

人文科学・社会科学系における 大学院教育改革の方向性 中間とりまとめ（案）

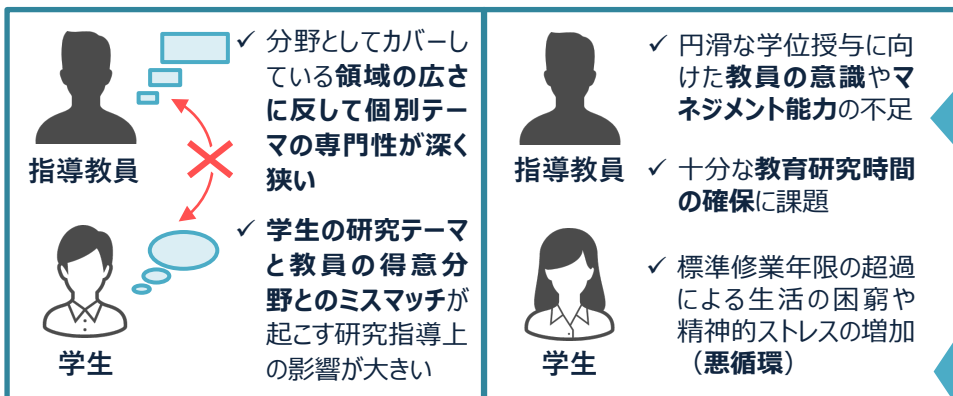
～ 自主的な「問い」の尊重と教育課程として
果たすべき責任の両立に向けて ～

人文科学・社会科学系における大学院教育改革に向けた課題の整理（概要）

※これまでの論点を要約したイメージ図であり、すべての場合に当てはまるとは限らない

■ 人文科学・社会科学系大学院の教育研究環境

【研究室・ゼミ】



→ 成果創出に比較的長期間を要する分野特性や個人主義的風潮も相まって、**標準修業年限と実際の修業年数が大きく乖離**。
(かつ、それが当たり前と見なされている風潮にあるとの声も)

異分野の学生・教員
学外の関係者

【大学院・研究科】

- ✓ 教員の**研究指導の評価・確認**及び円滑な学位授与に向けた**進捗管理**が適切に行われていない
- ✓ 組織的な**研究教育・キャリア支援体制**の不備
- ✓ **産業界等のニーズ把握**、修了者の**キャリアパスの追跡・把握**等がなされていない
- ✓ 学内の教員や研究科の規模が小さく、**学生の興味関心に沿った多面的な指導**や研究室異動等が困難
- ✓ 研究者や学生が現代的なテーマについて**幅広く議論する機会**が少ない
- ✓ 学生が新たな価値観やキャリアパスに触れる機会が少なく、**食わず嫌い**になっている



■ 民間企業等へのキャリアパス

- ✓ 自然科学系と比較して**修士課程・博士課程修了者の就職率が低い**
- ✓ 民間等においても人文科学・社会科学系の知見等を活用することの重要性が認識されているものの、**具体的なロールモデルとしては定着していない**
- ✓ 諸外国と比べて、**人口あたりの修士号・博士号取得者が極めて少ない**
- ✓ 学生自身が非アカデミアのキャリアパスに目を向けておらず、**視野の拡大が必要**との指摘
- ✓ **修了者のキャリアパスについて、研究科の目標と実際との間に大きなギャップが存在**（特に、「その他」や「不詳」に分類される者の割合が高い）

■ 大学教員等へのキャリアパス

- ✓ **標準修業年限を大きく超過しても、大学教員等として正規雇用されることには結びついていない**（むしろ標準修業年限内あるいはそれに近い期間で修了した者ほど、大学等において正規の職を得ている傾向）
- ✓ 学位授与や教員採用に係る**基準が不透明**であり、アカデミアを志向する者にとっての**予見性やキャリア選択の判断材料が乏しい**

■ 人文科学・社会科学系大学院の客観的な姿

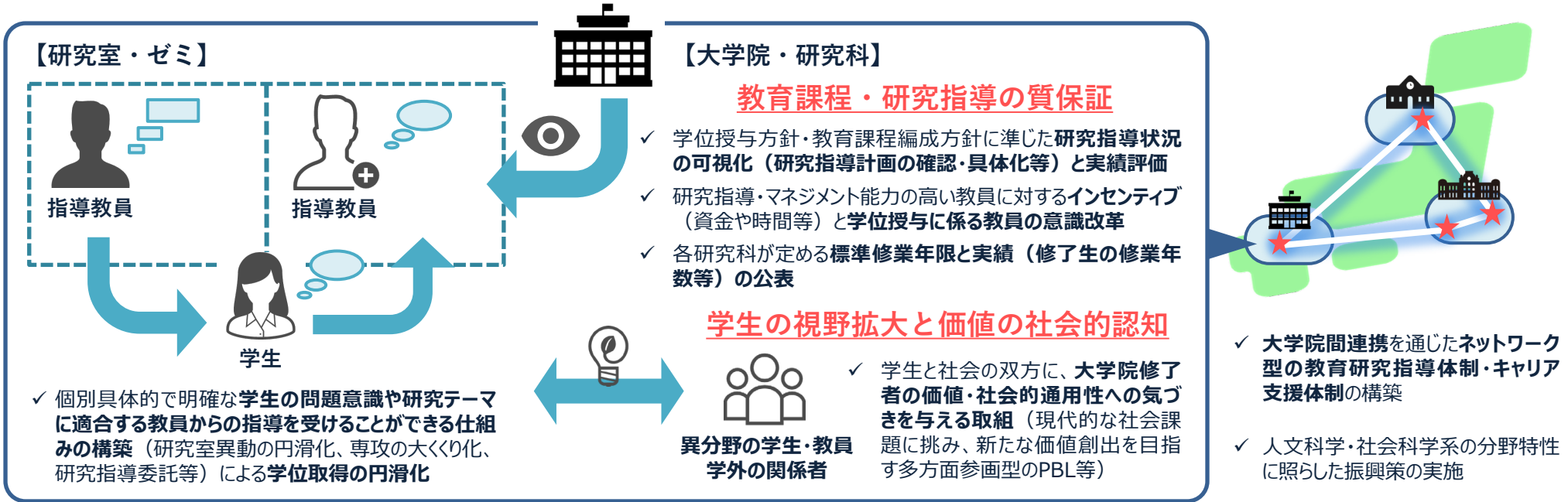
- ✓ **大学院進学率が低い**（人文科学・社会科学系における学士課程修了者の修士課程等進学率は、**理学系・工学系のおよそ10分の1**）
- ✓ **入学者充足率が低く、小規模の専攻や研究科が多数存在**（人文科学系・社会科学系の修士課程入学者充足率は**60%程度**であり、年間の**入学者数が0～2人程度**である専攻が極めて多い）
 - 我が国の民間企業等就職者の大半を占める文系人材の高度化、「総合知」による新たな価値の創出、well-beingの向上等に向けて、**人文科学・社会科学系大学院の果たすべき役割は大きい**。
 - しかし、**文系学部卒業者の進学意欲や大学院の人材育成機能に対しては多くの課題が指摘されており**、今こそ人文科学・社会科学系大学院教育の抜本的な改革が急務である。
 - **人文科学・社会科学の学問的・社会的意義を広く社会に示していく必要がある**。

