

第3次大学院教育振興施策要綱のフォローアップについて(案)

資料2-1
中央教育審議会大学分科会
大学院部会(第93回)
R1.6.5

*1 ○:進捗が見られ、引き続き取組とフォローアップを実施、△:一定の進捗は見られるが、その在り方等について更に議論が必要、×:進捗が見られず、改善のための検討が必要
*2「審議まとめを踏まえ国において対応が必要な事項の工程表」における項目番号

第3次大学院教育振興施策要綱		「2040年を見据えた大学院教育のあるべき姿」(審議まとめ)		進捗の 評価*1	工程表の 番号*2
記載内容	進捗データ	ページ	主な記載内容		
1体系的・組織的な大学院教育の推進と学生の質の保証					
(1)体系的な大学院教育の推進					
各大学院において、体系的な教育を組織的に展開するため、修了認定・学位授与の方針(ディプロマ・ポリシー)、教育課程編成・実施の方針(カリキュラム・ポリシー)及び入学者受入れの方針(アドミッション・ポリシー)(以下「3つのポリシー」という。)を一体的に策定することが求められる。	<p>・大学院における3つのポリシーの策定及び公表の状況 平成27年度()内は平成25年度) 修了認定・学位授与の方針:約97%(約90%) 教育課程編成・実施の方針:約97%(約89%)</p> <p>⇒3つのポリシーの策定・公表状況は伸びてきているものの、内容が抽象的で形式的な記述にとどまるもの、相互の関連性が意識されていないものが多いという指摘がある。こうした点も踏まえ、各大学が、再点検等を通じて、大学全体としての教学マネジメントにつなげるよう促す。</p>	9,12	<p>各大学が自らの理念を常に確認しながら、各大学院における教育の不断の改革・改善に向けたサイクルを回す起点となる、いわゆる「三つの方針」については、「入学者受入れの方針」(アドミッション・ポリシー)の策定が、既に平成23(2011)年度から法令上義務付けられている。さらに、<u>現在義務付けがなされていない「学位授与の方針」(ディプロマ・ポリシー)、「教育課程の編成・実施の方針」(カリキュラム・ポリシー)について策定している大学の割合は、平成27(2015)年時点で、いずれも97.1%まで伸びてきている。一方で、その内容については、抽象的で形式的な記述にとどまるもの、相互の関連性が意識されていないものも多いことなどが指摘されている。(9ページ)</u></p> <p>大学院について「入学者受入れの方針」は、既に学校教育法施行規則において、その策定が義務付けられているが、「<u>学位授与の方針</u>」及び「<u>教育課程編成の方針</u>」についても、大学院教育の実質化を完遂し、学位プログラムとしての大学院教育を確立するという観点から、その策定と公表を法令上義務付けるべきである。(12ページ)</p> <p>各大学は、このタイミングで、これまで自発的に策定してきた大学院における三つの方針を再点検することが強く期待される。その際、前述9ページの指摘を踏まえるとともに、学内においては、学生の学修成果について、達成すべき質的水準及び評価の具体的方法などについて定めた学内の方針に則り、三つの方針を点検・評価等することを通じて自ら継続的に大学院教育の在り方を検証し改善していくとともに、学長・副学長や研究科長等を中心とした全学的なマネジメント体制を確立するべきである。こうした取組等により、<u>大学全体として自ら学位の質を担保する(内部質保証が機能する)教学マネジメントの確立につなげていくことが重要である。(12ページ)</u></p>	○	3.① -1

第3次大学院教育振興施策要綱		「2040年を見据えた大学院教育のあるべき姿」(審議まとめ)		進捗の 評価*1	工程表の 番号*2
記載内容	進捗データ	ページ	主な記載内容		
修士段階から狭い分野の研究に陥りがちだった大学院教育を抜本的に改革するため推進されている「博士課程教育リーディングプログラム」のように、既存の研究科・専攻の枠を超えて一貫した教育課程が普及していくことが望ましい。	<p>・博士課程教育リーディングプログラム 平成31年度は16大学、18プログラムで既存の研究科・専攻の枠を超えて前期・後期一貫した教育課程を推進。平成29年度末時点で、約6,000名が在籍、約1,200名が修了し、就職率は約97%。(平成30年度末で44プログラムの支援終了)</p> <p>⇒事業としての取組は進んでいるが、事業を実施していない研究科・専攻や他大学への波及が課題。</p>	10	<p>特に博士課程教育リーディングプログラムについて、国は、日本学術振興会と協力しつつ、各大学におけるプログラムの事業期間が終了するタイミングと前後して、具体的な成果や課題、他の大学院においても優れた取組を<u>実践するために必要なプロセス等を整理するための調査を行い、各大学に提供することを通じてその成果の各大学への定着を図ることが必要である。</u>調査の際には、学生・修了生だけでなく、教員・プログラムオフィサー・修了生の雇用主等に対するヒアリングやアンケート調査といった手法の活用も含めることを考慮すべきである。(10ページ)</p> <p>「修士課程」「博士課程(区分制・一貫制)」「専門職大学院の課程」のいずれの課程においても適切な取組が求められるコースワークについて、国は、<u>各大学の取組を促すために博士課程教育リーディングプログラムの優れた取組の普及を図るとともに、引き続き卓越大学院プログラム等を通じて、優れた事例の創出と普及を進めるべきである。</u>(15ページ)</p>	△～×	2, 3, ② -1, 4- 1
	<p>・卓越大学院プログラム 平成30年度より事業開始し、初年度は15プログラムを採択。各大学においてプログラムの策定や実施体制の整備等に取り組み。平成31年4月より全ての大学で学生を受け入れ。</p> <p>⇒各大学の優れた事例の創出と成果等の普及を図ることが必要。</p>	15, 22	<p>「知のプロフェッショナル」にふさわしい高度な専門的知識と普遍的なスキル・リテラシー等をそれほど規模の大きくない単独の専攻で育成することは困難であるため、複数の専攻を横断・連携した取組が効果的と考えられる。しかし、平成28(2016)年度時点で「<u>専攻又は研究科を横断して共通のコア科目を設置している</u>」のは全分野平均が約4割のところ人文・社会科学系は2～3割、「<u>主専攻分野以外の分野の授業科目の体系的な履修を行っている</u>」のは全分野平均が約3割のところ人文・社会科学系は3割未満にとどまっており、「<u>複数専攻制を実施している</u>」のは7%であり、数年前と比較しても取組が進んでいない。(15ページ)</p>		
	<p>・体系的な教育の主な取組:コースワークの実施等 平成28年度()内は記載のあるものを除き平成23年度) コースワークの実施:51.2%(42.1%) 専攻又は研究科を横断して共通のコア科目を設置している:41.1%(42.6%(平成25年度)) 人文科学:22.3%(29.4%(平成26年度))、社会科学:27.2%(31.8%(平成26年度)) 主専攻分野以外の科目の体系的な履修:30.6%(29.5%) 人文科学:25.9%(25.6%(平成26年度))、社会科学:24.1%(26.5%(平成26年度)) 複数専攻制を実施している:7.0%(6.0%) 研究室ローテーションの実施:2.7%(5.0%)</p> <p>⇒「コースワークの実施」、「主専攻分野以外の科目の体系的な履修」、「複数専攻制を実施している」の実施率は上昇しているものの、多くの大学院が取り組んでいるとは言えず、特に人文学の実施率が低い。一方、「専攻又は研究科を横断して共通のコア科目を設置している」、「研究室ローテーションの実施」の実施率は低下している。今後は「博士課程教育リーディングプログラム」や「卓越大学院プログラム」等を通じた優れた事例の創出、普及を図るとともに、研究科の枠を超えた学位プログラムに関して先行事例を調査し、情報提供を行う。</p>	15, 22	<p>各大学は、<u>主専攻分野以外の授業科目を体系的に履修させる複数専攻制(いわゆるダブルメジャーやメジャー(主専攻)・マイナー(副専攻))の積極的な導入</u>や、この「学部・研究科等の組織の枠を超えた学位プログラム」を大学院においても積極的に活用することが期待される。(15ページ)</p> <p>今後の博士課程における人材の養成に当たっても社会や産業界と連携を図りつつ、博士課程で重視されてきた極めて高度な専門性に加えて、博士課程にふさわしいレベルの幅広い能力を培うため、基礎となるコースワーク、博士論文研究基礎力審査及び研究指導(研究室のローテーションを含む)について、それぞれの取組の趣旨を踏まえて適切な規模や手法により実施することが重要である。(22ページ)</p> <p>国は、「<u>卓越大学院プログラム</u>」を、これまでの蓄積を活かしつつ、知識集約型社会における機関支援型の人材育成プログラムとして、各大学が安定的に高度な博士人材を育成できるよう、<u>その在り方をよりよいものとしていくことが必要である。</u>加えて、補助事業期間に限られた取組から脱却した恒久的な博士課程教育強化の仕組みとして定着させ、個別プログラムの取組に終始させることなく、我が国全体の大学院改革、すなわち大学院システム全体の見直しや各大学院における教育改革の加速化につなげていくことが求められる。また、「卓越大学院プログラム」を実施する各大学は、「卓越大学院プログラム」の趣旨や、本審議まとめの内容も踏まえつつ、大学院改革を先導する存在としての自覚を持って、<u>世界最高水準の教育研究の展開に取り組むことが求められる。</u>(53ページ)</p>		

