

調查研究報告等

人文社会系大学院のキャリア形成支援

—筑波大学大学院人文社会科学研究所の取り組みとその課題—

齊藤 孝祐 (筑波大学)

池田 潤 (筑波大学)

丸島 歩 (関東大学校)

はじめに

現在、多くの国の大学院において、優れた研究者と同時により多様な分野で活躍可能な人材の育成を目指したキャリア形成支援が進められるようになってきている。その背景には、大学院進学者が大学の研究教育職を選択するという従来型のキャリアパスが世界的に困難なものとなる一方、高度な専門知識を備えた人材への社会的要請はグローバル化への対応やイノベーション創出に向けてむしろ高まりつつあるという現状がある^①。日本においても、人材育成・活用に向けた政策レベル、あるいは大学運営レベルでの意識は高まってきており、それがさまざまな形で実行に移されつつある。博士号取得者に代表される高度専門人材を社会全体で活用する仕組みの整備が大学や企業、政府間の共通課題として設定される中、大学院生のキャリア形成を社会的要請や学生のニーズに目配りしながら支援していくことが、今後このような取り組みにおいて大学が果たす役割の一つとなろう。

日本の大学院におけるキャリア形成支援への取り組みについては、これまでも理系大学院を中心にインターンシップ等の事例が蓄積されてきている一方、文系大学院についてはその取り組み自体が就職事情の厳しさに見合うものとはなっておらず^②、参照することのできる事例研究もまだ多くはない^③。そこで本稿では、筑波大学大学院人文社会科学研究所 PFP (Preparing Future Professors / Professionals) 実施委員会の活動を取り上げ、とくに人文社会科学系大学院におけるキャリア形成支援の焦点と課題を明らかにしようと試みる。そのために、以下ではまず大学院の人材育成機能をめぐる社会的要請や政府、大学での取り組みに触れつつ、それを踏まえて PFP 実施委員会の活動から得られたデータを検討し、現場レベルから文科系大学院におけるキャリア形成支援の効用と課題を検討していく。

1. 大学院教育に対する社会的要請と対応

日本における大学院生や博士号取得者の就労への問題意識は、大学のポスト減少問題のみならず、経済社会的変化への対応や少子高齢化の進展に伴う労働力確保という観点からも高まっている。とくに日本経済団体連合会 (以下、経団連) は近年ますます加速するグローバル化に対応するために、産学官の連携強化による人材育成に力を入れることを求めている。そこで重視されているのは、「国際社会で活躍し、成長分野等で世界を牽引するリーダーとなれる高度人材」や、あるいは「異なる分野の知識を総合して、イノベーションによる新たな付加価値を創造できる」力を持った修士・博士課程レベルの高度人材を育成する試みである^④。「経団連成長戦略 2011」においては、このような人材の育成を進めるために大学・大学院改革の加速を求めると同時に、産業界の側でもインターンシップの受け入れ拡充等の措置を講じることで育成プロセスに関与する

という方針も提示されている⁶⁾。

文部科学省の取り組みも、このような産業界の要請に応えつつ、大学院における人材育成方針の転換を促進しようと試みるものとなっている。「大学院教育改革支援プログラム（大学院 GP）」では、高い専門性と応用力を有し、グローバルに活躍可能な人材育成の必要性が認められる一方で、そのような人材を産業界に供給する大学の体制は十分ではないとの意識のもと、大学院における教育改革の加速が重要な課題として設定されている。近年の大学院生・ポストドクター向けインターンシップの継続的な強化方針も、そのような取り組みの一環として位置づけられよう。さらに、2011年8月に決定された「第二次大学院教育振興施策要綱」では、グローバル人材の創出と博士号取得者のキャリアパスの多角化が向こう5年間の大学院改革方針の一つとして再確認されている⁶⁾。

このように、大学における人材育成機能と社会的要請を一致させ、高度な専門知識を備えた人材を活用することへの意識は高まっている。今後は文部科学省や経済産業省、経団連、そして大学間の連携を通じてより実体的かつ組織的な取り組みが進められていくこととなる。本稿で取り上げる筑波大学大学院もまた例外ではなく、大学院共通科目の開設やポストドクター・インターンシップ推進事業の実施などの取り組みを通じて、学生が研究能力のみならず、多角的かつ長期的な視野に立ったキャリアデザイン能力を高めることができるような教育制度構築の試みも具体化しつつある。

2. 筑波大学大学院人文社会科学研究科のOB・OG調査

筑波大学大学院人文社会科学研究科で進められるキャリア形成支援は、こうした近年の社会的要請に応えつつ、学生の進路開拓能力を向上させていこうという試みである。しかし、文科系大学院におけるキャリア形成支援への取り組みが萌芽段階にある中で、学生側からあがってくるボトムアップのニーズと中央官庁や産業界、あるいは大学がトップダウン型で実施するプログラムとの間の整合性をいかに確保するのかという点は依然として明らかではなく、今後は実態調査と実践を通じたフィードバックを繰り返し、学生のニーズ、社会的要請、教育プログラムのすり合わせを段階的に進めていく作業が不可欠である。

このような問題意識に基づき、人文社会科学研究科では新たなキャリア形成支援プログラムの立ち上げにあたり、まずはカリキュラム作成上の重点項目を特定すべく、2010年2～3月にかけてキャリアパスに関するアンケート調査を実施した⁷⁾。実際の調査は、2003～2009年度に修了または退学した756名のOB・OGのうち⁸⁾、連絡先が不明のものと調査依頼状が返送されてきたものを除く442名が対象とされた。本稿の分析で提示するデータは、このうち回答を得られた115名（修士号取得者76名、博士号取得者51名、うち無回答2名）についての調査結果をもとにしたものである（具体的な調査項目については稿末の添付資料を参照）。全体の回答率が26%と低く、回答者の分布も社会科学系に比して人文系の専攻出身者の占める割合が大きいなどの偏りが見られるため、データには今後個別の聞き取り等による補完が必要となる。しかし同時に、人文系大学院生の就職率が他の分野に比べて低いという観点から見れば⁹⁾、ここで得られたデータは大学院におけるキャリア形成支援の方向性と効用を考える上できわめて重要な示唆を含んだ参考資料となるものとも位置づけられよう。実際の調査項目は多岐にわたり、得られた情報も豊富だが、ここではその中でもカリキュラムの作成にあたってとくに重視した、①キャリア予測と満足度、②職場で必要と感じる能力、③大学院教育の有効性の三点に触れておきたい。

