

Title	文系博士学生向けインターンシップ制度：人文社会科学系博士人材の活用に向けて
Sub Title	
Author	高橋, 貴臣(Takahashi, Takaomi) 村瀬, 賢芳()
Publisher	慶應義塾大学 博士課程教育リーディングプログラム オールラウンド型「超成熟社会発展のサイエンス」事務局
Publication year	2019
Jtitle	超成熟社会発展のための政策提言書 (2019.),p.1- 20
JaLC DOI	
Abstract	<p>本提言は日本における文系博士学生向けのインターンシップを制度化することにより、多くの文系博士人材が広く産業界において活躍することを目指すものである。</p> <p>科学技術の進歩や社会のグローバル化に伴い、我々が日々直面する問題は複雑かつ多様になっている。こうした問題に対しては、文理関係なく様々な分野における深い知識やこれまでの慣例や枠にとらわれない柔軟で多角的な思考によって取り組んでいかねばならない。しかし、日本における文系博士学生の現状は厳しいものとなっている。その理由の一つとして、実質的な修了後の進路がアカデミアに限定されているということが考えられる。</p> <p>ヒアリングや先行研究の調査を通じて、人文社会科学系博士学生の進路がアカデミアに限定されている原因として、博士課程の学生が専門知識の活用にこだわるあまり、アカデミア以外の進路を認識できていないということが明らかになった。また、その結果として企業で働く文系博士人材が極めて少なく、企業側も彼らの存在を認識できていないことが明らかになった。</p> <p>本稿では、人文社会科学系博士学生向けインターンシップの制度化を提言する。研究内容にこだわらず学生のスキルや適正に応じたインターンシップを設計することで、学生が研究生生活を通じて身につけた一般的なスキルが企業において十分有用であることを認識させるとともに、実社会で専門性を活かす可能性についても眼を向けさせることを目指す。</p> <p>第一に、インターンシップ制度と大学ごとの奨学金・助成金申請等との連携を提言した。学内の奨学金等の申請においてインターンシップ参加経験が有利に働く仕組みにすることによって、奨学金や助成金の申請を通じて、インターンシップ参加と研究活動の間の対立構造を緩和できる。</p> <p>第二に、文系博士活用事業者の認定を提言した。本事業の理念に賛同し、文系博士人材がより活躍できる環境づくりに取り組んだ企業および大学を「文系博士人材活用事業者」として認定することで、当該の大学および企業に対する社会の関心を高めることができる。また、文系博士学生や文系大学院に進学を考えている者に対して、アカデミア以外でもキャリアを構築できるということを知ってもらうための指標として機能する。</p> <p>加えて、第三の提言として、文系博士課程における教育の実態とその結果得られたスキルセットを把握するため博士人材データベースの拡充を提言した。文系大学院では研究室を持たない教授もおり学生が十分に組織化されていないため、個々の学生が置かれている状況に大きなばらつきがあり、文系大学院における教育の実態を把握することが難しい。専門知識に関する項目に加えて、インターンシップ参加経験等を含めた非専門的スキルに関する情報を収集することで、文系大学院における専門知識以外の教育の実態を把握し、広く産業界において活躍できる文系博士人材を育成するための政策立案に生かすことができる。</p> <p>提言先：文部科学省高等教育局大学振興課大学改革推進室</p>
Notes	政策提言書01
Genre	Research Paper
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=KO12005001-00002019-0002

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the Keio Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

01

文系博士学生向けインターンシップ制度 —人文社会科学系博士人材の活用に向けて—



慶應義塾大学大学院 経済学研究科 博士課程

高橋 貴臣

メンター

慶應義塾大学理工学部 訪問教授

日本製鉄株式会社 参与 内部統制・監査部長

村瀬 賢芳

令和元年度
慶應義塾大学博士課程教育リーディングプログラム
(オールラウンド型) 超成熟社会発展のサイエンス

政策提言書

文系博士学生向けインターンシップの推進
—人文社会科学系博士人材の活用に向けて—

慶應義塾大学大学院 経済学研究科 博士課程
高橋 貴臣

メンター：慶應義塾大学理工学部 訪問教授
日本製鉄株式会社 参与 内部統制・監査部長
村瀬 賢芳

概要

本提言は日本における文系博士学生向けのインターンシップを制度化することにより、多くの文系博士人材が広く産業界において活躍することを目指すものである。

科学技術の進歩や社会のグローバル化に伴い、我々が日々直面する問題は複雑かつ多様になっている。こうした問題に対しては、文理関係なく様々な分野における深い知識やこれまでの慣例や枠にとらわれない柔軟で多角的な思考によって取り組んでいかねばならない。しかし、日本における文系博士学生の現状は厳しいものとなっている。その理由の一つとして、実質的な修了後の進路がアカデミアに限定されているということが考えられる。

ヒアリングや先行研究の調査を通じて、人文社会科学系博士学生の進路がアカデミアに限定されている原因として、博士課程の学生が専門知識の活用にこだわるあまり、アカデミア以外の進路を認識できていないということが明らかになった。また、その結果として企業で働く文系博士人材が極めて少なく、企業側も彼らの存在を認識できていないことが明らかになった。

本稿では、人文社会科学系博士学生向けインターンシップの制度化を提言する。研究内容にこだわらず学生のスキルや適正に応じたインターンシップを設計することで、学生が研究生生活を通じて身につけた一般的なスキルが企業において十分有用であることを認識させるとともに、実社会で専門性を活かす可能性についても眼を向けさせることを目指す。

第一に、インターンシップ制度と大学ごとの奨学金・助成金申請等との連携を提言した。学内の奨学金等の申請においてインターンシップ参加経験が有利に働く仕組みにすることによって、奨学金や助成金の申請を通じて、インターンシップ参加と研究活動の間の対立構造を緩和できる。