第3次大学院教育振興施策要綱		「2040年を見据えた大学院教育のあるべき姿」(審議まとめ)		進捗の 評価*1	工程表の 番号*2
記載内容	進捗データ	ページ	主な記載内容		
(2) 組織的な教育・研究指導体制の確立					
<p>質の保証された教育・研究指導が行われるよう、大学院教育に携わる多様な教員が、教育課程編成・実施の方針(カリキュラム・ポリシー)等に関する共通理解と役割分担等への理解の上に、教育・研究指導能力を向上し続けるため、各大学において、大学院教育レベルのFD(ファカルティ・ディベロップメント)の機会の充実を図る。</p>	<p>・大学全体におけるFDの実施状況 平成27年度()内は平成26年度) 教員相互の授業参観を実施する大学の割合:56%(55%) アクティブ・ラーニングを推進するためのワークショップ または授業検討会を実施する大学の割合:42%(34%) 教育方法改善のためのワークショップまたは授業検討会 を実施する大学の割合:49%(48%)</p> <p>⇒上記の取組について実施率はほぼ横ばいである。大学院教育レベルのFDの実施状況については調査が必要。</p>	-	-	※進捗評価のためには、大学院教育レベルのFDの実施状況の調査が必要。	-
<p>教員の教育業績・能力を適切に評価することも重要である。</p>	<p>・業績評価結果の処遇への反映状況(国立大学法人及び大学 共同利用機関法人への調査結果(平成30年度)) 年俸制の給与に反映:91.1% 月給制の昇給(降給)に反映:73.3% 賞与に反映:73.3% 任期・雇用更新等に反映:26.7% 研究費等予算配分に反映:18.9%</p> <p>⇒「年俸制の給与」、「月給制の昇給等」、「賞与」への反映については、7割を超えているが、「任期・雇用更新等」や「研究費等予算配分」への反映は2~3割程度である。</p>	-	-	○	-

第3次大学院教育振興施策要綱		「2040年を見据えた大学院教育のあるべき姿」(審議まとめ)		進捗の 評価*1	工程表の 番号*2
記載内容	進捗データ	ページ	主な記載内容		
(3) 研究倫理教育の実施と博士論文の指導・審査体制の改善					
<p>学生の研究倫理に関する規範意識の徹底や、我が国の大学が授与する博士号への国際的信頼性を確保するため、各大学において研究倫理教育の実施や博士論文の指導・審査体制の改善に取り組むことが急務となっている。</p>	<p>・論文の指導体制 博士課程における研究指導体制に係る取組：平成28年度(()内は平成23年度) 複数の教員による指導体制の構築：74.1%(66.5%) 異なる専攻の教員を加えた論文指導体制を構築している：31.6%(40.5%) 博士学位審査に係る取組：平成28年度(()内は平成25年度) 論文発表会を公開で実施している：85.7%(85.0%) 学位審査に係る委員名を公表している：83.4%(84.8%) 盗用検索ソフト(類似度判定ソフト)を導入している：36.0%(12.1%)</p> <p>⇒「複数の教員による指導体制の構築」、「論文発表会を公開で実施している」、「盗用検索ソフト(類似度判定ソフト)を導入している」の実施率は上昇しているが、「盗用検索ソフト(類似度判定ソフト)を導入している」は約4割にとどまっている。「異なる専攻の教員を加えた論文指導体制を構築している」、「学位審査に係る委員名を公表している」の実施率は低下している。</p>	31,32,34	<p>この研究指導体制の強化について、平成17年大学院答申では、「複数の指導教員による論文指導体制を構築すること」が適当とされており、平成23年大学院答申では、「異なる専門分野の複数の教員が論文作成等の研究指導を行う体制の確保」が重要とされている。平成28(2016)年度の博士後期課程に関する調査では、「<u>複数の指導教員による論文指導体制を構築している</u>」のは約7割であるのに対し、「<u>異なる専攻の教員を加えた論文指導体制を構築している</u>」のは約3割と低い。(31ページ)</p> <p>また、学位審査の透明性・公平性の確保については、平成17年大学院答申では、「<u>口頭試問を公開すること</u>」、「<u>論文審査委員名を公表すること</u>」、「<u>論文審査に係る学外審査委員の積極的登用を図ること</u>」が適当とされており、平成27年大学院審議まとめでは、「<u>盗用検索ソフト等の活用</u>」が求められるとされている。平成28(2016)年度の博士後期課程に関する調査では、「<u>論文発表会を公開で実施している</u>」のは約9割、「<u>学位審査に係る委員名を公表している</u>」のは約8割、「<u>学位審査において、学外の審査委員を登用している</u>」のは約7割であるのに対し、「<u>盗用検索ソフト(類似度判定ソフト)を導入している</u>」のは約4割にとどまっている。(31～32ページ)</p>	倫理教育：○ その他：△～×	3.④-2 ～3.④-4
	<p>・倫理教育 各大学での取組に加え、平成28年度まで大学間連携共同教育推進事業により研究倫理教育の教育プログラム・教材作成等「CITI-Japan」の取組を支援。 CITI-Japanのe-learning教材の利用実績(2016年11月現在)：600超の大学・研究機関で利用、履修者45万人超。</p> <p>⇒現在、一般財団法人公正研究推進協会が取組を継続・発展している。</p>		<p>各大学は、学位授与の主体として、指導教員だけに過度に依存することなく、研究指導及び学位審査における組織としての責任体制を明確化しておくことが不可欠であり、引き続き、研究指導体制の強化のため、研究分野の特性も踏まえつつ、<u>異なる専攻の教員や実務家のほか、海外での研究経験のある者</u>を加えた研究指導体制を構築することなどにより、<u>国際的な通用性を意識した学位の質保証に取り組むべき</u>である。(32ページ)</p> <p>大学は、研究活動における不正行為や学位の取消が起こらないよう、引き続き学生及び指導教員に対する研究倫理教育に取り組む必要がある。また、国は、大学で博士の学位取消があった際の公表の在り方について、実態を把握し、法令上の位置付けも含め今後検討すべきである。(34ページ)</p>		

