

文 部 科 学 省

平成 2 1 年度 先導的_レ大学改革推進委託事業
(社会人の大学院教育の実態把握に関する調査研究)

報 告 書

平成 22 年 3 月

早 稲 田 大 学

目 次

1. はじめに.....	1
2. アンケート調査.....	4
2.1 調査概要.....	4
2.1.1 大学院への実態調査.....	4
2.1.2 社会人学生への実態調査とニーズ調査.....	5
2.1.3 企業等の産業界、地域社会への実態調査とニーズ調査.....	5
2.2 調査結果.....	6
2.2.1 大学院への実態調査の結果（単純集計）.....	6
2.2.2 社会人学生への実態調査とニーズ調査の結果（単純集計）.....	30
2.2.3 企業等の産業界、地域社会への実態調査とニーズ調査の結果（単純集計）.....	59
2.3 分析結果ポイント.....	78
2.3.1 視点1：「人材要件」に関する「大学院・社会人学生・企業」の3視点でのギャップ.....	78
2.3.2 視点2：「受入実績がある企業」の大学への期待.....	80
2.3.3 視点3（経済的視点）：授業料の主な負担者（9割）である個人が求めていること.....	82
2.3.4 3つの視点のまとめとして：.....	83
3. 大学院ヒアリング調査結果.....	84
3.1 佐賀大学大学院工学系研究科.....	85
3.2 熊本大学大学院社会文化科学研究科教授システム学専攻.....	86
3.3 信州大学大学院工学研究科情報工学専攻.....	89
3.4 東北大学大学院教育情報学教育部.....	90
3.5 静岡大学大学院情報学研究科・創造科学技術大学院.....	91
3.6 東京学芸大学大学院教育学研究科.....	93
3.7 上越教育大学大学院学校教育学研究科.....	93
3.8 東京工業大学大学院総合理工学研究科知能システム科学専攻.....	94
3.9 電気通信大学大学院情報システム学研究科.....	95
3.10 東京大学大学院情報学環.....	97
4. 企業ヒアリング調査結果.....	98
4.1 ヒアリング先：ANA（全日本空輸株式会社）.....	98
4.1.1 環境的側面.....	98
4.1.2 人材的側面.....	98
4.1.3 （新）大学院制度へのニーズと条件.....	98
4.2 ヒアリング先：ソフトバンクモバイル株式会社.....	99
4.2.1 環境的側面.....	99
4.2.2 人材的側面.....	100
4.2.3 （新）大学院制度へのニーズと条件.....	100
4.3 ヒアリング先：NEC／NECラーニング（日本電気株式会社）.....	101
4.3.1 環境的側面.....	101

4.3.2	人材的側面	101
4.3.3	(新) 大学院制度へのニーズと条件	102
4.4	ヒアリング先：株式会社三菱総合研究所	103
4.4.1	環境的側面	103
4.4.2	人材的側面	104
4.4.3	(新) 大学院制度へのニーズと条件	105
4.5	ヒアリング先：株式会社アクセル	106
4.5.1	環境的側面	106
4.5.2	人材的側面	106
4.5.3	(新) 大学院制度へのニーズと条件	107
4.6	ヒアリング先：株式会社内田洋行	107
4.6.1	環境的側面	107
4.6.2	人材的側面	108
4.6.3	(新) 大学院制度へのニーズと条件	108
5.	諸外国における社会人教育の状況についての情報収集	110
5.1	欧州（ドイツ、イギリス、フランス など）	110
5.1.1	イギリス	110
5.1.1.1	イギリスの高等教育の概要	110
5.1.1.2	イギリスの高等教育における質保証	110
5.1.1.3	イギリスにおける社会人の大学院での再教育	111
5.1.2	フランス	111
5.1.2.1	フランスの高等教育の概要	111
5.1.2.2	フランスの高等教育機関における質保証	112
5.1.2.3	フランスにおける社会人教育制度など	113
5.1.2.4	フランスにおける社会人の大学院での再教育	113
5.1.3	ドイツ	115
5.1.3.1	ドイツの高等教育の概要	115
5.1.3.2	ドイツの高等教育機関における質保証	116
5.1.3.3	ドイツにおける社会人の大学院での再教育	116
5.2	アメリカ	118
5.2.1	アメリカの高等教育の概要	118
5.2.2	アメリカの高等教育機関における質保証	118
5.2.3	アメリカにおける社会人の大学院での再教育	120
5.3	シンガポール	121
5.3.1	シンガポールの高等教育の概要	121
5.3.2	シンガポールの高等教育機関における質保証	122
5.3.3	シンガポールにおける社会人の大学院での再教育;	123
5.4	韓国	124
5.4.1	韓国の高等教育の概要	124

5.4.2 韓国の高等教育機関における質保証	124
5.4.3 韓国における社会人の大学院での再教育	125
6. 考察	128
6.1.3 者に対するアンケート調査の単純集計からの考察（再掲）	128
6.2.3 者に対する共通質問項目からの分析（再掲）	129
6.3 総合考察（大学院，企業へのヒアリング結果を含めて）	130
7. 資料	134
7.1 アンケート調査票	134
7.1.1 大学院への実態調査	134
7.1.2 社会人学生への実態調査とニーズ調査	145
7.1.3 企業等の産業界，地域社会への実態調査とニーズ調査	156

1. はじめに

近年、個人の生涯にわたる社会人教育の必要性が強調されている。その背景には産業構造の変化や技術革新・産業のグローバル化等により、産業の知識集約型化が進展し、労働者に求められる職業能力も多様化・高度化していることがあげられる。長期に亘る雇用不安や漠然とした社会不安などを背景に、個々の職業能力を高める必要にせまられていることも事実である。そのため職業生活の節目節目においては、高度な専門的職業能力を習得するための専門的・体系的で高度な教育訓練が望まれ、それらに対応する機関として、大学院教育が注目されてきている。しかし大学院教育は、このように社会からの要望があるにもかかわらず、社会人向けに広く普及が進んでいるとは言い難いのが現状である。

一方、高等教育機関としての大学院の役割にも変化が求められている。優れた研究成果をあげ、学問創出の基礎の構築、産業創出の基盤提供が、高等教育機関の重要な役割であることは言うまでもないが、「学士力」「修士力」の名のもとに社会に貢献する人材育成、すなわち教育にも大きな期待が寄せられている。特に、社会構造の大きな変化の流れにあって、個人の生涯にわたる学習（生涯学習）を支援するための知的リソースとしての高等教育機関の役割は極めて大きい。

さて、個人の生涯学習、中でも社会人の学び直し（再教育）に焦点をあてるのであれば、例えば、文部科学省にはおいては、「社会人の学び直しニーズ対応教育推進プログラム」委託事業を展開して、多くの優れた取組が報告されているが、学部教育の中での社会人教育に限定されたものが多く、必ずしも大学院レベルでの社会人教育の取組は十分とは言えない。また、厚生労働省では、社会人の多様な教育訓練ニーズに応えるため、公共職業能力開発施設における職業訓練のほか、民間教育訓練機関（専門学校、各種学校等）、民間企業等に委託した職業訓練を実施している。さらに平成 13 年度からは中高年ホワイトカラー離職者の増加を受け、これらホワイトカラー層を主な対象とした大学・大学院等における高度な職業訓練の委託を行っている。この結果、より広い階層への職業能力開発に寄与することとはなったが、これが必ずしも有効に機能しているとは言い難いとの報告がある。このため、社会人教育としての大学院教育を活用するためにはどのようなことが重要かを探るため、今一度現状を認識する必要がある。

そこで、社会人の大学院教育に関する実態調査を実施し、社会人への大学院教育の改善及び更なる普及を促進するための方策を検討することを目的として、先導的の大学改革委託事業の一環として「社会人の大学院教育の実態把握に関する調査研究」を実施した。

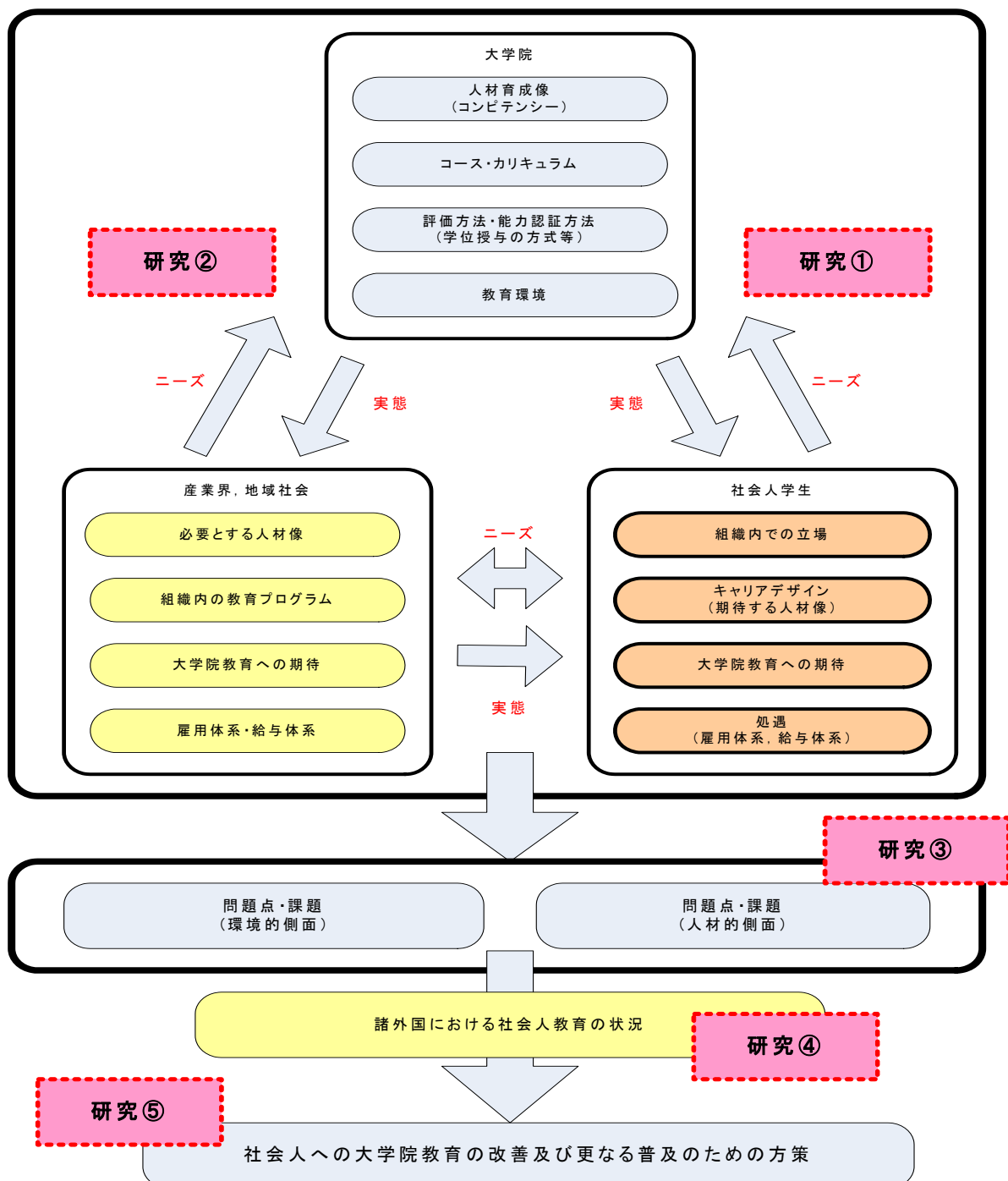
我が国が成熟した知識社会としての基盤を形成するためには、社会人の再学習、特に大学院レベルの高い専門的知識・職能を有する人材として輩出することが求められる。具体的には、社会人が自身でデザインしたキャリアパスの一環としての再学習を支援するための大学院レベルの教育・研究環境の構築が必要となる。しかしながら、現状では、社会人を受け入れる側の大学院、送り出す側の産業界、地域社会の双方に様々な問題が存在しており、それらを解決し、社会人への大学院教育の自由度と実効性を高め、大学レベルでの再学習をより一層促進する方策を検討する必要がある。

そこで、本研究においては、社会人を受け入れている（受け入れの実績のある）大学院、社会人学生、企業等の産業界、地域社会への実態調査、および社会人学生、産業界、地域社会のもつニーズに関する調査を実施した。特に、人材育成の観点からのコンピテンシーの側面（人材的成

面), および社会人が学習を進める上での環境の側面(環境的側面)の両側面からの調査を実施した。

具体的には上記の目的を達成するために, 具体的には以下の5つの研究を実施した。

- 研究① 社会人の受け入れ実績のある大学院, および社会人学生への実態調査
- 研究② 企業等の産業界, 地域社会への実態調査とニーズ調査
- 研究③ 大学院の実態(現状)と企業のニーズとの関係分析による問題点と課題の抽出
- 研究④ 諸外国における社会人教育の状況についての情報収集
- 研究⑤ 社会人への大学院教育の改善及び更なる普及のための方策の検討



その成果として、本成果報告書では、社会人にとっての大学院教育のメリット、大学院教育へのアクセシビリティ、教育ニーズへの対応状況、修了後の給与やキャリアへの影響などの実態についての基礎データを提供している。さらに、大学院、企業へのヒアリング調査、諸外国での社会人教育や質保証に関する情報収集を実施し、社会人への大学院教育の改善及び更なる普及のための方策について検討資料を提供している。

本報告書は次の6章から構成されている。第2章においては、大学院、企業、社会人学生に対して実施した「社会人の大学院における学び直し」に関する大規模アンケートの内容と結果について述べている。ここでは、3者に対して実施したアンケート調査の共通項目からギャップ（意識のずれ）を抽出し、大学院レベルでの社会人の学び直しを展開するにあたっての問題点を整理している。第2章の結果を受けて、大学院における社会人教育の実態、および企業における大学院への期待、今後の関係性の期待に関して詳細なヒアリング調査を実施した。その結果を大学院については第3章に、企業については第4章に述べている。さらに、第5章においては、諸外国における社会人教育や質保証に関する情報を網羅的に記載している。そして、第6章においては、本調査のまとめを考察として述べている。

2. アンケート調査

本調査では、社会人の受け入れ実績のある大学院および社会人学生と、産業界や地域社会を対象に、社会人の大学院教育に関する実態とニーズに関するアンケート調査を行った。

2.1 調査概要

本アンケート調査の概要を以下に示す。なお、調査票の詳細については、7. 資料を参照されたい。

表 1 アンケート調査概要

調査区分		調査の主な観点
研究① 社会人の受け入れ実績のある大学院，および社会人学生への実態調査	a. 大学院への実態調査	<ul style="list-style-type: none"> ・大学院教育における人材育成像（コンピテンシー） ・社会人教育のためのコース，カリキュラム ・大学院修了時の評価方法，能力認証方法（学位授与の方法 など） ・教育環境（通学・通信，短期終了プログラム など）
	b. 社会人学生への実態調査とニーズ調査	<ul style="list-style-type: none"> ・組織内での立場 ・キャリアデザイン（期待する人材像） ・大学院教育への期待 ・組織内での処遇（雇用体系，給与体系など）
研究② 企業等の産業界，地域社会への実態調査とニーズ調査		<ul style="list-style-type: none"> ・必要とする人材像 ・組織内における教育プログラム ・大学院教育への期待 ・雇用体系，給与体系（大学院終了後の処遇も含む）

2.1.1 大学院への実態調査

調査の対象，内容および方法は以下の通りである。

表 2 大学院への実態調査の対象，内容および方法

調査対象	1 つ以上の研究科が設置されている全国の大学院（約 500 箇所程度）を調査対象とした。
調査内容 1 （環境的側面）	<p>2005 年度に発行された「産学連携による大学・大学院等における社会人向け訓練コース設定の推進」（独立行政法人雇用・能力開発機構 職業能力開発総合大学校，能力開発研究センター）報告書を参考にして，以下のような観点でのアンケート調査を行った。</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>設置分野，重視するカリキュラム，現状の教育方法，人材育成のために重視する取組，創出する人材育成像，大学院生の資質や能力の現状，社会人学生の入学動機，学生の就学上の支援内容，社会からの評価，大学院の社会的評価・信頼性を高めるための方策，経済的支援，連携している機関</p> </div> <p>さらに，社会人の再学習（生涯学習を含む）のための科目等履修制度，短期在学コース，通信教育，e-learning の実施状況，社会人への学位（修士，博士）審査の実態も重点項目として調査を行った。</p>
調査内容目 2	各大学院，研究科，専攻が提供するコース，カリキュラム，講義シ

(人材的側面)	ラバス, 学位論文(修士・博士)のタイトル・概要を対象にして, 大学院の教育内容を構成するコンピテンシーの抽出を行った。さらに, 評価方法, 能力認証の方法, 学位の授与の方式についても調査を行った。
調査方法	Web システムと郵送を併用して行った。

2.1.2 社会人学生への実態調査とニーズ調査

調査の対象, 内容および方法は以下の通りである。

表 3 社会人学生への実態調査とニーズ調査の対象, 内容および方法

調査対象	<p>様々な学歴(大学学部卒業 など)をもつ社会人学生(在学中の者)(約 1,000 名程度)を調査対象とした。</p> <p>※ 前記大学院への調査対象となる大学院に在学中の社会人学生を調査対象とした。</p> <p>※ 社会人学生(既に卒業している者)については後記産業界への調査の中で対象とした。</p>
調査内容 1 (環境的側面)	<p>以下のような項目を中心にアンケート調査を行った。</p> <p>(所属の組織について)</p> <p>社会人学生の所属機関, 学歴, 雇用上の立場(休職, 休暇, 研修等), 勤務条件(研修, パートタイム, フルタイム, 休暇), 給与の取扱い, 授業料を支払っている者(本人又は会社), 大学院終了後の処遇</p> <p>(所属している大学院について)</p> <p>履修形態(通学, 通信など), 大学院の対応, 教育環境(サテライト教室の有無 など), 学費・授業料, コース(短期終了プログラム, 科目等履修 など)</p> <p>※ 2005 年度に発行された「産学連携による大学・大学院等における社会人向け訓練コース設定の推進」(独立行政法人雇用・能力開発機構 職業能力開発総合大学校, 能力開発研究センター) 報告書を参考にした。</p>
調査内容目 2 (人材的側面)	<p>以下のような項目を中心にアンケート調査を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・組織内(企業など)での仕事内容 ・大学院入学の背景や目的(組織内での仕事の関係 など) ・期待する効果(何を学びたいか, どのような専門的職能を習得したいか など) ・大学院終了後の組織内(企業など)での処遇への期待 ・キャリアデザインへの影響
調査方法	Web システムと郵送を併用して行った。

2.1.3 企業等の産業界, 地域社会への実態調査とニーズ調査

調査の対象, 内容および方法は以下の通りである。

表 4 企業等の産業界, 地域社会への実態調査とニーズ調査の対象, 内容および方法

調査対象	<p>様々な職種, 地域の産業界(企業等), 地域社会(約 1,000 ヲ所程度)</p> <p>※ 大学院への送り出しの実績の有無に関わらず選定した。</p>
調査内容 1 (環境的側面)	<p>以下のような項目を中心にアンケート調査を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・大学院への送り出しの実績の有無 ・送り出しのための条件(勤務年数, 勤務評価 など)

	<ul style="list-style-type: none"> ・送り出した学生の仕事内容 ・送り出した学生の組織内での立場や処遇（雇用体系，給与体系など） ・大学院在学中の組織内での立場や処遇（雇用体系，給与体系など） ・大学院在学中の学習支援環境 ・大学院終了後の組織内での立場や処遇（雇用体系，給与体系など）
調査内容目 2 (人材的側面)	<p>以下のような項目を中心にアンケート調査を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・組織内での教育プログラムの有無とその内容 ・組織内での能力評価，能力認証の方法 ・組織内で必要な人材像 ・大学院への送り出しの目的 ・大学院教育への期待 ・企業内における教育，研修を大学院と連携して行うことの可能性
調査方法	リサーチ，社会調査を専門とする組織のモニターを利用した。

2.2 調査結果

本アンケート調査の結果を以下に示す。

表 5 アンケート調査結果

調査区分		調査対象	有効回答 サンプル数	調査形態
研究① 社会人の受け入れ 実績のある大学 院，および社会人 学生への実態調査	a. 大学院へ の実態調査	1 つ以上の研究科 が設置されている 全国の大学院（専 攻ごと）	1,511	goo リサーチ の ASP 査サー ビスを活用。 調査対象者へ 依頼文をメー ルし， WEB アンケートサ イトへ誘導し 調査した。
	b. 社会人学 生への実態 調査とニー ズ調査	上記の調査対象大 学院に在学中の社 会人学生	5,431	
研究② 企業等の産業界，地域社会への実 態調査とニーズ調査		企業等（goo リサ ーチビジネスモニ ターのうち，担当 業務が「人事」で ある者）	1,049	goo リサーチ を活用し， WEB アンケ ートで調査し た。

2.2.1 大学院への実態調査の結果（単純集計）

(1) 回答を得た大学院・専攻数

全国の大学院を対象に，専攻ごとにアンケート調査を依頼した。有効な回答を得た大学院・専攻数を集計した結果を以下に示す。

表 6 大学院名称等

回答大学院数	419
のべ回答専攻数 (有効回答サンプル数。 うち 2 サンプルは大学院 名称が不明。)	1,511

No.	大学院名称	のべ回答 専攻数
1	京都大学	38
2	大阪大学	34
3	東北大学	32
3	日本大学	32
5	神戸大学	31
6	筑波大学	29
7	近畿大学	22
7	北海道大学	22
9	名古屋大学	21
10	九州大学	19
10	三重大学	19
12	岡山大学	18
13	学習院大学	17
13	山形大学	17
13	青山学院大学	17
16	信州大学	16
17	岐阜大学	15
17	広島大学	15
17	山口大学	15
20	千葉大学	14
21	吉備国際大学	13
21	新潟大学	13
23	茨城大学	12
23	東京工業大学	12
23	東京大学	12
23	立命館大学	12
27	横浜国立大学	11
27	島根大学	11
27	同志社大学	11
30	愛知教育大学	10
30	聖徳大学	10
30	早稲田大学	10
30	大阪府立大学	10
30	大分大学	10

図 1 のべ回答専攻数の上位大学院

(2) 専攻分野

各専攻の専攻分野について集計した結果を以下に示す。

問1.2_分野		合計	割合
SA		(N=1511)	
01	人社系	人文科学	194 12.8%
02		社会科学	311 20.6%
03		教育	107 7.1%
04		商船	1 0.1%
05		家政	27 1.8%
06		芸術	26 1.7%
07	理工農系	理学	85 5.6%
08		工学	239 15.8%
09		農学	55 3.6%
10	保健系	医学	68 4.5%
11		歯学	14 0.9%
12		薬学	25 1.7%
13		その他の保健系	75 5.0%
14	その他	284 18.8%	

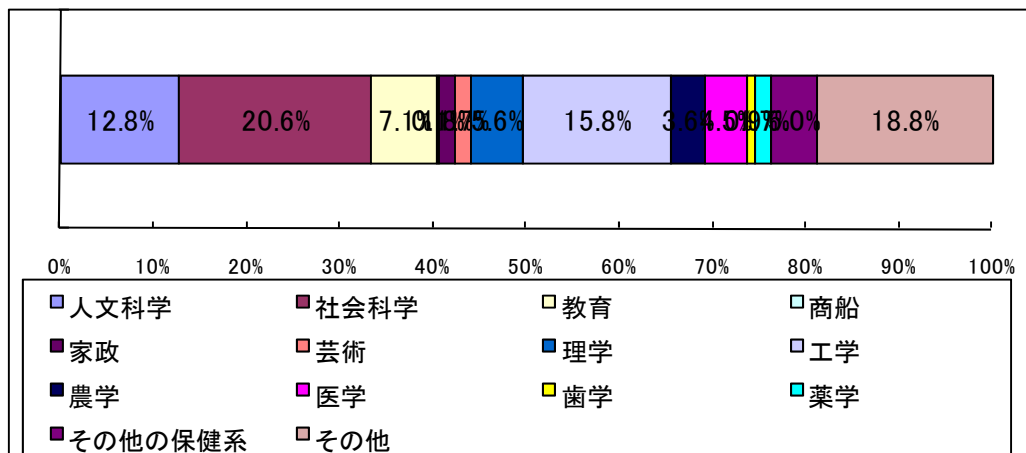


図 2 専攻分野

(3) 定員数と学生数

各専攻の定員数と学生数について集計した結果を以下に示す。

	合計(N=1,511)		平均		充足率
	定員数	現在の学生数	定員数	現在の学生数	
1年次	41,146	38,605	27.2	25.5	93.8%
2年次	40,952	40,872	27.1	27.1	99.8%
3年次	12,325	10,819	8.3	7.3	87.8%
4年次	8,665	7,119	5.9	4.8	82.2%
5年次	5,852	7,924	4.0	5.4	135.4%
計	108,844	105,238	72.1	69.7	96.7%
うち社会人学生	32,962	25,128	22.3	16.7	76.2%

図 3 定員数と学生数

(4) カリキュラム内容で重視する点

カリキュラム内容で重視する点について集計した結果を以下に示す。

問2 カリキュラムで重視する点		合計 (N=1510)	■ 合計					
MA			0.0%	10.0%	20.0%	30.0%	40.0%	50.0%
01	最先端にテーマを置いた内容	16.0%						
02	我が国の企業全般が抱える諸問題への指針を提供できるような内容	6.7%						
03	学際性に配慮した幅広い視点からの研究・学習が可能な内容	44.6%						
04	特定の分野を深く追求した研究・学習が可能な内容	36.5%						
05	応用・実践問題の研究・学習に重点をおいた内容	40.9%						
06	基礎理論の研究・学習に重点をおいた内容	17.5%						
07	特定職種の実務に必要な専門的知識・技能を習得できる内容	27.3%						
08	幅広い仕事に活用できる知識・技能を習得できる内容	18.1%						
09	独創的な発想による問題解決力を養う内容	21.3%						
10	知識に基づいた深い洞察力を養う内容	21.3%						
11	研究推進能力を身に付ける内容	20.7%						
12	座学のみならず、実習を重視した内容	13.2%						
13	その他	0.5%						

図 4 カリキュラムの内容で重視する点

また、本設問の複数回答（MA）では、当てはまるものを優先度の高い順に最大3つまで回答を得ているため、別途、優先度に応じた得点化*を行った。得点化して集計した結果を以下に示す。

*得点化は、優先度の高い順に最大3つまで回答を得ている設問では1位15点、2位10点、3位5点とし、また4つ以上回答を得ている設問では、1位15点、2位12点、3位9点、4位6点、5位3点、6位以降は全て1点とした。

問2 カリキュラムで重視する点 MA	合計 (N=1510)	内訳			合計					
		1位	2位	3位以降	0	2,000	4,000	6,000	8,000	10,000
01 最先端にテーマを置いた内容	2,580	1,680	510	390						
02 我が国の企業全般が抱える諸問題への指針を提供できるような内容	1,090	630	330	130						
03 学際性に配慮した幅広い視点からの研究・学習が可能な内容	7,860	5,430	1,740	690						
04 特定の分野を深く追求した研究・学習が可能な内容	6,430	4,215	1,730	485						
05 応用・実践問題の研究・学習に重点をおいた内容	6,060	2,340	2,820	900						
06 基礎理論の研究・学習に重点をおいた内容	2,815	1,560	910	345						
07 特定職種の実務に必要な専門的知識・技能を習得できる内容	4,435	2,640	1,230	565						
08 幅広い仕事に活用できる知識・技能を習得できる内容	2,385	825	930	630						
09 独創的な発想による問題解決力を養う内容	2,965	1,125	1,210	630						
10 知識に基づいた深い洞察力を養う内容	2,760	870	1,140	750						
11 研究推進能力を身に付ける内容	2,690	930	1,020	740						
12 座学のみならず、実習を重視した内容	1,560	300	730	530						
13 その他	115	105	10	0						

図 5 カリキュラムの内容で重視する点（優先度に応じた得点化）

(5) 現在実施している教育方法と、今後重視する教育方法

現在実施している教育方法と、今後重視する教育方法について集計した結果を以下に示す。

問3-1 現在実施している／今後重視する教育方法 MA	現在実施 (N=1510)	今後重視 (N=1511)	現在実施 vs 今後重視				
			0%	20%	40%	60%	80%
01 ICTを活用した教育方法	5.2%	14.5%					
02 事例研究・ケーススタディ	29.1%	30.4%					
03 グループワーク・ディスカッション	31.2%	36.2%					
04 レポート・論文作成指導	72.1%	56.3%					
05 個別の教育指導	64.8%	52.3%					
06 実務経験のある教員・講師による指導	27.0%	29.5%					
07 専門課程実施前の専門知識・基礎知識の復習	11.4%	14.2%					
08 講義の補講・復習	3.2%	3.2%					
09 実習・演習	30.6%	27.1%					
10 その他	2.1%	3.2%					

図 6 現在実施している教育方法と、今後重視する教育方法

また、本設問の複数回答（MA）では、当てはまるものを優先度の高い順に最大3つまで回答を得ているため、別途、優先度に応じた得点化（9ページの脚注参照）を行っ

た。得点化して集計した結果を以下に示す。

問3-1 (現在実施している)教育方法 MA	合計 (N=1510)	内訳			合計			
		1位	2位	3位以降	0	5,000	10,000	15,000
01 ICTを活用した教育方法	730	360	200	170				
02 事例研究・ケーススタディ	4,435	2,220	1,520	695				
03 グループワーク・ディスカッション	4,120	1,485	1,550	1,085				
04 レポート・論文作成指導	11,735	6,165	4,370	1,200				
05 個別の教育指導	11,525	7,740	2,940	845				
06 実務経験のある教員・講師による指導	3,775	1,740	1,150	885				
07 専門課程実施前の専門知識・基礎知識の復習	1,515	570	550	395				
08 講義の補講・復習	360	105	100	155				
09 実習・演習	4,495	2,070	1,610	815				
10 その他	330	195	80	55				

図 7 現在実施している教育方法 (優先度に応じた得点化)

問3-1 (今後重視する)教育方法 MA	合計 (N=1511)	内訳			合計				
		1位	2位	3位以降	0	2,000	4,000	6,000	8,000
01 ICTを活用した教育方法	2,195	1,260	520	415					
02 事例研究・ケーススタディ	4,725	2,520	1,490	715					
03 グループワーク・ディスカッション	5,180	2,070	2,130	980					
04 レポート・論文作成指導	9,420	5,340	3,210	870					
05 個別の教育指導	9,255	6,105	2,460	690					
06 実務経験のある教員・講師による指導	4,300	2,130	1,300	870					
07 専門課程実施前の専門知識・基礎知識の復習	2,005	870	710	425					
08 講義の補講・復習	370	90	140	140					
09 実習・演習	3,965	1,935	1,260	770					
10 その他	525	345	110	70					

図 8 今後重視する教育方法 (優先度に応じた得点化)

(6) 履修科目や研究テーマの設定方法

大学院において、企業や社会人等の人材開発ニーズにこたえるために、履修科目や研究テーマの設定方法に関する取り組み状況について集計した結果を以下に示す。

問3-2 履修科目や研究テーマの設定方法 SA		実施して いる	実施予 定	実施して いない	わから ない	■ 実施している ■ 実施予定 ■ 実施していない ■ わからない				
		(N=1511)				0%	20%	40%	60%	80%
01	履修する科目は、必修科目が少なく、学生がカスタマイズできる	75.4%	2.3%	17.9%	4.5%					
02	履修する科目は、学内他専攻(研究科)の間で、相互に学生が選択できる	68.6%	4.0%	24.2%	3.2%					
03	履修する科目は、学外の連携大学院等の中で、相互に学生が選択できる	29.6%	6.4%	57.7%	6.0%					
04	研究テーマは、自分の所属する組織等の環境やニーズに応じて、学生が自由に設定できる	83.0%	2.3%	7.4%	7.2%					

図 9 履修科目や研究テーマの設定方法

(7) 重視したい取り組み

大学院において、企業や社会人等の人材開発ニーズにこたえるために、重視したい取組について集計した結果を以下に示す。

問4 重視したい取り組み MA		合計 (N=1510)	■ 合計			
		0.0%	20.0%	40.0%	60.0%	
01	トップ企業と連携した当該企業のケーススタディを主体としたカリキュラム	10.4%				
02	特定業種に特化したカリキュラム	18.8%				
03	特定業務に特化したカリキュラム	12.3%				
04	企業(産学連携機関を含む)等の研究機関におけるフィールドワーク、共同研究、受託研究	50.8%				
05	企業や公共機関等と大学院との間で柔軟に行き来ができるインターンシップ制度	44.0%				
06	長期間の単位認定を前提とした企業等での実践的なトレーニングによるインターンシップ	18.3%				
07	大学院および企業内施設での企業内教育の実施	7.2%				
08	企業のキャリアプランとの連動を想定したカリキュラム	13.1%				
09	他の教育機関・専門学校等の相互連携	32.2%				
10	その他	8.5%				

図 10 重視したい取り組み

また、本設問の複数回答 (MA) では、当てはまるものを優先度の高い順に最大 3 つまで回答を得ているため、別途、優先度に応じた得点化 (9ページの脚注参照) を行った。得点化して集計した結果を以下に示す。

問4 重視したい取り組み MA	合計 (N=1510)	内訳			合計					
		1位	2位	3位以降	0	2,000	4,000	6,000	8,000	10,000
01 トップ企業と連携した当該企業のケーススタディを主体としたカリキュラム	1,695	1,065	400	230						
02 特定業種に特化したカリキュラム	3,465	2,505	750	210						
03 特定業務に特化したカリキュラム	2,030	1,095	750	185						
04 企業(産学連携機関を含む)等の研究機関におけるフィールドワーク、共同研究、受託研究	9,480	6,945	2,030	505						
05 企業や公共機関等と大学院との間で柔軟に行き来ができるインターンシップ制度	7,470	4,155	2,760	555						
06 長期間の単位認定を前提とした企業等での実践的なトレーニングによるインターンシップ	2,450	870	970	610						
07 大学院および企業内施設での企業内教育の実施	875	240	350	285						
08 企業のキャリアプランとの連動を想定したカリキュラム	1,935	960	610	365						
09 他の教育機関・専門学校等の相互連携	5,180	3,150	1,300	730						
10 その他	1,795	1,665	80	50						

図 11 重視したい取り組み（優先度に応じた得点化）

(8) 創出する人材として相応しい／不足している知識・技能資質等

大学院教育を通じて、創出する人材像として相応しい知識・技能・資質等と、現在の大学院生に特に不足している知識・技能・資質等について集計した結果を以下に示す。

問5.6 創出する人材像として相応しい／不足している知識・技能・資質等 MA		相応しい (N=1510)	不足している (N=1511)	■ 相応しい ■ 不足している 0% 20% 40% 60% 80%				
01	コミュニケーション能力	38.1%	27.4%					
02	計画力・プロジェクト管理能力	20.7%	19.5%					
03	リーダーシップ・実行力	23.7%	20.5%					
04	働きかけ力	3.4%	8.8%					
05	プレゼンテーション能力	27.6%	18.5%					
06	応用力・柔軟性	25.6%	20.8%					
07	自己管理能力	5.6%	9.1%					
08	粘り強さ・タフさ	6.1%	22.7%					
09	基礎学力	18.9%	30.2%					
10	専門的知識	62.7%	30.0%					
11	論理的思考能力	43.7%	28.2%					
12	数量的理解力	5.0%	10.8%					
13	問題設定・解決能力	61.3%	30.4%					
14	独創性	28.8%	31.4%					
15	情報分析能力	16.3%	12.2%					
16	社会人としての目的意識・意欲	9.3%	10.8%					
17	社会人としての礼儀・快活さ	2.5%	3.2%					
18	倫理観・責任感	16.1%	5.0%					
19	積極性・好奇心	6.4%	16.3%					
20	国際性	27.0%	22.4%					
21	社会性・協調性	7.1%	6.0%					
22	その他	0.6%	2.6%					

図 12 創出する人材として相応しい／不足している知識・技能資質等

また、本設問の複数回答（MA）では、当てはまるものを優先度の高い順に最大5つまで回答を得ているため、別途、優先度に応じた得点化（9ページの脚注参照）を行った。得点化して集計した結果を以下に示す。

問5 創出する人材像として相応しい知識・技能・資質等 MA	合計 (N=1510)	内訳			合計						
		1位	2位	3位以降	0	2,000	4,000	6,000	8,000	10,000	12,000
01 コミュニケーション能力	5,172	1,680	1,236	2,256							
02 計画力・プロジェクト管理能力	2,985	1,035	912	1,038							
03 リーダーシップ・実行力	3,276	1,095	840	1,341							
04 働きかけ力	405	105	24	276							
05 プレゼンテーション能力	2,898	225	672	2,001							
06 応用力・柔軟性	3,087	525	900	1,662							
07 自己管理能力	576	135	84	357							
08 粘り強さ・タフさ	756	180	252	324							
09 基礎学力	2,997	1,155	1,020	822							
10 専門的知識	11,367	6,840	2,688	1,839							
11 論理的思考能力	6,966	2,040	2,988	1,938							
12 数量的理解力	624	30	180	414							
13 問題設定・解決能力	9,984	4,680	2,520	2,784							
14 独創性	3,945	1,275	1,032	1,638							
15 情報分析能力	1,725	180	360	1,185							
16 社会人としての目的意識・意欲	993	150	228	615							
17 社会人としての礼儀・快活さ	243	30	12	201							
18 倫理観・責任感	1,854	435	432	987							
19 積極性・好奇心	675	105	144	426							
20 国際性	2,745	615	480	1,650							
21 社会性・協調性	645	30	168	447							
22 その他	111	105	0	6							

図 13 創出する人材として相応しい知識・技能資質等（優先度に応じた得点化）

問6 不足している知識・技能・資質等 MA	合計 (N=1510)	内訳			合計						
		1位	2位	3位以降	0	1,000	2,000	3,000	4,000	5,000	6,000
01 コミュニケーション能力	4,239	2,160	972	1,107							
02 計画力・プロジェクト管理能力	2,916	1,275	756	885							
03 リーダーシップ・実行力	3,168	1,245	912	1,011							
04 働きかけ力	1,248	435	360	453							
05 プレゼンテーション能力	2,400	570	744	1,086							
06 応用力・柔軟性	2,895	960	828	1,107							
07 自己管理能力	1,173	270	360	543							
08 粘り強さ・タフさ	3,414	1,350	948	1,116							
09 基礎学力	5,037	2,655	1,188	1,194							
10 専門的知識	4,980	2,415	1,392	1,173							
11 論理的思考能力	4,377	1,395	1,632	1,350							
12 数量的理解力	1,584	450	528	606							
13 問題設定・解決能力	4,749	1,950	1,224	1,575							
14 独創性	4,686	1,800	1,380	1,506							
15 情報分析能力	1,452	300	348	804							
16 社会人としての目的意識・意欲	1,296	330	300	666							
17 社会人としての礼儀・快活さ	381	45	132	204							
18 倫理観・責任感	561	120	168	273							
19 積極性・好奇心	2,097	750	444	903							
20 国際性	3,144	1,440	552	1,152							
21 社会性・協調性	699	210	96	393							
22 その他	558	525	12	21							

図 14 創出する人材として不足している知識・技能資質等（優先度に応じた得点化）

(9) 社会人学生の目的・動機

社会人学生の認識として考えられる「社会人学生が大学院で教育を受ける主な目的・動機」について集計した結果を以下に示す。

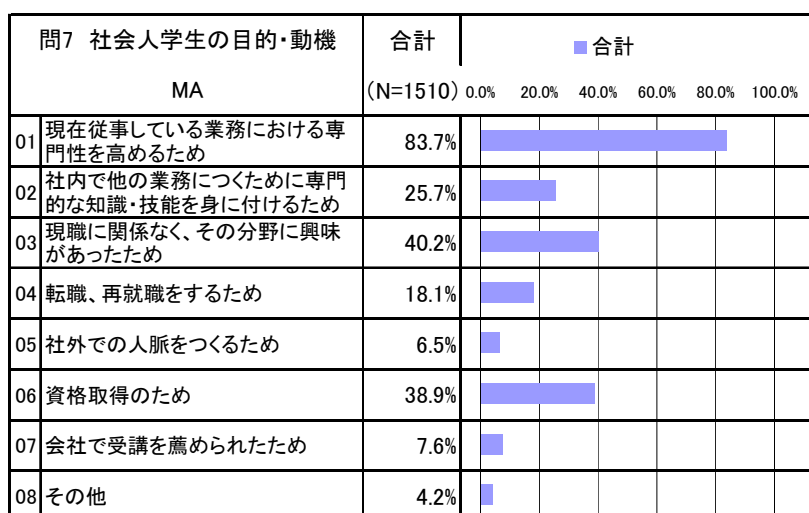


図 15 社会人学生の目的・動機

また、本設問の複数回答（MA）では、当てはまるものを優先度の高い順に最大3つまで回答を得ているため、別途、優先度に応じた得点化（9ページの脚注参照）を行った。得点化して集計した結果を以下に示す。

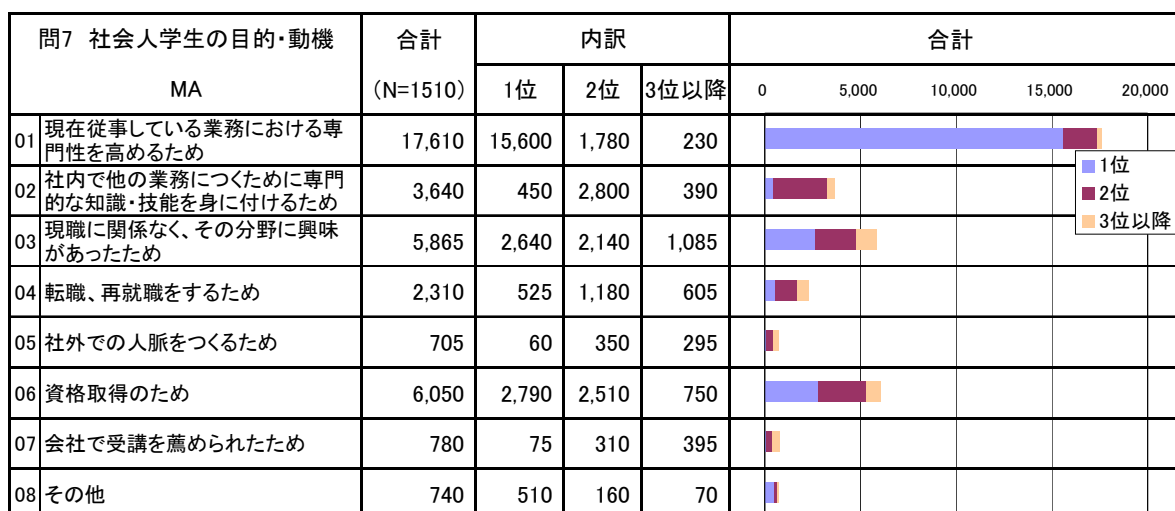


図 16 社会人学生の目的・動機（優先度に応じた得点化）

(10) 社会人学生および社会人を目指す学生に対して実施していること

社会人学生および社会人を目指す学生に対して実施していることについて集計した結果を以下に示す。

問8 社会人学生、社会人を目指す学生に対して実施していること		合計	■ 合計			
MA		(N=1511)	0.0%	20.0%	40.0%	60.0%
01	受講修了者アンケート	31.0%				
02	就職・転職支援	39.2%				
03	キャリアカウンセリング	24.4%				
04	関連コースの受講案内	24.7%				
05	受講者等の交流会開催、支援	23.8%				
06	その他	20.0%				

