

人文科学・社会科学系における 大学院教育の関連データ集

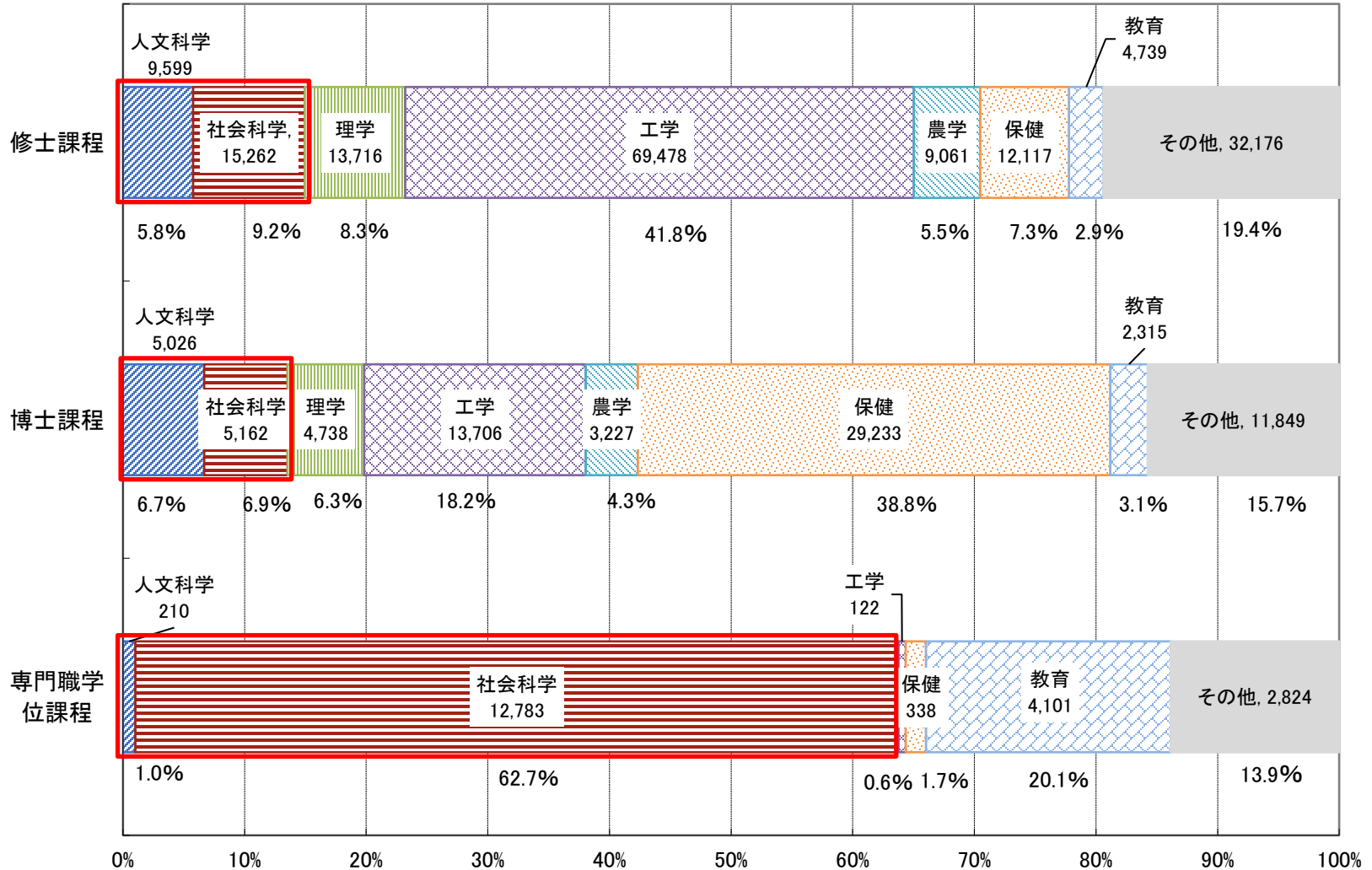
1. 学生数・教員数等	2
2. キャリアパス	12
3. 学位取得までに要する期間	29
4. 大学院教育・研究	36
5. 組織的な取組	47
6. 関係者へのアンケート・ヒアリング結果等	54

1. 学生数・教員数等

学問分野別の大学院学生数

(令和4年5月1日現在)

合計
166,148人



合計
75,256人

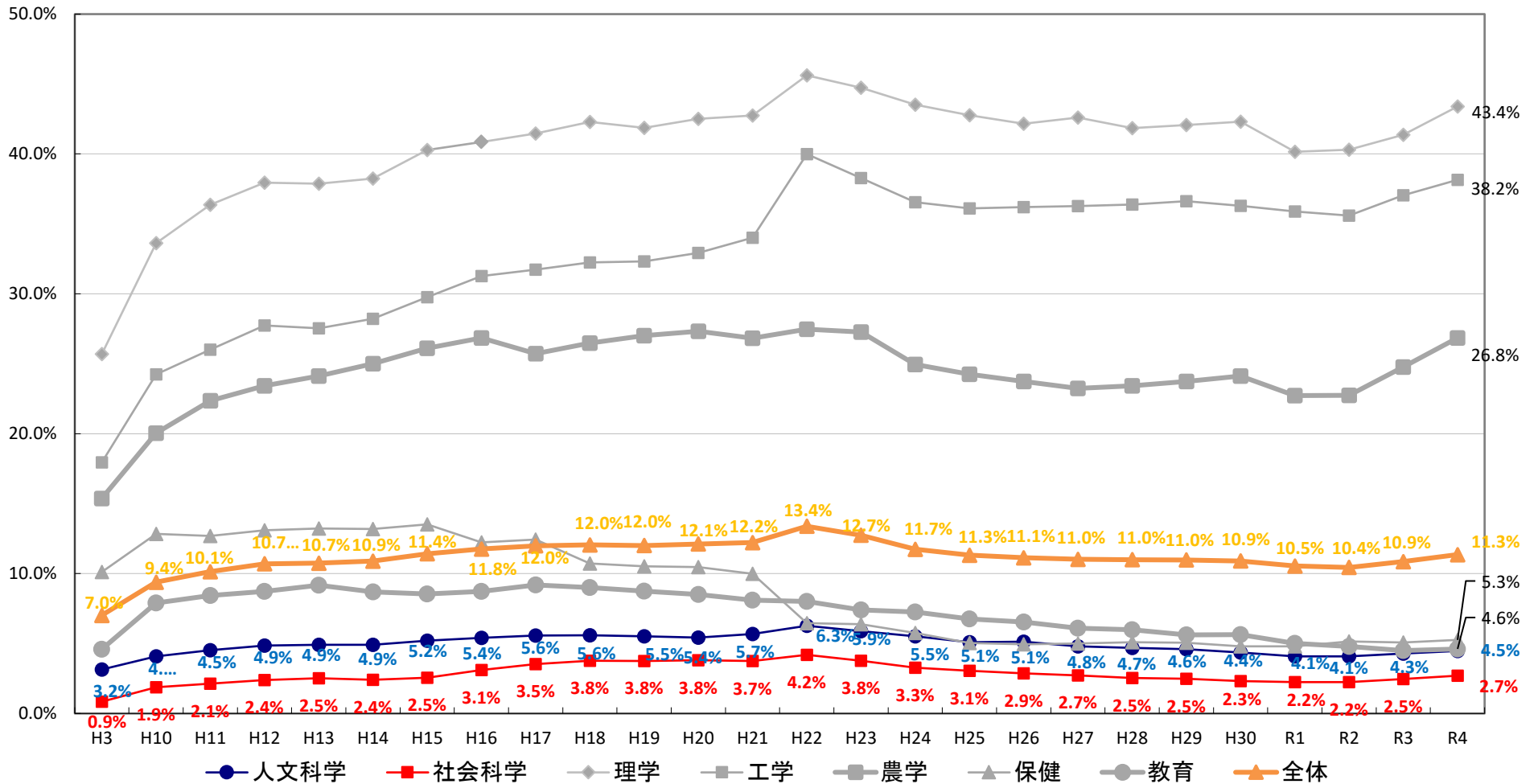
合計
20,378人

出典: 令和4年度学校基本調査

学士課程修了者の進学率の推移（分野別）

- 修士進学率は全体として横ばいの傾向。
- 人文科学・社会科学系の修士進学率は他の分野と比較して低い。

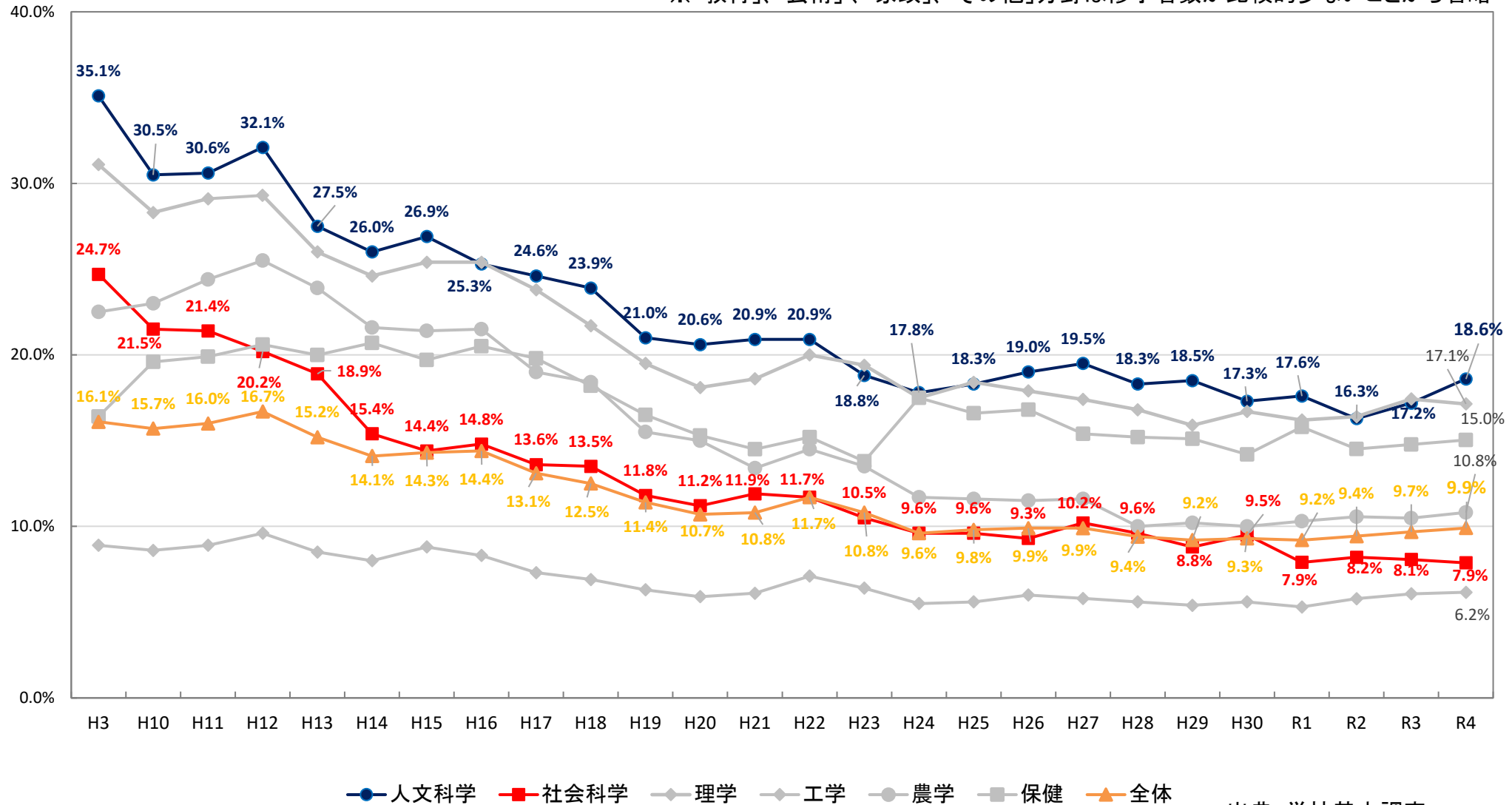
※「芸術」、「家政」、「その他」分野は修了者数が比較的少ないことから省略



修士課程修了者の進学率の推移（分野別）

- 博士進学率は全体として減少傾向。
- 人文科学系の博士進学率は他の分野と比較して高く、社会科学系の博士進学率は工学系に次いで低い。

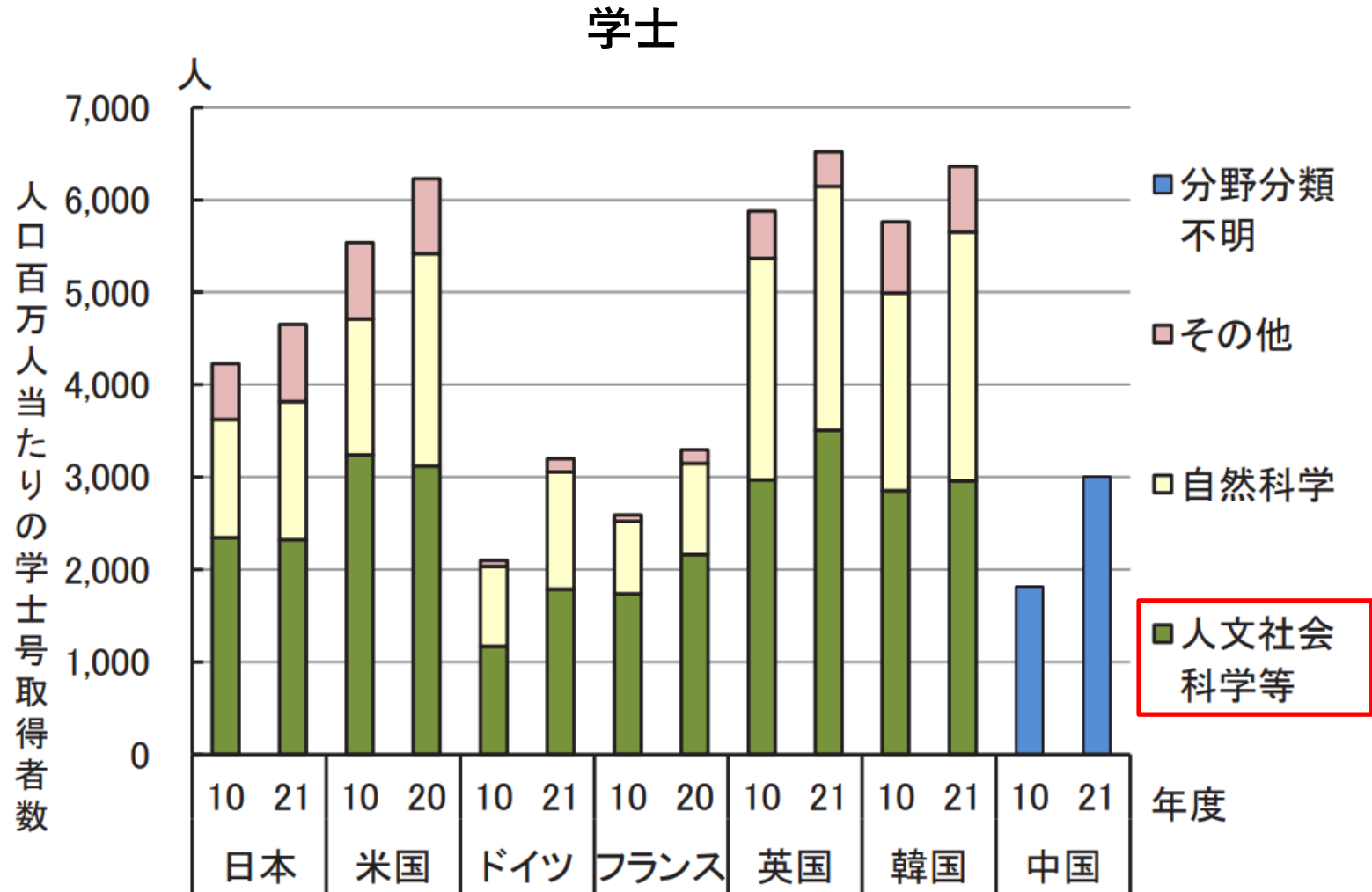
※「教育」、「芸術」、「家政」、「その他」分野は修了者数が比較的小さいことから省略



出典：学校基本調査

人口100万人当たりの学士号取得者数の国際比較

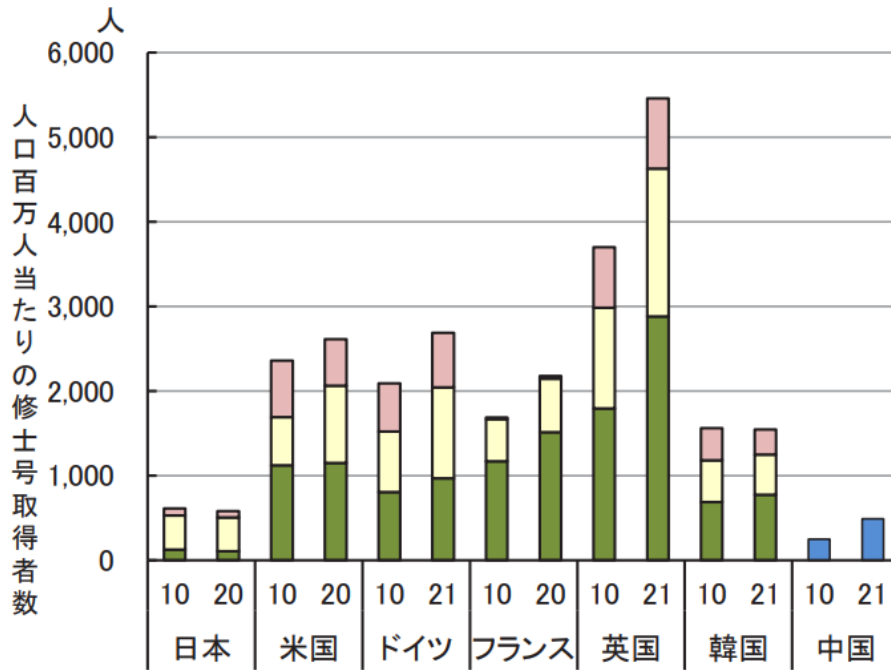
- 人文科学・社会科学分野における人口当たりの学士号取得者数は、諸外国と比較して大きな差はない。



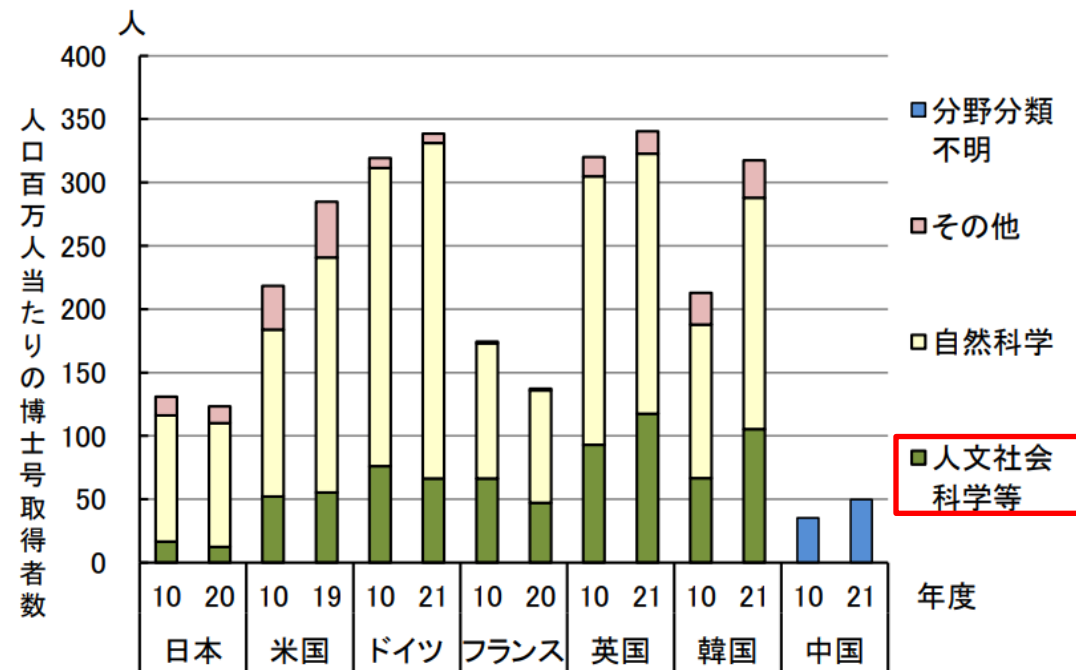
人口100万人当たりの修士号・博士号取得者数の国際比較

- 人文科学・社会科学分野における人口当たりの修士号・博士号取得者数は、諸外国と比較して少ない。

修士



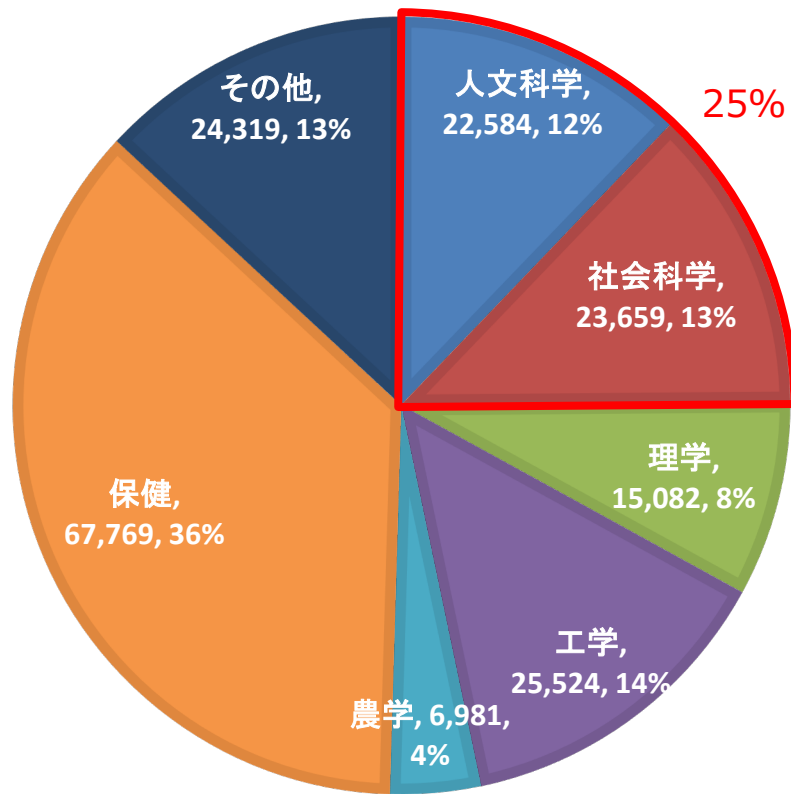
博士



大学本務教員数（令和元年度）

- 本務教員全体に占める人文科学、社会科学分野の教員割合は約25%。
- 人文科学、社会科学分野の本務教員は私立大学に多い（約7割）。

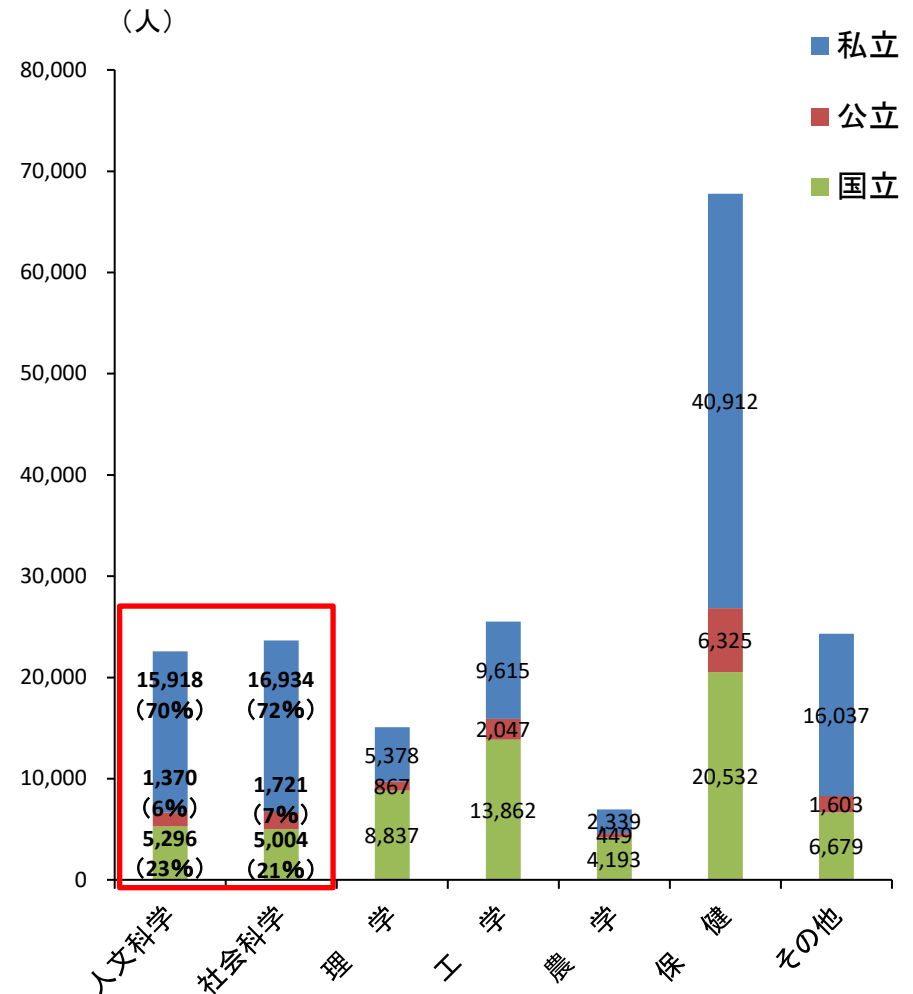
本務教員数（分野別割合）



■ 人文科学 ■ 社会科学 ■ 理学 ■ 工学 ■ 農学 ■ 保健 ■ その他

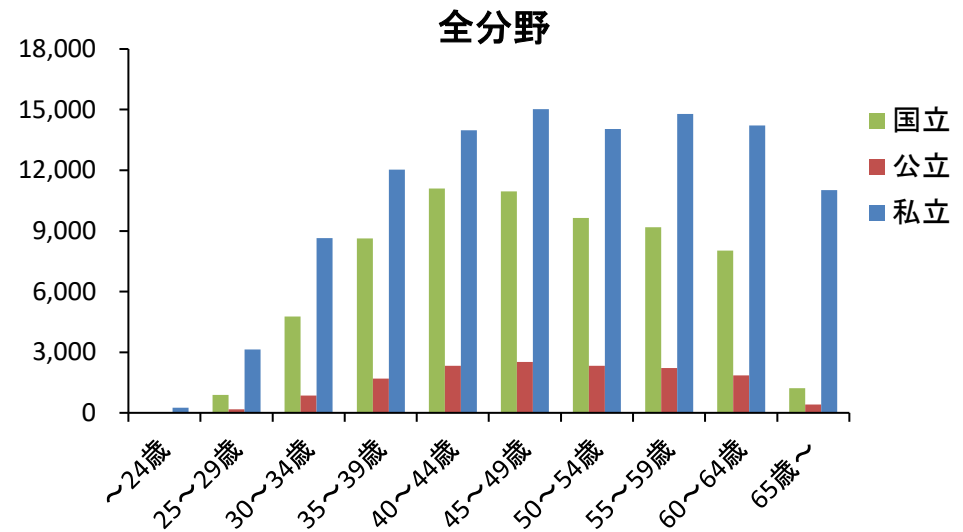
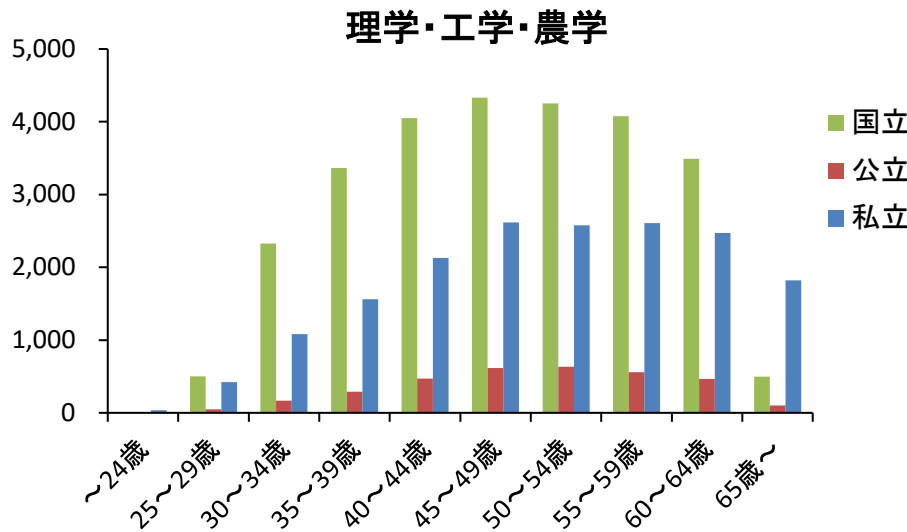
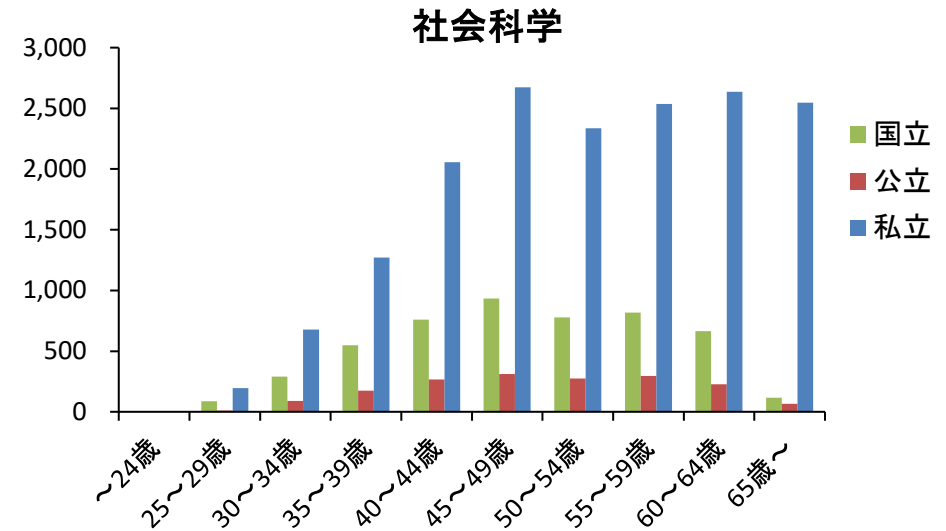
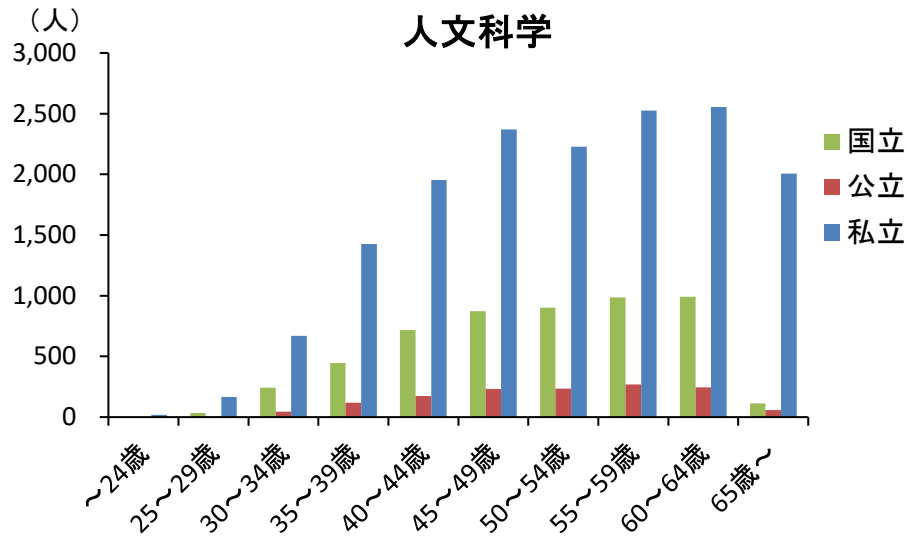
※「その他」は「芸術」、「教育」、「家政」、「商船」、「その他」の分野を含む

