

「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

**言語学分野（12大学：国立5、公立1、私立6）**

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

検証項目	主な傾向
<p>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</p> <p>② 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</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・平成20年度において、修士（博士前期）課程の入学定員充足率は、100%を超える大学が3大学ある一方、50%を下回る大学も2大学ある。また、入学定員充足率が平成17年度と比較して増加した大学はない。</li> <li>・平成20年度において、博士課程の入学定員充足率は、100%を超える大学は5大学あり、50%を下回る大学はない。</li> </ul> <p>①について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・人材養成目的の規定について、12大学全てで学則又は研究科規則のいずれかで規定している。なお、1大学（公立）では、学則、研究科規則の両方で規定している。</li> <li>・12大学のうち10大学において、大学院設置基準の改正を受けて、人材養成目的を変更している。また、2大学では、新設又は統合大学ですでに人材養成目的は明確化されているとの判断であった。</li> <li>・研究者養成と高度専門職業人養成だけでなく、教育者の養成を人材養成目的に掲げている大学があるのが特徴である（国立3、私立2）。</li> <li>・2国立大学では、国際機関、博物館等具体的な活躍場所を想定した人材養成目的となっている。</li> <li>・区分制博士課程において、6大学では、前期課程と後期課程で人材養成目的を区分している。</li> <li>・2大学では、単に、研究者養成と高度職業人養成を目的としており、分野の特徴がみられない。</li> </ul>

	<p>&lt;委員の評価&gt; (取組についての評価、今後の方向性等を以下に記入願います。)</p> <p>②について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・学生に修得させるべき知識・能力について、学則又は研究科規則で規定している大学は、5大学(国立3、私立3)である。そのほかHP、履修要項等において記載している大学は、5大学(国立1、公立1、私立3)である。</li> <li>・3大学では、大学院設置基準の改正を受けて、学生に修得させる知識・能力を具体化するため、学則等の改正をしている。</li> </ul> <p>&lt;委員の評価&gt; (取組についての評価、今後の方向性等を以下に記入願います。)</p>
--	--

○体系的な教育課程の編成・コースワークの充実等

検証項目	主な傾向
<p>① 課程制大学院制度の趣旨に沿った、課程等ごとの人材育成目的に応じた教育内容・方法の充実</p> <p>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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・平成20年度において、修士(博士前期)課程の入学定員充足率は、100%を超える大学が3大学ある一方、50%を下回る大学も2大学ある。また、入学定員充足率が平成17年度と比較して増加した大学はない。</li> <li>・平成20年度において、博士課程の入学定員充足率は、100%を超える大学は5大学あり、50%を下回る大学はない。</li> </ul> <p>①②について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・すべての大学において、体系的な教育課程に取り組んでいる。また、6大学において、近年教育課程の変更を行っている。具体的には、 <ul style="list-style-type: none"> <li>・3大学において、必修科目、選択科目の区分を設けている。</li> <li>・4大学において、博士論文作成プロセスとして、論文演習、論文指導の科目を履修した上で、研究論文の作成に入っているようにしている。</li> <li>・1大学において、後期課程においてもコースワークを設定している。</li> </ul> </li> </ul>