(1) キャリア予測と満足度

修士課程の学生の大半が修了後の進路として一般企業や官公庁への就職を考えるのに対して、博士課程に進学する大学院生は、大学にポストを得て研究教育を仕事にしようと考えるのが通例である。言い換えるならば、多くの博士課程大学院生は、自らのキャリアとして大学への就職を目指していることが想定される。その一方で、実際に博士課程を修了したとしても、必ずしも大学に常勤ポストを得られるとは限らず、そのような傾向は近年ますます高まっている。しかしながら、OB・OGの歩んだキャリアが当初の予想通りだったか否かという点と、実際に歩んでいるキャリアにどの程度満足しているかという点は必ずしも一貫した対応を示していない。

図1 現状に対する満足度（職種別）

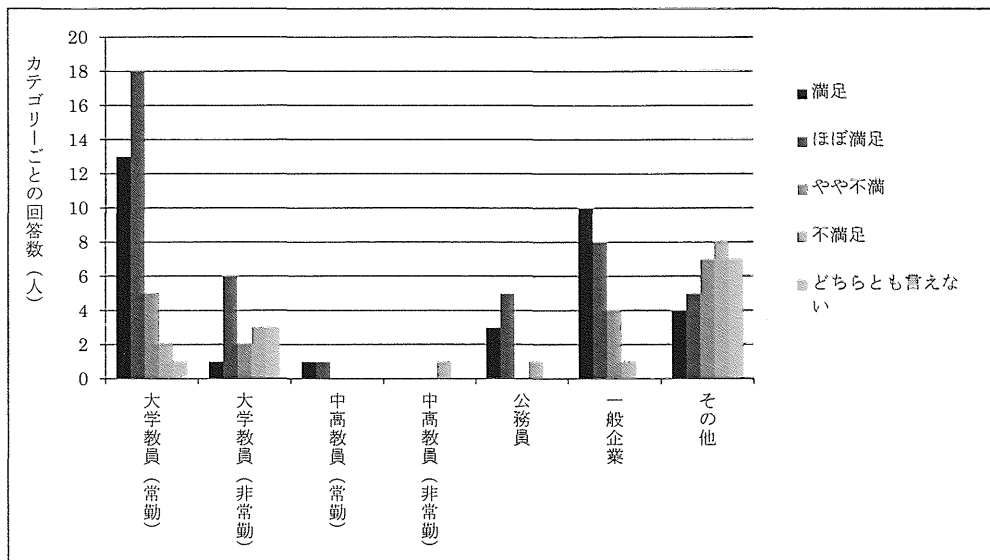


図1は、現状に対する満足度を職種別にまとめたものである。表1ではその中でもサンプル数の多かった職種について、キャリア予測と満足度との関係を整理している。これらの図表からは、現役の大学教員（常勤）については比較的予想通りの進路を歩んでおり、かつ、現状に対する満足度も高いことが明らかである。その一方で、国家公務員や一般企業に勤務するOB・OGについて見てみると、進路が予想通りではない場合でも、現状に対する満足度は高いことが示されている。これに対して、「その他」の職種に就いているOB・OGは必ずしも予想通りのキャリアを歩んでいるわけではないものの、その満足度は置かれた立場によって明確な傾向があらわれることが明らかになった。「その他」のカテゴリーを占めるのは、ほとんどが研究や教育に携わる職業、団体職員等である。その中で、現職に対して満足と答えているすべての回答者が、その進路を予測していたか否かにかかわらず常勤職に就いているのに対して、不満と答えた多くの回答者の現職は、非常勤ないし任期付きのもの（非常勤研究員、契約公務員等）となっている。「その他」の中で非常勤職に就いているものは六割を占めており、そのことが同カテゴリーにおける現状への不満度を押し上げている。

表1 職種別に見たキャリア予測と現状への満足度 (%)

	キャリアを予想していた OB・OGの割合	現状への満足度 (満足+ほぼ満足)
大学教員 (常勤)	63.4	76.5
大学教員 (非常勤)	50.0	46.7
公務員	44.4	88.9
一般企業	54.5	78.3
その他	28.6	29