本務教員数（分野別）



大学本務教員数（令和元年度）

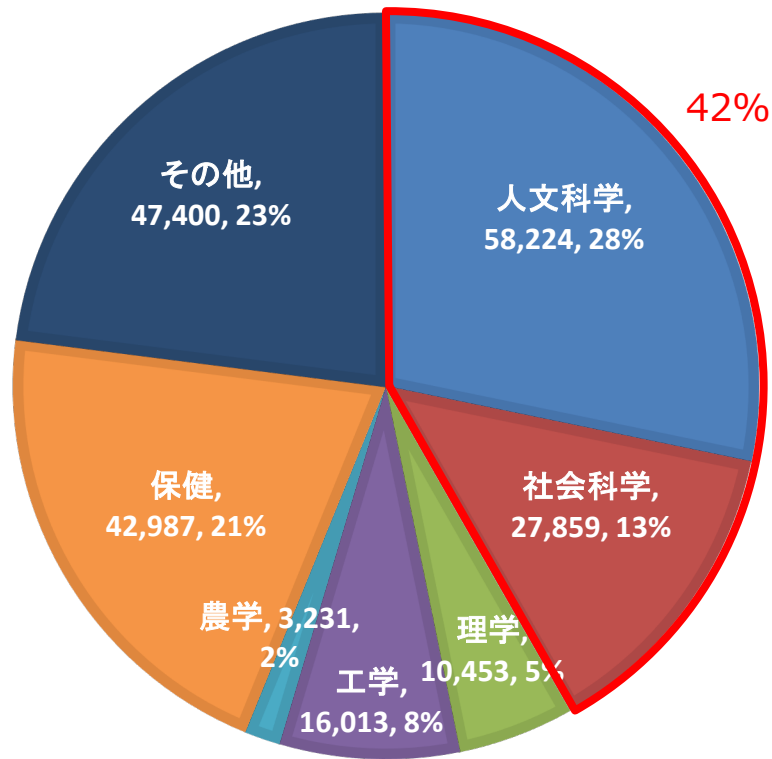
- 人文科学、社会科学分野の本務教員は、他の分野に比べて年齢層が高い傾向にある。



大学兼務教員数（令和元年度）

- 人文科学分野の兼務教員は、他の分野と比較して最も多い。
- 人文科学、社会科学分野の兼務教員は私立大学に多い（約8割）。

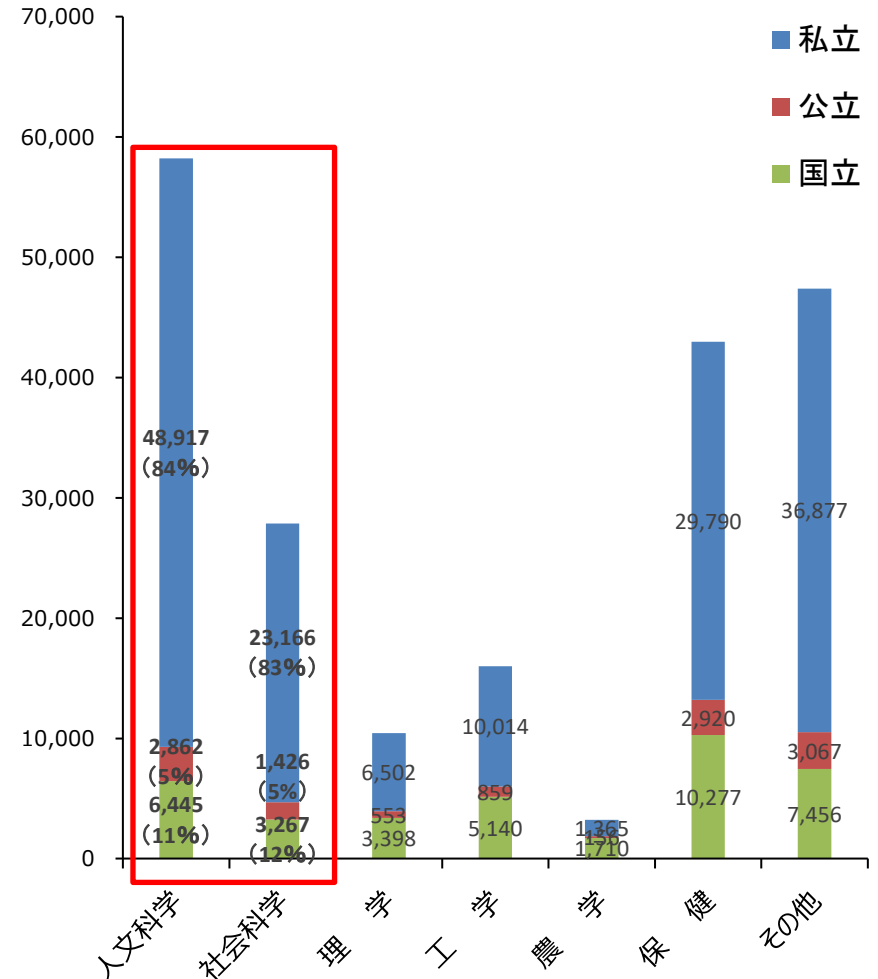
兼務教員数（分野別割合）



■ 人文科学 ■ 社会科学 ■ 理学 ■ 工学 ■ 農学 ■ 保健 ■ その他

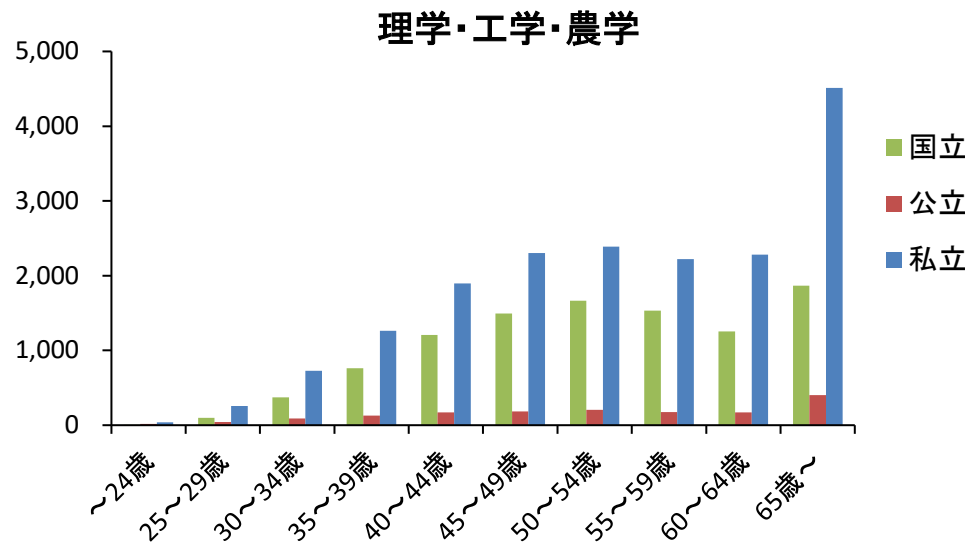
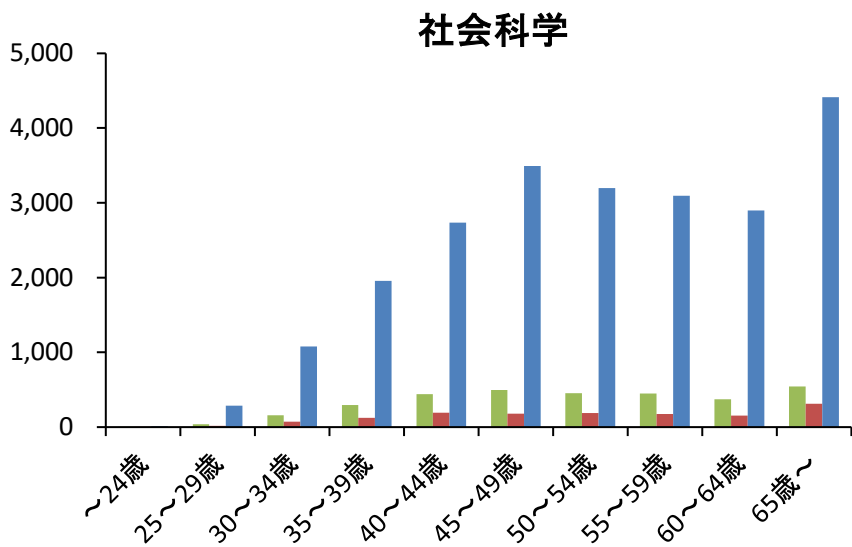
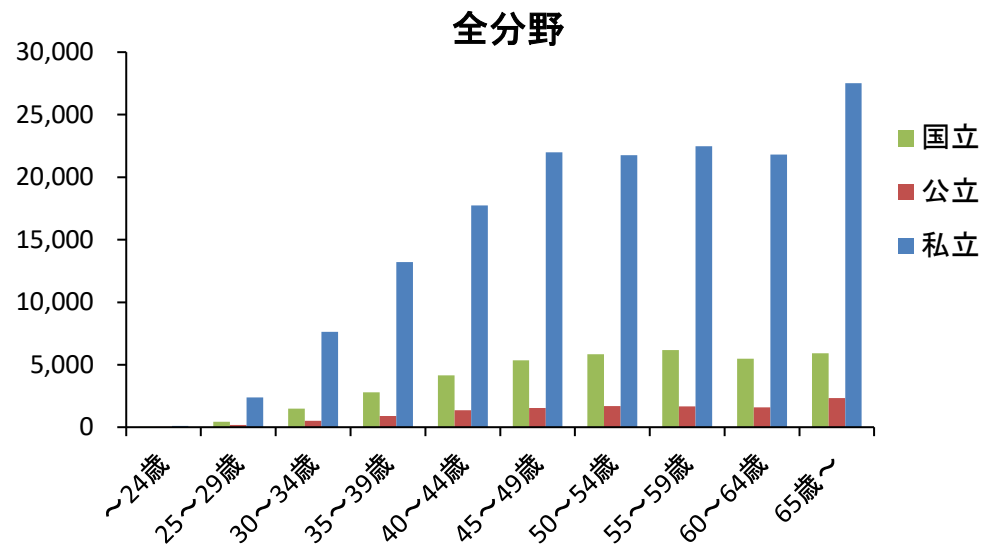
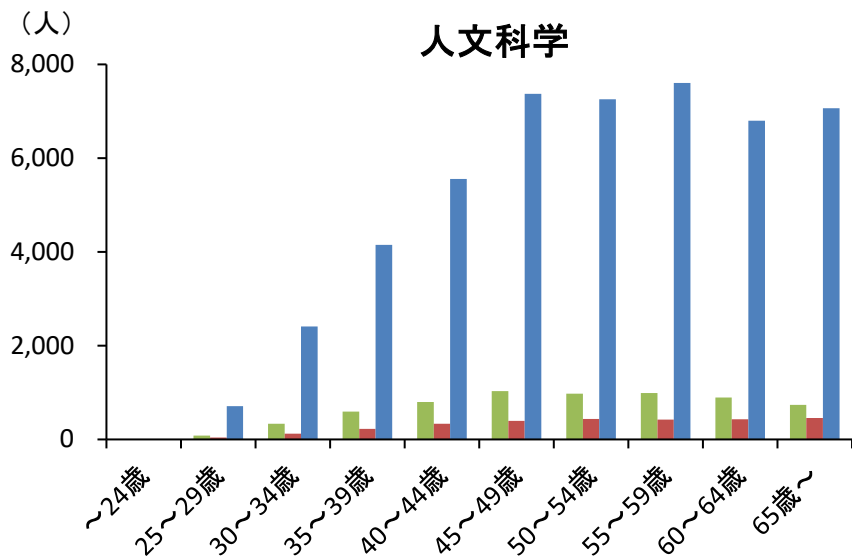
※「その他」は「芸術」、「教育」、「家政」、「商船」、「その他」の分野を含む

兼務教員数（分野・所属別）



大学兼務教員数（令和元年度）

- 兼務教員は、分野によらず年齢層が高い傾向にある。
- 特に理学・工学・農学分野では、65歳以上の兼務教員が多い。

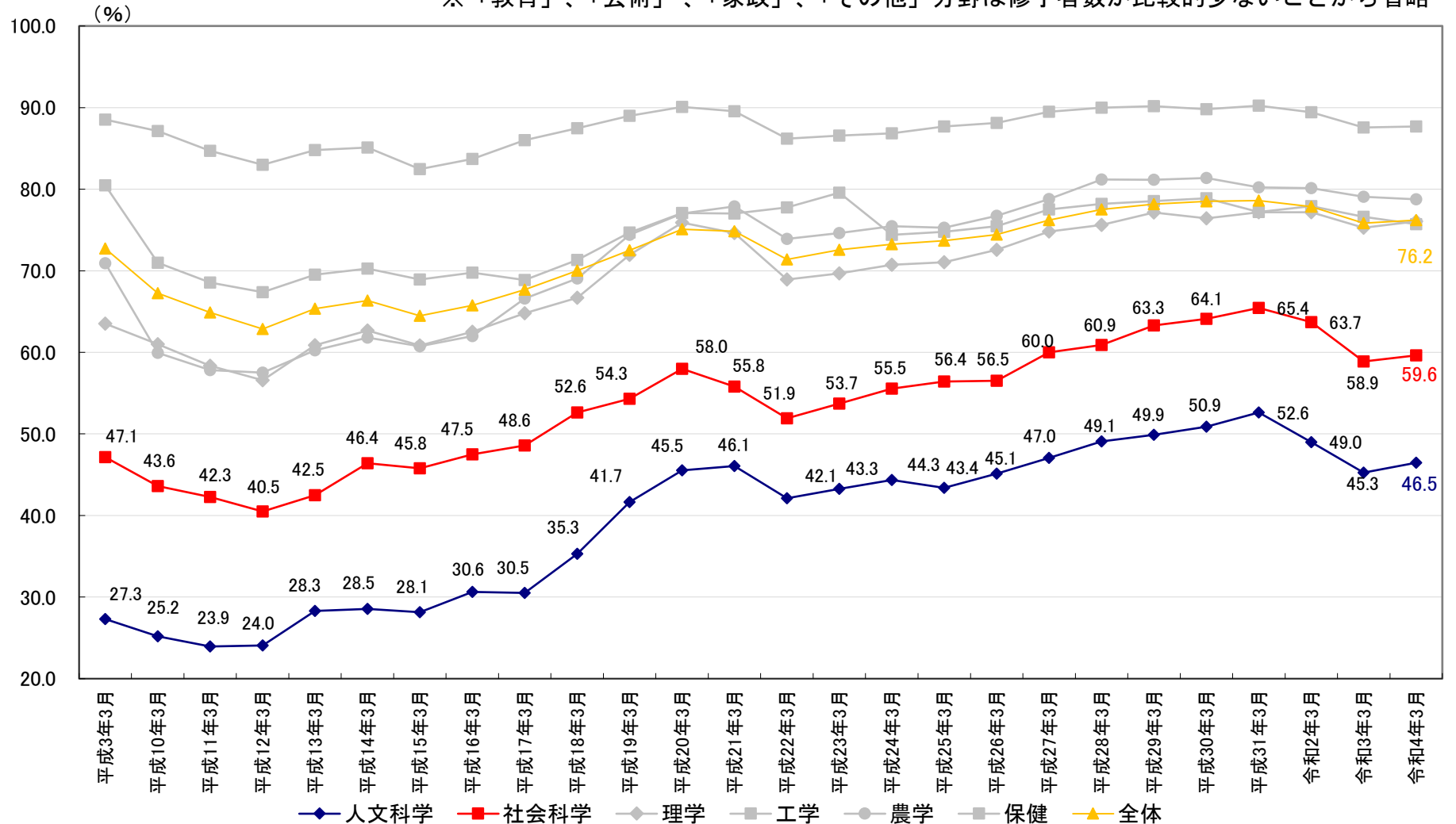


2. キャリアパス

修士課程修了者の就職率の推移（分野別）

- 人文科学、社会科学分野の修士課程修了者の就職率は、他の分野に比べて低い傾向が続いている。近年は緩やかな上昇傾向が見られていたが、令和2年度は下落した。

※「教育」、「芸術」、「家政」、「その他」分野は修了者数が比較的少ないことから省略



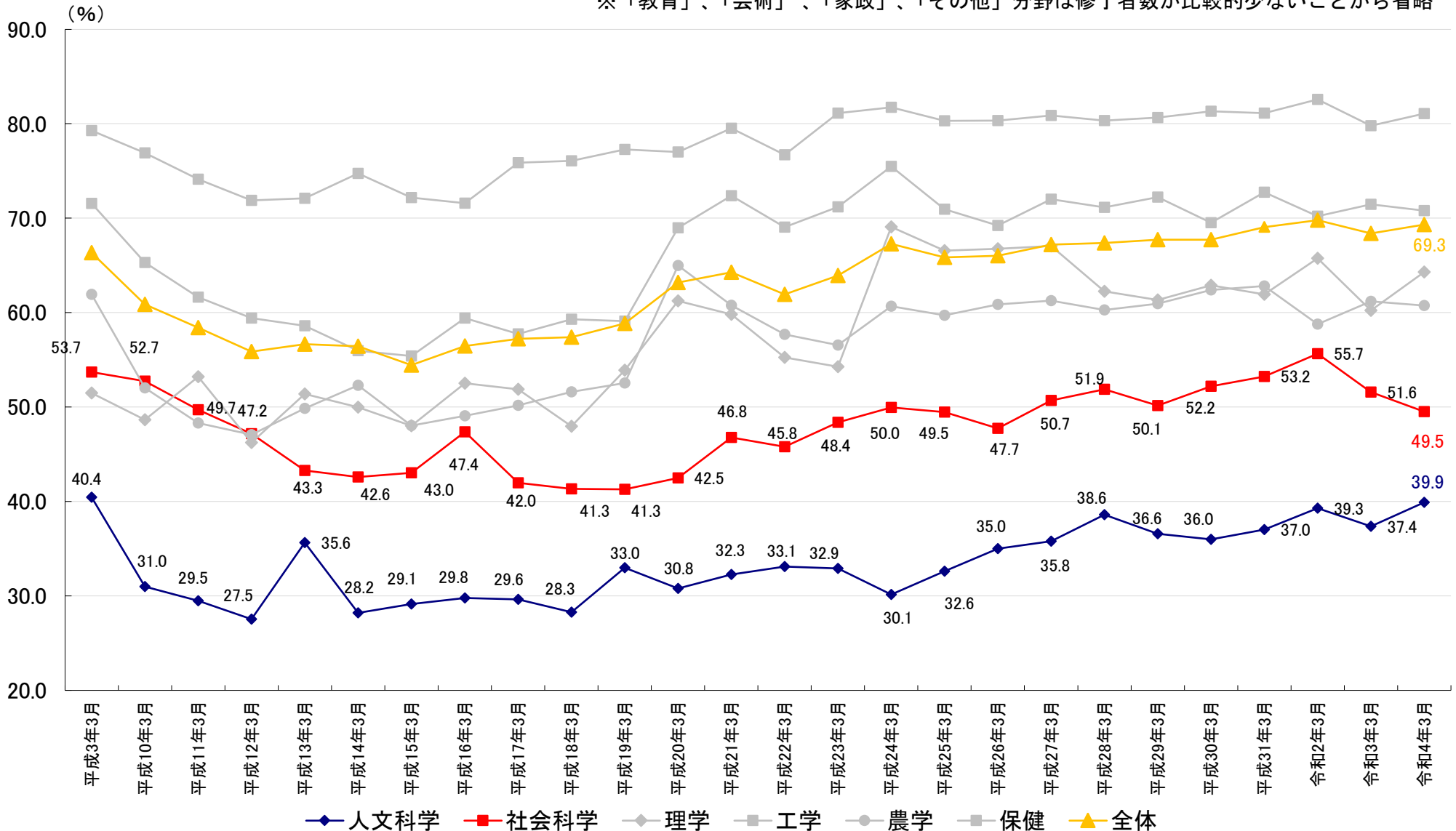
※各年度は修了年度

出典：学校基本調査

博士課程修了者の就職率の推移（分野別）

● 人文科学、社会科学分野の博士課程修了者の就職率は、他の分野に比べて低い傾向が続いている。

※「教育」、「芸術」、「家政」、「その他」分野は修了者数が比較的少ないことから省略



※各年度は修了年度

出典：学校基本調査

人文科学系大学院生のキャリア形成状況

大学等教員等以外の就職者等

大学教員、高専教員、短大教員を除く就職者数

博士 306
(修了者の35.1%)

※有期雇用労働者、
臨時労働者等を含む

修士 2,022
(修了者の51.5%)

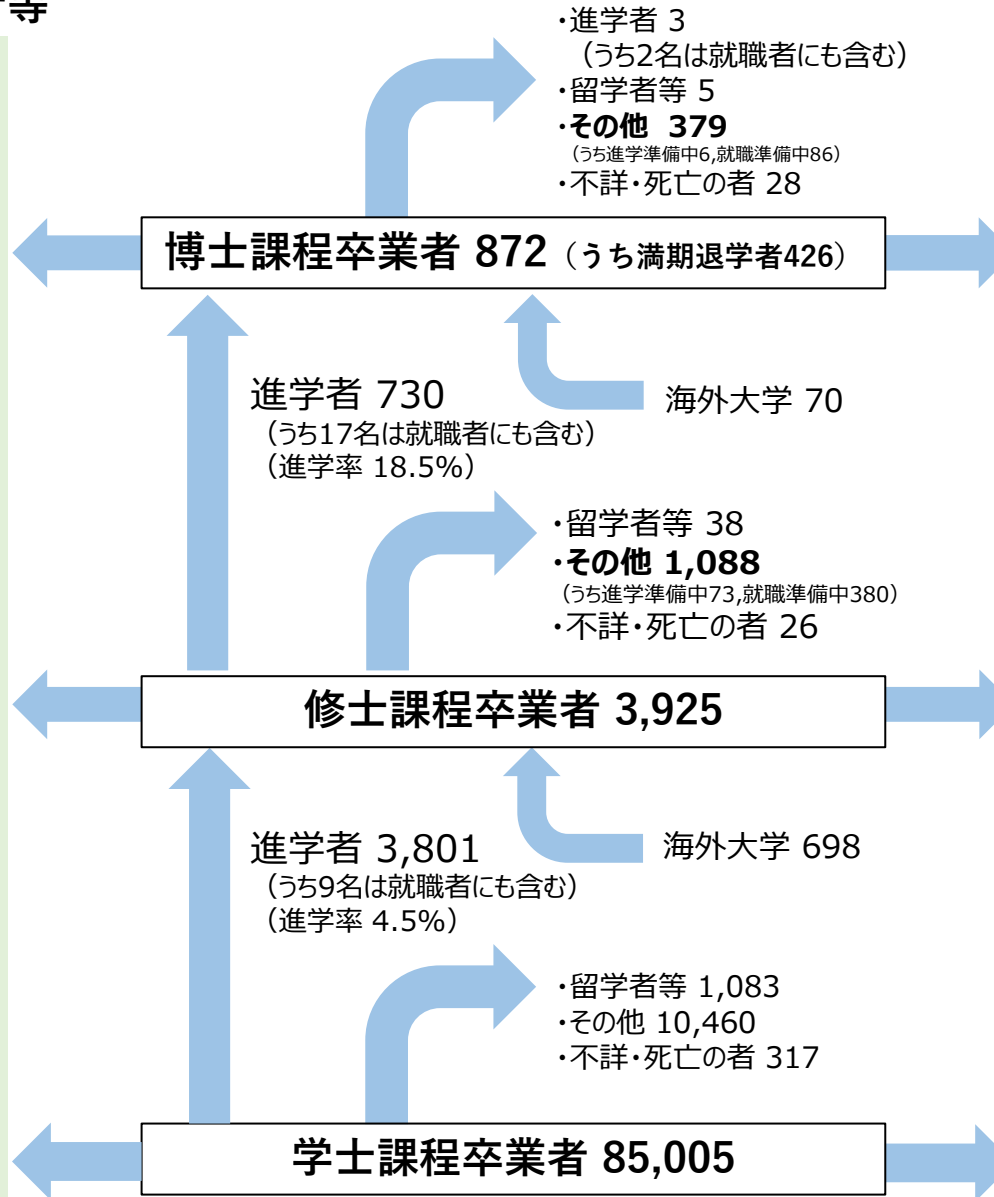
学士 68,996
(修了者の81.2%)

大学教員等

博士
大学教員 140
(修了者の16.1%)
高専教員 7
短大教員 4

修士
大学教員 21
(修了者の0.5%)
高専教員 12
短大教員 5

学士
大学教員 5
高専教員 11
短大教員 0



(注) 社会人学生の入学者数は記載されていない。満期退学者も便宜的に卒業者と見なしている。

社会科学系大学院生のキャリア形成状況

大学等教員等以外の就職者等

大学教員、高専教員、短大教員を除く就職者数

博士 283
(修了者の30.5%)

※有期雇用労働者、
臨時労働者等を含む

修士 4,113
(修了者の60.2%)

