

# 大学院博士課程改革のための10提案

- 高度かつ創造的な教育研究の発展的展開を目指して -

松尾研究会報

Vol.11 2002

財団法人 松尾学術振興財団

# 大学院博士課程改革のための10提案

高度かつ創造的な教育研究の発展的展開を目指して

[ 報告書の要旨 ]

当財団では、基礎研究の活性化に資するための政策的提言を目指し、平成2年度より松尾研究会を発足させ、毎年新規にテーマを設定し調査研究活動を行ってきている。平成14年度の松尾研究会（座長：井口洋夫・岡崎国立共同研究機構・東京大学名誉教授）では、大学院重点化政策の進展に伴い、特に博士課程における人材養成面で様々な形での齟齬が顕在化してきている実情を踏まえ、新しい変化と発展の要請に対応する博士課程の改革に関する基本的な方策を検討し、このたび、10提案を中心に博士課程改革の包括的な枠組を、その成果として取りまとめた。

## [ 提案第1 教育研究指導体制の強化 ]

学問分野の性格に即し、教育の質の向上と研究の充実のために必要な独自の博士課程プログラムを編成し、よりシステム化された教育研究指導体制を確立すること。

広い教養と主専攻の関連分野の専門教育を中心にしたコースとコンプリメンタリーエグザム等の新しい制度の導入

博士課程は将来の研究者に期待される優れた能力が競争淘汰される期間であるとの認識に立って、博士学位はその能力が認められた段階で授与し、不適格者には途中での方向転換がいつでもできるような柔軟な仕組みを整備

## [ 提案第2 人材の需要 / 供給の不均衡の解消 ]

最大の要因である教育組織上における分野の齟齬を解消するため、時代の要請を先取りして人材養成ができる体制を整備すること。

アカデミック志向が強く、産業界で進行している職種展開に対応できていない現況に対処するため、教育研究組織の再組織化等の弾力化の推進

大学も産業界も従来の考え方を変え、大学は柔軟な創造的能力の育成を、産業界は即戦力のみでなく発想の深さやコミュニケーション能力を重視

## [ 提案第3 論文博士制度の原則廃止 ]

論文の提出のみで博士号が取得できる現行の論文博士制度は、大学院制度自体を歪めていることは明らかであり、原則廃止すること。

論文博士の場合においても、昼夜開講制度や夜間大学院を活用し、所定の研究修練の実施

## [ 提案第4 専門職大学院制度の拡大 ]

この制度を法科以外の医学・歯学の分野にも拡大し、修了者には医学博士・歯学博士の学位と医師あるいは歯科医師の国家試験受験資格を与える独立の専門職大学院を創設すること。

生物系の4年制大学(学部)の修了者等に対して4年の高度の学術教授を行う新しい体制を確立し、現行の6年制の医学部、歯学部は廃止

専門職大学院に移行することにより、臨床医に見られる論文博士取得の現状が一挙に解決し、臨床医になるか、科学者になるかの進路の選択が自らの適性により判断・決定が可能

**[ 提案第 5 博士研究員（ P D ）の位置付けの明確化 ]**

P Dは研究者へのキャリア・パスとしての重要な一段階であり、その経歴に対する社会評価と雇用環境の提供が可能な仕組みを整備すること。

P D経験者が教員・研究者あるいは産業界にシフトしていく傾向は見られなく、P DのP Dを生むなど新たな問題が顕在化。アカデミック・ポストのみを志向し、広範な職域への選択肢のないことが事態の深刻化の一因

将来のリーダーに値する資質・能力を培うために、世界の優れたP Dを引き寄せるだけの魅力ある体制と環境の整備

**[ 提案第 6 育英奨学資金制度の在り方 ]**

優秀な博士課程の学生に限って返還免除する新制度の規定については、未来への基礎研究の基盤を確保する人材養成政策の視点からも検討すること。

博士課程に対する学生の閉塞感が奨学資金制度の改革でさらに助長され、結果として、幅広い基礎的な専門分野への若手人材の配分に格差が生じ、学問の健全な発展が歪められる懸念。必要な専門分野に人材を積極的に誘致できるような奨学金の在り方の検討

**[ 提案第 7 若手研究者に対する各種支援の拡充 ]**

博士課程学生やP Dに対する各種の支援形態のより適切な組合せにより、様々な趣旨の支援をバランスよく措置していく体制を整備すること。

若手研究者に優れた研究成果を実証する機会を与え、特に博士学位取得に要する年数の長期化に対する対応を含め、経済的支援の多様化の推進

日本学術振興会特別研究員制度は、従来のフェローシップ型支援を基本に、必要により個人と研究機関とがそれぞれ選択に関与できるよう、一定枠内でグラント的運用ができる方式など、特別研究員制度の類型の多様化の促進

**[ 提案第 8 組織運営システムの改革 ]**

より競争原理を導入し、人事の横の流動性と学問の交流を促進するなど、世界に開かれたしなやかな教育研究システムを整備すること。

大学院の組織・編制は、学問的・社会的要請に先導的に対応してより合理化し、各研究組織の再編成と教員人事の流動性を促進できるよう、全学的な調整機能の確保。同族繁殖の弊に陥らない規制の必要

伝統的な教員の職制区分を再検討し、特に助手の位置付けの明確化。また、外国の優秀なP D等の採用が弾力的に行えるよう国際化への発想の転換

「大学共同利用機関」との連携のより一層の推進。国立大学法人化への移行により大学がインサイダリズムに陥らないこと。

**[ 提案第 9 教育評価システムの構築 ]**

教員個人レベルでの評価手法の確立に向けて、基礎的なデータを蓄積し、啓発的な教育評価基準例を構築すること。

大学評価・学位授与機構や日本技術者教育認定機構の動きと背中合わせで、博士課程における教育評価がこれからは重視していく政策が必要

教育能力は教員の頭脳に由来し、客観性の中に主観性をいかにバランスよく加味していくかが課題。典型的な大学を実施校に、研究評価と同時に教育評価の作業を自由に行い、互いにフィードバックしながら教育評価基準例を構築し、その水平的展開を促進

**[ 提案第 10 博士学位取得者のための市場価値の確立 ]**

博士学位取得者が社会の多様な分野で正当な評価とその能力にふさわしい処遇が受けられるような道筋の見える開かれた市場を形成すること。

学と産が連携して、「博士学位取得者市場」の構築を政策的に誘導するための具体的な行動計画を検討し、その推進を図る必要

博士課程修了者を必要とする業務は、従来型の高度な研究開発から、ゼロから生み出すベンチャー的なハイリスクの分野やNPO、NGOのようなハイレベルの知的能力が求められる分野へと、市場構造の重心が移行する傾向

国の政策に科学のキャリア経験者が積極的に関与することが重要。最近の深刻な問題は、評価（科学の独創性や特許の判断、欧文誌の編集等）のできる人材の不足であり、そのための人材の養成と蓄積体制の充実・強化が緊要

# 目 次

報告書の要旨.....	i
序にかえて.....	1
まえがき.....	3
第1部 大学院博士課程改革のための10提案.....	5
1. 博士課程制度一般に対する提案.....	6
提案第1 教育研究指導体制の強化.....	6
提案第2 人材の需要/供給の不均衡の解消.....	6
提案第3 論文博士制度の原則廃止.....	7
提案第4 専門職大学院制度の拡大.....	8
2. 博士研究員制度に関する提案.....	9
提案第5 博士研究員の位置づけの明確化.....	9
3. 若手研究者への経済支援に関する提案.....	10
提案第6 育英奨学金制度の在り方.....	10
提案第7 若手研究者に対する各種支援の拡充.....	10
4. 大学院の組織運営に関する提案.....	12
提案第8 組織運営システムの改革.....	12
提案第9 教育評価システムの構築.....	13
5. 博士学位取得者のための市場形成に関する提案.....	14
提案第10 博士学位取得者のための市場価値の確立.....	14
第2部 解説編.....	17
1章 現代社会における博士課程の機能の低迷.....	19
2章 博士課程改革の視点と方向.....	21
3章 博士研究員の位置づけの明確化.....	31
4章 若手研究者への経済支援と人材養成計画.....	34
5章 大学院の組織運営改革の視点と方向.....	38
6章 博士学位取得者のための市場価値の確立.....	47
あとがき.....	52
松尾研究会委員名簿.....	53
松尾研究会報シリ - ズ.....	55

## 序にかえて

当財団は、発足以来15年を迎えますが、バブル崩壊以来の厳しい経済状況にもかかわらず、事業の中核をなす助成プログラムである基礎物理学領域への「研究助成」及び優れた若手弦楽四重奏団の育成のための「音楽助成」並びに満10周年を記念して創設いたしました「松尾学術賞」贈呈の諸活動を着実に進めてまいりました。これらと並行して実施している重要なプログラムが「松尾研究会」であります。本事業の意図は、基礎研究の活性化に資するための政策的提言を目指した調査研究を行うことではありますが、趣旨にご賛同くださった先生方のご参加を得て活発な討論が行われ、その成果を取りまとめました「松尾研究会報」（年報）は、すでに第10巻まで刊行され、関係各方面からの反響も大きいものがあります。

このように重要な基礎分野でありながら陽の当たらない領域に対する助成活動も、他財団に類を見ない独自の調査研究事業も、順調な発展・充実を見ておりますことは、ひとえに、当財団の活動に対して、ご指導とご協力を賜りました関係各位と期待と信頼を寄せていただいております多くの方々に支えられてきたからに他なりません。心から御礼を申し上げますとともに、改めて当財団の使命の重要性を痛感し、将来に向けて努力をしまいたいと存じます。今後ともよろしく願いを申し上げます。

さて、当財団の調査研究においては、毎年新規にテーマを設定して松尾研究会を組織していますが、平成14年度の課題としては、「大学院博士課程の改革」を取り上げることにしました。申すまでもなく、我が国が将来に向けて持続的に発展し、国際的にも貢献するためには、創造性に富む柔軟な思考力を持つ、優れた人材の養成に努めることが重要であります。大学院博士課程は、その中核的拠点としてますます重要性を加え、質的・量的にも一層の飛躍的充実が期待されています。

しかしながら、最近では、博士課程修了者の市場における需給の著しい不均衡の存在、博士研究員のキャリア・パスとしての位置付けの不明確さなどを背景にして、博士課程に進学しても確かな将来設計が不可能な現状が学生諸氏に閉塞感を招き、博士課程への進学数は、むしろ減少傾向にあります。このままに推移しては、我が国の研究者養成計画は破綻しかねないと言わざるを得ません。因に、文部科学省の科学技術・学術審議会では、平成13年10月に「人材委員会」を発足させ、「世界トップレベルの研究者の養成を目指して」の審議をスタートさせるなど、大学院の改革は緊急に取り組むべき政策的課題となっています。

当財団では、これまで行ってきた学術振興に関する一連の政策的提言に密接に関連する点から見て、大学院博士課程の改革とこれからの発展方向についての基本的構想を明らかにし、広く考えていただく機縁になればと願い、松尾研究会（座長：現・宇宙開発事業団宇宙環境利用研究システム長・井口洋夫名誉教授）を設置し、ご審議をしていただくこととした次第であります。

本研究会の性格は、いわば、NPO的であり、何ものにも拘束されず、全く自由な立場で議論を行い、思い切った提言をしていただくことに基本姿勢を置いて運営されていることに大きな特徴があります。このたびの研究会会議においては、大学院の機能が現実には十分果たされているとは言い難い事態に対処し、教育機能の強化等により大学院基盤の活性化をより確かなものにする観点から、

多角的かつ広範な立場に立って熱心に自由闊達な討議がなされました。論点は多岐にわたりましたが、数次にわたる論議の結果、主要な論点として典型的なものと考えられる事項を整理し、10の柱を立てて提案の形で取りまとめられましたのが、この報告書であります。

本報告書においては、変貌しつつある社会的要請に必ずしも対応して行けない大学院の組織運営の実情を含め、博士課程の歪曲現象の原因と考えられる大学院現場におけるさまざまな問題的状况を分析し、今後、博士課程がその機能と役割を高度かつ多様に発揮できるよう、新しい時代に向けての基本的施策について、深い洞察に基づく具体的な提案がなされております。

報告書は、第1部「大学院博士課程改革のための10提案」と第2部「解説編」の2部構成となっておりますが、本報告書における提案の趣旨が大学当局の方々並びに大学行政に携わっておられる担当者各位のご理解を得て、これから具体的に進められる博士課程改革のための政策立案に役立てていただければ幸いです。同時に、広く産業界のご協力により、博士課程の未来への躍進に向かって社会的な支持の盛り上がることを心から期待するものであります。

最後に、本研究会に寄せられました井口洋夫・座長をはじめ委員の諸先生並びに調査研究にご協力をいただきました関係各位に対して深く感謝の意と敬意を表しますとともに、種々ご指導を賜りました文部科学省の各位に心から感謝を申し上げる次第であります。

平成15年3月

(財)松尾学術振興財団

理事長 宅間 宏

## まえがき

今日ほど、大学院博士課程の在り方が、学界はもとより産業界からも広く注目を集め、その改革・充実の必要性が叫ばれている時代は、いまだかつてなかったように思われる。その背景として、戦後の新しい日本の発展を支えた高等教育の独自の体制の流れも、時代の経過と共にさまざまな矛盾をあらわにし、変貌しつつある現代社会の要請にも適切に対応することができなく、種々の面において構造的な変革により新しい体制を整える必要性のあることが広く認められるようになったことがある。

すなわち、我が国のこれまでの高等教育では、その素質の均一化を目指す傾向が強く、個性教育が遅れ、加えて基礎学力の教育が十分になされてこなかったために、世界に通用する、優れた研究者の養成という観点からは問題が残されていることは、つとに指摘されてきたところである。特に最近では、高学歴化の社会構造への変革に対応し、大学院重点化政策が推進されてきたが、現実には、博士課程修了者の産業界への就職率には増加の傾向が余り見られなく、いまだ低迷しているのが今日の姿である。こうした情勢をもたらしている要因に、広い教養と豊かな専門的基礎知識を持たず、狭い専門に埋没してしまい、本当の意味で独創性に富んだ人材が充分には育っていないことが挙げられる。

このような状況の変化を受けて、文部科学省の科学技術・学術審議会は平成13年10月から人材委員会を設置し、「世界トップレベルの研究者の養成を目指して」の審議をはじめたが、この期に松尾学術振興財団も博士課程改革の課題を取り上げ、松尾研究会を設置したことは、誠にタイムリであり、的確な判断であったといえる。私自身も、大学院に関わり、日本学術振興会の学術顧問として「特別研究員制度」の実施に関与して見て、博士課程制度の在り方には、かなりの問題意識を持っていたこともあり、今回座長を引き受けることにした次第である。

今日の構造改革とリストラの時代の流れにおいて、人材養成の源である大学も変革されなければならないが、現状における博士課程の一番大きな問題は、端的に言って、若手を惹き付けるだけの魅力に乏しく、院生にとっては将来への人生設計図を描きにくいことである。そもそも大学院重点化による量的拡大のネライが那邊にあったのか、その明確な根拠に欠けている状況の中で、アカデミック・ポジションの拡張がほとんど期待し得なく、かつ、産業界からの人材要求があまり見込まれないような今日の傾向が続くならば、博士課程学生定員を縮小するか、あるいは、博士学位取得者にふさわしい地位を本来の目標以外の分野で求めなければならなくなる。この深刻な状態に適切な対応策を見出せず、院生の将来への期待感を喪失させるような結果になれば、我が国の学術の進展を担う研究者や社会の各分野が要請する高度な人材の養成計画は破綻し、博士課程の構造と機能の基本を揺るがしかねない。

まさに、これらは、学部、大学院、博士研究員の流れの中に制度上あるいは教育上に何らかの欠陥によって人材養成面で齟齬が顕在化し、我が国の高等教育体系の根底にまで遡って取り組まなければならないという、きわめて重い内容の課題であると受けとめざるを得ない。



本研究会では、急激に変動する国際環境の推移の中で、新しい時代を担う自主的・独創的な人材を幅広く育成するという本質的な課題に取り組みなければならないとの視点に立ち、今日の博士課程に内在する基本的な諸問題について、さまざまな切り口から包括的・総合的に審議を進めることを目標とした。会議においては、博士課程における教育機能の強化を基本に、博士研究員制度の再設計にかかわる課題から、産業界との不整合、教育研究組織運営の弾力化、学生への経済支援等々の課題に至るまで、改革のための多様な基本的考え方が示された。特に、教員には教育と研究の両立の問題が重くのしかかっているが、志のある人材の可能性の開発こそが教育の神髄であり、大学院における教育評価も研究者養成に直結する課題として、これからは重視されるべきことが指摘された。本報告書は、このような観点から、今後実現に努力すべき博士課程の改革について、10の事項の柱を立てて提案したものである。

およそ、どのような改革においても、欠陥を改めるのには当事者の自覚と熱意と勇気なくしてはその実現を期待し得るものではない。この報告書の趣旨が、日頃より大学院改革に熱心に取り組んでおられる大学当局の諸先生、高等教育と科学技術・学術行政にかかわっておられる担当者の方々のもとより、産業界の皆様にも、理解が得られ、これから具体的に進められる改革が社会各層のご協力により順調に進展する基礎を築く一助になれば望外の喜びである。また、博士課程の改革がこのような方向に進めば、今後の博士課程は、最前線の学問分野の展開や先導的技術分野の創出の担い手である創造性豊かな人材を養成・供給する重要な道筋として、産業界からの評価も高まり、博士課程修了者に対する需要は大幅に改善されるものと期待している。

このたびの提案には、もとより未熟で舌足らずの点多々あるが、これらを踏み台にして、論議を深められ、改革が具体的に順調に進められるような努力を心から期待するものである。

本調査研究においては、松尾学術振興財団の理事長・宅間 宏先生には常時ご出席いただき、適切な問題提起とご意見を賜り、また、研究会の議事整理と報告書の取りまとめにご尽力された飯田益雄常務理事を始め同財団の方々に対して、調査研究に参加した全員を代表して、深く感謝を申し上げますとともに、毎回積極的にご発言くださった先生方並びに調査研究協力者の方にも心から御礼を申し上げます次第である。

平成15年3月

松尾研究会座長  
岡崎国立共同研究機構・  
東京大学名誉教授

井 口 洋 夫

## 第 1 部

### 大学院博士課程改革のための 10 提案

大学院博士課程は、いま、根本的な構造改革が問われている。新しい世紀を迎え、種々の面で国際化が進展している、この流れにおいて、博士課程の制度やその組織運営の仕組みの実情が、変貌しつつある現代社会の要請に適切に対応できず、多くの面において弱点を露呈していることは明らかである。

これまで、高等教育の改革については、多くの提案がなされ、大学院の質・量両面にわたる飛躍的な整備充実が図られてきた。しかしながら、高度かつ創造的な教育研究の場として博士課程に要請される機能が現実に十分果たされているとは言えない。その要因はさまざまであるが、端的に言えば、三点に集約することができる。

その第一は、優れた若手研究者を吸引するだけの魅力を欠いていることである。そうした背後には、博士課程修了者の市場における需給の著しい不均衡の存在、博士研究員のキャリア・パスとしての位置付けの不明確さなど、博士課程を巡って先の見えない閉塞感がある。このため、現在は、博士課程へ進学しても、将来への人生設計が描けない傾向が続き、その存在感はますます希薄になっている。

