

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

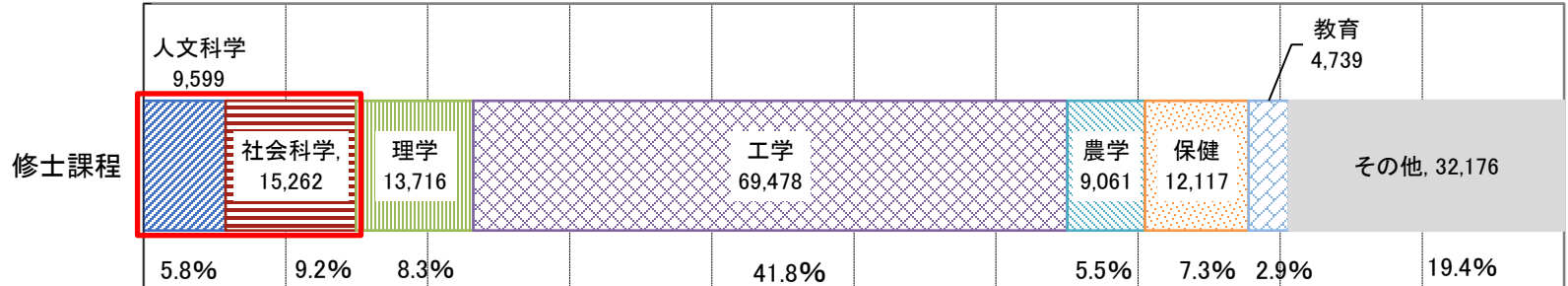
1. 学生数・教員数等	3
2. キャリアパス	16
3. 学位取得までに要する期間	33
4. 大学院教育・研究	41
5. 組織的な取組	54
6. 関係者へのアンケート・ヒアリング結果等	61
7. 関係施策等	75

1. 学生数・教員数等

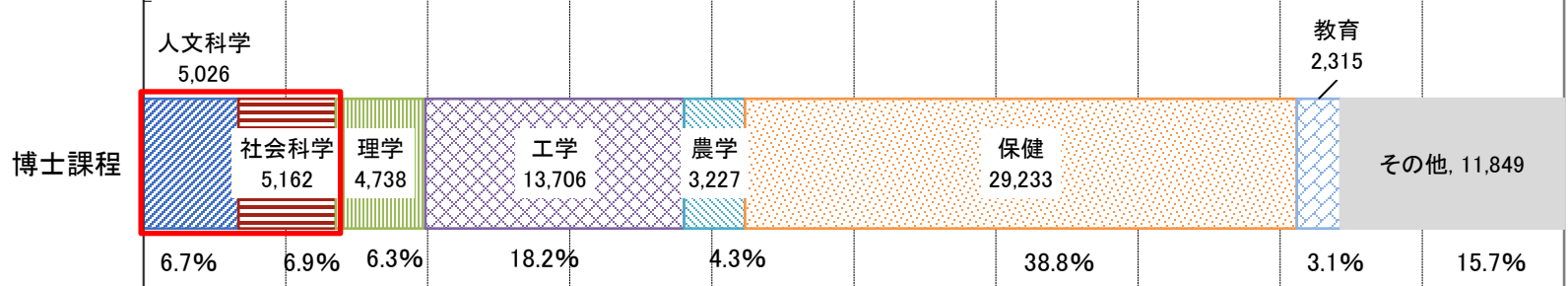
学問分野別の大学院学生数

(令和4年5月1日現在)

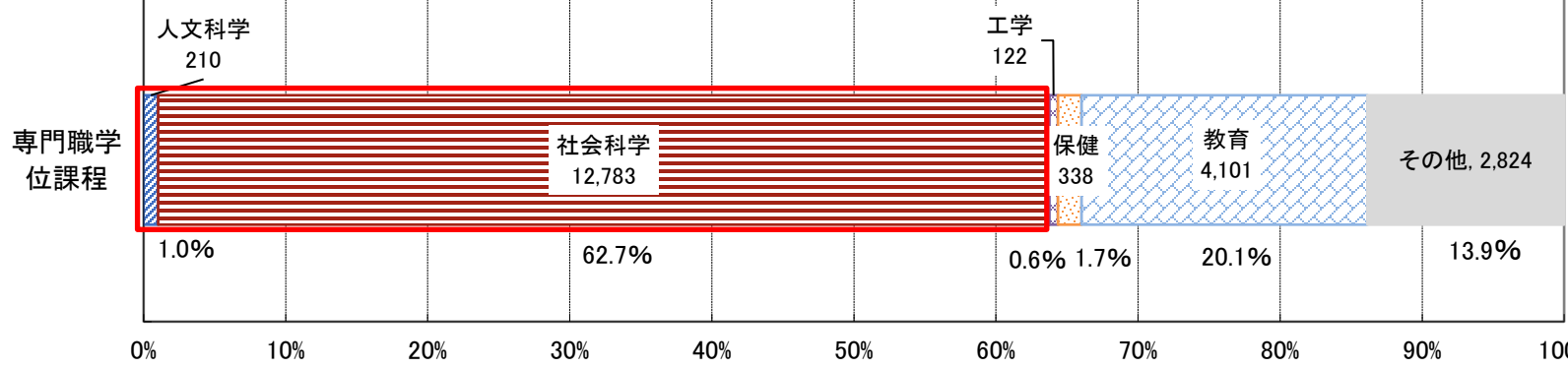
合計
166,148人



合計
75,256人



合計
20,378人

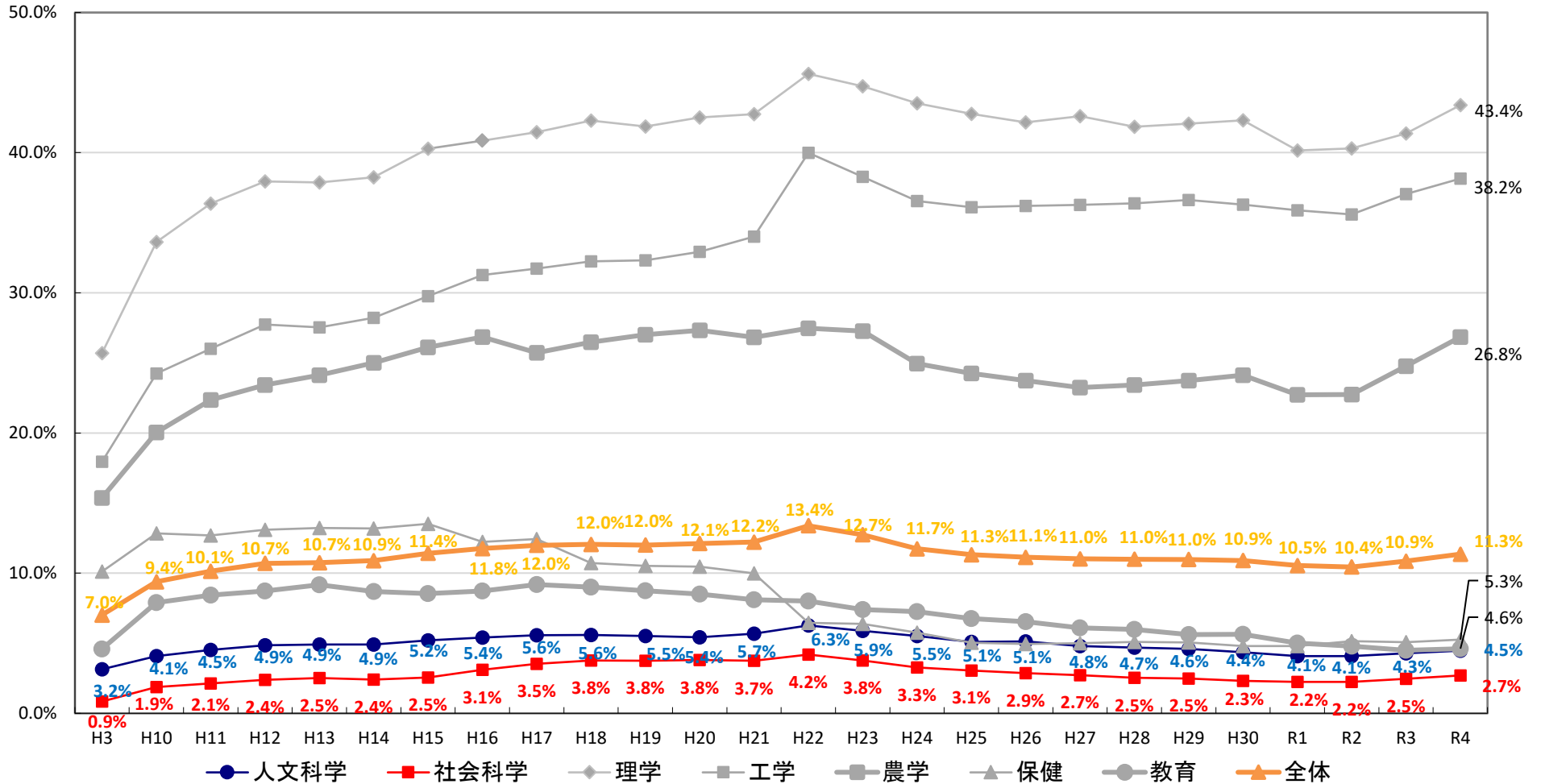


出典: 令和4年度学校基本調査

学士課程修了者の進学率の推移（分野別）

- 学士課程修了者の進学率は全体として横ばいの傾向。
- 人文科学系、社会科学系の進学率は他の分野と比較して低い。

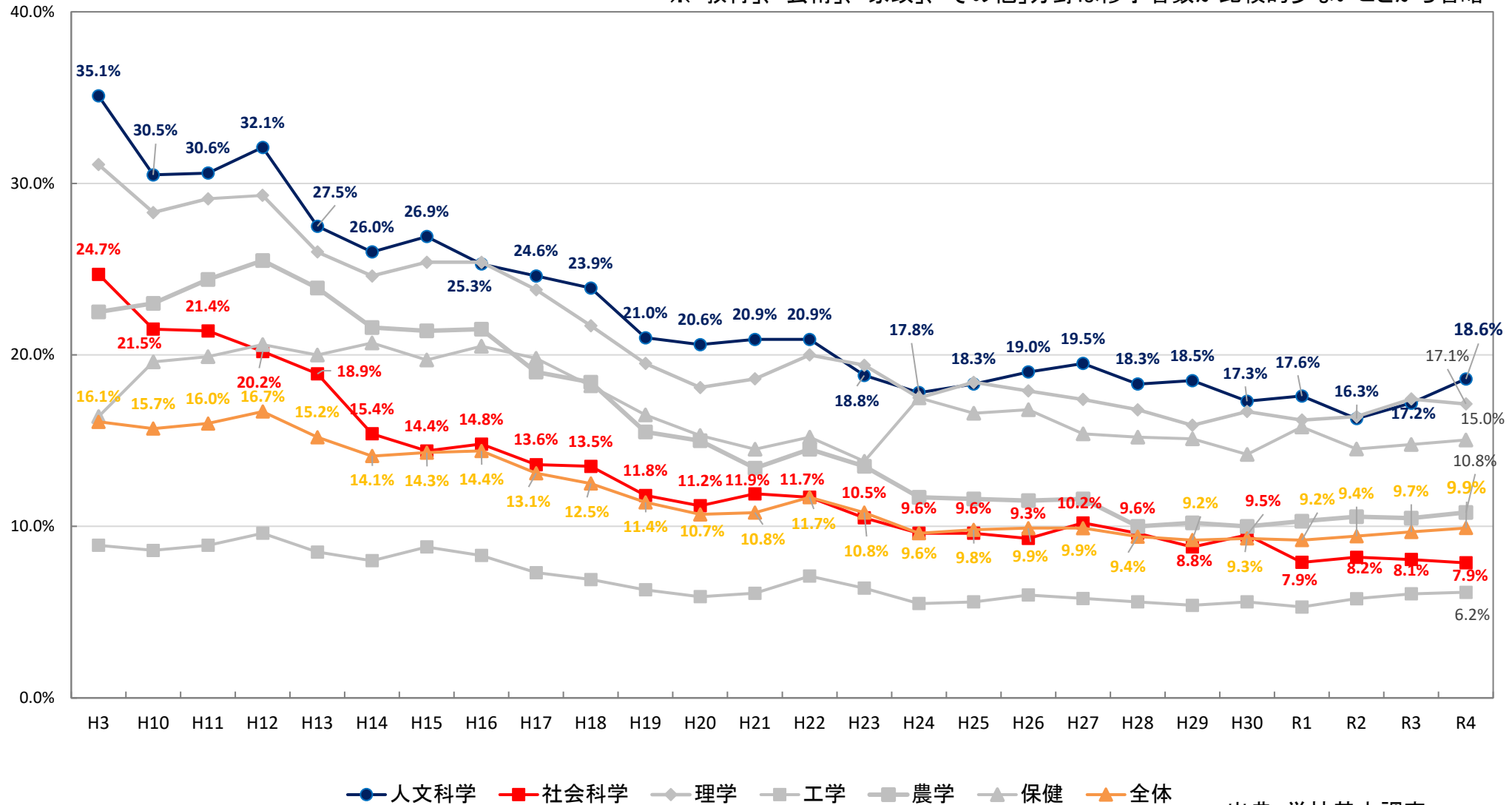
※「芸術」、「家政」、「その他」分野は修了者数が比較的小さいことから省略



修士課程修了者の進学率の推移（分野別）

- 修士課程修了者の進学率は全体として減少傾向。
- 人文科学系の進学率は他の分野と比較して高く、社会科学系の進学率は工学系に次いで低い。

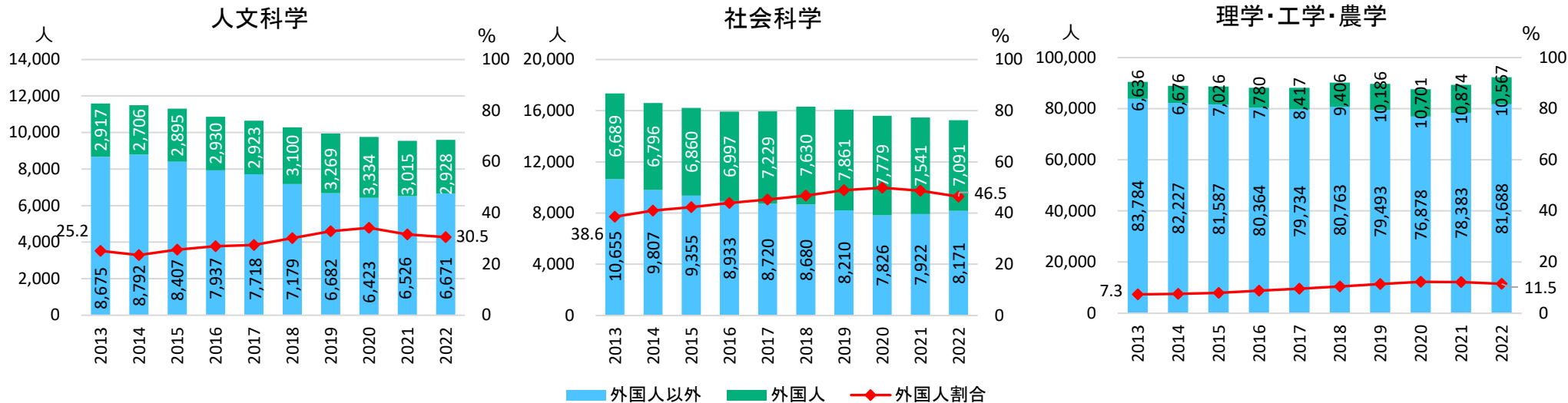
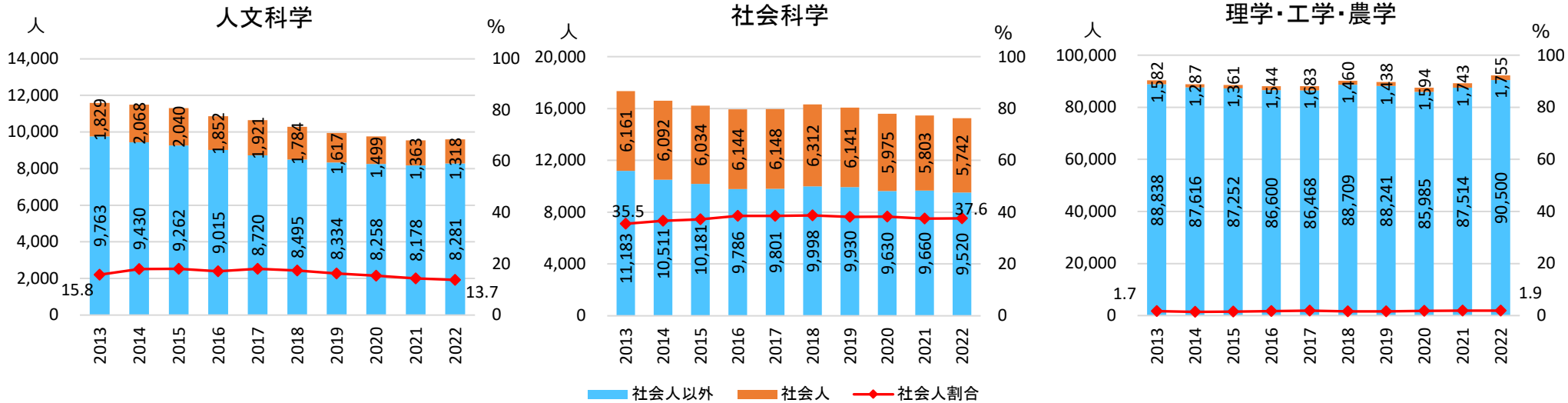
※「教育」、「芸術」、「家政」、「その他」分野は修了者数が比較的小さいことから省略



出典：学校基本調査

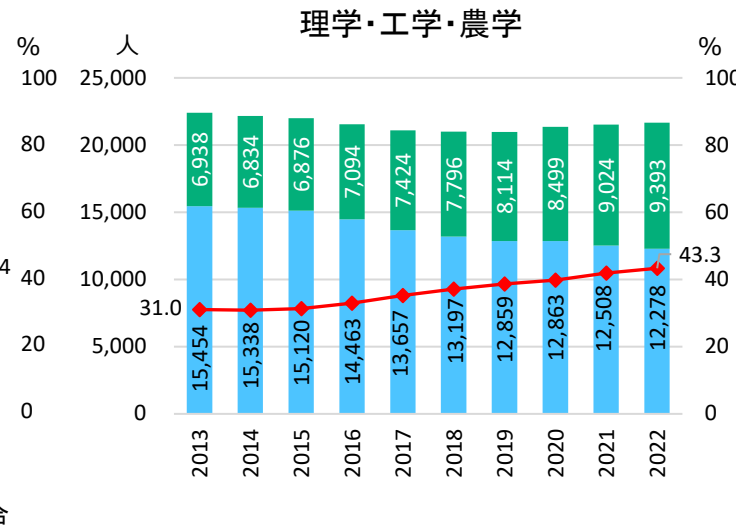
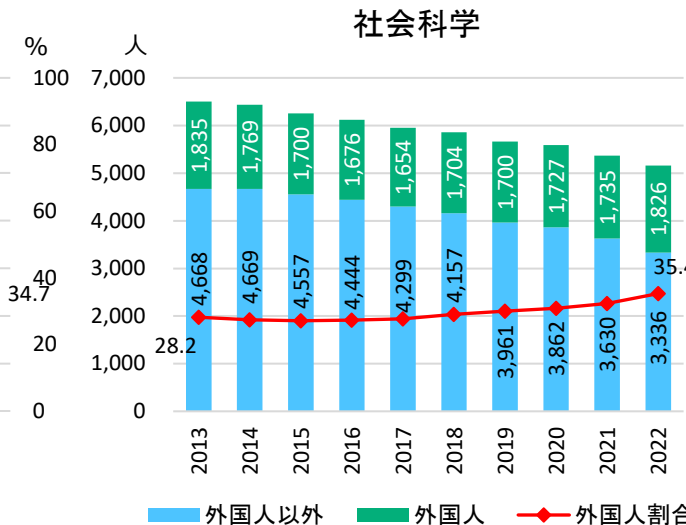
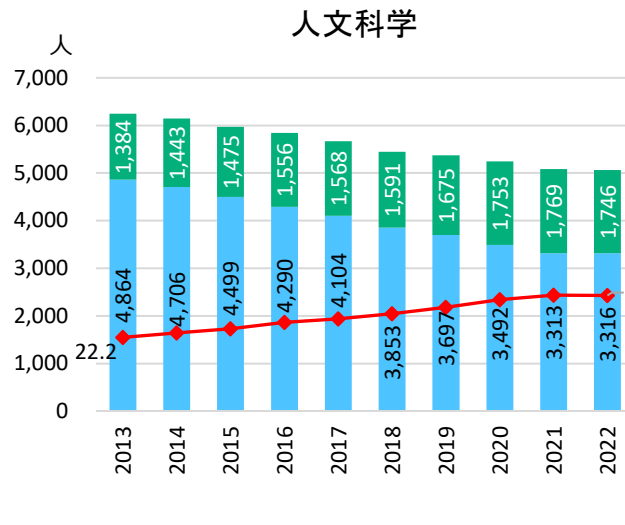
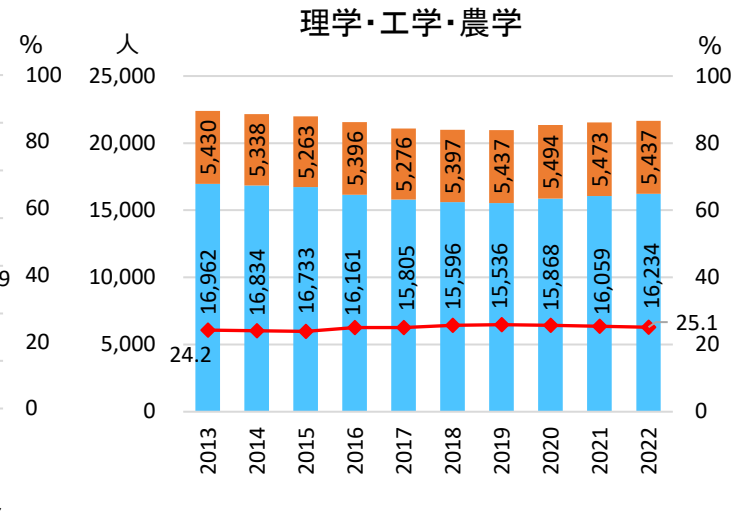
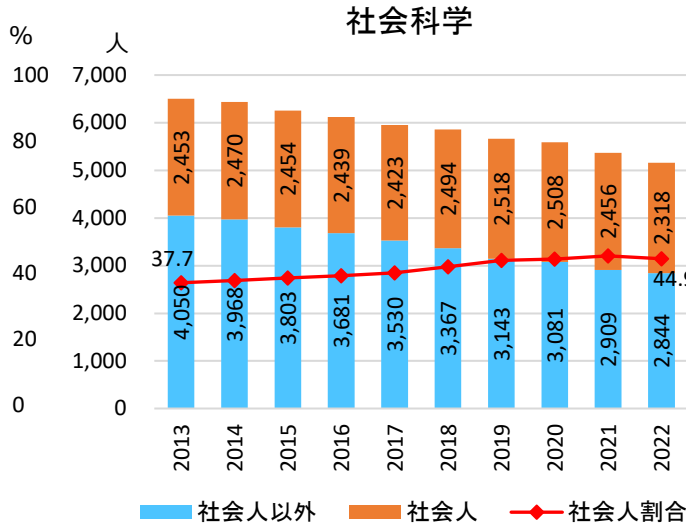
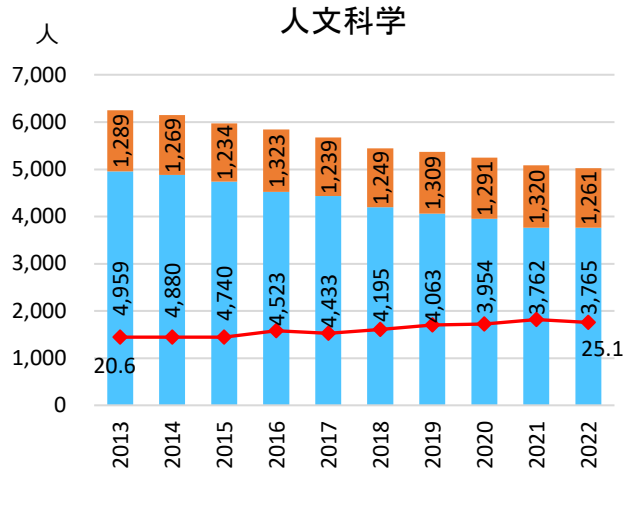
修士課程における社会人、外国人学生割合

● 修士課程において、人文科学系、社会科学系は理学・工学・農学系と比べて社会人、外国人学生の割合が高い。



博士課程における社会人、外国人学生割合

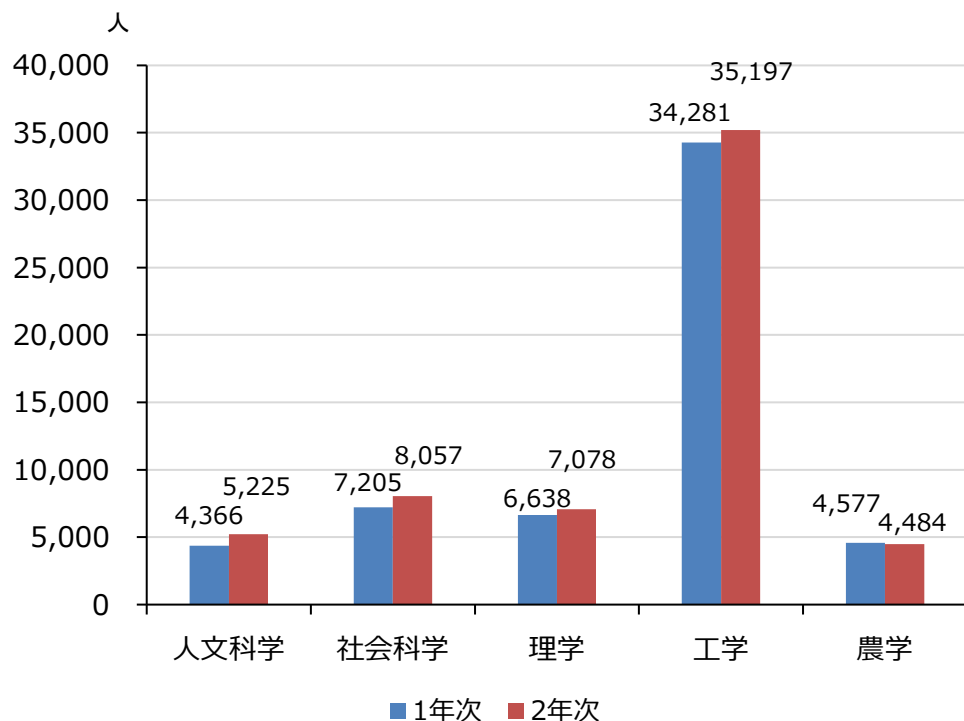
- 博士課程においては、社会科学系における社会人の割合が人文科学系、理学・工学・農学系と比べて高い。
- 外国人学生割合は人文科学系、社会科学系、理学・工学・農学系いずれにおいても3～4割程度。



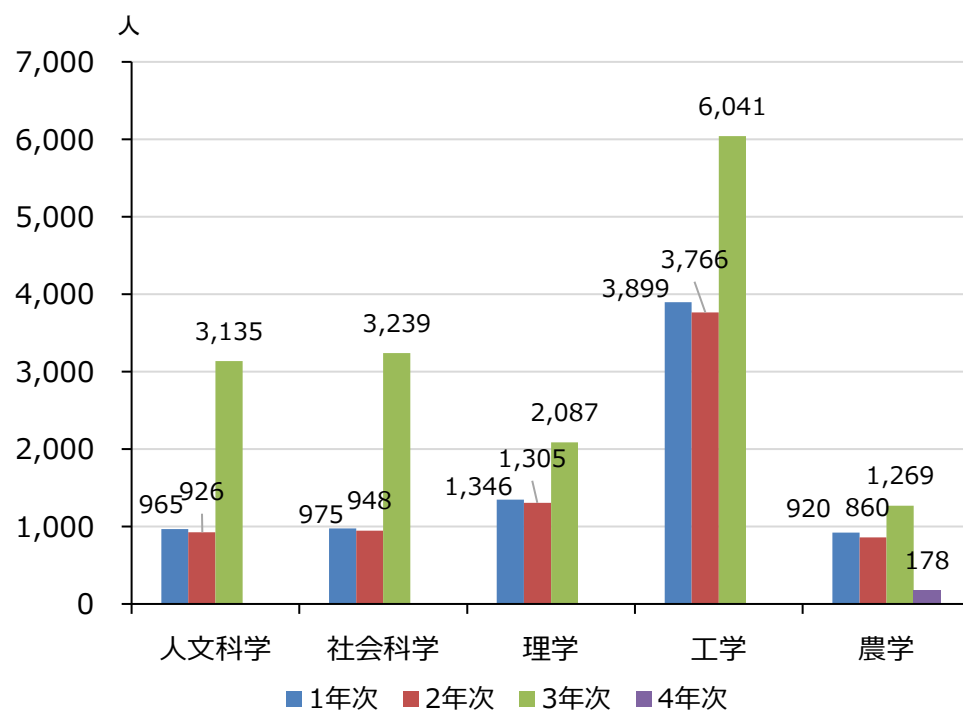
修士課程・博士課程における学年別在籍者数

- 人文科学系、社会科学系においては、博士課程3年次の在籍者の割合が高い。

修士課程

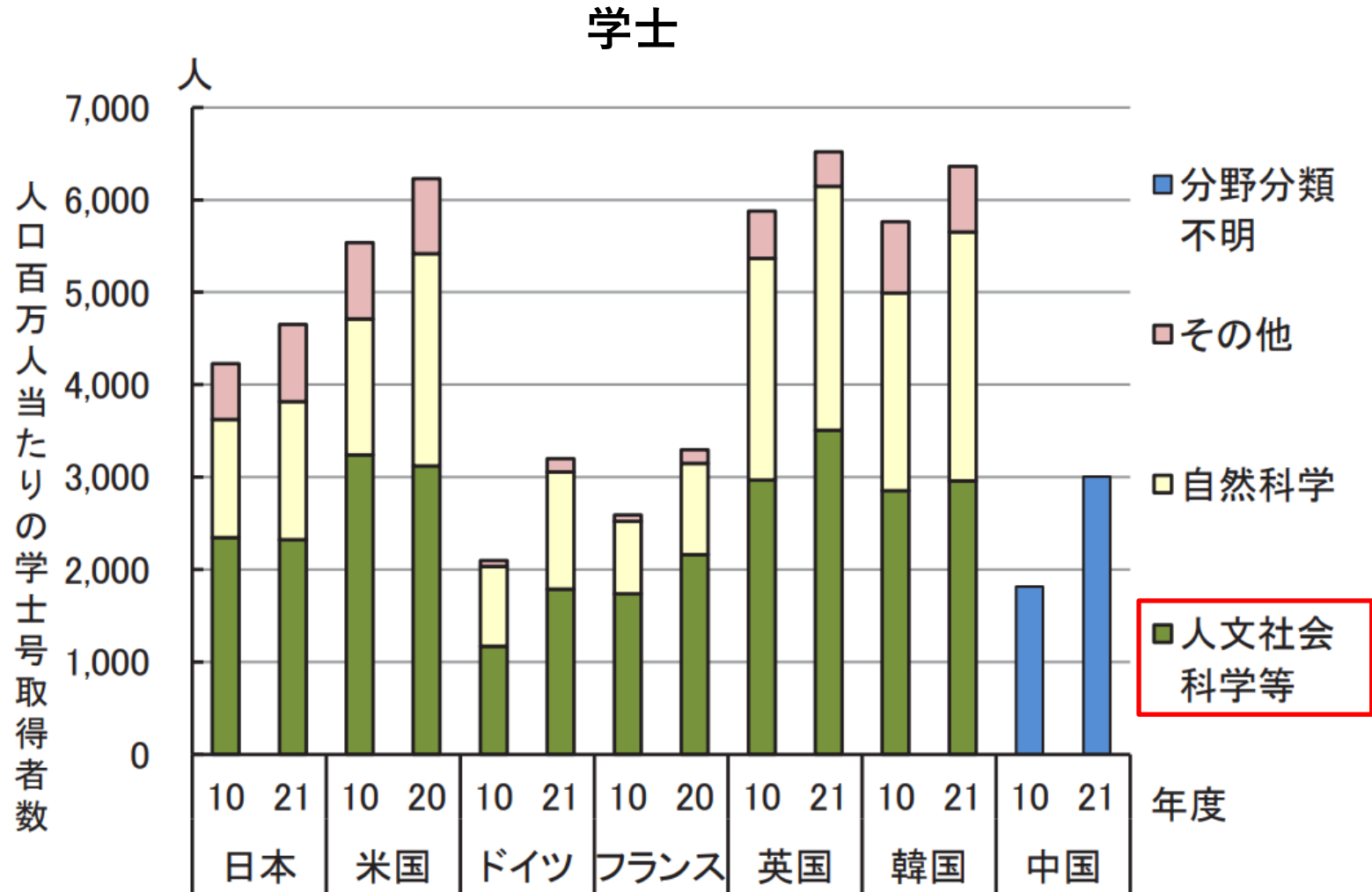


博士課程



人口100万人当たりの学士号取得者数の国際比較

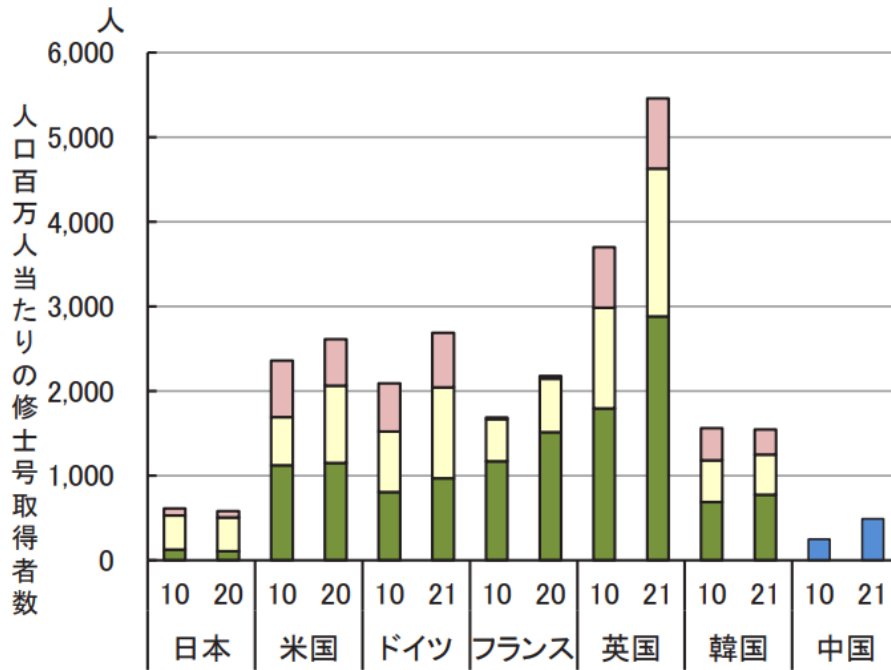
- 人文科学・社会科学系における人口当たりの学士号取得者数は、諸外国と比較して大きな差はない。



