

大学院教育改革フォーラム2025

Forum for Graduate School Educational Reform 2025

博士の可能性
社会の未来



開催報告書

EVENT REPORT

2025
12 / 12 FRI 金 13 SAT 土

開催場所 TKP東京ベイ幕張ホール
※一日目のみ一部オンライン配信

主催 / 千葉大学
運営 / 千葉大学大学院教育改革フォーラム2025実行委員会



目次

1. 開催概要・プログラム	4
2. 開催大学挨拶	6
3. 来賓挨拶	8
4. 各プログラム実施報告	
1. 基調講演	12
2. 事例紹介・パネルディスカッション	19
自己紹介	20
テーマ別パネルディスカッション	25
3. パラレルセッション	
3-1. 学生グループ発表（一次選抜）	39
3-2. 特別セッション「人文社会科学系大学院の振興に向けて —「連携」構築をキーワードに考える—	45
4. 学生発表（上位グループ）	51
5. 特別講演	60
5. 学生表彰	62
6. 引継ぎ式	66
7. 閉会の辞	67
8. 参加者アンケート集計結果	68
9. 実施体制	75
10. あとがき	76

1. 開催概要・プログラム

大学院教育改革フォーラム2025 博士の可能性、社会の未来

日程：2025年12月12日（金）・13日（土）

形式：対面およびオンライン配信（※）

会場：TKPガーデンシティ幕張 東京ベイ幕張ホール

オンライン：Zoomウェビナー ※12日の一部のプログラムのみ、オンライン配信あり

ホームページ：<https://www.gradschool-forum2025.chiba-u.jp/>

12 / 12 Day 1 13:30～17:50（レセプション：18:15～19:30）

12:30～	受付・開場	
13:30～13:50（20分）	<p>▶開会の辞 横手 幸太郎（千葉大学長）</p> <p>▶開会の挨拶 先崎 卓歩氏（文部科学省大臣官房審議官（高等教育局担当）） 杉野 剛氏（独立行政法人 日本学術振興会 理事長）</p>	ZOOM配信/ 日⇄英同時通訳
13:50～14:20（30分）	▶基調講演 平井 良典氏（AGC株式会社 代表取締役社長執行役員CEO）	ZOOM配信/ 日⇄英同時通訳
休憩・移動（15分）		
14:35～16:05（90分）	<p>▶事例紹介・パネルディスカッション 「博士人材が拓く、社会の未来」</p> <p>パネリスト： 平井 良典氏（AGC株式会社 代表取締役社長執行役員CEO） 藤 秀義氏（イクトス株式会社 代表取締役） タミル ブルーム氏（輝翠株式会社 CEO） 加々美 綾乃氏（CIC Institute ディレクター） 高村 愛氏（株式会社資生堂 価値創造戦略本部 価値創造戦略部 担当）</p> <p>モデレーター： 大峰 真理（千葉大学卓越大学院プログラム アジアユーラシア・グローバルリーダー養成のための 臨床人文学教育プログラム 教授）</p>	ZOOM配信/ 日⇄英同時通訳
休憩・移動（15分）		
16:20～17:50（90分）	<p>パラレルセッション</p> <p>▶学生グループ発表（一次選抜） 「専門知の統合による社会課題への挑戦」 多様な分野の学生からなるグループにおいて、学生同士が自ら社会課題を見つけてテーマを決定し、異分野間で協力し合って解決に向けたディスカッションを重ね、その成果を発表する。 進行： 金田 篤志（千葉大学卓越大学院プログラム 革新医療創生CHIBA卓越大学院プログラム 教授） 伊藤 素行（千葉大学卓越大学院プログラム 革新医療創生CHIBA卓越大学院プログラム 教授）</p> <p>▶特別セッション 「人文社会科学系大学院の振興に向けて—「連携」構築をキーワードに考える—」 パネリスト： 稲葉 哲郎氏（一橋大学副学長） 酒向 里枝氏（日本経済団体連合会 教育・自然保護本部 本部長） 池本 美香氏（日本総合研究所調査部 上席主任研究員） 総括コメント： 永見 浩輔氏（文部科学省高等教育局大学振興課 大学院振興専門官） モデレーター： 山田 賢（千葉大学卓越大学院プログラム アジアユーラシア・グローバルリーダー養成のための 臨床人文学教育プログラム 特任教授）</p>	
休憩・移動（25分）		
18:15～19:30（75分）	▶レセプション	

12 / 13 SAT 土 Day 2 9:45~12:40

9:15~	開場	
9:45~11:00 (75分)	<p>▶ 学生発表 (上位グループ)</p> <p>進行： 本橋 新一郎 (千葉大学卓越大学院プログラム 革新医療創生CHIBA卓越大学院プログラム 教授) 平原 潔 (千葉大学卓越大学院プログラム 革新医療創生CHIBA卓越大学院プログラム 教授)</p>	日⇄英同時通訳
11:00~12:00 (60分)	<p>▶ 特別講演</p> <p>落合 陽一氏 (筑波大学デジタルネイチャー開発研究センター長/准教授 東京大学大学院新領域創成科学研究科 複雑理工学専攻複雑システム講座デジタルネイチャー分野 准教授)</p>	日⇄英同時通訳
休憩 (10分)		
12:10~12:40 (30分)	<p>▶ 表彰式、引継ぎ式、閉会の辞</p> <p>表彰式 : 横手 幸太郎 (千葉大学長) 引継ぎ式 : 園田 佳巨氏 (九州大学 教育担当理事・副学長) 閉会の辞 : 小澤 弘明 (千葉大学 理事 教育・国際担当)</p>	日⇄英同時通訳

2. 開催大学挨拶



横手 幸太郎

千葉大学長

皆さま、こんにちは。千葉大学長の横手です。はじめに、先般、東北地方を中心に発生した地震で被災された皆さま、ならびにそのご家族や地域の方々に心よりお見舞いを申し上げます。一日も早く安全と安心が戻りますことをお祈りします。

本日は大変お忙しい中、大学院教育改革フォーラム2025に多数ご参加いただき、誠にありがとうございます。幹事校を務めます千葉大学を代表して、一言ごあいさつ申し上げます。

大学院教育改革フォーラムは、リーディングプログラムフォーラムの長年の取り組みに加え、卓越大学院プログラムにおける各大学の取り組みや成果を共有し、日本の博士課程教育の発展をともに考える場として令和3年度より開催され、今年度で5回目を数えます。今回皆さまを千葉の地へお迎えできましたことを大変光栄に思い、本フォーラムを支えてくださる関係者の皆さまに心より感謝申し上げます。

卓越大学院プログラムは、文部科学省および日本学術振興会のご支援のもと推進されています。本日は文部科学省より先崎卓歩審議官、日本学術振興会から杉野剛理事長にご臨席いただいています。ご多忙の中ご出席賜り、誠にありがとうございます。

そして、基調講演には、AGC株式会社代表取締役 社長執行役員CEOの平井良典さまにご登壇いただきます。参加者一同、ご講演を大変楽しみにしています。

今回のフォーラムのテーマは「博士の可能性、社会の未来」です。現在、博士人材の育成はわが国の高等教育における重要な課題となっています。大学院で培われる専門性や思考力は研究の粋にとどまらず、社会のさまざまな場面で生かされるべきものです。私たちはその力を強く信じています。

そこで本フォーラムでは、特に博士人材のマルチキャリアに焦点を当て、企画を進めてきました。本日実施するパネルディスカッションには、民間企業、行政、スタートアップなど幅広い分野で挑戦を続けてこられた博士人材の皆さまをお招きしています。その過程で培われた力が社会でどのように生かされ、新たな価値を生み出しているかをご議論いただきます。パネリストのご経験が、参加者の皆さまの新たな発見につながることを期待しています。

本学では、医学と人文、2つの卓越大学院プログラムを実施しています。とりわけ、人文系を中核としたプログラムは国内で唯一の採択校となっています。この背景を踏まえ、本フォーラムでは、人文社会科学系大学院の振興をテーマとした特別セッションを企画しました。

理系人材の不足が叫ばれる今だからこそ、社会から求められる人文社会系人材の育成は極めて重要と考えます。産官学それぞれのお立場から、パネリストの皆さまに、連携構築や大学院の価値と役割について論じて

2. 開催大学挨拶

いただき、理解を深める機会にしたいと考えています。

また、本日、明日の2日間に渡り、専門知の統合による社会課題への挑戦をテーマとする学生グループ発表が行われます。この企画には100名以上の大学院生が、大学や領域を超えて知識や経験を持ち寄り、協働しながら社会課題の解決策を探る取り組みとして、事前に長時間の議論や準備を重ねてこられたと伺っています。学生の皆さんには、幅広いネットワークの形成やトランスファラブルスキルの習得、将来のキャリア開発につながることを心より期待する次第です。

結びに、本フォーラムが日本の大学院教育の未来へ向けて、博士人材の活躍の広がりにつながる有意義な機会となりますことを願い、私からのごあいさつとさせていただきます。2日間どうぞよろしくお願い致します。

3. 来賓挨拶



先崎 卓歩 氏

文部科学省 大臣官房審議官
(高等教育局担当)

ただ今ご紹介をいただきました、文部科学省の先崎です。はじめに、このたび北海道・東北地方で発生しました地震、現地被災地の皆さまに心からお見舞い申し上げます。一日も早い復旧、安定を心から願っているところです。私ども政府としましても、できることについてはしっかりとやらせていただきたいと思います。

さて、このたび大学院教育改革フォーラム2025が盛大に開催されますことを心よりお慶び申し上げます。また、本フォーラムの開催に当たり、ご尽力をいただきました横手学長をはじめ、千葉大学ならびに関係者の皆さま、ご参加の皆さまに深く感謝申し上げます。

現在、わが国は急速な少子高齢化の進行に加え、物価上昇等による国民生活の深刻な疲弊、国際的な秩序の揺らぎや、技術開発・産業競争の激化など、多くの社会的変化に直面しています。こうした複雑な課題を乗り越え、持続的なイノベーションを創出していくためには、国内外のさまざまな分野で活躍できる、すぐれた博士人材の存在が欠かせないわけです。そういった人材を体系的に育成し、社会へ送り出すことこそ、今日の大学院教育に強く期待されている中核の役割の一つです。

今回のフォーラムのテーマは「博士の可能性、社会の未来」ですが、知の力により未来を切り開き、より良い社会を実現していく博士の可能性に対する可能性は、これまで以上に高まっていると言えます。今回のテーマはまさしく時代の要請に合致したものと強く感じています。

本フォーラムは今回で5回目の実施となります。いずれも卓越大学院プログラムの採択校により開催をいただいています。博士の育成に関わる各大学の取り組みの成果や課題を共有することをはじめ、今後の大学院教育の在り方について、産学官を通じた幅広い参加者の意見交換の場として、充実した議論が図られてきたものと伺っています。

卓越大学院プログラムは今年で8年目を迎えていまして、現在10大学の15のプログラムにおいて、およそ1,200人の大学院生の皆さまが学び、昨年度末時点で約1,000人の方が修了され、さまざまなセクターへ進まれたと承知しています。

また、各プログラムで学ぶ学生や修了生が国内外のさまざまな分野においてご活躍されていると伺っています。各プログラムの運営に携わっている大学教職員の皆さまや関係企業、関係機関の皆さま方のこれまでのご尽力に厚く御礼を申し上げます。

国の支援事業としては締めくくりの時期を迎えつつあるところですが、皆さまにおかれましては、支援機関の終了後も取り組みの継続、および学内への定着、発展に努め、わが国の大学院の先進的かつ代表的な事例となっていただくことを強く期待しています。

3. 来賓挨拶

また、昨年8月より文部科学省と経済産業省との共催により検討会を設けて、本年3月に博士人材の民間企業における活躍促進に向けたガイドブックを取りまとめさせていただきました。企業、大学それぞれに向けて博士人材の活躍に資する具体的事例の紹介や、取り組み奨励、博士学生に対してはアカデミアに限られない進路選択に資するマインドセットのためのメッセージ等を多数掲載しています。

見る価値のある資料に仕上がったと思います。幅広いキャリアパスのご検討の参考としてご活用いただくことを強く期待しています。文科省のホームページから見ることができます。文科省としても、これらのようなさまざまな施策を通じて、博士人材一人一人の実りある生涯の実現と、社会全体の持続的な発展をさらに強く後押ししていきます。

最後となりますが、本事業をはじめ、大学院教育の推進に尽力されてきた各大学の教職員の皆さまの努力に、まずは心から敬意を表します。皆さまの不断努力と創意工夫が各大学の取り組みとして結実し、博士教育課程を新たな段階へと推し進める原動力となることを強く期待しています。

そして、その成果がわが国にとどまらず、世界の未来を切り開く力として大きく花開くことを祈念しまして、私のごあいさつとさせていただきます。本日はおめでとうございます。



杉野 剛 氏

独立行政法人日本学術振興会
理事長

皆さん、こんにちは。日本学術振興会の杉野です。今日は大学院教育改革フォーラム2025の開催、大変おめでとうございます。ご準備いただきました千葉大学の関係者の皆さま方、本当にありがとうございました。

日本学術振興会は、文部科学省が進めています卓越大学院プログラムなど、大学院改革のプログラムに当たりまして、審査と評価のお仕事をさせてもらっています。そういう関係から、今日はこの場にお招きいただきました。ありがとうございました。

私が日本学術振興会に来ましたのが4年前なのですが、その直後に、その年は東北大学さんのほうでこのフォーラムが開催されました。私が大学院教育改革フォーラムに出席させてもらったのは、それが初めてだったので、大変びっくりした記憶があります。

一番びっくりしたのは、たまたま私は全部を見られなかったのですが、開会式の後すぐに、プログラムを修了したばかりの方が社会人になられて、大学院教育改革プログラムを受けられた感想のようなことを発表されましたので、それを聞かせてもらいました。

今日この会場には、実際に大学院博士課程で在学されている方がいらっしゃいますよね。どのくらいいらっしゃいますか。今博士課程にいらっしゃる方は挙手をお願いします。ありがとうございます。結構いらっしゃいます。3割くらいいらっしゃるでしょうか。

何人が発表されたのですが、その方は女性の方で、博士課程在学中に一度、海外の研究機関、海外の大学での数カ月間に渡るインターンシップを経験され、その後、国内企業2社で数カ月間に渡るインターンシップを自分で企画されて参加された方でした。その結果、最終的にはそのインターンシップを受けたいうちの1社に就職されて、その研究所で研究生生活を続けられているという女性の方です。

その方がいろいろなお話をされた後、最後に、壇上から会場にいらっしゃる現役の大学院の学生さんに向かって、「最後に私からメッセージがあります」とおっしゃいました。どのようなメッセージかというと、「いいですか。皆さんの指導教授はあなたの人生に責任は負ってくれません。ですから、教授よりも自分のことを優先して、何をするかということを博士課程の間に考えてください」という話を最後にされて、拍手喝采を浴びていらっしゃいました。会場には教授もいらっしゃったのでないかと思うのですが、すごいなと思って聞いていました。

こういうことをこのような場で発表できる時代が来たのだということに私は大変感銘を受けました。というのも、実は今、先崎さんからお話がありましたが、私も実は元々文部省の人間で、大体40年ぐらい大学関係の仕事をしてきました。40年前とは言いませんが、30年前、20年前でもいいと思うのですが、当時、「博士課程を修了した学生は使えない」といつも産業界の方から言われていました。「優秀なのだけれども視野が狭く

て応用力がないので、修士課程ならいいのだけれども、博士課程で学位を取ってしまうとわが社では難しいです」ということを散々言われていたのです。

その背景にあったのは、大学院というのは研究の場なのか、それとも教育の場なのかという大問題でした。研究の場であれば主役は教授で、教授が研究をし、その教授の研究のお手伝いをするのが大学院だというイメージです。

一方で、そうではなくて、大学は教育の場だといえば主役は学生であって、その学生が将来博士号を持った上で、どうやって社会に飛び立っていけるかということを考えて、プログラムを考えることが、教育の場としての大学院だという声もあり、どちらなのだという議論が20年くらいまで散々語られていました。本当は多分研究の場でもあり、教育の場でもあるとは思いますが、あまりにも研究の場としての大学院のイメージが強すぎたという反省が、確か20年前くらいまではあったと思います。

そういったことを踏まえて、実は20年くらい前から文部科学者さんのほうで、最初は確かグローバルCOEプログラムという名前だったと思うのですが、初めて大学院の教育に対して支援するプログラムが始まりました。

その後、特色ある大学教育支援プログラムやリーディング大学院プログラム、そして、今の卓越大学院と、20年くらい文部科学省さんが予算を用意して、その予算を使って各大学の大学院教育をよりよいものにするための取り組みを後押しするという流れが20年続きました。

この前、総額を計算したら、20年間で3,400～3,500億円ぐらいの巨額の予算を、大学院の教育を良くするためだけに文部科学省さんが用意したというのはインパクトが大きくて、それをきっかけに各大学で大学院の博士課程の教育をより良いものにする取り組みがどんどん進んだと思っています。

おかげで、一時期は心配されていました博士課程の進学率が、実はちょうど8年くらい前、2017年には底を打って、今は順調に回復傾向にあります。多くの若い学生が博士課程に進学するようになってきました。それから、博士号修了者に対する産業界、その他の各界からの見目が変わってきたということで、日本の大学院教育は私の目から見ると多分劇的に良くなったと言えるのではないかと考えています。

実際には、今さまざまな方々が日本の大学院教育に関わっていらっしゃるって、産業界の方から見るとまだまだ甘い、もっと良くなるだろうという面もあるとは思いますが、今申し上げたようなことですので、大学関係者は一生懸命頑張ってきて、そして、今がありますので、これからも産業界やその他周りの方々には、大学における大学院教育をどうか温かい目で応援していただきたい、そして、関わっていただきたいと思っています。

大学の先生方は、「教授のためではなくて自分たちのため」と学生から言われるかもしれませんが、これまで同様、より良い教育のためにご努力をいただきたいと思っています。

そして、何よりも現役の大学院学生の皆さん、日本の研究力だけでなく、日本の社会全体は皆さんの双肩にかかっていると私たちは信じています。どうか素晴らしい博士課程生活を送っていただいて、巣立っていただいて、世界で、日本で大いに活躍していただきたいと思っています。

少し長くなりましたけれども、私からの冒頭のごあいさつとさせていただきます。ありがとうございました。

4. 各プログラム実施報告

1. 基調講演



平井 良典 氏

AGC株式会社
代表取締役 社長執行役員CEO

(注) 本稿では、講演内容のうち、特定の企業・関係者に関する具体的なエピソードならびに書面化にあたって調整が必要と判断される表現については、一部省略しています。

皆さん、こんにちは。AGC株式会社 社長執行役員・CEOの平井です。これから私のキャリアも含めて話をしますが、日本の中では非常に珍しい人として取り扱われていまして、課程で博士号を取った後に民間企業に行って、経営者になっているという人間はほぼいません。

ところが、私はアメリカで結構仕事をやったのですが、アメリカに行くとPh.D.を持っている経営者はゴロゴロいるわけです。やはり日本とアメリカの活力の差がどこから現れているかという一つの原因が、「博士号を取った人はこうでないといけない」というのが、日本の中では強すぎるのではないかと思います。そのような思いもありますので、私のキャリア等を中心にお話をさせていただきたいと思います。よろしくお願いします。

最初に自己紹介です。出身は後で言いますけれども、福井県の出身で、1978年に東京大学の理科一類に入り、そのまま物理をやろうと思って、理工学部の大学院に進んで博士課程まで行きました。

しかしながら、それまでは物理学者になるつもりでいたのですが、途中でいろいろなものを学んでいるうちに、今で言うトリベラルアーツを学んでいるうちに気が変わったというか、進路を変更しました。ビジネス界に行こうと決めて、いろいろな会社を見て回ったところで、ここは面白そうだなと思ったのが旭硝子ということで、そこに入社することに決めました。

せっかく会社に入ったのだから新事業をつくらうということで、そういう活動をしていたら、アメリカのシリコンバレーで半導体ベンチャーと一緒に仕事をする機会に恵まれました。ちょうど日本のバブルが崩壊した数年後で、日本は経済が低迷していて、アメリカのシリコンバレーはすごく華やかな世界でした。その経験で、日本だけが違うのだなということをつくづく感じて、自分のキャリア形成にシリコンバレーでの経験がすごく生きました。

最初のシリコンバレーでの挑戦はうまくいかなかったのですが、その後、事業子会社のオプトレックスというところに行って、新事業を立ち上げてきました。海外の大企業と一緒に仕事をした時に、博士号を持っているということがものすごくプラスに利いていると感じました。日本では変な人、変わった人と思われていない博士が、欧米に行くと、欧米のトップ企業の人たちから見ると、きちんとリスペクトする対象として見てくれるわけです。

4. 各プログラム実施報告

1. 基調講演

子会社で9年間仕事をした後に、AGCの本体に戻りました。そこで次の会社の成長をつくれというのが次なるミッションとなったので、新事業を組織的に生み出していくような仕組みと組織をつかって、事業開拓室長、それから、技術責任者をやった末に、2021年からCEOということになっています。

会社の紹介ですけれども、2018年7月1日に社名を旭硝子からAGC株式会社に変えました。社名にガラスと入っているとガラスの会社だと思われるのです。ですから、名前を変えようということで名前を変えて、最初は高橋一生さんにCMに出ていただいて、その後、2020年くらいからずっと広瀬すずさんに出てもらって、CMの好感度ランキングでは上位にエントリーされています。

創業は1907年です。日本にはまだ工業的にガラスを作る技術も生産能力もなかった時代に、日本で初めてガラスの国産化に成功したのが旭硝子です。あまり名前からは知られていませんけれども、三菱一族の岩崎俊彌という、岩崎彌太郎のおいがつくった会社です。

その後、時代の変化に合わせて必要な素材ソリューションを提供するというので、ガラスで創業されていますけれども、その後には有機化学、無機化学、それから、最近ではバイオテクノロジーというところにも広く展開をしています。

これが現在の事業ポートフォリオで、売上高は約2兆円です。建築用のガラス、これが祖業です。それから、自動車用のガラス、オートモーティブです。それから、電子はフラットパネルディスプレイ用のガラスと電子部材、これは半導体を中心とした特殊な材料というところをやっています。化学品は2つに分かれています、非常に半導体などで使われる高機能の材料と、それから、非常にファンダメンタルなところで使われます、エッセンシャルケミカルズというところに分かれています。最後の一番新しいセグメントが、ライフサイエンスです。

グローバル展開は、1950年代から海外進出をしているので、日本の中では非常に早く、売上の7割は海外ですし、従業員の7割も非日本人という構成になっています。

多くの製品で世界のトップガラスのシェアを持っているのですが、「これだけ世界シェアは高いのになぜ儲からないのだ」と投資家からは非常に厳しい言葉を頂いています。ですが、ただシェアが高いというだけではなくて、これを裏付けるだけの技術力を持っています。そういう中で、当社における博士の人材というのは非常に多いです。研究所の4人に1人は博士号を持っています。その中で、頭脳をきちんとビジネスにつなげていくということがやはり重要なポイントだと思っています。

今われわれの会社、AGCグループは、両利きの経営をやっている会社だと言われています。既存事業をコア事業と定義しまして、それが強固で長期安定的な収益基盤となります。そして、そこで生まれたキャッシュを、成長分野で非常に収益性の高い分野に投入していくことによって、新たな成長をつくっていくという、コア事業と戦略事業の両輪で動いている会社です。

ここで、今日の本題につなげるために、私のキャリアについて話をさせていただきたいと思います。最初に申しましたように、物理学者になるつもりで大学院まで行ったのですが、そこで自分のキャリアを変更しました。

1959年で、戦後という状態ではないですけれども、まだ若干そういうものが残っている頃に生まれました。福井で生まれて、福井県の藤島高校というところを出て、東大の理科一類に入りました。

1978年というのは、スター・ウォーズが始まり、ピンク・レディーの全盛期で、キャンディーズが解散した年です。年配の方々はこの辺が分かると思います。若い方々も、最近リバイバルでキャンディーズやピンク・レディーの曲をカラオケで歌っている方も多いようですが、そのような中で大学に進学しました。

高校時代は、進路を迷っていました。物理に行くか、経済・経営のほうに行くか、理系と文系で迷うということでもない迷いをしていたのですが、結果的に先生や友人から、「おまえはやはり学者が向いているだろう」

4. 各プログラム実施報告

1. 基調講演

ということで、理系に行くことに決めました。物理をやろうと決めたわけです。

ロックバンドや生徒会などのいろいろな活動もやりながら、一応真面目に学者の道を目指そうと思っていました。結果的には、1978年というのは、一期校・二期校の最後の年なのです。もしそこで受からないと、翌年から共通一次というわけの分からないものが始まって、大変なことになると先生から言われまして、一番安全なところを選んだということで、理系のほうを選びました。

学生としては、大学時代は非常に楽しかったのですが、いわゆる講義を聞くのは大嫌いで、好きな勉強はほぼ自分でやっていました。バンド活動もやりましたし、雑学としてとにかくいろいろな本を読みました。最初のほうで申し上げましたように、ここでいろいろな哲学、歴史、経済、そういうことを読み込んでいく中で、自分の進路が本当にそのまま物理学者になっていいのかどうかというところで迷って、別の選択をしたわけです。

専門としては物理工学を選択して、物性物理学ということになるわけですが、比較的真面目に勉強に取り組んで、大学院に行くまでは自分は学者になるのだろうとずっと思っていました。物理学者になるということを確認していたのですが、いろいろなことを見ているうちに気が変わってくるわけです。

まず一つ重要なのは、論文のテーマを何にするかという設定は自ら設定しました。後にノーベル賞を取られたDr. Heegerの書かれた論文を読んで、これだと思って、そのテーマで博士論文を書くことにしました。非常にいろいろなことを大学でやっていたのですが、自然科学の中でも、自分の専門領域だけではなくて非常に広い範囲を雑学としてやっていました。

でも、結果としての一番の転機は、博士課程の2年生で妻の扶養家族になるということです。その時点で博士論文はほぼ完成していたのですが、結婚してみると人生観がやはり変わるわけです。そこでもう一回考え直した結果、最終的には今の進路を選ぶことになりました。

それで博士課程の2年の後半になって、ほぼ博士論文は終わっていたので、いろいろな会社を見ようということで、外を見てみる気になったわけです。それでいろいろな会社を見るのですが、ある事業分野で世界トップであって、安定した本業を持って、お金があって、自分の専門とはあまり関係のない会社を選びました。友人は、物理だとほぼ電気電子の会社か、自動車か、鉄鋼に行っているのですが、私は全然違う素材の会社を選んだわけです。

お金があって、新しい分野への進出に対しては意欲的であったということで、今のAGCはあまりお金のある会社ではありませんが、30年前は日本の中のトップ20に入るくらいの時価総額を誇っている会社でした。それで結果としてAGCに入社しました。ビジネス現場を希望したのですが、会社はどう取り扱っているのか分からずに、取りあえず中央研究所に入れておけということで、中央研究所に行くことになりました。

自由にできたので、自由にやる中で、せっかく会社に入ったのだから新規事業をつくらうという思いが変わっていったわけです。入社して6年目で、突然所長室に呼ばれて、そこからディスプレイ分野に出会うことになります。先ほど言いました、アメリカのベンチャー企業との提携をやって、そこで人生観が変わりました。こういう経験を若いうちにやっておくというのは、すごく大事だと思いました。

当然研究所にいたので、ビジネス側だけではなくて、学会活動もやりまして、SIDというディスプレイの国際学会での発表をやったり、役員をやったりしながら、日本で日本液晶学会の設立委員にもなって、学会の設立もやってきました。そのような中で、学会活動を通じて、いろいろなビジネス界のトップレベルの人たちと会って、そこからビジネスの世界にどんどん引き込まれていったというのが実態だと思っています。

2000年に自分の開発した製品を立ち上げるために事業組織に移りました。結構大きな事業に育って、楽しくやっていたのですが、事業全般を見なさい、さらには会社の経営を見なさいということで、子会社に行って子会社の取締役役に任命されて、技術というところから離れることになりました。これはAGCという会社のいいと

4. 各プログラム実施報告

1. 基調講演

ここで、出身の専門にとらわれることなく、いろいろな広い経験をさせてくれる会社だったので、私もそういう機会に恵まれたと思っています。

2000年から2009年の半ばまでずっと子会社のほうに行っていたのですが、そこを2009年の半ばに退任して、AGCの本社に復職しました。次をつくれということで、次世代の事業の柱をつくるのがミッションとなっています。

まず2011年にそのための組織として事業開拓室をつくっています。電子分野でスタートさせたのですが、全社で新事業を組織的に作り出すところをつくろうということでつくった組織です。その後、技術の責任者をやった後に、社長執行役員、CEOに2021年からなっているということです。

博士号の取得者に対して、先ほど言いましたように、アメリカでは経営人の中でごく当たり前にいるというのが、なぜ日本ではないのだろうかというところが一つのきっかけで、このようなことを調べて、今大学でも話をしています。ちなみに大学の教授になりたいという夢は捨てることができなくて、今年まで8年間、京都大学の理学部物理学科で、特任教授を務めていますので、一応両方とも叶ったということになっています。

まず、企業研究者における博士号の取得者ですが、これはやはり日本では圧倒的に少ないのです。企業の研究者の中でもただか5%以下ということで、博士号の取得者は極めて少ないです。

これがなぜかということを見ると、日本とアメリカの博士号を取得した人がどこに今所属しているかというところ、日本だと博士号を取得した後に圧倒的に大学に残ります。ところが、アメリカは大学に残っている人と企業に行った人が大体同じくらいの比率であって、この中で企業に行き研究者になっている人もいれば、アメリカの場合にはそのまま経営者になっている人が相当数いるということがポイントでないかと思います。

これが各国の経営トップの人の学歴ですが、当然ながら4年制の大学以上を卒業している人が圧倒的に多いのですが、その中で大学院の修了者が米国、英国と比べると少ないです。これはPh.D.とMBAの両方で比較しているのですが、ここにいる方なら多分通じるところですが、やはり日本では学位というものにきちんと価値を見ていないように思います。