第二に、文系博士活用事業者の認定を提言した。本事業の理念に賛同し、文系博士人材がより活躍できる環境づくりに取り組んだ企業および大学を「文系博士人材活用事業者」として認定することで、当該の大学および企業に対する社会の関心を高めることができる。また、文系博士学生や文系大学院に進学を考えている者に対して、アカデミア以外でもキャリアを構築できるということを知ってもらうための指標として機能する。

加えて、第三の提言として、文系博士課程における教育の実態とその結果得られたスキルセットを把握するため博士人材データベースの拡充を提言した。文系大学院では研究室を持たない教授もおり学生が十分に組織化されていないため、個々の学生が置かれている状況に大きなばらつきがあり、文系大学院における教育の実態を把握することが難しい。専門知識に関する項目に加えて、インターンシップ参加経験等を含めた非専門的スキルに関する情報を収集することで、文系大学院における専門知識以外の教育の実態を把握し、広く産業界において活躍できる文系博士人材を育成するための政策立案に生かすことができる。

提言先：文部科学省高等教育局大学振興課大学改革推進室

目次

概要.....	2
1. ビジョン.....	4
2. 提言する必要性.....	5
3. 提言の具体的実施・推進方法.....	8
4. 本事業の実現にあたっての課題.....	12
5. まとめ.....	16
面談・ヒアリング先.....	17
謝辞.....	18
参考文献.....	19

1. ビジョン

IT 技術やそれに伴うサービスの急速な発展によって、我々は簡単に世界中の人とコミュニケーションをとったり情報発信をしたりすることができるようになった。いまや人々の価値観は多様化しており、多様な価値観を持つ人々が織りなす社会では、従来では見られなかったような複雑な問題や多種多様なニーズが発生している。そして、それらに対応するためには、様々な分野における深い知識やこれまでの慣例や枠にとらわれない柔軟で多角的な思考によってイノベーションを生み出していかねばならない。

イノベーションの社会実装を推進するためには、科学技術そのものを研究することは言うまでもなく重要であるが、その実装による社会や人々への影響や意味を考えることも極めて重要である。こうした社会や人々への影響を考えると、人文社会科学系学問の知見は大きな社会的意義を持つ。また、近年非常に注目されている AI 技術の応用においても、いわゆるドメイン知識として、人文社会科学系の学問は大きな役割を果たす。さらに、データ分析全盛の昨今においても、多くの社会的事象は数的な表現が難しく、データ分析することができずにいる。人文社会科学の分野では古くからそういった問題に対して取り組んできており、いまもなお我々に様々な知見をもたらしている。

このように大きな社会的意義を期待されながら、文系博士学生¹の現状は厳しいものとなっている。文系博士課程修了者の進路は、教育・研究分野に著しく偏っており、正規の職に就くことのできる修了者の割合は 3 割程度にとどまっている。少子化の進行もあり大学のポストが増える見込みがないにも関わらず、文系博士課程に進学した学生のほとんどはアカデミアを志望するが、ポストは限られているため全員の希望が叶うことはない。アカデミックポストを獲得できなかった者は非常勤職やアルバイトで日々を食いつなぎながら研究を続け、再度ポストの獲得を目指すことになる。しかし、非常勤の職務やアルバイトに追われて研究時間を十分に確保できず、研究業績が増えないまま年齢を重ねてしまいポスト獲得競争に敗れ続けるという悲惨な状況に追い込まれるケースも少なくない。²

こうした現状を引き起こした理由のひとつとして、修了後の進路としてアカデミア以外の可能性を検討できていないということが考えられる。博士学生は自身の専門性を活かして就業することにこだわるあまり、企業とのマッチングがうまくいなくなる傾向がある。その結果、アカデミアしか専門性を活かす場がなくなるということになる。他方、博士学生は研究活動を通じて多くの能力を養ってきており、今までは気づかなかった多様な能力の活かし方を知ることができれば、アカデミアの外にも大いに活躍の道は開かれているはずである。また、学生がアカデミアの外に出ていくことが少ないために、企業側にも受け入れの意識が十分醸成されていないという現状もある。

¹ 人文社会科学系学問を専攻する後期博士課程に所属する学生を総称して文系博士学生と呼ぶことにする。学問を文理の二分法によって分類することは、学問に対して不誠実であり望ましくないことであると筆者は考える。しかしながら、広く一般に知られている分類法であることや、統計データの取り扱いやすさから本稿ではこのような呼称を用いる。

本稿で取り扱う問題に関しては、人文社会科学系領域の中でも当てはまらない場合があること、また、理工学系領域においても当てはまる場合があることに注意されたい。

² 日本におけるポストドクター問題については、北野秋男 (2015) が詳しい。

そこで文系博士人材インターンシップを制度化し、学生と企業双方の認識を新たにさせ、多くの文系博士人材が広く産業界において活躍する場を整えることを目指す。そのためには、まず、研究活動を通じて培った多くの能力が企業においても有用であることを示す必要がある。その上で、高度な専門知識を活用する可能性についても模索する。

こうした取り組みが成功すれば、博士課程修了後に企業で働くことが一般的になり、優秀かつ多様な人材が将来の進路を心配することなく大学院に進学できるようになる。また、アカデミアの側も優れた研究人材を残すためにより良い条件でのポストを用意するインセンティブが生まれ、さらに優秀な人材を集めるための環境が整う。こうしたポジティブなフィードバックループが働くことで、日本の知的総合力のさらなる向上が見込まれる。

