

## 第 114 回、第 115 回大学院部会が出された主な意見

### 【大学院教育の質の向上・学位の質保証の在り方】

- 多くの学生が大学院で汎用的能力を身に付けていると思うが、学生自身が専門的な能力で評価してほしいという認識でいると、取組も思い描く結果にはならないので、大学院教育改革の中で汎用的能力も重要という意識を学生が持つようにする必要がある。  
人社系では、専門性にこだわりのない学生は学部卒で就職する。大学院で専門性を深めたいと思っている学生に、専門性以外に目を向けてもらうのは簡単ではない。学部段階で大学院進学に向けて動機づけをする際に、専門性だけでなく、広い視野を持って学ぶことや汎用的能力の重要性にも目を向けさせることが重要。
- 学生同士の連携があると刺激になって良いのではないか。
- 企業が大学に取り組んでもらいたい課題をオファーするような機会があると良い。
- なかなか日本ではイノベーションが起こらない。実装化につながらない。中間層がないのではないか。理系の人が MBA を取るなど、裾野を拡げる方向に変えないとイノベーションの実装化につなげていかないのではないか。
- 博士の研究でより深い知識を求めると、汎用的能力が身に付く。それが俯瞰力や大局観につながるのではないか。大学側は、研究者を育てるだけが博士課程ではなく、ちゃんと博士論文を書かせて社会へ送り出すことが重要だという認識を持つ必要がある。
- 特に人文社会科学系において、博士論文の執筆を中心とした博士課程教育のままで良いのか。
- 博士は様々な能力の証明であるということは、これまでの大学院部会の議論の中でもかなり出てきているが、それがどの程度具体化されているか。汎用的能力、総合知、コンピテンシーといった能力をどのような形で大学院生に身に付けてもらうかを考える必要がある。博士論文を作成する過程で様々な能力が身に付くが、博士論文の評価は学術的な研究成果のみで行われている。それ以外の能力をどう評価していくかも重要。

- 博士についてはずっと議論してきていて、数年前に比べるとかなり状況は改善されたという認識。日本の状況を本当に改善するためには、博士号＝研究者ではないということをきちんと理解、把握および共有することが必要。イギリスでは研究者に必要な能力や技能等が RDF (Researcher Development Framework) という形で整理されており、多様な能力のパターンを持った博士群が存在するということが明確にポジティブに理解されている。日本には博士の能力の定義のようなものがないため、博士＝研究者という認識の強い中で、博士は専門知識だけが重要と捉えられており、企業に行く博士は研究者崩れのように映ってしまうところがあるのではないか。企業に行っても活躍できる、とポジティブに考える博士人材を増やすためにも、博士を構成する能力や、能力のパターンを共有したほうが良い。

#### 【大学院における学位授与の状況に関する情報公表の促進について】

- 重要なことは、どうやったら標準修業年限内で修了することができるのか、その期間でどれだけ成果が上げられるのか、ということであり、そのために各大学がどのような努力をしているのか（体制や施策）が見えるようにすべき。公表した数値の分析・解説の中に入るのかもしれないが、前向きな取組が分かるような公表のやり方にしていきたい。
- 指導が熱心であるあまり長期間になり、学生（特に留学生）がどんどん生活苦に陥るということが全然念頭にない教員もいる。数字だけでなく、具体的な取組を書くことで、組織の教員全体で意識改革をするべき。
- 単位取得退学と退学では、これから進学する学生の受け取り方が異なる可能性があるので、しっかり伝える必要がある。標準修業年限以内とすると、3年生の3月31日までに学位を取れたかどうかとなる。理系でも論文がうまく通らなくて10月になることはあり、それは標準修業年限以内に取れなかったことになる。例えば、標準修業年限後2年以内に博士を取ったというデータも一緒に出すといったことも検討いただきたい。
- 単位取得退学は課程をきちんと終えたというポジティブな意味もあるので、単位取得退学なら単位取得退学ということをきちんと記載すべき。標準修業年限以内に終えたという言い方は、標準修業年限があたかも上限であるかのように感じる。一般論として言えば、学位取得までに要した期間というのが、グローバルには普通ではないか。

