

2003.5.27

「社会人大学院修了者の職業キャリアと大学院教育のレリバンス」

—報告—

本田由紀氏（東京大学大学院情報学環／社会科学研究所）

加藤 毅氏（筑波大学社会工学系）

小方直幸氏（広島大学高等教育研究開発センター）

小山 治氏（東京大学大学院博士課程）

—コメンテーター—

矢野眞和氏（東京大学大学院教育学研究科）

司会：中村圭介氏（東京大学社会科学研究所）

報告 1

本田由紀（東京大学大学院情報学環／社会科学研究所）

本日の報告は社会科学研究所調査研究シリーズ No.8『社会人大学院修了者の職業キャリアと大学院教育のレリバンス』に基づいて進めたい。

この報告書は、昨年実施した社会科学系社会人大学院修了者に対する調査の分析結果をまとめたものである。この調査は、1990年度から98年度までの全国12の代表的な社会科学系社会人大学院修了者を対象としており、実際に回収された調査票は559件（回収率35.3%）であった。

社会人大学院という存在は、日本の教育システムと職業システムの関係性が90年代に大きく変容していく、その一局面といえる。1980年代までは家族システムが強い教育アスピレーションを保持しており、また、経済システムからは強い労働需要が存在していたため、日本の「家族」と「経済」システムが、両側から教育システムを密接に覆うような関係が成立していた。それが90年代に入り、まず経済システムからの人材需要がごく一部に偏る現象がおき、それに呼応するかのように家族システムからのアスピレーションも、階層的に見て一部に偏る現象が生じてきたのではないかと思われる。

家族システムと教育システムの間が生じた隙間は、「学力低下現象」として表れ、経済システムと教育システムの間が生じた隙間が「フリーター」と呼ばれる人々の出現となって表れている。逆に、家族システムと教育システムがより強く結びついて表れたのは、グレードアップした今日の「教育ママ」であり、経済システムと教育システムがより強く結びついた側面に社会人大学院が位置しているのではないかと考えられる。

80年代の終盤頃から、文部科学省は明確に社会人大学院の拡大政策をとっており、実際に拡

大してきている。ただ、拡大に際して同省が掲げた政策目標はきわめて抽象的であった。それにもかかわらず一定の拡大をみたのは、企業社会あるいは社会全体の中に社会人大学院に対する需要の変化が生じていたためではないかと思われる。

今回、調査の対象を修了者としたのは、在学生への調査では限界があることが認識されたためであり、また職業キャリアに注目したのは、大学院修了者が具体的にどのような道を歩んでいるのかということについての調査が日本では皆無に等しかったため、これらの点を押さえる必要があったからである。

教育の「レリバンズ」という言葉は耳慣れないかもしれないが、教育社会学の中ではしばしば用いられる言葉であり、日本語に置き換えると、有意性、関連性、意義等に該当する。これは、「効果」というよりもさらに広い概念である。効果というのは特定の目的があり、それをどれだけ達成したかという狭い因果関係で考えられるのに対して、レリバンズについては意図されざる効果、間接的な効果なども含まれる非常に柔軟な概念である。ただ、レリバンズは測定が非常に困難である。どのくらい収入が上がったかという代理指標でレリバンズを捉える方法がよくあるが、この場合、単なる学歴とか肩書きの効果で賃金が上がっていることも考えられ、本当に教育のレリバンズであったことの証明にはならず、限界がある。それ以外の方法としては、学習者自身の主観的評価、あるいは学習者の上司のような第三者の主観的評価による方法もあるが、これらも主観的であるということの限界がある。

また、カリキュラム内容と職務内容について細かく分け入って質的に分析する方法もあるが、非常に研究が困難であるために、研究蓄積がない。他の諸要因と教育そのもののレリバンズとの分離が難しく、また、当事者の主観が何かを誤認している可能性を常に伴う。こういった限界を踏まえた上で調査方法を工夫し、レリバンズを捉えていこうとしたのが今回の調査である。

---

## 報告2 社会人大学院における学習成果とその評価

加藤 毅（筑波大学社会工学系）

ニューパブリックマネジメントの分野における成果分類のアイデアを借り、**Outputs**、**Results**、**Impacts** からなる3項目を設定した。**Outputs** は修得した知識や能力、資格や人的ネットワーク等。**Results** は教育の業績ということで職場での評価や昇進、昇給、転職、独立開業など、また仕事以外の影響についてもここに入る。**Impacts** は、社会人大学院の政策的な目的は何か、という論点を抜きにしては、そもそも語りえないものである。これについて議論が収束するとは思えないので、今回は総合的な評価の指標として、修了者個人の「総合的な評価・満足度」をもって、**Impacts** の代理指標とした。

### ・分析の視点と調査仮説

次のような項目を設定してそれぞれ分析を行った。

○「大学院修了者の現在に至るまでのキャリアパターン」についての分析では、大学院での学習

経験がどのような職業上の成果をもたらしたのかを検討した。分析に先立って、基本的な分類軸として、同じ企業に継続して就業している「継続就労型」と、転職して就労している「転職型」と、独立した「独立開業型」という3つのタイプを設定した。

- 「制度としての社会人大学院の業績評価」では、大学院を修了したことによって、昇進あるいは収入増加など、どのような職業上の影響があったかについて分析した。
- 「大学院教育のアウトプットと業績」では、大学院で獲得した資源 (Outputs) が、どのような形で効果として表れているかを分析した。職業上に反映されることもあれば、職業上の成果は伴わないが、それなりの意味はあった、というケースもある。大学院教育の Outputs が Results にどのように影響を及ぼしたのかを見るために、具体的には、大学院での知識や能力の習得度／成果をもたらす知識や能力／昇進・転職・独立開業と学習経験／大学院教育の限界など細項目を設定し検討した。
- 「正規カリキュラムと隠れたカリキュラム」および「社会人大学院のカリキュラムと修得目標」では、いろいろなカリキュラムの中で、どのような資源を獲得し、その結果どのような職業上の成果が挙げられたかについて分析した。
- 「進学動機と学習成果」では、入学動機のあり方によって結果がどう変わるかを分析した。
- 「仕事を越えた波及効果」では、仕事外・職業外の変化、価値観の変化、自己イメージの変化等、仕事に直接関係のない部分でどのような波及効果があったかについて分析した。

たとえば、最後に提示した「仕事を越え内面に及ぶ波及効果」に関する分析の結果、次のような知見が得られた。以下、2つのパートに分け、それぞれベースとなる代表的な集計を見ながら話を進めたい。

