

平成 23 年度 大学機関別認証評価

自己評価報告書・本編

〔日本高等教育評価機構〕

平成 23(2011)年 6 月

神戸情報大学院大学

目 次

I. 建学の精神・大学の基本理念、使命・目的、大学の個性・特色	1
II. 沿革と現況	3
III. 基準ごとの自己評価	4
基準 1 建学の精神・大学の基本理念及び使命・目的	4
基準 2 教育研究組織	7
基準 3 教育課程	12
基準 4 学生	28
基準 5 教員	36
基準 6 職員	43
基準 7 管理運営	48
基準 8 財務	53
基準 9 教育研究環境	57
基準 10 社会連携	63
基準 11 社会的責務	68

I. 建学の精神・大学の基本理念、使命・目的、大学の個性・特色

1. 学園の基本理念

神戸情報大学院大学は昭和 33(1958)年 4 月、「神戸電子学園」と名づけられた小規模の学校が原点である。コンピュータ草創の当時、電子工学・エレクトロニクスの研究を進め、研究で学び得た技術や理論を若い世代に教え伝えていきたいと、学園の創設者である福岡富雄は、自作汎用コンピュータの製作を手がけ、6 年の歳月をかけて完成。学園で学ぶ学生が使う教科書として、この時に作った設計図と作動メカニズムを、コンピュータのハードウェアとソフトウェアに体系化し解説した国内最初のテキスト「電子計算機—総合設計と基本プログラミング」を著した。昭和 40(1965)年、「神戸電子学園」は「神戸電子専門学校」と改称。学校教育法に基づき、各種学校として認可を受けた。このような、本格的な技術教育と共に、設立当初より「誠実・努力」を校訓として掲げ、社会人として身につけるべき基本的な行動規範の伝承を日々の教育に盛り込む努力を続け、現在、国内で最も長い歴史を有するコンピュータ技術の教育機関として、また兵庫県下では最大規模の専修学校として、数多くのコンピュータ技術者を輩出している。

社会の国際化と複雑化が進み、高度な知識と判断力を兼ね備えた専門家の養成が必要となる中、平成 15(2003)年 3 月、大学設置基準法の一部改正が行われ、大学院において高度の専門性が求められる職業を担うための深い学識及び卓越した能力を培うことを目的とした専門職大学院の規定が盛り込まれ、神戸情報大学院大学は、これを受けて平成 17(2005)年 4 月に新設された。

平成 18(2006)年、学園の基本理念（経営理念）を、「私たちは、人材の育成を通じて社会や経済活動を豊かなものにします」と改めて定め、本学においては、学園の基本理念（経営理念）に基づき、平成 19(2007)年 4 月に学則の大幅な改訂を実施。IT 専門職大学院として真にあるべき目的を明確に謳った。

2. 神戸情報大学院大学の目的

神戸情報大学院大学の目的は、平成 19(2007)年に改訂した新しい学則の第 1 条に明記されている「人間力を有する高度 ICT 人材の育成」である。ここで、単に IT 人材ではなく ICT 人材と定めたのは、最近の IT 技術の中で情報通信技術の占める重要性が強く認識されている状況を鑑みたからであり、Communication の頭文字“C”を挿入している。高度 ICT 人材とは、ICT 技術に関する情報の基礎知識や要素技術とその原理を修得した上で、それらを組み合わせた応用技術が理解できると共に、自らも応用技術を生み出すことができる、高度なスキルを修得している技術者であり、さらには情報システムに関する新しい問題の発見とそのソリューションを創造できるような独創性豊かな人材を意味している。

また、本学では設立当初から、IT 専門職大学院として学生にどのような素養を身につけさせるべきかについて検討を重ねてきた結果、“人間力”という素養に到達した。

“人間力”という言葉はあまり聞き慣れない言葉ではあるが、コミュニケーション力、協働力、マネジメント力、問題解決力等の社会・人間関係スキルを意味している。

3. 神戸情報大学院大学の特色

ビジネスの世界では IT によってビジネスモデルの大きな変革が起っており、また医療・福祉・教育・環境などの様々な分野においても、山積みの課題の解決に IT が貢献できる局面が多くある現在において、高度なスキルを持つ ICT 人材は慢性的に不足している。そのような中、神戸情報大学院大学は、社会に求められている人材を、IT の技術や知識だけでなく人間力を備えた人材として捉え、社会の問題を解決できる ICT 技術者を牽引するリーダーを育成するための最適な環境を提供している。

技術的な専門を学ぶ環境としては、IT の基礎から、専門領域まで、最先端の知識・技術を実践的に学ぶカリキュラムを準備し、経験豊富な教員を招聘している。また、人間力を磨くプログラムにおいては、コミュニケーション力や協働力、様々な情報を分析した上で、課題の本質を捉えて解決策の仮説検証を行う問題解決力などが身につくように工夫されている。

教育に関しては、以下に示す 5 つの特色あるシステムで実施されている。

a) 実務に対応したカリキュラム

実際の開発現場での作業の進め方を実験・実習や特定課題研究で修得する。

b) 充実のサポート体制

「特別集中講義の実施」や「入学後の補講」、「アドバイザーによる学習支援」を実施。

c) 幅広い学習環境

平日昼夜・土曜日開講や長期履修生制度の実施による社会人の積極的な受け入れと e-Learning 環境導入による学習支援を実施。

d) より高度で専門的な知識と技術の修得

IT 業界での経験豊富な実務家教員と研究者・教育者として人材育成を熟知した教員の連携によって専門的・実践的な指導を実施。

e) 国際社会に対応した英語学習環境

国際的なコミュニケーションの方法を実践的なレベルで修得できる科目を設置。

Ⅱ. 沿革と現況

1. 神戸情報大学院大学の沿革

昭和 33(1958)年 4 月	「神戸電子学園」創設 電子工学及びTV 修理技術の修得を目的とした1 年制の専門課程を設置
昭和 40(1965)年 4 月	校名を「神戸電子専門学校」に改称 学校教育法に基づき各種学校として認可
昭和 51(1976)年 4 月	学校教育法の改正により兵庫県下第一号の工業系専修学校として認可
昭和 52(1977)年 4 月	学校法人「福岡学園」立の専修学校として認可
昭和 60(1985)年 4 月	法人名を「福岡学園」より「コンピュータ総合学園」に改称
昭和 63(1988)年 11 月	文部省（現文部科学省）より「職業教育高度化開発研究」校としての指定を受ける
平成 2(1990)年 11 月	通産省（現経済産業省）より「情報化人材育成連携機関」として認定
平成 3(1991)年 6 月	日本情報処理教育普及協会より「全国最優秀指導校賞」を受賞
平成 17(2005)年 4 月	神戸情報大学院大学開学
平成 20(2008)年 5 月	産業技術大学院大学と相互協力に関する協定書締結
平成 20(2008)年 6 月	文部科学省・平成 20 年度「専門職大学院等における高度専門職業人養成教育推進プログラム」に採択される
平成 22(2010)年 7 月	兵庫県立大学大学院応用情報科学研究科と学術提携締結

2. 神戸情報大学院大学の現況

- 1) 学校名 神戸情報大学院大学
- 2) 所在地 兵庫県神戸市中央区加納町 2 丁目 2-7
- 3) 学科の構成

研究科	専攻
情報技術研究科	情報システム専攻

- 4) 学生数

入学定員	収容定員	在学生数	
		1 年	2 年
30	60	31	33

- 5) 教員数

教授	准教授	講師	助教	助手	兼任講師	計
5	2	3	1	0	7	18

Ⅲ. 基準ごとの自己評価

基準 1. 建学の精神・大学の基本理念及び使命・目的

1-1. 建学の精神・大学の基本理念が学内外に示されていること。

(1) 1-1 の事実の説明（現状）

1-1-① 建学の精神・大学の基本理念が学内外に示されているか。

本学園の基本理念（経営理念）は「私たちは、人材の育成を通じて社会や経済活動を豊かなものにします」と示されており、全常勤教職員が持つハンドブックに記載すると共に、年 2 回実施される教職員全体会議において、理事長より折に触れ訓示を受けている。大学院内においても、教授会等を通じて非常勤教員を含め、周知を徹底している。また、学生に対しては、「学生便覧」に記載すると共に、入学時のオリエンテーションの際に本学園の基本理念を明示している。本学入学希望者等の学外に向けては、ホームページや学校案内に明記し、広く知って頂けるよう努力をしている。

(2) 1-1 の自己評価

学園の基本理念については、教職員や学生に対して上記のように周知の努力がなされ、認知されていると判断している。特に、専門職大学院である本学においては、教育内容の改善においても、IT 技術者としての社会経験豊富な実務家教員や企業から多くの意見を受け入れ、本学修了生が社会で活躍、貢献できる人材に育成できるかを常に考えて、教育を実施している。また、学外への周知に関しても、ホームページや学校案内に掲示することによって徹底されている。

(3) 1-1 の改善・向上方策（将来計画）

学園の基本理念に関しては、学内外への周知を継続していくだけでなく、特に教職員に対して、徹底した理念の浸透を図り、教育の中身として具現化していくことを推進する。

1-2. 大学の使命・目的が明確に定められ、かつ学内外に周知されていること。

(1) 1-2 の事実の説明（現状）

1-2-① 建学の精神・大学の基本理念を踏まえた、大学の使命・目的が明確に定められているか。

開学当初、本学の目的は「進化し続ける IT 業界を支える高度 IT 技術者の育成」と定めていたが、平成 18(2006)年に改めて定めた学園の基本理念に基づき、本学が果たして行くべき使命・目的を改めて導出すべく、多くの企業等に意見を求めた。その結果、実社会で求められる人材には、高い専門性に加え「高い人間力」が希求されていることが明らかとなった。その求めに応えることは、社会に対して極めて使命性が高いことから、平成 19(2007)年 4 月、本学の使命・目的を下記の通り定め、学則の改訂

を行った。

○ 神戸情報大学院大学学則第 1 条

「神戸情報大学院大学は、人間力を有する高度 ICT 人材の育成を目的とする。」

1-2-② 大学の使命・目的が学生及び教職員に周知されているか。

本学の目的は上述のとおり学則に定められており、学生に対しては「学生便覧」に掲載すると共に、入学式における学長挨拶や数ヶ月に一度実施している「ティーパーティ」においても都度言及している。また教職員に向けては、「教員マニュアル」や「学生指導の手引き」を配布するとともに、職員も参加する教授会においても学長、副学長より周知を図っている。

1-2-③ 大学の使命・目的が学外に公表されているか。

入学を検討している大学生や社会人等へ本学の目的を知らせるだけでなく、広く公表するために、ホームページや学校案内にて本学の目的を明示している。本学の目的は「人間力を有する高度 ICT 人材の育成」であるが、学長や研究科長メッセージの中で、高度な ICT 技術を身につけるための教育環境や、人間力としてどのような能力を育成するのか等、詳しく説明している。また、本学の目的をより広く周知させるために一般の大学・大学院情報雑誌やホームページにおいても目的や目的に照らした育成人材像を明記している。

(2) 1-2 の自己評価

大学の目的は学則に明確に規定され、学内においては周知するばかりでなく、いかにその目的を達成するかを考えている。そのため各種会議や委員会活動において検討・対応を行い、実際の教育や学内イベントにおいて反映をさせている。対外的な公表に関しては、その目的をホームページや学校案内にて学長メッセージ、研究科長メッセージという形で詳しく説明しており、高く評価ができるといえる。

(3) 1-2 の改善・向上方策（将来計画）

専門職大学院の使命として、学生の IT 技術力のアップや人間力の向上だけでなく、成長した学生がいかに社会において活躍し、産業界の発展に貢献するかが重要であるとする。現在の教育的取り組みを継続し、学内外へ情報発信してだけでなく、本学を修了後も、自主的に学び・成長を続けることのできる学生を育成することを考え実施していく。

〔基準1の自己評価〕

学園の基本理念、本学の目的は、学内への周知はもちろんのこと、対外的にもホームページや学校案内、一般の情報媒体においても、詳しく公表されており、本学を目指す学生や社会人の方等に理解して頂いていると認識している。

〔基準1の改善・向上方策〕

学園の基本理念、大学の目的の周知に関しては、より内容を理解して頂くために、ホームページや学校案内等における表示の仕方や説明等での表現の工夫を行っていく。また基本理念や目的を具現化していくために、より一層の教育内容の改善、向上に努める。

基準 2. 教育研究組織

2-1. 教育研究の基本的な組織（学部、学科、研究科、附属機関等）が、大学の使命・目的を達成するための組織として適切に構成され、かつ、各組織相互の適切な関連性が保たれていること。

(1)2-1の事実の説明（現状）

2-1-① 教育研究上の目的を達成するために必要な学部、学科、研究科、附属機関等の教育研究組織が、適切な規模、構成を有しているか。

本学は、平成 17(2005)年度に開学された大学院で、1 研究科（情報技術研究科）、1 専攻（情報システム専攻）からなる専門職大学院である。本学では、教育目的である「人間力を有する高度 ICT 人材の育成」を達成するために、学長をはじめ、人間力及び IT に関する専門技術を保有する教員で教育研究組織を編制し、教育体制を整えている。本学の教育体制は、「本大学院に学長、教授、准教授、講師、助教及び助手を置く。」（学則第 37 条）と定めており、組織としては各教員の指導能力の総和が発揮できる状態を目指している。なお、附属施設として、「メディアセンター兼図書館」が設置されている。本学の運営組織は、図 2-1 に示す通りである。

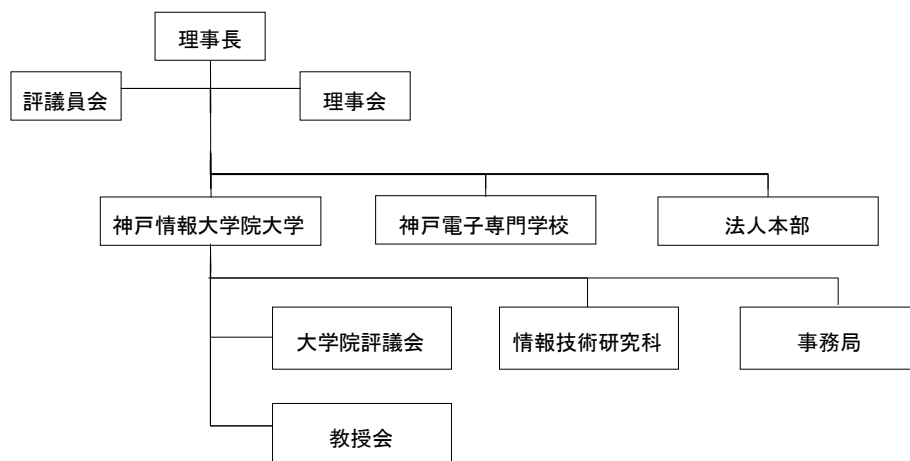


図 2-1 神戸情報大学院大学 運営組織図

2-1-② 教育研究の基本的な組織（学部、学科、研究科、附属機関等）が教育研究上の目的に照らして、それぞれ相互に適切な関連性を保っているか。

本学における基本組織として、図 2-2 に示す体制が整備されている。本学では、大学院運営に関わる重要事項を審議するための機関として、「大学院評議会」を設置している。また、教育研究に関する事項を審議するための機関として、教授会を設置している。

「大学院評議会」は、学長、副学長、事務局長、研究科長、及び専任教員のうち学長から選任された者によって構成されている。「大学院評議会」での議長は、学長である。「大学院評議会」は、必要に応じ随時開催される。

教授会は、学長、副学長、研究科長、事務局長を始め、専任教職員によって構成されている。また法人本部連携組織の担当者が必要に応じて参加する形をとっている。教授会での議長は学長である。教授会は毎月1回定期的に開催される。

本学では、教育研究の具体的な企画、及び実施組織として、委員会を設置している。委員会は、全学的な取組みを担当する神戸情報大学院大学としての組織と、学科の教育研究に関する取組みを担当する情報技術研究科としての組織によって構成される。これらの委員会による例会は、随時開催されている。なお、事務局は、委員会の事務的な支援の他、実務及び補助を行っている。

委員会の活動は、教授会の委嘱を受けた事項以外に、各委員会にて大学院の活性化や教育研究改善に関する問題提起を行い、調査並びに提案を行う。これらの提案は、教授会の審議を経て決定される。なお、教授会において、委員会の活動状況を報告する場を設けることで、教育研究に関わる教員間で、密接な連携と情報交換を行い運営できる体制をとっている。

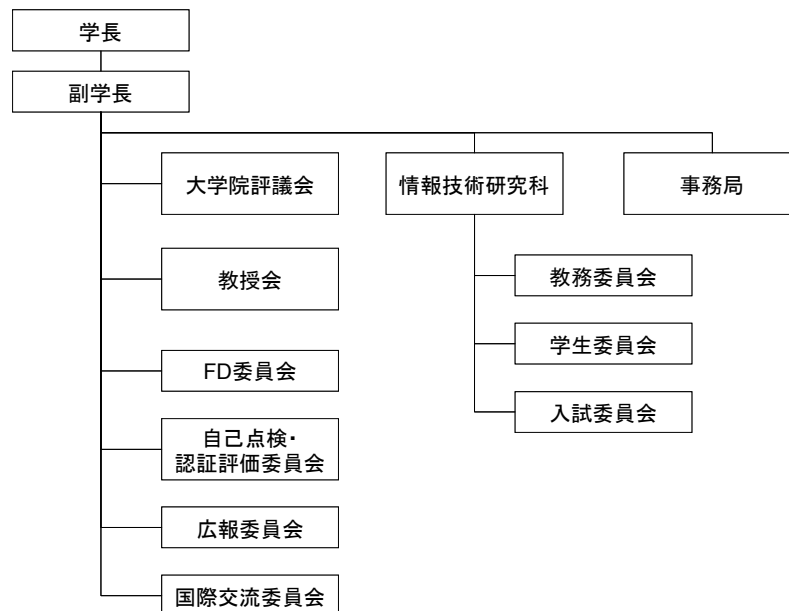


図 2-2 神戸情報大学院大学における基本組織

(2) 2-1 の自己評価

本学は、1 研究科、1 専攻という小規模な専門職大学院であり、教育目的達成のため各組織が相互に適切な関連性を保ち運営がなされている。運営上の課題等に関しては、「大学院評議会」、教授会、各委員会等が主体となって取り組んでいる。特に、教育研究に関わる個々の問題の解決は、各委員会が検討し、解決策を教授会に諮って決定し、教職員全員の共通の理解の下で対応しており、適切に運用されている。

助教以上の全専任教員が複数の委員会に在籍しており、組織間を有機的に連携させると共に迅速に活動できる体制を整備している点は評価できる。

(3) 2-1の改善・向上方策（将来計画）

本学では、平成 23(2011)年 4 月より、教育研究目的の達成や在学生の多様な要求に対応するために、教育研究の基本的な組織を再整備し、運営に取り組んでいる。

今後とも、社会ニーズを踏まえつつ、学園の基本理念や大学院の目的と照らし合わせ、教育研究組織の点検と改善を継続的に行う。

2-2. 人間形成のための教養教育が十分できるような組織上の措置がとられていること。

(1) 2-2の事実の説明（現状）

2-2-① 教養教育が十分できるような組織上の措置がとられているか。

本学は、専門職学位課程のみの専門職大学院であり、一般的な 4 年制大学における学部のような「一般教養」や「語学」等の科目を設置していない。ただし、本学では、ICT 技術者の素養である人間力を育成する教育を教養教育と捉え、教育体制を整備している。

本学の教育体制は、教育システムに関わる業務の全般を教務委員が担当し、在学生の管理、修学支援等に関わる業務を学生委員が担当している。また、教育研究指導の点検・改善に関わる業務を FD 委員が担当している。本学の教養教育は、学生委員や FD 委員の意見を踏まえて、教務委員が検討し、カリキュラム及びシラバスに展開している。

なお、本学では、教養教育として、入学前から実施される「特別集中講義」の他、「探究実践演習」、「e-Biz 概論」、「国際コミュニケーション概論」、「プロジェクト管理特論①」や「特定課題研究 A」といった人間力を育成するヒューマンスキル科目群を開設している。また、人間力を育成するために、IT 関連の技術者や研究者に限定せず、さまざまな分野で活躍する外部講師を招聘し、特別講演会を開催している。

