博士人材育成コンソーシアム
Consortium for Career Development of Ph.D.

参考資料

【アンケート全設問、全回答】

博士人材育成コンソーシアムシンポジウム2022

博士人材のためのキャリアパスシンポジウム

～文理融合を含めた文系博士の育成とその活躍の場～

2022年11月15日（火）新潟大学 大学院教育支援機構 PhDリクルート室

博士人材育成コンソーシアム
Consortium for Career Development of Ph.D.

【アンケート結果】

回答者45名、回答率37.2%

■質問項目

⑴ シンポジウムを知ったきっかけ（複数回答可）

⑵ シンポジウムの参加理由（複数回答可）

⑶ 基調講演の評価

⑶-1 基調講演の感想

⑷ 事業報告の評価

⑷-1 事業報告の感想

⑸ パネルディスカッションの評価

⑸-1 パネルディスカッションの感想

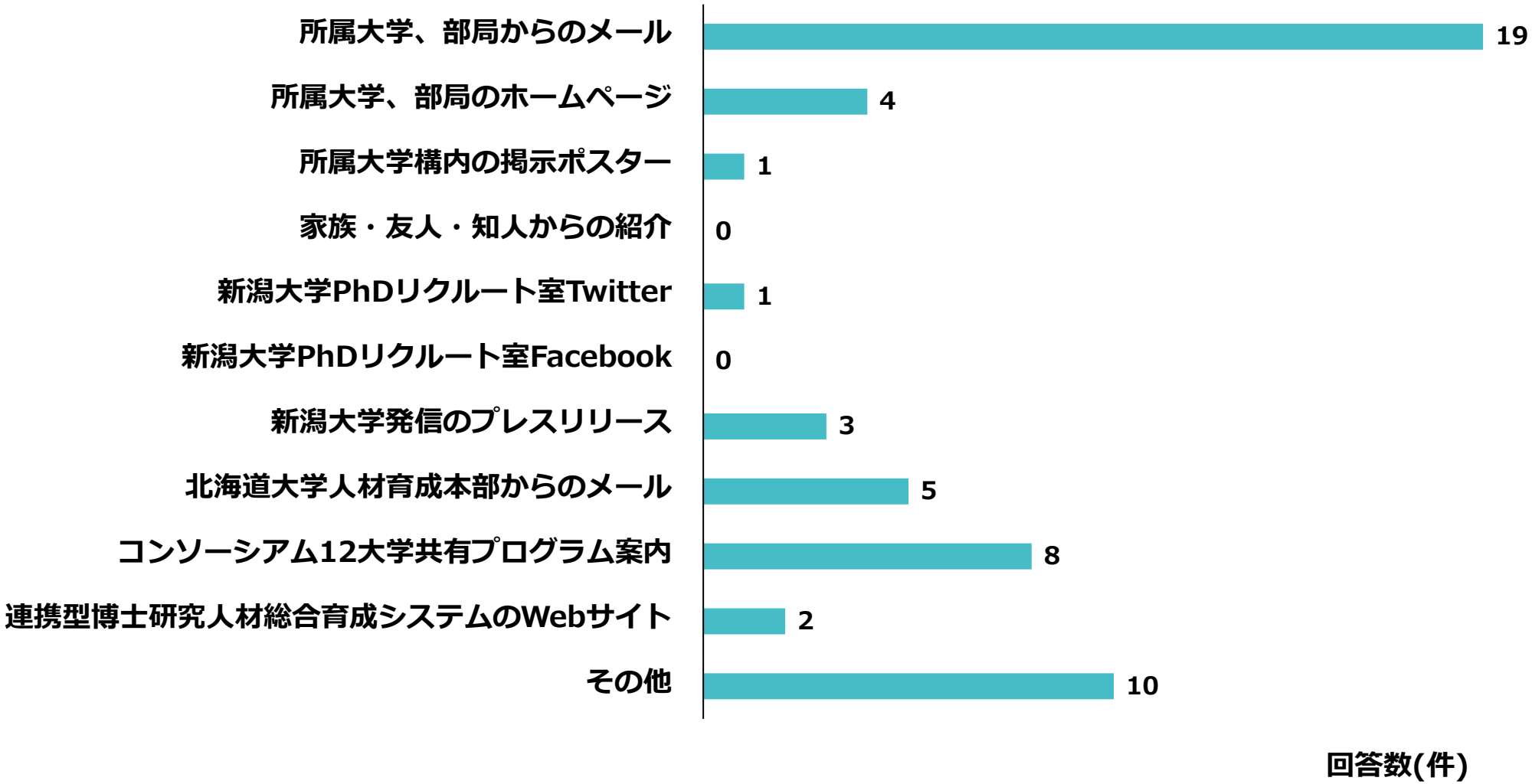
⑹ コンソーシアム（全12大学）の取組みについてのご意見

⑺ 博士人材に関して、課題だと思っていること

⑻ シンポジウム全体を通してのご意見・ご感想

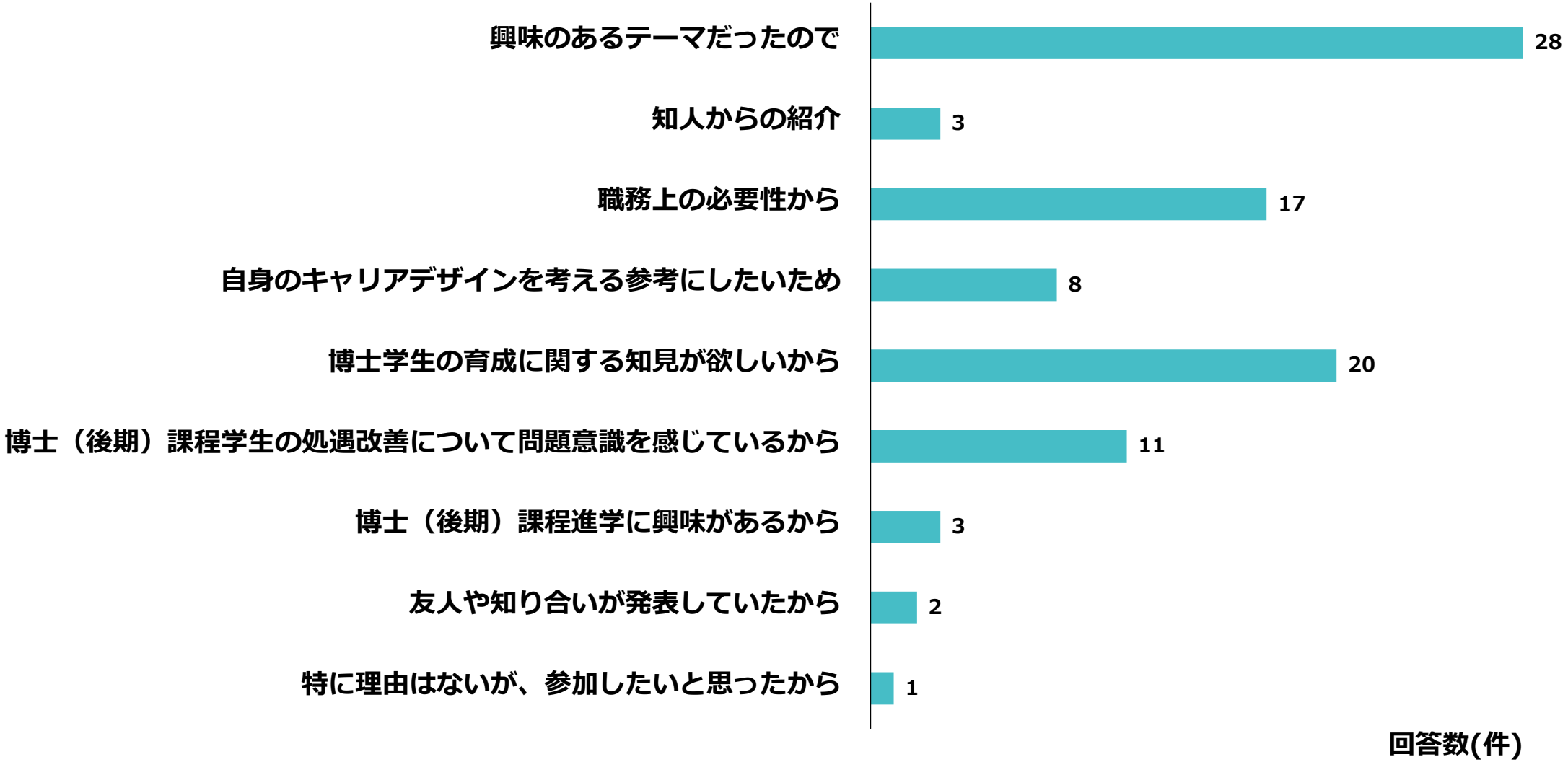
博士人材育成コンソーシアム
Consortium for Career Development of Ph.D.

