

Title	教員の社会接続能力に対する意識および学生指導に関する調査報告書
Author(s)	東方, 沙由理; 島田, 淳一
Citation	Research report (Japan Advanced Institute of Science and Technology), RR-2026-003: 1-18
Issue Date	2026-04-28
Type	Technical Report
Text version	publisher
URL	https://hdl.handle.net/10119/20433
Rights	
Description	リサーチレポート(北陸先端科学技術大学院大学)

教員の社会接続能力に対する意識および 学生指導に関する調査報告書

東方沙由理 島田淳一

2026/04/28

RR-2026-003

本報告は内閣府 戦略的イノベーション創造プログラム(SIP) 第3期
「ポストコロナ時代の学び方・働き方を実現するプラットフォームの構築」
サブ課題 B ①総合知で社会を変える博士人材育成プログラムの実証
研究開発テーマ「共創的实践で社会を変革する博士人材育成プログラム
—大学院リーグのプロトタイプと実装—」
によって実施されたものである。

教員の社会接続能力に対する意識および学生指導に関する調査報告書

Survey Report on Teachers' Awareness of Social Connectivity Skills and Students' Career Support

東方沙由理*・島田淳一**

Sayuri TOHO ・ Junichi SHIMADA

要旨：博士課程修了者のキャリアパスを多様化し社会での活躍をうながすため、トランスファラブルスキル（社会接続能力）の育成が重視されている。本報告は教員の側が社会接続能力をどのようにとらえ育成しているかについて調査した結果をまとめたものである。調査結果によると、どの社会接続能力を重視するかは教員個人の経験（学内の指導経験や学外の勤務経験）に依存するのではなく教員の所属している研究領域に由来すること、キャリアパスの指導については修士では講師がメンター役になる傾向と、修士・博士ともに学外の勤務経験年数が長い教員ほど長期的な視点でキャリア指導を行う様子がみられた。これらの結果より様々な社会接続能力を身につけるには異なる研究領域の教員の指導に触れることが有効であり、キャリアパスについては勤務経験のある教員から長期的視点の助言が得られる可能性が示唆された。こうした特性を踏まえ全学が連携して博士課程学生の教育を行うことで、博士課程学生が社会で活躍するための能力を身につけることができると考えられる。

はじめに

文部科学省の中央教育審議会答申「新時代の大学院教育—国際的に魅力ある大学院教育の構築に向けて」（2005）以降、博士課程教育において専門性に加え汎用的能力（トランスファラブルスキル、以下 TS）を身につけることの重要性が指摘されている[1]。その背景には博士課程を修了した人材のキャリアパスを多様化させていく狙いがある[2]。博士課程の学生に TS を身につけさせる取り組みの調査・研究は存在するものの[3、4、5、6]、教員が TS となる能力をどのようにとらえ育成しているかについては十分な調査・研究は行われていない。

そこで執筆者らは北陸先端科学技術大学院大学で行われている全学 FD の機会を利用して、TS を学生が社会と接続するための能力（社会接続能力）と読みかえ、教員の社会接続能力に対する意識および学生指導に関するアンケート調査を行った。本稿はその調査結

* 北陸先端科学技術大学院大学 先端科学技術研究科 研究員

** 北陸先端科学技術大学院大学 先端科学技術研究科 社会システムマネジメント研究領域 教授

果の報告である。この調査結果を通して本学による教育連携のあり方を模索し、博士課程学生の社会での活躍やキャリアパスを後押しする。

調査概要

調査実施日：2025 年 12 月 9 日（水）

調査対象：北陸先端科学技術大学院大学 教職員（※第 3 回全学 FD 出席者）

調査方法：Google Form によるオンラインアンケート調査

配布方法：メールによる回答 URL 送付

回答者属性：職位、領域、指導経験年数（以下、指導経験）、企業・自治体等での勤務経験（以下、勤務経験）

質問項目：別紙

調査結果

回答回収数は N=91 であった。職位による回答数の内訳は表 1 の結果となった。

令和 7 年 5 月 1 日現在の本学の全教職員数は 304、うち教員（教授・准教授・講師・助教）117、特任教員（特任教授・特任准教授・特任講師・特任助教）34 の計 151 で、教員は教職員全体の約 50%を占める[7]。アンケートに回答した回答者の教員は全教員の 60.3%であった。

表 1 職位別回答者数

	回答数(N)	職位別の回答割合
教授	39	70.9%
准教授	31	83.8%
講師	9	75.0%
助教	9	69.2%
その他(特任)	3	8.8%
合計	91	60.3%

表 2 は指導経験と職位の関係、表 3 は勤務経験と職位の関係である。表 2 によると指導経験の年数が最も多い割合は教授が 21-25 年、准教授が 11-15 年、講師・助教が 1-5 年であった。表 3 によると勤務経験なしが教授・准教授ともに 5 割を超え、講師・助教では 4 割を超えた。勤務経験の年数の割合については、教授が 10 年以上、准教授・講師・助教が 3 年未満において高い割合となった。職位に応じて指導経験の年数が長くなることや大学院の教員という仕事から勤務経験なしの割合が高くなることは妥当と思われるが、今回の回答者では職位が教授において勤務経験が 10 年以上の割合が 20%おり、本学の教授は

