

人文科学・社会科学系における 大学院教育等について （前回からの補足）

前回（第105回）資料へのご感想・ご意見（概要）

（令和4年4月11日 第105回大学院部会の資料に対する委員からの意見・コメントを基に作成）

■ 人文科学・社会科学系の大学院教育の現状（長所と課題）について

- 人文科学・社会科学系の大学院教育は、学生自身の明確な興味・関心や好きなテーマに基づいたものとなっており、これが特に修士課程での満足度を高めているのではないかと。むしろ自然科学系の学生が管理されすぎている節すらあるなかで、学生の好奇心を尊重する人文科学・社会科学系の特徴は、大学院教育の本来あるべき姿であり、失わせてはならない。
- 人文科学・社会科学系の研究テーマの多様性は、自然科学系よりもはるかに広い領域をカバーしている。扱う領域の広さとは対照的に各学生の研究テーマは非常に狭く限定的であり、これを一人で進めるのだから時間もかかる。
- 人文科学・社会科学系の教育に対する意識は学生の関心以外にはあまり向いておらず、就職や社会での活躍を意識することや、それに向けたマッチング等の教育改革が進んでいない。
- 一般的な意味において、標準修業年限で終わらない教育というのは、教育機関としての責任が果たされているかという点で大いに疑問が残る。なおかつ、そうした教員に対する評価も行っていないというのは、にわかには信じられない状態。

■ 講ずべき方策やその効果について

- 博士号取得後のキャリアパスへの不安感を解消することから議論を始めるべきではないか。
- 学生が大学院生活のなかで社会人学生と関わることは、社会との接点を持つことや企業等について知る機会の一助となる。
- 人文科学・社会科学系は、自然科学系よりも対象となる補助金の種類や額が少ないためにコントロールが効かず、改革が進みづらい。
- 補助事業による経済的支援は標準修業年限に照らした設計となっており、在学期間の長い人文科学・社会科学系の学生は、自然科学系よりも一層の経済的負担を強いられている。学生の満足度が高いから良いのではなく、優秀な学生の人生設計をどう考えるか。
- 社会実装に近い分野では研究科の壁を外す仕組み、文系・理系の学生が複数教員から指導を受ける仕組み、進学に伴い文系と理系をシャッフルするといった仕組みは考えられないか。
- 外国の大学での教育の機会の提供や外部資金の獲得経験など、学生の意識を広げるための改革も必要ではないか。
- ワンオペレーションの指導体制からチームワークでの教育体制への転換が必要ではないか。
- 文部科学省として求めてきた「体系的な教育」等の取組を行うことは、かえって学生の満足度を下げる可能性もある。体系的な教育によって標準修業年限に沿った学位取得が可能になるのか等について、しっかりと検討する必要がある。

前回（第105回）資料へのご感想・ご意見（概要）

（令和4年4月11日 第105回大学院部会の資料に対する委員からの意見・コメントを基に作成）

■ 人文科学・社会科学系の大学院・修了者の規模について

- 大学院修了者の価値を社会に伝えるためには、規模が小さすぎて社会的インパクトに乏しいことがネックとなっているのではないか。
- 一方で、現状で人文科学・社会科学系の大学院の規模を拡大しようとすることは、高学歴ワーキングプアの増加等の悩ましい問題を継続的に引き起こすことが容易に推測される。少なくとも、現状の規模感を踏まえた上で、適切な方策について検討することが必要。
- 博士後期課程学生が自主的に研究テーマを決めていることについて、学生数の増加や定員充足させなければいけない状況下では、学生や指導の質が低下する恐れがあり、いつまでたってもテーマが決まらないといったケースがより一層出てくると考えられる。

■ 補足的に収集すべきデータや情報について

- これまでのキャリアパスの単なる延長ではなく、総合知と言った新しい概念を踏まえた人材育成のあり方を検討する必要がある。
- 学位取得に係る年数が非常に長くなっていることの背景・理由は何か（現場の目線で）。
- 学生の研究時間や教員の教育時間のみでなく、指導の頻度にも着目する必要がある。
- 自然科学系と人文科学・社会科学系の教員とでは文化が違うため、意見がかみ合わないまま議論が進んでしまわないか心配である。国が自然科学系を念頭に大学等に求めてきた様々な改革・取組が、果たして人文科学・社会科学系の大学院や学生にとってフィットするのか。人文科学・社会科学系にとって必要な取組の仕分けが必要ではないか。



- ✓ 人文科学・社会科学系の大学院教育の長所を生かしつつ、キャリアパスの開拓等に向けた改革の方向性を、専攻や学生・教員の規模も踏まえつつ検討し、これを「中間取りまとめ」としてはどうか。（資料3）
- ✓ 上記検討にあたって、今回、政府内の議論や民間等からのニーズについて有識者よりご紹介いただくとともに、事務局においてアンケート及びヒアリングにて聴取した当事者の感覚や受け止めを、補足資料とともにご紹介させていただきたい。（本資料）

大学院部会での議論を踏まえた関係者へのアンケート・ヒアリング

- アンケートの対象：人文科学・社会科学系の大学院生及び修了生（教員を含む）
- 実施期間・調査方法：文部科学省ガツガツ若手WG「AirBridge」登録者、大学院部会委員が所属する大学の研究科、卓越大学院プログラム採択大学より人文科学・社会科学系の関係者へメール等にて依頼。調査の実施・回答の集計はオンラインにて実施。
- 調査期間：令和4年4月20日から4月29日までの10日間
- 回答者：194名（うち、事前送付資料について「確認済」と回答した**178名**の回答を集計）

【アンケート項目】

- 自身の専攻分野におけるキャリアパスの開拓に向けて、期待がもてる業界や産業
- 自身の専攻分野における大学院進学者のアカデミア志向の強さ
- 大学院で学んだ専門的知識や技能が、仕事をする上で役に立った・評価された経験
- 人文科学・社会科学系において標準修業年限の超過率が他専攻分野に比して高い理由
- 標準修業年限を超過するほど、アカデミアでの正規雇用割合が低下する傾向にある理由
- 人文科学・社会科学系における修士課程の満足度が高い理由
- 履修して良かった科目・満足度の高い科目
- 人文科学・社会科学系の大学院生の研究時間が少ないという調査結果の理由
- 人文科学・社会科学系では博士の学位論文のテーマを決定する時期が遅い理由
- これまでの答申等で示された改革の取組のうち、人文科学・社会科学系において取り組むべき内容、取り組まなくて良い内容について

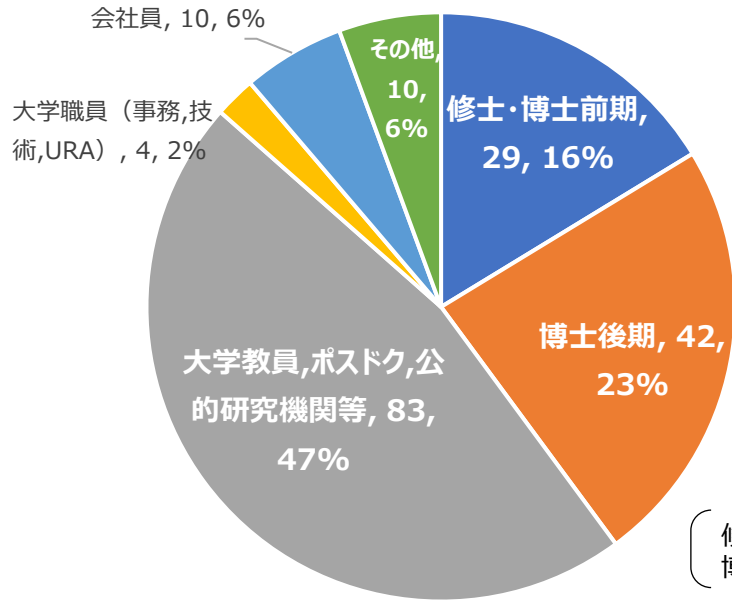
等

あわせてオンラインでのヒアリング・意見交換を実施：

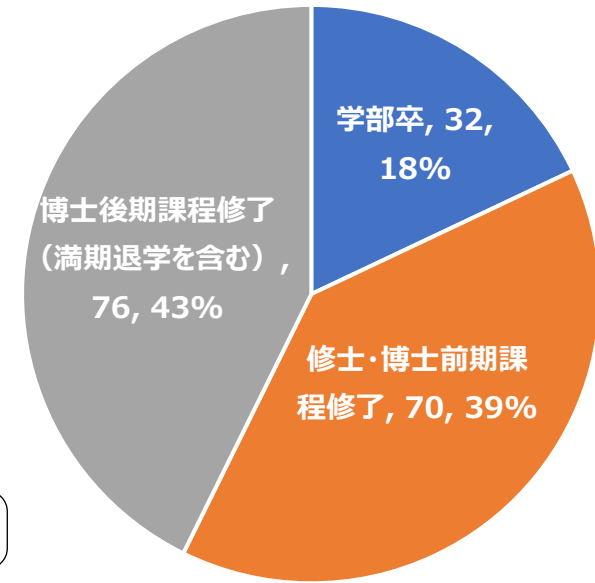
大学院生12名・大学教職員等9名・民間就職者等2名（計23名）、卓越大学院プログラム2件

回答者の属性

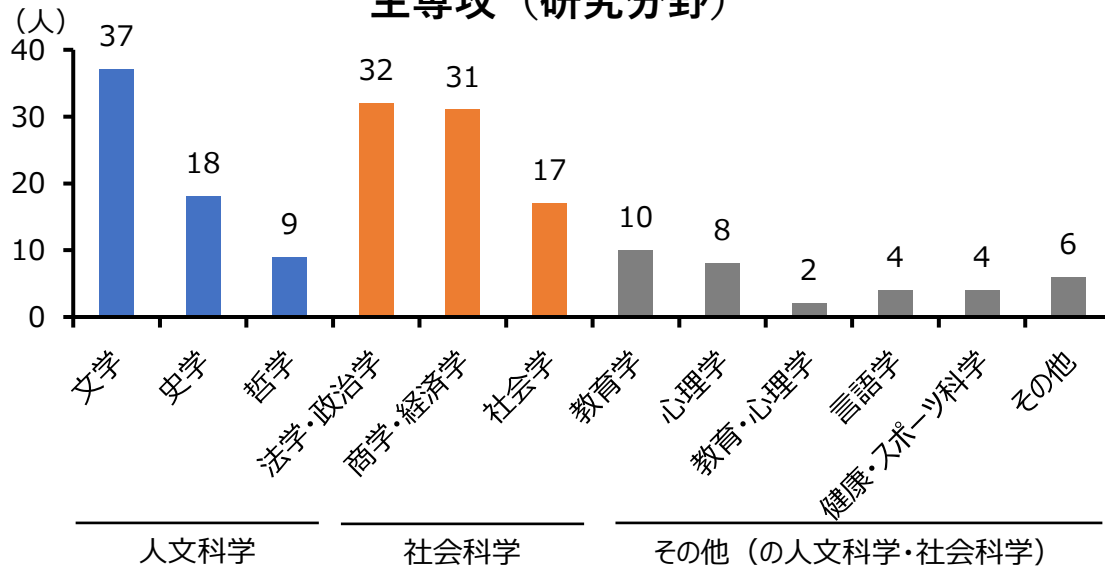
現在の所属



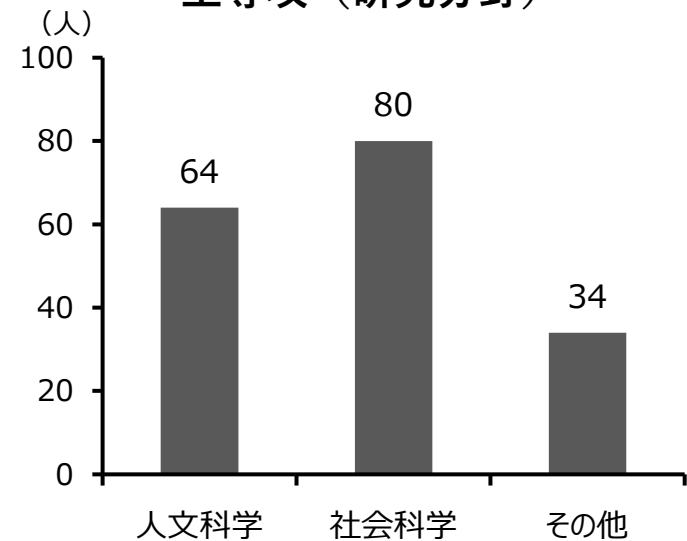
最終学歴



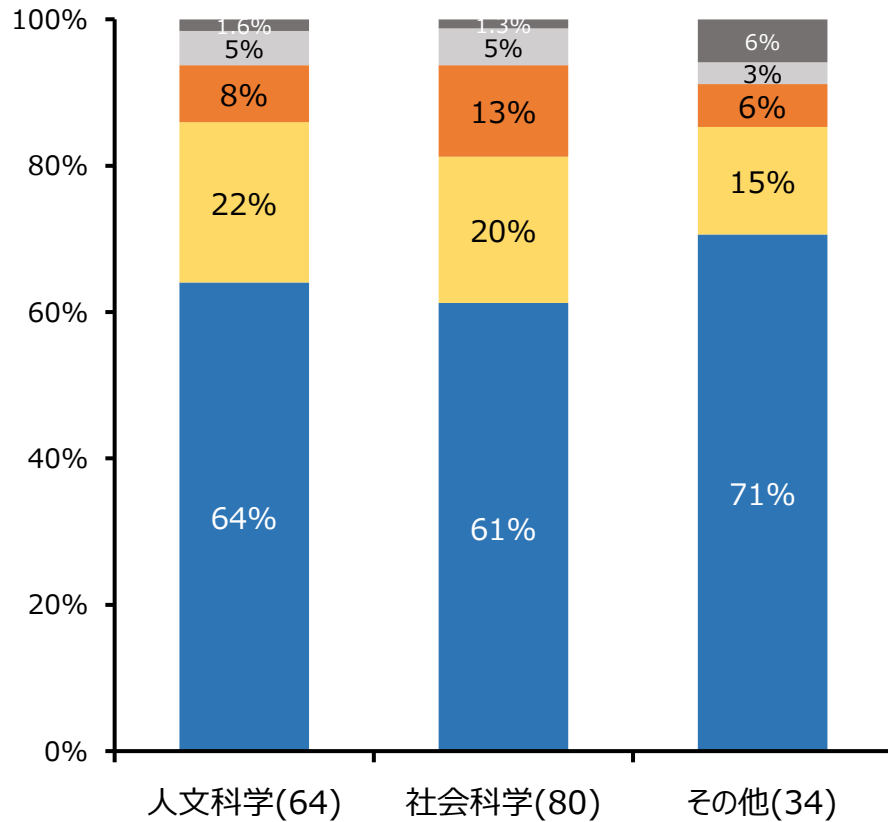
主専攻 (研究分野)