⑴ シンポジウムを知ったきっかけ（複数回答可）



博士人材育成コンソーシアム
Consortium for Career Development of Ph.D.

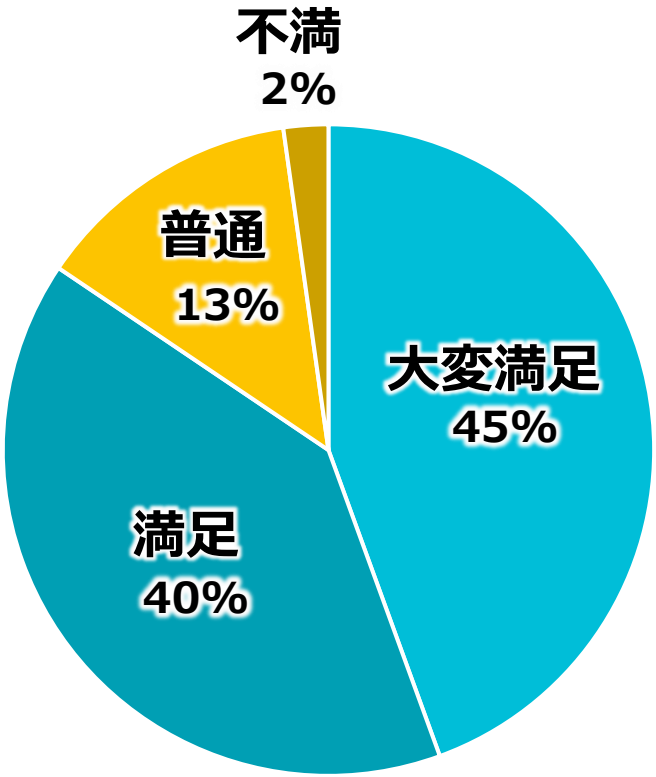
⑵ シンポジウムの参加理由（複数回答可）



博士人材育成コンソーシアム
Consortium for Career Development of Ph.D.

⑶ 基調講演の評価

テーマ：Change！
演　者：辻村 達哉（共同通信社編集委員室　編集委員兼論説委員）



⑶-1 基調講演の感想

【大変満足】

人文社会系DC等大学―産業界以外からの見え方がわかって非常によかった。
普段接することの少ないマスコミの方からの切り口のご講演で、興味深かった。
多角的に (実際のインタビューや新聞の切り抜きなどを用いて) お話しして下さり、大変参考になった。自身の専門分野の一つである整数論を専攻していた方のインタビューが興味深かった。(まさか、整数論の人が出てくるとは、、、!)
記者という立場から大学・博士生を見るという、普段の業務上では知り得ない視点での知見を得られた。
理系博士のインターンシップ成功例や、文系博士の問題である出版を解決するために起業した方の話など、どれも興味深い実例で大変勉強になった。
博士課程の指導教官の力量（やる気・人となり）により、終了が左右されることが明白になった。
博士人材育成のリアルな現状を知ることが出来たと思う。
具体的な事例を多く含んでいたため、実情がわかった。
経験にも基づいた面白いお話し、視点や切り口がさすがなお話しが聞けた。
日本の博士、特に文系博士の厳しい現状がよくわかりました。蛇足ながら、当社では「博士」は名刺に記載している。

⑶-1 基調講演の感想

【大変満足（つづき）】

実際の博士学生のその後の社会との関わり方が様々であること、また現在の課題を通し、博士課程学生支援の在り方について考えることができました。特に海外との比較についてお話を伺い、以前からフランスにいる友人より日本とは比べものにならない子育て支援の様子を聞いていましたが、一時的な出産育児支援に留まらない社会全体の人材育成に対する意識が日本とは根本的に違うものであることを感じ大変勉強になった。
文系博士の生々しい声が聞けた。
多岐にわたる有意義な講演やパネルディスカッションが聞けた。
博士人材の現状について理解を深める事ができた。
知りたいところの「ツボ」を聞くことができた。
いろいろ知りました。確かに厳しい状況がある。
内容は充実している。