学位を下手に持っている、博士課程イコール変な人という定義をいまだに持っている方が結構いっぱいいると思いますけれども、そうではなくて、どんどんと普通のどの分野に行っても活躍できるというのが、博士号を取った人のプラスポイントであろうと信じています。ですから、アメリカのように、当たり前で経営者が高位の学位を持っているというのが認められるようになってほしいなと思っています。

自分の大学院のテーマを決める時に尊敬していたHeeger先生ですけれども、ノーベル賞を取られる前にアメリカに行った際に、向こうで研究室の案内をしていただきました。

彼がすごいのは、大学の先生でノーベル賞を取っているだけではなくて、自らがベンチャー企業を複数起こして、それを成長させた後に、Uniaxという会社をデュポンに売却するというところで、ビジネス的なセンスも抜群にあるということが、大学の先生でありながら、こういうキャリアを送られた最大の要因だろうと思います。その学術的な部分に引かれたということもありますが、やはり生き方としても非常に尊敬して、その後も交流をしています。

アメリカの大学発の企業例というのは山ほどありまして、当然GoogleやFacebookは有名ですし、一番最初ということで、アメリカのシリコンバレーの企業で有名なのがヒューレット・パッカードです。Appleも、まさにシリコンバレーから生まれています。

博士人材に期待することということでお話をさせていただきます。私どもAGCにおけるオープンイノベーションということで、2つの方向があります。一つはお客さま、リーディングカンパニーと一緒にあって、次どこを狙うかをお客さんと一緒に考えるところです。もう一つはそこに新しい技術、革新技术を投入していく

4. 各プログラム実施報告

1. 基調講演

ためのソリューションを得るための提携です。

右上のほうがお客さんとやっている部分で、左下のほうが大学やベンチャー企業、他のパートナーとやっている部分です。この両方を回すことで、新しい価値をお客さんや社会に対して提供していくというのが基本的な考え方です。

大学と企業はもっと大きな連携をやりましょうということで、これは10年ぐらい前から言っている話ですが、ようやく大型連携が普通にできるようになってきました。昔は、大学の先生方の中に民間企業からのお金を拒否する人が結構いました。別にお金に色は付いていないので、私は「税金で全てをまかなうよりは、自分たちでお金を取ってきたほうがいいのではないですか」ということで話をできて、ようやく最近のごく当たり前に、自分たちで収入を得ることが増えてきているように思います。これが今は中長期的な組織対組織の連携という形に変わってきました。10年前はこれができなかったです。ようやくそれが今できるようになってきました。

産学連携にわれわれがどのような役割を期待しているかということ、共同研究や研究委託先でもあるし、ベンチャーを起こすための出資者であり、インキュベーターであり、それから、事業を共同でやっていく相手でもあるということで、ここもこの10年ですごく大きく変わりました。大学発のベンチャーが非常に増えてきますし、大企業との連携もごく普通に行われるようになったので、ここも変わってきたところだと思っています。

最後にリーダーシップということなのですが、日本の1960年代から80年代は右肩上がりの時代で、欧米が先行していますので、高度成長期のリーダーはそこを追いかければいいということで、目標がすでに設定された状態だったわけです。まねをする相手もいました。ですから、それをどうやって実現するかがポイントでした。

課題設定がされている中で、どのように実現するかがポイントだった時代だと思っています。

ですから、昭和のリーダー像というのは、今でも日本の企業にはたくさんいるかもしれませんが、社内で調整だけをやっている人がたくさんいました。それからもう一つは、昔はよくいた、黙って俺に付いてこいタイプのリーダー像です。昔はそのどちらかでした。今は多分、そのどちらでも駄目だということになっていると思います。

課題設定や目標が明確でなくなったバブル崩壊後には、本当は変わらないといけなかったのです。でも、高度成長期型のリーダーがずっと継続してしまったというところが、後で触れる失われた30年につながったと私は思っています。でも、今は時代が変わってきているので、今変化しないと多分日本はずっと浮上できない国になるだろうなと思っています。

失われた30年ということで、これは1990年と2020年を比較したのですが、世界経済は一番下に示したようにGDPで3.6倍になっています。この中でずっとトップを続けているアメリカという国は、実は変わってないのです。世界のGDPの25%を今も30年前も占めています。

では、日本はどうだったかということ、13.5%あった30年前のポジションが今は6%ということで、世界経済に占める割合が半分以下になったわけです。この変化というのが大きくて、また、そのポジションを取っていったのが中国です。これが今の世界経済というか、いろいろな地政学な問題も含めて起こしているのが、ここに起因していると思います。日本が弱体化しているということは、非常にいろいろな意味で世界に影響を与えてしまったと思っています。

なぜ日本経済は、バブル崩壊後から長年低迷を続けているのかということですが、1990年以降の日本経済、日本人の在り方で、先ほど言ったように変わらなくてはいけなかったのですが、変わらなかったのです。

これは他の経営者と話をすると、変わらなかったのではなくて、変わりたくない人が山ほどいたのです。日本社会に結構多いのですが、変えるということに対してすごく拒否反応を示す人がたくさんいて、当時の経営者

4. 各プログラム実施報告

1. 基調講演

は、変えない、変わらないという選択をしたのだと思います。今、われわれの年代の経営者陣では、われわれが変えられなかったら多分二度と変わらないだろうというくらいの危機感を持って、いろいろなことを変えようとしています。

アメリカでは、先ほどシリコンバレーの仕事の話をしました、『ジャパン・アズ・ナンバーワン』という本が出されて、日本に経済的に負けるのではないかといいところまで追い込まれたアメリカは、シリコンバレーを中心としたビジネスモデルの転換をダイナミックにやり遂げました。そこにベンチャー企業が多く出てきました。

一方で、新興国は日本の過去の姿をまねしたのです。そうすると、新興国に追い込まれて、後を追われて、アメリカははるかかなたに行ってしまった中で、日本だけが変わらないという選択を取ったというのが、30年前の姿だと思います。

今日は学生さんもいらっしゃると思いますが、先生方ともこれを共有したいです。必要な要素というのが、高度成長期の在り方から変わっていると思います。日本の教育界にも変わってほしいというか、もうだいぶ変わってきていますけれども、やはり専門性は重要なのですが、その前にリベラルアーツが重要であるということです。語学力が大事なけれども、もっと必要なのはコミュニケーション能力です。それから、これは日本の一番弱いところで、画一性や無難ということを求める世の中ですけれども、多様性をもっと積極的に受け入れていかないとはいけません。

先行する欧米がいるところから改良をしていくという姿勢ではなくて、自分たちがイノベーションを起こしていくということです。全部を自前でやるのではなくて、オープン・アンド・クローズの精神で、外とつながって物事を進めていって、イノベーションを起こしていきましょうというのが、今まさに必要な要素だと思っています。

経営をやっていると、「何で物理学を専攻したのに、今は会社の経営をやっているのですか」と問われることがあります。そこで答えているのが、必要なロジックは一緒ですということです。未知なる将来を予見し、バックキャストで何をやるべきかを考えて、既知の事項を徹底的に活用して道筋を見出すと、これは科学でも使われているし、経営でも全く同じ考え方を取りますので、私は経営をやっても何の違和感もないと感じています。

若い方々への言葉ですけれども、今後のリーダーへの期待ということで、人と組織を考えた時に、人の力を引き出して使っていく、そのためにもビジョン、方向性を示し、率先し、やる気を引き出していく。任せてもらえるという相互信頼の関係を築いていくことが非常に大事だと思います。先ほど言った昭和のリーダーシップではない形です。あと、人を育てるということで、人の幅を広げ、長所を伸ばす。そのためには失敗と成功の経験をつくってあげることが大事で、場を与えて、でも、失敗した時の責任は取ってあげるといことです。

当然ながら減点主義ではなくて加点主義ということで、これが重要なのですが、問題なのは、子どもの頃は皆さんそうですけれども、テストは100点満点で間違ったら減点しますよね。加点法のテストなんて受けたことが多分ないのでないですか。

大学の先生がいっぱいいらっしゃるのでも、そもそもこのテストのやり方が間違っていると申し上げたいです。加点法を使っていかないとはいけません。チャレンジをして成功した人は10点だとします。チャレンジをして失敗した人は、今の日本の社会ではマイナスになってしまうのです。ところが、チャレンジをして失敗した人は5点にしましょう。何もしなかった人は0点ですという価値評価を入れていかないとはいけません。

最後に、多様性、異質性の積極的な需要というのが大事だと思っています。内部の異質性、外部の活用です

4. 各プログラム実施報告

1. 基調講演

けれども、組織というのは多様性によって自発的な活力を持つものだと思っていますし、それをベースの考え方として、今は会社の経営をやっています。

どうもご清聴ありがとうございます。

4. 各プログラム実施報告

2. 事例紹介・パネルディスカッション



テーマ

「博士人材が拓く、社会の未来」

モデレータ：大峰 真理
千葉大学 卓越大学院プログラム
アジアユーラシア・
グローバルリーダー養成のための
臨床人文学教育プログラム 教授



ご紹介をどうもありがとうございます。ただ今ご紹介いただきました、千葉大学の 大峰真理です。本日はどうぞよろしく申し上げます。

本日のパネルディスカッションでは、「博士人材が開く、社会の未来」というテーマの下、大学院生たちの幅広いキャリア形成の可能性を知り、考えたいと思っています。そこで、民間企業自らによる創業やスタートアップ事業、そして行政といった多様な分野でご活躍されている方々にご登壇いただいています。これから約90分間という限られた時間ではありますが、博士課程で培った専門性と思考力、そして着想力が研究の枠を超えてどのように活かされるのか、パネリストの皆さまの実体験をお話いただけますと大変うれしく思います。どうぞよろしく申し上げます。

それではパネリストをご紹介します。皆さまから見て左手より、AGC株式会社代表取締役社長執行役員 CEO、平井良典さまです。先ほどは貴重なご講演をどうもありがとうございました。

続きまして、イクトス株式会社代表取締役、藤秀義さま。

続きまして、輝翠株式会社CEO、タミル・ブルームさま。

CIC Instituteディレクター、加々美綾乃さま。

株式会社資生堂、価値創造戦略本部価値創造戦略部担当、高村愛さま。

それでは、ここからそれぞれのパネリストの方に約3分ほどのお時間で自己紹介をお願いできればと思います。平井さまには先ほどの基調講演の際に詳しくご経歴などをご紹介いただきましたので、ここからは早速、藤さまにお願いしたいと思います。よろしく申し上げます。

4. 各プログラム実施報告

2. 事例紹介・パネルディスカッション（自己紹介）



藤 秀義 氏

イクトス株式会社 代表取締役

よろしくお願ひします。改めまして、イクトス株式会社代表取締役の藤と申します。私のバックグラウンドは薬学でして、千葉大学の薬学部に入りました。元々有機化学が好きで薬学部に入ったのですが、大学に入ってみたら、もちろん薬剤師の教育はありますが、研究室としてはコンピューターで医薬品設計をする、in silico創薬といわれている研究をやりました。まさか薬学部に入ってコンピューターで解析をするなどは考えていませんでしたが、非常に面白く、コンピューターでの創薬研究を始めました。

その後、その当時は4年制でしたので、4年で学部卒で薬剤師免許を取りましたが、国立大学はやはり大半の方が大学院に進み、研究をさらに深める方が多い中で、大学院進学を決め、同じ千葉大学大学院医学薬学府において、修士、さらには博士まで研究を進めていました。

薬学部の大抵の方は、研究を進めて製薬企業、化粧品、農薬等々の企業に行く方が多いため、その当時は私は製薬企業、アステラス製薬に行くことに決めましたが、そこまでの中で、大学院博士課程の中でいろいろな経験をさせてもらいました。未踏プロジェクトという、IPA、情報処理推進機構の未踏ソフトウェア創造事業でスーパークリエイターを受賞する機会を頂きました。また、理化学研究所で、ジュニアリサーチアソシエイトというプログラミングがありまして、そちらのほうでもお世話になり、理研のスパコンを使ったようなin silico創薬の研究などもやっていました。

その専門性を生かして、実際に研究したものが企業でどのように応用できるのかというところで製薬企業を選びましたが、そこにおいてもこのin silico創薬という技術、コンピューターを使った創薬技術を使い、実際の薬の開発、研究を進めていました。

AIブームが2015年、2016年ぐらいからあった中で、AI・データサイエンスチームの発足があり、研究所、研究本部から本社異動がありまして、企業全体の中でのデータサイエンス、AI、デジタルということをやりました。

私の中で一番大きな経験としては、欧州の製薬企業が10社集まったAI創薬のコンソーシアムを立ち上げるということでした。MELLODDYというコンソーシアムですが、その立ち上げに日本人で唯一1人携わり、グローバルの製薬企業と一緒に新規技術をつくっていくようなオープンイノベーションに取り組んでいました。

そのアステラス製薬を退社してからは自分の会社であるケモインフォ株式会社をまず立ち上げ、その中でこれまでのネットワークも生かしながら、海外のin silico創薬の技術を持っている会社の日本での事業を助けることをやっていました。その中の一つがイクトスというフランスのスタートアップです。AI創薬をやっている企業で、実はMELLODDYというコンソーシアムで出会ったのがこのイクトスでした。コンソーシアムの一つのメンバーで、そういったご縁もありながら、イクトスが日本で事業を立ち上げるというところで日本法人を2024年の1月に立ち上げ、今、代表取締役に就任してやっているという流れです。

また、千葉大学とのご縁もあり、今はIMOのBusiness & Technology Advisorなどもやらせていただいています。本日はよろしくお願ひします。

4. 各プログラム実施報告

2. 事例紹介・パネルディスカッション（自己紹介）



タミル ブルーム 氏

輝翠株式会社 CEO

皆さん、こんにちは。輝翠代表のタミルと申します。よろしくお願いいたします。会社の紹介ですが、2021年に設立し、4年目に入りました。現在は正社員が16人で、パートとインターンを含めると26人ぐらいの方々がいます。非常に国際的な環境で、16カ国の方が集まっており、日本人と外国人でチームをつくっています。東北大学、千葉大学発のスタートアップとして、AIロボット技術を使い、農作業の自動化に向かっていきたいと思っています。基本的にわれわれの開発オフィスは、BIHという千葉大学柏の葉キャンパスの中に入っていますので、もし来るタイミングがあれば訪問しても構いません。

私の背景を少しだけ説明します。元タイスラエルに生まれて、アメリカで育ちました。大学に入った時から、ずっと宇宙ロボットの研究をしたいと考えていて、その専門家になりたいと思いました。そこで、UCLAの大学院に行き、ロボットの制御を学びました。そこで少しだけ休学し、SpaceXでCrew Dragon Capsuleという人間が乗る機械の設計に携わっていました。

その後、ロボットだけではなく、人工知能をロボット向けに開発していきたいと思いました。今までの数字だけで制御できないものを、人間と同じように考え、選択肢を選べるような、より賢いロボットを造っていきたくてと思いました。そこで東北大学の博士を取るためにこの日本に来ました。そこでは月面探査機向けに、でこぼこ道、障害物や傾斜が多い所で、ロボットが強化学習と画像認識を使って、より安全な経路を選べるような研究をしました。世界、特に東北地方を旅行した時に、農業でもでこぼこ道が多いので、同じロボット技術で農業の人手不足などが解決できないかと思いながら輝翠を立ち上げました。

われわれが造っているロボットの特徴ですが、でこぼこ道や傾斜が非常に厳しい所、雨の中や雪が降って非常にmuddyな状況でもきちんと走れるロボットになりました。アメリカの会社でも中国の会社でも、われわれのようにそういった厳しい状況で走れるロボットを造る会社は少ないです。人と一緒に作業できる追従モード、Followモードの機能と、完全自動、Autonomyモードという2つの使い方があるので、完全自動と半自動にも使えます。しかし基本的には、農場を見回り、重い物の運搬や自動草刈り、自動の農薬散布など、汎用性が高い物を造っています。

今後は農業だけではなく、建設などにも広がっていきたくてし、農業以外の分野、建設などにも広がっていきたくて思います。そのような感じで、非常に厳しい状況でも問題なく走れます。またセンサーノイズが多い環境でも、画像認識などを使ってきちんと自動運転にすることもできます。よろしくお願いいたします。

4. 各プログラム実施報告

2. 事例紹介・パネルディスカッション（自己紹介）



加々美 綾乃 氏

CIC Institute ディレクター

よろしくお願ひします。CICの加々美と申します。皆さん、CICとはどういう組織かと思つたと思います
が、後ほどご説明します。私自身は2001年に東京大学の理科二類に入り、その後そのまま理学部の生物化学科
に進学しました。理学部なので、学部から修士の時はほぼ100%が修士に行き、修士からドクターの時は50%
近くがドクターに進学する環境で研究をしていたので、先ほど平井さまのご講演にあったとおり、私も大学院
に入った時は研究者になるつもりでいました。

その中で、先ほど「ポスドク1万人計画」などがありました。ちょうど私がマスターに進学した頃はそれが
終わり、大体の皆さんが、ポスドクの後のポストがなかなか見つからずに困っており、やはり修士で就職した
ほうがいいといった話が結構増えてきた時にドクターに進学した形になります。

そういった環境の中で、一方でノーベル賞をたくさん取つていたり、日本の科学は優れているというのは見
ていましたが、そこで頑張っている方が報われないという状況でした。ちょうど2010年、11年ぐらいに、なぜ
スパコンが1位を目指してはいけないのかという議論があつた時に、まさしく東京大学でノーベル賞受賞者の方
たちが集まり、科学技術の大切さを訴えているのを目の前に見ていました。そうした時に、やはりこれをしっ
かりと、日本の科学技術、優れているものを社会実装する力が強くないと、いかに研究者が頑張つてもそれが
認められないと思ひました。

私自身も、ではそこにどういふ立場で携わっていくのか、科学技術を社会の力にしていくために何か自分が
やれることはないかと考えた時に、少し就職活動を試みようとする時に、文部科学省というオプショ
ンを見つけ、やはり基礎研究の社会実装には大学の力は欠かせないのではないかと考え、ドクター取得後に文
部科学省に入省しました。

文部科学省では、最初は専門に近いライフサイエンス課におり、そこでもライフサイエンス分野の基礎研究
から臨床研究につながるような研究開発のご支援をし、その際に山中先生がノーベル賞を受賞するという貴重
な体験もさせていただきました。そういった流れの中で行政のほうも、やはり省庁の垣根を取り払いしっか
りつなげましょうということで、AMEDをつくるというお話になり、そこに携わらせていただきました。

その後、行政ですでのいろいろなポストを経験させていただいた後に、マサチューセツ工科大学でビジネ
ス系のマスターのコースに留学をさせていただき、そこでMITのスタートアップエコシステムというイノ
ベーションエコシステム、科学技術の成果がスタートアップとしてどんどん社会実装していく、そのような世
界を見せていただき、それを日本でつくれたらという思ひを抱えて日本に戻り、役所にも戻りました。

しかし、やはり役所ですでのこと、できないこととスピード感の違いもあり、より民間の立場で何かできな
いかとオプションを探していた時に、CICという後ほど説明する組織が東京にオープンしました。そこで、わ
れわれはこういった組織ですが、イノベーションセンターとしてエコシステムをつくるという活動をしており、
グローバルにいろいろな拠点がありますが、元々は（スライドの）左側のこういったイノベーションハブという

4. 各プログラム実施報告

2. 事例紹介・パネルディスカッション（自己紹介）

大きなシェアオフィスや、皆さんが集まるようなオフィス、イベント会場、場所づくりをやっていましたが、東京に来る際は、やはり日本はスタートアップエコシステムの底力がまだ足りないというか、これから伸びるところということもあり、この（スライドの）右側にあるような、今私が所属しているCIC Instituteという、スタートアップ支援や産業のコミュニティーをつくるような活動をしなればいけないのではないかという仮説がありまして、そのチームを立ち上げる、そういった活動をスタートするためにCICに来ないかというお誘いも受けました。

ちょうど私も転職活動をしていたので、そのオファーを受けてCICに転職し、それ以来スタートアップの、特にディープテック分野のスタートアップ支援をやらせていただいています。私がCICに来た時はまだ2.5人ぐらいのチームでしたが、今は20名近くのチームとして、いろいろなスタートアップの成長支援のプログラムや海外展開支援を担当させていただいています。少し長くなりましたが、本日はどうぞよろしくお願い致します。

4. 各プログラム実施報告

2. 事例紹介・パネルディスカッション（自己紹介）



高村 愛 氏

株式会社資生堂 価値創造戦略本部
価値創造戦略部 担当

高村愛です。よろしくお願いいたします。皆さま、そうそうたる経歴の方々ばかりで、ここに並んでいるのが大変恐縮なのですが、私はお茶の水女子大学で、学部から博士まで心理学を学んでいました。博士課程の在学中に株式会社資生堂に入社し、その後現在までお仕事を続けているという状況になっています。働きながら論文を書き、2020年に博士号を取得しました。大学院にいた頃には筑波大学さんで非常勤研究員をさせていただいていました。

資生堂で働き始めてからは、ベースメイクの製品開発に加え、消費者調査、市場調査や、戦略策定のようなお仕事、それからDX、データ活用や効率化のようなお仕事、そして今は心理学の基礎研究もさせていただいています。皆さん、起業されていたり、企業のCEOであったりという方が多いですが、私はまだまだ現場でお仕事をしている形になっています。

また、会社の紹介になりますが、株式会社資生堂は、皆さん化粧品会社としてご存じかと思いますが、会社のミッションとしては、「BEAUTY INNOVATIONS FOR A BETTER WORLD」ということで、化粧品に限らずbeautyに関わるような事業をしている会社になります。よろしくお願いいたします。

4. 各プログラム実施報告

2. 事例紹介・パネルディスカッション

テーマ①

博士課程で得た能力は社会の中で生きる？

大峰：どうもありがとうございました。本日はこのように、国や分野の垣根を軽々と飛び越えていった博士課程の人材の方に来ていただいていますので、これから早速パネルディスカッションに進んでいきたいと思いません。

本日は、今スクリーンに出ていますが、2つのテーマを設けています。これから先、それぞれのテーマについておよそ20分～25分、全体で約50分間、パネリストの皆さんのご経験やお考えをお聞かせいただけますと大変嬉しく思います。その後、時間が許しましたら、約15分ほど、せっかくですのでフロアの皆さまとパネリストの方々の質疑応答の時間も設けたいと考えていますので、その際にはぜひ積極的にご発言をよろしくお願い致します。そして最後にパネリストの皆さまから、ここにご参加いただいています大学院生の皆さんへ、それから大学関係者の皆さんへメッセージ、頑張れというエールを頂ければと思っていますので、どうぞよろしくお願い致します。

それでは、まず1つ目のテーマ「博士課程で得た能力は社会の中で生きるのか」という点について、パネリストの皆さんのご経験を中心に、ご自身の具体例と、それからお考えをお聞かせください。先ほど平井さんには、ご講演の中で詳しい状況、それからご経験についてお話しいただきましたので、ここからは、まず藤さまから始めていただき、その4名の方のことをお聞きいただいた上で、平井さんには、自分の時とはこの辺が違うといった点を少しご指摘いただいたり、比べてみたりという点でコメントをいただければと思います。では藤さまから、どうぞよろしくお願い致します。

藤：ありがとうございます。博士課程で得た力が社会でどう生きていくかですが、振り返ってみて気付けた部分は多くあると思います。やはり私の時も、博士課程に行くかどうかは悩みました。多くの方は修士で出て就職するので、博士課程に行ったほうが就職が厳しくなるのではないかという思いは、私も経験しました。ただ、海外と勝負するには博士課程を持っていなければいけないと先輩からアドバイスもいただき、今振り返ると、本当に博士課程を持っていて良かったというのがあります。

あとはやはり専門性ですね。博士課程へ進むことにより、どんどん専門性が狭くなるイメージもあると思いますが、それが逆に強みになっていると思ってはいます。特に海外の研究者と話をする中で、私自身は英語はその当時はそれほど得意ではなかったのですが、やはり専門の言葉、専門に関わる話は言語がなくても、言語がなくてもというか、専門的な英語であれば結構話せるところもあり、博士課程を取った専門分野については自信があるので、そこは臆せず、海外の研究者であろうが自信を持って対等な立場で話ができただのかと思っています。日本の中でとがっていたとしても、海外に出たら実はとがっていないこともあります。海外で活躍するような専門性を持った方も同じようにとがった人たちですが、その分野では同じような目線で話ができるので、やはり博士を取って良かったと思います。

あとはいろいろな方と仕事をしていく中で、これが博士課程だからなのか研究者だからなのかは分かりませんが、自分で課題を見つけ、その課題に対していろいろなものを調べ上げ、どのように課題を解決していくかというのは、やはり論文を書いていく中でも経験していくことですし、それが会社の中での仕事においても、何か新しいことを始めるようになった時には、生きてくるところだと思います。その課題を設定する力であったり、どうやって解決するのか調査する力というのは、博士ならではなのかと振り返って思うところです。

大峰：どうもありがとうございます。先ほどの平井さんの基調講演で、博士号を持つことは海外ではごく当然ですというご発言もありましたが、それとも通じるような藤さんのご経験をお聞かせいただきました。ありがとうございます。では、続いてタミルさん、お願いします。

4. 各プログラム実施報告

2. 事例紹介・パネルディスカッション

タミル：ありがとうございます。私は修士課程はアメリカで取り、博士は日本の東北大学で取りました。この博士を取る中で、いろいろな目標があると思います。例えば、とても好きな分野を深くまで勉強できますし、そこで新しい分野をより深く学べることは、とてもいい経験だと思います。社会の中では、恐らく一人ではなくチームの中で働くと思いますが、基本的には一人で研究しないといけないので、研究でindependenceの力を得られるのは、とてもいいことだと思います。自身で起業したいのであれば非常に大事ですし、会社の中で働いても、independenceで自分の考えを出して、間違っても何回も繰り返していくことはとても大事だと思います。失敗しないと何も新しいものを研究できないので、失敗してもいいということ、間違えても何回も繰り返すことはロボットや科学でも同じだと思います。

その他、私は特に修士課程でも、学部時代でも、博士時代でも、大学のいろいろなネットワークが活用できたのは非常に大きいと思います。私は大学時代に初めて日本に来ました。3カ月間の夏のインターンシップで、アメリカ、ニューハンプシャー大学からも補助金を頂き、日本に来ることができました。また同じ時代にスペインにも留学することができ、修士の時は中国の清華大学にも留学できました。その後、東北大学の時は、International Space University、ルクセンブルク、フランスにも、その時はCOVIDの関係でなくなりましたが、オンラインで留学もできました。大学のもつネットワークは非常に広いので、そこで大学のリソースを活用することもできます。

また個人的にも、新しい友達や他の大学の先生とも連携できました。そのネットワーキングも非常に大事で、その後、仕事を見つけない時や起業したい時などにも活用することができます。

そのため、直接進学しなくても、少しだけ働いていて、何か勉強したいのであれば大学に戻ることも全然あり得ると思います。ありがとうございます。

大峰：どうもありがとうございます。先ほどの基調講演と重なる話題もたくさん出てきたかと思いますので、後ほど加々美さま、高村さまのお話を伺った後で、平井さんに少しコメントなどをいただければと思います。加々美さま、では続けてお願いします。

加々美：ありがとうございます。博士で得た力をどう活かすことができるのかですが、私はドクターを取った後に、直接研究職ではなく、すぐに非研究職に行きました。私が就職した当時は、ドクターの人間が非研究職で就職するオプションはなかなかないということもあり、就職の時にいろいろオプションを見ました。文部科学省は、旧科学技術庁系の方たちがいらっしゃいますので、毎年技術系の人間はドクターが2~3人入省しており、先輩方にもドクターの方がいました。やはり優秀な方が多く、そういった方を見ていて思ったことと今の私の仕事も含めて考えているのが、一つはやはりコミュニケーション能力ではないかと思っています。

そのコミュニケーション能力は、普通に仲良くする力ではなく、文部科学省でもそうですし、ディープテックのスタートアップでもそうですが、こういった技術関係のお仕事をさせていただくと、やはり専門性のある方とお話をさせていただくことが非常に多いと思っています。

私は実は文部科学省時代にライフサイエンス以外にも文化関係や教育関係の方たちともお話をさせていただきましたが、その時に博士号という学位を持っているだけで、そういった研究者の方たち、しかも教授レベルの方たちと結構意見交換ができました。そして今、ディープテック系のスタートアップの方たちとお仕事をさせていただく中で、技術を持っているエンジニアの方や研究者の方たちとお話をさせていただきます。そういったディスカッションができるというのは、やはりドクター時代に研究をやっていると、コミュニケーションする相手は同年代の方や年が近い方だけではなく、ポスター発表をしていれば、非常に偉い教授の方がいらっしゃったり、他の国の方がいらっしゃったり、一つの興味関心にのっとりディスカッションをする力が試されますので、そこで緊張しない力も培われてきたのではないかとと思っています。

4. 各プログラム実施報告

2. 事例紹介・パネルディスカッション

もう一つ役に立っていると思ったことは、ドクターで研究をしていると、ここまでこのようなデータをきちんとして出したい、出さなければいけない、あるいは研究をきちんとしてまとめて発表するという場が出てきます。それは普通に学生生活を送っていたのではやることの少ない経験なのではないかと思っています。物事をここまでやり遂げる時にまとめ切る力もそうですし、それが多分まとめられず、皆さん結構プレッシャーがかかる経験もされていると思いますが、そういうプレッシャーがありながらもきちんとしてまとめ、結果を出し切るという仕事は、やはり社会というか企業においても非常に役立っているのではないかと思っています。

役所の生活や今の生活を振り返って思うのですが、ドクターの方たちが前職でも非常に評価されていたのは、やはり物事をきちんとしてやり切る力、そしてそこをやり切るまでにしっかりと計画立ててやる力なのではないかなと思っています。

