

人文社会系大学院博士課程修了者が企業で働くということ

桑畑 洋一郎

1 はじめに

1.1 問題の所在

本稿は、人文社会系大学院博士課程修了者¹⁾へのインタビューを元に、博士課程修了者が、研究機関ではない企業で働くことの実態を明らかにすることを目的とする。より具体的には、人文社会系大学院で博士課程を修了するに至った者における、(1) 企業への就職に至ったプロセス、(2) 就職後企業で経験したこと、(3) 大学院での研究経験の活用の有無の3点に注目する。そのことにより、現在重視されている大学院博士課程院生／修了者のキャリア形成に関する議論に、いくばくかの知見を提供することとしたい。

1.2 社会的背景

現在、博士課程修了者をどうにか活用したいという思惑と需要が多方面から提示されている。例えば文部科学省（2021）によると、近年微減しつつあるとはいえポストドクター等の延べ人数が高止まっていること、その原因としてポストドクター等の雇用が不安定な状況が持続していることが指摘されている。企業における博士課程修了者採用は低水準のままであり、採用者全体の3～4%となっている。また加えて、そうしたことの帰結として、ポストドクター等の高年齢化も進み、大学の本務教員の高年齢化が進んでいる。しかしながら、博士課程修了者の有する可能性が低いと言いうわけではなく、米国では博士号取得者が企業で活躍傾向にある。企業の側としても、採用意向はそれなりに積極的で、採用した企業の満足度は高い。以上のように、博士課程修了者という、高い可能性を有していると思われながら、あまり活用されていない人々の活用が重視されている。

ただしこれらはいわゆる理系の博士課程修了者をめぐる議論であり、本稿で注目する人文社会系の博士課程修了者は、活用を求められる人材の範疇にそれほど入れられてこなかった。しかしながら後述するように、当然ながら人文社会系の博士課程修了者も一定数存在するし、そうした人々が研究機関ではない場で働いている実態の把握をすることもまた、博士課程修了者のキャリアを考える上で重要となろう。

1.3 関連する先行研究

上記のような、とりわけ理解の博士課程修了者の活用が社会的に求められてきたことともあいまって、博士課程修了者をめぐる研究も一定数展開されてきた。

三須ら（2010）は、理工系博士若手人材の計量分析を行い、特に若手の理工系博士人材がどのようにキャリアを積んでおり、今後どのような事態に展開していくかを検討している。また、行政と連携した調査も実施されており、小林と渡辺（2014）によっては、文部科学省技術・学術政策局が行った大規模調査に基づく計量分析を通して、ポストドクターの特性や職業移行が計量的に把握された。

以上のように主に理系の大学院博士課程修了者らへの調査が展開される一方で、人文社会系大学院生についても徐々に研究が蓄積されつつある。吉田文（2008, 2012, 2014）は、主に専門職大学院の機能や、専門職大学院で学ぶ社会人大大学院生に着目し研究を展開してきた。結果、そうした人々にお

いては、内なる動機による進学がなされており、それゆえに高い満足感が存在すること、しかし他方で、企業にはそれほど評価されないということが明らかにされてきた。また、吉田文の編著においても、文系大学院をめぐる主要アクターである、大学院・労働市場・院生の思惑を分析し、それぞれのアクターの動きによって、大学院進学希望者が増加しないということ・大学院が拡大しないこと・労働市場で修士学歴が評価されないということ、の3つの葛藤が相互に悪循環を生じさせていることが指摘されている。

このように、主に吉田に関わる研究によって、人文社会系の大学院生のキャリアについても研究が展開されつつある。しかしながらこの研究は、修士課程の院生に着目したものであり、本稿で着目する博士課程修了者は今もなお、研究の俎上に載せられることは少ない。水月昭道（2007, 2020）のルポルタージュによって文系の博士院生や文系ポストドクターが「ワーキングプア」化していることが社会問題化されたように、研究職に就くことを目指し博士課程に進学しながらも、出口の狭さ等諸要因によって進路の変更²⁾を検討する機会が、むしろ人文社会系院生においても頻繁に生じるのであれば、理系院生のみならず／文系修士院生のみならず、人文社会系の博士課程修了者の実態を把握することは重要な意味を持つであろう。

1.4 本稿の意義

そこで本稿では、研究職を志して大学院に進学した人文社会系大学院博士課程修了者が、研究機関ではない企業で働くことに至る経緯と、そのことに対する当事者の意識を明らかにすることを目的とする。なおその際、水月が明らかにした博士課程修了者の苦境のみではなく、博士課程を修了し現在企業で働いていることに対する、苦境も含めた当事者の理解のありようをできるだけ総体として捉えることとしたい。水月のルポルタージュは、文系博士院生／ポストドクターの苦境を明らかにし社会に周知した点において非常に大きな功績を持つものであるが、当然ながら、必ずしも苦境とは言えない局面も博士課程修了者の生活には存在するし、そうしたことも含めてより詳細な実態を把握することが必要と考えたためである。また、人文社会系大学院博士課程修了者であり、なおかつ研究機関ではない企業で働いている者という比較的少数の人々を対象としていることに鑑みて、加えてそうした人々のキャリアの詳細を見ようとする本稿の目的に鑑みて、インタビュー調査を採用することとした³⁾。

