

「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

国際・人間科学分野（14大学：国立5、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>①「について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成18年の院設置基準改正後に人材養成目的を変更した大学は、14大学中11大学（79%）。 ・国際分野の7大学の人材養成目的は、国際舞台で活躍できる「研究者」及び「高度専門職業人」の養成としていることが多い。区分制博士課程の場合、前期・後期の別で人材養成目的を分けていない。 ・人間科学分野の7大学の人材養成目的は、「研究者」「高度専門職業人」「社会の多方面で活躍する人材」養成に分かれる。区分制博士課程の場合、前期・後期の別で目的を分けているとの回答も5大学中2大学からあった。 ・人材養成目的の中身を見ると、国際分野が比較的具体化された目的である一方、人間科学分野は抽象的な目的であることが多い傾向が見られる。 ・人材養成目的は、全ての大学で、HP、パンフレット、教員・学生への配布等の方法で公表されている。 <p><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。）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人材養成目的は、さまざまなメディアにより公表されたほうがよい。この点で私立大学は、国公立大学に比べて公表の媒体が限られている傾向がある。 ・上記指摘のように、「人間科学」関係分野では、人材養成目的が抽象的となる傾向がある。これは「国際協力のための人材を養成する」といった特定性のある専攻に比べ、「人間を科学する」という分野の特性や、きわめて多様な方面の教育研究が行われているという理由もある。しかし、それぞれの「人間科学」専攻がどのよう

に具体的な人材養成を目的とするのか、そしてその目的のためにどのような知識や能力をどのような教育プログラムにより実現するのかを、いま一つ明確にする努力が必要である。

- ・区分制博士課程で、前期・後期で人材養成目的を分けているところが見られない。しかし、修士と博士、あるいは博士前期と博士後期の目的の区別が明確でないのは、日本のシステムの好ましくない特徴であり、変えていくべきである。これに伴い、前期・後期の人材養成目的もそれぞれについて明確化していったほうがよい。

②について

- ・人材養成目的の変更にあわせて学生に修得させる知識・能力を具体化し、学則等を改正した大学は4大学(36%)。うち2大学はGP採択大学であり、2大学は非採択大学。
- ・全ての大学から「具体化・公表している」との回答があったが、一般的な表現(社会貢献、研究能力など)にとどまっている大学や、履修すべき科目を示すことをもって「具体化」と回答している大学が多く、「〇〇のための△△力」と具体的能力を示している大学は多くはない。

<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。)

- ・習得させるべき知識・能力について、「△△力」として表現することを要求する必要は必ずしもないが、青山学院大学、早稲田大学、文教大学のような、具体性のある表現とすることが望ましい。
- ・この点について、以前から充実した捉え方をしていた専攻もあるので、平成18年3月以降に変更を行ったかどうか自体はあまり重要ではない。
- ・習得させるべき知識・能力については、中央からトップダウンで決定するのではなく、当該部局の教員の間での十分な議論やFDに基づいて練り上げるのが最善である。

○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> <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>	<p>① ③について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成 17 年の院答申以降、教育内容を変更した大学は 8 大学（57%）。なお、3 大学は、専攻設置が答申の直前であったという理由で変更していない。 ・修士就職・進学の違いにより教育内容・方法を変えている大学は 3 大学（21%）。 ・ほとんどの大学が、複数の科目を体系的に履修するコースワークを設けているが、一部、小規模な私立大学において取り組まれていない例もある。 ・コースワークの充実に対しては、全ての大学から好意的な評価がなされる一方で、研究の進展に影響が出てしまう等の課題を挙げる大学もある。 <p><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。）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・修士就職と進学の違いにより教育内容や方法を変えている大学は少ないが、制度はともかく実質としては変えるほうが望ましい。大阪大学のように、異なる履修モデルの提示により異なるキャリアに適合させるのは、制度と実質を調整する上でよい方法である。 ・以前から教育内容について十分な検討をしていた専攻もあるので、平成 18 年 3 月以降に変更を行ったかどうか自体はあまり重要ではない。 ・一般に、「基礎となる中核的分野を学ぶ」あるいは「広く学び知識の基盤を広げる」ためのコースワークは、大学院教育の初期に集めた方が効果的である。アメリカの大学院（5 年）の場合、1～2 年目までで講義・セミナーなどのコースワークを終え、その後は Advanced Seminar, Individual Research あるいは専門的な個人指導を少数の単位とするかたちで、全体のプログラムが組まれることが多い。この場合、専門領域での教育研究は大学院の後半に集中することになる。 <p>④について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成 17 年院答申以降、アドミッション・ポリシーを変更した大学は 5 大学（36%）。ただし、その変更が入学者定員充足率の増加に結びついている大学はほとんど無い。

