネジメント体制の構築を急いでいる。

3. 改善・発展方策と全体のまとめ

改善・発展方策

策定している財務計画は、財務部で策定する財務シミュレーションにおいて適時・適切に見直しが行われ、現在盤石な財政状況ではあるが、本法人を取り巻く環境が急速に様変わりする可能性を鑑みると、変化に対する機敏性、将来予測の適切性に留意し、財務計画を更新する方針である。

全体のまとめ

本学は建学の精神を踏まえ、大学の目的を適切に設定している。学部・研究科の教育研究上の目的についても大学の目的を踏まえ、設定している。これらは学則の他、大学ウェブサイトにおいても公表している。また、時代の変化に応じて、建学の精神に即した教育の理念「世界に学び、世界に貢献するグローバル理工系人材の育成」の設定、学部・研究科の教育研究上の目的を改定するなど、定期的に点検を行っている。これらの理念や教育研究上の目的は大学ウェブサイトでも公表している他、2023 年度には創立者の功績を称えるとともに、芝浦工業大学の歴史を紹介することを目的とした「有元史郎 MEMORIAL CORNER」を開設し、教職員および学生、そして社会に向けて本学の理念・目的や歴史などを広く理解してもらうよう努めている。

また、学校法人として、創立 100 周年に向けて「学校法人芝浦工業大学中長期計画」を策定しており、大学ではこの中長期計画を「Centennial SIT Action」として、幅広く教職員で共有し、この目標達成のために教職協働で取り組んでいる。

第2章　内部質保証

基本情報一覧

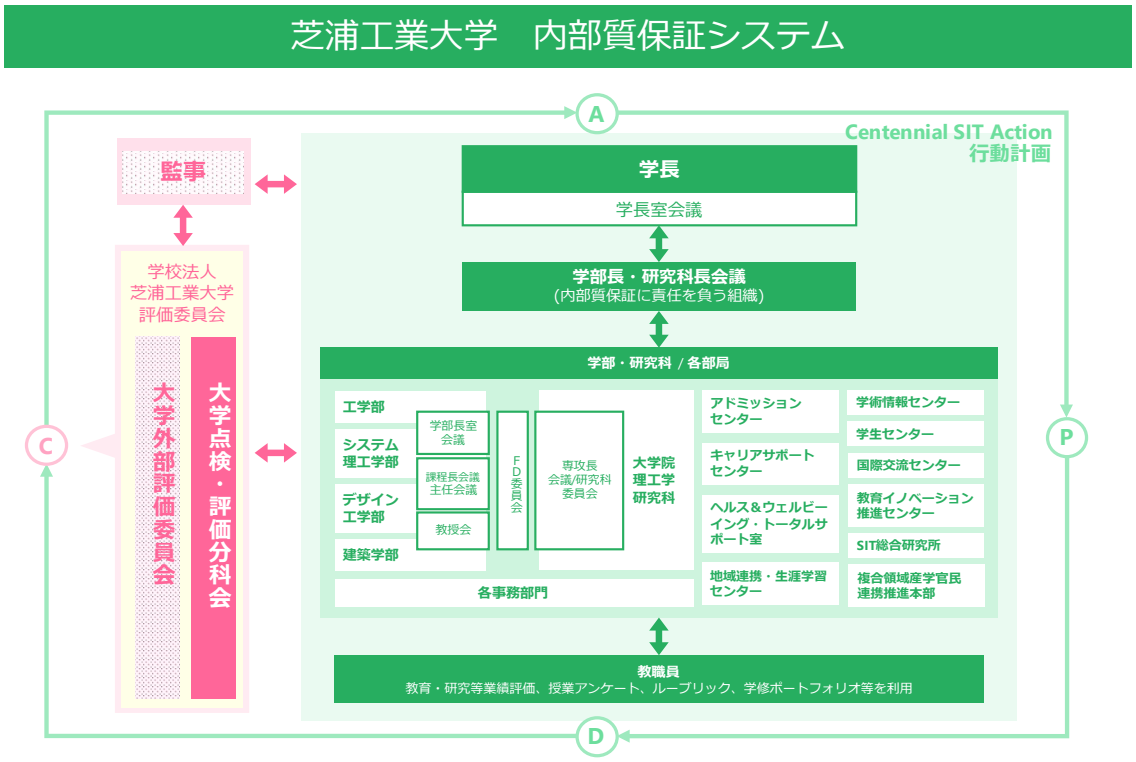
内部質保証

内部質保証の方針・手続	URL・印刷物の名称
内部質保証に関する方針	https://www.shibaura-it.ac.jp/about/education/evaluation/quality_assurance.html
全学内部質保証推進組織	学部長・研究科長会議
所管事項	「芝浦工業大学学部長・研究科長会議規程」から抜粋 (目的) 第 2 条　学研会議は、次の各号のうち、学長の求めに応じて大学の業務執行と質保証、改善に関する事項を審議し、学長に意見を述べるものとする。 (1)　将来計画に関する事項 (2)　教育及び研究組織に関する事項 (3)　教育課程の編成に関する事項 (4)　内部質保証に関する事項 (5)　教育・研究予算に関する事項 (6)　教員の構成に関する事項 (7)　学生の指導育成に関する事項 (8)　学則に関する事項 (9)　入学者選抜の方針及びその他入試全般に関する事項 (10)　学内各部局運営上必要な事項 (11)　大学が決定した事項の具体的履行措置に関する事項 (12)　その他学長から審議を求められた事項
名簿（URL・印刷物の名称）	「芝浦工業大学学部長・研究科長会議規程」から抜粋 (構成) 第 3 条　会議の構成員は、次の各号に掲げる者とする。 (1)　学長 (2)　副学長 (3)　学部長 (4)　大学院理工学研究科長 (5)　監事 (6)　事務局長

	(7)　豊洲学事部長 (8)　大宮学事部長 (9)　国際部長 (10)　入試部長 (11)　研究推進室長 (12)　就職・キャリア支援部長 (13)　情報システム部長 (14)　財務部長 (15)　その他学長が指名した者、若干名
備考	

※ 内部質保証に係る全学的な体制を表した図を、この下に掲載してください。

体制図



設置計画履行状況調査等への対応（5ヵ年）

指摘区分	指摘事項	指摘年度	改善状況	改善状況に関する根拠資料（設置履行状況調査結果など）
	なし			
備考				

※ その他、文部科学省からの勧告等に関することは、点検・評価報告書本文に記載してください。

前回の認証評価からの改善状況

改善報告書 URL	https://www.shibaura-it.ac.jp/assets/Improvement_Report.pdf
改善報告書検討結果 URL	https://www.juaa.or.jp/updata/evaluation_results/163/20230403_486185.pdf https://www.shibaura-it.ac.jp/assets/Improvement_Report_Examination_Results.pdf

備考	

情報公表

項目	URL
点検・評価報告書	https://www.shibaura-it.ac.jp/about/education/evaluation/inspection.html

［**教育情報**］

教育研究上の目的	基準 1
教育研究上の基本組織	https://www.shibaura-it.ac.jp/about/info/#b
学位授与方針	基準 4
教育課程の編成・実施方針	基準 4
学生の受け入れ方針	基準 5
教員組織、教員の数並びに各教員が有する学位及び業績	https://www.shibaura-it.ac.jp/about/info/#c
入学者の数、収容定員及び在学する学生の数	https://www.shibaura-it.ac.jp/about/info/#e
卒業又は修了した者の数並びに進学者数及び就職者数その他進学及び就職等の状況	https://www.shibaura-it.ac.jp/about/info/#e
授業科目、授業の方法及び内容並びに年間の授業の計画	https://www.shibaura-it.ac.jp/about/info/#f
成績評価及び卒業又は修了の認定に当たっての基準	https://www.shibaura-it.ac.jp/about/info/#g
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	https://www.shibaura-it.ac.jp/about/info/#h
授業料、入学料その他の大学が徴収する費用	https://www.shibaura-it.ac.jp/about/info/#i
修学支援、生活支援、進路支援その他の学生支援	https://www.shibaura-it.ac.jp/about/info/#j
財務情報	https://www.shibaura-it.ac.jp/about/info/#o
備考	

※ 関係法令：学校教育法第 109 条第 1 項、学校教育法施行規則第 172 条の 2 第 1 項及び第 2 項、教育職員免許法施行規則第 22 条の 8

［**学習成果等**］

情報	ウェブサイト名称・URL
「卒業認定・学位授与の方針」に定められた学修目標の達成状況を明らかにするための学	

情報	ウェブサイト名称・URL
修成果・教育成果に関する情報	
各授業科目における到達目標の達成状況	http://resea.shibaura-it.ac.jp/ 各教員のサイトから「自己評価・授業評価アンケート」を科目ごとに参照可能。ただし学内のみの公開。
学位の取得状況	https://www.shibaura-it.ac.jp/about/info/degree.html
学生の成長実感・満足度	https://docs.google.com/spreadsheets/d/e/2PACX-1vR-hpxJsBVM8P8OHNoGmHmSL7NXwl0nq5AtaK_PBn4WHyvfX0nFLsX6We_n9sY5jhCXeCss0F9RCtP3/pubhtml
進路の決定状況等の卒業後の状況（進学率や就職率等）	※前掲「情報公表」参照
修業年限期間内に卒業する学生の割合留年率、中途退学率	※基礎データ表 6 参照
学修時間	https://web.sic.shibaura-it.ac.jp/app/webroot/reflection/?bu=1#time
学修成果・教育成果を保証する条件に関する情報	
入学者選抜の状況	https://admissions.shibaura-it.ac.jp/admission/exam_past_results.html
教員一人あたりの学生数	※基礎データ表 1 参照
学事暦の柔軟化の状況	※後掲「授業期間及び単位計算」参照
履修登録単位の登録上限の状況	※後掲「履修登録単位数の上限」表参照
授業の方法や内容・授業計画（シラバスの内容）	※前掲「基本資料」表参照
早期卒業や大学院への飛び入学の状況	2024 年度中に Web 掲載予定
FD・SD の実施状況	2024 年度に Web 掲載予定
備考	

関係：教学マネジメント指針（中央教育審議会大学分科会）別紙 3

［教職課程］

項目	URL
教員の養成の目標及び当該目標を達成するための計画に関すること	https://www.shibaura-it.ac.jp/assets/PDFteacher-training_license22-6/teacher-training_license22-6.pdf
教員の養成に係る組織及び教員の数、各教員が有する学位及び業績並びに各教員が担当する授業科目に	https://www.shibaura-it.ac.jp/assets/PDFteacher-training_license22-6/teacher-

項目	URL
関すること	training_license22-6.pdf
教員の養成に係る授業科目、授業科目ごとの授業の方法及び内容並びに年間の授業計画に関すること	https://www.shibaura-it.ac.jp/assets/PDFteacher-training_license22-6/teacher-training_license22-6.pdf
卒業者の教員免許状の取得の状況に関すること	https://www.shibaura-it.ac.jp/assets/PDFteacher-training_license22-6/teacher-training_license22-6.pdf
卒業者の教員への就職の状況に関すること	https://www.shibaura-it.ac.jp/assets/PDFteacher-training_license22-6/teacher-training_license22-6.pdf
教員の養成に係る教育の質の向上に係る取組に関すること	https://www.shibaura-it.ac.jp/assets/PDFteacher-training_license22-6/teacher-training_license22-6.pdf
備考	

関係法令：教育職員免許法施行規則第 22 条の 6

1. 現状分析

評価項目① 内部質保証のための方針を適切に設定していること。また、教育の充実と学習成果の向上を図るために、内部質保証システムを整備し、適切に機能させていること。

＜評価の視点＞

- 内部質保証のための全学的な方針において、基本的な考え方、体制（全学内部質保証推進組織をはじめとした諸組織の位置づけ、役割や責任）や手続を明らかにしているか。
- 教育の企画・設計とその実施、自己点検・評価及び改善活動に関して、全学的な調整や支援を行っているか。

- ３つの方針の策定の調整・支援
- 体系的・組織的な教育課程の編成に向けた調整・支援
- 効果的な教育方法の開発とその運用のための調整・支援
- 学習成果の可視化に向けた調整・支援
- 自己点検・評価の実施やその結果の活用に向けた調整・支援

- 大学全体規模や学部、研究科その他の組織（教職課程を実施する全学的組織を含む）における自己点検・評価をそれぞれ定期的に実施し、その結果を活用して改善・向上に取り組んでいるか。
- 学部、研究科その他の組織における自己点検・評価の客観性、妥当性を高めるために、学生の意見や外部の視点を取り入れるなどの工夫をしているか。
- 行政機関、認証評価機関等から指摘事項があった場合、それに適切に対応しているか。

内部質保証のための全学的な方針において、基本的な考え方、体制（全学内部質保証推進組織をはじめとした諸組織の位置づけ、役割や責任）や手続を明らかにしているか。

本学は「芝浦工業大学内部質保証に関する内規」において、芝浦工業大学学則第 1 条、及び芝浦工業大学大学院学則第 1 条に掲げる目的の実現のため、教育研究活動等の状況について自ら点検及び評価を行い、その評価結果を改革、改善につなげることを通じ、恒常的かつ継続的に教育の質の保証及び向上に努めることを定めている【根拠資料 2-1】。これに基づき内部質保証に関する大学の基本的な考え方を「内部質保証の方針」として定め、学内で共有すると共に Web サイトで明示している【根拠資料 2-2（ウェブ)】。

同方針は 2017 年度に制定し 7 年間運用した後、2023 年度に改訂を行った。 7 年間の自己点検・評価活動を踏まえ、内部質保証の体制やシステムについての記述を「基本的な考え方」として整理し、本学の方針をより明確に提示した。方針は、「１．基本的な考え方」、「2. 内部質保証に関連する学内の諸組織」、「３．本学の諸方針と改善・改革のための行動指針」からなる。「基本的な考え方」では、内部質保証の推進に責任を負う全学的な組織は、学長・副学長をはじめ学部長・研究科長・事務部署の部長らが一堂に会する「学部長・研究科長会議」（以下、学研会議という）とすることを定めている。現在、「学研会議」の構成員は、学長、副学長、学部長、大学院理工学研究科長、監事、事務局長、学事本部長、豊洲学事部長、大宮学事部長、国際部長、入試部長、研究推進部長、就職・キャリア支援部長、情報イノベーション部長、財務部長、その他学長が指名した者として、SIT 総合研究所長、学生センター長、キャリアサポートセンター長、国際交流センター長、学術情報センター長、IR 担当教員、学長補佐となっている。また、毎年大学全体と学部・研究科ごとに自己点検・評価を実施し、「大学外部評価委員会」による評価を行い、その結果を学内外に公表することを明記している。

「2. 内部質保証に関連する学内の諸組織」では、「I. 定期的な自己点検・評価活動に関連する学内の諸組織」として、「学校法人芝浦工業大学評価委員会」が法人全体の自己点検評価を実施すること、「大学点検・評価分科会」が大学全体と学部・研究科の自己点検評価を実施・公表すること、学外の有識者による評価を「大学外部評価委員会」で行い結果を公表することを定めている。「II. 教育の質保証に向けた活動に関連する学内の諸組織･主体」として、内部質保証の推進に責任を負う「学研会議」が恒常的に大学全体の教学の改善を検討・推進すること、各学部は教授会・学部長室会議・FD 委員会、研究科は研究科委員会・専攻長会議・ FD 委員会において、教育の質保証に関する課題や改善点等について協議を行うこと、教育イノベーション推進センターが、教育の質保証および教育改善のための取り組みについて全学的施策を策定・提案、FD・SD 活動推進の取り組みへの支援・協力などを行うこと、各教員の教育研究活動等は、教育・研究業績等評価制度によって自己点検・評価を実施し、教育・研究の質を保証することを明示している。

「3.　本学の諸方針と改善・改革のための行動指針」では、大学、学部・研究科、課程・学科・専攻それぞれが、教育研究上の目的および３つの方針を設定し、年度ごとにそれぞれの理念・目的について自己点検・評価を実施することを明記している。また本学は「創立 100 周年を迎える 2027 年にアジア工科系大学のトップ 10 に入る」という目標を設定し、これに関する取り組み課題を「Centennial SIT Action」として学内で共有し、社会に公表している【根拠資料 1-10】。毎年度、学長室、各学部、研究科、各センター等の機関は、「Centennial SIT Action」の諸施策を行動計画に落とし込んで PDCA サイクルを回し、「学

研会議」、大学会議等を通じて定期的にその進捗、達成状況に関する情報を共有して横断的な検証を行うことを明示している【根拠資料 1-11】【根拠資料 1-12】。

以上により、本学は内部質保証の方針において、基本的な考え方、体制や手続を適切に明らかにしている。

教育の企画・設計とその実施、自己点検・評価及び改善活動に関して、全学的な調整や支援を行っているか。

「芝浦工業大学学部長・研究科長会議規程」では、「教育及び研究組織に関する事項」、「教育課程の編成に関する事項」、「内部質保証に関する事項」などについて、「学研会議」で審議することと規定している【根拠資料 2-3】。「学研会議」は、大学全体の教育研究活動等の有効性を検証する機能を有し、その検証結果を踏まえた改善策を策定する。有効性を検証する事項については、学長室から提供されるものや各部局から上程されるものなどがある。学研会議により提示された方針や改善策は、学部・研究科や関係部署の然るべき部門に共有され、各部局は、それぞれの活動の評価と改善を行う。その結果を学研会議にフィードバックすることにより PDCA サイクルを回している。具体的には以下の手順により、内部質保証の PDCA サイクルを循環させている。

学部長・研究科長会議で施策対応や改善策を審議・決定

各部局で施策対応・改善策を情報共有

改善策等を各学部・研究科等で実行

結果の検証、（学部長・研究科長会議に）フィードバック

学研会議は概ね月に 2 回開催しており、随時議題を上程することが可能となっているため、一年を通して PDCA サイクルを実行しており、教育の充実と学修成果の向上を図るための内部質保証システムは適切に機能している。

３つの方針の策定の調整・支援

学研会議は、3 つの方針の整合性についての相互確認の場であり、大学、学部、研究科（専攻）の 3 つの方針は学研会議の審議事項である。2016 年 3 月に発出された中央教育審議会「「卒業認定・学位授与の方針」,「教育課程編成・実施の方針」及び「入学者受入れの方針」の策定及び運用に関するガイドライン」に基づき、2016 年 4 月には本学独自の「３つのポリシーの体系的な見直し方針」、「大学として学部・研究科（学位プログラム・学科・専攻）の３つの方針策定チェックリスト」を作成し、大学全体および各部局の各方針の抜本的な見直しを実施した（図 2-1）。2024 年度には、これらのガイドライン・方針を見直し、方針には大学院理工学研究科においてディプロマ・ポリシーと学位審査ルーブリックの整合性をチェックすることを追加するなどの更新を行った。これらは学研会議での審議を経て学内に共有している【根拠資料 2-4】【根拠資料 2-5】。

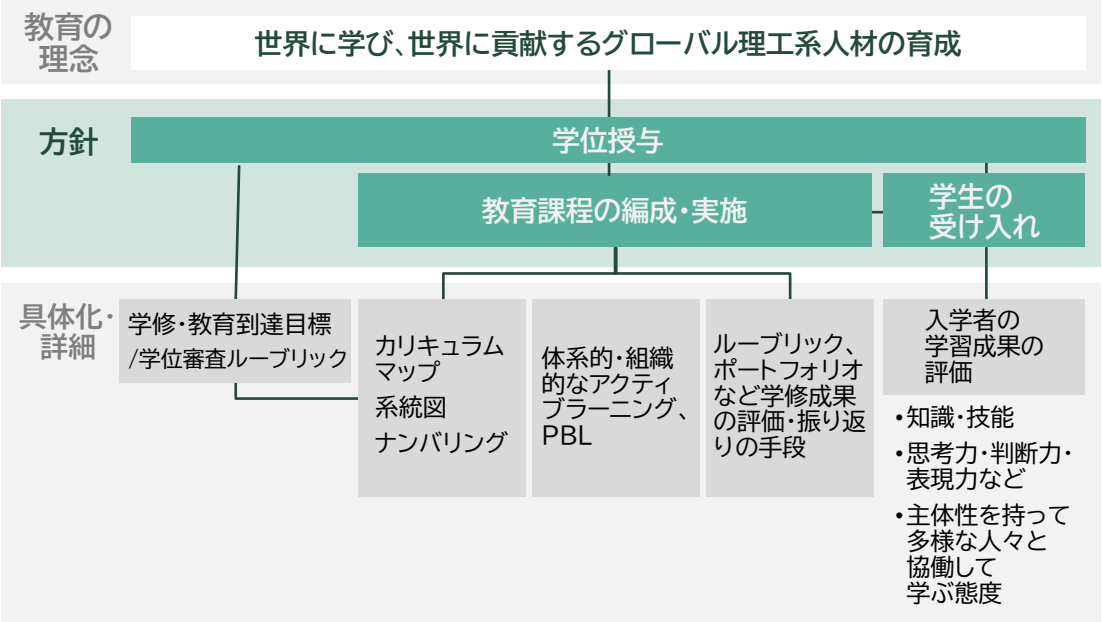


図 2-1 学位授与方針、教育課程の編成・実施方針と学生の受け入れ方針の策定

体系的・組織的な教育課程の編成に向けた調整・支援

本学の教育に関する事項については、各部局・センター、事務局から「学研会議」に情報が集約される。「学研会議」は、学長、副学長、学部長、研究科長、監事、各事務部門の部長、センター長、学長補佐等で構成されているため、大学全体の調整や支援を適切に実施し、迅速な意思決定を行う体制となっている。また、教育イノベーション推進センターには、７つの部門（データサイエンス部門、先進教育部門、教職支援室、FD・SD 推進部門、IR 部門、全学開講・学科間開講検討部門、カリキュラムマネジメント部門）があるが、ほぼ全ての部門にそれぞれ担当の学長補佐を配しており、「学研会議」と教育イノベーション推進センターとの情報共有がスムーズな形で行われる体制を構築している。

本学では、各学科・課程（コース）及び大学院理工学研究科各専攻の学位授与方針（DP）に示した修得すべき知識、技能、態度等の学修目標がより明確になるように、学部では DP を詳細化した学修・教育到達目標（mDP）、大学院では学位審査ルーブリックを設定している。各学科・課程（コース）の教育課程レベルにおいては、DP 及び mDP に掲げる目標達成につながるよう、教育課程の編成・実施方針（CP）に沿って授業科目を開設し、カリキュラムツリーに履修モデルとして示している。また、カリキュラムツリーを通じて、各授業科目の位置づけや mDP を達成するための科目同士の関連付けを明確にしている。さらに、理工系分野の特徴である積み上げ式学修の順次性が有効な授業科目群については、年次・学期配当及び学びの過程の可視化を実現している。

上記を毎年度点検・分析・改善支援をすることを目的として、2019 年度に教育イノベーション推進センターに「カリキュラムマネジメント部門」を設置した。2021 年度から同部門が中心となり、学研会議を通じて全学部における各学科・課程（コース)の mDP とカリキュラムとの整合性の確認及び改善支援を進めている【根拠資料 4-3】。2024 年度より理工学研究科における各専攻についても、全学部における各学科・課程（コース）と同様に学位審査ルーブリックとカリキュラムとの整合性の点検・分析を開始した【根拠資料 4-4】。

年度ごとに実施するカリキュラムの整合性整備の中で、mDP 達成を根拠づける主要授業科目の達成目標及び評価方法が mDP と整合しているか確認している。シラバスではすべての授業科目について達成目標と評価方法の対応・割合を明示するだけでなく、当該科目

の前年度の GP 分布・達成目標の達成度に関する学生の自己評価・授業外学修時間等を明示し、すべての教職員・学生に学内限定で開示することで、授業形態、授業方法が mDP 達成の主旨に沿ったものであり、期待される効果が得られているかを確認している【根拠資料 4-3】。またカリキュラムの整合性チェックでは、各学科の 3 年及び 4 年の学生の取得単位数平均が 2 単位以下となっている mDP に関して、今後の単位取得見込みや履修指導の予定、或いは 2 単位以下の取得で mDP に到達できるとする理由報告を各学科、コースに依頼している。

効果的な教育方法の開発とその運用のための調整・支援

コロナ禍では、効果的な教育方法とその実施において、「学研会議」は全学的な調整や支援の機能を存分に発揮することができた。本学の新型コロナウイルス感染拡大に伴う対応については、2020 年度自己点検・評価報告書第 15 章に取りまとめている【根拠資料 2-6】。学長主導のもと「学研会議」及び「拡大学研会議」（2020 年当時は学研会議に学長室会議構成員は含まれておらず、学研会議と学長室会議構成員を合わせて実施する会議体を「拡大学研会議」としていた）にて、2020 年 3 月上旬より新型コロナウイルス感染拡大に伴う 2020 年度前期の授業運営方針について議論を重ね、前期に開講する全ての授業を遠隔授業で実施することを決定した。2020 年 4 月には、全教員を対象に「遠隔授業の実施のガイドライン」を提示した【根拠資料 2-7】。ガイドラインの冒頭に「シラバスに記載の達成目標に学生が到達することを目指す」旨、明記されており、遠隔授業においても平時と変わらず到達目標に学生が到達することを目指すことを全学的に共有した。

ICT を利用した遠隔授業の提供については、2020、2021 年度の新型コロナウイルス感染拡大防止策として導入した遠隔授業対応のため、副学長主導で「遠隔授業に関する FDSD 研究会」を 2020 年 4 月から開始し、習熟度に差を生じさせない工夫や遠隔授業に適したツールの使い方、成績評価方法などを教職員間で共有した。受講対象は非常勤教員を含めた全教職員で、2020 年度は合計 17 回（臨時開催を含む）の研究会を実施した【根拠資料 2-8】。また遠隔授業実施に伴った職員によるサポートも実施し、2020 年 5 月の授業開始日から 3 週目終了まで事務職員 30 名を遠隔授業サポート要員として配置し、校内の教室設備を使用して、同時双方型授業で授業を行う教員へのサポートを実施した。

2020 年度後期から 2021 年度後期に関しては、学生に対して「遠隔授業の履修の手引き」として、遠隔授業の履修に関する倫理やマナー、留意事項、自主的な学び、試験・レポートの注意点、操作の確認方法やシステム障害時の対処方法等を和文および英文にて通知した。また、2022 年度からは教育イノベーション推進センターの「先進教育部門」主導の下、「遠隔授業に関する FDSD 研究会」を「教育改善に関する FDSD 研究会」と改称し、遠隔授業だけではなくアフターコロナを見据えた新しい教育についても広く考える場として引き続き活動している。2024 年度においても「オンライン授業運営方針」を示し、毎年見直しを行いながら運用している【根拠資料 4-4】。

2020 年 5 月に遠隔授業を開始後、6 月上旬に学生自治会が全学生を対象に遠隔授業に対するアンケートを実施した。結果については各学部の教授会でも共有した後、「拡大学研会議」を通じて学長より教員宛に「遠隔授業に関して至急対応のお願い」を 7 月 1 日に発信した。学生からの回答で至急対応が必要と考えられる項目を抽出し対応策を教員に共有した【根拠資料 2-9】。さらに 2020 年度前期終了後に全教員に対して、教育イノベーション推進センターIR 部門にて、遠隔授業に関する教員アンケートおよび学生アンケートを実施

し、また 2020 年 10 月に開催した第 2002 回大学会議にて、議題として「コロナ前・後の成績評価と学修時間の比較・分析」について IR 担当教員より分析結果の報告と共有を行った【根拠資料 2-10】。これらを踏まえ 11 月の「拡大学研会議」では、2020 年度後期授業における学生の登校機会拡大などを決定した。

このように「学研会議」は、平時だけでなく緊急時においても、効果的な教育方法の開発とその運用のための支援を行っており、適切に機能している。

学習成果の可視化に向けた調整・支援

本学は、2014 年度に文部科学省の「大学教育再生加速プログラム（AP）」のテーマ I「アクティブ・ラーニング」、テーマ II「学修成果の可視化」の複合型に採択され、2019 年度までの 6 年間、同プログラムのもと、学生の主体的な学びを促し、学修成果の可視化のための取組を実施してきた。これにより学修成果の可視化を目的に導入した SIT ポートフォリオを通じて、期毎の学修目標、授業自己評価、登校状況、授業外学修時間、取得単位、GPA、学科・コース順位、TOEIC Score、mDP ごとの重み付き総平均点と取得単位数、CEFR Level、PROG Score の項目について、学生・教職員は、いつでも確認することができる（図 2-2）。2019 年度に AP 事業は終了し、教育イノベーション推進センターが事業を継承しているが、学修成果およびその可視化についての情報は「学研会議」に集約されている。例えば、本学ではディプロマ・サプリメントを発行しており、これらの掲載項目について企業から意見をいただいているが、これらの意見などは「学研会議」にて共有され、その内容について協議・検討などが行われている。

自己点検・評価の実施やその結果の活用に向けた調整・支援

本学では、毎年大学全体、学部・研究科、学科・課程等の単位で自己点検・評価を実施している。大学点検・評価分科会のもと作成された大学全体の自己点検・評価報告書は、「学研会議」に上程される。学長室、各学部、研究科、センター等の各機関は、Centennial SIT Action の諸施策をもとに毎年行動計画を作成しているが、作成の際、前年度の自己点検で明らかになった問題点を参考に行動計画を作成するよう「学研会議」が指示を出している。

大学全体規模や学部、研究科その他の組織（教職課程を実施する全学的組織を含む）における自己点検・評価をそれぞれ定期的に実施し、その結果を活用して改善・向上に取り組んでいるか。

「学校法人芝浦工業大学評価規程」では、自己点検・評価は原則として毎年度実施することを定め、学校法人芝浦工業大学評価委員会、大学点検・評価分科会、経営点検・評価分科会の下、毎年自己点検・評価を実施している【根拠資料 2-11】。また大学全体の自己点検・評価だけでなく、各学部・研究科、各課程・学科、科目部門、全学の教職支援室、学部・研究科の教職部門において、毎年自己点検・評価を実施し、その結果を Web サイトで公表している【基本情報：点検・評価報告書】。大学、学部・研究科の自己点検は、毎年度作成している Centennial SIT Action の行動計画で具体化し、改善・向上に取り組んでいる【根拠資料 1-11】【根拠資料 1-12】。

図 2-2 SIT ポートフォリオ（例）

点検・評価の客観性や妥当性を確保するため、各評価委員会に学外者が学外委員として参画している。「学校法人芝浦工業大学評価委員会」に 3 名、「大学外部評価委員会」に 5 名、「法人運営外部評価委員会」に 2 名である。毎年の大学の自己点検・評価では学外委員から、改革・改善のための貴重な指摘や意見を受けている。これらは学外委員自身が総括としてまとめ、学部長・研究科長会議などを通じて教職員に還元され、改善・改革に生かされている【根拠資料 2-12（ウェブ)】。

学部、研究科その他の組織における自己点検・評価の客観性、妥当性を高めるために、学生の意見や視点を取り入れるなどの工夫をしているか。

全学レベルでの自己点検・評価に対する学生参画については、上述の大学外部評価委員会において、大学関係者が同席しない形式で学生インタビューを実施し、学生からの意見も評価の対象となっている。また、毎年「学生自治会と大学教職員の話し合い」を開催している。学長室員や各学部長室員、学生センター員、関連部署の事務職員らが出席して、授業内容や課外活動、学生支援など幅広い分野の意見交換を行い、その内容と結果を大学運営に直接的に反映させている。

教育課程レベルでの自己点検・評価に対する学生参画については、本学大学院へ内部進学した修士課程 1 年生へのインタビュー結果をまとめて、フィードバックすることで、教育活動・制度の改善を実施している。また、本学は 2017 年度より大学ＩＲコンソーシアムに加入し、他大学を横断した学生調査の結果から学修成果を測定している。これによって全国的なベンチマーキングが可能になり、本学や学部のポジショニングを考慮した教育改善や調査が可能になった。具体的な取り組みとしては、1-3 年の全学部生に対して、各年次の終了時に大学 IR コンソーシアムの設問項目に準じたアンケート調査を実施している。2024 年度より当該アンケート調査結果を集計し、本学における各学部・学科・課程（コース）毎の学生の授業や学修経験、学生生活の充実度などを分析し、教育課程及びその内容、教育方法の改善・向上に活かしている。

授業科目レベルでの自己点検・評価に対する学生参画については、自己評価・授業評価アンケートの回答に加えて、研修を受けた学生が、教員の要望により、授業の観察・記録等を行い、学生の視点に立った客観的な情報を当該教員に提供することによって、授業改善に向けたコンサルテーションを実施する SCOT (Students Consulting on Teaching) 制度を導入し、毎年、10 名前後の教員が利用し、授業改善に役立てている【根拠資料 4-32】。

行政機関、認証評価機関等から指摘事項があった場合、それに適切に対応しているか。

行政機関、認証評価機関などからの指摘事項（設置計画履行状況等調査など）には、適切に対応している。本学は 2018 年度の大学基準協会による第 3 期認証評価で、大学基準に適合していると認定を受けた。ただしその際に、是正勧告を 1 件、検討課題を 3 件受けた【根拠資料 2-13（ウェブ)】。指摘事項は、速やかに対応を行い、2022 年度に大学基準協会に改善報告書を提出した（基本情報：改善報告書 URL)。改善報告書検討結果では「再度報告を求める事項はない」という結果を受領しているが、「引き続き改善が求められる」と指摘を受けた項目については以下のとおり対応している（基本情報：改善報告書検討結果 URL)。

1．是正勧告

No.	種　　別	内　　容
1	基準	基準４　教育課程・学習成果
	提言（全文）	専門職大学院を除いたすべての研究科において、課程ごとに研究指導計画として 研究指導の方法及びスケジュールを定めていないため、これを定めあらかじめ学生に明示するよう是正されたい。
	検討所見	「大学院理工学研究科専攻長会議」及び「大学院理工学研究科委員会」での審議を経て研究指導の方法及びスケジュールを「学位取得のためのガイドライン」に明示しており、改善が認められるものの、より詳細なスケジュールを明示することが望まれる。
	改善状況 （2024 年 5 月時点）	2024 年度からは「学修の手引」において、専攻毎に研究指導スケジュールを学年及び時期別で詳細に示すように改善を行った【根拠資料 2-14（ウェブ）】

2．改善課題

No.	種　　別	内　　容
1	基準	基準４　教育課程・学習成果
	提言（全文）	理工学研究科国際理工学専攻修士課程及び同機能制御システム専攻博士（後期）課程では、学位授与方針に、修得すべき知識、技能、能力など当該学位にふさわしい学習成果を示していないため、改善が求められる。また、理工学研究科博士（後期）課程では、学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針を授与する学位ごとに設定していないため、改善が求められる。
	検討所見	理工学研究科国際理工学専攻修士課程では学位授与方針に学位取得に必要となる履修上の要件や、課程修了後に期待される人材像等を示しているものの、依然として、課程修了にあたって修得すべき知識、技能、能力など当該学位にふさわしい学習成果を示していない。また、理工学研究科機能制御システム専攻博士（後期）課程では、学位授与方針に修得すべき知識、技能、能力など当該学位にふさわしい学習成果を示しているものの、同専攻を含む理工学研究科博士（後期）課程では、依然として学位授与方針及び教育課程の編成・実施方針を、授与する学位である工学・学術ごとに設定していない。さら

		に、同研究科地域環境システム専攻博士（後期）課程では、学位授与方針に修得すべき知識、技能、能力など当該学位にふさわしい学習成果を示しておらず、教育課程の編成・実施方針には教育課程の編成に関する基本的な考え方を示していないため改善が求められる。
	改善状況 （2024 年 5 月時点）	修士課程の国際理工学専攻、博士（後期）課程の機能制御システム専攻の学位授与方針に修得すべき知識、技能、能力などの当該学位にふさわしい学習成果を示すように内容の改定を行った【根拠資料 2-15】。

No.	種　　別	内　　容
3	基準	基準４　教育課程・学習成果
	提言（全文）	専門職大学院を除いたすべての研究科において、課程ごとに学位論文の審査基準を明確にしていないため改善が求められる。
	検討所見	大学院理工学研究科ＦＤ委員会や大学院理工学研究科委員会での審議を経て、新たに学位論文審査基準を策定しているものの、その内容は、学位論文審査を実施するに際しての手続的な要件や学位論文審査の結果の合否の基準を示すにとどまっており、学位論文が学位の授与に値する学問的な価値を持ちうるかに関する内容的な側面からの具体的な基準を示していないため、引き続き改善が求められる。
	改善状況 （2024 年 5 月時点）	学位論文が学位の授与に値する学問的な価値を持ちうるかに関する内容的な側面からの具体的な基準を明確する必要があることから、理工学研究科の学位授与方針、各専攻の学位授与方針を踏まえて各専攻における学位審査の評価シートを策定し、入学時ガイダンスで学生に公開するように改善を行った【根拠資料 2-16】。

評価項目② 大学の諸活動の状況等を適切に公表し、社会に対する説明責任を果たしていること。

＜評価の視点＞

- 教育研究活動、自己点検・評価結果、財務、その他の諸活動の状況等を適切に公表し、社会に対する説明責任を果たしているか。
- 教育研究活動の情報として、学生の学習実態、学習上の成果に関わる情報を社会にわかりやすく公表しているか。

教育研究活動、自己点検・評価結果、財務、その他の諸活動の状況等を適切に公表し、社会に対する説明責任を果たしているか。

教育研究活動、自己点検・評価結果、財務やその他の諸活動の状況などは、以下のとおり適切に公表している。

大学全体レベル、各学部・研究科で、教育・研究・社会貢献などの活動に関する自己点検・評価を毎年度、大学基準協会の評価基準・項目に基づいて実施している。その結果をまとめた「点検・評価報告書案」の内容を、「大学点検・評価分科会」「大学外部評価委員会」などの評価委員会が精査・評価する。最終的に「学校法人芝浦工業大学評価委員会」が総括し、「点検・評価報告書」として Web サイトで公表している（基本情報：点検・評価報告書）。このプロセスで判明した課題は次年度に向けて改善し、その状況を次年度の「点検・評価報告書」に掲載している。また各学部・研究科のみならず、学科・課程、科目群・部会においても毎年自己点検・評価を行い、その結果を Web サイトで公表している。教職課程については、大学全体の教職支援室、また教職課程を有する学部・研究科の教職支援室において、自己点検・評価を実施しており、その結果を Web サイトで公表している。

毎年度、教員が目標とその達成度を明らかにして改善する PDCA サイクルの確立を目的とした「教育・研究等業績評価」を実施している【根拠資料 2-17（ウェブ）】。各教員が自身の諸活動を自立的・主体的に自己点検・評価する制度である。教員の「教育・研究等業績評価」実施状況については Web サイト「教員データベース」で確認することができる（記載内容は非公表）【根拠資料 2-18（ウェブ）】。また「教員データベース」では、教育研究活動、大学運営・社会貢献に関する情報などを公表している。

財務状況は、年度別に事業計画、当初予算、補正予算（二次補正予算含む）、決算各書類と財務計算書類、監査報告書、事業報告書を Web サイトで公表している【根拠資料 2-19（ウェブ）】。

教育研究活動の情報として、学生の学習実態、学習上の成果に関わる情報を社会にわかりやすく公表しているか。

本学の Web サイトにおいて、学生による教育評価アンケート（卒業時アンケート）、自己評価授業アンケート（旧称「授業アンケート」）、卒業生アンケート、企業評価アンケートの集計結果を公表している。2019 年度後期より、「授業アンケート」を「自己評価授業アンケート」として改定し、全科目で提出を義務化した。このアンケートは、各科目における学修時間や満足度に加え、シラバスに記載されている達成目標ごとに、学生自身がどの程度達成したかなどを 5 段階評価（ルーブリック）によって振り返る仕組みとなっている。このアンケート結果を学部毎にまとめたものを Web サイトで公表している【根拠資料 2-20（ウェブ）】。

評価項目③ 内部質保証システムの有効性及び適切性について定期的に点検・評価を行い、改善・向上に向けた取り組みを行っていること。

＜評価の視点＞

- 内部質保証システムの整備や機能の状況を定期的に点検・評価し、その結果に基づき、教育の質を保証する仕組みとしてより有効に機能できるよう改善・向上に取り組んでいるか。

従来の「学研会議」は学長、副学長、学部長、大学院理工学研究科長、監事、事務局長、豊洲学事部長、大宮学事部長、国際部長、入試・広報連携推進部長、研究推進部長、就職・キャリア支援部長、情報イノベーション部長、財務部長、学生センター長、キャリアサポートセンター長、国際交流センター長、学術情報センター長、アドミッションセンター長、地域連携・生涯学習センター長、複合領域産学官民連携推進副本部長、IR 担当教員が主たる構成員であった。内部質保証システムをより適切に稼働させるため 2021 年 6 月に体制を変更し、規程に定める「その他学長が指名した者」として、学長補佐も参画することとした。その結果、国の新たな施策や各部局・附置機関・事務組織から寄せられる教育研究活動等に関する課題や改善すべき点を、より広く全学的に共有できるようになり、さまざまな意見の吸い上げが可能となった。

さらに 2024 年 4 月には、5 つのセンター長（学生センター長、キャリアサポートセンター長、学術情報センター長、アドミッションセンター長、地域連携・生涯学習センター長）の役職に学長補佐を任命した。これまではセンター長に加え、それぞれの分野を担当する学長補佐を任命していたが、これらのセンターについてはセンター長が学長補佐を兼ねることとなり、より学長と各センターの意思疎通が容易となりスピード感がある対応が期待できる体制となった。

このように学長を筆頭に体制や仕組みを定期的に見直し、内部質保証システムの適切性の担保と改善・向上に努めている。

2. 分析を踏まえた長所と問題点

分析を踏まえた長所

本学の内部質保証の長所を 3 点挙げる。1 点目は、内部質保証の推進に責任を負う「学研会議」が実質的に機能している点である。「学研会議」は、概ね月 2 回開催され、構成員は学部長・研究科長に加え、センター長や事務部門の長らで構成されている。定期的に審議や報告を行う議題に加え、突発的に発生した問題や IR 分析で発見した課題等が速やかに様々な部局から上程される仕組みとなっている。このため迅速にエビデンスをもって課題を共有し、対応を検討することが可能となっている。例を挙げると、2023 年 5 月に 1 年前期終了時点で取得単位が 15 単位未満であった学生のその後の修学状況についてのエビデンスが学長に寄せられ、その 1 か月後の 6 月の「学研会議」にて 1 年生前期末終了時の取得単位数が 15 単位未満の学生について、正保証人との情報共有（電話面談、もしくは面談）を実施することを決定した。このようにエビデンスをもって問題を提起し、即座に対応することが適切と判断した場合にはそれを実行に移すことができる体制となっている。

2 点目は、教職学（教員・職員・学生）協働で内部質保証を進めている点である。「学研会議」の構成員は教職員で構成されており、大学全体の様々な視点から議論ができる体制となっている。また、上述した全学レベル・教育課程レベル・授業科目レベルでの学生参画により得られた情報の多くも「学研会議」にて共有されるため、コロナ禍などの非常事態においても速やかに学生の要望を取り入れ、改善を行う体制が整っている。

3 点目は、大学全体の自己点検・評価活動に対して毎年外部評価委員会による評価が実施されており、客観的な評価が実施されている点である。例年 2-3 月に外部評価委員会を開催している。毎年外部評価委員 5 名に対し、同年度の自己点検・評価報告書、及びその根拠資料を送付し、各委員に各章ごとに事前に所見を作成していただいている。所見には

質問、指摘、意見などが記載されており、外部評価委員会当日はその所見に基づき、質疑応答を行っている。また当日には、学内者が立ち会いを行わない形で外部評価委員による学生インタビューも実施し、学生の生の意見を聴取していただいている。毎年、大学に対して建設的な意見・指摘をいただき、その結果は外部評価委員長の総括としてまとめられ、大学 Web サイトにも公表している。

分析を踏まえた問題点

内部質保証の推進について問題点は認められないが、「学研会議」に数多くの議題が上程される状態となっており、運営面での改善を必要としている。「学研会議」は月に 2 回開催しているが、定期的な議題に加え、協議や報告が必要な複数の議題が寄せられる場となっている。様々な情報が集約されるという意味では「学研会議」は機能しているが、2023 年度の会議の議題数の平均は 15.6 件、2022 年度は 14.8 件と決して少なくない議題数であるため、業務負担減、効率化の観点から議題の精査等の対応を検討する必要がある。

3. 改善・発展方策と全体のまとめ

改善・発展方策

内部質保証の推進に責任を負う「学研会議」では、多岐にわたる議題が審議・報告されている。現状は、エビデンスをもとに迅速な対応を行い、改善向上に取り組んでいるが、今後議題が増え続けた場合、迅速に対応できなくなる可能性もある。今後は、「学研会議」に上程される議題について全学的にどのレベルのものをどこまで上程するのかを整理し、より実質的かつ適切に迅速な判断を行えるよう改善を図る計画である。

全体のまとめ

本学は、内部質保証に関する大学の基本的な方針に基づいて、方針、手続き、体制を整備し、内部質保証システムを有効に機能させている。大学全体、学部・研究科においても毎年自己点検・評価を実施し、その結果を外部に公表し、改善・向上に取り組んでいる。また教育研究、財務、その他の諸活動の状況についても適切に公表し、社会への説明責任を果たしている。また内部質保証システムの有効性についても点検・評価し、改善を行っている。さらに客観的データに基づいた全学的な PDCA サイクルを回しており、Centennial SIT Action として定量的な目標を設定し、不断の改善を進めている。以上の点から、本学の内部質保証は大学設置基準に照らして良好な状態にあり、理念・目的を実現する取り組みが卓越した水準にあるといえる。

第3章　教育研究組織

1. 現状分析

評価項目① 大学の理念・目的に照らして、学部・研究科、附置研究所、センターその他の組織の設置状況が適切であること。

＜評価の視点＞

- 大学の理念・目的を踏まえ、また、学問の動向や社会的要請等に配慮したうえで、教育研究組織（学部・研究科や附置研究所、センター等）を構成しているか。

1927 年の創立以来、建学の精神「社会に学び、社会に貢献する技術者の育成」の理念の下で、時代の要請に応えるよう間断なく教育研究組織を整備してきた。1949 年に新制大学として機械工学科と土木工学科の 2 学科で出発し、現在は図 3-1 に示すように 4 学部 6 課程 7 学科と大学院 1 研究科 10 専攻を設置している【根拠資料 3-1（ウェブ）】。また本学の教育と研究の向上を図るため、附置機関として「学術情報センター」「SIT 総合研究所」「教育イノベーション推進センター」を設置している【根拠資料 3-2（ウェブ）】。

「工学部」は 1949 年の大学新設時に設置した伝統ある学部で、機械から土木建築分野まで、工学の全専門分野（現在は建築分野を除く）を網羅する組織構成である。高度経済成長期には電気系・建築系・化学系・材料系・工業経営系と全工学分野を有する大学として、工学人材を拡充したい当時の日本社会の要請に応えた。1996 年には金属工学科を「材料工学科」に改称し、2001 年には、情報技術の目覚ましい発展を背景に工業経営学科を「情報工学科」に、工業化学科は「応用化学科」に改称した。2009 年には、機械工学第二学科を「機械機能工学科」に、さらに 2018 年には通信工学科も「情報通信工学科」に改称するなど、社会的要請や学問の動向を踏まえて組織構成を見直している。

そして教育研究のグローバル化の一環として 2020 年 10 月に「先進国際課程（Innovative Global Program）」を設置した。入学定員 9 名というスモールスタートではあるが、英語での教育研究だけで学士号を授与するプログラムを開設した。目指すのは「国際化が進む社会においてリーダーシップを発揮し、複雑化する理工学の問題を解決できる人材」の育成である。2024 年 9 月に完成年度を迎え、9 名の学生が卒業した。

さらに 2024 年 4 月には、工学部は学科制から課程制に移行した。産業構造の変化や社会の複雑化により、社会の諸問題を解決するためには複数分野の専門知識が必要となる。「社会に学び、社会に貢献する技術者の育成」を建学の精神に掲げる本学は、そのような社会の変化に応じた技術者を育成するため、9 学科 1 課程であった工学部を 6 課程へ改組した。課程制では、主コースの学びに主軸を置きつつ他分野も体系的に学べるカリキュラム、副コースの修了認定、3 年次からの研究室所属を導入し、研究を主軸とした実践型教育を実施する【根拠資料 3-3（ウェブ）】。

システム工学部（現「システム理工学部」）は、専門分野の枠を超えた現代社会の工学的問題を解決するため、従来の工学とは異なる分野横断型の新しい学問・技術体系を目指して 1991 年に設置した。システム的アプローチで各工学分野の学問体系を横断的に関連付け、社会のさまざまな課題を解決できる技術者の育成を教育研究上の目的としている。

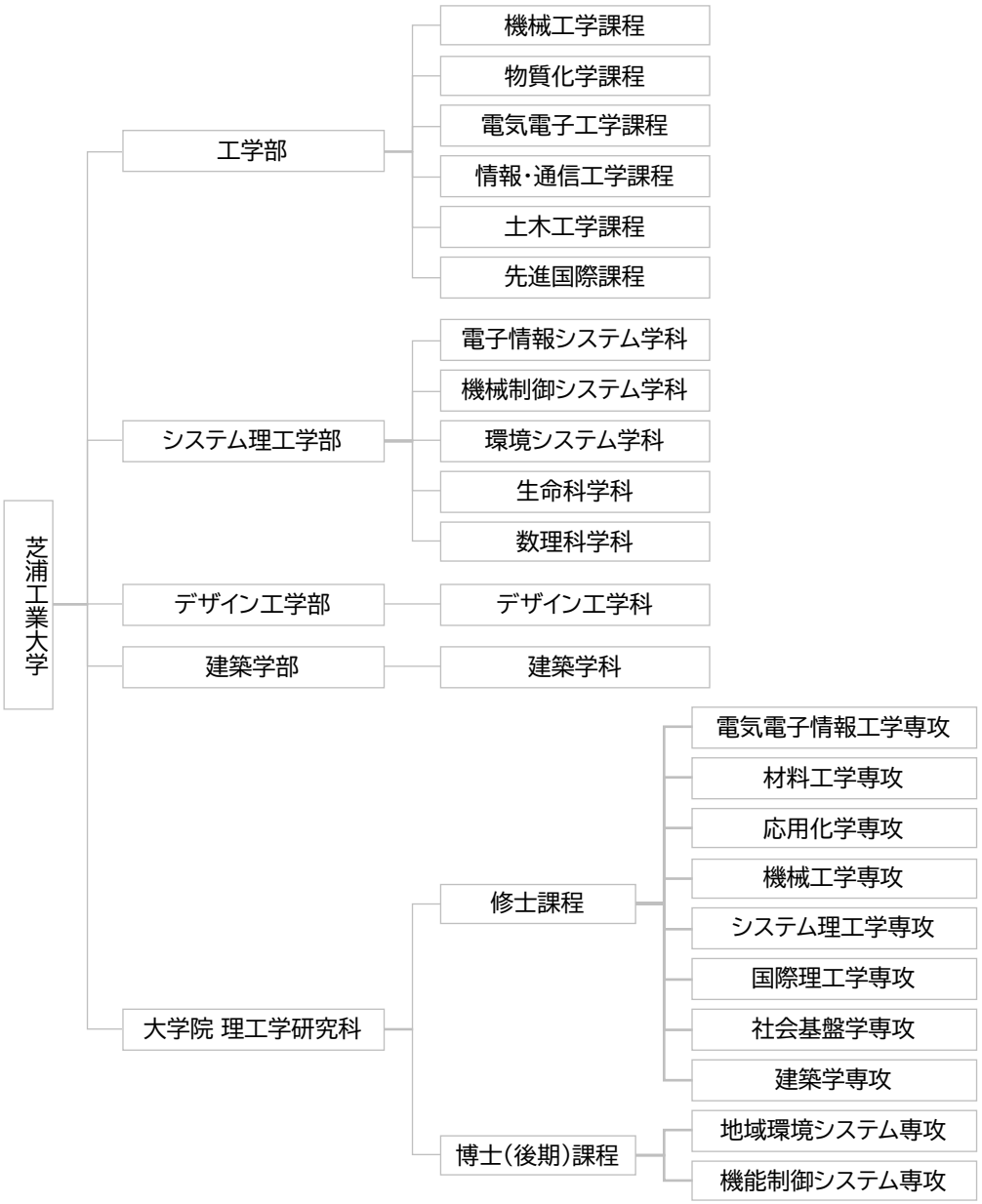


図 3-1 芝浦工業大学の教育組織

その後、生命科学系人材の社会的な必要性から 2008 年に「生命科学科」を、金融工学など数理科学系人材の需要を背景に 09 年には「数理科学科」を設置した。学部名称もシステム理工学部に改称している。さらに教育研究のグローバル化を進めるため、2017 年 4 月に 3 学科（電子情報システム学科、機械制御システム学科、生命科学科生命工学コース）で国際プログラムを開始した。2019 年 4 月には、環境システム学科と数理科学科でも開始し、全学科で国際プログラムを実施している。

システム理工学部についても、2026 年度に課程制への移行を計画している【根拠資料 3-4（ウェブ)】。これまでの学問体系を横断的に関連付けた取組をさらに強化するために、教育プログラム・体制を学科制から課程制へ移行し、システム工学・アントレプレナーシップ・キャリアデザイン・SDGs 等の「学際科目」を拡充し、分野横断型学修を促進、強化することを構想中である。

「デザイン工学部」は 3 つ目の学部として 2009 年に設置した。これは、社会で工学的「感性」の重要性が認知されるようになり、ものづくりと感性を結び付ける教育研究を担う新

たな学部教育が必要とされたことを受けてである。学科はデザイン工学科のみで、2024 年度入学生までは、「生産・プロダクトデザイン系」と「ロボティクス・情報デザイン系」にカリキュラムを分けている。2025 年度にはカリキュラムを 2 つの系から 3 つのコースに改編する予定である。デザイン工学部では「社会実装」を目指しており、「狙いとする軸足をどこに置くか」を念頭に 3 つのコース「社会情報システムコース」「UX コース」「プロダクトコース」を設ける【根拠資料 3-5（ウェブ)】。新カリキュラムでは、演習または研究を軸とした実践型教育、 1 年次のラボ探究、2 年次ラボ探訪、 3 年次からの研究室配属と学年・コースが混在した状態での協創を展開する。

「建築学部」は 2017 年 4 月に設置した、最も新しい学部である。工学部の建築学科、建築工学科とデザイン工学部の建築・空間デザイン領域（いずれも当時）を統合し、建築に特化した学部として独立した。狭い意味での「工学」から脱した、豊かな感性と使命感を持つ都市と建築の専門家を育成することが目的である。自然環境や社会環境の大きな変化、人々の生活スタイルの変化・多様化が背景にある。

「理工学研究科」は 1963 年に修士課程、95 年に博士（後期）課程を設置した。学部を修了した学生の専門分野についてのプロ意識の向上、社会の急速な技術革新に対応できる専門能力の養成、そしてそれを社会で即戦力として活躍できる人材育成を目的とする。さらに、建学の精神をグローバル化社会に対応させた教育の理念「世界に学び、世界に貢献するグローバル理工系人材の育成」に基づき、2017 年 4 月に 9 つ目の専攻「国際理工学専攻」を設置した。また、建築学部と土木工学科を基礎とする「建設工学専攻」は学部との一貫教育を目指し、2021 年 4 月に「社会基盤学専攻」と「建築学専攻」に発展的改組を行った。今後は、学部との連続性を考慮した、より質の高い大学院教育を目指す。

2003 年に日本初の技術経営専門職大学院「工学マネジメント研究科」（専門職学位課程）を設置した。社会・経済のグローバル化を背景に、技術と経営を結び付けた日本産業のイノベーションを担う人材育成を目指した。しかし、開設翌年度から入学定員を割り込む厳しい受け入れ状況が続き、2018 年度に廃止した。実施していた技術経営教育は、その重要性に鑑み、学部・大学院で技術経営科目のカリキュラムを整備し、全学的に技術経営教育を継続して行っている【根拠資料 3-6】。

情報環境の整備・維持・開発で教育・研究活動の発展に寄与することを目的に、1996 年に「学術情報センター」を設置した。教育・研究活動、事務系情報処理における情報環境の整備・維持・開発や学術出版物、資料、文献などの収集、整理や提供などを行っている。

社会に貢献する人材育成とイノベーション創出の促進を目的に、1997 年に設置した先端工学研究機構を吸収する形で、2009 年に「SIT 総合研究所」を設置した。国からの研究資金や財団からの寄付金などを原資に、複数の研究センターが最新設備を整えた環境の中で研究を推進している。また、教育研究活動のグローバル化や研究力強化を目指して多くの「専任待遇外国人教員」を採用し、現在は各学部に移籍して教育研究を行っている。

教職員の協働による教育の質保証と教育活動の改善を目的に、2012 年に「教育イノベーション推進センター」を設置した。2021 年度に組織改定を行い、現在は「IR 部門」「カリキュラムマネジメント部門」「FD・SD 推進部門」「先進教育部門」「教職支援室」「データサイエンス部門」「全学開講・学科間開講検討部門」で構成されている。7 部門が連携した、全学的な教学マネジメントの推進組織として重要な役割を狙う。本センターは理工学教育のモデル構築とその基本的な枠組みや教育手法を国内に浸透させる拠点として、2016 年 7

月に文部科学大臣から「教育関係共同利用拠点」の認定を受けた。2018 年 9 月には、さらに 5 年間の認定を受けた【根拠資料 3-7（ウェブ）】。コロナ下での遠隔授業の導入時には、情報システム課（現「情報イノベーション課」）と連携して主体的な役割を果たした。また現在の社会的要請であるデータサイエンス教育は、データサイエンス部門が主導している。文部科学省の「数理・データサイエンス・AI 教育プログラム」の認定を目指し、2021 年 4 月から教育体系と体制の構築に取り掛かり、2023 年度にはリテラシーレベル（全学）と応用基礎レベル（システム理工学部のみ）が認定された。2024 年度には工学部も応用基礎レベルに認定された【根拠資料 3-8（ウェブ）】。今後も教育イノベーションセンターは先進的な教育を推進していく。

企業、地域自治体、金融機関、大学が持つそれぞれの強みを結集し、イノベーションの創出を通して地域の活性化を図ることを目的として 2022 年 10 月に「ベイエリア・オープンイノベーションセンター」（以下、「BOiCE」）を設置した【根拠資料 3-9（ウェブ）】。豊洲キャンパスの本部棟 10 階に設けた「SIT インキュベーションスクエア」「産学官民連携ラボ」などからなる研究拠点である。産学官民が日常的に情報交流し、共同研究によるイノベーションを創出する協創拠点として運営している。

以上、戦後の芝浦工業大学設立時から現在までの学部・課程・学科と研究科・専攻、附置機関の構成について、設置の背景と目的を述べた。建学の精神「社会に学び、社会に貢献する技術者の育成」の理念に沿って工学分野全体を網羅し、技術と社会の変化に対応して新たな学部・課程・学科を設置してきた。このように教育研究組織は本学の理念（建学の精神）の下に設置しており、学問の動向や社会的要請、大学を取り巻く国際的環境などへ配慮しながら組織の構成を更新し、充実させてきた。

評価項目② 教育研究組織の適切性について定期的に点検・評価し、その結果を活用して改善・向上に向けて取り組んでいること。

＜評価の視点＞

- 教育研究組織に関わる事項を定期的に点検・評価し、当該事項における現状や成果が上がっている取り組み及び課題を適切に把握しているか。
- 点検・評価の結果を活用して、教育研究組織に関わる事項の改善・向上に取り組み、効果的な取り組みへとつなげているか。

毎年、学校法人芝浦工業大学評価委員会において学校法人としての活動の自己点検・評価を行っているほか、経営点検・評価分科会と大学点検・評価分科会を設置し、それぞれの視点からの点検・評価を行っている。また、それぞれの分科会では法人運営外部評価委員会と大学外部評価委員会が設置され、外部からの評価を取り入れている。そして SIT 総合研究所においては、大学全体の評価活動についても点検・評価を行っているが、独自に自己点検・評価、外部評価を毎年実施している。教育研究組織については、学校法人全体として当該年度の目標や事業計画を部門毎に発表する「全学期首会議」と「全学期中会議」も点検・評価を行う場となっている。同会議には、理事長・学長以下、全理事、監事、副学長、各学部長・研究科長、併設校長、全附置機関の長、事務部署の長（部・室・次長）らが出席し、法人、大学全体、そして、それぞれの組織が定期的に実施している点検・評価の結果を踏まえて、各教育研究組織に関わる改善・向上に取り組むべき事項を具体的な

目標として定め、全学で共有している。工学部（2024 年度）やシステム理工学部（2026 年度予定）の課程制への移行についても、学長自ら工学系教育のあり方について説明を行い、本学での課題や取り組みについて共有をしている。

また、建学の精神の実現という観点から社会の動向に応じた変更が必要と判断した場合は、学内に検討委員会を立ち上げ、組織の改革・改善を行ってきた。この経緯は、すでに本章の〈1〉現状分析で述べたとおりである。学部・学科の改組だけでなく、教育内容の見直しとそれに伴う学科名称の変更、定員の変更、新たな組織の立ち上げなど、必要に応じて多角的な改革を実施してきた。2017 年の工学部「情報通信工学科」の名称変更事例を紹介する。1966 年に設置した前身の通信工学科は長期にわたって志願者数が低迷し、改善の必要性を認識していた。学長は 2015 年にこの問題を学長室会議に諮り、学部長・研究科長会議で改善を提案した。それを受けて工学部と通信工学科は改善案の検討を開始した。同学科は通信技術に精通した技術者を社会に輩出してきた一方で、インターネットの導入と急速な普及により、通信の対象は「アナログ・音声」から「デジタル・情報」へと移り変わっていた。これを踏まえて学科の存在意義が社会に正しく認知されるよう、教育研究内容にも合致して受験生にも分かりやすい「情報通信工学科」へ名称を変更した。改称直後の 2018 年度入試では志願者数が 2,431 名と、前年の 1,148 名から飛躍的に増加した【根拠資料 3-10（ウェブ）】。