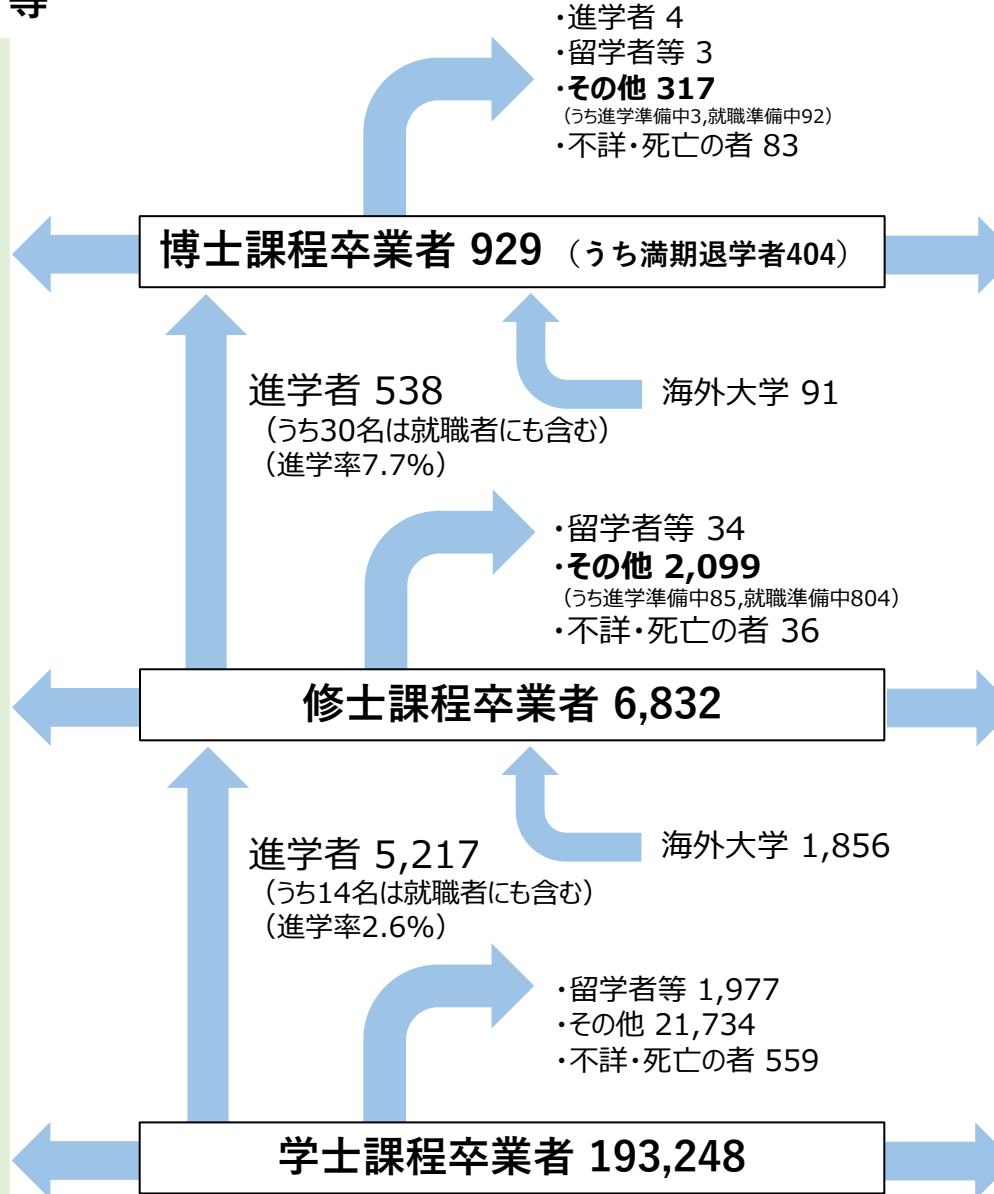
学士 163,769
(修了者の85.0%)

大学教員等

博士
大学教員 203
(修了者の22%)
高専教員 1
短期教員 35

修士
大学教員 36
(修了者の0.53%)
高専教員 1
短大教員 5

学士
大学教員 2
高専教員 3
短大教員 1

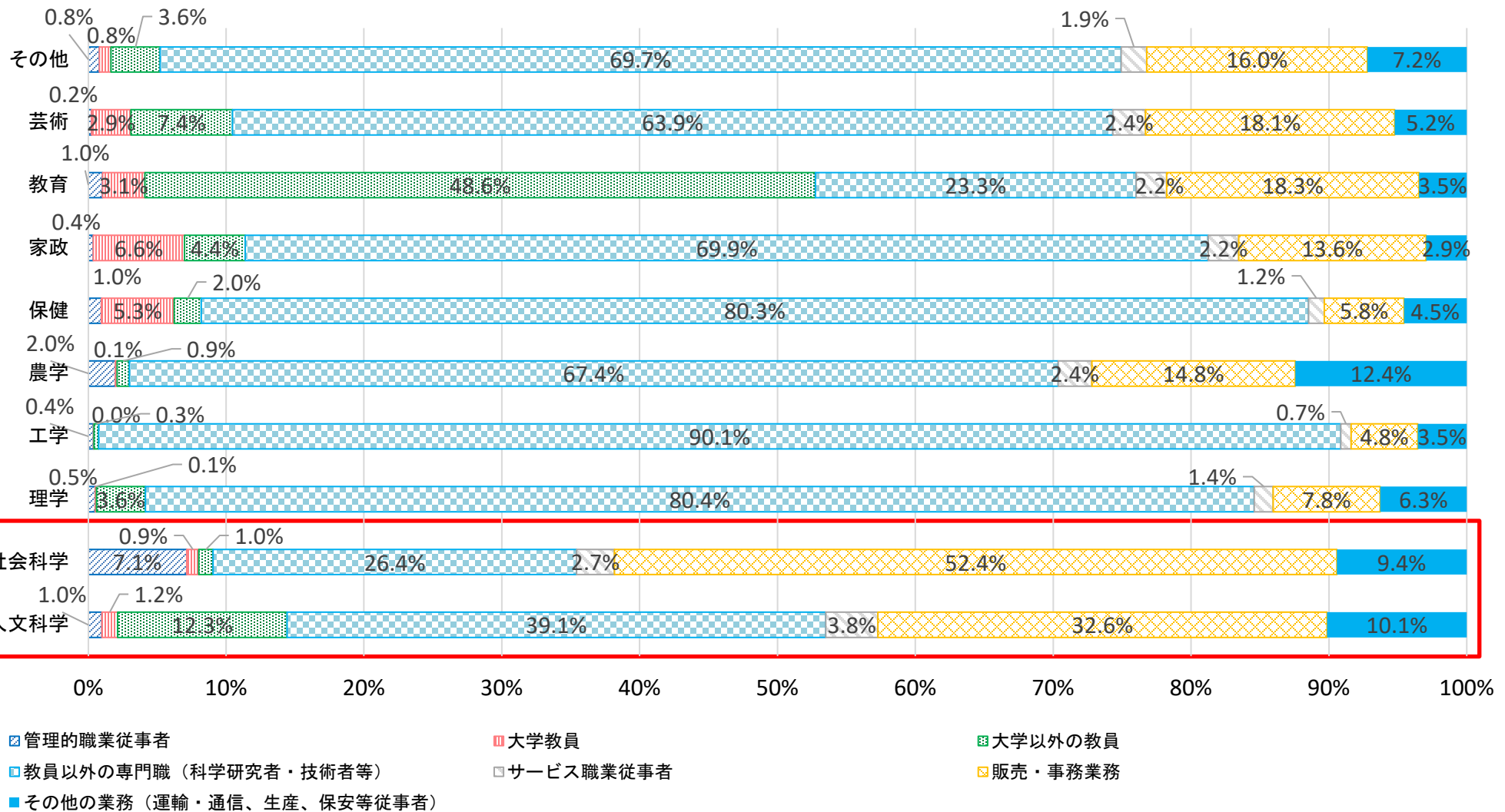


(注) 社会人学生の入学者数は記載されていない。満期退学者も便宜的に卒業者と見なしている。

【出典】令和4年度学校基本調査より作成 16

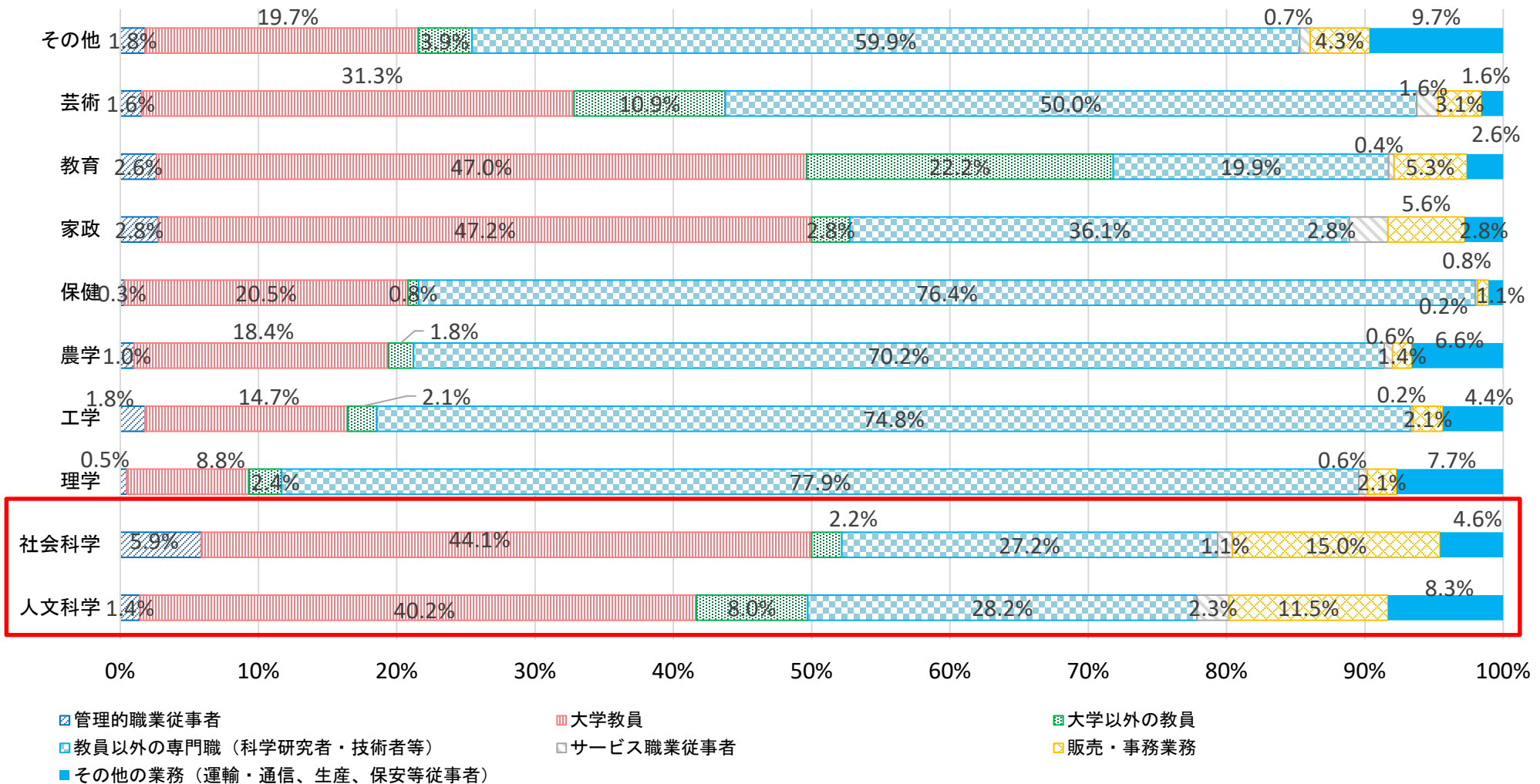
修士課程修了後の就職先（分野別・職業別）

- 理工農・保健分野においては、修士課程修了後、教員以外の専門的職業に従事する者の割合が高く、
 人社系分野においては販売・事務業務に従事する者の割合が高い。



博士課程修了後の就職先（分野別・職業別）

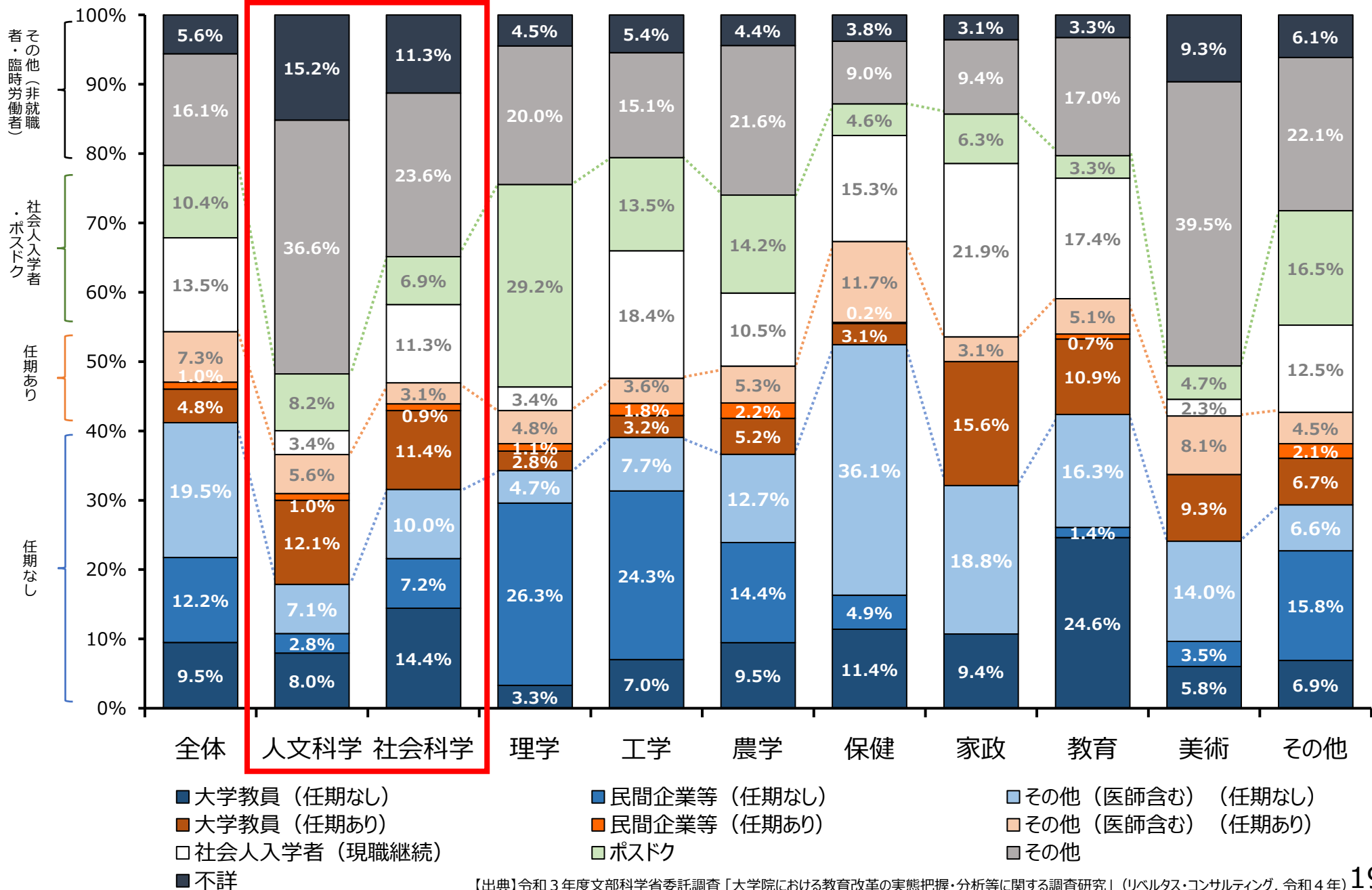
- 理工農・保健分野においては、博士課程修了後、教員以外の専門的職業に従事する者の割合が高く、人社系分野においては大学以外も含めて教員になる者の割合が高い。



※ 所定の単位を取得し、学位を取得せず退学した者（いわゆる満期退学者）の数を含む

出典：令和4年度学校基本調査

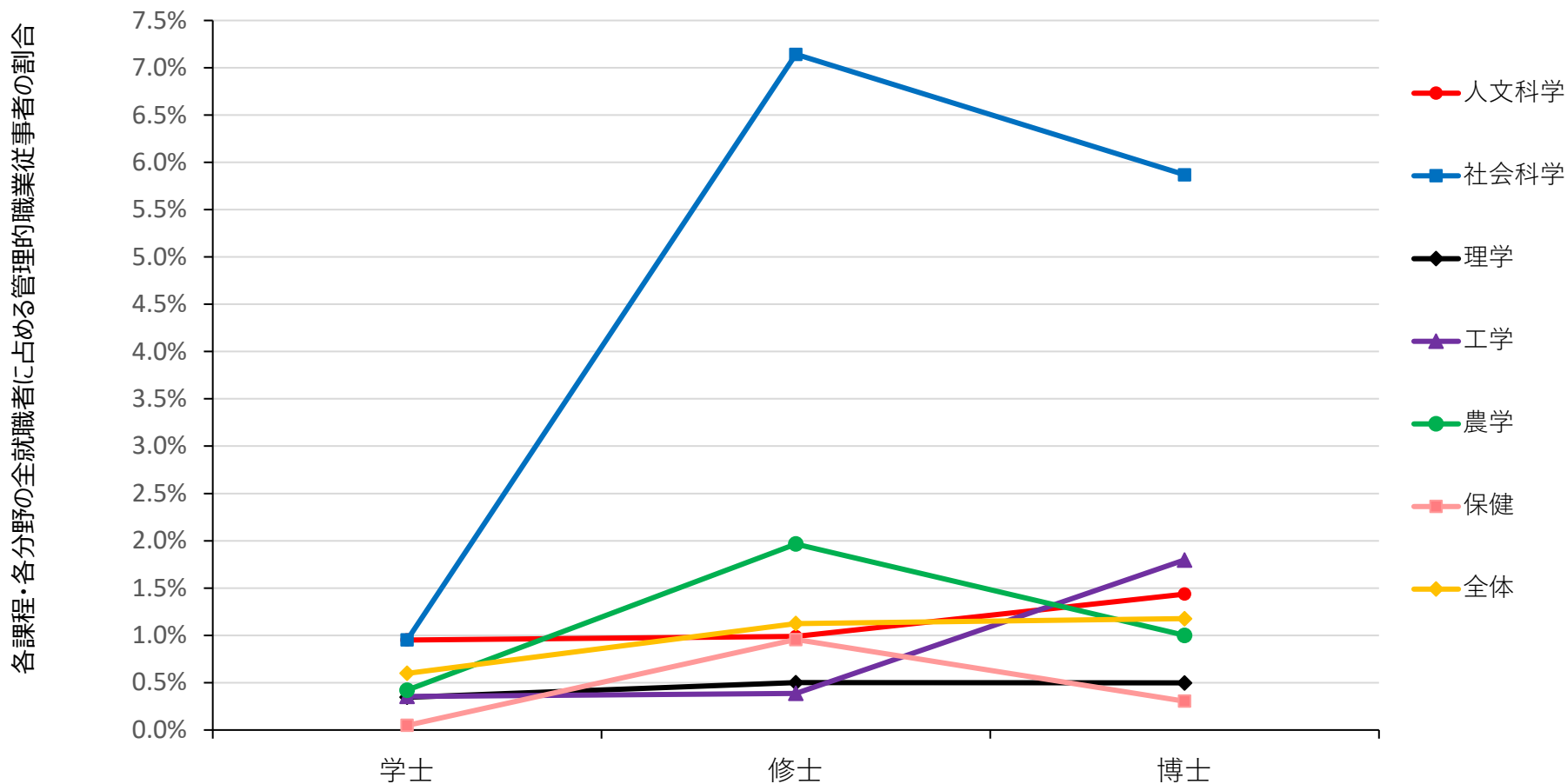
博士後期課程修了後の進路



就職者に占める管理的職業従事者の割合（令和4年度）

- 社会科学分野は同分野の修士卒・博士卒就職者に占める管理的職業従事者割合が他の分野に比して高い。

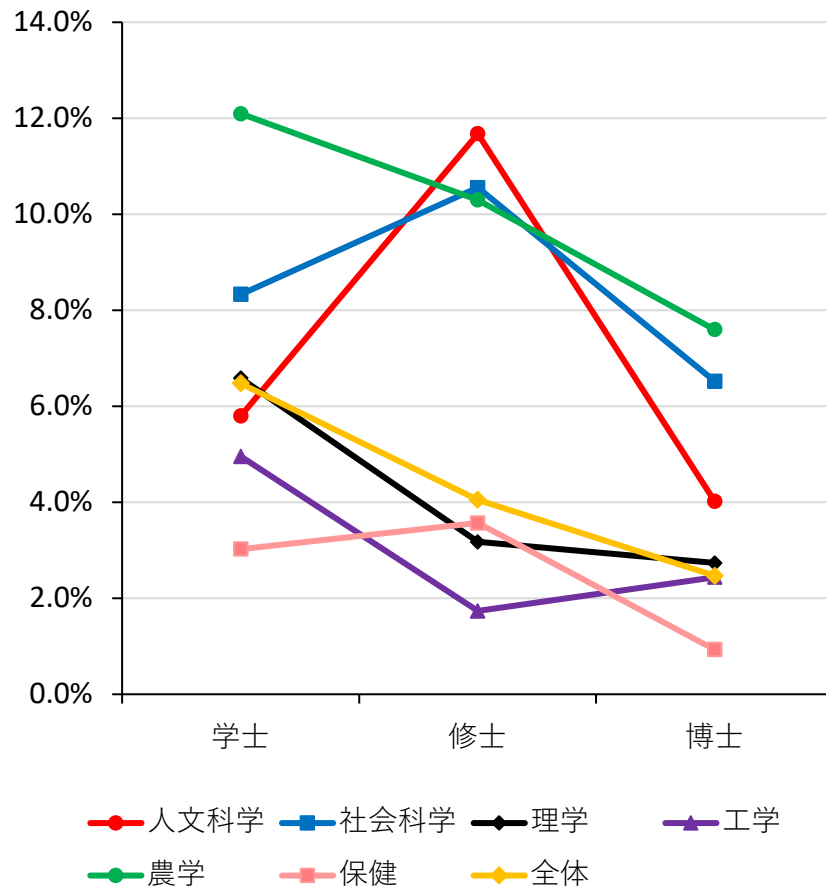
事業経営方針の決定・経営方針に基づく執行計画の樹立・作業の監督・統制など、経営体の全般又は課（課相当を含む）以上の内部組織の経営・管理に従事するもの。公務員、議員、法人・団体役員、法人・団体管理職員等。



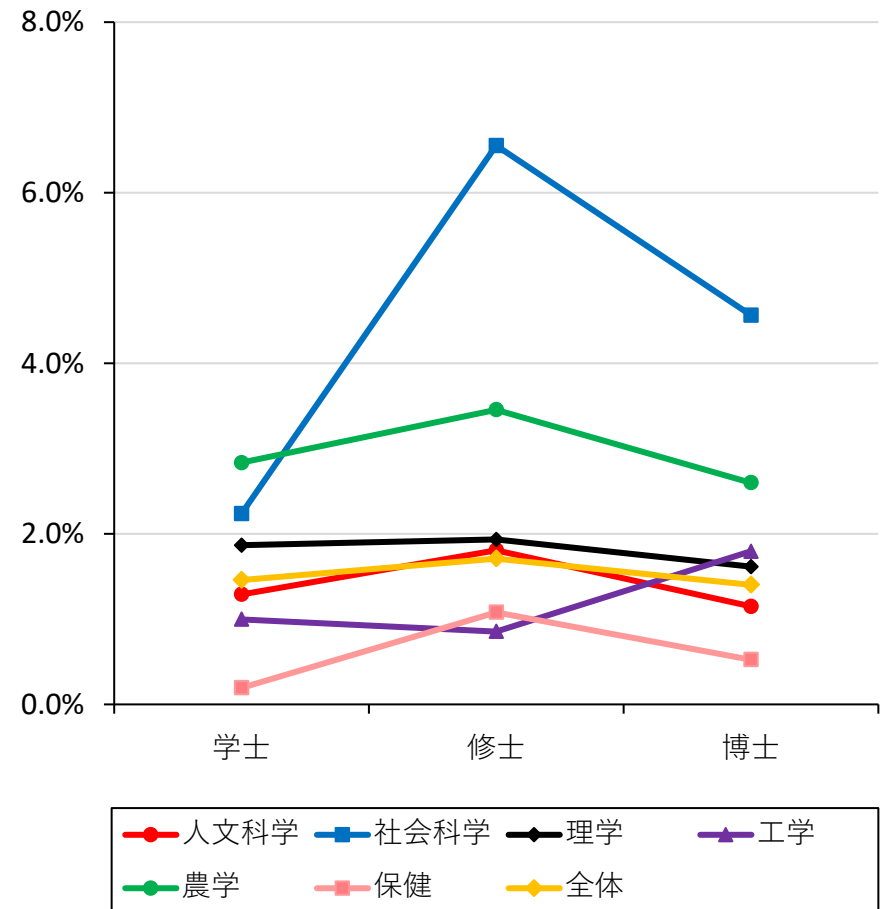
就職者に占める公務産業（国家公務・地方公務）の割合（令和4年度）

- 全分野で見ると、大学院への進学により就職者全体に占める公務産業への就職割合は低下するが、国家公務は横ばい。
- 人文科学・社会科学分野では、修士卒において公務産業への就職割合が高い。

公務産業（国家公務・地方公務）



国家公務のみ

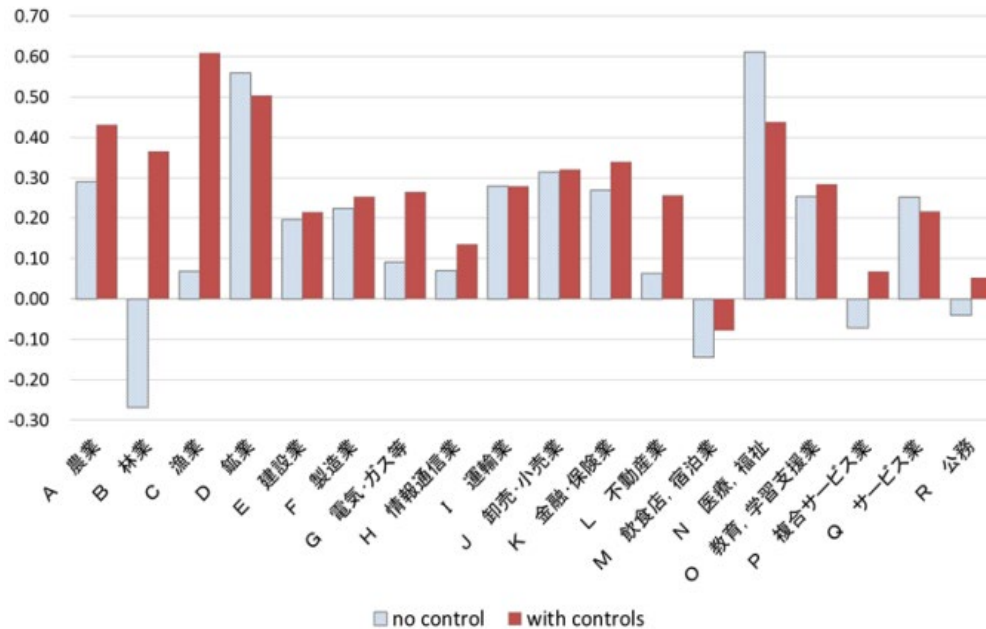


【出典】令和4年度学校基本調査より作成

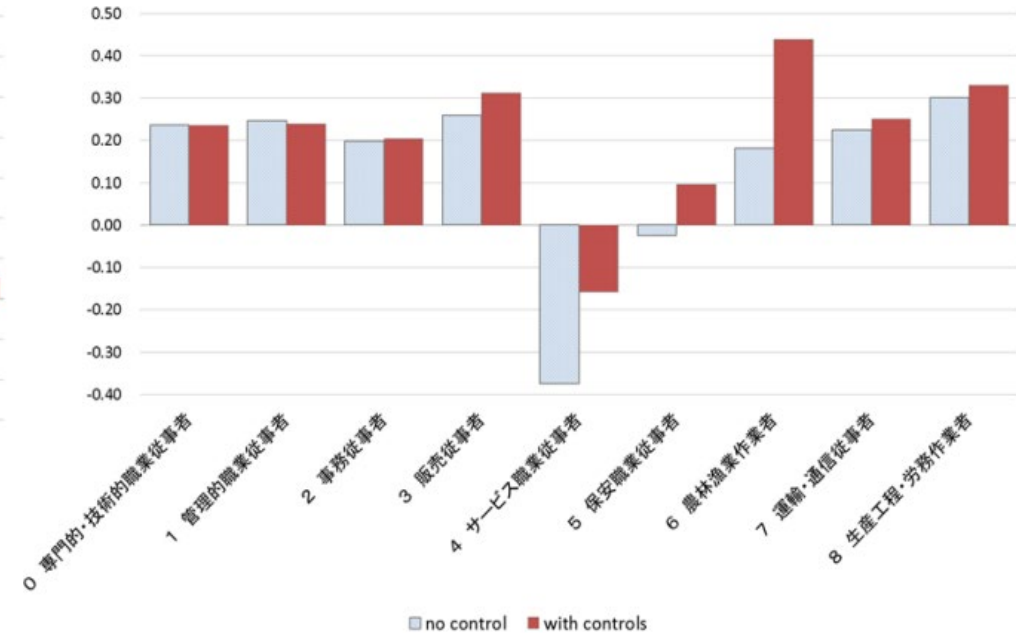
産業・職業分類別の賃金プレミアムの推計

- 多くの産業・職業において、大学院卒者は学部卒に対して20～30%程度の賃金プレミアムが確認されている。
- 他方、産業分類別の飲食店・宿泊業、職業分類別のサービス職業従事者においてはマイナスの効果が見られている。
- 職業分類別の管理的職業従事者では20%強の賃金プレミアムが確認されるが、産業分類別の公務における賃金プレミアムはわずか。