人文科学・社会科学系における大学院教育改革の方向性（概要）

※これまでの論点を要約したイメージ図であり、すべての場合に当てはまるとは限らない

■ 人文科学・社会科学系大学院の教育研究環境

教育研究力のネットワークと集約による、学生のニーズに沿ったきめ細かな研究指導・組織的な支援体制の構築



■ 民間企業等へのキャリアパス

- ✓ 学生と社会の双方に、大学院修了者の価値・社会的通用性への気づきを与える取組（再掲）
- ✓ 修士課程における実社会との接点を重視した学位プログラム（キャップストーン等）の拡充
- ✓ 専門職大学院も含めたリカレント教育の振興
- ✓ 民間企業等におけるロールモデルの収集と周知、大学へのフィードバック 等

■ 大学教員等へのキャリアパス

- ✓ アカデミックポストへの早期選抜・見極め（ファストトラック化）と、これに合わせた対価の伴ったプレFDの実施（研究指導能力の養成）や海外経験の提供
- ✓ 教員採用に関する基準や要件・必要な業績等の可視化
- ✓ 若手教員のポスト拡充 等

■ 人文科学・社会科学系大学院の客観的な姿

【輩出される人材の姿】

- ✓ 人文科学・社会科学系修了者の強みである「課題発見力・問の立て方」「自らの好奇心に基づく主体的な探求力」
- ✓ 加えて身に付けるべき能力である「多様性・異分野のなかで他者と共創し、広く伝える能力」「課題を俯瞰し解決に導く力（データを利活用した検証・提案）」

【人文科学・社会科学系の振興による豊かさの創出】

- ✓ 新たなコンセプト・意味的価値の提案による生産性・well-beingの向上
- ✓ 世界を先導する社会的価値観の創出
- ✓ 「総合知」によるイノベーション 等

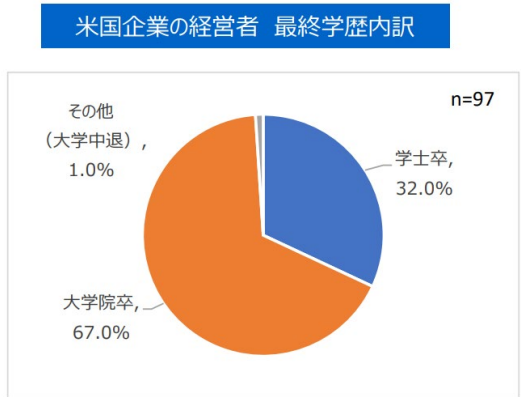
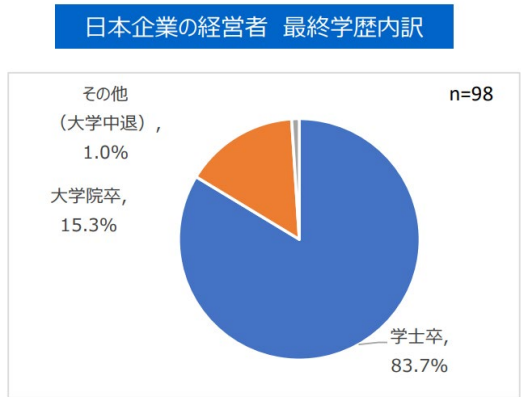
➔ 大学院修了者の社会での活躍、大学院進学率の向上、研究力の強化 等

目次

1. 議論の背景	p4
2. キャリアパスの俯瞰	p5
3. 学生や教育研究の特徴について	p6
4. 標準修業年限の超過について	p7
5. 大学教員等へのキャリアパスについて	p8
6. 民間企業等へのキャリアパスについて	p9
7. 大学院の組織的取組について	p10
8. 指導教員の意識等について	p11
9. 研究科や専攻の規模・構造的課題について	p12
10. 修士（博士前期）課程と博士後期課程の方向性について	p13

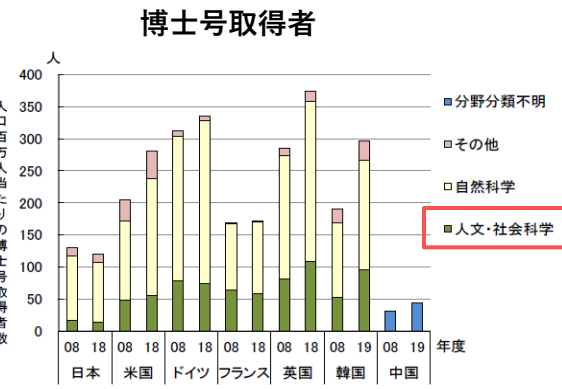
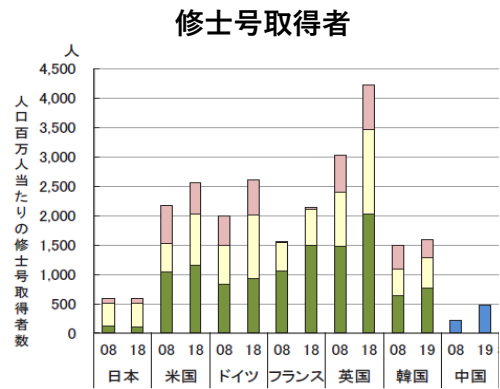
1. 議論の背景

- 我が国では人口あたりの修士・博士号取得者が諸外国に比して少なく、日米の経営者層の最終学歴を比較しても、人的資本の高度化に向けて大学院卒人材の輩出及び社会での活躍強化は喫緊の課題。
- 人口あたりの学位取得者を分野別に見ると、修士・博士号取得者の差は人文科学・社会科学系の修士号・博士号取得者の差によるところが大きい。
- 一方、我が国における人文科学・社会科学系の大学院修了者の就職率は低く、キャリアパスが十分に開かれているとは言えない状況にある。
- こうした中、「科学技術・イノベーション基本計画」等において人文科学・社会科学系も含めた「総合知」の考え方が打ち出され、総合知も踏まえた人文科学・社会科学系の大学院教育改革を通じた人材育成の促進策について、その方向性を定めるとされている。
- これを踏まえ、中央教育審議会大学分科会大学院部会にて人文科学・社会科学系における大学院教育改革の方向性を検討・議論を実施きたところであり、本資料をその中間取りまとめとする。



