

# 図15 日本、米国、英国の教育カリキュラムの構成

○ 日本の大学院生は米英と比べて早期から研究活動に携わっている。

## ・各国の大学院学位制度と修業年限

	学位制度(年限)
日本	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学士(4年、医学・歯学・獣医学・薬学は6年)</li> <li>・修士(学士号取得後標準2年)</li> <li>・博士(学士号取得後標準5年、医学・歯学・獣医学・薬学は4年)</li> <li>・専門職学位(学士号取得後標準2年)</li> </ul>
米国	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学士(通常4年)</li> <li>・修士(通常学士号取得後1~2年)</li> <li>・博士(通常学士号取得後3~5年)</li> <li>・第一職業専門職学位(通常6~8年(2年以上の一般教育含む))</li> </ul>
英国	<ul style="list-style-type: none"> <li>・第一学位(学士;通常3年)...成績により優等学位と普通学位とに分けられる</li> <li>・修士(学士号取得後1~2年)</li> <li>・博士(学士号取得後2~3年)</li> </ul>

## ・各国の大学院教育の一般的な形態

	教育形態
日本	<ul style="list-style-type: none"> <li>○授業科目を履修し、30単位以上を修得する。</li> <li>○研究指導を受け、学位論文を作成する。(専門職学位課程は学位論文は不要である。)</li> </ul>
米国	<ul style="list-style-type: none"> <li>○定められた科目の履修(修士:通常1年、博士:通常2年)と論文執筆が求められるのが一般的である。</li> <li>○博士課程では、論文執筆前に、執筆資格を審査する試験が課される。</li> </ul>
英国	<ul style="list-style-type: none"> <li>(修士課程)</li> <li>○コース履修を中心の教育コース、研究活動中心の研究コースおよび両者を合わせた課程もある。</li> <li>(博士課程)</li> <li>○指導教員の下での研究活動を行い、論文を作成する。</li> </ul>

**日本** 修士課程入学早々に(あるいは学部の4年生の段階で)特定の研究テーマが与えられ、そのテーマを深める学問を学ぶことに注力し、修士論文を執筆する。その結果として、学生は米英と比べて早期から研究活動に携わることとなる。この方法については、学生の「専門性の深さ」「問題発見・解決力」の能力が身につくとの報告もある一方、幅広い知識が身につかないといった意見もある。

**米国** 修士課程相当の年限までは、専門分野に関する幅広くかつ体系的なコースワーク(授業科目履修)が中心となる。その修得を前提にしたPreliminary Exam.(事前試験)やQualifying Exam.(候補者資格試験)の通過を通じて、初めて個別の研究テーマによる研究活動(リサーチワーク)が行われ、その後の論文執筆によって博士学位が授与される。この背景には、米国では「コースワークを通じて専門分野の理解に必要な基礎と幅広い知識を確実に身につけることが、コースワーク後の研究活動の充実に必要不可欠」と認識されていることが先行研究において示されている。また、修士課程と博士課程は、リサーチワークの有無という点で違いが明確になっている。

**英国** 2001年に新しい教育課程を導入した英国においては、研究プロジェクトの実施に加え、関連するコースワーク等を組み合わせるシステムとなった。その際意識されたのは、博士の汎用的な能力、すなわち、博士課程で研究活動を進めていく中で習得され、企業等においても有用な「転用可能スキル(Transferable Skills)」の概念である。

# 図16 民間企業と大学における役職定年制の導入状況

○ 大学では民間企業に比べて役職定年制の導入が進んでいない。

・民間企業における役職定年制の導入状況（資本金5億円以上、労働者1,000人以上の企業218社）

社数	役職定年（停職）制度の有無					役職定年（停職）後の処遇（複数回答）									
	あり	定年（停職）年齢の決め方				なし	勤務態様								
		規程がある	慣行による運用がある	役職ごとに定めている			定めていない	一般の定年年齢まで在勤	役職在任時の賃金水準を維持	賃金水準維持しない			在籍出向	関連企業への移籍出向(退職の場合も含む)	その他
				役職ごとに定めている	定めていない					役職に関連する手当額を減額	別の賃金体系に移行し基本給を減額	その他の賃金項目を減額			
218	104 (47.7%)	82 (78.8%)	22 (21.2%)	85	5 (52.3%)	114 (52.3%)	95 (73.1%)	13 (12.5%)	48 (46.2%)	28 (26.9%)	15 (14.4%)	15 (11.5%)	16 (12.3%)	4 (3.1%)	