産業分類別の大学院賃金プレミアム（対学部卒）



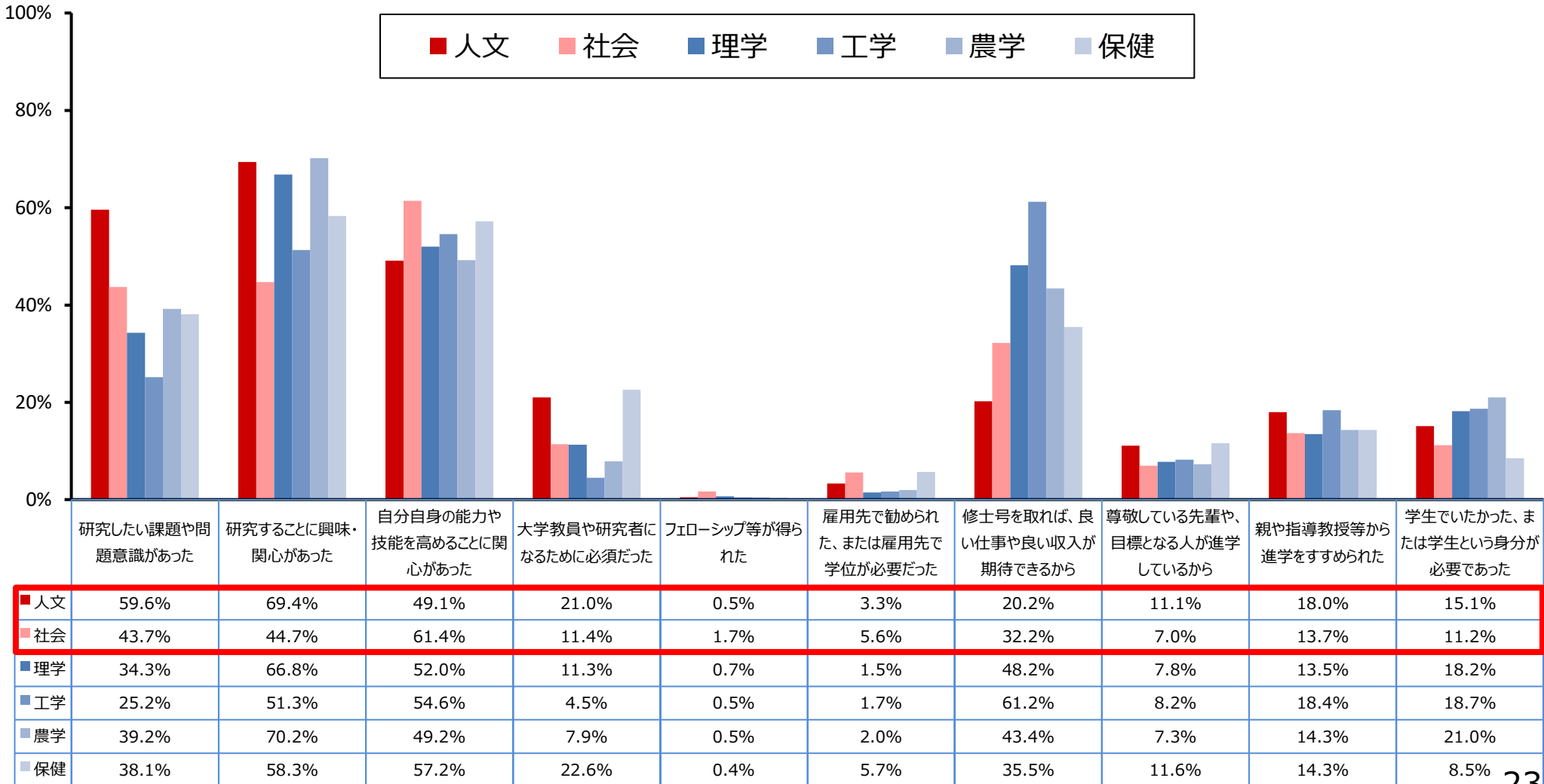
職業分類別の大学院賃金プレミアム（対学部卒）



注) “no control”は、単純な大学院と大卒の対数賃金格差。“with controls”は、性別、学歴、年齢、勤続年数及びその二乗、週労働時間を説明変数とした賃金関数の推計結果により、大卒者を参照基準とした大学院卒ダミーの係数を表示

修士課程への進学理由

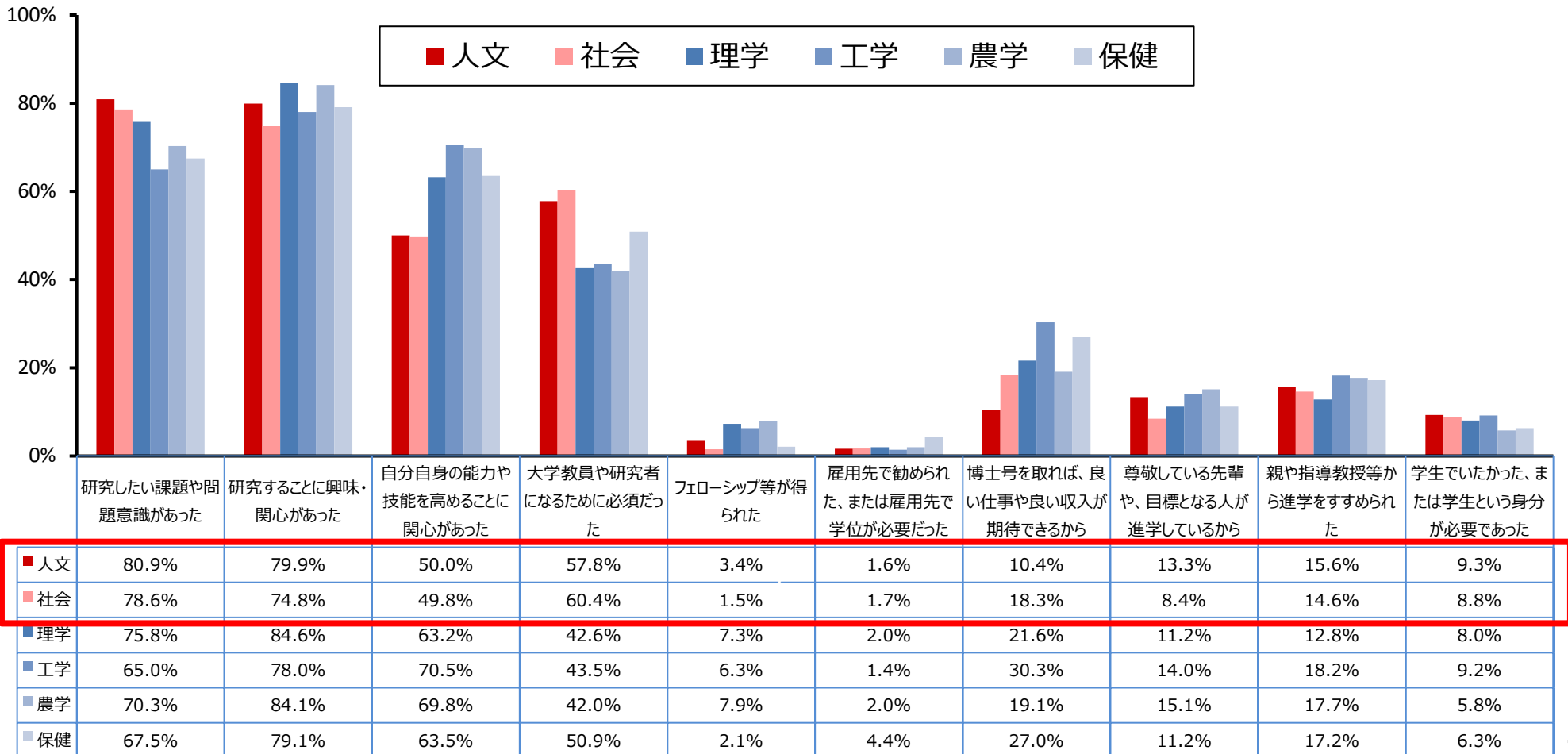
- 人文科学系は社会科学系よりも研究そのものに対する関心が高く、理工農系よりも特定の課題や問題意識に照らして進学行動を取る割合が高い(専門分野へのこだわりが強い?)。
- 人文科学系では大学教員を志向して進学する割合が高い(医師のキャリアパスが想定される保健を除く)。
- 人文科学・社会科学系ともに良い仕事や良い収入のインセンティブは高くないが、人文科学系では特に低い。



【出典】修士課程（6年制学科を含む）在籍者を起点とした追跡調査(2020年度修了(卒業)者及び修了(卒業)予定者に関する報告) NISTEP RESEARCH MATERIAL, No.310, 文部科学省 科学技術・学術政策研究所.

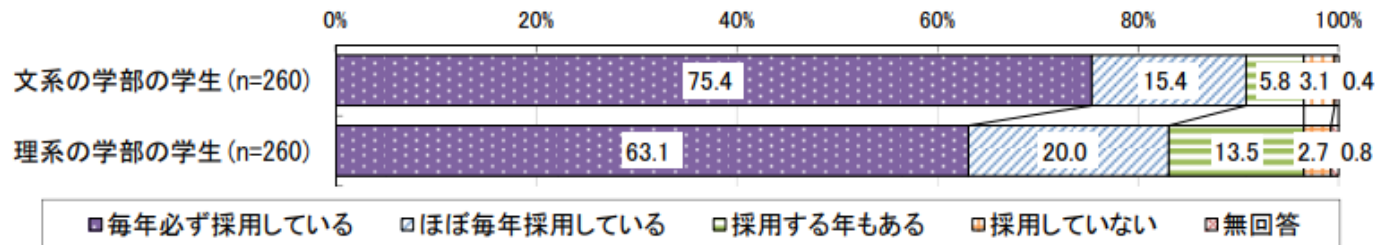
博士課程への進学理由

- 修士課程進学とは異なり、博士課程進学では人文科学系に加えて社会科学系も特定の課題や問題意識に照らして進学行動を取る割合が高い。
- 一方、人文科学・社会科学系の博士進学理由では、自らの能力や技能を高めることへの関心が弱く、大学教員・研究者を強く意識したものとなっている。
- 修士と同様、人文科学・社会科学系ともに良い仕事や収入のインセンティブは高くないが、人文科学系では特に低い。



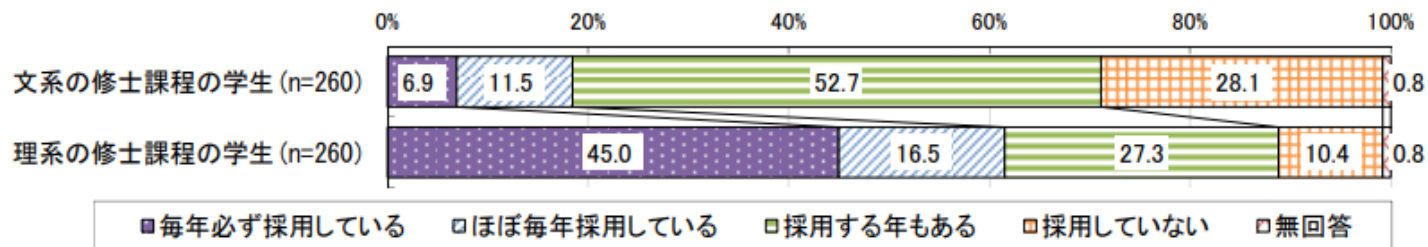
企業における大学院修了者の採用状況

図表 47 過去5年間の新規卒業生の採用状況・学卒者



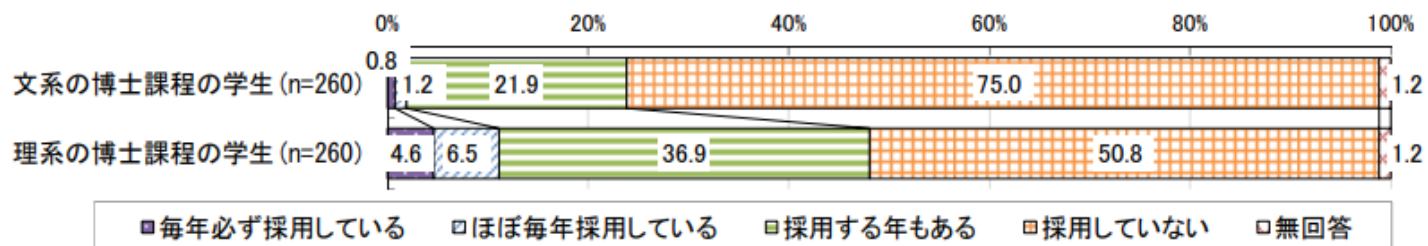
- 文系の学部の学生については75.4%、理系の学部の学生については63.1%の企業が「毎年必ず採用している」と回答している。

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



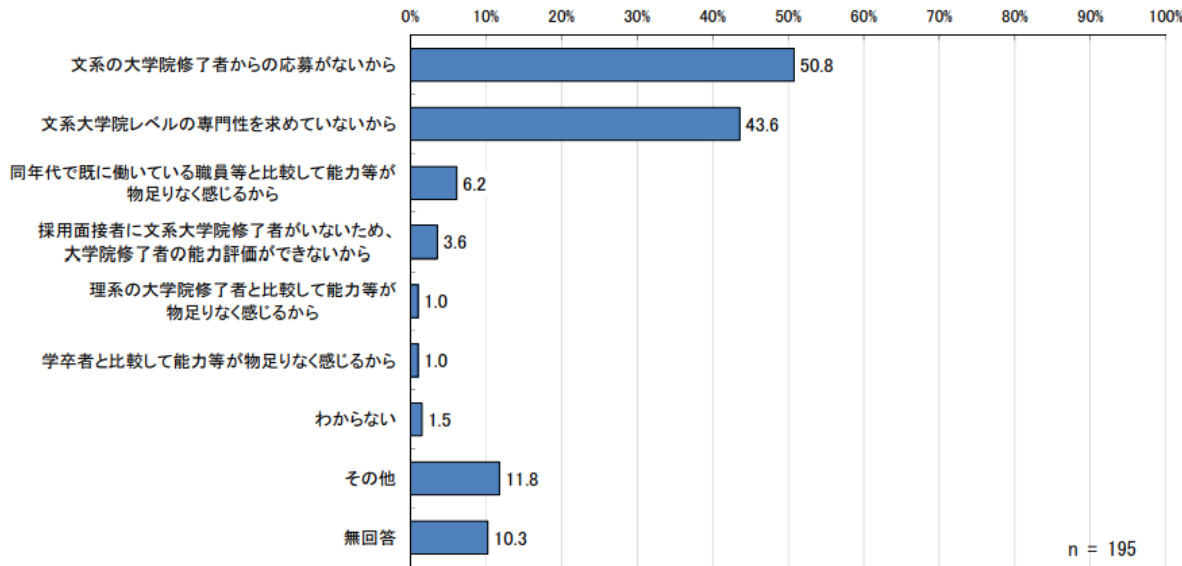
- 文系の博士課程の学生については0.8%、理系の博士課程の学生については4.6%との回答結果。

※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）

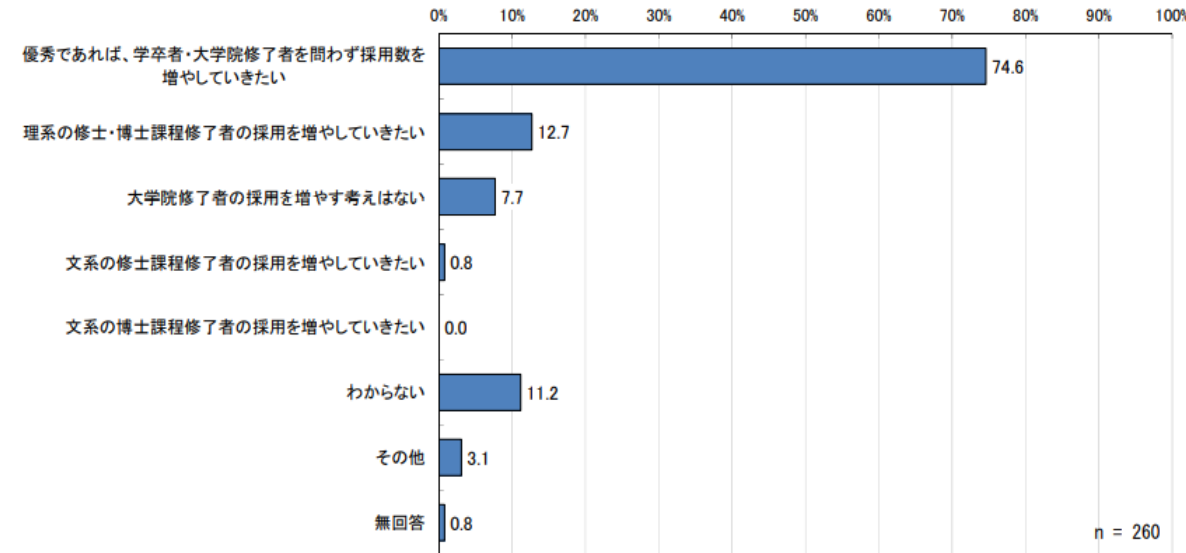
文系の大学院修了者の採用実績がない理由

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）

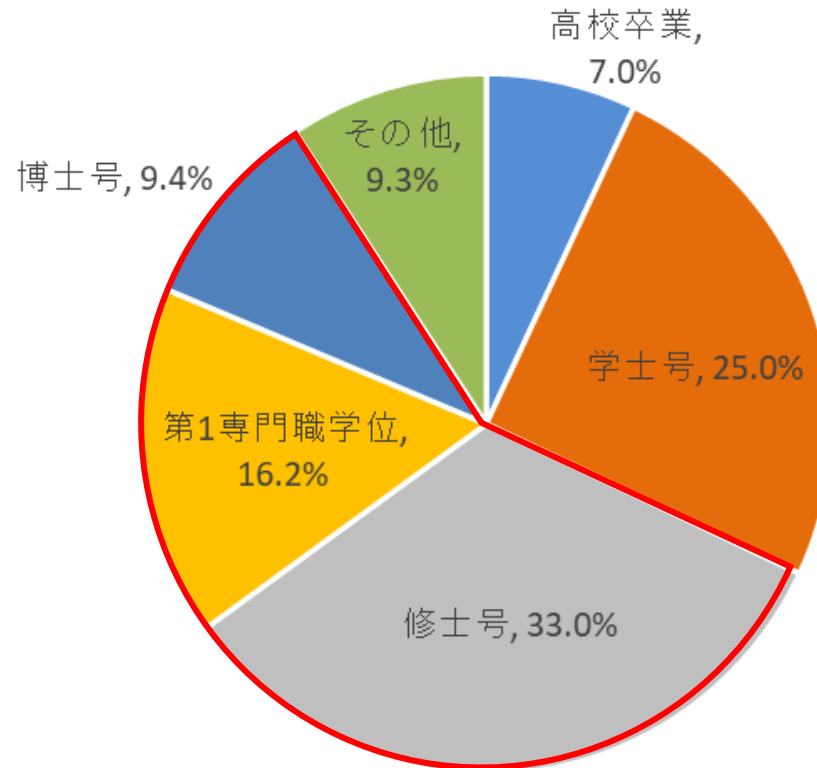


- 今後の大学院修了者の採用意向について「優秀であれば、学卒者・大学院修了者を問わず採用数を増やしていきたい」が74.6%と最も多い。
- 「理系の修士・博士課程修了者の採用を増やしていきたい」との回答が12.7%であったのに対し、「文系の修士課程修了者の採用を増やしていきたい」は0.8%、「文系の博士課程修了者の採用を増やしていきたい」は0.0%であり、文系の大学院修了者を意図的に増やしていこうとしている企業の割合は非常に少ない状況にある。

米国連邦政府の上級管理職の学歴

- 上級管理職(部課長級)の約60%が修士号以上の学位を取得している。

上級管理職の学歴別割合 (2022)
(研究・教育・軍機関・病院を除く)



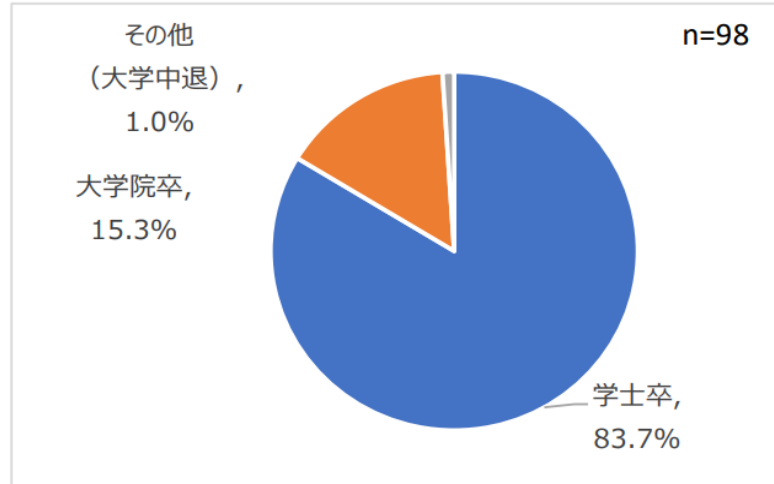
※上級管理職 (Senior Executive Service) は、資質審査委員会の審査を経て任用される部課長級の職

【出典】令和4年度文部科学省委託調査「公的機関における博士号取得者の雇用・活用状況に関する調査研究」

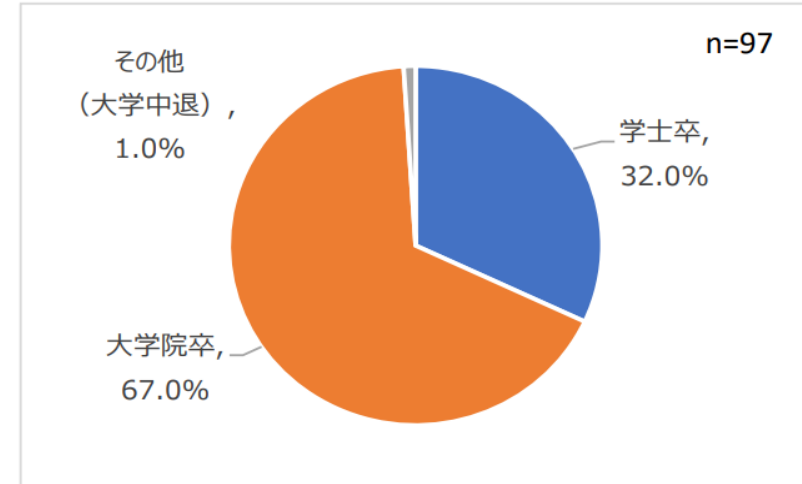
日米の企業経営者の最終学歴の比較

- 米国と比較して、我が国は企業経営者に占める修士号・博士号取得者の数が少ない。

日本企業の経営者 最終学歴内訳



米国企業の経営者 最終学歴内訳



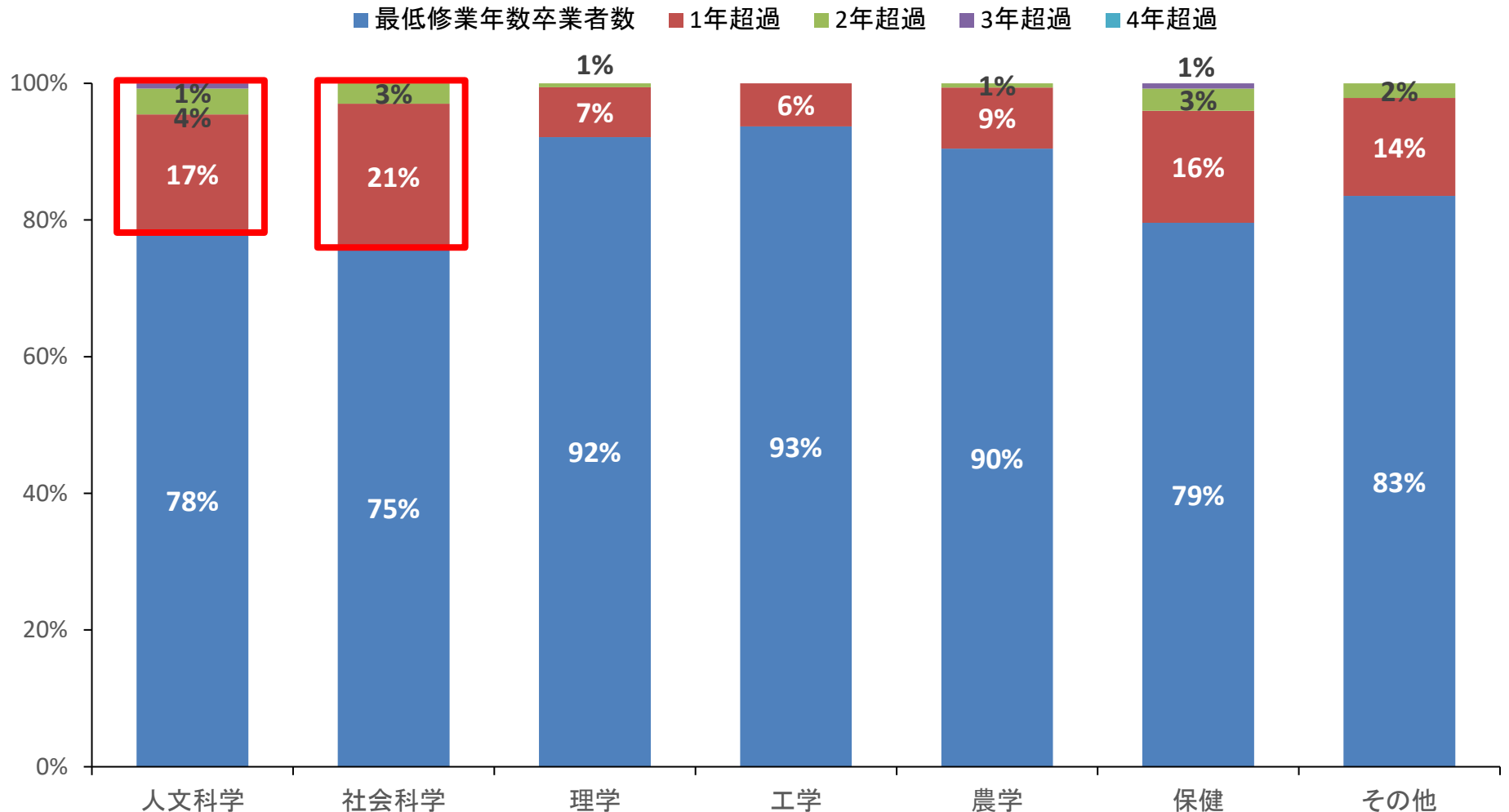
		合計	学士卒	大学院卒	修士課程		不明	その他 (大学中退)
					修了	修了		
日本企業	件数	98	82	15	9	2	4	1
	割合	100.0%	83.7%	15.3%	9.2%	2.0%	4.1%	1.0%
米国企業	件数	97	31	65	53	10	2	1
	割合	100.0%	32.0%	67.0%	54.6%	10.3%	2.1%	1.0%

(日本企業時価総額上位100) 株式会社東京証券取引所、銘柄別月末時価総額 (2020年12月末時点) から経済産業省作成。
 (米国企業時価総額上位100) S&P 500、時価総額 (2020年12月末時点) から経済産業省作成。
 ※最終学歴は、役員四季報や信頼できる公開情報 (企業HPなど) から調査。