第二は、学問的・社会的なさまざまな要請に応えられるよう、創造性を伸ばす教育・研究体制が必ずしも十分に整えられていないことである。戦後の高等教育体制は、教育の品質の均一化を目指し、豊かな教養と十分な専門知識を有する個性的な人材の育成をおろそかにしてきたのが一番大きな問題である。特に、博士課程では、博士論文をまとめ、参考論文数を整える作業に多大の比重が置かれ、学生も確実に論文になりやすいテーマを選ぶ傾向の強いことが、創造性を自ら開発する原点である基礎学力の低下をもたらし、狭い専門に埋没させる傾向を助長しているといえる。こうした教育システムの不徹底こそが、志ある基礎志向の人材の意欲を引き出せないばかりか、大きな変革の時代に社会の求める人材の質的な変化に対しても、人材の需要 / 供給の不均衡という形での歪みの現象を生み、博士課程修了者の就職率の減少を招いている根本原因であることを見落としてはならない。

第三は、論文博士の存在が博士課程の制度自体を歪めていることである。博士学位を受けるのにふさわしい高度の研究を行う者に対して研究修練の場を提供する最高の高等教育機関である博士課程の基本的性格に照らし、論文のみを提出して博士学位を取得できる現行の論文博士の制度と運用の在り方は、博士課程制度の理念と意義を著しく損なうものであるというべきである。

平成 14 年 7 月に出了れた文部科学省科学技術・学術審議会人材委員会の「世界トップレベルの研究者の養成を目指して」の第 1 次提言は、教育機能の強化を中心とする博士課程改革の枠組みを構築し、関係者の意識改革を促すことの必要性を指摘しており、その目指す方向については、異論のないところである。しかしながら、競争原理と個性を重視し、その能力に報いるインセンティブのある仕組みが整備されていない状況では、欧米の大学との格差がますます広がり、オリジナリティーのある研究者を育てるという点では問題が残されている。

まさに、21 世紀は、「知的能力の闘いの時代」である。学界であれ産業界であれ、高度な能力を有する人材が国際競争力を強める役割を担うことには全く疑いのないことである。そのためにも、優れた個性を伸ばし、独創的思考力を育てる教育研究環境の整備を基盤にし、将来

を展望した特徴的な発展を可能にするような博士課程の制度と組織運営に変革することこそ、社会に大学の自治能力を示し、大学院の再生・強化を図ることのできる確実な道である。ここに提案するのは、博士課程改革に関する包括的な枠組みを示した一つの具体案である。

## 1. 博士課程制度一般に関する提案

### 提案第1 教育研究指導体制の強化

博士課程は、独創的な思考を伸ばし、学問研究の自律的発展を展開できる高度な人材養成の出口となる重要な段階である。学問分野の性格に即し、教育の質の向上と研究の充実のために必要な独自の博士課程プログラムを編成し、よりシステム化された教育研究指導体制を確立する。

博士課程といえども、単に学問の継承とその発展的展開を目的とした学術研究を推進する人材の養成のみを機能としているわけではなく、新しい技術体系の創造を展開できるなどの高度な専門的能力を有する人材養成が実際にも大きな役割となっている。特に激しい国際競争にさらされる中で、急速な技術革新や社会・経済の高度化に対応できる独創的で本質的思考力に富む人材の育成が従来にもまして強く求められており、より多様な教育的機能が期待されている。

このような観点から、大学院研究科においては、その学問分野の性格と社会との関係における固有性に即して、必要とされる総合的な教育課程と博士論文作成を核とした研究指導から編成される博士課程プログラムを確立する必要がある。とりわけ、学生教育指導の段階においては、幅広い教養と主専攻の関連分野の専門教育を中心にしたコースを設け、米国のコンプリメンタリーエグザムのような制度を導入し、さらに複数の専門分野について専攻する「ダブルメジャー」のカリキュラムやプレゼンテーション能力の開発を促進するなど教育効果を高めるための新しい制度的工夫をすることにより、よりシステム化された教育研究指導体制を整備すべきである。

なお、博士課程については、将来、世界でリーダーシップを発揮できるような優れた人材としての能力が競争淘汰される期間であるという基本的な考え方を取ることが大切である。したがって、博士学位は、一定の在学年数を要件とせず、博士学位に値する能力を有することが認められた段階で授与すべきである。不適格者に対しては、できるだけ早い機会に途中での方向転換が容易にできる柔軟な制度を社会的仕組みとして整備しておくことが必要である。

### 提案第2 人材の需要 / 供給の不均衡の解消

博士課程修了者に対する需給の不均衡の最大要因である市場との対応における教育組織上の分野面での齟齬を解消するために、学と産とが連携して将来の革新技術や市場構造のスコープを素描し、時代の要請を先取りして人材育成ができるよう、教育研究組織の再編成と適切な資源配分が可能となる体制を整備する。

博士課程修了者に対する需給の不均衡は、最大の市場である大学等の教育・研究機関や産業界の収容力が博士課程の量的拡大に並行していないことが明らかな原因である。その一方で、産業界側は、本当に必要とされる新しい分野に人材が得られないという深刻な問題を抱えてい

る。学校基本調査によれば、製造業以外の業種を含め民間への就職率は10%程度ときわめて少なく、産業界への就職に増加の傾向は見られない。この背景には、市場構造の変化が進行しているのに、アカデミックな志向の強い大学院側の姿勢の問題もあるが、何よりも博士課程の人材養成面における量的規模、教育組織上の分野の不整合に根本原因があるとの指摘が強い。大手企業に就職を求める博士課程修了者は、アカデミック・ポストが得られないために自分の専門の研究に比較的近いところの企業があればとの思い込みが第1歩にあって応募してくるのが大部分である。そこには幅広い基礎知識もなければ、国際経済情勢に関する知識のカケラもないという産業界からの辛いメッセージも聞かれる。

少なくとも、人材の需要/供給の不均衡の構造は、基本的に解消すべきであるが、産業界を巡る今日の状況に対応するためには、大学も産業界も従来の考え方を変えることが要請される。すなわち、博士課程修了者の人材市場の拡大を図るためには、大学はフレキシブルで創造的能力を生み出せるような人材を養成し、産業界はその人の持っている即戦力のみでなく、発想の深さやコミュニケーション能力が学部卒、修士課程修了者より高度に育成されていることを確認した上で採用できるという要素を重視することが望まれる。

どのような分野にどれ位の量の人材が求められているかは、企業に対してアンケート調査を行っても、その全体像を容易に明らかにすることは困難であり、きわめて大雑把な傾向が分かるに過ぎない。むしろ、供給により需要を引き起こすことが必要であり、大学サイドが、テクノロジーがどう進歩し、企業がどう成り立っていくかというスコープを素描し、世の中の大きな流れの先を読んで戦略を立てていく方策こそが求められる。そのためにも、新しい時代のさまざまな要請を博士課程の機能に生かせるよう、既存の教育研究体制の再組織化と適切な資源配分を可能とする制度的な対応が必要である。

### 提案第3 論文博士制度の原則廃止

論文のみで博士号を取得させる現行の制度は、提案第1に述べる博士課程教育プログラムの強化という趣旨にもとるのみでなく、教育機能そのものの必要性を否定するのに等しく、大学院制度自体を歪めていることは明らかであり、原則廃止すべきである。

博士課程修了の高学歴者が疎んぜられる社会構造の背景になっている、もう一つの問題の所在が論文博士である。近年は、修士課程を修了してから社会に進出し、改めて博士論文を提出して博士号を取得するという傾向が強まっている。論文博士を比較的多く出している分野は、その目的がきわめて明確な実学の医学、工学である。特に、臨床医は、医学博士の学位を持つかどうかで名医としての評価が別れるような風潮があり、相変わらず論文博士を授与しているが、それは博士号を商品化しているに等しく、アカデミックな位置付けのものでないことは明らかである。

最近では、大学院制度が弾力化され、博士課程への社会人の受け入れの促進が図られ、すでに、昼夜開講制度や夜間大学院の設置も進んでいる。論文を提出して博士学位を取得する場合においても、これらの社会人受け入れ制度を活用し、オリジナルな研究修練を積むことを課すべきである。そうでなければ、博士課程における教育機能の強化の必要性を否定していることに等しいからである。

#### 提案第4 専門職大学院制度の拡大

「専門職大学院」は、先行的に設置の「法科大学院」に見る実務家の育成を目的とする単一の学校系統に終わらせることなく、この制度を医学、歯学の分野にも拡大し、生物系の4年制大学(学部)を終了した者または同等以上の能力のある者に対して4年の高度の学術教授を行い、その修了者に医学博士、歯学博士の学位と医師あるいは歯科医師の国家試験受験資格を与える独立の専門職大学院を創設する。現行の6年制の医学部、歯学部は廃止する。

「専門職大学院」の制度は、高度な専門的職業人を育てるのが目的で、「ロースクール」が一つのきっかけになったが、論文提出などを義務付けない「ビジネス・スクール」のみを対象に扱うのは片手落ちである。この制度は、医学、歯学のように、研究者養成が目的の一つであるものの、実学の主目的から離れることができない分野にも適用し、専門職大学院の発展に新しい展望を開くべきである。

医学教育を例にとれば、医療と医学とは、人間の生命を扱い、人類生活に直結した領域であり、利他的態度があって成立している点からも、その基盤にこれ程広範な基礎的教養と専門的学識を必要とされる科学領域はないであろう。しかしながら、現行の大学(学部)における教育・研究活動の一体的な体制は、広大な周辺領域を持つ基礎医学の柔軟な展開を抑制するような方向に働きかねない。より深刻な問題は、優秀な高校生が、適性を顧慮することなく、社会的・経済的条件に恵まれた臨床医学の市場を目指すという就職意識が強く作用している傾向の見られることである。最近では、卒後に基礎医学に進む学生がさらに減少し、重要な岐路に立たされていることは、由々しい問題である。今日のこのような状況は、将来の医療社会にとって決して健全な姿であるとはいえない。

平成12年度の医師法等の改正により、平成16年度より医師については2年間、平成18年度より歯科医師については1年間、免許取得後の卒後臨床研修が必修化されることになった。これに伴って大学院研究科との連携の在り方が新たな問題として生じてきている。臨床医に対する論文博士の授与や基礎医学へ進む医学生数の減少など医学界を巡る現在の問題的状况を一挙に解決する方法は、米国における「メディカルスクール、デンタルスクール」のように、4年制の大学・学部でより広範な教養と生物系の基礎的な専門知識とを身につけた者に対して高度な医療、医学・歯学研究を教授する「専門職大学院」を創設することである。もとより、この大学院においては、育ちの土壌を異にする分野からも志のある、優れた者の参入を奨励し、再教育と研究訓練の場を提供することも重視されるべきである。

こうした医学・歯学を対象にした「専門職大学院」の大きな特徴は、現行の6年という中途半端な学部制度が廃止されること、修了後の進路については、例えば、国家試験受験資格を得てそれに合格してから研修を受けて臨床医に進むか、あるいは、メディカル・サイエンスを修得して科学者になるかは、専門職大学院に入ってから、その適性を自ら判断して決めるという自由度が与えられることなどである。何よりも、その修了者のすべてに職業博士ともいべき医学博士、歯学博士の学位が与えられるような体制を整備すれば、現在のように無理をして研究論文を作成し、博士学位を取得する必要性がなくなる。新しい型の大学院を創設し、理想的な医学・歯学の教育を施すことで、国民の健康を目指す、開かれた医師あるいは歯科医師や世界トップレベルの科学者の養成が可能になるなど、今後の医学・歯学の教育・研究の健全な発展への期待は、きわめて大きいものがある。

## 2 . 博士研究員制度に関する提案

### 提案第5 博士研究員の位置付けの明確化

博士研究員は、研究者へのキャリア・パスとしての重要な一段階であることを明確にし、博士研究員の質と社会的地位の向上を図る観点から、レベルの高い資質と能力を培い得る研究環境を整え、将来その経歴が正しく評価され、それに報いる雇用環境を提供できるようなインセンティブのある仕組みを整備する。

博士研究員（以下「PD」という。）の現行制度は、「ポストドクター等1万人支援計画」の推進により、PDの活躍する場が広がり、研究環境に活性化をもたらす効果を与えているが、その反面、支援が単なる延命措置の方策に終わっている傾向をなしとしない。大学等教員定員の大幅な成長は望めない上に、PD経験者からの採用にシフトしていく傾向が見られなく、最大の市場として期待される産業界への就職状況も芳しくない。しかも、今日の需給不均衡の存在は、PDのPDといわれる現象を生むなど、新たな問題が顕在化してきているのが実情である。PDが増えることは、一面では大学が教員人材を選考できる自由度が増すことであり、歓迎されるが、他面、グラントによるPDの雇用においては、国の先導的プロジェクト研究に参加しながら単なるテンポラリースタッフでしか存在し得なく、こうした状態はPD制度の根幹にかかわる問題である。

PD制度を阻害するような原因はさまざまであるが、博士課程の段階で何らの競争淘汰がなされていないのが一つの大きな問題点である。最近、PDのPDが表面化してきた背景には、PDが自分の専門を生かせるアカデミック・ポストのみを志向し、それが期待しえない場合における他の職への選択肢がないことがあって、これが問題を一層深刻化させている。米国でもPDから大学に就職するのは一部であり、大部分の者は他の広範な職域において適切な地位や処遇を得て就職することに違和感がなく、PDのPDというような問題は起っていない。

産業界においては、博士課程修了者のストレートの採用は、提案第2に述べるように、視野が狭いこともあって控えられる傾向があり、最大の目標をPD経験者の採用にしている。しかし、国内のPDは自分の専門をひたすら掘り下げているだけで、ヒジネス・マインドを持ち合わせていなく、酷な言い方をすれば、PDは博士課程DC3よりもハンディキャップがあるというきわめて厳しい評価も散見される。このために、米国修業のPDがスカウトされる局面が多いという。

こうした状況を巡って特に指摘したいのは、既存の体制の上にPD支援計画を付加するのみでは不十分で、将来のリーダーに値する基本的な資質・能力を培うためにどのような経歴を積むべきなのか、そのためにどのような体制と環境が必要であるのかという視点からの建設的な議論が必要なことである。欧米では、活発な研究室ほど優秀なPDが海外から集まり、実力次第では30歳くらいの若さでも正教授に迎えられたりする。これからのPD制度は、世界の優れたPDを引き付けるような魅力ある研究拠点をつくり、PD自身も自立する意欲で幅広い知識を基盤として高度な専門性を養い、PDの質を向上させるものでなければならない。これがPDの社会的地位を高め、PDの位置付けを明確化する近道である。

### 3. 若手研究者への経済支援に関する提案

#### 提案第6 育英奨学金制度の在り方

国の構造改革に対応して新たな育英奨学事業体制に移行するに当たり、国の人材養成政策の立場から、優秀な博士課程の学生に限っての返還免除を図るとともに、未来への基礎研究を幅広く維持・展開するのに必要な人材を誘致するため、奨学金返還免除制度の在り方についても根本的に検討する。

政府の構造改革の進展により、育英奨学事業は、これまでの日本育英会から独立行政法人による貸与制度に変わり、原則返還免除規定が削除される。これは、国立大学の法人化に伴う民間的経営手法の導入とも絡んでいるが、これにより学生を取り巻く経済的環境は一層厳しいものになることが予想される。

今後の育英奨学金の貸付けに当たっては、原則返還免除規定を廃止する代わりに、連帯保証人の不要な債務保証制度が導入される。これによると、学生の自己責任と能力で申請できるため、返還意識の向上が望めるとしている。このほか、大学院進学者を対象に実施してきた返還免除制度は全廃するが、優秀な研究者に限って何らかの優遇措置を与え、競争原理の働く仕組みにすることが提案されている。この基本的な方向には異存のないところである。

しかしながら、博士課程における奨学金の申請は、学生の判断に任せているところがある。優秀な院生だけに奨学金の返済免除をする一般原則があるにしても、今日の博士課程に対する学生の閉塞感が育英奨学制度の改革でさらに助長され、専攻分野別の人材配分に大きな影響が生じるおそれが全くないとはいえない。現在でも、科学技術政策が重点推進分野にシフトするあまり、将来展望をもつ多くの小規模の萌芽的研究分野がその谷間に埋もれてしまい、多数のPDが存在しながら、若手人材の配置にも事欠くなどの格差問題が生じ、基礎科学の健全な発展を歪めている事例がある。

どのような専門分野においても、研究の中核を担う若手研究者は必要であり、それに必要な人材を量的に確保できなければ、我が国の学術研究は成り立たない。未来への基礎科学の底辺を幅広く維持するため、必要な専門分野に人材を積極的に誘致するための方策を国家的な奨学金の在り方として根本的に検討する必要がある。

#### 提案第7 若手研究者に対する各種支援の拡充

博士課程や博士研究員に対する各種支援形態のより適切な組合せにより、さまざまな趣旨の支援をバランスよく措置していく体制を整備する。とりわけ、博士学位取得に要する年数の長期化に対する措置としてグラントによる経済的支援を整備し、日本学術振興会の博士課程学生及び博士研究員に対するフェロシップ型の特別研究員制度の類型を多様化する方策を推進する。

##### 1) 博士課程学生に対する支援

博士課程学生に対する経済的支援制度には、提案第6に述べる育英奨学金のほか、日本学術振興会特別研究員制度やティーチング・アシスタント(TA)あるいはリサーチ・アシスタント(RA)の制度などがある。最近では、海外渡航を原則化する施策も講じられるなど、年々充実されてきている。

しかし、各種の支援制度には利害得失があり、それぞれの支援形態が持つ特徴を生かしつつ、優れた研究成果を実証する機会を与え、その資質と能力を見極めていくことが重要である。

特に、提案第1に述べるように、博士学位の取得に要する期間が博士課程在学3年を超えて長期化するような場合であっても、見込みのある院生に対しては、各種の支援プログラムの資金あるいは指導教員のグラントを活用できるように適切な方策を講ずることが必要である。

## (2) 日本学術振興会特別研究員制度の充実と改善の方向

日本学術振興会特別研究員を巡っては、最近、いくつかの問題点が指摘されている。DC-1に対しては、修士課程1年目に研究業績を添えて申請するため、特定の研究成果を出す必要性が重視されて大学院における教育機能を歪めかねないとする観点からのものが多い。このため、米国のような競争社会で常識化している指導教員の推薦制を導入するか、あるいは、フェローシップ支援を個人に与え、最も希望する大学等の研究室を選定させるべきであるとの考え方が示された。その際、フェローシップの在り方として、グラント的発想で運用するシステムを導入すべきであるとの見解も出された。優秀な学生であれば、多くの大学からオファーがあるから、選考が適正な条件の下で公平に行なわれ、学生の大学間移動が促進されるメリットがあるというのがその理由である。反面、特定の大学に集中する傾向になるとして問題視する向きもある。いずれにしても、修士課程は、教育機能を中心とする組織として割り切るべきである。

他方、PD特別研究員については、大学院研究科がPDを自由に選考し、PDもまた自由に応募できるようにする必要があり、フェローシップ枠内でのグラント的運用システムを採用することを基本にすべきであるとの考え方が提示された。

上述するように、特別研究員制度におけるフェローシップ型支援に当たり、研究者養成の場を受給者が選択するのか、あるいは、政策手段の直接的な関与により進めるのか、そのいずれを重視するかは政策的な判断にもよるが、これからは、フェローシップの目的・性格を維持しつつ、支援方式に類型を設け、効率的で実効性の高い総合的な支援ができるように整備充実されなければならない。

