

臨時監査「教育」の中間報告書

監事計画に挙げた3つの重点項目のうち「教育」について、対象部門を選定し、書面調査と面談によって監査を実施した。監査の結果と監事意見は以下のとおりである。

I 監査項目と主な監査内容

監査項目A：学士課程及び修士課程の導入的プログラムの充実への取組

各学部・研究科への入学時に行う「導入的プログラム」の実施状況と実施プログラムの内容検討体制の整備状況に関する監査

監査項目B：博士後期課程修了者の進路選択支援への取組

博士後期課程修了者の進路選択支援への取組状況に関する監査

II 監査の方法

1 監査の方法

既存資料等により書面調査を行うとともに、予め通知した質問項目にしたがって調査対象部門の部門長（部局長・本部部長）、担当教員、事務（部）長、課長、課長補佐及び掛長を対象に面談することにより監査を実施した。

2 監査項目と監査の実施先

2. 1 監査項目Aと監査項目Bについての監査実施先と実施日

- (1) 学務部 7/16（火）
- (2) 文学部・文学研究科 7/24（水）
- (3) 総合人間学部・人間・環境学研究科 7/24（水）
- (4) 理学部・理学研究科 7/29（月）

2. 2 監査項目Bのみについての監査実施先と実施日

- (1) アジア・アフリカ地域研究研究科 7/25（木）

III 監査結果

【全学の取組 － 学務部】

A 学士課程及び修士課程の導入的プログラムの充実への取組

1 学士課程での取組

1. 1 全学共通の導入プログラムの実施状況

全学共通の初年次教育プログラムとしては、平成25年度は、「総長講演」、「コンプライアンス、メンタルヘルス、人権問題、国際交流、キャリアパスに関する講演」（1講演当たり30～45分）が行われている。

これらのプログラム（合計3時間強が必要）は、学部新入生約3,000人を対象に連続して実施することが時間的・場所的制約のため困難であることから、全学共通教育新入生ガイダンス中の1コマ（45分）、入学式終了後（30分）、土・日開催の新入生特別セミナー（30分×4プログラム）の時間を使って分散して実施されている。

1. 2 実施プログラムの内容検討体制

初年次教育プログラム（全学共通の導入プログラム）は、教育制度委員会（WG2）で内容が検討され、平成22年度から実施されてきた。この間、プログラムの内容については様々な改善がなされ、一定の水準にまで高められた。今後も、このプログラムを継続して実施し、さらに改善していくことが重要であるが、このためには、教育制度委員会（教育における全学的な制度面での整備や検討のための委員会）に代わる実施体制が必要である。この必要性については既に認識されており、実施体制を教育制度委員会から全学共通教育を担う国際高等教育院に移す方向で検討が進められている。

2 修士課程での取組

大学院修士課程における初年次教育プログラムは、大学院の専門性が進んでいることから全学共通のプログラムとしてではなく、専門性を考慮した研究科プログラムとしてそれぞれの研究科で実施されている。

B 博士後期課程修了者の進路選択支援への取組

1 進路状況

博士後期課程修了者の進路選択支援を行うためには、進路状況についての実情の把握が不可欠である。下の表は、年度単位の進路状況の資料であり、進路選択支援業務の基礎資料として活用されている。

（当該年度終了後、翌年度の5月1日現在で作成する学校基本調査による）

| 区 分 | 平成22年度 | 平成23年度 | 平成24年度 |
|--------------|--------|--------|--------|
| 修了者 (A) | 733人 | 771人 | 719人 |
| 進学 (B) | 24人 | 19人 | 26人 |
| 就職 (C) | 588人 | 580人 | 511人 |
| その他 (D) | 121人 | 172人 | 182人 |
| その他の比率 (D/A) | 16.5% | 22.3% | 25.3% |

表中の「その他」の主な内訳は、「修了後の進路について大学に届け出のない者」、「就職準備の者」、「一時的な仕事に就いた者」、「無業者」、「家事手伝い」である。したがって、「その他の比率 (D/A)」は、未就職者比率の概数を示すものである。

京都大学全体としては、博士課程修了時点で約21.4%（平成22年度～平成24年度の平均値）が未就職者である。部局ごとの進路状況では（表には示していない）、平成24年度は16研究科中3研究科で未就職者比率が50%以上になっている。

2 進路選択支援の体制と取組

2.1 進路選択支援の体制

大学全体としての進路選択支援は、キャリアサポートセンターで行われている。

2.2 進路選択支援の取組

(1) 個別相談

キャリアサポートセンターで行われた就職支援のための個別相談件数は、以下のとおりである。

平成22年度 学生数（博士：68人、ポスドク：20人） 延相談回数137回

平成23年度 学生数（博士：58人、ポスドク：17人） 延相談回数117回

平成24年度 学生数（博士：53人、ポスドク：16人） 延相談回数138回

相談を受けた者の相談後の状況については、従来は、就職内定の報告等を義務としていなかったため把握できていなかったが、今後は相談後の就職活動状況の把握・追

跡調査を相談者全員に対して行い、就職率の増加を目標としたフォローアップ等の支援活動を行うことになっている。

キャリアサポートセンターは、8月から全学的な組織「学生総合支援センター」の部門として活動することとなることから、各学部・研究科との連携をより充実させ、きめ細かい就職支援の推進が可能となる。成果が期待される場所である。

