

青山学院大学

院生助手制度運用について

副学長 稲積宏誠

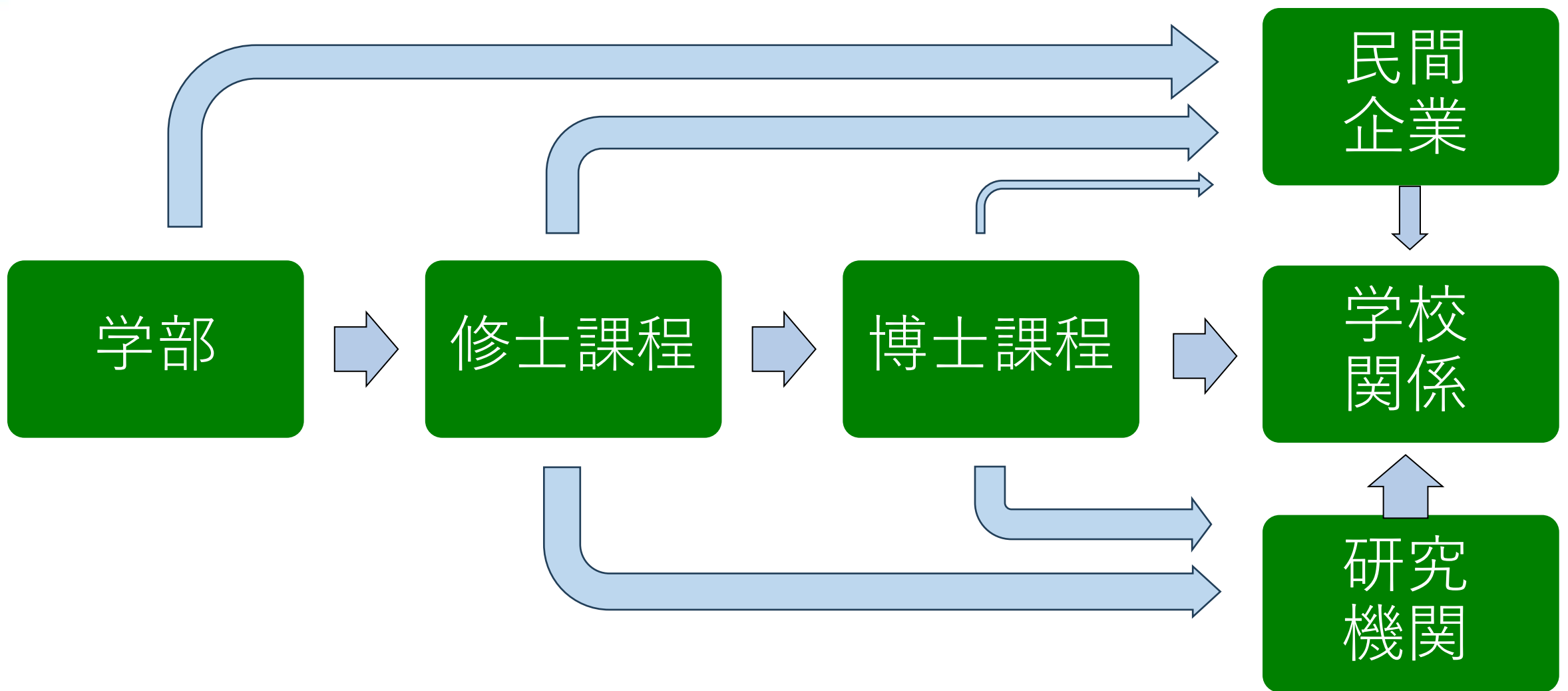


背景

博士課程におけるキャリアパスを考える

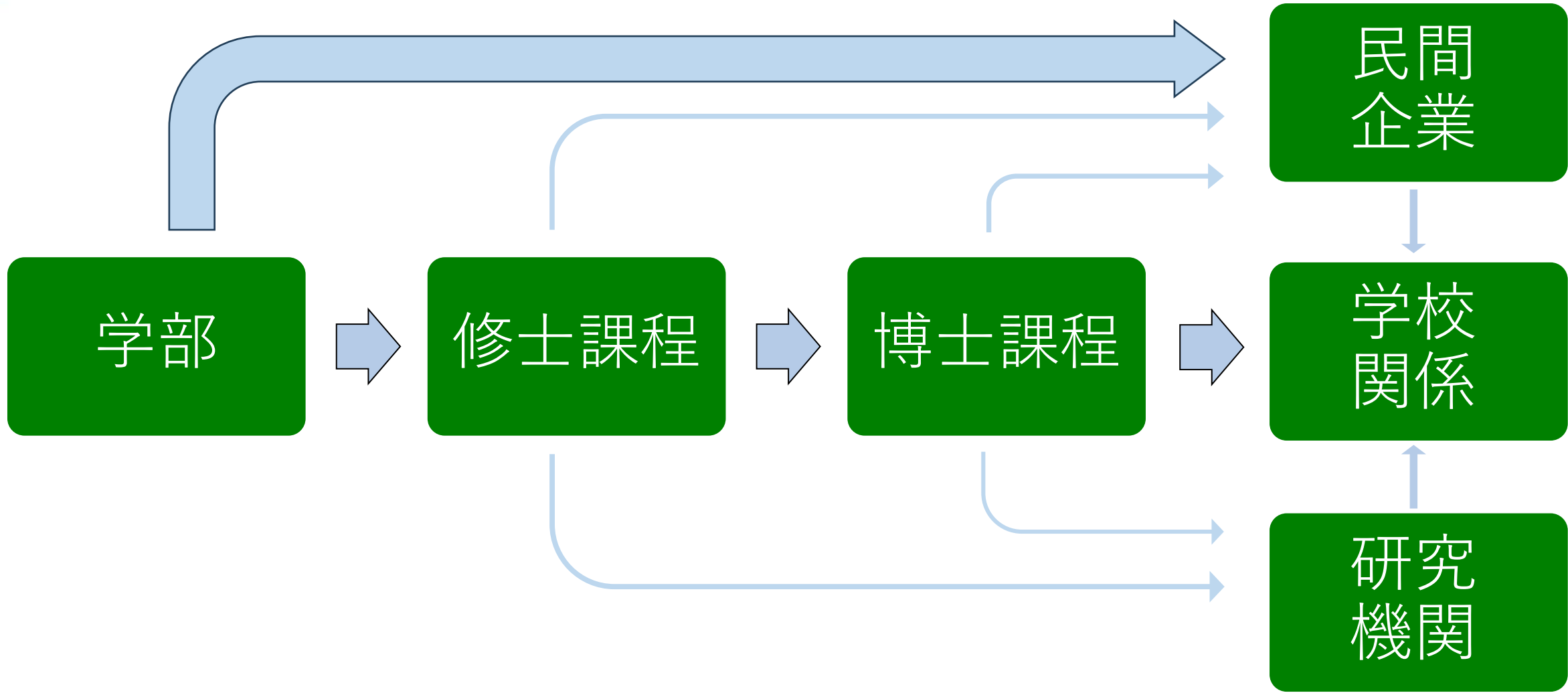


理系キャリアパスモデル



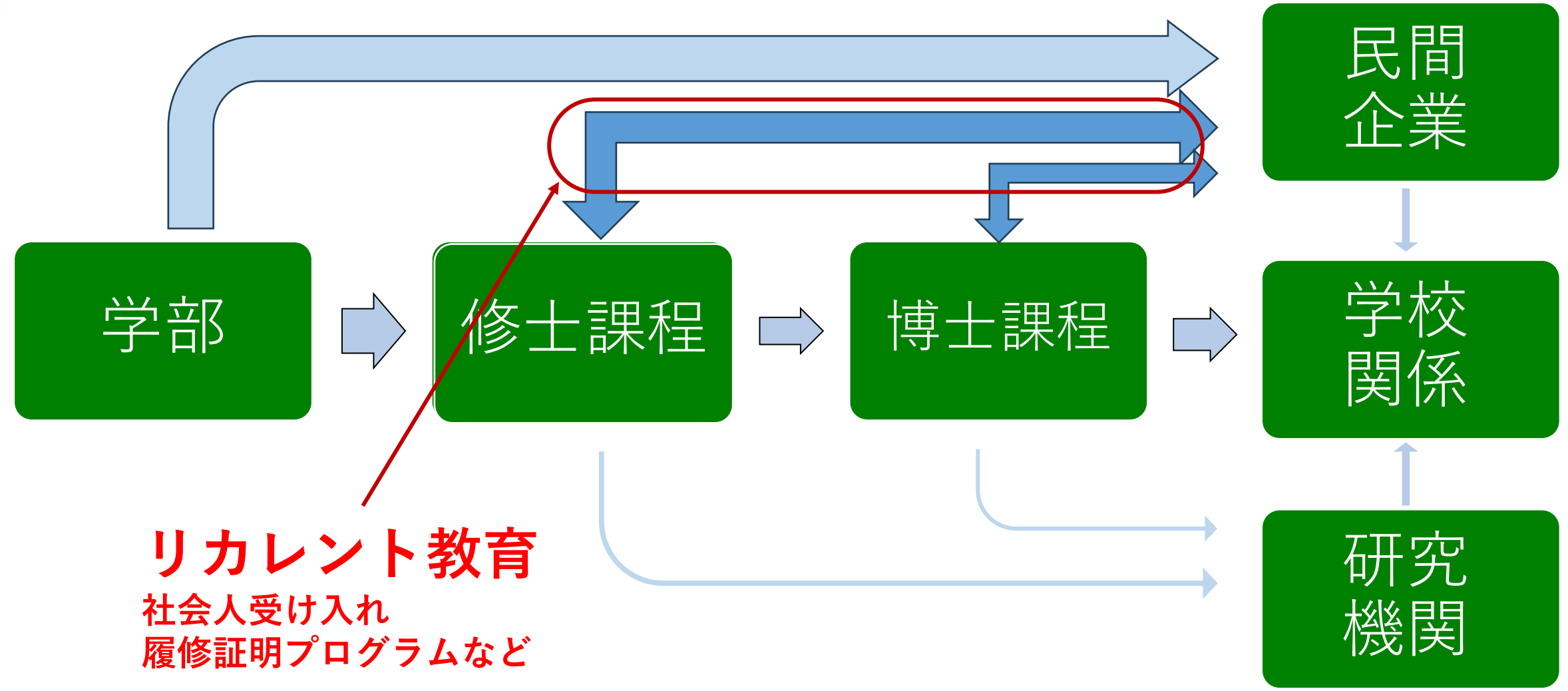


人文社会系キャリアパスモデル





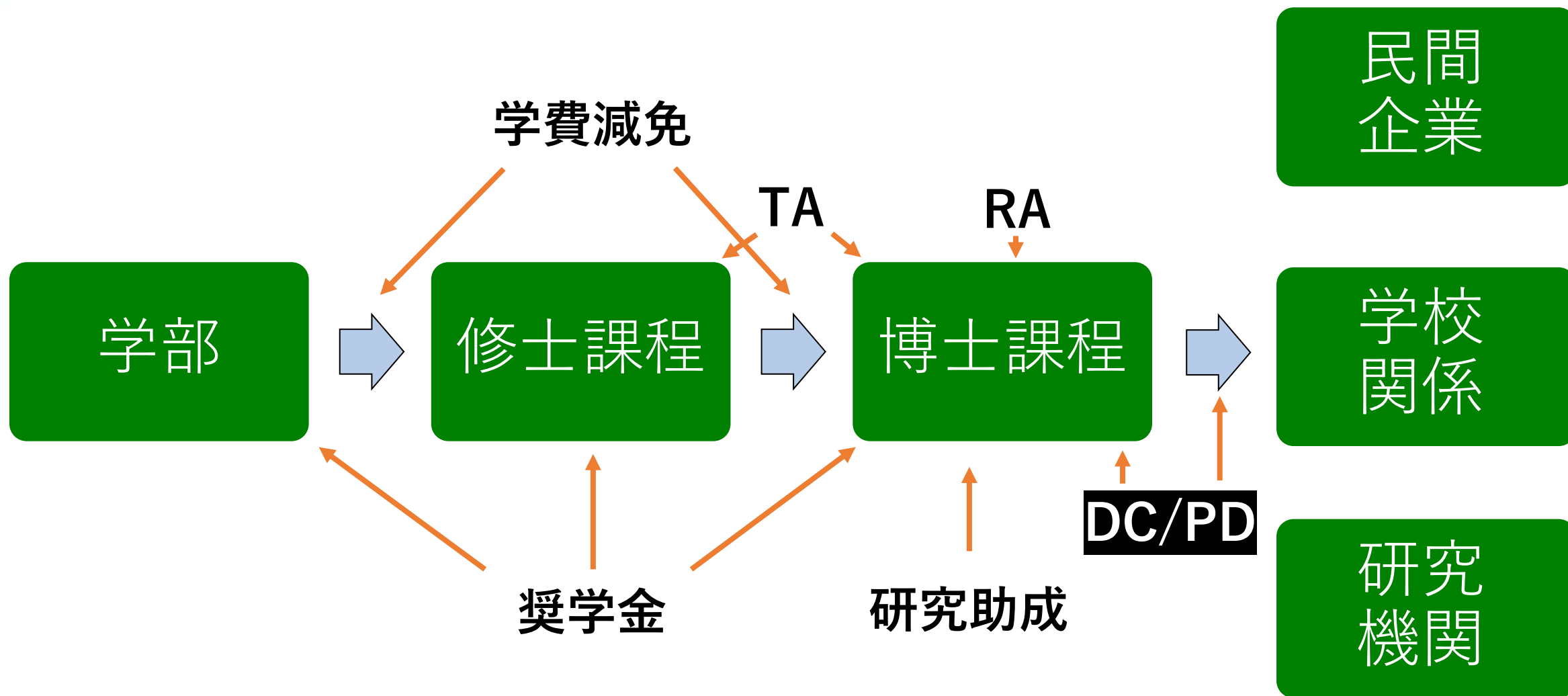
