

第102回中央教育審議会大学院部会

人文系大学院の課題と対策

佐久間淳一

名古屋大学副総長

入口問題と出口問題

人文系の大学院（特に博士後期課程）に関しては、かねてより、充足率の低さ、標準修業年限内の学位取得率の低さが指摘されている。

大学	A	B	C	D	E	F	G
博士後期課程入学定員充足率 (2018年度～2020年度平均)	109.5%	97.5%	62.3%	68.3%	86.7%	87.0%	69.3%
標準修業年限内修了率 (2016年度～2018年度平均)	20.2%	19.6%	22.8%	5.4%	5.0%	17.9%	3.0%

この2点はそれ自体問題だが、
その背後には、より大きな問題（入口・出口問題）がある。

入口問題

なぜ、博士後期課程は充足できないのか。

前期課程は概ね充足できている。

前期課程からの進学者が少ない。（他分野と共通の課題）

学部から前期課程への進学者も少ない。（文系全般の課題）

優秀な学生ほど進学を敬遠している。

人文系の研究振興にとっても損失。

進学者が少ないのに、前期課程が充足できているのは、
外国人留学生で定員を埋めているから。

出口問題

なぜ、標準修業年限内に学位取得に至らないのか。

留学等、正当な理由で3年以上かかる場合ももちろんあるが、学生に3年での修了がメリットとして意識されていないから。

修了しても、ポスドクとして雇用されるとは限らず、
非常勤講師の口も簡単には見つからない。

就職難で、課程博士論文に過剰な意味付けがなされている面もある。

学生及び教員の意識を変えるには学界全体の取組も必要。

人文系の将来

人文系は、定員が充足できていない今でさえ、就職できない不幸な修了者を増やし続けているのが現状。この現状を変えるには、以下の三つの選択肢がある。

- ①学生定員に見合うよう、アカデミアのポストを増やす。
- ②アカデミアのポスト数に見合うよう、学生定員を減らす。
- ③定員は基本維持し、アカデミア以外のキャリアパスを開拓する。

①は、人文系の研究振興も必要とはいえ、非現実的。

②は、教員も連動して減るなら、負のスパイラルに陥るおそれがある。また、その場合、研究振興にも支障が出る。

社会のニーズ？

したがって③を目指すほかない。

しかし、社会のニーズがないなら②もあり得る。

そもそも人文系の博士人材に社会のニーズはあるのか。

学部4年の学びは、卒業論文以外、半ば空洞化しているが、それでもほとんどの学生が学部卒で就職できている。

人文系の卒業生に期待されている能力はその程度のものなのか？

もちろん、人文系の博士人材について、

明確な人材像を示してこられなかった責任は大学側にある。

就職か進学か

まずは、学部から前期課程への進学を増やすことが喫緊の課題。

就職と同じくらい、大学院進学が魅力的であることを示す必要がある。

☑ロールモデルを示すこと。

苦節10～15年という例ばかりでは学生の動機付けにはなりにくい。

☑大学院に進学して普通に頑張っていれば、5年後、10年後にはこうなっている、というイメージを示すことが重要。

入口問題を解決するには、出口問題も解決しなければならない。

学部生の就活の早期化も大学院進学者を増やす上で障害になっている。

対策(1)：「大学院進学コース」の設定

学生が進路を決める上で、教育カリキュラムは重要。
カリキュラム改革によって、学部4年の空洞化問題も解決できる。

☑博士後期課程がある大学について、
学部＋前期課程で6年一貫カリキュラムにする。
または、3＋2あるいは4＋1で5年一貫カリキュラムにする。

法科大学院と連携した法曹コースのような例はある。
資格取得を目的としない場合でも成り立つか？
当面は、在学期間が延びた分の学費負担の軽減が必要。
後期課程への進学につながるかどうかはわからないが、
最初の一步にはなるのではないか。

対策(2)：新しい学位プログラムの設定

☑組織の枠を超えた「学位プログラム」を開設し、
新たなキャリアパスの開拓につなげる。

アカデミア以外の進路の開拓は大学の責任でもあるが、
社会科学系と異なり、
人文系が単独で、新たなキャリアパスを開拓するのは困難。

人間や社会の総合的理解を前提に（総合知の活用）、
社会のニーズに応えられる人材像を模索すべき。

対策(3)：経済的な不安の払拭

☑優秀な大学院生に対しては、修了後も継続的な支援が必要。

どんなにカリキュラムが魅力的でも、
経済的に困窮することがわかっているならば、学生は来ない。

無給の研究者では生活を支えられない。

教員の研究費でポスドクとして雇用できればよいが、
人文系は概して研究費の額が小さいため、難しい面もある。

教育スタッフとしての雇用も考えられるが、
雇用が固定化すると機能しない。

若手研究者の育成

☑優秀な研究者が30代前半には職に就ける仕組みが必要。

新しいキャリアパスが開拓できても、研究者の養成は必要。

名古屋大学では、博士後期課程修了後7年以内の若手研究者を特任助教として5年間雇用する若手育成プログラムを実施。

出身者の多くは大学の常勤職に就いており、成果を挙げているが、大学独自の予算だけでは雇用できる人数に限界がある。

まとめ

大学自らが改革に取り組まなければならないのは当然で、教員の意識改革も必要だが、大学だけで解決できる問題でもない。

理系で博士前期課程への進学が当たり前になったのは、
産業界の後押しがあつてこそ。

こういう人材なら欲しいといった提案を
社会や産業界からもいただけるとありがたい。

学部4年、大学院5年という枠組み自体が
時代に合わなくなっている面もある。

学制についても、大局的観点からの議論が必要ではないか。