2. 提言する必要性

2.1. 現状認識・分析

文部科学省「令和元年度学校基本調査」によると、令和元年度の博士課程在籍者数は約7万人である。そのうち、2割弱の約1.3万人が文系博士学生である。

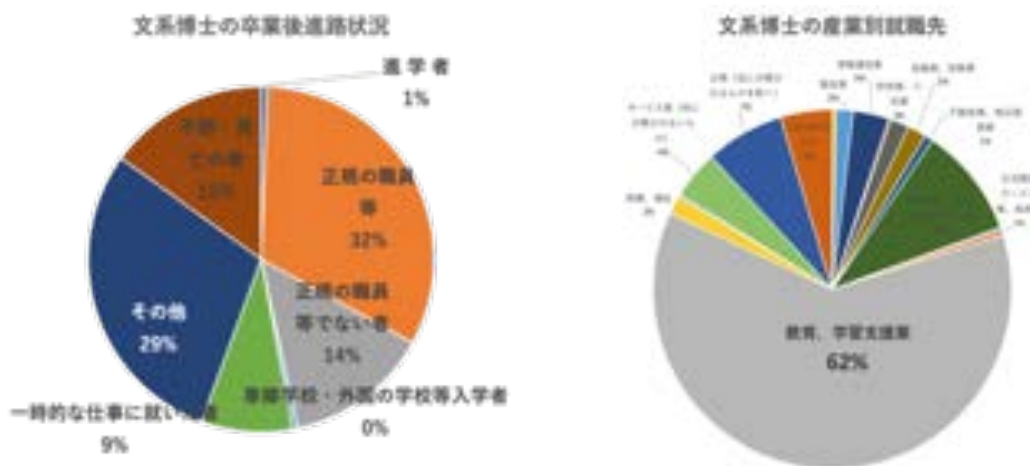
同調査によると、文系博士課程修了者のうち約45%が満期退学者であり学位を取得することのないまま博士課程を終えている。修了者の内、修業年限を超過した者の割合は約72%であり、そのうち4年以上超過している者は約24%に上っている。このことから、文系博士課程における標準年限内での学位取得は容易ではないことが分かる。

大学院進学フロー図（全専攻合計）・在籍者数



文系博士の卒業後の進路状況を見てみると、約 3 割が正規の職員等になっており、理工系に比べて低い割合となっている。残りの 7 割の内、半数以上が「不詳・死亡の者」「その他」という分類をされていることも、文系博士人材の進路状況をよく表している³。

また、卒業後に職を得ることができた文系博士課程修了者の産業別就職先については、「教育、学習支援業」が 6 割と過半数を占めており、就職先に偏りがあることがわかる。



次に文系大学院生の意識について概観する。科学技術・学術政策研究所が実施した調査⁴によると、文系の大学院生は職業選択において研究テーマとの関連性が高いことを重視し、就職先としてアカデミアを志望する割合が圧倒的に多いことがわかっている。これらは修士課程も含めた大学院生全般を対象とした調査であるが、文系修士の 3 人に 1 人が博士課程へ進学していることから、概ね博士課程修了者の実態を反映しているように思われる。

「職業選択において研究テーマとの関連性が高いことを重視する」という点は、文系博士学生の進路についての本質であると考えられる。なぜならば、人文社会科学系の研究は理工系と比較して産業応用に直結しづらいため、企業において自分が果たせる役割はないと思ひ込み、アカデミア以外への進路を想像できないという思考展開が成り立つためである。

しかし、「人文社会科学系の研究は理工系と比較して産業応用に直結しづらい」という点については、センサリングやデータプロセッシングが以前よりも高いレベルで行われるようになった結果、従来は机上の空論と看做されがちであったような人文社会科学系のテーマについても産業応用の可能性が開かれつつある。また、統計的なデータ分析だけでは太刀打ちできなかったビジネス上の問題に対して、エスノグラフィックな手法を用いること

³ 正規の職につけないこと自体が問題であると主張することは筆者の狙いではない。むしろ、(アカデミアにおける) 正規の職に就いた者とそれ以外の者の間に存在する非連続的なキャリア上の断裂を埋めることが必要であると考え。

⁴ 科学技術・学術政策研究所 (2019) 「博士課程在籍者のキャリアパス意識調査： 移転可能スキルへの関心と博士留学生の意識」を参照。

によって解決策を示した例も存在する⁵。したがって、文系人材であっても専門知識を活かせる場面は、今後ますます増えていくものと考えられる。

一方、企業側の意識としては、科学技術・学術政策研究所の調査報告書⁶より、研究職においても専門的能力だけでなく、折衝力・調整力のような一般的な能力の高さも期待されていることが明らかになった。また、筆者が行った調査により、大企業においても文系博士課程修了者の雇用実績は僅少であり⁷、中小企業においては文系大学院生がどんな人材であるかすら知られておらず、採用ニーズについて検討したことがない⁸ということが明らかになった。加えて、伝統的な新卒一括採用・年功評価型の雇用制度が、博士課程卒という企業にとって異質なキャリアとマッチしにくいという指摘もあるが、産業界においては従来の雇用制度を見直すという動き⁹もあり、今後の動向によっては大きく環境が変わる可能性がある点を指摘しておきたい。

2.2. 従来施策における課題

文部科学省は、人口構成の推移から現状が研究知識集約型社会に向けた社会システムの変革期にあると認識している¹⁰。そうした中、同省においては、これまでグローバル COE プログラムや博士課程教育リーディングプログラムといった施策を中心として、大学院教育の抜本的な改革の促進に取り組んできた。

平成 29 年度をもって事業期間を終了した 12 大学 20 プログラムについて、独立行政法人日本学術振興会の博士課程教育リーディングプログラム委員会により、

1. プログラムにより従前の枠組みを超えた挑戦が成し遂げられ、組織再編や学位プログラムの横展開等の全学規模での大学院改革までつながっていること
2. 従前は、大学は専門分野での頂上を目指すことに注力する傾向にあり、培われた知見と人材が社会の諸問題の解決につながりにくいことが課題であったが、本事業により両者をつなげる人材育成システムとして、大学における専門教育と社会の諸問題解決に必要とされる能力の涵養を両立する仕組みが構築されていること
3. 各プログラムの特色あるカリキュラムによって、分野横断等の学位プログラムの改革につながり、就職先又は将来設計として、アカデミアに限らず、種々の分野に目