2-2-② 教養教育の運営上の責任体制が確立されているか。

本学では、前述の通り、ヒューマンスキル科目群や、特別講演会によって人間力の育成を図っている。ヒューマンスキル科目群は、教務委員にて教育内容の検討を進めている。ちなみに、教養教育を含む教育課程全般に関する検討は、教務委員、学生委員、FD 委員によって組織化されたカリキュラム検討部会にて協議を進めている。なお、授業科目における具体的な指導は、授業担当教員が担当している。また、外部講師を招聘し開催する特別講演会は、教授会における教職員の提案を経て、その内容及び講師を審議し決定される。

(2) 2-2の自己評価

本学は、「人間力を有する高度 ICT 人材を育成すること」（学則第 1 条）を目的として定めている。そして、目的に沿った人材を育成するために、その素養となる人間力を育成するための教養教育を実施している。具体的には、ヒューマンスキル科目群

や特別講演会によって、人間力を育成する多くの機会を設けている。これらの教養教育については、教務委員が所掌しており、その責務を十分果たしていると言える。

(3) 2-2の改善・向上方策（将来計画）

本学は、専門職大学院であることから、一般的な教養教育を実施する予定はない。ただし、高度 ICT 技術者の素養である人間力を育成する教育を教養教育と捉え、教務委員がより一層の改善を検討している。具体的な検討内容として、平成 23(2011)年度からは、社会における課題を自ら発見し、ICT 技術を活用してこれらを解決する力を要請する「探究実践演習」を開講するとともに、研究活動との連携を実施していく。また今後、人間力育成の効果測定指標の策定と共に、指導方法の明文化及び共有化を図り、組織間連携による効果的な教養教育の実施を進める。

2-3. 教育方針等を形成する組織と意思決定過程が、大学の使命・目的及び学習者の要求に対応できるよう整備され、十分に機能していること。

(1) 2-3の事実の説明（現状）

2-3-① 教育研究に関わる学内意思決定機関の組織が適切に整備されているか。

教学上及び学生指導上の教育研究方針や施策の決定に関しては、大学院の意思決定機関である教授会が執り行っている。ただし、教授会での最終決定に至るまでの過程として、各委員会（「図 2-2 神戸情報大学院大学における基本組織」参照）が教育研究に関わる調査並びに提案について、十分に検討している。なお、教員採用等に関しては、書類選考、面接の後、学園の意思決定機関である「経営会議」にて確認の上、臨時で開催される人事教授会にて承認し、教授会にて報告する。

2-3-② 教育研究に関わる学内意思決定機関の組織が大学の使命・目的及び学習者の要求に対応できるよう十分に機能しているか。

本学では、教育研究に関わる意思決定機関として、開学当初から教授会を組織化し、毎月 1 回開催している。教授会では、意思決定に関わる審議以外に、各委員会からの活動報告が行われており、大学の使命・目的に照らし、学生の要求を把握した上で、施策を検討する仕組みが確立していることから、組織が十分に機能していると言える。

例えば、本学が掲げた教育目的を達成するために、教務委員が主体となって教育課程及びシラバスの改善検討を進め、教授会にて審議している。また、学習者の要求や学習目標に対する達成状況を把握するために、FD 委員が主体となって、学生の意見を聴取する仕組みの検討を進め、教授会にて審議に諮っている。なお、聴取された意見は、学生委員会にて意見交換の上、対応すべき事項に関して教授会にて報告される。他にも、平成 22(2010)年度は、学生の要求を把握するために、学生ヒアリングやティーパーティーを開催している。

(2) 2-3の自己評価

本学では、平成 23(2011)年 4 月より、新たな組織体制での運営が始まった。新たな組織体制では、大学院運営に関する重要事項や緊急を要する意思決定は「大学院評議会」にて執り行い、教育研究に関する意思決定は教授会にて執り行う事となっている。これらの意思決定機関に加え、各委員会が適切に運営されている。そして、教育研究に関わる事項について、各委員会にて十分な議論を踏まえ、教授会で審議し、意思決定がなされていることから、円滑に機能していると言える。

(3) 2-3の改善・向上方策（将来計画）

今まで大学院の意思決定機関である教授会は月 1 回の頻度での開催であったため、迅速な意思決定が出来ているとは必ずしも言えなかった。そのため、本年度より「大学院評議会」と教授会、各委員会の役割分担を整理の上、迅速に対応できる組織体制の整備を行った。

また、学習者からの要望を聴取する仕組みとして、本学では、学生による授業評価アンケートを実施しているが、これらの質問項目を再検討及び充実させ、継続的に改善していく必要がある。

〔基準 2 の自己評価〕

本学の教育研究組織は、本学の目的に照らし合わせて適切に組織化され、且つ教育研究活動を行う上で、適切な運営体制が整備されている。また、本学の教育研究に関する意思決定過程は、教授会にて委嘱を受けた教育研究に関わる事項について、各委員会が十分に検討した後に、教授会にて審議し、意思決定する事からも正常に機能しているといえる。

〔基準 2 の改善・向上方策（将来計画）〕

本学では、新たな組織体制での運営が始まったばかりであることから、各種規程を整備し、組織体制及び意思決定過程の定着と改善を図る。特に、国際的に活躍するグローバル IT 人材など、社会情勢を踏まえた人材育成を視野に入れつつ、教育研究組織の整備を進める。また、教育研究組織と IT 関連企業が連携する体制を整備し、社会の要請を聴取する仕組みの構築を検討する。

基準 3. 教育課程

3-1. 教育目的が教育課程や教育方法等に十分反映されていること。

(1) 3-1の事実の説明（現状）

3-1-① 建学の精神・大学の基本理念及び学生のニーズや社会的需要に基づき、学部、学科又は課程、研究科又は専攻ごとの教育目的が設定され、学則等に定められ、かつ公表されているか。

近年、ソフトウェアやシステムインテグレーション技術は、パソコン、携帯電話、自動車、家電、産業機器等から、産業・行政・社会の基幹システムに至るまで活用され、わが国の中核技術として、産業全体及び国家の競争力を支える存在の一つと言える。しかし、総務省「ICT 人材育成に関する調査（平成 17 年）」によると、図 3-1 に示すように、情報サービス産業における高度 ICT 人材の質・量の不足が深刻になっている。また本学が平成 22(2010)年、文部科学省委託事業において実施した調査においても ICT 人材の不足を感じている企業が多かった。

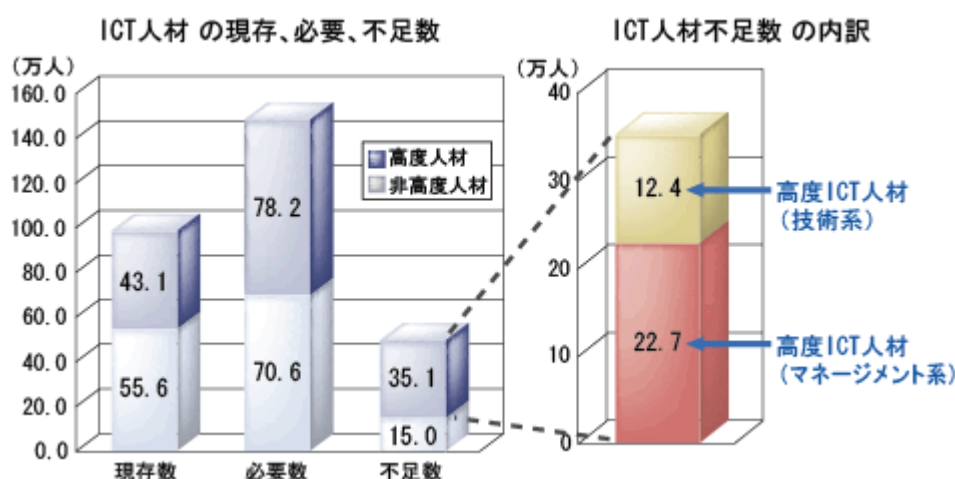


図 3-1 ICT 人材不足の状況

また、学術的な研究・教育活動に重点を置き、企業の実務に直接的に繋がる実践的な教育が軽視されている高等教育機関の現状を鑑み、とりわけ工業系においては、研究者の育成と並んで産業界に貢献できる技術者の育成を念頭においた、より実践的な教育体制の構築、産業界の要望に即した学科・研究科の設置が求められている。そのような社会情勢を踏まえ、平成 17(2005)年、本学は開学に至った。本学は、目的を「人間力を有する高度 ICT 人材の育成」（学則第 1 条）と定め、今日に至っている。なお、本学は、1 研究科（情報技術研究科）、1 専攻（情報システム専攻）であることから、本学の教育目的と研究科の教育目的が合致する。

これらの教育目的は、学内外への周知を徹底している。例えば、学内への周知は「学生便覧」で提示しており、学外への周知は、本学のホームページや学校案内で公表している。さらに、大学院受験情報雑誌等においても本学の教育目的を公開している。

3-1-② 教育目的の達成のために、課程別の教育課程の編成方針が適切に設定されているか。

本学の開学当初のカリキュラムは、育成人材像が漠然としていた事もあり、教育課程の編成方針が明確に定義されていなかった。そこで平成 19(2007)年、教育目的「人間力を有する高度 ICT 人材の育成」を達成するための教育課程の編成方針を検討し、開学以来のカリキュラム改善を図った。図 3-2 に教育課程の編成方針である教育アーキテクチャを示す。

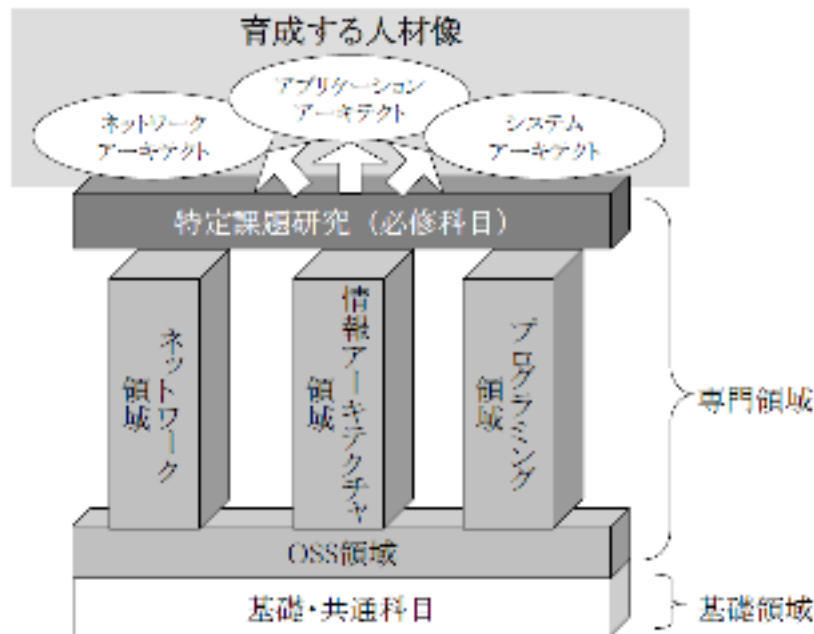


図 3-2 教育アーキテクチャ

教育アーキテクチャは、カリキュラムの全体構造を俯瞰する事を目的に定義している。図 3-2 に示すように、授業科目群を大きく基礎領域と、専門領域の 2 つに分類した。基礎領域は、全ての専門領域の前提となる基礎知識を修得するための授業科目である。また、専門領域は、OSS(オープンソースソフトウェア)、ネットワーク、情報アーキテクチャ、プログラミングという 4 領域と、特定課題研究から構成されている。教育アーキテクチャは、これらの関連性が容易に理解できるように図式化し、可視化した。

教育アーキテクチャを踏まえて改善した本学のカリキュラムは、基礎領域における基礎・共通科目を学習した後、専門領域における 4 つの領域がそれぞれ学習できる、基礎からの積み上げ型の科目履修体系とした。ただし、OSS 領域は、4 つの専門領域のうちの 1 つであるが、他の専門領域の基礎であるという観点から、他の 3 つの柱の「土台」として位置づけている。さらに、本学が最も重視している「特定課題研究」は、専門領域における 1 つの「土台」と 3 本の「柱」が支える位置づけとした。そして、最終的に、目標とする 3 つの育成人材像である「ネットワークアーキテクト」、「アプリケーションアーキテクト」、「システムアーキテクト」のいずれかに到達できる仕組みとして整理した。

なお、各領域の編成方針は、関連する科目の担当教員を中心にワーキンググループを編制し、その授業科目の領域に対して検討している。各領域のワーキンググループでは、産業界が求める知識や技術を分析し、各授業の実施方針を決定している。ワーキンググループを編制することで、専任・兼任を含む全ての教員が連携し、情報共有する事が可能となり、授業内容の重複や欠落を回避することが可能となっている。

3-1-③ 教育目的が教育方法等に十分反映されているか。

本学では、授業として、講義・演習科目、実験・実習科目、特定課題研究があり、教育目的である「人間力を有する高度 ICT 人材の育成」を達成するために、知識・技術を獲得する授業のみならず、獲得した知識・技術を、プロジェクトを通じて実践する授業にも重点を置いている。

講義・演習科目では、一方向の授業にならないように、授業内での質疑応答やグループワーク等も積極的に取り入れている。実験・実習科目では、ミニプロジェクトを通じて、ソフトウェア開発手法やネットワーク管理手法等を学ばせている。その後、実験・実習を通じて作成した成果を発表させる事で、プレゼンテーション能力も養っている。特定課題研究では、ICT に関する専門的な教育以外に、実務に近い擬似的なプロジェクトや、最新の ICT に関する研究を通じて、実践力や研究力の向上を図る。なお、特定課題研究を通じて作成した成果物は、学内の発表会で発表するほか、一部の成果は学会等で対外的に発表している。

(2) 3-1 の自己評価

本学の教育課程は、教育目的と深く結びついた形態を取っている。平成 19(2007)年、産業界が求める知識や技術を分析して、教育課程の編成方針を決定の上、教育課程や授業科目における実施項目を整理した。特に、授業担当教員間でワーキンググループを編制したことで、授業内容の重複や欠落を回避し、教育課程の体系化の実現に結びつけた。

また、本学の授業は、単なる一方向の講義や単純に作業するだけの実験・実習ではなく、教育目的「人間力を有する高度 ICT 人材」に結びつくような教育方法を取り入れている。

(3) 3-1 の改善・向上方策（将来計画）

本年度まで教育課程の編成方針である教育アーキテクチャの大幅な改定は行っておらず、平成 19(2007)年度に策定した方針を引き続き利用している。ただし、社会情勢を考慮の上、教育課程の編成方針を随時改定すると共に、「教員マニュアル」等の資料に明記することで、教員に対し周知していく。

次に、新規任用した教員に対し、本学の教育目的を達成するための授業方法を伝達するために、最低限取り入れなければならない授業方法を明文化する必要がある。授業方

法の明文化に関しては、平成 23(2011)年度から、「学生指導の手引き」を作成し浸透を図っている。また、本学に入学する学生は、個々の能力や目標意識等が多様であることから、これらの学生に対応するための教育課程の編成方針の検討に取り組む。

3-2. 教育課程の編成方針に即して、体系的かつ適切に教育課程が設定されていること。

(1) 3-2の事実の説明（現状）

3-2-① 教育課程が体系的に編成され、その内容が適切であるか。

前述した教育課程の編成方針（「図 3-2 教育アーキテクチャ」参照）は、カリキュラムの全体像を俯瞰するために定義した。一方、各学生が目指す人材像に対して、どのような科目を、どのような順序で履修すればよいのかを明示する必要がある。本学では、授業科目群と学習・教育目標及び育成人材像との関係を明確に示すために、カリキュラム・ロードマップを定義した。図 3-3 にカリキュラム・ロードマップを示す。

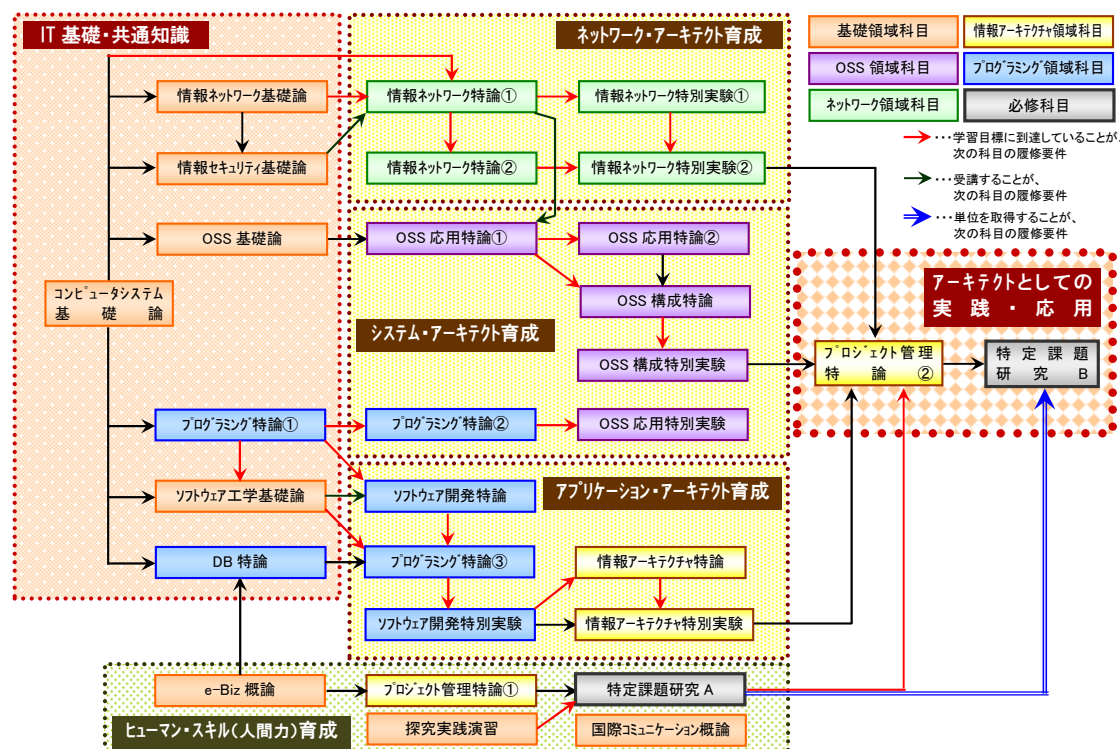


図 3-3 カリキュラム・ロードマップ

カリキュラム・ロードマップでは、基礎領域の科目群の学習から始まり、4つの専門領域の科目群と特定課題研究に至るまで、どのような手順で知識・技術を修得すれば育成人材像に到達できるかを一目でわかるように定義している。本カリキュラム・ロードマップでは、育成人材像として「ネットワークアーキテクト」、「アプリケーションアーキテクト」、「システムアーキテクト」に到達できる仕組みを整理している。そのため、各学生は目標人材像を決定の上、ロードマップに沿って履修する科目を計画、登録することが可能となっている。

3-2-② 教育課程の編成方針に即した授業科目、授業の内容となっているか。

a) 授業科目一覧

本学では、前述した教育課程の編成方針（「図 3-2 教育アーキテクチャ」参照）に即して、カリキュラム・ロードマップ（「図 3-3 カリキュラム・ロードマップ」参照）による科目間の繋がりを考慮の上、授業科目を設定した。表 3-1 に領域別授業科目一覧を示す。

表 3-1 領域別授業科目一覧

領域	科目名	配当年次	単位数
基礎領域	情報ネットワーク基礎論	1 年次	2
	OSS 基礎論	1 年次	2
	情報セキュリティ基礎論	1 年次	2
	e-Biz 概論	1 年次	2
	国際コミュニケーション概論	1 年次	2
	コンピュータシステム基礎論	1 年次	2
	ソフトウェア工学基礎論	1 年次	2
	探究実践演習	1 年次	2
専門領域 (OSS 領域)	OSS 応用特論①	1 年次	2
	OSS 応用特論②	1 年次	2
	OSS 応用特別実験	1 年次	2
	OSS 構成特論	1 年次	2
	OSS 構成特別実験	2 年次	2
専門領域 (ネットワーク領域)	情報ネットワーク特論①	1 年次	2
	情報ネットワーク特論②	2 年次	2
	情報ネットワーク特別実験①	1 年次	2
	情報ネットワーク特別実験②	2 年次	2
専門領域 (情報アーキテクチャ領域)	プロジェクト管理特論①	1 年次	2
	プロジェクト管理特論②	2 年次	2
	情報アーキテクチャ特論	2 年次	2
	情報アーキテクチャ特別実験	2 年次	2
専門領域 (プログラミング領域)	プログラミング特論①	1 年次	2
	プログラミング特論②	1 年次	2
	プログラミング特論③	2 年次	2
	DB 特論	1 年次	2
	ソフトウェア開発特論	1 年次	2
	ソフトウェア開発特別実験	2 年次	2
専門領域 (特定課題研究)	特定課題研究 A	1 年次	2
	特定課題研究 B	2 年次	8