主専攻 (研究分野)



自身の専攻分野におけるキャリアパスの現状（拡大の必要性）

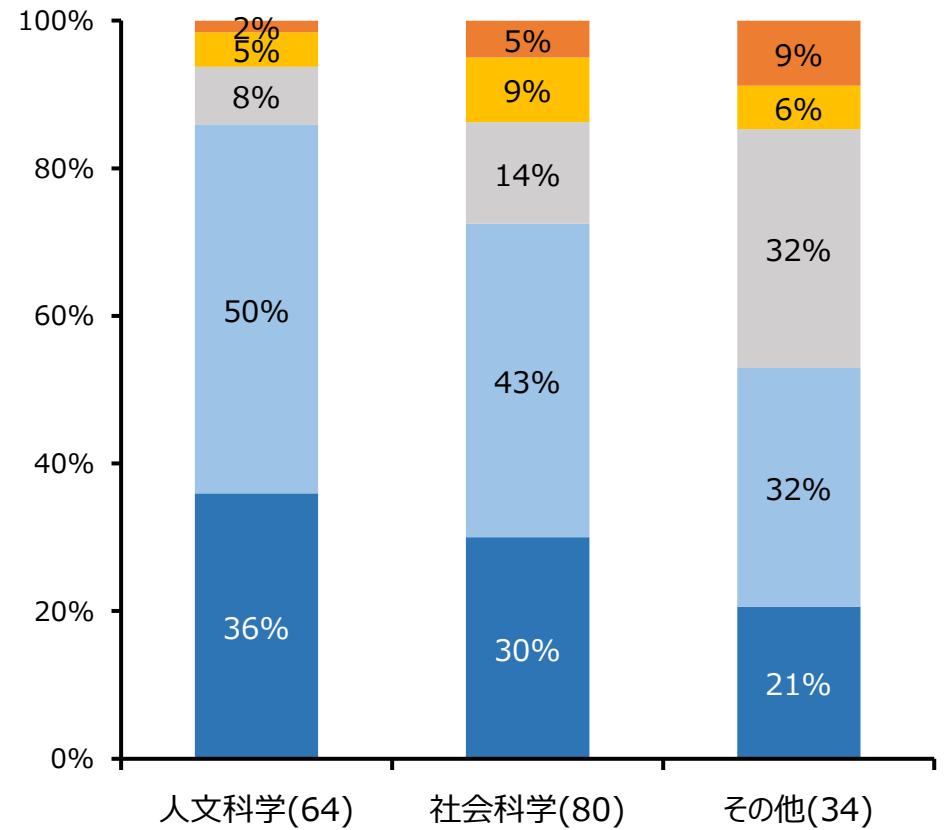


- その他
- 現状が適正である
- ノンアカデミックキャリアパスの拡大が必要である
- アカデミックキャリアパスの拡大が必要である
- アカデミック・ノンアカデミックともにキャリアパスの拡大が必要である

※「その他」の意見：

就業ではない形でアカデミアでの研究活動に従事するキャリアパスがあってもよいのではないか、キャリアパスの拡大の前にキャリアパスの整理が必要 等

自身の専攻分野における大学院進学者はアカデミア志向が強いと感じるか

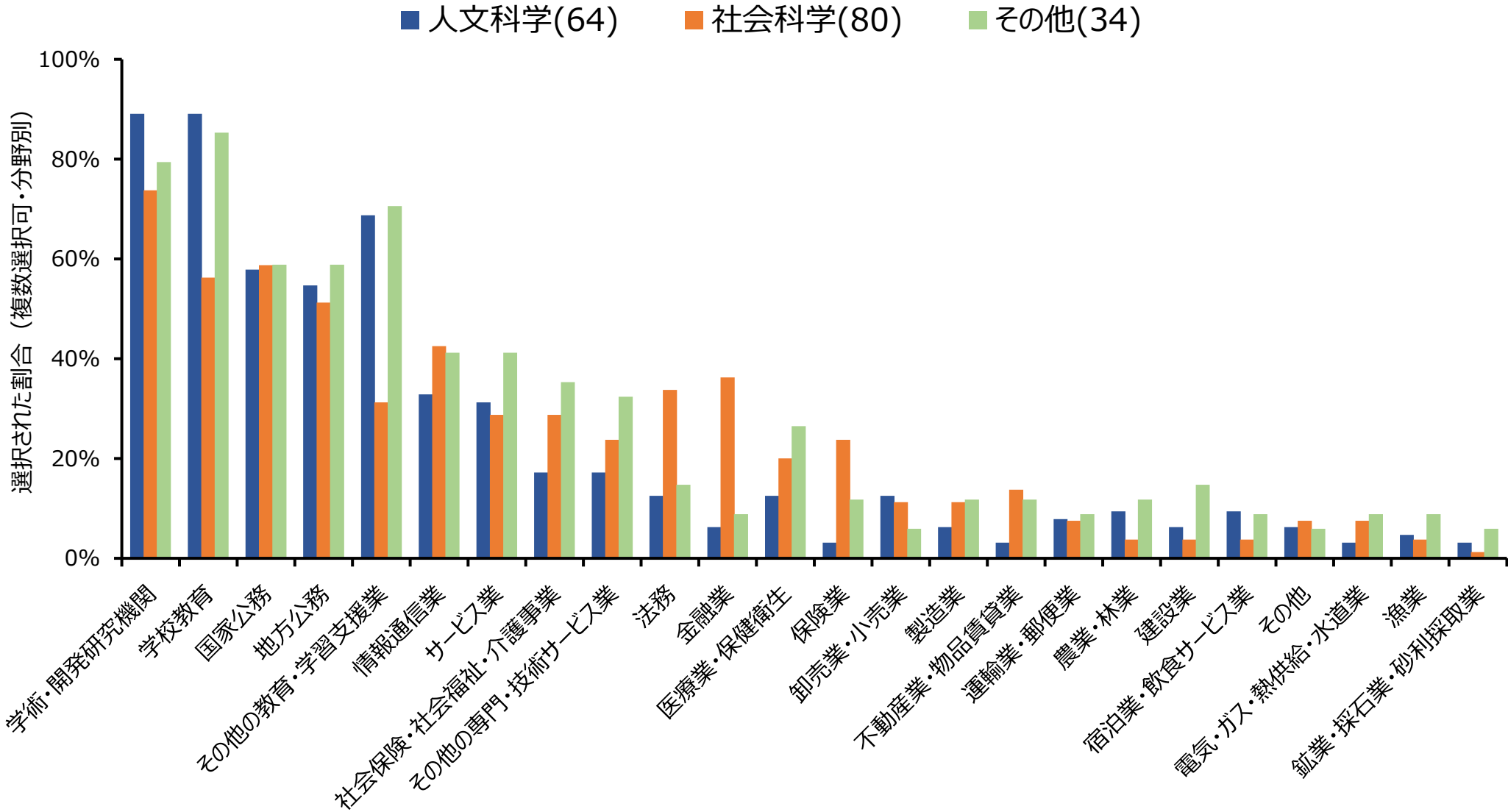


- そう思う
- ややそう思う
- どちらともいえない
- あまりそう思わない
- そう思わない

■ ヒアリングより：

人文科学・社会科学系の学生は、必ずしもアカデミア志向が強いという訳ではないと思う。指導教員は当然のようにアカデミアを勧めてくるし、何となく院卒で就職したとは言いつらい雰囲気がある。学生間でもアカデミア以外のキャリアの選択肢がないような価値観がまん延しているが、実際はアカデミア外で就職できることも多い。学生の視野や思考が硬直してしまう環境。