(2) キャリアデザイン教育と研究科との連携

企業等への就職を目指す学生を支援するためには、以下の点への配慮が必要とされている。

- ① 理系博士後期課程院生は、企業への就職意欲があれば就職は可能である。
- ② 文系博士後期課程院生の企業への就職には、研究の専門性に拘らずに、日々培ってきた能力を企業で活かそうという柔軟な思考が必要である。
- ③ 外国人留学生の企業への就職については、日本語の熟達度が影響すると考えられるから、日本語の熟達度を高めることが重要である。

このためキャリアデザインに関して、博士後期課程に進学する以前から、自身の将来の目標や人生を考えてキャリアデザインすることが必要で、初年次からのキャリア教育が重要である。キャリアサポートセンターでは、学生にキャリアデザインへの意識を植え付けるため、今年度より「京大生キャリアデザイン講座」が実施されている。

その他、博士後期課程院生に「キャリアの形成、社会に貢献する」意識の涵養を促すためには、指導教員との連携が不可欠である。キャリアサポートセンターでは、各研究科との連携を進め、学生個人の志望や事情に応じた個別対応を行い、未就職者数を減少させるための施策が進められている。

(3) 就職先の開拓・開発の取組

平成23年6月から京都の中小企業21社を回り、京都大学の博士後期課程院生・ポスドクが実力を発揮できているかの調査が行われている。企業と大学の交流会にも積極的に参加し、企業に博士後期課程院生・ポスドクの採用を働きかけている。

また、平成24年度に京都府内の優良中小企業の参加を得て「博士後期課程院生・ポスドクと企業の交流会」を開催している。今年度は京都府内の企業に限らず、大企業などの参加を得るなど、より内容を充実させた交流会を開催する予定となっている。

【部局の取組 — 文学部・文学研究科】

A 学士課程及び修士課程の導入的プログラムの充実への取組

1 学士課程での取組

1. 1 導入プログラムの実施状況

入学時には、学部長、教務関係委員、係員が中心となって文学部の学業全般に関するガイダンスが行われている。加えて、1年次の8月の夏休み前には、系分属を登録する(10月)ためのガイダンスが行われている。その際、全体的な学部の教学と各系の概要が説明された後、学生が関心のある各系の専修の「研究室訪問」や専修の「共同研究室」を訪問して教員や、上回生、院生と対話し、専門分野について理解を深めることができる機会が提供されている。

また2年次の10月には、次年度に分属される専修を決めるに際して必要な専修単位のガイダンスが、当該専修の教員全員が出席して行なわれている。この専修分属ガイダンスは、日程時間帯をずらして、33の全専修によって開催され、学生は関心のある複数の専修ガイダンスに参加して、最終的に分属専修を決定することができるようになっている。

る。3年次の4月には、分属した専修ごとに授業科目、履修についてのガイダンスが行なわれている。

1. 2 実施プログラムの内容検討体制

実施プログラムの内容検討は学部教育の質に関係することから、3つの常置委員会（第1委員会：学生関係、第2委員会：教務関係、第3委員会：広報関係）の第2委員会で対応することになっている。この委員会で検討、審議し、その方向性について運営委員会及び教授会で更に審議の上、学部長が決定することになっている。

2 修士課程での取組

2. 1 導入的プログラムの実施状況

毎年入学時に開催される新入生のガイダンスは、研究科全体のものと同専修単位のものがある。研究科全体のガイダンスは研究科長、教務関係委員、係員によって行われ、文学研究科の理念と目標や教育課程・学位授与の方針、専修単位ガイダンスでは、研究指導、授業に関する説明がされている。

他大学出身者に対しては、各専攻・専修の具体的な教育・研究環境等でのきめ細かな対応が必要なことから、文学研究科の特徴を周知するように努められている。また、より身近な存在であるOD・PDのスタッフが学生・院生の様々な相談に応じる、学生支援プロジェクトによる支援（「先輩相談室」）が常時行なわれている。

2. 2 実施プログラムの内容検討体制

実施プログラムの内容検討は研究科教育の質に関係することから、3つの常置委員会（第1委員会：学生関係、第2委員会：教務関係、第3委員会：広報関係）の第2委員会で対応することになっている。この委員会で検討、審議し、その方向性について運営委員会及び教授会で更に審議の上、研究科長が決定することになっている。

2. 3 大学院横断プログラムの大学院教育プログラムの中での位置付け

- (1) 平成24年に設置した文学研究科の「応用哲学・倫理学教育研究センター」が、「専門職倫理」、「Critical Thinking」などの研究科横断型教育科目として全学に向けて開講され、文学研究科の大学院生も受講している。
- (2) ユーラシア文化研究センター、アジア親密圏／公共圏教育研究センターが開催する研究会・ワークショップ等の活動には、文学研究科の学生のみならず、人間・環境学、経済学、アジア・アフリカ地域研究研究科、経済学研究科などに所属する学生が積極的に参加しており、大学院教育において横断型プログラムとして有効に機能している。
- (3) 横断型プログラムは、文学研究科修士課程の修了のための必須科目とはなっていない。他にもOCWへの科目提供が文学研究科から行われているが、なお不十分で、カリキュラム内への位置づけも行われていない。これらについては、今後の検討課題とされている。

