

令和5年度
文部科学省委託調査

**令和5年度先導的₁大学改革推進委託事業
「専門職大学院におけるリカレント教育・
リスキリングの現状・課題に関する調査研究」**

報告書

令和6年3月

株式会社リベルタス・コンサルティング

本報告書は、文部科学省の大学改革推進委託費による委託業務として、株式会社リベルタス・コンサルティングが実施した令和5年度先導的・大学改革推進委託事業「専門職大学院におけるリカレント教育・リスキリングの現状・課題に関する調査研究」の成果を取りまとめたものです。

従って、本報告書の複製、転載等には文部科学省の承認手続きが必要です。

目次

第1章 調査概要	7
第2章 専門職大学院調査	9
第3章 社会人学生調査	49
第4章 企業調査	108
第5章 まとめ	153

第1章 調査概要

1. 調査目的

リカレント教育・リスキリングは、令和5年度の「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」や「デジタル田園都市国家構想基本方針」等の政府決定において喫緊の課題と位置付けられている。

このように、リカレント教育・リスキリングの振興の重要性が高まる中で、社会人学生の割合が全ての学生の半数以上である専門職大学院が果たす役割も重要になってくるといふ考えの下、本調査研究では、専門職大学院におけるリカレント教育・リスキリングの現状を把握するとともに、実施に当たっての課題や成果、社会人学生や企業等からのニーズや期待等を明らかにする。

参考) 直近のリカレント教育・リスキリング振興に係る動向

○令和5年6月 新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画

https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/pdf/ap2023.pdf

こうした変革においては、働き手と企業の関係も、対等に「選び、選ばれる」関係へと変化する。一人ひとりが主役となって、キャリアは会社から与えられるものから、一人ひとりが自らの意思でキャリアを築き上げる時代へと、官民の連携の下、変えていく必要がある。

このため、リ・スキリングによる能力向上支援、個々の企業の実態に応じた職務給の導入、成長分野への労働移動の円滑化、の三位一体の労働市場改革を行い、客観性、透明性、公平性が確保される雇用システムへの転換を図ることが急務である。

○令和5年6月 デジタル田園都市国家構想基本方針

https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/digital_denen/pdf/20231226honbun.pdf

我が国においては、構造的に賃金が上昇する仕組みを作り上げるため、三位一体の労働市場改革を進めることとしており、個々の企業の実態に応じた職務給の導入、成長分野への労働移動の円滑化と併せて、デジタル等の成長分野を始めとした新たな時代に合わせた学び直しを行うリスキリング支援の強化に取り組み、職業訓練におけるデジタル人材の育成・確保の加速化を図る。

2. 調査概要

本事業では、以下の調査を実施した。

(1) 専門職大学院調査

専門職大学院各専攻に対しアンケート調査及びヒアリング調査を実施し、社会人に対するリカレント教育・リスクリングに関する取組状況や課題等を把握する。

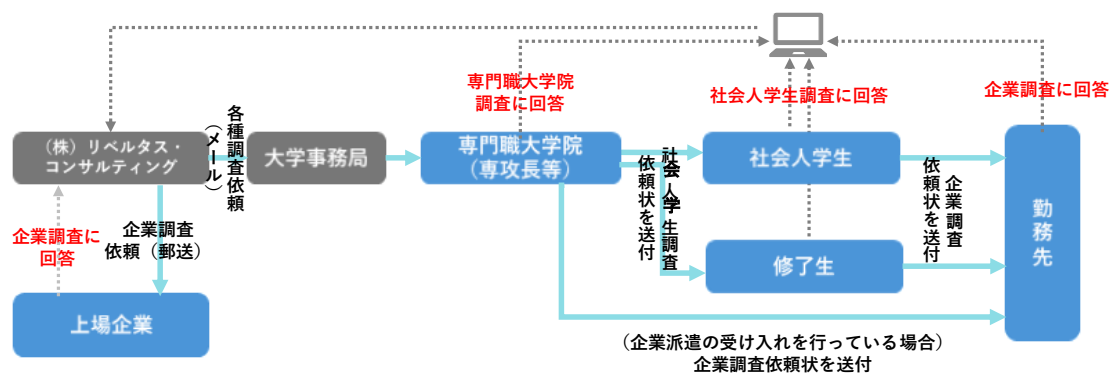
(2) 社会人学生調査

専門職大学院の社会人学生及び修了生（在学当時社会人であった者）に対しアンケート調査及びヒアリング調査を実施し、社会人学生のリカレント教育・リスクリングの状況や成果・課題等を把握する。

(3) 企業調査

企業に対しアンケート調査及びヒアリング調査を実施し、社員のリカレント教育・リスクリングの支援の状況や専門職大学院の活用状況について把握する。

事業全体のフローは以下の通り。



第2章 専門職大学院調査

1. 調査概要

(1) アンケート調査

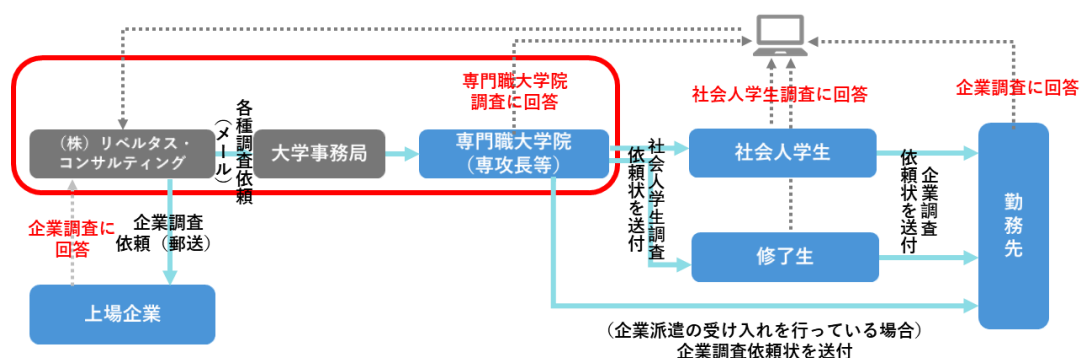
① 調査対象

法科大学院及び教職大学院を除くすべての専門職大学院を対象とし、専攻単位で回答を得た（対象数：80 専攻）

② 調査方法

各専攻窓口に対しメールで依頼状を配布し、各専攻は依頼状から調査用ウェブサイトへアクセスし回答を行った。なお、各専攻には、専攻長もしくは社会人学生に対する教育内容や教育方針等について回答が可能な者が回答するよう依頼した。

社会人学生調査・企業調査も含めた事業全体のフローは以下の通りであり、赤枠内が本調査にあたる。



③ 実施時期

令和5年9月11日（月）～令和5年10月2日（月）

④ 回収数

回収数は、以下の通り。

対象数	回収数	回収率
80 専攻	78 専攻	97.5%

(2)ヒアリング調査

① 調査対象、実施方法

専門職大学院調査のアンケートに回答した専攻のうち、社会人に対する教育に取り組んでいる5専攻に対しヒアリング調査を行った。対象の選定にあたっては、学生中に占める社会人の割合や、社会人に対する教育の取組状況、専攻分野のバランス等を考慮して選定した。調査方法はすべて Web ミーティングによる聞き取りとした。

対象は以下の通り。

専攻名	専攻分野
I. 神戸大学大学院経営学研究科 現代経営学専攻	ビジネス・MOT
II. 香川大学大学院地域マネジメント研究科 地域マネジメント専攻	ビジネス・MOT
III. 明治大学専門職大学院ガバナンス研究科 ガバナンス専攻	公共政策
IV. 大阪工業大学大学院知的財産研究科 知的財産専攻	知的財産
V. デジタルハリウッド大学大学院 デジタルコンテンツ研究科 デジタルコンテンツ専攻	デジタルコンテンツ