第3次大学院教育振興施策要綱		「2040年を見据えた大学院教育のあるべき姿」(審議まとめ)		進捗の 評価*1	工程表の 番号*2
記載内容	進捗データ	ページ	主な記載内容		
(4) 将来大学教員となる者を対象とした教育能力養成システムの構築					
<p>博士号取得者の3割程度が将来的に大学教員の職に就くことが見込まれる現状に鑑み、大学院の教育では、将来教員となるための意識や実践的な教育能力を涵養する機会の充実を図ることが重要である。</p>	<p>・大学院生を対象としたプレFDの実施状況:3.9%(4.3%) 平成27年度()内は平成25年度)</p> <p>⇒実施率が伸びておらず、大学院設置基準改正による努力義務化後の、各大学の実施状況等を踏まえ、大学間連携の枠組の活用も見据えてその充実を図ることが必要。</p>	24	<p>大学院において高度な学問を修める者は、修了後に直ちに大学教員とならない場合であっても、将来的に自らの知識や技術を他者へ教授する機会が生じる見込みが高いことから、各大学は博士課程の学生全体を対象とした教育能力を身に付けるための授業科目開設等の取組(プレFD)を推進すべきである。その際、教育能力を身に付けさせる観点からは、単なる教員の補助ではなく、授業や教育内容の企画等を経験させることも一つの取組事例となり得る。また、各大学は、プレFDを自ら実施することだけではなく、教育関係共同利用拠点や大学等連携推進法人の活用など大学間連携の枠組の活用も見据えてその機会の充実を図っていく必要がある。国はこうした取組を後押しする観点から、博士後期課程については、大学がプレFDの実施や情報提供に努めることを法的に位置付けるべきである。(24ページ)</p>	×	3.③-2

第3次大学院教育振興施策要綱		「2040年を見据えた大学院教育のあるべき姿」(審議まとめ)		進捗の 評価*1	工程表の 番号*2
記載内容	進捗データ	ページ	主な記載内容		
2 産学官民の連携と社会人学び直しの促進					
<p>社会の急速な変化に対応しつつ、学生を多様なキャリアパスに導く大学院教育を推進するため、産学官民の連携による教育プログラムの開発・実施等に取り組むことが期待される。</p>	<p>・博士課程教育リーディングプログラム 平成29年度()内は平成26年度) インターンシップ派遣学生数:1,015名(544名) うち1か月以上の派遣学生数:354名(147名) 海外大学等への派遣学生数:1,384名(1,090名) 企業のプログラム参画:841社(673社) 共同研究:779社(620社)</p> <p>⇒事業としての取組は進んでいるが、事業を実施していない研究科・専攻や他大学への波及が課題。</p>	10,39,40	<p>特に博士課程教育リーディングプログラムについて、国は、日本学術振興会と協力しつつ、各大学におけるプログラムの事業期間が終了するタイミングと前後して、具体的な成果や課題、他の大学院においても優れた取組を実施するために必要なプロセス等を整理するための調査を行い、各大学に提供することを通じてその成果の各大学への定着を図ることが必要である。調査の際には、学生・修了生だけでなく、教員・プログラムオフィサー・修了生の雇用主等に対するヒアリングやアンケート調査といった手法の活用も含めることを考慮すべきである。(10ページ)</p> <p>博士という学位の重要性を周知することで、我が国の企業等の意識・慣行の変革を促すことや、その処遇の在り方について大学と企業の意見交換の契機につなげていくことが必要である。(39ページ)</p> <p>大学は、博士課程修了者と社会や企業の期待との間のミスマッチ解消のために、博士課程修了者のキャリア構築に係る組織的な支援を進めるべきである。例えば、民間の就職支援企業の活用、JREC-IN Portalや勃興しつつある民間の就職サイトの積極的な周知・利用、博士課程修了者のキャリアパスに関する認識を高めるための大学や学生と企業等との対話、学生が自ら身につけた能力について見つめ直す機会の提供、アントレプレナーシップ教育の充実、キャリアパスに関する相談対応が可能な専門のメンターやコーディネーターの配置等に取り組むべきである。(40ページ)</p> <p>国は、「卓越大学院プログラム」を、これまでの蓄積を活かしつつ、知識集約型社会における機関支援型の人材育成プログラムとして、各大学が安定的に高度な博士人材を育成できるよう、その在り方をよりよいものとしていくことが必要である。加えて、補助事業期間に限られた取組から脱却した恒久的な博士課程教育強化の仕組みとして定着させ、個別プログラムの取組に終始させることなく、我が国全体の大学院改革、すなわち大学院システム全体の見直しや各大学院における教育改革の加速化につなげていくことが求められる。また、「卓越大学院プログラム」を実施する各大学は、「卓越大学院プログラム」の趣旨や、本審議まとめの内容も踏まえつつ、大学院改革を先導する存在としての自覚を持って、世界最高水準の教育研究の展開に取り組むことが求められる。(53ページ)</p>	△	2, 3.② -1, 3. ②-2, 4 -1
	<p>・卓越大学院プログラム 平成30年度より事業開始し、初年度は15プログラムを採択。各大学においてプログラムの策定や実施体制の整備等に取り組む。平成31年4月より全ての大学で学生を受け入れ。</p> <p>⇒各大学の優れた事例の創出と成果等の普及を図ることが必要。</p>				
	<p>・「理工系人材育成に関する産学官行動計画」の実行 「理工系人材育成に関する産学官円卓会議」での議論をとりまとめた「理工系人材育成に関する産学官行動計画」の効果的な実行を検討するため、「産学連携による科学技術人材育成に関する大学協議体」を設置。</p> <p>⇒引き続き産学連携による人材育成の取組の推進に向けた教育機関と産業界の対話を継続的に実施。</p>				
	<p>・アントレプレナーの育成 次世代アントレプレナー育成事業(EDGE-NEXT):これまで各大学等で実施してきたアントレプレナー育成に係る取組の成果や知見を活用し、受講生拡大やロールモデル創出の加速に向けたプログラム構築支援を5コンソーシアムに対して平成29年度より実施。</p> <p>⇒事業の成果等の他大学等への横展開を通じて、アントレプレナーシップ教育の充実を図ることが必要。</p>				
<p>国においては、社会人の学び直しを促進するため、プログラムを認定し奨励する仕組みを構築する。</p>	<p>・「職業実践力育成プログラム」(BP)認定制度 大学等における社会人や企業等のニーズに応じた実践的・専門的なプログラムとして認定する仕組み「職業実践力育成プログラム」(Brush up Program for professional):平成27年度創設。厚労省の教育訓練給付制度とも連携。平成31年4月時点で、大学院の正規課程242課程認定。(平成30年4月時点では105課程)</p> <p>⇒認定件数は増えてきている。各大学が、プログラム修了者のキャリアアップ等の状況を把握し、教育内容の検証・改善につなげる必要がある。</p>	44	<p>各大学は提供する教育課程又は履修証明プログラムについて、職業実践力育成プログラムとしての文部科学大臣の認定及び専門実践教育訓練としての厚生労働大臣の指定を積極的に活用することが求められる。その際、各大学院は、教育内容と職業実践との接続の観点から、修了生のキャリアアップ等の状況について把握に努め、教育内容の検証・改善に取り組むことが重要である。(44ページ)</p>	△(リカレント教育の振興について更に議論が必要)	3.⑦

