

## 大学院部会人社系ワーキング・グループの検証のまとめ（案）

**I 検討の経緯**

平成 17 年 9 月に中央教育審議会において、大学院教育の実質化、国際的な通用性の確保や信頼性の向上を目指す目的で、「新時代の大学院教育」（以下「大学院答申」という。）がまとめられ、同答申に基づき、大学院教育の改革の方向性と重点施策を明示し、体系的及び集中的な施策展開を図るために、平成 18 年 3 月に、平成 22 年度までの 5 カ年の振興計画として「大学院教育振興施策要綱」（以下「施策要綱」という。）が策定された。

施策要綱策定以来 4 年余りが経過した今日、平成 23 年度以降のための新たな「大学院教育振興施策要綱」の策定を視野に、今後の大学院教育の改善の方向性を明らかにするため、大学院部会の下に人社系、理工農系、医療系及び専門職学位課程の 4 つのワーキング・グループを設置した。

人社系ワーキング・グループは、人文学系、社会科学系等から抽出した 128 の専攻に対する書面調査を行い、さらに、ヒアリング調査による検証（4 大学院）、及び訪問調査（23 専攻）を実施。大学院答申に掲げた大学院教育の実質化等の進捗状況や課題を検証し、今後の改善方策について検討を行った。

## Ⅱ 大学院教育の実質化に関する現状

人文学系大学院、社会科学系大学院の現状及び大学院答申の進捗状況等検証結果の詳細は別紙の通り。

### 1. 人文学系大学院の現状

- 我が国の大学院に占める人文学系の割合は低い
- 人文学系の博士課程修了者の就職率は32%と特に低く、主な進路は、大学教員及び大学以外の教員
- 修士課程段階から博士課程段階への進学率は他分野に比べ高いものの、近年は減少傾向

人文学系の学部卒業者に占める修士課程段階（博士課程（前期）、一貫制博士課程の1・2年次を含み、医・歯・薬・獣医学の4年制博士課程を除く。以下同じ。）の入学者の割合は約5.7%と理工農系と比べ低く、国際的に見ても我が国の大学院に占める人文学系の割合は低い。

また、博士課程段階（博士課程（後期）、一貫制博士課程の3年次以降、医・歯・薬・獣医学の4年制博士課程をいう。以下同じ。）の学生数については、国立大学と私立大学が同規模で、他分野と比べ私立大学の役割が大きい。他方、個々の専攻で見ると入学者が1桁台のものが殆どである。

人文学系大学院は、修士・博士課程ともに他分野に比べ就職率が低く、中でも、博士課程修了者の就職率は32%と特に低くなっている。また、修士課程修了者の就職率が増加傾向にあるのに対して、博士課程修了者の就職率は横ばい傾向にあり、主な進路としては、大学教員、次いで大学以外の学校の教員となっている。

人文学系大学院の入学状況は、修士課程段階の入学者は横ばい傾向であるが、博士課程段階への入学者はこの数年減少している。修士課程段階から博士課程段階への進学率は21%と他分野と比べ高いものの、減少傾向が続いている。

### 2. 社会科学系大学院の現状

- 我が国の大学院に占める社会科学系の割合はとても低い
- 社会科学系の博士課程修了者の就職率は47%と低く、主な進路は、大学教員及び販売・事務業務
- 修士課程段階から博士課程段階への進学率は近年減少傾向

社会科学系の学部卒業者に占める修士課程段階の入学者の割合は約3.8%と他分野と比べ特に低く、国際的に見ても我が国の大学院に占める社会科学系の割合はとても

低い。

また、博士課程段階の学生数については、国立大学と私立大学が同規模で、他分野と比べ私立大学の役割が大きい。ただし、教育系博士課程段階では国立大学で全体の7割程度の学生を占めている。他方、個々の専攻で見ると入学者が1桁台のものが多い。

社会科学系・教育系大学院は、修士・博士課程ともに他分野に比べ就職率が低い。その中で、修士課程修了者の就職率が増加傾向にあることに対して、博士課程修了者の就職率は微減傾向にある。主な進路としては、社会科学系では、大学教員、次いで販売・事務業、教育系では、大学教員、次いで大学以外の学校の教員となっている。

入学者の数は、教育系では、ほぼ横ばいであるが、社会科学系では、修士課程段階、博士課程段階への入学者がともにここ数年減少しており、修士課程段階から博士課程段階への進学率も近年減少傾向が続いている。

### Ⅲ 大学院教育の実質化に関する課題

- 大学院答申や施策要綱に基づく大学院設置基準の改正、グローバルCOEプログラムや大学院GP等の施策効果により、大学院教育の実質化に取り組む大学院は増加
- 標準修業年限内学位授与率の平均は2割以下で、大学院答申以降も向上しておらず、博士課程入学者の約半数以上が、博士の学位を授与されることなく大学を退学している状況
- 人文学系大学院・社会科学系大学院の主な課題としては、
  - ① 実際の教育が人材養成目的に沿って見直されているとはいえない面があること
  - ② 大学院修了者が産業界等の社会の様々な場で活躍する多様なキャリアパスが確立されず、将来のキャリアパスが学生に明らかにされていないこと
  - ③ 博士の学位の考え方に関する大学院間の差異もあり、標準修業年限内に学位を授与しようとする意識が低いこと
  - ④ 学位授与や修了後のキャリアパスが明らかではないことが優秀な学生の大学院への進学意欲を削ぎ、進学者が減少してきていること
- 各大学院は、教育機関として、学生本位の立場に立って、産業界等の職業社会と一層緊密に連携しながら、円滑に学位授与へ導くプロセスや将来のキャリアパスを明らかにするとともに、学位プログラムとして大学院教育の実質化の実効性を高めていくことが必要

#### 1. 大学院教育の実質化に関する検証結果

大学院答申は、学生に対し体系的な教育を提供し学位を与える教育機関としての本質を踏まえ、博士、修士、専門職学位それぞれの課程の考え方や求められる人材養成機能を示し、人材養成の目的に沿った教育の組織的展開の強化、すなわち大学院教育の実質化を求めた。

これに対し、大学院答申や施策要綱、大学院設置基準の改正等を受け、多くの大学院が学則等を改正し人材養成目的を明確にし、博士課程では人材養成目的に高度専門職業人等の養成を加える大学院も増えている。また、狭い範囲の専門分野のみならず幅広い知識・能力を身に付けるための科目を設定やコースワークの充実等、体系的な教育課程の編成が多くの大学院で取り込まれるようになっている。

全ての大学院において経済的支援の取組を行っており、その受給人数も全体的に増加傾向にある。

組織的な大学院教育改革推進プログラムやグローバルCOEプログラム等により、各大学院や教職員の改革意欲が促され、養成すべき人材像に沿った体系的な大学院教育や学生への経済的支援の充実がなされている。また、国内外で研鑽を積む機会や研究プロジェクトへの参加を通じて学生が幅広い視野の中で学修や研究に意欲的に取り組むようになったと評価されている。

他方、人材養成目的や修得すべき知識・能力、入学者受入方針の記載が概念的・抽象的な大学院や、実際の教育や入学者選抜がこうした目的に沿って展開されているとはいえない大学院があるなど、大学院教育の実質化の取組には大学院間で相当な差がある。

大学院答申は、博士の学位について、「研究者として自立して研究活動を行うに足る又は高度の専門性が求められる社会の多様な方面で活躍し得る高度の研究能力とその基礎となる豊かな学識」を身に付けた者に対して授与するとの考え方を示した。しかし、大学院の間で博士の学位の考え方に相当な差異があり、博士の学位が如何なる能力を保証するものであり、博士号取得者がどのような人材であるか等の共通認識が十分に確立されているとはいえない。

また、博士の学位授与率は近年上昇傾向にあるものの他分野と比べて低く、博士課程入学者の約半数以上が、博士の学位を授与されることなく大学を退学している。さらに、標準修業年限内の学位授与率の平均は2割以下で、大学院答申以降も向上しておらず、特に、人文学系大学院では、学位を取得する場合であっても標準修業年限から4年以上を超過してから取得する者が多い。

## 2. 人文学系大学院・社会科学系大学院の課題

このようなことから、人文学系大学院・社会科学系大学院について次のような課題が挙げられる。

- ① 高度専門職業人等の養成を明記するなど人材養成目的の明確化が図られているが、小規模な専攻が多いこともあり、実際の教育が人材養成目的に沿って見直されているとはいえない面があること
- ② 特に博士課程修了者の進路は引き続き研究職或いは教育職が中心で、大学院修了者が産業界等の社会の様々な場で活躍する多様なキャリアパスが確立されず、また、将来のキャリアパスが学生に明らかにされていないこと
- ③ 博士課程修了者の数と比較して大学教員の採用数が少なくいわゆるオーバードクターとなる者が多いことや、博士の学位の考え方についての大学院間の差異もあり、学位の質を確保しつつ標準修業年限内に学位を授与しようとする意識が低いこと
- ④ 大学院教育の実質化に関する様々な取組が行われる一方、学位授与や修了後のキャリアパスが明らかではないことが優秀な学生の大学院への進学意欲を削ぐ結果となり、進学者が減少してきていること

我が国の労働市場においては、人文学系大学院・社会科学系大学院を修了した高度専門職業人の採用は少ないが、社会のあらゆる分野におけるイノベーションが求められる中、人文学系大学院・社会科学系大学院には、国内外のあらゆる分野で活躍できるだけの広い教養と高い専門能力を備えた国際水準のリーダーを養成するとともに、教育・研究機関のみならず、企業、経営、ジャーナリズム、行政機関、国際機関とい

った社会の多様な場で活躍する人材を養成することが期待される。

こうしたことを見据え今後の人文学系大学院・社会科学系大学院のあり方を考えると、各大学院は、教育機関として、学生本位の立場に立って、産業界等の職業社会と一層緊密に連携しながら、円滑に学位授与へ導くプロセスや将来のキャリアパスを明らかにするとともに、学位プログラムとして大学院教育の実質化の実効性を高めていく必要がある。そして、人文学系・社会科学系大学院及び学生に対する社会からの評価を高め、それが人材の優秀層を大学院に惹き付けるという好循環を構築する必要がある。

このことから、次のような観点から、大学院教育の改善方策を述べる。

- ① 人材養成目的に沿った体系的な教育
- ② 円滑な学位授与の促進
- ③ 多様なキャリアパスの確立

## IV 今後の改善方策

### 人材養成の目的に沿った体系的な教育

- 人材養成目的に応じ、博士課程（区分制・一貫制）及び修士課程の課程を通じて組織的・体系的な教育課程の編成が必要。その際、関係機関との連携を強化し、様々な研究プロジェクトや学会への参加、インターンシップ、TA・RAなど多様な学修研究機会に接する教育の充実が必要
- 小規模な専攻などでは、専攻横断的な教育や大学間の連携・協力などによって、コースワークの充実など教育の組織的展開を確保
- 国際的に活躍できる人材を養成するため、海外の大学等との国際的なネットワークを構築し、外国人教員の採用、留学生の受け入れ体制等の整備が必要
- 教員の教育面での評価の充実、FDの充実により、教員の教育に対する意識を向上
- 大学院教育の実質化に貢献する競争的経費による支援の改革成果が大学院全体に共有され、継続的に改革が実施される支援の充実について検討

### 円滑な学位授与の促進

- 博士号取得者が国内外の社会の多様な場で中核的人材として活躍していくため、博士の学位の考え方等に関する共通認識の確立が必要
- 研究計画や研究進捗状況の中間発表等を通じて、学位の質を確保しつつ標準修業年限内に学位授与へ導くプロセスを学生・教員間で共有する取組が必要
- 博士論文作成に着手するために必要な基礎的能力を審査する仕組みの導入が有効

### 多様なキャリアパスの確立

- 大学院修了者のキャリアパスを確立していくため、各大学院と関連の産学官との協議の場を設け、多様なキャリアパスを意識した教育が必要
- 人材養成目的、学生に修得させるべき知識・能力の体系、アドミッションポリシー、キャリアパス等の情報を、学生、社会に広く公開することが必要
- 高度な知識、能力、素養の修得のニーズに対応した社会人の大学院教育の促進が重要
- 優秀な学生が経済的な不安を抱えることなく大学院に進学できるよう、給付型の経済的支援を拡充するとともに、学生に対する経済的支援等に関する見通し（ファイナンシャル・プラン）の提示が重要
- 学生の進路状況を適切に把握するとともに、一人ひとりの学生に対してきめ細やかな就職支援を行うなど、キャリア支援のための取組を強化することが必要

## 1. 人材養成の目的に沿った体系的な教育

### ○ 課程を通じた組織的・体系的な教育課程の編成

大学院答申で掲げられているように、修士課程段階では、専攻分野に関する高度の専門的知識・能力の修得に加え、コースワークを充実し、関連する分野の基礎的素養の涵養等を図り、さらに、高い倫理性や語学などのコミュニケーション能力などを身に付けさせる必要がある。また、博士課程段階では、特定の研究室の担当教員による研究指導中心の教育手法が主流であるが、修士課程段階を含めた5年間を一貫して見通して、自ら研究課題を設定し自立的・創造的に研究活動を実施する能力や、関連する分野の広範な知識・能力、他者に説明し対話する力及び国際性などを身に付けさせることが不可欠である。

人文学系大学院・社会科学系大学院において、コースワークを中心とする組織的・体系的な教育が進められてきてはいるが、特定の研究室の担当教員による個人的な指導に過度に依存するものもお見られ、引き続き、研究科・専攻毎に自ら設定した人材養成目的に応じ、教育内容・方法を明確化し、大学院答申の趣旨に則って課程を通じた組織的・体系的な教育課程を構築していく必要がある。

### ○ 多様な学修研究機会に接する教育の推進

体系的な教育を実施するためには、様々な研究プロジェクトへの参加や学会、ワークショップ等への参加、他の研究機関、企業等での一定期間の研究経験や実践的なインターンシップの実施などが有効である。

各大学院における教育課程の編成に当たっては、他大学や研究機関、学術団体、企業等の関係機関との連携を強化し、このような多様な学修研究機会に豊富に接し、学生が切磋琢磨する環境の中で研鑽を積む教育が充実されることが求められる。また、このような観点から、多様で高度な教育研究を展開する資源の共同利用拠点化が推進されるべきである。