【満足】

博士課程の院生を取り巻く様々な問題について初めて聞く事ばかりであった。改めて研究活動を行うモチベーションが高まった。
文科省の取り組みをまとめて理解することができた。

⑶-1 基調講演の感想

【満足（つづき）】

ジャーナリストの視点からの博士像が聞けた。
博士の状況について広く取材されている方のご意見で参考になる部分もあった。
新聞社の論説委員という立場から、客観的な分析と今後に向けた課題を確認することができた。
博士課程について改めて俯瞰する良い機会になった。
事例が多く、具体的であった。

【普通】

業務の関係で、視聴できなかった。
興味深い内容であったが、内容が多くて、理解できないこともあった。
自身の知識が無さすぎる故、あまり話の内容に興味を持つことができなかった。
文系博士の事例を期待していたが、理系の事例が多かった印象を受けた。

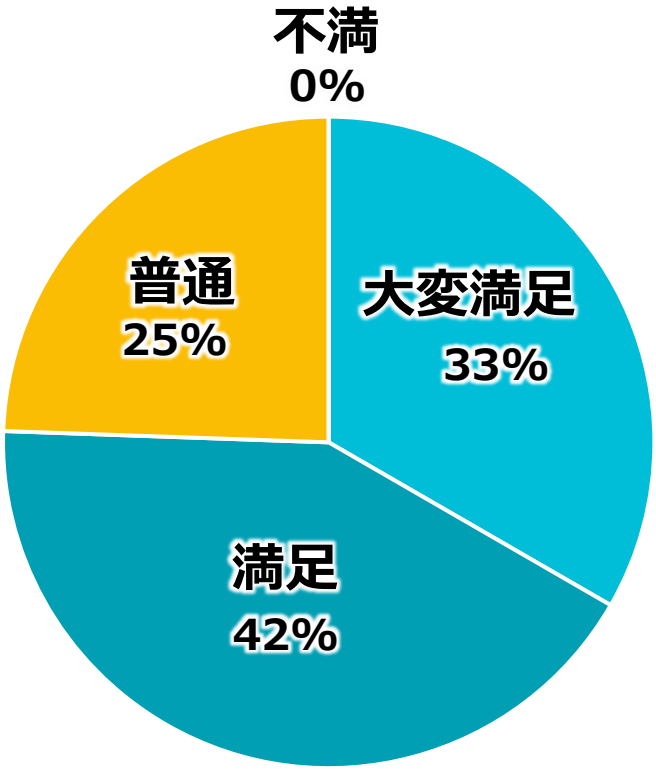
【不満足】

正直なところ、文科省の政策の説明からは得るものが少ないとおもう。パネルディスカッションの中のパネリストなどの方が良かったかもしれない。

博士人材育成コンソーシアム
Consortium for Career Development of Ph.D.

⑷ 事業報告の評価

テーマ：博士人材育成コンソーシアムシンポジウム2022事業報告
演　者：吉原 拓也（北海道大学 大学院教育推進機構 先端人材育成センター長）



⑷-1 事業報告の感想

【大変満足】

他大学の中でどのような取り組みが行われており、それがどのように繋がっているのかを知ることができた。
前半の概説、後半の事業報告とも非常に分かりやすいものだった。これまでの取り組みにより、当初予定をはるかに上回る学生が恩恵を受けられたことも知ることが出来た。
博士に関する情報がなぜネガティブなのかという切り口がとても面白かった。
取り組みについてよく理解できた。
大変わかりやすかったと思う。
CCDPが軌道に乗っていることがわかった。
成果がわかりやすく紹介されていた。
コンソーシアムについて理解を深めるうえで大変参考になった。
博士人材の採用時期が早まっているなど問題意識が伺えた。
大いに成果が出ていることを感じた。
素晴らしいと思う。