以上に述べたとおり、本学の教育研究組織は「社会に学び、社会に貢献する技術者の育成」という建学の精神を実現し、改革・変更後も一定の成果を上げている。定期的な点検・評価結果に基づき改善・向上していることが確認できる。

2. 分析を踏まえた長所と問題点

分析を踏まえた長所

本学は創立以来、建学の精神「社会に学び、社会に貢献する技術者の育成」の下、社会の変化に応じて教育研究組織を点検し、社会が求める技術者を輩出することを目的とした改組を実現してきた。工学系の単科大学として、情報関連技術の進展に応じた改組、グローバル化に対応した国際コースの設置、英語のみで卒業可能な課程の設置、工学系教育改革としての課程制への移行など、社会情勢の変化と共に教育研究組織を編成してきた。

また、学部を横断した教育の質保証と教育活動の改善を目的に 2012 年に設置した「教育イノベーション推進センター」は、理工学教育のモデル構築とその基本的な枠組みや教育手法を国内に浸透させる拠点として、2016 年 7 月に文部科学大臣から「教育関係共同利用拠点」の認定を受けた。

このように、教育研究組織の在り方についても外部評価も取り入れながら自己点検・評価を繰り返すことで適切かつ迅速な意思決定を実現している。

分析を踏まえた問題点

18 歳人口の減少期に備え、継続して社会の要請にこたえる教育研究組織を追求し続ける必要がある。

3. 改善・発展方策と全体のまとめ

改善・発展方策

本学は、時代の変化に応じて様々な改組を実施してきた。特に近年は、2017 年度建築学部、国際理工学専攻開設、2020 年度先進国際課程開設、2021 年度社会基盤学専攻、建築学専攻開設、2024 年度工学部の課程制への移行と多くの改組を行ってきた。大学の理念・目的に照らした教育研究組織の適切な設置を継続して実現できるよう、これらの改組について検証を行い、さらなる発展へと繋げていく。

全体のまとめ

建学の精神「社会に学び、社会に貢献する技術者の育成」に適うよう本学は設立以来、教育研究組織の改組を行ってきた。工学系の単科大学として、時代の変化に応じて最大限の工学の学びを提供できるよう、その都度最善と判断した改組を行ってきた。これらの改組は法人・大学が一丸となって実施してきたものであり、教学ガバナンスの改革により今後もスピード感をもった教育研究組織の配置を実施していく。

第4章　教育・学習

基本情報一覧

学位授与方針・教育課程の編成実施方針・学生の受け入れ方針

学部・研究科等名称	URL
工学部	https://www.shibaura-it.ac.jp/faculty/engineering/#anc4
システム理工学部	https://www.shibaura-it.ac.jp/faculty/systems/#anc4
デザイン工学部	https://www.shibaura-it.ac.jp/faculty/design/#anc4
建築学部	https://www.shibaura-it.ac.jp/faculty/architecture/#anc4
大学院 理工学研究科	https://www.shibaura-it.ac.jp/faculty/graduate/#policy
備考	

関係法令：学校教育法施行規則第 172 条の 2 第 1 項

履修登録単位数の上限設定（改善報告書に対して改善されたと評価された場合又は大学評価において改善提言を受けておらず変更もしていない場合は不要）

学部・学科名、学年等	履修登録単位の上限値	期間	成績優秀者への緩和	成績優秀者の基準	除外科目の有無
工学部	25 単位 49 単位	半期 年間	○	教職科目履修者については前の期の GPA3.0 以上、前の期で授業外学修時間が確保できていた場合、面談によって履修を認める	○
システム理工学部	25 単位	半期	○	前の期に GPA3.7 以上の学生は、半期 30 単位以下とする	○
デザイン工学部	25 単位以下 50 単位未満	半期 年間	○	前の期の GPA 値が 3.7 以上であった場合には、半期 28 単位までの履修を認める	○
建築学部	25 単位 48 単位	半期 年間	○	直近半期の GPA が 3.8 以上の場合、当該半期の履修単位数の上限に 2 単位を加え、27 単位とする	○
大学院 理工学研究科	20 単位	年間			

学部・学科名、学年等	履修登録単位の上限値	期間	成績優秀者への緩和	成績優秀者の基準	除外科目の有無
備考					

※ 関係法令：大学設置基準第 27 条の 2 、専門職大学設置基準第 22 条

※ 学部・学科ごとに履修登録単位数の上限設定が異なる場合、また、学部・学科内で学年によって設定を変えている場合にはそれぞれ区分して作表してください。

※「成績優秀者への緩和」欄は、大学設置基準第 27 条の 2 第 2 項に該当する措置を講じている場合に○を選択し、成績優秀者の基準（GPA 値など）を記入してください。該当しない場合、基準・割合欄の入力は不要です。

※ どのような考え・設計で履修登録単位数の上限設定（成績優秀者への緩和措置、除外科目の設定も含む）をしているのか、「備考」欄に説明してください。

卒業・修了要件の設定及び明示

学部･研究科等名称（研究科は学位課程別）	卒業・修了要件単位数	既修得等（注）の認定上限単位数	URL・印刷物の名称
工学部学科制	124 単位以上	原則、年間 49 単位（半期 25 単位）	学修の手引：https://www.shibaura-it.ac.jp/campus_life/class/class.html
工学部課程制	124 単位以上	原則、年間 49 単位（半期 25 単位）	学修の手引：https://www.shibaura-it.ac.jp/campus_life/class/class.html
システム理工学部	124 単位以上	原則半期 25 単位以下、年間 5 0 単位未満	学修の手引：https://www.shibaura-it.ac.jp/campus_life/class/class.html
デザイン工学部	124 単位以上	50 単位未満（半期 25 単位以下）	学修の手引：https://www.shibaura-it.ac.jp/campus_life/class/class.html
建築学部	124 単位以上	原則、年間 48 単位（半期 25 単位）	学修の手引：https://www.shibaura-it.ac.jp/campus_life/class/class.html
大学院理工学研究科	修士：30 単位以上 博士：2 単位以上	年間20単位	学修の手引：https://www.shibaura-it.ac.jp/campus_life/class/class.html

学部･研究科等名称（研究科は学位課程別）	卒業・修了要件単位数	既修得等（注）の認定上限単位数	URL・印刷物の名称
備考			

※ 関係法令： 大学設置基準第 28 条、第 29 条、第 30 条及び第 32 条、第 42 条の 12、
専門職大学設置基準第 24 条、第 25 条、第 26 条、第 29 条及び第 30 条、
大学院設置基準第 16 条及び第 17 条、
専門職大学院設置基準第 14 条、第 15 条、第 21 条、第 22 条、第 23 条、第 27 条、第 28 条及び第 29 条

※ 注：

[学士] 大学設置基準第 28 条から第 30 条までの規定に基づく措置（それらを合せた上限値）

[専門職大学] 専門職大学設置基準第24条から26条までの規定に基づく措置(それらを合せた上限値)

[修士・博士] 大学院設置基準第 15 条によって準用する大学設置基準第 28 条及び第 30 条の規定にもとづく措置（それらを合せた上限値）

[専門職] 専門職大学院設置基準第 14 条、第 21 条、第 22 条、第 27 条及び第 28 条の規定に基づく措置

研究指導計画（改善報告書に対して改善されたと評価された場合又は大学評価において改善提言を受けておらず変更もしていない場合は不要）

研究科等名称（学位課程別）	研究指導計画※の明示	URL・印刷物の名称
理工学研究科	学修の手引において明示	https://www.shibaura-it.ac.jp/assets/%25E5%25AD%25A6%25E4%25BF%25AE%25E3%2581%25AE%25E6%2589%258B%25E5%25BC%2595_13.pdf
備考		

関係法令：学校教育法第 172 条の 2 第 3 項、大学院設置基準第 14 条の 2 第 1 項

※ ※研究指導、学位論文作成指導を行うにあたり、学生に予め明示する計画であって、課程修了に至るまでの研究指導の方法、内容及びスケジュールが明らかなもの。

学位論文審査基準の明示・公表（修士・博士課程）（改善報告書に対して改善されたと評価された場合又は大学評価において改善提言を受けておらず変更もしていない場合は不要）

研究科等名称（学位課程別）	学位論文審査基準※1 規程・URL	特定課題研究審査基準※2 規程・URL
理工学研究科	https://www.shibaura-it.ac.jp/assets/%25E5%25AD%25A6%25E4%25BF%25AE%25E3%2581%25AE%25E6%2589%258B%25E5%25BC%2595_13.pdf	https://www.shibaura-it.ac.jp/assets/%25E5%25AD%25A6%25E4%25BF%25AE%25E3%2581%25AE%25E6%2589%258B%25E5%25BC%2595_13.pdf
備考	特定課題研究は技術経営副専攻プログラムを指す。	

関係法令：学校教育法第 172 条の 2 第 3 項、大学院設置基準第 14 条の 2 第 1 項

※1 学位論文（修士論文又は博士論文）について、学位に求める水準を満たす論文であるか否かを審査する基準として、あらかじめ学生に明示するもの。

※2 修士課程修了にあたり修士論文に代えて課される特定の課題についての研究に関し、学位に求める水準を満たした研究成果か否かを審査する基準として、あらかじめ学生に明示するもの。

学位授与方針に示した学習成果の測定方法

学部・研究科等名称	学習成果の測定方法	根拠資料
工学部	**大学レベル：** 卒業時アンケート 就職状況 卒業状況 進学状況 学位授与数 **教育課程レベル：** 卒業時アンケート 就職状況 進学状況 学位授与数 カリキュラムの整合性チェック 2024 年度に内部進学した修士 1 年生へのインタビュー 学年終了時に実施する気づきアンケート（大学 IR コンソーシアムの設問項目） **科目レベル：** 単位取得状況 成績分布（GP） 自己評価･授業評価アンケート 学修ポートフォリオ 成績評価	・アセスメント・ポリシー【根拠資料 4-29（ウェブ）】 ・カリキュラムの整合性チェックに関するお願い【根拠資料 4-5】，【根拠資料 4-31】 ・カリキュラム評価に関わる内部進学者インタビュー【根拠資料 4-31】 ・学生の自己評価・授業評価アンケートを活用した授業改善のお願い 【根拠資料 4-11】
システム理工学部	同上	同上
デザイン工学部	同上	同上
建築学部	同上	同上
大学院 理工学研究科	・同上（「2024 年度に内部進学した修士 1 年生へのインタビュー」は除く） ・修士論文や博士論文審査に於いて、専攻ごとにルーブリックを策定し測定	・アセスメント・ポリシー【根拠資料 4-29（ウェブ）】 ・カリキュラムの整合性チェックに関するお願い【根拠資料 4-6】 ・学生の自己評価・授業評価ア

学部・研究科等名称	学習成果の測定方法	根拠資料
		ンケートを活用した授業改善のお願い 【根拠資料 4-11】 ・ルーブリック【根拠資料 2-16】
備考		

学部・研究科等における点検・評価活動の状況

学部・研究科等名称	実施年度・実施体制	点検・評価報告書等
工学部	2024 年度大学点検評価分科会、外部評価委員会、工学部長室会議、工学部教育プログラム自己点検・FD 委員会	工学部自己点検・評価報告書、機械工学課程自己点検・評価報告書、物質化学課程自己点検・評価報告書、電気電子工学課程自己点検・評価報告書、情報・通信工学課程自己点検・評価報告書、土木工学課程自己点検・評価報告書、先進国際課程自己点検・評価報告書、数学科目自己点検・評価報告書、物理科目自己点検・評価報告書、化学科目自己点検・評価報告書、英語科目自己点検・評価報告書、情報科目自己点検・評価報告書、人文社会科目自己点検・評価報告書、体育・健康科目自己点検・評価報告書、教職課程自己点検・評価報告書
システム理工学部	2024 年度大学点検評価分科会、外部評価委員会、システム理工学部長室会議	システム理工学部自己点検・評価報告書 、電子情報システム学科自己点検・評価報告書、機械制御システム学科自己点検・評価報告書、環境システム学科自己点検・評価報告書、生命科学科自己点検・評価報告書、数理科学科自己点検・評価報告書、情報部会自己点検・評価報告書、基礎部会自己点検評価報告、語学部会自己点検・評価報告書、総合部会自己点検・評価報告書、教職課程自己点検・評価報告書
デザイン工学部	2024 年度大学点検評価分科会、外部評価委員会、デザイ	デザイン工学部自己点検・評価報告書、教職課程自己点検・評価

学部・研究科等名称	実施年度・実施体制	点検・評価報告書等
	ン工学部長室会議	報告書
建築学部	2024 年度大学点検評価分科会、外部評価委員会、建築学部長室会議	建築学部自己点検・評価報告書
大学院 理工学研究科	2024 年度大学点検評価分科会、外部評価委員会、理工学研究科研究科長室会議	大学院理工学研究科自己点検・評価報告書、教職課程自己点検・評価報告書
備考		

1. 現状分析

評価項目① 達成すべき学習成果を明確にし、教育・学習の基本的なあり方を示していること。

＜評価の視点＞

- 学位授与方針において、学生が修得すべき知識、技能、態度等の学習成果を明らかにしているか。また、教育課程の編成・実施方針において、学習成果を達成するために必要な教育課程及び教育・学習の方法を明確にしているか。
- 上記の学習成果は授与する学位にふさわしいか。

学位授与方針において、学生が修得すべき知識、技能、態度等の学習成果を明らかにしているか。

本学では建学の精神として「社会に学び、社会に貢献する技術者の育成」を掲げ、建学の精神を継承した教育の理念「世界に学び、世界に貢献するグローバル理工系人材の育成」に基づいて大学全体の学位授与方針（ディプロマ・ポリシー：DP）を以下のように設定している【根拠資料 1-1（ウェブ）】。

芝浦工業大学は、理工学の基礎知識及び幅広い専門分野の知識を活用して、持続型社会の実現のために世界の諸問題を解決できるとともに、建学の精神に謳われる社会に貢献する理工学人材にふさわしい能力を有し、卒業要件を満たしたものに学位を授与します。

1.世界と社会の多様性を認識し、高い倫理観を持った理工学人材として行動できる。

2.問題を特定し、問題解決に必要な知識・スキルを認識し、不足分を自己学修し、社会・経済的制約条件を踏まえ、基礎科学と専門知識を運用し、問題を解決できる。

3.関係する人々とのコミュニケーションを図り、チームで仕事ができる。

この大学全体の DP の下、各学部、学科・課程（コース）の DP を設定している。さらに本学では、各学科・課程（コース）の DP に示した修得すべき知識、技能、態度等の学修目標がより明確になるように、DP を詳細化した学修・教育到達目標（ミドル・ディプロマ・ポリシー：mDP）をアウトカムズ（学修成果）として設定し、「学修の手引」で明らかにしている【根拠資料 4-1（ウェブ）】。

具体的に工学部機械工学課程基幹機械コースの例を用いて説明する。まず、工学部の DP は、以下のとおりである。

工学部は、確かな基礎学力に基づく高い専門能力を備え、社会が抱えるさまざまな課題を発見・解決することで、持続可能な社会の発展に貢献する創造性豊かな人材を育成します。そして以下の能力を身に付けて卒業要件を満たした者に、学位を授与します。

1. 豊かな人格形成の基本と基礎的な学力を備え、課題を自ら発見し、関係する人々と意思疎通を図りながら協働できる。
2. 工学の本質の体系的な理解に加え、分野横断的な知識による多様な手法によって課題の核心に迫り、その解決方法を導き出せる。
3. 工学技術者教育や研究を軸とした実践型教育を通じ、社会の多様性を認識して高い倫理観を持った理工学人材として行動できる。

工学部の DP をもとに工学部機械工学課程基幹機械コースでは、以下の通り DP を定めている【根拠資料 4-2（ウェブ）】。

機械工学課程では、教育研究上の目的に定める人材を育成するため、卒業時に以下の能力および素養を身に付けて卒業要件を満たした者に、学位を授与します。

- 機械工学に関わる数理知識を用いて機械のメカニズムを理解する能力と、それらを活用して有用な機能を創成できる設計能力
- 社会や環境との関わりに配慮して機械工学の必要性を常に見直すことができる倫理観と責任感を持ち、グローバルな視点から多面的に科学技術を捉える能力
- 工学的な問題に対して機械工学の見地から取り組むべき事柄を整理し、与えられた条件の下でさまざまな分野の知識を関連付けて課題解決に適用できる能力
- 地球的視野から科学技術の現状を捉えて能動的に考え分析し、社会の発展に向けて行動できる研究推進能力
- 多様性を尊重し他者と協調して活動できる能力と、意思疎通を図りながら自らの判断や意見について説明できるコミュニケーション能力
- 技術的課題の探求に関心を持ち、情報環境などを利用して継続的に自己学修できる能力

以上の能力に加えて、基幹機械コースでは、

- 機械工学の体系的な知識を用いて、社会の問題を解決できるエンジニアリング・デザイン能力
- 機械システムの高度化に貢献できる研究開発能力

を、それぞれ身に付けます。

このDPを踏まえて、基幹機械コースでは以下のとおり学修・教育到達目標（mDP）をアウトカムズ（学修成果）として設定しており、これらは全て「学修の手引」に記載している【根拠資料4-1（ウェブ）】。

A. 文化・芸術・歴史・政治経済などに基づく大局的な視野と倫理的な視点から、工学と社会の関わりを考察することができ、グローバル社会において多様な人々と意思疎通を図ることができる。

B. 機械工学の専門知識を必要とする協同作業において、他者の意見を理解し自己の役割を果たしながら、相互にコミュニケーションを取って目標を実現することができる。

C. 自然科学の原理から基本的な物理現象を数学的に導くことができ、機械の設計や性能評価に必要な技術計算、情報処理を正確に行うことができる。

D. 自然科学の法則に基づいて機械の運動機構や動特性、構造や強度、物質・運動量・エネルギーの流れなど機械工学の基盤技術に関わる物理現象を理解し、現象の予測や解析を行うことができる。

E. 機械を製作して運用するために必要な工学特有の手法（計測、制御、設計、加工など）に習熟し、それらを問題の状況に応じて適切に使うことができる。

F. 産業界や社会の要請を把握して解決するべき課題を設定し、さまざまな工学分野の知識を関連付けながら設計生産技術を活用することで、立案した構想に従って研究を進め課題を解決することができる。

G. 技術的課題に対して自ら積極的に追究しようとする探求心を持ち、さまざまな機会を利用して継続的に自己学修することができる。

学士課程では、例示したようにすべての課程・コース（工学部）、学科（システム理工学部、デザイン工学部、建築学部）において、DP、mDPを設定し、学生が修得すべき学修成果を明らかにしている。

大学院においても、理工学研究科修士課程、博士（後期）課程のDPに基づいて、各専攻が教育研究上の目的を設定の上、それぞれDPを設定している【第4章基本情報】。大学院理工学研究科各専攻においては、修士課程、博士（後期）課程のDP、各専攻のDPに示した修得すべき知識、技能、態度等の学修成果を明確に確認することができるように学位審査ルーブリックを設定し、入学時のガイダンスで学生に公開している【根拠資料2-16】。

教育課程の編成・実施方針において、学習成果を達成するために必要な教育課程及び教育・学習の方法を明確にしているか。

大学のDPに基づき、教育課程の編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー：CP）を以下のとおり設定している。

芝浦工業大学は、学位授与の方針に掲げる知識・スキル・能力・態度を修得させるため、講義、演習、実験、実習により体系的にカリキュラムを編成します。学生の主体的・能動的な学修・研究を促す教育方法を実施し、その学修成果を多面的に評価し、学生の振り返りを促すことにより、学修・教育到達目標を達成します。

各学科・課程（コース）においては、大学、学部の CP に基づき CP を設定している。大学院では大学院の DP、CP に基づき、各専攻の CP を設定している。いずれの CP も「学修の手引」に明示している【根拠資料 4-1（ウェブ）】。

工学部機械工学課程基幹機械コースの CP は以下のとおりである。学部・課程・コースの DP、mDP、学部の CP に基づき設定し、学修成果を達成するために必要な教育課程及び教育・学修の方法を明確にしていることを確認することができる。その他の学科・課程（コース）においても、同様に CP を設定している【根拠資料 4-1（ウェブ）】。

機械工学課程では、ディプロマ・ポリシーに掲げた能力を身に付けるため、以下の方針に基づいてカリキュラムを構成し、科目区分および配当年次に沿って体系的に教育を行い、学修成果を評価します。

（1）1、2 年次の基礎・教養科目

機械工学の専門知識を修得するために必要となる自然科学の基礎知識、論理的な説明や意見交換を行うための語学力を養成し、技術者として適切な判断ができる倫理観を備えた豊かな人間を育成します。

（2）1、2 年次の専門科目

必修 4 力学（材料力学、流体力学、熱力学、振動工学）を開講し、機械工学の理論体系に沿って工学的思考力を育成します。

（3）2、3 年次の専門科目

機械の設計や生産管理など設計科学の基礎となる機械設計製図、制御工学、加工学などを実習科目も含めて開講し、機械工学の基礎理論を工学問題へ適用する能力を育成します。

（4）3、4 年次の卒業研究

卒業研究 1〜4 を中心に研究を基軸とした体験的学修を積み重ねることで、様々な分野の知識を活用した課題解決力と、研究を進めるために必要なチームワーク力、コミュニケーション能力、自己学修力を育成します。

上記のような能力の修得に向けて知識の定着と活用を促すため、講義・演習・事前事後の時間外学修を適切に組み合わせた教育、実験やものづくりを通じた体験教育を実施します。

これらの学修成果は、各科目が重視する学修・教育到達目標および達成目標の項目に応じて、筆記試験、口頭試問、プレゼンテーション、レポート等で評価します。そして、学修成果が達成目標で設定したレベルに達すれば単位を付与します。

以上の方針のもと、

基幹機械コースでは、力学を基盤とする設計理論・スキルの修得に重点を置いてカリキュラムを編成しています。機械システムの創成や高度化、高性能化に寄与できる応用力を育成し、合わせて持続可能な社会の実現に貢献できる能力や俯瞰的な視野を養います。

本学では、2016 年 3 月に発出された中央教育審議会「「卒業認定・学位授与の方針」,「教育課程編成・実施の方針」及び「入学者受入れの方針」の策定及び運用に関するガイドライン」に基づき、2016 年度に大学全体および各部局の各方針の抜本的な見直しを行った。その際、本学独自の「３つのポリシーの体系的な見直し方針」、「大学として学部・研究科(学位プログラム・学科・専攻）の３つの方針策定チェックリスト」を策定した。この方針・チェックリストは必要に応じて更新され、現在も方針の見直しの際にはこれに従って確認することとしており、DP、CP の策定・運用については、方針間で整合性が取れていること、学部・学科・課程・専攻間でその策定・運営方針に大きな差異が発生しないよう留意する体制を整えている【根拠資料 2-4】【根拠資料 2-5】。

上記の学習成果は授与する学位にふさわしいか。

本学は、建学の精神および教育の理念に基づき、それらを実現するために、授与する学位ごとに、学士課程では DP、mDP を設定し、学生が修得すべき学修成果を明らかにしている。修士課程、博士（後期）課程においても各専攻が教育研究上の目的、DP を設定し、修得すべき知識、技能、態度等の学修成果を明確に確認することができるように学位審査ルーブリックを設定している。また、修得すべき学修成果が得られるように、各学科・課程（コース）においては、大学、学部の CP に基づき CP を設定している。大学院では大学院の DP、CP に基づき、各専攻の CP を設定している。

本学では前述したように、中央教育審議会から出されたガイドラインに基づき、2016 年度に大学全体および各部局の 3 つの方針の抜本的な見直しを行った。それ以降、本学独自の「３つのポリシーの体系的な見直し方針」、「大学として学部・研究科（学位プログラム・学科・専攻）の３つの方針策定チェックリスト」に基づき、必要に応じてこれらを更新しつつ、３つの方針の見直しの際にはこれらに従って確認しており、３つの方針間で整合性が取れていること、学部・学科・課程・専攻間でそれらの策定・運営方針に大きな差異が発生しないよう留意する体制を整えている。この体制が整備されていることが、2017 年の建築学部設置、2024 年の工学部における課程制への移行等を円滑に実施できたことの基盤となっている。

後述するように、本学では毎年、可視化された学修成果情報をもとに、カリキュラムの整合性確認と改訂を進めている。卒業生・修了生の進路実績も極めて良好である。これらは、本学が設定する学修成果が授与する学位に相応しいことの社会的証左といえる。

評価項目② 学習成果の達成につながるよう各学位課程にふさわしい授業科目を開設し、教育課程を体系的に編成していること。

＜評価の視点＞

- 学習成果の達成につながるよう、教育課程の編成・実施方針に沿って授業科目を開設し、教育課程を体系的に編成しているか。
- 具体的な例

- 授与する学位と整合し専門分野の学問体系等にも適った授業科目の開講。
- 各授業科目の位置づけ（主要授業科目の類別等）と到達目標の明確化。
- 学習の順次性に配慮した授業科目の年次・学期配当及び学びの過程の可視化。

- 学生の学習時間の考慮とそれを踏まえた授業期間及び単位の設定。

学習成果の達成につながるよう、教育課程の編成・実施方針に沿って授業科目を開設し、教育課程を体系的に編成しているか。

本学の学士課程における教育課程の編成上での一番の特徴は、学位プログラムごとにmDPを設定していることである。mDPを設定していることにより、各授業科目がどのmDPを達成するためのものなのかを明確にしている。CPは、DP・mDPと授業科目が整合するように策定しており、DP-mDP-CP-授業科目間の関連が明確になっている。

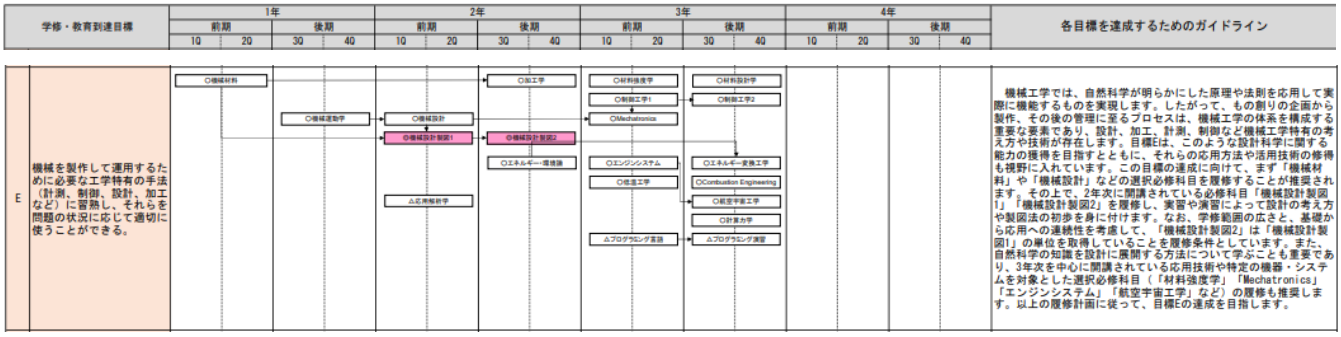
前項からの例として挙げている工学部機械工学課程基幹機械コースの「学修の手引」の「カリキュラムツリー（学修・教育到達目標基準）」の冒頭では、教育課程の編成と授業科目の開設について以下の通り説明している【根拠資料 4-3（ウェブ）】。基幹機械コースのCP に明記されている科目区分および配当年次に沿って授業科目が配置されていることを確認することができる。

> 基幹機械コースのカリキュラムは、科目系列を基準としたカリキュラムツリーに示されているように、自然科学、情報、語学、人文社会、体育などを学ぶ基礎教養科目と、機械工学に関する知識や技術を学ぶ専門科目から構成されています。ただし、基礎教養科目と専門科目はお互いに無関係ということではなく、基幹機械コースの学修・教育到達目標を達成できるように科目同士が関連付けられています。また、学修の順序を考慮して、各科目が1年次から4年次まで体系的に配置されています。したがって、皆さんが科目を履修する際には、進級条件や卒業要件を考慮するとともに、学修・教育到達目標を達成するためのプロセスについても十分確認し、履修計画を立てることが重要です。（以下省略）

- 授与する学位と整合し専門分野の学問体系等にも適った授業科目の開講。

学士課程では、学位プログラムごとのmDPに専門分野のアウトカムズ（学修成果）も明示している。各学科・課程（コース）の教育課程レベルにおいては、DP及びmDPに掲げる目標達成につながるよう、CPに沿って授業科目を開設し、カリキュラムツリーに履修モデルとして示している。また、カリキュラムツリーを通じて、各授業科目の位置づけやmDPを達成するための科目間の関連付けを明確にしている。さらに、理工系分野の特徴である積み上げ式学修の順次性が有効な授業科目群については、年次・学期配当及び学びの過程の可視化を実現している【根拠資料 4-1（ウェブ）】。

例えば、工学部機械工学課程基幹機械コースの「カリキュラムツリー（学修・教育到達目標基準）」には、学修・教育到達目標「E 機械を製作して運用するために必要な工学特有の手法（計測、制御、設計、加工など）に習熟し、それらを問題の状況に応じて適切に使うことができる。」に対し、これに対応する授業科目をカリキュラムツリーに記載している。また、この学修・教育到達目標Eを達成するためのガイドラインとして、以下のように説明している【根拠資料 4-3（ウェブ）】。



機械工学では、自然科学が明らかにした原理や法則を応用して実際に機能するものを実現します。したがって、もの創りの企画から製作、その後の管理に至るプロセスは、機械工学の体系を構成する重要な要素であり、設計、加工、計測、制御など機械工学特有の考え方や技術が存在します。目標 E は、このような設計科学に関する能力の獲得を目指すとともに、それらの応用方法や活用技術の修得も視野に入れています。この目標の達成に向けて、まず「機械材料」や「機械設計」などの選択必修科目を履修することが推奨されます。その上で、2 年次に開講されている必修科目「機械設計製図 1」「機械設計製図 2」を履修し、実習や演習によって設計の考え方や製図法の初歩を身に付けます。なお、学修範囲の広さと、基礎から応用への連続性を考慮して、「機械設計製図 2」は「機械設計製図 1」の単位を取得していることを履修条件としています。また、自然科学の知識を設計に展開する方法について学ぶことも重要であり、3 年次を中心に開講されている応用技術や特定の機器・システムを対象とした選択必修科目（「材料強度学」「Mechatronics」「エンジンシステム」「航空宇宙工学」など）の履修も推奨します。以上の履修計画に従って、目標 E の達成を目指します。

大学院の各専攻で開設している授業科目は、研究指導する特別実験、特別演習科目（リサーチワーク）、授業科目（コースワーク）で構成されている。修了要件単位数は 30 単位で、うちリサーチワーク 12 単位、コースワーク 18 単位となっている。リサーチワークは、研究計画の設定、先行研究の調査、実験の遂行、研究の進捗報告、国内外の講演会での発表等から成るもので、必修としている。一方、2020 年度からコースワークのほとんどは選択科目となっており、修了要件を満たすように、指導教員の指導の下、学生が自由に科目を選択できるようになっている。他専攻の授業科目等も最大 10 単位まで履修を可能としている。ただし、年間の履修科目登録上限は 20 単位（研究指導科目は除く）としており、学生が無理な履修をしないよう指導をしている。

- 各授業科目の位置づけ（主要授業科目の類別等）と到達目標の明確化。学習の順次性に配慮した授業科目の年次・学期配当及び学びの過程の可視化。

学部、大学院のシラバスにおいて科目毎に達成目標（到達目標）を記載している【根拠資料 4-4（ウェブ）】。学部で開講している科目については、当該授業科目の達成目標が学位プログラムのどの mDP に対応しているのかを示している（図 4-1）。

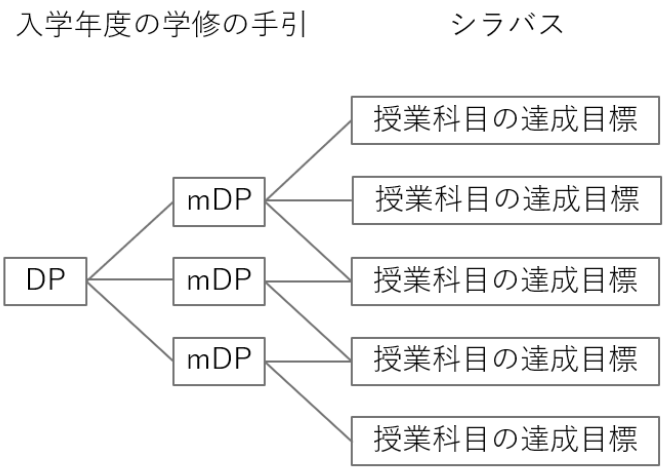


図 4-1 学位プログラム毎の DP と mDP、及び授業科目の達成目標との関連

具体例を挙げると、機械工学課程基幹機械コースで開講されている科目「エンジンシステム/Engine System」のシラバスでは、図 4-2 のとおり達成目標と mDP（学修・教育到達目標）との対応を明示している。これは各達成目標が mDP「E　機械を製作して運用するために必要な工学特有の手法（計測、制御、設計、加工など）に習熟し、それらを問題の状況に応じて適切に使うことができる。」に対応していることを示している。

達成目標と学修・教育到達目標との対応

	達成目標	学修・教育到達目標との対応
1.	学生が、火花点火機関，圧縮点火機関，ガスタービン機関などの熱機関の基本的な構造を理解できる.	E
2.	学生が、各種熱サイクルの特性を理解して，スロットルサイクルおよびスパーチャージサイクルの特性を説明できる.	E
3.	学生が、熱機関内での燃焼現象の基礎を理解できる．例えば，消炎距離，燃焼速度，可燃限界，乱流火炎構造などについて基本的なことが説明できる.	E
4.	学生が、燃焼現象の特性が熱機関の基本特性に及ぼす影響について理解できる．前述の３項目，１～３を統合して熱機関の特性を説明できる.	E
5.	学生が、熱力学的な観点，化学反応エネルギーの観点などから，燃料電池などの他のエネルギー源とハイブリット化についての適応性および展開について説明できる.	E

図 4-2 シラバスで提示している「達成目標と学修・教育到達目標との対応」の一例

（科目名：「エンジンシステム/EngineSystem」より）

各学科・課程（コース）の教育課程レベルにおいては、DP 及び mDP に掲げる目標達成につながるよう、ＣＰに沿って授業科目を開設している。2019 年度に教育イノベーション推進センターに、全学的な教学マネジメントの確立を目的とする「カリキュラムマネジメント部門」を設置した。2021 年度から同部門が中心となり、全学部における各学科・課程（コース）の mDP とカリキュラムとの整合性の確認及び改善支援を進めている【根拠資料 4-5】。例えば、mDP 達成を根拠づけるための主要授業科目の設定やそれら科目の達成目標（到達目標）と mDP の整合性確認、mDP 毎の卒業時取得単位数の確認、卒業研究と mDP

との整合性確認などがある。上述したカリキュラムの整合性チェックを通じて、各学位プログラムにふさわしい教育内容の設定が行われているか、毎年点検・評価を実施している。

理工学研究科各専攻の教育課程レベルにおいては、研究指導計画に示す通り、指導教員から指導を受けながら研究テーマを絞り込んでいる。また、所属分野の専門科目を履修し研究に繋がる専門知識の習得に加えて、共通科目を履修し知識の幅を広げるよう指導を徹底している。なお、2024 年度より理工学研究科における各専攻についても、全学部における各学科・課程（コース）と同様にカリキュラムの整合性の点検・分析を開始した【根拠資料 4-6】。特に、修士論文・博士論文審査に関わるルーブリックと DP との整合性確認・改善を進めている。

- **学生の学習時間の考慮とそれを踏まえた授業期間及び単位の設定。**

工学部、デザイン工学部、建築学部および理工学研究科では、授業を短期間で集中的に受講することによる教育効果の向上も目的として、クオーター制を一部導入している【根拠資料 4-7（ウェブ）】。また、短期留学やボランティア活動といった学生の自主的な学修体験の促進を目的として、2017 年度から全学で、授業時間を 1 回 100 分間、半期で計 14 回に変更した。1 日の授業開講が最大で 7 限から 6 限となり、学生は予習・復習に充てる時間的な余裕が生まれた【根拠資料 4-8（ウェブ）】。これらにあわせて各科目の単位取得に必要な学修時間に合わせた授業外学修課題や授業外学修時間を明確にし、シラバスで明示している（図 4-3）【根拠資料 4-3（ウェブ）】。

	授業計画	授業時間外課題（予習および復習を含む）	必要学習時間
1.	序論（エネルギー環境の展望） ・化石燃料の枯渇問題と燃焼排出物の環境負荷 ・各種の内燃機関および外燃機関の構造	熱力学 2 で使用した教科書の巻末問題を解く．特に、第 8 章の内容は完全に理解する必要がある．	190分
2.	エンジン内でのガス流動および各種熱サイクル ・作動流体の流れと役割 ・エンジンの熱サイクル特性について	オットーサイクルおよびディーゼルサイクルの理論熱サイクルを理解しておく．	190分
3.	燃焼現象の基礎 ・拡散火炎と予混合火炎、層流火炎と乱流火炎 ・火炎安定性と可燃限界、着火特性	熱力学 2 で使用した教科書の第 7 章を理解しておく．	190分
4.	圧縮点火機関（ディーゼル機関）の構造 ・圧縮点火機関の構造および特性 ・ディーゼルサイクルと効率、スパーチャージサイクル	圧縮点火機関の基本構造（断面図など）を事前に調査しておく．	190分

図 4-3　シラバスで提示している「授業計画」とその授業時間外課題と必要学修時間

（科目名：「エンジンシステム/EngineSystem」の「授業計画」より一部抜粋）

単位の設定については、各授業科目の 1 単位は 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標準として学則に定めており、授業の方法に応じ、当該授業による教育効果、授業時間外に必要な学修等を考慮し、(1) 講義及び演習については、15 時間から 30 時間までの授業をもって 1 単位とする、(2) 実験、実習及び実技等については、30 時間から 45 時間の授業をもって 1 単位とする、(3) 卒業論文、卒業研究、卒業制作等の授業科目については、これらの学修の成果を評価して単位を授与することが適切と認められる場合には、これらに必要な学修等を考慮して単位数を定めることができる、旨を明記している【第 1 章基本情報「学則」】。2018 年度以降、学部の単位の実質化を目的として、学長

主導の下、授業科目数の適正化や授業外学修時間の把握などに取り組んできた結果、2018年度からの２年間で科目数を２割減少することができた。また、授業外学修時間の把握を気づきアンケートや自己評価授業アンケートにより把握に努め、コロナ禍を契機に学生の授業外学修時間が増加したことも確認することができた【根拠資料 2-10】。また毎年度、学部長・研究科長会議において、各学部（理工学研究科）・学年・学期毎に授業時間外の学修時間（授業 1 回あたりの平均）の平均値を報告している。これらを、理工学研究科、学部・学科レベル、授業科目レベルの自己点検・評価及びシラバスの見直し等に活用してもらうよう学部・研究科の各会議体で共有している【根拠資料 4-9】。

評価項目③ 課程修了時に求められる学習成果の達成のために適切な授業形態、方法をとっていること。また、学生が学習を意欲的かつ効果的に進めるための指導や支援を十分に行っていること。

＜評価の視点＞

- 授業形態、授業方法が学部・研究科の教育研究上の目的や課程修了時に求める学習成果及び教育課程の編成・実施方針に応じたものであり、期待された効果が得られているか。
- ICT を利用した遠隔授業を提供する場合、自らの方針に沿って、適した授業科目に用いられているか。また、効果的な授業となるような工夫を講じ、期待された効果が得られているか。
- 授業の目的が効果的に達成できるよう、学生の多様性を踏まえた対応や学生に対する適切な指導等を行い、それによって学生が意欲的かつ効果的に学習できているか。
- 具体的な例

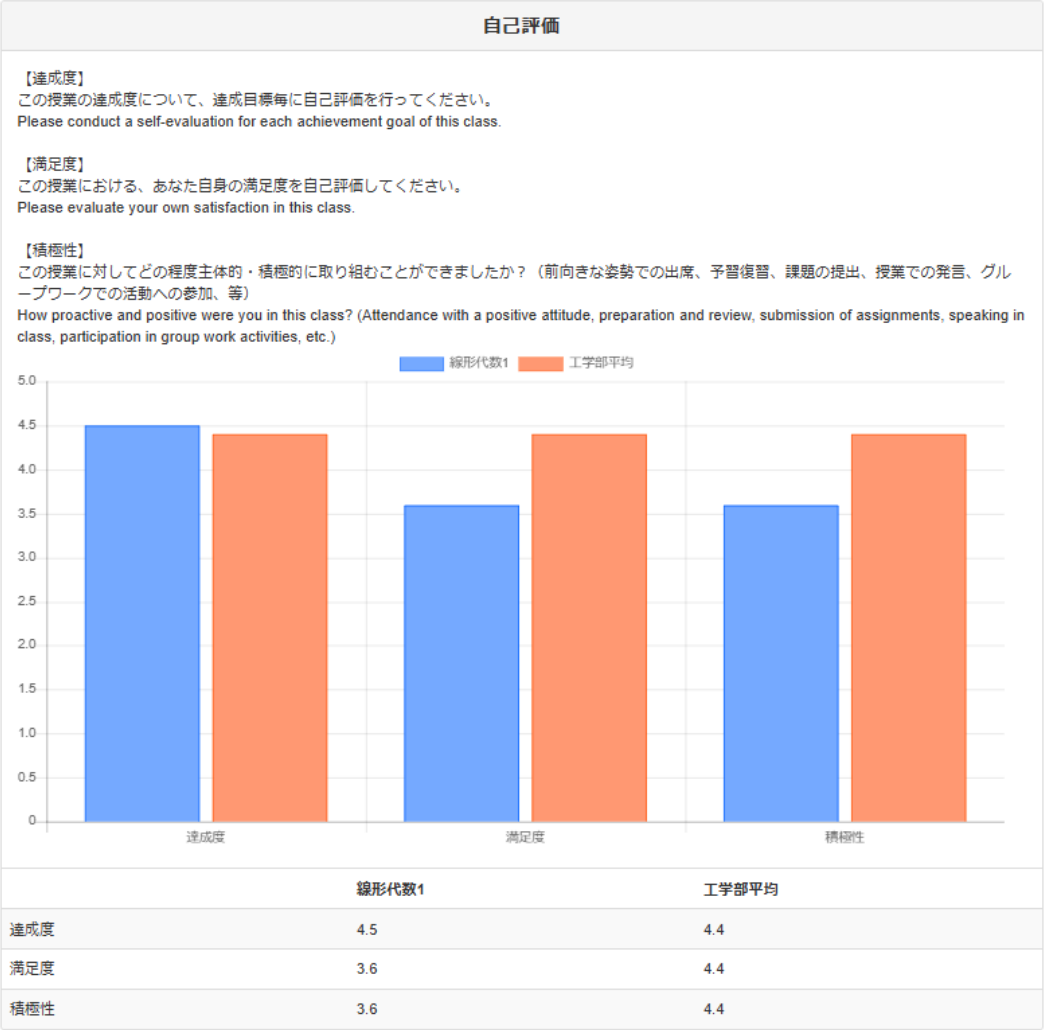
- 学習状況に応じたクラス分けなど、学生の多様性への対応。
- 単位の実質化（単位制度の趣旨に沿った学習内容、学習時間の確保）を図る措置。
- シラバスの作成と活用（学生が授業の内容や目的を理解し、効果的に学習を進めるために十分な内容であるか。）。
- 授業の履修に関する指導、学習の進捗等の状況や学生の学習の理解度・達成度の確認、授業外学習に資するフィードバック等などの措置。

授業形態、授業方法が学部・研究科の教育研究上の目的や課程修了時に求める学習成果及び教育課程の編成・実施方針に応じたものであり、期待された効果が得られているか。

学士課程においては、大学の学位授与方針（DP）に基づき、学部の DP、学科・課程の DP を作成し、それら DP に紐づく mDP を設定している。この mDP を満たすように CP に基づいて、カリキュラムを設定している。各授業科目は、この各 mDP を満たすよう配置している。学部においては、2021 年度から毎年、学位プログラムごとに mDP とカリキュラの整合性に関する確認を実施し、mDP 達成を根拠づける主要授業科目の達成目標（到達目標）及び評価方法がmDP と整合しているか確認している。大学院においても、各専攻において、修士課程、博士（後期）課程の DP、各専攻の DP に示した修得すべき知識、技能、態度等の学修成果を明確に確認できるように設定した学位審査ルーブリックを設けて評

価を行っている。理工学研究科においても全学部の各学科・課程（コース）と同様に各専攻のカリキュラムの整合性の点検・分析を開始した【根拠資料 4-6】。

教員データベースからは、学部・大学院の各授業の科目の自己評価・授業評価アンケート結果を学内限定で開示している。このアンケートでは、当該科目を履修した学生の自己評価と科目が開講されている学部の平均の自己評価、当該科目の達成目標別達成度、当該科目を履修した学生が授業時間外で取り組んだ学修時間（授業 1 回あたりの平均）についても開示している（図 4-4）（図 4-5）（図 4-6）。

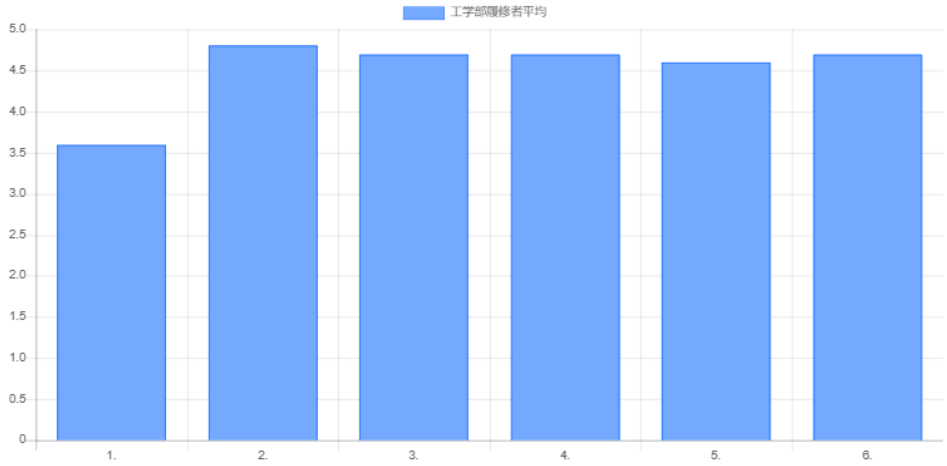


	線形代数1	工学部平均
達成度	4.5	4.4
満足度	3.6	4.4
積極性	3.6	4.4

図 4-4　自己評価・授業評価アンケート結果：学生の自己評価「線形代数 1」

達成目標別達成度

この授業の達成度について、達成目標毎に自己評価を行ってください。
Please conduct a self-evaluation for each achievement goal of this class.



項目	工学部 履修者平均
1.3次元空間の直線や平面の方程式の意味を理解し，条件を満たす方程式を求めることができる。	3.6
2.行列の基本的な計算ができる。	4.8
3.連立１次方程式の解法を理解し，その解や解の存在条件を求めることができる（逆行列を含む）。	4.7
4.行列式の基本的な計算ができる。	4.7
5.行列式の余因子展開を確実に行うことができる。	4.6
6.行列式の性質を理解して，文字を含む行列式の値が求めることができる。	4.7

図 4-5 自己評価・授業評価アンケート結果：達成目標別達成度「線形代数 1」

授業外学修時間

授業時間外で費やした学修時間（授業1回あたりの平均）はどれくらいでしたか。

授業外学修には、予習・復習課題の作成、レポート作成、プレゼンテーションの準備、作品の製作、友人等との議論、通学中の電車内での関連事項を検索した時間も含みます。

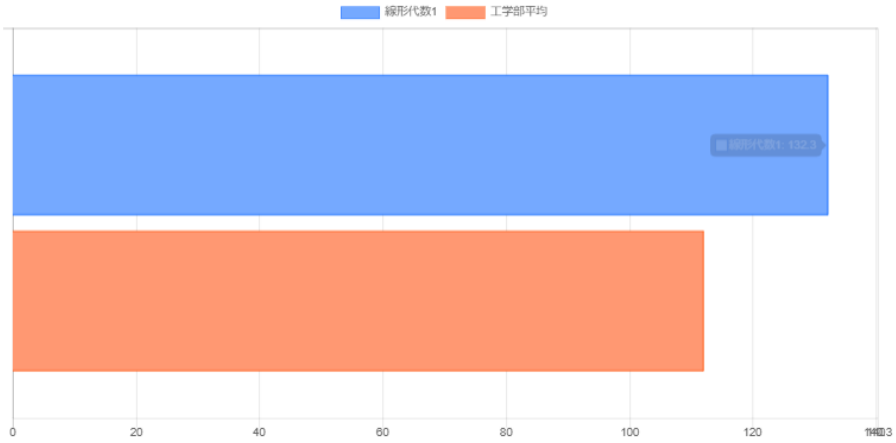
詳しくはこちらをご参照ください。

1週間あたりの時間を「分」で記入してください。
例）1週あたり2時間の場合
120
How much learning time (Average per class) did you spend outside of class?

Off-lesson hours also include the time spent creating prep and review tasks, writing reports, preparing presentations, creating works,discussing with friends, and searching for related items on the train while commuting to school.

For more details, please referer here.

Enter the number of minutes per week.
ex)2 hours per week
120



線形代数1	工学部平均
132.3 分	112.1 分

図 4-6　自己評価・授業評価アンケート結果：授業外学修時間「線形代数 1」

図 4-6 は、当該科目を履修した学生が授業時間外で取り組んだ学修時間（授業 1 回あたりの平均）を示しているが、授業 1 回あたりの平均は 132.3 分となっている。当該科目のシラバスでは、授業 1 回あたりの必要学修時間の平均は約 189 分（2655 分/14 回）と設定していることから、当該科目の学生の授業外学修時間はシラバスで提示している必要学修時間を満たしていないことが確認できる。現状では、すべての科目が必要学修時間を満たしているわけではない。学生が、授業外学修時間を報告する際にどのような学修時間が授業外学修時間に含まれるのかを十分に把握していない可能性があることから、アンケートにガイドを付すなどして工夫を行っている【根拠資料 4-10】。また毎年、授業を担当している教員宛に教育イノベーション推進センター長から、「学生の自己評価アンケートを活用した授業改善のお願い」を発出し、アンケート結果を授業改善に活用してもらうよう周知を行っている【根拠資料 4-11】。同時期には、「授業外学修時間の分析報告について」も報告を行い、各学部・研究科での自己点検・評価及びシラバスの見直し等への活用を促している【根拠資料 4-9】。

ICT を利用した遠隔授業を提供する場合、自らの方針に沿って、適した授業科目に用いられているか。また、効果的な授業となるような工夫を講じ、期待された効果が得られているか。

新型コロナウイルス感染拡大防止策として、2020 年 5 月に遠隔授業を導入した。その際、2020 年 4 月 16 日に 1 回目の「遠隔授業に関する FDSD 研究会」を Zoom にて開催し、300 人を超える専任・非常勤教職員が参加した。5 月 11 日の授業開始までに、毎回異なるテーマで合計 6 回の「遠隔授業に関する FDSD 研究会」を開催し、教員の習熟度に差を生じさせない工夫や遠隔授業に適したツールの使い方、成績評価方法、トラブル対応などを教職員間で共有した【根拠資料 2-8】。2020 年度は、臨時開催を含む合計 17 回の同研究会を実施した。2020 年度後期から 2021 年度後期に関しては、学生に対して「遠隔授業の履修の手引き」として、遠隔授業の履修に関する倫理やマナー、留意事項、自主的な学び、試験・レポートの注意点、操作の確認方法やシステム障害時の対処方法等を和文および英文にて通知した【根拠資料 4-12】。教員に対しては「遠隔授業実施のガイドライン」を作成し、遠隔授業実施の際の大学としての方針を示した【根拠資料 2-7】。2024 年度においても「オンライン授業科目運営方針」に基づいて運用している【根拠資料 4-13】。

2020 年の前期授業終了時に、学生と教員に遠隔授業に関するアンケートを実施した。教員の視点からみた学生の遠隔授業と対面授業との理解度の比較では、講義科目においては遠隔授業が優位、実験・実習科目は対面授業が優位との評価があり、遠隔授業が講義科目に向いており、実験・実習科目には対面授業が欠かせないことを確認した。また、多くの学生は遠隔での授業をよく理解できており、特に講義科目においての理解度が高いことも確認することができた。また、授業の出席率は、講義科目で大きく向上したことも明らかになっている【根拠資料 4-14】【根拠資料 4-15（ウェブ）】。これを受け、2020 年 8 月に開催した教学経営審議会では、2020 年前期の遠隔授業実施の経験から、コロナ後を見据えた授業を検討することを目的に、副学長が「ブレンディッド・ラーニングの目標と方策 −教員の負担を増やさないために−」と題し、教職員に対し報告・共有を行った【根拠資料 4-16】。

また、2022 年度からは教育イノベーション推進センター先進教育部門主導の下、「遠隔授業に関する FDSD 研究会」を「教育改善に関する FDSD 研究会」と改称し、遠隔授業だ

けでなくアフターコロナを見据えた新しい教育についても広く考える場として引き続き活動している。

授業の目的が効果的に達成できるよう、学生の多様性を踏まえた対応や学生に対する適切な指導等を行い、それによって学生が意欲的かつ効果的に学習できているか。

学生の多様性を踏まえた対応や学生に対する適切な指導等として、主に以下のとおり取り組んでいる。

フューチャー・ビジョン・ワークショップ

2024 年度より入学ガイダンス期間中に新入生を対象としたフューチャー・ビジョン・ワークショップを実施している。本ワークショップでは、学生は自身が所属している学科・課程の DP と mDP を確認し、学修目標などを周りの学生と共有するグループワークを実施している。またワークショップでは、「学生自身の学修目標とキャリアプランの設定」を本学の LMS である ScombZ（ポータルサイト）から入力し、DP 及び mDP の確認と mDP の達成を意識した学修目標の設定を行っている【根拠資料 4-17】。

気づきアンケート

1-3 年次終了時点で当該年度に設定した学修や生活状況に関する目標設定について、学部生は「気づきアンケート」を通じて振り返りを行っている。これにより学修への意欲を継続的に高め、mDP の達成に向けた効果的な学修を促進している。なお、学生は、SIT ポートフォリオから学修成果を確認できる【根拠資料 4-18（ウェブ）】。

障がい学生支援

障がいのある学生に対して大学生活や学修の支援を行っている。具体的には、ノートテイカー・パソコンテイカー、ICT の提供、合理的配慮が必要な学生に対する相談と科目担当教員への配慮通知の発信、学生相談室カウンセラー（臨床発達心理士など）によるソーシャルスキルトレーニングや心理相談、各キャンパス保健室の看護師による相談（身体・健康面）、学生相談室カウンセラーと看護師の連携による支援の提供、学生課・キャリアサポート課などとの連携による支援の提供、学科と連携した合理的配慮の実施、学内のバリアフリーなどの支援を行なっている【根拠資料 4-19（ウェブ）】。

学習状況に応じたクラス分けなど、学生の多様性への対応

基礎・教養科目（英語・数学等）の一部の科目では、入学時にアセスメントテストを実施し、習熟度別のクラス編成を行い、個々の学習状況に応じた授業を実施している【根拠資料 4-20】。なお、授業あたりの学生数は形態に配慮して制限し、適切な学修環境を担保している。また、講義を受けて理解できないときなど、日頃の学習や試験に向けた学修を支援するため、「学習サポート室」を設置している。各学部の学習サポート室では、数学、化学（工学部のみ）、物理学、英語について授業外での学習支援を行っている【根拠資料 4-21（ウェブ）】。工学部では、2020 年度から補習科目制度を導入している。数理系の必修科目の単位が取得できなかった学生が長期休暇中に補習科目を受講できるようにし、高学年での学修がよりスムーズになるように支援している。システム理工学部では、学生の生活・学修のケアのために、気楽に来室し生活からキャンパスライフまでなんでも相談できる「よろず相談コーナー」を設置している【根拠資料 4-22（ウェブ）】。

単位の実質化（単位制度の趣旨に沿った学習内容、学習時間の確保）を図る措置

学則第 16 条 2 号と大学院学則第 15 条に、年間で履修できる単位数の上限の設定を明記している【第 4 章基本情報】。これは、授業内外での学修を充実させ各学部・理工学研究科で効果的に教育するための措置であり、単位取得に必要な学修時間の確保を目的としている。また、各科目のシラバスに毎回の授業外学修課題と共に、標準的な授業外学修時間の目安も明記している。

2021 年度からは教育イノベーション推進センターに新たに「教職支援室」を設置した。教職支援室では、教職科目を履修する学生の授業外学修時間を把握するほか、履修登録単位数の上限を超過して履修登録する学生について、履修科目･学修時間の指導を行い、履修指導履歴を残している。さらに、2022 年度より教員免許取得希望者の超過履修申請に際して、GPA 等の条件を設け、超過履修の許可に際しては学生からの申請を受けた後、教職担当教員及び関係教員の判断を経て、教務委員会での審議を行ったうえで決定する体制を構築した。

シラバスの作成と活用（学生が授業の内容や目的を理解し、効果的に学習を進めるために十分な内容であるか。）

シラバスには、授業の目的、到達目標、学修成果の指標、授業内容・方法、授業計画、授業準備のための指示、成績評価方法・基準などを明示するだけでなく、さまざまな配慮・工夫を施している。例えば、学生の主体的参加を促す情報として、SDGs との関連、「地域志向科目」、「社会的・職業的自立力育成科目」、「アクティブ・ラーニング科目」の区分等を記載している。加えて、シラバスの記載内容を LMS でも確認できるようにしており、内容を確認しながら履修することが可能となっている。学生から各授業科目の担当教員にコンタクトを取るための質問・相談の方法、オフィスアワーについてもシラバスに掲載している【根拠資料 4-4（ウェブ）】。

授業の履修に関する指導、学習の進捗等の状況や学生の学習の理解度・達成度の確認、授業外学習に資するフィードバック等などの措置

2024 年度より各学科・コースに新たに履修指導担当の教員を発令し、配置した。これにより、学生が授業科目の履修に関する指導をいつでも受けることができる体制を整えた。

2014 年度に文部科学省「大学教育再生加速プログラム（AP）」テーマI・IIの複合型に採択されて以降、全学の内部質保証を推進する学部長・研究科長会議で、学修成果の可視化の状況を確認している。具体的には、e ポートフォリオシステムを導入して学修成果を可視化した。さらに学修管理システムを含むポータルサイト「Scomb（スコーム）」を導入した（2024 年現在：ScombZ）。学修履歴の管理システムであるポートフォリオと学修カルテ「S*gsot（ガソット）」を融合させた「SIT ポートフォリオシステム」を整備している。現在、学生・教職員は、「SIT ポートフォリオ」から、学生の出欠状況、授業外学修時間、単位取得状況、GPA、学科順位、TOEIC Score、PROG Score を随時確認することができる【根拠資料 4-18（ウェブ）】。これにより学生と教職員が成績やそれ以外の多面的な状況を確認し、成長を促す仕組みを構築している。

評価項目④ 成績評価、単位認定及び学位授与を適切に行っているか。

＜評価の視点＞

- 成績評価及び単位認定を客観的かつ厳格で、公正、公平に実施しているか。
- 成績評価及び単位認定にかかる基準・手続（学生からの不服申立への対応含む）を学生に明示しているか。
- 既修得単位や実践的な能力を修得している者に対する単位の認定等を適切に行っているか。
- 学位授与における実施手続及び体制が明確であるか。
- 学位授与方針に則して、適切に学位を授与しているか。

成績評価及び単位認定を客観的かつ厳格で、公正、公平に実施しているか。

学則において、成績評価基準等の明示、学外単位等認定、入学前の既修単位等認定、卒業認定に関する原則を定めている【第 1 章基本情報「学則」】。成績評価と単位認定を適切に行うための措置として、成績の評定基準、学外単位等認定制度、進級条件、卒業要件（大学院は修了要件）などは学修の手引に明記している【根拠資料 4-1（ウェブ）】。

本学ではシラバスガイドによって、成績評価基準について共通理解を図ってきた。しかし、その説明が例示的な表現に留まっていたため、S～F の成績評定ごとの学修到達度との関係を下記の表 4-1 のとおり定め、シラバスガイド等に明示することを第 2408 回学部長・研究科長会議にて決定した【根拠資料 4-23（ウェブ）】。この措置により、成績評価と単位認定がより客観的で厳格に行われ、公正さと公平性が向上することを期待している。

成績評定	評定点	学修到達度との関係
S	90 点～100 点	学修到達度が特に優秀な水準で達成目標に達している。
A	80 点～89 点	学修到達度が優秀な水準で達成目標に達している。
B	70 点～79 点	学修到達度が良好な水準で達成目標に達している。
C	60 点～69 点	学修到達度が達成目標の最低限の水準に達している。
D	50 点～59 点	学修到達度が達成目標に達していない（不合格）。
F	0 点～49 点	学修到達度が達成目標に達しておらず、相当の学修が必要である（不合格）。