・国際分野では、TOEFL 等で英語能力を確認する大学もある。

<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。)

- ・上記の「人材養成目的」の項と同様、アドミッション・ポリシーについても、(とくに小規模の)私立大学では、国公立大学に比べて公開性が限られる、あるいは重視しない傾向があるように思われる。
- ・アドミッション・ポリシーが明確となっている場合でも、そのような潜在性を持った人材を選抜するために十分に工夫された入学者選考方法は、あまり見られない。今後は、専攻ごとに明確に定められたアドミッション・ポリシーと、そのポリシーに緊密に結びつき、専攻ごとに十分に工夫された入学者選考方法を検討していくことが重要である。

⑤について

- ・平成 17 年院答申以降、新たに必修科目を設ける等の取組を実施した大学はあるが、修得すべき単位数の見直しを行った大学はない。

<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。)

- ・「単位の実質化」は、学習量や単位数などの数値化可能な部分のみを改善しても、達成することは難しい。
- ・今回の調査対象となったどの専攻でも、(おそらくその他のどの専攻でも)、「30 単位」という数自体については、基本的に問題を感じていないと思われる。

【・なお、大阪大学人間科学専攻からの回答で言及されているように、大阪大学(全学)では、「大学院高度副プログラム」制度(平成 20 年度導入)、及び「副専攻」制度(平成 23 年度導入予定)を設けている。全研究科を対象とするこの制度では、「高度副プログラム」では 8 単位、「副専攻」では 14 単位を、主専攻での修了要件 30 単位に加えて追加履修することにより、総長名の修了証明書が得られる仕組みとなっている。これにより大学院生は、広く学際的で分野横断的なテーマについて、さまざまな専攻・研究科の大学院生とともに議論し学ぶことができる。】

⑥について

・平成 17 年院答申以降、修了要件の変更を行っていない大学が 9 大学 (64%) と多い。なお、変更と回答した大学の多くは早期修了を可能にしたことであり、インターンシップ等の何らかの具体的取組を修了要件に組み入れたと回答した大学は 1 大学のみであった。

<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。)

・「国際・人間科学」の分野では、分野の特性上、修士論文等を中心とする修了要件について変更を必要とするところは少ないように思われる。

【・なお、大阪大学では、修了要件とはなっていないものの、インターンシップも含めて広い意味での「フィールドワーク」をカリキュラムに組み入れて強調し推進している (大阪大学提出の「参考資料」で一部に言及。】

⑦について

・主専攻・副専攻制を導入している大学は 2 大学 (14%)、ジョイントディグリーを導入している大学は 3 大学 (21%)。これらの取組を導入していない大学においては、ほとんど全て、検討の結果導入していないとの回答であった。

<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。)

・回答している諸大学は、①「学生は現在の制度でも多様な科目を履修し広い分野について知ることができる」という実状と、②「そのような学際的履修が正式のプログラムとして設けられており履修証明や修了証明書が発行される」という制度とを区別していない。

・副専攻制については、「当該専攻の大学院生は主専攻と併せて必ずいずれかの副専攻を (義務的に) 履修する」という場合と、「選択可能なオプションとして副専攻を履修することもできる」という場合を、区別すべきである。

