

「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

経営学分野（15大学：国立6、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"> ・15大学全てで、人材養成目的を学則等で定めている。 ・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おり、4大学では、既に人材養成目的は明確化されているとの判断し、平成17年の中央教育審議会答申を受けて学則等の改正を行っていない。 ・15大学全てで、人材養成目的をHPや募集要項等を通じて公表しており、6大学では、教員・学生に人材養成目的が記載されたものを配布している。 ・修士課程のみの3大学では、概ね高度専門職業人の養成に重点を置いている。 ・区分制博士課程の12大学中7大学において、課程毎に養成目的を明確化している。 ・博士前期（修士）課程では、概ね高度専門職業人と研究者養成を目的にしており、博士後期課程では概ね研究者養成を目的にしている。 <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"> ・形式的にはきちんと行われている。しないよりはいいであろうが、こうして形式を整えることの意義については、それほど大きい疑問が残る。 <p>②について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・15大学中14大学において、学生に修得させるべき知識・能力を学則等で定めている。1大学は、学則等において修得させるべき知識・能力を規定する必要性に認識していない。 ・学生に修得させるべき知識・能力の内容として、

	<p>博士前期課程では、「必要最低限の専門領域内・外の知識」、「経済学と関連領域の蓄積を継承」、「研究に必須の基礎学力及び分析能力」、「基礎的学問分野の知識」、「科学的方法論」など</p> <p>博士後期課程では、「広範な知識と専門家としての論理的かつ独創的な分析力」、「深い専門知識に精通し、独創的研究を行う能力」などが挙げられている。</p> <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> <p>・具体化が実質的内容としてどの程度意味のあることが行われているか、疑問に思う。かなり一般的な表現に終わっている。</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> <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</p>	<p>①②について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 15 大学中 14 大学において、体系的な教育課程を用意しコースワークの充実に取り組んでいる。1 大学では、教育の体系性、コースワークについて検討中である。具体的な取組例は次の通り。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 授業科目を「基礎・応用・実践」に分類し、それぞれの分類で一定単位数を選択必修とすることで、学習課題を複数科目にわたり履修させている。 ・ 他研究科等の関連する授業科目の履修を可能としている。 ・ 企業等での経済実習を用意している。 ・ 職業人として高度な専門分野における知識・能力を習得できる教育カリキュラムを備えるよう、プログラム・ディレクターを任命し、継続的に教育カリキュラムの改善に取り組んでいる。 ・ 15 大学中 5 大学において、平成 17 年の中央教育審議会答申以降にカリキュラム変更を行っている。10 大学においては既にコースワーク等を導入しているとの判断

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

で、カリキュラムの変更を行っていない。

- ・15 大学中 8 大学において、就職希望と進学希望の学生に対応した教育課程上の取組が行われている。また、1 大学では平成 22 年度から「修士論文研究モデル」と「実務家・特設課題研究モデル」に区別した教育体系を設けることにしている。具体的な取組例は以下の通り。
 - ・5 大学において、進路別のコース設定等を行っている。
 - ・1 大学において、学位論文において、進路別の指導を行っている。
 - ・1 大学において、就職希望者が多くを占める実態に即して、就職希望者向けの教育内容を用意し、進学希望者には指導教員が個別に対応している。
 - ・1 大学において、専門職学位課程を置き、博士前期課程では就職・進学別の区分をなくしている。
- ・15 大学中 9 大学において、コースワークに対して、専門分野に限らない幅広い能力の修得を実現しながら専門研究を進めることが可能などの評価をしている一方、10 大学において課題点を挙げている。具体的な課題は次の通り。
 - ・志望変更する学生への制度的対応が必要である。
 - ・異分野の専門科目を受講せずに総合的な能力を身につけないまま修了する状況がある。
 - ・教員の負担軽減、新たな教員採用枠の拡大等を図る必要がある。
 - ・文書読解力・作成力など研究者としての資質教育が不十分になっている。

<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。）

- ・経営学分野では、高度専門職業人の育成と研究者の育成が大学院の二つの大きな任務だが、高度専門職業人育成をめざしたカリキュラムの充実が、多くの大学でかなり進んでいる。10 年前と比べれば、大きな進歩といえる。しかし、まだ問題があり、いくつかの有力でかつ学生数も多い大学で、いまだに研究者養成中心のプログラムであった時代のカリキュラムを大きく改訂せずに、社会人を前期課程に大量に受け入れていると思われる。学生の不満がいずれ出てくるのではないかと、危惧される。また、もう一つの問題として、教員組織がとくに拡充されていないために、教員の負担が大きくなり、学部、研究者養成、社会人教育（専門職業人）の三つすべてを