図 17 社会人学生および社会人を目指す学生に対して実施していること

(11) 社会や企業における大学院修了者の価値の評価

社会や企業が大学院修了者の価値を評価しているのかについて、どのような認識を持っているのか集計した結果を以下に示す。

問9 社会や企業における、大学院修了者の価値の評価		合計
SA		(N=1509)
01	評価している	739
02	評価していない	770

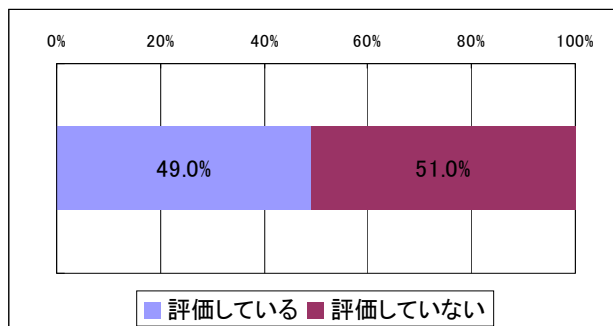


図 18 社会や企業における、大学院修了者の価値の評価

(12) 大学院や大学院修了者の価値向上のために取り組むべき事

社会や企業における、大学院や大学院修了者の価値の評価を高めるために、国や大学が取り組むべきことについて集計した結果を以下に示す。

問10 大学院や大学院修了者の価値向上のために取り組むべき事		合計	■ 合計			
MA		(N=1510)	0.0%	20.0%	40.0%	60.0%
01	体系的教育の充実	17.2%				
02	より理論的な教育の充実	6.5%				
03	知識や技能だけでなく、方法論や考え方に関する教育プログラムの充実	24.5%				
04	理論と実践のバランスのとれた教育プログラムや講師陣の検討	30.3%				
05	実践的な教育プログラムの充実(ケーススタディーやロールプレイングなど)	13.8%				
06	分野横断的な教育の充実	14.9%				
07	知財やMBAなどのビジネスに直結する高度専門的分野の教育の充実	7.9%				
08	実務の最先端の人の講義	7.2%				
09	職業人出身の講師、メンターの充実	4.8%				
10	企業との連携と企業ニーズの把握の充実	15.4%				
11	自己分析などのカウンセリングの充実	2.4%				
12	社会人向けの時間帯を工夫するなど受講生の立場に立った運営	23.1%				
13	財政支援	40.0%				
14	学生への奨学金・経済的支援	49.5%				
15	人材養成に向けた大学の意識改革	17.1%				
16	実学的教育・研究の充実	12.6%				
17	実践的・実務的な教育	9.3%				
18	評価制度の確立、学位等の社会的位置づけの明確化	29.8%				
19	国家資格等の試験における院了者の優遇措置	22.4%				
20	企業との交流促進、交流のシステム等の導入	10.6%				
21	院了者採用の職務・機能の明確化、処遇の優遇	43.5%				
22	その他	1.6%				
23	特にない	0.9%				

図 19 大学院や大学院修了者の価値向上のために取り組むべき事

また、本設問の複数回答（MA）では、当てはまるものを優先度の高い順に最大5つまで回答を得ているため、別途、優先度に応じた得点化（9ページの脚注参照）を行った。得点化して集計した結果を以下に示す。

問10 大学院や大学院修了者の価値向上のために取り組むべき事 MA	合計 (N=1510)	内訳			合計					
		1位	2位	3位以降	0	2,000	4,000	6,000	8,000	10,000
01 体系的教育の充実	2,943	1,845	504	594						
02 より理論的な教育の充実	954	285	372	297						
03 知識や技能だけでなく、方法論や考え方に 関する教育プログラムの充実	3,879	1,710	1,080	1,089						
04 理論と実践のバランスのとれた教育プログラ ムや講師陣の検討	5,025	2,535	1,320	1,170						
05 実践的な教育プログラムの充実(ケーススタ ディーやロールプレイングなど)	1,911	495	696	720						
06 分野横断的な教育の充実	1,986	555	564	867						
07 知財やMBAなどのビジネスに直結する高度 専門的分野の教育の充実	1,101	450	240	411						
08 実務の最先端の人の講義	855	90	240	525						
09 職業人出身の講師、メンターの充実	540	60	144	336						
10 企業との連携と企業ニーズの把握の充実	2,061	570	456	1,035						
11 自己分析などのカウンセリングの充実	216	0	48	168						
12 社会人向けの時間帯を工夫するなど受講 生の立場に立った運営	3,219	1,170	816	1,233						
13 財政支援	6,198	2,685	1,860	1,653						
14 学生への奨学金・経済的支援	7,755	3,015	2,424	2,316						
15 人材養成に向けた大学の意識改革	2,208	675	504	1,029						
16 実学的教育・研究の充実	1,728	510	456	762						
17 実践的・実務的な教育	1,161	225	396	540						
18 評価制度の確立、学位等の社会的位置づ けの明確化	4,497	1,695	1,296	1,506						
19 国家資格等の試験における院了者の優遇 措置	3,117	765	960	1,392						
20 企業との交流促進、交流のシステム等の導 入	1,185	180	312	693						
21 院了者採用の職務・機能の明確化、処遇の 優遇	6,393	2,625	1,596	2,172						
22 その他	330	300	12	18						
23 特になし	210	210	0	0						

図 20 大学院や大学院修了者の価値向上のために取り組むべき事（優先度に応じた得点化）

(13) 社会人学生への経済的支援

社会人学生を経済的に支援する取り組み状況について集計した結果を以下に示す。

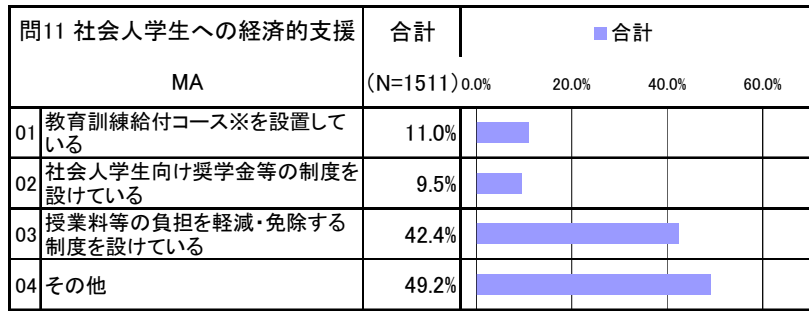


図 21 社会人学生への経済的支援

(14) 連携している関連機関

社会人学生ニーズに対応するために、連携している関連機関について集計した結果を以下に示す。

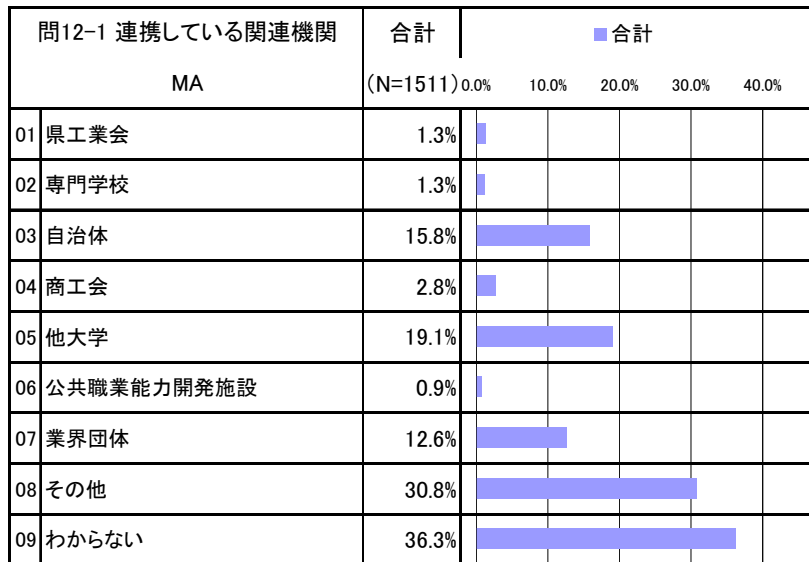


図 22 連携している関連機関

(15) 関連機関との連携実績と今後の希望

について集計した結果を以下に示す。

問12-2 企業等と連携した取り組みの実績／今後の希望 MA		実績 (N=1510)	今後の希望 (N=1511)	■実績 ■今後の希望				
				0%	20%	40%	60%	80%
01	企業等から従業員に対する再教育を依頼された／依頼を受け付ける	10.8%	29.1%					
02	企業等から従業員教育のための教育プログラムの開設を要望された／要望を受け付ける	5.2%	18.7%					
03	企業等からスキル情報等を提供された／提供を受ける	4.0%	19.3%					
04	企業等から教育プログラムの提供を受けた(講師派遣を含む)／提供を受ける	14.4%	24.2%					
05	企業等ヘインターンシップ等による受講者の受け入れを依頼した／依頼する	24.1%	41.4%					
06	その他	4.7%	2.8%					
07	特にな	59.6%	34.2%					

図 23 関連機関との連携実績と今後の希望

また、本設問のうち、今後の希望の複数回答（MA）では、当てはまるものを優先度の高い順に最大3つまで回答を得ているため、別途、優先度に応じた得点化（9ページの脚注参照）を行った。得点化して集計した結果を以下に示す。

問12-2 企業と連携した取り組みの 今後の希望 MA	合計 (N=1511)	内訳			合計					
		1位	2位	3位以降	0	2,000	4,000	6,000	8,000	10,000
01 企業等から従業員に対する再教育を依頼された(依頼を受け付ける)	5,580	4,440	840	300						
02 企業等から従業員教育のための教育プログラムの開設を要望された(要望を受け付ける)	2,885	1,200	1,350	335						
03 企業等からスキル情報等を提供された	2,990	1,590	940	460						
04 企業等から教育プログラムの提供を受けた(講師派遣を含む)(提供を受ける)	3,905	1,995	1,500	410						
05 企業等ヘインターンシップ等による受講者の受け入れを依頼した(依頼する)	7,405	5,160	1,680	565						
06 その他	560	525	0	35						
07 特にな	7,755	7,755	0	0						

図 24 関連機関との連携に関する今後の希望（優先度に応じた得点化）

(16) 社会人の再学習のために実施していること

社会人の再学習のために実施していることについて集計した結果を以下に示す。

問13 社会人の再学習のために実施していること		合計	■ 合計			
MA		(N=1511)	0.0%	20.0%	40.0%	60.0%
01	魅力的なカリキュラムを充実させること	53.1%				
02	入学時期をフレキシブルにすること	13.6%				
03	休学や、退学・再入学を柔軟に受け付けること	30.7%				
04	短期集中コースが豊富	7.1%				
05	長期分散型のコースを充実させること	16.0%				
06	授業に参加できない場合、費用を一部もしくは全部返却すること	0.2%				
07	授業単位で学費を支払えるようにすること	3.2%				
08	科目等履修制度を活用すること	36.3%				
09	教育訓練給付制度を活用すること	8.9%				
10	魅力的な教員を充実させること	39.0%				
11	実務経験のある教員を多くし、内容を実践的なものにすること	22.2%				
12	体験入学を実施すること	2.5%				
13	通学しやすい場所に学校・教室を整備すること	15.4%				
14	通信教育のカリキュラムを充実させること	3.0%				
15	eラーニングを活用すること	12.8%				
16	時間帯を自由に選択可能にすること	16.7%				
17	夜間遅い時間帯での開講	33.3%				
18	土日、休日の開講	27.8%				
19	カウンセリングを充実させること	6.8%				
20	授業料を安く設定すること	8.1%				
21	その他	4.8%				
22	特になし	12.1%				

図 25 社会人の再学習のために実施していること

(17) 社会人学生への学位授与実績

各専攻における社会人学生への学位授与の実績の有無について集計した結果を以下に示す。

問14-1 社会人学生への学位授与実績		合計
SA		(N=1510)
01	ある	1261
02	ない	194
03	わからない	55

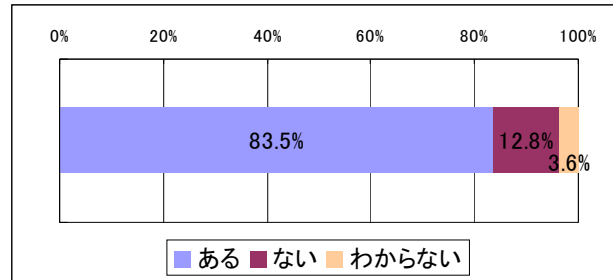


図 26 社会人学生への学位授与実績

(18) 過去3年の学位授与数

各専攻における過去3年の学位授与数について集計した結果を以下に示す。

			合計(N=1,506)			平均		
			平成20年度	平成19年度	平成18年度	平成20年度	平成19年度	平成18年度
修士課程	標準修業年内	社会人学生数	32,970	32,312	32,025	21.9	21.5	21.3
		うち学位授与数	20,802	20,321	20,188	13.8	13.5	13.5
		学位授与率	63.1%	62.9%	63.0%	—	—	—
	標準修業年超	社会人学生数	17,547	17,326	17,115	11.7	11.5	11.4
		うち学位授与数	16,735	16,635	16,503	11.1	11.1	11.0
		学位授与率	95.4%	96.0%	96.4%	—	—	—
	計	社会人学生数計	50,517	49,638	49,140	33.5	33.0	32.7
		うち学位授与数計	37,537	36,956	36,690	25.0	24.6	24.5
		学位授与率	74.3%	74.5%	74.7%	—	—	—
博士課程	標準修業年内	社会人学生数	9,625	9,250	9,127	6.5	6.2	6.1
		うち学位授与数	7,269	7,121	7,122	4.9	4.8	4.8
		学位授与率	75.5%	77.0%	78.0%	—	—	—
	標準修業年超	社会人学生数	7,932	7,654	7,318	5.3	5.1	4.9
		うち学位授与数	6,554	6,560	6,474	4.4	4.4	4.4
		学位授与率	82.6%	85.7%	88.5%	—	—	—
	計	社会人学生数計	17,557	16,903	16,445	11.8	11.4	11.1
		うち学位授与数計	13,823	13,681	13,596	9.3	9.2	9.1
		学位授与率	78.7%	80.9%	82.7%	—	—	—
計	標準修業年内	社会人学生数	42,595	41,562	41,152	28.3	27.7	27.5
		うち学位授与数	28,071	27,442	27,310	18.7	18.3	18.3
		学位授与率	65.9%	66.0%	66.4%	—	—	—
	標準修業年超	社会人学生数	25,479	24,980	24,433	17.0	16.7	16.3
		うち学位授与数	23,289	23,195	22,977	15.5	15.5	15.4
		学位授与率	91.4%	92.9%	94.0%	—	—	—
	計	社会人学生数計	68,074	66,541	65,585	45.3	44.4	43.8
		うち学位授与数計	51,360	50,637	50,286	34.2	33.8	33.6
		学位授与率	75.4%	76.1%	76.7%	—	—	—

図 27 過去3年の学位授与数

(19) 社会人学生の学位審査の特徴

社会人学生の学位審査の特徴として特に重要な点について集計した結果を以下に示

す。

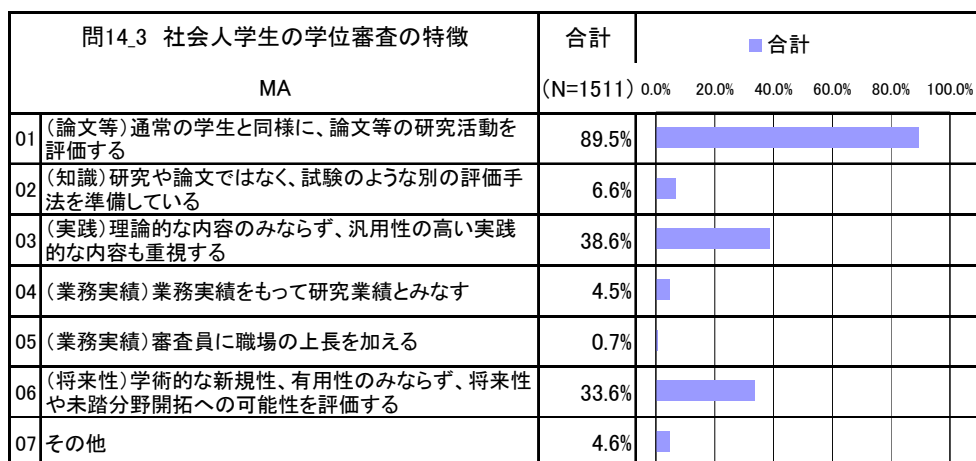


図 28 社会人学生の学位審査の特徴

また、本設問の複数回答（MA）では、当てはまるものを優先度の高い順に最大3つまで回答を得ているため、別途、優先度に応じた得点化（9ページの脚注参照）を行った。得点化して集計した結果を以下に示す。



図 29 社会人学生の学位審査の特徴（優先度に応じた得点化）

(20) 社会人学生に対する評価の対象

社会人学生に対する評価の対象について集計した結果を以下に示す。

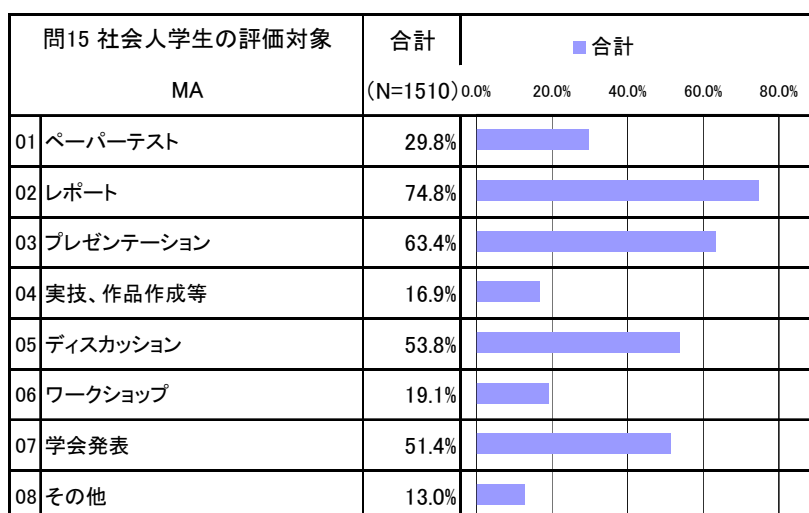


図 30 社会人学生に対する評価の対象

また、本設問の複数回答（MA）では、当てはまるものを優先度の高い順に最大 8 つまで回答を得ているため、別途、優先度に応じた得点化（9ページの脚注参照）を行った。得点化して集計した結果を以下に示す。

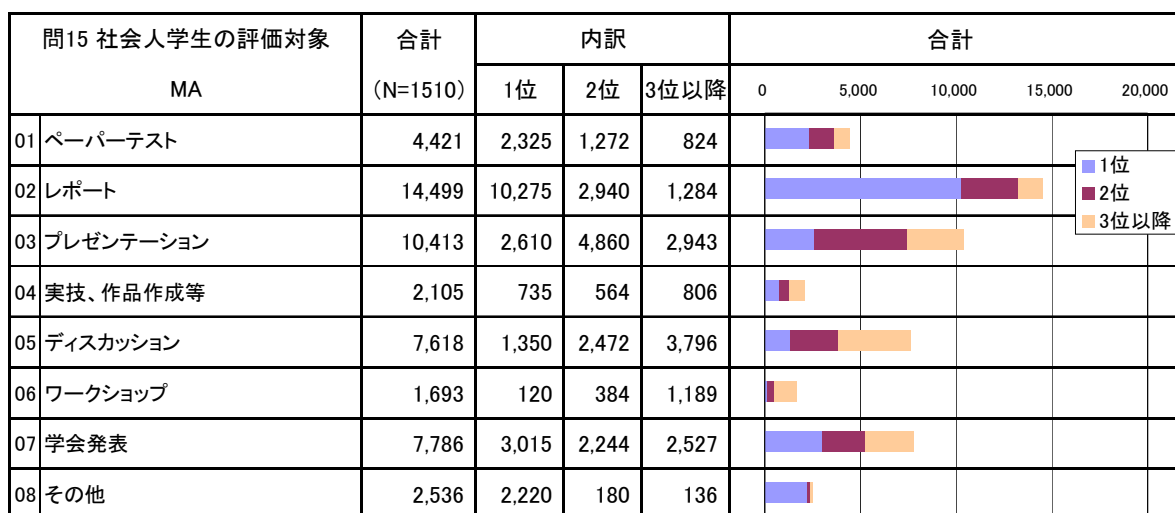


図 31 社会人学生に対する評価の対象（優先度に応じた得点化）

(21) 社会人学生に対する能力認証の方法

社会人学生に対する能力認証の方法について集計した結果を以下に示す。

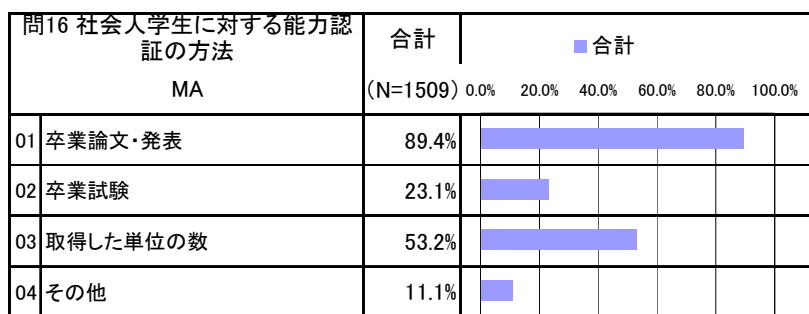


図 32 社会人学生に対する能力認証の方法

また、本設問の複数回答（MA）では、当てはまるものを優先度の高い順に最大4つまで回答を得ているため、別途、優先度に応じた得点化（9ページの脚注参照）を行った。得点化して集計した結果を以下に示す。



図 33 社会人学生に対する能力認証の方法（優先度に応じた得点化）

(22) 社会人学生に対する学位授与の方式

社会人学生に対する学位授与の方式について集計した結果を以下に示す。

問17 学位授与の方式		合計
SA		(N=1511)
01	研究ベースの学位	1258
02	業績ベースの学位	91
03	実践ベースの学位	81
04	その他	81

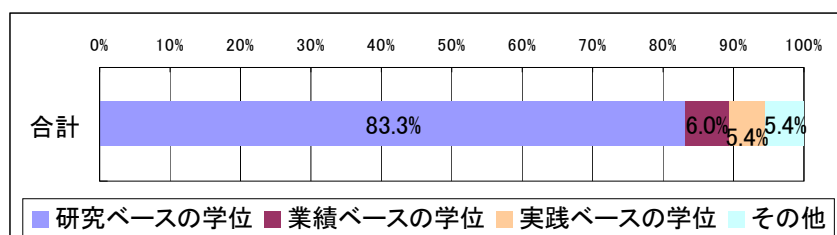


図 34 社会人学生に対する学位授与の方式

(23) 今後の意向

大学院における社会人の学び直しや再学習の実現に向けた今後の意向について集計した結果を以下に示す。

問18今後の意向		合計
SA		(N=1511)
01	既に行っているので、さらにその機能を向上させるべく環境整備を進める	963
02	既に行っているが、機能を縮小させる予定である	17
03	現在は行っていないが、積極的に推進できるようにカリキュラム等を整備していく予定である	352
04	現在は行っていないし、今後もその予定はない	179

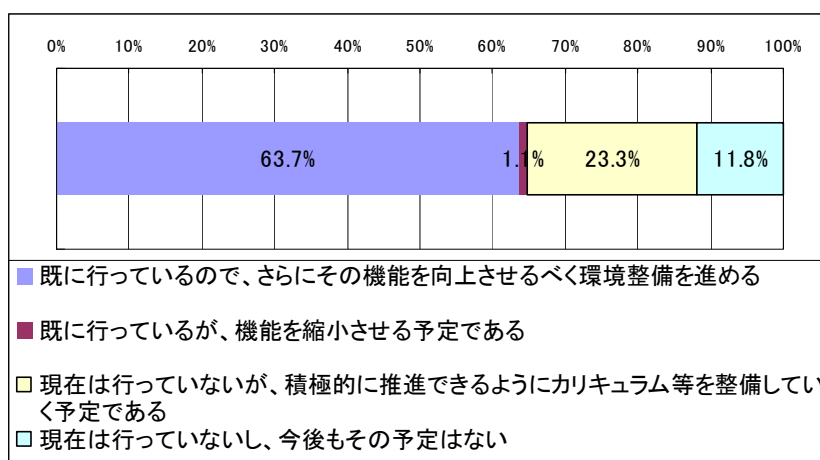


図 35 今後の意向

【単純集計のまとめ】

- ・教育内容、評価方法、学位の種類、学位審査基準等のほとんどが研究志向、つまり一般の大学院生対象のものとの同等であり、社会人対象、あるいは実学を志向したものにはなっていない。さらに、実学志向の教育内容の整備にも積極的ではない。
- ・企業等との連携の必要性は感じており、企業でのインターンシップを教育カリキュラムの中に取り入れている大学院は多い。ただし、これは社会人大学院生を対象にしたものではない。
- ・社会人の就学時間、あるいは学習時間に対する配慮に関しては社会人大学院生の受け入れ実績のある大学院のほとんどでなされている。例えば、夜間開講、土日（週末開講）、サテライト教室の利用、e-learningでの開講、自由な学習内容や研究テーマのなどである。
- ・一方、社会人学生、特に、学び直しを対象にした経済的支援の仕組みはほとんど実施されていない。
- ・入学試験に関しては専門科目試験を免除して、面接を重視するなどの「社会人選抜」を実施している大学院がほとんどである。

総じて、「社会人の大学院での学び直し」に関して、大学院では開講時間等の環境的側面に対

する整備はなされつつあるものの、教育内容、評価方法、学位審査、経済的支援等の人材的側面に関しては整備がほとんど進んでいないのが現状である。しかしながら、「社会人の大学院での学び直し」に対するニーズや役割は意識しており、その社会的価値を高めるためには、企業との連携によるニーズに適合した教育内容の実現や経済的支援の充実を上げており、今後も社会人の大学院での受け入れの仕組みを維持・拡大する方向で検討している大学院が多い。

2.2.2 社会人学生への実態調査とニーズ調査の結果（単純集計）

(1) 年齢と性別

アンケート調査の回答を得た社会人学生の年齢と性別について集計した結果を以下に示す。

問1_1 年齢 SA		合計 (N=5431)	割合
01	25歳未満	84	1.5%
02	25歳以上、30歳未満	708	13.0%
03	30歳以上、35歳未満	1190	21.9%
04	35歳以上、40歳未満	1068	19.7%
05	40歳以上、45歳未満	891	16.4%
06	45歳以上、50歳未満	675	12.4%
07	50歳以上、55歳未満	381	7.0%
08	55歳以上、60歳未満	223	4.1%
09	60歳以上、65歳未満	148	2.7%
10	65歳以上	63	1.2%

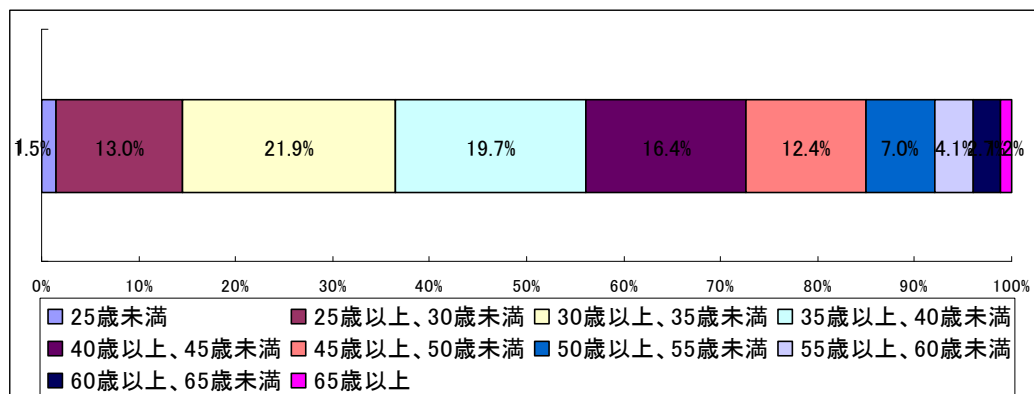


図 36 年齢

問1.2 性別		合計	割合
SA		(N=5431)	
01	男性	3486	64.2%
02	女性	1945	35.8%

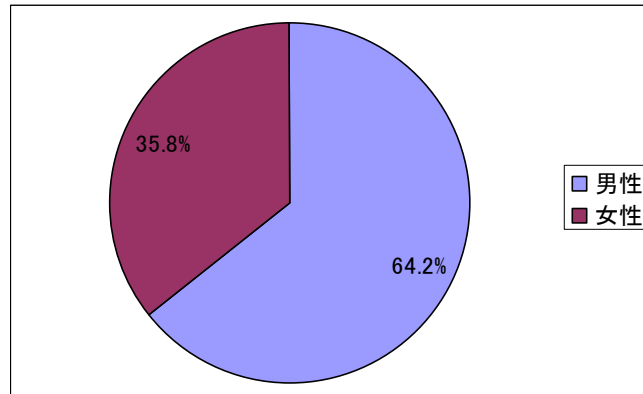


図 37 性別

(2) 最終学歴

最終学歴について集計した結果を以下に示す。

問1.3 最終学歴		合計	割合
SA		(N=5431)	
01	高等学校卒	30	0.6%
02	専修・各種学校卒	134	2.5%
03	高等専門学校卒	75	1.4%
04	短期大学卒	119	2.2%
05	大学卒	2723	50.1%
06	大学院了(修士課程)	2092	38.5%
07	大学院了(博士課程)	196	3.6%
08	その他	62	1.1%

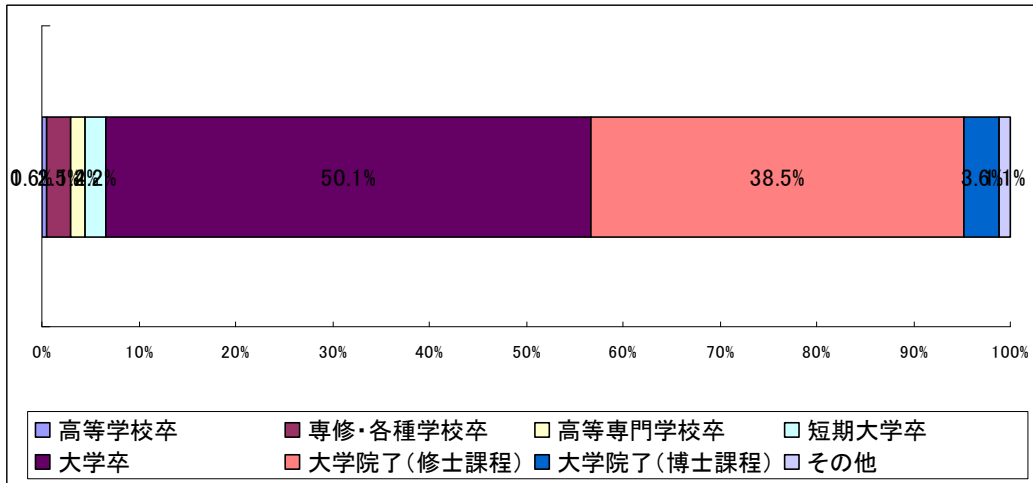


図 38 最終学歴

(3) 現在の就業状況

現在の就業状況について集計した結果を以下に示す。

問2_1 現在の就業状況		合計	割合
SA		(N=5431)	
01	働いている	4545	83.7%
02	働いていない	886	16.3%

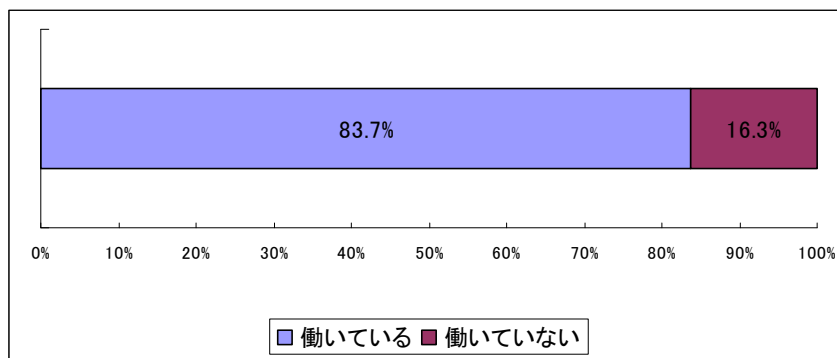


図 39 現在の就業状況

(4) 現在の職業

現在の職業について集計した結果を以下に示す。

問2.2 現在の職業		合計	割合
SA		(N=4545)	
01	会社員	1675	36.9%
02	公務員	489	10.8%
03	自営業	150	3.3%
04	パート・アルバイト	227	5.0%
05	専門職(弁護士・医師・会計士等)	793	17.4%
06	教職(大学教員、校長、教頭等を含む)	906	19.9%
07	その他	305	6.7%

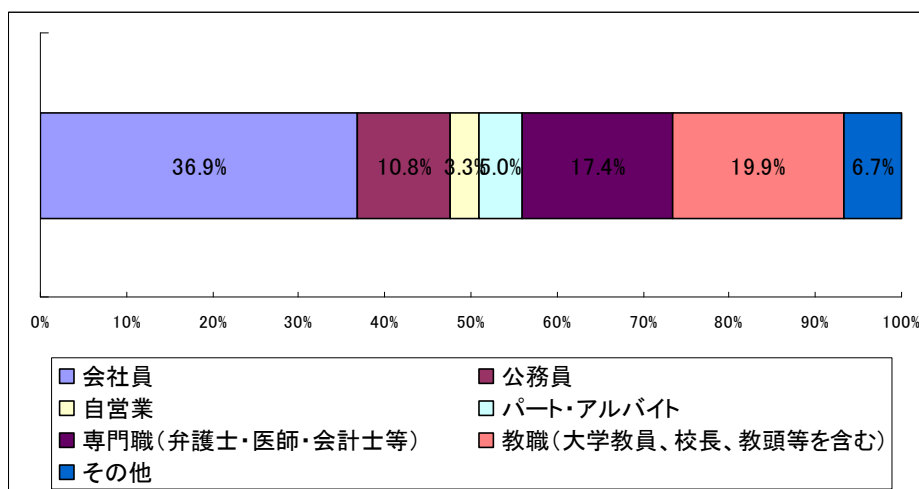


図 40 現在の職業

(5) 現在の役職

現在の役職について集計した結果を以下に示す。

問2.3 現在の役職		合計	割合
SA		(N=4544)	
01	一般社員・職員	1359	29.9%
02	係長、主任	769	16.9%
03	課長、部長	593	13.1%
04	役員、経営者	349	7.7%
05	教員(大学教員、校長、教頭等を含む)	892	19.6%
06	派遣社員	52	1.1%
07	その他	530	11.7%

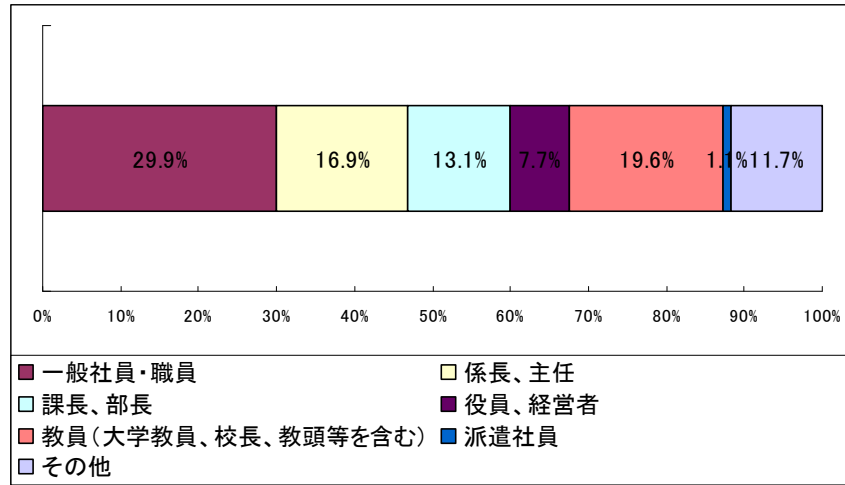


図 41 現在の役職

(6) 現在の業種

現在の業種について集計した結果を以下に示す。

問2_4 現在の業種		合計	割合
SA		(N=4545)	
01	農林水産	20	0.4%
02	鉱業・電気・ガス・水道・その他のエネルギー	36	0.8%
03	建設・土木・工事・プラント	133	2.9%
04	不動産	19	0.4%
05	製造(一般機械・部品、精密機械、電気・電子機器、食料品、鉄鋼・非鉄・金属製品など)	635	14.0%
06	運輸・倉庫	20	0.4%
07	商業・卸売・小売(商社、百貨店・スーパー、製品小売など)	67	1.5%
08	飲食店	17	0.4%
09	金融・保険・投資、共済	72	1.6%
10	通信・IT関連サービス(ソフトウェア開発、システム開発、SI事業者、ソリューション事業者など)	180	4.0%
11	その他のサービス(就職支援、ホテル・旅館、調査・コンサルティング、デザイン業、警備、会計など)	277	6.1%
12	新聞・出版・放送	29	0.6%
13	保健・医療・福祉関連	1115	24.5%
14	学校・教育	1073	23.6%
15	研究開発・研究機関	420	9.2%
16	政府・地方公共団体・各種法人・団体等	315	6.9%
17	その他	117	2.6%

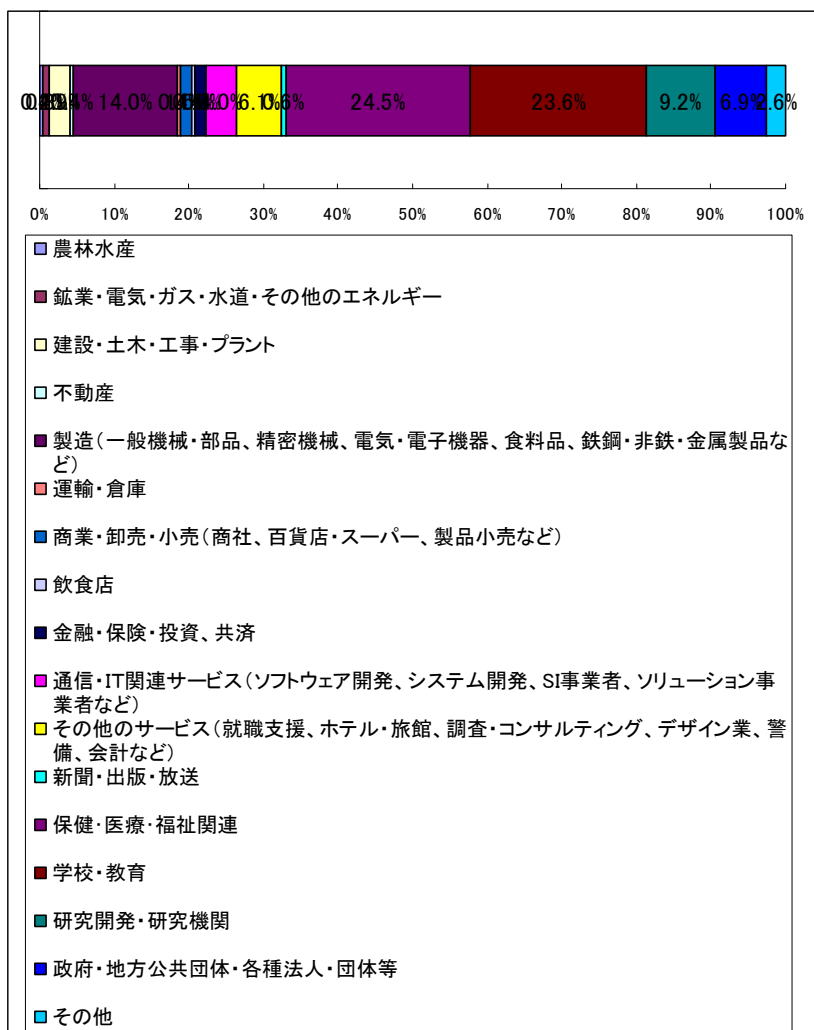


図 42 現在の業種

(7) 大学院に通っていた間の就業状況

大学院に通っていた間の就業状況について集計した結果を以下に示す。

問3 大学院に通っていた間 (通っている間)の就業状況 SA	合計 (N=5430)	割合
01 フルタイムで働いていた(働いている)	3583	66.0%
02 パートタイム、アルバイトなどで働いていた(働いている)	732	13.5%
03 研修	192	3.5%
04 休職	106	2.0%
05 働いていなかった(働いていない)	645	11.9%
06 その他	172	3.2%

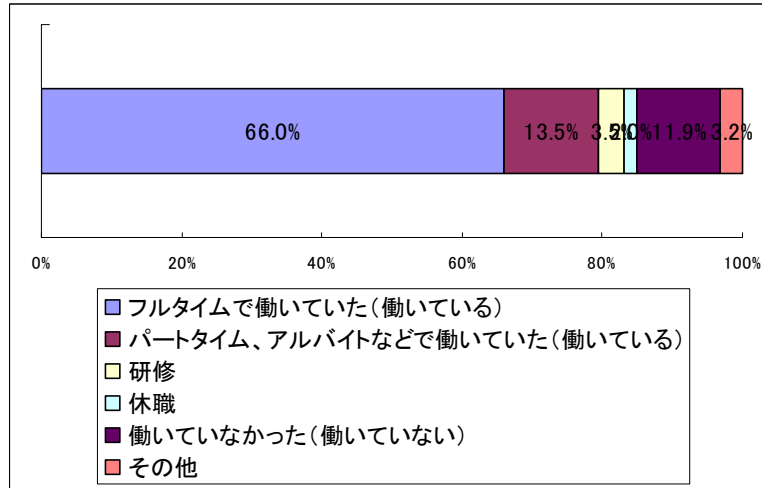


図 43 大学院に通っていた間の就業状況

(8) 大学院への通学に対する雇用上の扱い状況

大学院への通学に対する雇用上の扱い状況について集計した結果を以下に示す。

問4 大学院への通学に対する、雇用上の扱い状況 SA		合計 (N=4616)	割合
01	有給休暇	620	13.4%
02	無給休暇	244	5.3%
03	時間短縮勤務	216	4.7%
04	通常と変わらない(研修扱い、または夜間や休日に通学)	3103	67.2%
05	その他	433	9.4%

