

「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

史学分野（12大学：国立3、公立1、私立8）

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>	<p>・調査対象の大学において、修士（博士前期）課程から博士後期課程への進学率は約25%である。</p> <p>①について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・12大学のうち11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、1大学では、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>・区分制博士課程において、明確に前期課程と後期課程で人材養成目的を分けているのは3大学のみである。</li> <li>・人材養成目的については、「研究者」及び「高度専門職業人」の養成を掲げているところが多い。また、社会人入学者を念頭に置いた「高度教養人」を設定しているところもある。</li> <li>・上記の前期課程と後期課程で人材養成目的を分けている大学は、後期課程において「研究者」養成を第一位にしているものが多い。また、5年一貫制の専攻も同様である。</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> <p>②について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・9大学では、学生に修得させる知識・能力を明確化している。</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・能力を変更</li> </ul>

	<p>している。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・9大学では、学則・研究科規則等に定められた人材養成目的をもって、知識・能力の具体化を図っているとの判断であった。</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>
--	--

○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、課程等ごとの人材養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> <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</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・調査対象の大学において、修士（博士前期）課程から博士後期課程への進学率は約25%である。</li> </ul> <p>①②について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・教育内容について、前期課程においては講義系と演習系の科目を組み合わせ、後期課程においては教員の指導を受けながら博士論文の提出を目指すという教育課程になっている大学が大部分である。</li> <li>・就職と進学志望の別に対応するため、教育内容を特に変更している大学は1大学のみである。具体的には「研究者」「高度専門職業人」「高度教養人」の3つにコース分けを行っている。</li> <li>・いくつかの大学では教育内容の改革により、学際的な視野を養成するため共通科目を設定する等の試みがなされている。</li> <li>・修士課程の平均就職・進学率（約85%）を超える大学は1大学のみである。</li> <li>・大学の自己評価によれば、体系的な教育の実施により専門分野に閉じこもらない幅広い分野の知識の修得が図られているという面と、専門分野の教育の時間が不足するという両面の指摘がある。</li> </ul>

の在り方の工夫

- 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

<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。）

④について

- ・ 5大学において、アドミッション・ポリシーを変更した。アドミッション・ポリシーとして明確に規定していないところも多い。
- ・ 社会人学生が7大学で増加している。

<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。）

⑤について

- ・ いくつかの大学において、単位の実質化のために講義科目や単位数の見直しを行っている。ただし、学習量はすでに十分に確保されていると評価している大学も多い。

<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。）

⑥について

- ・ 修士論文の代わりに特定の課題研究を認定することができる制度を設けたのは、上記の就職と進学志望の別にコース分けをした1大学のみ。全般的に研究者志望だけでなく就職志望であっても、その学生の修得した能力を評価するには修士論文が必要であるという考え方が多い。
- ・ コース分けを行った上記の1大学においては、研究指導が教員個人の裁量に任されており、改善の余地があるとの評価。

	<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>⑦について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・1大学でジョイントディグリーの導入を予定し、1大学で主専攻・副専攻制の導入を検討している。</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>
--	---

○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</p>	<p>①②③④について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・すべての大学において、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。</li> <li>・その理由は、博士論文の研究レベルへの要求が高いこと、フィールドワークや資料収集に時間がかかること、従前は人文系では論文博士で学位を得ることが多く教員と学生の意識が変わっていないことなどが挙げられており、専門研究者を養成する後期課程において、一律に5年という期間で学位を取得するのは困難であるという意見が多い。</li> <li>・なお、その原因を学生の研究能力の低下が第一であるとしている大学も1大学ある。</li> <li>・一方、博士後期課程対象のほとんどの大学において、円滑な学位授与を促進するための複数の取組を実施。特に学位審査申請時期の明確化と、研究の進捗状況に関する中間発表の実施は、多くの大学が取り組んでいる。</li> </ul>

<p>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>&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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ただし、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、学位論文作成に関連する研究活動の単位化などについては、取り組んでいる大学は半数以下である。</li> <li>・各大学において、円滑な学位授与促進に向けたプロセス管理として一定の取組が行われているものの、学位授与の促進に繋がっていない。</li> <li>・修業年限を超えて在学する学生に対して、何らかの経済的負担軽減策を実施しているのは6大学。</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>・各大学において、論文審査委員名の公表、学外審査委員の登用等の学位授与プロセスの透明性の確保のための取組が行われている。</li> <li>・学位審査の際、指導教員が審査委員会の主査となる大学が11大学ある。</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>
---	--