＊ただし大学院については、成績評定 A（80~100 点）「学修到達度が優秀な水準で達成目標に達している。」を最上位とする。

表 4 -1 成績評定ごとの成績評価基準

全学部・学科で最終学年に「卒業研究」を行う科目を必修科目としている。学生は研究室に所属して指導教員の下、研究背景の理解、研究計画の立案、研究の遂行を 1 年間かけて実施する。卒業研究の評価については、ルーブリックを導入している。なお、工学部においては 2024 年度より課程制を導入し、「卒業研究」を 3 年次から 2 年間かけて行う必修科目としている。

2017 年度から GPA を全学で導入し、各学科・課程（コース）の学年ごとの分布を確認している。また、大学院入試（学科推薦）の基準として活用するなどの方針を示し、入学

試験で専攻間に難易度の差が生じないようにしている。2018 年度からはシラバスの科目情報欄で、各科目の前年度 GP の分布を学内限定で公開している（図 4-7）。

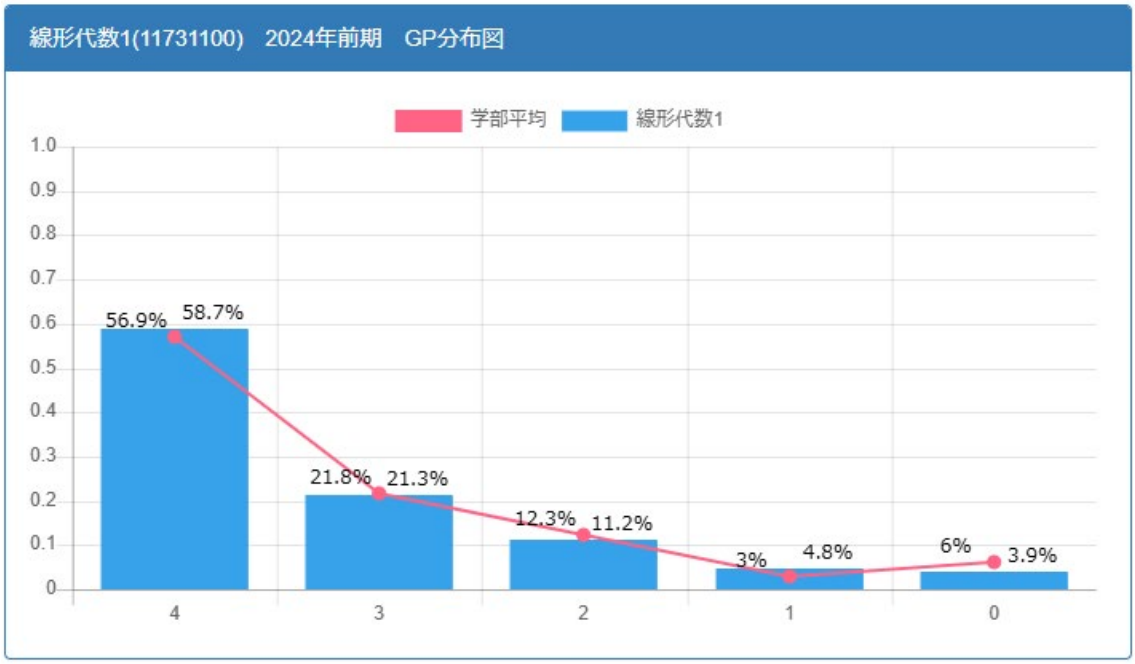


図 4-7　学内限定で公開している各科目の GP 分布図（例）

客観的な成績評価実施を担保するための施策として、システム理工学部の事例を挙げる。システム理工学部では、毎学期の終了後に全科目の成績評価を確認している。特に合格率が 60%を下回る授業については、①履修の前提となる知識の欠落、②並列開講している授業との関連調整不足、③到達目標が高すぎる等のいずれかの問題があると考え、合格率 60%を下る履修者 10 名以上の科目については、成績評価の点検・見直しを学部長より各学科・部会に毎学期依頼している【根拠資料 4-24】。また、合格率 60%を下回る科目がない場合にも成績評価を提示し、各科目の評価結果の振り返りを促している。これにより、教育内容、教育手法、評価方法において、教員による差を無くし、学生にとって不利益を被らないように公正な成績評価を行い、単位認定をする仕組みを整えている。

成績評価及び単位認定にかかる基準・手続（学生からの不服申立への対応含む）を学生に明示しているか。

成績の評定基準、学外単位等認定制度、進級条件、卒業要件（大学院は修了要件）などは、学則、学修の手引に明記し、学生に周知している【第 1 章基本情報「学則」】【根拠資料 4-1（ウェブ）】。また、各科目のシラバスには「達成目標と評価方法の対応・割合」を明示しており、これに基づいて厳格に成績評価が行われている【根拠資料 4-4（ウェブ）】。

前期及び後期における成績公開後に学生が担当教員に、成績評価に対する疑問や内容の説明を求めることができる成績確認期間を設けており、詳細については本学 HP に記載している。これによって、成績評価に関する学生からの不服申立への仕組みを整備している【根拠資料 4-25（ウェブ）】。

既修得単位や実践的な能力を修得している者に対する単位の認定等を適切に行っているか。

本学以外の「他大学等教育機関」で単位を取得し、それが本学で教育上必要と認められる場合には、学外単位として該当学部の教務委員会での審議のうえ、60 単位を上限に認めている。各学部の学修の手引に「学外単位等認定制度」として記載し、学生へ履修登録のお知らせで受付期間を周知している。学士入学、編入学、転部・転科した学生については、この上限は適用されない【根拠資料 4-1（ウェブ）】。

学位授与における実施手続及び体制が明確であるか。

各学部、大学院において、学位を適切に授与するために必要な事項は、「芝浦工業大学学則」、「芝浦工業大学大学院学則」、「芝浦工業大学学位規程」に定めている【根拠資料 4-26】。理工学研究科では、専攻ごと詳細に定めた学位論文審査基準方針に沿って、学位授与を決定する。修士学位論文の審査は公聴会形式で行われ、主査（指導教員）1 名と副査 2 名の 3 名全員の意見の一致を前提とする。最終的な学位授与は専攻会議を経て、理工学研究科委員会で決定する。また、博士学位論文の審査は、1 名の主査（指導教員）と最低 4 名の副査（内 1 名は外部機関の博士号保持者または相当する資格を有する当該分野の研究者）による審査委員会の成立の可否を、理工学研究科委員会で審議する。成立後に予備審査と最終審査の 2 回の審査を経て、審査委員全員の意見の一致による審査結果要旨を理工学研究科委員会で報告した後に最終的には理工学研究科委員の投票により学位授与を判断する。審査委員会での審査は、2020 年度から全ての専攻でルーブリックを用いて客観的に行うように整備が完了した【根拠資料 4-27（ウェブ）】【根拠資料 4-28（ウェブ）】。

学位授与方針に則して、適切に学位を授与しているか。

大前提として、「芝浦工業大学学則」、「芝浦工業大学大学院学則」、「芝浦工業大学学位規程」に定める事項に則り、学位を授与している。また、上述したとおり学士課程においては、大学の学位授与方針（DP）に基づき、学部の DP、学科・課程の DP を作成し、それら DP に紐づく mDP を設定している。この mDP を満たすように CP に基づいて、カリキュラムを設定しており、DP に定める能力を満たしたものに学位を授与することが担保できている。大学院においても、理工学研究科修士課程、博士（後期）課程の DP に基づいて、各専攻はそれぞれ DP を設定している。各専攻においては、修士課程、博士（後期）課程の DP、各専攻の DP に示した修得すべき知識、技能、態度等の学修成果を明確に確認することができるように設定した学位審査ルーブリックを設けて評価を行うことにより、適切に学位を授与している。

評価項目⑤ 学位授与方針に明示した学生の学習成果を適切に把握及び評価しているか。

＜評価の視点＞

- 学習成果を把握・評価する目的や指標、方法等について考えを明確にしているか。
- 学習成果を把握・評価する指標や方法は、学位授与方針に定めた学習成果に照らして適切なものか。
- 指標や方法を適切に用いて学習成果を把握・評価し、大学として設定する目的に

応じた活用を図っているか。

学習成果を把握・評価する目的や指標、方法等について考えを明確にしているか。

大学、教育課程レベル（学部、学科、課程、大学院研究科、専攻）の DP に掲げる mDP への到達度を客観的かつ適切に評価し、可視化することを目的として、アセスメント・ポリシーを以下のとおり定めている。アセスメント・ポリシーでは、大学レベル、教育課程レベル、科目レベルで具体的な評価方法を示し、本学ウェブサイトで公表している【根拠資料 4-29（ウェブ）】。

アセスメント・ポリシー

芝浦工業大学は、大学、教育課程レベル（学部、学科、課程、大学院研究科、専攻）の定めるディプロマ・ポリシーに掲げる学修・教育到達目標への到達度を客観的かつ適切に評価し、可視化することを目的として、アセスメント・ポリシーを以下のとおり定めます。評価は、カリキュラム・ポリシーに掲げる方法に加え、大学レベル、教育課程レベル、科目レベルにおいて、以下の方法で実施します。

１．大学レベル

大学のディプロマ・ポリシーに定める 3 つの学修・教育到達目標に対する達成状況を以下の方法で評価します。

２．教育課程レベル

学部、学科、課程、大学院研究科、専攻の教育課程において、それぞれのディプロマ・ポリシーに掲げる学修・教育到達目標に対する達成状況を以下の方法で評価します。

３．科目レベル

各科目のシラバスで提示された学修目標に対する達成状況を以下の方法で評価します。

	入学時 （アドミッション・ポリシーを満たしているか）	在学中 （カリキュラム・ポリシーに示す方針通りの学修ができているか）	卒業・修了時 （ディプロマ・ポリシーを満たす人材であるかどうか）
大学レベル	各種入学試験	GPA 留年率、休学率、退学率 満足度調査 学修行動調査 CEFR スコア 社会人基礎力調査	卒業時アンケート 就職状況 卒業状況 進学状況 学位授与数
教育課程レベル	各種入学試験 入学前準備教育	GPA CEFR スコア 社会人基礎力調査 学修ポートフォリオ	卒業時アンケート 就職状況 進学状況 学位授与数

		各種学生アンケート 留年率、休学率、退学率	
科目レベル	アセスメントテスト	単位取得状況、成績分布 授業アンケート 学修ポートフォリオ 成績評価	

表 4-2　大学、学部・学科・課程・大学院研究科・専攻、科目レベルでの具体的な評価手法（表 4-2）

学習成果を把握・評価する指標や方法は、学位授与方針に定めた学習成果に照らして適切なものか。

本学の学士課程においては、大学及び学部の DP に基づき、学位プログラムごとに mDP（学修・教育到達目標=学修成果）を設定している。mDP を満たすように CP に基づいて、カリキュラムを設定している。大学院においても、大学及び理工学研究科修士課程、博士（後期）課程の DP に基づいて、各専攻はそれぞれ DP を設定し、その DP に示した修得すべき知識、技能、態度等の学修成果を明確に確認することができるように設定した学位審査ルーブリックを設けている。

大学、学部・研究科、学科・課程・専攻の DP 及び mDP で明示している学修成果を把握・評価することを目的に評価をする指標を設定している。例えば、専門的知識の習得については、単位取得状況、GPA、卒業時アンケート、進学状況、就職状況などを用いて把握・評価を行っている。さらに、本学で実施しているカリキュラムの整合性チェックでは、各学科・コースに対して、mDP 達成を根拠づける主要授業科目の達成目標（到達目標）及び評価方法がmDP と整合しているかを確認している。学生が各学科・コースで掲げるmDP に到達したことを確認するためには、卒業時にmDP ごとに一定数の単位を取得している必要がある。本学では、2021 年度から mDP とカリキュラムの整合性についての点検を実施している。2024 年度は、2021 年度入学生の取得単位数平均が 2 単位以下のmDP について、今後の単位取得見込みや履修指導の予定、あるいは 2 単位以下の取得でmDP に到達できるとする理由報告を各学科・コースに依頼している。また、大学院においても 2024 年度に作成している学位審査ルーブリックと DP の整合性についてチェックを実施し、適切に学修成果を評価するものとなっているかどうかの確認を行っている。

さらに 2024 年度からは、芝浦工業大学の大学院へ内部進学した修士課程 1 年生に学科等が掲げる mDP の達成感を確認するため、インタビューを実施した。インタビューは、全学科で実施し、学生が実際に 4 年間学んだ経験をふまえ、学科・コースのカリキュラムのメリット・デメリットについても聞き取りを行った。この結果は卒業時アンケートの結果とともに各学科・コースへフィードバックをし、学科等で共有、また必要に応じてコメントを付して教育イノベーション推進センターに回答することを依頼し、教育課程の改善に役立てている。

本学では、2019 年度後期より、従来の授業評価アンケートから「自己評価授業アンケート」に切り替え実施してきた。「自己評価授業アンケート」では、各科目における学修時間や満足度に加え、シラバスに示した達成目標毎に、学生自身がどの程度達成したかなどを

５段階評価で回答するものとして導入した。本アンケートにより、学生の各科目における自己評価を可視化することが可能となったが、2023 年度に学生自治会より従来型の授業評価に関する項目を追加してほしいという要望が寄せられ、2024 年度から授業評価についての項目を追加し、「自己評価・授業評価アンケート」に名称変更して実施している。各授業科目の担当教員は、学内限定で公開している各科目のアンケート結果にアクセス可能となっており、教育評価における客観的評価としてアンケートを活用している。

指標や方法を適切に用いて学習成果を把握・評価し、大学として設定する目的に応じた活用を図っているか。

アセスメント・ポリシーの様々な指標は、担当のセンターや部署などにより取りまとめられ、学長室会議、学研会議、各センターの会議等で随時報告・確認を行っている。必要に応じてそれらのデータは研究科や学部・学科・課程に共有している。主な指標の対象者・調査実施時期は以下の表 4-3 のとおりである。

指標・方法	対象者	実施時期/確認時期
各種入学試験	受験生	入試区分による
入学前準備教育	年内入試入学確定者	１２~３月
アセスメントテスト	新入生	入学オリエンテーション期間中
GPA	全学生	毎学期毎に更新
学生自身の学修目標とキャリアプランの設定および前期気づきアンケート	全学生	３～４月
後期気づきアンケート（学修行動調査）	１～３年生	後期開始前
CEFR スコア（英語）	全学生	随時
社会人基礎力調査（PROG）	学部：１、３年生 大学院：修士１年次	学部：１年次４月、３年次 4-5 月 大学院：修士課程入学直後
自己評価授業評価アンケート	全学生	学期・クオーター終了時
卒業時（学生による教育評価）アンケート	卒業・修了時	２～３月
留年率・休学率・退学率	在学生	新年度前期
就職状況・卒業状況・卒業状況	卒業・修了見込み者	随時
大学院内部進学者インタビュー	修士１年生（各学科出身者最低１名）	前期

表 4-3 アセスメント・ポリシーの主な指標とその対象者と実施時期等

まず大学レベルで、CP に示す方針通りの学修ができているかについて、大学全体の GPA、CEFR スコア、社会人基礎力調査、留年率、休学率、退学率、満足度調査、学修行動調査を具体的な評価指標として示し、確認している。また、卒業・修了時に DP を満たす人材であることを、卒業時アンケート、就職状況、卒業状況、進学状況、学位授与数を具体的な評価指標として示し、確認している。

次に、学部、学科、課程、理工学研究科、専攻の教育課程レベルで、CP に示す方針通りの学修ができているかについて、GPA、CEFR スコア、社会人基礎力調査、留年率、休学率、退学率、学修ポートフォリオ、各種学生アンケートを具体的な評価指標として示し、確認している。また、卒業・修了時に DP を満たす人材であることを、卒業時アンケート、就職状況、進学状況、学位授与数を具体的な評価指標として示し、確認している。これに加えて、前述したカリキュラムの整合性チェックを実施している。さらに 2024 年度から芝浦工業大学の大学院へ内部進学した修士課程 1 年生へのインタビューを実施している。

最後に、科目レベルで、CP に示す方針通りの学修ができているかについて、単位取得状況、成績分布、学修ポートフォリオ、成績評価、自己評価・授業評価なアンケートを具体的な評価指標として示し、確認している。

以下に指標の活用事例を複数挙げる。入学前準備教育を入学時の指標として挙げているが、入学前準備教育の実施結果については、詳細なデータを学研会議で報告している。学習状況や事前・終了結果などを実施科目（英語、数学など）、入試区分、学科・コース別に分析するため、課題などが浮き彫りとなり、入学前教育や入試方法の改善に活用することが可能となっている。

理工学研究科においては、2022 年 4 月入学生から、CEFR B1 相当レベル以上（TOEIC L&R 550 点以上）を修士課程の修了要件に準ずる扱いとする対応を導入している。特例条件などの対策はしているものの、2023 年度卒の全ての修士課程修了生は CEFR B1 相当レベルを達成した。同様に、2024 年 4 月入学生から、研究倫理教育 e ラーニングプログラム（APRIN）の受講と修了証明書の提出を修士課程の修了要件に準ずる扱いとする対応を導入した。2024 年 9 月現在、達成者の推移を確認中である。

2020 年度入学生から mDP の達成度を重み付き総平均点によって可視化・評価し、mDP に明示された学修成果を可視化する仕組みを導入している。学生及び教職員は、学修成果の可視化を目的に導入した SIT ポートフォリオを通じて、期毎の学修目標、授業自己評価、登校状況、授業外学修時間、取得単位、GPA、学科・コース順位、TOEIC Score、mDP ごとの重み付き総平均点と取得単位数、CEFR Level、PROG Score の項目について、いつでも確認することができ、学生自身が学修進捗を確認できる仕組み、また教職員が学生の学修状況を把握できる仕組みを整えている【根拠資料 4-18（ウェブ）】。

評価項目⑥ 教育課程及びその内容、方法の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点＞

- 教育課程及びその内容、教育方法に関する自己点検・評価の基準、体制、方法、プロセス、周期等を明確にしているか。
- 課程修了時に求められる学習成果の測定・評価結果や授業内外における学生の学習状況、資格試験の取得状況、進路状況等の情報を活用するなど、適切な情報に基づいているか。
- 外部の視点や学生の意見を取り入れるなど、自己点検・評価の客観性を高めるための工夫を行っているか。

- 自己点検・評価の結果を活用し、教育課程及びその内容、教育方法の改善・向上に取り組んでいるか。

教育課程及びその内容、教育方法に関する自己点検・評価の基準、体制、方法、プロセス、周期等を明確にしているか。

本学は、学校法人芝浦工業大学評価規程に基づき、大学基準協会の定める大学基準及び大学独自に設定した点検・評価項目について、内部質保証の一環として、毎年自己点検・評価を実施し、その結果を大学ウェブサイトで公表している。自己点検・評価の体制、プロセス等は、内部質保証に関する方針にて明確にしている【根拠資料 2-2（ウェブ）】。

毎年実施する自己点検・評価に加え、教育課程及びその内容、教育方法に関する自己点検・評価活動は、本学の内部質保証システムの下、恒常的に実施している（表 4-4）。学研会議は、内部質保証に責任を持つ組織であり、教育課程の編成に関する事項についても審議を行う機関であるが、以下の表のとおり概ね原則 2 回開催している。具体的なプロセスとしては、まず学長室会議で、教育課程の内容や方法に関する事項が報告され、それを基に学部長・研究科長会議にて確認・評価を行い、教育方法の適切性を確認、また方針等を決定し、それを学部・研究科に示すことで教育改革を推進している。この他、教育イノベーション推進センターは学研会議を通じて、全学的にカリキュラムの整合性チェックを行うなど、恒常的に自己点検を行うことが学内に定着している。

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
学部長研究科長会議	2回	2回	2回	2回	1回	2回	2回	2回	2回	1回	1回	2回
学長室会議	1回	3回	2回	2回	1回	2回	2回	2回	2回	1回	2回	2回
自己点検評価												
大学点検評価分科会		■							■			
自己点検評価報告書		■	■	■	■	■	■	■	■			
大学外部評価委員会											■	
自己点検評価報告書　フィードバック												■
Cetennial SIT Action												
目標設定	■	■										
中間報告								■	■			
年度末報告												■
大学会議		■					■					■
教学経営審議会					■							

表 4-4 主な内部質保証システム関連活動の年間スケジュール

課程修了時に求められる学習成果の測定・評価結果や授業内外における学生の学習状況、資格試験の取得状況、進路状況等の情報を活用するなど、適切な情報に基づいているか。

本学では多様な情報を用いて自己点検を行っており、アンケート結果や各種データの分析結果は、学研会議にて共有している。例えば、卒業時（学生による教育評価）アンケート、就職率、進学率、授業外学修時間、入学前準備教育、アセスメントテストなど定期的に実施する調査・アンケートについては、その結果が学内で共有され、点検を行い、必要に応じて改善に取り組んでいる。例えば、本学では、TOEIC テストにより、英語コミュニケーション力の学修成果を把握している。大学では学生の TOEIC スコアを把握するとともに、TOEIC の対策講座を提供してきた。2023 年には、TOEIC 対策講座について点検を行った結果が学研会議で協議され、より効果があると判断した対策を講じることとなった【根拠資料 4-30】。

また、本学は2017年度より大学IRコンソーシアムに加入し、他大学を横断した学生調査の結果から学修成果を測定している。これによって全国的なベンチマーキングが可能になり、本学や学部のポジショニングを考慮した教育改善や調査が可能となっている。具体的な取り組みとしては、1-3年の全学部生に対して、各年次の終了時に大学IRコンソーシアムの設問項目に準じたアンケート調査を実施している。2024年度より当該アンケート調査結果を集計し、本学における各学部・学科・課程（コース）毎の学生の授業や学修経験、学生生活の充実度などを分析し、教育課程及びその内容、教育方法の改善・向上に活かしている。本学の長所・特徴として「授業に主体的に参加している」と回答する学生が多く、教育内容・方法・成果について学修者本位の能動的な学修が行われているといえる。一方で履修登録時に希望の科目が履修できないと回答した学生が多かった。これは履修登録時に人数制限のため抽選となる科目が多くあることに対する学生の不満が原因であると考え、抽選システムの見直しを検討しているところである。

外部の視点や学生の意見を取り入れるなど、自己点検・評価の客観性を高めるための工夫を行っているか。

教育課程レベルでの学生の意見の取り入れについては、前述した芝浦工業大学の大学院へ内部進学した修士課程1年生へのインタビュー結果をまとめて、各学科・課程にフィードバックすることで、教育活動・制度の改善を実施している【根拠資料4-31】。また、学生参画の事例として、芝浦工業大学学生自治会との連絡会議がある。連絡会議には、大学側から学長補佐や各学部長室員、学生センター員、関連部署の事務職員らが出席して、授業内容や課外活動、学生支援など幅広い分野の意見交換を行っている。

授業科目レベルでの自己点検・評価に対する学生参画については、本学はSCOT（Students Consulting on Teaching）制度を導入している。これは、研修を受けた学生が、教員の要望により授業の観察・記録等を行い、学生の視点に立った客観的な情報を当該教員に提供し、授業改善に向けたコンサルテーションを実施するものである。毎年、10名前後の教員が利用し、授業改善に役立てている【根拠資料4-32（ウェブ）】。

外部の視点については、毎年作成している大学の自己点検・評価報告書を、例年2-3月に開催している大学外部評価委員会にて外部評価委員に評価を依頼している。外部評価委員は、2024年時点で5名の委員によって構成され、一般企業の代表取締役や他大学の教員等の学外有識者で構成されている。外部評価委員会による総括も毎年大学ウェブサイトに公表している【根拠資料4-33（ウェブ）】。外部評価委員による総括は学内にも共有し、本学の自己点検・評価に活用している。

また、就職・キャリア支援部主催で「企業懇談会」が定期的に開催され、同会において企業からの意見も収集している他、毎年企業評価アンケートを実施し、アンケートによって企業・団体が求める人材像を確認、卒業生の社会評価を把握することで本学の教育改善につなげている【根拠資料4-33（ウェブ）】。PBL科目においては、海外協定校や企業・行政等諸機関との協働活動が多くあり、協定校や企業・行政等諸機関からのピアレビューを実施し、教育内容の国際的、及び社会的な質の担保を図っている。

自己点検・評価の結果を活用し、教育課程及びその内容、教育方法の改善・向上に取り組んでいるか。

毎年実施している自己点検・評価については、当該年度に作成した自己点検・評価報告書の問題点等をまとめ、これを参考に次年度の行動計画を作成することを学研会議において依頼している。

本学では、各種のアンケートやデータを用いて自己点検を行っているが、それらの分析結果を基に各部局が学長室会議、学研会議で報告を行い、教育方法の改善に取り組む文化が醸成されている。例えば、本学はコロナ禍において 2020 年度前期から遠隔授業を実施した。2020 年の前期授業終了時に行った遠隔授業に関するアンケート結果を基に、同年 8 月にはコロナ後を見据えた授業を検討することを目的に、副学長から教職員を対象に「ブレンディッド・ラーニングの目標と方策」を提案し、遠隔授業のあり方について模索を行った【根拠資料 4-16】。

2023 年度の学生自治会との連絡会議では、学生自治会が 2021-2023 年度入学生の工学部（先進国際課程を除く）、システム理工学部（国際プログラム、学科共通を除く）、デザイン工学部、建築学部の全科目のシラバスを確認した結果を大学側に報告した。誤記などがあるシラバスについて共有がされ、これに対し大学側は確認を行い、直ちに修正をおこなった【根拠資料 4-34】。また同年度の連絡会議では、学生自治会より、現行（当時）の自己評価授業アンケートは授業の改善として学生の意見を反映できる設問がないため、授業に対する評価項目を設けてほしい旨、要望があった。これに対して、大学側は 2024 年度から授業に対する評価の設問を加える変更を行った。このように学生自治会からの建設的な提案を自己点検・評価に活用し大学運営に直接反映させている。

2. 分析を踏まえた長所と問題点

分析を踏まえた長所

建学の精神、教育の理念、大学全体の DP を基に、各学科・課程や大学院の専攻において DP を設定している。各学科・課程においては、それら DP に示した修得すべき知識、技能、態度等の学修目標がより明確になるように、DP を詳細化した mDP を設定している点が、本学の教育課程の特徴であり、長所である。各学科・課程は、DP 及び mDP に掲げる目標達成につながるよう、CP に沿って授業科目を開設し、カリキュラムツリーに履修モデルとして示している。また、カリキュラムツリーを通じて、各授業科目の位置づけや mDP を達成するための科目どうしの関連付けを明確にしている。2019 年度には教育イノベーション推進センターに「カリキュラムマネジメント部門」を設置し、各学科・課程の mDP とカリキュラムの整合性を定期的に確認している。理工学研究科各専攻においても、DP に示した修得すべき知識、技能、態度等の学習目標がより明確になるようにルーブリックを設定し、体系的な教育課程を構成している。理工学研究科も 2024 年度より教育イノベーション推進センターによる各専攻の DP とルーブリックの整合性確認を開始している。

本学のシラバスは、学修を効果的に進めるため内容に工夫を行っている。科目ごとに達成目標を設定し、評価方法と達成目標との対応・割合についても明示している。また、授業計画においても、各週の授業時間外課題及び必要学修時間を明記している。学部のシラバスでは、授業科目ごとに設定している達成目標が当該学科・コースのどの mDP に対応

するのかを明示している。また当該科目のシラバスから、前年度の当該科目の GP 分布図と学部平均の GP 分布図を確認することができる仕様となっている（学内限定で開示）。

学修成果の可視化を目的に SIT ポートフォリオを導入しており、学生は期毎の学修目標、授業自己評価、登校状況、授業外学修時間、取得単位、GPA、学科・コース順位、TOEIC Score、mDP ごとの重み付き総平均点と取得単位数、CEFR Level、PROG Score の項目について、いつでも確認できる体制を整えている。また教職員もそれらの情報を確認することができる。

大学 IR コンソーシアムの可視化システム（IRIS）を利用した調査結果から、本学の長所・特徴として「授業に主体的に参加している」と回答する学生が多く、教育内容・方法・成果について学修者本位の能動的な学修が行われている。学部で開講されている授業科目の 82%の科目でアクティブ・ラーニングを取り入れている効果と考えている。

分析を踏まえた問題点

アセスメント・ポリシーでは、さまざまな評価手法を用いて mDP への到達度を適切に評価することを掲げている。それらの手法を体系的に活用するためのマネジメントを確立する必要がある。それにより、各学科・コースレベルでの学修成果、教育成果の点検・評価をより緻密に実施することができると考えている。

3. 改善・発展方策と全体のまとめ

改善・発展方策

本学の特徴である体系立てたカリキュラムについて、今後も引き続き自己点検（毎年度の整合性チェック）を実施し、学生が「何を学んだか」を実感できるカリキュラムを提供できるようにする。

アセスメントプランに掲げたさまざまな指標について、教育成果の PDCA サイクルに資するように精選し、各学科・コースレベルにおいてもそれらの指標を有効に活用していくサイクルを確立するよう検討する。

全体のまとめ

本学では、授与する学位ごとに学位授与方針、教育課程の編成・実施方針を定め、公表している。そして、教育課程の編成・実施方針に基づき、各学位プログラムにふさわしい授業科目を開設し、教育課程を体系的に編成するよう学修・教育到達目標（mDP）を設定する工夫を行っている。学生の学修成果を可視化し、それを学生・教職員で確認できる仕組みを整備している。アセスメントテスト、ルーブリック、学生調査、卒業生、就職先への意見聴取を通じて、学位授与方針に明示した学生の学修成果を適切に把握、評価している。そして、教育課程とその内容、方法の適切性について定期的に点検・評価しており、その結果を基に改善・向上に取り組んでいる。

本学は機動性を持って、教育改革に取り組んでいる。3 つの方針や教育課程の編成、教育方法の導入や教育の実施、成績評価、単位認定、学位授与などの改善は、学長室会議で迅速に検討、全学の内部質保証を推進する学部長・研究科長会議で審議・決定し、その方針の下で学部・研究科が実施している。実施した内容については、各部局で毎年度実施している自己点検・評価によって自律的に確認し、必要に応じて学部長・研究科長会議に報告を行い、PDCA を回している。

第5章　学生の受け入れ

基本情報一覧

入学試験要項

学部・研究科等の名称	URL・印刷物の名称
工学部	一般選抜： https://admissions.shibaura-it.ac.jp/admission/exam/guideline_general.html 特別選抜・学校推薦型選抜・その他選抜方式： https://admissions.shibaura-it.ac.jp/admission/
システム理工学部	
デザイン工学部	
建築学部	
大学院 理工学研究科	https://www.shibaura-it.ac.jp/examinee/graduate/guideline.html
備考	

入学者選抜に係る規程

規程名称	URL・印刷物の名称
芝浦工業大学入試実施本部運営内規	芝浦工業大学入試実施本部運営内規
芝浦工業大学学部長・研究科長会議規程	芝浦工業大学学部長・研究科長会議規程
芝浦工業大学アドミッションセンター規程	芝浦工業大学アドミッションセンター規程
芝浦工業大学学部合否判定会議内規	芝浦工業大学学部合否判定会議内規
芝浦工業大学工学部合否判定会議内規	芝浦工業大学工学部合否判定会議内規
芝浦工業大学入試出題方針策定本部規程	芝浦工業大学入試出題方針策定本部規程
芝浦工業大学編入学規程	芝浦工業大学編入学規程
芝浦工業大学大学院理工学研究科入学者選抜実施内規	芝浦工業大学大学院 理工学研究科入学者選抜実施内規
備考	

1. 現状分析

評価項目① 学生の受け入れ方針に基づき、学生募集及び入学者選抜の制度や運営体制を適切に整備し、入学者選抜を公平、公正に実施していること。

＜評価の視点＞

- 学生の受け入れ方針は、少なくとも学位課程ごと（学士課程・修士課程・博士課程・専門職学位課程）に設定しているか。
- 学生の受け入れ方針は、入学前の学習歴、学力水準、能力等の求める学生像や、入学希望者に求める水準等の判定方法を志願者等に理解しやすく示しているか。
- 学生の受け入れ方針に沿い、適切な体制・仕組みを構築して入学者選抜を公平、公正に実施しているか。
- 入学者選抜にあたり特別な配慮を必要とする志願者に対応する仕組みを整備しているか。
- すべての志願者に対して分かりやすく情報提供しているか。

学生の受け入れ方針は、少なくとも学位課程ごと（学士課程・修士課程・博士課程・専門職学位課程）に設定しているか。

2016 年 3 月に発出された中央教育審議会「「卒業認定・学位授与の方針」,「教育課程編成・実施の方針」及び「入学者受入れの方針」の策定及び運用に関するガイドライン」に基づき、2016 年 4 月には本学独自の「３つのポリシーの体系的な見直し方針」、「学部・研究科（学位プログラム・学科・専攻）の３つの方針策定チェックリスト」を作成し、大学全体および各部局の各方針の抜本的な見直しを行った。2024 年度にはこれらのガイドライン・方針の改訂をおこなった。学生の受け入れ方針についても、今後は見直しが必要な際は、この方針に沿って改訂を行う【根拠資料 2-4】。３つの方針策定チェックリストにおいて、学生の受け入れ方針は、「大学（学部・研究科）の教育の理念と整合が取れていること」、「ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシーに基づく教育内容を踏まえていること」、「受け入れたい人材目標を記載すること」などをチェック項目として記載している【根拠資料 2-5】。

「卒業認定・学位授与の方針」、「教育課程編成・実施の方針」との整合性、また一貫性を担保し体系的な内容の方針とするべく、学生の受け入れ方針は、大学全体、学部・研究科、学科・課程・専攻ごとに設定し Web ページにて公開している【根拠資料 5-1（ウェブ）】。本学では、大学、学部、研究科・専攻の３つのポリシーについては、学研会議の審議事項としている。学科・課程（コース）の３つのポリシー、学修・教育到達目標（mDP）については、教授会の審議事項としている。

学生の受け入れ方針は、入学前の学習歴、学力水準、能力等の求める学生像や、入学希望者に求める水準等の判定方法を志願者等に理解しやすく示しているか。

学士課程では、一般選抜、学校推薦型選抜、総合型選抜、外国人や帰国生徒を対象とした選抜、国際バカロレア保持者を対象とした選抜等を実施している。総合型選抜の一つとして、2018 年度入試より理工系大学におけるジェンダーギャップの是正を意識した理工系女子特別選抜（公募制推薦(女子)）を行っている。アドミッション・ポリシーで概略を示したうえで、それぞれの要項等にて入学前の学習歴、学習水準や能力等の求める学生像や判

定方法を公開している【根拠資料 5-2（ウェブ）】【根拠資料 5-3（ウェブ）】【根拠資料 5-4】。アドミッション・ポリシー策定チェックリストにおいて、「入学希望者がディプロマ・ポリシーやカリキュラム・ポリシーを参照せずとも、アドミッション・ポリシー単独で理解できる内容・表現となっていること」というチェック項目を設けており、志願者に理解しやすい表現となるように留意している。

学生の受け入れ方針に沿い、適切な体制・仕組みを構築して入学者選抜を公平、公正に実施しているか。

入学者選抜の実施にあたり、学長を本部長とした「入試実施本部」を組織して責任の所在を明確にしている【根拠資料 5-5】。また入学者選抜の方針や実施方法、入学者選抜の方式の新設・改変・廃止といった重要な案件は、各学部の代表者と入試部員で組織する「アドミッションセンター」で検討・立案したものを学部に提示する。それに対する意見を踏まえて修正した後、学部長・研究科長会議で議論・決定するフローを整えている【根拠資料 2-3】。

公正な入学者選抜のため、一般選抜では作問・採点とも、担当者を非公表とした機密環境の中で実施している。そして採点者には受験者の氏名は開示していない。学部長を議長に入試委員、アドミッションセンター員、アドミッション専門員、入試部員若干名で構成する各学部の合否判定会議では、受験番号や氏名を記載せず、成績表などの資料のみで客観的に合否を判定している【根拠資料 5-6】【根拠資料 5-7】。さらに総合型選抜・学校推薦型選抜では、「知識・技能」に加えて、「思考力や判断力など」を含めて多面的・総合的に評価するため、評価が可視化できるルーブリックを各学部で作成し、それに基づく選抜を行っている。

試験問題の作成は 2023 年 3 月施行の「芝浦工業大学入試出題方針策定本部規程」に基づき、全学で管理・運営している。組織的に計画・実行（実施）・評価・改善を繰り返し行うことで、本学に適性のある学生をより適切に選抜できる試験内容とすることを目的としている【根拠資料 5-8】。

入学者選抜にあたり特別な配慮を必要とする志願者に対応する仕組みを整備しているか。

合理的配慮が必要な志願者へ対応するため、2022 年度に規程や判断フローを整備した【根拠資料 5-9】。これらは視覚障害、聴覚障害、肢体不自由、音声機能・言語機能障害、慢性疾患、発達障害などを対象とする内容となっている。Web サイトから受験上の配慮を申請でき、大学として必要な支援措置などの確認を行い、対応を決定している【根拠資料 5-10（ウェブ）】。本学で修学が可能と認められれば、不利にならない公正な受験環境を提供する仕組みを構築している。

すべての志願者に対して分かりやすく情報提供しているか。

学部、大学院の学生の受け入れ方針は、大学 web サイトで公開している。また、本学の教育理念と目的に適合する学生を受け入れるために、学生の受け入れ方針を募集要項の冒頭に明示している。募集要項の出願要件等において、入学前の学習歴等も明示している。入学者選抜にあたり、特別な配慮を必要とする志願者に対しては、受験上および修学上の合理的配慮に係る申請を受け付けており、周知をしている。入学者選抜に係る情報は本学 web サイトに掲載しており、端的に内容を伝えるなど志願者が分かりやすいような工夫を行っている【根拠資料 5-2（ウェブ）】【根拠資料 5-11（ウェブ）】【根拠資料 5-12（ウェブ）】。

評価項目② 適切な定員を設定して学生の受け入れを行うとともに、在籍学生数を収容定員に基づき適正に管理していること。

＜評価の視点＞

- 学士課程全体及び各学部・学科並びに各研究科・専攻の入学者数や在籍学生数を適正に維持し、大幅な定員超過や定員未充足の場合には対策をとっているか。

学士課程における学部入学定員と収容定員の管理は、特に一般選抜の合格者が入学する割合（いわゆる「歩留まり」）がさまざまな外的要因によって変動するため、非常に難しい状況にある。入学定員と収容定員を下回ることのないようにする一方で、私立大学等経常費補助金や競争的資金、文部科学省への改組や収容定員増の認可申請などの条件の範囲内（工学部・システム理工学部は収容定員の 1.05 倍、デザイン工学部・建築学部は同 1.10 倍）に収めるべく、学部・試験方式ごとの合否判定会議を開催し慎重に合格ラインを決定している。

2024 年度の学士課程の学部別の入学定員に対する充足率は工学部で 99%、システム理工学部で 99%、デザイン工学部で 113%、建築学部で 106 %であり、全学では 101%となった。なお、収容定員充足率は工学部 105%、システム理工学部 102%、デザイン工学部 108%、建築学部 109%であり、全学では 105%である。単年では歩留まりの関係で、目標とした入学者から乖離することもあるが、複数年度をもって、収容定員充足率の調整を行っている。【大学基礎データ表 2】。編入学は定員を充足しない学科等がある場合に、その補充を目的に募集することとしている。2024 年度は本学が幹事校を務める「マレーシアツイニングプログラム」（UniKL-JUP）への募集のみが行われ、6 名が編入した。

大学院理工学研究科は恒常的に定員超過であったことから、2019 年度に修士課程の入学定員を 365 名から 470 名に増加し、さらに 2021 年度には 485 名に増加した。博士（後期）課程の入学定員も 18 名から 27 名に増加している。しかしながら、大学院進学ニーズの高まりから 2024 年度の修士課程の収容定員充足率が 176%となっている【大学基礎データ表 2】。今後も大学院進学希望者は増え続けることが予想されていることから、収容定員増に係る手続きを行う予定で検討を進めている。

評価項目③ 学生の受け入れに関わる状況を定期的に点検・評価し、改善・向上に向けて取り組んでいること。

＜評価の視点＞

- 学生の受け入れに関わる事項を定期的に点検・評価し、当該事項における現状や成果が上がっている取り組み及び課題を適切に把握しているか。
- 点検・評価の結果を活用して、学生の受け入れに関わる事項の改善・向上に取り組み、効果的な取り組みへとつなげているか。

学生の受け入れに関わる事項を定期的に点検・評価し、当該事項における現状や成果が上がっている取り組み及び課題を適切に把握しているか。

将来に向けた大学の理念・目的の実現のため、学校法人全体の課題や現状の実施状況についての共通認識を持つために全学会議を開催している。それぞれの組織が定期的に実施している点検・評価の結果を踏まえて、各組織に関わる改善・向上に取り組むべき事項を

具体的な目標として定め全体で共有している。「全学期首会議」（4 月開催）では、前年度までの実績と当該年度および中長期の目標を発表・共有し、10 月の「全学期中会議」で中間報告を行っている。入試・広報、地域連携・生涯学習担当理事、入試・広報連携推進部についても、学生の受け入れに関わる目標と実績を会議で発表・共有している【根拠資料 5-13】。例を挙げると、2024 年度全学期首会議において、入試課は Centennial SIT Action のこれまでの達成状況の一つとして、女子入学者比率 30%の達成目標について、「女子高校と連携協定締結や、女子入学者向け奨学金、女子高生対象のインターンシップ・イベントを通し毎年、女子入学者比率が 20%を超えるようになった。地方出身者向け奨学金や特別指定校を設定することで、地方出身者の獲得にも注力している」と成果が上がっている取り組みを報告するなどし、目標に対する現状について適切に把握、報告し、全学で共有している。

全学会議での点検に加えて、アドミッションセンターと入試・広報連携推進部は、「2027 年のアジア工科系大学トップ 10」を目標とした「Centennial SIT Action」の行動計画を毎年度初めに設定し、大学会議で報告・共有している。期中には教学経営審議会、もしくは大学会議で中間報告、期末には大学会議でその達成度を報告すること、学外の教育コンサルタント機関と意見交換を行うこと、また毎年自己点検・評価報告書を作成することで点検・評価を実施している【根拠資料 1-11】【根拠資料 1-12】。各学部・研究科についても同様に「Centennial SIT Action」の行動計画を年度初めに設定しており、全ての学部・研究科において学生の受け入れに関する行動計画が設定されており、年度末にはその進捗状況の報告を行っている。

点検・評価の結果を活用して、学生の受け入れに関わる事項の改善・向上に取り組み、効果的な取り組みへとつなげているか。

学士課程においては、全学を横断する組織「アドミッションセンター」で、在学生の入学者選抜方式ごとの成績追跡、大学院進学、進路（就職先）、退学率や留年率などを調査し、選抜方式の傾向や募集定員の妥当性などについて検証している。また、それらのデータを各学部へフィードバックしている。教学経営審議会や各学部の入試委員会・教授会で、受け入れ方針に基づいた適切な選抜が実施できているか確認・検証を行い、次年度の入学者選抜方式の見直しに活かしている。これらの IR をベースとした点検・評価に加え、政府の方針や他大学の動向も踏まえて、学生受け入れの適切性の改善・向上を図っている。

学生の受け入れに関わる事項の改善・向上に関する取り組み例として、入学前教育の改善を挙げる。総合型選抜と学校推薦型選抜では、一般選抜に比べて早期に入学が決定するため、これまでも学習意欲の維持・向上を目的に、入学前準備教育を課してきた。入学前教育の進捗度に個人差が見られたため、入学前準備教育の進捗が追跡できる仕組みへと改善を行い、入学前教育の実施状化を図っている。2021 年度からは特別選抜と学校推薦型選抜による入学者に、大学入学共通テストの受験（受験科目は学科等が指定）を課すように改善し、総合型選抜と学校推薦型選抜の入学者の学習意欲の維持・向上に向けた取り組みを強化した。

大学院理工学研究科においては、毎年、理工学研究科長や理工学研究科長補佐、各専攻長が出席する大学院専攻長会議において点検・評価を行っている。この点検・評価に基づき、次年度の学生の受け入れに関する改善等に取り組んでいる。本学では、2027 年度まで

に大学院進学率を 60%へ増加させることを目標にしている。2024 年度の修士課程への進学率は 48.0%で、2019 年度が 29.0%であったことから、5 年間で 19 ポイント増加しており、着実に目標に近づいていることを確認している。また、入試方式を、書類審査と口述試験にてルーブリックを用いて評価するように改善を行ったことにより、一元的な筆記試験の評価のみに左右されることなく、受験生の能力と資質をより的確に評価できるようになった。また、ウェブ会議システムを用いたオンラインによる口述試験を導入したことにより、海外などの遠隔地にいる受験生の入試が容易になった。

2. 分析を踏まえた長所と問題点

分析を踏まえた長所

大学、学部・研究科、学科・課程・専攻の各階層で学生の受け入れ方針を作成し、それに基づいた各選抜方式での評価方法などと共に Web サイトや大学案内などで広く公表し、組織として適切に入学者選抜を実施している。また、ジェンダーギャップ是正のため、理工系女子特別選抜を実施する等の施策を行った結果、2024 年度学士課程の入学者における女子学生比率は前年度より 5 ポイント以上高い 26.6%となった【大学基礎データ表 3】。

大学院理工学研究科は、教育理念と目的に沿った学生を受け入れるための方針を明確にし、募集要項において公開している。この透明性と公正性が学生募集の信頼性を高めており、特別な配慮を必要とする志願者に対しても合理的配慮を提供することで、全ての志願者に公平な機会を提供している。また、定員超過の状況に対応するため、2019 年度と 2021 年度には修士課程および博士（後期）課程の定員を増加させ、進学ニーズの高まりに対応している。さらに、大学院専攻長会議において毎年点検・評価を行い、次年度の学生受け入れに関する改善を行う仕組みが整っていることも、継続的な改善・向上に貢献している。

分析を踏まえた問題点

総合型選抜を実施しているシステム理工学部、デザイン工学部に加え、2025 年度入学者選抜より工学部でも総合型選抜を開始する予定であり、複数年度の効果測定は今後行うこととなる。その他の入試方式も、効果測定の方法は試行錯誤であり改善の余地があると考えている。

継続的な大学院進学ニーズの高まりによって定員を増加したにもかかわらず、定員充足率が 176%に達していることは大きな課題である。今後も大学院進学希望者が増え続けることを考慮し、収容定員増に向けた計画を検討する。また、特別な配慮を必要とする志願者への合理的配慮の周知や、入学者選抜に関する情報提供の工夫についても、現状の取り組みが十分であるかどうかを確認し、必要に応じて改善を図る必要がある。

3. 改善・発展方策と全体のまとめ

改善・発展方策

これまで関連規程を整備し、IR をベースとした点検・評価に加え、政府の方針や他大学の動向も踏まえて、入試方式を新設・改善することでより適性のある学生の確保を進めてきた。今後、全学的にデータを管理することでより効率的・効果的な分析を行えると考える。それらを踏まえ、学生募集及び入学者選抜の制度や運営体制を見直し、本学に適性のある志願者を適切な方法で入学させる選抜方式・体制の構築に努めていく。

特に大学院理工学研究科は、まず定員超過率への対策を講じる必要がある。具体的には、修士課程および博士（後期）課程の定員をさらに増加させるための手続きを迅速に進めることが求められる。加えて、教育の質を維持するためには、施設の拡充や教職員の人員確保などの受け入れ態勢も併せて検討する必要がある。また、特別な配慮を必要とする志願者への対応や分かりやすい情報提供についても、募集要項や Web サイトにおける情報提供の充実やデザインの改善など考えられる。今後は、定員のさらなる増加や教育環境の整備、Web サイトを通じてなどの情報提供の工夫などにより、これらの課題に対応し、公正かつ透明な学生募集を実現していくことが重要である。これらの課題を解決することで、本学の教育理念と目的に適合する学生を引き続き受け入れ、質の高い教育を提供することを可能とする。

全体のまとめ

大学の方針に則り、大学、学部・研究科、学科・課程・専攻の各階層で学生の受け入れ方針を策定している。学生の受け入れ方針に基づいた各選抜方式での評価方法などと共に Web サイトや大学案内などで広く公表し、適切に入学者選抜を実施している。また一般入試の志願者が 9 年連続で 3 万人を超えていることから、入試広報も効果的だといえる。今後は総合型選抜や学校推薦型入試を量的・質的に充実させることで、より適性のある学生をより適切に確保できるよう引き続き点検していく。

課題は女子学生、地方出身学生、留学生の確保である。女子学生については様々な施策の結果、2024 年度学士課程の入学者における女子学生比率は前年度より 5 ポイント以上向上した。本学独自の高大接続が重要な役割を果たすことは明確である。奨学金や高校生へのインターンシップなどを効果的に活用することで、本学に適性のある志願者を適切な方法で入学させる選抜方式・体制の確立に努めていく。

第6章　教員・教員組織

基本情報一覧

大学として求める教員像を示した資料・教員組織の編制方針

資料名称	URL・印刷物の名称
大学として求める教員像および教員組織の編成方針	https://www.shibaura-it.ac.jp/about/summary/various_policies.html
備考	

個別教員の教育課程の編成その他の学部の運営への参画状況、主要授業科目の担当有無・担当科目単位数に関する情報

資料名称	URL・印刷物の名称
	教員別授業時間割原簿
備考	

設置基準上必要専任教員・基幹教員数の充足

［学士課程］（専門職大学及び専門職学科を除く）※2022 年 10 月改定前の設置基準に基づく「専任教員」制の場合

	学部・学科等名称	総数	教授数	根拠となる資料
全体（注1）		302	228	大学基礎データ（表１）
学部・学科等	工学部	164	120	
	システム理工学部	76	59	
	デザイン工学部	23	17	
	建築学部	37	30	

※関係法令：2022 年 10 月改定前の大学設置基準第 13 条

※基礎データ（表 1）の数値と一致するよう作成してください。（以下各表も同様。）

※教員数が不足する場合、不足する数を備考欄に記述してください（以下各表も同様。ただし、［専門職大学及び専門職学科］及び［専門職学位課程］表において「みなし専任教員」に関する場合は、「不足する数」を「超過する数」と読み替える）。

注１ [全体]：大学設置基準別表第 1 及び別表第 2 に基づいて算出される専任教員の配置状況を意味します。

［修士課程］

研究科等名称	総数	教授数	研究指導教員数	研究指導補助教員数	根拠となる資料
理工学研究科	277	203	244	33	大学基礎データ（表１）

備考	

※ 関係法令：大学院設置基準第 9 条第 1 項

［博士課程］

研究科等名称	総数	教授数	研究指導教員数	研究指導補助教員数	根拠となる資料
理工学研究科	269	202	243	26	大学基礎データ（表1）
備考					

※ 関係法令：大学院設置基準第 9 条第 1 項

授業担当教員と指導補助者の責任関係や、指導補助者が担う役割を定めた規程

資料名称	URL・印刷物の名称
	芝浦工業大学ティーチング・アシスタント規程
備考	

1. 現状分析

評価項目① 教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を安定的にかつ十全に展開できる教員組織を編制し、学習成果の達成につながる教育の実現や大学として目指す研究上の成果につなげていること。

＜評価の視点＞

- 大学として求める教員像や教員組織の編制方針に基づき、教員組織を編制しているか。
- 具体的な例
  - 教員が担う責任の明確性。
  - 法令で必要とされる数の充足。
  - 科目適合性を含め、学習成果の達成につながる教育や研究等の実施に適った教員構成。
  - 各教員の担当授業科目、担当授業時間の適切な把握・管理。
  - 複数学部等の基幹教員を兼ねる者について、業務状況や教育効果の面での適切性。
- クロスアポイントメントなどによって、他大学又は企業等の人材を教員として任用する場合は、教員の業務範囲を明確に定め、また、業務状況を適切に把握しているか。
- 教員は職員と役割分担し、それぞれの責任を明確にしながら協働・連携することで、組織的かつ効果的な教育研究活動を実現しているか。
- 授業において指導補助者に補助又は授業の一部を担当させる場合、あらかじめ責任関係や役割を規程等に定め、明確な指導計画のもとで適任者にそれを行わせているか。

大学として求める教員像や教員組織の編制方針に基づき、教員組織を編制しているか。

本学は、大学の教育の理念である「世界に学び、世界に貢献するグローバル理工系人材の育成」を達成するために、芝浦工業大学の求める教員像と教員組織の編成方針を策定し、教員組織の編成を行っている。また、教員組織の編成方針は、各学部・研究科においても策定し、大学として求める教員像と合わせて大学 Web サイトで明示・公表している。【根拠資料 6-1（ウェブ）】

大学として求める教員像

本学教員は、

・建学の精神に共感し、本学の定める「人材育成目標」を十分に理解すること

・学生に寄り添い、その成長を助ける人間性と高度な専門性を有すること

・日々の研鑽と不断の努力により、優れた教育と高度な研究を行うこと

・研究を通じて、社会の持続的発展および学術の発展に寄与すること

が求められる。

教員組織の編成方針

本学は、「大学の理念・目的」、「人材育成目標」を実現するために、以下の方針により教員組織を編成する。

・大学設置基準、大学院設置基準などの法令を遵守し、十分な教員を配置する。

・各学部・研究科の「ディプロマ・ポリシー」、「カリキュラム・ポリシー」に基づいた教育を提供できる教員を配置する。

・社会の現状を踏まえ、多様性に配慮した教員構成とする。

・教育研究に係る責任の所在を明確にする教員組織を編成する。

- 教員が担う責任の明確性

教員の仕事とは、一人一人の学生に対し、その資質を発見し、能力を引き出し、それぞれが生き甲斐と誇りを持って社会での活動の場を獲得できるように手を貸すことを己の役割と信じるものであり、自己の学問分野での研鑽を根拠に学生を触発し、次世代に引き継ぐべき糧を与え続けることが使命である。そのためには、

①それぞれの専門分野について、常に高度の研鑽につとめ、日々新たな知見の把握を図り、社会の付託に応える能力を高める努力をつくす。

②権力や利益の誘導に惑わされることなく、公正と人間の尊厳にかけて学問の自由を守り、真の社会的正当性を貫くために独立の立場を確立する。プロフェッショナルサービスとして行われる行為は、教育を含め無限の実務責任が伴うもので自らの行為の結果については、終生その責任から逃れることはできないことを理解する。

③学生と父母の目的、期待に応えて教育を充実させ、学生の個々の能力を高めて世に送り出すことに最善を尽くし、教育を通じより高いレベルの社会構築を目指すことに重要な役割があり、教育に求められる公共性を担保することを目指す。

④教育＝プロフェッショナルパースンとしての責任は、上記（1）～（3）を確実にするためにいかに自律できるかにある。そして自らの職務の遂行のために可能な限りの工夫や努力を尽くすことを個人と組織が共に求められていることを認識する。まず学生に対する責務を優先して果たす。職務の直接の対象者である学生に対しては誠実な対応と人権の尊重を約束する。

上記の項目を教員が担う責任として、芝浦工業大学教員倫理綱領に定め、大学 Web サイトおよび毎年発行している教員ハンドブックに掲載し、全教員に周知している【根拠資料 6-2（ウェブ）】。

- 法令で必要とされる数の充足

本学では、大学設置基準および大学院設置基準に基づき、各学部・研究科に必要な専任教員数を配置している。大学基礎データ（表 1）のとおり、学部では、大学設置基準第 10 条で定める専任教員基準数である 223 名（うち教授 113 名）に対し、302 名（うち教授 228 名）を配置しており、大学全体の専任教員数および教授数を適切に配置している。また、各学科等における必要教員数についても、専任教員数および教授数を満たしている（2026 年度より基幹教員制度の導入を予定している）。

研究科（修士課程）においては、大学院設置基準第 9 条に基づく「大学院に専攻ごとに置くものとする教員の数について定める件」（文部科学省告示）で定める研究指導教員基準数である 75 名（うち教授 53 名）に対し、244 名（うち教授 203 名）を配置、研究指導教員基準数と研究指導補助教員基準数を足した基準数計 84 名に対し、277 名を配置している。各専攻における研究指導教員数・教授数、研究指導補助教員数についても、必要教員数を満たしている。

- 科目適合性を含め、学習成果の達成につながる教育や研究等の実施に適った教員構成

学士課程における教育上主要と認められる専門科目における必修科目については、原則、専任教員が担当することとなっている。これを実現するため、毎年度、学長名で「非常勤講師の在り方・考え方について」という文書が発出され、必修科目（再履修科目を含む）は卒業に関わる重要な科目であるため、専任教員が全責任を持って対応すること等を全専任教員宛に通知している【根拠資料 6-3】。大学基礎データ（表 4）「主要授業科目の担当状況」のとおり、主要授業科目における基幹教員（2024 年度時点では本学は専任教員制）担当率の学部平均は、工学部 87.5%、システム理工学部 75.0%、デザイン工学部 82.3%、建築学部 69.3%であり、全学部平均 80.9%となっている。

必修科目以外の科目で非常勤講師が担当する場合、教育の質保証の観点から、各課程・学科において必ず科目責任教員として専任教員を立て、専任教員が成績評価の責任を持つことが全学部で義務付けられている。

- 課程制移行に伴う教員所属

工学部は 2024 年度に改組を行い、一つの専門性を磨く従来の学科制（9 学科 1 課程）から、入学した主となるコースを軸に、複数分野の知識を横断的に修得できる課程制（6 課程 9 コース）へ移行した。学科制では、教員も学生も学科に所属し、教員は自身が所属する学科の授業のみを担当していたが、課程制では、学生は課程内のコースに所属するが、教員は課程やコースではなく、工学部に所属するため、様々なコースの授業を担当するこ

とが可能となった。学科制では、各学科に専任教員が 14〜16 名所属していたが、課程制となり工学部に 164 名（2024 年 5 月 1 日現在）の専任教員が所属することとなった。

工学部の教員が全員学部に所属し、各課程・コースを担当するという教員構成は、工学部課程制が教育の柱に据えている「分野横断教育」「研究主軸の実践型教育」「課題発見・解決型人材教育」による新時代を切り開く人材育成の実現に適ったものである。

また、システム理工学部も 2026 年度に 5 学科から 5 課程 11 コースの課程制（設置構想中）に移行し、現在各学科に所属している全教員が学部に所属する計画である。デザイン工学部と建築学部は 1 学部 1 学科制であるため、将来的に全教員が各学部に所属することとなる。

●各教員の担当授業科目、担当授業時間の適切な把握・管理

教員の担当授業科目や担当授業時間（持ちコマ数）については、「教員別授業時間割原簿」で適切に把握・管理している。教員別授業時間割原簿は授業時間割データと連動しており、前期および後期の担当科目、曜日・時限、授業時間割係数、持ちコマ数を確認できるようになっている。年度当初に教員本人がこの原簿を確認し、必要に応じて持ちコマ数等の訂正を行う。各キャンパスの学生課では、そのデータを適切に管理している。

クロスアポイントメントなどによって、他大学又は企業等の人材を教員として任用する場合は、教員の業務範囲を明確に定め、また、業務状況を適切に把握しているか。

社会情勢や社会ニーズに柔軟に対応するために、クロスアポイントメントの利用により、実務家教員の登用促進や複数大学との連携等を進めて行く必要がある。そこで、2019 年度に「クロスアポイントメント制度に関する規程」を制定し、本学の教育研究や産学連携活動の推進を図る体制を整えた【根拠資料 6-4】。この制度を利用して、本学教員 1 名を対象とした東北大学とのクロスアポイントメントを実施し、東北大学での教育・研究を行っている。また、この制度の利用ではないが、2022 年度には国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構（NEDO）から職員の出向受け入れを行い、産学連携体制の構築や研究開発に必要な競争的資金獲得への貢献、起業家人材育成、新技術の社会実装支援等の職務を担っている。2023 年度には中小企業基盤整備機構より派遣を受け入れ、インキュベーションプログラムの強化・発展を担っている。2024 年度には特許庁から特許審査官の出向受け入れを行い、本学の複合領域産学官民連携推進本部の「知的財産管理活用部門長」として知的財産戦略、権利化・維持・活用、理解促進活動等の職務を担うとともに、運営委員会の構成員として運営方針等について審議に関わっている。また、津田塾大学との協定に基づき、2022 年および 2023 年に教員を受け入れ、グローバル PBL の研究会や、国際化推進フォーラムなどの活動参画、入試広報関連業務に参画している。

教員は職員と役割分担し、それぞれの責任を明確にしながら協働・連携することで、組織的かつ効果的な教育研究活動を実現しているか。

本学は、100 周年に向けて 2015 年に中長期の大学戦略「Centennial SIT Action」を策定している。「Centennial SIT Action」では、2027 年にアジア工科系大学トップ 10 となることを目標とし、5 つの柱を軸に全学的な改革を推し進めている【根拠資料 1-10（ウェブ）】。5 つの柱の一つとして「教職協働トップランナー」を掲げており、これらの改革を教職協働で推進してきた【根拠資料 6-5】。

教員と職員の連携については、学部長・研究科長会議、各学部長室会議および研究科長室会議を通じて学務および学生に関する情報共有および諸課題に対する認識、解決を図っており、有機的に迅速な対応が可能な体制となっている。また、2024 年度よりクラウド型アプリケーションを利用したプラットフォームを教職協働で構築し、導入を開始しており、さらにスムーズな連携を期待している。

