

H22.3.5 中央教育審議会大学分科会大学院部会
医療系WG(第2回) 配付資料

参考資料 1-3
「大学における看護系人材養成の在り方に関する検討会」
(第10回) H22.6.24

「新時代の大学院教育」(平成17年中央教育審議会答申)に掲げられた事項の検証結果

看護学分野

1. 大学院教育の実質化のための取組

(1) 課程制大学院制度の趣旨に沿った教育の課程と研究指導の確立

○人材養成目的の明確化等(問1~2)

検証項目	主な傾向
① 各課程・専攻ごとの人材養成目的に関する学則又は研究科規則等における明確化及びその公表 ※ 「研究者養成」あるいは「優れた研究能力等を備えた臨床医等の医療系人材の養成」のいずれを主たる目的とするか、専攻の人材養成目的の明確化について(問1-2)	看護系大学院は、近年10年間程度に開設されたものが多い。 人材養成目的については、調査した全ての大学院において学則等に規定している。修士・博士課程とも高度専門職業人、研究者・教育者の養成をともに明記するものが多いが、修士課程は高度専門職業人養成、博士課程は研究者養成に力点を置くものが多い。 大学院答申以降、約半数の大学院で、学則等を変更し人材養成目的の明確化を図り、大学院GPに採択された大学院を中心に約3割の大学院において、講座組織の再編や博士前期・後期課程一貫した研究者養成の体制整備、高度専門職業人養成コースの新設などの教育組織改編の取組が見られる。
② 人材養成目的に関連した規定の変更や組織の変更	
③ 人材養成目的に沿った、学生に修得させるべき知識・能力の具体化とその内容	一方、修得されるべき知識、能力に関しては、GPを採択したような大学院も含め、人材養成目的を具体化した規定になっていないもの、或いは各授業科目に委ねられ課程を通した記載になっていない大学院が多く、人材養成目的の明確化を踏まえた知識・能力目標の設定が待たれる。

○体系的な教育課程の編成・コースワークの充実等(問3~7)

検証項目	主な傾向
① 課程制大学院制度の趣旨に沿った、課程等ごとの人材養成目的に応じた教育内容・方法の充実	大半の大学院において、医療倫理やマネジメント、研究方法論、保健統計等の共通科目と専門科目の設定、専門以外の分野からの単位取得など、多様な領域の内容を履修する機会を設け、複数教員による指導体制の充実などにより、幅広い視野の醸成に努めようとしている。
② 専攻分野に関する高度の専門的知識・能力の修得とあわせて、学修課題を複数の科目等を通して体系的	このような取組に関しては、専門分野を超えた学び、研究が可能になった、他職種との連携能

<p>に履修するコースワークの充実</p> <p>③ 講義と実習といった複数の授業の方法を組み合わせなど、多様な授業科目の導入</p> <p>④ 人材養成目的や特色に応じたアドミッション・ポリシー（入学者受入方針）の明確化及びそれを適切に反映した入学者の選考上の工夫</p> <p>⑤ 単位制度の趣旨に沿って、学習量の確保や修得すべき単位数についての見直し等の単位の実質化のための工夫</p> <p>⑥ 修士課程及び博士課程（前期）の修了要件について、修士論文の審査を課す場合と、大学院の各課程の目的に応じて特定の課題についての研究の成果の審査を課す場合とにおける教育・研究指導の在り方の工夫</p> <p>⑦ 各大学院の自主的な検討に基づいた、豊かな学識を養うための複合的な履修取組（主専攻・副専攻制やジョイントディグリー）の導入</p>	<p>力が向上したとの評価がある一方、実習施設の確保、教員の確保、学部と研究科との一貫性の確保という教育提供体制の課題があげられていた。</p> <p>アドミッション・ポリシーに関しては、約半数の大学院において、大学院答申以降、規定を変更し明確化を図っている。</p> <p>また、入学者選抜における工夫として、社会人や外国人などの特別入試枠の設定、大学院説明会や指導教員との事前相談等で受験生と大学院とのニーズの合致を図る取組が見られた。</p> <p>他方、アドミッション・ポリシーが人材養成目的と同様の内容になっているなど具体的に設定されていない大学院も見られ、大学院教育実質化の取組が、アドミッション・ポリシーの明確化にまでは結びついていない面があり、多様な背景・養成目的の学生を受け入れていく実効ある取組みが求められる。</p> <p>単位の実質化については、多くの大学院がカリキュラム改革の一環として、シラバス等で到達目標や自己学習内容等を提示、長期履修制度、夜間開講、インターネットの活用などによる学習量の確保などの取組が見られる。</p> <p>また、大学院生一人ひとりの「院生カルテ」を作成し、学位取得に導く指導の推移を学生や専攻長を含む指導教員が共有し、指導の充実を図る大学院もあった。</p> <p>約3割の大学院で、修士論文の代わりに特定の課題についての研究など学修成果を修了要件に認めている。修士課程に専門看護師等の養成コースを導入するものが多く、この場合、一定の学習成果をもって修士論文に代える取組みを認める或いは検討する大学院もある一方、不足する教員・研究者の養成のため、修士論文の作成は重視される傾向にあり、論文作成支援、修士・博士一貫の研究者養成コースの設置などの取組みも見られる。</p> <p>看護系大学院は、日常業務のある社会人大学院生が多いこと、単科大学院が多いことなどから、主専攻、副専攻制やジョイントディグリーなどの複合的な履修に向けた取組は極めて少ないが、こうした取組を行う大学院や学生の評価は比較的高いと報告されている。</p>
--	---