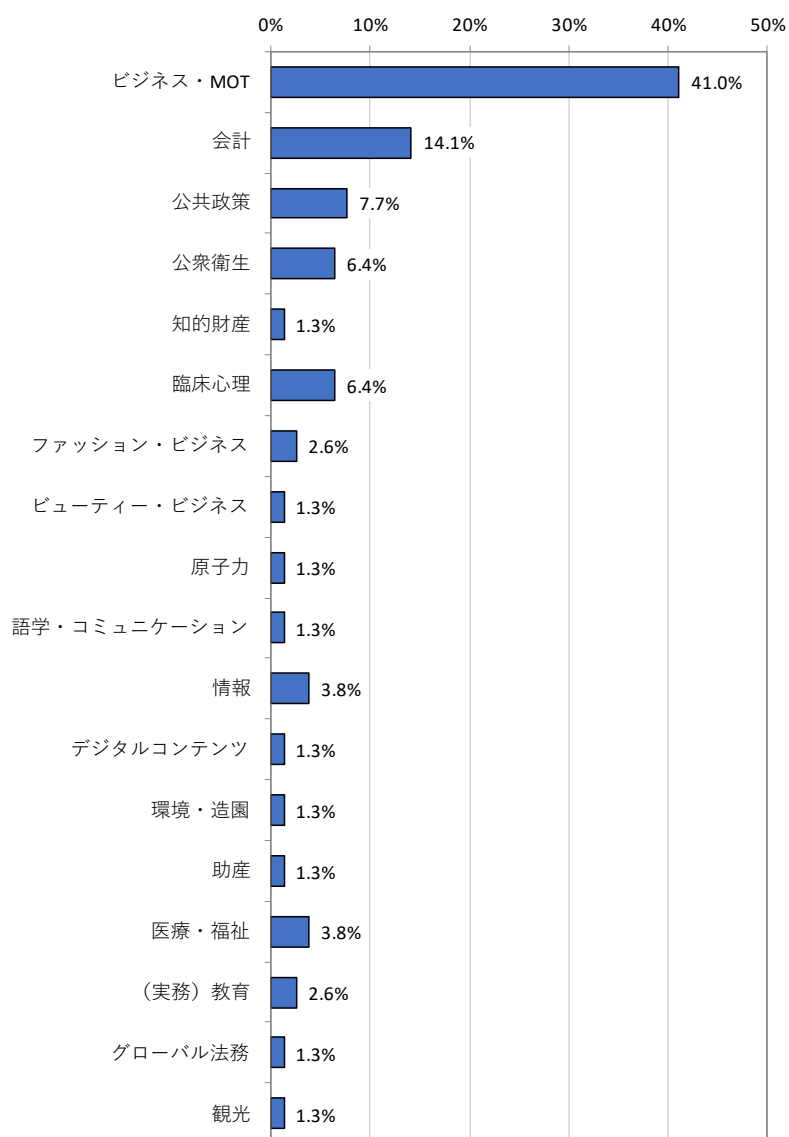
2. 調査結果及び分析

1. 基本属性

(1) 専攻分野

専攻分野をみると、ビジネス・MOTが41.0%と最も割合が高い。

図表 2-1 専攻分野：n=78



(2)学生数（令和5年4月1日時点）

令和5年4月時点の学生の平均人数は163.8人であり、中央値は83.5人となっている。また、社会人学生の平均人数は111.1人であり、中央値は41.5人となっている。専攻全体の平均人数でみると学生の7割弱が社会人である。また、企業の派遣による社会人学生数の平均人数は10.7人であり、0人の専攻（39専攻）を除いた中央値は11人である。

図表 2-2 学生数（単位：人）

	平均	中央値
学生数（全体）（n=78）	163.8	83.5
うち社会人学生数（n=78）	111.1	41.5
うち企業の派遣による社会人学生数（n=74）	10.7	11

※本調査における「社会人」は、職に就いている者（給料、賃金、報酬、その他の経常的な収入を目的とする仕事に就いている者）、経常的な収入を得る仕事から既に退職した者、主婦・主夫を指す。

※本調査における「企業の派遣」は、専門職大学院と企業が事前に相談・調整の上、入学試験において、企業が推薦枠や派遣枠を活用して社員を送り出すことを指す。

(3)教員数（令和5年4月1日時点）

令和5年4月時点の専任教員の平均人数は、18.7人であり、中央値は13.5人となっている。また、実務家教員の平均人数は9.2人であり、中央値は6.5人となっている。

図表 2-3 教員数（単位：人）

	平均	中央値
専任教員数（n=78）	18.7	13.5
うち実務家教員数（n=78）	9.2	6.5

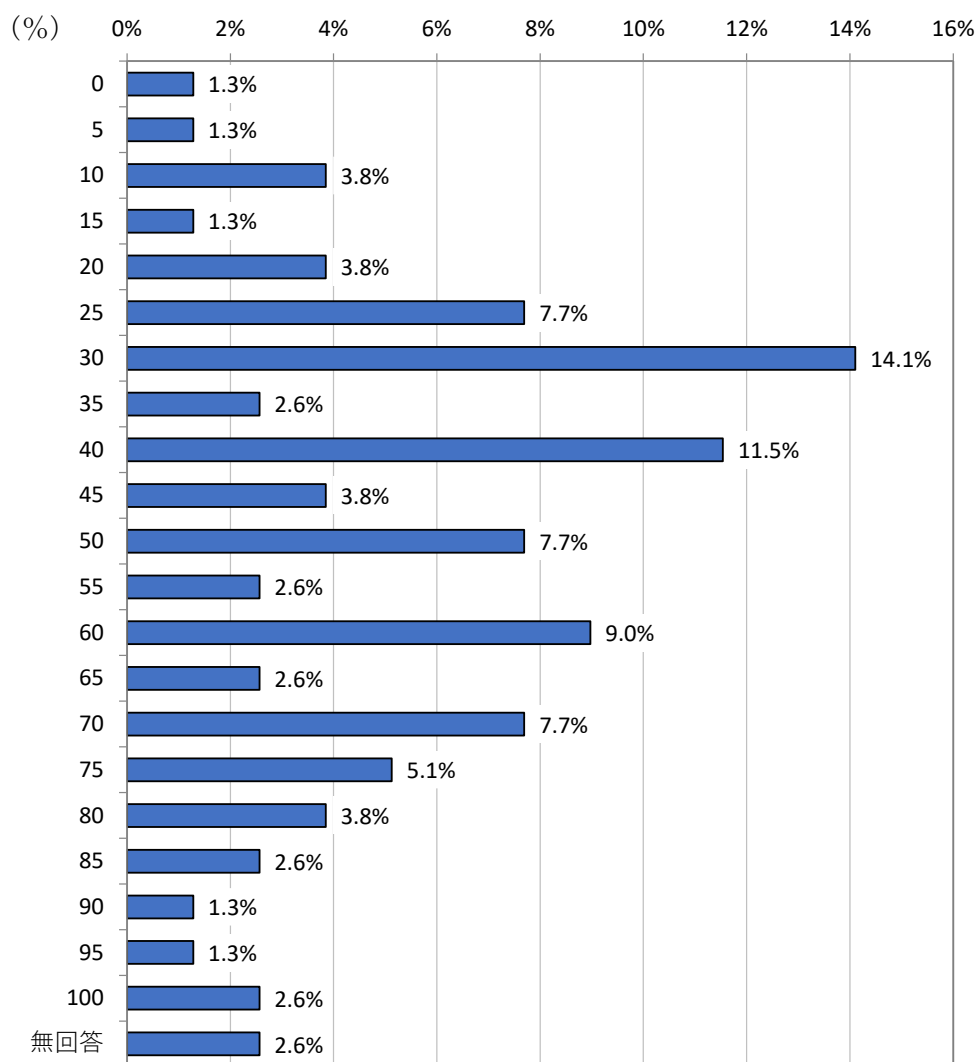
※本調査における「実務家教員」は、専攻分野における実務の経験を有し、かつ、高度の実務の能力を有する者を指す。

II. カリキュラム内容

(4)実務家教員による授業の割合

令和 4 年度の全授業科目に占める実務家教員による授業の割合をみると、50%未満と回答した専攻が 50.0%、50%以上と回答した専攻が 46.2%であり、ほぼ半々となっている。

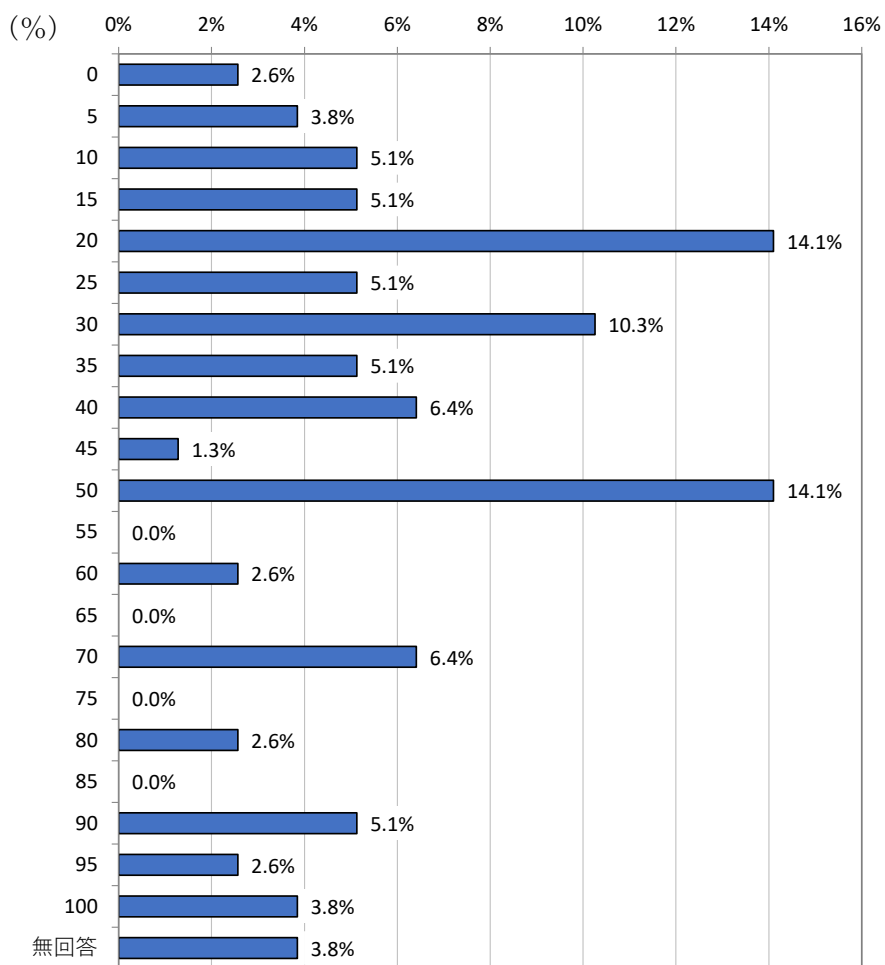
図表 2-4 令和 4 年度の全授業科目に占める「実務家教員による授業」の割合：n=78



