

「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> <p>・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。</p> <p>・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。</p> <p>・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。</p> <p>・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。</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>・人材養成に関して、極めて抽象的、一般的な目的が掲げられており、目的というよりむしろ「理念」に近い印象を受ける。前期と後期を分けて定めている場合も、内容的には同系列の理念の展開で、修業年限の違いに由来する水準の差異であって、修士人材と博士人材の機能面での分化を考える発想は希薄である。一貫性と区分性の差異を制度的に実質化して、機能分化させるべきではないか。</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・能力を変更している。</li> <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> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 多数の大学で学生に修得させる知識・能力を「明示」はしているが、その中身が実際に行なわれている教育と対応しているか、あるいはどのように実現しているかは必ずしも判然としていない。もっと精緻でキメの細かい工夫が必要ではないか。</li> </ul>
--	--

○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</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>・ 就職と進学の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> </ul>

いての見直し等の単位の実質化のための工夫

- 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
- 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

- ・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。
- ・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。

＜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。）

- ・コースワークの充実を含め、掲げられた人材養成目的・理念に沿った教育の実現への努力は評価しなければならないが、例えばその内容が関連科目の「教科書」執筆にまで結実しうる一貫性と、体系性を具えているか、あるいはその可能性を有しているかとなると、疑問符を付けざるを得ないというのが率直な印象である。

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。）

- ・概して入試の多様化をこころがけており、例外的な場合を除いて、それぞれに工夫し、積極的に対応している。これからは一層「入口」での選抜よりも、「出口」での成果、達成が重視される傾向が強まると思われる。

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。）

- ・講義・演習などの授業を通じての学習量は十分確保されているというのは、客観的認識であろうと思われる。単位の内実については、学習内容がどれほど血肉となって、それぞれの学生の知的成長の滋養となっているかは、やや懸念が残る。取得単位と見合った内実になっているか、厳格な達成度審査の工夫をしなければならない。

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、上記の就職と進学の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。

<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。)

- ・大部分の大学で、修士論文を課すという形で、修士課程における学習達成の評価手段としているのは、歴史学という学問分野を考えるならば妥当と思われる。このマスター・ペーパーを、純粋にアカデミアの学術規範と価値体系に厳格に即して評価されなければならないのか、それともそれ以外の評価基準があり得るのか検討されなければならないが。

⑦について

- ・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。

<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。)

- ・主専攻・副専攻制、ジョイントデグリー制、いずれも導入している大学は少ない。
- ・前者に関しては、例えば組み合わせが、歴史学と法学というような場合であれば、ともかく、西洋史と日本史といった組み合わせが、主・副専攻制に期待される広範な学的ポテンシャルの涵養に結びつくとは思えない。またジョイントディグリーについては、基本的に国籍の異なる大学の同一学問分野での制度を中心に考えるべきであろう。

○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>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> <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> <ul style="list-style-type: none"> <li>・同じ歴史学専攻と言っても、日本史、東洋史、西洋史では学問的なツールにかなり違いがあり、特に後期課程に関しては一律には論じられない。前期課程については、標準年限内の修士号取得が70～80%は達成されている必要があると思う。博士論文に求められる学問水準が高すぎるために、標準年限内の学位取得が困難である</li> </ul>

	<p>というのは、一般論としては言えるであろう。例えば多くの大学で、博士論文の作成の前提として、レフェリー付きの学会誌での論文アクセプトが求められているが、例えば米国では一流の大学でもそうした条件が課されることはない。これは半ば指導する側の問題でもある。提出された論文の水準を判定する学問的力量と、学問的な倫理観の不確かさの反映と言ってもよい。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・博士論文を指導するノウハウの早急な確立が求められる問題である。教員は自分が指導する博士課程の学生と博士号取得論文の課題設定に関して、コミットメントが通り一遍のものになっている。完成までの工程表を一緒に作り上げるくらいの立ち入った指導が必要である。</li> </ul> <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> <ul style="list-style-type: none"> <li>・上記の点は、すべてある意味では当然のことである。口述試験の公開については、よく言われるように審査する側が、聴衆を含めた参加者によって、その学問的力量が「審査」される面がある。口述試験はすべて公開されるべきである。このことが担保されていれば、論文指導教授が審査委員長になっても、とくに不都合はないと思われる。</li> </ul>
--	--