ここで留意すべきことは、国のPD支援制度において「フェローシップ型」と「プロジェクト型」との二つの型に分類されることへの基本的認識である。前者は、個人自らが課題を設定するなど、独立性の強い研究に専念する機会を与えるために研究奨励金を支給する制度であり、日本学術振興会特別研究員制度がそれに該当する。一方、後者は、特定の研究課題やリーダー下で研究を行なうプロジェクト型支援制度である。どちらかといえば、即戦力が求められ、競争的研究資金による雇用が支援形態の中心になる。最近、仄聞したところによれば、PDの支援の在り方を巡って、政府間で意見の対立が表面化している。すなわち、PDの雇用は、競争的研究資金によるものに一本化し、日本学術振興会の特別研究員制度は廃止して科学研究費補助金に繰り込むべきであるというのが、その対立点であるが、上に触れたように、両者の性格は、その政策的意味合いが根本的に異なり、今後両者の特徴を生かしながら運用されるべきである。



## 4 . 大学院の組織運営に関する提案

### 提案第8 組織運営システムの改革

競争的環境の進展が加速し、真に国際化への転換が要請される中で、大学が持つ組織運営基盤の脆弱化を克服するため、より競争原理を導入し、人事のヨコの流動性と学問の交流を促進するなど、常に世界のフロント・ランナーを目指して、世界に開かれたしなやかな教育研究システムを整備する。

大学の組織運営の改革は、すでに多くの大学において取組がなされてきたが、その基幹をなすところの組織計画や教員人事等においては、各大学の自由度・自主性が限定されてきた側面があるにしても、時代の方向性や学問の新展開に対応して自己改革するマネジメントに関する基盤が弱く、その間にあって学長のリーダーシップ機能が発揮しづらい環境にあったことは認めなければならない。

特に、博士課程においては、常に新しい研究分野・領域に積極的に挑戦する活力を駆り立てるような教育研究の体制と環境が重視されなければならない。この観点からすれば、全体としては甘えの構造となっており、競争原理と個性を重視する欧米の大学との格差がますます広がりがつつある感は拭い得ない。さらに、国の科学技術基本計画においても、その政策的な歪みがさまざまな形で顕在化してきている状況の中で、将来への人生設計を描けない多くのPDを生み、この閉塞感が博士課程に進学する学生の心理に重くのしかかっている。真に、若手研究者を生かせるような魅力ある制度的仕組みが準備されていないという点からすれば、今日の状況は、決して楽観的にはなり得ない。

これからの大学院は、全体として学問的・社会的要請に先導的に対応し、その組織運営が常に活性化した状態に維持することができるよう新しい制度的な工夫をすることが必要である。これまで大学院の自己改革を阻む土壌に、教育研究組織の再編成の柔軟性の欠如と人事の閉鎖性のあることが多く指摘されてきたところである。

このような欠陥を改善するためには、研究基盤の整備と合わせて、大学院の組織・編成を合理化し、必要に応じて各教育研究組織を再編成するとともに、人事の流動性を促進し、学術の進歩と時代の進展に対応できるように全学的立場から適切に調整を行わなければならない。

特に、教員人事については、性別を問わず、広く人材を集め、公正な競争原理と評価機能の働く人事任用制度を整備することが重要である。いやしくも、情実や同族繁殖に陥ることのないように規制するくらいのことが考えられてもよい。なお、教員がその身分保障に安住して同じ地位にとどまることを防ぐためには、任期制を導入し、各大学院がそれを採択し得る道を開き、常に研究交流による学問的雰囲気新鮮にすることが必要である。

その際、少なくとも、教員組織における伝統的な教員の職制区分を再検討し、特に、助手の位置付けを明らかにすることが大切である。極端に言えば、テニユア・トラックと呼ばれる教授職へ連なる常勤のポストについては、適切な職制区分に再編成し、特に助手は、米国の「アシスタント・プロフェッサー」に該当するところに位置付け、独立した人格の地位を確保する新しい基準づくりを行なうことを最優先の検討課題とすべきである。そうでなければ、PD制度のみを整備して見ても、今の職制からは横に置かれた状態となり、メイン・キャリア・パスにはなり得ない。

他方、国際的な交流を活発にする必要があることを考えれば、国外の優秀な人材を積極的に引き寄せることができよう魅力ある研究環境の強化・充実を図り、博士課程学生やPDの採

用についても弾力的に行なえるよう適切な方策を講じることが必要である。

また、大学共同利用機関は、それぞれの研究分野の最先端を拓く我が国の中核的研究組織として、国公立大学に属する教員の研究を保証し、大学院におけるアカデミズを発展させるための教育をも分担する機能を側面的に有する、国際的な重要拠点であり、これらの各機関との連携は、これからもより一層推進する必要がある。いやしくも、国立大学法人化への移行により、大学がインサイダリズムに陥ることなく、我が国の基礎科学のさらなる発展が可能となるよう配慮されるべきである。

#### 提案第9 教育評価システムの構築

大学が自己の教育を検証することは、博士課程における教育機能の強化の視点からも、研究者養成に直結する重要な課題であるが、個人レベルでの教育評価手法がいまだ確立されていないこと等から、典型的な大学が実施校となり、研究評価とともに教育評価を自由に行い、互いにフィードバックさせながら基礎的データを蓄積し、啓発的な教育評価基準例を構築することを要請する。

教育評価の重視の動きは、世界的な傾向であるが、我が国では、これまで構造的な教育評価の習慣がなく、その確かな手法もないのが実情である。それでも最近は、大学の学部・学科の新設にかかる審査において、組織体としての教育業績評価の客観的な記述が求められるようになってきた。しかし、個人レベルまでに下げてのより深層なところでの教育評価の尺度となると、その基準はできていないのが現状である。

特に、研究評価の重要な要素である客観性を教育評価の場合に導入しても、その尺度で短期的に評価が可能であるのかという点になれば問題は難しいことから、今までは避けてきたきらいがある。いま、教育行政側においても、教育評価を意味のあるものにしなければならないという雰囲気醸成されつつある。

第一線の研究者は、次の時代の研究者を育てる教育にも有能であり、博士課程においても教育と研究の両立が求められる所以である。最近、大学評価・学位授与機構においては教育評価の基準づくりの作業が、日本技術者教育認定機構（JABEE）においては、技術者教育の認定づくりの作業がそれぞれ進められているが、こうした流れとの背中合わせで、博士課程における教育評価、PDの質の向上という問題にも適合していく政策が、これからは重要になってくるものと考えられる。

そもそも、教育能力は教員の頭脳に由来し、教育評価のシステム化の問題は、客観性の中に主観性をどのようにバランスを取りつつ加味するのかに尽きる。しかし、教育評価手法が構築されていない段階で、分からない者同志が評価し、評価されることになれば、ある種の悪循環に陥る恐れのあることは否めない。また、学問分野の性格や社会との関係において見れば、個々の大学院研究科の目的や制度も異なり、教育事情にも固有性があるであろう。こうした観点からは、典型的な大学を実施校にして、研究評価と同時に教育評価の作業を自由に行い、互いにフィードバックして修正しながら基礎的データを蓄積しつつ教育評価基準例の構築を試行し、それを水平展開していくことが必要である。

## 5．博士学位取得者のための市場形成に関する提案

### 提案第10 博士学位取得者のための市場価値の確立

将来にわたっての持続的な発展と国際的な貢献を可能にする活力の源泉である博士課程の基盤をより確かなものにするために、博士学位取得者が社会の多様な分野で正当に評価され、その能力にふさわしい高い処遇を受けられるような道筋の見える開かれた市場を形成する。

#### (1) 博士課程を育てる発想で市場の形成を

博士学位取得者が社会で十分に評価されず、それにふさわしい処遇を受けられないような社会的状況が生まれている背景には、現行の博士課程制度の持つさまざまな歪みに原因があることは、これまでの諸提案の中でも述べてきたところである。博士学位取得者にとって、社会での処遇、特に給与は、基本的に重要な要素である。これが保証されることで、博士課程が優秀な人材をより多く集めることができる。しかるに、修士課程修了者と給与の面でほとんど差が現われないとすれば、視野の広い学生ほど、博士課程を選択せずに、より水準の高い生活の保証される別の進路を選定する確率が高くなるのは明らかである。このままで推移すれば、博士学位取得者に対する価値観は低落過程を辿る以外の何物でもなく、我が国の研究者をはじめとする科学専門職の高度な人材養成計画は破綻しかねないといわざるを得ない。

博士課程における人材養成は、長期的に見て、我が国が国際社会において持続的に発展する活力にも影響する重要な課題であることに鑑み、増大する博士課程修了者の最大の市場である産業界がより優れた人材を確保するためには「博士課程を育てる」という発想を持ち、創造的な思考と高度な研究能力を有する博士学位取得者に対して、それにふさわしい給与制度の仕組みを持つ「博士学位取得者市場」を形成する必要がある。その構築を政策的に誘導していくため、学と産が連携して、具体的な行動計画を検討すべきである。

もとより、博士学位取得者にもさまざまなレベルがあり、学位を有するからということだけの理由で高い給与を与えることは、今の実力から考えても問題が多すぎるように思われる。鶏が先か、卵が先かの問題ではないが、特に優れたスーパースター的な博士学位取得者には、思い切って高い処遇ができるような企業が現われてくれれば、博士課程に進学する学生が増大してくるに相違ない。

博士学位取得者の誰もが努力し、研究能力を向上させ、業績を上げれば、それが正しく評価され、それに報いるインセンティブな仕組みの働くような社会的機能を有する体制を整備することが、「博士学位取得者市場」の形成の基本に据えられるべきである。

#### (2) これからの人材市場の展望

市場は、人材を求める市場構造によって左右されることが大きく、これからは、その動向をよほど慎重に洞察して対応することが必要である。博士課程修了者を必要とする主たる業務は研究開発であるが、世界的に見て、資本原理への重心移動の傾向が進み、従来型のハイテクノロジーの原理は今後変化していかざるを得ないであろう。これからは、ゼロから生み出すベンチャー的なハイリスクの分野やNPO、NGOのようにハイレベルの知的能力が必要とされる分野等々に新しい人材市場が開拓される時代に移行するものと考えられる。

また、今の我が国で欠けているものの一つは、国の政策に科学のキャリア経験者が積極的に

関与する体制ができていないことである。政策的な重要分野の推進戦略の策定にしても競争的研究資金の審査配分にしても、指導的な研究者や第一線で活躍の研究者が国の審議会や専門委員会の委員として、あるいは政府機関の学術調査官のような非常勤の形で動員されて多忙をきわめている。落ち着いて研究し、深く政策を考えたりする余裕もないというのが本音である。特にこれからは、広い視野と洞察、将来の動向に裏打ちされた骨太の政策立案が必要であることを考えれば、政府機関や国会に、例えば、大学等との人事交流により博士課程終了者が常駐するようなシステムを整備すると同時に、研究者が働きやすい魅力ある環境をつくる必要があることである。

最近の深刻な問題は、評価できる人材の不足である。科学の創造性や特許を評価という目で眺め、判断できる人材が乏しいのが現状である。英文論文誌の編集にしても、そのプロがない故に、結局、研究者が集まり、論議して合意を取り付けて事終わりになるケースが多い。これらの問題に対応するためには、公正に評価できる人材の養成・蓄積体制を充実・強化する対策を急ぐ必要がある。少なくとも、研究者の中に1%程度の研究者を評価集団として育成することを目標に、当面、研究者の中から適任者を選び、ある一定期間、専任で行政機能に参加させていくことから始めるべきである。その間、自らは研究を行わず、評価トレーニングのための留学などを通じて知識の涵養に努めていけば、国の政策立案に多くのプラス面が生じてくるであろう。任期が終了すれば、元の所属大学に復帰するが、その間の経験はキャリア・パスとして評価することが重要な点である。なお、組織的には、科学技術政策企画のための大学院コースの新設・拡充あるいは行政官や社会人の再教育計画の推進などの施策を講じていくことが必要である。

以 上

## 第2部

### 解説編

# 目次

1章	現代社会における博士課程の機能の低迷	19
1.	前途多難な博士課程	19
2.	問題の本質	20
2章	博士課程改革の視点と方向	21
1.	教育プログラムのシステム化	22
2.	人材の需要 / 供給の不均衡の解消	25
3.	論文博士制度の原則廃止	28
4.	専門職大学院制度の拡充	29
3章	博士研究員の位置づけの明確化	31
4章	若手研究者への経済支援と人材養成計画	34
5章	大学院の組織運営改革の視点と方向	38
1.	組織運営システムの改革	38
2.	教育評価の諸問題と今後の課題	42
6章	博士学位取得者のための市場価値の確立	47
1.	人事・処遇体系面での課題	47
2.	人材を求めるこれからの市場構造	49

[図表は、文部科学省提供（科学技術・学術審議会人材委員会第1次提言「世界トップレベルの研究者の養成を目指して」から）]



# 第1章 現代社会における 博士課程の機能の低迷

## 1. 前途多難な博士課程

我が国の高等教育改革は、昭和62年10月、当時の文部大臣から、「大学等における教育研究の高度化、個性化及び活性化等のための具体的方策について」の諮問を受け、これまでに多くの答申がなされ、さまざまな改革への取組が進められてきている。これらを通じて総合的に読み取れることは、今後の高等教育の主体を大学院に移行し、質と量の両面にわたって抜本的な充実と改革を図ろうとする、大学院重点化の姿勢である。

特に、博士課程の充実と制度の弾力化政策は、博士学位取得者数が欧米先進国に比較して少なく、今後の学術研究の著しい進展や急激な社会経済の変化に対応するためには、これまで貧弱であった質の向上が必要であるとの前提のもとに、博士課程の量的規模を拡大するとともに多様な人材を育成し、個性豊かな文化の創造と国際社会への貢献を目指すことを目標にして打ち出されたものである。

この大学院重点化の施策は、速いスピードで進展し、大学院学生は増える傾向で推移してきているが、大学院修了者の進路状況を見ると、修士課程修了者に対する人材需要は理工系を中心に高いものの、人文系や博士課程修了者は、社会において十分に活用されていない。増大する博士課程修了者の主要な市場である大学・研究機関の大幅な成長は見込まれないし、期待されていた産業界市場の収容力も並行していないなど、需給関係の不均衡が存在していることは明らかである。

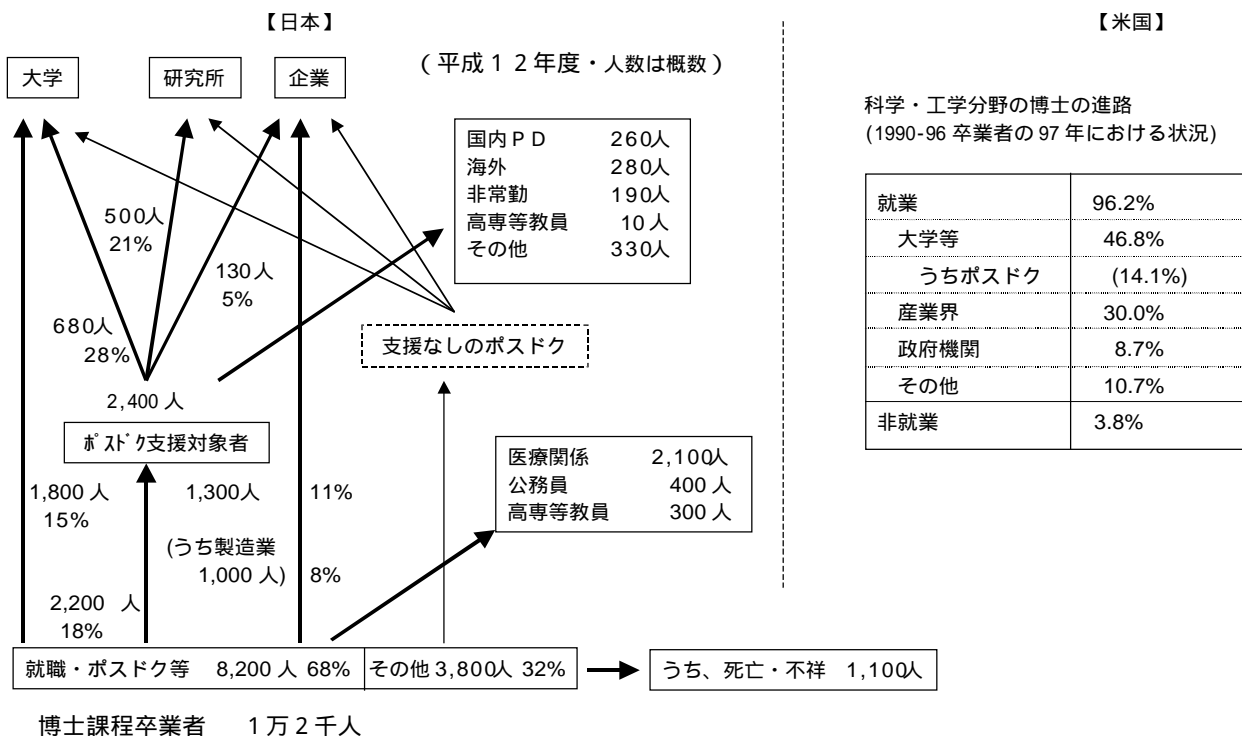
その結果、大きな問題となりつつあるのが博士研究員（以下「PD」という。）の現象である。この数年、国の「ポストドクター等1万人支援計画」により、PDの活躍の場が広がり、研究環境の活性化に貢献しているが、なかなかPDの受皿がないために、国の政策的な研究開発プロジェクトを渡り歩くPDのPD、いうなれば「はしご現象」が顕在化している。まさに、現在のPD支援制度は、単なる「延命措置」の方策に終わっている傾向をなしとしない。

最近の学生にとっての深刻な問題は、修士課程に入った段階から、将来への人生設計が描けないことである。博士の学位を取っても、その先にどのような活動の場が待っているのか、何も見えてこない閉塞的状況が修士課程の学生の心理に重くのしかかり、最近では博士課程への進学者数の減少傾向が見られる。優秀な者ほど、不本意ながら研究者への道を断念し、他の分野に流出するか、あるいは、国際的通用性を志向し外国に流失してまう風潮が強い。これでは、創造性豊かな研究者及び高度な専門技術者の養成計画は先細りになりかねない。

教育はイナーシアの大きい事業であり、たとえ、需要が停滞、過剰生産になったからといって、直ちに供給を行政的に調整することは困難である。そもそも、大学院の量的拡大の真の狙いが那邊にあったのか、その規模にしても明確な根拠に欠けていることは否めない。しかも、本当に若手研究者を生かせるような制度的仕組みが準備されていない点から考えれば、博士課程の前途は決して楽観的になり得ないばかりか、「科学技術創造立国」の与えるイメージとは程遠い現状にあるといわざるを得ない。まさに、前途多難な博士課程であるといえる。



## 博士課程卒業者及びポストクの進路状況について



(備考) 博士課程卒業者の進路については、平成12年度学校基本調査及びポストク制度の採用実績による。  
 ポストク支援対象者(2,400人)の進路については、各ポストク制度の調査を文部科学省でまとめたものによる。  
 米国の状況についてはNSFの調査(1997)による。1990から96年の卒業者の97年時点における就職状況であり、単純に比較できない点については留意する必要があるが、状況の差を概観するために示した。

