

人文科学・社会科学系における大学院教育の振興方策について  
(審議まとめ)  
素案

目次

I. はじめに	2
II. 人文科学・社会科学系大学院の現状	2
1. 進学率、学位取得者数	2
2. 学部学生における大学院進学に関する意識	2
(1) 大学院進学を意識	2
(2) 大学院への期待・教育研究のイメージ	3
(3) キャリアパスや将来のイメージ	3
3. 大学院入学後の状況	4
(1) 教育研究活動の特性	4
(2) 在籍期間	4
(3) 指導教員の意識	4
3. キャリアパスの実態	5
(1) 修了後の進路	5
(2) 大学教員等へのキャリアパス	5
(3) 民間企業等へのキャリアパス	6
III. 今後の人文科学・社会科学系の大学院の在り方	6
1. 改革の背景	6
2. 改革の方向性	7
IV. 具体的方策	8
1. 社会的評価の向上と認知の拡大に向けて	8
(1) 育成する人材像の明確化	8
(2) 大学間・企業等とのネットワーク型教育の推進	9
(3) 国際的な大学間連携の推進	9
(4) リカレント教育の推進	10
(5) 公的機関等における活躍促進	11
2. 幅広いキャリアパスを念頭に置いた教育研究指導の強化に向けて	11
(1) 教育課程・研究指導の質保証	11
(2) 指導教員の意識改革	12
(3) 円滑な学位授与の促進	13
(4) 人材の多様性と流動性の確保	13
(5) 学部と大学院の連携・円滑な接続	14
3. 情報公表の促進	15
V. 大学院教育改革に向けた今後の取組	16

## I. はじめに

- 中央教育審議会大学分科会大学院部会においては、総合知の創出・活用や意味的価値が重要視されるなど人文科学・社会科学分野の高度人材に対する社会への期待が高まる中、人文科学・社会科学系大学院<sup>1</sup>の教育研究の在り方や改革の方向性についての検討が必要であるという課題認識のもと、令和3年7月以降、産業界等からのヒアリングも含め多角的な視点から審議を重ね、令和4年8月に「人文科学・社会科学系における大学院教育改革の方向性(中間とりまとめ)」を取りまとめた。本審議まとめは、その後も更なる検討を重ね、計●回の審議を経て、特に改善が必要と考えられる課題を中心に、対応方策を取りまとめたものである。
- 本審議まとめを踏まえ、国、大学、産業界等の関係者が、人文科学・社会科学系大学院が抱える課題に向き合い、体質改善を図りつつ、高度人材の輩出・活躍に向けた改革に積極的に取り組んでいくことを期待したい。

## II. 人文科学・社会科学系大学院の現状

### 1. 進学率、学位取得者数

- 学部から修士課程等への進学率は全分野の平均で10%程度であり、横ばいの傾向である。人文科学・社会科学分野の進学率は平均より低く、人文科学分野では4～5%程度、社会科学分野は2～3%程度で推移している。  
また、修士課程から博士後期課程等への進学率は中長期的に減少傾向にあり、近年は全分野の平均で10%程度である。人文科学分野の進学率は約18%と自然科学分野(理学:約17%、農学:約11%、工学:約6%)よりも高く、社会科学分野では約8%と平均よりやや低い状況である。
- 人口100万人当たりの学位取得者数を諸外国と比較すると、人文科学・社会科学分野では、学士号取得者数はドイツ、フランスと同程度であるが、修士号取得者数は米国、ドイツ、フランス、英国の10分の1未満、博士号取得者数は5分の1程度となっており、大学院修了者の割合が極めて少ない状況である。

### 2. 学部学生における大学院進学に関する意識<sup>2</sup>

#### (1) 大学院進学の意味

- 人文科学・社会科学系の学生のうち、大学院へ進学を希望している者は約15%であ

<sup>1</sup> 「人文科学・社会科学系大学院」という枠組みについては、人文科学と社会科学との違いを踏まえる必要があること、人文科学あるいは社会科学という分類の中にあっても、それぞれの学問の状況あるいは地域の状況などに照らして各大学院の状況は異なること等を踏まえ、必ずしも適切とは言えないという指摘もあるが、現状においては「人文科学」「社会科学」という分類の下、多くの調査においてデータが収集されていること、例えば、学位授与や学生の就職の動向、体系的な大学院教育や人材養成目的に応じた教育の取組の状況といった各データについて、「人文科学」と「社会科学」は大きく同様の傾向にあることが見受けられることから、現状を記述する上で「人文科学・社会科学系大学院」という枠組みを採用することとしたものである。

<sup>2</sup> 文部科学省において、令和5年5月から7月に「人文科学・社会科学系の学部学生における大学院進学の意味調査」(以下「学部学生を対象としたアンケート」という。)を実施した。人文科学又は社会科学系の大学院(専攻)を持つ289大学(国立31校、公立24校、私立234校)における人文科学・社会科学系の学部・学科に所属する4年次以上の学生(推定約24万人(入学定員ベース))を対象に大学を通じてウェブアンケートへの回答を依頼し、13,173人の学生から回答が得られた。あわせて、比較のために上記対象大学から無作為に抽出した100大学のうち、理学、工学、農学系の学部・学科を持つ27大学(国立8校、公立2校、私立17校)における理学・工学・農学系の学部・学科に所属する4年次以上の学生(推定1.8万人(入学定員ベース))にも回答を依頼し、2,792人の学生から回答が得られた。

り、理学・工学・農学系の学生に比べて著しく低い<sup>3</sup>。また、進学するつもりがないと回答した学生のうち過半数が、「そもそも大学院に関心がない」、「大学院での教育・研究がよくわからない」と答えている。なお、「今は進学しないが、いずれ大学院で学びたい」と考えている学生も約1割存在する。

- 進学を希望する学生のうち、人文科学・社会科学系の学生は約4割が学部3年時に進学を希望するようになったと回答している<sup>4</sup>。
- また、進学先については、人文科学・社会科学系の学生の約4割が、現在在籍している大学の大学院とは異なる大学院への進学を希望しており、理学・工学・農学系と比較して他大学への進学希望が高い。