専門職キャリアパスモデル



リカレント教育
社会人受け入れ
履修証明プログラムなど



キャリアパスモデルと支援体制

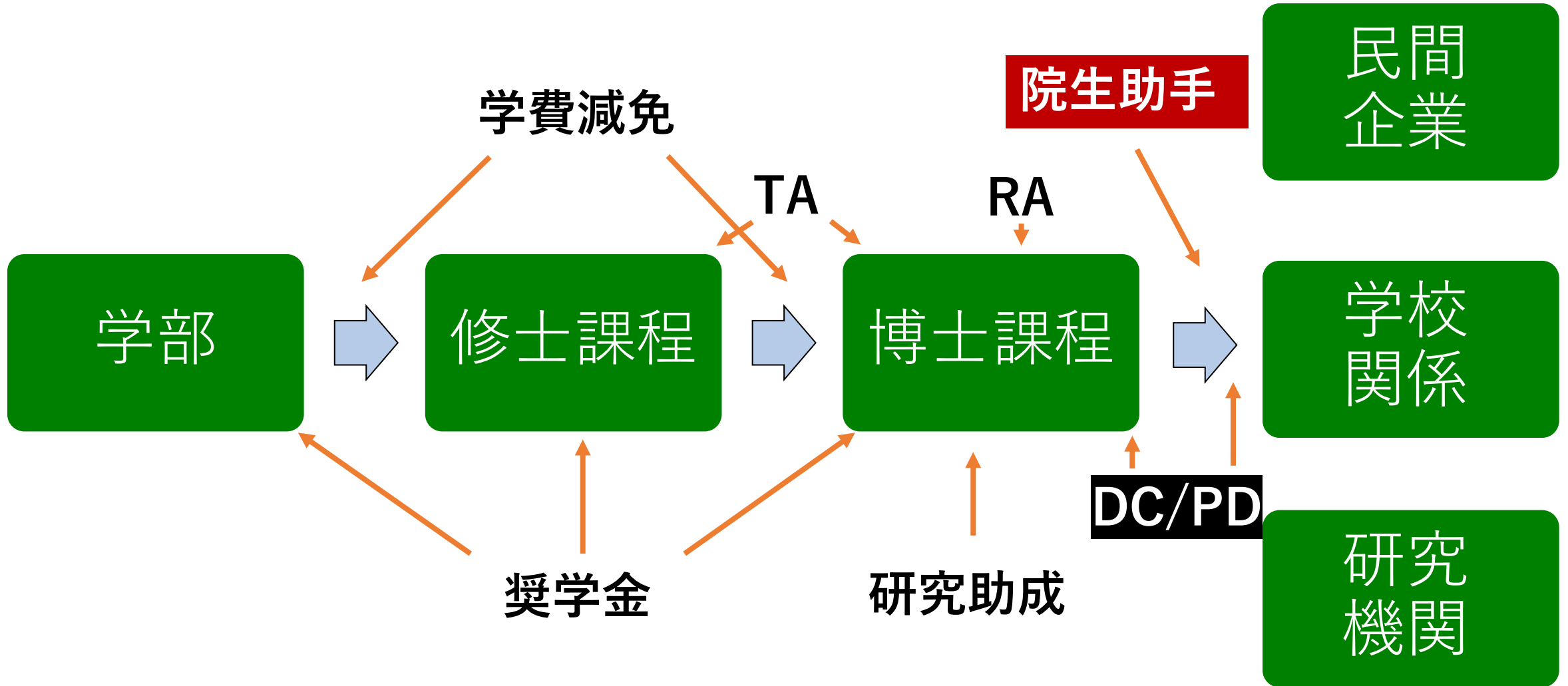




院生助手発足に向けて



キャリアパスモデルと支援体制





制度導入経緯

2018.8	博士進学者へのサポート制度検討開始
2019.2.25	大学内に学長から提案・教授会審議
2019.3.18～	大学規則ではなく法人規則としての手続きへ
2019.7.18	法人会議にて規則制定
2019.7.22	大学内に規則制定を周知
2020.4	制度運用スタート

学内調整時の要点

- 博士課程進学者へ直接のサポートを行うことによって、進学者数を増加させられる。
- ST比の改善により、経常費補助金への良い影響が見込める。
- 同様に、教員人件費への補助金増が見込める。



制度運用の現状

	文学部	教育人間科学部	経済学部	法学部	経営学部	□ □ □ □ □ □ □ □	理工学部	□ □ □ □ □ □	合計
2020年度	7名	2名	3名	0名	1名	3名	2名	0名	18名
2021年度	6名	2名	2名	1名	0名	2名	5名	1名	19名
2022年度	6名	2名 (1名は後期のみ)	1名	1名	0名	0名	4名	1名	15名
	7	3	5	5	5	3	7	2	



制度運用の特徴1

特に文系に着目したのはなぜ？

- 理系の研究者は外部資金による経済的支援を受けやすい
- 人文社会系の研究者は。。。

- 理系：修士課程→通常の就職、企業等の研究機関
- 人文社会系：修士課程→博士課程への進学率が高い
- 本学の現状：理工学研究科36名、人文社会系研究科は117名