(日本企業時価総額上位100) 株式会社東京証券取引所、銘柄別月末時価総額 (2020年12月末時点) から経済産業省作成。
 (米国企業時価総額上位100) S&P 500、時価総額 (2020年12月末時点) から経済産業省作成。
 ※最終学歴は、役員四季報や信頼できる公開情報 (企業HPなど) から調査。

【出典】教育未来創造会議「我が国の未来をけん引する 大学等と社会の在り方について (第一次提言参考資料)」



【出典】科学技術指標2021

「科学技術・イノベーション基本計画 (令和3年3月26日閣議決定)」 (抜粋)

○ 人文・社会科学の知と自然科学の知の融合による人間や社会の総合的理解と課題解決に貢献する「総合知」に関して、基本的な考え方や、戦略的に推進する方策について2021年度中に取りまとめる。あわせて、人文・社会科学や総合知に関連する指標について2022年度までに検討を行い、2023年度以降モニタリングを実施する。
 【科技、文】

○ 上述の「総合知」に関する方策も踏まえ、社会のニーズに沿ったキャリアパスの開拓を進めつつ、大学院教育改革を通じた人文・社会科学系の人材育成の促進策を検討し、2022年度までに、その方向性を定める。【科技、文】

2. キャリアパスの俯瞰

【現状】

① 学位取得者数

- 人口当たりの学士号取得者割合について、人文科学・社会科学分野では欧米諸国と比較して大きな差はない。
- 人口当たりの修士号取得者割合について、人文科学・社会科学分野では欧米諸国の10分の1未満。
- 人口当たりの博士号取得者割合について、人文科学・社会科学分野では欧米諸国の5分の1程度。

③ 就職

- 人文科学・社会科学分野の修士課程修了者の就職率は、他の分野に比べて低く、R2年度はそれぞれ49%、60%程度。
- 人文科学・社会科学分野の博士後期課程修了者の就職率は、他の分野に比べて低く、R2年度はそれぞれ39%、56%程度。
- 博士後期課程修了後の進路について、自然科学分野では大学教員以外の専門的職業に従事する者の割合が高く、人文科学・社会科学分野では大学以外も含めて教員になる者の割合が高い。
- 同じく博士後期課程修了後の進路について、人文科学・社会科学分野では大学教員や民間企業等（正規・非正規を含む）以外の「その他」や「不詳」に分類される割合が高く、特に人文科学分野においては半数以上（52%）が「その他」「不詳」に分類されている。

② 進学率

- 学部から修士課程等への進学率について、全分野の平均は10%程度で横ばいの傾向。人文科学・社会科学分野は平均を下回っており、人文科学分野では2%、社会科学分野は4%程度で推移している。
- 修士課程から博士後期課程等への進学率について、全分野の平均は中長期的に減少傾向にあり、現在は10%程度。一方、人文科学分野では約16%と自然科学分野よりも高く、社会科学分野では約8%とやや低い。

④ 大学教員

- 大学等における本務教員数について、分野全体に占める人文科学と社会科学分野教員の割合はそれぞれ12~13%（うち7割が私立大学に所属）。
- 大学等における兼務教員数について、分野全体に占める人文科学分野と社会科学分野教員の割合はそれぞれ28%と13%（うち8割が私立大学に所属）。人文科学分野では本務教員数に対する兼務教員の比率が高い傾向にある。

【改革の方向性】

- 日本において、人文科学・社会科学分野を専攻した人材の最終学歴は学部卒がほとんどであり、諸外国と比較して大学院卒者の割合が極めて少ないことは重要な問題
- 複雑高度化する未来社会に向けて、大学院進学率の向上を図る必要があるものの、そのためにはキャリアパスの開拓に資する、大学院教育改革の取組が必要

3. 学生や教育研究の特徴について

【現状】

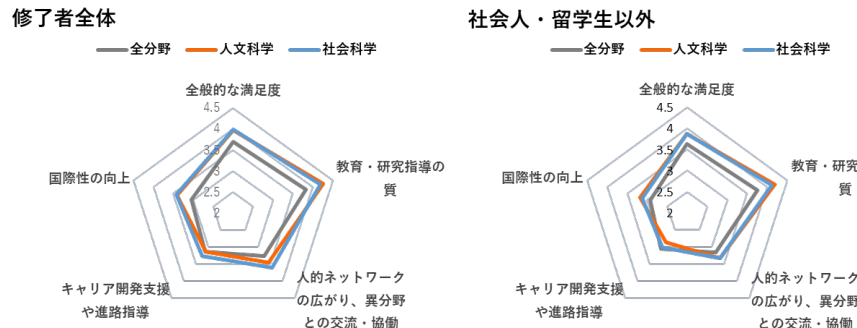
人文科学・社会科学分野では他の分野（自然科学系等）と比べて、以下の傾向がある

- 大学院進学者の問題意識や取り組みたいテーマが具体的で明確
- 大学院進学者のアカデミア（大学教員）志向が比較的強い、もしくはそうした価値観や風土が定着している
- 特に修士課程における教育課程への満足度が高く、その理由は自らの関心への適応度や裁量・主体性の高さによる
- 分野が内包する領域の広さと対照的に、個々の学生の研究テーマが深く狭い
- かつ、研究テーマや研究体制が個別的であり、前任者からの引継ぎや研究の分担といった要素が少ない
- そのため、教員の専門領域と学生の研究テーマとの相性が、学生からの満足度や研究指導の頻度及び質を左右する
- 学生の1日あたりの研究時間が短い
※原因として、実験を行わない分野特性や、個人主義的な研究の多さによる進捗管理の自由さ・困難さ等が指摘されている
- 大学院進学や博士論文の研究テーマの決定時期が遅い
- 教員の年間総活動時間が短い（教育研究活動のみとした場合も同様。ただし一般の民間企業よりも総活動時間は長い）