【・なお、上記の大阪大学の「高度副プログラム」は、「主専攻・副専攻制」として数えるべきものである。】

○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 <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保する仕組みの整備、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） <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>	<ul style="list-style-type: none"> ・調査対象 14 大学のうち、博士課程を対象としている 11 大学における傾向を示す。 ・平均修業年限以内の学位授与率は、全ての大学が 0%～25%にとどまっているが、平成 17 年度と比較すると授与率が向上している大学が多い。 <p>①②③④について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学位授与率が低い理由として、研究成果が出るのに時間がかかる、社会人の割合が多い、学生の水準が低い、文系における修業年限の常識であるため仕方ないという回答が多かった。 ・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を整備している大学は 7 大学（64%）。 ・中間発表実施の仕組みを整備している大学は全 11 大学。 ・口頭試験など理解度を確保する仕組みを整備している大学は 8 大学（73%）。 ・学位審査申請時期を明確化している大学は 10 大学（91%）。 ・年間に複数回申請できる仕組みを整備している大学は 9 大学（82%）。 ・学位論文作成に関連する研究活動の単位を認定している大学は 9 大学（82%）。 ・確実な論文指導の時間を確保している大学は 9 大学（82%）。 ・複数の指導教員による論文指導体制を構築している大学は 10 大学（91%）。 ・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を実施している大学は 9 大学（82%）。 <p><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。）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研究の進捗の中間発表、専攻分野の理解度の確認、学位の複数回申請化、オフィスアワー、複数の指導教員など、問 9 の質問項目ア～ケ（9 項目）はすべて学位授与プロセスにおいて重要であり、必ず満たされるべきものである。すべてを実施しているのは早稲田大学、東北大学、大阪大学の 3 校であり、これら 3 校は GCOE を獲得した 3 校に一致しており、うち 2 校は GP も獲得している。COE 等による教育改革

の効果として捉えることができる。

- ・上記9項目については、一部の私立大学に不十分さがみられる。
- ・平均修業年限以内の学位授与率は、研究分野の特徴により大きく異なり、5年以内での修了が不可能な分野もある。例えば文化人類学では、とくに1年から2年にわたり海外に長期滞在して行う現地調査が必須であるため、欧米の代表的大学院においても、5年で学位を取得する学生はほぼ皆無である。このようにフィールドワークに時間を要することについては、回答の中で東北大学と大阪大学が指摘している。

⑤について

- ・論文要旨を公表している大学は10大学（91%）。
- ・審査結果要旨をしている大学は10大学（91%）。
- ・論文審査委員名を公表している大学は全11大学。
- ・学外審査委員を登用している大学は全11大学。
- ・口述試験を公開している大学は4大学（36%）。
- ・学位審査の際、指導教員が主査になる大学が10大学（91%）。残る1大学も指導教員が審査委員の一人になる。

<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。）

- ・回答した私立大学の中には、透明性が十分に確保されていないように思われる例がある。
- ・学外審査委員は、必要に応じて登用できる制度となっていればよい。国により学外や国外の審査委員を必ず加えるという例はある。しかし一般に欧米の大学院では、他専攻・他学部の教授が審査員として1名加わることを必須としている場合があるにしても、学外審査委員を必要条件とはしないはずである。
- ・口述試験を公開している大学が少ないが、これは透明性を確保する上でも、また学生に対する教育的訓練という観点からも、公開すべきである。
- ・指導教員が主査になることは、国際的基準からみても、審査能力という意味からも、当然のことである。

