

第1回社会科学の発展を考える円卓会議
(議事録)

日時：平成30年5月11日(金)10時00分～12時00分

場所：一橋講堂会議室201

出席者：青木委員、中鉢委員、長門委員、岡本委員、清家委員、志賀委員、進藤委員、鈴木委員、蓼沼委員(議長)

欠席者：松本委員、新宅委員

書面による参加者：De Meyer 委員、Mion 委員、Shafik 委員

<議事要旨>

議事次第に沿って、社会科学の現状と課題として、特に人材育成をテーマに議論を行った。議題1では、蓼沼委員より一橋大学の事例を紹介し、議題2では、現代に必要な人材育成について、産官学の観点から意見を出し合い、議論を行った。

<主な議論内容>

(長門委員)

会議の名称からすると、社会科学が軽視されていて教育行政の隅に追いやられているのでは、との問題意識がある印象を受ける。

各大学の努力以外の外部要素として、社会科学系分野の予算規模が医・理工系と比較して小さい点が挙げられる。また、「アベノミクスや日本の外交は社会科学の成果の一つと言える」といったように、社会科学の重要性についてアピールしていくことが必要。

さらに、本業の教育を鍛えることと合わせて、日本国内のみならず海外の有力企業に就職する、ノーベル賞を受賞するといったような、国際的に活躍する人材を輩出する工夫や、語学力を身につけさせることが必要。

外部環境についても配慮しながら実力を育てる議論を、今後この円卓会議でできるとよい。

(議長)

社会科学は研究と教育の両面を考える必要がある。ただ、社会科学系大学の最も重要な最終的な成果はやはり人材。これまでの日本の大学と企業による人材育成の仕組みが機能しなくなる中で、これからの時代に社会が求める人材、社会に貢献できる人材とは何か、そのような人材をどのように育成するか、そのために大学と社会が担う役割は何か、といった観点から議論いただきたい。

財政規模については、理系の方が施設・研究に費用がかかるのは確か。ただし、これからは、人文社会科学系大学においても、face to faceでの教育やインターン、プロジェクト型教育等、人を使って手厚く教育を行い、課題発見・解決力のある人材を育成する必要がある。今後は、社会科学系大学の財政やST比の充実が必要。

また、企業の側も、修士・博士号取得者を採用して幹部に取り入れる等、変化することが必要。

(中鉢委員)

資料にはグローバルな視点やイノベティブ・ラーニングが必要、IoT や AI への対応が必要、とあるが、これは社会科学に限った問題ではなく、自然科学も同じ。

社会科学軽視と言うが、上場企業の役員の多くが文系であることを考えれば、実社会で社会科学が軽視されているとまで一概には言えないのではないか。

産総研が「技術を社会へ」と使う際の「社会」は「産業界」と同義。「社会科学」の示す「社会」は social の意味で広く感じる。

(鈴木委員)

高等教育政策において、投資の面から見ると、理系に過重に投資をしてきたのは事実。にもかかわらず、文系は社会的に活躍し、非常にパフォーマンスが高い。これを埋めてきたのは企業の人材育成。1980～90年代頃までの高度経済成長期はこれでよかった。その後の20年間、財政赤字の中で国側も投資を増やせなかった。また、企業側も終身雇用がなくなり、従前の手厚い社員教育が困難となり、非正規雇用者の増加、採用削減など状況が変化した。国も企業も人材育成への投資が減少して空洞が出来ている。誰も埋めることなく20年経過してしまった。

子供のいる世帯が、1986年には46%→現在23%。17の都道府県で大学進学率が40%以下。高等教育への国からの投資について国民の支持を得るのが難しい側面もある。こういうことを社会全体で問題意識を持ち、投資面で社会科学を軽視してきたことの理解を共有し、かつ予算規模を拡大維持したいが、一方で劇的に運営費交付金を増やすことは難しい。

文系だけでなく、日本の大学は世界での人材獲得競争に圧敗している。文系が軍資金を増やすためには、税金だけではなく、低所得者向けの奨学金とのパッケージでの授業料改革、企業からの支援など。財政面のみでなく、外部講師等の人的資源も含め、我が国のソーシャル・リソースを活用することが必要。

(志賀委員)

日産では文系採用が減っている。5分の4が理系採用。グローバル・マネジメントを展開しているが、「グローバル化すればするほど埋没する日本人」を痛感する。現在、日産では執行役員50人のうち半分が外国人。武田薬品では経営会議メンバー14人のうち11人が外国人。人事異動のたびに日本人のポストが奪われる。CFOやTreasury、グローバル・マーケティング、リーガルなど、専門性を要求されるポストで、この傾向が顕著。