## 2. 問題の本質

今や「構造改革なくして景気回復なし」のリストラ時代に突入し、世の中も質的に多様な人材を求めように変化してきている。当然ながら、人づくりの源泉である大学の在り方としても、変貌しつつある現代社会の要請に対応し、より多様な教育・研究機能が期待されているが、これまでの高等教育の制度的枠組みやその実情が、さまざまな複合的要素を含んだ要請に適切に対応できなくなっていることに、今日の大学院博士課程の直面する問題の本質がある。

その原因を探れば、一番大きな問題は、戦後の新しい高等教育体制における独自の教育の考え方の流れである。いうまでもなく、旧来の大学院制度の実態は学部附属にとどまり、学部段階での教育の均質化傾向の中で個性教育を怠ってきたツケがさまざまな矛盾や問題となって大学院に及び、加えて大学院の教育研究環境の整備がほとんど行なわれてこなかったことがある。その結果として、基礎研究で頭角を現すような優れた個性的人材の養成の観点では問題が残されている。他方、産業界からは十分な教養もなく柔軟な対応力にも欠ける視野の狭い人材が作

り出されていると指摘され、評価されない背景になっているのが、現実の姿と見受けられる。

特に、博士課程の制度の基盤を一層脆弱化させている一因に論文博士の存在がある。近年においては、修士課程に対する需要が高いために、博士学位を取得できる十分な能力を有している者は、若いうちから自らを磨き、修士課程を修了してすぐに社会に進出し、それから博士論文を提出して学位を取得するという風潮が強まっていることである。逆説的な言い方をすれば、現状は、幅広い知識を磨き自立する意欲も十分でないままにアカデミック志向で修士課程から博士課程に進み、その終了後の進路に溢れた者がさらにPDの道を選ぶパターンができているという印象を免れ得ないのである。大学院重点化方策の負の側面として生じてきた、こうした博士課程の底辺にいる学生たちの存在が問題であり、教育機能の強化が指摘される所以である。

このような状況は、学部、大学院、PDの流れの中に制度上あるいは教育上に何らかの大きな欠陥があって、人材的に大きな無駄をしているようにも考えられるが、そうだとすればきわめて重い内容であると受けとめざるを得ない。これは、大学院制度の根源に遡って軌道修正が必要とされるような事態であるといっても過言でもない。

いうまでもなく、博士課程は、国の基礎研究を担う最も重要な研究者養成の母集団である。このことから、教員側は、アカデミズムの基本から離れ難く、学生もアカデミック・ポストへの志向が強いということである。この人材養成の思考軸は、教員自身の後継者あるいは自分の専門領域の継承・発展という基盤に立っているといえるが、産業界から切実に求められる人材も、高い評価が与えられるべきであろう。後は、若い人がどちらを選択するだけの問題である。

いま、産業界においては、本当に必要とされる分野に人が得られないという深刻な問題を抱え、人材養成面における「社会との不整合」が憂慮されている。それは、多様な職種展開の進行している企業の人材需要に対する大学院教育の分野面での齟齬に原因があるとの指摘であるが、そうした市場変化の状況に大学の組織運営が弾力的に適合していけないという制度的な欠陥の方がより基本的問題である。大学院の充実と改革には関係者の意識の変革が必要なことは言うまでもなく、社会との不整合を取り除くために院生への幅広い教育訓練を強化することが要求されよう。

また、博士課程修了者も、研究者を受け入れる大学・研究機関に十分な場が用意されていない状況を踏まえれば、アカデミック・ポストのみを志向するのを止め、広範な職域に進出するよう意識を変えることしか問題解決はあり得ない。同時に、産業界にも博士課程を育てる心が求められる。

審議過程では、現行の博士課程体制のままで改善しても魅力は感じられないとする意見などが提示されたが、問題の基礎をなしているものに特に目を注ぎ、博士課程における教育機能の強化と組織運営の改善への基本対策を中心的な課題として検討し、提案することを基本姿勢としたものである。

## 第2章 博士課程改革の視点と方向

大学院博士課程に期待する人間像は、どのようなものであろうか。いうまでもなく、博士課

程は、学術研究の最高水準の維持と発展を担う研究者を養成する場であり、同時に広く社会の各方面において指導的な役割を果たし得る高度な専門的職業人の育成をも行なう高等教育機関の性格からして、高い教養を身につけ、広範な基礎的知識を教えることによって自ら学び創造的能力を展開できるような若手研究者を養成することを主たる目的としている。これまでも、そのような研究者の育成を求めて教育研究が行われてきたものと考えられる。

しかしながら、第1章に述べるように、博士課程が時代の変化や社会の要請と乖離し、学問の進展それ自体の要請に根ざす大きな変化に対応するのに自己改革の立ち遅れが指摘されていることなどの諸問題は、戦後の高等教育体制の流れと無縁ではない。すなわち、大学院は、組織的には独立していても、現実には専任の教員も設備施設もなく、学部のいわば「付属物」として、学部教授会の自治という伝統的な考え方に由来する仕組みの枠内で運営されてきた制度と深くかかわり、その歪みが今日までに積み重ねられてきた結果によるところが大きいことを指摘しておかなければならない。

特に、最近に至り、博士課程修了者の傾向として、その視野の狭さと柔軟な思考力の不足、研究テーマの専門性の特化が強く指摘されてきている。これは世界的な現象でもあるが、我が国においては、修士課程に進学してきた段階で、すでにそうした若手研究者に望まれる資質と基礎学力に欠けるという共通した傾向が見られる。今、最も憂えるべきは、学部段階の教育がないがしろにされている現状であるが、その要因・背景には受験競争の過熱化や社会の変化を巡るさまざまな状況が複雑に絡み合っており、その根は深い。

とりわけ、学部学生は、多様な価値観の世界に生き、いろいろなことに関心と興味を持っているが、真に学問する心があって、能動的に学ぼうとする者が少なくなっているという実感は拭い得ないものがある。こうした学生気質の変化に留意すれば、産業界の指摘するように、博士課程修了者が、狭い分野に埋没し、即戦力と持続的自己開発を可能にする基礎学力が乏しいという欠陥のあることは想像に難くない。

文部科学省の科学技術・学術審議会人材委員会は「世界トップレベルの研究者を目指して」の第1次提言（平成14年7月）の中で、「博士課程における教育は博士論文に関する研究指導を通じたものが中心になり、幅広い知識を基盤とした高い専門性を培い、体系的に高い研究能力を伸ばしていくという面が乏しくなりがちであり、多様な人材を養成する観点から教育機能を強化することの必要性」を強調しているが、このことには全く異論のないところである。

博士課程における教育改革の目的の一つは、我が国が激変する国際環境の中で将来にわたっての持続的な発展と国際的貢献を可能にするため、大学院生がよりよい教育研究環境を得て、優れた個性と創造的能力を大きく伸ばすことができるよう、研究組織をより流動化し、教育機能を全学的な視点からより充実しシステム化することである。

以下に述べる考え方は、今後博士課程プログラムを設計するに当たって重視されるべき視点と方向として示されたものである。

## 1. 教育プログラムのシステム化

### i) 学部と大学院との関係

欧米では、労働市場自由化の観点から、技術者資格相互認定の制度が確立している。我が国でも、「日本技術者教育認定機構（JABEE）」を設置し、大学における技術者教育の国際的同等性を確保する体制の確立に力をいれているが、少なくとも、技術専門系の大学院に進学する学部学生は、JABEEプログラムに合格しなければ、その資格がないとするような厳しさのある教育指導体制を整える必要がある。

大学院における同族繁殖を防止し、人材の多様性を確保するためにも、学部と大学との関係を切り離れたシステムにして、学部から修士課程へ、修士課程から博士課程へと、それぞれ進学する段階において、人材スクリーニングの機能が働くような制度的仕組みの整備が必要である。

## ii) 教育プログラム編成の基本的考え方

今の博士課程の在り方が全面的に悪いとは考えられないが、教育が博士論文の研究指導が中心となり、院生もあまりにも博士論文の作成することだけに没頭し過ぎていることは否めない。研究に集中する実感を持つことは、もとより重要であるが、そのことが独創性の発揮との誤認識を与えるマイナス面が博士課程にあることが懸念される。院生には、研究分野を問わず、広い知識と柔軟な思考力の育成に役立つような多様な機会を与えることが必要である。産業界が、博士学位取得者を評価し積極的に採用しようとする市場構造に変わっていかないのは、あまりにも視野が狭すぎ、自ら研究を開発できる活力に乏しいと判断し、これでは国際競争に敗れてしまうと考えているからである。

文部科学省への科学技術・学術審議会人材委員会の第1次提言の参考資料に添付されている鳥居弘之委員（東京工業大学教授、日本経済新聞社論説委員）が意見として述べている自らの経験談は、きわめて興味深い。それは、「子供の頃から理科が好きで大学ではその方向に進むものと頭から決めていた。それも国語や社会が苦手であったからであるが、入試ではそうともいっておられず、一応の勉強をして見ると、世界史が意外にも面白いことを発見し、その挙げ句、勉強であることを忘れて世界史にのめり込んでいったが、入試で世界史の勉強をしなかったら、わたしはずいぶんと偏った人間になっていたであろう」と述懐されていることである。このような経験からしても、今の若者は楽さを追求することで学問と出会うチャンスを減らしているように思えてならないというのである。基礎知識に裏付けられた広い視野と柔軟な思考は、大学院に入ってからでは遅すぎるにしても、博士課程の学生に対しては、少なくとも隣接ないし関連分野における知識のレベルアップを指向するような試験を半強制的に課する改善方策が取り入れられても良いのではなかろうかと考えられる。

博士学位取得者の若手たちの中には、専門性に特化した分野で研究業績を上げて、そのテーマをどのような経緯で選択し研究をしているのかの意義やその研究内容がどのような貢献をするのかということ専門外の研究者にも理解できるような説明能力を持った者が少ない。これは、物事の本質が真に理解されていないからである。博士課程においては、しっかりとした学問の基礎を固め、未知の研究課題に果敢に挑戦できる能力を身に付けることが、いつの時代においても必要である。今の院生たちの中には、まるで木を見て森を見ない傾向が見受けられるのも現実である。

プレゼンテーション能力の育成で、きわめて参考になるのが、デューク大学のシステムである。それは、院生がネイチャーやサイエンス、セルといった一流の雑誌に発表された一流の論文の中から、自分で適当な論文を選び、その内容を伝えるという形式のものであるが、小読会でもなく、基本的にはジャーナルクラブのような性格のものである。論文執筆者に代わって、掲載の図やデータを使い、イントロを付けて研究内容を積極的にアピールし、それを正確に早く伝えるのであるから、かなり勉強して理解することが必至になる。このシステムの大きなメリットは、プレゼンテーション能力の開発の練習ばかりでなく、論文を仕上げるコツを学ぶのにも最適であるということである。しかも、その発表は、ランチタイムを狙って行なわれるため、そこにはさまざまな大学院や学部のメンバーが自主的に集まってきて、それに対してコメントペーパーを書いたりしてくれる。そのお代は、そこに置かれたティーであったり、コーラであったりするが、昼食を取りながら話題の論文を聞けるし、発表する者も上述のメリットがあるから、誰も損をすることなく、しかも、その意義はきわめて大きいといえる。さらに、それを契機にして、ラボや専門分野、学部を越えての交流が広く行なわれていく波及効果も無視することはできない。我が国の大学院で何が足りて何が足りないかを調査研究し、新しいシステムを工夫して、学生のためのさまざまな教育的環境づくりに取り組んでいく体制を整備することが必要である。すべて、我が国のカルチャーとして片付けてしまっては、何もできない。

我が国では、博士課程の入試に合格しさえすれば博士論文に着手できるが、米国では、我が国のように画一化していない。まず、コンプリメンタリーエグザムで自分の専門の周辺を含めた広い範囲の基礎的な知識を徹底的に勉強させられる。学生は、そのコースを習得した後、所要の試験を受けなければならない。それが容易に通らないのが実情であり、さらにその後自分の専門を深めるための研究内容について説明しそれに合格して、はじめて博士論文に取りかかる仕組みである。このように、大学院制度としては、我が国より進んだ教育指導体制が取られている。したがって、今後、教育機能の強化のためには、それぞれの学問分野の性格並びに研究科と社会との関係における固有性に即して、システム化された教育プログラムを編成する必要がある。

新しいカリキュラムの設計において指摘されている課題の一つに複数の専門分野について専攻する「ダブルメジャー」があるが、米国の一流大学院がこれを課している理由も、教育的視点の重要性を考えてのことである。我が国で一部行なわれている「ダブルメジャー」の現状は、時間を掛けすぎる割合には重複による無駄も多く、所定のカリキュラムの半分を習得すれば十分であるというのが偽ざる所感である。こうした不備を改善するためにも制度化して実施すべきである。

### iii) 博士学位の授与

博士学位は、将来の研究者としての能力を証明する、いわば「JIS」マークのようなものである。多くの専門分野では、博士課程在学期間は3年で終わるように教育されてきたが、この3年にこだわるのは我が国のみである。米国では博士学位を取得する年数は長期化する傾向が見られ、在学5年の例は普通である。その代わりに、教授はグラントやその他の資金を活用し、比較的低い給料で雇い続けるのが一般的である。当然に、教授たちの研究チームの一員に

なるので、仮に、在学期間が5～6年になっても見込みがあれば継続する。その成果がなければ辞めさせるのではなく、期限満了の扱いとなるが、これが明確なメッセージとなって本人は自己反省する。これに対して日本では、博士学位を取得する年数が長期化すれば、学生は授業料を払い続けることになる。そういう意味では、日本は特殊な国柄といえる。これからは、教授と院生との間にプロジェクト研究に関する雇用関係を結んで研究させ、博士論文を仕上げさせる仕組みを講じるべきである。特別に優秀な院生に対しては、多額の研究費を与え、さらにその上に教授も支援ができる適切な方策を検討することも必要である。

博士学位審査会は5人程度で構成されるが、我が国の場合は、その内容を熟知しているのは主査とせいぜい一人の審査員くらいなものであるが、その点、米国では厳格にきちんとしたコメントも出てくる。博士課程に入学した者のうち、最終的に博士学位を取得するのは約半数と見られている。

そこで勝者と敗者とに別れるが、一般論として大事なことは、「勝ち組」の論理だけでなく、誰でも頑張れば、たとえ敗者になっても、社会の中にふさわしい新たなポストに進める有資格者として、いつでも「敗者復活」が可能となるような仕組みをも開発しておくことが必要である。そうでないと、真に人を生かすことはできない。このことは、PD制度においても同様である。

## 2. 人材の需要 / 供給の不均衡の解消

博士課程における最大の課題は、人材養成面における不均衡の問題である。博士課程修了者の進路状況を平成元年度と平成13年度で比較すると、大学教員、製造業への就職者は人数では増えているものの、大学院の規模の拡大とあわせて見た場合、比率としては減少あるいはほとんど変化がなく、社会において十分に活用されていない状況にある。PD支援制度においても、大学教員の採用を見る限り、PD経験者からの採用にシフトしていく傾向は見られない。

マクロ的な数値から産業界への就職が少ないという状況は、米国やドイツにおいても見られ、我が国のみの特有な現象ではない。米国の例では、博士課程終了後の進路は、分野によっても異なるが、さらに研究訓練を積むPDの他に、大学関係、産業界、ビジネスマンなどになっていく比較的是っきりとした就職先のスペクトラムが出来上がっている。我が国では、こうしたスペクトラムが定着していない。特に、米国の最大の受皿はベンチャーであり、それが巨大な市場構造を形成しているのが特徴である。このところが、我が国では全く欠落してしまっているのが現状である。

人材の需要と供給の不均衡で基本的には大きいのは、第1章に述べたように、アカデミックな研究志向の強い大学院の性格であり、産業界で進行している構造改革に対応して求められている人材供給にリンクした養成計画体制が整備されていないことである。社会の多様な分野でふさわしい地位を得て活躍できるような博士学位取得者のための市場を形成していかないと、いくら博士課程を改革しても問題の根本的解決にはならない。

博士課程卒業者の進路状況の推移

	元年度		7年度		13年度	
卒業生	5,576	100%	8,019	100%	13,179	100%
就職者	3,542	64%	5,019	63%	7,454	57%
科学研究者	373	7%	610	8%	1,389	11%
技術者	363	7%	823	10%	1,130	9%
大学教員	1,361	24%	1,684	21%	1,815	14%
製造業	425	8%	759	9%	1,013	8%
その他(進学者等)	103	2%	69	1%	81	1%
不明	601	11%	917	11%	1,103	8%
上記以外の者	1,330	24%	2,014	25%	4,541	34%

(備考) 学校基本調査による。

就職者のうち、科学研究者及び技術者と製造業は、異なる観点から分類したものであり、人数は重複するものである。

本文中及び表中における「博士課程卒業生」とは、博士課程に所定の年限以上在学し、所定の単位を修得した者を指す(博士の学位を授与されなかった者を含む)。

#### i) 進行する産と学との乖離

産業界から指摘される最近の若手研究者の視野の幅の狭さや特化した専門性は、世界的な現象である。しかし、別な側面から観察すれば、博士課程修了者には、それなりの人間の幅が涵養されている。例えば、企業の就職担当者によれば、面接におけるプレゼンテーションを取り上げても、かなり確かな自己表現力が備わっており、学部、修士課程の修了者とは比較にならないとの評価である。また、ある程度の大きさの研究室になれば、博士課程の学生が学部修了予定者の卒論の面倒を見たりして後輩の指導にも当ることは、日常的に行われている。その限りではコミュニケーション能力と知識の広さは身に付けているというべきである。今、産業界の現場で進行している多様な職種展開に相応する専門を持たず即戦力に乏しい面があるかもしれないが、人との対話力や企画力の点では訓練され、優れている。そのような能力は学部卒でも社内訓練によっても身に付くもので、学歴のみで判断はできないが、博士学位の高学歴の方が、ある程度の確実性をもって涵養されていることは、これまた事実である。研究論文のみで専門性や視野の狭さとして象徴的に捉えないで、プラス思考で認識し、評価することが望まれる。

産業界では、博士論文という研究面よりも、ひたすら人間としての幅を重点的に観察し、可否を判断しているが、あまりにもその幅の狭さが目に付く。企業という社会のど真ん中に飛び込み、働こうとするならば、それなりの企業人としての幅広い知識や教養を持つべきであるが、それが無いのが受け取る企業側にとっては不安である。例えば、ビジネス・マインドや国際経済情勢等に関しては、そのカケラもない者が多いのが一般的状況である。要すれば、大手企業に就職を求める博士課程修了者は、アカデミック・ポストが得られなかったため、それに比較的近いところで役立つ仕事が企業にあればとの思い込みが第1歩にあって応募してくるのが大

部分である。

企業への博士課程修了者採用数の少なさの要因・背景には、修士課程修了者を採用し、自社内でトレーニングをして人材を育てるという文化がなお存在し、現場からは博士課程よりも3歳年令差のある若い修士を求める強い希望があるからとされている。博士課程の3年間で企業が期待するような知識・能力が育っていれば問題はないが、現状ではギャップが大き過ぎて、採用のメリットがないということであろう。即戦力に関しても、ドンピシャリと専門が合えばよいが、博士課程での3年間の教育と修士課程修了してからの社内での3年間の研修による教育との間における両者の教育の質的な相違については、企業の人たちにインタビューしても、ほとんどの方が意識されていないように感じられる。もし、そうであれば、日本の社会、特に産業界にとって、博士課程の存在意義は、それほどないという論理なのであるか。米国であれば、企業のトップの研究室で重要な地位を占める者は、博士学位を持つことが基本的条件になっているが、そういった高学歴社会の米国の企業との国際競争の中で勝っていけると考えられるのかを含めて、博士課程に対する考え方や制度的な枠組みについて解決策を見つけることが、これからの重要な課題である。