○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>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</li> </ul>

- 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
- 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
- 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
- ＜成績評価基準の明示と厳格な成績評価・修了認定の実施＞
- 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
- ＜教育研究活動の評価の実施と活用・反映＞
- 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

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。

＜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。）

・FD や指導する側の問題意識の共有のための措置は、概ねどの大学でも取られていると判断されるが、それが指導の生きた指針として真に機能しているかは、別の問題である。おそらく研究分野ごとに異なる指導法の確立が求められよう。

③④について

・助教を置いている大学は2大学のみ。

・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。

＜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。）

・大学院の重点化や、国立では法人化以後、教員の研究と教育に振り向け得る時間は非常に限定されるようになった。しかし他の先進諸国でも事情はさほど変わらない。補助的な機能を担う助教や RA の水準向上と、定員増が是非とも求められる。

⑤について

・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。

＜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。）

・授業シラバスの作成と一段の詳細化や、教員であれば成績評価の厳格な実施は、少なくとも主観的には当然実施していると考えている。だがどのように厳格に、と問われれば答えるのがなかなか難しい。そうした問いかけである。提案したいのは、修士号取得論文、博士号取得論文について、単に「合格」だけではなく、等級をつけた合格の表示をすることである。「厳格な成績評価」の論理を展開させれば、「合格」ではあるものの、当然論文の出来不出来の差はあり、学位論文のグレード評価

	<p>を具体化する必要がある。</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> <ul style="list-style-type: none"> <li>・教育活動の評価の要点は、言うまでもなくどれだけ妥当な評価システムを構築できるかにある。これをクリアした上でならば、処遇等への活用は積極的に進めるべきである。博士号取得の指導に卓越した能力を有する教員へのインセンティブを高めるのに役立つであろうし、結果として修業年限内の学位取得の前進にも寄与すると思われる。</li> </ul>
--	--

(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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul> <p>①について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</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> <ul style="list-style-type: none"> <li>・多くの大学が回答しているように、産業を「ものづくり」と狭く解するならば、歴史学という学問分野は、その意味で産業界との接点が希薄なのは確かである。だが情報産業が社会的比重を増すなかで、歴史学の実践、すなわち問題を探り出し、何</li> </ul>

よりも確たる事実基盤（情報の悉皆的・網羅的蒐集）にたつて事実を確認し、仮説を提示し、論証、ないしは予測するという知的に骨太の方法論を身に付けた人材への需要は潜在的に大きいと思われる。そうした人材のポテンシャルを産業界が理解できているかという、雇用する側の啓発も必要である。そのためには、歴史学の実践を、必要以上にイデオロギー的实践と捉える、希薄になりつつある根深い体質の転換が必要である。

#### ②について

- ・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。

<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。）

- ・そもそも長期間のインターンシップは、大量の文献や史料を消化することが求められる学問の性格からして、研究面で攪乱的な要素であり、有益とは言えない。

#### ③について

- ・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。

<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。）

- ・歴史学の「知」の形式は、アカデミズムの純粋形式に近く、産業界の関与が有益とは思えない。先の産業界の雇用面との関わり合いで言えば、歴史学を学んだ人材の産業界への進出は、彼らが言わば「異質」の存在として、産業人のそれから離れた「発想」をすることに存在理由があるという点を、指摘しておきたい。

#### ④⑤について

- ・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。

<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。）

- ・21世紀の日本の企業が、将来的展望を考えるならば、企画・立案関連の社員として先に述べたツールをマスターした人材への要請が高くなければならない。海外への進出、連携は不可欠だからである。その際、求められる人材は海外の「現状」だ

	<p>けでなく、歴史的深度を十分具えた思考の持主であるのが理想だ。優れた経営理念と大きな展望を持つ会社であれば、その重要性は理解されうる。思考はアカデミズムのそれでありながら、そうでない世界とのコミュニケーション能力をどのように涵養するか、その仕組みを考えなければならない。</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> <ul style="list-style-type: none"> <li>・学生への経済的支援は着実に進展しており、なお一層の充実が期待されることは望ましい方向である。</li> </ul> <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> <ul style="list-style-type: none"> <li>・入試の多様化は大学院でも進んでおり、入学者の既得学力のバラツキも多いのが最近の傾向である。このため補完的な教育は欠かせない。特に歴史学の場合外国語のツールとしての比重が高いため、第2、第3外国語を学部で修得して来た学生と、他分野から進学した学生との落差は少なくない。学生が望めば学士課程の授業を履修できる制度は必須と考えられる。</li> </ul>