さて、人文社会系大学院博士課程修了者が企業で働くことの実態を明らかにすることにはいかなる意義があるのか。

第1には、現在博士人材の活用が求められている社会における意義がある。既に1.2で概観したように、博士課程修了者をどうにか活用することが必要視される現状がある。そうした中で、あまり注目されていない人文社会系大学院博士課程修了者の実態を示すことは、理系院生中心の施策の漏れを指摘することにもつながる。また他方では、人材として活用されることを求められる一方の当事者である院生・大学院修了者の、就職や企業に対する主観的な理解を把握することにもつながり、葛藤も含めたキャリア形成のリアリティを理解することにもつながる。このことは、より当事者の実態に沿った施策を展開していく上で有用なことであろう。またそれは、現在大学院で学ぶ人々に対する指針を提供することにもつながりうる。

第2に研究面での意義がある。従来の研究ではそれほど注目されてこず、仮に取り上げられてきたとしても困難な側面に注目が集められてきた人文社会系の大学院博士課程修了者の実態を明らかにすることで、困難を抱えていると指摘されてきた人々が、困難をどのようにとらえ、その中で自身の

人生をいかに展開してきたのかを見ることにつながる。そうした、生のリアリティの把握や、大学院博士課程修了者という当事者の理解や行為の合理性を把握することは、社会的に重要な意味を持つ(岸ほか 2016)。

2 調査の概要

2.1 調査対象者

インタビュー調査の対象とするのは、T.H氏である。T氏は1976年熊本県生まれの男性で、福岡県北九州市の大学を卒業後、2000年に九州大学大学院比較社会文化学府修士課程に入学し、2002年に同博士後期課程に進学した。したがって、筆者の大学院時代の先輩にあたる。T氏は2007年に博士後期課程を単位取得退学し、福岡県筑豊地域にある病院に就職した。その後2020年に京都府京都市にある私立学校法人に転職し、2022年に医療関連事業を展開する福岡県福岡市の企業に転職している。なおこの福岡市の企業は、最初に就職した病院と同系列である。

T氏は研究者を志望して九州大学の大学院に進学してきた。筆者の主観ではあるが、大学院の時から非常に研究熱心で、鋭い感性と豊かな知識を持った先輩である。実際に、学術論文のデータベースであるCiNiiでT氏の論文を検索したところ、博士課程在学中に執筆した論文が3本、加えて就職後に執筆した論文が4本ヒットする。

2.2 調査の方法と結果の表記法

2022年9月20日に、オンラインミーティングツールであるZoomを用いてインタビュー調査を実施した。インタビュー時間は約1時間10分である。なおこの調査の前にも、2020年7月にやはりZoomを用いて同様のことを話しているが、その時はアルコール交じりで話をしていただけで、記録を取っていないため本稿では使用しない。

Zoomで実施したインタビューは、T氏の許可を得て録画し、後に筆者が文字化した。文字化したインタビューデータはメールでT氏に送付し確認していただき、使用可能な箇所とそうでない箇所の指示をいただいている。またその際に追加の質問もいくつか行い、回答をいただいた。この追加質問も必要に応じて本稿で用いることとする。

本稿では、以上の手続きを経て文字化されたインタビューデータを分析に用いる。インタビューデータの分析に際しては、――で筆者の発言を、T氏の発言は特に括弧でくくることはせずに記載することとする。また補足は〔〕で行うこととする。

3 分析

3.1 大学院進学の際と進学後の経験

T氏が九州大学大学院比較社会文化学府に進学を志した経緯としては以下のようなものと語る。

――あれ？Tさんってメインの専門は元々社会学でしたっけ。学部の中から。

学部の時は、何だかふんわりした先生についちゃったから(中略)フォークロアの、民俗学とかだったから。で、その先生に言われて、「じゃあ九大受けてみっか」みたいな。(中略)その先生がAさんとかBさん〔どちらも九州大学大学院比較社会文化学府の教員〕を知ってたみたいで、それで、大学院だったら、あとやっぱりどうしても九州だと国立系が強いじゃないですか(中略)

やっぱり九大に行った方がいいんじゃないって感じの。(中略) まあ大学院、他ね…俺も私立の大学院受けてないしな。

このように、「やっぱりどうしても九州だと国立系が強い」ことを念頭に置いた上で、出身大学の指導教員に知己のある九州大学大学院の研究者のことを教示され、同大学院を受験することに決めたわけである。実際に「私立の大学院受けてない」とも語るように、九州大学の大学院への志望がそれなりに強かったと思われる⁴⁾。