補足すると、博士号を取っているとアメリカで結構評価されたというのは、私も非常に感動し、驚いた経験の一つにはなっています。

大峰：どうもありがとうございます。先ほどの平井さんのお話の中で、ドクターに進んでいると変人だと思われるということがご紹介されましたけれども、変人でもいいと自信を持つようなお話をいただきまして、どうもありがとうございました。では高村さん、どうぞよろしくお願いします。

高村：よろしくお願いします。先ほどの平井さんのお話の中でも、ドクターに進んでいる人は変な人だとか、あとは冒頭の開会のごあいさつの時の杉野さんのお話の中に、昔はドクターを出ていると視野が狭く会社では使えない人材だと思われたといったお話があったと思いますが、私が入社した時は真逆のことを言われました。多分その当時の上司自身もドクターを持っていたせいもあるとは思いますが、「君は新入社員だけれども即戦力だと思っている」と言われました。中途と同じだと思われていると言われ、そのような形で仕事を始めました。

では何が即戦力だったのかというのを今改めて考えた時に、博士課程で得られたものは大きく2種類あり、自分の専門領域に関する能力と、割と広く使えるトランスファラブルな能力の両方を得られたと思います。私は入社してから結構いろいろな仕事をさせていただいています。先ほどの経歴を見て、変な仕事をたくさんしていると思われたと思います。私は文系出身ですが、理系の人に交わり製品開発のお仕事もしていましたし、DX、デジタルトランスフォーメーションのお仕事や、戦略立案のお仕事、心理学の基礎研究もしていましたが、その全部に専門の知識も活かして、一般的な問題解決能力や論理的思考力とよくいわれるものの両方が使えていたと思います。

そのため私の回答としては、博士課程で得た能力は全部活かせるようになるかと思っています。

大峰：最後は博士課程にいる学生、それからもうすぐ論文を書き終える学生にとっては、とても力強い応援になったのではないかと思います。4名のパネリストの方にご自身の体験を踏まえ、博士人材が活躍するかということでお話いただきましたが、それらのお話をお聞きになり、平井さんのほうから何かコメント等いただければ非常に嬉しく思います。よろしくお願いします。

平井：今、非常に力強い、特に学生さんへのエールになっているのではないかと聞いていました。先ほどは博士イコール変な人といったことを言って失礼しましたが、これは結局自虐的にそう捉えている方もまだまだいらっしゃいます。ところが、もっと役に立つということをもっと声を出していけばいいと思っています。

当社は博士人材を積極的に採用していますが、会社として何を一番期待しているかということ、基礎力で、それをベースにして課題設定ができる能力です。課題を解くための能力は、別に博士課程まで行かずともある程度身に付きますが、課題を設定するためには、特に企業などで課題設定をするには、サイエンスだけでは駄目で、サイエンス以外に社会課題をきちんとして認識した上で俯瞰的に物事を捉えられる能力が必要です。

博士号を取った方は自信を持って、私には課題設定能力がありますと言っていただくと。民間企業の中では、

4. 各プログラム実施報告

2. 事例紹介・パネルディスカッション

いまだに採用担当の人などで、博士イコール専門性があまりにも狭過ぎると思っている方がいますが、当社、AGCが期待しているのは全く逆です。博士課程を出ているからこそ、広い範囲のものを見て、俯瞰的に物事を捉えられるという期待感があります。ぜひ、学生さんは自信を持って、それを声高に言ってほしいと思います。

もう一つは、博士号は、私も欧米の仕事が結構多かったのですが、これは欧米のアカデミアもビジネス界もそうですが、あるレベル以上の人のコミュニティができています。そのコミュニティに入るためのエントリーバリアーは結構高いのですが、実は博士号を持っていることがそこに入れるパスポートのようになっており、最初からそこで会話が成立するのを欧米ではよく経験しました。本当に博士号を取っておいて良かったと思ったのは、欧米ではそれがまさに大きなビジネスなどにつながっていつているので、人と出会う最初の障壁がなくなり、素晴らしい人たちと出会うための一つのパスポートだと思えばいいのかなと思っています。

博士の人を褒め過ぎているかもしれませんが、実態として欧米の大きな会社のエグゼクティブから結構信頼をしてもらえたのは、やはり博士であるということは、その中の一つの要素だったと思っています。

大峰：どうもありがとうございます。皆さま方のお話を伺って、博士号という学位を持つというところにたどり着くまでに鍛え上げられてきた、問題を見つけるとか、そのことについて調べてみるとか、自分で何か仮説を立て、結論までどのように実験を重ね、文献調査をしてたどり着くのかという粘り強さなどが、世界では非常に素晴らしいこと、かつ普通のこととして価値を付けられ認められているというのがよく分かりました。どうもありがとうございます。

テーマ②

企業や行政の進展と博士人材の今後の可能性は結び付くのか？

それでは早速ですが、次は将来のことについても、ぜひ皆さま方に伺いたいと思います。2つ目のテーマとしては、今スクリーンに出っていますが、「企業や行政の進展と博士人材の今後の可能性は結び付くのか」ということでお話をいただきます。今までのところは皆さま方個人個人の体験に従いお話いただきましたが、今度はそれぞれの職場、あるいはその職場が属している分野の中で、博士人材がどのように今後生きてくるかということ、少し広く、あるいは時間軸を長く取って、将来に向けてお話をいただければと思います。では藤さまから、どうぞよろしくをお願いします。

藤：ありがとうございます。企業や行政等における人材活用の今後の可能性ですね。1つ目と関連しますが、やはり自分で課題を見だし、それを解決していくというところもそうですし、あとは、先ほどお話にも挙がりましたが、いろいろな専門性を持った人とネットワークを形成していく中で、もちろんコミュニケーション能力であったり、専門性であったり、いろいろな能力が複合的に必要とされていると思います。

今後、将来において博士人材がどう活躍していくかは、今特に、AIが発展してきたことにより、大半のことは調べようと思えば結構簡単に調べられたりするとは思いますが、自分がこれまで経験し学んできたことを軸として、それが本当に正しいのか、そうではないのかをきちんと精査し判断できる力が、今の特にこのAI時代に求められてきていると思います。

そのため、そうしたツールなどの新しい技術はどんどん取り入れ、使いこなすことはもちろん必要ですが、それを使っていく中での自分なりの軸が、それぞれの博士の専門性や経験から得られてくることかなと思います。私自身も創業の中で、AI活用やロボットによる自動での実験などにも取り組んでおり、それによりプロセスを効率化することはできますが、一方でそれをオペレーションしていく際に、どこかで何かを判断するのは人がやっていくべきことだと思います。特にAI活用という話でお話しましたが、人が判断すべきところは、自分で培い、養っていかないといけないと思っています。出てきた答えを鵜呑みにしてはいけないというのは

4. 各プログラム実施報告

2. 事例紹介・パネルディスカッション

あると思います。

研究を長くやっていると、プレゼンテーションや口頭での発表、そしてポスター発表などをする中で、質疑応答の際にいろいろ批判されることもありますし、いろいろな技術的な質問をされると思います。それに対しても自分軸での回答が出せるのか、というところは求められていると思いました。

私の経験の中で言うと、そういう経験をしていない若い方などは、質問をすると責められていると感じられる方もいますが、いろいろな研究の中でもまれてきた方は、質問を受けてもそれを批判と受け止めるのではなく、それに対してきちんと自分なりに回答できる力があるので、そういったことも必要な力になっているのではないかと思います。

大峰：ありがとうございます。批判や質問をされると少し責められていると感じてしまうのは、大学などで生活をしていると、学生と付き合っている時によく感じたりしますが、社会に出て、企業でもそれをどう自分の軸で返していくのか、あるいは応答できるのかというのはとても重要な能力だということを改めて学びました。

タミルさんは、ご自身で創業し、メンバーを募って組織を立ち上げていますが、その過程で博士の能力、可能性がどんどん活かされていきそうだと感じた具体的な例などはありますか。

タミル：現在、輝翠には私を含めて正社員は16人います。その中で恐らく3人位が博士を取っています。博士が学んでいる、The skills that you pick up during that timeとしては、結構organizationと、先ほどおっしゃっていたとおり、本当に正確かどうかを見極める力があります。われわれの会社は、農業の自動化に向かって自動運転、AIロボットを作製しています。

ロボットが外で走る際、いろいろなセンサーノイズを受けています。そこで、ロボットは自分の位置を測りながら、行きたい場所まで行かないといけません。その途中でいろいろ障害物を探し、障害物があれば避けるように経路を更新するのをリアルタイムで行っています。その中で、こういう条件では動けるけれどもこの条件は動けないなどのテストを行っています。また、重工機械、heavy industries machineとして機械を造っているので、法律と安全の基準できちんと守って造らなければならず、われわれの機械は正式にこれに従っています。そういうものになると、結構長い文章を読まないといけません。そこはわれわれチームの中の博士を取った方がやっています。

例えば機械を造り、物の運搬と、それとつながるような草刈り機としては、安全性の基準をいろいろと作っています。例えば、どのくらい正確にロボットの位置を測ることができるかというのは、非常に大きなフェーズになっています。会社の作業には、もちろん専門性が結構必要な作業も専門性が不要な作業も含まれています。そこでの良いバランスが、各企業に必要なだと思います。

企業によっても違うと思いますが、私がSpaceXで働いていた時も、チームによって、どのぐらいの博士の方がいるのかは違っていました。例えばロケットの自動ランディングのチームは新規技術ですので、皆が博士を取っていました。他のチームに行くと、学士だけ取った方や修士まで取った方も多かったので、博士は分野によって必要かもしれませんが、あればより簡単に好きなことができますと思います。

大峰：どうもありがとうございます。博士号を持つことの重要性は、ここで改めて気が付かせていただいています。今のタミルさんのお話を伺うと、分野ごとにいろいろな特性があり、学士の方、修士の方、それからその他のいろいろな専門の方が交じり合うことにより、何か新しいものができていくということを教えていただき、とても勉強になりました。ありがとうございます。加々美さんは、いかがでしょうか。

加々美：私からは少しマクロな話をさせていただきます。やはりこれから博士人材が活躍する場としてのキーワードの一つが、私はグローバルではないかなと思っています。皆さんご存じのとおり、今、日本の経済は、人口減少も含めて、これからマーケットは小さくなっていくという少しネガティブな話が多いですが、グロー

4. 各プログラム実施報告

2. 事例紹介・パネルディスカッション

バルに見てみると、海外にまだもっと大きな市場はありますし、いろいろな解くべき課題、ビジネスオポチュニティーなど、むしろ研究も含めていろいろなオポチュニティーは、日本だけではなくグローバルを見れば、もっと広がってくるのではないかと考えています。

その中でやはり、先ほど平井さんのお話にもあったと思いますが、Ph.D.がそのパスポートのようなところがあります。私も留学した時に、Ph.D.というところで、いろいろな教授や企業の研究者の方からも対等に、行政というブランクがあるにもかかわらずお話しさせていただけたという経験もあります。

あとは逆転の発想的な考え方ではありますが、実は私はマスターからドクターに進む時に、結構悩み、やめようと思ったこともありましたが、ドクターに進むことを決めたきっかけの一つが、プライベートな話ですが、親友のお父さんからの伝言でした。親友のお父さんが大学の教授でしたが、その話を親友から聞いたお父さんから伝言が流れてきて、ドクターというのは日本だと今は評価をされないかもしれないけれども、グローバルには絶対評価される点であって、取れる時にきちんと取っておきなさいというのが一つでした。あとは、あなたのキャリアが日本で評価されないのであれば、グローバルに行けばいい、グローバルでは絶対評価されるからという伝言だけが来て、マスターの時の実験の成果もあったので、このままきちんと進めばドクターが取れるのは見えていたので、そこで一つ決めたというのがあります。

それも踏まえ、行政にいた時は、まだもんもんとするところはありませんでしたが、留学させていただき、そして今こうしてスタートアップを支援する立場で、日本のスタートアップを海外に送ったり、海外のスタートアップが日本に来るお手伝いをさせていただいている中で、やはりこういったPh.D.や、あるいは研究の現場でいろいろ考えたり、チャレンジして失敗したり、でもそれを乗り越えるといった経験をしたことは、多分Ph.D.を持っている方は共通の感覚としてあるので、そこはすんなりとお話ができ、仲間意識のようなところもあるので、それは一つこの学位に助けてもらっているところはあるかなと思います。

何かキャリアに悩んでいる方があったら、少しグローバルという視点も考えていただくと、活躍の可能性を探ることができるのではないかなと思っています。

大峰：どうもありがとうございます。なかなか内向きになりがちな現代であって、外を見て、世界を広く見て挑戦してみる、今できることを一生懸命やってみることの大切さを大学院生の方々に感じていただけたかなと思いました。ありがとうございます。

では高村さん、いかがでしょうか。今後の将来性について、お話しいただければと思います。

高村：ありがとうございます。結構マクロなお話や具体的なお話を今皆さんがしてくださったので、私は多分求められているかなと思うので、多様性のお話をできればと思います。私は心理学のPh.D.を持っています。心理学は、海外では理系に属していたりもしますが、日本では人文科学系の中に位置しています。人文科学系の博士が産業界に全然いません。私は数少ない人文科学系の博士を持っていて産業界で働いているので、いろいろな講演会などにお呼びいただきますが、とにかくいません。女性もあまりいないというのが重なっています。

先ほどの平井さんのご講演にも多様性のお話が入っていたと思いますが、自分が理系の人が多い中に飛び込んで働いていると、やはり視点の違いを感じる結構あります。それによって新しい価値や課題を見つげられることがよくあるので、博士の中での多様性ももっと増えるといいと感じています。

先ほどのお話の中で、千葉大学さんは人文科学系も強化していらっしゃる聞いたので、とてもいいことだと感じています。この中にもきっと人文科学系の博士を取ろうとしている方がいると思いますが、活躍の場はかなりあるので、ぜひ考えてみていただけると嬉しいと思います。

大峰：どうもありがとうございます。私自身も人文科学に属していますので、確かに人文科学で博士号を取ってどうするかといった風潮がまだ世の中に強くあるのは日々感じます。院生もやはりそういうことを感じて、

4. 各プログラム実施報告

2. 事例紹介・パネルディスカッション

ではもう修士で就職しようかという具合にキャリアの積み上げ方を考えていく学生も多いかと思いますが、今の高村さんのお話は、私のような人文科学の人間にとってはとても力強い応援になりましたし、もしフロアの中に人文科学系の方がいらっしゃったら、大丈夫だと思って今日帰っていただければと思いました。

今4名の方からお話しいただきましたが、平井さんの基調講演と重なるところもありますし、新しい視点もあるかとも思います。平井さんのほうから、全体に対してのコメントや、基調講演の時に時間がなくて言えなかったことがあればぜひお願いします。

平井：今のお話を聞いていて、私と共通点があるのは、まずキーワードの一つは、グローバルにどう通用するかということがあります。これは日本のドクターは、目指している人も持っている人も、もっと重要視していると思っています。もう一つがAIとの関係です。AIとの関係は、産業界では非常に重要で、多分5年もたたないうちにいろいろな人の仕事が変わってしまい、そのような仕事はもう要らないというものがたくさん出てきます。これは間違いなくそうなりますが、ここで博士人材のハイレベルのインテリジェンスが生きてきます。

AIが代われるのは、例えば調査をする、そしてその調査データを分析する、もしくはあらかじめ決められたプロトコルに従い業務を遂行していく、これはAIが一番得意なところなので、恐らくそのような仕事はなくなっていきます。ところがそれらを超えて、先ほど博士人材は俯瞰的なものの見方ができて課題設定ができるという、ここは多分AIにはできない部分なので、博士人材はやはりそこを磨いてくれると、とても生きてくると思います。俯瞰的にもものを見られるAIが出てくるかもしれませんが、恐らくそれはあくまでも対象物を広く見ているだけであり、本当の意味での視点の広さは人間のインテリジェンスだと思います。それはやはり博士人材の強みだと言えるようにしていきたいし、若い人にはなってほしいと思っています。

その要素があると、対AIだけではなく、グローバルにはもっとみんなそのような見方を当たり前にしていて、日本だけが少しずれたものの見方をされていると私は感じています。欧米では博士号を持っていること自体が、先ほどパスポートだと言いましたが、本当にいろいろな議論をする時に、きちんとリスペクトされた上で意見を言ってもらえること自体が、実は非常にハッピーなことです。本当の意見を言ってくれる場面はなかなかないと思いますが、博士人材が自信を持って発言すれば、向こうの人たちもきちんとそれなりのレスポンスをしてくれるのは私も経験しています。

ですから、AIに勝てるというだけがポイントではなく、やはり人からきちんと認められるということは活かしていきたいですね。

大峰：どうもありがとうございます。せっかくここに5人並んで座っていただいていますので、今4人の方々のさまざまなお話に対して平井さんからコメントの形でいただきましたが、今度は4人の方から平井さんに対して、例えば今のグローバルのこと、あるいはAIのこと、あるいはその他のことでも、お互いに少し話したいことがあれば、ご自由にご発言いただければと思いますが、いかがでしょうか。その後、きっと時間的には質疑応答になると思いますので、こちらの5人の方々のやりとりを受けながら、フロアのほうから、そこにまた介在していただければと思います。いかがでしょうか。どうぞ、お願いします。

藤：先ほどのご発表の中で、A社、B社とお仕事をされたというお話がありましたが、そういったビッグな会社とつながるには、多分こういうコミュニティに入れたということが一つあるのかなと思います。昔ご経験された中で、どういう形でそういうつながりができたのか、米国でのコミュニティの形など、ご経験の中から何かお話しできることがあればお聞きしたいと思います。

平井：まずは国際学会で認められるということですね。30歳そこそこで国際学会のいろいろなセッションのチェアなどをやらされる羽目になりましたが、それはかなりのプラスで、特に欧米の企業の人たちはそれを見えています。そういうところに出てきているというだけで信頼してもらえるということで、そのセッションが終

4. 各プログラム実施報告

2. 事例紹介・パネルディスカッション

わった後に向こうから声をかけてきました。一回話をしようとか、その後一緒に飲みに行こうなど、そういうのがどんどん広がっていきました。あれは博士を持っていて良かったなと思います。

特に先ほどグローバルにと言ったのは、日本で認められるよりも欧米のほうが認められやすいです。全然簡単だと思います。日本でそれを認めてもらうことがなぜできないのかは、ここに参加している皆さんが今後変えていってくれると期待しますが、欧米では少なくとも何らマイナス面はありません。博士を持っていることが日本の中でもマイナスになっているのかどうか分かりませんが、結構多くの企業が博士人材を求めていますから、変わりつつはあると思います。残念ながら自然科学系の博士しかいませんが。

大峰：今、平井さんが、海外のほうが認めてもらいやすいというご発言があった時に、加々美さんが強くうなずいておられましたが、経験などがありましたら、ぜひご紹介ください。

加々美：私も留学した時に感じたのが、海外にいた時にPh.D.が評価されるというところだけではなく、多様なキャリアを持つPh.D.は結構認められていると思いました。私は多分日本でいうと、ドクターを取ったけれども研究職にはならず、行政に行き、それで何がやりたいか、なぜそういうキャリアか、みんなに不思議に思われますが、初めて留学をして自己紹介をすると、coolと言われます。ドクター取得後、行政に携わり、そこからビジネスを学びたくてこういう学校に来ているのは素晴らしいキャリアだと言っていました。

そして先ほど平井さんの講演にもありましたが、同級生や周りを見ると、普通に皆さんPh.D.を持ちながらMBAを持っていたり、時々お医者さんでM.D., Ph.D.やMBAなど、自分がサイエンスを理解するだけ、研究エンジニアをやるだけではなく、今日、いろいろやっているうちにビジネスをやるようになった方や、全然違う立場で特許をやっている方がいらっしゃったり、そこからまたアカデミアに戻る方がいらっしゃったりと、そういった多様なキャリアに対する評価の仕方というのは、だいぶ受け止めが違うと思いました。

大峰：どうもありがとうございます。タミルさんはご出身はイスラエルで、それからアメリカに渡り、本当に国をまたいで、いろいろな場所でいろいろな場面を目撃し、体験されたと思いますが、やはり博士号は外国のほうが認められやすいとか、あるいは多様なキャリアは外国で非常に評価されるという、そういう経験はありますか。

タミル：そうですね。私は5歳からアメリカで育ちましたが、そこでは博士を取った方への尊敬は非常に高いです。日本に来て、そこで2018年から、博士から入学し、2021年に博士を取り、会社をつくりました。そこで日本のベンチャーキャピタルなどと話していて、日本は国としては非常に技術が高い国で、数学などで非常に頭のいい方がいますが、残念なことにリスクを全然取りたくない。博士がありますが、VC（ベンチャーキャピタル）からのフィードバックとしては、なぜコンサルタントなどと会社が組んでいないのかと言われます。

そのため技術は、アメリカに行くと、特にスタートアップなどのCEOレベルなどは、博士があれば非常に専門的な技術をもつ会社をつくれます。Facebook、Google、OpenAI、NVIDIAなどは、全部専門性の高い会社ですが、そういう起業家は一番尊敬されています。日本に来た時は、コンサルタントはとても尊敬されていて、それか銀行の方などと結構違うと思います。

現在は仕事でアジアや欧州にも結構行きます。もちろんアメリカにも行きますが、博士を取っていて、ロボットの会社をつくっていると、どこへ行っても結構話しやすい環境です。欧州だと恐らくアメリカより、皆、博士などの学位をきちんとビジネスカードにも書いています。そういった博士を尊敬する文化が、海外のほうが高いと思います。

この質問のフィードバックではないですが、現在AIはいろいろ更新されていて、経済力を伸ばす可能性が非常に高いと思います。そのため、現在日本も更新していかないと、非常に残念だと思います。なので、みんな頑張っていきたいと思います。

4. 各プログラム実施報告

2. 事例紹介・パネルディスカッション

大峰：どうもありがとうございます。日本に来た時に、なかなかリスクを取らないなと思われたというのは、今2025年ですが、その頃からあまり変わっていないという気がしますので、危機感を覚えました。

高村さん、先ほど人文科学系のことでお話しいただき、そのことで、平井さんはいわゆる理系ですが、お尋ねしたいことや、人文科学系はいかがですかといったことで少し平井さんとのやりとりというのは何かありますか。

高村：やはり企業さんによって求める人材像が違うと思うので、自然科学系の博士しか募集していない会社も多いとは思いますが、もし人文科学系の博士が活躍できる場があるとしたら、どのような場所だと思われますか。

平井：先ほどAIの話をしました。日本のホワイトカラーの生産性は多分先進国の中で最も低く、その部分がAIに結構簡単に取って代わられるような仕事を今人間が一生懸命やっています。しかも高等教育を受けた人が、ずっとそれをやっています。多分5年以内にそのような仕事はなくなりますよね。先ほどの博士号は、理系・文系関係なく、人文科学系のところでも博士課程まで行き、そこまで学んだというか、考える力はそれこそ先ほど言ったソリューションを求めるところは自然科学が活きますが、社会課題から設定していく力は多分一番持っているはずですよ。

今、民間企業もそうで、政府もそうですが、社会課題をどう見るかということと、そこから20年後の世の中をどう見るかという力のほうが、むしろ大事なはずです。簡単にAIに取って代わることができないのはその部分だと思っていますので、そういう人がいてくれたらぜひ採用したいです。

高村：ありがとうございます。言ってほしかったことを全部言っていただいた感じになってしまいました。よく世の中にある偏見として、理系のほうが論理的で文系は全然論理的ではないなどと言われることがとても多いのですが、ただ人文科学系の学問で博士まで行くということは、出来上がっていないフォーマットの中で、いかに自然科学とは違うやり方で論理立てて課題を設定していくか、答えにたどり着くかといったやり方を皆さんとても試行錯誤されていると思います。そういうところはかなり強みになるのではないかと私自身も考えています。ありがとうございます。

4. 各プログラム実施報告

2. 事例紹介・パネルディスカッション

質疑応答

大峰：どうもありがとうございました。ここから先はおよそ10分～15分で、フロアの方からのご質問をお受けいたします。個別にご質問でもいいですし、この2つのテーマについて包括的な質問でもよいですので、ぜひ積極的にご発言ください。

【質問1】

私は、主に感染症疫学を専門としています。パネリストの方々のいろいろな心強いお言葉に大変嬉しく感じています。

1点、Ph.D.そのものがいろいろな産業界のエントリーポイント、パスポートになるということを伺いましたが、今後博士人材が増えていくに従い、希少性という観点では、Ph.D.の価値が下がっていく可能性もあるのかなとも一方で感じています。今日、Ph.D.の中で内容を問われる、Ph.D.そのものではなく、その中でどのように研究をし、成果を出したかということまで問われる時代が来るのか、もしそういう時代が来るのであれば、どのようなPh.D.生活を送っていくべきなのか、何かアドバイスをいただければと思います。よろしくお願います。

【回答1】

藤：ご質問ありがとうございます。今もそれほど変わりはないと思います。Ph.D.を持っている中でも、その中でどういう仕事をしていくのかは見られているとは思いますが、先ほどの平井さんのお話でも、国際学会でお話しした時に、それが注目されるかはやはり大事なところですが、ただパスポートというのは、海外においてのPh.D.を持っているか否かでの見られ方ですので、日本においてはそうではないというところはあるかもしれませんが、ただただパスポートというだけではなく、自分がやっている仕事であったり、その専門性を生かして、自分なりにどのような新しいことを生み出していくのかというところは、今も昔も今後も変わらないと思います。

そこは、ただPh.D.というところだけではなく、自分のご研究であったり、取り組んでいるところは注目されるような、注目されるようなと言うと少し語弊がありますが、誰もがやっていないことであったり、他の方にはできないようなことを突き詰めていかれるのがいいのかなと思います。

加々美：少し補足をさせていただきます。Ph.D.があるからないからではなく、最終的に社会で評価される、活躍できるというのは、その人が何ができるかだと思います。その中で、やはりPh.D.の方の中にも、研究に向いている、つまり研究以外のことに向いていない場合もありますし、そこで研究もできた時、研究以外のところに向いている方もいます。それはPh.D.があってもなくても変わらないと思います。日本においては、Ph.D.がなくても研究に非常に優れた方はいらっしゃいますし、Ph.D.はないけれども、経営などを含めて優れた方もいらっしゃいます。ご自身のキャリアの中でPh.D.をどう活かしていくのかということのほうが一番最初にあるのかなと思いました。

高村：ありがとうございます。お2人がお話しされたことと結構近いのですが、パスポートというのは、まず入り口に立ちやすいかどうかだけの話であって、入った先の評価には関係なくなってしまうと思います。そのコミュニティや評価してもらう入り口に立てるかどうかという意味ではPh.D.があったほうが有利ですが、ではその先、Ph.D.を持っている人たちの中での評価は、皆さんがご自身で築かれていくところかと私も思います。

タミル：Yes. Maybe I'll answer in English. I think even if more people get PhDs, and society in general values education more, it doesn't necessarily discount from any other person's Ph.D. because part of the Ph.D. is really

4. 各プログラム実施報告

2. 事例紹介・パネルディスカッション

質疑応答

focusing on a singular topic and becoming an expert there. And in general, society values education more, I think especially people will be able to respect each other's, kind of like specialty and niche knowledge in that regard. I think overall even if we do move towards, you know, larger percentage of the population getting PhDs, the overall effect I think still there will be a lot of respect, especially between people who already have PhDs, towards each other. I mean, at the end of the day, I also think, not necessarily everyone is geared for so much education and for a Ph.D. So probably there will always be a bit of a distinction between people who want to go towards the Ph.D. and people who stopped before.

大峰：どうもありがとうございます。今のタミルさんのご発言などは、やはり社会の中でそれぞれの人がどのような場所でどのような役割を果たすかという、尊敬したり、あるいはお互いに支え合ったりすることについての主題だったかと思います。先ほど平井さんのお話の中で、「組織は人」と表題を掲げておられたスライドがあったかと思いますが、「組織は人」を言い換えると「社会は人」ということになります。今のタミルさんのご発言は、社会全体を見る時にも欠かせない視点かなと思いました。

【質問2】

I have a question for Mr. Hirai. My question is related to education system. As far as I know in Japan mostly Master and Ph.D. is focused on research-based in education system. But in some other place, like USA, those are course-based. So mostly they have many courses and less focused on research. So I want to know your opinion about this one, which one you prefer, regarding the advancement of industry and government. And do you think it's time for Japan to change somehow the education system? And the second is, you mentioned few, if I am correct, a few number of Ph.D. people here. So you don't think about the stress related to studies/education system is one of the reasons that people don't want to get a PhD? Thank you.

