

愛媛大学大学院人文社会科学研究科博士後期課程
学生の確保の見通し等を記載した書類 目次

1. 新設組織の入学定員設定の考え方及び定員を充足する見込み……………	2
1) 新設組織の入学定員設定の考え方……………	2
2) 定員を充足する見込み……………	3
3) 定員充足の根拠となる客観的なデータの分析……………	5
2. 学生確保に向けた具体的な取組と見込まれる効果……………	7
3. 養成する人材の社会的要請や人材需要の動向……………	9
1) 社会的な人材需要の見通しを踏まえた計画であることの説明……………	9
2) 上記 1) の分析に資するデータ……………	9

1. 新設組織の入学定員設定の考え方及び定員を充足する見込み

1) 新設組織の入学定員設定の考え方

設置の趣旨等を記載した書類で示した5モデルのうち、学術研究深化モデル及び地域比較発信モデルに該当する入学者としては、本学大学院人文社会科学研究科博士前期課程（修士課程）から留学生を含めて年1～2名を想定している。

また、キャリア再構築モデルに該当する入学者としては、士業をはじめとした高度専門人材を、政策・実践知モデル及び地域共創モデルに該当する入学者としては、民間企業社員及び議員を含む自治体関係者を計3～4名想定している。

以下のとおり実施した所属の異なる21名へのヒアリング及び59件のアンケート結果を参考にすると、新設する人文社会科学研究科博士後期課程は内部進学者1～2名、社会人3～4名の計4～6名の志願が毎年度見込まれ、入学定員を安定的に充足することができる。

ヒアリングを実施した対象の所属等	人数
本研究科既存の修士課程を修了し、進学した学生	3
本学法文学部及び社会共創学部を令和8年3月に卒業し、博士前期・後期課程が併設されている他大学大学院へ進学する予定の者	4
本研究科既存の修士課程1年生	2
愛媛県内で事務所を開業している税理士	1
愛媛県に本社を置く企業2社の管理職	3
愛媛県内3市の自治体職員	5
愛媛県内の県・市議会議員	3

アンケートを実施した対象の所属等	回答件数
愛媛大学大学院人文社会科学研究科修士課程在学学生	17
士業で活躍している方	17
愛媛県内の企業・団体及び自治体	25

2) 定員を充足する見込み

本学大学院人文社会科学研究科博士前期課程（修士課程）を修了した学生の過去3年間の進路を確認すると、年1～4名の学生が博士後期課程へ進学している（資料1）。該当する7名の詳細から、2専攻から偏りなく進学者がおり、本学大学院の他研究科へ進学している2名以外は全て四国圏外へ流出していることがわかる。

そこで、本学大学院の他研究科へ進学した2名及び都市部へ進学した留学生1名にヒアリングを実施したところ、以下のような意見があり、いずれの学生も人文社会科学研究科に今回設置を計画しているような博士後期課程が設置されていれば、進学していた、あるいは少なくとも有力な選択肢の一つとなっていたとの意向を示した。

-----（以下個別の意見）-----

- ・博士課程（後期課程）進学後も、修士課程時と同様に、フィールドワークや参与観察、現地調査として地域に出るスタイルの研究を続けている。人文社会科学研究科博士後期課程は、そのスタイルを取り入れたカリキュラムや指導体制になっているので、研究を続けることが見込め、魅力を感じる。

- ・修士課程で研究していたテーマをそのままシームレスに研究を続けることができるのは魅力を感じる。進学後に研究をスムーズに開始することができたのではないかと想像する。

- ・研究テーマの接続はもちろん、研究環境や教員との関係の再構築に進学当初の半年くらい苦労したので、内部進学者としての人文社会科学研究科博士後期課程に魅力を感じる。

-----（以上個別の意見）-----

現在、人文社会科学研究科の修士課程に在籍している学生は、まだ博士課程に進んだ後の活動を完全にイメージできていないわけではないものの、本研究科に博士後期課程ができるなら志願したいとの希望を複数名から確認している。

この他、国際連携課の留学生担当窓口には、博士前期課程（修士課程）の内容に関心を持つ志願者から問い合わせが寄せられているが、本学に博士後期課程がないことを伝えると志願を断念するケースが、国費・私費を問わず毎年数件発生している。各学部や受入希望教員からも、同様の直接的な問い合わせが複数届いているとの報告がある。