他の職位に比べ勤務経験が高い割合となっている。

表 2 職位別指導経験年数

	教授 N=39	准教授 N=31	講師 N=9	助教 N=9	その他 N=3
26年以上	20.5%	6.5%	0.0%	0.0%	0.0%
21-25年	35.9%	6.5%	0.0%	0.0%	0.0%
16-20年	17.9%	12.9%	0.0%	0.0%	0.0%
11-15年	7.7%	38.7%	0.0%	0.0%	33.3%
6-10年	2.6%	29.0%	33.3%	33.3%	0.0%
1-5年	10.3%	6.5%	55.6%	44.4%	33.3%
指導経験なし	5.1%	0.0%	11.1%	22.2%	33.3%
合 計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

表 3 職位別勤務経験年数

	教授 N=39	准教授 N=31	講師 N=9	助教 N=9	その他 N=3
10年以上	20.5%	3.2%	0.0%	0.0%	66.7%
5年以上10年未満	10.3%	9.7%	22.2%	22.2%	0.0%
3年以上5年未満	5.1%	6.5%	0.0%	0.0%	33.3%
3年未満	7.7%	25.8%	33.3%	33.3%	0.0%
経験なし	56.4%	54.8%	44.4%	44.4%	0.0%
合 計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

学生が在籍中に社会と接続する場面として重要だと思われるもの（14項目、すべて選択）のうち、回答数が多い上位5つは次の通りであった（表4）。

表 4 学生の社会接続場面

	回答数(N)	割合
学会報告・発表	81	89.0%
学会参加	74	81.3%
共同研究・プロジェクトへの参加	70	76.9%
インターンシップ	67	73.6%
学外シンポジウム・セミナーへの参加	56	61.5%

教員が在籍中の学生に社会と接続する場面として奨励するもの（14項目、3つ選択）のうち、回答数が多い上位5つは次の通りであった（表5）。

表 5 教員が奨励する社会接続場面

	回答数(N)	割合
学会報告・発表	66	72.5%
共同研究・プロジェクトへの参加	45	49.4%
インターンシップ	39	42.9%
学会参加	34	37.4%
学内ゼミ	25	27.5%

回答数が一番多い項目は表4・表5とも「学会報告・発表」であるが、「学会参加」が表4では二番目だったものが表5では四番目となり、表4の五番目の「学外シンポジウム・セミナー等への参加」は表5の五番目「学内ゼミ」となった。表4と表5の違いは、設問の主語が「学生」か「教員」かであるが、立場によって奨励する順序が変わることが伺える。

学生が社会で活躍するために在学中に身につけるべき能力だと思われるもの（30項目[その他含む]、すべて選択）のうち、回答数が多い上位5つ（表6）と回答数が少ない下位5つ（表7）は次の通りであった。

表 6 社会活躍能力（上位5）

	回答数(N)	割合
思考力	79	86.8%
専門知識	75	82.4%
プレゼンスキル	71	78.0%
問いを立てる力	69	75.8%
倫理観	69	75.8%

表 7 社会活躍能力（下位5、昇順）

	回答数(N)	割合
組織経営	15	16.5%
キャリア開拓力	19	20.9%
交渉スキル	26	28.6%
社会貢献	30	33.0%
多様性	31	34.1%

上記と同じ項目で、教員として学生に身につけさせることができている能力（30項目[その他含む]、3つ選択）のうち、回答数が多い上位5つは次の通りであった（表8）。

上記と同じ項目で、教員として学生に身につけさせることができていない能力（30項目[その他含む]、3つ選択）のうち、回答数が多い上位5つは次の通りであった（表9）。

表 8 指導可能能力

	回答数(N)	割合
専門知識	45	49.5%
思考力	32	35.2%
研究方法	27	29.7%
プレゼンスキル	26	28.6%
専門技術	21	23.1%

表 9 指導困難能力

	回答数(N)	割合
組織経営	31	34.1%
交渉スキル	29	31.9%
リーダーシップ	20	22.0%
問いを立てる力	17	18.7%
発想力	15	16.5%
礼儀・マナー	15	16.5%
キャリア開拓力	15	16.5%

表 6 と表 8 より、学生が社会で活躍するために在学中に身につけるべき能力（以下、社会活躍能力）と思われるもののうち、教員が学生に身につけさせることができているととらえている能力は「思考力」「専門知識」「プレゼンスキル」の 3 つであった。表 6 と表 9 より、社会活躍能力のうち、教員が学生に身につけさせることができているととらえている能力は「問いを立てる力」であった。学生が社会で活躍するために在学中に身につけるべき能力として回答の上位であった「倫理観」については、表 8・表 9 どちらにも入らなかった。

表 7 と表 9 より、社会活躍能力とは思われず、教員が学生に身につけさせられていないととらえる能力は「組織経営」「キャリア開拓力」「交渉スキル」であった。他に教員が学生に身につけさせることができているととらえている能力として「リーダーシップ」「発想力」「礼儀・マナー」が入った。

表 8 と表 9 の項目を大学院リーグ版トランスファラブルスキルの中項目と対比させるならば[8]、本学の教員は「博士号を取得する上で必要なスキル」「思考」「貢献」の育成は指導可能であるととらえており、「博士号を取得する上で必要な研究責任と運営」「社会的影響」「能力開発・キャリア開発」の育成は指導が難しいあるいは指導対象能力として認識されていないととらえられる。

どの社会接続能力を重視するかを決める要因について

社会活躍能力のうち教員がどの能力を重視するかを決める要因は何なのか。そのことについて探るため、教員として学生に身につけさせることができている能力を職位・指導経験・勤続経験・所属領域それぞれクロス集計した。その結果が表 10-13 である。水色にぬったセルは表 8 の指導可能能力で示した上位 5 つであり、クロスした属性のうち上位 3 つの数字について赤色太字で示した（N 数が 3 のものは参考値として黒色太字としている）。