人文社会系：教育・研究職指向大→キャリアアップ効果大



制度運用の特徴2

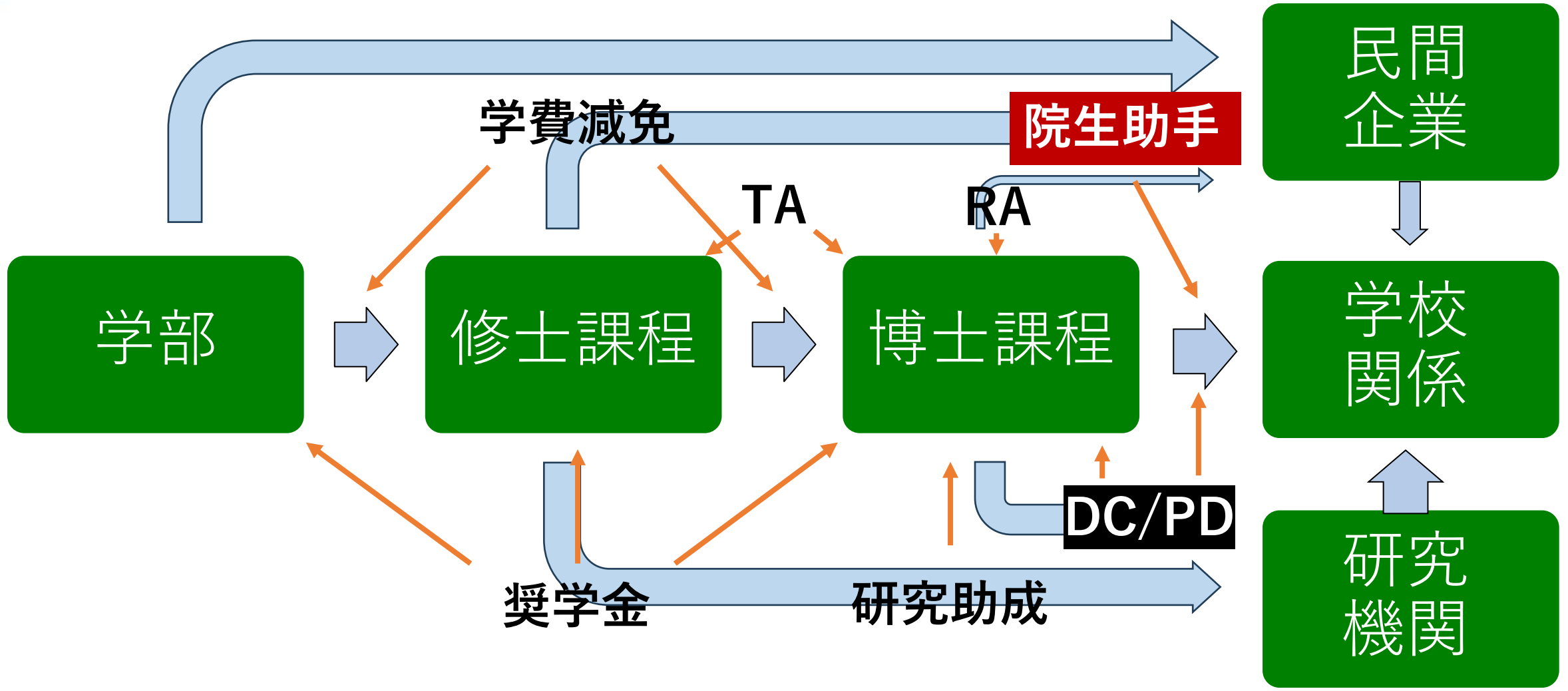
博士課程学生支援の他制度と異なる点は？

- RA制度は研究に特化した補助業務：時間給での対価支払い
- TA制度は修士学生も含んだ学部の教育課程を支援するための補助業務：時間給での対価支払い
- 院生助手は学部の運営・教育課程に貢献できる「教員」としての補助業務：就業規則に基づく常勤教員としての雇用関係