また、実際に設置後の志願を検討している税理士の方へヒアリングを行ったところ、企業の間でガバナンスの透明性を高めるために社外取締役を設けるニーズが高まっているのを受けて、士業の間でも専門性を高めて社外取締役を担当できるようになりたいという意欲が向上している状況が指摘された。

地元民間企業のシンクタンクへヒアリングを行った際には、自治体の受託事業に

つながる KPI 策定ができるようになるのではというニーズが合致し、当該企業としての派遣を検討するという回答があった。そのほか、自治体そのものでも、すぐに成果が見えにくい計画をデザインし、長期的に引っ張っていける人材としてニーズがあるのではとの指摘があった。

そこで、県内自治体職員としての勤務経験を持つ教員に意見を求めたところ、人口 10 万人前後の規模の自治体は業務が細分化され過ぎておらず、前述のような人材となるモチベーションの高い若手職員のいる可能性が高いという見解だった。これを受け、県内で該当する 3 市の職員へヒアリングを行ったところ、全ての市において、自己研鑽意欲の高い自治体職員が都市部への転職を含めて流出しているケースがあるとわかった。一方で、そういった職員は、現場の仕事で終わってしまわずに政策等提言したいという希望を持っている傾向があるため、成長機会として学べる場所が地域にあれば留まってくれるのではないかといいた好意的な意見を確認した。

地方自治に関連して他の市では、博士課程進学によってデータの読み方・調査手法・課題設定の方法などを体系的に学び、エビデンスに基づく政策立案（EBPM）の質を高めたいという目的から、議会議員が志願を検討している。その議員によると、どこの市町の議員であっても、少なくとも数人は勉強することに強い意欲を持つ議員がいるとのこと、広くニーズがあることを確認している。

3) 定員充足の根拠となる客観的なデータの分析

現在、博士前期課程（修士課程）に在学している1年生及び2年生にアンケートを取ったところ、いずれの学年も回答者の半数程度である3～5名が博士課程進学を検討しており、なかでも人文社会科学研究科に博士後期課程があれば有力な選択肢となっていることが示された（資料2）。一方の現状として、「自宅から通えるところでない」と難しいが、専門分野を愛媛県で学ぶことができない」といった意見が見られ、文系分野の一部では博士課程の教育を受ける機会が実質的に制限されている状況が確認された。

現在、士業で活躍している方向けのアンケートには弁護士・行政書士・税理士・公認会計士から17名の回答があり、そのうち14名が博士課程進学について何らかの興味・関心があると回答している。（資料3）。修了後の具体的な活躍像としては、前述の社外取締役だけでなく、行政書士の業務である外国人の在留資格や帰化等の手続きと建設業等の外国人人材雇用を踏まえた、地域や企業それぞれの実情に沿ったコーディネート役といった例も挙げられた。

四国圏内に本研究科で構想しているような総合文系の博士後期課程は設置されていないが、文系又は文理融合の大学院を挙げると、そのほとんどで令和7年5月時点在籍状況に基づく定員充足率は1倍に満たない（資料4）。これまでの資料で示したとおり、本研究科の修士課程修了生や地域を中心とした社会人にニーズはあるものの、そういった高度人材は四国圏内の博士後期課程を選択しておらず、四国圏外への人材流出を止めるためには既存とは異なるアプローチが必要なことを示唆している。

博士前期課程（修士課程）に在学している1年生及び2年生へのアンケート結果において、経済的な負担は博士課程への進学に際しての障壁として最も多く選択されている（資料2）。このため、従来本学の人文社会科学分野においては実施していなかったリサーチアシスタントとしての学生雇用や各種経済的支援への対象追加を開始する一方で、学生納付金は最小限の徴収に留める。入学手続き時に納付する入学金を282,000円、授業料年額を535,800円としており、四国圏内の国立大学大学院と同水準に設定している。