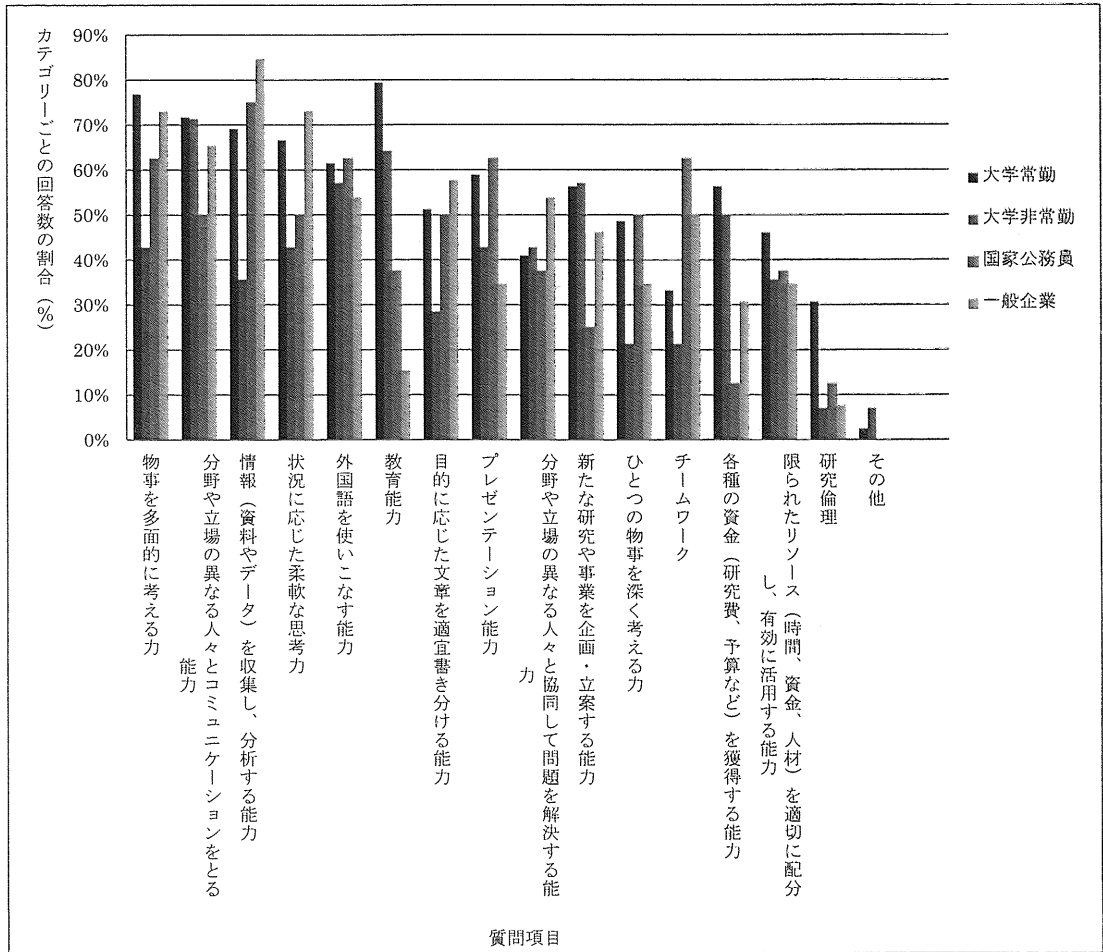
ここで明らかになるのは、現職に対する満足度には予想通りのキャリアを実現できているかどうかはあまり関係がなく、実際には「常勤の職」についているかどうかによって満足度が大きく左右される傾向が見られるという点である。言い換えるならば、このような調査結果は大学の研究教育職に縛られないキャリアデザインの多角化が(たとえ実際のキャリアパス決定時には不本意なものであったとしても)、長期的には満足度を高める役割を果たし得ることを示している。

(2) 職場で必要と感じる能力

むろん、キャリアを「設計する」際に多角的な意識を持つておくことの妥当性が明らかになったとしても、次にそのようなキャリアを「実現する」ための能力を具体的に有しているかどうかが問題となってくる。調査の中でも、とくに「職場で必要と感じる能力」とそのような能力を育成するための「大学院教育の有用性」との関係についての分析結果は、大学院におけるキャリア形成支援プログラムの構築を進めていくにあたり示唆に富んでいる。ここでは、回答者の現在の所属先の中でもサンプル数の多かったもののうち、大学常勤教員、大学非常勤教員、国家公務員、一般企業社員の四職種をとりあげ、回答の割合が一定の基準以上のものをその職種でとくに必要とされる能力と仮定した上で、職種ごとの差異と共通項を整理した⁽¹⁰⁾。

図2のデータは、職種によって必要な能力に対する意識が異なっている部分があること、それゆえに教育にあたってはある程度網羅的な能力育成が可能なカリキュラムを作成する必要があることを示唆している。しかしそれ以上に重要なのは、多くの職種に共通して高い必要性が感じられていることが明らかになった能力が、①「分野や立場の異なる人々とコミュニケーションをとる能力」、②「外国語を使いこなす能力」、③「物事を多面的に考える能力」、④「状況に応じた柔軟な思考力」、⑤「情報を収集し分析する能力」、⑥「目的に応じた文章を書く能力」、⑦「新たな研究や事業を企画・立案する能力」と、七項目にものぼるという点である。これらの項目を仮にカテゴライズするならば、①～②は「コミュニケーションにかかわる能力」、③～④は「思考力」、⑤～⑦は「情報収集・発信にかかわる能力」として括ることができよう。

図2 職場で必要とされる能力



(3) これまでの大学院教育・指導の有用性

上記のように、人文社会科学研究科のOB・OGはコミュニケーション能力、思考力、情報関連能力の重要性を職場で感じていることが明らかになった。経団連の実施した個々の企業レベルで求められる人材像調査においても、コミュニケーション能力への注目度は群を抜いて高いことが示されている⁽¹¹⁾。では、これらの能力を向上させるにあたり、大学院における現状の教育・指導にはどの程度の有用性が認められるのだろうか。OB・OGのアンケート調査に見られた回答には、各カテゴリーの間に大きな差が見られる。個々の能力育成に対して人文社会科学研究科の教育体制がどの程度有効であるかを5点満点で評価した場合、平均値は3.60と全体的にはある程度の教育効果が認められている。その中でもとくに思考力や情報関連能力の向上については総じて平均値を超える有用性が見出されている。これに対して、コミュニケーション能力にかかわる項目については、いずれも平均値を下回った(表2)。