B 博士後期課程修了者の進路選択支援への取組

1 第二期中期期間中の目標

- (1) 学部・研究科の教育活動を通じて、学生が自己の適性や生き方を考え、主体的に職業を選択することができるよう、職業指導（キャリアガイダンス）を充実する。
- (2) 優れた学位論文の出版助成による就職活動の支援：広く世間にその成果を示すことで学問的な価値が認められる成果を上げることが、円滑な職業生活への移行に繋がりが少なからず好影響を与えると考え、京都大学の名前において出版することを助成する。

2 博士後期課程修了者の進路状況

文学研究科では、下表に示すように博士後期課程修了時点での未就職者比率は約82.4%（平成22年度～平成24年度の平均値）となっている。

（当該年度終了後、翌年度の5月1日現在で作成する学校基本調査による）

| 区 分 | H22 年度 | H23 年度 | H24 年度 |
|--------------|--------|--------|--------|
| 修了者 (A) | 55 人 | 51 人 | 47 人 |
| 進 学 (B) | 1 人 | 1 人 | 4 人 |
| 就 職 (C) | 6 人 | 8 人 | 7 人 |
| その他 (D) | 48 人 | 42 人 | 36 人 |
| その他の比率 (D/A) | 87.3% | 82.4% | 76.6% |

表中の「その他」の主な内訳は、「修了後の進路について大学に届け出のない者」、「就職準備の者」、「一時的な仕事に就いた者」、「無業者」、「家事手伝い」である。したがって、「その他の比率 (D/A)」は、未就職者比率の概数を示すものである。

3 進路選択支援の体制

修了者 (OD,PD) のキャリアパスの中心は研究職（大学、その他の学術機関）であることから、そうした研究職への就職は、各専修とその教員による推薦などの個別的な支援に大きく依存している。博士後期課程修了者が社会の様々な場（キャリアパス）を選択するための支援体制は確立されてはいないが、就職関連情報は、適宜きめ細かく提供されている。

4 進路選択支援の取組

- (1) 学生の適性、興味、関心などを踏まえ、きめ細かい職業指導に努めることが必要であることから、従来、就職希望者に対して学内において就職内定者及び就職した卒業生を講師に就職説明会が開催されている。平成24年度からは会場を東京に移し、東京に本社を置く企業に勤務する本学卒業生に、学部の2回生、3回生及び修士1回生を対象にキャリアガイダンスが開催されている。
- (2) 総長裁量経費により、募集・審査のうえ、毎年数篇の優れた課程博士論文を選んで助成が行なわれている。これは優秀な若手研究者を京都大学、文学研究科として顕彰することを意味し、実際この出版により大学に就職できた者も少なくない。
- (3) 主として1,2回生を対象とした「系ゼミナール」の非常勤講師としてOD・PDを採用し、あわせて「プレFD」を行うことにより、大学教員としての教育力を付けさせる取組が行われている。

5 就職先の開拓、開発等の取組

- (1) 文学研究科では多くの大学院生が高等教育機関の教員となるべく研鑽を積んでいる。その一環として、研究科を構成するいくつかの系において、博士課程修了者（いわゆるOD）が、上記のように「大学における教育実習」とも言うべき「プレFD事業」が実施されている。このプレFD事業では、京都大学高等教育研究開発推進センターの協力を得て、公開授業としてのリレー講義、各講義後の検討会、半期に一度の研修会が実施されている。
- (2) プレFD事業の内容としては、ODリレー講義の参観、検討会の運営、研修会に向けての資料整理、研修会への参加、プレFD事業に関わる資料収集、プレFD事業報告書の作成、模擬授業の実施などである。
- (3) 平成24年度より文学部・文学研究科の同窓会である「京大以文会」の協力のもと、

就職活動中の学生に、すでに社会で活躍している卒業生を紹介する活動が行なわれている。

6 その他者（未就職者）や有期限就職の終了者への対応

就職や将来の進路に不安や悩みを持つ学生に対しては、進路に関する指導や相談にその都度対応している。大学や研究機関の公募情報は絶えず掲示板や HP で周知が図られている。

【部局の取組 － 総合人間学部・人間・環境学研究科】

A 学士課程及び修士課程の導入的プログラムの充実への取組

1 学士課程での取組

1. 1 導入プログラムの実施状況

(1) 新生・在生ガイダンス

新生には、入学式当日、学生生活全般における周知事項の説明と専門科目の 4 年間における履修体系を示した「履修モデル」による概要説明が行なわれている。

2、3 回生には、分属した学系ごとに必要な履修内容の説明が行なわれている。

(2) クラス担任・アドバイザー・指導教員による相談

生活上、勉学上に生じる些細な疑問から進路を決定する相談まで、1 回生はクラス担任が、2 回生はアドバイザーが、3 回生後期以降は指導教員がサポートする体制が敷かれている。

(3) 新生歓迎合宿

教員と学生が広く対話形式で学生生活全般から学問領域について討論する場が設定されている。

(4) 学系入門科目

学部の全学系で序論となる講義を設け、1 回生の前期から広く受講できるよう、科目設計が行なわれている。

(5) 学系分属ガイダンス

前期開講の学系入門科目の履修も踏まえて、後期授業開始直後、学系別に教員によるガイダンスが開催されている。研究紹介から就職進学にわたる幅広い内容で、質疑応答も含めて詳細な説明が行なわれている。