⁵ クリスチャン・マスビュア、ミゲル・B・ラスムセン著、田沢恭子訳（2015）「なぜデータ主義は失敗するのか？ 人文科学的思考のすすめ」参照。

⁶ 科学技術・学術政策研究所「民間企業における博士の採用と活用－製造業の研究開発部門を中心とするインタビューからの示唆－」

⁷ 筆者らが慶應大学博士課程教育リーディングプログラム参加メンターに対して実施した「所属企業における文系博士人材が活用状況に関するアンケート」より。

⁸ 筆者らが東商社長ネット掲載企業に対して実施した「企業における文系博士人材が活用状況に関するアンケート」より。

⁹ 詳しくは、日本経済団体連合会「採用選考に関する指針」、「定例記者会見における中西会長発言要旨（2019年5月7日付）」等を参照。

¹⁰ 科学技術・学術審議会総合政策特別委員会（第28回）（R元.7.23）配布資料より。

を向ける学生が育成されていること

といった点が評価されており¹¹、博士課程修了者のキャリアパスの多様化に向けた施策はこれまでに一定の効果を挙げてきたと言える。

一方で、参加する学生の専攻分野に偏りがあることが指摘されており、また、予算上の制約等から対象者を限定したプログラムであったため、広く一般の大学院生が利用できる制度でなかった点は考慮しておく必要がある。

文部科学省の施策以外にも、大学ごとの取り組みとして大学院生のキャリア支援を行っているケースは存在するが、学内組織体制の変更にもなると活動の継続が困難になってしまったり、支援担当者個人への依存度が強く、継続性・再現性の確保ができなかったりと様々な問題が生じている。特に文系博士学生については、実質的な在籍者数を把握することすらできていないケースが見受けられる。

3. 提言の具体的実施・推進方法

本稿では、学生・企業（大学）の意識を変革し、企業における文系博士の活用を促進することを目的とし、文系博士課程向けインターンシップの推進を中心とした施策を提言する。

3-1. 文系博士学生向けインターンシップの推進

前述した通り、満期退学も含めて文系博士課程修了後に正規の職等に就くことができる者は約3割にとどまっている。また、文系博士のキャリアパスは（アカデミアを中心として）特定の分野に偏っており、一般企業に就職する例は極めて稀である。こうした偏りにも関連し、修士課程も含めた文系大学院生は自身の研究内容と職業との関連性を重視しアカデミックポストにこだわる傾向がある。少子高齢化に伴う学生数減少により今後もアカデミックポストが増加することは考えづらいため、文系博士人材に対しアカデミア以外のキャリアオプションを提示し、活躍の幅を広げることで知識を社会に還元し活用していくことには大きな意義がある。

また、今後、産業界において文系博士人材のリテラシーが必要になってくる場面が多く想定されているにもかかわらず、企業における文系博士人材活用の例は（一部の専門職を除いて）ほとんど知られていない。筆者が行ったヒアリングからも、企業が文系博士人材（の能力）を十分に認識できていないことが明らかになった。

そこで、インターンシップを通じて文系博士人材および企業の意識・認識を刷新し、アカデミア以外のキャリアでも文系博士人材が活躍しその知識・能力を企業や広く社会に還元できるような環境をつくることを提言する。

具体的には、

- ① 本提言の事業主体が文系横断型ポスター発表会などの「文系博士学生と企業が出会う場」を設け、

¹¹ 「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）」参照。

② そこでマッチングした学生と企業が緊密なコミュニケーションを取りながら、オーダーメイド型のインターンシップを設計し、

③ インターンシップ終了後に、学生と企業が相互に評価、フィードバックを行う。

といったものを想定している。こうした枠組み自体はさほど目新しいものではなく、問題となるのはいかに実効性のあるインターンシップとすることができるかという点にある。そこで以下では、文系博士学生と企業の双方がこのようなインターンシップ制度を積極的に活用するための課題とその対応策を示す。

3-1-1. 文系博士学生

日本における文系博士課程教育では、高度に専門的な研究人材を養成することに主眼が置かれてきた。そのため、文系博士課程に進学すると、教育する側と教育される側の双方が実質的にアカデミア以外の進路の可能性を想定しづらくなっている。結果として、研究で結果を残しアカデミックポジションを獲得するための行動が重視され、それ以外の活動に時間を割くことが難しくなる。このため、インターンシップ制度を整えただけでは“それ以外の活動”と見做され、教育する側もされる側も積極的に制度を利用しないということが起こりかねない。従って、なんらかの方法によって文系博士学生のインターンシップへの自発的な参加を促す必要がある。

そこでインターンシップを博士学生が有する「Transferable Skills (移転可能スキル)」の水準を測り、涵養していく「場」として位置付けることで、文系博士学生のインターンシップへの関心を高め、参加を動機づけることを提言する。研究者のキャリア構築における移転可能スキルの重要性については、海外でも認識されており、様々な調査研究が行われている。その一つが、EU における研究者の移動パターンとキャリアパスに関する情報・データ収集を目的として、欧州委員会が進めている「EU の研究者の移動パターンとキャリアパス(Mobility Patterns and Career Paths of EU Researchers(MORE))」プロジェクトである。MORE の調査結果報告によると、EU28 各国の高等教育機関で働く研究者の約 81%が「移転可能スキルの訓練は重要である」と答えていることが示されており、研究者側の実感として移転可能スキルがキャリア構築の上で重要であると考えていることがわかる¹²。このことから、従来型のアカデミック志向の博士学生にとっても企業におけるインターンシップが、自身のキャリア形成において極めて有益な機会であることをアピールできるものとする。

また、インターンシップを通じて、文系博士人材が持つ専門性のビジネス応用の可能性を見出すことや、研究活動を通じて身につけた一般的スキルが企業での労働においても十分通用するものであるという自己認識を持つことができれば、アカデミックポスト獲得失敗時のプラン B としてではなく、産業界への就職を積極的な選択肢として視野に