(5) 講義科目以外の科目の割合

令和4年度の全授業科目に占める講義科目以外の科目の割合をみると、20%または50%と回答した専攻が14.1%と最も割合が高い。なお50%以上と回答した専攻の割合は37.2%である。

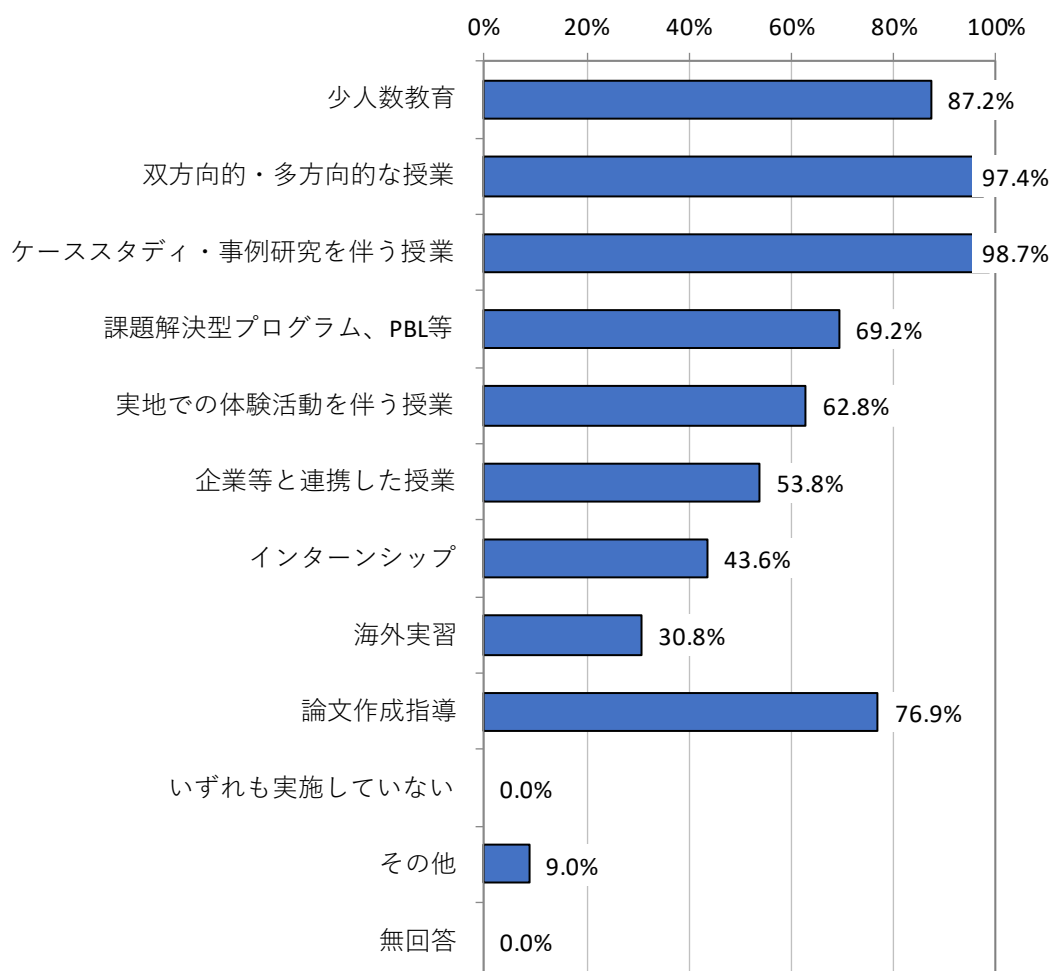
図表 2-5 令和4年度の全授業科目に占める「講義科目以外の科目」の割合：n=78



(6)実施している教育方法

実施している教育方法をみると、ほとんどの専攻が双方向的・多方向的な授業（97.4%）およびケーススタディ・事例研究を伴う授業（98.7%）を実施している。課題解決型プログラム・PBL等、実地での体験活動を伴う授業、企業等と連携した授業も半数以上の専攻が実施している。なお、論文作成指導を行っているのは76.9%となっている。

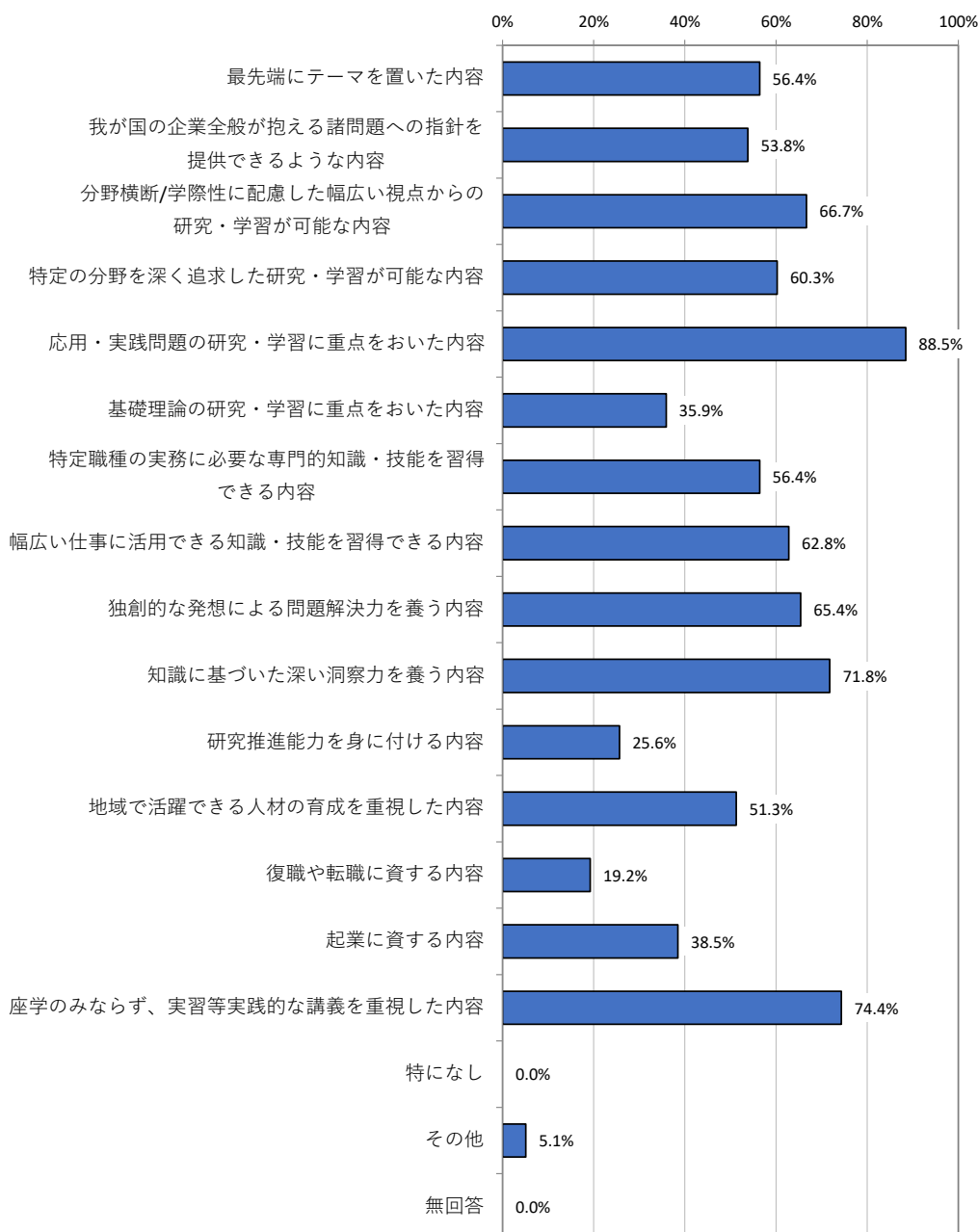
図表 2-6 実施している教育方法【複数回答】：n=78



(7)特に重視しているカリキュラムの内容

特に重視しているカリキュラムの内容をみると、「応用・実践問題の研究・学習に重点をおいた内容」が 88.5%と最も割合が高く、「座学のみならず、実習等実践的な講義を重視した内容」が 74.4%、「知識に基づいた深い洞察力を養う内容」が 71.8%とそれに続く。