<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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ほとんどの大学が就職志望と進学志望で教育内容を分けることはしていないが、1国立大学では、専攻単位で、研究者養成を主目的とするかと高度職業人養成を主目的とするか、設定している。</li> <li>・専門分野に限らない幅広い能力を身に付けることができるようになったと評価している一方、学生が専門分野に閉じこもりがちであることや、教員の負担が課題として挙げられている。</li> </ul> <p>&lt;委員の評価&gt; （取組についての評価、今後の方向性等を以下に記入願います。）</p> <p>④について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・3大学（私立）を除き、アドミッション・ポリシーを明確化している。</li> <li>・3大学（国立）において、人材養成目的とアドミッション・ポリシーの変更を行っているが、5大学は人材養成目的を変更したが、アドミッション・ポリシーは変更していない。</li> <li>・前期課程か後期課程のいずれかで、入学者増に結びついた大学は4大学にとどまる。</li> <li>・6大学で、社会人特別選考や外国人留学生特別選考を行っている。他方、社会人の専門性の保証が不十分であることを課題に挙げている大学がある。</li> <li>・アドミッション・ポリシーと研究領域との関連性を見えるようにすることを課題として挙げている大学がある。</li> </ul> <p>&lt;委員の評価&gt; （取組についての評価、今後の方向性等を以下に記入願います。）</p> <p>⑤について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・2大学（国立）において、博士課程修了までの標準的なスケジュールを提示している。</li> <li>・1大学（国立）において、論文指導を単位化している。</li> <li>・1大学（私立）において、シラバスで単位の考え方の明確化を図っている。</li> </ul>
--	---

<委員の評価> (取組についての評価、今後の方向性等を以下に記入願います。)

⑥について

- ・修了要件に特定の課題研究や学習の成果を求める場合、それを制度化したのは6大学（国立4、私立2）であり、うち3大学は、大学院設置基準の改正を踏まえて制度化した。
- ・また、1大学（公立）では、早期修了と長期履修を可能とする学則改正を行っている。
- ・平成20年度において、修士課程修了者のうち進学する割合は、50%を超える大学はなく、進学者の割合は決して高くない。

<委員の評価> (取組についての評価、今後の方向性等を以下に記入願います。)

⑦について

- ・2大学（私立）で、主専攻・副専攻制を導入しており、1大学（公立）で、ジョイントディグリーを導入している。また、検討中の大学も2大学ある。
- ・逆に、主専攻・副専攻制については、幅広い知識を身に付けるため従来の細かな専攻を廃止して、大括りにした大学や、学生数が少ないため専攻の細分化は難しいという大学もあった。

<委員の評価> (取組についての評価、今後の方向性等を以下に記入願います。)

○円滑な博士の学位授与の促進

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                      &lt;円滑な学位授与を促進するためのプロセス管理等&gt;</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）                      &lt;学位授与プロセスの透明性の確保等&gt;</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>・平成20年度において、博士課程の入学定員充足率は、100%を超える大学は5大学あり、50%を下回る大学はない。</p> <p>①②③④について</p> <p>・区分制博士課程の大学のうち、1大学を除いてすべて、博士課程の標準修業年限内の学位授与率が50%以下となっている。</p> <p>・主な原因としては、水準の高い学位論文をまとめるためには3年間では足りないこと、海外留学をすること、社会人学生は生活とバランスをとる必要があること等が挙げられている。</p> <p>・他方、改善方策は5大学で取り組んでおり、具体的には、博士論文提出までの標準的なスケジュールの提示や研究支援補助等が挙げられている。他方、根本的な改善方策はないという意見もある。</p> <p>・修了年限を超えた学生に対しては、授業料の減免を5大学が、TA・RAの積極的な採用を1大学が実施している。他方、5大学では特別な経済的支援は講じていない。</p> <p>・博士後期課程対象の全ての大学において、学位授与を促進するための複数の取組を実施。特に、中間発表実施、学位審査申請時期の明確化、申請の年複数回化、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は多くの大学が取り組んでいる。</p> <p>・他方、口頭試験など専攻分野の理解度の確認、学位論文作成に関連する研究活動の単位化については、取り組んでいる大学は半数以下である。</p> <p>・円滑な学位授与促進に向けたプロセス管理が、必ずしも学位授与の促進に繋がっていない。</p> <p>&lt;委員の評価&gt; （取組についての評価、今後の方向性等を以下に記入願います。）</p> <p>⑤について</p> <p>・博士後期課程対象の全ての大学において、学位授与プロセスの透明性の確保の取組を実施。学位論文の要旨の公表、論文審査委員名の公表、学外審査委員の登用は、多く</p>

