

1 5 . 技術経営研究科

I	技術経営研究科の教育目的と特徴	・・・	1 5	—	2
II	「教育の水準」の分析・判定	・・・	1 5	—	3
	分析項目 I 教育活動の状況	・・・	1 5	—	3
	分析項目 II 教育成果の状況	・・・	1 5	—	7
III	「質の向上度」の分析	・・・	1 5	—	1 1

I 技術経営研究科の教育目的と特徴

- 1 平成 18 年 4 月に設置した専門職大学院技術経営研究科は、新潟大学が掲げる「精選された教育課程を通じて、豊かな教養と高い専門知識を修得して時代の課題に的確に対応し、広範に活躍する人材を育成する」という教育の目的に沿い、新潟地域の産業が抱える、いかに科学技術の成果を自社の技術コンピタンスや市場と結びつけるか、という課題を技術と経営の融合に基づく統合的マネジメントの視点から解決し、新潟地域産業の持続的発展を担う高度な専門知識能力とスキルを持った社会人教育を目的としている。上記能力とは
 - (1) 組織の知識・知恵を活かす組織編成・運営ができる能力
 - (2) リスクに強い組織へと変革できる能力
 - (3) 効果的な資源配分を策定して実践できる能力
 - (4) アイデアを深耕して実践できる能力
 - (5) 市場との対話を通じて競争力の向上を図れる能力
 の5つである。その教育目標は専門職学位課程の教育目標である高度な専門性が求められる職業人育成を受け、「経営品質を持続的かつイノベイティブに向上させる高度技術管理者と事業後継者・高度経営管理者を育成する」ことである。
- 2 本研究科は、実務経験を有する社会人を主に対象とした夜間・週末教育とし、社会科学と自然科学の知の融合を目的としたケーススタディ、グループワーク、テクニカル・ビジットの実施などで、学生の実際の意思決定場面での能力を高めることを目指し、実務家教員を活用した実践的な教育を徹底して行う。特にテクニカル・ビジットでは、常に実践現場と学生の有する課題との擦り合わせを行い、目的達成度を高める。
- 3 人材養成の基盤となる「コア・プログラム」、周辺領域の知識や広い視野を涵養し先端知識を学ぶ「発展プログラム」の2つの段階的プログラム区分から構成し、それぞれに課題分野と教育分野をマトリックス状に配置している。学生は、1年次において、「コア・プログラム」中の基礎的科目の履修を中心とし、必修科目の「企業会計」、選択必修科目及び「プロジェクト演習Ⅰ」を履修する。
- 4 プロジェクト演習では理論的・実践的レポートを必修要件とし、全員参加の報告会を開催、双方向のプレゼンテーションを課し、これらの学習を通じて、技術経営に対する理解、問題意識及び課題および2年次での学習の方向性を明確にする。2年次では、「コア・プログラム」及び「発展プログラム」の科目履修と、必修の「プロジェクト演習Ⅱ・Ⅲ」を履修し、実践的課題への対策を講じられるようにすることが特徴である。
- 5 また、本研究科では、平成 20 年から独立行政法人中小企業基盤整備機構中小企業大学校三条校が実施する「経営トップセミナー」や工場管理者コースに参画し、新潟地域のみならず、長野、富山、福島地域の中小企業経営者への技術経営教育を展開しており、平成 21 年 3 月に同校と包括連携協定を締結して更なる連携強化を図っている。さらに、平成 24 年 7 月には、地域企業の経営・生産管理・生産技術など広範囲な支援に取り組む一般財団法人燕三条地場産業振興センターと包括連携協定を締結し、中小企業の課題対応などで協力するなど、活力ある個性豊かな地域産業の持続的発展に寄与する努力を続けている。

[想定する関係者とその期待]

新潟地域産業の持続的発展を担う人材育成を目的として掲げる本研究科の関係者は、技術経営の知識をキャリア能力として活かし、技術管理者や経営管理者として働くことを希望する社会人、高度技術管理者や高度経営管理者へのキャリアアップを希望する社会人、および製造業の後継者である。例えば、企業の経営企画、技術戦略、研究企画・管理、知的財産管理などを行おうとする人、またはその高度化を図ろうとする人、産業科学技術施策行政、経営・技術開発コンサルタントなどであり、以上のような人材育成を望む企業・行政などの諸組織である。また、本研究科の意義を評価して学生を派遣する企業も含まれる。