入学後同大学院で受けた印象は以下のようなものであった。

——何だろう、九大、院生はたくさんいましたけどみんなのんびりしてた感じが。

まあね。あの頃の大学院はほんとによく分かんない存在だったけど(中略)今はだいぶ変わってきているなって気はするな。完全に。大学の性格が、学部卒業ではないところを目指してる人が大学院に来ているなってのは明確に分かってきたような気がしますね。

——そうか。そういう意味で言うとほんやり感が(笑)。

ほんやり感がまだあの頃はねえ。強かったんですね。(中略) 大学院に行くって、「いや、[大学院に]行かないっていう選択肢があるの世の中に？」みたいな人たちしかいなかった。

——まあ確かに(笑)。

(笑)。4年で終わらしていいのかねみたいな人たちが行ってたところだったからなー。

筆者が「のんびりしてた」「ほんやり感」と表現しているのは、明確に就職等進路のことを念頭に置いて目的合理的に大学院生活を送るのではなく、やりたい研究をやりたいようにやるといった雰囲気が強かったことを指している。それがT氏にも共有されており、「ほんやり感」という筆者の言葉を反復しながら、「『[大学院に]行かないっていう選択肢があるの世の中に?』みたいな人たちしかいなかった」「4年で終わらしていいのかねみたいな人たちが行ってたところ」といった表現を用いている。

筆者の感覚も交えてこの部分の意味を解釈するならば、研究的な行為は好きだし積極的にやるし、論文執筆もそれなりにするが、目的合理的に生活することに対してはそれほど肯定しないといった傾向のようなものが、当時の同大学院には存在していた。そうした傾向にT氏も浸りながら大学院生活を送っており、そのことがまんざらでもなかったため、笑いと諧謔交じりにこのように語るのであろう。そうした、「のんびり」「ほんやり」研究に打ち込む先に、研究機関への就職が何となく現れ出てくるといった雰囲気が——これはT氏の語りからではなく同時期に同大学院にいた筆者の感覚であるが——あったように思われる。

さてこのように「のんびり」「ほんやり」と研究を楽しんでいた状況が徐々に変わってくるようになる。

——それで、Tさん比文〔比較社会文化学府〕に進まれて、修士から博士に上がって…まだまだしばらくは研究者志望でずっとおられた感じですよ。

そうですね。論文も書いて出してみたいなことをやってたパターンですね。

——んで何か博士人材のあれ〔イベント〕に登壇とかされてましたけど、あの辺の時期〔2006～7年ごろ〕ってどんなでした？

あの辺の時期は（中略）大学の先生になるっていうのもかなり厳しい状態になりつつあったんですよね。もう自由競争になって、かつ海外の留学経験とかがかなり重視される、んで業績は重視されるっていう空気になってきて、かつ修士号だけではなくて博士論文も出すのが普通、と言われてそんな雰囲気になってきた。もう桑畑君とか（中略）の時代になると、完全に出すのが普通になったのが、私たちの時がギリギリくらいで、上の人たちは誰も出してなかったし、「どうしようかなー」みたいな空気が漂ってたころですよ。かつ先生たちが、何かそのころから、書類を一生懸命書いてる雰囲気があるんですよ（中略）もう今の大学の先生が典型になってるなというのはほんとによく分かるけど、大半が書類仕事やってるなという感じが出始めたころやったんですね。で、そのころから、それを見出すと、「何か微妙だな。大学に残るのは微妙だな」みたいな空気があって、それで外を。んで外も、そのころから求人が回復し始めてるんですよ。世の流れとして。若い人をちょっと取らなかつたんで、慌てて取り始めたところがあったんですよ（中略）経済的に持ち直してきたころかなという感じですね。おそらくだから、そのくらいの時期から大学院に進学する人がちょっと減ってんじゃないかな。あとほら、修士で就職する人も増えたでしょ。そのころ確か。何か普通に博士に行くのが普通だったのが、「修士から出ちゃいますよ〔修士で修了して企業で働き始めることを入学時から考えている〕」みたいな子たちが出始めて、「そういう選択肢をしてる子もいるな」と思いながら見てた覚えはあるな。

——そうですね。じゃあそのくらいから、大学教員がする書類仕事を見させられてて、見て、「これはちょっと思ってたんと違うな」みたいなのが。

まあそうですね。「これは大変になってきてんな」って感じはあったところですかね。で「もうこれだったら外にいて、外にいて稼ぎながらでも研究はできるか」みたいな感じはあった気はしますね。