## (2) 大学院への期待・教育研究のイメージ

- 大学院への進学を希望する理由としては、人文科学・社会科学系、理学・工学・農学系ともに9割以上の学生が「自身の能力技能を高めることに興味があるから」と回答した。さらに、人文科学・社会科学系では、「研究したい課題や問題意識があるから」と回答した学生の割合が理学・工学・農学系よりやや高い。
- 一方、人文科学・社会科学系の学生は、現在の研究室やゼミで「実社会で通用する論理的思考力・課題設定力などを身に付けることができている」、「専門的な知識や技能を身に付けることができている」、「研究室やゼミでの討論、チーム活動が充実している」に「そう思わない」と回答した者の割合が理学・工学・農学系よりもやや高い。
- また、「大学院に進学すると、社会で幅広く役立つ能力やスキルが身につく」と考えている学生は約半数で、理学・工学・農学系の学生と比べて低い。

## (3) キャリアパスや将来のイメージ

- 人文科学・社会科学系においては、「大学院卒は学部卒よりも就職に有利だ」と考える学生が約4割に留まる。大学院への進学を希望する学生においても、進学希望理由に「良い仕事や良い収入が期待できるから」と回答したのは5割であり、理学・工学・農学系の学生と比べて著しく低い。
- また、進学を迷っている学生のうち、進学を躊躇する理由として「大学院に進学すると生活の経済的見通しが立たないから」「大学院に進学すると卒業後の就職が心配だから」と回答した者の割合が理学・工学・農学系より高い。
- さらに、人文科学・社会科学系の学生の約7割が「大学院は研究者や大学教員志望の人が行くところだ」と回答しており、大学院進学希望者のうち、約2割の学生が博士課程への進学を希望している。

---

<sup>3</sup> 学部学生を対象としたアンケートでの進学希望者の割合は、実際の進学率より高い数値となっており、進学意向のある学生がより多く回答した可能性が考えられる。

<sup>4</sup> このことから、大学院進学者を増やすためには、学部3年次の学生を対象に大学院進学に対する関心を喚起するための取組を行うことも有効と考えられるとの指摘もある。

### 3. 大学院入学後の状況

#### (1) 教育研究活動の特性

- 人文科学・社会科学分野は自然科学分野と比べて、例えば、大学院進学者の問題意識が具体的で明確であり、自らの興味・関心により適合した研究テーマに取り組めたことや、自己の裁量や主体性の高さから、修士課程における教育課程への満足度が高い。
- 分野が内包する領域の広さと対照的に、個々の学生の研究テーマが深く狭いという傾向が指摘されるとともに、指導教員が得意とする研究領域とは異なった研究テーマを選択する学生の割合が理系に比べて多く、教員の専門領域と学生の研究テーマが異なると、研究指導の密接度に対する満足度が下がるとの報告もある。
- また、学生の1日当たりの研究時間が短いこと、教員の年間総活動時間が短いこと、博士論文の研究テーマの決定時期が遅いこと、教員による研究指導の頻度が低いことなどの特徴が挙げられる。

#### (2) 在籍期間

- 人文科学・社会科学分野の博士後期課程修了者の標準修業年限の超過割合は極めて高く、約8割の学生が超過している。修士課程においても修了者の最低修業年限の超過率は2割以上であり、他の分野と比較して高い。  
標準修業年限を超過しやすい背景としては、
  - ・ 分野特性として成果創出に時間がかかりやすいこと
  - ・ 学生の研究テーマと教員の専門領域との相性によって学位取得までの期間が大きく左右されること、また、限られた規模の教員や専攻ではその補完が困難なこと
  - ・ 学位論文執筆に向けた進捗管理に係る教員の意識やマネジメント能力（研究テーマを学位の取得に適切な範囲・深度に導く等）が不足していること
  - ・ 学生の学位取得に向けた組織的な進捗管理やサポートが不足していること
  - ・ 学位授与に求められる水準が共通化・明確化されておらず、教員や領域ごとに尺度や価値観が異なる（一部では属人的な判断や超過が当然と見なされている文化も存在する）こと等が指摘されている。

#### (3) 指導教員の意識

- アンケート調査等の自由記述や定性的コメント等からは、一部の指導教員の問題として、研究に対する指導方針が明瞭に示されないことがある、教員自身が年限を意識せずに学生時代を過ごしてきた等、学位・標準修業年限に対する考え方・意識に課題があるといった指摘も少なからず存在している。
- また、人文科学・社会科学系の指導教員からの指導頻度について、25%の学生が「年に数回程度」、37%の学生が「月に1・2回程度」と回答している調査結果も存在する。加えて、研究の遂行に必要な予算規模が比較的小さいため、教員が外部資金の獲得や、それによる学生のRA雇用等の経済的支援に消極的との声もある。大学による教員の業績評価の実施率が低く、教育・研究いずれの観点でも実施していない研究科が約半数にもなり、教員の意識改善を図る機会が乏しい状況にある。

### 3. キャリアパスの実態

#### (1) 修了後の進路

- 令和4年度の修士課程修了者の就職率は全分野の平均で約76%であるのに対し、人文科学分野は約47%、社会科学分野は約60%程度と他分野と比べて低く<sup>5</sup>、博士後期課程修了者の就職率も、人文科学分野は約40%、社会科学分野は約50%と、全分野の平均(約70%)と比べて低くなっている。
- 博士後期課程修了後の進路について、自然科学分野では大学教員以外の専門的職業に従事する者の割合が高く、人文科学・社会科学分野では大学以外も含めて教員になる者の割合が高い。  
また、大学教員や民間企業等(正規・非正規を含む)以外の「その他」や「不詳」に分類される割合が高く、特に人文科学分野においては半数以上(52%)が「その他」「不詳」に分類されており、修了者のキャリアパスを捕捉できていない傾向がある。
- これまで複数の研究において、大学院卒の就業者は、学部卒の就業者よりも賃金プレミアムが高くなることが統計的に示されている<sup>6</sup>。

#### (2) 大学教員等へのキャリアパス

- 人文科学・社会科学分野で博士後期課程に在籍する多くの学生が大学教員を志望するが、修了者の博士後期課程の在籍年数と大学教員等としての雇用形態の関係性については、
  - ・ 人文科学分野では、標準修業年限の超過年数に伴い大学等での雇用が微増するが、大学における非正規(任期付き)雇用の割合が高まる
  - ・ 人文科学分野で大学に就職した者の多くは非常勤講師であり、その大半が博士後期課程に6年以上在籍した者である。対照的に、専任の講師などの比較的安定した職位には、博士後期課程に3~4年在籍した者が多く就いている
  - ・ 社会科学分野では、標準修業年限の超過年数に伴い大学等での雇用は減少する。大学に就職した者は、人文科学分野と同様、標準修業年限の超過年数に伴い非正規(任期付き)雇用の割合が高まる
  - ・ 社会科学分野で大学に就職した者の多くは専任の講師であり、その大半は博士後期課程に3~4年在籍した者であるといった傾向があり、標準修業年限を超えて博士後期課程に在籍しても、安定した大学教員のポストを得られるわけではないという傾向が見られる。