1. 2 実施プログラムの内容検討体制

(1) 新生・在生ガイダンス及び学系分属ガイダンスは、学部教務委員会で企画、承認され、教授会に報告されている。

(2) 新生歓迎合宿は、学生実行委員会及び教務掛により企画され、学部長と学生生活委員長に報告され、了承されている。

(3) 学系入門科目は、教務委員会から各学系へ科目設計が依頼され、提出された授業計画について教務委員会で審議されている。最終的には教授会に附議され、承認されている。

2 修士課程での取組

2. 1 導入的プログラムの実施状況

(1) 新生オリエンテーション

入学式当日に、修士課程新生を対象に学習、生活全般の指導が行なわれている。

(2) 人間・環境学フォーラム新生歓迎講演会・交流会

入学式終了後に、修士課程新生を対象に人間・環境学研究科主催の人間環境学フ

フォーラム講演会と交流会が開催されている。

(3) 講座別オリエンテーション

講演会・交流会終了後に講座の詳細な履修指導が行なわれている。

(4) 「実験実習における安全と環境保全」講習会

入学式前日に実験系及びフィールドワーク系講座所属の新入生を対象に実験実習における安全と環境保全についての講習会が開催されている。

(5) 新入留学生オリエンテーション

新入留学生対象に学習、生活全般に関わる指導が行なわれている。

(6) 副指導教員、アドバイザーの選定

新入生について、指導教員が副指導教員を、学生本人がアドバイザーを選定することになっている。

(7) 留学生見学旅行

総合人間学部、人間・環境学研究科に在籍する在留資格「留学」の留学生を対象に年 1 回 11 月に見学旅行が行なわれている。

2. 2 実施プログラムの内容検討体制

(1) 新入生オリエンテーションは、大学院教務委員会において企画立案し、大学院教務委員会附議・承認され、研究科会議に報告されている。

(2) 人間・環境学フォーラム新入生歓迎講演会・交流会は、人間・環境学フォーラム実施委員会において企画立案、決定されている。

(3) 講座別オリエンテーションは、各講座で企画立案され、決定されている。

(4) 「実験実習における安全と環境保全」講習会は、実験系講座及びフィールドワーク系講座において企画立案され、決定されている。

(5) 新入留学生オリエンテーションは、国際交流委員会において、企画立案され、決定されている。

(6) 副指導教員、アドバイザーの選定については大学院教務委員会附議・承認を経て研究科会議附議・承認されている。

(7) 留学生見学旅行は、国際交流委員会において企画立案され、決定されている。

2. 3 大学院横断プログラムの大学院教育プログラムの中での位置付け

(1) 平成 22 年度は、A タイプ、B タイプとも 1 科目ずつの提供がされている。A タイプは研究科開講科目の「22320 日欧知識交流史」で 2 単位の単位認定が可能となっている。B タイプはアラカルト方式の「空間を考える」で 3 コマの提供がされており、単位認定はしない（ただし一定の要件があれば 2 単位相当の受講認定証明書を発行する）となっている。

(2) 平成 23 年度及び平成 25 年度は A タイプ、B タイプとも科目提供はされていない。

(3) 平成 24 年度は、A タイプの提供はされていない。B タイプは「境界の諸相」が提供され、8 コマ 1 単位、教員 4 名によるリレー講義で、人間・環境学研究科の修了に必要な単位のうちの他専攻科目として単位認定可能となっている。

B 博士後期課程修了者の進路選択支援への取組

1 第二期中期期間中の目標

(1) 就職ガイダンス・就職体験報告会等の開催により、キャリア意識形成ならびにキャリアサポートを行う。

(2) 学際教育研究部におけるキャリアサポートの実施と充実を図る。

2 博士後期課程修了者の進路状況

人間・環境学研究科では、下表に示すように博士後期課程修了時点での未就職者比率は約 47.2%（平成 22 年度～平成 24 年度の平均値）となっている。

（当該年度終了後、翌年度の 5 月 1 日現在で作成する学校基本調査による）

| 区 分 | H22 年度 | H23 年度 | H24 年度 |
|-------------|--------|--------|--------|
| 修了者数 (A) | 65 人 | 58 人 | 70 人 |
| 進 学 (B) | 0 人 | 0 人 | 0 人 |
| 就 職 (C) | 46 人 | 27 人 | 29 人 |
| その他 (D) | 19 人 | 31 人 | 41 人 |
| その他比率 (D/A) | 29.2% | 53.4% | 58.6% |

表中の「その他」の主な内訳は、「修了後の進路について大学に届け出のない者」、「就職準備の者」、「一時的な仕事に就いた者」、「無業者」、「家事手伝い」である。したがって、「その他の比率 (D/A)」は、未就職者比率の概数を示すものである。

3 進路選択支援の体制

- (1) 学生生活委員会と学生就職活動支援委員の協力の下に、学部学生・大学院学生を対象に年 1 回 10 月に就職ガイダンスが行われている（職種・業種のバランスを考え 4 回生 5 名、総合人間学部 OB 1 名、人・環修士課程文系 1 名により実施）。
- (2) 博士後期課程修了者に特定した進路選択支援は行なわれていないが、進路選択支援となる取組として公募・求人情報の速やかな周知や、博士後期課程修了者を対象とした企業説明会開催等が考えられている。