担当している教員が多くなっていないか。それはおそらく、研究者養成機能の縮小につながり、将来的に大学院教育を担える人材の枯渇現象が起きる危険がある。とくに有力大学でこうした現象が起きると、日本全体に対する影響は大きい。さらに、専門職業人教育を充実させた大学では研究者養成のための博士後期課程進学者の数にマイナスの影響が出る危険もある。全体のバランスを長期的にどのようにとっていくべきか、考える必要がある。

③について

- ・博士後期課程において、講義、演習、文献購読を織り交ぜた授業科目を開設している。

<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。)

- ・この挙げられた例は、当然のことをやっているに過ぎない。新しい試みとは思えない。また、多様な取組を多くの大学が標榜しているが、その内容の質については、疑問の余地無しとしない。

④について

- ・15 大学中 5 大学において、平成 17 年の中央教育審議会答申以降、人材養成目的の明確化に伴いアドミッションポリシーを変更している。一方、4 大学において、アドミッションポリシーの変更が行われていない。また、5 大学において、人材養成目的を既に明確化していたことから、アドミッションポリシーの変更を行っていない。
- ・15 大学中 13 大学において、アドミッションポリシー踏まえて、入学選抜上の工夫を行っている。具体的な取組例は次の通り。
 - ・志願者の研究者・高度専門職業人志望別に対応する選抜試験を導入している。
 - ・社会人向けマネジメントコースにおいて、社会保険労務士会連合会と提携し、社会保険労務士の推薦入試を実施している。
- ・博士前期(修士)課程に関して、平成 17 年度と 20 年度で比較可能な 11 大学中 8 大学において、定員充足率の改善が図られている。一方、博士後期課程に関しては、

10 大学中 1 大学のみにおいて、定員充足率の改善がみられる。

- ・博士前期(修士)課程に関して、14 大学中 9 大学において、定員が未充足となっている。また、博士後期課程に関して、12 大学中 10 大学において、定員が未充足となっている。

<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。)

- ・アドミッションポリシーの変更や選抜方法の工夫は、専門職業人教育・社会人教育の充実を目指せば当然のことで、それが実行されているのであろう。
- ・定員未充足の大学院が多いが、それは定員そのものが大きすぎることを示唆している。

⑤について

- ・単位の実質化の取組として、セメスター制の導入による授業日数の確保、複数回のレポート等の提出による学習時間の確保、教員のFDなどが挙げられている。

<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。)

- ・単位の実質化という名の教育内容の充実こそが、じつは最大の問題だが、それが本当にどの程度行われているかは、このアンケート調査からはよく分からない。

⑥について

- ・15 大学中 9 大学において、博士前期(修士)課程の修了要件について、修士論文の代わりに特定の課題についての研究など一定の学習成果を求めることを認めている。
- ・1 大学において、修士論文提出要件として、1 年次には入学直後の論文作成指導、5 月に論文計画書の提出、9 月に 2 年生の論文中間報告会出席を義務付け、2 年次には 5 月末、7 月末、11 月末の 3 回の論文進捗状況報告書の提出、9 月に論文中間報告会での報告の義務づけを課している。
- ・1 大学において、副指導教員を置き、特定の専門分野に研究テーマが集中し指導が不十分にならないように工夫している。

<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。)

- ・形式的には、さまざまな取組が行われている。その多くは当然のことで、過去にそ

	<p>れすらやっていなかったとしたら、問題である。現在行われている取組も、具体的内容とその密度を聞いてみなければ、その実質的効果はよく分からない。</p> <p>⑦について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・15 大学中 1 大学において、平成 22 年度からジョイントディグリーの導入を予定している。また、5 大学で導入を検討している。 ・複合的な履修取組の課題として、質の劣化や、人的・財政的負担などが挙げられている。 <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"> ・ジョイントデグリーや複合履修は、現段階の経営学分野での日本の大学院では積極的に取り組むのは時期尚早であろう。実際に、調査対象校も積極的でない。
--	---