<sup>5</sup> なお、就職者と進学者の合計は、全分野の平均は約86%、人文科学分野は65%、社会科学分野は約68%である。

<sup>6</sup> 例えば、森川(2013)の報告(「就業構造基本調査」(総務省、2007)のデータを使用し分析)では、多くの産業・職業において、大学院卒者は学部卒に対して20~30%程度の賃金プレミアムがあることが示されている。安井(2019)の報告(首都圏50kmを対象とした「ワーキングパーソン調査」(リクルートワークス研究所、2014)を使用し、59歳以下の大卒以上を対象として分析)では、人文科学分野の専攻においては男性18%、女性33%、社会科学分野の専攻においては男性28%、女性22%の大学院の賃金プレミアム(時給の増加)が示されている。下山・村田(2019)の報告(「就業構造基本調査」(総務省、2007)のデータを使用し、正規労働者を対象として分析)では、大学院卒の就業者の学部卒の就業者に対する賃金プレミアムが業種別に求められているが、全産業の平均値としては29.5%の賃金プレミアムが得られている。なお、学部学生を対象としたアンケートにおいては、人文科学・社会科学分野では大学院に進学しても収入は「ほぼ変わらない」とイメージしている学生の割合が最も高い。人文科学・社会科学系の大学院進学者の就職率が平均より低いこと、また、進路について「その他」や「不詳」に分類される割合が高く、キャリアパスを捕捉できていない傾向があることに留意する必要があるが、大学院卒の就業者の賃金プレミアムについて学生は十分認識していないことが示唆された。

### (3) 民間企業等へのキャリアパス

- 「総合知」や意味的価値の創出、SDGs や Well-being、エシカル消費といった昨今の社会的要請に対して、人文科学・社会科学分野の知見や人材を活用することの重要性は高まっており、民間企業等での活躍事例も存在している。競争力を高めるための人への投資の一環として、社員の博士号取得を組織的に支援することで、研究テーマの発掘、大学とのネットワーク構築、人材育成などを戦略的に行っている企業もある。
- 一方で、大多数の企業においては、経営者・人事担当者をはじめ、社内における人文科学・社会科学分野の大学院修了者は少なく、企業等と大学の双方で、未だ修了者の具体的なロールモデルが定着していない。今後の採用意向についても先行き不透明な状況である。
- 民間企業において、人文科学・社会科学分野の大学院修了者の採用実績がない理由としては、「応募がないから」とする回答が最多となっている等、学生自身がアカデミア以外のキャリアパスに目を向けていないこと、関心を持っていないことも示唆されている。

## Ⅲ. 今後の人文科学・社会科学系の大学院の在り方

### 1. 改革の背景

- 2022年に生まれた子供の数は77万759人となり<sup>7</sup>、統計を開始した1899年以来、最低の数字となった。総人口が減少局面に入り、少子高齢化が今後も進行していくなど、労働力供給が制約されるなかで、一人ひとりが豊かな人生を切り拓くとともに、経済社会を支え、我が国の社会を維持・発展させていくためには、高度な知識・技能や素養を備えた人材をより多く輩出するとともに、一人ひとりがより高度な教育を受けることができる環境を整えることが必要である。
- また、SDGs等の国際的価値基準の浸透や、これに基づくエシカル消費・ESG投資といった行動変容に代表されるように、社会経済活動は、機能的価値から意味的価値を重視する時代へとシフトしつつある。こうした中、価値発見・価値創造的な視座を提供する人文科学・社会科学分野に対し高い期待が寄せられている<sup>8</sup>。
- さらに、人文科学・社会科学には、自然科学の研究成果が生み出すイノベーションを社会の変革につなげる役割も期待されている。例えば、生成AIなど新たなテクノロジーが加速度的に進展する中、これらの技術がもたらす倫理的・法制度的・社会的課題(ELSI: Ethical, Legal and Social Implications)への対応や責任ある研究・イノベーション(RRI: Responsible Research and Innovation)が期待されているように、新たな科学技術を社会実装する上で直面する諸課題の解決に、人文科学・社会科学の知見はますます重要となる<sup>9</sup>。

<sup>7</sup> 厚生労働省「令和4年(2022)人口動態統計」

<sup>8</sup> 例えば、採用と大学教育に関する産学協議会(経団連と大学のトップが直接対話する枠組みとして、2019年1月に設置)の報告書においても、人文・社会科学系の「知」の必要性について述べられている(2020年度報告書「ポスト・コロナを見据えた新たな大学教育と産学連携の推進」)。また、分野を問わず多くの優秀な学生の大学院進学を促進に向けて議論を深めていく必要性について述べられている(2022年度報告書「産学協働で取り組む人材育成としての『人への投資』」)。

<sup>9</sup> 2020年の科学技術基本法改正により、「人文科学のみに係るものを除く」という規定が削除され、人文・社会科学が科学技術・イノベーション政策のなかに明確に位置付けられることになった。科学技術・イノベーション基本計画(令和3年3月閣議決定)において、人文・社会科学の振興が法の対象に加えられた背景として、

- 加えて、今後、企業経営者など、グローバル経済の中で解決が容易でない複合的な課題に対してリーダーシップを取っていく人材には、自らが属する立場の直接利害に加えて、多様な観点からの知識や理解が求められる。人文科学・社会科学の知は、異文化を理解し、異なる背景を持つ他者と対話する能力を育成する上でも必要である。

## 2. 改革の方向性

- 我が国が持続的な成長・発展を実現し、国際的な競争力を高めていくためには、知の生産や価値発見・価値創造を先導する人文科学・社会科学分野の高度人材の活躍の機会を増やしていくことが不可欠であり、社会の要請も踏まえつつ高い付加価値を生み出す人材の育成・活躍に向けて、大学院への進学者の増加を目指す必要がある。
- 今後は、優秀な学生が大学院に進学し、質の高い教育研究による人材育成が行われ、修了者の能力や活躍が社会から理解と評価を受け、それにより更に魅力的な学修環境が整えられ優秀な学生が集まる、という好循環を作り出していくことが求められる。
- そのためには、
  - ① 人文科学・社会科学系の高度人材の能力や活躍が、大学と産業界等あるいは学生自身との間で十分に理解・共有されていないという、社会的評価や認知の不足に関する課題を改善する取組を進め、キャリアパスを開拓・拡充していくこと
  - ② 大学院における人材養成モデルが学生の幅広いキャリアパスを支えるものになっておらず、また、小規模専攻が多く学生のテーマに合致する研究指導が十分に行われていないという大学院教育そのものの課題への改革を進め、学生はもちろんのこと産業界等にとっても魅力的な教育研究環境を作っていくことが必要である。
- これらの社会的評価や認知の不足という課題（上記①）、大学院そのものの課題（上記②）は、それぞれ相互に密接に関連していることから、どちらかを先に取り組んでいくということではなく、同時に対応を進め、全体としての解決を目指していくことが必要である。