図表 2-7 特に重視しているカリキュラムの内容【複数回答】：n=78



(8)修了に必要な単位数

修了に必要な単位数の平均をみると、41.4 単位となっている。最大で 64 単位、最小は 30 単位となっている。

図表 2-8 修了に必要な単位数（単位：●●単位）：n=78

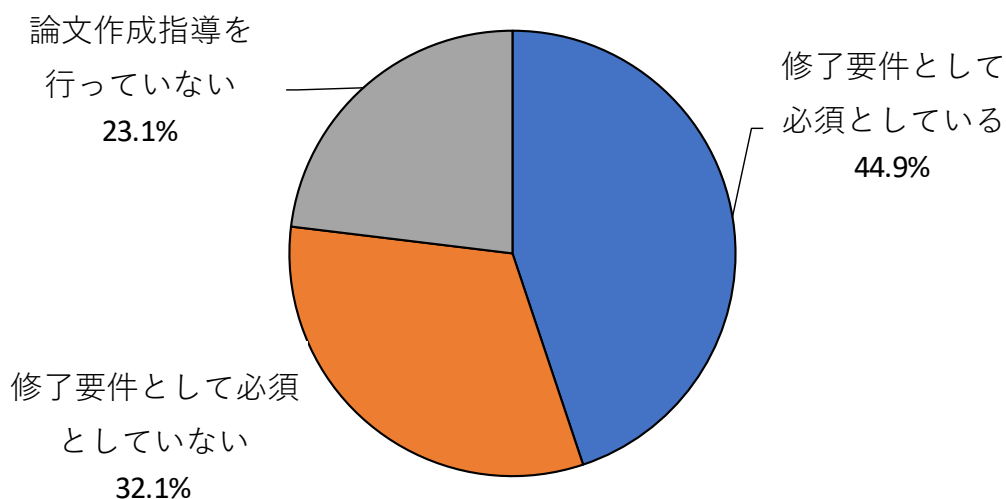
平均	41.4
中央値	41
最大	64
最小	30

※短期履修コース等を除く正規の課程について回答を得た。

(9)論文作成指導の実施状況

論文作成指導の実施状況についてみると、「修了要件として必須としている」が 44.9%、「修了要件として必須としていない」が 32.1%となっている。また、23.1%が論文作成指導を行っていない。

図表 2-9 論文作成指導の実施状況：n=78



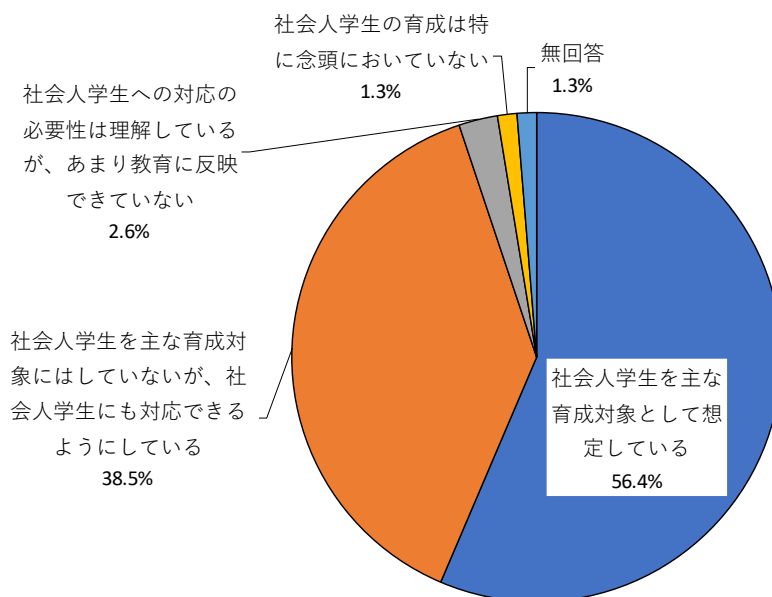
※短期履修コース等を除く正規の課程について回答を得た。

Ⅲ. リカレント教育・リスクリングの実施状況

(10) 社会人学生の教育方針

社会人学生の教育方針をみると、56.4%の専攻が社会人学生を主な育成対象としている。

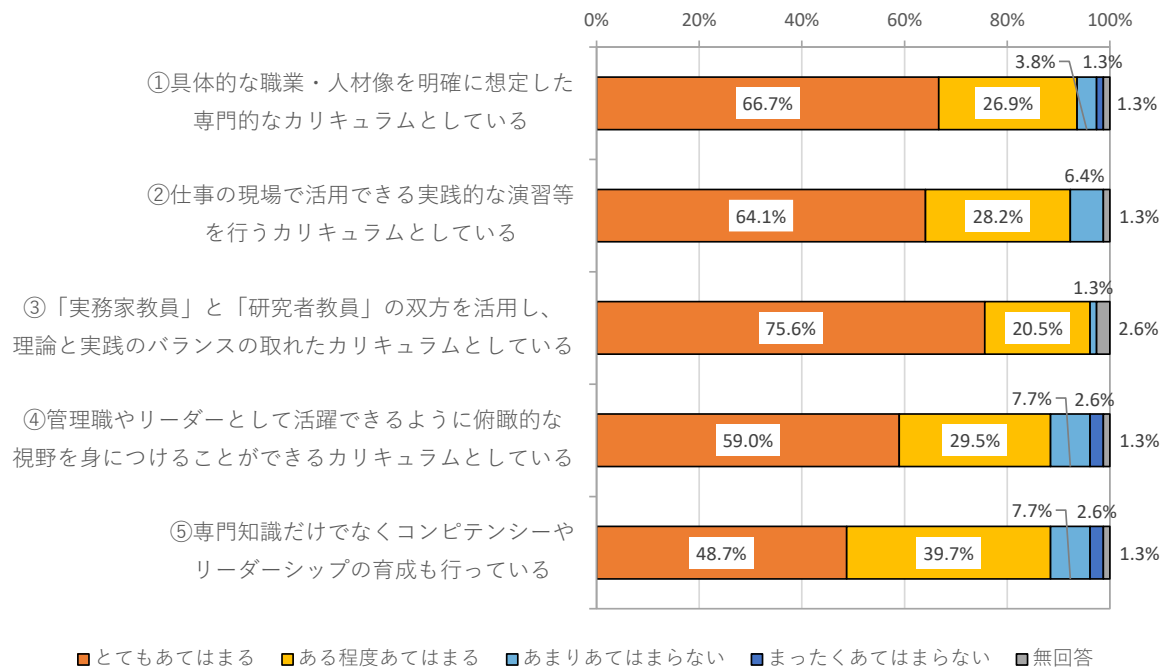
図表 2-10 社会人学生の教育方針：n=78



(1 1)社会人学生を想定したカリキュラム内容の有無

社会人学生を想定したカリキュラム内容の有無をみると、いずれの項目も、「とてもあてはまる」、または「ある程度あてはまる」の割合が高い。なお、「「実務家教員」と「研究者教員」の双方を活用し、理論と実践のバランスの取れたカリキュラムとしている」は「とてもあてはまる」の割合が75.6%と比較的高く、「専門知識だけでなくコンピテンシーやリーダーシップの育成も行っている」は「とてもあてはまる」の割合が48.7%と比較的低い。

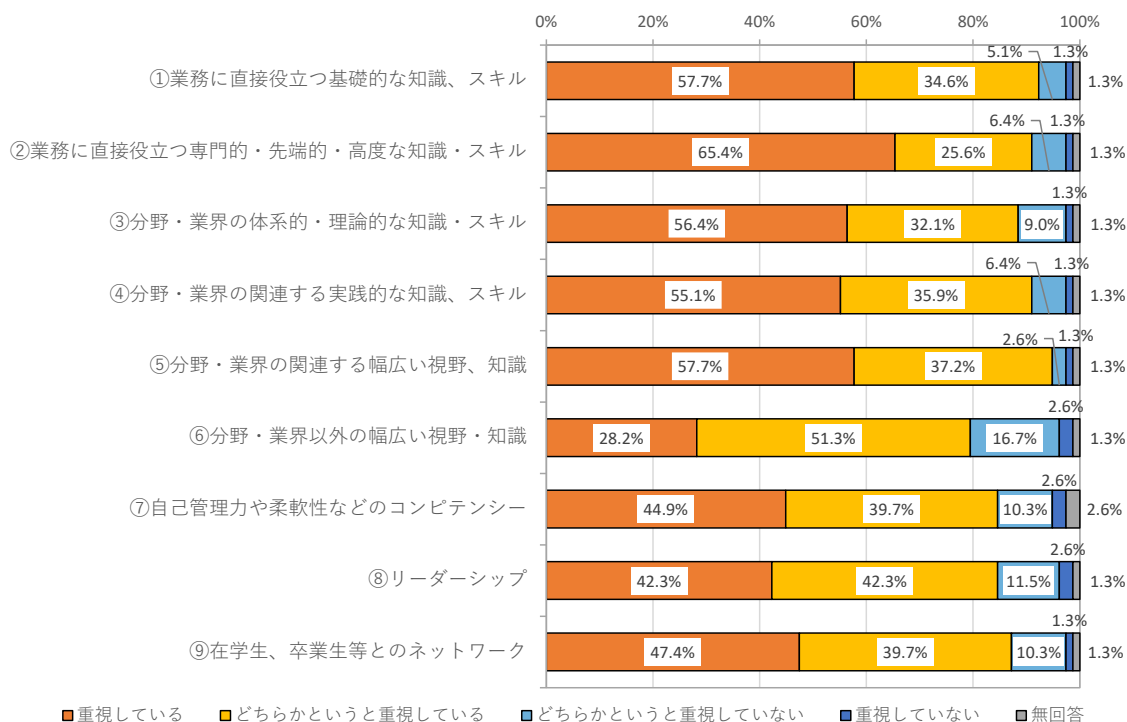
図表 2-11 社会人学生を想定したカリキュラム内容：n=78



(1 2)社会人学生に対する教育において重視している知識・スキル

社会人学生に対する教育において重視している知識・スキルについてみると、いずれの項目も、「重視している」、または「どちらかというと重視している」の割合が高い。なお、「業務に直接役立つ専門的・先端的・高度な知識・スキル」は重視している割合が65.4%と比較的高く、「分野・業界以外の幅広い視野・知識」は重視している割合が28.2%と比較的低い。