○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</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・12 大学中 6 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。50%を超えている大学は 3 大学のみ。その他 3 大学については、当該年度の学位授与対象者がいない。 <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、次の理由が挙げられている。 <ul style="list-style-type: none"> ・歴史や質的調査など時価のかかる領域を含むため。 ・博士号のレベルを保つための厳格な審査の結果。 ・社会人学生多く、勤務の都合などにより休学する者がいる。 など ・円滑な学位授与に向けた改善方を挙げた大学は 4 大学となっている。具体的な改善方策は次の通り。 <ul style="list-style-type: none"> ・学位論文を完成させるための研究指導體制の整備、学生の学会報告の増加。

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>

- 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）

- ・ 社会人学生に対する土曜日の研究指導等。
 - ・ 副指導教員制。
 - ・ プロジェクト制。
 - ・ 学位論文執筆に関するステップアップ制、進捗状況の報告。
 - ・ 12 大学中 3 大学において、修了年限を超えた学生に対する経済的負担軽減措置が取られている。
 - ・ 博士後期課程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している。具体的な取組内容は次の通り。
 - 《取組を行っている大学が半数を超えるもの》
 - ・ 8 大学において、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の審査
 - ・ 9 大学において、学位審査申請時期の明確化。
 - ・ 7 大学において、オフィスアワーの設定等による確実な論文指導の時間の確保。
 - ・ 8 大学において、複数の指導教員による論文指導体制の構築。
 - ・ 7 大学において、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。
 - 《取組を行っている大学が半数以下のもの》
 - ・ 6 大学において、研究の進捗状況に関する中間発表の実施。
 - ・ 6 大学において、口頭試験など専攻分野の理解度の確認。
 - ・ 4 大学において、学位審査申請の年に複数回申請化。
 - ・ 4 大学において、学位論文作成に関連する研究活動の単位化。
 - ・ 標準修業年限内での学位授与率が 50%を超えている 1 大学では、上記に掲げた学位授与を促進するため取組をすべて行っている。
 - ・ 円滑な学位授与促進に向けたプロセス管理が、学位授与の促進に必ずしもつながっていない。
- <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。）
- ・ 学位授与率が低いことの本質的理由は、教える側と教えられる側の両方の人材の質と教員側の負担の大きさという二つの理由ではないか。具体的に各校が行っている

ようないい取組はぜひ広めた方がいいが、質の問題の解決は容易ではない。学位授与率の規制などで解決のつく問題ではないが、しかし方策としてはその程度のこと
がまず第一歩ではあろう。教員の負担の問題は、かなり抜本的に考える必要がある。
とくに博士後期課程は、それを質とともに維持可能な大学は限られている。多くの
大学で縮小あるいは廃止の方向に持っていくべきかも知れない。

⑤について

・博士後期課程の全ての大学において、学位授与プロセスの透明性を確保するための
複数の取組を行っている。具体的な取組内容は次の通り。

《取組を行っている大学が半数を超えるもの》

- ・8大学において、学位論文の要旨の公表。
- ・8大学において、学位論文審査結果の要旨の公表。
- ・7大学において、論文審査委員名の公表。
- ・8大学において、学外審査委員の登用。
- ・7大学において、学位論文の取得条件の明示。

《取組を行っている大学が半数以下のもの》

- ・5大学において、口述試験の公開。
- ・博士後期課程の12大学中9大学において、学位審査の際、指導教員が主査となっ
ている。
- ・学位授与プロセスの透明性確保のための取組に対して次の課題が挙げられている。
 - ・外部委員を加えた審査委員会の設置にあたって、外部委員への報酬等に関する制
度が未整備。
 - ・指導教員が審査委員会の主査または審査委員にならない場合、関連専門領域に関
する専門家の確保が必要。