やや長い引用であるが、ここでは要するに、「のんびり」「ぼんやり」していた大学院生活の雰囲気が、複数の面で変化したことが語られている。変化とは、第1に「自由競争になって、かつ海外の留学経験とかがかなり重視される、んで業績は重視されるっていう空気になってきて、かつ修士号だけではなくて博士論文も出すのが普通」とT氏が語る業績主義的な雰囲気の高まりであり、第2に「先生たちが、何かそのころから、書類を一生懸命書いてる雰囲気」と表現されるような大学教員という職業の変化であり、第3に「『修士から出ちゃいますよ』みたいな子たちが出始めて」と表現される大学院生の変化であり、第4に「外も、そのころから求人が回復し始めてる」「もうこれだったら外にいて、外にいて稼ぎながらでも研究はできるか」と表現される大学院外の変化の4点に集約される。こうした変化が生じ始めたためT氏も徐々に「大学の先生になるっていうのもかなり厳しい状態」と認識し、方針を転換することとなる。

3.2 企業への就職と職業生活

3.1で見たような大学院生活の変化が複数の面で生じたことを受け、T氏は研究機関ではない企業へ就職する。

——で、病院に。

そうです。医療機関に行くってパターンだったんですね。あん時も別に、その業界に行きたいって思ってたわけでもないの、たまたま「来てくれ」って言われたのが病院だったので、「じゃあ

行くか]って思っただけで行った感じですね〔後日メールで質問したところ、「九州大学が行っていたポストドクター就職支援の流れから紹介され、就職に至った」とのことである〕。

(中略)

——あとは筑豊っていう場所に何かこだわりとかあったんですか？

行ったことがなかった。

——(笑)。

よく筑豊の人が言うけど、「福岡の人はここ来ないもんね」って言うけど、そうなんですよね。福岡と北九州はウロウロするけど、筑豊に来るってないですよ。通常は。私も大学は北九州だったから北九州行った、福岡は九大で行った、筑後の方は、出身が熊本なんで、山越えたらすぐ久留米とか八女なんで、何となく筑後も分かるんです。でも筑豊はほんと分かんない。

——そっか。北部九州っていうエリアはある程度希望があった感じ？

いやー、これと言って何もないっちゃあなかったね。地理的なエリアで職業考えたことはなかったっすね。

以上のように、特定の職種や業種にこだわりはなく「たまたま「来てくれ」と言われたのが病院だったので」医療機関で働き始めることとなる。また勤務地についてもせいぜい「行ったことがなかった」程度の動機からの選択であり、こだわりがあったわけではない。企業に就職しようと方針転換した後に、狙いを定めて特定企業や特定業種・職種への就職を志したわけではなく、九州大学の就職支援の制度に沿う形で就職していったわけである。

したがって、少なくともT氏自身には、就職以前に大学院での研究生活で修得していた知識や技能を、職業生活において直接生かすことはそれほど想定されていなかったと思われる。また同様に、採用する側の企業も、人文社会系の大学院博士課程修了者の有するであろう知識や技能を期待して採用したわけではないようだと言及するT氏は語る。

——ちなみに、研究されてきたことって採用の時に話題になったりするもんなんですか？

なったかな…。あん時は…まあ大学院卒を雇うっていうのが初めてのケースだったんですよ。研究の内容とか、まあ所属学会を書いて、そのことで話を聞かれた覚えはあったけど、そのことも何だか…日本風俗学会ってあるんですよ。(中略) 風俗だと思ってるんですよ。水商売の。それで笑い話になった覚えがあるくらいですね。だから別に、大学院に行った人っていうのを見たことがない人たちなんで、それくらいしか話題にならなかった気がしますね。あと、後々話を聞くと、周りの職場の人たちはすごい警戒したらしくて。「すげー変な人が来るんじゃないか」って。

——(笑)。それはよくイメージされてたような〔研究者志望＝我が強く協調性がないという、当時よく語られていたイメージ〕文系院生。

そうそう。そのころのイメージなんですよ。だからたぶん、そのころはあれなんです。「こういう能力が欲しいから大学院生を雇う」とかっていうのは、まだそこまで発達してなかった。

(中略)

——あれ、病院って広報で働いていましたよね。確か。

広報広報。あの時は、広報というものを立ち上げるスタートだったんです。で、そういうのもあって、ちょっと毛色の変った人を入れてみようというのもあったみたいですね。

——なるほど(笑)。え、毛色の変ったって、スキルが期待されてっていう感じ…ではなく？

雰囲気とか？自分たちの知らないこと知ってそうとか？

そうそうそう。そういうイメージですね。新規事業を立ち上げるときに、既存の人を入れたら既存のことをやりそうだから、あんまりやったことがない人を入れてみようみたいな雰囲気だったって感じみたいですね。

——ふーん。で、実際働き始めてどういったこととかをしてっていう要望があったんですか？

いや別に、あんまりね、そんなに…要望的な要望…まあただ、文章書いたりとかは広報なんで、(中略)病院の広報は自分たちで文章書いたりとかっていうことが多かったんです。文章書いたりをして、記事を作っていくみたいなことを最初1年…1年くらいそれをやったのか。2年目からは新しい建物を立ち上げるプロジェクトの方に参加したので、そっちになると結構プロジェクト進行みたいなことをさせられたみたいな感じですね。多分ね、そのころは明確に目的がなかったんだろうな。