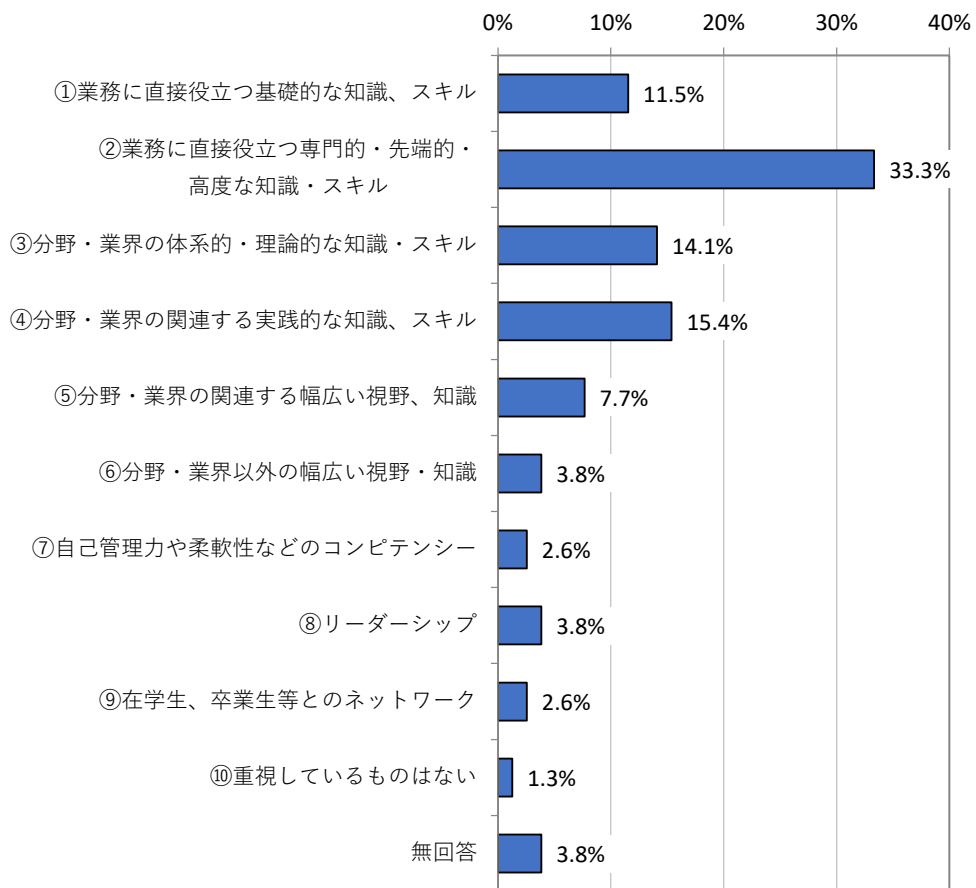
図表 2-12 社会人学生に対する教育において重視している知識・スキル：n=78



(1 3)社会人学生に対する教育において最も重視して育成している知識・スキル

社会人学生に対する教育において最も重視して育成している知識・スキルをみると、「業務に直接役立つ専門的・先端的・高度な知識・スキル」の割合が33.3%と最も高い。

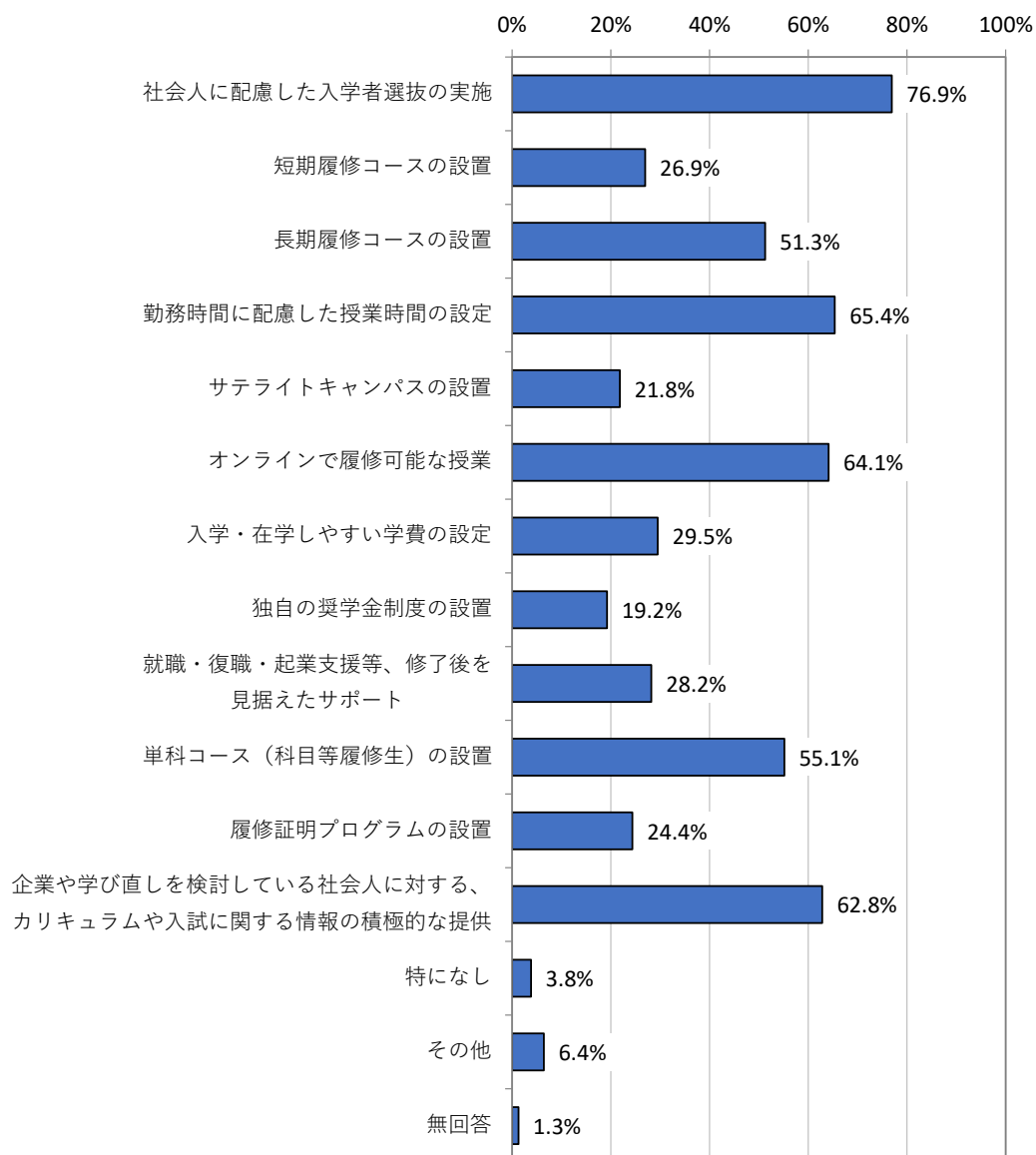
図表 2-13 社会人学生に対する教育において最も重視して育成している知識・スキル：n=78



(14) 社会人学生が学習しやすくなるために実施している取組

社会人学生が学習しやすくなるために専門職大学院が実施している取組をみると、「社会人に配慮した入学者選抜の実施」の割合が76.9%と最も高く、「勤務時間に配慮した授業時間の設定」(65.4%)、「オンラインで履修可能な授業」(64.1%)が続く。学習費用に関わる取組は、「入学・在学しやすい学費の設定」が29.5%、「独自の奨学金制度の設置」が19.2%と、実施している専攻は少ない。