仕事を越え内面に及ぶ波及効果 1/2

社会人大学院での学習経験を通じて、たしかにさまざまな知識や能力を習得することはできる。しかしながら、外資系企業勤務など一部を除けば、そもそも社会人大学院での学習成果は企業のなかでの処遇には反映されないような仕組みになっている。知識や能力の習得度は処遇に反映されていないけれども、その一方で、収入増加を経験したものは確かに知識や能力の習得が役に立っていると認知している。知識や能力の習得と処遇の向上の関係は「振り返ってみれば、たしかに貢献していた」という弱いものであるといえる。

<配布レジュメより>

『大学院教育を通じた知識や能力の習得状況』についてみると、「情報を収集し分析する能力」「幅広い視野を持つこと」「課題を理解し設定する能力」などは、非常に習得度が高くなっている。「非常に身につく」(5ポイント中5ポイント)と答えている人が5割近くあり、「やや身につく」(5ポイント中4ポイント)を合わせると、8割強の人が「身につく」と答えている。反対に、あまり身につかないとされたのは、「リーダーシップ」「顧客志向」「対人折衝・交渉力」「倫理的な行動をとること」「指導・助言・育成する力」などである。とはいえ、全般的に見ると、様々な知識や能力が身につけていると修了者は自己評価していることがわかった。

確かに、様々な知識や能力を習得することはできているようだ。しかしながら、外資系企業勤務など一部を除くと、社会人大学院での学習成果は企業内の処遇にあまり反映されていない。このことは『大学院修了後の職業上の変化』という観点から、修了後の経過年数によってどのよう

な変化があったかを分析した結果に表れている。外資系では、修了後3～4年で、修了者の75%が収入増を経験している。他方日本企業に継続して勤めている場合には、1～2年経過後では10%しか収入増加や昇進がない。5～6年を経過しても修了者のおよそ半数が収入増や昇進を経験している程度である。

社会人大学院のコンセプトとして、知識や能力が即戦力として身につく、それが即処遇に反映されるというイメージが期待されると考えられているが、実際日本の企業に継続的に勤めている場合には、このようなことは起こっていない（外資系の場合はサンプル数が少なく、転職者も継続勤務者も含む場合で述べたが、明らかに日本の企業と傾向のちがいがあことは指摘できる）。このように日本の企業では、知識や能力の習得は処遇には反映されていないが、それにもかかわらず大学院修了者の主観的な評価は高い。たとえば『「課題設定力」の習得度と職業上の変化』についてみると、「課題設定力」が「身についた」（5段階ポイントで3ポイント以上）とする人の8割以上は、「仕事行動の変化」があると答えている一方で、「身につかない」と答えている人の「仕事行動の変化」は4割にすぎない。

くり返しになるが、「課題設定力」が身についたことが収入増加に結びついたらと評価されているわけではない。主観的には「身についた」としても、処遇には反映されていないのである。

身につけたことが処遇に反映されないのは課題設定力だけではなく、「顧客志向」「指導力」が身についたと答えた人についても、とりわけ昇進しているというわけではない。このように主観的に本人は納得しているようだが、実際処遇に跳ね返ってこない状況がかなり見られる。

仕事を越え内面に及ぶ波及効果 2/2

仕事上の変化とは対照的に、社会人大学院での学習成果により大きな影響を受けているのが「生活行動」「価値観」「自己像」などである。「生活行動」や「価値観」「自己像」などの変革を通じて「人間形成」に至る。これこそ伝統的に教育の第一義的目標とされてきた理念の実現にほかならない。高度専門職業人教育という道具の価値を前面に押し出されている社会人大学院において、伝統的な高等教育からは失われつつある「教育固有の価値の実現」という機能が蘇っていたのである。さらに、修了者の社会人大学院に対する総合的評価は、職業外的生活や内面の価値観の変化に対する貢献度によって強く規定されていることが明らかになった。

<配布レジュメより>

仕事上の変化と対照的に、社会人大学院での学習成果が大きな影響を与えているのが「生活行動」や「価値観」「自己イメージ」などである。『大学院での習得知識・能力と仕事行動の変化』『大学院での学習成果の波及効果』についての集計・検定結果よりみると、仕事にはもちろん役立っているが、仕事以外の「生活行動」「考え方」「自己像」といった面により強い影響を与えていると読み取ることができる。

報告の最初に、修了者の総合的満足度を代替指標にすると述べた。『学習の効果と総合的満足度』の集計は、その満足度を「仕事のみに変化」「仕事・生活共に変化」「生活のみに変化」のいずれに変化があったのかで分け、大学院修了後の仕事や生活上の変化の有無と、大学院に対する全体的な満足度との関係について見たものである。それによると、「仕事のみに変化」があったとするよりも「仕事・生活共に変化」があったとするほうが大学院への満足度が高い。さらに満足度が高いのは「生活のみに変化」があったとする人々である。このように、仕事以外の影響が非常に大きいことがわかる。このことを、「生活行動」「価値観」「自己像」などの変革を通じて

「人間形成」に至る、と解釈すれば、これは実は伝統的に教育の第一義的目標とされてきた理念の実現にほかならない。社会人大学院は、高度専門職業人養成という道具的価値を前面に押し出してきたが、通常の大学ではあまり見えなくなったとされる教育固有の価値、人間形成という機能はかなり強く出てきているのではないかと考えられる。

社会人大学院はなぜうまくいっているのか。それは結局、学生がそれぞれ独自の興味関心、問題意識を持ち、その人達が社会人大学院という場を活用し、職業を越えて、生活、価値観全般に至る幅広い成果を自ら積極的に創造しているからだと考えられる。職業的な成功が伴っていなくても、主観的な評価は高く、職業以外にもいろいろな形でプラスの影響が現われており、学習者は満足している。それがこの調査結果の読み方ではないか。

### 報告3 社会人大学院教育の効果をめぐり一考察

小方直幸（広島大学高等教育研究開発センター）

#### I.

主観的な指標に着目するオーソドックスなアプローチとしては、入学動機や修了後のキャリアを類型化して、それに主観的評価をかけあわせて分析する方法がある。しかし、類型間の比較をすると、主観的な変数が有意かどうか、また変数間の関係が問われないまま、類型間で差があるか否かに終始することになるので、私の場合は変数間の関係に注視したい。客観的指標として、どの程度プロフェッショナル・スクール化しているかを見ることは非常に大事だが、先ほどの報告にあったように、処遇などの明確な指標に結びついていないようであり、次善の策として下表に示すように主観的な指標に着目し、また、分野による違いも見るとするために、経営・商学系と法学系に分けた上で分析を行った。

指 標	
プレゼンテーション	情報を収集し分析する力
ストレスに耐える強さ	ものごとをやり遂げる力
幅広い視野を持つこと	顧客志向
対人折衝・交渉力	課題を理解し設定する力
リーダーシップ	指導・助言・育成する力
チャレンジ精神を持つこと	自己啓発力
柔軟に思考したり対処する力	倫理的な行動をとること
内外の社会・政治・経済動向の理解	対人コミュニケーション
アイデアを生み出す力	人的ネットワークの形成

