

人文科学・社会科学系における 大学院教育改革の方向性 中間とりまとめ

～ 自主的な「問い」の尊重と教育課程として果たすべき責任の両立に向けて ～

について

文部科学省高等教育局

令和4年8月4日

総合科学技術・イノベーション会議有識者議員懇談会

「第6期科学技術・イノベーション基本計画（令和3年3月26日閣議決定）」（抜粋）

- 人文・社会科学の知と自然科学の知の融合による人間や社会の総合的理解と課題解決に貢献する「総合知」に関して、基本的な考え方や、戦略的に推進する方策について2021年度中に取りまとめる。あわせて、人文・社会科学や総合知に関連する指標について2022年度までに検討を行い、2023年度以降モニタリングを実施する。【科技、文】
- 上述の「総合知」に関する方策も踏まえ、社会のニーズに沿ったキャリアパスの開拓を進めつつ、大学院教育改革を通じた人文・社会科学系の人材育成の促進策を検討し、2022年度までに、その方向性を定める。【科技、文】

中央教育審議会大学分科会大学院部会において、人文科学・社会科学系の大学院や教育の方向性に関して、客観的なデータの分析や学生の声に重点を置きつつ、計7回の議論を実施のうえ、中間とりまとめを策定。

（審議経過）

令和3年10月1日（金曜日） 第102回 大学院部会

- ・ 人文・社会科学系の大学院のあり方について

令和3年11月22日（月曜日） 第103回 大学院部会

- ・ 大学院設置基準等の一部改正について
- ・ 国際連携教育課程制度（ジョイント・ディグリー）の見直しについて
- ・ 人文科学・社会科学系の大学院に関する背景データについて

令和4年2月16日（水曜日） 第104回 大学院部会

- ・ 人文科学・社会科学系における大学院生のキャリアパス等について
- ・ 大学院におけるリカレント教育の振興について

令和4年4月11日（月曜日） 第105回 大学院部会

- ・ 人文科学・社会科学系の大学院教育等について

令和4年5月11日（水曜日） 第106回 大学院部会

- ・ 産業界からの人文科学・社会科学系大学院への期待について
- ・ 人文科学・社会科学系の大学院教育に関する方向性 中間とりまとめ（案）について

令和4年6月16日（木曜日） 第107回 大学院部会

- ・ 大学設置基準の改正に伴う大学院設置基準等の改正について
- ・ 「総合知」の基本的考え方及び戦略的に推進する方策 中間とりまとめ報告 について
- ・ 人文科学・社会科学系の大学院教育に関する方向性 中間とりまとめ について

令和4年7月21日（木曜日） 第108回 大学院部会

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

（委員名簿）

部会長

湊 長博 京都大学総長

副部会長

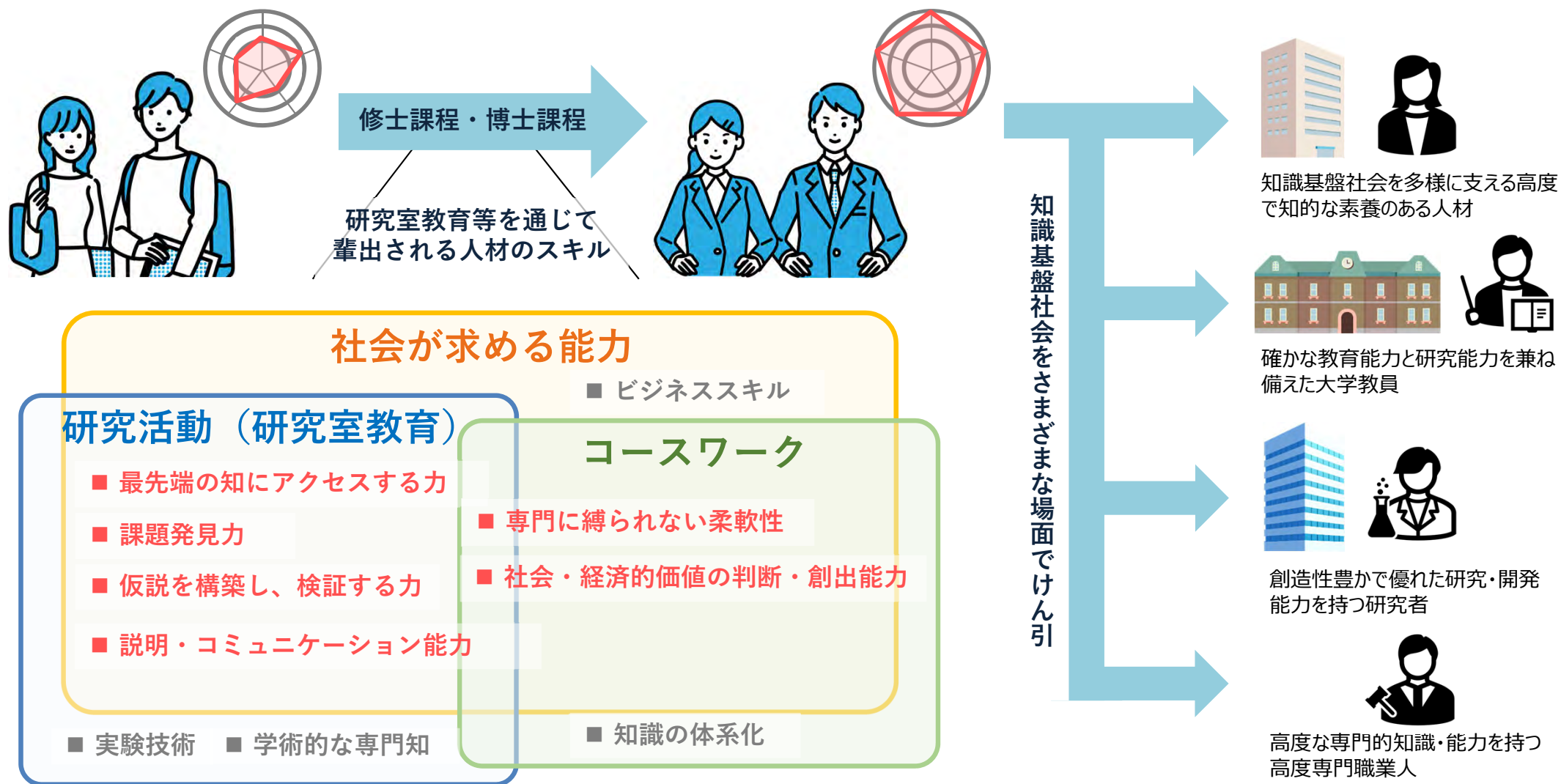
村田 治 関西学院大学学長、学校法人関西学院副理事長

臨時委員

加納 敏行	日本電気株式会社データサイエンス研究所上席技術主幹
川端 和重	新潟大学理事・副学長
神成 文彦	慶應義塾大学理工学部教授
小長谷 有紀	独立行政法人日本学術振興会監事
小西 範幸	青山学院大学副学長、会計大学院協会相談役
佐久間 淳一	名古屋大学副総長・教授
迫田 雷蔵	株式会社日立アカデミー代表取締役、取締役社長
須賀 晃一	早稲田大学副総長
菅 裕明	東京大学大学院理学系研究科教授
高橋 真木子	金沢工業大学大学院イノベーションマネジメント研究科教授
田中 明彦	独立行政法人国際協力機構理事長
塚本 恵	一般社団法人デジタルソサエティフォーラム 代表理事
長谷川 眞理子	総合研究大学院大学学長
波多野 睦子	東京工業大学工学院教授
濱中 淳子	早稲田大学教育・総合科学学術院教授
堀切川 一男	東北大学名誉教授
宮浦 千里	中部大学総長補佐・特任教授

大学院教育の方向性について（これまでの議論）

- 「2040年を見据えた大学院教育のあるべき姿」（2019年大学分科会）等を通じて、大学院は**知の生産、価値創造を先導する「知のプロフェッショナル」を育成する役割**を中心的に担うことが期待される存在と位置付けてきた。
- 大学院の教育研究を通じて**今後の社会を先導できる力、様々な場面で通用するトランスファブルスキル**を身につけ、その能力の上に**各セクターを先導できるような高度な専門的知識を養う**ことが必要。



人文科学・社会科学系の高度人材について

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

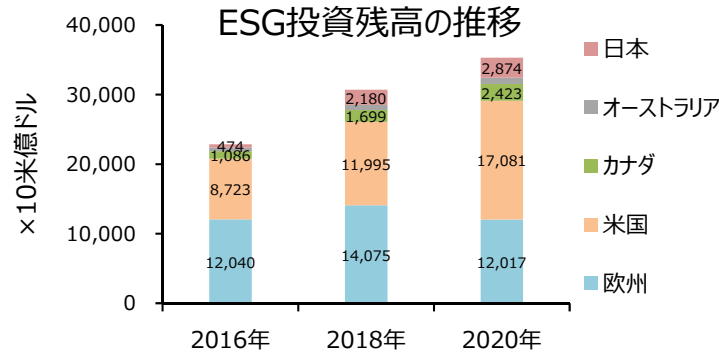
SDGs各目標の市場規模
70兆～800兆円程度



【出典】「SDGsビジネス」の市場規模（2017年，株式会社デロイト・トーマツ）

- こうした中、**価値発見・価値創造的な視座を提供する人文科学・社会科学分野**に高い期待が寄せられている。
- アカデミア内外の垣根を越え、産業界をはじめとした**あらゆるセクターにおいて、こうした期待に応え・活躍する人文科学・社会科学系の高度人材**を育成する必要がある。

2020年のESG投資総額
約4,000兆円



注1 1米ドル110円として算出
【出典】「GLOBAL SUSTAINABLE INVESTMENT REVIEW 2020」(GLOBAL SUSTAINABLE INVESTMENT ALLIANCE, 2021)

※ESG投資 = Environment、Social、Governanceの要素も考慮した投資

専攻別の大学院賃金プレミアムの推定

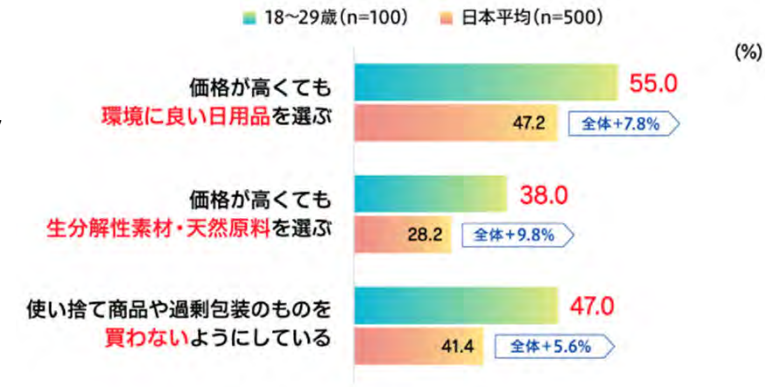
	男性	女性
人文科学 (大学院)	10.7%	32.6%
社会科学 (大学院)	20.4%	14.0%
自然科学 (大学院)	8.5%	7.8%

注1) 時間当たり賃金を被説明変数とした人文科学の学部卒に対する賃金プレミアム

注2) 大学進学前の属性（能力の代理変数と高校の経験）及び職種と就業形態、業種、企業規模をコントロールした結果

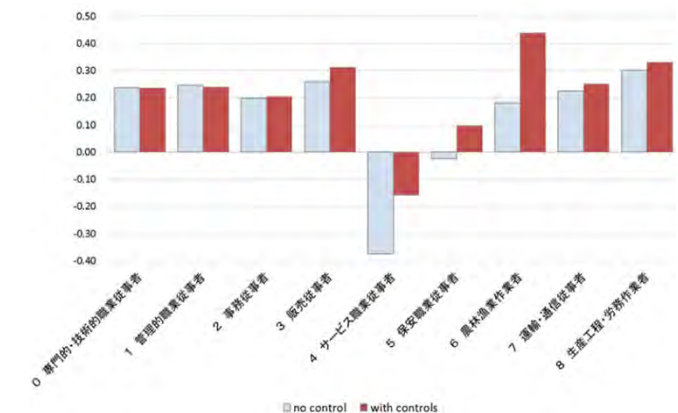
【出典】安井健悟「大学と大学院の専攻の賃金プレミアム」
(内閣府経済社会総合研究所『経済分析』第199号，2019年)より抜粋