本学の授業は、「基礎領域」、「専門領域」に分類される。また、専門領域は、「OSS 領域」、「ネットワーク領域」、「情報アーキテクチャ領域」、「プログラミング領域」、「特定課題研究」に細分化される。それぞれの領域における科目数は、「基礎領域」が 8 科目、「OSS 領域」が 5 科目、「ネットワーク領域」が 4 科目、「情報アーキテクチャ領域」が 4 科目、「プログラミング領域」が 6 科目、「特定課題研究」が 2 科目となっている。これらの科目のうち、「特定課題研究」を必修科目としており、それ以外の科目は全て選択科目としている。ちなみに「特定課題研究 B」は、他の科目と異なり、年間を通じて開講される科目であることから、8 単位が設定されている。なお、これらの科目は、カリキュラム・ロードマップに従って配当年次及び開講期を設定し、順次、実施している。

b) 授業の実施内容

本学では、カリキュラム設計に従って全ての授業に関する授業計画書（シラバス）を作成し、それに基づいて教育を実施している。シラバスは、カリキュラムの中での各授業科目の位置づけを明確にするとともに、科目の目的、教育内容・方法、学習到達目標、履修要件、教科書・参考書、評価方法、授業計画等を明示している。なお、必修科目である特定課題研究に関しては、その評価内容も単に勉学や研究に対するものだけでなく、学習への態度や取り組み姿勢等、人間力に関する部分も評価の対象にしている。

本学におけるシラバスの特徴は、授業計画を詳細に記述している点にある。授業担当教員は、教員用シラバスを作成し、講義・演習科目 15 回、実験・実習科目 30 回の各回における実施項目を詳細に記述し、教員間で共有している。教員用シラバスを作成する事で、全ての科目の実施内容が把握できることから、第三者による重複や欠落の点検が実施できる仕組みとなっている。

学生用シラバスは、入学式後に実施する新入生オリエンテーション時に学生に配布している。同時に、全専任教員による個別履修相談会を開催し、学生が直接教員から科目の詳細を聞く機会を設けている。学生は、学生用シラバスを通じて授業科目の概要を事前に知ることができるため、履修計画や受講準備を行うことができる。

c) 特定課題研究

特定課題研究は、本学のカリキュラムの中でも特徴的な科目であり、即戦力の ICT 人材育成のために最も重要視している科目である。学生は自分の興味と将来の目標人材像を考慮した上で、研究室を選択する。具体的には、1 年次の 2 期にいずれかの研究室に対し配属を決め、3 期から修了までの 1 年半、調査・研究開発や実践的なプロジェクトを行う。学生は、特定課題研究の期間において、それまでに修得した IT 知識・技術を活用し、具体的な研究テーマに取り組むことによって、課題発見・解決能力を向上させることが可能となっている。また、特定課題研究は、研究テーマに対する積極的な取り組み、自主的な態度の醸成といった人間力向上の場にもなっている。

特定課題研究は、1 年次に実施する「特定課題研究 A」と 2 年次に実施する「特定課題研究 B」に分かれている。「特定課題研究 A」は、研究テーマ発見を目的としており、

配属された研究室の活動を通じて基礎学力の向上を目指している。「特定課題研究 B」は、研究テーマを深く掘り下げて、研究開発や実践的なプロジェクトを実施する場である。従来、研究開発や実践的なプロジェクトは、学生にとって未知の領域であり、研究テーマを発見し絞り込む事が困難であった。そのため、「特定課題研究 A」では、各研究室での研究活動の他に、合同ゼミ（全研究室が合同で行うゼミナール）を実施している。合同ゼミでは、学生が調査した内容やプロジェクトを通じて得た知識を発表し、意見交換する場を設けている。その結果、学生がチャレンジすべき研究テーマを広い視野から検討し、研究の意義と目標を明確にして、研究開発に取り組むことができる仕組みとなっている。

また、「特定課題研究 B」では、研究室の指導教員による研究テーマに沿った指導を行うと共に、全学生が参加する発表会での発表を必須としている。発表会の種類は、5月末頃に開催される「テーマ発表会」、10月頃に開催される「中間発表会」、3月初旬に開催される「修了発表会」の3つである。テーマ発表会及び中間発表会は、研究の進捗状況の確認や情報システム修士（専門職）の学位に相応しい研究になるようにアドバイスする目的で実施している。修了発表会は、情報システム修士（専門職）の学位に相応しい研究成果が得られているかどうかを判定する目的で実施している。なお、これらの発表会では、発表する2年次生はもとより、全教員及び1年次生が参加して、発表と質疑応答が行われている。この結果、学生の研究開発に対するモチベーションの維持・向上に大いに役立っている。

d) 授業実施状況の調査

平成 21 (2009) 年度より授業の最終回には、学生による授業評価アンケートを実施し、シラバスの内容に準拠していたか、学習目標に到達したか、授業は分かりやすかったか、得られた知識・技術は十分な内容であったか、等の授業実施状況を調査している。授業担当教員は、調査結果を分析し、次年度の授業運営に対する改善方策を検討している。

3-2-③ 年間学事予定、授業期間が明示されており、適切に運営されているか。

本学の年間学事予定、授業期間は、教授会にて審議の上、決定される。特に、授業期間は、カリキュラム・ロードマップに従って各科目の開講期を決定する。

確定した年間学事予定、授業期間は、「学生便覧」、「教員マニュアル」及びシラバスに明記されており、学生及び教職員に配布すると共に計画的に運用されている。なお、年度初めに日程が未決定の学事に関しては、決定次第、本学のホームページに掲載すると共に、学生に提供しているメールアドレスに対して通知している。また、不測の事態に伴う学事の変更等が発生した場合も同様に本学ホームページに掲載すると共に、学生に提供しているメールアドレスにて連絡している。緊急を要する変更等が発生した場合は、学生個別にメールで通知すると共に、電話で直接連絡している。

3-2-④ 単位の認定、進級及び卒業・修了の要件が適切に定められ、厳正に適用されているか。

本学では、a) 単位認定の要件、b) 2 年次への進級要件、c) 修了の要件、d) 修了判定、を以下の通り定めており、厳正に適用している。

a) 単位認定の要件

学習者の成績は、シラバスに明記された「学習目標（到達目標）」に対する達成度合いを計測するため、以下の成績評価方法によって評価している。

各授業科目の成績評価方法は、試験、出席、レポートといった評価項目とそれらの評価比率を開示している。なお、就職活動や働きながら就学している学生を支援するために、出席点をレポート提出等の代替措置で採点する等、規定の成績評価方法を損なわない範囲で臨機応変に対応している。

実験・実習科目における成績評価は、知識や技術の修得状況のみを評価するのではなく、授業への取り組み姿勢や人間力に関する部分も評価の対象としている。例えば、PBL（Project Based Learning）やグループワークを取り入れた科目では、自主的かつ積極的な取り組み姿勢や、グループ内での貢献度や擬似プロジェクト等での成果あるいは発表時におけるプレゼンテーション能力等の評価項目を設定している。

これらの評価を踏まえて、表 3-2 に示す成績評価の判定基準に則って単位を授与する。

表 3-2 成績評価の判定基準

成績評価	判定基準	単位取得の有無
A	100 ～ 80 点	単位取得 有
B	79 ～ 70 点	
C	69 ～ 60 点	
D	59 ～ 0 点	単位取得 無

b) 2 年次への進級要件

本学では、履修要覧に明記されたように、「特定課題研究 A」の単位修得を 2 年次への進級要件としている。ただし、長期履修生制度を活用した社会人学生は、1 年次であっても 2 年次開講科目を履修できることとしている。

c) 修了の要件

修了の要件は、「課程修了の認定は、当該課程に 2 年以上在学し、授業科目について 40 単位以上を修得した者に行う。但し、別途定める履修規程に従い、必要な科目領域からそれぞれ定められた単位数を取得することとする。」と定めている（学則第 16 条）。なお、修了要件の単位内訳は、表 3-3 の通り規定し、履修要覧に明記している。

表 3-3 修了要件の単位数内訳

基礎領域		10 単位以上
専門領域	講義・演習	14 単位以上
	実験・実習	6 単位以上
	特定課題研究	10 単位
合計単位数		40 単位以上

一般的な専門職大学院における修了単位の基準は、30 単位以上と規定されている。しかし、本学では、教育目的の達成には 30 単位では十分でないことから、40 単位以上の取得で修了する教育課程を設定している。これら修了認定のための必要単位数の規定については、学生が各自の希望に合わせて授業科目を選択できる自由度を与えたものであり、修了した場合にすべての学生が学習・教育目標を達成できるように調整したものである。

d) 修了判定

必修科目である「特定課題研究 B」では、履修者に対して、自ら学んだ IT 専門知識を応用し、調査、研究及び開発を具体的に推進し、最終的には、修士論文（研究報告書または実践報告書）としてまとめ、その成果を発表させている。そして、「特定課題研究 B」の単位認定は、修了判定に沿って評価される。

修了判定の流れは、まず、教授会にて、学生毎に論文審査のための主査、副査の決定から始まる。主査は、学生が所属する研究室の指導教員が担当する。また、副査は、学生の研究テーマに対し、専門領域が近い教員に依頼する。すなわち、学生が提出した修士論文は、指導教員である主査とは別に、副査である教員が客観的に査読する。副査は、論文をより良いものにするため、指摘事項を当人及び主査に伝え、主査がこれを参考に指導する。そして、最終的には、修士論文審査報告書として提出する。

次に、研究成果を公表する修了発表会の実施後に開催される教授会（修了判定会議）において審議する。修了判定会議には、全専任教員が出席し、情報システム修士（専門職）の学位に相応しい取組みであったかを判定する。具体的には、学生の研究に対する取組みを主査が評価し、論文に対して主査及び副査が評価し、修了発表会の内容を全専任教員が評価した上で、厳正に判定する。

最終的に、修了要件を満たし、修了判定会議の判定にて合格となった学生には、「情報システム修士（専門職）」の学位を授与する。

3-2-⑤ 履修登録単位数の上限の適切な設定など、単位制度の実質を保つための工夫が行われているか。

本学の授業は、知識・技術を短期集中で修得するために、一般の大学における 1 期 15 週よりも短期間（1 期 8 週）で単位を取得する工夫を施している。講義・演習科目は、週 2 回（全 15 回）で、実験・実習科目は、週 4 回（全 30 回）の開講を原則としている。

実験・実習科目は、受講者全員にきめ細やかな指導が行えるよう、1 クラスを 20 名前後の少人数制クラスに設定している。さらに、本学では、履修の配当年次を定める（「表 3-1 領域別授業科目一覧」参照）と共に、1 年間に履修可能な登録単位数の上限を 36 単位に制限するキャップ制を導入している。履修可能な登録単位数の上限は、本学が開講する全科目の単位数の約半分を上限値として決めており、学生が着実に授業内容を修得できるように配慮した単位数としている。

3-2-⑥ 教育内容・方法に、特色ある工夫がなされているか。

本学では、a) 実務に対応したカリキュラム、b) 充実のサポート体制、c) 幅広い学習環境、d) より高度で専門的な知識と技術の修得、e) 国際社会に対応した英語学習環境、といった特色ある教育内容・方法を実施している。

a) 実務に対応したカリキュラム

本学では、実務に対応したカリキュラムを展開するために、「6 期制の導入」や「疑似体験による学習」、「OSS 教材の導入」を実現している。

まず、基礎から応用、実践までを体系的に効率よく修得するために、1 つの科目が 2 ヶ月単位で完結する短期集中型の 6 期制を採用している。前期・後期の 2 期構成の場合、講義・演習科目と実験・実習科目が並行して開講され、講義を十分に消化できないまま、実験・実習に臨む例が多く見られる。そのような問題を避けるため、講義・演習科目で十分に知識を修得してから、実験・実習科目で技術を体得できるカリキュラム設計としている。

そして、実験・実習や「特定課題研究」では、実際の開発現場での作業の進め方を修得するために、ソフトウェア開発プロジェクトを通じて擬似的な実務体験に携わる。擬似的な実務体験は、IT 業界での業務経験が豊富な実務家教員の指導の下、複数名のチームを組んで、特定の課題に取り組むことにより、プロジェクトの運営に必要な協働力とマネジメントのノウハウを修得する。

さらに、開学当初から日本のみならず世界各国で急速に導入が進んでいる Linux を代表とする OSS を教材に利用しているのも本学の先進的な特徴である。OSS は、ソースコードが公開されているため、OSS を教材に利用することによって、技術の表層に留まらず、ソフトウェア内部の構造や動作原理も理解可能な教育を提供できる。

b) 充実のサポート体制

本学では、「特別集中講義」や「入学後補講」の実施、「アドバイザーによる学習支援」を実施している。

入学式前から開講している特別集中講義は、体系的な情報技術教育を受ける機会やソフトウェア・プログラミング経験の少ない新入生を対象としており、単位認定は行っていないが、本学での学習に対するガイダンスを兼ねているため、一部の科目を必須としている。平成 23 (2011) 年度に開講した特別集中講義の内容は、3 部構成となっている。

第1部では、将来の目標人材像やキャリア形成、各学生が自身の知識、適性、志向を把握した上で、学習計画を立案する「キャリア教育」を開講した。第2部では、ITに関する基礎知識を学習すると共に、情報の収集、整理、発信といった情報リテラシーの能力を養成し、第3部では、本科の授業で利用するLinux環境を構築し、プログラミングの基礎知識を教育した。これらの講義は、入学前で個人のノートパソコンの準備が出来ていない学生も考慮し、パソコン環境が整備された「実験室」を使用している。また、開講時間も同じ内容を昼と夜の2回実施し、社会人学生を含め学生全員が受講できるよう配慮している。

また、入学後は、授業科目と並行して、学生の学習進捗状況や保有知識・技術に応じた補講を適宜開講している。今までに開講した補講には、「システム開発の基礎」、「基礎技術解説講座」、「e-Biz 補講」、「XMLDB 講座」、「問題解決アプローチ」といった講義・演習系科目から、「PC 組み立て講座」、「TeX 入門講座」、「応用プログラミング講座」、「Subversion 入門」、「C プログラミング補講」、「C 言語特訓講座」といった実験・実習系科目がある。

最後に、アドバイザーによる学習支援体制として、事務局横のスペースに、常に常勤教員が在席する事で、学生が就学上、悩んでいる事に対する相談と支援が行いやすい環境を作っている。

c) 幅広い学習環境

本学では、「平日昼夜・土曜日開講」、「長期履修生制度」や「e-Learning による知識強化」、「LMS (Learning Management System) の運用」といった学習環境を提供している。

本学の授業は、社会人学生が就業しながら通学できるよう、平日昼間(9:20~18:20)以外に、平日夜間(19:00-22:10)や土曜日(9:20-16:40)に授業を開講している。学生は、平日の受講だけでなく、夜間・土曜の時間帯の通学のみでも、大学院を修了し、学位を取得する事が可能である。また、業務多忙な社会人学生を対象に、修業年限を延長し計画的に履修できる長期履修生制度も導入している。

その他、学生に対して自学自習ができる e-Learning 学習環境を提供し、学生を支援する体制を整えている。e-Learning には、IT 知識やスキルを学習するための教材を用意している。学生は、入学後から半年間、51 にも及ぶ豊富なコンテンツから希望する講座を選択し、自宅や職場等、学内外で自由に学習することができる。この e-Learning には、「コンピュータの基礎」や「ネットワーク概説」等の IT 関連の基礎的な内容から、「ネットワークエンジニアリング技術」や「システム設計・開発」といった応用的な内容まで幅広く用意している。さらに、人間力を育成するために、「問題発見・解決能力」や「コミュニケーション能力」等の教材も用意している。なお、e-Learning 学習状況は、学生委員が管理し、学習状況に応じた学習支援も行っている。このように、対面授業と e-Learning の並行受講により、標準修業年限2年間という限られた期間内で、効率的な育成を図っている。

最後に、授業にて利用する資料等を学内外から参照できるような仕組みとして、LMS (Learning Management System) である Moodle を導入している。教員は、授業で利用

する資料を Moodle に公開することで、学生は公開された資料を事前に確認し、予習に活用する。また、業務都合等で授業に参加出来なかった学生も、授業資料を確認できるため、学習支援に役立てることが可能となっている。

d) より高度で専門的な知識と技術の修得

本学では、「実務家教員と教育の専門家による効果的な指導」や「様々な分野の専門家による特別講演会」によって高度で専門的な知識と技術を提供している。

本学の教員は、その経歴によって指導の役割を分担している。例えば、IT 業界での業務経験が豊富な実務家教員は、最先端技術と知識だけでなく、ビジネスやマネジメントに関するノウハウを指導する。また、長年、大学で教鞭を取ってきた教育界のエキスパートは、論文執筆や学会発表など専門性の高い学術研究を指導する。

また、様々な分野の専門家を講師として招聘し、毎年 3、4 回、特別講演会を実施している。特別講演会は、講演会と懇親会の 2 部構成で実施している。特に、懇親会は講師と身近に話ができる貴重な機会であると同時に、学生間や教員との交流の場としても、有益なものとなっている。講演会の内容及び講師の選定は、参加者アンケートを実施し、その結果に基づき、講師及び講演内容を提案し、教授会で審議して決定する。さらに、講演会の模様はビデオ撮影し、そのデータを学内の共有サーバに公開する事で、当日出席出来なかった学生が視聴できるように配慮している。なお、本講演会の開催は、本学ホームページにて案内する以外に、他大学への案内状送付やプレスリリース等の実施で、学外からの参加者も広く募っている。

平成 22(2010)年度における特別講演会の開催実績を表 3-4 に示す。

表 3-4 平成 22(2010)年度における特別講演会の開催実績

日付	講演者	講演内容
2010 年 7 月 24 日 (土)	レッドハット株式会社 平 初 氏	クラウド時代に求められる人材について
2010 年 10 月 23 日 (土)	日本 Android の会 会長 丸山 不二夫 氏	Android の現在と Media の未来
2010 年 12 月 18 日 (土)	株式会社チェプロ 代表取締役 福田 玲二 氏	イノベーションを生み出す発想方法
2011 年 1 月 19 日 (水)	清華大学 計算機科学学部 教授 朱 小燕 氏	インターネット情報の質疑型獲得について

e) 国際社会に対応した英語学習環境

本学では、国際的に活躍できる人材の育成を目指し、英語によるプレゼンテーションを軸に、テクニカルライティングや資料作成など国際コミュニケーションの方法を実践的なレベルで修得できる科目を設置している。また、学生が英語を自主学習する環境として、本学の「メディアセンター兼図書館」に設置しているコンピュータに対し、学習用ソフトを導入している。本教材は、「メディアセンター兼図書館」の開館時間であれば何時でも利用する事が出来き、ヒアリングのみならず、自身の英語発音の点検もでき

るため、より高度な自主学習が可能である。他にも、TOEIC IP テストを定期的に学内実施し、到達目標を計画させ、達成状況に対して奨励金を授与するなど、英語学習における自己啓発を支援している。

3-2-⑦ 学士課程、大学院課程、専門職大学院課程等において通信教育を行っている場合には、それぞれの添削等による指導を含む印刷教材等による授業、添削等による指導を含む放送授業、面接授業もしくはメディアを利用して行う授業の実施方法が適切に整備されているか。

本学では、通信教育を実施していないため、当該項目は当てはまらない。

(2) 3-2 の自己評価

教育目的「人間力を有する高度 ICT 人材の育成」に対応した育成人材像として、「ネットワークアーキテクト」、「アプリケーションアーキテクト」、「システムアーキテクト」を定め、即戦力の ICT 人材育成を目指す事が明確に示されている。これを実現するために、教育課程の編成方針からカリキュラムを体系化し、科目間の連携を強化すると共に、シラバスの整備が図られている。このことにより、学生は、基礎領域の科目から学習を始め、専門領域の科目をバランスよく履修して、最終的に特定課題研究に挑戦する。さらに、これと並行して、人間力を強化するための数々な取り組みが用意され、実践されている事は、評価に値するものである。