⑷-1 事業報告の感想

【満足】

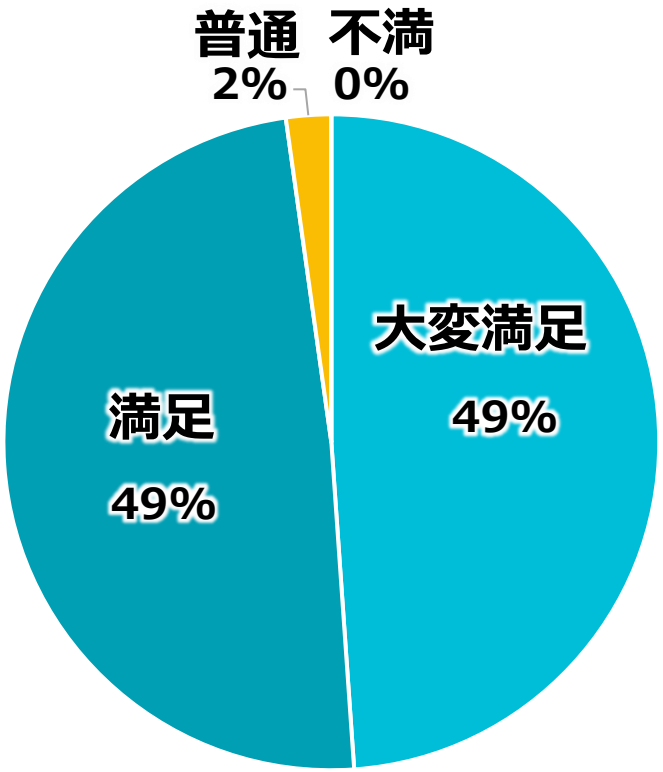
博士人材育成事業の全体像が概観できた。
現状と2022年～の課題としている点を明確に話して頂いた。
適切に進捗状況が報告されていたと思う。
目標数値を大きく達成しており、担当者の努力が垣間見られた。
参考になった。
ポイントを押さえつつ、興味深くまとめられていた。
事業の到達点と今後に向けた方向性を確認することができた。
博士人材コンソーシアムの意義を理解できた。

【普通】

業務の関係で、視聴できなかった。
参考にはなりましたが、ある機関の事例なので。

⑸ パネルディスカッションの評価

テ　ー　マ：文理融合を含めた文系博士の育成とその活躍の場
パネリスト：佐野栄俊（岐阜大学） 星かおり（日本航空株式会社） 隅田浩司（東京富士大学）
佐藤美樹代（株式会社トクヤマ） 村山敏夫（新潟大学）
モデュレータ：樋口 直樹（新潟大学）



⑸-1 パネルディスカッションの感想

【大変満足】

本音の話やら、新たな施策のアイデアやら多彩だった。
業務の都合で部分視聴となりましたが、パネリストの方々のお話がリアルで大変興味深く、参考になった。
登壇者の発表内容が非常に興味深かった。時間があるのであれば様々な分野に関する質問をしてみたいと感じた。
いろいろな声を聞けた。
文系博士の進路に関する課題や、自分が何を進路におけるアピールポイントにすべきかを考えるきっかけとなった。
忖度がない、様々な立場からの意見が聞けた。
パネリストの皆さんが、ご自身が考えていることを忌憚なくお話ししてくださったので、表面的でなく深いディスカッションになったように思う。特に、文系の学位取得や、研究についても大変参考になった。
文理融合の具体的なお話しから日本における文系博士の現状と課題がわかりやすく共有され、今後のことについても建設的に議論されていた。
分かりやすいコメント。うなづける。
様々な立場のパネリストがいることで多角的な意見が聞けて非常におもしろかった。

⑸-1 パネルディスカッションの感想

【大変満足】

皆さんそれぞれ全く違うお話しだけれど、人材育成や未来の博士人材のことへの思いは同じ。いろいろお話が聞けたのが良かった。また、全く違う内容にもかかわらず、司会進行が素晴らしく、さすがだと感じた。
予定調和でない、本音のそれぞれのお立場からのお考えが聞けた。
後半の話題提供は提供者も幅広く、それぞれの話題内容も大変興味深く、学ぶところが多かった。
アカデミアへ進んだ方、企業に進んだ方両方の意見が伺えた。（なかなかない機会かと思う。）
様々な立場から、率直な意見を伺うことができたことと、今後の在り方について考える機会になった。
色々な視点を持たれる方がパネリストに加わっておられ、興味深いお話を聞くことができた。
忌憚ない意見が出されていた。
さまざまな分野で活躍されている方の、生の声を聞くことができた。
博士に詳しいトップ1%の皆様が集まっても文系博士のメタスキルについてどうやって可視化するばいいかという議論がなされるとは、本当に難しい課題なのだと実感した。