—— (笑)。

今ならね (笑)、結構企業の方も変わってるんですよ。今なら企業もジョブ型の雇用みたいな感じになってきてるんで、「この仕事に対しての貢献を期待しますよ」って話が結構主流になってるけど、そのころはフワッとした、ジェネラルな感じの、できる能力を働きながら見定めていくみたいな雰囲気で動いてたんで、ちょっと今の就職状況とは違うかもしれませんね。

——じゃあ結構、途中からはまた違ったのかもですけど、初期の内は他の人が気づかないような視点を入れてくれないかなみたいなことを期待されて、その新規立ち上げ系のところに。

そうですね。おそらくそうなのでしょうね。既存だといろいろ面倒くさそうなところもあるんで、まず1回力試しも含めてやってみてみたいな感じのところもあったんでしょうね。「調べてやってね」みたいな。

つまりは、採用する側も人文社会系の大学院博士課程で研究をしてきた経験がどのように活用可能なのか分かっていない状況が現在以上に強くあり、そうした中でT氏は職業生活を開始したわけである。とは言え、博士課程修了者に対する期待が全く何もなかったわけでもなさそうである。例えば、「あんまりやったことがない人を入れてみようみたいな雰囲気」「既存だといろいろ面倒くさそうなところもあるんで」といったことから、それまでにない経歴の持ち主だからこそその視点が導入されることへの期待が存在していたことが推察される。また、「病院の広報は自分たちで文章書いたりとかっていうことが多かったんです。文章書いたりをして、記事を作っていくみたいなこと」「結構プロジェクト進行みたいなことをさせられた」「『調べてやってね』みたいな」といった、T氏が実際に行ってきた業務からは、文章作成／プロジェクトの運営／調査とデータ収集・分析といった技能があるであろうと期待されていたであろうことが見て取れる。

このように、採用する側もそれほど明確な期待があったわけではない——期待そのものがなかったわけではなく、どこを期待すべきか見定められていなかったと表現すべきであろう——が、T氏が能力を発揮して業務を遂行していったため、そのことが評価されT氏は主に企画経営に携わるポストを担うこととなる。

——病院では2年目で新規のところに移ってっていう流れで。その後の異動とかはどんな感じだったんですか？

その後は…建物系は広報と兼務なんだよね。広報と兼務で建物系をやって、それが多分…5～6年

やって、ずっと兼務。兼務の中で、途中で総務に行って、建物立て終わった後で企画管理課っていうところに移って、そしたらまたここと何かを兼務しろって言われて、今度は開発系の部署の兼務になって、今度はその開発系が一番長かったんですね。兼務がずっと続いたまま、あそこが6~7年くらい。そして最後がまた広報に戻って、広報の課長みたいな形だったかな。(中略) まあ経営企画と総務を行ったり来たりしてたイメージになるんですかね。

——じゃあ結構中心的な部署が多たってことはやっぱり何か…評価されてって感じはしますけど。

評価かな。使いやすいんだらうなって気はするけど。

——それ評価ですよ (笑)。

まあまあまあ (笑)、使いやすいってのはあるんだらうなって思うね。経営企画とか総務っていうのはちょっとまたね、毛色が事務の中でも違うところがあるんですね。人事は結構どぶ板的な情に訴えてきちんと手続きをしていく、財務は間違いなくきちんとこなす、で毎年を回すって人で、経営企画と総務は何だらうね…立ち上げとか、あとは外部との折衝関係。広報になってくるとね、また人当たりとか信頼性みたいところが認められたりするけど、その辺なんだらうな。これが大学院と何かつながるかっていうとなかなか。

T氏自身は謙遜するが、「立ち上げ」「折衝関係」「人当たりとか信頼性」といった部分が必要なことを理解した上で、その部分で能力を発揮したがために同様の部署を複数担当することになったということなのだろう。特に「立ち上げ」「折衝関係」といった部分は、明示的ではないにせよ採用時にT氏に対して採用側が期待した能力でもあったと思われ、この点で、採用側にとっては、人文社会系の大学院博士課程修了者を採用した目論見が適ったと考えられる。

この後T氏は学校法人に転職する。転職の経緯や、転職後の業務は以下の通りである。転職の際は、初職での経験や業績が評価されたように——T氏自身はそう言わないが——筆者には思われる。

——で、そういう風に病院の後、京都の大学に移られたのっていつでしたっけ。

2020年かな。

——それはまた何で。何でって言うのもあれですけど。

いやー、いろんな職業経験するのも楽しいかなって思ってた感じですね。

——大学はどういう枠なんですか？Tさんが入られたのは。

私が入ったのは専任職員で、その時の採用は年齢制限がなかった。

——へー。それはすごい。

非常に珍しいケースでしたね。通常はやっぱり35歳前後とか、行っても40歳まで、40歳以上であれば役職経験者っていうのが細かくつくんですけど、その時はなかったんです。