表 10 指導可能能力（職位）

	教授	准教授	講師	助教	その他
N=	39	31	9	9	3
専門知識	53.8%	41.9%	55.6%	66.7%	0.0%
専門技術	25.6%	22.6%	22.2%	22.2%	0.0%
思考力	38.5%	41.9%	33.3%	11.1%	0.0%
検証力	5.1%	12.9%	22.2%	0.0%	0.0%
発想力	7.7%	6.5%	0.0%	0.0%	33.3%
問いを立てる力	23.1%	9.7%	22.2%	0.0%	0.0%
研究方法	33.3%	35.5%	0.0%	22.2%	33.3%
研究手順	7.7%	16.1%	11.1%	11.1%	0.0%
研究遂行力	12.8%	16.1%	44.4%	33.3%	0.0%
研究マネジメント力	0.0%	3.2%	0.0%	0.0%	0.0%
意義役割	2.6%	3.2%	0.0%	0.0%	33.3%
倫理観	7.7%	19.4%	11.1%	33.3%	33.3%
法令順守	2.6%	3.2%	0.0%	0.0%	0.0%
社会的責任	2.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
社会貢献	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
プレゼンスキル	23.1%	25.8%	55.6%	33.3%	33.3%
ライティングスキル	10.3%	6.5%	11.1%	22.2%	0.0%
交渉スキル	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
礼儀・マナー	5.1%	0.0%	0.0%	11.1%	0.0%
組織経営	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
傾聴力	2.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
連携力	2.6%	3.2%	0.0%	0.0%	33.3%
俯瞰力	2.6%	3.2%	0.0%	0.0%	0.0%
リーダーシップ	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
多様性	2.6%	0.0%	0.0%	11.1%	0.0%
忍耐力	2.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
探究力	10.3%	9.7%	11.1%	11.1%	0.0%
キャリア開拓力	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
セルフマネジメント	0.0%	9.7%	0.0%	0.0%	0.0%
その他	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

表 11 指導可能能力（指導経験）

	26年以上	21-25年	16-20年	11-15年	6-10年	1-5年	経験なし
N=	10	16	11	17	15	16	6
専門知識	30.0%	50.0%	45.5%	58.8%	53.3%	62.5%	16.7%
専門技術	20.0%	25.0%	18.2%	41.2%	6.7%	18.8%	33.3%
思考力	20.0%	31.3%	54.5%	29.4%	40.0%	43.8%	16.7%
検証力	10.0%	12.5%	0.0%	11.8%	13.3%	6.3%	0.0%
発想力	20.0%	6.3%	0.0%	0.0%	6.7%	12.5%	0.0%
問いを立てる力	10.0%	25.0%	36.4%	11.8%	0.0%	12.5%	16.7%
研究方法	20.0%	37.5%	27.3%	47.1%	33.3%	12.5%	16.7%
研究手順	20.0%	6.3%	18.2%	11.8%	13.3%	6.3%	0.0%
研究遂行力	0.0%	31.3%	0.0%	5.9%	40.0%	18.8%	33.3%
研究マネジメント力	0.0%	0.0%	9.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
意義役割	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	6.7%	12.5%	0.0%
倫理観	30.0%	6.3%	0.0%	11.8%	40.0%	6.3%	16.7%
法令順守	0.0%	6.3%	0.0%	0.0%	6.7%	0.0%	0.0%
社会的責任	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	6.3%	0.0%
社会貢献	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
プレゼンスキル	40.0%	31.3%	36.4%	17.6%	13.3%	37.5%	33.3%
ライティングスキル	20.0%	6.3%	9.1%	11.8%	0.0%	12.5%	16.7%
交渉スキル	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
礼儀・マナー	0.0%	0.0%	9.1%	0.0%	6.7%	0.0%	16.7%
組織経営	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
傾聴力	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	6.3%	0.0%
連携力	0.0%	6.3%	9.1%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%
俯瞰力	10.0%	0.0%	9.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
リーダーシップ	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
多様性	0.0%	0.0%	9.1%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%
忍耐力	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
探究力	10.0%	0.0%	9.1%	5.9%	13.3%	25.0%	0.0%
キャリア開拓力	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
セルフマネジメント	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%
その他	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

表 12 指導可能能力（勤務経験）

	10年以上	5年以上 10年未満	3年以上 5年未満	3年未満	経験なし
N=	11	11	5	17	47
専門知識	54.5%	18.2%	60.0%	58.8%	51.1%
専門技術	27.3%	18.2%	0.0%	17.6%	27.7%
思考力	45.5%	45.5%	20.0%	17.6%	38.3%
検証力	0.0%	18.2%	0.0%	17.6%	6.4%
発想力	27.3%	18.2%	0.0%	0.0%	2.1%
問いを立てる力	0.0%	27.3%	0.0%	11.8%	19.1%
研究方法	27.3%	36.4%	60.0%	23.5%	27.7%
研究手順	0.0%	9.1%	0.0%	5.9%	17.0%
研究遂行力	0.0%	27.3%	0.0%	29.4%	19.1%
研究マネジメント力	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.1%
意義役割	18.2%	0.0%	0.0%	0.0%	2.1%
倫理観	0.0%	9.1%	20.0%	35.3%	12.8%
法令順守	0.0%	9.1%	0.0%	5.9%	0.0%
社会的責任	9.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
社会貢献	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
プレゼンススキル	9.1%	27.3%	20.0%	35.3%	31.9%
ライティングスキル	0.0%	9.1%	60.0%	5.9%	8.5%
交渉スキル	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
礼儀・マナー	9.1%	0.0%	0.0%	5.9%	2.1%
組織経営	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
傾聴力	9.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
連携力	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	4.3%
俯瞰力	0.0%	9.1%	0.0%	0.0%	2.1%
リーダーシップ	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
多様性	0.0%	0.0%	20.0%	5.9%	0.0%
忍耐力	0.0%	9.1%	0.0%	0.0%	0.0%
探究力	9.1%	9.1%	20.0%	11.8%	8.5%
キャリア開拓力	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
セルフマネジメント	0.0%	0.0%	0.0%	11.8%	2.1%
その他	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