【回答2】

平井：日本のエデュケーションシステムで問題だと感じているのは、先ほど、全て100点満点から入って減点していく減点主義であるところが日本の教育でまずい点だと申し上げました。必ず減点されます。先生方はバツを付けてマイナス何点と書くところから採点がスタートします。これはやはりおかしいですね。日本では価値を生み出しているかどうかよりは、間違いをしていないかどうかというエデュケーションシステムで育てています。

ところが、私はアメリカに行き、シリコンバレーなどで仕事をしたら、全然逆で、何か提案などをしない人、それから私はこう思うということを主張しない人は、誰も振り向いてくれません。日本は何もせずに、減点されなかった人のほうが生き延びるといって変な言い方ですが、少なくとも学校教育はそうではないかということで、今いろいろな大学で話をする時に、日本の減点法のエデュケーションシステムが最も優秀な人材がある意味では駄目にしてしまうと申しています。

それはダイバーシティーをもっと認めようということにもなりますが、自由な発想を持ってPh.D.を取りに行く人をもっと支援してあげる、すみません、先生方の中で「おまえは何でそのようなテーマを選ぶのか」と言って学生さんを束縛したりはしていないと信じますけれども、やはり自分で考える力を奪うような教育はしてはいけません。少し言い過ぎでしょうか。

4. 各プログラム実施報告

2. 事例紹介・パネルディスカッション

質疑応答

大峰：大丈夫です。ありがとうございます。非常に限られた中での応答ですので、この後またフロアを出た後でもお話しする機会はあると思いますので、他の参加者の方とも追加で議論を重ねていただければと思います。ありがとうございます。

【質問3】

本日は貴重なお話をありがとうございました。私自身も修士卒ではありますが大学院で研究をし、そのスキルが今の仕事に生かされているという実感がありますので、今日のお話はとても興味深く感じました。私は仕事で高校生やその保護者、そして学校の先生方とお話しする機会が多くあります。そこで大学院の話が出ると、大学院は何をすることで、そもそも行く必要があるのですか、学費がかかりますよね、その後の就職はどうなりますかなどと言われることがあります。私自身は行って良かったと思っているので、少し心がちくちくすることがありますが、現実はどういった認識の方が多いです。

ただ今後、学士・修士5年一貫制といったことも今検討されていますので、高校生の段階から大学院に行くことを意識させる進路指導をこれからしていく必要があるのではないかと、そして博士課程に行き、社会で活躍するにはまず大学院に行くことが必要になりますので、そういった意識を持たせる指導が必要なのではないかと思っています。

そこで皆さまにお伺いしたいのですが、もし高校生に大学院の魅力を伝えるとしたら、研究の魅力を伝えるとしたら、どのようなお声がけをされるのかをお伺いしたいと思います。よろしくお願いします。

【回答3】

平井：博士まで行ったら、これまで見えなかったものが見えてくると、面白い経験ができると、これは高校生にぜひ強調して伝えたいです。

藤：高校生にイメージをしてもらうのは現状はなかなか難しいとは思いますが、ただ自由な発想で自分の好きなことを突き詰めることができるのが大学院に進むメリットかなと思います。

タミル：私は高校生の時は、産業についてはあまり何も知らなかったです。当時はどの専門を学びたいのかも、工学で学ぶかどうかも分からなかったもので、高校生の段階では、産業の知識と大学院の可能性を知ることは非常に大事だと思います。特に工学の場合、学部では幅広く学ぶことができます。大学院では、もちろんまだ幅広く学ぶことはできますが、好きな分野を選び、好きなようにもっと深く学ぶことができると思います。その中で、本当に今まで誰もできなかったことを学んだり、研究もできます。

加々美：最後のほうほどどんどん難しいかもしれません。最近はSFとか分かりませんが、SFやアニメや漫画の世界で、これは現実ではできないだろうと思うような話が出てくると思います。それをひょっとしたら自分の力で実現できるかもしれないといった場合に、やはりそこまでの研究はドクターまで行かないとできないのかなと、私なら伝えると思います。

高村：私は年下のいとこが今年ちょうど大学受験で、理系に進もうとっていて、大学院はみんなが進むものですよねといったことを聞かれて答えたばかりで、タイムリーな質問でした。もし本人にやりたいことがあって、それを突き詰めたいと思うのであれば、大学院は非常にいい場所だと思うので、私はお勧めします。ただ目的もなく、何となくみんなが行くなら行こうかといったのは、やめたほうがいいとお答えしました。

4. 各プログラム実施報告

2. 事例紹介・パネルディスカッション

学生へのメッセージ

大峰：このパネルディスカッションの時間も、あと残り5分、6分になりました。最後にはご登壇の皆さまから大学院生の皆さんに、頑張れ、あるいはエールを送っていただく時間にしたいと思っていましたので、今度は大学院生、あるいはこれから博士号を取ろうと思っている院生に向けて、メッセージを、これもまた一言ずつで大変恐縮ですけれども、よろしくお願いします。

平井：今日、若い人たちに言おうと思ったのは、私は博士課程を出て、博士を取ってから会社に入りましたが、学生時代、それから社会人になってから含めて、ずっと好きなことしかやっていません。好きなことだけをやっていたら社長になりました。これはポイントなのは、それだけ嫌なことがあっても、どれほど厳しいことがあっても、楽しんでやろうという気持ちがあれば嫌ではありません。乗り越えないといけないいろいろな障害はたくさん生まれてきますが、それを楽しんで越えていきましょう。そのためには、博士号を持っていると役に立つと思います。

大峰：どうもありがとうございます。では藤さん、よろしくお願いします。

藤：ありがとうございます。今の平井さんのお言葉にも非常に共感するところで、私も好きなことをずっとやっているようなところがあります。私も大企業にいましたので、ワーク・ライフ・バランスなどよくいわれていましたし、今ワーク・ライフ・バランスという話は、高市首相が話をして、いろいろたたかれているところもあります。ただ私は、ワーク・ライフ・バランスというよりは、好きなことをやっているの、ワーク・イズ・ライフのようになっています。好きなことを突き詰められたのはとても良かったと思います。

あとは、今日は時間も限られているのでなかなかお話しできませんでしたが、私はヨーロッパのコンソーシアムを立ち上げるというところで、海外の人とも携わる機会も多くありましたが、やはりグローバルに、日本以外にも目を向けてほしいというか、経験してほしい、飛び込んでほしいと思っています。というのも、最近海外の国際学会などでも機械学習、AI系だと日本の方からの発表をあまり見ません。一方で、中国はかなり多いです。韓国も結構そういう発表をしています。シンガポールも発表しています。アジアの中でも日本の存在が結構薄くなっているという危機感を非常に感じています。

それぞれの分野で、日本でできるところと、海外、グローバルでできるところと、人によっていろいろあるとは思いますが、ただ経験として一回は外に出て、海外の人と何かしら仕事をする機会は必ず得てほしいです。それで立ち返った時に、日本の強さ、良さも見えることもあると思います。ぜひグローバルに活躍できるように、今から語学力や専門性を磨いてほしいと思います。ありがとうございます。

大峰：ありがとうございます。ではタミルさん、お願いします。

タミル： Yes. Maybe as a final message, so I think very much in line with what Hirai-san mentioned earlier. Japan has been economically quite stagnant for roughly 30 years now, even despite having so much technology, creating a lot of innovation, due to lack of risk-taking and bringing it to the market. I think now is very much a good time to change that with coming of AI and also big push from the Japanese government to introduce some of that innovation. And so historically, even though, Japan as a country has been very resistant to change, I think now is a good time, especially from young people who are well educated and especially who hold PhDs to bring about some of that innovation and more prosperity and growth.

大峰：どうもありがとうございます。グローバルという視点をさらに強調してお話くださったかと思います。では加々美さん、どうぞよろしくお願いします。

加々美：皆さんもお話しいただいたと思いますが、やはりやりたいことをやるということ、やり切るまでやることが重要かと思っています。やりたいことであれば頑張れますし、やはりやりたいことをやれば、失敗して

4. 各プログラム実施報告

2. 事例紹介・パネルディスカッション

学生へのメッセージ

も悔いはないと思います。いろいろと外野の声はあると思いますが、それを踏まえてでも、やはりリスクがあってもやりたいことをやるということの積み重ねは、その後の人生にいつか返ってくるのではないかと考えています。皆さん、しっかり目の前のやりたいことをやりつつ、それをやり切る力が将来につながると頑張っていただければと思います。

大峰：どうもありがとうございます。では、いつも最後で難しいポジションになりますが、高村さん、よろしくをお願いします。

高村：今の加々美さんのメッセージに少し近いかもしれませんが、私が就活をしていた頃、8年ぐらい前ですが、とても不安だったというのを思い出しました。今大学院生の方々は、先が見えないのは不安ではないですか。任用先のポストが決まるまで、就職先が決まるまで、私はどうなるのかと、ずっと研究しているだけで大丈夫かといった気持ちになっているのではないかなと思います。大丈夫です。先ほどまでにお話ししたように、研究していて得られるスキルはお仕事にそのまま活かしますし、今、博士人材を求めている企業なども増えてきていますので、今皆さんがやるべきこと、自分の好きな研究をやり切る、全力でやるということをやっているならば、きっと問題ないはず。安心してください。

あとは、やはりアンテナを張っておくことも大事なかなと思っているので、今日のイベントに来ていらっしゃる時点で大丈夫かなと思います。ある程度のアンテナを張りつつ、やるべきことを全うしていただければ、皆さんきっとこの先ご活躍いただけるのではないかと思います。

大峰：皆さん、力強いエールをどうもありがとうございました。私はここに座って皆さんの横顔を拝見しながらお話を伺っていましたが、皆さん、目をきらきらさせてお話くださっています。それは最後にどなたもおっしゃったように、やはり好きなことを思い切りやっていることに支えられているからかなと、改めて最後のメッセージで感じました。どうもありがとうございます。最後に、まとめになるかどうか分かりませんが、そういう若い人材が受容される、あるいは尊敬される、価値が認められるような社会になっていくといいなと願っています。

皆さま、今日は本当にありがとうございました。貴重なお時間を頂きまして、感謝申し上げます。それからフロアの皆さんも、ご清聴いただき、また議論に参加していただき、どうもありがとうございました。これで本日のパネルディスカッションを閉じさせていただきます。どうもありがとうございます。心よりお礼を申し上げます。

4. 各プログラム実施報告

3. パラレルセッション

3-1. 学生グループ発表

- 学生発表テーマ

「専門知の統合による社会課題への挑戦」

- 企画概要

卓越大学院プログラム及び博士課程教育リーディングプログラムの履修生をはじめとする大学院生が、分野や大学の異なる仲間たちとチームを組み、グループで社会課題を見つけてテーマを決定し、異なる専門分野の知見を持ち寄りながら解決に向けたディスカッションを重ね、その成果を発表しました。

- 企画構成詳細

	【学生グループ発表（一次選抜）】	【学生グループ発表（上位グループ）】
日時	12月12日（金）16:20～17:50	12月13日（土）9:45～11:00
会場	2会場	メイン会場
内容	専門知の統合による社会課題への挑戦をテーマとし、2会場に分かれてグループ発表を実施する。	1日目の投票により選出された上位6グループが、グループ発表を行う。
投票	各会場で、参加学生によるオンライン投票を行い、会場ごとに上位グループを選出。	来場者全員によるオンライン投票により、大賞、優秀賞、特別賞を決定。

- 参加学生

102名（計19グループ）

4. 各プログラム実施報告

3-1. 学生グループ発表 1日目 第一次選抜

2会場に分かれて発表し、以下の投票・審査方法に基づき参加学生同士が評価し、上位6グループを選出しました。

● <投票・審査方法>

各学生が以下①～④の各基準についてそれぞれ 1～5点を付け（合計20点満点）、合計点を評価人数で平均した結果から上位グループを決定。

- ① 面白さ：提案に社会的・学問的な面白さがあるか
 - ② 専門性の融合／協働：提案が全員の専門性や学問的なアイデアを活かしている
 - ③ 深さ：問いの提案だけでなく、実証性もあり、納得感のある解決策の提案が含まれているか
 - ④ 明瞭さ：専門外の人が聞いて提案の核心や魅力が明確に伝わるか、スライドや話し方は分かりやすいか
- ※2日目についてはP.51「4.学生グループ発表 2日目（上位グループ）」をご覧ください。

● 進行教員

1日目：

金田 篤志（千葉大学卓越大学院プログラム 革新医療創生CHIBA卓越大学院プログラム 教授）

伊藤 素行（千葉大学卓越大学院プログラム 革新医療創生CHIBA卓越大学院プログラム 教授）

● 運営教員（フォーラム実行委員）

松本 暢平（国際未来教育基幹高等教育センター 助教）

田川 翔（国際未来教育基幹高等教育センター 助教）



グループ1

おくすり飲めてる? : 若年層の服薬遵守を支援するデザインの検討

"Are You Taking Your Meds?": Design Approaches to Support Medication Adherence in Young Adults

氏名	大学	学年	プログラム
門脇 大我	九州大学	M1	マス・フォア・イノベーション卓越大学院
倉島 七海	大阪大学	M2	超域イノベーション博士課程プログラム
齋藤 晃羅	東北大学	M2	人工知能エレクトロニクス卓越大学院プログラム
伊藤 海結	名古屋大学	D1	トランスフォーマティブ化学生命融合研究大学院プログラム
上 紗央理	千葉大学	D2	革新医療創生CHIBA卓越大学院

グループ2

“ひとり”をなくすー世代を超えた共創のかたち

Eliminating Isolation: A Model of Intergenerational Co-Creation

氏名	大学	学年	プログラム
赤星 輝季	九州大学	M1	マス・フォア・イノベーション卓越大学院
池松 悠希	千葉大学	M2	革新医療創生CHIBA卓越大学院
佐々木 良	大阪大学	D1	超域イノベーション博士課程プログラム
平松 美也	名古屋大学	D2	情報・生命医学科学コンパリュレーションonグローバルアライアンス卓越大学院
宮下 靖臣	千葉大学	D3	革新医療創生CHIBA卓越大学院

4. 各プログラム実施報告

3-1. 学生グループ発表 1日目 第一次選抜

グループ3

イイね中毒～バズりに熱狂する若者たちへ～
The Like Addiction: A Message to the Generation Chasing Virality

氏名	大学	学年	プログラム
宮内 優太	大阪大学	M2	超域イノベーション博士課程プログラム
磯野 友宏	千葉大学	M2	革新医療創生CHIBA卓越大学院
王子茂	熊本大学	D2	アジアユーラシア・グローバルリーダー養成のための臨床人文学教育プログラム
田中 和	千葉大学	D2	革新医療創生CHIBA卓越大学院
佐々木 翼	大阪大学	D3	次世代研究者挑戦的研究プログラム (SPRING)

グループ4

すり減る心、広がる都市
Worn-out Hearts, Sprawling Cities

氏名	大学	学年	プログラム
佐々木 彩良	金沢大学	M1	ナノ精密医学・理工学卓越大学院プログラム
高田 翔向	東京大学	M1	変革を駆動する先端物理・数学プログラム
山本 泰之	名古屋大学	M2	情報・生命医科学コンボリューションonグローバルアライアンス卓越大学院
若林 芽依	千葉大学	D1	アジアユーラシア・グローバルリーダー養成のための臨床人文学教育プログラム
我妻 叶梧	千葉大学	D3	革新医療創生CHIBA卓越大学院

グループ5

専門知の翻訳者ー「知識の谷」の架け橋としての博士人材ー
Translator of Specialized Knowledge ~Doctoral Minds Build Bridges Across the Valley of Knowledge~

氏名	大学	学年	プログラム
川島 凌太郎	東北大学	M1	人工知能エレクトロニクス卓越大学院プログラム
西 康汰	九州大学	D1	マス・フォア・イノベーション卓越大学院
武藤 大将	千葉大学	D1	革新医療創生CHIBA卓越大学院
池田 和音	お茶の水女子大学	D2	次世代研究者挑戦的研究プログラム (SPRING)
三澤 杏亮	東京大学	D2	先端ビジネスロー国際卓越大学院プログラム
加納 永梧	千葉大学	D3	革新医療創生CHIBA卓越大学院

グループ6

デュアルユース研究と安全保障～科学技術の発展と安全保障の両立を目指して～
Dual-Use Research and Security: Striving for a Balance between Scientific Advancement and National Security

氏名	大学	学年	プログラム
安島 菜々子	千葉大学	M2	革新医療創生CHIBA卓越大学院
安田 匠吾	千葉大学	M2	革新医療創生CHIBA卓越大学院
坪井 春樹	高知大学	D1	次世代研究者挑戦的研究プログラム (SPRING)
弓矢 誠	広島大学	D1	ゲノム編集先端人材育成プログラム
三百蒔 拓志	一橋大学	D3	次世代研究者挑戦的研究プログラム (SPRING)

グループ7

ゼミ天気予報：アカハラ前線ー発言で気圧配置が崩れる前に
Seminar Weather Forecast: Academic Harassment Front — Before a Comment Causes a Twist

氏名	大学	学年	プログラム
山田 真也	千葉大学	M1	アジアユーラシア・グローバルリーダー養成のための臨床人文学教育プログラム
小林 浩輝	名古屋大学	M1	情報・生命医科学コンボリューションonグローバルアライアンス卓越大学院
馬場 重典	千葉大学	M2	革新医療創生CHIBA卓越大学院
渡部 泰弘	長岡技術科学大学	D1	グローバル超実践ルートテクノロジープログラム
阿江 祐迪	大阪大学	D3	超域イノベーション博士課程プログラム

4. 各プログラム実施報告

3-1. 学生グループ発表 1日目 第一次選抜

グループ8

プラスチックごみ問題を分子と社会の両面から解く
Molecular-Social Approach to Solving the Plastic Waste Problem

氏名	大学	学年	プログラム
大野 元暉	千葉大学	D1	革新医療創生CHIBA卓越大学院
小林 直矢	東京科学大学	D1	次世代研究者挑戦的研究プログラム (SPRING)
雁部 那由多	東北大学	D1	変動地球共生学卓越大学院プログラム
坂井 みずき	千葉大学	D2	次世代研究者挑戦的研究プログラム (SPRING)
長屋 拓暁	広島大学	D2	次世代研究者挑戦的研究プログラム (SPRING)

グループ9

心身データで守る高齢者：虐待予防の新しい挑戦
Protecting Aged Population with Psychological-Biological Data: A New Approach to Preventing Elder Abuse

氏名	大学	学年	プログラム
尹延新	千葉大学	M1	—
朱青宇	名古屋大学	M1	トランスフォーマティブ化学生命融合研究大学院プログラム
徳永 美紗	九州大学	D1	マス・フォア・イノベーション卓越大学院
伊藤 敦之	千葉大学	D1	革新医療創生CHIBA卓越大学院
鈴木 祐真	東北大学	D1	未来型医療創造卓越大学院プログラム
黄瑤	広島大学	D2	次世代研究者挑戦的研究プログラム (SPRING)

グループ10

DNAから食卓へ：個人仕様で持続可能な食事設計
From DNA to Dinner: A Personalized and Sustainable Eating System

氏名	大学	学年	プログラム
Nadire Aximu	千葉大学	D1	革新医療創生CHIBA卓越大学院
木村 詠吉	東京科学大学	D1	次世代研究者挑戦的研究プログラム (SPRING)
Praveen Amodya Ekanayake	長岡技術科学大学	D1	グローバル超実践ルートテクノロジープログラム
井口 大雅	広島大学	D1	ゲノム編集先端人材育成プログラム
Zhang Qiongyuan	千葉大学	D3	革新医療創生CHIBA卓越大学院
Adella Anfidina Putri	名古屋大学	D3	次世代研究者挑戦的研究プログラム (SPRING)

グループ11

絵の具が乾く前に：多様性に対する適応と人間的評価
Paint Before It Dries: Humanistic Evaluation of Adaptive Responses to Diversity

氏名	大学	学年	プログラム
永森 幹人	金沢大学	M1	ナノ精密医学・理工学卓越大学院プログラム
Ylam Shalev D. Matba	秋田大学	D1	次世代研究者挑戦的研究プログラム (SPRING)
鶴井 翔太	高知大学	D1	次世代研究者挑戦的研究プログラム (SPRING)
Razia Joya	名古屋大学	D1	次世代研究者挑戦的研究プログラム (SPRING)
佐藤 啓太	早稲田大学	D2	パワー・エネルギー・プロフェッショナル育成プログラム
Adilah Binti Surimin	京都大学	D3	社会を駆動するプラットフォーム学卓越大学院プログラム

4. 各プログラム実施報告

3-1. 学生グループ発表 1日目 第一次選抜

グループ12

現代の家族形成の支援プログラム: 次世代のリアルな家庭生活の準備
Modern Family Life Program: Preparing the next generation for real-life family life

氏名	大学	学年	プログラム
劉 勃序	名古屋大学	M1	トランスフォーマティブ化学生命融合研究大学院プログラム
Nasaai Masngut	東北大学	D1	変動地球共生学卓越大学院プログラム
松井 昂介	長崎大学	D1	世界を動かすグローバルヘルス人材育成プログラム
Sintia Putri Pradita	京都大学	D2	社会を駆動するプラットフォーム学卓越大学院プログラム
魯 靖雨	千葉大学	D2	革新医療創生CHIBA卓越大学院
Rashid Hori Jawad	広島大学	D3	次世代研究者挑戦的研究プログラム (SPRING)

グループ13

「クラリティ・ギャップ」を架橋する 「やさしい日本語」による留学生支援と研究パフォーマンスの向上
Bridging the Clarity Gap: Easy Japanese for Students, Better Research Performance in Japan

氏名	大学	学年	プログラム
加藤 隼人	名古屋大学	M1	情報・生命医科学コンボリューションonグローバルアライアンス卓越大学院
Kurexi Dilinaer	東京科学大学	D1	次世代研究者挑戦的研究プログラム (SPRING)
小野 亘	広島大学	D1	次世代研究者挑戦的研究プログラム (SPRING)
Samim Ahmad Tamim	広島大学	D1	次世代研究者挑戦的研究プログラム (SPRING)
Zhang Haoran	藤田医科大学	D1	次世代研究者挑戦的研究プログラム (SPRING)
Malgazhdar Daniyar	秋田大学	D3	次世代研究者挑戦的研究プログラム (SPRING)

グループ15

「農場から食卓」のその先へそして、地球から火星へ
Next Gen Farm-to-Table: Earth to Mars

氏名	大学	学年	プログラム
Mikidadi Khamis Shaha	秋田大学	D1	次世代研究者挑戦的研究プログラム (SPRING)
Samrat Mukherjee	筑波大学	D1	—
Osei Yeboah Bright	広島大学	D1	次世代研究者挑戦的研究プログラム (SPRING)
近藤 恵理	北九州市立大学	D2	次世代研究者挑戦的研究プログラム (SPRING)
芳川 隼登	千葉大学	D3	革新医療創生CHIBA卓越大学院
Delgama Arachchige Sachini Menuka Nishadhi	名古屋大学	D4	次世代研究者挑戦的研究プログラム (SPRING)

グループ16

Echo-Sense for Society — 老々介護を含む高齢化世帯における社会的・感情的ストレスの初期兆候を検知する
Echo-Sense for Society — Detecting Early Signs of Social and Emotional Strain in Aging Households

氏名	大学	学年	プログラム
金木 礼仁	千葉大学	M2	革新医療創生CHIBA卓越大学院
Ma Ruichen	千葉大学	D1	革新医療創生CHIBA卓越大学院
前川 紗葵	筑波大学	D1	—
野口 彩子	東京農工大学	D1	「超スマート社会」を新産業創出とダイバーシティにより牽引する卓越リーダーの養成
Lawal Maryam Sani	北海道大学	D3	One Healthフロンティア卓越大学院プログラム

グループ17

見えない汚染: デジタルが蝕む精神と行動
The Invisible Pollution: How Digital Immersion Shapes Our Minds and Behaviors

氏名	大学	学年	プログラム
Li You	千葉大学	D1	免疫システム調節治療学推進リーダー養成プログラム
Yang Qiunan	名古屋大学	D1	情報・生命医科学コンボリューションonグローバルアライアンス卓越大学院
Sandi Novra Arya	北海道大学	D1	One Healthフロンティア卓越大学院プログラム
原 実李	千葉大学	D2	アジアユーラシア・グローバルリーダー養成のための臨床人文学教育プログラム
阪本 廉治	東京大学	D2	変革を駆動する先端物理・数学プログラム

4. 各プログラム実施報告

3-1. 学生グループ発表 1日目 第一次選抜

グループ18

「ストレスを『星々の安定』と捉えて」 — 五つの異分野で共に創る、健やかな社会
 “Stress as Stellar Equilibrium” — A Well-Being Society Co-Created by 5 Diverse Disciplines

氏名	大学	学年	プログラム
川東 凜子	東京大学	M1	変革を駆動する先端物理・数学プログラム
岡本 直大	大阪大学	M2	多様な知の協奏による先導的量子ビーム応用卓越大学院プログラム
松原 直人	名古屋大学	M2	情報・生命医科学コンボリューションonグローバルアライアンス卓越大学院
Nadin Mohamed Ebrahim Elgzzar	筑波大学	D1	ヒューマニクス学位プログラム
池田 美穂	千葉大学	D2	アジアユース・グローバルリーダー養成のための臨床人文学教育プログラム
Ahmadi Shahram	広島大学	D2	次世代研究者挑戦的研究プログラム (SPRING)

グループ19

子どもたちはどのように学習方法を選択すべきか？ 行動と生理指標からの洞察を踏まえて
 How Should Children Choose Their Ways of Learning? Insights From Behavior and Physiological Indicators

氏名	大学	学年	プログラム
足立 涼輔	名古屋大学	M1	情報・生命医科学コンボリューションonグローバルアライアンス卓越大学院
北村 祐稀	大阪大学	D1	超域イノベーション博士課程プログラム
徐 開元	千葉大学	D1	革新医療創生CHIBA卓越大学院
Yue Xiongfei	信州大学	D2	次世代研究者挑戦的研究プログラム (SPRING)

グループ20

よりよい汚染のために
 For A Better Pollution

氏名	大学	学年	プログラム
岸川 涼	東京大学	M1	変革を駆動する先端物理・数学プログラム
Adrian Fungayi Binala	秋田大学	D1	次世代研究者挑戦的研究プログラム (SPRING)
中谷 碩岐	大阪大学	D1	超域イノベーション博士課程プログラム
菅原 七海	千葉大学	D2	次世代研究者挑戦的研究プログラム (SPRING)
辻 香織	千葉大学	D4	革新医療創生CHIBA卓越大学院

4. 各プログラム実施報告

3. パラレルセッション

3-2. 特別セッション



「人文社会科学系大学院の振興に向けて―「連携」構築をキーワードに考える―」

モデレーター：山田 賢
千葉大学卓越大学院プログラム アジアユーラシア・
グローバルリーダー養成のための臨床人文学教育プログラム 特任教授

パネリスト：

稲葉 哲郎氏（一橋大学副学長）

酒向 里枝氏（日本経済団体連合会 教育・自然保護本部 本部長）

池本 美香氏（日本総合研究所調査部 上席主任研究員）

総括コメント：

永見 浩輔氏（文部科学省高等教育局大学振興課 大学院振興専門官）

※永見氏は当日欠席のため、事前に寄せられたメッセージを文部科学省高等教育局大学振興課専門職の山田氏が代読。

本特別セッションでは、卓越大学院プログラムの成果を継承し、千葉大学・新潟大学・金沢大学・岡山大学・長崎大学・熊本大学および国立歴史民俗博物館の7機関によって発足した「人文社会科学系大学院コンソーシアム」の取組を紹介しました。あわせて、スプリング事業の採択とともに、東京農工大学などとの多角的な連携を進めている一橋大学の取組についても共有し、「連携」構築という観点から、人文社会科学系大学院の振興のあり方について議論を行いました。

また、産業界で活躍する人文社会科学系博士人材や経済団体の関係者をパネリストとして迎え、人文社会科学系大学院への期待や今後の発展可能性について意見交換を行いました。これらの議論を通じて、人文社会科学系大学院の価値や社会における役割に対する理解を深める機会となりました。

4. 各プログラム実施報告

3-2. 特別セッション

特別セッション構成

特別セッションの趣旨説明と人社系大学院の現状と課題	千葉大学 山田賢
一橋大学の大学院改革の取組	一橋大学副学長 稲葉哲郎氏
卓越大学院から6大学人文社会科学系大学院コンソーシアムへ	千葉大学 山田賢
大学院で学び企業で働くことの意味 —経済界の人社系博士人材からのコメントと提言—	日本総合研究所 池本美香氏
人社系博士人材の活躍促進に向けて —経済団体からのコメントと提言—	日本経済団体連合会 酒向里枝氏
ディスカッション・質疑応答	
総括コメント	文部科学省大学振興課 大学院振興専門官 永見浩輔氏



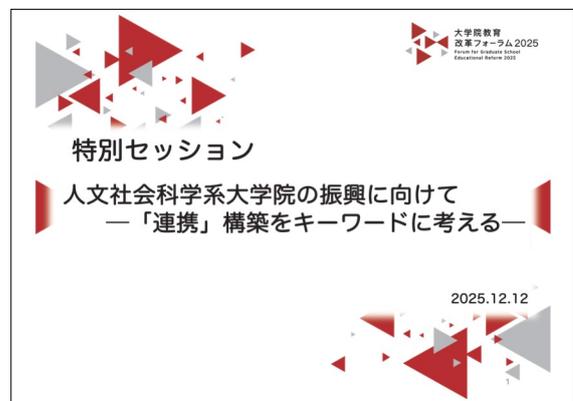
特別セッション (16:20~17:50)
「人文社会科学系大学院の振興に向けて—「連携」構築をキーワードに考える—」

パネリスト
稲葉 哲郎 (一橋大学副学長)
山田 賢
池本 美香 (日本総研 調査部 上席主任研究員)
酒向 里枝 (日本経済団体連合会 教育・自然保護本部 本部長)

総括コメント
永見 浩輔 (文部科学省高等教育局大学振興課 大学院振興専門官)

モデレーター
山田 賢 (千葉大学国際未来教育基幹・人文科学研究院 特任教授)

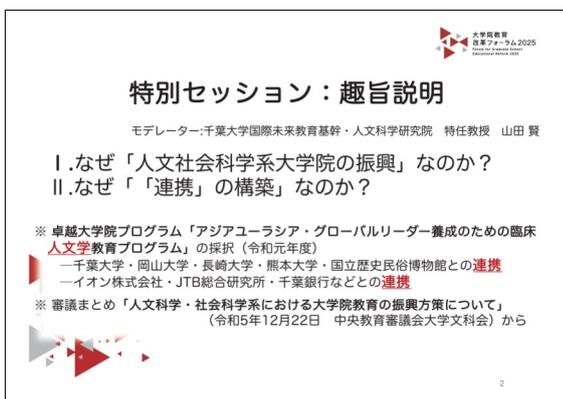
1



特別セッション
人文社会科学系大学院の振興に向けて
—「連携」構築をキーワードに考える—

2025.12.12

2



特別セッション：趣旨説明

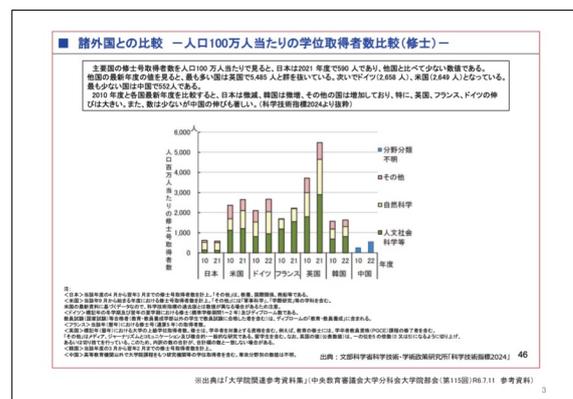
モデレーター：千葉大学国際未来教育基幹・人文科学研究院 特任教授 山田 賢

I.なぜ「人文社会科学系大学院の振興」なのか？
II.なぜ「「連携」の構築」なのか？

※卓越大学院プログラム「アジアユーラシア・グローバルリーダー養成のための臨床人文教育プログラム」の採択 (令和元年度)
—千葉大学・岡山大学・長崎大学・熊本大学・国立歴史民俗博物館との連携
—イオン株式会社・JTB総合研究所・千葉銀行などとの連携