——なるほど。で、大学でも広報してらっしゃる？

いや、大学では経営企画か。やっぱり経営企画系。で、(中略) 法人系と教学系で別れてるんですね。法人が学校法人全体の運営、教学は通常の教学のとなっていて、私の場合はどっちかというとな法人系の。ただ、うちの大学は一大学一法人なんで、もう引っ付いてる感じなんですね。

——病院の時の経歴が生きて大学になって感じ？まあその辺Tさんの推測も入ると思うんですけど。

まあそうね。その辺で評価はあったんでしょうね。一応何のかんで肩書は課長でやってるわけ

でしょ。その辺はあったかもしれないですね。

このように、初職で能力を発揮し「課長」となっていたことも評価され、初職と同様「やっぱり経営企画系」に採用されることとなる。また、転職後の学校法人での業務でも初職の医療機関と同様に、それほど明確な期待感はなかったものの、前段で推察として示したような期待が、初職よりも明示的であったことが見て取れる。

——現職〔インタビュー時点での話。この後福岡市の企業に転職されている〕に比文で博士までいてってというのが、採用する側にプラスまで働いててって感じます？もうさすがにそこは。

大学という職場だと若干はあるかもしれないですね。「非常勤講師されてたんですね」とか、そういうのまで経歴書に書いとくと何となくは分かるじゃないですか。通常の企業よりは。

——なるほど。今はどういう感じのお仕事を求められてる感じなんですか？

今はどっちかと言うと法人運営。あれはもうほんと独特だなって思う。学校法人の運営ってというのは、すごい数の規則があって、その規則に基づいて法人運営をする。んで学校法人なんて公益性を非常に求められるから、文科省なり財務省なりが監査に入ってくるんで、「まずは間違いなくやる」みたいなところの方が大きいですね。(中略)人文系の先生と話すときよく分かるんですね。「先生方がそういうのもよく分かる」と。でも逆に、職員さん分かんない時がある。通訳みたいにならないといけない時がある。んで「あれは、先生はこうこうこう言ってて、こうしないと大学院生が来ないよって言うてるんすよ」って言うと、「あー、なるほどね」みたいな、職員側は「なるほどね」みたいになる時もあるんですね。

このように、学校法人での業務でも、初職同様に文章作成や運営といった技能が期待されながら実務を行っていた。また加えて、同法人は大学運営もしているため、関連する規則の読み込みや、あるいは教員特有の語彙を職員に理解可能なように「通訳みたいに」なるといったこともT氏は行ってきた。こうしたことは、後にも見るように、T氏が大学院生時代から研究遂行において資料読解を中心にやってきた経験や、人文社会系の大学院博士課程院生として、人文社会系の研究者の感覚や思考様式に触れてきた経験が生きていると思われる。

3.3 大学院での経験がいかに生きるのか／生きないのか

以上のようにT氏は企業に就職し、採用側のそれほど明示的ではない期待にも応えながら、評価を獲得し、職業生活を送ってきた。それでは、大学院での経験が企業への就職や職業生活にいかに生きたのか／生きなかったのか。前節までに見てきたこととも重複する部分はあるが、ここではそのことを見てみたい。

——でも何か、明示的にこれが大学院行ったからとかっていうよりは、お話聞いていると、(中略)多分いらっしゃる組織に何がプラスになるかなって考えてらっしゃるけど、どっぷりとコミットするというよりは、ちょっと距離を取って俯瞰できるみたいなのは。

まあそうですね。そういうのは確かに、そう。学部卒から見た時の大学院卒の人ってのはこういう風に見えるのかなってのは思う時はありますね。

(中略)

——でもまあTさん自身も俯瞰できるっていうのが結構、僕が言うことでもないですけど(笑)、大学院で研究してきたってことが仕事に生きてるのかなっていうのは聞いててしなくはないですけどね。

そうですね。まあ確かにね。そういうところはあるのかもしれないですね。大学院に行くと確かに個別の知識というよりも全体的な知識をまず学んでみたい感じになるので、それが生きるのかもしれないですね。

——うん。(中略) Tさんどっちかという、研究の方法としては資料収集ですよ。インタビューやってたタイプと違うもの見方があるのかなってのがなくはないですねその辺。

あー、そうね。確かにね。そういう…研究手法によるというのは、大学院の時に性格がみんな分かれてましたもんね。

このように、明示的ではないが、「学部卒から見た時の大学院卒の人ってのは」、組織全体を俯瞰しその中で必要な役割を担うことができると言えるのではないかとT氏も同意する。またそこには、「大学院に行くと確かに個別の知識というよりも全体的な知識をまず学んでみたい感じになるので、それが生きるのかもしれない」とT氏が語るように、研究を進展させる上で経験してきた、先行研究における問題系と自身の研究の展開可能性を俯瞰する視点が活用されているのではないかとする。またそうした視点は、研究テーマというよりは、研究において必要となる方法や手法、技法——すなわち調査・分析・考察といった研究実践のプロセス——から経験的に修得されるものではないかと理解している。