	<p>の大学が取り組んでいる。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・他方、口述試験の公開、学位論文の取得条件の明示、については、取り組んでいる大学は半数以下である。</li> <li>・1大学のみ、指導教員を主査としない制度を実施している。指導教員を主査とすることについて、指導教員の力が強く働いてしまうという意見と、学位取得候補者の研究内容をよく理解する教員が少ない小規模大学院だと形式的な審査に陥る可能性があるという意見があった。</li> </ul> <p>&lt;委員の評価&gt; (取組についての評価、今後の方向性等を以下に記入願います。)</p>
--	--

○教育体制の整備及び教員の教育・研究指導能力の向上

検証項目	主な傾向
<p>&lt;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&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> <li>③ 助教の新設を踏まえた、教員の役割分担及び組織的な連携体制の導入</li> <li>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</li> </ul> <p>&lt;成績評価基準の明示と厳格な成績評価・修了認定の実施&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⑤ 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</li> </ul>	<p>①②について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・10大学において、定期的にFD活動が行われている。頻度は月1～年1，2回程度。他方、2大学では何も実施されていない。</li> <li>・大学院教育に対する教員の意識の共通理解が高まっていると評価している一方、課題としては、個人差もあるので更なる意識向上や、研究時間の確保があげられている。</li> </ul> <p>&lt;委員の評価&gt; (取組についての評価、今後の方向性等を以下に記入願います。)</p> <p>③④について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・助教を採用している専攻は1大学のみ。ここでは、助教は研究に専念できるよう事務的作業は外されている。</li> <li>・教育研究の時間管理について、8大学では各教員にゆだねているのみである。</li> <li>・時間管理について、課題としては、研究時間の確保や教員の負担が挙げられている。</li> </ul>

<p>&lt;教育研究活動の評価の実施と活用・反映&gt;</p> <p>⑥ 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>&lt;委員の評価&gt; (取組についての評価、今後の方向性等を以下に記入願います。)</p> <p>⑤について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 1大学を除いて、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、成績評価基準等をシラバスや年度初めのガイダンス等で学生に明示している。</li> <li>・ 大学院設置基準の改正を受けて、3大学ではシラバスの変更を行っている。</li> </ul> <p>&lt;委員の評価&gt; (取組についての評価、今後の方向性等を以下に記入願います。)</p> <p>⑥について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 教員の教育活動に対する評価の仕組みは、9大学において導入されており、具体的には、授業評価アンケートの実施や、自己評価報告書の提出等を行っている。</li> <li>・ 2大学において、教育活動の評価を処遇等への活用をしている。(参考程度を含む。)</li> <li>・ 課題としては、評価基準があげられている。</li> </ul> <p>&lt;委員の評価&gt; (取組についての評価、今後の方向性等を以下に記入願います。)</p>
---	---

(2) 産業界等と連携した人材養成機能

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</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 平成20年度において、修士(博士前期)課程修了者の就職率は4割弱。就職先は、学校教員が多いが、そもそも、一時的な職に就いている者、就職も進学もしていない者や不詳の者が多い。</li> <li>・ 平成20年度において、博士課程修了者の就職率は5割弱であり、博士号取得者の就</li> </ul>

<p>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 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>職率の方が、満期退学者の就職率より高い。就職先は大学教員が多い。</p> <p>①について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 7大学が、専攻の性格から産業界との連携はなじまないことから、産業界との連携は行っていない。</li> <li>・ 5大学において、産業界と連携した教育プログラムを行っている。具体的には、通訳会社との連携プログラムの開設や、教育委員会との共同による教員養成講座等がある。</li> <li>・ 他方、必ずしも就職率の上昇につながっていない。</li> <li>・ 研究者以外の道で学位取得者が文系専門知を活かせる可能性を開拓することが課題であり、諸外国では行政職、大学運営、大学図書館の資料収集専門家などに学位取得者を配しているため、参考にしたいとの意見があった。</li> </ul> <p>&lt;委員の評価&gt; (取組についての評価、今後の方向性等を以下に記入願います。)</p> <p>②について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 単位化した長期間のインターンシップを実施している大学は、1大学のみである。ほとんどの大学が、専攻の性格からインターンシップは必要ないと考えている。</li> <li>・ 実施している大学においても、提携先の確保が課題としてあげられている。</li> </ul> <p>&lt;委員の評価&gt; (取組についての評価、今後の方向性等を以下に記入願います。)</p> <p>③について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 1大学が、制度的に学外審査員として可能だとしても実績がない。ほかのすべての大学が、専攻の性格上必要ない、または、適任のパートナーが産業界等にはいないと考えている。</li> </ul>
---	--

