

# 2022 年度 自己評価・外部評価結果報告書

2022 年 12 月

立命館大学大学院テクノロジー・マネジメント研究科

## 刊行にあたって

立命館大学大学院テクノロジー・マネジメント研究科は、立命館大学内部質保証方針に基づき、教育・研究の質を一層向上させるため、第1期（2013年度～2016年度）に引き続き、第2期（2019年度～2023年度）において2022年度に専門分野別外部評価を実施することとしました。

本研究科は2005年度の創設以来、「科学技術の価値を理解し、社会発展に寄与する知識や技能・能力を持った人材を養成すること」を目的に前期課程と後期課程を展開してきています。現在は学内理系学生のマネジメント力向上、社会人の学び直し機会の提供、さらに留学生コミュニティの維持・発展を目指しております。そのため、ウィズコロナの時代を見据え、“学生第一”の教育・研究環境の整備、研究科のブランド向上のための“研究力強化”、“教職協働”による効率的な研究科運営を実践している所です。

今般、専門分野別外部評価を受審するにあたって、上記の方向性を念頭に置きながら、『自己点検・評価報告書』を作成いたしました。これをふまえて、寺野隆雄委員長をはじめとする外部評価委員の皆様にはご多忙のなか、教職員との意見交換、院生への聞き取り調査、施設見学などの実地調査も実施し、『外部評価結果報告書』をまとめていただきました。

その指摘事項は、直近のカリキュラム改訂や教員組織編制において具体的に参考にさせていただきつつ、毎年度の自己点検・評価活動において継続的に改善して参ります。また、中長期的にも、「社会共生価値を生み出す次世代研究大学」を標榜する学園ビジョン R2030の実装への貴重な示唆とさせていただけることと存じます。

最後に、外部評価委員会の先生方をはじめとしてご協力いただいた関係各位に、この場をお借りして深甚の感謝の意を表明させていただきます。

2022年12月

立命館大学大学院  
テクノロジー・マネジメント研究科長  
角埜 恭央

2022 年度

立命館大学大学院テクノロジー・マネジメント研究科

外部評価結果報告書

立命館大学大学院テクノロジー・マネジメント研究科

外部評価委員会

## 目 次

|                         |      |
|-------------------------|------|
| 外部評価委員会 委員名簿            | p.3  |
| I 総 評                   | p.4  |
| II 概評及び提言               |      |
| 1 理念・目的                 | p.5  |
| 2 内部質保証                 | p.8  |
| 3 教育課程・学習成果             | p.11 |
| 4 学生の受け入れ               | p.15 |
| 5 教員・教員組織               | p.17 |
| III 添付資料                |      |
| 提出資料一覧 テクノロジー・マネジメント研究科 | p.19 |

2022年度  
立命館大学大学院テクノロジー・マネジメント研究科  
外部評価委員会 委員名簿

|     |   |
|-----|---|
| 委員長 | 寺野 隆雄 (千葉商科大学基盤教育機構 教授)                       |
| 委員  | 倉橋 節也 (筑波大学大学院人文社会・ビジネス科学学術院<br>ビジネス科学研究群 教授) |
|     | 高橋 大志 (慶應義塾大学大学院経営管理研究科 教授)                   |
|     | 谷 敏行 (TRAIL INC. マネージングディレクター)                |

## I 総 評

立命館大学大学院テクノロジー・マネジメント研究科（以下、当該研究科）は、近畿エリアにおいて極めてユニークな存在であり、社会人・外国人留学生・学部進学生の3者が一体となって技術経営に関する理論・技術・実践を学ぶことが可能な大学院として、優れた点や特色のある取り組みを行っていると思われる。

### 1 当該研究科の優れた仕組み・活動とその特徴

当該研究科の教育・研究上の目的は、科学技術の価値を理解し、社会発展に寄与する知識や技能・能力を持った人材を養成することとしており、学園全体の理念である「立命館憲章」にしたがって適切に設定されている。これらの目的は、研究科の学修要覧、入学試験要項、パンフレットおよびホームページ等において公表され、研究科を構成する教職員および学生に周知されるとともに、学外からも閲覧可能である。

内部質保証については、当該研究科の内部質保証の推進についての組織としての責任は教授会が担っている。当該研究科の役割を戦略・組織、外部連携、広報、入学試験・奨学金、教学、プラクティカム、研究の7分野に分けて担当者を置き、研究科長がこれらを総括し研究科全体の内部質保証に責任を持つ体制としている。また、内部質保証システムへの学生の参画の制度化という点から、毎年度クラス会懇談会を実施し、学生自治組織との協議を適切に行っている。

教育面では、技術と経営の文理両側面が融合する分野を実践的に推進することを特長としており、技術の革新と経営の進展を踏まえた次代を担う人材の育成を進めてきている。特に、理論と実践の修得を目指し、インターンシップを発展させた「プラクティカム」はユニークな方法であると評価する。これらの施策によって社会の情勢に応じて著しい変化を見せる技術経営において、幅広い社会の要請と学生の関心、意欲に応えることが可能となっている。

### 2 当該研究科の検討課題

当該研究科は立命館大学全体から見ると極めて小規模であるが、近畿エリアにおける大阪いばらきキャンパスの利便性と社会人と外国人留学生、学部進学生が同じ環境で学習できるという利点を活かして、学内外へのプレゼンスを高める努力を継続することが求められる。短期的には、情報理工学部と映像学部の大坂いばらきキャンパスへの移転を踏まえた施策の準備が必要である。さらに中長期の学生比率の目標を、学内進学：外国人留学生：社会人：その他＝4：3：2：1に収束させる計画の妥当性を検討する必要がある。長期計画において、当該研究科の独自性をいっそう活かせるような研究教育テーマの設定が求められる。

## II 概評及び提言

### 1 理念・目的

#### <概評>

当該研究科の理念・目的は、学園全体の理念である「立命館憲章」にしたがって作成されている。立命館大学の理念は「建学の精神」である「自由と清新」と「教学理念」である「平和と民主主義」として設定されている。当該研究科では、これにしたがって、教育・研究上の目的を定めている。当該研究科の目的は、科学技術の価値を理解し、社会発展に寄与する知識や技能・能力を持った人材を養成することとしており、適切に設定されている。これらの目的は、研究科の学修要覧、入学試験要項、パンフレットおよびホームページ等において公表され、研究科を構成する教職員および学生に周知されるとともに、学外からも閲覧可能である。

2020年度以降、教育・研究上の目的である「経営マインドのある技術者、技術を最大限に活かすことのできる経営者の育成」を目指し、“学内理系学生にマネジメント力”、“社会人に学び直しの機会”を提供し経営幹部を養成するという原点に立ち返ることとした。同時に、新たな“留学生コミュニティの維持・発展”を図り、教育・研究における国際的な協働の機会を育むこととした。具体的には、中長期（2025年度頃）の学生比率を、学内進学：外国人留学生：社会人：その他＝4：3：2：1に収束させる方向性を確認している。

これらの方向性は、理念的には正しいものであるが、しかしながら、これらが学生・教員にとって、理解しやすく腑に落ちるものとなっているかどうかには疑問が残る。当該研究科は、立命館大学全体からみると極めて小規模であり、この点においていっそうの独自性を理念として具体的に打ち出す必要がある。当該研究科を立命館大学の他の組織と差別化するためには、例えば、経営者を育てるという意味においては、経営管理研究科が立命館ビジネススクールとして一定の対外的な評価をすでに得ているし、理工学的な技術の面においては理工学研究科の存在感は高い。さらに、世間一般の目からは、立命館アジア太平洋大学が立命館大学と一体的な組織とみなされ外国人留学生受け入れの観点から海外の評価も高い。これらの意味において、立命館大学組織全体に対して、当該研究科のポジショニングを明確に定め、小規模研究科の特性を活かす突出した理念を新たに指向するべき時期にきているとも考えられる。

#### ① 大学の理念・目的を踏まえ、研究科の目的を適切に設定しているか。

当該研究科の目的は、科学技術の価値を理解し、社会発展に寄与する知識や技能・能力を持った人材を養成することとしており、大学の理念・目的を踏まえ適切に設定されている。研究科の学修要覧、入学試験要項、パンフレットおよび研究科ホームページ等において公表され、研究科を構成する教職員および学生に周知されるとともに、学外からも閲覧可能であり適切に明示されている。この意味において、立命館憲章などの理念と研究科のポリシーの関係に関し、理念・目的を適切に設定している。

その一方で、研究科の目的については、内容が抽象的でテクノロジー・マネジメント研究科としての独自性が明確になっていない点がみられる。当該研究科が育成・生み出したい具体的な人材像の定義を深く検討し、それに基づいた研究科の具体的な目標設定が必要である。

特に、中国人留学生が多く中国人教授が複数在籍している特徴は一つの差別化要因になりえ  
ると考える。

**② 研究科の目的を研究科則またはこれに準ずる規則等に適切に明示し、教職員および学生  
に周知し、社会に対して公表しているか。**

研究科の学修要覧、入学試験要項、パンフレットおよび研究科ホームページ等において公  
表され、研究科を構成する教職員および学生に周知されるとともに、学外からも閲覧可能で  
あり適切に明示されている。

その一方で、ブランド構築のためにオウンドメディアで正確で詳細な情報を掲示し、ペイ  
ドメディアでプロアクティブに認知を広め、アードメディアで拡散しオウンドメディアに  
集客をするということに取り組む必要がある。当該研究科においても、立命館大学全体に働  
きかけ、テクノロジー・マネジメントのブランドを高め、相乗効果として立命館大学の意義  
をプロモートする方策を考える時期にきていると考えられる。

**③ 研究科における目的等を実現していくため、研究科として将来を見据えた中・長期の計  
画その他の諸施策を設定しているか。**

2020年度以降、“学内理系学生にマネジメント力”、“社会人に学び直しの機会”を提供し経  
営幹部を養成するという原点に立ち返ること、同時に、新たな“留学生コミュニティの維持・  
発展”を図り、教育・研究における国際的な協働の機会を育むことなどの施策を実施している。  
また、中長期（2025年度頃）の学生比率を、学内進学：外国人留学生：社会人：その他＝4：  
3：2：1に収束させるなどの計画も立てている。

その一方で、学生比率を学内進学：外国人留学生：社会人：その他＝4：3：2：1に定  
めた根拠が不明である。また、世界水準の研究や、グローバル教育、社会人教育などの中・  
長期計画については、詳細が確認できず、どこに向かって行こうとしているのかを明確に定  
める必要がある。「社会人の学び直し」を掲げているが、何が必要で、何を学び直すのかを基  
本計画に明記する必要がある。

近年、社会人に対するリスクリングについては、一度社会に出てエンジニアとして経験し  
た後に学び直し経営能力を身に付けることにより長期的には社会に貢献できるスケールが大  
きくなるという実績は、わが国でも、数多く報告されており、欧米並みの水準にまで達する  
可能性は高い。テクノロジー・マネジメントを社会人と外国人留学生・学部進学生とが同じ  
環境で学べる近畿エリアにおける大学院として今後も発展していくことが期待される。

**<提言>**

**長所**

- 1) 学生第一の教育・研究環境の整備について、カリキュラム改訂を実施し、論文執筆支  
援センターを設置している。所属学生も教育・研究上の目的を正しく認識している。
- 2) 研究力の強化については、立命館大学全体と情報を共有して強化してきており、科研  
費保有者の教員が半数を占めている。
- 3) 教職協働による効率的な研究科運営を目指しており、成果をあげている。



## 改善課題

- 1) 学園ビジョン R2030 に掲げられている目標の中から、世界水準の研究や、グローバル教育、社会人教育などの中・長期計画について、5年後、10年後を見据えたテクノロジー・マネジメント研究科の独自性をよりいっそう活かせるような研究教育テーマ設定が求められる。
- 2) 「社会人の学び直し」は、重要なテーマであるが、文部科学省が推進を進めている「リスキリング」の方針に準拠し、内外の資金援助をも想定して、何が必要で、何を学び直すのかの基本計画が必要である。
- 3) 今後縮小する学生の市場として、外国人留学生・社会人に対してどのような施策が必要か議論する必要がある。また、2024年4月に予定されている情報理工学部と映像学部の大阪いばらきキャンパスへの移転を踏まえて学内進学向けの施策を準備しておく必要がある。さらに中長期の学生比率の目標を、学内進学：外国人留学生：社会人：その他＝4：3：2：1に収束させる計画であるが、この割合の妥当性を検討する必要がある。
- 4) 当該研究科は立命館大学全体から見ると極めて小規模であるが、近畿エリアにおける大阪いばらきキャンパスの利便性と社会人と外国人留学生、学部進学生が同じ環境で学習できるという利点とを活かして、学内外へのプレゼンスを高める努力を継続することが求められる。

## 2 内部質保証

### <概評>

当該研究科は、毎年度末に研究科の教学総括・次年度計画概要をまとめ教授会の審議を経て決定し、それらを踏まえて開講方針を定め共有するという単年度の PDCA サイクルを実行している。これらの方策は、多くの大学組織で実行されているものである。しかしながら、これらの PDCA サイクルはともすれば、形骸化しやすいものである。

例えば、PDCA サイクルを第三者としてレビューする外部評価の間隔が9年と長過ぎるため、内部者による PDCA が正しく回っているのかの検証が不十分である。もし外部評価に依存しない PDCA を回すのであれば KGI を設定し、それに基づいて大学、研究科の運営体、教員がそれぞれのレベルで評価、対処、自己変革される制度構築が必要である。

また、当該研究科は内部質保証システムへの学生の参画の制度化という点から、毎年度クラス会懇談会を実施し、学生自治組織との協議を適切に行っている。

### ① 内部質保証のための研究科の方針および手続きを設けているか。

当該研究科は、毎年度末に研究科の教学総括・次年度計画概要をまとめ教授会の審議を経て決定し、それらを踏まえて開講方針を定め共有するという単年度の PDCA サイクルを実行している。その結果、研究科の方針決定およびそのための手続きに関しては、適切に設定されていることを確認した。また、ディプロマ・ポリシーの達成度、シラバスの点検について適切に実施されていることを確認した。

当該研究科の内部質保証の推進についての組織としての責任は教授会が担っている。教授会は本研究科に所属する専任教員8名（教授4名、准教授3名、講師1名）および議決には加わらない特別契約教員（教授3名）、特別任用教員（教授1名）により構成されている。小規模な組織であるので、これらに加えてインフォーマルな情報交換が積極的になされている。

### ② 内部質保証の推進に責任を負う体制を整備しているか。

当該研究科の内部質保証の推進についての組織としての責任は教授会が担っている。また、研究科長が本研究科の運営に責任を負い、研究科の役割を戦略・組織、外部連携、広報、入学試験・奨学金、教学、プラクティカム、研究の7分野に分けて担当者を置いている。研究科長がこれらを総括し研究科全体の内部質保証に責任を持つ体制としている。これらの内部質保証体制に関して適切に実施されていることを確認した。

### ③ 方針および手続きに基づき、内部質保証システムは有効に機能しているか。

当該研究科は、ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシーおよびアドミッション・ポリシーの策定のもととなる教育・研究上の目的を研究科則に定めている。教育・研究上の目的を達成するための教育目標と3つのポリシー（ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシー）を定め、本研究科ホームページ上に公表している。

毎年度、現行の学位プログラムの適切性について包括的な検証の結果と改善の方向を教学総括・次年度計画概要にまとめ教授会の審議を経て決定し、これを大学院教学委員会に提出している。また、これに基づく教学部との懇談会を実施し、その内容を教授会で共有している。それらを踏まえて次年度の取り組み方針を定めるという単年度の PDCA サイクルを実

行している。

教学総括・次年度計画概要の内容は、2013 年度に受審した第 1 サイクル（2013～2016 年度）専門分野別外部評価における指摘事項に対する対応状況一覧表に反映し、これを毎年度更新している。

個々の授業においては、授業開講期間（クォーター）ごとに授業アンケートを実施し、授業アンケートで得た自由記述回答の結果は、ポジティブな回答とネガティブな回答に分類し、教授会およびクラス会で報告している。また、専門分野別外部評価を実施し、産業界を含めた外部有識者からなる評価委員会による評価を実施するとともに、学生による参画を制度化することで客観性を担保している。

これらの内部質保証システムが有効に機能していることを確認した。

PDCA サイクルの機能、グッドプラクティス推薦など研究科独自の取り組みは評価できる。

学生からのフィードバックという点においては、個々の授業内容の PDCA が十分に機能していない。個々の授業で授業アンケートをとり授業改善を促進しているとはあるが、これを教員の人事評価等に反映する仕組みが不明確である。さらに、大学の教員のレベルを向上させるためにも学生のフィードバック以外の項目も含んだ KPI に基づいた人事評価を学期ごとに実施するなどの仕組みも必要と考える。

学生からの意見聴取だけでなく、修生や就職先企業からの意見聴取についての記録がなく、社会からの教育の質の評価が不十分である。

#### **④ 教育研究活動、自己点検・評価結果、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。**

研究者・教員に関しては、研究情報を一元管理するデータベースとして、「立命館大学研究者学術情報データベース」を整備、授業情報を一元管理するデータベースとして「立命館大学オンラインシラバス」を整備し、透明性を高めている。研究科紹介を日本語だけでなく英語により公表し、その内容は毎年精査を行い、更新していることが確認できる。一方、これらのデータベースの維持管理には教員の膨大な作業が必要であり、Research Gate を利用するなど外部情報の積極的な利用が望まれる。

#### **⑤ 内部質保証システム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。**

教学に関しては、毎年度末に教学総括・次年度計画概要を教授会の審議を経て決定し、それらを踏まえて開講方針を定めるという単年度の PDCA サイクルを実行している。授業の運営においては、授業アンケート等の結果を踏まえて、個々の教員によるデータに基づく授業改善を促進している。

教学総括・次年度計画概要、クラス会懇談会などから、改善に取り組まれていることを確認できたが、教学改革ガイドラインは学士課程を対象としたものであり、社会人を含む研究科においては異なる指針も必要になる。

その一方、外部評価を受けるサイクルが長過ぎるので、内部者による PDCA が中心となっている。簡易的な方法でも外部者のフィードバックを受けるサイクルを短くする必要がある。また、個々の授業改善は授業アンケートの結果を踏まえて担当教員によって実施されて

いるが、教員を多角的な視点から評価するという仕組みとの連動が必要である。

## <提言>

### 長所

- 1) 毎年度まとめている「教学総括・次年度計画概要」の結果は全学的な評価および改善策の提示を受け、これをもとに改善に繋がっている点は長所に挙げられる。
- 2) 教学総括・次年度計画概要などを用いて、PDCAサイクルを適切に実施している。
- 3) グッドプラクティス推薦など、研究科独自の取り組みが行われている。
- 4) 学生からの自由意見が多数集まっている点などは、高く評価できる。

### 改善課題

- 1) 内部質保証をいっそう充実させるために、学生からの意見聴取だけでなく、修了生や就職先企業からの意見聴取を積極的に実施し、学内外からの教育の質の評価が定期的に得られるよう、取り組みを強化する必要がある。
- 2) 外部評価のサイクルが長過ぎる傾向にあるので、今後は、PDCAサイクルのあり方を総合的に見直し、評価のタイミングを短縮する必要がある。

### 3 教育課程・学習成果

#### <概評>

当該研究科においては、学生が身に付けるべき能力を、教育課程のカリキュラム・ポリシーとして定め、学修要覧および研究科ホームページに公表している。また、博士課程後期課程については、2023年度以降のカリキュラム・ポリシーの変更を予定している。