ティーチング・アシスタント（TA）やリサーチ・アシスタント（RA）は、単なる経済的支援としてのみならず、教育・研究経験を積むことを通じて大学教員或いは研究者としての素養等を身に付ける重要な機能を果たしていることから、教育活動の中に積極的に位置付けることが求められる。

### ○ 大学間の連携等による教育の組織的展開

様々な背景を持つ学生が互いに切磋琢磨しながら自らの能力を磨いていく環境を構築するため、小規模な専攻などにおいては、専攻横断的な教育や大学間の連携・協力などによって、組織的にコースワークの充実を図っていくことが求められる。

### ○ グローバル化に対応した教育環境の構築

国際的に活躍できる人材を養成するためには、学生が国際的な環境の中で日常的に切磋琢磨し研鑽を積むとともに、海外での学会、ワークショップ等への参加、海外の研究機関や企業等での一定期間の研究経験やインターンシップへの参加の機会を設けることが求められる。

このことは、グローバルCOEプログラム等の成果として高く評価されており、

こうした成果を発展させ、海外の大学、研究機関等と国際的なネットワークを構築するとともに、外国人教員の採用、留学生を受け入れる体制を整備することが必要である。

○ 教員の教育活動に関する評価

教員の教育に対する意識を高めていくため、引き続き、教員の教育面での評価を充実させていくとともに、FDは、大学全体として実施される研修とあわせて、研究科や専攻毎に、現場の教員が相互に教育についての活発な議論を行うことが重要である。

○ 競争的経費による支援

組織的な大学院教育改革推進プログラムやグローバルCOEプログラム等の競争的経費による支援は、それらへの応募や実施を通じて、大学院や教職員の改革意欲を促し、組織的な教育や学生への経済的支援など大学院教育の実質化に大きく貢献するものが多い。他方、取組が単発的でその成果が大学院間で広がっておらず、参加していない専攻との間の格差が広がっているという指摘もあり、改革成果が大学院全体に共有され、継続的に改革が実施される支援の充実について検討が必要である。

## 2. 円滑な学位授与の促進

○ 博士の学位の考え方に関する共通認識の確立

大学院答申は、前述のとおり博士の学位についての考え方を示しているが、大学院の間で博士の学位の考え方に相当な差異がある。博士号取得者が国内外の大学等をはじめ社会の多様な場で活躍していくためには、博士の学位の考え方に関する共通理解を確立する必要がある。

また、博士論文の作成は、特筆すべき顕著な研究業績を求めるのではなく、自立して研究活動等を行うに足る研究能力とその基礎となる豊かな学識を養うことを目的とするという考え方を、FD等を通じて教職員間に共有させ、各大学院において博士論文の要求水準についても認識を共有する必要がある。

○ 学位授与へ導くプロセスの明示

学位は国際的に通用性のある大学院教育修了相当の知識・能力を証明するものであるとともに、学生にとってはその後の多様なキャリアへの出発点であることを考えれば、学位の質を確保しつつ標準修業年限内に学位授与へ導くよう努めることは重要である。

各大学院において、学問分野の特性に配慮しつつ、進学志望の学生に対し、学位授与の要件、学位授与までの各過程に必要な期間、学位取得後のキャリアパス等の情報などを明示するとともに、論文作成に係る研究テーマや研究方法、工程等を記載した研究計画の作成や研究進捗状況の中間発表等を通じて、学生と教員との間で学位授与に必要なプロセスを確認・共有する取組も必要である。

また、標準修業年限を超えて引き続き在学する優秀な学生に対し、修学上の負担

の軽減措置を講じていく必要がある。

○ 博士課程学生の基礎的能力の審査

区分制博士課程をとる殆どの人文学系大学院・社会科学系大学院においては、博士課程（前期）の修了要件に修士論文が課されているが、修士論文のテーマが非常に大きく作成に係る負担が過度となるとの指摘がある。

博士課程においては、最終的に博士論文の作成に向けて、5年間を通じ一貫した体系的な教育課程を編成することが重要である。円滑な学位授与を促進する観点から、学生が本格的に博士論文作成に着手するまでに、博士論文作成に必要な基礎的能力を体系的なコースワーク等を通じて修得しているか否かについての審査を行う仕組みの導入が有効である。

**3. 多様なキャリアパスの確立**

○ 産学官の連携による多様なキャリアパスを意識した教育

人文学系大学院・社会科学系大学院の修了者が社会の多様な場で活躍していくためには、各大学院において、多様なキャリアパスを意識した教育が必要である。このため、大学院答申で掲げるように、区分制博士課程では、当面、同一専攻の中で、博士課程の前期・後期を通じた研究者養成プログラムと、博士課程（前期）を終えた段階で就職する学生のための高度専門職業人養成プログラムを併せ持つなどの工夫が必要である。

また、学問の特性から、産学連携になじまないと考えている大学院が未だに多いが、学生の将来のキャリアを考えれば、教育機関、産業界、行政機関等との積極的な連携は重要である。各大学院が養成しようとする人材像と関係する産業界等の期待や評価を共有し、大学院修了者のキャリアパスに関する認識を高める仕組みが求められ、このような場に学生も積極的に関わることが期待される。

○ 大学院教育に関する情報の公開促進

「どのような人材を受け入れ、どのような教育を行い、どのような人材を養成しようとするのか」は大学院教育の根幹であり、これら一連のプロセスが有機的につながりを持ってこそ機能するものである。また、これらに加え、修業年限や修了後の進路に関する情報等が明らかになってこそ学生は将来のキャリアパスを描くことができる。

現状では、明確化された人材養成目的に沿って課程を通じた知識・技能の修得目標やアドミッションポリシーが整合的に設定されず、実際の教育がこうした方針に基づいて展開されているとはいえない面がある。人材養成目的に沿った体系的な教育を実施するためにも、人材養成目的、学生に修得させるべき知識・能力の体系、アドミッションポリシー等の情報は、一連のものとして学生、社会に広く公開し、さらに、上記のような学位授与、キャリアパスに関する情報を明示する必要がある。

○ 社会人の大学院教育の促進

現在、産業界等の社会人の学位取得者、特に博士号取得者は多くはない。今後、

産業界等においては、これまで以上に高度な知識、能力を備えた人材が必要となることから、社会科学系大学院を中心として、社会人の再教育を念頭においた教育の重要性はますます高まっていく。また、高齢化が進展する中、高度で知的な素養の修得のニーズが高まっていくと期待される。

このため、まずは大学院で養成される人材像と社会の求める人材像を共有させることが重要であり、各大学院においては、産業界や社会と積極的に連携していく必要がある。

#### ○ 優秀な学生の進学を促す経済的支援

優秀な学生が経済的な不安を抱えることなく大学院に進学できるような条件を整備する必要がある。特に、人文学系大学院・社会科学系大学院の学生は、他分野の学生と比較して、給付型の経済的支援を受けている割合が低いため、TA、RA及び研究奨励金（フェローシップ）等により経済的支援を受ける人数を拡充する必要がある。

また、国内外から優れた学生を確保するためには、各大学院は、大学院在学を通じて必要な学生納付金等の提示及び学生に対する経済的支援等に関する見通し（ファイナンシャル・プラン）の提示を行うことが求められる。

#### ○ 学生のキャリア支援

大学院において、学生に対するキャリア情報の提供、キャリアアドバイザー等の体制の整備など、キャリア支援のための取組を強化することが必要である。特に、博士課程修了者の就職事情は、新卒市場のような一括採用方式ではなく、転職市場に近い通年採用方式も見られることから、一人ひとりの学生に対してきめ細やかな就職支援を行う体制を整備する必要がある。また、各大学院において、自大学院の学生の進路状況を適切に把握することは、教育機関としての最低限の責務である。

## 「新時代の大学院教育（平成17年答申）」の検証結果

### I 人文学系大学院・社会科学系大学院の全体の状況

- 博士課程段階（博士課程（後期）、一貫制博士課程の3年次以降、医・歯・薬・獣医学の4年制博士課程をいう。以下同じ。）の学生数については、人文学系と社会科学系は、国立大学と私立大学が同規模で全体の9割以上の学生を占めており、私立大学の役割が大きい。教育分野では、国立大学で全体の7割程度の学生を占めている。

個別の大学院単位で見ると、人文学系では、学生数の多い方から上位10位のうち、9大学院が国立大学であり、その上位10位以内の学生数の合計で見ると、約50%を占めている。社会科学系では、学生数の多い方から上位10位のうち、7大学院が国立大学であるが、1位の大学院は私立大学である。また、上位10位以内の学生数の合計で見ると、約45%を占めている。教育系では、学生数の多い方から上位10位のうち、9大学院が国立大学であり、その上位10位以内の学生数の合計で見ると、約76%を占めている。

- 修士課程段階（博士課程（前期）、一貫制博士課程の1・2年次を含み、医・歯・薬・獣医学の4年制博士課程を除く。）の入学状況については、人文学系・社会科学系では、入学定員が横ばい傾向又は漸増傾向にある一方で、入学者数は横ばい・減少傾向にあるため、全体的な入学定員充足率は減少傾向にあり、人文学系で約74%、社会科学系で約71%となっている。他方、教育系では、入学定員・入学者数ともに横ばい傾向であり、入学定員充足率は、約95%である。

一方、博士課程段階の入学状況については、人文学系・社会科学系では、入学定員が横ばい傾向又は漸増傾向にある一方で、入学者数は減少傾向又は横ばい傾向にあるため、全体的な入学定員充足率は減少傾向にあり、人文学系は約75%、社会科学系は約57%となっている。他方、教育系では、入学定員・入学者数ともに横ばい傾向であり、入学定員充足率は約99%である。

特に、個々の専攻における1学年当たりの入学者が1桁台のものが多く、そのような専攻においては、学生間での切磋琢磨などスケールを活かした教育の実施ができていないのではないかという指摘があった。（1学年当たりの入学生数0名の専攻割合は、人文学系で22.6%、社会科学系で24.6%、教育系で10.3%、1学年当たりの入学生数が3名未満の専攻割合が、人文学系で58.2%、社会科学系で57.8%、教育系で32.8%となっている。）

- 修士課程修了者の進路については、人文学系では進学率が約21%、就職率が約45%、社会科学系では進学率が約12%、就職率が約55%、教育系では進学率が約7%、就職率が約67%である。

一方、博士課程修了者の就職率については、人文学系で約32%、社会科学系で約47%、教育系で53%であり、主な進路としては大学教員(就職者のうち53%程度)、次いで大学以外の学校の教員(就職者のうち10%程度)となっている。

## Ⅱ 検証結果

### 1. 課程制大学院の趣旨に沿った教育課程や研究指導の在り方

#### ①人材養成目的の明確化

- 平成18年3月の大学院設置基準の一部改正を受けて、多くの大学院において、人材養成目的を明確化するための学則等の改訂（平成20年度までに、人文学系全専攻の84%、社会科学系全専攻の85%、教育系全専攻の77%が人材養成目的の見直しを図っている）など、その明確化や公表に向けた取組が推進されてきており、各大学院の改革努力が見られる。  
殆どの大学院が、人材養成目的を学則又は研究科規則で規定しているが、ごく一部の大学院では、シラバスやパンフレットのみでの規定となっている。
- 区分制博士課程の一部の大学院では、人材養成目的を前期課程と後期課程で分けている。また、修士課程段階において、一部の大学院では、就職希望者と進学希望者とで、教育目的や教育内容等を分けている。
- 博士課程においては、全ての大学院において、研究者養成を人材養成目的として挙げているが、学問分野の特徴がはっきりと見えない目的もあり、大学院設置基準に規定された博士課程の目的をそのまま規定している大学院もある。  
また、博士課程の目的として、一部の大学院では、研究者養成に加えて高度専門職業人養成を人材養成目的として掲げている。さらに、その一部の大学院では、いかなる高度専門職業人であるかを具体的に規定している。
- 人材養成目的の明確化が形式的には図られているが、その内容が抽象的であったり、研究科単位で規定されていて、専攻単位の目的が規定されていない大学院もある。
- 人材養成目的の公表は、HPやパンフレットを通じて、多くの大学院で実施されているが、入学志願者が進学を選択する際、人材養成目的を見て、意識していることは少ないという指摘があった。

#### ②人材養成目的を踏まえた知識・技能の具体化

- 人材養成目的の明確化とともに、学生に修得させる知識・能力の具体化にも取り組んでいる大学院は増えてきているが、修得されるべき知識や能力の記載を各科目のシラバスに委ねられているものや、人材養成目的やアドミッション・ポリシーと変わらぬ記載となっているものも多いなど大学院間で差が大きい。

### ③体系的な教育課程の編成・コースワークの充実等

- 人文学系大学院・社会科学系大学院における教育・研究指導には、これまで、学生の教育がそれぞれ特定の研究室の担当教員による個人的な指導に過度に依存する傾向も見られた。しかし、先に示したように各課程の目的と教育内容を明確にしつつ、コースワークの充実等、体系的な教育課程の編成が多くの大学院で取り込まれるようになっていく。
- 体系的な教育課程として、例えば以下のような取組が行われている。（優れた組織的・体系的な教育に取り組んでいる事例は別資料を参照。）
  - ・ 修士課程段階を研究者志望コースと就職希望コースで教育内容を区分する仕組み
  - ・ 各専門分野に共通な基礎的な能力を身につける必修科目の設定
  - ・ 専門分野に関する幅広い視野を身に付けるために、関連領域に関する科目を選択必修とする仕組み
  - ・ 博士課程段階における複数指導体制
  - ・ 博士課程段階において、最終的に体系的な学位論文を作成することに向けて、その前提となる研究計画の作成や研究の途中経過のまとめなど、研究過程の中間的な段階を設定し、それぞれ設定された水準を満たすことを求める仕組み
- 各大学院の自己評価によると、体系的な教育課程により、専門分野に閉じこもらない幅広い知識の修得が図られていると評価する一方、専門分野の教育の時間が不足すると指摘されている。
- 他方、学生がほとんどいない小規模の私立大学では、マンツーマン指導による教育が行われている。また、学生の多くが自大学の卒業生であり、かつ、伝統的に研究者養成を中心としてきた大学院では、修士課程段階の入学時点で基礎的な知識・能力は身につけていることを前提として、専門分野の教育を中心に行っている。
- 主専攻・副専攻制や複合的履修に係る取組は、いまだに取組事例が少ない状態であり、多くの大学院において導入の予定もない現状である。