自身の専攻分野においてキャリアパスの拡大に有望な職種

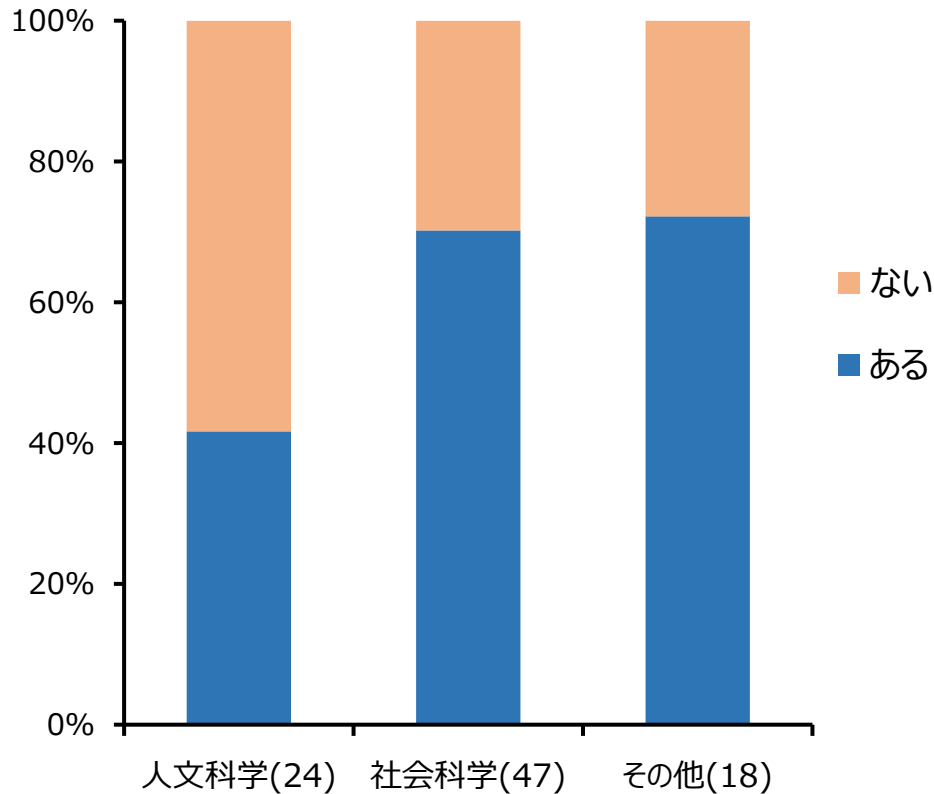


※「その他」の意見：すべての職種に当てはまる（全体共通）、エンターテインメント（社会科学）、ファミリービジネス（社会科学）、芸術家（人文科学）等

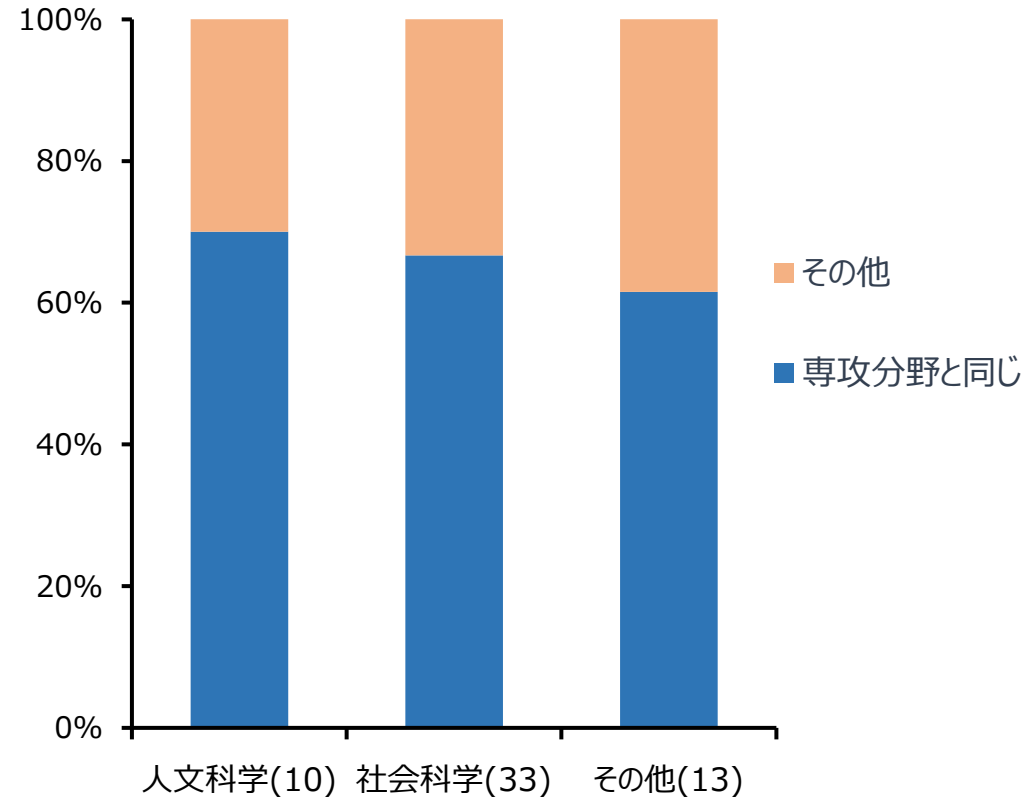
社会で役立つ能力（特定分野の専門知識・技能）

（大学教員等を除く民間等就職者もしくは社会人経験者に対する質問）

民間企業等において、大学院で学んだ研究分野の
専門的知識や技能が、仕事をする上で役に立つ
（評価される）ことはありますか



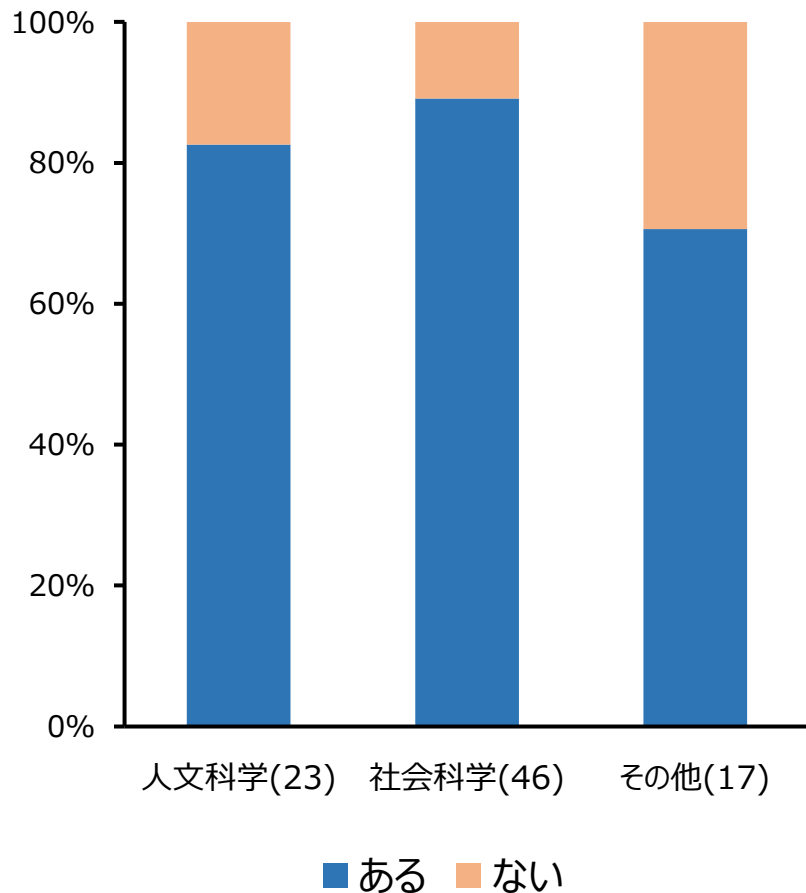
「ある」と回答した場合、その内容は



※「その他」の内容：理学の研究知識、Office系ソフトの使用技能、データ分析・表現スキル、観光学、統計学 等

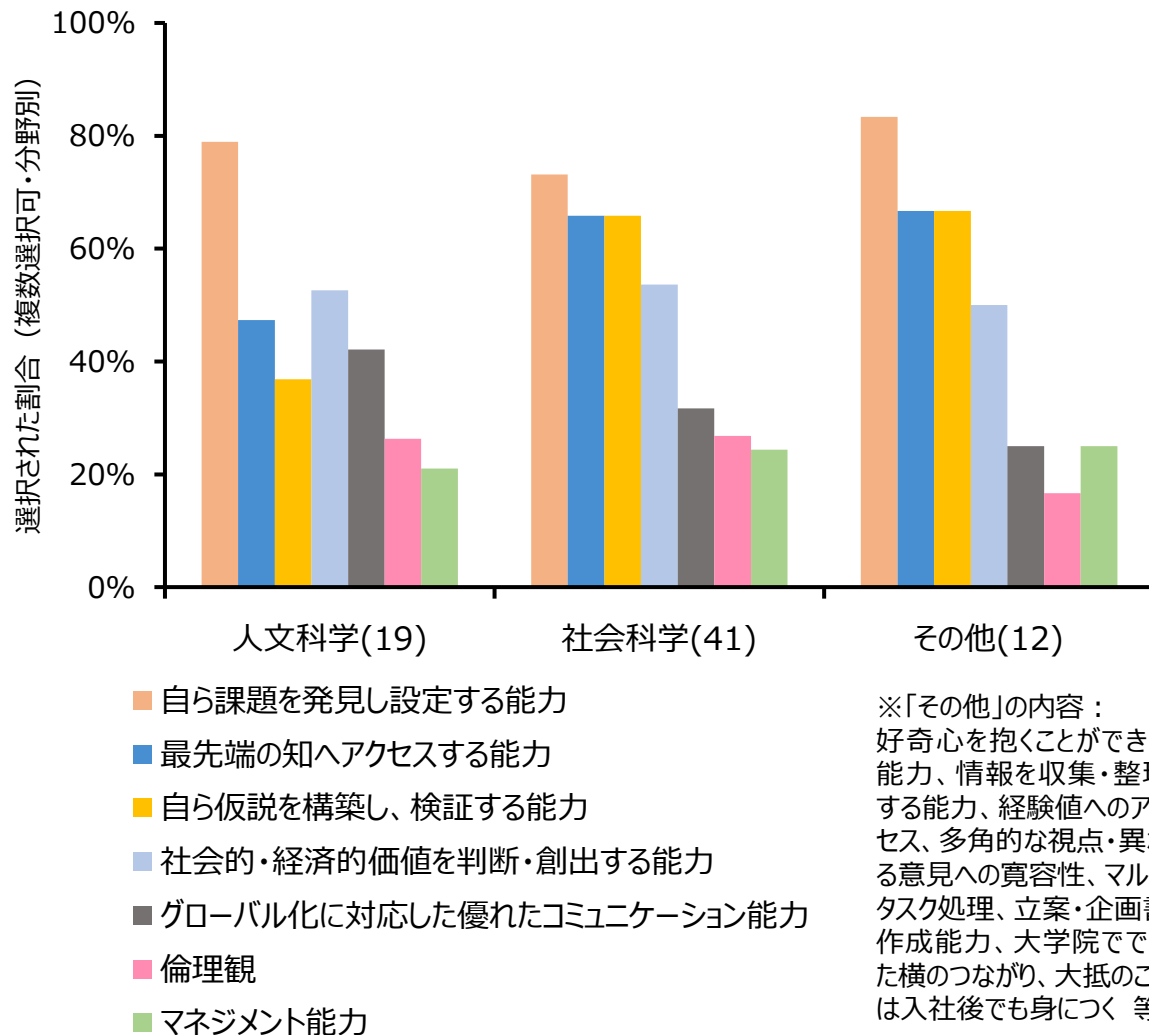
社会で役立つ能力（特定分野の専門知識・技能ではない能力）

大学院教育で培った能力（論理的思考力や最先端の知へのアクセス等のスキル）が仕事をする上で役に立つ（評価される）ことはありますか



※大学教員等を除く民間等就職者もしくは社会人経験者に対する質問

「ある」と回答した場合、その内容は



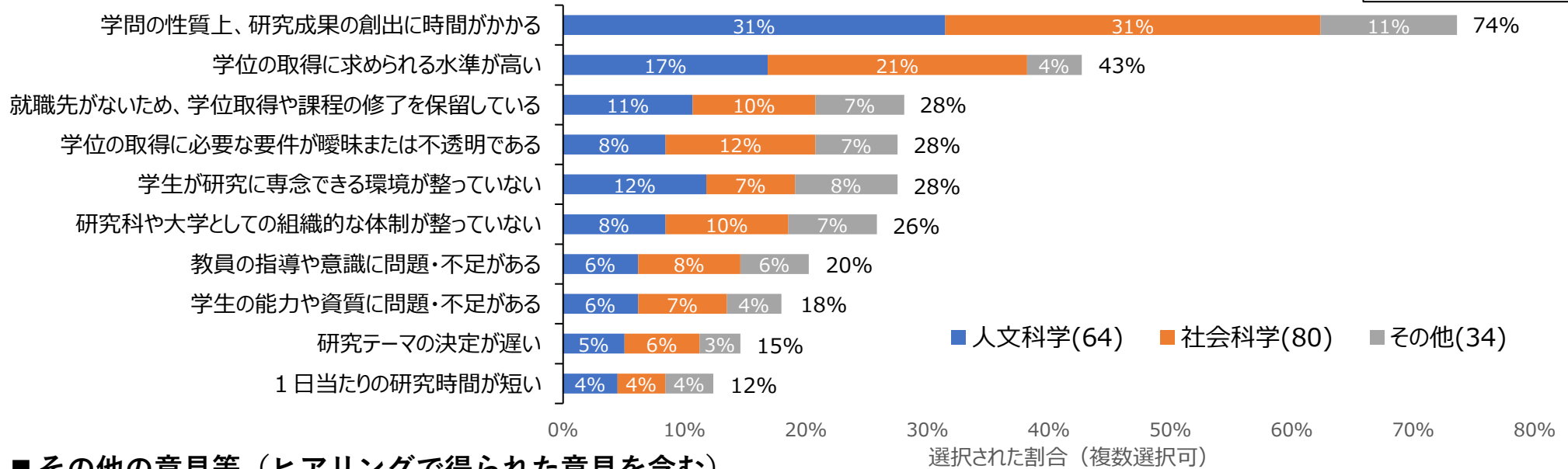
※「その他」の内容：
好奇心を抱くことができる能力、情報を収集・整理する能力、経験値へのアクセス、多角的な視点・異なる意見への寛容性、マルチタスク処理、立案・企画書作成能力、大学院でできた横のつながり、大抵のことは入社後でも身につく等

■ ヒアリングより：

就職先は大学院の専門に全く関係ない業種だが、問いの立て方やプレゼンする方法（時間内にプレゼンをまとめる能力）は評価されている。国際学会での発表といった場慣れによる影響や、大学のキャリア支援でも専門性以外の能力をPRするよう指導されたことがプラスに働いた。 8

人文科学・社会科学系が標準修業年限を超過しやすい理由は何だと考えるか

参考資料 p46-48関連



■ その他の意見等 (ヒアリングで得られた意見を含む)

【アカデミックな特性】

- パラダイムが系統化・明確化されておらず、自分の力でこれまでの研究史や研究手法を整理・体得するところから開始しなければならない。
- 研究テーマが個別的であり、前任者のテーマを引継いだり、教員や同僚のテーマの一部を手伝って (分担して) 取得できるようなものではない。
- 研究成果の発表や学位取得に必要な学会報告・論文投稿等の機会が少ない。査読付き論文の審査には長い時間がかかるほか、自分の研究テーマ関連したジャーナルも少なく、ジャーナル探しが困難な上に競争的 (出せる先がトップジャーナルに限られる場合もある) 。
- 研究テーマによっては語学の修得や留学せざるを得ない場合があり、その修得に時間がかかる。等

【大学院組織や教員・学生の特性】

- 学生のテーマに近い専門分野の教員でないと研究が進まないことが多い。学位授与に向けたマネジメント能力や意識も教員によって差がある。
- 教員と学生とで「博士号」に対する価値観のギャップがある。

- 学位授与に係る基準が統一化されていない場合がある。研究科内の対人関係や一部の権力ある教員による属人的な判断に依存している場合がある。
- 研究プロポーザルが形骸化しており、機能していない。研究室以外の第三者からのチェックが入らない。研究に対する指導方針が明瞭に示されないため、学生が適切な指導を受けることができない。
- 教員に教育者としての行程管理能力がなく、時間リテラシー (時間感度、時間遂行意識) が低い傾向がある。
- 教員に社会人経験がなく、社会の現状・常識・倫理観・業務推進・良識・広さ等が欠如している。教員が思想的に偏向している。
- 教員も学生も個人主義的な雰囲気がある。学問は個人で進めるものという信念が強く、自由・マイペースすぎて修了までの時間が不必要に伸びている。
- オーバードクターがある意味伝統となっており、教員・学生の双方に切迫感がない。教員自身が年限を意識せずに学生時代を過ごしてきた。
- 学生の見極めが入試時や研究計画策定時にできていない。
- 修了までに時間のかかりやすい女性や留学生の割合が影響している。等