博士課程前期課程の開講科目は「(1)基礎科目 (3科目)」「(2)コア科目 (12科目)」「(3)展開科目 (24科目)」「(4)プログラム科目 (8科目)」と「(5)研究指導科目 (4科目)」によって構成されている。(1)基礎科目は、主に社会人・理工系出身者などをはじめとする技術経営学の基礎分野の未修者向けの MOT への導入科目として設置している。授業はクォーター制度を導入しており、勤務しながら研究を行う社会人学生も計画的な受講が可能になるように、平日6・7時限(18時から19時30分、19時40分から21時10分)と土曜日昼間においても修了に必要な授業を開講している。博士課程前期課程のプログラム科目では、理論と実践の修得を目指し、インターンシップを発展させた「プラクティカム」を実施している。また、ハンブルグ・ハールブルグ工科大学大学院マネジメント・テクノロジー研究科との間で、院生受け入れの協定 Student Exchange Program を締結しており、1年間の海外研究の機会を準備している点は、特徴の一つとして挙げられる。

博士課程後期課程では、2010年9月より英語基準プログラム (Doctoral Program in Technology Management) を開設している。これによって、日本語、英語の二言語での学位取得が可能となっている。博士課程後期課程の2023年度からの新カリキュラムでは、開講科目は、「特別研究科目 (6科目)」のみに変更の予定である。

外国人留学生・社会人の学生が多数在学している状況のもとでは、基本的な学修科目を他研究科との共同でもよいので、複数準備しておく必要がある。

#### ① 授与する学位ごとに、学位授与方針を定め、公表しているか。

当該研究科においては、学生が身に付けるべき能力を、博士課程前期課程および博士課程後期課程それぞれについて定め、公表している。また、論文評価基準についても公表している。これらは、研究科のディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシーとして設定され、公表されていることを確認した。

#### ② 授与する学位ごとに、教育課程の編成・実施方針を定め、公表しているか。

当該研究科では、教育課程のカリキュラム・ポリシーを定め、学修要覧および研究科ホームページに公表している。また、博士課程後期課程については、2023年度以降のカリキュラム・ポリシーの変更を予定している。

博士課程前期課程の開講科目は「(1)基礎科目 (3科目)」「(2)コア科目 (12科目)」「(3)展開科目 (24科目)」「(4)プログラム科目 (8科目)」と「(5)研究指導科目 (4科目)」によって構成されている。(1)基礎科目は、主に社会人・理工系出身者などをはじめとする技術経営学の基礎分野の未修者向けの MOT への導入科目として設置している。授業はクォーター制度を導入しており、勤務しながら研究を行う社会人学生も計画的な受講が可能になるように、平日6・7時限(18時から19時30分、19時40分から21時10分)と土曜日昼間においても修了に必要な授業を開講している。また、ハンブルグ・ハールブルグ工科大学大学院マ

ネジメント・テクノロジー研究科との間で、院生受け入れの協定 Student Exchange Program を締結しており、1年間の海外研究の機会を準備している点は、特徴の一つとして挙げられる。本制度の拡充と充実が今後の課題と考えられる。

博士課程後期課程の2023年度からの新カリキュラムでは、開講科目は、「特別研究科目(6科目)」のみに変更の予定である。

これらについて授与するが学位ごとの方針が設定されていることを確認した。一方で、博士課程後期課程のディプロマ・ポリシーに、社会貢献や倫理観、外国語でのコミュニケーションなどが記述されていない。また、企業でのアクションラーニング(プラクティカム)が長期企業実習となっているが、ここでの教育成果を研究科の教育課程の改善に積極的に利用していく必要がある。

### ③ 教育課程の編成・実施方針に基づき、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か。

当該研究科では、博士課程前期課程の開講科目を「(1)基礎科目(3科目)」「(2)コア科目(12科目)」「(3)展開科目(24科目)」「(4)プログラム科目(8科目)」と「(5)研究指導科目(4科目)」に分類し、そのうえで、各科目の趣旨と一覧を学修要覧に明示して体系的かつ総合的な教育課程を履修することを説明している。また、博士課程前期課程のプログラム科目では、理論と実践の修得を目指し、インターンシップを発展させた「プラクティカム」を実施している。これらの文理融合の授業科目や体系的な編成について確認した。グローバル化に対応した科目が充実してきていることは大いに評価できる。

また、博士課程後期課程では、2010年9月より英語基準プログラム(Doctoral Program in Technology Management)を開設している。これによって、日本語、英語の二言語での学位取得が可能となっている。

また、英語による開講科目が5科目存在するが、すべて選択科目であり、必修科目化の必要もあると考える。またグローバル人材教育を推進するにあたって中国からの2名の教員以外は教員自体にグローバル人材が少ないと思われる。中国からの教員や外国人留学生の存在は本研究科にとってはユニークな価値をMOTとして産業界に貢献できる重要な要素である。

一方で、コア科目や展開科目の分野が記述されていないことや、科目間の関係(受講の前後関係など)が明らかではなく、学生がこれらから適切に科目を選んでいるのかどうか懸念が残る。

### ④ 学生の学習を活性化し、効果的に教育を行うための様々な措置を講じているか。

当該研究科では博士課程前期課程において、立命館大学大学院全体の制度である「国内研究実践活動補助金」を活用しプラクティカムの活動費を補助している。また、実践的な研究を行ってきていることから研究科独自に「調査実習費」予算を設け、学会参加費、研究活動に必要な交通費・宿泊費、図書資料購入費の補助を行っている。また、研究指導計画書、後期課程の審査など、適切にシステムが整備されている。授業アンケートの収集や授業外学習、英語科目、プラクティカムの設定が適切にされている。また、研究助成制度について予算配分がされていることは評価できる。

**⑤ 成績評価、単位認定および学位授与を適切に行っているか。**

成績評価方法と基準をシラバスに明記して学生に周知している。また、成績評価結果について確認することも可能な成績確認制度も存在する。成績評価について5段階の基準が設定されており、適切である。博士課程前期課程、後期課程ともに学位授与基準を設け、学修要覧等を通じて学生に公表している。論文の指導は、主指導教員だけでなく副指導教員が付き、指導内容を複眼的に豊富化できるようにするとともに、より客観的、公正な指導が行われるようにしている。

**⑥ 学位授与方針に明示した学生の学習成果を適切に把握および評価しているか。**

博士課程前期課程においては、ディプロマ・ポリシーに明示した学習成果を把握・評価する仕組みとしてアセスメント・チェックリストを作成して複数の方法で把握・評価を行えるようにしている。

博士課程後期課程においては、学位授与数、修業年限の修了率を把握する指標として定員収容率を把握するとともに、学期ごとに学生状況一覧表を作成し個別の指導状況を把握している。

一方で、ディプロマ・ポリシーの記述された教育目標が、ルーブリックを用いて評価しているとされているが、どの科目がどの目標に関連しているのかが不明であり、各学生において教育目標が達成されたのかどうか明確ではないように思える。教育科目と教育目標が連動した達成度評価システムを検討することを期待したい。特に、FDの積極的な開催と活用が必要である。

**⑦ 教育課程およびその内容、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。**

毎年度末にまとめる教学総括・次年度計画概要を通じて、教育課程とその内容、方法について点検と検証を行っている。授業アンケートの自由記述回答を分類して改善に役立てていることは適切である。2013年度に受審した専門分野別外部評価における指摘事項に対する対応を毎年度検討し、その結果は、教学総括・次年度計画概要および専門分野別外部評価指摘事項に対する改善状況一覧表に反映し更新している。その一方で、活用している外部評価が2013年度であり、これと同じような外部評価ではなくても良いので、時代時代に合わせた多様な外部評価の仕組みを組み込む必要がある。

また、この種の授業アンケート結果の経年変化を観察することは、今後の教育課程の改善に役立つと考えられる。

**<提言>**

**長所**

- 1) 博士課程前期課程において、理論と実践の修得を目指してインターンシップを発展させた「プラクティカム」を実施している点は、当該研究科の長所として挙げられる。
- 2) 文理融合の授業科目や体系的な編成、グローバル化に対応した科目が充実してきていることは大いに評価できる。

- 3) 授業アンケートの自由記述回答を分類して改善に役立てていることは高く評価できる。
- 4) 成績評価について5段階の基準が設定されており、適切に管理されていることは評価できる。

### **改善課題**

- 1) 博士課程後期課程の2023年度から実施が予定されている新カリキュラムにおいて、「特別研究科目（6科目）」の内容を記述し、ピア・ラーニング、社会貢献や倫理観、外国語でのコミュニケーションなどの位置づけを明確にする必要がある。
- 2) 教員のFDへの参加が呼びかけられているが、FDの内容と実施方法を改善する必要がある。



## 4 学生の受け入れ

### <概評>

学生の受け入れ方針（以下、アドミッション・ポリシー）を設定し、入学試験要項に記載して公表するとともに、これを大学 Web サイトの入試情報サイト、研究科ホームページに掲載して広く公知している。

多様な層からの入学者を確保するため、社会人および外国人留学生を含めた入学者確保政策の推進を行っている。博士課程後期課程に関しては、英語基準と日本語基準の入学試験が存在する。

博士課程前期課程の入学定員は 70 名、収容定員は 140 名である。博士課程後期課程の入学定員は 5 名、収容定員は 15 名である。2021 年度における博士課程前期課程の入学定員充足率、収容定員充足率は 0.93、0.99 である。2021 年度における博士課程後期課程の入学定員充足率、収容定員充足率は 0.60、2.07 であったが、2022 年度における博士課程後期課程の入学定員充足率、収容定員充足率は 1.60、1.80 となっている。

当該研究科では、研究科長と入学試験担当者および教授会で入学試験方式ごとの受験者数と入学試験結果の検証を行っている。その一方、学生数の今後の減少傾向に対する対応策が明確になっていない。

#### ① 学生の受け入れ方針を定め、公表しているか。

アドミッション・ポリシーを定め公表していることを確認した。

博士課程後期課程の人材像に外国語能力が入っていない。修了要件として外部の外国語テストを課している大学も多いので、外国語能力と博士後期課程の人材像との関連性を明確にする必要がある。

アドミッション・ポリシーを設定し、入学試験要項に記載して公表するとともに、これを大学 Web サイトの入試情報サイト、研究科ホームページに掲載して広く公知している。

#### ② 学生の受け入れ方針に基づき、学生募集および入学者選抜の制度や運営体制を適切に整備し、入学者選抜を公正に実施しているか。

多様な層からの入学者を確保するため、社会人および外国人留学生を含めた入学者確保政策の推進を行っている。入学時期は 4 月入学と 9 月入学であり、入学試験の時期は各入学時期とも複数回存在する。博士課程後期課程に関しては、英語基準と日本語基準の入学試験が存在する。BCP、外国人留学生を含めた公正な選抜が計画されていることを確認した。

#### ③ 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か。

博士課程前期課程の入学定員は 70 名、収容定員は 140 名である。博士課程後期課程の入学定員は 5 名、収容定員は 15 名である。

入学定員に対する充足率は 2017 年度における博士課程前期課程の入学定員充足率、収容定員充足率は 0.46、0.42 まで下がったが、2021 年度における博士課程前期課程の入学定員充足率、収容定員充足率は 0.93、0.99 である。これらの状況は、適切である。

2018 年度における博士課程後期課程の入学定員充足率、収容定員充足率は 1.20、2.20、

2021年度における博士課程後期課程の入学定員充足率、収容定員充足率は0.60、2.07となっていたが、2022年度における博士課程後期課程の入学定員充足率、収容定員充足率は1.60、1.80となり、改善傾向にある。

**④ 学生の受け入れ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。**

当該研究科では、研究科長と入学試験担当者および教授会で入学試験方式ごとの受験者数と入学試験結果の検証を行っている。前期課程の競争倍率が2.6倍となっており適切であるが、後期課程の2021年度入学定員充足率が0.6と前年から急減している。これは、収容定員充足率を下げるためには有効であったが、志願者数が減少（3名）したことは、コロナウイルスの影響なのか別の理由があるのかの分析は必要ではないか。このような状況は、社会人を対象とする大学院では、東京地区以外に共通の現象であり、全学で対策に取り組む必要があると考える。

**<提言>**

**長所**

- 1) 博士課程前期課程の倍率が2.6倍となっている点は、入学志願者の質を保つ上で評価できる。

## 5 教員・教員組織

### <概評>

当該研究科は、教育・研究上の目的である「科学技術の価値を理解し、社会発展に寄与する知識や技能・能力を持った人材を養成」を目指して、立命館大学教員選考基準や立命館大学教員任用・昇任規程に則り、あるべき“教員像”に基づいて教員組織を編制している。

教員募集、採用、昇格等については、立命館大学教員選考基準や立命館大学教員任用・昇任規程に則り、任用委員会を経て先に述べた研究科の求める“教員像”に基づいて、教授（任期なし）全員が協議し、全会一致を原則に行っている。

新規任用については、研究科の求める“教員像”に基づいて、主に欠員補充のタイミングで任用を行っている。

### ① 大学および研究科の理念・目的に基づき、研究科として求める教員像や教員組織の編制に関する方針を明示しているか。

当該研究科では博士課程前期課程および博士課程後期課程の人材育成目的に加え、“教員像”を示し、応募資格を設定している。教員組織の編制および各教員の役割については、毎年度末の教授会で決定している。学外研究中の任期なし教員の教育・学事は他教員が補完しているが、結果的に研究科長と副研究科長への役割の集中が常態化している。

教員任用、昇任基準について数値化した基準を設定していることは適切である。

一方で、教授任用、准教授任用、専任講師任用の数値基準は、いずれの最近5カ年で3ポイント以上と同じになっている。教授は査読付きフルペーパーが必須とはなっているものの、それぞれの数値基準が適切な判断基準となりえているかは懸念がある。また、准教授から教授への昇任基準において、教授任用で課されている受賞歴、外部資金などが入っていないため、同等の判断基準となっているかについても懸念が残る。

### ② 教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を展開するため、適切に教員組織を編制しているか。

2022年度の専任教員数は12名である。職制の内訳は、教授（任期なし）4名、准教授（任期なし）2名、准教授（5年任期）1名、講師（5年任期）1名、特別契約教授（5年まで）3名、特別任用教授（5年まで）1名である。教員の年齢・性別等の多様性については12名中、60代が6名、40代後半が4名、40代前半が1名（女性・中国語母語話者）、30代前半が1名（中国語母語話者）である。教員組織の多様性のために若手の准教授や中国留学生対応の教員を採用していることは適切である。

その一方で、グローバル化に対応した教員組織を編制するのであれば、日本人が不慣れた英語でなんとか授業や指導できる程度では不十分だと思われる。英語ネイティブの教員や中国語ネイティブの教員の比率を増やすべきである。長期的にはそのような教員が過半数になることが向上心の高い学生にとっても望ましい環境になるのではないか。産業界からもグローバルなMOTと認識される重要な要素である。また、外国人教員が増加すると、教務以外の学務において日本人教員の負荷が極端に重くなるという傾向も様々な大学の現状である。こちらのフェージビリティも判断する必要がある。

**③ 教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか。**

教員募集、採用、昇格等については、立命館大学教員選考基準や立命館大学教員任用・昇任規程に則り、任用委員会を経て先に述べた研究科の求める“教員像”に基づいて、教授（任期なし）全員が協議し、全会一致を原則に行っている。立命館大学教員選考基準に沿って募集、採用、昇任を決定していることは適切である。

**④ ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動を組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上および教員組織の改善・向上に繋げているか。**

教員の資質向上・教員組織の改善・向上のためのFD活動として、製造業研究のための研究費、Academy of Management への参加費、グッドプラクティス表彰（中国語母語話者の教員による修了式の同時通訳、産学連携の教学活動の奨励、学生へのきめ細かい対応、MOTセミナー）等について研究科長裁量費から支出している。これらのFD活動への資金支出が行われていることは適切である。科研費保有者の比率の向上をさらに期待する。立命館大学は、科研費取得に対しての支援が充実していることが知られているので、この方向でのいっそうの努力を期待したい。

**⑤ 教員組織の適切性について、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。**

新規任用については、研究科の求める“教員像”に基づいて、主に欠員補充のタイミングで任用を行っている。教員の教育活動、研究活動、社会活動をホームページで公開していることは適切である。

その一方で、現職教員の評価および活動の改善について、どのように計画し実施しているのかが明らかではない。

**<提言>**

**長所**

- 1) 教員任用、昇任基準について数値化した基準を設定していることは適切である。
- 2) 教員の教育活動、研究活動、社会活動をホームページで公開していることは適切である。

以上

### Ⅲ 添付資料

提出資料一覧 テクノロジー・マネジメント研究科

提出資料一覧

立命館大学 (テクノロジー・マネジメント研究科)

調書

| 資料の名称 |                     |
|-------|---------------------|
| 1     | 自己点検・評価報告書          |
| 2     | アセスメント・チェックリスト・関連資料 |
| 3     | 2021年度大学基礎データ       |

根拠資料

| 章       | 資料の名称   | 資料番号 |
|---------|---|------|
| 1 理念・目的 | 立命館大学憲章Webページ<br><a href="http://www.ritsumei.ac.jp/profile/about/charter/">http://www.ritsumei.ac.jp/profile/about/charter/</a>                                | 1-1  |
|         | 立命館大学大学院テクノロジー・マネジメント研究科研究科則  | 1-2  |
|         | 2022年度入学者用テクノロジー・マネジメント研究科学修要覧p.3～p.8   | 1-3  |
|         | 2023年4月入学テクノロジー・マネジメント研究科入学試験要項p.1～p.2  | 1-4  |
|         | 2021年度テクノロジー・マネジメント研究科パンフレット  | 1-5  |
|         | テクノロジー・マネジメント研究科人材育成目的と3ポリシーWebページ<br><a href="http://www.ritsumei.ac.jp/mot/introduce/policy.html/">http://www.ritsumei.ac.jp/mot/introduce/policy.html/</a>   | 1-6  |
|         | カリキュラム改革に向けた新規設置科目のアイデアについて (第1次) (2021年5月18日教授会)   | 1-7  |
|         | 本研究科の中期計画 (2021年4月13日教授会)   | 1-8  |
|         | 外部評価とカリキュラム改革・教員組織の構図 (2021年5月18日教授会)   | 1-9  |
|         | アカデミックライティング指導の外注について (2019年4月16日教授会)   | 1-10 |
|         | 19.9修了テクノロジー・マネジメント研究科修士論文日本語添削サービスの受付について (テクノロジー・マネジメント研究科事務室)  | 1-11 |
|         | 22.3修了テクノロジー・マネジメント研究科修士論文日本語添削サービスの受付について (テクノロジー・マネジメント研究科事務室)  | 1-12 |
|         | 学びと成長調査 設問・回答(2022.2実施)   | 1-13 |
|         | 科学研究費助成事業データベース<br><a href="https://kaken.nii.ac.jp/ja/">https://kaken.nii.ac.jp/ja/</a>  | 1-14 |
|         | 2014年度テクノロジー・マネジメント研究科スケジュール  | 1-15 |
|         | 2019年度教授会日程 (2019年2月5日教授会)  | 1-16 |
|         | 2022年度テクノロジー・マネジメント研究科教授会日程 (2022年2月8日教授会)  | 1-17 |
|         | 立命館大学MOT Webサイトモニター   | 1-18 |
| 2 内部質保証 | 立命館大学内部質保証方針  | 2-1  |
|         | 立命館大学自己評価委員会規程  | 2-2  |
|         | 立命館大学のアセスメント・ポリシー   | 2-3  |
|         | 立命館大学全学協議会会則  | 2-4  |
|         | 2021年度テクノロジー・マネジメント研究科教学総括・次年度計画概要  | 2-5  |
|         | テクノロジー・マネジメント研究科アセスメント・チェックリスト  | 2-6  |
|         | 2021年度春学期修了生の修士論文のアセスメント結果について (2021年10月5日教授会)  | 2-7  |
|         | 2021年度秋学期修了生の修士論文のアセスメント結果について (2022年2月22日教授会)  | 2-8  |
|         | 2021年度MOTクラス会懇談会議事メモ (2021年12月14日教授会)   | 2-9  |
|         | 学部 (学士課程) 教学改革ガイドラインの改正について (2014年11月17日教学委員会)  | 2-10 |
|         | 立命館大学オンラインシラバス<br><a href="https://www.ritsumei.ac.jp/pathways-future/syllabus/">https://www.ritsumei.ac.jp/pathways-future/syllabus/</a>                       | 2-11 |
|         | シラバス点検結果について (2022年3月8日教授会)   | 2-12 |
|         | 2021年度春学期授業アンケート集計結果について (2021年11月23日教授会)   | 2-13 |
|         | テクノロジー・マネジメント研究科博士課程後期課程2023年度カリキュラム改革について (案) (2022年2月14日教学委員会)  | 2-14 |
|         | 立命館大学大学院テクノロジー・マネジメント研究科教授会規程   | 2-15 |
|         | MOT役割分担2022(2022年4月12日教授会)  | 2-16 |
|         | 立命館大学大学院テクノロジー・マネジメント研究科研究科則  | 2-17 |
|         | テクノロジー・マネジメント研究科人材育成目的と3ポリシーWebページ<br><a href="https://www.ritsumei.ac.jp/mot/introduce/policy.html/">https://www.ritsumei.ac.jp/mot/introduce/policy.html/</a> | 2-18 |
|         | 2022年度入学者用テクノロジー・マネジメント研究科学修要覧p.3～p.8   | 2-19 |
|         | 2023年4月入学テクノロジー・マネジメント研究科入学試験要項p.1～p.2  | 2-20 |
|         | 2021年度教学総括・次年度計画概要に基づく懇談メモ (2021年7月13日教授会)  | 2-21 |
|         | 専門分野別外部評価での指摘事項の改善状況について (2021年7月21日自己評価委員会)  | 2-22 |
|         | 3ポリシーの改定案について (2016年8月30日教授会)   | 2-23 |

