

# 私立大学大学院の充実発展のために

平成19（2007）年3月

社団法人日本私立大学連盟

## 本書刊行にあたって

昭和 63 (1988) 年の大学審議会答申、「大学院制度の弾力化について」、平成 3 (1991) 年の同審議会答申「大学院の量的整備について」以来、数次にわたる答申や提言に基づいた文教政策や法制度の改革を受けて、わが国の大学院は、旧来の、研究者養成のみを目的とし、教員・学生の徒弟制度的関係を利用して研究活動を行う大学院から脱却し、社会の多様なニーズに対応した多様な教育研究方法の展開、多様な人材の育成が可能となるよう、種々の制度的変革に向かって動き始めた。平成 18 (2006) 年 5 月現在、全国の大学院学生の総数は、修士課程・博士課程合わせて 240,879 人となり、平成 3 (1991) 年の 98,650 人と比べると、ほぼ 2.4 倍の増加を実現した。量的拡大を見事に達成したわけである。また、昭和 63 (1988) 年答申に謳われた学部 3 年次からの大学院飛び級入学、1 年在学での修士の学位取得等の新制度も活用されており、さらには、夜間あるいは通信制大学院、専門職大学院、連携・連合大学院、独立大学院の設置など、教育課程の在り方や大学院の設置形態も疑いなく多様化してきている。

翻って、現状における私立大学の状況を見ると、学部では全国の学生の 70% 以上の教育を引き受けているにもかかわらず、大学院においては、遺憾ながら、全国の学生の 30% 強の教育にあたっているに過ぎないという、完全な逆転現象が明らかになってくる。文部科学省が国公私立大学を通じた支援として新設した競争的資金、すなわち、「21 世紀 COE プログラム」においても、『「魅力ある大学院教育」イニシアティブ』においても、私立大学の採択率が極端に低いという構造的問題も、これと呼応して露呈されてきたのである。

平成 17 (2005) 年 9 月、中央教育審議会は、「新時代の大学院教育—国際的に魅力ある大学院教育の構築に向けて—」という答申を文部科学大臣に上程した。これは、同年 1 月に発表された「わが国の高等教育の将来像」と並んで、わが国の高等教育のあるべき姿を提示する、国策としての指針であり、21 世紀の知識基盤社会において、課程制大学院を確立し、国際的な競争環境において信頼性のある教育研究体制を確立すべきことを、数々の提言の主眼とするものであった。これと符合して、平成 19 (2007) 年 4 月 1 日には、大学院の組織的研修・研究の実施 (FD の義務化) を定める改正設置基準が施行される。すなわち、グローバル化した国際社会に向けて、日本の知を発信する組織・制度の充実が求められているのである。

この情況、すなわちわが国の大学院全般に見られる教育研究体制改善の喫緊性と私立大学大学院の教育研究力向上の必要性に鑑み、本連盟は、加盟大学の大学院の充実発展を図ることを目的として、平成 18 (2006) 年 4 月、教育研究委員会内に大学院分科会を発足させ、研究と討議を行った。本報告は 1 年間にわたるその活動の成果である。限られた時間と委員構成の中で、網羅的調査研究と遺漏なき議論を行うことは、もとより意図してはいない。しかし、委員の識見と経験に即し、加盟大学のあらゆる

状況に対して適用できる基本的な考え方を、分科会並びに委員会の議論を通して集約することはできたと考えている。本報告に示したのは、今後必要となる連盟共通の施策を策定実施するための第一歩である。本報告に対して、加盟大学関係者各位から、忌憚ないご意見・ご叱責を賜るとともに、本報告が私立大学の地歩を明確に築くような大学院施策の共通認識を醸成し、これに基づいて各大学の新施策が効果的に実施できることを、衷心から希求するものである。

平成19（2007）年3月

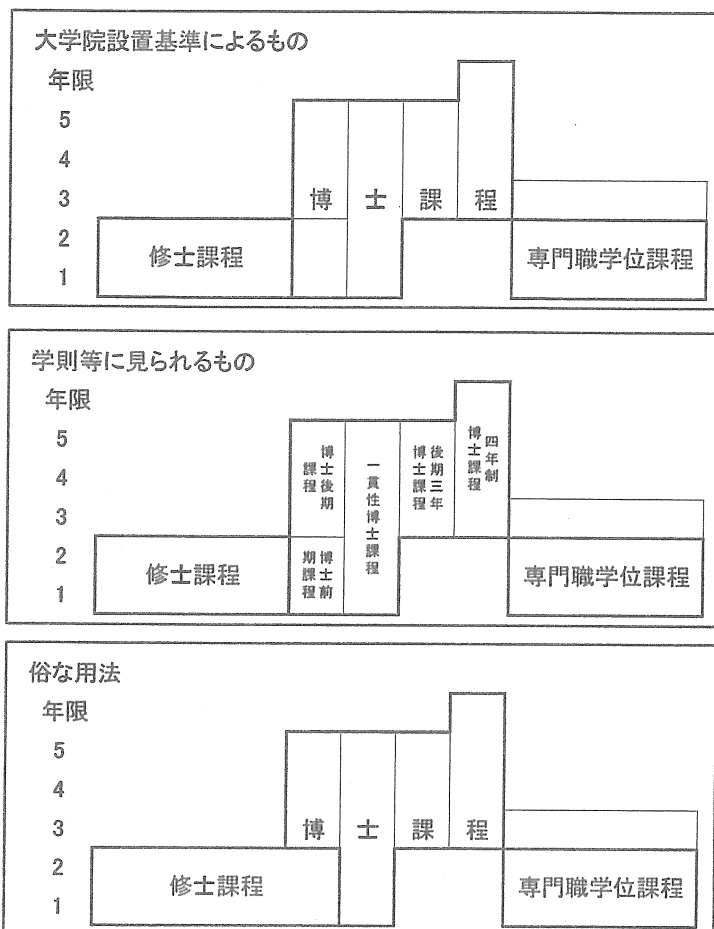
教育研究委員会

担当理事 鈴木 典比古

委員長 松本 亮三

付記

大学院における課程について表現する際に、下記のようにいくつかの方法があり、方法ごとに意味が異なる。



本報告書では、大学院課程を次の通りとし、使用した。

「修士課程」：修士課程及び博士前期課程（一貫性博士課程の1年次及び2年次の課程を含む）

「博士課程」：博士後期課程（一貫性博士課程の3年次、4年次及び5年次の課程を含む）及び医歯学、獣医学関係の博士課程

「専門職学位課程」：専門職大学院の課程

# 目 次

## 本書刊行にあたって

I. 私立大学大学院の置かれている現状と背景	1
1. 高等教育変革の波	
2. 私立大学における教育研究の現状	
3. 私立大学大学院における教育研究のあり方	
4. 一つの方向性	
II. 大学院組織編制の現状と課題	10
1. 大学院組織編制	
2. 連携大学院	
3. 連合大学院	
4. 専門職大学院	
III. 大学院の教員組織	19
1. 教員組織の学内位置づけの現状	
2. 専任教員の整備と問題点	
3. 教員の資格と自覚	
4. 職名の変更及び新設に伴う教員組織体制の見直し	
5. 任期制の導入	
6. 教員の教育・研究指導能力の向上策	

IV. 研究費支援と就職支援..... 23

1. 研究費支援

2. 就職支援

V. 大学院の国際化..... 28

1. グローバル知識時代の到来

2. 大学院における教育プログラムの国際化

3. 大学院における研究能力の国際化

VI. 提言－私立大学大学院の持つ資源の有効活用を図る－..... 33

1. 「知識基盤社会」における大学院教育の重要性

2. 私立大学の現状

3. 研究教育における提供と負担

4. 体系的な研究教育体制の充実

5. 大学院学生、特に後期博士課程学生の研究費支援

6. 体系的な進路指導の必要性

7. 相互補完的な大学間協力関係の構築

8. 社会的に求められる私立大学の有効活用

教育研究委員会委員名簿・大学院分科会委員名簿

社団法人日本私立大学連盟加盟校一覧

## I. 私立大学大学院の置かれている現状と背景

### 1. 高等教育変革の波

戦後、わが国の高等教育は三つの大きな変革の波に見舞われた。第一の波は、太平洋戦争の敗戦を機に占領軍当局の政策によって行われた日本の教育制度の民主化の波であり、米国教育使節団の報告書に基づいて行われた学制改革の変化であった。「学校教育法」が制定され、いままでの旧制度の下にあった大学、専門学校、高等学校、大学予科、高等師範学校等の高等教育機関が四年制の新制大学に一元化された改革であった。新制大学制度は従来のヨーロッパ型の高等教育システムをアメリカ型教育システムに転換するものであった。

第二の波は、昭和35（1960）年12月、当時の池田内閣のもとで策定された「国民所得倍増計画」による「理工科ブーム」の波であった。わが国の高度経済成長に不可欠な中核エンジニアの育成のための、理工系大学院拡充の動きであった。国立高等専門学校の拡充とともに主要大学の理工科の入学定員増が国策として図られ、その結果、理工系修士課程の学生数は、昭和35（1960）年から昭和50（1975）年の15年間に1,223人から13,514人へと10倍以上に増大していった。その修了生たちがその後の日本のハイテク産業を支えることになったことは言うまでもない。

第三の波は、21世紀の「知識基盤社会」の到来を受けて、わが国の国際競争力の維持・向上を図る大学院改革であった。旧大学審議会では、大学院制度の弾力化、学位制度の見直し、大学院の評価、大学院の量的整備等、大学院の抱える様々な課題について幅広く検討が行われ、累次の答申がなされてきた。さらに中央教育審議会では、大学院研究科の組織編制のあり方、高度専門職業人養成大学院の整備、及び卓越した教育研究拠点の形成支援等のより一層の大学院教育改革が答申され、国際的水準で教育研究機能をより一層強化していく施策が導入されてきた。

21世紀は、新しい知識・情報・技術が政治・経済・文化をはじめ社会のあらゆる領域での活動の基盤として飛躍的に重要性が増す、いわゆる「知識基盤社会」の時代であると言われている。この「知識基盤社会」においては、個人の人格形成の上においても、また、社会・経済・文化の発展・振興や国際競争力の確保等の国際戦略の上においても、大学院の果たす役割は極めて重要となってきた。平成17（2005）年「新時代の大学院教育－国際的に魅力ある大学院教育の構築に向けて－」の答申は、従来の研究者育成の一元的な大学院機能が多様化し、各大学院の教育理念、各課程の目的等により機能の選択と集中が問われてくると提言している。私立大学院においては大学院機能の整備充実を図り、大学院教育の実質化が推進されていかなければならない。

### 2. 私立大学における教育研究の現状

こうした高等教育の変化のうねりのなかで、私立大学における教育研究の現状を文

部科学省の学校基本調査を基に推察してみる。私立大学の大学院設置比率は、国立大学の98.9%に比べ74.8%と相対的に低く、さらに、研究本務者の養成課程である博士課程の設置の割合においても国立大学の86.2%に対して私立大学は49.9%と低い（表1）。

表1. 大学院を置く大学（平成18年5月1日現在）

	大学		大学院を置く大学		大学院の設置割合
	数	割合	数	割合	
国立	87	11.8%	86	14.7%	98.9%
公立	89	11.9%	75	12.8%	84.3%
私立	568	76.3%	425	72.5%	74.8%
計	744	100.0%	586	100.0%	78.8%

[文部科学省「学校基本調査速報」（平成18年度）]

次に、大学在学者数を設置別に見ても、学部の学士課程においては私立大学の数が多いということから、私立大学在学者数はわが国全体の学部在学者数の約74%を占めている。しかし、大学院在学者数の割合になるとその比率は逆転する。大学院在学者数のうち研究本務者を育成する博士課程在学者数になると国立大学の約70%に対して、私立大学は約24%と、博士課程在学者総数の四分の一を占めるに過ぎない（表2）。

表2. 各教育課程の在学者数（平成18年5月1日現在）

	学士課程		修士課程		博士課程	
	数	割合	数	割合	数	割合
国立	628,945人	22.0%	94,482人	57.0%	52,705人	70.0%
公立	127,860人	4.5%	9,482人	5.8%	4,456人	5.9%
私立	2,102,402人	73.5%	61,561人	37.2%	18,193人	24.1%
計	2,859,207人	100.0%	165,525人	100.0%	75,354人	100.0%

[文部科学省「学校基本調査」（平成18年度）]