図表 2-14 社会人学生が学習しやすくなるために実施している取組【複数回答】：n=78

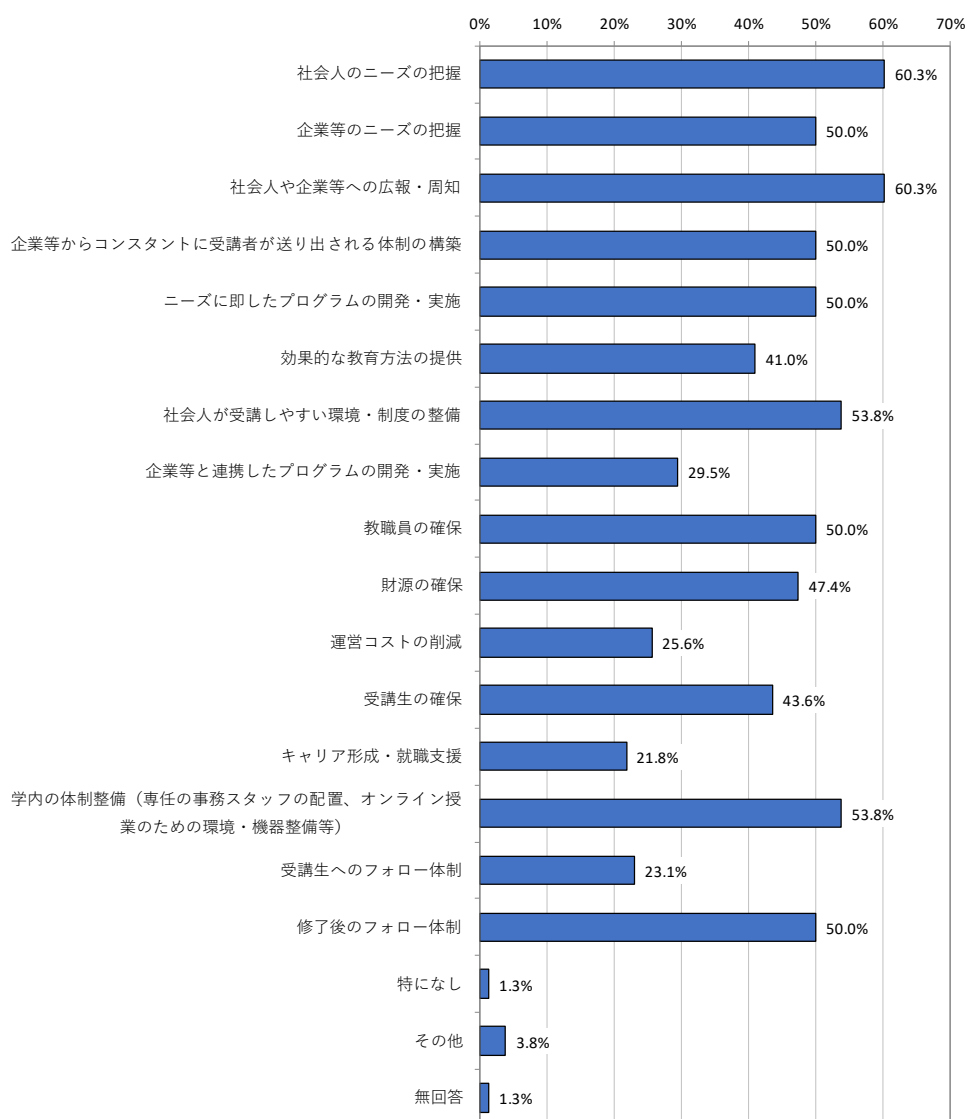


IV. リカレント教育・リスキリングの課題

(15) 社会人学生に対する教育の課題

社会人学生に対する教育の課題についてみると、多くの項目について4割から6割の専攻が課題だと回答しており、社会人学生に対する教育に関して複数の課題を抱えていることが伺える。特に「社会人のニーズの把握」と「社会人や企業等への広報・周知」はいずれも6割の専攻が課題としている。なお、「企業等と連携したプログラムの開発・実施」(29.5%)、「運営コストの削減」(25.6%)、「キャリア形成・就職支援」(21.8%)、「受講生へのフォロー体制」(23.1%)は課題だと回答した割合が比較的低い。

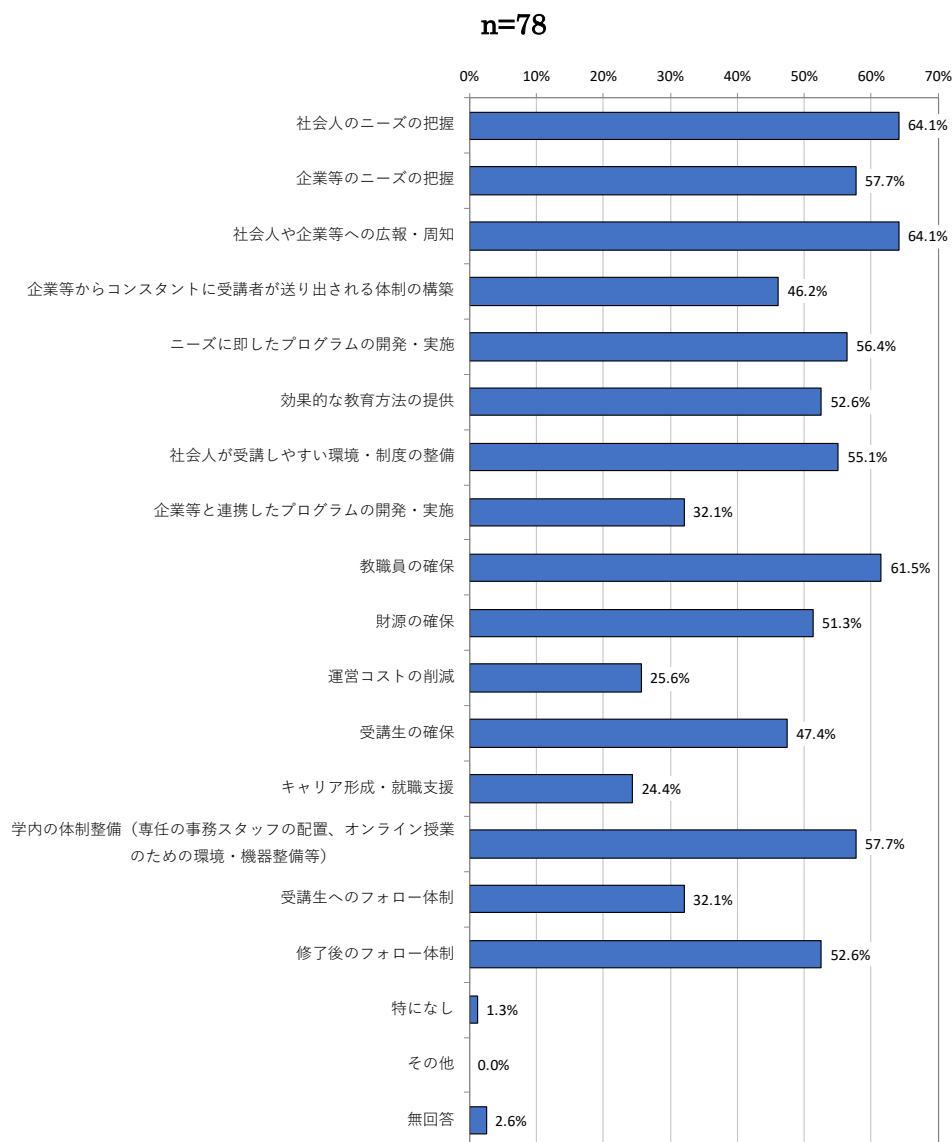
図表 2-15 社会人学生に対する教育の課題【複数回答】：n=78



(16) 社会人学生に対する教育を維持、継続するために必要な要件

社会人学生に対する教育を維持、継続するために必要な要件についてみると、多くの項目について4割から6割の専攻が必要と回答している。特に、多くの専攻が課題として挙げられていた特に「社会人のニーズの把握」と「社会人や企業等への広報・周知」に加え、「教職員の確保」も約6割の専攻が教育の維持、継続のために必要と回答している。なお、「企業等と連携したプログラムの開発・実施」(32.1%)、「運営コストの削減」(25.6%)、「キャリア形成・就職支援」(24.4%)、「受講生へのフォロー体制」(32.1%)は必要だと回答した割合が比較的低い。

図表 2-16 社会人学生に対する教育を維持、継続するために必要な要件【複数回答】：

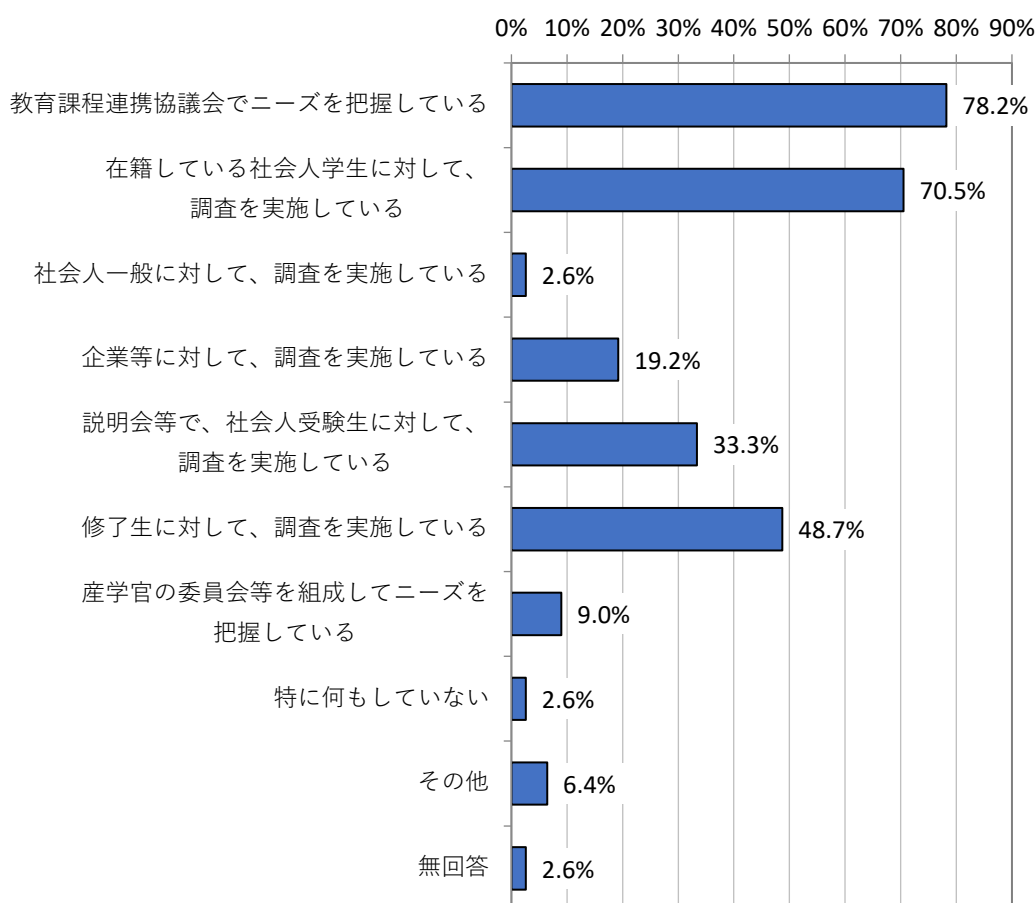


V. リカレント教育・リスキリングのニーズの把握

(17) 社会人の学びのニーズを把握する方法

社会人の学びのニーズを把握する方法をみると、「教育課程連携協議会でニーズを把握している」が78.2%で最も割合が高く、次いで、「在籍している社会人学生に対して、調査を実施している」が70.5%となっている。