○円滑な博士の学位授与の促進（問8～10，14）

検証項目	主な傾向
<p>① 厳格な成績評価と適切な研究指導により、標準修業年限内に円滑に学位を授与することができる体制の整備</p> <p><円滑な学位授与を促進するためのプロセス管理等></p> <p>② 学位授与に関する教員の意識改革の実施（課程制博士制度の趣旨の徹底、各大学院における博士論文の要求水準の在り方の検討）</p> <p>③ 学生を学位授与へと導く教育のプロセスを明確化する仕組みの整備（コースワーク修了時に学生が博士論文を提出できる段階に達しているか否かを審査する仕組みの整備、中間発表実施の仕組みの整備、口頭試験など理解度を確認する仕組みの整備、学位審査申請時期の明確化、年間に複数回申請できる仕組みの整備）</p> <p>④ 学位授与へと導く教育のプロセスを踏まえた適切な教育・研究指導の実践（学位論文作成に関連する研究活動の単位認定・指導強化、確実な論文指導の時間の確保、複数の指導教員による論文指導体制の構築、留学生の英語等による論文作成の認可・語学力に対応した適切な論文指導の実施）</p>	<p>修業年限内での学位取得率が5割を下回る大学院が約半数見られる。これらの大学院の社会人学生比率は比較的高く、研究遂行の時間の確保、さらに、女性が多く出産等による休学等の事情、或いは研究計画書作成や論文審査に係る期間の長さなどが挙げられている。これに対し、長期履修制度や夜間・土日開講等により、円滑な学位授与を促している。</p> <p>全ての大学院において円滑な学位授与に向けた組織的な取組が行われており、約7割の大学院で複数教員による指導体制の充実、博士論文提出段階の審査や研究進捗状況の中間発表などが図られ、学位審査申請機会の年複数回化が約半数の大学院で取り組まれている。</p>

<p><学位授与プロセスの透明性の確保等></p> <p>⑤ 学位論文等の公表（論文要旨、審査結果要旨の公表及び公表方法）論文審査方法の改善（論文審査委員名の公表、学外審査委員の登用、口述試験の公開）</p> <p><成績評価基準の明示と厳格な成績評価・修了認定の実施>（問14）</p> <p>⑥ 教員による、各授業の目標、授業方法、学位論文の作成や審査に至るプロセス、課程の年間計画、成績評価基準等のあらかじめの明示、及び同基準等に照らした厳格な成績評価・修了認定の実施</p>	<p>学位授与プロセスにおける透明性については、約7割の大学院で、論文審査結果要旨の公表や口述試験の公開など学位審査の公開性に取り組み、半数近い大学院で学外審査委員を登用できている。透明性の課題としては、公開審査は基準が曖昧になりがちなので、審査基準の共有化をはかる努力がなされている。他方、看護系大学院は専任教員数が少ないこともあり、指導教員が学位審査の主査又は審査委員を兼ねる大学院も半数以上あり、透明性の確保のための一層の努力が求められる。</p> <p>全ての大学院において成績評価基準の明示が行われ、大学院答申以降、半数近い大学院で基準の明確化が図られている。修了認定は基準に沿って厳格に行っているとしているが、成績評価については博士課程の規程が曖昧、少人数クラス、オムニバスの科目の評価が課題として挙げられている。</p>
---	---