表 13 指導可能能力（研究領域）

	創造社会デザイン	トランスフォーマ ティブ知識経営	共創インテリ ジェンス	コンピューティ ング科学	次世代デジタル 社会基盤	人間情報学	サステナブル イノベーション	物質化学フロン ティア	ナノマテリア ル・デバイス	バイオ機能医工 学	その他（事務・ センター）
N=	10	8	9	8	9	12	4	14	6	8	3
専門知識	50.0%	50.0%	44.4%	50.0%	44.4%	41.7%	50.0%	78.6%	50.0%	25.0%	33.3%
専門技術	20.0%	12.5%	0.0%	25.0%	44.4%	8.3%	0.0%	50.0%	50.0%	12.5%	0.0%
思考力	30.0%	37.5%	66.7%	25.0%	44.4%	16.7%	25.0%	50.0%	33.3%	25.0%	0.0%
検証力	10.0%	0.0%	0.0%	25.0%	11.1%	8.3%	25.0%	7.1%	0.0%	12.5%	0.0%
発想力	20.0%	12.5%	11.1%	0.0%	11.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%
問いを立てる力	10.0%	37.5%	44.4%	12.5%	0.0%	33.3%	0.0%	7.1%	0.0%	0.0%	0.0%
研究方法	50.0%	25.0%	44.4%	37.5%	11.1%	16.7%	50.0%	21.4%	33.3%	37.5%	0.0%
研究手順	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	25.0%	7.1%	0.0%	37.5%	0.0%
研究遂行力	10.0%	25.0%	0.0%	12.5%	11.1%	33.3%	0.0%	28.6%	33.3%	12.5%	33.3%
研究マネジメント力	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%	0.0%
意義役割	0.0%	12.5%	11.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%
倫理観	10.0%	0.0%	11.1%	37.5%	0.0%	25.0%	0.0%	7.1%	50.0%	25.0%	0.0%
法令順守	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	8.3%	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%
社会的責任	0.0%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
社会貢献	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
プレゼンススキル	10.0%	12.5%	0.0%	50.0%	22.2%	50.0%	50.0%	21.4%	0.0%	62.5%	66.7%
ライティングスキル	20.0%	12.5%	11.1%	0.0%	11.1%	25.0%	0.0%	7.1%	0.0%	0.0%	0.0%
交渉スキル	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
礼儀・マナー	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%	11.1%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
組織経営	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
傾聴力	0.0%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
連携力	0.0%	0.0%	11.1%	12.5%	11.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
俯瞰力	10.0%	0.0%	11.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
リーダーシップ	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
多様性	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	22.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
忍耐力	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
探究力	20.0%	0.0%	11.1%	0.0%	11.1%	8.3%	50.0%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%
キャリア開拓力	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
セルフマネジメント	0.0%	0.0%	11.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%
その他	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

表 10 の職務別によると「専門知識」については教授・助教授・講師・助教それぞれで 1 位となっている。ついで「思考力」「研究方法」が教授・助教授で高く、講師・助教では「プレゼンスキル」「研究遂行力」が高くなっている。それ以外として、助教では「倫理観」が上位に加わっている。

表 11 の指導経験別によると「専門知識」は経験なし以外で 3 位以内に入っているものの、必ずしも 1 位であるとは限らないことがわかる。1 位ではない指導年数のグループは 26 年以上と 16-20 年の 2 つである。26 年以上の 1 位は「プレゼンスキル」、2 位は「専門知識」と「倫理観」となっている。16-20 年の 1 位は「思考力」、2 位は「専門知識」、3 位に「プレゼンスキル」と「問いを立てる力」となっている。ここでは「問いを立てる力」は他の指導年数に比べて割合が高くなっている。表 11 より指導年数の増加に応じて項目の割合が増加するものはみられない。

表 12 の勤務経験別によると「専門知識」は 10 年以上、3 年以上 5 年未満、3 年未満、経験なしの 4 つで 1 位となっている。5 年以上 10 年未満の 1 位は「思考力」、2 位は「研究方法」、3 位は「問いを立てる力」「研究遂行力」「プレゼンスキル」であった。このうち「問いを立てる力」は他の勤務年数よりも高くなっている。表 12 より勤務年数の増加に応じて項目の割合が増加するものは、経験なしを除いた場合「思考力」「発想力」においてみられる。

表 13 の研究領域別によると「専門知識」はバイオ機能医工学以外で上位 3 位以内に入っているが、物質科学フロンティアではその割合が 78.6%と、これまで見てきた「専門知識」の割合の中で最高値を示している。バイオ機能医工学の 1 位は「プレゼンスキル」であり、この割合が 62.5%と 60%を超えていた（表 10-13 のうち 60%以上は 8 か所）。また共創インテリジェンスでは「思考力」が 66.7%と高値であった。これらのことより、各項目の教育力は研究領域に応じて異なる可能性が伺える。つまり、どのような教育力を有しているのはかは教員のバックグラウンドではなく研究領域が既定している可能性が強いことが推察される。