第3次大学院教育振興施策要綱		「2040年を見据えた大学院教育のあるべき姿」(審議まとめ)		進捗の 評価*1	工程表の 番号*2
記載内容	進捗データ	ページ	主な記載内容		
3 専門職大学院における高度専門職業人養成機能の充実					
<p>専門職大学院制度が創設されて10年余りが経過し、様々な課題が表面化している状況に鑑み、社会のニーズを踏まえた制度見直しを含め、高度専門職業人養成機能充実のための取組を推進する。</p>	<p>・専門職大学院における高度専門職業人養成機能の充実 学校教育法等を改正し、社会(「出口」)との連携を強化する観点から、当該職業に関連する事業を行う者等の協力を得て教育課程を編成、実施する仕組みの創設(平成31年4月1日施行)や、専門職大学院と学部等との連携の強化等を推進するために、専門職大学院の専任教員に係る要件の見直しを実施(平成30年4月1日施行)。 経営系専門職大学院を始めとする経営系大学院と産業界等の相互の協力を促進し、我が国の経営系大学院の高度専門職業人養成の機能強化の在り方を検討するため、「経営系大学院機能強化検討協力者会議」を設置し、検討を行っており、今後、その結果をとりまとめる予定。</p> <p>平成29年度委託事業においてコアカリキュラムの実証・改善及び教育プログラムの開発を行い、得られた成果や検証結果を当省ホームページ上で公表するとともに、各経営系大学院に周知することで、各大学において高度経営人材を養成するためのカリキュラムの在り方等について再検討を促し、社会(「出口」)のニーズを踏まえた人材養成に資する取組の促進を図った。今後は事業で得られた成果の活用状況についてフォローアップを行う。</p> <p>法科大学院を中核とする法曹養成制度は、法科大学院全体としての司法試験合格率や修了までに要する時間的・経済的負担等により、法曹志望者の減少を招いている。こうした課題を解決し、高度の専門的な能力及び優れた資質を有する法曹となる人材の確保を推進するため、中央教育審議会における検討等を踏まえ、法科大学院等の教育の充実や早期卒業を念頭においた法学部3年と法科大学院2年のルートを制度化する等を内容とする「法科大学院の教育と司法試験等の連携等に関する法律等の一部を改正する法律案」を第198回通常国会に提出し、現在審議中である。</p> <p>⇒専門職大学院における教育連携協議会設置の義務化等の制度改正後の状況をフォローアップし、制度改正の効果等を検証する必要がある。</p>	27,29	<p>当該提言を踏まえ、国は、各分野におけるコアカリキュラムの策定状況や教育課程への反映状況の統一的な把握を進めるとともに、認証評価団体における評価基準への反映状況を確認し、各分野の学協会等において高度専門職業人をを目指す学生や社会人、さらにはステークホルダーへの積極的な情報発信を進めるべきである。(27ページ)</p> <p>博士後期課程における高度専門職業人の養成については、将来的に検討が必要と考えられるが、現時点においては専門職大学院修了者の大学院等への進学は約1%にとどまっている。そのため、当面、専門職大学院の課程から博士後期課程へ進学を希望する学生に対しては、例えば、高度の専門性が求められる職業を担うための人材育成を行う専門職大学院の趣旨を踏まえた上で、博士課程との連携を図ったり、教育課程の内容の工夫を図ることなどで研究に関する能力を身に付けることなどが考えられる。(27ページ)</p> <p>国際的な評価機関として、例えば、ビジネスの分野では、50前後の国・地域の大学等を100校以上認証している評価団体が存在する。当該団体と連携する大学や企業等とのネットワークに参加できることや同基準で認証されている大学間での実質的な国際連携が進むことを期待し、そのような団体からの認証をもって国内の評価機関の認証に替えることを希望する大学が、そうした海外の評価団体の評価実績や認証による効果等について、十分な説明ができる場合には、「適正な評価を行うと国際的に認められた」団体として指定できるよう、早急に要件の整備を進めることが必要である。なお、指定をする際の判断基準としては、例えば、認証した大学について一定数以上の実績があることや、その認証した大学の所在する国・地域が特定の地域に偏っていないことなどが考えられる。(29ページ)</p> <p>さらに、専門職大学院の理念である「理論と実務の架橋」に基づいた教育を実施する観点から、研究者教員、実務家教員、みなし専任教員のバランスについて、設置基準で示す最低基準にとらわれず、各分野において、教育上適正な教員組織を構築すべきであることから、この点についても認証評価において確認することを検討するべきである。(29ページ)</p>	○	3.③-3 ~3.③-5