○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> <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</p>	<p>①②について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ほとんどの大学において、FDや意識の共有・意見交換が行われている。</li> <li>・また、大学院教育に対する教員の意識や共通理解については、以前より意識が高まっている、または以前から意識されていると評価している大学が多い。課題としては、学生の多様化に対応できていないことを挙げている大学がある。</li> </ul>

<p>アカルティ・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>&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> <p>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</p> <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>③④について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・助教を置いている大学は2大学のみ。</li> <li>・教育・研究指導に関する教員の時間配分や時間管理について、事務作業の増大により、教育研究に専念できる時間が減っていると評価している大学がいくつかある。</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>・すべての大学において、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。また、答申を受けて、8大学ではシラバスの内容を詳細にする等の取組を行っている。</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、3大学において導入されているのみ。処遇等への活用までしている大学は1大学である。</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>
--	---

(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>・修士（博士前期）課程修了者の就職率は5割弱である。なお、就職先は民間企業や学校の教員が多い。</p> <p>・博士課程修了者の就職率は5割弱である。その行き先は、大学教員がほとんどである。</p> <p>①について</p> <p>・産業界と連携した教育プログラムを行っている大学は、1大学のみである。学問の性格上、産業界と連携することは難しいという意見がほとんどである。</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>②について</p> <p>・長期間のインターンシップを実施している大学はほとんどない。一部の大学で例外的に実施されたのみである。</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>③について</p> <p>・論文審査や教育課程策定における産業界の参加については、行われていない。</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>④⑤について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・制度的なキャリアパス支援を行っている大学は、4大学にとどまっている。</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>
--	---

(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

検証項目	主な傾向
<p>&lt;学生に対する学修上の支援&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>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>①について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・大学独自の奨学金制度の実施、TA・RAの雇用、授業料減免制度の実施など、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。</li> <li>・2大学において、更なる拡充が必要との認識を示している。</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> <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>・4大学において、長期履修制度を実施している。</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・他方、修士課程の短期在学コース、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を実施している大学はない。</li> <li>・修士段階、後期課程ともに、社会人の在籍者は1割未満である。</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>&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>①②③について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・7大学において、研究室（スペース）の確保等の若手研究者の研究支援措置を講じている。</li> <li>・テニユア・トラックを導入している大学は2大学のみ。</li> <li>・研究スペースの確保や人件費の確保が困難になっていると回答する大学が多い。</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>④⑤⑥について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・9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>・評価としては、広く人材を募集することにより、公平な人事を行うことができ、多様性が生まれ、組織が活性化することなどが挙げられている。</li> <li>・教員が任期を付さない職に就く際には、学士課程卒業後に所属していた大学等の組織を少なくとも1回異動した者を選考する仕組みを導入している大学はない。</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。）
--	--

## 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

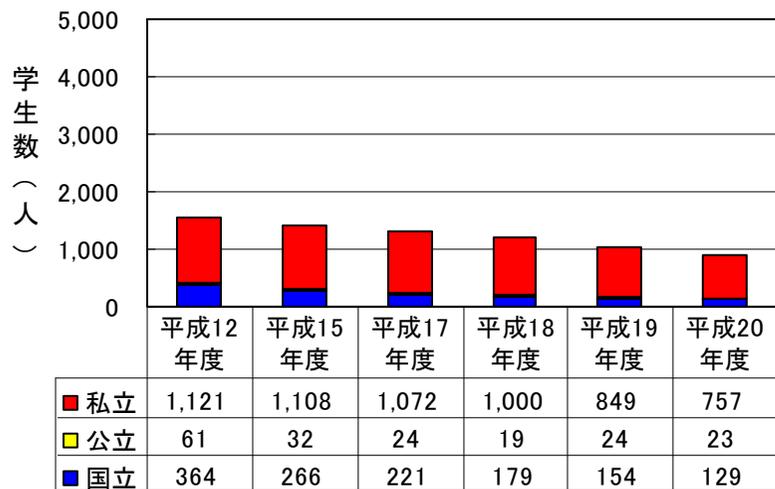
検証項目	主な傾向
① 大学院における、自己点検・評価の教育活動改善サイクルの中で の明確な位置づけ、評価を行う責任体制の明確化、及び事務体制 の整備 ② 評価に必要な情報（定員充足率、教育・研究指導状況、学位授与 率、学生の経済的支援の状況、就職先等）について、各大学院の 自己点検・評価の項目等を踏まえた、活用しやすい形でのシステ ム化の実施 ③ 大学院における、専門分野別自己点検・評価結果の積極的な公表、 それを踏まえた教育内容・方法の見直しや改善、外部検証の実施	①②③について ・10大学において、研究科レベルでの自己点検・評価が行われている。 ・評価の課題として、3大学が評価負担の軽減を挙げている。 <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。）