学生のキャリアの指導観について

次に学生のキャリアに対する指導について、指導を開始する時期を博士前期課程（以下、修士）・博士後期課程（以下、博士）それぞれ回答してもらった（複数選択可）。その結果を職位・指導経験・勤続経験・所属領域それぞれでクロス集計した。その結果が表 14-22 である。職位や所属によって指導に携わることがない教員がいるため、その教員の回答は省いて集計した。その結果、修士の回答数 N=79、博士の回答数 N=76 となった。表 14-22 で示されている割合は、回答数における割合を示している。

表 14 職位別キャリアパス指導開始時期（修士）

	教授	准教授	講師	助教	その他
N=	35	29	7	6	2
修士1年・前期	28.6%	37.9%	42.9%	33.3%	0.0%
修士1年・後期	40.0%	24.1%	28.6%	33.3%	50.0%
修士2年・前期	5.7%	13.8%	0.0%	33.3%	50.0%
修士2年・後期	0.0%	3.4%	0.0%	16.7%	50.0%
相談	42.9%	58.6%	71.4%	16.7%	50.0%
ノータッチ	8.6%	6.9%	14.3%	16.7%	0.0%

表 15 職位別キャリアパス指導開始時期（博士）

	教授	准教授	講師	助教	その他
N=	35	29	5	6	1
修士1年・前期	14.3%	20.7%	40.0%	0.0%	0.0%
修士1年・後期	11.4%	6.9%	20.0%	0.0%	0.0%
修士2年・前期	5.7%	17.2%	0.0%	16.7%	100.0%
修士2年・後期	0.0%	10.3%	0.0%	16.7%	100.0%
相談	48.6%	55.2%	20.0%	50.0%	100.0%
博士1年	31.4%	34.5%	20.0%	33.3%	0.0%
博士2年	25.7%	17.2%	0.0%	33.3%	100.0%
博士3年	8.6%	13.8%	0.0%	33.3%	100.0%
ノータッチ	5.7%	10.3%	60.0%	0.0%	0.0%
その他	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

表 16 指導経験別キャリアパス指導開始時期（修士）

	26年以上	21-25年	16-20年	11-15年	6-10年	1-5年	経験なし
N=	9	14	10	16	12	13	5
修士1年・前期	11.1%	14.3%	40.0%	6.3%	100.0%	30.8%	40.0%
修士1年・後期	55.6%	35.7%	30.0%	31.3%	16.7%	38.5%	20.0%
修士2年・前期	11.1%	0.0%	0.0%	18.8%	8.3%	23.1%	20.0%
修士2年・後期	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	15.4%	20.0%
相談	55.6%	57.1%	40.0%	50.0%	33.3%	61.5%	40.0%
ノータッチ	0.0%	14.3%	10.0%	12.5%	0.0%	7.7%	20.0%

表 17 指導経験別キャリアパス指導開始時期（博士）

	26年以上	21-25年	16-20年	11-15年	6-10年	1-5年	経験なし
N=	9	14	10	15	11	12	5
修士1年・前期	0.0%	0.0%	30.0%	0.0%	63.6%	16.7%	20.0%
修士1年・後期	11.1%	14.3%	10.0%	6.7%	9.1%	8.3%	0.0%
修士2年・前期	0.0%	14.3%	10.0%	13.3%	18.2%	0.0%	40.0%
修士2年・後期	11.1%	0.0%	0.0%	13.3%	0.0%	8.3%	20.0%
相談	77.8%	57.1%	30.0%	53.3%	27.3%	50.0%	60.0%
博士1年	44.4%	21.4%	30.0%	33.3%	63.6%	8.3%	20.0%
博士2年	22.2%	14.3%	10.0%	33.3%	9.1%	33.3%	40.0%
博士3年	11.1%	0.0%	10.0%	20.0%	9.1%	25.0%	20.0%
ノータッチ	11.1%	14.3%	0.0%	13.3%	0.0%	25.0%	0.0%
その他	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

表 18 勤務経験別キャリアパス指導開始時期（修士）

	10年以上	5年以上 10年未満	3年以上 5年未満	3年未満	経験なし
N=	8	9	5	17	40
修士1年・前期	37.5%	44.4%	20.0%	41.2%	27.5%
修士1年・後期	50.0%	33.3%	60.0%	23.5%	30.0%
修士2年・前期	0.0%	11.1%	60.0%	11.8%	7.5%
修士2年・後期	0.0%	11.1%	20.0%	5.9%	0.0%
相談	12.5%	33.3%	20.0%	52.9%	62.5%
ノータッチ	0.0%	11.1%	20.0%	5.9%	10.0%

表 19 勤務経験別キャリアパス指導開始時期（博士）

	10年以上	5年以上 10年未満	3年以上 5年未満	3年未満	経験なし
N=	7	9	5	16	39
修士1年・前期	42.9%	11.1%	20.0%	18.8%	12.8%
修士1年・後期	14.3%	11.1%	20.0%	6.3%	7.7%
修士2年・前期	0.0%	11.1%	60.0%	18.8%	5.1%
修士2年・後期	0.0%	0.0%	60.0%	6.3%	2.6%
相談	28.6%	55.6%	40.0%	43.8%	56.4%
博士1年	28.6%	44.4%	40.0%	37.5%	25.6%
博士2年	28.6%	22.2%	60.0%	25.0%	15.4%
博士3年	0.0%	11.1%	60.0%	12.5%	10.3%
ノータッチ	0.0%	0.0%	0.0%	6.3%	17.9%
その他	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

