

## 第1回会議における主な御意見

## 《卓越大学院(仮称)に関する御意見》

## 1. 卓越大学院(仮称)の意義と背景

- 最先端の知恵を生み出し、人材を育成することが大学のミッション。特に、卓越大学院(仮称)は、知と人材の創造拠点として日本社会を牽引する存在となることを期待されている。また、アジアや新興国と win-win の関係で、優秀な人材を惹きつけて、好循環が生まれることも期待される。
- 多くの若者が希望を持って卓越大学院(仮称)をめざし、研鑽を積むことは、日本社会・経済・産業等さまざまな分野での人的・知的な貢献につながる。
- 中世は、神学・医学・法学のプロフェッショナルを養成する大学、19世紀は研究機能を付加したフンボルト型の大学、その後大学院システムが導入され、アメリカから社会との関わりを強めるというモデルが出てきた。今はその先を考える時期。その意味では、世界水準の研究を行う「卓越性」の機能のみならず、社会に対して新しい価値をどのように大学が生み出していくかという機能も重要。
- 卓越大学院(仮称)は、社会の難問を多様な人達と協働して解決するフロンティアの場となることが考えられる。
- 卓越大学院(仮称)が、「優秀な学生が博士課程に進学しない」という課題の解決につながることを期待。
- 海外のどこにもないやり方で大学院をつくるということが、卓越大学院(仮称)の目的ではないか。
- 英国の博士号取得者のうち英国人は1/4。人口減にある日本の国力を考えると、日本人ばかりを対象にするのではなく、世界からみて魅力ある研究力と教育力を上げるという視点が重要。

## 2. 卓越大学院(仮称)の枠組み

- 「卓越研究員制度」とはコンセプトは大分異なる。名称も違うものにしていただきたい。
- ノーベル賞など世界トップ水準の研究をしているという意味の「卓越」の言葉だけでよいのか疑問。もっと言葉を付加すべき。
- 補助事業の在り方全般にもなるが、研究はまだしも教育の補助事業が終了し

た後どうするのが課題。本部のコミットメントといっても、国立大学はトリアルだった取組を定着させるゆとりが今はもう無い。

- 大学共同利用機関や国立研究開発法人とは、連携大学院の仕組みが既にあるのでその上に乗せるのはそんなにややこしくない話。
- 海外大学や最大のシンクタンクである霞が関（官）の参加も検討してはどうか。

### 3. 対象領域

- 大学の個性を出していくため、細かなテーマや領域の設定は極力無くすべき。
  - 技術革新という意味のイノベーションのみならず、「ソーシャルなイノベーション」も重要。ビジネスモデルもイノベーションの対象となりうる。
  - 社会的なイノベーションを起こすために、人文社会系は「外付け」ではなく、本格的に理工系とかみ合うような設計をすることが重要。
  - 人文社会系の場合、例えば、①高度に複雑化した社会の課題を解き、社会システムを設計すること、②「ユーザー・エクスペリエンス」の観点から、デザイナーや心理学者等が研究開発に参画することが考えられる。
  - 社会的な難問も引き受けて、その問題を解明し、又は他領域に応用していく機能も果たす可能性がある。テーマ設定は特定の応用分野だけに限ったものではないテーマ設定の仕方も有り得るのではないか。
- 博士課程教育リーディングプログラムの「オールラウンド型」では、研究者養成以外のところに Ph. D. を出し、イノベーションを牽引して社会的価値を創造する人材の育成に挑戦している。課題先進国である日本が突破口を目指す試みが重要であり、これを捨ててはいけない。

### 4. コアとなる取組① ～教育力の観点～

- 既存組織の教員を外して新専攻に持ってくるのはしんどいので、卓越大学院（仮称）ではプログラムに柔軟性があるとよい。
- 需要が高い専攻と定員割れを起こしている専攻との間で、学生定員の融通をするような提案も考えられる。
- 専門領域の学生定員を定めることによって、特定の専門領域の研究者の人数まで決まる。要は定員管理をやめられないのかということ。定員管理を全てやめてしまうのはおかしくなってしまうので、卓越大学院（仮称）だけとするなど、どこかにくさびを入れるかという問題がある。