各種委員会では、教員・職員ともに委員会の構成員となっており、協力体制を敷いている。例えば、2016 年より開催している「芝浦ビジネスモデルコンペティション（SBMC）」では、「芝浦ビジネスモデルコンペティション（SBMC）実行委員会」を教員・職員混成で設置し、中学生から大学院生まで幅広い層を対象としたコンペティションを企画・実施し、参加者のみならず、本学学生の起業家精神を醸成し、大学発の起業や新規事業の創出を推進している。【根拠資料 6-6】また、新型コロナウイルス流行に伴うオンライン授業対応についても、オンライン授業の質向上のために教職学で行った取り組みが、文部科学省の「コロナ禍の中で学生の理解・納得を得るための大学の工夫例」として取り上げられた。他にも、2023 年には大阪市立大学（現大阪公立大学）から「高校化学グランドコンテストの受け入れ事業」を継承し、公開講座での小中高生の工学への興味喚起や育成、啓蒙活動推進の経験を本学の教育の一環としてとらえ、コンテストの実施を担う事務局及び実行委員会を教員・職員混成で設置し、2023 年度の初開催を成功裏に終えている。【根拠資料 6-7】また、2024 年度には、国立研究開発法人科学技術振興機構（JST）による博士（後期）課程の学生支援・キャリア開発を目的とした競争的資金「JST 次世代研究者挑戦的研究プログラム（SPRING）」に採択された。この採択を受け、事業推進体制と事務体制を整えるべく「SPRING 運営委員会」を教員・職員混成で設置し、5 年後・10 年後の博士（後期）課程の入学者数や就職率などの目標達成に向けて、一丸となって取り組んでいる【根拠資料 6-8】【根拠資料 6-9】。このように、教学運営における教職協働の体制が整備されているとともに、教職協働のマインドが教職員に根付いていることの証左と考える。

授業において指導補助者に補助又は授業の一部を担当させる場合、あらかじめ責任関係や役割を規程等に定め、明確な指導計画のもとで適任者にそれを行わせているか。

授業の指導補助者としてティーチング・アシスタント（以下、TA）制度を設けて活用している。TA は学部生の学修効果を高めるため、優秀な大学院生が教育の補助業務に従事することにより、本学における多様な教育を実現し、大学院生が将来期待される指導的エンジニアになるためのトレーニングの機会を提供することを目的としている。臨時技術職員としての TA の資格要件は、本学大学院に在籍している学生で、建学の精神を理解し、人物、成績共に優秀であり、事前に TA 研修を受講することとしている。業務は、（1）講義及び演習、実験・実習等の教育補助業務、（2）その他、研究科長又は学部長が必要と認めた教育的補助業務を各授業科目担当教員の指示監督の下に、授業補助等を行う。試験の採点補助や成績の点数化、成績の評価・管理など成績評価に関係する業務や授業科目担当教員の個人的な業務に従事しないものとしている。

これらの責任関係や役割については、「芝浦工業大学ティーチング・アシスタント規程」および「学校法人芝浦工業大学臨時職員規程」で定めている【根拠資料 6-10】【根拠資料 6-11】。また、各課程・学科が提出する TA 採用業務申請書において、開講期・授業科目名・一人あたりの業務時間・勤務月数等を申請する際に、TA が必要な授業科目の必要性理由と

具体的な仕事内容も合わせて明記してもらい、明確な指導計画のもとで課程・学科において適任者を採用し、業務に従事させている。

評価項目② 教員の募集、採用、昇任等を適切に行っていること。

＜評価の視点＞

- 教員の募集、採用、昇任等に関わる明確な基準及び手続に沿い、公正性に配慮しながら人事を行っているか。
- 年齢構成に著しい偏りが生じないように人事を行っているか。また、性別など教員の多様性に配慮しているか。

教員の募集、採用、昇任等に関わる明確な基準及び手続に沿い、公正性に配慮しながら人事を行っているか。

- 教員の募集、採用

将来にわたる安定した教員組織の編成を維持するとともに、財政における安定性、健全性を確保するため、各学部の課程・学科ごとに専任教員数の枠を設けており、教員人事委員会において専任教員数の枠が決定される。採用年度の前々年度に各学部で専任教員採用計画一覧が策定され、各学部教授会において教員人事計画の審議を行っている。

専任教員の採用は、主に定年退職する教員が担当していた専門分野に対する補充採用ではあるが、大学 Web ページ「採用情報一覧」のトップに本学の専任教員の公募の考え方が学長名で掲載されている【根拠資料 6-12（ウェブ)】。各学部、学科の専任教員公募において、従来の学問分野の区分けに捉われず、未来に向けて発展の可能性がある研究者を広く迎えたいとの意図から、研究分野を限定していないこと、担当予定科目が現在または将来の研究分野と必ずしも合致しなくても、それらの科目の授業担当が十分可能であれば応募資格を満たすということが明示されている。よって、教員公募要領では、前任者が担当していた具体的な授業科目名を掲載するのではなく、「〇〇に関連した授業を担当できること」と記載し、出身学科や現職ポジションに関わらず教育・研究方針に共感いただける学科、コースへの積極的な応募をお願いしている。

教員の募集や採用にあたっては、「芝浦工業大学専任教員任用手続規程」に則り、採用計画の策定および手続きを行っている【根拠資料 6-13】。採用活動が開始する前年度の 2 月に、学長から戦略的な教員採用に向けた採用方針・専任教員任用手続フローが学部長・研究科長に示される。【根拠資料 6-14】。専任教員の戦略的な教員採用についての方針として、（1）グローバル人材（英語で講義が担当できること、可能であれば海外経験のある方）を求めていること、（2）男女共同参画を積極的に推進していること、（3）研究業績にすぐれた博士人材を求めていることが学長名で全教員に通知されている。この条件は、全学部の課程・学科等で統一されている教員公募要領にも明記されている。教員採用にあたっては、大学の将来を担う人材を広く求めるという観点から、教員採用候補者選考委員会（面接選考）に、学長室メンバーと女性教員の参加を求め、採用の適否にあたっては、大学、学部の将来展望を踏まえて、どのような人材が必要かという大局的な視点で判断することが求められている。教員選考時にこれらの条件に漏れがないかチェックリストで確認することが徹底されており、大学全体で統一された考え方で採用が行われている。

各機関の採用候補者選考委員会は、専任教員任用手続フローに基づいて公募や選考、手続きを行い、大学全体で体系的に取り組んでいる。フローの中には、各機関の委員会による選考を経て、学長が適格性の判断や面接を実施するプロセスが含まれている。これにより、1 部門のみの判断ではなく、多方面による選考・判断を行い、公正に選考が行われている。

各学部や研究科は、掲げる教育研究上の目的および将来計画に照らして、翌年度に採用すべき教員の採用計画を策定し、学長に提出する。採用計画は、年齢構成や研究分野などを考慮した中期的な視点も踏まえて策定される。学長が委員長を務める専任教員採用委員会で、各機関から提出された計画が大学全体にとって適切か否かを検討・審議し、最終的には学校法人の下に設置される教員人事委員会での審議を経て、大学の人事計画が策定される。その後、採用候補者選考委員会で選考を行う。

- 専任教員任用手続き

（1）採用計画

学部長及び研究科長は、所属する学部、学科及び専攻から提出された次年度採用希望申請を取りまとめた専任教員人事計画書を、募集及び採用活動を開始する前の年度の 12 月までに学長に提出する。

（2）専任教員採用委員会

学長は専任教員採用委員会を招集し、各機関の計画が大学全体にとって適切か否かを審議する。委員会は学長、副学長、学部長、研究科長、学長が指名する者 2 名と学事部長で構成し、学長が委員長を務める。委員会は必要に応じて計画書を提出した学部等から意見を聞くことができる。

（3）採用計画の決定

専任教員採用委員会で承認した採用計画は、学校法人の「教員人事委員会」に付託し、審議する。この決定を受けて、各学部・研究科はそれぞれの教授会または委員会で、新規採用計画の遂行について承認を得る。

（4）公募（公募要領の確認）

学長（学長室）は、学部長・研究科長会議で募集を実施する学部等の公募要領が本学の教員編成の方針に見合っているかなどを確認する。

（5）募集

教員の募集は公募によって行い、公募する期間は原則 1 ヶ月以上とする。担当部署が学内掲示や Web サイトへ掲載するほか、JST 運営の研究人材ポータルサイト「JREC-IN Portal」へ情報を登録し、公募する。

（6）採用候補者選考委員会での候補者選考（学長（学長室）による最終判断・決定）

応募者の選考は各機関の「採用候補者選考委員会」が行い、複数の採用候補者を選定する。「芝浦工業大学専任教員人事規程」に定める教員資格の要件に照らして、書類審査と面接（英語面接を含む）で候補者を選考する【根拠資料 6-15】。委員会から報告を受けた学長（学長室）は候補者の適格性を判断し、委員会が次の選考に進む候補者を決定する。

採用候補者を決定したのち、学長（学長室）は書類確認とともに面接を実施し、最終的な判断を行う。学長による最終採用面接は、学長、学長補佐と事務職員の3名体制で実施し、教職協働で選考を行っている。

（7）任命

採用候補者の資格は、それぞれの教授会または研究科委員会の教員資格審査会議で審査を行う。学長は、各機関の教員資格審査会議で承認した採用候補者を理事長に推薦し、理事長がこれを任命する。

- 教員資格審査

教員の資格審査については「教員資格審査規程」において、准教授または教授への昇格審査と教授･准教授･講師の5年ごとの再審査について明確に定めている【根拠資料6-16】。教員資格審査規程に則り、各学部・研究科・センターに設置された教員資格審査委員会にて資格審査を行っている。教員資格審査委員会の実施にあたっては、各学部・研究科・センターに設置された委員会規程および審査基準内規・細則に則り、研究業績、教育および大学の維持運営に関する業績等を踏まえて公平に審査している【根拠資料 6-17】【根拠資料6-18】。

- 教員資格審査（昇格）

（1）発議・申請

工学部は学部、システム理工学部、デザイン工学部及び建築学部は学科、大学院は研究科の発議によって行う。

（2）審査、手続き

申請を受けた学部長、研究科長は学部、研究科の教員資格審査委員会に対し申請教員の資格審査を付託する。教員資格審査委員会は学部、研究科ごとに定めた教員資格審査委員会規程及びその審査内規に則り、当該申請者について審査を行う。

教員資格審査委員長は審査結果を学部長、研究科長に報告する。学部長、研究科長は審査合格者について昇格の可否を教授会、研究科委員会、資格審査会議に諮る。

- 教員資格審査（再審査）

（1）手続き・実施方法

再審査は前回審査時から5年目と、入職・昇格時から満5年に達する前の年度に実施する。再審査は各機関が定める内規や点検項目に則り、各機関の教員資格審査委員会で行う。再審査の結果は学部長、研究科長に報告し、学部長、研究科長はそれを対象者全員に個別に通知する。対象者はその結果に不服がある場合、学部長、研究科長に再審査のやり直しを請求できる。

（2）資格の見直し

教員資格審査委員会の再審査結果が学部、研究科の定める基準に満たない者に対して、学部長、研究科長は審査結果の詳細を当該教員に通知するとともに、改善計画書の提出を求めることができる。前項学部該当者は翌年度に、理工学研究科該当者は不適格となった年度の3年後に資格再審査を再度受審しなければならず、その結果再び学部、研究科の基準に満たない場合は、教授は准教授へ、准教授は講師へ、指導教員は担当教員へ、担当教

員は研究科教員資格の失効の資格変更について教授会、研究科委員会資格審査会議にて審議を行う。講師は資格変更を行わないが、学部長、研究科長は改善計画書の履行を要請する。

年齢構成に著しい偏りが生じないように人事を行っているか。また、性別など教員の多様性に配慮しているか。

本学教員の年齢構成については、基礎データ表 5 のとおりである。現在学士課程では、40 歳以上の教員の割合は 87.8%となっている。2022 年 4 月に内容を改定した「SIT 研究ビジョン」では、4 つの重点項目の一つとして「研究活性化」を掲げており、KPI として 2027 年度までに「若手研究者の比率（40 歳未満、SIT 研究員を含む）」を 20%とすることを目指している。2021 年度には「プロジェクト研究教員制度」、「特別任用研究員制度」を制定し、2024 年度には日本学術振興会・研究環境向上のための若手研究者雇用支援事業に登録し、特別研究員-PD 等を雇用している。

女性教員の採用方針は、DE＆I（Diversity Equity ＆ Inclusion）推進室（2023 年度に男女共同参画推進室より名称変更）が中心となって検討しており、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画に従い、女性教員の積極的な採用を推進している。本学では、男女共同参画推進の一環として、選考において評価が同等と認められる場合は積極的に女性を採用している。この取り組みは、公募の段階で公募要領に明示されている【根拠資料 6-19（ウェブ）】【根拠資料 6-20（ウェブ）】。

評価項目③ 教育研究活動等の改善・向上、活性化につながる取り組みを組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上につなげていること。

＜評価の視点＞

- 教員の教育能力の向上、教育課程や授業方法の開発及び改善につなげる組織的な取り組みを行い、成果を得ているか。
- 教員の研究活動や社会貢献等の諸活動の活性化や資質向上を図るために、組織的な取り組みを行い、成果を得ているか。
- 大学としての考えに応じて教員の業績を評価する仕組みを導入し、教育活動、研究活動等の活性化を図ることに寄与しているか。
- 教員以外が指導補助者となって教育に関わる場合、必要な研修を行い、授業の運営等が適切になされるよう図っているか。

教員の教育能力の向上、教育課程や授業方法の開発及び改善につなげる組織的な取り組みを行い、成果を得ているか。

全学のファカルティ・ディベロップメント（以下、FD）活動は、教育イノベーション推進センターの FD・SD 推進部門によって組織的に実施されている。同センターは次の事項を目的としている。

（1）教員・職員が協働して教育の質保証及び不断の教育改善のための取り組みについて全学的方針を策定し、あらたな教育改革・改善活動等を推進すること

（2）教育力の向上を目指して努力する個々の教職員、組織的に活動する FD・SD 活動推進の取り組みについて支援・協力すること

（3）学生の学力向上のための学習支援等を行うこと

同センターの FD・SD 推進部門の使命は、教職員や大学の組織に対する FD・SD 支援である。例年、社会や大学を取り巻く状況を鑑み、タイムリーな話題をテーマにした全教職員が出席対象となる FD・SD 研修を実施している。FD・SD 研修では、教職員の参加に加えてさらに実際に教育を受けている学生の視点・観点も含め、教職学協働で教育の改善・改革を行っている。

2022 度・2023 年度 FD・SD 研修のテーマ例

- 芝浦工業大学における合理的配慮の実際
- 今後の大学に求められる研究マネジメントの在り方
- ハラスメント防止研修
- 教育改善に関する FD・SD 研修会
- 研究倫理研修会
- 安全保障貿易管理研修会
- コンプライアンス研修会
- 知っておきたい介護の基礎知識
- COIL（オンライン国際協働学習）のプログラム開発

上記の FD・SD 研修に加え、理工学研究科においては、概ね月 1 回理工学研究科 FD 委員会を開催し、大学院固有の教育研究活動等の改善・向上・活性化につながる取り組みについて検討している。

また、2020 年 4 月から 2021 年度末まで 21 回にわたり、新型コロナウイルス感染拡大防止に伴う遠隔授業の実施に関して、教育の質保証とスキルの向上を目的に遠隔授業に関する FD・SD 研究会を実施した。教職員が交代でモデレーターを務め、遠隔授業の取り組み方、反転授業の実施方法、オンラインでの PBL や障害を持った学生への合理的配慮、情報システムのバックアップ方法など、多面的な内容を共有した。2022 年度から「教育改善に関する FD・SD 研究会」に改称し、遠隔授業だけでなくアフターコロナを見据えた教育についても広く考える場とし、引き続き活動を継続している。

教育イノベーション推進センターは、2016 年度に、理工学教育のモデル構築とその基本的な枠組みおよび教育手法を国内に浸透させる拠点として、文部科学省より「理工学教育共同利用拠点」（大学の教職員の組織的な研修等の実施機関）の認定を受けた。本拠点では、理工系教員に必要な教育能力開発プログラムの体系化を目指して、FD を広い意味での理工系教育能力開発（PD：Professional Development）プログラムと捉え、以下 3 領域のプログラム開発・提供を行っている。

（1）教育能力開発（ED：Educational Development）プログラム

（2）研究能力開発（RD：Research Development）プログラム

（3）マネジメント能力開発（MD：Management Development）プログラム

また、理工学教育共同利用拠点は、2020 年から 7 年間、JAED（日本高等教育開発協会）から新任教員研修プログラムの認定を受けた。本学に入職した専任教員は、入職から 3 年

以内に新任教職員研修として「詳細シラバスの書き方 WS」「授業デザイン WS」「学生主体の授業運営手法 WS、実践編 WS」「ティーチング・ポートフォリオ作成・完成 WS」を受講している。

理工学教育共同利用拠点として、年間 30 件を超える FD 関連の研修・ワークショップを実施しており、2023 年度に本学専任教職員は 312 名（延べ 1,481 名）が出席した。各種研修・ワークショップに参加した教員のアンケートからも、研修内容が教育の質向上に直結しており、組織的な取り組みとして成果を残していることが分かる。

研修・ワークショップ後のアンケートの一部抜粋

- 自身の授業が単調ではないか、一方的な授業になっていないかと悩んでいたが、この WS で学生が積極的に授業に参加できる手法を学ぶことができた。今回学んだことを次学期から取り入れていきたい。
- 担当業務において教学マネジメント指針、内部質保証の考え方に対する理解を深める中で、シラバス作成の重要性、実際に実施される授業そのもののあり方を改めて考えるようになった。シラバスの書き方を通して、大学で提供するべきもの（学修者本位の学修）とは具体的にどういうものなのかを学ぶことができた。

教員の研究活動や社会貢献等の諸活動の活性化や資質向上を図るために、組織的な取り組みを行い、成果を得ているか。

本学では、教育改革研究活動助成（旧称：FD・SD 活動助成）を設け、工学教育のあり方を見据えた教学マネジメント改革に対する助成を行っている。具体的には、本学の教育改革方針に対する課題を解決する実践的な教育改革研究活動、学修の主体者である学生の意見を取り入れた教職学協働の取り組みに対する助成を行っている。2024 年度は、実践的研究、地域志向（COC）、教育研究の DX の 3 テーマを助成の対象とし、合計 18 件のプロジェクトに助成を行った。合計 80 名の教員が何らかの形でこの 18 件のプロジェクトに関わる活動を行っている。プロジェクトの成果は、毎年度発行している特別教育・研究報告集にて公表している【根拠資料 6-21（ウェブ）】。

教育改革研究活動助成制度で助成されたプロジェクトの一例として、「AR スポーツを活用した地域高齢者活性化プロジェクト」がある。この地域志向（COC）プロジェクトは、地域高齢者の健康維持増進事業を推進するため参加者（高齢者）を対象に運動教室を実施してきた。元々対面での運動教室を実施してきたが、コロナ禍では安全性を考慮して Zoom を用いた遠隔運動教室を開催し、2022 年度からは AR スポーツの代表格として知られる HADO による運動教室を高齢者を対象に実施している。このプロジェクトでは、学生が高齢者と交流しながら HADO をプレイし、その効果を計測するという研究上の目的もあるが、社会貢献、教育上の成果も得ている。実際に高齢者は「学生さんが丁寧に教えてくれるのは楽しい」、学生からは「普段、関わりあうことのない世代の方と HADO を通して交流することができ、新鮮で楽しかった」などのポジティブなコメントが寄せられている。

本学の教育イノベーション推進センターでは、理工学教育共同利用拠点プログラムとして教育能力開発プログラム、研究能力開発プログラム、マネジメント能力開発プログラムを提供している【根拠資料 6-22（ウェブ）】。研究開発能力プログラムでは「研究内容を分かりやすい言葉で伝えるための WS」、「研究者倫理について理解する研修」、マネジメント能力開発プログラムでは「産学連携の知的財産マネジメント研修」、「産学連携の知的財産

マネジメント研修」などを開講し、教員の研究活動や地域貢献等の活性化や資質の向上を図っている。

大学としての考えに応じて教員の業績を評価する仕組みを導入し、教育活動、研究活動等の活性化を図ることに寄与しているか。

創立 100 周年に向けた中長期目標である「アジア工科系大学トップ 10 入り」を達成するための一つの施策として 2024 年度に「教員人事評価制度」を導入する【根拠資料 6-23】。これは教員の職務である「教育活動」「研究活動」及び「大学運営・社会貢献活動」のそれぞれについて指標を明確にし、教員の能力、業績及び意欲を公正に評価し、その能力、意欲の向上を図るとともに、適正な処遇を行うことを目的としている。「教育活動」「研究活動」「大学運営・社会貢献活動」のそれぞれについて評価項目、しきい値を設定し、定量的な数値によって個々の評価を決定する。この制度の導入により、顕著な業績のある教員や、大学運営に貢献している教員の努力に報いるとともに、教員全体のボトムアップや副次的効果として世界大学ランキングの順位・本学のブランド力向上につながることが期待できる。

教員以外が指導補助者となって教育に関わる場合、必要な研修を行い、授業の運営等が適切になされるよう図っているか。

授業の指導補助者として TA に従事する学生には、前期および後期の授業が始まる前に TA 研修を行っている。TA になるためには、この TA 研修の受講と TA 研修理解度確認アンケートの提出が義務付けられている。

TA 研修は、ヘルス＆ウェルビーイング・トータルサポート室の臨床心理士、公認心理師である専任カウンセラーから、「TA として業務を行う際に必要な基礎知識」として、障害者差別解消法や障害を抱える様々な学生への対応方法についてオンデマンドによる講義が行われる。また、教育イノベーション推進センターの教員より、ティーチング・アシスタントの位置づけと職務、TA 制度の意義、心得について、同じくオンデマンドによる講義が行われる。

TA は、臨時技術職員として教職員行動規範を遵守し、授業担当教員の指示命令に従い、誠実に職務を遂行するとともに、差別・ハラスメントを排除し、職場の秩序の保持に努めることや守秘義務について、心構えや基礎知識を身に付けてから、TA として授業の指導補助を行うことができることとなっている【根拠資料 6-24（ウェブ）】。

評価項目④ 教員組織に関わる事項を定期的に点検・評価し、改善・向上に向けて取り組んでいること。

＜評価の視点＞

- 教員組織に関わる事項を定期的に点検・評価し、当該事項における現状や成果が上がっている取り組み及び課題を適切に把握しているか。
- 点検・評価の結果を活用して、教員組織に関わる事項の改善・向上に取り組み、効果的な取り組みへとつなげているか。

教員組織に関わる事項を定期的に点検・評価し、当該事項における現状や成果が上がっている取り組み及び課題を適切に把握しているか。

毎年実施している自己点検・評価の結果、各学部・研究科からの提案を基に、学長室会議、学部長・研究科長会議において教員組織の適切性について審議をしている。例えば2016年に本学の目的・目標を達成するために必要な人材を戦略的に獲得するため、学長のリーダーシップの下で採用選考プロセスを見直した。具体的には、専任教員の任用では、大学の方針と各学部・研究科の採用選考に齟齬が生じないよう、学長室会議や学部長・研究科長会議で定期的に情報を共有することとした。これにより、大学と各学部・研究科の連携・情報共有を強化する仕組みが整っている。

さらに、毎年度実施している「教育・研究等業績評価」では、年度当初にすべての教員に研究活動、教育活動、学内運営・社会貢献に対する達成目標と取組、そのウエイトを目標計画として記載させ、年度末に自己評価として自己省察と課題の改善についてとりまとめ、自己評価を行ってもらっている。学長、各学部長および研究科長はそれぞれの（学長はすべての）学部・研究科の教員の記載内容を熟読し、その年度の特記すべき事項や傾向を「教育・研究等業績評価の講評」として報告書を作成し、教育・研究等業績評価会議で報告している。

長期的視野に立った教員人事政策を確立するために設置された教員人事委員会では、（1）教員の適正配置に関する事項　（2）教員の年齢構成に関する事項　（3）教員採用の必要性及び年次計画に関する事項について協議・点検を行っている。また、専任教員の採用における進捗状況を毎回の学部長・研究科長会議において共有・確認し、専任教員任用手続きフローに沿った透明性のある採用に努めている。

教員公募要領は全学部で統一した様式を使用しており、学部長・研究科長会議において社会の流れやニーズに沿った応募資格を定期的に見直している。例えば、女性教員の採用を推進していることや外国人教員の積極的採用のため日本語文と合わせて必ず英文の公募要領を作成するなど、戦略的な教員採用を全学的組織において取り組んでいる。

点検・評価の結果を活用して、教員組織に関わる事項の改善・向上に取り組み、効果的な取り組みへとつなげているか。

女性教員の積極的採用

本学では、多様なメンバーがそれぞれ尊重され、力を発揮し、イノベーションをもたらす大学になることを目指している。多様性拡大の重要な一部として理工系女性の育成を全学的に取り組んでおり、教員についても、女性教員の採用を積極的に実施している。専任教員の採用方針にも、男女共同参画の観点から、女性教員の採用について学長から方針が示されており、また全学部統一の教員公募要領の「選考方法」欄にも、「芝浦工業大学は男女共同参画を推進しており、選考において評価が同等と認められる場合は積極的に女性を採用する。」と明記している。

2013年度に設置された男女共同参画推進室（2023年度よりDE&I推進室に名称変更）において、女性教員の割合について、創立100周年の2027年度を目標にKPI目標値とKGI目標値を設定し、全学的な取り組みとして女性教員の増員・登用、ポジティブアクションの理解浸透に向けた目標達成のための行動計画を策定している。

本務教員に占める女性の割合として、2023 年度の KPI 目標値を 21%、2027 年度の KGI 目標値を 30%と設定している。2020 年度に 20.8%に達したが、2023 年度には 19.2%、2024 年度（5/1 現在）では 18.7%に減少しており、年々増す女性教員採用の厳しさに直面している。一方、2018 年度までは女性教員のいない学科が複数あったが、2019 年度から現在に至るまで、すべての課程・学科において女性教員が所属している【根拠資料 6-20（ウェブ）】。

● 学科制から課程制への移行

これまで教員は学部の各学科に所属しており、学科に特化した教育研究活動を行ってきた。学部長と学部長補佐で組織される学部長室が学部全体の方針を策定し、各学科を管轄しているが、各学科の横連携は十分ではなかった。2024 年度より工学部が学科制から課程制に改組し、教員は学科所属から学部所属となった。教員は各課程・コースの授業や運営を受け持つが、あくまでも「担当」であり、柔軟に課程・コースの担当を入れ替えることができる組織となっている。工学部長室は学部長を中心に学部長補佐と各課程長で組織され、学部の方針を一貫して各課程・コースに伝達することができるため、全課程が足並みを揃えて教育研究活動を推進することができるようになった。

システム理工学部は 2026 年度に改組を行い、学科制から課程制に移行（設置構想中）予定であるため、システム理工学部においても工学部同様、教員は学部所属となる。デザイン工学部と建築学部は 1 学部 1 学科であるため、将来的には全学部において学部長を中心とした組織運営体制への移行が実現し、柔軟かつ効率的な学部運営が可能となる。

このように、学科制から課程制への移行は、大学全体の教育研究活動の質を向上させるための重要なステップであり、今後のさらなる学部運営の発展に寄与することが期待されている。

2. 分析を踏まえた長所と問題点

本学では、男女共同参画の観点から、女性教員の積極的採用を推進しているが、2020 年度以降、専任教員に占める女性教員の割合が伸び悩んでいる。男女共同参画推進室（現 DE＆I 推進室）が設置された 2013 年度の女性教員の割合は 10%であったため、約 10 年間で 8.7 ポイント上昇しているが、創立 100 周年を迎える 2027 年度までに 30%を達成するという目標値には大きな差が生じている。しかし、2019 年度以降、女性教員のいない学科数を 0 学科に維持しており、また科研費採択数に占める女性研究者の採択割合は 23.0%となり、2018 年度と比較すると 8.0 ポイント上昇している【根拠資料 6-20（ウェブ）】。今後も学長のリーダーシップの下、女性教員を含む専任教員の戦略的採用を継続する。

2019 年にクロスアポイントメント制度を制定し、他大学との包括協定を締結するなどして、人材交流のための制度活用を準備してきたが、クロスアポイントメント制度に関しては、現在までに 1 名の活用にとどまっており、包括協定による他大学からの教員派遣の受け入れについても短期間および限定的な分野・業務での交流であり、比較的長期間での発展した交流は滞っている状態である。しかしながら、例えば、本学の研究推進に資する能力・経験を十二分に備えている専門的人材の出向や派遣等で受け入れる事例については増えてきており、様々な形での人材受け入れが実施されてきたことは長所と考える。

また、教職協働については、大学改革を推進する際に、教職員合同の体制で取り組むことが当然のこととなっているため、その意識付けや風土の醸成については十分になされて

いる状態と考えられる。現状を維持しつつ、より発展的な関係性を構築していく段階に進める時期に来ていると考える。

教員の業績評価の仕組みについては、現行の業績評価は自己評価を軸とした閉じた評価であるが、新しい評価制度は、他の教員との比較による開かれた評価である。待遇に反映される制度となるため、大学の方針を反映した評価軸を設けるなどが可能となり、競争意識の喚起や、教育・研究・社会貢献のそれぞれに取り組む姿勢をけん引できることから、トップ層の教員のより一層の活躍と、ボトム層の底上げが期待できる。しかしながら問題点としては、分野が異なる教員を一定の評価軸に載せ、定量的に評価することの難しさがある。

教員採用においては、ダイバーシティを考慮して積極的な採用を進めているが、さらに質の高い教育を遂行する上では、専任教員等の拡充も課題である。教員には教育的資質と研究的資質の両面が必要である。しかし、個別の学習指導を必要とする学生が増加するなど、教育に対する負担は年々増加している一方で、研究資金の獲得や論文発表などの業績も一層求められるようになり、現状の専任教員数では多くの業務をバランスよく行うことが難しく、解決すべき課題が多い。課程制導入に伴い教員組織改革が進んでいるが、課程制完成年度以降を見据え、PDCA サイクルを回すことで教員組織の改善点を明らかにするとともに、発展方策を検討していく。

3. 改善・発展方策と全体のまとめ

改善・発展方策

女性教員を増やすには、採用だけに注力するのではなく、女性教員が働きやすい環境を本学全体で整備するなど、総合的な取り組みが必要である。これまでは土曜日や平日の夜遅くまで委員会や会議を行うことも珍しくなかったが､現在は土曜日あるいは平日の 17 時以降の委員会や会議を極力設定しないよう全学的に通知され、その結果、一定の成果を上げている。女性教員が働きやすい環境を整備することで、採用にも良い影響を与えると考えている。

2026 年度のシステム理工学部の改組にあわせて、2026 年度には基幹教員制度を制定する。この基幹教員制度の特徴のひとつとして、クロスアポイントメント等により教員の受け入れ・送り出しも促すものであることから、学内教員へ制度説明を行うなどし、制度の有効活用を促進する。また、基幹教員のうち、他大学や他機関の基幹教員や実務者を基幹教員の総数の 4 分の 1 まで受け入れることができることから、この制度を最大限活用し、多彩な人材を受け入れ、活発な交流を実現したい。

教職協働においては、より発展した段階として、教員と職員が同レベルで大学運営を推進できる両輪となる状態を目指し、自己啓発制度を拡充するなどして職員の高度化を促進し、多忙な教員の業務効率化や負荷軽減を図り、それぞれの役割において、教育研究活動および学生への教育研究指導を改善・向上させることに取り組んでいきたい。

教員の人事評価については、今般始まる制度の PDCA をしっかりと行い、被評価者である教員の納得性を確保しつつ、向上心を高めていく制度としたい。今後は、他大学の教員から見ても正当な人事評価がなされる魅力的な大学となることを目指す。

全体のまとめ

本学は、「世界に学び、世界に貢献するグローバル理工系人材の育成」という明確な教育の理念のもと、継続して取り組むべき課題を明らかにして教育・研究活動を継続している。国際化やダイバーシティの観点で進められている多様な人材の採用については、毎年、戦略的な教員採用の方針を学長から提示し、全学部・研究科において共有することで、専任教員任用手続きフローにおいて公正かつ確実に手続きが進められている。

学長のリーダーシップの下、大学運営における迅速な意思決定ができる教学執行部体制が整備されているが、工学部に続き、システム理工学部の課程制への移行が実現されれば、より強固な大学運営を実現することができると考えている。

第7章　学生支援

基本情報一覧

学生支援に関する方針

資料名称	URL・印刷物の名称
学生支援に関する方針	https://www.shibaura-it.ac.jp/about/summary/various_policies.html
備考	

1. 現状分析

評価項目① 学生支援に関する大学としての方針に基づき、学生支援の体制を整備し、適切に実施していること。

＜評価の視点＞

- 学生支援に関する大学としての方針に基づき、各種の学生支援体制を整備し、教員と職員がそれぞれ役割を果たしながら支援を行っているか。
- 各種の学生支援にあたり、専門的な知識・能力や経験を有する者を含む必要なスタッフを配置しているか。
- 学生支援に関する情報を学生に積極的に提供するとともに、その支援は学生の利用しやすさに配慮しているか。

［修学支援（学習面）］

- 学生が能力に応じて自律的に学習を進められるようサポートする仕組みを整備しているか（補習教育、補充教育、学習に関わる相談等）。
- 障がいのある学生や留学生の実態に応じ、それらの学生に対する修学支援を行っているか。
- 学習の継続に困難を抱える学生（留年者、退学希望者等）に対し、その実態に応じて対応しているか。
- 遠隔授業をはじめ教育等で ICT を活用する場合は、ICT 機器の準備や通信環境確保等において学生間に格差が生じないよう、必要に応じて対応しているか（機器貸与、通信環境確保のための支援等）。
- ICT を利用した遠隔授業を行う場合にあっては、自宅等の個々の場所で学習する学生からの相談に対応するなどの学習支援を行っているか。また、学生の通信環境へ配慮した対応（授業動画の再視聴機会の確保等）を必要に応じて行っているか。

［修学支援（経済面）］

- 学生に対する経済的支援（授業料減免、学内外の奨学金を通じた支援等）を、学生の実態等に応じて行っているか。

［生活支援］

- 学生の心身の健康、保健衛生等に関わる指導相談を、学生の実態に応じて行っているか。
- 学生の孤立化を防止するため、人間関係構築につながる措置（学生の交流機会の確保等）を必要に応じて行っているか。とりわけ ICT を利用した遠隔授業を行う

場合において配慮しているか。

［進路支援］

- 各学位課程（学士課程、修士課程や博士課程など）や分野等における必要性、個々の学生の特性等に応じ、就職支援のほか、職業的自立に向けたキャリア教育・キャリア形成支援等の進路支援を行っているか。

［その他支援］

- 上記のほか、部活動・ボランティア活動等の正課外における学生の活動への支援など、必要に応じた支援を行っているか。

［学生の基本的人権の保障］

- ハラスメント防止、プライバシー権の保障や苦情申立への対応など、学生の基本的人権の保障を図る取り組みを行っているか。

学生支援に関する大学としての方針に基づき、各種の学生支援体制を整備し、教員と職員がそれぞれ役割を果たしながら支援を行っているか。

本学は、建学の精神に基づき、学生が学修に専念して安定した生活を送ることができるように学生支援に関する方針を以下のとおり定め、Web サイトで公開している。

【学生支援に関する方針】

修学支援の方針

1. 大学での学修を学生自身で計画し、円滑に学修を始めることができるよう入学時教育を行う。
2. 特に、入学後半年間の学生支援を課程・学科教員で行うシステムの適宜見直しを行い、入学時学力測定による学力把握、共有および集団支援への活用により、学生の円滑な学習支援を図る。
3. DP（ディプロマ・ポリシー）および学修・教育到達目標を見据えた学修を明確化することで、卒業までの履修計画支援を行う。
4. 学籍異動、成績の状況を把握し、学生がより自身に適した学修計画を策定することができるよう、クラス担任、履修指導学年担当、指導教員、学生課員、ヘルス＆ウェルビーイング・トータルサポート室（カウンセラー等）および関係課員による集団支援を行う。
5. 障がいのある学生が円滑に学業を修めることができるよう、クラス担任、履修指導学年担当、指導教員、学生課員、ヘルス＆ウェルビーイング・トータルサポート室（カウンセラー・看護師）および関係課員による集団支援を行う。
6. 留学生が円滑に学業および研究を進めることができるよう、クラス担任、履修指導学年担当、指導教員、学生課員、ヘルス＆ウェルビーイング・トータルサポート室（カウンセラー・看護師）および関係課員による集団支援を行う。

生活支援の方針

1. 学生個々人の成長、学生生活の充実のため、課外活動への支援を維持・促進する。
2. 学生の心身の健康状態を維持、増進するための体制を維持・充実させる。

3. 学生が経済的に安心して学業を続けることができるよう学内の経済支援を充実させる。またそのための情報を学生に常に提供する。
4. ハラスメント（アカデミック、セクシュアル、モラル等）防止のための体制を整備する。
5. K6（The Kessler 6-Item Psychological Distress）による全学対象のストレスチェックを実施し学生への支援を行う。

キャリア支援の方針

1. 入学時から学生一人ひとりの仕事観を育成するために、ロールモデルの提示等による就職意識付け支援を行う。
2. 学生が将来の展望を抱くことができるよう、在学中に正課内・外のキャリア支援を充実させる。
    1. 企業と連携するキャリア教育を行い、社会に学ぶ場の提供を強化する。
    2. キャリアカウンセラーによるカウンセリング機会の提供を強化する。
3. 障がいのある学生が円滑にキャリア形成できるように、クラス担任・履修指導学年担当、就職担当教員、指導教員、キャリアサポート課員、ヘルス＆ウェルビーイング・トータルサポート室（カウンセラー・看護師・保健師） および関係課員による集団支援を行う。

豊洲・大宮の両キャンパス（以下、「両キャンパス」）に「学生課」、「大学院課」、「キャリアサポート課」、「ヘルス＆ウェルビーイング・トータルサポート室」を設置し、両キャンパスにおいて修学支援、生活支援、キャリア支援を行っている。

修学支援については、クラス担任、履修指導学年担当、指導教員、学生課員、大学院課員、ヘルス＆ウェルビーイング・トータルサポート室（カウンセラー等）および必要に応じて関係部署の職員により連携し、支援を提供している。学部生の学籍、授業（履修、試験、成績）、および教職課程など正課授業に関する事項は、学生課で対応している。大学院生の授業（履修、試験、成績）、学籍など正課授業や奨学金に関する事項は、大学院課で対応している。修学支援上、必要な情報については「学研会議」に上程し、問題の分析・対応を行っている。例えば、詳細は後述するが、2023 年度より 1 年次前期末の取得単位が 15 単位未満の該当学生全員に対し教員面談を実施しているが、これらも「学研会議」にて企画・立案したものである。

生活支援については、直接学生に対応する部署は両キャンパスの「学生課」であるが、全学的な教職協働機関として「学生センター」を設置している【根拠資料 7-1】。学生センターは、学生センター長、副学生センター長、学生センター員（工学部・システム理工学部・デザイン工学部・建築学部教員）6 名、学生関係事務職員若干名により構成されている。学生センターは、学生の福利厚生等に関する事項を審議し、学科主任・課程長、クラス担任・履修指導学年担当及び各キャンパスの学生課、大学院課、ヘルス＆ウェルビーイング・トータルサポート室と協力し、相互の連携の中で学生が満足度の高い学生生活を送れるよう、きめ細かい支援を企画・立案、実施している。

キャリア支援についても、教職協働機関である「キャリアサポートセンター」を設置している【根拠資料 7-2】。キャリアサポートセンターは、センター長、センター員（工学部・

システム理工学部・デザイン工学部・建築学部教員）6 名、キャリアサポート関係事務職員若干名で構成されている。キャリアサポートセンターでは、学生の職業選択及び就職活動の支援に関する事項を審議し、各就職担当教員、キャリアサポート課及び各就職関係事務部門と協力し、キャリア支援を実施している。

各種の学生支援にあたり、専門的な知識・能力や経験を有する者を含む必要なスタッフを配置しているか。

「学生課」、「大学院課」には、必要な専門的な知識として、カリキュラムコーディネーターの研修を受講し、資格を有している専任職員を両キャンパス併せて 6 名配置している（2024 年 5 月 1 日現在）。「学生課」、「大学院課」では学生支援内容の充実を図るために、毎年学内外の情報やノウハウを吸収する機会を設け、職員の専門的な知識の拡充や能力の向上に努めている。他大学との情報交換会や研修会として、首都圏・私工大教務事務連絡会、私学工科系大学教務事務研修会、関東地区学生生活連絡協議会、日本私立大学連盟学生生活支援研究会、四国地区大学教職員能力開発ネットワークが開催する SPOD フォーラム等に参加し、他大学での学生支援事例の収集などを行い、本学で展開できるものは取り入れている。2024 年 7 月には首都圏・私工大教務事務連絡会当番校として、「授業における合理的配慮」（講演者：ヘルス＆ウェルビーイング・トータルサポート室／専任カウンセラー佐藤速人課長）を題目とした講演を行い、本学での事例を紹介した。本学では学生対応能力の向上のために教授会等でヘルス＆ウェルビーイング・トータルサポート室の専任カウンセラーによる FDSD 研修を開催し、対応に注意が必要な学生への接し方などについて学ぶ機会を設けている。また、課内でも教務業務・学籍業務・課外活動支援などテーマを設けて担当業務の枠を超えた勉強会を開催し、一次対応の能力向上に努めている。

「キャリアサポート課」では、各課程・学科の担当を専任職員が務めている。2024 年 10 月 1 日時点で両キャンパスに配属されている 16 名の専任/臨時職員のうち、5 名がキャリアコンサルタントの資格を有している。また本学の学生が多く就職する業界の企業採用・役員経験者など 5 名、さらにキャリアコンサルタントの資格を持ったキャリアカウンセラー38 名を配置し、学生の進路に関する相談や書類添削・面接練習を受け付けている。

学生の心身の健康や保健衛生等に係る指導部署であるヘルス＆ウェルビーイング・トータルサポート室には、室長 1 名、カウンセラー14 名（専任・非常勤あわせて）、看護師・保健師 9 名、事務職員 3 名、産業医 2 名および精神科医 2 名を配置しており、専門的な支援ができる体制を整えている。

学生支援に関する情報を学生に積極的に提供するとともに、その支援は学生の利用しやすさに配慮しているか。

「学生課」、「大学院課」、「キャリアサポート課」、「ヘルス＆ウェルビーイング・トータルサポート室」は両キャンパスに設置しており、いずれのキャンパスでも支援を受けることができる体制を整えている。学生課は、修学支援と生活支援をワンストップで提供する体制としている。それぞれの部署の情報については、学生に毎年配布している Campus Diary に掲載している【根拠資料 7-3（ウェブ）】。また本学 Web サイトには、在学生が必要な情報についてまとめたサイトを準備している【根拠資料 7-4（ウェブ）】。キャリア支援については、Web サイトにて必要な情報を学生に提供する他、独自の就職支援システム「CAST」の情報を掲載している【根拠資料 7-5（ウェブ）】。キャリアカウンセラーによるオンライン

での面接練習、書類添削、進路相談については、土曜、日曜日も対応しており、学生の利用しやすさに配慮している。

また、本学は文部科学省のスーパーグローバル大学創成支援事業に採択されたことを契機に、正規留学生を多く受け入れている。正規留学生についても学生課、大学院課、キャリアサポート課で支援できる体制を整えている。また、ヘルス＆ウェルビーイング・トータルサポート室には、英語で対応できる非常勤のカウンセラーも配置している。

さらに年 1 回、学生支援の充実を目的とした「学生自治会と大学教職員の話し合い」を開催している。大学執行部から学長室員や各学部長室員、他に学生センター員、関連部署の事務職員らが出席し、授業内容や課外活動、学生生活など幅広い分野の意見交換を行い、その内容と結果を大学運営に反映している。

［修学支援（学修面）］

学生が能力に応じて自律的に学習を進められるようサポートする仕組みを整備しているか（補習教育、補充教育、学習に関わる相談等）。

学生の能力に応じた修学支援（学修面）として、全学部で英語力のアセスメントテストを実施し、基礎能力を測っている。その結果を基に必要に応じてクラス分けを行い、習熟度別の授業を提供している。また 2024 年度には全学部の新入生を対象に、入学後特に重要となる数学の基礎学力を測り数学教育に反映させるため、初めての試みとして本学の数学教員が作問した独自の数学学力テストを実施した。システム理工学部では、このテスト結果が低スコアの学生を対象に補習授業を行い個別、全体のレベルアップを図っている。またデザイン工学部では数学学力テストに加え物理のアセスメントテストを実施し、クラス分けを行っている。そして一部の科目では長期休暇期間に補習を行うなど、きめ細かな学習支援体制を整えている。その他、教育イノベーション推進センターの中に学部別の「学習サポート室」を設置し、数学、物理、化学、英語の各科目について専門の講師による問題の解き方や学習方法など、個別指導を行っている【根拠資料 4-19（ウェブ)】。

障がいのある学生や留学生の実態に応じ、それらの学生に対する修学支援を行っているか。

本学での多様な学生の支援体制について、まず障がいのある学生への修学支援は、受験時や入学後に配慮要請のあった学生のほか、障がいが発生もしくは障がいを把握した学生を対象に、学生課やヘルス＆ウェルビーイング・トータルサポート室を中心とした組織的な支援を行っている。身体的・精神的な障がいを持つ学生から授業での配慮を求められた場合は、ヘルス＆ウェルビーイング・トータルサポート室と学生課、大学院課及び国際部で情報を共有する。その上で配慮を求める文書「合理的配慮通知」を作成し、各学部長の承認を得た後に授業担当教員・課程長/学科主任・クラス担任に通知している。また肢体不自由などで授業間の移動時間の確保が難しいと判断した場合は、授業教室の変更などを行い、対象学生の負担を減らす措置を行っている。その他、聴覚障害を持つ学生へのノートテイク（または PC テイク）も組織的に行っている。学生課が主管し、原則として学生が所属する学科などの上級生（大学院生含む）に協力を呼びかけ、学内で実施する「ノートテイカー養成講座」の受講を経てノートテイカーとして依頼し、給与を支給している。発達障害や精神障害を抱える学生には、学生相談室でのカウンセラーによる心理カウンセリング、心理検査・神経心理学的検査の実施や、ソーシャルスキルトレーニングを提供して

いる。併せて授業担当教員、課程長/学科主任、クラス担任、学生課、キャリアサポート課、国際部、ヘルス＆ウェルビーイング・トータルサポート室が連携して支援を行っている。

留学生等の学生に対する修学支援は、学生課が主に担当している。両キャンパスには英語で対応できる留学生担当者を配置し、日本で生活を始める上での支援（例えばアパートなどさまざまな契約の立ち会いや、授業の履修までのアドバイス）を行っている。またムスリムの留学生には、プレーヤールーム（お祈りスペース）の設置、ハラルフードの提供など、宗教的配慮も行っている。留学の形態も多様になり受入留学生数も増加していることから、留学生と日本人学生の交流の拠点として、「グローバルラーニングコモンズ」（以下、「GLC」）を両キャンパスに設置した【根拠資料 7-6（ウェブ）】。ここには職員のほか、留学生・日本人学生で構成する学生スタッフ（GSS：Global Student Staff）が常駐しており、互いに協力しながら国際交流に興味を持つ学生のサポートを行っている。短期留学生の受け入れでは、主に国際部が担当教員と打ち合わせて学生課が履修登録を支援するなど、部署間の連携を密にした学修支援を行っている。

学習の継続に困難を抱える学生（留年者、退学希望者等）に対し、その実態に応じて対応しているか。

留年者及び休学者、退学希望者への対応として、全ての学部で留年・休学を希望する学生は所属キャンパスの学生課に申し出て所定の書類の交付を受け、必要に応じてクラス担任等と面談することとしている。保証人を含めた面談では申し出の意思を確認し、理由の妥当性を判断する。必要に応じて学修指導、生活指導などを行っている。申し出受理の可否と所見は、関係する教職員がいつでも把握できる環境を整えている。

学業不振の学生のうち、特に 1 年次前期末の取得単位が 15 単位未満の学生が、その後、留年・退学につながるケースが多いことがデータから確認できたため、2023 年度より、1 年次前期末の取得単位が 15 単位未満の学生全員に対し教員面談を実施し、指導を行っている。面談記録は教職員間で、教員支援アプリケーション「Talent」や学籍システムで共有し、きめ細かいサポートを行っている他、内部質保証に責任を持つ機関である「学研会議」においても面談の実施結果について報告を行っている。

遠隔授業をはじめ教育等で ICT を活用する場合は、ICT 機器の準備や通信環境確保等において学生間に格差が生じないよう、必要に応じて対応しているか（機器貸与、通信環境確保のための支援等）。

ICT を活用した遠隔授業は、2020 年初頭から感染拡大した新型コロナウイルス対策として本格導入となった。2020 年度前期授業は全面的にオンラインで実施し、この際、貸し出し用ノート PC を 250 台購入し、PC が自宅に無い学生に対し貸し出しを行った。2021 年度新入生から PC 必携となり自身で用意することとなったが、上級生に対する貸し出しは継続して行った。【根拠資料 7-7】。このオンライン授業を行う際に、学生個々の通信環境整備のために学生一人 6 万円の支援（学費相殺）を行った。

ICT を利用した遠隔授業を行う場合にあっては、自宅等の個々の場所で学習する学生からの相談に対応するなどの学習支援を行っているか。また、学生の通信環境へ配慮した対応（授業動画の再視聴機会の確保等）を必要に応じて行っているか。

授業支援システム（LMS）やオンライン授業システム（Zoom）、授業動画配信(Microsoft Stream)はすべてシングルサインオン（SSO）で連携しており、利用しやすい環境を用意し

ている。学生からの問い合わせ専用のメールアドレスを用意し、情報イノベーション課学生スタッフでの一時対応、職員による二次対応の体制を用意している【根拠資料 7-8（ウェブ)】。このオンライン授業の開始に合わせて施設整備面では、2020 年度に教室の電源増設工事、2021 年度には Wi-Fi 環境改善のためのアクセスポイント増強工事を行い、授業を円滑に実施することができた。新型コロナウイルスの感染予防対策として取り入れられたオンライン授業は、その後、対面授業における合理的配慮の手法としても提供されるように変化した【根拠資料 7-9】。

［**修学支援（経済面)**］

学生に対する経済的支援（授業料減免、学内外の奨学金を通じた支援等）を、学生の実態等に応じて行っているか。

学生に対する修学支援（経済面）のうち、授業料減免について、本学は高等教育の修学支援新制度の対象校であり、申請手続きを行っている。2024 年度からは、理工農系支援の対象校にも指定された【根拠資料 7-10（ウェブ)】。

奨学金は主に日本学生支援機構の奨学金、学内の奨学金、外部団体による奨学金に分けられるが、募集がある都度 ScombZ（学生用ポータルシステム）に掲載し、学生に周知している【根拠資料 7-11（ウェブ)】。かつて学内独自の貸与奨学金制度を有していたが、現在では貸与型は一部を除き日本学生支援機構に一本化し、学内は給付型奨学金の拡充に注力してきた。特に大学院進学を促進し、大学院生の生活を支える奨学金を充実させている【根拠資料 7-12（ウェブ)】【大学基礎データ表 7】。2020 年度には新型コロナウイルス感染拡大に対する緊急支援策として、経済的に影響を受けた学生に対する支援策の充実や、授業のオンライン化が余儀なくされる中で、従来と同様の教育研究活動を継続・維持するため、オンライン環境の整備費用として全学生に対し一律 6 万円の臨時奨学金を給付した(再掲)。「コロナ禍による経済的影響での退学者は 1 人も出さない」を掲げ、総額 3 億円を目標とした「コロナ対策学生支援プロジェクト募金」を実施し、その財源をもとに家計が困窮した学生への学費半額補助制度「芝浦工業大学コロナ対策授業料減免奨学金」や学修意欲があるにも関わらずコロナ禍によってアルバイト等の収入源が絶たれ学業継続が困難となる学生を対象とした「芝浦工業大学学生臨時給付奨学金」制度を設立し、2020～2022 年度にかけて学生が安心して学修が継続できる支援を行った。【根拠資料 7-13（ウェブ)】。 また災害等により被災した在学生に対しても、独自の支援を行っている。直近の例を挙げると、令和 6 年能登半島地震によって被災した在学生に対して、学費相当額の免除、家屋の損壊に係る学費相当額の一部免除、帰省費用の一部補助、学生寮への優先入寮と寮費の免除などの経済的支援措置を行った（被災に状況により適用範囲は異なる)。

奨学金以外の経済的支援では、「学生総合保障制度（SAFE システム)」がある。この保障制度は学生生活を取り巻くさまざまな経済的要因がある中で、学生が安心して学業を続けられることを目的に設置したものである。主に家計急変に対応した貸与制度と 2 種類の保険制度から構成されている【根拠資料 7-14（ウェブ)】。

経済面・生活支援として、「国際学生寮」、「東大宮学生寮（男子寮)」、「白亜寮（運動部寮)」の 3 つの学生寮を直営しているほか、「ドーミー西葛西 3（男子学生専用)」、「ドーミー西葛西 Lei（女子学生専用)」の 2 つの提携寮を運営している。寮費と食費（国際学生寮以外）を安価に設定し、地方出身の学生などへの大きな経済支援となっている。入寮のための情報は Web サイトと入学者選抜要項に掲載している【根拠資料 7-15（ウェブ)】。

［生活支援］

学生の心身の健康、保健衛生等に関わる指導相談を、学生の実態に応じて行っているか。

学生の心身の健康や保健衛生等に係る指導部署であるヘルス＆ウェルビーイング・トータルサポート室には、室長、カウンセラー、看護師・保健師、事務職員、産業医および精神科医が所属しており、同室内で学生相談室および保健室の 2 つの機能を有している。【根拠資料 7-16（ウェブ）】。

学生相談室では 2018 年からカウンセラーによるインテークカンファレンス（インテーク面接の内容を複数のカウンセラーで検討してカウンセリングの方針を確認する会議）を定期的に実施し、学生の情報共有と各ケースの対応を確認している。2024 年度開始時点ではインテークカンファレンスを月 4 回、継続カンファレンス（継続中の相談ケースに関する検討や日常的な臨床心理業務に関する相談をカウンセラー同士で協議する）を月 4 回、合計月 8 回のカンファレンスを実施し、学生を取り巻く環境が日々変化するなかでもきめ細やかで偏りのない対応を行えるよう努めている。2020 年 3 月からは新型コロナウイルス感染拡大防止のため、対面相談を一時中止したが、同時に Zoom によるオンラインカウンセリングを提供し、感染予防と登校できない学生への遠隔支援を行った。2022 年度以降は対面授業の全面的実施に伴い、対面でのカウンセリング希望者が大幅に増加したことから、同年夏に豊洲キャンパスにカウンセリング室を 2 つ増設、2024 年春に大宮キャンパスにカウンセリング室を 2 つ増設し、増加したカウンセリング希望者に対応している。

保健室では各キャンパス所属の看護師・保健師により学生・教職員の健康管理を行っている。日常的には学生・教職員の身体の健康のためのサポート、年間を通しては学生・教職員が受ける健康診断の運営・管理や、希望者に対するインフルエンザの予防接種の実施などに対応している。また両キャンパスに産業医による健康相談日を月に 1 回設け、健康相談・健康指導を実施している。2020 年以降の新型コロナウイルス流行を契機として求められる対応も大きく変化し、学生に対しては自宅でのオンライン授業受講による心身不調の予防を目的とした注意文書の発信、対面活動再開後は学生の孤立防止のための交流活動と感染蔓延防止の両立を目的とした抗原検査キット提供などを行った。またワクチン職域接種実施時に関係部署と連携し、接種対象者となる学生・教職員の健康情報の管理を担当した。2024 年現在は学生・教職員からの感染情報収集および感染者への健康指導を行っている。

学生の孤立化を防止するため、人間関係構築につながる措置（学生の交流機会の確保等）を必要に応じて行っているか。とりわけ ICT を利用した遠隔授業を行う場合において配慮しているか。

学生の孤立防止について、2020 年度はコロナウイルス感染拡大の影響から入学式は開催されず、新入生はキャンパスに入ることすらできない状況であり、また授業はオンライン受講が続いたため、学生同士の対面による交流の機会が減っていた。授業や学生生活について気軽に相談できる同級生や友人、教員、先輩が少なくなり、この状況を補うため、システム理工学部では各学科が推薦した大学院生を交代で相談員として常駐する「よろず相談コーナー」を大宮キャンパスに設置した。推薦された大学院生に対しては事前にガイダンスを実施し、相談の内容によって教職員につなぐ指導をするなど、対面やオンラインで適切な相談ができるように準備をした【根拠資料 4-10】。また全学的には、オンライン授業での同時双方向授業のグループワークの際は、開始時にアイスブレイクを入れる等、学生

同士が会話しやすいよう配慮のお願いを学長名で全教員に対し依頼した。（2020.7.1 遠隔授業に関して至急対応のお願い）【根拠資料 2-9】。またコロナ禍の 2020 年 6 月から 8 月にかけて、オンラインを通じて横のつながりをつくるきっかけの場を提供することを目的に、教職員、学生団体・学生が協働し、「5UP プロジェクト」を実施した。プロジェクトでは、正課外の時間にオンラインセミナーを開催し、特にコロナ禍の 2020 年度に入学した学部一年生に理工学への興味と大学への帰属意識を醸成することを目的として、理工学、運動・カルチャー、グローバル、産学連携、キャンパスツアーの 5 つのチームで合計 20 回におよぶセミナーをオンラインで開催した。参加者からのアンケートでは好意的な回答が多く学生への好影響だけでなく、教職協働の促進や職員間の所属部署を超えた人的交流にもつながる結果となった【根拠資料 7-17】。

ウィズコロナ体制が続いていた 2022 年、豊洲キャンパスでは地域の人々に愛されるランドマークを目指し、既設の研究棟前の大階段にフラワーガーデンを設置した。運営にあたっては学生・教職員からボランティアを募るなど、キャンパス整備を通じた学生・教職員間の交流も図っている 。

［**進路支援**］

各学位課程（学士課程、修士課程や博士課程など）や分野等における必要性、個々の学生の特性等に応じ、就職支援のほか、職業的自立に向けたキャリア教育・キャリア形成支援等の進路支援を行っているか。

学生に対するキャリア教育の実施として、デザイン工学部では「キャリアプラン」、「キャリア・デザイン」という科目を設けている【根拠資料 7-18（ウェブ）】【根拠資料 7-19（ウェブ）】。システム理工学部では、生命科学科が「キャリア・デザイン」、「インターンシップ」を設けている【根拠資料 7-20（ウェブ）】【根拠資料 7-21（ウェブ）】。また他学部・学科でも、新入生のキャリア形成意識の醸成を目的とした科目や、3 年生対象に卒業生や企業の方を招いて実施する進路選択のためのプログラムを正課科目の中に組み込んでいる。一例として、工学部物質化学課程、化学・生命工学コースの 1 年次「工業化学概論」、3 年次「化学工業総論」、土木工学課程、都市・環境コースの「土木キャリアセミナー」などがある【根拠資料 7-22（ウェブ）】【根拠資料 7-23（ウェブ）】【根拠資料 7-24（ウェブ）】。全学共通科目では、「芝浦工業大学通論」の中で、社会で活躍する卒業生による講演を実施している【根拠資料 7-25（ウェブ）】。さらにアントレプレナーシップを涵養する「アントレプレナーシップ入門」、「アントレプレナーシップ応用」も設置している【根拠資料 7-26（ウェブ）】【根拠資料 7-27（ウェブ）】。

学生のキャリア支援体制整備として、両キャンパスに「キャリアサポート課」を設置し、進路に関わる相談や求人紹介、各種就活セミナーや進路ガイダンスを実施している。またキャリアコンサルタントの資格を持ったキャリアカウンセラーを配置し、学生の進路に関する相談や書類添削・面接練習を受け付けている。さらに、卒業生で企業元役員や公務員経験者らをアドバイザーとして迎え、最終面接や公務員の面接指導も実施している。これら書類添削や面接指導は昨年度利用実績や現在の予約状況に応じて配置を最適化することで、できる限り学生が必要な時に必要な支援が受けられるよう、配慮している。就活ポータルサイト CAST では、これら相談予約や求人、会社説明会、インターシップ情報の参照のほか、卒業生の進路状況、就職活動報告書などがいつでも好きな時に予約・閲覧でき

る。これらにより、満足度の高い就職につなげられるよう支援している【根拠資料 7-5（ウェブ)】。

また、各学科・課程には就職担当教員と副就職担当教員を、キャリアサポート課内にも各学科・課程の担当職員を配置し、学科・課程のニーズに合わせたきめの細かい就職指導を行っている。大学院では専攻に対応する学科・課程が複数にまたがるため、指導教員が所属する学科・課程の就職担当教員がこの役割を担っている。上述したキャリアサポートセンター、各学科・課程就職担当、キャリアサポート課の三者の連携による指導・支援体制が本学の特徴となっている。