(3) 3-2 の改善・向上方策（将来計画）

教育目的に対する教育アーキテクチャの定義、カリキュラム・ロードマップ、シラバスの策定など、体系的な骨組みは出来上がっているが、教育内容をさらに充実させるための改善を今後検討する。なお、教育アーキテクチャの定義、カリキュラム・ロードマップ、シラバスを改善するために、平成 23(2011)年 1 月、教務委員会、学生委員会、FD 委員会の構成員によって「カリキュラム検討部会」が設置された。本部会では、平成 22(2010)年度に採択された文部科学省事業「産学連携による実践型人材育成事業」の成果を踏まえ、教育内容が社会の要請に即しているかを検証の上、カリキュラムの見直しを図っている。

3-3. 教育目的の達成状況を点検・評価するための努力が行われていること。

(1) 3-3 の事実の説明（現状）

3-3-① 学生の学習状況・資格取得・就職状況の調査、学生の意識調査、就職先の企業アンケートなどにより、教育目的の達成状況を点検・評価するための努力が行われているか。

a) 成績評価による学習状況の把握

授業の成績は、シラバスに明記された成績評価基準及び成績評価方法によって評価している。成績の評価は、学習目標に対する到達度を正確に測っている。これらの成績評価は、期ごとに成績通知表として作成し、研究室配属後は、学生の所属する研究室内の指導教員から学生へ渡している。そのため、学生の学習状況を指導教員が把握する仕組みとなっている。

b) アセスメントによる達成状況の把握

学生の学習目標に対する達成状況や習熟度を点検・評価するために、学生自身による成長確認を定期的に行っている。本学では、成長確認のために、「IT スキル」や「人間力」に関するアセスメントの仕組みを提供している。

アセスメントは、研究室内の指導教員が所属する学生に対し実施する。これは、研究室内に所属する学生数が少人数であり、対面指導を基本としているので、個々人の達成状況や習熟状況を把握しやすいからである。アセスメントの流れは、まず、目標人材像や職業適性に対する自己分析を行い、学生自身の長所、短所を把握させ、「気づき」の機会を多く与えている。その後、学生自身の能力を把握するために、「IT スキル」や「人間力」に関するアセスメントを実施し、目標人材像に到達するための学習計画を立案させる。

これらのアセスメントは、学生各人の習熟度の変化を把握すると共に、目標人材像が変更された際には学習計画自体を修正するような流れを取っている。なお、アセスメントは、1年次の2期までは、特定の研究室に配属されていないことから、学生委員会、教務委員会に所属する教員が主体となり、対応している。

c) 学生による授業評価アンケートの実施

授業担当教員は、授業終了後、受講生に対して授業評価アンケートを実施する。授業評価アンケートによって、授業に対する評価や感想など、授業や教員に対する評価を収集している。授業担当教員は、評価結果を分析し、次年度の授業に対する改善方策を検討している。また、授業評価アンケートには、シラバスに明記された「学習目標（到達目標）」に対する達成度合いを学生視点で回答する欄を設けており、学生自身が達成度を迅速に点検・評価できる仕組みを提供している。なお、毎時間、学習状況を把握する仕組みを採用する授業もあり、現在、その効果を実験的に検証している。

d) 就職活動状況の調査

学生の就職活動状況は、通常、学生が所属する研究室内の指導教員が個別に把握している。これと並行して、学生委員会と法人本部就職センターが連携し、就職支援に関するイベントを定期的の実施する事で、就職活動状況を把握し、適時、教授会にて報告している。このように、学生への就職活動支援は、状況に応じてきめ細やかな対応を行うと共に、就職状況を把握している。なお、学生の修了時の就職先に関しては、事務局が全修了者にアンケートを配布し、漏れのないよう把握を行っている。

e) 修了生の状況調査

修了生の状況調査として、平成 21(2009)年度からヒアリングを開始した。本調査は、入社した企業において、大学院で学んだ知識・技術が役立っているかを把握するために実施している。ヒアリングによる調査結果は、学生の実態として取り纏め、修了生の声として学校案内にも記載している。

また、修了時に、全修了者を対象に、受講の効果について確認するアンケートを実施している。本アンケートでは、講座の教材、カリキュラム、指導内容が能力修得に役立つものか、キャリアアップや就職・転職に役立つものか、受講の効果としてどのようなものがあつたか、等を確認している。この結果を踏まえ、教育内容の点検を行い、随時改善している。

(2) 3-3 の自己評価

教育目的の達成状況を適宜、点検・評価するための「成績評価」や「アセスメント」、「授業評価アンケート」、「就職活動状況の把握」、「修了生の状況調査」など、学生の状況を把握する仕組みは充実している。さらに、研究室の指導教員が、所属学生の単位取得状況を含め、学習状況や就職活動状況も詳細に把握し、学生サービスに努めている点は評価できる。

(3) 3-3 の改善・向上方策（将来計画）

まず、学生の状況を把握する仕組みは、今後も継続的に改善する必要がある。例えば、「授業評価アンケート」は、平成 23(2011)年度より、「中間アンケート」と「最終アンケート」の 2 回実施を決定すると共に、質問項目自体の見直しも行った。その他にも、「修了生に対する状況調査」の改善を検討する。

「特定課題研究に関する状況把握」では、「特定課題研究 A」及び「特定課題研究 B」に対して評価アンケートを実施していないため、研究室内での学習状況を客観的に計測する仕組みを整備する。「修了生に対する状況調査」では、恒常的な実施形態とする為、今後、同窓会組織の整備を行い、修了生の勤務状況等の継続的な把握を検討する。学生が自主的に IT 関連の資格を取得している事から、それらの状況を把握し、学習状況を把握するため「資格取得状況に関する調査」を実施する予定である。

〔基準 3 の自己評価〕

教育目的を達成するための授業科目群が、教育課程の編成方針（「図 3-2 教育アーキテクチャ」参照）及び教育課程（「図 3-3 カリキュラム・ロードマップ」参照）、シラバスによって構成され、教員や学生に明示されている。したがって、学生は、シラバスに明示された学習目標に基づいて、自身の計画を立案し、学習する事が可能である。特に、IT 既有知識、レベル、経験が異なる多様な学生に対して、入学時に特別集中講義を実施し、さらに入学後の補講や e-Learning による学習支援を行う等、到達目標が

達成される教育システムになっている。高度 ICT 人材を育成するという教育目的に対しては、実験・実習科目や「特定課題研究」を通じて、具体的な研究開発や実務体験から学ぶ機会を設け、それが達成できるような仕組みを提供している。

さらに、教育目的に対する達成状況を把握するために、在学生や修了生に対し調査を行い、教育システムを改善する仕組みが構築されている。

〔基準 3 の改善・向上方策（将来計画）〕

本学の教育課程は、前述の通り、一定の成果を上げている。ただし、平成 19(2007)年に改定した教育課程を運用し、4 年が経過したことから、刻一刻と変化する社会の要請を踏まえて、新たな教育課程を編成する必要も考えられる。そのため、カリキュラム検討部会において、現カリキュラム改定についての検討を進める。

基準 4. 学生

4-1 アドミッションポリシー（受入れ方針・入学者選抜方針）が明確にされ、適切に運用されていること。

(1) 4-1 の事実の説明（現状）

4-1-① アドミッションポリシーが明確にされているか。

本学のアドミッションポリシーの基本的な考え方は、本学の目的である「人間力を有する高度 ICT 技術者」を育成するために、さまざまな知識・経験及びキャリアを持つ人材を受け入れるというものである。このことを、募集要項ならびにホームページに次のように記載している。

○ 神戸情報大学院大学 募集方針

神戸情報大学院大学は、産業界で活躍するにたる実務対応能力と人間力を有する高度 ICT 人材の育成を目指しています。その目標を達成するために、高い目的意識を有した素養ある人材を多数受け入れる方針であり、出願に際しては、出身の学部・学科を問いません。

また、大学卒業資格のない方でも、本学における出願資格審査を受け、出願資格有りと認定されれば、出願することができます。さらに、社会人の方を広く受け入れるため、就業経験のある方を対象とした、「社会人特別選抜」を実施します。就業経験のある方は、「一般選抜」と「社会人特別選抜」の 2 種類から受験する方法を選択することができます。

これらの内容は、入学希望者を対象とした学校説明会でも説明している。

4-1-② アドミッションポリシーに沿って、入学者選抜等が適切に運用されているか。

入学者の選抜には「一般選抜」と「社会人特別選抜」の 2 つの方式がある。

「一般選抜」では、筆記試験・口頭試問の結果及び出願書類を総合して選抜する。この中の筆記試験では英語・数学・IT 知識・小論文より 1 科目を選択する。このことにより IT 知識だけに限ることなく、受験者の素養を広く見ることができるものとしている。また、学科試験の英語を選択する場合で、受験者の TOEIC スコアが 500 点以上の場合、学科試験（英語）を免除することとしている。これらの筆記試験問題は入試委員から委嘱された教員が作成する。

また、「社会人特別選抜」では、口頭試問の結果及び職務経歴書を含む出願書類を総合して選抜する。

入学試験は年に 7 回実施しているが、これは大学の学部卒業生に対応する以外に、社会人及び留学生に広く対応するためである。

どちらの選抜方式の場合でも口頭試問は必須であるが、これは IT に関する知識・技

術などの基礎知識と素養を確認するほか、入学の目的意識・意欲を確認することを目的としている。口頭試問の結果は数値化し、合否判定の材料とする。

これらの結果は、学長及び複数の教職員から構成される入試委員会によって検討され、合否を公平に判定している。

4-1-③ 教育にふさわしい環境の確保のため、収容定員と入学定員及び在籍学生並びに授業を行う学生数が適切に管理されているか。

収容定員は 60 名、入学定員は 30 名であり、現在の在籍学生数は 64 名であることから、入学定員は充足していると言える。また、授業のほとんどは昼間及び夜間の双方で実施されているが、特に実験・実習科目においては、昼・夜の一方に学生が偏らないよう受講者数を調整して平均化しているため、それぞれの授業の受講者数は 20 名程度である。

また、研究室への配属に際しては、学生の希望を最大限に尊重しつつ、同時に留学生や社会人などの数に偏りがないように、さらに、研究室間で所属学生数が平均化されるよう、学生数と学生のタイプ別に配属を調整している。

(2) 4-1 の自己評価

本学のアドミッションポリシーは明確に規定され、広く内外に公開されていると同時に、規定に従った入学者選抜とクラス・研究室への配置がなされている。また、在学生数も定員を満たしている。

しかしながら、少子化などの影響により今後も定員が充足する保証はないため、国内外からの入学者募集をより積極的に進めることが必要である。

(3) 4-1 の改善・向上方策（将来計画）

口頭試問の際の質問内容を、学生間で不公平のないように一本化していたが、IT 知識や経験を問う内容については、「社会人特別選抜」と「一般選抜」の間に格差が生じる結果となっていた。社会人では一般に IT 機器を操作することが業務上必要であるが、学部生の場合には、必ずしも IT について多くの経験を積んでいるものではないためである。これを質問項目によって選抜方式間で重み付けを変える措置を取れるように検討している。また、筆記試験の選択科目間で若干の得点差が見られる場合も有ったため、改善する方法を検討する。

4-2 学生への学習支援の体制が整備され、適切に運営されていること。

(1) 4-2 の事実の説明（現状）

4-2-① 学生への学習支援体制が整備され、適切に運営されているか。

学生委員が学生委員会を構成し、学生への各種支援策の検討ならびに実施を行っている。

学生委員会は月に1回程度開催され、学生の学習状況や生活状況に関する意見交換をするほか、問題があればその原因について他委員会と連携して追求した上で、対策・提案を教授会で諮っている。また学習アドバイザーとして、主として専任の講師や助教が学生個々に対してさまざまな学習支援を行っている。具体的には、学習が予定通り進まない学生に対して研究室の指導教員と学習アドバイザーが相談に乗るほか、授業内容の補完のために個人指導などの支援を行っている。

なお、留年者・退学者は多くはないが、留年した場合でも修了まで導くよう、各研究室の担当教員を中心にフォローを行っている。

これら在学生に対する支援のほか、入学時には新入生オリエンテーションと個別履修相談会を行い、学生個々に対して履修計画作成の支援を行うが、これには専任教員全員が当たっている。

4-2-② 学士課程、大学院課程、専門職大学院課程等において通信教育を実施している場合には、学習支援・教育相談を行うための適切な組織を設けているか。

本学では通信教育は実施していない。

4-2-③ 学生への学習支援に対する学生の意見等を汲み上げる仕組みが適切に整備されているか。

学生が研究室に配属された後は、指導教員が普段から学生の質問や相談に応じることが基本であるが、そのほか、学習アドバイザーによる学生からの意見の汲み上げは入学時から修了までの間、随時行われている。

また、すべての授業で「授業評価アンケート」を実施し、授業に対する学生の感想ならびに意見・要望等を汲み上げ、授業に反映する仕組みが出来ている。この授業評価アンケートについては平成23(2011)年度から見直しも行っている。例えば授業の難易度に対して、単純に「適切であったか」のような問いでは、難しすぎるのか易しすぎるのかが不明瞭であるため、授業改善に反映し難い。このような点の改善をおこなった。

さらに、学長・副学長による学生ヒアリングを随時実施している。そのひとつがティーパーティである。ティーパーティは平成22(2010)年度から開始し、平成23(2011)年度からは学生の主催としているが、教員も主体的に参加して意見を交換するなどして、学生の要望・意見を汲み取る仕組みになっている。研究室においては、Moodle上で、教員の在室日時を明示することによって、学生からの相談を受けやすくしている。

これ以外にも、事務局では日常的に学生と接しており、様々な面で生活指導をしながら学生の質問や意見を汲み上げ、必要に応じて担当組織（指導教員、各委員会、他部署等）に伝える仕組みが出来上がっている。

(2) 4-2 の自己評価

小規模な大学院であるため、学生と教員・職員との距離が近いことを活かし、日常的に学生の様子を把握しており、同時に学生の要望等を汲み上げる仕組みが出来ているといえる。特に学習アドバイザーによる個々の学生への支援はきめ細かく行われており、学生にとって大きな支援となっている。

(3) 4-2 の改善・向上方策（将来計画）

授業評価アンケートはこれまでは各授業の最終回に授業全体について実施されてきたが、平成 23(2011)年度からこれを中間と最終との 2 回実施することとした。授業の半ばにおいて実施することで、後半の授業改善につなげることが目的のひとつである。また、最終回でのアンケートは、全体への振り返りは当然のことながら、中間での改善内容の効果を確認するためでもある。授業評価アンケートについては、アンケートの内容及び実施方法等について、今後も継続的に改善する予定である。

この授業評価アンケートに加え、「特定課題研究」に関する状況把握のため研究指導アンケートを実施する計画である。これまで研究室については、運営はすべて研究室の指導教員に任されており、その中での学生の状況や問題点が浮き彫りにされることは多くはなかった。これを、学生の研究室指導に対する感想ならびに意見・要望を吸い上げることで、研究室の運営方法等を見直すきっかけとする。

さらに、本学では「学習アセスメント」を定期的に行っている。これは、学生ひとりひとりが入学時に目標人材像の設定を行うことから始まるが、その目標と現在の自分とを比較して、不足している知識・技術・人間力について振り返りを行うものである。これを各期に実施しているが、研究室への配属後は指導教員に一任されているため、その実施状況を確認するとともに、全学的に行う取組みを推進する計画である。

4-3 学生サービスの体制が整備され、適切に運営されていること。

(1) 4-3 の事実の説明（現状）

4-3-① 学生サービス、厚生補導のための組織が設置され、適切に機能しているか。

学生サービスのための組織として、学生委員、大学院事務局、法人本部就職センター及び国際交流センターがあり、それぞれに様々な活動を行っている。学生委員は学生の就学状況の把握と改善策の検討等を行う。必要であれば学生個々から意見を聴取し、指導教員及び関連組織と調整しながら対策を講じる。法人本部就職センターでは、学生に対する求人票の提示や企業説明会の案内を行う以外に、就職支援サイトの作成・運営と学生への情報提供を随時行っているほか、地域の IT 企業へのアルバイトの

紹介も行っている。法人本部国際交流センター及び大学院事務局では、主に留学生の在籍管理をはじめ入国管理局関係の事務手続きの申請取次などの学生生活支援を行っている。

4-3-② 学生に対する経済的な支援が適切になされているか。

本学独自の奨学金制度としては、特待生制度と外国人(留学生)学費援助奨学生制度がある。特待生制度は、1年次の特待生は、第1回及び第2回入学試験受験者の内、本学が定める特待生認定基準を満たし、且つ優秀な成績で合格した者より認定している。また、2年次の特待生は、1年次の学業成績及び学生生活態度が優秀であり、且つ本学が定める特待生認定基準を満たしている者より認定し、学費の一部を減免する制度である。

外国人(留学生)学費援助奨学生制度は、入学試験に合格した者で、「留学」の在留資格で入学する者(私費留学生に限る)に対して、学費援助奨学生として550,000円を1年次の授業料から減免する制度である。2年次の奨学生については、特待生同様、1年次の学業成績及び学生生活態度を総合して判断の上、教授会にて認定する。

学外の奨学金制度については、日本学生支援機構の奨学金制度や各種団体の奨学金制度の案内及び学生の推薦等を積極的に行っている。また、どうしても学費を期限までに納入することが困難な学生に対しては、事務局が相談を受け、学長承認のもと在籍期間内での延納または分納を認めている。

また、本学情報技術研究科情報システム専攻は、雇用保険法第60条の2に規定する教育訓練給付金の対象講座として厚生労働大臣の指定を受けている。

4-3-③ 学生の課外活動への支援が適切になされているか。

本学では運動部や文化部等のクラブ活動は実施していない。しかしながら、各種研究やコンテストの公募があれば、事務局がそれらの情報を一括して教員及び学生に配信し、参加を推奨している。平成22(2010)年度には企業が主催した学生ソフトウェア開発コンテストに学生有志数名が応募し、社会貢献賞を受賞している。また、学生が学会で発表するなど学習上必要と認められる場合には、交通費等の費用の一部を支援する「学生の学会発表支援制度」を定めている。このほか、学生自身が就職活動を互いに支援し合う目的で「ジコピー委員会」が組織されている。これは学生委員及び法人本部就職センターの支援のもとで活動しているが、あくまで学生の自主的な組織である。「ジコピー委員会」では就職活動で必要になる、面接時のための練習等も実施している。

4-3-④ 学生に対する健康相談、心的支援、生活相談等が適切に行われているか。

本学ではカウンセリングなどの心的支援を行うための相談室は設置できていない。学生が精神的な悩み等を訴えた場合、あるいはそのように察せられる様子があった場

合には、事務局が窓口となり指導教員・学生委員と協議して対応を検討する。そこでも解決できない場合には、神戸市中央区役所の「安心すこやか係」等の専門機関に相談のうえ対応することとしている。また、生活面、特に学費等の相談については事務局が対応しており、既述したような分納・延納などによる解決策を講じている。

健康相談は現在のところは実施していない。

4-3-⑤ 学生サービスに対する学生の意見等を汲み上げる仕組みが適切に整備されているか。

学長及び副学長が直接学生と面談する機会を設け、希望があれば学生は誰でも学長・副学長に意見や要望を伝えることができる。また、この面談以外にも定期的開催されるティーパーティがある。これは平成23(2011)年度から学生主催行事となったが、主体的に教員も出席し学生と意見を交換するほか、学生の総意を汲み上げるようにしている。

このほか、常時、指導教員、学習アドバイザー及び事務局職員が学生の声を聞くよう意識をしている。これらの内容は必要に応じて教授会で報告され、情報共有のほか対応についても審議される。

(2) 4-3 の自己評価

学生サービスの体制が整えられているとともに、事務局職員ならびに学習アドバイザーが日常的に学生と接し必要なサービスを実施しているほか、経済的な支援に関して、学生からの相談を受け付け延納や分納等、出来る限りの対応を行っている。また、学生の意見や要望は学長、副学長ならびに指導教員が聴取するほか、事務局職員が日常的に学生と接する中で汲み上げるようにしている。ただし、小規模な大学院ゆえに健康相談ならびに心的な問題についての相談窓口を設けられていない点について改善の余地があるといえる。

(3) 4-3 の改善・向上方策（将来計画）

健康相談及び心的相談については、外部の専門機関への相談までの流れを学園全体で明確にするために検討中である。また、ハラスメント防止委員会の設置とそのため受付窓口の設置を検討している。同時に、その窓口への申し出があった際の対応手順及び対応の流れを整備中である。

