

## 「平成25年度博士課程教育リーディングプログラム委員会（第1回）」議事概要

1. 日 時：平成25年3月11日（月）16：00～18：00
2. 場 所：東京グリーンパレス 地下1階会議室 「ふじ」
3. 出席者：（委員）有信委員、安西委員、猪口委員、笠木委員、金子委員、  
鎌田委員、岸委員、桐野委員、窪田委員、熊谷委員、新海委員、  
清家委員、永山委員、長谷川委員、八田委員、林委員、  
松本委員、室伏委員、鷺谷委員  
（文部科学省）板東高等教育局長、池田大学振興課長、松坂大学改革推進室長  
（事務局）浅島理事、戸渡理事、佐久間研究事業部長、奥田専門調査役、  
有菌研究事業課長代理

### 4. 議事概要

#### （1）平成25年度公募要領・審査要項等について

- ・平成25年度「博士課程教育リーディングプログラム」公募要領（案）〔資料2〕及び、平成25年度「博士課程教育リーディングプログラム」計画調書等（案）〔資料3〕、平成25年度「博士課程教育リーディングプログラム」計画調書等作成・記入要領（案）〔資料4〕、平成25年度「博士課程教育リーディングプログラム」審査要項（案）〔資料5〕、平成25年度「博士課程教育リーディングプログラム」審査基準（案）〔資料6〕、平成25年度「博士課程教育リーディングプログラム」ヒアリング実施要領（案）〔資料7〕、平成25年度博士課程教育リーディングプログラム審査・評価スケジュール（案）〔資料8〕について、それぞれ文部科学省と事務局より説明があり、質疑応答の後各資料等について了承された。ただし、本日の意見を踏まえ、資料の一部について修正することとなった。主な意見は以下のとおり。

- 審査・評価第二部会では、複合領域中のそれぞれ異なるテーマ領域の申請を比べて、採択を決めなければいけない。何か、重点的なポイントで採否を決めるような案や目安が必要ではないか。
- 審査・評価第二部会の審査では何人かの委員が共通にすべてのテーマ領域の部会に出席して、全体のバランスを取るような仕組みが必要である。
- 横断的テーマは各類型の主査・副主査で構成されており、横断的テーマを背負っている立場の人がいない。採択プログラムの決定の折、他の類型の申請と競合する際にはそのことが不利にならないよう配慮が必要である。
- 研究そのものというよりも、リーダーシップを、それも国際的にも俯瞰しながらというような評価項目をきちんと事前に研究者にも提示をして、それをモニターして結果の評価を出すということが必要。指導する先生、それから研究する研究者との間で、何が達成できているのかということ把握する必要がある。このまま行くとみんな立派な研究者になるというところに行ってしまう。
- フォローアップなどいろいろな形でもって「大学の博士課程が必ずしも研究者の養成だけに特化しているのではない」という方向を打ち出さないと、やはり目的から外れてくるのではないか。
- 採択された大学を見ると、やはり国立大規模大学が多いが、今回のリーディング大学院のプログラムというのは、将来の大学院のあるべき姿を実現するための、一種のフラッグシップとして機能してほしいと期待している。バランスを取るという感覚で殊更に中小大学を選定すべきでない。ただし、大規模大学の

いわゆる「受験技術」に惑わされず、それぞれの大学をエンカレッジすることは非常に重要である。

(2) 採択プログラムに係るフォローアップについて

- ・採択プログラムに係るフォローアップについて、博士課程教育リーディングプログラムのフォローアップについて（案）[資料9]、博士課程教育リーディングプログラムプログラムオフィサー予定者名簿 [資料10]、プログラムオフィサーに係るフォローアップスケジュールについて [資料11] について、事務局より説明があり、質疑応答の後、資料9について了承された。主な意見は以下のとおり。

- リーダーシップの育成は非常に難しいが、プログラムの基本的な方針をしっかりと定めておかないと、プログラムオフィサーの指導方針も一貫せず、良い効果を発揮しないのではないか。
- リーダーシップ育成とはどういうものか、ということは現地視察したときも非常に議論のポイントになった。ぜひそういったところを細やかにアドバイスできるような、そんな仕組みを盛り込んで欲しい。
- プログラム学生を一か所に集めて、発表・討論させるような機会を設けるのも、評価を行う上で有効と思われる。
- プログラムオフィサーは企業あるいは国際機関で長い間マネジメントに携わっていた、特にグローバルにやってこられた方をお願いしたい。
- 大学のエース級の人材が、「本事業の実施のために研究等がおろそかになる」ことがないように、事務負担・教育負担を軽減する仕組みも必要ではないか。
- 本事業が「研究者養成」を目的とした事業ではないことがあまり認知されていない。
- 大学とプログラムオフィサーの相互の意思疎通によってより良いプログラムが生まれると考えている。プログラムオフィサー同士でも情報交換の場があってもよい。
- 採択プログラムの個別の性質に大きく差があるが、全体として大学院教育におけるリーダー養成のどこに問題があるのかをまとめる場も必要。
- 学生がどのようにプログラムを受け取っているか、アンケート等によって定量的な調査が必要ではないか。
- リーダーシップやグローバルリーダーというのはどういう条件を満たしているべきかという文書のたたき台は必要になると思われる。
- 全員でなくてもいいが、各大学から何人かずつ学生が発表するような場を設けて、そこで評価をするというのも一つのやり方ではないか。
- できればプログラムオフィサーのうちの何人かは個別の大学を見るというプログラムオフィサーでなくて、全体が俯瞰的な方向に学生が育っているかどうかを見るプログラムオフィサーとして働いていただけるような人物をお願いしたい。
- プログラムオフィサーに対しては、「こういう学生を将来に育てる」ということを少しブレークダウンした程度のことを、明文化して示す必要がある。
- 会社などでリーダーシップというと、大きなプログラム、タスクフォースのようなものを組んで事業を行う場合が考えられる。そういったとき、外国の会社では、Ph.Dが多くおり、プロジェクトをクロスファンクショナルでやるというようなことは非常に慣れている。ケーススタディというのを幾つか実際にやって

みるか、または企業にいるそういった人材の力を借りてよければ、巻き込んでやっていただきたい。

- プログラムの申請書の様式が事業の趣旨を伝える一番強いメッセージになる。これが、今いろいろ議論されている向きと少し乖離がある。審査する際に大学の持つ基礎的な力とプログラムの有用性を評価するが、どうしても規模が大きい国立大学の方が基礎的な部分で勝ってしまう。今後の中間評価等では、その辺りの内容・構成をもう少し考慮して、リーダーシップ、グローバル性等に対して、実際に若い人たちがそういう力を付けたかどうかというデータを報告書等で求めていくことも重要である。

### (3) その他

- ・次回の委員会は、部会における審査終了後に開催することとした。