II 「教育の水準」の分析・判定

分析項目 I 教育活動の状況

観点 教育実施体制

(観点に係る状況)

本研究科は、技術経営専攻の1専攻から構成され、入学定員20名、収容定員40名であり、現在2学年で36名が在籍している(資料1)。これらの学生に対する教育目標達成のために、本研究科では、実務界にて活躍している社会人に対し、理論的、実践的な教育をバランスよく行うことを目的に、実務家教員や国内ものづくり企業における実務経験のある専任教員、実務家教員である特任教員を中心とした教員配置を行っている。また、本研究科が文理融合型組織であり、カリキュラムが多岐に渡ること、実践的教育を徹底させることなどの教育目標を反映したことにより、学内の兼任教員は4名、非常勤講師は5名(1科目を複数人で担当する場合を含む。)となっている(資料2)。教員1人当たりの学生数からも、きめの細かいface to faceの教育実施体制をとっている。さらに、学生一人に対し、主指導教員1名と副指導教員2名の合計3名による指導体制を続けている。

実務家教員は、「告示第53号」第2条第1項に則して、5年以上の実務経験を有する教員により構成されている。その多くが30年を超える実務経験を持ち、その経験に裏付けられた役職への登用や専門資格を持ち、高度な実務能力を有している。

専任教員は、常勤の専任教員は研究者教員が50%、実務家教員が50%とバランスがとれており、これに実務家教員(みなし専任教員)4名が加わって編成されていることから理論と実務の架橋の下、教育を実施する体制が整えられている。

上記専任及び特任教員の配置にあたっては、本研究科の最も中心となるコア・プログラム担当に大きく比重を置いた配置とし(資料3)、発展プログラムとの有機的連鎖を維持し、学生の学習習熟度を高める指導を行う。特に、選択必修科目である経営戦略I・II、ものづくり戦略I・IIには、実務経験を有する教員を配置し、同じく必修科目であるプロジェクト演習I・II・IIIは専任教員及び特任教員が責任をもって担当する。また、地域創生の観点から、新潟県県央地域地場産業振興センターの理事を特任教員としており、地場産業研究に焦点を当てた講義を開講していることも特色としてあげられる。

資料1 入学及び在籍状況

年度	H22	H23	H24	H25	H26	H27
入学定員(人)	20	20	20	20	20	20
入学者数(人)	21	16	12	19	13	15
充足率(%)	105	80	60	95	65	75
学生収容定員(人)	40	40	40	40	40	40
在籍学生数(人)	44	48	35	41	40	36
充足率(%)	110	120	87.5	102.5	100	90

(注) 各年度の5月1日時点の数

資料2 現有教員組織と教員1人当たりの学生数

	教授	准教授	合計	学生数/教員数
専任教員(うち実務家教員)	5(3)	3(1)	8(4)	3.0
特任教員(実務家教員)	4		4	
学内兼任教員	1	3	4	

資料3 教育プログラム別教員配置表

	専任教員	特任教員	兼任教員	非常勤講師
コア・プログラム	8	2	2	3
発展プログラム	2	4	2	2

本研究科の教育方法や教育内容の改善に取り組む体制は、毎学期末に行われる在学生による授業評価アンケートと毎年度末の修了生アンケートの結果を基に、教授会終了後に引き続き行われる意見交換会（FD 会議の場合もあり）により構成されている。この場において、教員が個々の学生の問題意識、課題認識度等を共有し、個々の講義での授業方法の改善を図っている。その一例として、「プロジェクト演習Ⅰ」のアンケート結果における体系的な学びの要望を満たす教育実施体制に変更した結果、満足度が 3.3（平成 25 年度）→4.0（平成 26 年度）と大幅に向上していることから、授業方法は改善され、教育実施体制変更の効果が確認される。さらに履修指導を改善するため、平成 24 年度にカリキュラムを一部変更し、これまでの選択科目を選択必修にまとめて履修の幅を適正に管理可能な教育実施体制としている。