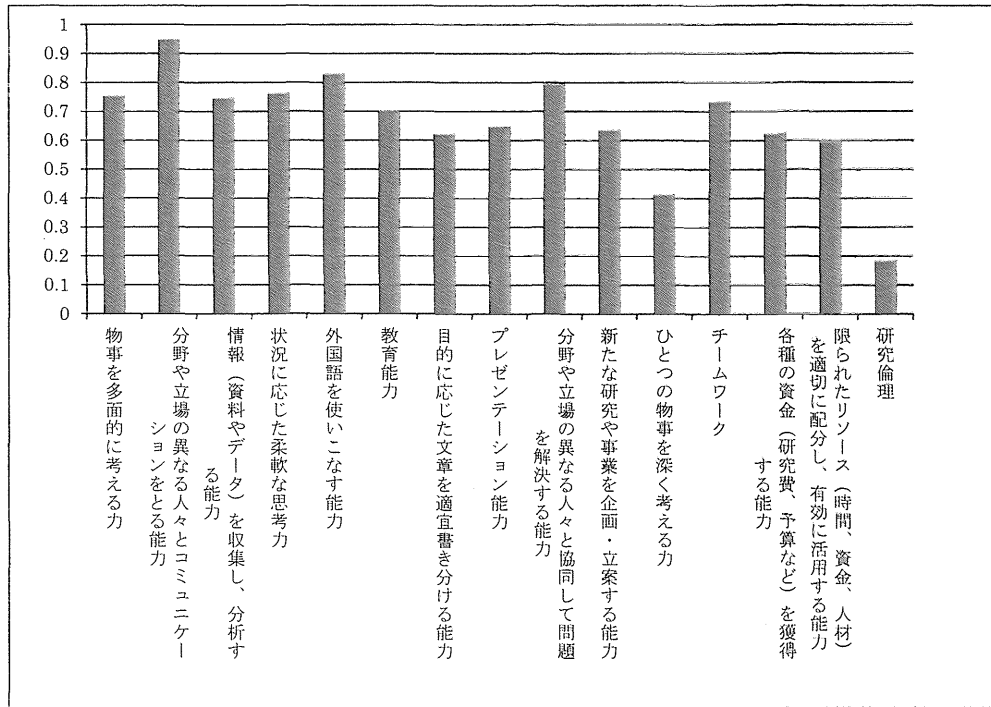
表2 大学院教育・指導の有用性に関する項目別評価

項目	評価 (5点満点) *
ひとつの物事を深く考える力	4.68
物事を多面的に考える力	4.24
状況に応じた柔軟な思考力	3.81
情報(資料やデータ)を収集・分析する能力	4.43
目的に応じて文章を適宜書き分ける能力	3.77
新たな研究や事業を企画・立案する能力	3.63
分野や立場の異なる人々とコミュニケーションをとる能力	3.41
分野や立場の異なる人々と協同して問題を解決する能力	2.76
チームワーク	2.85
プレゼンテーション能力	3.84
各種資金(研究費・予算等)を獲得する能力	3.00
限られたリソースを適切に配分し、有効に活用する能力	3.24
教育能力	3.52
研究倫理	3.95
外国語を使いこなす能力	3.54
平均値	3.60

*各項目について、大学院で受けた教育や指導が当該能力の育成にとって有用だったかどうかを5段階(5=「非常に有用だった」、4=「ある程度有用だった」、3=「どちらとも言えない」、2=「あまり有用ではなかった」、1=「全く有用ではなかった」)で評価。

ここで改めて、職場で必要とされる能力に目を向け、教育指導の有用性との対応関係を見てみると、後者に対する前者の割合が相対的に高い項目には、コミュニケーションに関連するものが集まっている(図3)。このような点に着目するならば、学生のキャリア多角化を促すには、現行の教育体制が備えている思考力や情報関連能力の育成機能を維持しつつ、さらにコミュニケーション能力の育成を狙うことのできるカリキュラムが求められるということになる。

図3 「職場で必要とされる能力」と「大学院教育・指導の有用性に関する項目別評価」の関係



*数値は「職場で必要とされる能力」の項目別平均値と「大学院教育・指導の有用性に関する項目別評価」の単位をそろえ、その比率を算出。

3. 人文社会科学研究科 PFP 実施委員会の問題意識

上記の調査結果からは、大学教員に限らず広く常勤職を視野に入れる形でキャリアデザインの多角化を促すこと、また、その実現能力の育成という観点からコミュニケーション能力の向上を図ることが、大学院生のキャリア形成支援における重要な要素となるという示唆が得られる。筑波大学大学院人文社会科学研究科では、このような調査結果を踏まえてカリキュラム開発の方針を定め、大学院生を対象としたキャリア形成支援の取り組みを進めている⁽¹²⁾。具体的な方針決定及び活動の主体は、人文社会科学研究科の全9専攻(博士前期課程、後期課程、一貫制博士課程を含む)からそれぞれ選出された教員によって構成される PFP 実施委員会である⁽¹³⁾。PFP 実施委員会の開講する授業や講演会、ワークショップでは博士課程に在籍する大学院生へのアプローチを念頭に置きつつ、同時に修士課程の学生の積極的な参加も推奨している。というのも、修士課程の学生もまた程度の差こそあれ、専門性の高い研究について社会との接点を模索する必要があるという点では博士課程の大学院生と共通した課題を抱えており、また、とくに博士後期課程への進学を考える場合には早い段階からキャリアデザインについて自覚的である必要が認められるためである。

PFP 実施委員会においてはキャリアデザインの多角化やその実現能力の向上を促すにあたり、以下の三点を重視したカリキュラム設計が進められている。第一に、大学や研究機関以外への就職選択肢を自発的かつ積極的に視野に入れることができるよう、学生の意識を高めていくことである。実際、博士課程まで進学する大学院生は大学における研究教育ポストに対する志向性がきわめて高い一方で、そのようなキャリアデザインが他の選択肢までを視野にいれたうえで総合的になされたものであるとは言えない場合が多い。

第二に、仮に大学院生が研究職以外のキャリアを選択した場合に、それを実現するための実行能力を担保

することである。この点については近年、大学院生やポストドクター人材に「移転可能なスキル“transferable skills”」への意識を高めることの重要性が注目されている。「移転可能なスキル」とは、ある文脈（ここでは研究）で育成されたスキルの中で、他の文脈（研究職、非研究職を含めたより一般的な業務等）においても有用なものを指す⁽¹⁴⁾。具体的な「移転可能なスキル」にはさまざまなものを取り上げられうるが、PFPI 実施委員会では調査結果に基づき、コミュニケーション能力の育成を中心とした幅広い能力の育成を視野に入れている。このようなスキルを効率的に高めていくことが、多角的なキャリアデザインを実現していくには欠かせない要素となる。

最後に、意識改革と能力向上に焦点を当てたこのような試みが進路を「変える」ことを意味するのではなく、選択の幅を「広げる」ものであるということを重視しつつカリキュラムを組み立てるということである。たしかに、大学院進学者にとって大学における研究職という進路は狭まっており、一般企業への就職にも目を向ける必要性は高まっている。だが、科学技術の発展の中核を担うと同時に、また、高度な知識を学生も含め広く教授するという大学の役割そのものが（今のところは）変わったわけではなく、大学における研究教育人材の確保は今後も重要な課題であり続ける。また、多くの大学院進学者の動機からしても、キャリアの多角化を模索することが大学への就職という選択を妨げず、むしろその可能性をも高めるような形で準備されていることは重要である。