¹² 日本においては、移転可能スキルは「非アカデミアでの活躍に必要な能力」としての文脈で理解されることが多く、その結果、博士課程教育における研究者養成のための「専門性の修得」と、博士人材の雇用適性涵養のための「移転可能スキル」の修得が、しばしば対立概念として捉えられているとの指摘がある。

入れることが期待される¹³。

3-1-2. 企業

本件に関する企業側の最大の課題は「文系博士人材（の能力）を十分に認識していない」という点である¹⁴。これまでの調査から、企業で働く文系博士人材の存在はほとんど知られておらず、また、中小企業経営者に対するアンケートからは、そもそも文系博士がどういった存在なのかといったイメージすら浮かばないという実態が判明した。

一方で、主に経営者層を中心として、多様性の確保やイノベーション創出といった観点から人文社会科学を学んだ人材を評価する声も聞かれており、「なんとなく気にはなっているけど、よくわからない存在でもあるから手が出ない」といったようなイメージが先行しているものと考えられる。

こうした問題への対応としては、先入観を排除し実際に雇用・活用してもらうことが最善であるが、いきなり正規雇用するのは心理的ハードルも高く、そもそも情報が不足しているために求める人材と職務がマッチングしないという事態が起りかねない。そこで、まずは「文系博士学生と企業が出会う場」を利用して文系大学院生がどういった存在なのかといったことを理解・認識してもらうことがよいと考えられる。

そうした出会いの中で、研究内容や人材としての能力が企業にとって魅力的であれば、学生とコミュニケーションをとりインターンシップを実施することができる。インターンシップにおいては、学生の能力や職場適応力を確かめることに加え、企業が抱える諸問題に対して学生が持つ専門知識の応用を試すことができる。

以下では、上述のインターンシップ制度をより効果的なものとするための提言を行う。

3-2. 奨学金・助成金申請との連携

文系博士人材がより積極的にインターンシップに参加するためのインセンティブをとして、各大学内の奨学金・助成金の申請や貸与奨学金返還免除申請の際に、インターンシップ参加経験や受入先企業における評価等をひとつの業績として評価することを提言する。

先に述べたとおり、文系博士学生にとって最優先課題は研究活動であり、インターンシップを通じた移転可能スキルの認識と涵養がキャリアの構築において有効であると説得したところで、研究活動優先を理由に拒絶されることは想像に難くない。

そこで、学内の奨学金等の申請においてインターンシップ参加経験が有利に働く仕組みにすることによって、安定的に研究に取り組むための環境づくりに必要な資金である奨学金

¹³ 国際機関で働くためには実務経験が求められる場合が多い。そのため、将来的に国際機関で働きたいと考える者にとっては、産業界で活躍し経験を積む機会はキャリア構築において有力な選択肢となりうる。

¹⁴ 一昔前であれば、新卒一括採用の制度に30歳近い博士人材を組み込みづらいという大問題があったが、労働人口減少とグローバル化の影響を受けて制度面の改正が行われようとしている現状に鑑みれば、雇用制度上のハードルは今後ますます低くなっていくものと想定されるため、本稿では立ち入らない。しかし、現実的なハードルとして制度面の問題が依然として残っている点を指摘しておきたい。

や助成金の申請を通じて、インターンシップ参加と研究活動の間の対立構造を緩和することが期待しうる。

3-3. 文系博士活用事業者の認定

文系博士学生のインターンシップを受け入れるための企業に対するインセンティブ付与を狙いとして、本事業の理念に賛同し、文系博士人材がより活躍できる環境づくりに取り組んだ企業および大学を「文系博士活用事業者」として認定することを提言する。

3-3-1. 企業

「文系博士活用事業者」認定においては、インターンシップ受け入れを目的とした学生との「マッチングの場」に複数回・長期間にわたり参加した企業や、実際にインターンシップとして文系博士学生を受け入れた企業、あるいは、インターンシップをきっかけとして文系博士人材の雇用をおこなった企業等を一定の基準を設けて認定することを想定している。

経済産業省と東京証券取引所は「なでしこ銘柄」や「健康経営銘柄」といった認定を行い、企業における女性活躍推進や健康経営に関する取り組みの促進を図っている。選定された企業のパフォーマンスに対して女性活躍や健康経営の推進がどの程度寄与しているかの検証は今後の課題であるが、これらの活動に対する社会的な関心を高めるといふ点においては採用や人材確保の上で十分効果を発揮していると考えられる。

将来的にこうした取り組みに発展することを視野に入れつつ、まずは文部科学省による「文系博士活用事業者」の認定を行い、認定された企業とそこで働く文系博士人材に対する社会の関心を高めるとともに、学生に対しても自身が活躍しうる場があるということ認識させることを目指す。

3-3-2. 大学

大学の「文系博士活用事業者」認定においては、インターンシップ受け入れを目的とした学生と企業の定期的なマッチング機会を設けている大学や独創的なマッチング機会を設けている大学、あるいは、文系博士学生向けに移転可能スキルを身につけるための機会（講座や長期プログラムなど）を整備した大学を認定することを想定している。また、大学だけでなく研究科単位あるいは研究室・教授単位のインセンティブに働きかける方法として、多くの文系博士学生を産業界に送り出している研究科や研究室(教官)を表彰するなどの取り組みも認定の際の評価対象となりうると思う。

こうした認定は、文系大学院への進学を考えている学生や社会人に対する極めて有効なシグナルであり、彼らの進路選択を助ける情報になるとともに、大学にとっても優秀な文系博士学生を集めるための絶好の宣伝材料となる。また、人文社会科学系の知見を活用したいと考える企業に対しても有効な指標となることが期待される。