「平成18年版科学技術白書（文部科学省編）」によると、大学等全体の研究者数は、最近5年間に、人文・社会科学等を含めて28.1万人から29.1万人に増加し、3.5%増になっている（表3）。平成17(2005)年における国・公・私立別研究者数は、私立(13.49万人)、国立(13.40万人)、公立(2.23万人)の順となっている。研究本務者数で見ると、国立(12.7万人)、私立(12.2万人)、公立(1.9万人)の順となる。大学等における研究本務者は、教員、博士課程の在籍者及び医局員等から構成されるが、これを国・公・私立別に見ると、国立で大学院博士課程の在籍者の割合が大きく研究本務者全体の約40%を占めているのに対して、公立では21.3%、そして私立では13.9%と大学院博士課程在籍者を中心とした若手研究者の数が少ないのが目立っている（pp.147-148）。若手研究者に支えられて行われる大型研究プロジェクトの事業において私立大学の採択の割合が相対的に少ないのは、この若手研究者数が少ないことに起因しているかもしれない。



表3. 大学等の研究本務者の職種別構成比（平成17年）

区分	教員	博士課程在籍者	医局員等	計
全体	65.0%	26.5%	8.5%	100.0%
国立	51.7%	39.3%	9.0%	100.0%
公立	68.2%	21.3%	10.5%	100.0%
私立	78.4%	13.9%	7.7%	100.0%

（文部科学省編「平成18年版科学技術白書」p.148）

たとえば、このことは、「卓越した研究教育拠点の形成（21世紀COEプログラム）」、及び「『魅力ある大学院教育』イニシアティブ」の設置者別採択件数を比較すると明白に現れてくる（表4、表5）。

表4. 「卓越した研究教育拠点の形成（21世紀COEプログラム）」設置者別採択件数

年度	国立		公立		私立		計	
	大学	件数	大学	件数	大学	件数	大学	件数
平成14年度	31	84	4	4	15	25	50	113
平成15年度	31	97	4	5	21	31	56	133
平成16年度	19	23	1	1	4	4	24	28

（日本学術振興会調べ）

表5. 「『魅力ある大学院教育』イニシアティブ」分野別設置者別採択状況

分野	平成17年				平成18年			
	国立	公立	私立	計	国立	公立	私立	計
人 社	24件 (68.6%)	0件 (0%)	11件 (31.4%)	35件 (100%)	10件 (62.5%)	1件 (6.3%)	5件 (31.2%)	16件 (100%)
理 工 農	39件 (90.6%)	2件 (4.7%)	2件 (4.7%)	43件 (100%)	17件 (89.5%)	0件 (0%)	2件 (10.5%)	19件 (100%)
医 療	15件 (78.9%)	1件 (5.3%)	3件 (15.8%)	19件 (100%)	7件 (63.6%)	1件 (9.1%)	3件 (27.3%)	11件 (100%)
全 体	78件 (80.4%)	3件 (3.1%)	16件 (16.5%)	97件 (100%)	34件 (73.9%)	2件 (4.4%)	10件 (21.7%)	46件 (100%)

（日本学術振興会調べ）

平成16（2004）年度における大学等の研究費総額は、私立が17,178億円、国立が13,677億円、そして公立が1,884億円の順である（p.135）。大学等の教員1人当たりの研究費を見ると、人件費以外の費目の割合が高い国立大学が最も大きく2,078万円であり、次いで私立の1,803万円、公立の1,463万円の順となってくる（p.128）。限られた資料ではあるが、研究活動を支えている研究人材及び研究費について大学設置数で全

体の約12%しか占めない国立大学が、設置数で約76%を占める私立大学を大幅に上回っている現状に私立大学が置かれているという事実を認識する必要がある。

### 3. 私立大学大学院における教育研究のあり方

大学院時代の幕開けとなった施策は、大学院の量的整備である。平成3（1991）年11月、大学審議会答申「大学院の量的整備について」において、①学術研究の高度化及び研究者の養成、②社会の多様な方面で活躍し得る人材の養成と社会人のリカレント教育、③教育研究を通じた国際的な貢献などのために大学院拡充の必要性等を提言し、「平成12年度時点における我が国の大学院学生数の規模については、社会人の学生及び留学生も含め、全体として少なくとも現在の規模の2倍程度に拡大することが必要であると考えられる」との量的整備の目標が設定された。その結果、平成3（1991）年の98,650人の大学院学生が平成12（2000）年には205,311人に増大し、その目標は9年間で2倍を達成した。

大学院の急速な量的拡大という現実に対応して、学生数の増加に見合うだけの教員数の拡充等の教育研究環境の整備が緊要であることは自明の理である。量的整備は質的整備を担保としてこそその成果が評価されるもので、単なる量的整備だけでは教育研究環境の劣化を招くだけとなることは言うまでもない。文部科学省は中央教育審議会の累次の答申等を踏まえて、質的整備の一環として大学院大学、通信制大学院等の新しいタイプの大学院の設置、入学資格、修業年限等の制度の弾力化等、大学院の教育研究機能の強化を図る様々な支援策が講じてきた。その結果、知識基盤社会の到来を迎えての人材養成体制の基盤強化が図られてきたと言える。

従来、大学院教育課程は一元的に研究者育成の課程として位置付けられてきた。したがって、国公私立を問わず各大学院は研究者養成を唯一の機能としてそれを一途に追い求めてきた。しかし、知識基盤社会の台頭による大学院機能の多様化は、修士課程、専門職学位課程そして博士課程で、それぞれ①創造性豊かな優れた研究者育成、②高度な専門的知識・能力を持つ高度専門職業人養成、③確かな教育能力と研究能力を兼ね備えた大学教員育成、そして④知識基盤社会を多様に支える高度で知的な素養のある人材育成の機能を果たしていくポートフォリオの戦略を不可欠としてきた。実際に、平成10（1998）年中央教育審議会「21世紀の大学像と今後の改革方策について」の答申において、「私立大学については、各大学がそれぞれの建学の精神にのっとり自主的な運営により、社会の多様な要請等にこたえつつ、より一層教育研究機能の強化に努め特色ある教育研究を実施していくことが期待されている」と提言されている。

私立大学は、学士課程において、約286万人に及ぶわが国の学生数の約74%を抱えているため、学部教育とのかかわりが大きな足かせとなり、大学院の教育研究環境の整備を加速化することが非常に難しい状況に置かれている。しかし、私立大学には、多様な教育理念及び使命の個性を発揮して、知識基盤社会を支える多様な人材育成に寄

与しうる潜在的機能を活性化させる機会が内在しているのではないだろうか。

#### 4. 一つの方向性

私立大学の大学院教育研究の面において、ある傾向が見られる。研究本務者育成の基盤である博士課程の在籍者数を設置者別専攻分野別に見ると、人文科学領域で国立49%に対して私立の約46%、社会科学領域で国立の約46%に対して私立の約48%と、それぞれの領域において在学者数は大体において対等な立場にあるのに対して、理工農学系や医歯学系などの自然科学領域では圧倒的に国立大学優位の構造となっている(表6)。若手研究者が多数在学しているということである。

表6. 大学院博士課程専攻分野別在籍者数

分野	国立	公立	私立	計
人文科学	49.0%	5.3%	45.7%	7,697人
社会科学	45.8%	6.4%	47.8%	7,519人
理学	84.0%	7.4%	8.6%	6,292人
工学	81.5%	3.7%	14.8%	13,971人
農学	87.9%	3.5%	8.6%	4,385人
薬学その他	73.4%	7.5%	19.1%	3,979人
医歯学	68.6%	7.5%	23.9%	19,910人
教育	68.1%	1.3%	30.6%	1,917人
その他	74.1%	5.6%	20.3%	8,549人

[文部科学省「学校基本調査」(平成18年度)]

理工医歯学系を中心とした自然科学領域の研究には、教育研究の遂行に多額の財政的支出が伴うことは言うまでもない。外部資金の獲得が不可欠であり、学内資金だけの教育研究環境の整備は難しい。主に学生の学費納付金に依存している私立大学の経営において、自然科学系の教育研究開発の推進には限界がある。外部資金の獲得においても、整備された研究開発環境と豊富な研究人材が確保されていないと研究計画が担保されていないという理由から、困難となる。国公私立という大学設置者の区別を越えた高等教育の競争原理に基づく競争的研究プロジェクト制度の導入が図られても、教育研究環境の整備の度合いによって採択される数に差がでてくる。整備を怠ってきた側にも問題があるかもしれないが、整備が国の施策で行われてきた大学とその整備が各々の大学の自助努力でなされてきた大学とに差があることは当然である。それは、前掲の「21世紀 COEプログラム」及び「『魅力ある大学院教育』イニシアティブ」の採択結果を一瞥すれば明白である。

さらに、中央教育審議会大学分科会「大学の教員組織の在り方に関する検討委員会」の「審議のまとめ」を受けて、平成17年(2005年)1月の中央審議会答申「わが国の高等教育の将来像」で提言された新しい教員組織制度の導入は、大学院教育研究の整備に拍車をかけていこうというものである。若手研究者育成の体制が整備され、大学院教育

研究の実質化が一層推進されていくものである。いままでは助教授は教授を助ける職務にあり、大学院博士課程における研究指導の職務を担う機会は限られていた。しかし、助教授が准教授に職名を変更して教授と同じ研究指導をする職務を担当することには、学生の立場からすると研究機会の拡大を意味することになり、研究指導強化の体制を形成することにもなる。それには職務内容の変更による職名変更を受け入れる体制が整備されなければならない。准教授制度は大学院の教育研究の機能を強化していく絶好の機会である。博士課程における授業と研究指導を担当できる准教授及び助教という新しい教員組織の制度は、ある意味では大学院教育研究志向を強化していく教員組織の在り方であるかもしれない。私立大学にはそれを受入れる大学院改革の素地が整備されてきているであろうか。単なる教員組織の名称変更とだけとしか捉えていないとするならば、大学院改革の新しい展望は開けてこないであろう。

「マネジメントと組織のイノベーション」の今日的課題を持って書かれたアルフレッド D. チャンドラーの先駆的経営書「組織は戦略に従う」[平成16(2004)年、ダイヤモンド社]の組織と戦略のあいだの極めて重要な相互関係を明らかにした命題を想起するならば、私立大学は21世紀の「知識基盤社会の到来」に対処する戦略計画を策定していかなければならないことは明瞭である。大学院改革という組織の戦略がないところで、いくら教員組織における名称変更をしてもそれは無意味というほかはない。平成17(2005)年9月中央教育審議会答申「新時代の大学院教育－国際的に魅力ある大学院教育の構築に向けて－」において、これからの大学院教育における人材養成の多様性とその育成の必要性が提言されているが、この実現を担保するのはこの新教員組織の活用にあると思う。「准教授」と「助教」の存在は、大学院の教育研究機能を強化しうる新しい戦力ではないであろうか。

わが国の学部教育の約74%を担っている私立大学が21世紀の科学技術や学術活動の発展・振興に寄与していくためには、学術研究の動向や社会的要請に応じて、先端的・学際的分野などの教育研究の推進や高度専門能力を有する人材の育成にかかわっていかなければならない。それには大学院の整備充実を図らなければならないのであるが、私立大学には、その実質化を図れる競争力のある大学院、大学院教育研究機能の強化のためにより一層の大学院改革を進めていかなければならない大学院、また有名無実の実体のない大学院など様々な大学院の実情がみられる。これからの知識基盤社会は、グローバル化の社会であり、絶え間なく進歩していく技術革新の競争の社会であり、時間と空間の観念が変化した多様化の社会である。こうした特性の知識基盤社会には高等教育に多様な教育研究の機能が求められてくる。この多様性にどう対応していくかがこれからの私立大学の大学院教育の在り方の課題ではないであろうか。

知識基盤社会の到来は、私立大学にとって組織成長の機会である。知識基盤社会は大学の機能分化を求めてくるという。私立大学はそれぞれよってたつところの経営資源がすべて異なっている。各々の大学の「強み」とする教育研究の資源を「大学の機能

分化」に「選択と集中の論理」を展開させていくことによって、従来の画一的な大学院教育研究から各々の私立大学の個性が輝く大学院教育研究に転化させていくことができる。

平成17(2005)年1月の中央教育審議会答申「わが国の高等教育の将来像」において、21世紀の「知識基盤社会」の時代における高等教育の取組むべき施策について次のような提言がなされている。

「21世紀は、新しい知識・情報・技術が政治・経済・文化をはじめ社会のあらゆる領域での活動の基盤として飛躍的に重要性を増す、いわゆる「知識基盤社会」(knowledge-based society)の時代であると言われる。

これからの「知識基盤社会」においては、高等教育は、個人の人格の形成の上でも、社会・経済・文化の発展・振興や国際競争力の確保等の国家戦略の上でも、極めて重要である。国際競争が激化する今後の社会では、国の高等教育システムないし高等教育政策そのものの総合力が問われることとなる。国は、将来にわたって高等教育につき責任を負うべきである。

特に、人々の知的活動・創造力が最大の資源である我が国にとって、優れた人材の養成と科学技術の振興は不可欠であり、高等教育の危機は社会の危機でもある。我が国社会が活力ある発展を続けるためには、高等教育を時代の牽引車として社会の負託に十分にこたえるものへと変革し、社会の側がこれを積極的に支援するという双方向の関係の構築が不可欠である」(p. 3)。