すなわち、社会における高度人材の価値認知を進めることで人材需要を増やしていくこと、幅広いキャリアパスを念頭に置いた教育・研究指導を行い、人材供給を増やしていくことが必要であり、このように需要と供給を同時に作っていくことで、改善・改革の好循環を生み出していくという視点が求められる。
- このような好循環を作り出すためには、まず、修士課程を中心とした教育改革により、修士課程を学部卒業後の一般的なキャリアパスとして位置付け、修士課程修了者のビジネスの場での活躍を促進していくことが必要である。そのためには、社会への働きかけ、認知向上により産業界の門戸を開いていくことが求められるが、一方で大学がその教育研究を十分社会に開いているとは言えないとの指摘もある。開かれたアカデミアを実現し、社会との連携を強化して知と人材の交流をより活性化すること

---

・ 科学技術・イノベーション政策が、研究開発だけでなく、社会的価値を生み出す政策へと変化してきた中で、これからの政策には、一人ひとりの価値、地球規模の価値を問うことが求められているという点が挙げられる。

・ 今後は人文・社会科学の厚みある「知」の蓄積を図るとともに、自然科学の「知」との融合による、人間や社会の総合的理解と課題解決に資する「総合知」の創出・活用がますます重要となる。科学技術・イノベーション政策自体も、人文・社会科学の真価である価値発見的な視座を取り込むことによって、社会へのソリューションを提供するものへと進化することが必要である。

とされている。

それが、大学院修了者が社会で活躍するために重要である。

- 加えて、修士課程及び博士課程のそれぞれの特性に応じた取組も求められる。  
修士課程においては法令上、修士論文に基づく学位授与の他にも、特定課題についての研究成果に基づく学位授与が可能である<sup>10</sup>ことを踏まえ、実社会との接点や社会課題の解決に重きを置いたプロジェクトの実践により学位を授与する課程等、外部と双方向的な大学院教育を展開・拡充していくことも有効と考えられる。  
また、博士課程では、アカデミックポストの採用基準や要件、必要な業績等の可視化や、教員としての指導力の養成、アカデミア外のロールモデルの収集・普及、ジョブ型研究インターンシップ<sup>11</sup>の充実等、キャリアパスの予見可能性向上や拡大を図るとともに、専攻や就職先を問わず、人文科学・社会科学系の博士課程で身に付く普遍的なスキル・リテラシーの育成、組織の大きくくり化や研究指導委託等を活用した学位取得の円滑化の促進、産業界・大学院間での中長期的な共同研究の推進など、大学院教育や研究指導の改善を図っていくことも求められる。
- なお、仮に修士課程への入学者が増えたとしても、博士課程修了者のキャリアパスを拡大することは容易なことではない。まずは、修士課程修了者の産業界での活躍促進とそのための幅広いキャリアパスの拡大を図っていくことが重要であり、以後に示す大学院教育に関する各種の体質改善が進まない限り、安易に博士課程の進学者を増やすことに対しては慎重になる必要があることにも留意すべきである。
- 今後、各大学が改革を行っていくに当たっては、まずは自らの大学院の教育力や研究力等について、国内外での自らの立ち位置や特徴、強み・弱みを分析・把握することが不可欠である。学位プログラムごとに「卒業認定・学位授与の方針」、「教育課程編成・実施の方針」及び「入学者受入れの方針」が一貫性・整合性あるものとして策定されているか、これら三つの方針に基づき学位取得を目指す学生の学修の視点から、体系的に設計された学位プログラムを実施する大学院教育が確立されているか、研究科や専攻などの教育研究組織の規模は適切か、博士号取得までの期間は適正か、定員充足率、学位授与の状況、進路先の確保の状況、修了生の社会からの評価等も勘案しながら、自らの責任において、教育研究や組織の在り方を考えていくべきである。以後に示す具体的方策を実効あるものとしていくためにも、このような自己点検は重要となる。

#### IV. 具体的方策

##### 1. 社会的評価の向上と認知の拡大に向けて

###### (1) 育成する人材像の明確化

- 学位プログラムごとに定める「卒業認定・学位授与の方針」は、在学生に対しては自身が身に付ける資質・能力の目安・指針となりうるものであり、対外的には修了生に最低限備わっている資質・能力を保証するものとして機能すべきものであり、同方針において具体的かつ明確な学修目標を示すことが必要である<sup>12</sup>。

<sup>10</sup> 大学院設置基準（昭和49年文部省令第28号）第16条第1項

<sup>11</sup> 文部科学省では、令和3年度より博士課程学生のキャリアパス拡大と大学院段階における産学協働教育の充実を目的として、企業と連携した長期・有給のジョブ型研究インターンシップ制度を実施。令和5年度より自然科学系に限らず全ての研究分野の博士課程学生が対象となった。なお、インターンシップの成果を企業が適切に評価し、採用選考活動に反映することが可能であることが、本制度の特徴の一つである。

<sup>12</sup> 学部学生を対象としたアンケートによると、大学院への進学を迷っている学生の約半数が、進学を躊躇する理由として「大学院での教育・研究内容がよく分からないから」と回答している。

学修目標は既存の教員組織や教育課程・授業科目を前提として組み立てるのではなく、学修者と社会のニーズ<sup>13</sup>に対してどのように応えることができるのかという観点から明確に設定する必要がある。

