

第92回(平成31年4月23日)における主な御意見

【大学院における各課程で共通に育成すべき能力の明確化】

- 実態として、社会がどのような人材を大学院から欲しているのか対話をしないといけない。企業のCEOは「新卒一括採用をやめて学位を持つ良い人材を採用したい」というが、一方で人事部は同じ方向に動かないと伺っている。
- グローバル化の進展度合いとデジタル・ディスラプションの影響度合いが大きい企業は、相当な危機感をもっていて、Society5.0を担える人材を早く創ってほしいというのが正直なところであり、大学院に対する企業側の期待は大きいですが、企業側と大学側でのすり合わせ、議論ができていない。このギャップをどのように解消するかが第10期の大きなテーマではないか。人文・社会系についても、海外企業では博士が多く活躍している。日本と何が違うのかわからない。
- 産業界は、どの程度の能力を持った人材を欲しているのか分からない。理系については、今のままの修士修了者が欲しいのか、文系のことも学んで総合力・俯瞰力のある博士修了者が欲しいのか。産業界の理系に対する意見の分布も非常に重要ではないか。

【全国の大学院が有する人材、知、高度な情報インフラ等や、大学院改革に係るこれまでの施策の成果等を有効活用するための方策について】

- GCOEや博士課程教育リーディングプログラム、卓越大学院プログラムの事業を通して多くの人材が育っている。この人材のデータをとりつつロールモデルとして示すこと、博士をとるとどのようになるのかを、企業側が具体的に示すことが重要。また、諸外国の博士修了者の能力と処遇についてデータをとり示すことで、博士進学者を増やさないと日本は世界で戦っていけないということをデータで示すことも重要。大学教員は、分野横断や新たなコースへの対応等、非常に努力している。企業、産業界、社会が大学の努力をもう少し理解し、将来の人材を一緒に育成することに協力してもらいたい。
- 大学院教育の課題と問題点を挙げるのもよいが、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以外で、個別に頑張っているプラスの事例を集めるべき。また、大学ランキングだけではなく、個々の大学院の強みを示していきたい。
- 博士離れ対策の実質化が最重要課題。リーディングや卓越事業での成果の展開を具体的にどのように進めるのかのプラン作りが最優先。

【学位授与の在り方について】

- コースワークに研究指導を入れるのか、就活のタイミング、博士への進学等、修士の2年間でどうデザインしていくか、の議論が重要。また、修士卒の人間に対してリカレント教育としてどのようなプログラムデザイン、ディプロマを考えていくのか。コースワークとしてのリカレント教育という側面だけではないことも考えるべき。

【経済的支援の在り方について】

- 経済的支援は重要な論点。

【博士課程修了者の処遇の改善について】

- 採用後の成長率や収益率は学部卒よりも修士の方が高いというデータがある。しかし企業側では自覚されておらず、その理由を明らかにする必要がある。
- 外資系ネット通販大手企業では経済学の博士を採用しているという話もある。日本の企業でも文系大学院卒の採用人数が2桁以上いる企業がある。どのような部門のどのような職種で活躍しているのか調べると、企業の考え方の変化が見えるのではないか。
- 大学院で学ぶということが一体何なのか、企業側に知られていないため、採用が進まない。学生の経験の具体例を聞くというレベルで、大学院教育のやっていることを企業へ普及させていくような方法も開拓していく必要があるのではないか。
- GCOE や博士課程教育リーディングプログラム、卓越大学院プログラムの事業を通して多くの人材が育っている。この人材のデータをとりつつロールモデルとして示すこと、博士をとるとどのようになるのかを、企業側が具体的に示すことが重要。また、諸外国の博士修了者の能力と処遇についてデータをとり示すことで、博士進学者を増やさないと日本は世界で戦っていけないということをデータで示すことも重要。大学教員は、分野横断や新たなコースへの対応等、非常に努力している。企業、産業界、社会が大学の努力をもう少し理解し、将来の人材と一緒に育成することに協力してもらいたい。＜再掲＞
- 人材像やキャリアパスに関する日本の企業とのすり合わせは10年前からやっていて、現状が作られている。日本の博士の売り先をグローバル社会にするべき。海外で博士人材の数が増えているのはそれを活用するマーケットがあるからである。海外での博士人材採用企業等の採用基準や採用方法等について調査をして、国内大学群で共有してはどうか。語学はもとより大学院のカリキュラムの在り方等の考え方も変わる。実績が出れば日本の企業も刮目するはず。入社数年で転職するという最近の風潮は、これを後押しするはず。

