

第3期

社会科学の発展を考える円卓会議

報告書

「日本の社会科学が直面する諸課題」

令和7（2025）年3月26日

目次

| | |
|---|----|
| はじめに | 1 |
| 第3期「社会科学の発展を考える円卓会議」委員・開催実績 | 2 |
| 1. 第7回：医療・健康と社会科学（令和5(2023)年1月26日） | 4 |
| 議事録 | 5 |
| 2. 第8回：ジェンダーと社会科学（令和5(2023)年9月5日） | 9 |
| 議事録 | 10 |
| 3. 第9回：社会科学における博士人材の育成（令和6(2024)年5月28日） | 15 |
| 議事録 | 16 |
| おわりに | 21 |

はじめに

超高齢社会の到来による深刻な社会課題、日本におけるイノベーションの停滞、AI・ロボットなど急速な科学技術の発展に伴って生じる法・社会・経済問題等、日本や世界が直面している諸問題の解決には、社会科学の研究とそれに基づく人材育成の強化が不可欠である。これらの諸問題の深刻さを考えるならば、日本の社会科学の研究・教育に抜本的なテコ入れを行い、次の時代に世界の社会科学の発展をリードできる体制を作ることは、我が国にとって喫緊の課題である。

このような問題意識から、社会科学の研究大学として長い歴史と伝統をもつ一橋大学がイニシアティブをとり、産学官のすべての英知を結集して日本の社会科学を発展させるための方策を構想していく場として平成30(2018)年3月に「社会科学の発展を考える円卓会議」を設置した。第1期(第1回～第3回)においては、日本の社会科学の国際競争力強化に向けた課題として人材育成、研究、財政基盤とガバナンスをめぐる問題をそれぞれ検討し、第2期(第4回～第6回)においては、これからの時代に社会科学に求められる新しい課題として、データサイエンスとEBPM、文理共創、社会との共創をめぐる課題を検討してきた。

そして、第3期(第7回～第9回)では、これまで検討されてこなかった「医療・健康と社会科学」、「ジェンダーと社会科学」、「社会科学における博士人材の育成」という具体的な課題を取り上げ、それらの課題をめぐって日本の社会科学が世界に伍して貢献していくためには何が必要とされているのか、人材育成と研究の拠点である大学をどのように強化していくことが社会から期待されているのかなどについて、産学官の各分野において活躍する有識者による活発な議論が展開された。

本報告書は、第3期の3回にわたって積み重ねてきた議論を取りまとめたものである。

第3期「社会科学の発展を考える円卓会議」委員

(任期：令和4年10月1日～令和6年9月30日)

(五十音順)

えがわ まさこ
江川 雅子

学校法人成蹊学園 学園長

すがわら いくろう
菅原 郁郎

トヨタ自動車株式会社 取締役

すぎやま ひろたか
杉山 博孝

三菱地所株式会社 特別顧問 /

一般社団法人如水会 理事長

せいけ あつし
清家 篤

慶應義塾 学事顧問 /

日本赤十字社 社長

たかはし ゆうこ
高橋 裕子

津田塾大学 学長

ちゅうばち りょうじ
中鉢 良治

国立研究開発法人産業技術総合研究所最高顧問

ないとう ただあき
内藤 忠顕

日本郵船株式会社 特別顧問

やの こうじ
矢野 康治

前財務事務次官

わたなべ みよこ
渡辺 美代子

日本大学常務理事 /

特定非営利活動法人ウッドデッキ 代表理事

なかの さとし
中野 聡

一橋大学長

(役職は令和6年5月現在)

第3期「社会科学の発展を考える円卓会議」開催実績

第7回 令和5(2023)年1月26日(木)開催

テーマ：医療・健康と社会科学

講演者：藤原武男（東京医科歯科大学・教授）

「四大学連合によるポストコロナ社会コンソーシアムの取組等について」

本田文子（一橋大学 大学院経済学研究科／社会科学高等研究院・教授）

「ユニバーサル・ヘルス・カバレッジ（UHC）に向けた学際・国際連携の取組等」

開催報告：<https://www.hit-u.ac.jp/guide/roundtable/conference07.html>

第8回 令和5(2023)年9月5日(火)開催

テーマ：ジェンダーと社会科学

講演者：渡辺美代子（日本大学常務理事／特定非営利活動法人ウッドデッキ代表理事）

「多様性と社会科学」

貴堂嘉之（一橋大学大学院社会学研究科・教授）

野口貴公美（一橋大学副学長（広報・ダイバーシティ担当））

「大学におけるジェンダー/セクシュアリティ教育

—一橋大学ジェンダー社会科学研究センターの経験から—」

開催報告：<https://www.hit-u.ac.jp/guide/roundtable/conference08.html>

第9回 令和6(2024)年5月28日(火)開催

テーマ：社会科学における博士人材の育成

趣旨説明：中野聡（一橋大学長）

稲葉哲郎（一橋大学副学長（学生担当））

開催報告：<https://www.hit-u.ac.jp/guide/roundtable/conference09.html>

※第1期（第1回～第3回）、第2期（第4回～第6回）の報告書については以下を参照

<https://www.hit-u.ac.jp/guide/roundtable/index.html>

第7回「医療・健康と社会科学」

2019 年末に始まった新型コロナウイルス感染症の流行拡大は世界の経済・社会に大きな影響を及ぼし、世界各国の時々の対応が分かれる中で、医療・健康と社会科学が連携した取組の必要性は誰の目にも明らかとなった。こうしたコロナ禍における成果と課題を踏まえつつ、将来に向けてより広い視野から「医療・健康と社会科学」をめぐって議論を行った。