- 一方、産業界においても、求める資質・能力に関する具体的な情報提供を強化すること、人文科学・社会科学系を修了した高度人材のキャリアパスなどのロールモデルを積極的に周知することや、同分野の学生のインターンシップの受入れを強化すること、採用の拡大を進めることが必要である。
- 加えて、教育研究の場での連携の取組を進めることで、育成する人材像について産学の議論を促進することも重要である。例えば、企業や公的機関等と大学が連携して社会課題の解決を目指す教育プログラムや、既存の技術や製品に意味的価値を付加するための共同研究など、産学の双方に、大学院修了者の価値や社会的通用性の気づきを喚起する取組を連携して進めることが必要である。博士課程教育リーディングプログラムや卓越大学院プログラムにおいてこのような連携の取組が多く実践されており、その成果の波及が望まれる。また、人文科学・社会科学分野の修士課程の学生がジョブ型・長期・有給のインターンシップに参加する機会が増えれば、学生と企業等の相互理解が促進すると考えられ、産学連携による積極的な取組が望まれる<sup>14</sup>。

## (2) 大学間・企業等とのネットワーク型教育の推進

- 人文科学・社会科学分野においては、小規模・分散的な専攻が多く、社会との相互理解に資する多様な学位プログラムの構築、幅広いキャリアパスや円滑な学位授与に向けたきめ細かな研究指導体制の整備、組織的な就職支援等の整備などが必ずしも十分には進んでいない。

今後は、複数の大学院間の連携による教育研究ネットワークを構築することにより、小規模・分散的な教育研究指導体制から、スケールメリットを發揮したチーム型の教育研究や組織的な就職支援体制への転換を進め、学生の関心に沿ったきめ細かな指導がなされる環境の構築を推進することが必要である<sup>15</sup>。

- この教育研究ネットワークを基盤に産業界との連携・協働を増やすことで、求める人材ニーズの把握・分析、これを基にした教育改善、企業等における活躍のロールモデルの収集や学生へのフィードバックなどが可能となる。

## (3) 国際的な大学間連携の推進

- 学生が異文化環境や、多様な文化的背景に基づく価値観を持った者が集い、理解し合う場に身を置き、豊富な国際経験を積むことができるよう国際的なネットワークの一層の充実を図っていくことが必要である。人文科学・社会科学の研究対象は国内外に共通する事象である場合も多く、本来的に国際的な連携やネットワーク形成を進める素地がある。このことを生かしつつ、国際社会で活躍する卓越した人材の輩出に向

<sup>13</sup> 社会のニーズとは、産業界のニーズのみならず、国際社会や地域社会も含む幅広い領域のニーズであり、大学の強みや特色を生かしつつ、大学として新たなニーズを自ら定義し創出していく姿勢も重要である。

<sup>14</sup> 例えば、採用と大学教育の未来に関する産学協議会において、「高度な専門性を重視した修士課程学生向けインターンシップ」の実施に関する議論が進められている（2022年度報告書「産学協働で取り組む人材育成としての『人への投資』」）。

<sup>15</sup> ネットワーク型の教育研究によりキャリアパスの拡大や大学院教育の質的改革を進めることを目的として、文部科学省において令和5年度から「人文・社会科学系ネットワーク型大学院構築事業」を開始し5件の取組を採択。本事業における取組や成果の普及が期待される。

け、海外の大学院や産業界・国際関係機関等と連携したネットワーク型の教育研究指導体制の構築を進めるとともに、日本人学生・外国人学生の垣根を越えた協働教育の推進や、ジョイント・ディグリー、ダブル・ディグリーなどの国際的な共同学位プログラムの開発等を通じて、優れた外国人学生の受入れと日本人学生の派遣をより戦略的・積極的に進めるべきである。

#### (4) リカレント教育の推進

- 人生 100 年時代においては、一生涯にわたる様々な段階において、日々の職業経験や社会経験から導出される具体的な問題意識や仮説を基にして自らの意思で学ぶことにより、実践的で深い学識を得るとともに、こうした学びの成果を様々な形で社会に還元されていくことが期待される<sup>16</sup>。このような背景も踏まえ、今後は、学部卒の社会人を対象とした大学院レベルのリカレント教育を推進すること<sup>17</sup>が必要である。このような取組を進めることにより、大学院生が社会人や企業等との接点を増やしていくことも可能となり、学生と企業等との相互理解の促進に繋がる。
- 各大学は、産業界等との連携体制の下、養成する具体的な人材像を共有しながら、学問分野を超えた連携により、複数専攻・研究科に跨る体系的なコースワークを構築し、夜間・土日開講、科目等履修、履修証明プログラム等の制度とも連動させるなど、学位取得までの一連のプログラムとして社会人の多様なニーズも踏まえた学修環境の整備を推進することが求められる。
- リカレント教育の推進に係る大きな課題として、教員の確保やこれを担当する教員の負担増が挙げられる。リカレント教育の実施に当たっては、大学のミッションとして明確に位置付け、全学的な体制整備を行うことが求められる。例えば、学長等の経営層がリカレント教育に大学が組織として取り組むことを明示し、中期計画等に示すとともに、経営層も関与する運営体制を組むことが重要である。  
また、リカレント教育を推進するために新たな教員を採用することや、連携する企業等から講師を派遣することに加え、学内の教員確保に向けては、手当等による金銭的なもの<sup>18</sup>、評価への反映等による人事的なもの<sup>19</sup>、教員の研究活動への波及効果・メリット<sup>20</sup>など参画に係る明確なインセンティブを示すことが有効である。

---

<sup>16</sup> 学部学生を対象としたアンケートでは、人文科学・社会科学系の学生の約 1 割がいずれ大学院に進学したいと考えていることも明らかとなった。

<sup>17</sup> リカレント教育推進のための近年の制度改正として、令和元年 8 月に正規の学位課程のうち体系的に開設された授業科目の学修に対する社会的認知や評価の向上を目的とした学修証明書の交付が可能となった。加えて、令和 2 年 6 月には、大学院におけるリカレント教育促進を目的とした入学前の既修得単位の認定の柔軟化等の制度改正を行ったほか、令和 4 年 3 月には大学院が開設する履修証明プログラムに係る学修においても単位授与が可能となった。

<sup>18</sup> リカレント教育プログラムの授業等を担当する学内教員に、通常の給与とは別に手当を支払うということが考えられる。例えば、平日夜間・土日に開講する場合、担当教員にとっては大幅な負担増となるため、手当の支払いや別途休日を設けるなど適切な支援が必要である。

<sup>19</sup> 教員評価における評価指標の中で、リカレント教育への関与を加算評価等の対象とすることも有効である。例えば、リカレント教育を社会貢献活動の一環と捉え、当該評価項目に当たるものとして評価対象とすることも考えられる。