3. 学位取得までに要する期間

修士課程修了者の標準修業年限超過率（令和3年度）

- 人文科学、社会科学分野の修士課程修了者の標準修業年限超過率は約2割であり、他の分野と比較して超過率が高い。

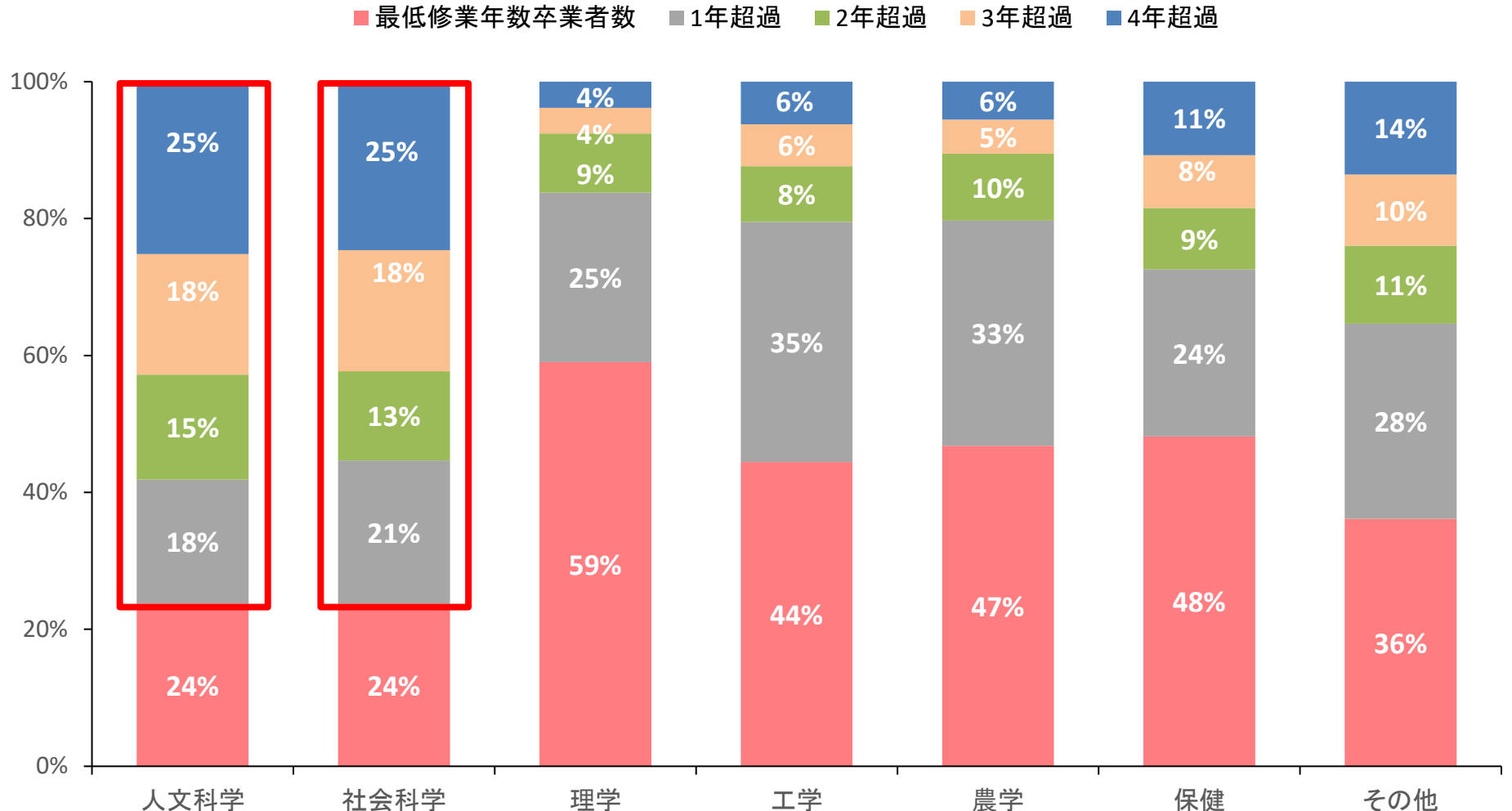


※「その他」には学科系統分類における「その他」の他、「教育」、「家政」、「芸術」、「商船」を含む。
※修士課程修了者は、「その他（編入者）」を除いた値。

出典：令和4年度学校基本調査

博士課程修了者の標準修業年限超過率（令和3年度）

- 人文科学、社会科学分野の博士課程修了者（満期退学者を含む）の標準修業年限超過率は約8割であり、他の分野と比較して超過率が高い。



※博士課程修了者は満期退学者を含んだ値。

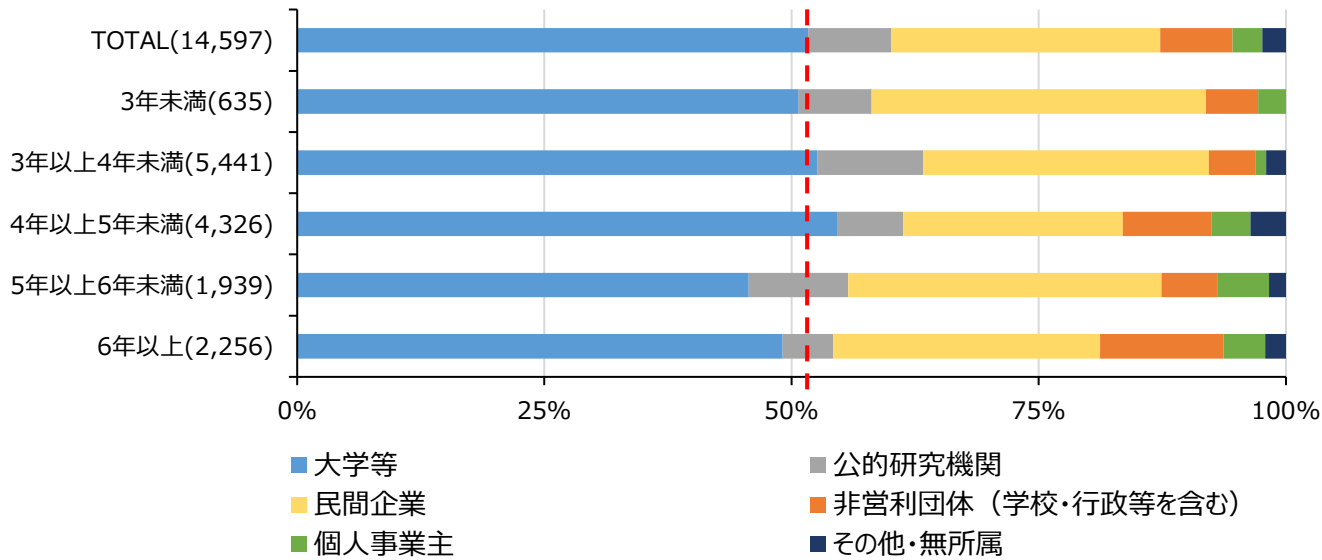
※「その他」には学科系統分類における「その他」の他、「教育」、「家政」、「芸術」、「商船」を含む。

※博士課程卒業生は、「その他（編入者）」を除いた値。

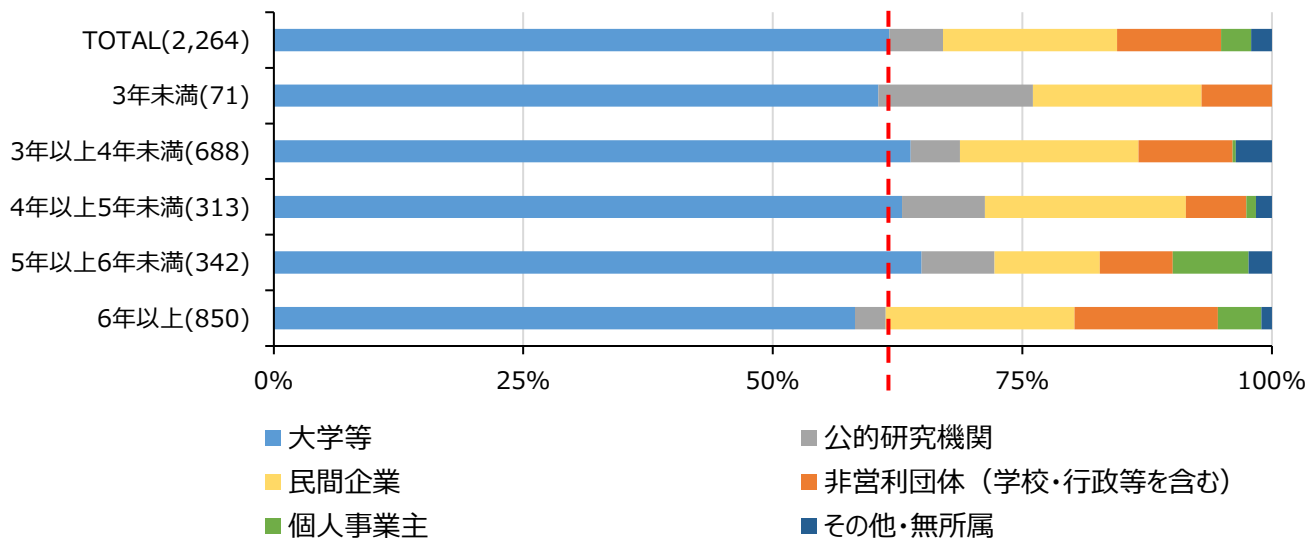
出典：令和4年度学校基本調査

博士後期課程の在籍年数と就職先（課程修了1.5年後）の関係性

博士課程在籍年数と雇用先（全分野）



博士課程在籍年数と雇用先（人社）

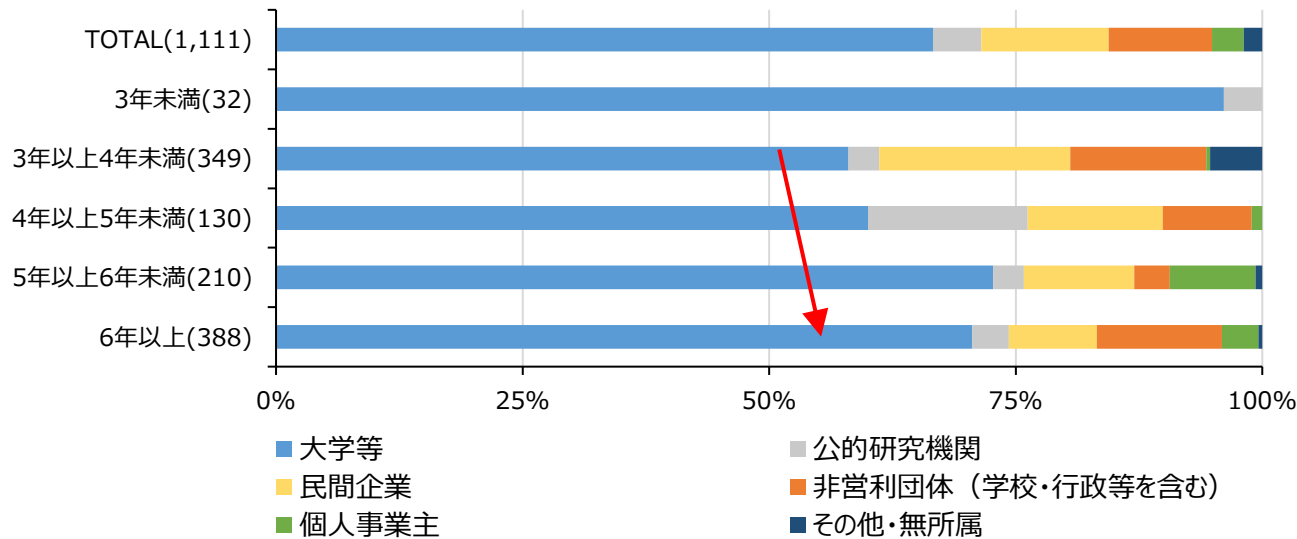


- 博士課程在籍年数と修了1.5年後の雇用先との関係をグラフ化。
- 全分野で見ると、博士課程在籍年数と雇用先との関係性に明確な傾向は見られない。
- 人文科学・社会科学系では、博士課程在籍年数によらず大学等に雇用されている割合が全分野平均と比較して10ポイント程度高い。

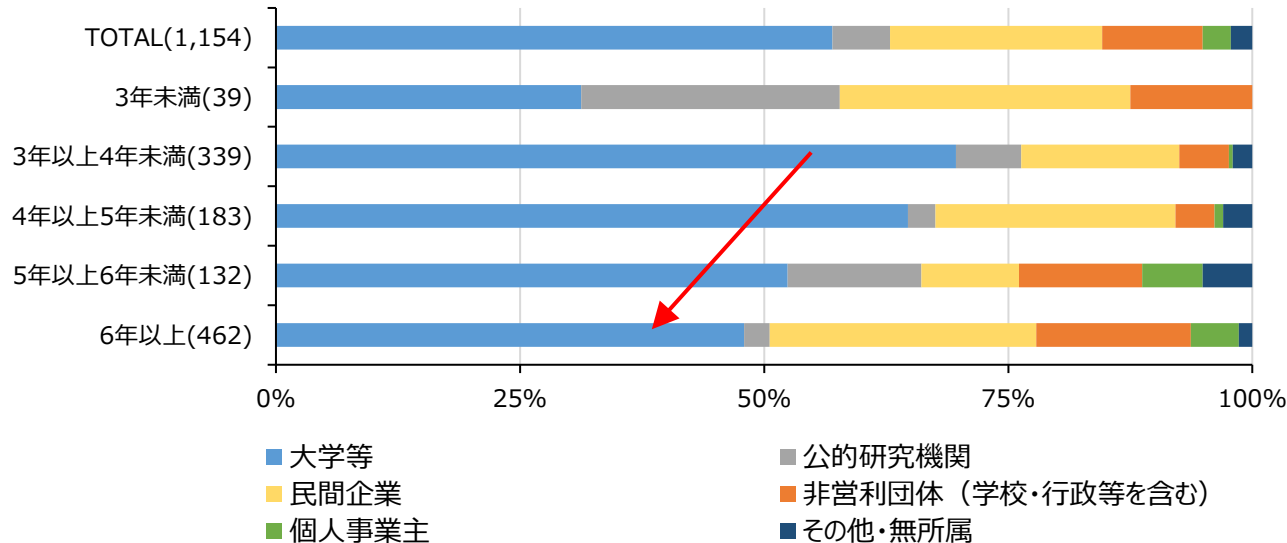
【出典】 科学技術・学術政策研究所「博士人材追跡調査」より、2018年博士課程修了者の1.5年後の状況についてグラフ化
 （※回答者数は数字は重みづけされた値）

博士後期課程の在籍年数と就職先（課程修了1.5年後）の関係性

博士課程在籍年数と雇用先（人文科学）



博士課程在籍年数と雇用先（社会科学）

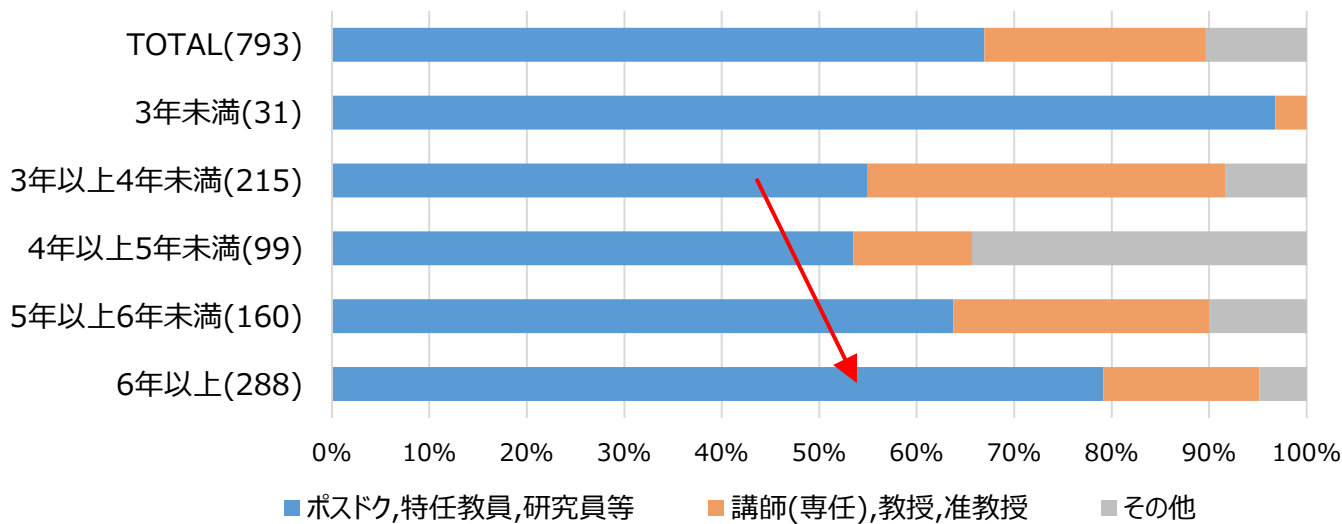


- 人文科学系では、標準修業年限を超過するほど大学等で雇用されている割合がやや高い傾向。
- 社会科学系では、標準修業年限を超過するほど大学等で雇用されている割合が低くなる。
- 在籍年数3年未満(早期修了者等)においては、人文科学系では大学等で、社会科学系では大学以外で雇用されている割合が高い。

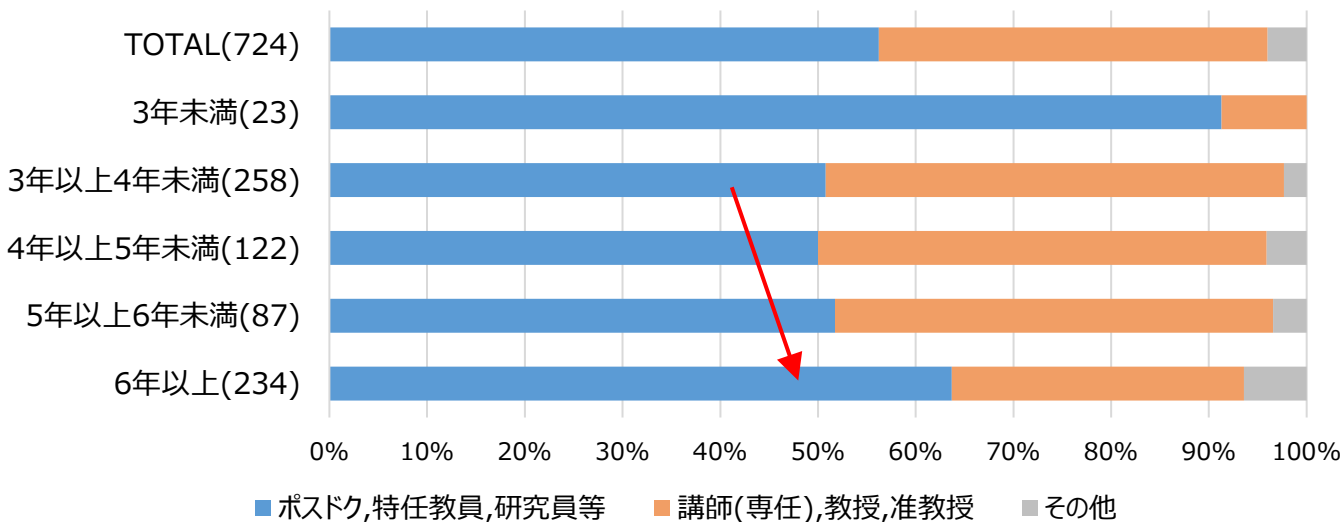
【出典】科学技術・学術政策研究所「博士人材追跡調査」より、2018年博士課程修了者の1.5年後の状況についてグラフ化
 (※回答者数は数字は重みづけされた値)

博士後期課程の在籍年数と就職先（課程修了1.5年後）の関係性

博士課程在籍年数と大学等での雇用形態（人文科学）



博士課程在籍年数と大学等での雇用形態（社会科学）



- 博士課程在籍年数ごとに修了者の大学等における雇用の内訳(正規・非正規)を分析。
- 人文科学系と社会科学系では、ともに標準修業年限を超過するにつれて、ポスドク、研究員等としての雇用(≒非正規雇用)割合が高まる傾向がある。
- 在籍年数3年未満(早期卒業者等)においては、ポスドク、研究員等が多い。

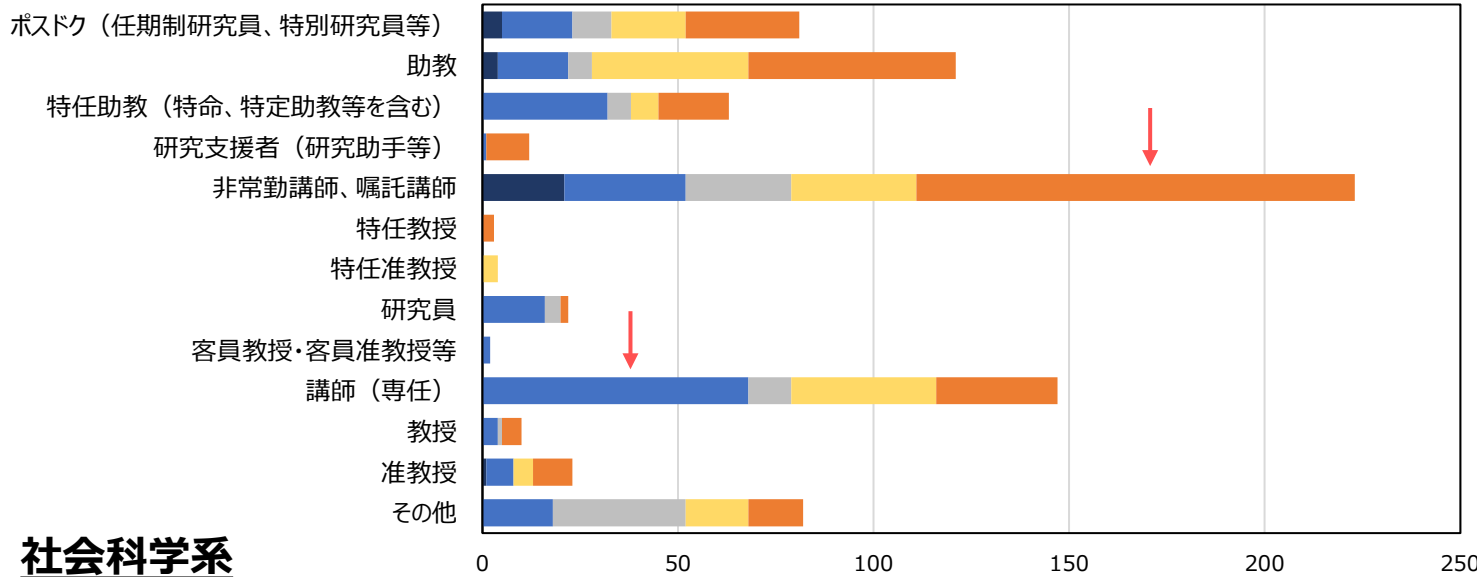
■ : ポスドク, 助教, 特任助教, 研究支援者, 非常勤・委託講師, 特任教授, 特任准教授, 研究員, 客員教授, 客員准教授

■ : 講師(専任), 教授, 准教授

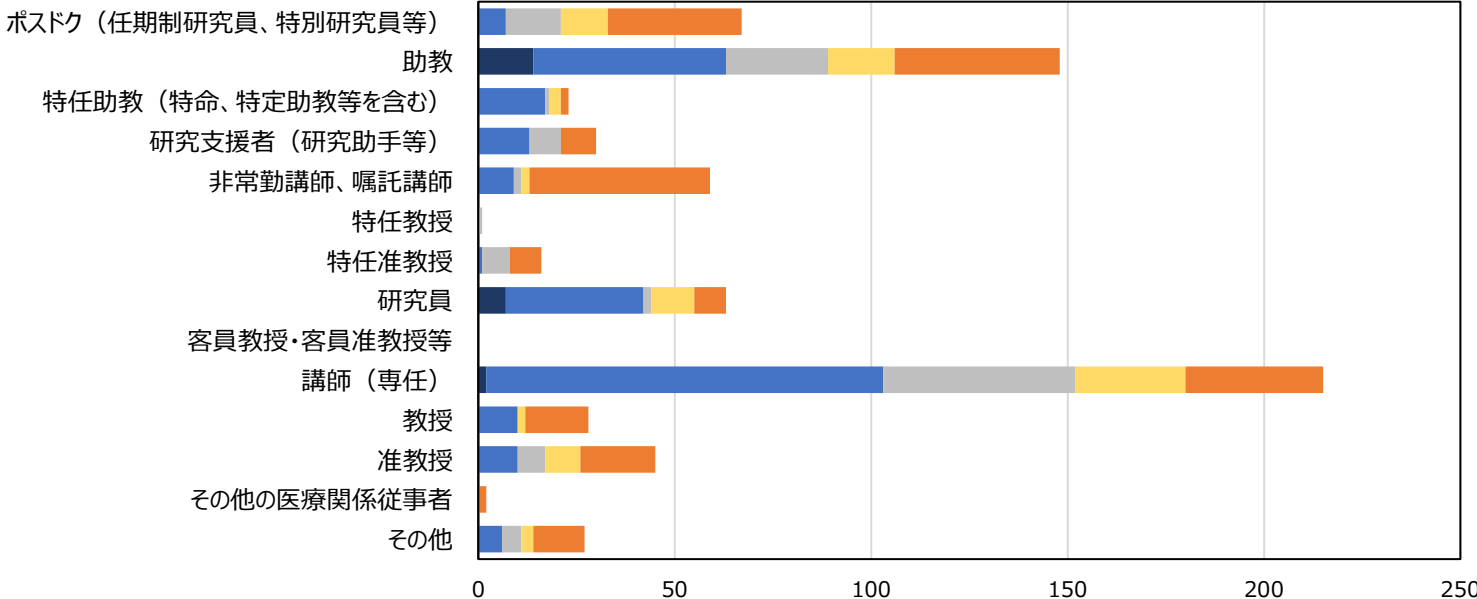
博士後期課程の在籍年数と就職先（課程修了1.5年後）の関係性

人文科学系

■ 3年未満 ■ 3年以上4年未満 ■ 4年以上5年未満 ■ 5年以上6年未満 ■ 6年以上



社会科学系



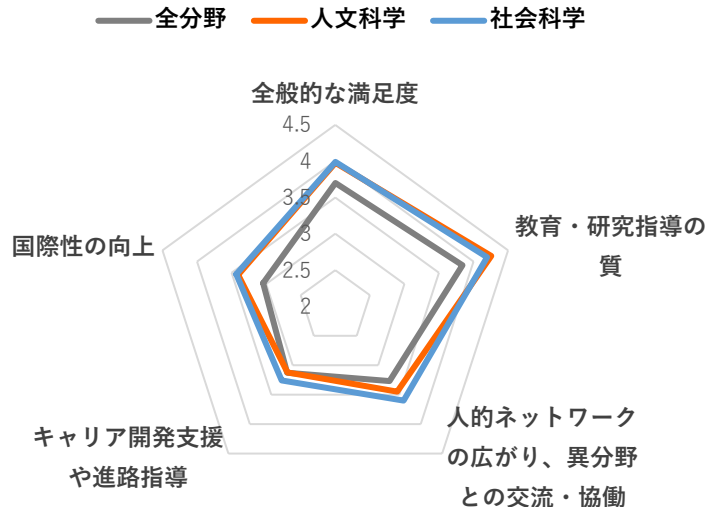
- 大学等での職位ごとに、雇用されている博士課程修了者の博士課程在籍年数の内訳を分析。
- 人文科学系では非常勤講師・嘱託講師として雇用されている者が多く、その約半数が博士課程に6年以上在籍した者である。
- 人文科学系の講師（専任）については、その約半数が博士課程に3年以上4年未満在籍した者である。
- 社会科学系では講師（専任）として雇用されている者が多く、その約半数が博士課程に3年以上4年未満在籍した者である。

4. 大学院教育・研究

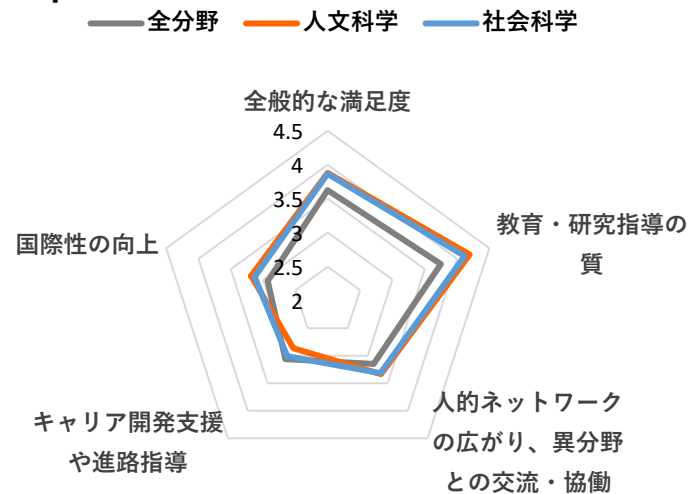
修士課程の満足度

- 人文科学・社会科学系における修士課程在籍中の経験に対する満足度は、「キャリア開発支援」を除き、他の分野に比して高い傾向にある。社会人の人文科学系では、「人的ネットワークの広がり」が低い。