※審議まとめ「人文科学・社会科学系における大学院教育の振興方策について」
(令和5年12月22日 中央教育審議会大学文科系) から

3



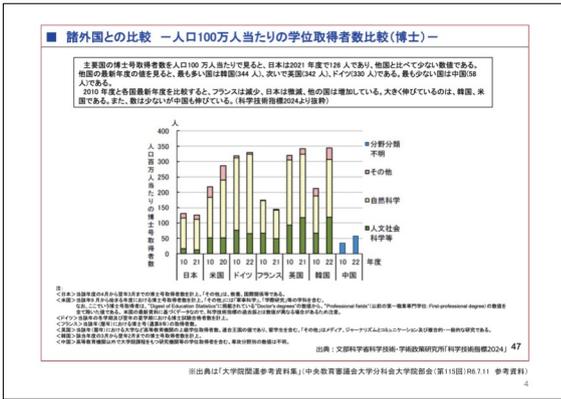
■ 諸外国との比較 —人口100万人当たりの学位取得者数比較(修士)—

主要国の修士取得者数を人口100万人当たりで見ると、日本は2021年度で約90人であり、韓国は約100人、中国は約150人、アメリカは約200人、ドイツは約250人、フランスは約300人、イギリスは約350人、オーストラリアは約400人、ニュージーランドは約450人、シンガポールは約500人、香港は約550人、台湾は約600人、韓国は約650人、中国は約700人、アメリカは約750人、ドイツは約800人、フランスは約850人、イギリスは約900人、オーストラリアは約950人、ニュージーランドは約1000人、シンガポールは約1050人、香港は約1100人、台湾は約1150人、韓国は約1200人、中国は約1250人、アメリカは約1300人、ドイツは約1350人、フランスは約1400人、イギリスは約1450人、オーストラリアは約1500人、ニュージーランドは約1550人、シンガポールは約1600人、香港は約1650人、台湾は約1700人、韓国は約1750人、中国は約1800人、アメリカは約1850人、ドイツは約1900人、フランスは約1950人、イギリスは約2000人、オーストラリアは約2050人、ニュージーランドは約2100人、シンガポールは約2150人、香港は約2200人、台湾は約2250人、韓国は約2300人、中国は約2350人、アメリカは約2400人、ドイツは約2450人、フランスは約2500人、イギリスは約2550人、オーストラリアは約2600人、ニュージーランドは約2650人、シンガポールは約2700人、香港は約2750人、台湾は約2800人、韓国は約2850人、中国は約2900人、アメリカは約2950人、ドイツは約3000人、フランスは約3050人、イギリスは約3100人、オーストラリアは約3150人、ニュージーランドは約3200人、シンガポールは約3250人、香港は約3300人、台湾は約3350人、韓国は約3400人、中国は約3450人、アメリカは約3500人、ドイツは約3550人、フランスは約3600人、イギリスは約3650人、オーストラリアは約3700人、ニュージーランドは約3750人、シンガポールは約3800人、香港は約3850人、台湾は約3900人、韓国は約3950人、中国は約4000人、アメリカは約4050人、ドイツは約4100人、フランスは約4150人、イギリスは約4200人、オーストラリアは約4250人、ニュージーランドは約4300人、シンガポールは約4350人、香港は約4400人、台湾は約4450人、韓国は約4500人、中国は約4550人、アメリカは約4600人、ドイツは約4650人、フランスは約4700人、イギリスは約4750人、オーストラリアは約4800人、ニュージーランドは約4850人、シンガポールは約4900人、香港は約4950人、台湾は約5000人、韓国は約5050人、中国は約5100人、アメリカは約5150人、ドイツは約5200人、フランスは約5250人、イギリスは約5300人、オーストラリアは約5350人、ニュージーランドは約5400人、シンガポールは約5450人、香港は約5500人、台湾は約5550人、韓国は約5600人、中国は約5650人、アメリカは約5700人、ドイツは約5750人、フランスは約5800人、イギリスは約5850人、オーストラリアは約5900人、ニュージーランドは約5950人、シンガポールは約6000人、香港は約6050人、台湾は約6100人、韓国は約6150人、中国は約6200人、アメリカは約6250人、ドイツは約6300人、フランスは約6350人、イギリスは約6400人、オーストラリアは約6450人、ニュージーランドは約6500人、シンガポールは約6550人、香港は約6600人、台湾は約6650人、韓国は約6700人、中国は約6750人、アメリカは約6800人、ドイツは約6850人、フランスは約6900人、イギリスは約6950人、オーストラリアは約7000人、ニュージーランドは約7050人、シンガポールは約7100人、香港は約7150人、台湾は約7200人、韓国は約7250人、中国は約7300人、アメリカは約7350人、ドイツは約7400人、フランスは約7450人、イギリスは約7500人、オーストラリアは約7550人、ニュージーランドは約7600人、シンガポールは約7650人、香港は約7700人、台湾は約7750人、韓国は約7800人、中国は約7850人、アメリカは約7900人、ドイツは約7950人、フランスは約8000人、イギリスは約8050人、オーストラリアは約8100人、ニュージーランドは約8150人、シンガポールは約8200人、香港は約8250人、台湾は約8300人、韓国は約8350人、中国は約8400人、アメリカは約8450人、ドイツは約8500人、フランスは約8550人、イギリスは約8600人、オーストラリアは約8650人、ニュージーランドは約8700人、シンガポールは約8750人、香港は約8800人、台湾は約8850人、韓国は約8900人、中国は約8950人、アメリカは約9000人、ドイツは約9050人、フランスは約9100人、イギリスは約9150人、オーストラリアは約9200人、ニュージーランドは約9250人、シンガポールは約9300人、香港は約9350人、台湾は約9400人、韓国は約9450人、中国は約9500人、アメリカは約9550人、ドイツは約9600人、フランスは約9650人、イギリスは約9700人、オーストラリアは約9750人、ニュージーランドは約9800人、シンガポールは約9850人、香港は約9900人、台湾は約9950人、韓国は約10000人、中国は約10050人、アメリカは約10100人、ドイツは約10150人、フランスは約10200人、イギリスは約10250人、オーストラリアは約10300人、ニュージーランドは約10350人、シンガポールは約10400人、香港は約10450人、台湾は約10500人、韓国は約10550人、中国は約10600人、アメリカは約10650人、ドイツは約10700人、フランスは約10750人、イギリスは約10800人、オーストラリアは約10850人、ニュージーランドは約10900人、シンガポールは約10950人、香港は約11000人、台湾は約11050人、韓国は約11100人、中国は約11150人、アメリカは約11200人、ドイツは約11250人、フランスは約11300人、イギリスは約11350人、オーストラリアは約11400人、ニュージーランドは約11450人、シンガポールは約11500人、香港は約11550人、台湾は約11600人、韓国は約11650人、中国は約11700人、アメリカは約11750人、ドイツは約11800人、フランスは約11850人、イギリスは約11900人、オーストラリアは約11950人、ニュージーランドは約12000人、シンガポールは約12050人、香港は約12100人、台湾は約12150人、韓国は約12200人、中国は約12250人、アメリカは約12300人、ドイツは約12350人、フランスは約12400人、イギリスは約12450人、オーストラリアは約12500人、ニュージーランドは約12550人、シンガポールは約12600人、香港は約12650人、台湾は約12700人、韓国は約12750人、中国は約12800人、アメリカは約12850人、ドイツは約12900人、フランスは約12950人、イギリスは約13000人、オーストラリアは約13050人、ニュージーランドは約13100人、シンガポールは約13150人、香港は約13200人、台湾は約13250人、韓国は約13300人、中国は約13350人、アメリカは約13400人、ドイツは約13450人、フランスは約13500人、イギリスは約13550人、オーストラリアは約13600人、ニュージーランドは約13650人、シンガポールは約13700人、香港は約13750人、台湾は約13800人、韓国は約13850人、中国は約13900人、アメリカは約13950人、ドイツは約14000人、フランスは約14050人、イギリスは約14100人、オーストラリアは約14150人、ニュージーランドは約14200人、シンガポールは約14250人、香港は約14300人、台湾は約14350人、韓国は約14400人、中国は約14450人、アメリカは約14500人、ドイツは約14550人、フランスは約14600人、イギリスは約14650人、オーストラリアは約14700人、ニュージーランドは約14750人、シンガポールは約14800人、香港は約14850人、台湾は約14900人、韓国は約14950人、中国は約15000人、アメリカは約15050人、ドイツは約15100人、フランスは約15150人、イギリスは約15200人、オーストラリアは約15250人、ニュージーランドは約15300人、シンガポールは約15350人、香港は約15400人、台湾は約15450人、韓国は約15500人、中国は約15550人、アメリカは約15600人、ドイツは約15650人、フランスは約15700人、イギリスは約15750人、オーストラリアは約15800人、ニュージーランドは約15850人、シンガポールは約15900人、香港は約15950人、台湾は約16000人、韓国は約16050人、中国は約16100人、アメリカは約16150人、ドイツは約16200人、フランスは約16250人、イギリスは約16300人、オーストラリアは約16350人、ニュージーランドは約16400人、シンガポールは約16450人、香港は約16500人、台湾は約16550人、韓国は約16600人、中国は約16650人、アメリカは約16700人、ドイツは約16750人、フランスは約16800人、イギリスは約16850人、オーストラリアは約16900人、ニュージーランドは約16950人、シンガポールは約17000人、香港は約17050人、台湾は約17100人、韓国は約17150人、中国は約17200人、アメリカは約17250人、ドイツは約17300人、フランスは約17350人、イギリスは約17400人、オーストラリアは約17450人、ニュージーランドは約17500人、シンガポールは約17550人、香港は約17600人、台湾は約17650人、韓国は約17700人、中国は約17750人、アメリカは約17800人、ドイツは約17850人、フランスは約17900人、イギリスは約17950人、オーストラリアは約18000人、ニュージーランドは約18050人、シンガポールは約18100人、香港は約18150人、台湾は約18200人、韓国は約18250人、中国は約18300人、アメリカは約18350人、ドイツは約18400人、フランスは約18450人、イギリスは約18500人、オーストラリアは約18550人、ニュージーランドは約18600人、シンガポールは約18650人、香港は約18700人、台湾は約18750人、韓国は約18800人、中国は約18850人、アメリカは約18900人、ドイツは約18950人、フランスは約19000人、イギリスは約19050人、オーストラリアは約19100人、ニュージーランドは約19150人、シンガポールは約19200人、香港は約19250人、台湾は約19300人、韓国は約19350人、中国は約19400人、アメリカは約19450人、ドイツは約19500人、フランスは約19550人、イギリスは約19600人、オーストラリアは約19650人、ニュージーランドは約19700人、シンガポールは約19750人、香港は約19800人、台湾は約19850人、韓国は約19900人、中国は約19950人、アメリカは約20000人、ドイツは約20050人、フランスは約20100人、イギリスは約20150人、オーストラリアは約20200人、ニュージーランドは約20250人、シンガポールは約20300人、香港は約20350人、台湾は約20400人、韓国は約20450人、中国は約20500人、アメリカは約20550人、ドイツは約20600人、フランスは約20650人、イギリスは約20700人、オーストラリアは約20750人、ニュージーランドは約20800人、シンガポールは約20850人、香港は約20900人、台湾は約20950人、韓国は約21000人、中国は約21050人、アメリカは約21100人、ドイツは約21150人、フランスは約21200人、イギリスは約21250人、オーストラリアは約21300人、ニュージーランドは約21350人、シンガポールは約21400人、香港は約21450人、台湾は約21500人、韓国は約21550人、中国は約21600人、アメリカは約21650人、ドイツは約21700人、フランスは約21750人、イギリスは約21800人、オーストラリアは約21850人、ニュージーランドは約21900人、シンガポールは約21950人、香港は約22000人、台湾は約22050人、韓国は約22100人、中国は約22150人、アメリカは約22200人、ドイツは約22250人、フランスは約22300人、イギリスは約22350人、オーストラリアは約22400人、ニュージーランドは約22450人、シンガポールは約22500人、香港は約22550人、台湾は約22600人、韓国は約22650人、中国は約22700人、アメリカは約22750人、ドイツは約22800人、フランスは約22850人、イギリスは約22900人、オーストラリアは約22950人、ニュージーランドは約23000人、シンガポールは約23050人、香港は約23100人、台湾は約23150人、韓国は約23200人、中国は約23250人、アメリカは約23300人、ドイツは約23350人、フランスは約23400人、イギリスは約23450人、オーストラリアは約23500人、ニュージーランドは約23550人、シンガポールは約23600人、香港は約23650人、台湾は約23700人、韓国は約23750人、中国は約23800人、アメリカは約23850人、ドイツは約23900人、フランスは約23950人、イギリスは約24000人、オーストラリアは約24050人、ニュージーランドは約24100人、シンガポールは約24150人、香港は約24200人、台湾は約24250人、韓国は約24300人、中国は約24350人、アメリカは約24400人、ドイツは約24450人、フランスは約24500人、イギリスは約24550人、オーストラリアは約24600人、ニュージーランドは約24650人、シンガポールは約24700人、香港は約24750人、台湾は約24800人、韓国は約24850人、中国は約24900人、アメリカは約24950人、ドイツは約25000人、フランスは約25050人、イギリスは約25100人、オーストラリアは約25150人、ニュージーランドは約25200人、シンガポールは約25250人、香港は約25300人、台湾は約25350人、韓国は約25400人、中国は約25450人、アメリカは約25500人、ドイツは約25550人、フランスは約25600人、イギリスは約25650人、オーストラリアは約25700人、ニュージーランドは約25750人、シンガポールは約25800人、香港は約25850人、台湾は約25900人、韓国は約25950人、中国は約26000人、アメリカは約26050人、ドイツは約26100人、フランスは約26150人、イギリスは約26200人、オーストラリアは約26250人、ニュージーランドは約26300人、シンガポールは約26350人、香港は約26400人、台湾は約26450人、韓国は約26500人、中国は約26550人、アメリカは約26600人、ドイツは約26650人、フランスは約26700人、イギリスは約26750人、オーストラリアは約26800人、ニュージーランドは約26850人、シンガポールは約26900人、香港は約26950人、台湾は約27000人、韓国は約27050人、中国は約27100人、アメリカは約27150人、ドイツは約27200人、フランスは約27250人、イギリスは約27300人、オーストラリアは約27350人、ニュージーランドは約27400人、シンガポールは約27450人、香港は約27500人、台湾は約27550人、韓国は約27600人、中国は約27650人、アメリカは約27700人、ドイツは約27750人、フランスは約27800人、イギリスは約27850人、オーストラリアは約27900人、ニュージーランドは約27950人、シンガポールは約28000人、香港は約28050人、台湾は約28100人、韓国は約28150人、中国は約28200人、アメリカは約28250人、ドイツは約28300人、フランスは約28350人、イギリスは約28400人、オーストラリアは約28450人、ニュージーランドは約28500人、シンガポールは約28550人、香港は約28600人、台湾は約28650人、韓国は約28700人、中国は約28750人、アメリカは約28800人、ドイツは約28850人、フランスは約28900人、イギリスは約28950人、オーストラリアは約29000人、ニュージーランドは約29050人、シンガポールは約29100人、香港は約29150人、台湾は約29200人、韓国は約29250人、中国は約29300人、アメリカは約29350人、ドイツは約29400人、フランスは約29450人、イギリスは約29500人、オーストラリアは約29550人、ニュージーランドは約29600人、シンガポールは約29650人、香港は約29700人、台湾は約29750人、韓国は約29800人、中国は約29850人、アメリカは約29900人、ドイツは約29950人、フランスは約30000人、イギリスは約30050人、オーストラリアは約30100人、ニュージーランドは約30150人、シンガポールは約30200人、香港は約30250人、台湾は約30300人、韓国は約30350人、中国は約30400人、アメリカは約30450人、ドイツは約30500人、フランスは約30550人、イギリスは約30600人、オーストラリアは約30650人、ニュージーランドは約30700人、シンガポールは約30750人、香港は約30800人、台湾は約30850人、韓国は約30900人、中国は約30950人、アメリカは約31000人、ドイツは約31050人、フランスは約31100人、イギリスは約31150人、オーストラリアは約31200人、ニュージーランドは約31250人、シンガポールは約31300人、香港は約31350人、台湾は約31400人、韓国は約31450人、中国は約31500人、アメリカは約31550人、ドイツは約31600人、フランスは約31650人、イギリスは約31700人、オーストラリアは約31750人、ニュージーランドは約31800人、シンガポールは約31850人、香港は約31900人、台湾は約31950人、韓国は約32000人、中国は約32050人、アメリカは約32100人、ドイツは約32150人、フランスは約32200人、イギリスは約32250人、オーストラリアは約32300人、ニュージーランドは約32350人、シンガポールは約32400人、香港は約32450人、台湾は約32500人、韓国は約32550人、中国は約32600人、アメリカは約32650人、ドイツは約32700人、フランスは約32750人、イギリスは約32800人、オーストラリアは約32850人、ニュージーランドは約32900人、シンガポールは約32950人、香港は約33000人、台湾は約33050人、韓国は約33100人、中国は約33150人、アメリカは約33200人、ドイツは約33250人、フランスは約33300人、イギリスは約33350人、オーストラリアは約33400人、ニュージーランドは約33450人、シンガポールは約33500人、香港は約33550人、台湾は約33600人、韓国は約33650人、中国は約33700人、アメリカは約33750人、ドイツは約33800人、フランスは約33850人、イギリスは約33900人、オーストラリアは約33950人、ニュージーランドは約34000人、シンガポールは約34050人、香港は約34100人、台湾は約34150人、韓国は約34200人、中国は約34250人、アメリカは約34300人、ドイツは約34350人、フランスは約34400人、イギリスは約34450人、オーストラリアは約34500人、ニュージーランドは約34550人、シンガポールは約34600人、香港は約34650人、台湾は約34700人、韓国は約34750人、中国は約34800人、アメリカは約34850人、ドイツは約34900人、フランスは約34950人、イギリスは約35000人、オーストラリアは約35050人、ニュージーランドは約35100人、シンガポールは約35150人、香港は約35200人、台湾は約35250人、韓国は約35300人、中国は約35350人、アメリカは約35400人、ドイツは約35450人、フランスは約35500人、イギリスは約35550人、オーストラリアは約35600人、ニュージーランドは約35650人、シンガポールは約35700人、香港は約35750人、台湾は約35800人、韓国は約35850人、中国は約35900人、アメリカは約35950人、ドイツは約36000人、フランスは約36050人、イギリスは約36100人、オーストラリアは約36150人、ニュージーランドは約36200人、シンガポールは約36250人、香港は約36300人、台湾は約36350人、韓国は約36400人、中国は約36450人、アメリカは約36500人、ドイツは約36550人、フランスは約36600人、イギリスは約36650人、オーストラリアは約36700人、ニュージーランドは約36750人、シンガポールは約36800人、香港は約36850人、台湾は約36900人、韓国は約36950人、中国は約37000人、アメリカは約37050人、ドイツは約37100人、フランスは約37150人、イギリスは約37200人、オーストラリアは約37250人、ニュージーランドは約37300人、シンガポールは約37350人、香港は約37400人、台湾は約37450人、韓国は約37500人、中国は約37550人、アメリカは約37600人、ドイツは約37650人、フランスは約37700人、イギリスは約37750人、オーストラリアは約37800人、ニュージーランドは約37850人、シンガポールは約37900人、香港は約37950人、台湾は約38000人、韓国は約38050人、中国は約38100人、アメリカは約38150人、ドイツは約38200人、フランスは約38250人、イギリスは約38300人、オーストラリアは約38350人、ニュージーランドは約38400人、シンガポールは約38450人、香港は約38500人、台湾は約38550人、韓国は約38600人、中国は約38650人、アメリカは約38700人、ドイツは約38750人、フランスは約38800人、イギリスは約38850人、オーストラリアは約38900人、ニュージーランドは約38950人、シンガポールは約39000人、香港は約39050人、台湾は約39100人、韓国は約39150人、中国は約39200人、アメリカは約39250人、ドイツは約39300人、フランスは約39350人、イギリスは約39400人、オーストラリアは約39450人、ニュージーランドは約39500人、シンガポールは約39550人、香港は約39600人、台湾は約39650人、韓国は約39700人、中国は約39750人、アメリカは約39800人、ドイツは約39850人、フランスは約39900人、イギリスは約39950人、オーストラリアは約40000人、ニュージーランドは約40050人、シンガポールは約40100人、香港は約40150人、台湾は約40200人、韓国は約40250人、中国は約40300人、アメリカは約40350人、ドイツは約40400人、フランスは約40450人、イギリスは約40500人、オーストラリアは約40550人、ニュージーランドは約40600人、シンガポールは約40650人、香港は約40700人、台湾は約40750人、韓国は約40800人、中国は約40850人、アメリカは約40900人、ドイツは約40950人、フランスは約41000人、イギリスは約41050人、オーストラリアは約41100人、ニュージーランドは約41150人、シンガポールは約41200人、香港は約41250人、台湾は約41300人、韓国は約41350人、中国は約41400人、アメリカは約41450人、ドイツは約41500人、フランスは約41550人、イギリスは約41600人、オーストラリアは約41650人、ニュージーランドは約41700人、シンガポールは約41750人、香港は約41800人、台湾は約41850人、韓国は約41900人、中国は約41950人、アメリカは約42000人、ドイツは約42050人、フランスは約42100人、イギリスは約42150人、オーストラリアは約42200人、ニュージーランドは約42250人、シンガポールは約42300人、香港は約42350人、台湾は約42400人、韓国は約42450人、中国は約42500人、アメリカは約42550人、ドイツは約42600人、フランスは約42650人、イギリスは約42700人、オーストラリアは約42750人、ニュージーランドは約42800人、シンガポールは約42850人、香港は約42900人、台湾は約42950人、韓国は約43000人、中国は約43050人、アメリカは約43100人、ドイツは約43150人、フランスは約43200人、イギリスは約43250人、オーストラリアは約43300人、ニュージーランドは約43350人、シンガポールは約43400人、香港は約43450人、台湾は約43500人、韓国は約43550人、中国は約43600人、アメリカは約43650人、ドイツは約43700人、フランスは約43750人、イギリスは約43800人、オーストラリアは約43850人、ニュージーランドは約43900人、シンガポールは約43950人、香港は約44000人、台湾は約44050人、韓国は約44100人、中国は約44150人、アメリカは約44200人、ドイツは約44250人、フランスは約44300人、イギリスは約44350人、オーストラリアは約44400人、ニュージーランドは約44450人、シンガポールは約44500人、香港は約44550人、台湾は約44600人、韓国は約44650人、中国は約44700人、アメリカは約44750人、ドイツは約44800人、フランスは約44850人、イギリスは約44900人、オーストラリアは約44950人、ニュージーランドは約45000人、シンガポールは約45050人、香港は約45100人、台湾は約45150人、韓国は約45200人、中国は約45250人、アメリカは約45300人、ドイツは約45350人、フランスは約45400人、イギリスは約45450人、オーストラリアは約45500人、ニュージーランドは約45550人、シンガポールは約45600人、香港は約45650人、台湾は約45700人、韓国は約45750人、中国は約45800人、アメリカは約45850人、ドイツは約45900人、フランスは約45950人、イギリスは約46000人、オーストラリアは約46050人、ニュージーランドは約46100人、シンガポールは約46150人、香港は約46200人、台湾は約46250人、韓国は約46300人、中国は約46350人、アメリカは約46400人、ドイツは約46450人、フランスは約46500人、イギリスは約46550人、オーストラリアは約46600人、ニュージーランドは約46650人、シンガポールは約46700人、香港は約46750人、台湾は約46800人、韓国は約46850人、中国は約46900人、アメリカは約46950人、ドイツは約47000人、フランスは約47050人、イギリスは約47100人、オーストラリアは約47150人、ニュージーランドは約47200人、シンガポールは約47250人、香港は約47300人、台湾は約47350人、韓国は約47400人、中国は約47450人、アメリカは約47500人、ドイツは約47550人、フランスは約47600人、イギリスは約47650人、オーストラリアは約47700人、ニュージーランドは約47750人、シンガポールは約47800人、香港は約47850人、台湾は約47900人、韓国は約47950人、中国は約48000人、アメリカは約48050人、ドイツは約48100人、フランスは約48150人、イギリスは約48200人、オーストラリアは約48250人、ニュージーランドは約48300人、シンガポールは約48350人、香港は約48400人、台湾は約48450人、韓国は約48500人、中国は約48550人、アメリカは約48600人、ドイツは約48650人、フランスは約48700人、イギリスは約48750人、オーストラリアは約48800人、ニュージーランドは約48850人、シンガポールは約48900人、香港は約48950人、台湾は約49000人、韓国は約49050人、中国は約49100人、アメリカは約49150人、ドイツは約49200人、フランスは約49250人、イギリスは約49300人、オーストラリアは約49350人、ニュージーランドは約49400人、シンガポールは約49450人、香港は約49500人、台湾は約49550人、韓国は約49600人、中国は約49650人、アメリカは約49700人、ドイツは約49750人、フランスは約49800人、イギリスは約49850人、オーストラリアは約49900人、ニュージーランドは約49950人、シンガポールは約50000人、香港は約50050人、台湾は約50100人、韓国は約50150人、中国は約50200人、アメリカは約50250人、ドイツは約50300人、フランスは約50350人、イギリスは約50400人、オーストラリアは約50450人、ニュージーランドは約50500人、シンガポールは約50550人、香港は約50600人、台湾は約50650人、韓国は約50700人、中国は約50750人、アメリカは約50800人、ドイツは約50850人、フランスは約50900人、イギリスは約50950人、オーストラリアは約51000人、ニュージーランドは約51050人、シンガポールは約51100人、香港は約51150人、台湾は約51200人、韓国は約51250人、中国は約51300人、アメリカは約51350人、ドイツは約51400人、フランスは約51450人、イギリスは約51500人、オーストラリアは約51550人、ニュージーランドは約51600人、シンガポールは約51650人、香港は約51700人、台湾は約51750人、韓国は約51800人、中国は約51850人、アメリカは約51900人、ドイツは約51950人、フランスは約52000人、イギリスは約52050人、オーストラリアは約52100人、ニュージーランドは約52150人、シンガポールは約52200人、香港は約52250人、台湾は約52300人、韓国は約52350人、中国は約52400人、アメリカは約52450人、ドイツは約52500人、フランスは約52550人、イギリスは約52600人、オーストラリアは約52

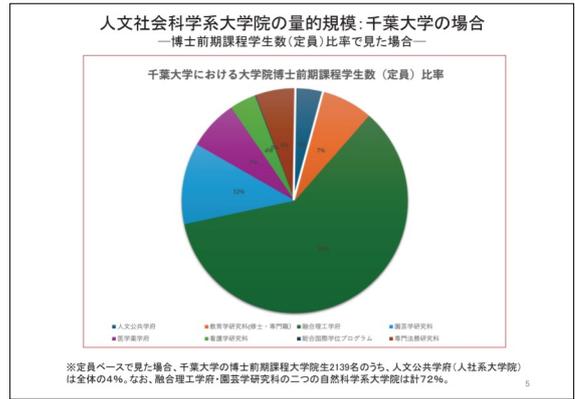
4. 各プログラム実施報告

3-2. 特別セッション

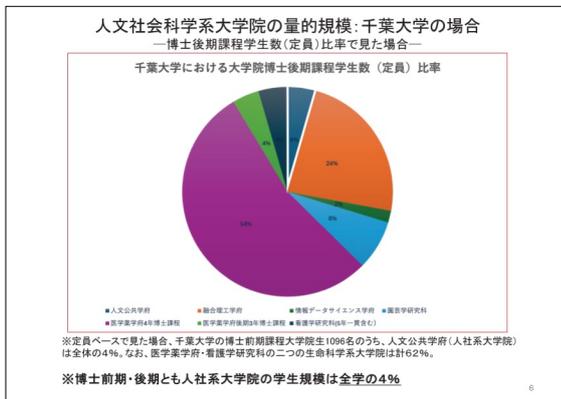
5



6



7



8

人文社会科学系大学院教育振興の意義、現状、改革
「人文社会科学系における大学院教育の振興方策について」(R5.12.22)より

人文科学・社会科学系における大学院教育の振興の意義
「広い視野と異なるものへの理解」に基づく「新たな社会的知と価値の創造」
「自然科学の研究成果が生み出すイノベーションを社会の革新につなげる役割」
「異文化を理解し多様な背景を持つ他者と対話する能力」の醸成

人文科学・社会科学系における大学院教育の現状
「研究者や大学教員志望者のための進路」とみなされる傾向＝アカデミア偏重
「多様なキャリアパスを支える体系的・組織的な教育研究の取組」が不十分
＝マルチキャリア養成のための教育体制の欠如
「修了者のキャリアパスが見えにくく」「多様な活躍の場と機会が可視化」されていない
＝ロールモデルの欠如

人文科学・社会科学系における大学院教育の改革の具体的方向性
①大学が育成する人材像の明確化
②社会が求める人材像の明確化
③社会の様々な分野での活躍促進
④大学間・企業等とのネットワーク型教育の推進
⑤国際的な大学間連携の推進
⑥リカレント教育やリスキリングの推進