<sup>20</sup> 担当教員の研究活動への波及効果・メリットを考慮しプログラムを設計することも有効である。例えば、専門的な技術・知見等を持つ企業等の職員が受講するようなプログラムである場合、その授業を担当することで自身の研究に関することについて受講生と専門的な意見交換をすることができる。場合によっては共同研究といった形でさらに企業との連携を深められる可能性もある。リカレント教育プログラムにおける教育内容が、大学院生や学部生への教育にも活用できるといったことも考えられる。

## (5) 公的機関等における活躍促進

- 人文科学・社会科学分野の学生や教員からは、今後、大学院修了者の一層の活躍が期待される職種として、公的機関等が挙げられている<sup>21</sup>。社会における高度人材の価値認知を進めていくためにも、公的機関等における活躍のロールモデルを増やしていくことも重要である<sup>22</sup>。加えて、高等教育機関における教育研究を支える専門職として、URA や事務系職員としてのキャリアパスの充実も図っていくことが必要である。

## 2. 幅広いキャリアパスを念頭に置いた教育研究指導の強化に向けて

### (1) 教育課程・研究指導の質保証

- 学生の好奇心や自主的な問いを尊重する人文科学・社会科学分野の特徴は、大学院教育の本来あるべき姿であり、この強みや長所を失わせてはならない。また、それぞれの大学の実態を踏まえつつ、教員の時間確保や働き方改革を進める必要もある。

これらに留意しつつ、以下に掲げる教育課程・研究指導の質保証に向けた取組が必要である。

- ・ 学生を広く社会で活躍させる意識を共有し、それを修士・博士の教育課程に具体的に反映することによる組織としての人材育成・教育方針の徹底<sup>23</sup>
- ・ 高度人材輩出に係る社会のニーズや修了者のキャリアパスの把握による教育・研究指導の向上
- ・ 卒業認定・学位授与の方針、教育課程編成・実施の方針に準じた研究指導状況の可視化（研究指導計画の確認・具体化等）と進捗管理・実績評価（学位授与権は大学が有しており、研究室で適切な指導が行われているかの確認・評価）の実施
- ・ 研究科別の標準修業年限と実績（修了生の修業年数等）の公表
- ・ 学問（研究テーマ）や教員の研究指導方法の多様性は確保しつつ、「大学院の教育課程を担う指導者」として、人材育成に係る意識改革
- ・ 各課程の卒業認定・学位授与の方針に照らして、修了後のキャリアパス実現や学位取得から逆算した研究指導計画となるよう、標準修業年限内にやり遂げるという規範の確立・定着
- ・ 修了者のキャリアに関する組織的かつ継続的な追跡調査の実施<sup>24</sup>

<sup>21</sup> 例えば、日本とは公務員の採用制度等が異なるので一概には比較できないが、令和4年度文部科学省委託調査「公的機関における博士号取得者の雇用・活用状況に関する調査研究」によると、米国では、連邦政府における上級管理職（部課長級）の約6割が修士以上の学位を取得している。なお、学部学生を対象としたアンケートでは、大学院への進学を希望している人文科学・社会科学系の学生の約16%が修士課程修了後のキャリアパスとして公務を希望している。

<sup>22</sup> 大学院を修了して民間企業等に就職した者は、研究活動を通じて身に付けた課題設定力や最先端の知へのアクセスといった汎用的な能力の方が社会で役立つ・評価されていると感じている。高度な分析力やデータの解析力、課題設定力、論理性や批判的思考力、仮説を構築し検証する力などの博士後期課程修了者が持つジェネリックな力やトランスファブルスキルは、中央省庁や自治体等における政策立案やプロジェクトマネジメント、調査分析など多岐にわたる業務に親和性が高い。公的機関等においても、大学院修了者の採用に積極的に取り組むことで政策や業務の質の向上を図ることが期待される。業務を通じ人文科学・社会科学系の大学院修了者の活躍や能力についての理解が職場の中に広がることで、これらの人材が大学院で学び磨いた深い専門性や専攻の知識等の活用方策についての議論も深まっていくと考えられる。

<sup>23</sup> 学部学生を対象にしたアンケートでは、人文科学・社会科学系の学生は、研究したい課題や問題意識をしっかりと持って進学を希望する学生がいる一方で、大学院において社会で幅広く役立つ能力やスキルが身に付くとあまり考えていないことが示唆された。大学院で学ぶことで、どのような知識や能力が身に付くのかを明らかにすることが重要である。また、人文科学・社会科学系の学生の約4割が他大学の大学院への進学を希望しており、約3割の学生が学部とは一部異なる又は全く異なる分野への進学を希望していることから、他分野からの進学者も専門的な知識・研究力を身に付けられるよう、大学院において体系的なカリキュラムを整備することが求められる。

<sup>24</sup> その際、大学院での教育研究が卒業認定・学位授与の方針に定められた資質・能力の修得に資するものであったかや、身に付けた資質・能力が、進学先や就職先でどのように役立っているかを、進学・就職から一定期間経過した修了生や雇用主等からの評価により明らかにし、在学生や社会に示していくこと、また、その分析結果やフィードバックを

- また、教育研究ネットワークによる、学生のニーズに沿ったきめ細かな研究指導・組織的な支援体制の構築も進めるべきである。学生の関心や研究テーマに適合した研究指導を受けることができる仕組みとして、例えば、研究室異動の円滑化や、専攻の大きくくり化、研究指導委託の活用、適切なメンターによるサポート体制の構築、学位の取得に適切な範囲・深度のテーマ設定、学生の研究時間と教員による研究指導頻度の増加といった取組が考えられる。
- さらに、総合知の創出に向け、人文科学・社会科学系の研究科に所属する学生に、分野融合的なプロジェクトへの参加や、STEAM 分野の基礎的な知識やデータサイエンスの知識を身に付ける機会を提供するなど、既存の研究科等の学内教育資源を活用して、分野横断的な教育に取り組むことも有効である<sup>25</sup>。