- 3年間で単位は取れていても、査読が通らずに4年、5年になる場合も多い。  
「学位を取得するために要した年数ごとの修了者の割合」という辺りが妥当ではないか。
  
- 大学院で何を教えるか、大学院をどう捉えるかは、学術的な要素も大きく、個々の大学の特性にもよると思うが、各大学できちんと合意した上で、学生に対して示す必要。単に数字が独り歩きすると、大学や教員に無用なストレスをかけることになりかねないし、標準年限内での修了が自動的に保障されたかのように学生に思われるのも本意ではない。なるべく両者に対して誤解を与えないような表現で伝える必要。
  
- 今回の追加事項は決して大学院に進もうとする学生のためだけではなく、企業、大学にとっても大きな効果があるのではないか。大学にとっては、多くの学生に来てもらうための一つのアピールになるという認識を持って対応いただきたい。  
修了者の進路の全体状況については、この大学からこれだけの企業に対して、あるいは官公庁に対して人材が進路として選んでいるという一つのアピールポイントになる。企業にとってみれば、博士課程を修了した学生が、多くの企業もしくは官公庁に就業している、キャリアパスを実現しているというアピールにもなるため、ポジティブに推進していただきたい。
  
- 数だけではなく、各大学で可能であれば具体的な事例を示した方が良い。特に人社系はキャリアが非常に多様で、型にとらわれないキャリアもたくさんあるということを示すことも重要。人社系は社会人が多く、長期履修制度を利用する学生も多い。今議論している内容が外から見ると分かりにくいので、長期履修制度についてもコメントしておいていただきたい。  
入学案内の説明会をすると、博士号の取得要件（原著論文が2本必要など）が知られていない。卒業要件を見やすいところに公表することも重要。
  
- 学位は何年かかりました、それからキャリアはこうですと出すより、先にキャリアを出すと印象が変わる。そのキャリアと年数がリンクすると一番良い。
  
- どのようなディプロマ・ポリシー（DP）で、標準修業年限以内に修了できたのか、できていないのかというところが重要ではないか。退学した者や修了していない割合、年数ごとの割合だけだと数字が独り歩きしてしまうところもあるかもしれない。DPとセットで数字が見られるような工夫が必要ではないか。

- 標準修業年限の中で、例えばコースワークで何をしてどれくらい時間がかかるか、というところまできちんと書くと、単位取得退学でもこれだけのことができる、ということが評価できる。

論文提出資格については、例えばポイント制にして、査読が通るまでに時間がかかるので、その論文を学会で発表しているといったところまでポイントに数えるようなやり方をして、標準修業年限内で修了させることができる工夫を試みている。

- 意図するところをきちんと示せるように。日本の大学院の教育の在り方をもう少しきめ細かく分かるようにするため、ある種的手段としてやっていた だ。それが説明責任を果たすことになる、と大学側に発出する際に丁寧にお願いし、意図をよく理解していただくことが重要。

#### 【大学組織の基盤強化の在り方】

- 卓越大学院のような取組をどう継続して資源を皆のものにするのか。理念を持った研究者等のリーダーシップの下、数人の運営スタッフでプログラムを回しており、財政的にこのままを実施、運営するのはほぼ無理である。UEAなど教育の専門家が必要。時限の雇用でバラバラになってしまうのは惜しい。同業者の集まる場所を作ることなどを考えた方が良い。
- 事務改革をして博士をもっと大学で採用して大学の経営力を変えていく、 そのような取組を国が音頭をとって、大学も巻き込んで進めていくというスキームもぜひ検討してもらいたい。
- ビジネスとアカデミアを行き来することが非常に重要。 クロスアポイントメントは大学間、大学と研究機関の間では増えているものの、社会保障制度や処遇の問題で大学と企業の間ではあまり活用されていない。 事務レベルの問題があるのであれば、解消する手立てが必要。

#### 【他大学出身者や社会人、外国人留学生などの多様な学生の受入れの在り方】

- 国際頭脳循環のグッドプラクティス等を共有して日本全体のさらなる国際化を進めていく必要がある。
- 留学生のキャリアパスについて、どのような対策を取るべきか、議論する必要がある。

