

## 人文科学・社会科学系における大学院教育の振興方策について（審議まとめ（案））概要（案）

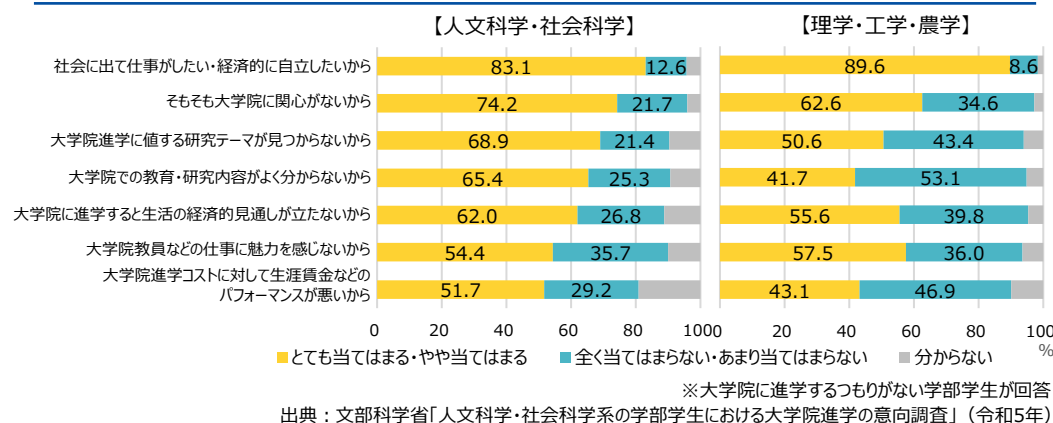
## I. はじめに

価値発見・価値創造的な視座を提供する人文科学及び社会科学に対する期待が非常に高まっている中、我が国ひいては世界の持続的な成長・発展に向けては、人文科学・社会科学を学ぶ若者が自身の問題意識に基づいた研究活動に安心して打ち込める学修環境の構築と、修了者が多様なフィールドで活躍し適正に評価される社会の実現が欠かせない。

## II. 人文科学・社会科学系大学院の現状

- 大学院進学の問題意識がより具体的で明確であり、学部から直接進学する学生や社会人の修士課程への満足度は高い。満足度の高さは、自らの関心への適合度や裁量・主体性の高さによるところが大きい。
- 一方、大学院での教育研究の魅力や有用性が十分に学部生に伝わっておらず、人文科学・社会科学系大学院は、主に研究者や大学教員志望者のための進路と考えられている傾向がいまだに見られる
- 学位取得までの期間が長く、学生の多様なキャリアパスを支える体系的・組織的な教育研究の取組が十分とは言えない
- 修了者のキャリアパスが見えにくく、その能力を生かす社会での多様な活躍の場と機会が可視化・定着していない

## 大学院への進学を躊躇する理由・難点



## III. 今後の人文科学・社会科学系大学院の在り方

社会の要請も踏まえつつ、高い付加価値を生み出す人材の育成・活躍に向けて、大学院への進学者の増加を目指す必要がある。

## 課題1

## 社会的評価や認知の不足

人文科学・社会科学系高度人材の能力や活躍の可能性が、産業界等を含む社会と大学及び学生自身の間で十分に理解・共有されていない

## 課題2

## 大学院教育そのものの課題

幅広いキャリアパスを見据えた教育課程となっていない  
小規模専攻が多く学生の希望テーマに合致する研究指導が十分に行われていない

## 改革の方向性

上記課題は相互に密接に関連していることから、並行して対応を進め、全体としての解決を目指していくことが必要。

社会における人文科学・社会科学系高度人材の価値認知を進めるとともに、大学院において幅広いキャリアパスを念頭に置いた教育・研究指導を進めることにより、需要と供給の好循環を生み出し、魅力的で開かれた教育研究環境の構築を進める。

## IV. 具体的方策

### 1 社会的評価の向上と認知の拡大

#### 1 大学が育成する人材像の明確化

大学においては、学位授与方針において学生が身に付けるべき資質・能力の目標の明確化を徹底。

産業界・起業、公的機関(中央省庁、地方自治体等)、大学職員やURA、国際機関やNGO・NPOなど多様な進路が開かれていることを意識。



#### 2 社会が求める人材像の明確化

産業界や公的機関等においては、求める資質・能力に関する具体的な情報提供の強化や、ロールモデルの積極的な構築と周知、インターンシップの受入れや採用拡大を推進。



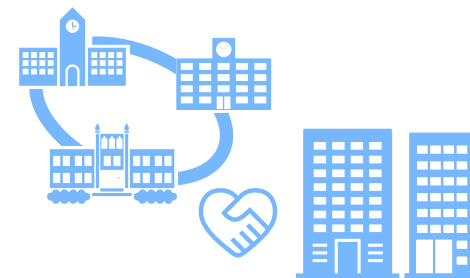
#### 3 社会の様々な分野での活躍促進

公的機関等においても、大学院修了者の採用に積極的に取り組む。高等教育機関における教育研究を支える専門職として、URAなど多様なマネジメント人材のキャリアパスを充実。