--	--

○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><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><成績評価基準の明示と厳格な成績評価・修了認定の実施></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><教育研究活動の評価の実施と活用・反映></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>① について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教員間の意見交換については、ほぼ全ての大学が実施している。月 1～2 回実施している大学が多いが、毎週実施しているという大学や、反対に数ヶ月や年に 1 度の実施にとどまっている大学もある。 ・教員間の意見交換のほかには、海外教員を招いての研究会実施、学外の研修への参加等様々であり、全ての取組を実施している大学もあれば、意見交換のみの大学も存在する。 ・12 大学（86%）において教員の意識変化に効果があったと評価されている。 ・課題として、多様な学生へ対応できる能力の必要性や、教員間の合意形成の必要性、意識改革が実践に結び付けられていないこと等が挙げられている。 <p><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。）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ファカルティー・ディベロップメント研修等をただ頻繁に行うのではなく、学生に対するカリキュラムが体系化されなければならないのと同じように、FD も体系化され組織的かつ総合的に行われる必要がある。こうした体系的 FD の中で、教育の理念、大学の歴史、現代日本で大学の置かれた状況、優れたモデルとなる授業の実例、メンタルヘルスやカルト問題など学生のキャンパス生活に関わる実務問題、e-Learning など情報システムの活用、教育上のテクニックやスキルなどについて、総合的な見地から組織的に、教員の能力開発に努めることが重要であると思われる。 ・ファカルティー・ディベロップメントは、大学中央で進められる研修の回数よりは、部局や専門の内部で、現場の教員により教育についての濃密な議論が行われることが、何より重要である。これが教員の意識の変化に直接結び付く。

- ・ファカルティー・ディベロップメントを最も必要とする教員はファカルティー・ディベロップメントに参加しない傾向にあり、ファカルティー・ディベロップメントに意欲的に参加するのはファカルティー・ディベロップメントに参加するまでもない能力を持つ教員である、という矛盾ないし逆説を解決する何らかの工夫が必要である。
- ・ファカルティー・ディベロップメントを、時折、あるいは定期的に行われる「研修」として捉えるのではなく、「常時継続する発展あるいは能力開発のプロセス」として捉えることが重要である。

③④について

- ・法改正を機に教員の役割分担を明確にした大学は3大学（21%）であり、うち2大学は助教を配置。なお、助教を配置している大学は全体で5大学（36%）。
- ・教員の時間管理方法については、組織的な時間管理を行っている大学がある一方、国立大学（特に旧帝大）を中心に、裁量労働制のままの大学もある。
- ・教員（教授、准教授）の負担がなかなか減らないとの指摘がある。

<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。）

- ・一般に人文社会系の助教はきわめて少ない。これは十分な予算が当てられていないことによる。
- ・教育研究に従事する教員や研究者については、裁量労働制は望ましい制度であり排除する必要はない。
- ・大学教員の負担は、減らないばかりでなく増加する一方である。これは後記のように評価業務・運営業務の負担の増加による。教員が十分な時間を確保できなくなっていることにより、教育の質や研究における生産性が落ちることは明白であり、将来にとって重大な問題である。

⑤について

- ・全ての大学において、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、成績評価基準等を明示しており、それに合わせた厳格な成

	<p>績評価・修了認定も実施している。</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成 18 年院設置基準改正後の具体的な取組としては、シラバスの記述を充実した大学が 3 大学 (21%) ある。 <p><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。)</p> <ul style="list-style-type: none"> 授業目標や授業方法の明示、シラバス等の充実は、明らかに進んでいる。 「厳格な成績評価」については、どの大学も「実施している」としているが、主観的にそのように回答している部分が多く、実態についてはわからないところがある。 <p>⑥について</p> <ul style="list-style-type: none"> 教育活動の評価の仕組みを導入している大学は 9 大学 (64%)。 評価の人事・採用面における処遇等への活用状況については、3 大学が参考情報として活用しているにとどまる。 <p><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。)</p> <ul style="list-style-type: none"> 教育についての業績評価とその活用は、研究に対する業績評価に比べて、未だ不十分のように思われる。
--	---

(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>	<ul style="list-style-type: none"> 17 年度から就職率が向上した大学は、修士 (博士前期) 課程で 12 大学中 8 大学、博士後期課程で 8 大学中 5 大学。※両年度が比較できない大学を除く 修了者を民間企業へ輩出している大学は修士課程が 14 大学中 9 大学、博士課程は 10 大学中 2 大学にとどまる。また、民間企業への就職率については、低下している大学の方が多い。※修了者がいない大学を除く <p>①について</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