エシカル（倫理）消費の意識は若い世代で高い



【出典】「サステナブル・ライフスタイル意識調査2021」（電通総研，2021年）

産業分類別の大学院賃金プレミアムの推定



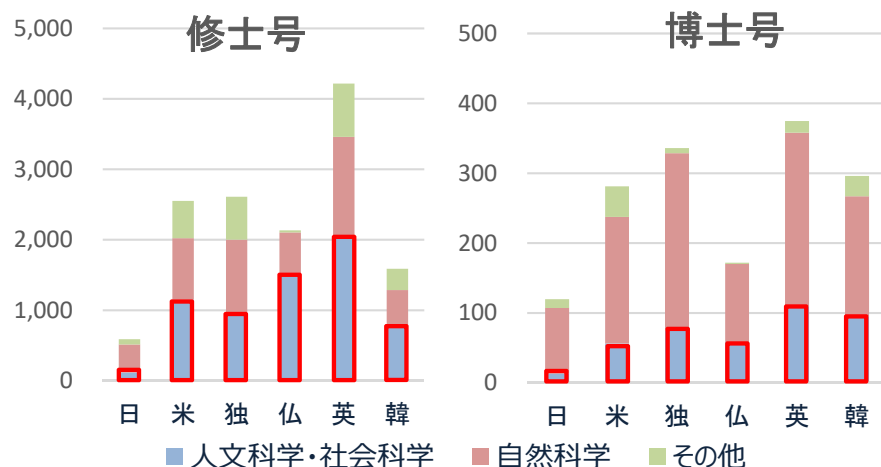
注) “no control”は、単純な大学院と大卒の対数賃金格差。“with controls”は、性別、学歴、年齢、勤続年数及びその二乗、週労働時間を説明変数とした賃金関数の推計結果により、大卒者を参照基準とした大学院卒ダミーの係数を表示

【出典】森川正之「大学院教育と就労・賃金：ミクロデータによる分析」
(独立行政法人経済産業研究所，2013年)

人文科学・社会科学系大学院の学位取得者数に関する現状

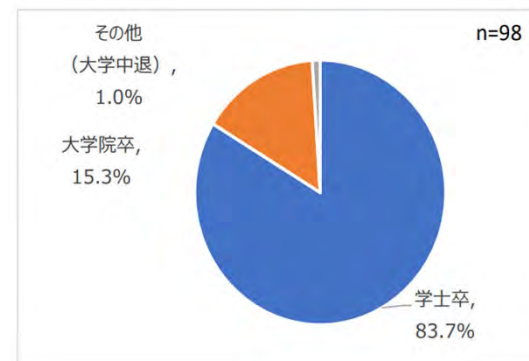
国際比較において、我が国は人口比や企業経営者に占める修士号・博士号取得者の数が少なく、その差は人文科学・社会科学系において特に顕著

人口100万人当たりの学位取得者数（国際比較）

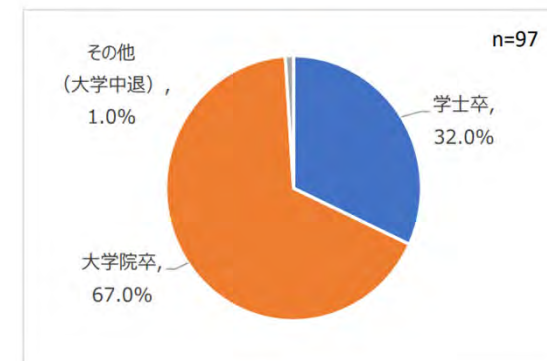


【出典】科学技術指標2021（科学技術・学術政策研究所）を基に文部科学省が作成

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

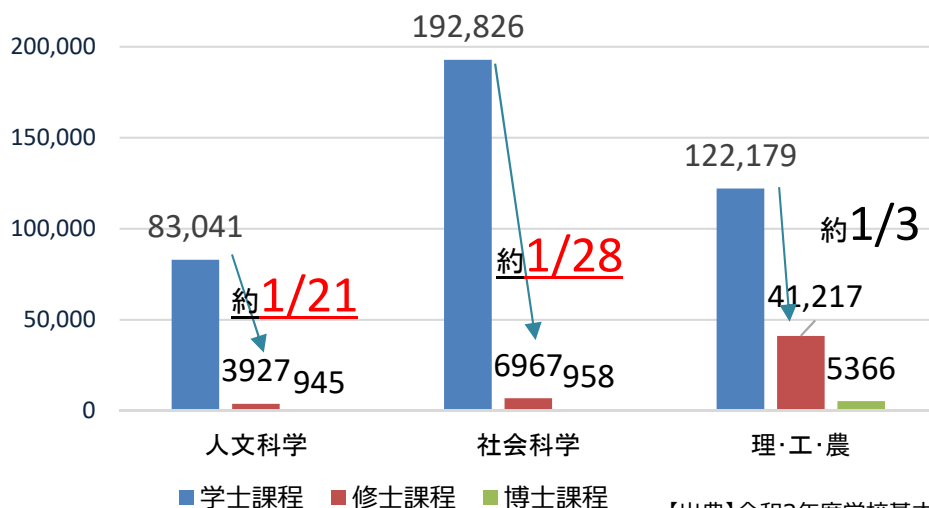


		合計	学士卒	大学院卒	修士課程 修了	博士課程 修了	不明	その他 (大学中退)
日本企業	件数	98	82	15	9	2	4	1
	割合	100.0%	83.7%	15.3%	9.2%	2.0%	4.1%	1.0%
米国企業	件数	97	31	65	53	10	2	1
	割合	100.0%	32.0%	67.0%	54.6%	10.3%	2.1%	1.0%

（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。

【出典】教育未来創造会議「我が国の未来をけん引する 大学等と社会の在り方について（第一次提言参考資料）」

関係学科別課程別修了者数（国内）



【出典】令和3年度学校基本調査

我が国の大学においては、
人文科学・社会科学系の学士課程修了者は多いが、
修士課程・博士課程の修了者数が極めて少ない

【現状】 量的規模（大学院進学・修了者）が極度に不足



- ✓ 人文科学・社会科学系の学部卒人口に対して、大学院卒人口が極めて少ない
- （研究科や専攻は十分に確保されているため、主に①と②の課題について検証・解決を図り、進学したくなる魅力ある環境を整えることを目指す）

【課題①】 社会的評価や認知の不足



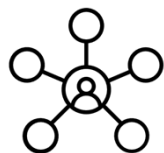
- ✓ 人文科学・社会科学系の高度人材の能力や活躍が、大学と産業界等あるいは学生自身との間で十分に理解・共有されていない

◆ 社会における高度人材の価値認知

相互理解・協働に向けた
教育研究プログラムの推進と体制の構築

◆ 大学院の人材養成目的の明確化

【課題②】 大学院そのものの課題



- ✓ 大学院における人材養成モデルが学生の幅広いキャリアパスを支えるものになっていない
- ✓ 小規模専攻が多く、学生のテーマに合致する研究指導が十分に行われていない

◆ 幅広いキャリアパスを念頭においた教育課程・研究指導

◆ 学生の多様で自主的な「問い」に対応できる体制

それぞれの課題は相互に密接に関連しており、全体としての解決を目指す

課題と改革の方向性 ①（概要）

課題① 人文科学・社会科学系の高度人材の能力や活躍が、当事者である学生も含め、大学院と産業界等の社会との間で十分に理解・共有されていない

人文科学・社会科学系大学院



産業界・地域社会等

人材養成の目的明確化と学内外への提示



- ✓ 社会で活躍する高度人材を養成する観点から、「どのような人材を輩出するか」「どのような教育課程か」を明らかに
- ✓ 産業界等のニーズ分析、修了者のキャリアパスの追跡・把握、学内への周知

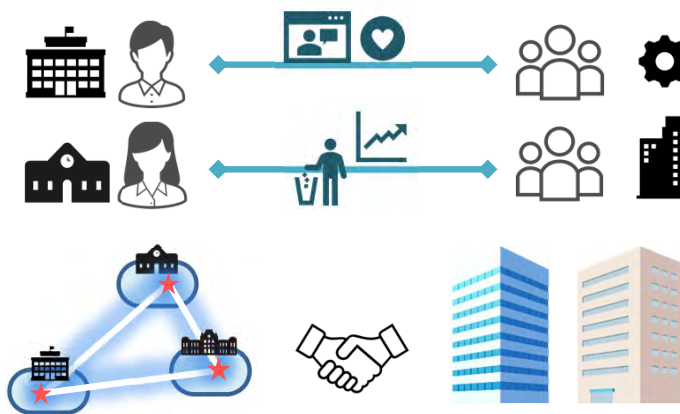


高度人材に関する価値の積極的認知

- ✓ 求める資質・能力に関する具体的な情報提供（社会課題への広い関心、心理統計等に係るスキル・リテラシー等）
- ✓ ロールモデルの周知やインターンシップの受け入れ、採用の拡大

相互理解・協働に向けた教育研究プログラムの推進と体制の構築

- ✓ 学生と社会の双方に、**大学院修了者の価値や社会的通用性の気づきを与える取組**
（例）企業や公的機関等と大学が連携し社会課題の解決を目指す教育プログラム
既存の技術や製品に意味的価値を付加するための共同研究
専門職大学院を含む大学院リカレント教育の振興 等
- ✓ 上記取組に資する学内外や産学官連携等を通じた**ネットワーク型の教育研究体制の構築**
- ✓ ネットワーク等を活用した、**まとまりのあるキャリア支援体制の構築**及び産業界・地域社会等との連携



個々の研究テーマや関心に合わせた社会との結節点の構築

上記取組を支える教育研究・産学連携ネットワーク



社会課題への対応、意味的価値の創出等に係る実践的能力への気づき

課題と改革の方向性 ②ー1 (概要)

課題② これまでの人材養成モデルが、必ずしも学生の幅広いキャリアパスを念頭に置いたものとなっておらず、教育・研究指導の質保証が十分になされていない

大学院・研究科



研究室・ゼミ

幅広いキャリアパスを念頭においた教育課程・研究指導と質保証



- ✓ 学生を広く社会で活躍させる意識を共有し、それを**修士・博士の教育課程に具体的に反映**することで、**組織としての人材育成・教育方針を徹底**
- ✓ 高度人材輩出に係る**社会のニーズや修了者のキャリアパスの把握**による教育・研究指導の向上
- ✓ 着実な**研究指導状況の可視化**（研究指導計画の確認・具体化等）と進捗管理・実績評価
※学位授与権は大学が有しており、研究室で適切な指導が行われているか確認・評価
- ✓ 研究科別の**標準修業年限と実績**（修了生の修業年数等）の公表



指導教員

- ✓ 学問（研究テーマ）や教員の研究指導方法の多様性は確保しつつ、「大学院の教育課程を担う指導者」として、**人材育成に係る意識改革**が必要
- ✓ 博士号は「専攻分野について、自立した研究者として研究活動を行う上で必要な高度の能力を身に着けた者」であり、いわば**研究者としての「運転免許」***との共通理解の醸成
*博士課程の目的は教員と同等レベルの研究業績を上げることではなく、課程修了後に自立した研究者として研究活動を行うための資質能力を身に着けること
- ✓ 各課程の学位授与方針に照らして、**修了後のキャリアパス実現や学位取得から逆算した研究指導計画**となるよう、標準修業年限内にやり遂げるという規範の確立・定着

学生の自主的で多様な「問い」に対応できる研究指導体制の構築

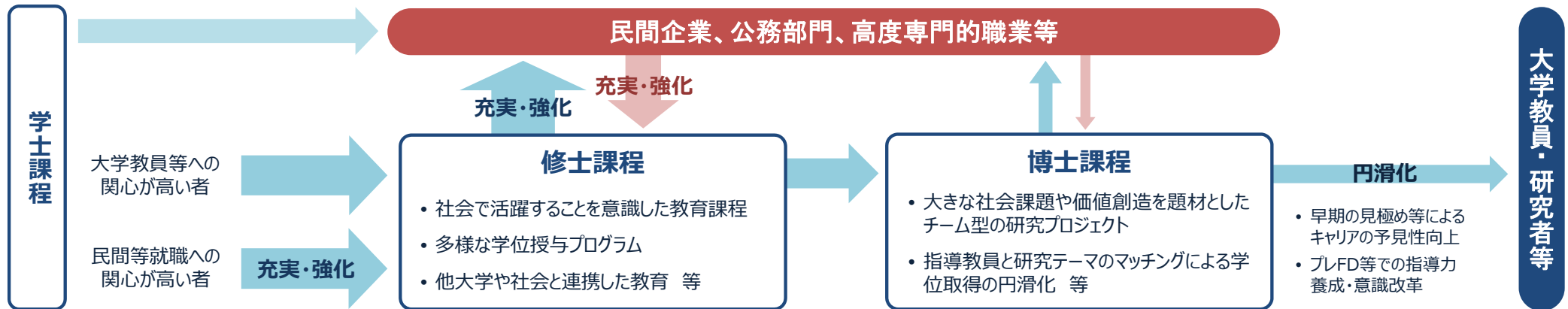
- ✓ 小規模専攻が多い中で、**学生の関心や研究テーマに適合した研究指導を受けることができる仕組みの構築**（研究室異動の円滑化、専攻の大きくり化、研究指導委託等）
- ✓ 物理的な距離を超えた**ネットワーク型の教育研究体制**（大学院間連携や産学間連携）の構築による教員－学生間のマッチングの向上やチーム型教育研究、相互触発の推進