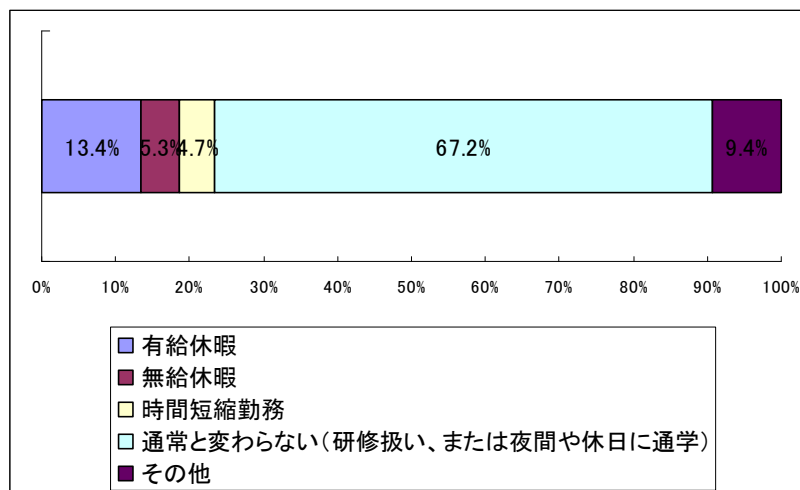


図 44 大学院への通学に対する雇用上の扱い状況

(9) 大学院に通っている間の給与の取扱

大学院に通っている間の給与の取扱について集計した結果を以下に示す。

問5 大学院に通っている間の 給与の取扱 SA		合計 (N=4615)	割合
01	通常と同じ額が支給	3777	81.8%
02	時間短縮勤務等のため、通常より少ない額が支給	339	7.3%
03	休職等のため、全く支給されない	193	4.2%
04	その他	306	6.6%

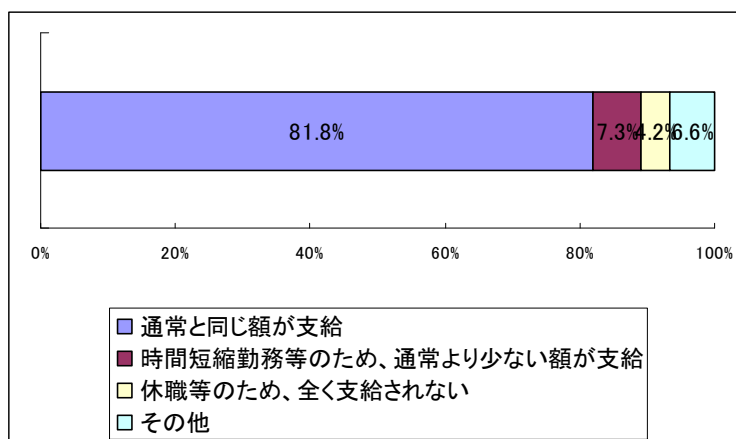


図 45 大学院に通っている間の給与の取扱

(10) 授業料を負担したもの

授業料を負担したものについて集計した結果を以下に示す。

問6 授業料を負担したもの MA		合計 (N=4615)	■ 合計					
			0.0%	20.0%	40.0%	60.0%	80.0%	100.0%
01	自己負担	87.8%	[Progress bar for 87.8%]					
02	大学が負担(給付型奨学金など)	5.4%	[Progress bar for 5.4%]					
03	政府が負担(教育訓練給付金など)	1.6%	[Progress bar for 1.6%]					
04	所属企業が負担	12.1%	[Progress bar for 12.1%]					
05	その他	2.9%	[Progress bar for 2.9%]					

図 46 授業料を負担したもの

(11) 大学院修了後の会社の処遇変化

大学院修了後の会社の処遇変化について集計した結果を以下に示す。なお、「その他」のうち大多数は、「現在通学中で、まだ修了していない」ものであった。

問7 大学院修了後の会社の 処遇変化		合計	■ 合計			
MA		(N=4615)	0.0%	20.0%	40.0%	60.0%
01	希望の部署に配置転換した	1.2%				
02	希望の企業に転職した	1.7%				
03	周囲に良い印象を持たれた	9.5%				
04	昇進・昇級した	2.3%				
05	特に変化なし	55.4%				
06	周囲の人間に悪い印象を持たれた	2.6%				
07	希望に反した配置転換があった	0.9%				
08	降格・降級した	0.5%				
09	失業した	0.8%				
10	その他	29.3%				

図 47 大学院修了後の会社の処遇変化

(12) 大学院での履修形態

大学院での履修形態について集計した結果を以下に示す。

問8-2 大学院での履修形態		合計	割合
SA		(N=5430)	
01	正規課程	5205	95.9%
02	科目等履修生	109	2.0%
03	聴講生	2	0.0%
04	エクステンション	46	0.8%
05	その他	68	1.3%

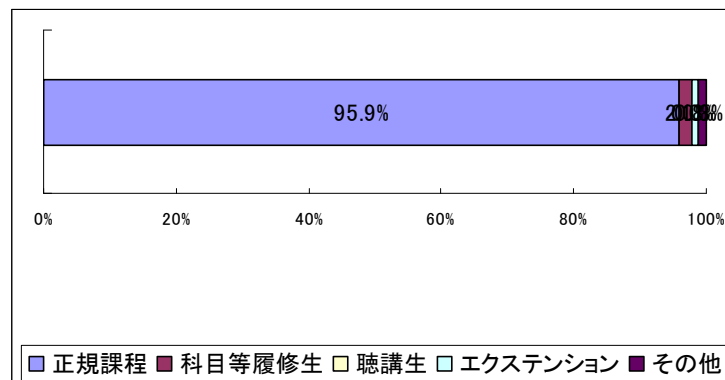


図 48 大学院での履修形態

(13) 大学院に実施して欲しいこと

仕事をしながら大学院に通学するにあたって、大学に実施してほしいことについて

集計した結果を以下に示す。

問9_1 大学に実施して欲しいこと		合計	■ 合計			
MA		(N=5429)	0.0%	20.0%	40.0%	60.0%
01	カリキュラムが魅力的であること	52.2%				
02	入学時期がフレキシブルなこと	11.4%				
03	休学や、退学・再入学が柔軟にできること	23.0%				
04	短期集中コースが豊富	16.6%				
05	長期分散型のコースが充実していること	7.2%				
06	授業に参加できない場合、費用が一部もしくは全部返却されること	7.6%				
07	授業単位で学費を支払えること	10.8%				
08	科目等履修制度を活用すること	4.4%				
09	教育訓練給付制度が適用されていること	9.4%				
10	教員が魅力的なこと	49.4%				
11	実務経験のある教員が多く、内容が実践的であること	33.7%				
12	体験入学があること	1.9%				
13	通学しやすい場所に学校があること	39.7%				
14	通信教育のカリキュラムが豊富	5.9%				
15	eラーニングを活用すること	11.2%				
16	時間帯が自由に選択可能	27.0%				
17	夜間遅い時間帯での開講	21.7%				
18	土日、休日の開講	31.4%				
19	カウンセリングが充実	5.0%				
20	授業料が安い	42.7%				
21	その他	4.0%				
22	特になし	1.3%				

図 49 大学院に実施して欲しいこと

また、本設問の複数回答（MA）では、当てはまるものを優先度の高い順に最大5つまで回答を得ているため、別途、優先度に応じた得点化（9ページの脚注参照）を行った。得点化して集計した結果を以下に示す。

問9_1 大学に実施して欲しいこと MA	合計 (N=5429)	内訳			合計				
		1位	2位	3位以降	0	10,000	20,000	30,000	40,000
01 カリキュラムが魅力的であること	31,959	17,715	7,584	6,660					
02 入学時期がフレキシブルなこと	5,325	1,395	1,728	2,202					
03 休学や、退学・再入学が柔軟にできること	11,115	3,780	2,700	4,635					
04 短期集中コースが豊富	7,824	2,160	2,112	3,552					
05 長期分散型のコースが充実していること	3,237	825	828	1,584					
06 授業に参加できない場合、費用が一部もしくは全部返却されること	3,333	795	756	1,782					
07 授業単位で学費を支払えること	5,058	1,245	1,512	2,301					
08 科目等履修制度を活用すること	1,695	210	468	1,017					
09 教育訓練給付制度が適用されていること	4,191	1,020	1,080	2,091					
10 教員が魅力的なこと	29,046	12,360	9,456	7,230					
11 実務経験のある教員が多く、内容が実践的であること	18,795	6,945	5,856	5,994					
12 体験入学があること	699	15	132	552					
13 通学しやすい場所に学校があること	19,668	5,685	5,568	8,415					
14 通信教育のカリキュラムが豊富	2,610	525	732	1,353					
15 eラーニングを活用すること	5,280	1,680	1,248	2,352					
16 時間帯が自由に選択可能	13,797	5,190	3,372	5,235					
17 夜間遅い時間帯での開講	10,944	3,420	3,264	4,260					
18 土日、休日の開講	16,056	5,820	4,284	5,952					
19 カウンセリングが充実	1,905	180	420	1,305					
20 授業料が安い	21,120	8,130	5,148	7,842					
21 その他	2,268	1,290	480	498					
22 特になし	1,050	1,050	0	0					

図 50 大学院に実施して欲しいこと（優先度に応じた得点化）

(14) カリキュラムとして重視して欲しい内容

大学院のカリキュラムとして重視して欲しい内容について集計した結果を以下に示す。

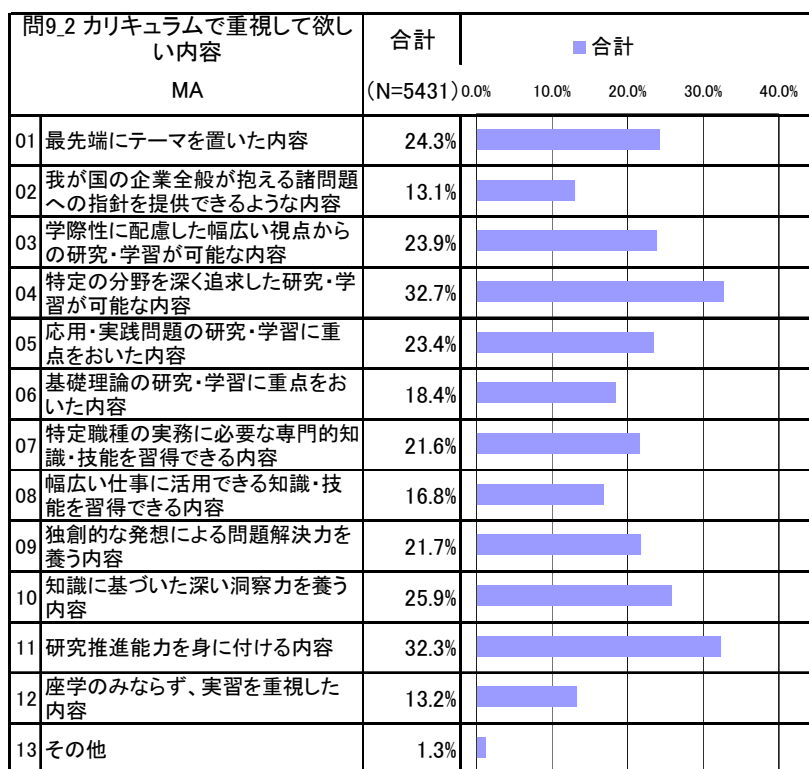


図 51 カリキュラムとして重視して欲しい内容

また、本設問の複数回答（MA）では、当てはまるものを優先度の高い順に最大3つまで回答を得ているため、別途、優先度に応じた得点化（9ページの脚注参照）を行った。得点化して集計した結果を以下に示す。

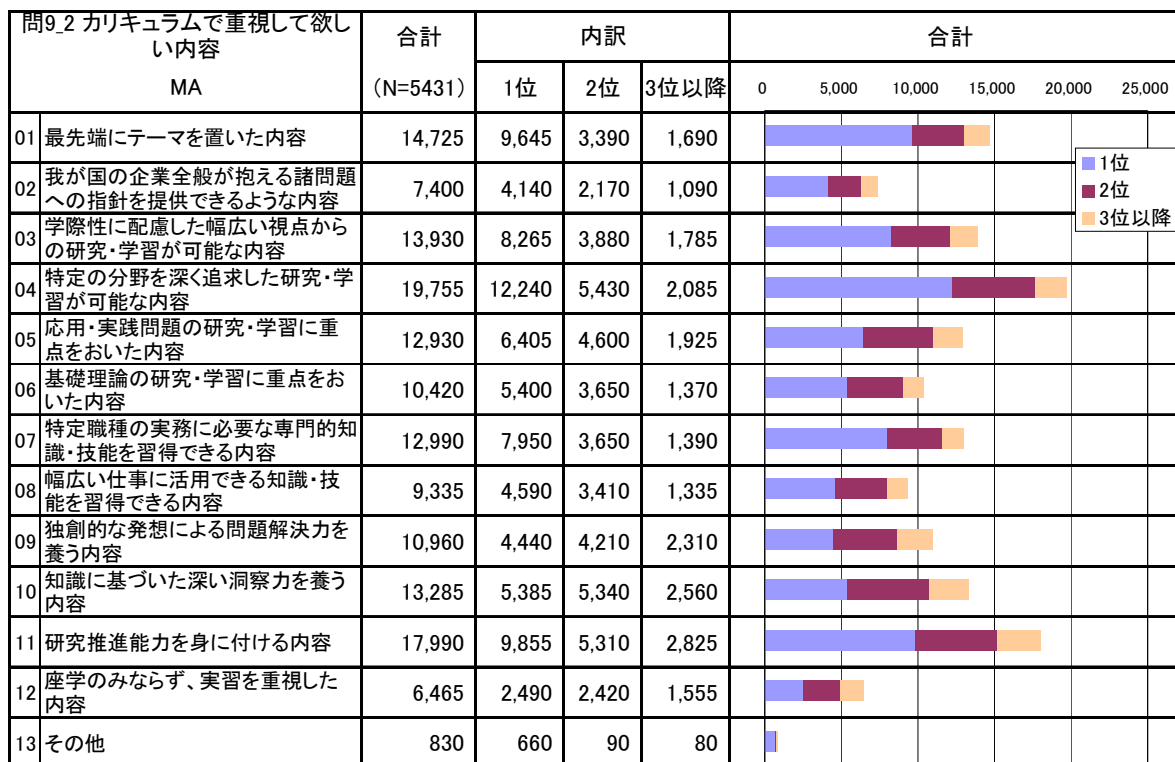


図 52 カリキュラムとして重視して欲しい内容（優先度に応じた得点化）

(15) 重視して欲しい教育方法

大学院で重視して欲しい教育方法について集計した結果を以下に示す。

問9.3 重視して欲しい教育方法 MA	合計 (N=5431)	合計			
		0.0%	20.0%	40.0%	60.0%
01 ICTを活用した教育方法	7.9%				
02 事例研究・ケーススタディ	40.3%				
03 グループワーク・ディスカッション	30.7%				
04 レポート・論文作成指導	48.5%				
05 個別の教育指導	41.2%				
06 実務経験のある教員・講師による指導	41.8%				
07 専門課程実施前の専門知識・基礎知識の復習	24.8%				
08 講義の補講・復習	5.0%				
09 実習・演習	15.0%				
10 その他	1.5%				

図 53 重視して欲しい教育方法

また、本設問の複数回答（MA）では、当てはまるものを優先度の高い順に最大3つまで回答を得ているため、別途、優先度に応じた得点化（9ページの脚注参照）を行った。得点化して集計した結果を以下に示す。

問9.3 重視して欲しい教育方法 MA	合計 (N=5431)	内訳			合計				
		1位	2位	3位以降	0	10,000	20,000	30,000	40,000
01 ICTを活用した教育方法	4,365	2,475	1,120	770					
02 事例研究・ケーススタディ	22,940	12,150	7,780	3,010					
03 グループワーク・ディスカッション	16,850	8,220	6,050	2,580					
04 レポート・論文作成指導	29,165	17,610	8,530	3,025					
05 個別の教育指導	24,455	14,730	6,920	2,805					
06 実務経験のある教員・講師による指導	25,275	15,720	6,900	2,655					
07 専門課程実施前の専門知識・基礎知識の復習	12,985	5,820	4,750	2,415					
08 講義の補講・復習	2,335	750	940	645					
09 実習・演習	7,485	3,195	2,580	1,710					
10 その他	990	795	120	75					

図 54 重視して欲しい教育方法（優先度に応じた得点化）

(16) 実施して欲しいキャリア支援

卒業後のキャリア支援に向けて大学院に実施して欲しいことについて集計した結果

を以下に示す。

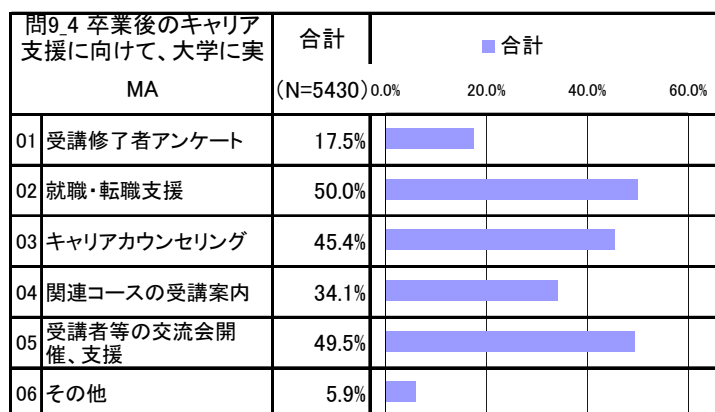


図 55 実施して欲しいキャリア支援

また、本設問の複数回答（MA）では、当てはまるものを優先度の高い順に最大3つまで回答を得ているため、別途、優先度に応じた得点化（9ページの脚注参照）を行った。得点化して集計した結果を以下に示す。



図 56 実施して欲しいキャリア支援（優先度に応じた得点化）

(17) 重視して欲しい取り組み

大学院において重視して欲しい取り組みについて集計した結果を以下に示す。

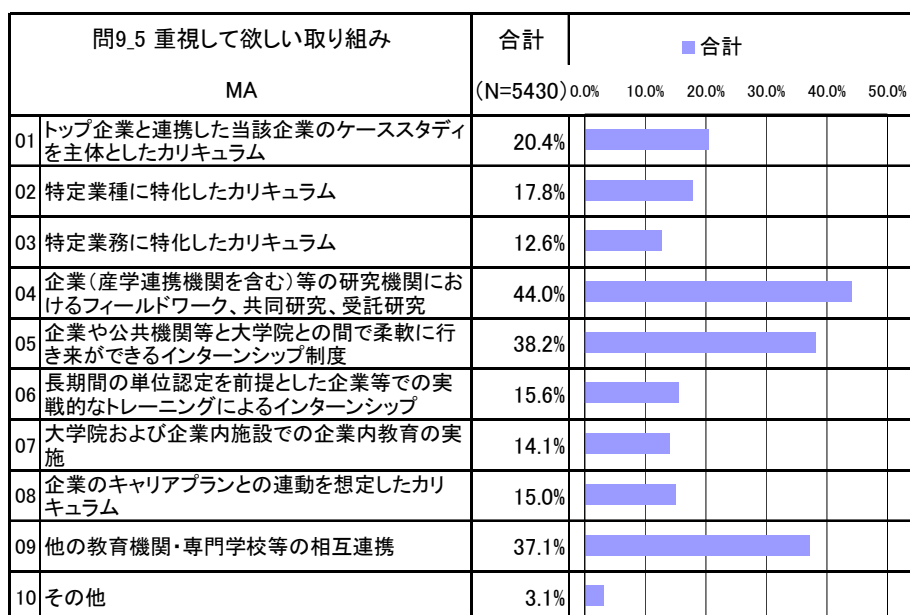


図 57 重視して欲しい取り組み

また、本設問の複数回答（MA）では、当てはまるものを優先度の高い順に最大3つまで回答を得ているため、別途、優先度に応じた得点化（9ページの脚注参照）を行った。得点化して集計した結果を以下に示す。

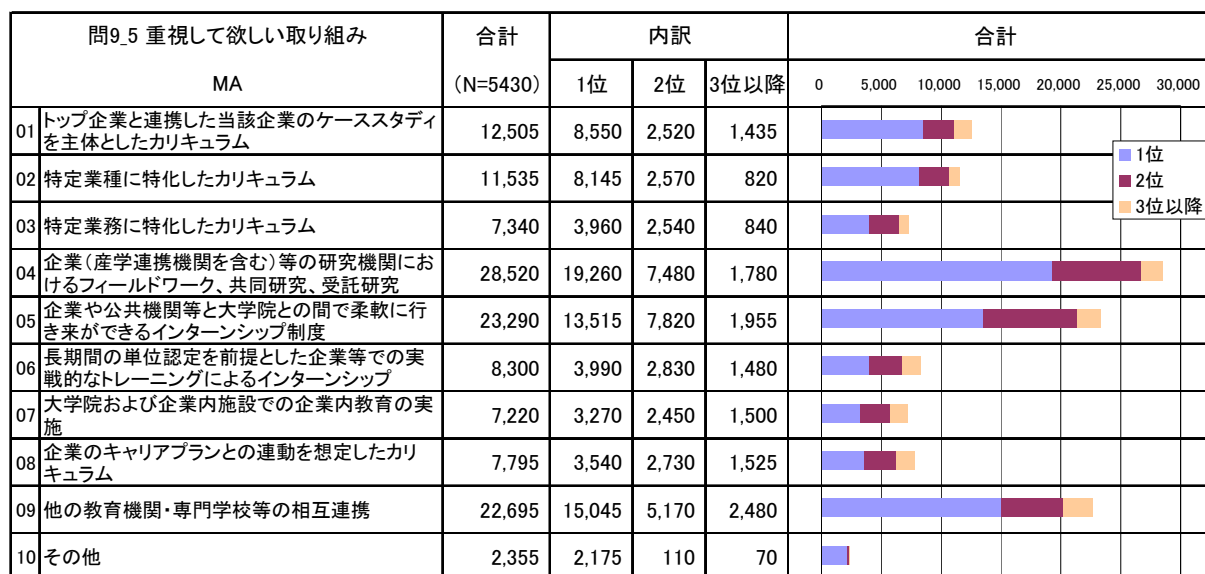


図 58 重視して欲しい取り組み（優先度に応じた得点化）

(18) 大学院の環境

通学している（していた）大学院の環境について集計した結果を以下に示す。

問10 大学院の環境		合計	割合
SA		(N=5429)	
01	本学校舎の教室	4817	88.7%
02	サテライト教室	321	5.9%
03	通信教育	103	1.9%
04	eラーニング	115	2.1%
05	その他	73	1.3%

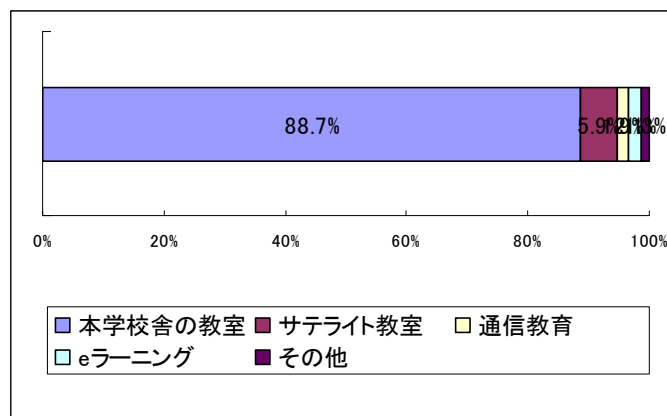


図 59 大学院の環境

(19) 学費・授業料

通学している（していた）大学院の学費・授業料に相当する総額について集計した結果を以下に示す。

問11-1 大学院の学費・授業料の総額		合計	割合
SA		(N=5431)	
01	無料	22	0.4%
02	50万円未満	151	2.8%
03	50万円以上、100万円未満	1027	18.9%
04	100万円以上、150万円未満	1344	24.7%
05	150万円以上、200万円未満	1377	25.4%
06	200万円以上	1431	26.3%
07	わからない	79	1.5%

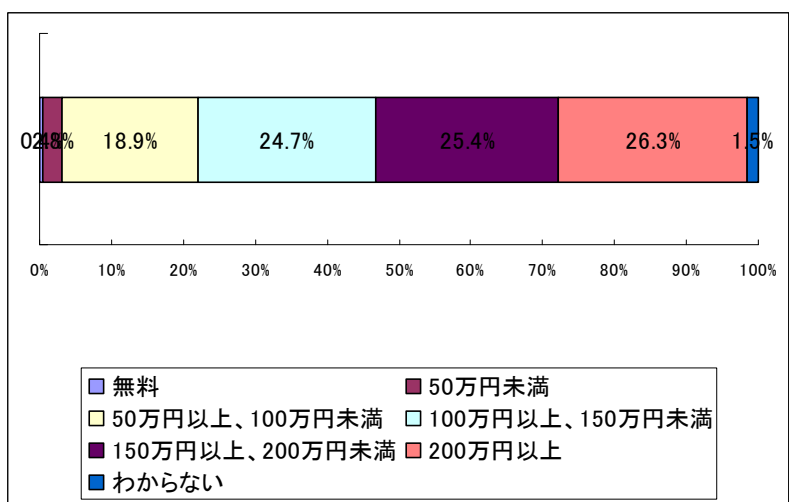


図 60 学費・授業料の総額

また、上記の学費・授業料に相当する総額と通常の学生の学費との比較について、どのような認識を持っているのか集計した結果を以下に示す。

問11-2 学費・授業料の総額に関する通常の学生との比較 SA		合計 (N=5430)	割合
01	高いと思う	1662	30.6%
02	同じだと思う	2917	53.7%
03	低いと思う	464	8.5%
04	わからない	387	7.1%

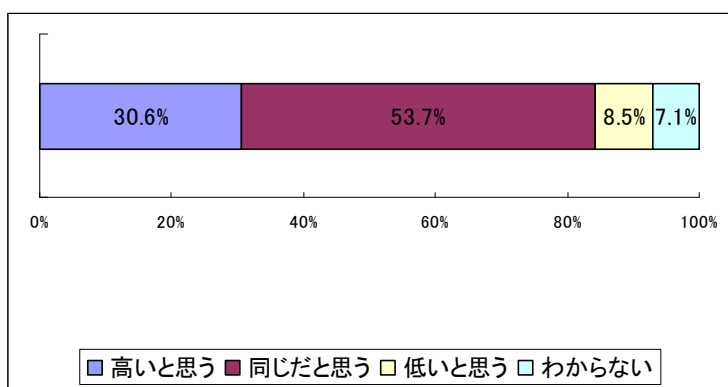


図 61 学費・授業料に相当する総額と通常の学生の学費との比較

(20) 大学院の専攻分野

通学している（していた）大学院の専攻分野について集計した結果を以下に示す。

問12_分野			合計	割合
SA			(N=5430)	
01	人社系	人文科学	256	4.7%
02		社会科学	764	14.1%
03		教育	363	6.7%
04		商船	56	1.0%
05		家政	34	0.6%
06		芸術	57	1.0%
07	理工農系	理学	193	3.6%
08		工学	1210	22.3%
09		農学	207	3.8%
10	保健系	医学	655	12.1%
11		歯学	87	1.6%
12		薬学	103	1.9%
13		その他の保健系	596	11.0%
14	その他		849	15.6%

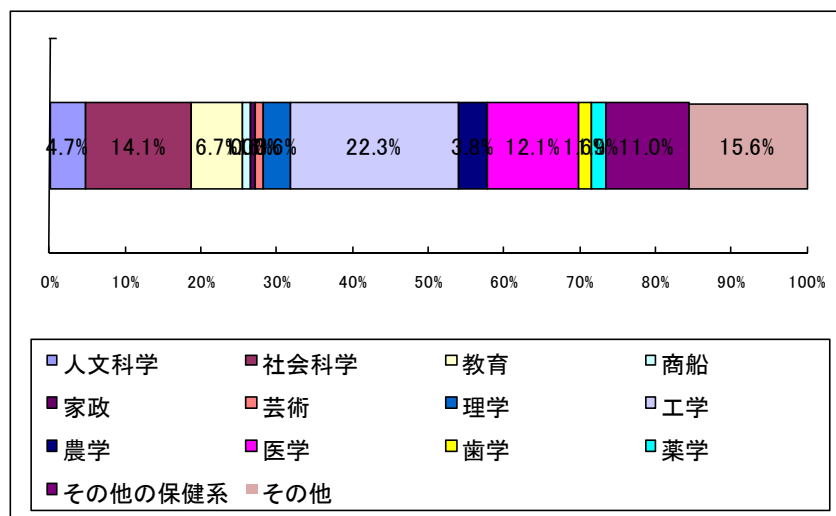


図 62 大学院の専攻分野

(21) 大学院の単位取得区分

通学している（していた）大学院の単位取得区分について集計した結果を以下に示す。

問12-2 大学院の単位取得区分 SA		合計 (N=5430)	割合
01	学位取得のため、必要な単位を全て取得するコース	4851	89.3%
02	特定の単位のみ取得するコース	455	8.4%
03	単位は取得しないコース	97	1.8%
04	その他	27	0.5%

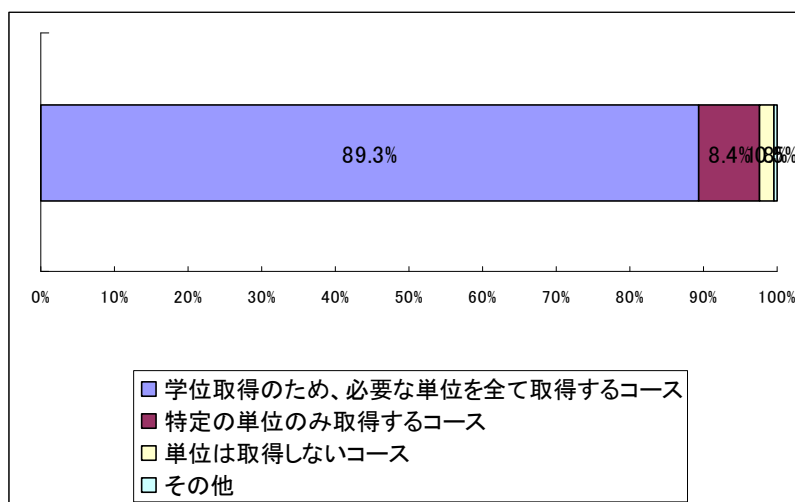


図 63 大学院の単位取得区分

(22) 大学院のコース種類

通学している（していた）大学院のコース種類について集計した結果を以下に示す。

問12-3 大学院のコースの種類 MA	合計 (N=5431)	合計				
		0.0%	10.0%	20.0%	30.0%	40.0%
01 短期集中型のコース	15.6%	[Bar chart showing 15.6%]				
02 長期分散型のコース	37.1%	[Bar chart showing 37.1%]				
03 科目等履修制度を活用したコース	38.4%	[Bar chart showing 38.4%]				
04 教育訓練給付制度を活用したコース	3.4%	[Bar chart showing 3.4%]				
05 通信教育を活用したコース	2.2%	[Bar chart showing 2.2%]				
06 eラーニングを活用したコース	3.9%	[Bar chart showing 3.9%]				
07 その他	14.4%	[Bar chart showing 14.4%]				

図 64 大学院のコース種類

(23) 大学院を選んだ目的・背景

大学院を選んだ目的・背景について集計した結果を以下に示す。

問12.4 目的 MA		合計 (N=5430)	■ 合計 0.0% 20.0% 40.0% 60.0% 80.0%				
01	現在従事している業務における専門性を高めるため	72.2%					
02	社内で他の業務につくために専門的な知識・技能を身に付けるため	20.7%					
03	現職に関係なく、その分野に興味があったため	31.5%					
04	転職、再就職をするため	20.2%					
05	社外での人脈をつくるため	17.4%					
06	資格取得のため	29.0%					
07	会社で受講を薦められたため	8.8%					
08	その他	7.2%					

図 65 大学院を選んだ目的・背景

また、本設問の複数回答（MA）では、当てはまるものを優先度の高い順に最大3つまで回答を得ているため、別途、優先度に応じた得点化（9ページの脚注参照）を行った。得点化して集計した結果を以下に示す。

問12.4 目的 MA	合計 (N=5430)	内訳			合計						
		1位	2位	3位以降	0	10,000	20,000	30,000	40,000	50,000	60,000
01 現在従事している業務における専門性を高めるため	53,435	46,005	6,350	1,080							
02 社内で他の業務につくために専門的な知識・技能を身に付けるため	10,710	2,955	6,230	1,525							
03 現職に関係なく、その分野に興味があったため	19,500	12,555	5,150	1,795							
04 転職、再就職をするため	10,505	3,945	4,770	1,790							
05 社外での人脈をつくるため	7,260	435	4,480	2,345							
06 資格取得のため	17,075	9,555	5,670	1,850							
07 会社で受講を薦められたため	4,705	2,325	1,520	860							
08 その他	4,775	3,675	760	340							

図 66 大学院を選んだ目的・背景（優先度に応じた得点化）

(24) 現在の担当業務

現在の担当業務について集計した結果を以下に示す。

問13 現在の担当業務		合計	割合
SA		(N=4542)	
01	営業(法人・各種団体・官公庁向け)	121	2.7%
02	営業(個人向け)	38	0.8%
03	人事	26	0.6%
04	総務	63	1.4%
05	経理	81	1.8%
06	広報	15	0.3%
07	社長室・秘書室	12	0.3%
08	企画・経営企画	171	3.8%
09	調査・マーケティング(社内向け)	21	0.5%
10	調査・マーケティング(顧客向け)	57	1.3%
11	ソフトウェア開発(社内向け)	10	0.2%
12	ソフトウェア開発(顧客向け)	43	0.9%
13	システム開発・管理(社内向け)	34	0.7%
14	システム開発・管理(顧客向け)	46	1.0%
15	商品開発	83	1.8%
16	研究開発	931	20.5%
17	デザイン	28	0.6%
18	出版・レイアウト・DTP	8	0.2%
19	生産管理	30	0.7%
20	物流・輸送	5	0.1%
21	教職(大学教員、校長、教頭等を含む)	1047	23.1%
22	その他事務	216	4.8%
23	その他実務	783	17.2%
24	その他	673	14.8%

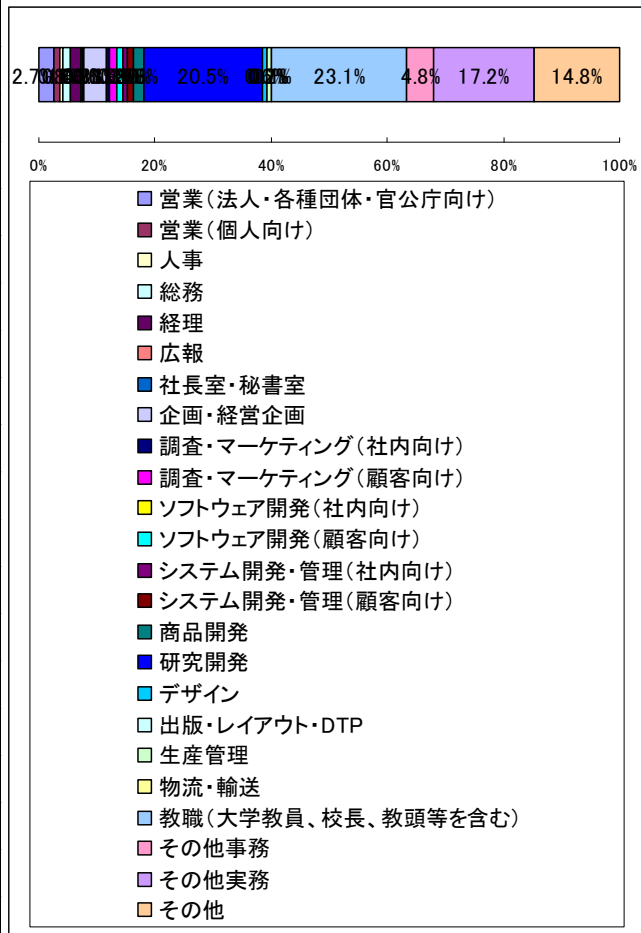


図 67 現在の担当業務

(25) 身につけたい／不足している知識・技能・資質等

大学院での教育を通じて身につけたい知識・技能・資質等と、不足していると感じる知識・技能・資質等について集計した結果を以下に示す。

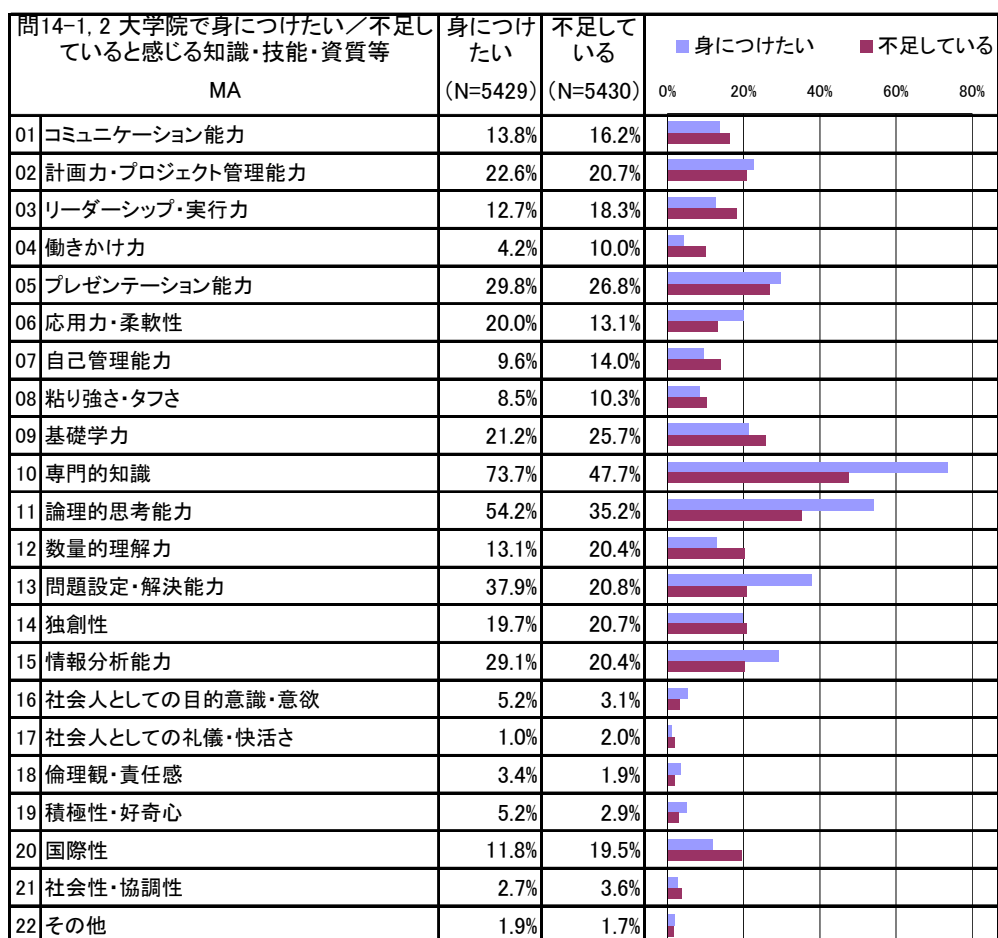


図 68 身につけたい／不足している知識・技能・資質等

また、本設問の複数回答（MA）では、当てはまるものを優先度の高い順に最大5つまで回答を得ているため、別途、優先度に応じた得点化（9ページの脚注参照）を行った。得点化して集計した結果を以下に示す。

問14.1 大学院で身につけたい知識・技能・資質等 MA	合計 (N=5429)	内訳			合計						
		1位	2位	3位以降	0	10,000	20,000	30,000	40,000	50,000	60,000
01 コミュニケーション能力	6,567	2,085	1,728	2,754							
02 計画力・プロジェクト管理能力	11,091	4,050	3,012	4,029							
03 リーダーシップ・実行力	6,258	1,800	1,920	2,538							
04 働きかけ力	1,833	360	480	993							
05 プレゼンテーション能力	13,224	2,220	4,080	6,924							
06 応用力・柔軟性	8,676	1,620	2,232	4,824							
07 自己管理能力	3,921	675	972	2,274							
08 粘り強さ・タフさ	3,939	1,050	1,080	1,809							
09 基礎学力	11,406	3,105	4,848	3,453							
10 専門的知識	51,729	38,685	7,872	5,172							
11 論理的思考能力	33,423	14,235	12,216	6,972							
12 数量的理解力	5,844	780	1,776	3,288							
13 問題設定・解決能力	18,909	4,380	6,012	8,517							
14 独創性	8,985	2,040	2,376	4,569							
15 情報分析能力	12,483	1,770	3,468	7,245							
16 社会人としての目的意識・意欲	2,187	420	540	1,227							
17 社会人としての礼儀・快活さ	327	30	72	225							
18 倫理観・責任感	1,251	120	276	855							
19 積極性・好奇心	1,947	240	408	1,299							
20 国際性	4,572	510	1,260	2,802							
21 社会性・協調性	948	105	240	603							
22 その他	1,380	1,155	120	105							

図 69 身につけたい知識・技能・資質等（優先度に応じた得点化）

問14_2 不足していると感じた・感じている知識・技能・資質等 MA	合計 (N=5430)	内訳			合計				
		1位	2位	3位以降	0	10,000	20,000	30,000	40,000
01 コミュニケーション能力	9,396	5,010	2,220	2,166					
02 計画力・プロジェクト管理能力	10,983	4,395	3,048	3,540					
03 リーダーシップ・実行力	9,948	4,065	2,640	3,243					
04 働きかけ力	4,920	1,740	1,272	1,908					
05 プレゼンテーション能力	14,232	5,055	4,296	4,881					
06 応用力・柔軟性	6,141	1,575	1,656	2,910					
07 自己管理能力	6,804	2,220	1,836	2,748					
08 粘り強さ・タフさ	5,418	2,190	1,368	1,860					
09 基礎学力	15,225	6,855	4,968	3,402					
10 専門的知識	31,599	20,250	6,672	4,677					
11 論理的思考能力	21,336	9,945	6,264	5,127					
12 数量的理解力	11,010	3,645	3,504	3,861					
13 問題設定・解決能力	9,678	2,280	2,748	4,650					
14 独創性	10,317	3,345	2,880	4,092					
15 情報分析能力	9,036	1,590	2,640	4,806					
16 社会人としての目的意識・意欲	1,266	285	204	777					
17 社会人としての礼儀・快活さ	894	240	276	378					
18 倫理観・責任感	816	120	252	444					
19 積極性・好奇心	1,161	165	336	660					
20 国際性	10,632	5,070	2,340	3,222					
21 社会性・協調性	1,515	405	372	738					
22 その他	1,206	1,005	120	81					

図 70 不足している知識・技能・資質等（優先度に応じた得点化）

(26) 知識・技能を向上させたい教育分野

知識・技能を向上させたい教育分野について集計した結果を以下に示す。

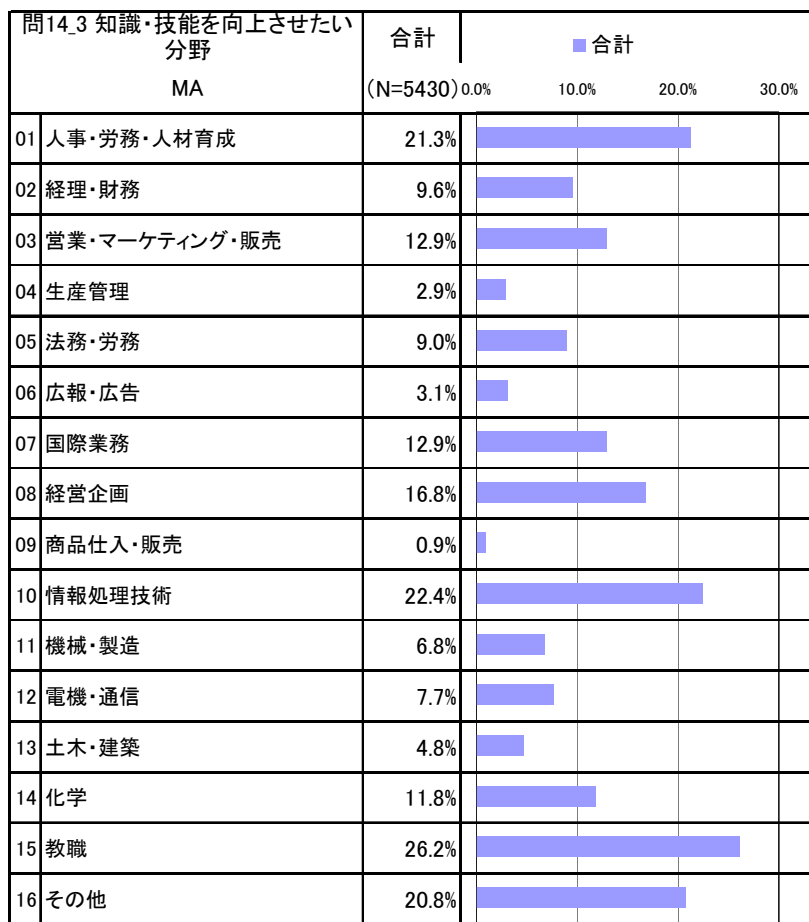


図 71 知識・技能を向上させたい教育分野

また、本設問の複数回答（MA）では、当てはまるものを優先度の高い順に最大3つまで回答を得ているため、別途、優先度に応じた得点化（9ページの脚注参照）を行った。得点化して集計した結果を以下に示す。