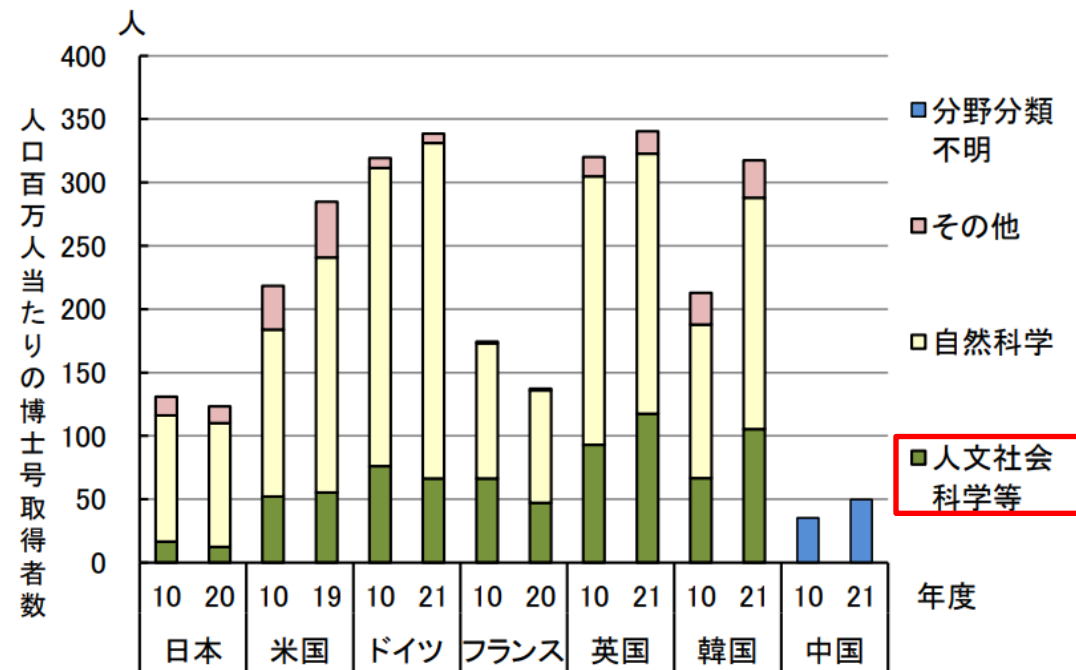
人口100万人当たりの修士号・博士号取得者数の国際比較

- 人文科学・社会科学系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



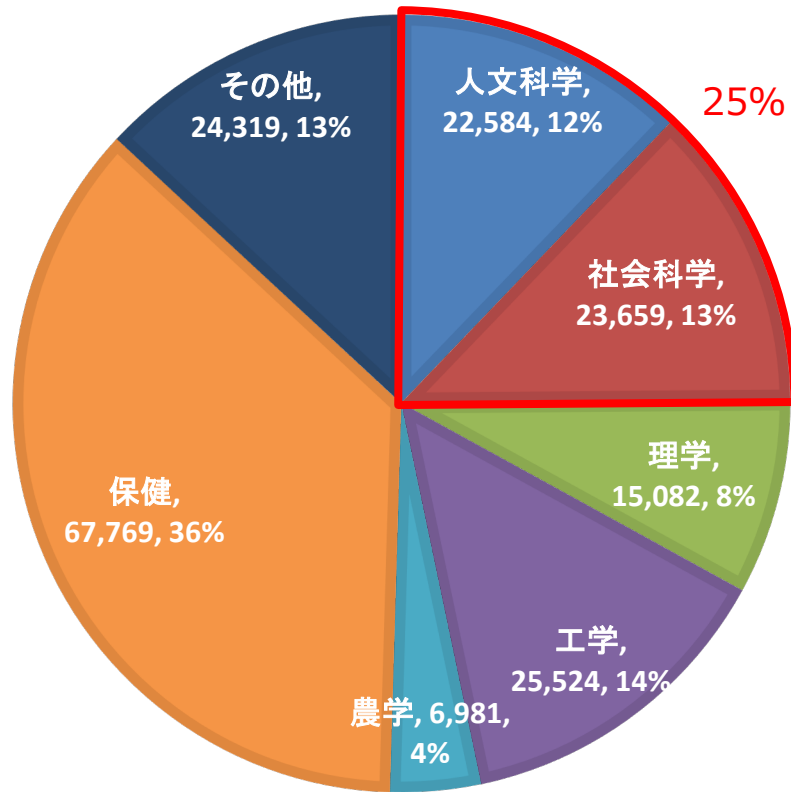
博士



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系、社会科学系の教員割合は約25%。
- 人文科学系、社会科学系の本務教員は私立大学に多い（約7割）。

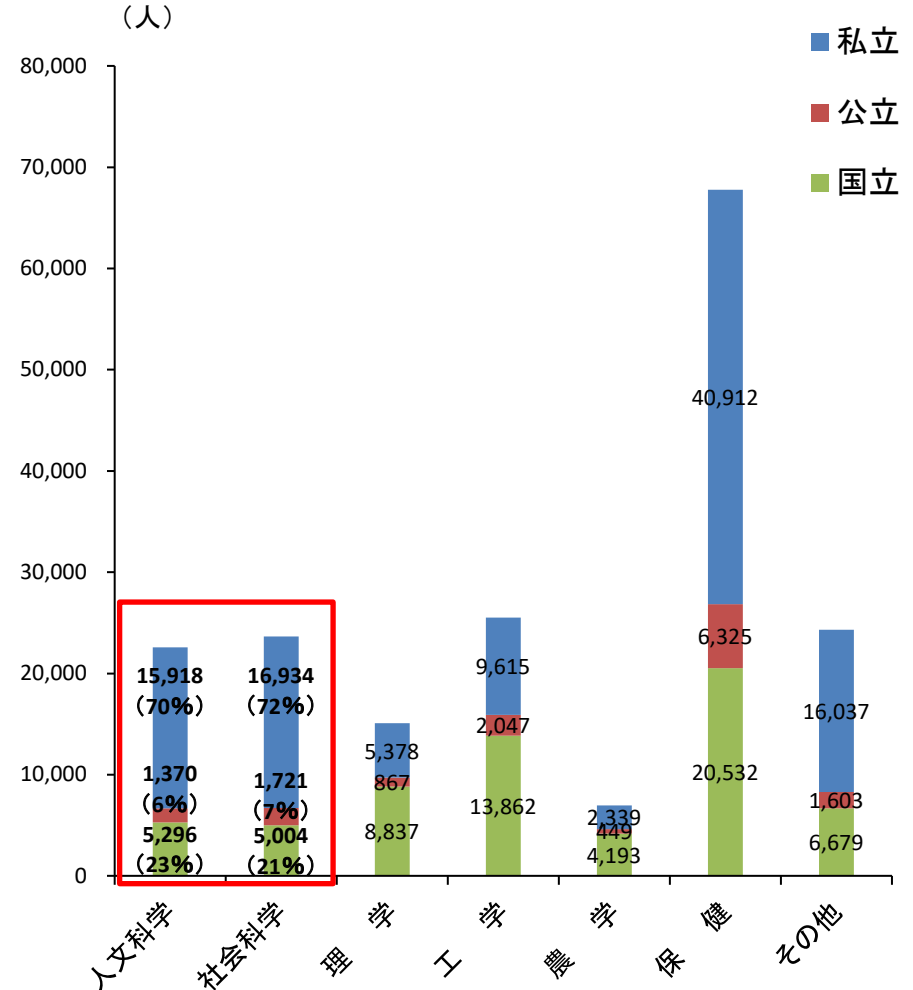
本務教員数（分野別割合）



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

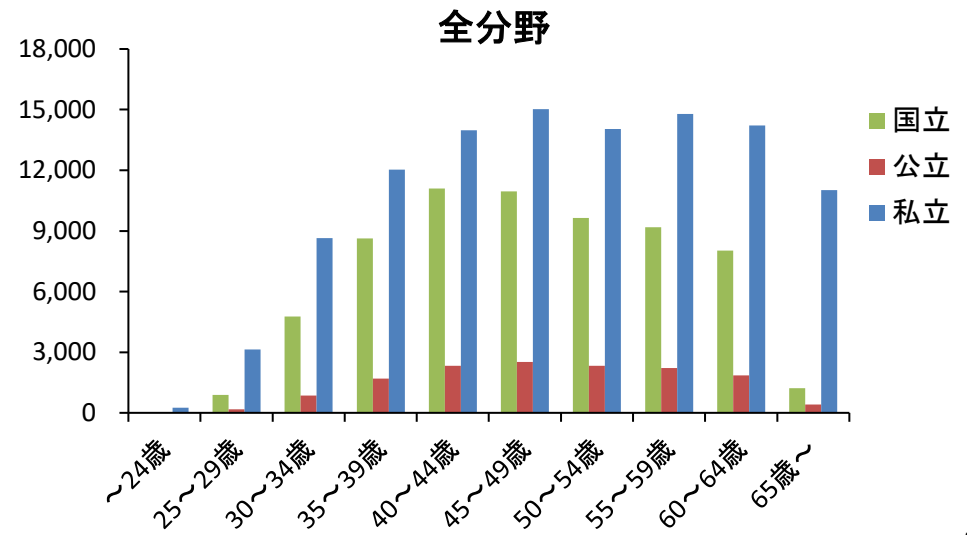
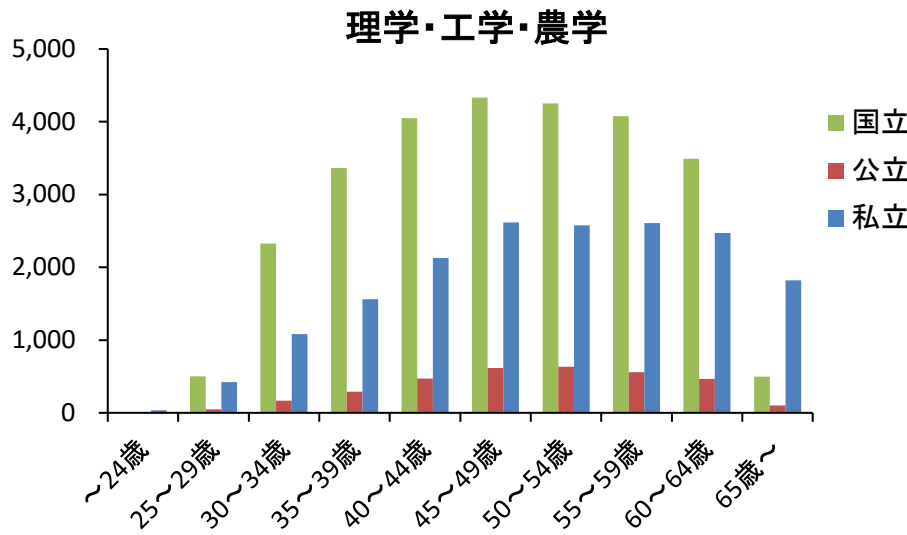
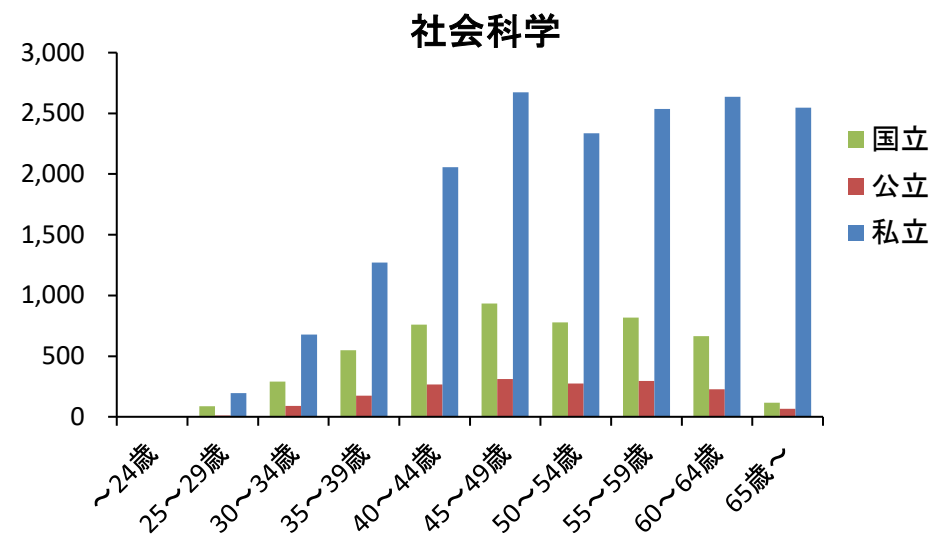
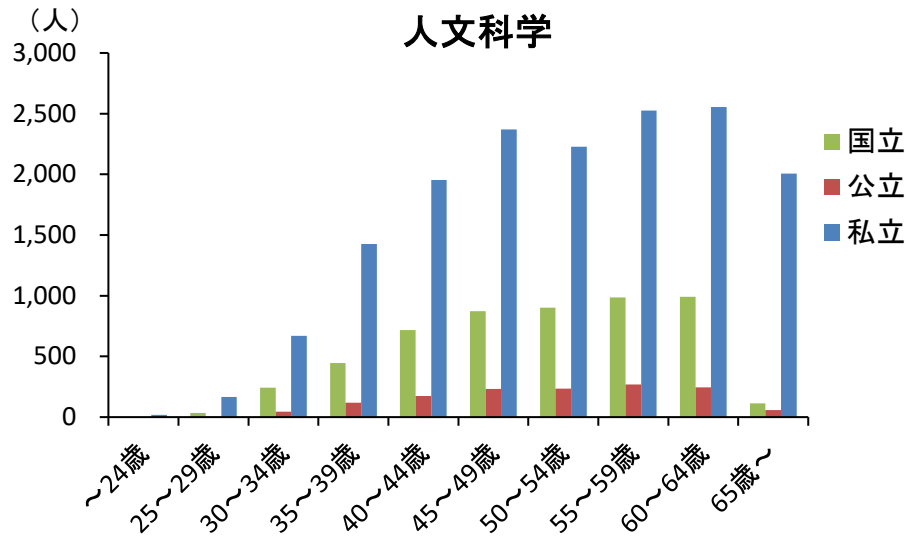
※「その他」は「芸術」、「教育」、「家政」、「商船」、「その他」の分野を含む

本務教員数（分野別）



大学本務教員数（令和元年度）

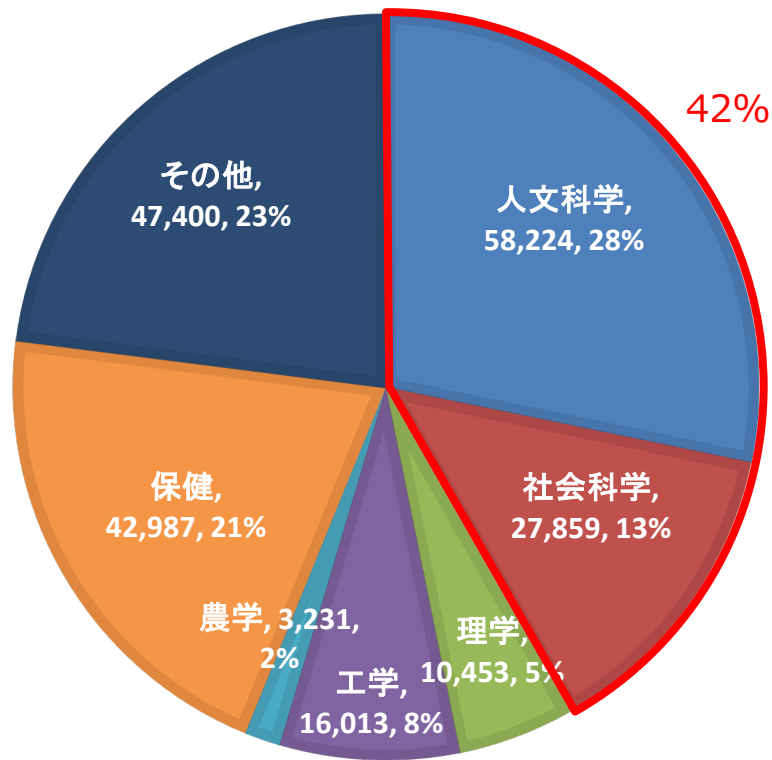
- 人文科学系、社会科学系の本務教員は、他の分野に比べて年齢層が高い傾向にある。



大学兼務教員数（令和元年度）

- 兼務教員全体に占める人文科学系、社会科学系の教員割合は約42%。
- 人文科学系、社会科学系の兼務教員は私立大学に多い（約8割）。

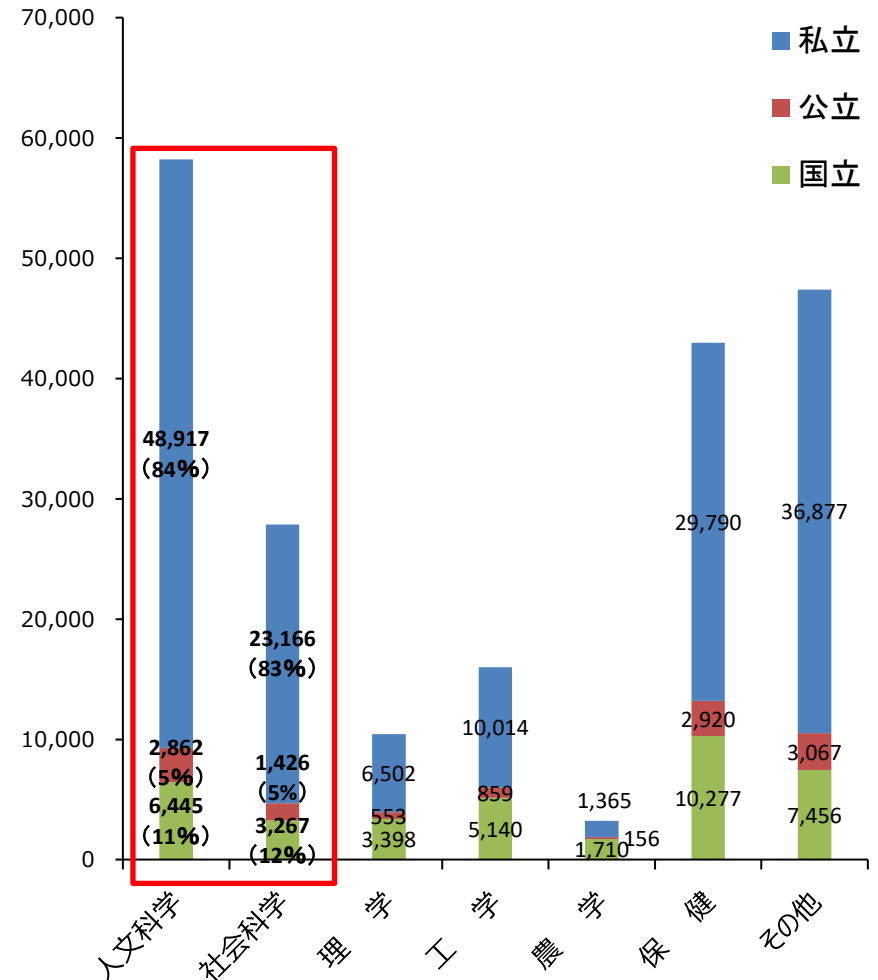
兼務教員数（分野別割合）



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

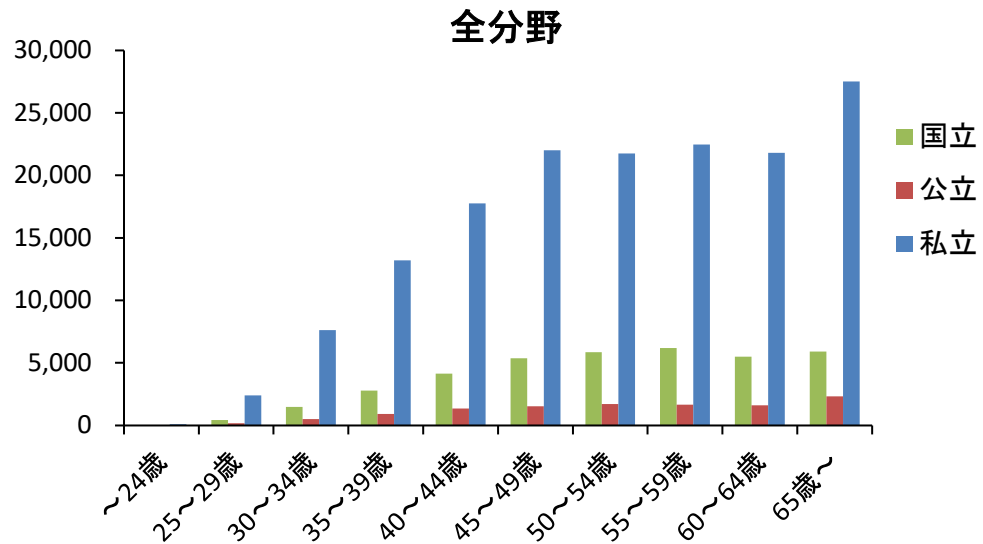
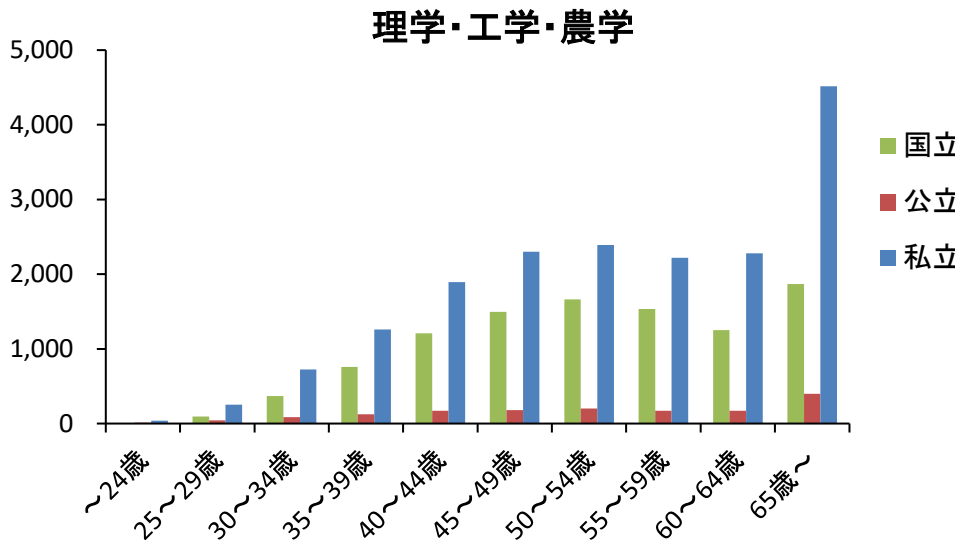
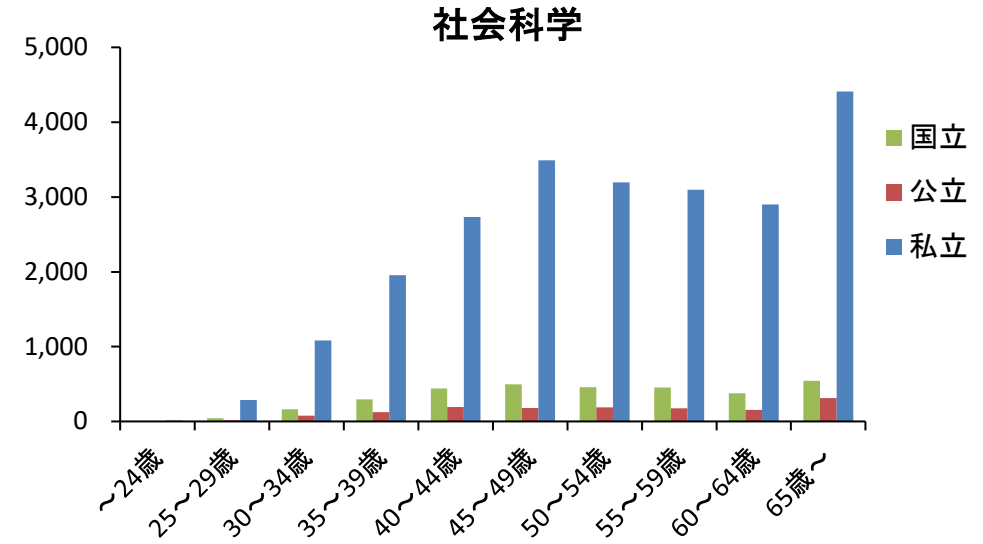
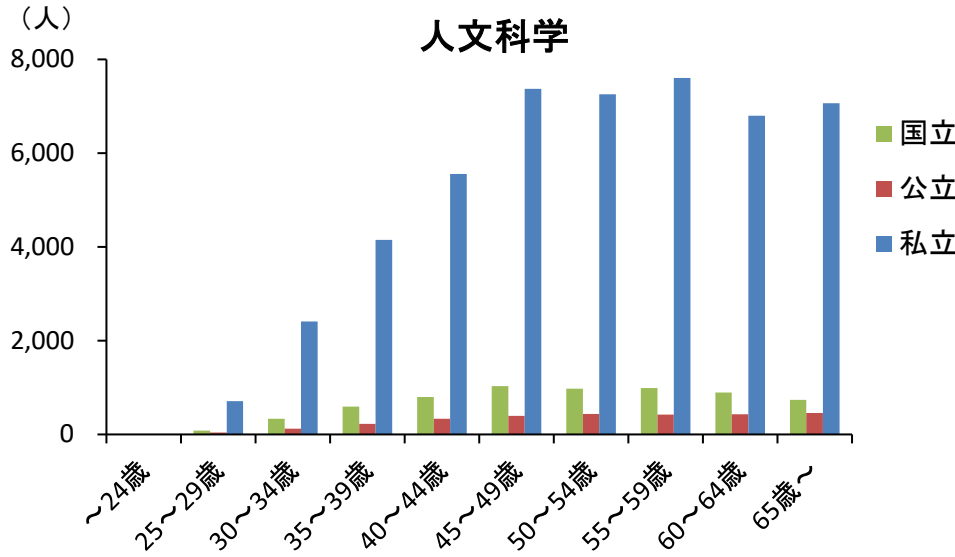
※「その他」は「芸術」、「教育」、「家政」、「商船」、「その他」の分野を含む

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。

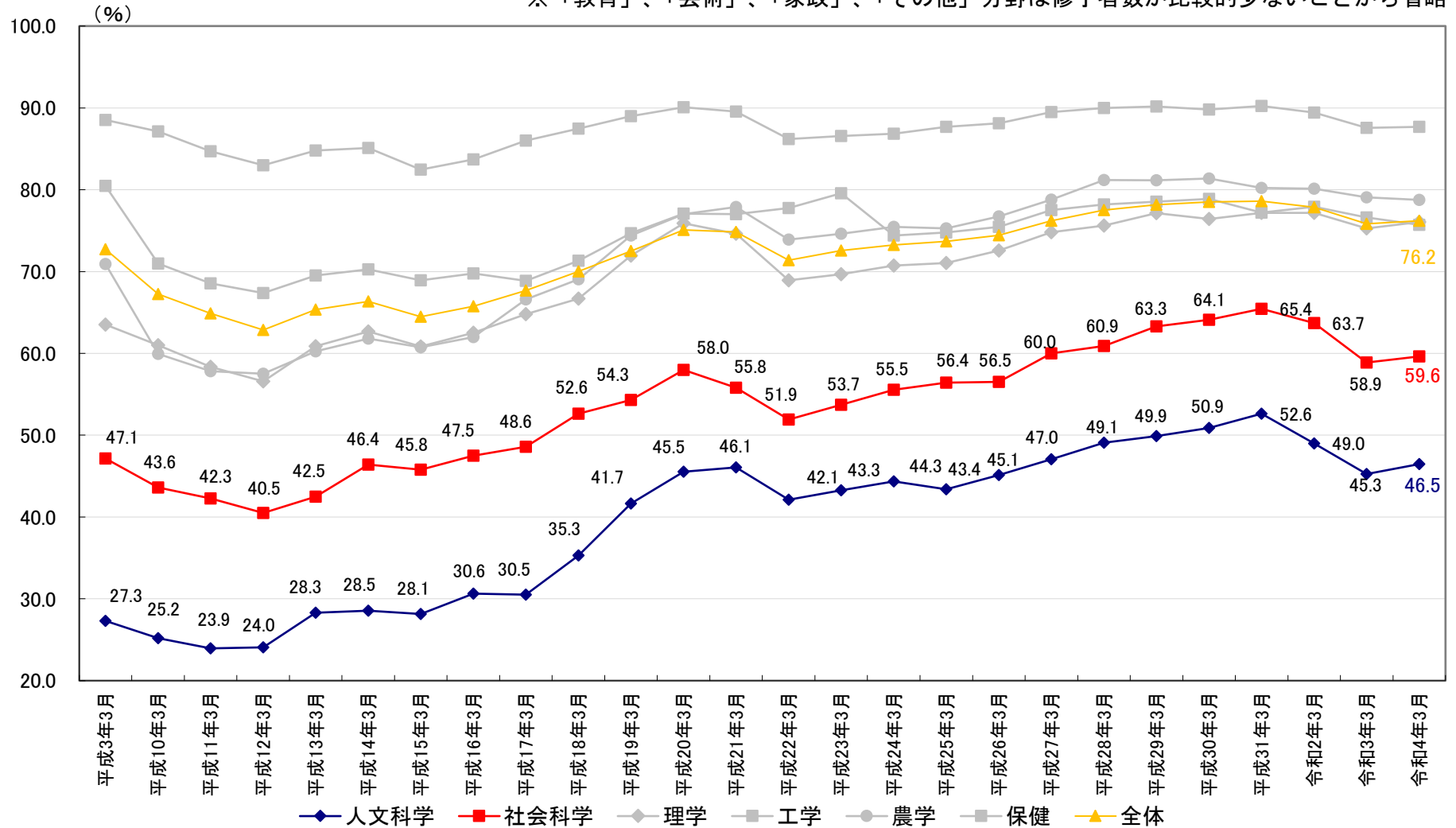


2. キャリアパス

修士課程修了者の就職率の推移（分野別）

- 人文科学系、社会科学系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



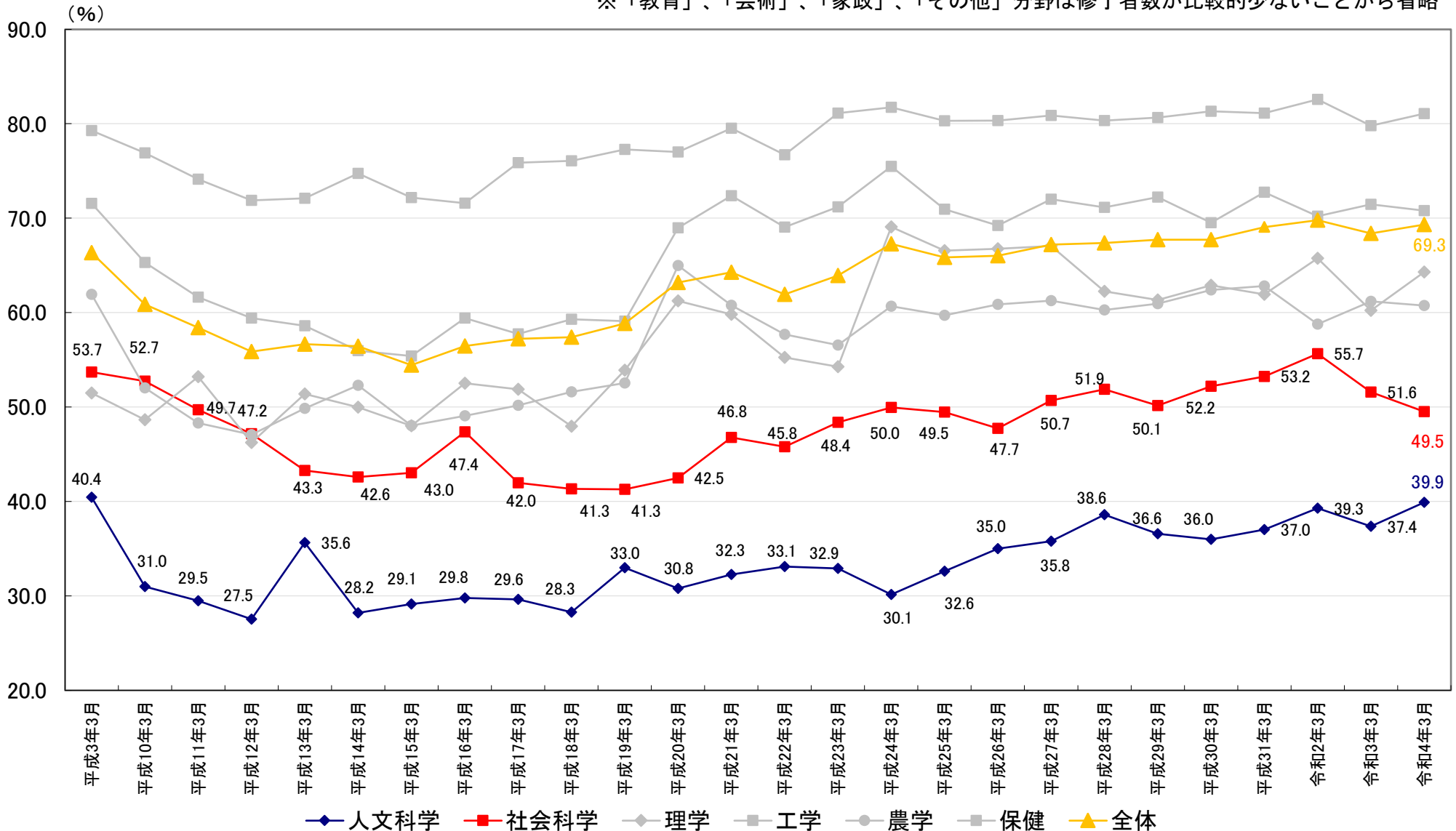
※各年度は修了年度

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）

● 人文科学系、社会科学系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

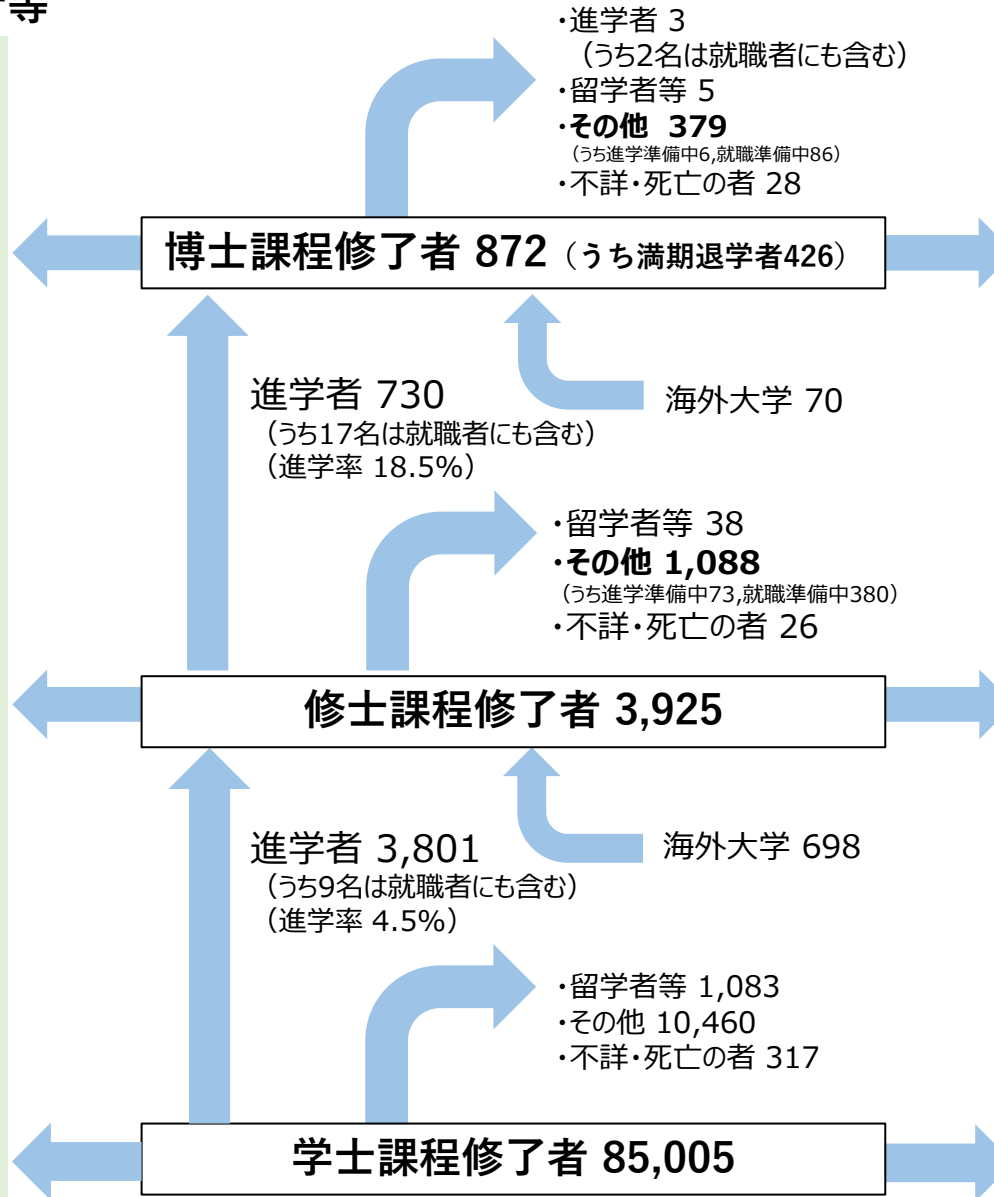
大学教員、高専教員、短大教員を除く就職者数

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%)