ただしこうした視点は、知らず知らずの内に身についた部分が多いとT氏は感じているようで、T氏は先のインタビューに続けて「ただそれをどういうカリキュラムで学ばせるかってなるとなかなか難しいよね(笑)」ともする。

以上のように、大学院で修得したことは、就職においても職業生活においても何かしらの形で活用されていることは間違いないと思われる。ただしそれは、「カリキュラム」のように明示されているわけではなく、その点で吉田が注目した専門職大学院とは異なる面があるのだろう。

ただしとは言え、大学院側が、そうした方法や手法、技法の修得が研究のみならず他の分野に進んだ場合も活用可能であることを全く認識していないとも言えないようである。それは、T氏が大学院生活を送っていた九州大学大学院比較社会文化学府の後身である九州大学大学院地球社会統合科学府では以下のような能力を院生に修得させることを理念として掲げている。

(1) 問題の全体像を俯瞰する統合的学際性

本学府は「統合的学際性」を備えた高度人材の養成を目的としています。そのために、学際的な研究方法の基礎を体系的に学べるカリキュラムや、問題関心に応じて自由に複数の専門分野を組み合わせ履修できる方式を備えています。また、専門分野の異なる複数の指導教員団による指導体制を整えており、幅広い観点から研究指導を実施し、統合的学際性の涵養を支援します。

(2) 問題の根源を見抜く高度な専門性

「統合的学際性」の基礎となるのは、高度な専門性です。国連や世界銀行などの国際機関への就職要件を見ても、自分が得意とする専門領域を持っていることが求められています。また、現実社会の複雑な諸問題の根源を見抜くためにも、高度な専門性に裏打ちされた分析能力が必要となります。本学府では、地球科学、生物学、政治学、歴史学、考古学、文学、言語学、社会学、人類学、

宗教学、国際関係論、経済学などを専門とする教員を備えており、研究者としても、また実務家としても活躍するうえで要求される専門性を身につけることができます。

(3) 多様な人々と協働するためのコミュニケーション能力、リーダーシップ

実社会において、もっとも必要とされる能力、それは専門や歴史的・社会的背景、そしてものの考え方などが異なる人たちとの間で円滑にコミュニケーションをおこない、協働する力です。ここで言うコミュニケーション能力とは、自分の考えを他者にわかりやすく伝えるだけではなく、相手の伝えようとしていることを適切に理解する力の双方を指します。また、具体的な課題の解決のために専門の異なる人々を束ね、ゴールへと導いていくリーダーシップも必要となります。本学府では出身や専門、問題関心の異なる学生間での議論やディベートなどを通じて、このコミュニケーション能力を磨くほか、実務の世界で活躍できるリーダー育成のための特別なプログラムも用意しています。(九州大学大学院地球社会統合科学府 2023)

(1) の「全体像の俯瞰」はまさしく筆者が指摘し T 氏が同意した視点につながるものであるし、(2) と (3) についても、特に3.2で取り上げたような T 氏が評価された能力につながるものであると思われる。このように、仮に大学院のカリキュラムレベルで明示されていなくとも、大学院教育の理念レベルで修得が目指されていた能力は院生において修得がなされており、それが研究機関以外の企業で働く際にも活用されていると考えられよう。

4 考察

まずは本稿で見てきたことをまとめながら、導き出される示唆を提示することとしたい。本稿で取り上げた T 氏の経験からは、人文社会系の博士課程修了者にはこれまで注目されてきた大学院生とは異なる経緯で就職に向かっていることが見えてきた。

まず、T 氏の場合は、大学院進学は、研究をしたいという思いの強さが大学院進学の主たる動機であり、企業で働く上でのキャリアアップ的な意識は相対的に弱かった。この点は、吉田文が注目してきた社会人大大学院生や、専門職大学院の院生とは異なる部分であろう。またおそらく、政策的に注目され続けている理工系の大学院生とも異なる意識であると思われる。人文社会系の博士課程修了者——特に T 氏と同時期に進学した人々——は、企業への就職という経路をそれほど念頭に置かず大学院に入ってきた。

しかしながら、複数の要素によりそうした状況に変化が生じる。要素としては第1に業績主義的な雰囲気の高まり、第2に大学教員という職業の変化、第3に大学院生の変化であり、第4に大学院外の変化の4点が主に存在していたことが見えてきた。こうした、当の大学院生自身のみ起因するわけではない要素の発生により、大学院で研究をし、その後何かしらの職業に就くことの意味が変化してきた。