課題と改革の方向性 ②ー 2 （概要）

■ 修士課程と博士課程の方向性（大枠）

- ・ 修士課程では、人文科学・社会科学系の大学院卒人材の増加に向けて、民間企業等との連携など幅広いキャリアパスの拡大に重点的に取り組む
- ・ 博士課程では、研究指導に係る意識や構造改革等、まずは教育課程としての体質改善を図るとともに、キャリアパスの予見性向上等に取り組む



【修士課程】

- 人文科学・社会科学系の大学院卒人材の増加を図るためには、まず**修士課程を学部卒後の一般的なキャリアパスとして位置づけるための教育・意識改革や、リカレント教育の推進等が重要**
- 修士課程においては、**学生の多様な興味や問題意識を尊重しつつ、実社会との接点や社会課題の解決に重きを置いたプロジェクトの実践により学位を授与する課程※等、多種多様で外部と双方向的な大学院教育を展開・拡充していくことが有効**と考えられる（当部会としては今後、こうした教育プログラムの事例収集や普及に向けた課題の整理が必要）

※ 例えば、修士課程で学び積み上げてきた大学院レベルの汎用的能力や専門的知識を総合的に活用しつつ、学びの総仕上げとして、地域課題等の現実的な諸問題に対し効果検証等を踏まえた解決策の提示を行うキャップストーンプログラム等

【博士課程】

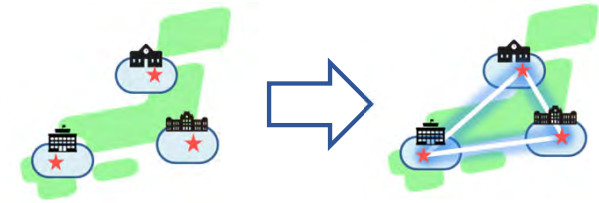
- 大学教員を志す者が多い中、標準修業年限を逸脱しながらもキャリアパスの展望が描けないといった**課程そのものに関する内面的課題の改善**が必要
- 小規模専攻でも効果的な研究指導が行われるよう、組織の大きくり化や研究指導委託等を活用し、**アカデミア内外を跨いだ教育研究を拡大**することで、指導教員と研究テーマのマッチングによる**学位取得の円滑化**を図るとともに、**産業界・大学院間での中長期的な共同研究を推進**
- アカデミックポストの採用基準や要件、必要な業績等を可視化、早期見極めの実施等による**キャリア開拓の予見性の向上**及び教員としての**指導力の養成**
- 専攻や就職先を問わず、人文科学・社会科学系の博士課程で身につく**普遍的なスキル・リテラシーの明確化及び養成**

中間とりまとめを踏まえた 新規施策の方向性（案）

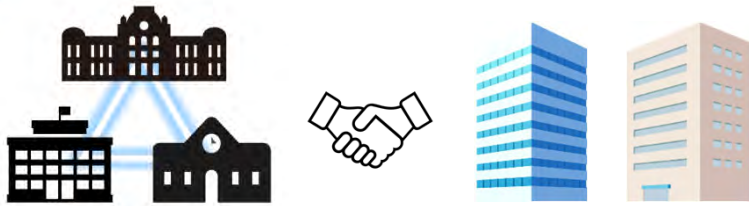
支援・実施内容（案）

■ 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



社会とつながる組織的な体制の構築



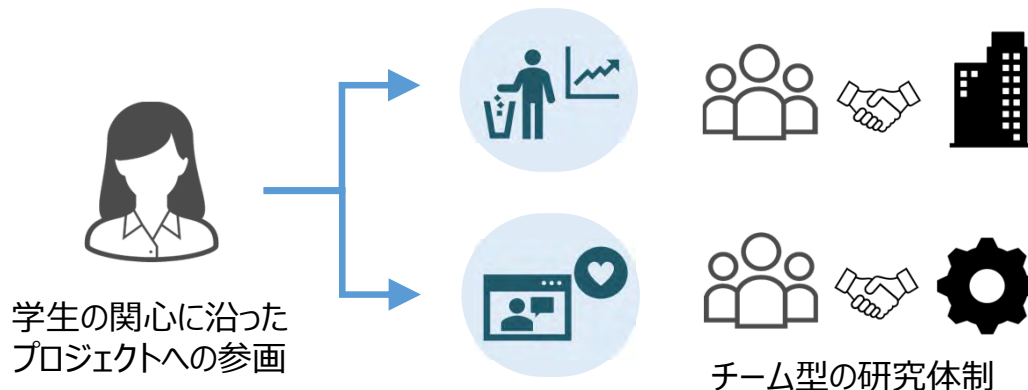
- ・産業界、公的機関、各種団体等との対話の場の形成
- ・組織的な就職支援体制の構築
- ・外部との連携による教育研究プログラムの設計

学生の関心に沿ったきめ細かな研究指導



- ・専門の近い教員による多面的指導（研究室異動の円滑化、専攻の大きくり化、研究指導委託等）
- ・異分野融合
- ・円滑な学位授与
- ・質の高い研究指導を行う教員へのインセンティブ設計

■ 実社会での価値創生を目指したチーム型教育研究の推進



- ・地域や社会課題を題材にしたPBL（キャップストーン等）
 - ・民間等との共同研究（製品の意味的付加価値の創出等）
- 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