○教育体制の整備及び教員の教育・研究指導能力の向上（問11～13）

検証項目	主な傾向
<p><体系的な教育課程の編成と教員の教育内容・方法の改善のための組織的活動の実施></p> <p>① 関係教員間における、養成する人材像についての認識の組織的な共有及び社会の要請等への対応状況に関する確認</p> <p>② 課程の目的、教育内容・方法についての組織的な研究・研修（ファカルティ・ディベロップメント（FD））の実施</p> <p>③ 助教の新設を踏まえた、教員の役割分担及び組織的な</p>	<p>看護系大学院については開設が新しく、大学院教育に対する教員の意識も高いことが伺われる。ほとんどの大学院で月1回程度の教員会議で意見交換等を行い、年1回程度の講演会等のFDを行っており、教育力向上のための研修に教員を派遣するという大学院もあった。</p> <p>一方、看護系大学院を取り巻く状況の変化に対応するべく、更なる教員の意識改革、共通認識の形成が必要と考える大学院が多い。</p> <p>助教制度については、約半数の大学院で助教が授業に参加するようになった。これにより、教</p>

<p>連携体制の導入</p> <p>④ 各大学院の自主的な検討に基づいて、教育・研究指導に関する教員の時間配分の組織的な管理</p> <p><教育研究活動の評価の実施と活用・反映></p> <p>⑤各大学院の自主的・自律的な検討に基づく、教育活動に関する評価の導入、人事・採用面における処遇等への活用・反映</p>	<p>育・研究へのモチベーションの向上が伺われるが、博士の学位を持つ助教が少ないこともあり、大学院教育への関わりは限定的である。</p> <p>約半数の大学院で教員の教育活動の評価し手当や昇進等に反映させる取組がなされており、教員の動機づけに役立つとの評価がある一方、「評価疲れ」との指摘もあり、システムと業務量との兼ね合いなどの問題など、工夫が求められる。</p>
---	---

(2) 産業界等と連携した人材養成機能 (問15～18)

検証項目	主な傾向
<p>① 大学院と産業界が、目指すべき人材養成目標とそれに即して修得すべき専門的知識・能力の内容を共有した、産学協同教育プログラムの開発・実施する取組の導入</p> <p>② 単位認定を前提とした長期間の実践的なインターンシップの導入</p> <p>③ 学位論文の審査や教育課程の策定への産業界等の研究者の参画</p> <p>④ 大学院と産業界の情報交換の実施</p> <p>⑤ 資格取得に必要な教育内容</p> <p>⑥ 大学院による教育内容・方法の改善、学生のキャリアパス形成に関する指導、博士課程修了者の市場への積極的なアピールの実施</p> <p>※関連学会における認定資格の取得に必要な教育内容を取り込む工夫 (問17-2)</p>	<p>看護系大学院の学位授与修了者に占める就職率の修士課程で83.6%、博士課程で80.3%。</p> <p>看護系大学院には現役看護師等の実務経験者が多く、「産業界」との連携はほとんどみられない。</p> <p>他方、7割以上の大学院で専門看護師など高度実践看護師等の資格と関連した取組を行っており、これら高度専門職業人の臨地実習先として、医療施設と協同している大学院は多い。「がんプロフェッショナル養成プラン」や「看護職キャリアシステム構築プラン」が協働の契機となった大学院もある。ただし、個々の教員の取り組みとして行っているものもあり、実効性のある協働体制の構築は今後の課題である。</p>

(3) 学修・研究課題の改善及び流動性の拡大

○学生に対する学修上の支援及び流動性の拡大 (問19～21)

