

第 92、93 回における主な御意見

【三つの方針を出発点とした学位プログラムとしての大学院教育の確立】

- 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ることがどうか。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。
- 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ことが必要。
- 今までの大学院の議論の歴史で、学部、博士前期、博士後期という各課程のコンセプトが必ずしも明示化されていなかった。また、最近、産業界との関係性の中でしか大学院の議論がなされていないのは問題。色々な社会と大学院との関連性がどのようなものであるかという論点が必要。
- 大企業や中小企業等、企業は多様で一つの意見でまとまらないため、大学も多様であることが求められる。各大学の個性を考えるスタートになるのが NISTEP 等の統計や情報である。
- 教員をきちんとマネジメントし、教育プログラムを設計する必要がある。これを教員や教務の方ができるとよい。
- 三つの方針については、質的な問題を今後考えていく必要がある。

【各課程に共通して求められる教育の在り方】

- 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、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。
- 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。
- 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。
- 大学院修了者に期待していることは、どれだけのドライバを持っていて、どれだけのツールを使いこなし、どれだけのインターフェースを持っているかというところ。この基盤と、その上のアプリケーションという二つの能力のバランスを大学院教育の中でどのようにとるのが課題。
- 近年のドメインの中心はサービス業。そのマーケットに対して、将来的に何が必要なのか、道筋を考えていかなければならない。

【各課程ごとに求められる教育の在り方】

- 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。
- 研究室で行っている研究テーマ等について話せる人は多いが、自分がこれだというパッションを話せる人間がちょっと少ない。そのため、博士課程での研究テーマを立ち上げる時が非常に大事。自分のやりたいことを掘り出すプロセスが重要。
- 国際的な場で対等に渡り合うためにも、専門職博士学位の新設を検討してもらいたい。また、海外の認証評価をとれるよう検討すべき。

【学位授与の在り方】

- 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。

【優秀な人材の進学促進】

- 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。
- 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。
- 修了後のビジョンの示し方は①キャリアパス、②ロールモデル、③量的な提示、の3つの方法がある。①②は可能性を示すのみで、自らにチャンスがあると学生は思えないことも多い。しかし、③では、進学に迷う学生でも自分が進める道があると考えられる。全体像が量的にわかる示し方も必要。(特に人社系において必要)
- キャリアパスの多様化も大切であるが、流動化も重要。また様々なセクションで活躍している博士人材を学生に見せることで、キャリアパスの多様性、流動性を認識し、進学のマチベーションにつながるのではないか。
- 「博士課程教育リーディングプログラム」の修了生の情報が一括で見えるような、実績の見える化が必要。
- 企業に比べて大学が魅力的であることを展開する必要がある。

【博士後期課程修了者の進路の確保とキャリアパスの多様化】

- 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。
- 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。学生の実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。
- 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ある。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。
- 博士のようなエッジのきいた人材が力を発揮する場所としては、ベンチャーや中小企業もある。「産業界」とひとくくりにせず、いくつか分類があることを考慮すべき。
- キャリアパスの多様化も大切であるが、流動化も重要。また様々なセクションで活躍している博士人材を学生に見せることで、キャリアパスの多様性、流動性を認識し、進学のマチベーションにつながるのではないか。〈再掲〉

【リカレント教育の充実】

- 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。
- リカレント教育を見据えると、アカデミアの教員も実務情報を知らないといけない。教育用のケースメソッドが重要。また、アカデミアの教員と実務家で問題意識を共有するようなプロセスが必要。

【人文・社会科学系大学院の課題とその在り方】

- 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。

【その他】

- 実務家教員については、テニユ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对应しており、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。
- 体験談を話すだけではない、事例研究もできるように、実務家教員の養成プログラムの確立が必要。
- 大学院教育への、修了生、OBOGの活用という視点が重要。活躍度のリスト作りやその後の求人の際に役に立つ。