平成 22 年及び平成 27 年に大学基準協会の経営系専門職大学院認証評価を受査し、いずれも「複数教員による学生指導体制」が特色ある取り組みとして評価された。また、平成 25 年 3 月に実施した「魅力ある新潟大学大学院技術経営研究科づくりアンケート」（新潟県内企業・公的機関・農協関係等 808 事業社・公的機関にアンケート調査、回答 139 事業者・公的機関、修了生 80 名の内、回答 18 名）の結果から、本研究科が教育の特色としている技術系と経営系が融合した研究者教員と実務者教員を効果的に配置した教育実施体制により、「少人数で対話型講義」「ケーススタディと課題への個人指導による講義」「テクニカル・ビジットによる実践的講義」の教育効果が確認できたが、さらにこの教育効果を向上させるため、FD による全教員の講義改善を行っている（資料 4）。

資料 4 FD 開催状況

平成 22 年度	第 1 回	カリキュラムをより良く（高度化）するためには、何をすべきか？
	第 2 回	プロジェクト演習の認識のとらえ方について
	第 3 回	MOT コアカリキュラムに対する、本研究科の展開について
平成 23 年度	第 1 回	カリキュラム（プログラム・パッケージ）と、プロジェクト演習Ⅰとプロジェクト演習Ⅱについて
平成 24 年度	第 1 回	プロジェクト演習Ⅰの内容および進め方について
	第 2 回	新潟大学大学院技術経営研究科の今後の方向性について
	第 3 回	教員のありかたについて
平成 25 年度	第 1 回	新潟大学大学院技術経営研究科の今後の方向性について
	第 2 回	MOT 教育体制のありかたについて
平成 26 年度	第 1 回	(1) 専門職大学院認証評価書への対応 (2) 目指すべき新潟大学のすがた
	第 2 回	パワーハラスメントについて
平成 27 年度	第 1 回	MOT の今後の組織のありかたについて

（水準） 期待される水準を上回る

（判断理由）

本研究科の強みである「複数教員による学生指導体制」に加え、カリキュラムを一部変更することにより、履修の幅を適正に管理可能にした教育実施体制を構築しており、授業アンケート結果も大幅に向上させるとともに、地域に密着した講義を行える教育実施体制としている。

観点 教育内容・方法

（観点到る状況）

① 教育編成方針

各授業科目は、本研究科が養成する 5 つの能力である（1）組織の知識・知恵を活かす組織編成・運営能力、（2）市場との対話を通じて競争力強化に貢献できる能力、（3）リ

スクに強い組織への変革能力，(4) アイデアを深耕し具現化できる能力，(5) 効果的資源配分の策定・実践能力が効率的に育成されるように教育を編成している。

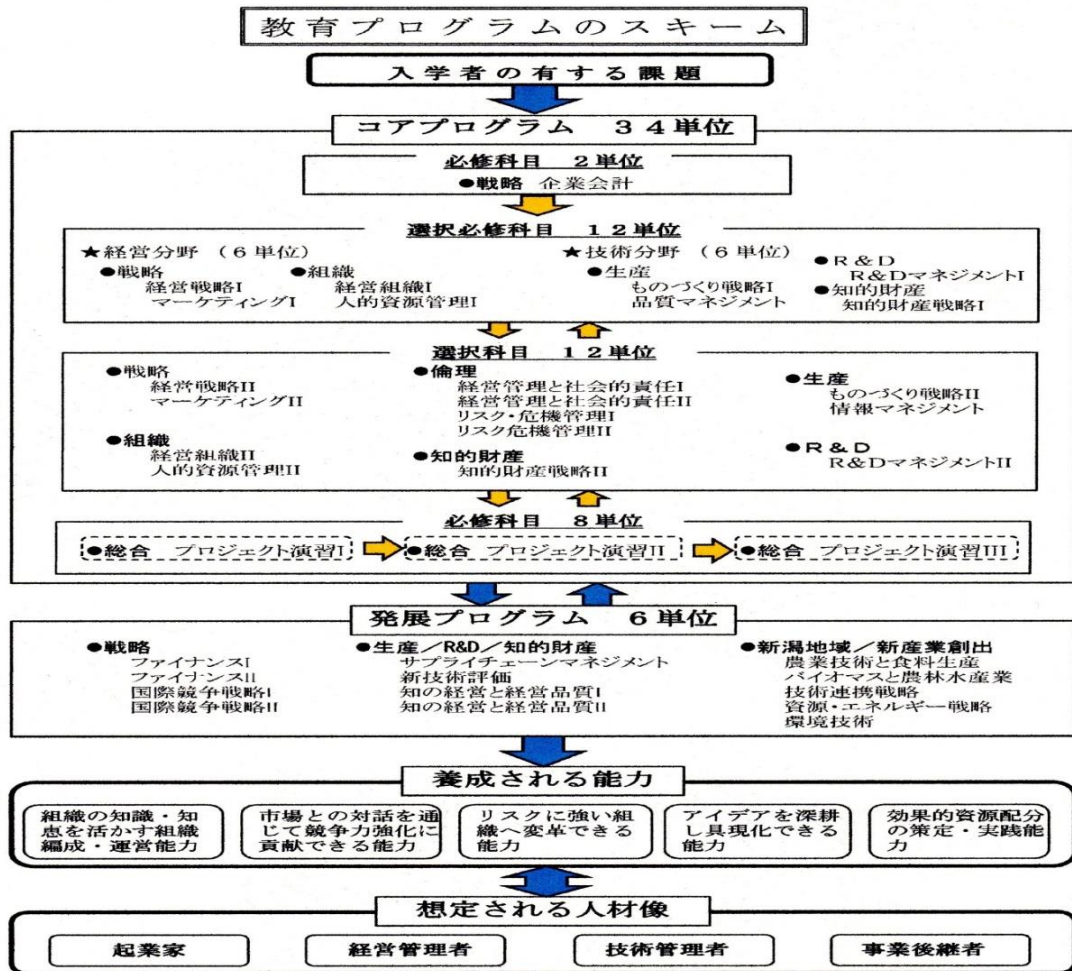
② カリキュラム編成方針 (資料5)