⇒組織的な教育研究の中に社会を呼び込むこと（逆インターンシップ）で、人社系高度人材の社会通用性への気づきを与え、キャリアパスの拡大等を図る取組

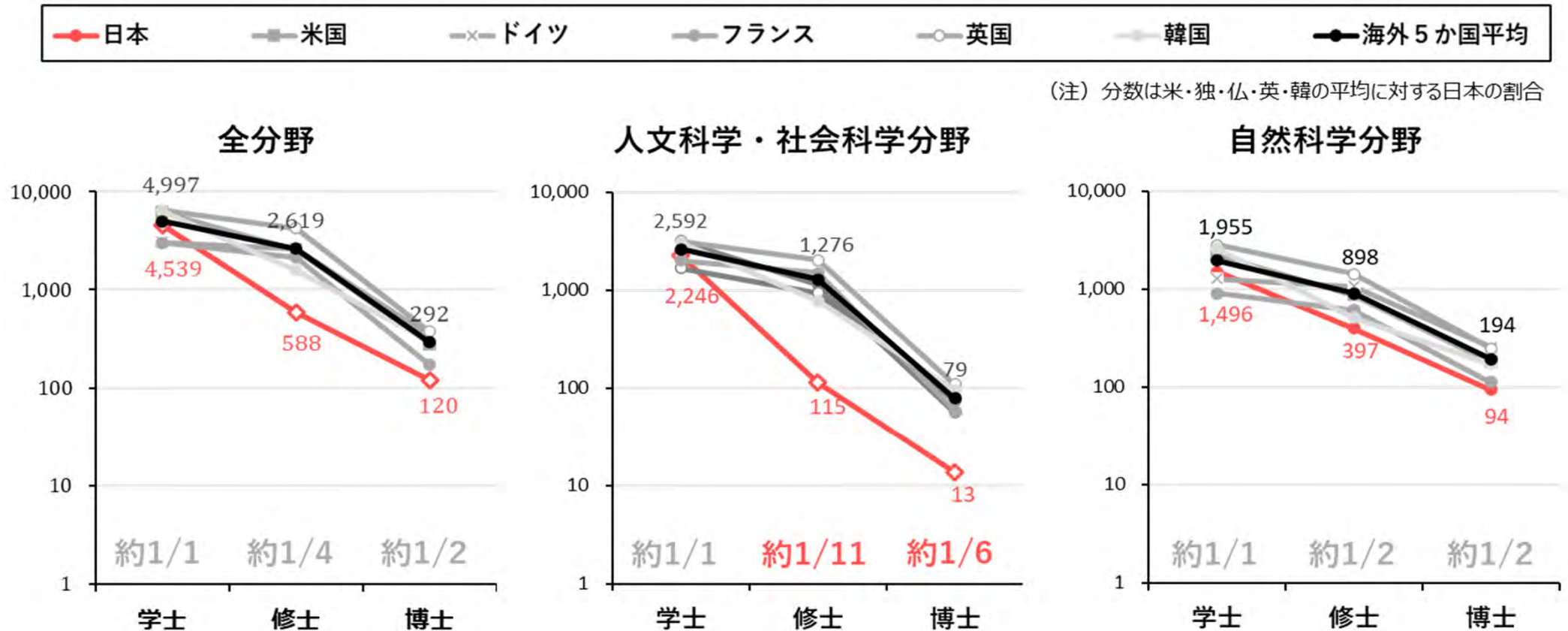
社会の期待に応える、新たな人文科学・社会科学系の高度人材養成モデルを構築

議論に用いた主要データ（抜粋）

（詳細は中間とりまとめ本体資料及び関連データ集を参照）

人口100万人あたりの学位取得者数（国際比較）

我が国は修士・博士号取得者割合が低く、その差は人文科学・社会科学分野において特に顕著（学部卒者の多さに反して大学院進学者数が極めて少ない）

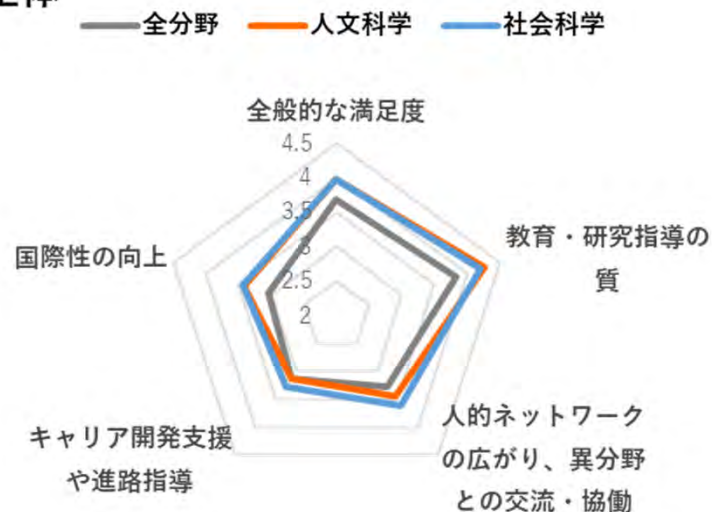


※全分野には「人文科学・社会科学分野」「自然科学分野」に加えて「その他分野」が含まれる
 【出典】科学技術指標2021（科学技術・学術政策研究所,2021年）

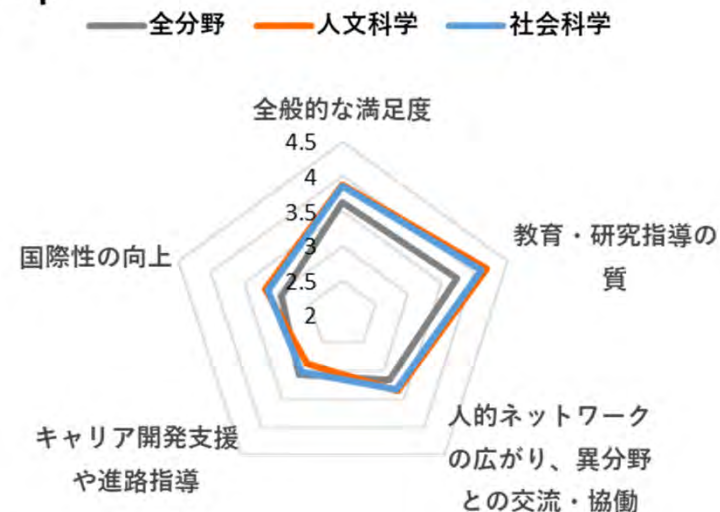
修士課程の満足度

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」等の一部を除き、他の分野に比して高い傾向

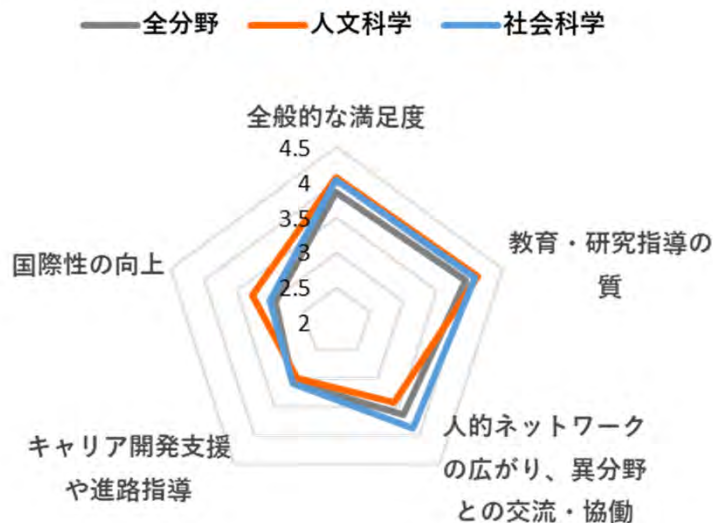
修了者全体



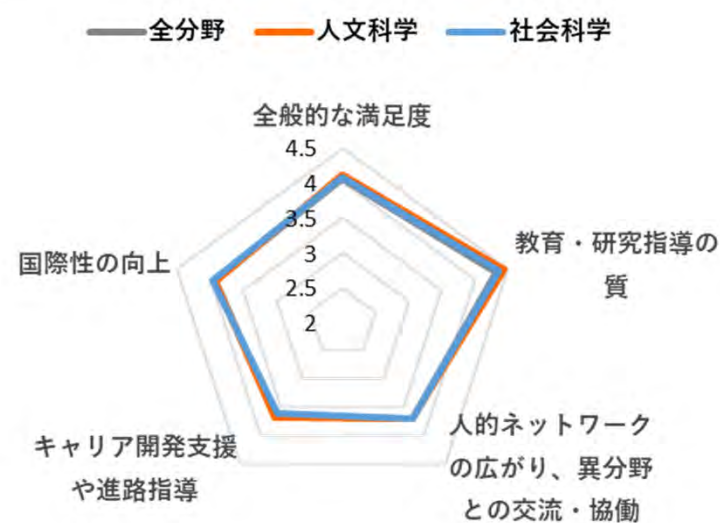
ストレート



社会人

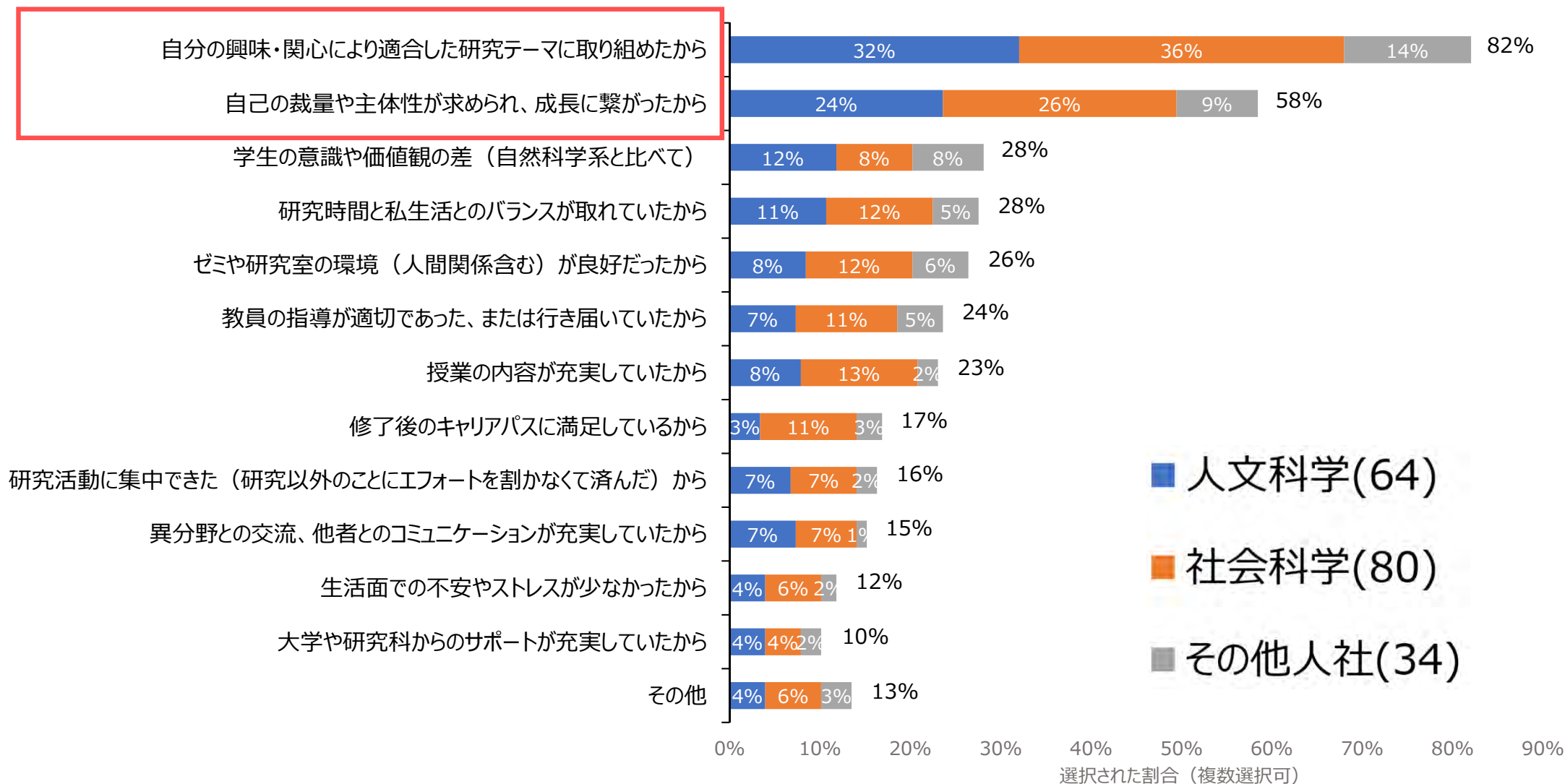


留学生



修士課程の満足度が高い理由をどう考えるか

修士課程における教育課程への満足度の高さについて、現役学生や修了者からは、自らの関心への適応度や裁量・主体性の高さによるものとする意見が多数

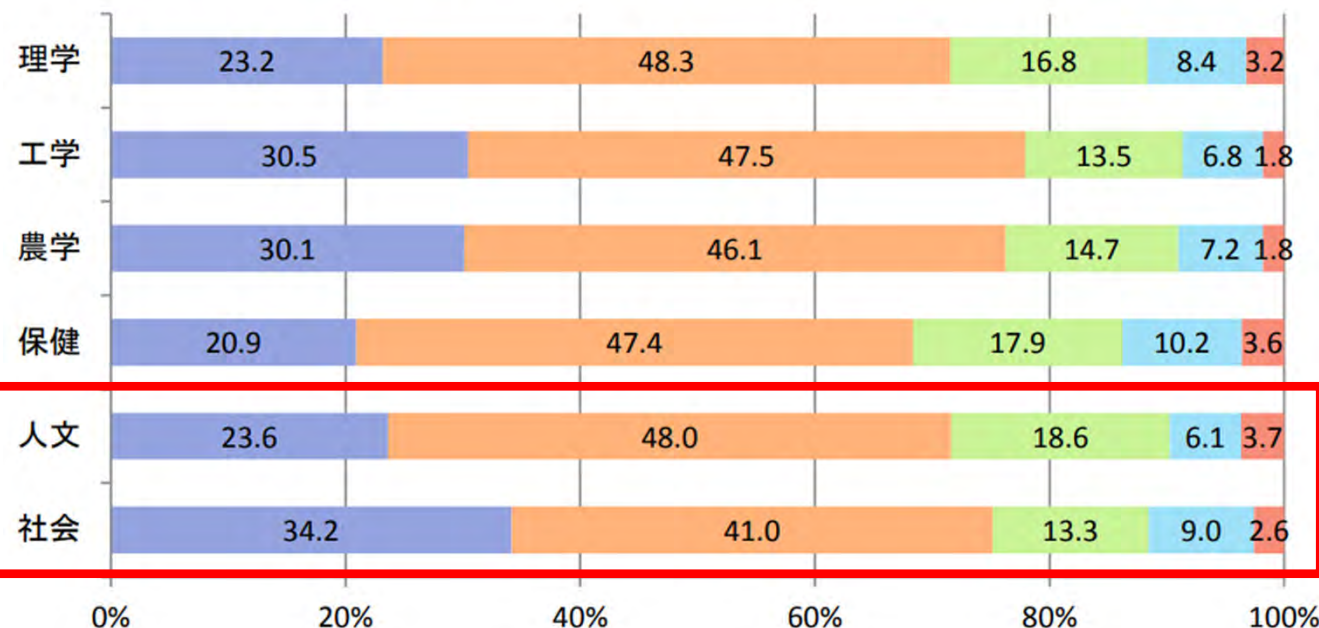


(参考) 博士課程の満足度

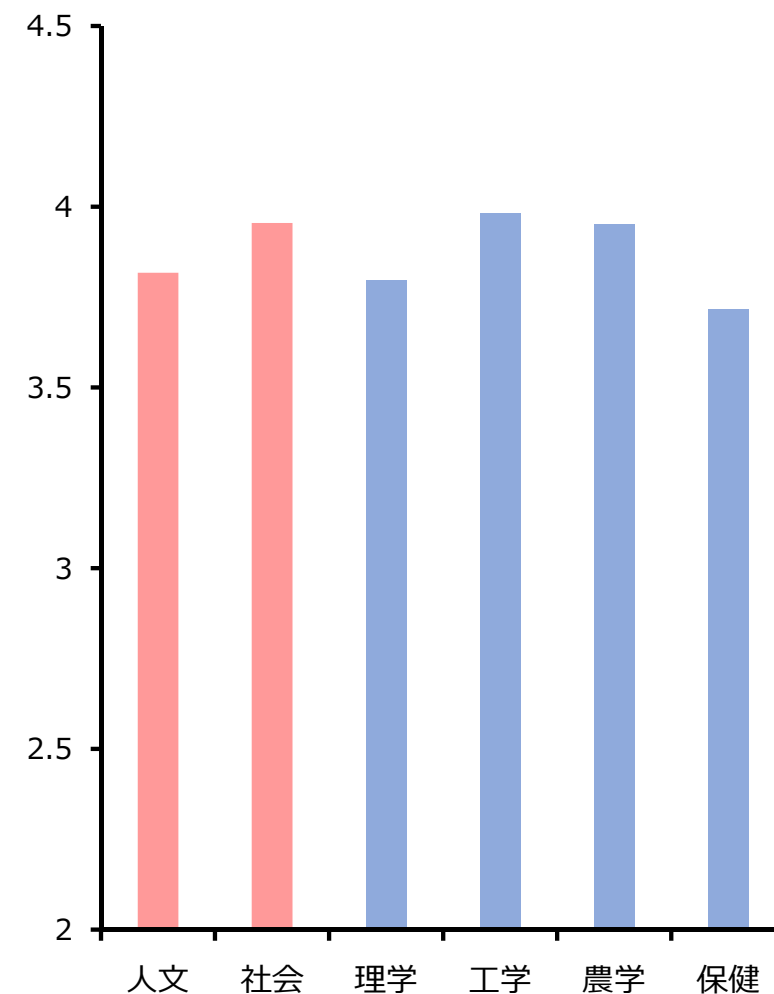
博士課程プログラムに対する満足度は、人文科学・社会科学系と他の分野とで大きな差はない

※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

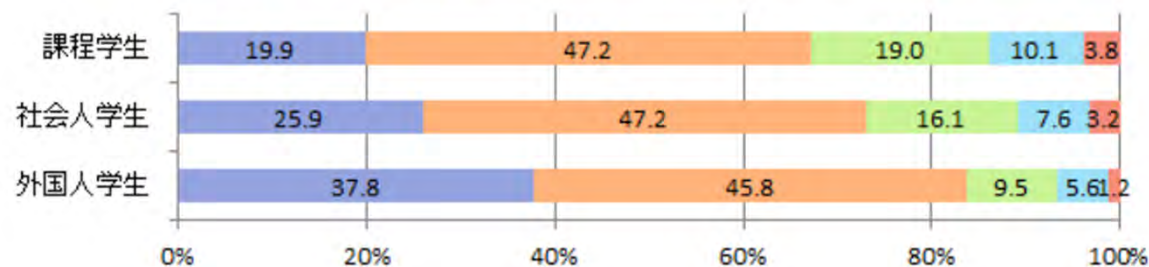
■ とても良い ■ まあ良い ■ どちらともいえない ■ あまり良くない ■ 全く良くない