議論のための話題提供として、四大学連合（2024 年 10 月 1 日に東京医科歯科大学と東京工業大学が統合し東京科学大学となったことに伴い現在は三大学連合）によるポストコロナ社会コンソーシアムの取組をリードしてきた東京医科歯科大学医歯学総合研究科の藤原武男教授が講演を行ったが、その後も本コンソーシアムにおいてリレートークを開催するなど、社会科学と医学・工学の連携による学際的研究の取組を進めている。

また、本学では学長直属の部局横断型研究組織である社会科学高等研究院 (HIAS) に医療政策・経済研究センター (HIAS Health) を 2015 年に設置し、公衆衛生や臨床といったヘルスサイエンスと社会科学との共創や、政策と現場を繋ぐ課題先行型アプローチによる研究成果の創出に努めてきた。現在では、HIAS Health は国内外の研究機関、WHO を初めとする国際機関や国際研究コンソーシアムとの重層的なネットワークを構築し、国内外のトップジャーナルへの論文掲載や学術会議での研究発表だけでなく、政策ブリーフの作成、シンポジウムやワークショップの開催など、幅広いステークホルダーに研究成果と社会との繋がりを伝える試みを続けており、HIAS における文理融合型研究センターのモデルケースとなるまでに成長している。今後は、海外のトップ大学との連携をさらに強化するとともに、東京都の地域医療構想アドバイザーとして実施してきた調査結果分析などの知見を活かし、学外機関とのデータの提供を含む連携のもと NDB (レセプト情報・特定健診等情報データベース) を用いた実証研究を行うなど、データに基づく政策立案に貢献していく。

第7回社会科学の発展を考える円卓会議
(議事録)

日 時： 令和5年1月26日(木) 15時00分～17時00分

場 所： 遠隔会議 (ZOOM)

出席者： 江川委員、菅原委員、杉山委員、清家委員、高橋委員、内藤委員、矢野委員、
渡辺委員、中野委員(議長)

講演者： 藤原 武男(東京医科歯科大学医歯学総合研究科教授)

本田 文子(一橋大学経済学研究科/社会科学高等研究院教授)

欠席者： 中鉢委員

陪席者： 一橋大学 大月理事・副学長、青木理事・副学長、蜂谷理事・副学長、下間理事・副学
長、稲葉副学長、山田副学長、野口副学長、総務課大学戦略室

<議事要旨>

中野委員(議長)より、第7回会議の趣旨説明の後、東京医科歯科大学の藤原武男教授による講演「四大学連合によるポストコロナ社会コンソーシアムの取組等について」、及び一橋大学の本田文子教授による講演「ユニバーサル・ヘルス・カバレッジ(UHC)に向けた学際・国際連携の取組等について」が行われた。その後、医療・健康の問題に社会科学がどのように貢献していくべきかについて議論を行った。

<主な議論内容>

(清家委員)

- ・医療や健康を投資と捉えて、特に人的資本を高めるという観点から、その収益や効果を分析することはもっとできると思う。また消費面としての医療や健康増進の分析は、理論的にも実証的にもこれまであまり行われてこなかった点で、面白い分野になるのではないかと。
- ・研究は収益を生むという投資財という側面だけではなく、それ自体楽しい、心を豊かにするという消費財としての社会科学や医学を含む自然科学を、社会全体でどのように評価するのか、あるいはそれに対して、どのように資源を投下するのか、ということについての議論ももっと行われてよいのではないかと。

(菅原委員)

- ・今後の経済政策や社会保障制度を決めるにあたっては健康が大きなファクターになると考えられるので、これまでのように年齢や所得で対象者を線引きするのではなく、デジタル化やデータの蓄積で可能になる健康指標の活用などを制度変更に積極的に活用していくべきではないかと。
- ・一橋大学が取り組んでいるように、社会科学と自然科学を融合させる中で、データに基づいた色々な発見や理論構築が経済政策、社会保障制度に影響を及ぼすことを望んでいる。

(高橋委員)

・日本におけるワクチンの供給が欧米と比べて半年以上遅れたこと、いまだに国内産が出回っている状況にないこと、マスクや給付金の供給が効果的、効率的に行われなかったこと、これらは医療と社会政策が緊密に結びついている問題なので、こういった問題について四大学連合でも検討してほしい。

(渡辺委員)

・現在は社会課題をどう解決するかに研究全体の重心が置かれる傾向にあるが、キュリオシティ・ドリブンにより、新しいことを提案していくための研究についても、人文社会科学も含めて日本全体で考えていく必要があるのではないか。

・データは資金以上の財産になると言われており、どの国で、どれだけ世界のデータを持っているかが重要になるが、この点で日本は非常に大きな課題を抱えており、人文社会科学の先生方も一緒に考えていく必要があるのではないか。また、アフリカ諸国など人口が多くなる地域のデータは、どのようにきちんと取られて、信頼性のあるデータになっているのか。

(江川委員)

・経営の分野でも人的資本の重要性が高まっており、メンタルの部分も含めた健康（ウェルビーイング）や、予防の重要性などは社会に対するインパクトが大きい分野なので、一橋大学の強みである経営学、商学の分野との連携ということでもぜひ研究を深めてほしい。

・日本の財政の持続可能性を考える上で医療制度は非常に重要な問題であると考えているが、このような問題に対して、一橋大学は HIAS や四大学との連携を活かして、学術機関ならではの政治的な考え方に惑わされないあるべき姿を政策提言すれば、社会や日本への貢献になるのではないか。

(内藤委員)

・SDGs のゴール3でプロモートするとうたわれているウェルビーイングに対してどういうアプローチをしていくのかということを中心として研究者が議論をしていくと面白いのではないか。