検証項目	主な傾向
<p><学生に対する学修上の支援></p> <p>① 大学院生に対する経済的支援の実施 (特別研究員、T A、R A等)</p> <p><学生の流動性の拡大></p> <p>② 大学院入学後の補完的な教育の提供、学生に対する経済的支援の判断を可能な限り早期に行う仕組みの導入</p> <p><社会人が学ぶための環境整備></p> <p>③ 企業等のキャリアパス形成に応じた各大学院におけるリカレント教育 (企業内の再教育・研修等を目的とした大学院教育プログラム) の実施</p> <p>④ 社会人教育を対象とした多様な制度 (長期履修学生制度、修士課程短期在学コース・長期在学コース、夜間大学院、通信制大学院及び昼夜開講制大学院等) の活用を通じた、社会人の大学院教育へのアクセスの拡大</p>	<p>全ての大学院で学生に対する経済的支援の取組が行われており、在学者に占める延べ受給者は、修士課程で48%、博士課程で42%である。</p> <p>その中で、外部資金による経済的支援を行う大学院は約3割で、T A・R Aの雇用には人数や金額で大学院間の格差が大きく、私立が高く、公立が低い傾向にある。</p> <p>在籍者に占める社会人学生の割合は、修士課程で57.8%、博士課程で67.7%である。</p> <p>様々な背景、学歴の学生に対する補完的な教育の提供に関しては、半数近い大学院において、学士課程の授業の聴講等を認めているほか、共通科目として補完的教育を行うなど、7割以上の大学院が何らかの措置を講じていた。</p> <p>8割以上の大学院で、夜間・土日開講を実施するとともに、長期履修制度の適用のある大学院も7割に上り、社会人学生の学習機会の確保に努めており、学生の評価も高いが、教員数が少なく業務量の増大を危惧する指摘もある。また、リカレント教育として、時代の変化に即応した教育内容が必要であるという意見があった。</p> <p>なお、国立では社会人入学生の割合が減少している大学院が見られ、研究者養成重視のポリシーや教育課程が影響していることが推測される。</p>

○若手教員の教育研究環境の改善 (問22～24)

検証項目	主な傾向
<p><若手教員の教育研究環境の改善></p>	<p>看護系大学院の急増に伴う教育者・研究者の不足から、博士課程在籍者に看護教員として従事</p>

<p>① 博士課程からポスドク、助教等といった大学院における教員・研究者としてのキャリアの各段階に応じた体系的な研究支援の措置</p> <p>② 博士課程学生、ポスドク、助教等の研究スペースの確保等、若手教員の活躍の場に配慮しつつ組織的な教育を展開していけるような施設マネジメントの取組の実施</p> <p>③ スタートアップのための資金の支給、研究スペースの確保、研究支援体制の充実など、テニュア・トラックにある若手教員が資質・能力を十分に発揮できるよう、研究に専念できる体制の整備</p> <p><教員・研究者の流動性の拡大></p> <p>④ 教員の採用の公募制・任期制の導入</p> <p>⑤ 各大学院の自主的な検討に基づく、採用・選考・人事システム等の改革（1回異動の原則の導入、テニュア・トラック制の導入）</p> <p>⑥ 大学院・企業等における、同様の専門分野の任期付研究者やポスドクに関する人材交流</p>	<p>している者が多いという特殊性から、若手教員の教育研究環境の改善に向けた取組はあまり進んでいない。</p> <p>看護系大学院が比較的新しいこともあり、ほとんどの大学院で公募制、任期制が導入されている。公募制や任期制は多様な人材の採用や教員の活性化につながると肯定的に評価する一方で、専門性の高い教育者・研究者が不足する現状では、応募が乏しいなど大学院側が求める応募者を得ることが難しいなどの報告もある。</p> <p>また、3年の任期制では評価が困難、書類作成が煩雑という理由で、5年任期への変更をしたいとする大学院もあり、任期制に適した人事システムの見直しが課題とする大学院もあった。</p>
--	--

2. 国際的な通用性、信頼性の向上（大学院教育の質の確保）のための方策

○大学院評価の確立による質の確保（問25～26）

検証項目	主な傾向
<p>① 大学院における、自己点検・評価の教育活動改善サイクルの中での明確な位置づけ、評価を行う責任体制の明確化、及び事務体制の整備</p>	<p>看護系大学院の中には開設から間もないものも多いが、半数以上の大学院が、研究科レベルで自己点検評価を行っているとしている。また、4割の大学院で専門分野別の自己点検評価を実施していると回答している。また、こうした自己点検評価の中には、学生の授業評価のほか、学生</p>