4-4 就職・進学支援等の体制が整備され、適切に運営されていること。

(1) 4-4 の事実の説明（現状）

4-4-① 就職・進学に対する相談・助言体制が整備され、適切に運営されているか。

就職に対する相談・助言体制としては、学生委員と法人本部就職センターが連携し、

就職活動支援に関する業務を担当している。平成 22(2010)年度の実績として、就職ガイダンスの実施、学生個々の就職観の確認のために個別面談の実施、履歴書ガイダンスの実施及び集団面接指導を行った。これらの支援についてはその案内及び実施内容の双方を LMS(Learning Management System)である Moodle に公開しており、各種プログラムに参加しなかった学生へのフォローも行っている。

このほか、本学のホームページ上に就職活動サポートサイトを開設し、求人企業情報や就活マニュアル等の情報を学生に提供している。さらに、これらの組織的な就職活動支援以外にも、学生からの個別相談に対して、学生委員や法人本部就職センターの担当者がその都度対応し、適切なアドバイスを行っている。

これらの就職活動支援過程で把握した学生の状況は、研究室の指導教員に随時報告されているほか、適宜、教授会でも報告され情報を共有することとなっている。

一方、進学に対する相談・助言体制として、本学には設置していない博士課程への進学支援がある。これについては、指導教員が学生の要望や修得したい技術・知識を聴取し、進学先を紹介するとともに、入試に対するアドバイスも行っている。これまでに数名が他大学の博士課程に進学している。

4-4-② キャリア教育のための支援体制が整備されているか。

本学は専門職大学院であるため、教育課程全てがキャリア教育に直結している。このことを前提として、以下のようなキャリア教育を実施している。

入学前の特別講義にて、将来の目標人材像を定めるための IT キャリア教育を実施している。このプログラムを通じて、修了時の目標人材像及び学習計画を立案したうえで、期ごとにその達成状況を振り返り、その後の学習計画に結びつけるようにしている。この IT キャリア教育では、コンピュータを使った自己分析を行うことで、自身でも気づいていない強みと弱みを発見することから始め、自分がやりたいこと・目指すべき方向を定めるために目標人材像を明確化させる。目標人材像が明確になると、そのような人材が活躍できる職種を調査する。これらの作業によってその目標に到達するために必要な専門的ならびに人間的な素養を明らかにすることができる。このように目標を明らかにすることによって、その目標と現在の自分との差異を意識するためのアセスメントを行い、その差異を埋めるための改善課題を見出し学習手段・方法を検討し、学習計画を立てるに至る。

入学式前の 3 月末頃から研究室配属までは教務委員と学習アドバイザーが中心となってすべての学生に対応しアセスメントを実施する。研究室配属後は指導教員がひとりひとりに対してアセスメントを実施している。

資格取得支援のための講座は開設していないが、学内で定期的に TOEIC IP テストを実施しており、同テストを利用した自己啓発奨励制度も制定している。また、各種試験案内を学生にメール配信またはポスターなどで公示するほか、資格取得対策書籍を「メディアセンター兼図書館」に配置している。研究室によっては指導教員が基礎学力向上を目的として、情報処理技術者試験や TOEIC の受験を推奨している。

(2) 4-4 の自己評価

個々の学生への就職・進学に対する細やかな支援は体制として整っており適切に運営されている。またキャリア教育においても、本学が専門職大学院であることもあり、充実していると言える。今後は、修了生や先輩の就職活動経験等を共有する仕組みをより充実させる必要があるといえる。

(3) 4-4 の改善・向上方策（将来計画）

学生同士による相互支援体制の整備を計画中である。ひとつは修了生と交流する場を定期的に提供し、就職活動時から入社後の体験談を聞く機会を与えるものである。また、2 年次生で就職活動を行った者が、その体験を語る機会を設けることで下級生が具体的により身近な話を聞けるようにする。

特別講演会では、これまでは主に IT 業界で活躍する講師を招いてきたが、年 3 回実施する内の 1 回は、キャリア教育に関する内容を実施するようしていく。これまでのものでは「イノベーションを生み出す発想法」（2010 年度実施）、「人間力の醸成～社会や会社に永続的に求められる人間力とは～」(2009 年度実施) が相当する。

また、インターンシップ制度をより充実させるなど、より多くの学生に企業での実体験ができる機会を作れるよう学生委員会で企画・検討中である。

〔基準 4 の自己評価〕

本学のアドミッションポリシーは、ホームページや募集要項に明示されているほか、学校説明会でも説明しており、内外に周知されている。入学試験もアドミッションポリシーに沿った適切なものと言える。

学生数も定員を充足するに至っており、学生委員会や学習アドバイザ体制が機能的に運営され、学生の意見の汲み上げにも努力しているといえる。また、学生に対する経済面・学習面での支援体制も充実している。

就職・進学に対しては、学生委員、就職センター及び指導教員が連携をとり、しっかりと支援体制が組まれている。

〔基準 4 の改善・向上方策（将来計画）〕

入学試験における選抜方式間での口頭試問の内容と重み付けの見直しや筆記試験における科目間格差是正を計画中である。また、学生による授業評価アンケートの改善及び研究室指導アンケートの実施により、学生の意見・要望をよりきめ細かく吸い上げることを計画している。

学生サービスとして、健康相談及びハラスメントに対する相談窓口の設置を学生委員が企画・検討中である。また、就職活動を支援するために、修了生や 2 年次生から体験談を聞ける体制作りも計画中である。

基準 5. 教員

5-1 教育課程を遂行するために必要な教員が適切に配置されていること。

(1) 5-1 の事実の説明（現状）

5-1-① 教育課程を適切に運営するために必要な教員が確保され、かつ適切に配置されているか

本学の教員数は、表 5-1「教員数」に示すとおりである。専任教員 11 名（内、教授 5 名、実務家教員 5 名）、設置基準上の必要専任教員数、教授数、及び実務家教員数を確保している。

また、専任教員 11 名の内、特定課題研究（研究室）を担当する教員は 8 名で、収容定員に対して 1 人あたりの担当学生数は 7.5 名であり、学生一人ひとりに対し、きめ細かな教育指導が出来る人数であると言える。

表 5-1 教員数

研究科	収容 定員	専任教員					兼任 教員
		教授	准教授	講師	助教	合計	
情報技術研究科	60	5 (3)	2 (1)	3 (1)	1	11 (5)	7

※（ ）内は実務家教員で内数

5-1-② 教員構成（専任・兼任、年齢、専門分野等）のバランスがとれているか。

本学の専任・兼任のバランスは、専任教員 11 名 (61. 1%) に対し、兼任教員 7 名 (38. 9%) である。必修の授業科目である「特定課題研究 A」、「特定課題研究 B」は、専任教員 8 名が担当している。「特定課題研究 A」及び「特定課題研究 B」を担当しない教員は、「特定課題研究 A」の一環として実施される「合同ゼミ」（全研究室が合同で行うゼミナール）の実施において主要な役割を果たす他、「特定課題研究 B」の修士論文作成で学生への助言を行っている。

本学の年齢のバランスに関し、本学の全教員は、表 5-2「教員の年齢構成」に示すように、61 歳以上 6 名、51 歳～60 歳 7 名、41～50 歳 3 名、31～40 歳 2 名と全年齢に分布しているが、若干の偏りが存在する。

本学教員の領域別の担当教員数を、表 5-3「領域別担当教員数」に示す。表からもわかるように、各領域の授業に対し、バランス良く教員が配置されており、専門分野のバランスが取れているといえる。なお、情報アーキテクチャ領域に関しては、実務的な要素が強く、実務経験豊富な教員が担当する必要があるため、講師及び兼任教員が担当している。

なお、外国人教員及び女性教員が 1 名ずつ在籍している。専任教員の定年は 65 歳とし、70 歳までは年毎の契約により延長が可能である。71 歳以上でも特例として理事長から留任要請が有る場合は、勤務が認められる。

表 5-2 教員の年齢構成

区分		31-40 歳	41-50 歳	51-60 歳	61-70 歳	合計	備考
専任教員	教授			2	3	5	内 1 名、外国人教員
	准教授		1		1	2	
	講師	1		2		3	
	助教	1				1	
兼任教員			2	3	2	7	内 1 名、女性教員
合計		2 11.1%	3 16.7%	7 38.9%	6 33.3%	18 100.0%	

表 5-3 領域別担当教員数

		専任教員			兼任教員	合計
		教授	准教授	講師		
基礎領域		4	1		3	
専門領域	OSS 領域		1	3	1	5 (25%)
	ネットワーク領域	1	3			4 (20%)
	情報アーキテクチャ領域			2	3	5 (25%)
	プログラミング領域	1	2		3	6 (30%)

※一人の教員が複数の領域を専門としている場合、重複して計数している。

(2) 5-1 の自己評価

教員の専門分野は各方面に及び、ICT 技術を総合的に教育・指導する体制は整っているといえる。また、外国人教員も在籍し、国際的感を養うことにも与している。さらに、大学設置基準第 10 条で「主要授業科目は専任の教授・准教授が担当する」ことが義務付けられている通り、主要科目は教授・准教授により実施されている。例外として、情報アーキテクチャ領域に関しては、実務的な要素が強く、実務経験豊富な教員が担当する必要があるため、講師及び兼任教員が担当している。

(3) 5-1 の改善・向上方策（将来計画）

現在は規定の教員数を満たしており、年齢バランスも くないといえるが、将来のためにさらに若年層の 員を図る必要があると考える。

5-2 教員の採用・ 任の方針が明確に示され、かつ適切に運用されていること。

(1) 5-2 の事実の説明（現状）

5-2-① 教員の採用・ 任の方針が明確にされているか。

教員の採用は、「専門職大学院設置基準」等関係法 に基づいて厳格に行っている。また、教員の採用・ 任の方針に関しては「教員選考規程」が定められている。さらに、学長、副学長及び研究科長の選考に関してはそれぞれ「学長選考規程」、「副学長選考規程」、「情報技術研究科長選考規程」が定められている。

5-2-② 教員の採用・ 任の方針に基づく規程が定められ、かつ適切に運用されているか。

専任教員の採用・ 任については、科目及び専任教員の構成等を考慮の上、「専門職大学院設置基準」等関係法 に定める教員の資格基準を満たし、本学の「教員選考規程」に従って所定の手続きにて行うこととしている。また、採用には公募制を実施しているが、研究者人材データベース（ EC-I ）や関係協会、学会等へ募集案内を出すほか、実務家教員についてはハローワークや人材バンクへの求人募集も行っている。

教員の採用にあたっては、以下のような流れで決定に至る。

- ・ 公募
- ・ 研究科長・教務委員による書類選考
- ・ 研究科長・事務局長による面接
- ・ 学長・副学長による面接
- ・ 人事教授会での審議
- ・ 学園の「経営会議」での承認

採用の規程では「人事教授会を経て学長は任用 補者を理事会に提案」と記載されているが、実際には、採用に急を要することもあり、学園の「経営会議」で最終的な承認がなされる。また、教員の採用において任期制による契約がなされる場合には「任期付教員に関する規程」に基づき実施されている。

教員の 任は教員選考規程に含まれており、次のように定められている。

- ・ 講師から准教授へは原則として 3 年以上の講師の経歴を持ち、研究上の業績があると認められることが必要とされる
- ・ 准教授から教授へは原則として 5 年以上の准教授の経歴をもち、研究上の業績があると認められることが必要とされる

任にあたっては、学長・副学長・研究科長からの発議があった場合に、人事教授会の審議を経て、学園の「経営会議」において決定される。採用、 任について、決定事項を教授会にて学長より報告している。

(2) 5-2 の自己評価

教員の採用・ 任については上記のように方針に基づく規程が定められている。しかしながら、 任の際の評価基準である「研究上の業績があると認められる」など、

やや表現が なるものもあるので、より定量的・客観的な基準が必要であると考え。

(3) 5-2 の改善・向上方策（将来計画）

教員の採用・ 任についての規程はあるが、客観的な評価基準を設けることを検討している。また、学内においては、人事教授会において、採用・ 任の審議が実施され、その流れは明確になっているが、規程として明文化はされていないため、 急に整備を行う。

5-3 教員の教育担当時間が適切であること。同時に、教員の教育研究活動を支援する体制が整備されていること。

(1) 5-3 の事実の説明（現状）

5-3-① 教育研究目的を達成するために、教員の教育担当時間が適切に配分されているか。

本学の授業科目は、「特定課題研究 A」及び「特定課題研究 B」と一部の土曜日開講科目を除き、全て同じ授業を、昼と夜の 2 回開講している。1 コマの授業時間は 90 分とし、講義・演習科目は 15 コマ以上、実験・実習科目は 30 コマ以上開講することとしている。

本学では、1 つの科目が約 2 ヶ月で完結する短期集中型の「6 期制」を導入しており、一般の大学にあるような長い などを設定せず、1 年間の授業を行う期間は 48 週としている。

専任教員の週当たりの授業時間数については、表 5-4「専任教員の週当たり担当授業時間数」に示す。大学の管理運営に携わる学長及び研究科長については、担当授業時間数が少なくなるよう配慮している。一部の専門領域においては、教員に若干の がかかっているため、今後 の分 を検討する必要がある。

表 5-4 専任教員の週当たり担当授業時間数

	1 期	2 期	3 期	4 期	5 期	6 期
最高	6.3	10.0	10.9	10.9	7.2	3.4
最低	0	0	0	0	0	0
平均	3.4	3.4	5.0	4.1	3.3	2.7

※90 分を 1 として計数している。

5-3-② 教員の教育研究活動を支援するために、TA(Teaching Assistant)・ A (Research Assistant) 等が適切に活用されているか。

TA、A は置いていないが、研究指導補助教員 2 名が、TA として授業ならびに研究室における教育研究指導の補助として直接指導するほか、補講等の学習支援を行っている。

5-3-③ 教育研究目的を達成するための資（研究費等）が、適切に配分されているか。

教員には各自に配分される研究費と共同研究費がある。毎年、研究費全体の予算が学園の「経営会議」で決定される。その全体予算に対して、教務委員が配分方式及び執行費目に関する案を作成し、教授会の審議にて決定される。教員別の配分に際しては、教員の職位、担当授業科目数、及び研究室へ配属されている学生数に応じて適切に計算されて決定している。配分方式の詳細は「教員マニュアル」に「教員研究費予算配分方式」として明示されている。共同研究費は、各教員の教育・研究目的とは異なる全学的な費目に対して執行される。

研究費の使用に際しては、それが教育研究目的での用途かどうかを事務局長、副学長がチェック、承認を行い、最終的に学長が決済することで使用することができる。また、執行状況は期ごとに教授会に報告され、確認されている。

(2) 5-3 の自己評価

授業担当時間において一部の教員がやや大きな授業時間数となっていることと、科目担当の職位によるバランスがとれていないことがある。研究費の適切な配分やその利用状況の管理に問題はないと考えられる。

(3) 5-3 の改善・向上方策（将来計画）

教員により担当科目数・時間数に若干の格差があり、一部の教員がやや大きな授業時間数となっている。これを助教やTAの採用により軽減することや、同一科目を複数の教員が担当することにより の平準化を図ることを検討する。

研究室での指導では、指導内容の詳細を大学院として管理していないことから、平成23(2011)年度より、PDCAサイクルを回した指導の改善に努める。具体的な手順は、まず、1期の指導が始まる前に1～3期の指導計画を作成する。次に、同計画に基づいて指導を実施し、指導状況を記録としてす。そして、3期の指導終了後、1～3期の指導を点検して課題をい出し、4期以の指導に生かす。なお、4～6期についても同様の流れで実施する予定である。

5-4 教員の教育研究活動を活性化するための取組みがなされていること。

(1) 5-4 の事実の説明（現状）

5-4-① 教育研究活動の向上のために、FD等組織的な取組みが適切になされているか。

FD委員ならびにFD委員会の設置、及びFD委員会規程の整備がされており、これまでに以下のような活動を行ってきている。

平成20(2008)年度、FD活動として、文部科学省における産業技術大学院大学との共同プロジェクトである「専門職大学院の効果的なFD活動のプログラム」を平成

21(2009)年度まで実施した。この中で、国際シンポジウムをはじめ、教授法に関する教員の勉強会を開催したほか、効果的なFDを推し進めるためのシステム開発を行った。また平成22(2010)年度からは、FD委員を中心とした活動を行い、学生による授業評価アンケートの全学的な実施とその実施方法の改善を行っている。

FD委員会は学長を長とする組織であるため、重要な審議とその決定には有効であるが、日常的に授業の運営や学生の学習状況を確認すると共に、学生の意見等を吸い上げて迅速な授業改善を実施するために、平成22(2010)年8月にFDワーキンググループを設置した。このFDワーキンググループの活動状況は教授会に報告され、必要に応じて意見聴取と審議を行っている。

これまでのFDワーキンググループの活動のひとつとして授業評価アンケートの実施とその改善がある。改善前は各授業の最後に一度だけ実施していたが、これを平成23(2011)年度より中間の授業でも実施するようにし、その後の授業改善につなげるようにしている。

研究室での指導では、その指導内容の詳細が大学院として管理されていなかった。これに対応するために平成23(2011)年度から、教員は研究室における学生指導の方針と具体的な計画を年度及び半期毎に計画書として示し、また、期毎に指導の実績（指導時間と概要）を報告し、さらに半期毎に指導結果とその改善方策を含む報告書を提出することで、研究室での活動状況を教員が互いに共有し、活用する仕組みを開始した。いずれもFDワーキンググループがその内容を確認し、必要に応じて教員にフィードバックする体制をとっている。

現在、上記のFDワーキンググループ及び教務委員会の活動の中であがった、カリキュラム改善に関連する提案事項を、組織横断的に検討するために、FD委員と教務委員等からなるカリキュラム検討部会を設置し、長期的な見地に立ったカリキュラムの見直しを実施している。

5-4-② 教員の教育研究活動を活性化するための評価体制が整備され、適切に運用されているか。

授業の評価については、上に示す通り、FDワーキンググループにおいて実施される授業評価アンケートをもとに、教員個々と全体の評価分析を行っている。その結果を各授業担当者にフィードバックするとともに、全体評価の概要は教授会において報告を行っている。また詳細についてはFD委員会ならびに教務委員会・学生委員会において報告・議論され、より効果的な授業の改善、教育の工夫等、組織的な授業改革の取組みに活用している。特に、授業評価アンケートは、平成23(2011)年度から授業の中間と最終の時期に計2回実施している。

ただし、授業評価アンケートの集計結果を用いた教員個々の教育力の評価や教員による相互評価は行えていない。また、教員個々の研究活動については、研究集報作成時に、教育研究業績、教育研究活動、学会活動等に関する情報を収集しているが、教育研究活動の活性化に結びつく評価体制はまだ整備されていない。

(2) 5-4 の自己評価

FD ワーキンググループを中心とした FD 活動が行われている。授業評価アンケート及び研究指導計画書・報告書により授業及び研究室における教育指導状況を全学的に把握する仕組みが出来てきたところである。このように、大学院全体として FD 活動をさらに推進する必要があるが、授業評価アンケートのデータを個別、また 計的に分析し、各教員の授業改善に結びつけるような取組みは に就いたばかりであり、FD ワーキンググループを中心にさらなる努力を行っていく。また、教員の教育研究活動の成果を的確に把握し、大学院の教育力向上につなげるシステムの整備は必ずしも十分とはいえない。

(3) 5-4 の改善・向上方策（将来計画）

FD を活性化させるために計画案を策定している。短期的にはアンケートを分析した全学的な改善方策を策定し、その分析結果と対策を 子にまとめることで、教員全員が自らの活動を振り返るとともに、授業及び研究室での教育・指導を改善するための意識改革を図る。さらに、教員の評価体制の整備が必要である。年度初めに目標を設定しその実施状況ならびに結果を検証することで、大学院 ・教員双方が納得できる評価方法とする必要がある。

〔基準 5 の自己評価〕

教育課程を遂行するために必要な教員が確保されているといえる。教員の担当授業時間数に若干の偏りがあるが、専門性からやむをえないところもあるとはいえ、より平準化する努力が必要である。また、教員の採用・ 任については規程はあるが、一部に な表現があるほか、十分に明文化されていないところもある。教員の教育研究を支援する体制は整っているといえる。

〔基準 5 の改善・向上方策（将来計画）〕

教員の採用・ 任の規程を整備する予定である。また、授業評価アンケート及び「特定課題研究」に関する状況把握のための研究室指導アンケートを実施し、その結果を分析し、授業ならびに研究室指導の改善につなげる方法を検討中である。