	<p>&lt;委員の評価&gt; (取組についての評価、今後の方向性等を以下に記入願います。)</p> <p>④⑤について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・9大学は、キャリアパス支援を行っていない。専攻内容からして、産業界等には進まないと考えられている。</li> <li>・実施している大学においては、中間評価論文提出後に研究者以外の進路についても検討もすること、研究者に限らない人材輩出を目的としたキャリアデザインセンターの設置等を行っている。</li> <li>・学生の能力に関する産業界等へのアピールはほとんど行われていない。</li> </ul> <p>&lt;委員の評価&gt; (取組についての評価、今後の方向性等を以下に記入願います。)</p>
--	--

(3) 学修・研究課題の改善及び流動性の拡大

○学生に対する修学上の支援及び流動性の拡大

検証項目	主な傾向
<p>&lt;学生に対する修学上の支援&gt;</p> <p>① 大学院生に対する経済的支援の実施（特別研究員、TA、RA等）</p> <p>&lt;学生の流動性の拡大&gt;</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>&lt;社会人が学ぶための環境整備&gt;</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>①について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・すべての大学において、経済的支援の取組を実施している。大学独自の奨学金制度の実施、授業料減免制度の実施、基盤的経費によるTA・RAの雇用については、多くの大学において行われている。その他としては、学会の参加費補助、複写費の支給等が行われている。</li> <li>・多くの大学が、経済的支援の拡充及びそのための財源確保を課題として挙げている。</li> </ul> <p>&lt;委員の評価&gt; (取組についての評価、今後の方向性等を以下に記入願います。)</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>②について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 9大学において、学士課程の授業の履修を認めている。</li> </ul> <p>&lt;委員の評価&gt; （取組についての評価、今後の方向性等を以下に記入願います。）</p> <p>③④について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 6大学において、夜間・土日開講を実施している。また、4大学において、長期履修制度、修士課程の短期在学コースを実施している。</li> <li>・ 平成20年度において、修士段階では2割弱が社会人、博士後期課程では約3割が社会人である。</li> </ul> <p>&lt;委員の評価&gt; （取組についての評価、今後の方向性等を以下に記入願います。）</p>
---	--

○若手教員の教育研究環境の改善

検証項目	主な傾向
<p>&lt;若手教員の教育研究環境の改善&gt;</p> <p>① 博士課程からポスドク、助教等といった大学における教員・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、テニユア・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>①②③について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 1大学において、研究室（スペース）の確保を、5大学においてポスドクを研究員として採用する制度を講じている。</li> <li>・ 1大学において、テニユア・トラックを導入している。また、若手教員に対して研究奨励費を支援している大学は、3大学ある。</li> <li>・ 課題としては、期間限定の支援になってしまうこと、任期終了後の就職が挙げられている。</li> </ul> <p>&lt;委員の評価&gt; （取組についての評価、今後の方向性等を以下に記入願います。）</p>

<p>&lt;教員・研究者の流動性の拡大&gt;</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、テニユア・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>④⑤⑥について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・11大学において、教員採用の公募制、任期制が行われている。</li> <li>・課題としては、任期のある教員と任期のない教員の教育研究環境の設定、任期終了後の教員の処遇が挙げられている。</li> </ul> <p>&lt;委員の評価&gt; （取組についての評価、今後の方向性等を以下に記入願います。）</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