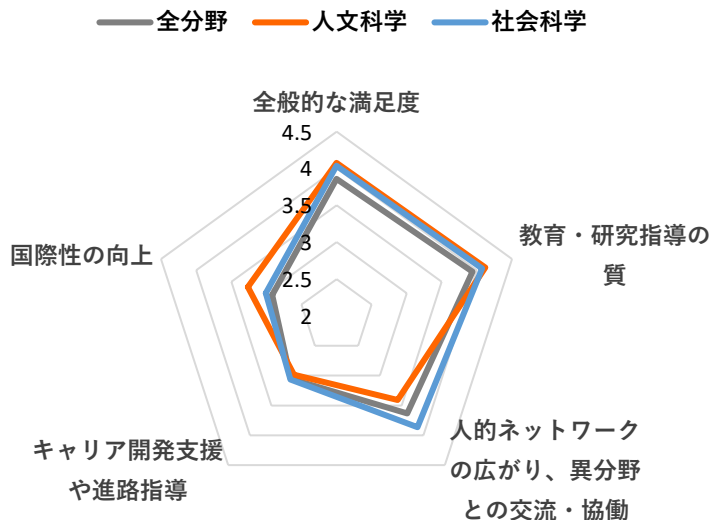
修了者全体



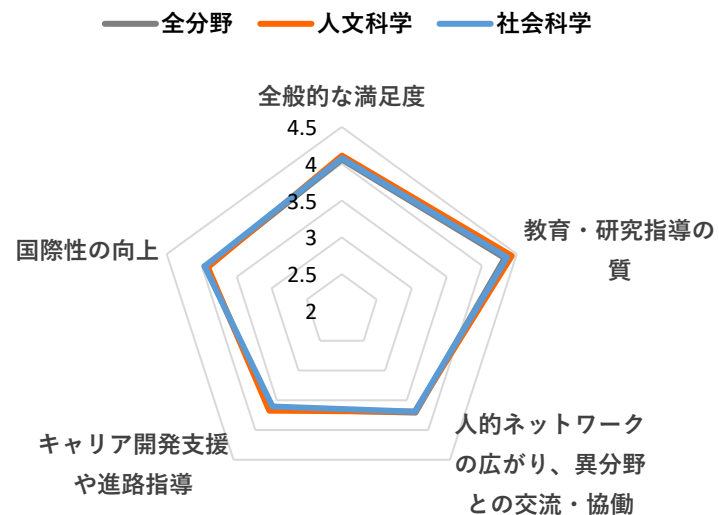
ストレート



社会人



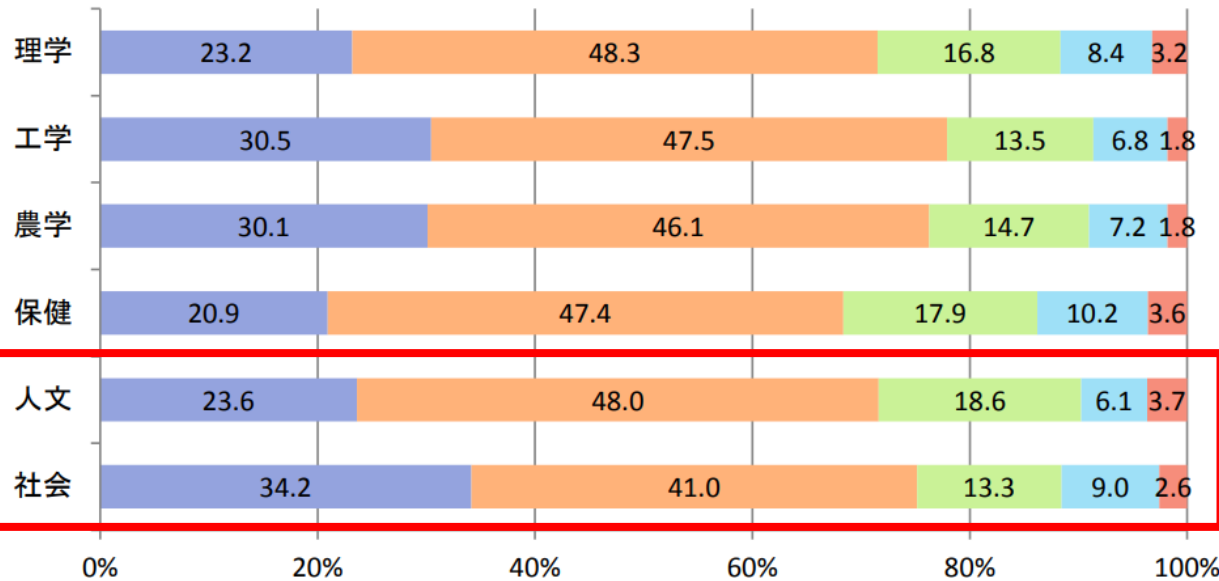
留学生



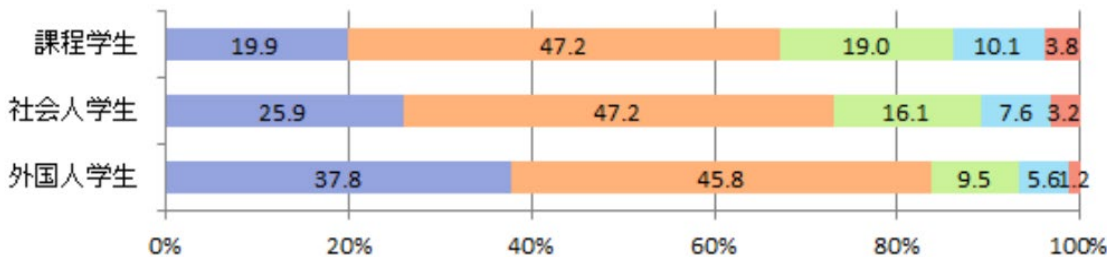
博士課程の満足度

- 博士課程プログラムに対する満足度は、人文科学・社会科学系と他の分野とで大きな差はない。
- なお博士課程プログラムへの満足度は、全分野平均において課程学生(ストレート)が最も低く、社会人学生、外国人学生の順に高くなる傾向がある。

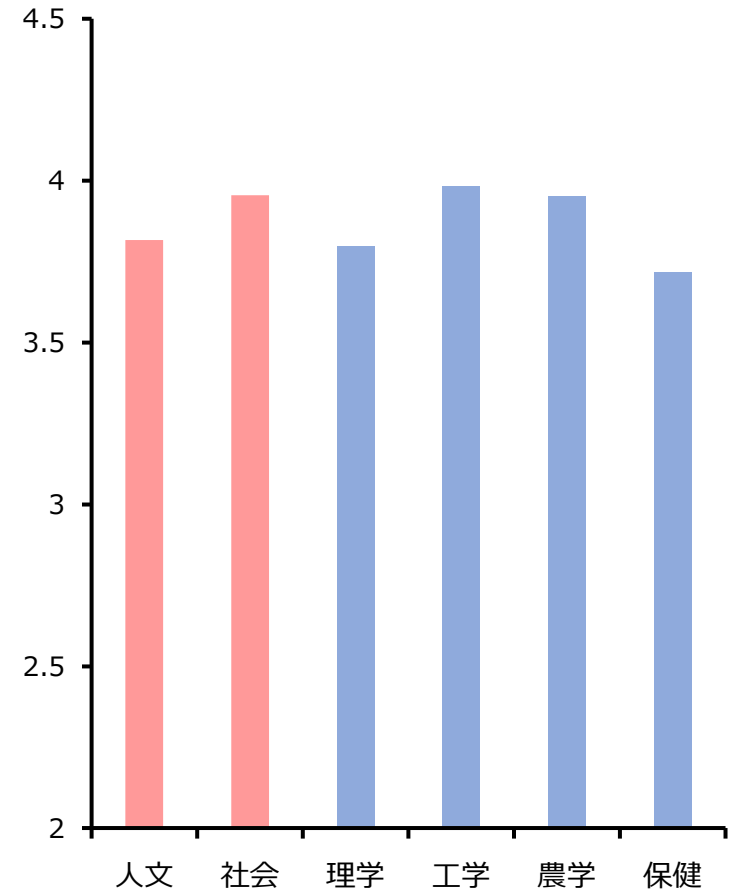
■ とても良い ■ まあ良い ■ どちらともいえない ■ あまり良くない ■ 全く良くない



■ とても良い ■ まあ良い ■ どちらともいえない ■ あまり良くない ■ 全く良くない

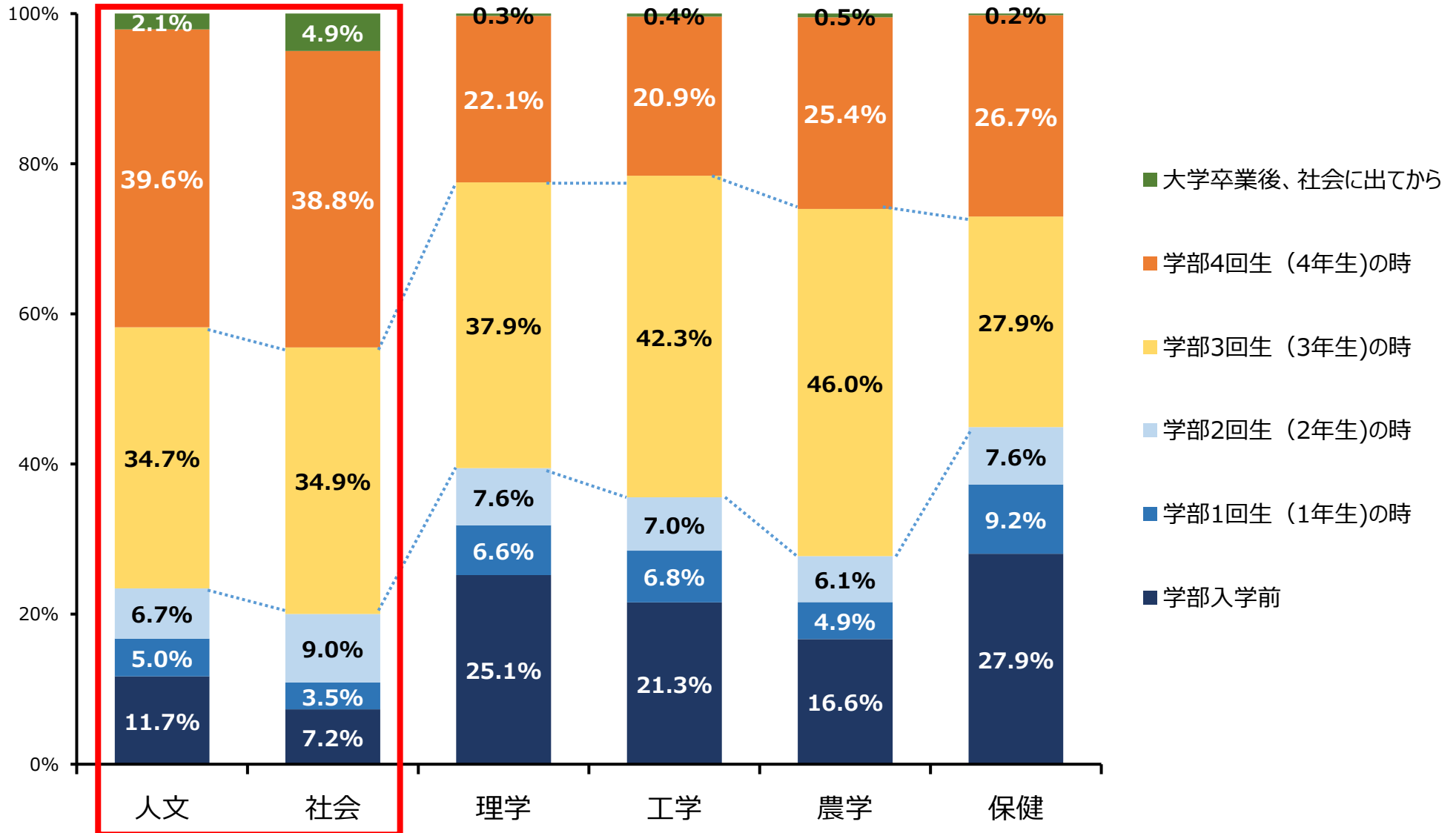


スコア化



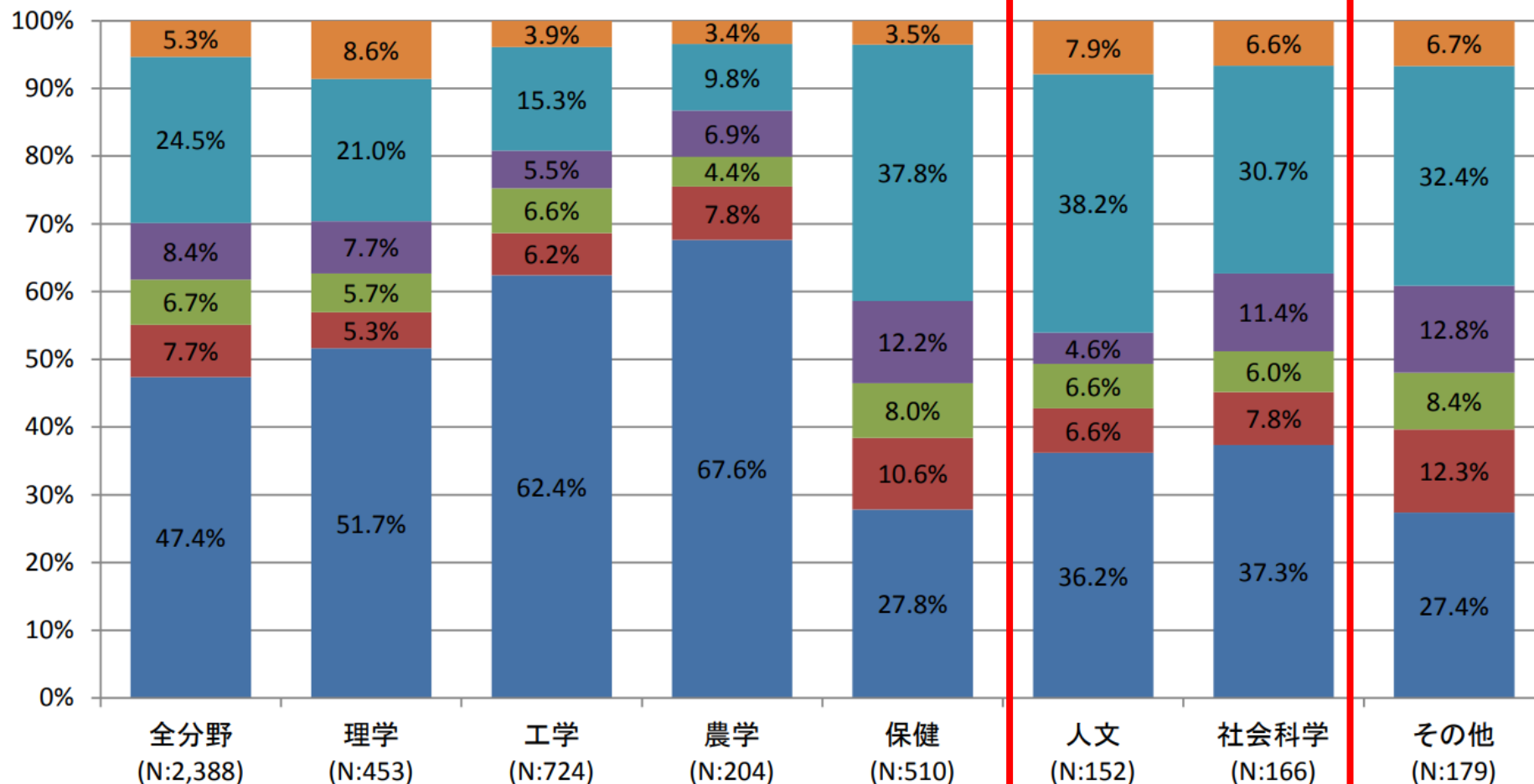
修士課程進学を決めた時期（社会人経験なしの学生）

- 人文科学・社会科学系では、他の分野と比較して修士課程への進学を決める時期が遅い。



博士論文のテーマについて指導教員と合意した時期

- 人文科学・社会科学系では博士論文のテーマが決定する時期が他の分野に比較して遅く、人文系では約4割が進学後1年以降となっている。

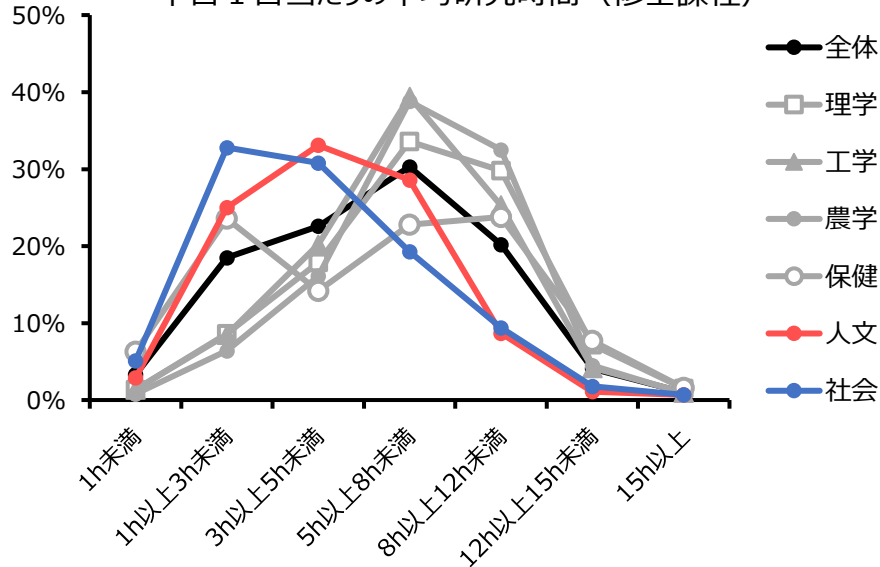


- 博士課程へ進学・入学以前
- 博士課程進学1ヶ月以降3ヶ月以内
- 博士課程進学3ヶ月以降半年以内
- 博士課程進学半年以降1年以内
- 1年以降
- 特に合意はしていない

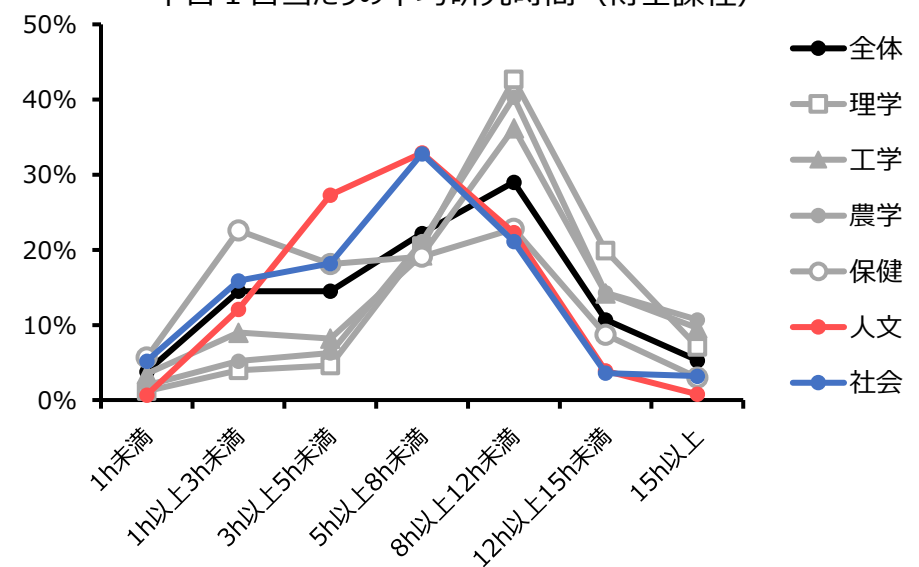
人文科学・社会科学系の研究教育特性

● 数字だけで見ると、人文科学・社会科学系の大学院生の研究時間は自然科学系よりも短い。

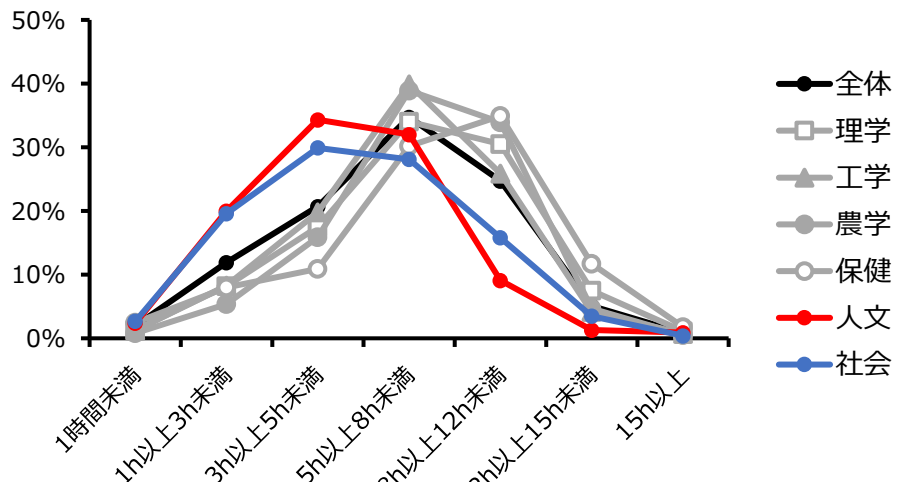
平日 1 日当たりの平均研究時間（修士課程）



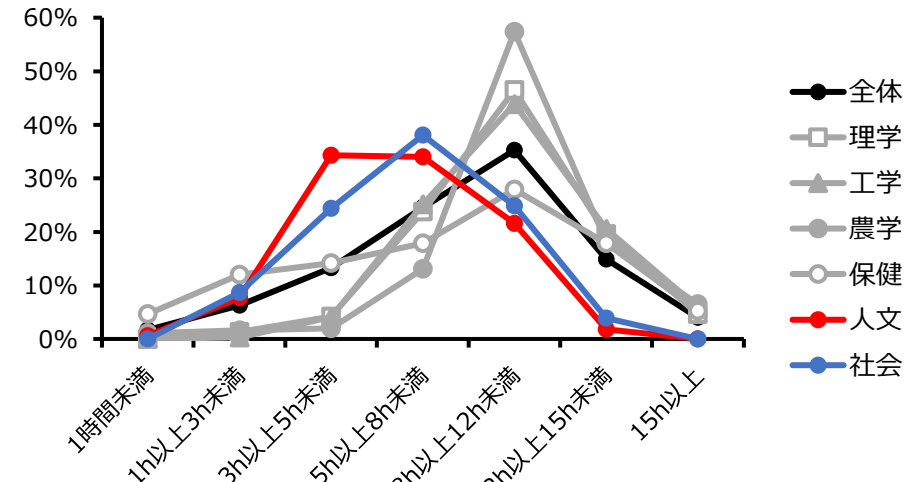
平日 1 日当たりの平均研究時間（博士課程）



平日 1 日当たりの平均研究時間
(修士課程・社会人学生及び留学生を除く)



平日 1 日当たりの平均研究時間
(博士課程・社会人学生及び留学生を除く)

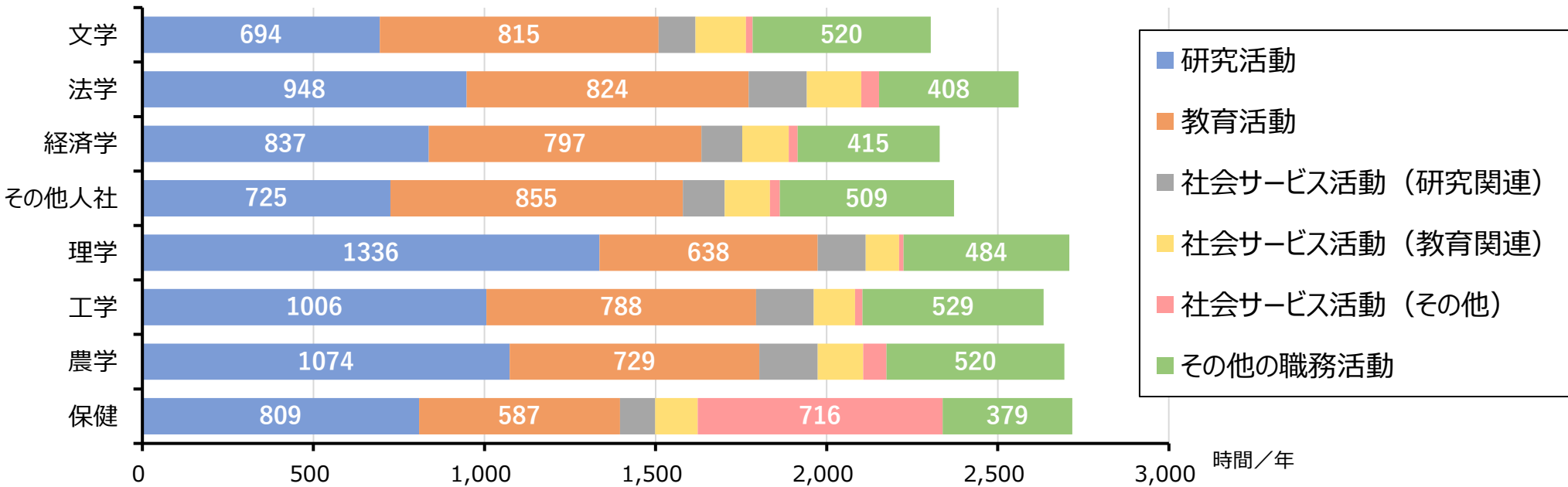


【出典】「修士課程（6年制学科を含む）在籍者を起点とした追跡調査（2020年度修了（卒業）者及び修了（卒業）予定者に関する報告）」（科学技術・学術政策研究所，2021年）
「博士人材追跡調査－第4次報告書－」（科学技術・学術政策研究所，2022年）

人文科学・社会科学系の研究教育特性

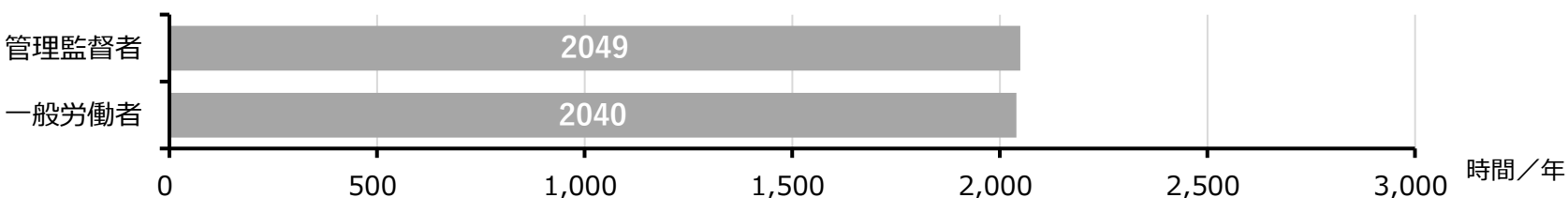
- 数字だけで見ると、人文科学・社会科学系の教員の総活動時間は自然科学系よりも短い(ただし、一般の民間企業よりも長い)。

教員の総職務時間の活動時間の組織の学問分野別内訳 (平成29年度)



※ 1年間における活動パターン別の日数と活動パターン別の標準的な1日における職務時間を乗じることで、年間の職務従事時間を集計
 【出典】文部科学省「大学等におけるフルタイム換算データに関する調査報告書」(平成31年3月, 株式会社日経リサーチ)

(参考) 民間企業の年間労働時間平均 (2017年)



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。

- 公立と私立において、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文系の大学院生が多い。

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	少なめだが十分である	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%	

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%。

- 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。

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異なる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%。

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%	

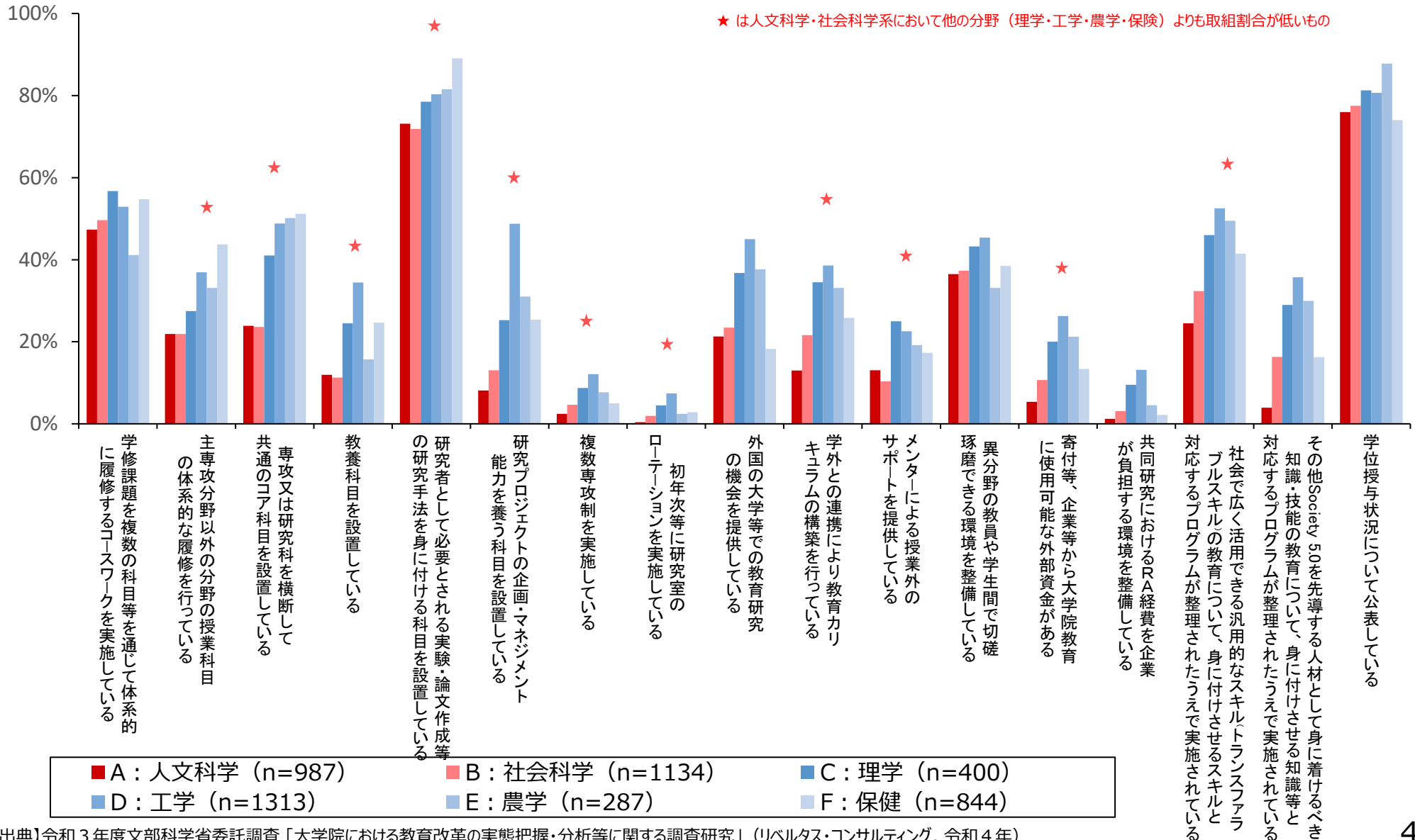
- 大学院生の研究テーマが教員の得意分野から遠ざかるほど、想定される学位取得に必要な年数は伸びる。