### ○大学院の教育研究を通じた国際貢献・協調

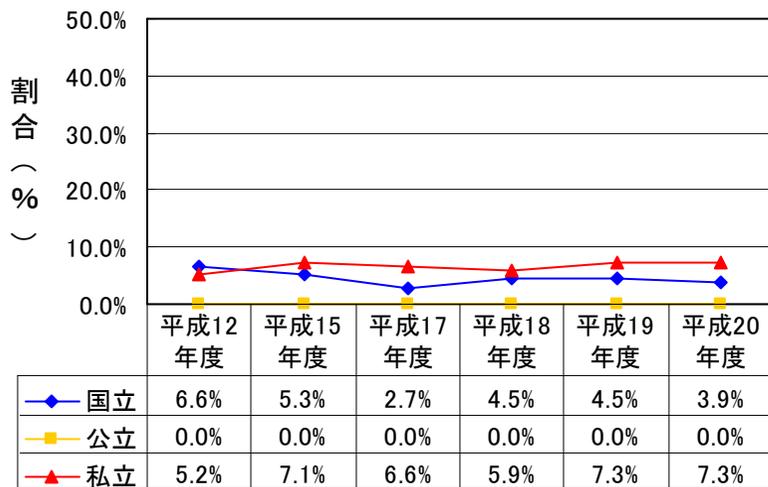
検証項目	主な傾向
① セメスター制の導入や秋季入学など留学生を円滑に受け入れるた めの工夫など、留学生が学ぶための環境整備、受け入れ体制の充 実 ② 海外分校・拠点の設置、外国の教育研究機関との連携、Eーラー ニング（情報通信技術を利用した履修形態）等を通じた国境を越	・留学生は修士段階では3%程度、博士後期課程では約7%が留学生である。なお、 平成17年度と比較すると、留学生数は増加している。 ①について ・6大学において、セメスター制を導入している。また、1大学において秋期入学制 度が導入されている。

<p>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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 2大学において、セメスター制や秋期入学制により、留学生の受け入れが増加している、海外の大学に入学する者が増えたと評価している。</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> <p>②③について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 5大学で海外拠点の設置や海外大学との協定を締結している。</li> <li>・ 7大学において、研究科レベルの学生の海外派遣の仕組みを整備。また、3大学においては大学レベルで海外派遣の仕組みを整備。</li> <li>・ 成果として研究面へ良い影響を与えていること、課題として資金的な問題が挙げられている。</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>④について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 7大学において学内・学外との連携強化、国内外の優秀な研究者・学生の共同研究が進められている。ただし、そのうち4大学はGCOE拠点である。</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>
---	---

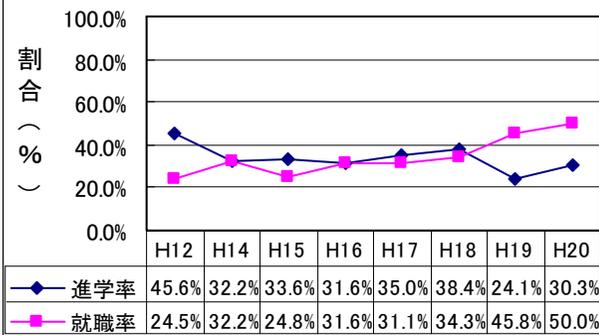
### 学生数の推移(史学・修士)



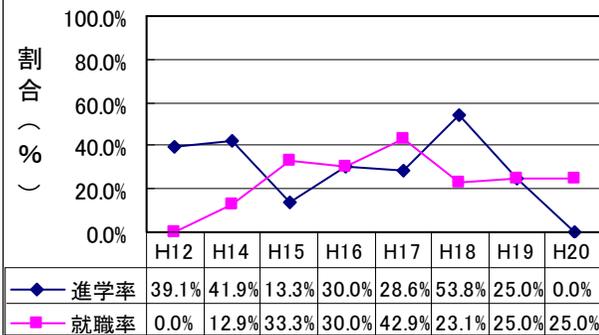
### 社会人割合の推移(史学・修士)