基準 6. 職員

6-1 職員の組織編制の基本視点及び採用・ 任・異動の方針が明確に示され、かつ適切に運営されていること。

(1) 6-1 の事実の説明（現状）

6-1-① 大学の目的を達成するために必要な職員が確保され、適切に配置されているか。

本学は、平成 17(2005)年に開学した 1 研究科 1 専攻、かつ収容定員 60 名の大学院であるため、大学院の事務組織は、大学院事務局を 括する事務局長の下、必要な職員として職員 2 名を配し、図 6-1「学園事務組織構成図」に示す通り、法人本部の各部署と連携しながら、学生募集から教育研究支援、図書館運営を含む幅広い業務を担当している。このような体制により、学園全体として事務業務を適切かつ効率的に処理する環境を整えている。

職員は、所掌の業務や「大学院事務局業務マニュアル」に明示されている業務を行う他、本学の目的を達成する為に、職員各自が業務上の課題を発見し、解決している。

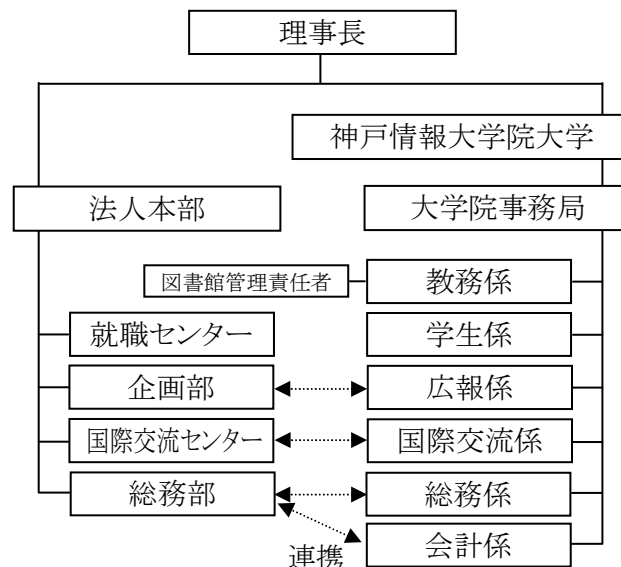


図 6-1 学園事務組織構成図

6-1-② 職員の採用・ 任・異動の方針が明確にされているか。

本学は、小規模な大学院であるため、職員の定期的な採用は行っていない。本学の職員は研究費の管理等の細かな業務から学生募集等の広報活動に至るまで、非常に幅広い業務を担当するため、原則として就業経験豊富な即戦力となる人材を適宜採用し、職員の欠員補充や組織の強化を図っている。募集はハローワークの求人等を利用した公募により行い、大学院事務局が主体となって書類審査、面接審査を行う。審査結果により事務局長が選考した採用 補者に、副学長、理事長が面接審査を行い、協議の

うえ、決定している。なお、新規に採用した職員には、3 ヶ月間の試用期間を設けている。

給及び 任については、毎年2度実施している人事考課に基づき行っている。

なお、現在、本学の事務組織は極めて小規模であり、異動等の流動的な人事手段は取れない状況である。

6-1-③ 職員の採用・ 任・異動の方針に基づく規程が定められ、かつ適切に運用されているか。

採用及び異動については、「学校法人コンピュータ総合学園就業規則」で基本的な事項を定めており、規程に基づいた運用を行っている。

給及び 任に関する具体的な手続きについては規程等に記載していないが、半年毎に事務局長が職員個々人と育成面接を行い、職員個々人の半年の目標設定に対する評価を実施し、育成面接の結果と適性、職務能力等を総合的かつ適切に評価のうえ、法人本部に人事考課表を提出する。法人本部は、提出された人事考課表に基づき、職員の 給及び 任について立案し、理事長がこれを最終的に決定している。

(2) 6-1 の自己評価

本学の目的達成に必要な人員を確保し、無 のない編制がされている。大学院事務局における業務は大部分がマニュアル化されており、急な欠員が出ても代替りの者が十分に対応できる体制になっている。

半年毎に実施する育成面接の導入により、事務局長は職員の業務内容及び職務遂行能力等を日常的に把握しており、必要に応じて職員に指導するよう努めている。

また、法人本部と大学院事務局が密に連携することにより、学園全体で一した業務遂行を可能としている。

このように、必要な職員の確保と組織編制を行うことにより、適切な運営が保たれている。

(3) 6-1 の改善・向上方策（将来計画）

大学院職員の採用方針、 任・異動に関する方針を明確に取り纏めた規程が未だ整備されていない状況であるため、 急に着手していく。

6-2 職員の資質・能力の向上のための取組み（ 等）がなされていること。

(1) 6-2 の事実の説明（現状）

6-2-① 職員の資質・能力の向上のための研修、 等の取組みが適切になされているか。

少人数体制で業務を遂行しているため、職員の SD は原則として、O T (On t e ob

Training) 形態を採っている。新規に採用した職員に対しては、既存職員が業務の説明及びサポートをしながら業務に対する教育を行い、既存職員には、上席の者が適宜、新しい業務を説明し引き継ぐことによって業務の幅を広げている。

職員には、自身の業務を全てマニュアル化し、適宜そのマニュアルを更新するように徹底している。これにより、職員は、業務を深く理解することができると共に、各自が課題を発見し解決する能力を向上させることが出来ている。

また、文部科学省や日本学生支援機構等が主催する学外の研修会や説明会に、関係する職員を積極的に参加させるようにし、業務知識、技能の向上に努めている。外部研修等に参加した者は、事務局長に研修等で得た情報を報告し、事務局内で資料を共有している。

職員の能力向上は、職員個々人の自己啓発に頼る部分が大きいため、業務に関する資格試験の受験料を援助する「資格試験受験料援助制度」と、資格取得に応じて奨励金を支給する「資格取得等奨励金制度」を制定し、職員の自己啓発を支援している。

学内においても、社会状況に応じて特に必要とされる研修会を、外部より講師を招聘して、本学専任教員及び専任職員を対象に実施している。平成 22(2010)年度には、「ハラスメント対策研修会」を実施した。また、学園全体でも外部講師を招聘して、マネジメントや広報活動、学生指導等に関する研修会を定期的に開催している。

(2) 6-2 の自己評価

少人数体制の為、職員は様々な業務を担当しなければならず、これが職員の幅広い業務知識の習得と対応能力の向上に繋がっている。

また、学内で事務局職員のみを対象とした定期的な研修会を実施することは困難であるが、学外での研修会や説明会に積極的に参加させたり、学園全体として、外部より講師を招聘して研修会を開催する等、職員の資質・能力の向上に努めており、SD等の取組みは適切になされている。

(3) 6-2 の改善・向上方策（将来計画）

留学生が年々増加していることに伴い、今後ますます、語学力をはじめとする広範な知識、能力が必要となってくることが予想される。少人数の組織であるため、資質・能力の向上については、職員自身の自己啓発に依拠せざるを得ない。職員の士気を高め業務に役立つ知識、技能を多く習得できるような自己啓発制度の充実について検討していく。

また、職員のみを対象とした研修会の定期的な開催は難しいが、「ハラスメント対策研修会」のように教員、職員共に受講すべき内容の研修会を定期的に開催できるよう、計画及び実施を検討していく。

6-3 大学の教育研究支援のための事務体制が構築されていること。

(1) 6-3 の事実の説明（現状）

6-3-① 教育研究支援のための事務体制が構築され、適切に機能しているか。

毎月 1 回開催される教授会には、専任教員だけでなく事務局職員も出席し、カリキュラムの編成や教育改善等に対し教職員が一体となって取り組み、学内の問題等について情報共有している。

教育研究推進のために設置されている各種委員会の事務業務は事務局職員も担当し、委員会業務を支援している。

研究費の管理については、学内で配分される研究費、学外から獲得した研究費共に全て事務局で管理し、使用に当たっては、入等の手配、検収、支の一連の作業を事務局で行っている。これにより、教育研究活動を支援するだけでなく、不正な研究費使用を防役目も果たしている。

教員が教育研究活動だけでなく、出や事務作業を円滑に行えるよう、事務局で詳細な「教員マニュアル」を作成し、毎年内容を見直し改善している。教員には、口頭で内容を説明したうえで配布している。同マニュアルには、1 年間のスケジュールも添付しており、教員が 1 年間の教育研究活動計画を立て易くなるよう配慮している。

教員採用時には、事務的な手続き及び規則の説明を行う等、教員の負担を減らすべく、積極的に支援している。

(2) 6-3 の自己評価

事務局職員と教員の間で情報を共有、業務分担し、教務業務、学務業務等において教職員が一体となって取り組み、大学院として効率的により良い成果をあげられるような体制を整えている。

また、教員が教育研究活動により力を入れられるように、各種委員会の事務業務も含め、教員の教育研究活動を事務局職員が全面的に支援している。

このように、本学の教育研究支援のための事務体制は十分に構築されている。

(3) 6-3 の改善・向上方策（将来計画）

教育研究支援のための事務体制は十分に構築されているが、支援内容が明文化されていないので、事務分掌を定める規程等を文書として急に整備していく。

また、整備された規程を基に、今後も継続的に教職員は一体となって協力し合い、本学の発展に努めていかなければならない。

〔基準 6 の自己評価〕

事務業務を円滑に遂行し、本学の目的を達成するために必要な最小限の人員を確保し、無のない編制がされている。法人本部各部署の職員と連携し、大学院単体とし

だけでなく、学園全体としてより良い運営に努めている。

事務局職員は、複数の業務を担当しているため幅広い知識、技能が必要となる。その為、採用にあたっては就業経験豊富な職員を採用し、外部の研修会や説明会に積極的に参加させ資質向上を図っている。また、職員の評価は、年2回実施する育成面接により適切に行っている。

教員の教育研究支援だけでなく学生対応等全ての面において積極的に教員と職員が連携を図って取り組み、本学のより一層の発展に励んでいる。

〔基準6の改善・向上方策（将来計画）〕

大学院事務局は、少人数体制であるため、職員個々人の資質向上が高く求められる。職員の自己啓発を奨励する制度の充実化、及び明確で詳細な採用・ 任・異動に関する規程の整備と職員への周知を行い、事務組織の活性化につなげていきたい。

基準 7. 管理運営

7-1. 大学の目的を達成するために、大学及びその設置者の管理運営体制が整備されており、適切に機能していること。

(1) 7-1 の事実の説明（現状）

7-1-① 大学の目的を達成するために、大学及びその設置者の管理運営体制が整備されており、適切に機能しているか。

学園全体の管理運営は、「学校法人コンピュータ総合学園 附行為」（以下、「附行為」という。）に規定された理事会と評議員会により、適切に行われている。理事会は理事 6 名、 事 2 名で構成され、任期は 1 号理事を除き 4 年である。理事の選任方法は 附行為によって規定されており、それに従い本学より学長及び副学長が理事として選任されている。また、毎週 1 回理事長、副学長、事務局長、その他関係者の参加による「経営会議」を開催し、活発な意見交換を行うとともに意思決定を行っている。これにより設置者である理事会と本学との意思 通が図られやすくなっている。

大学院の管理運営に関しては、意思決定機関として「大学院評議会」を置き、学則及び重要な学内規則の制定、改 正に関することをはじめ、教育課程の編成に係る基本方針に関する事項等、学内の重要事項を審議している。平成 22(2010)年度までは大学院の意思決定機関は月 1 回開催する教授会であったが、大学院管理運営の迅速化を図るべく、平成 23 (2011) 年 4 月から、この「大学院評議会」を設置した。「大学院評議会」は、学長、副学長、研究科長、事務局長及び学長が選任した教員で構成されている。「大学院評議会」で決定された事案は教授会で報告し、徹底を図るようにした。

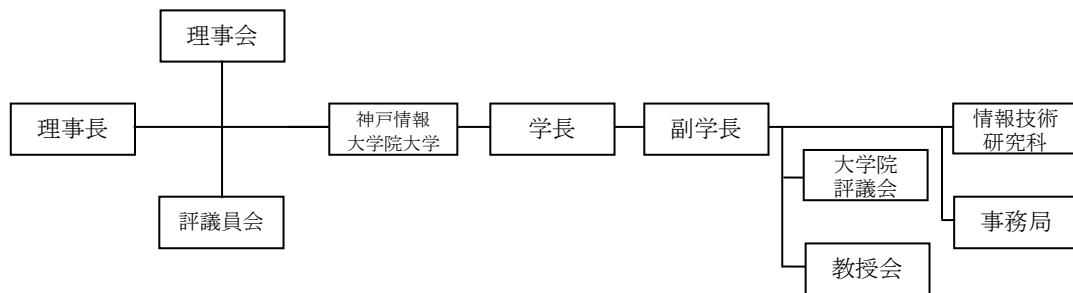


図 7-1 管理運営組織図

7-1-② 管理運営にかかわる役員等の選考や採用に関する規定が明確に示されているか。

理事、 事及び評議員の選任については「学校法人コンピュータ総合学園 附行為」に次のとおり規定されている。

理事は 5 名以上 8 名以内とし、その選任は次のとおりである。

- a) この法人が設置する学校の学長、校長のうちから理事会において選任された者 1 名以上 2 名以内
- b) 評議員のうちから評議員会において選任した者 1 名

c) 本法人の創立者およびその後継人、あるいはその代表と認められる者
1名以上2名以内

d) 前1号、2号及び3号に規定する理事の過半数をもって選任された者
2名以上3名以内

事は2名とし、その選任は「この法人の理事、職員（学長、校長、教員その他の職員を含む。以下同じ。）または評議員以外の者であって理事会において選出した 補者のうちから、評議員会の同意を得て、理事長が選任する。」と定めている。また、役員の任期は4年としている。

評議員会は11名以上、17名以内の評議員をもって組織するものとし、評議員は次に掲げるものと定めている。

a) この法人が設置する学校の学長、校長のうちから理事会において選任された者
1名以上2名以内

b) この法人の職員（この法人の設置する学校の教員、その他職員を含む。この条中以下同じ）のうちから理事会において選任された者 2名以上3名以内

c) この法人の設置する学校を卒業した者で、年齢25歳以上の者のうちから理事会において選任された者 1名以上2名以内

d) この法人の設置する学校の在学者、および卒業生の もしくは保 者の内から理事会において選任された者 2名以上3名以内

e) この法人に関係のある学識経験者または産業界において実績を有する識見者で、理事会において選任された者 4名以上6名以内

）本法人の創立者およびその後継人、あるいはその代表と認められる者 1名
また、評議員の任期は4年と定めている。

大学院の管理運営に関わる学長、副学長、研究科長の選考については「学長選考規程」、「副学長選考規程」、「情報技術研究科長選考規程」により明確に示されている。

(2) 7-1の自己評価

学園全体の管理に関しては理事、 事、評議員の選任の規定が明確にされている。理事会、評議員会とも適切に開催されており、事業計画・予算、事業報告・決算等の決議も適切に実施されている。大学院において、以前は意思決定機関として教授会が毎月1回開催されていたが、平成23(2011)年4月より「大学院評議会」を設置し、より一層管理運営の迅速化と徹底を図るようにした。法人、大学院ともに管理体制は十分に整備され、適切に機能している。理事長は日常的に「経営会議」等により現状の報告を受けており、迅速な意思決定を行っている。

(3) 7-1の改善・向上方策（将来計画）

理事長、学長を中心に法人、大学院とも適切に管理運営されているが、今後、外部環境がますます厳しくなり、変化のスピードが速くなっていくことが予測されるため、今まで以上に なる発想で意思決定を行うべく、中長期計画の策定と管理体制のあり

方を検討していく。また、大学院においては平成 23(2011)年 4 月から新しく実施した意思決定・管理運営体制を 期に に乗せる。

7-2. 管理部門と教学部門の連携が適切になされていること。

(1) 7-2 の事実の説明（現状）

7-2-① 管理部門と教学部門の連携が適切になされているか。

理事会の理事に学長、副学長が選任されている。「大学院評議会」では、学長、副学長、研究科長、事務局長が大学院の基本的かつ重要事項に関して審議を行い、教授会においては、学長以下、副学長、研究科長、専任教員、事務局長、その他関係者が参加して主に教育研究に関する審議等を行っている。その内容は週 1 回開催されている理事長主催の「経営会議」に副学長と事務局長が参加し報告すると共に、問題に対しても認識を共有し、日常的に連携協力を行っている。

(2) 7-2 の自己評価

法人における理事会、評議員会は定期的で開催されており、大学院運営において重要且つ理事会での議決が必要な案件に関しては、理事でもある学長、副学長より詳細に提議・報告、審査されている。また毎週実施される理事長主催の「経営会議」に副学長及び事務局長が参加し、教授会での議事内容や大学院運営に関する詳細な報告を行うとともに理事長や関係者との意見交換を行っており、管理運営と教学部門との連携は極めて適切且つ密接に行われていると評価される。

(3) 7-2 の改善・向上方策（将来計画）

管理部門と教学部門の連携について組織、システムとして構築されており、その連携は適切に行われているが、今後も「経営会議」、「大学院評議会」、「教授会」を通じて密なる情報の共有と迅速な意思決定を行っていく。

7-3. 自己点検・評価のための恒常的な体制が確立され、かつその結果を教育研究をはじめ大学運営の改善・向上につなげる仕組みが構築されていること。

(1) 7-3 の事実の証明（現状）

7-3-① 教育研究活動をはじめ大学運営の改善・向上を図るために、自己点検・評価の恒常的な実施体制が整えられているか。

平成 17(2005)年 4 月の開学と共に、「自己点検・評価委員会規程」を制定し、自己点検・評価の体制を整えた。本規程は、完成年度終了後の平成 19(2007)年に内容を見直し改訂した。本委員会は学長を長とし、研究科長、事務局長の他、学長が指名する専任教職員が委員となっている。本委員会により、開学から 5 年目を えるにあたり、初めて全学的な自己点検・評価を実施し、平成 21(2009)年度に外部検証委員会による

「専門職大学院認証評価」を受審、「認証評価基準に適合している」との判定を受けると同時に、「教員全員が情 を持って教育に当たっており、実践的な授業や特別講義等を積極的に推進している。」との評価も頂いた。

また、各授業においては授業評価アンケートを実施し、各教員の教育力の向上に努めている。

7-3-② 自己点検・評価の結果を教育研究をはじめ大学運営の改善・向上につなげる仕組みが構築され、かつ適切に機能しているか。

平成 21(2009)年度に活動した「自己点検・評価委員会」は、学長により指名された教職員のみが委員となっていたが、平成 22(2010)年度より、全学的に組織一体となって大学院運営の改善・向上に取り組めるよう、全専任教職員に自己点検・評価の業務を分担する体制を採っている。また、自己点検書作成における実質的な業務は「自己点検書作成ワーキンググループ」が担っている。

平成 22(2010)年から、前年に実施した自己点検・評価を踏まえ、各種委員会を始めとする学内組織体制を改編し、全専任教職員が何らかの委員会業務を担当する体制を整えた。毎月 1 回開催される教授会において、各種委員会の活動状況について報告することを義務付け、必要に応じて教授会全体で 課題を協議している。本教授会には、事務局職員を含む専任教職員が参加しており、組織一体となって自己点検・評価に基づいた、運営の改善・向上に取り組む体制となっている。

そのほか、大学独自の点検、評価、改善文化醸成のため、主に学長、副学長、研究科長、事務局長及び専任教職員からなる「経営 質向上化委員会」を毎週 1 回程度開催しており、大学院運営に関する 課題について、意見交換、協議する体制も採っている。

7-3-③ 自己点検・評価の結果が学内外に適切に公表されているか。

平成 21(2009)年度に実施した「専門職大学院認証評価」の評価報告書ならびに自己点検書は、本学ホームページで公開している。学内に対しては、第 54 回教授会において学長より口頭で評価結果について説明を行った。平成 23(2011)年度に受審予定の「大学機関別認証評価」についても評価報告書ならびに自己点検書を本学ホームページ上で公開する予定である。

(2) 7-3 の自己評価

開学当初から、「自己点検・評価委員会規程」と組織体制を整え、教育活動をはじめ大学運営の改善・向上においても、自己点検・評価の結果を踏まえて取り組んできた。文部科学省・平成 21(2009)年度「専門職大学院等における高度専門職業人養成教育推進プログラム」に対して、産業技術大学院大学と本学で共同採択された「教育の質を保証する効果的な FD の取組」の実施活動もその一環である。現在 1 研究科 1 専攻の専

門職大学院であるため、5年に一度の専門職大学院認証評価と7年に一度の機関別認証評価が義務付けられている。そういった面においても、自己点検・評価への取り組みと改善・向上につなげる土壌が醸成されている。