そして、この知識基盤社会は、「①知識には国境がなく、グローバル化が一層進む、②知識は日進月歩であり、競争と技術革新が絶え間なく生まれる、③知識の進展は旧来のパラダイムの転換を伴うことが多く、幅広い知識と柔軟な思考力に基づく判断が一層重要になる、④性別や年齢を問わず参画することが促進される」(p. 3)という特質を有し、大学はこれらの特質に応じて、「①世界的研究・教育拠点、②高度専門職業人養成、③幅広い職業人養成、④総合的教養教育、⑤特定の専門的分野の教育・研究、⑥地域の生涯学習機会の拠点、そして⑦社会貢献機能」を併有していくことになる。その場合、各々の大学は「自らの選択に基づき、これらの機能のすべてではなく一部分のみを保有するのが通例であり、複数の機能を併有する場合も比重の置き方は異なるし、時宜に応じて可変的でもある。その比重の置き方がすなわち各大学の個性・特色の表れとなる。」と、大学の「機能別分化」が明言されている(pp. 14-15)。

平成17(2005)年9月の中央教育審議会答申「新時代の大学院教育－国際的に魅力ある大学院教育の構築に向けて－」においても、「今後の知識基盤社会における人材養成の重要性や現在の大学院教育との関係を踏まえると、今後の大学院が担うべき人材養成機能は、①創造性豊かな優れた研究・開発能力を持つ研究者等の養成、②高度な専門的知識・能力を持つ高度専門職業人の養成、③確かな教育能力と研究能力を兼ね備えた大学教員の養成、④知識基盤社会を多様に支える高度で知的な素養のある人材の

養成の四つに整理される。今後の大学院に求められる人材養成機能ごとに必要な教育については、…各大学院における教育理念、各課程の目的等により、これら一つまたは複数の機能の発揮に必要とされる教育を実施していくことが求められる」(p. 9)と提言され、この提言に基づくと下表の人材養成のマトリックスが描かれる(表7)。

表7. 大学院が担うべき人材養成機能マトリックス

	①創造性豊かな若手研究者育成	②高度専門職業人養成	③確かな教育研究能力を備えた大学教員の養成	④高度の知的素養を身に付けた人材養成
修士課程				
博士前期課程	-	○	-	○
博士後期課程	○	-	○	-
博士課程 (5年一貫制)	○	-	○	-
専門職学位課程	-	○	-	-

これに加え、①～④の人材育成機能を統合し、研究者としても教員・高度職業人としても、様々な場で活躍できる高い知的素養を持った人材を育成するという、第5の道も十分に考えることができよう。このような総合的人材育成は社会の諸分野間での人材の流動性を高め、わが国の知的基盤を全体的に強化するために有効であり、機能分化にのみこだわるべきではないという議論もある。

いずれにしても、大学院教育研究の実質化が図られない限り、大学院教育戦略的展開は不可能である。また、大学は、基本的には、学術を中心として深く真理を探求し、専門の学芸を教授研究することを本質としているために、大学においては教育機能と研究機能とを分離することはできず、研究機能に基づく教育機能を展開していくのでなければ人材育成の機能は果たせない。この度の『『魅力ある大学院教育』イニシアティブ』において、大学がいずれの人材育成機能に特化するにしても、大学院教育研究の実質化は不可避である。平成10(1998)年の大学審議会答申「21世紀の大学像と今後の改革方策について」において、私立大学が「それぞれの建学の精神にのっとった自主的な運営により、社会の多様な要請等にこたえつつ、人文・社会・自然の諸科学の様々な分野にわたってより一層教育研究機能の強化に努め特色ある教育研究を展開し多様に発展していくことが重要である」と提言されているように、私立大学はもっと個性豊かな大学に変身していかなければならない時期にきているのではないだろうか。

平成18(2006)年度の設置者別の大学院の充足率は下表のとおりである(表8)。私立大学の大学院入学者の充足率の低さが目立つ。この低さが同時に『『魅力ある大学院教育』イニシアティブ』の採択結果に結びついているのかもしれない。

表8. 平成18年度設置者別大学院充足率

		国立	公立	私立
修士課程	入学定員(A)	39,229	4,446	33,513
	入学者(B)	44,736	4,481	28,634
	充足率(B/A)	114.0%	100.8%	85.4%
博士課程	入学定員(A)	14,023	1,523	7,793
	入学者(B)	11,619	1,138	4,374
	充足率(B/A)	82.9%	74.7%	56.1%

(文部科学省調べ)

私立大学の大学院教育を「魅力ある」ものにするためには、各々の大学の建学の精神に基づく大学院教育のミッションに従った大学院教育研究を推進しその特色を明確にしていくことが必要である。私立大学にはそれぞれよってたつところのミッションがある。そのミッションの特色を描き出した大学改革を推進していかなければ、明日は淘汰される大学に転落してしまう。知識基盤社会における大学の機能分化は、私立大学の発展の「機会」であり、ミッションの多様性はその「強み」である。また、経営上の問題も併せて考える必要もある。自然科学系の教育研究開発に財政的制約があれば、人文社会科学系の大学院において特化した拠点を作ること、私学の戦略のひとつであろう。いずれにせよ、いままでのようなミニ東大化を目指した大学教育研究のあり方から脱皮して、環境の変化を上回るスピードで大学改革を推進していかないと「新時代の大学院教育」を迎えることができないかもしれない。

## II. 大学院組織編制の現状と課題

限られた経営資源のなかで、各私立大学の特徴を活かし、存在意義を明確にできる大学院に変革するためには、既存の組織編制の概念に縛られることなく、組織編制に関しても新たなる可能性を模索する必要がある。その例として、連携大学院と連合大学院がある。設置講座数の確保、高い質の大学院教育の提供、高度な専門的教育を付与できる教員の確保に向けて、個別大学の持つ経営資源を相互に補完し合いながら、大学院教育の質的向上を図る必要がある。もちろん、各私立大学には建学の精神に支えられた固有のミッションがあるが、それに基づいた教育研究拠点を保持しつつ、補完しあうことが肝要であり、また可能であると考えられる。

専門職大学院の使命は社会に高度専門職業人をクリティカル・マスとして供給することにあるが、その管理運営方法によっては、大学院が本来果たすべき使命を阻害する要因を内包している。後に詳述するように、日本型ビジネス・スクールを例にとるならば、アカデミック教育と実務家教育を不必要に切り離しすぎたために、①実務家教員の比率の高さ、②教員一人当たりの学生数の比率のアンバランス、③研究指導における制約要因の多さ、などの欠点が表面化しており、このことが国際競争力あるビジネス・スクールへの発展を阻害している。

### 1. 大学院組織編制

大学院の組織編制は表9のように特徴付けられる。一般大学院の場合には、教員の本務組織が学部であるのか大学院であるのかによって、教員定員が学部学生定員に従うのか、大学院の学生定員に従うのかが決まってくる。教員定員が大学院の学生定員に従って決まる場合には、大学院学生定員の充足が要請されることとなり、大学院入学者の質の確保が重要な課題となる場合が多い。逆に、学部が本務組織となる大学院の場合には、学部の教育負担が大きく、大学院の比重が低くなる場合が多い。

一般大学院の組織編制に対し、独立研究科及び独立大学院の組織編制は多様であり、大学院に本務を置く教員の学部教育負担は一般的には少ないと考えられる。独立研究科のなかでも、教員本務組織が複数の学部にもたがる場合、学部教育から大学院教育への移行及び大学院教育と学部教育の連携をスムーズに図ることが難しい場合がある。これは、学部教育で受けた専門とは異なる学問領域を大学院で履修する機会が多くなる場合に重要な問題をもたらすことになる。しかし、複数学部にもたがる大学院は学際的研究を進める上では、メリットをもたらすと考えられる。

専門性を高め、国際的に高い水準の大学院教育を行うに適した組織編制、学際的性質を必要とする場合の組織編制、高度専門職の人材育成のための組織編制等、大学院教育の主要な目的に応じて組織編制は変わる。さらに、組織編制により、教員採用人事が研究科教授会で行われるのか、学部教授会で行われるかが変わり、それによって



教員採用方針が変わることがありうる。特に複数学部を本務組織とした研究科の場合、研究科の教育・研究のニーズにあった人的配置を進めることが難しい場合がある。

大学院教育の充実を図る上では大学院の教員スタッフの充実が必要であり、大学院教育のための教育・研究時間の確保が必要となる。特に、一般大学院の場合でも、大学院専任教員の配置が望ましく、そのための国による財政的支援は、一国全体の大学院教育の拡充を図る上では不可欠なものであると言えよう。

表9. 大学院の組織編制

タイプ	類型	学部教育負担	教員の本務組織	同一機関内複数学部等の連合	複数大学の連合	備考
一般大学院		有り	学部または研究科	無し	無し	
独立研究科	1	無し	大学院	連合の場合有り	無し	
”	2	有り	複数の学部または修士課程	有り	有り	連合大学院
”	3	無し	研究科または大学附置研究所等	連合の場合有り	無し	
”	4	無し	研究科または大学以外の研究機関	連合の場合有り	無し	連携大学院
独立大学院	A	無し	大学院	連合の場合有り	無し	
	B	無し	研究機関	連合の場合有り	無し	
大学院講座化		有り	大学院	無し	無し	

## 2. 連携大学院

### (1) 連携大学院の現状

連携大学院は、高度な研究水準を持つ国立試験研究所や民間等の研究所の施設・設備や人的資源などの学外の資源を活用して大学院での研究及び教育を行うものであり、平成17(2005)年時点で、国立48大学122研究科、公立7大学14研究科、私立42大学68研究科で実施されている。現在実施されている連携大学院は、平成6(1994)年以降に開始されたものである。

大学院設置基準第13条では、大学院が教育上有益と認めるときは、大学院学生が研究所等において必要な研究指導を受けることを認めており、法的根拠を持った制度となっている。通常は、大学と連携先の研究所等が研究指導方法及び研究員の派遣等に関して協定書を結び、主として連携先研究所において大学院学生が研究指導を受けるという実施方法をとっている。大学側にとっては、大学院教育プログラムの充実化を図ることができ、連携先研究機関との人材交流の活性化と共同研究のシーズ作りが可能となるというメリットをもたらしている。また、企業側にとっても同様に、人材交流と共同研究のシーズ作りという面において、メリットがある制度であると言える。今後、連携大学院をはじめとした、産官学の連携をより積極的に進めることが、研究費等の資源が限られている私立大学にとって有効な戦略と考えられる。

## (2) 連携大学院の課題

連携大学院を実施するにあたって、検討すべき課題はいくつか存在している。まず、連携先の研究所等の研究員は、大学から客員教授等の発令を受け、学位論文の審査や教育課程の策定など、教学面に関して、大学の教員と同等の立場で大学院教育に参画することになる。このことから、連携先の研究所等の研究員を大学院教育スタッフとして任用する場合に、任用資格等について慎重なルール作りとルールの運用が求められることになる。そして、これらのルール作りとルールの運用に対して、大学側がどの程度まで実質的にコミットできるかが問題となる。当然のことながら、大学院教育の最終的責任は大学にあり、教育効果の確認と問題点の把握を継続的に行うことが必要となり、連携先研究所等の研究員の適格性についても、十分な配慮が求められる。一方で、連携先研究所等の研究員に対して、過度の負担が発生しないことも求められており、この点に対して大学側がどのようなフォローアップが可能であるかについて、検討される必要があるだろう。少なくとも、連携先研究所等に過度な負担が発生しないように、大学内において大学院学生の研究能力を高めておくことや知的財産権に関する詳細な教育が必要だと思われる。

## 3. 連合大学院

### (1) 連合大学院の現状

連合大学院とは、複数の大学が協力して教育研究を行う研究科を有する大学院を意味する。連合大学院を設置する主要な目的は、単独の大学の大学院では設置講座数の確保等、高い質の大学院教育を提供することが困難である場合に、大学間で相対的に優越した講座を提供し合い、教育や研究の質を高めるというものである。たとえば、修士課程のみを持っている複数の大学が協力関係を形成し、博士課程の大学院を設置するケースとか、独立した複数の大学院が単位互換制度を採用するケースである。平成 17 (2005) 年度では、国立で 10 大学 11 研究科、私立で 1 法人 3 大学 3 研究科が連合大学院を設置している。国立及び私立とともに、東京学芸大学連合学校教育学研究科、兵庫教育大学連合学校教育学研究科、香川大学・愛媛大学連合法務研究科を除き、理系の研究科が大半を占めている。

