

Title	日本における人文社会科学分野の博士留学生のキャリア多様化を促進するキャリアサービスメカニズムに関する研究
Author(s)	于, 真冉伊
Citation	
Issue Date	2025-09
Type	Thesis or Dissertation
Text version	ETD
URL	http://hdl.handle.net/10119/20067
Rights	
Description	Supervisor: 白肌 邦生, 先端科学技術研究科, 博士

氏 名	YU Zhenranyi		
学 位 の 種 類	博士（知識科学）		
学 位 記 番 号	博知第 394 号		
学 位 授 与 年 月 日	令和 7 年 9 月 24 日		
論 文 題 目	Career Service Mechanism for Promoting Career Diversification of International Doctoral Students in the Humanities and Social Sciences in Japan		
論 文 審 査 委 員	白 肌 邦 生	北陸先端科学技術大学院大学	教授
	由井 蘭 隆 也	同	教授
	Kim Eunyoung	同	准教授
	郷右近 英 臣	同	准教授
	Xiucheng FAN	復旦大学	教授

論文の内容の要旨

In recent years, the career development issues of PhD graduates have gradually gained attention. However, in the fields of humanities and social sciences, especially in non-English-speaking countries like Japan, the career transition paths for international PhD students remain severely neglected. This paper focusses on the structural challenges faced by international PhD students in the humanities and social sciences in Japan, aiming to explore how to integrate emotional mechanisms, skill transfer mechanisms, and technology empowerment mechanisms through the lens of service science to construct a service framework that supports their diverse non-academic career transitions.

Three related sub-studies are included in this thesis. Through interviews with international PhD graduates in Japan, Study 1 investigates the emotional mechanisms of cruel optimism. It explains how a variety of elements, including social culture, family, and academic institutions, restrict PhD students' capacity to develop professional identities and make career choices. To better understand how international PhD students recognize, cultivate, and use their transferable skills in a cross-cultural setting—and make the shift from researcher to non-researcher professional identities—Study 2 proposes the AACA framework (awareness–assessment–cross–action). Study 3 builds the concept framework of human-AI value co-creation, highlighting how doctoral students can enhance their action and career decision-making skills through resource integration, capability recognition, and intelligent feedback in dynamic collaboration with AI systems.

Based on the above research findings, Chapter Six comprehensively proposes a multi-party collaborative career service system framework centered on international doctoral students. This framework consists of three parts: the emotional support module, the skill transformation module, and the AI empowerment module. It integrates universities, external career institutions, and technology platforms to build a service ecosystem that encompasses psychological adjustment, cultural capital development, and intelligent intervention.

This thesis makes multiple theoretical contributions in the fields of career development theory, doctoral education research, and service design, proposing that doctoral students should be viewed as co-creators of their career paths rather than passive service recipients. On a practical level, this study provides universities, enterprises, and policymakers with a set of career support service design principles that are inclusive, cross-culturally adaptable, and technically feasible, with the potential to drive a paradigm shift in doctoral education from an academic

specialization model to a diverse competency and self-development model.

Key words: higher education, humanities and social sciences, cruel optimism, career development, career service, professional identity, transferable skill, cross-cultural, international PhD

論文審査の結果の要旨

本論文は、日本で学ぶ人文社会系国際博士課程学生の終了後のキャリア発展を対象として、感情的要因、スキル移転、および人間と AI の協働による価値共創という三つの視点から体系的分析を行い、利用者中心のキャリアサービス設計に資する新たな理論枠組みを構築した研究である。特に、(1) 国際博士課程留学生のキャリア形成に関する質的研究、(2) 博士課程修了者のトランスファラブル・スキルの育成・発揮メカニズムに関する研究、(3) AI 協働型キャリアガイダンス枠組みの構築という三つの研究を相互補完的に実施し、従来研究の限界を超える包括的理解を提示した点に、新規性と学術的貢献が認められる。

本論文の第一の成果は、国際博士課程修了者のキャリア認知と行動選択において、学術志向への固執と将来性の低さを同時に抱える「残酷な楽観主義 (Cruel Optimism)」がいかに発生するのかを、感情社会学的観点から解明したことである。具体的には、日本の文化的・制度的文脈において、留学生がキャリア選択時に経験する葛藤、自己同一性の揺らぎ、および社会的期待の影響を質的データに基づき明らかにし、感情がキャリア意思決定に及ぼす影響を理論的に位置づけた。この分析は、非西洋圏高等教育の国際博士人材研究に新たな理論基盤を提供している。

第二の成果は、博士課程で培われた能力を学術的職域以外の職域へと展開する「スキル移転プロセス」を AACA (Awareness-Assessment-Cross-Action) フレームワークとして提示し、従来抽象的に語られてきたトランスファラブル・スキル概念を、獲得・変換・適用という具体的ステップに分解して可視化した点である。これにより、博士人材の多様なキャリアパス形成における能力活用戦略の設計に資する理論的・実務的示唆を与えている。

第三の成果は、上記の知見を踏まえ、人間と AI の協働による価値共創型キャリアガイダンス枠組みを提案したことである。本枠組みは、AI を情報提供ツールではなく意思決定支援のパートナーとして位置づけ、個別化・適応型のキャリア支援サービス設計を可能とする。このアプローチは、利用者の感情的支援と能力開発の両立を目指す点で革新性が高く博士人材キャリア開発支援の新たな方向性を示している。

以上のように、本論文は、①三つの独立かつ相互補完的な研究の遂行、②残酷な楽観主義の発生因の理論的解明、③その知見に基づく AI 協働型キャリアサービス提案という明確な新規性を有し、博士人材キャリア支援研究のフロンティアを切り開くものである。理論的・実務的意義は高く、博士(知識科学)の学位論文として十分に価値あるものと認められる。