・心の成長というのはどこにあるのか、ウェルビーイングとは何かということを経済学・社会科学にアプローチしていくと、医療・健康と社会科学に結びついていくのではないか。また、ウェルビーイングに先進的に取り組んでいる経営者の話を聞いていると、経営学にも大きな変化が出てきているのではないかと思う。

(杉山委員)

・経営の財務的な健康度だけでなく、働く人たちの健康度が高いことが「健康経営」と言われており、そのような観点で、企業人だけでなく町で暮らす人たちがどのように健康に暮らすのかを

研究するために健康長寿産業連合会を設立した。そこでの色々な研究の中で、所得の問題だけでなく、幸福因子や不幸因子などについてアンケートを行っているが、このような分析をするにあたっては社会学的なアプローチは欠かせないと思っている。

・一橋大学もそういった現場を見ながら社会学的な知見、あるいは経済学的な知見を示すことで、より全体の幸福度を上げるという面での貢献が期待できると考える。

(矢野委員)

・医療の世界でも社会学的な知見、あるいは経済分析的な知見も有用であろうし、新しく設置されるソーシャル・データサイエンスの本領も発揮されるべきところだと思う。

・政治や行政で上手くいっていない、あるいはどうしても先送りしがちなサステナビリティのような話について、自然科学や社会科学両方にまたがることだと思うので、うまく融合させて発信してほしい。全体を見るという目線を持っているアカデミズムが、特に日本の場合では強みを発揮していくことを期待している。

(藤原教授)

・公衆衛生学では健康にいわば絶対的な価値に置いているわけであるが、健康からの経済への影響といった視点を持つ経済学系の先生方と医療関係とで棲み分けをしてコラボする可能性があると感じた。また、ウェルビーイングやメンタルヘルスにも関心があることが分かったので、その定義や、それらをどのように測定するのかといった研究をもっと深めていきたい。

・政策や意思決定をする主体の一般的なバイオロジーというのは、様々な神経学者や脳の研究者が行っているが、政策や大企業の経営など影響力が大きい判断をする人たちの意思決定における生物学的なメカニズムといったことについてもコラボの可能性があると考える。

(本田教授)

・質問があったデータ収集のプロセスの管理について、時間的、あるいは研究の財政的な制限がある中で、こういった形でデータ収集をすることが最も倫理的で、なおかつ研究的にも価値があるのかということを、毎回、その国のコンテキストの中で、現地の協力機関と対話しながら行っていかなければならない。

・(国際共同研究において)データの所在やオーナーシップについては、通常は助成金のPI(研究代表者)が所属する機関にデータが集まるが、リサーチを行い、研究論文を書くには、現地の研究機関の協力が重要になる。技術的な力が必要になるだけでなく、当該国や現場の視点、示唆、分析結果の妥当性や解釈も非常に重要である。このため、(現地の研究機関と)共同で論文を書く、オーナーシップを共有していく姿勢も研究協力には肝要となる。

(議長)

・今回のテーマは、結果として出てくる社会貢献の成果で測られる部分も大きい分野であると同

時に、学際的・文理融合的な連携研究が盛んな分野でもある。一方で、分野としての歴史が比較的浅いために、国際ジャーナルの評価が伝統あるトップジャーナルと比べるとランキング上、不利になりがちだという問題もある。個々の教員や大学などの研究機関が世界最高水準の評価を求められる中で、研究者をどのようにモチベートして、学際分野、社会連携分野の研究を行ってもらうか、トップレベルの研究者にも社会連携に取り組んでほしい、あるいは学際連携に取り組んでほしいというときに大学が戦略的にどのように取り組むべきかが課題となる。

・個々の研究者のモチベーションやキャリアパスの問題も含めて、基礎研究と、社会との共創や文理融合のような応用分野に近いような研究をどのように両立させていくか。これは大学の問題でもあり、日本全体の問題でもある。本日の議論は、他にも多くの課題が提起された。今後、さらに検討を深めて、日本の社会科学の改革をリードする大学としての責任を果たしていきたい。

第8回「ジェンダーと社会科学」

ジェンダー・ギャップ指数において先進諸国中で最下位に低迷するとともに人口減少・少子高齢化が加速する日本において、ジェンダー平等の実現は喫緊の社会課題であり、日本の社会科学が取り組まなければならない最重要の研究課題のひとつである。同時に、日本の社会科学を牽引する一橋大学がその使命を果たしていくためにも、ジェンダー平等の実現は、自らが学術コミュニティとして取り組まなければならない課題であり、国立大学法人としての最も重要な経営改革の課題のひとつでもある。こうした観点から、第8回の円卓会議では、日本社会の課題としてのジェンダー平等を、そして日本の研究大学・経営体におけるジェンダー平等を実現していくためには何が求められているかを議論の主題とした。

議論の中で、一橋大学から女性の学長を輩出してほしいという発言があったが、2024年9月に発足した本学の新たな執行部体制においては、女性の常勤理事が初めて任命された。また、理事・副学長、監事、経営協議会の学外委員の女性比率が2019年の25%から2024年は45%に上昇するなど、本会議の議論も踏まえ、執行体制の多様化を推進している。

また、本学では、学長のリーダーシップのもと、適正な年代構成及び女性教員、外国人教員の積極的な採用を目指すための全学人事ロードマップを2022年度に策定し、その進捗を学長が議長を務める全学人事委員会において厳しく管理している。このロードマップにおいては、現在約30%程度の女性教員比率を長期的には35%に上昇させ、国立大学でトップクラスの水準にすることを目指しており、女性・外国人・若手の採用を後押しする教員人事アクションプランなどの施策を実施している。

女子学生については、2024年度の学部入学者における女子学生比率が31%となり、女子学生を応援するための特設サイトを開設したほか、2025年度からは新たな支援策として女子学生・東京圏外出身学生に対する「住まい支援制度」を開始することとしている。