### (2) 博士課程の現状と連合大学院の役割

中央教育審議会が平成 17 (2005) 年に発表した答申「新時代の大学院教育－国際的に魅力ある大学院教育の構築に向けて－」によると、大学院（博士課程＋修士課程）在学者数は、昭和 58 (1983) 年から平成 15 (2003) 年までの 20 年間に 62,000 人から 231,489 人まで約 3.7 倍増大しており、博士課程在学者数も 19,475 人から 71,363 人まで約 3.7 倍増大している。しかしながら、同答申によると、平成 6 (1994) 年には修士課程修了者の内、85%が進学または就職していたのが、その比率は平成 17 (2005) 年には 80.5%

まで減少している。博士課程について見ると、就職者比率は平成6（1994）年の66%から平成17（2005）年の57%まで減少しており、平成17（2005）年時点においてポストドクを含め、6,540人が博士課程を修了しても就職できない状況にあることが示されている。

このような状況が生じてきている理由の一つに、国公立大学の教員一人当たり大学院学生数が大幅に増大してきていることが考えられる。同答申によると、平成元（1989）年時点において、国立大学の教員（助手を除く）一人当たり大学院学生数は2.4人であったのが、平成13（2001）年においては4.0人まで1.7倍増大している。しかしながら、注意すべき点は、私立大学の教員一人当たり大学院学生数は、平成元（1989）年の2.1人から2.7人まで1.3倍増大しているに過ぎないことである。とはいえ、大学院担当教員数の総数を見ると、国立大学が33,834人であるのに対し、私立大学でも26,224人という人数を擁しており、大学院教育における効率的な人材活用を検討するならば、高いレベルでの教育を行う潜在的可能性があると判断される。もっとも、私立大学においては、大学院担当教員の多くが学部教育をその主務としており、次章で述べるように大学院と学部の適正教員配置を図るための方策を考えなければならない。各私立大学の自助努力や国の支援等を求めることによって、この問題をある程度解決することができれば、社会が求める人材を輩出するよう質の高い教育を行い、それとともに社会に対して博士学位のニーズを高めることが実質的に可能となろう。博士課程の就職率を上げる努力がなされなければならない。

平成元（1989）年に改正が行われた大学院設置基準によると、博士課程の目的と役割は、「専攻分野について、研究者として自立して研究活動を行い、またはその他の高度に専門的な業務に従事するに必要な高度の研究能力及びその基礎となる豊かな学識を養うことを目的とする」とある。ここで最も重要な点は、高度の研究能力の養成が博士課程の目的となっている点である。しかしながら、研究分野が細分化されている現在、一大学の個々の研究科において、このような高度の研究能力をすべての研究分野で確保することは、困難な状況にあると考えられる。博士課程を連合大学院の形態に再編することの重要な意義は、細分化しつつある研究分野においても、高度な専門的教育を付与できる教員の確保が可能となることにあると言えよう。

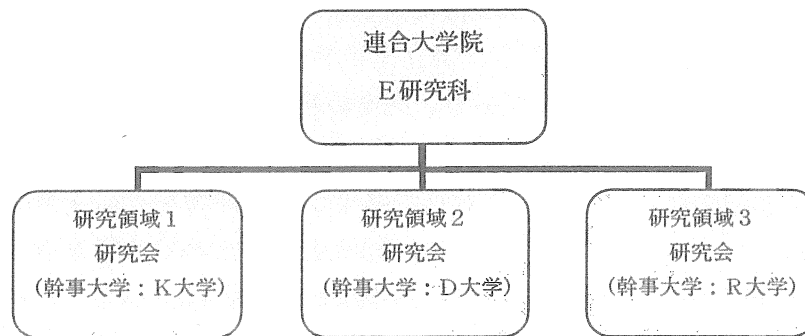
### （3）研究会を単位とした指導体制による博士学位の質の確保

具体的に、連合大学院における博士課程の研究指導の形態がどのようなものとなるかについて検討する。一つの可能性としては、連合大学院に参加する大学の教員が、専門分野ごとに研究会を構成し、研究会での発表、討論を通じて、研究指導を行うというものである。研究会は、研究領域別に組織され、幹事大学が運営責任を持つことになる。博士論文の審査も、基本的には研究会単位で行うことになり、連合大学院が

博士学位の認定機関となる。

現在の博士学位は、学会とは独立に、個別大学での審査に基づく認定となっており、同一学問領域内においても、質の確保と評価基準の共通化は困難となっている。このことは、博士学位の価値を学会内で保持することを危うくする可能性がある。学会活動と連関性を高めた研究会を単位とした博士学位の認定は、その質を高めることを可能にし、学会内での価値を確立する上で有効であると判断する。

図1. 連合大学院における研究指導の形態



#### (4) 国際的水準の研究活動を可能にする教育指導体制

国際的水準の研究能力を持った若手研究者の育成を、日本の大学院で行うためには、教員の研究水準の維持が必要となる。同一大学内において共通の専門分野を持った教員が少数しか存在しない状況では、国際的水準での研究を維持できる研究分野は、限られたものとなる可能性が高い。連合大学院による研究指導体制では、共通の専門分野を持った多数の教員による研究討論が可能となり、研究水準の向上を期待することができる。

### 4. 専門職大学院

#### (1) 専門職大学院を求める社会的背景

国立大学の独立行政法人化に伴う大学院重点化政策、あるいはCOE制度の戦略的導入などに見られるとおり、いまや大学の評価は大学院の質で決まる時代となりつつある。それと同時に、大学院の社会的使命についても、従来のような一握りの大学教員養成機能だけではなく、むしろ高度専門職業人を社会のクリティカル・マスとして養成する新たな機能への期待とニーズが増大している。こうした傾向は社会科学系大学院において特に顕著であり、ロー・スクール、ビジネス・スクール、アカウンティング・スクールなど様々な専門職大学院が相次いで新設されたことは記憶に新しい。

しかし、一言に社会科学系専門職大学院と言っても中身は多様であり、そのポジシ

ジョニングは複雑に入り組んでいる。ロー・スクールのように、既存の司法試験の欠点を是正するために、いわば国家事業として設置された、明確かつ強固な社会的裏付けを伴う専門職大学院もあれば、ビジネス・スクールやファイナンス・スクールのように特に国家試験合格を目的としないもの、さらにはアカウンティング・スクールのように公認会計士試験の一部のみ免除といった、ちょうどロー・スクールとビジネス・スクールの間位置するものも混在している。

こうした社会科学系専門職大学院の出現は、旧来の社会科学系大学院が持つ弊害を是正する役割を持つ反面、その管理運営方法によっては、大学院教育が本来果たすべき理想と使命を阻害する可能性も内包していることを認識しておく必要がある。ここでは、社会的な裏付けあるいは受け皿がまだ脆弱であるために私立大学にとって問題や課題の多いビジネス系専門職大学院、とりわけ影響力の最も大きいビジネス・スクールを中心に議論を進めていく。

## (2) 日本型ビジネス・スクールの台頭

ビジネス教育を取り巻く日本の社会環境はこの10年余りで激変した。かつて日本企業の多くは、学部卒業生を様々な形態の社内教育とOJT (On the Job Training) で育成する方式を好んだ。しかし、70年代から80年代にかけて破竹の勢いだった日本経済の右肩上がり成長も90年代に入ると鈍化し、新興国の追い上げ並びに先進国間のグローバル競争が一層激しさを増したため、終身雇用、年功序列、企業内組合などの日本的経営慣行は徐々に崩壊した。その結果、各社独自の暗黙知を通じて学部卒業生を自社色に染めることが困難となった日本企業は、ビジネス教育についても理工系教育と同様、大学院にその主役を求めざるを得なくなったのである。こうしたニーズに呼応して、1990年代に入り多くのビジネス・スクールが出現するが、そのほとんどは文部科学省の指導もあり、専門職大学院の形式をとっている。しかし、21世紀のビジネス教育の中核を担わなくてはならない専門職大学院としての日本型ビジネス・スクールは、以下に述べる構造的問題を抱えている。

## (3) ビジネス・スクールは職業学校 (Trade School) にあらず

第一に、専門職大学院としてのビジネス・スクールが置かれているポジションが不安定なことである。専門職大学院としてのビジネス・スクールは、大学教員の養成機能に極端に偏っていた旧来のビジネス系大学院の欠点を補うために設置されたものである。しかし、実際にはそうした役割を超えて、制度的にみて硬直的な存在となり、あたかも昔のアメリカ合衆国のTrade Schoolに近い役割を期待されてしまったことに問題がある。

大学院レベルでのビジネス教育の最先進国であるアメリカ合衆国のMBAプログラムの主流は科学的アプローチである。言い換えれば、ビジネスを科学することがビジネ

ス・スクールの大きな使命である。もちろんアメリカ合衆国においても、理論的あるいは科学的アプローチと実利重視の実務的アプローチとのバランスをとるのは難しいタスクである。しかし、ビジネス教育とは元来、理論的あるいはアカデミックな教育と実務教育のバランスをとるのが難しいものであるし、むしろそのバランスを追求し続けることが最重要課題と言える。

その意味では、アカデミック教育と実務家教育の間に不必要な垣根を設け、両者を極端に対立させる形で発展してきた日本型ビジネス・スクールは本質的に大きな弱点を内包しているのである。アメリカ合衆国で3大プロフェッショナル大学院と言われる、メディカル・スクール、ロー・スクール、ビジネス・スクールは、いずれもそのスクール自体のなかで統合的にアカデミック教育と実務家教育を実践している。たとえば、医学系大学院が研究と臨床を明確に分けた別々のスクールを設置して、教育しているであろうか。医学の理論と実践は、人間の生命体という決して分断することが許されない研究対象に対して、両者が統合されたアプローチをとることで初めて意味をなす。こうした考え方は、基本的にはビジネス教育をはじめ、多かれ少なかれすべての社会科学系大学院教育にも当てはまるものである。

#### (4) ビジネス系専門職大学院が抱える諸問題

わが国の専門職大学院としてのビジネス・スクールは、カリキュラム、教員の資格など様々な点において独自ルールで管理運営することを文部科学省から求められる。要するに規制が多いのである。こうした規制は次に述べるように、ビジネス系専門職大学院とアカデミック系大学院の間に不必要な制度上の垣根や弊害を生み出す原因ともなっている。

##### ①実務家教員の比率の高さ

専門職大学院としてのビジネス・スクールの多くは、旧来の極端な大学教員養成機能に対するアンチテーゼとして位置づけられたために、あまりにも多くの実務家教員を安易に専任教員にしてしまった経緯がある。欧米のトップ・ビジネス・スクールでは、いわゆるTenureを持つ専任教員のほとんど100%がマネジメント、マーケティング、アカウンティングなどビジネスそれ自体の研究分野のPhD教育を受けた者、あるいはビジネス教育を下支えする経済学、またはビジネス活動を補完する工学、社会学などのPhD教育を受けた者に限定されている。もちろん、実務界とのコラボレーションは必要不可欠であるため、実務家教員も積極的に活用しているが、そのほとんどが任期付きの者、またはビジネス・スクールに併設されている研究所などに所属している者である。ビジネス・スクールといえども、Tenure付きの専任教員はリサーチ志向の研究者が大半を占めるべきなのである。この点は、わが国のビジネス・スクールが本格的にグローバル競争に参入するためには、早急に解決すべき最大の課題である。

## ②教員一人当たりの学生数の問題

現在の文部科学省ルールでは、専門職大学院における学生対教員比率は15：1であるのに対して、アカデミック系大学院は20：1とされているが、特に私立大学においては学部教育も同じ教員が担当しているの、総合すると40：1以上の劣悪な比率となっていることが多い。2階建て大学院の場合、学部を担当する教員が大学院も担当できるからとの論理である。しかし、本来、アカデミシャン養成が少数精鋭であるべきことからすれば、こうした比率の差別化は不適切であろう。むしろ、この比率のアンバランスが意味する重要な点は、専門職大学院を不必要に特別視することの裏返しとして、既存の大学院教育を依然、学部の延長物としてしか見ていないマインドが影響していることである。

前述したように、ビジネス教育の本質からすれば、そもそもアカデミシャン養成教育と実務家養成教育とを構造的に区別すること自体が無意味であり、こうした規制は実務家教育及びアカデミシャン教育のいずれをも中途半端にしてしまう危険性があることを十分認識する必要がある。大学院における真に競争力あるビジネス教育が、メディカル・スクールなどと同様、無理やりアカデミック教育と実務教育を分けるべきものでないことからすれば、こうした外形的規制は行わず、双方の学生教員比率をより良い条件（すなわち、15：1の比率）に統一し、むしろ両者の有機的分業を図ると同時に、両者の柔軟な連携を促進すべきである。その実現のために、一般の大学院と専門職大学院の設置基準を再度比較検討し、適正な教育課程の再構築を図るとともに、それが可能となるように、国に財政支援を要請することが必要であろう。