| 章   | 資料の名称  | 資料番号  |     |
|---|--|---|-----|
| 2 内部質保証   | 2022年度シラバスの編集・公開方針および点検等スケジュールについて（2021年10月25日教学委員会）   | 2-24  |     |
|   | 特別契約教員への研究力強化費用支援案内メール   | 2-25  |     |
|   | 2021年度第2回テクノロジー・マネジメント研究科教授会議案   | 2-26  |     |
|   | Academy of management 参加費用支援案内メール  | 2-27  |     |
|   | 2021年度大学教員の評価・報奨グッドプラクティス表彰の実施について（集約結果および採択）（2022年3月16日常任理事会）   | 2-28  |     |
|   | 全学協議会Webページ<br><a href="https://www.ritsumei.ac.jp/features/zengakkyo/">https://www.ritsumei.ac.jp/features/zengakkyo/</a>   | 2-29  |     |
|   | 2018年度第2回MOT執行部とクラス会幹部打ち合わせ議事録（未定稿）（2019年4月16日教授会）   | 2-30  |     |
|   | 2019年度の授業アンケートの実施方針（2019年4月16日教授会）   | 2-31  |     |
|   | 2021年度学びと成長調査（大学院生版）の実施方針について（2021年12月14日教授会）  | 2-32  |     |
|   | 学校法人立命館情報公開規程  | 2-33  |     |
|   | 研究者学術情報データベースWebページ<br><a href="https://www.ritsumei.ac.jp/research/member/researcher_login/index.html/">https://www.ritsumei.ac.jp/research/member/researcher_login/index.html/</a> | 2-34  |     |
|   | 2022年度テクノロジー・マネジメント研究科開講方針（第2次案）（2021年10月5日教授会）  | 2-35  |     |
|   | 3 教育課程<br>・学習成果  | 2022年度入学者用テクノロジー・マネジメント研究科学修要覧p.3～p.8   | 3-1 |
|   |  | テクノロジー・マネジメント研究科人材育成目的と3ポリシーWebページ<br><a href="https://www.ritsumei.ac.jp/mot/introduce/policy.html/">https://www.ritsumei.ac.jp/mot/introduce/policy.html/</a> | 3-2 |
|   |  | 立命館大学大学院テクノロジー・マネジメント研究科研究科則  | 3-3 |
| manaba+R Webページ <a href="http://www.ritsumei.ac.jp/ct/">http://www.ritsumei.ac.jp/ct/</a>   |  | 3-4   |     |
| カリキュラム改革に向けた新規設置科目および統廃合科目のアイデアについて（追加）（2021年10月5日教授会）  |  | 3-5   |     |
| テクノロジー・マネジメント研究科博士課程後期課程2023年度カリキュラム改革について（案）（2022年2月14日教学委員会）  |  | 3-6   |     |
| 2022年度入学者用テクノロジー・マネジメント研究科学修要覧p.9～p.13  |  | 3-7   |     |
| 2021年度テクノロジー・マネジメント研究科パンフレットp.3   |  | 3-8   |     |
| 2013年度立命館大学大学院テクノロジー・マネジメント研究科外部評価結果報告書p.12   |  | 3-9   |     |
| 海外派遣プログラム願書・特別研究学生願書 ※実地調査閲覧資料  |  | 3-10  |     |
| 2022年度MOTプラクティカムに関する事業計画（案）   |  | 3-11  |     |
| 2022年度入学者用テクノロジー・マネジメント研究科学修要覧p.16・p.34   |  | 3-12  |     |
| 2022年度春学期研究指導計画書の作成について（2022年3月8日教授会）   |  | 3-13  |     |
| 2022年度入学者用テクノロジー・マネジメント研究科学修要覧p.17～p.20   |  | 3-14  |     |
| 2022年6月末申請_博士学位審査の流れ（課程博士）  |  | 3-15  |     |
| 2021年度春学期授業アンケート集計結果について（2021年11月23日教授会）  |  | 3-16  |     |
| 立命館大学オンラインシラバス<br><a href="https://www.ritsumei.ac.jp/pathways-future/syllabus/">https://www.ritsumei.ac.jp/pathways-future/syllabus/</a> |  | 3-17  |     |
| シラバス点検結果について（2022年3月8日教授会）  |  | 3-18  |     |
| Annual Report 2020（立命館大学大学院キャリアパス推進室）   |  | 3-19  |     |
| 2022年度大学院博士課程前期課程研究実践活動補助金対象実習（研究実践活動）申請書（2022年1月11日教授会）  |  | 3-20  |     |
| テクノロジー・マネジメント研究科調査実習費の詳細  |  | 3-21  |     |
| 2021年度テクノロジー・マネジメント研究科教学総括・次年度計画概要p.18  |  | 3-22  |     |
| 2021年度第3回教学実践フォーラムについて（2021年12月6日教学委員会）   |  | 3-23  |     |
| FD調査（北海道大学）報告（2018年10月9日教授会）  |  | 3-24  |     |
| FD調査（九州大学）報告（2018年11月20日教授会）  |  | 3-25  |     |
| FD調査（立教大学）報告（2019年2月5日教授会）  |  | 3-26  |     |
| FD調査（東京工業大学）報告（2019年10月8日教授会）   |  | 3-27  |     |
| 2021年度MOTクラス会懇談会議事メモ（2021年12月14日教授会）  |  | 3-28  |     |
| 新型コロナウイルス感染症に対する立命館大学の行動指針（BCP）   |  | 3-29  |     |
| 2021年度の授業実施に関する基本方針（2020年11月30日教学委員会）   |  | 3-30  |     |
| 2022年度の授業実施に関する基本方針（補正）について（2021年12月20日教学委員会）   |  | 3-31  |     |
| 未来をつくる Challenging Practice Webページ<br><a href="https://www.ritsumei.ac.jp/hr/r-cp/">https://www.ritsumei.ac.jp/hr/r-cp/</a>               |  | 3-32  |     |
| 2020年度大学教員のコロナ禍での全学的視点からの教育研究行政等の評価・報奨とグッドプラクティスの共有化について（集約結果報告）（2021年5月19日常任理事会）   |  | 3-33  |     |
| 2021年度の大学教員の評価・報奨及びグッドプラクティス表彰の実施について（2021年12月15日常任理事会）   |  | 3-34  |     |

| 章   | 資料の名称   | 資料番号 |
|---|---|------|
| 3 教育課程<br>・学習成果   | OIC新展開における教学展開の方向性について(案) (2021年9月21日第1回教学検討部会 OIC新展開企画課)   | 3-35 |
|   | アフターコロナに向けた教育実践について(問題意識、成果の共有のお願い) (2021年10月5日教授会)   | 3-36 |
|   | アフターコロナに向けた教育実践について(問題意識、成果の共有) (2021年11月23日教授会)  | 3-37 |
|   | 立命館大学学び支援サイトWebページ  | 3-38 |
|   | <a href="https://www.ritsumei.ac.jp/pathways-future/">https://www.ritsumei.ac.jp/pathways-future/</a>                                     | 3-39 |
|   | アセスメント評価項目表   | 3-40 |
|   | 2021年度秋学期修了生の修士論文のアセスメント結果について(2022年2月22日教授会)   | 3-41 |
|   | 2021年度学びと成長調査(大学院生版)の実施方針について(2021年12月14日教授会)   | 3-42 |
|   | 専門分野別外部評価での指摘事項の改善状況について(2021年7月21日自己評価委員会)   | 3-42 |
| 4 学生の受け入れ   | 2023年4月入学テクノロジー・マネジメント研究科入学試験要項p.1~p.2  | 4-1  |
|   | 立命館大学大学院入試情報サイト 入学試験要項一覧Webページ  | 4-2  |
|   | <a href="https://www.ritsumei.ac.jp/gr/exam/index.html/">https://www.ritsumei.ac.jp/gr/exam/index.html/</a>                               | 4-3  |
|   | テクノロジー・マネジメント研究科入試要項・パンフレット Webページ  | 4-3  |
|   | <a href="https://www.ritsumei.ac.jp/mot/other/request.html/">https://www.ritsumei.ac.jp/mot/other/request.html/</a>                       | 4-4  |
|   | R2020後半期大学院研究科中期計画(2015年9月15日 2015年度第2回教授会)   | 4-4  |
|   | テクノロジー・マネジメント研究科 入試情報Webページ   | 4-5  |
|   | <a href="https://www.ritsumei.ac.jp/mot/admission/">https://www.ritsumei.ac.jp/mot/admission/</a>   | 4-6  |
|   | 大学院入学試験執行ガイドライン(2023年4月・9月入学者版)   | 4-6  |
|   | 2021年度中に執行する入学試験の問題作成ならびに点検体制について(案)(2021年4月13日教授会)   | 4-7  |
|   | 入試採点方法および合否判定基準の見直しについて(再)(2014年6月3日教授会)  | 4-8  |
|   | BCPレベルに応じたテクノロジー・マネジメント研究科入学試験執行可否と選考方法について(2020年11月24日教授会)   | 4-9  |
|   | 学内進学入学試験出願のためのテクノロジー・マネジメント研究科教員所見取得の手引き(2021年4月テクノロジー・マネジメント研究科)   | 4-10 |
|   | 2018年度大学基礎データ(表2)学生   | 4-11 |
|   | 2021年度大学基礎データ(表2)学生   | 4-12 |
|   | 2020年度自己点検・評価報告書p.29、p.33   | 4-13 |
|   | 博士課程後期課程の在籍状況(2022年5月10日教授会)  | 4-14 |
|   | 2022年9月入学・2023年4月入学入試方針の策定について(2021年4月13日教授会資料)   | 4-15 |
|   | 2021年度テクノロジー・マネジメント研究科教学総括・次年度計画概要 p.32   | 4-16 |
|   | テクノロジー・マネジメント研究科博士課程後期課程2023年度カリキュラム改革について(案)(2022年2月14日教学委員会)  | 4-17 |
| 学園ビジョン2030立命館大学チャレンジ・デザイン(案)(2020年11月4日常任理事会) p.21、p.22、p.28~ | 4-18  |      |
| 5 教員・教員組織   | 教員の公募について(依頼)(2021年5月26日教授会)  | 5-1  |
|   | 教員任用・昇任基準の運用に関するテクノロジー・マネジメント研究科内規  | 5-2  |
|   | 立命館大学特別契約教員規程   | 5-3  |
|   | 立命館大学特別任用教員規程   | 5-4  |
|   | 立命館大学の任期を定めた教員の任用等に関する規程  | 5-5  |
|   | MOT役割分担2022(2022年3月8日教授会)   | 5-6  |
|   | 2014年度テクノロジー・マネジメント研究科スケジュール  | 5-7  |
|   | 2019年度教授会日程(2019年2月5日教授会)   | 5-8  |
|   | 2022年度テクノロジー・マネジメント研究科教授会日程(2022年2月8日教授会)   | 5-9  |
|   | 立命館大学MOT Webサイトモニター   | 5-10 |
|   | テクノロジー・マネジメント研究科 専任教員一覧 Webページ  | 5-11 |
|   | <a href="https://www.ritsumei.ac.jp/mot/faculty/">https://www.ritsumei.ac.jp/mot/faculty/</a>   | 5-12 |
|   | テクノロジー・マネジメント研究科 カリキュラム 研究分野 Webページ   | 5-12 |
|   | <a href="https://www.ritsumei.ac.jp/mot/curriculum/researchField.html/">https://www.ritsumei.ac.jp/mot/curriculum/researchField.html/</a> | 5-13 |
|   | カリキュラム、時間割を作成するときの基本原則(申し合わせ事項)(2017年1月24日教授会)  | 5-13 |
|   | 立命館大学専任教員責任時間規程   | 5-14 |
|   | テクノロジー・マネジメント研究科(MOT)における授業分担の考え方(2021年7月13日教授会)  | 5-15 |
|   | 2022年度テクノロジー・マネジメント研究科 科目担当表  | 5-16 |
|   | 2022年度教養ゼミナールの開講について(2021年10月5日教授会)   | 5-17 |
|   | 立命館大学教員選考基準   | 5-18 |
| 立命館大学教員任用・昇任規程  | 5-19  |      |
| 大学院設置基準   | 5-20  |      |



| 章         | 資料の名称  | 資料番号 |
|-----------|--|------|
| 5 教員・教員組織 | 平成十一年文部省告示第百七十五号（大学院設置基準第九条の規定に基づく大学院に専攻ごとに置くものとする教員の数）  | 5-21 |
|           | 2021年度学部長研究科長裁量枠決算報告書  | 5-22 |
|           | 科学研究費助成事業データベース<br><a href="https://kaken.nii.ac.jp/ja/">https://kaken.nii.ac.jp/ja/</a>                       | 5-23 |
|           | カリキュラム改革に向けた新規設置科目および統廃合科目のアイデアについて（追加）（2021年10月5日教授会）   | 5-24 |
|           | 学生部・ダイバーシティ&インクルージョン推進室共催オンラインセミナー よりアクセシブルな学園を目指して—障害者差別解消法改正に伴う「合理的配慮の義務化」について学ぶ—（2021年11月15日障害学生支援委員会）      | 5-25 |
|           | ハラスメント防止のためのオンラインセルフチェックの活用について（2022年2月立命館大学・立命館附属校ハラスメント防止委員会）  | 5-26 |
|           | テクノロジー・マネジメント研究科 ニュースWebページ<br><a href="https://www.ritsumeai.ac.jp/mot/">https://www.ritsumeai.ac.jp/mot/</a> | 5-27 |

2022 年度  
自己点検・評価報告書

立命館大学大学院  
テクノロジー・マネジメント研究科

## 目 次

|                 |      |
|-----------------|------|
| 序章              | p.3  |
| 第 1 章 理念・目的     | p.4  |
| 第 2 章 内部質保証     | p.10 |
| 第 3 章 教育課程・学習成果 | p.18 |
| 第 4 章 学生の受け入れ   | p.34 |
| 第 5 章 教員・教員組織   | p.41 |
| 終章              | p.47 |

## 序章

立命館大学大学院テクノロジー・マネジメント研究科（以下、本研究科）は、2005年度に創設以来、立命館憲章の「自由と清新」と「平和と民主主義」を踏まえ、「経営マインドのある技術者、技術を最大限に活かすことのできる経営者など社会発展に寄与する人材の育成」を目的としてきました。

その後、2013年度の外部評価での指摘事項に逐次対応してきましたが、博士課程前期課程の入学人数が漸減し、2016年度には収容定員充足率が5割を割り込んで全学的な経営課題となりました。そのため、留学生政策を拡充することにより、2018年度以降は収容定員充足率の回復をみましたが、次に本研究科のカリキュラムを履修する上での入学水準等の課題が浮き彫りになっています。

これに対して2020年度以降、中・長期計画に関する議論を研究科内で開始し、上記の人材育成目的に鑑み、“学内理系学生にマネジメント力”、“社会人に学び直しの機会”を提供し経営幹部を養成するという原点に立ち返ることとしました。同時に、新たな“留学生コミュニティの維持・発展”を図り、研究・教育における国際的な協働の機会を育む方向で再出発する局面にあります。限られた教職員で上記を志向するためには、“学生第一”の教育・研究環境の整備、本研究科のブランド向上のための“研究力強化”、“教職協働”による効率的な研究科運営が課題であると認識しています。

具体的には、ウィズコロナの時代を見据え、上記の中・長期計画に対応したカリキュラム改訂と教員組織編制を推進するための準備として、種々の調査・分析およびFD活動を開始しております。今後も、学園ビジョン R2030 の「社会共生価値を生み出す次世代研究大学」およびアジアのゲートウェイとしての大阪いばらきキャンパス（OIC）の意義を継続的に抽出しながら、今回の外部評価の結果を踏まえて、本研究科の中・長期計画の実装を進めていく予定です。

最後に、外部評価委員の先生方には、ご多忙なかで委員をお引き受け頂いたことに心から感謝申し上げます。今回の外部評価を実効ある改革・改善の指針を得る貴重な機会と捉えておりますので、忌憚のないご指摘・ご助言をお願い申し上げます。

## 第1章 理念・目的

### (1) 現状説明

点検・評価項目①：大学の理念・目的を踏まえ、学部・研究科の目的を適切に設定しているか。

評価の視点1：学部においては、学部または学科ごとに、研究科においては、研究科、専攻または課程ごとに設定する人材育成その他の教育研究上の目的の設定とその内容

評価の視点2：大学の理念・目的と学部・研究科の目的の連関性

#### ①-1 建学の精神と研究科の理念・目的との関係

大学を含む本学園全体の理念は、「立命館憲章」<sup>1-1</sup>として、大学の理念は「建学の精神」である「自由と清新」と「教学理念」である「平和と民主主義」として設定されている。

##### 【立命館憲章】

立命館は、西園寺公望を学祖とし、1900年、中川小十郎によって京都法政学校として創設された。「立命」の名は、『孟子』の「尽心章句」に由来し、立命館は「学問を通じて、自らの人生を切り拓く修養の場」を意味する。

立命館は、建学の精神を「自由と清新」とし、第2次世界大戦後、戦争の痛苦の体験を踏まえて、教学理念を「平和と民主主義」とした。

立命館は、時代と社会に真摯に向き合い、自主性を貫き、幾多の困難を乗り越えながら、広く内外の協力と支援を得て私立総合学園への道を歩んできた。

立命館は、アジア太平洋地域に位置する日本の学園として、歴史を誠実に見つめ、国際相互理解を通じた多文化共生の学園を確立する。

立命館は、教育・研究および文化・スポーツ活動を通じて信頼と連帯を育み、地域に根ざし、国際社会に開かれた学園づくりを進める。

立命館は、学園運営にあたって、私立の学園であることの特性を活かし、自主、民主、公正、公開、非暴力の原則を貫き、教職員と学生の参加、校友と父母の協力のもとに、社会連携を強め、学園の発展に努める。