	<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> <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> <ul style="list-style-type: none"> <li>・長期履修制度は、先の展望として博士号取得が想定される。現役の長期履修生を受け入れるためには、開講の工夫が必要であり、教員の負担が過重になる弊をいかに回避して有効な教育システムを構築するかが鍵である。教育スタッフの増員まで踏み込まないと、真に有効な展望が開けないのも確かである。</li> </ul>
--	--

○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>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> <ul style="list-style-type: none"> <li>・修業年限内の博士号取得が定着すればそれだけ、キャリアの各段階に応じた体系的支援の必要が、高まると客観的に想定される。テニユア・トラックは有能な人材を育成する上で不可欠の手段であり、理系のみならず、文系一般、歴史学分野でも是非とも望まれる措置である。</li> </ul>

<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>・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> <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> <ul style="list-style-type: none"> <li>・教員の公募制、任期付教員制度は、研究と教育の活性化のために、今後とも推進すべき制度と考えられる。無論、メリット、デメリット双方がせめぎ合うが、これをいかに調和させるかが大学の力量である。</li> <li>・有期、テニユアにかかわらず採用人事は、大袈裟な言い方をすればその大学の将来を決定するほどの重みをもつ最重要な案件である。公私や大小を問わず、採用人事が有効に機能しているか、はなはだ疑問とせざるを得ない事例、私見であるが目につく。大学教員資格試験のような仕組みも考える必要があるのではないか。</li> </ul>
--	--

## 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>①②③について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</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> <ul style="list-style-type: none"> <li>・自己点検、個人業績の提出などの事務量は、個人レベルでは最初の段階で事務的作業が多くなるものの、個人的なスキムが確立すれば、経年的な処理だけであるから、さほど多くの負担にならないはずである。いまや大学における教育・研究面の向上</li> </ul>

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	と、組織の効率的運営にとって欠くべからざる手段となっていると評価される。
---	--------------------------------------

○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
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 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 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> </ul> <p>①について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> <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> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ セメスター制、秋期入学制度は是非とも一般化すべきである。国際化を推進するためには不可欠の制度である。関連して授業時間の国際化も含めて考えて良いものではないか。大学の現行の従業時間は、多くの場合90分程度であるが、高度の集中にはやはり欧米流に60分が適切と思う。ゼミナールなどは2コマ通しのような措置を取ればよい。60分授業にすることにより、濃密な教育が行なわれ、教育効果も高まると思う。</li> </ul> <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</li> </ul>

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。)

・海外拠点の設置はともかく、外国の教育研究機関との提携は、それがどれほど内実を伴っているかが大事な点である。歴史学関連で言えば、日本の歴史学について海外の大学人がどれほどの正確な認識を有しているか、必ずしも明らかではない。海外からの留学生が、歴史の勉強に日本に留学生として来る場合、多くは日本史、あるいは東洋史である。西洋史の勉強に来日する学生は、少数アジアからの例はあるが、欧米からはまず来ない。こうした点を考慮すれば、日本史研究者や日本史教育スタッフの外国語能力、せめて英語の運用は、現状よりも大幅に改善されるべきであろう。日本史の英語での授業は、実効的な効用が認められる。積極的に推進されなければならない。

④について

・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。

<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。)

・海外の大学機関と連携しての教育や研究は、大型の外部資金なしにはなかなか困難なのが現実である。日本国内の大学機関の日本史の教育と研究は、質量ともに欧米を初めとする海外の自国史の教育と研究と全く遜色がないだけでなく、おそらくこれを凌駕していると評価できる。東洋史もおそらく日本史ほどではないにしても、同じような現状であろう。ひとり西洋史は、まだまだその水準に及ばない。それは教育が、輸入型の学問の域を脱しておらず、自前の研究を遂行する基礎を、初発の段階(学士課程では古代史研究に必須のギリシャ・ラテン文書学、碑文学などの歴史研究に必須の補助科学を修得するカリキュラムが整備されている大学が皆無！である)で修得することができないことに大きな原因がある。