表 20 研究領域別キャリアパス指導開始時期（修士）

	創造社会デザイン	トランスフォーマティブ知識経営	共創インテリジェンス	コンピューティング科学	次世代デジタル社会基盤	人間情報学	サステイナブルイノベーション	物質化学フロンティア	ナノマテリアル・デバイス	バイオ機能医工学	その他（事務・センター）
N=	10	7	7	7	8	12	4	13	5	6	0
修士1年・前期	20.0%	14.3%	42.9%	28.6%	37.5%	41.7%	75.0%	23.1%	60.0%	16.7%	0.0%
修士1年・後期	50.0%	14.3%	42.9%	42.9%	25.0%	25.0%	25.0%	38.5%	20.0%	33.3%	0.0%
修士2年・前期	20.0%	0.0%	14.3%	14.3%	12.5%	16.7%	25.0%	7.7%	0.0%	0.0%	0.0%
修士2年・後期	0.0%	0.0%	14.3%	14.3%	0.0%	8.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
相談	50.0%	42.9%	57.1%	57.1%	62.5%	41.7%	50.0%	46.2%	20.0%	66.7%	0.0%
ノータッチ	0.0%	28.6%	0.0%	0.0%	12.5%	8.3%	25.0%	7.7%	0.0%	16.7%	0.0%

表 21 研究領域別キャリアパス指導開始時期（博士）

	創造社会デザイン	トランスフォーマティブ知識経営	共創インテリジェンス	コンピューティング科学	次世代デジタル社会基盤	人間情報学	サステイナブルイノベーション	物質化学フロンティア	ナノマテリアル・デバイス	バイオ機能医工学	その他（事務・センター）
N=	10	5	7	7	8	11	4	13	5	6	0
修士1年・前期	0.0%	20.0%	14.3%	28.6%	12.5%	9.1%	75.0%	7.7%	40.0%	16.7%	0.0%
修士1年・後期	30.0%	20.0%	14.3%	0.0%	0.0%	9.1%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%
修士2年・前期	20.0%	0.0%	14.3%	28.6%	12.5%	9.1%	25.0%	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%
修士2年・後期	30.0%	0.0%	14.3%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
相談	70.0%	40.0%	71.4%	42.9%	62.5%	54.5%	50.0%	30.8%	20.0%	50.0%	0.0%
博士1年	70.0%	0.0%	14.3%	71.4%	12.5%	9.1%	25.0%	30.8%	60.0%	16.7%	0.0%
博士2年	20.0%	20.0%	28.6%	42.9%	12.5%	9.1%	25.0%	46.2%	0.0%	0.0%	0.0%
博士3年	20.0%	20.0%	14.3%	14.3%	12.5%	18.2%	25.0%	7.7%	0.0%	0.0%	0.0%
ノータッチ	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%	25.0%	9.1%	25.0%	7.7%	0.0%	33.3%	0.0%
その他	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

表 14 の修士の職務別指導開始時期によると、教授・准教授・講師において「相談を受けた時」の割合が一番高いが、その中でも講師の割合が高くなっている。講師の二番目は「修士 1 年・前期」となっている。助教は「修士 1 年・前期」「修士 1 年・後期」「修士 2 年・前期」とコンスタントに指導していることが伺える。これらは講師や助教が学生と年齢的に近いいため、メンターとして相談しやすいことが考えられる。

一方、表 15 の博士の職務別指導開始時期では、講師が一転して「ノータッチ」と答えている。教授・准教授・助教で一番割合が高いのは「相談を受けた時」であるが、二番目は講師以外では「博士 1 年」となっている。講師の二番目は「修士 1 年・前期」である。

表 16 の修士の指導経験別指導開始時期によると、6-10 年以外では「相談を受けた時」の割合が一番高いが、16-20 年・6-10 年・経験なしでは「修士 1 年・前期」の割合が一番高くなっている。指導年数の増加に応じて項目の割合が変化するものはみうけられない。

表 17 の博士の指導経験別指導開始時期によると、6-10 年以外では「相談を受けた時」の割合が一番高く、中でも 26 年以上で割合が高い。こちらも表 16 の修士同様、指導年数の増加に応じて項目の割合が変化するものはみうけられない。

表 18 の修士の勤務経験別指導開始時期によると「相談を受けた時」の割合が高いのは 3 年未満・経験なしで、10 年以上は順に「修士 1 年・後期」「修士 1 年・前期」、5 年以上 10 年未満は「修士 1 年・前期」「修士 1 年・後期」「相談を受けた時」、3 年以上 5 年未満は「修士 1 年・後期」「修士 2 年・前期」であった。勤務経験が長いほど、早い時期より指導を開始していることがうかがえる。

表 19 の博士の勤務経験別指導開始時期によると、5 年以上 10 年未満・3 年未満・経験なしで「相談を受けた時」の割合が高いが、10 年以上では「修士 1 年・前期」の割合が一番高くなっている。3 年以上 5 年未満は終了を間近に控えた「修士 2 年・前期」「修士 2 年・後期」および「博士 2 年」「博士 3 年」が多い。それ以外はおおむね「博士 1 年」が二番目となっている。