#### 4 大学間・企業等とのネットワーク型教育の推進

複数大学院が教育研究ネットワークを構築し、小規模・分散的な教育研究指導体制から、チーム型の教育研究や組織的な就職支援体制への転換を促進。ネットワークを基盤に産業界との連携・協働を推進。



#### 5 国際的な大学間連携の推進

学生が異文化環境に身を置き、国際経験を積むことができるよう、国・地域を越えた国際的なネットワークの一層の充実を進め、国の垣根を越えた協働教育を推進。



#### 6 リカレント教育やリスキリングの推進

産業界等との連携体制の下、養成する具体的な人材像を共有しながら、社会人の多様なニーズを踏まえた学修環境の整備を推進するとともに、教育研究の場での大学院生と社会人との交流機会の増加を推進。



## 2 幅広いキャリアパスを念頭に置いた教育研究指導の強化

### 1 教育課程・研究指導の質保証

学位授与方針・教育課程編成の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）と進捗管理・実績評価（研究室で適切な指導が行われているかの確認・評価）等を実施。



### 3 指導教員の共通理解の徹底

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、指導教員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研究指導を行う責務があることなどを共通理解として徹底。



### 5 人材の多様性と流動性の確保

アカデミック・インブリーディングを抑制して多様な人材が切磋琢磨する環境整備が必要であり、採用方法の不断の点検を実施。採用基準や要件・必要な業績等の可視化や、若手教員のポスト拡充、テニュアトラックの活用等を各大学が実情に応じて促進。



### 2 円滑な学位授与の促進

標準修業年限内での円滑な学位授与を進めるため、学生の問題意識や研究テーマに合った教員から指導を受けられる組織的な仕組みを構築。体系的な学位プログラムを実施。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。



### 4 研究科又は専攻における指導体制の組織的改革

共通理解の徹底を実効性のあるものにするためには、組織的対応が必要。指導教員と学生との間の研究指導の在り方やキャリアパスの確保について、定期的・組織的なマネジメントを通じた改革を推進。



### 6 学部と大学院の連携・円滑な接続

学部と大学院の合同ゼミの実施、大学院の授業科目の先取り履修など、大学院を知る機会を拡大し、進学意欲を高めるために必要な体制を構築。優秀な学生に対して、早期修了の仕組みを活用し、社会での活躍や博士後期課程への進学を後押し。

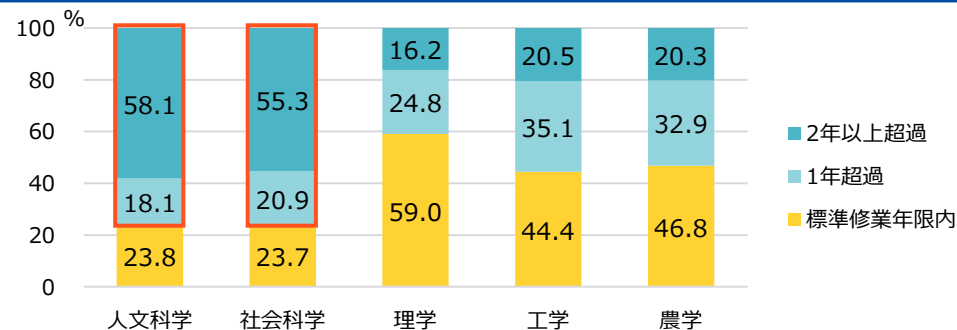


## 3 情報公表の促進

各大学において、以下に掲げる事項等について情報公表を促進。

- 各学位プログラムにおいて学位を取得するために要する平均年数
- 各年度における大学院進学者の標準修業年限期間が満了した時点での修了者、在学者、退学者の数と割合（標準修業年限内に学位を取得していない者については、取得に至っていない原因ごとの数と割合）

博士課程修了者の標準修業年限超過率（令和3年度）



出典：文部科学省「令和4年度学校基本調査」

## V. 大学院教育改革に向けた今後の取組

大学院と社会との接続の在り方、リカレント教育推進の在り方、基幹教員や質保証システムの在り方など、引き続き必要な審議を進めていく必要がある。