第3次大学院教育振興施策要綱		「2040年を見据えた大学院教育のあるべき姿」(審議まとめ)		進捗の 評価*1	工程表の 番号*2
記載内容	進捗データ	ページ	主な記載内容		
4 大学院修了者のキャリアパスの確保と可視化の推進					
(1) 大学院修了者のキャリアパスの確保					
<p>大学及び企業等においては、博士号取得者や人文・社会科学分野の修士号取得者をはじめとする大学院修了者が自らのキャリアについて先を見通すことが出来るよう、産業界、大学、行政機関等における多様なキャリアパスや安定的なポストの確保に資する取組が期待される。</p>	<p>・博士課程教育リーディングプログラム 平成29年度までに就職先が決定した1,282名のうち約40%が民間企業・官公庁に就職。平成29年度単年では約44.2%と年々増加(博士全体の民間企業等への就職:約21%)。「博士人材データベース(JGRAD)」を活用し、長期的に修了生の状況を把握。 平成29年度()内は平成26年度) インターンシップ派遣学生数:1,015名(544名)</p> <p>⇒事業としての取組は進んでいるが、事業を実施していない研究科・専攻や他大学への波及が課題。</p>	10,38,39,53	<p>特に博士課程教育リーディングプログラムについて、国は、日本学術振興会と協力しつつ、各大学におけるプログラムの事業期間が終了するタイミングと前後して、具体的な成果や課題、他の大学院においても優れた取組を<u>実践するために必要なプロセス等を整理するための調査を行い、各大学に提供することを通じてその成果の各大学への定着を図ることが必要である</u>。調査の際には、学生・修了生だけでなく、教員・プログラムオフィサー・修了生の雇用主等に対するヒアリングやアンケート調査といった手法の活用も含めることを考慮すべきである。(10ページ)</p> <p>かつては、博士課程修了者は大学の研究者となることが有力な進路と目されてきたが、これまで述べてきたとおり、我が国の将来に向けて博士課程修了者の高度な専門性や幅広い能力を多様な場で活用していくためには、起業という選択肢も含め、<u>大学以外の場や研究者以外の進路も拡大していくことが必要である</u>。(38ページ)</p> <p>まず、博士課程のカリキュラムや博士課程修了者の意識と企業の認識との間のずれを解消することが、大学以外の場や研究者以外の進路を拡大する上では必要であり、各大学は、教育プログラムとしての大学院教育を確立するとともに、23ページにおいて述べたとおり、博士課程教育リーディングプログラムの取組も参考しつつ、<u>博士課程修了者が企業の求める俯瞰的な能力を身に付けられる取組や、企業と博士課程修了者の相互理解が進む取組を実施する必要がある</u>。(38ページ)</p>	△	2、3、② -1、3、 ⑥-1~ 3、⑥- 3、4-1
	<p>・卓越大学院プログラム 平成30年度より事業開始し、初年度は15プログラムを採択。各大学においてプログラムの策定や実施体制の整備等に取り組み。平成31年4月より全ての大学で学生を受け入れ。</p> <p>⇒各大学の優れた事例の創出と成果等の普及を図ることが必要。「博士人材データベース(JGRAD)」を活用し、長期的に修了生の状況を把握予定。</p>		<p>国は、 ・<u>諸外国の博士課程修了者の活用状況(産業界での幹部職員の学位取得状況等)や能力に見合った処遇(賃金や昇進状況等)について情報を収集し、産業界に対して積極的に情報発信すること</u> ・学生の就職後のキャリアパスの充実を図る観点も含めて、例えば、大学院生の採用や能力に見合った処遇について優れた取組を行っている企業等の取組を発掘し広く社会的に明らかにすること</p> <p>により、博士という学位の重要性を周知することで、我が国の企業等の意識・慣行の変革を促すことや、その処遇の在り方について大学と企業の意見交換の契機につなげていくことが必要である。また、企業における研究者以外の進路における博士課程修了者の専門性の活用事例や処遇については、博士全体における統計データや国際比較を行ったデータ等が現時点では少ないため、十分に実態把握が出来ていない状況にあることから、国は、インタビューやケーススタディを通して事例の把握に努めるべきである。(39ページ)</p>		
	<p>・博士課程修了者の研究者(企業等を含む)及び大学教員以外へ就職した者の割合:平成30年3月()内は平成25年3月) 55.5%(50.9%)</p> <p>⇒キャリアパスの拡大が見られるが、さらなる進路の多様化に向けた取組が必要。</p>				