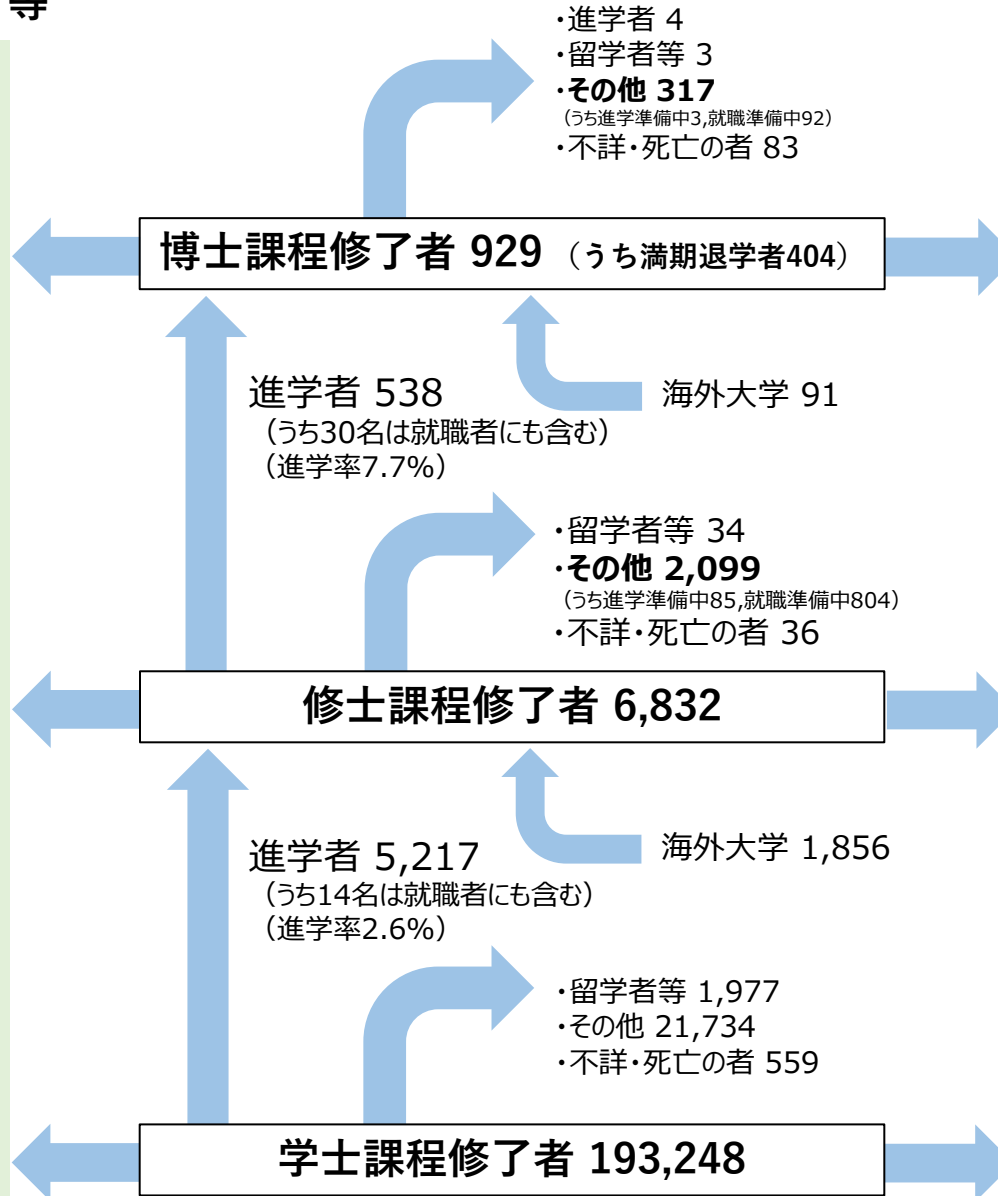
学士 163,769
(修了者の85.0%)

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

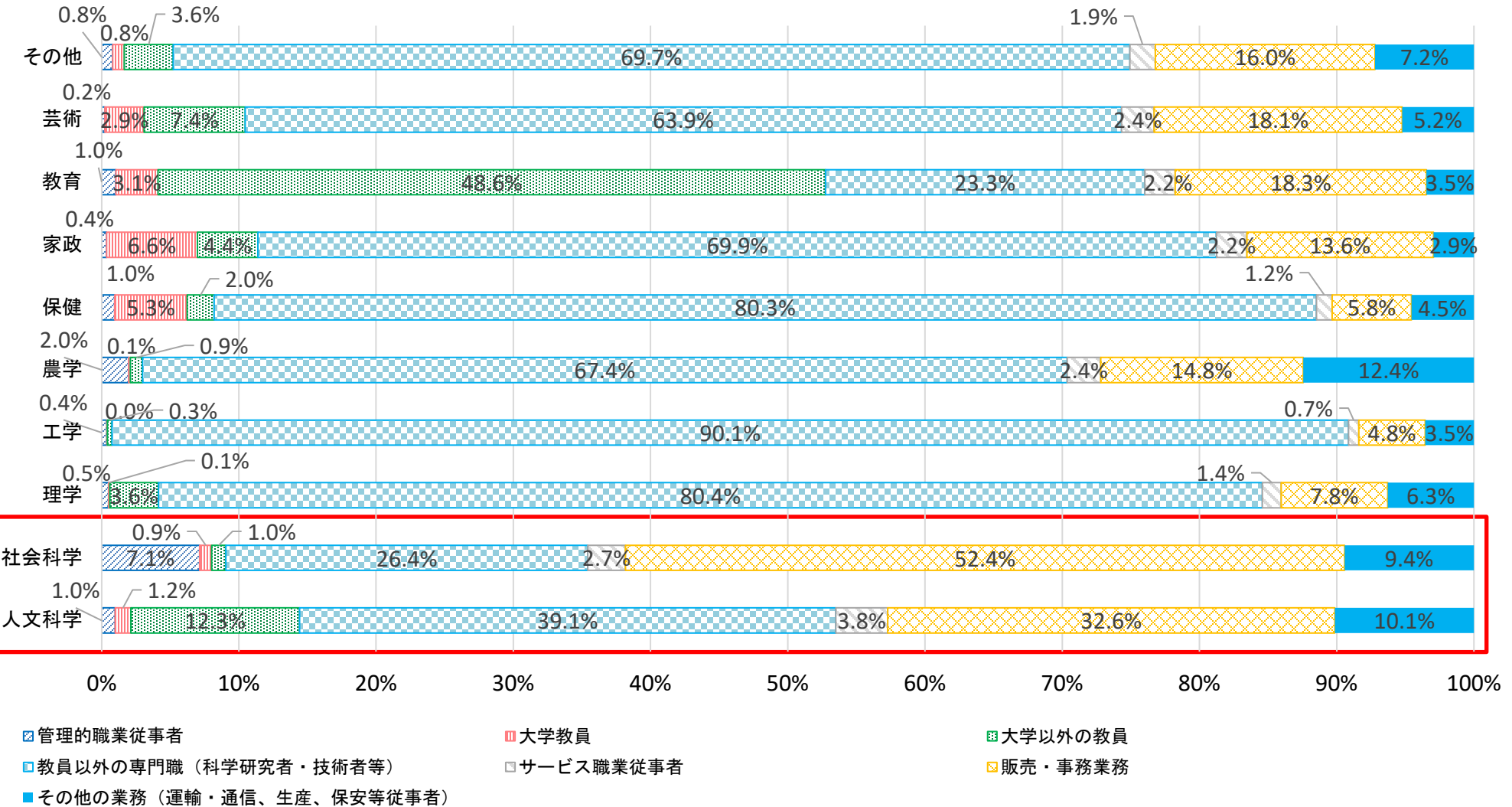


(注) 社会人学生の入学者数は記載されていない。満期退学者も便宜的に卒業者と見なしている。

出典：令和4年度学校基本調査より作成 20

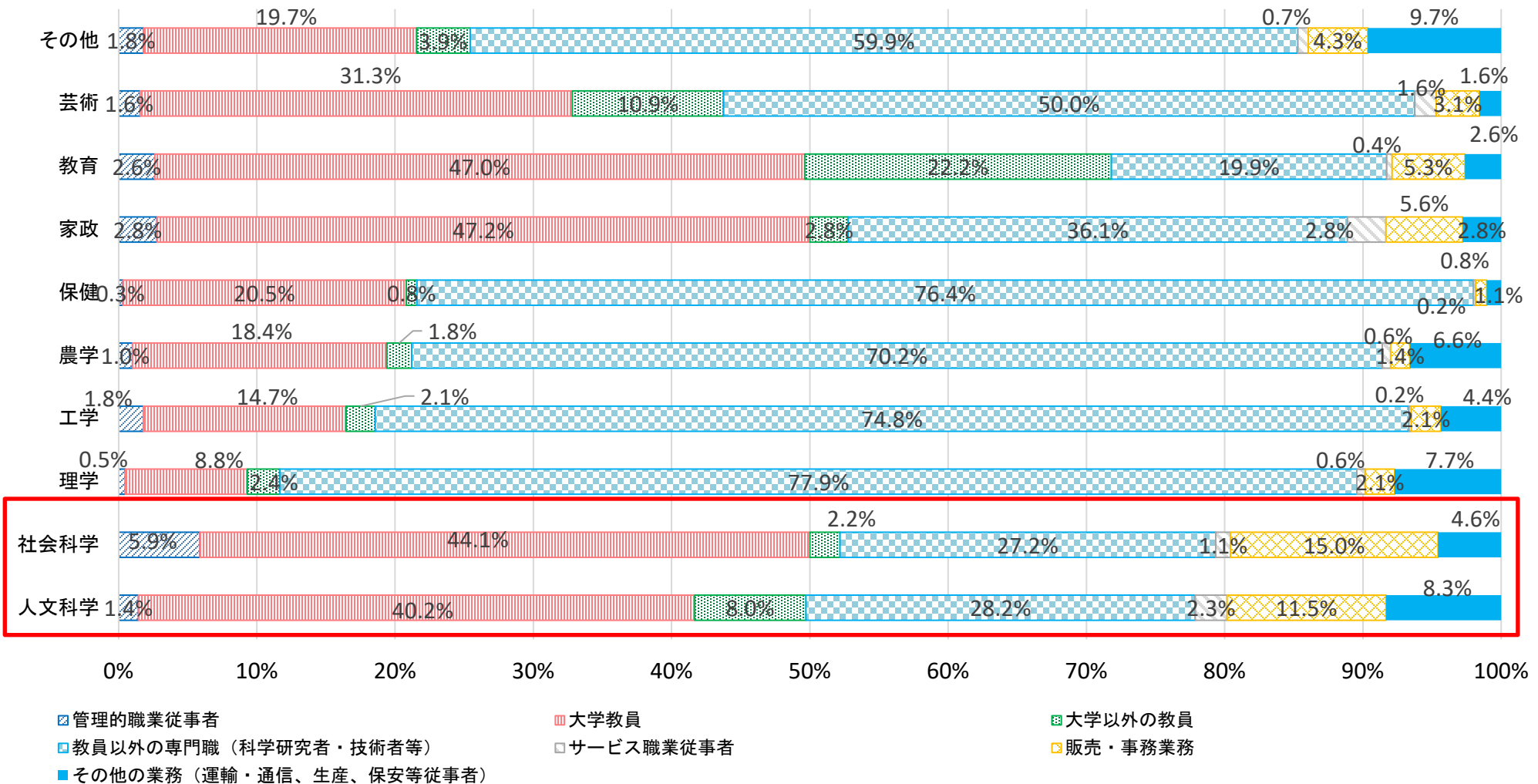
修士課程修了後の就職先（分野別・職業別）

- 社会科学系においては、修士課程修了後に販売・事務業務に従事する者の割合が高い。
- 人文科学系、社会科学系は、理工農・保健系と比較して、教員以外の専門的職業に従事する者の割合が低い。



博士課程修了後の就職先（分野別・職業別）

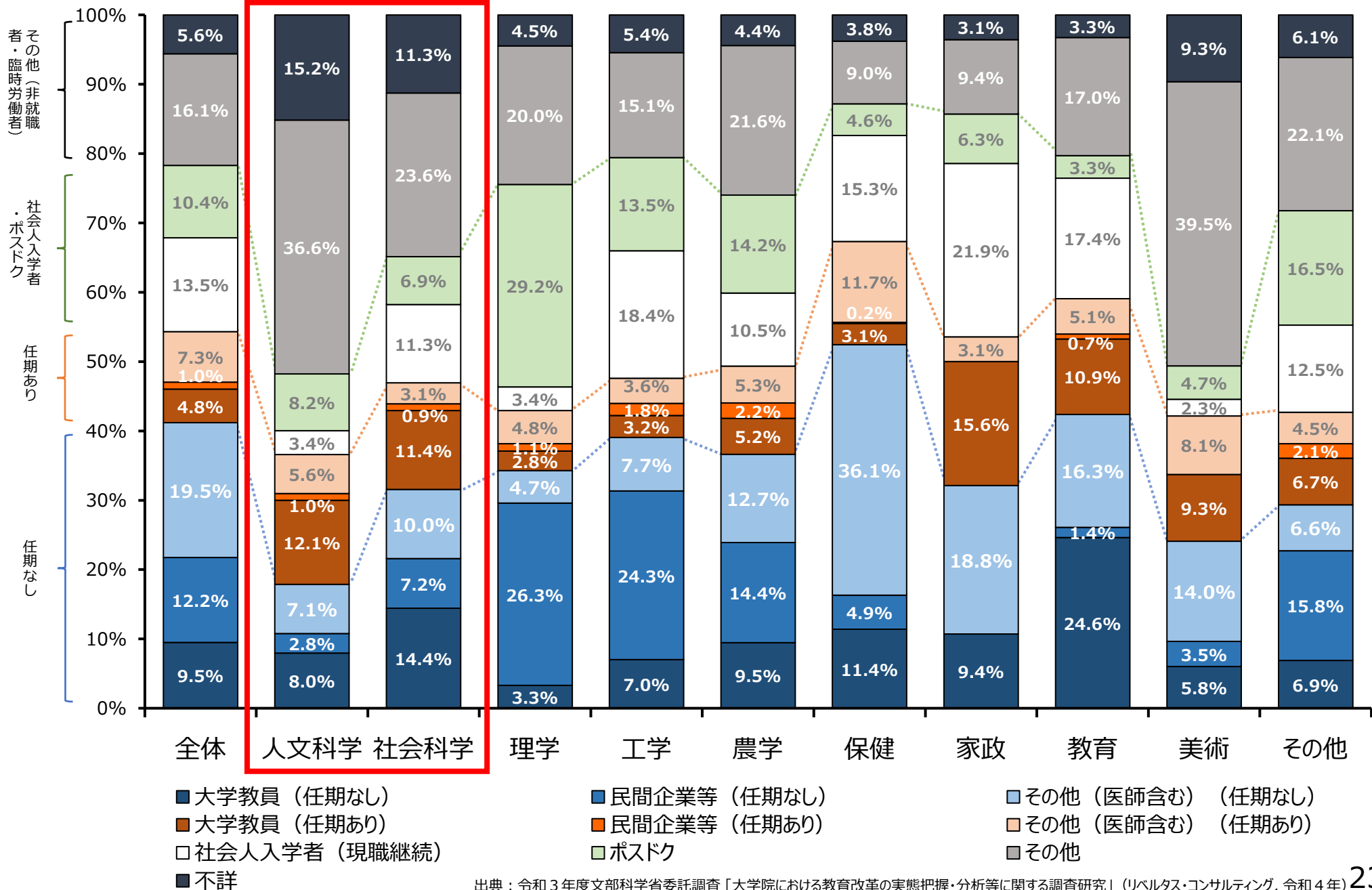
- 人文科学系、社会科学系においては、博士課程修了後に大学以外も含めて教員になる者の割合が高い。
- 理工農・保健系においては、教員以外の専門的職業に従事する者の割合が高い。



※ 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

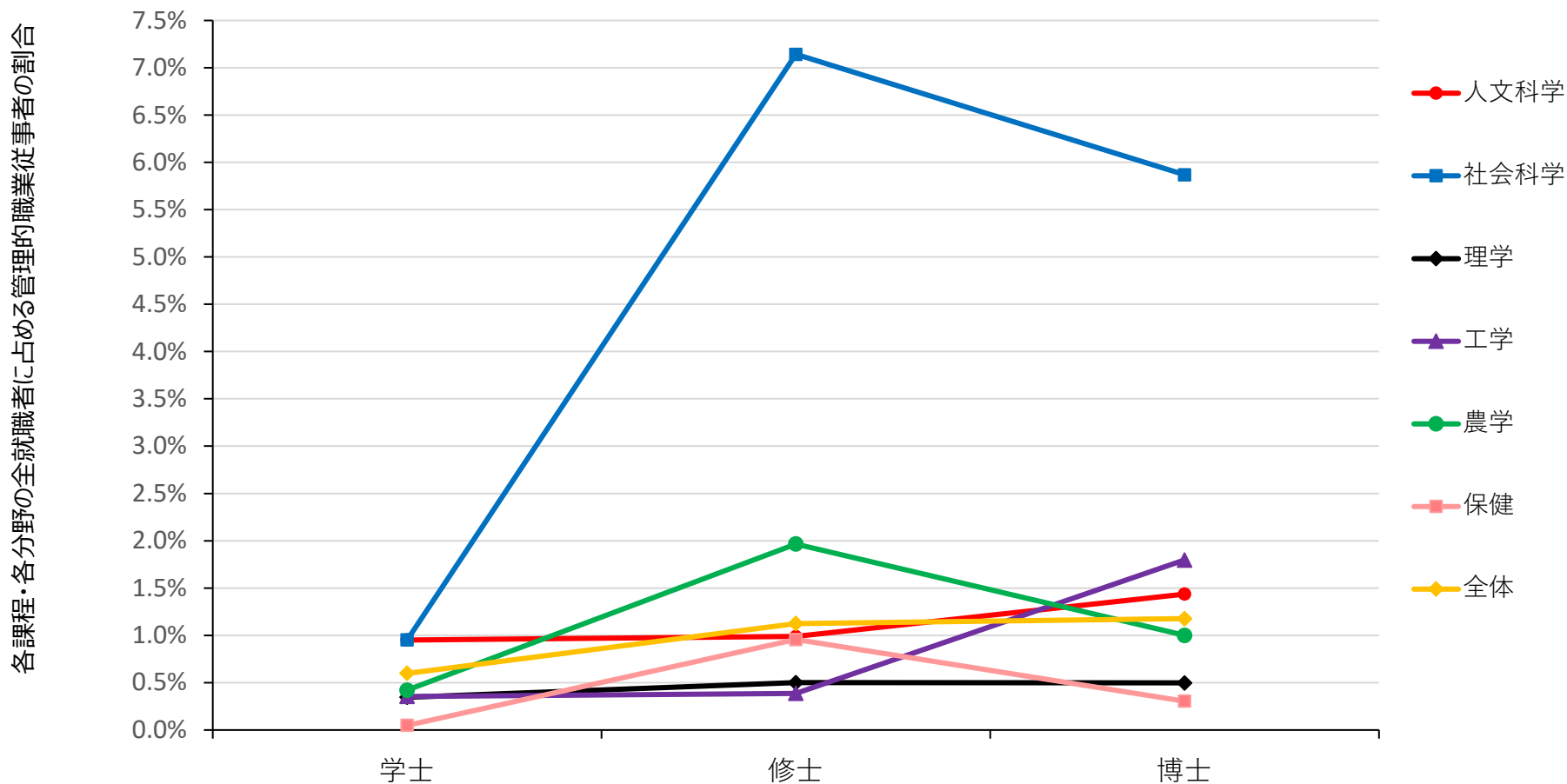
博士後期課程修了後の進路



就職者に占める管理的職業従事者の割合（令和4年度）

- 社会科学系は同分野の修士卒・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と比較して高い。

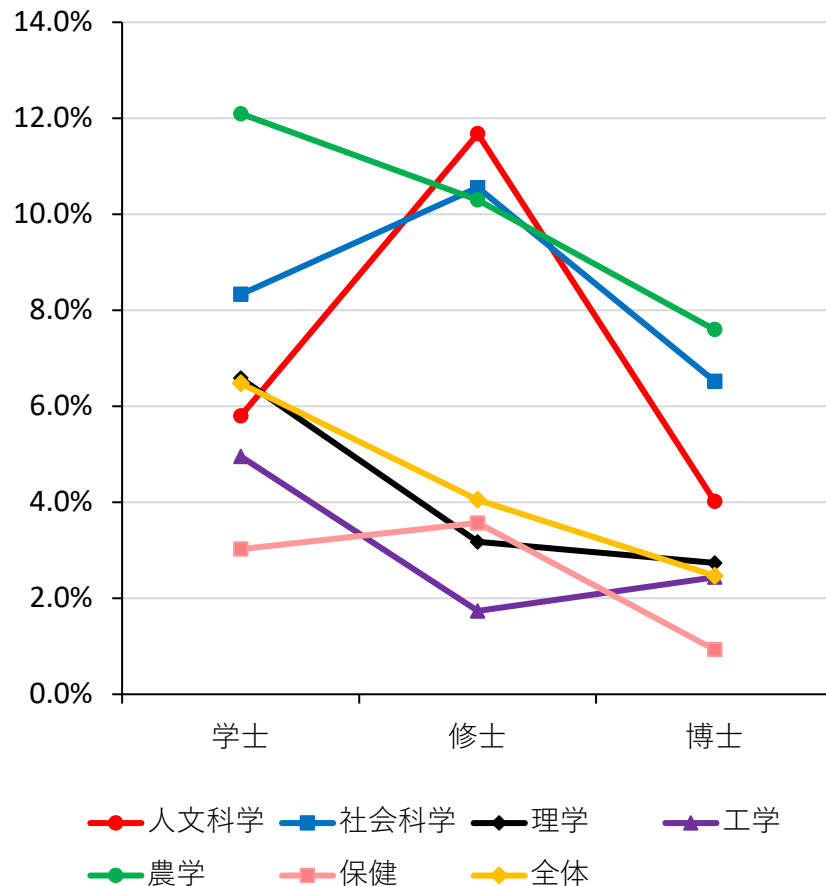
事業経営方針の決定・経営方針に基づく執行計画の樹立・作業の監督・統制など、経営体の全般又は課（課相当を含む）以上の内部組織の経営・管理に従事するもの。公務員、議員、法人・団体役員、法人・団体管理職員等。



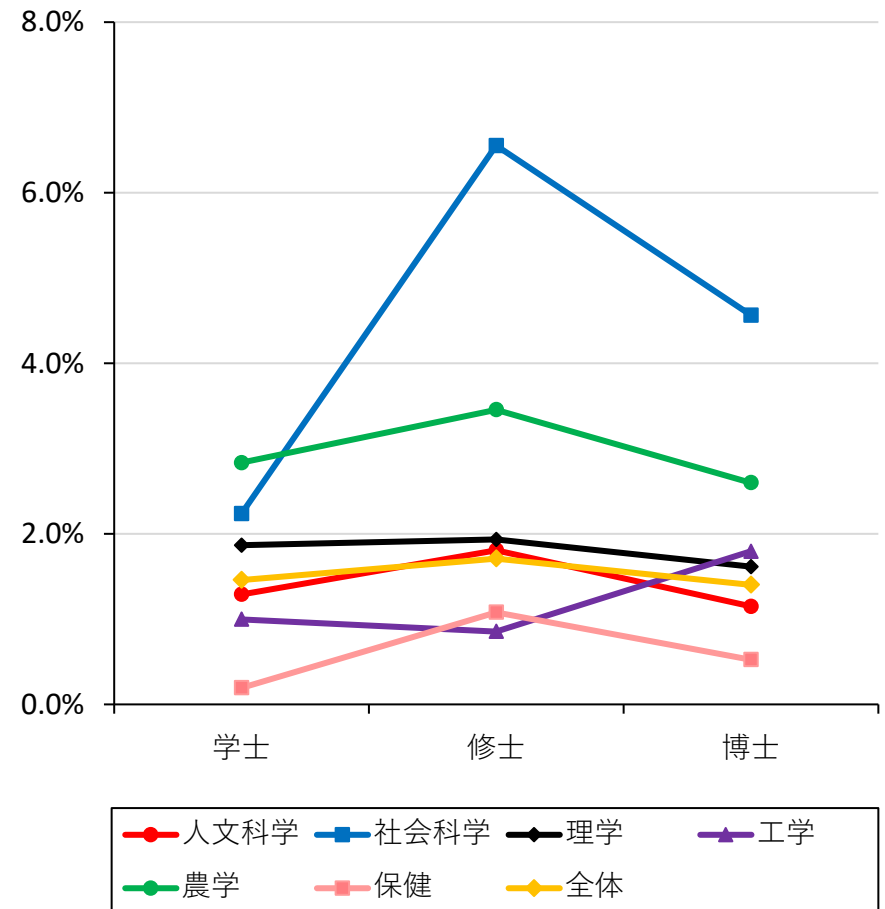
就職者に占める公務産業（国家公務・地方公務）の割合（令和4年度）

- 全分野で見ると、修士卒・博士卒就職者に占める公務産業への就職割合は、学士卒就職者と比較して低い。国家公務は同程度。
- 人文科学系、社会科学系では、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

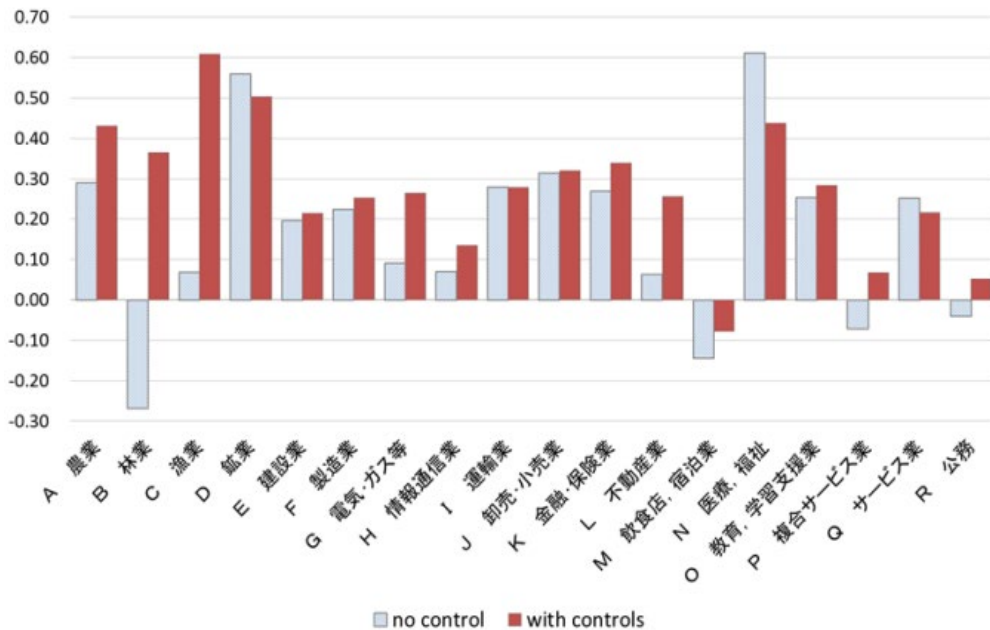


出典：令和4年度学校基本調査

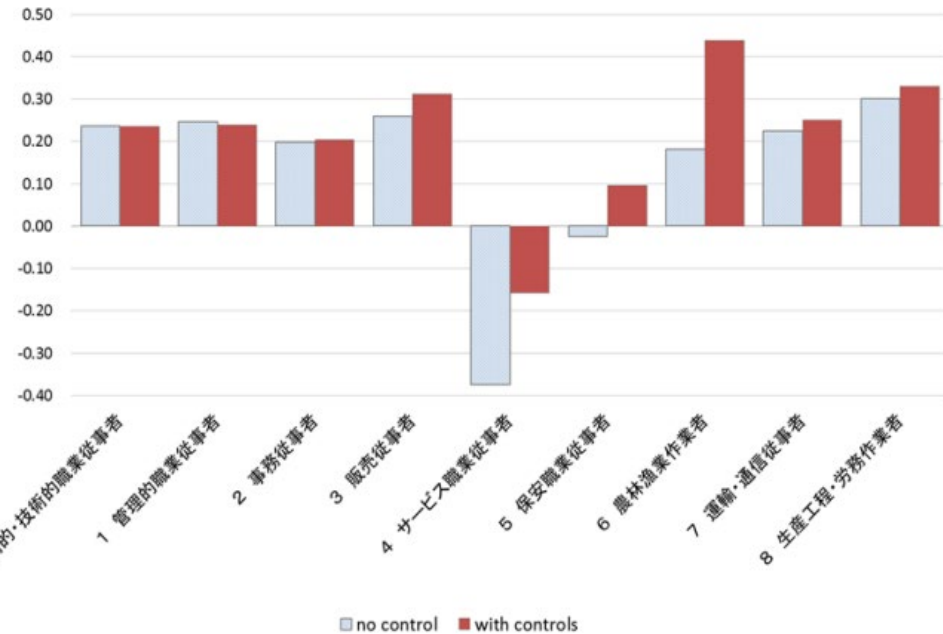
産業・職業分類別の賃金プレミアムの推計

- 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）



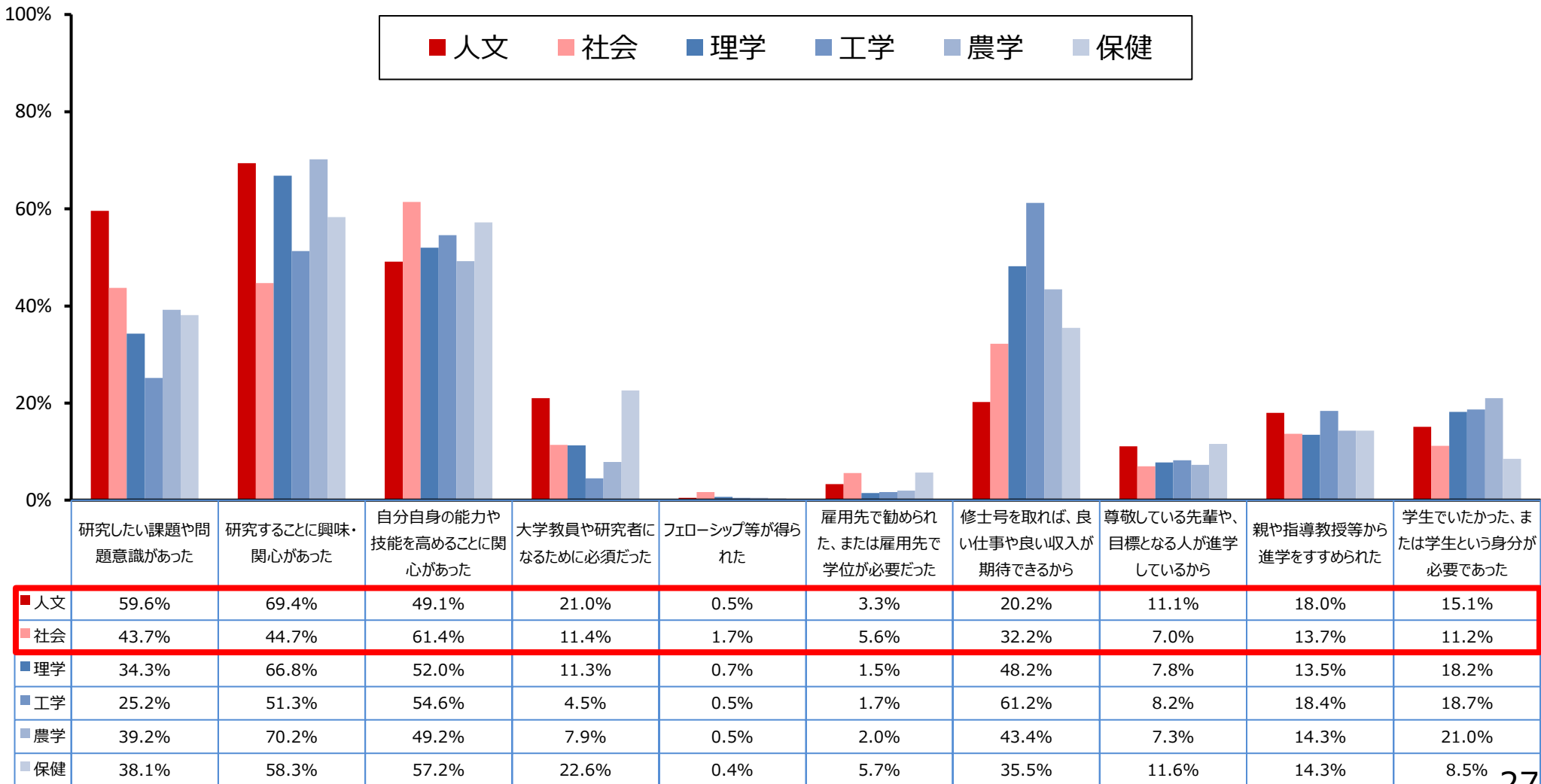
職業分類別の大学院賃金プレミアム（対学部卒）



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

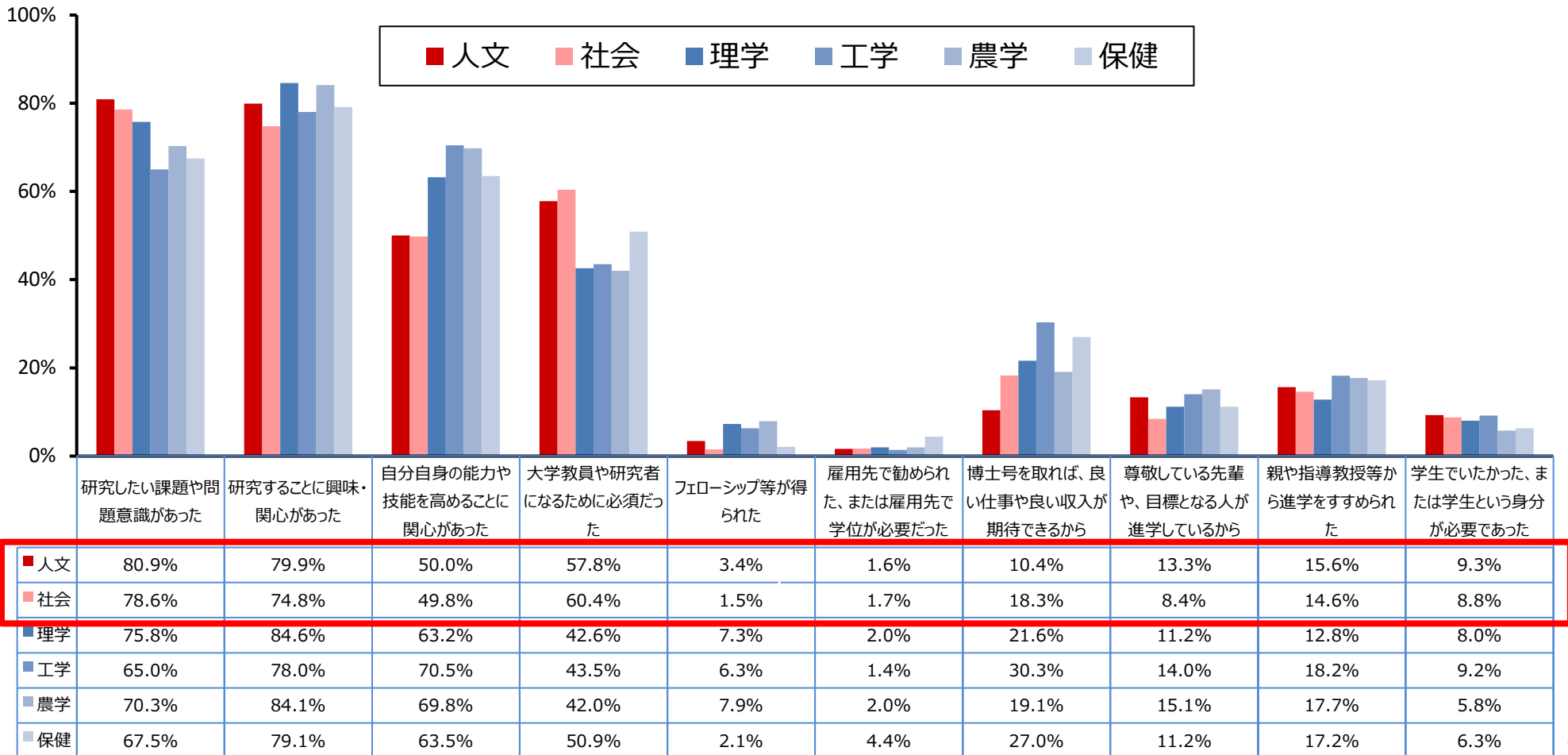
修士課程への進学理由

- 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く、人文科学系では特に低い。



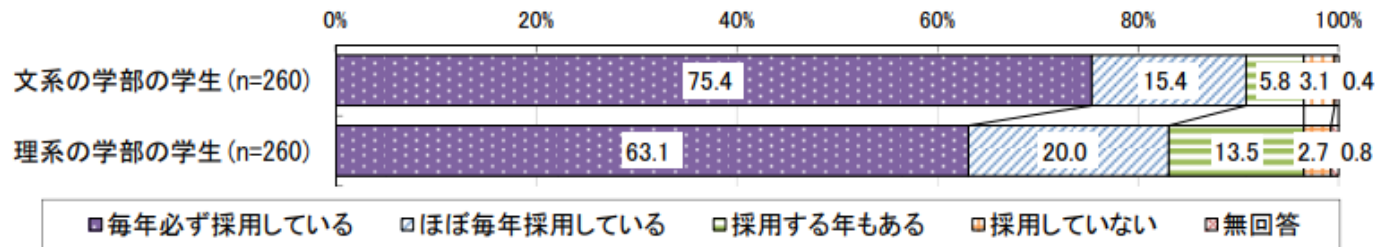
博士課程への進学理由

- 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他分野と比較して弱く、大学教員・研究者を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く、人文科学系では特に低い。



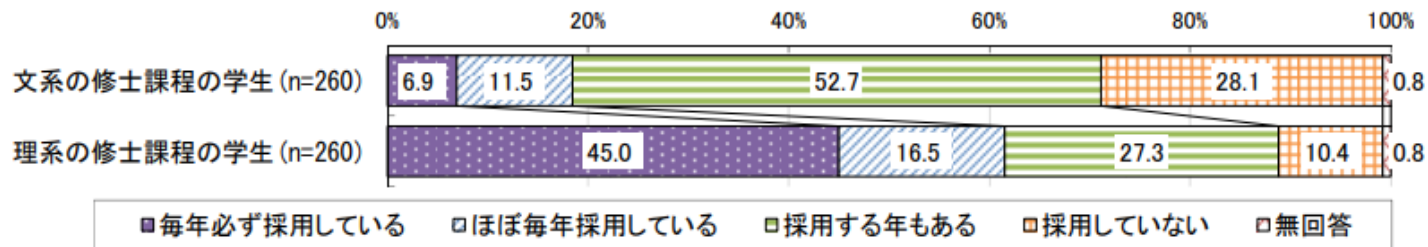
企業における大学院修了者の採用状況

図表 47 過去5年間の新規卒業者の採用状況・学卒者



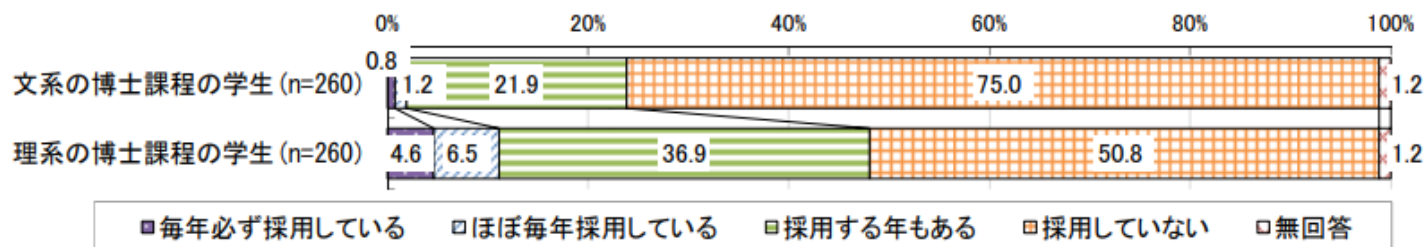
- 文系の学部の学生については75.4%、理系の学部の学生については63.1%の企業が「毎年必ず採用している」と回答している。