【改革の方向性】

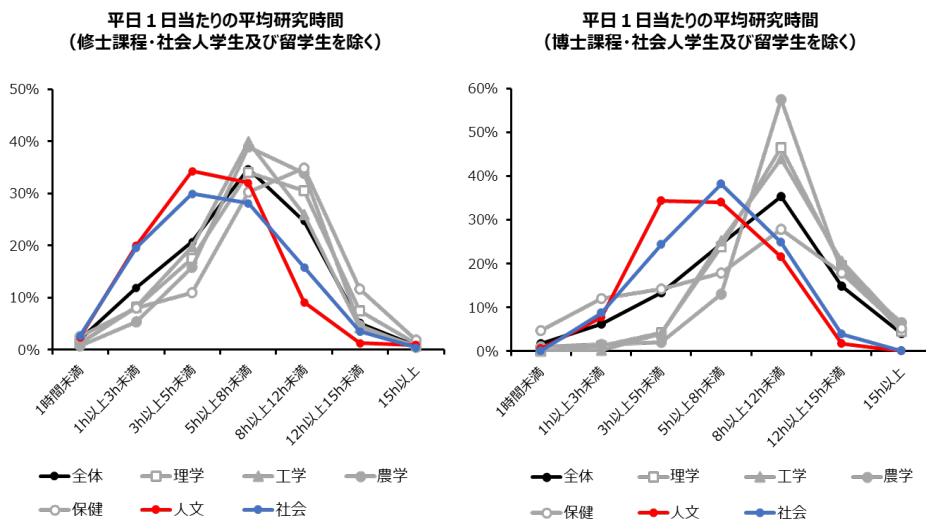
- 学生の好奇心や自主的な問いを尊重する人文科学・社会科学分野の特徴は大学院教育の本来あるべき姿であり、この強みや長所を失わせない形でのキャリアパスの開拓等に資する改革を検討する必要
- 小規模な研究体制や閉鎖的関係性を解消し、より適切な指導・マネジメントを受けながら研究に専念できる環境の整備 等

修士課程の満足度



【出典】「修士課程（6年制学科を含む）在籍者を起点とした追跡調査（2020年度修了（卒業）者及び修了（卒業）予定者に関する報告）」（文部科学省 科学技術・学術政策研究所）を基に作成

分野別 大学院生の研究時間



【出典】「修士課程（6年制学科を含む）在籍者を起点とした追跡調査（2020年度修了（卒業）者及び修了（卒業）予定者に関する報告）」（文部科学省 科学技術・学術政策研究所）を基に作成

4. 標準修業年限の超過について

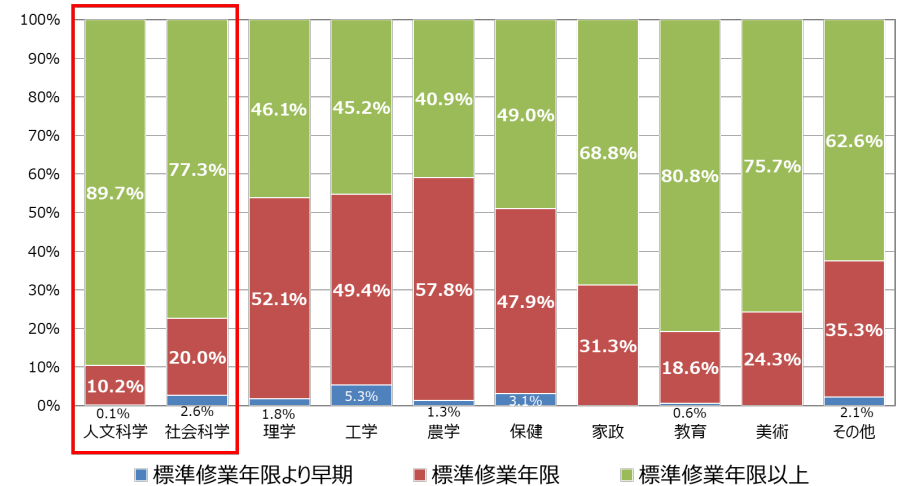
【現状】

- 人文科学・社会科学分野の博士後期課程修了者の標準修業年限の超過割合は極めて高く、8～9割の学生が超過している。
 - 修士課程においても卒業者（満期退学を含む）の最低修業年限の超過率は2割以上であり、他の分野と比較して高い。
 - 標準修業年限を超過しやすい背景としては、
 - 分野特性として成果創出に時間がかかりやすいこと
 - 学生の研究テーマと教員の専門領域との相性（前述）によって学位取得までの期間が大きく左右されること
 - また、限られた規模の教員や専攻では上記の補完が困難なこと
 - 学位論文執筆に向けた進捗管理に係る教員の意識やマネジメント能力（研究テーマを学位の取得に適切な範囲・深度に導く等）の不足
 - 学生の学位取得に向けた組織的な進捗管理やサポートの不足
 - 学位授与に求められる水準が共通化・明確化されておらず、教員や領域ごとに尺度や価値観が異なる（一部では属人的な判断や超過が当然と見なされている文化も存在する）こと
- 等が指摘されている。

【改革の方向性】

- 学生の問題意識や研究テーマに合った教員からの指導を受けることができる仕組みの構築（専攻の大きくり化、複数の研究室を経験可能な枠組み、大学院間連携や研究指導委託を通じたネットワーク型の教育研究体制の構築 等）
- 各研究科が定める標準修業年限と実績（修了生の修業年数等）の公表
- 学位授与方針・教育課程編成方針に準じた研究指導状況の可視化（研究指導計画の確認・具体化等）と実績評価、学位授与に係る教員の意識改革 等

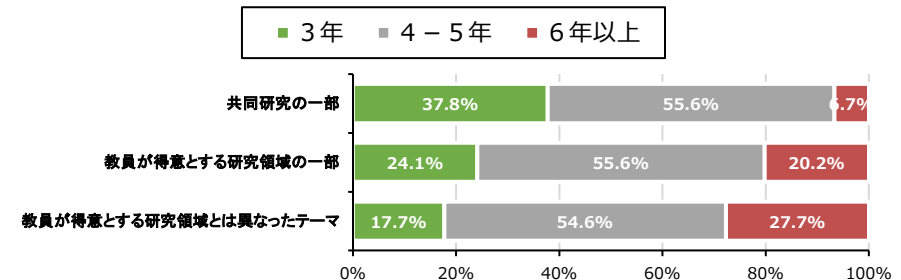
博士課程の標準修業年限超過割合（令和2年度実績）



※長期履修制度の利用者を除いた値
【出典】令和3年度文部科学省委託調査「大学院における教育改革の実態把握・分析等に関する調査研究」（リベラス・コンサルティング、令和4年）

「研究テーマの性格」と「学位取得に必要と考える年数」との関係

人文科学・社会科学系（博士後期課程）



【出典】福留東土「大学院教育と学位授与に関する研究Ⅱ 第5章 大学院生の研究活動と研究指導」（2003年、広島大学高等教育研究開発センター）を基に文部科学省が作成