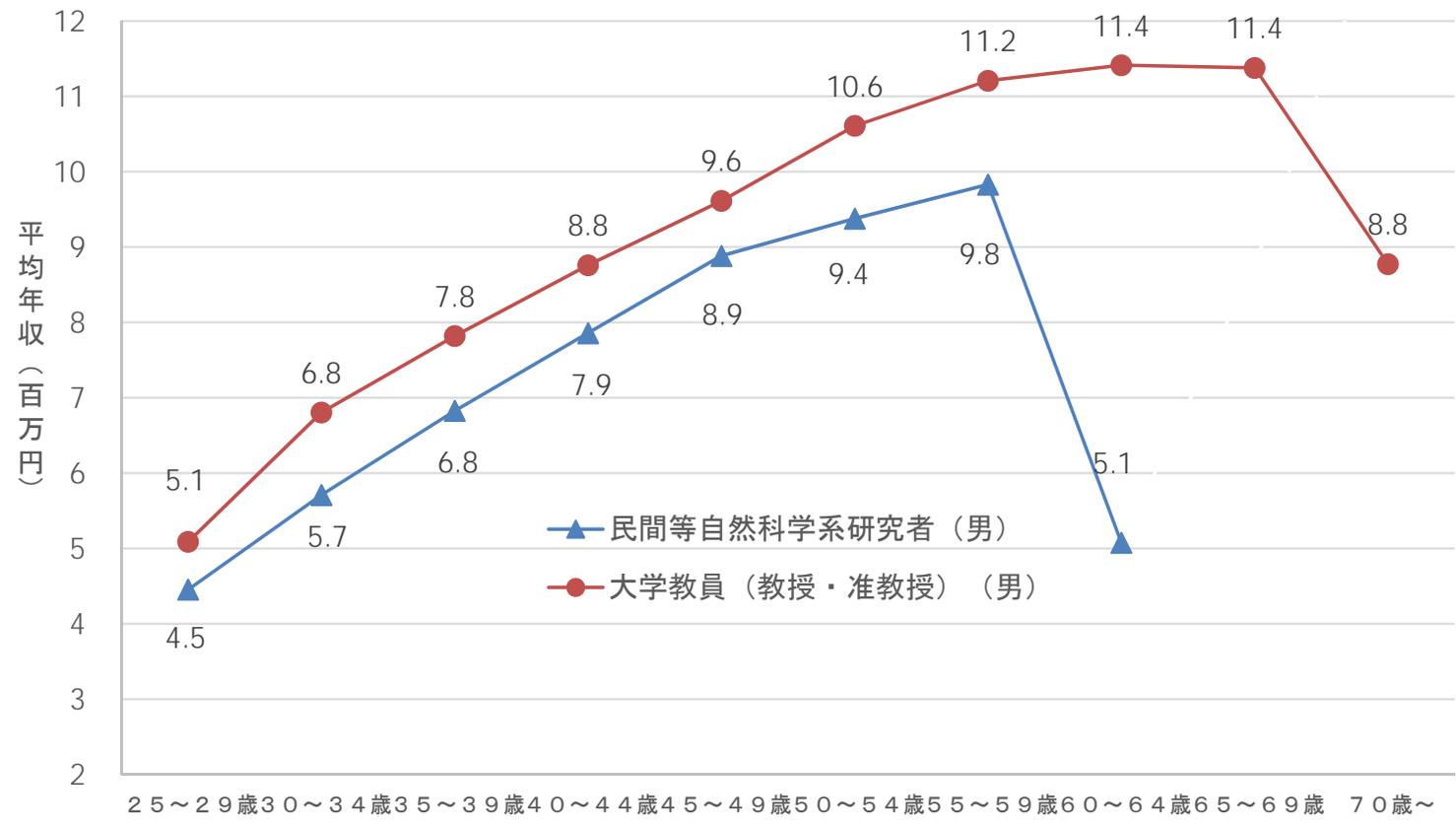
・大学における役職定年制の導入状況

		Q3 役職定年制度				合計	
		既に導入している	今後導入を検討している	特に導入予定はない	よく分からない		
大学区分	国立大学	度数	0	0	3	0	3
		大学区分の%	.0%	.0%	100.0%	.0%	100.0%
	公立大学	度数	0	0	9	2	11
		大学区分の%	.0%	.0%	81.8%	18.2%	100.0%
	私立大学	度数	8	6	11	3	28
		大学区分の%	28.6%	21.4%	39.3%	10.7%	100.0%
合計		度数	8	6	23	5	42
		大学区分の%	19.0%	14.3%	54.8%	11.9%	100.0%

出典：平成21年賃金事情等総合調査（退職金、年金及び定年制事情調査）

# 図17 民間等自然科学系研究者と大学教授・准教授の平均年収の比較

○ 民間等自然科学系研究者と大学教授・准教授の平均年収は、特に60歳以降大きな差がある。



・自然科学系研究者：研究所、研究室などの研究施設において、専ら理学、工学、農学、医学、薬学など自然科学に関する基礎的・理論的研究、試験、検定、分析、鑑定、調査などの専門的、科学的な業務に従事する者をいう。（除外対象 1.大学の研究室で講義のかたわら研究、試験、調査などの仕事に従事している者 2.専門的・科学的知識と手段を生産に応用する業務に従事する者）

※自然科学系研究者（男）は「企業規模1,000人以上」のみ、65歳以上は、サンプル数が僅少であるため除外