図表 48 過去5年間の新規卒業者の採用状況・修士課程修了者



- 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45.0%となっている。

図表 49 過去5年間の新規卒業者の採用状況・博士課程修了者



- 文系の博士課程の学生について毎年必ず採用しているのは0.8%、理系の博士課程の学生については4.6%となっている。

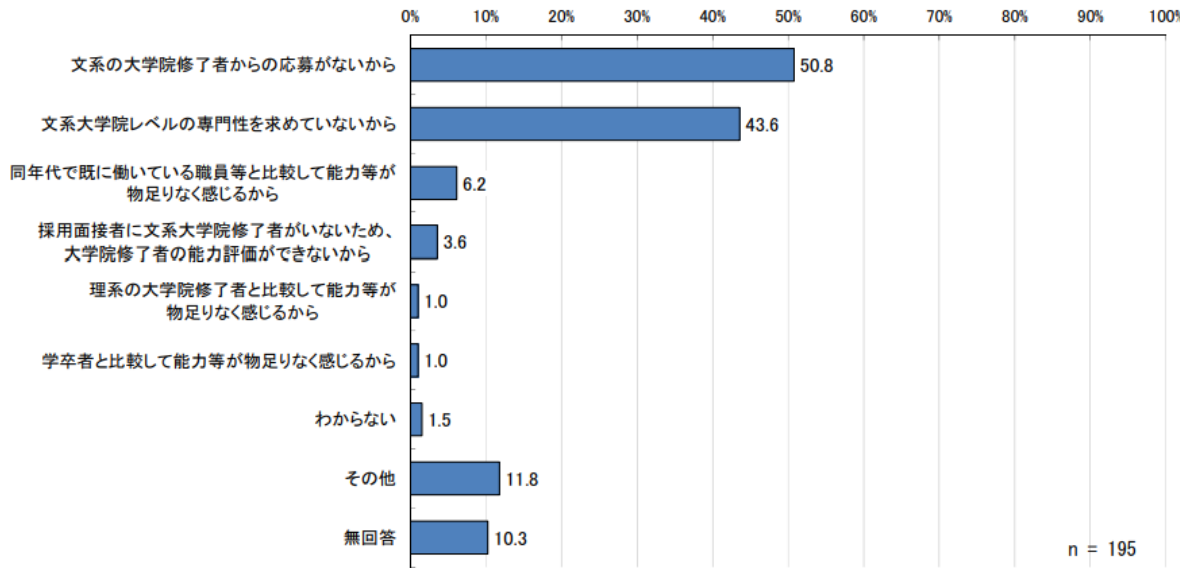
※平成26年度の調査であることに留意。

※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。

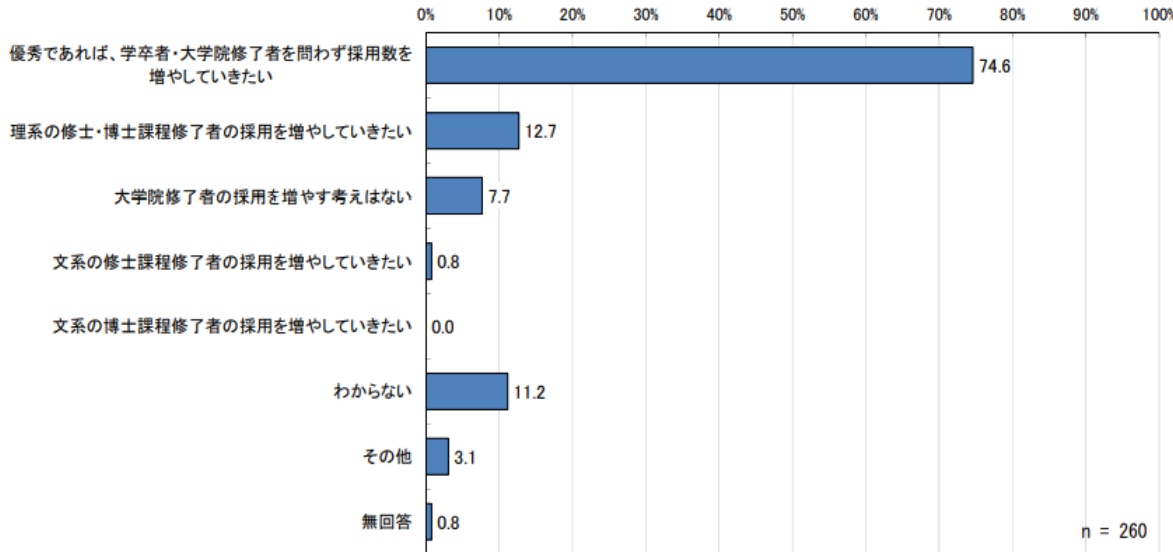
出典：平成26年度文部科学省先導的・大学改革推進委託事業「人文社会系の大学院（修士・博士課程）における教育内容及び修了者のキャリアパスの実態等に関する調査研究報告書」（平成27年、株式会社 浜銀総合研究所）

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



図表 53 大学院修了者の採用意向（複数回答）



- 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。

- 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。

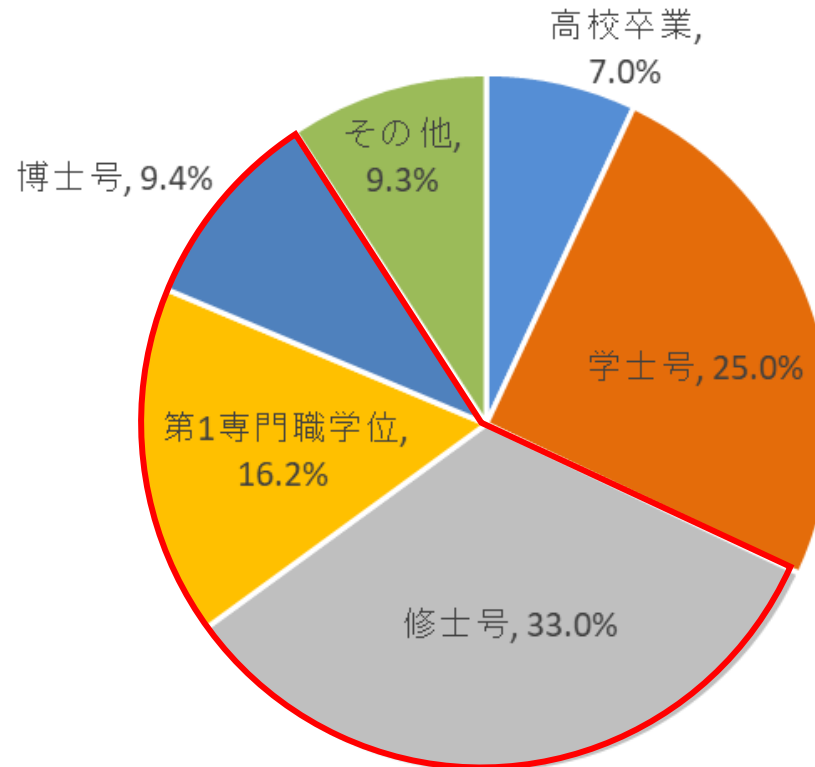
- 「理系の修士・博士課程修了者の採用を増やしていきたい」との回答が12.7%であったのに対し、「文系の修士課程修了者の採用を増やしていきたい」は0.8%、「文系の博士課程修了者の採用を増やしていきたい」は0.0%であり、文系の大学院修了者を意図的に増やしていこうとしている企業の割合は非常に少ない状況にある。

※平成26年度の調査であることに留意。

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)



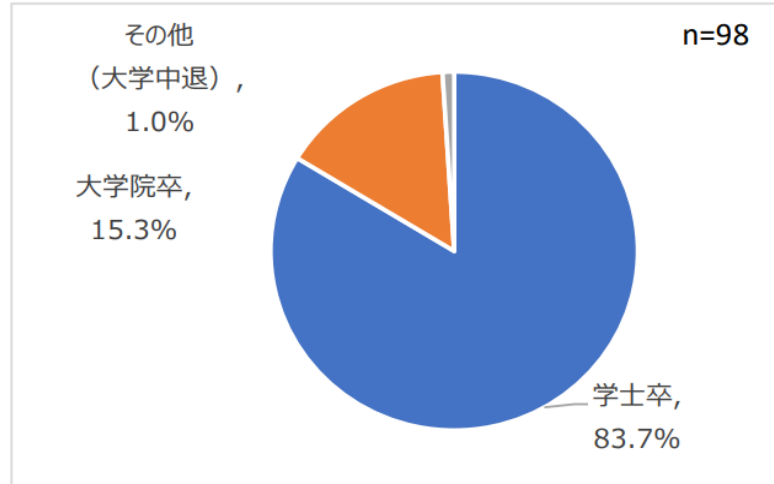
※上級管理職 (Senior Executive Service) は、資質審査委員会の審査を経て任用される部課長級の職

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」

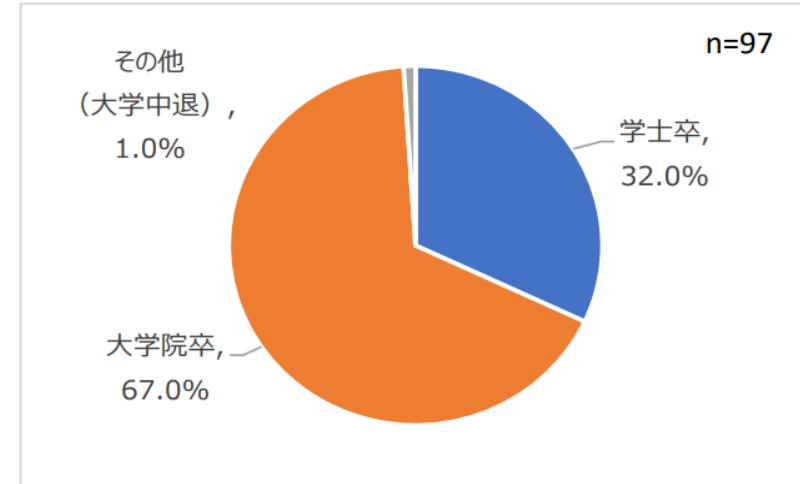
日米の企業経営者の最終学歴の比較

- 米国と比較して、我が国は企業経営者に占める修士号・博士号取得者の割合が低い。

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



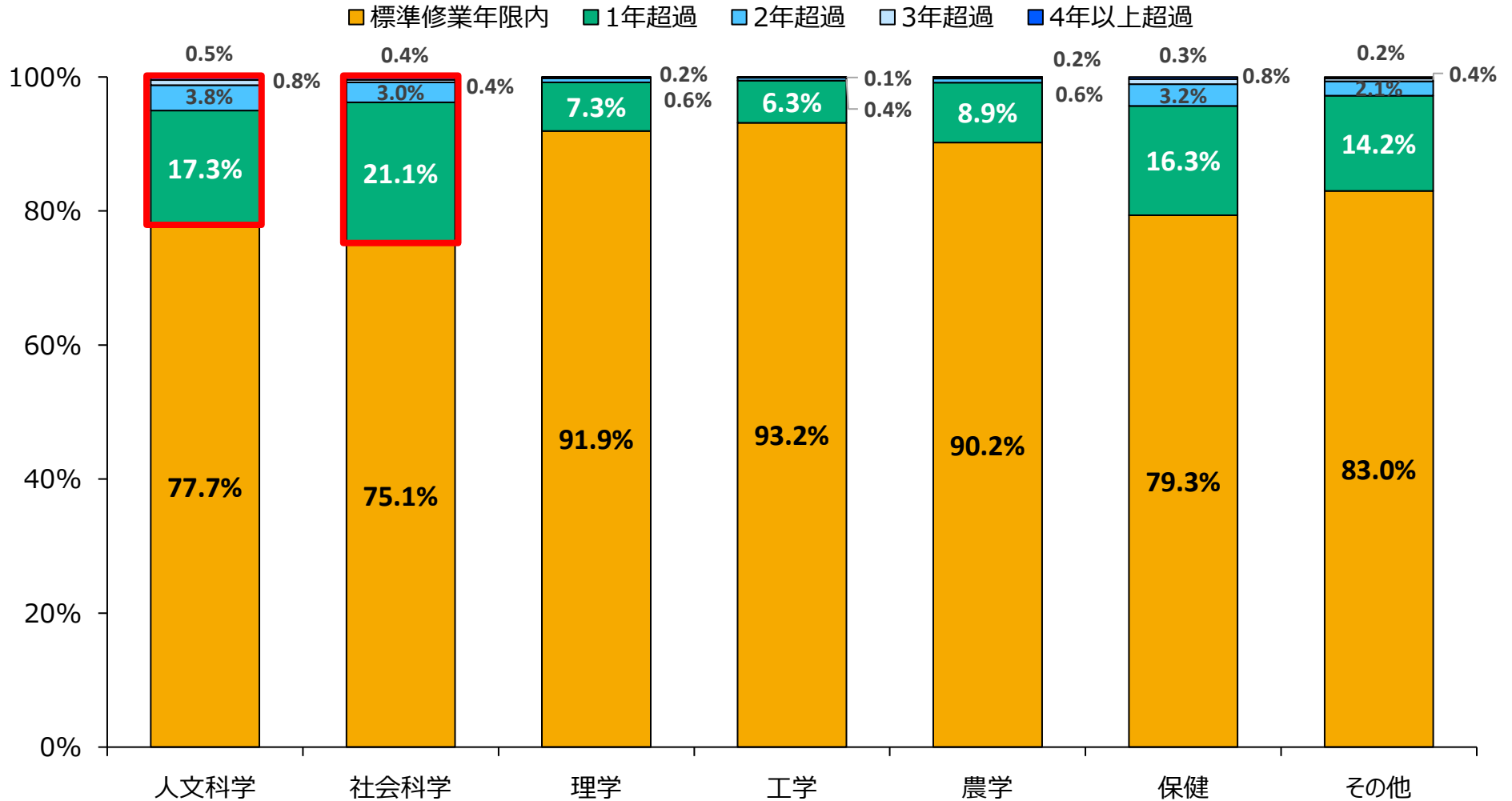
		合計	学士卒	大学院卒	修士課程		不明	その他 (大学中退)
					修了	修了		
日本企業	件数	98	82	15	9	2	4	1
	割合	100.0%	83.7%	15.3%	9.2%	2.0%	4.1%	1.0%
米国企業	件数	97	31	65	53	10	2	1
	割合	100.0%	32.0%	67.0%	54.6%	10.3%	2.1%	1.0%

(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）

- 人文科学系、社会科学系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。

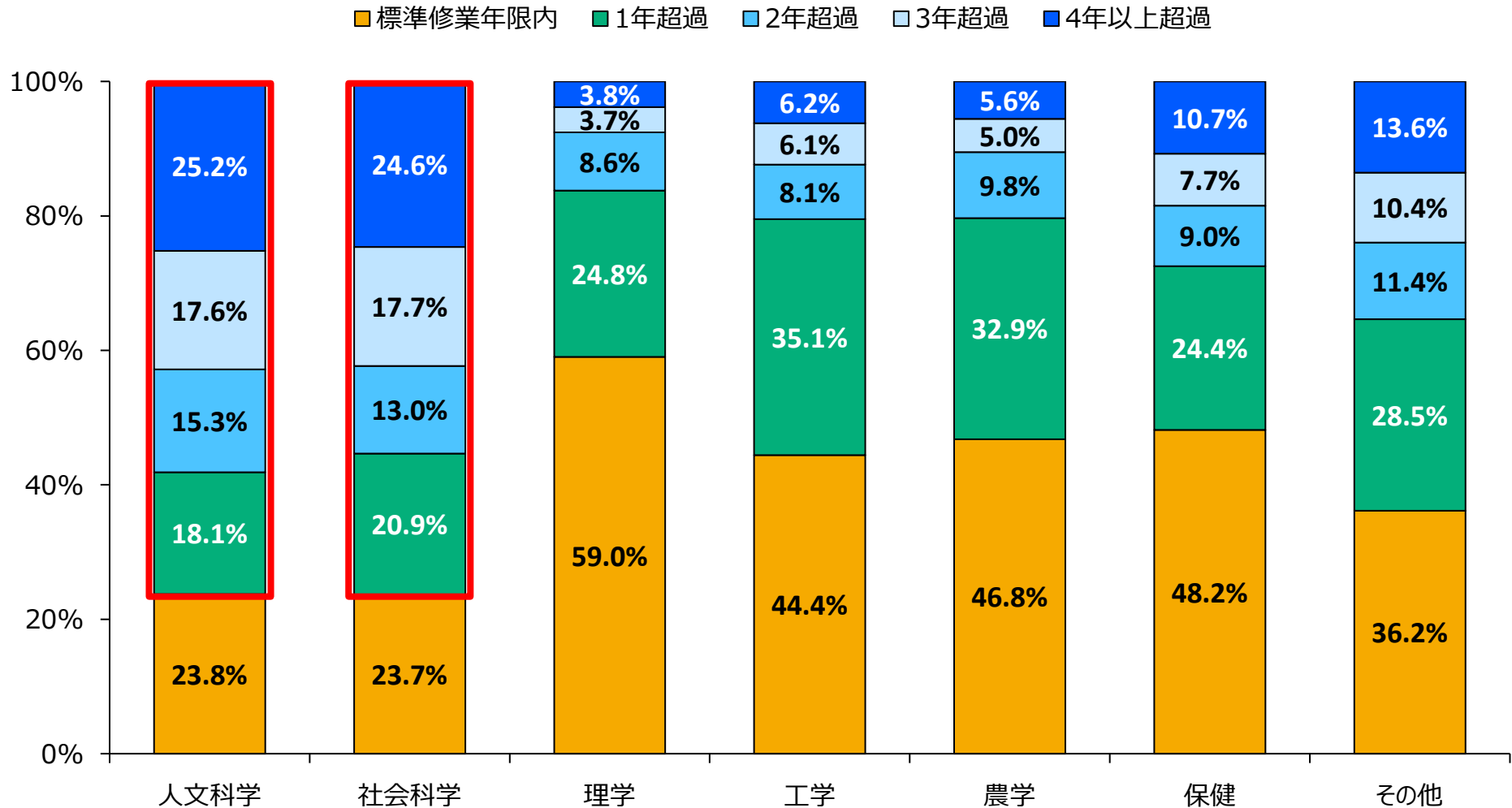


※「その他」には学科系統分類における「その他」の他、「教育」、「家政」、「芸術」、「商船」を含む。
※修士課程修了者は、「その他（編入学者）」を除いた値。

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）

- 人文科学系、社会科学系の博士課程修了者（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。

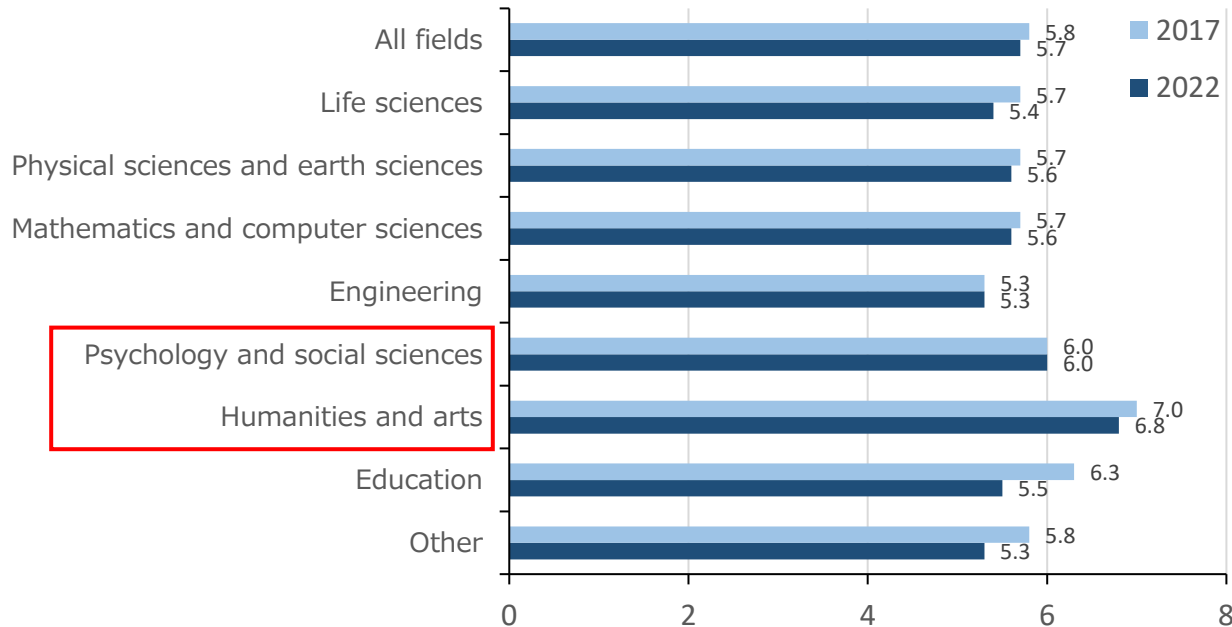
※「その他」には学科系統分類における「その他」の他、「教育」、「家政」、「芸術」、「商船」を含む。

※標準修業年限が3年の課程における修了者を入学年度別に集計したものであり、「その他（編入学者）」を除いた値。

出典：令和4年度学校基本調査

海外の事例

米国大学における博士課程プログラム修了（博士号取得）までに要する期間



- 米国の博士課程での博士号取得までの年数(中央値)は、2022年において全分野では 5.7年となっており、Psychology and social sciencesにおいては 6.0年、Humanities and artsにおいては 6.8年となっている。

出典：Survey of Earned Doctorates (NSF) のデータを基に文部科学省が作成

Figure 12: Time to completion

In your institution, how long do your graduates on average take to complete their full-time doctoral studies?

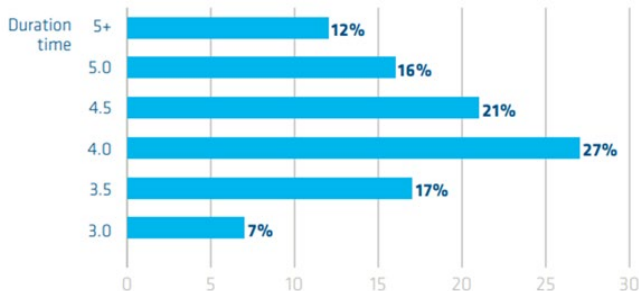
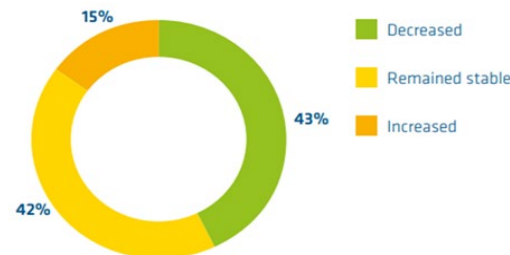


Figure 13: Average time to complete the doctoral programme compared to 10 years ago

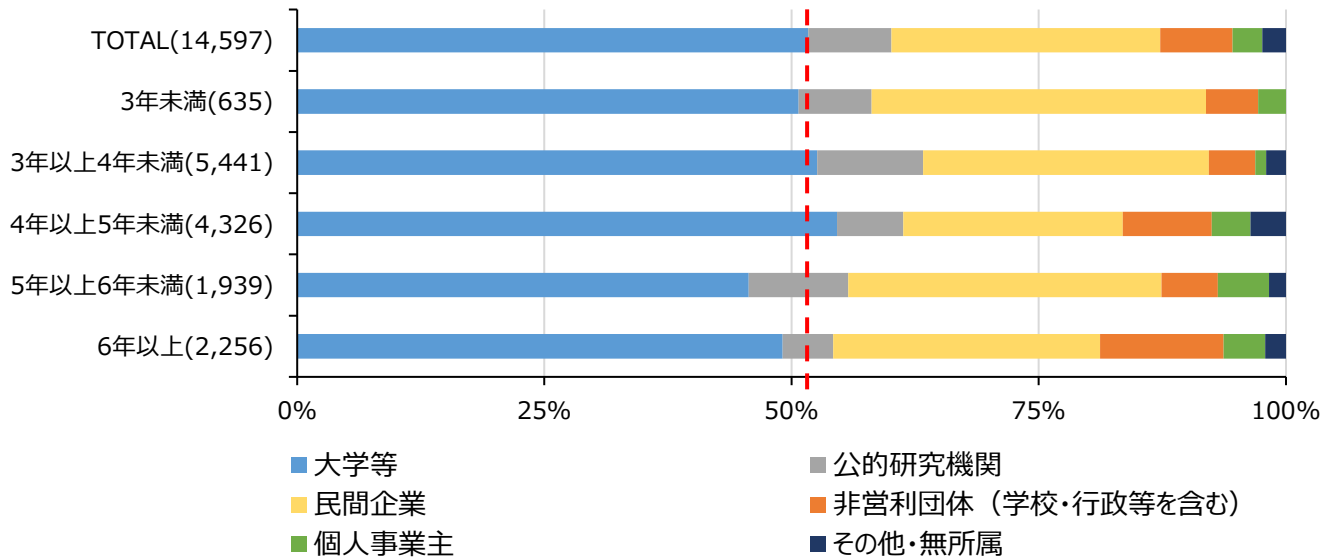
Compared to ten years ago, in your institution has the average time to complete a doctoral programme decreased, remained stable or increased?



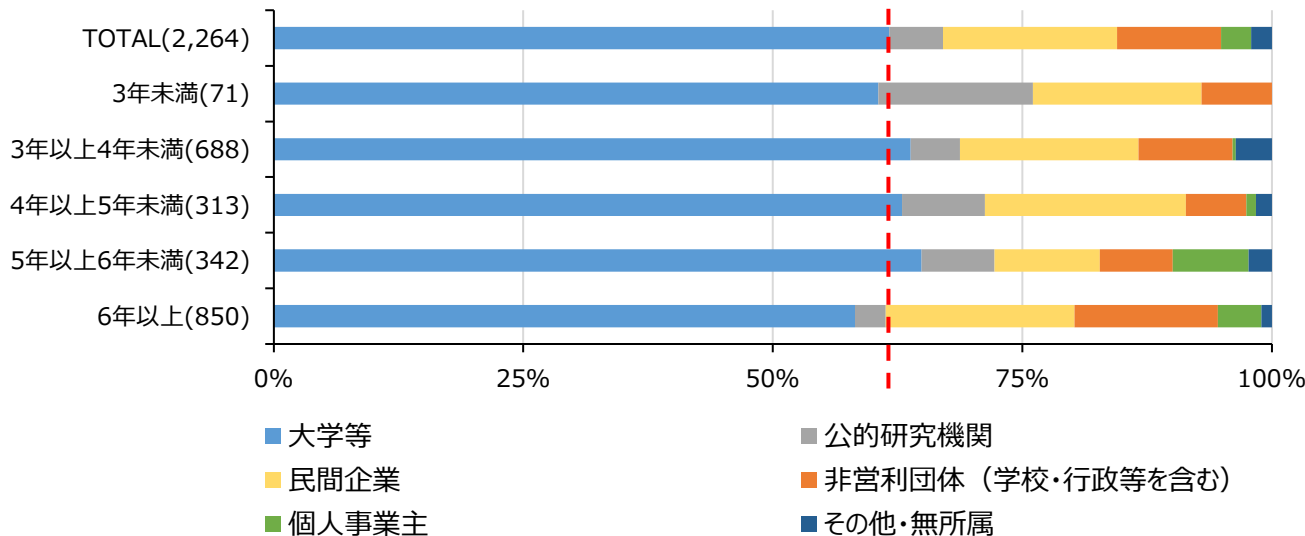
- 欧州諸国における博士課程修了に要する年数は3.5～4.5年が標準的となっている(全分野)。
- 10年前と比較して博士課程修了に要する年数が「減った」と回答した機関は43%、「増えた」と回答した機関は15%となっている。

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）

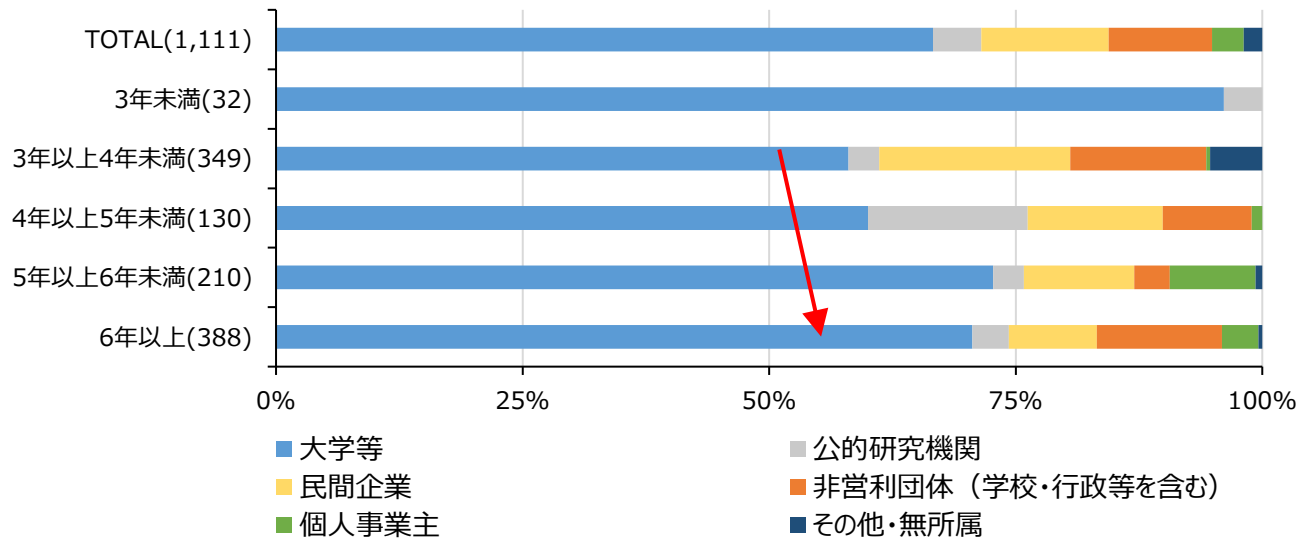


- 博士課程在籍年数と修了1.5年後の雇用先の関係性をグラフ化。
- 全分野で見ると、博士課程在籍年数と雇用先との関係性に明確な傾向は見られない。
- 人文科学・社会科学系では、博士課程在籍年数によらず大学等に雇用されている割合が全分野平均と比較して10ポイント程度高い。

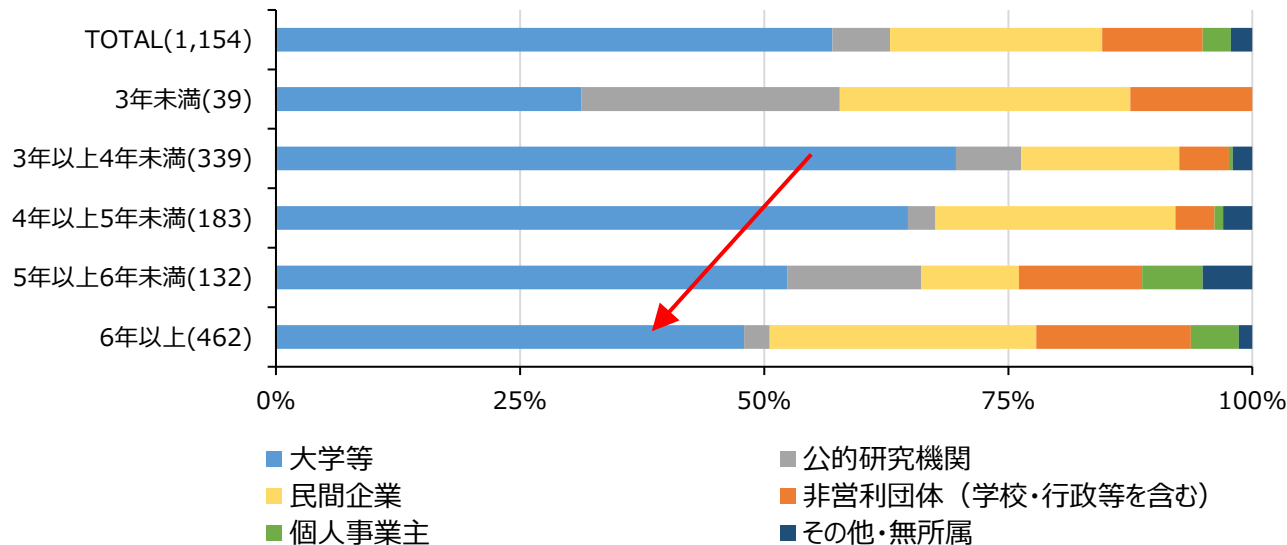
出典：科学技術・学術政策研究所「博士人材追跡調査」より、2018年博士課程修了者の1.5年後の状況についてグラフ化
 (※回答者数は数字は重みづけされた値)

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）

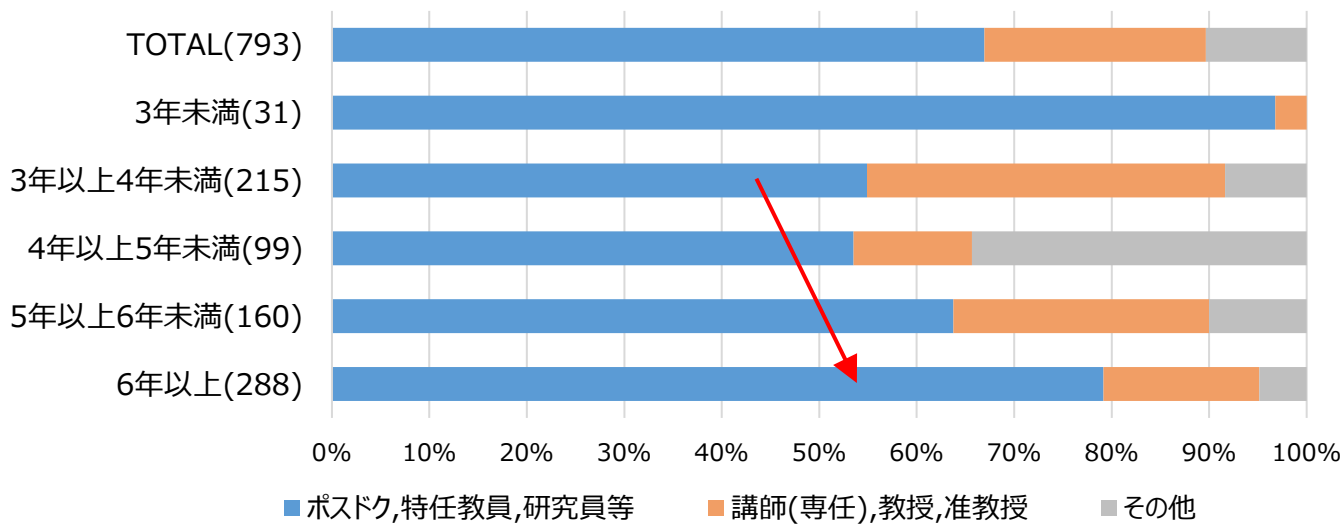


- 人文科学系では、標準修業年限を超過するほど大学等で雇用されている割合がやや高い傾向。
- 社会科学系では、標準修業年限を超過するほど大学等で雇用されている割合が低くなる。
- 在籍年数3年未満(早期修了者等)においては、人文科学系では大学等で、社会科学系では大学等以外で雇用されている割合が高い。