<配布レジュメより>

#### II.

##### 1.2. 大学院教育に対する満足度、現在の仕事に対する満足度

経営・商学系、法学系ともに4人のうち3人は大学院教育に関して満足している。今の仕事に対しては、5割強が満足しており、大学院教育に満足している者ほど、仕事にも満足しているという人が多い。但し、大学院経験は満足だったが、今の仕事には満足していないという人もかなりあり、結局は大学院経験に満足している人の6割ほどしか今の仕事に満足していない。

### 3. 「カリキュラム」と入学前・修了後の仕事の関係

カリキュラム（講義、ゼミ、個人指導）が入学前の仕事、および修了後の仕事にどのような対応をしているかを見ると、「非常に密接に関連している」と答えたのは経営・商学系で 15%前後、法学系の場合は 2 割前後であり、それほど関連性は高くない。全く関連がないとする学生も経営・商学系で 5 割、法学系で 3 割存在する。但しこれは経営・商学系の場合 MBA を取得する、自分を変えたいという動機で入学している学生が多いのでこのような結果となっている。ただ、修了後の仕事と大学院教育の関連は少し強まっている。

### 4. 大学院教育で身に付く能力

大学院教育で身につくとされているのは、「課題を設定し理解する力」「情報を収集し分析する力」「幅広い視野を持つこと」などであり、これらは大学院教育のコアになっていると思われる。また、大学院で身についた能力は職場においても必要とされる能力だとする認識に大きな乖離はないようだ。

### 5. 大学院教育で身に付かない能力

逆に、先の報告で触れられたが、「顧客志向」「倫理的な行動をとること」「リーダーシップ」等々、対人関係に関する能力は大学院教育では身につけていないようだ。但し職場での必要性は高く、この辺が大学院教育で身につく能力と職場で必要とされる能力との乖離の部分だと思われる。民間のビジネス講座などではリーダーシップ養成など対人関係の講座が多いが、民間の講座と社会人大学院の棲み分けの部分とも思われる。

### 6. 態度変容へのインパクト

大学院修了者の「態度変容へのインパクト」を見ると、8 割の人が「仕事に対する行動の仕方が変わった」「物事に対する考え方が変わった」と答えている（複数回答）。

## Ⅲ.

### 1. 満足度のネジレ - 「大学院で獲得した能力」

次に、大学院教育の満足度について、「満足している」「どちらともいえない」「不満だ」という 3 点を設定し、大学院でどれだけの能力を身につけたか、先ほどの 18 項目についてクロスし、主観的評価項目の変数同士の関係を見た。「満足している」と答えた者は、確かに「身につけた能力」の面での評価は高い。18 項目中 17 項目でそれが言える。

ところが、実は大学院教育に対する満足度が「どちらともいえない」という中途半端な評価をしている人が、最も、身につけた能力が「低い」と考えており、大学院教育に「不満」とした者が、能力を「まあまあ身につけた」と答えている。身につけた能力が最も「低い」とするのが、不満層ではなく、大学院教育に対する満足度が「どちらともいえない」というように、判断を下していない層になっているのは、おそらく能力が自分の身についたという実感がない人々ではないかと考えられる。逆に不満層は大学院で何らかの能力が身についたことを実感できるが、職場

で役立っていないなど、求められる能力と自分の持つ能力にズレのようなものをはっきり認識している層なのではないかと思われる。

これに対して「職場に必要な能力」と「職場の満足度」というのは非常によく対応しており、職場の満足度が高い者ほど高度な知識、技術を要求される仕事に就いている傾向が見られる。

### 2.3. 「仕事の変化」と「職場の満足度」、「態度変容」と「大学院の満足度」

次に「仕事の変化」と「職場の満足度」の項目をクロスし、その関係について見ると、転職をした人、独立開業した人の方が今の職場に不満が多く、転職や独立開業していない人の方が職場の満足度が高い結果になっている。

「態度変容」（仕事以外での行動の仕方／自身に対する見方）と「大学院の満足度」の関係について見ると、仕事上の行動の変化が満足度に影響しているというよりも、仕事以外での行動の仕方や、自分自身に対する見方が変わったということが満足か不満かの差の要因となっており、仕事以外の行動や自己認識との強い関連がみられる。また「態度変容」と「職場の満足度」という変数もクロスしてみたが、態度変容の有無と、現在の職場での満足度は特に関連性がみられず、職場の満足度は非常に捉えにくい変数であると考えられる。

### 4.5. 態度変容と能力獲得（経営・商学）／（法学）

次に、大学院教育で身につく能力のうち、どういったものが修了者の態度変容（仕事に関する行動の仕方／物事に関する考え方／自分自身に対する見方／仕事以外の生活での行動の仕方／周囲の人々の自分への接し方）に影響していくのかを見た。これによると、「プレゼンテーション」「幅広い視野を持つこと」といった、一般に大学院で身につくと評価されるものが態度変容に影響していることがわかるが、一方、「ストレスに耐える強さ」「対人折衝・交渉力」「リーダーシップ」など、大学院教育では比較的弱い部分も態度変容に影響している。大学院で通常身につくとされるものと、身につかないものの両方が態度変容に影響している。

経営・商学系と比べて法学系では様子が変わる。こちらの場合、「自己啓発力」「情報を収集し分析する力」「ものごとをやり遂げる力」という、一般に大学院で身につくものは態度変容に影響しているが、特に「対人折衝・交渉力」や「倫理的な行動をとること」などが態度変容に影響しており、この部分では専攻分野の差が出ているようである。

### 6. 「カリキュラムと仕事の関連性」と「大学院の満足度」

大学院での講義、ゼミ、個人指導が、現在の仕事に密接に関連していると答えた者のほうが、関連していないと答えた者よりも大学院経験に対する満足度が高い。しかし、「全く関係がない」と答えている人でも 7 割近くが大学院経験に満足しており、満足度の指標をどのように使うかは難しい問題である。

### 7. 「カリキュラムと仕事に関連している」と考えている者が「大学院で獲得した能力」

先ほど、「態度変容」と「身についた知識・技能」との関係を見たが、次に、大学院で学んだ

「カリキュラム（講義／ゼミ／個人指導／修士論文／学生間の交流）と現在の仕事に関連している」と答えている人は、自らどういう能力を身につけたと評価している人なのか、というのをクロスで見た。

経営・商学系についてのみだが、「課題を設定し理解する力」、「情報を収集し分析する力」など大学院教育のコアの部分として考えられている部分は、カリキュラムのどの項目からも得られた能力として最上位に挙がっている。

しかし、ここでも二極分化的なことが生じており、「対人折衝・交渉力」「リーダーシップ」「ストレスに耐える強さ」など、一般に大学院で身につかないとされる能力も、「カリキュラムと仕事に関連している」と答えた人のうち、カリキュラムの講義、ゼミ、個人指導を通して得ることができたと答えている。