4 進路選択支援の取組

就職内定者及び就職した卒業生を講師に就職ガイダンス（就職体験報告会）が開催されている。

5 就職先の開拓、開発等の取組

教員が個別に対応している。

6 その他者（未就職者）や有期限就職の終了者への対応

- (1) 平成 20 年度に部局内センターとして設置された学際教育研究部において、教員を志す者による模擬授業を実施し、FD が進められている。
- (2) 研究成果を公刊しづらい文系の研究者のため、平成 22 年度から総長裁量経費（出版助成）を得て学位論文の刊行を進め、就職への一助としている。（平成 22 年度：8 件、平成 23 年度：11 件、平成 24 年度：12 件）

【部局の取組 － 理学部・理学研究科】

A 学士課程及び修士課程の導入的プログラムの充実への取組

1 学士課程での取組

1. 1 導入プログラムの実施状況

理学部では、1 学科制がとられており、導入的プログラムとして、新入生ガイダンス、フロンティア・レクチャー（数理科学系、物理科学系、地球惑星科学系、化学系、生物科学系の 5 系に分けての講義）、新入生少人数クラス担任面談が実施されている。新入生ガイダンスでは、教育課程全般が俯瞰的かつ可視的に提示されている。フロンティア・レクチャーでは、理学部の各研究分野（系）の最先端の研究内容を示す講義が行われている。

また、ごく小規模で行う導入的プログラムとして、新入生少人数クラス担任面談が行なわれている。少人数クラス担任制度とは、新入生を 13 名前後の少人数クラスに分け、2 名の教員がペアとなって系登録までの 2 年間で担任する理学部独自の制度である。その初回として、入学後の 4 月中旬に少人数クラス全員を集めて面談が行なわれ、個別の学生からの履修や学生生活などについての相談に応じたり、学生同士が知り合うきっかけの手助けが行なわれている。

1. 2 実施プログラムの内容検討体制

12 月開催の理学部教務委員会で、ガイダンスの内容とフロンティア・レクチャーの担当教員についての検討が開始され、教務委員会で内容が決定され、その後、将来計画常任委員会に最終案の報告が行われ了承が得られている。内容の検討についての決定職位者は、理学部・教育委員会委員長である。

少人数クラス担任全般については、教育委員会の下に少人数担任委員会が置かれ、実施についての諸事項が決定されているが、特に新入生少人数クラス担任面談については、4 月初めに担任向けの説明会が行なわれ、少人数担任制度の意味や担任の役割、面談の方法を記載した「少人数担任のためのマニュアル」が配布され、周知が図られている。

2 修士課程での取組

2. 1 導入プログラムの実施状況

理学研究科には 5 つの専攻があり、修士課程レベルの学修は専攻によって形式にも内容にも相当大きな違いがあることから、導入的プログラムは専門性に配慮し、個々の専攻で行なわれている。

各専攻においては、大学院入進学時にガイダンスが行なわれ、各専攻での教育課程の説明や修了要件などについて説明が行なわれている。

個々の教員による導入的プログラムでは、初回の大学院セミナーなどで、学修指導や安全管理や研究の進め方などについてのガイダンスが行なわれている。

2. 2 実施プログラムの内容検討体制

新入生ガイダンスについては、各専攻によって体制やスケジュールは異なるものの、専攻ごとに、適切な時期に検討が行なわれている。内容の検討に関しては、専攻主任が決定職位者として実施の責任を担っている。

新しい事項や、指導についての特別な注意点がある場合には、前年度の専攻会議などの機会も利用して各教員に周知し、それに基づいた指導をする仕組みが作られている。

2. 3 大学院横断プログラムの大学院教育プログラムの中での位置付け

大学院教育プログラムの中での位置付けは、学問的な性格上専攻ごとに異なる。各専攻のコアの教育プログラムを補う科目としたり、それを学内他研究科との横断的科目として開講することで通常の科目では得られない効果を得ることをねらいとした位置付けがされている。

(1) 数学・数理解析専攻では、アクチュアリーサイエンス部門において、保険数学の教育が行なわれており、その一部を研究科横断型教育プログラム「年金制度設計論」として開講することで、それを受講する他研究科の学生と接し、理学研究科の学生が新しい視点や考えに触れて良い刺激を受ける機会を設けると同時に、将来は研究科横断的な教育プログラムとして、より発展させることもねらいとしたものと位置付けられている。

(2) 地球惑星科学専攻では、それぞれの専門分野を核とする教育プログラムと並行する形で、更に発展的な部局横断プログラムとして、以下の 2 つを選択科目もしくは増加

単位科目として受講させている。

- ① 地球科学輻合部が主催する「地球科学輻合ゼミナール」
- ② 学際融合教育研究推進センター・グローバル生存学大学院連携ユニット主催の「グローバル生存学大学院連携プログラム」
- (3) 物理学・宇宙物理学専攻では、宇宙総合学研究ユニットが提供する開講科目「衛星データを使った研究の可能性：防災・人文・フィールドワーク等での利用」についての資料を配布し、コア科目を補う科目として受講できるように配慮されている。

B 博士後期課程修了者の進路選択支援の取組

1 第二期中期期間中の目標

理学研究科では、博士後期課程の最重要ミッションは優秀な若手研究者の育成であると認識されており、引き続きこれに最大の努力を払っていく。それとともに、アカデミア以外に関しても、専門分野での研究経験を生かせるキャリアパスとして様々な選択肢を学生に提示し、学生の進路選択支援を強化する。