4. 「人文社会科学のためのキャリアデザイン論」の実施

このような方針に基づき、PFPI 実施委員会では①キャリアの多角化に向けた学生の意識変化を促しつつ、②さまざまなキャリア実現のために必要な能力を身につけることを目的として「人文社会科学のためのキャリアデザイン論」を中心としたカリキュラムを策定した。その実施過程において、大学院のキャリア形成支援に関するいくつかの効用と課題が明らかになっている。

(1) OB・OG による講演会を通じたキャリアイメージの多角化

まず、PFPI 実施委員会では、大学院生は大学の研究教育ポスト獲得を目指すという単線的なキャリアデザインのイメージを一旦ぬぐい去り、その上で大学教員や企業での就職をも含めた複線的なイメージを作り上げ、また、それが実際に可能であることを学生に理解してもらうため、「人文社会科学のためのキャリアデザイン論 (1) —キャリアデザイン講演会—」として人文社会科学研究科の OB・OG を中心に学内外からゲストスピーカーを招いて授業を実施した。ゲストスピーカーの職種は民間の研究機関、一般企業、高等専門学校、独立行政法人、大学教員等多岐にわたっており、講演を通じて大学院時代の研究と現在のキャリアパスとのつながりや、その中で研究活動とその他業務を両立していくことの意義や価値についてさまざまな実例が提示される⁽¹⁵⁾。

授業では、主にかつて博士課程に在籍した OB・OG に講演を依頼し、現役学生に対して具体的なキャリアイメージを提供するよう努めているが、修士課程学生の参加者も多く、大学院における活動が具体的にどのような形で社会と接点を持つのかを理解する材料として役立てているようである。とくに修士課程に籍を置く参加学生は、入学後数カ月で開始される就職活動に積極的に活かすことのできる情報を求めており、総じて意識は高い。また、博士後期課程への進学を考える学生にとっては、その後のキャリアを具体的に想像した上で進学の是非について考慮するための重要なイメージを提供するものとなっていることが、提出されたレポート課題等から明らかになっている⁽¹⁶⁾。

(2) インターンシップを通じた研究と社会的要請の架橋

このような形で大学教員等の研究者、企業や官公庁を含めたキャリアパスの多角的なイメージを膨らませることに加えて、イメージを具体的に実現させていくための支援も必要になってくる。大学院インターンシップの実施は、そのための有力な手段の一つとして位置づけられる。2011年度より開始された「人文社会科学のためのキャリアデザイン論 (2) —インターンシップ—」では、「高度専門職業人」の育成にやや大きな比重を置きつつも、同時に社会活動への積極的な参画を通じて学生自身の研究に対するフィードバックを獲得することを試みている。

インターンシップは主に、①受入先へのアプローチ、②事前ワークシートの作成、事前指導及びディスカッション、③実習と業務日誌の作成、④事後ワークシートの作成、事後指導及びディスカッション、⑤実習先組織の担当者によるフィードバックという五つのフェーズから成り立っている。インターンシップの受け入れ先は、学生が自ら実習先にアプローチするものと、人文社会科学系の大学院生がキャリアについて考える上で、また、研究へのフィードバックを考える上でとくに有用であると PFP 実施委員会が判断し、斡旋するものの二つに大別される。このような実習先として、PFP 実施委員会では民間企業（出版社）、研究所（人文系、社会科学系を含む）、NPO 等に協力を依頼し、斡旋の内諾を得た上で学生に対して公示している。

インターンシップ科目を開講したところ、2011年度には修士課程、博士課程を含む7名の学生が履修登録を行い、実際にインターンシップを実施した⁽¹⁷⁾。学生への事前・事後指導や提出されたワークシートからは、実習から得られるキャリアデザインや研究へのフィードバックは個々のケースに応じてさまざまである一方、総じてキャリアに対する視野の広がりや問題点の把握、あるいは学術的フィードバックを口頭ないし文章を通じて表現する力が高まっていることが明らかになっている。とくに前節で述べた能力教育との関連で重要なのは、学生が大学院で進めている研究に対して必ずしも前提知識を共有していない場合に、自分の研究についていかにうまく説明するか、あるいは研究で培ったスキルを社会のニーズにどのような形で架橋することが可能かという問題への意識が高まったという点である。人文社会科学系大学院におけるインターンシップの実施数はまだ少ないものの、このような結果は就職後に求められるコミュニケーション能力の向上という点で、大学院インターンシップが一定の効果をあげうることを示していると言えよう。

(3) 競争的資金の獲得とコミュニケーション能力養成

インターンシップに比してより研究職志望者の能力養成に特化した科目が、競争的外部資金の獲得に関する基礎知識と実践的スキルを身につけることを目指す「人文社会科学のためのキャリアデザイン論 (3) —グラントライティング—」である。同科目には、大学院前期課程、後期課程の学生のみならず、人文社会科学研究科に所属の研究員、非常勤職員、さらに教員からも問い合わせや実際の参加者があった。多くの大学で競争的外部資金の獲得が重要な課題となる中、そのための能力を身につけることへの意識は学生を含む若手研究者の間で非常に高く、とくに大学における研究教育キャリアの実現能力を高めるという観点からは今後このような授業を継続的に開講することの意義は大きい。

また同時に、実際の授業を通じて「グラントライティング」の訓練がコミュニケーション能力の育成に寄与することも明らかになっている。競争的資金の獲得に際しては、予算申請書が必ずしも専門を同じくしない審査員の目に触れるということが想定される。言い換えるならばそれは、異なる立場や学問分野の研究者が集まる場において、相互に理解可能な形で自らの研究の学術的、社会的重要性をアピールする必要に迫られることを意味する。「グラントライティング」の講義・討論は、通常は異分野交流の機会を持つことが少な