- ・産学協同教育プログラムを開発・実施している大学は4大学(29%)。何らかの連携取組を実施している大学や構想中の大学も含めると7大学(50%)。
- ・この4大学(修士4大学、博士3大学)のうち、民間企業への就職率が増加しているのは1大学の修士課程修了者のみ。また、2大学の修士課程修了者及び3大学の博士課程修了者については、民間企業へ就職者を全く輩出していない。

<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。)

- ・人文社会科学における産業界との連携は、連携することが自然で必然性があるところで進めればよく、広くすべての分野で進める必要はない。
- ・ただし、企業、団体、官庁、国際組織などにおけるインターンシップを教育プログラムに取り入れることは、現実や現場を直接知り、社会が動く現場で柔軟かつ主体的に問題に対応し処理できる有能な人材を育成するという観点から、きわめて重要である。

②について

- ・長期インターンシップを導入している大学は7大学(50%)。
- ・この7大学(修士7大学、博士6大学)のうち、民間企業への就職率が増加しているのは修士課程で3大学、博士課程で2大学のみ。

<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。)

- ・上記のようにインターンシップは、教育あるいは人材の育成という観点を重視すべきであり、単なる就職やキャリアパスのための方策として捉えるべきではない。

③について

- ・産業界等の研究者が参画していると明確に回答した大学はない(参画可能としている大学が4大学ある)。参画していない大学は必要性がないからと回答している。

<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。)

- ・この点は、当該専門分野の性格や特徴によるところが大きいので、とくに問題とする必要はない。自然なかたちで、そのような参画や連携が、始まるころでは始まればよい。

	<p>④⑤について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・キャリアパス形成支援のための取組を実施している大学は10大学（71%）。 ・この10大学のうち、就職率が向上した大学は、修士課程9大学中6大学、博士課程7大学中4大学である。実施していない大学でも同程度の割合で就職率が向上しており、有意な差は見られない。 ・産業界への積極的アピールを実施している大学は7大学（50%）。 <p><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。）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・キャリアパス形成支援あるいはキャリアパス形成教育は、きわめて重要である。 ・単に大学側がアピールしたり、インターンシップを進めたりするだけでなく、大学院生の修了後のキャリアについて、大学教員と大学院生と産業界、官界、キャリア分野の専門家等が共同の場を設けて議論を重ね相互理解を深め、新しい展望を開いていくことがどうしても必要である。大学が各分野で育成した貴重な人材が社会の中で生きるためには、大学と学生が社会を理解するとともに、社会が大学と学生を理解することが必要である。 ・企業側にも大学側にも、双方について従来からのステレオタイプ的な見方しか存在しない現時点で、キャリアパス形成支援の取組みのみでは就職率に有意な差が見られないのは当然であると思われる。
--	---

(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><学生に対する修学上の支援></p> <p>① 大学院生に対する経済的支援の実施（特別研究員、TA、RA等）</p>	<p>①について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全ての大学において、何らかの経済的支援のための取組を実施している。

<学生の流動性の拡大>

- 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

<社会人が学ぶための環境整備>

- 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
- 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

- ・大学独自の奨学金制度を設けている大学は10大学（71%）。
- ・奨学的な観点からの授業料減免を実施している大学は11大学（79%）。
- ・育英的な観点からの授業料減免を実施している大学は5大学（36%）。
- ・外部資金によるTA・RA雇用等を実施している大学は5大学（36%）。
- ・基盤的経費によるTA・RA雇用等を実施している大学は10大学（71%）。
- ・平成17年度から授業料減免人数を増やした大学が8大学（57%）である一方、TA雇用増加は6大学、RA雇用増加は2大学（雇用0人の大学が9大学）、JASSO奨学金増加は5大学、独自奨学金人数増加は4大学にとどまっている。
- ・9大学（64%）から支援金額が十分でないとの意見がある。

