

第3回 第四期中期目標課題検討会 次第

日時：令和3年1月29日（金）15：00～17：00
（ウェブ会議によるオンライン開催）

- 1 開会
- 2 東京都立産業技術大学院大学ヒアリング（15:05頃から16:00頃まで）
（休憩）
- 3 東京都立産業技術高等専門学校ヒアリング（16:05頃から17:00頃まで）
- 4 閉会

【会議資料】

- | | |
|-------|---------------------------|
| 資料1－1 | 第2回 第四期中期目標課題検討会 主な意見のまとめ |
| 資料1－2 | 第1回 第四期中期目標課題検討会 主な意見のまとめ |
| 資料2－1 | 東京都立産業技術大学院大学の将来像 |
| 資料2－2 | 中長期的に解決すべき課題について |
| 資料3 | 第四期中期計画に向けた今後の方向性 |

【参考資料】

- | | |
|-------|------------------------|
| 参考資料1 | 東京都公立大学法人 事業概要（令和2年度版） |
| 参考資料2 | 法人基礎データ（令和2年度版） |
| 参考資料3 | 東京都公立大学法人 第三期中期目標 |
| 参考資料4 | 第三期中期目標期間における法人の主な取組一覧 |
| 参考資料5 | 意見交換に当たってのキーワード一覧 |

第四期中期目標課題検討会 委員名簿

役職	氏名	現職
委員長	大野 高裕	早稲田大学 理工学術院 創造理工学部 教授
委員	杉原 章郎	株式会社ぐるなび 代表取締役社長
委員	鈴木 陽子	三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社 政策研究事業本部 共生・社会政策部 主任研究員
委員	高田十志和	広島大学大学院 先進理工系科学研究科長 同大学 副学長（先進理工系科学担当）
委員	村瀬 賢芳	日本製鉄株式会社 参与 内部統制・監査部長
委員	最上 善広	お茶の水女子大学 基幹研究院 自然科学系 教授

（五十音順）

<第2回検討会> 令和2年12月18日（金）15:00～17:00@東京都庁

1 東京都立大学ヒアリングにおける意見

○ 伸びしろのある人間を育てる教育を

- ・ 企業からは、「社会で役立つ学生の育成」を求める声が高まっているが、即戦力ではなく、基礎をしっかり学ばせ、伸びしろのある人間を育てる教育が重要ではないか。
- ・ 企業の研究所で学生時代と同じ研究を続けている者は少ない。採用面接でも、どういう形でテーマを選び、どう取り組んだかを聞く。テーマ自体は関係ない。仮説を立てて検証するという学びをどれだけ経験してきたかが重要であり、これはどの学問でも同じで、企業の中でも全く同じ。
- ・ 知識を詰め込んで最近の事柄を知って入社しても、2、3年で通用しなくなるくらい、変化のスピードが速い世の中になっている。常態から変化を見出す、転用・応用する、サイクルを描いていける要素を見つけて繋げるといったことを能動的に見出せる本質的な力を基礎的に持っていれば、企業ではどこでも活躍できる。

○ コンセプトから具体的な方法論への落とし込み

- ・ たとえば「本物の考える力」や「能動的な学び」などのコンセプトにしても、どういう方法論で実現していくかが難しい。この検討会でも、単にコンセプトを作るのではなく、どういう具体的な方法論につなげていくかというところまで考えていきたい。そのヒントを貰えればありがたい。

○ 学部の専門性を活かした連携

- ・ 都立大には医学部はないものの、健康福祉学部は、メディカルサイエンスの核となる学部ではないか。現在はコロナ禍の中で、医療というのは医者だけではなく、医療従事者という言葉で一括りでそういう集団を評価するようになっており、健康福祉学部をうまく取り込むことが、今後のポストコロナ、ウィズコロナの時代に一つの鍵になるのではないか。
- ・ 総合大学として、様々な専門性を持った人達が集まっているので、相互に連携しあう取組は推進すべき。

○ プラス思考での教員評価を

- ・ 順位付けの評価ではなく、良い活動をしている教員をしっかり評価するとともに、見える化してほしい。ベスト・ティーチング・アワードは大変前向きな取組である。受賞実績を研究室のプレートに掲出するなど、これから入学する・研究室に入る学生にも、教育活動に熱心な研究室であることが見えるように。
- ・ 評価というどうしてもネガティブなイメージがあるが、棚卸しをして良い部分を伸ばすことが重要。是非プラス思考での評価を行ってほしい。
- ・ 教員同士による授業参観も効果的と考える。