院生助手制度は、キャリアパスを意識して創設

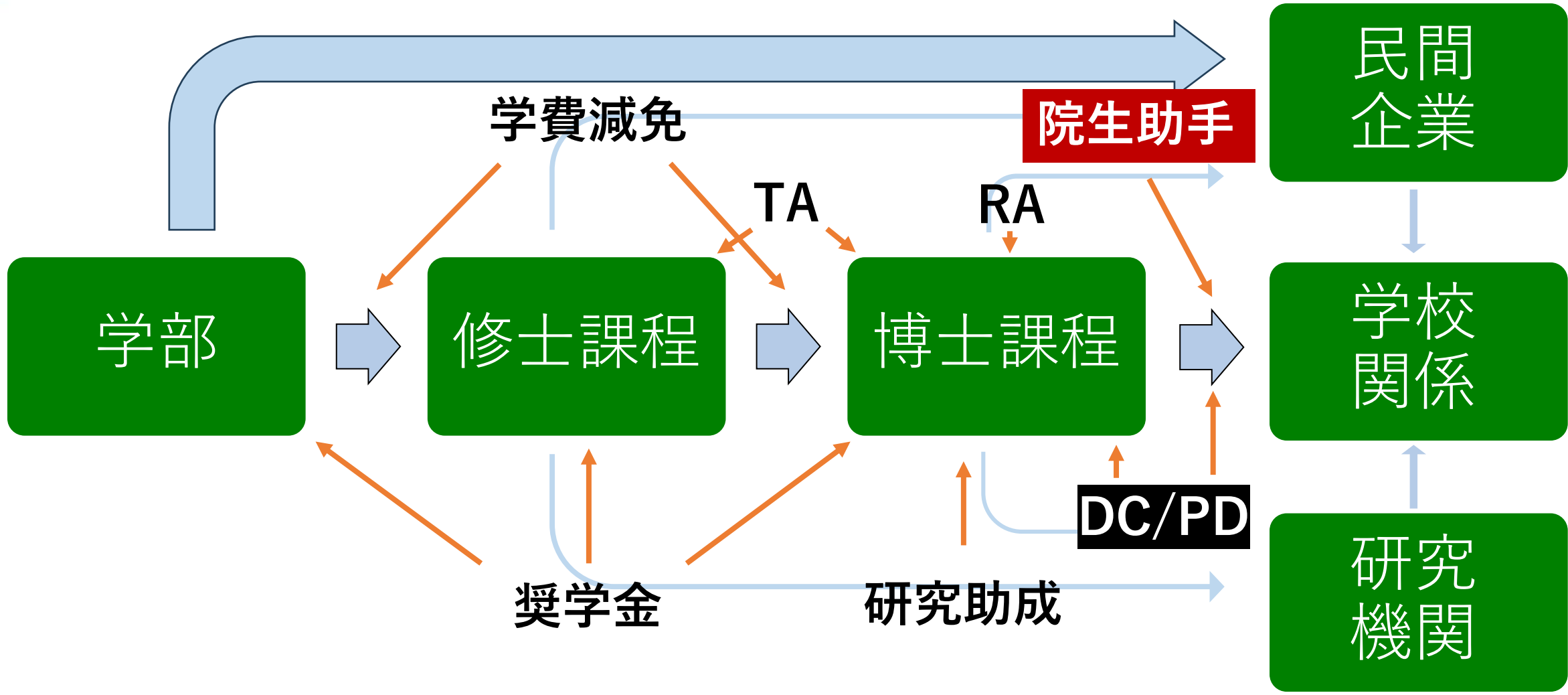


理系キャリアパスモデル





人文社会系キャリアパスモデル





制度運用の特徴3

制度を運用するために必要な予算規模は？

- 1名あたり16万円×12か月（+交通費）×人数

3000万円～4000万円



制度運用の特徴4

運用上の根拠規定は？

- 統一基準は「助手に関する就業規則」「院生助手の職務、資格、契約期間、待遇等に関する規則」による
- 採用基準、年限、職務等は研究科・専攻ごとに異なる運用
- 応募状況も異なる：1倍～4倍

教育経験 ← → 奨学金 (認識の違いも存在)



制度運用の特徴5

院生助手に採用後に、特別な研修は？

- 博士課程の学生を含む研究者への研修（研究倫理教育e-Aprinの受講など）
- 専任教員としての研修（学内FD研修）
- 基本的に指導教員による研究指導体制は継続



制度運用の課題1

制度導入の障壁・導入後の課題は？

- ニーズ調査、実施前の説明により最低限の理解、業務内容についての認識の違い（分野ごとの考え方の違い？）
- 院生助手にどこまでの業務を担わせるのか
- 他の博士課程の学生とどのように差別化するのか（院生助手任用の学年の統一化、平等化の考慮。博士論文進捗との関係性）

教育経験 ← → 奨学金（認識の違いも存在）



制度運用の課題2

人文・社会科学系の修士・博士号取得者のキャリアパスの現状？ キャリアパスの多様化に向けた具体的な取組や課題認識？

- 大学院修了者の就職先（研究職、一般企業）が十分ではない
- 人文・社会系大学院修了者のメリットの一般社会における理解
- 院生助手⇒助手⇒非常勤講師／助教／専任教員）の可能性
- 資格養成系（教育・心理）は比較的キャリアパスが明確
- 専門知識を持つ院生を増やしたい国の方針と現状との乖離