＜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。）

- ・透明性の確保のための最低限の制度的保証はあった方がいいが、透明性を確保して
も質の向上にはそれほどつながらないであろう。抜け道がいくつもありうるからで
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>①②について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・15 大学中 12 大学において、FDが行われている。 ・FDの開催頻度は月 1 回程度から年 2 回程度まで大学によってばらつきがある。 ・平成 18 年に大学院設置基準の一部改正でFDが制度化されて以降、体系的な教育活動の必要性など教員の意識変化があったとする大学が 15 大学中 12 大学となっている。一方、3 大学で変化はないとしている。 <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"> ・FDはやった方がいいが、しかし形式的にだけ行う大学が多いのではないかと。本当に教育に熱心な一部の教員の姿がじつは真のFDで、彼らの姿や背中を他の教員が見ざるをえない仕組みまで考えなければ、おそらく意味は小さい。形式的FDを強要してチェックするとむしろ、エセFDが免罪符になる危険がある。 <p>③④について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成 17 年の中央教育審議会答申以降に研究科内の教員の役割分担や組織的な連携体制について変更を行った大学は、15 大学中 4 大学となっている。 ・助教を活用している大学は 15 大学中 3 大学で、これらの大学における助教の割合は約 5%となっている。 ・教育・研究に関する教員の時間配分・管理について、次の取組が行われている。 <ul style="list-style-type: none"> ・研究指導担当者の学部講義の軽減を図るためポイント付与を行う等の措置。 ・教員の担当授業数のガイドラインの作成。 ・授業計画において、授業担当の負担割合を教員間で調整。 ・2 大学において、教員の時間配分・管理について、教員の自己管理にゆだねている。 ・4 大学において、学部教育や事務的作業の負担が大学院での教育や研究に影響を与

えているとしている。

<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。)

- ・こうした取組は、すぐれた大学はすでに昔からかなりやっていたと思われる。一律の制度的取組を求めれば、質の悪い大学の質の向上には資するであろうが、すぐれた大学にはかえって余計な負担になる危険がある。むつかしい問題だから、あまり一律の要求はしない方がいい。教員の負担軽減のためにも、サポート体制の充実はぜひ計るべきで、助教でなくて博士後期課程の学生を前期課程の指導のサポート役をさせて、彼らの将来の教師としての訓練の一助にする方向がもっと強調されてもいい。

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、年間計画及び成績評価基準等を、シラバス、学生便覧等、または入学ガイダンス時に、学生に対してあらかじめ明示している。
- ・15 大学中 14 大学において、成績評価や修了認定時に、事前に提示された成績評価基準等に基づいた厳格な成績評価や修了認定を実施している。
- ・平成 17 年の中央教育審議会答申以降、15 大学中 7 大学において、シラバスの記載内容の詳細化、成績評価基準の明確化など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。)

- ・シラバスの作成などは、きわめて重要である。多くの大学がそれを実施する方向になっているのは望ましい方向である。しかし、シラバスの内容の高度化、さらなる充実を計る必要もあろう。しかし、具体的な方策はむつかしい。形式的要求は形式的に対応してしまう教員がかなりいると思われるからである。

⑥について

- ・15 大学中 13 大学で、教員の教育活動について評価の仕組みを導入しているが、人事・処遇等に活用している大学は 4 大学である。
- ・評価の主な方法としては、教員による自己点検・評価または学生によるアンケート

	<p>評価となっている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・1 大学において、FD委員会に教員評価ワーキンググループを設置し、月に1回程度の頻度で教員同士が定期的に意見交換する場を設定し、研究科内の教員の教育活動についての評価の仕組みを導入している。また、評価結果を人事面における処遇に活用している。 <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"> ・教員の教育内容のピアレビューと学生によるレビューはもっと充実させる必要がある。また、不十分であろう。その段階で人事などに反映させることはおそらく望ましくない。
--	---

(2) 産業界等と連携した人材養成機能

検証項目	主な傾向
<ul style="list-style-type: none"> 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 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 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 ④ 大学院と産業界の情報交換の実施 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 	<ul style="list-style-type: none"> ・博士前期(修士)課程修了者の就職率は、一部データの不備により確認できないが、大学によって差があり、また平成17年度と20年度を比較すると改善した大学が3大学、悪化した大学が4大学となっている。また、就職先のほとんどは民間企業である。 ・博士後期課程の就職率は、一部データの不備により確認できないが、大学によって差があり、また平成17年度と20年度を比較すると改善した大学が1大学、悪化した大学が2大学となっている。また、就職先は大学教員または民間企業がほとんどである。 <p>①について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・15 大学中 12 大学において、産業界との連携による教育プログラムの開発などの取組を行っている。 ・具体的には、次の内容の取組が行われている。 <ul style="list-style-type: none"> ・東京証券取引所との産学共同教育プログラムの実施、金融工学での共同研究、一