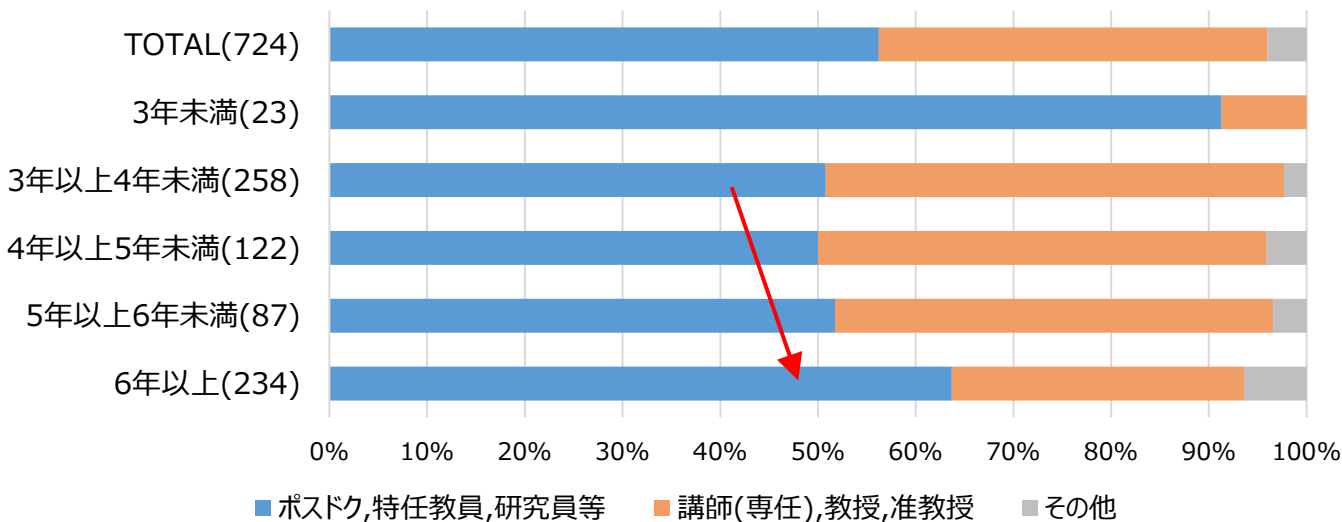
出典：科学技術・学術政策研究所「博士人材追跡調査」より、2018年博士課程修了者の1.5年後の状況についてグラフ化
 (※回答者数は数字は重みづけされた値)

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、ポストドク、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、ポストドク、研究員等が多い。

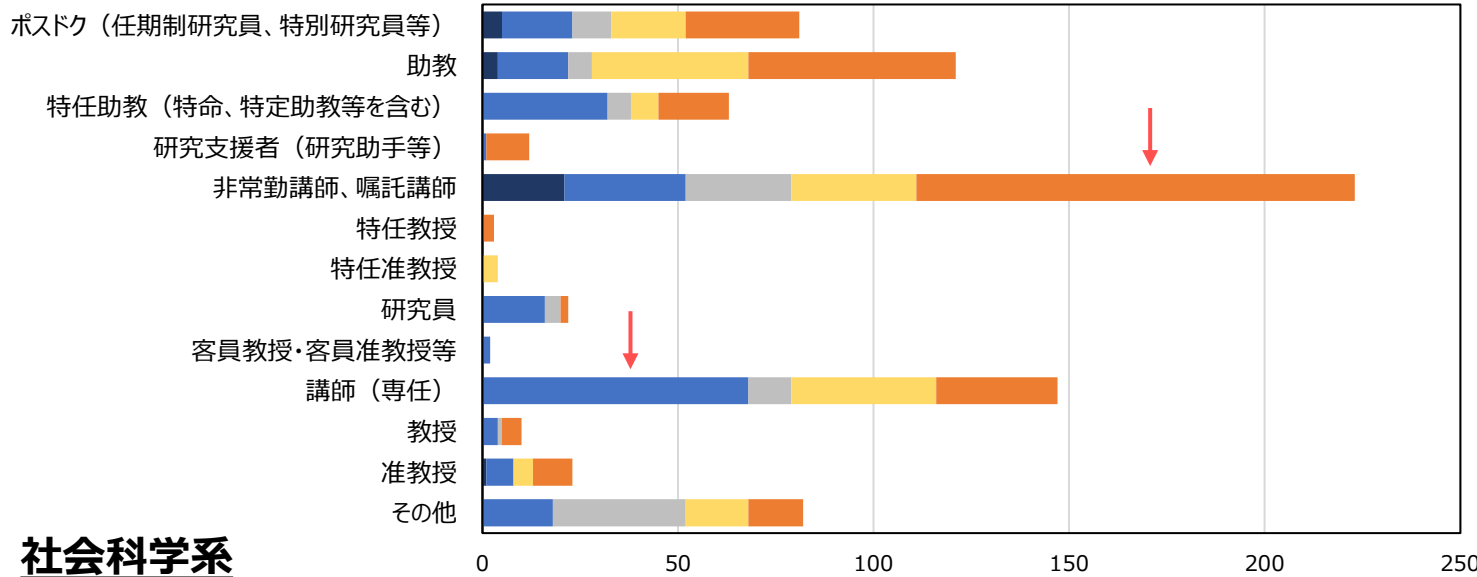
■ : ポストドク, 助教, 特任助教, 研究支援者, 非常勤・委託講師, 特任教授, 特任准教授, 研究員, 客員教授, 客員准教授

■ : 講師(専任), 教授, 准教授

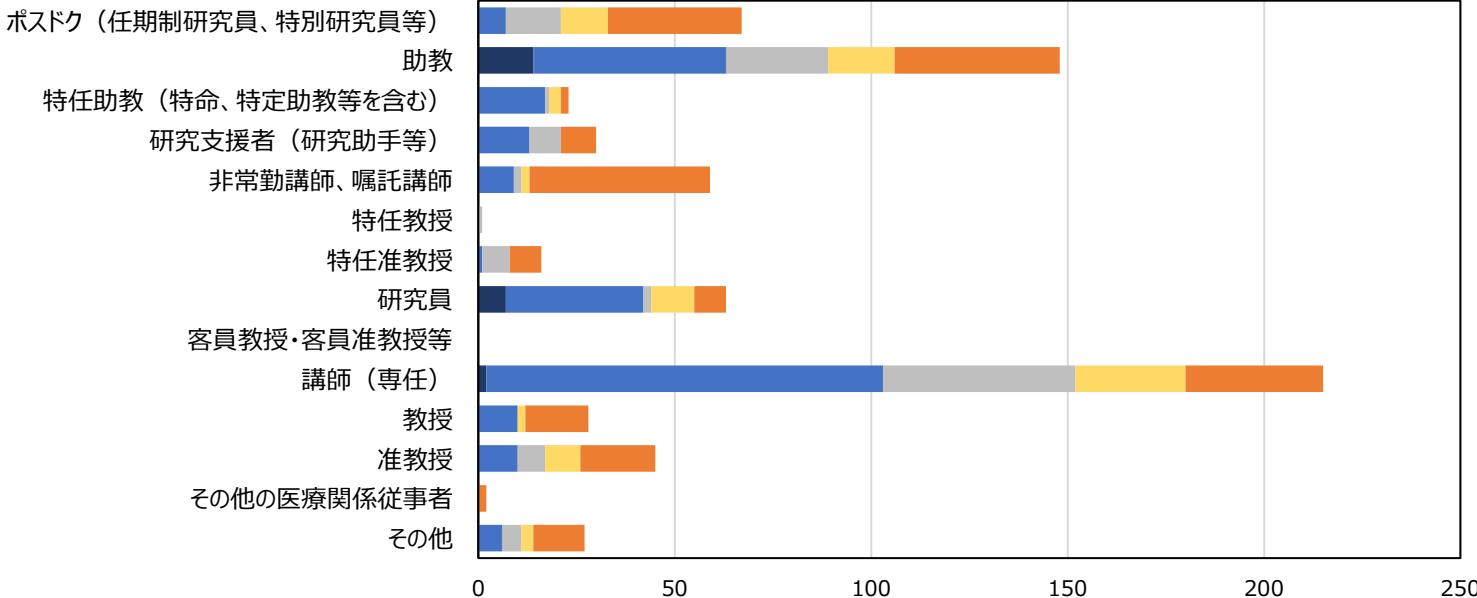
博士後期課程の在籍年数と就職先（課程修了1.5年後）の関係性

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



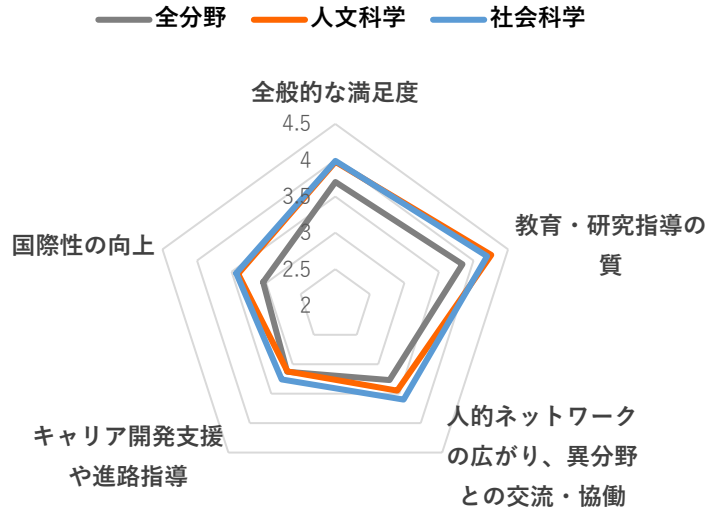
- 大学等での職位ごとに、雇用されている博士課程修了者の博士課程在籍年数の内訳を分析。
- 人文科学系では非常勤講師・嘱託講師として雇用されている者が多く、その約半数が博士課程に6年以上在籍した者である。
- 人文科学系の講師（専任）については、その約半数が博士課程に3年以上4年未満在籍した者である。
- 社会科学系では講師（専任）として雇用されている者が多く、その約半数が博士課程に3年以上4年未満在籍した者である。

4. 大学院教育・研究

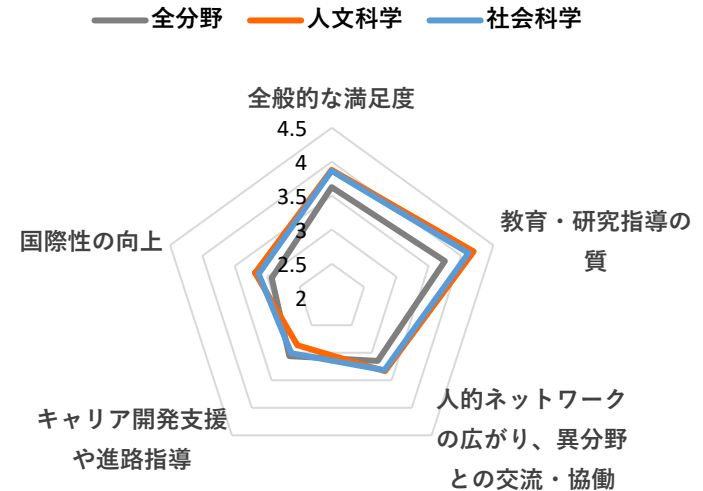
修士課程の満足度

- 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」への満足度が低い。

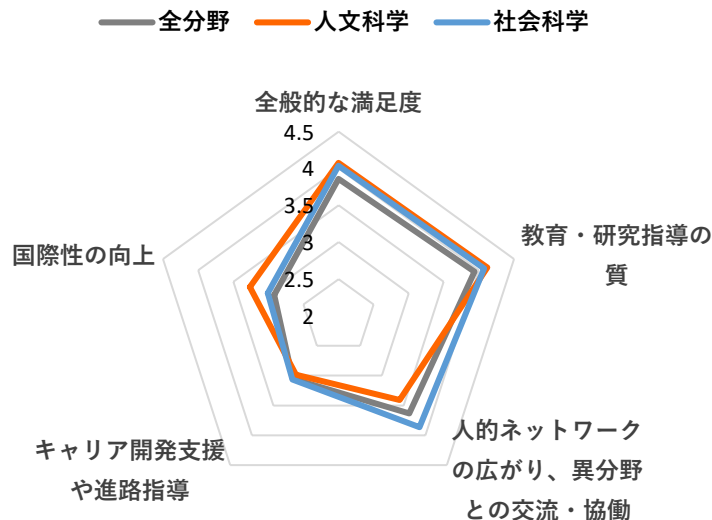
修了者全体



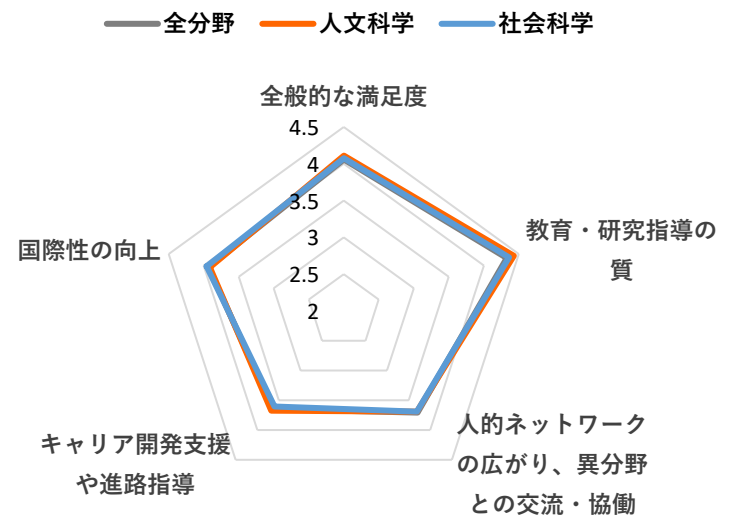
ストレート



社会人

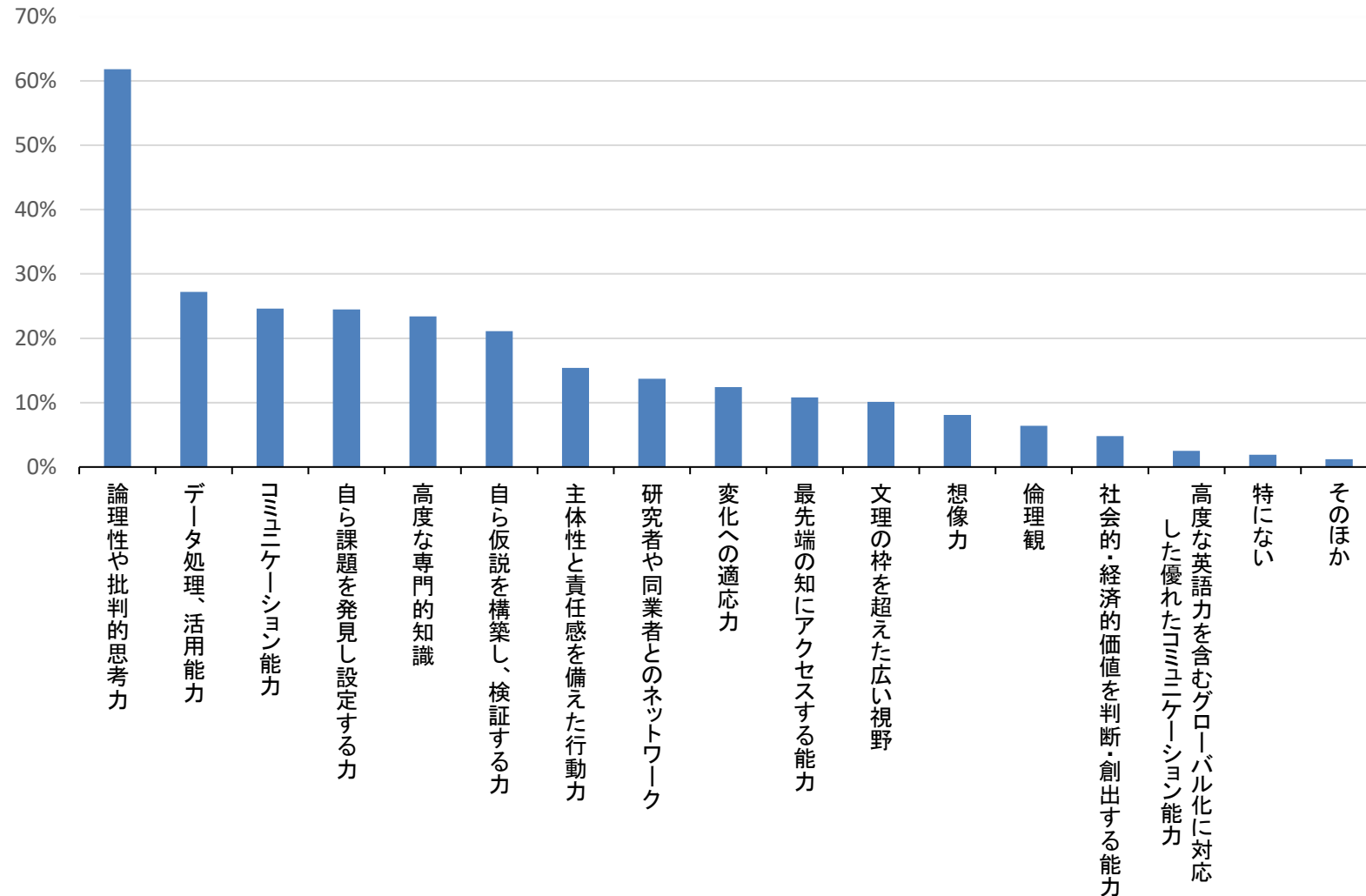


留学生



修士課程に在籍して得られていることで、今後役に立つと考えられること

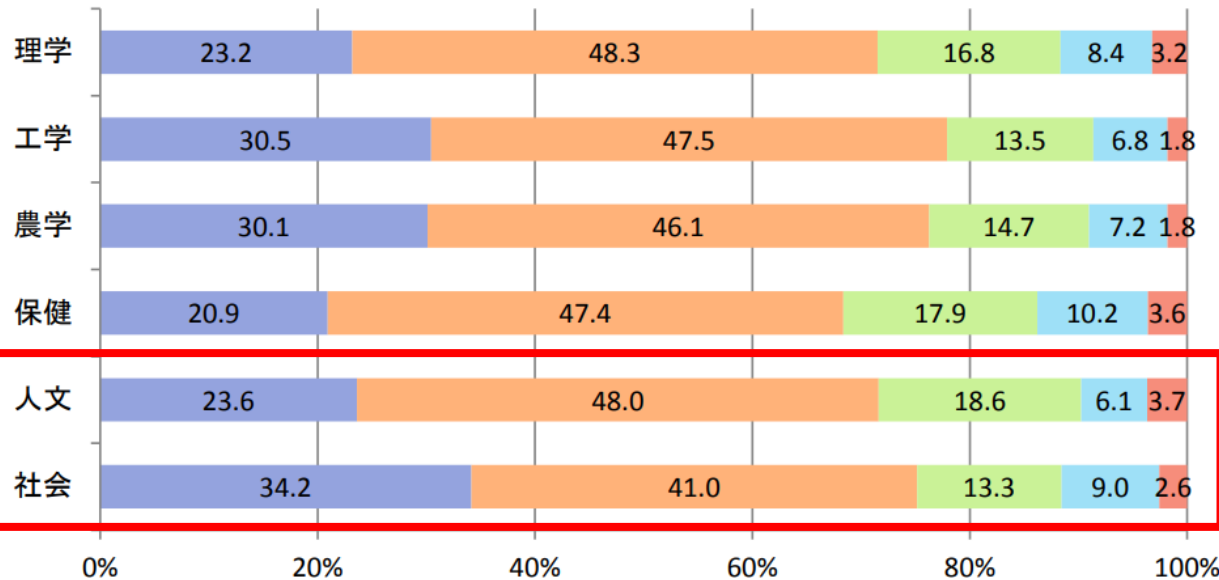
- 修士課程に在籍して得られていることで、「論理性や批判的思考力」、「データ処理、活用能力」、「コミュニケーション能力」、「自ら課題を発見し設定する力」などが今後役に立つと考えている。



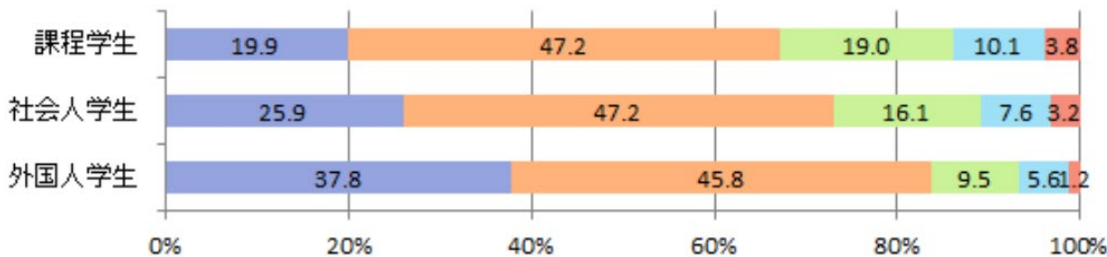
博士課程の満足度

- 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。

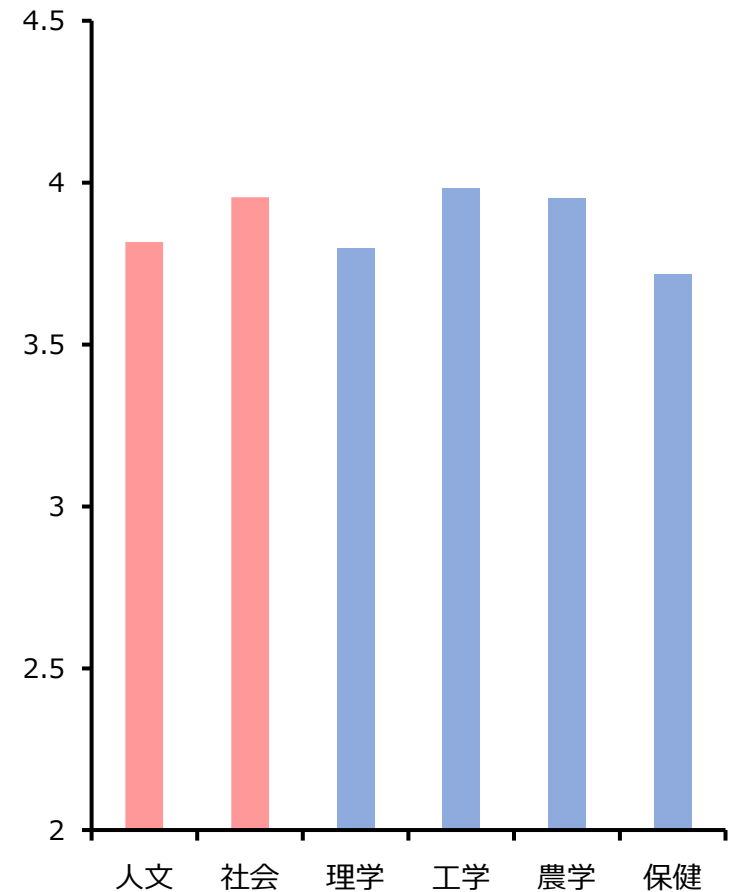
■ とても良い ■ まあ良い ■ どちらともいえない ■ あまり良くない ■ 全く良くない



■ 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

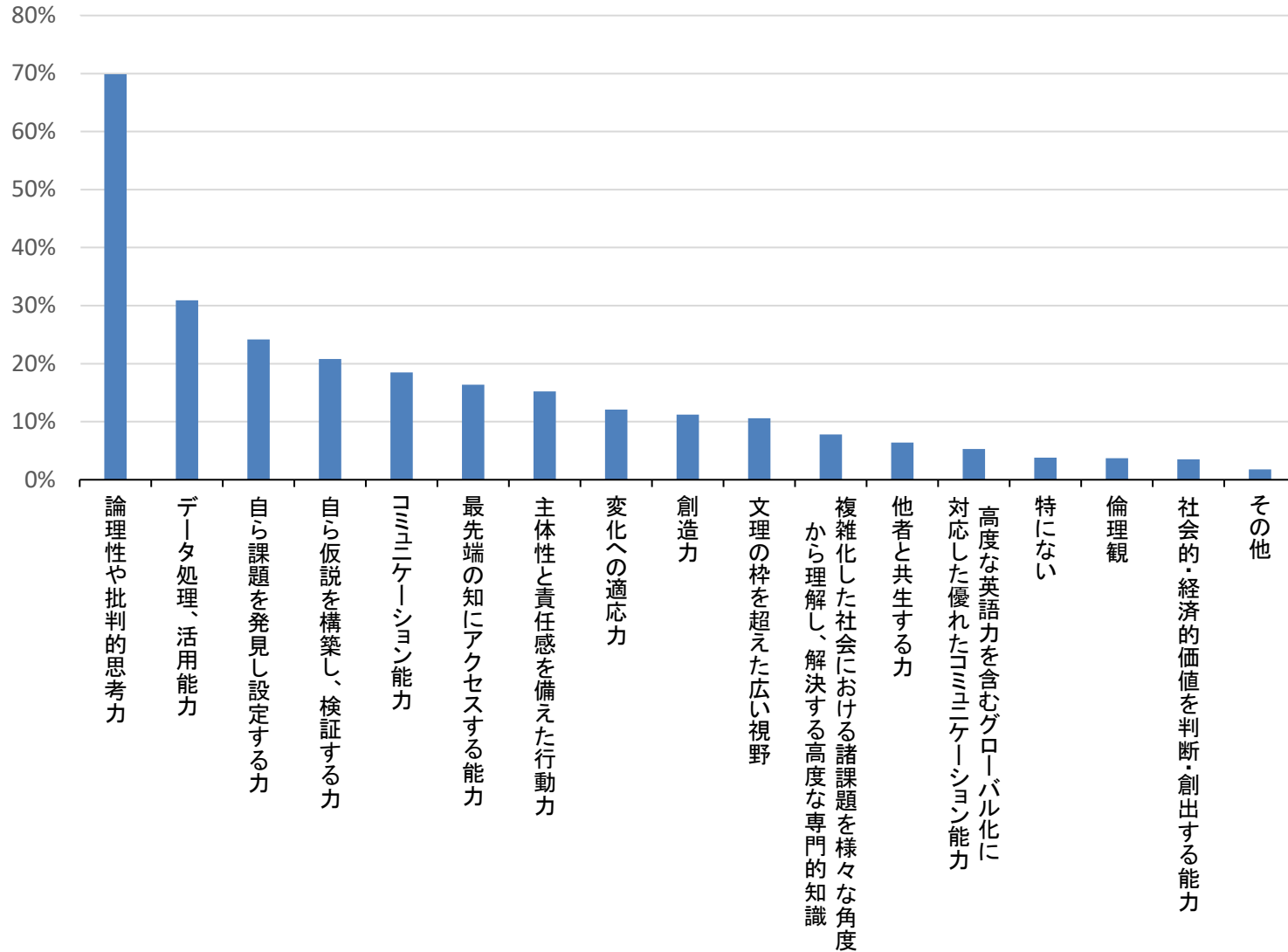


スコア化



博士課程に在籍して得られたことで、現在の仕事等で役立っていること

- 博士課程を通じて得られた、「論理性や批判的思考力」、「データ処理、活用能力」、「自ら課題を発見し設定する力」、「自ら仮説を構築し、検証する力」などが現在の仕事に役立っている。

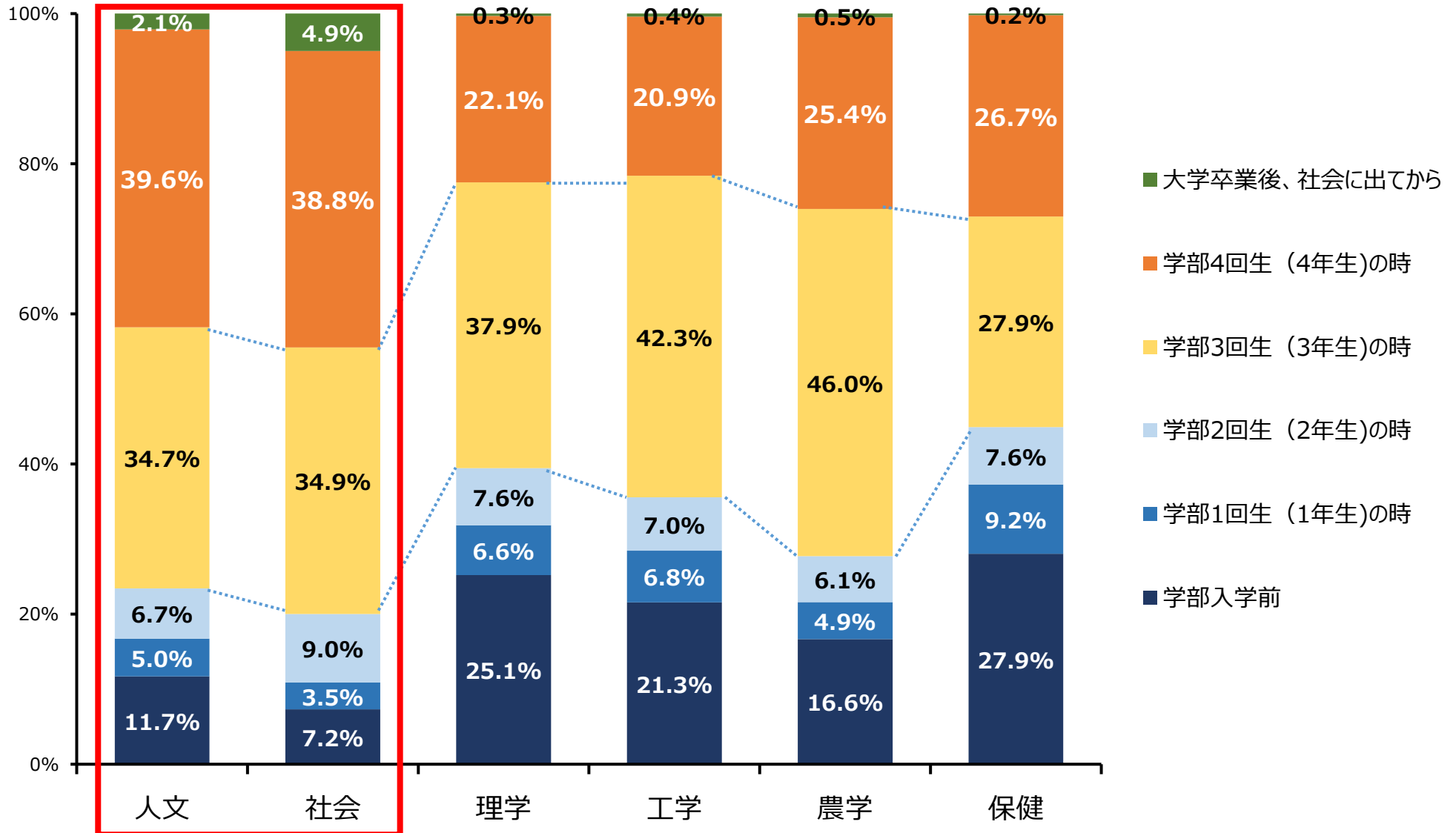


出典：博士人材追跡調査—第4次報告書—

調査資料317(科学技術・学術政策研究所, 令和4年1月)を基に文部科学省作成

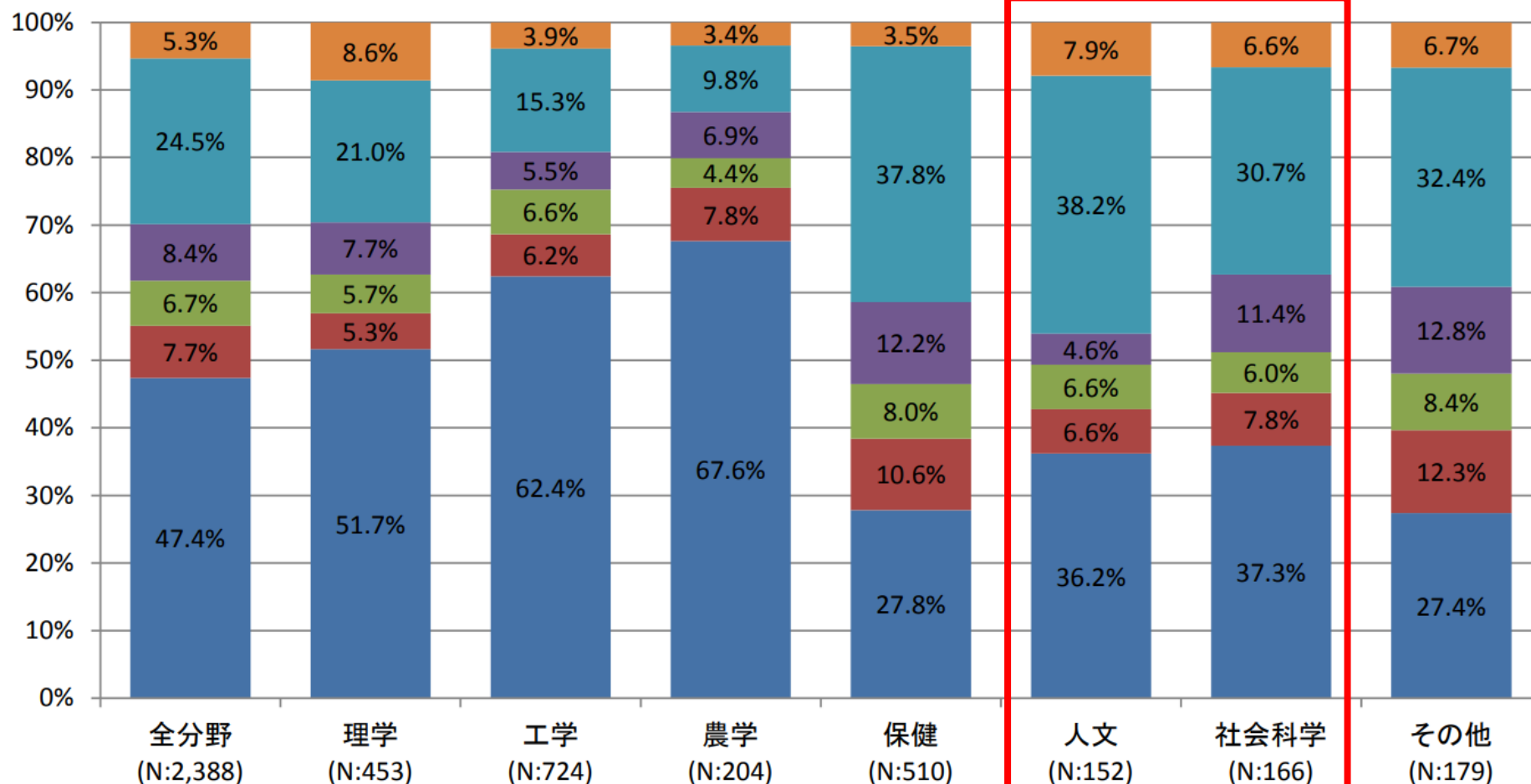
修士課程進学を決めた時期（社会人経験なしの学生）

- 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、人文科学系では約4割が進学後1年以降となっている。

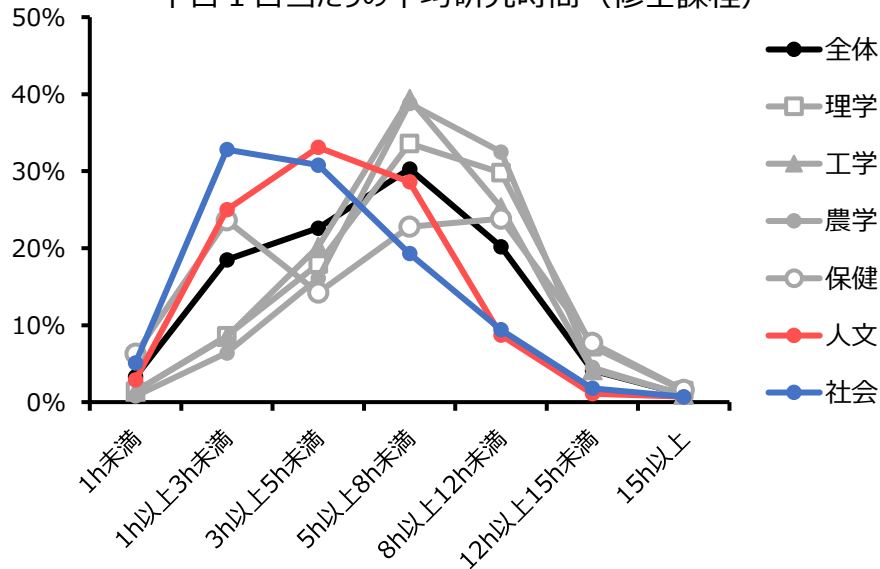


- 博士課程へ進学・入学以前
- 博士課程進学1ヶ月以降3ヶ月以内
- 博士課程進学3ヶ月以降半年以内
- 博士課程進学半年以降1年以内
- 1年以降
- 特に合意はしていない