次に、上と同じような方法で、「カリキュラムと仕事の関係」とは無関係に、「現在の職場で必要な能力」を挙げると、「物事をやり遂げる力」「対人コミュニケーション」「ストレスに耐える強さ」などが、職場において必要とされている。このあたりを大学院教育の中にかに取り込むのかが一つのポイントになるだろう。

#### IV.

##### 1.2. 研究科によって能力評価に格差

今日の報告では、経営・商学系と法学系を分けた分析を行ったが、実際には各大学の各研究科によってそれなりに学生の評価には差が出ており、獲得能力にも差が出ている。特に、大学院教育で弱い部分、たとえば「顧客志向」、「対人関係の能力」などで、身についたか否かの差が、大学院ごとにかかなり出ている。また、態度変容の部分も、一律にみな変化があったというよりも、大学院によってばらつきがあり、変わったか否かの差は 20 ポイント（%）ほどの差になっている。これをどう読むかは今後の課題である。

##### ・まとめ（課題）

まとめとして問題点を 4 つ挙げておきたい。

①今回の報告は主観的な評価を用いたが、主観的な評価をする意義がどこまであり、限界はどこまであるのか。②ハードなルートを敢えて選ぶということを、どのように、大学院へ行くことの意識として位置付けていくか。③職業的レリバンズは幅広いが、確かに処遇などにはつながっていない。大学院で学んだことと、仕事との間で対応する能力は何なのかをつぶさに見ていくことが重要である。④個々の大学院ごとの分化が始まっているが、何をもって効果とするかという点で‘満足’という総合指標に頼るのか、あるいは知識・技能、とりわけ実際に‘行動が変化した’部分に焦点を当てて分析するのか、または、どのような能力が‘身についた’ということで評価するのかは議論の必要がある。また、これをどのように抽出するかも難しい問題である。加えて、○大学院修了が処遇に結びつかなくても、主観的な評価がよければそれでよいのか、あるいは欧米のようなプロフェッショナル・スクール化が日本でも起こりうるのか、という点も議論の必要がある。

○大学院教育のコアが「課題を設定し理解する力」「情報を収集し分析する力」「幅広い視野を持つこと」であったが、これは果たして磐石なのか、あるいは揺らいでいるものなのか。大学院で身につかないと思われるものが身につくか否かで、大学院教育の評価が左右されるようになってきている。どの大学院でも一般に身につくとされる部分だけで勝負してよいのか、あるいはカリキュラム・授業そのものというより、それに付随して使われている小道具のようなものが、意外に論理的な能力を養ったり、人に説得的に話す方法を学ばせるなどの部分で重要になっているようでもある。

○大学院による差異をどう見るかという点について、すでにブランド的な格差が生じているのか、あるいはそれは大学院ごとの特性として捉えるべきか議論の必要がある。

## 報告 4 就学タイプと社会人大学院教育

小山 治（東京大学大学院博士課程）

私の報告では、主に客観的な指標を用いて、就学タイプ別に社会人大学院修了後の変化を分析し、そこにいかなる問題点が孕まれているのかを検討する。

### 1. 就学タイプの定義 両立型、専念型、派遣型

両立型：大学院就学中にフルタイムで仕事をしていて、かつ学費を主に自己負担していた者。 専念型：就学中に休職・退職などにより仕事をしておらず、かつ学費を主に自己負担していた者。 派遣型：大学院在学中に仕事をしておらず、かつ学費を主に職場負担によってまかなっていた者。
--

こうした定義に基づいて、就学タイプ間でこういった差異が見られるのかを分析していく。

### 2. 就学タイプの特徴

両立型：①年齢層が高い（入学時平均 40.1 歳）。②入学前と比較し、大学院修了後は就業先の企業規模が小さくなっていることが確認される。③入学前すでに専門職や、管理職であった人が多い。これは年齢層が高いことと関連する。

専念型：①女性が 26%と最も多い。②大学院修了後に転職経験のある者は 50%に達する。③入学直前から現在にかけて「管理職」「経営者・役員」である者の割合が急増している。

派遣型：①男性が 97%を占める。②年齢層は比較的若い（入学時平均 31.1）。③入学直前から現在にかけて就業先企業規模は大企業に安定している。

### 3. 社会人大学院修了後のキャリア面の変化

上のような特徴を踏まえ、まず、社会人大学院修了後のキャリア面の変化を見ていく。当該変化は、修了後に転職、昇進、収入増加、独立開業、部門異動を経験したか否かによって捉えられる。各就学タイプの特徴を整理すると次のようになる。

### (1) 「両立型」のキャリア面の変化の特徴

「両立型」の場合、最も経験率が高いのが「収入増加」(43%)であり、「部門異動」(35%)、「昇進」(32%)、「転職」(28%)、「独立開業」(9%)と続く。これらの結果には「両立型」の年齢層が高いことが関連していると考えられるため、入学時年齢を31歳未満と31歳以上でコントロールしたが、転職経験は「専念型」よりも顕著に低く、昇進経験率、収入増加率は3つの就学タイプの中で最も低い。同様に、修了後年数も影響している可能性があるため、当該年数を修了後6年未満と修了後6年以上という形でコントロールしたが、「両立型」の転職経験は「専念型」よりも顕著に低く、収入増加経験率が3つの就学タイプの中で最も低いことに変化はない。また、そもそも、「両立型」には「転職」を目的として社会人大学院に入学した者が少ないために転職経験率が低くなっているという可能性があるため、多肢選択において社会人大学院で学ぶ理由として「転職や独立開業に役立てる」を選択した者(「両立型」の17.6%、「専念型」の40.4%、「派遣型」の7.1%)を対象に就学タイプ別の社会人大学院修了後の転職経験率を算出したが<sup>1</sup>、そこでも「両立型」の転職経験率は「専念型」のそれにはるかに及ばない。

### (2) 「専念型」のキャリア面の変化の特徴

「専念型」の場合、最も経験率が高いのが「収入増加」(66%)であり、「転職」(61%)、「昇進」(50%)、「部門異動」(29%)、「独立開業」(14%)と続く。転職経験率は3つの就学タイプの中で突出して多く、独立開業経験率も「専念型」のみ10%以上の者が経験している。入学時年齢や社会人大学院入学目的をコントロールしても「専念型」の転職経験率は高い。また、多肢選択において社会人大学院で学ぶ理由として「転職や独立開業に役立てる」を選択した者の中では就学タイプ間の差はなくなる。つまり、独立開業することを念頭に社会人大学院に入学した者にとっては就学タイプという変数はあまり重要ではないことになる。また、「専念型」の約75%は特定の研究科に集中しているため、当該研究科以外の者を対象に転職経験率と独立開業経験率を検討すると、それぞれについて「専念型」の経験率が最も高いことに変化はないものの、就学タイプ間の有意差はなくなる。また、昇進経験率と収入増加経験率に関しては、上記研究科以外の者を対象にすると「両立型」の経験率の方が高くなる。すなわち、本調査のサンプルの偏りが「専念型」のいくつかの経験を高めている側面があり、注意を要する。