般企業から人材の受け入れ。

- ・企業の社長 10 名による実践的な経営学の講義。
- ・実務家教員による講義の実施。

<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。)

- ・産学協同教育プログラムは、非常にうまくいけばメリットが大きいですが、しばしば悪い所取りに終わる危険が大きい。協同を進める前に、大学側が教育の質の向上を自ら行うのが本筋で、その質の向上に産業側の協力を求めるのは、筋違い。産業側もじつは有力大学の大学院レベルだと、協同するほどの内容をもたないことも多いと思われる。むしろ、大学側の研究活動、教材作成活動の産業側がもっと協力するような状況をもっと広範に作ることが、第一歩として大切なのではないか。一気に教育そのものの協同に飛ぶのは、問題が多いように思われる。ただし、分野によってはありうるだろうが、それはきわめて実務的な知識の分野で大学院教育全般については、当てはまらないだろう。

②について

- ・長期インターンシップを実施している大学は、15 大学中 2 大学となっているが、平成 20 年度の受入実績はなかった。その他、インターンシップを導入している大学が 2 大学あり、期間は受入先との調整によるとしている。
- ・インターンシップの成果としては、モチベーションの向上、研究手法の習得、データ分析指摘・手法の習得などが挙げられている。
- ・実施していない理由としては、学生の多くが社会人であることなどが挙げられている。

<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。)

- ・インターンシップへの取組がこの程度なのは、この仕組みの実際の効果を考えれば、適切ではないか。

③について

- ・学位論文の審査や教育課程の策定等について、産業界等の研究者が参画している大

学は3大学である。

- ・具体的な取組としては、教育課程の策定への参加である。

<委員の評価>

- ・カリキュラム策定の段階での意見を求めるための参加は、もっとあっていい。しかしその場合、産業側の人材の質が高くないと、機能しない。たんなるアリバイづくりになってしまう危険あり。大学院での教育に意味のある発言の出来る産業側の人材の量はそれほど多くないと思われる。

④⑤について

- ・15大学中11大学において、学生のキャリアパス支援の取組が行われている。
- ・具体的には次の内容の取組が行われている。
 - ・同窓会と共同で実施するキャリアデザイン事業において、キャリアパス形成支援の活動を実施。
 - ・インターンシップ。
 - ・キャリアセンター等による大学院生を対象としたガイダンスの実施、外部講師による就職・ビジネスマナー講座の実施。
 - ・産業界出身者及び産業界に属している教員による実践的講義の実施。
- ・学生の産業界への積極的なアピールを実施している大学は5大学である。
- ・具体的には次の内容の取組が行われている。
 - ・同窓会を経由して、研究科パンフレット等の配布を通じたアピールの実施。
 - ・会計経営専業企業との定期的協議の場等で当該分野修了予定者の紹介。
 - ・教員組織に委員会を設け、キャリアセンターとタイアップし、当該委員が企業等にコンタクトを持ち学生の紹介を実施。

<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。)

- ・社会あるいは市場への出口を仕組みとして作るためにも、この種の取組がもっと盛んになる必要がある。しかしその時の問題は、誰がこうした作業を担当するか、ということである。教員にそれを押し付ければ、また負担増と不慣れな作業という問題が出る。この種のことのできる企業経験者の雇用などを促進する制度的バックア

	ップが必要かも知れない。
--	--------------

(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><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、TA、RA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>①について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全ての大学において、経済的支援の取組を行っている。具体的な取組は次の通り。 《取組を行っている大学が半数を超えるもの》 ・9大学において、大学独自の奨学金制度の実施。 ・9大学において、学費の支払いが困難な学生に対する授業料減免制度の実施。 ・12大学において、基盤的経費等の内部資金による経済的支援。 《取組を行っている大学が半数以下のもの》 ・6大学において、優れた学生に対する授業料減免制度の実施。 ・7大学において、競争的資金や寄付金等の外部資金による経済的支援。 ・15大学中9大学において、経済的支援の拡充が課題としている。 <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"> ・こうした経済的支援は、もっと拡充する必要がある。そうしないと、とくに研究者養成教育に、必要な人材が集まらないであろう。経営学分野のように職業人教育がすぐそばにあって経済的な魅力もある程度存在する分野では、とくにこうした支援の必要が高いように思う。そうしないと、将来の職業人教育を担う人材の枯渇が懸念される。 <p>②について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・15大学中12大学において、大学院入学後の補完的な教育の提供を行っている。 ・11大学では、学士課程の授業科目、博士課程（前期）授業科目の履修を認めている。