9

人文社会科学系大学院教育振興の意義、現状、改革
「人文社会科学系における大学院教育の振興方策について」(R5.12.22)より

人文科学・社会科学系における大学院教育の振興の意義
「広い視野と異なるものへの理解」に基づく「新たな社会的知と価値の創造」
「自然科学の研究成果が生み出すイノベーションを社会の革新につなげる役割」
「異文化を理解し多様な背景を持つ他者と対話する能力」の醸成

人文科学・社会科学系における大学院教育の現状
「研究者や大学教員志望者のための進路」とみなされる傾向＝アカデミア偏重
「多様なキャリアパスを支える体系的・組織的な教育研究の取組」が不十分
＝マルチキャリア養成のための教育体制の欠如
「修了者のキャリアパスが見えにくく」「多様な活躍の場と機会が可視化」されていない
＝ロールモデルの欠如

人文科学・社会科学系における大学院教育の改革の具体的方向性
①大学が育成する人材像の明確化
②社会が求める人材像の明確化
③社会の様々な分野での活躍促進
④大学間・企業等とのネットワーク型教育の推進
⑤国際的な大学間連携の推進
⑥リカレント教育やリスキリングの推進

10

大学教員教育
改革フォーラム2025
Forum for Graduate School Educational Reform 2025

I.なぜ「人文社会科学系大学院」なのか？

- 人間と社会を対象にしなが、越境して異なるものをつなぎ、編集していく知的営為の重要性
- 我が国における大学院教育の課題の凝縮点

II.なぜ「連携」なのか？

- 規模の小さな人文社会科学系大学院と二つの連携
 - 大学間・機関間連携→大学院教育のネットワーク化と高度化
 - 産業界との連携 →養成すべき人材像の「面」としての共有化
効率的な産学連携研究・産学協働教育の起動と共有化

1

一橋大学
Hitotsubashi University

人文社会科学系大学院の振興に向けて
ー「連携」構築をキーワードに考えるー

2025年12月12日(金) 大学院教育改革フォーラム
稲葉 哲郎
一橋大学副学長(学生・学長特命(SPRING事業))

2

一橋大学
Hitotsubashi University

一橋大学大学院の抱える課題

- 過度に分権化された大学院の運営体制
- 学部から大学院へ進学者の停滞
- 博士後期課程の新たな対象者層への転換と教育方法の改善の必要性

4. 各プログラム実施報告

3-2. 特別セッション

(5) 人文社会科学系大学院コンソーシアムの産学連携

連携ネットワークのスケールメリットを活かした産学連携の強化
産学連携協働教育から産学連携共同研究へ

ネットワーク化に基づく産学連携協働教育・産学連携共同研究の実現と人文学系大学院改革ネットワークの拡充によって担保される資源の確保、プログラムの継続・発展

6

(6) 人文社会科学系大学院振興のために：優秀で多様な大学院生の受入

人文社会科学系博士人材に社会での活躍の場を確保し、将来への懸念を払拭して、博士後期課程への進学・入学を力強く後押しする措置の推進

博士後期課程への進学を後押しする取組

- Public, Private, Globalセクター講師によるプレ・インターン・プログラム
協力企業・団体等：日経リサーチ・イオン環境財団・日本総研・ニッセイ基礎研究所・JTB総研・帝國データバンク・UNESCO・官報国際広報室・JETROアジア経済研究所等
- Privateセクター人事担当者等とのマッチングイベント、双方向交流
協力企業・団体等：資生堂・ソニーグループ・千葉銀行・JPMorgan証券・Mysurance・ベネッセ・内田洋行・成田空港・たいこう証券ビジネス・イオンフィナンシャルサービス・三井住友信託銀行・ニッセイ基礎研究所等
- 企業人クローズドポイントメント教員、客員教員等によるインターンシップ
協力企業・団体等：JTB総研・ニッセイ基礎研究所・合同会社AMANE等
- アカデミア以外で活躍する人文学系博士人材のメンター、アドバイザー等
協力企業・団体等：JTB総研・ニッセイ基礎研究所・日本総研・日経リサーチ・アジア経済研究所・イオン環境財団等
- 産業界の求める人材像の聴取と教育改革の推進
協力団体：日本経済団体連合会・経済同友会・日本商工会議所・千葉県経営者協会・千葉県中小企業家同友会等

博士後期課程への社会人入学を後押しする取組

- 早期修了制度ブラッシュアップなど、社会人ドクター支援のための制度整備
※実務経験を求められるキャリアを選択した場合でも学位が取得できるようにケア

7

(7) 人文社会科学系大学院振興のために：多様で柔軟な連携の必要性

さまざまな連携のかたち
⇒連携の目的、期待される機能に照らして、もっとも有効な形態を選択、最適化

人文社会科学系大学院コンソーシアムの連携
総合大学の中では相対的に小さな学問領域（人文学系大学院）の連携
⇒孤立した小さな点から広域的ネットワークへ
スケールメリットが可能にすること
⇒大学院生の希望に応えられる教育体制を構築できる可能性
⇒人文学系大学院において急務である産学連携の強化
企業・経済団体との交流成果をネットワーク全体で共有化することが可能

おわりに さまざまな課題
連携の中で学生が移動して、新たな学問領域や企業活動などに接触できる環境づくり
⇒そのための学生支援
大学での研究活動と企業との研究活動がシームレスにつながっている環境づくり
⇒大学の中にURAやクロスアポイントメント教員が常在する必要性
連携を促す仕組みの構築
⇒それぞれの大学が競い合う枠組から協働を促す枠組へ

8

大学院教育改革フォーラム2025
特別セッション

人文社会科学系大学院の振興に向けて
—「連携」構築をキーワードに考える—

2025年12月12日

池本 美香
日本総研 調査部 上席主任研究員

1

大学院に入って感じた企業との違い

1997～2000年に仕事を継続しながら博士課程に所属

学生の熱い思い、信念、正義感
純粋な学問的関心
学生の多様性
時間の感覚の違い
表現方法・評価軸の違い
学問分野の縦割り
自分の特徴・役割を認識

2

博士課程修了で仕事はどう変わったか

- ・企業の世界と学術の世界のどちらにも居場所がない感じ
目先のニーズ、短く簡潔に⇒目指すべき未来、十分な説明
- ・博士論文を書籍化
本をきっかけにした仕事の広がり
- ・子育てなど生活を通じて新たな問題に気付く
流されずに疑問を持ち追究
仕事のテーマの広がり
- ・社内の若手や社外に情報・人脈などを紹介
より大きなインパクト、修了から20年でもようやく価値を実感

3

大学院で学び企業で働くことの意味

- ・学問の世界と実務の世界のつなぎ役
日本学術会議の子ども分野の研究を担当部署が知らない現実
- ・学会が現場の問題を追い切れていない 保育における親の参画
- ・学問分野に縛られない 幼保一元化 放課後問題
- ・わかりやすく伝える翻訳機能 メディア、行政、現場
- ・政策提言活動の重要性 先の見えない時代に方向を示す役割
- ・疑いを持ち、熱い思いを持って働く
- ・働き方の見直しが進み学びやすい環境に
- ・社会課題が山積 迅速に効果的な対策を検討する必要性

4

大学院・企業への期待

- 大学院
社会人が学びやすい環境（時間、場所、費用）
- 企業
従業員が大学院で学ぶことを後押し（時間、費用）
企業の課題を大学院と連携して研究

海外では保育者や教員が博士課程で学ぶ動き
サービスの提供だけでなく、現場の問題に関する研究や政策提言活動も重要な仕事の一部という考え
一方日本では、現場に余裕がなく、組合による調査研究や政策提言活動も弱まっている

5

4. 各プログラム実施報告

3-2. 特別セッション

Keidanren
Policy & Action

人文社会系博士人材の活躍促進に向けて

2025年12月12日
一般社団法人 日本経済団体連合会

1

本日発表させていただくこと

1. 科学技術立国の実現に向けた企業が求める人材像
2. 人文社会系博士人材に期待される力
3. 企業における人文社会系博士人材の活躍事例
4. 経団連「博士人材と女性理工系人材の育成・活躍に関するアンケート結果」
5. 社会における人文社会系博士人材の活躍促進に向けて

2

1. 科学技術立国の実現に向けた企業が求める人材像

- 科学技術の進展が加速・複雑化する中、我が国の産業界においては、最先端の科学的知見を活用し、新産業の創出や競争力強化に資する高度人材として、博士人材への期待が高まっている。
- 一方で、博士人材が企業等においてその能力を十分に発揮するためには、専門分野における高度な知見に加え、総合的な課題解決能力や、コミュニケーション・マネジメント等のトランスファラブルスキルを含む実践的能力の涵養が不可欠である。
- 現在、経団連と大学では、博士人材の育成・活用を一層加速するための検討を行っており、2026年2月を目途に大きな方向性を示すことを予定している。

3

2. 人文社会系博士人材に期待される力

■ 博士人材に関心のある一部の経団連会員企業にヒアリングした結果、以下の期待が挙げられた。

博士人材に共通して求められる能力

企業は、人文社会系博士人材に限らず、博士人材に以下の能力を期待している。

- ・ 専門知に加えて、課題を粘り強く解決する実行力、困難を乗り越える力
- ・ 専門知を分かりやすく伝えながら、異分野の人と協働するコミュニケーション力
- ・ 幅広い分野に興味関心を持ち、学際的な視点で社会課題に向き合う姿勢

人文社会系博士人材に特に期待される能力

企業は、人文社会系博士人材に対して、特に以下の能力を期待している。

- ・ 社会課題の解決を目的とした事業の推進にあたっては、技術を社会にどのように活かすかを考える視点が不可欠。その際には、**人の行動や価値観、社会的影響を理解する力が求められる。**
- ・ 生成AIの急速な普及に伴い、倫理的・社会的観点を備えた人文社会系の専門性が、ますます求められる。
- ・ **政治・経済や消費者行動など社会全体の動きを客観的に分析・評価できる視点は、経営戦略や市場戦略の検討において活かすことができる。**

4

3. 企業における人文社会系博士人材の活躍事例

- 比較公共政策専攻で博士号を取得し、現在は富士通のR&D部門で、**デジタル技術と人文・社会科学の知見を融合した「コバーニングテクノロジー」の開発**に携わる。
- 人文社会系の強みとして、「**社会の複雑さに向き合う力、課題設定力**」と指摘。学生にエールを送っている。



業務内容

- ✓ 課題解決策を実世界に適用する前に、人々の動きを高精度に予測してデジタル空間で再現
- ✓ 施策が与える効果や影響を把握し最適解を探索する技術の研究開発にチームで取り組む

活躍内容

- ✓ 健康診断の受診動向を題材としたPoC (Proof of Concept : 概念実証) に工学の専門家と取り組む際、経済学の立場から、研究と現場の間を取り持ち、共同で研究を進めている

山並 千佳 博士
(やまなみ ちか)
富士通株式会社 富士通研究所
コバーニングテクノロジー研究所
ソーシャルデジタルツイン コアプロジェクト

参照：文部科学省・経済産業省「企業で活躍する博士人材ロールモデル事例集」をもとに作成

5

4-1. 博士人材の配属先〔現在の配属先、今後活躍を期待する配属先〕

■ 文系博士は、「**法律・知的財産系**」52%(24社)、「**研究・開発系**」26%(12社)、「**経営企画・経営戦略系**」24%(11社)の順に多い。

■ 今後、博士人材の活用を期待する配属先としては、「**法律・知的財産系**」について「**経営企画・経営戦略系**」、さらに「**財務・会計・経理系**」「**マーケティング系**」「**研究・開発系**」「**コンサルティング系**」が続く。



【文系】(複数回答) (n=53)

研究・開発系	26.0%
法律・知的財産系	52.0%
経営企画・経営戦略系	24.0%
財務・会計・経理系	17.4%
マーケティング系	13.9%
コンサルティング系	11.9%
研究・開発系	11.9%
その他	4.3%

【理系】(複数回答) (n=99)

研究・開発系	73.7%
法律・知的財産系	24.2%
経営企画・経営戦略系	22.2%
財務・会計・経理系	17.4%
マーケティング系	13.9%
コンサルティング系	11.9%
研究・開発系	11.9%
その他	4.3%

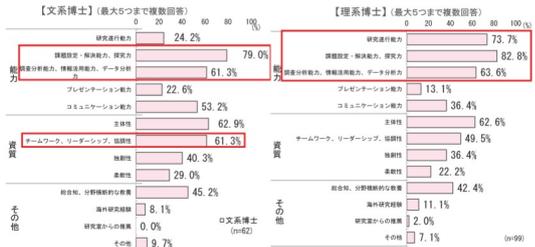
◎今後、博士人材の活用を期待する配属先 (n=46)

6

4-2. 博士人材に求める人材像〔採用選考基準として、専攻分野の専門性以外に、重視すること〕

■ 採用選考基準として、専攻分野における専門性以外に、他の学位と比べて高いレベルを求めているものについて、文系博士には、「**課題設定・解決能力**」79%(49社)、「**主体性**」63%(39社)、「**調査分析能力**」61%(38社)、「**情報活用能力**」61%(38社)、「**チームワーク**」61%(38社)、「**リーダーシップ**」61%(38社)の順に多い。

■ 理系博士と比べると、文系博士・修士には、「**研究遂行能力**」をあまり重視せず、「**チームワーク**」「**リーダーシップ**」「**協調性**」「**コミュニケーション能力**」を求める傾向が見て取れる。



【文系博士】(最大5つまで複数回答) (n=62)

研究遂行能力	24.2%
課題設定・解決能力	79.0%
調査分析能力	61.3%
情報活用能力	61.3%
チームワーク	61.3%
リーダーシップ	61.3%
協調性	40.3%
コミュニケーション能力	22.6%
その他	9.7%

【理系博士】(最大5つまで複数回答) (n=99)

研究遂行能力	73.7%
課題設定・解決能力	82.8%
調査分析能力	63.6%
情報活用能力	63.6%
チームワーク	63.6%
リーダーシップ	63.6%
協調性	36.4%
コミュニケーション能力	13.1%
その他	7.1%

出典：経団連「博士人材と女性理工系人材の育成・活躍に関するアンケート結果」(2024年2月)より抜粋

7

5. 社会における人文社会系博士人材の活躍促進に向けて

- 人文社会系博士人材への企業の期待は徐々に高まってきているが、多くの企業では、どのように活躍してもらうかを模索している段階にある。
- 企業は、活躍する人文社会系博士人材のロールモデルを積極的に提示する必要がある。あわせて、人文社会系博士人材を対象とした長期インターンシップを通じて学生を受け入れ、学生との相互理解を深めながら、採用に繋げる機会を整備していくことが重要である。
- 現状では、人文社会系博士人材を対象としたインターンシップの受け入れは少ないことから、政府とも連携し、好事例集の共有など、受け入れ促進に向けた取り組みを進めていく。
- 大学関係者の皆様には、企業が人文社会系博士人材の活躍促進に向けた取り組みを検討している状況をまずはご理解いただきたい。

8

4. 各プログラム実施報告

4. 学生グループ発表 2日目（上位グループ）

上位6グループの発表（会場の参加者・発表学生による投票）

1日目に選抜された上位6グループがメイン会場で発表を行いました。

会場参加者及び発表学生により、上位6グループのうち、「専門知の統合による社会課題への挑戦」としてふさわしく、一番良いと思われるグループの投票が行われました。（受賞結果については P.62 「5.学生表彰」をご覧ください）

● 進行教員：

本橋 新一郎（千葉大学卓越大学院プログラム 革新医療創生CHIBA卓越大学院プログラム 教授）

平原 潔（千葉大学卓越大学院プログラム 革新医療創生CHIBA卓越大学院プログラム 教授）

● 運営教員（フォーラム実行委員）：

松本 暢平（国際未来教育基幹高等教育センター 助教）

田川 翔（国際未来教育基幹高等教育センター 助教）



発表資料（第一次選抜上位6グループのみ）

グループ3



1



2

4. 各プログラム実施報告

4. 学生グループ発表（上位グループ）



概要 Overview

近年、SNSの普及により、私たちは瞬時に「いいね」を通じて共感を得ることができるようになった。しかし、時に「いいね」は心の健康や社会的関係に影響を及ぼすこともあり、過剰な承認欲求によるSNSでの炎上といった新たな社会問題が浮き彫りになっている。そこで本提案では、承認欲求について情報技術、心理・神経科学、文化・言語研究など多様な視点を融合することで、新たな評価モデルを作成し、本社会問題の解決策について提言を行う。

With the rise of social media, we can now receive instant affirmation through "likes." However, excessive approval-seeking can affect mental health and social relationships, leading to issues such as online backlash. This proposal integrates perspectives from information technology, psychology and neuroscience, and cultural and linguistic studies to build a new evaluation model of approval-seeking and offer solutions to this emerging social problem.



本提案 "This Proposal"

承認欲求が社会に与える影響を分析するために、仮想的な指標として「承認欲求係数」を定義し、一人ひとりの精神状態を定量的に分析。

To analyze the social impact of approval-seeking, a hypothetical metric called the "approval-seeking index" was defined, allowing for quantitative analysis of individuals' mental states.



承認欲求係数の構造化因果モデル

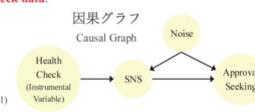
Structural Causal Model for Approval-Seeking Index

SNSの閲覧履歴や健康診断から、「目立ちたい」や「嫌われたくない」といった承認に関する感情との構造化因果モデルを学習する。

We learn a structural causal model that relates emotions associated with approval-seeking to social-media browsing history and health-check data.

深層特徴補助変数アルゴリズムによる構造化因果モデルの回帰

Regression of the structural causal model using a Deep Feature Instrumental Variable Algorithm. (Xu et al. 2021)



「炎上」したかを基に承認欲求係数を学習
Learning the approval-seeking index based on whether an "blow uping" has occurred.



学習されたモデルの社会実装によって、日々の生活から承認欲求係数の高度な推論が可能に！
Through the deployment of the model, it becomes possible to perform advanced inference of the approval-seeking index from daily data.

文学・心理学的視点に基づく解決策

Solutions Based on Literary and Psychological Perspectives

読書療法 (Bibliotherapy)

「本を読むことで問題が解決されたり、なんらかの癒しを得られたりすること」(読書療法学会, 2020)
"The act of reading a book to resolve problems or gain some form of healing"

→ うつ病やその他のさまざまな障害の治療において有効性が実証されている
Demonstrated effectiveness in the treatment of depression and various other disorders. (Censil et al., 2024)

承認欲求係数をもとに、おすすめの本を紹介
Based on your approval-seeking index, we recommend books for you.

例 (Example)

「伊豆の踊子」などの文学作品から重要な記述を参考に、どのように承認欲求をコントロールしていくかを学ぶ
By referencing key passages from literary works such as "The Izu Dancer", we learn how to manage the desire for approval

薬学的視点に基づく解決策

Solutions Based on Pharmaceutical Perspectives

・薬物治療が発展する未来の可能性 Future possibilities for advances in pharmaceutical treatments.

承認欲求とホルモンバランスに関する研究 Research on approval-seeking and hormones
→ テストステロン群 & プラセボ群がチャリティ団体へ寄付
Research on approval-seeking and hormones: testosterone vs. placebo groups made donations to a charity.
「結果」他人に見られている状況では寄付金額が増大傾向、特にテストステロン群で増大傾向が顕著に観測された。(Ref. Y. Wu et al., Proc. R. Soc. B, 2020, 287, 202009764.)
Results: Donations tended to increase when participants were being watched, especially in the testosterone group.
オキシトシンやコルチゾールなど、他のホルモンと承認欲求の関係についての研究例も複数存在
→ ホルモンバランスをコントロールすることで精神状態（承認欲求）を調えることが可能な医薬品が将来的に開発される可能性！
In the future, hormone-balancing drugs could potentially regulate mental states, including approval-seeking.



他人に見られている状態
under observation



他人に見られていない状態
in the absence of observers

問題提起 Problem Statement

SNSに没入する現代人“中毒なのでは？”
Immersion in social media: Is it an addiction?

まとめ Summary



解決策 Solution

異分野の知の融合
Integration of Cross-Disciplinary Knowledge

情報学
informatics

承認欲求係数
Defined as "Approval-Seeking Index"

文学・心理学
Literature & Psychology

読書療法による癒しの提供
Providing healing through bibliotherapy

薬学
Pharmacology

薬物療法によるホルモンバランスの調整
Hormonal regulation via pharmacotherapy

豊かな人間理解と社会づくりへ
Towards a profound understanding of humanity and the betterment of society

グループ5

専門知の翻訳者
~「知識の谷」の架け橋としての博士人材~
Translator of Specialized Knowledge
~Doctoral Minds Build Bridges Across the Valley of Knowledge~

Group 5
武藤大将, 川島凌太郎, 池田和音,
西康汰, 加納永悟, 三澤杏亮

グループメンバー / Group Members



武藤 大将
Daisuke Muto
D1 Chiba University
Oncology



川島 凌太郎
Ryotaro Kawashima
M1 Tohoku University
Engineering Science



池田 和音
Kazue Ikeda
D2 Ochanomizu University
Musicology



西 康汰
Kota Nishi
D1 Kyusyu University
Mathematical Biology



加納 永悟
Tohgo Kanoh
D3 Chiba University
Pharmaceutical Science



三澤 杏亮
Kiyosuke Misawa
D2 The University of Tokyo
Rhetoric in Economics

4. 各プログラム実施報告

4. 学生グループ発表（上位グループ）

情報が溢れる社会 / Information-Saturated Society

現代の1日の情報量 ≈ 平安時代の生涯の情報量
 Today's Daily Information Load Heian-Era Lifetime Information Load

直感的かつ印象的な比喻表現を用いた情報が拡散されやすい
 More intuitive and impactful metaphors make information spread more easily

3

情報伝達の課題 / Information Sharing Problem

専門家と非専門家の間で、しばしば“認識のずれ”が生じる
 There is often a gap in understanding between experts and non-experts

4

情報伝達の課題 / Information Sharing Problem

遺伝子組み換え作物の比喻表現 Metaphor
Genetically Modified (GM) Crops
 ↓
Frankenfood
 New York Times 紙への書簡 (1992)

Paul Lewis (アメリカ文学の研究者) (American literary researcher)

科学的根拠を超えた、過剰な印象が定着
 Exaggerated impressions beyond scientific evidence have taken hold

遺伝子組み換え作物 = 不気味で危険な食べ物
 GM Crops = Creepy and Dangerous Food

5

我々の課題 / Our Challenge

非専門家に対して親しみやすく、正しく、専門知の理解を促すには?
 How can we make specialized knowledge accessible, accurate, and understandable to non-experts?

専門知を“翻訳”する
 Translate specialized knowledge

How to build a bridge?

6

専門知の翻訳 / Translation of specialized knowledge

低・中所得国でビタミンA欠乏症が深刻な公衆衛生問題
 Vitamin A deficiency is a serious public health issue in development countries

↓

ゴールデンライスはビタミンA前駆体であるβカロテンを産生
 Golden Rice produces β-carotene, a precursor of vitamin A

7

専門知の翻訳 / Translation of specialized knowledge

βカロテン合成経路
 β-carotene biosynthetic pathway

本来コメには存在しない酵素 (PSY, PDS)
 Enzymes that are not naturally present in rice

→ 遺伝子組み換えによりコメに発現させる
 Expressed through genetic modification

構造式は最初のハードルになりやすい
 Structural formulas can often be a hurdle at the beginning

8

専門知の翻訳 / Translation of specialized knowledge

音列 Ton Sequence
 リズム Rhythm
 旋律 Melody
 和声 Harmony
 特定の楽節 Specific Musical Phrase

医学・生物学 × 音楽学で直感的に理解する
 Understanding biology and medicine intuitively through music

9

まとめ / Summary

- 情報過多が加速する中で、親しみやすい専門知が求められる
 In an age of information overload, accessible specialized knowledge is needed
- 専門知を翻訳し、非専門家にも直感的理解を促す
 Translate specialized knowledge into intuitively understandable concepts for non-experts
- 正しい情報の発信も重要
 Accurate information sharing is also important
- 専門家の集合による、正確な専門知の翻訳
 Translate specialized knowledge accurately through collective expertise

10

4. 各プログラム実施報告

4. 学生グループ発表（上位グループ）

11

まとめ / Summary

これからの社会での、博士人材の役割とは？
What is the role of PhDs in the future?

▽

専門知を親しみやすく、正しく発信する
Share specialized knowledge in a friendly and accurate way

知のインフルエンサー
Knowledge Influencer

10

グループ8

1

**プラスチックごみ問題を
分子と社会の両面から解く**

**Molecular-Social Approach to
Solving the Plastic Waste Problem**

Group No.8

大野 元暉(千葉大学)
雁部 那由多(東北大学)
坂井 みずき(千葉大学)
長屋 拓暁(広島大学)
小林 直矢(東京科学大学)



2

**なぜ
PETボトル
コーヒーが
流行ってる??**

Why are
PET-bottled
coffees
becoming
so popular?



3

目次 Contents

- プラスチックの生産・廃棄の増大
Plastic production & disposal are increasing
- プラスチックごみの現状と課題
Current situation and challenges of plastic waste
- ミクロな観点からの提案
Approach from microscopic perspective
- ミクロ(分子)+マクロ(社会)のモデル
A Combined Micro-Macro Model

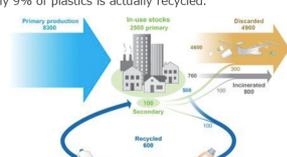
4

プラスチックの生産・廃棄の増大

Plastic production & disposal are increasing

- 1950年以降のプラスチック生産量は約80億tを超え、約60億tがごみとして廃棄
- 回収されたプラスチックごみの79%が埋立・海洋等へ投棄
- リサイクルされているのはわずか9%

More than 8 billion tons of plastics have been produced since 1950, and over 6 billion tons have already been discarded. Also, only 9% of plastics is actually recycled.



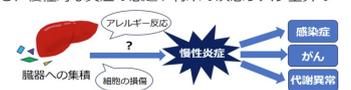
Geyer et al., Sci Adv. 2017, Jul 19;3(7):e1700782.

5

プラスチックごみの現状と課題

Current situation and challenges of plastic waste

- プラスチックによる環境汚染は近年拡大
- マイクロプラスチック: ≤5mm
海洋・空気への大量放出による生物への影響が懸念
- ヒトにおいても、慢性的な炎症の惹起や将来の疾患リスク上昇の可能性が示唆



⇒プラスチックを効率よく分解・循環させる仕組みが求められている
Recently, environmental pollution by plastics has been expanding. In particular, microplastics has raised serious concerns, as they may induce chronic inflammation and potentially increase the risk of future diseases in human. From these points, there is a big need of systems degrade and recycle plastics efficiently.

6

プラスチックを食べる酵素

Plastic-eating Enzymes

PET分解酵素: 高機能酵素の解発により、**分子レベルでは解決策が見えはじめています!**



直径6mmのPETフィルムに精製したPET分解酵素を作用させた

しかし... 技術が進歩しても、**社会行動**が伴わないと普及しない。(回収・選別の仕組み 住民の理解 行政の導入判断 etc.)

With the development of highly functional PET-degrading enzymes, solutions are beginning to emerge at the molecular level. However, we think even if the technology advances, it will not be widely adopted unless accompanied by social behavioral systems.

4. 各プログラム実施報告

4. 学生グループ発表（上位グループ）

マイクロ(分子)/マクロ(社会)モデル

Micro & Macro Perspectives from Molecular-Social Coupled Model

基礎研究(技術開発) Technological Development **実際の処理へ応用** Application to PET Processing **社会の受け止め** Social Acceptance

PET分解酵素は『魔法の消しゴム』ではない。
 プラスチック社会をどう組み替えるかを私たちに問いかける新技術。
 新しい分子技術を、使い捨てを正当化する道具にするのか、
 持続可能な社会への転換点にできるのか。社会的な理解も重要。
 Enzymes are a new technology that challenges us to rethink how our plastic-dependent society is structured. Whether we turn them into a tool that justifies continued plastic use and disposal, or into a catalyst to shift toward a sustainable society, depends on us.

技術的貢献 実際の処理行程 社会問題の解決

基礎研究 理想の追求 科学はどんな社会を築くのか 理想的な技術利用の実現 社会 (人や制度)

プラスチックゴミ問題解決のために、技術開発で「便利さの社会構造」を変える。
To solve the plastic waste problem, let's change the "society of convenience" through technological development!

7

グループ10

Forum for Graduate School Educational Reform 2025
 Dec 12 ~ 13, 2025

From DNA to Dinner: DNAから食卓へ:

A Personalized and Sustainable Eating System 個人仕様で持続可能な食事設計

Adella Anfidina Putri, Eikichi Kimura, Nadire Aximu, Praveen Amodya Ekanayake, Qiongyuan Zhang, and Taiga Iguchi
 Group 10

1

Unhealthy eating habits is a global problem; it must be addressed individually

Unhealthy eating habits is a global problem
 不健康な食事は地球規模の問題

- Global Increase of Metabolic Diseases¹
1. 生活習慣病による死者数は世界中で増加
- Increasing food waste problems²
2. 肥大化する食品ロス

One-size-fits-all advice always fails due to the individual difference
 大衆向けのアドバイスは個人差により受け入れられづらい

- Nutrition deficiency
1. 必要な栄養
- Food preference
2. 食べ物の好き嫌い
- Food availability
3. 使える食材

[1] Zhou N, Wu S, et al. Cell metabolism 35, 414–428 (2023)
 [2] Flanagan K, et al. Reducing Food Loss and Waste: Setting a Global Action Agenda. World Resources Institute (2019)

2

Capturing the “Whole Human” and the “Whole Kitchen”

Inputs 入力

Biological Blueprint 生物学的情報	How?	DNA analysis from saliva only once 初回のみ唾液検査により個人の遺伝子を解析
• Nutrient processing 栄養分解能力		
• Potential deficiencies 潜在的な栄養の欠乏		
Physiological States 心理状態	How?	Neuron analysis by Magnetoencephalography with a quantum sensor 量子センサによる脳磁図で神経電流を解析
• Momentary cravings その時々欲求		
• Stress level 精神状態		
Ingredients Availability 食材の有効性	How?	Food IC tags and AI camera track the food state ICタグとAIカメラにより食材の状態を監視
• Quantities left 残存量		
• Freshness and lifetime 新鮮さと消費期限		

3

Recommend Optimized Meal and Show “Body Forecast” for Understanding

Process 処理 Outputs 出力

Machine Learning 機械学習

Meal Recommendation 最適な食事の提案

- Meal menu with recipe
メニューと作り方
- Nutrition and how it works
含まれる栄養素とその役割

“Body Forecast” “健康予報”

- Inflammation risk
炎症の危険性
- Energy dip
集中力の時間発展

[1] Wang F, Lu C, Liu Y, & Lei T-H (2025). International Journal of Molecular Sciences, 26(11), 5114.