### (3) 「派遣型」のキャリア面の変化の特徴

「派遣型」の場合、最も経験率が高いのは「部門異動」(86%)であり、「収入増加」(86%)、「昇進」(82.4%)、「転職」(9%)、「独立開業」(3%)と続く。「転職」、「独立開業」の経験率が顕著に低く、「昇進」、「収入増加」、「部門異動」の経験率が顕著に高いのが特徴である。これは「派遣型」のキャリアが企業間移動ではなく、主に企業内におけるものであることを反映している。これらに関しては、入学時年齢や修了後年数をコントロールしても「派遣型」の経験率が3つの就学タイプの中で最も高い傾向にある。また、「派遣型」の約75%が特定の研究科に集中

---

<sup>1</sup> 「転職や独立開業に役立てる」を選択した「派遣型」の中で社会人大学院修了後に「転職」を経験した者は1人もいない。

していることを考慮し、当該研究科か否かをコントロールしても、「派遣型」の経験率の高さに変わりはない。「部門異動」に関しては社会人大学院入学目的も関連すると思われるため、多肢選択において社会人大学院で学ぶ理由として「職場内で特定の仕事部門への配置転換に役立てる」を選択した者（「両立型」の7.5%、「専念型」の7.7%、「派遣型」の25.6%）を対象に就学タイプ別の部門異動経験率を算出したが、そこでも「派遣型」の部門異動経験率は圧倒的に高かった。これらを踏まえれば、「派遣型」の「昇進」・「収入増加」・「部門異動」の経験率の高さは入学時年齢・修了後年数・研究科・社会人大学院で学ぶ理由といった変数の影響をほとんど受けていないと解される。

#### 4. 社会人大学院修了後の非キャリア面の変化

次に、社会人大学院修了後の非キャリア面の変化を見ていく。当該変化は、修了後に「仕事に関する行動の仕方」、「仕事以外の生活での行動の仕方」、「物事に対する考え方」、「自分自身に対する見方」、「周囲の人々への自分への対し方」が変化したか否かによって捉えられる。各就学タイプの特徴を整理すると次のようになる。

##### （1）「両立型」の非キャリア面の変化の特徴

「両立型」の場合、最も変化経験率が高いのは「仕事に関する行動の仕方」（76%）であり、「物事に関する考え方」（75%）、「自分自身に対する見方」（66%）。「仕事以外の生活での行動の仕方」（58%）、「周囲の人々の自分への対し方」（43%）と続く。非キャリア面の変化は年齢的成熟とも関連すると思われるため、入学時年齢を31歳未満と31歳以上でコントロールして「仕事に関する行動の仕方」と「物事に関する考え方」に関して就学タイプ間の差異が見られるかを検討したが、いずれの入学時年齢の場合も就学タイプ間の変化経験率の有意差は存在し、その中で「両立型」の変化経験率は最も低かった。すなわち、「両立型」の「仕事に関する行動の仕方」と「物事に関する考え方」の変化経験率の低さには入学時年齢よりも就学タイプが関連していると考えられる。

##### （2）「専念型」の非キャリア面の変化の特徴

「専念型」の場合、最も変化経験率が高いのは「物事に関する考え方」（86%）であり、「仕事に関する行動の仕方」（80%）、「自分自身に対する見方」（73%）、「仕事以外での行動の仕方」（64%）、「周囲の人々の自分への対し方」（57%）と続く。「周囲の人々の自分への対し方」の変化経験率は3つの就学タイプの中で最も高くなっている。このことは「専念型」には「転職」や「独立開業」を経験した者が多かったことと関連しているものと思われる。「仕事に関する行動の仕方」と「物事に関する考え方」に関しては、入学時年齢をコントロールしても就学タイプ間の有意差は残り、「専念型」の変化経験率はほとんどの場合、3つの就学タイプの間になる。なお、前述した「専念型」のサンプルの偏りを考慮し、特定の研究科か否かをコントロールすると、「仕事に関する行動の仕方」に関しては、特定研究科以外では就学タイプ間の有意差は消滅し、かつ「専念型」の変化経験率は「両立型」のそれよりも低くなる。「物事に関する考え方」

に関しては、特定研究科の場合もそうでない場合も就学タイプ間の有意差は消滅する。したがって、ここでも「専念型」のサンプルの偏りが影響を及ぼしているため、注意が必要である。

### (3) 「派遣型」の非キャリア面の変化の特徴

「専念型」の場合、最も変化経験率が高いのは「仕事に関する行動の仕方」(93%)であり、「物事に関する考え方」(90%)、「自分自身に対する見方」(73%)、「仕事以外の生活での行動の仕方」(57%)、「周囲の人々の自分への対し方」(50%)と続く。「仕事に関する行動の仕方」と「物事に関する考え方」の変化経験率は3つの就学タイプの中で最も高い。こうした点は入学時年齢をコントロールした後もほとんどの場合に確認できる<sup>2</sup>。「派遣型」の場合、前述のキャリア面の変化のみならず、非キャリア面の変化のような内面的変化関しても変化経験率が高い傾向にある。

## 5. 結語

以上の検討から、社会人大学院教育の効果を社会人大学院修了後のキャリア面・非キャリア面における変化という視点から評価した場合、就学タイプ間には一定の差異が存在していることが明らかにされた。また、当該差異は特にキャリア面の変化において顕著に確認できた。確かに、就学タイプによって社会人大学院の活用法が異なっている側面があるため、こうした差異が観察されるのは不思議なことではないかもしれない。しかし、重要なのは、こうした就学タイプ間の差異が入学時年齢や修了後年数のみならず入学目的を考慮してもなお観察される場合があるという点である。

こうしたことは、特に、(単なる自己啓発ではなく) キャリア開発的な理由から社会人大学院に入学した「両立型」にとって、社会人大学院(教育)の効果(特にキャリア面の効果)が必ずしも十分なものではないことを示唆している。就学タイプ間の差異を踏まえた上で、入学目的と社会人大学院修了後のアウトプットを可能な限り対応させるような取り組みを模索していく必要があるだろう。(本文中、多くの部分を小山治氏のレジュメより転載)。

## 結び

本田由紀(東京大学)

### ・分析課題

教育の焦点を細かい部分に絞り、現在コンサルタント、大学教員、税理士/公認会計士という3つの仕事に就いている人々について調査した。この3つの職業は実際に彼等が憧れる職業であることが自由回答からも証明されており、共通点としては高度な専門知識を基盤としており、自立性や裁量性がきわめて強く、しかも他者に対して指導助言を行う点で、ライシュ(1991)の