人材養成の基盤となる「コア・プログラム」，周辺領域の知識や広い視野を涵養し先端知識を学ぶ「発展プログラム」の2つの段階的プログラム区分から構成し，それぞれに課題分野と教育分野をマトリックス状に配置している。

「コア・プログラム」では，「企業会計」を必修科目とし，「経営」，「技術」及び「総合」の課題分野を設定している。「経営」の課題分野には「戦略」，「組織」及び「倫理」の教育分野を，「技術」の課題分野には「生産」，「R&D」及び「知的財産」の教育分野を，「総合」の課題分野には「演習」の教育分野を設けている。

「発展プログラム」には，「経営」，「技術」の課題分野及び新潟地域企業が抱える課題にリンクした「新潟地域」の課題分野を設定し，「経営」の課題分野には「戦略」の教育分野を，「技術」の課題分野には「生産」，「R&D」及び「知的財産」の教育分野を，「新潟地域」の課題分野には「新産業創出」の教育分野を設けている。

資料5 カリキュラム編成方針



③ 教育実施方法

「総合」の課題分野には「プロジェクト演習I・II・III」の科目を配置し，「プロジェクト演習I」で「システムデザイン思考の技法」「イノベーション実現のための基本概念と手法」「資料調査法」「業界・企業分析」「ケース分析」「研究方法論」「論理的なレポートの書き方」「学術的プレゼンテーション」「ディベート」等のグループ演習を行い，「プロジェク

ト演習Ⅱ・Ⅲ」で個人演習によるプロジェクトレポートの作成・成果発表を行わせる。これら一連の教育の中で、思考力、分析力及びコミュニケーション力等を修得させている。なお、平成26年度から「プロジェクト演習Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ」の教育内容を「問題解決能力」と「理論思考能力」の充実を図る内容に変更した。これとともに、プロジェクト演習Ⅱ・Ⅲに「実務型」「研究・調査型」の2種類の形式を策定し、より個人の指向にマッチしたプロジェクトペーパーの策定ができるよう改善した。

その他の特徴として、本研究科の教育方法の大きな特徴である、実務現場の訪問と関係者との討論を行う「テクニカル・ビジット」は学生の評価も高く、開設以来続けている。

④ 学生支援

学生の8割以上が現役社会人であることを鑑み、必修科目は大多数の企業における定時退勤日の水曜日に設定する工夫や、2年間の標準履修期間を授業料の増分無しで、3年あるいは4年履修が可能である制度を開設以来続けている。