立命館は、人類の未来を切り拓くために、学問研究の自由に基づき普遍的な価値の創造と人類的諸課題の解明に邁進する。その教育にあたっては、建学の精神と教学理念に基づき、「未来を信じ、未来に生きる」の精神をもって、確かな学力の上に、豊かな個性を花開かせ、正義と倫理をもった地球市民として活躍できる人間の育成に努める。

立命館は、この憲章の本旨を踏まえ、教育・研究機関として世界と日本の平和的・民主的・持続的発展に貢献する。

テクノロジー・マネジメント研究科（以下、本研究科）では、上記の立命館憲章<sup>1-1</sup>を踏まえ、教学優先の徹底、意思決定における民主的な合意形成を尊重しつつ、教育・研究上の目的を定め、その達成のために諸施策を講じている。

①-2 大学の理念・目的を踏まえた学部・研究科の目的の適切な設定

テクノロジー・マネジメント研究科研究科則<sup>1-2</sup>第2条において、本研究科の教育・研究上の目的を以下のとおり規定している。

●テクノロジー・マネジメント研究科

テクノロジー・マネジメント研究科は、科学技術の価値を理解し、社会発展に寄与する知識や技能・能力を持った人材を養成することを目的とする。

●博士課程前期課程

テクノロジー・マネジメント専攻博士課程前期課程は、経営マインドのある技術者、技術を最大限に活かすことのできる経営者など社会発展に寄与する人材の育成を目指す。加えて、技術経営の概念、方法論を身につけ、企業及び社会における価値創造に指導的役割を果たし、グローバルに活躍できる自由にして進取の気風に富んだ人材を育成することを目的とする。

●博士課程後期課程

テクノロジー・マネジメント専攻博士課程後期課程は、企業などにおける実践を普遍的、体系的概念や方法論に昇華し形式知化する研究者の育成を目指す。技術者・経営者など、技術経営の実践者としての経験を学問研究の場にフィードバックし、企業などにおける実践を普遍的、体系的概念や方法論に昇華し形式知化し、グローバルに活躍できる自由にして進取の気風に富んだ人材を育成することを目的とする。

**点検・評価項目②：学部・研究科の目的を学部則・研究科則またはこれに準ずる規則等に適切に明示し、教職員および学生に周知し、社会に対して公表しているか。**

**評価の視点1：学部においては、学部または学科ごとに、研究科においては、研究科、専攻または課程ごとに設定する人材育成その他の教育研究上の目的の適切な明示**

**評価の視点2：教職員、学生、社会に対する刊行物、Webサイト等による学部・研究科の目的等の周知および公表**

本研究科の教育・研究上の目的は、研究科の学修要覧<sup>1-3</sup>、入学試験要項<sup>1-4</sup>、パンフレット<sup>1-5</sup>および研究科ホームページ（以下、HP）<sup>1-6</sup>等において公表され、研究科を構成する教職員および学生に周知されるとともに、学外からも閲覧可能である。

**点検・評価項目③：学部・研究科における目的等を実現していくため、学部・研究科として将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策を設定しているか。**

**評価の視点 1：次期カリキュラム改革構想をはじめとした将来を見据えた中・長期の計画その他の諸施策の設定**

本研究科では創設以来、教育・研究上の目的である「科学技術の価値を理解し、社会発展に寄与する知識や技能・能力を持った人材を養成すること」を目指し、「グローバルに活躍できる」人材の育成を目的としてきた。しかし、博士課程前期課程の入学定員数が漸減し、2017年度には入学定員充足率が0.46となった（表4-1）。そこで、全国の日本語学校を訪問する等、留学生政策を拡充したことにより、2018年度の入学定員充足率は1.14に急回復した一方、本研究科のカリキュラムを履修する上での入学定員水準の課題が顕在化した。

2020年度以降、研究科内で議論を重ねた結果、博士課程前期課程の教育・研究上の目的である「経営マインドのある技術者、技術を最大限に活かすことのできる経営者など社会発展に寄与する人材の育成」に鑑み、“学内理系学生にマネジメント力”、“社会人に学び直しの機会”を提供し経営幹部を養成するという原点に立ち返ることとした。同時に、新たな“留学生コミュニティの維持・発展”を図り、研究・教育における国際的な協働の機会を育むこととした。限られた教職員で上記を志向するためには、“学生第一”の教育・研究環境の整備、本研究科のブランド向上のための“研究力強化”、“教職協働”による効率的な研究科運営が課題である。

そのために、情報理工学部と映像学部の大阪いばらきキャンパス（以下、OIC）への移転（2024年度）を見据えた学内進学学生の増加、新型コロナウイルス禍での遠隔授業の普及を考慮した社会人学生の増加、入学試験での外国人留学生の厳選を志向し、カリキュラム改訂を計画している<sup>1-7</sup>。

具体的には、中・長期（2025年度頃）の学生比率を、学内進学：外国人留学生：社会人：その他＝4：3：2：1に収束させる目標を立てた。この方向性は、アジアのゲートウェイとしてのOICおよび学園ビジョンR2030の「社会共生価値を生み出す次世代研究大学」とも符合している（図1-1）<sup>1-8</sup>。

| MOT中長期計画 |      |                  |                     |          |            |         | 20210413 教授会・討議資料 |
|----------|------|------------------|---------------------|----------|------------|---------|-------------------|
|          |      |                  |                     |          |            |         | 20220412 教授会・討議資料 |
|          | 2020 | 2021             | 2022                | 2023     | 2024       | 2025    | 2030              |
| 与件       | コロナ禍 | コロナ禍             | コロナ禍                |          | 情理・映像OIC移転 |         | R2030             |
| MOTイベント  | 組織診断 | 外部評価準備           | 外部評価                |          |            |         | 次世代研究大学           |
|          |      | カリキュラム調査         | カリキュラム準備            | カリキュラム提案 | 移行準備       | 新カリキュラム |                   |
| 学生構成比目標  |      |                  | 学内進学：中国留学生：社会人：その他＝ |          |            |         |                   |
| 留学生(%)   | 実績75 | 実績61(24:61:15:0) | 目標55                | 目標45     | 目標40       | 目標30    |                   |

図 1-1 本研究科の中・長期計画

本研究科の中・長期計画（図 1-1）に対応した「R2030、外部評価とカリキュラム改訂と教員組織編制の関係図」<sup>1-9</sup>を図 1-2 に示す。本研究科が行うカリキュラム改訂は、学生セグメント（学内進学：外国人留学生：社会人：その他＝4：3：2：1）ごとの教育・研究上の目的の要請に最大限応える授業を構成することである。同時に、この要請に応えるべく、あるべき教員像（詳細は第5章：表 5-1）に基づいて教員組織を編制する必要がある。中・長期計画は、学園ビジョン R2030 から本研究科への意味合い（世界水準の研究、グローバル教育、社会人教育等）、教育・研究上の目的、さらに今般の外部評価結果を指針として実装していく。

基礎作業として、国内外のマネジメント関連研究科・学会についての調査、教員・学生へのアンケート調査、外部ヒアリング、種々の FD 活動等を実施している（詳細は第3章、第5章）。

| R2030、外部評価とMOTにおけるカリキュラム改訂・教員組織編制の構図 |                                     |                   |                      |                 |    | 20210518 教授会・討議資料                                     |
|--------------------------------------|-------------------------------------|-------------------|----------------------|-----------------|----|---|
|                                      |                                     |                   |                      |                 |    | 20220412 教授会・討議資料                                     |
| 学園ビジョンR2030                          | 社会共生価値を生み出す次世代研究大学                  |                   |                      |                 |    |   |
| MOTへの意味合い                            | 世界水準の研究、グローバル教育、社会人教育               |                   |                      |                 |    |   |
| MOT人材育成目標                            | 経営マインドのある技術者、技術を最大限に活かすことのできる経営者の育成 |                   |                      |                 |    |   |
| MOTアクション：学生第一、研究力強化、教職協働             |                                     |                   |                      |                 |    |   |
| ●カリキュラム改訂                            |                                     |                   | ●教員組織編制              |                 |    |   |
| 学生セグメント                              | %                                   | 目標2025            | 必修                   | 選択必修            | 選択 | 教員像<br>研究（専門業績）<br>教育（経営学広範）<br>学事（協力的）<br>産業経験、グローバル |
| 学内進学                                 | 40                                  | 情理OIC対応           | 経営学・技術<br>経営の基本      |                 |    |   |
| 中国留学生                                | 30                                  | 日中協働加速            |                      |                 |    |   |
| 社会人                                  | 20                                  | 経営幹部養成            |                      |                 |    |   |
| 基礎作業<br>(一部実施)                       | 現状課題抽出<br>学生アンケート                   | 国内外調査<br>他MBA,AOM | 外部ヒアリング<br>情理,中国,社会人 | 教員アイデア<br>アンケート | 制約 | 欠員補充・機能補充<br>年齢・男女等の多様性                               |
| 外部評価（2022年度）                         |                                     |                   |                      |                 |    |   |

図 1-2 R2030、外部評価とカリキュラム改訂と教員組織編制の関係図

## (2) 長所・特色

本研究科は、学内理系学生のマネジメント力向上、社会人の学び直しの機会の提供、外国人留学生コミュニティの維持・発展を目指しているが、ここで重視している下記3つの観点から、いくつかの長所・特色がある。

第1に、“学生第一”の教育・研究環境の整備については、前回の外部評価の指摘事項を踏まえたカリキュラム改訂や近年増加した外国人留学生の論文執筆のための支援センターの設置・改善等を行った<sup>1-10・1-11・1-12</sup>。また、「学びと成長調査（大学院生版）」において87%を超える学生が本研究科の教育・研究上の目的を認識している<sup>1-13</sup>。

第2に、本研究科のブランド向上のための“研究力強化”については、競争的資金の新規獲得のために、教授会において科研費応募方法や立命館大学・科研費獲得型奨励金等の情報を



共有し応募を奨励している。2022年4月時点の科研費保有者（代表者）は、専任教員12名中6名（うち、任期なし5名）である。また、2社からの受託研究を2名の専任教員が行っている<sup>1-14</sup>。

第3に、“教職協働”による効率的な研究科運営については、組織診断をしたうえで、会議・資料の効率化（執行部会議・教授会は3分の1程度に削減）<sup>1-15・1-16・1-17</sup>や専門スキルの外注化（広報・英語）<sup>1-18</sup>等の働き方改革を推進している。

### **(3) 問題点（発展的課題を含む）**

本研究科は、学内理系学生のマネジメント力向上、社会人の学び直しの機会の提供、外国人留学生コミュニティの維持・発展を目指して、カリキュラム改訂と教員組織編制を準備している。そのため、博士課程前期課程において中・長期的な学生比率を学内進学：外国人留学生：社会人：その他＝4：3：2：1に収束する方向で、教員が分担して春と秋の大学院説明会や学部授業、「教養ゼミナール」において研究科の紹介・広報を行っている。しかし、特に学内進学と社会人への Management of Technology (MOT：技術経営) および本研究科の認知度は十分とは言えない（図 1-1）。Web サイトによる広報については、外部業者の専門スキルを活かして HP を一部改修したが、SNS による広報等、改善の余地が大きい。

### **(4) 全体のまとめ**

本研究科では、立命館憲章の「自由と清新」と「平和と民主主義」を踏まえ、「科学技術の価値を理解し、社会発展に寄与する知識や技能・能力を持った人材を養成」を目指し、「グローバルに活躍できる人材の育成」を目的としてきた。本研究科の教育・研究上の目的は、研究科の学修要覧、入学試験要項、パンフレットおよび HP 等において公表され、研究科を構成する教職員および学生に周知されるとともに、学外からも閲覧可能である。

しかし、博士課程前期課程の入学人数が漸減した 2017 年度、本研究科の最大の課題は入学定員の充足であった。これに対して留学生政策を拡充することにより、次に本研究科のカリキュラムを履修する上での入学水準等の課題が浮き彫りになった。2020 年度以降、研究科内で議論を重ねた結果、教育・研究上の目的である「経営マインドのある技術者、技術を最大限に活かすことのできる経営者の育成」を目指し、“学内理系学生にマネジメント力”、“社会人に学び直しの機会”を提供し経営幹部を養成するという原点に立ち返ることとした。同時に、新たな“留学生コミュニティの維持・発展”を図り、研究・教育における国際的な協働の機会を育むこととした。具体的には、中・長期（2025 年頃）の学生比率を、学内進学：外国人留学生：社会人：その他＝4：3：2：1に収束させる方向性を確認した<sup>1-8・1-9</sup>。

ウィズコロナの時代を見据え、上記の中・長期計画を実現するため、“学生第一”の教育・研究環境の整備、本研究科のブランド向上のための“研究力強化”、“教職協働”による効率的な研究科運営を重点課題と認識し、カリキュラム改訂と教員組織編制を推進するための準備として、種々の調査・分析および FD 活動を開始している。今後も学園ビジョン R2030

の「社会共生価値を生み出す次世代研究大学」およびアジアのゲートウェイとしての OIC の意義を継続的に抽出しながら、今回の外部評価の結果を踏まえて中・長期計画への実装を進めていく。

## 第2章 内部質保証

### (1) 現状説明

点検・評価項目①：内部質保証のための学部・研究科の方針および手続きを設けているか。

評価の視点1：下記の要件を備えた内部質保証のための学部・研究科における方針および手続きの設定

・内部質保証に関する学部・研究科の基本的な考え方

<教育プログラムレベル>

毎年度の教学総括・次年度計画概要の作成、複数年をかけたカリキュラム検証とそれに応じたカリキュラム改革の発議や新カリキュラムの検討などの仕組みについて

<授業科目レベル>

シラバス点検や授業アンケート、成績評価など、その考え方や仕組みについて（具体的な取り組み内容については3章で記載）

・教育の企画・設計、運用、検証および改善・向上の指針（PDCAサイクルの運用プロセスなど）

#### ①-1 立命館大学における取り組み

本学では、内部質保証のための全学的な方針を立命館大学内部質保証方針<sup>2-1</sup>として策定し明示、公表している。基本的な考え方として「本学の理念・目的、教育目標および各種方針の実現に向けて、教育・研究をはじめとする大学の諸活動について自ら点検・評価を行い、その結果を踏まえて、質の向上に向けた恒常的な改善・改革を推進すること」等を掲げている。

内部質保証を担う組織および機関等に関しては、立命館大学自己評価委員会規程<sup>2-2</sup>においてその手続きを定めている。研究科においては自己点検・評価を行い、当年度教学総括・次年度計画概要をまとめる。その結果を受けて自己評価委員会教学部会において全学的観点からの自己点検・評価を行い、その結果は幹事会を経て、自己評価委員会に上程される。全学の自己点検・評価結果は学長報告を経て、改善実施要求として自己評価委員会、自己評価委員会教学部会を通して、研究科にフィードバックされる。研究科は改善計画の策定、改善結果の報告を、自己評価委員会教学部会を経て、自己評価委員会に上程する。

さらに、(1)大学レベル、(2)研究科（学位プログラム等）レベル、(3)授業レベルの3階層で設定した学生の育成に関わる目的・目標の達成度を検証し、評価する際の考え方と方法をアセスメント・ポリシー<sup>2-3</sup>として定めている。その中で、それぞれのレベルについて、対応する目的・目標、対象範囲、検証方法、評価方法、各階層での評価主体、評価時期を定めている。

上記に加えて、本学では、大学を構成するすべての構成員による自治という「全構成員自治」の考え方に基づき、大学を構成する学部学生、大学院生、教職員および大学側（常任理事会）が、教育・研究等の改革・改善に主体的に関わる仕組みを持っている。協議機関の名称を「全学協議会」と呼び、学生の自治組織である学友会、大学院生の自治組織である院生協議会、教職員組合、大学（常任理事会）の4者の代表によって構成される<sup>2-4</sup>。

上記のような取り組みによって、本学では3階層（全学、教育プログラム（学部・研究科）、教員・授業）のPDCAサイクルを、有機的に結び合うような形で展開している。

#### ①-2 テクノロジー・マネジメント研究科における取り組み

本研究科においても、上記で述べた全学的な方針にしたがって内部質保証に関する取り組みを行っている。毎年度末に研究科の教学総括・次年度計画概要<sup>2-5</sup>をまとめ教授会の審議を経て決定し、それらを踏まえて開講方針を定め共有するという単年度のPDCAサイクルを実行している。

全学におけるアセスメント・ポリシー策定にともない、本研究科においてアセスメント・チェックリスト<sup>2-6</sup>を作成し運用している。具体的には、修士論文を対象に、ルーブリック法を用いて、ディプロマ・ポリシーのA【知識・理解】、B・C【思考・判断】の3項目に関する達成度を5段階で評価し、研究科全体の平均値を算出している。これを教授会で審議し、教学成果として共有している<sup>2-7・2-8</sup>。

上述した「全学協議会」の仕組みに加えて、本研究科における内部質保証システムへの学生の参画の制度化という点から、毎年度クラス会懇談会を実施し、学生自治組織との協議を適切に行っている<sup>2-9</sup>。

個々の授業においては、担当教員が学部（学士課程）教学改革ガイドライン（以降、教学ガイドライン）に準じたPDCAサイクルを実行している<sup>2-10</sup>。授業のシラバスに関しては、毎年度の副研究科長による点検を経て公開されている<sup>2-11・2-12</sup>。授業の運営においては、授業開講期間（クォーター）ごとに実施している授業アンケートの結果を踏まえて、個々の教員によるデータに基づく授業改善を促進している<sup>2-13</sup>。

以上に述べた複数の方法による検証をもとに、開講科目の適切性を確認するとともに、教育目標、学位授与方針（以下、ディプロマ・ポリシー）、教育課程の編成・実施方針（以下、カリキュラム・ポリシー）の到達状況を含めて教学総括・次年度計画概要をまとめている。これらは次年度の開講方針策定において活かされており、これらの文書は教学委員会において全学的な点検・評価を受けている。これらを基礎として、定期的なカリキュラム改革の検討と実施を行っている<sup>2-5・2-14</sup>。

**点検・評価項目②：内部質保証の推進に責任を負う体制を整備しているか。**

**評価の視点 1：内部質保証の推進に責任を負う学部・研究科内の組織の整備（立命館大学自己評価委員会規程 8 条に基づく、各組織の自己点検・評価の推進に関する体制・機能）**

- ・内部質保証に責任を負う学部・研究科内の組織の権限と役割、当該組織と各教育プログラム（学位、学科、専攻等）、個々の授業担当教員との役割分担

**評価の視点 2：内部質保証の推進に責任を負う学部・研究科内の組織のメンバー構成**

本研究科においては、教授会を最高の意思決定機関としており、教学運営等に関しては、教授会での討議・審議・承認を経て決定しており、内部質保証の推進についての組織としての責任は教授会が担っている。教授会は本研究科に所属する専任教員 8 名（教授 4 名、准教授 3 名、講師 1 名）および議決には加わらない特別契約教員（教授 3 名）、特別任用教員（教授 1 名）により構成されており、研究科長を責任者として月に 1 回程度の頻度で開催している<sup>2-15</sup>。

研究科長が本研究科の運営に責任を負い、研究科の役割を戦略・組織、外部連携、広報、入学試験・奨学金、教学、プラクティカム、研究の 7 分野にわけて担当者を置いている。戦略・組織、学部連携、広報の 3 分野については研究科長が担当し、教学は副研究科長が担当している。入学試験・奨学金とプラクティカムはそれぞれ 1 名の担当者を置き、研究はそれぞれの施策について各教員がイニシアティブをとる体制としている。担当者がそれぞれの担当についての責任を負い、研究科長がこれらを総括し研究科全体の内部質保証に責任を持つ体制としている<sup>2-16</sup>。