3-4. 博士人材データベースの拡充

博士課程における教育の実態とその結果得られたスキルセットを把握するため博士人材データベースの拡充を提言する。博士人材の社会での活躍を目的とする政策を作るためには、それらの情報を集めることが極めて重要になる。しかし、大学院での教育には指導教授や周囲の環境によってかなりばらつきがある。特に、人文社会科学系領域では研究室という組織を持たないケースも多く、その実態の把握は現状では極めて困難である。

科学技術・学術政策研究所（NISTEP）が運営する博士人材データベース（JGRAD）は、社会における博士人材の活躍状況を幅広く把握するためにつくられた情報基盤プラットフォームであり、2014年より整備が始まった。科学技術振興機構（JST）のJREC-IN Portalとの連携し、登録者の方の専門分野にマッチした最新の求人公募情報の配信や、将来のキャリアイメージに関する情報として、博士人材のロールモデルや社会での活躍に関する情報を提供している。

現時点で収集しているデータは、学会発表や投稿論文、職歴や学歴といった項目を一通り網羅している。しかし、こういった情報から人文社会科学系人材のスキルや適性を知ることは難しい。そこで、講義・演習の履修歴やインターンシップ参加経験などのより詳細なデータを収集し、インターンシップの設計や評価に役立てることを目指す。

4. 本事業の実現にあたっての課題

まず、本事業におけるステークホルダーと本事業実現のおおまかな流れについて考える。その後、筆者自身が参加したインターンシップの事例を紹介する。最後に、本事業において想定される課題を述べる。

4-1. 本事業のステークホルダーとして以下が想定される。

- ・事業主体（文部科学省、NISTEP や JST などの関連諸機関、もしくは民間事業者）
- ・大学当局、大学教官
- ・企業
- ・人文社会学系博士学生

本事業は、事業主体が事業の理念に賛同する大学と企業を募ることから始める。現状、文系博士人材の企業における活用に向けた取り組みに対する社会の関心はそれほど高くはなく、これまで取り組みを行なった経験のない大学や企業に対して新たに制度面の整備を期待することは難しい。そこで、まずはこれまでに本事業の理念に近い取り組みをしてきた大学や企業を「文系博士活用事業者」として認定する。

こうした取り組みをしてきた事業者は多くないが、例えば、慶應義塾大学の「博士課程教育リーディングプログラム オールラウンド型（超成熟社会発展のサイエンス）」では、

文系博士学生が多く在籍し、5年間のプログラムを通じて、企業のメンターによる指導を受けながら、広く産業界で活躍する人材となるべく活動してきた。文部科学省による予算支援措置終了後も、引き続き大学独自の予算でプログラムの継続がなされており、文系博士と企業をつなぐ役割を果たしている。また、北海道大学の「赤い糸会&緑の会」では、大学院博士後期課程学生および博士研究員等の若手研究者と企業との直接交流の場として、定期的に企業からのショートトークや学生・研究者からのポスター発表の機会を設けている。また、博士課程学生に対しては一定の基準を満たせば単位認定も行なっている。いずれのプログラムも文系博士だけに限定した取り組みではないが、文系博士学生にも門戸が開かれおり、多くの文系博士学生が参加している。

こうした取り組みを行なっている大学とそれに参加する企業を「文系博士活用事業者」として認定することを本事業のファーストステップに位置付ける。加えて、認定の対象となる大学には、先の提言に沿うように学内の奨学金制度の一部見直しやインターンシップ参加学生のフォローアップを行ってもらい、文部科学省はその事例を蓄積する。

ある程度の数の事例が蓄積されたら、特に素晴らしい取り組みをおこなった事業者を表彰するなどして社会の関心を高めるための発信をおこなう。また、新たに本事業に賛同し取り組みを始める事業者に対する説明を行い、成果を認定する。

4-2. 事例

筆者自身が文系博士課程1年次で体験したインターンシップを一つの例として紹介する。筆者は2018年10月から約1ヶ月半にわたり、日本製鉄株式会社(当時は新日鐵住金)においてインターンシップに参加した。研修テーマは「社員意識調査結果の多変量解析を用いた考察」であり、機械学習ツールを用いたデータ処理と分析に取り組んだ。機械学習ツールの習得には主専攻で学んだ統計学の知識が役立ったが、研修内容は筆者の研究テーマと直接関係するものではなかった。また、1ヶ月半の研修期間中は職場の歓送迎会など諸行事にも積極的に参加し、研修終了後は作成した資料を用いたプレゼン(成果報告)を行った。研修日程など受入側で色々のご配慮頂いたことも功を奏し、成果報告に対して高い評価を得ることができた。

インターンシップに参加したことにより、専門知識だけではなく、日頃の研究活動を通じて獲得してきた能力や経験が企業においても活かし得ると確認することができた。特に、疑問点や問題点を明らかにして周囲と議論していくプロセスやプレゼンテーションの場面では大変有効であったと感じた。また、以前は将来の進路としてアカデミアでの研究活動のみに関心があったが、企業における諸課題への取り組みにも興味関心を抱くようになり、博士課程修了後のキャリアをより広く多面的に考える契機となった。

以上により、個別事例ではあるが実現可能性と効果は確認できた。要因を分析する。

文系博士インターンシップを可能とした理由として、第一に慶應リーディング大学院の存在が挙げられる。企業からのメンターの先生方との5年間にわたる交流がなければ、き

め細かいインターンシッププランは生まれなかった。メンターゼミでは最初の1、2年でフィールドワークとして様々な企業や官公庁の方々へのヒアリングを行い、活動を通じて社会人の基礎的なマナーやドキュメンテーションについて指導を受け、実社会で通用するための素地を習得した。また、文理融合・オールラウンド型で専攻分野を異にする博士学生同士が分け隔てなく議論する環境で過ごしたことも大きく、自身が研究分野の殻を破って異分野に飛び込んでいける「胆力」を養うことにつながった。