それ以外の学生に対する便宜上の改善として、五十嵐キャンパスのみの講義だけではなく、新潟駅南口の駅南キャンパスにて約半分の講義を開講する等の工夫を行っている。また、業務上の都合により通学が困難である場合の便宜として、インターネットを利用したWeb講義システム（資料6）が定着してきており、活発に利用されている。なお、通常の講義を受講した学生と同等の学習効果を得られるように、レポート提出やオンラインでの討論への参加を必要に応じて学生に課している。

資料6 Web講義

Web講義

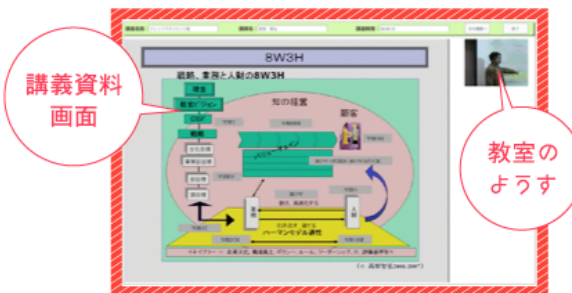
「働きながら学ぶ」、
MOTの学生にぴったりの遠隔授業。

新潟大学MOTでは、働きながら受講する学生の負担を軽減する取り組みとして、Web講義を積極的に取り入れています。

2つのWeb講義の形。
リアルタイム受講とオンデマンド受講

- リアルタイム受講
 - 講義時間と同時刻に遠隔地から参加
 - 質問や討論への参加も可能
- オンデマンド受講
 - 講義終了後に講義内容を視聴
 - 受講のできる期間は講義実施日から1ヶ月以内

※どちらの形式で配信されるかは講義によって異なります



Web講義の画面イメージ

以上の教育内容・方法により、個々の学生の専門、業務上の課題が多種多様に分布しているが、各学生のニーズに応えられる幅広い科目群を開講しており、各学生に合致した専門科目の履修が容易である効果が得られている。また、発展科目では、新潟地域の特色でもある農業関連の科目として「農業技術と食料生産」「バイオマスと農林水産業」の2科目を開講することなどにより、農業関係で起業した修了生もおり、実務上の課題解決に功を奏している。

なお、上記教育方法に関わる改善の結果を評価するため、平成25年3月に、修了生が勤務する企業も含めた新潟県内企業（県内全域、大中小企業、各種業態）・公的機関728社及び修了生80名に対して「魅力ある新潟大学大学院技術経営研究科づくりに関するアンケート」を実施し、企業等139社（回答率19.1%）及び修了生18名（回答率27.3%）から回答を得た。『新潟大学MOTは「少人数で対話型が基本」、「ケーススタディと課題への個人指導」、「テクニカル・ビジット」を教育システムの特色としており、このような教育の特色は役だったか』の質問に対して、修了生から『役に立った』との回答が72.2%であった。

（水準） 期待される水準にある
（判断理由）

個々の学生の専門、業務上の課題解決が多種多様に分布しているが、各学生のニーズに応えられる幅広い科目群を開講しており、各学生に合致した専門科目の履修が容易である効果が得られている。また、テクニカル・ビジットや発展科目における農業関連の科目の充実など、特色ある教育によって実務上の課題解決に功を奏している。これらの教育方法に関わる新潟県内企業・公的機関及び修了生に対するアンケート結果では、『教育の特色が役に立った』との回答が72.2%であった。

分析項目Ⅱ 教育成果の状況

観点 学業の成果

（観点到に係る状況）

本研究科の成績評価は、シラバスで公表された成績評価基準に従い絶対評価を基本として、講義への貢献度等を含めた総合的な評価を行っている。評価は、80点以上の成績を「A」、79点から70点までの成績を「B」、69点から60点までの成績を「C」及び59点以下の成績を「D」の4区分となっている。

上記に従った成績評価に基づく修了者数及び平均修得単位数（資料7）は、修了要件（40単位）に対して適切な状況にあり、教育の質の保証という観点から適切である。また、年度別・学年別の平均単位修得状況（資料8）は、2年次に最終レポート作成に専念できるようにおおむね1年次に単位修得が傾斜的になされており、好ましい状況であると判断できる。

資料7 修了状況

修了年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
修了者数	22	8	20	10	12	16	10
平均修得単位数	45.9	49.6	47.3	47.9	52.8	46.2	46.5

資料8 平均単位修得状況（単位数）

年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
1年	24.3	27.7	26.9	22.3	23.0	21.8	22.4
2年	14.4	17.9	15.5	14.5	14.7	15.3	15.9