組織におけるジェンダー平等やダイバーシティの推進が活力を生むことは本会議の議論でも示唆されており、日本の研究大学・経営体におけるモデルとなるべく本学では今後もダイバーシティ問題への取組を活性化させていく。

第8回社会科学の発展を考える円卓会議
(議事録)

日 時： 令和5年9月5日(火) 14時00分～16時00分

場 所： 遠隔会議 (ZOOM)

出席者： 菅原委員、杉山委員、清家委員、高橋委員、中鉢委員、内藤委員、矢野委員、
渡辺委員、中野委員 (議長)

講演者： 渡辺 美代子 (日本大学常務理事／特定非営利活動法人ウッドデッキ代表理事)
貴堂 嘉之 (一橋大学大学院社会学研究科教授)
野口 貴公美 (一橋大学副学長 (広報・ダイバーシティ担当))

欠席者： 江川委員

陪席者： 一橋大学 大月理事・副学長、青木理事・副学長、蜂谷理事・副学長、下間理事・副学
長、稲葉副学長、山田副学長、総務課大学戦略室

<議事要旨>

中野委員 (議長) による趣旨説明の後、渡辺美代子委員による「多様性と社会科学」と題する講演が行われ、研究やイノベーションの質を向上させるためにも多様性、特にジェンダー平等が重要であることについて、最新の事例研究を含めて話題提供がなされた。続いて、本学社会学研究科の貴堂嘉之教授、及び広報・ダイバーシティ担当の野口貴公美副学長による講演が行われ、本学がこれまでに行ってきたジェンダー／セクシュアリティ教育の事例やこれを踏まえた今後の取組の方向性について報告があった。その後、日本社会や日本の研究大学・経営体におけるジェンダー平等を実現していくためには何が求められているかについて委員による議論を行った。

<主な議論内容>

(高橋委員)

- ・一橋大学から女性の学長を輩出してほしい。これまで女性学長を輩出できなかったことを振り返り、アドミニストレーションに加わる女性を如何に育成していくのかを考え、何年後に女性学長を輩出できるようになるのかを検討することは極めて重要だと思う。
- ・渡辺委員の講演にあったジェンダー・ギャップ指数に関して、日本は識字率、初等教育・中等教育の就学率において世界1位であるが、高等教育の就学率は105位となっている。特に大学院進学率で男女に差がついているため、この点を見極め、女性が高専教育の中でしっかりと伸びていく体制を作っていかなければならない。

(清家委員)

- ・労働市場において、労働供給が縮小すればするほど、差別をする雇い主は必要な数、あるいは

優秀な従業員を確保できなくなり淘汰されていく。日本でも少子高齢化によって労働供給が縮小し、労働市場の需給バランスもタイトになると、それがジェンダーの問題を解決するための大切なドライビングフォースになるということを労働経済学者としての視点から問題提起したい。

(渡辺委員)

・結果的にはとてもいい方向に向かうドライビングフォースになっていると思う。ただし、男性だけでは人手不足だから女性にも働いてもらおうという観点ではなく、女性が入ることで量だけでなく質も上がるという点にも言及していただきたい。そうすれば女性も喜んで参画できると思う。

(菅原委員)

・前職の経済産業省時代に日本企業の生産性向上について議論した際、女性を活用している企業のROE（自己資本利益率）が高いという先行事例に基づき、ダイバーシティ推進のベストプラクティスを例示することで横展開を図るという試みを行ったが、より多くの企業に広めるという点で課題も多かった。現在では東証プライム市場での上場企業に女性管理職比率の開示義務が課されるなど、企業がダイバーシティ問題に向きあう環境が整えられつつあるのではないかな。

・しかし、経営者は数値目標をどのように達成するかという技術的な問題だけに着目しているところがあり、ジェンダー平等を組織改革やイノベーションにどう転嫁させていくかというところまで話が及んでいない。日本企業の成長や生産性向上のために、ジェンダー平等やダイバーシティ推進がプラスに働くというエビデンスの積み重ねが経営者のマインドセットを変えるのに役立つのではないかな。このような面で、一橋大学を含めたアカデミアの立場からの発信に期待したい。

(中鉢委員)

・SDGs のスコアの中で、日本は教育では高い評価を受けているが、ジェンダー平等の評価は低いということだが、教育の中にジェンダーは入らないのか。教育が高く評価されていながら高等教育におけるジェンダー教育に課題があるという矛盾について言及したい。

・生産性向上やイノベーションを起こすために、今までマイノリティだった女性、外国人、若い世代に目を向けていかなければならないのは当然だと思う。その一方で、理工系の研究現場は現在でも外国人に多くを依存しているが、それを経済安保の視点から考えるとどうなのかという問題があり、こうした点も解決していく必要があるのではないかな。

・ジェンダー問題には、日本特有の価値観や風土、理系でも医学系やバイオ系には女性が多いといった領域別の違いもあると思うので、こうした点も分析した上で一橋大学はどのように舵を切っていくかを検討したらよいのではないかな。

(杉山委員)

・男女混合チームの方が価値の高い研究ができるのは企業においても同じだと考えており、三菱

地所においても女性比率の向上に取り組んでいる。現在、管理職の女性比率は7%強という状況にあるが、採用者の約4割は女性になっており、2050年に管理職の女性比率を40%に持っていきたいと考えている。また、単に女性の問題ということではなく、ダイバーシティの観点から女性40%、男性40%、性的マイノリティの方が20%という構成で将来の会社を作っていきたいと考えており、それに向かって様々な取り組みをしている。

(内藤委員)

・日本郵船の社長をしていた9年程前、社外役員から女性活用について強く指摘されたこともあり、思い切って女性を登用した。従来の男性中心とは異なった評価基準や新しい視座が提供され、結果的に大変よかったと考えている。女性比率の目標を掲げて、それを達成していくというフェーズが最初の時点では必要なのではないか。