○ 東京の課題解決に資する研究

- ・ 東京は、世界的にも先進的な人類的課題が発生し得る都市であり、その課題を研究・解決していくこと自体が、在学生・受験生の興味を引き、さらに、入学した学生がその研究に取り組むことで、大学を良くしていくような好サイクルが生まれるとよい。都立大のアイデンティティを活用して、こうした好サイクルを作っていくべきではないか。

○ 学生の海外経験：挑戦を支援する（背中を押す）取組を

- ・ 一度ハードルを越えたら、意外と海外を身近に感じるようになるのではないか。荒療法ではあるが、半ば強制的に大学の費用で一部の学生達に海外に行ってもらうことも考えられる。

○ その他

● リカレント教育、修士課程・博士課程の支援

- ・ アメリカのコミュニティカレッジのような、大学の正規課程に入り直したときに単位等を持ち込めるような仕組みをつくってもらえるとよい。
- ・ 博士課程を増やすためにはまず修士を増やすこと。日本で見えにくいのは人文社会科学系の修士、博士であり、どのような学位が取れるのかという質問に非常に答えにくい点の一つのハードルだと思う。都立大は大学院の活性化について様々な取組を行っているので、更に進めてほしい。

● 長い期間をかけた学び

- ・ 留学しても1年遅れないようにするという考えもある一方、もっと長い時間をかけて学ぶということに対してもエンカレッジしてはどうか。1年働いて1年勉強、また1年働いて1年勉強といった形など、受け入れる学生の多様性を高める意味で、ゆとりのある学びも重要ではないか。

● コミュニティの形成

- ・ ゼミの合宿・研修等は、能動的に考え、発言する非常に貴重な機会であるので、コロナ禍でも出来得る取組を行ってほしい。

● 2大学1高専の連携の更なる推進を

- ・ 2大学1高専が持つリソースをお互い融合し合い、化学反応を起こせる可能性が大いにあるのではないか（産技高専から都立大への編入など）。

● 寄附文化

- ・ 都に抛らない独自財源の意味で有効なほか、寄附して喜ばれるともっと寄附したくなる方もいるので、ぜひ寄附文化の定着・活用を進めてほしい。

● 取組の成果：差分の管理

- ・ 第四期中期目標・計画策定に向けて、第三期中期目標・計画のうち、十分に達成・遂行できなかった取組について、何故できなかったか、どこが足りなかったか、定量的にも定性的にもしっかりと振り返ることが重要である。
- ・ 今のありのままの姿からどれだけ改善したかという差分を評価するべきであり、そうすれば、全ての方がポジティブに参加できるはず。
- ・ PDCAとして、何故できないのか、どうやって目標を実現していくかということに、大学と評価委員会のお互いが正直に取り組むことが重要。

2 法人事務局ヒアリングにおける意見

○ 法人業務運営の評価、職員の評価

- 海外では職員の評価が重要で、ヘッドハントされるような国が当たり前にあり、高額で優秀な職員が引き抜かれるとその大学のステータスが上がる。職員を中心とする取組でアウトプットが出た場合は、ポジティブな評価をするようにしてほしい。
「法人職員の確保・育成」に「評価」を加えてほしい。順位付けではなく、良い働きをした職員を評価するもの（ベストスタッフ表彰等）。
- 教員等に提案し、仕組みを設計して運用していける職員が必要。それを統括していくのが法人事務局であり、仕事そのものをもう一度根本的に見直していくことが必要。
- アドミニストレーション・マネジメント・オペレーションの三層構造をどう組み上げていくか、求められる能力を育成していくか、どう評価していくかを考えていく時期に来ているのではないか。
- こういうふうに分たちが増えていこうと思えるメッセージを職員に伝えていくことが必要。
自分たちが大学を変えていく、企画力を持って作っていくんだという職員風土につながるような取組やメッセージがあるとよい。
- 2大学1高専出身の方は母校愛もあるので、積極的な採用を推進してもよいのではないか。
- 共通的な取組でも、各学校でばらつきがあり、ベストプラクティスの横展開ができていない。法人事務局としての働きかけや仕掛けを目標に加えて、その成果は法人事務局としてアピールしてもらおうとよい。