---

<sup>2</sup> 「物事に関する考え方」に関しては、入学時年齢が31歳以上の場合にのみ、「専念型」の変化経験率が「派遣型」のそれを若干上回る。

いうシンボリック・アナリストの典型例といえる。

分析では、実際にこれらの職業に就いた人がどういうキャリアを辿り、社会人大学院をどう利用していったのかを見た。社会人大学院修了者のうち、コンサルタント 8.4%、大学教員 7.5%、税理士 4%、合わせて 20%が、彼らのいう憧れの職業に就いていた。2割というのはそれほど非現実的な数字ではないといえる。

この3つの職業のいずれの場合にも言えることは、社会人大学院入学以前に3つの職業、あるいは類似の職業に就いていた者、例えば大学院教育の場合には、同じ大学内でも、例えば図書館司書、技官、教育以外の職業にあった人、あるいは教官であっても高専、予備校など、大学以外の教育機関で働いていた人というように、もともと非常に隣接している職業に就いていた人が相当の比重を占めているということである。

このように、類似の職業にあった人が社会人大学院を経て目指す職業に就いた場合には、社会人大学院は重要な踏み切り板として機能している。同時に、コンサルタント、大学教員の場合、大学院入学前に、マーケティング、営業・企画、人事など企業組織の内部に組み込まれて仕事をしていた者が3~4割程度存在している。こうした組織内的な仕事から、社会人大学院を経由することによって、コンサルタントや大学教員など自立性と専門性の高い仕事に転換する例も決して少なくない。しかしその場合、それぞれの職業に至る上で比較的有利なルートが存在する。コンサルタントの場合は社会人入学前に非常に大きな規模（5,000人以上）の企業に属していた者が30歳前後という、比較的若い時期にその企業を辞めたり、時にはその企業から派遣されるなどにより、ある特定の研究科に入学するというルートが最も近道であり、しかもこういったルートでコンサルタントになった場合、収入面で飛躍的な増大の可能性も開かれている。

大学教員の場合は、企業内で長年のキャリアを積み、中高年に至ってから主に国立の大学院に入学し、博士課程にまで進むというルートが最も近道であるようだ。

税理士の場合には既に税理士であった人が職業知識のブラッシュアップのため学ぶ例が多いので、こちらの方面への職業転換の例は少ない。また3つの職業それぞれに、社会人大学院に対する意味づけが相当異なっている。

大学院卒業後コンサルタントになった人の場合、社会人大学院は人脈形成および論理的思考の訓練の場として非常に高く評価されているが、実践的知識という点では評価は高くない。社会人大学院を経て再び実務の世界の中核に戻っていく彼等にとっては、社会人大学院をいかに効率的に利用できるかということが関心の一つとなっているようである。

ところが、大学教員となった人の場合は、彼らの年齢が高いということと、入学前からアカデミックな志向の強かった人達であり、大学院はそれほど大きな内面的変化をもたらす場所ではなかったが、修了後も長期的に属するコミュニティとして、その内部の当事者としての問題意識も強い。

税理士になった人の場合は、コンサルタント以上に大学院を自らの職業能力のブラッシュアップの場として功利的、限定的に活用する機会が多くなっている。この3つの職業いずれの場合も共通して言えるのは、他の修了者全般と比べ社会人大学院入学直前の仕事や現在の仕事と大学院

教育の内容的な関連性が強いことである。その意味で大学院教育は自分のキャリアのシーケンスの中に緊密に組み込まれている度合いが高いといえる。言い換えれば、そのようなシーケンスを何等持たない者は、大学院を憧れの「シンボリック・アナリスト」になるための魔法のルートとして期待しても、それは現実的でないといえる。

## 総括

先ほど、小方氏が大学院教育のコアとした、①情報を分析し収集する力、②幅広い視野を持つこと、③課題を理解し設定する力などは、習得されている度合いも高く、かつ、職場で求められる度合いも高かったが、この3つは実践的な専門職大学院での教育というよりも、一般に研究を行う方法とほぼ同じである。つまり実践と遠いと言われる、研究にかかわるような知的能力が、実は逆説的に実践的な能力なのである。このように発想を転換することがこれからの社会人大学院を考える上で必要なのではないか。つまり研究の構成要素は、①反省性（批判的、鳥瞰的に実践を再検討すること）、②創造性（既存の到達水準や枠組み、発想を超えるものを作り出すこと）があるが、これはいずれも実践にとって必要なものであるにもかかわらず、実践の場では得がたいものである。「非実践の実践性」としての「研究」というスタンスを強く打ち出していくことが、日本における専門職大学院の活路の一つではないか。

## コメント

矢野眞和（東京大学大学院教育学研究科）

今日の報告の要点の1つに生涯学習という大枠のマクロ的なコンテキストがあると思うが、日本は大学の成人学習者は少ない。成人学習者が多い社会構造は「市場型」、「社会政策型」の2つの種類である。「市場型」はアメリカなどアングロサクソン系で、ニュージーランド、オーストラリアなど、市場そのものがアダルト・ラーナーを生産する仕組みになっている。もう一つ高いのは「社会政策型」であり、スウェーデン、デンマークなど、社会政策的にアダルト・ラーナーを教育システムに乗せている。こういう中であって、日本は、成人学習者は圧倒的に少なく、日本の人材育成は言うまでもなく「市場型」でも「社会政策型」でもなく、「企業社会による内部人材育成型」になっている。

最初に本田氏が指摘したように、マクロ的見て、従来のような‘自社育成型’が時代の変化とともに変わっていくか否かに関心が持たれる。しかし大学院の学生数はまだ圧倒的に少ない。アメリカの場合は市場型の社会であり、労働市場が流動的に作られ、そこで専門職の地位が確立されている。シンクタンク、コンサルタント、大学教員などは全て同じレベルの専門職であり、今日はコンサルタント、明日は大学教授というように、自由自在に動いているのがアメリカの専門職市場のあり方である。それに比べて日本の場合は、コンサルタント、シンクタンクなどは必ずしも十分に成熟していない。日本のシンクタンクは、20～30年の歴史があるが、人材育成については、シンクタンク内部では成功しているとはいえない。アメリカには専門職市場があって、

会社における法務や財務などは、本来専門職でなければならず、企業の法務担当は裁判には出ないが弁護士と同じ仕事をしている。アメリカで弁護士のカテゴリーに入るはずの人が、日本では法務担当社員にすぎない。人材内部システムにはこういう問題が残っている。

また、理工学系等は大学院を出てから就職する人が多いので、就職した後に大学院に入ることは少ない。このような工学系での経験をもとにすると、将来、社会科学系の大学院が普及すれば、社会人大学院に入ろうとする人がいなくなることもありえる。