第3次大学院教育振興施策要綱		「2040年を見据えた大学院教育のあるべき姿」(審議まとめ)		進捗の 評価*1	工程表の 番号*2
記載内容	進捗データ	ページ	主な記載内容		
<p>(前頁と同じ)大学及び企業等においては、博士号取得者や人文・社会科学分野の修士号取得者をはじめとする大学院修了者が自らのキャリアについて先を見通すことが出来るよう、産業界、大学、行政機関等における多様なキャリアパスや安定的なポストの確保に資する取組が期待される。</p>	<p>・多様なキャリアパスを確立するための取組状況 平成28年度()内は平成25年度) 修了生の就職状況を継続して把握している:56.1%(23.4%) 修了生の就職状況を公表している:54.8%(50.4%) 産業界など、教育研究機関以外へのキャリアパス具体化のための情報提供やインターンシップ仲介等を組織的に 行っている:43.7%(40.4%) 修了生の就職状況や活躍状況を踏まえ、組織再編やカリ キュラム改善に取り組んでいる:20.7%(18.0%)</p> <p>⇒全ての取組について実施率が向上しており、特に「修了生の 就職状況を継続して把握している」割合が大幅に上昇してい る。一方で、「修了生の就職状況や活躍状況を踏まえ、組織再 編やカリキュラム改善に取り組んでいる」のは約2割にとどまっ ており、教学マネジメントの確立が図られていない。</p>	10,38, 39,53	<p><続き> 国は、「卓越大学院プログラム」を、これまでの蓄積を活かしつつ、知識集約型社会における機関支援型の人材育成プログラムとして、各大学が安定的に高度な博士人材を育成できるよう、その在り方をよりよいものとしていくことが必要である。加えて、補助事業期間に限られた取組から脱却した恒久的な博士課程教育強化の仕組みとして定着させ、個別プログラムの取組に終始させることなく、我が国全体の大学院改革、すなわち大学院システム全体の見直しや各大学院における教育改革の加速化につなげていくことが求められる。また、「卓越大学院プログラム」を実施する各大学は、「卓越大学院プログラム」の趣旨や、本審議まとめの内容も踏まえつつ、大学院改革を先導する存在としての自覚を持って、世界最高水準の教育研究の展開に取り組むことが求められる。(53ページ)</p>	(前頁と 同じ)*1	(前頁と 同じ)2、 3.②- 1、3.⑥ -1~3. ⑥-3、4 -1
	<p>・リサーチ・アドミニストレーター リサーチ・アドミニストレーター(University Research Administrator)について、実務能力の向上に資するものとして認定制度の構築に向けた調査研究を実施。</p> <p>⇒博士号取得者等の多様なキャリアパスに資するものとして、 大学を支えるURAなど社会での活躍の場を広げていく。また、 引き続き調査研究を実施し、URAの制度の構築に活用してい く。</p>	53,54	<p>平成28(2016)年度時点で「修了生の就職状況を継続して把握している」、「修了生の就職状況を公表している」、「産業界など、教育研究機関以外へのキャリアパス具体化のための情報提供やインターンシップ仲介等を組織的に 行っている」大学院の専攻・課程はそれぞれ約4~5割であり、「修了生の就 職状況や活躍状況を踏まえ、組織再編やカリキュラム改善に取り組んでい る」のは約2割にとどまるという調査結果が出ている。(40~41ページ)</p> <p>大学は、引き続き、...組織として大学院の学生の進路を確保し、学生の進路に対して責任を負うという意識の下で、修了生の就職状況・活躍状況の具体的把握に努めるとともに、把握した内容について、教学マネジメントの確立の観点から、カリキュラム改善や定員設定等に積極的に活用することが必要である。さらに、企業等に対して積極的に情報発信し、その意識・慣行の変革を促すとともに、入学希望者が入学前から多様なキャリアパスを具体的にイメージできるよう、ホームページへの掲載等を行うなど多様な活用に努めることが期待される。(41ページ)</p>		
	<p>・第9期人材委員会:人材委員会と大学院部会の合同部会を平成30年3月に設置し、7月に科学技術イノベーション人材のキャリアパスや大学の人事システム改革等について検討中論点を整理。 ・卓越研究員事業:平成28年度より事業開始以来、本事業を通じて創出されたポストにおいて、少なくとも284名の若手研究者が安定かつ自立した研究環境を確保(平成31年1月末時点)。</p> <p>・国立大学におけるテニュアトラック制の導入状況 導入済み 69法人 検討中 1法人 導入を検討していない 20法人</p>	38	<p>これまで、科学技術・学術審議会人材委員会と中央教育審議会大学分科会大学院部会との合同部会を設け、「研究者コミュニティの持続可能性の確保に向けた取組」、「研究者の研究生産性の向上に向けた取組」「若手研究者が優れた研究者として成長し活躍できる環境の整備」という視点を踏まえつつ、研究人材の育成・確保に向けた検討を行った。その内容については、「我が国の研究力強化に向けた研究人材の育成・確保に関する論点整理」(平成30(2018)年7月31日科学技術・学術審議会人材委員会・中央教育審議会大学分科会大学院部会合同部会)としてとりまとめられている。この論点整理の項目のうち大学院に関連する部分については、本審議まとめにも反映したところであるが、大学教員が教育という活動と研究という活動を適切に両立できるように、引き続き、大学院教育の在り方と同時に、大学における研究に携わるポストドクターを含めた研究人材や研究費の在り方を考えていくことが重要である。(53,54ページ)</p>		

第3次大学院教育振興施策要綱		「2040年を見据えた大学院教育のあるべき姿」(審議まとめ)		進捗の 評価*1	工程表の 番号*2
記載内容	進捗データ	ページ	主な記載内容		
(2) 大学院修了者の活躍状況の可視化と評価					
<p>大学院修了者の進路に関する情報を、大学院の教育課程等の見直しや学生の大学院進学判断材料として生かすことができるよう、各大学院において、大学院修了者の進路状況等を把握して公表することが求められる。</p>	<p>・大学院修了者の活躍状況の可視化 平成28年度()内は平成25年度) 修了生の就職状況を、修了後以降継続して把握している:56.1%(23.4%) 修了生の就職状況の詳細をインターネット等で公開している:54.8%(50.4%) 修了生の就職状況や活躍状況を踏まえ、組織再編やカリキュラムの改善に取り組んでいる:20.7%(18.0%)</p> <p>⇒全ての取組について実施率が向上しており、特に「修了生の就職状況を継続して把握している」割合が大幅に上昇している。一方で、「修了生の就職状況や活躍状況を踏まえ、組織再編やカリキュラム改善に取り組んでいる」のは約2割にとどまっている。</p>	41	<p>国は、 ・諸外国の博士課程修了者の活用状況(産業界での幹部職員の学位取得状況等)や能力に見合った処遇(賃金や昇進状況等)について情報を収集し、産業界に対して積極的に情報発信すること</p>	×～△	3.⑥-1 ～3.⑥-5
	<p>・博士課程教育リーディングプログラムの修了生の活躍状況について、平成31年4月にパンフレットを作成し公表した。</p> <p>⇒修了生の活躍状況について紹介するとともに、企業の代表者や人事担当者からの博士人材に対する期待などを掲載。企業等への更なる周知と研究者以外のキャリアパスについての更なる事例収集・周知が必要。</p>	43	<p>・学生の就職後のキャリアパスの充実を図る観点も含めて、例えば、大学院生の採用や能力に見合った処遇について優れた取組を行っている企業等の取組を発掘し広く社会的に明らかにすることにより、博士という学位の重要性を周知することで、我が国の企業等の意識・慣行の変革を促すことや、その処遇の在り方について大学と企業の意見交換の契機につなげていくことが必要である。(39ページ)</p> <p>大学は、引き続き、…、組織として大学院の学生の進路を確保し、学生の進路に対して責任を負うという意識の下で、<u>修了生の就職状況・活躍状況の具体的な把握に努めるとともに、把握した内容について、教学マネジメントの確立の観点から、カリキュラム改善や定員設定等に積極的に活用することが必要である。さらに、企業等に対して積極的に情報発信し、その意識・慣行の変革を促すとともに、入学希望者が入学前から多様なキャリアパスを具体的にイメージできるよう、ホームページへの掲載等を行うなど多様な活用を努めることが期待される。(41ページ)</u></p>		
	<p>・「博士人材追跡調査」に関しては、2012年度修了者3.5年後及び2015年修了者0.5年後の調査結果報告書を2018年2月に公表するとともに、2012年度修了者6.5年後及び2015年修了者3.5年後の調査を2019年に実施するための準備を進めた。</p> <p>・博士人材データベース(JGRAD) 令和元年()内は平成27年) 参加大学数:47大学(20大学) 登録者数:17,748名(1,556名)</p> <p>⇒博士課程教育リーディングプログラム及び卓越大学院プログラムの参加学生の全員参加などにもより、参加大学数、登録者数が増加。 2018年10月に、JGRADを用いたキャリアパス等に関する意識調査を実施し、2019年5月に結果を公表。また、2019年5月に、参加大学がJGRADのアンケート機能を利用できるようにするための手順等を策定。</p>	39	<p>科学技術・学術政策研究所(NISTEP)は、博士課程修了者のキャリアパスを継続的・持続的に把握・可視化するため、博士人材データベース(JGRAD)を構築し、より多くの大学の参加を促している。NISTEPは、大学の協力も得てJGRADの本格的活用を進めるため、登録者数の拡大に向けて、データベースへの継続的な入力・更新の負担軽減を図りつつ、登録者に対する<u>求人情報の提供や博士課程修了者のキャリアパス形成に役立つ分析を充実し、博士課程修了者への成果還元も進めていく必要がある。(43ページ)</u></p>		