この理由としては、①主専攻・副専攻等に係る取組がいまだ取組事例が少ないこともあり、その成果や課題等に関する検証が十分に進んでいないこと、②学内の規則改定や他大学院との調整などに多大な労力を要すること、③専門性の確保が最重要であるという声が多いこと、などが挙げられている。

### ④アドミッション・ポリシーの明確化

- アドミッション・ポリシーの明確化については、取り組む大学院が増えてきているが、アドミッション・ポリシーが未設定、あるいは人材養成目的と変わらぬ抽象的なものである大学院もある。

- 入学選考上の工夫としては、多くの大学院において面接・口述試験を取り入れているほか、社会人特別選抜の実施、研究計画書の提出、外国語試験の実施等が行われている。
- 他方、アドミッション・ポリシーの明確化や入学者選考上の工夫が、必ずしも入学者の増加にはつながっていない。また、アドミッション・ポリシーに照らして学力が十分ではないと判断される受験生をも定員充足の観点から入学させている場合もあるという課題がある。

### ⑤単位の実質化と修士課程・博士課程（前期）の修了要件

- 単位の实質化に対する取り組みとしては、シラバスに予習復習の課題や参考文献を明示することで必要な学習量の確保を図ることがいくつかの大学院で実施されている。他方、「30単位」という数字自体には、基本的に問題は感じていないと考えられる。
- 修士課程段階の修了要件として、修士論文作成の代わりに、特定課題研究の認定の制度を設けている大学院は少ない。多くの大学院において、修士論文の作成が最善の方法として考えられている。
- 国際的に見て、日本の大学院では修士論文のテーマが非常に大きいものとなっており、この高いレベルの修士論文を超える博士論文の作成を求められることが、標準修業年限内に博士論文の作成をすることを困難にしているという指摘があった。

### ⑥円滑な博士の学位授与の促進

- ほぼ全ての大学院において、標準修業年限内での学位授与率が50%を切っており、調査対象年度（平成20年度）における標準修業年限内の学位授与率の平均は、人文学系で7.4%、社会科学系で15.9%、教育系で19.4%である。標準修業年限内の学位授与が0人の大学院も多い。
- 標準修業年限を3年以上超えて在籍している学生も多く、特に、人文学系では、学位を取得した者のうち、標準修業年限を4年以上超えてから取得した割合が36.5%である。また、最終的に課程博士を取得できず、満期退学に至る者が、入学者の50%以上存在すると推計される。
- 学位授与率が低い理由として、多くの大学院が、博士論文作成の前提として、学会誌等への論文掲載3本以上といった基準を設けていること、フィールドワークや資料収集に時間がかかること等を挙げている。また、修了後のポストの問題から学生が論文執筆を急がない、そもそも人文学系・社会科学系の学問では標準修業年限で学位を取得させるという意識が浸透していないといった理由を挙げている大学院もある。

- 他方、このような標準修業年限を超えて在籍する学生に対しては、授業料の減免やT・A・R・Aへの積極的採用等、経済的負担の軽減措置を行う大学院もあるが、一方で、特段の支援を講じていない大学院も多く、標準修業年限を超えた学生の経済的負担が重くなるケースも見られる。
- 学位授与を促進するためのプロセス管理として、以下の取組は、分野を問わず多くの大学院で実施されている。
  - ・ 中間発表実施の仕組みの整備
  - ・ 学位審査申請時期の明確化
  - ・ オフィスアワーの設定等による確実な論文指導時間の確保このほかにも、口頭試験など理解度を確認する仕組みの整備、年間に複数回学位審査申請をできる仕組みの整備、複数教員による論文指導体制の構築など各大学院において、一定の取組が行われているものの、学位授与の促進には繋がっていない。
- 学位授与プロセスの透明性の確保のための取組として、学位論文要旨及び審査結果の要旨の向上、論文審査委員名の公表、学外審査委員の登用は、分野を通じて多くの大学院で取り組まれている。

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、まだ、取組が浸透していない。

## ⑦論文博士制度について

- 論文博士の授与数は、近年、減少傾向にあり、平成18年度において、4,000人弱となっており、そのうち、人文学系は252人、社会科学系は204人、教育系は58人となっている。これを分野別の博士号授与総数に対する割合で見ると、人文学系の博士の27% (252人/935人)、社会科学系の21% (204人/985人)、教育系の25% (58人/228人) が論文博士である。
- また、論文博士を取得した者の傾向を見ると、人文学系・社会科学系では、約7割が大学教員であり、次いで公的機関研究者が1割弱となっている。

また、論文博士を取得した者の課程の修了状況を見ると、人文学系・社会科学系では、その3分の2が、博士課程に在学していたものの、教育研究上の理由により標準修業年限内に学位取得に至らなかった者が、その後当該分野において論文審査に合格し学位を取得した者であった。このことから、人文学系・社会科学系では、標準修業年限内での学位授与率が極端に低いため、アカデミアの世界に残る研究者等が、論文博士の制度を使って、博士号を取得している場合が多いと推察される。

## ⑧教育体制の整備及び教員の教育・研究指導能力の向上

<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>

- 大学院答申以降、施策要綱及びそれに基づく各種施策を通じて、各大学院の教員の大学院教育に対する意識が着実に改善されてきているということが、本検証の過程で得られた概ねの評価である。また、平成18年の大学院設置基準の改正もあり、現在、全ての大学院で教員の教育力向上に関する取組や教員間での意識の共有、意見交換が行われている。

具体的には、定期的な大学院教育に関する意見交換、年数回程度の研修会などが、多くの大学院で行われている。また、教員相互の授業参観や、学生アンケートを実施している大学院もある。一方、大学院によっては、研究そのものが教育との意識がまだ根強く、体系的な教育に対する意識は低いといった課題が挙げられている。

- 教員の教育活動に対する評価は、半数程度の大学院で取り組まれており、その手法としては、学生による授業アンケートや教員の自己点検・評価となっている。他方、これらの大学院でも、教育活動の評価基準の設定を多くの大学院が課題として挙げており、また、その評価を人事・処遇等に活用している大学院は少数である。

#### <成績評価基準の明示>

- ほぼ全ての大学院において、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、シラバスや学生便覧、年度始めのガイダンス等で明示している。また、大学院答申を受けて、シラバスの内容を詳細化した大学院も多いが、同じ研究科内でも担当教員や講義科目によって、シラバスの内容にばらつきがある大学院が多い。

## **2. 産業界、地域社会等多様な社会部門と連携した人材養成機能の強化**

- 修士課程段階からの博士課程段階への進学率は、多くの大学院で2割程度となっており、修士課程修了段階で就職する学生が多い。社会科学系では、企業への就職が殆どであるのに対し、人文学系・教育系では、企業に加えて、小中高等学校の教員となる者も多い。
- 博士課程修了者の就職先としては、大学教員、次いで民間企業が多いが、そもそも就職も進学もしていない者や、進路不明の者も多く、特に、満期退学者について、進路不明の者が多い。就職も進学もしていない者の具体例としては、就職活動中の者や資格試験の勉強中の者が多く、進路不明の理由としては、進路調査に未回答という理由が多く、次いで留学生の帰国後は進路が把握できないという理由が挙げられている。また、そもそも満期退学者については進路調査をしていない大学院も多い。博士課程修了者の就職は、学士課程修了者等に対する新卒者市場のような一括採用方式ではなく、転職者市場に近い通年採用方式が多い状況にあるが、各大学院において、適切にそれぞれの自大学院の博士課程修了者の進路について把握しているとは言えない。

- キャリアパス支援については、特に博士課程段階の学生に関して、大学院や教員が積極的に関与していない傾向が強く、支援取組がなされていたとしても、学部も含めたキャリア支援の担当部署で行っている大学院や指導教員に任されている大学院が殆どであり、大学院生に向けたキャリアパス支援を組織的に実施している大学院は少ない。
- 特に、人文学系大学院では、学問の性格上、産業界と連携した教育プログラムは難しい、又は必要ないと考えている大学院が多い。他方、経営学分野や国際関係分野では、産業界と連携した教育プログラムが広く行われており、企業との共同研究、企業人を講師とした講義等が行われている。また、産業界ではないが、人文学系の大学院では、教育委員会との連携を行っている大学院もある。  
また、インターンシップは着実に増加してきているものの、単位化を前提とした長期間のインターンシップを行っている大学院は殆どない。

### **3. 学修・研究環境の改善及び流動性の拡大**

#### **①学生に対する経済的支援**

- 全ての大学院において、経済的支援の取組を行っており、その受給人数の割合も相対的に増加傾向にある。また、各大学院において、独自の奨学金を設けるところが増えてきており、グローバルCOEプログラム等の競争的経費によるTAやRAの充実も図られてきている。
- TAについては、人文学系では修士課程段階の19.2%、博士課程段階の21.6%、社会科学系ではそれぞれ14.3%、20.7%、教育系ではそれぞれ24.9%、28.8%の学生が雇用されている。また、博士課程段階については、RAとして、人文学系は6.4%、社会科学系は9.2%、教育系は6.1%の学生が雇用されている。さらに、特別研究員（DC）として、人文学系大学院・社会科学系大学院全体で5.3%の学生が採用されているが、理工農系の学生と比較すると、経済的支援を受けている学生の割合は低い。
- 経済的支援の形態としては、具体的には、①基盤的経費など内部資金活用による経済的支援、②授業料減免制度、③競争的資金など外部資金活用による経済的支援、④TA・RA等による雇用等が行われている。
- このような経済的支援のメリットとしては、①大学院生が研究に充実する時間を確保できること、②優秀な人材の大学院進学を側面支援することになることなどがある。一方、課題としては、経済的支援に必要な財源の確保について、特にRAについては競争的資金が財源の中心であることから、人文学系大学院・社会科学系大学院では財源確保が困難であることや、DCとTA・RA雇用者との支援金額の格差が大きく、TA・R

Aの人数のみが拡大しても、優秀な学生に対して必ずしも十分な支援がなされているとは言えない状況であることなどが挙げられている。

他方、経済的支援の質量の充実が図られている一方で、経済的な理由及び不透明な将来への不安から、優秀な学生が博士課程に進学しなくなっているという指摘があった。

## ②学生の流動性の拡大

- 入学者に占める他大学等出身者の比率は修士課程段階では人文学系が45.1%、社会科学系が63.5%、教育系が53.1%と高い数字となっているが、博士課程段階では人文学系が27.2%、社会科学系が32.8%、教育系が29.9%となっている。このことから、修士課程段階では、幅広く学生を受け入れている一方で、博士課程段階は、内部進学者が占める構造になっている傾向がうかがえる。人文学系と社会科学系では、留学生比率においても同様の傾向がうかがえる。
- 多くの大学院において何らかの補完的教育の提供が実施されている。具体的には、学士課程や修士課程段階の授業科目の履修を認める制度を導入している大学院が多い。

## ③社会人が学ぶための環境整備

- 社会人を対象としたリカレント教育(=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)の取組については、多くの大学院において実施又は検討されている。また、社会人の大学院教育へのアクセスの拡大の観点から、長期履修制度の導入や、夜間・土日開講等の取組が行われている。  
その一方、課題としては、教員側には社会人に対応するための負担の増大、社会人の側には時間や費用の面での仕事との両立や、そもそも社員の大学院就学を認めていない企業が多いこと等が挙げられる。

## ④若手教員の教育研究環境の整備

- 現在、大学教員の年齢構成では、60歳以上65歳未満の教員割合が増える一方、30歳以上35歳未満の教員割合が減少しており、大学等全体の教員の平均年齢は増加傾向(48.3歳)にある。特に、人文学系では、55歳以上の教員が40.6%である一方、35歳未満が5.8%、社会科学系では、55歳以上の教員が40.7%である一方、35歳未満が9.0%、教育系では、55歳以上の教員が42.5%である一方、35歳未満が8.0%となっている。
- 多くの大学が助教を置いていない、または置いていても専任教員数に対する割合は低い。若手教員のポストがない一方、教授や准教授は、会議や外部資金獲得により教員の負担が増大している、研究時間の確保が困難になっているといったことを課題として挙げている。

## ⑤教員等の流動性の拡大

- 教員採用の公募制、任期制については、多くの大学で採用している。他方、テニユア・トラック制や、教員を任期を付さない職に就ける際には、学士課程修了後に所属する大学の組織を少なくとも1回変更した者を選考する仕組み（「1回移動の原則」）を導入している大学は殆どない。

公募制のメリットとしては、①優れた人材の確保、②教員の多様性の確保、③人事の公平性の担保、④流動性の促進等があり、任期制のメリットとしては、①人事交流の促進、②資質能力の向上等がある一方で、課題としては、①雇用に係る不安から任期制の無い職に優秀な人材が流出する傾向があること、②地方では公募制だけでは必ずしも優秀な人材が集まらないことなどが挙げられる。

## 4. 大学院評価の確立による質の確保

- 殆どの大学院において、自己点検・評価、評価に伴う体制の整備等が行われている。また、大学院によっては、教員に係るデータベースや大学情報のデータベースにより、評価情報の一元化と他大学院との指標比較が可能となっている。また、多くの大学院において分野別の自己点検・評価が実施されている。

このような評価の成果としては、専攻の教育研究内容や体制の改善が図られたこと、教員の意識向上に役立ったことなどが挙げられている。

その一方、課題としては、作業量が膨大であること、評価結果が適切に活用されていないことなどが挙げられている。

## 5. 大学院の教育研究を通じた国際貢献・協調

- 多くの大学院において、 Semester制や秋季入学制度を導入しているが、その制度導入が直接的な留学生の増加等の定量的変化に繋がっているわけではない。

留学生比率は、修士課程段階と博士課程段階で大きな差は見られないが、史学、人間科学、教育系では低いのに対し、社会科学系、国際関係で高い傾向がある。とくに、国立大学や大規模の私立大学を中心として留学生比率が高く、2～3割程度が留学生である。