もう一つは女性の問題である。女性はサンプル中 1 割を占めているが、主として「専念型」となっている。女性のキャリア問題と、男性のキャリア問題は完全に分断しているのも、私は社会人カテゴリーについて男女別の分析をしたほうがよいと思う。一割の女性を分散して分析するのではなく、まとめて分析した方がよい。これからの専門職市場を支えていく上で、女性のほうが参入しやすくなっているのも、この点を考慮すべきである。マクロの職業及び社会的なカテゴリー、専門領域、といった事柄を考慮することは重要だ。

もう一つのマクロ的な問題として、今回の調査設計と分析は、多分に共分散構造分析を行うのに近い調査設計となっているのではないかと思われる。指標となっている項目を総合しながら加藤氏の分析枠を見た感想としては、方法的には共分散構造分析ではないが、思考的にはよく似ている。複雑な問題を構造的に理解する時にはそういう分析手法を導入すると検討全体の焦点は明確になる。

ふりかえって加藤氏の報告では、教育価値というものにウエイトを置く傾向があった。これが意味することは理解できるが、このことはむしろ、大学院というものがプロフェッショナル市場対応的な機能を果たしていないということ、つまり過渡期的な特徴を示していることなのかもしれない。

先ほど申したように、就職関連ということではなく、知的好奇心から大学院で勉強したいという社会人のマーケットは必ずあり、そういった人々が今学生として参入している。知的なものに対する関心から *instrumental* ではなく、*expressive* に学習したいという人はいる。しかしそれは一つのマーケットとしての特徴であり、大学院教育の特徴というように読むのは果たして適当だろうか。そういった意味で、この調査結果からは、現代の社会人教育のマーケットは *expressive* 関心から構成されていることを示し、*instrumental* な方向性があまり出てこないのが特徴だということに解釈できるのである。

小方氏の報告については、最後の 4 点のまとめは、なかなか的確ではないだろうか。分析では、「両立」「専念」「派遣」と区分してあり、これはなかなかよい切り口と思われた。女性の割合は「専念型」で最も多い。この点でやはりマーケットとして異なっていることがわかる。同時に、私の理解では、「派遣型」が減っている。かつて慶応ビジネススクールの初期段階は半分以上が企業派遣であったが、今では 28%に下がっている。このマーケットの変化は想像を超えている。

「派遣型」が減少していく一方で「両立型」「専念型」が増えていく。そうすると「派遣型」「専念型」「両立型」はそれぞれ動機も期待も異なるわけだから、加藤氏、小方氏の分析のリン

クをクリアにすると、「派遣型」の持っている期待、満足度と「両立型」のそれは全く異なる構造であると感じることができるのではないだろうか。

日本のシンクタンク、コンサルタントは今後拡大するであろうし、同時に、大学との交流も進むことを考えると、専門職市場が変わってきているという報告は、大変リアルだと思った。最後に、本田氏は、研究は結局仕事を同じだという逆説を強調していた。それは逆説ではなく、私はこれまで学生に、卒論を書くのはマーケティングや営業活動などの会社の仕事と同じ能力であると言いつけてきた。これと同じことだと思う。

<記録：飯窪秀樹>

## 討論

### 質問

私も社会人大学院で教えた経験があり、報告は興味深かった。結論も違和感のない部分が多いが、敢えていえば、本田氏が最初に示したフレームワークには、教育システムを家族システムと経済システムとの関係で捉えるという所に含意があると思うが、この点詰めが甘いのではないか。つまり、先ほどジェンダーの問題が出たが、家族システムとの係わりで、男性と女性ではかなり背景が異なっていると考えられる。

また経済システムとの関係で非常に面白いのは、本田氏の報告では、修士の学位取得が転職の時には効くが、昇進にはほとんど効かないということであった。「派遣型」の人々は会社から派遣されて学位を取るが、修士号を取ることが転職のインセンティブになるということであれば、会社に残りつつ修士号を持つという仕組み自体はあまり機能しないことになる。その点から考えると「派遣型」というのは、有能な社員を会社に残すための仕組みとして上手く使われていると考えられる。また、たとえば大学教員になるパスがあるというが、これは社会人大学院の側面から解けるのだろうか。実体は大学の方が変わり、教授会に出席することはないが講義を担当するという、非定型の大学教員が出現するような市場の変化があって成り立つ話ではないだろうか。

家族システム、経済システム、教育システムという枠組みを立てたが、それを大学院だけの話で説明しようとするが無理があるのではないか。さらに、大学院に来る人は時間や費用を犠牲にしてくる。そういう意味では、自分の満足度を高くしたいので、結論として主観的な満足度は高く出るのではないか。講義内容の印象についても、こんなに立派なものだろうか。これも、よい講義を受けたいという希望的なバイアスによって、調査結果が良くなってしまっているのではないか。

### 質問

大学院での習得知識・能力という項目のありかたについて。大学院教育という制度が目的とする、習得させるべき知識や能力との相関関係を考慮せず、「あなたはこういう項目について力が付いたと思いますか」と質問するのだろうか。例えば、「倫理的な行動をとる」などは、大学院教育で習得すべき知識や能力とは考えられない。これはあくまで二義的なことではないか。法学系の修了者で回答の割合が高くなっていることは、意味があることと捉えるべきだろうか。

### 質問

矢野氏が指摘されたように、大学院マーケットの特徴について、知的好奇心のある人が大学院に入学してくるという話をされていた。また加藤氏の報告でも、学生の質がもともとちがうのだと結論づけられていたと思う。この点がひとつ気になる。つまり、大学院に来る人の属性は一般の人とは異なり、そうであるからこそアウトプットが出ているのだということになる。それならば、一般の人が大学院に行ったとしても同じような結果が期待できるかどうか分からないことになる。こういった問題をもう少しつめてみることはできないだろうか。

## 質問

教育のレリバンスは、入学の背景と動機によって全く異なるということが一つの結論になっているようだが、誰もそれについて指摘しないのは何故だろう。また、日本の企業では、学歴はシングルリング効果を持たないと考えられるが、これもタイプによって異なるはずである。それから、外資系の企業では大学院修了後、給与が上がるというが、これはサンプリングバイアスがあるのではないか。つまり、離職した人が入っていないということも考えられる。先ほどの質問と関連するが、結局、大学院教育で身につくものと身につかないものがあるということ解析することにはどういった意味があるのだろうか。

最後に、学習の成果として仕事行動の変化（あるいはそれ以外の変化）があると言うときに、ホワイトカラーの職業能力をどう考えるのか。非常に単純にホワイトカラーの職業能力を考えていないだろうか。