スコア化

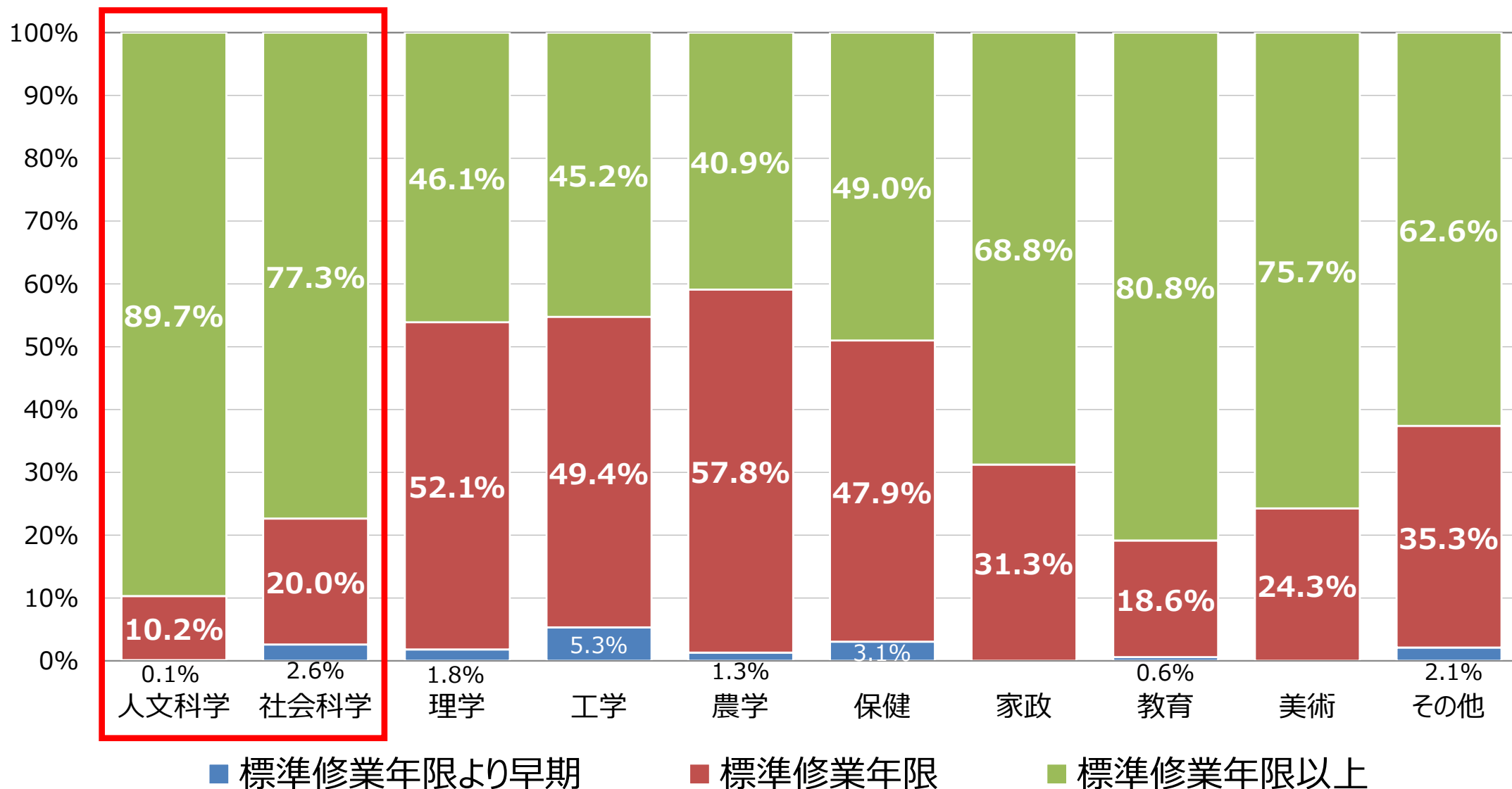


■ とても良い ■ まあ良い ■ どちらともいえない ■ あまり良くない ■ 全く良くない



博士課程の標準修業年限超過割合（令和2年度実績）

人文科学・社会科学系の博士修了者の標準修業年限超過割合は極めて高く、**人文科学系では約9割、社会科学系では約8割が標準修業年限を超過している**（修士課程では約2割が超過）