英語による授業の充実や、日本人学生の国際的感覚の育成等の成果が見られた一方、課題として、留学生に対する奨学金等の経済的支援や留学生をサポートする事務職員の確保等が挙げられている。

- 国立大学や大規模の私立大学において、海外拠点の設置やEラーニングシステムの整備、海外の大学院との交流協定の締結、英語等による大学院情報の発信等が行われて

いる。学生の語学能力の向上、海外での学会発表の機会の提供等の成果が上がっている一方、課題としては、海外との交流活動に要する経費の確保、派遣する学生の受け入れ先の確保が挙げられている。

## **6. 組織的な大学院教育改革推進プログラム及びグローバルCOEプログラムについて**

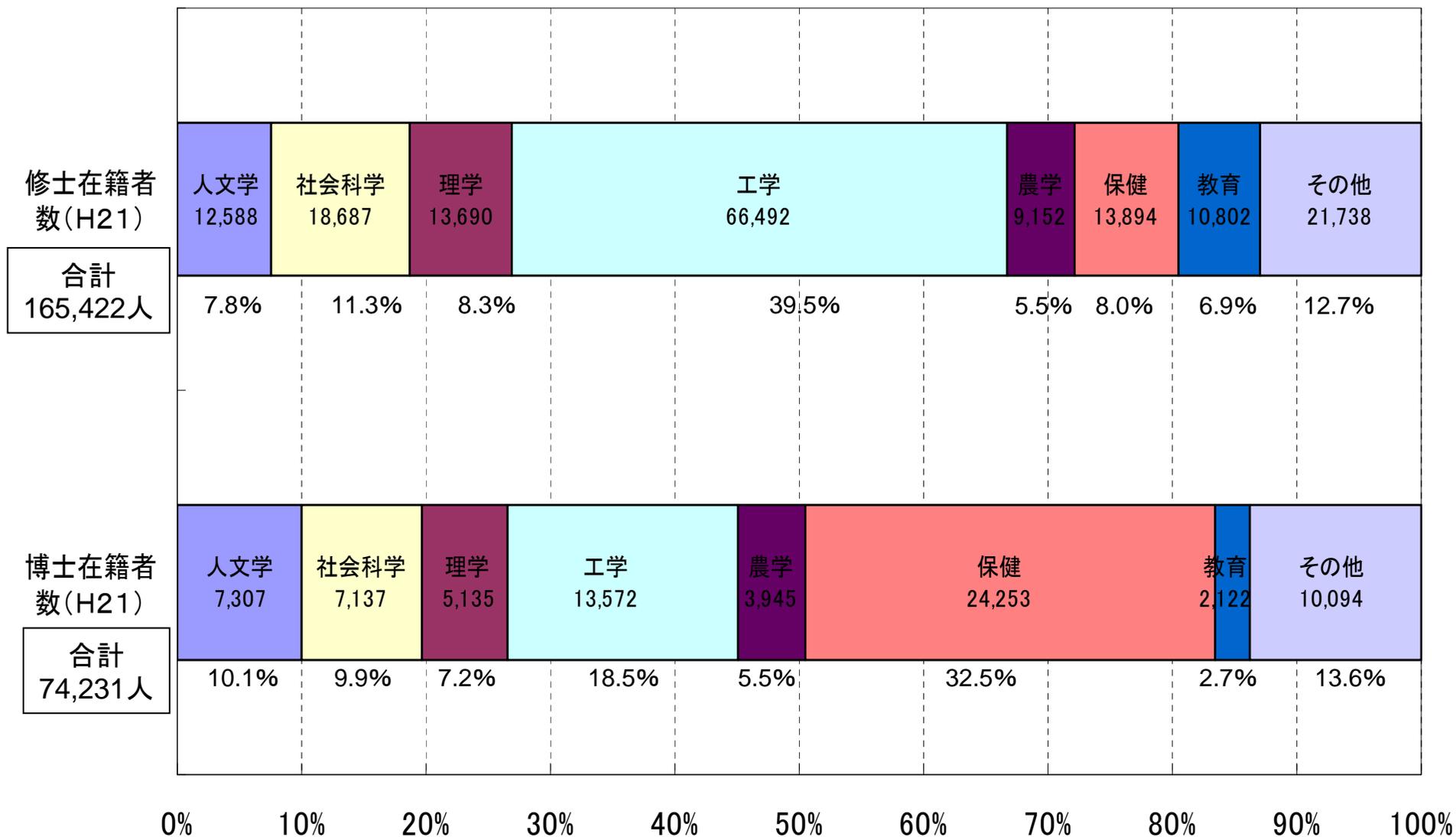
- 組織的な大学院教育改革推進プログラムや、グローバルCOEプログラム等により、各大学院における改革意欲を活性化し、これらのプログラムの採択専攻では、育成すべき人材像に沿った体系的なコースワークの下での大学院教育が実施されている。
- 組織的な大学院教育改革推進プログラムの採択専攻においては、学生の学修成果の改善や学生の進路の改善に大きな効果があり、企業など出口となる機関の評価も高い。その結果、博士課程修了者については、全国平均と比較して10%以上高い就職率を示している。

採択専攻の多くで、産業界等の社会との連携や、実践の機会が充実しており、多様な学修研究機会が設けられている。
- グローバルCOEプログラムの採択拠点においては、特に、学生の海外での学会発表数、レフェリー付論文発表数が大幅に増加している。

採択拠点の殆どが、海外の大学等との共同の交流・交換プログラムを設けており、国際ワークショップへの参加、国際学会への参加等国际経験を研鑽する機会が充実している。また、専攻を横断した拠点も多く、周辺分野の演習、オープンゼミへの参加等幅広い知識、経験を積む機会が設けられている。このように、研究プロジェクトへの参加を通じて、学生が幅広い視野の中で学修や研究に意欲的に取り組むようになったと評価されている。

また、多くのRAを雇用しており、大学院生に対する経済的支援が拡充の面で意義が大きい。

## 資料 1 学問分野別の大学院学生数について



(出典：文部科学省「学校基本調査」)

## 資料2 分野別・大学の種類別の大学院学生数（平成20年度）

### ○人文学(修士)

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%)

### ○社会科学(修士)

合計	18,740人(100%)
旧帝大	1,333人(7%)
その他国立	3,569人(19%)
公立	1,156人(6%)
大規模私学	6,207人(33%)
その他私学	6,475人(35%)

### ○教育(修士)

合計	11,467人(100%)
旧帝大	599人(5%)
その他国立	9,219人(80%)
公立	54人(0%)
大規模私学	847人(7%)
その他私学	748人(7%)

### ○人文学(博士)

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%)

### ○社会科学(博士)

合計	7,315人(100%)
旧帝大	1,368人(19%)
その他国立	1,905人(26%)
公立	489人(7%)
大規模私学	2,523人(34%)
その他私学	1,030人(14%)

### ○教育(博士)

合計	2,021人(100%)
旧帝大	652人(32%)
その他国立	765人(38%)
公立	11人(1%)
大規模私学	402人(20%)
その他私学	191人(9%)

※大規模私学…入学定員2500人以上の大学

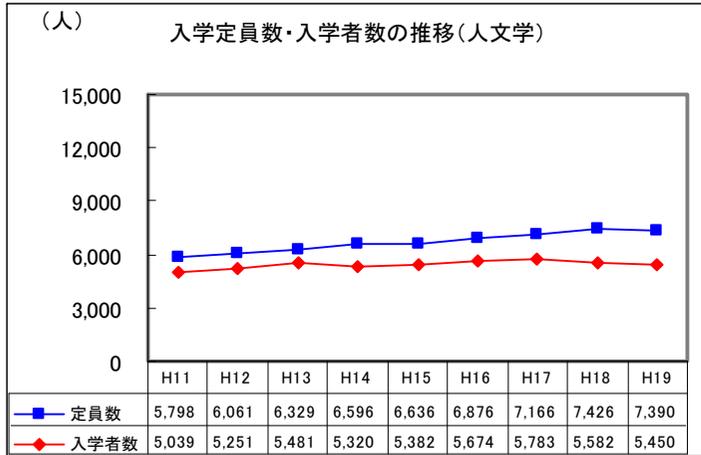
※大規模私学…入学定員2500人以上の大学

※大規模私学…入学定員2500人以上の大学

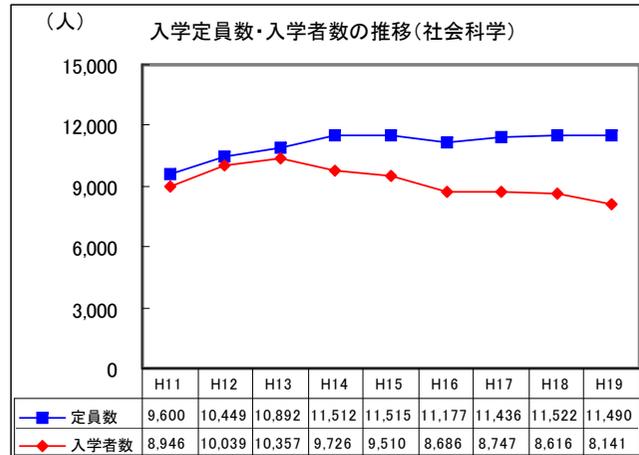
(出典：文部科学省「学校基本調査」)

# 資料3 修士課程における入学者数及び入学定員充足率の推移

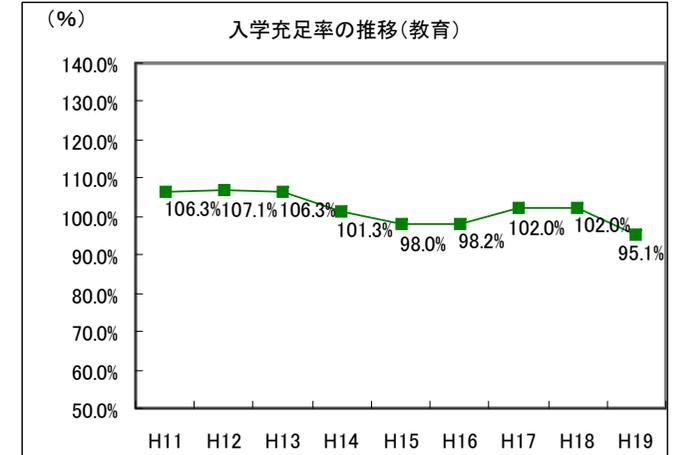
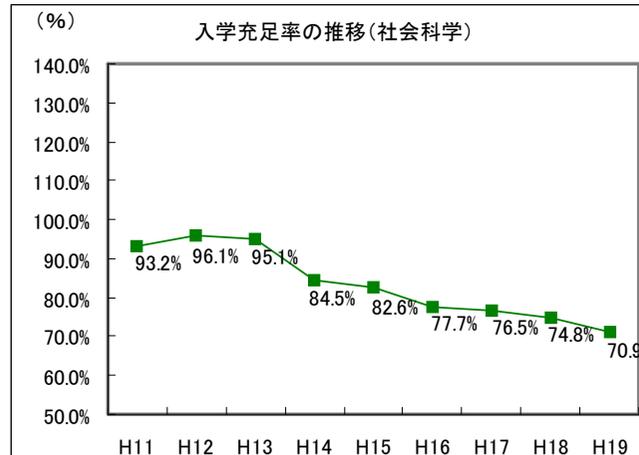
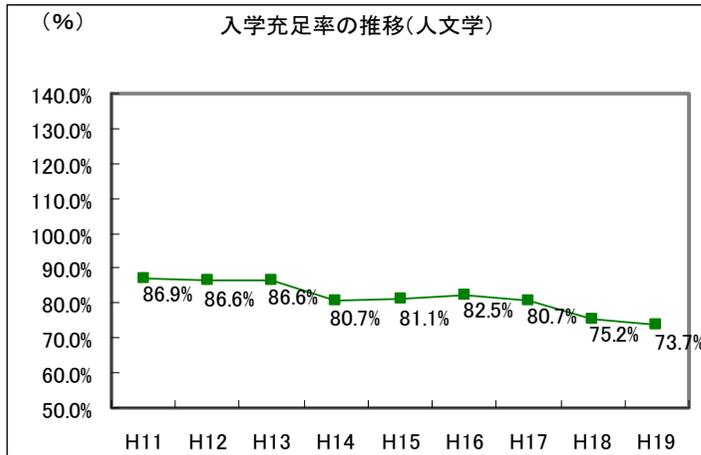
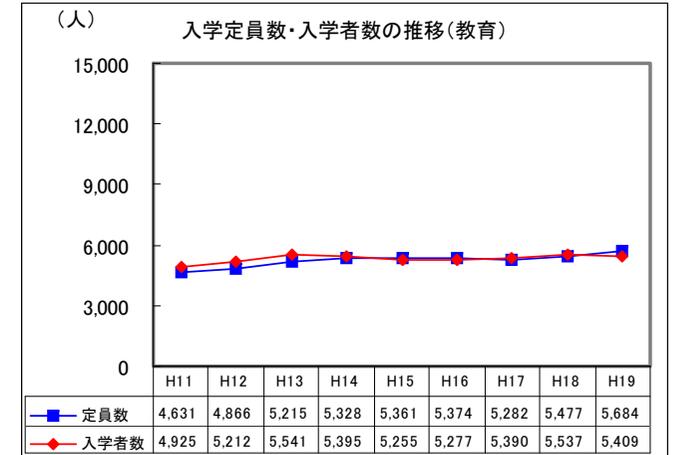
## ○人文学