産業業種によっても異なるが、産業界の最大のネライはPD経験者である。語学力などの基本ができているからであるが、とりわけ、米国で修業したPDの採用に成功すれば、最高の人材を手に入れたことになる。博士課程修了者をストレートで採用するよりも、PD経験者の方が確かさがあることは間違いない。

大学院の重点化により量的拡大のネライが何であったのか、今でもあいまいなところがあり、人数にしても明確な根拠に欠けていたことは否めない。アカデミック・ポジションの拡張がほとんど期待し得ない現状で、産業界にもニーズがないならば、学生定員数を縮小するか、あるいは、企業以外のところで均衡を取らなければならない。この問題は、きわめて重い内容であると受けとめざるを得ない。

博士課程修了者の進路は、やはり大きな課題である。特に、工学系の大部分は産業界に進出していくのが自然の姿であるが、経済が圧縮され、企業の中央研究所の多くは廃止ないし疲弊化している現時点では、学術研究志向の研究者の就職は減少してきている。今日的な就職難の状況に対応するには、産業界も大学も従来の考え方を変えることが必要である。大学においては、より広範な知識を持ち、フレキシブルに創造的思考のできる能力のある人材を養成し、産業界も単に即戦力ばかりでなく、発想の深さやコミュニケーション能力をも重要視することが要請される。博士課程修了者に、例えば、プロポーザルを書かせれば、学部卒・修士課程修了者と対比しても、数段優れた能力を有することは明らかである。博士課程には、学部と修士課程とは異なった人材の育て方があってよく、博士課程の人材市場が拡大されていくことを期待したい。

## ii) 今後の人材需要の見通し

企業内での人材育成についても、最近は変化が進行している。個人の能力を向上させることについては、従来以上に意識が高まっている一方で、社内研修にかける時間は短縮される傾向にある。技術進歩の急速かつ高度化への変化を考えれば、大学への期待はより高まっていくも



のと考えられる。ただ、国際競争の中における日本経済の活性化の観点から、今後、博士課程で育成されるべき分野や職種などについての提案が期待されていても、なお、それが明確にされてこないのは、産業界の諦めなのか、あるいは、いつでも企業として適任者が得られるという背景があるからであろうか、それらの点については、現状把握ができていない。

市場構造の変化に対応して、どのような分野でどれくらいの量の人材が必要とされるかの求人分布については、企業サイドでアンケート調査を行なっても、その全体像を把握することは容易でない。もとより、感觸的に言えば、今の産業形態からしてもシステム技術者が極端に不足しているとか、ITの世界ではハードウェアが過剰気味なのに対してソフトウェア関係の人材が基本的に足りないとかの認識は可能である。むしろ、大学院が時代の要請に対応する人材を先取りして育成することが、施策の中心に据えられるべきである。例えば、テクノロジーがどう進歩し、産業がどう成り立っていくのかというスコープを素描しつつ、世の中の大きな流れの先を読んでいく戦略を持つ以外に解決策はないと考えられる。

### 3. 論文博士制度の廃止

博士課程制度を歪めている一つの原因に論文博士の存在がある。博士課程に進まずとも、後で論文を提出して博士学位を取得できるのであれば、高い授業料を支払ってまで博士課程に進学する積極的な意義がなくなる。このような論文博士の制度は、博士課程に対する価値観を低下させ、大学院制度自体を歪めている以外のなにものでもない。

論文博士を比較的多く出している専門分野は、その目的がきわめて明確な実学の医学、薬学、工学等であるが、それらの分野の教員の中にも、論文博士の廃止を主張する者も少なくなく、産業界の中にもそうした意見が散見される。その中心的な論点は、教育要素がゼロであるということに尽きる。現行の論文博士をいつまでも存続させては、博士課程の改革における重要な今日的課題である教育機能の強化は不必要であることを肯定しているようなものであり、原則廃止すべきである。

論文博士制度の存続の背景となる要因の一つに、修士課程に対する需要が高いため、優れた学生をまず助手として採用し、後に博士の学位を取得させるという発想が一部の大学教員にあることが挙げられる。また、産業界においてもそのような人たちを上手に活用してきたことがある。最近では、博士研究員の先の展望が見えてこない閉塞感もあって、よく考える学生ほど、博士課程に進学することをやめてしまう風潮が見られる。米国では、基礎研究に自由に関われる地位を得るためには、博士学位を取得することが基本になっており、博士課程を視野に入れて修士課程に入学してくる者がほとんどで、我が国のような現象は起り得ない。

産業界に進出した修士課程修了者の中には、次第に基礎研究へと回帰する意欲を強くする者もいて、博士号取得に焦りを感じはじめるようになるが、たとえ、優秀であっても、そのチャンスに恵まれない人も多く、また、そのような人たちをプロモートする環境は産業界にはない。これらのことは、博士課程に対する認識が未だ成熟の域に達していないという事実を裏付けるものであろう。しかし、その一方で、最近では、大学院制度の弾力化により、博士課程への社会人の受入れが促進されている。すでに昼夜開講の制度や夜間大学院の設置等が進んでいるのに、

なぜに論文博士の制度が今なお必要であるのかは疑問である。

大学には研究生や専攻生と称し、授業料を徴収して受け入れている制度が現存しているため、論文博士の廃止の議論になると、必ずそれら制度との関連が問題となって出てくるが、それらのステータスの人たちに対しては、社会人の大学院受入れ制度を活用して、大学院の2～3年に編入を認めればすむ話である。論文博士制度は、関連するさまざまな既存の制度を含めて、社会人の再教育システムを一本化し、その上で廃止するのが、自然の流れであろうと考えられる。

植物分類学者の牧野富太郎先生のような事例は例外として、博士課程で教育を受けない者には、博士学位を取得する資格がないことを基本方針として確認すべきである。

#### 4．専門職大学院制度の拡充

戦後における医療保険制度の確立と普及という医療の急激な社会化は、古くから個人的な関係にあった医師対患者の倫理的関係を、医療サービスを給付する側と受ける側との経済的関係に置き換えるという大きな変貌をもたらした。

こうした変革の流れは、医学教育にも改革を迫るものである。昭和48年度以降、無医大県解消計画による医科大学（医学部）の新設等医療需要の量的増大に対処するとともに医療向上に資するための教育研究体制の拡充整備が行われた。しかしながら、優れた医学教育を施し、質の高い医療と医学へと転換し、人類生存のための科学への貢献と国際競争力を強める観点からは、問題が残されていることは否めない。

医学教育は、今後の医療と医学の進歩と一義的にかかわっているが、近年の複雑多岐化した疾患の研究においては、生命そのものの解明と密接に関係し、その基礎に広大な科学領域との相互関連なくしてはいかんともしがたく、教育と研究とは組織上一体でなければならないという体制は、柔軟な基礎医学の展開を抑制する方向に働いているとの指摘もなされている。最近では、基礎医学の分野に進む学生がさらに減少している。このままでは、真に必要とされる人材の育成と確保が難しく、気がついて見れば優秀な若手研究者は欧米に流れ、時代に立ち後れてしまうことは避けられない。すでに、その兆候は始まっているといっても過言ではない。

より深刻なのは、医療事故が最近余りにも目につくことである。我が国の最高の高度医療機関である大学病院もその例外でないことは、由々しい問題である。その根底には、時代の経過とともに医学教育体制におけるさまざまな矛盾があらわになってきたことが挙げられる。医業には患者のためにする自己犠牲が伴い、信頼できる力量の確かな「良医」でなければならないが、高度な職業的教育・訓練を重視し、倫理感を高める医学教育が十分に行われてこなかった。また、優秀な高校生が医学部（医科大学）に入学してくるが、その中には、適性を顧慮することなく、医療の社会的・経済的条件に優れた臨床医学の市場への就職意識が作用し、生物系の科目の基礎的知識の乏しい者さえいるなど、いまなお学力偏重の弊が跡を絶たない状況が見られる。

こうした若者が、基礎医学の重要性を認識する暇もなく、医師免状を手にし、その後は、臨床医として高い評価を得ようと、博士学位を取得するために、臨床医学を幅広く勉学するかわ

りに、無理をして形だけの研究論文をまとめ、これに学位を授与するという現況は、医学教育体制としては決して健全な在り方でない。今や医学教育は、種々の面において構造的な改革が必要とされる時期に直面していることは明らかである。

本来、医学と医師とは、社会に関かれ、国民生活に直結したものであり、その研究がいかに基礎的であり、高度であっても、究極的にはその目標から離れることはできない。こうした基本的な性格からしても、現行の6年制という変則的な学部制とするよりも、かつて総合大学の組織に当たって学部が「医科分科大学」と呼ばれたように独立性を持たせ、例えば、人文・社会科学を含む独自の教育課程を編成するなどの管理運営方式とするのが、医学教育の最も自然な姿であると考えられる。

大学改革の一環としての「専門職大学院」制度の新設を機会に、基礎科学の進歩と不可分に結びついた実学的な分野で、臨床研修の課せられている医学・歯学の分野については、現行の医学部・歯学部を専門職大学院を活用して「メディカルスクール」及び「デンタルスクール」を創設し、4年制の大学（学部）で生物系科目を履修し、医学・歯学を志す者を入学させるシステムに転換すべきである。これが、今日の医学・歯学教育が内包している諸問題を一挙に解決する方策である。

現行の医学教育制度は、6年間の学部（医科大学）に入学し、それから大学院研究科に進学する体制になっているが、厚生労働省が、免許取得後の卒後の2年間の臨床研修を決定したことで、大学院生をキャリア・パスとしてどこに位置付けるかが大きな課題となっている。しかし、現行のままでは、いまの医学教育体系の中に入りようがない。医学教育に様々な歪みを助長している変則的な6年制を廃止して、専門職大学院としての「メディカル・スクール」を創設すべきである。

江橋節郎博士（生理学専攻、東京大学・岡崎国立共同研究機構名誉教授）の述懐によれば、臨床の分野のみで本当に博士学位が取得できるような臨床医は、100人に1人くらいであろうとのことである。我が国の学位制度としては、欧米に見られるような職業博士を与えるようなコースがないために、アカデミックな研究業績に対して与えるほかないのが現状である。その矛盾をどう解決するかが大きな課題である。名医たる者には、専門科学の進歩を絶えず身につけるよう、それにふさわしい習慣が養われていなくてはならないが、「専門職大学院」の修了者のすべてに博士学位が与えられると理解すれば、現在のように無理をして基礎医学関係の研究論文を提出させて博士学位を授与する必要がなくなる。

医学教育においては、臨床研修を受け、国家試験に合格しなければ、一人前の臨床医になれないというトレーニングの重視があるが、高校から医学部に入学してくる者で、本当に臨床医としてふさわし者がきているかといえ、必ずしも「イエス」とはいえないであろう。よくできる高校生が担任教師に進められてくる事例もある。最近、入学試験において生物系教科を受けずとも医学部への進学が可能であると仄聞している。これらは由々しき問題であり、4年制の一般学部の卒後、専門職大学院に入学するシステムになれば、自分の適性を見極めて進路を決める自由度が得られることになる。素直に臨床研修を受けてM・D・になればそれでよし、メディカル・サイエンスを志す者はPh・D・コースに入り、ダブルメジャーではないが基礎科学を履修・研究して科学者になればよい。少なくとも、現行の医学部の6年制という、中途

半端な制度を廃止するために、専門職大学院への転換は必要である。

### 第3章 博士研究員の位置付けの明確化

博士研究員（PD）現象は、研究者の養成と活用に関連して発生し、もともとは理論物理学、天文学等の分野に著しかったが、1970年代後半以降になって、人文・社会科学の諸分野にも出現し、全体として社会問題化するに至ったことは周知のとおりである。これは、端的に言って、高度経済成長期に急激に膨張した高等教育体制が減速経済時代に入っても軌道修正が行なわれることなく、教員や研究者の需要が減少するに及んで顕在化したものである。その一方では、我が国の大学に特有な大量の非常勤講師や慢性的な高度研究支援者が不足している状況がある。こう考えると、PD問題の背景には、学と産と院生の3者からなる諸要因の錯綜が陰に陽に脈絡していることは争えぬところである。

歴史は繰り返すで、今日のPDを巡る現象も、その要因と背景は基本的に全く変わらないといえる。第1章に述べるように、社会の高度化・国際化の時代が要請する高度学歴化社会に対応して大学院が拡張し続けてきたが、その後の経済状況等の変化により、需給関係の不均衡というあらわな形をとって発生したのが今日のPD問題である。しかし、それは、我が国の科学技術振興そのものに関連する問題でもあり、その根本的な解決には、我が国の高等教育制度全般、特に大学院の在り方の根源にさかのぼり、科学技術振興体制の再検討にまで触れざるを得なく、短期間で調整できるような問題ではない。

現在の「ポストドクター等1万人支援計画」によるPD支援制度は、深刻化するPDを研究者へのキャリア・パスとして捉えることで、我が国における若手研究者の層を厚くし、研究環境の活性化に資することの目的の下に、第1期科学技術基本計画により創設されたものである。このPD支援制度により、若手研究者の活躍の場が拡充され、研究機関の活性化に貢献しているが、PDの進路状況を見る限りでは、常勤の教員、研究者にシフトしていく傾向はあまり見られなく、産業界への流動も鈍い状況にある。

また、国の研究費により雇用されるプロジェクト型のPDにしても、国の研究プロジェクトを次々と渡り歩く「はしご現象」が顕在化し、今一つ伸びていないという評価は拭い得ない。日本学術振興会のPDフェロシップにしても、大学の研究室にはPDの年齢に相当する助教授や助手が存在し、研究指導教員との関係において独自性を発揮しにくい場合があったり、その期間終了後の進路に展望が持てず、新たな政策的問題群が浮上してきている。

欧米では、活発な研究室ほど、優秀なPDが海外から集まり、その活発さが増進されるばかりでなく、PDの間にも競争が起るといったフィードバックがある。このため、優れたPDを獲得しようとするさまざまな国際的な流れが発生し、また、PDの経歴が正当に社会評価され、産業界から好条件の処遇を得て活躍することができる。実力があれば年齢にとらわれず、正教授に迎えられたりする。我が国には、そうしたインセンティブがなく、市場原理も働かずに蓄まってしまふ。米国のPD制度の実態の押さえ方が足りないまま仕組みのみを導入したことに問題の根源があると考えられる。

少なくとも、我が国では、PDに対する定義が明確でなく、キャリア・パスとしての地位が確立されていない。博士課程の学生も、いずれはその立場になるが、先の見えない今日のPDの停滞期は博士課程の根幹にかかわる問題であり、我が国の研究者養成計画が成り立たなくなる恐れすらあることは否めない。

PD制度は、「キャリア・パス」として切磋琢磨してプロの研究者に、あるいは、高度な専門技術者になり、我が国のリーダーになるための階段を登りつめていく出発点であることを再確認し、PDの質的向上と雇用市場の拡大に向けて、PD制度とその運用の在り方を再設計することが重要である。

#### 7) PDの理念と実際の乖離

企業の立場からの現状を言えば、PDはもとより必要であるが、折角採用するならば、日本国内で求めるよりも海外経験者の中から選ぶ傾向が強い。日本でポスドクした者は、単に自分の専門を掘り下げているに過ぎず、その存在感が薄いという印象は避けられないからである。その点、海外経験者は、語学力が高く、友人との交流チャンネルが豊富であることも魅力であり、強い期待感が持てる。

米国でも、PDが研究者へのキャリア・パスとして重要性が増しているが、なかなかそれにふさわしい定職が得られないという実態があり、その点では日本と同じである。ただ、日本と異なるのは、平気で職を転々とするというサバサバした気質があることである。例えば、博士号を取得してから、海軍に入り、再び戻ってくる者さえ見られるが、日本では、例外者はいるにしても、多くの者が型にはまった観念にとらわれている。すなわち、PDが自分の専門を生かせる研究者のポストだけを志向し、それが期待し得ない場合における他の職種への選択肢がないということが、問題を深刻化させている背景である。米国では、広範な職域において適切な地位や待遇を得て就職することには違和感がなく、PDのPDといった問題は起っていない。

博士課程修了者の進路は、分野によっても異なるであろうが、その修了後に早々と大学の助手になり、助教授、教授と昇進するケースは、現在ではほとんど見られない。かりに、すばらしい仕事をしたと評価して助手に採用しても、将来確実に第一級の研究者に伸びるかどうかの保証はかなり難しく、次の昇進のポストについては、多くのPDもいる中での競争により決められる仕組みにしておくことが必要である。その点では、PDが多くなることは、次のステップであるポストの候補者数が増えることを意味し、大学社会にとっては大きな進歩であると捉えるべきである。かりに、PDが大学外へ出ても、一生涯の敗者ではなく、いつでも社会の中でふさわしいポストに座れる、いわば「敗者復活」の可能となる体制を社会的仕組みとして整備しておくことが絶対に必要である。そうでないと、いくら競争原理の導入による組織運営を行っても、その効果を発揮することはできないし、また、真に人を生かすことにはならないからである。

PDの地位の問題は、とかく、採用する立場からの議論になりやすいが、PDの立場になって、将来、リーダーとして備えられるべき研究者の基本的な資質・能力を培うためにはどのような経歴を積むべきなのか、そうした視点から議論することが大切である。最近、ある一流の

大学で博士課程修了者を助手にしようとしたら、当の本人は外国のPDになってしまったという事例があったが、PDの人たちの中には、2～3年の修業で見違えるような実力つけた後に、立派な大学の助教授に就任するケースも少数ながら現われてきている。海外で研究経歴を積むことは随分と意義のあることである。これからは、世界の優れた人材を惹き付けるような魅力ある突出した研究拠点を形成し、PD自身もより資質を磨き、レベルの高い研究能力を培う心構えで修業する雰囲気になれば、PDの位置付けも自ずと明確化されてくるに違いない。

#### 4) PDの国際交流の活発化

キャリア・パスとして捉えるべきPDの存在感について、さまざまな懸念が示され、その質の向上に重点をおいた施策が求められている一方で、優れたPDの国外への自発的流出という深刻な問題がある。例えば、ヒューマン・フロンティア・サイエンス・プログラムでグラントを得ているような者が少しでも新しい研究の芽が生まれれば、さらにその研究を進展させるために海外のラボに流失し、その過半数の者が日本に戻っていない。つまり、いくら日本が優れた若手研究者にグラントを与えて創造的な思考力のある人材に養成しても、鴨にネギを背負わせて外国に行かせているようなものである。これが我が国の助成制度の持つ一つの側面であり、問題点でもある。

我が国からの頭脳流出は、短期的・長期的な視点から評価する必要がある。短期的には、我が国の学界にとっては損失になるかもしれないが、グローバル化の視点からは、相手に得をさせなければ、こちらも得をしないという発想で考えるべきであろう。若手研究者の自発的な流失が起きたとしても、その者が将来流失先の一流大学の研究室で中堅的な存在になれば、こうした一流大学との人材交流が対等の形で可能になるという意味では損失にならない。頭脳流失を損失とする捉え方をするのではなく、我が国にも優秀な大学院生をPDとして積極的に誘致してくるくらいの気持ちで、若手研究者の国際交流を活発化させることが重要である。