表 20 の修士の研究領域別指導開始時期では、サステイナブルイノベーションとナノマテリアル・デバイス以外では「相談を受けた時」の割合が一番高かった。サステイナブルイノベーションとナノマテリアル・デバイスはともに「修士 1 年・前期」の指導開始時期の割合が一番高くなっている。

表 21 の博士の研究領域別指導開始時期では、サステイナブルイノベーションは表 20 と同様、「修士 1 年・前期」で指導開始時期の割合が一番高くなっている。ナノマテリアル・デバイスとコンピューティング科学では「博士 1 年」が一番高い割合となった。他に「相談を受けた時」の割合が一番高くない研究領域は物質科学フロンティアであるが、この研究領域では「博士 2 年」の割合が一番高くなっている。研究領域によって指導開始時期が異なるものがみられるが、おおむね「相談を受けた時」が中心ととらえられる。

これらのことより、キャリアパスの指導において特徴がみられるのは修士における講師の「相談を受けた時」の割合と、修士・博士における勤務経験年数が長い教員である。年

数の長さや指導開始時期が必ずしも対応関係にあるわけではないが、勤務経験の年数が一定程度あることで、長期的な視点でキャリア指導を行う様子がみられる。

自由記述について

自由記述での回答（任意）は、学生が社会で能力を発揮するための取り組み・教育指導、学生のキャリアパスを指導する上で重視している要素・ポイント、可視化されるとよい学生の能力、今後充実が求められる大学院の人材教育・学生支援の4つである。そのうち記述内容において分類が可能であったのは前者3つであった。その分類結果が表 22-24 である。

表 22 学生が社会で能力を発揮するための取り組み・教育指導

分類項目	回答数
説明力・コミュニケーション力	8
実践的プロジェクト・共同研究	6
計画立案・スケジュール管理	6
相互学習・グループ学習	5
その他	19
無回答	47

表 23 キャリアパスを指導する上での重視要素・ポイント

分類項目	回答数
個人の希望	14
アカデミアか企業か進路の選択	7
主体性・行動力・応用力の育成	7
興味・モチベーション	5
インターンシップ・共同研究の参加	4
適正の見極め	4
将来のキャリア像	4
その他	16
無回答	30

表 24 可視化するとよい学生の能力

分類項目	回答数
協同力・行動力	11
主体性・粘り強さ	10
思考力	6
課題発見・問題解決能力	6
その他	29
無回答	31

表 22 の学生が社会で能力を発揮するための取り組み・教育指導は、表 23・表 24 と比べて無回答が多かった。順に説明力・コミュニケーション力、実践的プロジェクト・共同研究および計画立案・スケジュール管理、相互学習・グループ学習であったが、連携や共創の基盤となる物事を共同で進めるために必要な能力に関する内容が多かった。

表 23 の学生のキャリアパスを指導する上で重視している要素・ポイントでは、個人の希望を重視するという回答が一番多くみられた（無回答・その他を除く）。次に進路についてアカデミア・産業界・その他それぞれの選択肢を示すといった意見がみられた。そのうち 3 件では、進路に応じて育成する能力を変えると回答があった。主体性・行動力・応用力の育成という回答は進路の選択と同じ回答数であったが、この内容は博士課程修了後に活動を継続する上で必要な力として描かれている。興味・モチベーションを回答した 5 件中 4 件は英語話者による回答であった。この点より学生のキャリアパスに対する国内と国外の違いが存在している可能性がある。

表 24 の可視化されるとよい学生の能力について、順に協同力・行動力、主体性・粘り強さという回答であった（無回答・その他を除く）。表 23 で協同力・行動力に該当するものは主体性・行動力・応用力の育成とインターンシップ・共同研究の参加であり、主体性・粘り強さに該当するものは主体性・行動力・応用力の育成と興味・モチベーションであった。表 23・表 24 より、漠然と個人の希望に沿うのではなく、協同力・行動力、主体性・粘り強さを指標化することで、キャリアパスの指導にいかすことができると考えられる。

結論

この調査結果より、社会接続能力のうちどの社会接続能力を重視するかは教員個人の学内での指導経験や学外での勤務経験に依存するのではなく教員の所属している研究領域に由来することがわかった。キャリアパスの指導については修士では年齢の近い講師や助教にメンターとして相談しやすいこと、博士では講師が一転して「ノータッチ」となっていることがわかった。また修士・博士ともに学外の勤務経験年数が長い教員ほど長期的な視点でキャリア指導を行う様子が見えてきた。

自由記述は任意回答のため回答数は多くないものの、学生が社会で能力を発揮するための取り組み・教育指導の回答では、連携や共創の基盤となる能力に関する記述が多くみられた。この連携や共創の基盤となる能力を重視する傾向はキャリアパスを指導する上でのポイントや可視化されるとよい学生の能力についてもみられた。ここでみられる分類項目が協同力・行動力および主体性・粘り強さである。今後これらを指標化することが課題として位置づけられる。

こうした特性を踏まえて全学が連携して博士課程学生の教育を行うことで、博士課程学生が社会での活躍に必要な能力を身につけていくことができるようになると考えられる。

注

[1] 中央教育審議会答申「グローバル化社会の大学院教育」(2011)では、博士号取得者が身につける能力として、専攻する専門的知識・能力に加え、①自ら研究課題を発見し設定する力、②自ら仮説を立て研究方法等を構築する力、③他人を納得させることができるコミュニケーション能力や情報発信力、④自らの研究分野以外の幅広い知識、⑤国際性、⑥倫理観などが示された。

