

人文科学・社会科学系の 大学院教育に関する方向性 中間とりまとめ（案）について

人文科学・社会科学系の大学院環境の特徴と改革の論点（案）

社会的ニーズや総合知戦略に対応した人材

- 人文科学・社会科学系に対するニーズは声としては高まっているが、具体的ではない
- 企業は人文科学・社会科学系の大学院修了者の専門性を積極的には評価していない。民間企業の今後の採用意向については先行き不透明
- 院卒人材の活躍の場としてはパブリックセクターへの期待が高い。現状、社会科学系においては大学院進学が管理的職業や国家・地方公務への就職に優位に働く傾向
- 一方、特に人文科学系では、専攻の知識や技能よりも汎用的な能力（課題設定力や最先端の知へのアクセス等）のほうで社会で役立つ・評価されているとの意見

教育・研究指導

- 特に修士課程における教育課程への満足度が高く、その理由については自らの関心への適応度や裁量・主体性の高さによるものとの意見が多数
- 分野としてカバーしている領域の広さに反して個別テーマの専門性が深い狭いことから、研究テーマの決定や学位論文等を書き上げるまでに長い時間を要する傾向にある
- 博士の学位取得に係る年限が長期に渡り、標準修業年限と実態がかけ離れている。長期化が学生の心身状態やモチベーションに影響し、悪循環をもたらすこともある
- 他方、学生の主観に基づいた調査からは、自然科学系より1日あたりの研究時間が短い傾向も示されている。その原因として、実験を行わない分野特性や、個人主義的な研究の多さによる進捗管理の自由さ・困難さ等が指摘されている
- 学生の研究テーマと教員の得意分野の相性によって、研究指導の質や学位取得までの期間・教育に対する満足度が左右される傾向。小規模な研究科では学生の幅広いニーズに教員や研究科として対応しきれないケースも存在
- 円滑に学位を取得させるためのマネジメント能力や、学位・修業年限に対する考え方に問題がある教員が存在するとの指摘
- 修了者からは他の研究機関や民間等との共同プログラムを望む声があるほか、民間企業等からはチームワークを重視したプロジェクト型の教育・課題が有効との声
- 研究の遂行のみでなく、学生の生活面を支えるための外部資金の獲得に課題

学生の特徴

- 大学院進学者の問題意識や取り組みたいテーマが具体的かつ明確な傾向
- 大学院進学や博士の研究テーマを決定する時期が自然科学系と比べて遅い傾向
- 大学院進学者のアカデミア志向が比較的強い（orそうした価値観が定着している）

キャリアパスの現状

- 修士課程修了者、博士課程修了者の就職率が低い
- 学生自身がアカデミア以外のキャリアパスに目を向けていない・関心を持っていないため、積極的に応募・就職活動等を行っていない可能性もある
- 博士後期課程に長く在籍することがアカデミックポストの獲得に有利に働いているとは言えず、その後の人生設計に負の影響を与えていることが懸念される
- 研究科が目標とする修了者の進路と実際の進路にギャップが存在。「その他」「不詳」に分類される者の割合が高く、修了者のキャリアパスを補足できていないことも多い

組織的な取組

- 答申等で示されてきた改革の実施状況が低調（分野になじまない可能性も）
- 特に学生のキャリアパス開拓や就職支援に向けた取組については修了者の満足度も低い。研究科や教員とアカデミア外との交流が少なく、積極的な取組が求められている
- 博士人材に関する産業界からのニーズを把握している大学ほど産業界への就職率が高い。ニーズを把握していない最多の理由は「産業界へ就職したい学生が少ないため」
- 学位授与や教員採用に係る基準が不透明あるいは属人的であり、アカデミアを志向する者にとっての予見性やキャリア選択の判断材料が乏しい
- 学位授与方針・教育課程編成方針に準じた教育・研究指導の実施や進捗管理及びその可視化について、組織としての役割が十分に果たされていない
- 教員による学生の指導状況が不透明。円滑に学位を取得させるためのマネジメント能力や、学位・修業年限に対する考え方に問題がある教員も存在するとの指摘
- 教員の業績評価の実施率が低く、教育・研究いずれの観点でも実施していない研究科が約半数にのぼる。特に研究指導に照らした業績評価の導入が求められている
- 米英等に比して研究者や学生が現代的なテーマを幅広く議論する機会が少ない。学生が新たな価値観やキャリアに触れる機会が少なく、食わず嫌いに陥っているとの指摘
- 自然科学系に比べて対象となる国の制度や必要な予算が少なく、改革が進みづらい

研究科・専攻の量的側面について

- 修士課程・博士課程ともに入学者が存在しない専攻が数多く存在
- 一方、むやみに定員を埋めようとすることに対する弊害・懸念も多数存在
- 学内の少ない学生・教員に対して組織的に取り組むことのスケールメリットが弱い

人文科学・社会科学系における大学院教育改革の方向性（案）

自主的な「問い」の尊重と教育課程として果たすべき責任の両立に向けて（取組例）

- 教育研究力の集約による、学生のニーズに沿ったきめ細かな研究指導・組織的な支援
 - ➔ 大学院間連携を通じたバーチャルなチーム型教育研究指導体制・キャリア支援体制の構築
- 学生の視野拡大と価値の社会的認知
 - ➔ 学生と社会の双方に、大学院修了者の価値・社会的通用性への気づきを与える取組
例えば、現代的な社会課題に挑み、新たな価値創出を目指す多方面参画型の教育プログラム（PBL）等
- 教育課程・研究指導の質保証
 - ➔ 学位授与方針・教育課程編成方針に準じた研究指導状況の可視化（研究指導計画の確認・具体化等）と実績評価
 - ➔ 各研究科が定める標準修業年限と実績（修了生の修業年数等）の公表
- 大学教員としてのキャリア展望の可視化と充実
 - ➔ アカデミックポストのファストトラック化と、これに合わせた対価の伴ったプレFDの実施（研究指導能力の養成）や海外経験の提供
 - ➔ 教員採用に関する基準や要件・必要な業績等の可視化

輩出される人材

- 人文科学・社会科学系修了者の強み
 - 課題発見力・問の立て方
 - 自らの好奇心に基づく主体的な探求力
- 加えて身に付けるべき能力
 - 多様性・異分野のなかで他者と共創し、広く伝える能力
 - 課題を俯瞰し解決に導く力（データを利活用した検証・提案）

人文科学・社会科学系の振興による豊かさの創出

- 新たなコンセプト・意味的価値の提案による生産性・ウェルビーイングの向上
- 世界を先導する社会的価値感の創出
- 総合知によるイノベーション 等