進路選択に関わる支援やガイダンスの実施については、入学時から学生一人一人の仕事観を育成し、学びの指針となるよう支援している。入学時に受検する PROG テストの結果によって自己理解と将来に向けた目標設定で学生生活の充実を動機付けることからスタートし、各学年においてキャリア意識の醸成や就職活動支援のために多様なサービスを提供している。進路選択に関わる重要な時期には各学科において進路ガイダンスを実施し、これからのスケジュールと、それに対して大学で実施する各種サービスを示すことで、誰も出遅れることが無いサポート体制を整えている。これらサービスについては参加者に満足度を調査し、次年度実施時の改善資料としている。進路選択に係る主なガイダンスと講座などの実施状況は【根拠資料 7-28（ウェブ)】の通りである。

留学生の就職支援として、学期始めに別途ガイダンスを行い、留学生に対する就職活動の基本的な情報提供やサポート体制の説明を行っている。インターンシップや会社説明会などについても、留学生のニーズや状況に応じた説明会を随時開催し、就職活動に必要な情報を提供している。さらに、多くの日本企業が留学生の就職において日本語力を求めていることから、本学では夏休みを利用し、留学生の日本語初級者向けに短期講座を提供している。この講座では、日本でのビジネスシーンで必要な基本的スキルを集中的に学ぶことができ、留学生が日本の企業でスムーズに働けるようサポートしている。今後も留学生のキャリア支援と日本語能力の向上を目指した支援を継続する【根拠資料 7-29（ウェブ)】。

博士課程学生に対しても企業への就職意識を醸成させるため、博士課程学生のためのキャリアビジョンセミナーを実施している。企業などで活躍する博士号取得者によるレクチャーや博士人材との交流会で、イノベーション創出におけるシステム思考、アントレプレナーシップ、異文化アジリティ、クリティカルシンキングの各能力の意味、必要性、意義などについて理解を深め、将来のキャリアについて明確なビジョンを醸成することを狙いとしている。このキャリアビジョンセミナーにより、企業、研究機関、NGO、NPO などへ就職する、あるいは自ら起業する博士後期課程修了者が増加することを目指している。2023 年に本学は「JST 次世代研究者挑戦的研究プログラム（SPRING)」に採択された。SPRING を通じて博士課程学生へのキャリア支援を推進していく【根拠資料 7-30（ウェブ)】。

［その他の支援］

上記のほか、部活動・ボランティア活動等の正課外における学生の活動への支援など、必要に応じた支援を行っているか。

学生の社会性を育み人間性を高めることを目的に、課外活動を積極的に支援している。大宮キャンパスには 3 つの学生クラブハウス、2 つの体育館、2 つのグラウンド、10 面のテニスコートなどを整備している。豊洲キャンパスには、体育館、アスレチックジムと多

目的室を整備している。従来、本学の課外活動拠点は大宮キャンパスであったが、2022 年の豊洲本部棟の完成とともに豊洲キャンパスを拠点とする学生団体も生まれており、施設整備が課外活動の活性化につながったと言える。また 2024 年 3 月に熱海にセミナーハウスを設置した。セミナーハウスの設置は、課外活動等を通じた学生支援に繋がっている。

日常的な課外活動の支援は学生課と学生センターが担っている。学生課では学生団体の活動における相談対応、新規団体の設立の相談対応、学生団体を統括する文化会・体育会からの運営の相談対応を行っている。学生センターでは、施設の運用、活動環境改善の要望、学生団体におけるトラブルに対応している。さらに学生自治会・体育会・文化会などのクラブ活動上部団体、学園祭実行委員会などの学生組織と緊密に連絡を取り、助言と支援を行っている。また課外活動のさらなる活性化のためにさまざまな援助策を用意しており、学生自身による積極的な活動を支援している【根拠資料 7-31（ウェブ)】【根拠資料 7-32（ウェブ)】。

以下に実例を示す。

- 備品援助：高価な備品の購入への支援を行う
- エスアイテック課外活動活性化補助金：本学に在学する学生、公認団体による意欲的な課外活動に補助金を支給し、課外活動を活性化することを目的とする
- 課外活動奨励金：顕著な功績を上げた学生団体や個人を表彰する
- アクティブ・プラン：後援会が大学のブランド力向上や社会貢献度が高い課外活動を援助する

新型コロナウイルス時の対応では、感染拡大の抑止を最優先とした上で活動可否の判断および制約条件を設定した。具体的には課外活動許可レベル設定を行い、状況に応じてどのような活動を認めるかの指針を学生に提示した。緊急事態宣言発令期間中は課外活動を活動中止としていたが、その後は状況に応じて活動を緩和した。屋外のみ活動可、換気やマスクの着用など条件をつけた上で屋内での活動可といった活動方針を示した上で、個別団体の活動においては活動計画を提出させ、感染対策を講じることを前提に活動を許可した。最終的に 2022 年 10 月下旬にすべての制限を解除した。【根拠資料 7-33（ウェブ)】

[学生の基本的人権の保障]

ハラスメント防止、プライバシー権の保障や苦情申立への対応など、学生の基本的人権の保障を図る取り組みを行っているか。

本法人に就学する全ての学生・生徒及び就労する教職員等が基本的人権を尊重し、相互の信頼によって教育・研究や業務を行える環境を維持することを目的とし、「学校法人芝浦工業大学ハラスメント防止規程」を定めている【根拠資料 7-34】。ハラスメント等の人権侵害の防止と救済に関する事項を統括するための組織として、学校法人芝浦工業大学ハラスメント防止委員会を設置している。同委員会の下にハラスメント相談員を設置している。両キャンパスに、6 名ずつの教職員を相談員として配置している【根拠資料 7-35（ウェブ)】。学生、教職員は、電話・相談ポスト・メールを通じて学内のハラスメント相談員に相談できる体制を整えている。また学外のハラスメント・ホットラインに電話・Web から相談することも可能である。これらの情報は本学ウェブサイト、学生に配布している Campus Diary にも掲載している他、冊子「学校法人芝浦工業大学　ハラスメントとその防止に関

するガイドライン」を作成し、配布している。さらに年に一回程度、外部講師によるハラスメント防止研修を実施している。また、本学は 2020 年度より遠隔授業を導入し、その際、学長室より学生に向けて「遠隔授業の履修の手引き」を発出した【根拠資料 4-10】。その 1 項目目に「遠隔授業の履修に関する倫理」として、「遠隔授業を妨害する行為、暴力的行為、誹謗、中傷、ハラスメントや人権侵害にあたる行為を禁止」する旨、記載するなどし、学生のプライバシー権の保証や基本的人権の保障について周知を行っている。教員に対しても肖像権やプライバシーに配慮するよう授業ガイドラインでも注意を促すなどの対応を行っている【根拠資料 7-36】。

評価項目② 学生支援に関わる状況を定期的に点検・評価し、改善・向上に向けて取り組んでいること。

＜評価の視点＞

- 学生支援に関わる事項を定期的に点検・評価し、当該事項における現状や成果が上がっている取り組み及び課題を適切に把握しているか。
- 点検・評価の結果を活用して、学生支援に関わる事項の改善・向上に取り組み、効果的な取り組みへとつなげているか。

学生支援に関わる事項を定期的に点検・評価し、当該事項における現状や成果が上がっている取り組み及び課題を適切に把握しているか。

学生課、大学院課、キャリアサポート課、ヘルス＆ウェルビーイング・トータルサポート室では、各種アンケート・調査結果や学生自治会と大学教職員の話し合いなどの結果を踏まえて、年度初めに目標を設定し、4 月に全学的に開催する「全学期首会議」で前年度までの実績と当該年度および中長期の目標を発表・共有している。この目標に対して、半年経過した 10 月の「全学期中会議」で中間報告を行っている。同会議には、理事長・学長以下、全理事、監事、副学長、各学部長・研究科長、併設校長、全附置機関の長、事務部署の長（部・室・次長）らが出席し、法人、大学全体、そしてそれぞれの組織が定期的に実施している点検・評価の結果を踏まえて、各組織に関わる改善・向上に取り組むべき事項を具体的な目標として定め全体で共有している。

本学は「創立 100 周年を迎える 2027 年にアジア工科系大学のトップ 10 に入る」という目標を設定し、これに関する取り組み課題を「Centennial SIT Action」として学内で共有している【根拠資料 1-10(ウェブ)】。毎年度、学長室、各学部、研究科、各センター等の機関は、「Centennial SIT Action」の諸施策を行動計画に落とし込んでいる。学生センター（実施担当には学生課を含む)、キャリアサポートセンター（実施担当にはキャリアサポート課を含む)、ヘルス＆ウェルビーイング・トータルサポート室についても、単年度の行動計画を策定し、「学研会議」、「大学会議」等を通じて定期的にその進捗、達成状況に関する情報を共有して横断的な検証を行っている【根拠資料 1-11】【根拠資料 1-12】。

点検・評価の結果を活用して、学生支援に関わる事項の改善・向上に取り組み、効果的な取り組みへとつなげているか。

学生支援に関わる事項については、様々な方法で定期的に点検を行っている。例えば、教育評価アンケート、入学時数学学力テスト、新入生アセスメントテスト、PROG、大学 IR コンソーシアム学生調査、進路状況調査、1 年生の前期学業不振者状況などについては、

それぞれの担当部署において点検を行い、内部質保証に責任を持つ機関である「学研会議」にて報告され、必要に応じて対応策を検討している。例えば、キャリアサポート課では、毎月、進路状況を集計し昨年度と比較をすることで進路進捗を把握、課題を発見し、早期のフォローで学生に対し教職協働で指導に当たっている。加えて、進路登録時の学生アンケートでは進路に対する満足度やキャリアサポートに対する満足度調査を実施、次年度の進路指導に生かしている。 また、特に 1 年次前期末の取得単位が 15 単位未満の学生は、その後、留年・退学につながるケースが多いことをデータで確認し、それを「学研会議」で確認・点検を行った。2023 年度より、1 年次前期末の取得単位が 15 単位未満の学生全員に対し教員面談を実施することとなった。この取り組みによる成果の検証も引き続き行っていく。

2. 分析を踏まえた長所と問題点

分析を踏まえた長所

［進路支援］

進路指導を行うキャリアサポート課、キャリアサポートセンターは各学科・課程と有機的に連携している。キャリアサポート課では現在の就職状況と昨年度同時期の就職状況との差を常に意識し、早期に未内定学生との接点を構築し支援を開始することを心掛けている。それに加えて、近年は卒業生組織「校友会」の全面的な協力を得て、就職活動に苦戦している学生と校友会求人とのマッチングを実施するなど、就職意欲があっても内定を得られない学生を就職へと導いている。これらの取り組みにより、学部・大学院とも「就職に強い大学」として 97%以上の高い就職率を継続して実現している。また、企業との交流を重視しており、200 社以上の人事担当者を招いた企業懇談会や、積極的な企業訪問を実施している。その際、本学卒業生の特色や本学へのニーズを調査し、企業との連携強化や就職活動中の学生への情報提供に生かしている。これらの取り組みにより、創立 100 周年(2027 年)には就職率 100%と有名企業 400 社への就職率 40%以上を目指している【根拠資料 7-37（ウェブ)】。

［学生支援］

本学では学生のメンタルヘルスケアに力を入れている。ヘルス＆ウェルビーイング・トータルサポート室では、学生の支援要請を待つのみの相談体制を転換して、調査などによるアウトリーチ支援をはじめている。新一年生向けのメンタルヘルスガイダンスや K6（うつ病や不安障害などの精神疾患の可能性がある人をスクリーニングする手法）の実施などがこれにあたる。これらの支援は予防的関わりや問題への早期介入を目指している。具体的にはコロナ禍による学生のメンタル面への影響なども考慮し、精神的健康状態の把握を目的とする K6 を、ScombZ のアンケート機能を利用した健康調査として実施している。2023 年度より全学生に対して、4 月の健康診断実施時にオンラインフォームへ学生が入力する形式で実施した。K6 で高得点になった学生には、学生相談室カウンセラーから学生相談の利用を勧めるメールを発信し、必要に応じて継続的に支援を行っている。【根拠資料 7-38（ウェブ)】

［修学支援・その他の支援］

本学では教職協働機関を設置しており、全学的な目標に対して教員と職員が連携を取って対応できる体制を築けている。就学支援においては学科・課程ごとに履修指導学年担当

教員を配置しており、単に履修登録時の指導のみならず学業不振者や休学・退学といった事案における個別学生支援を学生課と協働で実施できている。課外活動支援においても、毎月情報交換・意見交換を行う教職協働機関の学生センター会議を運営しているほか、判断を要する案件は随時報告・連絡・相談を取れる体制を整備し、活動内容に疑義がある学生団体の活動に対する指導等を行うことができている。

分析を踏まえた問題点

［進路支援］

各学科・課程で進路指導を行う就職担当教員には、学生からの進路相談に加え、企業からの訪問対応、推薦状発行業務など、進路に関わる業務が非常に多く、それに多くの時間が割かれているケースがある。また、博士後期課程の修了者においては、企業に就職する数が非常に少なく、全体の 1 割程度となっている。こうした背景には、キャリアとして企業などへの就職や起業を選択するうえで必要となる情報が博士後期課程学生に不足しており、明確なキャリアパスをイメージできていないことが要因として挙げられる。

［学生支援］

2 年生以上の学生には学生自身によるセルフケアの方法を定期的に周知する方法が少なく、K6 の高得点を通知するメールを受け取ったり、中には生活に支障をきたすほど深刻な状況に至ってから学生相談室につながるケースが少なくない。学生自身で自分の健康状態を維持できること、悪化させないこと、また自身の不調に早く気付けるようになることが重要であり、必要な情報やスキルの提供を大学側からも充実させることが求められているが、その重要性への意識づけや提供方法に課題を残している。

［修学支援・その他の支援］

教員・職員とも業務量に対する負担を感じている。学部長・各学部長補佐・室員、および各学科から選出する大学運営に積極的に関わっている教員向けに実施した学内アンケートでは（2023～2024 年度にかけて実施）、自身のエフォートの合計を 100%とした場合の各種業務の割合を確認したところ、10 年前の管理運営に対する業務量は 14.2%（平均）で現状は 24.8%（平均）と 10 ポイント増加していることが確認できた。回答した教員が管理運営に割く望ましいエフォートは 11.4%（平均）となっており、この調査から、教員がもっとも時間を使いたいと考えている研究業務に力を割けていないという問題点を確認することができた。職員については、他大学の学生課は奨学金・課外活動支援などの厚生業務のみを行っているのに対して、本学では他大学が教務課や学部事務室で行っている業務も担っている。学生にとってはワンストップでの対応窓口となっている一方で、学生対応に必要な業務知識が幅広く、また他大学と比べて多くの学生が窓口に来課するほか、新型コロナウイルス禍以降は学生からの問合せメールも多く、職員にとって対応の負担が大きい点が課題である。

3. 改善・発展方策と全体のまとめ

改善・発展方策

［就職支援］

各学科・課程の就職担当教員の業務負担減については、推薦状発行業務を DX 化し、学生の発行依頼からそのあとの事務手続き、推薦状の発行まで、一連の処理をデジタル化、

さらに推薦に関わる面談を就職担当教員から指導教員に変更するなどを整理し、大幅に省力化することができた。また、企業からの訪問対応についても、一部の学科で DX 化し、省力化への試行を開始した。博士課程学生の企業へのキャリアパス意識の醸成については、企業の博士号取得者によるパネルディスカッションの実施と、ジョブ型インターンシップ推進協議会への加入によるインターシップ情報提供により、改善を試みている。

［学生支援］

現在、新型コロナウイルス禍を経て大学における学生支援の手法は IT を用いた遠隔支援が加わることで大きく転換したが、支援の方法が増えたことは好機であったと捉えることもできる。特にオンラインでの遠隔対応が可能となったことで、旧来は登校できないことで心身の不調が深刻化し孤立や退学に至りがちであった学生にも、教職員から遠隔で支援できるようになったことは画期的である。また、例えばオンライン授業で使用する Zoom ミーティングに自動文字起こしや要約機能が搭載されたことでノートテイクの補完となるなど、オンライン授業用ツールの導入により副次的な効果も見受けられ、大学側も最新の技術を駆使した更なる学生支援の充実化を絶えず考えていくことが求められている。

学生相談室および保健室の機能については、2024 年度より担当部署名を学生・教職員健康相談室からヘルス＆ウェルビーイング・トータルサポート室に変更し、従来のような罹患者の処置だけでなく、疾病予防や健康増進にも並行して注力していくことを目標としている。2024 年度後半からは、学生を対象としたオンライン動画提供による病気予防の啓発や、学生同士の交流活性化とセルフケアの推進を目的としてカウンセラーをファシリテーターとするグループイベント開催を計画している。

［修学支援・その他の支援］

本学では冒頭に示した学生支援の方針に基づき、各種施策を実施、実効あるものとするために活動をモニターし適宜改善を図っている。2023 年度の「学生自治会と大学教職員の話し合い」においては、学生から履修者数の上限がある授業履修の改善の申し出を受け、2024 年度から学生自治会と教職員間でどのような仕組みにすれば学生の満足度が向上するか、話し合いが継続中である。学生を巻き込みながらの運用改善は、今後も継続していきたい。

長年の懸案事項であった教員の事務作業負担を軽減し、より多くの時間を教育・研究活動に割り当てられるように、2024 年度から事務依頼物を一元化して案件管理ができる仕組みとしてクラウド型アプリケーションを利用したプラットフォームを構築した。先行導入した工学部教員からは、従来のメールによる依頼では他のメールに埋もれて見逃すことがあり、後日該当メールを探すのに手間取っていたが改善したというフィードバックを受けている。

職員も本来業務の時間確保のために、学生課窓口が閉鎖中でも学生が用件を済ませられる以下の仕組み導入を進めており今後も継続的に実施したい。

・LINE チャットボット導入後の年度ごとの回答見直し
・証明書自動発行機の時間延長（従来 9:00～19:00 を 7:00～22:00 に延長）
・証明書学外発行サービス（コンビニ発行）の導入
・大宮キャンパスにおけるトレーニングジム利用のための講習会のオンライン化
・成績に関する受付のフォーム化（従来は電子メール）

全体のまとめ

学生支援の方針に基づき、各種の施策を実施している。これらを実効あるものとするために年度初めには年間の目標、行動目標を設定し、学内で共有している。また、学生の状況を把握するために、様々なアンケートや調査、データを点検し、学生にとってより適切な支援を行うことができるよう関係部署・センター、「学研会議」にて教職協働で定期的に検討を行っている。また学生自治会からの申し出に対しても真摯に対応している。

近年課題として捉えていた学生支援にかかる教職員の負担増を軽減するために、DX 化（就職支援に関する一連の支援のデジタル化やクラウド型アプリケーションの導入など）による省力化を進めており、今後効果の検証を進めていく。

大学として支援対象である学生、また支援を行う教職員の双方に対して、最適な支援を実施し続けることができるよう引き続き定期的な点検・評価を行っていく。

第8章　教育研究等環境

基本情報一覧

教育研究等環境の整備に関する方針

資料名称	URL・印刷物の名称
教育研究等環境に関する方針	https://www.shibaura-it.ac.jp/about/summary/various_policies.html
備考	

研究倫理、研究活動の不正防止に関する規程、方針等

資料名称	URL・印刷物の名称
学校法人芝浦工業大学研究活動に係る不正防止に関する規程	https://www.shibaura-it.ac.jp/albums/abm.php?d=803&f=abm00018492.pdf&n=%E7%A0%94%E7%A9%B6%E6%B4%BB%E5%8B%95%E3%81%AB%E4%BF%82%E3%82%8B%E4%B8%8D%E6%AD%A3%E9%98%B2%E6%AD%A2%E3%81%AB%E9%96%A2%E3%81%99%E3%82%8B%E8%A6%8F%E7%A8%8B%EF%BC%882021%E5%B9%B44%E6%9C%88%EF%BD%9E%EF%BC%89.pdf
学校法人芝浦工業大学公的研究費管理方針	https://www.shibaura-it.ac.jp/albums/abm.php?d=803&f=abm00018569.pdf&n=%E5%85%AC%E7%9A%84%E7%A0%94%E7%A9%B6%E8%B2%BB%E7%AE%A1%E7%90%86%E6%96%B9%E9%87%9D.pdf
芝浦工業大学動物実験規程	https://www.shibaura-it.ac.jp/albums/abm.php?d=36&f=abm00000671.pdf&n=%E8%8A%9D%E6%B5%A6%E5%B7%A5%E6%A5%AD%E5%A4%A7%E5%AD%A6%E5%8B%95%E7%89%A9%E5%AE%9F%E9%A8%93%E8%A6%8F%E7%A8%8B.pdf
芝浦工業大学生命工学研究倫理審査委員会規程	https://www.shibaura-it.ac.jp/albums/abm.php?d=37&f=abm00000677.pdf&n=%E8%8A%9D%E6%B5%A6%E5%B7%A5%E6%A5%AD%E5%A4%A7%E5%AD%A6%E7%94%9F%E5%91%BD%E5%B7%A5%E5%AD%A6%E7%A0%94%E7%A9%B6%E5%80%AB%E7%90%86%E5%AF%A9%E6%9F%BB%E5%A7%94%E5%93%A1%E4%BC%9A%E8%A6%8F%E7%A8%8B.pdf
備考	

1. 現状分析

評価項目① 教育研究等環境の整備に関する方針に基づき、学生の学習、教員の教育研究活動に必要な環境を適切に整備していること。

＜評価の視点＞

- 教育研究等環境の整備に関する方針に基づき、学生の学習環境や教員の教育研究環境を適切に整備しているか。
- 学生の学習や教員の教育研究活動の必要性に応じてネットワーク環境や ICT 機器

を整備し技術的な支援を行う等により、それらの活用を促進しているか。
- 学生及び教職員の情報倫理の確立を図るために取り組んでいるか。

教育研究等環境の整備に関する方針に基づき、学生の学習環境や教員の教育研究環境を適切に整備しているか。

本学の理念・目的の実現に向け、学生の学修、及び教員の教育・研究活動を推進するために、教育研究等環境の整備・管理運営について次のような方針を定め、Web サイトで公開している。

施設・設備の整備

学生の学修、及び教員の教育・研究活動を推進するために、十分な施設・設備を整備し、その維持・管理を行い、安全・衛生を確保する。

情報通信環境の整備

１．学生の学修、及び教員の教育研究活動が円滑、かつ効果的に行えるようネットワーク環境や ICT 機器等情報通信環境の整備・管理し、それらの活用を促進する。

２．学生及び教員に対して、情報倫理に関する理解・促進するための研修を徹底する。

図書及び学術情報の整備

１．図書その他の学術情報資料を体系的に整備し、各学部・学科・課程・専攻における教育・研究活動の推進に努める。

２．図書館には、専門的な知識を有する職員を含む人員を適切に配置し図書館サービス及び学術情報サービスの向上に努める。

３．学生の主体的な学びを支援できる環境、学生個人が学修に専念できる環境を整備する。また、多様な学生のニーズに応えることができる学修環境の整備、学修のための資料提供を充実させる。

教育研究環境の整備

１．教育研究支援を行う本学の諸制度（「スチューデント・ジョブ制度」等）を充実・改善させる。

２．研究支援の強化、研究環境の改善、及び教員が十分な研究時間を確保するための環境や制度を整備する。

３．教員が、教育、研究、大学運営をバランスよく実行できる環境や制度を整備する。

研究倫理遵守体制の整備

学生及び教職員が、公正な研究活動、公的研究費の適正な執行を実現するために、研究倫理に関わる指針・規則、教育体制を整備する。

教育研究環境の整備については、全学的な情報環境（図書館を含む）の整備・維持は学術情報センター/情報イノベーション部、研究環境の整備・維持については SIT 総合研究所/研究推進部、施設設備の整備・維持は施設管財部で管理している。

学術情報センター/情報イノベーション部は、基幹ネットワークの整備、学部・研究科の授業をはじめとする多目的に利用できる PC 教室の運用管理を行っている。そのほか、学生・教員が行う学修、教育、研究を支援する情報システムの開発なども行い、図書館機能

と学術情報に関する分野を多方面から支援している。2017 年 4 月には、学修環境整備のため、全学統一した Learning Management System（LMS）およびポータルシステム （Scomb）の運用を開始した。Scomb は学内の学修システム全ての入口であり、本学の教員・職員・学生向けの学修支援システムである（図 8-1）。LMS は、Scomb に内蔵されている学修マネジメントシステムで、講義科目においてアクティブ・ラーニングを推進するためのクリッカー、オンラインテスト、反転授業の支援機能、学修成果と学修時間を保証するシラバスに基づいた学修時間の登録機能等を搭載させている。導入後の 2018、2019 年には、教員の要望に応じて機能の追加を行った。

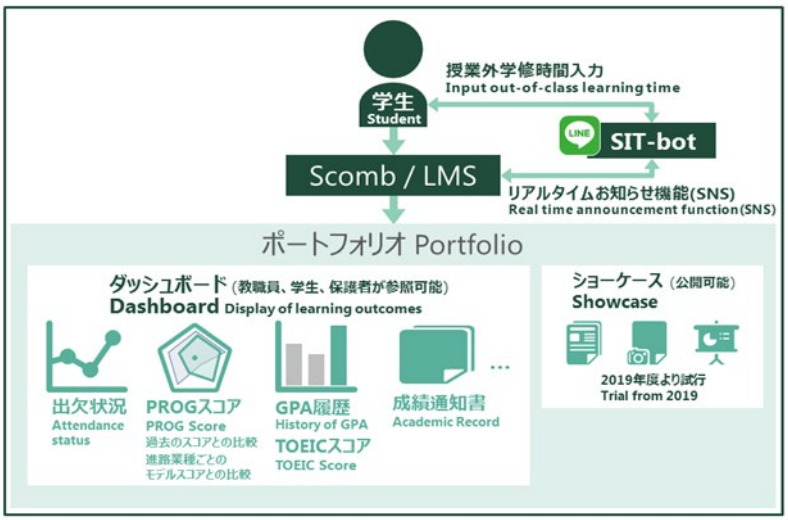


図 8-1 本学の Scomb/LSM と SIT ポートフォリオの機能

2021 年度には文部科学省の「デジタルを活用した大学・高専教育高度化プラン」事業に採択された【根拠資料 8-1（ウェブ）】。これによりラーニングアナリティクス対応の次世代 LMS （ScombZ）を導入し、学修成果を可視化できるポートフォリオを整備した。また、同年度よりデジタル証明書の発行を開始し、現在はデジタルバッジを活用した各種証明の電子化も進めている【根拠資料 8-2】【根拠資料 8-3】。

教育研究等環境の整備として、クラウドの活用も行っている。2019 年 7 月より Google Workspace/Office365 の利用拡大を実施し、事務職員は Office365 の Outlook/SharePoint Online/Teams を活用した業務ができる環境を整備するとともに、クラウド利用時のデータの取扱いに関するガイドラインを策定した【根拠資料 8-4】。

2019 年度末に始まった新型コロナウイルスのパンデミック時においては、LMS 環境が整備されていたことや、Google Workspace/Office 365 の環境が整備されていたこと、また 2015 年度より、教職員が業務で利用する事務端末を VDI に変更していたことにより、オンライン授業やテレワークを実施できる環境が整備されており、スムーズな対応を行うことができた。一方で、急激なオンライン授業への移行に伴い、それまで利用していた授業収録･配信システムのキャパシティが不足し､法人全体での Zoom の導入や Microsoft Stream での授業動画配信などの対応を行った【根拠資料 8-5】。2020 年度当初よりオンライン授業を始めたことにより、貸し出し用のノートＰＣを大学で 250 台購入し、ＰＣが自宅に無い学生に対し貸し出しを行った。また通信環境整備のために学生一人 6 万円の支援（学費相殺）を実施した【根拠資料 7-7】。

教育研究環境の施設面、安全面の整備については、主に施設管財部が管理している。理工系大学として、日常の安全や実験・研究に不可欠な化学物質や高圧ガスの取り扱い、実

験などの特殊な状況下での安全については、「安全の手引き」を日本語と英語で作成している【根拠資料 8-6（ウェブ）】【根拠資料 8-7（ウェブ）】。リスクの高い実験室は、作業環境測定を行い危険因子の除去に努め、2023 年度から各研究室によるリスクアセスメントも開始している。あわせて、有害物質などを使用する研究室の学生には年 2 回の特殊健康診断を実施している。

2022 年に竣工した豊洲キャンパスの本部棟は、オープンラボという学科や研究室の境界のない広い共用スペースが特色で、今まで不足していた建築模型などの製作の場としてのみならず、留学生を含む学生間の活発な交流の場として機能している。建築学部が研究棟から新設した本部棟に移動したことに伴い、研究棟にできたスペースをラーニングコモンズや共用実験室などに整備した。大宮キャンパスについては、教育研究体制の改組に加え、SDGs、脱炭素などを考慮したグリーンキャンパスの実現に向け、再整備を行っている【根拠資料 8-8（ウェブ）】。新校舎は、2026 年 4 月に供用開始を予定している。

学生の学習や教員の教育研究活動の必要性に応じてネットワーク環境や ICT 機器を整備し技術的な支援を行う等により、それらの活用を促進しているか。

ICT インフラについては、2017 年 8 月に大宮キャンパスのコアルータを刷新、2018 年 8～9 月にかけ、大宮キャンパスのフロアスイッチを刷新した。2021 年度よりアフターコロナ対策として、キャンパスでのオンライン授業の受講における WiFi 環境の整備を実施し、2021 年度に 205 台、2022 年度に 266 台、2023 年度に 248 台を WiFi6 対応のアクセスポイントに更新するとともに、2022 年に竣工した豊洲本部棟にも WiFi6 の AP を 272 台設置し、学内全域において安定した WiFi が利用できる環境を整備した。また、併せて学内各所に電源コンセントを用意し、オンライン授業や研究に活用できる環境を整えている【根拠資料 8-9】。

学生及び教職員の情報倫理の確立を図るために取り組んでいるか。

学生及び教職員の情報倫理教育に関しては、2020 年度よりこれまで利用していた情報モラルコンテンツ(Smiledu)から、INFOSS 情報倫理教育に変更し、情報倫理だけでなく、著作権や個人情報保護法等の関連法規や情報セキュリティの実情を網羅したコンテンツに切り替えた。【根拠資料 8-10】。また、オンライン授業等に参加の際に特に問題となりうる肖像権等に関するオンライン教材を作成し、新入生すべてに受講させている【根拠資料 8-11】。

評価項目② 図書館サービス及び学術情報サービスを提供するための体制を備えていること。また、それらを適切に機能させていること。

＜評価の視点＞

- 教育研究等環境の整備に関する方針に基づき、図書その他の学術情報資料を体系的に整備しているか。
- 図書館には、学生及び教員の利用のために、必要な専門的な知識を有する職員を含む人員を適切に配置しているか。また、図書館等の施設環境が適切であるか。

教育研究等環境の整備に関する方針に基づき、図書その他の学術情報資料を体系的に整備しているか。

教育研究等環境に関する方針に則り、各学部・学科・課程・専攻における教育・研究活動を推進するために、図書その他の学術情報資料を以下の通り体系的に整備している。

まず、2024 年 5 月 1 日現在における蔵書数は、図書 22 万 2,457 冊、学術雑誌 2,027 誌（和雑誌 1,064・洋雑誌 963）、電子ジャーナル 5,448 誌（国内 182・海外 5,266）、データベース 28 種類（国内 16・海外 12）、電子ブック 2 万 8,863 タイトル（和書 2,380・洋書 2 万 6,483）である【大学基礎データ表 1 】。蔵書については、コロナ禍による電子化対応も後押しとなり、ここ数年は紙媒体の蔵書から、電子資料を中心とした蔵書に変化している。また、その他にコレクションとして「国宝・重要文化財建造物修理工事報告書」「鉄道資料」「社史・校史」を継続的に収集・公開している【根拠資料 8-12（ウェブ）】。

図書や資料は国立情報学研究所における NACSIS-CAT/CATP 形式に対応した図書館システムにより、分類・整理された状態で管理している。これらは OPAC による検索上の分類だけでなく、各館の校舎に所属する学部、課程、学科の特色に併せた図書や資料の配架を行うことで、所属学生の学術研究におけるニーズに合ったものを配置している。

学術研究以外にも、就職活動支援の一環として、2018 年度から就職関連資料の収集に力を入れている。就職関連資料は、電子ブック・書籍ともに貸出数は増加傾向である【根拠資料 8-13】。

図書館サービスの利用促進は、学修のための環境整備として欠かすことはできない。そのため、図書館の Web サイトを利用した積極的な情報発信や各種講習会・ガイダンスの利用促進活動を実施している。また、リメディアル教育の一環として、各学科・課程から個別に依頼があった場合は、図書館の利用方法など新入生に向けた説明会を実施している。これに加えて、研究室からは研究分野に即した電子ジャーナルやデータベースの利活用に関する説明会の依頼がある。

各種サービスについては、利用状況などを収集・分析することで内容の見直しを実施している。特に非対面で 24 時間利用可能な電子資料に関するサービスについては、特に利用の促進に力を入れている。

その他に就職活動支援として、館内のグループ学習室を Web 面接用の部屋として提供しているほか、図書館で契約している企業データベースのガイダンスをキャリアサポート課と連携して実施している【根拠資料 8-14】。

図書館には、学生及び教員の利用のために、必要な専門的な知識を有する職員を含む人員を適切に配置しているか。また、図書館等の施設環境が適切であるか。

図書館には、兼任職員 4 名、委託職員 23 名を配置している。兼任職員には、情報イノベーション部の職員を配置し、図書館と学内 ICT サービスの連携が可能な体制とした【根拠資料 8-15】。委託職員のうち 18 名は司書資格保有者である。また、英語対応可能な職員を配置し、留学生への細かな対応が可能な体制としている。その他、JUSTICE による契約実務者研修会などを適宜受講することで、専門知識の維持や最新情報の取得に努めている。

学生による意見を反映させるために、教職学協働の取り組みとして図書館に学生スタッフを配置しているほか、年に 1 度豊洲図書館と大宮図書館の両館で選書会を開催すること

で、選書に対する学生・教職員からのニーズを直接反映できるようにしている【根拠資料8-16（ウェブ）】。

その他、学生団体の展示企画を図書館で実施し、関連書籍を含め紹介しているほか、図書館利用満足度調査（アンケート）を毎年実施し、図書館のサービス面以外にも、施設・設備に関する要望や、魅力的な図書館イベント等について調査を実施している。

芝浦図書館は 2022 年 8 月のキャンパス移転に伴い豊洲図書館に統合され、現在は豊洲図書館と大宮図書館の 2 館となっている。芝浦図書館の統合に伴い、豊洲図書館を約 1.5 倍の広さに拡張した。現時点で 2 館合計の専有面積は、5,180.8 ㎡、座席数は 820 席【大学基礎データ表 1 】である。館内は学生の多様な学びのニーズに対応するため、従来の個室以外にグループ学習室を整備している。個室は 39 室（豊洲 9、大宮 30）、グループ学習室は 13 室（豊洲 3、大宮 10）。それ以外に、豊洲図書館では拡張時に個人ブースを 20 席新設している。

評価項目③ 研究活動に関わる支援、条件整備を通じ、研究活動の促進を図っていること。また、健全な研究活動のために必要な措置を講じていること。

＜評価の視点＞

- 研究に対する大学の基本的な考えに沿って、長期的な視点に立った支援や条件整備を十分に行い、各教員の研究活動の活性化につなげているか（教員に対する研究費の支給、研究室の整備、研究時間の確保、専門的な研究支援人材の活用等の人的な支援、若手研究者育成のための仕組みの整備等）。
- 研究倫理や研究活動の不正防止に関する規程を定め、かつ、学生も含めて研究倫理の遵守を図る取り組みを行っているか。

研究に対する大学の基本的な考えに沿って、長期的な視点に立った支援や条件整備を十分に行い、各教員の研究活動の活性化につなげているか

研究に対する基本的な考えや方針は、大学が設置する研究戦略会議において審議、決定している。「Centennial SIT Action」において、研究は「知と地の創造拠点―国際共同研究を通じた世界レベルの研究拠点形成と、地方自治体や中小企業との共同研究を通じた地域連携と社会貢献を両輪とした推進―」と表している。その具現化に向けては、2016 年度に策定した「SIT 研究ビジョン」を 2022 年度に改定し、「研究活性化」、「公的研究資金の獲得」、「産学連携・社会実装」「研究力強化組織体制」の 4 つの重点項目と 15 の KPI を立て実現に向けて進めている。15 の KPI には、論文数や国プロ等の競争的資金獲得金額、受託共同研究数や産学研究費、特許実出願件数などがある。【根拠資料 8-17】

研究活動の支援組織は、主に「複合領域産学官民連携推進本部」「SIT 総合研究所」と、研究推進や産学官民連携業務を所掌する事務組織「研究推進部」（2023 年 10 月に「研究推進室」から改称）がある。2022 年 9 月には、豊洲キャンパス本部棟に産学官金による協創の場、研究力強化や大学発ベンチャー支援の拠点として「ベイエリア・オープンイノベーションセンター」（BOiCE）を開設した。その推進役として研究推進部の下に「オープンイノベーション推進課」を新設した。

〈研究費〉

大学の研究費は、教育研究活動を維持継続するため学部や研究科に配分する経常経費予算の他に、研究力強化や研究設備装置等の研究環境を整備するための特別経費予算がある。特別経費予算は、学内公募型の研究予算としており、研究拠点形成や外部資金獲得支援等、その使途や募集テーマを、毎年、研究戦略会議にて審議し決定している。

競争的研究費等の獲得数向上に向けては、以下のような各種取組・支援を行っている。

- 学内教職員による科研費の研究計画調書作成支援、委託業者によるレビュー
- 申請書作成のための SD 研修
- NEDO、JST、ERCA 等、競争的研究費の配分機関等による、学内向け事業説明会の企画・実施

産学研究費の大型化を目指し、組織対組織による、複数年度に渡る比較的大規模の共同研究を実施する共同研究講座制度がある【根拠資料 8-18】。文部科学省の「産学官連携による共同研究強化のためのガイドライン」に基づく戦略的産学連携経費や、間接経費料率の見直しも行っている。

2019 年に、本学の研究力向上と重点領域研究の推進を目的に「S-SPIRE 事業」（SIT Supporting Program for Innovative Research）を創設した。他学部・他学科などの複数の教員で構成する研究プロジェクトへ、複数年にわたり研究費を配分している。また「芝浦工業大学複合領域産学官民連携推進本部規程」では、担当の研究コーディネーターを配置することができるものとし、進捗を支援している【根拠資料 8-19】。

〈研究室の整備、研究設備〉

研究室については、専任教員毎に研究室を整備している。研究分野や受け入れている学生数によって教員毎の研究スペースのニーズは異なること、また教育研究用スペースのひっ迫が予想されたため、2023 年度に学部共用室を教学共用スペースとして確保し、研究戦略会議の議を経て共通研究スペース等として転用することを理事会で承認した。課金制の共通研究スペースは、共同研究講座・大型国プロ等のプロジェクト用スペース、重点支援教員（創発研究フェロー、若手研究者等支援）向け研究スペース、大学院生用研究スペース（外部資金を有し、多数の大学院生を抱える研究室を支援）などのニーズに対応している。

教員 1 人が持つ予算では購入できないような大型研究設備装置の取得にあたっては、需要調査を行い、調査結果を踏まえ、SIT 総合研究所共通機器センターで中長期の購入計画を立て購入している。購入した機器は、共通機器としてセンターに設置し、大学が維持管理を行っている。コロナ禍を機に、事前講習のオンデマンド化やエックス線教育訓練をオンラインに対応、入退管理を Google フォームで行うなど、効率的に実験に臨めるような体制を整えている【根拠資料 8-20（ウェブ）】。

〈専門的な研究支援人材の活用等の人的な支援、研究時間の確保〉

研究支援を強化するため、専門的な研究支援人材を擁する、SIT 総合研究所研究者支援センターを 2023 年度より設置している【根拠資料 8-21（ウェブ）】。また研究推進部では、研究コーディネーター/URA を配置し、企業などからの技術相談、マッチング、競争的資金の申請に関わる支援、採択後の研究推進マネジメント、知的財産の活用など、研究の入

口から出口までをトータルにサポートしている。RA（リサーチアシスタント、博士（後期）課程学生）、共通機器センター学生スタッフ（学部生以上）、BOiCE が行う事業への支援業務を行う ISS（イノベーション・スチューデントスタッフ）など、学生スタッフによる研究補助制度も整備している【根拠資料 8-22】。

研究力の高い教員をより積極的・直接的に支援する施策として「創発研究フェローの称号の付与に関する規程」「競争的研究費の直接経費から研究代表者（PI）の人件費の支出に関わる規程」（以下「PI 人件費規程」）、「研究以外の業務の代行に対する競争的研究費の直接経費からの支出（バイアウト制度）に関わる規程」（以下「バイアウト規程」）を 2023 年度に制定した【根拠資料 8-23】【根拠資料 8-24】【根拠資料 8-25】。「創発研究フェローの称号の付与に関する規程」は、JST「創発研究支援事業」もしくは同等の事業に採択された、優れた研究力を有する研究者に付与する称号である。「創発研究支援事業」は創発的研究を推進するため、既存の枠組みにとらわれない自由で挑戦的・融合的で多様な研究に、研究者が専念できる環境を確保しつつ長期的に支援するものである。所属機関がこれらの研究の遂行にふさわしい環境を確保することも重要であることから、同規程を制定し、重点的に URA による伴走支援などを行うこととした。PI 人件費規程やバイアウト規程によって、研究パフォーマンスの向上や研究活動時間の拡充を期待している。

育児・介護で教育研究活動が制約される教員には、研究時間を確保して育児・介護と研究の両立と研究水準を維持するために、教育研究支援員を配置する制度を設けている。またより多くの時間を教育・研究活動に割り当てられるように、2024 年度から事務依頼物を一元化して案件管理ができる仕組みとしてクラウド型アプリケーションを利用したプラットフォームを構築した。2024 年度 4 月から工学部で先行導入、10 月からはその他の学部・研究科で導入を始めた。先行導入した工学部教員からは、事務依頼物に対する処理の状況が改善したというフィードバックを受けており、今後も点検・改善に努めていく。

〈若手研究者支援制度〉

「SIT 研究ビジョン」の見直しと並行して、若手研究者の育成、優秀な研究人材の確保を目的とした研究者支援制度の構築に着手した。大型研究プロジェクトに参画する若手研究者を本学の教員として雇用し、エフォートの 20%を自発的な研究活動等に充てることができる「プロジェクト研究教員制度」、本学の研究力向上と各分野の科学技術イノベーションに寄与することを目的とした「特別任用研究員制度」を 2021 年度に制定した【根拠資料 8-26】【根拠資料 8-27】。また、2024 年度より日本学術振興会・研究環境向上のための若手研究者雇用支援事業に登録し、特別研究員-PD 等を雇用している【根拠資料 8-28（ウェブ）】。

研究倫理や研究活動の不正防止に関する規程を定め、かつ、学生も含めて研究倫理の遵守を図る取り組みを行っているか。

本学においては、「学校法人芝浦工業大学研究活動に係る不正防止に関する規程」を定め、研究活動や研究費の取り扱いに係る不正を防止すること等を目的に、研究活動不正防止委員会を設置し、研究者等に対する学術研究倫理についての周知、研修、教育等を実施している【根拠資料 8-29】。実施の主な内容としては以下のとおりである。

1．コンプライアンス説明会及び研究倫理教育研修会の実施

一年に各 1 回、コンプライアンス説明会を 7 月頃（同一内容を 2 回実施）、研究倫理教育研修会を 12 月頃に行っている【根拠資料 8-30】【根拠資料 8-31】。

コンプライアンス説明会は、研究不正とは何か、などの基本的な内容について周知を図る機会とし、他大学で発生した実際の不正事例の紹介や学内のコンプライアンス遵守のための取組や体制の説明等を実施している【根拠資料 8-32】。

研究倫理教育研修会については、教職員の研究倫理意識醸成を図ることを目的に、毎年現状の研究倫理に関する動向を踏まえたテーマを設定、日々の研究活動や学生指導にも実践できるような内容とし、自分事として理解が深まるような構成としている。過去に実施したテーマには、「科学者の Well-being のための志向倫理」「研究活動の品質管理における留意点-「意図しない研究不正」をどう防止するか-」などがある。

なお、いずれの説明会も 2020 年に COVID-19 対応のため、初めてオンラインのみの開催とした。感染症感染防止のための対応ではあったが、一方で会場への移動がなく説明会の出席が可能となったことで、参加者の負担軽減が図れたこともあり、次年度以降もオンラインのみの開催を続けている。また、説明会当日の録画を一定期間視聴できるオンデマンド教材として提供することとし、対象者ができるだけ複数の研修機会を得られるよう配慮している。

２．研究倫理教育プログラム eAPRIN または学生向け研究倫理リーフレットによる研究倫理教育実施

全学的な研究倫理教育の柱として、一般社団法人公正研究推進協会（APRIN）の提供する、研究倫理 e-learning プログラムの e-APRIN を採用、全専任教員（特任教員含む）、研究費を取り扱う職員及び公的研究費による研究課題に参画する大学院生・学生を対象とし履修を義務付けている。その他、一部の学科については授業等教材として活用している【根拠資料 8-33】。また、学生に向けては本学作成の「研究倫理リーフレット」ならびに国立研究開発法人科学技術振興機構（JST）が提供している教材「責任ある研究活動（パンフレット）」、「研究費の不正使用の防止について（パンフレット）」を活用し、入学時ガイダンス等にて広く研究倫理について周知を行っている【根拠資料 8-34】【根拠資料 8-35】【根拠資料 8-36】。

なお、e-APRIN については、毎年当年度入職の教員に対して規定のコース修了を必須としている。また、4 年に一度、教職員全員を履修対象とし規定の単元を再受講、基本知識の再確認を求めている。直近では 2022 年度に実施、対象者 572 名のうち、534 名が規定コースを修了した【根拠資料 8-37】【根拠資料 8-38】。また、安全保障貿易管理の徹底についても組織的に対応を実施している。

評価項目④ 教育研究等環境に関わる状況を定期的に点検・評価し、改善・向上に向けて取り組んでいること。

＜評価の視点＞

- 教育研究等環境に関わる事項を定期的に点検・評価し、当該事項における現状や成果が上がっている取り組み及び課題を適切に把握しているか。
- 点検・評価の結果を活用して、教育研究等環境に関わる事項の改善・向上に取り組み、効果的な取り組みへとつなげているか。

教育研究等環境に関わる事項を定期的に点検・評価し、当該事項における現状や成果が上がっている取り組み及び課題を適切に把握しているか。

将来に向けた大学の理念・目的の実現を目的に、学校法人全体の課題や現状の実施状況についての共通認識を持つために全学会議を開催し、それぞれの組織が定期的に実施している点検・評価の結果を踏まえて、各組織に関わる改善・向上に取り組むべき事項を具体的な目標として定め全体で共有している。「全学期首会議」（4 月開催）では、前年度までの実績と当該年度および中長期の目標を発表・共有し、10 月の「全学期中会議」で中間報告を行っている。DX 担当理事、情報イノベーション部情報イノベーション課、図書館、研究担当理事、研究推進部、施設担当理事、施設管財部についても、教育研究等環境に関わる目標と実績を会議で発表・共有している【根拠資料 8-39】。例を挙げると、2024 年度全学期首会議において、研究担当理事は 2027 年度目標値に対する各種 KPI の達成度合いの数値、Centennial SIT Action のこれまでの達成状況について報告し、どの課題についてさらなる推進が必要なのかの共有を行っている。

本学は「創立 100 周年を迎える 2027 年にアジア工科系大学のトップ 10 に入る」という目標を設定し、これに関する取り組み課題を「Centennial SIT Action」として学内で共有している【根拠資料 1-10（ウェブ）】。毎年度、学長室、各学部、研究科、各センター等の機関は、「Centennial SIT Action」の諸施策を行動計画に落とし込んでいる。学術情報センター（情報イノベーション課、図書館）、SIT 総合研究所についても、中長期の行動計画を確認しつつ、単年度の行動計画を策定し、「学研会議」、「大学会議」等を通じて定期的にその進捗、達成状況に関する情報を共有して横断的な検証を行っている【根拠資料 1-11】【根拠資料 1-12】。

点検・評価の結果を活用して、教育研究等環境に関わる事項の改善・向上に取り組み、効果的な取り組みへとつなげているか。

教育研究等環境の点検を効果的な取り組みへとつなげた例として、学生、教職員のテナント統合がある。本学で利用している Microsoft 365 は、これまでは学生・教員用と事務職員用のテナントに分かれており、円滑なコミュニケーションが難しい状況であることが課題となっていた。これを解消するため、2023 年度にテナントの統合を実施し、学生・教職員間で Microsoft Teams、SharePoint、OneDrive などクラウドサービスを利用した円滑なコミュニケーションが行える環境を整備した。

研究推進に関する取り組みは、研究戦略会議や不正防止委員会等の定期的に開催する会議体で進捗確認や状況を共有し、その議論の中で課題があれば解決策を検討するなどして改善につなげている。研究ビジョンの達成状況は毎年自己点検評価を実施しており、外部評価委員会からも評価を受けている。これらを通じて PDCA サイクルを回し、改善向上に向けた取り組みができている。

また本学は、毎年全学で自己点検・評価を行い、自己点検・評価報告書を作成・公表している。教育研究等環境についても毎年点検・評価を実施し、外部評価委員会の評価を経て、次年度の「全学期首会議」、「Centennial SIT Action」目標設定、改善・向上につなげている。

2. 分析を踏まえた長所と問題点

分析を踏まえた長所

「SIT 研究ビジョン」の KPI 達成に向けて、研究者支援制度や研究費や組織体制に関する新たな取り組み等を講じることで、15 の KPI の内 11 は前年度より上昇している。特に国プロ獲得額や産学研究費の伸びが顕著である。

図書館の提供サービスについては、教職学協働の方針により、利用者目線を反映できる PDCA サイクルが形成できているといえる。

文部科学省の「研究機関における公的研究費の管理・監査のガイドライン」や「研究活動における不正行為への対応等に関するガイドライン」に対応し、競争的研究費等の運営・管理に関わる責任体系を明確にし、また監査室との連携を強化し、研究不正の根絶に向けて取り組んでいる。

分析を踏まえた問題点

ICT 環境は目まぐるしく発展をしており、環境の変化に追従していく必要がある。そのためにはシステムはより柔軟に変化に対応できなければならない。これはコロナ禍における急激な環境変化に対応できたものと出来なかったものがあったように、古いシステムほど柔軟性がなく急激な変化に対応できないものが多い。旧来のシステムは今後の環境の変化に対応できるよう、より汎用的で柔軟なシステムに刷新していく必要があり、学務システムをはじめとした古いシステムの刷新を進めている。

図書館の提供サービスについては、就職支援だけでなく、価格高騰する電子資料の問題や今後必要とされる論文の OA 化対応など、研究推進部を中心とした関連他部署との連携が今まで以上に必要である。

研究活動が活発に行われる一方、学術情報のオープン化や研究インテグリティの確保に係る対応など研究を推進する上で果たすべき義務も増えている。それらに対して不足なく対応していくことが今後の研究活性化の前提となるため、組織的な対応を進めるべく、制度・体制整備の必要がある。

3. 改善・発展方策と全体のまとめ

改善・発展方策

2021 年度の入学生より必携 PC（BYOD）を実施し、一般教室でも PC を利用した授業が実施できるようになったことから、これまでの PC 教室のに対するニーズに変化が生じている。2024 年度 8 月に豊洲 PC 教室は、その約半数にあたる PC 講義室を外部モニターのみを設置した PC 講義室利用できる教室とし、残りの半数を PC 実習室は CBT（Computer Based Test）のを実施できる教室 PC 実習室として整備を実施した。学生の BYOD 端末を活用すると共に、CBT を活用した試験の実施を可能とし、AI による不正検知機能や、オンラインでの試験監督により、試験監督作業の効率化を実施できるよう環境整備を推進していく予定である。

図書館においては、従来型のサービス提供を維持しつつ、新たな問題に対応する体制構築が必要である。まずは、OA に関する各種ポリシーの整備を全学的に実施する取り組みとして、部署を超えたタスクフォースの設置を行うことで問題の改善を図る。

「SIT 研究ビジョン」の KPI は、「Centennial SIT Action」に掲げる課題達成に向けた指標であり、その達成に向けては、関係諸会議や自己点検・評価を実施し、強化や新たに取組が必要な項目を見出し、改善を進めている。創立 100 周年の 2027 年度を直近のゴールとしているが、KPI の進捗確認のみに留まらず、研究活動の主体である教員の意見や研究活動動向などを適時 KPI に反映させ、研究支援を強化するための指標として継続的に機能させ研究力強化に向けて取り組む。

全体のまとめ

教育研究等環境に関する方針に則り、学生の学修、及び教員の教育・研究活動を推進するために、教育研究等環境の整備・管理運営に努めている。本学では、学生の学修及び教員の教育活動が円滑に行えるように環境を整備しているだけでなく、その環境を利用してより効果的な学びを提供できるよう PDCA を回して、環境の改善に努めてきた。本学は特に ICT 環境の整備に力を入れており、これにより、コロナ禍においても、教員・職員・学生の協働によりスムーズな対応を行うことができた。研究についても若手研究者の育成、優秀な研究人材の確保を目的とした研究者支援制度の構築を 2021 年度より進めるなどして、環境の整備を進めている。大学の施設については、2022 年度の豊洲キャンパス本部棟の竣工、芝浦キャンパスの移転をはじめ、2026 年度完成予定の大宮キャンパス再整備（O-CAMP2027 計画）などを進めているが、これらは学生・教員の教育環境の改善、社会貢献活動、学外連携を視野に入れた整備となっている。

第9章　社会連携・社会貢献

基本情報一覧

社会連携・社会貢献に関する方針

資料名称	URL・印刷物の名称
社会連携/社会貢献に関する方針	https://www.shibaura-it.ac.jp/about/summary/various_policies.html
備考	

1. 現状分析

評価項目① 社会連携・社会貢献に関する方針に基づき、社会連携・社会貢献に関する取り組みを実施していること。また、教育研究成果を適切に社会に還元していること。

＜評価の視点＞

- 社会連携・社会貢献に関する方針のもと、学外機関、地域社会等との連携、大学が生み出す知識、技術等を社会に還元する取り組みを行っているか。
- 社会連携・社会貢献に関する取り組みにより、地域や社会の課題解決等に貢献し、大学の存在価値を高めることにつながっているか。

社会連携・社会貢献に関する方針のもと、学外機関、地域社会等との連携、大学が生み出す知識、技術等を社会に還元する取り組みを行っているか。

建学の精神に基づき、本学の社会連携・社会貢献に関する方針を以下のとおり定め、Webサイトで公開している。

産学官民連携

学外の企業、自治体、市民組織、教育・研究機関、金融機関、地域社会と連携する「教育・研究・イノベーションの三位一体推進」によって、大学が生み出す知識、技術等を社会に還元していくと共に、大学（教員・学生）と学外の組織・地域の双方にメリットのある活動を展開する。

知の創造と社会課題解決に向け、学内・学外のアントレプレナーシップの素養を持ち、次世代ニーズに対応できる実用的な知識と技術を併せ持つ実践的な人材育成・リカレント・リスキリングを進めるとともに、その取り組みの中から生まれる新しい技術、アイデアを形にし、社会実装や新規事業創出に貢献することで、イノベーション創出を実現する。

地域社会との協働

地域と共にある大学として、教育、文化、産業、まちづくり、SDGs 等に関する諸活動において、地域社会と協働・連携することにより、大学と地域が共に価値を高め合う仕組みづくりと、持続可能で活力ある地域社会の実現を目指す。

本学の知的・人的資源を活用して、市民に対する生涯学習の機会を拡大すると共に、地域との信頼関係を構築し、地域社会の問題解決に貢献する。

国際社会への貢献

建学の精神を 21 世紀に受け継ぐ教育の理念として「世界に学び、世界に貢献するグローバル理工系人材の育成」を掲げ、人材育成という観点からも国際社会に貢献する。

諸外国の大学・企業・政府と文化・経済・科学技術における連携を推進することで、国際的な相互理解と異文化交流を、学生、教職員、地域の市民や企業、自治体も含めて実現する。

同時に、研究成果の国際的な発信と、国際的な共同研究を活性化する。

以上のような方針を実現するために、既に設立し活動している複合領域産学官民連携推進本部、SIT 総合研究所、地域連携・生涯学習センター、グローバル推進本部、SDGs 推進室において、定期的に点検・評価し、更なる改善・向上を図る。

本学では、国内の学外機関、地域社会等との連携に関わる取り組みについては主に複合領域産学官民連携推進本部、地域連携・生涯学習センターを中心に実施している【根拠資料 9-1】【根拠資料 9-2】。2009 年度に「複合領域産学官民連携推進本部」を設置し、企業や自治体・地域などの連携体制構築に努めている【根拠資料 9-3（ウェブ）】。さらに 2013 年度に文部科学省「地（知）の拠点整備事業」（COC 事業）の採択を契機に、特に地域との連携体制を強化した。建学の精神「社会に学び社会に貢献する技術者の育成」、社会連携・社会貢献に関する方針のもと、「地域とともに生き、地域とともに学生を育む実践教育の場」として COC 事業をとらえ、地域の知的基盤としての役割を果たす大学となることを目指し、キャンパスが立地する江東区・埼玉県（さいたま市）・港区（事業実施当時）を中心に教育・研究・社会貢献（イノベーション）が一体となった具体的な地域連携の取り組み「COC プロジェクト」を推進した【根拠資料 9-4（ウェブ）】。2017 年度の補助事業終了後も、大学独自で予算を計上し、地域課題解決を目的とした活動を支援する取り組みを継続している。2023 年度に選定されたプロジェクトは 9 件で、連携先地域は、東京都、埼玉県、栃木県、福島県他一都 5 県、12 市区町村である。2024 年 3 月には、知と地の創造拠点フォーラムを開催し、その中で成果報告会を行った【根拠資料 9-5（ウェブ）】【根拠資料 9-6（ウェブ）】。地域社会等との連携例として、豊洲エリアでは、近隣企業と連携してまちづくりを推進する「豊洲２・３丁目地区まちづくり協議会」や豊洲地区の水辺の賑わいを通じて近隣住民相互の連携を図る「豊洲運河ルネサンス協議会」の活動を通じて「豊洲水彩まつり」を開催している【根拠資料 9-7（ウェブ）】。また、地域の子供たちの郷土愛を育む活動として「豊洲小学生絵画コンクール」や、総合的な学習における出張授業を実施しており、近隣小学校と連携した活動を積極的に行っている【根拠資料 9-8（ウェブ）】。

これまでに連携協定を締結した主な連携活動実績のある組織は以下の表 9-1 のとおりである。2023 年度の事例として、UR 都市再生機構との協定締結がある。2023 年 9 月独立行政法人都市再生機構（東京東・千葉地域）と包括連携協定を締結した【根拠資料 9-9（ウェブ）】。UR 都市機構、地域関係者とも連携しながら、豊洲地域の「ミクストコミュニティ」

の形成や持続可能な地域コミュニティの活動活性化、社会的な孤独、孤立の解消への支援等に取り組むことを目的としている。2024 年度は、4 名の教員がプロジェクトに参画し活動を行っている。UR 都市機構との協働としては、埼玉県を拠点とした活動も行っており、上尾市原市団地にはサテライトラボを設置し 10 年を迎えた【根拠資料 9-10（ウェブ）】【根拠資料 9-11（ウェブ）】。

	連携協定先	連携活動先
自治体など	江東区、港区、埼玉県、さいたま市、那須町、妙高市など	東京都中小企業振興公社、大田区（大田区産業振興協会）、墨田区、豊洲スマートシティ連絡会・推進協議会、川崎市、埼玉県産業振興公社、さいたま市産業創造財団、那須塩原市など
大学、研究機関など	東京都立産業技術研究センター、香川大学など	産業技術総合研究所、東京理科大学、東京電機大学、金沢大学、愛知工業大学、大阪工業大学、福岡工業大学、広島工業大学、東北工業大学、神奈川工科大学、福井工業大学、北海道科学大学など
企業・金融機関など	東京東信用金庫、埼玉縣信用金庫、城南信用金庫、（株）IHI、UR 都市再生機構、NEC ネッツエスアイ株式会社など	三菱 UFJ 銀行、日刊工業新聞社、高久産業、㈱ミヨシ、埼玉りそな銀行、SCSK（株）、清水建設㈱、㈱きらぼし銀行など

表 9-1 連携活動実績のある主な組織

大学としての組織的な学外機関、地域社会等との連携に加え、本学では教員による連携活動も活発である。連携活動は、教員の研究活動において実施されるもの、大学と地域との包括協定により実施するものに加え、産学官連携コーディネータが大学の立地する江東区・埼玉県・さいたま市や、その他の自治体と関係構築に努め、自治体からの協力要請や情報提供に対し教員をマッチングさせ取り組んでいるものなどがある。近年の教員による主な連携活動は以下表 9-2 のとおりである。

連携地域	活動/イベント
江東区	• 豊洲スマートシティ推進協議会【根拠資料 9-12（ウェブ）】 • 豊洲とよよんマルシェ出店【根拠資料 9-9（ウェブ）】 • COC イベント「くむんだー（伝統木造建築の技術を体験する木育玩具）」【根拠資料 9-13（ウェブ）】 • 豊洲みらいプロジェクト【根拠資料 9-14（ウェブ）】