○ プラットフォームの構築・運用、教員と学生の活性化

- 教員と学生の活動が活性化するようにプロデュースしていくことが法人事務局の役割。そうしたプラットフォームを構築・運営していることに対する課題意識を持ってテーマ設定をすると、三者が補完関係になるのではないか。
法人事務局は教員・学生の後ろにいて、ロジスティックスをしっかりとやっていくというのが前面に出た中期目標になれば、大学全体の活性化への貢献が見えてくる（教員や学生とのコラボや、どういうサービスを提供するか）。
仕組み・仕掛けをできるだけ多く考えて動くということが、第四期の各学校の目標に近づく活動になるのではないか。
- 昔は教員が全部システムをデザインしてやっていたが、今は法人本部がシステムを教員に提供する形に変わりつつあるので、そういう場を教員、学生に提供しコーディネートする仕事が増えていくと、教員は本来の仕事ができるように変わり、活性化していくのではないか。
どんなプラットフォームを用意するかによって、その大学の特徴がでてくる。東京都としての大学に対する思いがプラットフォーム上で実現されれば、その上に教員も乗り、一つの方針・考え方・大学の在り方に沿った形になっていくと思うので、しっかりと検討していくべき。
- 広島大学の法人本部には、どこの学部にも所属しない教授、准教授がいて、積極的にアイデアを出して、舞台作りをしている。そういった視点でないといけない部分もあるので、法人でも採用・配置を検討してはどうか。

○ 2大学1高専の連携

- 「2大学1高専の新たな連携の在り方検討WG」のように、職員レベルで全体を統括する動きがあるとよいと思う。職員間の交流があるのであれば、共通項目の洗い出しに対して、法人事務局として責任体制をきちんと立てることがあるよいのではないか。業務実績等報告書には2大学1高専共通の項目があるが、どの部門も責任をとっていないような書き方になっている。実際はきちんとやっているはずなのに、責任の所在が明らかでなく報告書がクリアでない。
- 各校構成員の交流の場では、本音のぶつかり合いも含まれていたほうがよい。

○ 寄附

- 目的をはっきりさせたほうが寄附者にとっては気持ちよく寄附できる。
- 2大学1高専の出身者で成功している方を見つけ、寄附いただくことが最も効果大きい。寄附のお願いに来られることを誇らしく思ってもらえるような仕組みを作っていくというのが入口なのではないか。

○ 都のシンクタンク機能

- 都の審議会の委員に2大学1高専から積極的に登用していただくことにより責任感も生まれ、連携も進むと思われるため、是非進めてほしい。

○ 資産の利活用

- 都内の様々な場所にキャンパスが分散しているが、南大沢は土地が大きく、他キャンパスの施設・機能を寄せられる可能性もあるのではないか。どのキャンパスも土地に価値のある場所ばかりなので、運営するための資金調達において有効ではないか。
- ネーミングライツも検討してほしい。南大沢はロケーションが非常に良く建物も綺麗なため、資産活用の点では検討の余地があるのではないか。

第1回 第四期中期目標課題検討会 主な意見のまとめ

<第1回検討会> 令和2年11月6日（金）9:30～11:30@東京都庁

1 基本となる戦略・考え方

①都立の高等教育機関としてのアイデンティティを明確に

- ◆都立の高等教育機関としてのアイデンティティをベースに、取組の方向性を明確化
→設立の理念に基づきつつ、時代や環境の変化に応じて、都として各大学・高専に何を求めるのか明確化
- ◆都立の大学・高専だからこそできる教育研究を推進
→都の持つ資源・フィールドを活用した教育研究を通じて、都や都民を意識する人材を養成していく
→海外の大都市や都の姉妹友好都市の大学との交流など、大都市東京の公立大としてのカラーを発信する

②プライオリティを付す・強みを伸ばす

- ◆課題にプライオリティを付け、ありがたい姿と今の姿の差分を明確にし、埋める
→大学自身の棚卸しを通じて強みを見つけ、伸ばしていく形でプライオリティを付ける
- ◆成果の発信により都や社会から理解が得られ、プレゼンスが向上する事業を伸ばす
→広く認知してもらうためにブランディングを推進、大学ランキング等も目的ではなく目標に据える

③事業のマネジメント・教職協働

- ◆事務局による各事業のマネジメント
→“やれそうでやれない状態”を解消し、目標・計画を実現するためのマネジメント体制の確立
→プロジェクト管理を担う人材の確保・育成が重要
- ◆教員の流動化が進む中、大学の将来は職員が担う
→経営への参画意識を持つ人材が育ち、将来を見据えた提案が職員から生まれることで大学が変わる
→教員と職員の意識・役割を変えていく