（注） 資料7の「平均修得単位数」と当該資料8の「平均単位修得状況」の単位数が一致しないのは、資料7は修了者のみの平均修得単位数であり、資料8は長期履修者及び中途退学者の履修単位が含まれているためである。

本研究科の目指す養成人材像には、多様な視点が含まれている。特に「組織を編成して運営できる」「リスクに強い組織へと変革できる」「効果的な資源配分を策定して実践できる」「アイデアを深耕して実践できる」「市場と対話して競争力を高める」の5つはコアになる視点であり、「自律と創生」に添う能力を涵養することにある。そのために本研究科では、修了年度にはPBL（Problem Based Learning）を基本とした個別演習を効果的に組み入れて、各学生の抱く課題解決のために徹底的な演習を行い、本務での実践力を培うことを目的としたプロジェクト演習Ⅲ（平成23年度以前入学者は「プロジェクト演習Ⅱ」）が行われている。この観点から当該演習の成績評価は学習成果基準として参考になり、結果的に第2期全体でB以上は70%以上であった（資料9）。

資料9 修了者の学力判断基準となる成績分布（人数）

年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
A	9	2	4	2	6	8	4
B	11	2	11	4	5	7	4
C	2	4	5	4	1	1	2
D	0	0	0	0	0	0	0

（注） 「プロジェクト演習Ⅱ」（平成23年度以前入学者）、「プロジェクト演習Ⅲ」（平成24年度以降入学者）の成績による。

各学期末に在籍学生全員に全授業の授業評価アンケートを実施している。学生の学習意欲、教員の授業設計、教員の熱意、教授方法、学習成果、自由記述の領域で18項目の質問事項に5段階評価で答えてもらうものである。中でも「この授業を受講して総合的に満足している」項目に関する年度別総合満足度指数は、平成22年度4.4、平成23年度4.5、平成24年度4.5、平成25年度4.5、平成26年度4.5、平成27年度4.6、期間平均評価点は4.5であった（資料10）。さらに、「この授業の達成目標は達成された」という項目に関する全アンケート実施対象科目平均について、平成22年度は4.01であり、平成27年度は4.32であり0.31ポイント上昇している。

資料10 科目の総合満足度（5段階評価）

		平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
アンケート対象科目数		50	45	39	39	37	38
アンケート実施科目数		47	43	36	37	35	31
平均		4.44	4.47	4.51	4.46	4.51	4.55
分布	4.5～5.0	22	24	23	26	22	22
	4.0～4.5（未満）	19	15	12	6	13	7
	3.5～4.0（未満）	6	3	1	3	0	1
	～3.5（未満）	0	1	0	2	0	1

（注） アンケートは5段階尺度。平成24年度（2012年度）にカリキュラム改正実施。

（水準） 期待される水準にある
（判断理由）

本研究科の学生が身に付けた能力・資質を判断するのは、学生が自らの課題解決に具体的に取り組んだ成果であるプロジェクト演習Ⅲ（平成23年度以前入学者はⅡ）の成果が主指標となっている。具体的には、半数以上の学生が平成21年度以降評価B（70%以上）を取得して修了している。さらに、達成目標の達成感に関しても平成22年度に対する平成27年度の伸張度は、0.31アップであった。

観点 進路・就職の状況

(観点に係る状況)

修了後の進路状況に関しては資料 11 に示される。就職には、新規就職と転職の 2 種類がある。具体的には、行政体、一般企業、大学専任講師等であり、本研究科での学習が結実するキャリア・チェンジであった。博士後期課程への進学者としては、7 名（男性 5 名、女性 2 名）のうち candidate（博士学位論文提出有資格者）が 4 名、私立大学専任講師が 1 名輩出されている（資料 12）。

修了生の社内での活躍事例として、フランチャイズ企業の全国大会 QC 大会優勝や社内改善活動表彰等の所属企業への貢献者の事例もある（資料 13）。さらに、テクニカル・ビジットの一環として企業へのヒアリングや参与観察の実践と授業等で学習したマーケティング手法を活用することで、当該企業の課題の明確化と経営改善提案を実施し、学習内容の理解の促進と課題解決能力の涵養に努めると同時に地元企業からの評価（民間助成金獲得）を受けた事例もある。