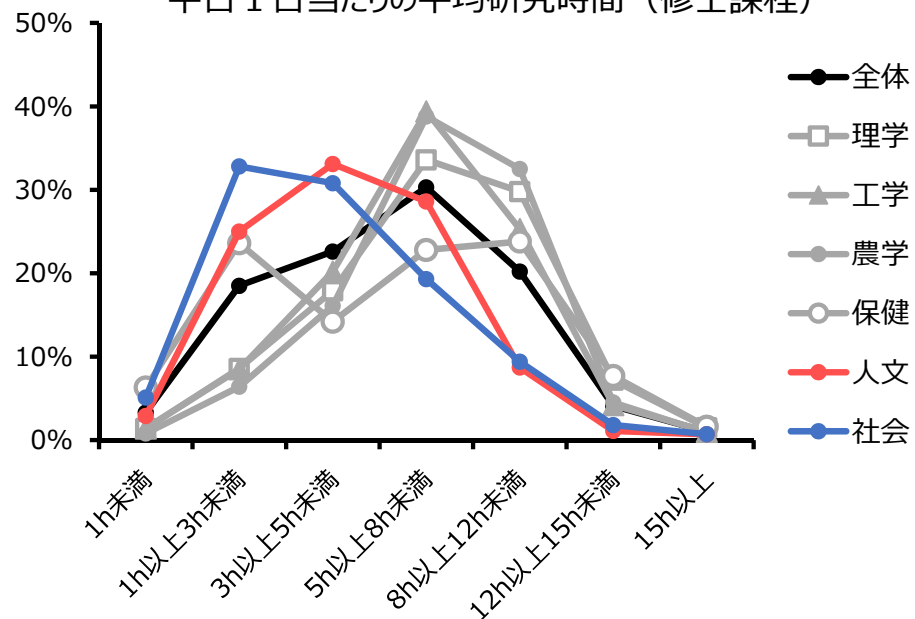
※長期履修制度の利用者を除いた値

【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） 17

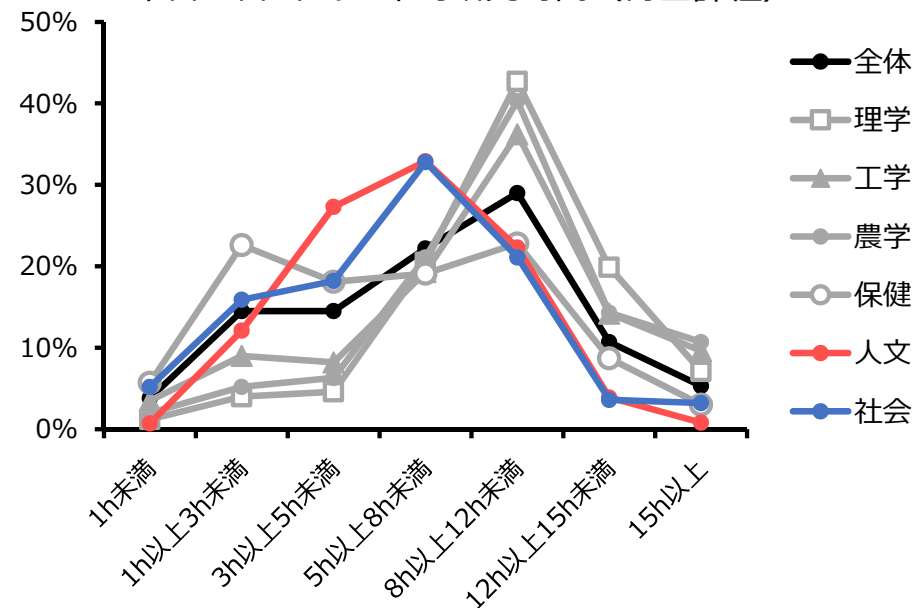
大学院生の研究時間

人文科学・社会科学系では、他の分野に比して修士・博士学生の1日あたりの研究時間が短い

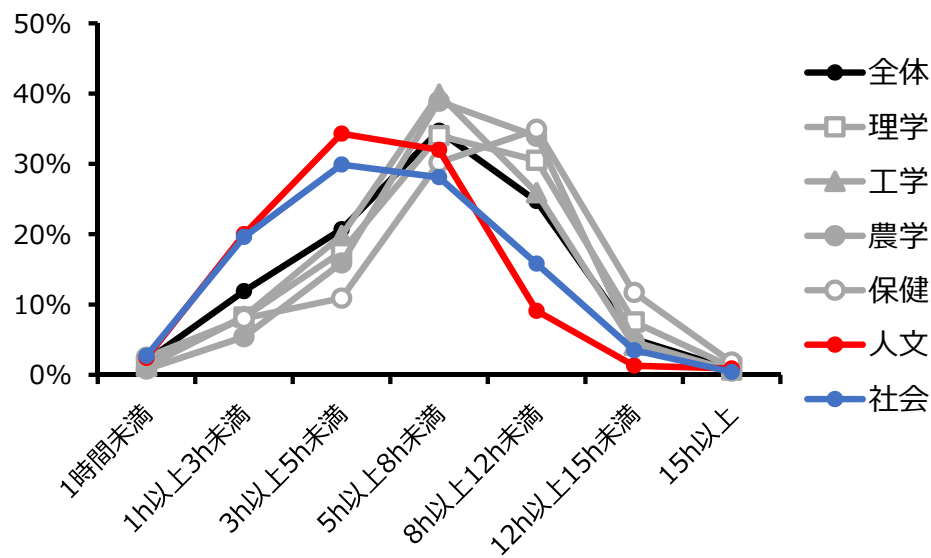
平日1日当たりの平均研究時間（修士課程）



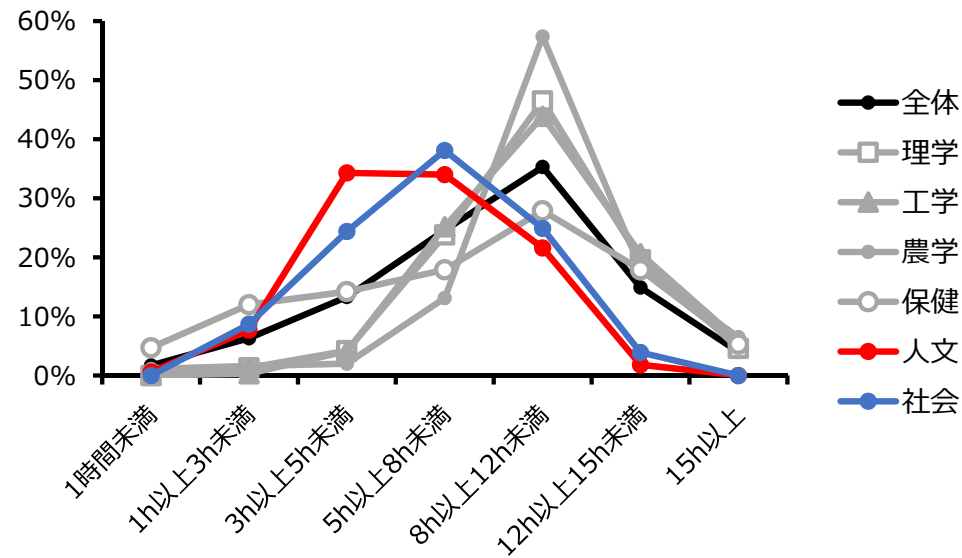
平日1日当たりの平均研究時間（博士課程）



社会人学生及び留学生を除いた値（修士課程）

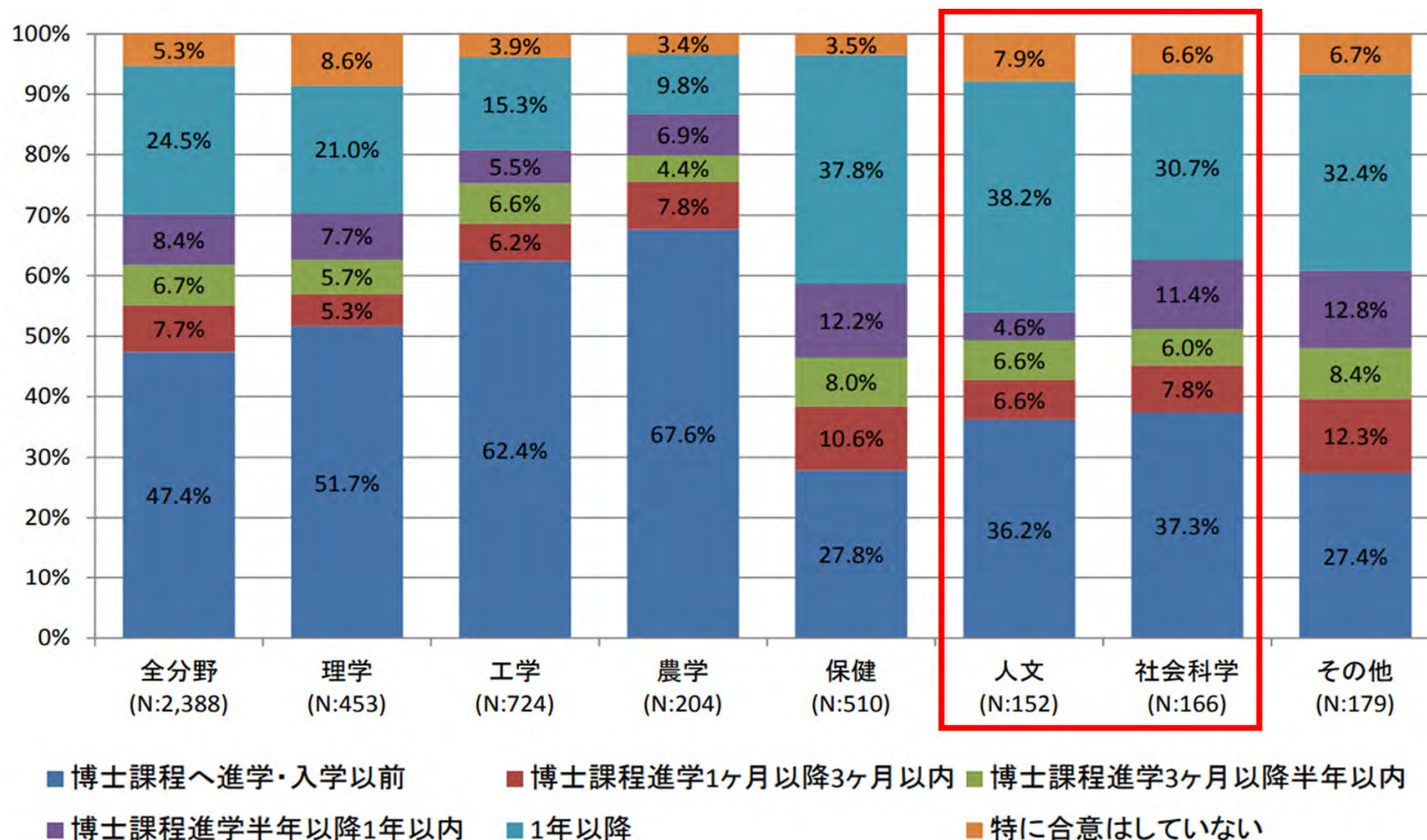


社会人学生及び留学生を除いた値（博士課程）



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、他の分野に比して博士論文のテーマの決定時期が遅い



指導教員の研究指導の頻度

人文科学・社会科学系では、他の分野に比して年間の研究指導の頻度が少ない

	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
文系	10.2%	19.3%	37.0%	25.0%	8.6%
理系	24.5%	26.5%	35.1%	9.6%	4.2%
医療系	29.2%	27.7%	28.2%	9.3%	5.7%
全体	21.1%	24.4%	34.1%	14.6%	5.8%

大学院生の研究テーマと指導教員の研究との関係

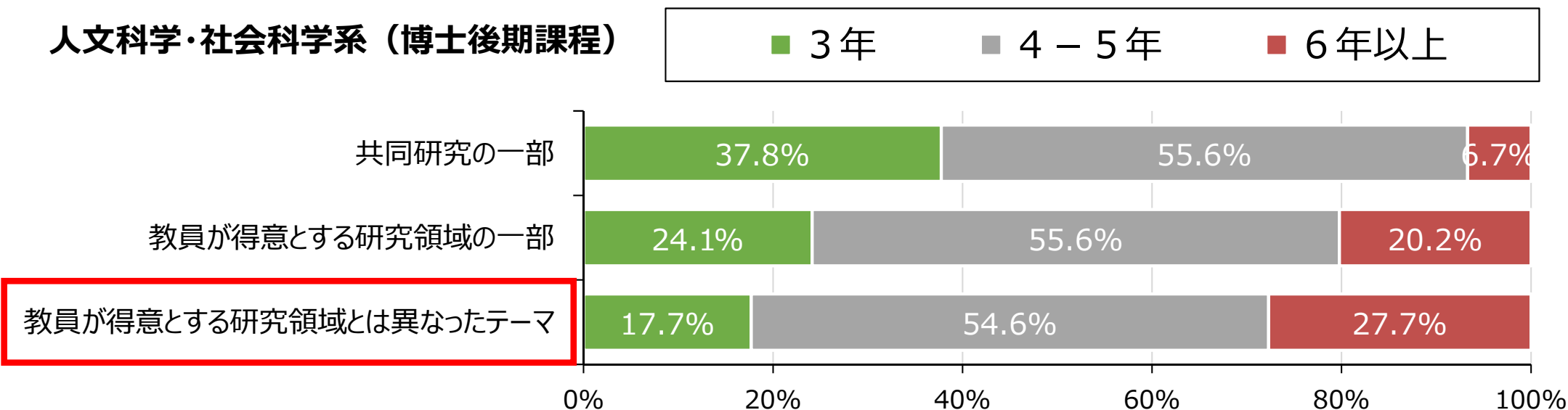
人文科学・社会科学系では、学生の研究テーマと指導教員の研究領域と異なるケースが多い

	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
文系	6.2%	57.3%	36.4%
理系	31.9%	54.1%	14.0%
医療系	23.6%	51.6%	24.8%
全体	24.8%	54.0%	21.2%

「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

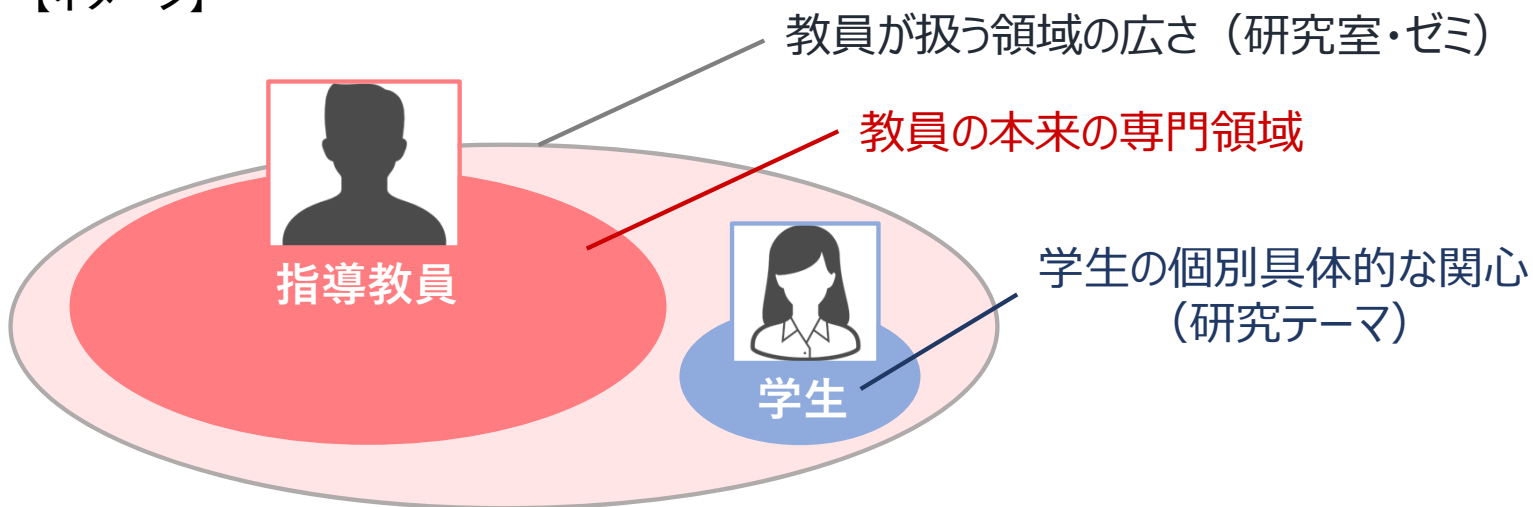
学生の研究テーマと指導教員の研究領域の相性は研究指導の質や円滑な学位授与等に影響

人文科学・社会科学系（博士後期課程）



【出典】福留東土「大学院教育と学位授与に関する研究Ⅱ 第5章 大学院生の研究活動と研究指導」（2007年、広島大学高等教育研究開発センター）を基に文部科学省が作成

【イメージ】



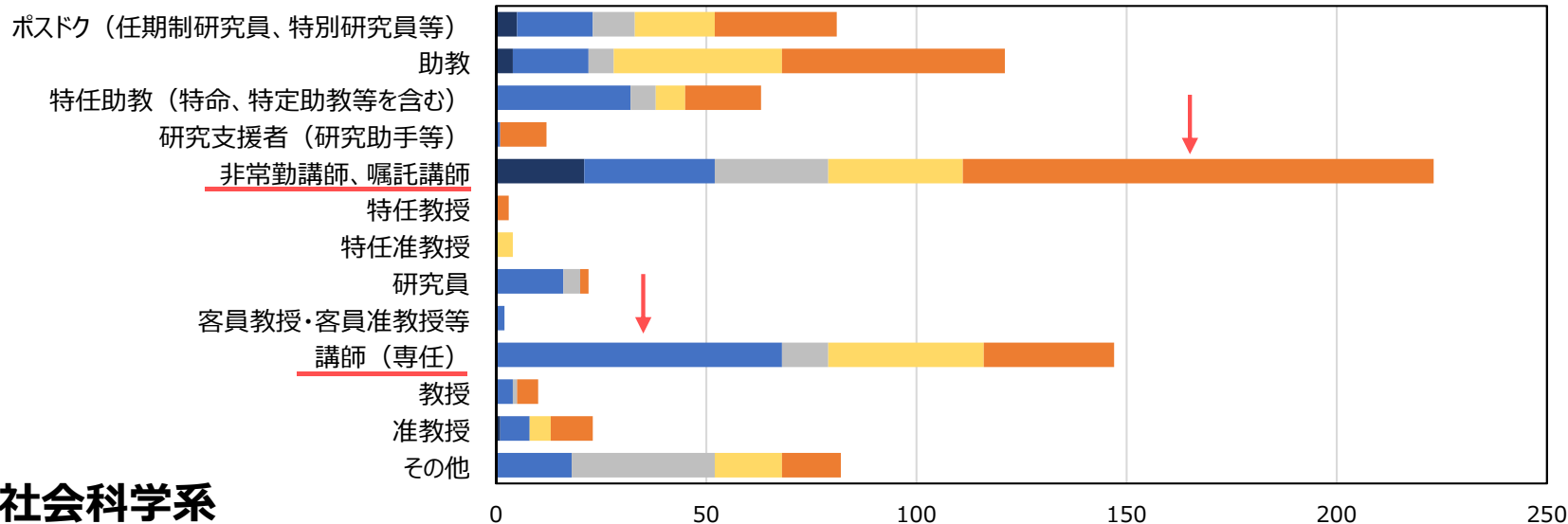
- 分野が内包する領域の広さと対照的に、個々の学生の研究テーマが深く狭い
- 専攻や研究科の規模が小さく他大学院等との連携の弱い
- ➡ 個別の研究テーマを受け止めきれない
- 研究テーマや研究体制が個別的であり、前任者からの引継ぎや研究の分担といった要素が少ない

大学教員等へのキャリアパス

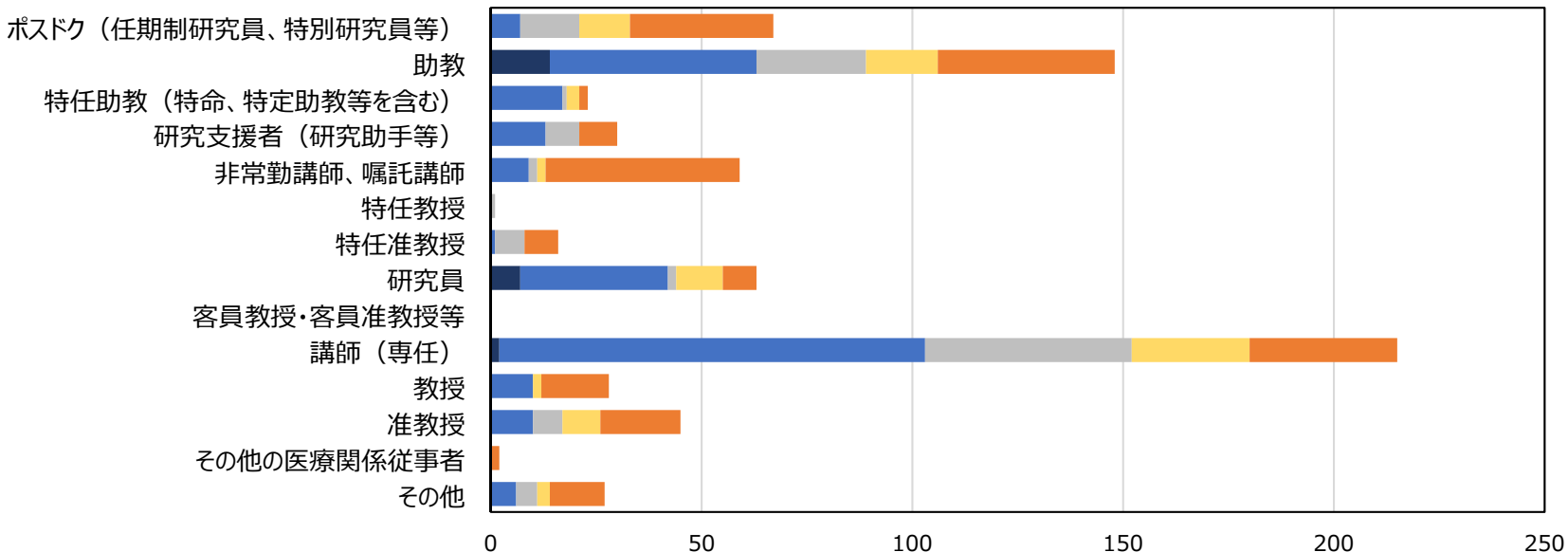
人文科学・社会科学分野の博士後期学生の多くが大学教員を志望するなか、標準修業年限を大幅に超えて博士課程に在籍することは、安定したポストの獲得よりもむしろ不安定な雇用に関連する傾向