## ○社会科学



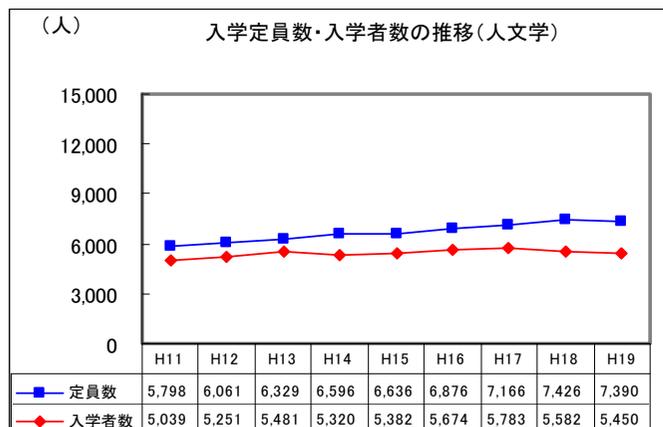
## ○教育



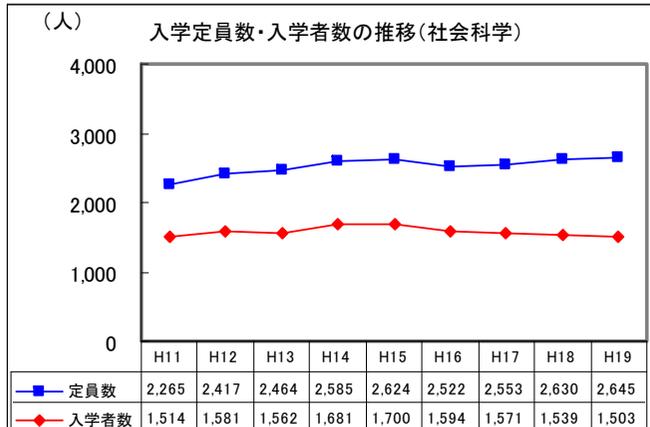
(出典：文部科学省「学校基本調査」)

# 資料4 博士課程における入学者数及び入学定員充足率の推移

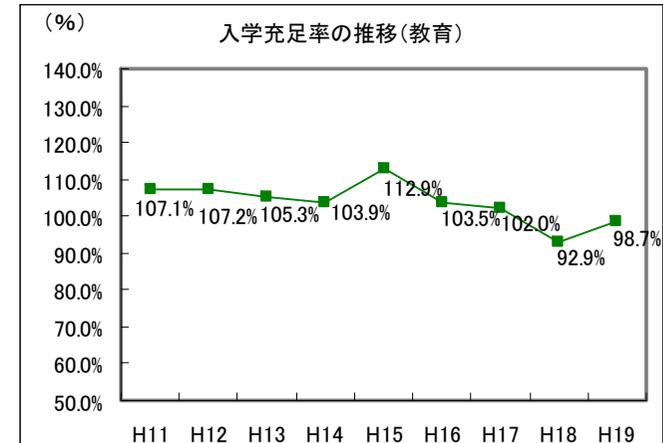
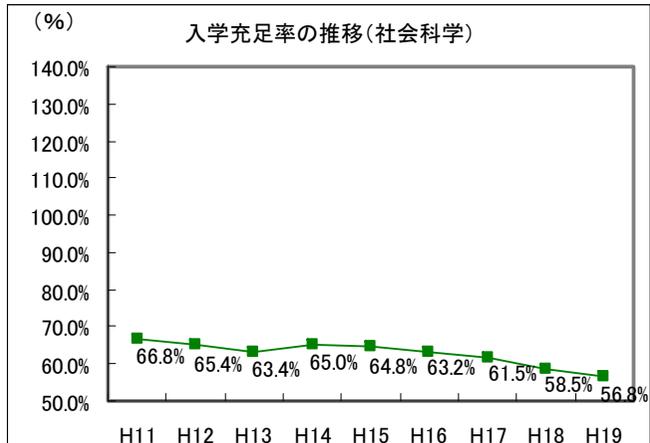
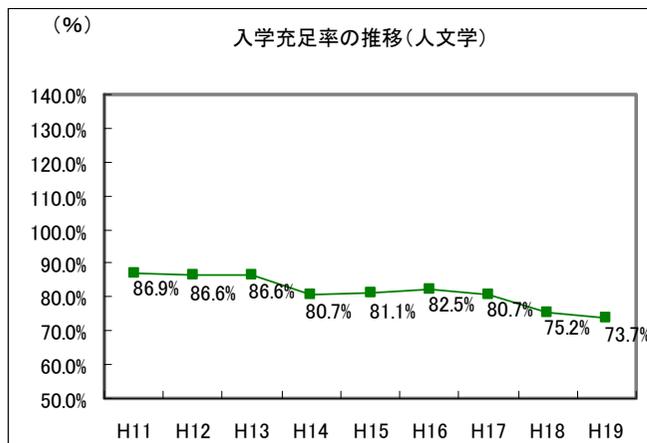
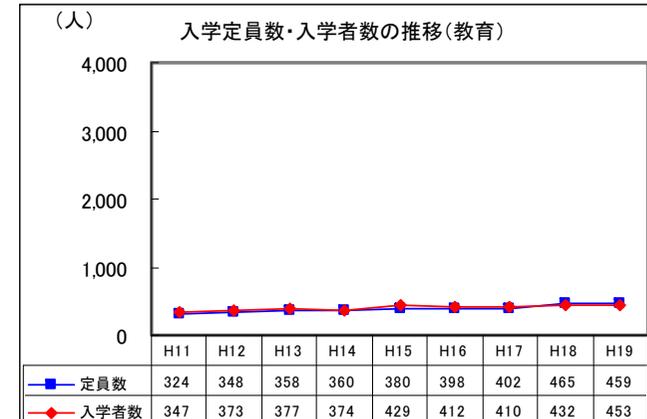
## ○人文学



## ○社会科学



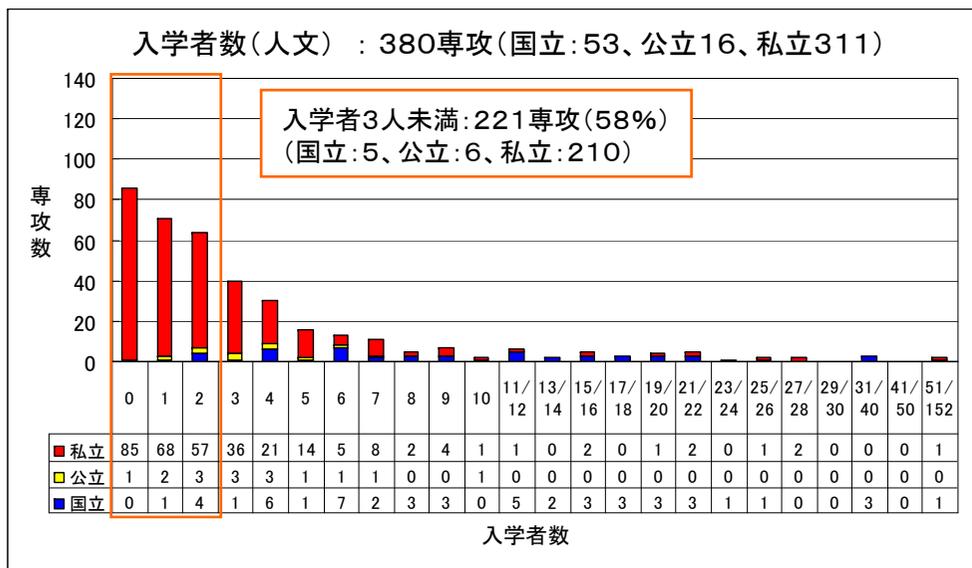
## ○教育



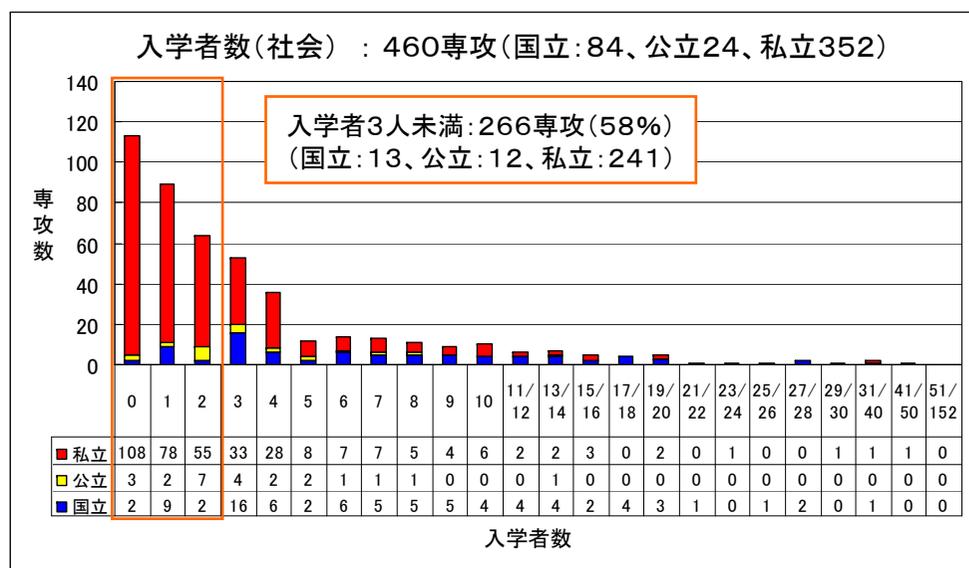
(出典：文部科学省「学校基本調査」)

# 資料5 博士課程における専攻の入学者数の分布について（平成20年度）

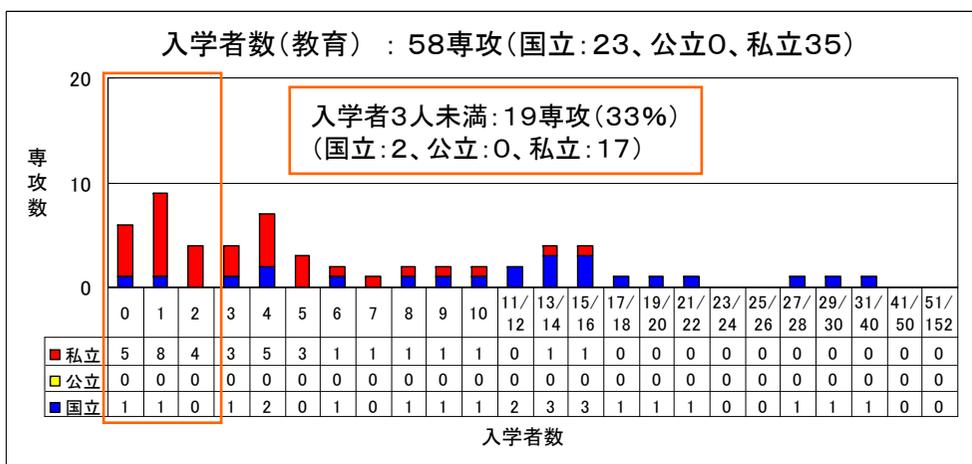
## ○入学者数分布(人文)



## ○入学者数分布(社会)



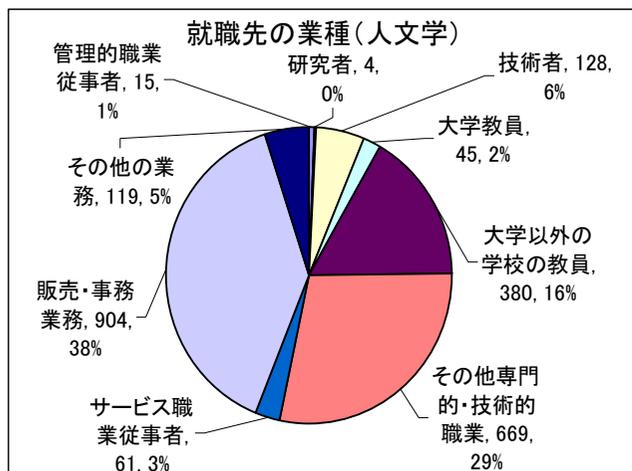
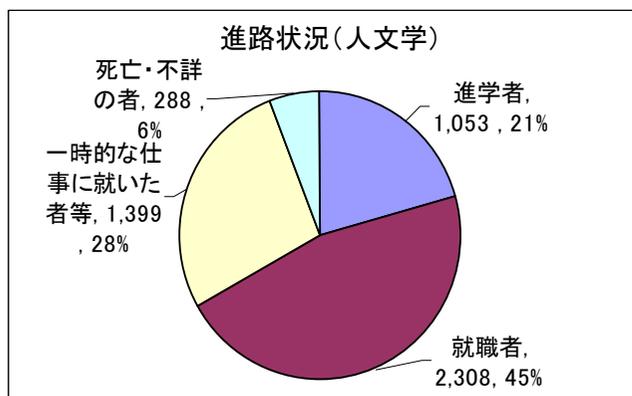
## ○入学者数分布(教育)



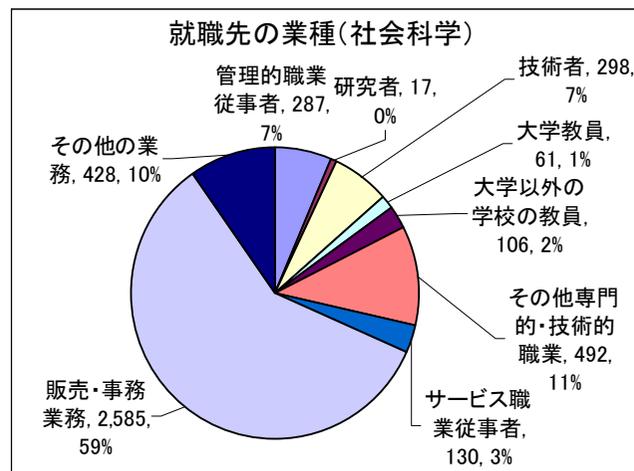
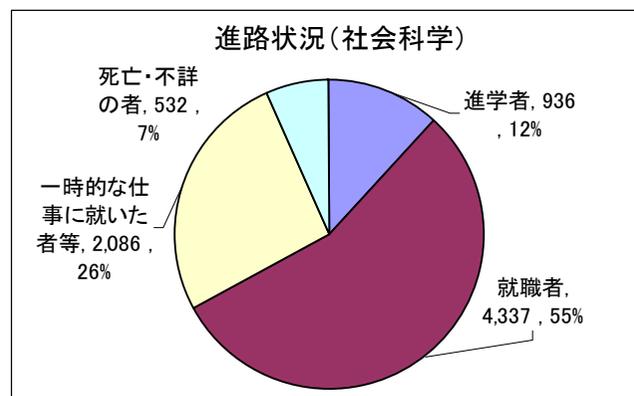
(出典: 文部科学省「大学院活動状況調査」)