## ③研究指導における制約要因

上記の二つの問題と密接に連動している第三の問題は、現行の専門職大学院設置基準では、ビジネス・スクールの担当教員はアカデミック系大学院での修士課程を単独では担当できないことである（経過措置については言及しない）。博士課程については、当面、研究指導を単独で担当できるが、それも期限付きの措置となっている。こうした制約が設けられた理由の一つには、低品質の専門職大学院が雨後の筍のように出現するのを防止する意図があったかと思われる。しかし、世界のトップレベルのビジネス・スクールとの競争を目指すには、むしろ無用な足かせでしかない。欧米のビジネス・スクールが、MBAプログラムによる実務家教育を世界レベルで展開すると同時に、PhDプログラムも同様に高いレベルで運営している現実を見るまでもなく、ビジネス教育は本来、MBAだけしか教えられない、あるいはPhDしか教えられないという区分自体が無意味だからである。もし、そうした区分を設けなくてはいけない理由があるとすれば、①の項目で述べたとおり、アカデミック教育にある意味では有益であるとしても、経験的にみて許容限度以上の実務家教員を、無原則かつ無計画に専門職大学院の専任教員として採用したことに起因する影響であろう。

ここで提起してきた問題及び課題は、あくまでもビジネス・スクールに焦点を絞った特殊例であるが、他の専門職大学院にも多かれ少なかれ通ずる議論であろう。結論としては、社会科学系といえども、理論と実務は医学系や理工学系と同様、有機的に統合されて初めて意味ある大学院教育となるという根本的理念を忘れるべきではない。

特にビジネス・スクールをはじめとする専門職大学院の使命は、社会に高度専門職業人をクリティカル・マスとして供給することにある。そしてその使命を果たしうるのは、スタッフなど資源面をはじめ様々な面で限界がある国立大学ではなく、学校数も多く、また柔軟な組織運営が可能な私立大学にほかならない。

私立大学連盟は、上記の諸問題を加盟大学間で連携して取り組むためのイニシアティブをとるだけでなく、その問題解決のために文部科学省をはじめとする政府諸機関にも積極的に働きかけていく必要があるだろう。



### Ⅲ. 大学院の教員組織

#### 1. 教員組織の学内位置づけの現状

学校教育法に基づいて定められた大学院設置基準第8条によれば、「大学院には、研究科及び専攻の種類及び規模に応じ、教育研究上必要な教員を置くものとする」とする一方、第8条第2項では「大学院の教員は、教育研究上支障を生じない場合には、学部、研究所等の教員等がこれを兼ねることができる」となっている。後者の規定は、教育面での学部と大学院の区別はあっても、研究面で学部レベルと大学院レベルの違いはないこともあり広く適用されている。結果として、多くの私立大学大学院の教員組織は、学部あるいは関連研究所の教員の大半が修士課程あるいは博士課程の研究科も兼務し、そのいずれにかかわるかに応じて大学院担当手当（調整額）が支給されているだけである。また、ほとんどの私立大学において、大学院の学生数の増加に対応して大学院担当教員を増員するというような処置はなされていない。このような教員組織の実態は、専攻分野あるいは専門領域という点では縦割りの傾向を生み、研究の進歩には対応しにくい状況になっている。以上のような現状を打開するため、私立大学の大学院が教員組織について採るべき方策を模索した。

#### 2. 専任教員の整備と問題点

大学院の教育研究の今後の高度化・活性化、特に教育の実質化すなわち教育課程の組織的展開の強化のためには、学部の教員配置等にとらわれない弾力的な編制や、大学院教育のための専任教員の整備を図ることが肝要で、各大学とも積極的に検討すべきである。ただ、この大学院独自の専任教員の問題は、大学院の役割が一層重要視されるに伴って具体性を増すが、学生の納付金にその収入の大半を依存している私立大学の場合、教学上の必要性だけでは判断できない側面を有している。具体的には、各種補助金の申請活用も含めた財政上の観点をも踏まえ、学部と大学院の適切な比率を策定していくことが必要と思われる。

他方、新たな社会的要請に対応して、いくつかの総合私立大学では、専門職大学院など学部に対応しない独立系の大学院の設置も進んでおり、また新設の予定も少なくない。その場合、財政的にある程度採算の見込まれるものとそうでないものとの差異が生じることも予想される。そうした大学院の教員組織に関しては、大学全体の効率的な人的資源配分と、それぞれの研究科の独立性との調整も重要な課題として取り組んでいくことが必要であろう。

もちろん、昨今の大学院重点化で改革・充実された国立法人・大学院大学の現状も参考にすることができる。ただ、多くの教員の所属先が大学院に移されるだけで、学部に専任教員はいなくなるといったような逆転現象は、特に、広く社会に対して有為な人材を供給することを校是とする私立大学においては絶対に避けなければならない。

本来、大学は、たとえ研究大学を志向するとしても、学部教育をその必須の存立基盤としており、これを軽視してはその存立意義を失うことになるからである。

大学院の専任教員の整備と確保に関しては、以上のように各私立大学の財政基盤と使命に即して種々の方策を考えなければならない。しかし、これまで国の政策のもとに資金投入がなされてきた国立大学との差を解消することは、学生納付金収入に基礎をおく私学の財政状況からは到底なしえない。大学院教育の活性化が大学の設置形態に関わらず国家的視野のもとに行われるべき事業であることに鑑みるならば、私立大学が協力して、国に対して公的支援を要請することも、また必要であると言わざるをえない。

### 3. 教員の資格と自覚

大学院の教員については、博士の学位を有し、研究上の業績を有することが前提にされてきたが、大学院が社会の変化に対応して教育研究の幅を柔軟に拡大していくためには、広く社会に人材を求め、その優れた知識及び経験を大学院に導入することも必要である。大学院設置基準において、各界にあって「専攻分野について、特に優れた知識及び経験を有する者で、その担当する専門分野に関し高度の教育研究上の指導能力があると認められる者」にも大学院の教員資格を認めることが追加されていることに鑑み、私立大学においても、このような人材を大いに活用していくべきである。

他方、国際的に魅力ある大学院教育の展開に向け、各大学院は、どのような人材を養成しようとするのか、その目的や役割を明確にすることが重要である。それに即して、多様な形で教育研究体制の構築や教育研究活動が責任を持って実施できる方策を講じる必要がある。このため、各大学院の専攻ごとに、どのような人材を養成しようとするのかを研究科規則等において具体的にし、その内容を積極的に社会に公表していくよう取り組んでいくべきである。また、関係する教員が、養成しようとする人材像についての認識を組織的に共有し、学生に修得させるべき知識・能力の具体化を図るとともに、社会の要請に的確に対応した人材養成を行うべきであることを認識し自覚することが肝要である。

### 4. 職名の変更及び新設に伴う教員組織体制の見直し

大学制度のなかで、大学に置くべき職として助教授に代えて「准教授」が設けられ、その職務内容が規定されるとともに、「助教」を新設してその職務内容も設定され、併せて教授及び助手の職務内容についても規定の整備が行われた。ただし、教育研究上の組織編制として適切と認められる場合には、准教授、助教または助手を置かないことができる。准教授の職務内容については、専攻分野において、教育上、研究上または実務上の優れた知識、能力及び実績を有するものであって、学生を教授し、その研究を指導し、または研究に従事することとなっており、一方、助教の職務内容につい

ては、同じく専攻分野において、教育上、研究上または実務上の知識及び能力を有するものであって、学生を教授し、その研究を指導し、または研究に従事することとなっている。

准教授は無論のこと、新設された「助教」は、各大学の判断により大学院の授業科目を担当し、大学院学生の研究指導にかかわることができることになっている。大学院設置基準及び専門職大学院設置基準上では、教授や准教授等と同様に大学院に最低限置くことが必要な「研究指導教員」あるいは「専任教員」に含めることができるものである。各私立大学の大学院においては、新名称の准教授と新設の助教の主旨を十分に踏まえ、大学の個性や学問分野の特性を考慮しつつ、今後の教員の役割分担及び組織的な連携体制が確保できるように教員組織を見直していかなければならない。その際、学士課程の教育を担当する教員の多くが助教に偏ることがないようにバランスのとれた教員構成を目指していくことが要請される。

## 5. 任期制の導入

大学院の活性化・弾力化とともに、「学生・教員の流動化」が進むものと考えられる。その場合の教員の採用については、任期制の導入など教員人事の流動化を促進するための方策を検討する必要がある。外国人を含め優れた教員が、ある一定期間特定私立大学の大学院に集まり高度の教育研究を集中的に行うなど、大学院の学術研究を飛躍的に推進する手段としての教員の流動化の必要性は今後も高まると思われる。しかし、こうした短期・集中的な教育研究方法とは別に、長期にわたり継続性を必要とする教育研究の分野も存在することも銘記すべきである。また、大学院教員の任期制の導入に当たっては、その主旨・目的を明確にし、その効果を最大限に発揮し得るものについて導入を検討することが肝要であろう。すなわち、任期制を採用する場合、そのことが適切な研究分野であるか否か、また任期制を採用した場合の学生に対する研究指導の継続性はどうか、研究の蓄積をどのように保証するかなどを検討して決定し、さらに、教授や准教授等の採用にあたっては、可能な限り幅広く公募制を導入していく必要がある。

## 6. 教員の教育・研究指導能力の向上策

大学院教育の今後の組織的展開が有効に機能するためには、体系的な教育研究体制の充実とともに、それを支える教員の教育・研究指導の能力の向上が重要な課題である。実際には、次のような向上策を具体化していくことが望まれよう。(1)平成19(2007)年4月1日より施行される大学院設置基準の改正にも盛り込まれているように(第14条の3)、各大学の大学院において、教育指導の在り方についての共通理解と指導能力を高めるための研修など、ファカルティ・ディベロップメント(FD)を実施する。(2)サバティカル制度の導入等により、教員が自らの研究・教育能力を高めるた

め、在外研修や外国で研究に参加する機会等を活用しつつ、諸外国の大学院における実際の教育活動に関する知見を広げる努力をする。(3) 教員の教育研究活動を適切に評価する仕組みを確立する。教員に対する評価は、研究実績だけでなく教育に対する能力の評価も行なう。その場合、授業内容を公開するなど、教育と研究指導の内容を同一専攻内の教員が評価できる仕組み、いわゆるピア・レビュー・システムを導入する。(4) 博士課程においては、研究能力の育成のみならず、大学教員を目指す大学院学生の教育力を育てるため、大学院学生にティーチング・アシスタント (TA) 等の制度を活用し、学部学生などを対象とする教育支援活動を経験させる機会をより以上に増やしていく。私立大学の大学院には、今後これらの諸点への積極的な対応が求められるであろう。

## IV. 研究費支援と就職支援

私立大学が優秀な大学院学生を惹きつけ、高い能力と実績を付与して社会に送り出すために、大学院学生に対する研究費支援と就職支援は重要な課題となっている。しかし、限られた経営資源のなかで、効果を最も発揮できるような支援を行うためには、育成すべき大学院学生像の明確化と大学院独自の進路・就職指導体制を確立することが必要であろう。そのために、私立大学連盟としても、大学院学生支援のために有効な情報を蓄積し、その共有化を進めることが必要となっている。

### 1. 研究費支援

大学院学生への研究費支援といっても、一律に論じることはできない。専門職大学院では資格試験の合格が目標になっているケースが多いため、基本的には研究費支援は一般には問題にならない。また修士課程における支援と博士課程における支援についても同列に論じることはできない。ここでは専門職大学院を除いた大学院に絞って、修士課と博士課程に対してどのような研究費の支援がありうるか考えてみることにする。

なお、研究費支援を行う根拠の一つは、大学院進学の特長を向上させることにより、質の高い大学院学生を増大させ、それがさらには企業側ニーズを高めることにつながると思われることである。優秀な学生が必ず大学院に行くという状況をつくるのが、これからの高等教育政策にとって不可欠である。大学院進学の特長のなかには、経済的メリットも含まれており、日本学生支援機構奨学金制度に加えて、民間の大学院教育支援財団を設立し、優秀な学部学生が大学院に行くように誘導する必要がある。この点において、私立大学は特に文科系領域において学部教育の根幹を担っており、学部から大学院へのスムーズな移行を可能にするための制度整備が求められる。

まず大学院学生にとって必要と考えられる研究費について整理する。修士課程は、教育の色彩が強く大学院学生にとって必要な研究費の範囲も限られてくるため、考えられるのはフィールドワークや学会での報告を行うための参加費、交通費であろう。近年では海外における優れたフィールドワークや学会報告も報告されている。国際水準の研究を推進する大学院を目指すのであれば、大学としてこれを積極的に支援する意味は大きい。

博士課程学生の研究費支援は、個々の大学院学生を財政的に支援するだけでなく、日本と世界の将来の研究を担う若手研究者を育成するという意味を有するだけに、大学院の教育・研究にとって根本的な重要性を持っている。具体的には、日本学術振興会奨学生に準じた待遇を保障する大学独自の奨学金制度、海外の提携機関との協力による留学奨学金、海外も含むフィールド・リサーチ奨励金、社会人大大学院学生に対す