2 博士後期課程修了者の進路状況

理学研究科では、下表に示すように博士後期課程修了時点での未就職者比率は、約5.6%（平成22年度～平成24年度の平均値）となっている。

（当該年度終了後、翌年度の5月1日現在で作成する学校基本調査による）

| 区 分 | H 22年度 | H23年度 | H24年度 |
|-------------|--------|-------|-------|
| 修了者数 (A) | 84人 | 108人 | 75人 |
| 進 学 (B) | 1人 | 0人 | 0人 |
| 就 職 (C) | 79人 | 102人 | 70人 |
| その他 (D) | 4人 | 6人 | 5人 |
| その他比率 (D/A) | 4.8% | 5.6% | 6.7% |

表中の「その他」の主な内訳は、「修了後の進路について大学に届け出のない者」、「就職準備の者」、「一時的な仕事に就いた者」、「無業者」、「家事手伝い」である。したがって、「その他の比率 (D/A)」は、未就職者比率の概数を示すものである。

3 進路選択支援の体制

- (1) 各専攻に就職担当教員が決められており、民間企業や中学・高等学校教員、公務員などへの就職に関する様々な支援が、学部生から博士後期課程修了者までを含めて、基本的には専攻ごとに行なわれている。
- (2) 就職担当教員は2名体制で主副で交代したり、専攻長が兼務したりするなど専攻により様々な形態で行われている。就職支援業務自体のエフォート率の算定は困難であるが、過去の担当者の聞き取りなどから、概ね5～10%程度と推測されている。
- (3) 個々の学生の進路指導については、指導教員が就職担当教員と密接に連絡を取って、必要な指導・支援を行っている。

4 進路選択支援の取組

主な支援業務は、専攻の違いにより少しずつ異なるが以下の支援が行なわれている。

- (1) 専攻事務を介しての企業等の求人案内
- (2) 就職相談を希望する学生への随時面談
- (3) 学校推薦依頼のアナウンスや推薦状の作成
- (4) 本学キャリアサポートセンターや就職支援企業と連携した就職ガイダンスの開催

- (5) 課程を修了して企業に就職した人による就職活動の体験報告会
- (6) 教員／職員を中心としての「キャリアパスセミナー」の開催
- (7) 同窓会との連携による教室同窓会を開催して卒業生と現学生との交流会
- (8) 課程博士学位授与者の就職状況調査

5 就職先の開拓、開発等の取組

- (1) 就職先の開拓についても、各専攻で鋭意、取り組まれており、就職支援企業の就職情報サイトの紹介や本学キャリアサポートセンターとの連携、企業の説明会・キャリアパスセミナーの積極的な開催が行われ、卒業生の訪問によるマッチングの機会を増やすなどの支援が行なわれている。
- (2) 基本的には、学生の新たな企業への就職による裾野の広がりや、教員と企業の共同研究などによる新しい人材の需要などが、就職先の新規開拓に繋がっていると考えられるので、そのような情報が就職支援に活用されている。
- (3) その上で、特に博士後期課程修了者に比重を置いた試みとして、以下の取組が行なわれている。
 - ① 理学研究科では、平成 22 年度より大阪教育大学および大阪府教育委員会との連携協力による事業「高度専門型理系教育指導者養成プログラム」が行なわれており、これまで 4 名が修了し高校教員となっている。また、京都府教育委員会が平成 25 年度から開始する府立高校と大学との連携事業「大学研究室連携事業（スクールラボ）」では、スーパーサイエンスネットワーク京都校に指定された府立高校で、理数系教育においてハイレベルな取組を実施するために、高度な専門性を持って高校生の指導をできる非常勤職員を募集しており、理学研究科では、キャリアパスの可能性の 1 つとして学生に周知が図られている。
 - ② 数学・数理解析専攻では、平成 25 年春に本学で開催された日本数学会の時に、時計台記念館で行われたキャリアパスセミナーに協力し、関西と首都圏を中心とした企業の参加を得て、説明会や就職相談が行われた。これらの試みは今後も継続されることになっている。
 - ③ 地球惑星科学専攻地球惑星科学輻合部が窓口となり、各企業からの求人情報を“地球惑星科学専攻キャリアパス開発支援情報”としてメールやポスターで在学生に周知すると共に、実社会で活躍する卒業生を講師として招待し、地球惑星科学専攻キャリアパス開発支援セミナーが毎年実施され、学位取得後の進路の多様性について在学生への周知が図られている。
また、専攻での学位取得者の多様な進路開発を目指して、“グローバル生存学大学院連携プログラム”に参画している。
 - ④ 生物学専攻では、グローバル COE の事業として、年 2 回、シンクタンク、独立行政法人、動物園、博物館、企業などに就職して活躍している大学院修了者などに依頼して、キャリアパス講演会が行なわれ、各分野の仕事内容や就職状況などが紹介されている。しかし、現在は、財政的理由により中断されている状態である。
 - ⑤ 平成 24 年度には、人事院職員と理学研究科の就職担当教員が、国家公務員の就職について意見交換会を実施し、特に修士課程・博士後期課程修了者の国家公務員へのキャリアパスの拡大についての情報交換を行ない、各専攻での就職支援への活用が図られた。
 - ⑥ 理学研究科で実施されている事業ではないが、本学キャリアサポートセンターと京都ジョブパーク主催で京都の主にメーカーが中心になって博士後期課程学生・ポ

スドクをリクルートする取組（博士後期課程学生・ポスドクと京都優良企業の交流会）が平成 22 年度から始まっており、理学研究科でもこれを学生に周知し、参加を促している。