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>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>①②③について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・10大学が、自己点検・評価の位置づけの明確化、評価に伴う責任体制の明確化、事務体制の整備等が行われていると回答。</li> <li>・なお一部の大学では、自己点検・評価は実施しているものの、改善サイクル中の位置づけ明確化や情報のシステム化などには至っておらず、現状では不十分との認識も示されている。</li> <li>・また、未実施2大学は、特に検討していなかったこと、外部評価の際に自己評価を実施していることを理由に挙げている。</li> <li>・明確化等の成果として、教員の意識向上などが挙げられている。</li> <li>・一方で課題として、評価資料の作成にかかる時間的負担の大きさ、多岐にわたる教員の専門分野からくる統一基準策定の難しさ、検証機会の確保と充実が挙げられている。</li> <li>・専門分野別自己点検・評価結果を実施しているのは8大学で、検討中が2大学。実施8大学すべてが評価結果を公表している。</li> </ul> <p>&lt;委員の評価&gt; （取組についての評価、今後の方向性等を以下に記入願います。）</p>

○大学院の教育研究を通じた国際貢献・協調

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>・留学生比率は、修士段階では0～50%程度。博士後期課程では5～50%とばらつきがあるが、国公立大学が私立大学に比較し高め傾向にある。</p> <p>①について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・8大学においてセメスター制を導入し、1大学において秋期入学制度が導入されている。</li> <li>・セメスター制を導入していなくとも留学生比率が増加している大学もあれば、導入しても減少している大学もあり、セメスター制の導入による注目すべき定量的変化は認められない。</li> </ul> <p>&lt;委員の評価&gt; （取組についての評価、今後の方向性等を以下に記入願います。）</p> <p>②③について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・7大学が海外拠点の設置やEラーニング、海外大学との協定等を締結している。</li> <li>・未実施5大学については、概ね学部レベルでは実施しているものの、大学院レベルでは学問領域の特質等を理由に実施していない。</li> <li>・主な取組は、外国語ホームページの整備による情報発信や学術交流協定など。</li> <li>・成果としては、海外からの問い合わせが増加し留学生の国籍が多様化する等がある。</li> <li>・課題としては、予算の確保を挙げる大学が多いほか、留学支援関連業務に係る教職員の負担増や、留学生の日本語力など挙げられている。</li> </ul> <p>&lt;委員の評価&gt; （取組についての評価、今後の方向性等を以下に記入願います。）</p> <p>④について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・博士課程を有する10大学のうち7大学が何らかの取組を行っている。</li> <li>・特にⅡ学内・学外との連携強化については、6大学が何らかの取組を実施。</li> <li>・修士課程2大学については、博士課程を有さない以上、大学の理念的にも国際的拠点</li> </ul>

	<p>にはなり得ない、目指していないという回答となっている。</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・課題としては、宿泊施設の整備、研究成果発信の環境整備、教員負担増などが挙げられている。</li></ul> <p>&lt;委員の評価&gt; (取組についての評価、今後の方向性等を以下に記入願います。)</p>
--	---

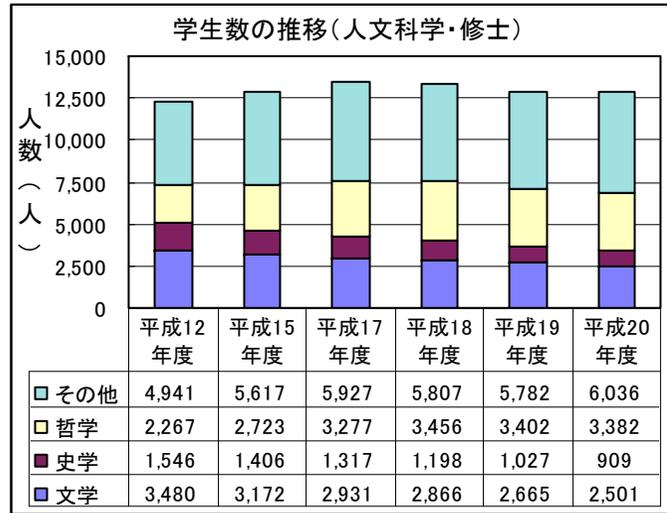
# ■ 人文科学分野の現状（修士）

① 学生数(平成20年度)