4

System Operation (Example)

Exhausting Doctoral Student, 25
 疲弊した博士学生 (25歳)

Biological Blueprint
生物学的情報

- Moderate insulin sensitivity
標準のインスリン感度
- Slower lipid metabolism
脂質代謝が低い
- Higher protein requirements
蛋白質が欠乏
- Slightly older body age (~27)
体年齢が古い

Physiological States
心理状態

- High stress level
高いストレス状態

Ingredients Availability
食材の有効性

Output from our system
出力されたメニュー

- Avoid rapid-sugar spikes
血糖値の急上昇を避ける
- Antioxidant-rich food
抗酸化物質
- Much protein
多めの蛋白質
- Low-fat
低脂肪

5

Improves Lives, Health Systems and the Environment

Less Mental Burden 心理的負荷の軽減	Sustainable Food Behavior 持続可能な食事行動
No need of food-related decisions daily 毎日献立に悩む必要なし	Cutting food loss and waste 食品ロスを軽減
Support Health Management 集団健康管理の補助	Multi-disciplinary Education 分野横断的な教育機会の提供
Smart Assistant for Nutritionist 病院や学校での栄養士の負担軽減	Understand science through meals 身近な食生活を通して科学を理解

6

4. 各プログラム実施報告

4. 学生グループ発表（上位グループ）

This project embodies the Forum's vision that social issues can be effectively addressed only through the integration of multiple academic fields.

By uniting genetics, brain science, engineering, and sustainability education, we redefine **eating** as a collaborative, intelligent, and humane process.

この提案は、「学問分野を統合すれば効果的に社会課題に取り組める」というフォーラムの理念を体現しています。

遺伝学・脳科学・工学・環境教育を結びつけることで、「食（を）」を、協動的で、知的で、人間的な営みとして再定義します。

END OF THE PRESENTATION.
終わり

7

グループ18

“Stress as Stellar Equilibrium”
— A Well-Being Society Co-Created by 5 Diverse Disciplines

ストレスを『星々の安定』として捉えて

Group 18

1

Group 18
6 Researchers · 5 Disciplines · 1 Vision

MEDICAL SCIENCES AHMADI SHAHRAM アフマディ シャーラム Hiroshima University · D2	MATH & PHYSICAL SCIENCES RINKO KAWAHIGASHI 川東 凛子 The University of Tokyo · M1
BIOLOGICAL SCIENCES NADIN MOHAMED EBRAHIM ELGZZAR ナディンモハメドエブラヒムエルグザー University of Tsukuba · D1	SOCIAL SCIENCES MIHO IKEDA 池田 美穂 Chiba University · D2
MEDICAL SCIENCES NAOTO MATSUBARA 松原 直人 Nagoya University · M2	CHEMISTRY NAOHIRO OKAMOTO 岡本 直大 Osaka University · M2

2

stress
ストレス

3

seven days a week on campus 生活費 Future
週7日登校 人間関係 終わるのか 授業料 Worries
Scholarship
実験 Relationships 終わるのか Assignments 課題
失敗 Experiment Failure 変わり者
締切 Deadline 試験 exams
査読論文 ストレス 進捗報告
少ない 研究費 Rejected paper 18 years as a Student 本当ここに居るべき？
Limited Research Funding 学生生活18年目 Imposter Syndrome

4

This Presentation's Key

Stress is not the enemy.
If we understand it, measure it, and manage it, it becomes fuel for growth.

ストレスは敵ではない。
適切に理解すれば、使いこなせる。
見方を変えよう。

5

What is Stress?
From a Biomedical Science & Medical Science Research Perspective
生物系科学・医学研究の視点から

The body and mind's response to any demand or challenge
ストレス=外的負荷に対する心身の適応反応

Good stress : Eustress 良いストレス	Bad stress – Distress 悪いストレス
✓Positive & Short-term	✓Negative & Long-lasting
✓Motivating	✓Harmful
✓Sharpens your focus	✓Overwhelming
✓Gives you energy	✓Constant anxiety
✓短期的・力になる	✓長期的・健康に影響を及ぼす

6

4. 各プログラム実施報告

4. 学生グループ発表（上位グループ）

From Data Science & Human Brain Research
データサイエンス&脳科学分野から

Measuring Stress With Perceived Stress Scale

ストレス自己評価ツール(PSS)による測定

0-13 **Low Stress 低ストレス**

14-26 **Moderate Stress 中程度**

27-40 **High Stress 高ストレス**

18

"We can't manage what we don't measure"
見えないストレスを見えるように

7

Shift how you see stress ストレスの新しい捉え方

Inspired by toughness theory in polymer material design
高分子科学の応用

概念の拡張 / conceptual expansion

材料 Material

人間 Human

Stress [Pa]

伸長 Strain [%]

強靭 Tough

Soft

脆弱 (Fragile)

成長 Growth

課されたタスク数 Number of tasks

Toughness = Growing under pressure without breaking

強靭性 = 折れずに負荷から成長する力

18

8

What's preventing students from becoming "tough"?

From a higher-education research perspective
高等教育研究から

Lack of knowledge and visibility 情報不足と見えなさ

- ✓ Many hesitate to ask for help
相談・利用へのためらいがある
- ✓ Resources exist, but students don't know them
大学には支援があるが、学生は気づいていない
- ✓ Support is fragmented and hard to navigate
支援が分散していて、使い方がわかりにくい

Hidden Curriculum 隠れたカリキュラム

We need a structured, visible system
必要なのは、見える支援システム

18

9

Asking for help is not weakness — it is intelligence

助けを求めることは弱さではない
知性である

18

10

solution

解決にむけてのアイデア

Group18

11

Our Solutions

18

Daily Habits 習慣	Time Management 時間管理	Mind Techniques 心を整える習慣
Community Map コミュニティマップ	Power Nap 短い仮眠	Double Network ダブルネットワーク
Community Chat コミュニティチャット	Mandatory First year education 年次教育の強化	Join Mindfulness マインドfulness実践

12

Double Network

ダブルネットワーク

Group18

13

Double Network ダブルネットワーク

From Macromolecular Science
高分子化学から

Toughening Strategies: 強靭化の手法

Hard, Fragile
硬い、脆い

Soft, flexible
柔らかい、柔軟

Stressful community
ストレスのかかるコミュニティ
Ex.) office, lab 研究室など

Comfortable community
快適なコミュニティ
Ex.) family, friends 家族や友人

14

4. 各プログラム実施報告

4. 学生グループ発表（上位グループ）

15

Our Solutions

- Daily Habits 習慣
- Time Management 時間管理
- Mind Techniques 心を整える習慣
- Community Map コミュニティマップ
- Power Nap 短い仮眠
- Double Network ダブルネットワーク
- Community Chat コミュニティチャット
- Mandatory First year education 初年次教育の強化
- Join Mindfulness マインドフルネス実践

16

Community Map
コミュニティマップ
Group18

17

Community Map
コミュニティマップ

- ✓Visualize an academic community
- ✓Making invisible support visible
- ✓コミュニティ・資本・情報の可視化

From Astrophysics × Sociology
天体物理学の応用 × 社会学

Like concentration gradients
Stability needs **outflow**

When the center becomes too dense, galaxies push matter outward to stay stable.

銀河中心で質量が集中しすぎると、密度勾配に沿って外側へ物質を流れる **アウトフロー現象**
アカデミアの人間関係に適用

Group18

18

Stress is not the enemy.
Grow through stress
— don't face it alone
ストレスは敵ではない
ストレスを前に進む力に変えよう
Group18

19

‘Stress as Stellar Equilibrium’
ストレスを『星々の安定』として捉えて

Resilience is multi-layered
— just like our expertise
私たちの専門性と同様にレジリエンスは多層的

Group18

20

stress
ストレス

21

“Stress as Stellar Equilibrium”
— A Well-Being Society Co-Created
by 5 Diverse Disciplines
ストレスを『星々の安定』として捉えて

Group18

4. 各プログラム実施報告

4. 学生グループ発表（上位グループ）

グループ19

子どもたちはどのように学習方法を選択すべきか？
行動と生理指標からの洞察を踏まえて

How Should Children Choose Their Ways of Learning?
Insights From Behavior and Physiological Indicators

Group 19
ADACHI Ryosuke, KITAMURA Yuki, XU Kaiyuan, YUE Xiongfei

メンバー | Members

- **ADACHI Ryosuke** @名古屋大学 Nagoya University
キーワード: 脳科学, 精神疾患 keywords: brain science, mental illness
- **KITAMURA Yuki** @大阪大学 The University of Osaka
キーワード: 教育, ログデータ分析 keywords: education, log-data analysis
- **XU Kaiyuan** @千葉大学 Chiba University
キーワード: バイオマーカー, 疾患メカニズム keywords: biomarkers, disease mechanisms
- **YUE Xiongfei** @信州大学 Shinshu University
キーワード: 行動分析, 大規模データ keywords: behavior analysis, large-scale data

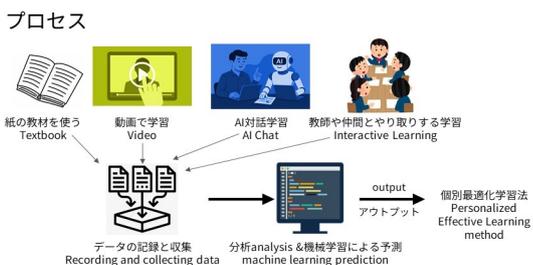
プロジェクト概要 | Project Overall



背景 | Background

- 子どもたちの学習方法が多様化している。
Children's ways of learning are becoming more diverse.
 - しかし、どの学習方法が最適なのは不明。
However, it is not obvious which learning method is the best.
 - 子どもが自分で選んだという主体性や、学習効果、身体的負担など、さまざまな観点を考慮すべき。
We should consider various perspectives, including the child's sense of agency in choosing for themselves, learning outcomes, and physical burden.
- 問い: 子どもたちはどのように学習方法を選択し、その結果何が起るのか？
Question: How children choose learning methods and what happens as a result?

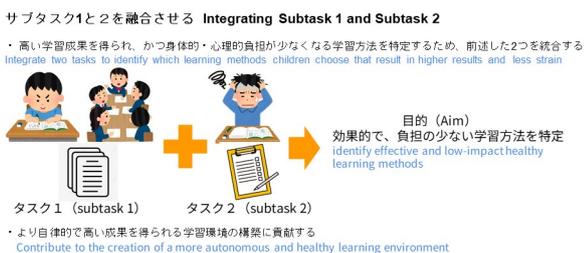
サブタスク1 | Subtask 1: Modeling Children's Learning Behavior



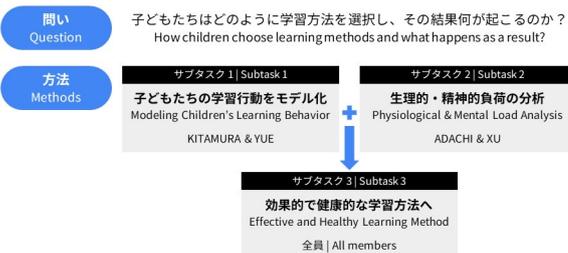
サブタスク2 | Subtask 2: Physiological & Mental Load Analysis

- 生理指標による精神的・身体的負荷の把握 Examine mental and physical load using physiological indicators
- 目的: 子どもがどの学習方法を選んだときに、身体的・精神的負荷がどのように変化するかを明らかにする
Aim: To clarify how children's physical and mental load changes depending on which learning methods they choose
- 手法 (Measurements)**
- ①心拍数・心拍変動 Heart rate and heart rate variability
→ 学習前後の変化から、緊張・集中度・疲労を推定 (Changes before and after learning sessions are used to estimate tension, concentration, and fatigue)
 - ②唾液中ストレスマーカー Stress markers
→ コルチゾールなどの指標でストレス反応を評価 (Indicators such as cortisol are used to assess stress responses)
 - ③アンケート Brief questionnaires
→ 疲労感、ストレス、気分の変化を自己評価 (Children self-evaluate changes in fatigue, stress, and mood)
- 学習方法と身体的負荷の関係を特定 Identify the relationship between learning methods and physical burden

サブタスク3 | Subtask 3 2つの統合: Integrate tasks



まとめ | Conclusion



4. 各プログラム実施報告

5. 特別講演



落合 陽一 氏

筑波大学デジタルネイチャー開発研究センター長/准教授
東京大学大学院新領域創成科学研究科
複雑理工学専攻複雑システム講座デジタルネイチャー分野
准教授

(注) 本稿は、12月13日に開催された特別講演における落合陽一氏の発言内容をもとに、事務局の責任において要約・構成したものです。

1. 学際領域の探究

落合氏は、物理学者・寺田寅彦が1931年に記したエッセイを引き合いに出し、講演を始めました。

エッセイで寺田は、夏目漱石の句「落ちざまに 虻を伏せたる 椿かな」を題材として、椿が枝にあるうちは「植物学」、落下する瞬間は「物理学」、その情景をどう詠むかは「文学」の領域とされることを綴り、「学問というのはどうも窮屈なものである」と表現しています。落合氏は、一つの現象が既存の学問によってどう捉えられるかが示されたこのエッセイを、学際探求を考えるための導入として提示しました。

2. デジタルネイチャー（計算機自然）

落合氏は、「デジタルネイチャー（計算機自然）」について次のように説明しました。

- ・ 人間と従来の自然、そしてコンピュータが新しい自然を構成する時に、どこまで文化的な複合システムを作るのだろうかということを考えながら仕事をしています。
- ・ GUI（グラフィカル・ユーザー・インターフェース）の普及を経て、実体のある「タンジブル」なもの、あるいは物を動かしたり変形させたりする技術へと、コンピューティングは拡張を続けています。その3世代先を見据えたとき、テクノロジーは「ある種の自然」に限りなく近づくと確信したことが、デジタルネイチャーの研究の原点となりました。

3. 生成AI時代の研究と教育

落合氏は、生成AI時代の教育と研究について、自身の考えを次のように語りました。

- ・ これまでは「書く（作る）」ことが最も困難でしたが、今やAIによって一瞬でアウトプットが生成されます。今後は、膨大な生成物の中から価値あるものを「選ぶ（評価する）」能力、すなわちキュレーションや、読んで評価する力が重要になります。

4. 各プログラム実施報告

5. 特別講演

- ・ 科学技術の進歩をAIが担うようになって、人間の研究者にしかできないことがあり、それは「人間の研究心に火を付けること」です。隣にいる研究者の熱量、楽しそうな姿は必ず周囲に伝わり、楽しそうな研究者が大学にいて、次世代の楽しそうな研究者が育ちます。大学が教育機関であり、かつ研究機関でよかったと思います。
- ・ AIや新たな情報技術の発展により、人間の頭数がなくても新たな発明が生まれつつある時代にあって、大学院や学問がどのように変わっていくのかは、きわめて重要なテーマだと考えます。

4. 研究と表現の越境

一つの探究を起点に、研究とアートをシームレスに行き来する落合氏の象徴的な実践例として、日本橋・京橋エリアの歴史や文化に深く紐づいた個展開催のエピソードが紹介されました。

- ・ 作品制作にあたって、鰻屋、鮭屋、帚屋、火消し、宮司といった多岐にわたる分野の職人や住民への聞き取り、そして膨大な文献調査を遂行しました。緻密な人文的調査の過程で「鰻ドラゴン（彫刻作品）」を着想し、コンピュータ設計で500キロの彫刻を削り出しました。
- ・ アートを作っているもほぼ研究しており、逆に研究をしている時も、その着眼点が作品的であったりします。芸術作品制作のためのフィールド調査や文献調査では論文を書きませんが、実際には様々な切り口から論文が書けるほど深い調査を行います。

5. 学生へのメッセージ

講演の締めくくりとして、落合氏は冒頭の寺田の話を引き合いに出し、「分野のルールに最適化されすぎると、人は興味を失う。猛烈に興味があることを全面に出して研究することが、何より大切だ」と説きました。さらに、学生に対して温かくも力強いメッセージが伝えられました。

- ・ 研究において大切なのは、業績のみではなく、研究者自身が「楽しそうに探究していること」そのものです。その熱量こそが他者を鼓舞し、次世代へ「生きた科学」を繋ぐ原動力となります。
- ・ 本質的な興味や生活、ライフスタイルの中での探究を自分の価値観で見つめ、論文や作品として足跡を残し続けること。それがこれからの研究者人生において決定的に重要になります。
- ・ たとえ今の研究に興味を失ったとしても、分野やトピックを変えることは何ら問題ありません。興味を主軸に世界を捉え、毎日少しずつ足跡を残すことを大切にしてください。

研究者・教育者、経営者、アーティストといった多彩な分野を地続きに歩む落合氏の姿は、好奇心を軸に自由な発想で未来を切り拓く「博士人材の新たなロールモデル」を提示していました。学生たちにとって、自身の専門性を社会の中でどう昇華させるかを予感させる、刺激に満ちた特別講演となりました。

5. 学生表彰

学生グループ発表

● 概要

1日目は2会場に分かれて発表して参加学生同士が評価し、上位6グループが選出されました。2日目に上位6グループがメイン会場にて発表を行い、会場参加者による投票が行われ、優れた発表を行ったグループに下記の賞が授与されました。

● 各賞

大賞 1グループ

優秀賞 1グループ

特別賞 4グループ

※なお、上記グループ以外の1次選抜に参加したグループにも後日、奨励賞を授与しました。

● 受賞者一覧

大賞

グループ18

「ストレスを『星々の安定』と捉えて」— 五つの異分野で共に創る、健やかな社会
“Stress as Stellar Equilibrium” — A Well-Being Society Co-Created by 5 Diverse Disciplines

氏名	大学	学年	プログラム
川東 凜子	東京大学	M1	変革を駆動する先端物理・数学プログラム
岡本 直大	大阪大学	M2	多様な知の協奏による先導的量子ビーム応用卓越大学院プログラム
松原 直人	名古屋大学	M2	情報・生命医科学コンポーネーションonグローバルアライアンス卓越大学院
Nadin Mohamed Ebrahim Elgzzar	筑波大学	D1	ヒューマニクス学位プログラム
池田 美穂	千葉大学	D2	アジアユーラシア・グローバルリーダー養成のための臨床人文教育プログラム
Ahmadi Shahram	広島大学	D2	次世代研究者挑戦的研究プログラム (SPRING)

優秀賞

グループ5

専門知の翻訳者—「知識の谷」の架け橋としての博士人材—
Translator of Specialized Knowledge ~Doctoral Minds Build Bridges Across the Valley of Knowledge~

氏名	大学	学年	プログラム
川島 凌太郎	東北大学	M1	人工知能エレクトロニクス卓越大学院プログラム
西 康汰	九州大学	D1	マス・フォア・イノベーション卓越大学院
武藤 大将	千葉大学	D1	革新医療創生CHIBA卓越大学院
池田 和音	お茶の水女子大学	D2	次世代研究者挑戦的研究プログラム (SPRING)
三澤 杏亮	東京大学	D2	先端ビジネスロー国際卓越大学院プログラム
加納 永梧	千葉大学	D3	革新医療創生CHIBA卓越大学院

特別賞

グループ3

イイね中毒 ～バズりに熱狂する若者たちへ～
The Like Addiction: A Message to the Generation Chasing Virality

氏名	大学	学年	プログラム
宮内 優太	大阪大学	M2	超域イノベーション博士課程プログラム
磯野 友宏	千葉大学	M2	革新医療創生CHIBA卓越大学院
王子茂	熊本大学	D2	アジアユーラシア・グローバルリーダー養成のための臨床人文学教育プログラム
田中 和	千葉大学	D2	革新医療創生CHIBA卓越大学院
佐々木 翼	大阪大学	D3	次世代研究者挑戦的研究プログラム (SPRING)

グループ8

プラスチックごみ問題を分子と社会の両面から解く
Molecular-Social Approach to Solving the Plastic Waste Problem

氏名	大学	学年	プログラム
大野 元暉	千葉大学	D1	革新医療創生CHIBA卓越大学院
小林 直矢	東京科学大学	D1	次世代研究者挑戦的研究プログラム (SPRING)
雁部 那由多	東北大学	D1	変動地球共生学卓越大学院プログラム
坂井 みずき	千葉大学	D2	次世代研究者挑戦的研究プログラム (SPRING)
長屋 拓暁	広島大学	D2	次世代研究者挑戦的研究プログラム (SPRING)

グループ10

DNAから食卓へ：個人仕様で持続可能な食事設計
From DNA to Dinner: A Personalized and Sustainable Eating System

氏名	大学	学年	プログラム
Nadire Aximu	千葉大学	D1	革新医療創生CHIBA卓越大学院
木村 詠吉	東京科学大学	D1	次世代研究者挑戦的研究プログラム (SPRING)
Praveen Amodya Ekanayake	長岡技術科学大学	D1	グローバル超実践ルートテクノロジープログラム
井口 大雅	広島大学	D1	ゲノム編集先端人材育成プログラム
Zhang Qiongyuan	千葉大学	D3	革新医療創生CHIBA卓越大学院
Adella Anfidina Putri	名古屋大学	D3	次世代研究者挑戦的研究プログラム (SPRING)

グループ19

子どもたちはどのように学習方法を選択すべきか？ 行動と生理指標からの洞察を踏まえて
How Should Children Choose Their Ways of Learning? Insights From Behavior and Physiological Indicators

氏名	大学	学年	プログラム
足立 涼輔	名古屋大学	M1	情報・生命医学科学コンボリューションonグローバルアライアンス卓越大学院
北村 祐稀	大阪大学	D1	超域イノベーション博士課程プログラム
徐 開元	千葉大学	D1	革新医療創生CHIBA卓越大学院
Yue Xiongfei	信州大学	D2	次世代研究者挑戦的研究プログラム (SPRING)

5. 学生表彰



大賞

グループ18



優秀賞

グループ5



特別賞

グループ3



グループ8



グループ10



グループ19



大賞受賞グループ学生代表コメント



このたびはこのような賞を頂きまして、グループ18としてとてもうれしく思っています。

私たちのチームは、「見えないものをどうにか見えるようにする研究」という共通点でつながっていたので、それを生かせるようなプレゼンにしました。

今回つながった縁を大事にして、この大学院教育改革フォーラムで終わりにするのではなくて、これからも協働して何か研究者として頑張っていけたらいいなと思っています。本日はどうもありがとうございました。

学長コメント



どうも皆さんおめでとうございませう。聴衆の皆さんもありがとうございました。

本当に熱のこもった素晴らしい発表ばかりで、これからの期待がなされる多くの成果を教えてくださいました。

全く知らない方たちが出会って、いろいろなバックグラウンドで意見を出し合い、課題を見つけ、それをどう解決するか。さらにそのプレゼンテーションもさまざまで、今日別の方のグループの発表を聞いて、また学ぶところも多かったのではないかと思います。

皆さんの人生はこれから先がとても長く、前途洋々たるものだと思います。興味を持ちつつもぜひ失敗を恐れずに、昨日の平井先生の話でも「加点」とありましたが、減点を恐れずにより大きな成果を、そして、人生を充実するために、研究、あるいは社会貢献活動、あるいはお仕事にまい進していただきたいと思っています。

今日の皆さんの発表とその成果が今後に大きくつながることを期待しまして、私からのごあいさつとさせていただきます。

最後に、今日、副賞にありましたマスコットのCHIBA TOMOは、ふなっしーほど有名ではないのですが、知る人ぞ知る存在で、それなりに人気があります。ぜひ後でかわいがってあげてください。どうもありがとうございました。

6. 引継ぎ式



園田 佳巨 氏

九州大学 教育担当理事・副学長

来年、2026年に本フォーラムを担当させていただきます、九州大学の園田です。

実は今現在、来年のプログラムについて詳細に検討しているところですが、今日の学生さんの発表を見まして、やはり異なる大学で専門分野も違う学生さんが一緒に同じ課題に向かって取り組んでいる姿、そして、取り組んだ内容について発表されている姿に深い感銘を受けました。

来年も博士学生の皆さんの高いポテンシャルを示し、かつ、皆さんの無限の可能性を情報発信できるようなイベントにしたいと考えています。

多くの皆さまが、九州大学は福岡市の中心部から少し離れた不便な大学ということをご存じかもしれませんが、ご安心いただきたいと思います。来年はちょうど今と同じ時期、12月年末ですが、福岡市の中心、天神の真ん中のエリアで開催しようと考えています。

従いまして、フォーラムもですが、その後の夜も冬の博多の町を楽しみいただけるイベントになろうかと思っていますので、ぜひ皆さま、博多にお越しください。よろしくお願いいたします。

7. 閉会の辞



小澤 弘明

千葉大学 理事（教育・国際担当）

大学院教育改革フォーラム2025を昨日から2日間に渡り開催させていただきました。皆さまのご協力に大変感謝申し上げます。

このフォーラムは、特に大学院の教育改革ということですが、改革したい教員のためのフォーラムというよりは、むしろ大学院生の主体性をどうやって生かしていくかという、基盤整備のためのフォーラムであると私は理解しています。

特に大学院生の皆さんには、今日さまざまな議論をいただきましたように、単に知識を持ち寄るというだけではなく、社会課題の解決に向けて相互に協力をして、さまざまな側面から新しい社会を皆さんの手でつくっていくという積極的な意味を持つ、そういうフォーラムであるということが、本日の議論でも明らかになったと考えています。

さまざまな形で登壇をいただいた先生方、それから、議論に加わってくださった方々、そして、こういうフォーラムを支えていただいた全ての方々に御礼を申し上げます。

それと同時に、大学院の教育改革という問題は、大学が果たす役割、それから、行政が果たす役割、そして、企業、あるいは企業社会が果たす役割の3つあると思います。今後ますます、こうした大学院生の主体性を生かす基軸を大学が用意していくという、インフラをしっかりと用意していくことが大学に求められる課題だと思っています。単に大学でやりたい研究を大学院生にもやらせるということではなくて、むしろ、創意工夫を持った大学院生の研究をしっかりとサポートしていくというのが、大学の果たす今後の大きな役割だと思えます。

それから、行政にはぜひ短期的な利益や短期的な成果を求めず、広い視野に立って長期的に変えていかなければいけないという社会の在り方に、大学院生が積極的に取り組んでいくわけですから、こういう研究にしっかりと財政的な面も含めて支援をいただきたいと考えています。

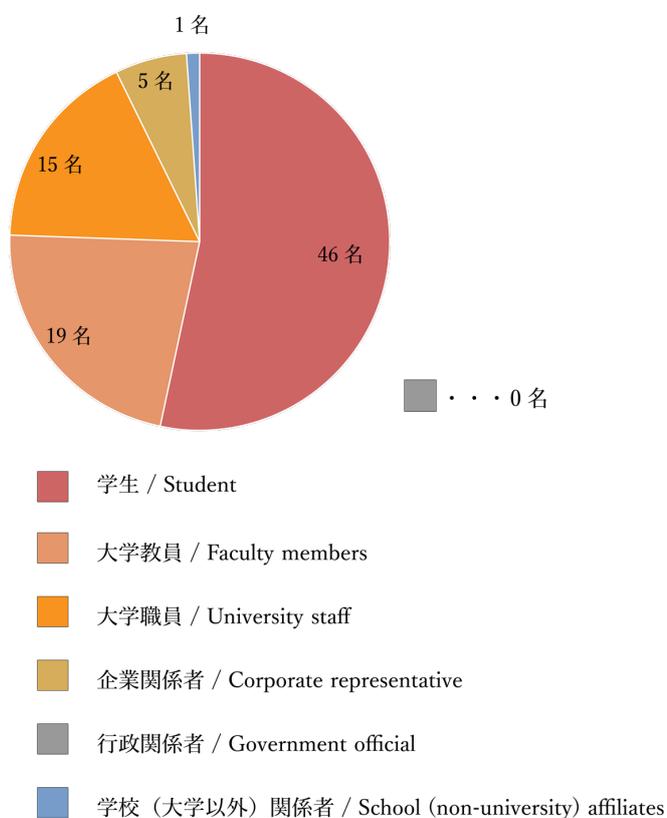
それから、企業の皆さんにも、すでに大学院生は即戦力だという話もありましたけれども、単に完成された人材を企業が受け入れますということではなくて、むしろ、企業も含めて大学院生と伴走し、そして、大学院生とともに企業も成長していくという、良い関係性を企業とも結びたいと考えています。

この先の社会は非常に不確実であり、一見混沌と見えるところも多いかと思えます。しかし、そういう中で、社会の未来というのがこのフォーラムのテーマの一つでもありますけれども、これを形成していくためには、多くの皆さんの協力、協業、連携、連帯を基礎として、ともに進んでいくということによって解決される問題が多いのではないかと考えています。ぜひ大学院生の皆さんが各々の力を十分に発揮できるように、さまざまな人たちの力を合わせて進んでいきたいと考えています。

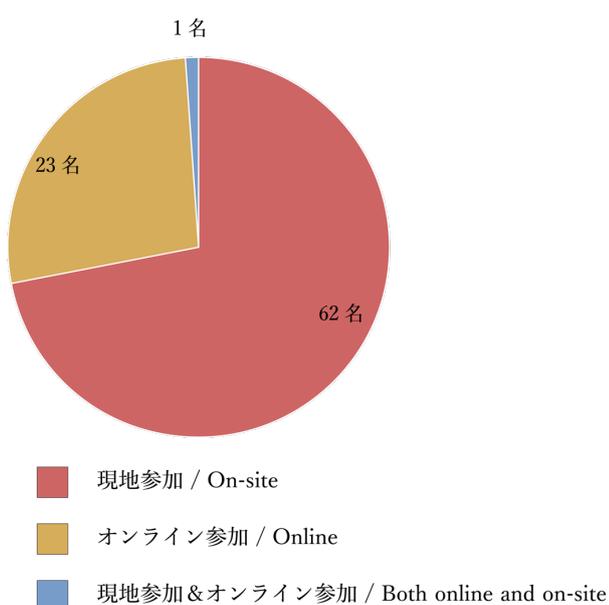
また次回、九州大学でお会いできることを楽しみにしています。それでは皆さん、どうもありがとうございました。

8. 参加者アンケート集計結果

- あなたのご所属の種別をお選びください。その他をお選びの場合は、詳細をご記入ください。
Please select your type of affiliation. If you choose "その他 (Other) ," please provide details.