6 その他者（未就職者）や有期限就職の終了者への対応

未就職者や有期限就職修了者へのフォローも、就職担当委員による個別の面談、キャリアサポートセンターや企業就職担当者の紹介などにより、その所属／出身専攻で必要に応じたフォローが行なわれている。

【部局の取組 － アジア・アフリカ地域研究研究科】

B 博士後期課程修了者の進路選択支援への取組

1 第二期中期期間中の目標

- (1) 就学、履修指導、学生生活や博士論文作成について、集団指導体制を充実し、コンサルテーションを強化する。
- (2) 大学院修了者に対するキャリア支援を行う。また、国際協力関係機関への就職相談や機関における雇用状況等の情報を積極的に収集する努力を行う。
- (3) すでに設立されている ASAFAS 同窓会の海外支部（各国支部）との連携を維持強化するとともに、同窓生の適切なプレゼンスがある場合は、同窓会が当該国での支部設立を支援する。

2 博士後期課程修了者の進路状況

アジア・アフリカ地域研究研究科では、下表に示すように博士後期課程修了時点（7 月 1 日）での未就職者比率は約 8.7%（平成 22 年度～平成 24 年度の平均値）となっている。

（当該年度終了後、翌年度の 5 月 1 日現在で作成する学校基本調査による）

| 区 分 | H22 年度 | H23 年度 | H24 年度 |
|--------------|-----------|-------------|------------|
| 修了者数 (A) | 22 人 | 25 人 | 22 人 |
| 進 学 (B) | 1(2)人 | 1(1)人 | 0 人 |
| 就 職 (C) | 20(20)人 | 12(20)人 | 18(20)人 |
| その他 (D) | 1(0)人 | 12(4)人 | 4(2)人 |
| その他の比率 (D/A) | 4.5(0.0)% | 48.0(16.0)% | 18.2(9.1)% |

() 中の数値は平成 25 年 7 月 1 日現在の数値である。

表中の「その他」の主な内訳は、「修了後の進路について大学に届け出のない者」、「研修員」、「帰国留学生」、「無業者」である。したがって、「その他の比率 (D/A)」は、未就職者比率の概数を示すものである。

3 進路選択支援の体制

- (1) 平成 22 年度よりキャリア・ディベロップメント委員会が設置され、キャリア・ディベロップメント室が立ち上げられた。委員会の構成は、各専攻から選出された教員 7 名とキャリア・ディベロップメント室長（研究科長が兼任）、および下記のキャリア・ディベロップメント副室長からなっている。
- (2) 平成 24 年 1 月 16 日よりキャリア・ディベロップメント室に専任助教（副室長）が配置されたこととともない、平成 24 年度よりキャリア・ディベロップメント室が本格的に体制整備され、これを窓口としたコンサルテーション機能、および同窓会との連携が強化された。

4 進路選択支援の取組

- (1) キャリア・ディベロップメント室の窓口業務として、進路相談および就職相談、就職活動中の学生へのサポート、雇用情報や研究支援情報の提供、キャリア・ディベロップメント懇談会の実施等が行われている。(平成 24 年度相談件数：相談窓口訪問 55 件、メール相談 10 件、電話相談 6 件)
- (2) 単なる就職支援ではなく、第一線で活躍する地域研究の視点とネットワークから適切なコンサルテーションを行うため、業務と研究教育のエフォート率は各 50%となっている。

5 就職先の開拓、開発等の取組

- (1) 産業界等からの意見を本研究科の教育活動に取り入れ、時代状況に即したものにするために、本研究科では「産官学アドバイザーボード」が設けられている。現在アドバイザー協定を結んでいる企業は、味の素、シャープ、パナソニック／松下幸之助記念財団、旭硝子財団、海外コンサルティング企業協会などである。また、三菱商事、日本工営、日本総研、日本赤十字社などともアドバイザー協定の締結に向けて交渉中である。
- (2) セミナー等によって産業界における本研究科の知名度・理解度が向上し、学生と企業とのマッチングが促進されている。平成 24 年度には、京大アジア・アフリカセミナー「東南アジアの社会と文化」(11 月、関西社会人大学院連合と共催)および座談会「“グローバル人材”を生み出すフィールドワーク」(1 月、京都大学アフリカ地域研究資料センターと共催)が実施された。
- (3) 本研究科の活動を広く発信するためのツールとして、メールマガジン「アジア・アフリカ地域研究情報マガジン」が毎月 1 回定期刊行されており、現在の購読者は 1000 人を超えている。
- (4) 卒業生の主な就職先としては、国内の大学・研究機関(京都大学、東京大学等)、国際機関・国際 NPO・その他国際協力関連法人(International Labour Organization、国際協力事業(JICA)等)、日本および外国の政府機関(日本国外務省、タイ王国内務省等)、民間企業・法人(三井物産、シャープ等)等多岐にわたっている。

6 その他者(未就職者)や有期限就職の終了者への対応

大学院生へと同様の支援が行なわれている。

7 博士後期課程院生の卒業後の進路についての追跡調査と提言

アジア・アフリカ地域研究研究科では、過去 5 年間に亘って博士後期課程院生の卒業後の進路について、追跡調査されている(平成 25 年 7 月)。以下に示す調査結果の概要と提言は今後の就職支援に大いに参考になるものである。