## 加藤

まず女性の問題について、もちろん結婚している社会人大学院生もいるが、現状では子供がいる場合にはまず大学院に来ることはできないと考えられる。

未分化なマーケットだというのはまさにその通りであり、これは時間がなく概略したが、レジュームの最終ページに「キャズム～社会人大学院の課題～」と書いた。要するに学生の自主性に任せておけば自分たちで勝手に勉強してくれる人達が来ている間はよいが、もし、これから規模を拡大したときには、この方法では行きづまり、もう少し手取り足取りといった過保護なパッケージにしなければ、上手くいかないことが予想される。現在のスタイルのまま拡大すると、おそらく失敗するだろう。

ある卒業生の話を知ると、大学院では興味深いことをし、頭も使ったが、会社に戻ると与えられたルーティンの繰り返しだという。そのままではいけないという強い焦燥感が感じられる。企業の側にも、大学院へ派遣した社員の能力を伸ばさせることに成功していないという問題がある。

自費入学者と派遣入学者の違いについて、はっきりしているのは、自費入学者の方が貪欲であり、シビアに取り組み、それなりに良い経験であったとする人が多い。この点は明らかに派遣組とは異なる。

大学院教育で倫理を教えられるか、という質問があったが、今の社会状況を見ていると倫理を重要視する企業が多いのではないかと考えられる。大学院で出来るか否かという議論ではなく、すでに社会から強く求められており、カリキュラムの中に倫理を加えざるを得ない状況にある。しかし、これが成功するかどうかはわからない。

ホワイトカラーの職業能力をどう考えるかについては、卒業生を見ていると、ホワイトカラーの職業的能力を真剣に考えているような人は、独立開業したり、外資系に勤めているようである。日本の企業では、自分で考え何かしようとした時に、それに対して道が開かれていない状況が非常に多いのではないかと、という印象を受ける。

小方

ホワイトカラーの職業能力をどう考えるかについては、ホワイトカラーの能力的な要素を質問に盛り込み、なんとか抽出しようとしているが、このようなやり方には限界があることはよくわかる。他に考えられる指標については今後議論したいと考えている。

質問票の個々の能力項目については、先ほど、大学院で教えていることとかけ離れているのではないかという指摘があった。調査票に並んでいる項目も、ホワイトカラーの能力ともずれているのではないかという批判もあったが、どちらかといえば、職場でどういった能力が必要か、という観点から調査票を構成している。その証拠に、職場ではフラットに全部必要だということになっている。しかし、これでは大学院が狙っているような、‘職場とは関係ないが大学院で教えることに意義がある部分’が抽出できないことになる。むしろ、大学院で教えている人がどういう能力を狙って学生を教えているか、という質問項目を組んだ時に、そこからどういう能力項目が出て来るのか、また、それに対して実際に社会人として働いている人がどう答えるかを比べてみるならば、方法的に発展できると思われる。

小山

大学院に入った人の特性が要点ではないかという質問があったが、それに関しては、大学院に行った人と行かなかった人たちのグループを比較して検討する必要がある、今後の課題としたい。

本田

最初の質問にあったように、社会人大学院が教育システムと経済システムの間に位置しているはずなのに、経済システム側の労働市場の変化を捉えていないのではないかという批判があった。社研調査研究シリーズ第8巻『社会人大学院修了者の職業キャリアと大学院教育のレリバンス』第六章の冒頭部分では、なぜコンサルタントや大学教員、税理士などの職業に注目が集まるかについてそれぞれ記している。実際これら3つの職業の市場は拡大していて、たとえば大学教員に関しても、社会人経験がある人を好んで採用する大学が増えている。それをにらんだ上で、その職業についている人はどういう経歴を辿った人なのかを調べたつもりである。企業内で起きている変化に関しては、序章で傍証的に、こういう変化が企業内に起きているから社会人大学院のニーズが高まっているのだろう、と述べるにとどめた。

調査の方法としては、在籍していた企業にどういう問題点を感じて社会人大学院に来ることになったのか、という聞き方はできたかもしれない。ただ今回の調査では、派遣型もいれば、特に転職したいとも思わず両立型で学んでいる人もいれば、会社を退職した人もあり、調査対象が非常に多様であり共通した質問がしにくかった。

また、能力が身についたかどうか、本人の主観的な意見、自己評価を聞く調査はあまり良い方法ではないと考えている。

質問

先ほど矢野氏が言われたように、理工学系ではみな学部から連続して修士課程まで行っている

ということだった。これからは社会科学系でも修士課程まで行くことが常態になるとすれば、こういった研究のレリバンスは何であろうか。また小山氏の3つの類型は他に応用できないか。

本田

研究チームでそれぞれ自由に進めていただいた結果、焦点が分散、重複した部分もあったかもしれない。小山氏には就学タイプ別の検討をしていただいたが、その変数を他の二人にも使ってもらえばよかった。

また、私が以前行った調査によれば、理工系でも企業から派遣される人が相当おり、会社を退職して学びなおす人も多かった。Initial Education が修士段階まで行ったとしてもそれで終わることなく、今後はダブル専攻のようなことも増え、大学院のリカレント市場は残ると思われる。

矢野

理工系の大学院に社会人が行くのは少ないが、理工系の卒業生で社会科学系の大学院に行く人は多い。むしろ日本の場合は少なすぎるくらいである。アメリカのMBAの場合半分は理工系出身で、理系出身者が社会科学、経営的な方向に転身する際にMBAの果たす役割は大きい。そういう意味で、もと理工系出身者による社会科学系のカリキュラム評価と文科系出身者による評価は異なってくると考えられる。

MOTの領域も、日本の工学部でこれまで教えてこなかったことなので、マーケットとして今後伸びるだろう。

質問

この研究は最終的に大学院教育のレリバンスを見出すことを課題とすることになると思うが、その答えは同時に、日本の高等教育政策を評価することになるだろう。調査設計の目標はこの辺も視野に入れているのだろうか。

本田

私は職業系の大学院の発展を願う者の一人である。文部科学省が拡大政策をとっていること自体はそれなりに評価しているが、量的、質的に問題があることは否定できない。そうではあっても学生はそれなりに増えてきている。文部科学省の意図は別にして、彼らのレリバンスを客観的に評価する必要があると考え、調査を始めたが、得られた結果をどう判断するかは難しい。社会人大学院には優秀な人が集まり、稀少なエリートを相手にしているので成果が得られているとか、自分の払ったコストを正当化したいなど、いろいろな意見があると思うが、総体としては、少なくとも非キャリア面ではきわめてレリバンスがあるような結果が出ていた。また、キャリア面に関しても、日本社会がこれだけ変わらずにいる中で、修了者全体の半数は転職を志向していないものの、残りの半数のさらに半数は転職している。このような結果は、一般に、‘社会人大学院へ行っても評価されない’と言われている状況からすれば、相当な効果を示すものと見ることができる。文部科学省の拡大政策が失敗であったという評価をする研究も最近出てきているが、私としては必ずしもそうは思わない。

<記録：飯窪秀樹>