問14_3 知識・技能を向上させたい分野 MA	合計 (N=5430)	内訳			合計				
		1位	2位	3位以降	0	5,000	10,000	15,000	20,000
01 人事・労務・人材育成	12,295	6,495	4,350	1,450					
02 経理・財務	5,525	3,090	1,740	695					
03 営業・マーケティング・販売	6,880	3,135	2,550	1,195					
04 生産管理	1,465	480	690	295					
05 法務・労務	5,790	4,080	1,280	430					
06 広報・広告	1,540	540	650	350					
07 国際業務	7,220	3,600	2,630	990					
08 経営企画	9,730	5,595	2,880	1,255					
09 商品仕入・販売	375	75	150	150					
10 情報処理技術	13,410	7,665	4,430	1,315					
11 機械・製造	4,390	3,075	970	345					
12 電機・通信	5,005	3,285	1,430	290					
13 土木・建築	3,400	2,820	460	120					
14 化学	8,460	6,825	1,400	235					
15 教職	18,400	14,955	2,650	795					
16 その他	16,425	15,735	570	120					

図 72 知識・技能を向上させたい教育分野（優先度に応じた得点化）

(27) 大学院在学中に会社に希望すること

大学院在学中に会社に希望することについて集計した結果を以下に示す。

問15 在学中に会社に希望すること MA	合計 (N=5428)	合計				
		0.0%	10.0%	20.0%	30.0%	40.0%
01 通学期間を長期有給休暇とする	18.0%					
02 無給で構わないので、長期休暇が取れるようにする	17.4%					
03 授業のある時間帯は、早退を許す、休めるようにするなどフレキシブルな労働時間とする	38.2%					
04 授業料の一部もしくは全部を会社が補助する	31.9%					
05 大学院に通っていることを公言しづらい雰囲気をなくす	17.6%					
06 大学院への通学が原因で、評価を下げるなどの不利益がないことを確約する	20.9%					
07 大学院へ通って卒業資格を得たものを評価する仕組みをつくる	45.4%					
08 その他	2.4%					
09 特になし	14.5%					

図 73 大学院在学中に会社に希望すること

また、本設問の複数回答（MA）では、当てはまるものを優先度の高い順に最大3つ

まで回答を得ているため、別途、優先度に応じた得点化（9ページの脚注参照）を行った。得点化して集計した結果を以下に示す。

問15 在学中に会社に希望すること MA	合計 (N=5428)	内訳			合計						
		1位	2位	3位以降	0	5,000	10,000	15,000	20,000	25,000	30,000
01 通学期間を長期有給休暇とする	11,625	8,505	2,150	970							
02 無給で構わないので、長期休暇が取れるようにする	10,745	6,795	2,970	980							
03 授業のある時間帯は、早退を許す、休めるようにするなどフレキシブルな労働時間とする	24,410	16,800	5,710	1,900							
04 授業料の一部もしくは全部を会社が補助する	19,760	12,390	5,700	1,670							
05 大学院に通っていることを公言しづらい雰囲気をなくす	9,805	4,590	3,950	1,265							
06 大学院への通学が原因で、評価を下げるなどの不利益がないことを確約する	10,930	4,470	4,570	1,890							
07 大学院へ通って卒業資格を得たものを評価する仕組みをつくる	26,140	14,760	7,930	3,450							
08 その他	1,620	1,290	220	110							
09 特になし	11,820	11,820	0	0							

図 74 大学院在学中に会社に希望すること（優先度に応じた得点化）

(28) 大学院修了後に希望する会社での処遇

大学院修了後に希望する会社での処遇について集計した結果を以下に示す。

問15.2 大学院修了後、会社での処遇に希望すること SA		合計 (N=5429)	割合
01	希望の部署への配置転換	833	15.3%
02	希望の企業への転職	474	8.7%
03	周囲に良い印象を持たれること	512	9.4%
04	昇進・昇級	1364	25.1%
05	その他	243	4.5%
06	特になし	2003	36.9%

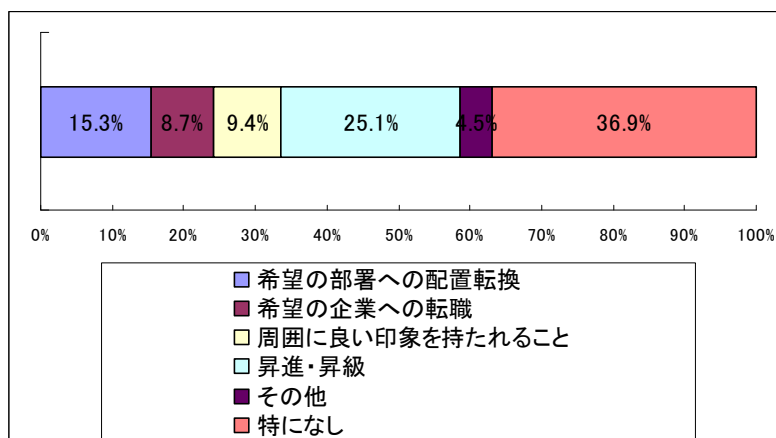


図 75 大学院修了後に希望する会社での処遇

(29) 転職や再就職の採用に与えた影響

大学院での教育が転職や再就職の採用に与えた影響について集計した結果を以下に示す。

問16 大学院での教育が転職や再就職の採用に与えた影響 SA		合計 (N=5425)	割合
01	有利になった	624	11.5%
02	やや有利になった	774	14.3%
03	特に関係なし	2765	51.0%
04	やや不利になった	84	1.5%
05	不利になった	65	1.2%
06	その他	1113	20.5%

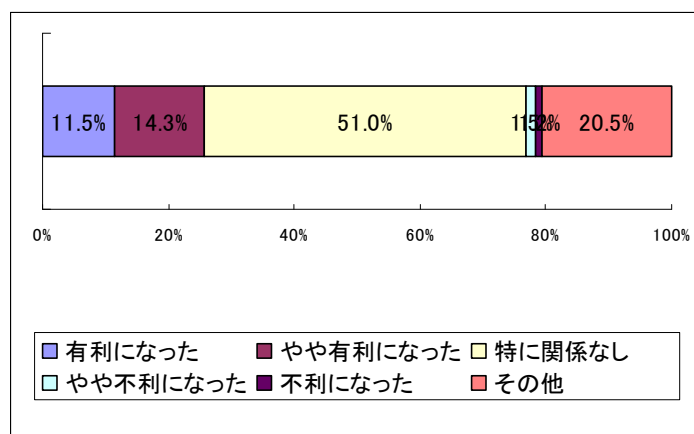


図 76 転職や再就職の採用に与えた影響

(30) 今後の意向

大学院における学び直しや再学習に対する今後の意向について集計した結果を以下に示す。

問17 大学院における学び直しや再学習についての考え SA		合計 (N=5428)	割合
01	現状に満足しており、将来必要であれば、積極的に大学院で学び直しや再学習を行いたい	2935	54.1%
02	現状に満足しているが、今後、大学院で学び直しや再学習は行うことはない	1057	19.5%
03	現状に満足していないが、大学院・企業における仕組みや内容の改善があれば、将来、再度大学院で学び直しや再学習を行いたい	1217	22.4%
04	現状に満足しておらず、今後、大学院で学び直しや再学習は行うことはない	219	4.0%

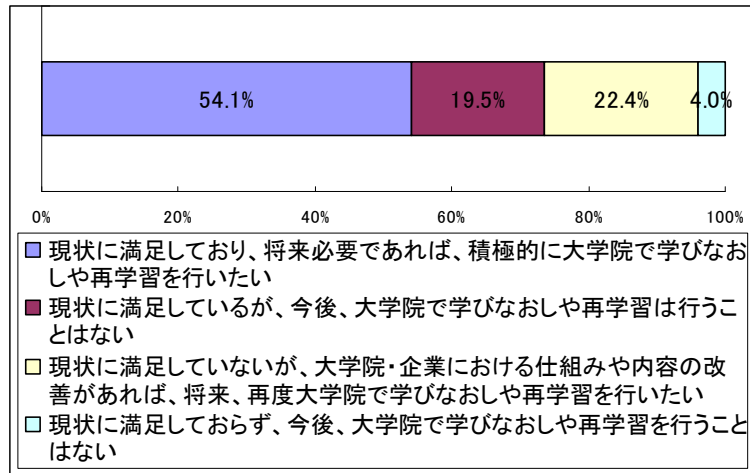


図 77 今後の意向

【単純集計のまとめ】

- ・大学院での学び直しの目的は「専門的知識の習得・拡大」、「資格取得」、「自身の教養のため」が主たるものである。
- ・しかしながら、「資格取得」に対応した教育カリキュラムはほとんど整備されていない。
- ・大学院の教育内容、評価方法、学位審査等のほとんどは研究志向であるため、入学後の学習形態と社会人としての就業形態との乖離が大きく、教育内容の満足度や入学前にもっていた期待感の低下につながっている。
- ・授業料は自己負担がほとんどである。ここにも、自身が所属する組織での就業と大学院での学び直しの接続性が形成されていないことをうかがい知ることができる。
- ・さらに、大学院で学ぶこと、学位を取得することが自身の所属する組織における地位や処遇にほとんど反映されていないと感じていることから、企業と大学院の連携、あるいは接続性が十分に形成されいないことがわかる。

総じて、社会人、特に企業で働く者にとって大学院レベルでの学び直しの機会への期待は大きいものの、大学院の教育内容、評価方法、学位審査の仕組み、そして、自身が所属する組織の大学院での学び、学位取得に対する評価の仕組みがほとんどできていないため、大学院での学び直しの現実性が低下しているものと考えられる。したがって、企業での仕事（教育内容も含む）と大学院の教育との連携や接続性が極めて重要である。具体的には、教育内容や評価の仕組みの共有（学位と組織内の地位との関係、フレキシブルな教育カリキュラムの再構成など）が必要である。

2.2.3 企業等の産業界，地域社会への実態調査とニーズ調査の結果（単純集計）

(1) 企業等の従業員数

アンケート調査の回答を得た企業等の従業員数について集計した結果を以下に示す。

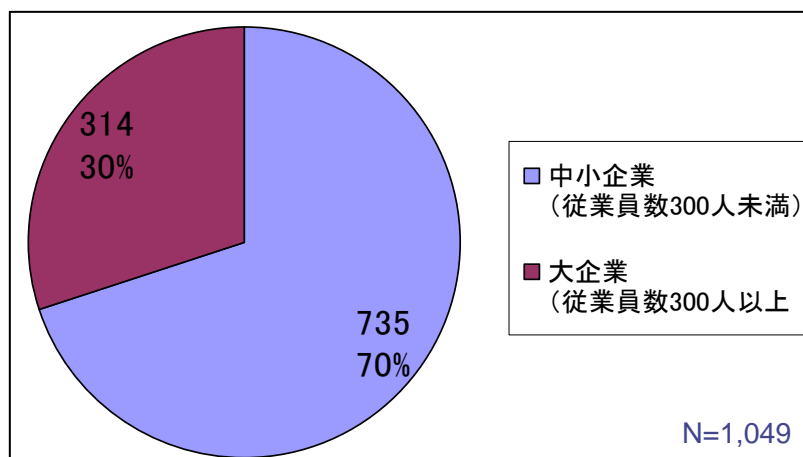


図 78 企業等の従業員数

以下では，各調査項目の単純集計に加えて，上記の中小企業と大企業によるクロス集計も行った。

(2) 大学院へ送り出した実績

過去 3 年間に従業員を大学院へ送り出した実績について集計した結果を以下に示す。

問1 従業員を大学院へ送り出した実績の有無		中小企業	大企業	合計
SA		(N=735)	(N=314)	(N=1049)
01	実績あり	29	55	84
02	実績なし	706	259	965

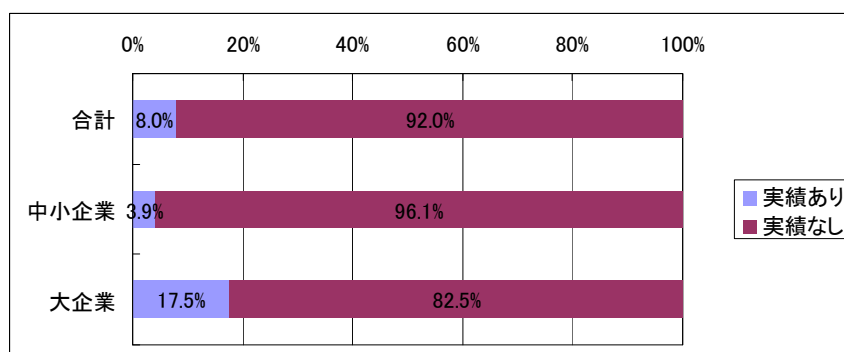


図 79 大学院へ送り出した実績

(3) 大学院へ送り出した従業員の数

過去 3 年間で大学院へ送り出した従業員の数（のべ数）について集計した結果を以下に示す。

問1_1 大学院へ送り出した従業員ののべ人数		合計	中小企業	大企業
SA		(N=84)	(N=29)	(N=55)
01	0人	1	1	0
02	1～9人	63	26	37
03	10～19人	10	1	9
04	20～29人	2	0	2
05	30～39人	2	0	2
06	40～49人	0	0	0
07	50～59人	1	0	1
08	60～69人	1	0	1
09	70～79人	0	0	0
10	80～89人	0	0	0
11	90人～99人	0	0	0
12	100人以上	3	1	2
13	不明	1	0	1

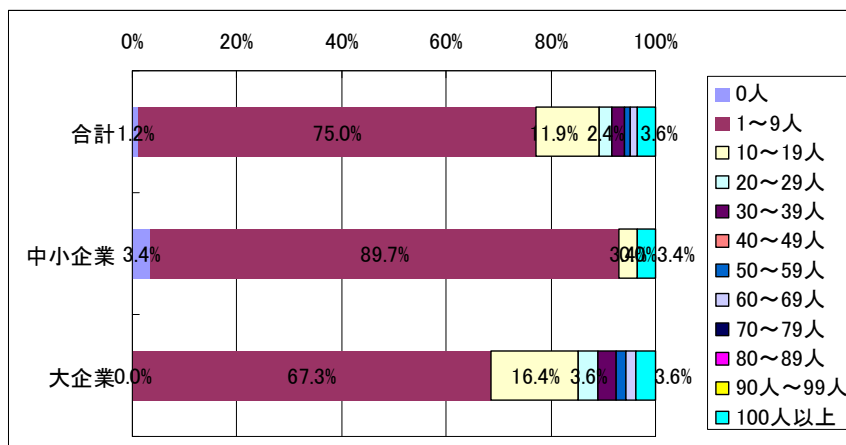


図 80 大学院へ送り出した従業員の数

(4) 従業員を大学院へ送りだす取組の実施年数

従業員を大学院へ送りだす取組の実施年数について集計した結果を以下に示す。

問1_1 大学院へ送り出す取組み の実施年数		合計	中小企 業	大企業
SA		(N=84)	(N=29)	(N=55)
01	1年未満	3	2	1
02	1年	11	7	4
03	2年	17	6	11
04	3年	13	5	8
05	4年	3	0	3
06	5年	3	1	2
07	6年	4	0	4
08	7年	0	0	0
09	8年	1	0	1
10	9年	1	1	0
11	10年以上	24	4	20
12	不明	4	3	1

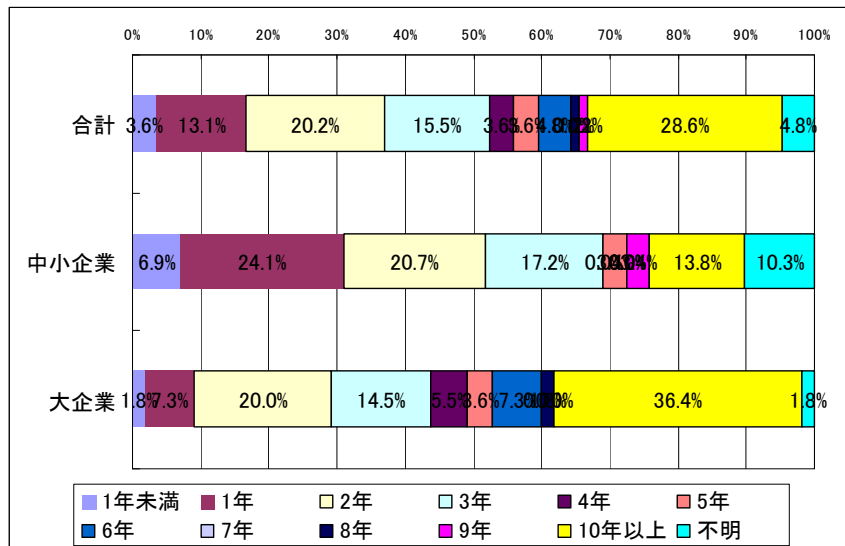


図 81 従業員を大学院へ送り出す取組の実施年数

(5) 従業員を大学院へ送り出すための条件

従業員を大学院へ送り出すための条件について集計した結果を以下に示す。

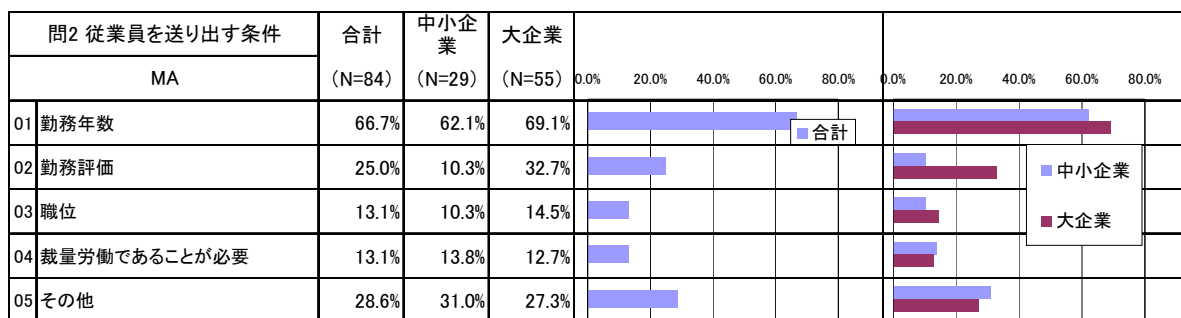


図 82 従業員を大学院へ送り出すための条件

(6) 従業員を大学院へ送り出しやすい社内環境

従業員を大学院へ送り出しやすい社内環境について集計した結果を以下に示す。

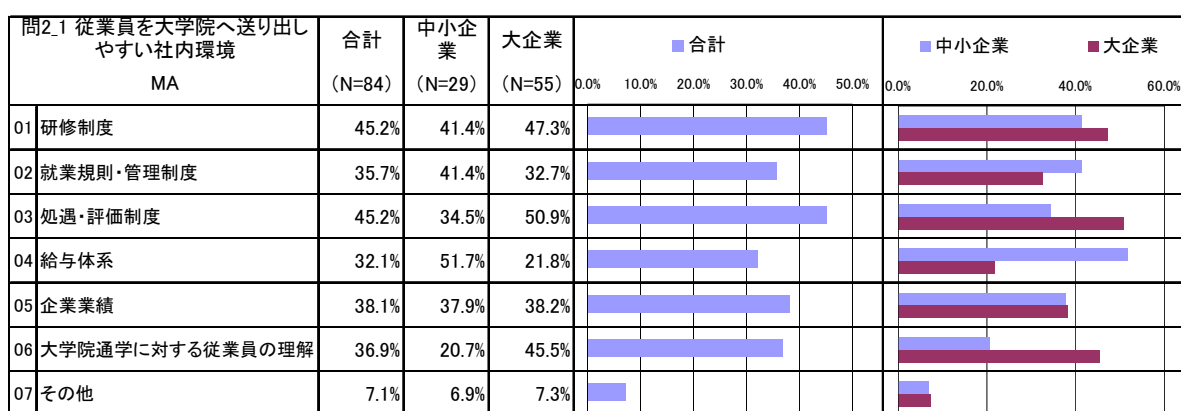


図 83 従業員を大学院へ送り出しやすい社内環境

また、本設問の複数回答（MA）では、当てはまるものを優先度の高い順に最大3つまで回答を得ているため、別途、優先度に応じた得点化（9ページの脚注参照）を行った。得点化して集計した結果を以下に示す。

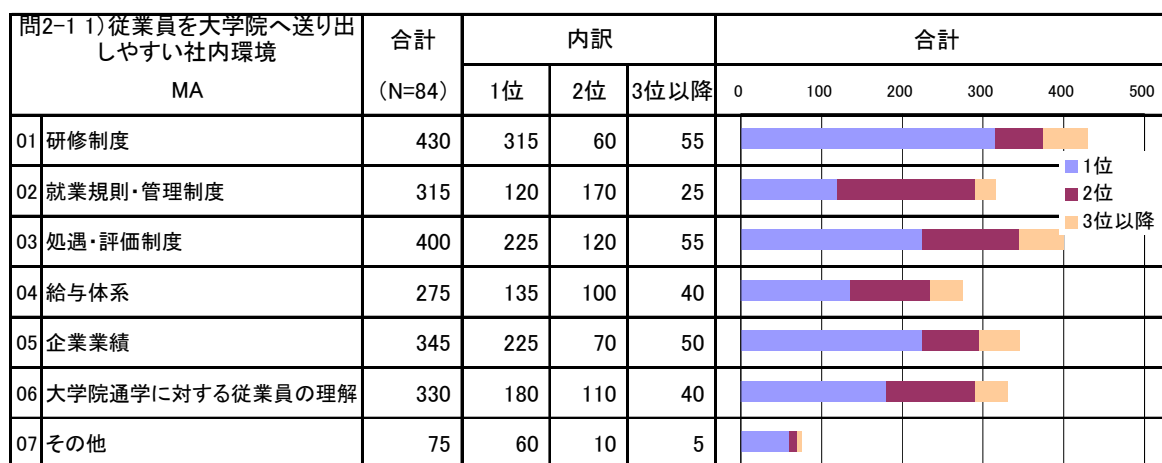


図 84 従業員を大学院へ送り出しやすい社内環境（優先度に応じた得点化）

(7) 従業員を大学院へ送り出しやすい大学院環境

従業員を大学院へ送り出しやすい大学院環境について集計した結果を以下に示す。

問2-1 2)従業員を大学院へ送り出しやすい大学院環境 MA	合計 (N=84)	中小企業 (N=29)	大企業 (N=55)	■ 合計					■ 中小企業 ■ 大企業				
				0.0%	20.0%	40.0%	60.0%	80.0%	0.0%	20.0%	40.0%	60.0%	80.0%
01 社会人学生に対する経済的な優遇	54.8%	55.2%	54.5%										
02 所在地や設備などの学習環境	45.2%	37.9%	49.1%										
03 開講時間帯や履修期間・形態などの通学環境	69.0%	72.4%	67.3%										
04 教員の質	23.8%	20.7%	25.5%										
05 教育内容や方法	39.3%	34.5%	41.8%										
06 学位審査方法	14.3%	10.3%	16.4%										
07 その他	1.2%	3.4%	0.0%										

図 85 従業員を大学院へ送り出しやすい大学院環境

また、本設問の複数回答（MA）では、当てはまるものを優先度の高い順に最大3つまで回答を得ているため、別途、優先度に応じた得点化（9ページの脚注参照）を行った。得点化して集計した結果を以下に示す。

問2-1 2)従業員を大学院へ送り出しやすい大学院環境 MA	合計 (N=84)	内訳			合計				
		1位	2位	3位以降	0	200	400	600	800
01 社会人学生に対する経済的な優遇	510	330	120	60					
02 所在地や設備などの学習環境	390	180	160	50					
03 開講時間帯や履修期間・形態などの通学環境	695	480	170	45					
04 教員の質	180	60	80	40					
05 教育内容や方法	310	150	90	70					
06 学位審査方法	110	45	40	25					
07 その他	15	15	0	0					

図 86 従業員を大学院へ送り出しやすい大学院環境（優先度に応じた得点化）

(8) 大学院へ送り出す前の従業員の担当業務

大学院へ送り出す前の従業員の担当業務について集計した結果を以下に示す。

問3 大学院へ送り出す前の担当業務 SA	合計 (N=84)	中小企業 (N=29)	大企業 (N=55)	■ 合計					■ 中小企業 ■ 大企業				
				0.0%	10.0%	20.0%	30.0%	40.0%	0.0%	10.0%	20.0%	30.0%	40.0%
01 営業(法人・各種団体・官公庁向け)	21.4%	17.2%	23.6%										
02 営業(個人向け)	13.1%	10.3%	14.5%										
03 人事	20.2%	6.9%	27.3%										
04 総務	15.5%	13.8%	16.4%										
05 経理	13.1%	6.9%	16.4%										
06 広報	7.1%	3.4%	9.1%										
07 社長室・秘書室	3.6%	3.4%	3.6%										
08 企画・経営企画	23.8%	20.7%	25.5%										
09 調査・マーケティング(社内向け)	7.1%	0.0%	10.9%										
10 調査・マーケティング(顧客向け)	8.3%	3.4%	10.9%										
11 ソフトウェア開発(社内向け)	6.0%	6.9%	5.5%										
12 ソフトウェア開発(顧客向け)	6.0%	6.9%	5.5%										
13 システム開発・管理(社内向け)	9.5%	6.9%	10.9%										
14 システム開発・管理(顧客向け)	7.1%	6.9%	7.3%										
15 商品開発	14.3%	0.0%	21.8%										
16 研究開発	29.8%	20.7%	34.5%										
17 デザイン	2.4%	0.0%	3.6%										
18 出版・レイアウト・DTP	1.2%	3.4%	0.0%										
19 生産管理	7.1%	3.4%	9.1%										
20 物流・輸送	3.6%	0.0%	5.5%										
21 教職(大学教員、校長、教頭等を含む)	4.8%	3.4%	5.5%										
22 その他事務	14.3%	13.8%	14.5%										
23 その他実務	8.3%	13.8%	5.5%										
24 その他	4.8%	3.4%	5.5%										

図 87 大学院へ送り出す前の従業員の担当業務

また、本設問の複数回答（MA）では、当てはまるものを優先度の高い順に最大 24 個まで回答を得ているため、別途、優先度に応じた得点化（9ページの脚注参照）を行った。得点化して集計した結果を以下に示す。

問3 大学院へ送り出す前の担当業務 MA	合計 (N=84)	内訳			合計				
		1位	2位	3位以降	0	100	200	300	400
01 営業(法人・各種団体・官公庁向け)	192	105	48	39					
02 営業(個人向け)	124	90	24	10					
03 人事	186	135	12	39					
04 総務	151	90	36	25					
05 経理	117	45	48	24					
06 広報	49	15	12	22					
07 社長室・秘書室	19	0	12	7					
08 企画・経営企画	226	120	72	34					
09 調査・マーケティング(社内向け)	46	0	12	34					
10 調査・マーケティング(顧客向け)	72	30	12	30					
11 ソフトウェア開発(社内向け)	37	15	0	22					
12 ソフトウェア開発(顧客向け)	60	15	36	9					
13 システム開発・管理(社内向け)	61	15	24	22					
14 システム開発・管理(顧客向け)	75	45	24	6					
15 商品開発	97	0	48	49					
16 研究開発	343	315	24	4					
17 デザイン	13	0	12	1					
18 出版・レイアウト・DTP	9	0	0	9					
19 生産管理	60	15	24	21					
20 物流・輸送	21	0	0	21					
21 教職(大学教員、校長、教頭等を含む)	46	45	0	1					
22 その他事務	128	90	12	26					
23 その他実務	68	45	12	11					
24 その他	54	30	24	0					

図 88 大学院へ送り出す前の従業員の担当業務（優先度に応じた得点化）

(9) 大学院へ送り出す前の雇用上の立場

大学院へ送り出す前の雇用上の立場について集計した結果を以下に示す。

問4 大学院へ送り出す前の雇用上の立場 MA	合計 (N=84)	中小企業 (N=29)	大企業 (N=55)	■ 合計				■ 中小企業 ■ 大企業			
				0.0%	50.0%	100.0%	150.0%	0.0%	50.0%	100.0%	150.0%
01 フルタイムで働いていた	97.6%	93.1%	100.0%								
02 パートタイム、アルバイトなどで働いていた	6.0%	17.2%	0.0%								
03 研修	4.8%	6.9%	3.6%								
04 休職	2.4%	3.4%	1.8%								
05 その他	0.0%	0.0%	0.0%								

図 89 大学院へ送り出す前の雇用上の立場

また、本設問の複数回答（MA）では、当てはまるものを優先度の高い順に最大5つまで回答を得ているため、別途、優先度に応じた得点化（9ページの脚注参照）を行った。得点化して集計した結果を以下に示す。

問4 大学院へ送り出す前の雇用上の立場 MA	合計 (N=84)	内訳			合計			
		1位	2位	3位以降	0	500	1,000	1,500
01 フルタイムで働いていた	1,230	1,230	0	0				
02 パートタイム、アルバイトなどで働いていた	63	15	48	0				
03 研修	48	15	24	9				
04 休職	18	0	12	6				
05 その他	0	0	0	0				

図 90 大学院へ送り出す前の雇用上の立場（優先度に応じた得点化）

(10) 大学院へ送り出した後の通学に対する従業員の雇用上の扱い

大学院へ送り出した後の通学に対する従業員の雇用上の扱いについて集計した結果を以下に示す。

問5 大学院へ送り出した後の、通学に対する従業員の雇用上の扱い MA	合計 (N=84)	中小企業 (N=29)	大企業 (N=55)	■ 合計				■ 中小企業 ■ 大企業			
				0.0%	20.0%	40.0%	60.0%	80.0%	0.0%	20.0%	40.0%
01 有給休暇	19.0%	24.1%	16.4%								
02 無給休暇	15.5%	20.7%	12.7%								
03 時間短縮勤務	17.9%	20.7%	16.4%								
04 通常と変わらない(研修扱い、または夜間や休日に通学)	65.5%	48.3%	74.5%								
05 その他	4.8%	3.4%	5.5%								

図 91 大学院へ送り出した後の通学に対する従業員の雇用上の扱い

また、本設問の複数回答（MA）では、当てはまるものを優先度の高い順に最大5つまで回答を得ているため、別途、優先度に応じた得点化（9ページの脚注参照）を行った。得点化して集計した結果を以下に示す。






問5 大学院へ送り出した後の、通学に対する従業員の雇用上の扱い MA	合計 (N=84)	内訳			合計					
		1位	2位	3位以降	0	200	400	600	800	1,000
01 有給休暇	222	180	24	18						
02 無給休暇	177	135	36	6						
03 時間短縮勤務	201	120	72	9						
04 通常と変わらない(研修扱い、または夜間や休日に通学)	807	780	12	15						
05 その他	48	45	0	3						

図 92 大学院へ送り出した後の通学に対する従業員の雇用上の扱い（優先度に応じた得点化）

(11) 大学院へ送り出した後在学中の給与

大学院へ送り出した後在学中の給与について集計した結果を以下に示す。


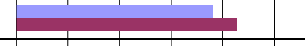

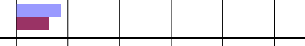

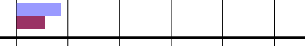


問5_1 大学院へ送り出した後、在学中の給与体系 MA	合計 (N=84)	中小企業 (N=29)	大企業 (N=55)	■ 合計						■ 中小企業 ■ 大企業					
				0.0%	20.0%	40.0%	60.0%	80.0%	100.0%	0.0%	20.0%	40.0%	60.0%	80.0%	100.0%
01 通常と同じ額を支給	82.1%	75.9%	85.5%												
02 時間短縮勤務等のため、通常より少ない額を支給	14.3%	17.2%	12.7%												
03 休職等のため、全く支給しない	13.1%	17.2%	10.9%												
04 その他	1.2%	3.4%	0.0%												

図 93 大学院へ送り出した後在学中の給与

また、本設問の複数回答（MA）では、当てはまるものを優先度の高い順に最大4つまで回答を得ているため、別途、優先度に応じた得点化（9ページの脚注参照）を行った。得点化して集計した結果を以下に示す。

問5_1 大学院へ送り出した後、在学中の給与体系 MA	合計 (N=84)	内訳			合計					
		1位	2位	3位以降	0	200	400	600	800	1,000
01 通常と同じ額を支給	1,023	990	24	9						
02 時間短縮勤務等のため、通常より少ない額を支給	177	165	12	0						
03 休職等のため、全く支給しない	147	90	48	9						
04 その他	15	15	0	0						

図 94 大学院へ送り出した後在学中の給与（優先度に応じた得点化）

(12) 大学院へ送り出した後、在学中の従業員の学習環境

大学院へ送り出した後、在学中の従業員の学習環境について集計した結果を以下に示す。

問6 大学院へ送り出した後、在学中の、従業員の学習環境 MA	合計 (N=84)	中小企業 (N=29)	大企業 (N=55)	合計				中小企業				大企業			
				0.0%	20.0%	40.0%	60.0%	0.0%	20.0%	40.0%	60.0%	80.0%	0.0%	20.0%	40.0%
01 通学期間を長期有給休暇とする	17.9%	24.1%	14.5%												
02 無給で構わないので、長期休暇が取れるようにする	15.5%	24.1%	10.9%												
03 授業のある時間帯は、早退を許す、休めるようにするなどフレキシブルな労働時間とする	35.7%	41.4%	32.7%												
04 授業料の一部もしくは全部を会社が補助する	48.8%	31.0%	58.2%												
05 大学院に通っていることを公言しづらい雰囲気をつくす	15.5%	6.9%	20.0%												
06 大学院への通学が原因で、評価を下げるなどの不利益がないことを確約する	31.0%	27.6%	32.7%												
07 大学院へ通って卒業資格を得たものを評価する仕組みをつくる	29.8%	24.1%	32.7%												
08 その他	2.4%	3.4%	1.8%												
09 特になし	3.6%	6.9%	1.8%												

図 95 大学院へ送り出した後、在学中の従業員の学習環境

また、本設問の複数回答（MA）では、当てはまるものを優先度の高い順に最大9つまで回答を得ているため、別途、優先度に応じた得点化（9ページの脚注参照）を行った。得点化して集計した結果を以下に示す。

問6 大学院へ送り出した後、在学中の、従業員の学習環境 MA	合計 (N=84)	内訳			合計					
		1位	2位	3位以降	0	100	200	300	400	500
01 通学期間を長期有給休暇とする	207	165	36	6						
02 無給で構わないので、長期休暇が取れるようにする	174	120	36	18						
03 授業のある時間帯は、早退を許す、休めるようにするなどフレキシブルな労働時間とする	372	240	72	60						
04 授業料の一部もしくは全部を会社が補助する	549	420	84	45						
05 大学院に通っていることを公言しづらい雰囲気をつくす	138	75	24	39						
06 大学院への通学が原因で、評価を下げるなどの不利益がないことを確約する	292	90	168	34						
07 大学院へ通って卒業資格を得たものを評価する仕組みをつくる	241	90	36	115						
08 その他	16	15	0	1						
09 特になし	45	45	0	0						

図 96 大学院へ送り出した後、在学中の従業員の学習環境（優先度に応じた得点化）

(13) 大学院修了後の従業員の処遇の変化

大学院修了後の従業員の処遇の変化の有無について集計した結果を以下に示す。

問7 大学院修了後の従業員の処遇の変化 SA	合計 (N=84)	中小企業 (N=29)	大企業 (N=55)
01 変化のあった従業員は多かった	35	10	25
02 変化のあった従業員は少なかった	27	9	18
03 わからない	22	10	12

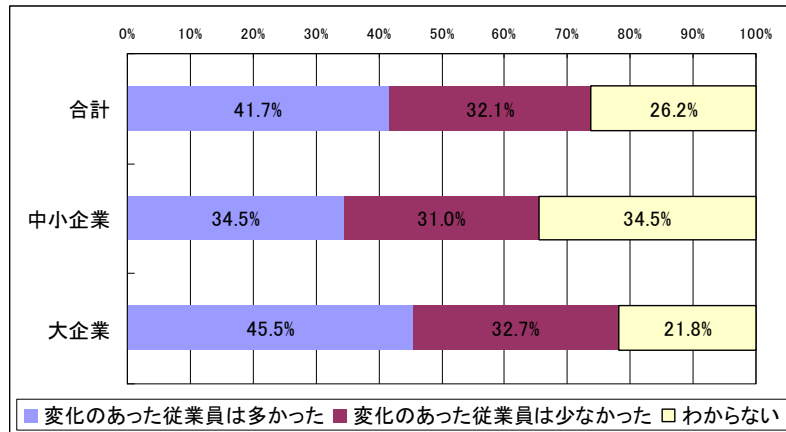


図 97 大学院修了後の従業員の処遇の変化の有無

上記の大学院修了後の従業員の処遇の変化の内容について集計した結果を以下に示す。

問7.1 大学院修了後の従業員の処遇の変化の内容 MA	合計 (N=35)	中小企業 (N=10)	大企業 (N=25)	■ 合計				■ 中小企業 ■ 大企業			
				0.0%	20.0%	40.0%	60.0%	80.0%	0.0%	20.0%	40.0%
01 希望の部署に配置転換させた	68.6%	70.0%	68.0%	[Bar chart showing 68.6% for total]				[Bar chart showing 70.0% for SME, 68.0% for Large]			
02 希望外の部署に配置転換させた	14.3%	10.0%	16.0%	[Bar chart showing 14.3% for total]				[Bar chart showing 10.0% for SME, 16.0% for Large]			
03 昇進・昇級させた	57.1%	50.0%	60.0%	[Bar chart showing 57.1% for total]				[Bar chart showing 50.0% for SME, 60.0% for Large]			
04 降格・降級させた	0.0%	0.0%	0.0%	[Bar chart showing 0.0% for total]				[Bar chart showing 0.0% for SME, 0.0% for Large]			
05 退職させた	0.0%	0.0%	0.0%	[Bar chart showing 0.0% for total]				[Bar chart showing 0.0% for SME, 0.0% for Large]			
06 解雇した	0.0%	0.0%	0.0%	[Bar chart showing 0.0% for total]				[Bar chart showing 0.0% for SME, 0.0% for Large]			
07 特に変化なし	5.7%	0.0%	8.0%	[Bar chart showing 5.7% for total]				[Bar chart showing 0.0% for SME, 8.0% for Large]			
08 その他	0.0%	0.0%	0.0%	[Bar chart showing 0.0% for total]				[Bar chart showing 0.0% for SME, 0.0% for Large]			

図 98 大学院修了後の従業員の処遇の変化の内容

また、本設問の複数回答（MA）では、当てはまるものを優先度の高い順に最大 8 つまで回答を得ているため、別途、優先度に応じた得点化（9ページの脚注参照）を行った。得点化して集計した結果を以下に示す。

問7.1 大学院修了後の従業員の処遇の変化の内容 MA		合計 (N=35)	内訳			合計				
			1位	2位	3位以降	0	100	200	300	400
01	希望の部署に配置転換させた	345	285	60	0					
02	希望外の部署に配置転換させた	63	30	24	9					
03	昇進・昇級させた	276	210	48	18					
04	降格・降級させた	0	0	0	0					
05	退職させた	0	0	0	0					
06	解雇した	0	0	0	0					
07	特に変化なし	21	0	12	9					
08	その他	0	0	0	0					

図 99 大学院修了後の従業員の処遇の変化の内容（優先度に応じた得点化）

(14) 大学院の専攻分野

従業員を送り出した大学院の専攻分野について集計した結果を以下に示す。

問8.1 大学院のコース概要 (分野) MA		合計 (N=84)	中小企業 (N=29)	大企業 (N=55)	■ 合計					■ 中小企業 ■ 大企業			
					0.0%	10.0%	20.0%	30.0%	40.0%	50.0%	0.0%	20.0%	40.0%
01	人文科学	38.1%	31.0%	41.8%									
02	教育	15.5%	17.2%	14.5%									
03	人社系 商船	3.6%	6.9%	1.8%									
04	家政	1.2%	3.4%	0.0%									
05	芸術	2.4%	6.9%	0.0%									
06	理工農系 理学	25.0%	6.9%	34.5%									
07	工学	45.2%	37.9%	49.1%									
08	農学	6.0%	6.9%	5.5%									
09	保健系 医学	6.0%	3.4%	7.3%									
10	歯学	0.0%	0.0%	0.0%									
11	薬学	2.4%	0.0%	3.6%									
12	その他の保健系	6.0%	6.9%	5.5%									
13	その他	11.9%	13.8%	10.9%									

図 100 大学院の専攻分野

また、本設問の複数回答（MA）では、当てはまるものを優先度の高い順に最大 13 個まで回答を得ているため、別途、優先度に応じた得点化（9ページの脚注参照）を行った。得点化して集計した結果を以下に示す。

問8.1 大学院のコース概要 (分野) MA			合計 (N=84)	内訳			合計						
				1位	2位	3位以降	0	100	200	300	400	500	600
01	人社系	人文科学	411	270	72	69							
02		教育	168	120	36	12							
03		商船	31	30	0	1							
04		家政	15	15	0	0							
05		芸術	10	0	0	10							
06	理工農系	理学	267	105	144	18							
07		工学	543	465	72	6							
08		農学	45	15	0	30							
09	保健系	医学	60	30	12	18							
10		歯学	0	0	0	0							
11		薬学	21	15	0	6							
12		その他の保健系	58	45	12	1							
13	その他	150	150	0	0								

図 101 大学院の専攻分野（優先度に応じた得点化）

(15) 大学院のコース種類

従業員を送り出した大学院のコース種類について集計した結果を以下に示す。

問8.2 大学院のコース概要 (種類) MA		合計 (N=84)	中小企業 (N=29)	大企業 (N=55)	合計					中小企業				大企業	
					0.0%	10.0%	20.0%	30.0%	40.0%	50.0%	0.0%	20.0%	40.0%	60.0%	
01	短期集中型のコース	28.6%	27.6%	29.1%											
02	長期分散型のコース	42.9%	51.7%	38.2%											
03	科目等履修制度を活用したコース	46.4%	27.6%	56.4%											
04	教育訓練給付制度を活用したコース	6.0%	6.9%	5.5%											
05	通信教育を活用したコース	4.8%	6.9%	3.6%											
06	eラーニングを活用したコース	3.6%	3.4%	3.6%											