- ・5 大学では、教育研究上必要な能力を習得、向上させるための講座を開講している。
- ・5 大学では、T A制度の活用や参考図書の紹介などにより補完的な教育を実施している。

＜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。）

- ・補完的教育がこれほど広まっているのは、おそらく定員を拡充しすぎたからではないか。本来、補完的教育が大きく必要な人材を入学させるべきではないからである。もちろん、学部や博士前期課程の科目履修を認める制度はあってもいい。

③④について

- ・博士前期(修士)課程の4 大学において、社会人学生の割合が50%を超えている。
- ・博士後期課程の4 大学において、社会人学生の割合が50%を超えている。
- ・15 大学中12 大学において、社会人が学ぶための環境整備、教育の提供を行っている。また、2 大学においても導入の検討をしている。具体的な取組内容は次の通り。

＜取組を行っている大学が半数を超えるもの＞

- ・11 大学において、夜間開講、土日開講。

＜取組を行っている大学が半数以下のもの＞

- ・4 大学において、長期履修学生制度。
- ・2 大学において、修士課程短期在学コース。
- ・1 大学において、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。
- ・通信制大学院を置いている大学はない。

＜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。）

- ・リカレント教育の問題は、社会全体の問題であって、制度的に枠のある大学院にそれを押し付けるのは間違いであろう。大学院の正規の課程とリカレント教育とは両立が難しい。したがって、正規の課程の外で行うことになる。それが意味を持つこともあるから、行うことはいいのだが、それを大きく奨励するのは、正規の課程との矛盾をはらむと思うべき。教員の負担、教員の質、など現在の経営学分野の大学院がリカレント教育をそれほどにはできない事情はかなりあると思われる。社会人

	<p>を対象とした正規の課程の中での対応が増えていることは、望ましい。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・しかし、すでに指摘したように、研究者養成機能との両立の悩ましい問題がある。一部の大学院は社会人に特化ということがあっていいだろう。その場合、専門職大学院との境界問題が発生する。経営学分野では、私は、有力大学では博士前期課程の中に専門職的な色彩の強い修士コースと後期課程進学を前提とする修士コースと、二つ設けるべきだと考える。専門職的コースをあえて専門職大学院として分離して、教員組織も別にとすると、その教員組織全体の研究能力、研究者養成能力が低下するであろう。それは、望ましくなく、経営学のような分野の場合は、両者は一つの教員組織が担当すべきで、その組織の中で個々の教員の負担をどう軽減できるかを考えるべきであろう。 ・通信制の大学院がないのは、当然であろう。むしろ、あるのが例外的と思う。
--	---

○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>①②③について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・15 大学中 11 大学において、研究員等としての雇用、研究室の確保等、若手研究者の研究支援措置を講じている。 ・研究支援措置における課題として、経済的な支援、研究スペースの確保などが挙げられている。 ・15 大学中 3 大学でテニユア・トラック制を導入しており、若手教員に対して、研究費の支給、研究室の使用を認めている。 ・テニユア・トラック制の課題として、研究成果の短期的な評価を行うことの困難さ、研究成果を上げるための配慮が挙げられている。 <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"> ・こうした研究支援はもっと強調されていていい。しかし、最大の研究支援は質の高い教

<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>員の確保であり、それができない大学は博士後期課程の縮小あるいは廃止を考えるべきかも知れない。</p> <p>④⑤⑥について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・15 大学中 12 大学において、教員採用の公募制、任期制を導入している。 ・15 大学中 2 大学において、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。 ・任期制の課題として、再任評価の際に、教員の教育・研究業績の評価が、専門分野が多様であるため、困難であることが挙げられている。 <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"> ・公募、任期制は、一律に強制するのは問題がある。たしかに自由な教員異動や研究レベル維持のための圧力装置は必要であるが、それは公募や任期設定で行うのではなく、組織内の競争や組織外ではもっと大量の教員を作ってその中の淘汰作用に任せる、という二つの方向の組み合わせがいい。それをしたくない大学に、制度の強制をしても仕方がないであろう。そういう大学は質の低下によって社会によって評価されていくであろう。たとえば、入学志願者の減少という形で。
--	---