・一橋大学では、ジェンダーに関する教育研究センターが社会学研究科の中にあると聞いて残念だと思った。今起こっている産業構造の変換によって、性差、年齢差、体格差にとらわれない社会が到来し、ジェンダーのあり方も大きく変わるという切り口があってもいいのではないか。そういった観点から、労働、経済、経営といった社会学以外の分野でも研究を展開していくことで一橋大学らしいジェンダー研究ができるのではないか。

(矢野委員)

・中央官庁にいた立場から、ジェンダー問題に関して霞が関や永田町は実績主義にとらわれ、数値的にも制度面でもあるべき姿に劣った状態をまだ引きずっているという印象を持った。ジェンダーは、人権の問題であり、労働力の問題であり、また質の問題でもあるので、政府として女性活躍の旗を振る以上は、国家公務員の女性採用比率3割達成に満足するのではなく、自ら率先して正面からこの問題に取り組むべきであるし、外部からも厳しく指摘すべきだと思う。

(渡辺委員)

・SDGsの教育にはジェンダー教育が含まれていないのかというご指摘があったが、SDGsの教育は「質の高い教育を全ての人に」という目標で、初等教育・中等教育中心である。世の中には女性であることを理由に教育を受けられない国があるので、そのような国と比べて誰でも平等に初等教育・中等教育が受けられる日本は優れているということになる。

・ジェンダーに関して日本特有の文化ということがあったとしても、意思決定や評価の場に女性を入れながら変えていくことが重要。その際には、女性が一人だけいても発言しにくい場合もあるので、一人ではなく3割程度を目標にすると変わっていくのではないか。

・世代別でも今の若い世代では女性のほうが優秀、積極的で男性に元気がないことが課題になっている。これはOECDが取り上げている課題でもあり、女性だけではなく男性の問題も扱っていかなければならないという時代に入っている。

・労働でジェンダーのあり方が変わるという議論には注意が必要。例えば、今一番収入が高いAI

関係の業種ではアメリカでも女性比率が下がっていて女性が排除される傾向がある。昔ほど筋力が必要なくなった労働には、女性が入りやすいだろうといった単純な論理だけでは進まないことがあるので注意深く見ていく必要がある。

(貴堂教授)

・一橋大学におけるジェンダーへの取り組みについて、これまではオーソライズされた全学的な組織の中でできなかったため、十数年かけてボトムアップで取り組んできた。中野学長のもとで全学的に様々な試みができるようになってきているので、新設のソーシャル・データサイエンス学部の先生方の参画も含めて、取組をバージョンアップしていきたい。

・ジェンダー研究では、いわゆる男女二分法的なデータの取り方自体が今後大きく変わっていく。性的マイノリティの方を含めてどのようにデータ処理をしていくかということが議論されており、こうした問題に関して一橋大学が統計やデータサイエンスの観点からどう取り組んでいくのかが大きな発信になっていくのではないか。

(野口副学長)

・女性教員比率について各研究科の教員のみならず、学生も学部毎に異なる比率データとなっている。

・一橋大学から女性学長を輩出してほしいという話があったが、教育研究機関として研究者をどのように大学運営に充てていくのかというのは、企業とは違った難しさがあると思う。研究者の限られた時間の中で、研究とは色彩の異なる経営管理に携わるところが大学における人材登用の一番の難しさなのではないか。この点を念頭におきながら、メンターや先輩が大学運営の本筋について勉強し、よいパフォーマンスを示すことで、若い女性研究者が関心を持つということが循環していくと良いのではないか。

・女子学生の比率を数値目標として示されることもあるが、これについても大学ならではの難しさがある。入試において女子枠を設けるといって大学もでてきている状況であるが、どのようなアドミッションで入学したのかというのは、入学後の学生生活にも関わることになると思われるので、慎重に考えなければならない。

・教育をして、社会に人材を送り出すというのは、大学にしかできないことである。大学の教育課程でジェンダーやダイバーシティを学んだ学生が、社会においてそれぞれが所属する組織でどのような施策を組んでいかなければならないかを考えていく。こうした若い人材の育成と循環を考えると、この問題について、大学として、教育プログラムを構築することの重要性を痛感している。

・行政機関、行政としての施策という議論の領域では、男女平等が実現していく移行期においてどのように施策を動かしていくべきか、つまり、移行期の施策立案の問題、その施策を動かすスイッチの切り替えという問題であると把握をして、施策を考えていかなければならないと思う。

(議長)

・一橋大学の課題は、人口減少やジェンダード・イノベーションについてエビデンスを以て社会課題の解決に資することだと思う。しかし、基本は人権問題であることを忘れてはならない。ジェンダー平等には歴史を踏まえた教育が重要である。それぞれの国において男女不平等の時代から男女平等に向けた闘いというものがある、その中で先人が歩んできたことを踏まえ、歴史を振り返ることが、男女平等を根付かせるためには重要ではないか。大学としては人権問題を踏まえた教育をしっかり行い、人口減少やジェンダード・イノベーションについては、教育面だけでなく研究面でも社会に貢献していく必要があると思った。

(高橋委員)

・AIと同様に私たちも過去からの学習によってジェンダーに関するアンコンシャス・バイアスを持っていると思う。大学や企業のイベントや広報などで前面に出てくる人が全員男性だった時に、その組織ではその状況に批判精神、クリティカルシンキングを持って、意見を言える人がいなかったのだろうと思った。このようなことが起こらないよう、ジェンダーの視点を持った人材を組織に配置していくことが重要ではないか。

(菅原委員)