図 102 大学院のコース種類

また、本設問の複数回答（MA）では、当てはまるものを優先度の高い順に最大6つまで回答を得ているため、別途、優先度に応じた得点化（9ページの脚注参照）を行った。得点化して集計した結果を以下に示す。

問8_2 大学院のコース概要 (種類) MA	合計 (N=84)	内訳			合計					
		1位	2位	3位以降	0	100	200	300	400	500
01 短期集中型のコース	345	285	60	0						
02 長期分散型のコース	505	435	60	10						
03 科目等履修制度を活用したコース	558	465	84	9						
04 教育訓練給付制度を活用したコース	66	45	12	9						
05 通信教育を活用したコース	42	15	12	15						
06 eラーニングを活用したコース	30	15	12	3						

図 103 大学院のコース種類（優先度に応じた得点化）

(16) 組織内で必要な人材像として相応しい知識・技能・資質等

組織内で必要な人材像として相応しい知識・技能・資質等について集計した結果を以下に示す。

問9 組織内で必要な人材像として 相応しい知識・技能・資質等 MA	合計 (N=1049)	中小企業 (N=735)	大企業 (N=314)	■ 合計				■ 中小企業 ■ 大企業			
				0.0%	20.0%	40.0%	60.0%	80.0%	0.0%	20.0%	40.0%
01 コミュニケーション能力	70.4%	69.9%	71.3%								
02 計画力・プロジェクト管理能力	27.9%	25.2%	34.4%								
03 リーダーシップ・実行力	36.2%	34.3%	40.8%								
04 働きかけ力	7.1%	6.1%	9.6%								
05 プレゼンテーション能力	11.8%	10.5%	15.0%								
06 応用力・柔軟性	33.6%	33.2%	34.4%								
07 自己管理能力	25.5%	26.9%	22.3%								
08 粘り強さ・タフさ	25.0%	26.9%	20.4%								
09 基礎学力	13.0%	14.7%	8.9%								
10 専門的知識	19.3%	20.5%	16.2%								
11 論理的思考能力	13.3%	11.4%	17.8%								
12 数量的理解力	3.1%	3.5%	2.2%								
13 問題設定・解決能力	21.8%	21.5%	22.6%								
14 独創性	7.4%	8.3%	5.4%								
15 情報分析能力	8.0%	7.9%	8.3%								
16 社会人としての目的意識・意欲	22.8%	25.6%	16.2%								
17 社会人としての礼儀・快活さ	23.1%	26.0%	16.2%								
18 倫理観・責任感	20.9%	21.8%	18.8%								
19 積極性・好奇心	13.4%	15.4%	8.9%								
20 国際性	2.6%	2.9%	1.9%								
21 社会性・協調性	17.3%	18.2%	15.3%								
22 その他	1.1%	1.1%	1.3%								

図 104 組織内で必要な人材像として相応しい知識・技能・資質等

また、本設問の複数回答（MA）では、当てはまるものを優先度の高い順に最大5つまで回答を得ているため、別途、優先度に応じた得点化（9ページの脚注参照）を行った。得点化して集計した結果を以下に示す。

問9 組織内で必要な人材像として 相応しい知識・技能・資質等 MA	合計 (N=1049)	内訳			合計					
		1位	2位	3位以降	0	2,000	4,000	6,000	8,000	10,000
01 コミュニケーション能力	9,003	5,760	1,992	1,251						
02 計画力・プロジェクト管理能力	2,964	945	984	1,035						
03 リーダーシップ・実行力	4,116	1,710	1,428	978						
04 働きかけ力	639	150	156	333						
05 プレゼンテーション能力	1,035	210	228	597						
06 応用力・柔軟性	3,141	885	816	1,440						
07 自己管理能力	2,163	375	684	1,104						
08 粘り強さ・タフさ	2,232	690	540	1,002						
09 基礎学力	1,128	315	288	525						
10 専門的知識	1,881	735	420	726						
11 論理的思考能力	1,164	300	300	564						
12 数量的理解力	237	15	84	138						
13 問題設定・解決能力	1,926	570	420	936						
14 独創性	630	105	180	345						
15 情報分析能力	600	45	120	435						
16 社会人としての目的意識・意欲	2,277	1,005	456	816						
17 社会人としての礼儀・快活さ	2,250	705	684	861						
18 倫理観・責任感	1,836	480	552	804						
19 積極性・好奇心	1,029	240	216	573						
20 国際性	162	0	12	150						
21 社会性・協調性	1,407	360	396	651						
22 その他	162	135	24	3						

図 105 組織内で必要な人材像として相応しい知識・技能・資質等（優先度に応じた得点化）

(17) 従業員を大学院へ送り出す目的・動機

従業員を大学院へ送り出す目的・動機について集計した結果を以下に示す。

問10 従業員を送り出す目的・動機 MA	合計 (N=1049)	中小企業 (N=735)	大企業 (N=314)	■ 合計					■ 中小企業 ■ 大企業				
				0.0%	20.0%	40.0%	60.0%	80.0%	0.0%	20.0%	40.0%	60.0%	80.0%
01 業務における専門性を高めるため	67.8%	67.1%	69.4%										
02 社内で他の業務に配置転換するために専門的な知識・技能を身に付けさせるため	36.7%	34.7%	41.4%										
03 現職に関係なく、その分野の知識・技能を身に付けさせるため	41.8%	41.4%	42.7%										
04 転職、再就職を促すため	2.2%	2.0%	2.5%										
05 社外での人脈づくりを促すため	18.8%	19.6%	16.9%										
06 資格を取得させるため	19.6%	22.2%	13.7%										
07 その他	0.8%	0.7%	1.0%										
08 特にない	10.4%	11.3%	8.3%										
09 わからない	7.8%	8.4%	6.4%										

図 106 従業員を大学院へ送り出す目的・動機

また、本設問の複数回答（MA）では、当てはまるものを優先度の高い順に最大3つまで回答を得ているため、別途、優先度に応じた得点化（9ページの脚注参照）を行った。得点化して集計した結果を以下に示す。

問10 従業員を送り出す目的・動機 MA	合計 (N=1049)	内訳			合計					
		1位	2位	3位以降	0	2,000	4,000	6,000	8,000	10,000
01 業務における専門性を高めるため	9,400	7,815	1,270	315						
02 社内で他の業務に配置転換するために専門的な知識・技能を身に付けさせるため	3,765	1,470	1,720	575						
03 現職に関係なく、その分野の知識・技能を身に付けさせるため	4,405	2,115	1,610	680						
04 転職、再就職を促すため	235	120	80	35						
05 社外での人脈づくりを促すため	1,690	600	610	480						
06 資格を取得させるため	1,895	660	850	385						
07 その他	110	90	20	0						
08 特にない	1,635	1,635	0	0						
09 わからない	1,230	1,230	0	0						

図 107 従業員を大学院へ送り出す目的・動機（優先度に応じた得点化）

(18) 社会人向け教育プログラムへの期待

従業員教育の一環として、大学等が社会人向けに実施する講座などの教育プログラムを活用する場合に期待することについて集計した結果を以下に示す。

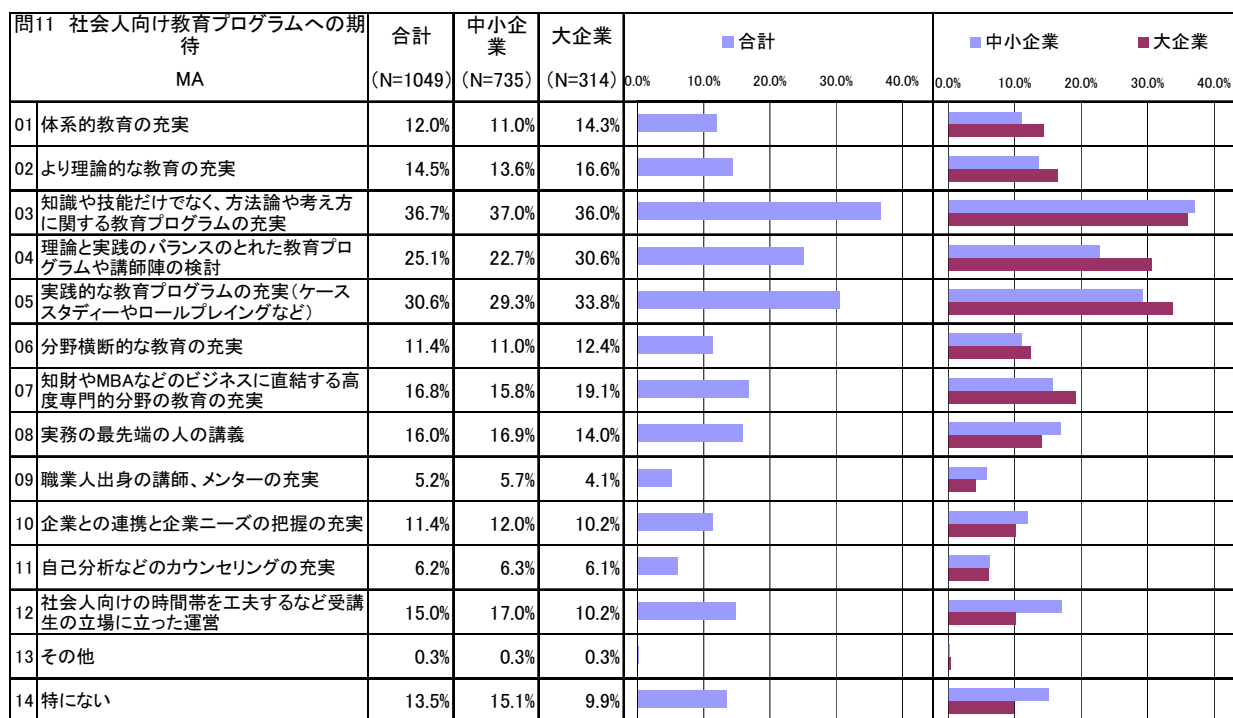


図 108 社会人向け教育プログラムへの期待

また、本設問の複数回答（MA）では、当てはまるものを優先度の高い順に最大3つまで回答を得ているため、別途、優先度に応じた得点化（9ページの脚注参照）を行った。得点化して集計した結果を以下に示す。

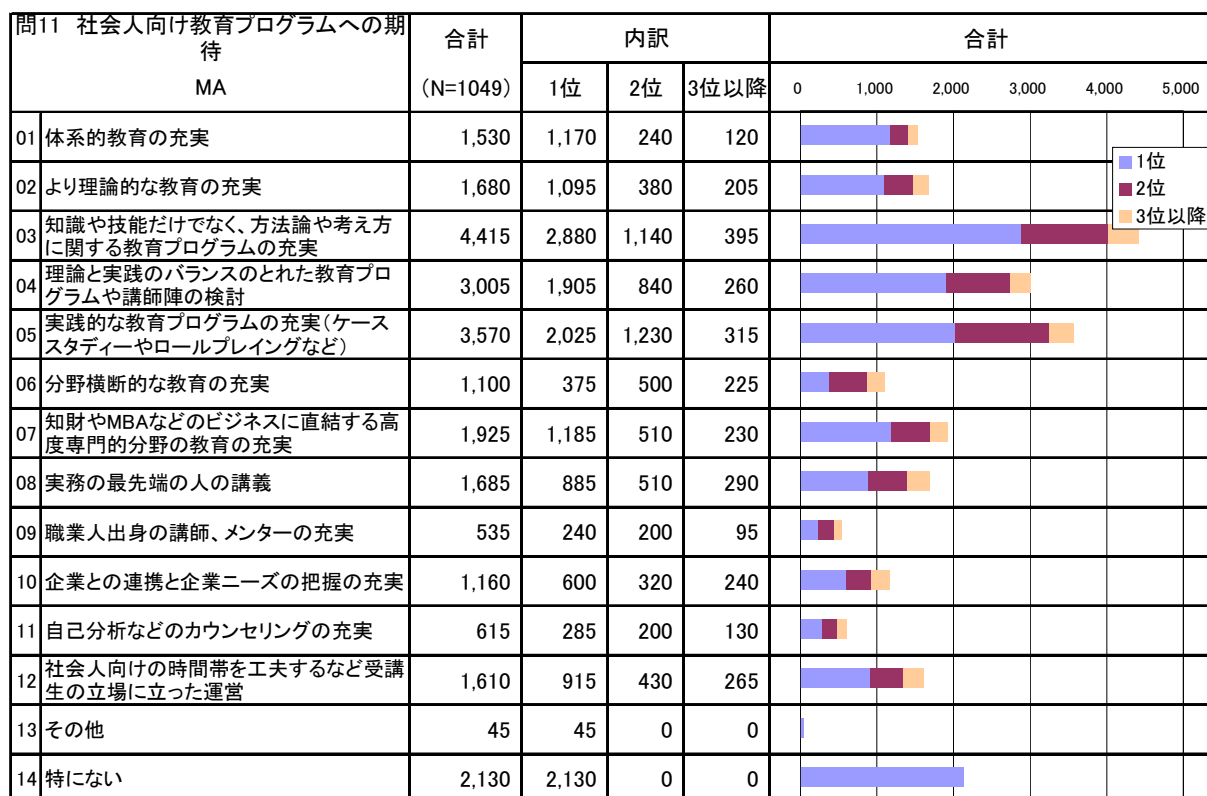


図 109 社会人向け教育プログラムへの期待（優先度に応じた得点化）

(19) 大学院との連携

企業内教育や研修の一貫として、大学院と連携した取り組みに関する実績と今後の希望について集計した結果を以下に示す。

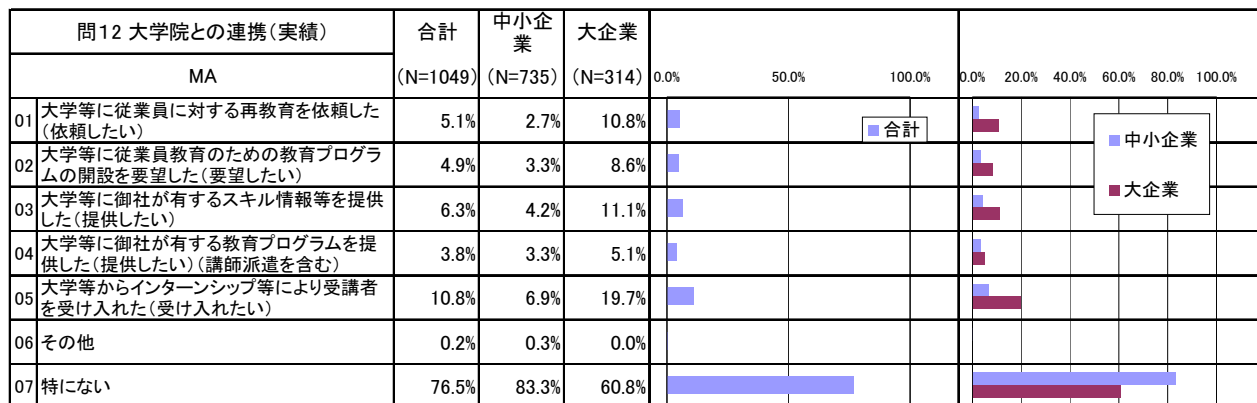


図 110 大学院との連携(実績)

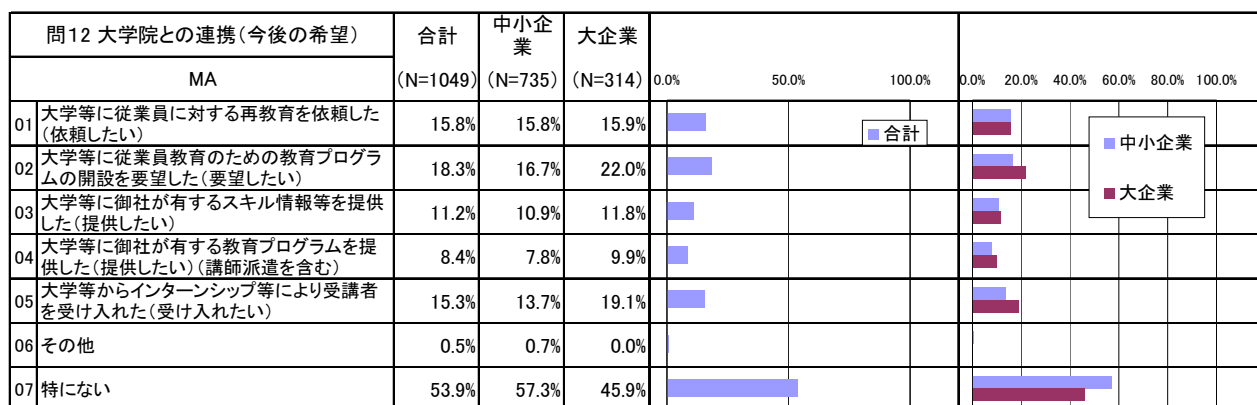


図 111 大学院との連携(今後の希望)

(20) 今後の意向

大学院における社会人の学び直しや再学習の実現に向けた今後の意向について集計した結果を以下に示す。

問13今後の意向		合計	中小企業	大企業
SA		(N=1049)	(N=735)	(N=314)
01	既に行っているので、さらにその機能を向上させるべく環境整備を進める	92	35	57
02	既に行っているが、機能を縮小させる予定である	7	3	4
03	現在は行っていないが、積極的に推進できるように組織内規約等を整備していく予定である	488	331	157
04	現在は行っていないし、今後もその予定はない	462	366	96

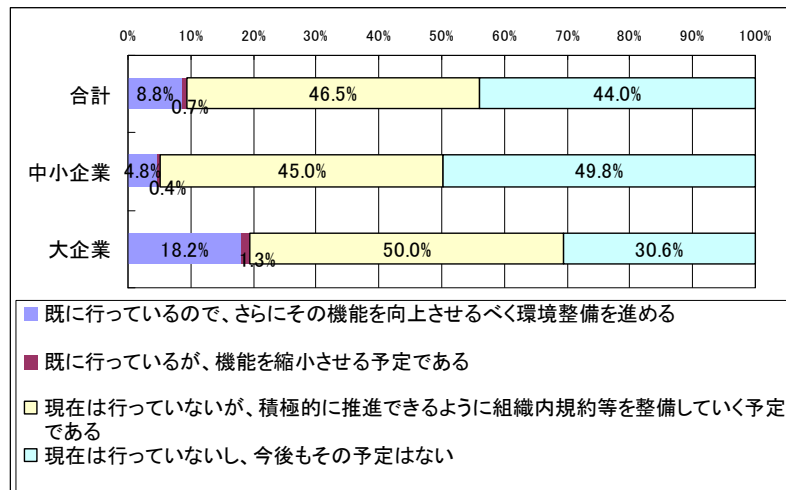


図 112 今後の意向

【単純集計のまとめ】

- ・大学院での学び直しに期待する内容と大学院での教育内容の整合性が確保されていない。具体的には、企業がコミュニケーション能力等の育成に高く期待し、専門的知識の獲得に対する期待感は低い点などが顕著である。
- ・大学院で学び学位を取得した社会人に対する評価（地位や処遇）が、社会人の実感との乖離がある。つまり、社会人は所属する企業から妥当な評価を受けていないと感じている。
- ・企業内にはその企業に適合した教育・研修カリキュラムを有しているため、必ずしも教育を大学院との連携に求めている。

2.3 分析結果ポイント

ここでは、単純集計（2.2）の結果の他に見られた様々な傾向の中から、以下の3つのおもな傾向を示す。

- ・視点1：「人材要件」に関する「大学院・社会人学生・企業」の3視点でのギャップ
- ・視点2：「受入実績がある企業」の大学への期待
- ・視点3：授業料の主な負担者（9割）である個人が求めていること。

2.3.1 視点1：「人材要件」に関する「大学院・社会人学生・企業」の3視点でのギャップ

アンケート調査においては、大学、社会人学生、企業の3者の意識のギャップを把握するために、同じ質問を実施した調査項目がある。「人材要件（問9）」の質問についてもその一つであるが、図113を見てもわかるように、「リーダーシップ・実行力」については企業の多くが求めているのに対して、大学や社会人学生はそれほど求めている。逆に、「専門的知識」については大学や社会人学生の多くが必要な能力であると感じているのに対して企業ではそれほど重視していないことがわかる。また、企業に関しては、社会人学生の受け入れ実績のある企業と、実績のない企業で分類することができるが、社会人学生を受け入れた「実績のある企業」では、「大学院が創出する人材」及び「社会人学生」の理想像とのギャップは、「実績がない企業」に比べて小さくなっている（図113の赤丸部分等）。人材要件を構成する22項目の平均で見ても、小さくなっている（表の赤枠）。その傾向は、人社、理工農、保健の各分野においても、同様な傾向となっている。理工系ではギャップは小さいが、人社系ではギャップは大きい。

ただ、企業が必要としている人材としての人材要件であって、企業が「大学院に期待している人材」ではないことを留意頂きたい。

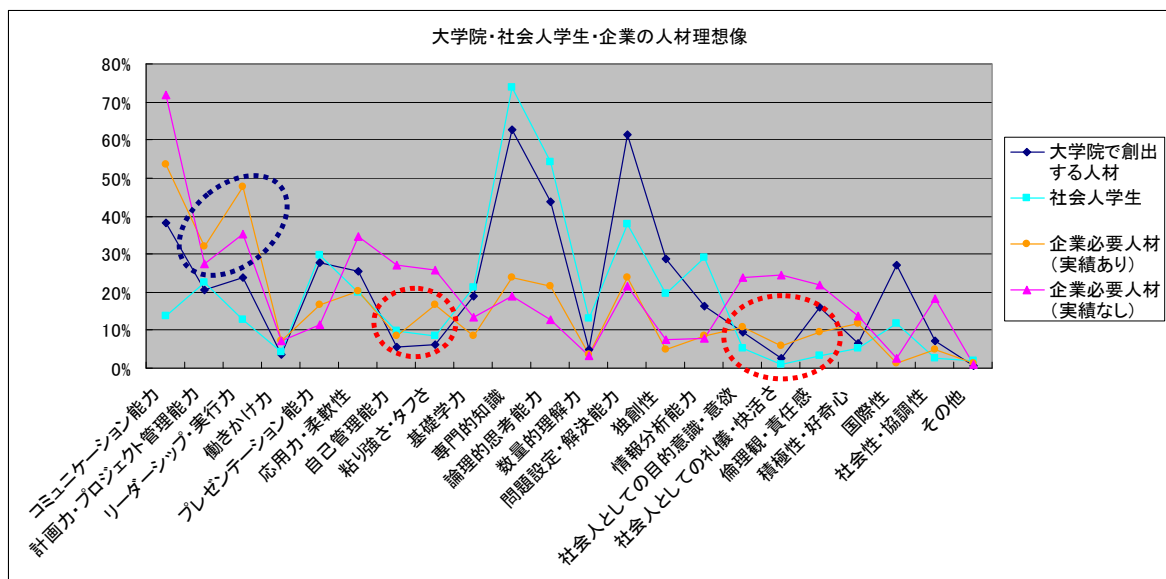


図 113 人材要件(問9)×受入実績

表 7 分野別の人材要件ギャップに関する受入実績有無の差

分野	N	企業と大学院 の差の22項 目の平均	実績あり	実績なし	実績有 無の差	備考
全体	1,510	15.91%	12.38%	16.33%	3.95%	実績の有無で、企業と大学院の意識の差が変わる。
人社	628	16.10%	12.92%	16.52%	3.59%	実績有無の差が小さい。
理工農	428	16.16%	11.64%	16.57%	4.93%	実績有無の差が大きい。
保健	213	16.22%	12.59%	16.58%	3.98%	実績によらず、差が大きい。
その他	241	15.80%	12.33%	16.22%	3.90%	実績によらず、差が小さい。

2.3.2 視点2：「受入実績がある企業」の大学への期待

「受入実績のある企業」では、「連携の方法」に関して、「実績のない企業」に比べて大きく異なっている。実績がある企業では、今後の希望として、スキル情報提供は低くなり、従業員教育のための教育プログラムを要望したい、という意向が高まっている。また、「実績のない企業」でも、今後の希望としては従業員の再教育等に関しては実績の4倍程度の企業が希望している。【企業：受入実績×連携の方法(問10、問12)】

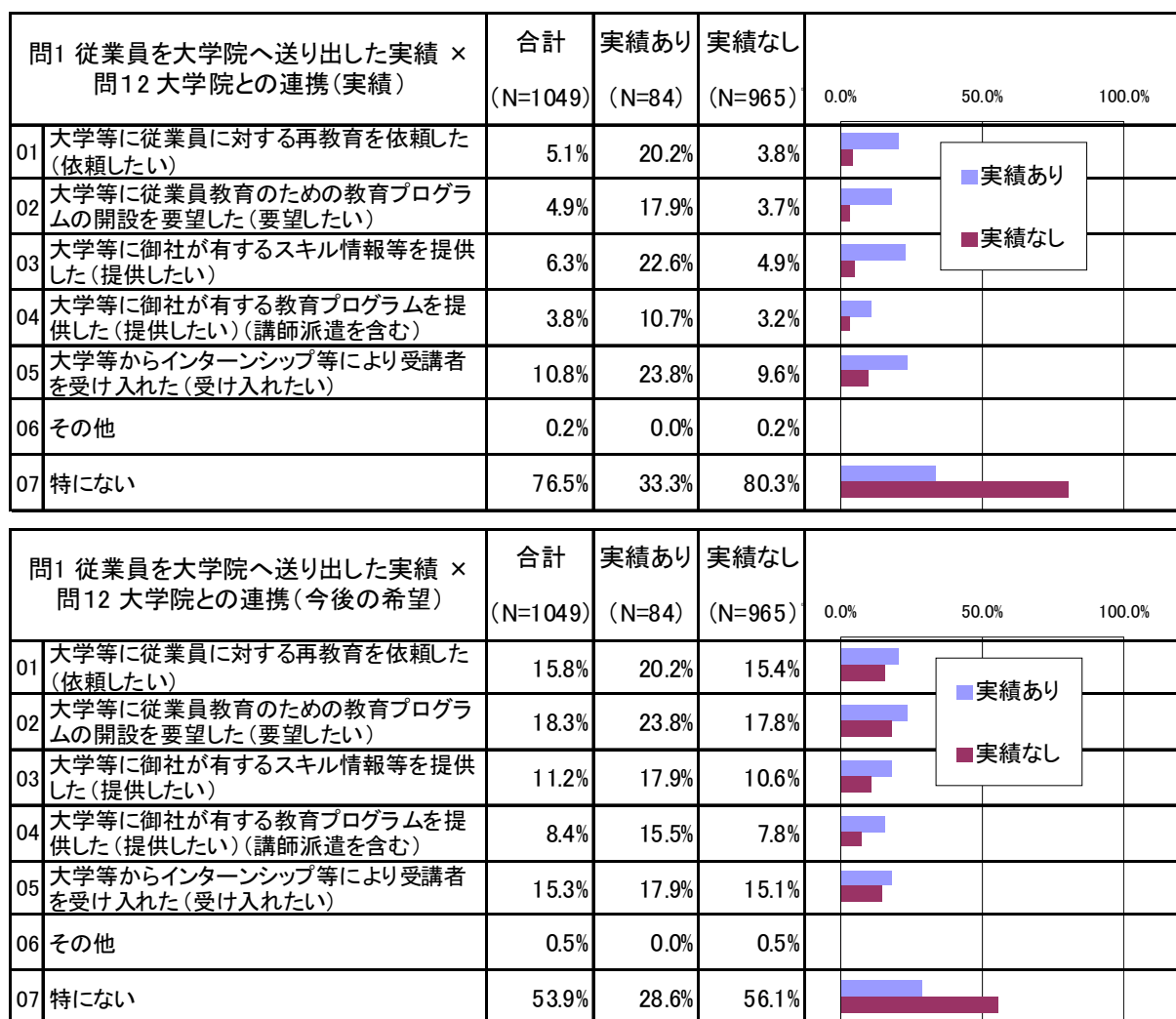


図 114

こういった企業と大学院の連携に関しては、上記大学院での正規課程の他、非正規課程に関する調査もあり、それと比較すると、大学院側は正規課程での連携を希望しているが、企業側は非正規課程での連携の希望の方が多くなっている。

ただ、連携実績のある企業では、「社会人向け教育プログラムへの期待」において、「体系的教育的充実」、「より理論的な教育」の比率が高まっており、「体系化」ということについて、企業と大学でコンセンサスをはかることが求められる。

問12-2 企業等と連携した取り組みの実績／今後の希望

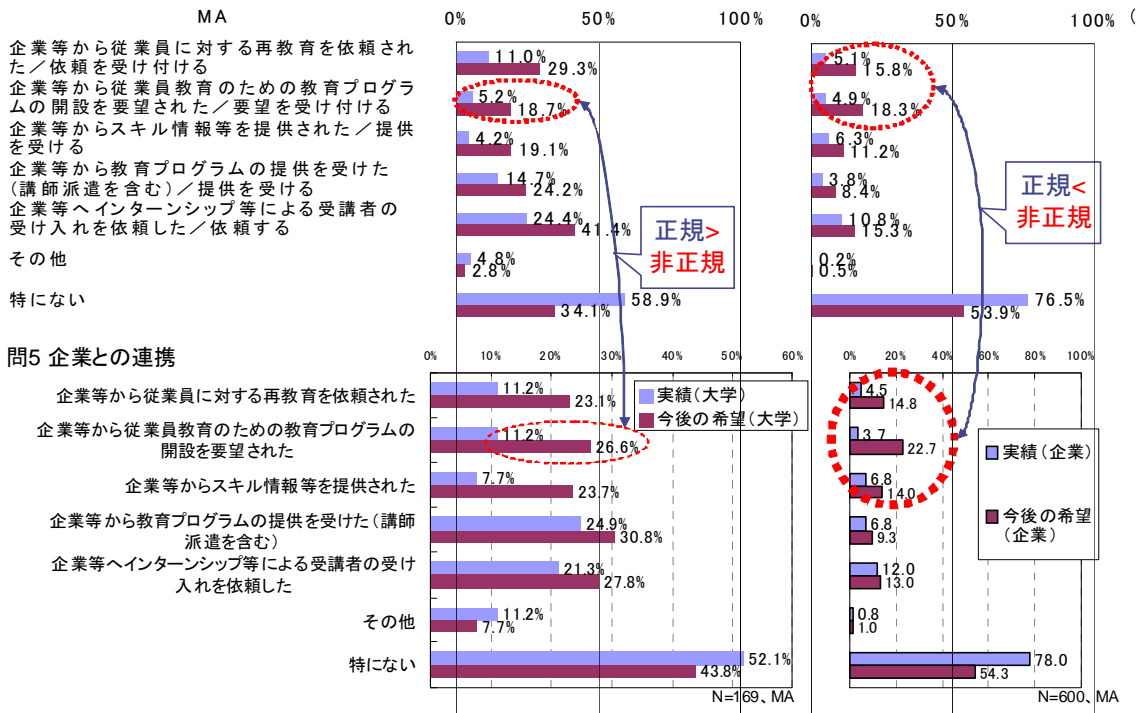


図 115

問11 社会人向け教育プログラムへの期待 MA	合計 (N=1049)	実績あり (N=84)	実績なし (N=965)	■実績あり ■実績なし	
				0.0%	10.0%
01 体系的教育の充実	12.0%	23.8%	11.0%		
02 より理論的な教育の充実	14.5%	20.2%	14.0%		
03 知識や技能だけでなく、方法論や考え方に関する教育プログラムの充実	36.7%	35.7%	36.8%		
04 理論と実践のバランスのとれた教育プログラムや講師陣の検討	25.1%	25.0%	25.1%		
05 実践的な教育プログラムの充実(ケーススタディーやロールプレイングなど)	30.6%	28.6%	30.8%		
06 分野横断的な教育の充実	11.4%	9.5%	11.6%		
07 知財やMBAなどのビジネスに直結する高度専門的分野の教育の充実	16.8%	22.6%	16.3%		
08 実務の最先端の人の講義	16.0%	16.7%	16.0%		
09 職業人出身の講師、メンターの充実	5.2%	1.2%	5.6%		
10 企業との連携と企業ニーズの把握の充実	11.4%	7.1%	11.8%		
11 自己分析などのカウンセリングの充実	6.2%	1.2%	6.6%		
12 社会人向けの時間帯を工夫するなど受講生の立場に立った運営	15.0%	17.9%	14.7%		
13 その他	0.3%	1.2%	0.2%		
14 特にない	13.5%	1.2%	14.6%		

図 116

2.3.3 視点3（経済的視点）：授業料の主な負担者（9割）である個人が求めていること。

「社会人学習のための工夫」に関して、社会人学生は短期集中コースを希望しているが、「科目等履修制度の活用」がされていなく、大学院は「科目等履修制度の活用」を実施している。社会人学生に適切に伝わっていない。また、「実務経験のある教員・魅力的な教員」の充実を、社会人学生は希望している。

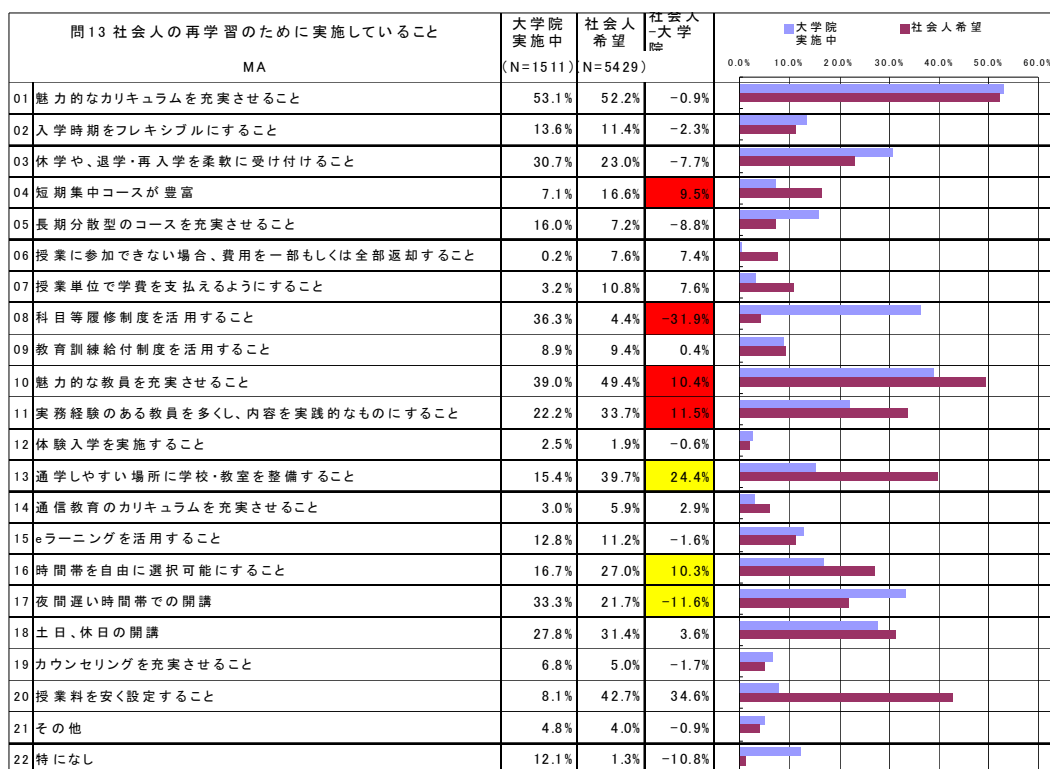


図 117

自己負担と企業負担で、目的・身につけたい/不足している知識/就職の採用に与えた影響(問 12_4、問 14、問 16、17)が違う。自己負担では、「自分の興味・転職・資格」が主たる目的であり、転職に与えた影響は企業負担より、少し多い。企業負担では、「専門的知識や人脈」が主たる目的としている。また、人材要件としては、①専門知識、②論理的思考能力、③問題設定・解決能力を「身につけたい」と両方の負担とも考えているが、自己負担では④として情報分析能力をあげている。

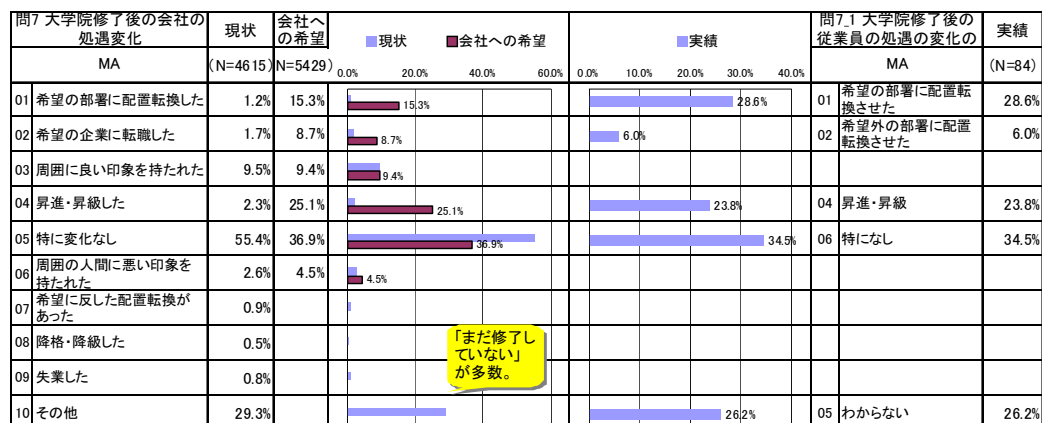


図 118

2.3.4 3つの視点のまとめとして：

以上の3つの視点のまとめとして次のようなことを提案する。

『産学連携の「最初の実績」を政府事業等で作り、その中で、企業や個人などの受益者負担になるレベルの品質で持続できるように、政府が支援するのはどうか。受益者負担になるに当っては、視点1にある「人材要件のギャップ」を政府事業期間中にうめることを目標とする』

3. 大学院ヒアリング調査結果

Web システムによるアンケート調査結果から、3 者間（大学院、社会人学生、企業）の共通質問項目による関係に考察を行った（2 章参照）。その結果を受けて、社会人の大学院における学び直しの仕組みをより実効性の高いものへと導くための方策を検討するにあたり、以下の項目についてより詳細にヒアリング調査を実施した。

- (1) 社会人学生向けのカリキュラムがありますか。もし、あればその特徴や一般大学院生向けのカリキュラムとの相違点は何ですか。
- (2) 現在実施している教育方法、今後重視する教育方法の中で特に社会人学生向けにはどのような教育方法を採用されておられますか。
- (3) 大学院において、企業や社会人等の人材開発ニーズにこたえるために、履修科目や研究テーマの設定方法に関して工夫されておられる点を教えてください。
- (4) 貴専攻の大学院教育を通じて、創出する人材像として相応しい知識・技能・資質等はどのようなものでしょうか。お聞かせください。
- (5) 前問の大学院教育に相応しい人材像を創出するにあたり、現在の大学院生に特に不足している知識・技能・資質等にはどのようなものがありますか。
- (6) 「社会人学生が大学院で教育を受ける主な目的・動機」にはどのようなことが考えられますか。
- (7) 貴専攻における、社会人学生を経済的に支援する取り組みについて教えてください。
- (8) 社会人学生ニーズに対応するために、連携している関連機関がありましたら教えてください。また、その連携方法の特徴について教えてください。
- (9) 貴専攻における、社会人学生の学位審査の方法や審査基準に特徴や、一般学生の場合との相違点がありますか。
- (10) 社会人学生に対する能力認証にはどのような方法を採用されておられますか。
- (11) 大学院における社会人の学び直しや再学習の実現に向けて、貴専攻ではどのようにお考えですか（今後、さらに拡大する、縮小するなど・・・）。
- (12) 社会人学生が安心して、そして継続して大学院で学べるために、何か工夫されておられることがありますか。
- (13) 大学院において社会人学生を確保するためにはどのような工夫をされておられますか。
- (14) 社会人としての実績や資質を積極的に評価する学位（実務学位（仮称））に対するニーズやお考えをお聞かせください。
- (15) 社会人を大学院に受け入れるにあたり入学試験に何らかの工夫（配慮など）をされておられますか。
- (16) 今後、社会人の再教育、生涯学習としての大学院の役割についてお考えをお聞かせください。
- (17) また、上記の質問に関連して、社会人の再教育や生涯学習において大学院のもつ役割を高めるためには、どのような課題があるとお考えでしょうか。また、それらを解決するための方策についてお聞かせください。

なお、ヒアリングの対象とした大学院は 10 大学院（専攻）であり、ヒアリング結果を以下の観点から整理する。

- ①社会人大大学院生確保のための工夫
- ②社会人大大学院生のための教育方法や教育環境の特徴
- ③社会人大大学院生のための入学試験方式

- ④社会人大学院のための修了要件（質保証の仕組み）
- ⑤何らかの経済的支援の有無について
- ⑥実務学位（仮称）への期待
- ⑦企業等，学外組織との連携
- ⑧社会人の学び直し（再教育）における大学院の役割

3.1 佐賀大学大学院工学系研究科

①社会人大学院生確保のための工夫	<ul style="list-style-type: none"> ・社会人特別選抜制度を導入している。 ・社会人向けの特別なカリキュラムやコースは準備していないが、夜間の時間帯での開講を行っている。 ・eラーニングを用いた講義も計画中である。 ・特別な経済的支援は現在のところない。 ・産学連携，地域連携の大学院（連携大学院方式）を導入し，社会人のニーズに適合した研究・教育を行えるようにしている。
②社会人大学院生のための教育方法や教育環境の特徴	<ul style="list-style-type: none"> ・社会人向けの特別なカリキュラムやコースは準備していないが、夜間の時間帯での開講を行っている。 ・特例の授業時間帯は，夜間の1時限（18時00分～19時30分）とあうる。ただし，2年のうち最初の1年間はフルタイムの通学を原則とする。 ・eラーニングを用いた講義も計画中である。 ・産学連携，地域連携の大学院（連携大学院方式）（※1）を導入し，社会人のニーズに適合した研究・教育を行えるようにしている。
③社会人大学院生のための入学試験方式	<ul style="list-style-type: none"> ・社会人特別選抜入試を実施している。 ・特別な定員枠は設けていない。
④社会人大学院のための修了要件（質保証の仕組み）	<ul style="list-style-type: none"> ・特別に設けていない。一般の大学院生と同じである。
⑤何らかの経済的支援の有無について	<ul style="list-style-type: none"> ・社会人等を対象とした「再チャレンジ支援プログラム」（※3）により授業料免除を実施している。
⑥実務学位（仮称）への期待	<ul style="list-style-type: none"> ・特になし
⑦企業等，学外組織との連携	<ul style="list-style-type: none"> ・産学連携，地域連携の大学院（連携大学院方式）（※1）を導入し，社会人のニーズに適合した研究・教育を行えるようにしている。この仕組みは今後も拡大する予定である。 ・今後，学外の組織等との連携のもとで「特定プロジェクトセミナー」を実施し，専門的職業人としての素養を養うことを支援する予定である。
⑧社会人の学び直し（再教育）における大学院の役割	<ul style="list-style-type: none"> ・高等学校，大学学部間に明確なキャリアパスを意識せずに社会に出る学生が多いため，そういった学生が改めて自身のキャリアパスを考える上で，大学院の役割は極めて重要である。