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</p>	<p>①②③について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・15 大学中 11 大学において、専門分野別の自己点検・評価を実施している。 ・11 大学中 9 大学は結果を報告書にして教育関係機関に配布し、4 大学はHPに掲載して公表している。（このうち両方の方法で公表していた大学は3 大学）

<p>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>	<ul style="list-style-type: none"> ・自己点検・評価を行った 11 大学全てで、自己点検・評価を踏まえた教育内容・方法の見直しや改善、または外部検証を実施している。 ・自己点検・評価の課題として、書類作成等のために教育・研究の時間の圧迫、法人評価等との連携などが挙げられている。 <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"> ・なんらかの形の自己点検が必要なのは論をまたないが、現状は形式的な点検でかえって自己満足、そして点検作業の負担だけがマイナスになっている、ということではないか。どのような制度的対応が機能するかはむつかしい問題で、案外制度なしにして自由にした方が、ダメなところが露になりやすいかも知れない。そうしたところの学生からは積極的な苦情申し立て機構を設けて対応するのも一つのやり方である。一斉の事前点検制度は限界を迎えていないか。
--	---

○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</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・博士前期(修士)課程において、留学生の在學生に占める割合が 50%を超えている大学は、14 大学中 7 大学となっており、平成 17 年度と比較して留学生の在學生に占める割合が増加している大学は 8 大学である。 ・博士後期課程において、留学生の在學生に占める割合が 50%を超えている大学は、12 大学中 2 大学となっており、平成 17 年度と比較して留学生の在學生に占める割合が増加している大学は 4 大学である。 <p>①について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・15 大学中 9 大学において、セメスター制や秋季入学制を導入している。また 2 大学で導入を予定し、1 大学は検討中となっている。 ・留学生の受入体制の課題として、経済的支援、英語その他の言語による学習プログ

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

ラムの開設、教員の確保などが挙げられている。

<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。)

- ・秋期入学は、カリキュラム上の問題、教員の量の問題など、課題が多く、実施している大学は少ないのではないか。実施している大学の多くは、定員確保目的ではないか。 semester制は当然で、むしろそれを行っていない大学がこれほど多いのなら、それはカリキュラムの実質的内容に大きな問題があるということではないか。

②③について

- ・15 大学中 11 大学において、海外拠点の設置、外国の教育研究機関との連携等による国境を越えた教育の提供や研究の展開等を行っている。
- ・国境を越えた教育の提供や研究の展開等を行う上での課題として、事業を推進するための人材・財源の確保、外国教員の受入に対する住居、研究スペースの確保等が挙げられている。
- ・15 大学中 8 大学において、海外派遣の仕組みを整備している。
- ・平成 20 年度において、半年から 1 年程度の海外派遣を行った大学は 3 大学である。
- ・海外派遣の成果として、優れた博士論文の作成やキャリアパスの策定などが挙げられている。
- ・課題として、財政基盤とサポート人員の必要性、受入先大学の確保などが挙げられている。

<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。)

- ・海外派遣や提携はもっと行うべきであろうが、拠点を海外における大学が日本にくつつあるか、疑問である。無理をして拠点を海外に設置して困っているのではないか。国内での教育基盤の充実にまず力を注ぐ時期にあることをきびしく認識すべきである。しかも、海外拠点形成や海外との提携の具体的仕事を誰が行うか、という問題がある。また教員の負担増の問題につながりかねない。企業の海外経験者などの雇用という方向を考えるべきであろう。

④について

・15 大学中 3 大学で学内・学外との連携強化、国内外の優秀な研究者・学生による協同の教育研究が進められている。そのうち 2 大学はグローバルCOEの採択校である。

<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。)

・共同研究、共同教育は、もっと推進されるべきであろう。しかし実際には、誰が共同研究のインフラ作りはその運営の仕事を負担するかという点で暗礁に乗り上げる。教員の負担に頼るのは、限界がある。こうした取組をしている三大学の内二校がグローバルCOEの採択校であることは、そこでの資源が重要な役割を果たしていることを意味している。

・経営学分野で日本の大学院がしなければならないことは多い。すべての大学院にそれらを押し並べて要求する一律方式は考え直すべきである。大学の実情に応じて、一番必要なところに資源を集中して他のことは多少薄くすることを奨励できる制度的枠組を考える必要がある。