本学大学院内の状況としては、人文社会科学研究科博士後期課程への進学が見込まれるようになる一方、他研究科博士後期課程への進学は減ることが予想されるが、資料1で進学実績のある理工学研究科及び連合農学研究科の入学志願状況はいずれも問題無い水準となっている（資料5）。また、人文社会科学研究科の修士課程においては、直近で志願者が入学定員に満たない状況が生じているが、修了者向けヒア

リング等で確認したような博士後期課程までの接続が無いことを修士課程入学時点で懸念していた層が、今後博士前期課程（修士課程）から志願するようになる可能性が見込まれる。

実際に、現在、人文社会科学研究科の基礎となる法文学部及び社会共創学部に在学している4年生の中で、博士課程が併設されている修士課程へ進学する4名のうち半数の2名は、博士後期課程までの接続があれば博士前期課程（修士課程）から本研究科への進学を希望していたとの意向を示した。

2. 学生確保に向けた具体的な取組と見込まれる効果

本課程では、学生が安心して学業と研究を継続し、多様なキャリアパスを選択できるよう、以下の具体的な取組を行う。

柔軟な修学体制の構築（社会人への配慮）：

夜間・土日対応の授業実施や、ICT ツールを活用した非同期オンライン講義を提供し、仕事と研究の両立を支援する。

経済的支援の充実：

まず、研究支援として、愛媛大学基金による「若手研究者支援基金」を活用し、大学院学生の研究活動に対する支援を行っている。人文社会系の応募も妨げず、近年の募集実績では、採択1件につき上限50万円が学生研究費として配分される内容となっている。また、研究プロジェクトに参画する大学院学生を研究補助員(RA)として雇用する制度を整備しており、研究能力の向上と経済的支援を両立させている。

さらに、文部科学省の次世代研究者挑戦的研究プログラム（SPRING）を活用し、優秀な大学院学生に対して生活費相当額（月額20万円）及び研究費を支給する体制を整備している。現在は、既に博士課程のある理工学研究科、連合農学研究科、医学系研究科の学生が対象となっているが、人文社会科学研究科が設置された際には対象に加える予定としている。

加えて、経済的支援として、愛媛大学基金の「未来教育基金」、「法文学部支援基金」及び「社会共創支援基金」を活用し、大学院学生に対する修学支援を実施する予定である。

また、本学では、大学院学生をティーチング・アシスタント（TA）及びグラデュエート・スチューデント・インストラクター（GSI）（令和7年4月新規整備済）として雇用する制度を既に導入しており、教育経験の機会を提供するとともに、経済的支援を行っている。GSIはTA経験のある博士課程の学生を中心に選抜され、学部の授業において、授業担当教員の指導計画に基づき、授業の一部を分担する。従来はTAよりもより教員に近い業務を担当するため、給与もより高額に設定している。

これらの研究支援及び経済的支援制度を組み合わせることにより、学生が経済的な不安なく研究に専念できる環境を提供し、本研究科への進学を促進することが可

能である。

キャリアパスの明確化：

「学術研究深化」「キャリア再構築」「地域共創」など、学生の目標に応じた5つの「履修モデル」を提示し、修了後の進路（アカデミア、高度専門職業人、地域リーダー等）を具体的に描けるよう支援する。

組織的な指導体制：

主指導教員1名と副指導教員2名以上による「指導教員グループ制（チーム・ティーチング）」を導入し、分野横断的な研究をサポートするとともに、標準修業年限内での学位取得を組織的に担保する。

広報活動の展開：

設置認可後速やかに、修士課程学生向けの進学ガイダンスを実施するほか、地域企業や自治体向けに「実務課題を理論化できる場」としての魅力を積極的にPRし、説明会を複数回開催する。

また、本学の国際連携推進機構と連携し、本学の国際交流協定を締結している海外の大学や本学の海外拠点、教職員、留学生のネットワークを活用し、関心のある留学生に対して入学のための説明会（オンライン含む）を複数回開催し、留学生の確保に向けた取組を一層促進する。