・一橋大学から女性の学長を輩出してほしいとの話があったが、いわゆる大企業でサラリーマン女性として社長になった人を知らない。そのぐらい、まだ日本社会の中で女性のロールモデルとなるような人が生まれていないということが問題だと思う。

・ジェンダーの問題を女性の問題に特化させるのではなく、ダイバーシティやインクルージョンという本質の問題として議論する必要があるのではないか。

(清家委員)

・大学はメリットクラシーが貫徹されているため、ジェンダーのバイアスが入り込む余地がなくなっており、比較的ダイバーシティを進めやすい職場だと思う。ただ、その中で、ロールモデルになる存在が重要で、スター教授や活躍する研究者によって、人々の認識が変化すればそれが一般化していく。このプロセスが大切であり、これにより、一橋大学においても女性教員が増え、女性が学長になることも時間の問題となるのではないか。

(議長)

・さまざまな示唆に富んだご意見をいただきましたので、これらを踏まえ一橋大学もダイバーシティ問題への取り組みをさらに活性化していきたい。

第9回「社会科学における博士人材の育成」

2024年3月、文部科学省は「博士人材活躍プラン～博士をとろう～」を取りまとめ、2040年における人口100万人当たりの博士号取得者数を世界トップレベル（2020年度比約3倍）に引き上げることを新たな目標に掲げた。本プランでは、博士人材がアカデミアのみならず、多様なフィールドで活躍する社会の実現に向け、①社会における博士人材の多様なキャリアパスの構築、②大学院改革と学生等への支援、③学生本人への動機づけ、の3つを柱とする具体的な施策が掲げられており、各大学には、この目標の実現に向けた大学院改革の取組が期待されている。

また、博士後期課程学生に対する経済的支援については、「第6期科学技術・イノベーション基本計画」において、「2025年度までに、生活費相当額を受給する博士後期課程学生を従来からの3倍に増加」とされている。これを受け、従来から実施されている日本学術振興会の特別研究員制度に加えて、博士後期課程学生の処遇向上とキャリアパスの拡大を目的とした科学技術振興機構の「次世代研究者挑戦的研究プログラム（SPRING事業）」が拡充され、これまで理工系・医療系の専攻を持つ大学への支援が大部分を占めていた中で、本学の支援プロジェクトが採択されて2024年度から支援が始まった。

こうした大学院改革の中で、とりわけ、人文・社会科学系大学の博士人材育成においては、これまで、博士号取得までの期間が長いこと、学生の多様なキャリアパスを支える体系的・組織的な取組が十分ではないこと、研究者以外のキャリアパスが見えにくいことなどの問題が各方面から指摘されてきた。日本の社会科学の改革を牽引することを使命とする本学は、こうした問題を正面から受け止め、先頭に立って大学院改革を進めていく必要があるが、そのために求められることは何かを第9回の議論の主題に設定した。

本会議の議論の中でも産業界との連携による博士人材育成の重要性が示唆されたところであるが、こうした点を踏まえ、本学では学長が中心となり電気通信大学の田野学長と連携して、インダストリアル PhD という制度の導入に向けた普及活動を展開している。これは、博士課程を目指す学生が所属大学と民間企業との合意の下、博士研究のテーマを国に応募し、それが採用されれば国から補助金が出され、企業に雇用されると同時に博士課程学生として大学院にも入学し、給与と学位の両方を受けられることができるという制度であり、デンマークで始まった取組が欧州に拡大している。日本での導入にはアレンジが必要であるが、人文・社会科学系を含む博士人材の活躍に向けた方策の一つとして検討に値する。こうした活動を含め、本学では今後も博士学生の多様なキャリアパスを確保するための取組を進めていく。

第9回 社会科学の発展を考える円卓会議
(議事録)

日 時：令和6年5月28日(火) 14時00分～16時00分

場 所：遠隔会議(ZOOM)

出席者：江川委員、菅原委員、杉山委員、清家委員、高橋委員、中鉢委員、内藤委員、
渡
辺委員、中野委員(議長)、稲葉副学長

欠席者：矢野委員

陪席者：一橋大学 大月理事・副学長、青木理事・副学長、蜂谷理事・副学長、下間理事・副学
長、山田副学長、野口副学長、三隅副学長、中村総務部長、関谷学務部長、山田研究科
等事務部長、総務課大学戦略室

<議事要旨>

中野委員(議長)による趣旨説明の後、稲葉副学長(学生担当)より「次世代研究者挑戦的研究プログラム(SPRING)」事業における本学の取組について紹介を行った。本学は同事業において、大学院教育改革を加速化し、優れた国際競争力を備え、より多様なキャリアパスで活躍できる卓越した博士人材を国内外に向けて輩出することを目標としており、その目標達成のために実施する様々な取組について説明が行われた。

その後、社会で活躍できる社会科学系の博士人材をどのように育成するのか、そのために大学や社会には何が求められるかなどについて委員による自由討論が行われた。

また、今回は「社会科学の発展を考える円卓会議」の第3期最終回であることを踏まえ、これまでに3回開催された本会議を振り返り、各委員の感想や第4期に向けた本会議への期待等が述べられた。

<主な議論内容>

(渡辺委員)

- 10年以上前の企業に勤務していた頃の経験となるが、採用した理工系博士人材の多くは自身の専門分野にとらわれており、博士人材が持つ専門性を企業の課題解決につなげるような応用ができる人材が少なかった。
- そうした意味で SPRING 事業における HIAS(社会科学高等研究院)の異分野交流セミナー等の取組は非常に興味深く、深い思考力と問題発見・解決力等を養成するための教育を博士人材育成の根幹に据えていただきたい。また、国際機関でのインターンシップにおいても、国際機関で働いた経験がある方が指導教員やメンターになることでより学生の視野を広げる教育の機会になるのではないかと。