## (2) 指導教員の意識改革

- 大学や研究科及び教員間において、以下の内容が共通理解として徹底される必要がある。
  - ・ 博士課程はあくまでも学位授与に向けた一連の教育課程であること。また、その目的は教員と同等レベルの研究業績を上げるのではなく、課程修了後に自立した研究者として研究活動を行うための資質能力を身に付けることであり、博士課程の学位論文はその立証手段であること
  - ・ 指導教員には、標準修業年限に照らした適切な研究指導計画の策定や、大学としての卒業認定・学位授与の方針や教育課程編成・実施の方針を踏まえた研究指導を行う責務があること
  - ・ 大学院の教員は、研究業績等のみでなく、高度な教育研究上の指導能力があると認められる者でなければならないこと（大学院設置基準第9条）
  - ・ 指導教員の意識や能力の問題は、当該教員を雇用し、学生の指導教員として割り当てている大学院組織としての責任問題であること
- また、各研究科又は専攻においては、指導教員と学生との間の研究指導の在り方について、例えば以下の観点から、定期的・組織的なマネジメントを通じた改善を図っていくことが重要である。
  - ・ 大学院における卒業認定・学位授与の方針に定めた資質能力等を身に付けさせるための具体的な計画になっているか
  - ・ 標準修業年限内で学位取得が可能な計画となっているか（見通しの立たない研究テーマ設定等になっていないか）
  - ・ 適切な頻度で研究指導の機会が保証されているか
  - ・ 学生の研究内容や研究活動で培った能力が、社会にどのような価値を提供するか、社会でどのように生かされるか等を意識する機会を提供しているか

---

大学院における教育研究の改善に活用すること等が考えられる。

<sup>25</sup> その際、博士課程教育リーディングプログラムや卓越大学院プログラムの成果も参考とすることが期待される。なお、既存の研究科等の教育資源を活用して分野横断的な教育課程を編成し、その修了者に学位を授与することが可能な「研究科等連携課程実施基本組織」を設置することも可能である（大学院設置基準第30条の2）。

これらのプログラムでの取組では、多くの学生が主専攻のほかに副専攻等を選んで研究を行っており、2つ以上の異なる学問分野を学びつつ、ファシリテーションの訓練や国内外のインターンシップや学会に参加することなどにより、分野を越えた専門知を深め、社会のニーズに対応した総合力、課題発見・解決力等の修得につながっており、大きな成果を上げている。こういった優れた取組を多くの大学が参照することで、大学院全体の教育改革が加速していくことが期待される。

- ・ 学生の円滑な課程修了に向けて有効と思われる場合は、他の教員・専攻との連携等に積極的に取り組んでいるか 等

### (3) 円滑な学位授与の促進

- 人文科学・社会科学分野の博士後期課程修了者の標準修業年限の超過割合が高いという課題については、博士の学位が専攻分野について研究者として自立して研究活動を行うために必要な高度な研究能力などを身に付けた者に対して授与するものという原則を改めて確認する必要がある<sup>26</sup>。博士号は「専攻分野について、自立した研究者としての研究活動等を行う上で必要な高度の研究能力を身に付けた者」に授与されるものであり、いわば研究者としての「運転免許」との共通理解が求められる。
- 標準修業年限内での円滑な学位授与を進めるためには、上記の共通理解を前提としつつ、専攻の大きくくり化、複数の研究室を経験可能な枠組み、大学院間の連携や研究指導委託を通じたネットワーク型の教育研究体制の構築など、専攻の学生の問題意識や研究テーマに合った教員から指導を受けることができる組織的な仕組みの構築が求められる。  
加えて、コースワークの充実を図るなど、教育課程の組織的展開を強化するとともに、従来の研究科等の組織に着目した大学院教育ではなく、学位取得を目指す学生の学修の視点から体系的に設計された学位プログラムの実施に着目した大学院教育を確立することが求められる。
- 同時に、各課程の卒業認定・学位授与の方針に照らして、修了後のキャリアパス実現や学位取得から逆算した研究指導計画となるよう、標準修業年限内にやり遂げるという規範の確立と定着が必要であり、学位授与権は研究室や教員個人ではなく大学が有していることを前提とした、卒業認定・学位授与の方針、教育課程編成・実施の方針に準じた研究指導状況の可視化（研究指導計画の確認・具体化等）と進捗管理や実績の評価の取組が必要である。

### (4) 人材の多様性と流動性の確保

- 教育研究の活性化・質的向上の観点から、大学院における人材の多様性と流動性を高めていくことは極めて重要である。大学教員への就職については、より創造的な研究を行うために、若い頃から異なる組織や文化を経験し、多様な視点や発想を柔軟に取り入れられる素養・能力を身に付けることが必要であり、出身大学とは異なる機関への移動を促進するべきである。
- 研究室内部からの人材の登用など、大学の身内を優先して厳密な審査を経ない採用は、採用に係る労力や時間等を低く抑える効果はあるとしても、人材の流動性や学術的な生産性の低下を招き、人材配置や教員構成の最適化を妨げるなど、当該組織ひいては我が国全体の研究力の低下を招くものである。このため、いわゆるアカデミック・

---

<sup>26</sup> 博士後期課程においては、標準修業年限を超えて在籍しても、安定した大学教員のポストを得られるわけではないという傾向が見られる。このような在籍年数の長さとの関係性の背景には、採用側は標準修業年限を超過していることは研究能力やマネジメント能力等が不足していると評価することや、研究科や研究室にオーバードクターしやすい環境が生み出されており、在籍期間の長期化が学生の経済面・精神面や研究進捗の悪循環をもたらす、といった意見もある。また、学位授与に加えて教員採用に係る基準も不透明であるため、アカデミアを志向する者にとっての予見性やキャリア選択の判断材料が乏しいとの意見もある。

インブリーディング<sup>27</sup>を抑制し、多様な人材が切磋琢磨する環境を整備することが必要であり、真に優秀な研究者が公正・公平で透明性のある審査を経て、アカデミックポストに就けるよう、採用方法について不断の点検を実施することが求められる。教員採用に関する基準や要件・必要な業績等の可視化や、若手教員のポスト拡充等を図ることも重要である<sup>28</sup>。

#### (5) 学部と大学院の連携・円滑な接続

- 学士課程から修士課程に直接進学する者に対しては、社会経済の高度化・複雑化に伴い、要求される知識量等の増加に対応するために、学部段階の教育との有機的な接続を図ることが必要である。具体的には、
  - ・ 学部段階でいわゆるリベラルアーツが展開されている場合、その教育の成果を引き継ぎ、高度な汎用的な能力の伸長とメジャー（主専攻）・マイナー（副専攻）の深化を図るための教育を大学院において行うこと
  - ・ 特定の専門分野を有する学部の中においても、複数の専攻分野の履修や、社会が変化しても陳腐化しない普遍的なスキル・リテラシーの育成を図ってきた場合に、その内容の深化を図るための教育を大学院において引き続いて行うこと
  - ・ ゼミを合同で実施するなど、まず大学院や大学院生を知る機会を設けること<sup>29</sup>等の取組を進めることが求められる。
  