・大学教員（教授・准教授）：（除外対象 1.大学付属の研究所などにおいて、専ら教育以外の業務に従事する者 2.たとえ教授であっても学長、学部長等の管理的業務に従事する者）

・平成21年から平成25年までの5年間の平均、所定内給与額12ヶ月分+年間賞与等

## 図18 年俸制を導入している研究開発法人及び主な国立大学

- 研究開発型の独立行政法人に関しては、理化学研究所等13法人で年俸制を導入。
- 一部の大学においても年俸制が導入され、少なくとも3,000人以上の教員に適用。

法人名(所管官庁)	年俸制研究 職員数(人)
理化学研究所 (文部科学省)	1,430
宇宙航空研究開発機構 (文部科学省)	413
海洋研究開発機構 (文部科学省)	342
科学技術振興機構 (文部科学省)	320
日本原子力研究開発機構 (文部科学省)	131
国立がん研究センター (厚生労働省)	114
国立精神・神経医療研究センター (厚生労働省)	88
国立国際医療研究センター (厚生労働省)	68
国立循環器病研究センター (厚生労働省)	67
放射線医学総合研究所 (文部科学省)	60
防災科学技術研究所 (文部科学省)	55
国立長寿医療研究センター (厚生労働省)	46
国立成育医療研究センター (厚生労働省)	39

大学名	年俸制 教員数(人)
大阪大学	500
東北大学	425
京都大学	405
名古屋大学	401
北海道大学	232
筑波大学	227
東京工業大学	193
東京大学	121
千葉大学	90
神戸大学	80

出典：(左) 行政改革推進会議独立行政法人改革等に関する分科会資料等を基に文部科学省作成 (職員数は平成25年4月1日現在)  
 (右) 各国立大学法人の「役職員の報酬・給与等について」(平成24年度)を基に文部科学省作成