国際会議においては、よくPDの獲得をねらい、優れた論文を発表した直後に、欧米の教員がいろいろと話し合いを行い、即交渉する、いわば「ロビー活動」のシーンがよく見られる。まとめれば素早く契約する自由度を欧米の教員が有しているのに比して、我が国の教員の置かれた立場とは、それこそ天と地との開きがある。日本学術振興会の「外国人特別研究員」にしても、審査会での選考を経ていつ決まるのか分からないような現状では、優れた人材を招致しようとしても、相手側が先に決まった国々の研究室を選んでしまい、結果的に我が国がチャンスを逃してしまうようなことがたびたび起る。近隣諸国との関係においても、こうしたことがままある。これは、日本の文化が絡む問題であるが、例えば、グラントで外国から優れたPDを誘致できるような方策を検討する必要があるのではなからうか。海外からのPDが増えれば、競争的雰囲気も高まり、研究室の活性化にも貢献するばかりでなく、PD制度も定着してくる。外国人特別研究員制度についても、より弾力的に活用ができるようにすることがますます重要な課題となってくるので、これについて適切な方策が検討されてよいであろう。

優秀なPDは、どこの国でも目星をつけて誘致に動いているので、我が国においても、教員の判断により、遅滞することなく自由に採用できないと、PDの欧米への流失はとまらない。この流れを抜本的に変えなければ、いくら研究費を投資しても、研究分野によっては、世界の

トップレベルを目指す研究などは期待され得ないというべきである。日本学術振興会・外国人特別研究員制度自体も、次第に改善されてくるであろうが、教員自身のグラントで大学院生にもサラリーを支給できる確実な保証があれば、欧米からも優れた者を採用できる。また、第4章の「若手研究者への経済的支援と人材養成計画」に述べるように、特別研究員DC-1に対するフェローシップ型にはグラント的運用をするような方式をも導入することが望まれる。

## 第4章 若手研究者への経済支援と人材養成計画

人材養成を支える奨学事業の核となる制度は、日本育英会の学資の貸与事業である。これは、平成15年度から日本育英会など公益法人5団体が統合して発足する独立行政法人の奨学金事業に衣替えされる。新しく導入される制度の枠組みの構想によれば、教育・研究職に就いた大学院生に一律に認められてきた返還免除制度を廃止し、優秀な人材に限って優遇措置を講じること、学生が自分の責任と能力で奨学金を申請し、返還を円滑に進めるため、奨学金の貸付けに連帯保証人が不必要な債務保証制度を導入すること、などがその骨子となっている。これは、今後の奨学金の在り方として、学生の自覚を促し、返還意識の向上が望めるし、大学院生には優秀な者に優遇措置を与えることで競争原理を働かせることが期待できるとしているが、このような方向は、政府の構造改革の大きな流れの世情からしても、基本的に異存はないところである。

しかしながら、最近の大学院生にとってより深刻なのは、これまで述べてきたように、将来への人生設計が描けなく、優れた学生ほど博士課程への進学をやめてしまう傾向が強いことである。新に導入される奨学金制度でも返還優遇措置はあるにしても、原則、大学教員になっても返還しなければならないとすれば、博士課程を巡る問題的状况がより加速され、博士課程の入口のところで破綻しかねないことは完全に否定できず、懸念が残るところである。

博士課程学生に対する支援プログラムには、奨学金のほか、研究奨励金を支給する日本学術振興会特別研究員(DC)、リサーチ・アシスタント(RA)、ティーチング・アシスタント(TA)などがあり、安心して進学し研究に専念できる環境が整備充実されてきているが、なお不十分である。そもそも、博士課程に進学してからも、なお親のすねをかじらねばならないような制度は基本的に欠陥があるとの指摘もある。また、経済支援事業は、個人的な経済環境に起因して発生する問題であるが、それが学問の未来への先行投資としての性格を有していることにも留意しなければならない。すなわち、今の奨学金事業には、小子化の影響が全く考慮されていないが、奨学金の在り方いかんによっては、それがそのまま学問分野別の人材養成・配分の問題にも連動し、次世代の基礎科学基盤の崩壊もしかねないという要素を内包していることである。

特に、日本学術振興会特別研究員DCは、我が国の将来を担う創造的な研究者の養成・確保に大きな役割を果たしているが、学生にとっては自分の将来の方向を決めるのであることを考慮すれば、特別研究員の採用においては、その特殊能力を育てるために柔軟性を大切にすることが必要である。学生の側も受入れの側も真剣な選択をすべきである。この観点から、研究者

養成の場をフェローシップ受給者が選択し、大学も優れた学生を獲得することのできる方策を重視することが必要である。このためには、博士課程やPDに対する各種の支援形態のより適切な組み合わせにより、さまざまな趣旨の支援をバランスよく措置していく体制と方策を整備する必要がある。

#### 7) 経済的支援と人材養成

経済支援の現状に対する学生の反応には、個人差が大きく一概に言えないが、経済支援が拡充する方向に進むことそれ自体は望ましいことに違いない。ただ、文部科学省の審議会からの第1次提言の中で「博士課程学生の多くが研究活動に関係のないアルバイトをしなければならない状況にある」と指摘している記述のくだりは、その表現の基底にアルバイトがいかに悪くも悪くも捉えられているようにもとれるが、博士課程の学生はすでに社会人的な性格を持ち、人間の幅の広さを育成するという観点からすれば、アルバイトといえども社会意識を育てるのに効果があるというべきである。アルバイトに対する見解が、博士論文の完成に時間のすべてを投入できるようにとの趣旨のものであるとすれば、それは人材養成に求められている考え方とは異なる方向のように思われる。

博士課程終了までに要する金額を奨学金に換算して試算すれば、修士課程から計算して500～600万円にのぼるが、そこまで借金をして博士課程に進学し、高度な研究を志向しようとする学生を集められるかといえ、心細い限りである。日本学術振興会の特別研究員(DC)の採用人員は、博士課程定員の6%程度であり、米国の数字と比較しても、きわめて見劣りがする。優れた学生を確保するためには、この数字的な支援状況を大幅に改善するとともに、学生を甘やかさず、さればとて過度な競争を避けつつも適正な競争により、有能な学生には手厚くするような措置も必要である。

第2章に述べるように、博士課程在学が長期化することも想定して、優れた学生に対しては、指導教員はグラントやその他の資金を活用し、論文を仕上げさせる方向で、適切な方策が検討されて然るべきである。

国立大学法人化で民間的経営手法の導入という背景も絡んで、学生を取り巻く経済環境は一層厳しい状態に置かれることが予想される。奨学事業は、ある意味で、学生の判断に任せているところがあるが、前述のように小児化の波が押し寄せてくることへの対策を考慮すれば、一般原則による奨学金支援の方針だけでは、専攻分野によっては、将来、研究者のプールにも影響しかねない問題が生じるおそれがある。地味な分野を含めて、どのような分野においても研究を担う中核的な若手研究者は必要である。そのような人材を量的に確保し、未来への基礎研究を幅広く維持・発展させるための手段として、例えば、必要な分野に人材を誘致するための国家的な奨学制度の在り方について、根本的な検討を加えることが必要になるのではないかと考えられる。





今は、顔の見えないところで採用され、大学に割り当てられるのが実態であるが、第一義的には教員自身が適正な競争条件下で最も適した人材の選考を行な体制にすることが必要である。

欧米では、教員が優秀な院生やPDを獲得できなければ、自分の研究室が機能不全の状況に陥ってしまうおそれも起りかねないから、現場の教員は最適の人材の選択に真剣である。そのためには、例えば、受入機関にある種のクレジットを与え、これに基づいて日本学術振興会が最終的に決めるというシステムにすることも、改革の一方向である。

## ii) グラント的運用システムの導入

特別研究員DC-1は、修士課程1年で研究業績を添えて応募する制度になっているため、そのことが重視されるようになっては、教育訓練の機能を歪みかねない。しかし、実際には学部4年での論文が提出されてくることが多いようであり、それが本人の力量によるものか、それとも指導教員のアイデアによるものなのかが判然としなく、研究業績の評価に差が出てしまうという問題がある。そうした差をできるだけ少なくするため、審査員が採用予定者全員を対象に面接調査を行なっている。

DC-1の選考においては、研究論文の他に基礎知識能力の試験を課するくらいのことが望まれる。米国のような競争社会でも、ある程度常識化していることは、指導教員の推薦状の持つその実質的な意味の強さである。しかし、日本の場合、推薦状には良いことのみを記述しようとする大学の常識が直ぐそこに顔を出してくるから、その信用度は高いと言えないのが実情である。このため、それを外して研究業績の論文数のみが重視され、かえってその人の全体像の把握を難しくしており、独創的な発想をする若い人の芽を摘み取りかねない。やはり、基礎的能力を含めて本人を一番よく知っているのは指導教員であり、良心を持って推薦状を書くことに尽きる。米国では教育研究指導体制が確立しているからそれも可能であるが、我が国には推薦状で動くような文化基盤が貧弱である。

そもそも、DC-1制度は、修士課程を終える頃には、その者の能力は十分に把握できる状況になっているであろうから、優秀な人材を採用し、集中してフェローシップを出そうとする高邁な理想があった。また、工学部の特殊事情としては、優秀な者が修士課程から企業に就職してしまい、これに歯止めをかけて研究を継続させたいという考え方がその背景にあったと仄聞している。後者のような事情は、特に情報関係分野では、現在でもなお顕著に見られる。

DC-1のフェローシップは、個人に与えることを前提に、事前に指導教員の推薦状により審査して選び、個人が最も希望する大学の研究室を選定させるのが本来の在り方である。そのためには、フェローシップの資金の基本的性格を維持しつつ、グラントとして運用できる制度的な工夫が必要である。その際、推薦状がいい加減なようなものであれば、その指導教員の推薦状に対する信用がそれこそ全く失われてしまう結果になることからして、推薦状の持つ信憑性に関するような問題は起り得ない。また、修士課程の予備校化への懸念もなくなるであろう。

これまでの支援制度には、グラントによるフェローシップ型支援システムはなく、資金の移し替えによって、このシステムが実現すれば、学生の大学移動を促進する方向に作用し、希望しない教授のところでは教育研究指導を受けるような羽目にならずにすむので、そのメリットは大きい。優秀であれば、どこの大学からもどの先生からもオファーが期待されるから、学生は

希望する大学の研究室を選択することができる。

D - 1 特別研究員が研究に従事する機関は、基本的には在学する大学院研究科とすべきであるが、ある一定の割合でグラント的運用する枠を設けておくことが必要である。PD特別研究員については、逆にグラント的運用を基本にし、できれば、クレジットで自由にPDを選考し、PDもまたこの大学の研究科にも自由に応募できるようなシステムにすることが必要である。

そのような構想は、論理的には理解ができるが、特別研究員は全分野をカバーすることが原則であり、その中には人文・社会科学分野もある。グラントによる採用の可能なのは、活発な研究が行なわれている分野に限定されてくる。こうした諸事情を考慮し、DCやPDに対する支援に当たっては、用意されている各種のプログラムをより適切に組合せつつ、目的に即して、最も実効性のある形態にて運用されるような総合的体制がとれる方策を検討すべきである。

## 第5章 大学院の組織運営改革の視点と方向

### 1. 組織運営システムの改革

我が国における大学の組織運営の根幹をなす研究評価とマネジメントを育てる文化的基盤は弱く、その間において、学長がリーダーシップを発揮しづらい環境にあることは認めざるを得ない。科学技術基本計画の策定後は、一連の大学改革が進められ、国立大学法人化の動きとも連動して、評価をはじめとする組織運営面での改善に進展が見られる。しかし、全体として見ると、より一層の主体的改革に向けた取組が期待されるところが少なくない。

博士課程と言えば、博士学位を取得し、将来、社会の中核部分で重要な地位を占めて活躍するキャリアとして認められるような人材を養成する機関であり、熾烈な競争心を駆り立てる教育・研究の体制と環境が重視されなければならない。しかし、この観点から言えば、現行の博士課程の枠組みは、博士課程に進学さえすれば、論文作成に手をつけることができるばかりでなく、教員が手を取り足を取って研究指導をする一方で、学生には論文を完成させるために自分の時間のすべてを投入して専念できるよう経済支援をするといった方策がとられていることなどに象徴的に見られるように、全体として甘やかしの構造になっている感は拭い得ない。

博士課程に入学して見たくなるような魅力のある制度にしないと国際的に通用する大学院には成長しない。能力のあるからといってパンだけで学生はこない。米国でも博士課程の院生は決して裕福ではなく、辛うじて生活できる程度のマネーは得ているが、その生活の厳しさに堪えて苦勞しているのは、その先に自分にとって何らかのメリットがあるというモチベーションが与えられているからである。そういう仕組みを作っていないと、大学院自体がこの激動期から取り残されていくであろう。

このままでは、競争と個性を重視し、その研究能力に報いるインセンティブの仕組みのある欧米との格差はますます大きくならざるを得ない。一人で外国に行き、私生活の苦勞を覚悟で武者修行をするのは、切磋琢磨を通じて独創性を磨き、将来、世界のリーダーシップの取れるような研究者になろうとすることへの夢と意欲と期待があるからである。

ますます厳しさを増す国際競争の環境の中での大学院の教育研究体制は、より競争原理を導入し、正当な評価の下での研究の展開が可能となるよう、人事の流動化が円滑に機能する自己改革の仕組みを組み込んで組織化し、運営されなければならない。

#### 7) 研究組織の柔軟な再編成

博士課程における人材養成面での不均衡は、これまで量的規模と教育組織上における分野の観点から指摘されてきたが、より基本的な問題は、学問体系の流動化、研究の発展に即して、研究組織・運営が弾力的に対応できない制度的な欠陥である。いわゆる「組織の不整合」である。

学問研究の自主性の保障は、創造を介して大学が社会に貢献する基本的な条件であるが、同時に、博士課程の機能が社会的に十分果たされていくためには、産業界で進行している多様な職種展開に対応した人材の需要にリンクした教育機能の再組織化を図ることが必要である。

これからは、大学院の組織運営が時代の方向性や学問の新展開に対して、常に先見性をもって対応できる新しい解決策を見つけることが博士課程改革の中心的な課題であると考えられる。そうでなければ、本当に必要とされる研究分野に定員を増やせないばかりか、優れた若い研究者が主体的にフロンティア分野の開拓に取り組みようとする機会を閉ざす結果となりかねない。これは、かえって博士課程の魅力の欠如さをますます加速し、博士課程機能そのものの低落を招くおそれをなしとしない。

科学技術分野にしても、すでに古典的な研究分野に属し、その分野の産業がほとんど衰退しているのに、依然として過剰な学生数や教員数を擁して大量の人材を育成している。米国の大学におけるように、時代の要請に合った形で、古典的な研究分野はパッサリとカットして新しい研究組織や研究分野を新設するようであれば、博士課程の高度化も活性化も、到底おぼつかないであろう。

IT関係における人材養成面における不均衡は、その最たるものである。産業形態における人材需給は、これまでのハードウェア製品からサービスを提供するビジネスの時代が変わってきているが、大学の人材養成面では専攻の再組織化も行なわれず、産業界の要請に追いついていけず、産と学の間には乖離が見られる。産業界の情報事業部門の人事担当者の間でも、ある種のグチが出るが、その意見を集約して、具体的な方策を提起するところまでには至っていない。

弾力的な組織編成には、学長のリーダーシップが期待されるが、指導性の強い学長は選挙で敬遠される風土さえ見られる日本的な文化の中では、必ずしも楽観はできない。不均衡の問題に関連して、高等教育の基盤をより確かなものにするためには、大学自体の内部改革の努力とある種のまとまった形での外圧による改革への後押しとが一体にならないと、なかなか根本的な解決は望めない。

#### (1) 人事の流動性と学問の交流の促進

高等教育機関としての大学の教育機能を考えるならば、学部の学生といえども、その学問的探求のセンスは教員から伝わり育てられるべきものである。教員たる者は、常に最先端のサイ

エンスの研究状況を体をもって感じていない限り、そこに真の教育はないはずである。広い意味で、大学院の研究環境を魅力あるものにするためには、教員人事は大学や専門分野を越えた広域の観点から、性別を問わずに、適切な人材を求め、たとえ若手研究者であろうとも年齢に捉われずに教授にも採用できる、公正な競争原理と評価機能の働く人事登用制度を整備することが最も必要である。本当にトップクラスの研究者の主宰する研究室の博士課程には、優れた学生が集まってくる。これが大学院の活性を保つ根本である。

我が国の大学の場合、これまで多く指摘されてきた欠陥は、身分保障に安住して、人事の横の流動性に乏しく、自校閥繁殖の通弊に陥るきらいのあることなどである。これらのことは、教育研究活動を内部から衰退させる要因になりかねない。こうした人事の閉鎖的風土を改善し、その流動性を促し、学問的交流による研究の雰囲気や常を常に新鮮にすることが、大学院の今後の組織運営の在り方を裏付け、期待される教育研究機能を十分に発揮し得るための基礎的条件である。

もとより、大学教員の自発性と創意が尊重されるべきものであり、安定した条件下で積極的に活動を高めることは重要であるが、一部に任期制を導入して不断に活力を新たにすることが必要である。その際、大学院の整備充実とあわせて望ましい教員組織の在り方、ことに伝統的な教員の職制区分について再検討を加え、いやしくも、身分保障に安住して仲間擁護や不適格者の温存に流れないよう制度的な工夫をすることが必要である。

#### i) 教員の任期制

今は、人事の固定化につながらないように、内部昇格を行なう大学は少なくなっている。全教員に任期制を導入する道を開くことに対しては、原則、教授側に問題がなく、若い層の助教授や採用後間もない助手の合意も得られる可能性はあるが、問題は身分保障に安住して活動が停滞気味の教員に対する対応である。任期制を適用したい者には任期が付けられず、本人の意に反して移動させることもできず、公務員制度の厚い壁に守られているのが現状である。

大学共同利用機関や大学の一部では、すでに助手ポストの任期制が実施されているが、全体的に見てパーマナント志向が強い。任期制の導入は、全員が賛成しなければならないような仕組みでなく、大学の大半の意向が合意して、正式な手続きを経れば、機関決定として全教員への任期制が可能になるようにすることが考えられる。

まずは、新規採用の助手から任期制を導入して次第に全体に及ぼしていく手法で取り組み、当事者たちの自覚も変わってくるであろうから、実施する意味は大きい。「隗より始めよ」で、国立大学がまず任期制の法的措置を講じ、各大学で一斉に実施すれば、任期切れの助手ポストの公募が行なわれることになるので、任期切れの助手が応募できる機会はトータルとして同じになり、大分事情は改善されるはずである。その効果は、次第に私立大学にも波及していくことになる。

それは、「水飴理論」といって、その方向で一度動き出し、やがて全体に回れば、事はすべて順調に滑り出すはずである。ただ、拡張期にあって発展し続けてきた日本が今縮小期に入っているため、既存の人材の身分を保証することと、新しい優秀な人材を外部から招致することが重なり合って問題化しているのが現実の姿であり、一般論で片付けられない問題を内包し

ていることに留意する必要がある。これまでの人事運営の経験からして、例えば、任期制と内部昇格の防止を噛み合わせただけでも、公務員制度に実質的に風穴を開け、ややも閉鎖的になりがちな人事に流動性を促進する効果を生んできたことも事実である。