以上の経験から、

- ・インターンシップ参加に先んじた基礎的なマナーやスキルの習得
- ・研究分野だけではない幅広い分野の博士学生との交流
- ・個々の研究分野や研究スタイル、適性を考慮した研修テーマの設計

が博士学生向けインターンシップの成否を分けるきわめて重要な要素であると考えられる。

また、期間としては1~3ヶ月程度が望ましいのではないかと考える。その理由としては、企業における生活を疑似体験し、研究活動を通じて身につけた幅広い能力を発揮するためには最低でも1ヶ月程度が必要であるが、3ヶ月以上となると、主専攻である研究活動との兼ね合いに困難が生じる恐れがあるためである。学生と企業双方の事情を考慮して週当たりの日数や、1日当りの研修時間を決めることができれば長期の設定も可能であろう。

4-3. 想定される課題

4-3-1. インターンシップのテーマ設定

理工系の分野と異なり、文系の研究テーマの多くは産業界での応用事例が存在しない。そのため、研究テーマと直接関連したインターンシップテーマを設定することは困難であることは既に述べたとおりである。そうはいつても、受け入れる文系博士学生の能力や適性を全く考慮せず、単純作業に従事させることは本事業の理念に沿わない。従って、受入れる学生の特性を把握し適切なインターンシップテーマを設定する必要がある。

そのため、文系博士学生とインターンシップ受入先企業の間でテーマについて事前に緊密なコミュニケーションを取らねばならない。筆者の慶應リーディング大学院のように、長期間のプログラムを通じて学生の特性を把握した上でのテーマ設定を行うのであれば、在籍する他の文系博士学生に対するテーマ設定や受入れ企業を見つけることも十分可能であるが、こうした取組みは関連主体の負担が大きいことから、幅広く展開することは難しい。現実的には、ポスター発表等を通じて出会った学生と企業が複数回の面談を行うことで、特性を見極めることになる。従って、企業側に学生の見極めを行った上で適切なテーマ設定ができる人材を確保してもらう必要がある。同時にこの人材は企業内で受入れるための社内調整や説得ができるだけの業務経験や権限のある人材であることが望ましい。文系博士インターンシップを推進するためには企業側の負担も発生するため、企業側にも追加的なインセンティブを付与するような施策を検討しておく必要がある。

なお、筆者のインターンシップを設計した慶應リーディング大学院の企業メンターから

は、文系博士学生向けインターンシップの研修テーマの例としては、オフィス管理を行う部門における働きやすいオフィス空間の提案（専攻：美学・心理学）や、知財や判例に関するデータベース構築（専攻：論理学・哲学）、グローバル人材のマネジメントに関する文化的側面からの提案（社会学・文化人類学）などが考えられるとのコメントを頂いた。¹⁵

4-3-2. 研究活動との両立

理工系（特に実験系）の研究室に所属する学生と比べると、文系は時間的には融通が効きやすいと考えられる。しかし、文系の場合でも専攻分野や研究活動毎に事情は大きく異なる。膨大な文献調査のため原資料の所在地から離れることができない分野や、フィールドワークで国内外での現地調査が長期にわたる分野、高性能なコンピュータなどの機器を駆使した分野など、場合によっては理工系よりも時間的制約が厳しく拘束時間が長い研究分野もある。

こうした事情から、本事業のようなインターンシップはコースワークなどの画一的な枠組みによって実施されるべきものではないと考える。また、インターンシップ受入側の企業においても、実施時期・期間・形態について柔軟性を持たせた設計を要請したい。

¹⁵ 括弧内は対象となる学生の専攻を表している。ただし、これらのテーマ設定は各学生の専攻だけでなく、各人の適性や専攻以外の能力等も考慮した上でのものである。したがって、同じ専攻の学生であるからといって、同様のテーマでの研修が望ましいとは限らないことに注意されたい。

5. まとめ

本稿では、より多くの文系博士人材が広く産業界において活躍することを目的として、文系博士学生向けのインターンシップ制度の提言をおこなった。インターンシップを通じて、学生は **Transferable Skills** (移転可能スキル) の涵養とアカデミア以外のキャリアオプションを得ることができ、企業は今までにない専門性と能力を持った人材の確保が可能になると考えられる。

こうしたインターンシップ制度が効果的に機能するために、各ステークホルダーの状況を調査・分析した。その結果、文系博士学生は自身の専門性と強く関連する職に就くことに強いこだわりがあり、それゆえにアカデミア以外のキャリアオプションを認識できていないことが分かった。また、文系博士教育においては、研究活動とそれ以外の活動という対立構造が存在し、研究に直接関係しない活動を軽視する傾向も判明した。企業の側も人文社会科学の知見が有用であると認識しながらも、文系博士人材を雇用した実績がほとんどないことが明らかとなった。こうした学生と企業双方の問題を解決するために 3 つの具体的提言も行った。

第一に、インターンシップと奨学金・助成金申請との連携を提言した。学内の奨学金等の申請においてインターンシップ参加経験が有利に働く仕組みにすることによって、奨学金や助成金の申請を通じて、インターンシップ参加と研究活動の間の対立構造を緩和することをめざす。

第二に「文系博士活用事業者」認定を提言した。本事業の理念に賛同し、文系博士人材がより活躍できる環境づくりに取り組んだ企業および大学を「文系博士活用事業者」として認定することで、当該の大学および企業に対する社会の関心と評価を高めることができる。また、文系博士学生や文系大学院に進学を考えている者に対して、アカデミア以外でもキャリアを構築できるということを知ってもらうための指標として機能する。

加えて、第三の提言として、文系博士課程における教育の実態とその結果得られたスキルセットを把握するため博士学生データベースの拡充を提言した。文系大学院では研究室を持たない教授もおり学生が十分に組織化されていないため、個々の学生が置かれている状況に大きなばらつきがあり、文系大学院における教育の実態を把握することが難しい。専門的な知識に関する項目に加えて、インターンシップ参加経験等を含めた非専門的スキルに関する情報を収集することで、文系大学院における専門知識以外の教育の実態を把握し、広く産業界において活躍できる文系博士人材を育成するための政策立案に生かすことができる。