3. 養成する人材の社会的要請や人材需要の動向

1) 社会的な人材需要の見通しを踏まえた計画であることの説明

本学大学院人文社会科学研究科は、例年ストレートに学部から大学院へと進学して博士号を取得した若手研究者を中心に1～2名程度を教員として採用している。現在運営の中心となっている教員の中では愛媛県出身者及び本学大学院出身者が多くを占めている一方、近年は公募を行っても愛媛県又は本学に縁のある志願者以外は都市部の大学と競争になり、適格者の応募が集まらず再公募又は公募期間延長となるケースが多い。本研究科の博士後期課程で博士号を取得する者が出てくれば、公募の対象となる可能性は高い。特に、産業システム創成専攻と社会共創学部を兼ねる教員については、現在計画している博士後期課程と同様に分野横断的な研究を行うことが多いため、養成できる教育機関等が限られている。

その他、社会人入学が主となるモデルにおいては、ヒアリング～アンケートの全体を通じて、修了後は従来のキャリアを継続する想定がほとんどを占めており、就職に関する不安は見られなかった。特に、こういった組織においても、優秀な人材が1人で革新的なプロジェクトを進めることは難しいため、博士号を取得した人数がある程度以上になれば急激に組織改革が進むのではという予測や期待が寄せられている。また、愛媛県内で卸売業を営む経営者から雇用する立場の意見として、文系であってもプログラムやICT、AIといったデジタル技術の活用によってマネジメントの観点から効率化を提案したり、得られたデータを正しく取り扱い意味を読み解いたりすることのできる人材が欲しいとの声があり、該当する教育課程を備えた本課程の修了者が民間企業に新規に採用されるという可能性も確認している。

2) 上記1)の分析に資するデータ

直近6年間の社会共創学部の教員採用実績を確認すると、令和4年度のみ採用者がいないものの、他の年度には1～4名の計11名が助教・准教授・教授のいずれかとして採用されている。このうち全ての公募要領において分野横断的な研究を求めているが、4名の公募については再公募又は公募期間延長となっており適格者の応募が集まっていない状況を裏付けている（資料6）。

高等教育機関以外を含めた進路での活躍について、令和7年3月に文部科学省と経済産業省が策定・公表した博士人材ファクトブックによると、博士人材を採用している企業の97.3%の人事担当者が、博士学生が他の学部生や修士と比べてパフォーマンスが高いと実感した経験があると回答している（資料7）。また、実感した点の上位2項目は「研究によって得た幅広い知識により視野が広い」「批判的な思考力

がある」となっており、いずれも本研究科が養成する能力である「専門性の深化と融合」「課題の本質的理解と実践」の必要性が実感をもって受け止められている。

愛媛県内の企業・団体及び自治体向けの意向調査としては、本学の研究協力会等を通じてアンケートを依頼した。その結果 25 件の回答があり、そもそも文系の博士課程修了者から求職に関する応募は無いという理由が第一でほぼ採用事例が無いものの、優秀であれば博士課程修了者・修士課程修了者を問わず採用数を増やしていきたいといった意見がほとんどであった。より直接的な質問として「人文社会科学研究科博士課程で学んだ大学院生は、貴社・貴団体における選考・採用の対象になりますか」と質問したところ、「確実に選考・採用の対象になる」を選択した回答が自治体・社団法人・金融機関を中心に 7 件、「有力な選考・採用の対象になる」を選択した回答が卸売業・公益財団法人・教育機関から 3 件寄せられた。また、高い水準で期待する知識・技能等として具体的な選択肢を挙げて質問したところ多くの選択があり、特に「物事を俯瞰し本質を見抜く力」「自ら課題を発見し解決に挑む力」「他者と協働する力」が多くなっている点は、本研究科が養成する能力である「課題の本質的理解と実践」「共創と還元」に合致している（資料 8）。

また、独立した立場から専門的な知識を活用して企業の経営を監督する社外取締役については、ダイバーシティやサステナビリティといった視点から、本課程で目指しているような新たな価値の共創や実装に関する助言も求められてきている。具体的には、複合的な社会課題を経営戦略や組織運営と結び付け、目標設定や評価制度に反映させるための理論的整理や枠組みの提示が求められている。

大和総研が令和 6 年 7 月期までの有価証券報告書をもとにまとめたレポートによると、全てのプライム市場上場会社が社外取締役を過半数選任し、スタンダード市場上場会社が社外取締役を 3 分の 1 以上選任することを目指す場合には、計 4,225 人の社外取締役を追加で選任しなければならない状況であり、社会的な人材需要は大きい（資料 9）。