**点検・評価項目③：方針および手続きに基づき、内部質保証システムは有効に機能しているか。**

**評価の視点 1：学位授与方針、教育課程の編成・実施方針および学生の受け入れ方針の策定のための学部・研究科としての基本的な考え方の設定**

**評価の視点 2：内部質保証に責任を負う学部・研究科内の組織による各教育プログラム（学位、学科、専攻等）、個々の授業における教育の PDCA サイクルを機能させる取り組み**

**評価の視点 3：行政機関、認証評価機関、外部評価委員会等からの指摘事項（設置計画履行状況等調査、認証評価結果、外部評価結果等）に対する適切な対応**

**評価の視点 4：学生からの意見聴取方法や意見に対する適切な対応（五者懇談会等）**

**評価の視点 5：点検・評価における客観性、妥当性の確保**

### ③-1 3つのポリシー策定のための研究科としての基本的考え方の設定

本学では、「学習者が中心となる教育」の視点に基づいて、教学内容の精緻化や教学改革の基準として「学部（学士課程）教学改革ガイドライン」を定め、運用している<sup>2-10</sup>。研究科でもこれに準じて、ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシーおよび学生の受け入れ方針（以下、アドミッション・ポリシー）の策定のもととなる教育・研究上の目的を研究科則に定めている<sup>2-17</sup>。教育・研究上の目的を達成するための教育目標と3つのポリシー（ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、アドミッション・ポリシー）を定め、本研究科 HP 上に公表している<sup>2-18</sup>。また、学修要覧<sup>2-19</sup>には教育・研究上の目的と3ポリシー、入学試験要項<sup>2-20</sup>にはアドミッション・ポリシーを記載し、在学生と入学志願者に開示している。

### ③-2 研究科内のPDCAサイクルを機能させる取り組み

毎年度、現行の学位プログラムの適切性について包括的な検証の結果と改善の方向を教学総括・次年度計画概要<sup>2-5</sup>にまとめ教授会の審議を経て決定し、これを大学院教学委員会に提出している。また、これに基づく教学部との懇談会を実施しその内容を教授会で共有している<sup>2-21</sup>。それらを踏まえて次年度の取り組み方針を定めるといふ単年度の PDCA サイクルを実行している。

教学総括・次年度計画概要の内容は、2013年度に受審した第1サイクル（2013～2016年度）専門分野別外部評価における指摘事項に対する対応状況一覧表に反映し、これを毎年度更新している。その結果、2020年度末時点ですべての指摘事項の対応区分はB（すでに対応に着手している事項）以上となり、C（今後、指摘に沿った対応を策定し、実施する事項）の数はゼロとなった<sup>2-22</sup>。

3ポリシーについては、2016年度に「学部・研究科の3つのポリシーの精緻化に向けた取り組みについて（2016年5月9日教学委員会）」で全学的な提起があった際に、軽微な改訂を実施し現在に至っている。その際、教育目標とカリキュラムとの関係の明確化、教育方法の明示等の考え方に基づき改訂するとともに、資質・能力区分に関する字句の修正を行った<sup>2-23</sup>。

個々の授業における教育の PDCA サイクルを機能させる取り組みとして、全学的に教学委員会から要請される「シラバスの位置づけ、シラバスの編集・公開方針」<sup>2-24</sup>に沿って、シラバスを作成・点検する取り組みを通じて、毎年度の改善を行っている<sup>2-12</sup>。このほか、教員の資質・能力向上のFD活動の取り組みとして、2021年度は特別契約教員に向けた製造業研究のための研究費用支援<sup>2-25</sup>、Academy of Management への参加費支援<sup>2-26</sup>・<sup>2-27</sup>、常任理事会が募集・採択を行う「グッドプラクティス」への推薦<sup>2-28</sup>と表彰を教学部から配分されている研究科長裁量枠予算を活用して研究科独自に行っている。

### ③-3 学生からの意見聴取方法や意見に対する適切な対応

全学的には「全学協議会」を通じて、学生と大学が教学の到達点を定期的に確認し、次の教学改善に向けた課題を共通認識化している。教育の質担保や質向上に向けて、教育を受ける学生自身の声を反映させる仕組みが機能している<sup>2-4・2-29</sup>。同様に、研究科における内部質保証システムへの学生の参画として、テクノロジー・マネジメント研究科クラス会との懇談会を毎年度実施している。ここで挙げられた意見については、教授会を経て必要な対応を行ってきている<sup>2-9</sup>。

個々の授業においては、授業開講期間（クォーター）ごとに授業アンケートを実施している。その結果を教授会およびクラス会との懇談会の場で共有している<sup>2-13</sup>。授業アンケートでは評価者本人による自己評価および授業そのものに対するの評価に関する5段階評価を実施してきたが、2018年度クラス会との懇談会において、講義科目における改善点の指摘があった<sup>2-30</sup>。その際、リッカート尺度のアンケート調査だけではそれらの指摘が反映されないため、自由回答が可能な調査方法の検討を行い、授業アンケートに自由記述欄を追加した<sup>2-31</sup>。授業アンケートで得た自由記述回答の結果は、ポジティブな回答とネガティブな回答に分類し、教授会およびクラス会で報告している<sup>2-13</sup>。2021年度からは、授業アンケートに加えて「学びと成長調査（大学院生版）」を試行し、学位プログラム全体に関する意見を収集している<sup>2-32</sup>。

### ③-4 点検・評価における客観性等の確保

毎年度まとめている「教学総括・次年度計画概要」の結果は教学委員会において全学的な評価および改善策の提示を受け、これをもとに翌年度の「開講方針」等に反映することで改善につなげている<sup>2-5</sup>。さらに専門分野別外部評価を実施し、産業界を含めた外部有識者からなる評価委員会による評価を実施するとともに<sup>2-22</sup>、学生による参画を制度化することで客観性を担保している<sup>2-9</sup>。研究科における改善への取り組み状況は全学の自己評価委員会に報告することでも客観性を担保している。

#### **点検・評価項目④：教育研究活動、自己点検・評価結果、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。**

|  |
|--|
| <p><b>評価の視点 1：教育研究活動、自己点検・評価結果その他の諸活動の状況等の公表</b></p> <p><b>評価の視点 2：公表する情報の正確性、信頼性</b></p> <p><b>評価の視点 3：公表する情報の適切な更新</b></p> |
|--|

全学的には、教育・研究等の社会的説明責任を果たすとともに、公正かつ透明性の高い運営を実現し、質的向上を図ることを目的に「学校法人立命館情報公開規程」<sup>2-33</sup>を制定し、情報公開に取り組んでいる。具体的には、本規程第4条第1項において、社会一般への情報公開内容を(1)法人および学校の基本的情報、(2)財務および経営に関する情報、(3)教育・研

究活動に関する情報、(4)評価に関する情報、(5)コンプライアンス等に関する情報、(6)監査に関する情報、(7)学生・生徒・児童の活動に関する情報、(8)公費の助成に関する情報、(9)情報公開に関する情報、(10)その他 と規定している。

研究者・教員に関しては、研究情報を一元管理するデータベースとして、「立命館大学研究者学術情報データベース」<sup>2-34</sup>を整備している。これは、有用な情報を幅広く公開することを目的とし、また、第三者評価に対応する整理と情報の一元化を目指した研究者個人ごとの研究業績公開ツールとして用いている。授業情報を一元管理するデータベースとして「立命館大学オンラインシラバス」<sup>2-11</sup>を整備し、各科目の担当者、授業の概要と方法、受講生の到達目標、授業スケジュール、成績評価方法等の情報を含む全科目のシラバスを公開し、教育活動の透明性を高めている。このような取り組みとともに本研究科では研究科 HP において研究科紹介（人材育成目的と3ポリシー、自己評価・外部評価報告書等）、カリキュラム（科目一覧、科目概要等）を日本語だけでなく英語により公表し、その内容は毎年精査を行い、更新を行っている。

**点検・評価項目⑤：内部質保証システム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。**

|   |
|---|
| <p><b>評価の視点 1：学部・研究科における PDCA サイクルの適切性、有効性</b></p> <p><b>評価の視点 2：適切な根拠（資料、情報）に基づく内部質保証システムの点検・評価</b></p> <p><b>評価の視点 3：点検・評価結果に基づく改善・向上</b></p> |
|---|

⑤-1 研究科におけるPDCAサイクルの適切性、有効性

全学的な内部質保証の基本的な方針ならびにそれに基づく体制のもと、本研究科においても内部質保証に関する取り組みを行っている。教学に関しては、毎年度末に教学総括・次年度計画概要<sup>2-5</sup>を教授会の審議を経て決定し、それらを踏まえて開講方針<sup>2-35</sup>を定めるという単年度のPDCAサイクルを実行している。

内部質保証システムにおける学生の参画の制度化という点では、大学を構成するすべての構成員による自治という「全構成員自治」の考え方にに基づき、毎年度クラス会懇談会を実施し、学生自治組織との協議を適切に行っている<sup>2-9</sup>。

個々の授業においては、主に担当教員が中心となり、学部（学士課程）教学改革ガイドラインに準じたPDCAサイクルを実行している<sup>2-10</sup>。授業のシラバスに関しては、毎年度の副研究科長による点検を経て公開されている<sup>2-11・2-12</sup>。授業の運営においては、授業アンケート等の結果を踏まえて、個々の教員によるデータに基づく授業改善を促進している<sup>2-13</sup>。



#### ⑤-2 内部質保証システムの点検・評価

内部質保証システムの点検・評価については、上述の全学的な方針、体制のもとで、本研究科においても点検・評価項目②で示した体制により点検・評価を行っている。これらの点検・評価は他の点検・評価結果とあわせて大学基準協会による認証評価や専門分野別外部評価に供し、指摘事項については、改善に取り組み、全学の自己評価委員会に報告している。

#### ⑤-3 点検・評価結果に基づく改善・向上

⑤-2に示したように自己点検・評価、ならびに大学基準協会による認証評価、専門分野別外部評価などの結果に基づき、改善・向上に取り組んでいる<sup>2-22</sup>。毎年度の教学総括・次年度計画概要で明らかにした内容は、2013年度に受審した第1サイクル（2013～2016年度）専門分野別外部評価における指摘事項に対する対応状況一覧表に反映し、これを毎年度更新している。その結果、2020年度末時点ですべての指摘事項の対応区分はB（すでに対応に着手している事項）以上となり、C（今後、指摘に沿った対応を策定し、実施する事項）の数はゼロとなり、着実に改善が進んでいる<sup>2-22</sup>。

### (2) 長所・特色

本研究科における内部質保証は、「立命館大学内部質保証方針」に基づき、全学的な内部質保証の推進組織である「自己評価委員会」とそのもとに設けた部会、さらに研究科の3階層と各委員会が連携した内部質保証システムの中で有効に機能している。本研究科においては、教授会が組織的な責任をもって「教学総括・次年度計画概要」の審議・承認、授業アンケートや新入生・修了生アンケートの結果、外部評価の指摘事項の改善状況の報告を行うほか、全学的に実施されるFD企画の案内を行うなど、研究科における内部質保証の各システムの集約、結節点として機能している。

毎年度まとめている「教学総括・次年度計画概要」の結果は全学的な評価および改善策の提示を受け、これをもとに改善につなげている。さらに専門分野別外部評価を実施し、産業界を含めた外部有識者からなる評価委員会による評価を実施するとともに、学生による参画を制度化することで客観性を担保している。研究科における改善への取り組み状況は全学の自己評価委員会に報告することでも客観性を担保している。

### (3) 問題点（発展的課題を含む）

内部質保証に関連する研究科の役割分担については、分担可能な任期なし教員の数に限られおり、学外研究をほぼ毎年派遣することもあって、正副研究科長への負荷集中が常態化している。また、本研究科の教員エフォートに関して全学で定められている教員の授業の標準担当時間の申し合わせの遵守を含め、全学と連動した教員評価（研究・教育・学事・その他）のあり方の検討は今後の課題である。

授業運営については、「学びと成長調査（大学院生版）」の試行を2021年度から始めたが

2-32、教学の改善に関する PDCA サイクルが十分機能しているとは言い難い。特に、博士課程前期課程のカリキュラム改訂は、前回 2013 年度の外部評価の指摘を受けて 2016 年度に実施したが、MOT の最新トピックや学生比率の変化に対応しきれていない。したがって、今般の外部評価の指摘事項や学園ビジョン R2030 の方向性を受けて、教員組織編制との関連を考慮した上で、基礎作業を進め、抜本的なカリキュラム改訂を実装していく必要がある（図 1-2）。

#### **(4) 全体のまとめ**

毎年度末に研究科の教学総括・次年度計画概要を教授会で決定し、それらを踏まえて開講方針を定め共有するという単年度のPDCAサイクルを実行している。アセスメント・チェックリストを作成して運用するなかで、達成すべき学修成果に整合した教育活動の実施状況のチェック方法を定めている。内部質保証システムへの学生の参画の制度化という点から、毎年度クラス会懇談会を実施し、学生自治組織との協議を適切に行っている。授業のシラバスに関しては、毎年度の副研究科長による点検を経て公開されている。個々の授業の運営においては、授業アンケート等の結果を踏まえて、担当教員が授業改善を促進している。このような内部質保証システムを活かしながら人材育成と教学運営に努めている。

### 第3章 教育課程・学習成果

#### (1) 現状説明

点検・評価項目①：授与する学位ごとに、学位授与方針を定め、公表しているか。

評価の視点1：課程修了にあたって、学生が修得することが求められる知識、技能、態度等、当該学位にふさわしい学習成果を明示した学位授与方針の適切な設定および公表

本研究科では、学生が身につけるべき知識・技能、理解し獲得すべき態度等の面から、人材育成目的とディプロマ・ポリシーに示すとおり学位授与方針を定め、学修要覧<sup>3-1</sup>および研究科HP<sup>3-2</sup>に公表している。人材育成目的は、研究科の教育・研究上の目的としてテクノロジー・マネジメント研究科研究科則<sup>3-3</sup>の第2条に明記している。学習支援システム（manaba+R）<sup>3-4</sup>からも学修要覧および研究科HPを参照することが可能となっている。複数の媒体で常時公表することに加えて、新入生オリエンテーションでも説明を行っている。

#### ■テクノロジー・マネジメント研究科のディプロマ・ポリシー

テクノロジー・マネジメント研究科は、科学技術の価値を理解し、社会発展に寄与する知識や技能・能力を持った人材を育成することを目的とし、下記のとおり修了時点において学生が身につけるべき能力（教育目標）を定める。

これらの能力の獲得は、研究科の各教育課程が規定する所定単位の修得と下記の各課程における学位論文評価基準に基づく審査の合格により、その達成とみなし、前期課程においては修士学位、後期課程においては博士学位を授与する。

〈大学院生が修了時に身につけておくべき能力＝教育目標〉

#### 博士課程前期課程

##### 【知識・理解】

A 技術経営に関する基礎的な理論、コア知識及び方法論を習得し、それらの意義と役割を理解する。

##### 【思考・判断】

B 研究開発、事業活動、知的資産活用などに関する事例等を分析して、問題点や課題を見出し、かつ的確な問いを立てることができる。

C 産業社会のニーズを理解し、技術経営の知識に基づいて、課題解決とイノベーション促進のために戦略、解決策、アイデア等を立案し、提案できる。

##### 【関心・意欲】

D 事業活動等を通じてわが国及び国際社会に貢献できるよう、高い倫理観を持って、

他者と連携、協調して計画的に業務や研究等を実践することができる。

**【技能・表現・態度】**

E 技術や製品・サービスの事業化を成功させるために、技術などの知的財産の収益化方策、事業価値の算定方法及びリスク管理を実践することができる。

F 異なる文化を理解し国際的な広い視野を持ちながら、必要に応じて外国語を用いてコミュニケーションし、プレゼンテーションすることができる。

**博士課程後期課程**

**【知識・理解】**

A 技術経営に関する高度な理論、概念及び方法論を習得し、その意義と役割を理解する。

**【思考・判断】**

B 研究開発、事業活動、知的資産活用などにおける問題点や課題を見出し、かつ高度な問いを立て、新規性の高い事項を発見することができる。

C 産業社会における課題解決とイノベーション促進のために高度な戦略、解決策を立案し、提案できる。

**〈論文評価基準〉**

**博士課程前期課程**

学位の授与にあたっては、所定の修了要件を満たしたうえで、技術経営の概念・方法論の理解、問題意識の明確さ、研究テーマの妥当性など複数の基準により審査を行い、社会における価値創造にふさわしいと判断される学位申請者に学位を授与する。

**博士課程後期課程**

学位の授与にあたっては、所定の修了要件を満たしたうえで、学位審議委員会の審査に合格していることが条件となる。学位申請論文の審査にあたっての、学位審議委員会による学位論文審査および口頭試問は、技術経営の概念・方法論の理解、問題意識の明確さ、研究テーマの妥当性、先行研究との関係、論旨展開・文章表現の妥当性など複数の評価基準により審査され、企業における実践を普遍的、体系的な概念や方法論に昇華し形式知化する技術経営研究における高度な研究能力を有すると判断される学位申請者に学位を授与する。

**点検・評価項目②：授与する学位ごとに、教育課程の編成・実施方針を定め、公表しているか。**

**評価の視点 1：下記内容を備えた教育課程の編成・実施方針の設定および公表**

- ・教育課程の体系、教育内容
- ・教育課程を構成する授業科目区分、授業形態等

**評価の視点 2：教育課程の編成・実施方針と学位授与方針との適切な関連性**

②-1 教育課程の編成・実施方針の適切な設定・公表

本研究科の人材育成目的とディプロマ・ポリシーを踏まえて教育課程のカリキュラム・ポリシーを定め、学修要覧<sup>3-1</sup>および研究科 HP<sup>3-2</sup>に公表している。カリキュラム・ポリシーは以下のとおりである。

**■テクノロジー・マネジメント研究科のカリキュラム・ポリシー**

テクノロジー・マネジメント研究科は、研究科の人材育成目的達成のため、下記のような教育課程を編成する。

**博士課程前期課程**

テクノロジー・マネジメント研究科博士課程前期課程では、研究科の教育目標を達成するために、理論と実践の両面を兼ね備えた講義を展開し、ディスカッションやワークショップ形式を利用した双方向性を重視している。また実践教育の一環として、企業の現場の課題を解決する実習型の講義もあり、講義で身につけた理論を現場で実践する機会を設けている。カリキュラムでは、教育目標である「技術経営に関する基礎的な理論、コア知識及び方法論を習得する」ことを達成するために、基礎科目で基礎専門的なMOT科目、コア科目で学修分野別カリキュラム・マップで示す各分野の代表的な科目を学び、研究科の教育目標である思考力及び判断力を身につけるために、展開科目では学修分野別カリキュラム・マップで示す各分野を深める専門科目などを用意しており、体系かつ広範に学べる構造としている。

研究指導科目に関しては、課程の最終到達点として質の高い課題研究論文や修士論文を完成させるために、1回生から演習を開始し研究のための論理的思考や分析手法、研究テーマの抽出準備を行う。2回生では、1回生で学んだ論理思考や研究テーマに基づいた文献調査を深めるとともに活発にデータ収集を行い、執筆作業を進めていく。2年間を通じて3度の報告会が行われ、段階的にブラッシュアップを行う仕組みを設けられている。

所定の科目に関しては、アセスメント・ポリシーに則って教育目標の達成を評価する。

#### 博士課程後期課程（～2022年度迄）

テクノロジー・マネジメント研究科博士課程後期課程では、研究科の教育目標である「技術経営に関する高度な理論、概念及び方法論を習得するために必要な学力」を身につけるために、技術経営の研究者ならびに高度な知識を有する専門家として、新たな価値創造をリードするためのアカデミックな視点と、グローバル社会の中核人材として戦略的・理論的な思考に基づいて行動を実践する視点の両面で研究を推進している。