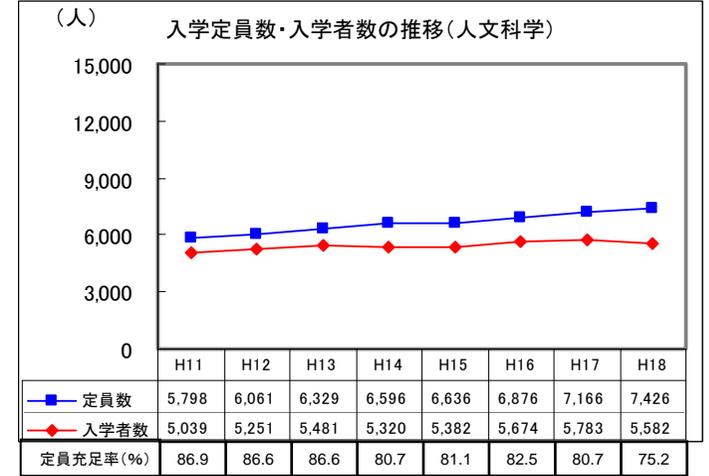
合計	12,828人(100%)
旧帝大	1,944人(15%)
その他国立	2,040人(16%)
公立	498人(4%)
大規模私学	3,035人(24%)
その他私学	5,311人(41%)

※大規模私学・・・入学定員2500人以上の大学

②

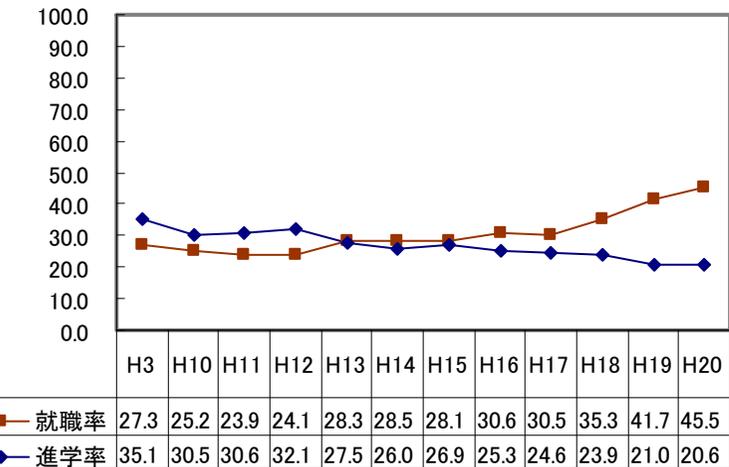


③



④

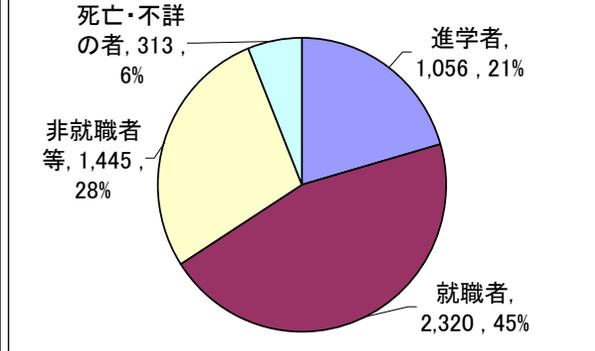
④ 就職率と進学率の推移(人文科学)