<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。）

- ・このアンケート調査では、具体的な金額が一部しか明示されていないが、一般に私立大学は国公立大学に比べて、奨学金や授業料免除が充実しているように思われる。国公立大学では授業料等自体が低額であるものの、さまざまな制限や財源の問題があるため、学生の経済的支援のためには限定的な授業料減免とTA・RA制度くらいしかない。国公立を含めて奨学金を充実すること、あるいは国公立も独自の基金を持つことが必要である。
- ・研究者養成という観点で言えば、以前は日本育英会の返還免除職制度があった。これが廃止され、現在は学生支援機構による返還免除が、研究上の実力ばかりでなくきわめて複雑で多様な要因の総合的評価によることになったため、奨学金を受けて勉強する大学院生にとっては、奨学金返還が免除されるのか、巨額の借金を一生背負いこむことになるのかは、事前には予想できない不確定なものとなった。これが障害となり、優秀な大学院生（となるはずだった学生）が、大学院に進むことを避ける、あるいはためらうことになっている。これは日本における学術研究発展の阻害要因である。

②について

- ・補完的な教育取組を行っている大学は12大学（86%）。ただし、取り組んでいないと回答した大学においても、個別のコース内で実施している状況にある。

- ・ 学士課程や博士課程（前期）の授業履修を認めている大学は 9 大学（64%）。
- ・ 教育研究上必要な能力を修得・向上するための講座を開講している大学は 5 大学（36%）。
- ・ 各種取組の実施有無と、入学者数に占める他大学出身者数の増減との有意な相関は見られない。

<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。）

- ・ 「国際・人間科学」には多様な分野が含まれているため、それぞれのニーズに応じて補完的な教育取組が行われればよいと思われる。

③④について

- ・ リカレント教育取組を行っている大学は 11 大学（79%）。11 大学のうち、社会人割合が増加している大学は 8 大学。取組を行っていない 3 大学では、全ての大学で社会人割合が減少している。
- ・ 長期履修学生制度を導入している大学は 5 大学（36%）、修士課程短期在学コースの導入は 1 大学（7%）、夜間開講・土日開講の導入は 7 大学（50%）、通信制大学院の導入は 0 大学、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導入は 1 大学（7%）。なお、長期履修学生制度を導入した 5 大学全てで社会人数が増加している。

<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。）

- ・ リカレント教育への取組みは、大学院における社会人割合の増加につながっているように思われる。
- ・ 長期履修学生制度は、社会人向けに有効性を発揮する制度である。
- ・ 「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」については、「企業が行うべき社員トレーニングを単に大学が下請けする」というかたちにならないよう、注意する必要がある。

○若手教員の教育研究環境の改善

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>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>＜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>① ③について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・若手研究者の研究スペース確保等の施設マネジメントを実施している大学は7大学（50%）。 ・テニユア・トラックを導入している大学は4大学（29%）。うち2大学が機能していると評価している一方、2大学はアンフェア感により人間関係に悪影響を与える、必ずしも研究に専念できていないという課題を挙げている。 <p>＜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。）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・一般に、研究スペースは、とくに活発に教育研究活動を行い外部資金を獲得しているところほど不足している。これが若手研究者のための研究スペース確保を困難としている。 ・テニユア・トラック制については、採用や審査の透明性、スペースの確保、研究資金の確保、テニユア・トラック終了後の専任教員ポストの確保、専任教員として採用されなかった場合の別キャリアの確保、など、さまざまな条件が十分に整わない限り成功しにくい。これらすべてをそろえるのは、たいへん難しい。 <p>④⑤⑥について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教員の採用の公募制・任期制を導入している大学は12大学（86%）。 ・公募制については、必ずしも良い教員の採用に繋がっていないとの指摘が多い。任期制については、評価の声がある一方で、人材確保が難しい、任期満了後の判断が難しいとの指摘がある。 ・「1回異動の原則」を導入している大学は全く無い（0大学）。 ・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を実施している大学は1大学（7%）。 <p>＜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。）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・一定程度以上のシニアなポストに任期が付いている場合、最も優秀な人材はそのよ

	<p>うなポストに応募しない傾向がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・任期付ポストは労働問題その他のトラブルになりやすいため、採用する側は慎重になる傾向がある。 ・公募制・任期制は、博士学位取得直後のレベルでは、望ましい採用形態であるように思われる。やり方次第で、きわめて優秀な人材が公募に集中することがある。
--	---