い学生が、個々の研究を題材にしつつ相互理解を目指すことにより、こうした異分野間コミュニケーションの場を仮想的に生み出す役割を果たしている。実際、参加者の専門分野は言語学、人類学、政治学、国際政治学など多岐にわたっており、対象とする研究地域やアプローチも多様であった。このように背景知識の共有がなされていない状況のもとで他者に研究の学術的価値と社会的意義を説明する作業は、単に研究キャリアに進むことを想定した予算獲得能力のみならず、コミュニケーション能力の重要性に対する意識を高め、その向上を目指す取り組みの場として機能しうる。

(4) 問題点の考察

以上のように、PFP 実施委員会では OB・OG の意識と経験に関する調査に基づいて、職場で一般的及び個別に求められる能力と大学院で習得可能な能力とのズレを特定し、そのギャップを埋めるような形で大学院生に対するキャリア形成の支援を進めてきた。このような取り組みに対して、受講した学生の提出課題や聞き取り調査では概ね肯定的な評価がなされており、各授業の狙いも少なくとも意識改革という点では成功していると判断できるものとなっている。しかしむろん、PFP 実施委員会によるこうした試みはまだ端緒についたばかりであり、その効果と同時にいくつかの課題も明らかになっている。

もっとも大きな課題は、キャリアデザインの重要性に対する学生の意識である。OB・OG を対象とするアンケート調査からは、研究職、非研究職の別なくキャリアデザインに関する教育への高い要請が読み取れる。加えて、受講者や OB・OG を対象とする個々の聞き取り調査では、修士課程 1 年次ないし博士後期課程 1 年次にキャリアデザイン関連科目を受講することを強く推奨する声も多く聞かれる。しかし実態としては、研究科の学生数が 626 名（前期 303 名／後期 323 名、2011 年 10 月現在）であるのに対して、本稿で触れた三つの科目の受講者はのべ 30 名程度にとどまっているのが現状である。

そもそもこうした授業を自発的に受講する学生は、キャリアデザインに対する問題意識を一定程度有しており、その意識を発展させていくことが教育側の主たる取り組みになってくる。これに対して、受講者以外の学生に聞き取り調査を行ってみると、キャリアデザイン関連科目は数ある専門科目の一つと同等か、それ以下の優先順位しか与えられていないために、個々の研究時間の確保を優先するという判断がなされているようである。むろん、限られた時間という資源をどのように配分するかは、最終的には個々の学生の判断でしかない。しかし、多くの OB・OG が実務に携わり始めてから後付け的に得た「気づき」に鑑みれば、少なくとも大学院のキャリアデザインについて学ぶ機会を学生に対して開いておき、その意味を折に触れて PR し続けていくことの重要性は否定しえないだろう。

もう一点、大学院として修了者にどのような形でアプローチするかという点は、今後解決すべき重要な課題となりうる。現在のところ、PFP 実施委員会の取り組みは現役の大学院生を対象としているが、大学院におけるキャリア支援の想定からすれば、職を持たないポストドクター人材もまたこうした機会を提供すべき対象となるはずである。だが、OB・OG アンケート調査の回答率の低さにもあらわれているように、ここで一旦大学院を離れたポストドクター人材との間のコミュニケーションの不在が問題となってくる。ポストドクター・インターンシップを含め、大学院が今後キャリア形成支援の取り組みを進めていく際には、こうした問題にも対処する必要があるだろう。

おわりに

本稿では、筑波大学大学院人文社会科学研究科における OB・OG 調査、及びそれを踏まえた教育への取

り組みの事例を通じて、キャリアデザインの多角化やコミュニケーション能力の育成を軸とする包括的キャリア形成支援の重要性を示した。その上で、OB・OGとの接触による具体的なキャリアイメージの獲得やインターンシップの実施、あるいはグラントライティングの作業を通じた異分野間コミュニケーションの実践が、これらの能力を育成するに際して一定の効果を有することを明らかにした。アカデミックポストの減少が文理を問わない問題である一方、大学以外の研究ポストに広がり乏しい文系大学院の教育においては、これらの要素を中心とする「移転可能なスキル」の育成が理系分野以上に重要な課題となろう。ただし、こうしたキャリアデザインの重要性に対する学生側の意識は依然として低く、受講機会につなげるにはカリキュラムやPR面でのさらなる工夫が必要であることも、本稿の実践例から同様に明らかになっている。

むろん、こうした取り組みはまだ年月も浅く、教育成果の検証も含めた事例の蓄積にはしばらく時間を要するに思われる。しかしその一方で、社会において高い専門性を有した文系人材に対する理解も、わずかずつではあるが高まりつつあるようにも見える。人文社会科学系の大学院生が持つ能力について企業への聞き取りを行ったところ、たとえば出版社からは言語学系の学生が備える能力に対して一定の評価を得ており、また、コンサルティング会社ではフィールドワークの訓練を受けた大学院生の持つ対人調査能力や現実的分析力等にも注目している。現状では博士課程在籍者やポストドクター人材を採用する企業が大きく増えているわけではないものの、このような社会的要請に応じて適切な人材を送り込み続けることは、労働市場における大学院生・ポストドクターの価値を高め、市場そのものの拡大を促すという観点からも重要になってくる。

最後に、大学院レベルのキャリア形成支援が産業界の需要に見合った人材供給を進めるという目的のみならず、多くの大学院生が想定する従来型のキャリアパス、すなわち大学における研究教育者の育成という観点からも不可欠の要素となりつつあることは見逃しえない。というのも、大学院生を取り巻く就労状況の改善が当面のところ見込めないとすれば、学生から大学教員という立場になった場合にキャリアデザインについても（むろん、専門ではないにせよ）一定の知識に基づいた学生指導を行う必要性が高まっていくことが予想されるためである¹⁾。このような考え方に基づく学生へのアプローチは、先に述べたような、あくまでもアカデミックポストを狙い続ける学生に対して、キャリアデザインの問題に触れてもらうための入り口を提供するものともなりうる。大学、産業界に持続的かつ有用な人材供給が可能な体制を作り上げていくには、こうした学生側の動機にも目配りした教育制度を目指す必要がある。そのためには、今後も大学院教育とその成果に関するさまざまな事例を蓄積し、そこから得られたフィードバックを実際の教育体制に継続的に反映させていく試みが求められよう。