⑸-1 パネルディスカッションの感想

【満足】

パネリストの熱のこもった説明に感銘した。
様々なご経験談を通しての意見交換で、有意義だった。
色々な分野・キャリアの人のお話が聞けたから。とくに、「天文学×人文学」を発表してくださった方が、見やすくて研究状況が非常にイメージしやすいスライドだったため、聞いていて楽しかった。
様々な分野および立場の先生方のお話を聞くことが出来た経験は大変貴重であった。
様々な意見が聞けた。
文系博士の課題について融合的分野や新たな研究分野の創出がキャリアにつながる点、興味深くうかがった。最後に３年で学位が取れない場合が多い問題も話題となり、整理されたと感じた。
時間を気にされて切り上げられるお話もあり、もっとゆっくりお伺いできればと思った。
この世には多岐に渡る分野があるが、複数の分野をうまくまとめた良い例を見ることができた。
それぞれのご経験も踏まえたパネルディスカッションが参考になった。
いわゆる“文理融合”による博士の事例が参考になった。

⑹ コンソーシアム（全12大学）の取組みについての意見

予算がついていないのに、よくこれだけの活動ができているな・・と身内ながら思う。
コンソーシアム外に向けたシンポや問題提起に期待している。
大学間で博士への支援を共有し、とても有意義な取り組みだと思う。
仮にコンソに加盟したいとなった場合に、コンソに加盟するためにどのような手続きが必要なのか（HPから）。
ぜひ今後も継続して、博士人材育成に力を入れていただきたいと思った。並行して、若手研究者育成についても、以前のコンソーシアムのように注力いただけると良いと思った。
今後もこのようなシンポジウムの試みを続けていただき、取り組みを拡大してほしい。

⑺ 博士人材に関して、課題だと思っていること

文系博士の意識改革（アカデミア以外にも多様なキャリアパスが存在し、選択できることを知ってほしい）、博士を採用する企業の意識改革。
現在の状況を鑑みると大手企業などはよくその価値を理解しているが、大部分の中小企業にその価値を理解してもらえていない。
認知度の低さ。
博士に行かない・いく必要がないと思われていること（社会からも、学生からも）。
第二世代のキャリアパスと社会イノベ―ターの育成への道。海外企業へのキャリアパス構築。
博士修了後の進路（就職）の確保。
就職が課題だと思う。
世の中のネガティブなイメージを吹き飛ばすくらい、優秀な人材を輩出できていない事。
博士人材への経済的および教育的サポートを充実させることが必須と考える。具体的には、博士学生ひとりあたりの教員数を増やすことと、奨学金やフェローシップを充実させることが急務である。
社会人の生涯学習の意図を受け入れる、教授が少ない。あくまでも教員養成にこだわる先生が多いこと。

⑺ 博士人材に関して、課題だと思っていること

日本企業の留学生に対する日本語レベルの要求水準。
欧米に比べて、まだまだ博士課程進学には壁がある。
とりわけ、人社系の博士人材の活躍の場をどのように拡大していくのか。
あらためて文系（文学系）の博士支援は難しいと思った。
やはり文系と理系の卒業期間は同じであることがいいかどうか。
工学系の学生が少ない。
メンタルヘルスケア。うつ病を発症した、とおしゃっていたパネルディスカッションの方もいらっしゃいましたし、自身が先日、夜中に絶叫して起きたこともあり、体と精神の安定は何より重要だな、と。
隅田先生のおっしゃる通り、博士自身が何をメタスキルとして持つのかを明らかにすることと、それをサポートする大学あるいは教職員の体制が必要であると思った。