るサポート、等々の仕組みを整えることが必要である。

また、現在すでに存在している研究支援の諸制度をより有効に活用することを検討する必要がある。具体的には、特別研究員制度 (PD・DC)、ティーチング・アシスタント (TA) 制度、リサーチ・アシスタント (RA) 制度、大学院研究高度化推進特別経費 (学生分)、大学院特別奨学金制度及び大学院学費などのあり方とも併せて検討していく必要がある。これらの制度の運用において重要な点として、採用基準の明確化と公平性の確保がある。特に、大学院での学業成績及び研究業績を採用基準として明確化することにより、大学院学生の学習意欲及び研究意欲を促進することができる。

さらに、研究支援のためには、外部資金を用いた研究プロジェクトの活性化も必要と考えられる。大学院学生を研究プロジェクトのメンバーとして組み入れることにより、研究支援費を支給することが可能となり、大学院学生の研究インセンティブの促進を図ることができる。外部資金獲得のためには、外部からの研究資金に関する公募情報等を周知することにより、様々な研究資金に応募できる体制を整備・拡充する必要がある。私立大学としての財政的制約のなかでどのような財政支援が行えるのか、それぞれの大学の状況に応じて検討する必要があるが、産学連携への積極的取り組みやCOEなどの大型研究スキームを含む公的助成に積極的に応募することを通じて、私立大学への今以上の公的資金配分を求めていくことが必要になるであろう。なお、学外の研究資金を大学が活用するにあたって、研究資金の一定割合を事務経費等の費用に配分した「間接経費」(日本では「オーバーヘッド」とほぼ同義で用いている)を経営資源として効率的に活用し、研究者へのインセンティブの付与のために用いる方法についても、今後検討が必要であると考えられる。

また、直接的な研究費支援のほか、大学院学生の研究に対する多面的支援を、大学間協力のもとに協働して行う必要もある。各大学が個別に所蔵する図書や、個別に利用権が設定されている電子ジャーナル・データベースのアクセスを、大学・大学院間の共有資源として拡大すること、高度な外国語コミュニケーション教育やICTスキル教育など、各大学院が共通して必要としている基礎教育をコンソーシアム化することなど、私立大学連盟全体で取り組むべき課題も多い。

## 2. 就職支援

平成 17 (2005) 年 9 月の中央教育審議会答申「新時代の大学院教育－国際的に魅力ある大学院教育の構築に向けて－」における該当部分は「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」としてまとめられている。具体的には「社会のニーズと大学院教育のマッチング」及び「大学院修了者の進路の多様化」である。概ね妥当な指摘であり、本報告も以下、その方向に沿って述べていくが、それとともに、学生の意識状況の改革の必要性、個々の大学の努力に加えて私立大学としての共同の取り組みの必要性にも目を向けたい。

大学院学生の就職状況は、専門分野ごとに異なるが、学部卒業生と比べても総じて理工系以外は満足できる状況にはない。背景には、欧米先進諸国のように大学院学位が就職へのキャリアパスとしてまだ定着していないという社会的背景、大学院学生の拡大とともに研究職など従来の職種に拘泥せず積極的に就職開拓に挑む意欲の不足という大学院学生自身の問題、学部学生への対応に比べて著しく遅れている大学側の進路・就職指導——という三者三様の問題があると考えられる。大学としては当然ながら自らの取り組みの改善を中心課題とするが、ここでは同時に大学院学生や社会の意識改革という側面にも注意を払いたい。

まず各大学院においてなされるべきことは、個々の支援制度の設計以前に、大学院が社会的要請に応えるための、育成すべき人材像を明確にするとともに、修了者の質を保証する教育を実践することであり、その上での教学及び進路指導體制を構築することであろう。とりわけ社会の大学院修了者に対するニーズを把握するために、進路先となる企業などとの密接な協力関係が必要である。以上の点を前提にした上で、大学院の就職支援にかかわるポイントを列挙したい。

#### (1) 大学院学生個々人の状況把握と適切な進路情報提供と就職活動支援

大学院学生の学修の進捗に沿って、適宜適切な進路情報と就職活動スキルの提供・指導が効果的に行なえるような仕組みをつくる必要がある。この点では、修士課程の多くが2年修了であり、実質的には1年目の修了を待たずに就職活動には入らなければならないことを考えると、修士課程の学生は学部学生より厳しい状況に置かれている。この現実を踏まえ、入学前から意識的な進路指導を行わなければならない。すなわち、大学院入学予定者を対象とした入学前ガイダンスの実施である。引き続き入学時点では、入学者ガイダンス、個別面談などによる入学者全員の進路・就職意識の把握に努め、さらには内定者などとの懇談会の実施や内定状況の公開を通じて意識向上を図ることが望まれる。

#### (2) 外部との交流の機会を増やす企画の推進

大学院学生にのみ限られることではないが、大学就職部がとりまとめたインターンシップ体験記とかインターンシップガイドとして公刊されている「Future Design Guide」[デジット(株)発行]等の資料によると、インターンシップなど現場での実務を経験させることが学生の職業意識向上とその後の進路開拓に大きく寄与することが報告されている。このような点からも、インターンシップの開拓にはこれまで以上に取り組む必要がある。すでに、大学と企業の連携によってインターンシップを単位認定に含める大学も増えているが、研究科の特性に応じて単位認定をさらに工夫する努力が必要である。同時に、たとえインターンシップとして定着しない場合でも、進路となりうる外部の企業・諸機関や関連団体の専門家との交流を深める場を設定する

ことを通じて、大学院学生が自らの将来像と求められる専門性について認識できる機会を設ける必要があるだろう。

### (3) 語学力・情報処理力など大学院学生の実務能力向上と資格取得支援

学部では一般化している英語能力試験の団体実施など大学院学生の語学力向上を支援する企画、データ処理技術習得講習会などを、研究科ごとの想定進路とも対応させながら、場合によってはエクステンション講座開設なども含めて積極的に行うことが求められる。なお、プレゼンテーションスキル、コミュニケーションスキルなど、職務遂行上の必要性が最近特に指摘されている技能などについても身に付けられる仕組みづくりが必要であろう。これらの点については、すでに言及した一般的研究支援と同様、諸大学の協働で進めることが有益と思われる。

### (4) 企業情報の収集

企業情報や卒業生情報は、学生との相談において重要な役割を果たしている。しかしながら、大学院学生の就職に関しては、一部の分野を除き、大学側の体勢が未整備であったり、不十分であったりする場合が多い。特に、文系大学院では、企業側が持つ人材ニーズに関する情報収集が不十分であり、望ましいマッチングを支援できる状況にはないと考えられる。文系大学院学生の就職状況を改善するためには、大学院での教育内容と人材育成への効果に関して企業側への十分な情報提供を行うと共に、企業からのニーズ情報の収集、卒業生情報の提供を積極的に進めることが必要であろう。この点に関して、私立大学連盟として取り組むことができる点に関しては、実施していく必要があると考えられる。

### (5) その他

考えられる方策としては、大学院修了者の現状の把握や名簿作成並びにネットワーク化などが上げられる。

以上、個別大学としての取り組みを前提に列挙したが、その相当な部分は大学間協力が可能なものであり、とりわけ就職フェアなど企業の参加協力が必要なものは、複数の大学が共同で開催することが十分に可能である。また、従来のような就職支援ばかりでなく、起業支援の観点も重要である。すでに大学によってはアントレプレナー・コースを設置したところや、インキュベーション・センターを持っているところもあるが、全体としてはまだまだ不十分であり、今後の大学の就職支援の重要な課題のひとつであるといえる。

なお、見逃されがちなことは、専門職大学院においてすべての修了者がそのコースが目的とする職業につけるわけではないという冷厳な事実である。したがって、目指



すコースから外れた大学院学生の就職を支援する仕組みも検討しなければならないであろう。

しかしながら、このような大学院及び大学院生の側の努力をもってしても、社会の側から大学院修了者へのニーズを高める働きかけがなくては、日本の高等教育を発展させ、欧米の教育に伍していくことはできない。とりわけ人文・社会科学分野の大学院修了者にとって、大学教員以外にほとんどポストが存在しない現状は憂慮される。

このような現状を打開すべく、文部科学省を始め、諸官庁、政府諸機関が民間企業に率先垂範して大学院修了者への門戸を開き、かつ人事の流動性を高める必要があるだろう。諸外国、とりわけ米国やヨーロッパ諸国に比して、日本の政府機関における博士学位取得者の数は極めて僅少であり、政策立案や対外交渉の点でも大きなハンデとなっている。学界と政府機関との間の人事交流も乏しく、そのため人事の停滞を双方にもたらしているのみならず、社会全体の人事の流動性を極めて低いものとしている。このような現状を改めない限り、日本における知識基盤社会の将来は極めて悲観的なものと思われることも付記しておきたい。

## V. 大学院の国際化

大学院の国際化は教育プログラムと研究能力の二つの観点から推進する必要がある。教育プログラムにかかわる具体的な施策としては、①英語と日本語によるバイリンガル授業の導入、②留学生教育の一層のグローバル化と質的向上の実現、③公的な支援を受けた大学共同留学生寮設置など宿泊施設の拡充実現、④ジョイント・ディグリー制度、デュアル・ディグリー制度などによる大学院学生の組織的な海外送り出し、などが含まれる。

他方、研究能力並びに研究体制にかかわる具体的施策には、①国際競争力ある若手研究者の育成（特に、国際的研究活動への大学院学生の巻き込み）、②秘書制度の導入など国際水準の研究支援体制の実現、③研究活動の遂行に必要十分な各季休暇の確保並びに学事日程の簡素化、④入学試験への関与負担の軽減、などがある。

### 1. グローバル知識時代の到来

21世紀は「知」が最大のパワーを持つグローバル知識時代と言われる。事実ここ数年、大学のグローバル・ランキングに関する記事や報道は、国内のみならず海外でも過熱する一方である。裏を返せば、社会の知的ハブである大学、とりわけ大学院における教育の質が国家や地域、ひいてはグローバル社会の発展と安定のカギを握る時代になったと言える。このようにグローバル社会の要請は日増しに高まっているが、ひとたび日本の大学院教育の現場に目を移せば、以下に述べる諸側面において国際化が遅れていることがわかる。本章では、大学院の国際化に関して、教育プログラム並びに研究能力の問題についてどう取り組むべきかを論じたい。

### 2. 大学院における教育プログラムの国際化

#### (1) 英語教育の導入の必要性

大学院教育の国際化の中心をなすのは、海外留学生の受け入れと、日本人大学院学生の海外派遣の問題であろう。いわゆる「留学生10万人」計画は少なくとも量的には平成16（2004）年に達成された。その後も中国を中心に留学生は増大し、高等教育就学人口に占める外国人留学生の比率も3%になろうとしている。これは日本の教育の国際化にとって大きな成果であるものの、新たな問題や限界も生じている。第一に、量的拡大に教育の質的水準が必ずしも伴っていないこと。第二に、留学生の増大が日本人学生の国際化に十分に生かされていないこと。そして第三に、留学生の出身国が中国をはじめとするアジア諸国に極端に偏っており、北アメリカ・ヨーロッパ・オセアニア地域からの留学生が少ないことである。

日本のこれまでの大学院教育は、留学生に対しても日本語で行われることが当然のこととされ、留学生に高い日本語能力が要求されてきた。しかし、急速なグローバル

化の進展のもとでは、これと並行して英語による教育を行うことが教育・研究の国際化に大きく貢献することを認識しなければならない。現実には日本以外の状況を見ると、たとえばヨーロッパでは、言語ナショナリズムがきわめて強いとされるフランスも含めて、英語による（あるいは英語だけの）教育プログラムを導入する大学が 21 世紀に入るところから急速に拡大し、英語による学位取得が可能になってきた。中国・韓国の大学においても同様な試みがなされている。たとえば韓国のある大学のビジネス・スクールでは、その受講生の大半が韓国人学生であるにもかかわらずすべての授業を 100% 英語で行っている。

こうした世界的な潮流のなかで日本だけがこの流れから大きく取り残されることは、単に教育の国際化が遅れるにとどまらない。今後の大学の国際競争がとりわけ優秀な若手研究者の獲得競争として展開されることが予想されるなかでは、日本の大学の研究水準全体の低下につながりかねない問題をはらんでいる。すでに日本でも、一部の私立大学では全面的なバイリンガルの授業に取り組んでおり、科目数を限定した形でのバイリンガル授業がさらに多くの大学で取り組まれていることは、技術的にバイリンガル授業が不可能ではないことを示している。