# 資料6 修士課程修了者の進路状況

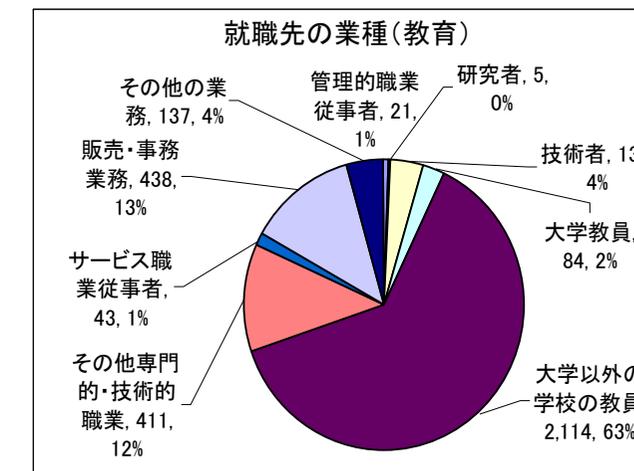
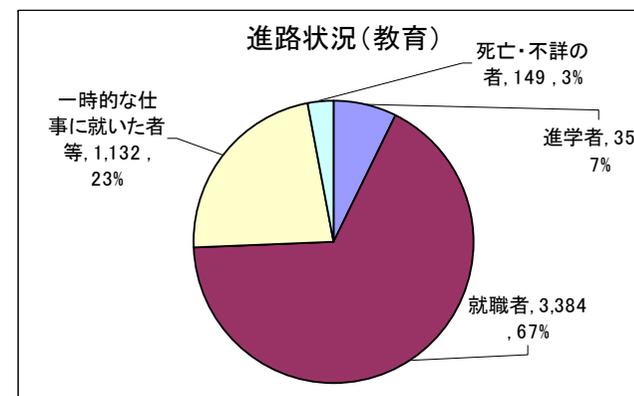
## ○人文学



## ○社会科学



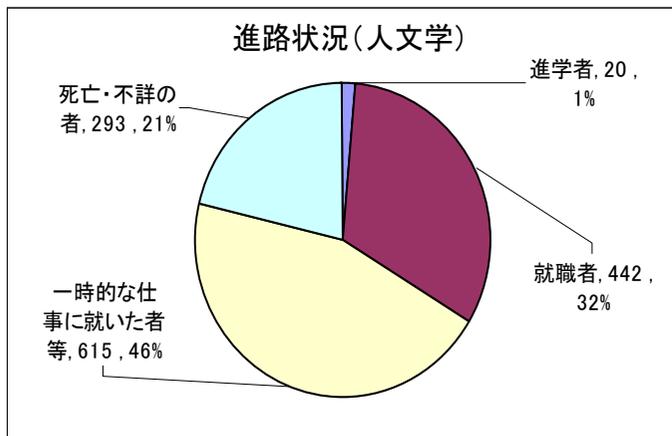
## ○教育



(出典：文部科学省「学校基本調査」)

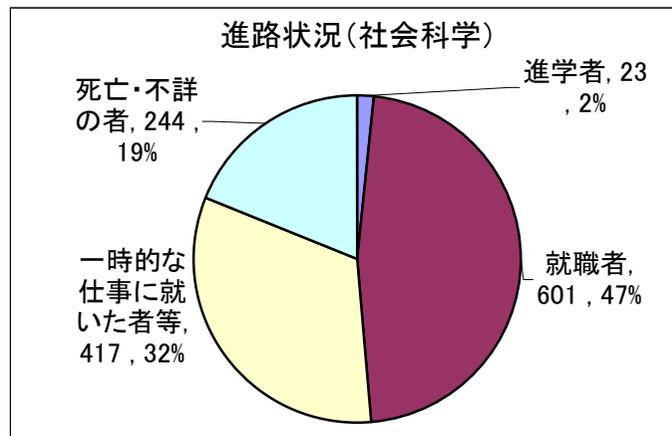
# 資料7 博士課程修了者の進路状況

## ○人文学



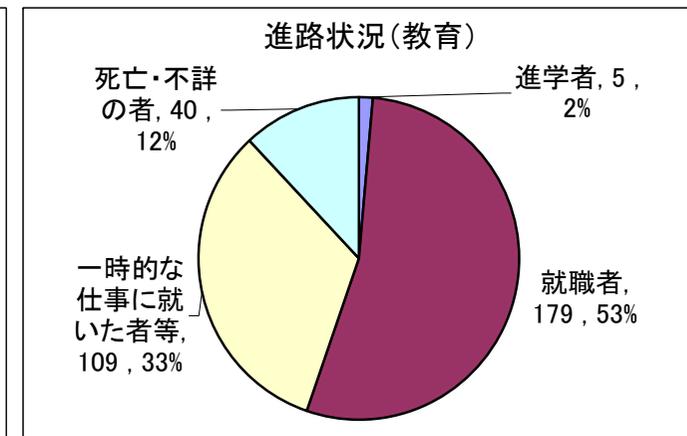
※就職者のうち27人、非就職者等のうち91人の計118人(9%)はポスドク等に進んでいたことが判明している

## ○社会科学

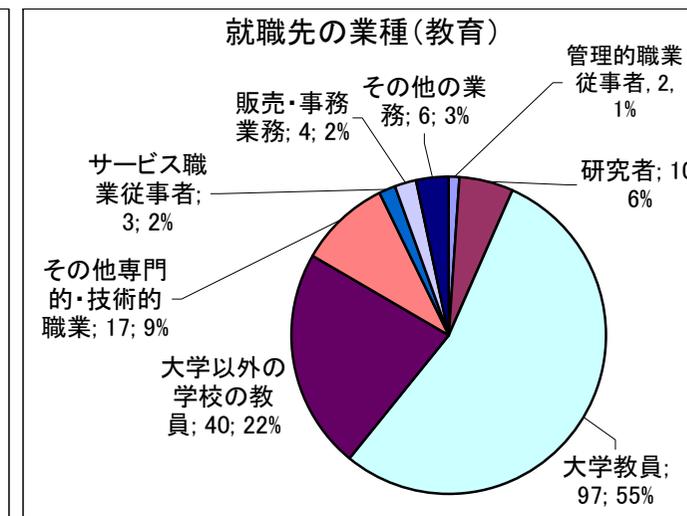
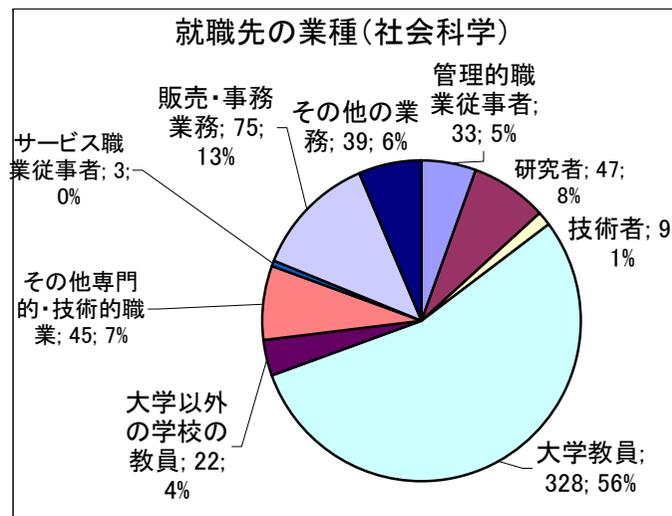
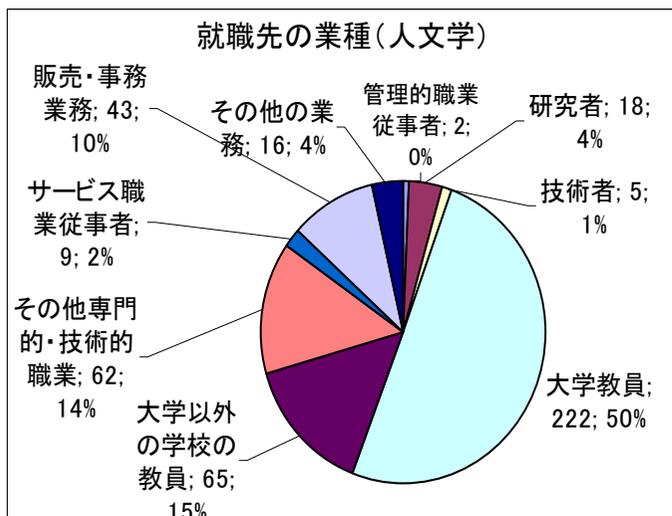


※就職者のうち41人、非就職者等のうち77人の計118人(9%)はポスドク等に進んでいたことが判明している

## ○教育

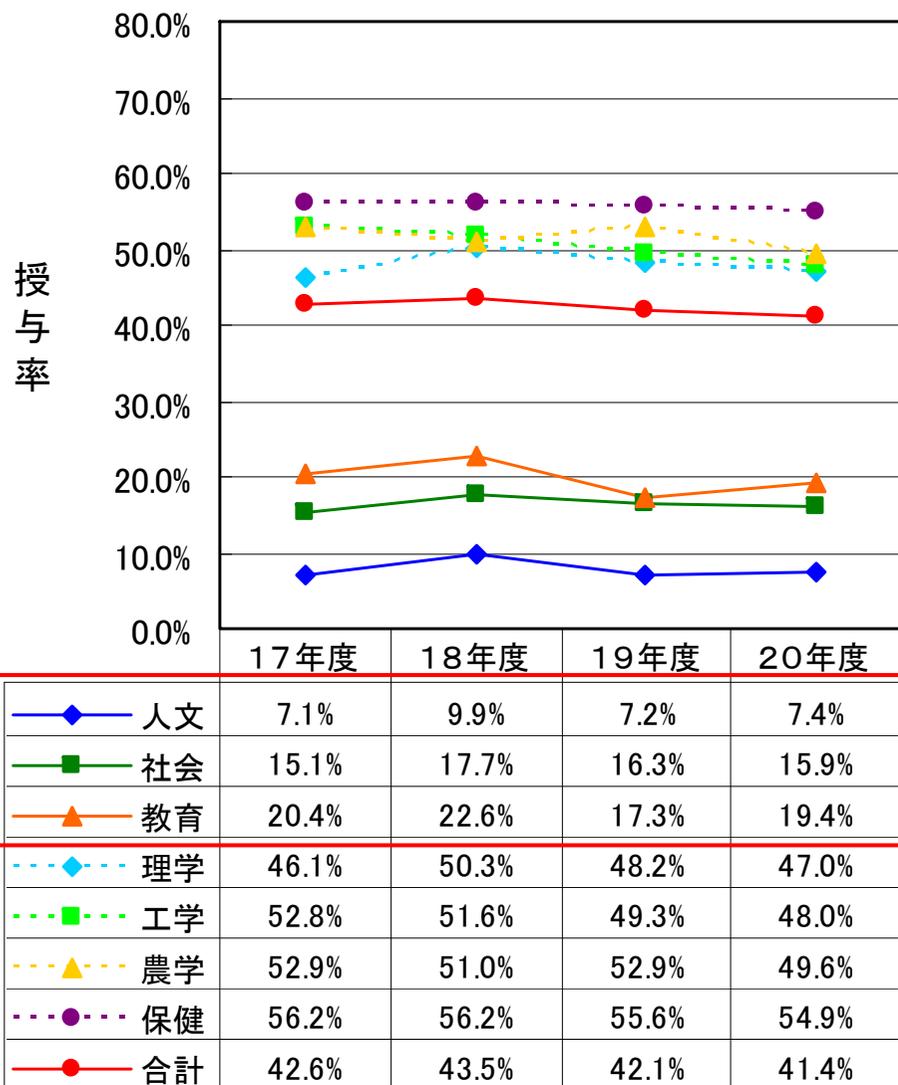


※就職者のうち11人、非就職者等のうち14人の計25人(8%)はポスドク等に進んでいたことが判明している



## 資料8 学位（課程博士）授与率について

標準修業年限内の学位授与率の推移



### ○ 国公私別 標準修業年限内の学位授与率(20年度)

20年度	国立	公立	私立
人文	5.5%	14.5%	8.7%
社会	21.1%	26.9%	10.8%
教育	19.3%	—	19.5%
理学	46.8%	38.9%	56.3%
工学	47.8%	48.9%	48.7%
農学	48.3%	35.9%	67.6%
保健	53.1%	48.8%	62.0%
合計	43.5%	39.1%	35.9%

### ○ 学位授与者(課程博士)のうち標準修業年限からの超過年別割合(20年度)

20年度	修業年限以内	1年超過	2年超過	3年超過	4年以上超過	その他(早期等)
人文	15.1%	13.0%	14.0%	14.6%	36.5%	6.8%
社会	31.2%	20.3%	14.7%	11.6%	15.9%	6.4%
教育	40.3%	24.2%	8.1%	10.2%	12.9%	4.3%
理学	58.8%	22.3%	7.5%	4.5%	1.7%	5.2%
工学	50.1%	24.8%	6.9%	3.5%	2.3%	12.4%
農学	61.8%	21.7%	6.3%	2.6%	2.3%	5.3%
保健	64.0%	16.2%	8.7%	4.3%	3.4%	3.4%
合計	53.3%	20.3%	8.5%	5.2%	5.8%	7.0%

### ○ 学位授与率(※)の推移

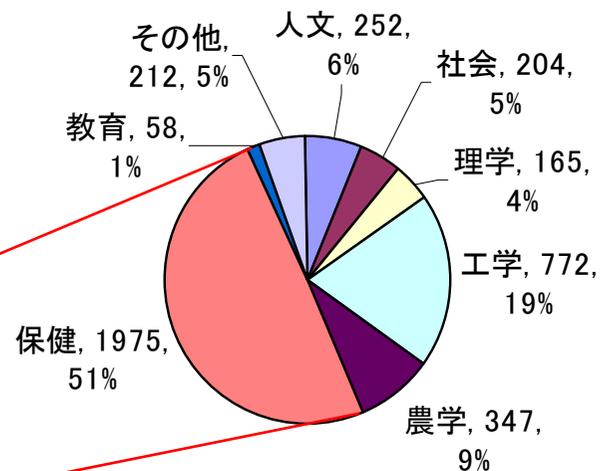
※当該年度の課程博士授与数／当該年度から標準修業年限前の博士課程入学者数（入学者のうち最終的に課程博士を授与される割合の推計値）