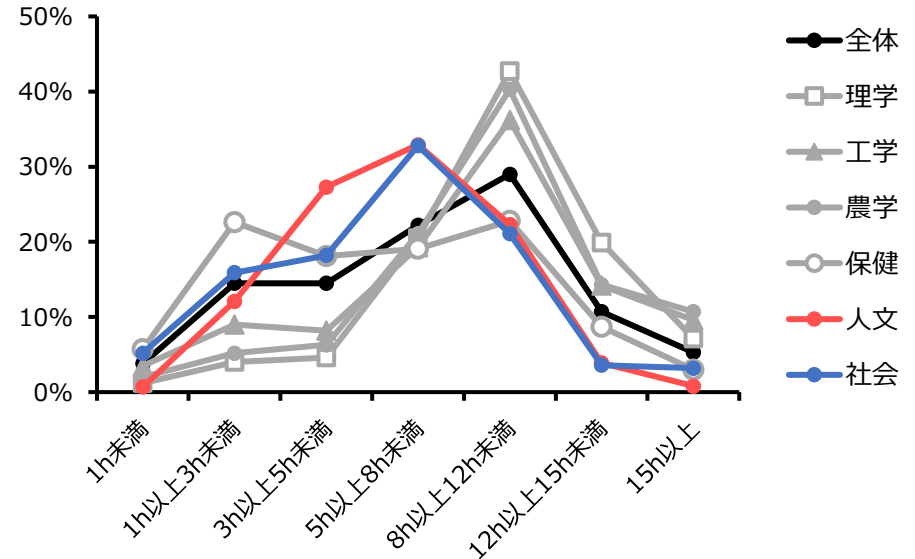
人文科学・社会科学系の研究教育特性

● 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。

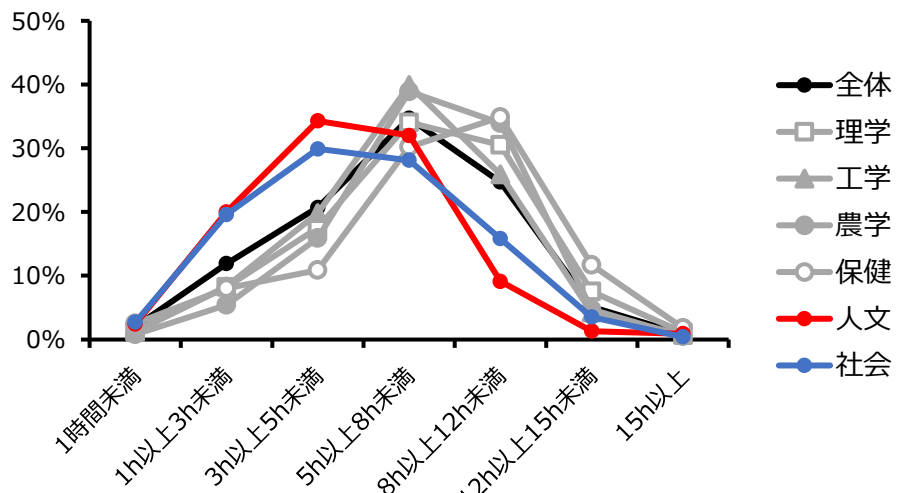
平日 1 日当たりの平均研究時間（修士課程）



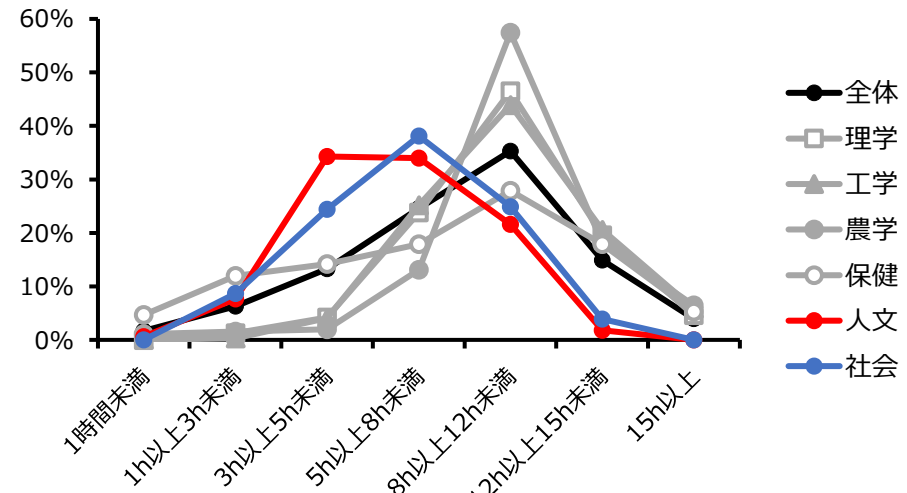
平日 1 日当たりの平均研究時間（博士課程）



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)

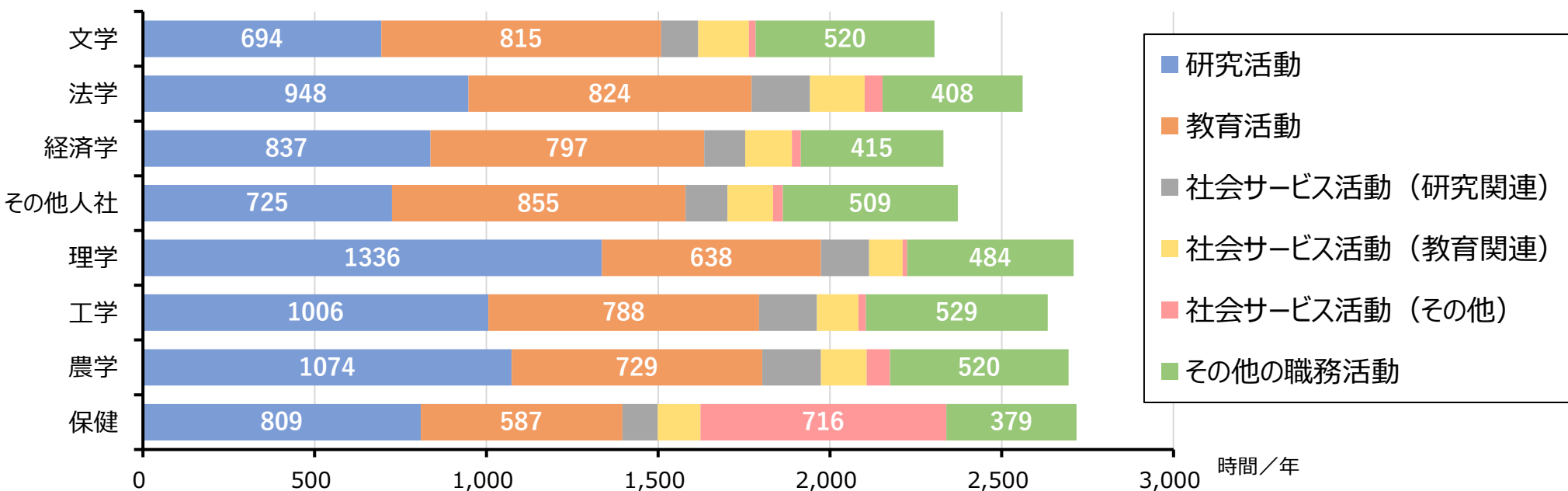


出典：「修士課程（6年制学科を含む）在籍者を起点とした追跡調査（2020年度修了（卒業）者及び修了（卒業）予定者に関する報告）」（科学技術・学術政策研究所，2021年）
「博士人材追跡調査－第4次報告書－」（科学技術・学術政策研究所，2022年）

人文科学・社会科学系の研究教育特性

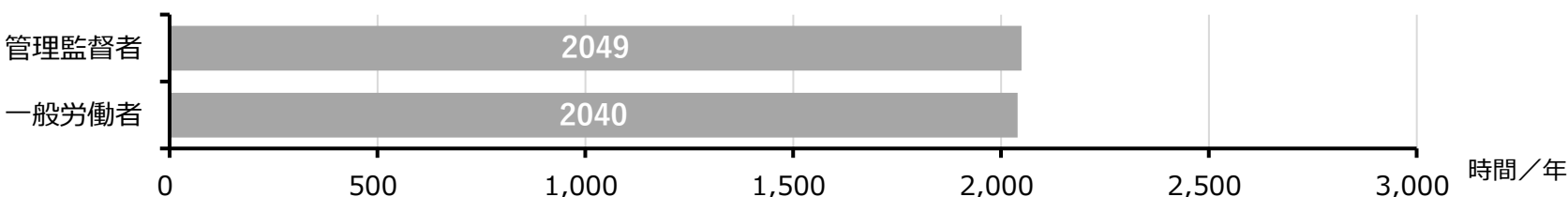
- 数字だけで見ると、人文科学・社会科学系の教員の総活動時間は自然科学系よりも短い(ただし、一般の民間企業よりも長い)。

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)



出典：「2020年 労働時間等実態調査」(2020年9月, 一般社団法人日本経済団体連合会)

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%

※密接度…ここでは、指導教員が大学院生に対してどのくらい密接に研究指導を行っているかに対する大学院生の認識をいう。

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%。

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%	

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%。

- 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、研究指導の密接度は下がる。

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%	

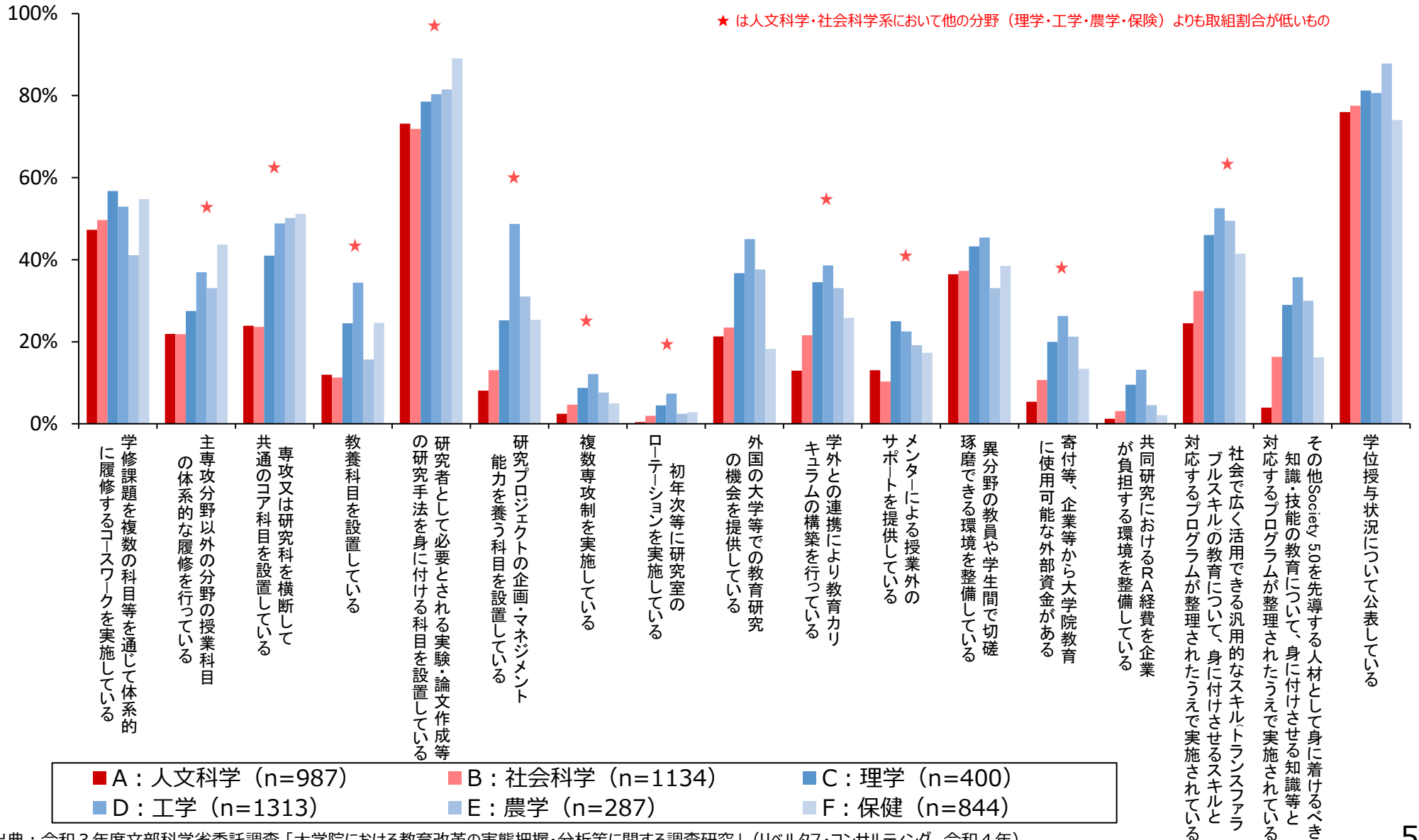
- 大学院生の研究テーマが教員の得意分野から遠ざかるほど、学位取得に必要と考える年数は伸びる。

- 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）

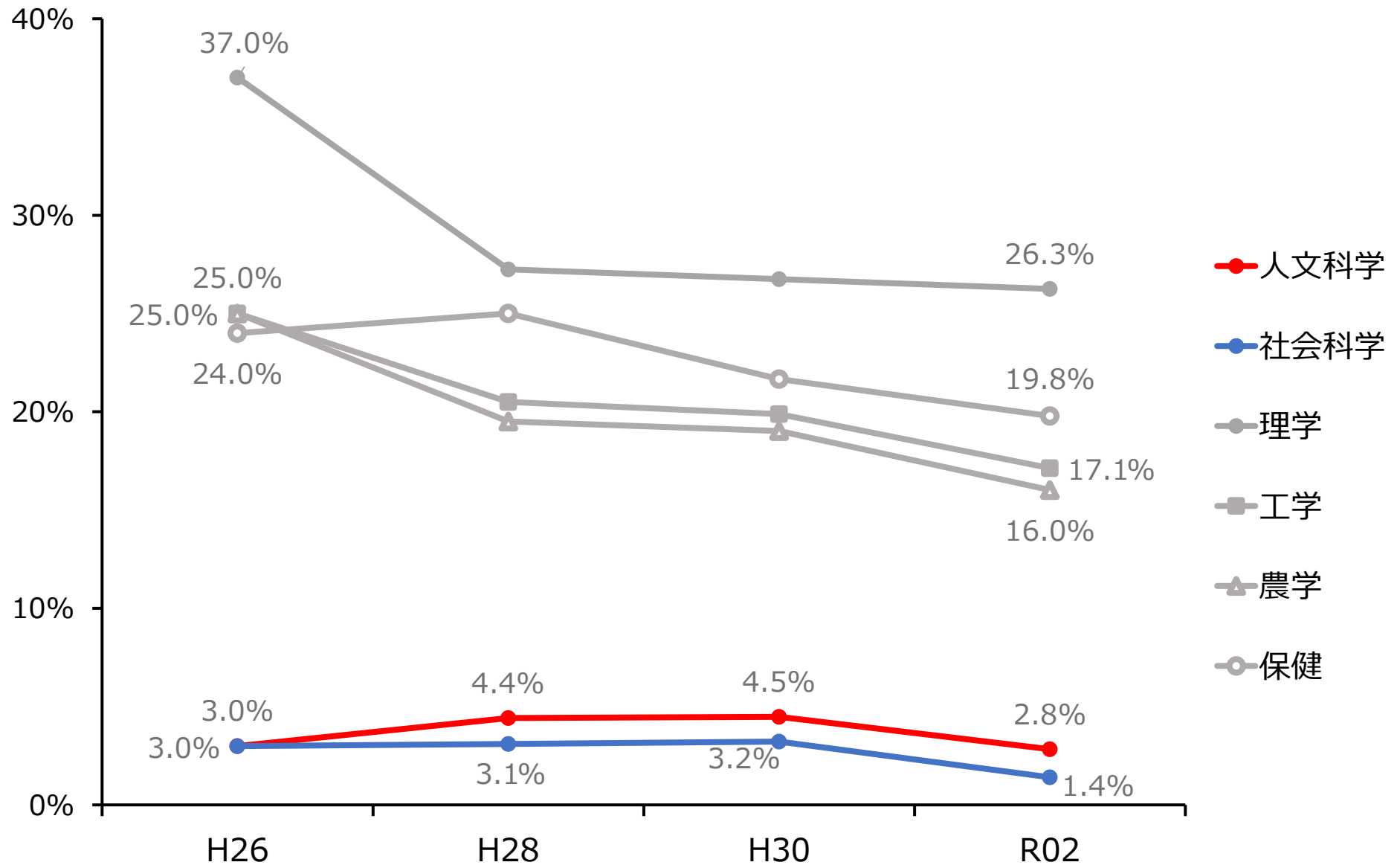
● 答申等で示されてきた大学院教育の改革方針について、人文科学・社会科学系の専攻では全般的に取組が進んでいない。



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）

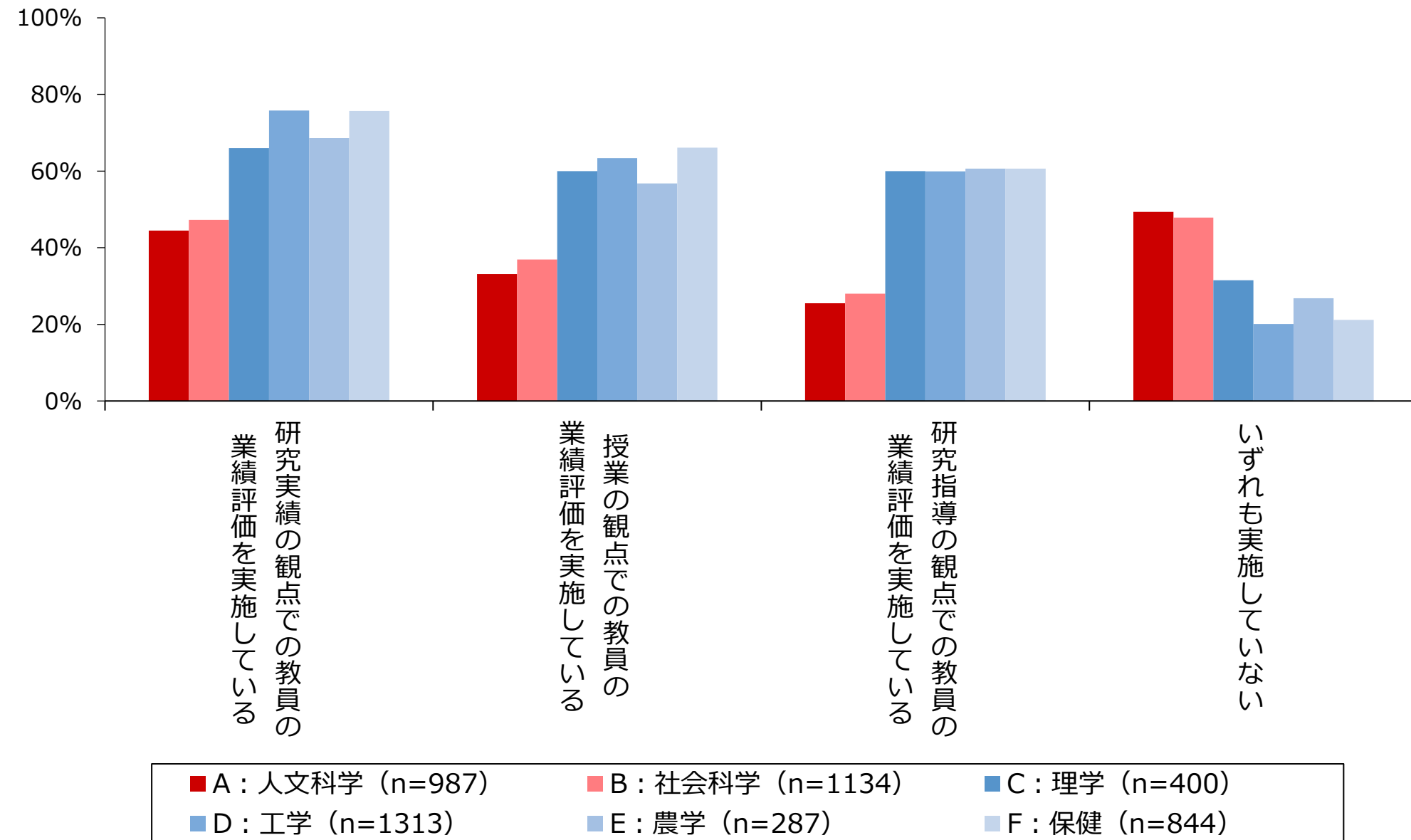
大学院教育改革状況（研究指導委託の実施状況）

● 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。



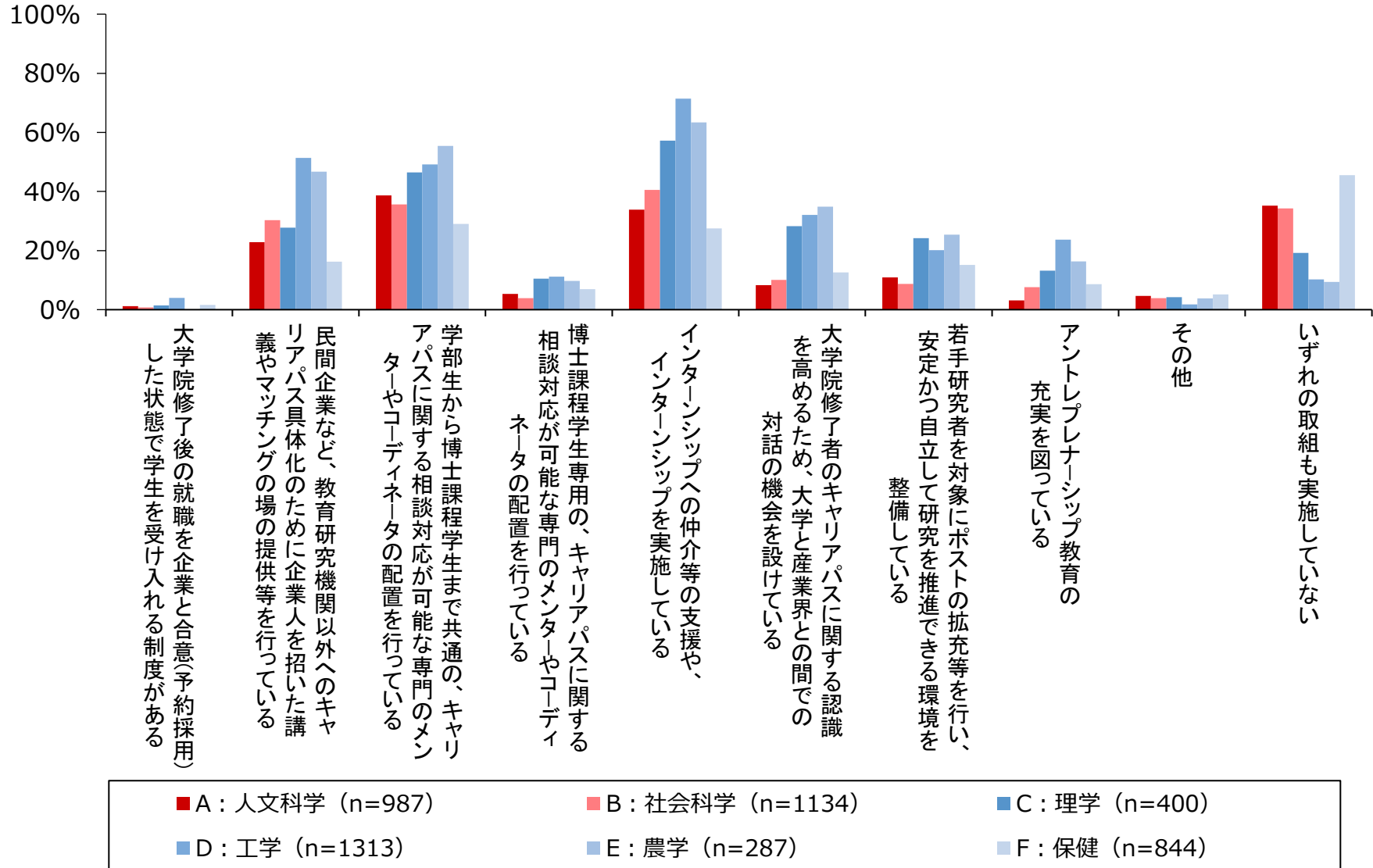
大学院教育改革状況（教員の業績評価）

● 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。

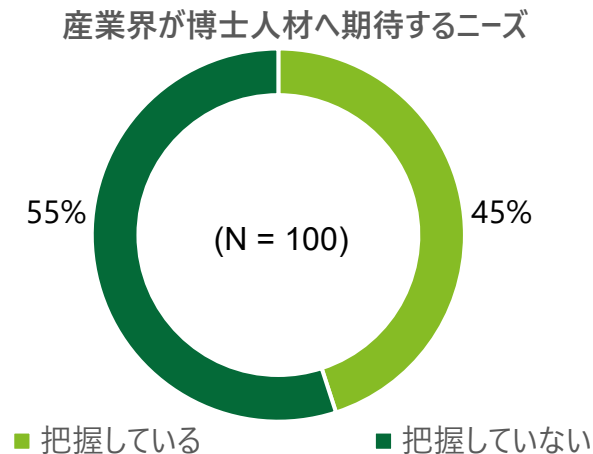


大学院教育改革状況（組織的な就職支援）

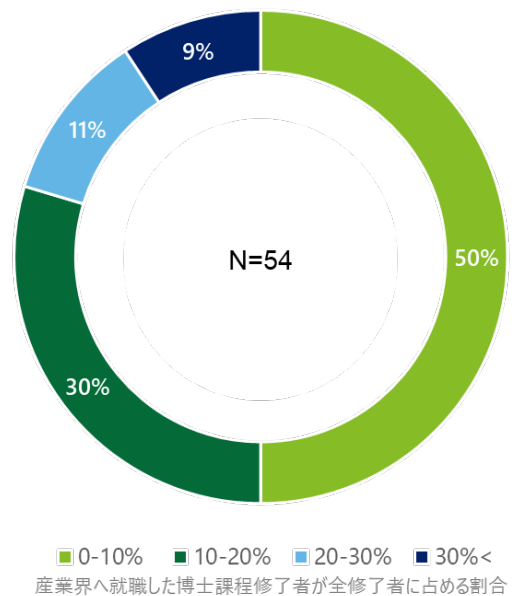
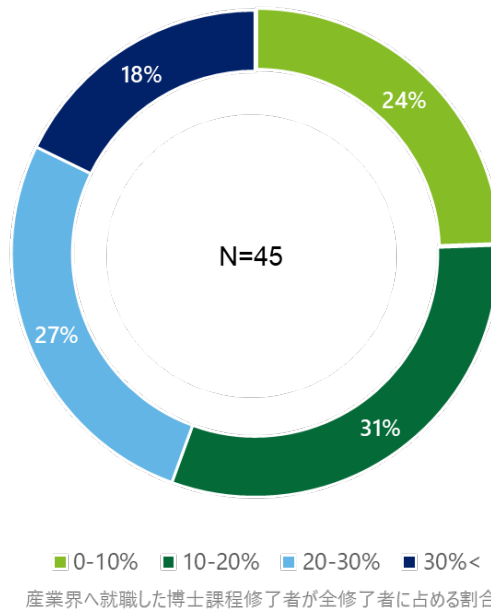
大学へのアンケート調査①

- 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



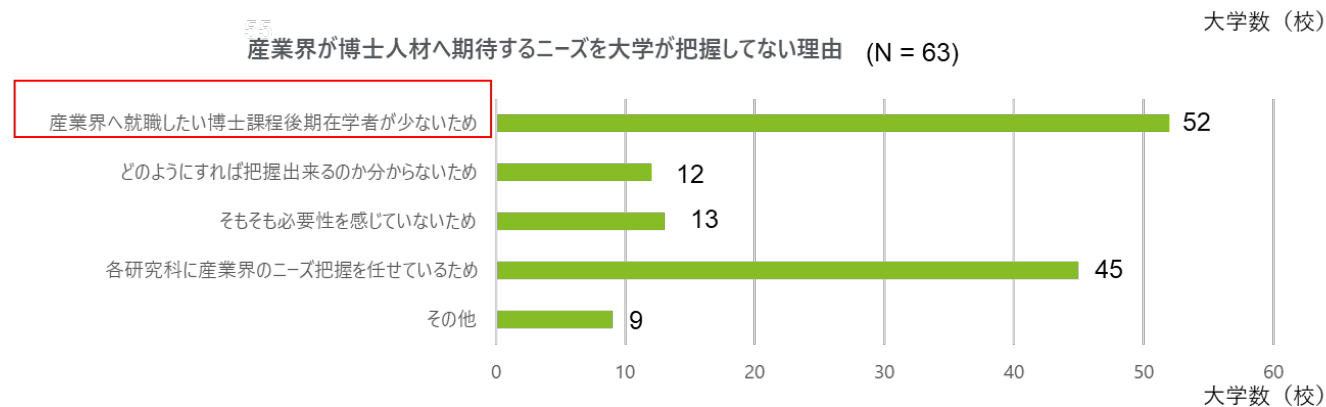
産業界のニーズを把握していない大学



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

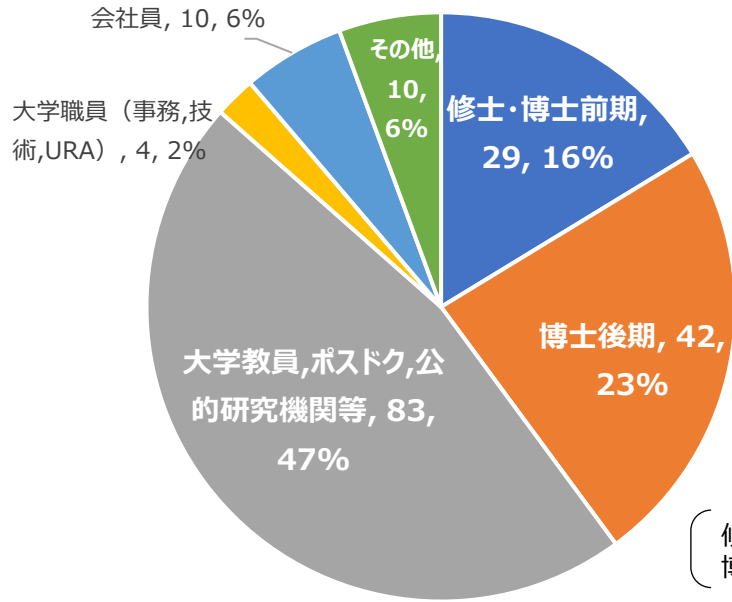
等

あわせてオンラインでのヒアリング・意見交換を実施：

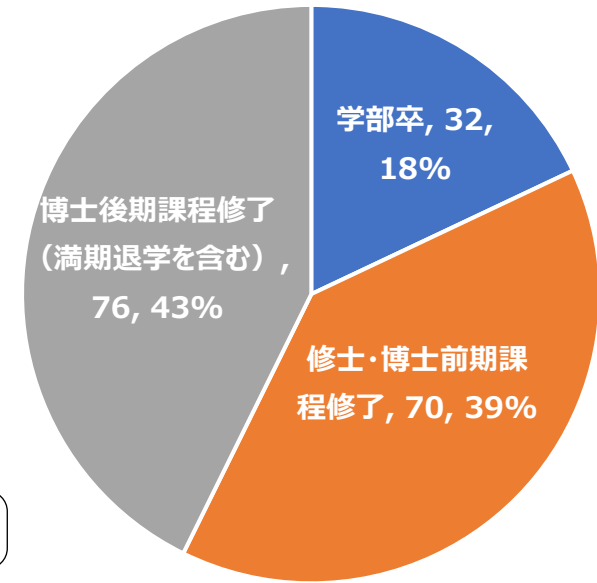
大学院生12名・大学教職員等9名・民間就職者等2名（計23名）、卓越大学院プログラム2件

回答者の属性

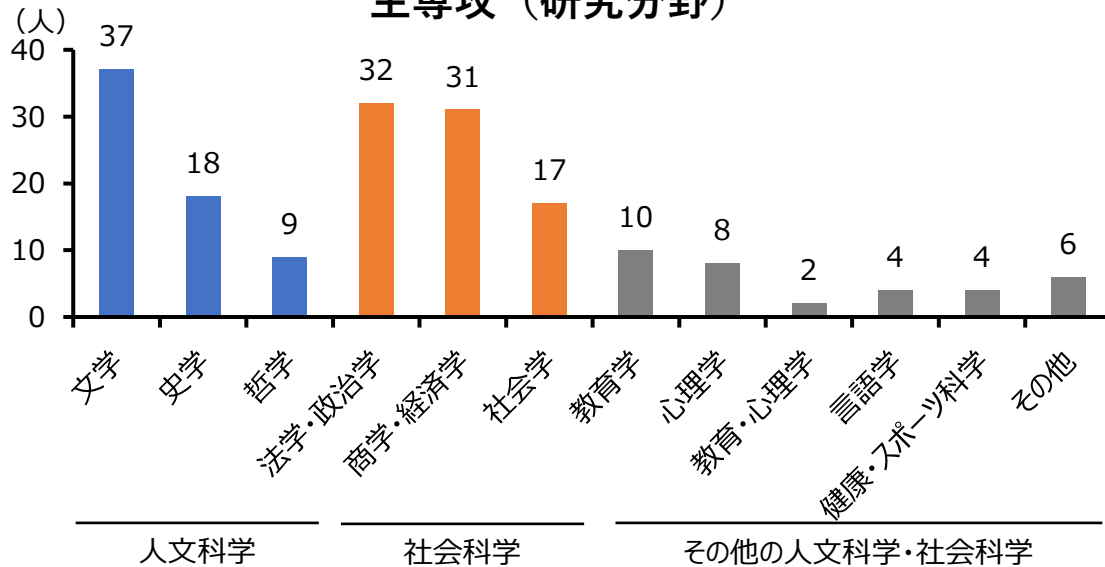
現在の所属



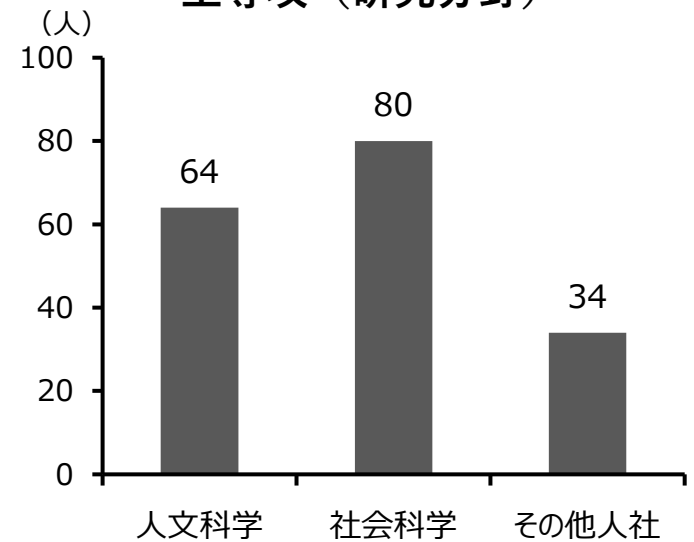
最終学歴



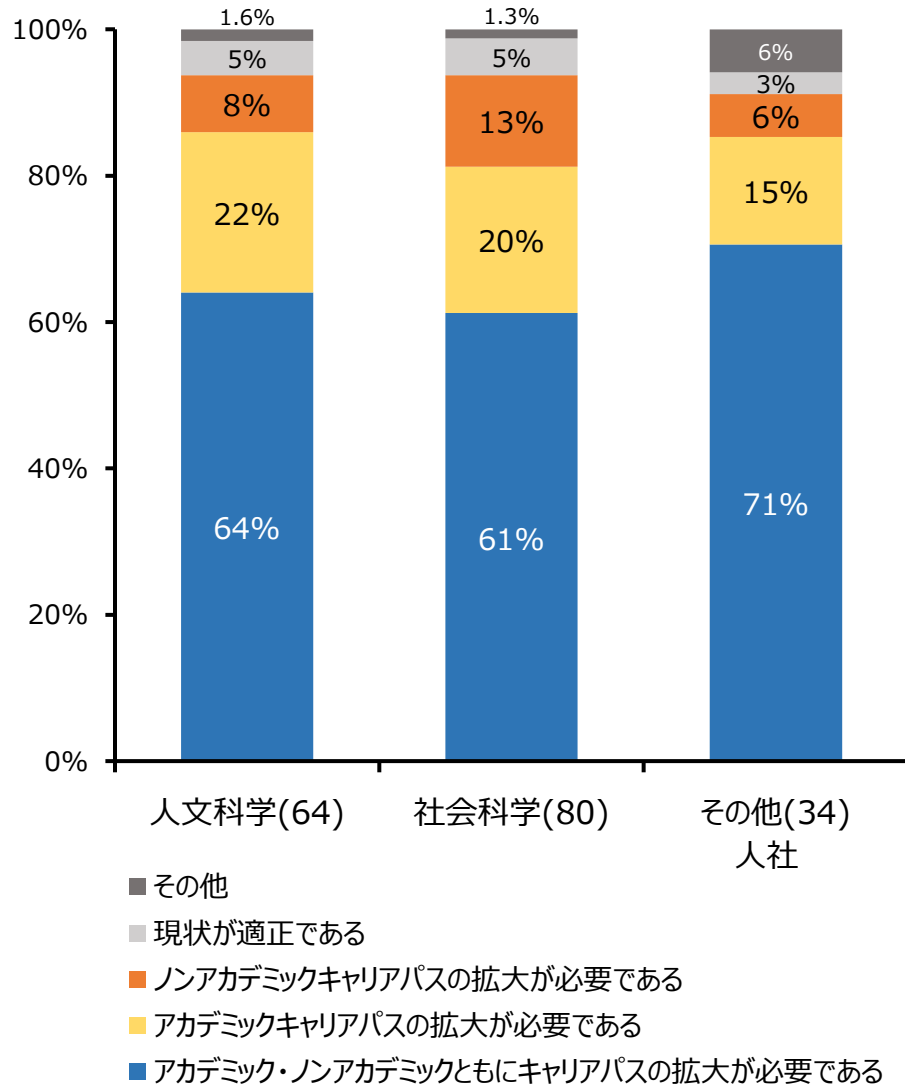
主専攻 (研究分野)



主専攻 (研究分野)