<p>② 評価に必要な情報（定員充足率、教育・研究指導状況、学位授与率、学生の経済的支援の状況、就職先等）について、各大学院の自己点検・評価の項目等を踏まえた、活用しやすい形でのシステム化の実施</p> <p>③ 大学院における、専門分野別自己点検・評価結果の積極的な公表、それを踏まえた教育内容・方法の見直しや改善、外部検証の実施</p>	<p>の資格取得率や退学率、休学率などを指標に含むものも見られた。</p> <p>これら自己点検・評価については、教育活動改善サイクルの中で効果的に機能していると評価する大学院が多いが、作業量の増大による「評価疲れ」、事務体制の不足などを課題に挙げる意見もあり、教職員の業務量を考慮しながら、教育の質向上のサイクルとしての実効性ある評価の工夫が課題である。</p>
--	--

○大学院の教育研究を通じた国際貢献・協調（問27～30）

検証項目	主な傾向
<p>① セメスター制の導入や秋季入学など留学生を円滑に受け入れるための工夫など、留学生が学ぶための環境整備、受け入れ体制の充実</p> <p>② 海外分校・拠点の設置、外国の教育研究機関との連携、Eラーニング（情報通信技術を利用した履修形態）等を通じた国境を越えた教育の提供や研究の展開等の実施</p> <p>③ 大学院に関する情報を海外からも把握できるような情報発信</p> <p>④ 国際的に卓越した教育研究拠点の形成を目指す場合における、大学院の組織編成の柔軟な実施、学内・学外との連携の強化、国内外の優秀な研究者・学生が協同で教育研究を進められるため体制の整備、及び施設設備の共同利用の促進などを含めた教育研究機能の充実</p>	<p>看護系大学院在籍者に占める留学生の割合は、修士課程0.9%、博士課程2.6%とかなり低く、国立大学院で5%未満のところが多く、私立で留学生を受け入れているところは極めて少ない。また、平成17年度との比較でも増加傾向は認められない。</p> <p>グローバル化に対応した大学院教育の展開については、国立を中心に関心は高く、海外の大学院との協定を結んでいるものも多いが、留学生の受け入れ態勢は進んではおらず、秋季入学の導入も実習等との関連で難しいとする意見があった。全体的に、開設時期が新しく国際的な連携への研究科としての体制が整っていない様子が見える。</p>

総括評価

優れた看護系人材の確保のため、4年制大学の拡大など看護教育の充実が進む中、大学院等の看護教育者・研究者、高度な専門性を有する看護職の養成を図るため、看護系大学院が拡大してきている。このため、人材養成目的や教員の意識も明確にされていると見られる。専門看護師等の高度専門職業人の養成と研究者・教育者という異なる目的を持った課程をいかに融合して養成していくか様々な試みがなされ、課程を通した養成目標の明確化には至っていない様子が伺える。

高度化する看護ニーズに対応し、専門看護師等の認定資格を取り入れる修士課程は多く、看護系大学院には、現役看護師など多様な背景・学歴を持つ者が入学しており、各大学院とも昼夜開講や長期履修制など履修しやすい環境の整備や補完的教育の充実に努めているといえる。しかし、産業界（医療界）との協同による教育の充実や教員個々の取り組みにとどまり、大学院全体のシステムとして機能しているところは少ない。また、看護系研究者・教育者が不足し、博士課程在籍者も教員としての職務に従事する中、特に研究者養成を重視する大学院にとって、大学院としての特色を出し、教育者・研究者の質を高めるための研究時間と環境の構築が課題と感ぜられる。

看護系大学院は開設が新しいこともあり、コースワークの充実や昼夜開講、教員評価などの取り組みも進んでいるが、教員数が少ない中で業務量が増えている。加えて、質の高い教育研究指導の充実や学位審査の透明化、国際化への対応等が求められる中、効率的なシステムの構築とともに教員等の絶対数の増加が必要という意見が多く寄せられた。