研究科が独自に実施した平成 25 年 3 月質問紙調査（「魅力ある新潟大学大学院技術経営研究科づくりに関するアンケート」）からは、「本質を考える習慣が出来た」「体系的に企業分析するノウハウを学べた」「自主的な勉強会を続けている」等の修了生からの声があった。

資料 11 修了後の進路状況

修了年度	修了者数	進路区分							
		同組織勤務継続 (内進学者数)	就職	事業 後継	起業	進学	帰国 (留学生)	退職者	未定
平成 21 年度	22	15	2		1		1	1	2
平成 22 年度	8	8							
平成 23 年度	20	17	3						
平成 24 年度	10	6	1	1				1	1
平成 25 年度	12	8	3			1			
平成 26 年度	16	10 (1)	4						2
平成 27 年度	10	7						1	2

資料 12 修了生の動向

- 社内での活躍（例. ホンダ FC-QC 全国大会優勝，社内改善活動表彰，新事業立上 etc.）
- 就職（例. 行政体，一般企業 etc.）
- 転職（例. コンサルタント→大学専任講師，高校教諭→行政体，地銀→中央銀行 etc.）
- 博士後期課程進学（下記）
 - ・ A 氏（女性）：MOT 修了後，現社研博士後期課程単位取得満期退学。現在京都ノートルダム女子大学キャリアセンター講師
 - ・ B 氏（男性）：MOT 修了後，現社研博士後期課程に進学
 - ・ C 氏（男性）：MOT 修了後，現社研博士後期課程に進学し，現在 3 年生
 - ・ D 氏（女性）：保健学研究科の受講生で，その後現社研博士後期課程に進学し学位取得に向けて研究中。2014 年 3 月まで群馬県立県民健康科学准教授。
 - ・ E 氏（男性）：MOT 修了後，現社研博士後期課程に進学し，現在 3 年生
 - ・ F 氏（女性）：MOT 修了後，現社研博士後期課程に進学し，現在 2 年生
 - ・ G 氏（男性）：MOT 修了後，現社研博士後期課程に進学し，現在 1 年生

資料 13 修了生の社内での活躍事例

本研究科の5つの能力養成の成果として、以下の修了生の活躍状況が挙げられる。

- (1) 「組織の知識・知恵を活かす組織編成・運営能力」の養成
 本研究科の「知の経営と経営品質Ⅰ」等を学んだことから、従来行われてきたQC (Quality Control) 活動では把握できない「人の意識」を取り入れたAQC (Awareness Quality Control) 活動を立案し、地域コミュニケーションに合わせた組織活動として自社で実践したところ、販売店全国一位を獲得した。＜事業後継者＞
- (2) 「市場との対話を通じて競争力強化に貢献できる能力」の養成
 本研究科の「マーケティングⅠ・Ⅱ」等を学んだ後、「プロジェクト演習Ⅱ」で「多メディア時代に対応した情報発信拠点」、「学術文化的機能を取り込んだカルチャー拠点」、「県民が集うコミュニケーション拠点」などのビジョンを打ち出した。この思想は自社本社ビル建設における設計コンセプトとして採用され、地域や社会との連携を深めることに貢献している。＜経営管理者＞
- (3) 「リスクに強い組織への変革能力」の養成
 本研究科の「リスク・危機管理Ⅰ」、「経営管理と社会的責任Ⅰ」等を受講し、「プロジェクト演習Ⅱ」の一環として顧客や外部条件の変化に対応できる柔軟な戦略や物流などを立案した。これを自社内で業務改善として提案・実施してコスト競争力を高めたことにより、社内表彰を受けた。＜技術管理者＞
- (4) 「アイデアを深耕し具現化できる能力」の養成
 本研究科での「新技術評価」等の学びから、自社のコアコンピタンスを分析し、強みを生かした経営戦略を考え、新たに工業工芸部門を立ち上げるなど積極的に可能性を広げる経営へシフトした。＜事業後継者＞
- (5) 「効果的資源配分の策定・実践能力」の養成
 本研究科の「サプライチェーン・マネジメント」等を履修し修了したことにより、企業の期待を受け、品質 (Quality)、価格 (Cost)、納期 (Delivery) を総合的に管理する必要のある資材調達部門へとキャリアアップした。＜技術管理者＞

