

## 高等教育の在り方に関する大学院部会における主な意見（報告）

### （１）大学院の在り方

- 18歳人口が減少していく中で、学部をどうするかということを前提にし  
ながら大学院の規模についても考えていかないといけない。

同時に、学士課程から博士課程まで、よりクオリティーの高い、密度の濃  
い教育をしっかりとしていくことが求められ、それぞれの課程でどのような  
目的で何を学ぶのかを体系的に構築する必要がある。体系的な教育課程を編  
成するに当たり、学士課程・修士課程の一貫プログラムや博士課程5年一貫  
プログラムを構築することは有効であると考えられるが、学士課程から博士  
課程まで同じ大学で学ぶ学生ばかりになることは望ましくなく、学生の流動  
性の確保にも留意する必要がある。

- 我が国の大学・大学院の現状を踏まえつつ、ある範囲の地域内で大学の機  
能を分化し、学部から大学院へバトンを渡していけるシステムをどのように  
構築するかを考える必要があるのではないかと。その際、米国カリフォルニア  
州の高等教育マスタープランに基づくカリフォルニア大学（University of  
California）、カリフォルニア州立大学（California State University and  
Colleges）、カリフォルニア・コミュニティ・カレッジ（California Community  
Colleges）の使命・役割の明確化等が参考になる。
- 研究者を育てるだけが博士課程ではない。大学は、研究活動や博士論文執筆  
の過程で専門知識に加えて汎用的能力などの様々な能力を育成し、学生自  
身もそれらの能力の意味や重要性を意識できるように指導した上で、「博士  
＝研究者」の型にとらわれない多様なキャリアも示し、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。各大学は、このような認識の下で、  
大学院教育の在り方を改めて議論し、ディプロマ・ポリシー等の方針を学生  
に分かりやすく示すことが求められる。
- 専門知識だけではない、博士が持つ多様な能力等を定義し可視化すること、  
博士論文の評価において、学術的な研究成果以外に多様な能力の評価方法を  
検討することも必要である。
- 大学院を強化する際、研究大学以外の研究の在り方について留意が必要で  
はあるが、例えば、研究大学は大学院大学のような形で大学院に特化し、学  
部は他の大学で支えるといった発想の転換も必要ではないか。  
加えて、重要な学問分野の継承という観点に留意が必要ではあるが、何ら

かの規模のイメージを描いた上で、恒常的に定員未充足となっている専攻の統廃合や高度人材のニーズを踏まえた規模の拡充を促すような施策についても検討が必要ではないか。

## **(2) 質の高い大学院教育の推進**

- 学生のニーズに沿ったきめ細やかで専門性の高い教育を提供するため、様々な大学が連携し、単位互換に留まらず、お互いのカリキュラムにコミットできるような関係を構築し、共通のオンライン授業を提供する方法が考えられる。教員の負担減や、研究に集中するための時間を創出するためにも、オンライン授業の活用をこれまで以上に力強く推進していく必要がある。
- 企業側が解決したい課題を大学にオファーし、大学院教育の一環として産学連携で課題解決に取り組むような実践的な教育を推進することや、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各大学に蓄積された産学連携教育や大学院教育改革の取組を横展開することも必要である。その際、失敗事例を示すことも他大学が取組を進める上で有効ではないか。
- 教育情報の公表を通じて、各大学が教育課程や研究指導の在り方を再点検し、教員全体で意識改革を進める必要がある。

## **(3) 修士号・博士号取得者数の増加に向けた取組推進**

- 優秀な大学院進学者を増やしていく観点から、高校段階から、大学院教育や大学院修了者のキャリアパスの見通しを示すことが必要。また、高校の教員に大学院を修了している人材がいることで、高校生に対して大学院の魅力をより伝えることが可能となる。  
また、学生の学びや研究への意欲を喚起し、大学院進学を後押しするような学士課程教育の改善も必要ではないか。
- 大学で急に文理融合となるのは難しいため、高校までに幅広く基礎を学んでおく必要がある。統計学やデータサイエンスといった、社会で要求される学問の基礎も高校時代に学んでおく方が良い。
- 企業は、博士人材が新規ビジネスの開拓に必要で、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を持つ必要がある。博士人材が多様なフィールドで活躍するため、産業界における以下のような取組の積極的な推進が求められる。
  - ・ 通年採用・新卒枠に限らない採用の拡大

- ・博士課程で身に付いた能力が反映された給与体系の設定
- ・博士人材に相応の入職後のキャリア開発
- ・多様な人材の役員登用の促進
- ・博士人材の活躍実績のある企業による採用メリット等の周知

また、優秀な博士人材には、ビジネスとアカデミアを行き来するキャリアを構築できる環境整備も欠かせない。特に、アカデミアからビジネスへの移動を促進するための環境整備が必要ではないか。（例えば、大学教員が社外取締役として活躍することや、アカデミアから企業へ転職し活躍するなどの人材流動が考えられる。）

#### **（４）多様な学生・教員の受け入れ促進**

- 今、我が国は必ずしもアジア、ASEAN、あるいはグローバルサウスの諸国の学生から見て、魅力的な留学先とはなっていない。それはどこに原因があるのかという議論が必要であり、加えて、我が国で学位を取得した諸外国の留学生が日本社会で活躍していく上で、多様性、包摂性のある地域・社会の構築の在り方、教育と社会との接続の在り方についての議論も必要である。
- 大学院は英語での講義も多いが、学士課程はほとんど英語化されていない。学士課程において教育の英語化を導入すると当初はネガティブなインパクトも出るが、一定期間が経過するとプラスに働き、当該学科の評価も高まり海外から優秀な留学生も入り、非常に国際色豊かな学士課程教育となる。大学院のみならず、学部の留学生を受入れについても同時に考えていく必要がある。
- 教員を多国籍にしていくことも重要であるが、海外から優秀な研究者を呼ぶためには、大学の給与体系を変えていく必要がある。

#### **（５）大学組織の基盤強化の在り方**

- 大学院における教育研究の国際化や産学連携等の組織間連携を進めていく上で、UEA (University Education Administrator) のような教育の専門家や、URA (University Research Administrator) 等の研究開発マネジメント人材、事務組織の役割は極めて重要である。マネジメント人材は、求められる業務が幅広い一方で人材の量的不足、適切な評価やキャリアパス確立の難しさが課題となっており、このような人材を含めた学内環境も議論の対象にすることが必要。また、博士人材を事務職員としても積極的に採用し、大学の経営力強化を図ることが必要。