[2] 中央教育審議会答申「新時代の大学院教育—国際的に魅力ある大学院教育の構築に向けて」(2005)では、博士学位取得者が学術界以外の知識基盤社会で活躍するビジョンが提示されている。具体的には産業界で研究開発をマネジメントするリーダー、産学官連携プロジェクトを実行するキーマン、社会のニーズや課題をもとに新たな技術的価値や解決策の創出者、基礎研究の成果の産業化の推進者などである。

[3] 山内保「Transferable Skills Training 実践報告」Communication-Design 6 49-68, 2012

[4] 標葉靖子, 平井啓「学際的大学院教育におけるリサーチ・デザイン授業の試み」日本教育工学会論文誌 40, 69-72, 2017

[5] 梶田諒介「多様なキャリアパスの開拓につながるトランスファラブルスキルの修得」リサーチ・アドミニストレーション協議会誌 2, 7-11, 2024

[6] 梶田諒介, 安藤晃「東北大学における博士人材の輩出にむけた全学的な教育改革と取り組み」大学評価研究(24) 61-69, 2025

[7] JASIT 教職員数 (2026 年 4 月 1 日閲覧) <https://www.jaist.ac.jp/about/outline/>

[8] 東方沙由理, 元山琴菜「大学院リーグ版トランスファラブルスキル調査報告書」JAIST 学術研究成果リポジトリ Research Report, RR-2025-001, 1-18, 2025

(別紙) 質問項目

●属性

回答方法	設 問	選択肢				
単一選択	職位	教授	准教授	講師	助教	その他
単一選択	領域	(略)				
自由記述	指導経験年数					
単一選択	企業・自治体等での勤務経験	10年以上	5年以上 10年未満	3年以上 5年未満	3年未満	経験なし

●設問 ※自由回答のみ任意

回答方法	設 問	選択肢					
すべて選択	学生が在籍中に社会と接続する場面として重要だと思われるものを、すべて選んでください	学内ゼミ（研究報告、論文指導等）	学外ゼミ（ゼミ合宿、ゼミ企画等）	共創ゼミ・合同ゼミ	学会参加	学会報告・発表	学会運営補助
		学内シンポジウム・セミナー等への参加	学外シンポジウム・セミナー等への参加	企業・自治体・官公庁等訪問	インターンシップ	共同研究・プロジェク	サークル
		仕事・アルバイト	その他				
3つ選択	教員が在籍中の学生に社会と接続する場面として奨励するものを、上から順に3つ、選んでください	学内ゼミ（研究報告、論文指導等）	学外ゼミ（ゼミ合宿、ゼミ企画等）	共創ゼミ・合同ゼミ	学会参加	学会報告・発表	学会運営補助
		学内シンポジウム・セミナー等への参加	学外シンポジウム・セミナー等への参加	企業・自治体・官公庁等訪問	インターンシップ	共同研究・プロジェク	サークル
		仕事・アルバイト	その他				
すべて選択	学生が社会で活躍するために在学中に身につけるべき能力だと思われるものを、すべて選んでください	専門知識	専門技術	思考力	検証力	発想力	問いを立てる力
		研究方法	研究手順	研究遂行力	研究マネジメント力	社会的意義役割	倫理観
		法令順守	社会的責任	社会貢献	プレゼンススキル	ライティングスキル	交渉スキル
		礼儀・マナー	組織経営	傾聴力	連携力	俯瞰力	リーダーシップ
		多様性	忍耐力	探究力	キャリア開拓力	セルフマネジメント力	その他
3つ選択	教員として学生に身につけさせることができていない能力を3つ選んでください	専門知識	専門技術	思考力	検証力	発想力	問いを立てる力
		研究方法	研究手順	研究遂行力	研究マネジメント力	社会的意義役割	倫理観
		法令順守	社会的責任	社会貢献	プレゼンススキル	ライティングスキル	交渉スキル
		礼儀・マナー	組織経営	傾聴力	連携力	俯瞰力	リーダーシップ
		多様性	忍耐力	探究力	キャリア開拓力	セルフマネジメント力	その他
3つ選択	教員として学生に身につけさせることができていない能力を3つ選んでください	専門知識	専門技術	思考力	検証力	発想力	問いを立てる力
		研究方法	研究手順	研究遂行力	研究マネジメント力	社会的意義役割	倫理観
		法令順守	社会的責任	社会貢献	プレゼンススキル	ライティングスキル	交渉スキル
		礼儀・マナー	組織経営	傾聴力	連携力	俯瞰力	リーダーシップ
		多様性	忍耐力	探究力	キャリア開拓力	セルフマネジメント力	その他
自由記述	学生が社会で能力を発揮するための取り組み・教育指導があれば教えてください						
複数選択	博士前期課程の学生のキャリアパスについて、指導を開始する時期を教えてください	修士1年・前期	修士1年・後期	修士2年・前期	修士2年・後期	相談を受けた時	ノータッチ (学生に任せている)
		その他					
複数選択	博士後期課程の学生のキャリアパスについて、指導を開始する時期を教えてください	修士1年・前期	修士1年・後期	修士2年・前期	修士2年・後期	相談を受けた時	
		博士1年	博士2年	博士3年	ノータッチ (学生に任せている)	その他	
自由記述	学生のキャリアパスを指導する上で重視している要素・ポイントを教えてください						
自由記述	大学院修了後の学生の能力が社会で評価されるためには、学生の何が可視化されるとよいか、ご記入ください						
自由記述	今後充実が求められる大学院の人材教育・学生支援についてのお考えを自由にご記入ください						