(菅原委員)

- 本会議の前に、複数の企業の人事担当者に人文・社会科学系の博士人材の採用についてヒアリングを行ったところ、弁護士や会計士などの国家資格取得者と比較して、博士課程を修了した人材にはどのような付加価値があるのか明確になっておらず、学部卒の人材との能力的な差別化が見えにくいという意見が多かった。
- 企業側から人社系の博士人材に期待することは、自身の専門分野にとらわれない高度な問題解決能力や異分野経験、あるいは自身の専門分野とデジタル・AIとの融合といった明確に差別化できる要素。そうした博士人材の能力を、インターンシップなどを通じて企業に実感してもらうことが大事になってくるのではないかと。

(江川委員)

- 自分自身は投資銀行で20年間勤務した後で大学院に入って博士号を取得し、その結果自分でも想定していなかったアカデミックの世界での道が開けたが、この事例はやや特殊であり、博士課程修了後の研究者以外のキャリアパスが見えにくいところ、つまり出口の問題が一番大きいのではないかと。
- 企業経営者など様々なところにいる博士号取得者のロールモデルを発掘して、博士号取得の利点などを発信していくことが重要ではないかと。また、博士人材の能力に見合った給与水準の設定といったことを国の政策として考えていく必要があるのではないかと。
- 共同プロジェクトやインターンシップなどを通じた企業と大学院との人材交流や、個人単位では就職情報へのアクセスが難しい国際機関との組織単位でのネットワーク構築等により、博士人材のキャリアパス多様化を期待する。

(杉山委員)

- 三菱地所における大学院生の採用実績は人文社会学系の修士学生の採用が増える一方で、博士学生の採用はいまだない。博士学生の応募自体が極めて少なく、企業側としても採用活動までにどのように学生と接点をもつかが課題となっている。
- ソーシャル・データサイエンス学部・研究科の設置により、企業と博士学生が共同研究等を通じてつながる機会が増す可能性があり、それを起点に多くの企業との接点に広げる努力が必要ではないかと。
- また企業における博士学生の評価（給与処遇）にも課題がある。原則的には年次管理に基づき修士卒は3年目同等となるが、博士卒も5年目と同等とするべきか評価や処遇を整理することも必要だと思ふ。

(高橋委員)

- 学位取得者数の国際比較データにおいても日本の修士号・博士号取得者数の少なさが目立つ。企業における昇任要件や学校基本調査の項目に追加するなど社会全体で高学歴化を推進して

いくしくみを構築することで取得者数を増加させることができるのではないか。「隗より始めよ」ということで博士号取得者を大学職員に積極的に採用することを検討してはどうか。

- 大学評価のコンベンショナルな指標は偏差値や志願倍率、就職状況等であるが、大学ジャーナリストに博士号取得者が増えてくると評価手法にも変化が生じるのではないか。
- 近年非常に多用されている「博士人材」や「IT人材」といった「何々人材」という名称は人を手段視するようにとらえられる。「プロフェッショナル」「研究者」等の名称にシフトすることで専門職をめぐる意識の変化につながればと思う。

(内藤委員)

- 大学院改革の過程の中で、基礎データとなる入学者数や就職率や学位授与率等の数値の重要性を理解しているが、ぜひ知への探求や憧憬を生むような教育を忘れないでほしい。
- 独創的な人材を輩出するためには「若者」「よそ者」「馬鹿者」の3つの要素が必要だと認識している。HIASにおいて「若者 (BRIDGES Next)」や「よそ者 (BRIDGES Distinguishe)」の要素はそろっていると思うので、ぜひ「馬鹿者 (異分野)」の人々との交流によりさらなる新しい知への探究や独創的な人材輩出の可能性を広げていただきたい。

(清家委員)

- 博士号取得者に共通するアドバンテージは、高度な問題解決能力だと認識している。研究テーマを発見し、仮説をたてそれを客観的な手法で検証して結論を導くという学問の方法論は他ならぬ問題解決のプロセスだからだ。問題解決能力と学歴(学士、修士、博士)は正相関すると考える。
- しかし博士課程の学生にとって問題解決能力は、目的ではなく手段であり、研究成果をあげるための方法論でしかない。博士課程の学生は問題解決能力を身につけるためではなく、研究テーマを極めたいというキュリオシティを動機に博士論文に取り組んでいる。
- 博士人材に期待される企業における課題解決では専門分野外となる場合には、モチベーション低下によりその能力が十分に活かせていないとのお話があったが、それは博士論文執筆のプロセスを考えれば極めて自然なことではないか。弁護士や会計士が苦勞の末に資格取得するのは資格によって大きなプロフィットを得られるからだ。しかし若い博士学生は研究活動の苦勞の対価としてのプロフィットの有無にかかわらず真理の探究を行っていて、それ自体は尊いことであり、そうした博士人材の動機と企業側のニーズとのギャップを理解することは重要だ。

(中鉢委員)

- 博士人材が産業界に就職すること自体稀だが、それでも就職の機会を得た博士人材にとって企業における活躍の場は非常に限定的でネガティブではないか。
- 「Science for Science」で邁進してきた人材に、就職した途端に「Science for Business」「Science

for Industry」で学位取得者としての付加価値を示し、短期的に結果を出すことを求めるのは相当なプレッシャーではないか。そうした構造が博士課程への進学を躊躇させてしまうのではないか。

- 専門職大学での教育に携わっているが、設置上、教員は全員学位取得者でなければならず、そのうち3割は実務経験者であることが求められている。しかし専門職大学の学生と実際に接すると、何のために専門職大学に入学したのか、何を学びたいのか、職業人意識が希薄で、設置要件とのギャップに驚いた。
- SPRINGにおいて博士課程学生の支援の紹介があったが、モラトリアム支援にならないよう給付条件付与の検討も必要ではないかと感じた。