注

- 1) 博士号取得者の需給バランスをめぐる世界的な問題については、Cyranoski, David, Natasha Gilbert, Heidi Ledford, Anjali Nayar, and Mohammed Yahia, "Education: The PhD Factory: The world is producing more PhDs than ever before. Is it time to stop?" *Nature*, Vol. 472, April 21, 2011, pp. 276-279 <<http://www.nature.com/news/2011/110420/pdf/472276a.pdf>>等を参照。また、グローバル化への対応という文脈で各国の博士課程大学院におけるキャリア形成支援を論じたものとして、Nerad, Maresi, and Mimi Heggelund (eds.), *Toward a Global PhD?: Forces and Forms in Doctoral Education Worldwide*, University of Washington Press, 2008 を参照。このような大学院教育の取り組みにおいては、程度の差こそあるものの、キャリアパスの多角化という視点が重視されるようになって

いる。

- 2) 2007年4月に行われた大学院インターンシップに関する文部科学省調査では、インターンシップを実施する大学院の数は年々増えているものの、2006年度の段階でまだ1割強にとどまっていることが示されている。また、大学院におけるインターンシップの実施は修士課程と博士課程の割合がおおよそ9:1となっている(文部科学省「大学等における平成18年度インターンシップ実施状況調査について」2007年 <http://warp.ndl.go.jp/info-ndl.jp/pid/286794/www.mext.go.jp/b_menu/houdou/19/11/07111902.htm>)。専門分野ごとのインターンシップ実施状況にも大きな差が見られる。とくに2002年の調査結果では、工学系大学院生のインターンシップ実施者が1000人近くと突出しているのに対して、社会科学系は195名、人文系は73名と大きな開きがあることが示されている(文部科学省中央教育審議会「新時代の大学院教育—国際的に魅力ある大学院の構築に向けて—答申」、附属資料15「大学院インターンシップの実施状況」2005年9月5日<http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/05090501/021/003-15.pdf>)。理系(とくに工学系)大学院におけるインターンシップ実施率の高さには、産学連携による研究活動などを通じた、大学院の教員と産業界とのつながりの強さが影響しているとの指摘がなされている(寺山孝男「大学院(理系)におけるインターンシップの取組み」高良和武監修『インターンシップとキャリア—産学連携教育の実証的研究—』学文社、2007年、125頁)。
- 3) 文理の別なく大学教員養成(PFF: Preparing Future Faculty)の実践を扱ったものとして、たとえば夏目達也他『大学教員準備講座』玉川大学出版会、2010年を、人社系大学院改革についてとくに研究者養成の観点から議論したものとして、福留東土「人文・社会科学系大学院における研究者養成と博士学位—変遷・現状・課題—」広島大学高等教育研究開発センター『大学論集』第35集、2005年3月、367-384頁を参照。これに対して、日本の文系大学院における研究者養成、高度専門職業人を含めた包括的キャリア形成支援の取り組みは、一橋大学などの例外を除けばまだ実践例、研究ともに乏しい。Nerad らによる研究では、キャリアパスの多角化や国際性を備えた人材育成の重要性が示される一方、日本においては既存の大学院教育プログラムがそのようなニーズに十分対応するものとはなっていないとの問題も指摘されている。Nerad, Maresi, and Thomas Trzyna, “Conclusion: Globalization and Doctoral Education— Toward a Research Agenda,” in Nerad and Heggelund, p. 310; Yamamoto, Shinichi, “10: Japan,” in Nerad and Heggelund, p. 215.
- 4) 日本経済団体連合会「グローバル人材の育成に向けた提言」2011年6月14日<<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2011/062/honbun.pdf>>。
- 5) 日本経済団体連合会「経団連成長戦略2011—民間活力の発揮による成長加速に向けて—」2011年9月16日<<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2011/089/honbun.html#ref31>>。
- 6) 文部科学省「第二次大学院教育振興施策要綱」2011年8月5日、文部科学大臣決定<http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/23/08/attach/1309450.htm>。
- 7) ここで提示するOB・OG調査は、前述のNerad らが米国において社会科学系大学院(政治学、コミュニケーション学、地理学、歴史学、人類学、社会学)を対象に実施したキャリアパス調査を参考にしつつ組み立てたものである。Nerad らの調査自体、参照すべき重要なデータを提供してくれるものではあるが、その一方でそれが直ちに日本の大学院に当てはまるとは限らず、知見の応用に際してもまずは日本の文系大学院(あるいはキャリア形成支援を実施する特定の大学院)について調査を実施し、実践の基盤とすべきであろう。なお、Nerad らの調査については以下を参照。University of Washington, Center for Innovation and Research in Graduate Education, “Social Science PhDs— Five+ Years Out

[2007-2009],”

<<http://depts.washington.edu/cirgweb/c/research/phd-career-path-surveys/social-science-phdsfive-years-out/>>.