他方で、個々の私立大学を見た場合には、こうした授業に対する学生の需要、英語で授業ができる教員の供給能力の両面で限界があり、その展開は必ずしも容易ではない。これを打開する一つの方法は、京都などに先例のある大学コンソーシアムを拠点地域ごとに組織し、共同施設によるバイリンガル授業の実施、英語による授業の単位互換、共同授業の実施などを推し進めることであろう。同時に、国に対してはこうしたバイリンガル授業の展開を前提に共同施設建設などに対する助成を求めていく必要がある。

## （2）宿泊施設の充実

欧米の諸大学に、さらには急速に成長する中国の大学にも伍して留学生を獲得しようとした場合、教育・研究内容と並んで、ときにはそれ以上に問題となるのが日本の大学の宿泊施設（寮・アコモデーション）の貧困さである。寮が整理されている欧米の学生からすれば、下宿の確保が個人的な努力と多大な一時金出費を必要とする日本の現状は留学意欲を削ぐものであり、他方、途上国の多くの学生にとっては経済的な阻害要因として受け止められる。この現状を打破するためには個々の大学の努力だけでは限界があり、拠点地域ごとに共同の留学生寮ないし日本人学生との共同寮を設置できるように、財政や土地提供などの支援を国や地方自治体に強く求めていく必要がある。

## （3）大学院学生の海外派遣

学部学生に比べて大学院学生の海外派遣は、多分に学生個々人の努力に任せられ、大

学としての取り組みが遅れてきたことは否めない。その背景には、①大学院学生の研究テーマが特定化されているため留学のパッケージ化（グループ派遣）が難しい、②2年間で修士論文を完成させる上では（とりわけ自然科学系にとって）長期の留学が支障をきたす場合がある、③海外の大学院で正規の授業に参加するために必要な語学能力を備えた学生が少ない、などの事情がある。

大学院修了生の語学力、国際感覚が学部卒業生に比べて劣っているようでは、社会に対しての大学としての説明責任は果たされない。各大学は、学部学生に比べて見落とされがちな語学教育など基礎学力養成に積極的に取り組むとともに、大学院学生にふさわしい留学プログラムを充実させなければならない。その具体的な手立てとしては、まず大学院進学が決まった学部学生（いわゆるMゼロ）に、短期または1 Semester程度の、語学学習を中心とした留学を奨励する入学前教育から始め、修士課程の2年間には、海外の大学と提携したジョイント・ディグリー制度やデュアル・ディグリー制度を設けることなどの取り組みが考えられる。さらに修士課程学生以上に個性が高く、大学としての制度的取り組みが難しい博士課程学生に対しても、たとえば海外の大学と提携し1年間のノン・ディグリー・プログラムを設けるなどの工夫が必要であろう。

なお、海外の大学への派遣を対等な形で行うためには、日本の大学も修士課程学生はもちろん、個別研究を目的とする博士課程学生の一定期間受け入れを可能とする制度、客員大学院学生（アフィリエイト）制度などを取り入れていくべきであろう。

いずれにせよ、大学院学生の海外留学を活性化するためには、大学院の教育課程の国際標準化を促進し、カリキュラムや単位制度を国際的に互換性のあるものに整備する必要がある。これは各大学の自助努力で実現できるとしても、大学院学生にとって最も現実的な問題は、留学費用をいかにして調達するかにある。この点は、財政的基盤に限界がある私立大学が潤沢に用意することは困難であり、先に述べた留学生の宿泊施設と同様、国家的な規模での留学奨学金制度の充実が求められる。私立大学連盟は、その実現に向け、積極的に国に対して働きかける必要があるだろう。

### 3. 大学院における研究能力の国際化

#### (1) 国際水準の研究体制

研究の国際競争が激化するなかで、国際的に通用する若手研究者を育成することや、さらには海外から優秀な若手研究者を積極的に呼び寄せることが急務となっている。今後、わが国の大学院においても、優秀な留学生の確保、日本人大学院学生の国際的な研究活動の推進と並んで、海外の大学等の研究拠点との連携（共同研究・共同シンポジウムなど）をさらに活発に展開することが求められていくはずである。

これまで研究者間の国際的な交流は教員個人レベルで進められてきたが、今後はこうした個人レベルでの取り組みを大学がバックアップするだけでなく、大学院学生も

このような交流に積極的に参加させていくことが、研究面と大学院教育の両面から求められる。具体的には海外の研究拠点とのネットワーク構築を大学として支援し、宿泊施設などインフラを整備し、共同研究ファンドを整える、国際共同シンポジウムの開催などを施設運営面で積極的に支援する、などの施策が必要である。そのための資源獲得、及び成果の社会的還元の意味から産学連携へ向けての一層の努力が求められると同時に、英語などによる国際的情報発信を通じた成果還元も、これまで以上に進めるべきであろう。

日本の大学院における国際的劣位は研究支援体制の不備にも見られる。日本では学部長や研究科長でも秘書がついていないことは珍しくないし、各教員に秘書が割り当てられていることは皆無と言ってよい。しかし、海外では少なくとも学部長、研究科長には秘書がついているのが常識であるし、トップスクールであれば大学院教員の2、3人に一人の割合で専属の秘書があてがわれている。日本の私立大学の大学院が真剣に国際競争力を強化したいと考えるのであれば、研究者の事務作業量を軽減することを考えなければならない。諸大学は最適な研究体制を構築するために連携・協力し、かつ国にも同様のマインドセットを持つように働き掛ける必要がある。

## (2) 学事日程の過密さと各季休暇の短さ

日本の大学の学事日程はあまりにも細切れである。現状では、夏季休暇が2ヵ月確保できない。特に最近では冷房施設の完備などに伴い、夏季休暇の開始時期が以前と比べて約2週間遅くなっている。もちろん、秋学期開始時期を遅らすことで調整されているとの反論もあるが、実際には、9月に入ると様々な業務で拘束されることが多いため、夏季休暇を研究教育に充てる時間が減少している。特に、セメスター制度の下に、春季卒業(修了)・入学に加えて秋季卒業(修了)・入学制度を持つ大学、サマーセッションを制度化している大学では、夏季休暇の研究時間が大幅に減少している。また、年末年始を挟んだ冬季休暇の中途半端さ、さらには主として学部入試という私立大学最大の年中行事のために精神的に散漫となる春季休暇は、効率の悪い使い方かできない。欧米、特にアメリカ合衆国の教員が早いところでは5月中旬、遅いところでも6月中旬から、それぞれまる3ヵ月近くの夏季休暇を享受できる研究教育環境と比較したとき、日本の教員にとって研究環境の国際的劣位は明らかである。

日本の大学教員が研究に時間を割くことが困難になっているもう一つの理由は、教授会など会議の多さにある。欧米の大学院ではFaculty Meetingは各セメスターの最初と最後の計2回程度しか開催しないことが多く、それも報告程度のものである。基本的に大学院教員は研究に多くの時間を割くことが求められているし、その環境も整っている。この点は日本もできるところから改善していかなければ、大学院の国際化において中核をなす研究教育能力の改善につながらない。安倍首相は9月入学システムの導入を提唱している。海外の大学とのアカデミック・イヤーの同期性も重要であ

るが、入学やセメスター制度を簡素化し、纏まった夏季休暇を確保できる可能性が大きくなり、日本の大学院の研究能力が向上する点においても重要な提言といえる。

### (3) 入学試験の拘束

前項の問題と密接に関係することであるが、日本の大学教員はあまりにも入学試験に拘束され過ぎている。この点を改善しない限り、日本の大学院の研究教育水準は大きく上昇することがないだろう。周知のごとくアメリカ合衆国の大学教員、とりわけ大学院の教員は基本的に入試業務にはタッチしない。学部であればSATやACT、大学院であればGRE及びビジネス・スクールのGMATなど、ある種の全国統一試験のスコアが入学生選抜に利用されており、その業務は各大学のアドミッションズ・オフィスが担当している。教員が選考プロセスに深く関与するのはPhDの選抜のときくらいであろう。もちろん、こうしたアメリカ合衆国の慣行はアメリカ社会のより大きな枠組みのなかで長い年月をかけて出来上がったものであるから、それを即座に日本で採用することは容易ではない。

しかし、基本的に各大学が自前の入学試験問題を毎年、毎年作成することは、少なくとも大学のグローバル競争を念頭においたとき、決して創造的かつ建設的な選択ではないであろう。英語が研究教育、特に研究面においてリングア・フランカ(世界共通語)となっている現在、ただでさえ言語上のハンディキャップのある日本の大学教員は、さらに入試問題の作成とその実施運営のために膨大な時間を犠牲にすることを強いられている。少なくとも、大学院レベルにおいては入試による拘束時間を可能な限り、国際標準に、あるいは教育研究上国際的に優位にある国のシステムに近づける工夫を、大学間で協力して進めることが重要であろう。

## VI. 提言 一私立大学大学院の持つ資源の有効活用を図る一

### 1. 「知識基盤社会」における大学院教育の重要性

現在、わが国をはじめ21世紀の世界を特徴付ける「知識基盤社会」においては、経済社会の基礎をなす国際競争力の確保や、文化的側面の発展の上で、大学院はきわめて重要な役割を果たしている。とりわけ大学院の持つ人材養成機能の強化が不可欠となる。

経済社会の現状を考えると、単純作業に基づく労働集約的な産業のわが国における比較優位は失われている。そうした産業に替わって、競争力を持つべきは、高度な科学技術や創造性に基づく、高い水準の質を持った高付加価値の財・サービスを提供する分野である。そのような分野の発展と充実がわが国において喫緊に求められている。また多様化する国民の価値観から生じる様々な社会的要請に対応する必要がある。

そのためには、基礎的な研究の一層の充実とともに、創造性豊かな若手研究者の養成、さらに高度専門職業人、幅広い職業人そして創造性のある人材を、相応の規模で組織的に養成していくことが求められている。それらの人材養成は、今後のわが国の存立の根幹をなす要請と言えるのである。そして、そうした人材養成の役割のかなりの部分は、大学院教育に求められていると言える。

### 2. 私立大学の現状

しかしながら、わが国の大学院教育の現状は、他の先進諸国に比較して、量的にも質的にもとても満足のいく水準とは言えない。そうした状況において私立の大学院は、わが国の大学院教育に関する量的整備目標に大きく貢献している。ただし実状は、特に大学院教育における質の面で大きな課題を抱えている。こうした私立大学大学院の状況をそのまま放置することは、社会的にみても効率的な資源配分がなされているとは言えない。私立大学における大学院教育を質的に充実させることにより、既存の教育資源をより有効に利用することを図るべきである。

高等教育には経済学でいう「外部性」という現象が存在する。すなわち対価の徴収をとまわらない便益の提供を、広く社会に対して行っているのである。社会はそうした便益をある意味では自由に利用することが可能であるため、大学における教育研究は、ある種の公共財的な側面を持っていると言えよう。そうした社会的に意味のある「外部性」を持つ財・サービスを供給する主体は、相応の対価を受けていないため、一般に市場機構においては、財政面で過小評価されている。したがって、それらの財・サービスの供給量は社会的な最適水準に比べて過少となる。そのため、効率的な資源配分を実現するためには、公的な財政支援が不可欠である。

### 3. 研究教育における提供と負担

私立大学はそれぞれが建学の精神に則り、自主的な運営に基づく研究教育サービスを提供することにより社会の多様な要請に応えるという役割を果たしている。もちろん、大学院教育に関して、最低限の質的水準を確保するために、何らかの共通の基準を考慮する必要はあるだろう。しかしながら、そうした共通の基準を考慮しながらも、長い伝統に立脚し、あるいは新しい社会的要請に応えるべく建学された、私立大学の持つ個性と多様性は尊重されることが望ましい。

したがって、大学院教育を考える際には、教育サービスの提供と、そのための負担はある面では独立に扱うべきである。すなわち多様な公共財的サービスを社会に供給する際には、どのような財を提供するかという側面と、そのための費用を誰がどのように負担するかという側面は切り離して考えるべきである。前述したように、社会的に望ましい正の外部効果をもたらす財・サービスは市場においては、適正水準に比して過少供給される傾向を持つ。そのため、適正な供給水準を維持するためには、外部効果を内部化させる、何らかの公的な支援が必要となる。こうした考え方は、私立大学、特に大学院教育に適用されるべきものであると言える。

そのような、財政面での安定性に基づいて、それぞれの私立大学が独自の教育研究サービスを社会に提供していくべきであろう。もちろん、各大学における教育研究の質を確保するために、様々な自己点検評価システムなどを考慮する必要があり、また適度な競争原理の導入も求められる。

### 4. 体系的な研究教育体制の充実

私立大学における教育研究体制の充実は何にもまして喫緊な課題である。個々の大学である程度対応可能なものと、個別には対応ができないものがある。以下にいくつかの論点を挙げる。