- (1) 博士号取得後、研究職に進んだ卒業生が 8 割以上いた。しかし学振 PD を除くと、卒業後すぐに常勤研究員／教員に就けた者は少ない。多くの場合、何年か非常勤研究員として働きつつ、常勤職を目指していた。
- (2) おおむね卒業後 3~5 年ほどで、パーマネントの研究職に就く者がでてくる。それまではプロジェクト担当などの任期付き常勤研究員／教員で、経験と実績を積んでいる。
- (3) ただし、プロジェクト関係の職は、予算交付タイミングなど諸事情によって、しばしば募集や採用が年度途中に実施される。この不定期な就職活動ゆえに、卒業直後は進路未定、あるいはパートタイムの非常勤研究員となってしまう者が相当数いる。また、任期終了後にすぐに次の職を見つけられず、一時的に非常勤研究員に戻るケースも多い。
- (4) そうした場合、京大の地域研究関連 4 部局などで非常勤研究員として働きながら、

ASAFAS キャリア・ディベロップメント室や京大キャリアサポートセンターの支援、および地域研究者の情報ネットワーク等を活用し、就職活動を続けることが多い。

(5) 提言

上述の事情によって、ひと口に就職率といっても、博士後期課程修了者の場合、卒業時点と卒業後ある程度たってからでは大きく異なる。博士後期課程修了者の就職状況の実態把握のための調査は、卒業時点のほか、翌年度7月頃と、卒業後3~5年目頃に追加調査をすれば、実態に近づけるのではないかと考えられる。

監事意見

■全学共通の導入プログラムの実施状況と体制の適正化

新入生を対象とした全学共通の導入プログラムは、数年間の試行期間の経験を活かして、平成25年度は、学部新入生約3000名が受講できる形態で6種のプログラム（「総長講演」、「コンプライアンス、メンタルヘルス、人権問題、国際交流、キャリアパス関連の講演」）が実施された。試行期間での導入プログラムに比べ、プログラムの内容・実施態勢等が改善され、参加者は格段に増加した。今後の課題としては、全学共通の導入プログラムを実施する組織の適正化を図ることである。現在は、全学共通の導入プログラムの実施は、教育制度委員会で行われている。しかし、教育制度委員会は本来は教育における全学的な制度面での整備や検討を行う委員会であり、実施組織としては、必ずしも適正とは言えない。全学共通の導入プログラムは、教育制度委員会に代わる組織（国際高等教育院等）によって実施されることが望ましいと考える。

■学部における導入的プログラムの実施状況

いずれの学部（文学部、総合人間学部、理学部）でも、入学時に、学士課程全般の科目を俯瞰的に示す新入生ガイダンス、学系の概要（または学系の最先端の研究内容）の理解を深めるための説明会（講義）を行なうとともに、個人的な相談にも対応できる体制が整備されている。また、学士課程導入的プログラムを、PDCAサイクルの中で改善する体制も整備されている。

■修士課程における導入プログラムの実施状況

大学院の教育プログラムでは、研究科に固有の教育プログラムと研究科横断型の教育プログラムが実施されている。修士課程における導入的プログラムは、いずれの研究科（文学研究科、人間・環境学研究科、理学研究科）でも、研究科・専攻に固有の専門性の高い教育プログラムに力点を置いて、研究科・専攻単位で実施されている。大学院課程は、学士課程に比べ学生が教育を受ける教員の専門分野は、専門性が狭く・深くなることから、専門性に力点を置いた導入的プログラムの実施形態は、当を得たものである。PDCAサイクルの中で修士課程の導入的プログラムを改善する体制については、いずれの研究科でも委員会等が設置・整備され、十全に機能していると判断される。

■博士後期課程修了者への対応と就職支援の強化

「博士課程修了者の就職問題が深刻化している」と言われている（IDE現代の高等

教育 2013 年 7 月号)。京都大学においても、博士課程修了者の 50%以上が就職できない状況にある研究科があり困難な課題が存在する。また、博士課程修了時に就職できても、時限のあるポスト（ポスドクなどの有期雇用ポスト）についての場合、有期雇用が終了した時点で、次の就職口が見つからないケースも少なからず存在している。

このような困難な課題に対処するためには、まず、実態の把握が不可欠であるが、現時点では、就職状況の把握が博士課程修了時での調査に留まっている場合が多い。実態把握のためには、博士課程修了時に就職状況調査だけでなく、博士課程修了時点で就職できなかった者やポスドクなどの有期雇用ポストについて者は、一定期間の継続的な調査が必要であると考えられる。臨時監査の対象となった理学研究科とアジア・アメリカ地域研究研究科では、博士課程修了者についての継続的調査が行われている。

博士課程修了者の就職問題は、対処療法的な取り組みだけでは解決できないと思われる。博士課程修了者についての継続的調査を適正な方法で行ない、実態調査結果を分析して、問題の構造的な側面を明らかにすることが不可欠である。その結果を踏まえて、未来の担い手である若人のために何をなすべきか、何ができるのかを考え、抜本的な政策を策定し実行することが重要である。また教育の中身が職業にどのような意義を持つかを考えて教育するとともに、アカデミア以外に関しても、専門分野での研究経験が活かせる様々なキャリアパスへの選択肢を開拓することも重要である。

博士課程修了者の就職支援については、研究指導教員、研究科就職担当教職員及び学生総合センター・キャリアサポートセンターが就職活動状況・就職支援方法等についての情報を共有するとともに、連携してきめ細かな支援を行うことが重要である。