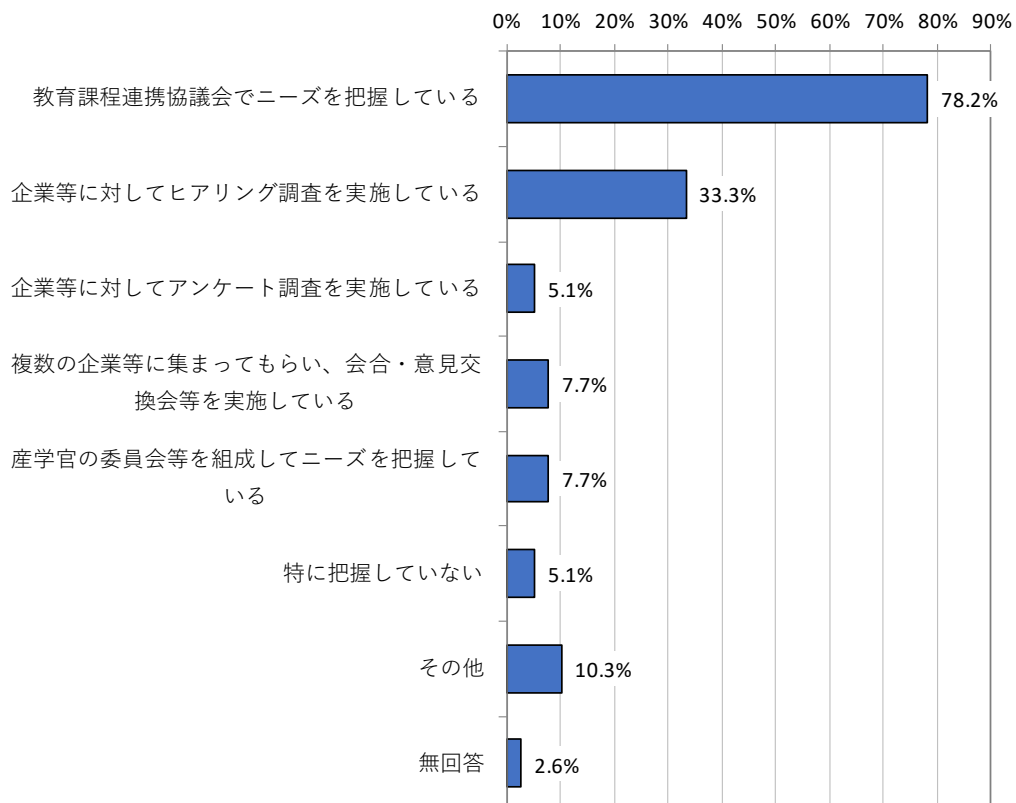
図表 2-17 社会人の学びのニーズを把握する方法【複数回答】：n=78



(18)社会人の学びに関する企業等のニーズを把握する方法

社会人の学びに関する企業等のニーズを把握する方法をみると、「教育課程連携協議会でニーズを把握している」が78.2%で最も割合が高く、次いで、「企業等に対してヒアリング調査を実施している」が33.3%となっている。

図表 2-18 社会人の学びに関する企業等のニーズを把握する方法【複数回答】：n=78

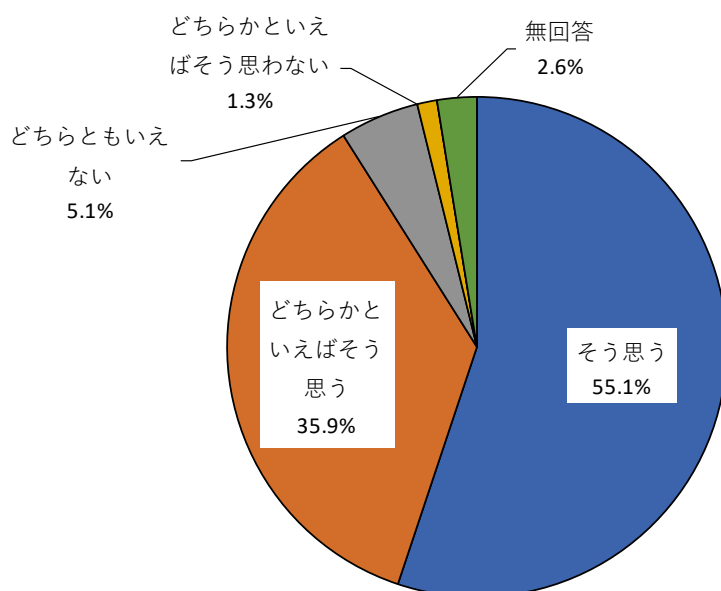


VI. リカレント教育・リスキリングの成果等

(19) 社会人学生に対し、十分な質・量の教育を提供できているか

社会人学生に対し十分な質・量の教育を提供できているかを尋ねたところ、55.1%の専攻が「そう思う」と回答した。「どちらかといえばそう思う」と合わせると9割を超え、ほとんどの専攻が、社会人学生に対し一定以上の質・量の教育を提供できていると感じていることがわかる。

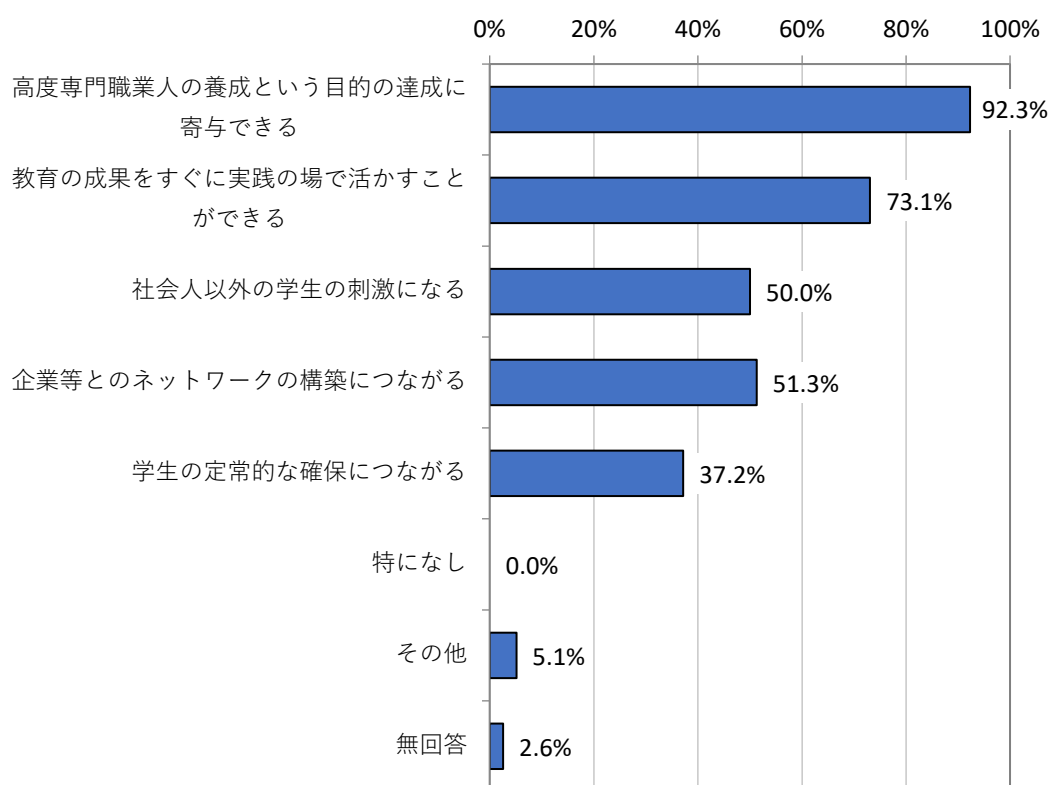
図表 2-19 社会人学生に対し、十分な質・量の教育を提供できているか：n=78



(20)社会人学生が入学していることの意義やメリット

社会人学生が入学していることの意義やメリットについてみると、「高度専門職業人の養成という目的の達成に寄与できる」が 92.3%で最も割合が高く、次いで「教育の成果をすぐに実践の場で活かすことができる」が 73.1%と割合が高い。なお、「社会人以外の学生の刺激になる」(50.0%)、「企業等とのネットワークの構築につながる」(51.3%)、「学生の定常的な確保につながる」(37.2%)についても回答が見られ、社会人学生が学ぶことが学校側のメリットにもなっていることがわかる。

図表 2-20 社会人学生が入学していることの意義やメリット【複数回答】：n=78



3. ヒアリング調査結果

社会人に対する教育に取り組んでいる5専攻に対するヒアリング調査の結果を、専攻ごとに整理した。対象は以下の通り。

専攻名	専攻分野
I. 神戸大学大学院経営学研究科 現代経営学専攻	ビジネス・MOT
II. 香川大学大学院地域マネジメント研究科 地域マネジメント専攻	ビジネス・MOT
III. 明治大学専門職大学院ガバナンス研究科 ガバナンス専攻	公共政策
IV. 大阪工業大学大学院知的財産研究科 知的財産専攻	知的財産
V. デジタルハリウッド大学大学院 デジタルコンテンツ研究科 デジタルコンテンツ専攻	デジタルコンテンツ