港区	• SKDs 学びのまちプロジェクト 【根拠資料 9-15（ウェブ)】 • 防災展【根拠資料 9-16（ウェブ)】
墨田区	• すみだテクノプラザプロジェクト活動【根拠資料 9-17（ウェブ)】
埼玉県	• 産学連携による技術開発力向上支援事業【根拠資料 9-18（ウェブ)】
さいたま市	• さいたま市高度ものづくり人材育成支援事業【根拠資料 9-19（ウェブ)】 • さいたま市経済局　女性アスリートに多い怪我の予防の研究【根拠資料 9-20（ウェブ)】 • e スポーツイベント連携　　東日本連携 e スポーツイベント【根拠資料 9-21（ウェブ)】 • さいたま市「学生政策提案フォーラム in さいたま」【根拠資料 9-22（ウェブ)】 • さいたま市「大学による地域の課題解決・活性化支援事業等補助金事業」【根拠資料 9-2（ウェブ）3】 • さいたま市「スマートシティ推進事業」【根拠資料 9-24（ウェブ)】 • さいしんコラボ産学官「開放特許を活用した学生アイデア発表会 in 埼玉」【根拠資料 9-25（ウェブ)】
妙高市	• 集客拡大・居場所づくりに関する研究【根拠資料 9-26（ウェブ)】

表 9-2　教員による主な連携活動

地域への貢献として、地域連携・生涯学習センターにおいては本学の教育・研究成果を地域社会に還元するため、全ての世代に学びの場を提供することを目的とした公開講座や近隣企業や自治体等と連携した特別講座やイベント等の実施をしている【根拠資料 9-27（ウェブ)】。一般の方を対象としたオープンカレッジ（一般向け公開講座）や子供を対象とした STEAM プログラムを展開している【根拠資料 9-28（ウェブ)】。また特別講座として、近隣企業や自治体と連携した「豊洲みらいプロジェクト」、「みなと区民大学」「ロボットプログラミング教室」等を実施している【根拠資料 9-29（ウェブ)】。

また、本学の強みを生かしたリカレント教育（履修証明プログラム）を実施している。文部科学省が「2040 年に向けた高等教育のグランドデザイン（答申)」において、大学の役割としてリカレント教育の展開について提言していることを踏まえ、職業人を対象とした職業向け教育、履修証明プログラムを実施している【根拠資料 9-30（ウェブ)】。大学院科目による社会人リカレント教育では、企業ニーズを取り入れた大学院科目の設置や単位取得による大学院教育に準ずる質保証を行い、特徴的なリカレント教育を展開している。現在は、橋梁技術専門コースと技術経営・イノベーション専門コースを開講している。こ

の取り組みは、2023 年度に文部科学省「成長分野における即戦力人材輩出に向けたリカレント教育推進事業」に採択を受けている【根拠資料 9-31（ウェブ）】。

本学は、建学の精神を 21 世紀に受け継ぐ教育の理念として「世界に学び、世界に貢献するグローバル理工系人材の育成」に読み替えているように、社会連携・社会貢献に関する方針においても国際社会へ貢献することを明記している。本学では、国外の教育・研究機関等との交流に関する事項については主に教職員で組織される国際交流センターを中心に実施している【根拠資料 9-32】。従来より本学の強みを活かしたグローバル化に注力していたが、2014 年に国際化拠点整備事業費補助金「スーパーグローバル大学創成支援事業（タイプ B グローバル化牽引型）」（以下、SGU 事業）に採択され、本学のグローバル化はより促進された【根拠資料 9-33（ウェブ）】。

本学は、政府間のプログラムなどに積極的に参加し、発展途上国・新興工業国への人材育成やイノベーションの創出、SDGs 達成のための諸活動を推進してきた【根拠資料 9-34（ウェブ）】。これまでに参画したプログラムは表 9-3 の通りである。

プログラム名	実施期間	概要
マレーシアツイニングプログラム	1995～継続中	マレーシア政府が円借款を活用して開始した、本学で最も古い、留学生受け入れプログラム。円借款は 2011 年に終了したが、事業は現在も少しずつ形を変えながら「マレーシア日本高等教育事業」として継続している【根拠資料 9-35（ウェブ）】【根拠資料 9-36（ウェブ）】
国境なき科学	2013～2016	ブラジル政府留学生派遣事業。ブラジル政府が推進した 10 万人の理工系学生を海外に派遣し育成する政策。日本では 2013 年度から実質的な受け入れが始まり、この政策が終了する 2016 年度までに本学は国内最多の 162 人を受け入れた。プログラム終了後も、これまで培ったコネクションにより、毎年ブラジルからの留学生の受け入れがある。
ABE イニシアティブ	2014～継続中	アフリカの大学院生を対象とした学位取得プログラム。アフリカ諸国で産業開発を担う優秀な若手人材を受け入れ、英語を原則とする修士課程教育と企業見学やインターンシップ実習を組み合わせたプログラム【根拠資料 9-37（ウェブ）】。
イノベーティブ・アジア	2017～2020	アジアの大学院生を対象とした学位取得プログラム。アジア諸国の高度産業人材の育成とイノベーションの促進を実現することを目的としている【根拠資料 9-38（ウェブ）】

表 9-3　これまでに参画した政府間プログラム

本学は、日本と東南アジアに軸足を置いた産学連携アライアンス「GTI コンソーシアム（Global Technology Initiative Consortium）」を 2015 年 12 月に設立した【根拠資料 9-39（ウェブ）】。産業界・政府関係機関・高等教育機関など 244 の加盟機関（2024 年 7 月末現在）とともに、SDGs の各目標を達成するためのイノベーション創出や、人材育成と輩出を目的とした諸活動を行っている。

国際機関やネットワークにも積極的に参加している。本学は、2019 年よりアジアの大学を中心とした工科系国際連携機関である ATU-Net に加盟している。9 か国 31 大学が参加（2023 年 4 月現在）しており、日本では本学が唯一加盟している。2022 年度には加盟大学と共に、全 14 回のオンライン共同講義を運営するなど、学生間の交流も活発に行っている。また 2018 年には、世界の工科系大学ネットワークである World Technology Universities Network（WTUN）に加盟した。15 か国 20 大学が参加（2023 年 4 月現在）している。活動内容は SDGs への貢献にフォーカスしており、研究や学生交流の活発化を目標にしている【根拠資料 9-40（ウェブ）】。

本学の国際的な教育研究交流事業の特徴として、グローバル PBL（Project Based Learning）の実施がある【根拠資料 1-3（ウェブ）】。アクティブ・ラーニング教育の一環として、従来から展開してきた PBL を発展させて、国内外の協定校・企業・行政機関等と連携してグローバル PBL を実施している。グローバル PBL による学生の海外派遣者数は、2012 年度 59 名から 2018 年度 849 名に大幅に増加し、コロナ禍を経て 2023 年度は 667 名となっている（オンライン受講者数は除く）【根拠資料 9-33（ウェブ）】。

また「グローバル人材育成センター埼玉」（事務局：公益財団法人埼玉県国際交流協会）にも加盟し、他の埼玉県内大学、企業、公共団体とともに、地域と留学生が交流するイベントの活性化に協力している。【根拠資料 9-41（ウェブ）】

社会連携・社会貢献に関する取り組みにより、地域や社会の課題解決等に貢献し、大学の存在価値を高めることにつながっているか。

2022 年まで芝浦キャンパスを設置していた港区、1966 年に開設した大宮キャンパスがあるさいたま市、2006 年に開設した豊洲キャンパスがある江東区を中心に、地域の知的基盤としての役割を果たす大学となることを目指し、教育・研究・社会貢献（イノベーション）が一体となった地域との連携を進めてきた。

2022 年 4 月には、さいたま市、国立大学法人埼玉大学、東京電力パワーグリッド株式会社埼玉総支社と本学（大宮キャンパス）の 4 者は、全国の自治体を対象に募集していた「脱炭素先行地域」に共同提案し、「脱炭素先行地域」の一つとして選定された。本学は、全学体制でカーボンニュートラルに向けた取り組みを推進しているが、大宮キャンパスでは特に地域連携を通して本学の知識・技術を活かした脱炭素社会の実現への貢献に取り組んでおり、本学の存在価値を高めることにもつながっている【根拠資料 9-42（ウェブ）】。また、キャンパスが所在する地域だけではなく、その他の地域においても地域貢献に関する連携活動を実施し、一部の地域とは協定も締結している【根拠資料 9-43（ウェブ）】。

2017 年度に COC 事業は終了したが、2024 年現在まで学内のプロジェクト助成金である教育改革研究活動助成の地域志向分野において、各種 COC 関連プロジェクトを支援し続けている。2023 年度に実施した主な地域志向プロジェクトは以下の表 9-4 のとおりである。

各地で連携プロジェクトを実施しており、連携地域のメディアに取り上げられるなど大学のプレゼンスの向上に貢献している。教育改革研究活動助成については、毎年「特別教育・研究報告集」の一部として活動報告をまとめ、大学 web サイトで公表している【根拠資料 6-21】。なお、2024 年度に実施したプロジェクトについては 2025 年 6 月頃に報告集をとりまとめて web 公表をする予定である。

プロジェクト名	連携地域
知的創造の担い手となる人材育成のための産学官連携スキームの開発	埼玉県、さいたま市、川口市、姫路市，那須地区・那須町、神戸市
江東内部河川・運河の活用とコミュニティ強化	東京都江東区・中央区、福島県南会津町
地域に貢献できる大学パブリックスペースの提案	江東区
「木のジャングルジム」を応用した伝統木造構法の現代的実践適用について	豊洲
地域志向活動型アクティブ･ラーニングのカリキュラムマネジメントと SDGs 達成に向けての地域課題解決策の実践	墨田区、上尾市、さいたま市
AR スポーツを活用した地域高齢者活性化プロジェクト	さいたま市
SDGs マインドを持った人材育成のための地域連携・学校連携型合同授業・社会活動の実践	埼玉県、東京都など
社会システム科学のアプローチによる課題解決:最適手法の探索と適用	栃木県那須町、福島県大熊町、沖縄県南城市
インバウンドビジネスを創出するグローバル･ローカリゼーションプロジェクト	さいたま市、那須エリア、関東中心部から北関東における各主要地域

表 9-4　2023 年度教育改革研究活動助成　地域志向分野プロジェクト

国際社会における貢献、大学の存在価値の向上を目指し、本学の強みを活かしたグローバル化を促進してきた。海外の協定校数は 2016 年の 31 か国 103 校から 2024 年の 50 か国 221 校まで増加している【根拠資料 1-10（ウェブ)】。海外派遣学生数（延べ）は 2012 年の 172 名からコロナ禍前の 2018 年は 1,671 名を経て、2023 年に 1,441 名（うち 44 名はオンライン受講者）となり、海外からの受け入れ学生数は 2012 年の 147 名から 2023 年度の 1,908 名（うち 43 名はオンライン受講者）に大幅に増加した【根拠資料 9-33（ウェブ)】。学生の国際交流数の増加に伴い、教職員の海外との交流も、PBL の引率や海外からの教員の招へい・本学からの派遣などにより高まった。グローバル化の促進により、海外の研究者との国際共著論文数は 2016 年の 81 本から 2023 年には 218 本に､論文の被引用数も 2016 年の 6,224 件から 2023 年には 27,920 本に増加し、大学のプレゼンスは国際的にも高まっている【根拠資料 1-10（ウェブ)】。

各地方、各国での社会連携・社会貢献活動の拠点として国内外に 4 つのサテライトキャンパスを設置し、地域のニーズ発掘と、ニーズに応える活動の企画、実施を行っている【根拠資料 9-44（ウェブ）】。

キャンパス名	設置都市	主な活動
SIT ASEAN サテライトオフィス	バンコク	東南アジア諸国との連携を深め、正規留学生リクリーティング、DD/JD 設立、グローバル PBL の実施・運営、研究活動／スタートアップ・社会実装をサポート。
マレーシアサテライトオフィス	クアラルンプール	東南アジア諸国との連携を深め、各種学術交流プログラム、特にマレーシア工科大学（UTM）、マレーシア日本国際工科院（MJIIT）との連携活動、授業講師を含むマレーシア高等教育プログラム（UniKL JUP）の運営、アジア工科系大学ネットワーク（ATU-Net）の活動等をサポート。
熱海セミナーハウス（SIT 熱海サテライトキャンパス）	熱海市	熱海市の環境を活かした学生活動やフィールドワーク、熱海市民ニーズに応える地域向け公開講座を実施。
すみだテクノプラザ	墨田区	東京東信用金庫との連携協定に基づき 2016 年に設置。地域企業、行政、住民との交流やワークショップ・講演会の拠点として機能。大学支援ベンチャーのサテライトオフィスや演習授業等でも活用。

評価項目② 社会連携・社会貢献活動の状況を定期的に点検・評価し、改善・向上に向けて取り組んでいること。

＜評価の視点＞

- 社会連携・社会貢献に関わる事項を定期的に点検・評価し、当該事項における現状や成果が上がっている取り組み及び課題を適切に把握しているか。
- 点検・評価の結果を活用して、社会連携・社会貢献に関わる事項の改善・向上に取り組み、効果的な取り組みへとつなげているか。

社会連携・社会貢献に関わる事項を定期的に点検・評価し、当該事項における現状や成果が上がっている取り組み及び課題を適切に把握しているか。

複合領域産学官民連携推進本部、地域連携・生涯学習センター、国際交流センターでは、年度初め期首目標を設定し、4 月に全学的に開催する「全学期首会議」で前年度までの実績と当該年度および中長期の目標を発表・共有している。この目標に対して、半年経過した 10 月の「全学期中会議」で中間報告を行っている。同会議には、理事長・学長以下、全理事、監事、副学長、各学部長・研究科長、併設校長、全附置機関の長、事務部署の長（部・室・次長）らが出席し、法人、大学全体、そしてそれぞれの組織が定期的に実施している

点検・評価の結果を踏まえて、各組織に関わる改善・向上に取り組むべき事項を具体的な目標として定め全体で共有している。地域連携・生涯学習担当理事、複合領域産学官民連携推進本部、研究推進部、入試・広報連携推進部、国際部についても、社会連携・社会貢献に関わる目標と実績を会議で発表・共有している【根拠資料 9-45】。例を挙げると、2024 年度全学期首会議において、国際部国際プログラム推進課は、Centennial SIT Action のこれまでの達成状況と実績（単位認定を伴う海外留学参加学生数、受入留学生数等）を示したうえで、今後 3 年間の中期経営目標を設定し、どの課題についてさらなる検討や推進が必要なのか共有を行っている

本学は「創立 100 周年を迎える 2027 年にアジア工科系大学のトップ 10 に入る」という目標を設定し、これに関する取り組み課題を「Centennial SIT Action」として学内で共有している【根拠資料 1-10（ウェブ)】。毎年度、学長室、各学部、研究科、各センター等の機関は、「Centennial SIT Action」の諸施策を行動計画に落とし込んでいる。複合領域産学官民連携推進本部、地域連携・生涯学習センター、国際交流センターについても、中長期の行動計画を確認しつつ、単年度の行動計画を策定し、「学研会議」、「大学会議」等を通じて定期的にその進捗、達成状況に関する情報を共有して横断的な検証を行っている【根拠資料 1-11】【根拠資料 1-12】。

点検・評価の結果を活用して、社会連携・社会貢献に関わる事項の改善・向上に取り組み、効果的な取り組みへとつなげているか。

複合領域産学官民連携推進本部では、COC 活動について、年に一度シンポジウムを開催し、審査員や参加者からの質疑や意見聴取などを通じて、活動への評価や改善に向けた取り組みへとつなげている。

講座・イベント等の参加者に対しては毎回アンケートを実施している。その結果を担当講師はもとより、地域連携・生涯学習センター会議で報告し、ニーズ、トレンド、難易度などを分析・検討することにより、事業の PDCA サイクルを回している。合わせて、他大学の関連部署とも講座案内等の情報交換を行い、本学の公開講座のテーマ設定の考え方・あり方等について分析・評価を加え、毎年少しずつ内容の更新をはかっている。リカレント教育については、企業のリカレント教育ニーズを取り込む仕組みとしてリカレント教育プログラム検討委員会を設け、全体の運営はリカレント教育プログラム運営委員会が担当し、事業の PDCA サイクルを回している。

SGU 事業については、全学的に自己点検・評価を行うとともに、外部評価委員による定期的な点検・評価を受けている。近年では国際交流プログラムに参加した学生に対するインタビューも行い、より多面的な形で国際交流の評価が行われている。 また 2019 年度からは SDGs の各目標も意識した評価も実施している。

また毎年度の全学の自己点検評価報告書において、社会連携・社会貢献について点検・評価を実施し、次年度の「全学会議」での期首目標、「Centennial SIT Action」の行動目標の設定、改善・向上につなげている。

2. 分析を踏まえた長所と問題点

分析を踏まえた長所

文部科学省事業採択から 11 年を迎える COC 事業への取組を始めとして、地域連携活動を継続して実施し、地域社会への知の還元がなされている。COC 活動には、教員だけでなく多くの学生も参画しており、地域課題を解決する実践の場としての教育機会として機能している。2023 年度は、多くの人が居住する団地を地域資源として活用し、ミクストコミュニティの実現や地域医療福祉拠点化を目指す都市再生機構と協定を結び、豊洲地区での地域連携活動が一層強化された。

大学で開講する公開講座とは別に、新型コロナの影響で中止をしていた、地域や自治体と連携した出張講座やイベントを 2022 年度から再開した。豊洲地区においては「豊洲水彩まつり」や「豊洲みらいプロジェクト」、豊洲北小学校への出張授業、港区民を対象とした「みなと区民大学」の共催などは、本学、地域の方々、企業および自治体が一体となって実施・運営している代表的な取り組みであり、大学の社会貢献活動を理解してもらう一助となっている。

また豊洲キャンパスは、都市部に位置する地の利を生かすべく地域に開かれたオープン型のキャンパスとして、四季折々のフラワーガーデンや芝浦キッズパーク、カフェ等地域コミュニティ育成に資する環境整備に注力し、地域との共生活動を進めている。

社会連携・社会貢献と国際交流が直接重なる例としては前述の通り、産学官連携アライアンス GTI コンソーシアムがある。GTI コンソーシアムの運営は SGU 事業の柱であり、設立当初の 120 機関からのおよそ 2 倍の 240 を超える機関数となり、産学官いずれからもその将来に期待が寄せられている。産学連携の PBL の実施など、人材育成面での連携、あるいは毎年行うシンポジウムの開催を通じたノウハウの提供などでは一定の成功を収めた。

2023 年度は文部科学省の「成長分野における即戦力人材輩出に向けたリカレント教育推進事業」に本学の提案が選定された。これは、企業の人材育成ニーズに即した教育プログラムを、本学大学院科目をベースにカスタムした一連のプログラムとして提供するという方法をとっており、本学の強みが発揮できるプログラムとなっている。

分析を踏まえた問題点

生涯学習事業の課題としては、理工系講座、特に実験を伴う子ども向け講座については、人気が高く、本学の研究・教育活動のアピールに貢献しているが、機材やスペースの関係から受講人数を制限せざるを得ず、受講希望者を抽選で限定しなければならないことが難点となっている。一方、専任教員を中心としている講師側（指導補助員含む）や、講座を運営する事務スタッフにおいても対応できる時間が限られており、講座の開催件数を大幅に増やすことも難しい現状にある。コロナ対策期間に培ったオンライン講座のノウハウの有効活用も十分ではない。

「成長分野における即戦力人材輩出に向けたリカレント教育推進事業」でのリカレント教育については、今後さらなるリカレントプログラムの充実と継続性、受講生獲得が課題である。

産学官連携では、GTI コンソーシアム内での活動状況が機関によって差がある点を課題として捉えている。GTI コンソーシアムをより意味のある取り組みにするためには、より多くの機関（特に民間企業）のコミットメントが必要と考えている。

3. 改善・発展方策と全体のまとめ

改善・発展方策

産学官民連携ポリシーの中においても、本学は、地域との連携を特に重視し、地域の産業、文化、教育の発展に努めるとしている【根拠資料 9-46（ウェブ）】。地域との関係は一朝一夕に築くことは難しく、今後も安定的にこれらの活動が継続できるよう支援を行っていく。

公開講座等生涯学習の取り組みとして、子ども対象の実験・実習を主とした講座に多くの子供が参加できるように実施回数を複数回設ける。半面、一般向けの講座はオンライン、オンデマンドによる開催に移行、削減を検討し、社会人のリカレント教育にシフトしていく。オンラインでの開催は、参加者の生の声に触れる機会が少なくなるというマイナス面もあるが、オンデマンドなどは、受講者の都合に合わせて気軽に参加できるメリットもある。また、企業に勤務する社会人を対象としたリカレント教育の展開は、大学の教育や研究成果を還元し、社会貢献を進める上でも重要な施策となる。

地域貢献活動においては、新型コロナの第 5 類移行により、対面でのイベントが活発になってきた。そのため、各種活動の担当部署の見直しと、イベントの精査、整理、統合することを進める。そのことにより、大学がより地域に密着した貢献活動を展開し、活性化を図る。

GTI コンソーシアム設立の目的は「理工学教育の質の向上」「人材の育成と輩出」「イノベーションの創出」「産業開発力の強化」の 4 つである【根拠資料 9-39（ウェブ）】。これまで実現してきた「理工学教育の質の向上」「人材の育成と輩出」は、大学をはじめとする、「学」（教育機関）にとってメリットであり、より多くの企業を巻き込んだ形でコンソーシアムを稼働させていくためには「イノベーションの創出」「産業競争力の強化」といった、「産」あるいは「官」にとってのメリットを生み出す必要があると考えられる。当該コンソーシアムの事務局はこれまで本学国際部（SGU 推進本部）が従事してきたが、2024 年度以降は研究推進部（複合領域産学官民連携推進本部）との協働による業務形態を模索する。

全体のまとめ

本学の社会連携・社会貢献は、建学の精神、教育の理念をもとに工科系大学である強みを活かした活動を実施している。社会連携・社会貢献に関する方針では、産学官民連携は「教育・研究・イノベーションの三位一体推進」によって、大学が生み出す知識、技術等を社会に還元していくと明記しており、教員・学生と学外の組織・地域の双方にメリットのある活動を展開することに努めている。これらの成果については、報告書等で学外に公表している【根拠資料 9-4（ウェブ）】【根拠資料 9-27（ウェブ）】【根拠資料 6-21（ウェブ）】。2013 年度に文部科学省の COC 事業に採択されたことなども契機となり、地域住民、企業、自治体との連携・協働事業はより促進された。また 2014 年には SGU 事業に採択され、大学のグローバル化は加速度的に進み、地域との交流・連携シンポジウム、公開講座、学園

祭などに留学生や海外留学経験のある学生が多く参加し、国際色豊かな交流を深めている。
このような活動実績、また毎年度の自己点検・評価により、本学の社会貢献・社会連携は、
大学設置基準に照らしても良好な状態にあるといえる。

第10章 大学運営・財務

(1) 大学運営

基本情報一覧

大学運営関係資料・規程

	資料・規程名称	URL・印刷物の名称
大学運営に関する方針を明らかにした資料	大学運営に関する方針	https://www.shibaura-it.ac.jp/about/summary/various_policies.html
学長選出・罷免に関する規程	芝浦工業大学学長選考規程	芝浦工業大学学長選考規程
役職者の職務権限に関する規程	学校法人芝浦工業大学事務組織規程	芝浦工業大学学長選考規程
教授会規程	教授会規則	芝浦工業大学工学部教授会規則 芝浦工業大学システム理工学部教授会規則 芝浦工業大学デザイン工学部教授会規則 芝浦工業大学建築学部教授会規則
設置法人の理事会（役員会）及び評議員会の名簿（役職、氏名、所属先を示したもの）	法人役員一覧	https://www.shibaura-it.ac.jp/about/educational_foundation/summary/directors.html
学長選考会議または学長選考・監察会議の名簿	2023 年学長候補者選考委員会委員の発令について	2023 年学長候補者選考委員会委員の発令について
職員採用規程	就業規則 学校法人芝浦工業大学事務職員人事規程 学校法人芝浦工業大学事務職員人事考課規程	就業規則 学校法人芝浦工業大学事務職員人事規程 学校法人芝浦工業大学事務職員人事考課規程
監事監査法人又は公認会計士による監査報告書による監査報告書	監査報告書（令和 6 年 5 月 22 日付）	https://www.shibaura-it.ac.jp/assets/2023_kansa.pdf
事業報告書	事業報告書 2023	https://www.shibaura-it.ac.jp/about/educational_foundation/finance/data.html#business_report
備考		

1. 現状分析

評価項目① 大学運営に関する方針に基づき、学長をはじめとする所要の職を置き、教授会等の組織を設け、これらの権限等を明示していること。また、それに基づいた適切な大学運営を行っていること。加えて、大学を設置・管理する法人の運営が適切であること。

＜評価の視点＞

- 大学の理念・目的、大学の将来を見据えた中・長期の計画等を実現するために必要な大学運営に関する大学としての方針を教職員で共有しているか。
- 関係法令及び大学運営に関する方針に基づき、明文化された規程に従って大学運営を適切に行っているか。また、その透明性を確保するために、学長等の役職者、教授会等の組織の権限と役割を法令に基づき規程上明確に定めているか。さらに、その選任、意思決定や権限執行等を、適正な手続のもとで行っているか。
- 法人はその組織及び役職者の権限と責任を明確化し、大学を適切に管理しているか。また、関係法令に基づき定めた規程に従い役職者の選任及び運営を適切に行い、意思決定・業務執行に対する法人組織内のチェック機能を働かせているか。

大学の理念・目的、大学の将来を見据えた中・長期の計画等を実現するために必要な大学運営に関する大学としての方針を教職員で共有しているか。

世界のグローバル化を背景に建学の精神を継承した教育の理念「世界に学び、世界に貢献するグローバル理工系人材の育成」を、大学の使命と位置付けている。これを果たすために理事会は、ガバナンス改革を通じた迅速・適切な課題解決の実現を経営方針とした。そして創立 100 周年（2027 年）に「我が国の理工系私学としてトップの社会的評価を得る」という中長期目標を定めている。2020 年 3 月には「学校法人芝浦工業大学中長期（8 か年）計画 “創立 100 周年に向けた経営ビジョン”」を策定した。評議員会の意見を聞いた上で教職員に周知し、目標達成に向けた全学的推進体制を構築している【根拠資料 1-8】。また毎年、年度ごとの諸施策を「事業計画」としてまとめ、評議員会の意見を聞いた上で教職員に配布するほか、Web サイトに公開して周知している【根拠資料 10-1-1（ウェブ）】。

大学としては、長期ビジョン「Centennial SIT Action」を宣言し、本学の目指す方針を示しており、これらは Web サイト等で広く周知している【根拠資料 1-10（ウェブ）】。Centennial SIT Action に掲げる目指すべき大学像は、(1) 理工学教育日本一、(2) 知と地の創造拠点、(3) グローバル理工学教育モデル校、(4) ダイバーシティ推進先進校、(5) 教職協働トップランナーの 5 項目である。学長室、各学部・研究科、附置機関などは毎年、実現に向けた行動計画を立案し、これら行動計画に数値目標としての KPI (Key Performance Indicator) を設定し管理し、年度末には自己評価を行い学長に報告を行っている【根拠資料 1-11】【根拠資料 1-12】。長期ビジョン「Centennial SIT Action」が宣言された 2015 年度以来、このサイクルを継続しており方針は大学内の教職員で共有している。

また期首・期中における全学会議において、上記の理念、ビジョンに基づき法人と教学の責任者が中期目標を設定し、ローリング方式で計画の確認・共有を行っている。

関係法令及び大学運営に関する方針に基づき、明文化された規程に従って大学運営を適切に行っているか。また、その透明性を確保するために、学長等の役職者、教授会等の組織の権限と役割を法令に基づき規程上明確に定めているか。さらに、その選任、意思決定や権限執行等を、適正な手続のもとで行っているか。

関係法令及び大学運営に関する方針に基づき、基本規定（寄附行為）をはじめとする規程、学則、教職員行動規範に従って運営を行っている【根拠資料 10-1-2】【根拠資料 10-1-3（ウェブ)】【根拠資料 10-1-4】。本学は複数の学部・研究科、附置機関から構成し、学長の下に副学長・学部長・研究科長・附置機関の長らが連なる意思決定体制を形成している。全学的な課題は学部長・研究科長会議を通じて意思決定を行うとともに、それに先立って学長室が学長補佐らを中心に、意見交換を行っている【根拠資料 2-3】【根拠資料 10-1-5】。

学長および教授会等の権限・役割は基本規定(寄附行為)、学則、事務組織規程、稟議規程、各学部の教授会規則に定めている【根拠資料 10-1-2】【根拠資料 10-1-3（ウェブ)】【根拠資料 10-1-4】【根拠資料 10-1-6】【根拠資料 10-1-7】【根拠資料 10-1-8】【根拠資料 10-1-9】【根拠資料 10-1-10】【根拠資料 10-1-11】【根拠資料 10-1-12】【根拠資料 10-1-13】。

学長の役割と権限について、学則に「学長は校務をつかさどり、所属職員を統督するとともに本学を代表する」「学長は、校務における決定権を有し、最終的な責任を負う」と規定している【根拠資料 10-1-3（ウェブ)】。また大学運営上の教授会の機能を学校教育法及び私学法に基づき整理し、それ以外の教育研究活動のあらゆる事項は学長が決定すべきものとしている。副学長、学部長、研究科長の任用も、学長が推薦して理事会が承認することを定めている。そのほか関係規程で、教員採用候補者の任用の可否を最終的に判断すること、特定の者に対する定年延長の推薦権を認めることを学長の人事権として規定している【根拠資料 6-13】【根拠資料 10-1-14】。

副学長の役割を「学長を助け、命を受けて校務をつかさどる」、学部長の役割も「当該学部の校務をつかさどり、当該学部を代表する」と、同じく学則で規定している。また学部長は各学部の教授会を招集し、学長と共に学部の教育研究の多くの事項をつかさどるとしている。研究科長も関係規程に「研究科を総括し、代表する」と規定し、学長とともに研究科の教育研究の多くの事項をつかさどるとしている【根拠資料 10-1-8】【根拠資料 10-1-13】。また副学長の業務は多岐に渡り、従来の 2 人体制では負担も過多であることから、副学長を 3 名まで任命できるよう 2022 年 10 月に規程を改定し、現在 3 名体制としている。学長のさらなるリーダーシップの実現に向けた補佐体制も強化した【根拠資料 10-1-15】。

2015 年の学校教育法などの改正を受けた本学の学則は、法令改正の趣旨に沿う形で、各学部の教授会の役割や学長との関係を規定している。教授会の役割を以下のとおり整理し、学長と教授会の分掌を重複させないようにしている。以下における「審議」とは議論・検討を意味し、決定権を含意するものではない。

•学生の入学・卒業や学位の授与と教育研究上の各重要事項について、学長に対し意見を述べること

•学部単位で決定すべき教育研究上の各事項について、学長などに対し審議し意見を述べること

学長の選任については、2014 年度から従来の選挙を廃止し、学長選考委員会が選考した候補者の中から理事会が選任する制度に改めた。芝浦工業大学学長選考規程に基づき、学長候補者選考委員会において選考された候補者の中から理事会が選任している【資料 10-1-15】。副学長については、芝浦工業大学副学長規程に基づき、学長からの推薦により決定している【資料 10-1-16】。

法人はその組織及び役職者の権限と責任を明確化し、大学を適切に管理しているか。また、関係法令に基づき定めた規程に従い役職者の選任及び運営を適切に行い、意思決定・業務執行に対する法人組織内のチェック機能を働かせているか。

事務組織規程にて、理事長は「本法人の事務を総理する」、常務理事は「理事長の命を受け、本法人全般の事務執行に関する基本方針を立て、担当する業務について各所属長に執行上の指示を与える」、学校長は「校務を総括し、所属職員を統督する」、事務局長は「各担当常務理事の命を受け、本法人の事務を統括する。なお必要に応じて本部長を置く」、本部長は「上司の命を受け、所属する部長又は室長を指導監督し、所掌事務を掌理する」と規定しておりその他の各事務部署の役割についても本規程に明記している。【根拠資料 10-1-6】

大学の人事・予算に関する権限を学長に委ねて学長付託型の大学運営を行う一方で、学校法人が設置者としての責任を果たすことを規定している。大学の分掌事項についても理事会が報告を受け、最終的に承認することとしている。2018 年 4 月には理事会運営の効率化・合理化を図るため常勤理事会を廃止し、理事会の開催を月 1 回から 2 回へ変更した。また校務の責任者との情報共有を目的にしていた執行会議を廃止し、学部長・研究科長会議で理事会の報告を行い、情報を共有している。さらに理事長と学長は、毎月開催する「首脳懇談会」で重要事案に係る意見調整など緊密なコミュニケーションをとり、学長付託型の大学運営と理事会の責任・行為が矛盾しないよう努めている【根拠資料 10-1-5】。大学と理事会の権限・責任を明確にするとともに、その一体化を目指している。2023 年のガバナンス改革では理事長と学長の再任上限回数を規定し、透明性のある運営を推し進めている。

私立学校法に対応した寄附行為に明記している理事、監事、評議員、学長の選任および解任方法は寄附行為に定めているほか、および以下の細則を設けて、これらのルールに基づき選任および運営を適切に行っている。

- 学校法人芝浦工業大学理事選考等実施細則【根拠資料 10-1-17】
- 芝浦工業大学学長選考規程【根拠資料 10-1-15】
- 学校法人芝浦工業大学評議員選任規則【根拠資料 10-1-18】
- 学校法人芝浦工業大学評議員推薦委員会細則【根拠資料 10-1-19】
- 学校法人芝浦工業大学卒業生評議員選任細則【根拠資料 10-1-20】
- 学校法人芝浦工業大学理事会運営規則【根拠資料 10-1-21】

意思決定・業務執行に対する法人組織内のチェック機能については、基本規定（寄附行為）において監事の職務を以下のとおり定めている【根拠資料 10-1-2】。

（1） この法人の業務を監査すること。

（2） この法人の財産の状況を監査すること。

（3） この法人の理事の業務執行状況を監査すること。

（4） この法人の業務若しくは財産の状況又は理事の業務執行の状況について、毎会計年度、監査報告書を作成し、当該会計年度終了後 2 月以内に理事会及び評議員会に提出すること。

（5） 第 1 号から 3 号までの規定による監査の結果、この法人の業務若しくは財産又は理事の業務執行に関し不正の行為又は法令若しくは寄付行為に違反する重大な事実があることを発見したときは、これを文部科学大臣に報告し、又は理事会及び評議員会に報告すること。

（6） 前号の報告をするために必要があるときは、監事は、理事長に対して理事会及び評議員会の招集を請求すること。

（7） この法人の業務若しくは財産の状況又は理事の業務執行の状況について、理事会に出席して意見を述べること。

監事内規には監査の目的を、本法人及び本学の業務若しくは財産の状況（資産運用を含む）及び理事の業務執行の状況の適正性を確保し、もってそれらの健全な経営と社会における信頼の向上に資することと定めており、これにより法人組織内のチェック機能を果たしている【根拠資料 10-1-22】。なお、寄附行為において幹事を 3 名置き、うち 1 名以上を常勤監事とすることで監事機能の実質化を図っている。

評価項目② 予算編成及び予算執行を適切に行っていること。

＜評価の視点＞

- 予算を適正な手続で編成し、予算執行においては透明性を確保しているか。

本法人では、2020 年 3 月に学校法人芝浦工業大学中期（8 ヵ年）計画（2020～2027）を策定し、この計画を完遂するため、毎年理事、教学部門の長等が事業計画や目標を掲げ、それらを実現すべく各事務部門は予算要求を行っている【根拠資料 1-8】。予算編成は、当該年度の計画・目標に対する優先課題や方向性を全学期首会議で報告・共有した上で、主に事務部門を中心とした各予算主管において新規事業計画が策定され、新年度の当初予算案として取りまとめている。特に施設設備関連予算は、常務理事をはじめ施設担当理事、財務担当理事、事務局長等の下で各部署からの要求を査定するなどの方法で、限られた予算の効率的・効果的な配分を行っている。学内予算のうち、事務部門の予算要求額には努力目標として上限を設定し、財務課との予算折衝を経て予算額が決定される。大学教員関係予算は、教員数、学生数を基に算出した額を配分し、この他に大型設備予算、特別研究費予算（学内競争的資金）等の配分も行っている。そして約半年経過した時点で状況の変

化や既に確定した実績などを踏まえた見直しを行い、当該年度の補正予算案として編成している。

予算執行については、経理関連諸規程や「予算執行・支出に関する決裁［権限］」に基づき決裁を行い、また一定額以上の物品調達は、予算計上の有無に係わらず、発注・調達前に別途調達決裁を得るとしているほか、発注先業者も業者選定委員会の議を経て決めており、公平な業者選定と適正価格の実現を図っている【根拠資料 10-1-23】【根拠資料 10-1-24】【根拠資料 10-1-25】【根拠資料 10-1-26】【根拠資料 10-1-27】。【根拠資料 10-1-28】【拠資料 10-1-29】【根拠資料 10-1-30】。

2019 年度には新財務システムを導入し、同時に学内予算ルールと公的研究費ルールとの統一化を図った（各公的研究費特有のルールは優先）。当該財務システムは支出行為の発生源である教職員が直接、予算執行にかかるシステム入力を実施するため、マニュアル等の作成に際してはわかりやすさに留意している。「予算執行マニュアル」には予算執行に際しての基本ルールや、物品購入、旅費、謝金など個別の費目に関する具体的な使用方法、添付すべき証憑類などを明示している【根拠資料 10-1-31】。

また 2020 年度から稼働したアルバイト管理・支払情報システムでは、学生アルバイトを雇用する際の統一的な管理が可能となり、労働基準法などの順守状況を容易に確認できる体制を構築した。

なお、2015 年度からは公的研究費をはじめ学内予算（研究費）の適正管理をめざし、全品検収制度を導入している。大学各キャンパスに検収センターを設け、物品等は全てそこで検収を受けた後に発注者に納品する仕組みとし、未検収物品等の支払は行なわないルールである【根拠資料 10-1-32】。

予算執行金額に応じた通常の決裁プロセスに加え、毎年度、監査室による財務監査を実施している。当該年度の公的研究費などを対象に、出金伝票や関連財務データによる書面監査を実施し、機器備品や消耗品の年度末集中執行の有無や教育研究への必要性・緊急性の有無などの観点から検証を行っている。また、監査法人による年間 5 回の会計監査を通じて会計処理の妥当性や適切性を確認しているほか、適宜、固定資産の実査が行われ、取得した機器備品が適切に管理、使用されていることを検証している。

本法人では、毎年度末に、各事業計画単位の予算執行状況や目標達成状況を予算部署が事業報告として作成し、予算の効果を評価するなどして、次年度以降の予算編成の参考としている。また現行の財務システムでは、伝票等に添付される証憑書類等がすべて電子化された結果、個々の予算執行の詳細を PC 上で随時、確認できる環境が整備された。結果として、執行された予算に関して従来よりも詳細な分析が可能となっており、きめ細かな支出管理を通して支出予算の抑制を強化していく方針である。

評価項目③ 法人及び大学の運営に関する業務、教育研究活動の支援、その他大学運営に必要な組織を設け、人員を配置していること。また、その組織が適切に機能していること。

＜評価の視点＞

- 大学運営に必要な組織を整備し、法人及び大学の運営に関する業務、教育研究活動の支援等の業務内容に応じた人員を配置しているか。

- 大学運営が円滑かつ効果的に行われるように、教員と職員の協働・連携を図っているか。
- 必要に応じ、専門的な知識及び技能を有する職員の育成、配置を行っているか。
- 職員の採用、昇格等の人事及び業務評価やそれに基づく処遇改善を、適正に行っているか。
- 大学運営に関する教員及び職員の資質向上を図るため、教員及び職員に対して、スタッフ・ディベロップメント（SD）活動を組織的に実施しているか。

大学運営に必要な組織を整備し、法人及び大学の運営に関する業務、教育研究活動の支援等の業務内容に応じた人員を配置しているか。

創立 100 周年に向けた改革を実施するために、柔軟な事務組織を形成してきた【根拠資料 10-1-33】。2021 年 4 月には各キャンパスの教学関連部署を統括する「学事本部」を設置し、全学的な観点で教学改革支援や学生支援に取り組む組織とした。これにより、大学運営に関する方針が統一しやすくなるとともに、教学関連の情報の集約が容易になり、教学関連業務の一本化や組織間の連携がしやすい体制を構築している。奨学金業務などのキャンパス間・学部間で共通化できる対応については、2024 年度から一般定型事務という括りで外部委託化を進めている。

2021 年 6 月には、2024 年度工学部課程制移行に向けた「課程制設置準備室」、2022 年 4 月には 2026 年度システム理工学部改組のための「改組準備室（大宮）」を設置し、カリキュラム編成や学外への広報、文部科学省への届け出などを、教員と協働し取り組める体制を整えた。2024 年度には工学部課程制がスタートし、現在は 2026 年度のシステム理工学部改組のための文部科学省への届出に向けて取り組んでいるところである。学部改組・改編のための専属事務部署を設けることは、計画的かつ戦略的に教職一丸となって取り組むことを可能にし、本学の教学改革には有効な手段と考える。

2022 年 4 月には、教育・研究・環境・多様性・地域/国際連携等の SDGs を推進すべく「SDGs 推進室」を設置した。全学的な方針の策定や個々の活動を発信・集約する組織として機能している。2024 年 4 月には、「男女共同参画推進室」を「DE＆I 推進室」へ名称変更し、世界で推進されているダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョンをミッションとすることで、教職員や学生が個々を尊重し、認め合うというビジョンを明確にし、今後の改革推進の方向性を教職員や学生に発信している【根拠資料 10-1-33】。

本学の専任・特定職員数は、2024 年 5 月 1 日現在 188 名である。うち 47 名が法人部門との業務を兼ねている。法人部門の業務を兼務している職員の割合は、この数年 25%程度となっている。職員の人事異動の際には、総務担当理事名で事務職員の配置換え（および組織）の背景や狙いについての説明文書も回付している【根拠資料 10-1-34】。

大学運営が円滑かつ効果的に行われるように、教員と職員の協働・連携を図っているか。

100 周年を迎える 2027 年に向けて中長期の大学戦略「Centennial SIT Action」（CSA）を策定した。この大学戦略では 5 つの柱を軸に全学的な改革を推し進めているが、そのうちの一つの柱を「教職協働トップランナー」とし、教員と職員が一体となって教育・研究・大学運営を推進していくことを明言している【根拠資料 1-10（ウェブ）】。

本学では、教学運営などに係る方針を検討・決定する法人・教学部門の各種会議、組織、プロジェクトは基本的に教職員混成で構成している。学部長・研究科長会議、学生センター、キャリアサポートセンター、国際交流センター、学術情報センターなども教職員混成で構成されている。また、本学は文部科学省の補助事業である「スーパーグローバル大学創生支援事業（SGU）」、「大学教育再生加速プログラム（AP）」、「地（知）の拠点整備事業（COC）」に採択されたが、これは教職協働で構想を練り、申請を行った結果である。採択後は教職協働で事業を推進しており、教職協働は本学の文化として定着している【資料 6-5】。

直近の例では、全学的な業務効率化・一元化を実現するために職員主導で「芝浦業務効率化・DX 推進プロジェクト」を立ち上げ、教職協働でクラウド型アプリケーションを利用したプラットフォームを構築し、2024 年度より段階的に使用を開始し、全学的導入を実現している。

必要に応じ、専門的な知識及び技能を有する職員の育成、配置を行っているか。

職員採用に関しては、経験者採用及び新卒採用をバランスよく行い、特に経験者採用では建築・施工管理や経理、情報システム、人事、カウンセリング等様々な専門的技能や知識を持った職員を採用し、専門化する業務に対応できるように工夫している。正規雇用職員の経験者採用比率は、2021 年度 64%、2022 年度 46%、2023 年度 41%で推移している【根拠資料 6-12（ウェブ）】。

例を挙げると、教員の研究支援に関しては、研究プロジェクトの助成・推進、学内外諸団体との連携協力推進、知的財産の活用、安全保障貿易管理などの専門知識や経験を持つ職員を配置し、教員の研究活動が円滑になるようサポートしている。そのために専門知識や資格を有する職員配置が必須であり、経験者職員の積極的採用や職員の資格取得のための助成を行っている。

職員の採用、昇格等の人事及び業務評価やそれに基づく処遇改善を、適正に行っているか。

昇格や業績評価に関しては、2017 年度に、従来の職能資格制度をベースとした年功序列型人事給与制度を改め、成果や能力に応じて昇給・昇格ができるように、役割等級制度の新しい事務職員人事給与制度及び人事考課制度をスタートさせた【根拠資料 10-1-35】。2021 年には、運用上の課題が見えてきたことから、考課シートや昇格試験の見直し、考課結果の早期処遇反映、専門性の高い職位の追加などの改善を行い、人事考課の納得性や透明性、個々の意欲の向上を図り、挑戦的風土を根付かせている。また、2020 年の新型コロナウイルス感染拡大を受け、在宅での勤務を許可してきたが、感染対策だけではなく、ワークライフバランスの推進のため 2023 年に在宅勤務制度を導入した。さらに 2024 年には所定労働時間の前後 2 時間の範囲内での時差勤務制度も導入した。これにより、職員個々の生活や家庭の状況にあわせた働き方ができる体制が整い、働き方改革が進んだと考える【根拠資料 10-1-36】【根拠資料 10-1-14】。なお、2020 年度から 4 年間実施してきた全専任教職員を対象としたエンゲージメント調査は、就業環境の改善の要望や制度構築の必要性などを定量的に可視化する効果もあった。

大学運営に関する教員及び職員の資質向上を図るため、教員及び職員に対して、スタッフ・ディベロップメント（SD）活動を組織的に実施しているか。

スタッフ・ディベロップメント（SD）活動においては、事務職員向け及び教職員向けに研修を実施している。事務職員に対しては、2023 年度に「SIT SD カレッジ」として研修の再体系化を行った【根拠資料 10-1-37】。事務職員向け研修は、等級別研修を軸とした各等級に求められる行動やマインドを学習できる「指名型研修」、自ら必要なスキルを習得・学習するためのプラットフォームを提供する「自主型研修」、学外の組織との関係構築や新たな気づきの獲得を目的とした「他大学交流研修」、自己啓発支援や海外研修などの「その他の研修」に分類し、実施している。特に自主型や自己啓発に力を入れ、受動的な研修から主体的な研修へとシフトさせたことにより、自己研鑽に励む職員の姿勢が増えてきている。自発的に学んだことを学内や自部署に還元したり、勉学に励む職員が学内に波及したりといったサイクルが生まれ、組織の活性化につながっている。

教職員に対しては、大学教職員に求められる知識や全学的な方針・取り組みの共有、ワークライフバランスの推進等について、各部署と人事課が協議したのちに SD 研修と位置づけて年間で多数実施している【根拠資料 10-1-38】。例えば、毎年実施する新任教職員向け研修やフォローアップ研修、コンプライアンス説明会、法改正や、文科省の動向に注視したもの、大学設置基準改正や内部質保証、認証評価に関する説明会、COIL（Collaborative Online International Learning）に関する説明・事例紹介、理工系大学に求められる研究マネジメントの在り方に関する講演、その他にも教職員の生活をサポートするための介護の基礎知識、金融リテラシー研修、セカンドライフセミナーといった研修を実施している。これらの研修は、オンラインと対面でのハイブリッド実施や録画の対応をすることにより、教職員の利便性を高め、高い受講率を実現している。教職員が共通の研修を受講することは、共通認識が生まれることにつながり、本学の長期ビジョン達成のために教職協働の意識がより高まると考えている。

評価項目④ 大学運営に関わる状況を定期的に点検・評価し、改善・向上に向けて取り組んでいること。

＜評価の視点＞

- 監事による監査、公認会計士又は監査法人による財務監査等を適切なプロセスと内容で行い、大学運営の適切性を担保するとともに、その結果を活用して改善・向上に取り組んでいるか。
- 大学運営にかかる組織のあり方等を含む大学運営に関わる事項を定期的に点検・評価し、当該事項における現状や成果が上がっている取り組み及び課題を適切に把握しているか。
- 点検・評価の結果を活用して、大学運営にかかる組織のあり方等を含む大学運営に関わる事項の改善・向上に取り組み、効果的な取り組みへとつなげているか。

監事による監査、公認会計士又は監査法人による財務監査等を適切なプロセスと内容で行い、大学運営の適切性を担保するとともに、その結果を活用して改善・向上に取り組んでいるか。

監事は、私学法および本法人寄附行為の規程に基づいて、各事業年度における本法人の業務および財産の状況のうち、決算概要および財務状況等について監事監査を実施し、その結果を理事長に報告している【根拠資料 10-1-22】。また、監査法人と定期的に面談を行い、監事監査の方針や大学を取り巻く環境の変化や課題等について意見交換を行っている。これらを通し、監事と監査法人との間で本法人の適切な運営のための課題等が共有され、監査が行われている。

本法人では、私立学校振興助成法に基づく監査について監査法人と業務委託契約を締結しており、監査法人による年 5 回程度の定例監査や実地監査の他、学校法人の運営や課題等を主題とした理事や監事との定例面談が行われている。また、本法人から監査法人に対し、法令改定や個別事案に関する相談を随時行っている。これらを通じ、監査法人からは、適切な会計処理、教育研究用機器備品を含む固定資産の管理、その他の内部統制評価等についてきめ細かい点検や指導が行われ、監査法人から改善点等の指摘があれば遺漏なく対処し、各事業年度において適正意見を取得している。

本学監査室による内部監査は「学校法人芝浦工業大学内部監査規程」に基づき、理事長の指示で、本法人における運営諸活動の遂行状況を、適法性及び効率性の観点から公正かつ独立の立場で検討･評価している【資料 10-1-39】。内部監査は、「財務監査」と「業務監査」に区分される。前者は主に公的研究費の適正な使用状況の確認を目的としており、文部科学省のガイドラインに沿った監査を実施している。後者は業務の運営状況等について、毎年度毎にテーマを定めて監査を行っている。監査の結果については、理事長と理事会･監事に報告するほか、被監査部門に対しては改善等に向けて助言･提案をしている。

大学運営にかかる組織のあり方等を含む大学運営に関わる事項を定期的に点検・評価し、当該事項における現状や成果が上がっている取り組み及び課題を適切に把握しているか。

学校法人芝浦工業大学評価規程に基づき大学及び中学・高等学校は原則毎年自ら点検・評価を行いその結果を公表している。また、文部科学大臣の認証を受けた認証評価機関による評価を定期的に受けている【根拠資料 10-1-40（ウェブ）】。法人では経営点検・評価分科会、大学では大学点検・評価分科会、併設校では中学高等学校点検・評価分科会と 3 つの分科会および、法人、大学については、大学外部評価委員会を開催し、意見交換を行ったうえで、例年 3 月に最終報告の場として理事長を委員長とする学校法人芝浦工業大学評価委員会を開催している【根拠資料 4-19（ウェブ）】。

将来に向けた大学の理念・目的の実現のため、学校法人全体の課題や現状の実施状況についての共通認識を持つために全学会議を開催している。それぞれの組織が定期的に実施している点検・評価の結果を踏まえて、各組織に関わる改善・向上に取り組むべき事項を具体的な業績評価目標として定め全体で共有している。「全学期首会議」（4 月開催）では、前年度まで教員業績評価会議の実績と当該年度および中長期の目標を発表・共有し、10 月の「全学期中会議」で中間報告を行っている。総務担当理事、財務担当理事、事務局長をはじめとして、法人部門の経営戦略室、監査室、危機管理室、人事課、総務・秘書課、校友・後援会連携課、財務部についても、それぞれの期首目標を全学会議で発表・共有している【根拠資料 10-1-41】。一例を挙げると、2024 年度期首会議において総務担当理事は、教職員を対象にしたエンゲージメント調査について報告・共有をおこなっている。2023 年度は法人全体の肯定的回答が 63%であったことを課題として把握しており、この数値を 70%以上とすることを目指して対応を行うことを会議で全体に共有している。定期的に現

状や課題を共有することで、目標を共通認識することができ、また部署間の協力依頼等も円滑に進めることができている。

点検・評価の結果を活用して、大学運営にかかる組織のあり方等を含む大学運営に関わる事項の改善・向上に取り組み、効果的な取り組みへとつなげているか。

評価委員会の意見、外部委員評価報告書をもとに改善を行っている。また、評価委員会の構成には学校関係者のほか外部評価委員 3 名も含まれており、外部評価委員の意見も積極的に取り入れ、その結果を改革・改善につなげている。

2024 年度全学期首会議において、ガバナンス改革のこれまでの達成状況として、「理事会を最終的な権限と責任を担う最高意思決定機関であることを明確化し、理事及び評議員の選任についても選考委員会方式に改めた。また、改革をより一層推進し、学内外へのプレゼンスを高めるため更なるガバナンス改革を検討し、理事・監事・学長・評議員の任期や選任上限について改定した」ことを報告・共有しており、向上に取り組んでいる【根拠資料 10-1-41】。

2. 分析を踏まえた長所と問題点

分析を踏まえた長所

大学が社会から求められている機能は年々高度化・複雑化しており、その業務内容については多岐に渡るばかりではなく、それぞれの専門的な知識を以て遂行する必要がある。また限られたリソースの中で効率的、且つ正確に業務を遂行していくためには、各種業務のシステム化や事務職員の ICT 能力の向上などが必須である。本学においては改革遂行にあたり、教職協働でスピーディーに組織改編を行い、推進体制を構築する文化が醸成されており、数々のプロジェクトを断行してきた。また、個々の職員は、業務遂行に必要な知識については自ら学んでいく姿勢を保持しており、このマインドに応える研修制度を充実化させており、併せて体系化した研修制度により、自己啓発のマインドを更に促進させるサイクルを意識して構築している。このように研修制度の充実と自己啓発の姿勢の醸成の相乗効果を企図し、職員からの研修報告書などを利用して点検・評価を行っている。

分析を踏まえた問題点

職員採用については、重点施策や組織の強化を軸に、組織全体のバランスを考慮しつつ積極的に採用をしている。しかしながら、少子化の急速な進行や、様々な社会課題の発生、日本の国力（経済力）低下など大学を取り巻く環境は益々厳しさを増し、従来の組織作りや、業務スピードでは対応が難しくなってきている。そのため、今まで以上にスピーディー且つ正確に情報を収集し、集約・分析し、新たな対応を計画・実行し、検証・評価するという体制作りが求められている。

内部監査については、必要不可欠な対象範囲は実施できているが、今後は部署単位（部署の人事管理及び職場規律の状況）の監査について対象を拡大することが課題である。

3. 改善・発展方策と全体のまとめ

改善・発展方策

社会構造の急速な変化や厳しい社会情勢の中で、組織編成や人材育成に関する問題を解決する特効薬はなく、現在の組織や人材を着実に改善・育成していくことがもっとも確実

な道であると考える。例えば 2024 年度中に導入すべく準備を進めているタレントマネジメントシステムを活用し、職員の経験や能力を網羅的に可視化するなどし、個別最適を見極めながら、個々人の適正化を通して全体の最適化に発展させる。また、個人は自身の可視化されたキャリアマッピングを見ながら、キャリア形成を計画する。さらにエビデンスベースに基づき、適材適所への人員配置を実現する。一方で個人レベルの業務改善については、生成ＡＩやローコード開発などで実装するためのシステム環境と研修を準備する。また、教員・職員ともに業務の外部委託化・ＤＸ化・省力化などを行うことで、一層の協働を実現し、改革推進と業務効率化の両輪により生ずる効果が最大化するように努める。具体的には各種会議における資料配布及び議事録回付の電子化推進、オンラインを活用したハイブリッド会議の推進、役員選考手順等の見直しによる業務効率化を進める。

全体のまとめ

以上の通り、大学の運営については大学運営の方針に基づき行っている。また、役職者の権限と責任を明確化し、意思決定・業務執行における監事のチェック機能を定めている。さらに長期ビジョン「Centennial SIT Action」の柱として「教職協働トップランナー」を掲げており、教職協働が高い水準で実現できている。予算の編成・執行も適切に行われ、人事諸制度も改善を重ねており、適切な大学運営が行われている。

(2) 財務

基本情報一覧

財務関係資料

	URL・印刷物の名称
財務計算書類（6カ年分）	https://www.shibaura-it.ac.jp/about/educational_foundation/finance/data.html#closing_account
財産目録	https://www.shibaura-it.ac.jp/about/educational_foundation/finance/data.html#closing_account
事業報告書	https://www.shibaura-it.ac.jp/about/educational_foundation/finance/data.html#business_report
監事による監査報告書（6カ年分）	https://www.shibaura-it.ac.jp/about/educational_foundation/finance/data.html#closing_account
監査法人又は公認会計士による監査報告書（6カ年分）	監査報告書 H30-R5 年度(2018-2023 年度）
備考	

1. 現状分析

評価項目① 教育研究活動を安定して遂行するため、中・長期の財政計画を適切に策定していること。

＜評価の視点＞

- 具体的かつ実現可能な中・長期の財政計画を策定し、大学運営にあたっているか。
- 財務関係比率に関する指標又は目標を設定し、健全な運営を確保しようとしているか。

具体的かつ実現可能な中・長期の財政計画を策定し、大学運営にあたっているか。

本法人では、2020 年 3 月に創立 100 周年（2027 年）に向けた経営ビジョン「学校法人芝浦工業大学中期（8 ヵ年）計画（2020～2027)」を策定している【根拠資料 1-8】。この計画の実現に向け、理事長・学長以下、全ての理事、監事、副学長・各学部長、研究科長、併設校長、全附置機関の長、事務部門の長（部・室・次長）等が出席し、当該年度の目標や事業計画を発表する全学会議が年 2 回、期首と期中に開催され、大学としての優先課題や中長期的な方向性について法人全体で共有する場となっている。期首会議では理事長・学長をはじめ、教学部門の長、各担当理事より大学の発展に向けた取り組むべき戦略と達成すべき目標が掲げられ、その目標を実現するための具体策並びに重点施策に対する取り組みを事務部門の部長が提言し、期中会議では進捗状況や新たな課題について報告が行われ、各事業は出席者相互の共通認識となっている。2021 年度には創立 100 周年に向けた 5 つの

重点経営目標を掲げ、その後の期首会議では、重点経営目標に対する各部門の当該年度の取組目標を発表し、期中会議において達成度合いなどの経過報告を行っている。

中長期財政計画については、従来から設置する各学校において想定される校舎の新改築などの大型施設設備投資計画や、2022 年度開始の芝浦工大ビルの収益事業（旧芝浦キャンパスを賃貸事業化）のほか、2024 年度開始の工学部課程制、2026 年度開始に向けて準備を進めているシステム理工学部の定員増や課程制への改組、2028 年度開始予定のデザイン工学部の豊洲一貫教育と定員増計画などの教学改革も織り込んだ中長期の財政シミュレーションを財務部で策定し、教育研究の十全な遂行に必要な資金の確保と将来に向けた引当特定資産への積立ての両立が図れることを確認しているほか、予算編成や決算、新たな大型事業計画が立案される都度、シミュレーションの見直しを実施し、必要に応じて翌年度以降の予算編成方針などに反映させている。

2023 年度以降は、芝浦工大ビルの収益事業化による収入増が見込まれる一方で、アフターコロナによる各種事業活動の再開、豊洲本部棟完成による減価償却費の増加、大宮キャンパス・柏キャンパスの再整備、諸物価や光熱費の高騰など大型の支出増が見込まれる。引き続き収支への影響を見極め、中長期の財政計画の修正を図る方針である。

財務関係比率に関する指標又は目標を設定し、健全な運営を確保しようとしているか。

大学を取り巻く厳しい経営環境の中で芝浦工業大学の競争力を維持・強化していくためには、教育研究活動のための環境を整備し、グローバル化、研究力強化などの戦略事業に対する投資を実行しつつ、将来の投資に備えて内部留保を充実させることが必要である。そのためには、毎年度継続して教育活動収支差額や経常収支差額、基本金組入前当年度収支差額の黒字を確保するとともに、減価償却累計額などの要積立額に対して十分な積立を実施し、特定資産を蓄積させることが重要である。

財務比率のうち経常収支差額比率と事業活動収支差額比率の目標は 10%以上と定め、ともに 2020～23 年度の 4 年間連続で達成している。積立率は 100%以上が目標であるが、附属中高移転や豊洲本部棟建設など大型施設整備事業の支払資金の一部として特定資産を充当したため目標は達成できていない。2023 年度の積立率は 96.1%であるが、2024 年度は大宮キャンパスの新校舎建設費用に特定資産の充当を計画しているため、積立率の大幅な低下が見込まれる。今後の予算編成時には、事務予算の見直しや、大型施設整備投資については年次計画による工事のほかは緊急性の高い工事に限定するなどの取捨選択を行い、内部留保額の増強に努め積立率の改善を目指したい。

この他、日本私立学校振興・共済事業団が定める「定量的な経営判断指標に基づく経営状態の区分」において正常状態とされるＡ３区分以上を継続的に達成することを目標としており、2020～23 年度は 4 年連続でＡ2 区分を達成した。

加えて、法人としての自己点検・評価を実施する「法人運営外部評価委員会」に際しては、毎年、日本私立学校振興・共済事業団の「自己診断チェックリスト」を用いて法人ならびに大学の主要な財務比率の経年推移や他大学との差異を算出し、本法人の財務状況を判断しさらに改善するための方策を検討するうえでの参考としている【根拠資料 1-8】【根拠資料 10-2-1】【根拠資料 10-2-2】【根拠資料 10-2-3】【根拠資料 10-2-4】【根拠資料 10-2-5】【大学基礎データ表 9,10,11】。