【リカレント教育の充実方策について】

- コースワークに研究指導を入れるのか、就活のタイミング、博士への進学等、修士の2年間をどうデザインしていくか、の議論が重要。また、修士卒の人間に対してリカレント教育としてどのようなプログラムデザイン、ディプロマを考えていくのか。コースワークとしてのリカレント教育という側面だけではないことも考えるべき。＜再掲＞

【人文・社会科学系大学院の在り方について】

- 人文・社会系の観点からも博士前期課程をどう位置づけるのかということは非常に重要な問題。そのためにも、審議まとめに記載の事項について取り組む必要がある。
- 人文・社会系に関しては、学部の飛び級を利用した5年制を活性化するような方策が有効ではないか。研究者や教師ではなく、高度な専門職を社会に送り込むという観点では、例えば実務家教員との関りやインターンシップ等が考えられる。
- 自然科学系は博士に、社会科学系は修士に、それぞれどう進ませるかという別の課題を抱えているため、分けて考える必要がある。特に社会科学系はリカレント教育と関連付ける必要がある。特に社会科学系ではマッチングの観点が重要で、企業とこの部会との関係をどう考えていくかの議論になる。研究者養成だけでは、大学院の学生は増えない。

【大学院全体の課程の在り方について】

- 実務家教員については、テニュアで大学に移籍する場合には、学位を取得する等により研究発信能力を高めるとともに、パートタイムやローテーション等を活用して実務家の仕事と教育職を頻繁に入れ替る仕組みがあるとよい。
- 大学院経営という観点で、定員が充足していない中、すべての大学院が教育研究を維持できるのか疑問。
- 大学院というと研究を頭においている先生が多い。研究成果をいかに出すかという観点で、(博士・修士の学生を使って研究しており)研究を通して教育しているという感覚をほとんどの理系の先生が持っている。したがって、中教審における教育のシステムを変えなくてはいけないという議論が理系の先生には理解されにくい。
- 学部の学生が、大学院に進学して「知のプロフェッショナル」になるために努力をすかどうか。大学院で急に目覚めて努力することもあるが、学部からの連続性が大学院のあるべき姿につながるのではないか。
- 大学側、産業界で情報を共有していく必要があるため、審議まとめに記載の各課程ごとに求められる取組が大切。

- コースワークに研究指導を入れるのか、就活のタイミング、博士への進学等、修士の2年間をどうデザインしていくか、の議論が重要。また、修士卒の人間に対してリカレント教育としてどのようなプログラムデザイン、ディプロマを考えていくのか。コースワークとしてのリカレント教育という側面だけではないことも考えるべき。<再掲>
- 米国では、専門の設定が広く、コースワークが体系化されている。汎用的な能力をそのものとして身に付けるというよりは専門を深める中でそうした能力を身に付けている。大学院としては専門の中で、能力を身に付けていく観点が重要。
- 博士離れ対策の実質化が最重要課題。リーディングや卓越事業での成果の展開を具体的にどのように進めるのかのプラン作りが最優先。<再掲>
- 博士離れは、日本のアカデミアの危機。アカデミアはもっと優秀な博士後期課程進学者のリクルートをあらゆる手段を講じてやるべき。これは、大学の個性化を進めることにもつながる。学生には、アカデミアは企業業種の一つの大企業的なものにしか見えていない。学生の進学意思決定にとって、企業内のシステムは魅力にはならない。そのため、10期でもこのテーマはど真ん中に据える必要がある。

【その他】

- 大学院のカリキュラムはよくなってきているが、特に修士学生の就活の時期が問題。例えば、学位審査を修士2年の12月までに終わらせて、1～3月で就活を行うようにすべき。大学が優秀な人材を輩出するという意味で社会のニーズに応えており、また、就活を後ろ倒しにすることで、博士課程進学を考える学生も増えると思込まれる。
- 研究成果も大切であるが、教育に一生懸命取り組んでいる教員が正当に評価される必要がある。