博士後期課程の在籍年数が長いと大学等教員の正規雇用割合が低い傾向にあるという調査結果について、その理由は何だと考えるか（自由記述・ヒアリング）

参考資料 p52-53関連

■ 本人の能力や教員・周辺環境



- 学生の資質・能力と指導教員・大学院による環境の問題。
- 学生の研究能力や要領の良さ、指導教員とのコミュニケーション不足。
- 学問分野や研究科・研究室に問題があると、オーバードクターしやすい環境が生み出されやすい。
- 論文投稿等の成果発表に係るハードルが高い場合、学位取得の難易度は上がるが成果は少ないので、結果的に正規雇用にも繋がりにくい。
- 標準修業年限で修了させる研究科やゼミでは、教育に対するモチベーションが高く、スキルや業績獲得のサポートが手厚いため、採用に直結する。
- 研究室の指導教員・PIの学位や教員採用に対する考え方（研究者として一人前の証が博士号である等）が影響している。
- 本人の理想が高いほど学位取得に時間がかかるとも考えられ、ポストに対する理想も高く、選り好みしている可能性もある。等

■ 採用側の評価・価値観



- 採用者目線、標準修業年限を超過していることは、研究遂行能力やマネジメント能力、計画性が不足しているとみなされ、研究者としての資質が相対的に低く見積られるため。
- 標準修業年限を超過するほど年齢があがり、長い間学生という立場で生活し、まともな社会経験がなく、雇用する側としては扱いきれないのではないか。
- 雇用側の採用コストや給与の抑制のため、同程度の能力であれば若い方が安く雇える（若手教員比率増加を求めた悪影響）。
- 若いうちに、頭の柔らかいうちに、組織で引き上げて育てる方がよいという文化が強く根付いているから。
- アカデミアポストをすぐに獲得した学生ほど、早く卒業しようとするため。
- 成果物による能力評価が困難であることから、成果物よりもそつなく卒業できることが重視されるため。 等

■ 在籍期間の長期化が及ぼす悪循環



- 在籍年数が長くなるほど研究及び生活費を稼がなければならなくなり（経済的支援の支援期間も切れる）、アルバイト等に時間を費やす学生も多い。そのため、研究時間は減り、成果発表もできず、より時間がかかるという悪循環に陥ることがある。
- 在籍年数が伸びるほど学位取得や就職への不安が心身の健康問題を生じさせ、就職活動への意欲や採用に悪影響を与えることがある。
- 学位取得に時間がかかると、学業に対するモチベーションの低下に加え、アカデミアで職を得ることへのモチベーションが低下する。
- 次第に経済的余裕が減っていきたり、周囲の人事異動によって正規雇用獲得につながるような人脈を喪失していきたりするため。
- 歳を重ねれば、家庭の事情も出てくる。研究やアカデミアでキャリアを積むことに対して、家族や近い人たちからの理解も得にくくなる。
- 日々暮らしていくための手段を優先するため、アカデミアへの意欲が低下する。
- 学生時代に非常勤講師を引き受け、そのまま研究より仕事が忙しくなってしまうことがある。集中的に時間やお金を投資できず、学位取得が遅れ、業績・大学の雑務等のノウハウが無いまま40歳くらいになると、受けられるテニユアトラックが少なくなり、非正規雇用を続けざるを得なくなる。 等

※その他、人文科学・社会科学系のアカデミックポスト獲得全般に対する意見として、業績以外に必要な教育歴が一部の有力大学のコネクションに占有されており、所属大学による有利不利があること、採用に関する基準が曖昧であり、どのような業績を出せば正規採用に繋がるか不透明であること等が指摘されている。

人文科学・社会科学系は自然科学系よりも大学院生の研究時間が少ない傾向にあるという調査結果について、その理由は何だと考えるか（自由記述・ヒアリング）

- 自然科学系に比して実験等による研究時間の拘束（実験準備や解析等）が少なく、研究の遂行が自身の裁量に委ねられるから。
- 研究時間や実験が多いほど、研究成果も多くなるという関係もなかなか見られない印象がある。
- 研究室内の雑用や外的要因（成果報告会等）による拘束時間が少ないから。コアタイムがある研究室が少ない。
- 共同研究が少なく、個人研究であるため、チームとしての進捗管理を受けない。
- 研究活動よりもコースワークの比重（課題を含む）が大きい上、その内容が必ずしも研究に直結しないから。
- 人文科学・社会科学系では、学会の事務作業や生活費を確保するための研究外労働時間が長いから。
- 研究時間の考え方の違い（読書や映像鑑賞等が研究に繋がることもあり、研究活動とそれ以外とを明確に峻別できない）。
- 正直、そこまで真面目に研究しなくても学位が取れる場合もある（研究に対するインセンティブが少ない）から。
- 業績に対するプレッシャーの低さ。
- データの通り、本当にあまり研究に取り組んでいないのではないか（個人主義的だとだらけやすいのは自然なこと）。 等

参考資料 p61関連

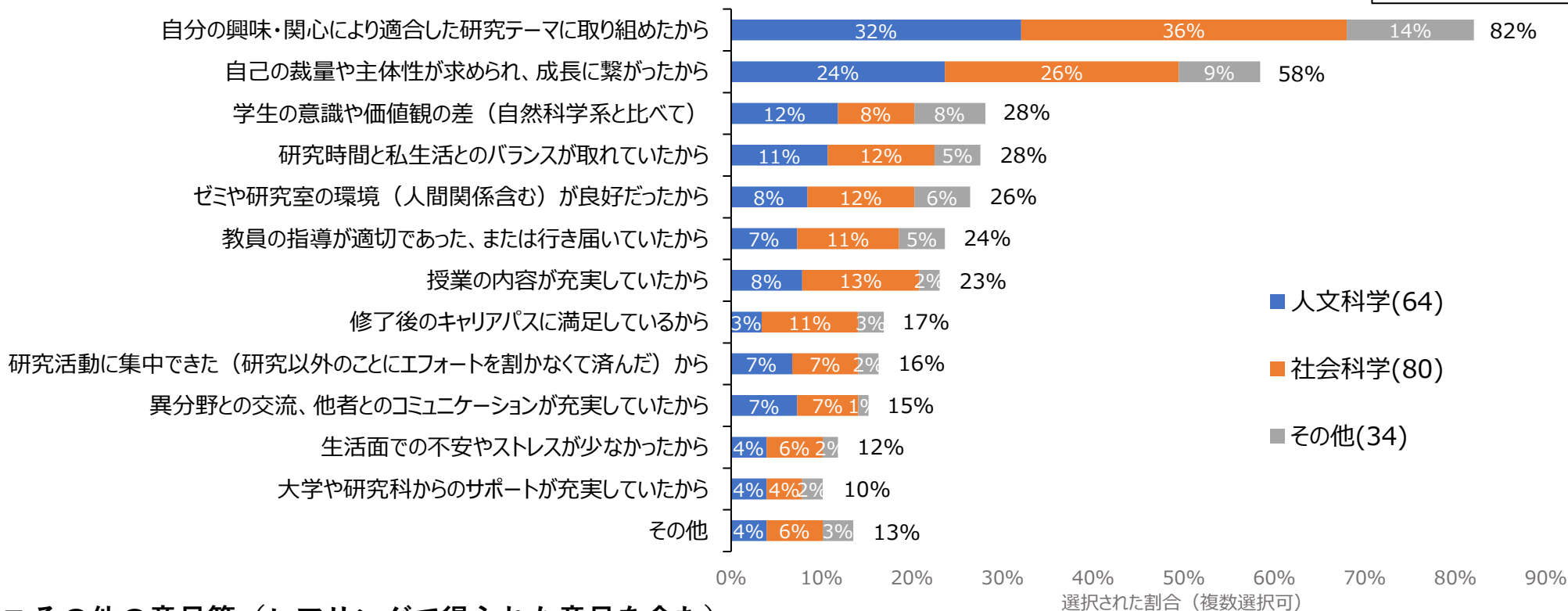
人文科学・社会科学系は自然科学系よりも博士の学位論文のテーマ決定時期が遅い傾向にあるという調査結果について、その理由は何だと考えるか（自由記述・ヒアリング）

- 研究室のこれまでの研究蓄積や人的ネットワークをふまえてテーマを決定するのではなく、研究テーマは自分で考えるという規範があるから（指導教員の研究とは離れたテーマを自分で見つけることが要求される場合もある）。
- 資金や実験器具、人員等の制約条件がない分、自由に研究テーマを決めることができるから。
- 法学等では博士論文は一冊の単著として出版できるような内容にするという伝統があり、慎重なテーマ決定が求められるから。
- 関心を持つテーマだが、調べてみたら資料が存在せず、テーマを変えないといけなことがあるから。
- 関連する分野をゼミ等で学んでからテーマを決定するから。テーマを絞るために学ぶ分野の範囲が、他の専攻と比べて多いから。
- 学部と大学院の教育に乖離があり、大学院に入れば勉強しないとテーマを決めるのが難しい。
- 修士課程での研究である程度突き詰めてしまっており、さらに深堀することが難しい、あるいは「やり切った」と満足する人が一定数いるから。
- 結局は指導教員の能力によると思う。タイムスケジュールを含めた指導不足。学生の学位取得に主体的な責任があると思っている教員が少ないから。
- 学生は研究したい事象だけは明確にあるが、その中のどこに焦点化するかを定められないから。曖昧なかたちで院へ入ってくる学生も多い。
- 社会科学、政策系ではテーマの賞味期限が短く、次々に新しいテーマを扱う必要があるため。 等

参考資料 p59関連

人文科学・社会科学系の修士・博士前期課程の満足度が高い理由は何だと考えるか

参考資料 p55関連

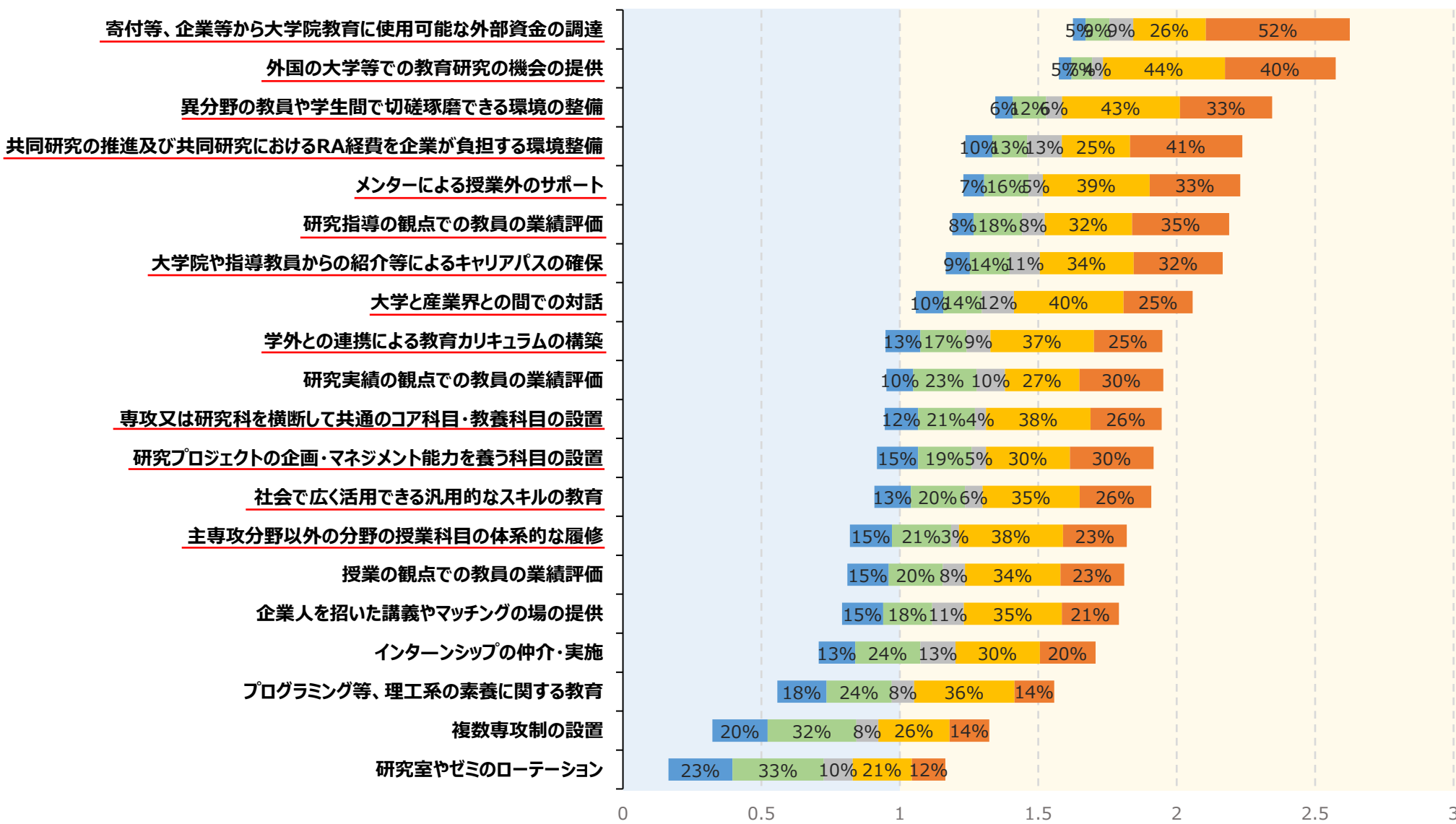


■ その他の意見等（ヒアリングで得られた意見を含む）

- 仕事や生活に直接に関係する内容が多いから（特に社会科学系）。
- 単に他の多様な研究環境を知らず、相対的な比較ができないから。
- 修士課程に進学する目的が明確であること（セレクションバイアス）と、それでも自然科学系の博士後期課程よりは就職口があるため。
- 自然科学系に比して研究室の制約やしがらみがなく、個人主義で自由だから。一方で、指導教員とのマッチングがうまくいかない場合は満足度が低い。
- 先生から「まだ学生」という区分で見られるので、責任が重すぎず、自由度が高いから。
- 自然科学系よりも拘束時間が少ないから。
- 自己研鑽のために大学院に進学します！が通用するため、自然科学系よりも希少性が保たれている。
- 自然科学ほどのシビアな競争にさらされていないため（良くも悪くも）。
- そもそも有意な差ではないのではないか。
- 分からない（自身は課程全体に対して不満足である等の理由により）。等