○アメリカでも博士号は5年ではなかなかとれない。5年縛りの設計はやってはいけない。

#### <修士卒社会人の博士号取得促進>

○企業は優秀な人材を3年くらい海外大学に派遣している。仕組みとして社員を一定期間外に出すことは出来ないことではない。

○企業の場合、優秀な人材を育てるために業務命令というやり方がある。

○日本の博士号のブランド力に関わってくるので、社会人であっても博士号の授与基準は甘くしないでいただきたい。

○多様な出入りが可能なプログラムの場合、大学はどのようなカリキュラムポリシーを作っていくのが課題。

#### 5. コアとなる取組② ～研究力の観点～

○企業サイドから、人文社会系も含め分からないことを相談できる、多くの研究部門の先生とリエゾン出来る場を作っていくことが重要。

○海外大学は、産業や学術の領域を超えて一つのプログラムを提案し、いかに社会に影響を与えるか、産業に影響を与えるかというアピールとコミットメントを見せてくる。だからこそ企業も投資をする。日本の大学も、企業の大規模投資を呼び込むプログラムを作れるかどうかは卓越大学院の目標ではないか。

○企業から今後芽があるところを積極的に提案いただき、大学とテーマを設定しながらやっていくことが重要。

○産業界が必要とする計測・分析・評価についての産学共同拠点も考えられるのではないか。

○企業の共同研究はシークレットなので、参加学生は論文発表ができず、自分の博士論文のための研究は別にやらなければならない。卓越大学院（仮称）では、この部分を解消して学生が参加しやすくできる方法があるとよい。

○産学共同研究は、テーマ、教員、大学院生を一つ一つ設定されて動くものなので、簡単ではない。インターンシップだといえは深くはないが接続はやりやすいので、5年+インターンシップまで合わせた流れを全体のカリキュラムが出来ていると出口までが見えやすい。

## 6. コアとなる取組③ ～優れた大学院生・若手人材の結集・活躍の観点～

- 大学院生にとって魅力ある設計にすることが重要。
- 大学院重点化で学生が増え、本当に優秀な学生に手がかけられていない。優秀な外国人を含めた多様な環境の中で、本当に出来る上位 10%の学生に対して手をかけていくべき。
- 卒業論文、修士論文、博士論文と細切れ。修士論文を書くと言って一定の達成感が出てしまうようだ。修博一貫、又は学部も含めた中で大きな研究・論文に取り組みさせるという自由な設計を認めるプログラムがよい。

### <博士課程学生への経済的支援>

- 博士課程に進学しない理由の一つが経済的不安。博士課程学生への経済的支援は非常に重要であり、自立的に支援が持続する仕組みを議論すべき。
- 院生への経済的支援を時限付き補助金で措置すると、期間内に学位を出さないといけない切迫感が出てしまうなど無理がある。アメリカの大学は基金から出しているようだが、日本の大学が同じことをやるのは無理。運営費交付金など他のバジェットが使えるのであれば、院生の支援経費は切り離してそちらでやってもらった方がありがたい。
- 企業が投資しないような基礎研究分野の大学院生は多い。そういう学生に投資し、産業界にも参画してもらって育成する仕組みを考えることが必要。
- 博士よりも修士の方が就職先の選択肢が多いため修士で就職してしまう。卓越大学院（仮称）において就職先を確約できる仕組みがあれば、進学者は増えるのではないか。

### <博士課程学生のキャリアパスの確保>

- 博士の就職促進は、1大学が頑張ってもインパクトが無い。経団連等大きな組織とタイアップできるプログラムだとよい。
- 企業は、ある現象が生じる要因を研究し解決できる方法論を身に付けた博士人材は採用している。
- 博士の需要をどう作るか。採用する側が博士や MBA であれば、博士や MBA を評価して採用するようになるため、博士が増えるほど就職しやすくなる。修士卒社会人が博士課程に入ることにより、①優秀な博士課程学生と出会って需要が生まれる、②博士号を取得した後の研究力の高さが理解されて需要が増える可能性がある。
- 人事担当に Ph. D. がいるかどうかは分からないが、経営者は、世界と伍していくためには Ph. D. じゃないとまずいことは分かっているはずで、博士の需要は