(3) 7-3の改善・向上方策（将来計画）

認証評価のみにとらわれず、常に自己点検を行っていくために「自己点検・評価委員会」の活動のみならず、「経営 質向上化委員会」会議を継続的に実施することによって、大学院の教育研究と運営管理の 視と改善に努めていく。

〔基準7の自己評価〕

学園及び本学の管理運営体制は、比較的小規模であるがゆえに、理事会、評議員会、「大学院評議会」、教授会の機能が適正に機能している。また管理部門と教学部門の情報交換も毎週、「経営会議」という形式で開催されており、極めて連携が取れている状態であると評価できる。また、自己点検・評価に関しても教育研究を含む大学院自体の運営状態を日常的に「経営 質向上化委員会」で確認、改善の検討を行っている。ただ、改善においては、各委員が担っている状態であるが、小規模大学ゆえの人員不足もあり、その実効面において十分に機能仕切れていない面があることは否めない。

〔基準7の改善・向上方策（将来計画）〕

自己評価からの改善を確実に実行していくために、各部署や委員会等の役割と責任の所在を一層明確にしていくと共に、改善状況を適宜チェックしていく体制を強化する。そのためには日常的に「経営 質向上化委員会」を中心に大学院の 質向上活動を 視、改善 所の 出を行っていく。

基準 8. 財務

8-1. 大学の教育研究目的を達成するために必要な財政基盤を有し、収入と支出のバランスを考慮した運営がなされ、かつ適切に会計処理がなされていること。

(1) 8-1の事実の証明（現状）

8-1-① 大学の教育研究目的を達成するために、必要な経費が確保され、かつ収入と支出のバランスを考慮した運営がなされているか。

本学の過去5年間の主要財務比率はデータ編「表 8-2 消費収支計算書関係比率（大学独自）」のとおりとなっており、平成 21（2009）年度に本学を開学して以来初めてとなる私立大学等経常費補助金の交付を受け、徐々に収入の増大を見せている。また、開学当初は定員充足率が低い状況にあったが、平成 23（2011）年度には 106.7 に達し、学生生活等納付金も着実に確保できてきている。法人全体の過去5年間の主要財務比率はデータ編「表 8-1 消費収支計算書関係比率（法人全体のもの）」のとおりとなっており、法人全体に占める本学の収入の割合は平成 22（2010）年度は約 6.5 という状態であるため、財政面については理事長総括の下、法人全体を見回した運営が行われている。

教育研究に必要な経費は確保しており、その管理においても細かく実施されている。管理経費における広告宣伝に係る経費においては、学生募集に支障の出ない範囲内で、年々削減の努力を行っている。

8-1-② 適切に会計処理がなされているか

会計処理は、本学と併設の神戸電子専門学校とを合わせて法人本部において一貫管理され、学校法人会計基準に従い適切に処理されている。各部署で使用する経費の支出は、議書又は経費申請書に基づき上長または理事長の承認を得たうえで実行されている。発給及び支払いについては、承認を受けた議書又は経費申請書等を確認したうえで行っている。法人本部では日々現金の入出金をチェックしており、随時会計伝票の起票を行っている。会計処理の内容については、査査法人による定期的な査査を受け、指導に従っている。また、法人の理事による査査も行われており、それぞれの視点から指摘・点検することにより、適切な会計処理が維持されるよう努めている。

8-1-③ 会計査査等が適正に行われているか。

会計査査は、査査法人による定期的な査査を受けているほか、理事による査査が行われ理事会に報告されている。理事は理事会に出席するなど意見交換の場を設け、学校法人の業務執行が適切に行われているかを査査している。査査法人による査査は、理事会・評議員会の議事録の閲覧、文部科学省への提出書や登記事項証明書の確認、学校基本調査等の資料の確認、総定額・各種証書類・給与台帳等の照合、現金高の実地確認、現金高の確認、計算書類のチェック、更に、理事長等に対して法人の経営方針・将来計画等についての意見聴取が行われている。

(2) 8-1の自己評価

教育内容の質的向上と学生募集に地道な努力を重ね、学生数も増加しているが、学部を持たない大学院として単独での経営は難しく、一体の神戸電子専門学校から資金援助を受けている状況である。学園としては創設50余年の歴史があり、法人全体としては、必要な財政基盤を有している。経費削減を徹底し、入金に頼らない実な経営を続け、規模を維持大してきた。えた資金は教育研究活動に必要な設備資や運用に回し、収入と支出のバランスをとりながら、安定した学園運営を行ってきている。平成20(2008)年度と平成22(2010)年度は減損処理による有価証券の評価換えを行ったため、属収入に対する消費支出比率が100を超えているが、学園の運営に直接的な支はなく、今後、評価損を計上した有価証券がされた場合、評価損のがに利益として計上される見込みである。

(3) 8-1の改善・向上方策（将来計画）

今後、少子化や気候の影響を受け、入学者数の減少や退学者数の増加も念される。密な募集計画を立て、教育研究の質の向上を図りつつ、現専攻での学生数確保に取り組むと共に、今後、入学定員確保が実現できる新しい取組みを推進していく。また、競争的外部資金の獲得や申請支援体制を強化し、教育研究活動の充実と向上を目指し取り組んでいく。

8-2. 財務情報の公開が適切な方法でなされていること。

(1) 8-2の事実の証明

8-2-1 財務情報の公開が適切な方法でなされているか。

財務情報の公開については、学内の掲示に事業報告書を掲載して財務情報等の一般公開を行った。また、学生その他の利害関係人からの申請があった場合には、法人本部において財産目録、対照表、資金収支計算書、消費収支計算書、事業報告書及び事の査報告書を覧できるよう備えている。

(2) 8-2の自己評価

学校法人は、その公共性・公益性の高さから制上の優遇を受けており、様々な金が非課税となっている。また、金を財源とした補助金の交付を受けていることから、私学経営の透明性を高めることは各々の重大な責務であると認識している。

現在、学内の掲示に事業報告書を掲載して財務情報等の公開を行っており、学生その他の利害関係人からの申請があった場合には、法人本部において財産目録、対照表、資金収支計算書、消費収支計算書、事業報告書及び事の査報告書を覧できるよう備えており、財務情報等の公開については前向きに取り組んでいる。

(3) 8-2の改善・向上方策（将来計画）

私立学校法の改正に伴う財務情報の公開が義務付けられてから、前向きに取り組んできているが、今後は 単な説明文や図表を やすなどして、より理解しやすい表示方法となるよう努めていく。

8-3. 教育研究を充実させるために、外部資金の導入等の努力がなされていること。

(1) 8-3の事実の説明

8-3-① 教育研究を充実させるために、 附金、委託事業、科学研究費補助金、各種 (ood Practice)などの外部資金の導入や収益事業、資産運用等の努力がなされているか。

私立大学等経常費補助金が、本学における平成22(2010)年度 属収入の約24 を占めている。教育研究をより一層充実させるために、その他の外部資金の導入・獲得にも努力している。たとえば、学外からの研究支援に対する公募情報があつた場合、事務局から、適宜、各教員に学内メールで周知するようにしている。補助金以外の外部資金の主な獲得実績は次の通りである。

a) 文部科学省からの委託事業

・産業技術大学院大学との共同プロジェクトとして、平成20(2008)年度から2年間、「教育の質を保証する効果的なFD の取組」プロジェクトに参加した。本プロジェクトでは、情報通信技術分野の複数の専門職大学院と関連する企業が連携し、教育の質を保証するための授業改善の活動を実施し、FD 活動を支援するシステムを構築した。

・平成22(2010)年度に「専門人材基礎的教育推進プログラム」でプロジェクトを受託した。本プロジェクトは産業界の協力の下、情報系専門職大学院修了時における基 力のあるべき姿を明確にし、知識バランスの取れた人材を育成する基 力強化プログラムを開発するものである。

b) 総務省からの支援

・平成20(2008)年度に、産業技術大学院大学との共同プロジェクトとして「高度ICT 人材育成のための実践的教育に対応した同期型e-Learning システムの普及のための活用方法に関する実証実験（調査研究）」を実施した。

他にも、科学研究費補助金や外部団体等からの研究費に関して、各教員が補助金申請し、外部資金獲得に 力し、採択実績も えてきている。

資産の運用に関しては、有価証 の 入等により運用益を得ていたが、リーマンショックに端を発する世界同時不況の影響から、以後は 重に市場の動向を観察している。

(2) 8-3の自己評価

情報系専門職大学院として、特色のある教育研究を実施し、経常費補助金特別補助の獲得がなされている。また、教育の質的向上を目指し、各種プロジェクトを推進す

ることによって、国からの支援も得ている。各教員は、科学研究費補助金申請にチャレンジするなど、外部資金の獲得・導入に努力はしているものの、まだ資金獲得の件数がまだ多いとはいえないのが現状である。今後一層の努力が必要である。

(3) 8-3 の改善・向上方策（将来計画）

科学研究費補助金等の獲得・導入件数が多いとはいえないので、各教員がそれぞれ教育研究を充実させるため、資金獲得の努力をするとともに、組織的にそれを支援する体制を整える。また、今後も教育研究の質向上のための、各種支援事業には積極的に申請をしていく。

〔基準 8 の自己評価〕

法人全体の財政基盤は安定しているが、大学院単体では未だ収入が消費支出を上回っている状況にはない。しかしながら、教育研究内容の充実と学生募集努力により、入学生数は年々増加しており、それに伴い、大学院単体においても収入と支出のバランスがかなり改善されてきている。外部資金の獲得においては、委託事業や私立大学等経常費補助金に関して一定の実績が出ているが、科学研究費補助金の申請やその他外部資金獲得のための活動は、教育研究を充実させるため、より一層の努力が必要である。

〔基準 8 の改善・向上方策（将来計画）〕

財務状況の改善には、学生納付金収入を確保するため、学生の確保が最大の課題である。学生の募集に関しては、事務局を中心とした職員による活動だけに頼るのではなく、近隣大学の情報技術系学部の関係等により、本学の理念や目的、教育内容を広く伝えるといった取組みを教職員一体となって推進していく。また、科学研究費補助金を始めとする競争的資金については、教員の更なる研究実績の発展のためにも、積極的な申請をしていく。

資産運用に関しては、今まで毎年利益を出し運用益を得てきたが、今後は本割れない安定した運用とのバランスに配慮し、安全性を重視しながら資金を効率的に運用していく。

基準 9. 教育研究環境

9-1 教育研究目的を達成するために必要なキャンパス（校地、運動場、校 等の施設設備）が整備され、適切に維持、運営されていること。

(1) 9-1 の事実の説明（現状）

9-1-① 校地、運動場、校 、図書館、体育施設、情報サービス施設、附属施設等、教育研究活動の目的を達成するための施設設備が適切に整備され、かつ有効に活用されているか。

キャンパスは、神戸市中央区加納町に有する 1 所のみであり、各 三 及び新神戸 から 約 10 分の位置にある。

収容定員 60 名に対し、校 面積は 3,663 、校地面積は 1,716 を有している。その内訳は、表 9-1「主要な施設の概要」に示す通りである。

表 9-1 主要な施設の概要

施設名	用途・概要
講義室	主に講義・演習系科目の授業に使用。人間力を育成するために講義・演習系科目でもグループワークを積極的に取り入れており、容易に を 動してグループワークが行えるよう、はキャスター付きのものを採用している。
講義室兼 サーバ実習室	主にネットワーク領域の授業で使用。即戦力人材として活躍できる実用的なネットワーク技術の修得を 進するため、サーバルームに 接した教室にて、サーバ構築や 視に関する授業を実施している。
実験室	主に OSS 領域及びプログラミング領域の実験・実習科目に使用。OSS を活用した情報システム教育を行うため、設置している 23 台のパソコン全てに Linux を導入している。
教員研究室	自由に研究室で研究活動ができるよう、所属する学生にも合 を配布している。研究室では、研究指導だけでなく、就職や学生生活に関することなど全面的な学生指導も実施している。
自習室	各学年に 1 室ずつ学生用の自習室を整備。パーティションで区切った 付きの個人専用デスクを設置し、在籍学生全員に支給している。個人の予習・ 習等の学習だけでなく、学生同士の社交場にもなっており、コミュニケーション力等を向上させることができる。
集合ゼミスペース	授業内や特定課題研究におけるグループワークや異なる研究室に所属する学生が協働で作業できる場。パーティションで区切られた会議用スペース 2 つと作業スペース 1 つの 3 つのスペースで構成されている。

表 9-1「主要な施設の概要」にある教室以外にも、大人数での講義授業や特別講演会などのイベントには、学生会館 2F 講義室と 野館ソニックホール及びホワイエを使

用している。

学内施設の利用状況は、全て大学院事務局で管理しており、予約状況表を LMS (Learning Management System) である Moodle 上で公開し、利用希望者は 状況を確認のうえ事務局に予約を入れる方式を取っている。

施設の開放については、働きながら就学する社会人学生にも配慮し、授業の無い日でも、平日 8:00-22:30 及び土曜日 8:00-19:30 の間、常時開放している。施設開放時には必ず常勤の教員または職員が付き添い、学生の安全を確保するだけでなく、教育研究上の質問にも対応できるような体制を取っている。

また、施設出入口を 8:00-9:00 及び 17:00 以後は、IC チップ内の学生証または職員証での出入りとし、入退館の履歴は全て記録しており、職員数が少ない時間帯のセキュリティ対策にも配慮している。

メディアセンター兼図書館

学内 1F に、閲覧座席数 18 席を有する 161 の閲覧スペースと、インターネットに接続した情報検索端末 2 台を有する 20 の自習スペース (座席数 6 席) から成る「メディアセンター兼図書館」を設置している。一方の内、一方にガラス面を広く取り、開放的で明るい雰囲気を演出している。情報検索端末には、英語をプロアクティブに「聞き・話す」ための実用的な語学学習ソフトを導入しており、学生及び教職員は自由に利用することができ、英語学習の自己啓発を支援している。図書の入については、学生及び教職員の希望に基づき毎年補充している。保有している図書資料は、視聴資料も含め全てデータベースで情報を管理しており、出管理についてもシステムで行っている。開館状況は、平日は 8:00-22:30、土曜は 8:00-19:30 で、日開館は行っていない。なお、同施設の運営・管理は、大学院事務局の図書館管理責任者が行っている。

IT 環境

本学では、研究生を含む学生全員に対して個人用ノートパソコンを必携としている。学生各人はノートパソコンを使用して、授業や自習において常に必要な情報を検索・収集できるよう、学内には無線 LAN の環境を整備し、学内のどこにいてもインターネットを利用することができる環境を提供している。学内の無線 LAN 設置状況は、表 9-2 「無線 LAN 設置状況」に示す通りである。

授業資料や施設予約状況表等、必要な資料を必要な時に閲覧できるよう、Moodle 及びファイルサーバを整備している。Moodle は学外からも接続することが出来、自宅や職場においても資料や情報の確認ができる環境を提供している。学内共有サーバでは、授業で使用したプログラムや講演会及び各種発表会の映像等を公開している。

また主に OSS 領域とプログラミング領域の実験・実習授業に使用している実験室には、教員用のコンピュータも含め、23 台のデスクトップパソコンを整備している。OSS を活用した情報システム教育を行うため、23 台のパソコン全てに Linux をインストールしている。

主にネットワーク領域の授業に使用している講義室兼サーバ実習室には、サーババ

ームが 接されており、実際にサーバを見て触る授業を行っている。実際に現場で使用されている機器類に触れながら学習することで、実践的な知識と技術の修得を 進している。

なお、学生が安定したネットワーク接続を必要とする授業があるため、授業教室である講義室、講義室兼サーバ実習室の全てに、学生用のハブを複数個設置しており、授業中に有 LA を使用して受講できる環境を整えている。

表 9-2 無 LA 設置状況

アクセスポイント		設置場所	接続想定範囲
AP1	1	教員研究室 1	1 事務局 研究室
AP2	1	メディアセンター	1 メディアセンター サーバ実習室
AP3	2	2 ホール	2 実験室 自習室 研究室 講師室
AP4	3	3 ホール	3 自習室 研究室
AP5	3	3 自習室	3 講義室 自習室
AP6	3	集合ゼミスペース	3 研究室 集合ゼミスペース 2 学長室

9-1-② 教育研究活動の目的を達成するための施設設備等が、適切に維持、運営されているか。

施設設備の整備については可能な限り学生の要望を反映するよう努めている。小規模な大学院であるため、施設全体に対する学生の要望は教員や事務局職員が直接聞き取り、学生委員を中心に改善企画を立案する。

教室や図書館など共有スペースに設置されている端末及び学内ネットワークについては専任の教員が、講義室兼サーバ実習室及びサーバルームについては、ネットワーク領域の主担当教員が管理、整備、運営を担当している。

施設全体の維持、管理については、大学院事務局と法人本部が連携して担当している。毎日、事務局職員が施設全体のごみ回収を行うと共に、教職員が施設 館時に施設全体の見 り点検を実施しており、これにより日常から施設設備の不具合の有無を確認できる体制にしている。施設周囲とトイレの清 業務は、外部へ委託しており、業務遂行中に不具合や異常を発見した場合には、即座に大学院事務局または法人本部総務部の施設設備担当者に報告する体制をとっている。

建物、電気設備、消防設備などについては、法人本部総務部の施設設備担当者が中心となって、法 や文部科学省の指針に基づき、定期的に検査、点検を行い、必要に応じて補修整備を実施している。また、 期 業中に施設全体の完全 電日を設け、教員と法人本部総務部の施設設備担当者立会いのもと、外部の専門業者による 密な電気点検を実施している。

(2) 9-1の自己評価

施設全体としての建物面積は、本学の収容定員 60 名に対し 3,663 を有しており、教育研究活動の運営に十分な規模の施設を保有している。

教育研究活動の目的を達成するために、講義室等学内の施設設備については、学生及び教員の要望に応えるべく、大学院事務局と法人本部が連携して改修・整備に努めている。

事務局職員及び教員は、常に施設設備に不具合が生じていないか確認するよう心掛けており、不具合が発生した時にはす に対応するよう努めている。

現職中の社会人学生や自ら学費を ぎながら就学している学生等にも、より就学しやすい学習・研究環境を提供するため、平日 8:00-22:30 及び土曜日 8:00-19:30 の間、常時施設を開放している。施設開放時には必ず教職員が在席し、常に学生対応できるような体制を取っている。

このように、教育研究目的を達成するために必要な施設設備を整備し、また、大学院の教職員と法人本部が連携して、その適切な維持、運営に努めている。

(3) 9-1の改善・向上方策（将来計画）

現時点では、大学の施設設備は教育研究活動の目的を果たすために適切に運営されていると考える。今後、学生の 加や多国籍化等に伴い、それらに適した施設設備の整備を図る必要がある。

「メディアセンター兼図書館」については、図書の充実と書 の補充に努めていくと共に、より一層の利用 進に繋がるよう、「 書検 システム」の構築など利便性を追求していきたい。

9-2 施設設備の安全性が確保されていること。

(1) 9-2の事実の説明（現状）

9-2-① 施設設備の安全性（ 性、バリアフリー等）が確保されているか。

本学の建物は、1 号館と 2 号館から成っており、 館は 下で 型に繋がっている。2 号館は昭和 10(1935)年、1 号館は昭和 25(1950)年の 工であり、いずれも コンクリート造りの 3 建てである。

アスベストについては、文部科学省の通知等により自主調査した結果、使用は認められなかった。

施設の安全性については常に気を付けており、ことに 性については、平成 7(1995)年に発生した 神 大 において、現施設は ど を っていない状況でありその 強度は確認されているが、その後の経年 化等も鑑みて、今後

断を実施したく思っている。また、バリアフリーに関しては、校 関の 段をスロープにすることで、車 子等が できるように配慮をしているが、その他については学生数も少なく、今のところ支 は出ていない。今後改善が必要とされる場合には、対応をしたく考えている。

施設設備については、職員が毎日のごみの回収を担当すると共に、館時には教員または職員が必ず館内を見回することを義務化し、施設設備の不具合や異常を早期発見できる体制を採ることで、平常時の施設における安全性の確保に努めている。また、施設開放時間中は、必ず常勤の教職員が事務局に在席するようにしている。また、施設出入口を8:00-9:00及び17:00以後は、ICチップ内の学生証または教職員証での出入りとしており、教職員数が少ない時間帯のセキュリティ対策にも配慮している。

(2) 9-2の自己評価

教職員が中心となり、常日頃から施設設備の不具合や異常を点検できる体制を整備し、日常の安全性の確保に努めている。また、施設開放時には必ず教職員が在席することや、施設出入りにセキュリティ対策を行う等、安全確保に努めている。