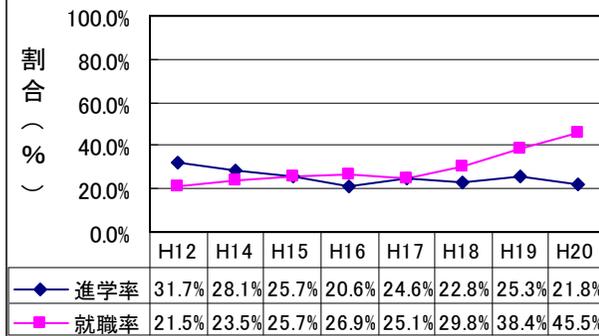
### 進学率・就職率の推移(史学・修士・国立)



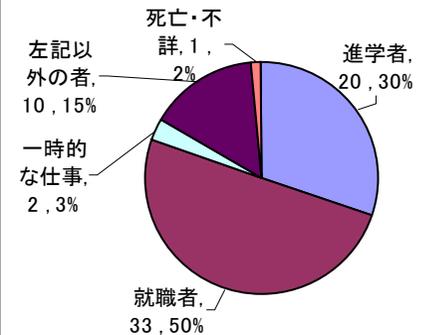
### 進学率・就職率の推移(史学・修士・公立)



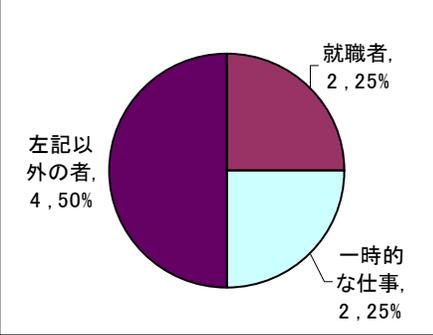
### 進学率・就職率の推移(史学・修士・私立)



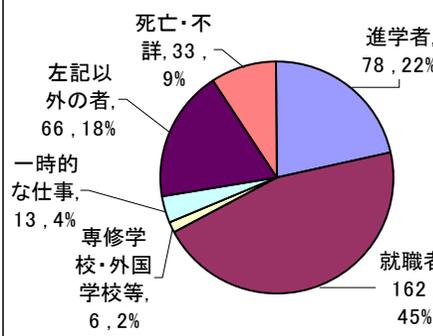
### 修了者の進路(史学・修士・国立)