授与率	3年度	14年度	18年度	19年度	20年度
人文	4.7%	27.0%	38.8%	39.9%	42.4%
社会	11.0%	33.2%	44.4%	46.2%	46.4%
教育	16.3%	34.6%	40.4%	43.1%	44.5%
理学	63.1%	80.2%	77.5%	74.6%	75.7%
工学	78.1%	87.7%	79.9%	78.4%	78.5%
農学	76.7%	75.5%	78.8%	74.9%	73.8%
保健	86.1%	79.7%	76.0%	82.5%	81.2%
合計	64.5%	67.3%	68.6%	70.1%	69.8%

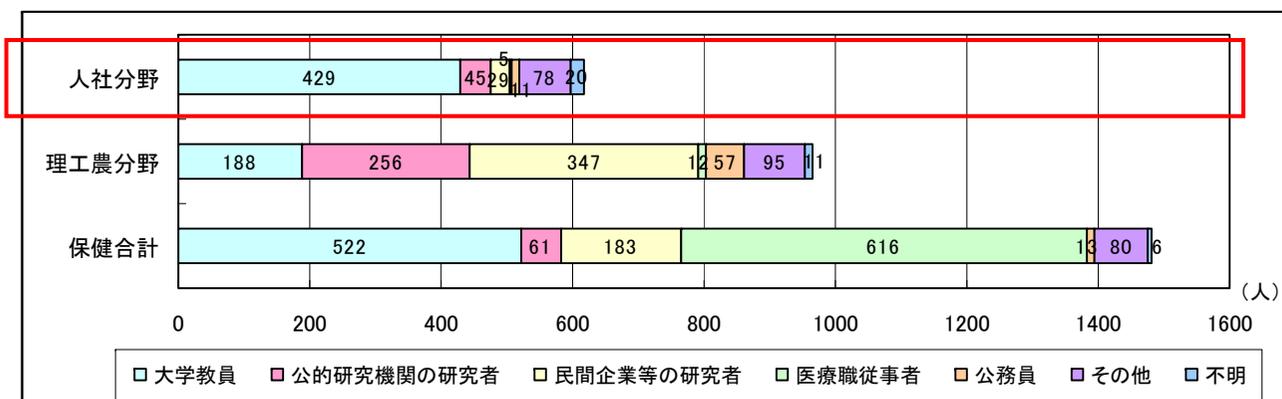
(出典：文部科学省「大学院活動状況調査」)

# 資料9 論文博士の授与状況について

## ○博士号授与数の推移



## ○論文博士を取得した者の職種 (平成20年度)



人社	: 国立 332、公立 35、私立 250
理工農	: 国立 693、公立 53、私立 220
保健	: 国立 612、公立 125、私立 744

## ○論文博士を取得した者の課程の修了状況 (平成20年度)

	①	②	その他
人社分野	411	190	16
理工農分野	253	694	19
保健分野	134	1,267	80
合計	798	2,151	115

① 博士課程に在学していたものの、教育研究上の理由により標準修業年限内に学位取得に至らなかった者が、その後当該分野において論文審査に合格し学位を取得した者

② 当該分野の博士課程に在学したことがなく、その研究経験と成果を基に学位を取得した者

(出典: 文部科学省「大学院活動状況調査」)

## 資料 10 博士課程におけるインターンシップの実施状況について

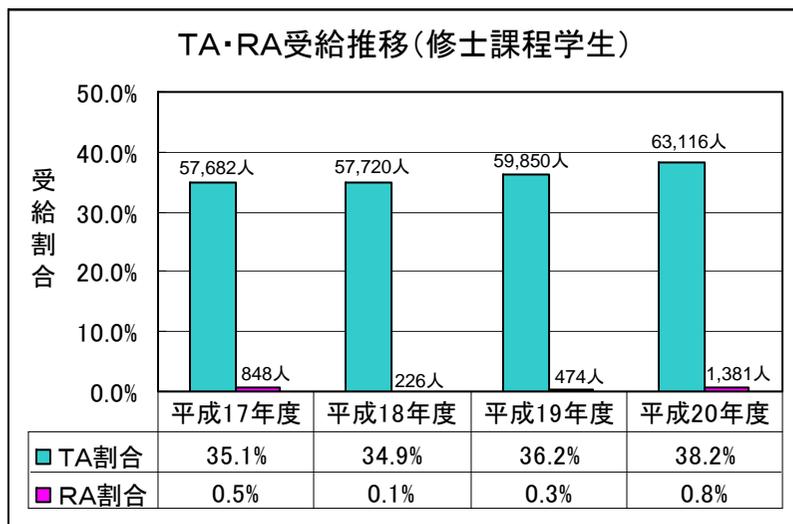
### ○ 平成20年度の実施状況

平成20年度	実施大学数	実施研究科数	派遣人数(人)	うち3ヶ月以上の 長期研修(人)	主な研修先
人文	3	4	18	2	政府系公的機関など
社会	18	20	154	8	民間企業、国家公務員など
教育	1	1	11	0	民間企業、NPO法人など
理学	11	13	32	3	民間企業、政府系研究機関など
工学	39	45	575	91	民間企業、大学など
農学	9	9	22	2	政府系研究機関、大学など
保健	7	7	20	2	民間企業、政府系研究機関など
全体	65	102	963	114	

※ 平成19年度は52大学75研究科で実施(13大学増、27研究科増)

# 資料 1 1 経済的支援（TA・RA等）の受給状況について

## ○ 修士課程学生の状況



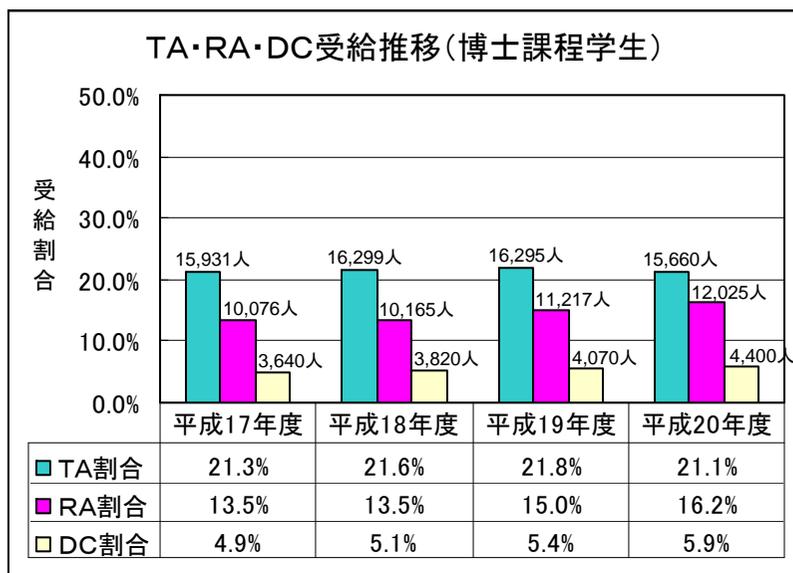
### 【20年度分野別状況】

	TA人数	受給割合
人文	2,356	19.2%
社会	3,168	14.3%
教育	2,801	24.9%
理学	7,431	51.1%
工学	31,709	48.1%
農学	5,473	59.6%
保健	4,840	36.3%

### 【20年度国公私別状況】

	TA人数	受給割合
国立	38,870	41.0%
公立	2,362	24.5%
私立	21,884	35.9%

## ○ 博士課程学生の状況



### 【20年度分野別状況】

	TA人数	受給割合	RA人数	受給割合	DC人数	受給割合
人文	1,616	21.6%	478	6.4%	387	6.4%
社会	1,746	20.7%	772	9.2%	482	4.7%
教育	560	28.8%	118	6.1%		
理学	1,639	28.5%	2,545	44.3%	2,751	11.5%
工学	2,614	18.5%	3,894	27.5%		
農学	1,436	35.3%	547	13.5%		
保健	3,972	16.4%	2,421	10.0%	431	1.8%

※DCは、平成18～20年度のDC1採用者と平成19,20年度のDC2採用者の合計から推計

### 【20年度国公私別状況】

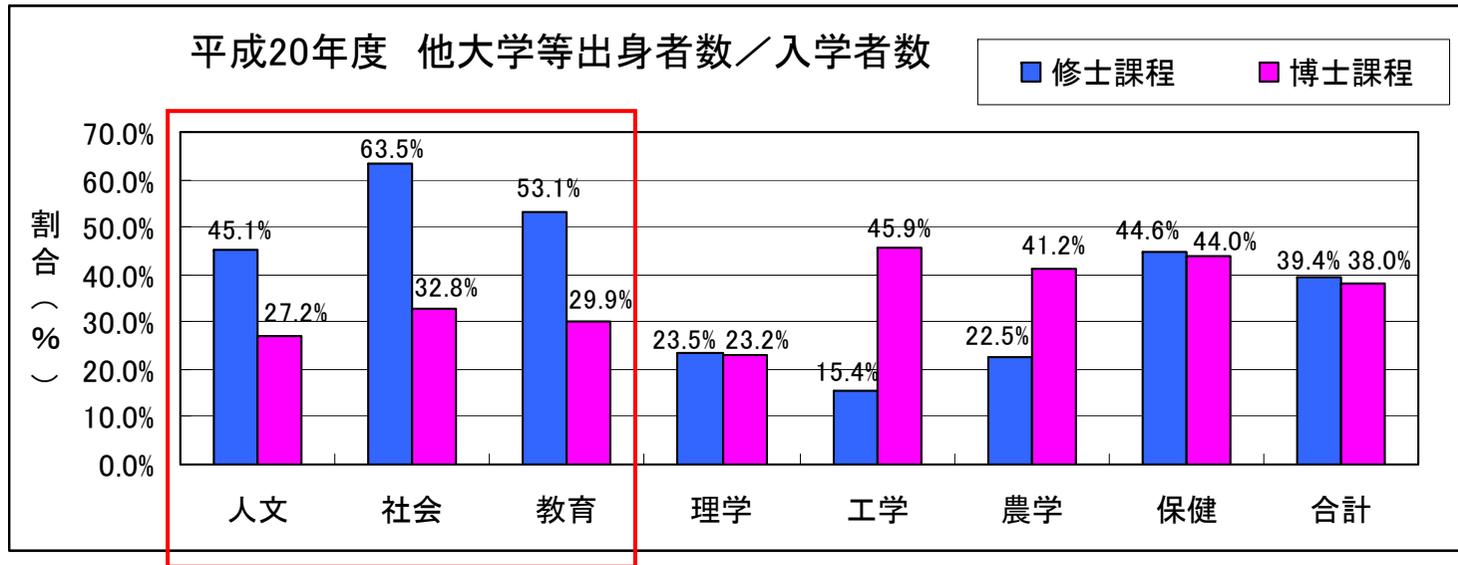
	TA人数	受給割合	RA人数	受給割合
国立	11,306	21.9%	10,097	19.6%
公立	917	20.6%	234	5.3%
私立	3,437	18.9%	1,694	9.3%

※ 特別研究員(DC)は予算上の積算に基づく

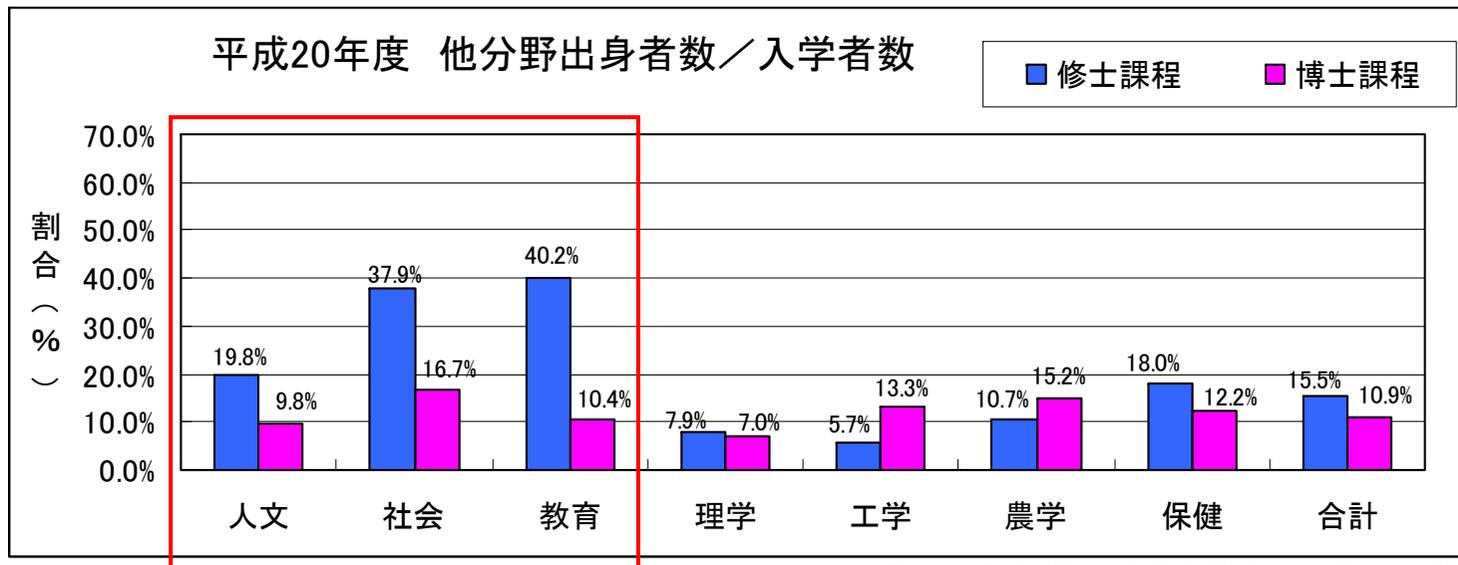
(出典：文部科学省「大学院活動状況調査」)