- 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。

5. 組織的な取組

大学院教育改革状況（体系的な大学院教育）

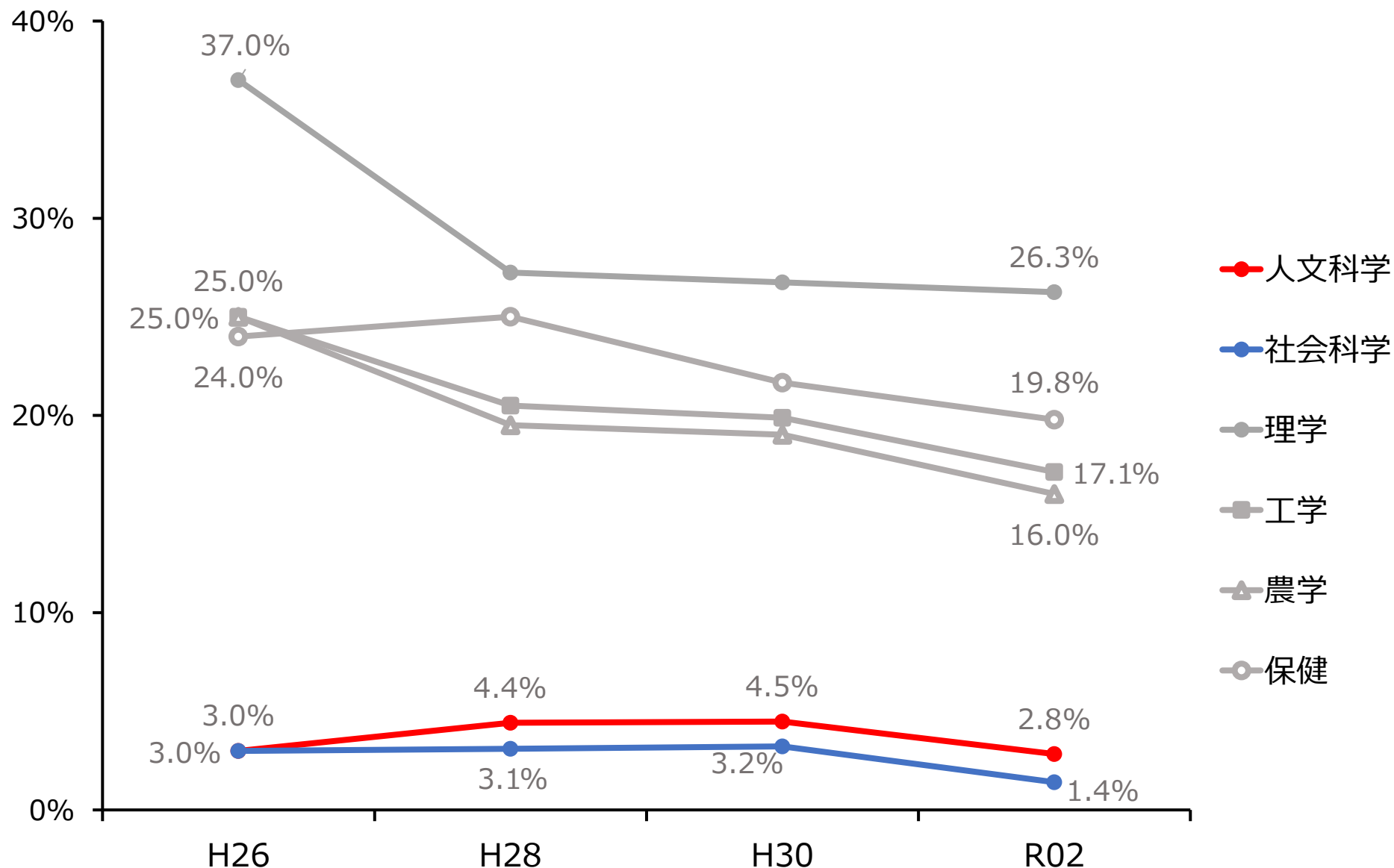
- 答申等で示されてきた大学院教育の改革方針について、人文科学・社会科学系の専攻では全般的に取組が進んでいない。



【出典】令和3年度文部科学省委託調査「大学院における教育改革の実態把握・分析等に関する調査研究」（リベルタス・コンサルティング，令和4年）

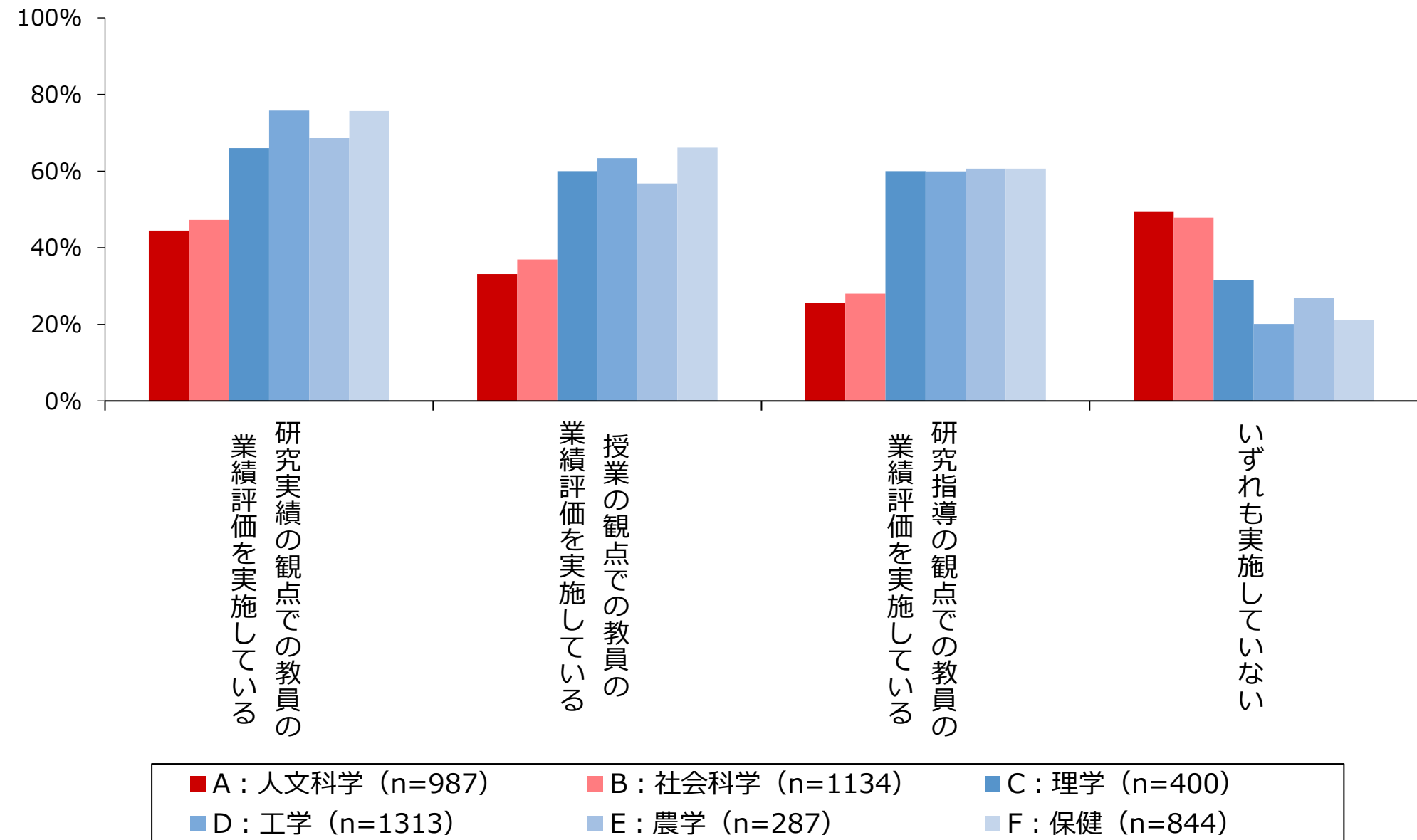
大学院教育改革状況（研究指導委託の実施状況）

● 人文科学・社会科学系の専攻では研究指導委託の実施割合が極めて少ない。



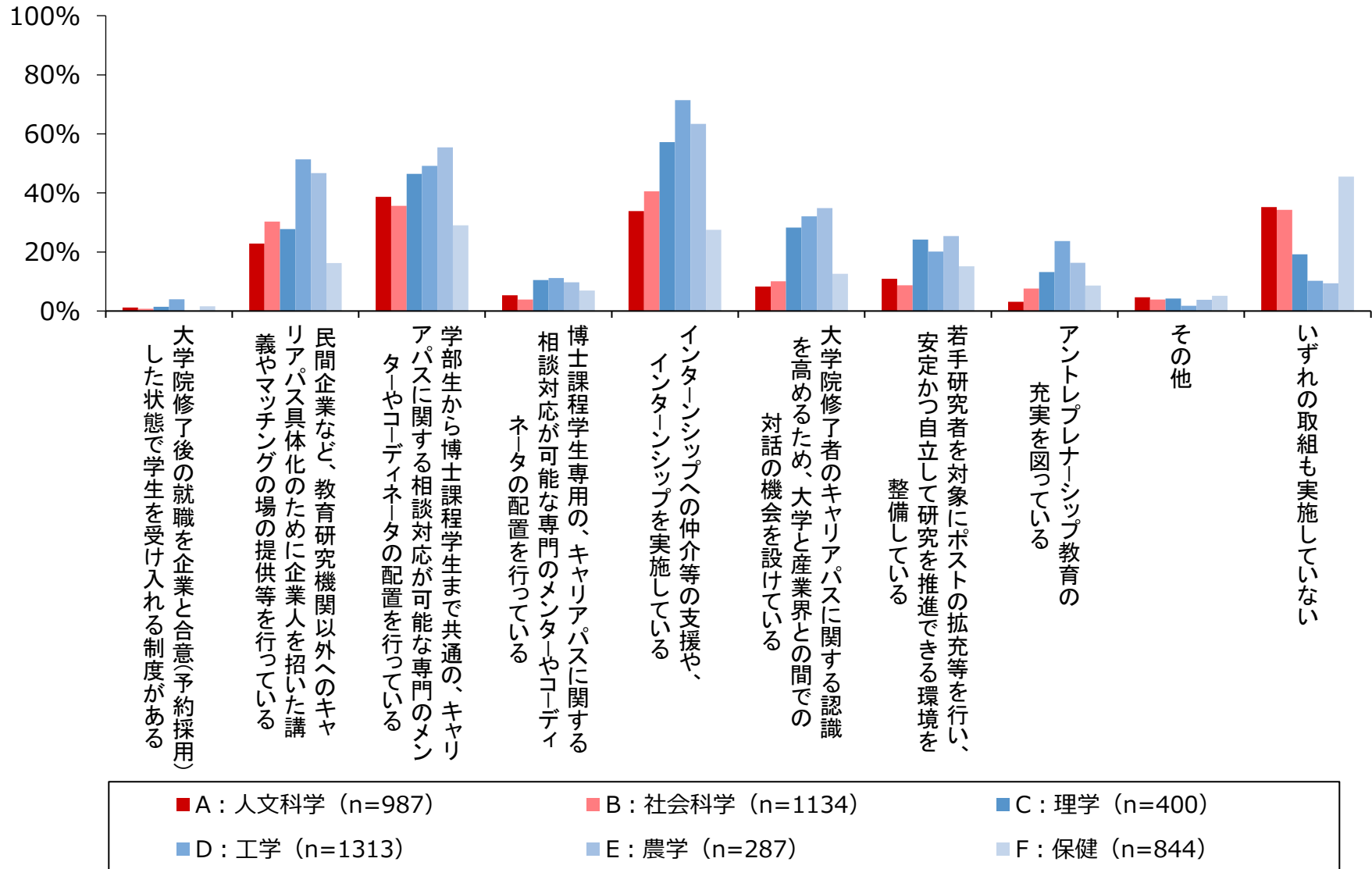
大学院教育改革状況（教員の業績評価）

● 人文科学・社会科学系の専攻では理工系分野と比較して、教員の教育研究活動に対する業績評価が行われていない。



大学院教育改革状況（組織的な就職支援）

- 人文科学・社会科学系の専攻では民間企業とのマッチングや対話の機会の確保、若手研究者の安定的な環境の整備等が低調である。

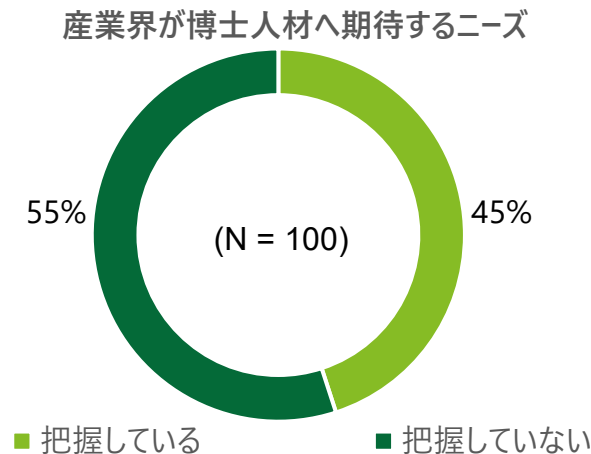


大学院教育改革状況（組織的な就職支援）

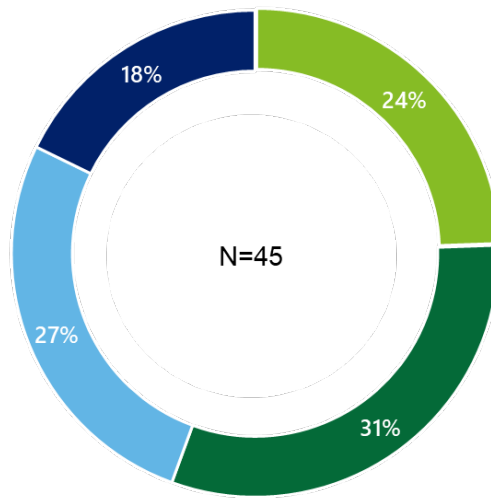
大学へのアンケート調査①

- 博士課程後期修了者を平成30年に30名程度以上輩出している国公立大学115校に対してアンケート調査を実施し、100校から回答を得た。
- 「産業界が博士人材に期待するニーズを把握しているか」という設問では、半数以上の大学が「把握していない」と回答しているが、把握している大学においては、そうでない大学よりも産業界への就職率が高い傾向にある。

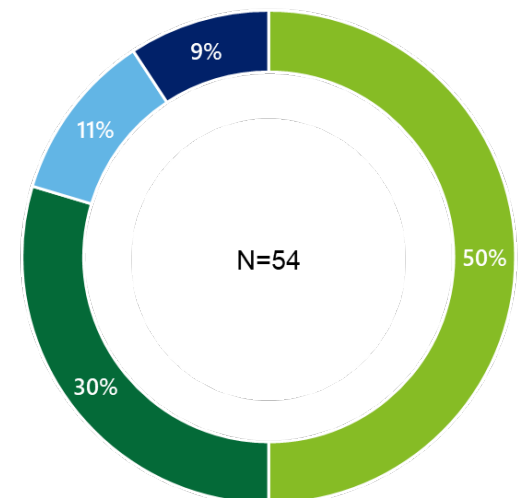
産業界のニーズを把握している大学



産業界のニーズを把握していない大学



■ 0-10% ■ 10-20% ■ 20-30% ■ 30%<
産業界へ就職した博士課程修了者が全修了者に占める割合

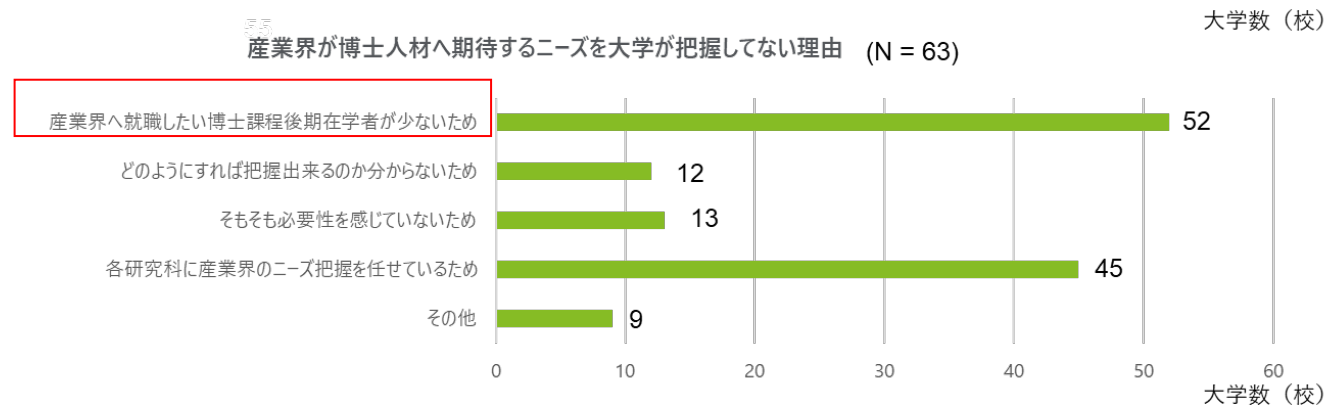


■ 0-10% ■ 10-20% ■ 20-30% ■ 30%<
産業界へ就職した博士課程修了者が全修了者に占める割合

大学院教育改革状況（組織的な就職支援）

大学へのアンケート調査②

- **産業界のニーズを把握していない理由としては、「産業界へ就職したい博士課程後期在籍者が少ないため」との回答が最多。**
- 産業界のニーズを把握した場合の活用方法は、「博士課程在籍者に情報提供している」「博士課程在籍者向けのカリキュラムに反映している」との回答が多い。



*本設問は複数回答可



*本設問は複数回答可

6. 関係者へのアンケート・ヒアリング結果等

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

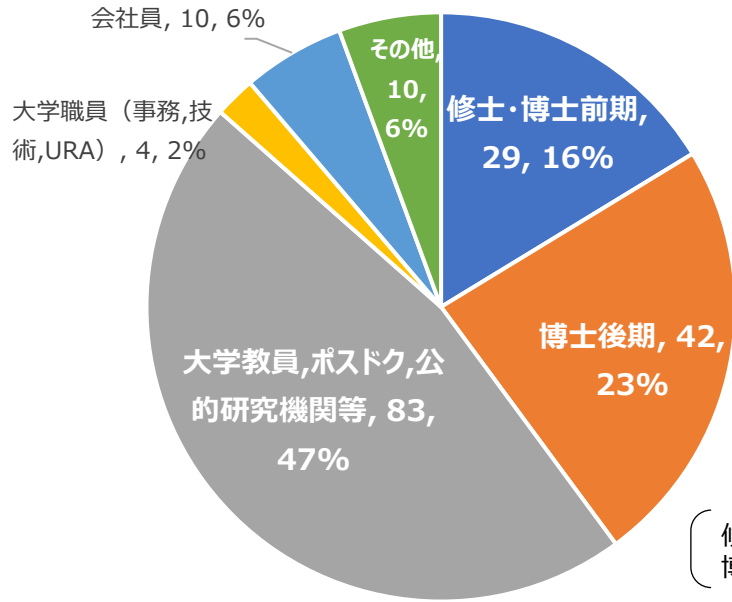
等

あわせてオンラインでのヒアリング・意見交換を実施：

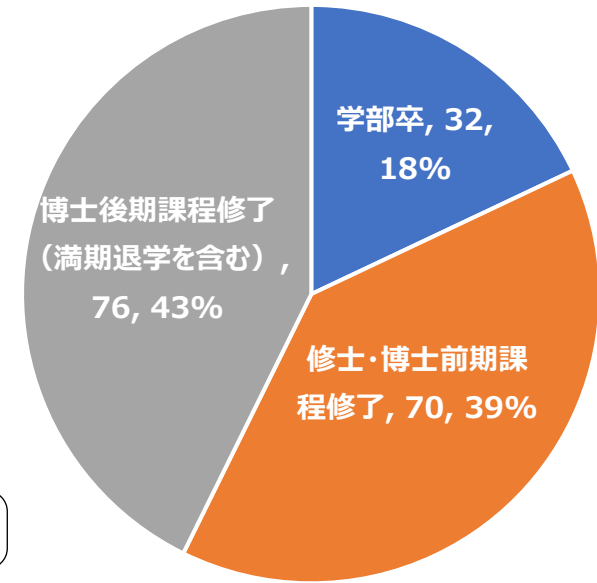
大学院生12名・大学教職員等9名・民間就職者等2名（計23名）、卓越大学院プログラム2件

回答者の属性

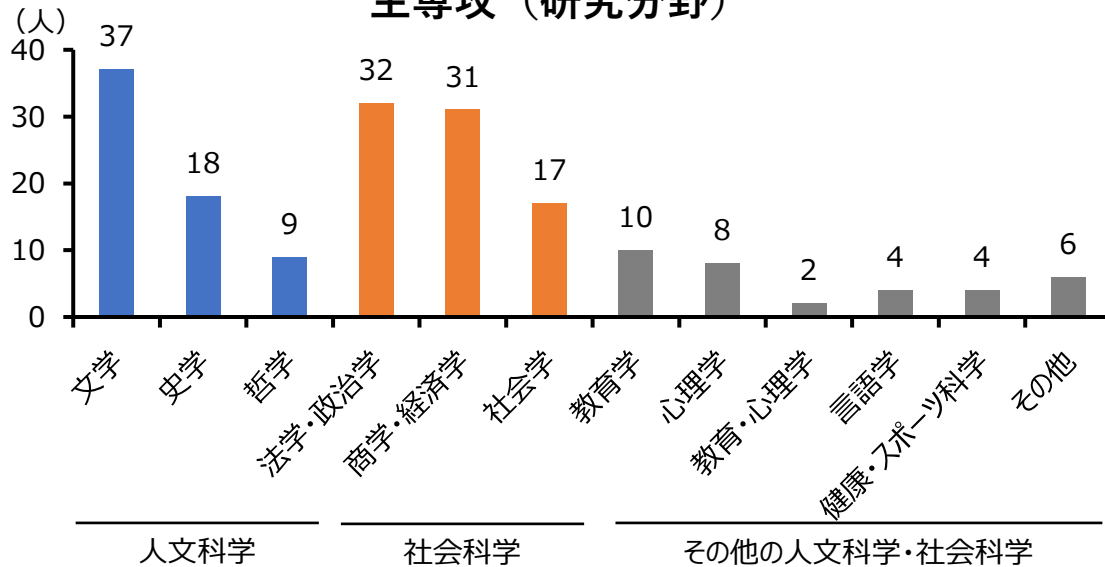
現在の所属



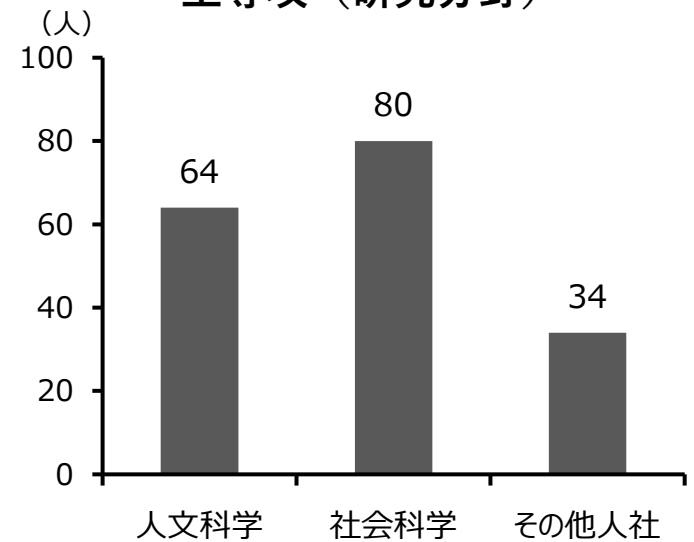
最終学歴



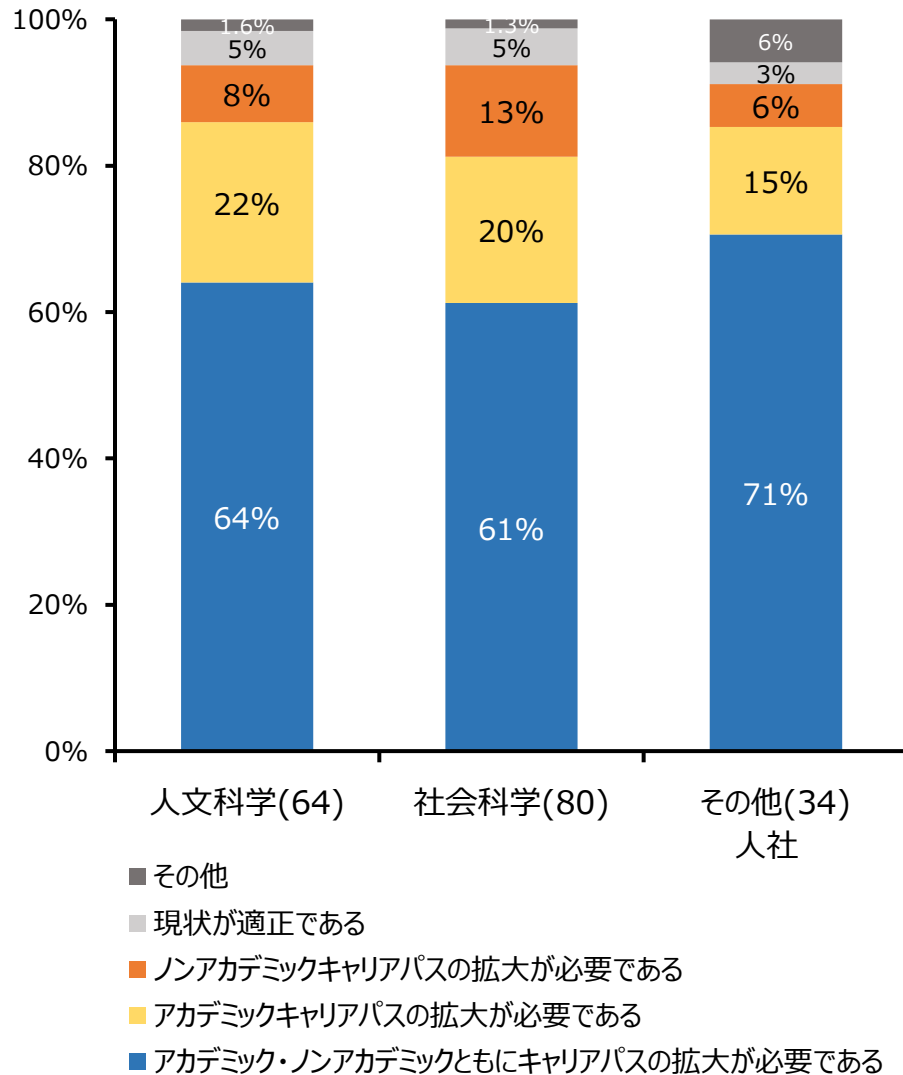
主専攻 (研究分野)



主専攻 (研究分野)