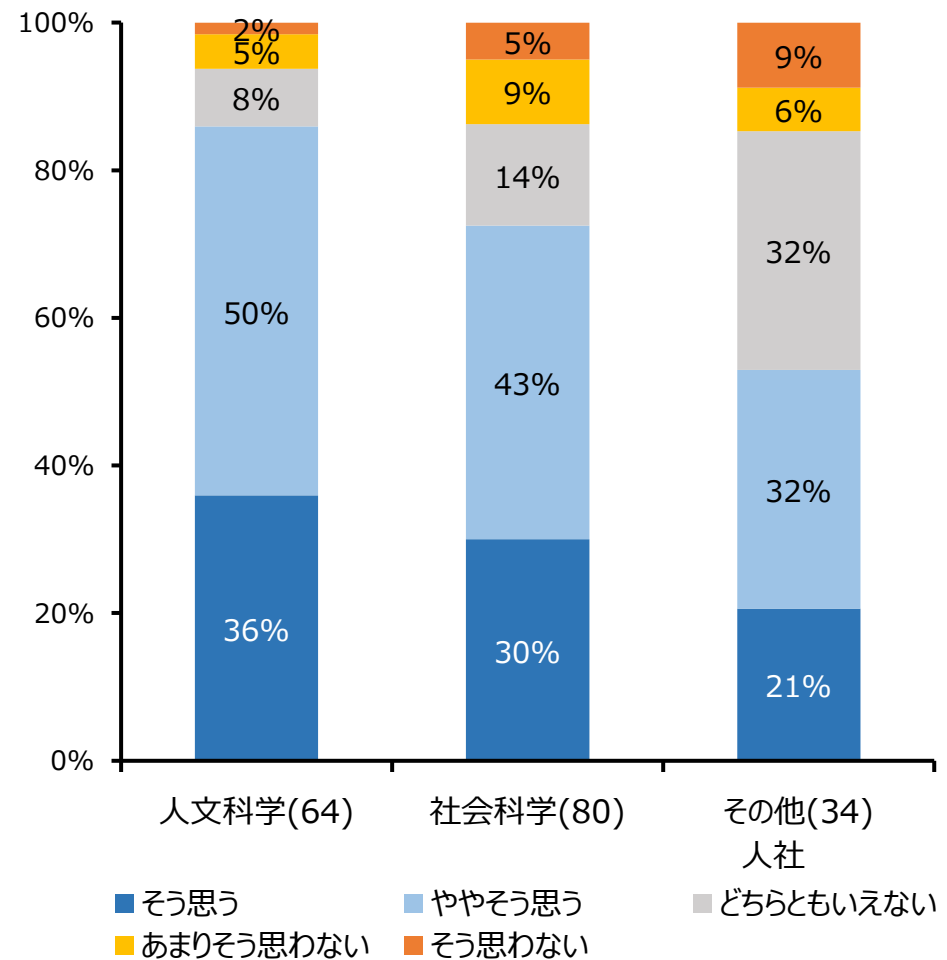
自身の専攻分野におけるキャリアパスの現状（拡大の必要性）



※「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

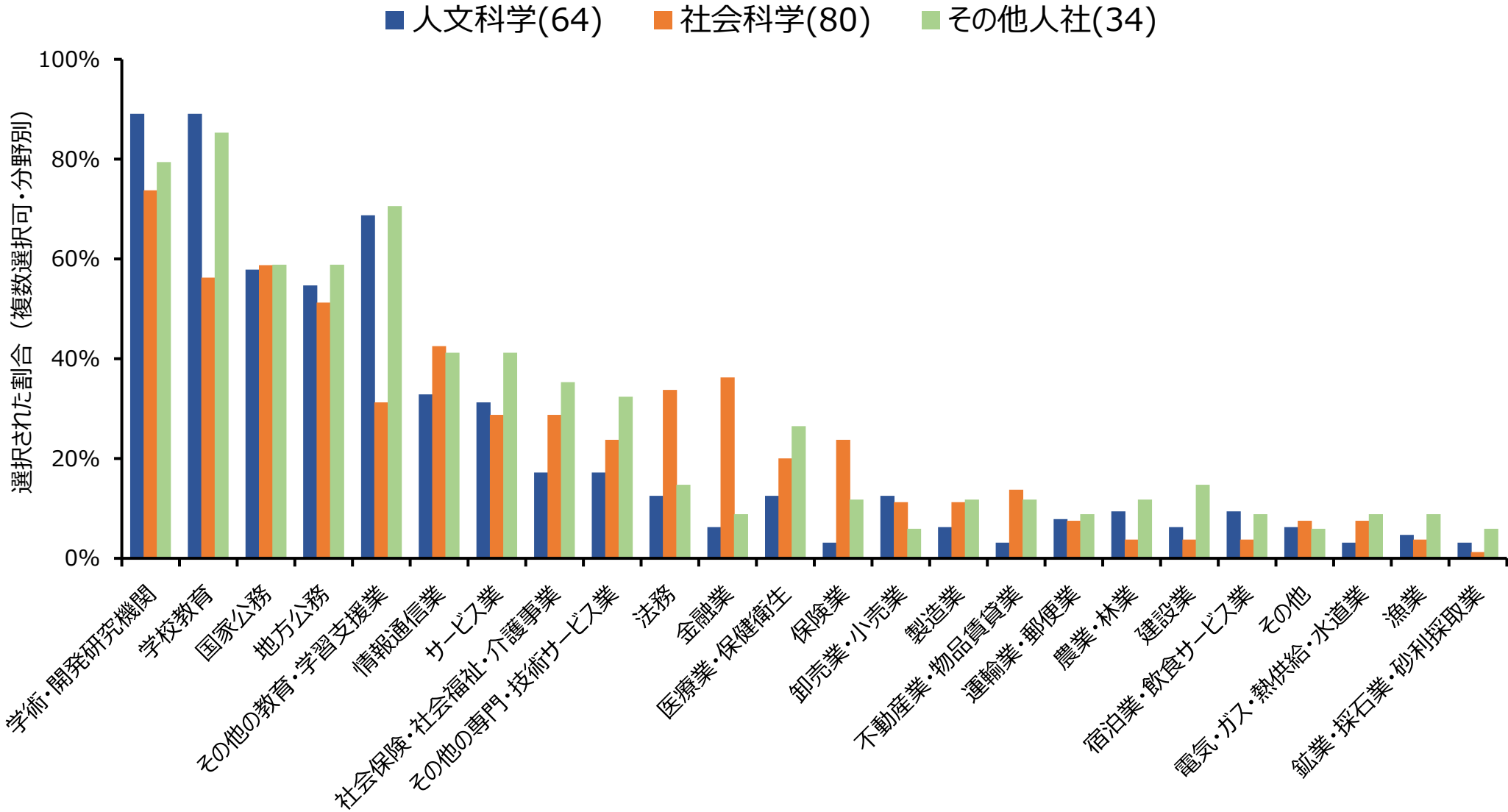
自身の専攻分野における大学院進学者はアカデミア志向が強いと感じるか



■ 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。 64

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

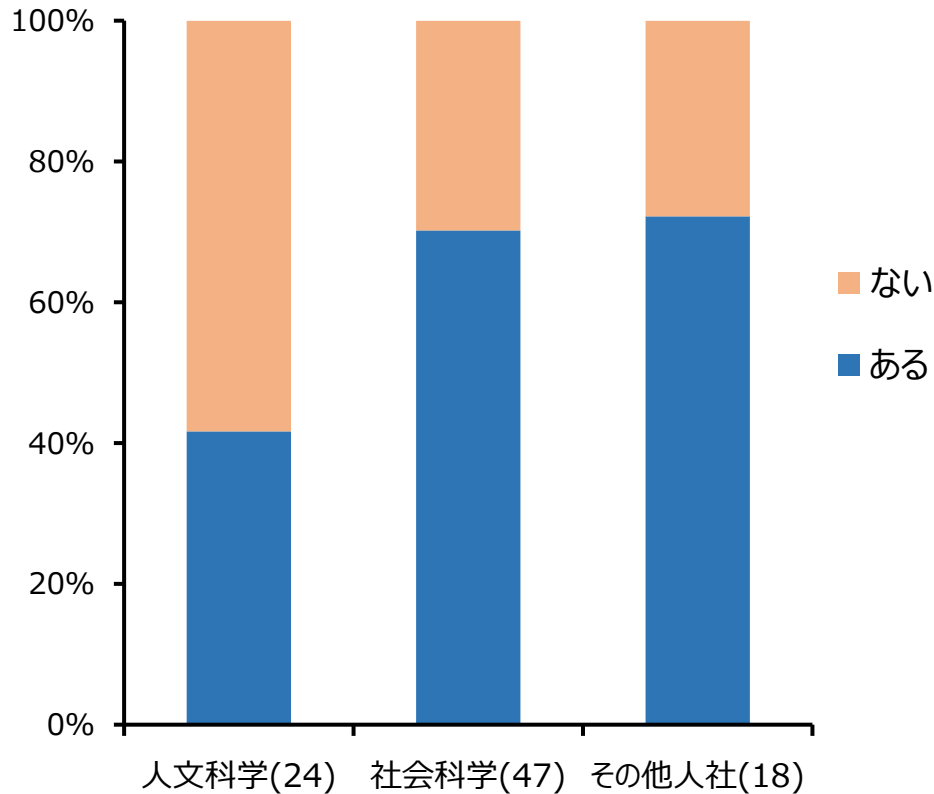


※「その他」の意見：すべての職種に当てはまる（全体共通）、エンターテイメント（社会科学）、ファミリービジネス（社会科学）、芸術家（人文科学）等

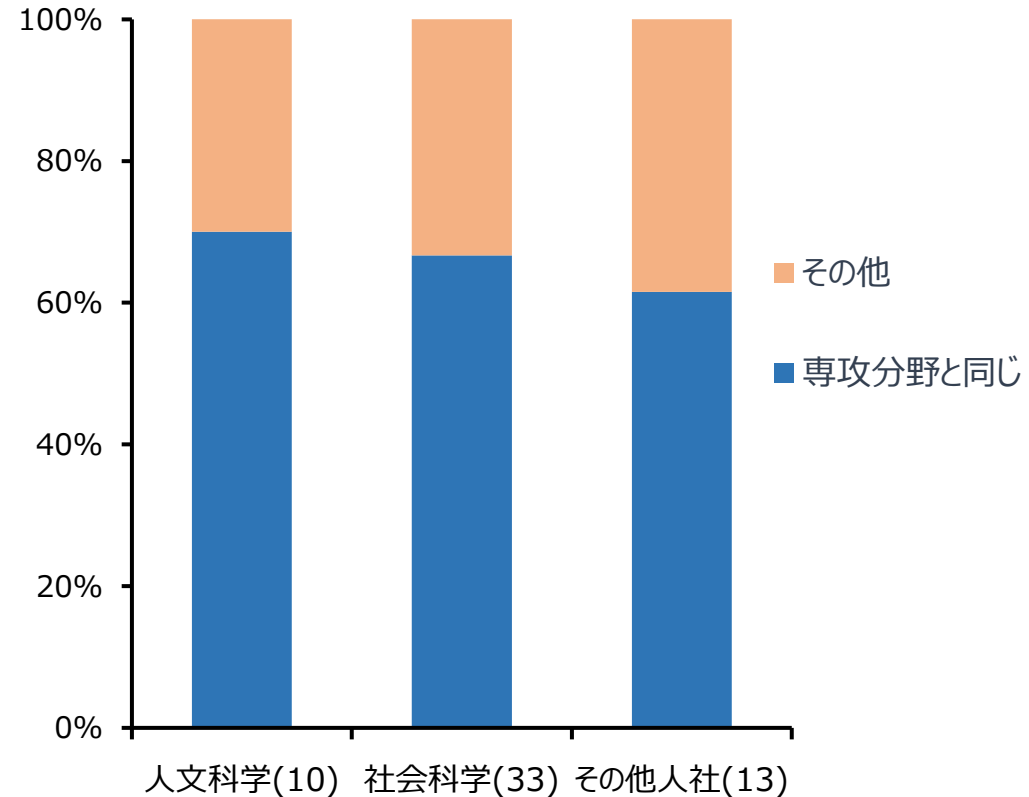
社会で役立つ能力（特定分野の専門知識・技能）

（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



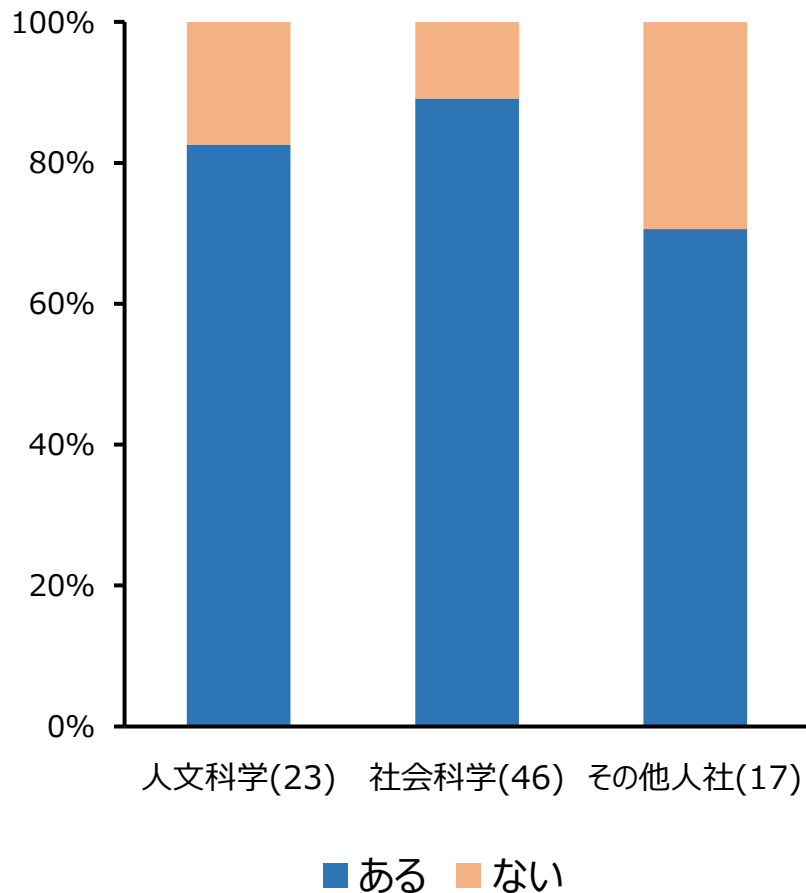
「ある」と回答した場合、その内容は



※「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

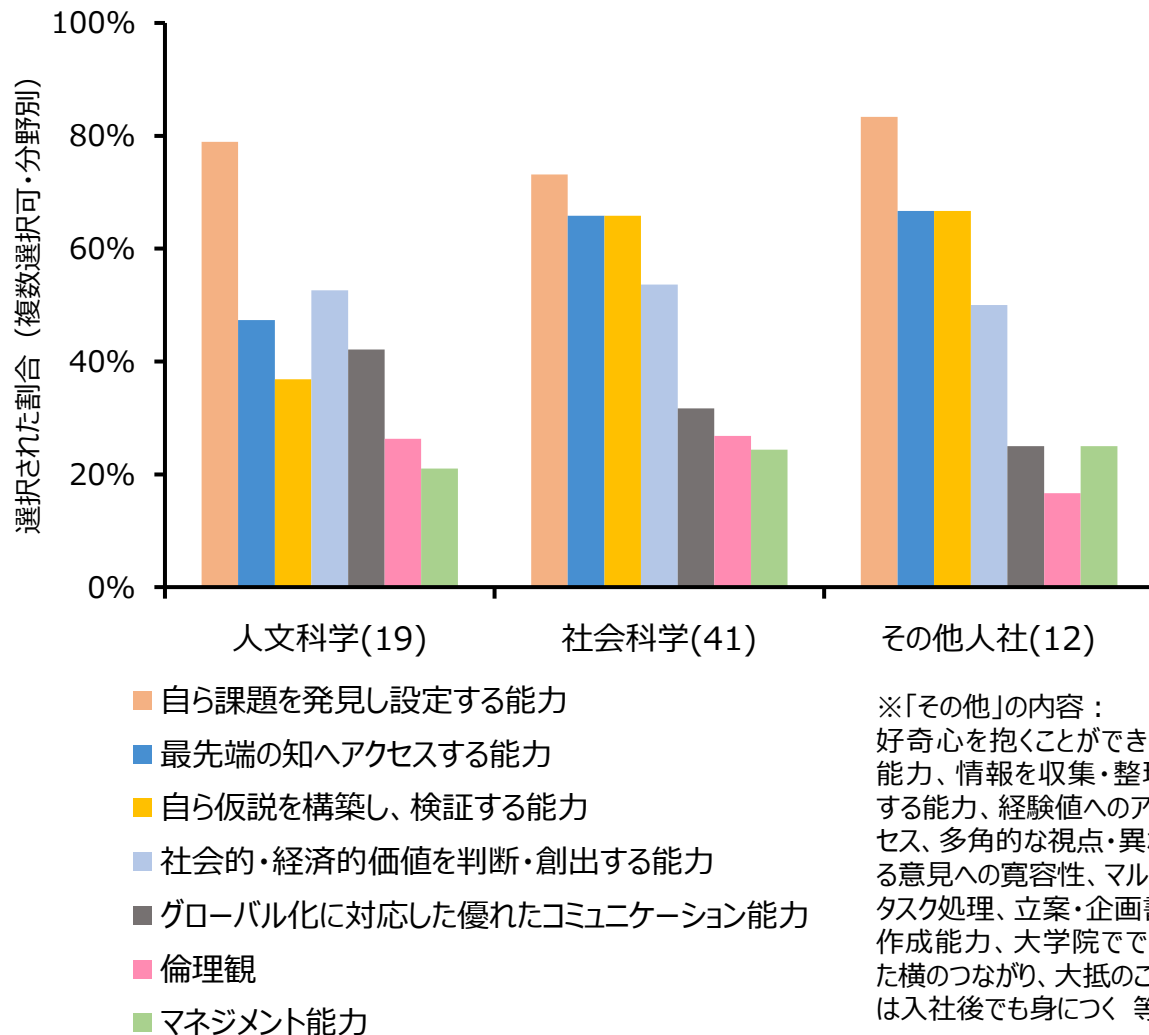
社会で役立つ能力（特定分野の専門知識・技能ではない能力）

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

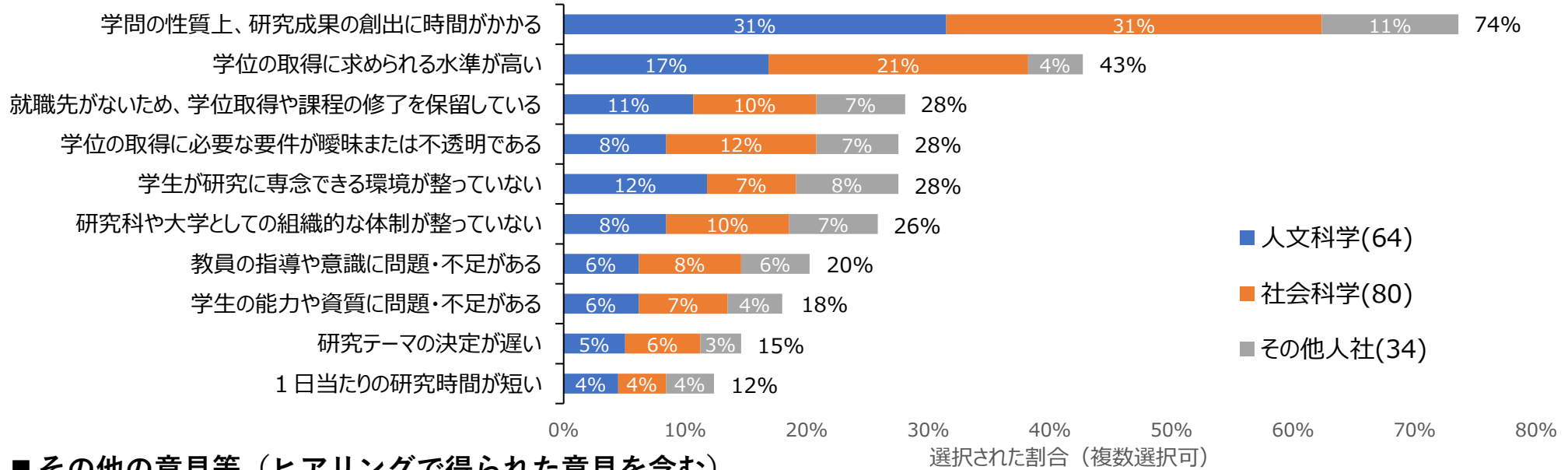


※「その他」の内容：
好奇心を抱くことができる能力、情報を収集・整理する能力、経験値へのアクセス、多角的な視点・異なる意見への寛容性、マルチタスク処理、立案・企画書作成能力、大学院でできた横のつながり、大抵のことは入社後でも身につく等

■ 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。 67

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。

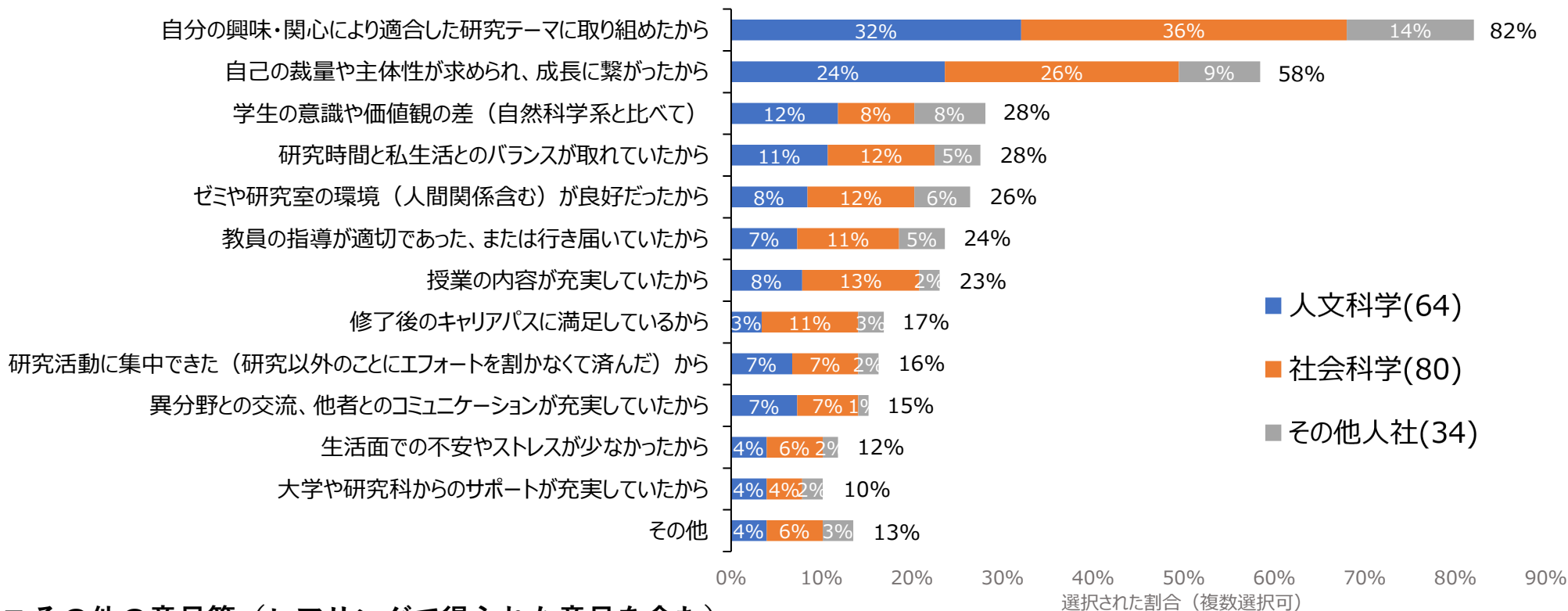
人文科学・社会科学系は自然科学系よりも大学院生の研究時間が少ない傾向にあるという調査結果について、その理由は何だと考えるか（自由記述・ヒアリング）

- 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（個人主義的だとダラ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

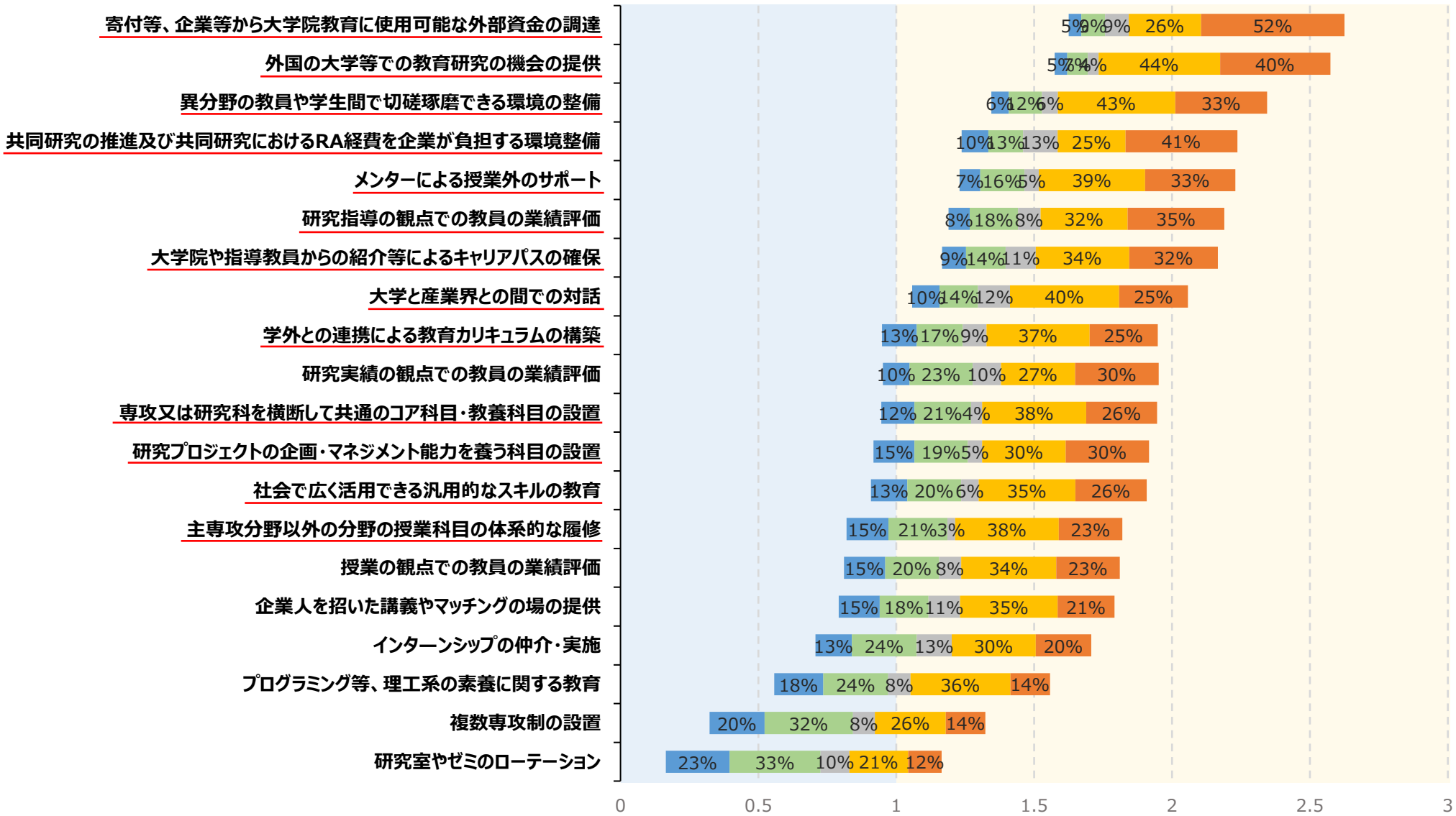


■ その他の意見等（ヒアリングで得られた意見を含む）

- 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

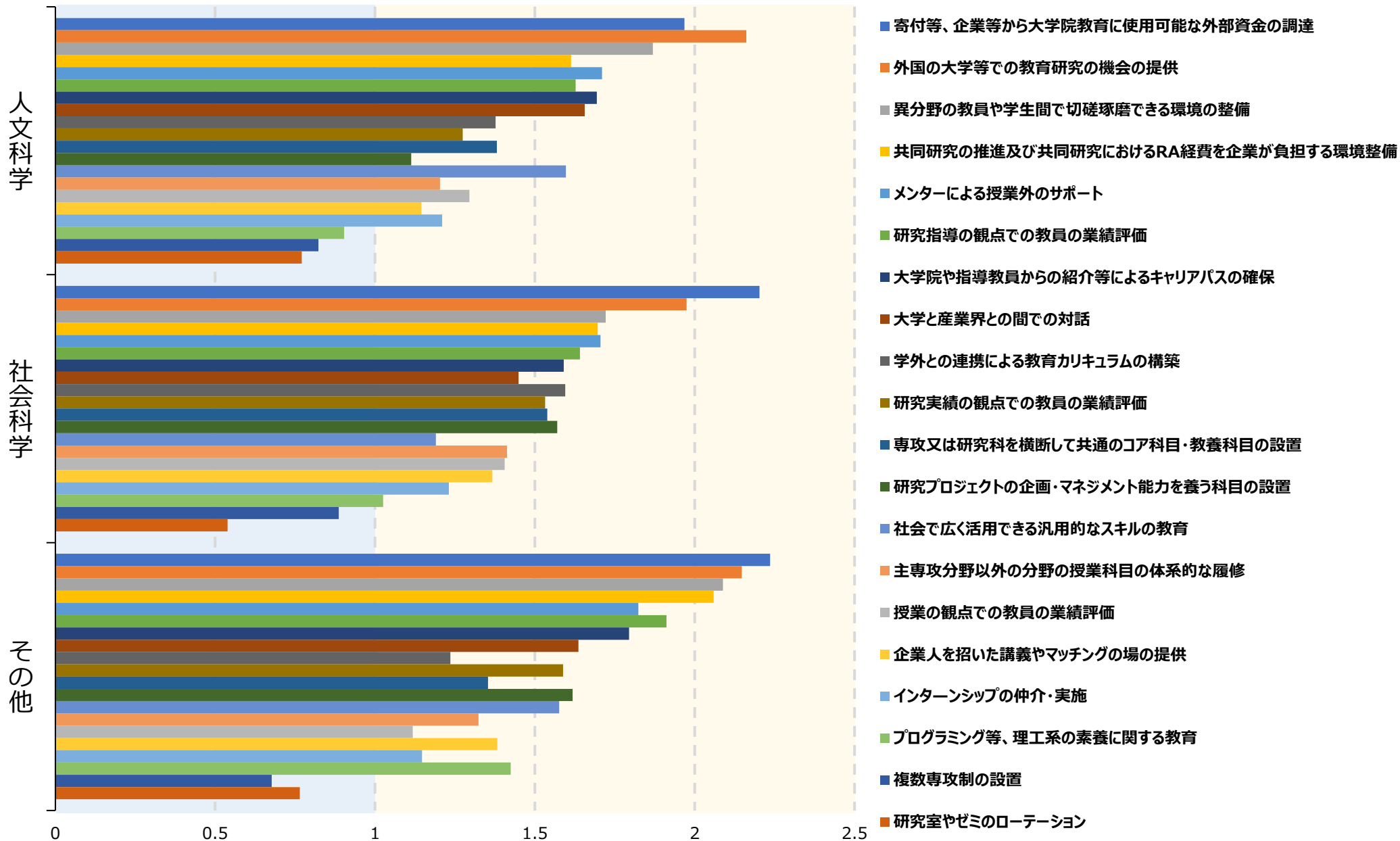
人文科学・社会科学系の大学院教育改革に必要な組織的取組について

■ 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となってしまう。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。

7. 関係施策等



背景・課題

- ◆ 第4次産業革命の推進、Society5.0の実現に向け、学術プレゼンスの向上、新産業の創出、イノベーションの推進等を担う**様々な分野で活躍する高度な博士人材（知のプロフェッショナル）の育成が重要**
- ◆ 優秀な若者が産業界・研究機関等の教育に参画し、多様な視点を養うことが重要であり、**機関の枠を超えた連携による高度な大学院教育の展開が重要**
- ◆ また、優秀な日本人の若者が博士課程に進学せず、**将来において国際競争力の地盤沈下をもたらしかねない状況に対応する必要**

事業概要

【目的】 ◆ 各大学が自身の強みを核に、**海外トップ大学や民間企業等の外部機関と組織的な連携を図り、世界最高水準の教育・研究力を結集した5年一貫の博士課程学位プログラムを構築**

【対象領域】

- 国際的優位性、卓越性を有する領域
- 文理融合、学際、新領域
- 新産業の創出に資する領域
- 世界の学術の多様性確保への貢献が期待される領域

・ それぞれのセクターを牽引する卓越した博士人材の育成
・ 人材育成・交流、共同研究の創出が持続的に展開される卓越した拠点の形成

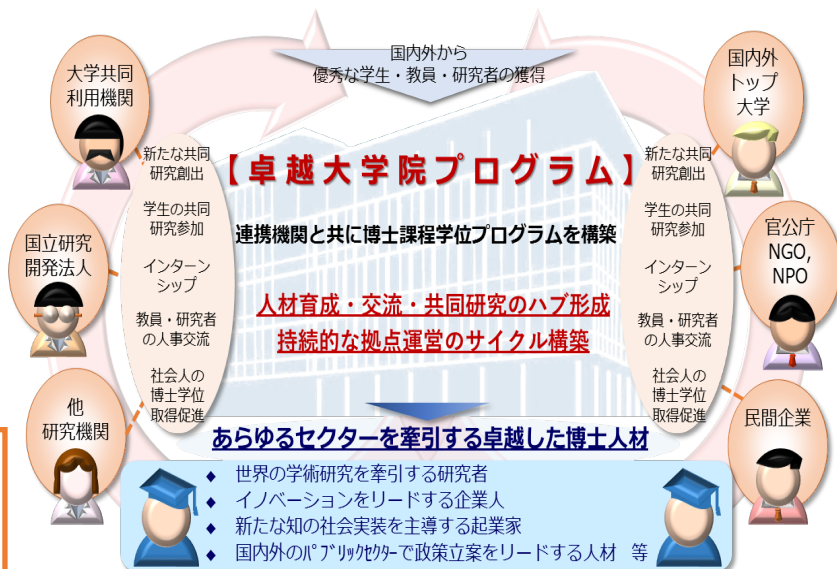
- ・ 各大学が養成する具体的な人材像を連携機関と共有し、4領域を組み合わせるプログラムを構築
- ・ プログラム構築に当たっては、大学本部の強力なコミットメントを通じ、大学が総力を挙げて取り組む → 大学院改革につなげる

— 事業期間：7年間 財政支援

— 件数・単価（積算上）：平成30年度採択【継続：平成30～令和6年度】（15件×約1.1億円）
令和元年度採択【継続：令和元～令和7年度】（11件×約1.2億円）
令和2年度採択【継続：令和2～令和8年度】（4件×約1.4億円）

【事業スキーム】

- ◇ 対象：博士課程が設置されている国公私立大学
- ◇ 成果検証：
 - ・ 毎年度の進捗状況等のフォローアップ、事業開始4年目・7年目に評価を実施
 - ※総じて当初の計画を下回るものは支援を打ち切り
 - ・ 事業終了後10年間はプログラム修了者の追跡調査を実施
- ◇ 学内外資源：事業の継続性・発展性の確保のため、事業の進捗に合わせて補助金額を逡減（4年度目は補助金額と同程度の学内外資源を確保し、7年度目には補助金額が初年度の1/3に逡減）
→各大学は、初年度から企業等からの外部資金をはじめとする一定の学内外資源を活用するとともに、事業の進捗に合わせ学内外資源を増加



事業成果

- ・ **あらゆるセクターを牽引する卓越した博士人材の育成**
- ・ **持続的に人材育成・交流及び新たな共同研究が持続的に展開される拠点創出**
→ **大学院全体の改革の推進**

卓越大学院プログラムにおける産業界と連携した取組例

※卓越大学院プログラムパンフレット（令和5年2月発行）を基に作成：<https://www.jsps.go.jp/j-takuetsu-pro/brochure.html>

物質・情報プラクティススクール

＜東京工業大学：「物質×情報＝複素人材」育成を通じた持続可能社会の創造＞

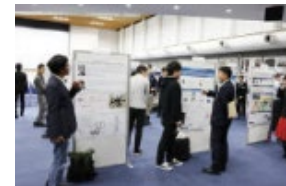
- 博士後期課程1年の授業科目として、**教員及び学生チームが6週間一緒に実施企業に滞在**。社内に分散している情報を収集の上、学生がそれまでに身に付けた物質科学と情報科学の知識・経験や事前学修により得たスキルを駆使し、**企業の抱える最新の重要課題についてグループで解決策を提案**。
- 2021年度は旭化成株式会社、産業技術総合研究所にて実施し、課題改善に大きく貢献。



異分野融合マッチングワークショップ

＜東京工業大学：最先端量子化学に基づく超スマート社会エンジニアリング教育プログラム＞

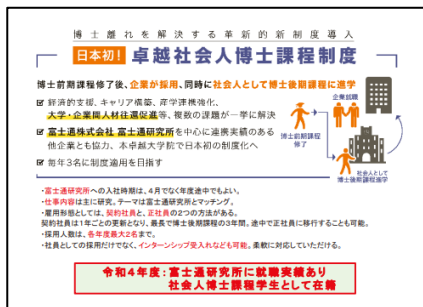
- **東工大教員・学生の技術的・人材的シーズと、超スマート社会推進コンソーシアム参加機関のニーズをマッチングし、異分野融合研究チームの構築を目指す**。
- **構築されたチームで、学生はアドバイザーから助言を受け、超スマート社会を実現するための異分野融合研究**（コンクリート構造物に電流を流し、内部鉄筋の腐食反応を抑制する研究に、超高感度な量子センサーを組み合わせる等）を進める。



卓越社会人博士課程制度

＜九州大学：マス・フォア・イノベーション卓越大学院＞

- **優秀な学生を博士前期課程修了後に企業が採用し、同時に社会人博士として博士後期課程に進学させ、博士号取得後は企業に戻る**というもの。これにより、経済的支援、キャリア構築、産学連携強化、大学・企業間人材往還促進など、複数課題の解決に資する。
- 令和4年度、連携先機関の富士通研究所への採用実績あり。今後は同制度を他企業にも広げる予定。