#### ii) 職制区分の再検討

職制システムの改善で最大のポイントは、助手の位置付けを明らかにすることである。現在の助手の職務には、教育的・研究的な仕事と、その支援的な業務とが含まれており、その完全な再整理は困難な状況にある。思い切って、助手を米国の P I (Principal Investigator) のステータスにするのも、一つの見識である。そうでないならば、助手を講師にして、その職制を廃止する。その代わりに、P D を活用して研究組織を編成することで対応するなどの工夫が必要である。

現在の職制区分のどこからが P I に相当するののかの問題もあるが、米国の「アシスタント・プロフェッサー」に該当するところに助手がくるように、独立した人格と地位を確保する新しい基準づくりを最優先して行なうべしというのが今の流れになってきている。そうでないと、P D 制度のみを整備しても、今の職制ラインからは横に置かれた状態が継続するだけで、メイン・キャリア・パスにはなり得ない。

#### iii) 教員の自校閥繁殖の規制

かつて、文部省・大学審議会の答申で、大学教員の自校閥の比率を調査し、それに言及したことがあったが、それを規制することができなかった経緯がある。平成 10 年度の学校教員統計調査によれば、大学院に所属する教官の実に 62% が自校出身者で、特に農学系で 84% になっている。最も割合の低いのが理学系で 51%、次いで社会系 58%、人文系 63%、工学系 65%、保健（医学を含む。）69% となっている。また、助手の新規採用者数 1,580 人のうち、自校出身者は 72% にものぼる。

日本学術振興会特別研究員は、これまで他大学に移ることが望ましいというのが採用条件であったが、半数は元の自分の研究室に戻る実態があり、原則禁止する扱いに変更したりしている。P D には一定期間の海外渡航を原則化することも、ある種の強制的措置である。

何事も、東大の顔をうかがい、右にならえする風土があり、大学の自律的判断に任せるにしても、相当の罰則規定でも設けないと不可能に近い。まずは、突破口として、例えば、東大の自校比率を 30% までにするなどして流動性を高める制度的な工夫が必要になる。最近、公募も他大学への推薦依頼、学会誌や新聞への掲載等の方法により採用された者は増加しているが、その活用は必ずしも高くないといわれている。これからは、海外の優れた頭脳を吸引することも可能にする公募制により、真に国際的に開かれた大学を目指すべきである。ある教員が定年になって、他大学からは声がかからなかったが、招いてくれたのが米国の大学であったという笑えぬ話もある。

## 大学教員における自校出身者の状況

(1) 日本（教員全体） (平成10年度・学校教員統計調査)

	学部所属教員		大学院所属教員	
	教官数	自校出身	教官数	自校出身
合計	122,193	31%	10,158	62%

(備考) 自校出身者には、他校での勤務経験者を含む。

(2) カリフォルニア大学9校（米国）の助教授(Assistant Professor)採用者（1994-98）

出身校	採用者数	%
全体	995	100%
UC9校	215	22%
出身校別		
UCバークレイ校	103	10%
スタンフォード	74	7%
ハーバード	59	6%
エール	41	4%
UCCLA	41	4%
海外	85	9%

(カリフォルニア大学資料による)

(備考) (1)と(2)で統計の観点異なるが、状況を概観するために参考として示したもの。

## 2. 教育評価の諸問題と今後の課題

大学は、その伝統として、講座・学科目を基本単位として構成される学科・学部を組織基盤とし、教育と研究の一体的推進を図ることを理念としてきた。これは、第一線の研究者こそ学生に教育の神髄が語れる第一級の教育者であるとの考え方に立脚するものであるが、最近の研究上の多様な要請は、大学の組織原理を超え、教員には教育と研究の両立が重くのしかかってきている。

教育評価は、基本的に学部が中心になるが、教育はかなりの努力と時間がかかるイナーシアの大きい仕事であり、最近における研究評価の重視傾向が厳しくなればなるほど、教育が負担になりかねないことは否定できない。また、大学院博士課程においても、教育機能の強化が重視される中で、学部とは評価手法が異なるにしても、大学院の教育評価も、今後は取り組まなければならない課題であると考えられる。

こうした観点からすれば、研究に優れていても、教育に手の回らない教員あるいは教育機能の拡大・強化に対処して教育に専念する教員など、教育と研究のいずれに重点を置くかは教員の選択の問題となり、教員各個人により自ずと濃淡が生じることになろうが、組織レベルにおいては両者の均衡が保たれるよう総合的に推進されることが必要である。

もないのが実情である。まさに入口の段階にあるが、教育評価はそれこそ研究者をはじめとする高度な人材育成にも直結する課題である。研究評価では、主観性の問題があるにしても、客観性という認識が重要な要素になるが、教育評価は、短期間に評価ができるような性格のものでなく、客観性と主観性をどのように加味していくかということが大きな問題点になる。大学評価・学位授与機構の大学等評価委員会でも、研究評価のように個人レベルまで下げて評価手法を取りたくても、その尺度となるべきデータがなく、現状は、組織体として評価せざるを得ないというのが偽らざるところである。

教育行政側においても、今、評価を意味あるものにしなければならないという状況が醸成されつつある。「大学（国立大学）の構造改革の方針」（平成13年6月）に基づいた「21世紀COEプログラム」が今年度よりスタートしたが、研究面に評価の重点が置かれ過ぎることから、平成15年度からは、「国公立大学教育トップ30」ともいべき、「特色ある大学教育支援プログラム」の制度が発足する。これも、教育評価により教育改善に力を入れようとしている姿勢の具現化である。

教育評価の重視の動きは、世界的な傾向であり、流動化社会の中での高等教育機関として教育評価の方向は止むを得ない。しかし、本当の意味での評価のスタンダードのできていない状態で、分からない者同志が評価し、評価されることになれば、ある種の悪循環に陥るおそれのあることは否めない。教育能力は教員の頭の中にあり、直接評価することは難しいが、典型的な大学を選定し、尺度となるデータの蓄積から作業をはじめ、互いに意見を交換し、フィードバックしながら、評価基準を構築し、それを水平展開していくほかに手立てはないであろう。

#### i) 教育評価の流れ

学部レベルにおける教育評価は、従来と大きく変わってきている。これまでの教育制度では、入学試験という入り口のところが最も厳しく、卒業という出口は甘いという、比較的画一化したシステムであって、まずは休講せずにカリキュラムに則り授業時間を埋めてさえいれば、教育の質は問われずに教員が勤まる仕組みであった。しかし、最近は、出口のところで、どのような卒業のさせ方をしているか、特に落第しそうな学生にどのようなフォローをしているか、という教育のキメの細かさみたいものをまとめて評価する、出口評価の流れになってきている。

研究評価は、ある意味でグローバル性があり、絶対評価が中心になるが、学部段階の教育評価では、4年間で学生がどれだけ伸びたかという、いわば「デルター値」が問題になる。これは、入学試験の偏差値に相当するもので、何もトップの卒業でなくても、どれだけの付加価値があったかが評価されるシステムである。

米国で一般的に行なわれている学生あるいは卒業生による教員評価も、問題点がなくはないが、試みる価値はある。ドイツにはスピーゲルという週刊誌があって、学生による評価を中心にして大学評価をしているが、欧米では、永遠の課題として毎年毎年議論されている。その評価の確かさ不確かさ、嘘か真実かを見分ける問題、それを防ぐにはどのような設問をしたらよいかの問題等について絶えず研究がなされている。我が国では、学生による評価が、どのような意味を持つかの研究さえ行なわれていない現状からしても、学生評価は大問題である。我が国の教育評価は低いレベルにあり、まずは試験的に取り組むことから始めることが重要であ



る。

## ii) 政策における差別化の方向

国立大学に対する国の施策の変遷を見ても、予算上の仕掛けはすべて同じでも、研究組織を新設する中で、例えば、大学院重点化方策に見られるように、事実上の差別化政策がなされてきたが、これからは建前論でなく明確な姿勢で差別化の方向に進んでいくものと思われる。競争的研究資金が取れる大学とそうでない大学、「21世紀COEプログラム」に認定される大学とそうでない大学とに自然淘汰され、さらには改革する大学とそうでない大学とによって評価が分かれ、運営交付金も差別化される等々、いろいろな形での差別化が避けられない情勢である。残っているのは、そのためにどのような思い切った評価をするかの方法論だけである。これからは、大学自体が自己改革を加えるのでなければ生き残れない時代になりつつあることを認識しておくことが必要であろう。

そうした差別化の方向は、大学改革の自然の流れであるにしても、その結果として、組織的な在り方が研究組織と教育組織とに機能的に分離し、教員によってはその任務が100%教育というステータスになり得ることもあるが、高等教育機関としての機能を考慮すれば、相当慎重に考えて対処することが必要である。学部の学生といえども、将来、かなりの人がサイエンスの探求にタッチするが、その学問的なセンスは先生から伝わり、育てられるべきものである。大学における研究は、大なり小なりとも、学問研究に関わり、その質に支えられている。それは、研究のための研究とは考えずに、教育のために最低限要求される研究である。基盤的研究資金は、まさにそのための研究費であり、それを保障するものとして積極的な意義があると解すべきである。

教員を教育と研究とのグループ分けをする基本的考え方は、優秀な人材を集め、先端的な成果を創造してもらえようような体制づくりを誘導することにネライがある。しかし、教員の中にはグラントが獲得できない状況に置かれる者もいるが、そういう人たちに対しては、教育者として精魂を込めて質的に濃い内容の教育を推進できるような体制を整備することが期待される。そういう意味合いでは、両グループ間において教員の交流が活発に行なわれる仕組みをつくることが必要である。

科学研究費補助金に代表される競争的研究資金の採択率は非常に低い。この資金を重視して他の資金をなくしては、大部分の教員が競争的研究資金からはじき出される状態になる。競争は手段であって決して目的ではない。

### [ 大学評価・学位授与機構の動き ]

教員審査においては、大学や学部・学科の設置にかかる審査の場合でも、教員の論文数のみが対象で、教育の質が問われることはなく、記載するフォームさえなかった。教育のことは全く問題の外であったりすることから、いろいろな教育的歪みが生まれつつある状況にかんがみ、第三者機関による評価を制度化しようとする目的で設立されたのが、大学評価・学位授与機構である。

これまでの日本においては、ある種節度のある教育プログラム（個人の履修科目、学科の力

リキュラム、大学の方針等)について、構造的な教育評価をする習慣がなく、評価の尺度となるデータさえ収集されていないような状況では、個人レベルでの評価ができる段階ではなく、組織体として評価をせざるを得ない。しかし、教育評価の構造化は、一遍に進展するものではない。はじめは現状肯定主義でスタートし、次第にモラルが上がり、若い教員が中堅になる頃までには軌道に乗ってくるものと考えられる。それを現段階で実施すれば、研究大学と教育大学に二分され、それこそ教育大学は二流、三流の教員が集まる大学と評価されてしまう可能性すら否定できなく、望ましいことではない。米国のように情熱を持って教育する教員のいる教育大学が我が国にもできれば、研究大学との間に人事交流ができ、そこには不必要な混乱が生じないようなさまざまな仕組みが整備されてくる。そうした流動性ができるところまでになれば、教育評価も本当の構造化になる。今の時点で、理想的なペーパーを書いて順番に下の階層におろしていても、混乱を招くに過ぎないであろう。当面は常識論で行い、長い時間をかけて理想論に近付けていくのが道筋である。

#### [ 日本技術者教育認定機構 ( J A B E E ) の動き ]

J A B E E の活動は、国際的に統一した資格制度の下に世界に通用する技術者の流動性を確保するのが目的であり、NON - J A B E E とは目的も性格も異なるのは当然のことである。この活動が、今、ある意味で歓迎されている。例えば、ある大学の工学部が J A B E E の資格を得ようとすれば、全教員が相談し、意志を統一しないと、絶対に認定されない仕組みになっていることから、これまで個々の教員の努力に委ねられていた教育改革が、少なくとも J A B E E 制度が刺激になり、学科の枠を超えて学部全体で取り組む体制が整備されるようになってきたことが挙げられる。この制度が普及し、進展していけば、大学評価に対しても目が配られていくようになるという観点からも有意義である。

J A B E E の認定に当たっては、本来ならば、逃げ道がなく、すべてが J A B E E 対応のプログラムでなければならず、不出来の場合には一人の学生たりとも卒業させてはならないという、いわば「品質保証」が求められる。一流の工学部はこれにしたがって資格を取得することになるが、私立大学の中には、一つの学科でも 200 ~ 300 人の学生規模で、しかも、いろいろなレベルの学生を擁しているところがあり、一流大学との格差があり過ぎるケースもある。このため、審査には少しくズルをしている。つまり、そうした大学でも成績の上位を占める 2 ~ 3 割は、J A B E E の技術者資格を受けられる程度の最低の能力を有するであろうとの予測のもとで、J A B E E プログラムをつくることを許容している。その代わりに、自己申告によってその境を明確にし、コースとしてクリアすることが求められている。これによって、たとえ、トータルとしては高いレベルに位置しない大学でも、ある一定の基準を満たせばコースを認定することが、日本では起り得ることになる。こうした例外的な扱いは、外国に対して説明し了解を得るのには苦勞するところであるが、これをしないと、日本では J A B E E 制度が普及し、浸透していかない実情があることも理解しなければならない。量的拡大をしながら質的充実を図ることに活路を見出だしていくのが当面の基本方針である。

## [ 外国の教育評価事情 ]

### ア) イギリス

イギリスには「インスペクター制度」があり、かなり徹底して行なわれている。評価員がチームを組み、教えている教室に入り、授業終了後に学生を残して直接インタビューする方式である。学生の中には、よく褒める者もいれば貶す人もいる。中立性を高めるため、その後さらに、先生に対してもインタビューし、その意見を聴取してから評価員の見識によりレポートを書く。まとめられたレポートは、大学にも提示されるとともに公開されるが、大学は反論のレポートを出すこともできる。イギリスでは、こうして積み重ねたものが基礎になって、次年度の予算が決められるというシステムになっており、日本の制度に比してかなり厳しい。

評価員は、かなりの教育経験のある者が選ばれるが、選ばれたこと自体が大変名誉なことであると考えられている。しかも、評価員になろうとする者は、あらかじめ、評価経験者によって現場を訪れるなどしてトレーニングを受ける。また、レポートにはどこまでが客観的で、どこからが主観的なものであるかについて、多くの情報を得てから準備し、実際の評価に当たるなどの努力をしている。

### イ) 米国

米国の事情を見ても、教育プログラムコーディネーターがいて、学生からのフィードバックをとって、それを教員側に伝えて教育に反映させることが可能な体制になっている。大学によっては、独自にそのようなシステムを採用しているところもある。教育は、研究と同じく重視されており、教える能力が問われて評価される。教育の能力のない者はテニユアがとれない。教える教員にもグラントがあるが、本人が必要なければ教育しない。教育をするからには給料が支払われ、その代わりに専念する責任が課せられる。従って、米国の大学教員は、教育か研究か、そのいずれかを選択している例が多い。我が国の教員には、研究者としての立場が強く、正直なところ、教育はボランティア的に行なっている傾向が見られる。

## 第6章 博士学位取得者のための市場価値の確立

博士課程の学生が、苦勞しながら自己研鑽により高度な研究修練を積んでも、現状では、将来への人生設計が描ける道筋が見えない。今日の博士課程を巡る厳しい状況は、第1章に述べるように、これまでの教育研究の積み重ねによるところが大きく、解決すべきいろいろな課題を浮かび上がらせた。以上の章までは、これらの問題の本質を考察しつつ、その基礎をなしているものに対して特に検討し、博士課程に関する改善方策を取りまとめたものである。

本章では、博士課程修了者がその高度な能力と経験を生かし、広範な職域において適切な処遇を受けて活躍するのにふさわしい開かれた社会的仕組みを形成し、低迷しつつある博士学位取得者に対する市場的価値観の向上を図るための対応についての基本的視点が問題的状況の分析とともに提示されている。これは、本研究会における論議の中から、典型的なものとして考えられる論点を例示的に記述したものである。今後、これらを踏み台として、さらに学と産が

連携して論議を深め、博士学位取得者のための市場の形成に向けて具体的な条件を整備することについて、早急かつ積極的に取り組む行動計画を政策的に誘導することが要請される。

## 1. 人事・処遇体系面での課題

### i) 大学側からのメッセージ

企業側では、博士学位取得者を採用しても、修士と給与面でほとんど差をつけていないし、公務員でも一定の基準による報酬しか支給されないなど、博士課程修了者に対する人事制度が適正でないことである。これは、博士学位の持つ市場的価値が認識されていないことの裏返しであり、企業における処遇の改善が伴わなければ、博士課程に優秀な人材を引き寄せることはできない。

人事・処遇、特に給与は、基本的に大事な要素であり、それが保証されることで、優秀な人材がその職域に進出していく。博士学位取得者にもいろいろなレベルの者もいるであろうが、スーパースターまでもが、その能力にふさわしい高い処遇が得られないような体制が企業内で取られているとすれば、それこそ問題である。そうしたメッセージは世の中に伝わっていない。それでは、日本で最も良質な頭脳が海外に流出してしまい、日本は衰退してしまう危険すら否定できない。優秀な者には思い切って高い処遇ができるような社会風土に改善することが必要である。

教員側は、何も企業におもねるような教育をする必要はないが、産業界からの需要に適切に応え、諸手を挙げて受け入れられるよう、教育機能の一層の質的充実に努めることが求められる。まさに、そこがキーポイントである。そうはいつても、真面目に取り組んでいる能力の高い学生数も少なくはなく、そうした学生に将来への展望を与えることは、きわめて重要である。

### ii) 企業側からのメッセージ

博士課程修了者には高い給与で処遇するといったメッセージを出し、教育機能が強化されれば、博士課程に進学する学生数が増大してくることが予想されるにしても、「言うは易く行うは難し」で、本当に産業界が期待するように機能するのかが懸念される。現状では、面接しても、本当に採用したくなる人材はきわめて少ない。また、企業側からは、就職してから半年経過すれば、その者の能力評価により給与格差が現われてくることの趣旨については説明してあるが、被面接者の方から給与条件が持ち出されたことはない。

企業では、博士学位取得者だからといって差を付けないというのが、これまでのポリシーである。その基本には、入社してからその能力の評価によって格差が現われるようにすれば、結果的には同じであるという考え方がある。とはいえ、2～3倍の格差を付けられるというようなことはあり得ない。今では、大企業のほとんどで年功序列制がなくなり、例えば、50歳を過ぎれば、ひたすら給与が下がっていくといったかなり厳しいプログラムをつくっている企業さえ中にはある。

スーパースターには、現在でもそれ相応の処遇をしている。ただ、その処遇の方法が異なるだけである。最近では、企業における発明にかかる特許権の帰属の問題が訴訟にまで発展したり、

研究成果に対する研究者への報奨金制度が話題にのぼっている。例えば、青色発光ダイオードの開発で世界的に著名な中村修二教授（現・カリフォルニア大学サンタバーバラ校）の場合であると、要すれば、企業でこういう発明をした、これにはこれだけの価値があるから、それに相当する報奨金を企業側は発明者に支払うべきであるというのが、その主張の内容である。この考え方が産業界における支配的見解かといえ、正直に言って、きわめて疑問視する人たちが結構多いのが現実である。大部分の企業は、その人の功績などをきめ細かく計算をして対応しており、よい発明をすれば、研究者はそれなりの対価を手に入れることのできる制度になっているのが現状である。