2 注力すべき事項

リカレント教育

- ・ 学び直し、シニア世代向けだけではなく、再入学、若手・現役世代向けの教育も視野に、一工夫・二工夫が必要
 - [シニア世代向け] 入学試験の工夫・学び方の工夫（一般学生との交流等）、キャンパス内に限らず様々な場所で教育を実施できる仕組の構築
 - [若手・現役世代向け] 長期的・継続的な学びにより自分の価値を高められる特徴的な仕組みの構築、学びやすさの工夫（どんな人が・何を・どんな風に学べるか）
- ・ 社会人が学びやすい働き方を大学から提案し、自主的な学びも支援する社会作りに貢献できれば、学生確保・拡大も期待できる
- ・ 都立大のプレミアム・カレッジから産技大のプログラムへ接続するなど、2大学・1高専が連携した体系的な取組も

コミュニケーション能力を高める教育

- ・ 学生のコミュニケーション能力が低下傾向。コミュニケーション能力を高める教育というものが無い
- ・ 英語についても、海外を少しでも体験することで意識を変化させられる

卒業生ネットワークの強化

- ・ 卒業生の生の声は学生にとって就職だけではなく、キャリア教育としても有益。後輩学生に話をしたい卒業生も多い
- ・ 広告戦略ではなく、学校側からの声掛けにより、母校愛を持つ卒業生と繋がりを持つことが重要
 - 専任組織による卒業生ネットワーク開拓、リカレント教育として母校に戻ってきてもらうアプローチも

寄附文化の定着

- ・ 卒業生を持ち上げる意味も含め、寄附文化を根付かせることが大学経営においても重要
 - 母校愛を育む工夫・仕組により寄附を活性化（寄附の貢献度による名誉称号の贈呈、寄附目標額の設定等）

その他

- ・ エビデンスベースの改革の進化（教学IR・経営IRの統合）による、各事業の経営的なコストパフォーマンスの可視化が重要
- ・ 社会で活躍する卒業生と連携した情報発信等によるブランド力・認知度の向上
- ・ 女性教員、女子学生の比率向上

東京都立産業技術大学院大学の将来像

【第三期中期計画期間中からの継続事項と今後の展開】

1 はじめに

一産業技術分野のリカレント教育、リスキル教育の拠点校一

人生100年時代を迎え、働き方改革やコロナ禍のなかDX（digital transformation）を推進する社会動向をみると、開学以来、本学が取組んできた社会人教育の重要性がますます高まっている。第三期中期計画では本学のブランド力向上を最優先課題として取り組んできたが、令和2年10月1日には開学以来学生募集総数1,410名、入学者総数1,501名となり学部を持たない大学院大学としては、安定して学生募集が進められるようになった。ただ、常に情報発信を怠らず広く社会に大学を認知させ続ける必要がある。また、社会人のリカレント教育やリスキル教育に対する社会のニーズが高まっている中、開学以来実施してきたPBL型教育やブレンディッド・ラーニング、ディプロマ・サプリメント等の各種の先進的な教育施策を現在の社会情勢や産業界のニーズを踏まえさらに魅力あるものとし、対外的に積極的にPRすることにより本学のブランド力の向上につなげ、産業技術分野のリカレント教育、リスキル教育の拠点校となるよう継続的に改革を進めていく。

2 開学以来社会人学生のために実施してきた事項のまとめ

- AIIT 単位バンク制度
科目等履修生制度を活用し単位と受講料が入学時に還元される
- 社会人に配慮した時間割
平日夜間と土曜日に授業を配置
- クォータ制の導入
4学期制による集中した学び
- 秋葉原サテライトキャンパスにおけるリアルタイム双方向授業
通学圏を広げる対策
- 原則すべての講義をネット配信する講義支援システム
予習復習などを充実させ、急な残業や出張でも全授業を受講できる仕組み
- AIIT ブレンディッド・ラーニングの導入
遠隔授業と対面授業の組み合わせで社会人受講の利便性を高める
- 図書館・自習室などの施設整備
平日午後11時まで利用可能な施設整備

