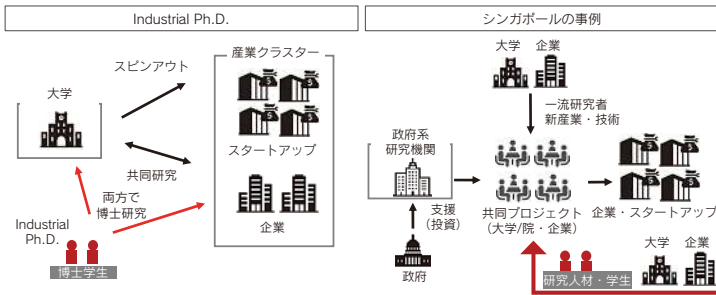


図表 博士人材育成に関する事例



従来の大学院という「大学の内の場(内なる場)」から脱し、博士人材が企業やプロジェクト等の「大学の外の場(外なる場)」においても研鑽等を積み、博士号を取得できる仕組みに

時代に即した柔軟な大学院の教育研究環境を産学官で実施。従来の博士人材を大学機関内だけで育成するのではなく、「社会で/社会とともに育成する」という大学院のあり方へと転換

資料：筆者作成(内閣府「イノベーション人材の流動化に係る要因調査」2020年)

海外における博士人材の育成からみる 大学院の新たなあり方

岡山大学副理事・副学長
内閣府上席科学技術政策フェロー

佐藤法仁
さとう のりこ



昨今、文部科学大臣を座長とする「博士人材の社会における活躍促進に向けたタスクフォース」の設置やその取りまとめ「博士人材活躍プラン(博士をとろう)」の公表、経団連における「博士人材と女性理工系人材の育成・活躍に向けた提言」などに見られるように、様々な場で博士人材やその今後の方向性等が議論されている。

ここで難しいのは、「博士人材とは一体何者なのか」を言語化することである。海外でも学位取得の定義はあるものの、明確に博士人材が言語化できているとは限らない。そこで、筆者が海外大学・研究機関にも属している点も踏まえ、海外では博士人材をどのように捉え、育成・輩出しているのかについて紹介するとともに、大学院のあり方についても考えてい

国家の影響力のもとで育成される博士人材

中国では、従来型の学術を究める「学術型

注意が必要である。学位を取得した後の社会人には人材流動性があり、また名門といわれる大学院修了の博士人材は「つぶしが利く」ため、あまり問題とならないが、学生はそうではない。そのため、一時期、教員が設立したスタートアップなどが利用されていたが、現在は以前より厳格に大学がパートナー企業を選定している。

新産業を生み出す博士人材の育成

シンガポールは、わが国と同様に資源に乏

博士」と、国が定める重点分野に特化し、主にその専門分野に就職するなどの「専門型博士」の二つに大きく分かれている。専門型博士は自然科学系に多く、人文社会科学系であっても文理融合の場合が多い。

国主導の人材育成色が強い中国では、博士人材育成と国の産業競争力強化の方針が直結している。国の重点計画ごとに博士課程を有することもある。近年では、カリキュラムが欧米式に変化しており、ジョブ型インターンシップや海外研鑽も組み込まれている。海外研鑽は明確に位置付けられているわけではないが、例えば国際機関への人材供給源として用いられることもある。国際機関では博士号が必要である場合が多く、高位ポストであればなおのことである。また、国が主導的、かつ戦略的に影響力を持つことなどを目的に博士人材を活用しており、そのための実践的なカリキュラムを設定することもある。これは国内で育成した博士人材のポストを海外に求

しく、人材とそこから生まれる知識・知恵が重要であることをいち早く認識し、国策として取り込んでいくことで知られている。同国は「世界から優秀な人材を集めている」という話をよく耳にするが、博士人材育成の面からみると「アカデミック・マフィア」と言われる各学術界を仕切っているグループに最短距離でアクセスできること。さらに主宰する研究室において博士人材を育成、研鑽することで、自国のみならずアカデミック・マフィアのグループにも博士人材を供給もできるなどのメリットがある。

シンガポール科学技術研究庁(A*STAR)の人材育成策は多種多様であり、他のASEAN諸国にまで影響力が及んでいる。博士人材の育成には産業界が強く連携しているが、A*STARだけではアカデミック・マフィアに属する優秀な人材にアクセスできず、またその情報ネットワークも産業界よりも乏しい。そのため、A*STARがプロジェクトを立ち上げ、産業界が場とネットワークなどを提供している。また、アカデミック・マフィアだけではなく、新産業創出を狙うスタートアップや中小企業のR&D部門などを国とともに誘致し、博士人材の育成・活用を行っている。これは前述の中国の専門型博士(Industrial Ph.D.)の良い面を活用し、産業界も相応のリスクなどを負う仕組みである。

ナレッジワーカーとしての博士人材を生み出すために

これまで紹介した事例を、「自然科学系に

め、それを国家が活用し、当事者にとってもメリットある仕組みにしている事例である。

産業活用に特化した博士人材の育成

産業界における博士人材の育成策として歴史があるのが、デンマークのIndustrial Ph.D.の制度である。この制度は、大学と産業界のそれぞれが経費を負担し、カリキュラムも分担する。ざっくり言えば、大学が基礎的・学術的な面を、企業が実務的・応用的な面をそれぞれ担い、基礎から応用まで明るい博士人材を即戦力として育成することができる。この制度は、デンマークで50年以上の歴史があり、EUを含め、ヨーロッパ各国でも類似制度が設けられている。米国のIUCRCやICoPusなども似た制度である。

近年はスタートアップでも活用されているが、起業活動はいわば「多産多死」のサイクルで回っているため、学生がスタートアップで研究している間に倒産する例もあることに

寄った話であり、人文社会科学系は別」と捉えることは間違いである。例えば、人文社会科学系の大学・院における学問・学術の継承という役割は、わが国、他国を問わず類似した役割であり、そのポストは極めて競争率が高く、流動性も低いため、簡単にいえば「ポストになかなかありつけない」。では、わが国と他国で何が違うのか。様々な環境差や要因がある中で答えは一つではないが、博士を育成する大学院のあり方が変化しているのは確かだ。海外では、従来の大学教員や研究者のみを育成する場としての大学院ではなく、知識・知恵によって新しい価値を生み出し研鑽を積み、そのスキルを身に付ける場としての大学院へと変化している。冒頭の「博士人材とは一体何者なのか」という問いに対して、変化した新たな大学院では、「博士人材とはナレッジワーカー」と捉えているのだ。

カリキュラムも、専門分野以外にトランスファラブルスキル(他分野に移転可能な能力)やコンサルティングスキル、プロジェクトマネジメントスキルなど、自分の強みである専門的情報(知識)を知恵に変え、他分野でも新しいものを生み出す独自性を確立するための研鑽の場としての大学院が必要であり、そこで生み出される人材こそが、ナレッジワーカーとしての博士人材ともいえる。わが国の博士人材の育成と活用を議論する際、育成を担う大学院が様々なかたちで「真」の改革をしなければ、旧態依然とした博士人材の域から脱することはできない。

(注)各国の動向など詳細は、内閣府「イノベーション人材の流動化に係る要因調査」(2020年)を参照 <https://www8.cao.go.jp/cstp/package/jinzairyudo/index.html>