### 修了者の進路(史学・修士・公立)

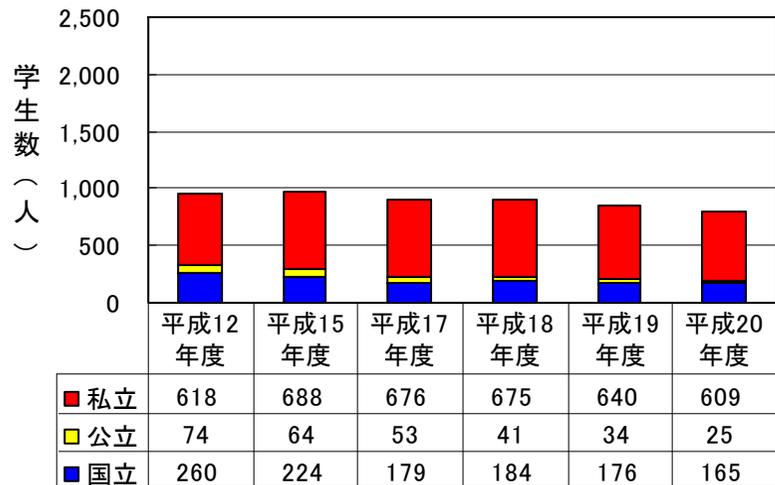


### 修了者の進路(史学・修士・私立)

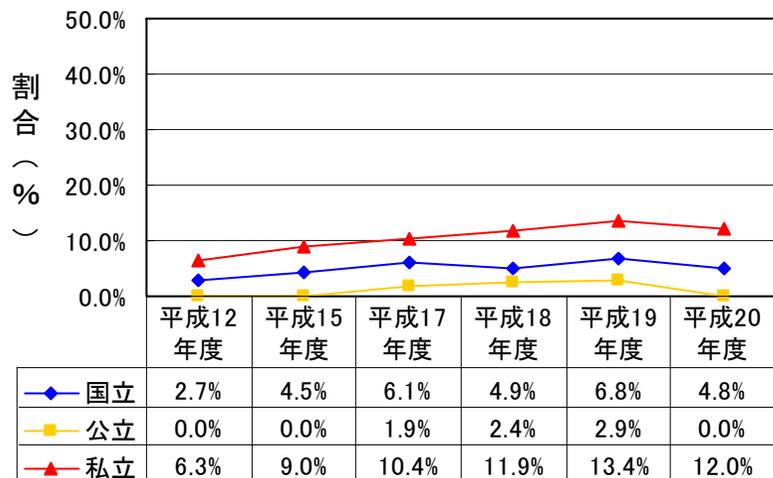


「一時的な仕事に就いた者」・・・アルバイト、パート等、臨時的な収入を目的とする仕事に就いた者。就職者数には含まれない  
 「左記以外の者」・・・家事の手伝い等、進学でも就職でもないことが明らかな者

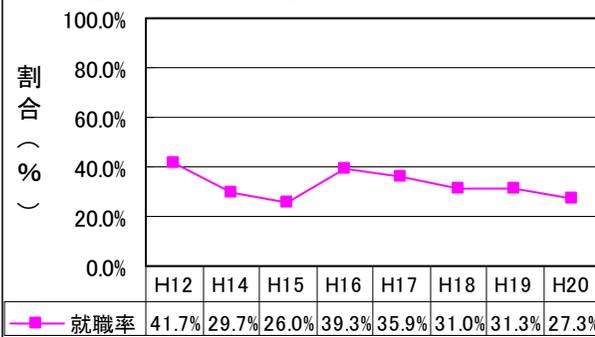
### 学生数の推移(史学・博士)



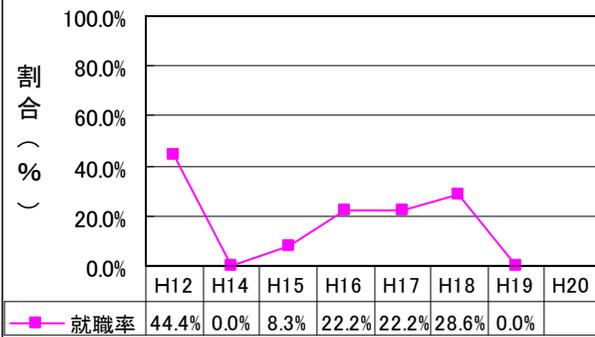
### 社会人割合の推移(史学・博士)



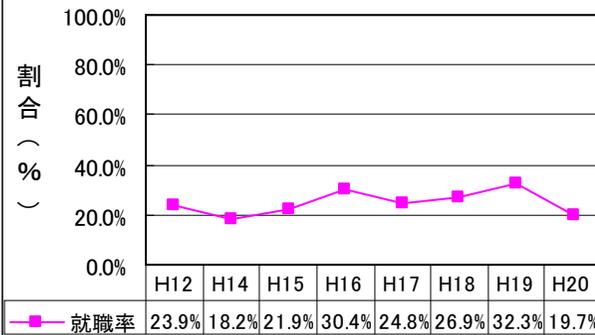
### 進学率・就職率の推移(史学・博士・国立)



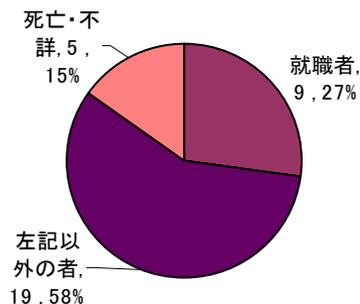
### 進学率・就職率の推移(史学・博士・公立)



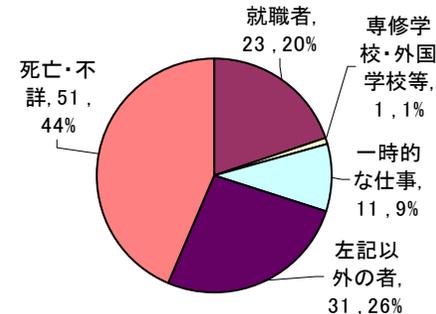
### 進学率・就職率の推移(史学・博士・私立)



### 修了者の進路(史学・博士・国立)



### 修了者の進路(史学・博士・私立)



「一時的な仕事に就いた者」・・・アルバイト、パート等、臨時的な収入を目的とする仕事に就いた者。就職者数には含まれない  
 「左記以外の者」・・・家事の手伝い等、進学でも就職でもないことが明らかな者