### 【社会との接続の在り方】

- 以前の産学協議会では、大学院卒の採用には通年採用とインターンシップの活用が重要との結論となったが、通年採用については経験者採用という意味では広がってきているが、新卒の通年というイメージにはつながっていない。インターンシップも、まずは博士から進め、文科系を中心に修士も検討すべきではないかというような議論をしたが、あまり進んでいないように感じる。議論から何か変化があったのか、何かボトルネックがあるのか。
  
- 博士で身に付いた能力が反映された給与体系の設定をお願いしたい。学部・修士とは異なった給与から始まるのが給与表から分かれば、社会が博士に価値を見出しているということが伝わる。
  
- 賃金プレミアムの研究を見ると、学部卒に比べて大学院（修士）卒の賃金は20～30%高くなっており、企業の中で大学院卒は能力が高いという認識があると考えられるが、博士に特別な賃金を与えているものがない。博士を特別扱いするのが難しいため、ジョブ型としていると考えられるが、賃金の面でインセンティブが必要。リスクリングも同様に報酬が必要ではないか。
  
- 新卒の採用ホームページに博士卒・修士卒・学部卒と分けて表示されることが多くなっており、それを見た学生やその親が、博士も民間企業に就職することを認知し、社会的に良い流れになるのではないか。博士の採用や給与について、人的資本の一貫として企業が様々に取り組んでいくようになると、更に博士人材の社会における活躍促進が進んでいくのではないかと思う。継続的に後押しするようなアクションがあると良い。
  
- 博士を採用するまでが重要なのではなく、採用した後に博士人材がどのように活躍していくのかが重要。
  
- まだまだ企業側は博士人材を対象としたジョブディスクリプションがしっかりできていないのではないか。博士人材といった能力の高い新しい人材が入ってきたときに、どのように評価していくか、インセンティブの定義が重要なポイントになる。
  
- 役員に博士人材がいないと学生は自分が入った企業の中で上に上がれないと考える。博士の役員が増えると、若い人が希望を持って入っていきやすいのではないか。

- 諸外国は高度博士人材をベースにして新規のビジネスを開拓しているのに対して、日本では企業内で学部・修士卒の社員を育成して配置している。企業側が特に需要を感じていないのであれば、大学側から博士を採ってくださというお願いにしかならない。ポイントは高度博士人材が新規ビジネスの開拓において必要で、このままでは諸外国と対峙していけないという問題意識が企業にあるかどうかではないか。
- 経団連のアンケートから、今博士人材を採用している企業は、今後の博士採用も前向きに考えているのだと理解した。博士人材が活躍している企業から博士採用のメリットなどを他の企業にも伝えていくのが効果的ではないか。
- 企業と大学の人材が交流するとともに、企業で働く博士人材が増えていくことが重要。

#### 【大学院教育改革を進めるための支援の在り方】

- 好事例の横展開と言うが、他大学が資金もなく真似るのは少し難しい。また、どこを真似すれば良いのか分からないほど、プログラムに多様性がある。どこに投資すれば最も効率的に機能するのか、事業を通しての経験値から見出して提供するなど、アドバイスをする人材を文科省で雇って、大学に合ったプログラムを提案してくれるような人材の貸出しをしてはどうか。
- リーディング大学院や卓越大学院の評価や伴走支援でコンサルのノウハウがたまっている。リーディング大学院も卓越大学院も修了生が活躍して成果が出るのはこれから。この成果をこのまま積み上げていくべきで、それを崩して新しいことを始めるのは、何の成果がどうなったかが分からなくなるので好ましくない。今までのものが積み上がった結果、博士学生のキャラが変わってきている。
- SPRING でも大学院教育とペアで応募するようになっている。リーディング大学院などの実績がない大学も、採択された大学のプログラムをお手本に、インターンシップやPBL、トランスファラブルスキルの育成などをちりばめて提案し、SPRINGに採択されており、実は横展開は実現しつつある。
- 失敗例もあるので、これはやらない方がいいという事例を抽象化してまとめることも参考になるのではないか。