PBL科目学修成果シンポジウム

＜東北大学：人工知能エレクトロニクス卓越大学院プログラム＞

- 連携先機関と共同で学習内容を制作・実施するPBL科目では、連携先ごとに数名の学生が提示された課題について調査・研究・解決策提案・検証を行い、俯瞰力や実践力を育成。
- **PBL科目の学修成果シンポジウムを毎年開催し、科目に参加した全学生が内容を工夫して企業関係者も交えつつ発表**。AIを活用した高齢化社会における運動管理など、社会課題を広い視点で取り上げ、解決に向けたアイデアを発表し、社会との関わりの中で研究や技術開発する重要性を学ぶ。



人文・社会科学系ネットワーク型大学院構築事業

令和6年度要求・要望額
(前年度予算額)

7億円
2億円)



文部科学省

背景・課題

- SDGs等の国際的価値基準の浸透や、これに基づくエシカル消費・ESG投資といった行動変容等、社会経済活動は、機能的価値から意味的価値を重視する時代へとシフトしつつある

✓ SDGs各目標の市場規模は70兆～800兆円程度

✓ 2020年のESG投資*総額は約4,000兆円

*Environment, Social, Governanceの要素も考慮した投資

✓ エシカル（倫理）消費の意識は若い世代で特に高く、英国では約19兆円の市場規模

【出典】「SDGs&ビジネス」市場規模（株式会社イノトーム）、「GLOBAL SUSTAINABLE INVESTMENT REVIEW 2020」（GLOBAL SUSTAINABLE INVESTMENT ALLIANCE）、「サステナブル・ライフスタイル意識調査2021」（電通総研）、Ethical Consumerism Report 2021, Ethical Consumer Markets Report 2018（Ethical Consumer）

- このような中、高い付加価値をもたらす大学院卒人材の活躍、とりわけ価値発見的な視座を提供する人文科学・社会科学系の高度人材の輩出・活躍の促進が必要

✓ 日本では企業経営者の約8割が学士卒
米国では企業経営者の約7割が大学院卒

✓ 日本では諸外国に比べて人文科学・社会科学分野の大学院進学率が極めて低い*

*日本の全分野での修士号取得者割合は諸外国平均の約4分の1
人文科学・社会科学分野では約11分の1（大学院進学率2～4%）
【出典】教育未来創造会議第一次提言参考資料（教育未来創造会議）、科学技術指標2021（科学技術・学術政策研究所）

- 他方、我が国の人文科学・社会科学系の大学院は、小規模・分散的な専攻が多く、スケールメリットを生かした取組*が進んでいない等、大学院教育の抜本的な改革が急務

*社会との相互理解に資する多様な学位プログラム

幅広いキャリアパスや円滑な学位授与に向けたきめ細かな研究指導
組織的な就職支援等の整備 等

✓ 人文科学・社会科学分野では修士課程修了者の2割以上、博士課程修了者の8割以上が標準修業年限を超過

【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）

（目的）ネットワーク型の教育研究を通じて、国内及び国際社会の期待・ニーズに応える新たな人文科学・社会科学系の高度人材養成モデルを構築

事業内容

● 支援対象・支援期間

● 国立・公立・私立の大学院における人文科学・社会科学系を中心とした教育研究プログラム（学位プログラム）の構築

● 6年間（体制構築1年＋実施5年）

※ 修士・博士前期課程、博士後期課程、5年一貫制が対象（専門職大学院を含む）

※ 中教審大学分科会大学院部会の中間とりまとめ（令和4年8月）を踏まえた提案

● メニュー

① 大学院連携型【5件(R5選定分)・3件(新規)×年間4,000万円(最大)】

● 国内の複数大学院によるネットワーク型の教育研究指導・産学連携・キャリア支援体制の構築に係る費用（システム構築費・人社系URA雇用等）

● 教育研究ネットワークを介したチーム型の教育研究プログラムの立ち上げ・実施に係る費用（教育研究経費・教育研究指導時間の確保に向けた環境整備等）

※ 小規模専攻を含む複数大学院での連携や企業・公的機関等との連携を推奨

※ 採択機関における修了者のキャリアパス（就職率）等による中間評価を実施

② 国際連携型【5件(新規)×年間6,000万円(最大)】

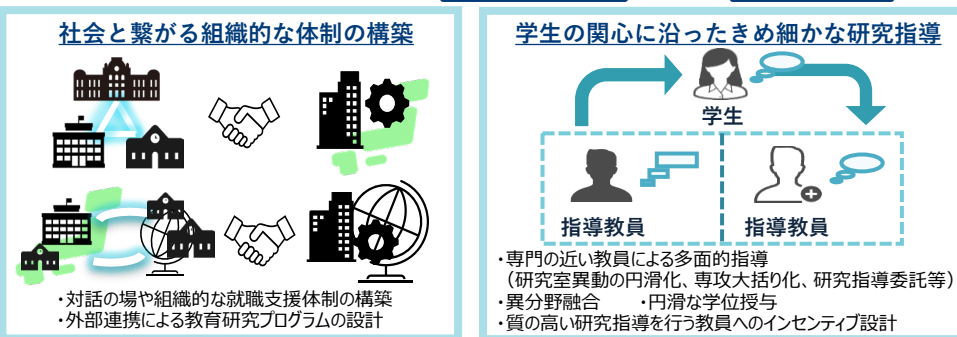
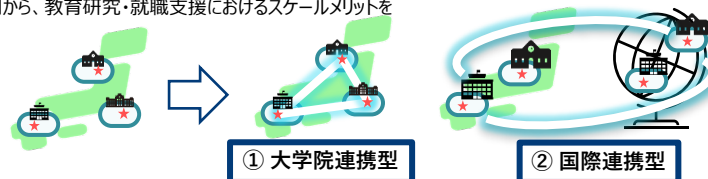
● 海外人社系大学院や産業界・国際関係機関等とのネットワーク型の教育研究指導・産学連携・キャリア支援体制の構築に係る費用（システム構築費、人社系URA雇用等）

● 教育研究ネットワークも活用した国際的価値創生をリードする教育研究プログラムの立ち上げ・実施に係る費用（国際協働学位プログラム構築、学生＆教員の海外派遣／受入、国際学会発表や外国語論文の執筆指導体制の構築、教育研究経費・教育研究指導時間の確保に向けた環境整備等）

※ ①②いずれも、中間評価により増減する場合があるとともに、自走化に向けた減損措置2年を含む

取組のイメージ

- 物理的な距離を越えた教育研究ネットワークの構築
小規模・分散的な体制から、教育研究・就職支援におけるスケールメリットを発揮できる体制への転換



- 実社会や国際社会に即した価値創生を目指すチーム型教育研究の推進

地域や国際的課題を題材にしたPBLや民間・海外大学・研究機関等との共同研究など、学生個々の研究テーマや関心に合わせた社会との結節点を多面的に構築

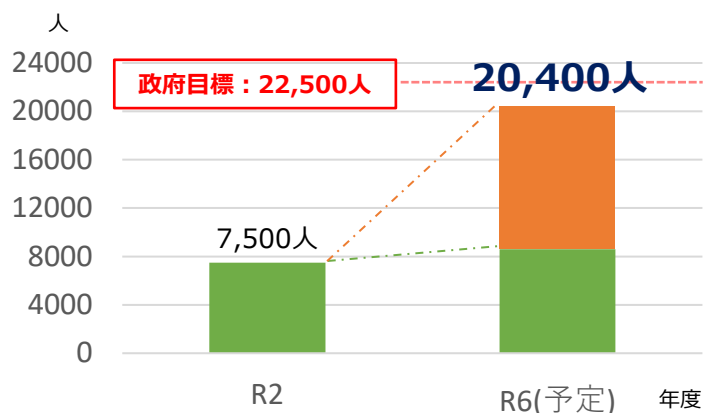
博士後期課程学生支援の質と量の拡大

- 博士後期課程学生支援策（SPRING事業など）の推進により、経済的不安や将来のキャリアパスを心配することなく博士後期課程に進学できる状況を実現。

経済的支援

選抜された学生に対し、**生活費相当額（年間180万円以上）及び研究費**からなる**経済的支援**を実施。

【博士後期課程学生に対する生活費相当額の支援人数の推移】



- ✓R6年度には合計で**政府目標に迫る約20,400人**の博士後期課程学生に対し、生活費相当額（年間180万円以上）の支援を予定
- ※政府目標：22,500人規模の支援（R7年度）

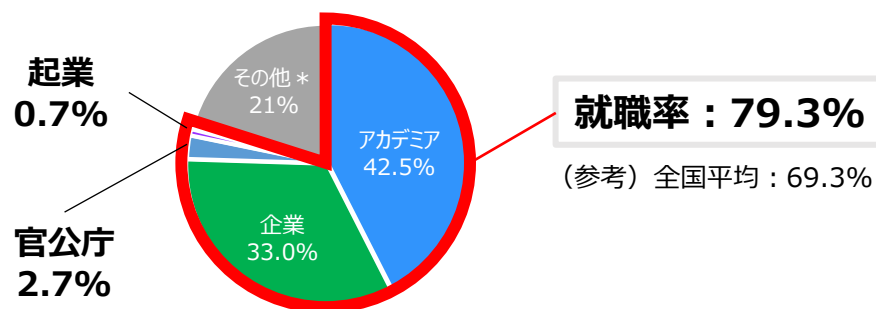
キャリアパス整備

博士人材が産業界等を含め幅広く活躍するための多様なキャリアパスの整備を実施。

（各大学における取組例）

企業インターンシップの実施 / 企業研究者・異分野研究者等との交流会の実施
 メンター制度の導入 / 学生主導の研究発表会・社会課題ワークショップ等の開催
 海外での研究活動の支援 / トランスファブルスキル・SDGs等に関わる講座の開設 等

【令和4年度SPRING事業に参加し博士課程を修了した学生の進路】



- ✓修了生の**79.3%**が就職し、**アカデミア・企業・官公庁・起業等の多様なキャリアパス**を実現
- （全国の博士課程修了者全体の就職率：69.3%）

（*）その他の内訳は就活中、非常勤教員、研究補助、歯科医師実地修練、配偶者の都合により海外、病気療養など。

現状・課題

- 博士後期課程学生は、我が国の科学技術・イノベーションの一翼を担う存在であるが、近年、「**博士課程に進学すると生活の経済的見通しが立たない**」「**博士課程修了後の就職が心配である**」等の理由により、**修士課程から博士後期課程への進学者数・進学率は減少傾向**にある。
- このため、①**優秀な志ある博士後期課程学生への経済的支援を強化し処遇向上を図るとともに**、②**博士人材が幅広く活躍するための多様なキャリアパスの整備を進める**ことが急務。

事業内容

【事業概要】

優秀で志のある博士後期課程学生が研究に専念するための経済的支援（生活費相当額及び研究費）及び博士人材が産業界等を含め幅広く活躍するためのキャリアパス整備（企業での研究インターンシップ等）を一体として行う実力と意欲のある大学を支援する。（令和3年度より実施）

※これまで実施していた「科学技術イノベーション創出に向けた大学フェローシップ創設事業」及び「次世代研究者挑戦的研究プログラム（SPRING）」を一体化して実施。

【支援内容】

①優秀な博士後期課程学生への経済的支援

優秀な博士後期課程学生を選抜。学生が研究に専念できるよう、生活費相当額（年間180万円以上）及び研究費からなる経済的支援を実施。

②博士人材のキャリアパス整備

高度な研究力を有する博士人材が多様な分野で活躍できるよう、企業での研究インターンシップや海外研鑽機会の提供、マネジメントなどのスキル形成等の取組を実施。

支援対象：国公立大学（JSTによる助成事業）

支援人数：約**10,800人/年**（全学年合計）×**3年**

※別途、大学ファンドの運用益も充当

支援単価：生活費相当額・研究費とキャリアパス整備費を合わせて博士後期課程学生1人当たり、**年額290万円**を基本とする。

事業期間：学生への支援の安定性に留意しつつ、各大学の取組状況や大学ファンドの運用益による支援策の検討状況等を踏まえ実施。

本補正により以下が実現される。

- 現在博士課程に進学して支援を受けている学生、及びこれから進学しようとする優秀で意欲のある学生が、**博士課程を修了するまで3年間持続的・安定的に支援を受けられる。**
- **第6期科学技術・イノベーション基本計画の目標***の達成を図りつつ、**安定的・継続的な事業実施のための3力年分の所要経費を基金に一括計上。**

*第6期科学技術・イノベーション基本計画における博士支援目標値（R7）：22,500人

【支援スキーム】



【期待される成果】

- ・研究に専念できる環境の実現により、**新たなイノベーションを生み出す博士人材の研究生産性を向上**、及び**我が国アカデミアの研究力強化に貢献**。
- ・挑戦的・融合的な研究を行う博士学生を持続的に支援することにより、イノベーション創出を図るとともに、成長力強化を狙う企業への就職や、国内投資の拡大を目指すベンチャー起業等を通じて**我が国の生産性向上・供給力強化に人材基盤の面から寄与**。**人材力・研究力・成長力の高度化の好循環を実現**。

未来の博士フェス2023

- 革新的な技術や発想によって新たな価値を生み出す科学技術イノベーションの担い手として期待される博士人材を応援するべく、企業と連携し、文部科学省初の博士を主役としたイベントを9月13日（水）に開催
- 博士後期課程学生によるショートプレゼンテーション・ポスター発表や社会で活躍する博士人材の講演やパネルディスカッションを通して、博士人材の強みや魅力をアカデミアのみならず企業や官公庁等に向けて発信

概要

○ 主催者及び来賓挨拶

博士の活躍促進について力強く応援してくださっている有村治子参議院議員より来賓挨拶



○ 基調講演：「国際社会で求められる博士人材」

国連で国際的に活躍されている成田博士による基調講演



○ ショートプレゼンテーション

博士後期課程学生によるショートプレゼンテーション



結果

- 博士後期課程学生326名、企業49社（68名）等 約766名（うち、オンライン549名）
- アンケートにおいて、9割弱が満足または概ね満足と回答、参加者からは、「博士課程に在るうちからしっかりと活躍されている方々を拝見して、ますます博士人材の社会的価値はもっと評価されるべきだと認識した」という声があがった

○ パネルディスカッション：「産業界で活躍する博士人材」

国内を拠点に置く企業で活躍する博士人材が、自らのキャリアパス、イノベーション創出について語る。様々な博士人材が登壇し、博士人材の強みを披露

○ 企業が博士人材の採用戦略を語る

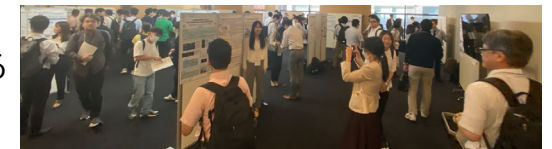


○ マッチング企業が博士人材の強みについて語る



○ ネットワーキング

博士後期課程学生によるポスター発表



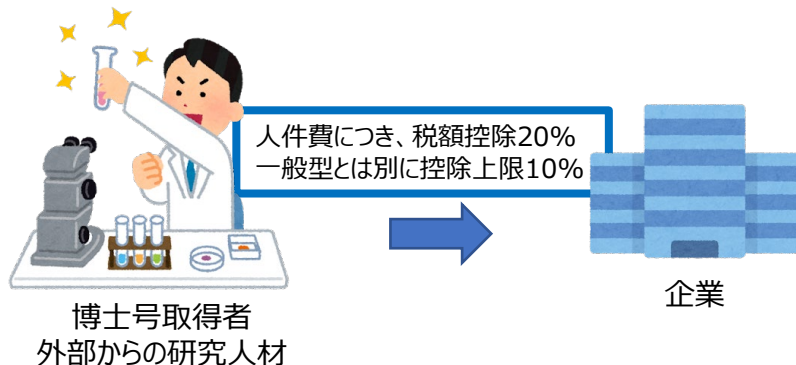
令和5年度税制改正大綱（先導的研究開発人材の活用・育成）

博士人材等の企業での活躍を、**税制**で後押しします

- 博士等の高度人材は、特許出願件数や論文引用件数などにおいて高い生産性を有しており、研究開発の重要な担い手
- 一方で、我が国の民間企業の研究者に占める博士号取得者の割合は諸外国と比べて低い

令和5年度税制改正大綱

研究開発税制^{※1}のオープンイノベーション型において、**博士号取得者**や、一定の経験を有する研究人材を外部から雇用した場合、一定要件^{※2}の下、**その人件費の一部を税額控除する制度**を新たに創設。



※1 企業が研究開発を行っている場合に、法人税額から、試験研究費の額に税額控除割合を乗じた金額を控除できる制度

※2 要件（概略）

(1) これらの人材にかかる人件費の割合（A/B）が対前年度で3%以上増加

A：以下の者の人件費（工業化研究を除く）

①博士号を取得して5年以内の者（雇用された後に博士号を取得した者を含む）

②他の事業者で10年以上研究業務に専ら従事した人材（雇用から5年以内）

B：試験研究費のうち、人件費

(2) 研究の内容を公募していること等

- イノベーションの源泉である博士人材等の、民間企業での活躍の場を拡大
- 博士号の取得という条件に特化した優遇措置は、税制全体でも初めて

「ジョブ型研究インターンシップ」の概要

1. 背景

- ◆ 「研究力強化・若手研究者支援総合パッケージ」（令和2年1月総合科学技術・イノベーション会議）
 - < 目 標 > 多様なキャリアパスの実現、魅力ある博士課程の実現
 - < 主な取組み > 博士課程学生の長期有給インターンシップの単位化・選択必修化の促進
- ◆ 「Society 5.0に向けた大学教育と採用に関する考え方」（令和2年3月 採用と大学教育の未来に関する産学協議会）
 - < 採用・インターンシップの姿 > 採用方法の多様化・複線化、学修成果と習得した能力を尊重した採用選考が定着、ジョブ型採用定着

2. 概要

◆ 今後拡大が見込まれる「**ジョブ型採用**」を見据え、**大学院教育の一環**として行われる**研究インターンシップ**

- ◆ ジョブ型研究インターンシップ（先行的・試行的取組）の要件
 - ・ **研究遂行の基礎的な素養・能力を持った大学院学生が対象**
(当面の間、博士課程学生を対象)
 - ・ **長期間（2ヶ月以上）かつ有給**
 - ・ **正規の教育課程の単位科目として実施**
 - ・ **企業は研究インターンシップのジョブディスクリプション(※1)を提示**
※1 業務内容、必要とされる知識・能力等
 - ・ **インターンシップ終了後、学生に対し面談評価を行い、評価書・評価証明書を発行**
 - ・ **インターンシップの成果は、企業が適切に評価し、採用選考活動に**

目指すべき効果	大学	学生	企業
	<ul style="list-style-type: none"> 研究力に裏打ちされた実践力を産学で育成する教育課程の提供 博士後期課程の魅力度向上 企業との関係強化、共同研究への発展 より社会に必要とされる大学への転換 	<ul style="list-style-type: none"> 研究力に裏打ちされた実践力の修得 キャリアパスの選択肢拡大 アカデミアについてとしても生きる企業の研究スタイルへの理解 大学と企業をつなぐ素養の習得 	<ul style="list-style-type: none"> 優秀な学生の知識・能力の研究開発現場での活用 優秀な学生の採用 大学、教員との関係強化、共同研究への発展 大学院教育への参画・投資

研究力に裏打ちされた
イノベーション強化への
貢献

3. 推進体制

ジョブ型研究インターンシップ推進委員会 (R2.9月)

- ・「ジョブ型研究インターンシップ」を推進するための「施策」について検討、評価及び助言する組織
- ・文部科学省と（一社）日本経済団体連合会の共同設置

ジョブ型研究インターンシップ（先行的・試行的取組）実施方針（ガイドライン）の策定 (R3.5月)

推進協議会（コンソーシアム）

「先行的・試行的取組」を推進する大学、企業等からなる協議体
参画企業 55社、大学 70大学 ※2023年9月27日時点

運営委員会

運営委員会の意思決定機関

事務局（マッチング支援機関）：株式会社アカリク

運営協議会の事務局。先行的・試行的取組にあたり、大学、学生、企業のマッチング・調整・支援・連携を実施

実施体制

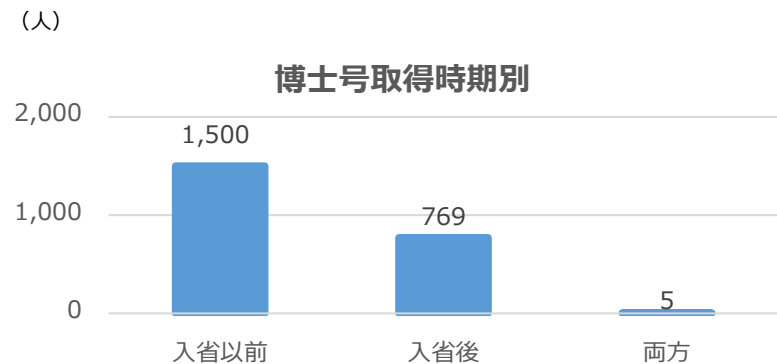
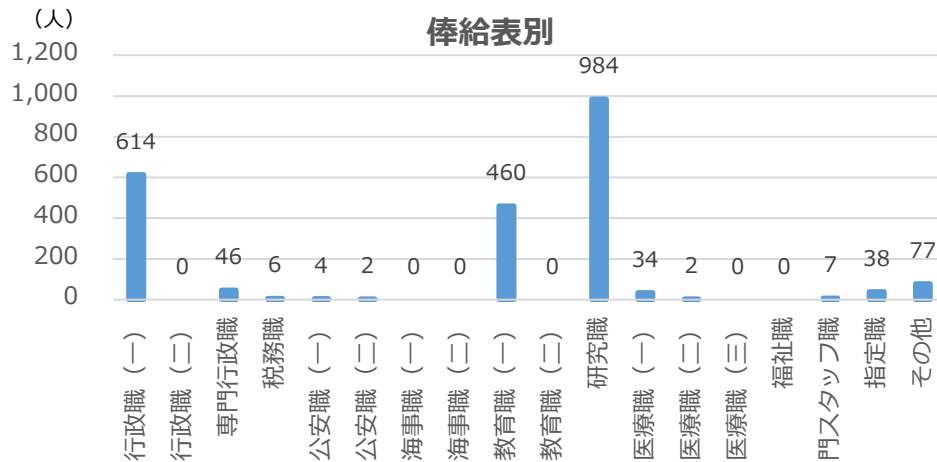
4. 登録実績

登録学生数 483名（2022年度末時点）
マッチング成立累計 41件（2021年度・2022年度の累計）

各府省等における博士号取得者の在籍者数

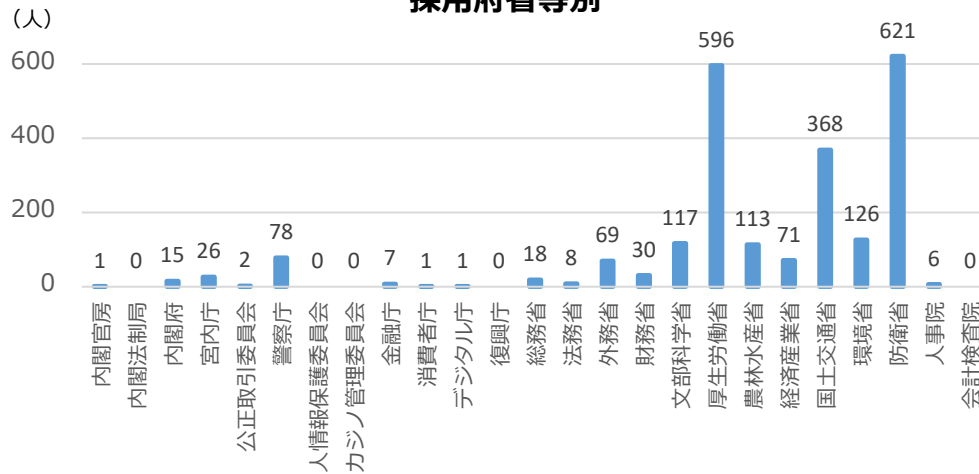
令和4年4月1日現在において、府省等に在籍する博士号取得者の総数は 2,274人

- 在籍する博士号取得者のうち、約3分の2は入省以前に博士号を取得している。
- ほとんどの博士号取得者が研究職（43.3%）、行政職（27.0%）又は教育職（20.2%）として採用されている。
- 試験研究機関及び文教研究施設を有している府省等において、博士号取得者の在籍者数が高い傾向がある。



※「その他」には他の俸給表に分類しなかった者を集計（例：調査時点において独立行政法人、地方公共団体等へ出向中の者）

採用府省等別



※外局における在籍者数を含む

※各府省等が採用し、恒常的に人事管理を行っている職員（他組織からの出向者等を除外する一方、各府省等から他組織へ出向中の者を含む）を各府省等に計上。

【参考】 府省等別常勤職員数（他組織からの出向者等を含む^{注2}）

府省等	人数	府省等	人数
会計検査院	1,116	復興庁	195
人事院	571	総務省	4,441
内閣官房	1,218	法務省	49,812
内閣法制局	73	外務省	6,332
内閣府	2,392	財務省	70,727
宮内庁	966	文部科学省	2,115
公正取引委員会	771	厚生労働省	32,219
警察庁	8,243	農林水産省	18,641
個人情報保護委員会	162	経済産業省	7,633
カジノ管理委員会	138	国土交通省	56,073
金融庁	1,522	環境省	2,946
消費者庁	365	防衛省	20,524
デジタル庁	398		

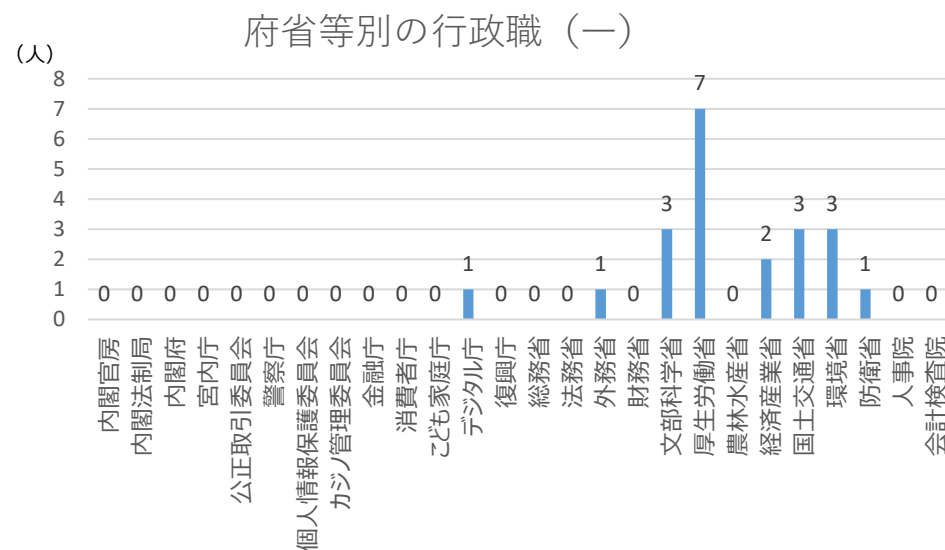
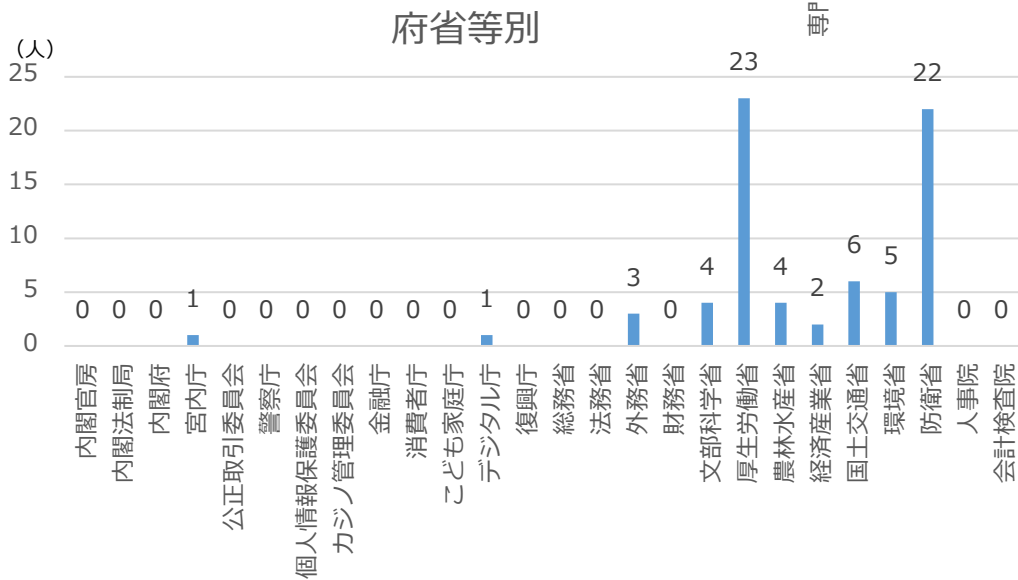
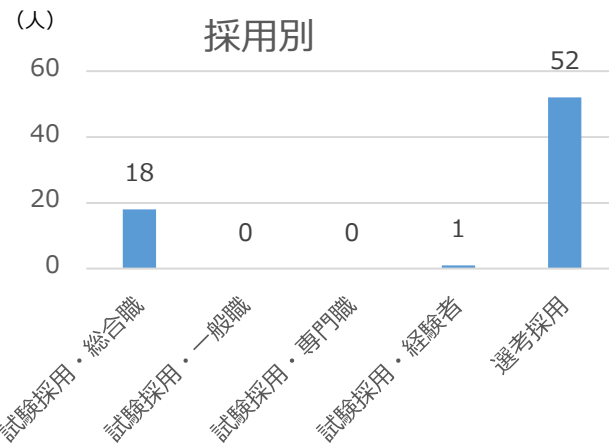
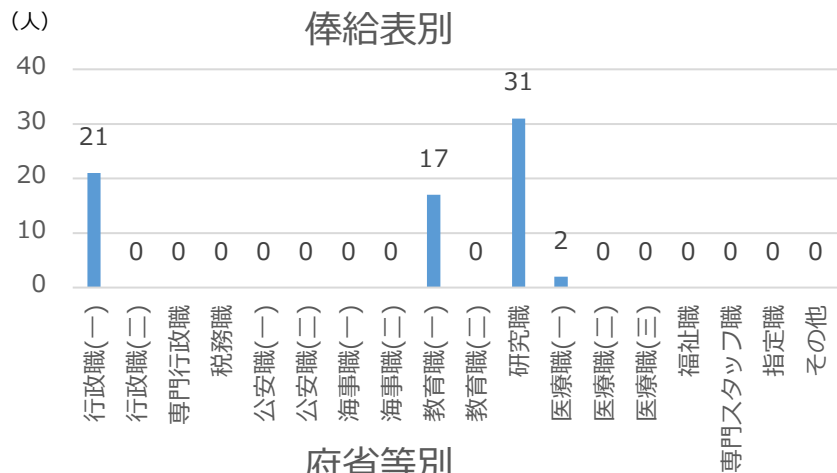
注1 一般職国家公務員在職状況統計表（令和4年7月1日時点）より作成。防衛省については、内閣人事局が別途防衛省に聴取した結果（令和4年6月末時点）に基づき作成。

注2 左表は各府省等における常勤職員の全体の数（他組織からの本務としての出向者等を含む一方、各府省等から他組織へ出向中の者を除く）である。

各府省等における博士号取得者の採用人数（令和5年4月）

令和5年4月1日において、府省等において採用された博士号取得者は71人

- 俸給表別で見るとほとんどの博士号取得者は研究職（31人）、行政職（21人）又は教育職（17人）として採用されている。
- 採用された方法として選考採用（52人）が最も多く、続いて試験採用のうち総合職試験（18人）となっている。
- 令和5年4月1日に1人以上の博士号取得者を採用した府省等は10府省等であり、特に厚生労働省と防衛省で20人を超える採用があった。
- 府省等ごとの行政職（一）の人数をみると、厚生労働省が最も多く、7人となっている。

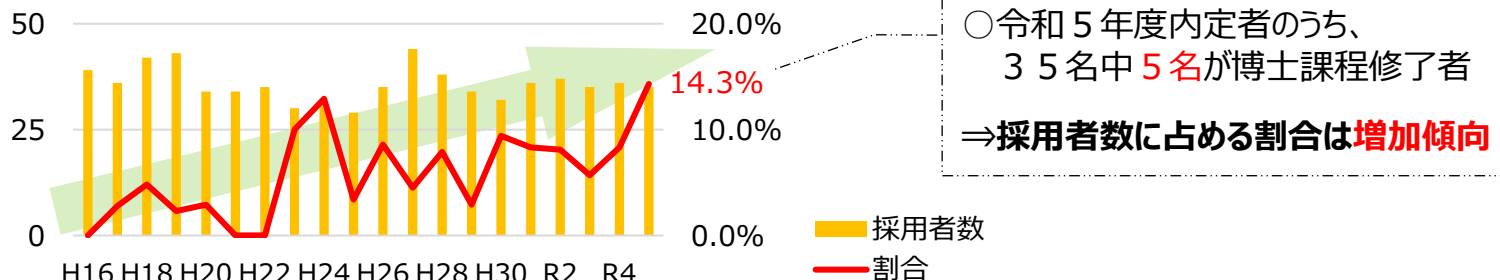


出典：内閣官房、内閣府、文部科学省「各府省等における博士号取得者及び修士号・専門職学位取得者の採用人数調査（令和5年度実施）」

文部科学省における博士課程修了者の採用について

文部科学省職員（総合職）における採用状況

博士課程修了者を積極的に採用。



<各年度の総合職採用者数（事務系・技術系）に占める博士課程修了者数>

博士課程修了者の活用促進について

政府では、『博士課程学生の処遇向上と活躍のキャリアパス拡大』を政府文書に規定。
国家公務員における博士人材の活用促進に向けた取組を実施。

キャリアパス(文部科学省独自)

⇒ 職員の適性や希望に配慮しつつ、博士の持つ能力を最大限に活かした柔軟な人事に向けて環境を整備

- 博士ならではの能力・専門性を活かした人事配置、キャリアパス構築
- 人事評価を踏まえた昇任・昇格に係る期間の短縮
- 博士号取得者の見える化（名刺等への博士号の明記）等

人事

初任給見直し(各府省共通)

⇒ 初任給を引上げ、大卒or修士課程修了の入省者と差別化

- 現行よりも+3号俸～4号俸(4,000～4,400円)等

給与

円滑な学位授与の促進に関して（1／2）

標準修業年限内での円滑な学位授与の促進に関する中央教育審議会での指摘について

- 新時代の大学院教育－国際的に魅力ある大学院教育の構築に向けて－答申
（平成17年9月5日 中央教育審議会） 抜粋

博士の学位授与の円滑化については、これまで、学位制度の見直しや関係者自身の意識改革とその自主的努力により、徐々に改善傾向が見られるが、特に人文・社会科学系については、いまだ不十分である。…(略)…このような状況を踏まえ、課程制大学院の本来の目的、役割である、厳格な成績評価と適切な研究指導により標準修業年限内に円滑に学位を授与することのできる体制を整備することが必要である。

- グローバル化社会の大学院教育～世界の多様な分野で大学院修了者が活躍するために～答申
（平成23年1月31日 中央教育審議会） 抜粋

<人文・社会科学系大学院の改善>

専門分野ごとに違いはあるものの、人文・社会科学系大学院の博士課程修了者が大学教員以外の社会の様々な場で活躍する多様なキャリアパスが確立されているとは言えないこと、標準修業年限内の学位授与率が低いことは大きな課題である。また、博士課程(後期)への進学的前提となる修士論文の作成にかかる負担が過度となっているとの指摘がある。こうした中、円滑に学位授与導くプロセスや将来のキャリアパスの見通しを明らかにすることが極めて重要である。

円滑な学位授与の促進に関して（2／2）

標準修業年限内での円滑な学位授与の促進に関する中央教育審議会での指摘について

- 未来を牽引する大学院教育改革～社会と協働した「知のプロフェッショナル」の育成～（審議まとめ）
（平成27年9月15日 中央教育審議会大学分科会） 抜粋

人文・社会科学分野の大学院は、…（略）…博士号取得までの期間は従前に比べ相当改善されてきたものの他分野と比べると長期であること、…（略）…から、結果として、専門分野によっては修士課程や博士課程において一定規模の学生数の確保が難しくなっている状況がみられる。…（略）…博士号取得までの期間が特に長い研究科・専攻においては、円滑な博士号授与に導くため、学位の質を確保しつつ、各大学院において博士論文の要求水準を明確にするなど、17年大学院答申に示した学位授与までのプロセスの明確化・透明化のための改善策により強力に取り組むことが求められる。

- 2040年を見据えた大学院教育のあるべき姿～社会を先導する人材の育成に向けた体質改善の方策～（審議まとめ）
（平成31年1月22日 中央教育審議会大学分科会） 抜粋

特に人文・社会科学系の博士課程においては、標準修業年限内での円滑な学位授与が他の分野に比べて進んでいないことから、大学は、博士の学位が専攻分野について研究者として自立して研究活動を行うに必要な高度の研究能力などを身に付けた者に対して授与するものという原則を改めて確認しつつ、例えば5年一貫の博士課程を活用し、早期から課程修了に必要な要件を満たせるような環境を構築すべきである。