⑺ 博士人材に関して、課題だと思っていること

⑴時間的・経済的なプレッシャーから、広い意味でのキャリアを意識する余裕が足りておらず、自分の周囲に見える世界のキャリア（≒大学教員や研究員とコンビニや飲食店等の店員）以外がおぼろげになっている。 ⑵上記⑴の結果として博士であること自体（ステータス）に見返りを求めてしまい、そのステータスが意味を持つ理由（経験やコンピテンシー）を認識しにくくなっている。
博士人材のキャリアの問題が、学生自身の能力開発の問題として扱われすぎるようにもおもう。学生自身の意識改革や能力強化の必要性は言うまでもないが、教員の意識改革や大学での雰囲気づくりなど、環境面の課題も大きな問題であるとおもう。そう言う環境的問題は一大学で取り組むことは難しいので、コンソーシアムでの取り組みに期待したい。
多くの博士課程進学者が進学当初はアカデミアのポストを望んでいるにも関わらず、余裕をもってそのキャリアに挑戦できる環境が不足していると思う。ポスドクを数年続け高度で専門的な知識経験を持つ研究者が、ライフステージの変化に対応できる収入を求めて作業性の高い職種に転向せざるを得ない現状があり、これは非常に社会的損失が大きいことだと考える。
・シンポジウムでも話題になりましたが、文系博士はそもそも出会う機会が少ない。 ・当社に限らないかもしれませんが、新卒の場合、文系の修士・博士を処遇する制度が無く、学士扱いになる。背景には、そもそも人数が少ないことに加え、文系博士のコアスキル問題が大きくかかわっている。

⑺ 博士人材に関して、課題だと思っていること

特に人社系においては、就職＝負け組という認識が強く、教員も自身の後続を育てる意識が強いことで、「今後の生活」というベクトルで進路を考えることができなくなっているように思える。また、自身の夢（ミュージシャンや芸人など）を叶えるために苦労している人を多く見、自身もそれを経験した立場からすると、日本の博士生の多くは「自分たちは補助を受けるべき」と考えているところに選民思想が見え隠れしているように思え、それが企業への目線に行かない理由の一つとも思っていた。少なくとも、「なぜ自分たちは補助を受けるべきなのか」を、｛研究者は偉い｝という視点ではなく、社会の中の一個人の視点で語れるようになる必要があるのではないかと感じている。
本日のパネルディスカッションでは、文系博士のもつ「成果につながるスキル」に話が集中していたように感じた。 ただ、過去に人材会社で博士・ポスドクを企業の非研究職へ紹介していた経験から、スキルの認識や可視化と同様に、本人がやりがいを感じるポイントの把握もとても大事だと考えている。 研究で経験するさまざまな活動の中でやりがいを感じる要素を把握し、同じ要素がある仕事に就くことができると、本人がおもしろいと思って取り組めるので、能力が存分に発揮され成果につながると感じている。 そういった博士向けの自己分析の機会を大学で提供できるとよいのではないかと考えている。

⑻ シンポジウム全体を通してのご意見・ご感想

文系の博士を重視して、いろいろな声を聞かせてよかった。
大学に持ち帰ることができる情報が非常に多く、大変満足した。
文系博士のキャリアについて、まだ課題は大きいと感じますが国・大学・教員が情報を共有し協力して進めていく契機となる機会をいただいたと感じている。
博士キャリア一般をテーマとするものは少しずつではあるが増えてきているが、文系博士を主題に置いたものは珍しく、また文系理系の不毛な区分を超えていく話であったため、満足している。
各人が考える課題が明確に示されているところが、とても参考になった。
表面的な内容ではなく、講演者の皆さんが課題に感じていることや、実体験に基づく話をしてくださっているため、大変充実した内容で勉強になることばかりだった。懇親会でも、他大学の方や、講演者の方と情報交換ができ、連携の可能性も出て参りまして感謝している。また、新潟大学の牛木学長をはじめ、大勢の理事・副学長の先生方が参加されておられ、執行部全体が博士人材育成に力を入れていることに感銘を受けた。ハイフレックスでの運営は本当に大変だったと思いますが、この度は素晴らしい会を開催いただきどうもありがとうございました。
メタスキルの言語化、という提言が最も印象に残っている。具体的に言語化していく取り組みをコンソーシアムでもできないか。

⑻ シンポジウム全体を通してのご意見・ご感想

パネルディスカッションの時間が十分にあり、パネラーの先生方と会場とのやり取りが十分にできたことは、大変よかった。
全体を通して、基調講演が何より印象深かった。また、人文の方の研究周辺の話題を聞く勉強になった。
今後もこのようなシンポジウムの試みを続けていただきたい。特にパネルディスカッション。
博士課程の学生さんに講義をさせていただく上で、大変有意義な情報が詰まったシンポジウムだった。
全体的に大変心地よいシンポジウムだった。
とても充実したシンポジウムだった。
業務と並行して視聴していたため全てを聞けたわけではありませんが、貴重なお話を伺えて有意義だった。
充実した素晴らしい企画だった。
参加できてよかった。
有意義なシンポジウム有難うございました。