個人的には、大学教育ではなく、その前の初等中等教育にも問題があると考えている。文系は、正解を覚えることを求められる。理系では、仮説を立て、ロジカル・シンキングを学ぶ。企業では、グローバル戦略や科学技術の応用が必要。どの技術で戦略を立てるのか、テクノロジーが分かる経営者が求められる。

高校で理系・文系に分かれてしまうところに、文系の苦戦の根源がある。数学・物理がリベ

ラル・アーツとして重要。社会科学は **Social Science**。サイエンスとして、ロジカルに考える能力を磨くことが、社会科学の復興への1つのポイントでは。

(清家委員)

会議のスキームは、「社会科学の発展を考える会議」と認識している。重要なのは、社会科学は社会との関係で発展するというのが基本だが、特に最近は自然科学との関係で発展するというのも大切になってきている。新技術を考えるときに注目されている **ELS** (**Ethical** (倫理)、**Legal**(法)、**Social**(社会))を考えなければならないという点など、自然科学と社会科学・あるいは人文科学の関連性が強くなっている。

財政面に関して、研究についても資金は必要であるが、少人数での教育を実現するには資金はさらに必要。

企業での人材育成については、雇用の流動性が高まると、企業が育成コストを負担するのも難しくなっているが、やはり **OJT** は重要。人的資源管理論では「**Make or buy** (人材をつくるか買うか)」などと言われるが、競争力のある企業は **buy** だけでなく、やはり **make** している。企業の人材育成と大学の人材育成は二律背反ではなく、あるいは競争するものでもなく、連携していくべきもの。

現代では、決まったナレッジ・スキルは陳腐化する。自分の頭で考える力が必要。産業界は、ワークレディの即戦力となる卒業生ばかり求めてはだめ。

大学では、問題を発見し、仮説を立て、検証するのが大事。未解決問題に取り組み、たとえ卒論レベルであってもオリジナルな研究をしてもらうのが人材育成では最重要。

(岡本委員)

経団連の教育問題委員会の委員長を担当しているが、大学改革の議論の大半は理工系・情報系の話で、人社系の議論が殆どない。これは危険。歴史を振り返っても、科学技術の発展は社会に新たな問題をもたらす。例えば **AI** の発展とともに新たに生じるであろう問題に対処するためには、必ず社会科学の英知が必要。

企業は、課題発見力・論理的思考力・対外的発信力のある人材を渴望している。①専門性のある人材(社会の諸問題に対応できる修士レベルの人材)、②幅広い分野の教養(リベラル・アーツ、グローバル感性を磨き上げた人材)が必要。

企業は、これまで学部教育の専門性に期待しておらず、社内で教育してきた。また、文系修士卒の必要性を十分に認めてこなかった。これを放置すると、人材がかたよったものになる。技術系を重視することとなり、優秀な人材は海外に流出する。結果として日本の社会を危うくする危険性がある。

企業も時代の変化は認識し始めている。社会科学系大学院への希望者増にも現れている。日本全体の社会科学の発展の重要性について議論することを期待したい。

(青木委員)

人材育成のためには、どういう学生を集めるか、そのためには教える側の人材の確保も必要。教員獲得も国際競争に晒されている。人文科学は国固有のものが多く、法分野など国際化が

遅れている。人材育成は国際化に尽きる。国際市場から学生と学者を集めるためには、お金のみならず、広報活動が必要。数学も一時お金が必要ないと言われた時代があったが、日本数学界が内外に働きかけたと聞いているので、その例が参考になるのでは。

官庁では博士少ない。EBPM 等は博士号を持つ人材が官庁にいるとよい。官庁にしながら博士を取れると、長期的に人文社会が社会に役立てる一つの人材育成方法ではないか。

(進藤委員)

「組織は戦略に従う」と言われる。これまでの学長の諸政策が大学の組織図に分かりやすく表れているとは言えない。「組織が分かりづらい」ということは、「戦略が分かりづらい」ということ。社会科学を専門とする一橋大学が「どういう人材をどのように育てたいのか」が明確ではないということにならないか。色々と多くの議論をしていただいていると思うが、大学の学内体制・組織の分かりやすい広報も必要。