第3次大学院教育振興施策要綱		「2040年を見据えた大学院教育のあるべき姿」(審議まとめ)		進捗の 評価*1	工程表の 番号*2
記載内容	進捗データ	ページ	主な記載内容		
5 世界から優秀な高度人材を惹き付けるための環境整備					
大学院においては、アジア各国をはじめとする世界から優秀な高度人材を惹き付けるため、国際化を積極的に推進することが求められる。	<p>・日本政府奨学金及び官民協働海外留学支援制度～トビタテ！留学JAPAN日本代表プログラム～(民間資金)による日本人学生の留学支援 平成29年度実績()内は平成28年度実績)、修士1,886名(2,078名)、博士373名(385名)送り出し(日本政府奨学金) 第1～10期生実績()内は第1～8期生実績)、修士1,343名(1,041名)、博士213名(154名)送り出し(民間資金)</p> <p>⇒政府による平成29年度の派遣者数は平成28年度より減少している一方で、民間企業による累計派遣者数は増加しており、全体としては増加傾向にある。</p>	54	<p>また、我が国の国際共著の論文数や割合は諸外国と比べて低いことも踏まえ、研究者・大学教員を養成するに当たって、各大学は、修了後の研究者としての活動における海外研究者との競争や協働を見据え、幅広い視野や国際感覚、英語での共同研究能力を養い、切磋琢磨を促す環境を提供する観点から、<u>海外の大学や研究機関への長期留学や、海外大学とのダブル・ディグリー、ジョイント・ディグリーの取組を進めていくことが、特に強く期待される。</u>(24,25ページ)</p>	△	4-3
	<p>・優秀な留学生の受入れ促進 重点地域における留学コーディネーターの配置、スーパーグローバル大学創成支援等事業等を通じた日本の大学の国際化の推進、外国人留学生奨学金制度や住環境・就職支援等を通じた留学生の大学・社会への受入れ推進の施策を実施。 平成30年5月1日現在()内は平成29年5月1日現在)、修士26,355名(23,589名)、博士15,586名(15,272名)、専門職学位課程2,091名(2,040名)受入れ。</p> <p>⇒大学院における留学生の受入れ者数は増加している。</p>	24,25	<p>大学院全体の課程の在り方(課程の目的、学位の在り方、修了までに必要な単位数、実務家教員を含む教員組織の在り方、大学院で教育に携わる教員の資質の確保、<u>留学生の受入れの在り方等</u>)について、引き続き検討を続けていく必要がある。(54ページ)</p>		

第3次大学院教育振興施策要綱		「2040年を見据えた大学院教育のあるべき姿」(審議まとめ)		進捗の 評価*1	工程表の 番号*2
記載内容	進捗データ	ページ	主な記載内容		
6 教育の質を向上させるための規模の確保と機能別分化の推進					
<p>大学院教育全体の質的向上を図るため、各大学において、学位・分野別の学生数やポートフォリオを、各大学・大学院の機能別分化と連動させつつ、社会的需要や学術的需要に応じて柔軟に見直すことが重要である。国としても、各大学院における自主的な教育研究組織等の見直しを促す。</p>	<p>・国立大学の大学院の専攻の設置・廃止の状況:平成30年度(()内は平成25年度) 廃止数:111専攻(38専攻)、新設数:88専攻(18専攻)</p> <p>⇒平成30年度、平成25年度ともに廃止数が新設数を上回っている。廃止数、新設数ともに増加してきており、教育研究組織の見直しが進んでいることがうかがえる。</p>		<p>各大学は、自ら設定した人材養成目的を最も適切な形で実現できるように、大学院における研究科・専攻などの教育研究組織の在り方に関して柔軟に見直していかなければならない。三つの方針に位置付けられた専攻の性格や進路の確保の状況、入学定員の充足状況も勘案しつつ、例えば、社会的な需要が見込める専攻において定員が少ない場合や、学問分野の継承を目的として設置されている専攻において定員が多い場合などに、学内の資源を最適に活用する観点から必要な検討を行い、定員の振り替えを行う等、大学が自らの責任において定員の設定を見直す必要がある。(13ページ)</p>	△～×	3.①-2
	<p>・入学定員充足率:平成28年度(()内は平成26年度)</p> <p>修士課程 人文科学:59.0%(60.9%)、社会科学:57.3%(60.9%)、理学:93.5%(95.0%)、工学:100.5%(100.5%)、農学:97.7%(97.2%)、保健:92.3%(89.9%)、その他:86.4%(86.9%)</p> <p>博士課程 人文科学:54.9%(56.9%)、社会科学:40.7%(45.5%)、理学:56.3%(63.6%)、工学:47.8%(51.3%)、農学:63.0%(65.6%)、保健:90.7%(90.7%)、その他:66.4%(71.4%)</p> <p>⇒充足率は全体的に減少傾向。特に、人社系の充足率が低い。</p>	13			