企業によっては、あるポストに優れた外国人を就けるために、給与を十二分に支払って招致する場合がある。これは、まさに市場価値であり、入口において格差がつけられていることになるが、こうしたことは当然あり得る。その中には、常務取締役より高い給与を与えているケースさえもある。優秀な外国人に対してそうした破格の処遇ができるならば、国内のスーパースターにも同様の厚い処遇ができないのか、その障害は那边にあるのかという指摘がなされるであろうが、何も外国人でなくても、そのポストに見合う、優れた人材が国内にいれば当然に招致している。適任者を見出せなければ、企業としては外国に手を延ばしてでも探さなければならない。博士学位を有しているからという理由のみで、ひたすら高い給与体系にするような論理で進めることには、今の博士課程修了者の実力から考えても、企業感覚からは問題が多すぎるように思われる。

### iii) 魅力ある人材育成基盤の改善を

博士学位を取得しても、実力がそれに比例していないという指摘には、その答えは、「イエス」であろう。それは、博士課程のステータスが低く、優秀な人材が進学してこないことが原因である。こういう現実的な背景については、第1章に縷々述べているように、さまざまな問題が混在して、大学院の発展・向上を妨げているのが目に付く。博士学位取得者というハイ・キャリアが民間企業で適切な評価と待遇を受けつつ活躍できるような環境を整備することは、指摘されるまでもなく、産業界にとっても大きな問題である。正直に言って、博士課程修了者が未来に新たな可能性をもたらす卵なのか雛なのかが分からないというのが真実なところであろう。

全体から見れば、なお、アカデミック・ポジションに固執している者が多く、微温湯的環境からなかなか抜け出せないことにも一因があると思われるが、今の院生の中には勉強が本当に好きでたまらなく、それを楽しむ境地に浸っている者が多い。米国の院生のように、先行投資をビジネスと考えて大学院に入り、後で取り戻そうとするような強い意欲と高い理想を有する学生が我が国に少ないのは事実である。

大学院側も研究に専念する人材を育てることに目的をおいて考えている傾向が強い。こうした研究者養成の立場を基本においてプライドを満足させているようなところも見受けられる。学生も、研究することに生き甲斐を感じて、その先に待っている処遇のいかんは、あまり考えていないという風土やフィーリングなどがある。そこには、米国とは異なった文化がある。

博士課程への進学に際して、経済的な見返りを期待するような学生が、一体どのような行動

をしているか、その実態は全く捉えられていない。今、民間企業に職を求めている博士学位取得者の大半は、アカデミック・ポストが大学等に得られないから、致し方なく応募してくる。このような人材に高額な給料を支払うことはできないというのが、企業の基本的立場であるといえる。

こうした現実的な背景が博士課程を育てる制度的基盤を一層脆弱化させている一因になっているが、鶏が先か卵が先かの神学論争にも似るが、その解決策を見付けるためには、まずはスーパースターに対して、より高く処遇してくれる企業が少数でも存在し、修士課程修了者ではとても得られないような極端な格差がそこに現われてくれば、頑張っても博士課程に進学して学位を取得しようとする、優れた学生が増大してくるに違いない。

企業原理からして、「即戦力」「逆転発想」といった優れた基本的能力を有する、眼鏡にかなった人材を獲得するためには、待ちの政策でなく、積極的に国内の大学を回って博士課程学生やPDを探し、適任者がいなければ、米国内を探してもスカウトしてくるのが現状である。実際、企業は、優れた者を博士課程の学生時代から目をつけている。しかしながら、このようにして得られる人材は、例えば、100人希望しても、実際には10人程度が確保されるに過ぎない。今後の課題は、即戦力と持続的な自己啓発力を持つ、優れた人材の比率を高めるために、いかに教育訓練プログラムを充実していくかにかかっている。博士課程の組織運営の枠組みをより創造的な在り方へ改革していく努力が従来に増して強く求められているといえよう。

## 2. 人材を求めるこれからの市場構造

### (ア) 今後の市場構造の変化の方向

これからは、人材を求める市場構造がどう変化していくか、よほど慎重に洞察することが必要である。今日のような市場構造がそのまま継続されるかといえば、それはノーであろう。日本の博士課程修了者の産業界への就職率が10%で、米国の30%より大幅に低いのが一つのハンデになっていることは事実である。逆に、米国では、博士研究者が多すぎて現実にそぐわないとする意見が結構多く、日本の産業界における修士の活用状況や仕事を評価して修士をどのように位置付けるかの見直しをはじめられており、その検討はかなり進んでいると聞く。こうしたことを意識しながら博士課程の将来を考えると、今後、我が国の企業における博士課程修了者の需要が増大するような事態になるとはとても思えない。

産業界で博士課程が必要とされる主たる業務は研究開発であるが、研究開発にかなり傾斜した形の企業数は、日本には、それほど多く存在しない。産業といえども、ビジネスである。世界的に見ても、資本原理への重心移動の傾向が進んでおり、従来型のハイテクノロジーの原理は、今後、変化していかざるを得ない。必死にリストラに対応している各種の産業は、ビジネス型に変化せざるを得ない運命に直面している。博士研究者の悲劇は、既存の芽を生かして新しい広域的な銘柄商品を開発していける時代がないことである。

これからは、ゼロから生み出すベンチャー的なハイリスクの分野が相当数出現してくることは明らかである。もう一つは、NPO・NGOに象徴されるように、高度な知的能力が必要とされるコミュニティーづくりに新しい人材市場が開拓されていく時代に移行するものと考えら

れる。

(イ) 科学キャリアの政策面への積極的参画

今日の高度化した国の政策や行政においては、専門的知識はもとより、広い視野と洞察、鋭い現状認識と将来の動向分析が必要とされる時代になってきているが、我が国で一番欠けているものの一つは、科学のキャリアが積極的に関与する体制が整備されていないことである。科学者と政府、国会との関係をより緊密化し、現実的な政策論争や啓蒙教育、研究評価に科学の専門性を生かせるよう、科学キャリアが積極的に政府機関に参入できる人事体制を開発し、科学者自らも入り込む努力をすべきである。そのためには、例えば、大学等との人事交流により博士課程修了の若手研究者が常駐するようなシステムを整備すると同時に、研究者が働きやすい魅力ある環境をつくる必要がある。

i) 政策形成を巡る問題状況

トップダウンによる科学技術の重点化・計画化政策の策定においては、高度の専門知識と識見が必要である。このため、政府機関には専門調査委員会が設置され、指導的な研究者や第一線の研究者が非常勤の形で動員されているが、それら研究者は多忙をきわめ、落ち着いて研究をしたり、政策を考える余裕もないというのが研究者の本音である。

重点推進分野にかかる政策といえ、ともすれば固定した観念にとらわれがちであるが、新分野というものは、流動的であり、その基礎となる学問分野の支えなくしては、健全な体系的発展は期待できない。いやしくも、基礎分野を軽視するような政策が行なわれるとすれば、大きな問題である。政治家が真に科学と技術の流れを十分に把握をせず重点分野という重要な政策についてリーダーシップを発揮している現状を考えれば、科学のキャリアを経験した者が自己を犠牲にしても国の政策や行政に参画できるような体制が整備されるべきである。

競争的研究資金にしても、政策的重点分野のみに傾斜し、学問分野もそれに引き入れられる傾向が生じやすい。幅広い基礎研究の基盤を育成する唯一の科学研究費補助金までもが、現在のピアレビューシステムは基本的に問題があるとして改革されようとしている。曰く「科研費は仲間内で配分している」とか、曰く「研究領域・分野も研究者自らが選んでいる」などである。科学者以外からも評価者を参加させようとするのが主眼のようであるが、慎重に検討しないと、それは、はなはだ危険である。

科研費の審査・配分も、今の科学官や学術調査官は「お手伝いさん」の程度の役割である。米国では、大学研究者から選ばれた「プログラム・オフィサー」といわれる専門官が、ある一定期間、出向して、責任を持って事に当たっていることから見れば、大きな違いである。終了すれば、元の大学に復帰するのが通例であり、その期間は自らの研究は行なわず、外国の制度や研究動向を調査するなどして自らのポテンシャルを高め、常に最新の判断で審査・決定ができる体制を維持している。

ii) 今後の具体的な取り組みの方向

科学キャリア経験者が積極的に政府機関の中に入り込むためには、キャリア・パスとして、

ある一定期間、政策立案や実務的行政に従事し、その終了後は、研究に復帰ができるような人事交流システムができれば、研究者にとっても政府機関にとっても多くのプラスの面が生じてくるであろう。

今、日本で最も不足しているのは、サイエンスや特許を評価できる人材と欧文論文誌の編集業務専門の人材である。例えば、編集にしても経験を持つプロがいないため、評価できる人材も少なく、いざ評価となると、結局は研究者が集まって議論し、合意を取り付けることの作業で終わってしまう事例が多い。これまで、日本では評価できる人材を養成してこなかったこともあり、評価という目で物事を眺め、判断できる人がいないのが現状である。

任期制であっても、調査官になるならば、半年でも1年でも留学させてトレーニングを積み重ねることが必要である。こうして、評価できる人材を養成して蓄積し、評価体制の充実・強化を図ることが、今は、何よりも大切である。少なくとも、研究者の中に1%くらいのサイズで評価のできる人材を擁していないと、全体の研究投資の効率性が低下するのではないか。それこそ、評価できる博士課程修了者が日本学術振興会に常時在籍しているようなシステムを整備し、同時に、こうした研究者が働きやすい魅力ある環境づくりをすることが緊要である。

- 以上 -



## あ と が き

松尾研究会では当面する政策的課題や学術研究の活性化のための研究環境等の整備に関して論議しておく必要のある課題等について毎年1テーマを取り上げて調査研究を行い、その成果は政策提言として「松尾研究会報」（年報）に取りまとめて刊行し、関係各機関に配布してきている。これまでの提言の中には、国の政策に取り入れられたものもあるなど、調査研究活動はおかげさまで好評を得て進展を見ている。（本報告書の巻末の会報シリーズを参照）

科学技術政策においては、知の創造による国際貢献、創造性豊かな科学技術振興といった言葉がよく聞かれる。独創性を目指さない科学技術などはあり得ないが、その担い手となる人材の中核的養成機関である大学院博士課程が、最近では破綻しかねない状況にあるとの指摘がなされている。若手を惹き付けるだけの魅力に乏しく、院生にとっては将来設計が描きにくいこと等である。このような事態は、学術研究ばかりでなく社会全体の活力にも影響する深刻な問題である。本来高等教育に属する政策的課題ではあるが、「博士課程の改革」を平成14年度の松尾研究会における調査研究テーマに取り上げることとした次第である。

文部科学省の科学技術・学術審議会・人材委員会は、平成14年7月、「世界トップレベルの研究者の養成を目指して」という第1次提言を行なったが、今日の問題は、これまでの積み重ねの結果によるところが大きいという本質から見ても、まさに大学院は転換期にあるといえる。こうした意識のもとに、幅広い観点から調査研究を行い、それらに関する望ましい姿を素描することを基本姿勢にして、松尾研究会が組織された。

研究会では、新進気鋭の若手研究者から指導的研究者、さらには産業界のトップクラスの方にご参加を得て、内外事情を踏まえながら、博士課程の量と質について今後の方向などが多岐にわたって自由闊達に討議がなされた。その間、貴重なご意見、ご見解をいただいた。中には比較的その方向の一致したものと多様なものが出されたが、全体としてはきわめて示唆に富んだ提言となっている。

この報告書は、第1部「博士課程改革のための10提案」と第2部「解説編」の2部構成として取りまとめたが、博士課程の在り方を考える際の重要な視点を提供し、その背景的事情が解説されているので、ぜひご一読いただきたい。この報告書において、不備の点や適切さを欠いた表現などがあれば、それらの責任は私にあることを申し添えて、お詫びを申し上げます。

平成15年3月

常務理事 飯 田 益 雄

# 松尾研究会委員名簿

(委嘱期間：平成14年7月1日 ~ 15年4月15日)

(委員側)

家 泰弘	東京大学教授(物性研究所)	物性物理学
井口 洋夫	宇宙開発事業団宇宙開発利用研究システム長 東京大学・岡崎国立共同研究機構各名誉教授	有機物性化学
小野田 武	日本大学総合科学研究所教授 元：三菱化学株式会社専務取締役	触媒化学
神谷 武志	大学評価・学位授与機構教授 東京大学名誉教授	電子工学
富田 勝	慶応義塾大学教授(環境情報学部) 先端生命科学研究所所長	人工知能 生命情報科学
萩原 正敏	東京医科歯科大学教授 (大学院疾患生命科学部)	分子生物学

(研究調査協力者)

林 和弘	(社)日本化学会学術情報部	有機化学
------	---------------	------

(財団側)

宅間 宏	理事長、電気通信大学名誉教授	応用物理学
飯田 益雄	常務理事	
水野 全二	常務理事・事務局長	

： 研究会座長



## 松尾研究会会報シリーズ

### No.1 「学術的基礎研究とその先端技術開発における役割」 1991年

大学の立場に立って、我が国の研究開発活動の態様を概観し、とりわけ、学術研究に端を発する革新的技術の誕生と発展の歴史を実例により紹介し、先端技術開発における学術研究の意義と役割について、その基本的理念をまとめたもの。

### No.2 「大学の研究活動の活性化を考える」 1992年

大学を巡る新しい状況に対応し、学術研究の一層の活性化を促進するための基本的視点を明らかにしようとしてまとめたもの。特に、教育基盤設備の基本になる考え方及び施策の方向について概観し、その現状と課題を具体的に論じている。

### No.3 「農学の発展と研究体制」 1993年（在庫なし）

生命科学の著しい進展の中で、転換期に当たる農学の将来を展望し、新しい農学観とその発展につながる研究体制の在り方をまとめたもの。中でも、「新しい農学の展望概念図」と「全国的な連合組織であるネットワークの形成と運営の在り方」の提言は、農学の今後の姿を明示したものとと言える。

### No.4 「地域文化振興のための支援策の在り方について」 1995年

真に地域にとって望ましい「文化環境」の創製を目指した政策科学的な調査研究。地域文化を巡る基本的な問題の所在を明らかにし、新しい時代に向けての地域文化振興の支援策をまとめたもの。文化ないし、文化行政に関わる方に大きな示唆を与える。

### No.5 「学術助成財団の現状と課題」 1996年

大学等における研究費が多様化する中で、研究者の頼れる研究費として期待されている「学術助成財団」の研究助成金について、その史的成立過程と助成プログラムの活動状況を概括的に分析し、学術研究事情から望まれる助成の方向を描き出したもの。その中には、民間助成金と科学研究費補助金（文部省）との相関関係について、サンプル数は少ないながら、初めて明らかにされている。調査対象は、文部省所管の「学術助成財団」の中で、「（財）助成財団センター」に登録されている49の財団で、これには我が国の代表的な財団が多く含まれている。

### No.6 「化学物質は文化的遺産 保存活用体制の基盤づくりの意義と支援策」 1997年

化学研究の歴史的所産であり、それ自体固有の価値を有するばかりではなく、今後の化学研究や優れた物質文化創成の基盤ともなる化学物質標本を巡る環境の変化が、近年急速に進み、散逸・消滅する恐れが顕在化しつつあることに鑑み、化学物質標本のもつ学術的意義を見直し、生きた文化財として保存・活用する新しい展開に向けての基盤整備を図るため、（社）日本化学会の協力を得て、取りまとめたもの。その中には、化学物質の近代文明における意義、今後取り組むべき方策の基本となる考え方や望ましい保存・活用体制の在り方が素描されている。将来的には物質銀行：Bank of

Materialsの構築を目指しており、その第一歩となる計画として、本報告書の持つ意義は大きい。

**No.7 「転換期の学協会」 1998年**

学協会は、学術情報発進の中核的機能を持つ学術研究活動の重要な拠点の一つであるが、国際化の波が押し寄せる中で、「情報発進の空洞化現象」や「財政の脆弱化」が進行する一方で、学問分野の爆発的な広がりに対応していける状態にないなど、その取り巻く環境は厳しく、まさに学協会は転換期にある。本報告書は、学協会が直面している新しい状況と問題点を分析し、共通して学協会に期待される機能と運営の在り方や望ましい今後の助成策の方向について包括的に取りまとめている。学協会、行政当局にとって今後の指針を検討するのに必見の書である。

**No.8 産学連携推進の現状と課題 - 研究連携システム・技術移転の実態と新しい方向 - 」 1999年**

産学連携の振興は、今や重要な国家戦略として位置付けられ、「大学等技術移転促進法」（いわゆるTLO法）の制定など、その基本的枠組みが整備されつつあるが、それだけで技術移転が大巾に促進されるとは考えられにくい。本報告書は、産学連携の現状や課題を実態に即して明らかにし、大学の自主性、公共性という視点からも検討を加えるなどして、産学連携の発展的展開に向けた望ましい環境整備に関する改善方策を取りまとめたものである。その中に示された提言は、産学連携の健全な振興とダイナミックな展開に資する上で、有益かつ含蓄に富んだ内容となっている。なお、付属資料「松尾研究会・審議経過の概要」には、論議の過程で出された多様で、かつ貴重な意見や提案などが紹介されており、併せて参考願えば有意義である。

**No.9 「大学の研究システム改革への6提案 優れた個性を生かすインフラの強化を 」 2000年**

今、我が国は、熾烈な国際競争に直面する21世紀に向けて、種々の面で構造的な変革を遂げ、新しい体制を整えることが求められている。大学（大学共同利用機関を含む。）もその例外ではない。本報告書では、現在の大学における研究組織・運営の仕組みとその風土からくる様々な問題的状况を分析し、新しい時代にふさわしい研究体制に改革するための提案を行っている。具体的な提言は、（1）効率的な研究組織の運営と優れた研究者の育成とが両立しつつ、ますます高度に発展するための新しい制度的枠組みの整備、（2）将来への展望が実感でき、質の向上につながるような実効性の高いポストドクター研究者制度への改善、（3）インセンティブを与えるようなリージョナル研究支援システムの構築、の3グループに分類し、合わせて6つの提案にまとめられている。その内容はいずれも、今後大学が取り組む課題の改革の端緒をなすものであり、多くの方々のご一読を期待したい。

**N0.10 「新しい科学技術・学術行政体制に望む 学術研究の高度な発展を支える研究基盤の強化のために」 2001年**

平成13年から新しい科学技術行政体制が発足し、大学を含む科学技術政策の総合的・戦略的推進への期待は大きい。しかし、国の重要政策が経済効果を重視した科学技術に傾斜し過ぎ、学術研究はそれに役立つ図式の中にのみ理解される傾向なしとしない。歴史的にも、質的な変革をもたらす新技術は、研究者の自立性に根ざした学術研究の成果に基礎をおいている場合が多く、この点からも学術は人類の知的共有財産である。本報告書は、学術固有で不易なものに目を据え、当面する学術行政施策の基本的な方向を9提言に取りまとめたものである。そこには、学術行政の総合的展開や成熟した産学連携推進のあるべき姿や文明論的な意味での科学技術への考察などが素描されている。併せて、博士課程めぐる新たな政策的課題群や国立大学法人化を生かした文化的・社会的基盤の保障などが重要な検討視点として論じられている。

(お問い合わせは、当財団へ)

〒166-0002  
東京都杉並区高円寺北2-29-15(善和ビル)  
松尾学術振興財団  
TEL 03-3223-8751  
FAX 03-3310-0531  
<http://www.matsuo-acad.or.jp/>

尚、本冊子をご希望の向きはお申し越しいただければお送りいたします。