- また、文理を横断するような学びを大学院で充実したものとしていくためには、学士課程段階において、教育課程編成・実施の方針を踏まえつつも、そのような大学院教育を見据えた科目等の受講を可能とするなど、学士課程段階から教育課程を工夫する取組が求められる。
  
- さらに、大学院は、教育上有益と認めるときは、入学前に当該大学院及び他の大学院において修得した単位を、一定の範囲で当該大学院において修得したものとみなすことができる<sup>30</sup>。学部卒業前に大学院の授業科目を先取り履修することにより、大学院への進学や教育研究への意識を高めること、大学院においてより多くの時間を研究活動に充てることも可能となる。このため、各大学において必要な仕組みを整え活用を図っていくことも有効と考えられる。
  
- 修士課程の修了の要件の一つである在学期間については、基本的に大学院に二年以上在学することが必要であるが、例外として個々の学生の業績等に着目して大学院において優れた業績を上げた者については、一年以上在学すれば足りるものとされている<sup>31</sup>。学士課程と修士課程の有機的な連携を図り、学部生と大学院生の教育研究の場での交流の増やしつつ、優秀な学生についてこれらの制度を活用することで、社会での活躍や博士後期課程への進学を後押ししていくことも有効と考えられる。

<sup>27</sup> 自大学内部のみの研究者の育成や、自大学出身者を優先的に採用する慣行を指す。

<sup>28</sup> なお、大学院における魅力的な学修環境を整え、積極的に他大学から優秀な学生を受け入れるという視点も重要となる。学部学生を対象としたアンケートでは、大学院への進学を希望している人文科学・社会科学系の学生のうち、約4割が他大学の大学院への進学を志望していると回答した。

<sup>29</sup> 学部学生を対象としたアンケートから、人文科学・社会科学系では、そもそも大学院に関心がない学生が多いことが明らかとなったが、大学院生と接する機会がなく、大学院について考えたこともない学生が多くいると考えられることから、このような取組が重要である。

<sup>30</sup> 大学院設置基準第15条

<sup>31</sup> 大学院設置基準第16条第1項ただし書。なお、学部段階においても、卒業の要件として当該大学の定める単位を優秀な成績で修得することを要件に早期卒業を認める制度がある。

- なお、教員養成分野においては、令和5年6月、教職大学院入学前に科目等履修生として大学院の単位を修得した場合には、当該単位修得時に大学入学資格の有無にかかわらず、当該単位数、その修得に要した期間その他を勘案して在学期間の短縮を可能とする制度改正が行われたところである。今後、これらの実施状況等を鑑みつつ、教育研究の質の確保の視点も踏まえながら、大学院全般での同様の制度の見直しの是非について、更に検討を行っていくことが必要である。

### 3. 情報公表の促進

- 情報公表は、学生や進学希望者等といった大学院での学修者に対して、教育研究の質と水準に係る事項について説明責任を果たすとともに、大学院が広く有形無形の様々な支援を得ている社会に対し教育研究に関する情報を積極的に公表することを通じて、質の向上につながる好循環生み出す「社会に開かれた質保証」を実現していくために極めて重要であり、学生の学修成果や教育研究の成果に関する情報を自発的・積極的に公表していくことが必要である<sup>32</sup>。  
しかし、大学院への進学は学生にとって追加的に時間的・金銭的な負担が発生するにもかかわらず、進学前の情報提供が不十分だったために進学後に学生が失望するというミスマッチが生じているという課題や、外部からの適切な評価を通じた教育研究の質の向上に向けた取組が十分に行われていないという課題も指摘されている。
- このため、各大学においては、例えば、
  - ・ ある学位プログラムにおいて学位を取得するために要する平均年数
  - ・ 各年度における大学院進学者の標準修業年限期間が満了した時点での修了者、在学者、退学者の数と割合（標準修業年限内に学位を取得していない者については、取得に至っていない原因ごとの数と割合）
  - ・ 修了者の進路の全体状況（修了者を分母とする進路ごとの割合等）などの情報の公表が求められる。
- 特に、厳格な成績評価や学位審査が行われていることを前提に、修業年限期間内において学生の資質・能力を計画的に伸ばし、学位の取得まで到達させていることを明らかにするという大学院教育の質保証の観点から、研究科ごとや学位プログラムごとの単位で、進学率や就職率を含む修了後の進路状況、標準修業年限期間内に修了した学生の割合、留年率、中途退学率などの情報の公表を進めることは極めて重要である。
- なお、このことは、人文科学・社会科学分野に限らない。各大学が、学生や学費負担者、入学希望者等の直接の関係者に加え、幅広く社会に対して積極的に説明責任を果たしていくことは、大学院教育の質の向上という観点からも重要な意義がある。また、学生にとって、海外の大学院に進学や留学をするにあたり、自大学の教育研究に関する情報が適切に公表されていることは重要である。

---

<sup>32</sup> 学部学生を対象としたアンケートでも、そもそも大学院について知らない学生や、キャリアパスや経済的な負担について不安を感じている学生が一定数存在することが明らかになっており、大学が卒業生のキャリアパスや経済的支援の内容について、情報を提供することが必要である。

- 国は、各大学における情報公表の取組が進むよう、上記の事項について学校教育法施行規則第 172 条の 2 に追加することを含めて検討を進めるべきである。

公表の際には、単にこれらの情報を数値のみの形で公表するのではなく、コースワークと研究指導の在り方、留学の位置付けといった修業期間や成績評価に関連する情報や、積極的な進路変更の有無、退学の理由も踏まえつつ、その数字が何を意味し、なぜそのような結果になり、どのような情報と組み合わせで参照することが必要か、大学としてその数字をどう評価しており、今後どのようにその結果への対応を図る予定かなどの分析や解説を併せて説明することが期待される。

## **V. 大学院教育改革に向けた今後の取組**

- これまで、人文科学・社会科学分野の大学院改革に関することを中心に焦点を絞り検討を行ってきたところであるが、今後、大学分科会において、急速な少子化が進行する中での将来社会を見据えた高等教育の在り方について検討が進む中で、他の分野も含めた大学院全体の在り方も連動して見直していく必要が生じるものと考えられる。人文科学・社会科学系の大学院教育改革について議論を進める中で、例えば、大学院と社会との接続や、リカレント教育推進の在り方、大学院における基幹教員や質保証システムの在り方、大学院教育改革を進めるための支援の在り方などについて、大学院全体の課題として検討を続けていく必要性も指摘されている。これらも踏まえ、引き続き必要な審議を進めていくことが求められる。