5. 大学教員等へのキャリアパスについて

【現状】

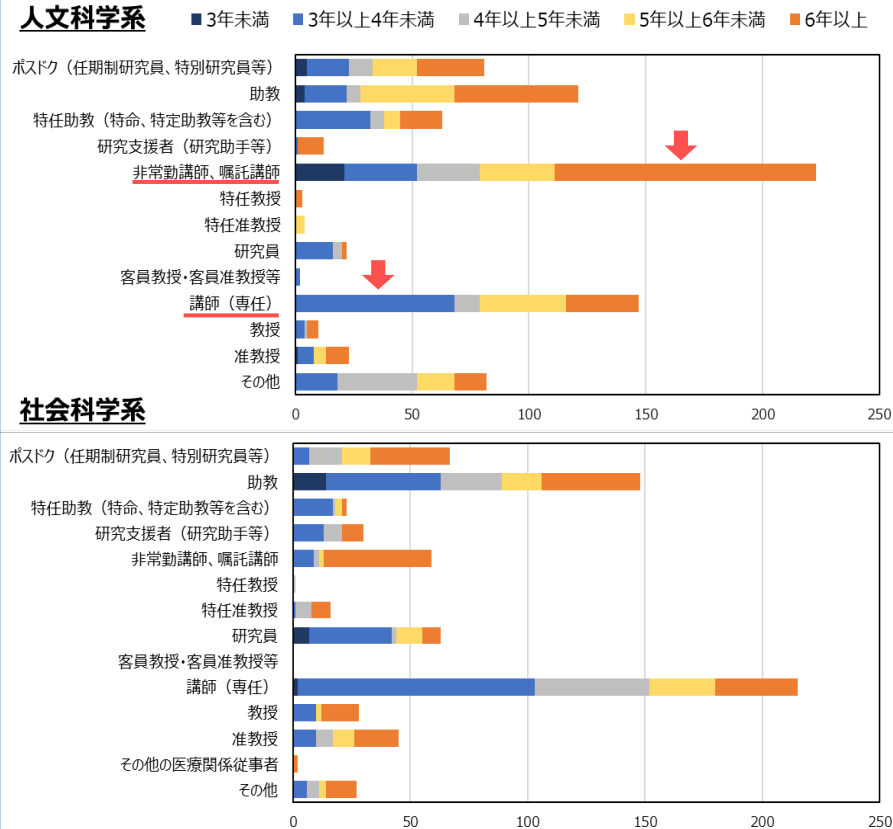
- 人文科学・社会科学分野における修了者の博士後期課程の在籍年数と大学教員等としての雇用形態の関係性を分析したところ、
 - 人文科学分野では、標準修業年限を超過するほど大学等での雇用が微増するが、同時に大学における非正規（任期付き）雇用の割合も高まる
 - また、人文科学分野で大学に就職した者の多くは非常勤講師であり、その大半は博士後期課程に6年以上在籍した者。対照的に、専任の講師などの比較的安定した職位には、博士後期課程に3～4年在籍した者が多く就いている
 - 社会科学分野では、標準修業年限を超過するほど大学等での雇用は減少し、大学に就職した者については、人文科学分野と同様、標準修業年限の超過に伴い有期雇用の割合が高まる
 - また、社会科学分野で大学に就職した者の多くは専任の講師であり、その大半は博士後期課程に3～4年在籍した者

といった傾向があり、大学教員等を目指す者にとって、博士後期課程の標準修業年限を大きく超過することは、安定した大学教員のポストを獲得することには必ずしも繋がっていない。

※特に人文科学分野では大学外のキャリアパスが限られているため、標準修業年限を超過した場合においても大学外で就職する者の割合は増えず、不安定な条件下で大学に就職する者が多くなっていることが想定される。

- なお、こうした在籍年数の長さとポストの獲得との関係性には、
 - 成果物による能力評価が困難であり、標準修業年限内に成果を創出することが研究能力やマネジメント能力等の高さとして評価されやすい
 - 研究科や研究室に問題があると、オーバードクターしやすい環境が生み出されやすい
 - 在籍期間の長期化が学生の経済面・精神面や研究進捗の悪循環をもたらす
 といった背景が考えられるとの回答が得られている。
- また、学位授与に加えて教員採用に係る基準も不透明であるため、アカデミアを志向する者にとっての予見性やキャリア選択の判断材料が乏しいとの意見も寄せられている。

博士課程の標準修業年限超過割合（令和2年度実績）



【出典】科学技術・学術政策研究所「博士人材追跡調査」より、2018年博士課程修了者の1.5年後の状況についてグラフ化
 (※回答者数は数字は重みづけされた値)

【改革の方向性】

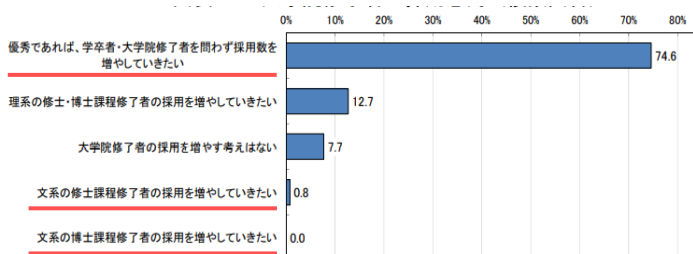
- アカデミックポストへの早期選抜・見極め（ファストトラック化）と、これに合わせた対価の伴ったプレFDの実施（研究指導能力の養成）や海外経験の提供
- 教員採用に関する基準や要件・必要な業績等の可視化、若手教員のポスト拡充等

6. 民間企業等へのキャリアパスについて

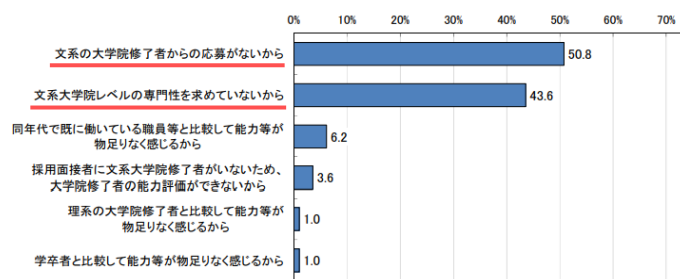
【現状】

- 「総合知」や意味的価値の創出、SDGsやWell-being、エシカル消費といった昨今の社会的要請に対して、人文科学・社会科学分野の知見や人材を活用することの重要性は高まっている。
- 一方、経営者・人事担当者をはじめ、社内で人文科学・社会科学分野の院卒人材は少なく、企業等と大学の双方で、未だ修了者の具体的なロールモデルが定着していない。今後の採用意向についても先行き不透明な状況。
- 民間企業において人文科学・社会科学分野の大学院修了者の採用実績がない理由としては、「応募がないから」とする回答が最多となっている等、学生自身がアカデミア以外のキャリアパスに目を向けていない・関心を持っていないことも示唆されている。
- なお人文科学・社会科学分野の学生や教員からは、今後、大学院修了者の一層の活躍が期待される職種として、公的機関等が挙げられている。
- 院卒の民間等就職者の認識では、人文科学系においては特に、大学院で学んだ専攻の知識や技能よりも、課題設定力や最先端の知へのアクセスといった汎用的な能力のほうで社会で役立つ・評価されるとの意見が多数。