- 授業料の減免・分納制度や都独自の奨学金
受講生の経済支援
- 長期履修制度の積極的活用
いわゆる「できる規定」であった本制度を積極的に活用した。
- AIIT Knowledge Home Port 制度（終了後10年間のネット配信授業の無料視聴）
修了生のロイヤリティを高める措置
- 学生会の創設
過半数代表権を持った学生会を設置し、学生の要望を聴けるようにした
- 既修得単位の再履修制度
単に単位を取り学位を取得することが目的でない学生が多いことから実施した。
- 認定登録講師制度
社会人修了生の多くが高いレベルの資格や実務実績を持つため、今後の本学を通じた活躍を促すため制度化した
- ディプロマ・サプリメント
修了時の学生が獲得したものを可視化して提示する仕組みの導入
- 社長会の創設
個人事業主を含め多くの経営者が入学したことで創設した
- 教務システムの情報システム化
遠隔授業やオンデマンド教材の集積により学生の教育を支援するシステムを導入してきた。（manabaなどの活用）

3 特色ある教育の強化と提供の拡大

（1）研究科再編後の教育プログラムの選択と集中による強化

第三期中期計画期間中に実施した研究科再編により情報システム学修士（専門職）、創造技術修士（専門職）に加えて令和2年4月に開始した事業設計工学コースの所定の修了要件を満たすと事業設計工学修士（専門職）の学位を取得できるようにした。再編した研究科の事業計画を着実に実行するとともに将来を見据えて新たな改革に向けて検討を開始する。

（2）メディア活用による学修機会の拡大とPBL型教育の遠隔実施

社会人学生の学修の利便性を高めるため、開学以来すべての講義を原則録画し配信してきた。しかしPBL型科目などの演習型授業は対面実施に限定してきたところである。本学PBL型科目に対する高い評価から本学PBL型教育のノウハウをAIITPBLメソッドとして邦文、英文で国内外に発信してきたが、今後は遠隔PBLと対面PBLを組み合わせることで社会人学生の学修の利便性を高

め、本学で教育を受けることができる対象者を増やすことに力を注ぐ。このことで都内に居住していても通学が困難であった多摩地域や島しょ地域の人が地域を離れることなく本学で学べるような対応を検討する。

(3) 産業界・他大学等との連携強化による教育体制等の整備

産業振興に資する高度専門職人材を育成するため、運営諮問会議企業をはじめとする産業界との連携をさらに強化し、最新技術や経営動向を反映した先進的な教育を提供していく。

教育内容の充実を図っていくため、他大学等との教育研究資源の相互交流など教育研究の連携を強化していく。

(4) 教育の質の保証・改善

PBL型教育等本学の特色ある教育をさらに充実していくため、従来から行ってきたFD活動を継続するとともに、教育の質の更なる向上のため教育の質保証室を中心に改善のためのPDCAサイクルを整備し運用する。

(5) 教育研究施設の確保

中小企業の技術開発を支援するための研究や企業との共同研究、開発型研究を行うスペース、学生の学修活動を行うスペース等大学の教育研究活動を活性化するために必要な施設の確保を検討していく。その中で、品川キャンパス全体の有効活用も検討していく。

4 社会ニーズに対応した研究活動の展開

(1) 博士後期課程

第三期中期計画中に本学修了生二名が他大学で博士の学位を取得し活躍の後本学専任教員に就任した。その他、何人かの修了生が他大学博士後期課程に進学しキャリアアップを図っている。このようなことから、高度な専門的業務に必要な高い研究能力を有する人材を育成することにより、その素養がある人材を確保し、専門職大学院の教員の育成につなげるとともに、社会人が働きながら学位の取得や研究を行える環境を実現するために本学に相応しい博士後期課程の設置を検討していく。

(2) 教育手法の研究と発信

PBL型教育やメディア活用の高度化など、専門職大学院としてふさわしい質の高い教育法の研究を継続し、教育法の研究成果を集約し発信する仕組みを構築してきた。今後は研究成果の普及を積極的に行っていく。

5 大学の特色を活かした社会貢献活動の推進

(1) 自治体との連携事業の拡大

都各局や区市町村等との連携を通じて、政策課題に対するシンクタンク機能

を發揮し、現実的・実践的なソリューションをより積極的に提供するとともに、本学の知見を活用した都・区市町村職員の人材育成に貢献していく。

さらに、中小企業をはじめとする企業等のニーズを踏まえ、産業界及び地元自治体等と連携した多様な社会貢献活動を展開し、産業振興施策に貢献していく。

(2) AIIT フォーラム、AIIT 単位バンク制度、シニアスタートアッププログラムなどを活用したリスキル教育

AIIT フォーラムを継続して開催するとともに、AIIT 単位バンク制度を体系化して提供するリスキル教育の開発と実施により DX 時代にふさわしい社会人の学び直しの機会を拡大する。さらに、人生 100 年時代を見据えたシニア層を対象とした起業創業支援を目的としたシニアスタートアッププログラムの実施を推進する。