- 8) 調査対象は現在の研究科を修了・退学した学生、及び旧研究科を 2003 年度以降に修了・退学したものを含む。
- 9) 文部科学省による 2011 年度「学校基本調査」において、入学者数に対する就職者数の割合（進学者を含まない）は平均値が修士課程で 72%、博士課程で 64%となっている。その中で社会科学系は修士課程 53%、博士課程 48%であるのに対して、人文科学系は修士課程 43%、博士課程 33%と、芸術系を除けばもっとも低い数値となっている。文部科学省「学校基本調査—平成 23 年度（速報）結果の概要—」2011 年 8 月 4 日公表 <http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/chousa01/kihon/kekka/k_detail/1309148.htm>。
- 10) 全被調査者・全項目での平均値が 48.6%であったことから、基準値を 50%に設定している。
- 11) 一般企業が選考にあたってとくに重視した要素についての調査では、コミュニケーション能力 (80.2%)、主体性 (62.1%)、協調性 (55.0%)、チャレンジ精神 (50.2%) への意識が過半数を超えることが示されている。日本経済団体連合会「新卒採用 (2011 年 3 月卒業者) に関するアンケート調査」2011 年 9 月 28 日 <<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2011/091/kekka.pdf>>。
- 12) PFP 実施委員会の活動概要についてはホームページを参照 <<http://pfp.hass.tsukuba.ac.jp/>>。
- 13) 研究科は哲学・思想専攻/歴史・人類学専攻/文芸・言語専攻/現代語・現代文化専攻/国際公共政策専攻/経済学専攻/法学専攻/国際地域研究専攻/国際日本研究専攻によって構成されている (2011 年 10 月現在)。
- 14) European Science Foundation (ESF), *Research Careers in Europe Landscape and Horizon*, A Report by the ESF Member Organization Forum on Research Careers, December 2009, p. 13 <http://www.esf.org/fileadmin/links/CEO/ResearchCareers_60p%20A4_13Jan.pdf>. 研究活動を通じて培われうる「移転可能なスキル」にはたとえば、共同作業能力/コミュニケーション能力/プロジェクト管理能力/研究運用能力/研究上のリーダーシップ/創造力/抽象的思考能力/研究手法や技術に関する知識/教育指導能力/事業運営能力 (起業、利益創出、イノベーション、特許取得、知識移転)/研究倫理/決定プロセスにおける科学的知見の利用/交渉力/ネットワークスキル/資金獲得能力/キャリア設計能力などが挙げられる。
- 15) 各講演の内容も、「社会科学系のキャリアデザインについて」、「人文系のキャリアデザインについて」、「大学院で学んだことは役に立つのか」、「研究・教育キャリアについて」、「職業としてのアーキビスト」、「キャリアデザインとインターンシップ」など、大学院生のキャリアイメージを膨らませるという統一テーマのもとに多角的に構成されている。
- 16) このような博士課程の学生を対象とする試みに加えて、とくに修士課程の学生に対するイメージ提供の場として筑波大学大学院人文社会科学研究科の修士課程修了者をゲストスピーカーする「特別講演会」を開催することで、多様なニーズへの対応を試みている。
- 17) 実習の内訳は、PFP 幹旋の出版社における実習者 4 名、研究所での実習者 2 名、学生が個別にアプローチしたベンチャー企業での実習者 1 名となっている。
- 18) このような問題意識から、PFP 実施委員会では一部の講演を人文社会科学研究科 FD (Faculty Development) 委員会と共催として、教員の参加も可能な形をとっている。

添付資料 OB・OG アンケート調査質問項目（留学生も対象としているため、原文は英語併記）

A. アンケートにご回答くださる方についてお尋ねします。差し支えない範囲でお聞かせください。

- (1) 入学年度：_____年度
- (2) 修了年度：_____年度、または 退学年度：_____年度
- (3) 所属した専攻：_____専攻（選択肢を提供する）
- (4) 性別（該当するものを選ぶ）：男・女
- (5) 国籍（該当するものを選ぶ）：日本、その他：_____
- (6) 現在の居住地（該当するものを選ぶ）：日本、その他：_____
- (7) 現職（複数回答可）：
 - 大学教員（常勤・非常勤）
 - 中高教員（常勤・非常勤）
 - 公務員（国家公務員、地方公務員）
 - 一般企業（職種：_____、肩書き：_____）
 - その他：_____
- (8) 修了・退学後の職歴（非常勤や一般職を含む）

B. 修了後・退学後の進路についてお尋ねします。差し支えない範囲でお聞かせください。（該当する記号を選ぶ）修了・退学してから、希望する職につくまでに何年かかりましたか。

- _____年かかった
 - まだ希望する職についていない。
1. 現職に満足していますか
- 満足
 - ほぼ満足
 - やや不満足
 - 不満足
 - どちらとも言えない
2. 満足・不満足の原因は何ですか。次の中から選んでください。（複数回答可）
- 専門が活かせる
 - 知的刺激
 - 社会的貢献
 - キャリアアップの可能性
 - 給与
 - 研究費
 - 研究時間
 - 安定性
 - ワーク・ライフバランス
 - 職場の立地
 - 配偶者の意見

その他（自由記述）：

3. 修了後・退学後の進路は大学院入学前の予測どおりでしたか。

予測どおりだった

ほぼ予測どおりだった

やや予測外だった

予測外だった

どれとも言えない

理由（自由記述）：

C. 人文社会科学研究科における教育は専門的知識を深め、研究能力を高め、それを学位として結実させることを主たる目的としていますが、それを通して学生は社会人（大学教員を含む）としての付加価値を高めることとなります。ここでは、後者、すなわち大学院教育を通して培われる社会人としての付加価値についてお尋ねします。

- ・ 下記の項目のうち、これまでに就いた職において特に必要性を感じてきたものはどれですか（複数回答可）。
- ・ 選択した項目については、あなたが大学院で受けた教育や指導が当該能力の育成にとって有用だったかどうかを5段階（5「非常に有用だった」、4「ある程度有用だった」、3「どちらとも言えない」、2「あまり有用ではなかった」、1「全く有用ではなかった」）で評価してください。
- ・ 評価の理由についても、お聞かせください。その際、大学院で履修した授業、指導教員による研究指導、指導教員以外の教員や先輩からの指導、課外の研究会、TA・RA、その他のうち、どれが当該能力の育成に役立ったのか、なるべく具体的に書いていただくと助かります。

ひとつの物事を深く考える力

物事を多面的に考える力

状況に応じた柔軟な思考力

情報（資料やデータ）を収集し、分析する能力

目的に応じた文章を適宜書き分ける能力

新たな研究や事業を企画・立案する能力

分野や立場の異なる人々とコミュニケーションをとる能力

分野や立場の異なる人々と協同して問題を解決する能力

チームワーク

プレゼンテーション能力

各種の資金（研究費、予算など）を獲得する能力

限られたリソース（時間、資金、人材）を適切に配分し、有効に活用する能力

教育能力

研究倫理

外国語を使いこなす能力

その他（自由記述）：

D. 一人一人の大学院生が修了後の進路の選択肢を広げ、修了・退学後に大学教員として、あるいはそれ以外の職業人としてよりいっそう社会で活躍できるような方向に当研究科の教育プログラムを改善するとしたら、どのように変えたいでしょうか。ご自身の経験を踏まえて、ご意見やご提案をお聞かせください。（自由記述）：