評価項目② 教育研究活動を安定して遂行するために必要かつ十分な財政基盤を確立していること。

＜評価の視点＞

- 教育研究水準を維持し、向上させていくための安定的な財政基盤を確保しているか。
- 授業料収入への過度の依存を避けるため、学外から資金を受け入れ、収入の多様化を図っているか。また、それによってどの程度の財源が確保されているかが明らかであるか。

教育研究水準を維持し、向上させていくための安定的な財政基盤を確保しているか。

学校法人の財務基盤の確立において、まずは収入の大部分を占める学生生徒等納付金の安定的な確保が大前提となる。2020 年度に各学校で学費の一部を増額改定し（大学は 11 年ぶりの改定）、財政基盤の強化を図った。本学は各種大学ランキングの上昇などを背景とした大学の社会的評価の向上から、入学志願者数は堅調に推移しており、学生の安定的な確保が実現されている。その結果、学生生徒等納付金比率はここ数年、法人全体では 73％前後で推移しているほか、入学志願者の安定的な確保に伴う高い入学検定料収入と相まって、強固な財務基盤を構築する礎となっている【大学基礎データ表 9,10】。

本学は、創立 100 周年を迎える 2027 年に「アジア工科系大学トップ 10」に入ることを中長期目標として掲げ、その実現に向け様々な改革を教職学協働のもとで推進している。2014 年に採択されたスーパーグローバル大学創成支援事業の完遂のほか、大学院進学率の向上、女子学生や地方出身学生の確保強化策として奨学金を創設するなど、本学の競争力のさらなる進展につながる戦略的投資や、既存の施設設備の維持更新を着実に行っている。

収入増加策として 2022 年 10 月より芝浦工大ビルの 1 棟貸しによる収益事業を開始し、2023 年度には 5 億円超の収益を計上、教育研究活動の充実に寄与する財源となっている。しかしながら、賃貸契約期限である 10 年後以降の活用は不透明であり、永続的な収益源を確保しているとは言えない。また、足許では堅調な経常費等補助金や受託事業収入についても、中長期に亘って維持するためには不断の努力が必要とされる。

これらを踏まえると、戦略事業の推進に必要な資金を継続的に確保しつつ、将来にわたり持続可能で盤石な財務基盤を築いていくためには、限られた予算をより合理的かつ効果的に配分していくことが必要不可欠である。具体的には、事務部門における予算要求額に対しては 2011 年度以来、継続してシーリング目標を設定し要求額の努力目標の上限を明示しているほか、2015 年度からは教学予算に関しても一定のルールに基づいて算出された配分額の一部を大学院生予算へ振り分けるなど、戦略事業に対する予算を捻出する試みを実施している。2023 年度末に補助事業が終了したスーパーグローバル大学創成支援事業（SGU）の採択により強化したグローバル化は、独自財源での自走化に向けて学長裁量予算の未執行分やグローバル化推進支援資金寄付などを引当特定資産に繰り入れて財源確保に取り組むなど、将来に対する財政的な準備との両立を目指している。

なお、資産運用に関しては、過去の仕組債への過大な投資に伴う損失計上に対する反省も踏まえながら、2022 年度は満期償還金を原資に新規運用を再開したが、元本保証が前提であるため運用率は低く、受取利息・配当金収入は当面の間、増額は見込めない。一方で

有価証券処分差額が発生するリスクも大幅に軽減されており、引当特定資産は現預金を中心とした極めて安全な資産構成で保持されている。

授業料収入への過度の依存を避けるため、学外から資金を受け入れ、収入の多様化を図っているか。また、それによってどの程度の財源が確保されているかが明らかであるか。

強固な財務基盤の確立には、学生生徒等納付金に加え、外部資金等の積極的な獲得が不可欠である。特に大学が新たな施策を行う際には、極力、通常予算の他に別途、財源を確保することが望ましい。

100 周年を迎える 2027 年に「アジア工科系大学トップ 10」の社会的評価を得ることを目標とし、その実現に向けた様々な施策においては、補助事業に対して積極的に申請している。特にグローバル人材育成推進事業および後に統合されたスーパーグローバル大学創成支援事業（SGU）（2023 年度で補助事業終了）は 10 年間にわたる補助事業であり本学のグローバル化に大きな影響をもたらした。他に大学教育再生加速プログラム事業（AP）（2019 年度で事業終了）も長期にわたる大型の補助事業であり、2020 年度に採択されたデジタル活用教育高度化事業では AP 事業で整備した学修支援システム（Scomb）の機能向上を図るなど、これら補助金は新たな施策を推進する上で重要な財源となっている【根拠資料 10-2-5】。2023 年度には大学・高専成長分野転換支援基金助成金（学部再編等による特定成長分野への転換等に係る支援、令和 5〜11 年度まで）を 15 億円超獲得し、新たなシステム理工学部の構築に資する財源となる。また、2024 年度には博士(後期)課程の学生支援・キャリア開発を目的とした競争資金「JST・次世代研究者挑戦的研究プログラム(SPRING)」助成金が採択され、2033 年までの 10 年間における研究奨励費や研究費の財源となる見通しである。

研究活動に関しては、外部資金の積極的な獲得を目指している。科学研究費助成事業（科研費）、国の競争的資金事業（国プロ）、民間企業等との受託・共同研究契約などの獲得について推進している。科研費や国プロ獲得に向けては、研究推進部、SIT 総合研究所、複合領域産学官民連携推進本部による積極的なフォロー（科研費、国プロの学内説明会開催による情報提供）、学内特別予算措置による支援（科研費、学内公募型研究プロジェクト事業 S-SPIRE 他）、科研費申請時の添削等支援、国プロはシーズ発掘から申請までの支援、採択後のプロジェクト支援、経費管理を行なっている結果、直近 3 年間は増収基調で推移し、2023 年度は 12 億円となっている【大学基礎データ表 8】。また 2022 年 10 月にオープンしたベイエリア・オープンイノベーションセンターには、SIT インキュベーションスクエアなど研究施設を整備し、企業との共同研究やスタートアップ企業の拠点としてレンタルラボ（有料）を提供し、その利用料は若手研究者支援資金の財源となっている。

寄付金収入に関して、法人全体の寄付金比率は 2%前後の水準で推移している。寄付金収入の大幅な増加は期待しにくい状況ではあるが、2027 年に迎える創立 100 周年の記念事業として取り組んでいる各キャンパス整備事業、グローバル化推進、女子学生・地方学生支援など、寄付金の使途を明確にした「創立 100 周年記念事業募金」の募集活動を 2017 年度末から行っている。2021 年度にスタートしたふるさと納税に発想を得た寄付制度は毎年ギフト内容を見直し、充実させ、今後も教職員や卒業生に対する地道な働きかけを通じて、寄付金比率の向上を目指す方針である【大学基礎データ表 9】。

他に 2024 年度から、本学施設に対する命名権を付与する「ネーミングライツ事業」を開始した。既設施設を有効活用した新収入源となっている。

2. 分析を踏まえた長所と問題点

分析を踏まえた長所

近年、取り組んできた様々な改革の結果、本学の社会的評価は一段と向上している。2024年度入試も入学志願者数は昨年度対比微減と、無難な健闘状況であった。大学部門は首都圏理工系大学平均や全国の大学平均等に比べて高い入学検定料収入が計上されており、結果として学生生徒等納付金の安定確保につながっている【根拠資料 10-2-4】。

外部資金獲得では専門部署の支援体制が確立されており、科学研究費補助金、国の競争的資金、企業との共同研究や受託研究などは毎年度着実に増加している。

私立理工系大学で唯一採択されたスーパーグローバル大学創成支援事業のように補助金の獲得自体が本学のプレゼンス向上に大きく寄与している。

分析を踏まえた問題点

本法人の財務上の要積立額に対する金融資産の充足率は、未だ 100%以下の水準である。本文中にも記載したが、2014 年度から継続して大型施設整備を行っており、引当特定資産を主な財源としたため、積立率は低下傾向となっている。積立率 100%以上とする目標達成のためには、限られた予算の効率的な執行に一層注力することで、引当特定資産への繰入額の増加を図り、要積立額との差額解消に努める方針である【根拠資料 10-2-3】。

3. 改善・発展方策と全体のまとめ

改善・発展方策

今後も改革を推進しブランド力を一層向上させることで、国内外から幅広い入学者を確保するとともに様々な外部資金を獲得できるよう支援を行う。また、これに合わせ、計画的で堅実な投資により盤石な財務基盤の構築に取り組んでいく。

全体のまとめ

芝浦工業大学のブランド力の向上、それに伴う学生の安定確保、そして経費削減に向けた取り組みなどを通じ、各種の財務関係比率は他大学平均と比較しても良好な水準で推移しており、健全な財務基盤を維持している。

第11章 文部科学省

(1) スーパーグローバル大学創成支援事業（SGU）

1. 現状分析

評価の視点
- スーパーグローバル大学創成支援事業における事業構想の実現
- 本事業の自走化に向けた体制・財務構造の整備

2014 年に文部科学省が、世界に伍する競争力のある大学づくりを目的に始めたスーパーグローバル大学創成支援（SGU）事業に、私立の理工系大学として唯一採択された。本学の本事業の目的は「世界に学び、世界に貢献する理工系グローバル人材の育成モデルを構築し、国内外の大学に波及させる」である。当該事業を通じて、グローバル化と教育・研究・社会貢献（イノベーション）の三位一体改革を強力に推進してきた。そして理工系単科大学のグローバル化モデルを発展させ、国内外の大学と共有する場を設けて世界の理工系高等教育をけん引しようと現在も引き続き取り組んでいる。

2023 年度はその SGU 事業の最終年度であり、集大成としての結果出しとともに、本学にとってどのような影響があったのかについて振り返り、事業終了後のグローバル化の継続・自走化について検討する一年であったと言える。コロナ禍を経たのち 2022 年度に全面的に渡航が再開し、2023 年度も各種プログラムが動いたものの、2022 年度以降続くロシアのウクライナ侵攻や急激な円安による渡航費の高騰という、留学・海外渡航への深刻なマイナス要因は変わらぬままである。しかしそのような逆境にあっても海外派遣の実績はコロナ禍以前の実績に迫っている。その結果、渡航型プログラムについては計 1,441 名の学生が無事にプログラムを終了できた【根拠資料 11-1-1（ウェブ)】。海外協定校の学生受入に関しては、逆に円安はプラスに働き、渡航型の授業履修プログラム（サンドウィッチプログラム）や研究指導プログラムを提供した結果、過去最高の 1,908 名の学生が参加した【根拠資料 11-1-2（ウェブ)】。

2023 年度から 2024 年度に向けての主なトピックとしては、SGU 事業の派生プロジェクト「大学の国際化促進フォーラム」の展開がある。SGU 事業はもともと自大学のためだけでなく他大学・機関へ広く横連携・横展開していく指向を持っていたが、それをさらに明確にしたものが「大学の国際化促進フォーラム」である。当該フォーラムは補助期間が終了した 2024 年度においても、自走化をめざし採択校を中心とした一般社団法人化を目指した活動を行っている。

法人と大学が一体となりガバナンス改革を進める中で、SGU 事業期間中および事業終了後の大学のグローバル化（自走化）に関する費用について、理事会で議論を進めてきた。その結果、期間中補助金で賄いきれない大学のグローバル化に関する経費、および事業終了後の大学のグローバル化推進のための経費については、優先的に資源配分を行い対応していくことを機関決定した【根拠資料 11-1-3（ウェブ)】。SGU 事業の終了後も、主として学内予算から 2024 年度以降もその前年度とほぼ同等の規模でプログラムを実施できるよう予算を組んだ。ただ例年通りの予算規模・予算対象で行うのではなく、大学のグローバ

ル化の進展状況に合わせ、どこに重点を置いて予算の割り振りを行うかについての厳密な議論がなされ、より本学の目指すグローバル大学に向けた戦略的な予算配分を行っている。

評価の視点
- グローバル理工系人材の素養を持つ学生の確保

「一般選抜」「総合型選抜」「学校推薦型選抜」すべてにおいて英語資格・検定試験、また国際バカロレア特別入試においては国際バカロレア資格を活用した選抜を実施している。

「一般選抜」では、英語資格・検定試験利用方式で英語資格を活用しており、大学案内や入試情報サイト、オンライン説明会、オンデマンド説明動画配信による宣伝周知活動により、令和 6（2024）年度入試においては前年度比 132%と志願者数を増やすことができた。なお、2025 年度入試より、本学独自の英語試験を廃止し、一般選抜全てにおいて英語資格・検定試験を活用した選抜方式とする。

「学校推薦型選抜」では、指定校推薦の出願資格として平成 31（2019）年度入試から英検準 2 級レベルを課しており、一定の英語能力を持った者が本学に入学している。

併設校とは「中高大連携推進委員会」においてグローバル化を含めた意見交換を行っており、内部推薦基準に英語資格検定試験のスコアを活用している。また、各入試方式の英語資格・検定試験スコア基準値見直しの参考とするため、併設校在籍生徒全員のスコアの提供を受けている。また、本学と親和性のある高校と協定を締結し令和 6（2024）年度入試より協定校推薦・協定女子校推薦を実施しているが、いずれにおいても英語資格の提出を要件としている。その他国際バカロレア特別入試において、例年並みの出願があり、本入試制度の定着が確認できた。

2020 年に開設した工学部先進国際課程（IGP）は定員 9 名ではあるが、志願者数は、開設初年度（2020 年度）が 19 名、開設 2 年目（2021 年度）44 名、開設 3 年目（2022 年度）38 名、開設 4 年目（2023 年度）53 名、開設 5 年目（2024 年度）が 78 名と、開設 2 年目以降は初年度と比べ 2 倍以上となっている。

大学院では外国人留学生受け入れの拡大に伴い、英語での開講科目を増やしてきた。2017 年度に設置した「国際理工学専攻」は、全ての科目を英語で開講している。同専攻に所属する外国人教員も増え、現在ではその他の専攻でも英語だけで修了が可能である。なお修士課程では、CEFR B1（TOEIC 550）レベル以上の英語力を持つ学生を対象とした「グローバル理工系人材育成大学院給付奨学金」の採用枠を拡充し、英語力の底上げを図っている【根拠資料 11-1-4（ウェブ)】。さらに 2022 年度からは修士論文の提出条件を原則、CEFR B1 レベル以上の英語力を持つこととした。2023 年度末には CEFR B1 に達する大学院生の割合は 87.7%と、2022 年度末の 75.1%から大幅に上昇している【根拠資料 11-1-5】。

評価の視点
- 語学研修およびグローバル PBL を中心とした学生の参加

2023 年度は夏期・春期ともにそれぞれ 13、計 26 の渡航型の語学研修プログラムを実施した。同時に、これまでの経験を生かして夏期に 2 つの協定校とオンラインで語学研修を実施し、多様な参加ニーズに対応できるようにした。

グローバル PBL については、派遣プログラムは 45 プログラム、受入プログラムは 26 プログラムを実施した。コロナ禍で開発が進んだオンラインプログラムについては、1 件の実施である。2023 年度は、派遣プログラムに本学の学生が 671 名、受入プログラムに協定校の学生が 574 名参加した。またオンライン PBL についても 13 名の協定校学生が参加するなど、全体としてコロナ禍以前の水準に少しずつ戻りつつある【根拠資料 11-1-1（ウェブ)】【根拠資料 11-1-2（ウェブ)】(表 11-1)。2024 年度については、年度当初の時点では 61 件のグローバル PBL プログラムが計画されている（派遣 44 件、受入 17 件)。今年度のプログラム数は、年度開始後さらに増加する見込みである。

2023 年度の交換留学については、授業履修を目的としたもの、研究室配属を中心としたものを合わせ 78 名の学生が参加した。2024 年度は 10 月 1 日までに 40 名の学生が参加しており、前年度の人数を超えるとみられる。

派遣プログラム	計
短期語学研修プログラム	517
グローバルPBL（派遣）	671
海外インターンシップ	11
交換留学プログラム（講義）	45
交換留学プログラム（研究）	33
国際学会	153
国際インターンシップ	2
その他（派遣）	9
総計	**1,441**

【表 11-1】　2023 年度国際交流プログラム（派遣）参加者数（延べ数）

（【根拠資料 11-1-1（ウェブ)】に関する内訳）

評価の視点

- 留学生の受け入れ・留学生の確保

コロナ禍に見舞われた 2020 年度、2021 年度には対面での国際交流はかなわなかったが、この間協定校間で相互理解のための打ち合わせや、協定校学生への説明会に注力した。その結果、渡航が全面的に再開した 2022 年度からは特に中期（3 か月以上）の留学生がコロナ前に比べ、大幅に増えた（2019 年度 383 名→2023 年度 519 名)【根拠資料 11-1-2（ウェブ)】(表 11-2)。交流の活発化における外的要因としては、大幅な円安も一因と考えられる。

グローバル PBL を中心とした短期プログラムでの参加者数も、2023 年度には 1,122 名と、過去最高を記録した。特徴的なのは、協定校を中心としたインテンシブプログラムの伸びである。インテンシブプログラムは協定校の要望を聞き、有料でカスタムプログラムを設計し、協定校学生に日本体験や本学での研究体験をさせるものである。必ずしも本学の学生との交流を重視したものではないが、将来的な本学への留学や、海外協定校の間での認知度上昇に貢献するものであると言える。またこのプログラムの活性化は、後述するグローバル化における自走化を予算面から大きく支える重要な要素となりえる。

受入プログラム		計
長期	正規留学（学位取得目的）：学部	69
	正規留学（学位取得目的）：大学院	192
	研究生	6
長期集計		267
中期	Sandwich Program	435
	Research Exchange Program	84
中期集計		519
短期	Research Exchange Program	81
	グローバルPBL	574
	グローバルPBL（オンライン）	13
	さくらサイエンス	44
	インテンシブプログラム	410
短期集計		1,122
総計		**1,908**

【表 11-2】　2023 年度国際交流プログラム（受入）参加者数

（【根拠資料 11-1-2（ウェブ）】に関する内訳）

評価の視点
- 学生の英語力向上への取り組み

学生の英語力について、SGU 事業の最終年度の目標として「CEFR B1 レベル（TOEIC L&R 550 点）以上を全学で 84.5%以上」として掲げた。それに従い正課科目だけでなく、正課外で行う英語力向上の取り組みについても、効果を測定しながら絶えず見直しを行っている。「毎日学べる英会話」「プレゼン英語修得講座」は従来通り継続しつつ、TOEIC 対策については、従来の「TOEIC 対策講座」から、2023 年度からはスマートフォンアプリ「スタディサプリ English」を採用した。反響は大きく、前期のみの実施に終わったが、1,146 名の学生がこのアプリケーションで学んだ。学修時間の確保、期間終了後の TOEIC IP でのスコア上昇にもついて把握ができるようになったこともあり、学生にとっても、提供する大学側にとっても有益な取り組みとなった。

理工学研究科では 2022 年度の入学生から CEFR B1 レベル以上の取得を、修士論文の提出要件とした。これによって、学生の英語力が飛躍的に向上している。

これらの取り組みの効果もあり、全学的な TOEIC スコアはアップしている。2013 年度に全学で 380 名ほど（約 4%）だった CEFR B1 レベル達成者数は、2023 年度末には 6,673 名（68.7%）と大幅に増加した【根拠資料 11-1-5】。

評価の視点
- 学内体制の整備
- 世界に開放された柔軟な大学制度
- ダブルディグリー（DD）、ジョイントディグリー（JD）
- 海外大学間ネットワークの促進
- 教職員の意識改善・スキルアップ
- グローバルラーニングコモンズ（GLC）の活動

世界に開放された柔軟な大学制度

修士課程・博士課程に加え 2020 年 10 月には、学士課程において英語による教育・研究指導で学士学位が取得できる工学部先進国際課程（Innovative Global Program、IGP）を開設した。課程の定員は 1 学年 9 人と少ない形でのスタートとなったが、年を追うごとに志願者が増えており、直近の 2024 年度秋学期入学の志願者は 78 人となった。IGP 設置の過程で英語開講科目が一層充実したこともまた、交換留学生の受け皿拡大につながっている。

ダブルディグリー（DD）、ジョイントディグリー（JD）

新型コロナウイルス感染拡大の影響で先送りとなった修士課程での DD プログラムがポーランド・AGH クラクフ大学とイタリア・ラクイラ大学との間で 2022 年度から稼働している。現在は大学院理工学研究科修士課程の国際理工学専攻が基盤となってプログラムを運営している。グローバル化の過程で海外協定校が増えたことにより、グローバル PBL や交換留学等のプログラムへの参加機会が増えてきたが、それに伴い、協定校から新たな DD のオファーを受けることが増えてきた。DD・JD の実現については特に現在だけでなく、将来も含めた持続可能性を考慮しながら、慎重に進めていく。

海外大学間ネットワークの促進

ヨーロッパを中心とする世界の工科系大学のネットワーク WTUN（World Technology Universities Network）、アジアの工科系大学約 40 校が加盟する ATU-Net（Asia Technological University Network）に、それぞれ日本から唯一加盟している【根拠資料 11-1-6（ウェブ）】【根拠資料 11-1-7（ウェブ）】。

この枠組の中で 2022 年度以降、ATU-Net に加盟の 6 大学によるオンライン共同講義が行われている。このプログラムは各大学での単位認定に適した時間数と内容となっており、本学教員も授業を提供している。他には学生コンペティションへの本学学生の参加や、加盟大学間のスタッフの合同研修など、学生や事務職員間のモビリティも高まっている。

教職員の意識改善・スキルアップ

2023 年度も引き続き「英語による授業のためのスキルアップ研修」「英語による授業のための WS」などの FD・SD 活動を行った。加えて 2023 年度は、「COIL（Collaborative Online International Learning）に関する FD/SD 講演会」を全 3 回実施した。教員は、これら 3 回の講演をうけて、今後の本学における COIL の展開の可能性について、多大な示唆を得ることができた【根拠資料 11-1-8】【根拠資料 11-1-9】【根拠資料 11-1-10】。

また前述の「毎日学べる英会話」には毎年度、受託業者の協力の下で学生に混ざって、専任職員をモニターとして受講させている。受講する職員は英会話の学習に加えて、学修支援に携わる立場から、プログラムの改善を提案している。また前述の海外大学間ネットワークの活発化に伴い、国際担当職員以外も International Staff Mobility（インドネシア・スラバヤ工科大学で実施）を中心とした国際的な職員研修への参加も実現している。

グローバルラーニングコモンズ（GLC）の活動

留学生にとって GLC は、日常生活の細かいサポートを受けられる場となっている。彼ら彼女らの日本での生活の不安を解消すると同時に、サポートする学生スタッフ自身のグローバルマインド向上、国際理解の深化、リーダーシップの育成にもつながっている。学位

取得を目的としない特別留学生にもスタッフに関わってもらい、業務やイベント参加を通じて、本学への愛着向上につなげ、将来的な人的ネットワークの形成に期待している。

2. 分析を踏まえた長所と問題点

分析を踏まえた長所

これまでの特筆すべき成果は、海外留学者数・受入留学生の飛躍的増大、英語での教育・研究指導で学士号を取得できる課程の設置をはじめとするグローバル教育の充実である。それらは 2020 年度の第 2 回中間評価で最高の S 評価を得られた要因となっている【根拠資料 11-1-11（ウェブ）】。

本学のグローバル化は、学長や理事長のイニシアティブで着実に進行してきた。大学のグローバル化に賛同し積極的に協力する教職員は、確実に増えている。

分析を踏まえた問題点

大学のグローバル化は本学が創立 100 周年を迎える 2027 年に向けた中長期ビジョン「Centennial SIT Action」にも密接にかかわることから、今後の主な課題として以下の 3 点をここでは示す【根拠資料 1-10（ウェブ）】。

（1） 派遣学生数と中長期の留学者数の増加

コロナ禍前まではグローバル PBL の実施を中心として順調な伸びを示してきたが、コロナ禍の影響もあり、未達成項目となっている。だが、近頃の国の政策は派遣した数を追い求めるというよりは、どちらかと言えば中長期の留学を重んじる傾向にあり、SGU 事業終了後はセメスター単位での留学者を支援していく体制強化が求められる。

（2） 学生語学力基準

前項で述べた通り、学生の英語力について、SGU 事業の最終年度の目標として「CEFR B1 レベル（TOEIC L&R 550 点）以上を全学で 84.5%以上」を設定した。結果、2023 年度末の達成度は 68.7%と、他大学に例を見ない伸び率を示し、正課・正課外の様々な取り組みの中で大きな成果を上げることができた【根拠資料 11-1-5】。しかし目的に未達であることに変わりはなく、Centennial SIT Action にも挙げられているこの目標を継続して追い求めていく。

（3） 大学の国際化における自走化

すでに 2024 年度は前年とほぼ同様の規模で予算を組んでいるが、予算の確保だけが重要なのではなく、芝浦工業大学における次のステージや、国による国際化政策に沿った形での予算配分が必要となっている。

これらを念頭に置き、SGU 事業終了後の大学の国際化を検討していく。

3. 改善・発展方策と全体のまとめ

本事業に唯一、私立の理工系大学として採択された本学はその構想で、「世界に学び、世界に貢献する理工学系グローバル人材の育成モデルを構築し、国内外の大学に波及させる」という目的を設定した。それに向けて、（1）価値共創型教育による実践型技術者の育成、（2）世界水準の大学制度の実現、（3）産学官連携コンソーシアム（GTI コンソーシアム）の構築・運営に取り組んできた。

2024 年度は事後評価を受ける年となるが、SGU 事業期間での成果を基に一層のグローバル大学を目指していくために下記のことを重点的に取り組んでいく。

「派遣学生数と中長期の留学者数の増加」については、中長期の海外留学にあたる、海外協定校での単位取得を目的とした授業履修や研究活動を行う交換留学の促進にシフトしていく。そのための全学的な推進体制としては、国際交流センター員のイニシアティブのもと、特に学部レベルでの留学意識の向上を目指していく。また、留学経験学生や本学へ留学中の学生を活用し、これから留学を考えている学生への生きた情報提供とネットワークの構築につとめる。

本学の特徴的なプログラムであるグローバル PBL については、語学研修参加後に行う、より専門的な交流プログラムとして位置づけていたが、学生の入学時点での英語力が年を追うごとに上がっていることから、本プログラムの教育効果の高さを基に、低学年向けのグローバル PBL も開発していく。

そのほか必ずしも渡航を伴うものではないが、COIL 科目の推進・支援体制の構築を進めていくことで、中長期の派遣・受入学生増への相乗的な効果を期待する。

「学生の語学力基準」についてはこれまで行ってきた TOEIC スコア上昇にかかる施策を継続していく。ただし絶えず見直しを行いながらより費用対効果の高い手法を整備する。その他語学力の向上に関する取組としては、中長期の留学者増の観点からはそれに見合った講座の設定を、関係する教職員と議論を重ね進めていきたい。

「大学の国際化における自走化」への方策の一つは戦略的な予算配分である。一例としては、この 10 年間における学生の語学力向上に伴い、これまで学生の派遣者数に大きな役割を果たしてきた語学研修への予算補助を止め、中長期留学やグローバル PBL の実施にかかる補助をより厚く行う方向にシフトした。

自走化にあたっては、現時点よりも多くの外部資金の獲得を目指す。例えば後援会からの寄付金、企業からのグローバル PBL 実施のための資金提供、国際交流プログラムにおける外部資金（さくらサイエンスプログラム、Erasmus+、その他省庁からの補助金事業など）の獲得に注力する。企業からの資金提供については GTI コンソーシアムの枠組の中で、人材育成、人材発掘、企業等の抱える課題の解決等、本学のプログラムへ参画することで期待できる魅力を積極的にアピールしていく。

また、海外協定校からは有料での短期プログラムのニーズなども高まってきており、有料で行うことで、予算面で支えることを企図する。

その他 SGU 事業後の今後の一層のグローバル化へ向けた取組として、2024 年 8 月からタイ・バンコクに設置した「SIT ASEAN サテライトオフィス」に初めて専任職員を駐在させている。特に正規の留学生獲得、そしてこれまで東南アジアを中心に輩出してきた高度人材である卒業生との関係強化を主たる目的として活動する。芝浦工業大学がこれまで培ってきた成果と資産を集結させることで、これからのグローバル化施策を側面から支えていく。

(2) 大学・高専機能強化支援事業

1. 現状分析

構想中のシステム理工学部改組に係る記述のため、非公表とする。

2. 分析を踏まえた長所と問題点

構想中のシステム理工学部改組に係る記述のため、非公表とする。

3. 改善・発展方策と全体のまとめ

構想中のシステム理工学部改組に係る記述のため、非公表とする。

(3) オープンアクセス加速化事業

1. 現状分析

2024 年 4 月に文部科学省よりオープンアクセス加速化事業の公募が開始されたため、学内においてオープンアクセスの運営に関連する部署・附置機関（SIT 総合研究所、研究推進部、図書館、情報イノベーション課）に所属する教職員で、本学におけるオープンアクセスの促進について、5 カ年計画（フェーズⅠ（2024 年度）、フェーズⅡ（2025 年度）、フェーズⅢ（2026-2028 年度））の構想調書を作成し、申請の結果、採択を受けた【根拠資料 11-3-1】。事業の詳細は以下の通りである。

学長のリーダーシップの下、100 周年となる 2027 年にアジア工科系大学のトップ 10 に入るという“Centennial SIT Action（以下 CSA）”を全学目標に掲げ、それを実現するために 1.理工学教育日本一（教育）、2.知と地の創造拠点（研究力強化）、3.グローバル理工学教育モデル校（グローバル）、4.ダイバーシティ推進先進校（多様性）、5.教職協働トップランナー（教職協働）の 5 項目を柱に改革を進めている。これら 5 項目の目標に対して、実施計画と数値目標（KPI）を設定し、PDCA サイクルを回している。CSA2.知と地の創造拠点（研究力強化）の KPI は、年間論文投稿数 600 本などであり、この CSA2 に「SIT オープンアクセス推進プロジェクト」としてオープンアクセスに関する新たな実施計画と KPI を設定し、それらを達成すべくオープンアクセス加速化事業の構想調書を作成したメンバーを中心に構成した「SIT オープンアクセス推進タスクフォース」を設置した（図 11-3-1 参照）。タスクフォースは、学術情報センター（図書館を含む）、SIT 総合研究所、複合領域産学官民連携推進本部の 3 つの附置機関に所属する教員と職員で構成されており（図 11-3-2 参照）、教職協働でプロジェクトを推し進めている。

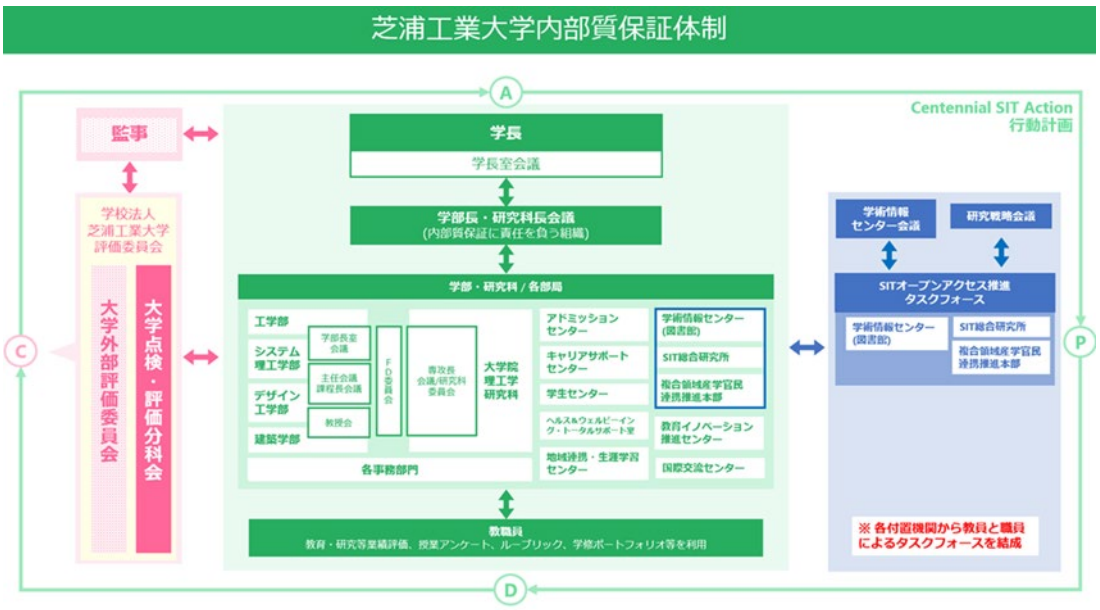


図 1　芝浦工業大学内部質保証体制と SIT オープンアクセス推進タスクフォースとの連携

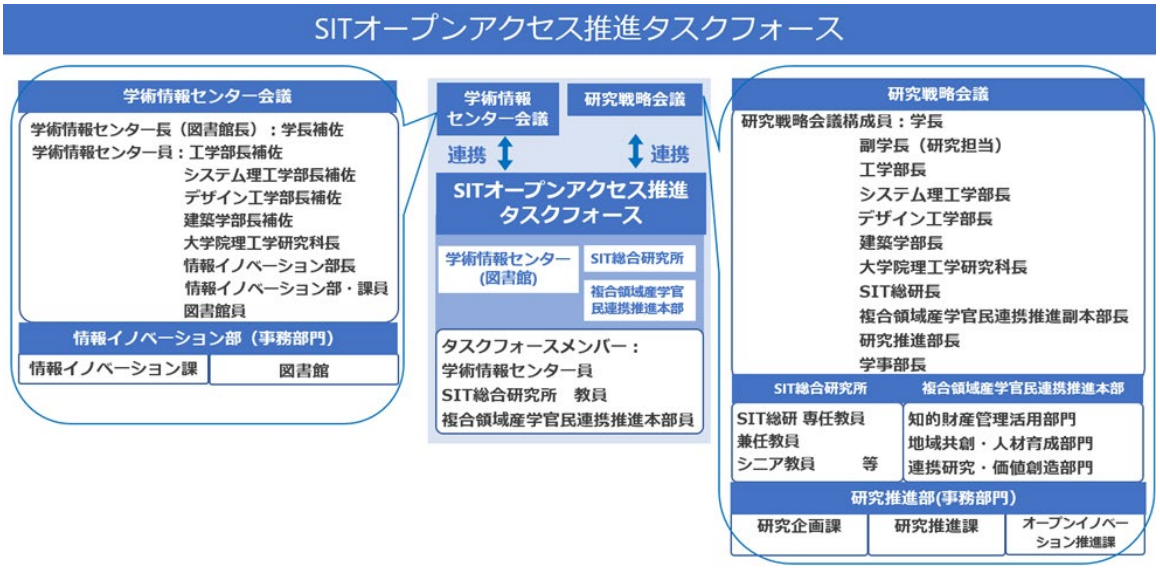


図 11-3-2　SIT オープンアクセス推進タスクフォース

「SIT オープンアクセス推進プロジェクト」のフェーズI（2024 年度）では、文部科学省オープンアクセス加速化事業で掲げた 4 つの実施計画を完遂する。

まず、現状導入している図書館システムをリプレイスし、本学独自の「SIT オープンアクセス支援システム（以下 SIT OA 支援システム）」を構築し、その上で、本学で内製・運用している教員業績システム（既に researchmap と連携済）と連携する。本システム開発について、開発業者との打ち合わせを重ねて 2024 年 11 月にシステムの仕様が確定した。2025 年 3 月中に当該システムの構築が完了する予定である。

次に、2019 年に設定した芝浦工業大学オープンアクセス方針に則り、SIT オープンアクセス推進タスクフォースにて「芝浦工業大学研究データ管理・公開ポリシー」に規定する方針について議論を重ね、2024 年 11 月に開催された第 2407 回研究戦略会議にて承認された。また、第 2415 回学部長・研究科長会議及び第 24-18 回理事会にて本ポリシーについて、報告された【根拠資料 11-3-2】。

そして、2025 年 3 月に完成する「SIT OA 支援システム」の導入が完了したのちに全学における現状のゴールドオープンアクセス数及びグリーンオープンアクセス数を把握し、全論文に占めるオープンアクセス論文数の割合を算出する。ある程度のスケールを把握すべく、2024 年 11 月時点で、クラリベイト社 Web of Science の名寄せでヒットする本学教員による投稿論文の件数を調査した結果、1980-2024 年で合計 7,453 件であった。そのうち、オールオープンアクセスの論文数は、合計 2,531 件であり、内訳はゴールドオープンアクセス：1,344 件、ゴールドハイブリッドオープンアクセス：342 件、フリー・トゥー・リード：588 件、グリーンオンリー：257 件であった。

最後に、本学における研究分野の強みを顕在化させ、オープンアンドクローズ戦略（オープンアクセス化に関する一定の方針）を策定する。

世界及び日本におけるオープンアクセスの動向と上述した「SIT オープンアクセス推進プロジェクト」の取り組みについて、全学的な浸透を図るべく 2025 年 1 月に全学部合同教授会の開始前に FD 研修を開催し、全教員へ向けて投稿論文・研究データのオープンアクセス化とグリーンオープンアクセス（リポジトリ）の活用方法やメリットを中心に自然

科学研究機構特任教授の小泉周氏にご講演いただく予定である。また、同日の全学部合同教授会にて、「SIT OA 支援システム」の仕様解説及び「芝浦工業大学研究データ管理・公開ポリシー」について説明する。

「SIT オープンアクセス推進プロジェクト」フェーズII（2025 年度）では、「SIT OA 支援システム」と JAIRO Cloud 及び GakuNin RDM を連携し、より重層的なオープンアクセス基盤を構築する。

「SIT オープンアクセス推進プロジェクト」フェーズIII（2026-2028 年度）では、2006 年に東南アジアを代表する理工系大学と発足したコンソーシアム、South East Asian Technical University Consortium（SEATUC）にてオープンアクセス方針を定め、毎年発行している SEATUC journal of science and engineering の投稿論文を中心にアジアから世界へ向けて、オープンアクセスを加速させる。

2. 分析を踏まえた長所と問題点

分析を踏まえた長所

「SIT オープンアクセス推進タスクフォース」のメンバーは、学術情報センター、SIT 総合研究所、複合領域産学官民連携推進本部の 3 つの附置機関に所属する教員と職員で構成されており、教職協働で加速度的に「SIT オープンアクセス推進プロジェクト」を推進することができる体制を敷いている。

「SIT OA 支援システム」を本学にて内製・運用していて既に researchmap と連携している教員業績システムと連携することにより、論文の書誌情報などを自動的に取得することができ、投稿論文のオープンアクセス化に関する教員への事務負担を極力減らした形での管理・運用が可能となる。

分析を踏まえた問題点

2025 年 3 月に完成する「SIT OA 支援システム」の導入が完了したのちに、当該システムの利用を通じて、全学における現状のゴールドオープンアクセス数及びグリーンオープンアクセス数を把握し、全論文に占めるオープンアクセス論文数の割合を算出する予定である。ある程度のスケールを把握すべく、2024 年 11 月時点で、クラリベイト社 Web of Science の名寄せでヒットする本学教員による投稿論文の件数を調査した結果、合計 7,453 件で、オールオープンアクセスの論文は、2,531 件であった。これらを本学の機関リポジトリにてオープンアクセス化するには、各出版社や学会の著作権に関するルールが異なるため、それらを全て調査する必要があり、作業工数は膨大であるため、ゴールドオープンアクセスに親和性の高い生命に関する研究分野や引用数及びインパクトファクターの高い論文から優先的に本学リポジトリへアップするなど過去の本学教員による査読付き投稿論文のオープンアクセス化に関する一定の方針の策定が必須であることが明らかとなった。また、図書館所属の専任職員 4 名は、他部署との兼任発令であるため、上述の作業を含めて当該事業に注力することが難しいといったマンパワー不足が顕在化した。加えて、オープンアクセスの運用面では、研究とオープンアクセスの橋渡しを担うことのできる新たなスキルを持ち合わせた URA のような職員の配置が必要であることも明らかとなった。

3. 改善・発展方策と全体のまとめ

「SIT オープンアクセス推進プロジェクト」のフェーズI（2024 年度）は、文部科学省オープンアクセス加速化事業で掲げた 4 つの実施計画を完遂することである。

「SIT OA 支援システム」の仕様については、2024 年 11 月に決定しており、2025 年 3 月中にシステム導入が完了する。また、「芝浦工業大学研究データ管理・公開ポリシー」の策定も完了し、運用を開始した。

2025 年 3 月に完成する「SIT OA 支援システム」の導入が完了したのちに当該システムを通じて、全論文に占めるオープンアクセス論文数の割合を算出する予定である。ある程度のスケールを把握すべく、2024 年 11 月 26 日時点で、クラリベイト社 Web of Science の名寄せでヒットする本学教員による投稿論文の件数を調査した結果、合計 7,453 件で、そのうち、オールオープンアクセスの論文数は、合計 2,531 件であった。これらを本学の機関リポジトリにてオープンアクセス化するには、先述した通り膨大な作業工数であるといった課題からゴールドオープンアクセスに親和性の高い生命に関する研究分野や引用数及びインパクトファクターの高い論文から優先的に本学リポジトリへアップするなど過去の本学教員による査読付き投稿論文のオープンアクセス化に関する一定の方針の策定が必須である。

第12章 産学連携活動

(1) 産学連携活動

1. 現状分析

評価項目① 産学官連携の促進に関する理念を明確化し、学内に展開し、その促進を図っているか。

産学官民連携に関する方針を定め、産学官民連携ポリシー、知的財産ポリシーを制定し理念を明確化するとともに、これらポリシーに沿って、産学官民連携活動を推進し、Webサイトで公開している【根拠資料 6-1（ウェブ)】。

なお、産学官民連携に関する方針及び産学官民連携ポリシーについては、AI・デジタル化の急速な発展や化石エネルギー依存社会から脱炭素社会への転換などを踏まえるとともに、アントレプレナーシップ素養を持った人材育成や大学発スタートアップの創出による新規事業創出などを盛り込み、2024 年 4 月に改訂した。【根拠資料 9-46（ウェブ)】【根拠資料 12-1-1】。

また本学の中長期ビジョン「Centennial SIT Action」の 5 つの目標の中で「知と地の創造拠点」形成を目指している【根拠資料 1-10（ウェブ)】。その具体化のため 2016 年に策定した「“SIT 研究ビジョン” ~知と地の創造拠点・gERC 構想~」を 2022 年 4 月に改定した。「SIT 研究ビジョン（飛躍期)」として、2022 年度から 2027 年度までの 6 年間を「飛躍期」と位置付け、重点項目「研究活性化」「公的研究資金の獲得」「産学連携・社会実装」「研究力強化組織体制」に対し、KPI をレビューしながら実現に向けて進めている【根拠資料 12-1-2】。従来の共同研究や地域連携をさらに強化するため、企業との共同・受託研究の増加や強化と共同研究の大型化のための「共同研究講座制度」を 2023 年度に導入した。そのほか実施許諾などの知的財産の創出や活用、大学発ベンチャーの起業支援なども計画に盛り込み、研究力強化とベンチャー支援・創出によるイノベーション創出を目指して取り組んでいる。

評価項目② 円滑な産学官連携を実施するための制度、体制を構築しているか。

産学官民の連携を促進するため、2009 年に「複合領域産学官民連携推進本部」(以下「連携本部」）を設立し、連携事業を強化してきた【根拠資料 9-1】。連携本部に「連携研究・人材育成部門」「知的財産管理活用部門」「地域共創センター部門」を設置。共同研究などの産学連携の推進、特許出願やライセンスなどの知的財産の管理活用、COC 事業の推進などを行っている。後述のとおり連携本部の設立以来、本学の産学連携、共同研究・国プロへの参加は大幅に拡大してきている。また、産学官民連携活動に対して、大学発ベンチャーによる社会実装や新規事業の創出、そのための大学が保有する知財の重要性の高まりと実施許諾による大学知財の活用、アントレプレナーシップの素養を持った人材の育成といった状況変化に対応して、2024 年 4 月より、「知的財産管理活用部門」を強化するとともに、「連携研究・価値創造部門」、「地域共創・人材育成部門」と部門の名称と所掌を変更した。

また豊洲キャンパスに 6 名、大宮キャンパスに 2 名、計 8 名の「産学連携研究コーディネーター」（2023 年度現在の人数　CD　Coordinator　URA、University Research Administrator。以下、「CD/URA」）を配置している。産業界からの幅広い技術相談に応じ、企業と教員・研究室間の共同研究などの橋渡し・調整、秘密保持契約や共同研究契約の締結準備、技術シーズの発信、教員の研究マネジメント面での支援などを担当している。

制度面では、共同研究などの円滑化を図り、「受託研究取扱要領」「共同研究取扱要領」や各種の契約類型を整備した【根拠資料 12-1-3】【根拠資料 12-1-4】。これらに基づいて技術相談からの発展ステージに応じた「秘密保持契約」「受託研究契約」「共同研究契約」を締結している。

「組織対組織の本格的産学連携」の推進、共同研究の大型への拡充が求められている。本学でも 2022 年 8 月に共同研究の大型化のための仕組み「共同研究講座制度」を規程化し、2023 年度から導入を決定した【根拠資料 12-1-5】。

共同研究などに伴い生み出される特許権などの知的財産は、大学の使命である研究の成果として社会貢献に活用されるために、積極的な創造、保護・管理、活用が求められる。そのため本学の基本方針を定めた「知的財産ポリシー」に沿って「職務発明等に関する規程」を制定し、連携本部の知的財産管理活用部門で適切に出願・管理・運用している【根拠資料 12-1-1】【根拠資料 12-1-6】。さらに産学連携の特許権の取り扱い方法は、「受託研究取扱要領」と「共同研究取扱要領」に定めている【根拠資料 12-1-3】【根拠資料 12-1-4】。

産学官民連携の拡大に向けて、他機関とクロスアポイントメントで教育研究と連携を推進するため、協定締結・労働条件の調整などを規定した「クロスアポイントメント制度に関する規程」を 2019 年度に制定した【根拠資料 6-4】。

大学発ベンチャーの育成に向けて、連携本部で知的財産の優先利用、大学名の使用許可、各種アドバイス実施などの支援を行ってきた。2022 年度には豊洲キャンパスにベイエリア・オープンイノベーションセンター（以下、BOiCE）を開設。円滑な産学官民連携と大学発ベンチャー支援を推進し、BOiCE の利活用を促進するため、以下の規程の制定・改正を行った。

- ベイエリア・オープンイノベーションセンター規程【根拠資料 12-1-7】
- SIT 技術連携メンバーシップ制度規程【根拠資料 12-1-8】
- 産学官民連携ラボ、インキュベーションスクエア、SIT 技術連携メンバーシップ制度、 SIT 連絡協議会、運営委員会など BOiCE の運営に関する規程【根拠資料 12-1-9】【根拠資料 12-1-10】【根拠資料 12-1-11】：「SIT 技術連携メンバーシップ制度」「SIT 連絡協議会」はそれぞれ、BOiCE 利用者などがメンバーの「BOiCE Club」や、産学官金の機関が加盟する「SIT オープンイノベーション協創ネットワーク」として設立し、BOiCE の各活動を支援している。
- 大学発ベンチャーへの支援及び決定に関する規程【根拠資料 12-1-12】：従来の連携本部の申し合わせを規程化し、大学が保有する特許の実施権付与、「芝浦工業大学発ベンチャー」称号の授与、BOiCE ラボの入居、BOiCE の住所での本社登記、教員のベンチャー社長の兼業許可といった特典を付与。
- 芝浦工業大学における大学支援対象ベンチャーへの支援の対価として取得する株式等取扱規程の改正【根拠資料 12-1-13】

- 特許ライセンス料に限っていた対価をBOiCEラボへの入居賃料なども株式または新株予約権を取得可能とする規程の改正
- スチューデント・ジョブ制度に「ISS(イノベーション・スチューデントスタッフ)」を追加【根拠資料 12-1-14】
- BOiCE の運営業務補助として学生アルバイトの雇用を可能とする規程の改正【根拠資料 8-22】

なお 2022 年 9 月には研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構（NEDO）と、私立大学として初めて起業支援に関する連携協定を締結。NEDO から専門家であるカタライザーの派遣、高度専門支援人材育成プログラム（SSA）の受講に加え、2023 年度から芝浦ビジネスモデルコンペティション（SBMC）に NEDO 賞を創設した。

産学連携研究の規模の大型化、国プロへの参画拡大は、研究場所の確保と外部研究員の受入スペース、設備設置などのスペース不足が課題だった。そこで 2022 年 9 月に豊洲キャンパス本部棟 10 階の BOiCE 内にドライ（解析）系のラボ 11 室（うち、インキュベーションスクエア内の 3 室は、ベンチャー向けのインキュベートルーム）、2023 年 4 月に豊洲キャンパス研究棟 8 階にウェット（実験）系のラボ 5 室を開設した。

評価項目③ 産業界等のニーズを適切に把握するとともに、本学の研究シーズを積極的に発信し、産学連携に結びつける活動を展開しているか。

産業界のニーズの把握と本学の技術シーズ発信のため、2023 年度は 23 件の展示会に参加した。【根拠資料 12-1-15】。本学発の効果的な情報提供チャネルとして重視してきた「新技術説明会（JST 主催）」「イノベーションジャパン（JST・NEDO 共催）」は、2022 年度はオンラインのリアルタイム開催と事後配信、2023 年度以降は対面で開催した。開催形態によるメリット・デメリットを勘案して、効果的なマッチングに向けてコンテンツの魅力を向上するなど提供方法を工夫している。イベントのオンライン参加は参加への敷居が下がるものの、さらなる面談へつながる案件は対面開催より芳しくない。対面開催のイベントは、提供コンテンツのテーマや分野を絞り、来場を想定するターゲット層を明確にし、来場者へアピールするポスター展示や資料作成、興味を持った来場者と担当教員とのCD/URA による面談・マッチングのアレンジなどにより、共同研究や連携のオファーに進展する案件もあることから、より重要となっている。

具体的な参加イベントは次のとおり。

- 「新技術説明会」
- 「イノベーションジャパン」
- 大企業とベンチャーとのマッチングで実績を上げている「ILS（イノベーション・リーダーズ ・サミット）」
- ベンチャーに力を入れている「港区オープンイノベーションフェア」
- ものづくり技術に焦点を当てた「おおた・研究開発フェア」

BOiCE への SIT インキュベーションスクエアの設置で、本学主催のイベント開催が容易となった。SIT インキュベーションスクエアでの開催はオンラインとのハイブリッド開催を基本としている。

また 2023 年度は研究成果に関するプレスリリースを 19 件発信した。発信後は多くの問い合わせがあり、技術指導や共同研究に発展した例も多い【根拠資料 12-1-16】。

評価項目④ 本学として十分な産学官連携活動を実施し、研究の活性化と成果の普及を図っているか。

上述の産学官民連携推進のための事業展開や制度整備もあり、本学の産学官民連携事業は 2011 年度の 196 件 4 億 1100 万円から、2023 年度は 336 件 11 億 8420 万円と 288%増へ大幅に拡大している(企業などとの共同･受託研究と国プロの合計)【根拠資料 12-1-17】。これは 2011 年度比で約 3.7 倍となった国プロの採択による伸びが大きく、企業との共同研究・受託研究費も 11 年度比約 9 割増となった。企業との共同研究・受託研究は、新型コロナウイルス感染拡大中は、件数、金額とも減少したが、2023 年度は、件数で 270 件、金額は 4 億 350 万円と初めて 4 億円台となった。

コロナ禍で落ち込んだ共同研究の端緒となる技術相談の件数も、2023 年度は 309 件とほぼ新型コロナウイルス感染拡大前のレベルに回復した【根拠資料 12-1-18】。

文部科学省の 2022 年度産学連携等実施状況調査によれば、民間企業との共同研究と受託研究を合わせた件数と金額は、私立大学でそれぞれ 11 位（前年度 11 位）と 16 位（前年度 16 位）だった。国公立を含めると、件数は 46 位（前年度 50 位)、金額は 67 位（前年度 64 位）である。また、教員 1 人あたりの共同研究・受託研究を見ると、件数では 0.573 件となっている。これは全大学の 15 位、私立大学では 6 位で、健闘している【根拠資料 12-1-19】【根拠資料 12-1-20】。

規模や参加組織の大きさからも社会へのインパクトが大きく、本学の評価も高める国プロへの参画は、2022 年度の 58 件、6 億 2340 万円から更に増額し、2023 年度は 66 件、総額で 7 億 8070 万円と過去最高となった。【根拠資料 12-1-17】。競争型研究資金を所管する独立行政法人や省庁の職員を招いた教員向け説明会の開催や、個別相談のアレンジなどが定着してきた。説明会では既に国プロを獲得している教員からノウハウやアドバイスを提供する時間を設けるなど、国プロへの提案申請のサポートを強化している。それらの支援活動が数値を押し上げたのではないかと思われる。今後の拡大には、教員と CD/URA が一体となった取り組みも継続しながら、本学の柱となる研究領域、研究テーマを育てていくことが重要である。

産学官民連携の新たな取り組みとして、東京東信用金庫、城南信用金庫と本学によるデータサイエンスを活用した中小企業支援の産学金連携協定を、2022 年 5 月に締結した。本協定に基づき、両信金の融資先の中小企業に学生が出向き、データサイエンスを活用して課題解決を提案するプロジェクトである。この成果が両信金と支援先企業から高い評価を得たため、2023 年度以降も支援先を拡大して行っている。

2019 年度から豊洲スマートシティ連絡会に、オブザーバーとして参画している。本学としても豊洲スマートシティのプロジェクトを進め、豊洲スマートシティ推進協議会の会員企業にプロジェクトを紹介するなど、企業とのマッチングを行ってきた。任意団体だった同協議会が 2023 年度から社団法人になったことを受けて協議会に働きかけ、本学の学術会員としての入会が決定した。学術会員になることで、より密接に会員企業と情報共有したり、プロジェクトの検討に参画できることになり、2024 年度には、本学が主管の学術研

究 WG が創設され、本学の豊洲スマートシティプロジェクトのプレゼン会を当該研究学術 WG の活動として 2024 年 9 月実施し、会員企業との活発な情報交換を行った。今後、産学連携がより活発になり、大学の研究シーズの活用の可能性が広がることが期待される。

大学発ベンチャー企業の支援は 2022 年 10 月の BOiCE 開設とともに、NEDO との連携協定に基づいて NEDO カタライザーを招いた次の施策を実施した。

- 学生向けに授業の 1 コマを使った、資金調達と資本政策についての講義
- スタートアップ知財セミナーの開催
- 個別の教員へ、研究成果の社会実装に向けたメンタリング

また政府が推進する「世界を変える大学発スタートアップを育てる」ために設立された「GTIE*（Greater Tokyo Innovation Ecosystem）」に、2023 年度から共同機関として入会することが認められた。

*GTIE は東京大学、東京工業大学、早稲田大学が主幹幹事になり運営。筑波大学、千葉大学、慶応義塾大学、横浜国立大学などの共同機関とともに、起業家教育と起業支援の事業を推進している東京圏のプラットフォーム。

JST が 2022 年度の第 2 次補正予算に計上した高校生以下のアントレプレナーシップ教育プログラム「EDGE PRIME Initiative」に、GTIE の一員として応募。「SBMC Junior」が採択され、2023 年度は、芝浦工業大学附属中学・高等学校、芝浦工業大学柏中学・高等学校、連携協定校の山脇学園中学校・高等学校、昭和女子大附属昭和中学校・高等学校で、中学生・高校生向けのアントレプレナーシップ教育プログラムを開発・実施した。2024 年度は、連携協定校となった実践女子学園中学校高等学校が新たに参加し、プログラムを実施している【根拠資料 12-1-21】。

2. 分析を踏まえた長所と問題点

分析を踏まえた長所

本学の産学官民連携活動は従来の教員の対外連携活動に加え、推進本部の設置と CD/URA の配置によって産業界などのニーズをきめ細かく把握している。さまざまな機会を通じた本学の研究ポテンシャルの発信を通じて、ニーズとシーズを結び付ける体制を構築している。その結果、技術指導や共同研究は件数・金額とも大きく増加した。また国プロにも積極的に参画する教員・研究者が増加しており、大型の研究予算を獲得する者が増加している。また BOiCE の開設で、産学官民連携ラボでの国プロや企業との共同研究の実施環境、大学発ベンチャーの支援・創出の仕組みも整いつつある。

特に産学連携に関しては、建学の精神「社会に学び、社会に貢献する技術者の育成」に基づき、社会実装に向けて産業界と積極的に連携する教員が多い。その成果は、研究者 1 人あたりの民間企業との共同研究件数が全国上位に位置していることにも現れている。これを一層強化するため、「SIT 研究ビジョン（飛躍期）」を 2022 年度に改定した。研究の出口である社会実装・社会ニーズを十分に意識し、産学研究費、特許出願件数、特許実施件数・知財収入、大学発ベンチャー起業数を KPI として設定。研究力強化と産学官民連携の推進、大学発ベンチャーの支援・創出を推進することとしている。

分析を踏まえた問題点

中小企業とも積極的に共同研究を進めており、首都圏の大学としては共同研究における中小企業の比率が高いことも特徴である。地域の企業をはじめとした中小企業との間で、きめ細かい「寄り添い型の共同研究」を展開している点は、本学の特色である。一方で、本学の産学官民連携事業は共同研究などの件数は多いものの、1 件当たりの金額が全大学の平均の 2 分の 1 程度と、小規模である。また、知財の管理・活用は、共同研究先の企業に任せることが多く、大学単独保有の特許及び知財収入が少なく、国際特許の出願も少ない。(2023 年度：保有特許件数 118 件（うち大学単独保有 35 件)、ライセンス収入 1.7 百万円)

研究力向上に伴い外部研究資金獲得額が増加傾向にあるが、研究推進、産学官民連携、スタートアップ支援を行う部署が、SIT 総合研究所、複合領域産学官民連携推進本部、BOiCE と複数に亘っていることもあり、研究推進から産学連携、知財、社会実装・新事業創出までをシームレスに支援する体制が十分でない。

3. 改善・発展方策と全体のまとめ

本学の産学官民連携事業は共同研究などの件数は多いものの、共同研究は中小企業の比率が高いこともあり、規模が小さいという課題に対しては、その対応策として共同研究講座の導入、直接経費 200 万円以上の共同研究に対して、間接経費 15%に上乗せして、直接経費の 10%を戦略的産学連携経費として徴収し、CD/URA による伴走支援などを行う制度改正を 2022 年度に行った。その効果もあり、1 件当たりの共同研究費が約 110 万円台から 2023 年度約 150 万円となるなどの効果がでつつある。金額の拡大には、特に、研究開発資金の確保に困難な中小企業などに対しては補助金などの外部資金獲得に向けて、CD/URA の伴走支援を強化するなどの対応が必要である。また、研究力強化とスタートアップ創出支援のため開設した BOiCE において、中高生向けのアントレプレナーシップ教育プログラム SBMC Junior の実施、学生向けの起業支援プログラム SIT GRIT² Program の創設、GTIE GAP 基金事業の活用などを展開しているが、その取り組みは緒に就いたばかりである。

また BOiCE の開設で、豊洲キャンパスでは研究用スペースが拡大した。この数年の大学院生の増加に伴って研究力の強化が期待できる一方、大宮キャンパスでは新校舎が完成する 2026 年度初めまでは、スペースが限られている。BOiCE の産学官民連携ラボのニーズも高く、大宮キャンパスにも BOiCE と同様のオープンイノベーションセンターの開設希望が出ている。国プロや共同研究の強化・拡大、大学院生の増加、企業との共同研究や大学発ベンチャーによる社会実装への取り組みを踏まえると、近いうちに研究場所の不足が顕在化する可能性がある。

大学発ベンチャーの支援・創出は、BOiCE を核とした支援の仕組みが整いつつあるが、起業に興味がある学生や起業しようとする教員に、必要な基礎知識や経験が不足している。教員や学生が抱える課題やニーズに対して的確に対応・相談できる専門家の確保や体制整備を進め、起業に必要な支援の仕組みの構築が急務である。専門家ネットワークの構築や教員・学生へのアントレプレナーシップ教育の充実、研究成果の事業可能性を評価するための試作や市場調査などの資金（ギャップファンドや事業計画、資本政策など)、必要な支援は多岐に渡る。2023 年度からは GTIE の共同機関になり、GTIE が提供するアントレプレナーシップ教育の本学学生への紹介、GTIE が採択された「大学発新産業創出基金事業ス

タートアップ・エコシステム共創プログラム」の GAP ファンドなどを活用することができるようになった。一方で、2023 年 12 月に本学独自に創設した学生向けの起業支援プログラム「SIT GRIT² Program」の活用や充実などを通じて、大学発ベンチャー企業の創出・支援は BOiCE を核に、引き続き各種制度・支援策を充実させ、その成長を支援していく。BOiCE を産学共創の拠点として有効に活用し、産学連携の大型化、国プロへの積極的な参画、大学発ベンチャーや共同研究先企業による社会実装の促進を図っていく。

(2) Global Technology Initiative Consortium（GTI コンソーシアム）による産学官連携活動

1. 現状分析

評価項目① 実体・実効性のある産学官連携活動が行われているか

GTI コンソーシアムとは、日本と東南アジアを中心とした国際的な産学官連携アライアンスで、本学の提唱で 2015 年 12 月に約 120 機関と設立した。2024 年 7 月現在、244 機関まで拡大している【根拠資料 12-2-1】。このコンソーシアムは、グローバル人材の育成とともに理工学教育の質の向上、産業競争力の強化、イノベーションの創出を目的としている。主な活動はグローバル PBL を中心に、国際インターンシップ、国際共同研究、政府間協力プロジェクト、大学間国際連携、シンポジウムの実施などが挙げられる【根拠資料 12-2-2（ウェブ）】。