（※1）社会人特別選抜入試

・博士前期課程（社会人特別選抜）：2年以上官公庁，企業又は教育機関等の現業に従事している者又は従事した者を対象とし，口述試験・面接等により行う。

・博士後期課程（社会人特別選抜）：研究機関，教育機関，企業等に勤務していて，入学後もその身分を有する者を対象とし，研究・業務内容等についての口述試験を含む面接等により行う。

（※2）連携大学院方式

佐賀大学大学院博士課程の拡充として平成7年度に連携大学院方式が導入された。本システムでは，佐賀大学（本学）と産業技術総合研究所九州センター（産総研九州センター）とが連携を図り，産総研九州センターの研究者を佐賀大学の教授又は助教授（併任教員）として迎えるとともに，併任教員を主指導教員とする学生は主として産総研九州センターにおいて研究指導を受けるものである。これにより，新たな学問領域の確立を図り，大学院教育の活性化を目指すことが可能となる。学生は佐賀大学の博士課程の研究科に在籍し，博士課程修了に必要な単位は原則として佐賀大学において修得する。また，産総研九州センター（必要に応じて佐賀大学）において，併任教員の研究指導を受けることになる。博士前期課程の学生は原則として循環物質工学専攻または生体機能システム制御工学専攻に所属することになる。博士後期課程の学生はエネルギー物質科学専攻物質科学大講座または主体機能システム制御工学専攻インターフェイス機能工学大講座に所属することになる。佐賀大学では産総研九州センターと特定プロジェクト研究チームを充足させ，プロジェクト名「ナノ材料の新規特性と開発」のもとに協同研究を進めている。また，特定プロジェクトセミナーを聴講する学生には単位が与えられる。

（※3）再チャレンジ支援プログラム

文部科学省の「再チャレンジ支援」による下記の3つの再チャレンジ支援プログラムを実施している。選考の上，再チャレンジ支援経費の予算の範囲内で，授業料の全額又は半額が免除されることがある。

- （1）社会人等再チャレンジ支援プログラム：全学部，全研究科の社会人等学生（科目等履修生及び研究生等を除く）が対象
- （2）女性の医療関係者を中心とした再チャレンジ支援プログラム：医学部看護学科及び医学系研究科の女性の社会人等学生（科目等履修生及び研究生等を除く）が対象
- （3）ベンチャー企業設立を目指す大学院生等支援プログラム：全研究科の社会人等学生（科目等履修生及び研究生等を除く）が対象

なお，いずれかのプログラムの対象者で，経済的理由により授業料の納付が困難な者プログラムの対象となる社会人等とは，日本人学生で次のいずれかの要件を満たしている者としている。

- （1）現に職（常勤職）を有している者
- （2）入学前に教育機関（予備校等を含む）に在籍しながら職（常勤職）を有していた者。
- （3）入学前に教育機関（予備校等を含む）に在籍せずに職（家事，家業従事，フリーター等を含む）を有していた者。

3.2 熊本大学大学院社会文化科学研究科教授システム学専攻

①社会人大大学院生確保のための工夫	・全国から受講可能な「インターネット大学院」である。 ・eラーニングによるeラーニングの専門家の養成に焦点化し
-------------------	--

	<p>ている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・企業からの学生を積極的に受け入れている。 ・修了時に身に着くコンピテンシーを明確にして、社会人のもつ仕事との関係性を明確にしている。 ・日本イーラーニングコンソシアムより、eラーニング・プロフェッショナル資格を取得可能である。 ・Goal Based シナリオなど、社会人の実際の仕事を想定したカリキュラムやコンテンツを準備している。
②社会人大学院生のための教育方法や教育環境の特徴	<ul style="list-style-type: none"> ・教育内容面の詳細は（※1）。 ・教育方法・環境面の詳細は（※2）
③社会人大学院生のための入学試験方式	<ul style="list-style-type: none"> ・社会人入試を実施している。書面審査、筆記試験、口述試験及び提出書類を総合して行う。 ・書面審査では、学習・研究・業務等の実績を示すもの、研究計画等、専門分野に関連する業務経歴等について審査する。 ・筆記試験では「小論文」を行う。IT 分野、教育分野に関する課題から1題を選択する。 ・口述試験では、学習・研究・業務等の実績を示すもの及び研究計画等の内容について行う。 ・試験は東京会場と熊本会場で行う。
④社会人大学院のための修了要件（質保証の仕組み）	<ul style="list-style-type: none"> ・修了時のコンピテンシー（※2）を明確に示している。 ・原則として2年（成績優秀者は1年）以上在学し、30単位以上修得し、かつ、必要な研究指導を受けた上で、修士論文の審査及び試験に合格すること。なお、特定課題研究の成果をもって修士論文の審査に代えることも可能。
⑤何らかの経済的支援の有無について	<ul style="list-style-type: none"> ・特になし
⑥実務学位（仮称）への期待	<ul style="list-style-type: none"> ・そもそも実務を意識した研究・教育を展開しているため、特別な意識はない。
⑦企業等、学外組織との連携	<ul style="list-style-type: none"> ・特定非営利活動法人日本イーラーニングコンソシアム（eLC）より、eラーニング・プロフェッショナル資格（eLP）の相互認定教育機関として指定されている。博士前期（修士）課程修了者全員が「ラーニングデザイナー」資格を取得可能である。加えて、指定科目を履修すると、eLPの7種類の資格のうちの「チューター」を除く全資格が取得可能である。
⑧社会人の学び直し（再教育）における大学院の役割	<ul style="list-style-type: none"> ・ICT技術の高度化により、学校においても企業においても教育・研修のパラダイムは大きく変化している。そういった中でICTを効果的に活用し、優れた効果を出すための教育・研修を企画・運営・実践できる人材の育成は急務である。特に、欧米や東南アジアと比較しても日本の人的インフラの整備は遅れをとっている。そういった意味で、大学学部である一定の専門的知識を習得し、社会での経験を蓄積した上で、さらなる（分野の変更も含めて）専門性の向上を希望する社会人にとって大学院の果たす役割は極めて大きい。

（※1）教育内容の特色

eラーニングの専門家となる為に、教育活動やコース・教材をシステムとしてとらえ、科学的・工学的にアプローチしようとする教育研究分野である「教授システム学（Instructional

Systems)」を下記の4つの分野を柱に体系的に学べるようにしている。

- ・ Instructional Design：教育の効果・効率魅力を高めるための方法論であるインストラクショナル・デザイン
- ・ Information Technology：eラーニングに不可欠な情報通信技術
- ・ Instructional Management：教育活動、教育ビジネスや開発プロジェクトのマネジメント
- ・ Intellectual Property：著作権など教育コースを開発・流通する上で重要な知的財産権

(※2) 教育方法・教育環境の特徴（一部、Web 記載内容から転記）

最先端のeラーニングテクノロジーを活用した遠隔学習により、自宅や職場で働きながら学位（修士・博士）を取得することが可能である。新たな知の創出に向けた学び合い・教え合いをネットワークで支援する仕組みを導入している。具体的には以下の通りである。

- ・ ID（インストラクショナル・デザイン）とIT（情報技術）の高度な融合による、効果・効率・魅力を兼ね備えたコースや教材。
- ・ 学習管理システム（LMS）によるトレーニング、ディスカッション、コラボレーション、プレゼンテーション等の実施と学習履歴を活かしたきめ細かな指導。
- ・ ビデオ・オンデマンド（VOD）を活用し、過去の集中講義等をいつでも復習可能。
- ・ テレビ会議を通じた本校と東京サテライトでの同時受講、教員と学生・学生同士の直接のコミュニケーション。

(※3) コンピテンシーの明確化（博士前期（修士）課程を修了時）

① コアコンピテンシー（必修科目の単位を取得することで身につくコンピテンシー）

- ・ 教育・研修の現状を分析し、教授システム学の基礎的知見に照らし合わせて課題を抽出できる。
- ・ さまざまな分野・領域におけるさまざまな形のeラーニング成功事例や失敗事例を紹介・解説できる。
- ・ コース開発計画書を作成し、ステークホルダごとの着眼点に即した説得力ある提案を行うことができる。
- ・ LMSなどの機能を活かして効果・効率・魅力を兼ね備えた学習コンテンツが設計できる。
- ・ Webブラウザ上で実行可能なプログラミング言語による動的な教材のプロトタイプが開発できる。
- ・ 開発チームのリーダーとして、コース開発プロジェクトを遂行できる。
- ・ 実施したプロジェクトや開発したコースを評価し、改善のための知見をまとめることができる。
- ・ 人事戦略やマーケットニーズに基づいて教育サービス・教育ビジネスの戦略を提案できる。
- ・ ネットワーク利用に関わる法律的・倫理的な問題を認識し、解決できる。
- ・ 教授システム学の最新動向を把握し、専門家としての業務に応用できる。
- ・ 実践から得られた成果を学会や業界団体等を通じて普及し、社会に貢献できる。
- ・ 教授システム学専攻の同窓生として、専門性を生かして専攻の発展・向上に寄与できる。

②オプションコンピテンシー（選択科目の単位を取得することで身につくコンピテンシー）

- ・ e ラーニングサーバの導入，構築，管理，運営が行え，サーバサイドアプリケーションを用いた動的な教材のプロトタイプが開発できる。
- ・ コンテンツの標準化や相互運用性の要件を満たした e ラーニングコース開発やシステム運用ができる。
- ・ ネットワークセキュリティ上，安全な e ラーニング環境を構築できる。
- ・ 知識・情報・学習の視点から経営課題について提言ができる。
- ・ e ラーニングの特定応用分野について、その領域独自の特徴を踏まえて内容の専門家と協議できる。
- ・ コンサルティングの視点から，教育サービス・教育ビジネスのプロジェクト内容を提案でき，その実施をサポートできる。
- ・ 所属機関・顧客機関等の e ラーニングポリシーの確立・改善・変革を提案できる。

3.3 信州大学大学院工学研究科情報工学専攻

①社会人大学院生確保のための工夫	<ul style="list-style-type: none"> ・ 全ての教育課程をインターネットを利用して修了することが可能である。 ・ 「通信制」ではなく「通学制」である。通学制の教育内容をインターネットで受講可能である，という意味である。
②社会人大学院生のための教育方法や教育環境の特徴	<ul style="list-style-type: none"> ・ この専攻で提供する授業の多くがインターネット上でも受講が可能のため修士論文の審査や最終試験，中間発表会等を除き，基本的には大学に通学することなく学ぶことも可能である。 ・ インターネットでの学習であるため，どうしても学習の継続に関するモチベーションの維持が重要な課題となる。そこで，教員，通学制の学生（特に大学院生）が中心となり，電子メール等を用いたきめ細やかな支援を行っている。このことにより，学習の継続や修了率は飛躍的に向上した。 ・ 学生は社会人が中心である。社会人は自身の仕事内容や置かれている立場によって，大学院での学びのゴールの変更が余儀なくされることがある。そのために，学修計画に関するコンサルティングの仕組みを導入している。
③社会人大学院生のための入学試験方式	<ul style="list-style-type: none"> ・ 社会人特別選抜を実施している。 ・ 業務業績報告書（1,000 字以内），研究計画書，履修計画書，レポート（1,000 次以内）の提出と口頭試問を行う。 ・ この段階で，上記の学修計画に関するコンサルティングを入念に行う。
④社会人大学院のための修了要件（質保証の仕組み）	<ul style="list-style-type: none"> ・ 一般の大学院生と全く同じである。
⑤何らかの経済的支援の有無について	<ul style="list-style-type: none"> ・ 特になし
⑥実務学位（仮称）への期待	<ul style="list-style-type: none"> ・ そもそも実務を意識した研究・教育を展開しているため，特別な意識はない。
⑦企業等，学外組織との連携	<ul style="list-style-type: none"> ・ 今のところはない。

⑧社会人の学び直し（再教育） における大学院の役割	<ul style="list-style-type: none"> ・社会構造の変革に伴い、それぞれが属する組織において求められるスキルの変化は激しい。したがって、必要な時に自由に学ぶことのできる教育機関として大学院の役割は大きい。 ・社会人であることを考えると、働きながら学ぶ、というスタイルが基本となるため、そのための配慮は重要である。しかしながら、教育理念や教育レベルの変更はするべきではないため、教育方法の変更によって、どれだけ従来の教育レベルを保持できるかが重要である。そういった意味で e ラーニングや広義の ICT 利用には大いに可能性がある。
------------------------------	--

3.4 東北大学大学院教育情報学教育部

①社会人大学院生確保のための工夫	<ul style="list-style-type: none"> ・ e ラーニング等の情報技術の積極的な活用 ・ そのための全学的 e ラーニング環境の整備 ・ ほとんど全ての授業を e ラーニングにより履修可能とするとともに、授業科目ごとの e ラーニング開講状況をシラバスに掲載。 ・ これまでも積極的に社会人学生の受け入れを行ってきているが、今後もより一層、社会人に門戸を開いていく予定としている。
②社会人大学院生のための教育方法や教育環境の特徴	<ul style="list-style-type: none"> ・ 特になし。ただし、他の一部の大学院（環境科学研究科や医学系研究科など）は、社会人学生を多く受け入れることを念頭に置き、カリキュラムを構成しているところもある。 ・ 社会において即戦力となるだけでなく、リーダーシップを発揮し、自ら新しい課題に取り組めるような応用力を育むべく、高度な専門知識、ならびに高度な専門技術を理論と実践の双方から学ぶことが可能な教育の実施。 ・ 最先端の理論や実践に積極的に触れるとともに、これらを支える基礎理論の徹底した確認、習得が可能な授業科目や研究テーマを設定。
③社会人大学院生のための入学試験方式	<ul style="list-style-type: none"> ・ 一般学生とは別に、社会人特別選抜を実施している。具体的には、一部の受験科目を免除するとともに、面接に重点を置いている。
④社会人大学院のための修了要件（質保証の仕組み）	<ul style="list-style-type: none"> ・ 一般学生との区別はなく、授業科目の単位取得状況と学位審査の結果による。
⑤何らかの経済的支援の有無について	<ul style="list-style-type: none"> ・ 長期履修制度を導入している。
⑥実務学位（仮称）への期待	<ul style="list-style-type: none"> ・ 当大学院は専門職大学院ではなく、一般の大学院であるため、社会人としての実績や資質を積極的に評価することはしていないが、当大学院が対象とする研究分野が教育の情報化という実学分野であるため、当該分野や実際の教育現場に携わる社会人学生の経験には、研究として積極的に評価すべき部分も多いと考えられる。
⑦企業等、学外組織との連携	<ul style="list-style-type: none"> ・ 社会人学生ニーズに対応するために特別に連携している関連機関はないが、実際の教育現場や教育産業との連携を行っている。 ・ 国内外の大学との積極的な連携も行っている。

<p>⑧社会人の学び直し（再教育） における大学院の役割</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・大学院生には基礎理論や基盤となる基礎的知識，ならびに論理的思考力が欠けている．こういった能力の育成も大学院にも必要であり，社会から期待されている． ・現実の問題解決に対応可能な即戦力となる高度な専門知識や技術を有するとともに，未知の課題に対しても自ら考え，取り組める応用力を有し，また，チームで取り組まなければならないような大きな課題に対してリーダーシップを発揮可能な人材の創出は大学院の重要な役割である． ・大学卒業までに獲得した知識や技術だけでは，現実に直面する課題を解決できないと感じたときや，就職先で，修士号や博士号の学位，その他の資格（当大学院では，中学，高校の全ての教科の専修免許を取得可能）を取得する必要がある場合に入学を希望する．こういった要望に柔軟に応える役割に期待されている． ・社会の発展とともに，より高度な専門知識や技術が要求される機会は多く，また同様に，過去に就学した分野とは異なる分野の専門知識や技術が広く要求される機会も多いと考えられ，大学院は，そのような要求に答えることができる教育機関であると考えられる． ・その場合，過去に就学した分野とは異なる分野の専門知識や技術を習得しようとした場合，その分野や学生によっては，その基礎についても一から習得する必要がある場合があり，そのような場合，大学院で提供する授業科目のみでは対応することができない．現在は，他研究科や他学部で開講されている授業の履修を積極的に勧めているが，より適切なリメディアル教育の環境を整備，学生に提供する必要があると考えられる．
--------------------------------------	---

3.5 静岡大学大学院情報学研究科・創造科学技術大学院

<p>①社会人大学院生確保のための工夫</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・「社会人リフレッシュ教育特別コース」を設置している． ・授業の開講形態では，各人の都合に合わせた柔軟な授業開講や演習ができるように，夜間・休日開講や集中講義などの柔軟な開講形態を採用している． ・研究指導では，授業と同様な措置を採用している．さらに研究指導においてはインターネットを積極的に活用している． ・実践的な IT 人材を育成するため，『五力人材の育成』を目標にかかげ，知識・技能の修得（『基礎学力』），『研究力』だけでなく，社会に必要な『組織運営力』『国際適応力』や自己の啓発の基礎となる『キャリアデザイン力』という，『五つの能力』の育成を柱としている． ・平成 20 年度入学生まで，5 名の定員を設けていた（一般学生定員：45 名）が，平成 21 年度入学生より，定員を若干名としたため，今後，同規模を維持したいと考えている．平 21 年度入学生より定員を減らした理由は，学生数の確保が非常に難しいためである． ・大学ウェブ，学外サイト（ケイコと学ぶドット COM）などでの広報活動に加え，一般新聞地方版に広告を出してる（1 回）．
-------------------------	---

<p>②社会人大学院生のための教育方法や教育環境の特徴</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・入試・カリキュラムとも一般学生と別制度 ・カリキュラムでは、本コースの社会人学生を対象に、実学的な社会人再教育特別プログラム専門科目群 6 科目（組織情報化設計論，情報システム設計論，実践マネジメント特論，e-マーケティング特論，情報教育カリキュラム設計論，情報科教育法特論）を開講している。このうち，3 科目以上を選択必修科目としている。 ・社会人再教育特別プログラム専門科目群 6 科目では，企業経営者・企業専門家を非常勤講師として採用し，実践的な授業内容になるように配慮している。 ・情報学に関する専門的な教育を受けていない本コースの学生向けに，選択科目として，情報科学の基礎を短期間で修得するための接続科目群 3 科目（情報数学特論，プログラミング特論，ネットワーク特論）も開講している。 ・さらに，社会人再教育のための情報学特別講義 I・II・III を選択科目（全て 2 単位）として開講している。 ・授業の開講形態では，各人の都合に合わせた柔軟な授業開講や演習ができるように，夜間・休日開講や集中講義などの柔軟な開講形態を採用している。 ・研究指導では，授業と同様な措置を採用している。さらに研究指導においてはインターネットを積極的に活用している。
<p>③社会人大学院生のための入学試験方式</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・定員は，若干名であるが別枠で確保している。 ・試験科目は，面接・口頭試問のみ（1 人当たり約 30 分間）。口頭試問の中に，今まで取り組んできた研究テーマ，または，入学後に取り組みたい研究について，10 分間程度のプレゼンテーションを課している。
<p>④社会人大学院のための修了要件（質保証の仕組み）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・一般学生と同じ
<p>⑤何らかの経済的支援の有無について</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・特になし
<p>⑥実務学位（仮称）への期待</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・現時点では，特に必要と考えていない。
<p>⑦企業等，学外組織との連携</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・特になし
<p>⑧社会人の学び直し（再教育）における大学院の役割</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・現在の大学院生には自主性，自発性，自分自身で困難な状況を切り開いて行こうとする意欲，および国際的に活躍できる語学・コミュニケーション力を含む能力が欠けている。こういった能力の養成も大学院の役割であろう。 ・社会人学生が大学院で教育を受ける主な目的・動機には，自分自身の学位・資格取得のため，自分自身の仕事上の専門的な能力・知識をさらに高めるため，などが多い。これらの要望に柔軟に対応できる仕組みが必要である。 ・職業人としてさらに高度な知識・能力が求められるため，今後，一層大学院の再教育の場としての役割は重要であると考えられます。 ・併せて，企業が大学院における社員のキャリアアップを高評価することが必要である（もちろんこれには，大学院側で，企業がどのような能力アップを必要としているか，常に精査しカリキュラムに反映する必要がある）。現時点では，企業が高く評価しているようには思えない。 ・また，社会人リフレッシュ教育特別コースを，日本人の企

	業人の再教育の場と考えていた。しかしながら、最近では、中国人留学生（中国で3年以上の社会人経験を持っている）の大学院入学バイパスコースとして利用されることが多く、想定外の出来事であった。
--	---

3.6 東京学芸大学大学院教育学研究科

①社会人大学院生確保のための工夫	<ul style="list-style-type: none"> ・現場での実践を重視した研究も認めている。 ・入学試験の社会人用選抜を実施。 ・修士論文の代替に課題研究でも可とする。
②社会人大学院生のための教育方法や教育環境の特徴	<ul style="list-style-type: none"> ・教職大学院が主に現職教員向けである。 ・現場での実践を重視した内容になっている。 ・できるだけ先端的な内容を取り組むよう配慮している。
③社会人大学院生のための入学試験方式	<ul style="list-style-type: none"> ・筆記試験の研究業績による代替。
④社会人大学院のための修了要件（質保証の仕組み）	<ul style="list-style-type: none"> ・現場での実践を重視した研究も認めている。 ・修士論文の代替に課題研究でも可としている。
⑤何らかの経済的支援の有無について	<ul style="list-style-type: none"> ・特になし。
⑥実務学位（仮称）への期待	<ul style="list-style-type: none"> ・通常の（研究としての）学位と明確に分ければよいと思われる。ニーズもあるかと思われる。
⑦企業等、学外組織との連携	<ul style="list-style-type: none"> ・教育委員会。
⑧社会人の学び直し（再教育）における大学院の役割	<ul style="list-style-type: none"> ・情報技術、教育技術の向上。 ・社会人としての自覚や責任感の育成。 ・自己研鑽やスキルアップが入学の動機である。これに大学院レベルで応える必要がある。 ・カルチャーセンター的な位置付けになるような大学院であるのであれば不要である。 ・社会に役立つ研究に真剣に取り組める場として、広く提供できることが望ましいと考える。大学院を余暇の場として位置付かないような配慮が必要だと思われる。

3.7 上越教育大学大学院学校教育学研究科

①社会人大学院生確保のための工夫	<ul style="list-style-type: none"> ・教職系であるため、常にニーズがあるため特に行っていない。 ・長期履修制度を導入して、他大学として比較しての優位性を強調している。
②社会人大学院生のための教育方法や教育環境の特徴	<ul style="list-style-type: none"> ・特になし。
③社会人大学院生のための入学試験方式	<ul style="list-style-type: none"> ・特になし。
④社会人大学院のための修了要件（質保証の仕組み）	<ul style="list-style-type: none"> ・専門職学位課程（教育実践高度化専攻）においては、修了要件単位のうち、教育研究上有益と認めるときは、小学校等の教員としての実務の経験を有する者については、6単位を超えない範囲で実習科目の単位を免除することができる。 ・学校教育専、及び教科・領域教育専攻は、学位論文等の審査及び試験並びに修得の単位数。

	<ul style="list-style-type: none"> ・教育実践高度化専攻は、学習成果の総合的な審査（活動ポートフォリオ）及び修得の単位数。 ・この活動ポートフォリオは、大学の協力校（各協力校には何らかの問題設定あり）において、抱える問題を解決するための活動を記録する。
⑤何らかの経済的支援の有無について	<ul style="list-style-type: none"> ・授業料等の負担を軽減・免除する制度を有する。 ・長期履修制度を導入している。2年分の学費で3年間在学可能。 ・これを利用することにより、初めて教員免許を取得する学生も教員免許取得コースに入ることが可能である。 ・初めて教員免許を取得する学生には履修科目が多くなるため必要な制度である。 ・現職の教員を多く受け入れている。しかし、経済状況の変化により2年間の長期派遣制度によって入学する大学院生は激減している。文科省は派遣の抜けた分は補助をするが、そ例外は自治体負担となる。この自治体負担が困難となり、派遣の数が減少している。ここにも経済的支援の仕組みが必要である。 ・しかし、休職制度を利用してまでも入学を希望する現職教員も多い。こういった現職教員のニーズに応える経済的支援の仕組みが必要である。
⑥実務学位（仮称）への期待	<ul style="list-style-type: none"> ・特になし。
⑦企業等、学外組織との連携	<ul style="list-style-type: none"> ・教育委員会との関係は重要である。 ・島根大学では年間1,000時間の実習を課している。これは学校のみならず、病院や介護施設、企業での自習を含んでいる。このような取組において、「在学中に社会人経験をさせる」ことを目的としており、今後はこのような連携も必要である。
⑧社会人の学び直し（再教育）における大学院の役割	<ul style="list-style-type: none"> ・ストレートマスターよりも、一旦社会に出てから教職に就くことを目指す大学院生が多い。こういった学生は社会での経験や実務を通して、学校が抱えている諸問題を解決することへの意識が高く、またそれを解決するための経験や知識・技能を有するために、大学院での教育活動において極めて重要である。こういった社会人をより柔軟に受け入れるための仕組み構築が必要である。これは、我が国の教育レベルの向上にも極めて有効である。「学部→社会→大学院→教職」というキャリアパスが明確な教員養成のためのパスとして位置付けさせる必要がある。 ・教育学部以外の学部を卒業した学生が教職に就きたい場合に大学院に入学することが多い。高校、学部時代に明確なキャリアパスを意識せずに社会に出て、教職に就くことを希望する者は多い。そういった者が教職に就くためには「複数学校種免許」、「複数教科免許」取得することが有利になる。こういったニーズに柔軟に応えることも大学院の役割として重要である。

3.8 東京工業大学大学院総合理工学研究科知能システム科学専攻

①社会人大学院生確保のための工夫	<ul style="list-style-type: none"> ・企業の人たちの最先端の内容を講義等に自由に取り込むことが可能。
------------------	--

	<ul style="list-style-type: none"> ・教員の担当講義の構成に対して大学側は柔軟である。 ・企業の人を無償で呼んできても問題なし。 ・非常勤講師扱いにしないで学外の人を教員の個人的な関係で呼ぶことができる。こういった activity を大学側も推奨している。 ・東工大の他の大学院（MOT など）からの学生も積極的に受け入れている。
②社会人大学院生のための教育方法や教育環境の特徴	<ul style="list-style-type: none"> ・講義やゼミのみならず、内容に合わせて企業への訪問や向上見学も行う。 ・理論的・体系的な話だけではなく、現実問題に対する問題解決についての内容で構成する。 ・多様な背景の学生がいるため、研究目的のゼミや教育目的のゼミをニーズに応じて行っている。 ・成功例は積極的に取り入れて、カリキュラムを柔軟に再構成している。
③社会人大学院生のための入学試験方式	<ul style="list-style-type: none"> ・社会人枠を設定している。 ・会社の承認不要の入試方式も準備している。
④社会人大学院のための修了要件（質保証の仕組み）	<ul style="list-style-type: none"> ・社会人学生の卒業率の問題が存在する。 ・学位ではない能力保証の仕組みが必要であると感じている。 ・学位は出せないが、満期退学であっても能力認証を行う。 ・認証を出すための試験があってもよい。 ・優秀ではない学生の存在の意義を見い出すための仕組みが必要である。
⑤何らかの経済的支援の有無について	<ul style="list-style-type: none"> ・特になし。
⑥実務学位（仮称）への期待	<ul style="list-style-type: none"> ・大学の特性にもよるが、東工大ではあまり必要性を感じていない。
⑦企業等，学外組織との連携	<ul style="list-style-type: none"> ・多数行っている。 ・東工大は企業との連携に極めて積極的。 ・企業の人を無償で呼んできても全く問題にならない。
⑧社会人の学び直し（再教育）における大学院の役割	<ul style="list-style-type: none"> ・大学がもっている知を使って社会貢献をするべきである。 ・有名な先生ばかりを集めると学生の不満につながる。やはり、学生への行きとどいた指導が重要である。 ・学生の入学動機は、現実問題に対する問題解決のきっかけを得たいと考えている。これに明確に応えるのが大学院の役割である。 ・学生の入学の動機は、実力をつけたい（8年間いてしっかり勉強する）、転職したい、名誉が欲しい（大学の先生になりたい）の3種類に分かれる。いずれにも柔軟に対応する必要がある。 ・学歴ロンダリング（大学院からの入学が最も楽）が現実問題として起きているため、この問題への対応は重要な課題である。

3.9 電気通信大学大学院情報システム学研究科

①社会人大学院生確保のための工夫	<ul style="list-style-type: none"> ・本大学は1992年の設立以来、企業からの教員を多く採用している。その関係を利用して、企業への入学の案内を頻繁に
------------------	--

	<p>行っている。これはかなり成果が出ている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・企業との連携講座を積極的に開講している。 ・社会人入試の機会を拡大している。一般入試は年に4回実施している。その中で社会人入試は2回行っている。 ・実務を業績として評価して、学位を積極的に出すようにしている。
②社会人大学院生のための教育方法や教育環境の特徴	<ul style="list-style-type: none"> ・特別なカリキュラムは用意していない。 ・1992年の設立以来、企業からの教員を採用して、連携講座を豊富に準備している。 ・企業との連携講座においては講義のみならず、研究指導を受けることも可能である。 ・連携講座での研究指導はその企業において行われるため、実質的には長期間のインターンシップの役割も果たしている。
③社会人大学院生のための入学試験方式	<ul style="list-style-type: none"> ・年に2回の社会人入試を行っている（7月と2月）。 ・2種類の社会人特別選別を行っている。1つは上司の推薦が必要である方式で、書類審査と面接のみで入学試験を行う。もう1つは3年以上の実務経験者が対象で、上司の推薦は不要。英語の筆記試験を課す。これは修士も博士も同じである。 ・さらに、特別推薦入試制度を導入している。これは、自己推薦でも可能である。何らかの顕著な業績によって審査を行う。ただし、一般、社会人の区別をしない。
④社会人大学院のための修了要件（質保証の仕組み）	<ul style="list-style-type: none"> ・実務を業績として評価する。 ・それ以外は一般と同じ。
⑤何らかの経済的支援の有無について	<ul style="list-style-type: none"> ・長期履修制度を導入している。） ・社会人学生に関しては、週に30時間以上働いている人は、年限の2倍までで在籍することが可能。博士後期課程の場合3年分の学費で6年間在籍可能。 ・しかし、あまりニーズはない。多くは短期での取得を希望している。 ・個人的に仕事をしている人（ソフトウェア開発など）にはニーズがあるかもしれない。
⑥実務学位（仮称）への期待	<ul style="list-style-type: none"> ・研究業績による学位のみならず、大規模システムの開発や管理に関する実績や大規模調査（フィールドワーク）の実績も業績として積極的に評価している。これが実質的に実務学位に相当すると考えられる。 ・社会人、特に企業からの社会人学生の自身の組織での実績を業績として評価されるため、学位がとりやすくなっている。
⑦企業等、学外組織との連携	<ul style="list-style-type: none"> ・企業との連携講座を多く開設している。 ・10程度の大学院が連携（スーパー連携）して、高度な職業人育成を行う（計画中）。
⑧社会人の学び直し（再教育）における大学院の役割	<ul style="list-style-type: none"> ・社会人の再教育の重要な役割であるが、留学生の教育も重要な役割であると考えられる。 ・高専からの優秀な学生の教育も重要な役割である。 ・大学院への入学目的は、大企業の場合の学位取得枠の利用、個人的な目的での取得、海外での仕事をするとき必要、定年の集大成など様々である。これらにも柔軟に対応できるような機能と内容が必要である。

3.10 東京大学大学院情報学環

①社会人大学院生確保のための工夫	<ul style="list-style-type: none"> ・ e ラーニング (iii online) による遠隔履修 (毎年 8 単位) を用意している。これによって、通学は実質週 2 日で修了できる。 ・ 教育の質を維持するために規模的には現状維持 (2 割から 3 割) である。 ・ 365 日 24 時間いつ大学に来ても学習できるスペースとして、学環コモンズを用意している。
②社会人大学院生のための教育方法や教育環境の特徴	<ul style="list-style-type: none"> ・ 特別なカリキュラムはなし。 ・ e ラーニング (iii online) による遠隔履修 (毎年 8 単位) を用意している。これによって、通学は実質週 2 日で修了できる。
③社会人大学院生のための入学試験方式	<ul style="list-style-type: none"> ・ 社会人特別選抜 (若干名) を実施している。 ・ 書類審査と面接による。
④社会人大学院のための修了要件 (質保証の仕組み)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 入学時には社会人としての経験や実績が評価の対象になるが、入学後の扱いに差はない。
⑤何らかの経済的支援の有無について	<ul style="list-style-type: none"> ・ 長期履修制度を導入している。 ・ 博士課程における奨学金制度がある。
⑥実務学位 (仮称) への期待	<ul style="list-style-type: none"> ・ 以前実践情報学コースという社会人に対応したコースと学位を持っていたが、途中で研究そのものが面白くなり、博士課程に進みたいという社会人学生が続出したため、結局うまく機能しなかった。実務学位については、大学の特性に依存すると思われる。
⑦企業等, 学外組織との連携	<ul style="list-style-type: none"> ・ 社会人学生ニーズ対応だけが目的ではないが、各種コンテンツ企業, メディア関係の海外の大学院, 科学未来館などと連携している。
⑧社会人の学び直し (再教育) における大学院の役割	<ul style="list-style-type: none"> ・ 情報に関して学際的かつ高度な知識や技能を持つ人材の育成に期待されている。 ・ 情報に関する自分の専門領域以外の知識・技能 (理系は文系のことを知らず, 文系は理系のことを知らない) が欠けている。本大学院では学際的な知識や技能の育成に期待が寄せられている。 ・ メディア企業などの社員で今後のメディアのあり方について研究したり, 様々な領域において情報通信技術を用いて新しいコミュニケーション回路を作りたいと考えるケースなどがある。これらに多面的に応えられるような内容や機能が大学院には必要である。 ・ 教育内容も重要であるが, 似たような意識を持つ社会人が学習共同体を作れるという役割がさらに重要になると考えている。 ・ 業務との関係で企業がなかなか大学院に送り出してくれないケースも多く見受けられる。e ラーニングを積極的に併用できるような施策が必要だと思われる。

4. 企業ヒアリング調査結果

4.1 ヒアリング先：ANA（全日本空輸株式会社）

4.1.1 環境的側面

調査項目	各社の状況
大学院への送り出しの実績の有無	国際大学に毎年1名派遣。
送り出しのための条件（勤務年数、勤務評価 など）	特に無し。
送り出した学生の仕事内容	特定の仕事に従事していた社員に限定しておらず、様々な職場から派遣している。
送り出した学生の組織内での立場や処遇（雇用体系、給与体系等）	通常社員と同等。
大学院在学中の組織内での立場や処遇（雇用体系、給与体系等）	人事部付休職扱い。賃金は通常社員と同等に支給。
大学院在学中の学習支援環境	特に無し。
大学院終了後の組織内での立場や処遇（雇用体系、給与体系等）	特に無し。

4.1.2 人材的側面

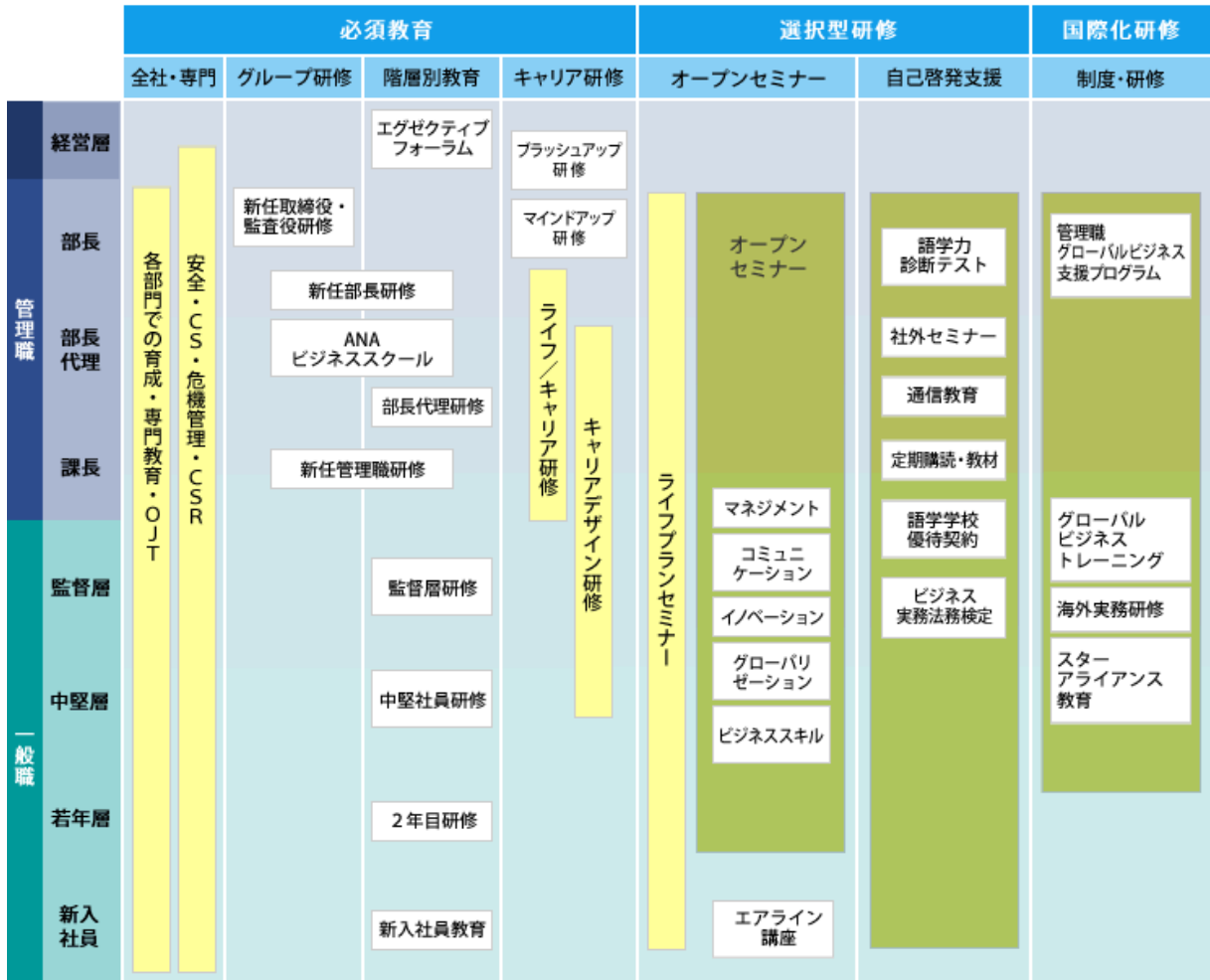
調査項目	各社の状況
組織内での教育プログラムの有無とその内容	人事研修（階層別研修・キャリア研修など）、専門教育（運航乗務員・客室乗務員・整備士などへの技能教育）に大別される。 研修体系の概要は、添付の採用HPを参照されたい。
組織内での能力評価、能力認証の方法	人事考課は、成績効果（年1回実施）、能力考課（年1回実施）、情意考課（年2回実施）の3項目で実施。 あわせて業績目標（MBO）の設定・進捗確認面談、人事調査票の面談なども実施。
組織内で必要な人材像	人事理念：挑戦する人材の創造 全職種共通の人材要件：「顧客志向」、「変革力」、「人間力」
大学院への送り出しの目的	MBA取得、人脈づくり。
大学院教育への期待	視野を広めつつ、専門性を磨けるような環境を提供して欲しい。
企業内における教育、研修を大学院と連携して行うことの可能性	各省が提唱している「学士力」「社会人基礎力」などを在学中に高めていくことは、企業としても有益と考えている。可能な範囲で大学院とも連携していきたい。

4.1.3 （新）大学院制度へのニーズと条件

調査項目	各社の状況
------	-------

1 年制大学院（修士）へのニーズと条件	大学院卒を別枠で採用していないため回答不可。
2 年制大学院（博士）へのニーズと条件	大学院卒を別枠で採用していないため回答不可。
実務学位へのニーズ，条件，取得後のポジショニングと処遇	特に無し。

■2009年度 ANA人材開発体系（概要図）



4.2 ヒアリング先：ソフトバンクモバイル株式会社

4.2.1 環境的側面

調査項目	各社の状況
大学院への送り出しの実績の有無	無し
送り出しのための条件（勤務年数，勤務評価 など）	
送り出した学生の仕事内容	
送り出した学生の組織内での立場や処遇（雇用体系，給与	

体系等)	
大学院在学中の組織内での立場や処遇（雇用体系，給与体系等）	
大学院在学中の学習支援環境	
大学院終了後の組織内での立場や処遇（雇用体系，給与体系等）	

4.2.2 人材的側面

調査項目	各社の状況
組織内での教育プログラムの有無とその内容	有り。各等級の社員に普遍的に求められる能力として定義している「コア能力」を最大限発揮するための能力開発施策として「コア能力研修」を用意している。
組織内での能力評価，能力認証の方法	上記コア能力についての評価（コア能力評価）を年度末に実施し、昇給・昇格の基準のひとつとしている。なお、コア能力評価は「保有している」ではなく「発揮している」ことを基準に評価している。発揮成果はいわゆる MBO にて半期毎の賞与時に加味している。
組織内で必要な人材像	「経営理念/ビジョンの理解・共感」「成長意欲、上昇志向、貢献意欲」の 2 点を実現または持ち合わせている人材を欲している。
大学院への送り出しの目的	現状実績無し
大学院教育への期待	企業人としての能力開発に寄与する、より実践的なプログラムの提供
企業内における教育，研修を大学院と連携して行うことの可能性	内容次第。投資効果（企業が大学へ従業員を派遣した際の行動変容やパフォーマンス向上度合い）の可視化（定量化）が必要。

4.2.3 （新）大学院制度へのニーズと条件

調査項目	各社の状況
1 年制大学院（修士）へのニーズと条件	内容次第。投資効果（企業が大学へ従業員を派遣した際の行動変容やパフォーマンス向上度合い）の可視化（定量化）が必要。
2 年制大学院（博士）へのニーズと条件	内容次第。投資効果（企業が大学へ従業員を派遣した際の行動変容やパフォーマンス向上度合い）の可視化（定量化）が必要。派遣期間が長い分、投資効果についてはより慎重に検討する必要がある。
実務学位へのニーズ，条件，取得後のポジショニングと処遇	弊社内ではニーズ無し。資格、学歴、年齢等による処遇は一切ない。従って取得後も優遇はしない。学んだ内容を実業務に生かし、成果を発揮して高評価を得ることを期待したい。

4.3 ヒアリング先：NEC／NECラーニング（日本電気株式会社）

4.3.1 環境的側面

調査項目	各社の状況
大学院への送り出しの実績の有無	<ul style="list-style-type: none"> ・実績あり。ただし、事業ラインで個別に判断しているため人数等は変動する。研究開発グループからの海外大学院への留学が最も実績が高い。 ・個人が申告し自主的に通学する場合もある。 ・個人が申告し自主的に通学。
送り出しのための条件（勤務年数，勤務評価 など）	<ul style="list-style-type: none"> ・特に明確な規定はないが、概ね入社後5年以上経過してからの場合が多いようである。人選には業績評価が考慮される。
送り出した学生の仕事内容	<ul style="list-style-type: none"> ・研究開発や商品企画を担当しているケースが大半と思われる。 ・管理職。
送り出した学生の組織内での立場や処遇（雇用体系，給与体系等）	<ul style="list-style-type: none"> ・正社員で、管理職（裁量労働）またはVワーク（組合員を対象とした裁量労働）適用者。 ・正社員で、管理職（裁量労働）またはVワーク（組合員を対象とした裁量労働）適用者。
大学院在学中の組織内での立場や処遇（雇用体系，給与体系等）	<ul style="list-style-type: none"> ・通常の勤務者と同じ。 ・通常の勤務者と同じ。
大学院在学中の学習支援環境	<ul style="list-style-type: none"> ・会社派遣の場合、学費は会社負担。
大学院終了後の組織内での立場や処遇（雇用体系，給与体系等）	<ul style="list-style-type: none"> ・通常の勤務者と同じ。終了後の業務成果による。 ・通常の勤務者と同じ。終了後の業務成果による。