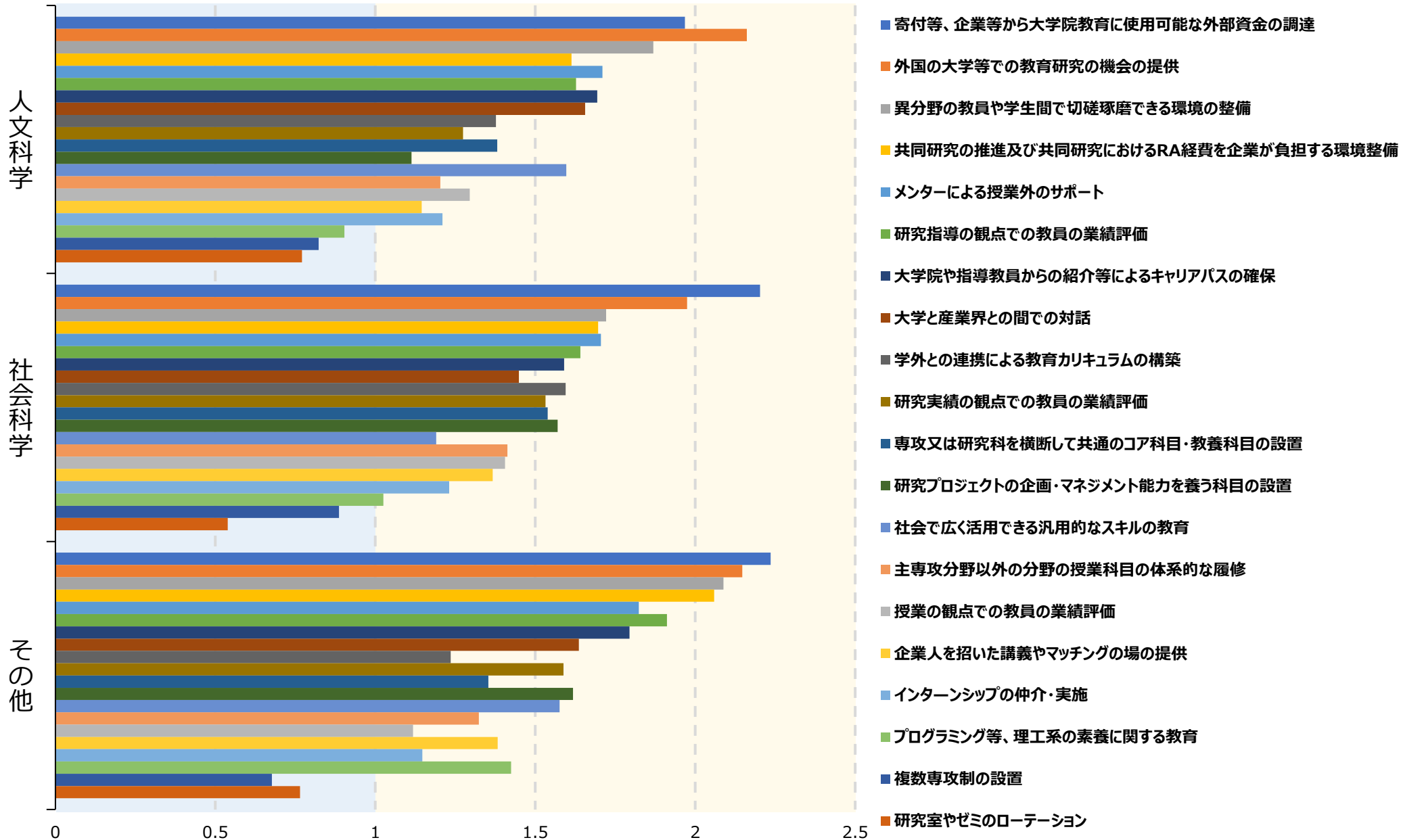
人文科学・社会科学系の大学院教育改革に必要な組織的取組について

■ 取り組まなくて良い ■ どちらかと言えば取り組まなくて良い ■ わからない ■ どちらかと言えば取り組むべき ■ 取り組むべき



※回答者(178名)が選択した項目についてスコア化。横軸の値が大きくなるほど「取り組むべき」と考えられている内容。バーの中央(50%の位置)が横軸1.0の値より小さい場合は取り組まなくて良いと考える回答者が取り組むべきと考える回答者より多く、1.0より大きい場合は取り組むべきと考える回答者が取り組まなくて良いと考える回答者よりも多いことを示す。赤の下線は回答者の60%以上が「取り組むべき」または「どちらかと言えば取り組むべき」と回答した項目を示す。

(参考) 人文科学・社会科学系の大学院教育改革に必要な組織的取組 (分野別)



人文科学・社会科学系の大学院教育改革に必要な組織的取組について

■その他、改革が必要な取組・内容として寄せられた意見等（ヒアリングで得られた意見を含む）

【マネジメントの向上、教員の資質向上】

- 年限超過を当たり前と見なす風潮を改める必要がある。3年で論文が書けるわけがないという意見も理解できるが、人文科学・社会科学系の学問がおしなべて困難という訳ではない。年限内で修了できるテーマ設定をするように指導すべき。
- 大学全体で学位授与の方針を定めようにも、部局の力が強く難しい。また実態に合わせて標準修業年限を変更するというのは、国の経済的支援の枠組みに合わせる観点からも、大学として取りづらい選択肢。ただし、標準修業年限は据え置きとしても、実際の修業年限の実績を公表して現実を知ってもらうことは有効ではないか。
- 大学院生は研究への主体性がより求められることは大前提であるが、教員が大学院生の主体性に頼ってばかりで研究指導を怠るため、大学院生の研究の質がなかなか上がらない。大学教員の研究指導についてチェック体制を敷くべき。
- 教員の時間的管理能力（マネジメント能力・社会性）を養う機会の整備が必要。民間でのインターンシップは、むしろ大学教員と大学職員に課した方が良い。何より教員が変わるための上記取組に必要な時間の捻出が必要。
- 教員の意識改革（非アカデミアに対する無理解）及び指導教員の意識に院生が過度に左右されないような院生への働きかけが必要。
- 組織としての標準的な業績評価は、専攻分野ごとの研究・教育事情から乖離するため形骸化しやすい。一方で、研究指導が閉鎖的であると、ハラスメント等の問題が起きやすいため、複数教員や組織的な指導体制が有効ではないか。

【その他】

- 経済的な負担やキャリアパスへの不安が大きい状態でインターンシップや他学問領域とのコラボレーションを推進することは、むしろ研究への集中を阻害する。
- 大学院や研究科がキャリアパスの確保等に組織的に取り組むことについては賛成するが、個々の指導教員にキャリアパスの紹介を期待するのは、ボス支配や、ネポティズム、研究教育能力とは別のところでの教員評価の横行するといった点で自由な学問の発展にとって否定的な影響が大きいと思われる。等

【ヨコのつながり、チームとしての教育研究】

- 欧米では学際的な研究会が盛んであり、例えば法学分野ではAIや文化芸術との関わり等、非常にオープンで、自分でオプトインして広がっていくことができる。それと比較すると、日本の研究は“孤独”な印象が強い。
- 学生間で切磋琢磨できる外部資金（クラウドファンディング等）やアイデアソンのプラットフォームを見つける・参加するための取組が必要。
- チーム研究・チーム教育はこのゆびとまれ方式（プロジェクトベース）で実施しないと真の融合・総合知にはならない。しかし人文科学・社会科学系のボトムアップの文化も重要であり、どちらに転びすぎても補助金獲得用に取り繕った見栄えだけの代物になってしまう。社会課題に向き合う「機会」の提供が必要。
- 専門の教員が各分野1・2名という状況で、ラポローテーションは機能しない。ただし配属後に異動が可能な仕組みは必要（学生の定員が埋まりきっていないからこそ円滑な異動が可能な部分もある）。
- また、人文科学・社会科学系では実験設備等による制約が少ないことを踏まえれば、オンラインで専門の近い教員から指導を受けられる緩やかなラポローテーションや研究指導の連携も有効であると思われる。
- 複数大学間のネットワークによる学生指導や教育プログラム・キャリア支援という仕組みについて、特に規模の大きくない大学では、ほかの大学との連携には前向きと思われる（現状そうした取組は進んでいない）。
- 連携を前提にキャリア支援人材を置く場合、どこで雇うのかという軋轢が生じることが懸念される。また今の状況に上乗せでインターンやキャリア教育を入れると負担が増えるばかりなので、単位化等の配慮が必要。
- 学生のキャリアプランを定期的に省察する機会の設置が必要。

(参考) その他の調査資料より

(参考) 課程博士取得に必要な年数の認識

※国公私の大学院生2,656名の回答

大学のタイプは研究機能と大学院教育の強さによる分類 (出典参照)

表 1-5 課程博士の取得可能性：大学院生

専門分野	タイプ	博士後期に入学後何年必要だと思うか				博士後期在学中に課程博士を取得する見込み			
		3年	4-5年	6年以上	差	十分可能	努力すれば可能	難しい	差
文系	I	22.7%	60.4%	16.9%	*	12.6%	59.5%	27.8%	
	II	22.1%	56.6%	21.3%		8.8%	61.0%	30.1%	
	III	22.6%	49.1%	28.3%		7.8%	59.1%	33.1%	
理系	I	66.3%	31.9%	1.7%		31.7%	59.7%	8.7%	
	II	63.1%	34.4%	2.5%		26.9%	64.7%	8.3%	
	III	58.2%	40.4%	1.5%		26.8%	62.7%	10.5%	
医療系	I	48.6%	50.3%	1.1%	**	38.7%	56.4%	5.0%	
	II	32.1%	64.7%	3.2%		34.0%	58.5%	7.5%	
	III	42.2%	57.4%	0.4%		39.6%	58.4%	2.0%	
文系	国	25.1%	60.8%	14.2%	***	12.4%	62.4%	25.3%	*
	公	28.3%	41.7%	30.0%		5.0%	60.0%	35.0%	
	私	19.1%	52.2%	28.8%		8.3%	57.4%	34.3%	
理系	国	66.3%	31.9%	1.8%	**	29.9%	61.4%	8.7%	
	公	71.6%	28.4%	0.0%		28.4%	65.4%	6.2%	
	私	53.1%	44.1%	2.8%		27.1%	62.5%	10.4%	
医療系	国	41.0%	56.9%	2.0%	**	34.8%	59.8%	5.4%	
	公	56.5%	39.1%	4.3%		47.8%	47.8%	4.3%	
	私	39.9%	60.1%	0.0%		41.6%	55.6%	2.8%	

- 課程博士の取得に係る大学院生の認識は、文系（人文科学、社会科学系、教育、芸術等を含む）において他の分野よりも長い期間を選択する者が多く、文系の3割が在学中に課程博士を取得することが困難との認識。

- 文系においては、課程博士取得までに「6年以上」必要と考えている、また、在学中に課程博士を取得することが困難と考えている大学院生は公立と私立に多い。

(参考) 研究指導の頻度と満足度

表 5-1 指導教員の研究指導の密接度

	十分である	少な目だが十分である	十分ではない	合計
文系	38.6%	45.0%	16.4%	100.0%
理系	48.5%	38.6%	12.9%	100.0%
医療系	37.4%	43.6%	19.0%	100.0%
全体	44.8%	40.4%	14.8%	100.0%

表 5-2 指導教員の研究指導の頻度

	週 1 回以上	週 1 回程度	月に 1, 2 回程度	年に数回程度	ほとんどない	合計
文系	10.2%	19.3%	37.0%	25.0%	8.6%	100.0%
理系	24.5%	26.5%	35.1%	9.6%	4.2%	100.0%
医療系	29.2%	27.7%	28.2%	9.3%	5.7%	100.0%
全体	21.1%	24.4%	34.1%	14.6%	5.8%	100.0%

表 5-3 研究指導の密接度と指導の頻度の関係

		週 1 回以上	週 1 回程度	月に 1, 2 回程度	年に数回程度	ほとんどない	差
文系	十分である	83.8%	64.3%	37.6%	13.6%	1.6%	***
	少なめだが十分	13.5%	32.9%	53.0%	60.5%	31.1%	
	十分ではない	2.7%	2.9%	9.4%	26.0%	67.2%	
理系	十分である	84.8%	53.1%	34.4%	12.5%	6.3%	***
	少なめだが十分	13.4%	40.3%	53.3%	49.1%	29.2%	
	十分ではない	1.8%	6.6%	12.3%	38.4%	64.6%	
医療系	十分である	72.9%	55.0%	30.5%	13.2%	15.2%	***
	少なめだが十分	25.3%	37.5%	48.8%	52.8%	18.2%	
	十分ではない	1.8%	7.5%	20.7%	34.0%	66.7%	
全体	十分である	81.0%	55.9%	34.3%	12.4%	6.0%	***
	少なめだが十分	17.0%	38.0%	52.7%	55.8%	26.0%	
	十分ではない	2.0%	6.1%	12.9%	31.8%	68.0%	