適切な教員評価：研究実績に加えて、これまでは必ずしも評価の対象とされていなかった、教育活動に対する相応の評価システムを導入する。

任期制の導入：教育研究の発展、高度化を促進するために、教員の流動化が必要である。これは限られた人的資源の有効活用を意味する。また多くの若手研究者に機会を与えることにもつながる。

大学院学生に対する教育能力の養成：教育補助員（TA）制度の活用などを通して、大学院学生に対し学部学生を対象とする教育支援活動を経験させる機会を増やしていく。これは大学院学生に対する経済的支援としての意味も持つ。

教員の教育研究活動を支援する事務体制の充実：わが国の大学教員は、事務作業など本来の業務以外に多くの時間がとられているのが現状である。教員に対し適切な数の秘書などをつけることにより、本来の研究業務に費やすことのできる時間は飛躍的に増加するはずである。学部教育に対しても言われていることであるが、教育研究を



実質的にサポートする専門職員の養成、すなわちSD (Staff Development) の充実を図る必要がある。

#### 5. 大学院学生、特に博士課程学生の研究費支援

大学院学生に対する現行の研究支援制度を有効活用する必要がある。大学院高度化推進特別経費、大学院特別奨学金制度などの充実である。他方で、日本学術振興会学生に準じた待遇を保証する大学独自の奨学制度、海外の提携機関との協力による留学奨学金などが考えられる。

こうした制度の運用に関しては、採用基準の一層の明確化がきわめて重要となる。そのことにより、経済的支援の公平性を確保するとともに、大学院学生の勉学意欲に対する誘因を与える効果を持つことが期待される。

また、外部の競争的資金を用いた研究プロジェクトの活性化が必要である。これは研究に対する誘因となるとともに、実質的な研究費支援にもつながる。また、個人の研究費を軽減できるように、図書等の基礎的研究資料の大学間での共有化を図る必要もある。

#### 6. 体系的な進路指導の必要性

大学院学生の就職状況は、理工系以外の分野については満足できる状況にはない。その背景には、大学院での教育が、大学院学生の就職先と考えられる一般の企業から相応に評価されていないこと、大学側の進路・就職指導が学部学生に比べて著しく遅れていることなどが挙げられる。

こうした問題に対応するためには、各大学が大学院において育成すべき人材像を明確にすべきである。社会的要請に応えるためには、企業などと密接な関係を保ち、どのような人材が求められているかを正確に把握する必要がある。そうした上で、学部学生と同様、修了者の質を保証し、きめの細かな進路指導体制の充実を図る施策を策定すべきである。

特に企業側の人材需要に関する情報を体系的組織的に収集し、大学院学生に提供する体制作りは重要である。また、そうした企業側の要望を、大学院教育に反映させることも求められる。他方で、大学院での教育内容と大学院学生に関する情報を、企業側に積極的に提供していくことも重要であろう。すなわち、大学と企業との双方向による緊密で経常的な情報交換が可能となる体制の構築が求められる。こうしたことは、個々の大学あるいは企業の課題というよりも、より大きな枠組みで取り組む必要がある。

#### 7. 相互補完的な大学間協力関係の構築

独自の建学の精神を持つ私立大学の存在理由から考えても、社会的必要性からみて

も、私立大学の持つ研究教育面での多様性は尊重されるべきである。しかし、単一の大学のみで様々な社会的要請に応えることは不可能であり、個々の大学が個別にそうした方向を目指すことは必ずしも効率的な教育資源の配分とは言えない。そこに、連合大学院を含めた、様々な形での大学間の連携あるいは提携の意義が存在する。もちろん、個々の私立大学はそのミッションが明確になるよう、独自の大学院教育研究拠点を定めつつ、広い学的視野に立って、他の私立大学や、必要に応じて国公立の大学や研究所との協力関係を視野に入れ、時代に即応した広域的な教育研究体制を確立する必要がある。

具体的には、大学院学生の単位相互認定制度が挙げられる。すでに一部の大学の間では、大学院学生がどちらの大学の単位も取得可能となるような協定が締結されている。これはそれぞれの大学が持つ教育資源の補完性に基づくものであり、新たな負担なしに教育サービスの質の向上を図ろうとするものである。

また「訪問研究員」といった形での、短期的な研究者の相互交流制度の充実も求められる。これは研究者の研究環境の整備の一環と考えられる。

## 8. 社会的に求められる私立大学の有効活用

わが国の現状を考えると、既存の私立大学大学院の教育研究資源をより有効に活用することは、それらのもたらす外部効果から考えても社会的に必要であるといえることができる。研究教育の質を確保するような様々な制度的誘因を与えつつも、負担と提供とを分けて考え、それぞれの私立大学の伝統に基づいた個性ある研究教育の充実を目指すべきである。

より具体的な形として、以下のようにまとめられる。

### (1) 各私立大学が個別に取り組むべきこと

各大学の個性を活かしつつ、国際的に魅力ある大学院教育を目指す。

①それぞれの大学院研究科の目的・理念を明確にし、どのような形で社会的な要請に答えるかをできるだけ具体的に示していく。

②各大学の実情に即したファカルティ・ディベロップメントの充実により、研究・教育の質的向上を図る。

③学問や社会の変化に対応した、組織的教育体制の構築を図る。

### (2) 大学横断的に取り組むべきこと

個別の大学の枠を越え、複数の大学あるいは大学間の組織的取り組みを通して、私立大学大学院の全般的な向上を目指す。

①複数の大学間における研究・教育面での相互に補完的な連携・提携を強化していくことにより、既存の教育資源の効率的な有効活用を図る。

②大学、特に私立大学に共通する様々な問題に関する情報をつねに収集・分析し、適切な対応策をとることに資する。

③大学院学生の潜在的な就職先となり得る、産業界などとの間に経常的な情報交換が可能となるような体制を構築するとともに、国や産業界に大学院生に対する需要を喚起する。

### (3) 国の政策に望むこと

各私立大学の理念・個性を尊重しながらも、私立大学大学院の教育研究の促進がグローバル化した知識基盤社会においてわが国が国際的な地歩を築くために肝要であるという視点を確立することを国に対して要望したい。国立大学とのイコール・フッティングが成り立つような既存の制度の充実、あるいは公的財政支援制度の抜本的改革が望まれる。

①私立大学大学院の充実にとっては、大学院の専任教員、その運営のための専門職員を安定的に確保することが必要である。これを実現するために、人件費の公的支援を拡充することが必要である。

②従来の研究者養成型大学院と専門職大学院の設置基準の懸隔が、私立大学に設置経費、人件費等の経費負担及び制度構築上、過重負担を強いている。その是正と適正基準の再構築が行わなければならない。

③大学院生の研究に必要な研究費の確保とともに、大学院教育を受けるための経費負担の軽減を図ることが、わが国大学院政策の根幹をなす。これらに対する公的支援を国に対して要望すべきである。具体的には以下の点が必要となる。

(1) 一般的な奨学金制度の充実とともに、PD、DC、TA、RAなどの採用と活用に必要な基本的資金の拡充。

(2) 留学生招致のための宿泊施設の充実。

(3) 海外留学のための奨学金の拡充と制度的整備。

また、これまで具体的に説明はしなかったが、以下の点も必要であろう。

(4) 授業料所得控除制度：高等教育機関に学ぶ学生の教育費について、教育費負担者の所得から控除する制度を創設すること。

(5) 教育ローンに対する支援制度：高等教育機関に学ぶ学生の教育費を借り入れる際の保障、利子補給などの制度を創設すること。

以上、私立大学の大学院が今後その教育研究体制を整備し、日本国内で、また世界において、確実な地歩を築き、研究成果や人材を含め、その知を積極的に発信できるような施策を提示してきた。もとより、私立大学は、それぞれ固有の「建学の理念」あるいは「建学の精神」をもち、それに基づいて個性的な教育研究を行ってきた。それこそ、私立

大学の存在意義であり、国公立大学には求めることのできない、私立大学の強みであると言える。今後もそれぞれの個性を尊重し、その強化を図ることが、各私立大学の大学院発展の礎となるであろうことは疑いえない。同時に、複雑化しグローバル化した世界において、わが国の私立大学大学院は共通した課題を抱えている、ということも事実である。この課題には、各大学で取り組むことが可能なものもあるが、少なくとも基本的認識を共有することは必要であろう。そして、この共通認識に基づいて、諸大学は、大学間の垣根を越えて協働して取り組むべき課題とともに、協働して国に働きかけていくべき課題を有していると言わなければならない。現在、私立大学大学院が置かれている状況を等しく認識し、その充実改善に向けて、少なくとも日本私立大学連盟の加盟校が、将来に向けた歩みを共に始める時期にあることを強調して、本報告を閉じることとしたい。

## 教育研究委員会委員名簿

担当理事	鈴木典比古	国際基督教	学長、教養学部教授
委員長	松本亮三	東海	附属図書館長、文学部教授
副委員長	圓月勝博	同志社	教育開発センター所長、文学部教授
副委員長	山本浩	上智	学事センター長、文学部教授
委員	塩澤修平	慶應義塾	経済学部長、経済学部教授
	立川明	国際基督教	大学院部長、教養学部教授
	天野史郎	明治学院	国際学部教授
	真屋尚生	日本	学務部長、商学部教授
	松尾友矩	東洋	学長、国際地域学部教授
	海老澤衷	早稲田	文学学術院教授

(平成19年3月現在)

---

## 大学院分科会委員名簿

主査	塩澤修平	慶應義塾	経済学部長、経済学部教授
委員	伊藤文雄	青山学院	国際マネジメント研究科長
	八木匡	同志社	経済学部教授
	黒木政秀	福岡	医学研究科長、医学部教授
	佐藤誠	立命館	研究部長、国際関係学部教授
	橋本巨	東海	連合大学院理工学研究科長、 工学部教授
	太田正孝	早稲田	商学研究科長、商学学術院教授

(平成19年3月現在)

# 社団法人日本私立大学連盟加盟大学一覽

(124大学 平成19年3月現在)

愛知大学	順天堂大学	宮城学院女子大学	専修大学
亜細亜大学	関西大学	桃山学院大学	芝浦工業大学
青山学院大学	関西医科大学	武蔵大学	白百合女子大学
跡見学園女子大学	関西学院大学	武蔵野美術大学	園田学園女子大学
梅花女子大学	関東学園大学	長崎外国語大学	創価大学
文教大学	関東学院大学	名古屋学院大学	大正大学
中央大学	活水女子大学	南山大学	拓殖大学
中央大学	慶應義塾大学	日本大学	天理大学
獨協大学	恵泉女学園大学	日本女子大学	東邦大学
獨協医科大学	敬和学園大学	新潟産業大学	東北学院大学
同志社大学	神戸女学院大学	ノートルダム清心女子大学	東北公益文科大学
同志社女子大学	神戸海星女子学院大学	大阪学院大学	東海大学
英知大学	國學院大学	大阪医科大学	常磐大学
フェリス女学院大学	国際大学	大谷大学	東京医科大学
福岡大学	国際武道大学	立教大学	東京医療保健大学
福岡女学院大学	国際基督教大学	立正大学	東京慈恵会医科大学
学習院大学	駒澤大学	立命館大学	東京情報大学
学習院女子大学	皇學館大学	立命館アジア太平洋大学	東京女子大学
八戸大学	甲南大学	龍谷大学	東京女子医科大学
白鷗大学	高野山大学	流通科学大学	東京経済大学
姫路獨協大学	久留米大学	流通経済大学	東京農業大学
広島女学院大学	共立女子大学	西武文理大学	東京歯科大学
広島修道大学	京都産業大学	聖学院大学	苫小牧駒澤大学
北海道東海大学	京都精華大学	成城大学	東洋大学
法政大学	京都橘大学	聖カタリナ大学	東洋英和女学院大学
兵庫医科大学	九州東海大学	成蹊大学	東洋学園大学
石巻専修大学	松山大学	西南学院大学	豊田工業大学
実践女子大学	松山東雲女子大学	清泉女子大学	津田塾大学
上智大学	明治大学	聖心女子大学	早稲田大学
城西大学	明治学院大学	聖和大学	山梨英和大学
城西国際大学	三重中京大学	仙台白百合女子大学	四日市大学

(大学名ABC順)

私立大学大学院の充実発展のために

---

平成19年3月31日 発行

編集者 大学院分科会

主 査 塩 澤 修 平

発行者 教育研究委員会

担当理事 鈴木 典比古

委員長 松 本 亮 三

発行所 社団法人日本私立大学連盟

〒102-0073 東京都千代田区九段北4-2-25 私学会館別館

電話 03-3262-3603 FAX 03-3262-3604

印刷所 株式会社双葉レイアウト

〒106-0041 東京都港区麻布台2-2-12 三貴ビル

電話 03-3586-9422 FAX 03-3584-3798

---

© The Japan Association of Private Colleges and Universities, 2007

\*無断転載を禁じます。