4.3.2 人材的側面

調査項目	各社の状況
組織内での教育プログラムの有無とその内容	<ul style="list-style-type: none"> ・内定者研修をはじめとする階層別研修（新人・入社2年目・主任・役割グレード・事業部長・役員） ・選抜者向けマネジメント研修（MBA、MOT） ・全社員対象研修（CSR、コンプライアンス） ・ヒューマンスキル研修、専門技術研修
組織内での能力評価，能力認証の方法	<ul style="list-style-type: none"> ・NECのビジョンバリュー実践に対応した全社員共通のコンピテンシー（行動特性）「プラットフォームプラクティス」と、職種に応じたコンピテンシー「プロフェッショナルプラクティス」を設定。年1回の2WAYマネジメント面談を通じて本人と上司が確認。 ・NECグループとして専門性認定である「プロフェッショナル認定制度」（NEC Certified Professional）と専門技術領域のスキル認定である「技量認定制度」を施行。社内認定委員会で審査認定。
組織内で必要な人材像	<ul style="list-style-type: none"> ・（末尾のプラットフォームプラクティス参照）
大学院への送り出しの目的	<ul style="list-style-type: none"> ・専門性の向上またはマネジメント力の向上。
大学院教育への期待	<ul style="list-style-type: none"> ・会社に戻った後、大学院教育で得たものを（技術やスキルだけではなく人的ネットワークも含む）をいち早く業務成果として具現化してほしい。

企業内における教育，研修を大学院と連携して行うことの可能性	<ul style="list-style-type: none"> 既にMBAやMOTの選抜研修の開発実施についての連携実績あり（早稲田、一橋）
-------------------------------	--

4.3.3 （新）大学院制度へのニーズと条件

調査項目	各社の状況
1年制大学院（修士）へのニーズと条件	<ul style="list-style-type: none"> 当該分野の最新技術・市場動向を効率的かつ体系的に再学習させることは重要。1年生大学院はその器として最適と思われる。 1年間（のみ）の教育が企業復帰後にどのようなアウトカムを生み出すかについてできれば、企業側でも派遣を前向きに検討するだろう。
2年制大学院（博士）へのニーズと条件	<ul style="list-style-type: none"> 3年制博士を「研究博士」とすれば、2年生大学院はこれとは別の意義を与えるべきである。 企業からの派遣を実現するためには、企業の実務課題を取上げた実証研究が行えるかどうか極めて重要。また、受入教員（教授）と学生（企業社員）との関係だけではなく、受入教員と企業の間で綿密に事前にコンセンサスを形成しておくのがよいだろう。
実務学位へのニーズ，条件，取得後のポジションと処遇	<ul style="list-style-type: none"> 企業にとって、教育研修を自前に固執するよりも高等教育機関と効率的な分担連携をめざすことは十分に意義とメリットがある。 研究よりも実社会での価値創造を重視する「専門職修士」の概念は企業にとっても好ましい。しかし、「MBA」取得者の退職問題の再来に対する懸念を払拭しなければ、会社派遣の実績拡大は難しい。 取得後のポジションや処遇を一気に変革することは困難。実務学位取得者の量的拡大と彼らの実績が積み上げられた後から改善が急速に進展するだろう。

《参考》 プラットフォームプラクティス（全社共通）

NEC Way		項目名	定義
バリュー	自助	自律 (Self Management)	自己啓発に努め、担当業務の目標設定、スケジュールリング、マネジメントを自ら行っている
		責任感・率先 (Initiative)	課題を自らの責任で解決する意思を持ち、主体的に課題を解決する行動をとっている
		挑戦 (Challenge)	高い目標や困難な課題を自ら設定している
	共創	協働 (Collaboration)	お互いの個性を尊重しながら他者と意見を交換し、チームの成果を最大にするための行動をとっている
	ベタープロダクツ・ ベターサービス	顧客指向 (Customer Focus)	日頃から顧客との信頼関係を構築し、顧客の利益を最大にするための行動をとっている
	イノベーションへの情熱	イノベーション (Innovation)	イノベーションを起こし続けていくための行動をしている
行動規範		企業倫理 (Moral)	社会に貢献する企業の一員としてモラル・マナー・見識を備え、NEC行動規範に沿った行動をとっている
年度方針 中期経営計画		収益指向 (Profit Oriented)	コスト意識を常にもち、収益率の向上・費用削減をはかる行動をとっている

4.4 ヒアリング先：株式会社三菱総合研究所

4.4.1 環境的側面

調査項目	各社の状況
大学院への送り出しの実績の有無	<ul style="list-style-type: none"> 「研修派遣制度」（全社・部門）があり、実績として年数名を大学院（修士・博士）等に派遣している。 また、一旦退職して留学等する者のために、「私費留学のための退職者再雇用規程」もある。
送り出しのための条件（勤務年数、勤務評価 など）	<ul style="list-style-type: none"> 全社派遣の場合「各キャリアコースで指導的役割を担う人材を会社が指名」、本部派遣の場合「本部の業務上必要とされる専門性の拡充・高度化ないしは実務知識・経験の修得を目的として派遣」である。 勤務年数・勤務評価等の具体的な条件はないが、新卒の場合、だいたい入社3年目以降の職階が対象。
送り出した学生の仕事内容	<ul style="list-style-type: none"> 所属する各本部・各グループによって内容は異なる。一旦派遣した場合、一定期間ごとに学習・活動内容等を報告することは求められるが、仕事には原則参画しない。 かならず修了するとともに、同級生のネットワークを構築することが派遣期間中の内容ともいえる。
送り出した学生の組織内での立場や処遇（雇用体系、給与体系等）	<ul style="list-style-type: none"> 特殊な立場や処遇に置かれた者が派遣されるわけではなく、本人の意向を元に、上司や人事部と協議の上、派遣が決定される。 復帰後は、派遣で得た成果を、業務や自身のキャリアに生かすような一定の成果貢献が求められるのが普通。
大学院在学中の組織内での立場や処遇（雇用体系、給与体	<ul style="list-style-type: none"> 派遣期間中は、就業規則に定める勤務時間を勤務したものとみなされる。

系等)	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用、給与体系上不利になるころはなく、他方、特別な立場や処遇が与えられるわけではない（給料、賞与、手当は原則どおり支給）。
大学院在学中の学習支援環境	<ul style="list-style-type: none"> ・派遣期間中は研修に専念することとし、業務（プロジェクト）の遂行を原則として認めないため、学業・学習に専念できる環境は提供。 ・その他、派遣期間中の研修費、旅費、交通費、資料費等については、事前に提出する「研修計画書」で承認された項目を会社が負担。
大学院終了後の組織内での立場や処遇（雇用体系、給与体系等）	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用、給与体系上不利になるころはなく、他方、特別な立場や処遇が与えられるわけではないが、組織としては、終了後の組織への成果フィードバックを事実上一定程度期待しているのが現状と思われる。 ・年齢等に応じて、派遣後すぐであっても昇格することがある。

4.4.2 人材的側面

調査項目	各社の状況
組織内での教育プログラムの有無とその内容	<ul style="list-style-type: none"> ・組織内で一般の教育研修プログラムを毎年維持更新しながら実施している。 <p>(例)「新入社員研修」、「リーダーシップ研修」、「キャリア入社研修」、「マネジメント研修」、「顧客折衝力研修」、「問題解決力研修」、等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・早稲田大学における本事業に関連する教育プログラム例としては、以下のようなものがある。 <ol style="list-style-type: none"> 1. 「三菱総研流仕事術」 三菱総合研究所に伝承されてきている仕事の仕方や、伝承され組織文化となって浸透している仕事のスタイルを整理し、社内イントラネット上で公開。 具体的には、一連の業務プロセスにそった基礎となる「仕事術基本編」、個別課題のノウハウを整理した「要素仕事術」、それぞれの部署で顧客と連携した形で円滑に自立した業務遂行を継続して行うための「本部別ユニット仕事術集」の3部に分けた教育プログラムが制作されている。 2. 「情報の達人塾」 インターネット時代の今にも通じる“情報収集の勘所”を、まだ成長途上の研究員と気軽に双方向で知恵を出し合えるようなサロン形式でディスカッションし、組織内で自立した人材として社内外で活動してもらうことを狙ったプログラム。
組織内での能力評価、能力認証の方法	<ul style="list-style-type: none"> ・ガイドラインに基づく成果貢献評価、組織貢献評価、能力評価等により、資格等を決定。 ・社員について職務内容・職階ごとにミッション・目標を設け、調査研究専門職（リサーチ・コンサル）、プロジェクト管理、ゼネラル・マネジャーに分けて、その専門能力や実績等の要件を規定。

組織内で必要な人材像	<ul style="list-style-type: none"> ・人材育成指針としては、高い志、高度な専門性と幅広い見識を有し、自律してキャリアを切り拓く、心身ともにタフな「高度なプロフェッショナル」を一般には標榜している。 ・さまざまな分野からなる総合シンクタンクであり、自立して業務の開拓、新規テーマの発掘を、社内外と連携して行える人材が不可欠な組織である。 ・したがって、新卒から継続して多少分野を展開させつつもずっと在籍して業務にあたる者を中心としつつも、官公庁・外部企業等への出向、必要に応じて組織を一旦辞してその業務や事業の推進にあたる者も出てくるし、そうした場合、客員として遇して緩い遠距離型ネットワークを持ったり、一旦退職後再度研究員に復職する者もいる。
大学院への送り出しの目的	<ul style="list-style-type: none"> ・社外の方と交流し、さまざまなキャリア事例や理論を知り、「三菱総研におけるキャリアデザイン」を再度強く認識した上で、再度「自立・自律」とは何か、考えてくれるような場は、中長期的には必要ではないか、と考える。
大学院教育への期待	<ul style="list-style-type: none"> ・HR管理や労働経済学の分野でも、上述したような緩くてやや遠いネットワークを個々人が構成することによって、所属する組織の硬直化を防ぎ、外部環境の変化を察知し、対応することができ、結果、個人の成長をも実感させ、自立・自律人材に育成につながるとの主張をする研究が増えてきており、組織としても、大学院教育へ期待するところが出てきそうである（西口敏宏他）。
企業内における教育、研修を大学院と連携して行うことの可能性	<ul style="list-style-type: none"> ・シンクタンク業界の実務とキャリアデザインへの理解を通して、働くことの意義を考えると共に主体的に行動するための方法論（自分自身の可視化等）を学ぶといった点が出てくれば、連携の可能性はあるが、通常現時点では大学院と連携した教育・研修は上述した派遣留学制度・研究会講師依頼以外ほとんど無い状況。

4.4.3 （新）大学院制度へのニーズと条件

調査項目	各社の状況
1年制大学院（修士）へのニーズと条件	<ul style="list-style-type: none"> ・会社の派遣ルールに則ることが前提。1年間であれば社内の社会人大学院支援制度を有効に活用することが可能。 ・とくに、社員としてもう一段の成長をしてほしいところである入社後3-4年目を対象とした1年研修で、卒業時と異なる分野での修士号を取得できる場合、一定のニーズはあるかもしれない。 ・上述したとおり、社外の方と交流し、さまざまなキャリアの事例や理論を知り、「三菱総研におけるキャリアデザイン」を自分なりに再度強く認識した上で、「自立・自律」とは何か、考えてくれるような場をもつことは、中長期的には必要ではないか、と考える。

	<ul style="list-style-type: none"> ・(会社派遣ではなく個人で入学する場合) 三菱総研の新入社員の殆どが既に修士号を保有しており、学位取得のメリットはあまり無いと考えられる。
2年制大学院(博士)へのニーズと条件	<ul style="list-style-type: none"> ・会社の派遣ルールに則ることが前提。 ・博士課程は相当専門性が必要であり、業務への即効性も求められるため、なかなかニーズとしては難しい。
実務学位へのニーズ, 条件, 取得後のポジショニングと処遇	<ul style="list-style-type: none"> ・上述した派遣留学と同様の取扱いになると思われる。雇用、給与体系上不利になるころはなく、他方、特別な立場や処遇が与えられるわけではないが、組織としては、終了後の組織への成果フィードバックを事実上一定程度期待しているのが現状と思われる。 ・組織としては、自立・自律人材であれば、新規事業の開拓、新規テーマの発掘等を期待するため、異動やポジションアップなども考えるかもしれない。

※ 以上の内容は、三菱総合研究所でも部門や本部などの部署によって、求められる専門性と業務内容も大きく異なるため、一部全社における取り組みを紹介しつつ、社会公共部門 人間・生活研究本部 人材政策研究グループからみた整理として記入したものである。

4.5 ヒアリング先：株式会社アクセル

4.5.1 環境的側面

調査項目	各社の状況
大学院への送り出しの実績の有無	無し
送り出しのための条件(勤務年数, 勤務評価 など)	特に制定していない
送り出した学生の仕事内容	NA
送り出した学生の組織内での立場や処遇(雇用体系, 給与体系等)	NA
大学院在学中の組織内での立場や処遇(雇用体系, 給与体系等)	NA
大学院在学中の学習支援環境	NA
大学院終了後の組織内での立場や処遇(雇用体系, 給与体系等)	NA

4.5.2 人材的側面

調査項目	各社の状況
組織内での教育プログラムの有無とその内容	新人コンサルタント(新卒は採用していない)に対する導入プログラム(サービス提供の前提となる知識、スキルの習得)

組織内での能力評価, 能力認証の方法	業績（目標設定に対する結果）とコンピテンシーの両面での評価。ジュニアコンサルタントは後者の配分が大きく、シニアメンバーは前者の配分が大きい
組織内で必要な人材像	コンサルタントの能力要件は、基礎能力+経験（*若手の場合必ずしも求めず）+志向性・Attitude としている。戦略系コンサルティングファームと同様の基礎能力を要求するが、タイプとしてはよりコミュニケーションに優れた人材を求めている
大学院への送り出しの目的	企業へのアドバイスやコンサルティングの能力向上や人間的深みを得られるような学習ができれば検討の可能性あり
大学院教育への期待	専門性、高度な学問に耐えられる知力の涵養、ネットワーク力（同級生や教授とのパイプ）
企業内における教育, 研修を大学院と連携して行うことの可能性	十分ありえると思います。コンサルティングの場合、最先端の経営ノウハウやケーススタディを学習することは大きな武器になる。

4.5.3 （新）大学院制度へのニーズと条件

調査項目	各社の状況
1 年制大学院（修士）へのニーズと条件	弊社では経験がないため判断できません。が、1年だと業務への支障がより少なく、より現実的な印象です。 イブニング+週末でとれる Master コースなども敷居が低いのでは。ただし、業務・仕事やキャリアとの関連性がしっかりと作れないと、かつての MBA のように投資対効果がないという悩みがあるのでは？
2 年制大学院（博士）へのニーズと条件	博士課程が要求するレベル次第では？前項と同じく、社会人が学ぶためには時間の制約が大きいため、より集中的に教育が受けられるのは好ましい Ph.D が本当に必要な業務がどれだけあるか不明。我々のような知識産業は、「箔をつける」意味としてあるし、エンジニアや研究者にはあると思うが。通常の経営リーダーを育てる意味で有効な Ph.D なるものを認識したことがない。
実務学位へのニーズ, 条件, 取得後のポジショニングと処遇	基本的に学士卒しか採用しないため、待遇で大きく変わることは考えにくい。いわゆる、Job ベースの待遇ではないため、新しい Job ができる能力がついたから、アドオンしていく仕組みが人事制度上できない（わが社の場合）。基本的には業績・コンピテンシーに結びつくことでキャリアアップするため、そういう成果につながる実務学位なら可能性はある。

4.6 ヒアリング先：株式会社内田洋行

4.6.1 環境的側面

調査項目	各社の状況
大学院への送り出しの実績の有無	過去、早稲田大学ビジネススクール（1年）、慶応大学ビジネススクール（半年）への「国内留学」制度があ

	ったが、現在は実施されていない。
送り出しのための条件（勤務年数、勤務評価 など）	過去においては、成績優秀者から人事部による選考を経て、送り出しを行っていた。
送り出した学生の仕事内容	営業・SE・スタッフ職など。特に職種は問わない。
送り出した学生の組織内での立場や処遇（雇用体系、給与体系等）	人事部付きとなる。 給与面は、通常勤務者との差はない。
大学院在学中の組織内での立場や処遇（雇用体系、給与体系等）	人事部付きとなる。 給与面は、通常勤務者との差はない。
大学院在学中の学習支援環境	・書籍購入費用（月1万程度） ・PC購入
大学院終了後の組織内での立場や処遇（雇用体系、給与体系等）	原則、前職場に復帰する（卒業時3月が弊社の人事異動の時期ではないため）。本人との面談も踏まえ、戦略スタッフとしての組織異動をすることが多い。雇用体系、給与体系での特別な処遇はない。

4.6.2 人材的側面

調査項目	各社の状況
組織内での教育プログラムの有無とその内容	教育プログラムは存在。 「年次別階層研修」 「職能技術研修」 「マネージャ向け研修」 に大別可能
組織内での能力評価、能力認証の方法	組織内の資格（書記補、書記、主任、主事補、主事、エグゼンプト）ごとに、記述試験や論文、役員面接があり、直近の業務成績と合わせ評価される。 評価のため「MBO」を導入し、全社員が半期ごとに業務目標を数値化し、記入する。
組織内で必要な人材像	内田洋行の事業を推進・変革できる人材を必要としている。 そのためにポイントを絞った教育研修計画を設定し、自ら思考し、行動を起こす自律的人材を育てる土壌、風土、文化をライン組織とともに整備している。
大学院への送り出しの目的	前述の通り、現在は行われていない。
大学院教育への期待	専門的教育プログラムの提供。 異業種交流など。
企業内における教育、研修を大学院と連携して行うことの可能性	可能性はあるが、どのような人材づくりに対して、連携するかは、今後の課題である。

4.6.3 （新）大学院制度へのニーズと条件

調査項目	各社の状況
1年制大学院（修士）へのニーズと条件	既存社会人への適用という観点では、提供されるプログラム次第だが、高度なマネジメントスキルや、プロ

	<p>プロジェクト管理スキル、マーケティングスキルに関するものであれば、検討に値すると考える。 新入社員が大学院卒という点は、現時点でも採用しており、問題ない。</p>
2年制大学院（博士）へのニーズと条件	<p>既存社会人への適用という観点では、2年間は機会損失のほうが大きいと考える。 新入社員が大学院卒という点は、現時点でも採用しており、問題ない。</p>
実務学位へのニーズ、条件、取得後のポジショニングと処遇	<p>実務学位の定義にもよるが、情報処理技術者資格や、社会保険労務士、中小企業診断士、MBA、PMP やその他技術系民間資格などについては、有意義である。 上記全てではないが、資格の種類によっては、給与へ反映されている。</p>

5. 諸外国における社会人教育の状況についての情報収集

わが国における大学院レベルでの社会人の学びなおし・再教育の制度を検討するにあたり、諸外国における社会人教育の状況に関する情報収集を行った。

5.1 欧州（ドイツ、イギリス、フランス など）

5.1.1 イギリス

5.1.1.1 イギリスの高等教育の概要

イギリスでは、大学等高等教育機関（以下、大学等）の正規課程教育に耐えうる学力に到達したい学習者のために設けられた原則 1 年制の準備教育課程が設けられている。それらの課程は一般に、イギリスにおける成人向け高等教育進学準備課程（Access to Higher Education Programme）。大学等高等教育機関内に設けられる場合、ファウンデーション・コース、また継続教育カレッジ等高等教育機関以外に設けられる場合、アクセス・コースと、国有版權のデータベース『コース・ディスカバー』では定義している。成人向け高等教育進学準備課程の入学対象となる人の多くは、大学等入学のための基礎要件となる「資格」を取得できなかった成人たちであり、彼らの出身社会集団は、大学等進学志向が伝統的に低かった。アクセス・プログラムへの入学は、基本的に面接試験によって許可される。なお、入学を希望しても、学習での基礎的スキルや習慣が十分に身に付いていない場合さらにその準備教育課程を設けている場合もある。イギリスでは、大学等高等教育機関の入学者選考は、学力審査と面接による。社会人入試といった特別な種別分けはな。ただし、この学力審査に関し、受験生の属性によって違いがある。一般の受験者は、全国共通試験を通常受け、その評定段階が判定対象になる。成人や留学生は、いわゆる予科にあたる課程でまず学び、その成績が判定対象として使用される。その成人向け課程が、成人向け高等教育進学準備課程である。

5.1.1.2 イギリスの高等教育における質保証

イギリスの社会状況も少子化にあり、労働力の減少に対して経済基盤の維持・発展のためのキャリア教育への意識が高まっている。カリキュラム改編やインターンシップも盛んで、日本と類似した社会環境である。（ただし、地域、あるいは社会的階層における教育格差がある）。そうした背景の中、2006 年より学費制度の改定により大学間の学費格差が拡大すると思われ、大学評価については 6 年に一度、詳細にわたる自己評価報告書などを作成しなければならず、また、QAA による報奨制度制などが介在することで、大学の学士課程の質への社会的な関心は高いと思われる。このように我が国と類似する上、社会と教育との関連が密接な環境にあることから、英国の課題は参考となる。視察における議論では、その課題の中で最も主要なものは教員育成と教員サポートであった。イギリスの学士課程の現状で注目するのは以下の点である。

- ・キャリア教育の重視という方向性がみられる。（2 年制の大学卒業時の学位として Foundation degree を与える）

- ・これまで大学教育は公費だったが、それぞれの大学が学費を自由に設定することができるよ

うになりつつある。現時点では 3000 ポンドで横並びであるが、近いうちに差が出てくると考えられる。(それに向けて大学ごとの特色あり教育システム整備が求められている)

- ・大学の学士課程の教育評価をするための仕組みが整備されつつある。(基本部分については QAA による評価があり、研究に関する評価は HEFCE が行う)

- ・大学生による全国的な大学評価アンケートの取り組みが 2006 年に初めて行われた。

5.1.1.3 イギリスにおける社会人の大学院での再教育

1) 国家による政策

イギリスの教育体系には卒業という概念が無く、学力資格の認定がこれにあたる。高等教育へのアクセスは初等教育を含む 2 つまたは 3 つの学力資格が必要とされている。また、社会人が高等教育へアクセスする際も同様の条件が必要とされる。この様に日本の教育大系とは大きく異なるシステムとなっており、学部卒業(postgraduate)以降の進路は多様であると考えられる。学力資格の他に、イギリスでは National Qualification Framework: NVQ と呼ばれる職業資格が国家資格として存在する。これは実務を通して職業能力を評価、認定する資格であり、約 400 万人が取得している。院進学の間では、Postgraduate Diploma: PgDip と呼ばれる大学院進学準備資格が存在する。PgDip は学位ではないが、大学院レベルの資格として正式に認められている。職業専門的な意味合いが強く、これのみを目的として進学する者もいる。従って、NVQ が存在するイギリスにおいて、大学院による社会人の再教育としてはこの資格が適切と考えられる。

2) 各大学による取り組み

- ・オープン大学 (the Open University: OU)

OU では通信教育を行う大学であり、総学生 20 万人の内 7 割がフルタイムで働いている。大学院として用意されているコースは MBA, 行政修士(MPA), 学芸修士(MA), 博士前期課程(MRes), 学士(PGCE)など多様である。

- ・ロンドンメトロポリタン大学 (London Metropolitan University: LMU)

LMU では MBA 等の修士相当資格も取得できるが、短期のコースが数多く用意されている。日本でも知られているシスコの CCNP を取得するためのコースや、言語習得、生涯学習向けプログラム等が用意されている。

5.1.2 フランス

5.1.2.1 フランスの高等教育の概要

フランスの高等教育は、大学のほか高等専門学校(グランゼコール)など大学以外の機関によっても担われている。私立の高等教育機関が大学という名称を使う事例もあるが、学位授与権は国立大学のみが有しており、この国での大学は国立大学を指している。大学は 11 から 12 世紀にかけてイタリアで形成されたボローニャ大学に端を発しているが、フランスも早くから大学が形成された地域のひとつである。歴史と伝統を有するため、教育課程の区切りが学部によって異なっている。また、社会の主要なポストは、グランゼコール出身者が占めているという現実から、

優秀人材はグランゼコールから輩出されることが多い。フランスの大学には、バカロレア試験に合格していれば入学できる。意思と能力があるものすべてに高等教育を受ける機会を提供すべきだという憲法の実現しているためである。海外からの留学生に対しても奨学金等の支援を政府がしており、人は教育を受ける権利を平等に持っているというフランスの自由平等博愛の精神に基づいている。高等教育における平等の原則は次の二面から考えられる。ひとつは、教育の同質性の保証。国家学位はどの大学で授与されたものでも価値が等しく、大学名による差がない、という建前がある。大学のランキング付けも存在せず、そもそも存在すべきではないと考えられている。現在ドイツで進行中のエリート大学選出といった方向に、フランスが原則を大きく方向転換することはまず考えられない。二つ目は、教育の機会あるいは立身出世の帰化が平等でなければならない、という機会平等の原則である。ここから二つの帰結が生じる。1)義務教育（6歳～16歳）だけでなく大学教育も無償で国が提供すべきであるという原則、2)大学入学時の無選抜の原則（バカロレア取得が条件）である。(1)からはさらに、高等教育、生涯教育（キャリアアップ教育）は国民の権利であるとの認識も生じる。

5.1.2.2 フランスの高等教育機関における質保証

大学は、予想外の出生率増加という要素と無選抜の原則のため、キャパシティ不足に悩んでおり、少子化による全入時代に突入する日本とは正反対の状況にある。高等教育の大衆化が進み、学位のインフレーションとその価値の相対的低下をもたらし、若年層の突出した失業率となって現れている。フランスは、ボローニャ・プロセス発足当初よりの加盟国であり、その関与も他国以上に熱心である。

1)フランス高等教育の学位制度

フランス高等教育の学位制度は、LMD 制度への国レベルでの移行を踏まえ、2003年に大編成が行われた。その影響は（国立）大学だけではなくグランゼコールにも及んでいる。LMD 制度の学位に自動的に無償で添えられる文書である学位補遺書は、フランスでは2002年の法令により導入された。

2)LME（新しい学位構造）

学位は3種類ある。学氏は180クレジット取得することが条件となっている。単位の蓄積を可能としている。

3)ETCS（欧州単位互換制度）

大学館交流協定等による共同教育プログラムを積み重ねることによって「ヨーロッパ大学館ネットワーク」(European University Network)を構築し、EU加盟国間の学生流動を高めようとするエラスムス計画(The European Community Action Scheme for the Mobility of University students: ERASMUS)が推進されている。この制度で取得した単位は永久に維持することができる。これは、獲得した能力は生涯にわたり有効であるとの考えた方に基づく。ただし、年月が経過すると大学のカリキュラムが変更されるので、単位が学位認定単位として永久に有効であるわけではない。どの学位にどのような単位が必要であるかは各大学が決めている。ECTS 単位制度は、Licence

(学士)は6学期(180単位), Master(修士)は4学期(120単位), Doctorat(博士)は6学期(180単位)から構成される。就学期間は学生の自由に任せるといふ修士にのっとり、「3-5-8制度」(バカロレア取得後3年-5年-8年)という当初の名称は、「LMD制度」と改称された。ECTS制度の成績は相対評価であるが、フランスではECTS制度に移行した後も、従来の20点満点の絶対評価を行っている。

5.1.2.3 フランスにおける社会人教育制度など

フランスでは、LMD改革(LMD学位制度、ECTS単位制度、セメスター制)がヨーロッパの中でも他に先駆けて進行している。まず2002年度新学期に北フランスの3大学が実験的に新制度に移行した後、2003~2004年度にはパリ地区を除くフランスの全大学が、そして2005年度にはパリ地区の大学がLMD制度に移行した。ボローニャ・プロセスの取り組みに各国で温度差が見られる中、導入当初はともかく現在改革への抵抗が比較的少ないのは①中央集権国家であること②(国立)大学のレベルはみな均等であるという建前の存在③グランゼコールと大学との格差(とくに就職率)、バカロレア制度の多様化による高等教育の大衆化問題という国内問題への対応策となり得る可能性—の3点の理由が考えられる。また、修士レベルの学生をフランスに送るため、ボローニャ・プロセスに参加せず独自にECTS制度を適応しているモロッコやラテンアメリカ諸国の政策は、我が国にとってひとつの示唆となろう。

フランスの大学制度は、中世の大学制度をそのまま受け継いでいる点が多い。例えば日本やアメリカの大学には、エンジニアリングを扱う学部が存在し、理科系の高等技術者は主に大学で育成しているが、フランスの大学にはエンジニアリングを扱う学部はない。工学系の高等教育は主にグランゼコールで担っており、大学は大学から独立した付属学校(高等専門学校)を設け、技術者を養成している。エンジニア養成のためのグランゼコールや大学付属学校の教育課程を認証する機関は、CTIである。

フランスの高等教育改革は、欧州連合全体の教育改革をテーマとしたボローニャ・プロセスと同時期に発表されたアタリ法0国(1998年)から始まった。この報告書の目的は、フランスの高等教育の透明性と人の流動性を高めることにあり、結果としてフランスの高等教育の近代化を実現することにあつた。

大学の質の保証については、学位のプログラムを国が審査することで実現している。具体的には、経済界との結びつき、就職率、社会人教育などを見ている。

社会人教育は大学で実施されており、主に夏休みや土曜日に講義を開講されるが、これは大学の教官のノルマではないため大学運営者は社会人教育に対して消極的である。

5.1.2.4 フランスにおける社会人の大学院での再教育

1) 公的機関による生涯教育

フランスの生涯学習支援は個人的要請に答えるというよりも、むしろ社会的・経済的要請からの労働者の能力開発といった政策的色彩が強く、労働市場のニーズに対応する高度な専門職業人の人材育成などに比重がおかれている。高等教育レベルにおいて、企業側の要請として在職者の職業能力向上、個人側からの要請として免許・資格取得に応じる形で、国立大学がバカロレア取得後の高度な専門的知識を付与する各種講座を提供している。講座内容は大学院レベルのプログ

ラムが大半を占めており、正規課程で授与される免状、資格などが取得できる。国立大学の他に、国立理工科大学(institut national polytechnique)やパリ政経学院(Institut d' études politiques)などのグランゼコールにおいても高度職業資格を取得するためのコースが提供されている。

フランスの高等教育においては、LMD 以外の区分として Engineer diploma や Maitrise, University の学位なども日本の大学院教育に相当すると考えられる。

2) 各校での生涯教育

・国立トゥールーズ理工科学院

提供されるコースは農学、農業食品、環境、醸造、化学、化学工学(Chemical Engineering)、プロセス (Processes)、産業工学 (Industrial Engineering)、電子工学 (Electronics)、電気工学 (Electrotechnics)、機械 (Automatics)、計算機科学 (Computer Science)、通信ネットワーク (Telecommunications and Networks)、油圧 (Hydraulics) などである。これらのコースにおいて、工学学士、職業修士、専門分野(?) (specialist fields)、DHET、DESS、DNO などから取得する学位を選ぶことができる。毎年百名以上の労働者 (employees)、求職者が訓練を受けている。また、情報通信技術のおかげで、このトレーニングプログラムは徐々に遠隔地教育でも可能になる予定である。

・ボルドー第3大学

毎年 1500 近くの社会人が大学に戻ってきている。新しく資格や学位を得ようとする社会人学習者が専門的なゴールを実現するために、大学入試試験 (DAEU) から修士課程に渡って、昼間および夜間のクラスや遠隔教育を提供している。

・カシャン高等師範学校

カシャン高等師範学校は生涯教育組織 (Department for Continuing Education) を通して生涯訓練 (longlife training) に関与している。エンジニア、マネージャー、求職者、教師に対して、専門知識の更新や維持を目的としたコースや学位を提供している。また、研究室もまた産業パートナーに対して、そのスタッフ専用デザインされたハイレベルな研修セミナーを提供している。

・INSA リヨン (<http://dsi-vm12.insa-lyon.fr/en/continuing-education>)

INSAVALOR によって運営される INSA リヨンの生涯教育活動では、毎年様々な形で 2000 人の学生に対して 400 以上の訓練活動を実施している。INSAVALOR とはフランスで初めて大学セクターにおいて創設された組織の一つである。INSAVALOR は研究と実業界の懸け橋をなす。ただし、大学院における活動の記述はない。

・リヨン第2大学

リヨン第2大学は欧州高等教育スキームによって統合された最初の大学の一つである。ここでのコースは LMD システムによって組織されており、人間・社会科学、社会・環境、経済学・マネジメント、法律の四つの分野において多様なコースを提供している。また、職業学士、科学および工学の修士、National Guide Interpreter Diploma も提供している。すべてのコースについて生涯専門教育 (continuing professional education) としても受けることができ、それまでの知識や経験

(prior knowledge and experience acquired)の認証も学位を得るための一つの方法である。

・パリ第6大学

UMPC(パリ第6大学)の生涯教育サービスは有数のフランスの生涯教育センターの1つである。科学と技術、医学、パラメディカル分野の470のプログラムから選ぶことができ、専門家、ビジネス、共同体(collectives)、政権(administrations)の教育ニーズに対して柔軟で個別の方法でもって応えることができる。毎年7600の訓練者が参加している。長期プログラムではバカロレア(DAEU)からBac +5(修士課程に相当)までをカバーし、national, engineering, universityの学位を取得することができる。また、生涯教育は医師にも関係があり、彼らにとってそれは避けられない。医学部(faculty of medicine)では最新の研究成果に対する短期の医療継続教育を提供している。

・ヴェルサイユ・サン・カンタン大学

大学のすべてのコースは生涯学習プログラムとして受講可能である。用意されている学位はDAEU, University Diplomas(DU), 医学におけるInter-University Diplomas (DIU), LMDシステム外の法学学士などである。また、生涯学習組織はオンラインによる訓練プログラムも提供している。

5.1.3 ドイツ

5.1.3.1 ドイツの高等教育の概要

ドイツの教育制度の仕組みの歴史は古く、いわゆる階層社会組織の伝統がゆるやかに教育制度にも影響を及ぼしている。ドイツにおいては、日本での中学校卒業時にあたる年次期にアビトゥアーと呼ばれるその後の進路を決定する試験が実施される。この結果によって将来が決定すると言っても過言ではない。すなわち、総合大学(エリート)、職業大学、職業学校などの明確に階層化された進路が決定することになり、その後の進路変更は極めて困難になる。また、ドイツの教育政策は州単位で責任化されており、連邦政府は関与しないというスタンスをとっている。したがって、大学間のみならず州の間でもその経済状況に関連して、改革(後述)への考え方、取り組み方にも差異が存在する。ドイツにおいて、いわゆる我が国のような大学入試は存在していない。ギムナジウム(我が国の中学校と高等学校をまとめたような学校)を卒業してAbitur(大学入学資格)を取得していれば、原則として自動的に希望の大学に入ることができる。9歳の段階で将来のコース(大学進学コースか否か)が振り分けられ、ギムナジウムに進む学生が少ないため、自動的に大学進学率も抑制的なものとなっている。また、ドイツでは近年私立大学あるいは高等教育機関の設置がなされるようになったが、その数は非常に少なく基本的には州立大学である。ドイツにおいては、教育行政は州の管轄事項とされているため、国立大学は存在せず州立大学である。内容はまず総合大学(131校、五つの学部以上ある大学)、次に、専門単科大学(141大学、日本で言う高専や師範学校のようなものが格上げになったもの)が1960年代に発足して70年代に増え、これからもますます増えていくのではないかとされている。総合大学に比べると、専門単科大学は実学的な面を重視する。州立大学の多くは授業料が無料であるが、これが州の財政の圧迫要因のひとつであるとの認識のもと、現在学生から授業料を徴収しようとの動きがあり、一部の大学では既に授業料を徴収することとなった。また、我が国のように大学

間格差というのは従来から存在していない。「誰もが等しく平等に教育を受ける権利がある」とする"Akademische Freiheit"の精神にのっとなって続けられている。大学修了年限が存在していないため、我が国のように4年間で卒業・修了する学生は少なく、もっとも優秀な学生でも最低で4年半以上、平均6、7年かかっている模様である。大学のカリキュラムは9学期で、4、5年間で卒業できる(専門単科大学は8学期)。しかし実際にはその期間で卒業できるのは数%、卒業率は60%である、卒業平均年齢が28歳。平均学業期間は大学が6.8年、専門単科大学が4.6年で、博士号取得する人の平均年齢は文系が36歳、理系が31.4歳。就職活動について大学はまったく関与しない。

5.1.3.2 ドイツの高等教育機関における質保証

昨今のドイツにおいてもボローニャ宣言を受けて、その対策としてのカリキュラム、コースの検討・能力保証についての取り組みが、各大学において行われている。しかしながら、ドイツの高等教育機関は階層社会においてそもそもエリート集団であるという認識から学士課程の能力保証の仕組みそのものに関する意識は低い。これに対して、ドイツの高等教育機関はすべて学費が(ほぼ)無料ということもあり年限なく大学に在籍する学生が多く、そのことがドイツの大学の大学力、ひいてはドイツの経済状態に悪影響を及ぼしているという考えもあって、学部・修士(B&M)の概念を明確にしようとする動きが活発である。つまり、学部3年、修士2年という明確な年限を決め、学生の流動化を活発化し、その成果として大学の大学力の向上を狙っている。

さらに「世界の大学ランキングのトップ20」にドイツの大学が入らなかったこともあり、学術協議会、経済協会等の産学が連携して「エリート大学構想」が進行中である。これは日本におけるCOEの考え方と同様であり、優れた研究力をもつ大学に重点的に予算を配分し、世界トップレベルの大学へと成長することを支援するものである。この「エリート構想」においては「各大学がある特定の分野での世界トップクラスを目指す」ということを重要なコンセプトにしており、ドイツ国内の大学のランキングづけを助長するものではないという点がユニークである。試験合格に関わるので重要要素となるということと、大学が自己の欠けている部分を知る資料になるとの見解である。

5.1.3.3 ドイツにおける社会人の大学院での再教育

ドイツの生涯学習に対する意識は高い。その歴史は18世紀にまでさかのぼることができ、当時発生した「一般国民(民衆)教育」の概念及び理念が、政治体制や経済状態などによって様々な変容を経ながら今日の生涯教育の根底に流れている。生涯教育はそれが施される分野や形態に応じて「成人教育」「職業補習教育」「再教育」などに派生していったが、1970年にドイツ教育審議会が発表した「教育制度構造計画」の中で、「継続教育」という語の元に統合された。「継続教育」とは「様々な期間にわたる最初の教育段階(即ち、学校教育)を終了した後の組織的学習の継続ないしは再開」であると規定されている。

また、同計画内では、教育の段階を次の5つに区分している。1)基礎教育領域 2)初等教育領域 3)中等教育領域 4)大学教育領域 5)継続教育領域 である。継続領域は以上のような段階(領域)区分の内の最後の一区分、つまり第5の柱として位置付けられている。これはつまり、継続教育は大学教育終了後の、それまでの教育段階とは区別され独立した一部門とし

て扱われていることを示している。生涯学習の概念が本来は文字通り生涯を通じての統一的な学習活動であり、学校での教育を含むのに対して、ドイツにおける継続教育はあくまで大学までの学校教育とは別扱いで構想されている点は、日本における生涯学習の概念との大きな相違点として注目すべきである。

連邦教育学術省が 1979 年以降 3 年ごとに行っている、19 才から 64 歳までを対象とした継続教育についての実態調査の 88 年から 95 年の数値を拾ってみると、継続教育事業の主体となっているのは企業（雇用者側）によるものが最多で（22%）、市民大学が僅差（21%）でそれに次ぐ。これはデュアルシステムに特徴付けられる職業教育が、ドイツの継続教育の主流になっていることを示している。また無職者（27%）よりも有職者（39%）が、高齢層（20%）よりも若年齢層（43%）が、そして高学歴者（53%）ほど参加率が高いという特徴も見られる。

1) 継続教育と大学

継続教育のために大学が果たすべき役割は、1976 年に定められた「大学大綱法」で述べられている。その中では、継続教育のあり方の研究、継続教育事業の実施、そのための専門職員の養成などの点で、大学は継続教育に貢献すべきであるとされる。しかし一般に大学の継続教育への直接的な関わりは十分であるとは言い難い。想像される理由としては、ドイツの大学は伝統的に研究中心であり、継続教育とは別の役割を担っているという認識が強いことや、市民大学などの直接継続教育を担う機関が充足していることが挙げられる。しかし、大学において継続教育を受けることは不可能ではない。ドイツの大学はアビトゥーア試験という大学入学資格試験に合格すれば、いつでもどの大学にでも入学できる。大学の定めた定員のため翌年以降の入学を待つ待機学生も存在するが、資格を使うタイミングは個人に委ねられている。よって、アビトゥーア取得後必ずしもすぐ大学へ進学する必要は無い。例えば、2004/05 年冬学期に直ちに大学へ進まなかった人の割合は 51%であり、その理由としては「兵役／非軍事的役務に従事」（男子の場合）、「大学入学前に職業訓練を受ける」などが挙げられている。また最近では、これまで職業に従事してきた 65 歳以上の人がアビトゥーアを利用するなどの事例も増えてきている。他にも、ギムナジウム非通学者のためのアビトゥーア試験が用意されているなど、制度的には学生の受け入れに非常に柔軟な形をとっている。

2) 市民大学

市民大学はドイツの継続教育の代表的な形態である。市民サイドの自由な教育の伝統に根ざし、特定の政党や集団に偏ることのない公平性を保つところの、成人教育及び学校教育以外の青少年教育のための公的教育施設であり、同時にあらゆる年齢層と様々な学歴を有した一般市民の学習需要と関心に対応して、様々な分野・領域に関して様々な形式・方法による、しかも低額の受講料で参加し得る継続教育機関である。19 世紀半ばに既にその前身的形態を持ち、1960 年代から、特に教育内容の向上と整備、体系化の検討が進み、社会の急激な変化に対応すべき学習内容と学

習機会の設定の必要性が強調されるようになる。1970年には「教育制度構造改革」などの教育改革に伴って公的教育制度の一つとして認定され、同時に一部領域の学習成果に対する資格付与の制度が確立された。市民大学の教育課程（コース）は9つの分野が最低限の提供基準として含まれており、授業形態も様々である。学習成果の資格付与は、語学、数学、自然科学、情報学、工学の分野でなされているが、社会や文化に関する一般教養分の学習に対しての付与拡大はまだ議論がなされている。