カリキュラムでは、博士論文執筆に必要な分析手法を学ぶためのコースワーク科目と論文執筆のための研究指導科目を設けられ、年数回の間隔発表会など通じて、段階的に博士論文作成の力をつけるための支援を行っている。

2024年度の情報理工学部、映像学部のOIC移転を見据えたカリキュラム改革の検討に先立ち、2023年度からの博士課程後期課程のカリキュラム改革に向けた検討を行い、教授会において議論を重ねてきた<sup>3-5</sup>。その結果、新カリキュラムの柱を修了要件として標準的に設けられている選択科目にエフォートを割くカリキュラムから、一人ひとりの学生が個別、特定の研究の分野、テーマに集中し、よりいっそう博士論文の作成に必要な高度な研究能力を獲得できるカリキュラムに変更することで合意した。この方向に沿って詳細についての設計を進め、最終的に、2022年2月1日の教授会において改革案を決議し、2022年2月14日の教学委員会で承認された<sup>3-6</sup>。これに伴い、博士課程後期課程における2023年度以降のカリキュラム・ポリシーは以下のとおりとなる。

#### 博士課程後期課程（2023年度以降）

テクノロジー・マネジメント研究科博士課程後期課程では、研究科の教育目標である「技術経営に関する高度な理論、概念及び方法論を習得するために必要な学力」を身につけるために、技術経営の研究者ならびに高度な知識を有する専門家として、新たな価値創造をリードするためのアカデミックな視点と、グローバル社会の中核人材として戦略的・理論的な思考に基づいて行動を実践する視点の両面から学生の研究を推進している。このために、特別研究科目において、調査・分析を含めた博士論文作成のための指導を行うとともに一人ひとりの学生の特定の研究分野とテーマについて計画的に研究を支援する。

#### ②-2 教育課程を構成する授業科目区分、授業形態等（前期課程）

本研究科の博士課程前期課程の開講科目は「(1)基礎科目（3科目）」「(2)コア科目（12科目）」「(3)展開科目（24科目）」「(4)プログラム科目（8科目）」と「(5)研究指導科目（4科目）」によって構成されている。(1)基礎科目は、主に社会人・理工系出身者などをはじめと

する技術経営学の基礎分野の未修者向けの MOT への導入科目として設置している。(2)コア科目は、技術経営の概念や組織論など、MOT の核となる分野の科目である。コア科目から6単位以上修得することを修了要件としている。(3)展開科目は、技術戦略、技術開発、技術倫理、知的財産マネジメント、特殊講義など各領域別の科目である。(4)プログラム科目は、英語で実施する科目やプラクティカム(長期実習)などを設置している。(5)研究指導科目は、1回生のゼミ(「技術経営演習Ⅰ」「技術経営演習Ⅱ」と、2回生のゼミ(「技術経営研究Ⅰ」「技術経営研究Ⅱ」)である。「技術経営演習Ⅰ」「技術経営演習Ⅱ」は、各自の研究テーマを抽出するために設けており、全員に強く履修を推奨している<sup>37</sup>。「技術経営研究Ⅰ」「技術経営研究Ⅱ」では、各自の研究テーマについて、論理力・思考力、分析力、構想力などに関する能力向上のための研究指導を得ながら、企業訪問、インタビュー、リサーチ、文献調査、プラクティカムなどを通して研究の成果を修士論文にまとめる(必修)。

授業はクォーター制度を導入しており、集中的な学習による高い教育効果を得られるようにしているとともに、勤務しながら研究を行う社会人学生も計画的な受講が可能になるよう、平日6・7時限(18時から19時30分、19時40分から21時10分)と土曜日昼間においても修了に必要な授業を開講している。このような点を含めて前期課程における教育の特徴は以下の通りである<sup>38</sup>。

#### **■文理融合の開講科目**

技術経営の基盤として、戦略論や組織論などの経営学、さらに統計、数理、ケーススタディなどの方法論について、幅広く学ぶことができる授業科目を提供している。

#### **■多様な学生とのインタラクティブな講義**

ワークショップやグループディスカッション、プレゼンテーションなど、インタラクティブな手法を取り入れている。社会人学生、留学生など多様なバックグラウンドを持つ学生同士が議論を深めている。

#### **■クォーター制の導入**

1年を4期に分けるクォーター制を導入している。また、夏期集中や Semester 制を併用して開講している。

#### **■他研究科科目履修など柔軟な受講制度**

研究活動の幅を広げるために、他研究科の開講科目を受講可能としている。

### ■企業でのアクションラーニング（プラクティカム）

理論と実践の修得を目指し、インターンシップを発展させた「プラクティカム」を実施している。これは、企業が抱える課題に学生が取り組む「課題解決型長期企業実習」である。

### ■平日夜間、土曜日開講

社会人が履修しやすいように、平日夜間と土曜日講義だけで修了必要単位を修得可能としている。社会人学生の場合、必要に応じて研究指導も平日夜間や土曜日に実施している。

### ■ドイツへの海外長期派遣プログラム

ハンブルグ・ハールブルグ工科大学大学院マネジメント・テクノロジー研究科との間で、大学院生受け入れの協定Student Exchange Programを締結しており、1年間の海外研究の機会を準備している。

## ②-3 教育課程を構成する授業科目区分、授業形態等（後期課程）

博士課程後期課程の開講科目は、講義科目である「特殊研究（11科目）」と研究指導科目である「特別研究（6科目）」によって構成しており、博士論文の執筆とそのための研究指導科目とともに、修了要件としてコースワークとして講義科目を設けている。

なお、2023年度からの新カリキュラムでは、修了要件として標準的に選択科目にエフォートを割くカリキュラムから、一人ひとりの学生が個別、特定の研究の分野、テーマに集中し、よりいっそう博士論文の作成に必要な高度な研究能力を獲得できるカリキュラムとする。これにより開講科目は、「特別研究科目（6科目）」のみとし、「特殊研究（11科目）」を廃止する。修了に必要な単位数は「特別研究科目（6科目）」から8単位以上に変更する3-6。

### 点検・評価項目③：教育課程の編成・実施方針に基づき、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か。

評価の視点1：各学部・研究科において適切に教育課程を編成するための措置

- ・教育課程の編成・実施方針と教育課程の整合性
- ・教育課程の編成にあたっての順次性および体系性への配慮
- ・単位制度の趣旨に沿った単位の設定
- ・個々の授業科目の内容および方法
- ・授業科目の位置づけ（必修、選択等）
- ・各学位課程にふさわしい教育内容の設定



**<学士課程>**

－初年次教育、高大接続への配慮、教養教育と専門教育の適切な配置等

**<修士課程、博士課程>**

－コースワークとリサーチワークを適切に組み合わせた教育への配慮等

**<専門職学位課程>**

－理論教育と実務教育の適切な配置等

**評価の視点 2：グローバル化に対応した教学の充実**

**評価の視点 3：学生の社会的および職業的自立を図るために必要な能力を育成する教育の適切な実施**

③－1 体系的な教育課程の編成（博士課程前期課程）

カリキュラム・ポリシーに基づき、博士課程前期課程の開講科目を「(1)基礎科目（3科目）」「(2)コア科目（12科目）」「(3)展開科目（24科目）」「(4)プログラム科目（8科目）」と「(5)研究指導科目（4科目）」に分類している。そのうえで、各科目の趣旨と一覧を学修要覧に明示して体系的かつ総合的な教育課程を履修することを説明している<sup>3-7</sup>。

③－2 体系的な教育課程の編成（博士課程後期課程）

カリキュラム・ポリシーに基づき、博士課程前期課程の開講科目は講義科目である「特殊研究（11科目）」と研究指導科目である「特別研究（6科目）」を設けている。講義科目は、修了要件上の区分名称を「選択科目」とし、統計データ解析・英文ジャーナル、定性分析、定量分析等、研究を行うための「調査・分析手法」を講義する科目としている。

③－3 グローバル化に対応した教学の充実

2013年度に受審した外部評価結果報告書<sup>3-9</sup>において、グローバル人材育成のための教育体制、外国の大学院との連携を増やし、英語による講義を増加させる必要があることが指摘されている。これを受けて、博士課程前期課程では2015年度より英語による開講科目を5科目開講している（「Technology management I」「Technology management II」「Technology management III」「特殊講義（外書講読・英語ディスカッション）」「Special Lecture」）。また、ハンブルグ・ハールブルグ工科大学との間で協定を締結し、それに基づき、学生の受け入れ、派遣を行っている（2013年度以降、1名の受け入れ、5名の派遣実績）<sup>3-10</sup>。

博士課程後期課程では、2010年9月より英語基準プログラム（Doctoral Program in Technology Management）を開設している。これによって、日本語、英語の二言語での学位取得が可能となっている。国費留学生（2012年度春季（エチオピア）、2014年度秋季（ミ

ンマー)、2017年度秋季(エジプト)、2018年度秋季(タイ)、2021年度春季(ブルガリア))を含む外国人留学生を継続的に受け入れ、修了後は実務や研究で活躍する幅広い人材を輩出している。

#### ③-4 学生の社会的・職業的自立のための能力育成

博士前期課程のプログラム科目では、理論と実践の修得を目指し、インターンシップを発展させた「プラクティカム」を実施している。これは、企業のMOT関連部門等で長期実習(通常3か月から6か月)を行う課題解決型企業実習である。企業が実際に直面している課題を知り、MOTの理論や手法を用いて解決策を提案する。技術経営に関する理論等を実践する場であり、実践を通じて技術経営の意義と役割への理解を深め、課題解決のための戦略等を立案できる能力を培う。2021年度は、36名の大学院生が10社の企業でプラクティカムを実施した<sup>3・11</sup>。

#### 点検・評価項目④：学生の学習を活性化し、効果的に教育を行うための様々な措置を講じているか。

評価の視点1：各学部・研究科において授業内外の学生の学習を活性化し効果的に教育を行うための措置

- ・授業外学習時間の把握や促進の工夫
- ・各学位課程の特性に応じた単位の実質化を図るための措置(1年間又は学期ごとの履修登録単位数の上限設定等)
- ・シラバスの内容(授業の目的、到達目標、学習成果の指標、授業内容および方法、授業計画、授業準備のための指示、成績評価方法および基準等の明示、授業外学習時間の指示)および実施(授業内容とシラバスとの整合性の確保等)
- ・学生の主体的参加を促す授業形態、授業内容および授業方法

##### <学士課程>

- 一授業形態に配慮した1授業あたりの学生数
- 一適切な履修指導の実施

##### <修士課程、博士課程>

- 一研究指導計画(研究指導の内容および方法、年間スケジュール)の明示とそれに基づく研究指導の実施

##### <専門職学位課程>

- 一実務的能力の向上を目指した教育方法と学習指導の実施
- ・コロナ禍における対応・対策(授業形態、授業のウェブ化に関連する学生・教員支援等)

#### ④-1 研究指導計画の明示とそれに基づく研究指導の実施

博士課程前期課程・後期課程ともに、修士論文・博士論文の執筆、完成に向けて学生ごとに効果的・丁寧な研究指導を行うために、毎年度始めに指導教員が学生と面談を行ったうえで「研究指導計画書」を作成して、指導を行っている。学生に対しては「学修要覧」で研究指導のスケジュールとともに「研究指導計画書」の様式を公開し、指導教員には新年度開講前に教授会において「研究指導計画書」を作成することを確認している<sup>3-12・3-13</sup>。

指導開始後は、博士課程前期課程は1回生で「構想発表会」、2回生で「中間報告会」を実施して研究の進捗状況を報告するとともに、指導教員以外の教員との質疑応答の機会を設けて学生の研究への意識づけを高めている<sup>3-14</sup>。博士課程後期課程では、学位論文の審査に向けて構想発表会、予備審査を設けている<sup>3-15</sup>。

#### ④-2 学びの枠組みと制度

本研究科では、授業内外の学生の学習を活性化し効果的に教育を行うために、授業外学習時間（予習および復習の実施状況）を授業アンケートで定期的に把握し、教授会で共有している<sup>3-16</sup>。また、シラバスにおける「授業外学習の指示」の項目に適切な記載がなされていることを点検したうえで公開している<sup>3-17・3-18</sup>。

#### ④-3 特色ある授業の展開

本研究科では、特色のある授業の展開として、グローバル人材育成のための英語科目の開講と、理論と実践の修得を目指したプラクティカムの実施があげられる（③-3、③-4参照）。

#### ④-4 学生の学習を活性化する支援制度等

本学大学院の学生の学習を活性化する支援制度は、キャリアパス形成支援の取り組みとして、立命館大学大学院キャリアパス推進室が中心となって推進している。2016年度以降は「R2020後半期における大学院改革中期計画」（2015年12月9日常任理事会）の方針を踏まえつつ、「第4期キャリアパス形成支援制度（2016年度～2020年度）」として「大学院の人材育成目的の達成およびキャリアパスの明確化に向けた支援」の基本的な考え方に基づき、多様な属性を持つ大学院生を対象にキャリアパス形成のための支援を行っている<sup>3-19</sup>。立命館大学大学院キャリアパス推進室が支援している代表的な奨学金および研究助成制度は以下のとおりである。

### 【博士課程前期課程】

#### 奨学金

|                   |                                       |
|-------------------|---------------------------------------|
| 1年次対象成績優秀者<br>奨学金 | 入試成績が優秀な者に対して給付する奨学金                  |
| 2年次対象成績優秀者<br>奨学金 | 2年次（第3・4 Semester）在学者を対象として給付する育英型奨学金 |

#### 研究助成制度

|                            |   |
|----------------------------|---|
| 学会奨学金                      | 学会への参加または学会における研究成果の発表を奨励し、支援する。学会に参加または発表を行った者を対象に奨学金を給付する。                  |
| 国内研究実践活動補助金<br>国外研究実践活動補助金 | 所属研究科の人材育成目的および3つの方針（学位授与の方針、教育課程編成・実施の方針、入学者受け入れの方針）にもとづいた研究実践活動の参加者に対し支援する。 |

### 【博士課程後期課程】

#### 奨学金

|             |   |
|-------------|---|
| 研究奨励<br>奨学金 | 本学大学院に在学する優秀な研究業績を有する者の授業料を支援することにより、当該課程における研究活動を奨励することを目的とした給付奨学金 |
|-------------|---|

#### 研究助成制度

|       |  |
|-------|--|
| 学会奨学金 | 学会への参加または学会における研究成果の発表を奨励し、支援する。学会に参加または発表を行った者を対象に奨学金を給付する。 |
|-------|--|

本研究科では博士課程前期課程において、立命館大学大学院全体の制度である「国内研究実践活動補助金」を活用しプラクティカムの活動費を補助している<sup>3-20</sup>。また、実践的な研究を行ってきていることから研究科独自に「調査実習費」予算を設け、学会参加費、研究活動に必要な交通費・宿泊費、図書資料購入費の補助を行っている<sup>3-21</sup>。

#### ④-5 FDの組織的推進

FDの一環として、定期的に授業アンケートの集計と分析を行い、教授会にて報告し、授業改善に役立てるための資料としている<sup>3-16</sup>。また、製造業関連研究費支援、国際会議参加費支援を通して研究力向上のためのFD活動を実施している<sup>3-22</sup>。教員の資質向上のため、学内で開催されるFDセミナーなどへの参加を教授会で促す<sup>3-23</sup>とともに、国内の関連大学（北海道大学、九州大学、立教大学、東京工業大学）に対するFD調査を実施し教授会でその内容を共有している<sup>3-24・3-25・3-26・3-27</sup>。2021年度は、新型コロナウイルス禍の中遠隔

実施された Academy of Management への参加について教授会で呼びかけ、3名の教員が参加した。

FDに関連し、学園ビジョン R2030 に向けて、2024 年度の情報理工・映像学部の OIC 移行を見据え、「理系学生へのマネジメント教育」を拡充する方向で議論を進めてきた。これに見合った博士課程前期課程のカリキュラム改訂の検討を始めており、2021 年度は、学園ビジョン R2030 の方向性を確認し、国内外の MOT 分野の教学動向を調査し、具体的科目内容・担当のイメージ等に関する議論を進めた<sup>3-5・3-6</sup>。

本研究科のクラス会懇談会（2021 年 11 月 19 日開催）においても現行カリキュラムに関する意見交換を行った。この意見交換のためにあらかじめクラス会から要望のあった教学分野（会計、マーケティング、イノベーション、統計学の 4 分野）に関して博士課程前期課程の全学生に対して、i）4 分野それぞれに関する授業を増やしてほしいか、ii）授業を増やしてほしい場合、具体的にどのような内容がよいかアンケートを実施した。マーケティングと統計学の分野で科目の増設、展開の要望が多いといった結果が得られ、教授会においてもその内容が報告された<sup>3-28</sup>。

#### ④-6 新型コロナウイルス禍における対応・対策

新型コロナウイルス禍における教育・研究・行政・社会貢献の遂行は、過去の経験に答えを求めることができず、先例のない不連続な対応が求められた。立命館大学では、新型コロナウイルスの感染状況と政府・都道府県の対応に基づき「BCP レベル」<sup>3-29</sup>を設け、レベルに応じてルール化した授業形態でシラバスを用意し、授業を実施した<sup>3-30・3-31</sup>。

学校法人の常任理事会においては新型コロナウイルス禍のもと、将来的な教育・研究・行政・社会貢献のさらなる発展、向上を目指し、共有知として教訓化していくために、学部・研究科の取り組みが集約された。2020 年度は「全学的視点からの教育・研究行政等の評価・報奨」13 件、「教育、研究、社会貢献等におけるグッドプラクティス」56 件が採択された<sup>3-32</sup>。本研究科からは、「教育、研究、社会貢献等におけるグッドプラクティス」として、2 件の取り組み（『ハイブリッド環境における「プラクティカム」の実施』（担当教員 6 名）、『学位記授与式における日中 2 か国語ライブ配信』（担当教員 1 名）を推薦し、採択された<sup>3-33</sup>。2021 年度は本研究科からは「資生堂 大阪茨木工場との連携による本研究科での実践的な正課授業の実現にむけた取り組み」（担当教員 1 名）、「『MOT セミナー』の開催」（担当教員 2 名）、「研究科独自の OB・OG による就職活動相談会の開催」（担当教員 1 名）を推薦し、採択された<sup>3-34</sup>。

アフターコロナに向けた教育実践については、OIC 新展開における教学展開の方向性とあわせて問題意識の共有を図り、他学部の事例を教授会にて共有した<sup>3-35</sup>。また、研究科教員によるアフターコロナに向けた教育実践についても、教授会の場で共有を行った<sup>3-36・3-37</sup>。

**点検・評価項目⑤：成績評価、単位認定および学位授与を適切に行っているか。**

|  |
|--|
| <p><b>評価の視点 1：成績評価および単位認定を適切に行うための措置</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ 単位制度の趣旨に基づく単位認定</li><li>・ 既修得単位の適切な認定</li><li>・ 成績評価の客観性、厳格性を担保するための措置</li><li>・ 卒業・修了要件の明示</li></ul> <p><b>評価の視点 2：学位授与を適切に行うための措置</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ 学位論文審査がある場合、学位論文審査基準の明示</li><li>・ 学位審査および修了認定の客観性および厳格性を確保するための措置</li><li>・ 学位授与に係る責任体制および手続の明示</li><li>・ 適切な学位授与</li></ul> |
|--|

⑤－1 成績評価、単位認定の適切性

本研究科では、単位制度の趣旨に基づく適切な成績評価と単位認定がなされている。具体的には、まず成績評価方法と基準をシラバスに明記して学生に周知している。そのうえで成績発表後、次の(1)～(4)に該当する科目については、「成績確認制度」に基づき、成績評価結果について確認をすることができるようにしている<sup>3-38</sup>。博士課程前期課程の「技術経営研究Ⅱ」「プラクティカム」については「A+」から「F」の標準的な評価基準に加えて、ディプロマ・ポリシーの項目を踏まえてルーブリックによる成績評価基準を設け、科目の趣旨・目的に即した評価を行っている<sup>3-39</sup>。