そこで T 氏の場合は、研究機関ではない企業で働く道を選択することとなる。その際もやはり社会人大大学院生や専門職大学院の院生、あるいは理工系の大学院生とは異なり、研究してきた内容そのものが就職や職業生活に直結するわけではない状況があった。そのため、T 氏の場合は、業種や職種を積極的に選択するというよりは、大学院側の支援に沿った形で初職に就くこととなる。就職の際に大学院での研究経験が明示的に生かされるかというところではなかったようだし、採用側も博士修了者としての明示的なスキルを期待したわけでもないことが T 氏によって語られていた。

ただし、大学院博士課程を修了したことによって能力が備わっていなかったかというところというわ

けではないし、そうした能力が職業生活において活用されなかったかということもこれまたそういうわけでもない。T氏の場合は、研究を進める上で身につけていった、必ずしも研究テーマに付随するものではない能力の高さが存在していた可能性が示唆された。そうした能力とは具体的には、特に文書作成能力、正確性と効率性、折衝能力、俯瞰的な視点といったものが挙げられた。これらは研究テーマではなくむしろ研究の方法や手法、技法と関連する部分であった。またこうした能力については、大学院側もカリキュラムにおいて修得を明示していたものではなかった。しかしかといって大学院側が修得を全く意図していなかったかということもそうではなく、教育理念のレベルで提示されていた修得目標とはかなりの部分で合致するものであり、意図しない形で修得されたものというよりは、意図が明示されていなかっただけで、大学院側の理念レベルでは意図されており、かつその意図に沿った教育が大学院生に対して提供されていた可能性を、T氏の経験は示唆していると思われる。

本稿では、これまでそれほど注目されてこなかった人文社会系の博士課程修了者の就職と職業生活に注目し、その実態を、苦境に限定されない局面も含めて捉えようとしてきた。このことには、人文社会系の博士課程修了者たちの経験を総体として捉えることにつながり、一定の意義があるものであると言えよう。

ただし本稿には課題も残る。最大のものは、T氏1人のインタビューに調査が留まっており、その一般性の検討ができていない点である。この点は、今後他の博士課程修了者へのインタビューを実施しながら、人文社会系の博士課程修了者たちの経験をより相対的に理解することとしたい。

付記

本稿は、科学研究費補助金（19K02873, 代表：菅澤貴之）の助成を受けたものです。

注

- 1) なお本稿では、「博士課程修了者」に単位取得退学者も含めることとする。
- 2) とは言え本稿でも後に見ていくように、進路の変更には幅があるし、変更後の再変更もありうる。ことが、当事者たる人文社会系の大学院博士課程修了者において理解されている。
- 3) インタビュー調査を含めた質的調査と、量的調査の対比や射程については大谷信介ほか編（2013）をはじめとした社会調査法のテキストに詳しい。
- 4) この点は同じ大学院に進学した筆者も同様で、出身大学である琉球大学の大学院と九州大学大学院比較社会文化学府以外はどこも受験しなかった。

文献

- 岸政彦・石岡丈昇・丸山里美, 2016, 『質的社会調査の方法——他社の合理性の理解社会学』有斐閣。
- 小林淑恵・渡辺その子, 2014, 「ポストドクターの正規職への移行に関する研究」『DISCUSSION PAPER 106』（2022年11月30日取得, https://nistep.repo.nii.ac.jp/?action=repository_uri&item_id=4181&file_id=13&file_no=3）。
- 九州大学大学院地球社会統合科学府, 2023, 「地球社会統合科学府（地球社会統合科学専攻）の理念」（2023年1月27日取得, https://isgs.kyushu-u.ac.jp/graduate_school/graduate_school2.php）。
- 水月昭道, 2007, 『高学歴ワーキングプア——「フリーター生産工場」としての大学院』光文社。
- , 2020, 『「高学歴ワーキングプア」からの脱出』光文社。

- 三須敏幸・巖岩晶・茶山秀一，2010，「博士人材の将来像を考える——理学系博士課程修了者のキャリアパス」『調査資料184』。
- 文部科学省，2021，「博士人材のキャリアパスに関する参考資料」（2022年11月30日取得，https://www.mext.go.jp/content/20211020-mxt_kiban03-000018518_5.pdf）。
- 吉田文，2008，「大学院で学ぶ社会人」『IDE 現代の高等教育』502:10-14。
- 大谷信介・木下栄二・後藤範章・小松洋編，2013，『新・社会調査へのアプローチ——理論と方法』ミネルヴァ書房。
- ，2012，「社会人の再教育と経営系専門職大学院」『日本生涯教育学会年報』33: 3-21。
- 吉田文編著，2014，『「再」取得学歴を問う——大学院の教育と学習』東信堂。
- ，2020，『文系大学院をめぐるトリレンマ——大学院・修了者・労働市場をめぐる国際比較』玉川大学出版部。