第3次大学院教育振興施策要綱		「2040年を見据えた大学院教育のあるべき姿」(審議まとめ)		進捗の 評価*1	工程表の 番号*2
記載内容	進捗データ	ページ	主な記載内容		
7 博士課程(後期)学生の処遇の改善					
<p>第五期科学技術基本計画において掲げられた「博士課程(後期)在籍者の2割程度が生活費相当額程度を受給できることを目指す」という目標の達成に向け、多様な財源による博士課程(後期)学生への経済的支援の充実を図ることが重要である。加えて、奨学金や授業料の減免の充実を図ることが必要である。</p>	<p>・日本学術振興会特別研究員事業 優れた若手研究者(博士課程(後期)学生等)を特別研究員として採用・支援。 H31.4.1現在:3,812名を採用・支援(H30.4.1現在:3,828名を採用・支援) ⇒採用・支援者数は減少している。</p>		<p>日本学術振興会における特別研究員制度、授業料減免、奨学金等の経済的支援の施策については、その採用決定が民間企業の就職内定のタイミングより遅い時期に行われることから、修士課程、博士前期課程等の学生が博士後期課程への進学を意思決定する上で有効に機能していないという指摘がなされている。国は、日本学術振興会における特別研究員制度等の施策について、<u>進学の意思決定のタイミングを踏まえた制度設計とすることを検討していくことが必要である。</u></p>	△	3.⑤-2 ~3.⑤-5
	<p>・授業料減免:国立大学法人運営費交付金や私学助成で支援 国立大学 ※延べ人数/平成29年免除額(()内は平成24年実績) 修士課程:4.8万人/98億円(4.8万人/94億円) 博士課程:3.5万人/77億円(3.3万人/71億円) 公立大学 ※実人数/平成29年免除額(()内は平成24年実績) 修士課程:0.14万人/4.5億円(0.15万人/4.9億円) 博士課程:0.05万人/1.6億円(0.05万人/1.6億円) 私立大学 ※実人数/平成29年免除額(()内は平成28年実績) 大学院(修士・博士・専門職):0.21万人/7.7億円 (0.21万人/8.1億円) ⇒国立は額が増加している。公立は修士の人数が減少、私立は大学院全体での予算に対する実績額が減少している。</p>	37			

第3次大学院教育振興施策要綱		「2040年を見据えた大学院教育のあるべき姿」(審議まとめ)		進捗の 評価*1	工程表の 番号*2
記載内容	進捗データ	ページ	主な記載内容		
<p>(前頁と同じ)第五期科学技術基本計画において掲げられた「博士課程(後期)在籍者の2割程度が生活費相当額程度を受給できることを目指す」という目標の達成に向け、多様な財源による博士課程(後期)学生への経済的支援の充実を図ることが重要である。加えて、奨学金や授業料の減免の充実を図ることが必要である。</p>	<p>・日本学生支援機構の奨学金による給付型支援制度 在学中に特に優れた業績を挙げたと認められる者に対して、奨学金貸与額の全額または半額の返還を免除(博士課程における優秀な人材に対して、より効果のある制度となるよう一部を改正した。) 博士課程における奨学金貸与終了者に占める業績優秀免除者数の割合 平成25年度:30.46% 平成29年度:30.08% (省令の規程により、貸与終了者数の概ね100分の30以下)</p> <p>⇒返還免除対象者の割合は概ね省令のとおり運用されている。</p>	37	<p><続き> (経済的支援) 第5期科学技術基本計画(平成28(2016)年1月22日閣議決定)においては、「『博士課程(後期)在籍者の2割程度が生活費相当額程度を受給できることを目指す』との第3期及び第4期基本計画が掲げた目標についての早期達成に努める。」とされている。優秀な学生が適切な支援を受けられるようにするため、引き続き様々な手法を通じた支援が必要である。</p> <p>国は、これまで優秀な学生に対するフェローシップや奨学金の返還免除、授業料減免を行ってきた一方、現在、大学独自の取組としてTA・RAといった優れた大学院生に対する給付型支援、その他、企業等からの寄附金等を活用した基金による博士課程学生を対象とした奨学金や、学内ワークスタディ等の大学独自の支援も拡大しつつあり、<u>国費だけに頼らない経済的支援の充実の方策を進めていく必要がある</u>。国は、寄附金や企業との共同研究における収入等といった、大学の財政基盤の確保とあわせて、産み出された財源を大学院生の支援に充てている大学の事例収集と周知に努めるべきである。</p> <p>また、既存の取組が有効活用される観点や、学生や志望者の不安を解消する観点からも、様々な主体が実施する経済的支援について、全体の状況を整理された形で学生等に伝えていく必要がある。このため、国は、<u>大学院在学を通じて必要な学生納付金等や就学上の支援等に対する見通し(ファイナンシャル・プラン)を各大学が学生等に示すよう努めることを法令上に位置付けるべきである</u>。(37ページ)</p>	(前頁と同じ)△	(前頁と同じ)3.⑤-2~3.⑤-5
	<p>・TA, RA 学部学生等に対する実験等の教育補助者(TA:ティーチング・アシスタント)や、研究プロジェクト等の研究補助者(RA:リサーチ・アシスタント)に対して手当を支給。 平成28年実績(()内は在籍者数に対する割合) 修士課程:TA…6.3万人(42.1%)、RA…0.32万人(2.1%) 博士課程:TA…1.3万人(19.0%)、RA…0.91万人(13.3%) 平成24年実績(()内は在籍者数に対する割合) 修士課程:TA…6.9万人(40.8%)、RA…0.14万人(0.8%) 博士課程:TA…1.5万人(20.3%)、RA…1.4万人(18.9%)</p> <p>⇒修士課程は、TAの人数は減少している一方、TAの割合及びRAの人数・割合は増加している。一方、博士課程は、TA・RAの人数・割合ともに減少している。</p>				

第3次大学院教育振興施策要綱		「2040年を見据えた大学院教育のあるべき姿」(審議まとめ)		進捗の 評価*1	工程表の 番号*2
記載内容	進捗データ	ページ	主な記載内容		
8 卓越大学院(仮称)の形成					
<p>大学院の国際的な競争力を強化することが急務であり、そのための博士人材育成の場として「卓越大学院(仮称)」の形成を提言する。</p>	<p>・卓越大学院プログラム 平成30年度より事業開始し、初年度は15プログラムを採択。各大学においてプログラムの策定や実施体制の整備等に取り組み。平成31年4月より全ての大学で学生を受け入れ。 ⇒各大学の優れた事例の創出と成果等の普及を図ることが必要。</p>	53	<p>国は、「卓越大学院プログラム」を、これまでの蓄積を活かしつつ、知識集約型社会における機関支援型の人材育成プログラムとして、各大学が安定的に高度な博士人材を育成できるよう、その在り方をよりよいものとしていくことが必要である。加えて、補助事業期間に限られた取組から脱却した恒久的な博士課程教育強化の仕組みとして定着させ、個別プログラムの取組に終始させることなく、我が国全体の大学院改革、すなわち大学院システム全体の見直しや各大学院における教育改革の加速化につなげていくことが求められる。また、「卓越大学院プログラム」を実施する各大学は、「卓越大学院プログラム」の趣旨や、本審議まとめの内容も踏まえつつ、大学院改革を先導する存在としての自覚を持って、世界最高水準の教育研究の展開に取り組むことが求められる。(53ページ)</p>	○	3.②- 1,4-1