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



- 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

- 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

- 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

指導教員等の意識等

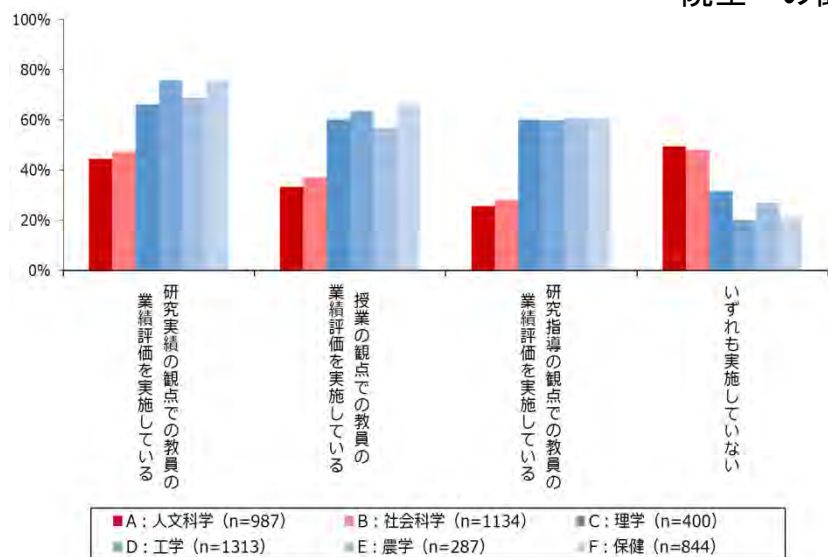
学生や修了者からは、教員による学生の指導状況が不透明であることや、指導教員の問題として、学生に円滑に学位を取得させるためのマネジメント能力の不足や、学位・修業年限に対する考え方・意識に問題があるといった指摘

また、研究に必要な予算規模が比較的小さく、教員が外部資金の獲得や、学生のRA雇用等の経済的支援に消極的との声

現役大学院生や修了者へのアンケートで得られた定性的意見の例

- 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。
- 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。等

【出典】第106回 中央教育審議会大学分科会大学院部会資料（令和4年5月）



人文科学・社会科学系では教員の業績評価の実施率が低く、教育・研究いずれの観点でも実施していない研究科が約半数にのぼる

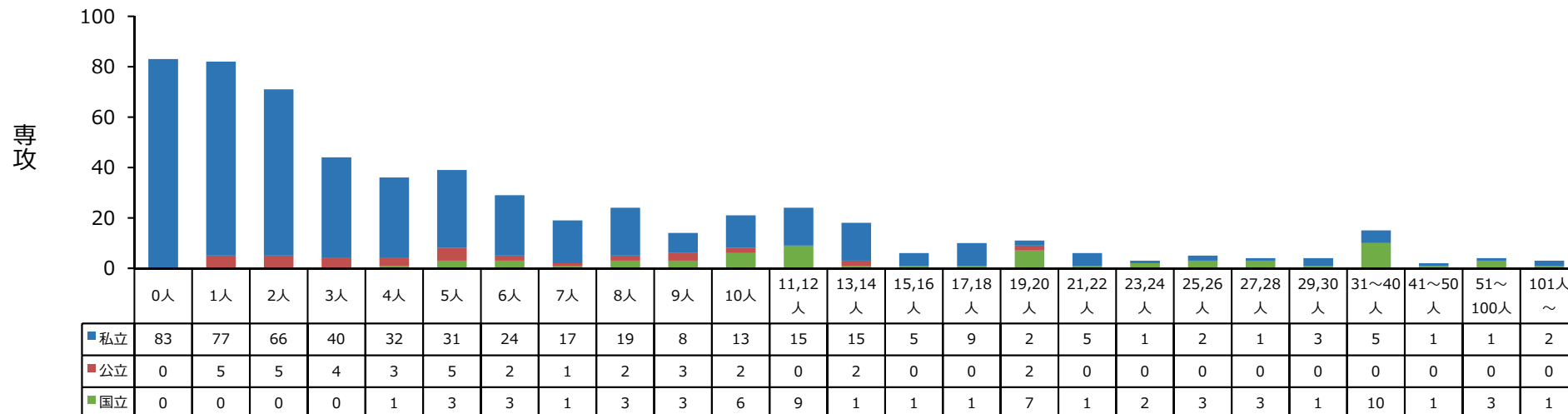
【出典】令和3年度文部科学省委託調査「大学院における教育改革の実態把握・分析等に関する調査研究」（リベルタス・コンサルティング、令和4年）

研究科や専攻の規模・構造的課題

人文科学・社会科学分野における修士課程の入学者充足率は他の分野と比べて低く、**年間入学人数が少ない小規模な専攻が多数存在**（教育研究・組織的取組等のスケールメリットが弱い）

専攻別 修士課程への年間入学人数

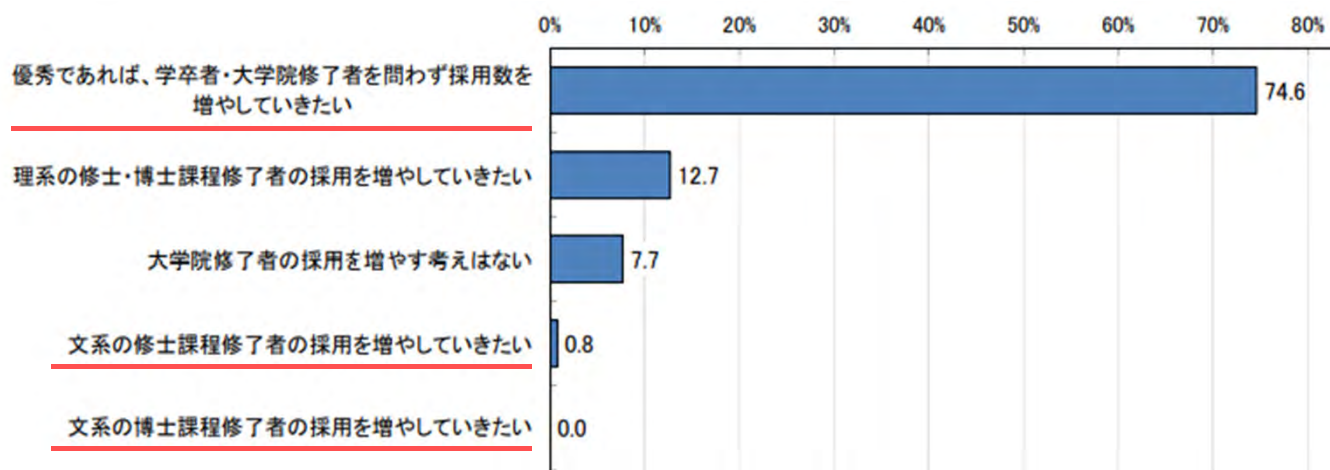
人文科学：577専攻（国立：64専攻、公立：36専攻、私立：477専攻）



社会科学：628専攻（国立：87専攻、公立：42専攻、私立：499専攻）

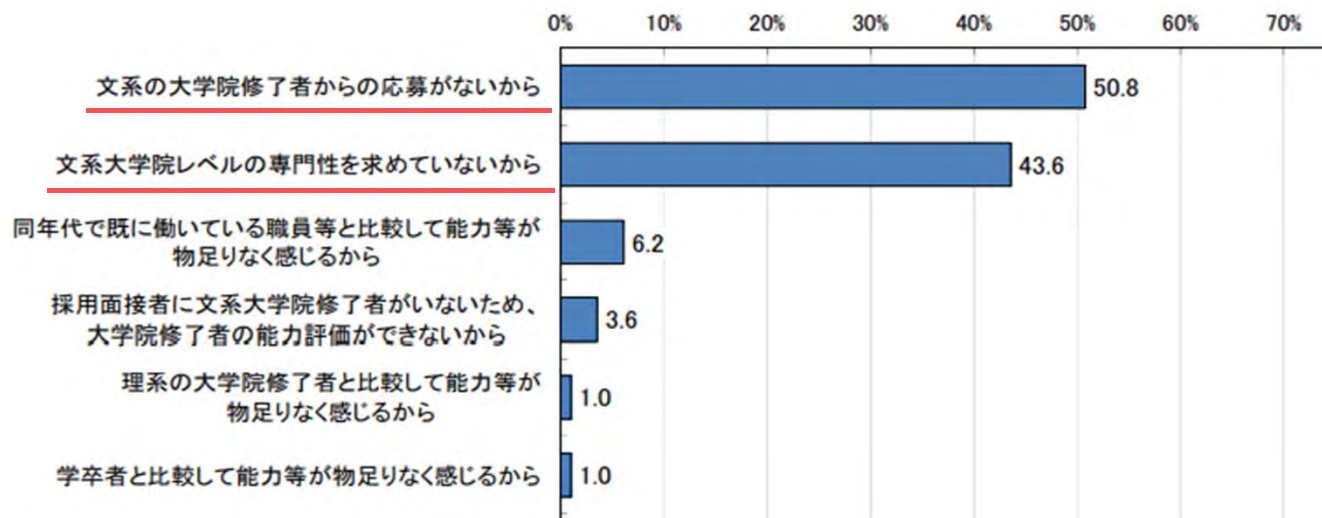


大学院修了者の採用意向（複数回答）



社内における人文科学・社会科学分野の院卒人材は少なく、企業等と大学の双方で、未だ修了者の具体的なロールモデルが定着していない
今後の採用意向についても先行き不透明な状況

文系の大学院修了者の採用実績がない理由

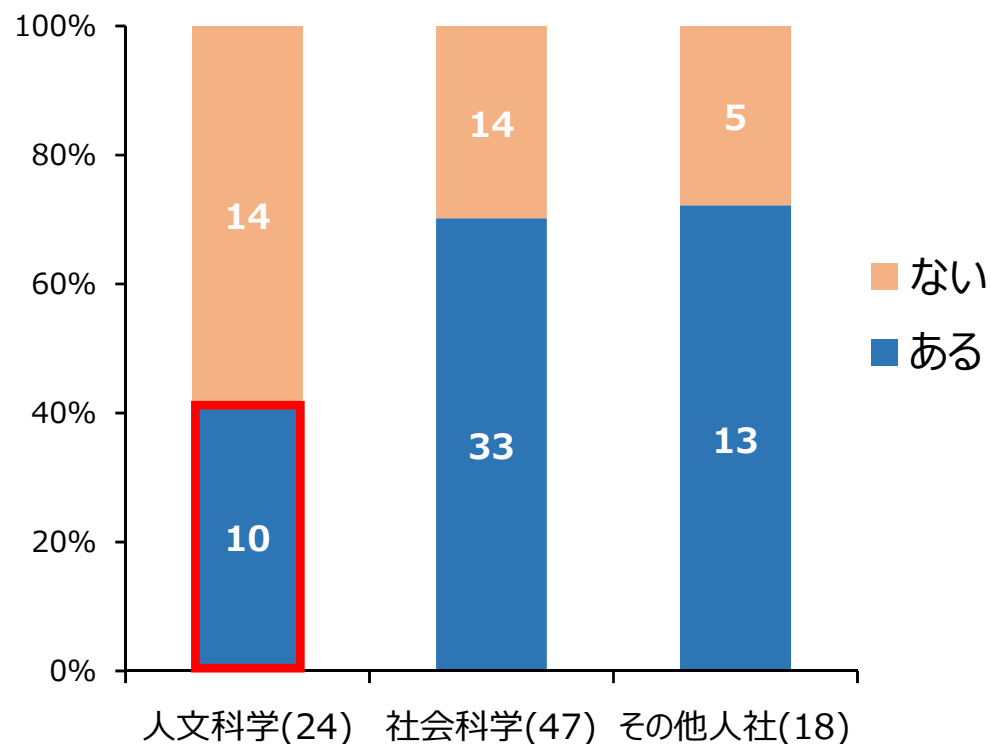


民間企業で採用実績がない背景には、「応募がないから」「大学院レベルの専門性を求めているから」等、学生がアカデミア以外のキャリアパスに目を向けていない、民間企業が院卒人材の価値を認識していないといった相互無理解な状況が存在