※「進学者」のうち「就職している者」については「就職者」としても計上

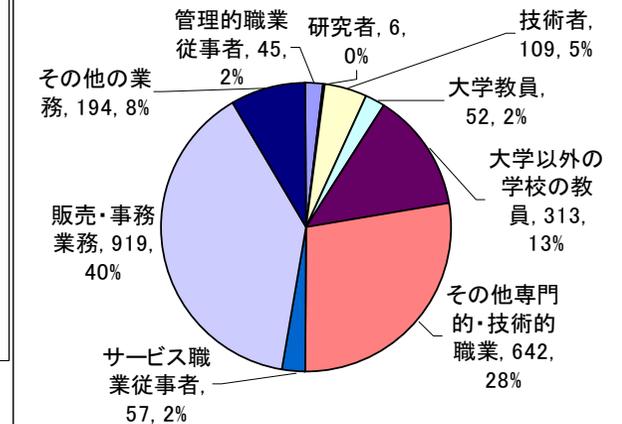
⑤

⑤ 進路状況(人文科学)



⑥

⑥ 就職先の業種(人文科学)

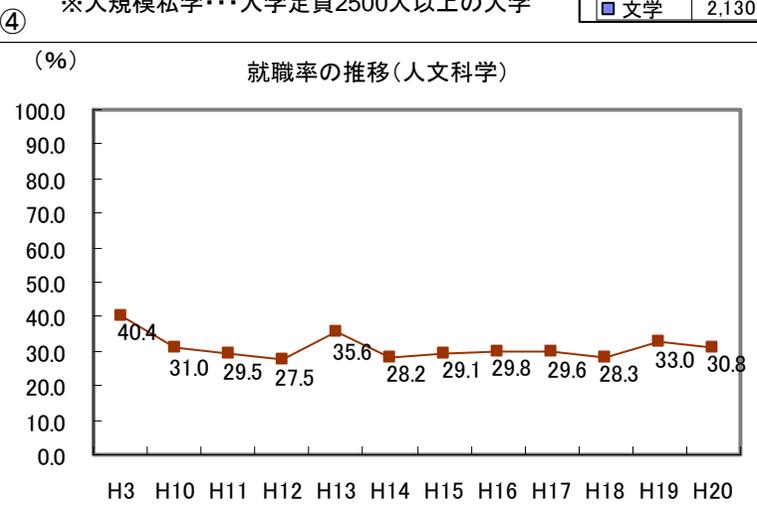
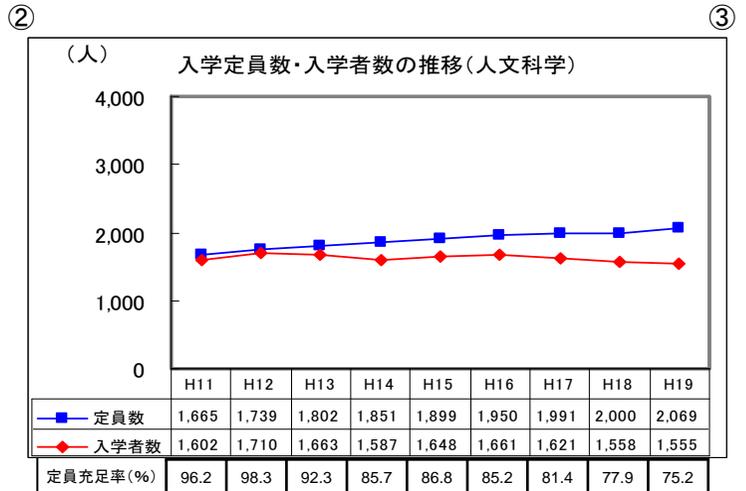
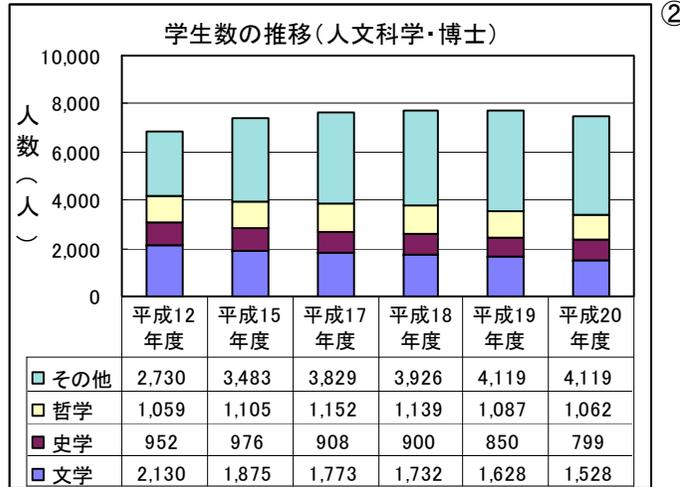