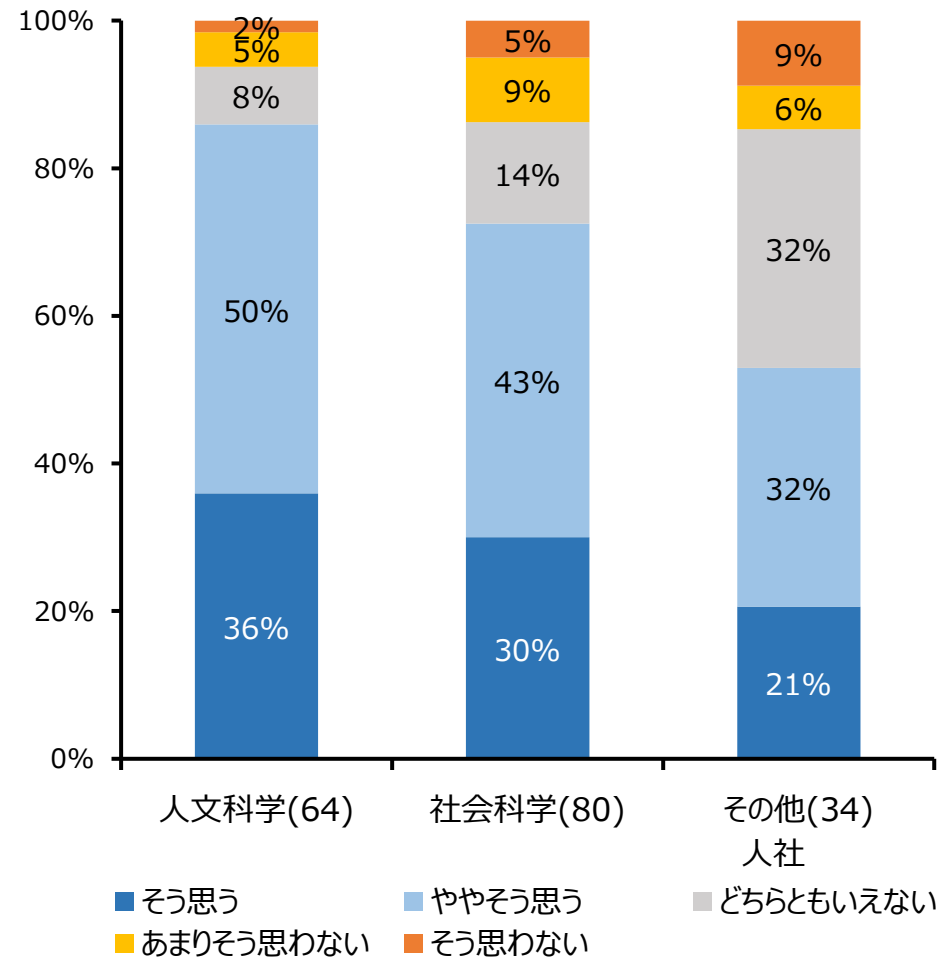
自身の専攻分野におけるキャリアパスの現状（拡大の必要性）



※「その他」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

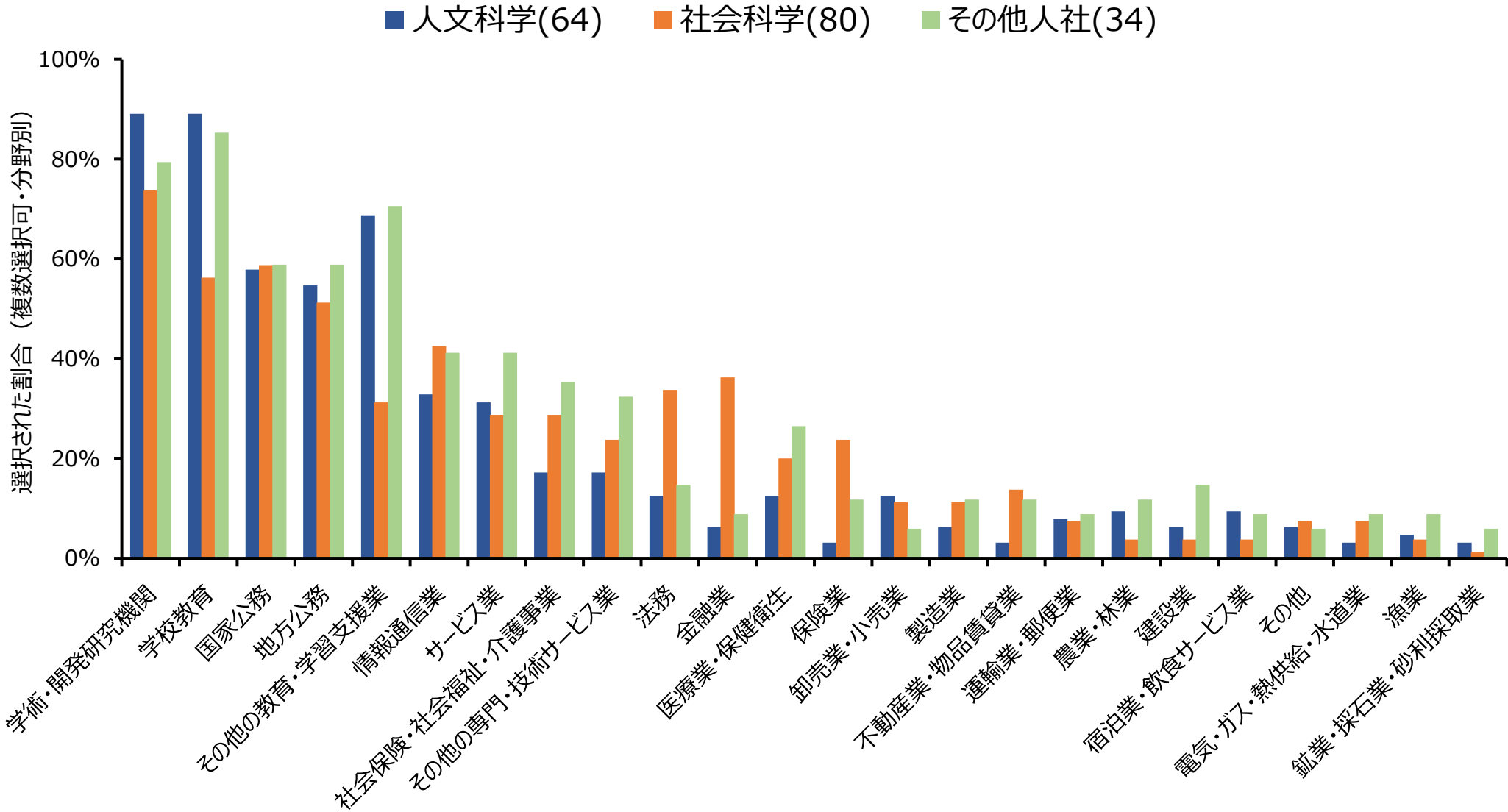
自身の専攻分野における大学院進学者はアカデミア志向が強いと感じるか



■ 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づらい雰囲気がある。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。 57

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

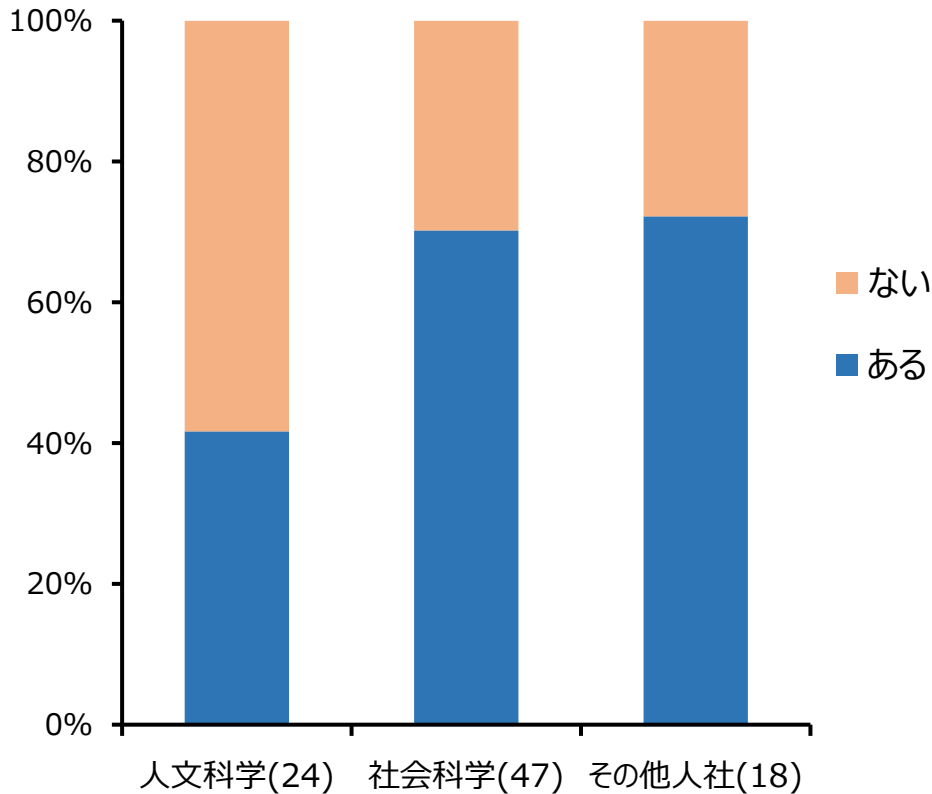


※「その他」の意見：すべての職種に当てはまる（全体共通）、エンターテインメント（社会科学）、ファミリービジネス（社会科学）、芸術家（人文科学）等

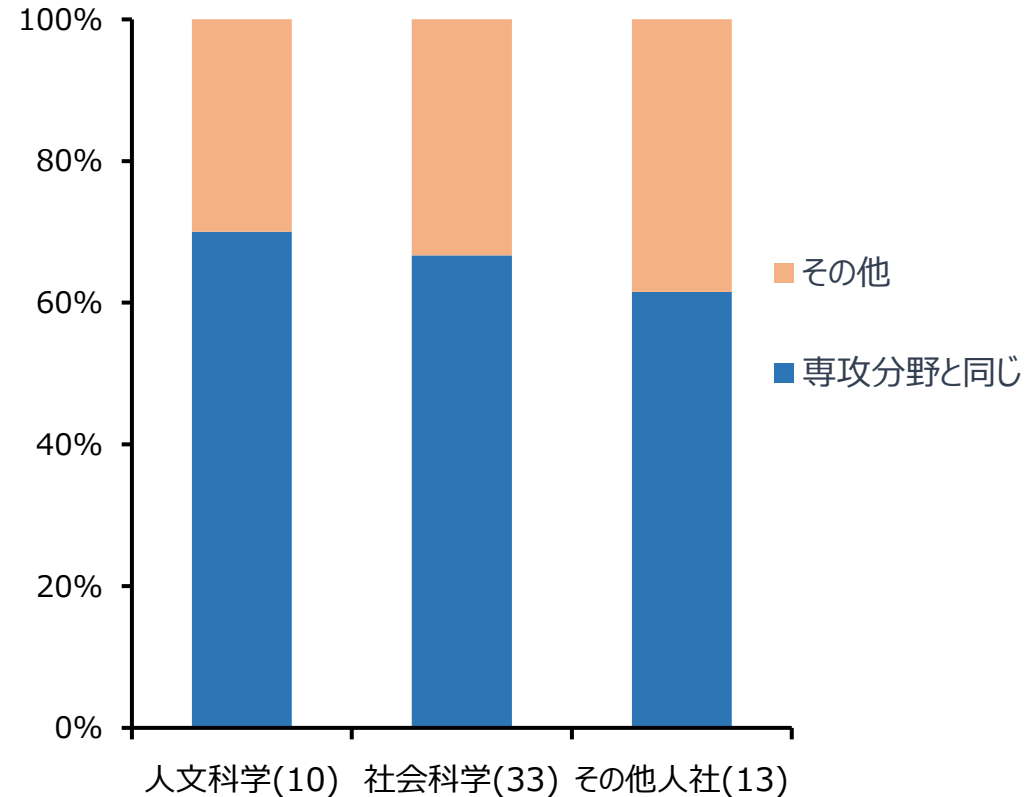
社会で役立つ能力（特定分野の専門知識・技能）

（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



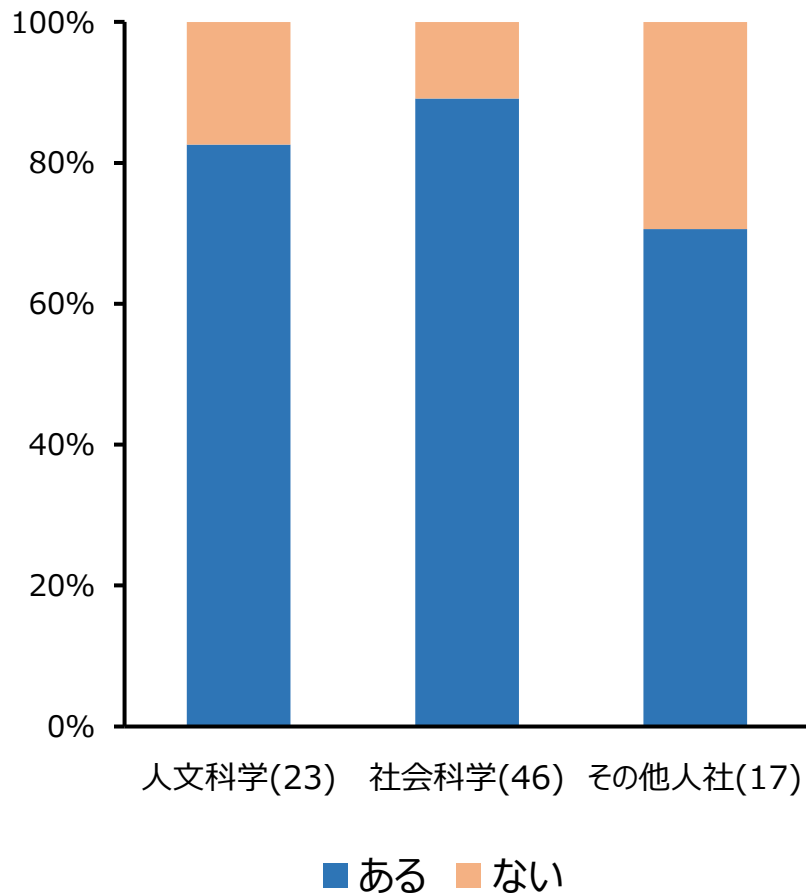
「ある」と回答した場合、その内容は



※「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

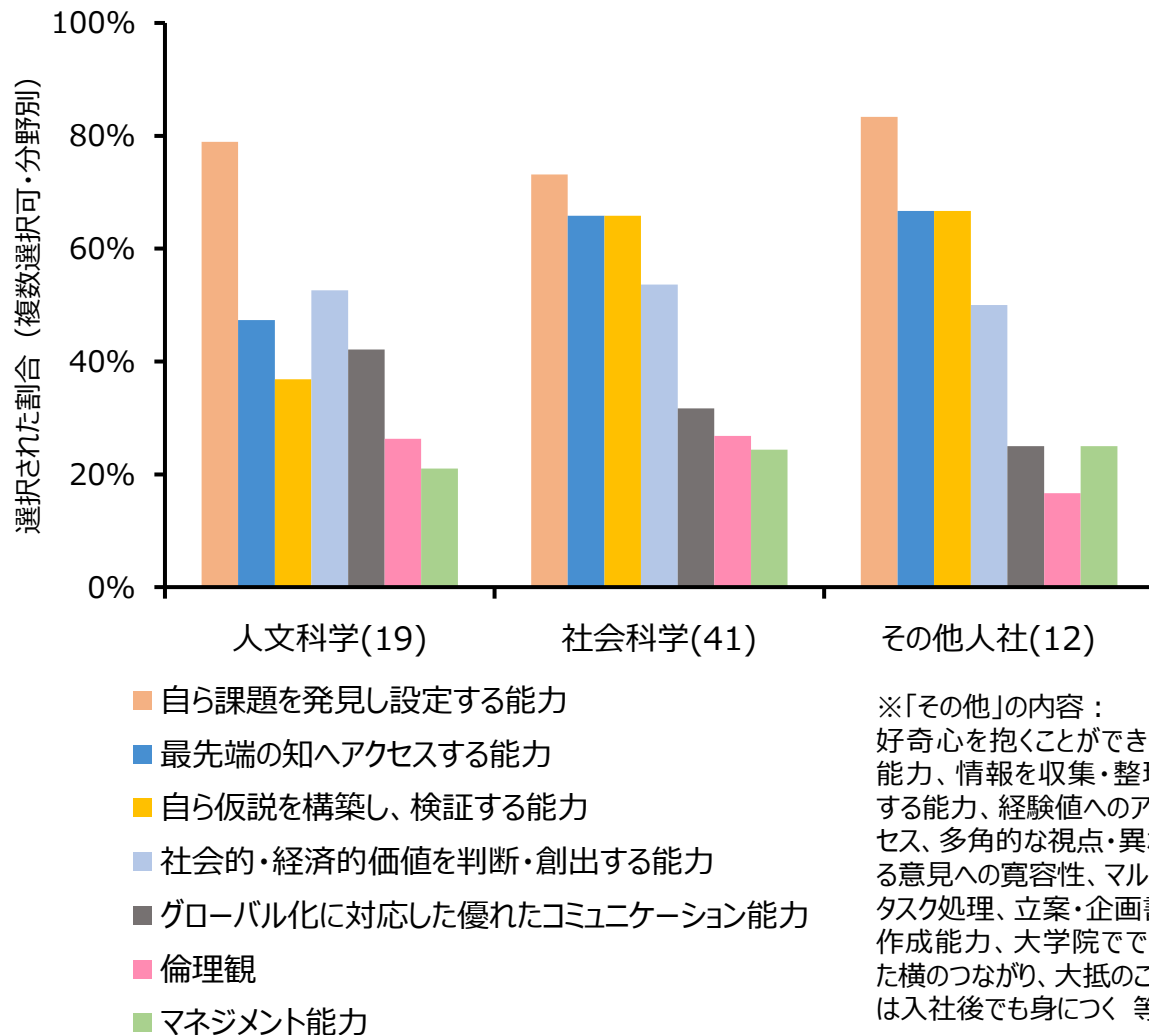
社会で役立つ能力（特定分野の専門知識・技能ではない能力）

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

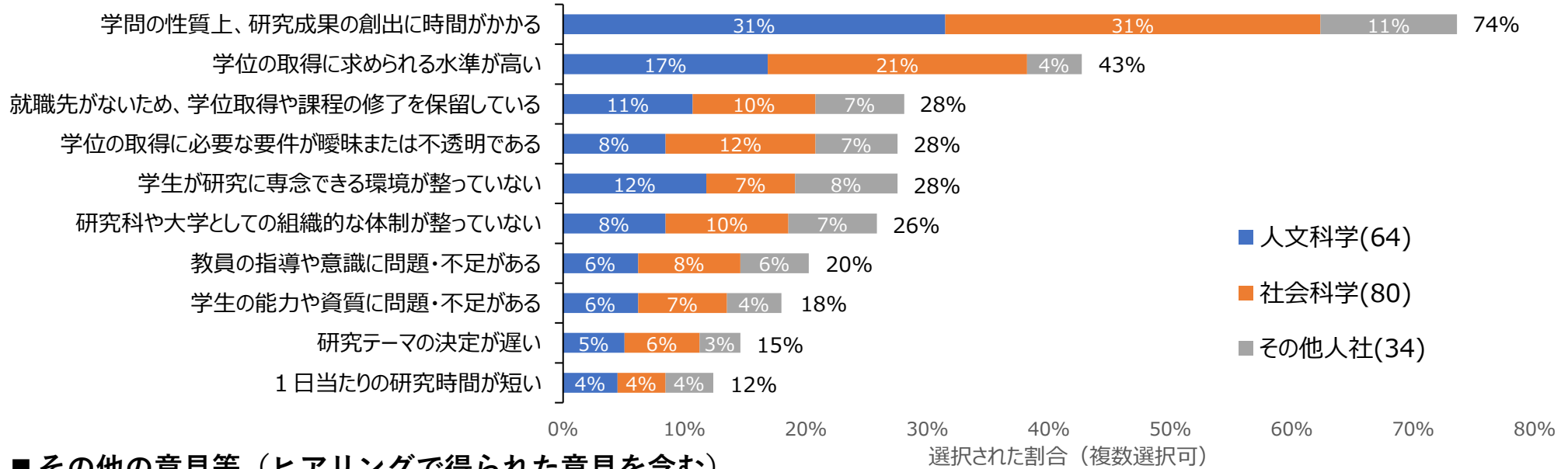
「ある」と回答した場合、その内容は



■ 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。60

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



■ 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）

■ 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。

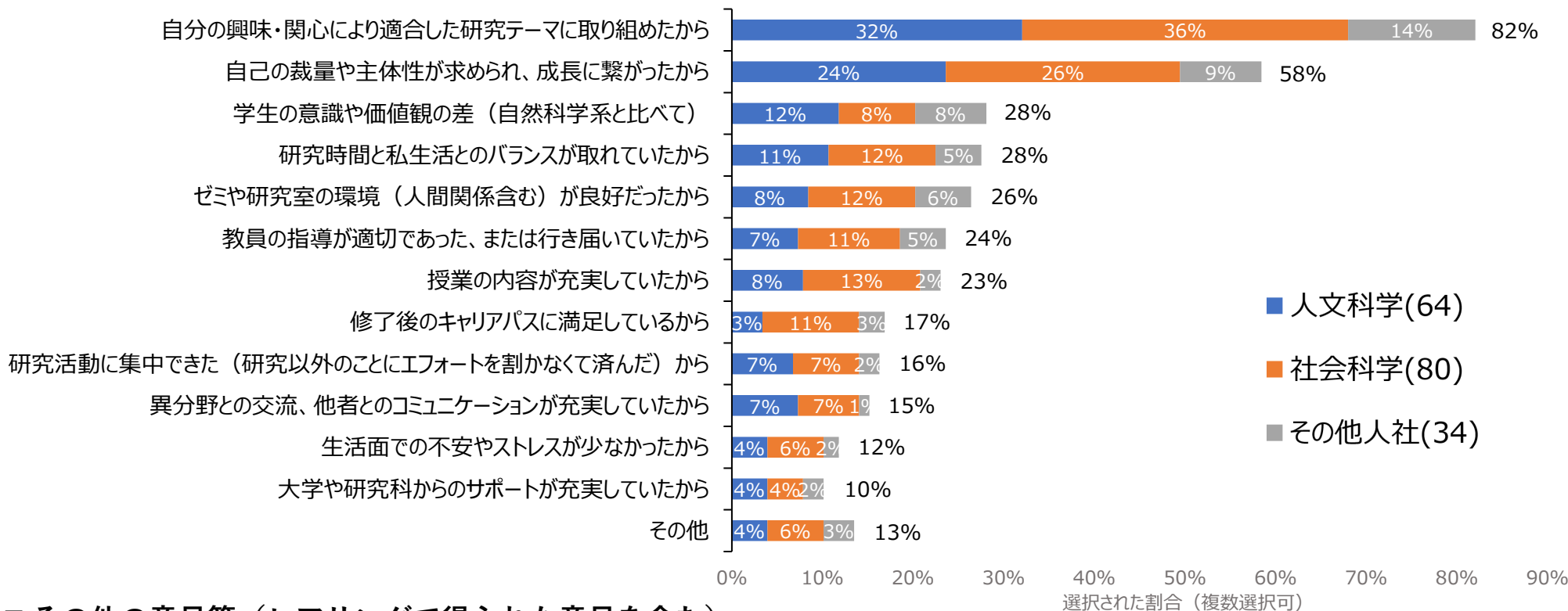
人文科学・社会科学系は自然科学系よりも大学院生の研究時間が少ない傾向にあるという調査結果について、その理由は何だと考えるか（自由記述・ヒアリング）

- ・ 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

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

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

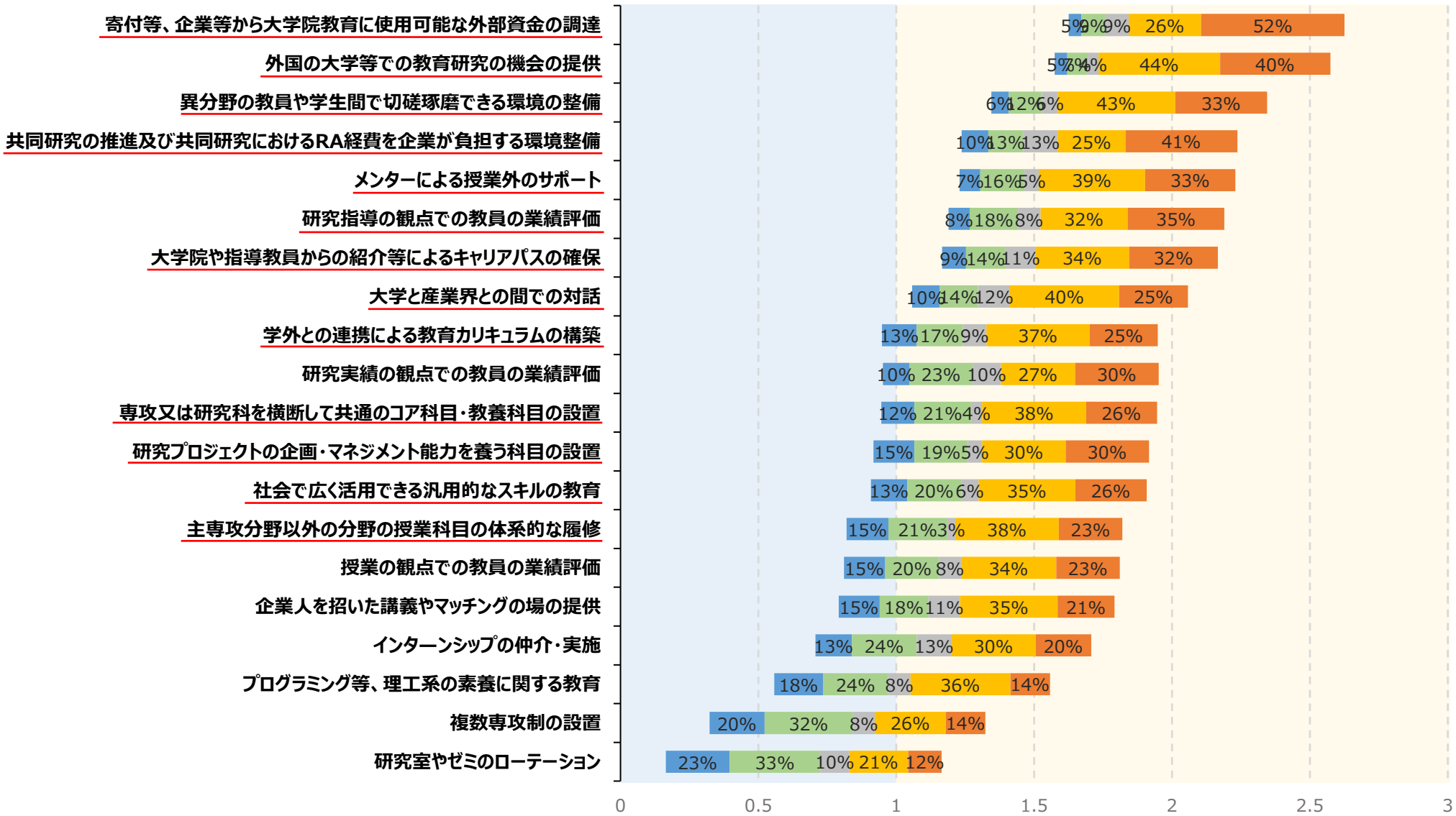


■ その他の意見等（ヒアリングで得られた意見を含む）

- 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」という区分で見てもらえるので、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

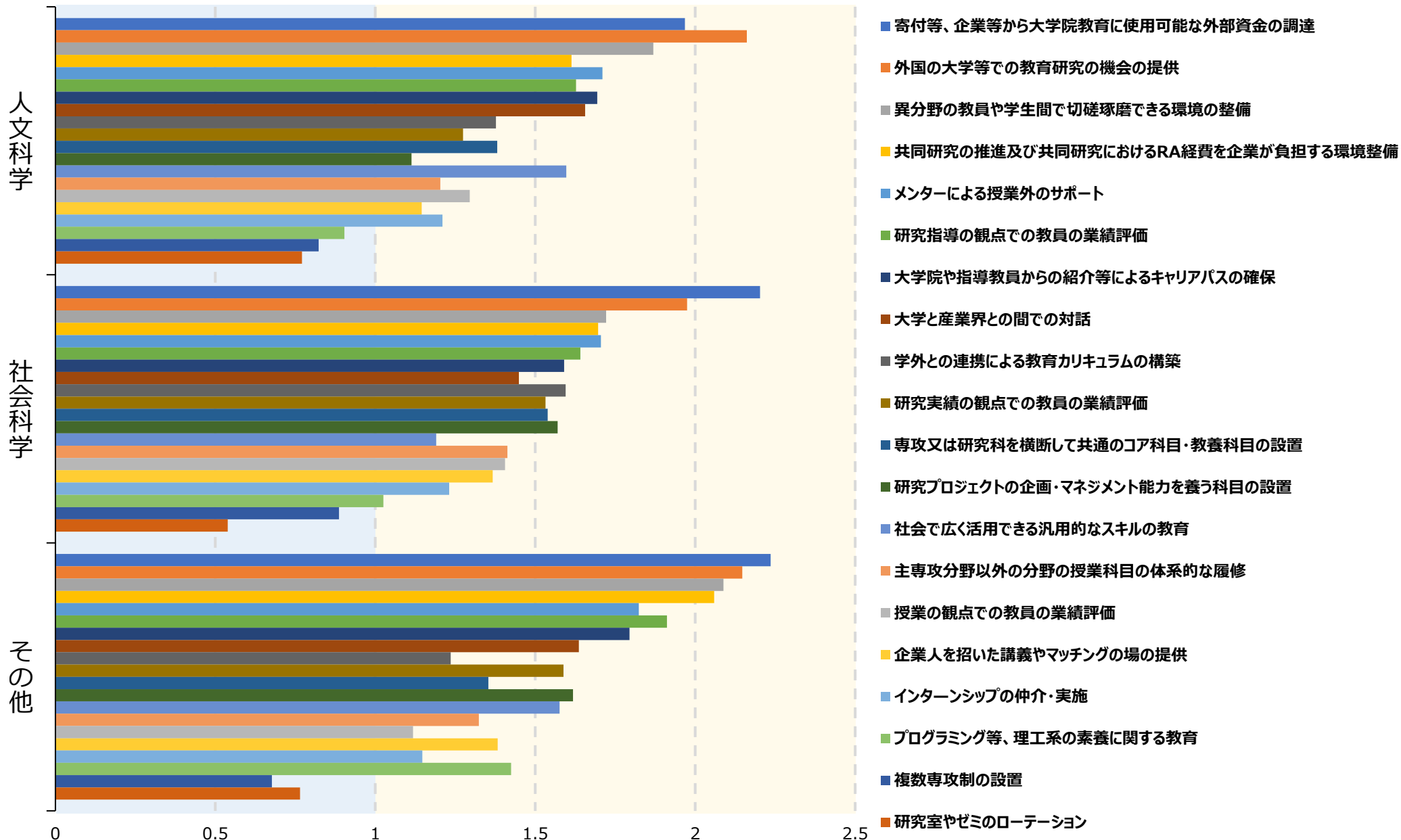
人文科学・社会科学系の大学院教育改革に必要な組織的取組について

■ 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。