- 指導教員の研究指導の密接度に対する大学院生の満足度は、文系と他の分野において大きく変わらない。
- 一方、実際の研究指導の頻度は、文系では他の分野よりも少ない。

注：***は 0.1%，**は 1%，*は 5%水準で有意であることを示す。表中の比率は列方向の%。

(参考) 学生の研究テーマと教員の得意とする研究領域①

表 5-4 大学院生の研究テーマと指導教員の研究との関係

	指導教員を中心とする 共同研究の一部	指導教員が得意とす る研究領域の一部	指導教員が得意と する研究領域とは 異なったテーマ	合計
文系	6.2%	57.3%	36.4%	100.0%
理系	31.9%	54.1%	14.0%	100.0%
医療系	23.6%	51.6%	24.8%	100.0%
全体	24.8%	54.0%	21.2%	100.0%

表 5-5 研究指導の密接度と学生の研究テーマの関係

		指導教員を中心 とする共同研究 の一部	指導教員が得意 とする研究領域 の一部	指導教員が得意と する研究領域とは 異なったテーマ	差
文系	十分である	68.9%	43.9%	24.6%	***
	少な目だが十分	17.8%	43.4%	52.3%	
	十分ではない	13.3%	12.7%	23.1%	
理系	十分である	61.1%	47.8%	22.2%	***
	少な目だが十分	32.1%	40.1%	47.5%	
	十分ではない	6.8%	12.1%	30.2%	
医療系	十分である	54.3%	50.0%	24.4%	***
	少な目だが十分	38.1%	36.1%	38.4%	
	十分ではない	7.6%	13.9%	37.2%	
全体	十分である	59.0%	46.4%	23.8%	***
	少な目だが十分	32.8%	40.6%	48.6%	
	十分ではない	8.2%	13.0%	27.6%	

- 文系において大学院生の研究テーマが指導教員の得意分野と重なる割合は極めて低く、別の領域となっている割合が高い。
- 大学院生の研究テーマが教員の得意分野から遠ざかるほど、研究指導の密接度に対する満足度は下がる。

注：***は 0.1%，**は 1%，*は 5%水準で有意であることを示す。表中の比率は列方向の%。

(参考) 学生の研究テーマと教員の得意とする研究領域②

表 5-6 「研究テーマの性格」と「学位取得に必要と考える年数」との関係

		共同研究の一部	教員が得意とする研究領域の一部	教員が得意とする研究領域とは異なったテーマ	差
文系	3年	37.8%	24.1%	17.7%	**
	4-5年	55.6%	55.6%	54.6%	
	6年以上	6.7%	20.2%	27.7%	
理系	3年	66.2%	63.1%	58.4%	
	4-5年	32.4%	35.2%	37.9%	
	6年以上	1.4%	1.8%	3.7%	
医療系	3年	44.4%	40.5%	39.8%	
	4-5年	54.5%	57.8%	60.2%	
	6年以上	1.0%	1.7%	0.0%	
全体	3年	57.2%	45.8%	34.5%	***
	4-5年	41.0%	46.9%	50.7%	
	6年以上	1.8%	7.3%	14.7%	

注：***は0.1%，**は1%，*は5%水準で有意であることを示す。表中の比率は列方向の%。

表 5-7 「研究テーマの性格」と「課程博士取得見込み」との関係

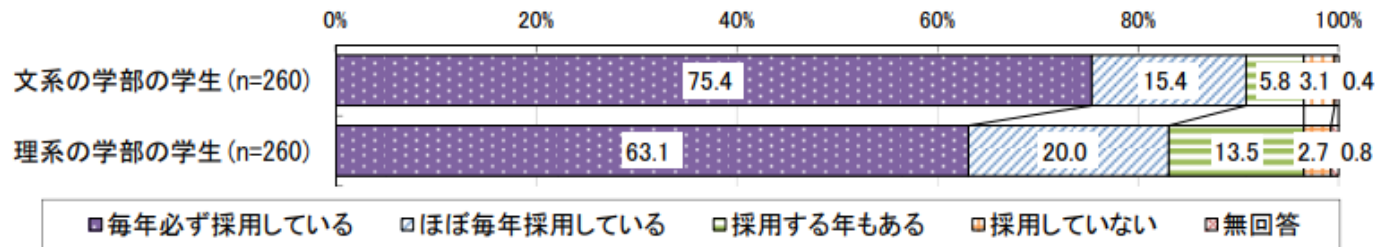
		共同研究の一部	教員が得意とする研究領域の一部	教員が得意とする研究領域とは異なったテーマ	差
文系	十分可能	28.9%	8.7%	8.8%	***
	努力すれば可能	44.4%	63.7%	56.9%	
	難しい	26.7%	27.6%	34.4%	
理系	十分可能	29.5%	29.6%	26.1%	*
	努力すれば可能	62.9%	62.5%	58.4%	
	難しい	7.6%	8.0%	15.5%	
医療系	十分可能	40.5%	35.8%	38.8%	
	努力すれば可能	55.0%	59.1%	58.8%	
	難しい	4.5%	5.1%	2.4%	
全体	十分可能	32.1%	23.9%	19.5%	***
	努力すれば可能	59.8%	62.5%	57.9%	
	難しい	8.1%	13.6%	22.6%	

- 大学院生の研究テーマが教員の得意分野から遠ざかるほど、想定される学位取得に必要な年数は伸びる。

- 大学院生の研究テーマが教員の得意分野から遠ざかるほど、在学中の課程博士の取得見込みも下がる。

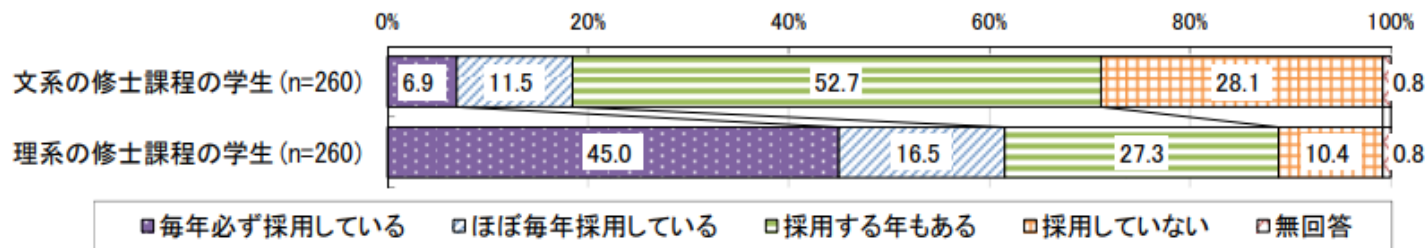
(参考) 企業における大学院修了者の採用状況

図表 47 過去5年間の新規卒業生の採用状況・学卒者



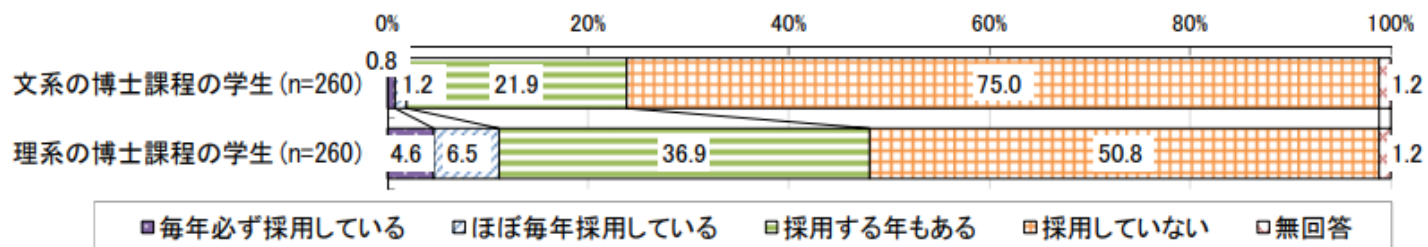
- 文系の学部の学生については75.4%、理系の学部の学生については63.1%の企業が「毎年必ず採用している」と回答している。

図表 48 過去5年間の新規卒業生の採用状況・修士課程修了者



- 対して、文系の修士課程の学生について毎年必ず採用しているのは6.9%、理系の修士課程の学生については45%となっている。

図表 49 過去5年間の新規卒業生の採用状況・博士課程修了者



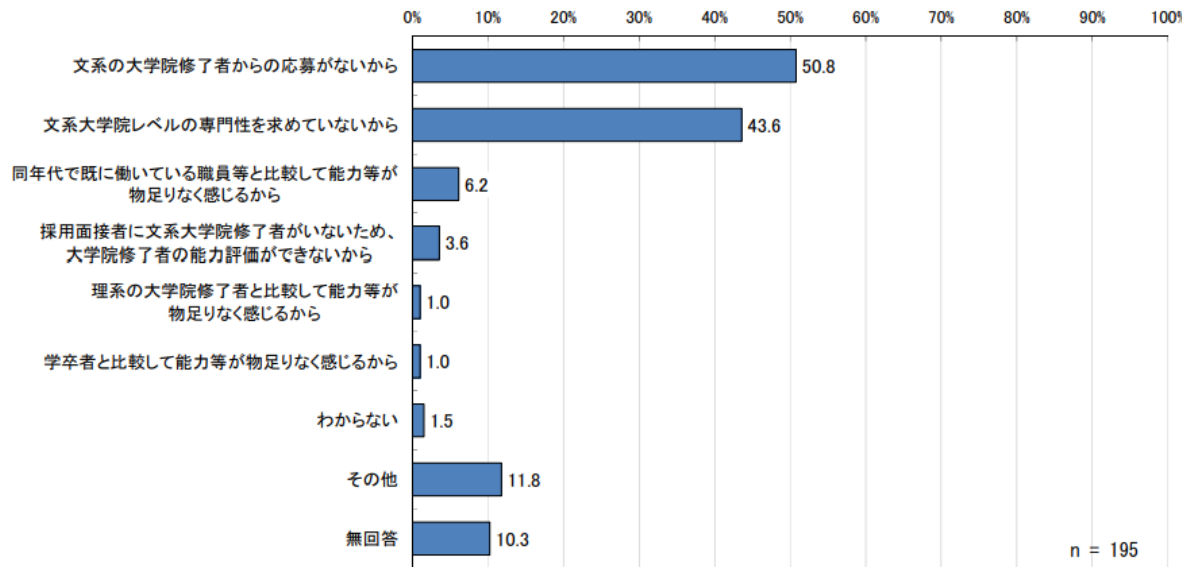
- 文系の博士課程の学生については0.8%、理系の博士課程の学生については4.6%との回答結果。

※東証一部上場企業1,829社（会社四季報2014年4集掲載企業）を対象に調査。

【出典】平成26年度文部科学省先導的・大学改革推進委託事業「人文社会系の大学院（修士・博士課程）における教育内容及び修了者のキャリアパスの実態等に関する調査研究報告書」（平成27年、株式会社 浜銀総合研究所）

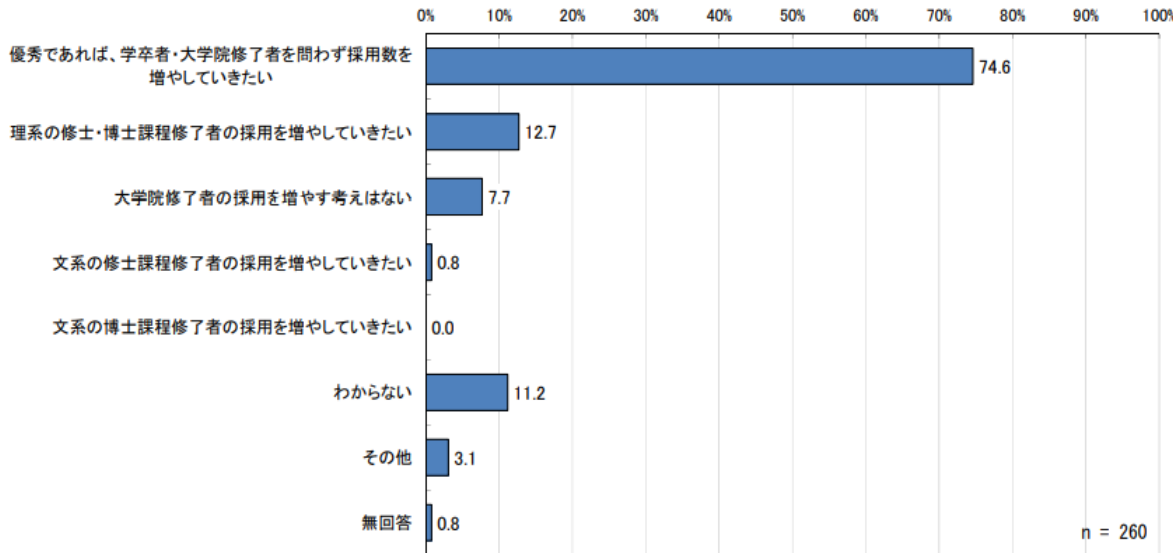
(参考) 文系の大学院修了者の採用実績がない理由

図表 51 文系の大学院修了者の採用実績がない理由



- 文系の大学院修了者の採用実績がない企業について、その理由で最も多かったのは「文系の大学院修了者からの応募がないから」(50.8%)であり、次いで「文系大学院レベルの専門性を求めているから」(43.6%)となった。
- 一方、「理系の大学院修了者と比較して能力等が物足りなく感じるから」、「学卒者と比較して能力等が物足りなく感じるから」と回答した割合はそれぞれ1.0%であり、分野や学歴を理由に採用に至らないケースは少ないと考えられる。