# ■ 人文科学分野の現状 (博士)

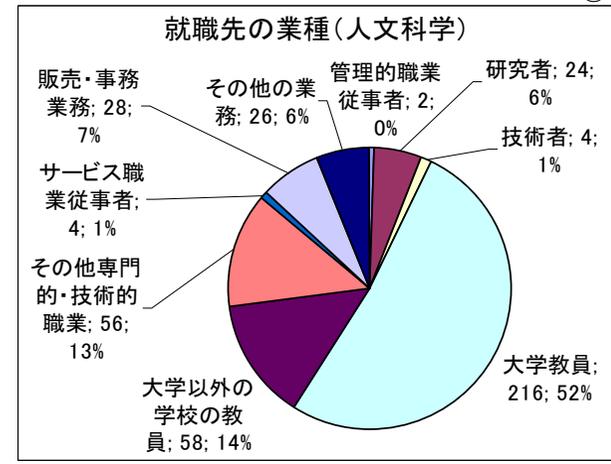
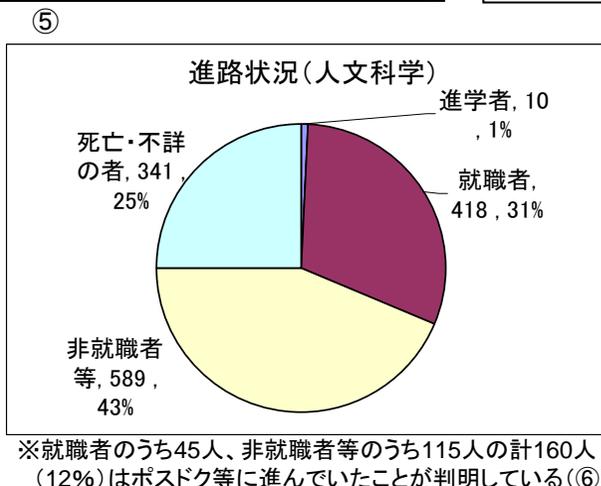
① 学生数(平成20年度)

合計	7,508人(100%)
旧帝大	2,411人(32%)
その他国立	1,325人(18%)
公立	378人(5%)
大規模私学	1,970人(26%)
その他私学	1,424人(19%)

※大規模私学・・・入学定員2500人以上の大学



※「進学者」のうち「就職している者」についても「就職者」として計上



⑧ 標準年限内の学位授与状況(平成18年度)  
163人/1651人 (10%)

⑨ 教員1人当たり博士課程学生数  
0.34人 ※人文・社会系の平均

⑩ 教員1人当たり研究支援者数  
0.19人 ※人文・社会系の平均  
※研究支援者は「研究補助者」、「技能者」、「研究事務その他の関係者」の合計

⑪ 教員1人当たり年間研究費  
1772万円 ※人文・社会系の平均

⑫ 教員1人当たり年間外部資金獲得額  
149万円 ※人文・社会系の平均

(出典) 学校基本調査(文部科学省):①、②、③、④、⑤、⑦(最新は平成20年度調査) 平成19年度大学院活動状況調査(大学振興課):⑥、⑧ 平成20年科学技術研究調査(総務省統計局):⑨、⑩、⑪、⑫