(水準) 期待される水準にある

(判断理由)

進路に関しては、社内での評価や適切な部署への配置転換、キャリアが活かせる組織への転職等と修了生はさまざまに活躍の場が拡大されていることが確認できている。さらに博士後期課程への進学者7名（内4名は candidate 保持者）が輩出されている。

Ⅲ 「質の向上度」の分析

(1) 分析項目Ⅰ 教育活動の状況

① 「教育内容・方法の改善による学習習熟度の向上」

本研究科では、1年次（プロジェクト演習Ⅰ）に「システムデザイン思考の技法」「イノベーション実現のための基本概念と手法」「資料調査法」「業界・企業分析」「ケース分析」「研究方法論」「論理的なレポートの書き方」「学術的プレゼンテーション」「ディベート」等のグループ演習を行い、2年次（プロジェクト演習Ⅱ・Ⅲ）では学生個人の抱える課題を題材とし、推進戦略立案～事業化計画立案を行ってきた。この中で、「プロジェクト演習Ⅰ」のアンケート結果における体系的な学びの要望を満たす教育実施体制に変更するとともに、平成26年度から「プロジェクト演習Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ」の教育内容を「問題解決能力」と「理論思考能力」の充実を図る内容に変更し、それに伴った教育体制に変更した。これにより、満足度が0.3（平成25年度）→1.0（平成26年度）と大幅に向上した。

② 「主体的な学習を促すプロジェクト演習」

本研究科の学習成果は、1年次必修科目「プロジェクト演習Ⅰ」と2年次必修科目「プロジェクト演習Ⅱ・Ⅲ」に集約されていると言える。

上述したように、平成26年度から「プロジェクト演習Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ」の教育内容を「問題解決能力」と「理論思考能力」の充実を図る内容に変更したが、それに加え、主体的な学習を促すプロジェクト演習を一層強化するため、プロジェクト演習Ⅱ・Ⅲを「実務型」「研究・調査型」の2種類の形式を策定し、より個人の指向にマッチしたプロジェクトペーパーの策定ができるよう改善した。

以上のようなプロジェクト演習における自主的な学習を促す方法の効果は、「プロジェクト演習Ⅱ」（平成23年度以前入学者）、「プロジェクト演習Ⅲ」（平成24年度以降入学者）の成績としてA、Bの履修者数に対する比率に現れており、0.75（平成23年度）、0.6（平成24年度）に対し、0.96（平成25年度）、0.94（平成26年度）と大幅に向上している。

(2) 分析項目Ⅱ 教育成果の状況

本研究科では、「組織を編成して運営できる」「リスクに強い組織へと変革できる」「効果的な資源配分を策定して実践できる」「アイデアを深耕して実践できる」「市場と対話して競争力を高める」といった多様な視点からのニーズに対応し得る高度職業専門人を育成してきた。具体的には、PBL（Problem Based Learning）を基本とした個別演習を効果的に組み入れて、各学生の抱く課題解決のために徹底的な演習を行い、本務での実践力を培ってきた。明確な実績が認められなかった開設直後の第1期と比較して今期には以下のような教育成果を認めるにいたった。毎年学生に実施してきたアンケート調査の結果からは、「この授業の達成目標は達成された」という項目に関する全アンケート実施対象科目平均の平成22年度は4.01であり、平成27年度は4.32であり、0.31ポイント上昇している。「この授業は、自分で考え学習する力をつける助けになった」という項目に関する全アンケート実施対象科目平均の平成21年度は4.13であり、平成26年度は4.44であり、0.27ポイント上昇している。さらに積極的な意味でのキャリアアップ事例の蓄積も認められた。また、大学院での専門研究が評価されて研究成果が活かされる専門部門への配置転換（例えば、営業部→人事部）されたもの、改善活動等における社内表彰を受けたもの、より高度知識な知識が要求される職種へのキャリアアップ（例えば、コンサルタント→大学専任講師、高校教諭→行政体、地銀→中央銀行、など）するもの、ベンチャー立ち上げを実践するもの等々と着実な実績を積んできた。これらはいずれも、質の向上の結果から評価されたものであると把握できる。さらに学術的な貢献も見逃せない。修了生が特許申請に成功したことや博士後期課程進学者も7名（8年間）にのぼり、毎年約1名の博士後期課程への進学者を輩出してきたことになる。