- (1) 受講登録をしたが、成績評価の記載がない科目
- (2) 受講登録をしていなかったが、成績評価が記載されている科目
- (3) シラバスにある成績評価基準を満たしていなかったが、有効評価（「A+」「A」「B」「C」「P」）と記載されている科目
- (4) 受講登録し、シラバスにある成績評価基準を満たしたにもかかわらず、「F」評価となった科目

成績評価は、シラバスに記載されている成績評価方法にしたがって行われる。成績は、「A+」「A」「B」「C」「F」の5段階で行われ、その基準は以下のとおりである<sup>3-38</sup>。

|    |  |
|----|--|
| A+ | 所期の学習目標をほぼ完全に達成するか、または傑出した水準に達している。<br>※100点法では90点以上に対応する。 |
| A  | 問題はあがるが、所期の学習目標を相応に達成している。※80～89点に対応。                      |

|   |  |
|---|--|
| B | 誤りや不十分な点があるが、所期の学習目標を相応に達成している。※70～79点に対応。 |
| C | 所期の学習目標の最低限は満たしている。※60～69点に対応              |
| F | 単位を与えるためにはさらに勉強が必要である。※60点未満に対応。           |

「A+」「A」「B」「C」を合格とし、所定の単位を授与する。「F」は不合格となり、不合格科目については、当該年度の成績通知表にのみ記載され、成績証明書にも次年度以降の成績通知表にも記載されない。

#### ⑤-2 学位授与の適切性

博士課程前期課程、後期課程ともに下記の学位授与基準を設け、学修要覧等を通じて学生に公表している。提出された学位申請論文は、公聴会を経て論文審査委員会、研究科教授会、学位委員会で厳正に合否判定を行っている。論文の指導は、主指導教員だけでなく副指導教員がつき、指導内容を複眼的に豊富化できるようにするとともに、より客観的、公正な指導が行われるようにしている。論文の審査は、博士課程前期課程では主査・副査各1名の2名体制、博士課程後期課程では主査1名および副査2名の3名体制で行い、審査体制においても公正性、厳格性が担保されるようにしている。博士課程後期課程では副査を本研究科以外の大学教員や他機関の専門家に委嘱することも認めており、博士論文の内容に適した審査が可能な体制を確保できるようにしている。そのうえで教授会において論文が学位の授与に相応しいか否かの判定を行い、修了に必要な単位修得結果に基づき修了判定を行っている。

#### **博士課程前期課程**

所定の修了要件を満たしたうえで、技術経営の概念・方法論の理解、問題意識の明確さ、研究テーマの妥当性など複数の基準により審査を行い、社会における価値創造に貢献するにふさわしいと判断される学位申請者に学位を授与する。

#### **博士課程後期課程**

所定の修了要件を満たしたうえで、学位審議委員会の審査に合格していることが条件となる。学位申請論文の審査にあたっての、学位審議委員会による学位論文審査および口頭試問は、技術経営の概念・方法論の理解、問題意識の明確さ、研究テーマの妥当性、先行研究との関係、論旨展開・文章表現の妥当性など複数の評価基準により審査され、企業における実践を普遍的、体系的概念や方法論に昇華し形式知化する技術経営研究における高度な研究能力を有すると判断される学位申請者に学位を授与する。

**点検・評価項目⑥：学位授与方針に明示した学生の学習成果を適切に把握および評価しているか。**

**評価の視点 1：各学位課程の分野の特性に応じた学習成果を測定するための指標の適切な設定**

**評価の視点 2：学習成果を把握および評価するための方法の開発**

**《学習成果の測定方法例》**

- ・ アセスメント・テスト
- ・ ルーブリックを活用した測定
- ・ 学習成果の測定を目的とした学生調査
- ・ 卒業生、就職先への意見聴取

博士課程前期課程においては、ディプロマ・ポリシーに明示した学習成果を把握・評価する仕組みとしてアセスメント・チェックリストを作成して複数の方法で把握・評価を行えるようにしている<sup>3-38</sup>。修士論文、「プラクティカム」のアセスメントでは、ディプロマ・ポリシーの項目に関する達成度を、ルーブリックを用いて評価している（⑤-1参照）。授業アンケートでは、シラバス遵守度、授業外学習時間、学習意欲、学習態度、到達目標達成度、学び役立ち度等を確認している<sup>3-16</sup>。成績評価については、GPA 平均、ルーブリックを活用した学習成果の評価結果、要卒単位取得状況等を把握し<sup>3-40</sup>、「学びと成長調査（大学院生版）」で、教育目標の達成度、学習機会・研究機会、学習過程・研究過程、学習成果・研究成果、満足度・意欲等を確認している<sup>3-41</sup>。

博士課程後期課程においては、学位授与数、修業年限の修了率を把握する指標として定員収容率を把握するとともに、学期ごとに学生状況一覧表を作成し個別の指導状況を把握している。

**点検・評価項目⑦：教育課程およびその内容、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 1：適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価・学習成果の測定結果の適切な活用**

**評価の視点 2：点検・評価結果に基づく改善・向上**

**⑦-1 根拠資料に基づく点検・評価および改善・向上**

毎年度末にまとめる教学総括・次年度計画概要を通じて、教育課程とその内容、方法について点検と検証を行っている。各授業については授業アンケートを実施している。授業アンケートの結果は、5段階評価の結果については前年度との比較を行い、自由記述回答の結果についてはポジティブな回答とネガティブな回答に分類し、教授会で報告している<sup>3-16</sup>。



## ⑦-2 外部評価の活用

2013年度に受審した専門分野別外部評価における指摘事項に対する対応を毎年度検討し、その結果は、教学総括・次年度計画概要および専門分野別外部評価指摘事項に対する改善状況一覧表に反映し更新している。その結果、2020年度末時点ですべての指摘事項の対応区分はB（すでに対応に着手している事項）以上となり、C（今後、指摘に沿った対応を策定し、実施する事項）の数はゼロとなり、着実に改善が進んでいる<sup>3-42</sup>。

### (2) 長所・特色

博士課程前期課程では特色的な授業として、理論と実践の修得を目指してインターンシップを発展させた「プラクティカム」を実施している。技術経営に関する理論等を実践する場であり、実践を通じて技術経営の意義と役割への理解を深め、課題解決のための戦略等を立案できる能力を培っている。グローバル対応として、英語による開講科目を5科目（「Technology management I」「Technology management II」「Technology management III」「特殊講義（外書講読・英語ディスカッション）」「Special Lecture」）開講している。ハンブルグ・ハールブルグ工科大学との間で協定を締結し、それに基づき、正課外での学生の受け入れ、派遣を行っている（2013年度以降、1名の受け入れ、5名の派遣実績）<sup>3-10</sup>。

博士課程後期課程では、英語基準プログラム（Doctoral Program in Technology Management）を開設し、日本語、英語の二言語での学位取得が可能となっている。国費留学生を含む外国人留学生を継続的に受け入れ、修了後は実務や研究で活躍する幅広い人材を輩出している。2023年度には講義科目を廃止し、研究指導に集中したカリキュラム改革を実施する。

### (3) 問題点（発展的課題を含む）

博士課程前期課程のカリキュラム改訂は、前回2013年度の外部評価の指摘を受けて2016年度に実施したが、MOTの最新トピックや学生比率の変化に対応し切れていない。したがって、今般の外部評価の指摘事項や学園ビジョンR2030の方向性を受け、教員組織編制との関連を考慮した上で、基礎作業を継続して、抜本的なカリキュラム改訂を実装していく必要がある（図1-2）。

### (4) 全体のまとめ

本研究科では、学生が身につけるべき知識・技能、理解し獲得すべき態度等の面から人材育成目的とディプロマ・ポリシーを定め、これらに則ってカリキュラム・ポリシーを策定して学修要覧および研究科HPに公表している。カリキュラム・ポリシーを踏まえて授業科目を適切に編成・開講するとともに、科目概要とカリキュラム・マップにより体系的な学修の環境を整備している。

博士課程前期課程では、企業と連携した授業「プラクティカム」によりMOTについて実

実践的な学修ができるようにしているほか、学生の学修と研究を推進、活性化するために「国内研究実践活動補助金」および「調査実習料」を活用して経済的にも支援を行っている。また、英語による科目やハンブルグ・ハールブルグ工科大学との正課外の学生の受け入れ、派遣を用意しておりグローバル化にも対応している。博士課程後期課程では、2023年度から新カリキュラムを開始する。引き続き研究の深化と人材育成に努める。

## 第4章 学生の受け入れ

### (1) 現状説明

点検・評価項目①：学生の受け入れ方針を定め、公表しているか。

評価の視点 1：学位授与方針および教育課程の編成・実施方針を踏まえた学生の受け入れ方針の適切な設定および公表

評価の視点 2：下記内容を踏まえた学生の受け入れ方針の設定

- ・入学前の学習歴、学力水準、能力等の求める学生像
- ・入学希望者に求める水準等の判定方法

#### ①-1 学生の受け入れ方針の設定・公表

本研究科では、学位授与方針および教育課程の編成・実施方針を踏まえ、アドミッション・ポリシーを設定している。アドミッション・ポリシーは入学試験要項<sup>4-1</sup>に記載して公表するとともに、これを大学 Web サイトの入試情報サイト<sup>4-2</sup>、さらに研究科 HP<sup>4-3</sup>に掲載して広く公知している。

#### ■テクノロジー・マネジメント研究科のアドミッション・ポリシー

##### 博士課程前期課程

###### 【知識・理解】

A 基礎科目で基礎専門的なMOT科目を学ぶことから、技術経営に関する理論、概念及び方法論を習得するために必要な学力を有する人材を受け入れる。

###### 【思考・判断】

B 研究開発、事業活動、知的資産活用などに関する事例分析能力を身につけたいと考える人材を受け入れる。

C 企業の現場の課題を解決する実習型の講義があることから、産業社会のニーズや、課題解決とイノベーション促進のために戦略、解決策等を考察するための基礎的な論理力、判断力を持つ人材を受け入れる。

###### 【関心・意欲・態度】

D 授業ではディスカッションやワークショップ形式を利用した双方向性を重視していることから、他者と連携、協調して計画的に業務や研究等を実践したいという意欲を持つ人材を受け入れる。

###### 【技能・表現】

E 質の高い課題研究論文や修士論文を完成させることから、技術や製品・サービスの事業化に必要な資料や情報を集め、科学的に探究し論理的に考察し、かつ表現するための基礎的な能力を持つ人材を受け入れる。

F 他者とコミュニケーションして計画的に研究等を実践し、表現する能力を身につけようとする目的意識を持つ人材を受け入れる。

#### 博士課程後期課程

##### 【知識・理解】

A 新たな価値創造をリードするためのアカデミックな視点での研究を推進することから、技術経営に関する高度な理論、概念及び方法論を習得するために必要な学力を有する人材を受け入れる。

##### 【思考・判断】

B 研究開発、事業活動、知的資産活用などにおける問題点や課題を見出し、かつ高度な問いを立て、新規性の高い発見をしたいと考える人材を受け入れる。

C 中核人材として戦略的・理論的な思考に基づいて行動を実践する視点での研究を推進することから、産業社会における課題解決とイノベーション促進のために高度な戦略、解決策を立案し、提案をしたいと考える人材を受け入れる。

#### ①-2 入学試験要項における求める学生像の明示

求める学生像は、入学試験要項<sup>4-1</sup>にアドミッション・ポリシーとして明示している。

#### **点検・評価項目②：学生の受け入れ方針に基づき、学生募集および入学者選抜の制度や運営体制を適切に整備し、入学者選抜を公正に実施しているか。**

**評価の視点1：学生の受け入れ方針に基づく学生募集方法および入学者選抜制度の適切な設定**

**評価の視点2：責任所在を明確にした入学者選抜実施のための体制の適切な整備**

**評価の視点3：公正な入学者選抜の実施**

・コロナ禍における対応・対策

**評価の視点4：入学を希望する者への合理的な配慮に基づく公平な入学者選抜の実施**

#### ②-1 R2020計画やアドミッション・ポリシーに基づく学生募集

R2020 後半期大学院研究科中期計画<sup>4-4</sup>を踏まえながら、多様な層からの入学者を確保するため、社会人および外国人留学生を含めた入学者確保政策の推進を行っており、入学時期と入学試験方式を下記のとおり設定している<sup>4-5</sup>。

### 【博士課程前期課程】

| 入学年月      | 入学試験時期  | 入学試験方式  |
|-----------|---------|---|
| 2022年4月入学 | 7月入学試験  | 学内進学、一般、社会人、外国人留学生、飛び級、APU特別受入                                      |
|           | 11月入学試験 | 学内進学、一般、社会人、外国人留学生、飛び級、APU特別受入                                      |
|           | 1月入学試験  | 学内進学、一般、社会人、飛び級、APU特別受入、ジョイントディグリー制度による2年次転入学〔情報理工〕、2年次転入学〔理工・生命科学〕 |
|           | 2月入学試験  | 学内進学、一般、社会人、飛び級、APU特別受入   |
| 2022年9月入学 | 2月入学試験  | 一般、社会人、APU特別受入  |
|           | 7月入学試験  | 一般、社会人、APU特別受入、外国人留学生   |

### 【博士課程後期課程】

| 入学年月      | 入学試験時期  | 入学試験方式    |
|-----------|---------|-----------|
| 2022年4月入学 | 11月入学試験 | 一般（英語基準）  |
|           | 1月入学試験  | 一般（日本語基準） |
| 2022年9月入学 | 6月入学試験  | 一般（英語基準）  |
|           | 7月入学試験  | 一般（日本語基準） |

#### ②-2 入学者選抜における責任体制

入学試験執行に関わる責任体制については、入学試験執行責任者を研究科長、入学試験事務責任者を事務長とし、入学試験の実施に関わる判断は研究科において行っている。入学試験の全プロセスを通じて、全研究科に共通する事項や大学としての情報共有のために、研究科と教学部（大学院課）・関連機関は、必要に応じて協議・相談を行うこととしている<sup>4-6</sup>。

#### ②-3 公正な入学者選抜の実施

研究科専任教員が作成した入学試験問題は、研究科長と入学試験担当教員により事前点検を行い、入学試験時期（年4回）により問題に難易度の差がないか、日本人にしか理解できない文章表現となっていないか等を点検している<sup>4-7</sup>。また、各入学試験方式で、合格条件や合格最低点をあらかじめ定めており、それに基づき教授会で客観的に合否について審議している<sup>4-8</sup>。

新型コロナウイルス禍における対応・対策として、本学が定めるBCPレベルに応じた入学試験執行の可否と選考方法について定めた。BCPレベルが一定レベルを超えた際は、受

験生の来校を不要とするため、面接をオンラインで実施し、小論文試験を課題レポート提出へ変更のうえ、書類審査を実施することとした<sup>4-9</sup>。研究科専任教員が出願予定者に対して実施する学内進学入学試験の所見面談については、感染防止の観点からすべてオンライン面接で実施した<sup>4-10</sup>。

**点検・評価項目③：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か。**

|   |
|---|
| <p><b>評価の視点1：入学定員および収容定員の適切な設定と在籍学生数の管理</b></p> <p><b>&lt;学士課程&gt;</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・入学定員に対する入学者数比率</li> <li>・編入学定員に対する編入学生数比率</li> <li>・収容定員に対する在籍学生数比率</li> <li>・収容定員に対する在籍学生数の過剰または未充足に関する対応</li> </ul> <p><b>&lt;修士課程、博士課程、専門職学位課程&gt;</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・収容定員に対する在籍学生数比率</li> </ul> |
|---|

博士課程前期課程の入学定員は70名、収容定員は140名である。博士課程後期課程の入学定員は5名、収容定員は15名である。

博士課程前期課程の2014年度から2021年度までの志願者数、合格者数、入学者数、入学定員充足率、および収容定員充足率は次のとおりである<sup>4-11・4-12</sup>。入学定員に対する平均比率は0.69である。2017年度に0.46、0.42まで下がり、2018年度に受審した大学基準協会による機関別認証評価において「大学基準」を下回っていることの指摘を受けた。その後の改善を経て、2021年度における博士課程前期課程の入学定員充足率、収容定員充足率は0.93、0.99となり一定の適切な率を維持できていると評価できる。

表4-1 博士課程前期課程の志願者数・合格者数・入学者定員充足率・収容定員充足率

| 年度      | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|---------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 志願者数    | 40   | 36   | 47   | 45   | 154  | 123  | 121  | 173  |
| 合格者数    | 30   | 34   | 36   | 38   | 91   | 60   | 65   | 73   |
| 入学者数    | 28   | 33   | 32   | 32   | 80   | 54   | 61   | 65   |
| 入学定員    | 70   | 70   | 70   | 70   | 70   | 70   | 70   | 70   |
| 入学定員充足率 | 0.40 | 0.47 | 0.46 | 0.46 | 1.14 | 0.77 | 0.87 | 0.93 |
| 在籍学生数   | 81   | 70   | 66   | 59   | 120  | 147  | 121  | 139  |
| 収容定員    | 140  | 140  | 140  | 140  | 140  | 140  | 140  | 140  |
| 収容定員充足率 | 0.58 | 0.50 | 0.47 | 0.42 | 0.86 | 1.05 | 0.86 | 0.99 |

博士課程後期課程の2014年度から2021年度までの志願者数、合格者数、入学者数、入学定員充足率、および収容定員充足率は次のとおりである<sup>4-11・4-12</sup>。入学定員に対する平均比率は1.43である。過去5年にわたり志願者数は一定の適切な数を維持できていると評価できるものの、入学者数は入学定員を超える状態が2020年度まで続いていた(2017年度9名(1.8)、2018年度6名(1.2)、2019年度9名(1.8)、2020年度10名(2.0))。

博士課程後期課程の学生は、職業を持ちながら研究を行っていたり、家庭の事情や経済的事由など様々な理由によって必ずしも標準修業年限で修了するわけではないため、その結果として、在籍学生数が収容定員の2倍を超える水準の状態が2018年度以降、現在まで続いている。この点は、2020年度全学自己評価委員会において大学基準協会の指針等にも照らして、改善課題となった<sup>4-13</sup>。これに対しては、教授会で在籍状況と学位申請予定を共有して<sup>4-14</sup>指導計画を推進する取り組みの結果、2022年度(2022年5月1日現在)には在籍者数27名、収容定員充足率1.8と改善することができている。

表4-2 博士課程後期課程の志願者数・合格者数・入学者定員充足率・収容定員充足率

| 年度      | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|---------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 志願者数    | 7    | 6    | 10   | 11   | 6    | 11   | 10   | 3    |
| 合格者数    | 7    | 6    | 10   | 11   | 6    | 10   | 10   | 3    |
| 入学者数    | 6    | 4    | 10   | 9    | 6    | 9    | 10   | 3    |
| 入学定員    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    |
| 入学定員充足率 | 1.20 | 0.80 | 2.00 | 1.80 | 1.20 | 1.80 | 2.00 | 0.60 |
| 在籍学生数   | 29   | 26   | 26   | 28   | 33   | 33   | 35   | 31   |
| 収容定員    | 15   | 15   | 15   | 15   | 15   | 15   | 15   | 15   |
| 収容定員充足率 | 1.93 | 1.73 | 1.73 | 1.87 | 2.20 | 2.20 | 2.33 | 2.07 |

**点検・評価項目④：学生の受け入れ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。**

|  |
|--|
| <p>評価の視点1：適切な根拠(資料、情報)に基づく点検・評価</p> <p>評価の視点2：点検・評価結果に基づく改善・向上</p> |
|--|