<社会科学の発展を考える円卓会議の第3期を振り返って>

(江川委員)

- 多岐にわたるテーマで議論を重ねる中で母校である一橋大学の取り組みを学ぶと同時に、他の委員の意見を伺うことができ非常に勉強になった。

(菅原委員)

- いろいろな意見、見方があることを改めて感じられる非常に良い勉強の機会だった。近年のAIの進化の速さやその社会インパクトの大きさから、これまでの企業活動や社会制度では機能しなくなる可能性を危惧している。これまでの議論を通じて、そうした動きをどのように大学に取り入れていくのか、大学改革と同時並行で入試制度の検討も必要との課題意識をもった。

(渡辺委員)

- 理学・工学で先行していた課題が社会科学の課題としても議論が盛んになり、社会発展に貢献していく時代になったことを嬉しく思う。また本会議の委員の意見が多様性に富んでおり、非常に健全な議論であった。博士人材の多様性をどのように受け入れ育成していくのか、今後の一橋大学の取組に期待している。

(杉山委員)

- 文科省の発信においても「STEM」教育から社会科学を取り入れた「STEAM」教育にシフトしており社会科学をとりまく環境の変化を感じている。今後も一橋大学が中心となって社会科学のあり方を様々な角度から議論していただきたい。

※STEM/STEAM教育…科学 (Science)、技術 (Technology)、工学 (Engineering)、芸術・リベラルアーツ (Art)、数学 (Mathematics)

(清家委員)

- 議論において大切なことは“Disagreeing well”ではないかと時々議論をかわす親しい海外の友人は良く言うのだが、たしかに意見は異なれども互いに尊重しあう風土が自然科学や社会科学の発展に不可欠であろう。本会議は agree することも disagree することもきちんと議論できる場であり、福沢諭吉が「実学」とは自然科学、社会科学に関わらず実証科学であるべきと述べたとおりのディスカッションの舞台となっていたことを有り難く思っている。

(高橋委員)

- これまで議論が行われた国際化や文理融合、ジェンダーバランス、大学院の学位取得状況の改革等において一橋大学が牽引するエンジンとなり社会に大きなインパクトを与えていくことを期待する。

(中鉢委員)

- 人文社会学系の博士人材が、付加価値を発揮し、長きにわたって専門性を発揮していくために、あえて理系の中央研究所のようなところに自ら飛び込んでいくような気概のある学生をぜひ育ててほしい。

(内藤委員)

- 本会議では当初想定とは異なり、各委員が踏み込んだ議論を行っており感銘を受けた。さらなる異論暴論を伺うために、第4期は対面での開催をぜひ提案したい。

(中野議長)

- 過去3回の第3期社会科学の発展を考える円卓会議が実り多いものになったのは、ひとえに委員の皆様のおかげと認識しており、深く御礼を申し上げる。

おわりに

本報告書は、第3期「社会科学の発展を考える円卓会議」の3回にわたる会議における議論とこれを踏まえた本学の取組をまとめたものである。本会議の議論によって明らかになった様々な課題に本学は率先して取り組み、その成果を対外的に発信することを今後も続けていく。

近年、大学を取り巻く環境は大きく変化している。2024年6月には、国立大学の活動を支える基盤経費（運営費交付金）が減額されたままである中、物価高騰や円安の影響で財務状況が悪化しているとして国立大学協会が「もう限界です」などと訴える緊急の声明を公表するなど、国立大学は厳しい財務環境の中で質の高い教育研究活動を維持・向上させなければならないという状況に置かれている。また、2004年の国立大学の法人化から20年を経て、その成果と課題についての現状分析を行うとともに、これを踏まえた今後の対応策を検討するための有識者会議を文部科学省が設置したほか、中央教育審議会は2025年2月、2040年以降の社会を見据えた高等教育が目指すべき姿や国公私の設置者別の役割分担の在り方などについて「我が国の「知の総和」向上の未来像～高等教育システムの再構築～」という答申を取りまとめている。今後はこうした答申等を踏まえ、各大学が自らの役割の再定義や戦略の構築を行っていく必要がある。

学術研究の方向性に関しては、2026年度以降の第7期科学技術・イノベーション基本計画に向けて、文部科学省科学技術・学術審議会の学術分科会が取りまとめた意見の中では、多様で質の高い研究成果を創出する「知」の基盤の構築に向けて、3つの取組の方向性が示されている。具体的には、①研究者の知的好奇心に根差した独創的な研究の強力な後押し、②大学等における研究環境の改善・充実、マネジメント改革、③日本全体の研究力発展を牽引する研究大学群の形成であり、各大学はこうした方向性も踏まえて、個々の大学の強み・特色の強化や組織・分野を超えた連携の強化・拡大により日本全体の研究力を底上げしていくことが求められている。

このような環境の中、社会課題の解決と目指す社会の実現に向けて、従来の枠組みにとらわれず諸科学が協働して研究教育のイノベーションを起こしていくためには、産官学、市民社会、文系・理系など多様な分野や立場の人々が、将来ビジョンと熱意をもって未来社会のありたい姿を語り、共通の理解への努力を始めることが何より求められている。本会議は、そのひとつの試みであり、本学は第3期円卓会議の議論を踏まえつつ、今後も引き続き本会議を開催し、その成果を情報発信することを通じて、日本の社会科学をさらに改革し、発展させるために有効な知見と方策を生み出していく。そして、日本の社会科学の国際的な競争力を高め、世界の社会科学に対して知的貢献を果たすための改革を自ら先駆的に進め、それをモデルケースとして発信し、日本の社会科学領域を改革し、発展させる起爆剤としての役割を果たしていく所存である。