6 グローバル化の推進

(1) APEN の効果的な活用

APEN(Asia Professional Education Network)を効果的に活用し、グローバルに活躍する高度専門職人材の育成や、企業のグローバルな活動の支援等による産業振興を推進していくとともに、PBL 型教育等本学の特色ある教育を広く海外に発信していく。

(2) グローバル人材の育成

グローバル PBL や国際コースの展開、専門職大学院として適正な割合の留学生の受入等により、グローバルに通用する教育内容や環境を整備し、広く世界で活躍できる高度専門職人材を育成していく。

以上

中長期的に解決すべき課題について

1. 本学の強み

- 産業技術分野の高度専門職業人を育成する他にない都立の専門職大学院大学
(IT, AI, データサイエンス, デザインエンジニアリング, 技術経営)
- 高いビジネススキルを有する社会人学生のリカレント教育を15年実施した実績
(既存の偏差値で輪切りにされた大学では見られない優秀な社会人学生)
- 高いレベルの研究者教員と高い実務実績のある実務家教員との連携教育
(専門職大学院設置基準に従い、通常の大学の工学研究科と同等数の研究者教員に加えて5割増分の人数の実務科教員を配置)

2. 本学の弱み

- 社会における大学の認知度を常に高める活動
(令和2年10月1日には開学以来学生募集総数 1,410 名、入学者総数 1,501 名となり、安定して学生募集を進めてきたが、高校卒業者を受け入れる大学ではないことから、常に情報発信を怠らず広く社会に大学を認知させ続ける必要がある。)

3. 現状の課題/対応の方向性

- DX(Digital Transformation)時代に対応するリスキリング教育の展開
2020年の第50回ダボス会議(世界経済フォーラム年次フォーラム)でリスキリング革命(Reskilling Revolution)が発表され、2030年までに10億人のリスキルを目指すことが発表された。対象分野は第4次産業革命に伴う技術の変化に対応できる分野。国内では経済産業省の「第4次産業革命スキル習得講座認定制度」と厚生労働省の「教育訓練給付制度(専門実践教育訓練)」と連携して助成金を出す仕組みが稼働している。
AIIT単位バンク制度を活用したリスキリング教育を展開する。
- 学修地域の拡大
遠隔教育を利用して島しょ地域や多摩地域など本学通学可能エリアから離れた地域への教育の提供を進める。
- 研究・教育力を強化するための施設整備と博士後期課程の設置の検討
他大学の工学研究科と比較して研究室の広さ、設備において脆弱な環境を充実させ、さらに学生のニーズが高い博士後期課程の設置を目指す。

以上

■産技高専に課せられた使命

深く専門の学芸を教授し、職業に必要な能力を育成することを目的とし、首都東京の産業振興や課題解決に貢献するものづくりスペシャリストの育成を使命とする

■産技高専に課せられた課題

- ・Society 5.0に向けたAIやIoTを使いこなせる先端技術者の育成や社会ニーズを捉えた情報技術者を早期に育成するため、理数教育の更なる充実
- ・産業界や社会の人材ニーズに対応した教育課程や教育内容の不断な検証と改善
- ・新たな教育手法の導入、学習環境の整備、課題発見・解決型の実践的な教育の推進
- ・Society5.0時代の社会変化を見据えた生涯教育の実施



取組の方向性 **Society5.0時代を牽引する実践的技術者教育**

■次世代ものづくり教育（品川キャンパス コース再編）

■未来工学教育、共同研究、リカレント（荒川キャンパス 医工連携）

■新海外プログラム（新たな方向性の検討）

- AI、IoTやビッグデータ等を活用した新しいものづくりを牽引する人材育成に向けたコース再編
- データサイエンスを活用した医工連携を中核とする分野横断型実践的人材育成
- 社会の様々な課題を主体的に解決していく力や豊かな国際感覚を身につけ、Society5.0時代の世界に羽ばたき、グローバルに活躍する技術者の育成