④-1 学生の受け入れの適切性に関する定期的な点検・評価

本研究科では、研究科長と入学試験担当者および教授会で入学試験方式ごとの受験者数と入学試験結果の検証を行い、次年度の入学試験方針に反映させている<sup>4-15</sup>。

④-2 点検・評価結果に基づく改善・向上

博士課程前期課程では、多様な層からの進学者を確保するため、社会人および外国人留学

生を含めた入学者確保政策の推進を行い、外国人留学生確保のために、複数の国内日本語学校においてテクノロジー・マネジメント研究科説明会を実施した。教育の質保証、および学内進学・社会人・外国人留学生の適正なバランスを意識した学生の選抜を実施した結果、2021年度入学試験において、競争倍率は2.6倍となった<sup>4-16</sup>。

博士課程後期課程では、2018年度以降は収容定員充足率が2.20を超える高い状況が続き、2020年度全学自己評価委員会において大学基準協会の指針等にも照らして、改善課題となった。研究科では、2020年度から他大学の定員管理に関するFD調査を行い教授会において結果を報告して検討を行ってきたほか、在籍する学生の指導状況と今後の見通しについて指導教員ごとに調査・分析を実施のうえ教授会での共有・討議を行い修了に向けた指導を進めている。また、受験相談の段階で学位取得までの研究計画が計画的で適切なものであるか、より慎重に確認することとした。これによって、収容定員充足率は2021年度春学期修了を経て1.93に改善している<sup>4-17</sup>。

## (2) 長所・特色

博士課程前期課程では、過去5年間における志願者数はおおむね入学定員の2倍前後を保っており、志願者数は一定の数を維持できている。また、多様な層からの学生を確保するため、本研究科では入学時期を4月と9月の2回設け、多様な入学試験方式を設定している。9月に卒業する海外の学生や、転勤等の事情により直前まで出願の決定が難しい社会人などが9月入学生として入学している。博士課程後期課程では英語のみで履修が可能な英語基準での学生を受け入れていることも特色である。

博士課程後期課程の志願者数は過去5年間にわたり一定の数を維持できている。学園ビジョンR2030立命館大学チャレンジ・デザインでは、研究力の向上と教育の高度化を繋ぐ教育を展開する中で、大学院規模と博士号授与数の大幅な増加を追求することが示されており、この方向性に沿っている<sup>4-18</sup>。

## (3) 問題点（発展的課題を含む）

研究科の教育目標に鑑み、中・長期計画（第1章）で目指す博士課程前期課程における学生構成比（学内4、外国人留学生3、社会人2、その他1）の実現に向けて具体的な施策を進めることが今後の課題である。現在、教員が分担して春と秋の大学院説明会や学部授業、「教養ゼミナール」において研究科の紹介・広報を行っているが、特に学内進学と社会人へのMOTおよび本研究科の認知度は十分とは言えない。Webサイトによる広報については、外部業者の専門スキルを生かして一部改修したが、SNSによる広報等、改善の余地が大きい。博士課程後期課程では、入学者選抜の段階から博士学位の質保証に留意しながら、収容定員充足率の適正化を維持することが課題である。



#### **(4) 全体のまとめ**

本研究科は、“学生第一”の方針を教職員で共有した上で、学生の入学者受け入れについて明確に規定し、入学試験要項、研究科 HP など公表している。入学者選抜については教授会の審議を経て、公正かつ厳正に実施しており、博士課程前期課程の学生構成比については継続課題としつつも、学生の受け入れに関しては、本研究科の理念・目的の実現に沿っており、継続的に点検と改善を行っている。

## 第5章 教員・教員組織

### (1) 現状説明

点検・評価項目①：大学および学部・研究科の理念・目的に基づき、学部・研究科として求める教員像や教員組織の編制に関する方針を明示しているか。

評価の視点1：学部・研究科として求める教員像の設定・各学位課程における専門分野に関する能力、教育に対する姿勢等

評価の視点2：各学部・研究科等の教員組織の編制に関する方針（各教員の役割、連携のあり方、教育研究に係る責任所在の明確化等）の適切な明示

#### ①-1 研究科の理念・目的に基づく教員像の設定

学園ビジョン R2030 では、「社会共生価値を生み出す次世代研究大学」を目指しており、その本研究科への意味合いとして、世界水準の研究、グローバル教育、社会人教育等が抽出される。教授（任期なし）の募集に際して、本研究科では博士課程前期課程および博士課程後期課程の人材育成目的に加え、2020年度以降は学園ビジョン R2030 に呼応した“教員像”に沿って応募資格を設定した<sup>5-1・5-2</sup>。

応募資格は、立命館大学 HP、JREC-IN、関連学会等で公開され、テクノロジー・マネジメント研究科全学人事委員会を経て、教授（任期なし）から構成される選考委員会において公平・公正に応募者の選考を行ってきた。また、任用と昇任の基準を統一することにも留意している。その他の職位の任用・昇任についても、教授（任期なし）の教員像に準じて、選考委員会での協議によって公平・公正に決定している。

表 5-1 本研究科における教授（任期なし）の“教員像”

|  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>・研究：博士または Ph.D.の学位（あるいは同等以上の学識経験）を有し、技術経営や経営学の特定分野の研究業績があり、科研費等の競争的資金の獲得に資する研究能力を有する。</li><li>・教育：標準授業数を安定的に担当し、技術経営や経営学の基礎分野に関する授業科目を幅広く教育可能であり、学生にとって効果的な教学への創意工夫の意欲があり、英語授業や英語での修士・博士の論文指導ができる。</li><li>・学事：全学会議や研究科内の入試・広報等の役割分担に協力的に参画する。</li><li>・社会活動その他：実務経験を生かした産学官連携等の学外活動に前向きに参画する。海外での留学・勤務等を生かしたグローバルな対外交渉ができる。</li></ul> |
|--|

#### ①-2 教員組織編制と各教員の役割に関する方針の明示

教員組織の編制および各教員の役割については、毎年度末の教授会で決定する。例えば2022年度の主要な役割分担としては、研究科長が戦略・組織と渉外・広報を、副研究科長が教学を担当し、入学試験・説明会等を全教員で分担する。全学委員会は32あり、研究科

長が 17、副研究科長が 8 を担当し、その他 7 を他教員が担う。なお、1 年任期の特別契約教員（教授）と特別任用教員（教授）、5 年任期の任期制教員（講師）（専任教員 12 名中 5 名）には、規程に基づいてこれらの役割を割当てない方針である<sup>5-3・5-4・5-5</sup>。また、学外研究中の任期なし教員の教育・学事は他教員が補完している。結果的に研究科長と副研究科長への役割の集中が常態化している<sup>5-6</sup>。このため 2020 年度以降は、研究科の組織診断をした上で、教職協働を最大限に機能させて、会議・資料の効率化（執行部会議・教授会は 3 分の 1 程度に削減）<sup>5-7・5-8・5-9</sup>や専門スキルの外注化（広報・英語）<sup>5-10</sup>等により、組織運営上の働き方改革で対応した。

**点検・評価項目②：教員組織の編制に関する方針に基づき、教育研究活動を展開するため、適切に教員組織を編制しているか。**

|   |
|---|
| <p><b>評価の視点 1：学部・研究科ごとの専任教員数</b></p> <p><b>評価の視点 2：適切な教員組織編制のための措置</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・教育上主要と認められる授業科目における専任教員（教授、准教授等）の適正な配置</li> <li>※専任率の向上への取り組み</li> <li>・研究科担当教員の資格の明確化と適正な配置</li> <li>・各学位課程の目的に即した教員配置（男女比等も含む）</li> <li>・教員の授業担当負担への適切な配慮</li> <li>・バランスのとれた年齢・性別等の構成に配慮した教員配置</li> </ul> <p><b>評価の視点 3：学士課程における教養教育の運営体制</b></p> <p><b>評価の視点 4：グローバル化に対応した教学の充実を支える教員組織の整備・充実</b></p> |
|---|

新規任用人事方針については、立命館大学教員選考基準に則り、全学人事委員会を立ち上げ、先に点検・評価項目①で述べた研究科の求める“教員像”に基づいて、主に欠員補充のタイミグで新規任用を行ってきた<sup>5-1</sup>。

2022 年度の専任教員数は 12 名であり、大学院設置基準等の要件を満たしている。職制の内訳は、教授（任期なし）4 名、准教授（任期なし）2 名、准教授（5 年任期）1 名、講師（5 年任期）1 名、特別契約教授（5 年まで）3 名、特別任用教授（5 年まで）1 名である。教員の年齢・性別等の多様性については 12 名中、60 代が 6 名、40 代後半が 4 名、40 代前半が 1 名（女性・中国語母語話者）、30 代前半が 1 名（中国語母語話者）である<sup>5-11</sup>。

教員組織の多様性のために、年齢構成の観点から 2022 年度には 30 代前半の准教授（5 年任期）を 1 名採用した。性別については、女性活躍推進行動計画に則って募集要項を記述し、2019 年度に女性の任期制教員（講師）（5 年任期）を 1 名採用した。また、中国人留学生の増加に対応するため、上記 2 名は中国語母語話者の教員である。

本研究科の専任教員の指導科目の指導および指導補助の資格については、5年ごとに「教員任用基準および大学院担当資格の運用に関する全学ガイドライン」および「大学院担当資格基準（研究指導資格等）についてのテクノロジー・マネジメント研究科内規」に基づき教授会において審査と確認を行い、適切に確保することができている。

科目担当者の配置については、技術経営や経営学の基礎分野に関する授業科目は全員が分担し、その他は概ね各教員の専門分野に基づいて配置している。これによって、MOTの主要教学分野（技術経営戦略、マーケティング、事業創造、知財、オペレーション、ICT、人的資源、科学政策等）を網羅し、カリキュラム・ポリシーに符合した科目を学生に提供し、HPで対応表を公表している<sup>5-12</sup>。

教員の授業担当負担については、立命館大学の一研究科である本研究科として、これまでの内規<sup>5-13</sup>としての授業負担目安に代わって、2022年度から全学の標準授業時間<sup>5-14</sup>を遵守することとした<sup>5-15</sup>。このため、授業担当表を新たに作成して各教員の教育負担を可視化した<sup>5-16</sup>。結果的に、2022年度には各教員の授業担当のエフォートが標準的になるとともに、非常勤講師への授業の委嘱が減って専任率も向上した。なお、これらの全学の標準授業時間の遵守は、今後のカリキュラム改訂の基礎作業と位置づけられる。

学士課程における教養教育の運営体制については、授業や教養ゼミナールを学士課程に提供し、本研究科の入学試験・広報活動としても貢献している<sup>5-16・5-17</sup>。

グローバル化に対応した教学の充実を支える教員組織の整備・充実については、研究科の求める“教員像”（表5-1）において、グローバル化に対応した英語授業、英語での修士・博士論文指導や産学連携等の活動に貢献できる教員を前提に任用・昇任を進めている。

### **点検・評価項目③：教員の募集、採用、昇任等を適切に行っているか。**

**評価の視点1：教員の職位（教授、准教授、助教等）ごとの募集、採用、昇任等に関する基準および手続きの設定と規程の整備**

**評価の視点2：規程に沿った教員の募集、採用、昇任等の実施**

教員募集、採用、昇格等については、立命館大学教員選考基準<sup>5-18</sup>や立命館大学教員任用・昇任規程<sup>5-19</sup>に則り、任用委員会を経て先に述べた研究科の求める“教員像”（表5-1）に基づいて、教授（任期なし）全員が協議し、全会一致を原則に行っている<sup>5-1</sup>。

新規任用人事については、主に欠員補充のタイミングで行ってきた（表5-2）。2022年度の専任教員数は12名であり、大学院設置基準等の要件を満たしている<sup>5-11・5-20・5-21</sup>。2017年度には准教授から教授への昇任が1件あった。

表 5-2 転入出の推移 (2014～2022 年度)

| 転入出の推移      |       |      |      |                 |          |          |                |       |          |
|-------------|-------|------|------|-----------------|----------|----------|----------------|-------|----------|
| 年度          | 2014  | 2015 | 2016 | 2017            | 2018     | 2019     | 2020           | 2021  | 2022     |
| 転入(4/1)     | 教, 特任 | 准    | 准    |                 | 特別       | 特別(2), 講 | 准, 特別          |       | 准(任), 特任 |
| 転出(3/31)    | 教     | 教    |      | 特別, 准(任)        | 教(2), 特任 |          |                | 教, 特別 | —        |
| 凡例          |       |      |      |                 |          |          |                |       |          |
| 教：教授（任期なし）  |       |      |      | 特任：特別任用教授（5年まで） |          |          | 准（任）：准教授（5年まで） |       |          |
| 准：准教授（任期なし） |       |      |      | 特別：特別契約教授（5年まで） |          |          | 講：講師（5年まで）     |       |          |

**点検・評価項目④：ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動を組織的かつ多面的に実施し、教員の資質向上および教員組織の改善・向上に繋げているか。**

|   |
|---|
| <p><b>評価の視点 1：ファカルティ・ディベロップメント（FD）活動の組織的な実施</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ コロナ禍における対応・対策（授業のウェブ化に関連する FD や教員支援など）</li> </ul> <p><b>評価の視点 2：教員の教育活動、研究活動、社会活動等の評価とその結果の活用</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 研究者学術情報データベースにおける教育業績や社会活動の入力・公開への取り組み</li> </ul> |
|---|

教員の資質向上・教員組織の改善・向上のための FD 活動として、製造業研究のための研究費、Academy of Management への参加費、グッドプラクティス表彰（中国語母語話者の教員による修了式の同時通訳、産学連携の教学活動の奨励、学生へのきめ細かい対応、MOT セミナー）等について研究科長裁量費から支出している<sup>5-22</sup>。

また、競争的資金の新規獲得のために、教授会において科研費応募方法や立命館大学・科研費獲得型奨励金等の情報を共有し応募を奨励している。2022 年 4 月時点の科研費保有者（代表者）は、専任教員 12 名中 6 名（うち、任期なし 5 名）である。また、2 社からの受託研究を 2 名の専任教員が行っている<sup>5-23</sup>。

新型コロナウイルス禍における対応・対策については、授業の Web 化に関連する他学部の事例紹介 FD や事務部門による教員支援等を実施している（詳細は第 3 章 p.28）。

その他 FD については、カリキュラム改革に向けた教員へのアンケート、全学で提供される SDGs や D&I の研修会、シラバス講習会、ハラスメント研修会等の情報について適宜、教授会で実施・共有している<sup>5-24・5-25・5-26</sup>。

また、教員の教育活動、研究活動、社会活動等は研究科 HP<sup>5-27</sup> で公開し、研究者学術情報データベースについては各教員紹介ページ<sup>5-11</sup>に掲載している。

**点検・評価項目⑤：教員組織の適切性について、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 1：適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価**

**評価の視点 2：点検・評価結果に基づく改善・向上**

教員組織の整備については、立命館大学教員選考基準や教員組織整備計画検討委員会に則り、新規任用人事方針と応募要領を教授会に諮り、全学人事委員会を立ち上げ、先に点検・評価項目①で述べた研究科の求める“教員像”に基づいて、主に欠員補充のタイミングで新規任用を行ってきた<sup>5-1</sup>。2022年度時点で、専任教員数は12名であり大学院設置基準等の要件を満たし、MOTの主な教学分野を網羅した研究・教育の環境を整備している<sup>5-11・5-20・5-21</sup>。

## **(2) 長所・特色**

教員組織の整備については、立命館大学教員選考基準や教員組織整備計画検討委員会に則り、新規任用人事方針と応募要領を教授会に諮り、全学人事委員会を立ち上げ、先に点検・評価項目①で述べた研究科の求める“教員像”に基づいて、主に欠員補充のタイミングで新規任用を行ってきた。2022年度時点で、専任教員数は12名であり大学院設置基準等の要件を満たし、MOTの主な教学分野を網羅した研究・教育の環境を整備している。また、2022年度から全学の標準授業時間を遵守した結果、各教員の授業担当のエフォートが標準的になるとともに専任率が向上した。

## **(3) 問題点（発展的課題を含む）**

これまでは、欠員補充のタイミングで新規任用を行い、結果的に大学院設置基準等の要件を満たしてきた。しかし、今後数年内に任期制教員の交代時期が集中するため、同時期のカリキュラム改訂と連動した形で、多様性（職位、年齢、男女等）を考慮した、より綿密な教員補充計画が求められる。研究科の役割分担については、分担可能な任期なし教員の数に限られおり、学外研究をほぼ毎年派遣することもあるため、正副研究科長への負荷集中が常態化している。このため2020年度以降は教職協働を最大限に機能させて、執行部会議や教授会をそれまでの3分の1程度に軽減する等、働き方改革で対応した。本研究科の教員エフォートに関して全学で定められている教員の授業の標準担当時間の申し合わせの遵守を含め、全学と連動した教員評価（研究・教育・学事・その他）のあり方の検討は今後の課題である。

#### **(4) 全体のまとめ**

本研究科は、学園ビジョン R2030 の「社会共生価値を生み出す次世代研究大学」および本研究科の教育・研究上の目的である「科学技術の価値を理解し、社会発展に寄与する知識や技能・能力を持った人材を養成」を目指して、立命館大学教員選考基準や立命館大学教員任用・昇任規程に則り、あるべき“教員像”（表 5-1）に基づいて教員組織を編制し、大学院設置基準等の要件を満たしてきた。

また、立命館大学の一研究科の基本に立ち返り、2022 年度から全学の標準授業時間を遵守した結果、各教員の授業担当のエフォートが標準的になるとともに専任率が向上した。同時に、“研究力強化”を志向して、教員の資質向上、教員組織の改善・向上のために種々の FD 活動も実施してきた。

今後は、学園ビジョン R2030 や本研究科の目標を達成すべく、新たなカリキュラムと連動した形で、多様性（職位、年齢、男女等）を考慮した、より綿密な教員補充計画が求められる。また、全学と連動した教員評価（研究・教育・学事・その他）のあり方の検討は今後の課題である。

## 終章

外部評価委員の先生方におかれましては、ご多忙の所、根拠資料を含む大部の資料の精査にご協力を頂き、重ねて御礼申し上げます。

先の章でも触れましたとおり、「経営マインドのある技術者、技術を最大限に活かすことのできる経営者など社会発展に寄与する人材の育成」を目的とする本研究科は現在、学内理系学生のマネジメント力向上、社会人の学び直しの機会の提供に回帰し、さらに外国人留学生コミュニティの維持・発展を目指して再出発する局面にあります。そのため、ウィズコロナの時代を見据え、“学生第一”の教育・研究環境の整備、本研究科のブランド向上のための“研究力強化”、“教職協働”による効率的な研究科運営を実践すべく、種々の調査・分析およびFD活動を開始しております。

したがって、このタイミングでの外部評価は誠に時宜を得たものであり、短期的には、現在検討中のカリキュラム改訂や教員組織編制において、その指摘事項を直接参考にさせて頂けることと存じます。同時に、指摘された個々の課題につきましては、今後の毎年度の自己点検・評価活動において追跡評価し、継続的に改善して参ります。また、中・長期的にも、先生方のご見識は、「社会共生価値を生み出す次世代研究大学」を標榜する学園ビジョン R2030 の実装への貴重な示唆とさせて頂くものと確信しております。ゼロベースの忌憚なきご指摘・ご助言をよろしくお願い申し上げます。



## 2022年度 自己評価・外部評価結果報告書

---

発行 2022年12月  
立命館大学大学院テクノロジー・マネジメント研究科  
〒567-8570 大阪府茨木市岩倉町2-150  
Tel. 072-665-2100  
URL <https://www.ritsumei.ac.jp/mot/>  
印刷 株式会社田中プリント