5.2 アメリカ

5.2.1 アメリカの高等教育の概要

アメリカ合衆国における大学就学を一言で表すと「自己資金による自己への投資」である。アメリカにおける高卒者の収入は低く、高収入を得るためには大学卒業が条件となる。しかし、大学就業に係るコストは安いものではない。年額で300万円～400万円程度という授業料を負担しなければならない。すなわち4年間で1600万円程度にのぼる教育費を就学者自身が負担することになる。日本の場合、年額100万円程度で保護者が何とか払おうというケースが多いかもしれないが、アメリカの場合、それが成立しない。学生自身が負担すべきこの額を高校卒業時に用意できていることはまれであるから、大学進学者は連邦政府の奨学金制度、いわゆる学生ローンによる借金によって賄うことになる。学生ローンは大学の授業料等の必要経費から自己調達額を引いた残りを補填する。そうすると18歳の段階で1600万円程度の借金を学生自身が負うことになる。これだけの負担を覚悟させるには、返済の可能性を確実に高めなければならないし、その可能性が高まるような大学であるかの評価も厳しくなる。また、借入金の多さからそれを軽減しようという就学計画も存在し、学歴形成過程を複雑にしている。

5.2.2 アメリカの高等教育機関における質保証

米国の大学設置に関わる許認可等は州単位で実施されており、国が関与しない形で大学は誕生する。現在、総大学数は6900校程度あり、学位を出している大学は3000校程度である。この学位の質保証についても連邦政府として関与する立場になく、連邦政府の関与するポイントとしては、大学に対する研究費補助と学生に対する奨学金の貸付をポイント化し、大学の評価基準として公開活用されている。米国では、Degree Millといわれる、学位を売買する大学も出現するなど質の保証に関する機関、活動については極めて重要な位置にある。現在、質保証を認証・認定する機関は全米で8箇所あり、地域の大学を認証・認定する機関が6箇所。残り2箇所は、宗教系等の大学の認証機関が存在する。この認証認定機関は、各大学の自浄努力のもと設立された機関であることが多く、評価委員も各大学からの持ち回りであることから、その基準に疑問視する声もあるようである。一方、大学にとっては10年に1度の認証活動は学生募集等のために必須事項との認識もあり、この自己点検活動に数年を要し、認証基準の変更に伴う作業量の増加に、各大学からは負担感の増大を指摘する声も多く聞かれた。この認証基準の流れからは、「アウトカムアセスメント」の方向性が明確になってきており、申請側は、この評価基準に見合う、評価ポイントを明示化することに苦慮しているとの状況がわかった。米国における高等教育機関は、総

合大学・文理大学・専門大学・短期大学の種別があり、設置学部や設置主体等により様々な大学が存在する。しかし、大学の階層と就職・就業の関連が明確であり、大学の階層も明確である。職業専門大学や研究大学の種別で整理されるようである。米国の大学の学費は我が国に比べて高騰しており、学生は奨学金等の制度を活用し通学する。この奨学金制度の認定状況と大学選択の基準は明確であり、キャリア教育が推進されている。

(1) CHEA 高等教育認証機関

- ・全国 8 箇所ある認証認定のとりまとめ機関。
- ・全国 8 箇所の評価基準の情報収集と情報提供を行う機関。
- ・情報共有を行うことにより全国の認証認定機関の評価基準の共通化を図る。

BHEF 産業界と高等教育機関の教育を考える団体

- ・産業界のトップの呼びかけにより設立された、高等教育の教育内容についての提言・運動を行っている団体。
- ・産業界の養成と大学のカリキュラムの関連づけの必要性を提言している。

州立メリーランド大学におけるキャリアサポート

同大学は、研究大学だが、多様化する学生のニーズへの対応や、学生の進路変更に対応すべくキャリアサポートを強化している。

- ・象徴的な活動が「キャリアツアー」というイベントであり、大学に企業採用担当者を招き、学生への企業紹介や面接等を実施している。
- ・就職検索用のサイト構築やインターンシッププログラムを実施している。
- ・大学と企業との連携

上に述べたように、大学においてはキャリアセンターを中心として学生の就職活動支援を行っている。さらに、企業と大学の関係についてのいくつかの興味深い実践が見られた。

(2) インターンシップの重視

- ・多くの大学では、学生が就職活動を行う前に、現実の仕事の場を体験させるインターンシップの取り組みを多く行っている。
- ・キャリアセンターがそうしたインターンシップを紹介するが、例えば Cleveland の Oberlin College に見られるように、1 年の内の数か月をインターンシップの月と決めて、全学的に取り組むという事例も見られた。
- ・UCLA のインターンシップは、ジュネーブの国連本部やアメリカの国会などでの活動もインターンシップとして認められる事例があるなど、活動範囲・内容ともにきわめて幅広いものになっている。
- ・インターンシップを体験することによって、(1)学生が変化しその能力が向上するという学問的な効果(2)仕事を選ぶということを学生が真摯に考えるようになるという社会教育的な効果(3)仕事の現場を体験させるという実質的な効果が得られるとしている (Montgomery College にて)。
- ・米国でのインターンシップは、ほとんどの学生が当然のように体験するものとなっているようである。

(3) 企業と学生の出会いの場の設定における大学の役割

・アメリカにおいても、仲介業者が増えてきて、それらの会社が学生に対しての就職情報を提供するという事例の見られるようになってはきたが、今のところは、学生に対する就職情報の提供、機会の提供については、キャリアセンターなどを中心となっている。

・学生に対してキャリアセンター経由での情報発信を頻繁にすること（就職に関する情報、重要な日付が網羅されている手帳が配られるなど）、インターンシップの機会を提供していること、雇用者側である企業と学生が顔を見合わせる場である job fair が年に数回開かれ、学生が活発に参加している。

5.2.3 アメリカにおける社会人の大学院での再教育

1) Postbacc 教育に対する需要の増加

Digest of Education Statistics 2009 によれば、アメリカの教育体系は3つのレベル(エレメンタリ、セカンダリ、ポストセカンダリ)に分けられ、学士課程修了後のコースとしては、修士課程およびプロフェッショナル・スクールがある(Figure.1)。1997-1998年と2007-2008年の学位取得者を比べると、修士は45%、専門職学位が16%、博士が38%増加している(Table. 268)。Postbaccalaureate 学生の増加は学歴による収入格差がひとつの要因として挙げられる。学士号取得者の平均年収が\$45,400であるのに対して修士号取得者が\$54,500、さらに専門職学位取得者は\$99,300と大きな開きがある[2]。また、フルタイムの学生とともにパートタイムの学生(社会人学生と想定される)の Postbaccalaureate 入学者数についても、1998年から2008年にかけて男性が11%上昇し、女性は24%上昇している(Table.206)。

2) カリフォルニア大学における専門職学位と生涯教育

□カリフォルニア大学 ロサンゼルス校

・スクール・オブ・ロー

専門職学位である J.D.のほかにアカデミックな学位である LL.M.や、S.J.D が取得可能である。2009年度の入学者は18歳から40歳までで平均は25歳である社会人の入学者がいる。経済支援については、92%の学生が何らかの形で支援を受けており、そのうち69%は給付金である。

・エクステンション

最も古く大きい生涯高等教育のプロバイダとして、非常に多くの certificate programs を提供しているが、修士号が取得できるコースの提供はない。個人ローンから給付金まで多様な経済支援の情報を提供している。特に、Extension Grants は UCLA 独自の給付金制度である。

□カリフォルニア大学 バークレー校

・ハース・スクール・オブ・ビジネス

Master of Financial Engineering や PhD を取得するコースと専門職学位である MBA を取得するコースがある。その中でもフルタイムの MBA コースの他に、夜間もしくは週末の MBA コースが用意されており、忙しい専門家へ配慮されている。この3年間のパートタイムコースにより、

教育を受けながら仕事を続けることが可能である。

- ・エクステンション

カリフォルニア大学 バークレー校の 1 部門として 1891 年に創設され、今日では 30 の certificate programs と共に 1500 コースを提供している。特筆すべきは Post-Baccalaureate Certificate を開講していることで、情報システムとマネジメント、視覚芸術、文筆(writing)などがある。

□カリフォルニア大学 デイビス校

- ・スクール・オブ・ロー

アカデミックな学位である LL.M.についてはフルタイムとパートタイムの 2 種類が用意されており、パートタイムでは夏期に 6 週間ずつ 2~6 年間の受講で国際商法の修士号が取得できる。また、専門職学位としては J.D.が取得できる。

- ・エクステンション

カリフォルニア大学デイビス校の生涯教育と専門教育を行う機関として、働く専門家のキャリアに焦点を当てたコースを提供している。individual courses, certificate programs, master's degree programs があり、Master of Advanced Study, Master of Laws (LL.M.), Master of Science, などが取得可能である。

□カリフォルニア大学 サンフランシスコ校 メディカルセンター

国内でトップ 10 に入る病院であり医療革新をリードすると共に、医療従事者に対して歯科、医科、看護、薬理の生涯教育を行っている。

5.3 シンガポール

5.3.1 シンガポールの高等教育の概要

シンガポールはマレー半島南部に位置する小国だが、アジアの経済金融センターとして発展を続けている。国土が狭く、天然資源を持たないため、人間が国の最も重要な資源と見なされ、そのための教育が重視されている。公用語は英語だが、多民族国家で、中国系、マレー系、インド系などの住民が混在するため、それぞれの言語が使用されており、商業活動や観光業では主に英語が用いられている。こうした事情から、教育においても語学が重視され、各民族内の共通の言語と文化を維持する一方、国民相互間のコミュニケーションの手段としての言語も必要であるため、英語と母語の二言語主義教育が行われている。二言語教育は平均以下の能力の生徒には大きな負担となるため、能力に応じて語学学習の程度を軽減すると同時に、国の発展に必要な人材を効果的に育成していく手段として、生徒の能力適性に基づいた進級・各種コースへの振り分けが初等教育段階から行われている。シンガポールでは小学校から英語と母語を学習するが、4 年生の段階で統一学力テストがあり、語学の習得レベルに合わせて 4 つのコースに分かれる。卒業時の統一試験により、中学校もいくつかのコースに分かれる。このような能力別クラス編成は、学習効率を高めると同時に、将来の社会を担う優秀なリーダーを選抜していくという目的を有している。反面、初等教育から常にテストで学生を選抜するシステムになっており、一度失敗すると

次のチャンスは与えられない。すべての成績はコンピュータで管理されており国内最優秀者を政府は把握している。シンガポールは旧英国の植民地であったことから、英国流の教育システムを採用している。高等教育までの標準的な進学コースは、小学校 6 年、中学校 4 年、ジュニアカレッジ 2 年、そして大学となる。大学は基本的には 3 年間だが、3 年修了時点で上位 20%~25%の成績優秀者はさらに 4 年目に進む。男子学生は 18 歳になると 2 年間の兵役義務を負うので、大学卒業がその分遅くなる。高等教育前の男性の兵役と、選抜の始まる初等教育において女性の方が得意とされる語学に重点が置かれることが、女性に有利な教育システムになっていると考えられている。全国民に占める学士修了者の割合は 1 割程度だが、現在、高校生の約 2 割弱が大学へ進学し、ポリテクニク(高等専門学校)も含めると約 5 割強の学生が高等教育を受けるようになっている。大学進学率を 25%まで引き上げることが、シンガポール教育省の本年度の目標になっている。大学卒業後の政府就職が義務づけられる政府奨学金により、トップの成績優秀者を政府にリクルートするシステムもできあがっている。シンガポールは「豊かな国」になったが、430 万人という人口の少なさから、優秀なリーダーの育成が国の最優先事項である。人材のほか資源がない小国であり、建国以来数度の危機を経験したシンガポールは、密接に関係する教育と経済の舵取りが簡単でないことを認識している。

5.3.2 シンガポールの高等教育機関における質保証

独立後半世紀近く、シンガポールの教育は経済に対して知的労働力を供給している点できわめて重要な役割を果たしている。政府統制型かつ市場主導型の教育システムは長年、高い技能をもった国民を生み出してきた。1997 年、新たにシンガポール政府は「考える学校、学ぶ国家」というビジョンの国家プロジェクトに乗り出した。その狙いは、予測のつかない急激な変化を遂げる世界にシンガポールが十分な備えができるように、教育を改革することにあつた。「考える学校」及び高等教育機関は、学生が技能、知識、価値及び将来の課題に挑戦していく活力を身につけることであり、そのカリキュラムは、問題解決型の学習方法・研究方法にシフトしつつある。

変化の激しい時代の教育を保証する高等教育機関として、シンガポールには 3 つの国立大学(シンガポール大学、ナンヤン工科大学、シンガポール経営大学)と、ポリテクと呼ばれる 5 つの高等工業専門学校、2 つの高等芸術専門学校が存在する。海外からは、シカゴ大学 GSB、ニューサウスウェールズ大学 UNSW、フランス INSEAD 大学が進出してきている。政府の高等教育推進のためのキーワードは、“National Research Foundation”である。

国立大学には膨大な予算である GDP の 1 パーセントに当たる 942 百万 US ドル、ポリテクには 474 百万 US ドルが国家予算から注ぎ込まれており、政府の高等教育にかかる意気込みがわかる。国家戦略としての大学の戦略は、「人材育成」「知恵と富の創造」「大学の国際化とブランド化」である。今後は、アジアの教育ハブを目指すために、知識産業社会に対応できるハイレベルな国際人材育成機関として位置づけていきたいとのことであった。また、厳しい選抜と教育アスピレーションの高さで知られる同国は、基本的には自国の高等教育を、公的資金に多くを依存する公的な仕組みの中で展開している。シンガポールは、国立大学が 3 つしかなく、質保証は個別に対応できる範囲であることもあり、国としての高等教育の質保証やアクレディテーションの仕組みを持たず、大学が自らの学位の質を大学自身で保証する、セルフ・アクレディテーションというあり方をとっている。ただ、質保証機関 Quality Assurance Framework(QAFU)は存在し、Self-

assessment report、External validation を中心にケンブリッジ大とオックスフォード大から短期で派遣された査察官が大学経営等の査察を行うが、講義内容やシラバス等の教育の質を評価するものではない。

5.3.3 シンガポールにおける社会人の大学院での再教育;

1) 国家による政策

・教育体系

シンガポールは主たる天然資源を持たない島国であり、人的資源を重視した政策がとられてきた。シンガポールの教育体系や生徒・学生数について、自治体国際化協会が図表を提供している。基本的な進路は小学校(Primary School=6 年間)、中学校(Secondary School=4 年間)、ジュニア・カレッジ(Junior College=2 年間)、大学(University=3~4 年間)となっている。この内ポリテクニクの制度があるのはジュニア・カレッジで、その後大学進学への道も開かれている。

・再教育制度

社会人の教育制度としては職業能力基準、職業能力評価制度が存在する。これは雇用訓練庁によるものであり、シンガポールでは実務能力の支援に力を注いでいると考えられる。生涯学習基金(Lifelong Learning Endowment Fund: LLEF)法は政府が主導して雇用能力向上を助けるために作った生涯学習基金を規定する法律である。こちらも雇用訓練庁によるものであり、在職者や求職者の雇用可能性の向上を目的としている。助成金率は最高で 90%にもなる。

2) 各大学による取り組み

シンガポールに本部を置く 3 つの大学では留学生向けに門戸を開いているものの、社会人の再教育を目的としたプログラムは無い。一方、シンガポール政府は海外の大学の誘致、提携に熱心である。ここでは、シンガポールに本部を置く 3 大学が社会人の再教育を目的としているプログラムを挙げる。

・シンガポール国立大学(National University of Singapore:NUS)

NUS は NUS Extension として、生涯教育を目的とした組織を立ち上げている。NUS Extension は生涯教育を受ける人々を 3 つの年齢層に分け、それぞれの特徴と学習目的を提示している[4]。この年齢層のモデルをもとに、NUS Extension は Professional and Management や Enterprise Leadership のような職業訓練的なものから Personal Enrichment のような個人の資質を高める、所謂日本語的な意味での生涯教育まで、様々なプログラムを提供している。提供している学習内容は、職業訓練を目的としたものではリスク解析とマネジメント(Risk Analysis & Management)、応用心理学(Applied Psychology)、戦略的ヒューマンキャピタルマネジメント(Strategic Human Capital Management)など、個人の資質を高めることを目的としたものでは種々の言語学、創造的な思考能力(Creative Thinking Skills)などである。

・南洋工科大学 (Nanyang Technological University: NTU)

NTU は生涯学習希望者向けに NTU Centre for Continuing Education: NCCE を設けている。NCCE は大学の国際的評価の高さを背景に、中国やインド、韓国、ベトナムと言ったアジアの諸

国へ対し、オンライン配信による生涯学習の機会を提供している。学習可能なコースはバイオテクノロジー、企業倫理、ビジネスファイナンスなどやはり職業訓練的なものが並ぶが、生命科学や応用数学、工学といった学術的な内容も含まれる。しかしそれらもビジネス向けの内容であることが多く、応用数学や工学は社会科学向けの内容だけでなく金融・エンジニア向けといったものがある。

- ・国立シンガポール経営大学 (Singapore Management University: SMU)

SMU では、企業を対象としたエグゼクティブ教育の提供を行っている。様々なクライアント企業にシステムをカスタマイズし提供している。

3) INSEAD による取り組み

シンガポールでは外部の教育機関による教育が盛んである。その中でもフランスの INSEAD は MBA, EMBA, PH.D のプログラムを有している。

5.4 韓国

5.4.1 韓国の高等教育の概要

韓国の高等教育機関は①大学(校) ②産業大学③教育大学④遠隔大学⑤放送通信大学⑥技術大学⑦各種学校の 7 種類に分類され、(すべての高等教育機関は) 教育人的資源部長官の指導・監督を受ける。大学の授業年限は 4 年ないし 6 年となっている。大学(校) が約 170 校で全体の 220 校の 77%を占めている。従来の 2 年制初級大学や 2-3 年制専門学校を統合・改変して発足した短期高等教育機関である専門大学は約 160 カ所設置され国公立が 15、残りは私立で授業年限は 2 年ないし 3 年。産業技術の高度化、専門化、職種の多様化に対応した職業技術人材を輩出する短期高等教育機関として重要な役割を果たしている。大学は、学生の選考にあたって、学校生活記録簿、大学修学能力試験(日本で言うセンター試験)、論述試験、資格、推薦書などの選考資料を利用して選抜を行うが、その活用の仕方や反映の基準は、大学別で自主的に決めることができるように拡大された。韓国の高等教育機関への進学率は、1990 年に 33%であったのが、2004 年に 81.3%と急激に伸び、多くの人口を工業化社会へ適応させる反面、大学間のレベル格差の拡大や質が懸念されている。学士課程を終えても就職の保証がされていない。とりわけ短期高等教育機関である専門大学では就職が出来ない問題が発生している。原因は、あまりにも過酷な入試を平準化したことが、学生の質の低下を招いたため、今後は学生の質の保証が大きな課題となった。政府の認識としても、高等教育機関においては、シンガポール、香港、台湾、中国に比して相対的な競争力の低下を案じている。

5.4.2 韓国の高等教育機関における質保証

大学に進学する学生の選抜方法として、政府が指定する物はもの少ないが、このなかのひとつに「寄与入学生」というものがある。これは、ある特定の大学に尽力・貢献した人物の子孫に対し、その大学への入学を許可する物である。この他の制度には筆記試験などが挙げられるが、最低限と言っても差し支えない程度にとどまっている。これには、大学が自主性を広げることを歓迎するとともに、教育機関としての責務を果たすことを目的としていると考えられる。また、私

学の教育費負担の緩和などを含む、進学機会の拡大を図る狙いがあるだろう。

1) 大学修学能力試験

大学修学能力試験には、①言語領域（国語）②数理領域（数学）③外国語領域（英語）④社会／科学／職業探求領域⑤第2外国語／漢文領域の5つがあり、この中から試験領域と科目を生徒が自由に選び、全領域または一部の領域の試験を受けることができる。2005学年度の試験では、これまでと内容が大きく変更し、職業探求領域というものが新設された。これは実業系高校の専門教科を82単位以上履行した生徒のみが選択できる。この他に新たに加わったのは、第2外国語にアラビア語と漢文科目。目の不自由な受験生のために、点字や音声でのサポートをしている。なお、受験生の進学機会の拡大をはかるため、募集は随時・掲示・追加に分けて行っている。

2) 韓国教員大学校

教員養成のモデル機関として1985年に設立。このほか、1990年からは将来教員になる教育大学や師範大学への志望者に対し、教職適性検査・人格検査の成績反映を義務づけ、教員教育の質の向上、ひいては教育の質の向上を図っている。

3) 専門大学

韓国でも我が国同様、地方がより一層自主性を発揮する時代になってきており、これに対応するべく、地方の工業高等学校を専門大学へ昇格させ、財政面での支援もしている。特に理工系の学生教育に力を注いでおり、各地域で働く専門技術人材・産業人材を養成している。現在の専門大学は短期高等教育機関であり、従来の2年制初等大学や2～3年制専門学校と統合・改変して、1979年度に発足した。2004年現在158カ所、学生数は550,993人となっており、社会各分野への専門知識や理論を教授・研究し、国家の発展に必要な専門人材を育成することを教育目的としている。専門大学は工学系列の他、人文・社会系列、自然科学系列、芸術・体育系列、保険系列などの専攻分野があり、授業年限の延長もされている。

4) 産学協働

専門大学と産業界との協働は盛んに行われている。具体的な取り組みとしては、学生が現場実証を実質化するためのインターンシップ制度や、教育内容の現場での適合性向上に向けたモデル教育課程の共同開発、企業労働者に対する専門大学での教育、このほか、専門大学と企業間の共同研究、技術と産業情報の相互交換、専門大学と企業間の産学協同委員会の設置・運営、そして企業からの要請を受けた教育課程の運営、企業幹部の専門大学教育への積極的な参加など、その活動は多岐にわたる。これらの活動を通じて、専門大学の教育が産業の発展に実質的に寄与できるように取り組んでいる。

5.4.3 韓国における社会人の大学院での再教育

1) 平生教育法

韓国の生涯教育は、1999年公布の平生教育法（the Lifelong Education Law）と、2002年にアナウンスされた the Comprehensive Plan to Promote Lifelong Learning によって加速した。韓国の生涯

教育は平生教育法に基づく。平生教育法は市民生活の質向上と生涯学習の機会を増やす事による社会の発達への貢献が目的である。平生教育法により、政府と地域の理事会は生涯学習設備を設立し、生涯学習のスタートを支援する。特に、全国レベルでのリサーチとトレーニングのため、the National Center for Lifelong Education が MOEHRD（教育人的資源部）傘下に設立された。また、生涯学習のためのローカルインフォメーションセンターが the National Center により管理されるようになった。さらに、成人の学習条件と質向上だけでなく、様々な意味での学校の機能と学位の保証のためのシステムが作られた。学点銀行制度（The Educational Credit Bank System）がこれにあたる。学点銀行制度とは、市民が学習記録を蓄積するというもので、記録を学位もしくは修了証明書を得る為に使う事ができる、この制度は、様々な学習体験から学校の学位を得る機会を増やす為に立案された。平生教育法に基づく全政策の中でも注目すべき成果として以下が挙げられている、

- ・ the Comprehensive Information System 採用：これにより、学習者が生涯学習に関するより多様で幅広い情報にアクセスできるようになり、学習者の選択が増加し、学習の質も向上する。

- ・社会的に疎外されている層のためのプログラムを支援するためのプロジェクト：これにより、社会的に疎外されている層（低収入、低学歴、高齢者、身体的な障害）の大人が学ぶ機会が増えている。

韓国における成人の生涯学習の割合は、1996年：17.4%、2000年：17.2%、2002年：（数値による具体的記述なし）であり、男>女、20代>他の年代、高学歴が他に比べて生涯学習の割合が高い。

2) 韓国の高等教育機関における生涯学習機能

- ・韓国放送大学
- ・サイバー大学等（遠隔教育）
- ・専門大学院・特殊大学院：職業人養成を目的とする。韓国の大学院には「一般大学院」「専門大学院」。「特殊大学院」があり、そのうちの2つ（韓国の大学院については後述する）。
- ・平生教育院（もしくは社会教育院）：大学エクステンションセンターとしての機能

単位の累積による学点銀行制度や独学制度が以上のような機関での学習を支えている。

韓国においては1999年の平生教育法の制定以後、知識基盤社会づくりをめざす国家施策の重要課題として生涯学習による人的資源開発が位置づけられた。そのもとで数年の間にほとんどの大学でエクステンションセンター（平生教育院・社会教育院）が設置され、公開講座が多様な形で展開し、政府の生涯学習推進政策としてクレジットバンキングシステム（学点銀行制度）やセルフスタディシステム（独学制度）によって公開講座が単位として認定され学位取得も可能になった。

3) 韓国における大学の生涯学習- 平生教育院（社会教育院）の機能と課題

大学平生教育院（社会教育院）の最初の設置は 1977 年で、1990 年代には一般教養教育的なものから資格準備など職業教育的要素が強くなって来ている。大学によってかなりな違いがあり、ソウルの有力私立大学のなかでも慶熙，淑明女子大学校などは、職業・資格・趣味的な講座に重点が置かれ、延世，高麗，梨花女子大学校などの平生教育院は教養教育課程にかなり重点があるように思われる。

<平生教育院の教育課程>

平生教育院は大学によって違いはあるがおよそ 3-6 の教育課程をもっている。その 1 つは教養課程あるいは文化芸術教育課程と呼ばれる。また一般教育課程の中にも含まれる事もあるが、実用生活教育課程がある。さらに近年最も充実しているのが専門教育課程あるいは専門・資格準備課程とよばれる課程である。また特別教育課程とよばれる特殊な職業分野の専門家を育成する課程もある。このような教育課程は修了することによって資格取得に必要な修了証が交付される。また、学点銀行制課程の認定を受けた大学の単位と同等に認定される課程がある。この課程が設置される事によって、大学平生教育院は韓国の生涯学習の中で大きな位置を占めるようになった。また有力私立大学では淑明大学校や慶熙大学校などのように伝統文化や専門職業分野の正規課程を持った大学では他では得られない高度な講座を開講する事ができ、非学位取得コースでも修了者に総長名の修了証が交付されるなど、大学の社会的な地位の高さも背景にある。

・平生教育院数（2005 年 1 月）

大学付設：189（設置率 94.0%）／専門学校付設：135（設置率 85.4%）

- ・大学校平生教育院の特徴：民間カルチャーセンターに比べ受講料が高い。
- ・平生教育院で学ぶ学習者プロフィール（延世大学校平生教育院の場合）
女性 6 割／30 歳代が最多／大卒・大学院卒：64%

4) 韓国における大学院の分類

- ・一般大学院：学術系の研究。学部学生がそのまま進学するケースが多い。
- ・専門大学院：研究開発を目的として専門職に携わる人が入学。
- ・特殊大学院：現職の教師や経営者などのレベルアップ。夜間に通う。

大学院育成の事業として韓国文部省により 2001 年から Brain Korea21（BK21）が推進されている。BK21 とは、世界水準の大学院を育成し、優秀な研究人材を養成するために修士・博士課程生および新進の研究人材（博士号取得後の研究員および契約教授）を集中的に支援する高等教育人材養成プログラムである。

6. 考察

ここでは、前章までの分析をもとに本調査の全体的な考察を行う。まず、本調査では「社会人の大学院での学び直し・再教育」に関して企業、大学院、そして社会人大学院生の3者に対してそのニーズや問題点を抽出することを目的に共通の質問項目を設けてアンケート調査を実施した。そして、その結果を受けて、企業や大学院に対してヒアリング調査を実施した。さらに、諸外国における高等教育機関における質保証、生涯学習の仕組み、社会人の再教育についての調査を実施した（一部、Webによる調査を含む）。

6.1 3者に対するアンケート調査の単純集計からの考察（再掲）

「社会人の大学院における学び直し」に関しては、大学院、社会人学生、企業ともにそのニーズはあるものの、それを満足するための環境が環境的にも人材的にも整備されていないことを読み取ることができる。主な点は以下の通りである。

1) 大学院

- ・教育内容、評価方法、学位の種類、学位審査基準等のほとんどが研究志向、つまり一般の大学院生対象のものとの同等であり、社会人対象、あるいは実学を志向したものにはなっていない。さらに、実学志向の教育内容の整備にも積極的ではない。

- ・企業等との連携の必要性は感じており、企業でのインターンシップを教育カリキュラムの中に取り入れている大学院は多い。ただし、これは社会人大学院生を対象にしたものではない。

- ・社会人の就学時間、あるいは学習時間に対する配慮に関しては社会人大学院生の受け入れ実績のある大学院のほとんどでなされている。例えば、夜間開講、土日（週末開講）、サテライト教室の利用、e-learningでの開講、自由な学習内容や研究テーマのなどである。

- ・一方、社会人学生、特に、学び直しを対象にした経済的支援の仕組みはほとんど実施されていない。

- ・入学試験に関しては専門科目試験を免除して、面接を重視するなどの「社会人選抜」を実施している大学院がほとんどである。

総じて、「社会人の大学院での学び直し」に関して、大学院では開講時間等の環境的側面に対する整備はなされつつあるものの、教育内容、評価方法、学位審査、経済的支援等の人材的側面に関しては整備がほとんど進んでいないのが現状である。しかしながら、「社会人の大学院での学び直し」に対するニーズや役割は意識しており、その社会的価値を高めるためには、企業との連携によるニーズに適合した教育内容の実現や経済的支援の充実を上げており、今後も社会人の大学院での受け入れの仕組みを維持・拡大する方向で検討している大学院が多い。

2) 社会人大学院生

- ・大学院での学び直しの目的は「専門的知識の習得・拡大」、「資格取得」、「自身の教養のため」が主たるものである。

- ・しかしながら、「資格取得」に対応した教育カリキュラムはほとんど整備されていない。
- ・大学院の教育内容、評価方法、学位審査等のほとんどは研究志向であるため、入学後の学習形態と社会人としての就業形態との乖離が大きく、教育内容の満足度や入学前にもっていた期待感の低下につながっている。
- ・授業料は自己負担がほとんどである。ここにも、自身が所属する組織での就業と大学院での学び直しとの接続性が形成されていないことをうかがい知ることができる。
- ・さらに、大学院で学ぶこと、学位を取得することが自身の所属する組織における地位や処遇にほとんど反映されていないと感じていることから、企業と大学院の連携、あるいは接続性が十分に形成されていないことがわかる。

総じて、社会人、特に企業で働く者にとって大学院レベルでの学び直しの機会への期待は大きいものの、大学院の教育内容、評価方法、学位審査の仕組み、そして、自身が所属する組織の大学院での学び、学位取得に対する評価の仕組みがほとんどできていないため、大学院での学び直しの現実性が低下しているものと考えられる。したがって、企業での仕事（教育内容も含む）と大学院の教育との連携や接続性が極めて重要である。具体的には、教育内容や評価の仕組みの共有（学位と組織内の地位との関係、フレキシブルな教育カリキュラムの再構成など）が必要である。

3) 企業

- ・大学院での学び直しに期待する内容と大学院での教育内容の整合性が確保されていない。具体的には、企業がコミュニケーション能力等の育成に高く期待し、専門的知識の獲得に対する期待感は低い点などが顕著である。
- ・大学院で学び学位を取得した社会人に対する評価（地位や処遇）が、社会人の実感との乖離がある。つまり、社会人は所属する企業から妥当な評価を受けていないと感じている。
- ・企業内にはその企業に適合した教育・研修カリキュラムを有しているため、必ずしも教育を大学院との連携に求めている。

6.2 3者に対する共通質問項目からの分析（再掲）

ここでは、3者に対する共通質問項目から「3者間にそ存在するギャップ」の観点からの考察を試みる。

1) 視点1：「人材要件」に関する「大学院・社会人学生・企業」の3視点でのギャップ

社会人学生を受け入れた「実績のある企業」では、「大学院が創出する人材」及び「社会人学生」の理想像とのギャップは、「実績がない企業」に比べて小さくなっている。人材要件を構成する22項目の平均で見ても、小さくなっている。その傾向は、人社、理工農、保健の各分野においても、同様な傾向となっている。理工系ではギャップは小さいが、人社系ではギャップは大きい。ただ、企業が必要としている人材としての人材要件であって、企業が「大学院に期待している人材」ではないことに注意する必要がある。

2) 視点2：「受入実績がある企業」の大学への期待

「受入実績のある企業」では、「連携の方法」に関して、「実績のない企業」に比べて大きく異なっている。実績がある企業では、今後の希望として、スキル情報提供は低くなり、従業員教育のための教育プログラムを要望したい、という意向が高まっている。また、「実績のない企業」でも、今後の希望としては従業員の再教育等に関しては実績の4倍程度の企業が希望している。

こういった企業と大学院の連携に関しては、上記大学院での正規課程の他、非正規課程に関する調査もあり、それと比較すると、大学院側は正規課程での連携を希望しているが、企業側は非正規課程での連携の希望の方が多くなっている、ただ、連携実績のある企業では、「社会人向け教育プログラムへの期待」において、「体系的な教育の充実」、「より理論的な教育」の比率が高まっており、「体系化」ということについて、企業と大学でコンセンサスをはかることが求められる。

3) 視点3（経済的視点）：授業料の主な負担者（9割）である個人が求めていること

「社会人学習のための工夫」に関して、社会人学生は短期集中コースを希望しているが、「科目等履修制度の活用」がされていなく、大学院は「科目等履修制度の活用」を実施している。社会人学生に適切に伝わっていない。また、「実務経験のある教員・魅力的な教員」の充実を、社会人学生は希望している。

自己負担と企業負担で、目的・身につけたい/不足している知識/就職の採用に与えた影響が違う。自己負担では、「自分の興味・転職・資格」が主たる目的であり、転職に与えた影響は企業負担より、少し多い。企業負担では、「専門的知識や人脈」が主たる目的としている。また、人材要件としては、①専門知識、②論理的思考能力、③問題設定・解決能力を「身につけたい」と両方の負担とも考えているが、自己負担では④として情報分析能力をあげている。

以上3つの視点のまとめとして次のようなことを提案する。産学連携の「最初の実績」を政府事業等で作り、その中で、企業や個人などの受益者負担になるレベルの品質で持続できるように、政府が支援するのはどうか。受益者負担になるに当たっては、視点1にある「人材要件のギャップ」を政府事業期間中にうめることを目標とする。

6.3 総合考察（大学院、企業へのヒアリング結果を含めて）

6.1、6.2の結果をまとめると次のようになる。すなわち、大学院、社会人学生、企業の①人材要件、②産学連携、③授業料負担の観点からの関係、およびそれぞれの立場からは次のようにまとめることができる。

【大学院】業務の専門性を高めることを目的とし、「学際性に配慮した幅広い視点からの研究・学習」のカリキュラム、企業との共同研究やインターンシップ等の取組を重視している。修了者の価値向上においては、「経済的支援」の他、「企業の採用における職務・機能の明確化や処遇の優遇」をあげている。これまで以上に、「従業員の再教育依頼」、「教育プログラム開設」等、連携した教育を希望している。

【社会人学生】業務の専門性を高めることを目的とし、「特定の分野を深く追求した内容」、「研究推進能力を身につける内容」のカリキュラム、企業との共同研究を重視してほしいと考えている。9割が自己負担、7割がフルタイム勤務となっているが、修了後も、処遇としては特に変化はない。卒業後（修了後）のキャリア支援に向けては、就職・転職支援、学生交流会、カウンセリングを希望している。

【企業】業務の専門性を高めることを目的とし、「理論と実践のバランスの取れた教育プログラムや講師陣」、「実践的な教育プログラムの充実」に期待している。これまで以上に、「従業員の再教育依頼」、「教育プログラム開設」等、連携した教育を希望している。

	大学院	社会人学生	企業
①人材要件	大学院で育成する要件	望む要件	企業必要人材
②産学交流実績			実績あり 実績なし
③受講料負担		9割の受講生が個人負担	

視点	大学院	社会人学生	企業
各立場ごとのまとめ	業務の専門性を高めることを目的とし、「学際性に配慮した幅広い視点からの研究・学習」のカリキュラム、企業との共同研究やインターンシップ等の取組を重視している。修了者の価値向上においては、「経済的支援」の他、「企業の採用における職務・機能の明確化や処遇の優遇」をあげている。これまで以上に、「従業員の再教育依頼」、「教育プログラム開設」等、連携した教育を希望している。	業務の専門性を高めることを目的とし、「特定の分野を深く追求した内容」、「研究推進能力を身につける内容」のカリキュラム、企業との共同研究を重視してほしいと考えている。9割が自己負担、7割がフルタイム勤務となっているが、修了後も、処遇としては特に変化はない。卒業後（修了後）のキャリア支援に向けては、就職・転職支援、学生交流会、カウンセリングを希望している。	業務の専門性を高めることを目的とし、「理論と実践のバランスの取れた教育プログラムや講師陣」、「実践的な教育プログラムの充実」に期待している。これまで以上に、「従業員の再教育依頼」、「教育プログラム開設」等、連携した教育を希望している。

次に、本調査ではアンケート調査を受けて社会人の大学院での学び直し・再教育に対する特徴的な取り組みを行っている10大学院を選定してヒアリング調査を実施した。同時に、企業にも個別にヒアリング調査を実施した。ここでは、特に「長期履修制度」、「1年制大学院（修士）、2年制を（博士）」、「実務学位」をキーワードにして、大学院での学び直しの制度を促進するための施策を検討したい。

1) 長期履修制度

まず、教職大学院では、授業料等の負担を軽減・免除する制度を導入している大学院が多い。これは、次のような理由により、経済的支援が不可欠であるからである。

- ・現職の教員を多く受け入れている。しかし、経済状況の変化により2年間の長期派遣制度によって入学する大学院生は激減している。文科省は派遣の抜けた分は補助をするが、そ例外は自治体負担となる。この自治体負担が困難となり、派遣の数が減少している。ここにも経済的支援の仕組みが必要である。

- ・しかし、休職制度を利用してまでも入学を希望する現職教員も多い。こういった現職教員のニーズに応える経済的支援の仕組みが必要である。

次に、長期履修制度を導入し、2年分の学費で3年間在学可能としており、この制度は効果的に働いている。これを利用することにより、初めて教員免許を取得する学生は履修科目が多くなるため必要な制度である。この制度を利用することにより、教員免許取得コースに入ることが可能となる。

一方、理工系大学院においても長期履修制度を導入しているところが見受けられる。例えば、社会人学生に関しては、週に30時間以上働いている人は、年限の2倍までで在籍することが可能。博士後期課程の場合3年分の学費で6年間在籍可能としている。しかし、あまりニーズはなく多くは短期での取得を希望している。

2) 1年制大学院（修士）、2年制を（博士）

企業においては期待感はあるものの、大学院においてはその仕組み（短期修了制度）を有しているが、その制度を利用できる大学院生が極めて少ないのが現状である。つまり、大学院においては教育内容、評価、学位等が研究志向で構成されており、企業が大学院に求める教育内容とその役割についての意識が必ずしも一致していない現状がある。大学院はむしろ「長期履修履修制度」の活用を期待しており、「研究を通してしっかりとした専門的知識を習得すべき」との意識が高いものと考えられる。

3) 実務学位

これに関しては、大学院においては検討されていないのが現状である。さらに、企業においては「学位」そのものに対する評価の仕組みを有しておらず、実務学位に対する期待感は低い。

上記の1)～3)の観点から、「大学院レベルでの社会人の学び直し」をより促進するためには、総じて次のようなことが必要であると考えられる。

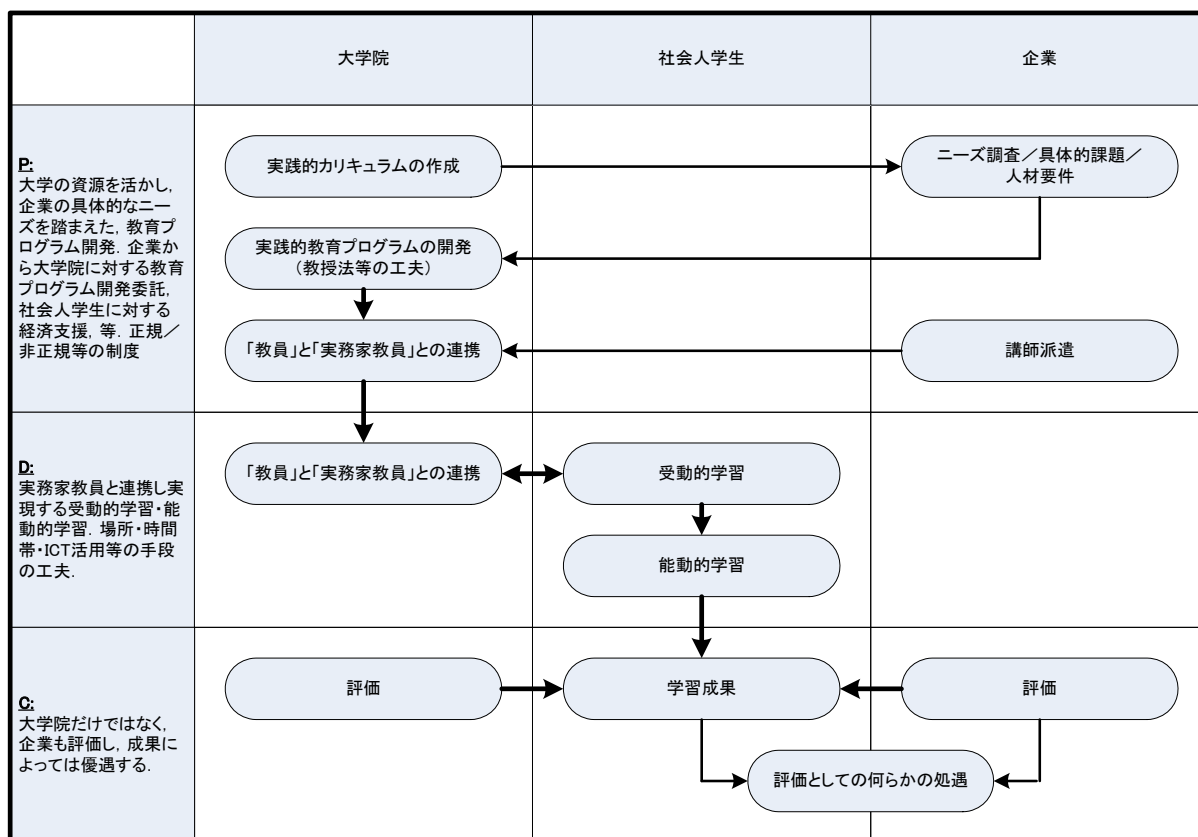
- ・大学院においては、研究志向だけでなく、実務志向の教育内容、評価、学位審査の仕組みを検討すること。

- ・研究志向であっても、社会人のニーズ、あるいは所属する組織における就業内容との関係を意識した研究テーマを設定し、指導を行うこと、ここにも、企業との連携が必要である。

- ・企業との連携により、教育内容の中に実務志向のものを積極的に導入すること。そして、教育内容を学生のニーズに応じてフレキシブルに構成できるような仕組みを導入すること。

- ・ 経済的支援においても企業と連携して実効性のある仕組みを構築すること。
- ・ e-learning 等を用いて、社会人の就業形態と大学院での学習形態がシームレスであるような仕組みを導入すること。
- ・ 企業における評価（地位，処遇）の方法を含めて、社会人が必要な時に自由に大学院に入学（退学，休学）できる仕組みを導入すること。ここには、大学院における入学試験制度の検討も必要である。

上記のことを PDC(A)サイクルの観点から整理すると以下ようになる。産学連携での実務志向カリキュラムの開発、実務志向カリキュラムによる学生の能動的学習の実現、そしてその成果を企業内評価に確実にフィードバックさせる仕組みの実現が重要である。



以上