図表 53 大学院修了者の採用意向 (複数回答)

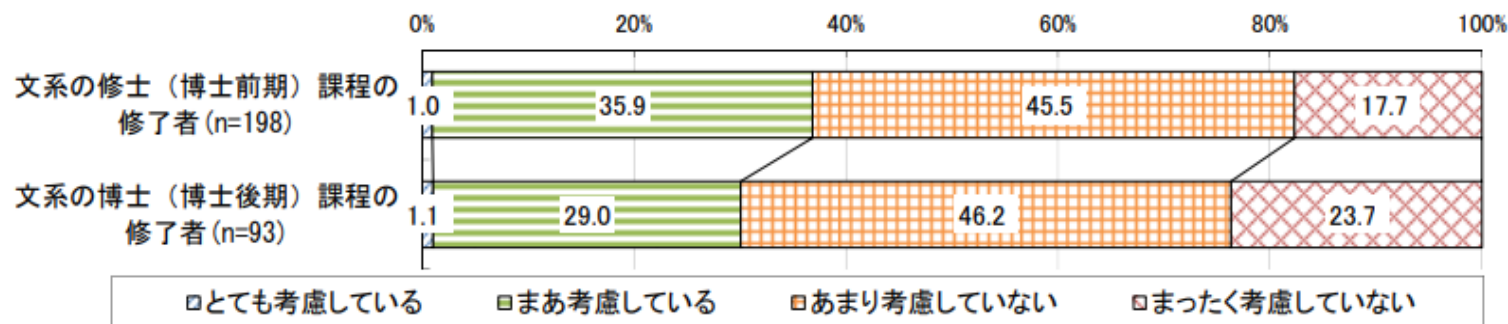


- 今後の大学院修了者の採用意向について「優秀であれば、学卒者・大学院修了者を問わず採用数を増やしていきたい」が74.6%と最も多い。
- 「理系の修士・博士課程修了者の採用を増やしていきたい」との回答が12.7%であったのに対し、「文系の修士課程修了者の採用を増やしていきたい」は0.8%、「文系の博士課程修了者の採用を増やしていきたい」は0.0%であり、文系の大学院修了者を意図的に増やしている企業の割合は非常に少ない状況にある。

(参考) 配属先と大学院で学んできたこととの関連性

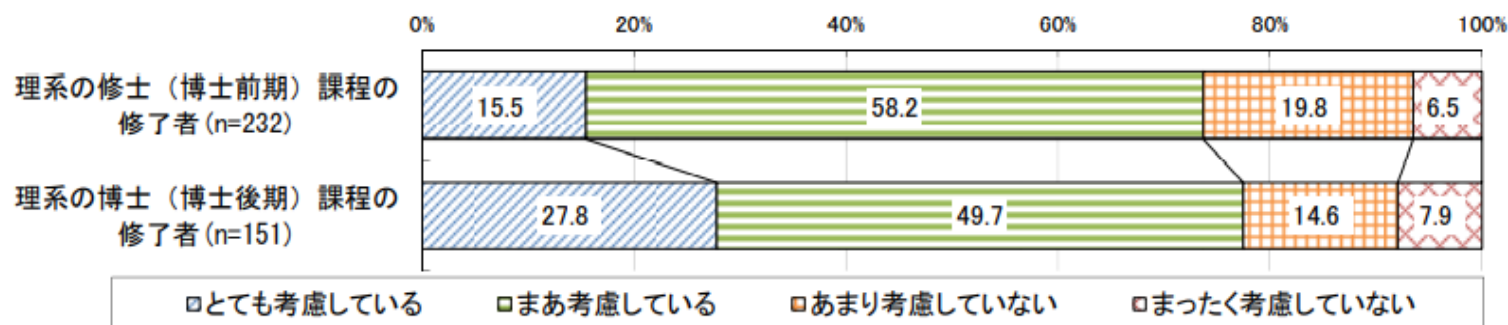
- 採用した大学院修了者の配属等で、大学院で学んできたことの専門性等を考慮しているかについてたずねたところ、理系の修了者の場合には、「とても考慮している」との回答が2割前後となっているのに対して、文系の修了者に関しては、「修士（博士前期）課程」「博士（博士後期）課程」のいずれについても、その割合は約1%となっている。
- 「あまり考慮していない」「まったく考慮していない」とする回答割合も、理系と比較して文系の場合には高くなっている。

図表 57 大学院修了者の配属等に関して学んできたことの専門性等を考慮するか（文系）



※「採用がないためわからない」「無回答」を除いた集計値

図表 58 大学院修了者の配属等に関して学んできたことの専門性等を考慮するか（理系）

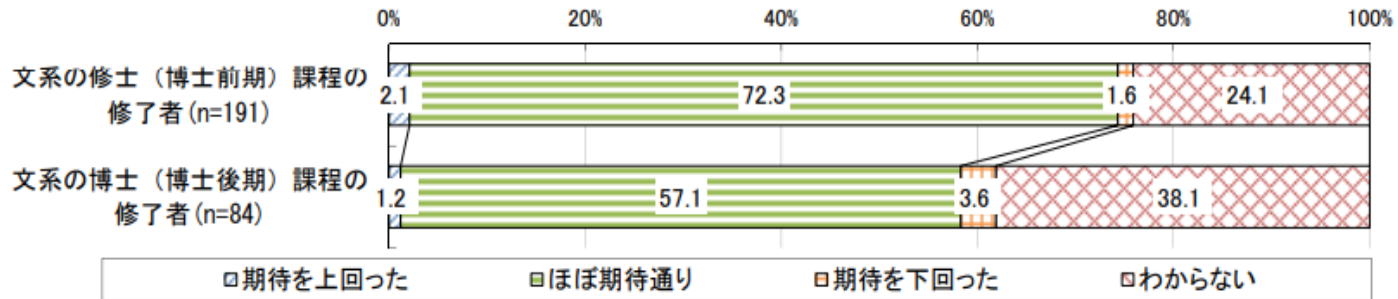


※「採用がないためわからない」「無回答」を除いた集計値

(参考) 採用後の印象

- 修了者の能力・資質全般について、採用後の印象をたずねたところ、文系については理系に比べて「わからない」との回答割合が高く、「期待を上回った」「期待を下回った」の回答割合が低い。
- 理系の修士・博士課程修了者及び文系の修士課程修了者は「期待を上回った」とする回答が「期待を下回った」よりも多いが、文系の博士課程修了者では「期待を下回った」とする回答の方が多。

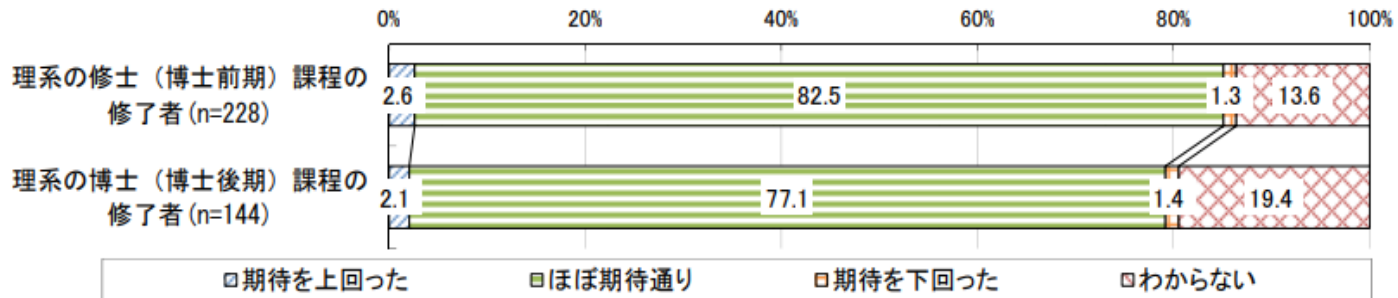
図表 59 大学院修了者の能力・資質全般に対する採用後の印象（文系）



※「採用がないためわからない」「無回答」を除いた集計値

図表 60 大学院修了者の能力・資質全般に対する採用後の印象（理系）

（「採用がないためわからない」「無回答」を除いた集計値）



※「採用がないためわからない」「無回答」を除いた集計値

(参考) 研究科としての人材輩出の考え方と実際の進路状況 (人文科学)

図表 62 平成 25 年度修了者の就職状況 (「人文科学」の研究科、平均人数・内訳の割合)

	修士課程(n=129)		博士課程(n=86)	
A. 博士後期課程への進学者	3.25 人	17.3%		
B. 就職者 (学校基本調査における「就職者」と同じ)	9.24 人	49.1%	2.10 人	41.7%
うち、大学教員・研究者	(0.16 人)	(0.9%)	(1.12 人)	(22.1%)
うち、民間企業等の研究者	(0.04 人)	(0.2%)	(0.07 人)	(1.4%)
うち、高度専門職業人*	(1.52 人)	(8.1%)	(0.13 人)	(2.5%)
うち、上記以外	(7.52 人)	(40.0%)	(0.79 人)	(15.7%)
C. その他	6.32 人	33.6%	2.94 人	58.3%

● 人文科学系の修士課程において、研究科が目指す人材輩出のポートフォリオは博士進学が23%であるのに対し、実際の進学者は17%、就職者は56%であるのに対して、実際の就職者は49%となっており、目標よりも「その他」の進路が多くなっている。

● 博士課程においては、研究科のポートフォリオと実際の進路のギャップが大きい。目標では54%が大学教員・研究者となるのに対し、実際は22%と少ない(目標に掲げるだけのポストを大学が準備できていない可能性)。また「民間」や「高度専門職業人」が目標よりも少なく、「その他」の進路が実際には非常に多い。

図表 65 専門分野別、どのような人材をどの程度輩出することを目指しているか (平均値)

	人文科学		社会科学	
	修士課程	博士課程	修士課程	博士課程
A. 博士後期課程への進学者	2.27 割		1.78 割	
B. 大学教員・研究者	0.77 割	5.44 割	0.66 割	5.08 割
C. 民間企業等の研究者	0.75 割	1.16 割	1.11 割	1.44 割
D. 高度専門職業人*	4.03 割	2.36 割	4.67 割	2.46 割
E. その他	2.32 割	1.30 割	1.92 割	0.99 割

【出典】平成26年度文部科学省先導的の大学改革推進委託事業「人文社会系の大学院(修士・博士課程)における教育内容及び修了者のキャリアパスの実態等に関する調査研究報告書」(平成27年、株式会社 浜銀総合研究所)

(参考) 研究科としての人材輩出の考え方と実際の進路状況 (社会科学)

図表 63 平成 25 年度修了者の就職状況 (「社会科学」の研究科、平均人数・内訳の割合)

	修士課程(n=262)		博士課程(n=187)	
A. 博士後期課程への進学者	1.55 人	9.7%		
B. 就職者 (学校基本調査における「就職者」と同じ)	8.84 人	55.3%	1.67 人	56.4%
うち、大学教員・研究者	(0.21 人)	(1.3%)	(1.06 人)	(35.8%)
うち、民間企業等の研究者	(0.46 人)	(2.9%)	(0.08 人)	(2.7%)
うち、高度専門職業人 [※]	(1.23 人)	(7.7%)	(0.07 人)	(2.4%)
うち、上記以外	(6.95 人)	(43.3%)	(0.46 人)	(15.6%)
C. その他	5.60 人	35.0%	1.29 人	43.6%

● 社会科学系の修士課程において、研究科が目指す人材輩出のポートフォリオは博士進学が18%であるのに対し、実際の進学者は10%、就職者は64%であるのに対して、実際の就職者は55%となっており、目標よりも「その他」の進路が多くなっている。

● 博士課程においては、研究科のポートフォリオと実際の進路のギャップが大きい。目標では51%が大学教員・研究者となるのに対し、実際は36%と少ない (目標に掲げるだけのポストを大学が準備できていない可能性)。また「民間」や「高度専門職業人」が目標よりも少なく、「その他」の進路が実際には非常に多い。

図表 65 専門分野別、どのような人材をどの程度輩出することを目指しているか (平均値)