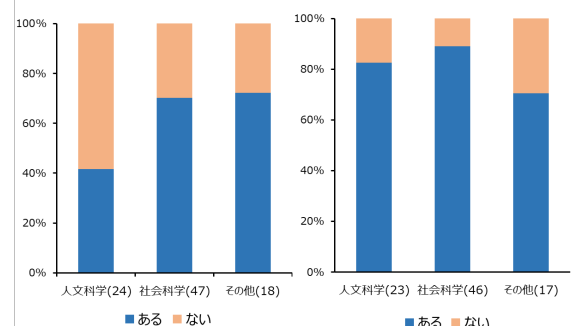
大学院修了者の採用意向（複数回答）



文系の大学院修了者の採用実績がない理由



民間企業等において、大学院で学んだ研究分野の専門的知識や技能が、仕事をする上で役に立つ（評価される）ことはありますか



【出典】平成26年度文部科学省先導的の大学改革推進委託事業「人文社会系の大学院（修士・博士課程）における教育内容及び修了者のキャリアパスの実態等に関する調査研究報告書」（平成27年，株式会社 浜銀総合研究所）

【出典】第106回 中央教育審議会大学分科会大学院部会資料（令和4年5月）

【改革の方向性】

- 具体的なロールモデルが定着していない状況下においては、大学院修了者が「自身のスキルや経験がどのように社会や希望する企業・業界で活かされるのか」を説明できることや、大学院修了者の価値の相互理解に向けた場を学内外で提供する必要
- 学生と社会の双方に、修士・博士人材の価値や社会的通用性の気づきを与える取組の推進
 - 現代的な社会課題に挑み、新たな価値創出を目指す多方面参画型のPBL教育
 - 専門職大学院を含めた大学院におけるリカレント教育の振興
 - 民間企業等におけるロールモデルの収集と周知、大学へのフィードバック 等

7. 大学院の組織的取組について

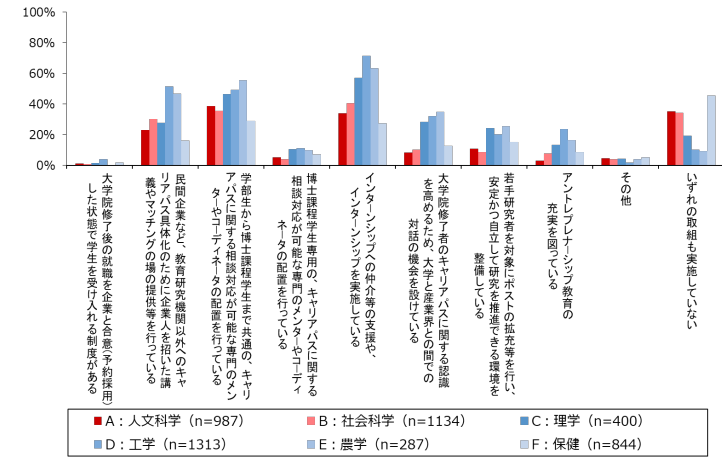
【現状】

- 過去の答申等で示されてきた改革の実施状況が全体的に低調。
- 修了者の進路について、研究科の目標と実績のギャップが大きい。「その他」「不詳」に分類される者が多く、修了者のキャリアパスを捕捉できていないことも多い。
- 分野を問わず、博士人材に関する産業界からのニーズを把握している大学ほど産業界への就職率が高い。ニーズを把握していない最多の理由は「産業界へ就職したい学生が少ないため」。
- 一方、実際には人文科学・社会科学系大学院の学生のキャリアパス開拓や就職支援に向けた取組について、修了者の満足度は低い。また、学外との共同研究やプロジェクト等、チームワークを重視した取組が求められている。
- 研究指導委託の実施割合が低い（自然科学系の研究科では20～30%程度、人文科学系と社会科学系ではそれぞれ1%、3%）
- 学位授与方針・教育課程編成方針に準じた教育・研究指導の実施や進捗管理及びその可視化について、組織としての役割が十分に果たされていないとの指摘。
- 教員の業績評価の実施率が低く、教育・研究いずれの観点でも実施していない研究科が約半数にのぼる。現役の学生や修了者のニーズに照らせば、特に研究指導の観点からの業績評価が求められている。
- 米英等に比して研究者や学生が現代的なテーマを幅広く議論する機会や、新たな価値観やキャリアパスに触れる機会が少なく、「食わず嫌い」に陥っているとの指摘。

【改革の方向性】

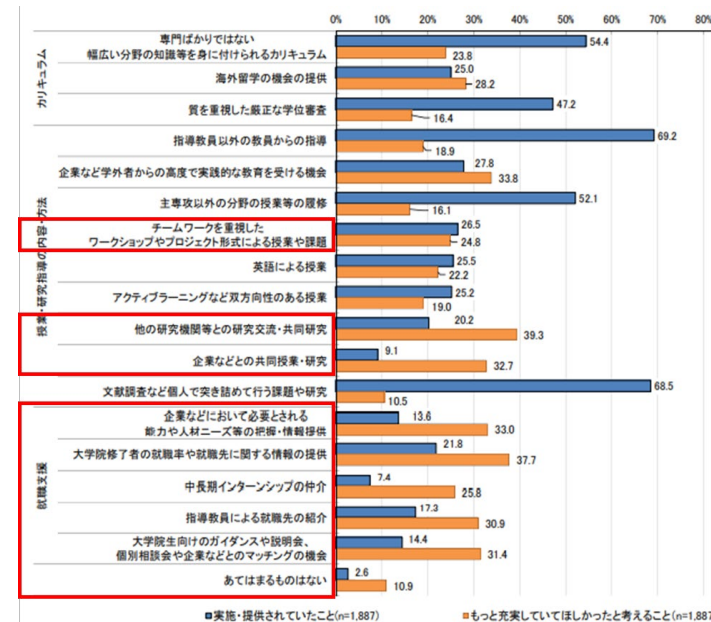
- 学生に対する組織的な就職支援や触発の場の提供、産業界のニーズ把握
- 学位授与方針・教育課程編成方針に準じた研究指導状況の可視化と実績評価、学位授与に係る教員の意識改革（再掲）
- 各研究科が定める標準修業年限と実績の公表（再掲）
- 研究指導・マネジメント能力の高い教員に対するインセンティブ 等