図19 国立大学における年俸制の導入について

背景

研究者ポストの  
硬直化・高齢化

若手研究者の  
ポスト待ち  
長期化

優秀な  
外国人研究者の  
応募が少ない

人材の  
流動性の  
低下

一律な  
給与体系

趣旨

- 「国立大学改革プラン」(平成25年11月26日公表)において、人事・給与システムの弾力化を進めることとしており、年俸制については、特に教員の流動性が求められる分野において、改革加速期間中に1万人規模で導入していくこととしている。
- これらを踏まえ、平成26年度予算において、適切な業績評価に基づいた給与体系を構築するため、その推進の一助に資する施策として、退職手当にかかる配分方法を見直し、政策的経費との位置付けの下、「年俸制導入促進費」を措置することにより、改革加速期間中における年俸制の本格導入を一層促進する。

期待される効果

- 法人サイド  
組織の活性化  
教員の意識改革  
優秀な人材の確保
- 教員サイド  
能力・成果主義による  
賃金の実現

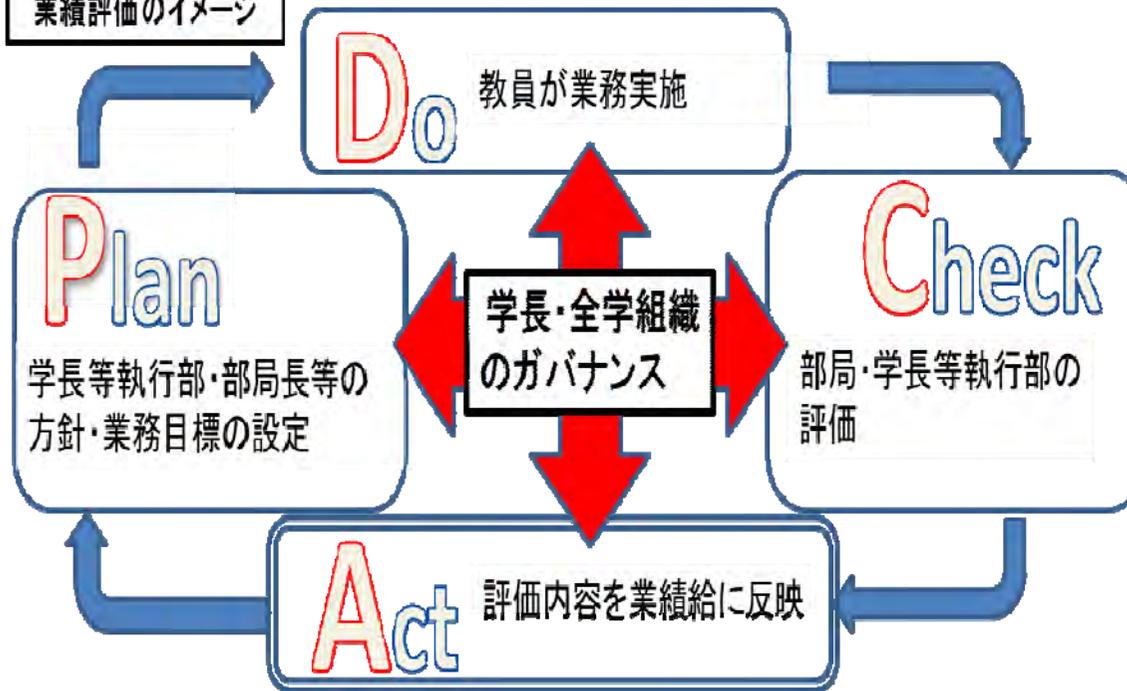
主な適用対象

シニア教員  
← 55歳~60歳の  
範囲での導入を念頭に

新規採用教員  
← 雇用条件として年俸制を  
提示

学長直属組織  
業道的な教育研究を  
行っている組織の教員  
← 流動性が高い、  
組織のミッションが明らか

業績評価のイメージ



(特色ある評価方法)

活動目標自体をその内容に応じて高レベル~低レベルに仕分け、その達成度の掛け合わせで評価するもの

各評価項目について業務上のエフォートをかけ、各項目の数値評価に反映するもの

当該法人の中期目標・中期計画・各法人の改革プラン等を踏まえた活動目標を策定させる。

(評価項目の例)

教育	授業科目の担当、学位授与数、FDの取組
研究	著書、論文数、研究成果、外部資金獲得額
社会貢献	公開講座の開催、地域貢献への参画
大学運営	学内委員としての活動