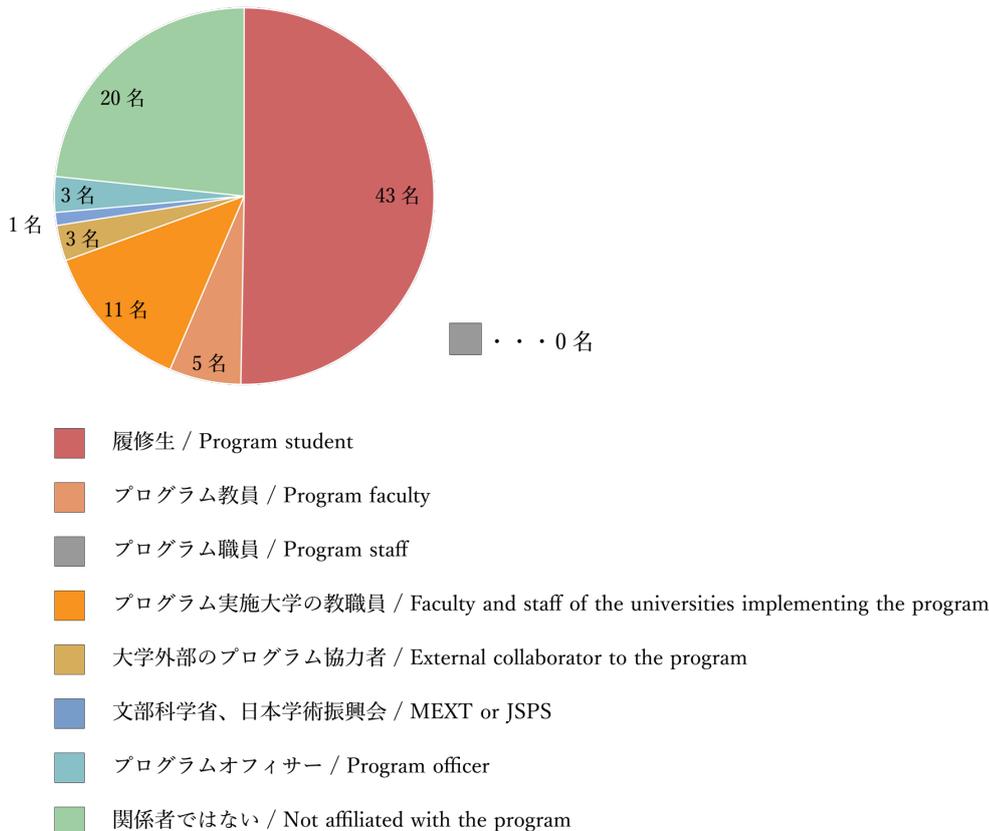


- どの形式で参加しましたか。
In what format did you participate?

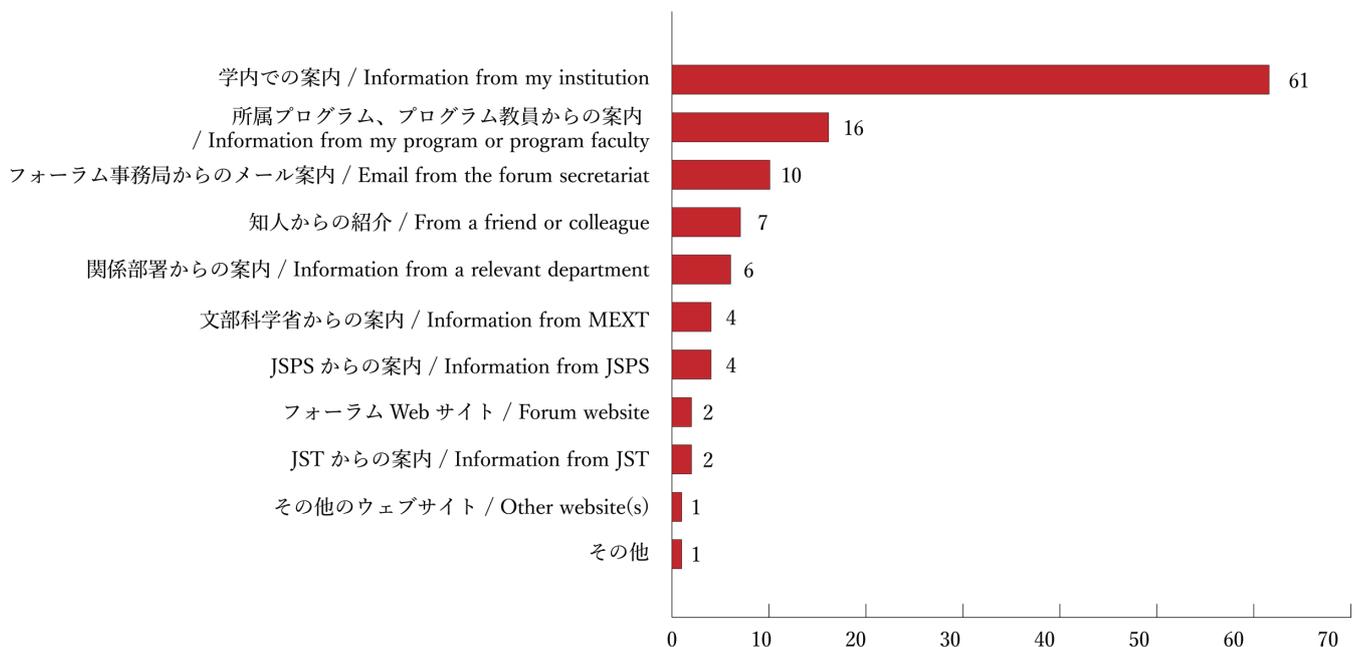


8. 参加者アンケート集計結果

- 卓越大学院プログラム又はリーディング大学院プログラムとのご関係を教えてください。
What is your affiliation or involvement with the WISE Program or the Program for Leading Graduate Schools?



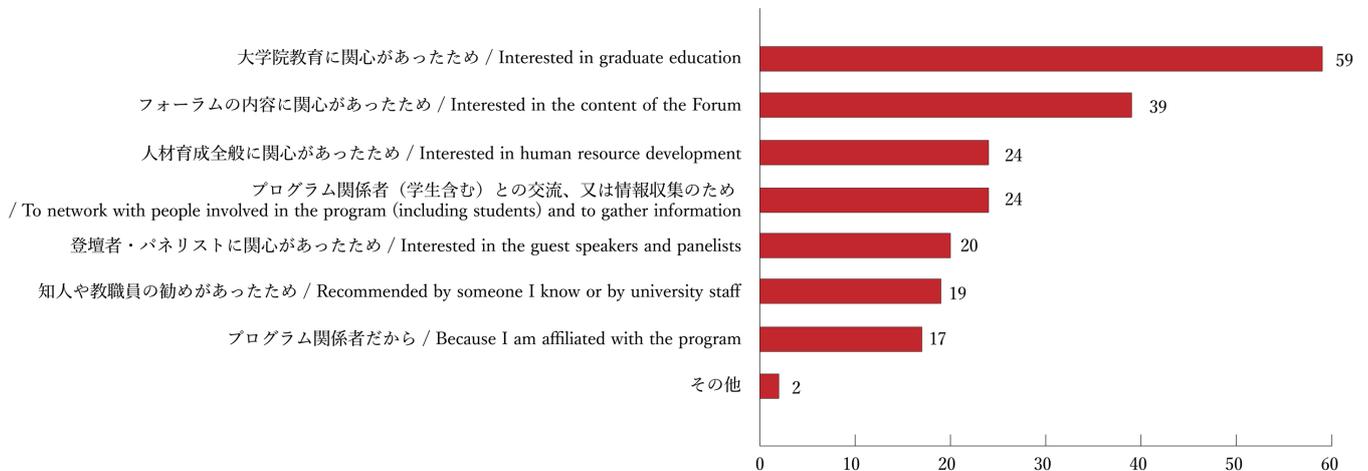
- このフォーラムをどのようにして知りましたか。(複数回答可)
How did you hear about this forum? (You may select multiple options.)



8. 参加者アンケート集計結果

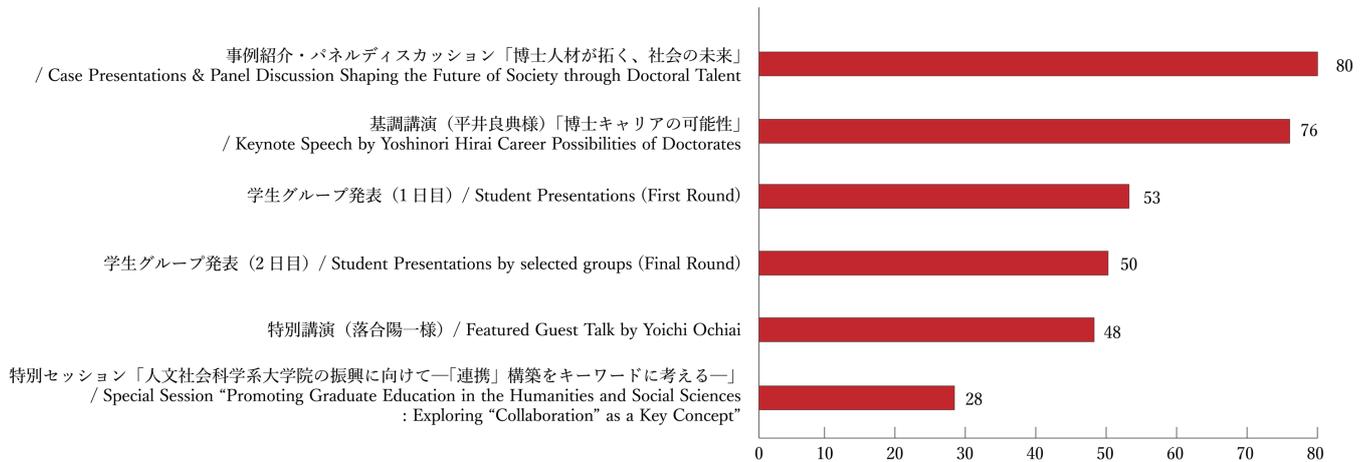
● フォーラムに参加した動機を教えてください（複数回答可）

Please indicate your reasons for participating in the forum. (You may select multiple options.)



● 参加した企画を教えてください（複数回答可）

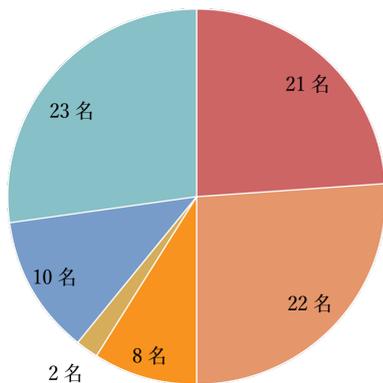
Please indicate which sessions you attended. (You may select multiple options.)



8. 参加者アンケート集計結果

- 最も印象に残った企画を教えてください

Please select the session that was most memorable for you.



- 基調講演 (平井良典様) 「博士キャリアの可能性」 / Keynote Speech by Yoshinori Hirai Career Possibilities of Doctorates
- 事例紹介・パネルディスカッション「博士人材が拓く、社会の未来」 / Case Presentations & Panel Discussion Shaping the Future of Society through Doctoral Talent
- 学生グループ発表 (1日目) / Student Presentations (First Round)
- 特別セッション「人文社会科学系大学院の振興に向けて—「連携」構築をキーワードに考える—」 / Special Session “Promoting Graduate Education in the Humanities and Social Sciences: Exploring “Collaboration” as a Key Concept”
- 学生グループ発表 (2日目) / Student Presentations by selected groups (Final Round)
- 特別講演 (落合陽一様) / Featured Guest Talk by Yoichi Ochiai

8. 参加者アンケート集計結果

● 各企画に関するご意見・ご感想があればご記入下さい

Please describe comments or feedback regarding each session, if any.

- 学生の発表をオンラインでも視聴できるようにしてほしい。
- 博士号取得後のキャリアにも様々な可能性があることを再認識した。自身の今後のキャリアにも役立つ情報を得ることができた。
- 博士人財の多様な活躍や、博士課程学生へのメッセージなどを伺うことができ、とても勉強になりました。キャリアパスや先輩方のご経験談など、今後も色々な視点から学び、社会人として働くことへの視野を広げていきたいと改めて思いました。貴重な講演とパネルディスカッションをありがとうございました。
- パネリストの専門領域の一層の多様化を望みます。
- 主旨から外れるのですが、パネルディスカッションに多様な方々(「無職」、「高齢者」、「公務員」、「退学者」などなど)にご参加頂けると議論が発展するのではと思いました。
- 平井さんの基調講演とパネルディスカッションでのご発言がとても充実していて聴きごたえがありました。特に、物事を俯瞰的に見る課題設定能力こそが博士人材に期待される能力であり、課題を解く能力は博士人材でなくても持ちうる、というご指摘は新鮮でした。
- 興味深い内容でした。またこのような機会があれば参加したいです。
- As many PhD graduates are close to 30, I'm curious whether female candidates at this stage might face any disadvantages in hiring or career advancement due to potential life events or concerns about continuity.
- 博士への期待や博士の学位取得によるメリットは、ありきたりであまり新しい知見や気づきには至らなかったが、参加している学生さんには意義があったのではないと思う。
- 講演の皆様がキャリアがすばらしく、大変興味深くお話を聞かせていただきました。ありがとうございました。
- 学生発表の投票の時間がシビアすぎたように思う。フィードバックをしっかりと書いていると回答が締め切れ、投票できないことがあった。
- ネームプレートに簡単に専門分野を記載した方が、異分野交流をより意識的に行えると考える。
- 学生発表、落合陽一氏の講演、とても良かったです。教員としてもエンカレッジされました。
- パネルディスカッションにおいては、博士課程に進むことでの苦勞の経験についても議論していただき良かった。
- 興味深いテーマでの企画でした。特に2日目の学生発表が大変よく、1日目も参加して他グループの発表も聞いておくべきだったと思いました。
- 落合先生のお話が最も今の社会を現実的に見て面白かったです。社会の未来を拓くのは博士ではなく生成AIなのではないでしょうか。
- 落合さんの講演がとても面白かった。大学院生へのメッセージが温かく、また、講演内容自体もインサイフルなもので、最終日まで参加した価値があったと思う。
- 学生グループ発表と特別セッションが同じ時間帯だったのが残念でした。2日目の発表がとても興味深かったため、選出されなかったチームの話も聞いてみたかったです。
- I really enjoyed the panel discussions. It exposed me to the need for academic- industry collaborations. I hope in future there can panel discussions for PhD students to also share challenges they faced in their academics and the kind of assistance they may need from academic institutions or industry .
- We could have longer Q&A time especially on the second day.
- 基調講演、パネルディスカッション、特別講演の登壇者のお話も、大学院生のみでなく、教育者側も励まされる内容だったのではないかと思います。学生達から、学生発表は大変だったけれども他大学の方とディスカッションしながらプレゼンテーションを作成する機会はなかなかないので、とても良い経験となったとの声を聞きました。熱のこもった発表と活発な質疑応答が印象的で、博士の可能性を感じさせる素敵な企画だったと思います。
- 今回の事例紹介は、卓越大学院のプログラム学生や修士生の事例紹介を超えての博士人材の事例紹介であったかと思えます。例年とは異なる趣向でしたが、様々な経歴を持つバラエティ豊かな皆さんにご登壇いただき、良い企画だったと思います。プレーヤーとして現場でご活躍されている若手の皆さんのご発言と、平井様の経営者の観点からのコメントのバランスも絶妙で、とても腹落ちするパネルディスカッションでした！人選が良かったですね。学生発表も印象的でした。分野融合で大変だったと思いますが、お互いの意見を尊重しながらも活発な質疑が交わされており良い機会だったと思います。
- 基調講演はじめ、パネリストの皆さんのコメントは、博士号取得の意義を実感できるよい機会になったと思います。人選も含めて、たいへんご準備だったと思いますが、企画いただき、ありがとうございました。なお、上記の「最も印象に残った」のは、確かに1つしか入力できませんが、せめて3つくらいは選ぶことのできるシステムであってもよかったのではないかと思います。ただ、企画する立場で、3つの中に入らないとすれば、落ち込むので、こちらのほうが無難かも知れません。

8. 参加者アンケート集計結果

● 博士課程教育の今後に対する意見をご記入下さい

Please indicate your opinion on the future of doctoral education.

-
- Nice
 - More examples about companies, especially AI
 - 社会的アドバンテージが証明認知されなければ人文系博士課程入学者は増えないだろう。その方策があれば……
 - 卓越大学院の院生に志望理由を問うと殆どの院生が、経済的援助を得られること、と答えます。卓越大学院事業の終了が、学生の大学院進学を終了としないよう制度設計がなされることを強く望みます。
 - AI含めたDXの世の中において、博士後期課程で学ぶことの意味づけをこれまでとは違う角度や尺度から見直すことをお願いしたい
 - 博士課程に進むために前向きな、良い意味で覚悟を決めることが必要と感じます。モラトリアム的な進学は本人、大学とも不幸になります。進学推奨以外に進学に必要なマインドの醸成もぜひお願いいたします。
 - 博士人材が「社会課題を把握できる（俯瞰力がある）」というよりも、“社会課題を把握するために必要な経験や視点を、いかに身につけるか”が本質だと感じています。現場理解や利害調整、異分野連携、価値判断の訓練といった実践的な経験があつてこそ、博士の強みが社会課題につながるのではないのでしょうか。
 - 信頼できる金銭的支援と雇用先を増やして欲しい
 - 博士支援の重要性がこれまでにないほど高まっていると感じます。経済的支援に加え、博士へ進学し学位を取ることが報われるようなキャリアを見せていくことが大切だと思います。
 - 逆に運営は今回の企画を通じて博士課程教育の今後の何を伝えたかったんですか？
 - 夫が博士号を取得し一般企業で働いています。博士人材として一般企業に就職できたとしても、待遇や成長の場の提供については企業側も手探りなのか、今ひとつという印象です。フォーラムの締めにもあったように大学・企業・行政の相互の協力なしには博士人材のさらなる活躍は見込めません。大学での指導される先生方はアカデミアに残ることを前提にご指導されると思います。本フォーラムには参加されなかったステークホルダーの方の理解も含めての議論が必要ですし、改革は急務であると改めて感じました。また、大学院博士課程が就職予備校のようになってしまわないことを願います。
 - Contemporary societal problems are interconnected, so must our solutions be. Academic institutions should prioritize training PhD students not only for academic purposes but also equip them with skills required to solve complex issues. In this regard, PhD students should be trained beyond their traditional expertise. They should be equipped with industrial and societal skills required for solving complex problems. Beyond academic novelty, how research outcomes addresses societal problems should be part of PhD research requirements
 - Not let master student hunt their job while they finish the thesis; they cannot focus on the research, resulting in not go to the PhD course.
 - 博士課程教育の今後への期待とは少し違いますが、純粋に好きなことをとことん突き詰めることの楽しさや、博士の能力が国内で評価されなければグローバル社会に出ていけば良いといった登壇者からのエールが印象的でした。前向きな気持ちと将来への希望が持てました。
 - 博士後期課程進学と学位取得へのエンカレッジは、文科省やJSPSで様々な事業を通して進められているものの、やはり日本人学生の意識改革は必ずしも未だ追いついていないように思います。研究機関以外においても産官学の採用の際に、学位取得に配慮するような一文があれば、優秀な学生たちの博士後期課程進学率が高まることも期待されます。今後もノーベル賞の受賞が続くための方策は、喫緊の課題だと危惧しています。

8. 参加者アンケート集計結果

● その他、開催形式・運営を含め、ご意見・ご感想があればご記入ください

Please provide any other comments or suggestions you may have, including the format and operation of the event.

- オンラインでも学生の発表が視聴できるようにしていただきたい。SPRING事業で参加旅費等負担しているため、学生の成果を確認しなかったが、学生の発表部分が全く見られなかった。また、学生と事務局とのやり取りにクローズされ派遣した大学側への情報共有が全くなく、旅費支給の手続きに大変苦勞した。派遣する大学事務側にも、学生のスケジュール等共有いただきたい。事務局に何度か確認したが情報共有いただけなかったため、今後は改善を検討いただきたい。
- 現地参加が難しかったため、オンラインで拝聴することができ、ありがたかったです。ありがとうございました。
- 学生発表もオンラインで聞けるといいのだが…
- Not providing muslim friendly lunch for so many muslim participants who make efforts coming from far places was not aligned with the diversity encouragement objective of this program.
- 運営にご尽力くださった皆様、どうもありがとうございました。
- 机に電源がある、又は事務作業スペースがあると良かったです。
- ユーモアとしての意図は理解しつつも、博士人材を「変人」という言葉で繰り返し表現されていた点が少し気になりました。また「好きな研究を突き詰める博士」は理想的ですが、その自由は「経済力」という土台があってこそ成立する側面も大きいと思います。今回の議論では、必ずしも恵まれた環境にない博士の方々の視点があれば、さらに多面的な議論になったのではと感じました。以上、あくまで個人的な感想です。
- 名札にローマ字表記もあるとよいかと思いました。
- 企業のコミットがもっとあると良い
- 関係の皆さまのご尽力に感嘆、感謝しております。
- 今回の運営企画に携わった関係者の皆様に感謝を申し上げます。円滑な運営だったと感じます。大変お世話になりました。
- 学際的な取り組みの進め方について体系的に指導するといったことをせず、すべてを学生に委ねるというのはあまりにも無理があり、得られる学びが限定的で、成果物の質も低くなってしまいうように思います。実際、異なる専門性が（列挙ではなく）融合されている発表が、果たしていくつあったのでしょうか。参加者の投票のみによって賞を決めるというのもいかがなもののでしょうか。果たして評価者は好ましい学際融合の取り組みのあり方をきちんと理解できているのでしょうか。学際融合の専門家による評価や講評があっても良かったのではないのでしょうか。受付での資料配布に不備があったり、質疑応答中に発表スライドが表示されなかったり、細かいところで指示が通っていないのが気になりました。質疑応答はコンパクトにということでした。今回は時間が短いからという趣旨であれば協力したいところなのですが、卒業後も気をつけるようにという説教がありました。好ましい質疑応答のあり方は分野や文化により異なります。表面的なやり取りではなく、深い議論を重視する文化もあります。異文化に対する無知や異分野に対する配慮の欠如の表れであり、非常に驚きました。
- 講演のレジュメをいただきたいです。
- It was a nice events that was well organized. However, I believe the PhD students who are at the center of this whole discussion should be given a unique opportunity to also share challenges they faced in their training and expected solutions. This can be done in an hour panel discussion for interested PhD students who would like to speak on behalf of their colleagues
- マイク係を増やすべき。広い部屋なのに2人くらいしか配置されておらず、ごく短い質問時間の中で、マイク係が走っている時間が長くもったいない。その代わり、方向案内の看板を持って道に立っているバイトは減らして良い。それほど役に立っているとは見えないし、寒そうでかわいそう。留学生を歓迎している以上、細かい指示も日本語のあと英語で繰り返すべきでは？（同時翻訳は発表の時だけのようだったので。動きがわからなそうにしている外国の方を見かけた。）学生発表に対して回収されたコメントはあとで公開または送付されるのでしょうか？
- Great
- あれだけの規模のフォーラムでしたので、企画から当日の運営まで大変だったと思います。スムーズに運営されていたおかげで、2日間とても楽しく参加させていただき、登壇者や学生からエネルギーをいただきました。運営に携われた皆さま、大変お疲れさまでした。
- 千葉大学の皆様、運営大変お疲れ様でした。素晴らしいフォーラムでした。ご尽力に感謝いたします。
- 初日の基調講演とパネルディスカッションのみの視聴でしたが、これまでのフォーラム同様に、オンラインからもほぼ全ての発表等に参加できれば、より有意義なものになったと思います。開催でのご準備と運営でハイブリッドの煩雑さは、よく理解することはできませんが、一同が集まるせっかくの機会に学生たちの発表を視聴することができなかったのが残念です。

9. 大学院教育改革フォーラム2025 実施体制

● 大学院教育改革フォーラム2025 事業責任者

氏名	所属・職名
小澤 弘明	理事（教育・国際担当）

● 大学院教育改革フォーラム2025 実行委員会

氏名	所属・職名	役職
竹内 比呂也	副学長（教育改革・学修支援）	実行委員長
松本 暢平	国際未来教育基幹高等教育センター 助教	委員
田川 翔	国際未来教育基幹高等教育センター 助教	委員
平原 潔	千葉大学卓越大学院プログラム 革新医療創生CHIBA卓越大学院プログラム 教授／大学院医学研究院 教授	アドバイザー
山田 賢	千葉大学卓越大学院プログラム アジアユーラシア・グローバルリーダー養成のための臨床人文学教育プログラム 特任教授／大学院人文科学研究院 特任教授	アドバイザー

● 大学院教育改革フォーラム2025事務局 千葉大学学務部教育企画課

10. あとがき

ここに、令和7年度大学院教育改革フォーラムの記録をお届けできることは望外の喜びです。

今回のフォーラムの準備期間はずいぶん長いものでした。2024年、すなわち前年のフォーラム開催前から準備体制の構築、会場の確保が始まり、前回のフォーラムが開催された名古屋大学での実施責任者間での大会旗の引き継ぎセレモニーの直後から実行委員会は正式に動き出しました。約1年の準備期間を経て、無事に2025年12月12日を迎えたこと、そして二日間、ああすればよかった、こうすればよかったということは多々ありながら、素晴らしい登壇者の皆さんに助けられて滞りなく閉会式を迎えることができたこと、ご支援いただいた皆さんに心より感謝申し上げます。特にご登壇いただいた皆様方にはお一人ずつお名前を挙げてお礼を申し上げるべきところですが、紙幅の関係もありますので失礼させていただきます。

参加者アンケート回答の中でもご指摘がありましたが、今回のフォーラムの構成内容は、過去に開催されてきた、卓越大学院に所属する大学院生の皆さんの研究成果を発表する場としてのフォーラムとは趣を異にするものでした。「専門知の統合による社会課題への挑戦」と題して、多様な分野の大学院生の皆さんに、社会課題を設定し、その解決のための方策を討議し、解決策を提案していただきましたが、これは大学院生の皆さんには自らの可能性の引き出しを増やしてほしいという実行委員会としての思いの現れでした。これが企画倒れにならなかったのは、ひとえに参加された大学院生の皆さんゆえでした。プログラムには書かれていないことですが、12月12日の午前中は学生グループ発表の準備のための時間としました。この時間が大学院生の皆さんがこれまでオンラインで討議してきた同じグループのメンバーと初めて対面で会う機会だったのですが、その時の部屋全体に充満していた熱気は今回のフォーラムの成功を約束してくれたようなものでした。また、パネルディスカッションにおいて、基調講演者の平井良典様から俯瞰的に見る力を有し社会課題を発見できることこそが博士人材の力であるという趣旨のご発言がありましたが、これを具現化していたのが学生グループ発表であり、このようなつながりがプログラム上で実現したことは想定外でした。

多くの大学院生の皆さんにとっては、異分野の院生と社会課題についてグループ討議をするという取り組みそのものが挑戦的であったと思います。ゴールまで辿り着けないグループが多発することを懸念していましたが、実行委員会の若手教員、すなわち松本暢平先生、田川翔先生が議論を進めるための枠組みを緻密に設計し、ゴールに至るまでのマイルストーンを設定して議論の進捗の目安を示すとともに、適宜大学院生の皆さんからの相談に応じるなど表には出ない形で支援してくださいました。おかげでほぼ全てのグループが脱落することなく発表に至りました。また千葉大学の二つの卓越大学院プログラムを代表して、平原潔先生、山田賢先生にはアドバイザーとして実行委員会にご参加いただき、多様な観点からご助言をいただきました。特に山田賢先生には、人文系唯一の卓越大学院プログラムのリーダーの一人として、特別セッションを企画・運営していただきました。心よりお礼を申し上げます。また、本事業の事務担当である学務部教育企画課の皆さんの力なくして本フォーラムの開催はあり得ませんでした。ここに記すことをお許しいただければ幸いです。

今回のフォーラムを通じて、若い博士人材の力を信じて進むことこそが私たちの社会の未来を切り開くための方策であることを改めて確信することができました。参加された大学院生の皆さん、本当にありがとう！

大学院教育改革フォーラム2025
実行委員長 竹内 比呂也
千葉大学副学長（教育改革・学修支援）



大学院教育改革フォーラム2025
Forum for Graduate School Educational Reform 2025

千葉大学 大学院教育改革フォーラム2025 事務局

国立大学法人 千葉大学

学務部教育企画課内

〒263-8522 千葉県千葉市稲毛区弥生町1-33

E-mail: kyoki-forum@chiba-u.jp
<https://www.gradschool-forum2025.chiba-u.jp/>