大学院改革に関する組織的な就職支援の取組状況



【出典】令和3年度文部科学省委託調査「大学院における教育改革の実態把握・分析等に関する調査研究」（リベルタス・コンサルティング、令和4年）

修了した大学院・研究科において実施・提供されていたこと（青）と、もっと充実してほしかったと考えること（橙）との対応関係（複数回答）



【出典】平成26年度文部科学省先導的大学院改革推進委託事業「人文社会系の大学院（修士・博士課程）における教育内容及び修了者のキャリアパスの実態等に関する調査研究報告書」（平成27年、株式会社 浜銀総合研究所）

8. 指導教員の意識等について

【現状】

- アンケート調査等の自由記述や定性的コメント等からは、教員による学生の指導状況が不透明であること等に加えて、指導教員の問題として、学生に円滑に学位を取得させるためのマネジメント能力の不足や、学位・修業年限に対する考え方・意識に問題があるといった指摘も少なからず存在。
- 人文科学・社会科学系の指導教員からの指導頻度について、25%の学生が「年に数回程度」、37%の学生が「月に1・2回程度」と回答している調査結果も存在。
- 研究の遂行に必要な予算規模が比較的小さいため、教員が外部資金の獲得や、それによる学生のRA雇用等の経済的支援に消極的との声。
- 教員の業績評価の実施率が低く、教育・研究いずれの観点でも実施していない研究科が約半数にのぼる。（再掲）

現役大学院生や修了者へのアンケートで得られた定性的意見の例

- 学生のテーマに近い専門分野の教員でないことと研究が進まないことが多い。学位授与に向けたマネジメント能力や意識も教員によって差がある。
- 教員と学生とで「博士号」に対する価値観のギャップがある。
- 学位授与に係る基準が研究科内の対人関係や一部の権力ある教員による属人的な判断に依存している場合がある。
- 研究に対する指導方針が明瞭に示されないため、学生が適切な指導を受けることができない。
- 教員に教育者としての行程管理能力がなく、時間リテラシー（時間感度、時間遂行意識）が低い傾向がある。
- 教員に社会人経験がなく、社会の現状・常識・倫理観・業務推進・良識・広さ等が欠如している。教員が思想的に偏向している。
- 教員も学生も個人主義的な雰囲気がある。学問は個人で進めるものという信念が強く、自由・マイペースすぎて修了までの時間が不必要に伸びている。
- オーバードクターがある意味伝統となっていて、教員・学生の双方に切迫感がない。教員自身が年限を意識せずに学生時代を過ごしてきた。
- 学生の見極めが入試時や研究計画策定時にできていない。
- 教員の意識改革（非アカデミアに対する無理解）及び指導教員の意識に院生が過度に左右されないような院生への働きかけが必要。等

【出典】第106回 中央教育審議会大学分科会大学院部会資料（令和4年5月）

【改革の方向性】

- 大学や研究科及び教員間において、以下の内容が共通理解として徹底される必要。
 - 博士課程はあくまでも学位授与に向けた一連の教育課程であること。また、その目的は教員と同等レベルの研究業績を上げることではなく、課程修了後に自立した研究者として研究活動を行うための資質能力を身に着けることであり、博士課程の学位論文はその立証手段であること
 - 指導教員には、標準修業年限に照らした適切な研究指導計画の策定や、大学としてのDPやCPを踏まえた研究指導を行う責務があること
 - 大学院の教員は、研究業績等のみでなく、高度な教育研究上の指導能力があると認められる者でなければならないこと（大学院設置基準第9条）
 - 指導教員の意識や能力の問題は、当該教員を雇用し、学生の指導教員として割り当てている大学院組織としての責任問題であること
- そのため研究科又は専攻は、指導教員と学生の間の研究指導計画が適切なものとなっているか、定期的・組織的なマネジメントを通じて指導教員の在り方改革を実行する必要（以下は観点の例）。
 - 大学院における学位授与方針に定めた資質能力等を身に着けさせるための具体的な計画になっているか
 - 標準修業年限内で学位取得が可能な計画となっているか（見通しの立たない研究テーマ設定等になっていないか）
 - 適切な頻度で研究指導の機会が保証されているか
 - 学生の研究内容や研究活動で培った能力が、社会にどのような価値を提供するか、どのように生かされるか等を意識する機会を提供しているか
 - 学生の円滑な課程修了に向けて有効と思われる場合は、他の教員・専攻との連携等に積極的に取り組んでいるか 等

9. 研究科や専攻の規模・構造的課題について

【現状】

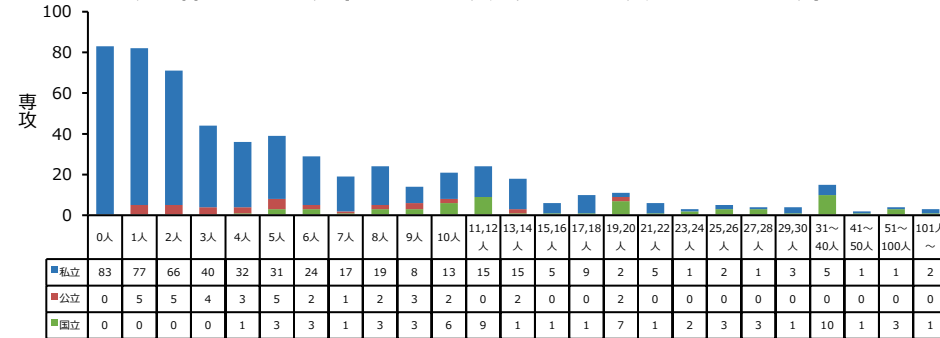
- 人文科学・社会科学分野における修士課程の入学者充足率は他の分野と比べて低く、6割程度。
- 博士後期課程の入学者充足率は分野全体的に低下傾向にあるが、特に人文科学・社会科学分野の入学者定員充足率は5割を下回っている。
- 修士課程への年間入学者数について、人文科学分野577専攻のうち83専攻（14%）、社会科学分野628専攻のうち50専攻（8%）が入学者0人（分野全体では7%）。
- 小規模な研究科では学生の幅広いニーズに教員や研究科として対応しきれないケースがある一方、研究指導委託の実施率が低い。
- 規模の拡大や定員割れ防止のために、むやみに定員を埋めようとすることに対する弊害や懸念の声も多数存在。
- 少ない人文科学・社会科学系の大学院生や教員、小規模な専攻・研究科等に対して、大学がコストをかけて組織的な取組を実施することのスケールメリットが弱く、改革が進みづらいとの指摘。
- 自然科学系に比べて、対象となる国の制度や必要な予算が少なく、改革が進みづらい背景も指摘されている。