## 資料 1 2 大学院生の流動化の状況について

○ 入学者数に占める他大学等出身者数(※)の割合(平成20年度) ※入学者から自大学出身者を除いた数



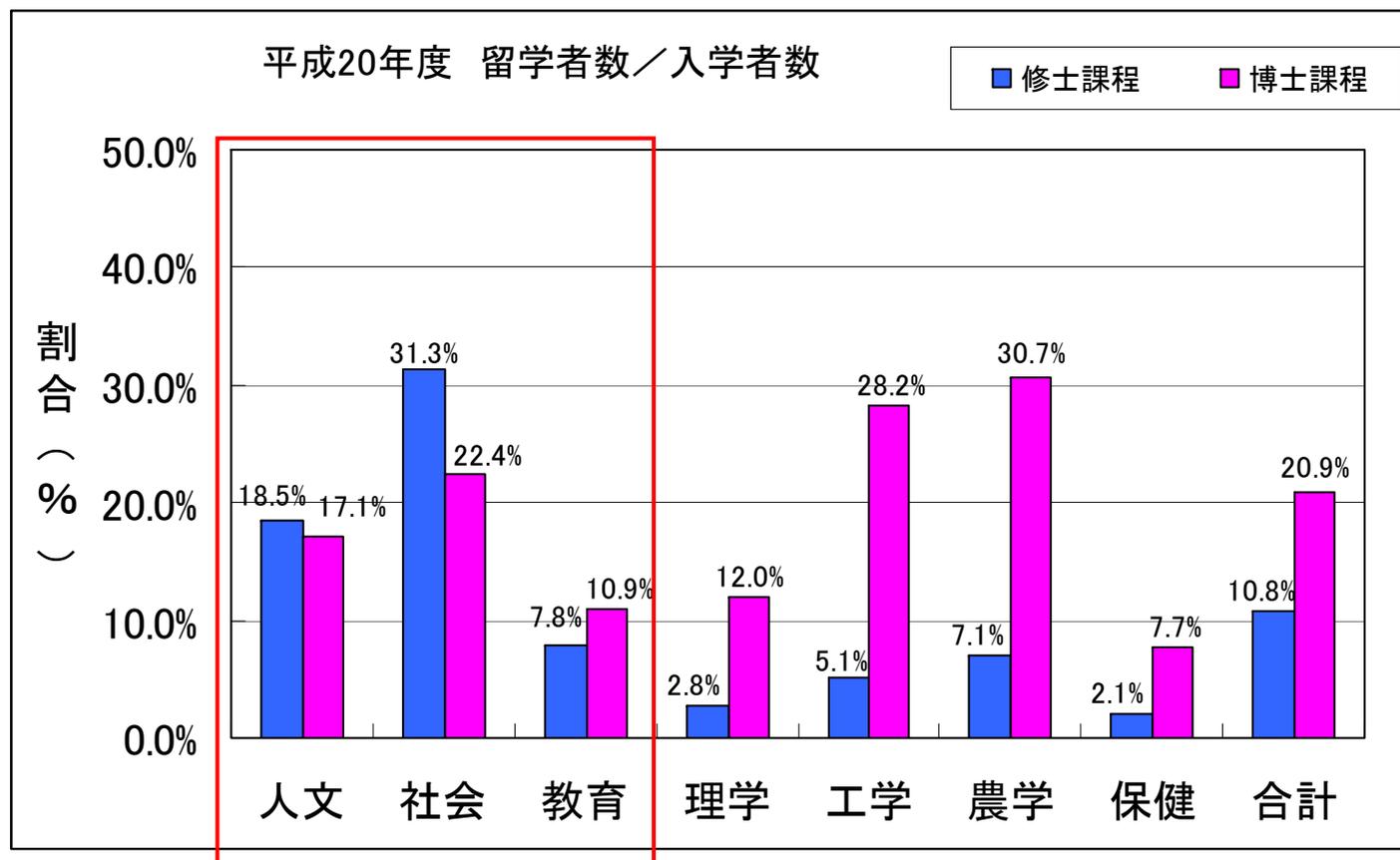
○ 入学数者に占める他分野出身者数の割合(平成20年度)



(出典：文部科学省「大学院活動状況調査」)

## 資料 1 3 大学院生の国際化の状況について

○ 入学者数に占める留学者数の割合(平成20年度)

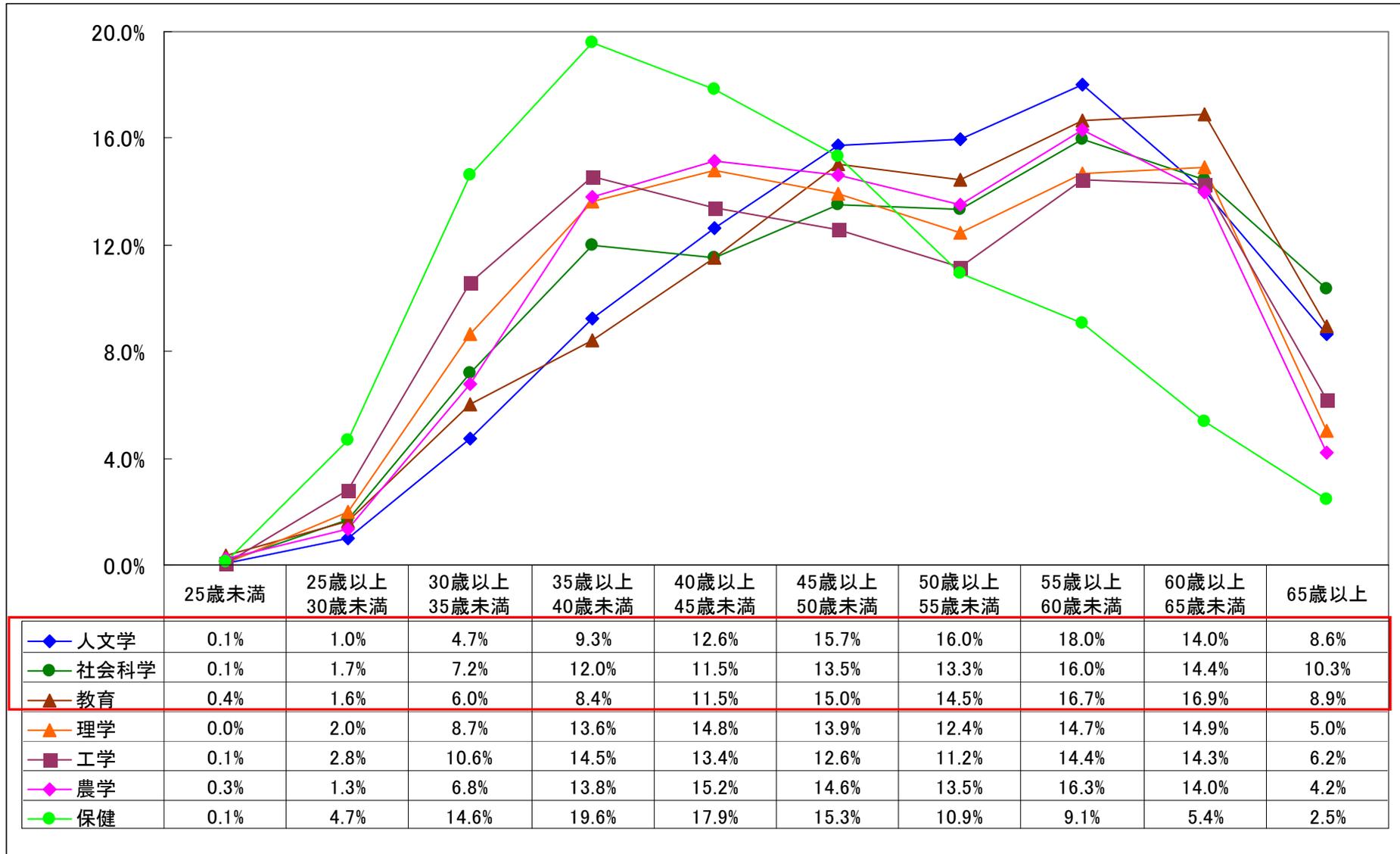


○ 国公私別の留学者数割合(平成20年度)

	修士課程	博士課程
国立大学	8.9%	20.1%
公立大学	6.9%	8.2%
私立大学	12.0%	13.1%

(出典：文部科学省「大学院活動状況調査」)

# 資料 1 4 年齢構成別の大学教員数（割合）



出典：平成19年度学校教員統計調査（文部科学省）

## 資料 1 5 組織的な大学院教育改革推進プログラムの成果

### ◆ 採択専攻では教育力に関する指標が伸びている

平成19年度採択専攻(126件)における採択前(平成18年度)と採択後(平成20年度)の2カ年の指標の推移

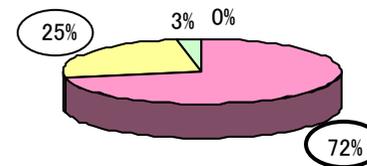
- ・ 修士課程修了者の就職・進学率  
86.3% → 89.2% (全国平均は85.3%)
- ・ 博士課程修了者の就職率  
73.5% → 74.8% (全国平均は64.3%)
- ・ 研究職への就職割合(大学、企業、公的研究機関等)  
55.0% → 63.0% (1,210人→1,399人)
- ・ 学生の学会発表数(博士+修士)  
27,938回 → 30,926回 (2,988回増、10.7%増)
- ・ うち海外での発表数(博士+修士)  
5,545回 → 6,297回 (752回増、13.6%増)
- ・ 外国人留学生数(博士+修士)  
4,225人 → 4,689人 (464人増、11.0%増)

※ このほか、大学教員の教育時間が平成14年度の年662時間(24%)から、平成20年度は年782時間(27%)に増加

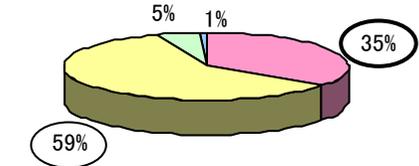
### ◆ 本プログラムに対する大学や社会から高い評価

※ 21年度でプログラムが修了する大学の研究科長(126名)へのアンケート結果

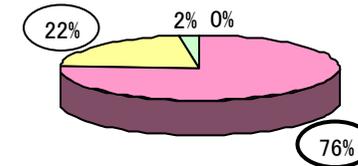
Q1: プログラムの実施が大学全体に良い影響を及ぼしているか



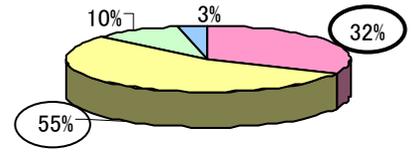
Q2: 教員の力量の改善に効果があったか



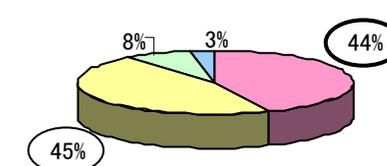
Q3: 学生の学修成果の改善に効果があったか



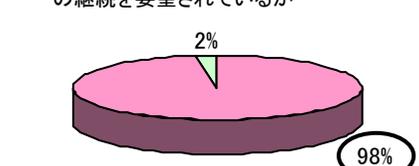
Q4: 学生の進路の改善に効果があったか



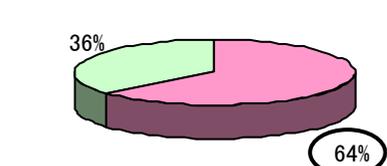
Q5: 企業等出口となる機関の反応は良いか



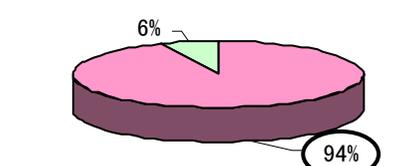
Q6: 地域社会や学生等の関係者から取組の継続を要望されているか



Q7: 他大学から視察や講演依頼を受けたか



Q8: フォーラム等により取組の普及を図ったか



Q1~5: 非常にそう思う(暗紫), ある程度そう思う(黄), あまりそう思わない(緑), 全くそう思わない(青)

Q6~8: はい(暗紫), いいえ(緑)

## 資料16 グローバルCOEプログラムの成果

平成19年度採択拠点(63拠点)における採択前(平成18年度)と採択後(平成20年度)の2カ年の指標の推移

### ○ 拠点の研究力に関する指標

- ・ 大学・研究機関との共同研究数  
5,354件 → 7,309件 (1,955件増、36.5%増)  
(うち海外)  
1,690件 → 2,199件 (509件増、30.1%増)
- ・ 企業等との共同研究数  
3,464件 → 4,400件 (936件増、27.0%増)  
(うち海外)  
130件 → 185件 (55件増、42.3%増)
- ・ 教員の国際学会での基調・招待講演回数  
1,972回 → 2,369回 (397回増、20.1%増)
- ・ 教員のレフェリー付論文発表数  
7,938本 → 8,328本 (390本増、4.9%増)
- ・ 拠点における競争的研究資金(※)の獲得額  
403億円 → 500億円 (97億増、24.0%増)

※拠点形成費を除く

### ○ 拠点の教育力に関する指標

- ・ 博士課程修了者の就職率  
74.9% → 75.9% (全国平均は64.3%)
- ・ 研究職への就職割合(大学、企業、公的研究機関等)  
66.1% → 68.6% (1,723人→1,864人)
- ・ 博士課程学生の学会発表数  
14,778回 → 15,360回 (582回増、3.9%増)
- ・ うち海外での発表数  
4,621回 → 5,797回 (1,176回増、25.4%増)
- ・ 博士課程学生のレフェリー付論文発表数  
6,213本 → 7,335本 (1,122本増、18.1%増)
- ・ 外国人留学生数  
2,049人 → 2,256人 (207人増、10.1%増)
- ・ RAの受給者数  
3,234人 → 3,677人 (443人増、13.7%増)

※平成20年度RA受給者数のうち、月額15万円以上受給している者の割合は20.0%である。  
(月当たりの雇用金額が判明している2,257人を対象とした調査に基づく)