本提言によって、文系博士課程修了者が企業で働くことが一般的になり、優秀な人材が将来の進路を心配することなく大学院に進学できるようになる。またアカデミアの側も優れた人材のために条件の良いポストを用意するインセンティブが生まれる。社会全体に優秀な人材を活用するための環境が整うことで、日本の人文社会科学のさらなる発展と成長が期待できる。

面談・ヒアリング先

2016年5月

- ・慶應大学博士課程教育リーディングプログラム参加メンター (n = 10)
メンター所属企業における文系博士人材が活用状況に関するアンケート

2016年6月

- ・東商社長ネット掲載企業 (n = 14)
東商社長ネット掲載企業における文系博士人材が活用状況に関するアンケート
- ・文部科学省大学改革推進室
文系博士人材の社会での活用に関する問題意識と対策等に関するヒアリング

2016年7月

- ・リクルートワークス研究所
人文社会科学系をはじめとする博士人材の就職の問題に関するヒアリング

2017年1月

- ・一橋大学キャリア支援室
- ・立命館大学教学部大学院課
- ・同志社大学リーディングプログラム
文系博士人材の就職の問題と支援に関するヒアリング

2017年10月

- ・株式会社アカリク
博士人材の就職活動と支援の課題に関するヒアリング

2017年11月

- ・北海道大学人材育成本部主催講演 A-COLA
文系博士課程を修了し現在企業で働いている方々による講演と懇親会での意見交換

2018年3月

- ・大阪市立大学大学運営本部
博士人材の就職活動と支援の課題に関するヒアリング

2018年7月

- ・科学技術振興機構
研究人材就職情報データベースの活用と課題に関するヒアリング

2018年8月

- ・科学技術・学術政策研究所
博士人材データベースの活用と課題に関するヒアリング

謝辞

本提言を執筆するにあたり、理工学部訪問教授の永野博先生には提言内容に関する多くのご助言をいただきました。ここに深く御礼申し上げます。

慶應義塾大学リーディングプログラムにおける筆者のメンターである日本製鉄株式会社 内部統制・監査部長の村瀬賢芳先生には 5 年間にわたりご指導いただき大変お世話になりました。本提言執筆に向けて数多くのヒアリング先をご紹介いただいたばかりでなく、筆者自身のインターンシップを受け入れてくださり大変貴重な経験をさせていただきました。また、本稿の執筆に際して懇切にご指導をいただきました。厚く御礼申し上げます。

上述のヒアリングを受け入れてくださった皆様にはお忙しいところお時間をいただき、様々なお話を聞かせていただきました。とりわけ、科学技術振興機構の米陀正英様、中島律子様、大金薫様、ならびに、科学技術・学術政策研究所の三木清香様、小林百合様には大変貴重なご意見をお聞かせいただきました。心より御礼申し上げます。

本プログラムのコーディネータである神成文彦先生をはじめとして特任教員の先生方、事務局の皆様には、5 年間にわたり様々なご指導、ご支援を賜りました。また、指導教官の尾崎裕之先生、松林伸生先生には、研究と本プログラムとの両立ができるように様々なご配慮をいただきました。ここに厚く御礼申し上げます。

最後に、本プログラムの活動においてお世話になりました村瀬ゼミの皆様、メンター、RA の皆様に感謝いたします。

参考文献

科学技術・学術政策研究所（2019）「博士課程在籍者のキャリアパス意識調査： 移転可能スキルへの関心と博士留学生の意識」

科学技術・学術政策研究所（2017）「博士課程在籍者のキャリアパス等に関する意識調査—フォーカス・インタビューからの考察—」

佐藤 裕，青木 深，三浦 美樹，一橋大学学生支援センター（2014）「人文・社会科学系大学院生のキャリアを切り拓く：<研究と就職>をつなぐ実践」，大月書店

北野秋男（2015）「ポストドクター 若手研究者養成の現状と課題」，東信堂

リクルートワークス研究所（2014）「博士を採用できない企業の病」 Works126, 4-25

中央教育審議会大学分科会（2019）「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）」

文部科学省(2019)「令和元年度学校基本調査」

中央教育審議会大学分科会大学院部会（2019）「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） 概要」

採用と大学教育の未来に関する産学協議会（2019）「中間とりまとめと共同宣言」資料 4-2
中央教育審議会大学分科会 大学院部会(第 93 回)

中央教育審議会大学分科会大学院部会（2019）「博士人材データベース（JGRAD）の取組」
資料 3-2 中央教育審議会大学分科会 大学院部会(第 93 回)

中央教育審議会大学分科会大学院部会（2019）「第 4 次大学院教育振興施策要綱の作成に向けて」資料 2-1 中央教育審議会大学分科会 大学院部会(第 94 回)

中央教育審議会大学分科会大学院部会（2019）「閣議決定文書における大学院施策関連の記載について（抜粋）」資料 3-1 中央教育審議会大学分科会 大学院部会(第 94 回)

中央教育審議会大学分科会大学院部会（2019）「博士課程教育リーディングプログラムの実施状況」資料 5-1 中央教育審議会大学分科会 大学院部会(第 94 回)

クリスチャン・マスビェア, ミゲル・B・ラスムセン著, 田沢恭子訳 (2015) 「なぜデータ主義は失敗するのか? 人文科学的思考のすすめ」, 早川書房

European Commission (2017) “MORE3 Study Support data collection and analysis concerning mobility patterns and career paths of researchers.”

S. Basalla and M. Debelius (2015) “So What Are You Going to So with That?” {Finding Careers Outside Academia}, Chicago: The University of Chicago Press.

M.R. Nelson (2014) Navigating the Path to Industry, Annorlunda Books.