(3) 9-2の改善・向上方策（将来計画）

施設の安全性について常に気を付けているが、性については、今後断を実施していきたい。バリアフリーに関しては、学生数も少なく、今のところ支は出ていないが、改善が必要とされる場合には対応を行ってしていきたい。

9-3 アメニティに配慮した教育環境が整備されていること。

(1) 9-3の事実の説明（現状）

9-3-① 教育研究目的を達成するための、アメニティに配慮した教育研究環境が整備され、有効に活用されているか。

本学は、各三と新神戸から約10分の、に囲まれ、国際色豊かな異人館の一にある。

授業時間以外でのや学生同士の談、各自の学習・研究用のスペースとして、各学年にインターネット環境の整った自習室を配置し、学生全員にパーテーションで区切られた付きのデスクを配給している。各自習室には、プリンタ、談用テーブルスペース、庫と電気ポットを、また、自習室に接する形で流し台を完備しており、学生はそれらの設備を自由に利用することができる。

本学の施設は、教員研究室も含め全て平日8:00-22:30、土曜8:00-19:30の間、自由に使用することができる。但し、実験室は機材が多い為、原則として授業時間以外は施しており、学生の使用申請に応じて都度開放している。また、スムーズな使用を進めるため、教室及び集合ゼミスペースの利用については、予約制としている。

施設内の教室、自習室等の部は全てと無LA環境を完備しており、学生が自由に使用できるようにし、適な教育研究環境を提供している。

毎日、事務局職員がミの収集を行い、定期的に施設内を清しており、全体とし

て清　で　適な環境を整えている。

開学時より、　　を自習室に限定し、学内を全面　　としており、環境の維持に努めている。

(2) 9-3 の自己評価

毎日の施設内　ミ収集、高い頻度での定期的な施設内清　等、平常時より清　で適な教育研究環境の維持、管理に努めている。

学生各自の自習、研究のスペースとして、個人デスクを完備した自習室を整備し、学生サービスに努めている。この自習室では留学生と日本人学生が共同で利用しており、コミュニケーションを交わすことができる場としても効果的に機能している。

教員には、個別の研究室を提供すると共に、必要に応じた設備を教員研究費より入できる仕組みを作っている。このように、教育研究目的を達成するため、アメニティに配慮した教育研究環境の整備に努め、それらは、学生及び教職員に有効に活用されている。

(3) 9-3 の改善・向上方策（将来計画）

今後も継続的に　適な教育研究環境を維持するため、留学生を含む学生数の推　や要望を確認しながら、アメニティに配慮した施設・設備の維持、保全、改善を行っていく。

〔基準 9 の自己評価〕

本学の目的を達成するに適した施設設備を整備し、維持、運営している。また、学生サービスに配慮した教育研究環境も十分に整備され、かつ有効に活用されている。今後も学生の状況を見ながら、継続的に整備し、学生サービスの向上に努めたい。

施設全体としては、既存の建物を取得して使用しているため、バリアフリーに十分に対応できていないことや、　化に伴う　性や安全性の不安もある。各々に対応をしていきたい。

〔基準 9 の改善・向上方策（将来計画）〕

本学は平成 17(2005)年 4 月に開学した大学院であるため、これから、学生数の推と入学生の多様化、社会ニーズの変化等を見ながら、カリキュラムの改善を行い、それらに対応した施設設備及び教育研究環境のより一層の整備を図っていきたい。

「メディアセンター兼図書館」の図書資料については、今後も継続的に学生及び教員の希望を反映させながら充実させていくと共に、利用者の利便性を追求していく。

基準 10. 社会連携

10-1. 大学が持っている物的・人的資 産を社会に提供する努力がなされていること。

(1) 10-1 の事実の説明 (現状)

10-1-① 大学施設の開放、公開講座、リフレッシュ教育など、大学が持っている物的・人的資 産を社会に提供する努力がなされているか。

大学施設の開放

IT 系コミュニティの会合及び勉強会は、本学の学生への にもなることから、現在、「日本 Android の会・神戸支部」に定期的に施設を提供している。その他に、「IT 自分戦 研究所 エンジニアライフ」所属のコラムニストが、交流会「エンジニアライフ LT(ライトニングトーク)大会 2010 in OBE」を企画した際、本学の施設と設備を提供した。

公開講座

a) 特別講演会

開学当初より、様々な分野で活躍する実務家や教育者、研究者を招き、公開型の特別講演会を年 3～4 回実施している。特別講演会は、本学ホームページでの告知の他、地域 ICT 推進協議会(COPLI)、神戸 工会議所、近 大学の情報系学部への情報発信やプレスリリースを つなど、積極的に情報公開に努め、本学学生・教職員以外に、外部からも多数の聴講希望者が参加している。平成 22(2010)年度の特別講演会の実績を表 10-1「特別講演会実績」にまとめる。

表 10-1 平成 22(2010)年度 特別講演会実績

開催回	実施日	講演タイトル	講師
第 16 回	2010 年 7 月 24 日	クラウド時代に求められる人材について	レッドハット株式会社 クラウド・仮想化エ ンジェリスト 平初氏
第 17 回	2010 年 10 月 23 日	Android の現在と Media の未来	日本 Android の会 会長 丸山不二夫氏
第 18 回	2010 年 12 月 18 日	イノベーションを生み 出す発想方法	株式会社チェプロ 代表取締役 福田玲二氏
第 19 回	2011 年 1 月 19 日	インターネット情報の 質疑型獲得について	清華大学 計算機科学学部 教授 朱小燕氏

b) ネットワーク公開講座

平成 18(2006)年度に本学教員が、サーバ 視プログラムである agios の内部処理を、企業と産学協同で詳細に解説し、企業向けに改良した。この産学連携事業について、「So t are Design 誌」(技術評論社)に解説記事を 2 年間連載し、この解説記事の

内容を取り上げて、毎月1回ネットワークセミナーを公開講座として実施した。

その他・人的資源の社会提供

a) 講演・出展

本学の副学長が、平成22(2010)年に大 国際大学大学院にて開催されたFD研修会に参加し、「経営 質向上のアプローチとしてのFD」という演題で講演を行った。その他、本学教員の研究成果の公開のため、「オープンソースカンファレンス2010 ansai obe」で教員が講演を行い、 せて展示ブースにおいては、本学のOSS(オープンソースソフトウェア)関連の授業内容及び学生が研究開発したシステム 置の展示も行った。なお、平成23(2011)年にも、「オープンソースカンファレンス2011 ansai obe」及び「神戸ITフェスティバル2011」において、本学学生の研究開発成果の展示を行い、多くの方がブースを 問した。

b) 関 社会人大学院連合「インテリジェントアレー専門セミナー」への参画

平成21(2009)年度に、特定非営利活動法人である関 社会人大学院連合が主催する、インテリジェントアレー専門セミナーにおいてセミナーを実施した。

c) 教員

他大学への人的資源の提供のため、本学の教員を非常勤講師及び客員研究員としてしている。

(2) 10-1の自己評価

社会に対して、本学の施設や設備を積極的に提供している。また、特別講演会を定期的に行い、外部へ告知し、一般聴講者を受け入れることで社会貢献を行っている。特別講演会は、参加者アンケートから 評を得ていることを確認している。教員による公開講座やセミナーも外部に対して行っている他、講演や研究開発成果の展示など、大学が持つ資源を広く社会へ提供している。

(3) 10-1の改善・向上方策(将来計画)

現時点では、IT系コミュニティ等への場所の提供は、「日本Androidの会・神戸支部」のみとなっているが、同様に、場所の確保に 慮するコミュニティは多く、コミュニティのテーマを 味の上、積極的に施設を開放していく。また、これまで行ってきた教員による公開講座の再開、及びITに関する地域セミナーやイベントなどへの参加を検討する。

10-2. 教育研究上において、企業や他大学との適切な関係が構築されていること。

(1) 10-2の事実の証明(現状)

10-2-① 教育研究上において、企業や他大学との適切な関係が構築されているか。

人材連携

本学では、目的「人間力を有する高度 ICT 人材の育成」を達成することと、教育研究の充実化を目指すため、他大学や企業から兼任教員及び客員教員を招聘している。他にも、様々な分野で活躍する実務家や教育者、研究者を招き、特別講演会及び懇親会を開催することで、人材連携を密接に行っている。

大学連携

本学は産業技術大学院大学及び兵庫県立大学大学院応用情報科学研究科と学術協定を締結し、「教育の質を保証する効果的な FD の取組」（平成 22 年文部科学省採択プロジェクト）など具体的なプロジェクトを通じて連携を行っている。また、本学では、グローバル人材の育成を見え、外国の大学との交流や提携を積極的に行っている。提携先としては、正修科技大学（台湾）、上海大学（中国）、ケルン工科（応用科学）大学（ドイツ）、サバンジ大学（トルコ）、ブダペスト工科経済大学（ハンガリー）があげられる。その他、清華大学（中国）やアルバーノ大学（アメリカ）とは、交換講義や意見交換会の開催などの交流が行われている。

大学院連合連携

本学は、専門職大学院であるため、キャリアアップを目指す社会人の受け入れを推進している。関西地区では、このような社会人教育を推進する大学院のために、関西社会人大学院連合が設立されている。本学は、当該連合に参画し、専門セミナーへの教員の参加など、積極的に活動を行っている。

研究機関連携

本学と独立行政法人 情報通信研究機構との間で、教員が特別研究員として、また同教員の研究室に所属する学生が研修員として共同研究を行い、研究成果を学会で共同発表している。

企業連携

産業技術大学院大学と共同で行った文部科学省プロジェクト及び総務省プロジェクトに企業も参加し、産業界が求める高度専門職業人材が備える知識、スキルを教育に取り入れる仕組みを構築すべく、プロジェクト内で連携を行った。また、平成 22(2010)年度、本学において実施した文部科学省プロジェクトにおいても同様に、企業との連携を行った。

本学が採択された、文部科学省の産学連携による実践型人材育成事業である「専門人材の基 礎的教育推進プログラム」において、産業界との連携によって、IT 企業が IT 系専攻の新卒者を選考する際に重視する能力と、入社 5 年後、10 年後の「有るべき姿」についての調査を行った。また、これら分野の中 技術者等として求められる知識・技能を育成すると共に、高度専門人材としての専門性の基礎を培う基 礎的教育を進める取組みの支援・推進を図っている。

(2) 10-2 の自己評価

本学は、専門職大学院という位置付けにあるため、通常の大学との連携は難しい部分もあるが、極力国内外の大学との連携に努めている。産業技術大学院大学とは、同じ専門職大学院であることから、双方での意見交換、共同によるイベント実施、FDに関する研究及び開発を通じて、適切な関係が築かれている。他大学との交流は学内において教育の改善につながる重要な情報資源にもなっている。

企業や研究機関との連携は、産学連携事業や教員招聘、共同研究などにより関係構築に努めている。

(3) 10-2 の改善・向上方策（将来計画）

他大学との連携は、本学の教育研究力の向上のためにも重要な要素である。今後も、他大学との協定締結などの連携を進めるとともに、共同研究や共同開発を推進する。また、外大学との連携は、より具体的な連携を推進するため、大学間での教員の交換や客員講師の受入れを検討する。

企業との連携は、専門職大学院という位置付けから、非常に重要な要素であると考えられる。したがって、地域の企業団体への参加を継続するとともに、企業との共同研究や共同開発の推進を検討する。

10-3. 大学と地域社会との協力関係が構築されていること。

(1) 10-3 の事実の証明（現状）

10-3-① 大学と地域社会との協力関係が構築されているか。

本学は、地域社会への協力の一つとして、地域の IT 系企業からの要望に対応して、学生をアルバイトとして紹介している。また、本学の教員と学生が、本学の所在地である神戸市 野地区の発展・活性化を目的として、同地区の 業関係者と共に活動を行っており、地域社会との連携を推進している。

その他、「地域 ICT 推進協議会」及び「ひ ゑうご神戸産学学 アライアンス」といった地域団体へ加 参画し、地域社会へ情報や技術の提供を行っている。

(2) 10-3 の自己評価

地域企業への学生紹介や、保有している IT の技術や知識を活用した地域活性化の協力への取組みなど、関係が適切に構築されていると評価できる。特に、IT 系専門職大学院として、地域の IT 系企業に対して、即戦力となる学生をアルバイトとして紹介していることは、企業と学生の双方にとって良 関係構築が行われていると評価できる。

(3) 10-3 の改善・向上方策（将来計画）

本学では、専門職大学院として、実務を意識した教育を行っている。したがって、地域の IT 系企業に対する学生へのアルバイトの積極的な紹介は、本学の教育目的の達成にも有効なため、今後も継続して実施していく。また、本学の所在地である、神戸野地区の活性化への協力を強化することで、より地域に密着した社会貢献を行っていく。

〔基準 10 の自己評価〕

本学は、社会への物的・人的資源の提供を積極的に行っている。また、企業や他大学と連携し、共同研究や共同開発を行っている。

本学の資産(施設・設備等)を用いて、公開型の特別講演会を定期的を開催しており、技術革新の激しい今における最新技術動向・社会動向等について、近隣地域、企業への情報提供、情報交換の場としての役目を果たしている。

〔基準 10 の改善・向上方策（将来計画）〕

本学が持つ資源の社会提供に関して、今後も施設設備の提供先コミュニティを拡大することを目指す。また、本学教員による公開講座を継続的に企画するほか、IT に関する地域セミナーやイベントなどへの参加を検討する。その他、産学連携をより強化し、大学院の持つ設備や技術力、人材を地域に提供することで、社会貢献を行っていく。また、町おこしをはじめとした地域との交流を、今後一層深めていく。

基準 11. 社会的責務

11-1. 高い公共性を有する機関として必要な組織・理が確立され、かつ適切な運営がなされていること。

(1) 11-1 の事実の証明（現状）

11-1-① 高い公共性を有する機関として必要な組織・理に関する規定が整備されているか。

本学では、教職員に対する 理規程として、学校法人コンピュータ総合学園の規程である「就業規則」、「職員としての姿勢」、「 務心得」、及び神戸情報大学院大学の「教員マニュアル」を定めている。その他、大学院として「公的研究費の管理・ 査の実務指針」及び「個人情報保 方針」を定めている。

学生生活に関する規則・ 意事項や賞 に関しては、「学生便覧」に記載している。

11-1-② 組織・理に関する規定に基づき、誠実に運営がなされているか。

組織の 理に関しては、教授会において、学校法人コンピュータ総合学園の「就業規則」、「職員としての姿勢」、「 務心得」に基づき、学長・副学長から組織・理の維持に関する訓示が折に触れてある。また、「教員マニュアル」に関しては、毎年更新を行い、主要な 所を教授会にて説明している。

公的研究費の使用に関しては「実務指針」だけでなく、各種ガイドラインやフローを明確に示して運用している他、本学ホームページに公的研究費の責任体系を公開し、適切な運用を心がけている。個人情報保 方針も同様に、本学ホームページに公開し、適切な運用を行っている。

学生生活に関する規則・ 意事項や賞 に関しては、入学オリエンテーションにて「学生便覧」を配布するとともに、主要な 所を説明している。

(2) 11-1 の自己評価

組織・理は学校法人コンピュータ総合学園の 規程や、大学院の各種規程、マニュアルに規定され、適切に運営されている。大学院としての規程は「教員マニュアル」「公的研究費の管理・ 査の実務指針」及び「個人情報保 方針」を定めている。

学生に対する 理規定は、「学生便覧」に定めると共に、入学オリエンテーションにおいて説明し、適切に運営されている。

(3) 11-1 の改善・向上方策（将来計画）

緊急を要する課題として「ハラスメント防止に関する規程」の整備が げられる。また、「ハラスメント防止に関する規程」の整備に合わせ、ハラスメント防止委員会の設立などの体制整備やガイドラインの作成も並行して進めていく。

11-2. 学内外に対する業務執行上の 機管理の体制が整備され、かつ適切に機能していること。

(1) 11-2 の事実の説明（現状）

11-2-① 学内外に対する業務執行上の 機管理の体制が整備され、かつ適切に機能しているか。

に対しては、「 発生時のマニュアル」が法人本部総務部より発行されており、同マニュアルに基づき避難経 の確認を行った。また、施設には防 管理責任者を置いている。

施設設備のセキュリティに対しては、大学院の の開 は常勤の教職員が実施し、チェックポイントを決め、異常な内容があれば報告・対応する体制を取っている。本学の出入り口は1 所であり、人の出入りが多い9 00-17 00 以外の時間帯及び日・ 業日は、IC チップを内 した学生証及び職員証による入退管理を行っている。図書館の出入り口には、持出し 視（ ート）システムが設置されている。

学生に対しては、振り込め や 法、DV 等に関する啓 資料を常に図書館に設置し、 意 起を行っている。

その他、急な事 や 気などの発生に備え、職員が 急 命の知識、AED の知識を保有している。

機発生時の緊急時の連絡を迅速に流す体制として、緊急連絡 が整備されている。

近年の 機発生時対応の具体例の一つとしては、高 原性 インフルエンザに関する対策の周知が、本学ホームページと電子メールにより、教職員と学生に対して迅速に行われた。

(2) 11-2 の自己評価

機管理に関する規程やガイドライン、マニュアルが、整備されているが、最新の状態に更新する必要がある。

施設設備のセキュリティに関しては、IC チップを内 した学生証及び職員証によって厳重に管理されており、適切に機能していると言える。また、学生への 機管理に対する啓 や、事 ・ 気への対応、緊急時の連絡体制などは、適切に整備されている。

(2) 11-2 の改善・向上方策（将来計画）

現在、各研究室の施設管理責任者は、研究室の担当教員としているが、明文化がされていないため、今後、規則として定めるとともに、各研究室の入り口にプレートを設置し、責任者を明確にする。

11-3. 大学の教育研究成果を公正かつ適切に学内外に広報活動する体制が整備されていること。

(1) 11-3 の事実の説明（現状）

11-3-① 社会に対する説明責任の観点から大学の教育研究成果を公正かつ適切に学内外に広報活動する体制が整備されているか。

本学の教育研究成果の広報活動に対しては、事務局広報係と広報委員が中心となり、法人本部企画部とも連携しながら対応しており、適切に運営されている。

事務局広報係は、大学として公開すべき種々の情報の管理と公開作業、日々の大学の教育・研究活動情報のホームページ上での公開や学校案内の作成を行っている。情報公開に関しては、理事長による最終確認を経て行うほか、学校教育法施行規則 172 条の 2 第一項など文部科学省等からの情報公開指示への対応を行っている。その他の広報活動として、学会発表や受賞などの教育研究成果があった場合、本学ホームページにおいて、迅速に情報配信している。

広報委員は、教員の教育研究成果の公表として、3 年に一度、研究集報「野ウインズ」を編集・発行しており、他大学や関係機関へ送付している。

(2) 11-3 の自己評価

本学における教育研究成果は、事務局広報係と広報委員が連携を取りながら、適切に学外に公表されている。学外への説明責任を伴う事項については体制が機能していると判断できる。しかしながら、事務局広報係と広報委員の実務内容に関して、担当教職員の業務範囲が多少異なる部分もある。

(3) 11-3 の改善・向上方策（将来計画）

現在、広報の体制として、広報委員と事務局広報係が実務を行っているが、広報委員の規程や事務局の職務分掌として、広報活動の担当内容が規程として定められていない。担当教職員は、全体の実務内容に関して把握しているため、大きな問題もなく適切に連携ができているが、より効率的に実務を行うために、職務分掌の整備を行う。

〔基準 11 の自己評価〕

組織管理は、学校法人コンピュータ総合学園の規程に規定され、適切に運営されている。

機管理体制に関しては、規程やガイドライン、マニュアルの最新の状態への更新が一部不十分な所もある。また、ハラスメント防止対策など緊急に体制整備が必要なものもある。

教育研究成果の学内外に対する広報活動体制は適切に整備されており、体制に従って、本学のこれまでの教育研究成果が、学内外に広報されている。

〔基準 11 の改善・向上方策（将来計画）〕

今後も、全教職員で組織 理の意識向上に努める。加えて、 急に「ハラスメント防止に関する規程」の整備を行う。

機管理の体制整備に関しては、規程やガイドライン、マニュアルなど最新の状態への更新が不足しているものは、整備を 急に行うと共に、随時見直しをすることで継続して改善を行う。

教育研究成果の学内外に対する広報活動体制は、広報委員と事務局(広報係)の連携をより円滑に行うため、職務分掌の整備を行う。