

人社系博士のキャリアパス ～ 人社系大学院¹の現状と課題

佐久間淳一（名古屋大学人文学研究科）

○はじめに

人社系、とりわけ人文系に対する風当たりが強い一方、人社系から社会に向けた発信は、これまで必ずしも十分ではなかった。

社会に向けた発信やアピールが必要なことは言うまでもないが、現状でも、人社系は無用、と言われているわけではない。理系人材にも文系的な素養が必要なことは、企業の経営者も認めている。

人社系が抱える問題の多くは構造的であり、発信の強化だけで解決できるわけではない。

若手研究者が浮かばれない現状は、明らかに組織としての限界が来ていることを示している。小手先の対応で解決できるような問題ではなく、特に、現在の逼迫する予算状況の中では、構造改革に取り組むほかない。

○そもそも何が問題なのか

人社系と理系の大きな違いはその研究スタイルにある。

理系の大学院における改革の取組が、そのまま人社系で機能するとは限らない。

理系は基本的に共同研究であるのに対し、人社系は個人研究が中心。

もちろん人社系にも共同研究はあるが、多くの場合、個人の研究を束ねて一つの大きな研究にまとめたものなので、大きな課題に分業で取り組む理系の共同研究とは異なる。

研究スタイルの違いから、理系は研究の遂行に若手が必須だが、人社系では必ずしもそうではない。

理系では、教授を頂点に准教授、助教、ポスドク、大学院生という序列を伴う組織が研究チームとして機能しているが、人社系ではそうではない。

理系では、任期の問題があるにせよ、若手が助教やポスドクとして雇用される機会があるが、人社系では、そもそも助教やポスドクの数が少ない。

人社系では、大学院重点化を機に、多くの大学が助手（助教）ポストをなくして教授ポストを増やしたため、頭でっかちの組織になってしまっている。

理系の若手研究者は、研究チームの中で役割分担することで研究手法や研究室の運営に関するノウハウ等を身に着ける機会がある。人社系の若手にはそうした機会が十分に与えられていない。

人社系では、課程博士号を取得するのに時間がかかり過ぎることが問題とされているが、大学

¹ 「人社系」と言っても、人文系と社会科学系では違いがあり、以下の内容は、主として人文系、特に研究重点大学を念頭に置いています。

院修了後の職が保証されていない状況では、課程を修了して大学院生でなくなることが、研究の場から遠ざかることを意味しかねない。

○人社系の若手研究者の支援

経済的な支援はもちろんだが、博士後期課程の学生に対しては、大学院修了後のキャリアパスをもっと見通しの効くものにする必要がある。

若手研究者を本気で支援するなら、究極的には人社系の組織や人事の見直しにも手を付けなければならない。人社系では、教授人事の多くの部分を准教授の昇格人事が占めている。この慣行には長所もあるが、人材の流動性という面では欠点もある。

人社系と理系では、大学教員になった場合に携わる教育のあり方も異なる。

理系では、専門分野にかかわらず共通に学ぶ部分が大きく、その部分については教える内容が共通化されている。それに対して、特に人文系では、同じ名前の授業であっても、担当教員によって内容が全く違う場合がある。

大学教員を目指す人社系（特に人文系）の院生にとって、教育スキルを身につけるためのプレ FD は重要な意味を持つ。

実際には、そうした訓練はほとんど行われていない。また、仮にプレ FD を通して、そうしたスキルを身につけることができたとしても、そのスキルを実践する場がない。

現行の TA より高い単価で雇用して、教員の指導の下、授業の一部を担当させるような取り組みが必要。

授業の一部を大学院生に担当させることに関しては、教員からの反発も予想されるが、学生が教育スキルを身につけないまま大学教員になって、そこで下手な授業をするようでは、本人にとって不幸であるだけでなく、授業を受けた学生を失望させ、後期課程に進学しようという気持ちをなくさせてしまうという意味でも損失は大きい。この点は、大いに欧米の例を学ぶべき。

○人社系大学院のキャリアパス

前期課程については、修了者の進路が学士課程卒業者とそれほど大きく異なるわけではない。

問題は、2年余計に学費を払って前期課程で学ぶことに、学生側も企業等の採用側もメリットを見出すことができるかどうか。

後期課程については、現状を前提とする限り、大学教員、高校教員、あるいは学芸員など高度専門職業人以外にキャリアパスを見出すことは困難。

他方、構造的に若手の行き場がない現状では、後期課程へ進もうとする学生を増やすことは難しい。任期付でない職に初めて就くことができる頃には、40歳を過ぎてしまっていることも珍しくない。

一部の分野では、海外から留学生を受け入れ、博士号を取得した学生が母国に帰って大学の教員、あるいは政府機関の要職等に就くというモデルが成立する。

ただし、人文系の場合で言えば、日本と関係する分野ではそのモデルが成立するが、例えば英文学では成立しない。

○社会人学生の受け入れ

学部、博士前期課程から進学する学生が少なくなっている現状では、社会人学生の受け入れを考えざるを得ないが、社会人に対しては別の教育理念（学位プログラム）が必要。

中高教員や学芸員等であればリカレント教育ということになるが、一般企業から社会人を受け入れるなら、リカレント教育でも、大学教員を目指すのでもない、新たな理念が必要。

人社系（特に人文系）では、文系的素養と細分化された専門の間にギャップがある。

理系では、理系的素養と専門の間に、物理、化学、生命科学といった共通基盤的な部分がある。したがって、社会や産業界のニーズに合わせて専門領域の組み換えもしやすいし、養成する人材像にもニーズを反映しやすい。人社系（特に人文系）ではいきなり専門が細分化してしまうので、企業の側からすれば、人社系の大学院に何を期待してよいかかわからない。