企業が求める人材は、①課題発見・認識力(コンセプトチュアル・スキル、アティテュード) ②解決策を考える論理的思考力・知識・技術(テクニカルスキル) ③周囲を巻き込む力(ヒューマンスキル、リーダーシップ)を持った人材である。大学はそのために何ができるか。留学や対人関係で身につけさせることも必要。特に、課題発見・認識力については、リベラル・アーツを学ぶことが必要、問題意識を持つ力を研ぎ澄ますのが社会科学・人文科学。ハーバードビジネススクールは「リーダーシップを教える」と言うが、やはり議論の中で人を育てており、その中でテクニカルスキルも教えている。

(議長)

非常に有益な意見をいただいた。人材育成に関するキーとしては、①本質、②対象、③環境、④経営。①本質は、論理的思考力がコアにあり、それを実践に生かせる人材の育成。大学と社会の連携も重要。②対象は、高校を卒業した若者と、学び直しを求める社会人。学部教育の質的充実と、社会ニーズに応える大学院の拡充。③環境は、厳しい国際競争。その中で優秀な教員、留学生を惹きつけることが必要。これには資金が必要。④経営では、これまで社会科学系大学には財政支援は少なかった。質の高い教育のためには十分な教員の確保、産学官連携などが必要。授業料の問題も要検討。学部・修士・博士で対象も目的も異なるので、それぞれに検討すべきである。

(中鉢委員)

理系人材は入社時、会社から100%理系の知識、経験を求められる。しかし、会社経営には社会科学の知識、経験が不可欠であるから、社会科学系人材は後年重宝される傾向にあると感じる。一橋は社長輩出率も単科大学の中で一番。一橋の教育が正しいと自信を持ってよいのではないかと考えられるが、その上で何をどう変えたいのか、ターゲットとするインデックスを明確にすべき。

(長門委員)

国際競争力で負けているとのことだが、具体的に弱いのは何か? 語学力か? また、授業料は自由に上げられるのか?

(志賀委員)

語学力もあるが、ディベート能力や「自分で考え、自分で判断し、自分の言葉で表現する」力が足りない。「会議で聞き役、仕事で脇役」になっている。

(鈴木委員)

授業料については改革が必要と思っている。指定国立大学の枠組には期待している。ロースクールは 80 万円としており、リーズナブルな理由あれば文科省も説明責任を果たしたい。研究者の待遇も重要。米、香港、中国、シンガポールでは日本の 3 倍の給料。日本は教員獲得合戦には圧敗している。軍資金は、税金か実業界か本人・保護者より得るしかないので、きちんと説明していきたいと考えている。

(進藤委員)

文科系の学生に大学時代に身につけていただきたいのは、主張する自分の意見(内容)を持ち、それを分かりやすいロジックで英語で説明する力(ロジック・語学)である。秋田の国際教養大学では、全部英語で授業を行い、プレゼンもしっかりさせる。(英語で) 100 人くらいの前で自分の考えをしっかりと述べられる力がほしい。

(志賀委員)

国際教養大学を見学した際、米国が戦時中に日本人を抑留したが、合衆国憲法に照らして正しい行為かどうか、という議論を英語で行っていた。本質を学ぶ力を身につけ、社会に出て何でもできる人材に育つ、ということが学校の在り方の重要なところではないか。

(岡本委員)

流れは変わっており、理工系出身者が社長になる事例が増えている。最たる例が経団連で、二代続けて理工系出身者が会長を務めている。理工系人材が例えば一橋ビジネススクールでリカレント教育を受けるのは世の中の強力な力になるが、それだけでなく素養を持った一橋の学部卒業生が活躍できることも重要。文理融合的な要素を盛り込みつつ、資金を投入し学部教育を充実させていくのが重要。

(清家委員)

文理融合の観点では、リーディング大学院などの枠組にあるように、メジャー・マイナーなどにより、他のコースを履修することも重要。自然科学をメジャーにしている学生が社会科学を履修する、またはその逆、等をもっとやっという。

(議長)

大変有益な意見をいただいた。共通点も多かったので内容を整理したい。

いただいたご意見は、一橋大学として参考にするとともに、日本の社会科学の発展のために活かしていきたい。

本日の議論をまとめて、次回にお示しする。また次回は社会科学の研究についても議論したいと考えている。

大変貴重な意見をいただいているので、この会議の内容については、いずれ報告書としてま

とめることや、場合によっては書籍とすることも考えたい。その際には事前に各委員に内容の確認をお願いする。第2回会議は、あまり間を置かずに開催したいと考えている。