2023 年度は対面のグローバル PBL での連携が盛んに行われた。全学で実施したグローバル PBL は対面（学生派遣型・留学生受入型）で 71 件、オンラインで 1 件実施し、うち GTI コンソーシアムが関与するプログラムは 10 件だった。主な連携例としては、企業が抱える課題をテーマとして設定したものや、学生の工場見学・企業所属の技術者のプログラム参加・特別講義の実施などが挙げられる【根拠資料 12-2-3】、【根拠資料 12-2-4】。

またグローバル PBL には、コンソーシアムに加盟する国内大学の学生も参加した。2023 年度は対面（留学生受入型）とオンラインで実施したプログラムに、10 大学から 43 名の学生が参加するなど活発化した。2024 年度も引き続き、学生派遣型のグローバル PBL にも加盟大学から学生が参加するなど、SGU 事業の横展開・横連携の理念を事業終了後も変わらず実践している【根拠資料 12-2-4】、【根拠資料 12-2-5】。

2023 年度のグローバル PBL 以外の活動では、従来から行っているコンソーシアム加盟企業の技術者による特別講義だけではなく、海外の機関に対し日本企業や日本の工学教育を紹介する仲立ちをするなど、コンソーシアムが国内外の産学官機関の間でのハブとしての役割を果たしている【根拠資料 12-2-4】。

また、企業連携の新たな取り組み例としては、ARS Japan 株式会社、一般社団法人海外産業人材育成協会による寄附講座事業をベトナムのハノイ理工科大学にて実施した。この寄附講座は発展途上国の留学生を対象に、技術分野に関する寄付講座やインターンシップを提供して日系企業への就職を促進するもので、この講座を修了した優秀な学生の中から選抜された学生たちは日本国内の ARS Japan 社でインターンシップを行った【根拠資料 12-2-6（ウェブ）】。

「GTI コンソーシアムシンポジウム 2023」は 2024 年 2 月に本学にて、対面・オンラインのハイブリッド形式で開催した。年 1 回開催している当該シンポジウムは、今回 SEATUC（東南アジア工科系大学コンソーシアム）シンポジウムと同日開催であったため、多くの海外からの参加者があった。GTI コンソーシアム加盟大学であるインドネシアのスラバヤ工科大学で行った派遣型グローバル PBL の実施報告では、参加した日本大学大学院の教員および学生から発表があるなど、その取り組みに広がりを見せている。

2. 分析を踏まえた長所と問題点

分析を踏まえた長所

本学は GTI コンソーシアムを一つの柱とした「SHIBAURA モデル」を国内外の大学へ展開することを目指し、「スーパーグローバル大学創成支援（SGU）事業」タイプ B（グローバル化牽引型）に採択された。2024 年 7 月末現在、GTI コンソーシアムには国内外の 47 の高等教育機関が加盟しており、グローバル PBL や語学研修、企業による特別講義など、本学にとどまらず広く国内外の理工系グローバル人材の育成に活用されている。

企業と連携して行うグローバル PBL では、企業が抱える課題をテーマとして設定し、日本人学生と外国人学生が協力してその解決に取り組み、中間レビューや最終レビューでは企業から講評を受ける。プログラムがより実践的になり、教育の質保証にもつながるというメリットがある。

学生が産学官連携プログラムに参加することで、教育機関だけでは経験することができない、企業などが直面している課題解決に取り組むことができ、本学の建学の精神「社会に学び、社会に貢献する技術者の育成」にもつながっている。企業にとっては自社課題の解決や優秀な人材発掘の機会獲得のほか、国内外の多くの大学と接点を持つことでグローバルな視点から共同研究など、大学とのさらなる連携を模索するきっかけとなっている。

海外の協定校と 1 対 1 でプログラムを実施するだけではなく、国内の加盟大学の学生・教職員も参加するなど、SGU 事業の理念である、グローバル化への取り組みの横連携・横展開を実践したものであり、それゆえコンソーシアムに対する国内外からの期待も大きい。

分析を踏まえた問題点

課題としては、教育手法的な観点からの人材育成については一定の目的を果たせたと考えるものの、もう一歩踏み込んだ、産学官連携による国際的な研究の実現までには至っていない。国際的競争力につながる分野であるだけにどの機関にとっても関心事ではあるが、その実現のためにはより多くの部署や人材がかかわっていく必要がある。

3. 改善・発展方策と全体のまとめ

GTI コンソーシアムは会費を徴収しておらず、報告書作成費用、Web サイト運営費用などの運営費は 2023 年度までは文部科学省の補助金（SGU 事業）から支出をしてきた。2024 年度以降は取り組みの必要性に鑑み、自走化していく予定である。新たな補助金の獲得も含め、活動活性化のための資金の獲得においては課題が残っている。一部の企業が金銭的な援助を申し出るプログラムも出てきているなど、よい傾向が一部にみられるが、今後は人材育成だけでなく、企業が享受できるメリット、特に研究成果などを生み出すような組織として機能していくことを意識して取り組んでいく必要がある。現状、全加盟機関が活

動に積極的に参加しているわけではないことも課題の一つであり、合わせて解決を図っていく。

GTI コンソーシアムは設立以来、その趣旨に賛同する機関が新たに加盟しながら規模を拡大している。コンソーシアムの目的であるグローバル人材の育成、理工学教育の質の向上、産業競争力の強化、イノベーションの創出に資する活動も増えている。自立化やさらなる活性化の課題も残っているが、それぞれの取り組みは SDGs に掲げられている 17 の目標と 169 のターゲットにも密接に関わっている。引き続き持続可能な社会に貢献するイノベーションの促進と人材の育成と輩出に力を入れていく。

第13章 芝浦工大の SDGs への挑戦 “Strategy of SIT to promote SDGs”

1. 現状分析

今後、持続可能でレジリエントな世界、誰もが幸せに安心して暮らせる健やかな社会の実現に向けて、「研究」「教育」「環境」「多様性」「地域・国際連携」「運用・情報公開」の分野における活動を推進していく必要がある。この活動を教員・職員・学生（教職学）一体で推進するために、本学では全学的な教職学マネジメントをサポートする組織として「SDGs 推進委員会」を設置している。「SDGs 推進委員会」は、各学部の学部長をはじめ、環境教育に精通した教員や SDGs 推進に関連する事務部署の部門長が参加している【根拠資料 13-1（ウェブ）】。

本学は、幅広い分野を融合した学際的な研究を加速させ、多様な科学技術と豊かな見識により、将来にわたって誰もが幸せに安心して暮らせる健やかな社会の実現に貢献するという本学の意思を示すために「SDGs 宣言」を掲げている【根拠資料 13-1（ウェブ）】。芝浦工業大学 SDGs 宣言に明記された 6 つの大分類（「研究」「教育」「環境」「多様性」「地域・国際連携」「運用・情報公開」）における活動方針の取り組むべき内容を明確にし、活動を行うために「SDGs 宣言に基づくロードマップ・重点行動計画表」を策定し、2024 年度より運用を開始した【根拠資料 13-1（ウェブ）】。ロードマップは、2024 年度より運用を開始した SDGs 専用ウェブサイトにて公開している【根拠資料 13-2（ウェブ）】。このウェブサイトは、本学の SDGs への取り組みをまとめた情報発信の場として活用されている【根拠資料 13-3（ウェブ）】。

SDGs 推進は、大学全体で取り組むべき課題であり、学生の協力が必要不可欠である。2023 年度の課題であった学生による SDGs の活動を強化するため、学生の代表組織である学生自治会と協力し、学生自治会内に「学生自治会 SDGs 推進委員会」を設置した。これにより、学生と教職員が連携して SDGs の目標達成に向けて活動できる体制を整えた【根拠資料 13-1（ウェブ）】。「SDGs 推進委員会」、「学生自治会 SDGs 推進委員会」および「SDGs 推進室」が協働することで、学生食堂から排出される生ゴミのコンポスト化活動やキャンパスを花で彩るフラワープロジェクトなど、様々なプロジェクトに多くの関係者を巻き込みながら実施することができ、より有意義な取り組みを実現することが可能になった【根拠資料 13-1（ウェブ）】。また、本学は環境教育を推進するために「SDGs・環境マネジメント実習」を開講している【根拠資料 13-4（ウェブ）】。この授業の一環として、SDGs の啓発活動を行う SDGs 月間を 2023 年 12 月に開催し、幼稚園を訪問した環境教育や ESD・SDGs を推進する大学が集まる「HESD フォーラム」を開催した【根拠資料 13-1（ウェブ）】。

「脱炭素先行地域の取り組み」において、本学はグリーンキャンパスの実現を目指し、「大宮キャンパスカーボンニュートラルの実現に向けたアクションプラン」を策定し、2030 年のカーボンニュートラル実現にむけて電力消費に伴う CO_2 排出の実質ゼロの実現に取り組んでいる。このアクションプランに記載されている活動計画に沿って、様々な取り組みを実施している【根拠資料 11-2-14】。ハード面での取り組みとして、太陽光発電設備約 200kW を導入し、老朽化した空調設備の更新を行った。さらに、LED 化が未実施の建物の LED 化改修も実施した【根拠資料 13-1（ウェブ）】。他機関との連携として、脱炭素先行地域である川崎市との交流会を実施し、脱炭素に関する様々なプログラムを通して相互に学び合う有意義な経験を得た【根拠資料 13-1（ウェブ）】。また、同じ脱炭素先行地域である

イオンモール浦和美園で開催された脱炭素イベントに、さいたま市、東京電力パワーグリッド株式会社、埼玉大学とともに出展し、脱炭素に関する普及啓発活動を行うことで多くの来場者に脱炭素の重要性を伝えた。

本学は電力消費に伴う CO_2 排出量の削減を行うだけでなく、それ以外にもカーボンニュートラルの取組みを行うことが必要と考え、2024 年 4 月より CO_2 排出量が実質ゼロであるカーボンニュートラル都市ガスを導入した【根拠資料 13-5（ウェブ)】。

2. 分析を踏まえた長所と問題点

分析を踏まえた長所

本学の長所を 2 点あげる。1 点目は、大学全体で SDGs 推進を取り組む体制が構築されている点である。SDGs 推進に関わる組織の運営管理を行う SDGs 推進室、教職員が所属する全学組織である SDGs 推進委員会、学生の代表組織である学生自治会 SDGs 推進委員会が連携を行うことで大学全体が一丸となって SDGs の推進に取り組んでいる。この強固な連携体制により、効果的な活動が可能となっている。

2 点目は、学内の SDGs に関する取り組みを共有する仕組みが整備されている点である。2023 年度は、各部署や個人がどのような SDGs の取り組みを行っているか、お互いの認識が不足しており、協働できる活動も個々に行われていた。そこで 2024 年度に SDGs 専用ウェブサイトを構築し、教職員や学生が取り組みを共有できる環境を整えたことで、学内の SDGs への取り組みが可視化され、相互の理解が深まり、より効果的な協働が可能となった。

分析を踏まえた問題点

問題点は、同じ脱炭素先行地域に属する機関同士の連携が十分に行われていない点である。イオンモール浦和美園で開催されたイベントをきっかけに、今後はさいたま市や東京電力パワーグリッド株式会社、埼玉大学など、脱炭素先行地域に属する機関との連携を強化し、より効果的な取り組みを行っていくことを検討する。各機関が持つ強みやリソースを共有し、協力することで、脱炭素化に向けた活動をさらに推進していく。

3. 改善・発展方策と全体のまとめ

学内の SDGs 推進を積極的に進める中で、2023 年度の課題であった学生代表組織の設置を 2024 年度に実現した。また、学内の SDGs に関する取り組みを大学全体に周知・展開・共有するための仕組みについても、SDGs 専用ウェブサイトを構築し、情報発信の強化を行った。脱炭素先行地域の取り組みとして、学内の設備更新や他機関との連携など、アクションプランの計画に沿った活動を順調に進めている。

今後の課題点は、同じ脱炭素先行地域であるさいたま市、東京電力パワーグリッド株式会社、埼玉大学などとの連携強化が挙げられる。これらの機関と協力し、本学だけでなく、地域全体の脱炭素化を推進することが重要である。各機関の専門性やリソースを活用することで、より効果的な脱炭素化施策を実行し、地域社会への貢献を目指す。

発展方策は、脱炭素の取り組みを全学的に展開することを目的に、豊洲キャンパスの「カーボンニュートラルの実現に向けたアクションプラン」策定を検討している。このアクションプランでは、Scope3 までを対象範囲とし、大宮キャンパスのアクションプランについ

ても、現状の Scope 2 から Scope3 まで対象範囲を広げることを合わせて検討している。また、「地球温暖化対策の推進に関する法律」の改訂で、環境物品等の普及の促進が明記され、グリーン購入の重要性が高まっていることを受け、本学も環境物品の調達を促進し、学内の環境配慮に対する意識改革を行う【根拠資料 13-6（ウェブ）】。

第14章 研究活動と研究体制の整備

1. 現状分析

本学では、「世界に学び、世界に貢献するグローバル理工系人材の育成」を教育の理念とし、社会で有用な人材を輩出するとともに、教育・研究の成果を社会に還元することを大きな使命としている。さらに産学官民の連携によって、教育・研究・イノベーションの三位一体の推進を行い、一層の社会的及び経済的な価値創造に努めることや、長期ビジョン「Centennial SIT Action」における「知と地の創造拠点―国際共同研究を通じた世界レベルの研究拠点形成と、地方自治体や中小企業との共同研究を通じた地域連携と社会貢献を両軸とした推進―」の構築の具現化に向け、産学共同研究の推進、研究拠点環境の整備、研究成果拡大を重点方策とする「SIT 研究ビジョン」を掲げている。策定から 6 年が経過したことから 2022 年度に総括を行い、100 周年に向けた後半 6 年を飛躍期として、4 つの重点項目「研究活性化」「公的研究資金の獲得」「産学連携・社会実装」「研究力強化組織体制」に対し、KPI をレビューしながら実現に向けて進めている【根拠資料 12-1-2】。

１．研究推進体制

研究活動方針の策定や、研究活動支援体制、リスクマネジメントの内、コンプライアンス教育および研究倫理教育については、第 8 章を参照。

(1)リスクマネジメント体制の強化（安心・安全な教育研究体制整備と周知徹底）

①利益相反

利益相反については、「学校法人芝浦工業大学利益相反マネジメント規程」及び付随する「利益相反ガイドライン」に基づき、利益相反について確認している。2023 年度は、年に一回の状況調査に加えて、随時提出 1 件の申し出（相談）があったが、改善勧告該当案件はないことを確認した【根拠資料 14-1】【根拠資料 14-2】【根拠資料 14-3】。

② 安全保障貿易管理の取組

大学・研究機関における機微技術の管理を推進するため、経済産業省が公表している「安全保障貿易に係る機微技術管理ガイダンス」に基づいて、本学においても 2016 年に「芝浦工業大学安全保障貿易管理規程」を制定。2022 年 5 月 1 日には「みなし輸出管理制度」に関する法改正を受けて学内規程を改正し、外為法改正に伴う特定類型該当性に関する誓約書の取得についてルールを規定した【根拠資料 14-4】。安全保障貿易管理体制としては、副学長を安全保障貿易管理統括責任者とする他、安全保障貿易管理責任者 1 名・輸出管理担当 1 名を置き、コロナ収束以降再び増加している海外との交流に関する輸出管理業務に 2 名体制で対応している。2021 年には文部科学省から「研究活動の国際化、オープン化に伴う新たなリスクに対する研究の健全性・公正性（研究インテグリティ）の確保」の基本方針が示され、安全保障貿易管理の重要性はますます高まっている。そのため、2023 年度は教員向けに 3 回の研修を実施し、安全保障貿易管理・研究インテグリティについての啓発活動に注力した。

２．研究環境整備による研究力強化

研究予算や研究設備については、第 8 章を参照。

(1)　外部機関との連携の強化・教育研究の裾野拡大

例年、年度末に活動成果発表や学生の休業期間を利用した PBL、第三者評価など、学内外への公表や発表を実施している。

・芝浦ビジネスモデルコンペティション（SBMC）の企画・運営・実施

芝浦ビジネスモデルコンペティション（SBMC）は、技術経営教育の一貫として学生の持つ起業や新規事業のアイデアを発表し、その実現に向けた支援を行う機会として本学が主催する企画である。第 8 回は「技術とアイデアで社会課題を解決しよう」をテーマに実施した。中高生や他大学学生、社会人を含む 72 チーム、288 名が参加した。9 月のファイナルステージでは、10 チームの受賞者を表彰した。ベイエリア・オープンイノベーションセンター（以下、「BOiCE」）立ち上げに伴い、事業化に向けた支援メニューも拡充していることから、After SBMC として受賞者へのサポートを開始している。

・「知と地の創造拠点」フォーラム（産学官連携研究交流会、2024 年 3 月）

「私たちのひとづくり、みらいづくり」をテーマに、大宮キャンパスで開催した。2026 年度に控えるシステム理工学部の将来構想 O-CAMP2027 のお披露目、さいたま市との共同研究、BOiCE の取組発表の他、第 10 回となる COC 学生成果報告会をおこなった。

（２）多様な財源確保への取り組み

民間企業との共同研究等大型化促進とそれらを遂行する重点支援教員支援を目的とする URA による研究マネジメントのため、戦略的産学連携経費の導入と共同研究の間接経費の料率見直しを計画した。戦略的産学連携経費は、文部科学省の「産学官連携による共同研究強化のためのガイドライン」（2016 年 11 月発表）において導入が求められている。実質的な研究経費（直接経費・間接経費）以外に、今後の産学官連携活動の発展に向けた将来への投資や、そうした活動に伴うリスクの補完のための経費であり、大学・国立研究開発法人の産学官連携機能強化のため企画・提案関連経費や知財マネジメント関連経費、インフラ整備経費、広報関連経費等が考えられるとしている。本学でも、共同研究の大型化等を推進するため、この仕組みを導入し、直接経費 10%をこの費用として計上することとした。これらは、研究者に対する外部資金獲得奨励のインセンティブとするほか、URA の活動経費として活用する。間接経費についても、研究費総額の 5%から 13%に設定していたが、2022 年度より一律 15%とした。民間等外部機関から研究経費および研究者を大学に受け入れ、特定の研究分野について研究を行う共同研究講座制度は、2023 年度より実施し、大企業 2 件、中小企業 2 件の計 4 件が開設した。共同研究全体では、2023 年度において直接経費 200 万円以上の案件が増加（20 件→37 件）し、前年比 1 億円の増収となっている。

（３）研究者支援制度

研究力の高い教員に、より積極的かつ直接的な支援をおこなうための支援施策として「創発研究フェローの称号の付与に関する規程」「競争的研究費の直接経費から研究代表者（PI）の人件費の支出に関わる規程」（以下「PI 人件費規程」）、「研究以外の業務の代行に対する競争的研究費の直接経費からの支出（バイアウト制度）に関わる規程」（以下「バイアウト規程」）を制定した。【根拠資料 8-23】【根拠資料 8-24】【根拠資料 8-25】「創発研究フェローの称号の付与に関する規程」は、JST「創発研究支援事業」に採択された研究者、あるいはそれと同等の事業に採択された優れた研究力を有する研究者に対する称号である。

JST「創発研究支援事業」は、我が国の創発的研究を推進するため、既存の枠組みにとらわれない自由で挑戦的、融合的な多様な研究を研究者が研究に専念できる環境を確保しつつ長期的に支援するもので、研究者への支援はもとより、所属機関が当該研究の遂行にふさわしい研究環境確保に向けて取り組むことも重要であることから、同規程を制定し、URAによる伴走支援等、重点的な支援を行うこととした。PI 人件費規程、バイアウト規程は、人件費相当を PI の研究パフォーマンス向上や研究活動時間の拡充に資することを期待している。

2021 年度に制定した、優れた若手研究者をプロジェクト研究教員として任用し、エフォート 20%を本人の希望する自発的かつ自由な研究活動等を可能とする仕組みは、順調に採用数を伸ばし、2023 年度は 14 名の教員が研究に従事している。【根拠資料 8-27】

３．研究費の獲得状況について

研究費については、外部研究費（「国プロ」、「科研費」や企業との「受託共同研究費」）を獲得することを推奨し、学内研究費はそれを支援・準備するためのものと位置付けている。2023 年度獲得実績は、総額約 14.7 億円（国プロ：780.7 百万円（図 14-1）、科研費：239.6 百万円（図 14-2）、企業受託：403.5 百万円（図 14-3））となり、前年度から 2.8 億円の増となった。特に、国プロは金額ベースで前年比 25%程度の伸びがあった。大型予算を持つ新任教員が多かったこともあるが、前年度までのプロジェクト実績が評価されてさらに予算が増額されるケースも多くあった。また、学内説明会開催を通じた対象教員へのアプローチ、CD/URA の周知活動による申請数の増加も一因と分析している。受託共同研究は、2022 年 8 月に共同研究講座の実施を定めた規程が制定されたのを機に大型のプロジェクトも増え始め、金額ベースでは昨年比 43%増となり、コロナ以前の水準を超えて過去最高額となった。【根拠資料 14-5】【根拠資料 14-6（ウェブ）】。

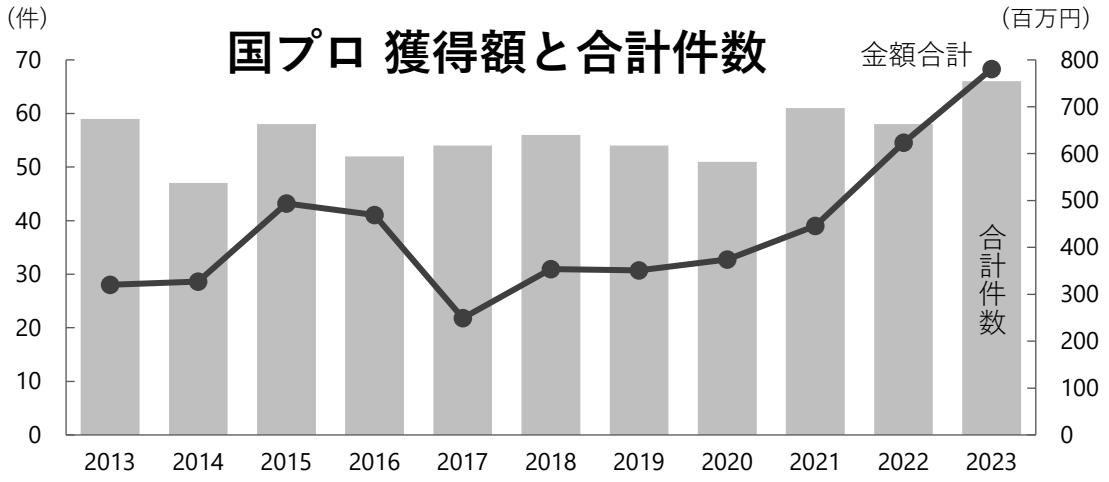
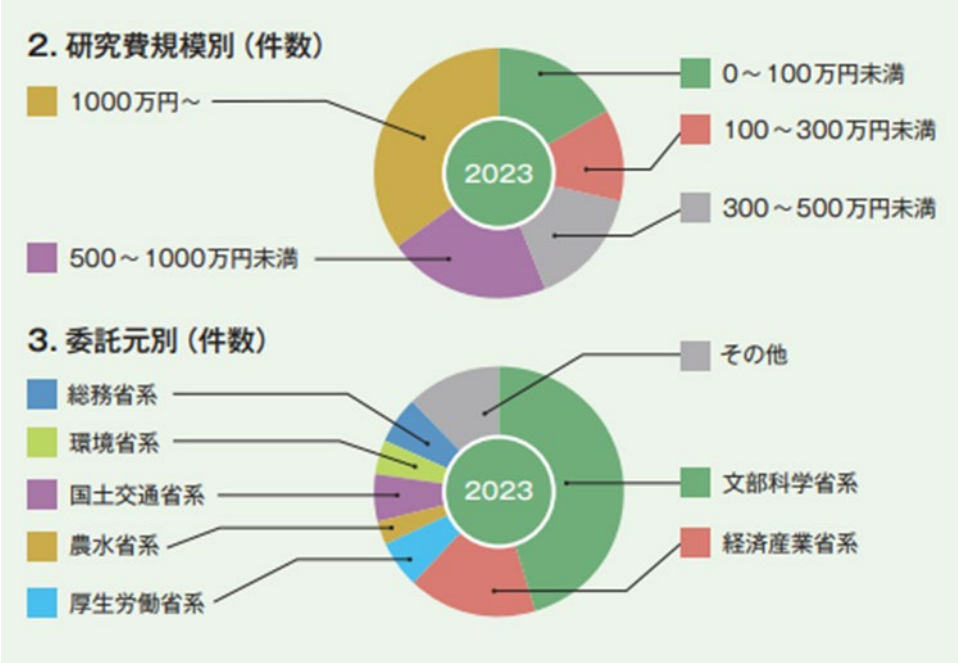


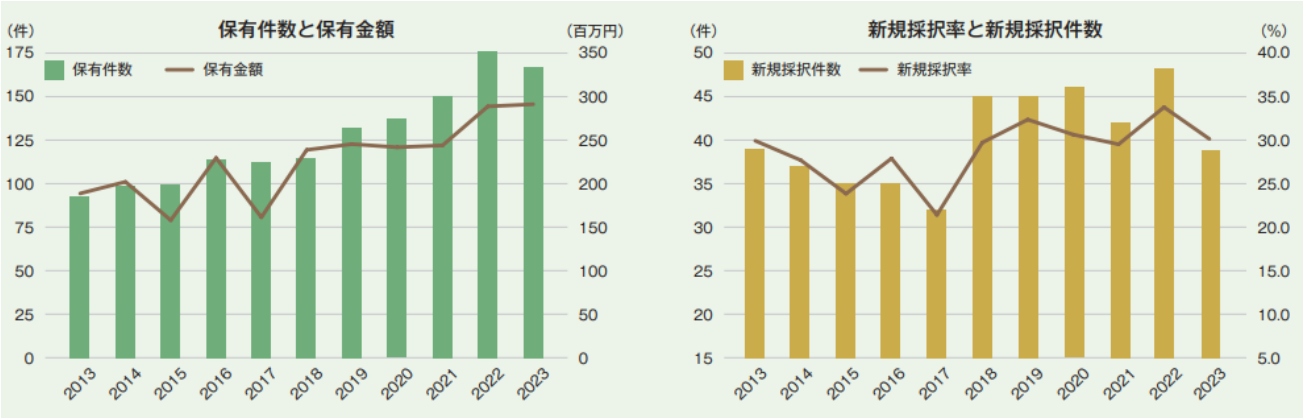
図 14-1　国プロ獲得額と合計件数

2023 年度　66 件　780.7 百万円（2022 年度　58 件 623.4 百万円）



（2023 年度芝浦工業大学 研究活動実績データより）

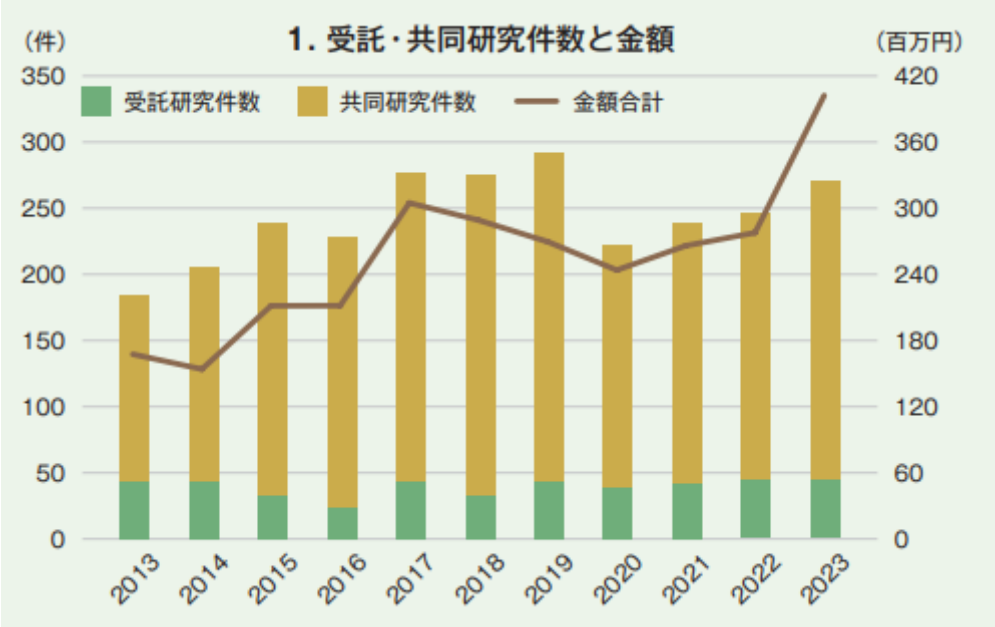
図 14-2　国プロ　研究費規模別件数と委託元別件数



（2023 年度芝浦工業大学 研究活動実績データより）

図 14-3　科研費　保有件数と保有金額（左）、新規採択率と新規採択件数（右）

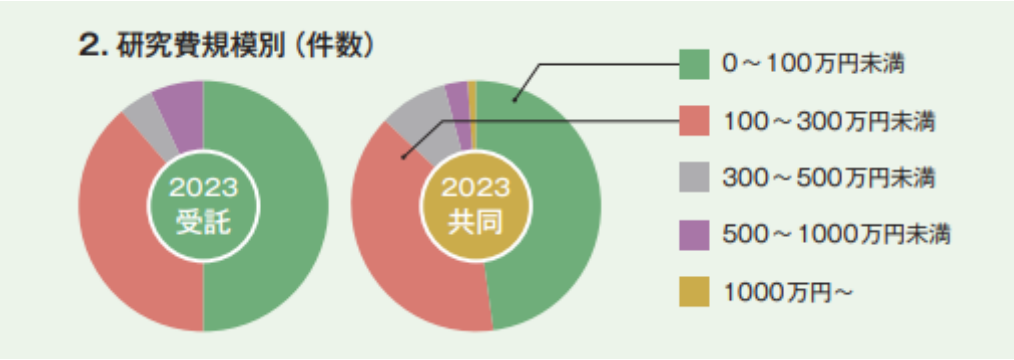
2023 年度　167 件　289.6 百万円（2022 年度　176 件　287.4 百万円）



（2023 年度芝浦工業大学 研究活動実績データより）

図 14-4　受託・共同研究件数と金額

2023 年度　270 件　403.5 百万円（2022 年度 246 件 283.1 百万円）



（2023 年度芝浦工業大学 研究活動実績データより）

図 14-5　受託・共同研究 研究費規模別（件数）

2. 分析を踏まえた長所と問題点

分析を踏まえた長所

科研費獲得支援や省庁の補助金担当者による学内説明会は、毎年担当者、関係者による見直しや実施後の振り返りを行い、改善を積み重ねて継続している。また、新たな制度として 2022 年 8 月に新設した共同研究講座などの施策も功を奏し、共同研究の獲得額も大幅に増額（前年比 143%）。総額で昨年比 2.8 億円増の 14.7 億円となった。

研究力の高い教員への支援策としては、2022 年度に新設した創発研究フェロー称号付与制度、バイアウト制度、PI 人件費制度の運用に加えて、研究室事務等補助員雇用補助制度を新設した。秘書的な役割を担う人材の人件費を補助することで PI の研究パフォーマンス向上や研究活動時間の拡充に資することが期待される。

分析を踏まえた問題点

研究者支援策は現時点では対象者も限定的であり、今後は若手をはじめとしたより多くの研究者を支援していく必要がある。そのため、これらを支える研究支援体制の拡充は必須であり、URA 増員の人事計画が承認されたことは大きい。一方で、研究インテグリティの確保など国から新たに対応を求められている業務や、順調に増加する外部研究費に比例して増える予算執行管理等の業務も増え続けているため、これらを担う事務職員の増員も必要である。研究ビジョン指標達成のための研究支援体制整備と増員が喫緊の課題と言える。

3. 改善・発展方策と全体のまとめ

改善・発展方策

さらなる研究基盤の強化に向けて、今後は特に若手研究者育成に向けた施策として、論文成果若手顕彰型プロジェクト研究助成や若手研究者フェローの称号付与等の新制度を設けて注力していく。

全体のまとめ

SIT 総合研究所、複合領域産学官民連携推進本部、研究推進部が教職協働で研究力向上に取り組んでいる。新たな教員が外部研究費を獲得するなど、研究予算額は昨年度より総額 10 億円を超え、本年は 14.3 億円と順調に上昇している。文科省私立大学研究ブランディング事業は 2020 年度をもって終了したが、後継となる S-SPIRE 事業（SIT Supporting Program for Innovative Research）を学内公募型研究予算により継続実施している。学内の研究者交流の促進と CD/URA による支援により、研究拠点の創出、大型研究費獲得を目指す。研究活動の国際化、オープン化に伴い、研究者や大学に求められる研究の健全性・公正性（インテグリティ）に留意し、管理体制の見直しも必要である。これらを一体的に進め、創立 100 周年の研究ビジョン KPI 達成に向け、研究活動支援を強力に推進する。

第15章 教職課程

1. 現状分析

評価項目① 教育理念・学修目標

<評価の視点>

- 教員の養成の目標及び当該目標を達成するための計画の策定状況
  - 具体的かつ明確な形で設定されているか、教員の養成の目標及び当該目標を達成するための計画との関係が必要に応じて意識されているか
- 教員の養成の目標及び当該目標を達成するための計画の策定プロセス
  - 学生や採用権者の意見の考慮、所在する都道府県・政令指定都市教育委員会の策定する教員育成指標との関係性の考慮が行われているか
- 教員の養成の目標及び当該目標を達成するための計画の見直しの状況
  - 一人一人の学生が教職課程での学修を通じて得た自らの学びの成果や自己点検・評価の結果、社会情勢や教育環境の変化等を踏まえた適切な見直しが行われているか

教員の養成の目標及び当該目標を達成するための計画の策定状況

本学における教員養成は、1954 年に本学に教育職員免許状中学（数学・理科・職業)、高校（数学・理科・工業）の授与資格認定がおり、スタートした。現在、本学は 4 学部 1 大学院で構成されているが、本学の教職課程は、2023 年度時点で 3 学部（工学部、システム理工学部、デザイン工学部）の 15 学科において中学校教諭一種免許状（数学・理科)、高等学校教諭一種免許状（数学・理科・工業・情報)、及び大学院 6 専攻においては中学校教諭専修免許状（数学・理科)、高等学校教諭専修免許状（数学・理科・工業・情報）が取得可能となっている。取得可能な教員免許状については、本学ホームページ上で確認することができる【根拠資料 15-1（ウェブ)】。

「芝浦工業大学学則」の第一条には、『優秀なる技術者を養成することを目的とする』とあり、その理念は現在も引き継がれている。芝浦工業大学の建学の理念として「我等の生活の中に科学の解け込んだ現代文化の諸相を教材とし、社会の一員たる個人に社会的活動の意義を体得させる特色ある教育を行い、以って社会に貢献する」という実学志向の理念を有している。本学の教職課程おける教員養成も、大学の基本理念と伝統のもとに、社会において信頼と尊敬を獲得しうる教師の育成とともに工学専門教育を基礎に数理科学に優れた豊かな教育的実践能力の育成を理念としている。本学の特質を生かした教員養成の取り組みを通し、社会的使命の一つとして、その責任を果たしたいと考えている。

2021 年度から、全学的な組織として教育イノベーション推進センターに「教職支援室」を設置し、理工系分野において質の高い教員養成を目指し、全学的な運用、教職課程の点検や見直しを行っている。2021 年度において、教職課程教育に対する目的・目標の充実化をはかるため、全学組織である教職支援室において内容を再検討し以下のように定めた。以下の事項に重点を置いた人材育成を目指している。

- 教員養成の目的

（1） 専門教育の修得に必要な基礎学力とより幅の広い人間教育に重点化した共通教養教育や学際・境界領域分野の思考・方法・総合化能力の修得カリキュラムなどにより基礎学力を身につけた、創造力豊かな教育的人材の育成

（2） 優れた専門的知識と技能を基礎に、個性豊かな実践的指導力を育てるため、豊富な演習や実験、実習、体験型の総合学習など多様な教育指導を取り入れた、「生きる力」を育てる学校現場が抱える課題に対応した実践的指導力の育成

（3） 人間の成長や発達にかかわる教職の特質を自覚させ、学生生活を通して教職への愛着や誇りを涵養し、教育や生徒指導のあり方などに関する適切な理解を促し、進んでボランティア活動や社会貢献を志向する態度の育成

- 教職課程を修了し免許取得時に達成すべき目標

（1） 技術者及び科学者が社会に負っている責任を理解し、高いコミュニケーション能力を有する社会に貢献する職業人として高い倫理観と規範意識に基づき行動できる。

（2） 教員としての職責や義務の自覚のもと、保護者や地域の関係者との良好な人間関係の重要性を理解し、目的や状況に応じた適切な言動を取ることができる。

（3） 生徒の発達や心身の状況に応じて、抱える課題を理解し、適切な指導を行うことができる。

（4） 生徒との間に信頼関係を築き、学級集団を把握して、規律ある学級経営を行うことができる。

（5） 学習指導や授業計画に関する基本的知識と技能を修得し、生徒に応じた教材・教具を活用した授業を行うことができる。

（6） 数学、自然科学及び情報技術に関する基礎的知識と理工学の専門知識に基づき、幅広い領域の知識との融合により、問題解決に応用できる。

（7） 専門的知識と技能を基礎に、教員としての実践的指導力を発展させることができる。

本学では、上記の目的にそった教職課程を編成し、文部科学省の課程認定を受けている。上記の目的及び目標を達成するための計画を、各学部・大学院において検討・策定され運営を行っている【根拠資料 15-2】【根拠資料 15-3】【根拠資料 15-4】【根拠資料 15-5】。また、実施方針や各教科の免許取得に必要な履修科目の一覧については、インターネット上で「学修の手引」が公表されている【根拠資料 4-1】。

教員の養成の目標及び当該目標を達成するための計画の策定プロセス

各学部・大学院が所在する東京都や埼玉県が策定した教員養成指標との関係性を考慮し、2021 年度に「教員養成の目的」と「教職課程を修了し免許取得時に達成すべき目標」を定めた。2022 年度より各学部・大学院において上記の目標を達成するための計画の策定を行ってきた。

しかし、2022 年 8 月に教育公務員特例法が一部改正され、文部科学大臣による「公立の小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針」の改正に伴い 2023 年度に改定された各自治体の教員育成指標との関係性の再検討は十分行われて

いない。今後、東京都や埼玉県等の教育委員会との連携をすすめ、教育委員会が主催する「教員養成課程を有する大学との連絡協議会」、教育委員会の指導主事による講演や教員採用試験説明会を通じて得た最新情報を基に、目標達成するための計画を策定する。

教員の養成の目標及び当該目標を達成するための計画の見直しの状況

2021 年度から、全学組織として教育イノベーション推進センターに教職支援室が設置され、教職課程における課題や見直すべき点について集約を行っている。

本学では、各学部における自己点検の一環として工学部（教職課程科目）とシステム理工学部（教職部会）において教職課程に関する自己点検・評価を実施してきたが、2021 年度より教職支援室が指揮を執り、大学院及びデザイン工学部においても、教職課程に関する自己点検・評価を行うこととした。

2022 年度より教職課程における自己点検・評価が義務化され、また 2025 年度から始まる第四期認証評価では「教職課程等を置く場合における全学的な実施組織の適切性」が追加された。学修成果に機軸をおいた内部質保証の実質化がより一層求められると考えている。

2023 年度の自己点検において表出した問題点は教職課程における質保証の実質化にむけた各取り組みの充実化である。教員養成の目標達成に向け、方針方策を元に対応し改善した点は以下である。

- 方針１：教職課程における内部質保証体制の推進
  方策：第四期認証評価に向け、全学的な実施組織の構築（自己点検・評価のフローの見直し等）を進めた。
- 方針２：教職課程における学生の学修成果の可視化
  方策：教職課程が設置されている学科・課程（コース）、専攻において、履修カルテや学修管理システム（LMS）における学修ポートフォリオ（SIT ポートフォリオ）と連携し、卒業までの学生一人一人の学修成果をエビデンスと共に説明できる機能の改良を進めた。
- 方針３：教職課程の履修モデルの充実化
  方策：カリキュラム変更に伴い、学科・課程（コース）、専攻における教員免許科目の見直しを行った。
- 方針４：教員採用試験受験者への支援体制の強化
  方策：教員採用試験の受験者数・教員採用数を増やすため、各自治体の教育委員会やキャリアサポート課と連携し、教員採用試験受験者への環境整備を充実した。
- 方針５：教職ボランティア活動等の支援体制の強化
  方策：各自治体の教育委員会と連携し、教育系のボランティアやインターンシップのさらなる充実化を図った。

評価項目② 授業科目・教育課程の編成実施

<評価の視点>

- 複数の教職課程を通じた授業科目の共通開設など全学的な教育課程の編成状況
  - 複数の教職課程間における授業科目の共通開設は、開設に責任を負う学科等の強み・特色を生かしつつ適切に行われているか
- 教職課程の授業科目の実施に必要な施設・設備の整備状況

- ICT（情報通信技術）環境（オンライン授業含む）、模擬授業用の教室、関連する図書など、教職課程の授業科目の実施に必要な施設・設備が整備されているか

• CAP 制の設定状況
- １単位あたりの学修時間を確保する上で有効に機能しているか

• 個々の授業科目の到達目標の設定状況
- 法令、教員の養成の目標及び当該目標を達成するための計画、学習指導要領及び教職課程コアカリキュラムへの対応が図られているか

• 個々の授業科目の見直しの状況
- 学修成果や自己点検・評価の結果等を踏まえて充実が図られ、適切な見直しが行われているか

• 教職実践演習及び教育実習等の実施状況
- 教職課程において特に重要な役割を果たす教職実践演習、教育実習（学校体験活動含む）は、事前指導・事後指導を含め、大学の主体的な関与の下で適切に行われているか等

複数の教職課程を通じた授業科目の共通開設など全学的な教育課程の編成状況

教職課程は現在、工学部、システム理工学部、デザイン工学部と大学院に設置している。上記 3 学部のうち、工学部とデザイン工学部 1・2 年生とシステム理工学部の全学生は大宮キャンパス、工学部とデザイン工学部の 3 年生以上は豊洲キャンパスで教職課程を履修している。大学院生は、専攻に応じた両キャンパスで教職課程を履修している。

カリキュラムとしては、学校教育への理解を目指す科目を 1・2 年次に配置している。これは 3 学部の学生向けに共通で開設している。また教育学的な知識・実践的能力を培い教育を実践する 3・4 年次は、両キャンパスで各学部・学科の専門教育を受けつつ、教科指導法における模擬授業、教育実習事前指導における教職課程を履修する。教職に関連する科目も履修科目数制限の対象となっている。学生課とも連携し、条件内で履修するための履修指導体制を構築し、学生へ丁寧に履修指導をしている。全学組織として各学部の状況を把握し、体制のさらなる強化を進めていく。

授業内容を教職課程のコアカリキュラムに必要な内容で、到達目標を達成できるよう設計しているかは、年度末のシラバスチェックや教職支援室での検討で、確認している。

教職課程の授業科目の実施に必要な施設・設備の整備状況

学内は Wi-Fi を整備済みで、全実習室内にコンピュータなどを設置している。黒板やホワイトボードがある教室には、PC の画面を投影できるプロジェクターや液晶ディスプレイも設置している。黒板やホワイトボードを使用した模擬授業に加え、ICT 機器を用いた模擬授業の実習が可能である。各学部で開講している情報機器の操作に関わる科目、教職科目「教育の方法及び技術」、「教育における ICT 活用」と各「教科指導法」の授業では、これらの施設・設備を有効に活用する方法を学び、ICT 機器を用いた指導力向上を目指している。

図書館と大宮キャンパス 5 号館 2 階の教職コーナーに、2021 年度開始の中学校学習指導要領に対応した数学・理科の 3 学年分の教科書（全出版社）、各自治体の教員採用試験情報

及び問題集などを設置している。教職志望者のための各種ガイダンス、外部の説明会、ボランティアのお知らせなども掲示している。また教員採用試験対策に係る学生支援として、個別指導・面談のためのブースを、キャリアサポート課に複数設置している。

CAP 制の設定状況

2021 年度以降、単位の実質化をはかるうえで自由科目も履修単位上限数に含まれることにした。各学部においてでは、教育実習関連科目（(事前・事後指導，教育実習 1，教育実習 2，教職実践演習）以外の科目を卒業要件内に入れるなどして、半期ごとに定められた履修単位上限を大幅に超えることなく 4 年間で教員免許取得に必要な科目を履修できるように整えている　。

個々の授業科目の到達目標の設定状況

教員免許取得に求められる教職科目は、教職課程コアカリキュラムに沿って授業内容を構築・運営し、成績評価を行っている。複数クラス開講科目については、コアカリキュラムに基づいた共通の内容になるようにシラバスを統一し、専任教員が確認をしている。授業内容が、学習指導要領及び教職課程コアカリキュラムで求められる内容、到達目標を達成できるように設計されているかについては、非常勤講師が担当する科目も含め、学内のシラバスチェック（年度末）や教職支援室において確認を行っている。

個々の授業科目の見直しの状況

各授業科目に対して授業期間の最後に実施されている「自己評価・授業評価アンケート」については、全学の自己点検・評価においても確認されている．　学生の教育目標達成度や学生による「自己評価アンケート」の結果に基づいて、各授業科目を担当する教員が学生への発問方法や課題内容等の再考といった授業改善に取り組んでいる。しかし、教職課程に関わる専任教員と非常勤講師による見直し状況については十分把握できていない。

教職実践演習及び教育実習等の実施状況

教職実践演習は、全授業を専任教員が担当・実施している。教職実践演習の理念に合わせ、学外から現職教員や専門職を招聘し，ICT 活用，部活動，スクールソーシャルワーク，スクールカウンセリング，青少年の非行などに関する最新情報を学生に提供する構成で実施している。

事前・事後指導も専任教員による教育実習に向けた準備指導、振り返りのほか、学校における特別な知見をもった教員および教員経験者を特別招聘講師とした講義も実施している。

教育実習では、学生および実習校からの要請により研究授業などを専任教員が参観している。また、実習校における学生の取り組みがわかるよう、実習校から大学への実習評価の報告書を改訂し、大学は学生の実習校における状況を的確に把握できるようにしている。

以上、教職課程において特に重要な役割を果たす「教職実践演習」と「教育実習」は、「事前指導・事後指導」を含め、本学の教職課程担当教員による主体的な指導の下、適切に行われている。

評価項目③ 学修成果の把握・可視化

<評価の視点>

- 成績評価に関する全学的な基準の策定・公表の状況
  - 成績評価基準に基づく評価と授業科目ごとに定められている到達目標の達成水準との関係等が明らかにされているか
- 教員の養成の目標の達成状況（学修成果）を明らかにするための情報の設定及び達成状況
  - 教員の養成の目標の達成状況を明らかにするための情報、例えば、卒業時の教員免許状の取得状況や教職への就職状況のほか、所在する都道府県・政令指定都市教育委員会の策定する教員育成指標や「教学マネジメント指針」が適切に設定されており、それがどの程度達成されているか、教職実践演習に向けた「履修カルテ」を適切に活用できているか
- 成績評価の状況
  - 各授業科目の到達目標に照らしてできるだけ定量的又は定性的に達成水準を明らかにし、厳格に点数・評語に反映することができているか、公正で透明な成績評価という観点から達成水準を測定する手法やその配点基準があらかじめ明確になっているか

成績評価に関する共通理解の構築

教職コアカリキュラムに準拠するようにシラバスを共通化し、評価と到達目標の達成水準との関係等については、公開されているシラバスにおいて明示している。

2022 年度に「教職課程　成績評価ガイドライン」を策定し、2023 年度より非常勤講師を含む担当教員へ周知を図った。これらの取り組みにより、担当教員がシラバスに記載された評価基準に基づいて評価することで成績評価の平準化を図っている。

教育実習における成績評価については、2022 年度より見直しを開始し、内容項目の整理と達成度についても基準を明確にした。2023 年度より新たに評価基準での評価を実習校に依頼している。

教員養成の目標達成状況（学修成果）を明らかにするための情報の設定及び達成状況

本学の学生の教員免許状の取得状況と教職への就職状況については、学生課及びキャリアサポート課と連携し把握し、これらの情報については、大学 Web サイトへ公開している【根拠資料 15-6】。

「履修カルテ」は、2021 年度に教育目標と内容を合致させ、4 年間の学修成果を図れるように改修を行い、2022 年度から改修後の「履修カルテ」の使用を開始している。「教育実習評価表」、「履修カルテ」、学生自身による自己評価アンケート等を用いることで、教員養成の目標達成状況（学修成果）の把握と可視化を進めている。

成績評価の状況

芝浦工業大学「シラバスガイド」にもとづきすべての教職課程関連科目において、評価方法と達成目標との対応・割合や評価基準を具体的に示し、点数と評価に反映している【根

拠資料 4-23】。定性的な達成水準に関しては、各授業により課題に対するコメントを返すなどの対応は行っているが、全体的に統一されたものではない。

評価項目④ 教職員組織

<評価の視点>

- 教職員の配置の状況
  - 教職課程認定基準（平成 13 年 7 月 19 日教員養成部会決定）で定められた必要専任教員数を充足しているか。教職課程を適切に実施するため、事務組織を設け、必要な職員数を配置できているか。
- 職員の配置状況
  - 教職課程を適切に実施するため、事務組織を設け、必要な職員数を配置できている
- FD・SD の実施状況
  - いわゆる教科専門の授業科目を担当する教員や実務家教員も含め、教員の養成の目標及び当該目標を達成するための計画への理解をはじめ教職課程を担う教員として望ましい資質・能力を身に付けさせるための FD・SD が確実に実施されているか、適切な内容が実施できているか、実際に参加が確保できているか。

教職員の配置の状況

教職課程の専任教員は 5 名で、「教職課程認定基準」（平成 13 年 7 月 19 日教員養成部会決定）で定められた必要専任教員数の 4 名を満たしている。教職課程の科目を担当する教員は専任教員・非常勤講師を問わず、文部科学省の業績などに関する資格審査を経ている。

職員の配置状況

両キャンパスの学生課および大学院課に複数の担当職員を配置しており、教職課程を履修する学生からの相談などに対応している。また教員採用試験などに関する就職関係の相談は、キャリアサポート課の職員が対応している。

FD・SD の実施状況

教育イノベーション推進センターに FD・SD 推進部門を設置し、教職課程の専任教員が委員として配置している。2022 年度に、教員養成全般における基本的な内容を含む F D 研修を教授会内で実施し、また新任教職員研修や任意参加のワークショップを通して、教職課程科目の担当教員だけでなく、専門科目を担当する教員や実務家教員への FD・SD を実施している。しかし、現状では必ずしも教職課程を担う教員として望ましい資質・能力を身に付けるための研修が十分網羅されていない。

評価項目⑤ 情報公表

<評価の視点>

- 学校教育法施行規則（昭和 22 年文部省令第 11 号）第 172 条の 2 のうち関連部分、教育職員免許法施行規則第 22 条の 6 に定められた情報公表の状況
  - 法令に定められた情報公表が学外者にもわかりやすく適切に行えているか

- 学修成果に関する情報公表の状況
  - 大学が必要な資質・能力を備えた学生を育成できているかどうかを、エビデンスとともに説明できているか
- 教職課程の自己点検・評価に関する情報公表の状況
  - 根拠となる資料やデータ等を示しつつ、わかりやすい自己点検・評価の評価書を公表することができているか

法令に定められた情報公表の状況について

大学の Web サイトへ、情報を適切に公開している【根拠資料 15-6（ウェブ)】。

学修成果に関する情報公表の状況について

教職課程を履修する学生が 4 年間をかけて作成する「履修カルテ」には、取得予定の免許状の種類や、ボランティアなど各種課外活動の実績、教育実習報告、4 年間の教職課程での学びの振り返りなどが含まれている。

教育実習評価表は内容を刷新し、2023 年度から達成度についても基準を明確にして利用を開始した。履修カルテの更新、学生自身による自己評価アンケート実施などを通じて、学修成果・教育成果の把握と公表を充実させていく。

教職課程の自己点検・評価に関する情報公表の状況について

「学校法人芝浦工業大学評価委員会」の下、工学部の教職課程科目とシステム理工学部の教職部会で教職課程の自己点検・評価を実施している。2021 年度からは、大学院とデザイン工学部でも実施している。

教職課程全体では、必要な資質・能力を備えた学生を育成できているかどうか、また教職課程 カリキュラムの改善に寄与する数値化したデータ等が十分収集できていない。今後、教職課程の教育目標の達成状況を明らかにするために必要な情報を検討し、自己点検・評価に反映させていく。

評価項目⑥ 教職指導（学生の受け入れ・学生支援）

<評価の視点>

- 教職課程を履修する学生の確保に向けた取組の状況
  - 教職課程に関する積極的な情報提供の実施ができているか、教員の養成の目標に照らして適切に学生を受け入れているか
- 学生に対する履修指導の実施状況
  - 必要な体制や施設・設備を整えた上で、個々の学生の教職に対する意欲を踏まえつつ、学生に教職課程の履修に当たって学修意欲を喚起するような適切な履修指導が行えているか、「履修カルテ」を適切に活用できているか
- 学生に対する進路指導の実施状況
  - 学生に教職への入職に関する情報を適切に提供するなど、学生のニーズに応じたキャリア支援体制が適切に構築されているか

教職課程を履修する学生確保にむけた取組状況

各学部の新入生に「教職課程ガイダンス」を開催し、教職課程を履修する学生の確保に努めている。ここ数年で履修者数は増加傾向にあるが、教職に就いた卒業生数は必ずしも多くない。教職に対する関心を喚起するため、教職に就いた卒業生を招いた同窓生の集いを毎年実施している。今後は教育委員会との連携もより一層進めていく。

学生に対する履修指導の実施状況

単位の実質化の観点から、2021 年度以降は全ての教職課程科目の単位数を、履修登録単位数の上限に含めることとなった。教職支援室において、半期毎に「履修カルテ」を作成し、振り返りと履修計画の検討を行うよう指導を行っている。また、この設定を厳密に運用した場合、4 年間での教員免許取得が難しいことが想定される。そこで、2021 年度からは、特に履修上限数を超えて教員免許取得に必要な科目を履修登録せざるを得ない学生に対して、教職支援室の教職担当教員が超過履修申請書等を活用し、適切な履修指導を行い、授業外学修時間の管理を徹底することで、各学部等において履修上限を超えた履修を認めることとした。複数キャンパスで教職課程を運営している本学では、各学部・学科の専門科目と教職課程の必修科目の開講キャンパスや時間帯が重なることがある。教職科目の履修年次や開講キャンパスによる履修制限をできるだけ少なくし、学生が計画的に履修できるようなカリキュラム編成を検討している。

学生に対する進路指導の実施状況

2020 年度から「教員採用試験突破講座」を実施している。21 年度には実施回数を増やし、教育委員会から教員採用担当の経験がある特別講師を招いて対策を強化した。主に集団討論や集団面接の対策を目的に、2022 年度からは特別講師を増やして、模擬授業の指導をさらに充実させた。この講座を通じて学生同士の交流が生まれ、情報交換が活発になった。試験前には学生同士で自主的に勉強会を開催するなどの動きも見られた。

一般採用試験を通して一定数、「数学」「理科」「情報」「工業」の専任教諭・常勤講師・非常勤講師を輩出している。キャリアサポート課での教職担当キャリアカウンセラー（教職カウンセラー）による就職支援に加え、教員採用試験受験者からの意見やアンケート結果を参考にして、教職の魅力発信と就職支援をより進めていく。

評価項目⑦ 教職員組織

<評価の視点>

- 教育委員会や各学校法人との連携・交流等の状況
  - 教員の採用を担う教育委員会や各学校法人と適切に連携・交流を図り、地域の教育課題や教員育成指標を踏まえた教育課程の充実や、学生への指導の充実につなげることができているか
- 教育実習等を実施する学校との連携・協力の状況
  - 教育実習を実施する学校と適切に連携・協力を図り、実習の適切な実施につなげることができているか、学校体験活動や学習指導員としての活動など学校現場での体験活動を行う機会を積極的に提供できているか
- 学外の多様な人材の活用状況
  - 学外の諸機関との連携の下、教育課程を充実するために学外の多様な人材を実

務経験のある教員又はゲストスピーカー等として活用することができているか

教育委員会や各学校法人との連携・交流等の状況

採用試験に関する情報提供の機会として適宜、教育委員会と連携した説明会を実施している。教育委員会が募集する「スチューデントサポーター」や「教師塾講座」、教育委員会指導主事による講演や採用担当者を招聘しての教員採用試験説明会なども積極的に案内している。さらに、本学の教員が公立学校の運営指導委員会や芝浦工業大学附属中学高等学校の各種委員会の委員を務めることで、地域の課題把握、学生指導の充実につなげている。

教育実習等を実施する学校との連携・協力の状況

教育実習生と連絡をとり、教育実習を実施する学校での研究授業視察や指導教員や管理職との意見交換等を行った。2022 年度以降はさいたま市教育委員会などと連携し、放課後や土曜日の時間を利用したボランティア・インターンシップなどの学校体験活動への参加を推進し、「教職インターンシップ」を新設し実施している。

学外の多様な人材の活用状況

教職に就いた卒業生が講演する「同窓生の集い」や教職実践演習などで、スクールカウンセラーやソーシャルワーカーらによる講義、教育委員会での教員採用担当の経験を有する特別講師による採用試験対策講座を実施している。

2. 分析を踏まえた長所と問題点

分析を踏まえた長所

教職課程では教員免許状取得希望者に対して、専任教職員を中心に、各学部のカリキュラムの特性にあわせ、丁寧に履修指導をしている。新入生ガイダンスなどの各ガイダンスを定期的に行い、免許の取得方法の説明、履修計画などに関する個別相談などを行い、専門科目の学修に並行して教職課程の継続を支援している。また、教職を志望する学生の体験機会（ボランティア活動等）を創出し、教職課程の授業において内省の機会を設け、教師として必要な資質と能力を育成している。さらに、課程の教員の研究分野が、学修する専門分野と一致する学生は、他学部・他学科生を含めて積極的に研究指導生として受け入れている【根拠資料 15-2】【根拠資料 15-3】【根拠資料 15-4】。

大学院では教職協働で、一種免許の取得と大学院での専修免許状の取得について、連続性を意識した高い専門性を有する教員養成を実現可能とする体制が整いつつある【根拠資料 15-5】。

教員採用試験の受験希望者（卒業生を含む）に対しても、教職担当キャリアカウンセラーにおける指導及び教員採用試験突破講座の成果が出始めている【根拠資料 15-6】。

これまでも一定数、「数学」「理科」「情報」「工業」の専任教諭・常勤講師・非常勤講師を輩出しているが、今後さらに就職支援を強化していきたい。加えて、学内外の研究資金を活用して、国内の初等・中等教育現場や併設校との間で、教科指導，事前・事後指導，教職実践演習，模擬授業の講評等への協力関係を構築している 。

分析を踏まえた問題点

2022 年度から教職課程の自己点検・評価が義務化された。また 25 年度から始まる第 4 期の認証評価では「教職課程等を置く場合における全学的な実施組織の適切性」が追加され、学修成果に基軸をおいた内部質保証の実質化が、より一層求められる。

主な問題点は、以下の 3 点である。

・教職課程の質保証の実質化に向けた各取り組みの充実化

・大学院におけるアセスメントプランの学修成果の可視化

・教職課程学生と教員採用試験受験者への支援体制の充実化

3. 改善・発展方策と全体のまとめ

改善・発展方策

以下の改善方針を基に対応していく。

- 方針 1 ：教職課程における内部質保証体制の構築
  方策：第 4 期の認証評価に向け、自己点検・評価のフローの見直しなど全学的な実施体制の構築を進めている。教職課程における質保証の実質化を進める。
- 方針 2 ：教職課程における学生の学修成果の可視化
  方策：教職課程が設置されている学科・課程（コース）において、履修カルテや学修マネジメントシステムの学修ポートフォリオ「SIT ポートフォリオ」と連携し、学修成果をエビデンスと共に説明できる仕組みの構築が進められてきた。大学院においても、アセスメントプランを作成し、専修免許状取得までの学修成果の可視化する仕組みを構築する。
- 方針 3 ：教職課程学生への支援体制の強化
  方策：教職課程学生が卒業・修了と同時に教員免許状を取得できる履修指導体制の構築、授業開講日や科目の履修開始年次変更といった教育環境の整備、教育実習先の安定的な確保等を進める。
- 方針 4 ：教員採用試験受験者への支援体制の強化
  方策：教員採用試験受験者数・教員採用数を増やすため、キャリアサポート課と連携し、教員採用試験突破講座を充実させ、他大学や専門家との連携を強化する。

全体のまとめ

2021 年度に教職支援室を設置した。本学の教育目標を実現するため、教職課程の運営と内部質保証体制の構築に継続的に取り組んできた。さらなる教職志望者の育成を図る方策を、教職協働で検討していく。教職課程を設置している学部で、課程制の実施・導入に向けたカリキュラムの編成を進めている。各課程・専攻とより一層の情報共有を進め、高い専門性を持った教員の養成を実現する方策を検討していく。