⑻ シンポジウム全体を通してのご意見・ご感想

今後も、博士人材に対する、新たな企画をお願いしたいと思う。
文系博士にも役に立つシンポジウムはありがたい。
興味深い内容だったが、他の参加者ともう少し話す時間があると良かった。
パネル討論の時間がもう少し長く取れると良い。
持ち回りでよいので存在感が出せるとよい。

【質問への回答】 辻村 氏

Q. ＜博士号取得者のキャリアパスにおける年齢の問題について＞
文系は博士論文を書くのに時間がかかり、博士後期課程3年で書かない（書けない）ケースも多く、30歳を超えて博士号を取るケースもある。
博士人材にとって、「新卒一括採用」という慣例のある日本において、アカデミア以外に選択肢を増やそうとしても年齢が壁になり、次のキャリアパスへの入り口にすら立てない……という印象がある。
これは、日本の社会制度と大学の制度の間のギャップに起因する問題だと思うのですが、このあたりのギャップを乗り越える方法など、何か示唆などを頂けないか。

A. 文系博士の活躍の場をつくるということは日本社会を良い方向に変えるということですので、大学はもちろんあらゆるセクターでの取り組みが求められていると思います。

まず大学は博士号取得者のキャリアを追跡調査して、どのようなスキルの習得が求められているかを調べ、博士課程のプログラムを多様化し、就職先を開拓していく必要があると思います。講演の中で、パブリックヘルスを守る人を育てる公衆衛生大学院をつくれという話をしましたが、日本に欠けていてどうしても必要な知的キャリアがあるのだということをいろいろ考えて、社会に売り込むこともすべきです。また、国にお金がない時代ですので、例えばドイツの大学のように、給料は多少安くても研究職として安心して生きていけるようなポジションを大学内に増やすということをすべきかもしれません。

企業や団体を変えるのはなかなか難しいですが、人手が足りない時代ですので、年齢のハードルは下がりつつあるのではないでしょうか。現状では博士のパワーを生かす余地がないと思われる職場であっても、中に入ってみれば力を発揮できることが見つかるかもしれません。

【質問への回答】 辻村 氏

A. （つづき）
外資系企業や国際機関、国際ＮＰＯなどは博士号取得者への偏見がないので、日本の企業や団体よりもチャンスはあるように思います。そこから日本の組織に戻ってくるという道もあります。

博士号を取得したということは、世界のどこでも通用する一種のパスポートを得たということだと思います。自信をもって新たな道を切り開き、進まれるよう祈っています。

Q. 社会的な受け皿、出口について、日本の学部生の就職率が95%のところ、院生の就職率は70%程。海外に比べてこの辺の数字は現状どうなのかと、今後どうなるのかをお聞きしたい。

A. 米国科学財団（NSF）の調査では同じくらいの数字となっています。数学・計算機科学と心理学・社会科学はその中でも少し良いようです。Survey of Earned Doctorates　という報告書を検索してみてください。
欧州科学財団（ESF）の調査は少数の大学に限っていて、回答者にも偏りがあるようなので実態がよく分かりません。その調査では95%が就職しているとのことでした。分野別では人文系が社会科学系を含むその他の分野に比べ、やや就職率が低くなっています。
今後については予測がつきませんが、増えてほしいと思います。ただ、日本の組織が、博士号取得者だからそれに応じて厚遇するという状況になるまでは時間がかかるだろうなと思います。

博士人材育成コンソーシアム
Consortium for Career Development of Ph.D.

【質問への回答】 吉原 氏

■コンソーシアムに関すること

Q. メタスキルの言語化、という提言が最も印象に残っている。具体的に言語化していく取り組みをコンソーシアムでもできないか？

A. 難しい課題であり、時間がかかると考えられますが、取り組んでゆきたいと思います。

Q. 仮にコンソに加盟したいとなった場合に、コンソに加盟するためにどのような手続きが必要なのか？

A. 下記にご連絡ください。
北海道大学 大学院教育推進機構 先端人材育成センター 連携型博士研究人材育成推進部門COFRe
cofre@synfoster.hokudai.ac.jp