出てくると思う。

- 企業が博士を採用し始めている変化を学生は理解していないのかもしれない。現状を学生に上手く見せられる事業になればよい。
- 経団連は、博士採用を1.5倍くらいに増やしていただきたい。
- 学生に修士よりも博士の方が魅力的なキャリアパスがあることを見せるため、海外大学・研究機関とのクロスアポイントメント、アジアを含め外資の企業への就職も考えられる。日本企業と海外企業とのボーダーは無くなりつつある。
- 大学院によって博士号の授与基準に差がある。修了者の質を保証していただければ企業は喜んで採用する。
- 採用していない業種では、博士学生の能力の違いが見えていない。インターシップのような仕組みがあると、進路にある程度確約を与えられる。

#### <産業界への若手教員の派遣>

- 産学の相互交流は、特に、企業が若手教員を2・3年受け入れるのは難しいと聞くが、どうか。
- 大学で高い評価を受ける人材は企業から見ても欲しい人材であることが多い。企業の人事担当者は、共同研究等を通じて優れた人材の発掘・獲得に励んでいる。
- 大学へ博士号を取ったばかりの若手を企業の研究所に2年間受け入れるフェローシッププログラムを長年やってきた経験がある。その経験者は、その後、一番若い教授になったり海外大学で活躍したりしていると聞く。
- 企業としては、大学教員を受け入れることは可能であり、実際に受け入れている。他社・官庁とも人事交流しており、その場合、ラインの中に入って業務出張等も含めてやっていただくことになる。

#### 7. 支援対象と支援規模

- 7年で終了してしまうと、博士採用の需要を形成する前に終わってしまうため、長期的なサポートが必要。
- 日本の中だけで辛抱強く博士人材の需要を創り出すには相当時間がかかるだろう。
- 上手くいったプログラムは継続・発展・普及していくことが重要。経団連としても卓越大学院（仮称）が上手くいったら応援しお金を出すことまで考えている。

## 8. 事業全体を通じた御指摘

- 産学共同研究も大事だが、卓越大学院（仮称）事業は人材育成が第一にあるべき。
- 論点はもう少し絞った方がよい。GCOE や博士課程教育リーディングプログラムになかったものという意気込みがあるからか、欲張りすぎではないか。
- 大学側の内発的なものを引き出すというアプローチが重要。
- COI 事業など他事業との調整が必要ではないか。他事業との関係は、事業そのものの制約によるものか、それとも、大学の自己規制のせいなのかということも踏まえつつ、大きく広げてやればよい。
- 博士課程教育リーディングプログラムをしっかりと評価して、さらにプロモートすべきはして、改善すべきはすべき。
- 全体の評価基準に、卓越大学院（仮称）の取組に対する学内教員の認知度を入れるべき。

## 《その他、大学院政策全般、産学連携全般等に関する御意見》

- 欧州の大学の学長によれば、社会が大学に対して優しくなくなって、大学は社会に対してどういう貢献をするのかと問われると聞く。日本も同じ状況。
  - 人口に比して修士・博士ともに日本は少ない。博士の規模感を国際的な水準に合わせていくのか大きな戦略の選択になる。
  - 学生から見て大学院の魅力がなくなっている。アカデミックキャリアを目指すものだというイメージから大学側が脱却できていないのが要因の一つ。
  - 学部4年生時に5年の博士課程に進学する覚悟はしにくく、とりあえず修士に行っておこうということになるようだ。途中の出入りができる柔軟性が課題。
  - 新しい教員組織を作ろうとしたときに、既存専攻が既得権益的に動かないことが課題。教教分離など各大学も工夫をしているが、学位プログラム単位で新専攻を作れるよう、設置基準の見直しか何かをした方がよいかもしれない。
  - 博士課程教育リーディングプログラムはまだ進行形であり、1期生が社会に出てどれだけの人材になり得るかが評価そのものとなるため、まだ評価は早計。
  - 学振PDの評価基準は伝統的なアカデミックスタンダード。博士課程教育リーディング型の学振PDを作ってほしい。
- 
- 残念なことに、日本企業が大型投資をする相手は海外の大学。産業界が弱い基礎研究の部分を日本の大学と連携していくためには、研究者個人対企業ではなく、大学としての組織的なコミットメントが必要。