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"> ・自己点検・評価を行っている大学は12大学（86%）。うち9大学（64%）において は、評価に必要な情報の活用しやすい形でのシステム化を図っている。 ・分野別自己点検・評価を行っている大学は10大学（71%）。 ・分野別自己点検・評価結果を外部向けの報告書やHPで公開している大学は9大学 （64%） ・比較的小規模な私立大学において、自己点検・評価と認証評価を混同している大学 が存在するように見受けられる。 ・これらの取組については、半数程度の大学が教員意識の高まり等の効果があったと 評価する一方で、半数程度の大学から、事務作業が膨大であること、実際の教育現 場で必ずしも評価結果が活用されていないこと、評価項目を含めた評価システムが 不十分であること等の課題が指摘されている。 <p><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。）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・広く認識されているように、現在の日本の大学評価システムはあまりに膨大・精緻 なものとなった。とくに国立大学では、評価書類を作成し評価活動を行うためのコ スト自体が、大学本来の研究や教育のためのリソース（とくに、研究と教育に注ぐ

	<p>ことができたはずの時間と労力、ときには資金)を奪っている。これは今後、大学の研究や教育を質量ともに低下させることになる。評価については、コストパフォーマンスを十分に考え、どこまでのコストを何のためにかけるかを慎重に検討すべきである。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・評価自体が自己目的化しないよう、完成した評価によって、いつ何をどのように具体的に変えるのかについて、十分に明らかにし速やかに実行する必要がある。そうしなければ、莫大な徒労感が生まれることになる。 ・スタンフォード大学で、プロセス評価を研究・実践するデヴィッド・フェッターマン (David M. Fetterman) は、外部からの評価は常にネガティブな結果を招く、と言っている。重要なのは、自らの組織とプロセスを主体的に自ら評価し、ポジティブな「力づけの評価」(empowerment evaluation) に結び付けることである。
--	--

○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</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・17年度から留学生割合が増加した大学は、国際分野が7大学(100%)、人間科学分野が3大学(43%)である。なお、人間科学分野では留学生がいない大学も3大学存在する。 <p>①について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・セメスター制を導入している大学は12大学(86%)。秋期入学制度を導入している大学は9大学(64%)。両方とも導入している8大学(うち国際分野が6大学)のうち、7大学で留学生割合が増加。 ・その他、英語授業の実施や奨学金の整備、チューターの配置等、きめ細やかな取組を実施している大学が6大学(43%)。 <p><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。)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・上記の諸点は、国際的拠点となろうとする大学にとっては必須である。

能の充実

- ・今後グローバル 30 に採択された大学で、大きな変化が起こる可能性がある。
- ・グローバル 30 の予算が、事業仕分けを通じて削減されたことは、きわめて残念である。

②③について

- ・海外機関等との連携取組を行っている大学は 10 大学 (71%)。10 大学のうち 8 大学はこれまで COE や GP などの取組に採択されている。なお、連携取組を行っていない 4 大学は、何れもこれまで COE や GP などの取組に採択されたことがない。
- ・学生の海外派遣を行っている大学は 10 大学 (71%)。

<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。)

- ・国際的な連携体制や連携活動の活発さは、COE や GP への採択と関連することが明らかである。

④について (問 30、32)

- ・国際的に卓越した拠点形成を目指している大学は 9 大学 (64%)。
- ・9 大学のうち 7 大学がこれまで COE (4 大学) や GP (4 大学) などの取組に採択されている。

<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。)

- ・上記についても、COE や GP と関連することが明らかである。
- ・COE、GP ともに、事業仕分けを通じて予算が削減され、次年度の新規募集も難しい状況となったことは、日本にとっての損失である。とくに COE については、これまで 8 年間にわたり積み上げ、国際的にも認知されてきた事業が消滅することを意味する。単年度の予算を縮減することにより、過去において中長期的に積み上げてきた成果を失うという不合理がある。また GP については、多くの大学で自発的に生まれてきた教育改革への熱意を、ことさらに挫折させることになる。燃え上がりかけた火を消し、咲きかけた花を折り取る類いである。