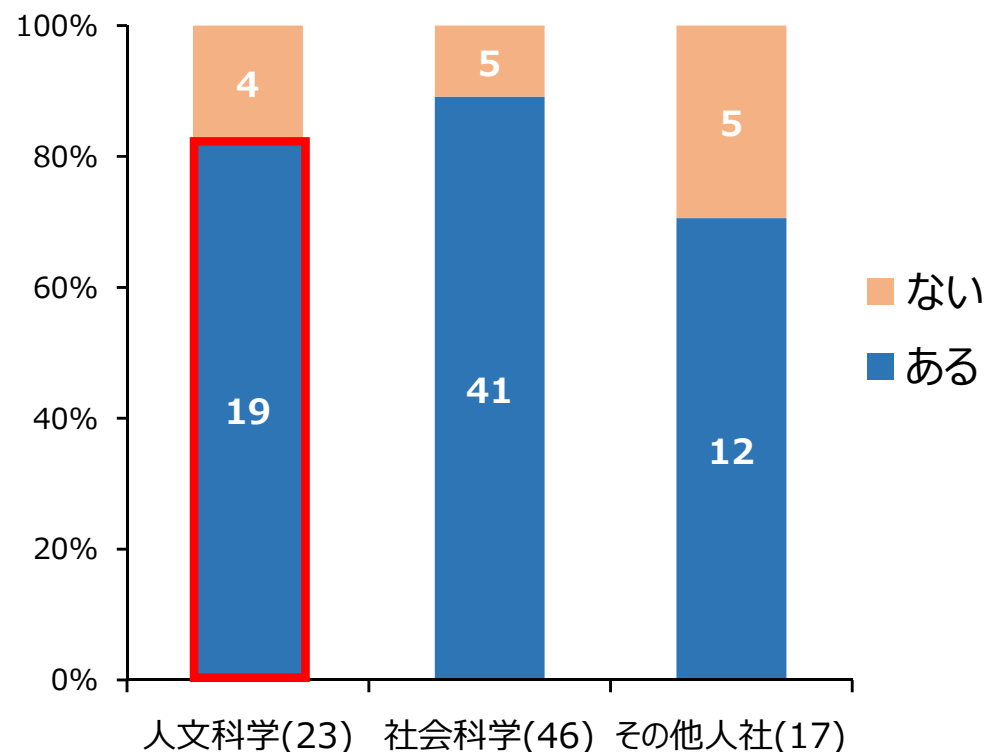
民間企業等で役立つ能力

院卒の民間等就職者からは（人文科学系では特に）大学院で学んだ専攻の知識や技能よりも、課題設定力・最先端の知へのアクセスといった汎用的な能力のほうが社会で役立つ・評価されるとの意見

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

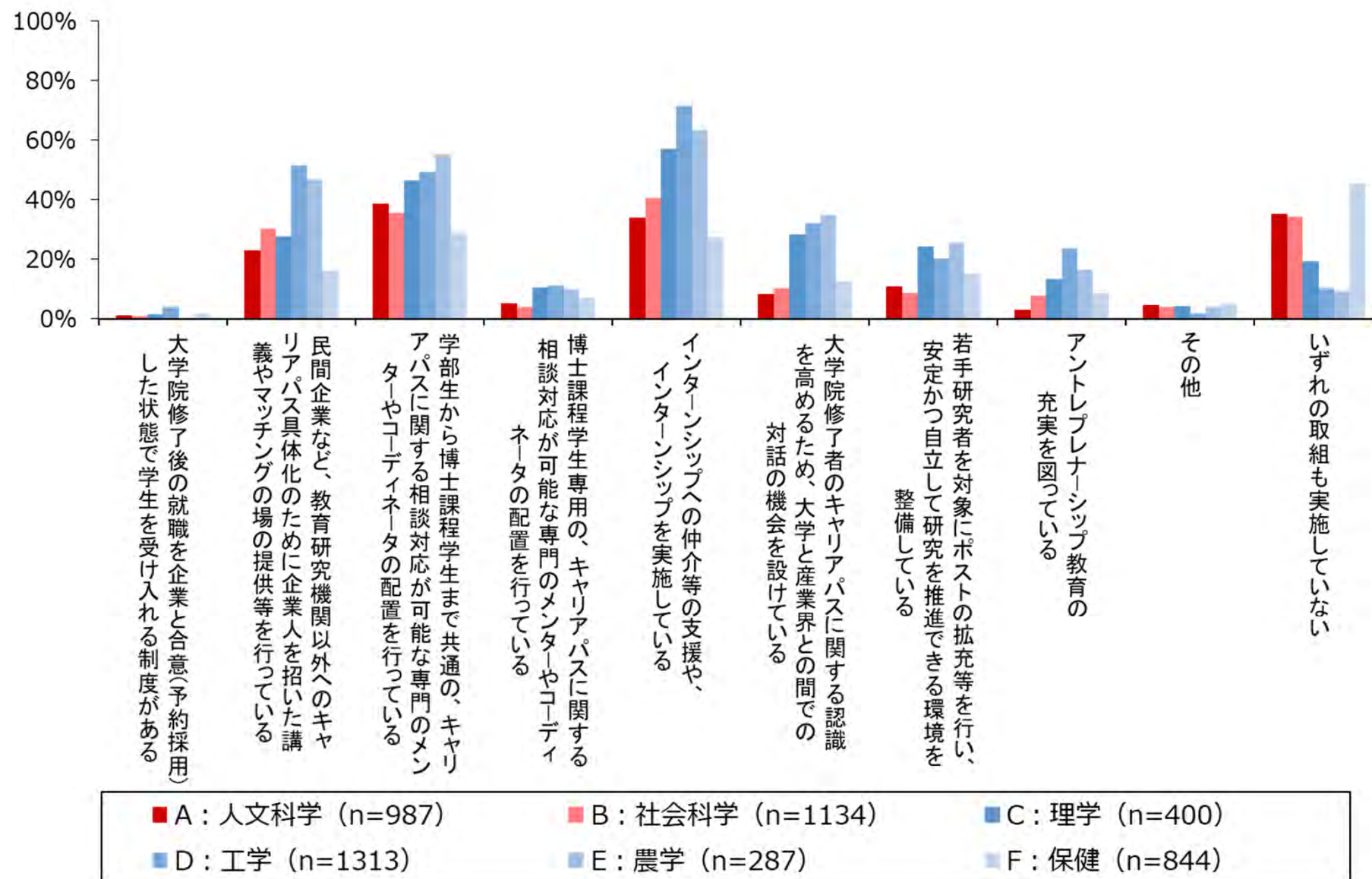


大学院教育で培った能力（論理的思考力や最先端の知へのアクセス等のスキル）が仕事をする上で役に立つ（評価される）ことはありますか



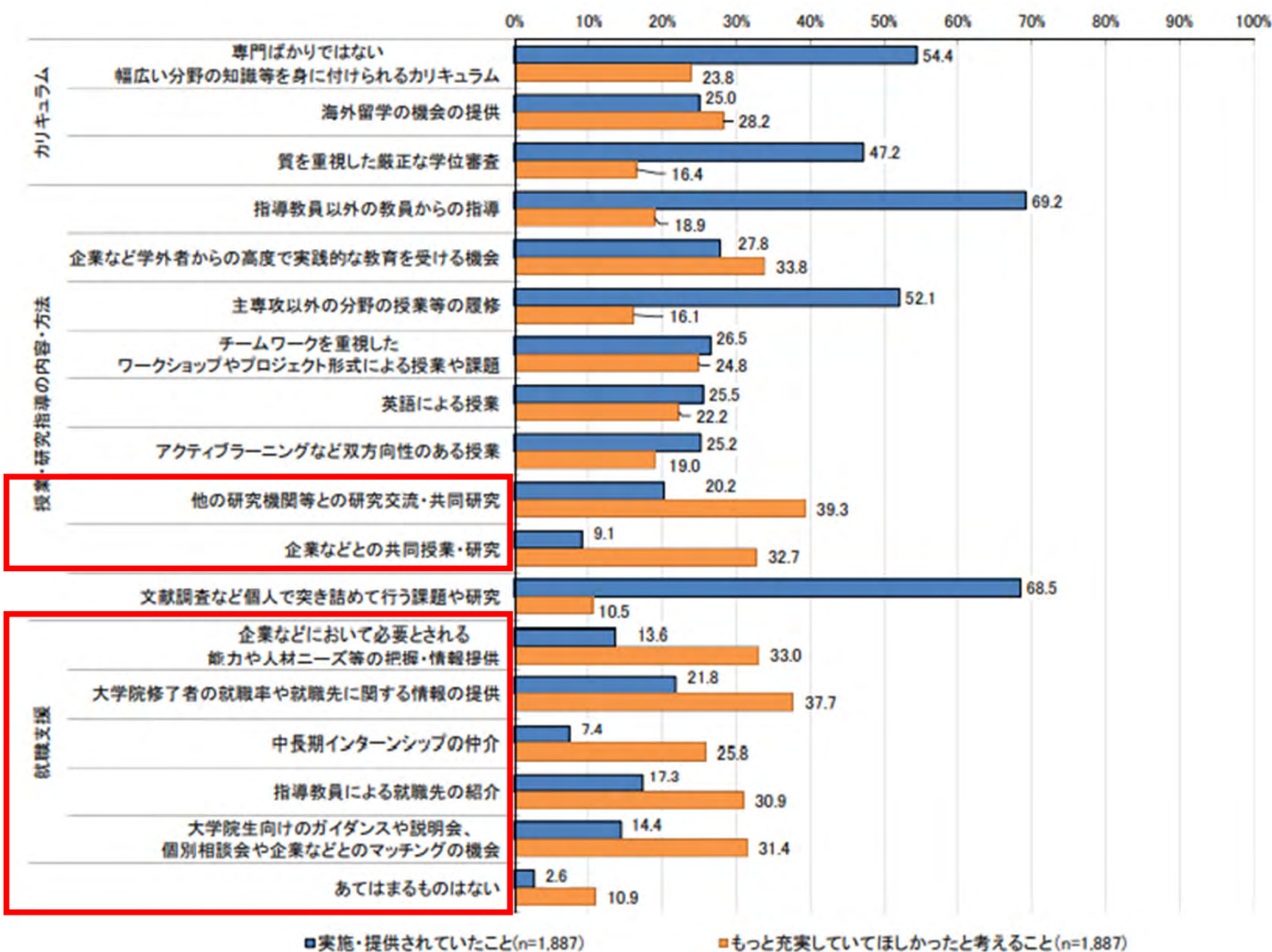
大学院改革に関する組織的取組の実施状況

人文科学・社会科学系では大学院での組織的な就職支援に係る取組が低調



大学院改革に関する組織的取組の実施状況

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

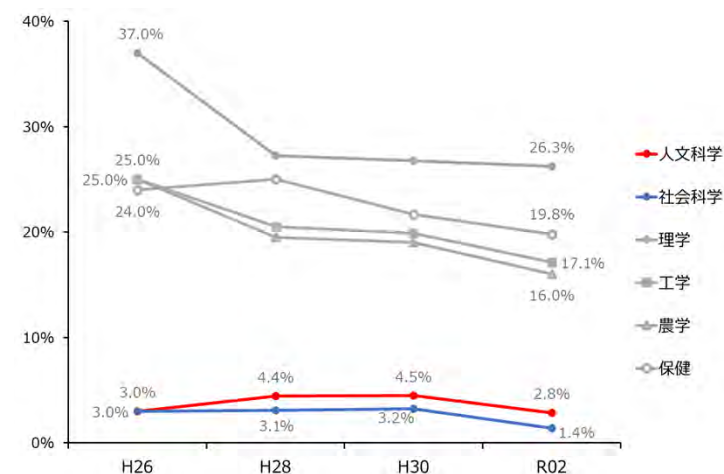


人文科学・社会科学系大学院の学生のキャリアパス開拓や就職支援に向けた取組について、修了者の満足度は低い。

教育研究内容では、学外との共同研究やプロジェクト等、チームワーク型の取組が求められている。

人文科学・社会科学系では研究指導委託（連携大学院制度）の実施率が極めて低い

研究指導委託の実施割合



【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）

【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）