理系の研究は産業界と親和性が高いため、産学連携によって大学院を活性化することが可能だが、人社系では、産学連携を大学院改革の切り札とすることは難しい。

理系では大学院で学んだ成果を企業に還元しやすいのに対し、人社系の場合、それが可能な分野は限られる。また、大学院で学ぶことに必ずしも即効性があるわけではない。

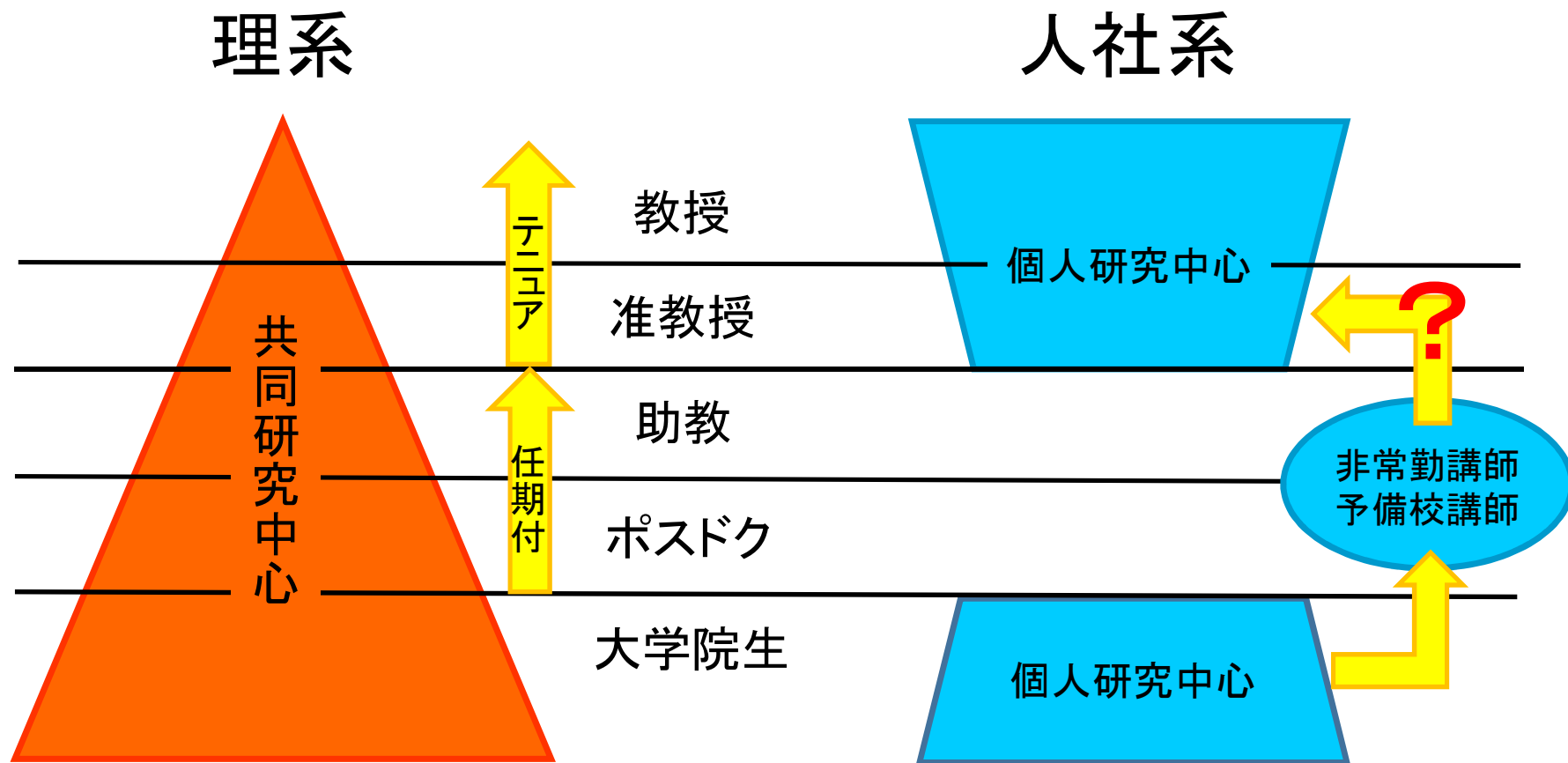
人社系（特に人文系）では、人生 100 年時代に向けて、今後、退職者の受け入れが増えることも予想されるが、退職者の場合、明らかに大学教員や研究者を目指す若手学生と目的が異なる。

定員の充足を優先して、研究者を目指さない学生を安易に受け入れると、大学院がカルチャースクール化する可能性がある。研究者を目指さない学生も、博士論文を書かなければ修了できないとすれば、博士論文の審査がダブルスタンダードになってしまう恐れもある。

○まとめ

以上のことを総合すれば、もっぱら研究者の養成を目指してきた人社系の大学院（特に博士後期課程）のあり方は限界にきていると言わざるを得ない。退職者を含む社会人の受け入れも進める必要はあるが、現状の体制のままではうまくいかない。

人社系の大学院の将来像を構想するにあたっては、企業・産業界や社会との積極的な対話の中で、人材養成目的を複線化し、新たな学位プログラムを開発すること、人材の流動性を高めること、その過程で、年齢構成など新陳代謝が可能な組織へ改編していくこと、等の取り組みが求められるのではないか。従来型の研究者養成を目指す博士後期課程は、一定の規模を維持する必要があることは言うまでもないが、学生定員を縮小して、その定員分をこれまでとは目的を異にする課程に振り向けるといった取り組みも検討する必要がある。



人社系博士のキャリアパス～人社系大学院の現状と課題