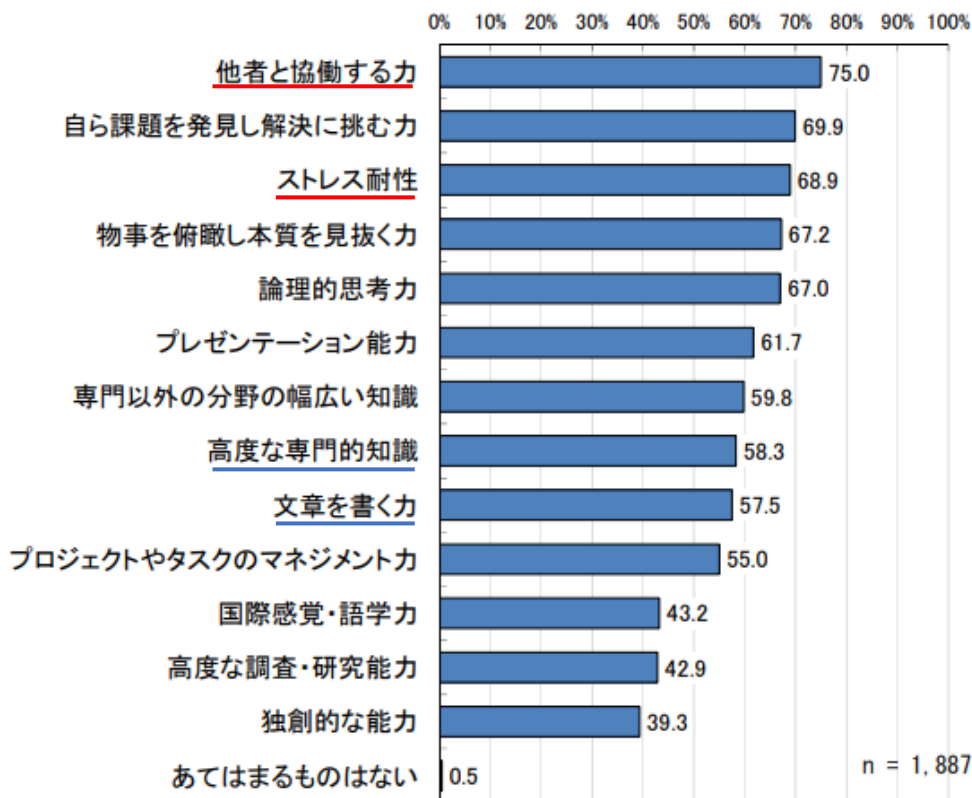
	人文科学		社会科学	
	修士課程	博士課程	修士課程	博士課程
A. 博士後期課程への進学者	2.27 割		1.78 割	
B. 大学教員・研究者	0.77 割	5.44 割	0.66 割	5.08 割
C. 民間企業等の研究者	0.75 割	1.16 割	1.11 割	1.44 割
D. 高度専門職業人 [※]	4.03 割	2.36 割	4.67 割	2.46 割
E. その他	2.32 割	1.30 割	1.92 割	0.99 割

【出典】平成26年度文部科学省先導的・大学改革推進委託事業「人文社会系の大学院（修士・博士課程）における教育内容及び修了者のキャリアパスの実態等に関する調査研究報告書」（平成27年、株式会社 浜銀総合研究所）

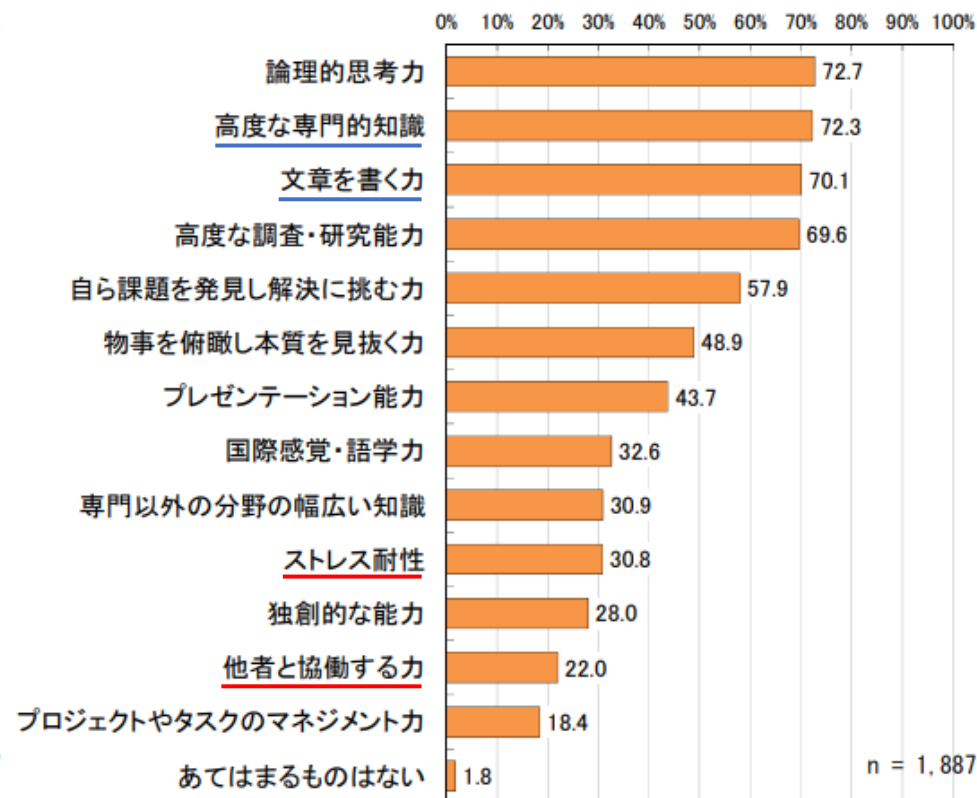
(参考) 人文科学・社会科学系修了者に求められる能力と身に付いた能力

- 「他者と協働する力」「ストレス耐性」は民間企業等でのニーズが高いものの、人文科学・社会科学系の大学院教育ではあまり身に付いていない。
- 「高度な専門知識」「文章を書く力」は人文科学・社会科学系の大学院教育で身に付くと考えられている割合が高いものの、民間企業等でのニーズはそれほど高くない。

【「仕事をする上で求められている」と考える能力等】
(修了者向け調査より)



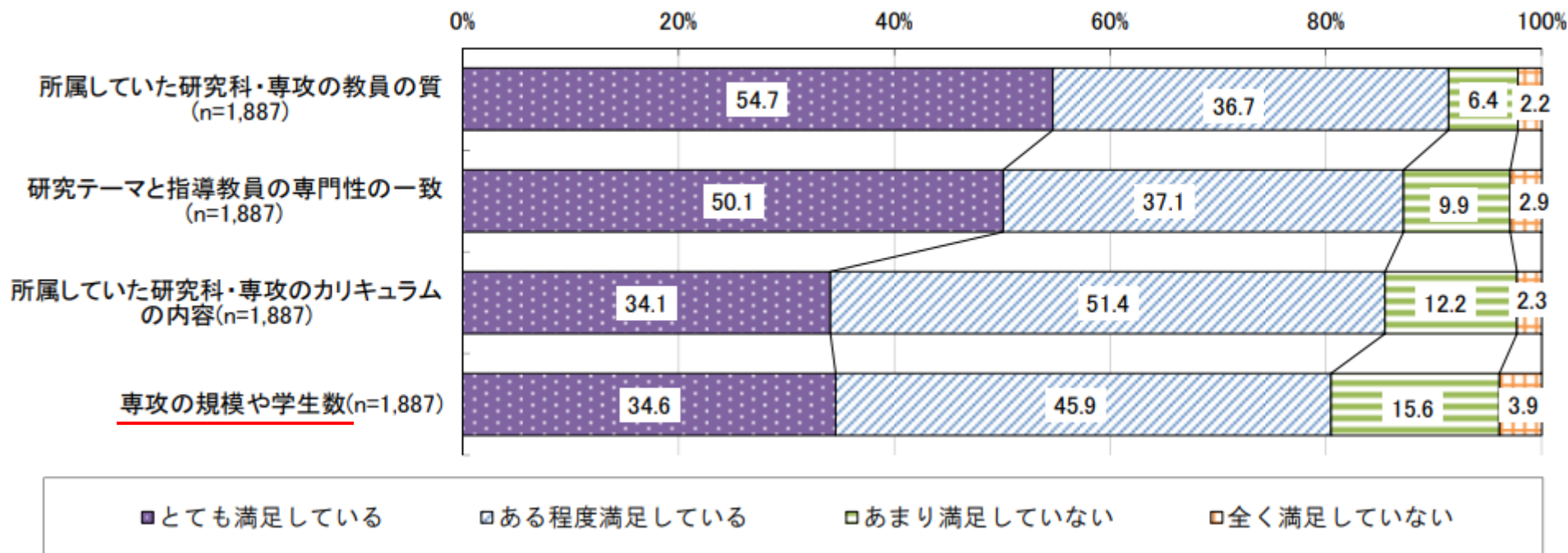
【「大学院で身に付いた」と考える能力等】
(修了者向け調査より)



(参考) 人文科学・社会科学系大学院の教員の質やカリキュラム等に関する満足度

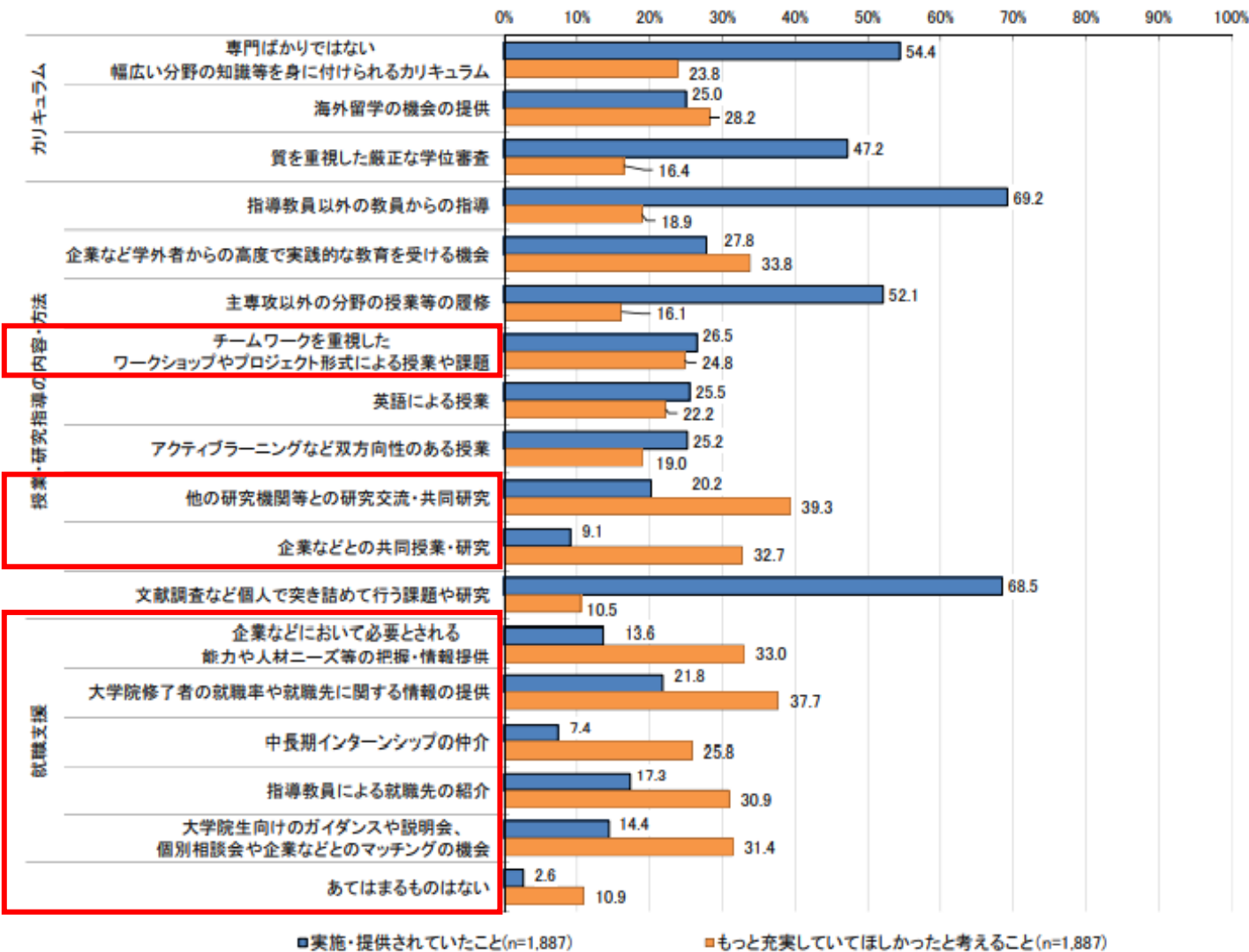
- 「所属していた研究科・専攻の教員の質」については特に満足度が高い。
- 他方、「専攻の規模や学生数」に関しては、「あまり満足していない」「全く満足していない」の回答割合が比較的高くなっており、「教員の質」「研究テーマと指導教員の専門性の一致」という点に比べて、「カリキュラムの内容」「専攻の規模や学生数」に関しては、満足度が相対的に低くなっている。

図表 94 教員の質やカリキュラム等に関する満足度



(参考) 人文科学・社会科学系大学院の教育内容等で充実が求められること

図表 86 修了した大学院・研究科において実施・提供されていたことと
もっと充実してほしかったと考えることとの対応関係（それぞれ複数回答）



- 企業の立場からは、チームワークを重視したワークショップやプロジェクト形式による授業や課題の充実が有効と考えられている（出典元の別データより）。
- 大学院教育等として提供されていたことと修了者がもっと充実してほしかったと考えることを照らし合わせると、授業・研究指導の内容・方法では、他の研究機関等や企業等との研究交流・共同研究・共同授業に対するニーズが高い。
- 就職支援に関する取組について、修了者が大学院・研究科において実施・提供されていたと回答した割合がいずれも低くなっている。

(参考) 人文科学・社会科学系修了者の社会での活躍に向けて

＜人文・社会科学大学院の修了者の社会での活用が進まない理由・背景等について把握されたことに関するイメージ図＞