【改革の方向性】

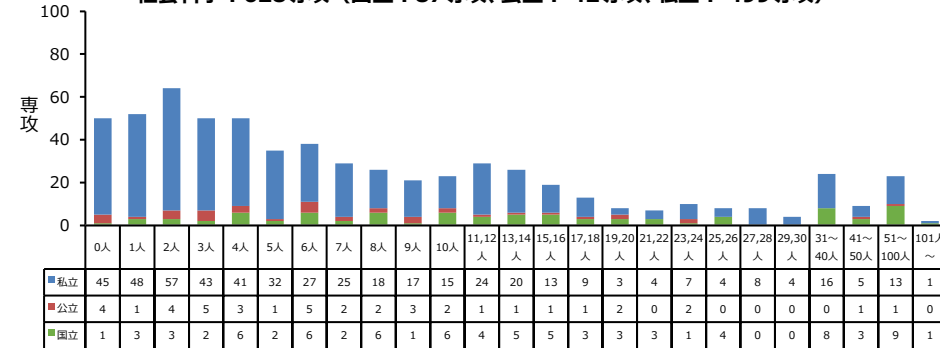
- 大学院間連携や研究指導委託等を通じたネットワーク型の教育研究指導体制及びキャリア支援体制の構築
 ※人文科学・社会科学分野は、自然科学分野と比較して実験設備やサンプルや試薬等による地理的制約を受けづらい特徴があり、物理的距離を超えた研究指導やネットワーク構築を行うことで、教育研究力の集約を図れるとの意見
- 人文科学・社会科学系の分野特性を踏まえた振興方策の実施 等

専攻別 修士課程への年間入学者数

人文科学：577専攻（国立：64専攻、公立：36専攻、私立：477専攻）

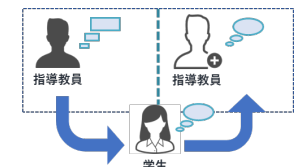
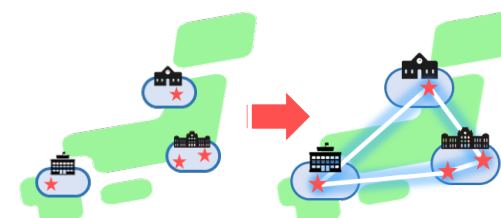


社会科学：628専攻（国立：87専攻、公立：42専攻、私立：499専攻）



【出典】令和3年度文部科学省委託調査「大学院における教育改革の実態把握・分析等に関する調査研究」（リベルタス・コンサルティング、令和4年）

「離れ小島」から、物理的距離を超えた教育研究力の集約へ



円滑な研究室異動や
研究指導委託・共同研究

10. 修士課程と博士課程の方向性について

【現状】

- 人文科学・社会科学系での修士課程への進学は、「大学教員を目指す者に向けた課程」であるとの印象が強く、自然科学系よりもハードルが高いとの指摘。また実際に、人文科学・社会科学系の修士課程進学者は、自然科学系と比べてアカデミア志向が強いとの認識も示されている。
- このことから、自然科学系と比較して、人文科学・社会科学系の大学院教育では、修士課程の段階から大学教員養成の意味合いが強い教育研究指導体制となっている可能性がある。

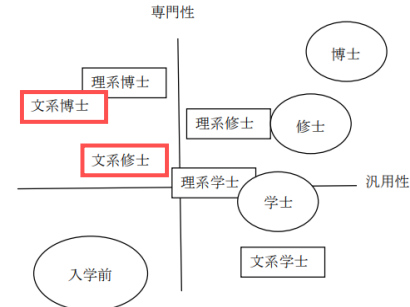
【改革の方向性】

- 現状に照らせば、人文科学・社会科学系の大学院修了者の社会での活躍や進学率の向上にあたっては、当面、修士課程を中心とした教育改革を通じて、キャリアパスの拡大等を図っていくことが適当。
- 修士課程においては法令上、修士論文に基づく学位授与の他にも、特定課題についての研究成果に基づく学位授与が可能であることを踏まえ、学術的な研究成果によらずとも、学生の興味や問題意識を尊重しつつ、実社会との接点や社会課題の解決に重きを置いたプロジェクトの実践により学位を授与する課程等、多種多様で外部と双方向的な大学院教育を展開・拡充していくことも有効と考えられる。当部会としては今後、こうした教育プログラムの事例収集や普及に向けた課題の整理が必要。

※例えば、修士課程で学び積み上げてきた大学院レベルの汎用的能力や専門的知識を総合的に活用しつつ、学びの総仕上げとして、地域課題等の現実的な諸問題に対し効果検証等を踏まえた解決策の提示を行うキャップストーンプログラム等

- 他方、仮に修士課程への入学者が増えたとしても、博士課程修了者のキャリアパスを拡大することは容易ではない。今回明らかとなった大学院教育に関する各種の体質改善が進まない限り、安易に進学者を増やすことに対しては慎重になる必要。
- 博士課程においては、アカデミア外のロールモデルの収集・普及等に努めつつ、当面は大学教員等へのキャリアパスを中心とした諸課題に関する改革を進めていくことが重要。
 - 大学院間連携や研究指導委託等を通じたネットワーク型の教育研究指導体制及びキャリア支援体制の構築（再掲）
 - アカデミックポストの早期選抜・見極め（ファストトラック化）と、これに合わせた対価の伴ったプレFDの実施（研究指導能力の養成）や海外経験の提供（再掲）
 - 教員採用に関する基準や要件・必要な業績等の可視化、若手教員のポスト拡充（再掲）等

課程別の専門性と汎用性



注：□は現状、○は目標とすべきもの

【出典】山元真一「汎用性のある能力養成」(文部科学教育通信216号,2009,pp.39)

方向性のイメージ

大学教員等

・プレFD（指導力養成）等

博士課程

- 大きな社会課題やコンセプトメイキング等を題材としたチーム型のプロジェクト
- 指導教員と研究テーマのマッチングによる学位取得の円滑化 等
- 教員ポストのファストトラック化 等

修士課程

- 多様な学位授与とプログラム
- 社会との接点 等

・大学教員等を目指す者（従来）

・民間等就職を目指す者



改革の基盤となるネットワーク形成