制度運用の課題3

大学や学生側の変化が必要と感ずることとは？

- 個別専門分野ではなく学際・融合的な研究を推進できる教育・研究環境の構築
- 人文社会系の知の価値・必要性の発信



制度運用の評価1

指導教員はどのような評価？

- 収入が安定したことで落ち着いて自らの研究に専念
- 研究時間を確保でき、今までよりも活動の場が広がった
- 学科との接点により教育への意欲向上
- 教育経験を積む機会獲得

- 奨学金的な意味合いが強く、学部への教育貢献は？

教育経験 ← → 奨学金 (認識の違いも存在)



制度運用の評価2

院生助手を経験した学生の成長は？

- 精神面での安定 ⇒ 精力的に研究に取り組めるようになった
- 専任教員としての経験 ⇒ 自覚と責任感を生み出すのに貢献
- 学生の目線と教員としての関わり ⇒ 視野が広がり



制度運用を踏まえた要望

制度的改善、特に政府の取組として求めるもの？

- 大学院教育とその履修者の裾野を広げる、幅広い教育援助制度の導入
- リクルートのタイミング：就活が大学教育そのものを否定している現状からの脱却
- 私学として博士課程進学者の確保⇒奨学金等を充実（給付型／教育・研究者返還免除の復活）
- 社会や企業における博士の学位の重要性を社会全般に広く広報
- 政府機関や自治体などで修士・博士号取得者の積極的雇用
- 人文社会系の知についての理解・人財としての評価
- 人材バンク・キャリア支援体制の充実



制度運用の総括

- 今回は博士課程⇒社会への支援
- 本学の課題は学部⇒修士課程の充実化（博士課程進学之母数そのものの拡大）
- 博士課程支援の制度趣旨の理解と有効活用
- 次世代研究者挑戦的研究プログラム（SPRING）との相乗効果によるさらなる充実化

- 博士後期課程への進学を促すことができる状況の実現に向けた情報発信の継続



地の塩 世の光

青山学院大学