1. 神戸大学大学院経営学研究科 現代経営学専攻

1. 社会人学生の受け入れ方針及び在席状況

神戸大学大学院 経営学研究科 現代経営学専攻では、①「プロジェクト方式」②「働きながら学ぶ」③「研究に基礎をおく教育」をコンセプトに、社会人経験のある学生を対象にしたカリキュラムを提供している（学位：経営学修士（専門職））。企業等に在職中であることを出願資格としており、すべての学生が社会人である。

30~40代の学生が多く、自分が所属先企業で実際に感じている課題に対してアプローチをするための、専門的かつ幅広い知識・能力を身に付けたいという方々を中心に教育を提供している。アカデミズムの知見を業務に活かしたいという想いをもち入学してくる学生が多く、学術機関であることへの信頼が、他の学習手段でなく専門職大学院である本学が選ばれる大きな理由となっている。

2. カリキュラムの特徴

本学では、1年次に、標準的なMBAの内容を学習する講義中心の「コア科目」と、より実践的な課題解決能力を養う「ケースプロジェクト研究」「テーマプロジェクト研究」を履修し、2年次に論文の執筆を行う。アカデミックな理論の学習と実務的な課題解決の間を行き来しながら学ぶことによって、社会人が経営学の高度な専門知識と実践能力の双方を身に着けられるようなカリキュラムとなっている。



図1 学習スケジュール¹

〈コア科目〉

コア科目は①マーケティング②技術経営③組織人財④会計・ファイナンス⑤戦略という5領域から成る。5領域は、企業のような機能の中で学ぶべき要素であると同時に、企業

¹ [出所]神戸大学 MBA ホームページ <https://mba.kobe-u.ac.jp/about/outline/>

を経営する上での資源である、「ヒト・モノ・カネ」に対応している。①マーケティングと②技術経営で「モノ」、③組織人財で「ヒト」、④会計・ファイナンスで「カネ」について学び、最後に⑤戦略を学ぶことで、企業の経営について包括的に学習できるようになっている。

また、実践性も重要視しており、土曜日に 3 コマ連続で設置するうちの 1 コマでは必ずケースディスカッションを行っている。

〈ケースプロジェクト研究・テーマプロジェクト研究〉

「ケースプロジェクト研究」と「テーマプロジェクト研究」は、いずれも約 4 か月かけて取り組むプロジェクト形式の科目。

「ケースプロジェクト研究」では、教員がテーマを設定し、学生はチームに分かれてチームごとに調査に取り組む。令和 5 年度は、自動車のサブスクリプションサービスを取り上げ、それをさらに拡大するにはどうすべきか、あるいは、企業はそのサービスを通して何を狙っているのかということ調べてレポートした。調査ではチームごとに企業に対してインタビューすることを課している。インタビュー対象が違うことで分析結果に差が出るため、それを見合うことでチーム間での学習が進む。

「テーマプロジェクト研究」では、学生自らが仕事のなかで直面している問題をテーマとして持ち寄り、同じ関心を持った人々でチームとなって研究を行う。「ケースプロジェクト研究」同様企業インタビューを課した調査を行い、最終的な結果は審査員による点数評価、順位づけが行われる。表彰もされ、チーム間で競争し切磋琢磨することにつながっている。

〈論文〉

本学では論文執筆を卒業要件としている。論文執筆で、学生自身が直面している課題を先行研究に照らして分析することを通して、問題を抽象化・一般化する能力を養っており、表面的な対処法を考えるのではなく「そもそも何が問題なのか」を考える力をつけることにつながっている。

3. 実務家教員の活用

専任教員のうちの約 1/3 を実務家教員が占めている。実務家教員が仕事の経験を教示することには一定の意義がある一方で、それだけでは内容が陳腐化していき学生の知識欲に

応えられないことから、本学では実務経験と同時にしっかりとした研究ができる能力を教員に求めている。

4. 社会人が学びやすくなるための配慮・工夫点

入学希望者が事前に本学 MBA プログラムの内容や学生生活について理解を深めてもらえるよう広報に力を入れており、学外向けに「神戸大学 MBA 体験フォーラム」（オープンキャンパス）と「神戸大学 MBA 公開セミナー」（Web セミナー）を開催している。

「神戸大学 MBA 体験フォーラム」は年に一度、1 時間程度の模擬授業と OB が経験談を話すパートを組み合わせで開催しており、授業内容や論文執筆の意義、生活の中でどうやって学習時間を捻出するかなど、参加者にリアルな MBA での生活を想像してもらっている。

「神戸大学 MBA 公開セミナー」は「体験フォーラム」開催前の複数か月にわたり、毎月 1 回、夜にオンラインで開催するセミナーである。教員が授業内容を説明したり、実際の修了生や現役生が登壇して、学んでいることを話したりしている。

いずれも 100 人以上の参加者が見られ、入学前に MBA プログラムの内容及びリアルな大変さを理解したうえで入学してもらおう事につながっている。

5. 成果

本学修了生の中には、所属先企業で社長や取締役になるなどキャリアアップした方も多い。転職はせず、所属先企業でキャリアを積み重ねる方が多い傾向にある。

また、「テーマプロジェクト研究」をはじめとして、社会人学生が自身の課題を授業に持ち込み教員と一緒に研究することは、教員の研究の充実にもつながっており、学校側のメリットともなっている。

6. 課題と今後の展望

30~40 代の子育て世代の、子育てと学習の両立をいかに支援するかが喫緊の課題となっている。例えば、子供が病気になり授業に出られないときに学校としてどのように対応するか検討する必要がある。

女性はもちろん、男性も、子供を家族に任せ学びに出かけることが非常に大きな心理的負担になっており、性別を問わないサポートが求められている。現在、学内に託児所のような施設を設け、学生が子どもを授業の間預けられるようにできないか検討している。

II. 香川大学大学院地域マネジメント研究科 地域マネジメント専攻

1. 社会人学生の受け入れ方針及び在席状況

本学は、地域活性化に貢献する上で必要な基礎及び専門知識に関して、理論と実践の双方から体系的に修得できるカリキュラムを提供しており（学位：経営修士（専門職）、令和5年度は学生の約8割が社会人であり、20代～50代の社会人が幅広く学んでいる。

従来の企業からの派遣に加え、近年は、学校教員や、医療・福祉・介護分野で働く社会人の入学が増えており、地方における人口減少、高齢化、少子化等の社会課題について、所属する組織の立場を超えた多角的な視点で考えたいというニーズを持った社会人が入学している。

2. カリキュラムの特徴

地域活性化に貢献する人材の養成のため、本研究科では一般的なMBAの学習分野に地域公共系の科目を組み合わせたカリキュラムを構築している。講義科目と演習科目、さらには授業の中で講義やディスカッション、フィールドワーク等を組み合わせたハイブリッドな科目を通じて、地域課題の解決に取り組もうとする社会人が、必要な専門的知識と実践性の双方を身に付けられるようにしている。



図2 科目構成²

〈地域活性化をテーマとした授業〉³

経営系と地域公共系が融合した科目の一つである「クリエイティビティと地域活性化」は、地域の隠れた魅力を発掘し広く訴求するために、映画の脚本を作成する科目である。

²[出所]香川大学大学院地域マネジメント研究科ホームページ <http://www.gsm.kagawa-u.ac.jp/curriculum.html>

³ 同研究科 シラバスを参考に作成 https://www2.st.kagawa-u.ac.jp/Portal/Public/Syllabus/DetailMain.aspx?lct_year=2023&lct_cd=834030

講義、ディスカッション、課題演習、フィールドワークを組み合わせた授業であり、学生は映画ビジネスの基本構造の学習や地域映画の分析を行った上で、自らテーマを設定し、地域の魅力発信のための映画ストーリーの開発を行う。このことによって、企業戦略や地域活性化において重要なストーリー構築の能力を養うことができる。

〈論文〉

卒業要件として「プロジェクト演習・プロジェクト研究」科目を2年次に設定しており、各自が持っている具体的な業務上または地域の課題について、報告書を作成する。報告書は学術論文形式のほかにビジネスプラン・ケース形式も認めており、テーマが多岐に亘るため、複数の教員が主査として指導にあたるようにしている。

知識を総動員して課題解決に取り組む必要があることから、1年時に身につけた知識を学びっぱなしにすることなく、運用する力の育成につなげることができる。

〈アントレプレナーシップ養成講座〉⁴

リカレント教育に係る取り組みとして、社会人を対象にした「アントレプレナーシップ養成講座」を開講している。これは国立大学法人香川大学の第4期中期目標・中期計画に位置付けられている、リカレント教育の推進に対応する取り組みであり、現役学生・修了生に加え一般社会人も対象にした公開講座として、香川・四国エリアの課題解決・事業計画作成を行うプログラムである。

グループで調査企画書の作成からフィールドワーク（実際の現地調査）、調査データの整理、成果発表まで取り組むことを通して、課題解決に必要な戦略・制作の立案・実行ができる人材育成に広く取り組んでいる。

※アントレプレナーシップ：起業家精神

3. 実務家教員の活用

専任教員のうち約75%を実務家教員が占めている。実務家としての経験と同時に研究者として学術的なバックグラウンドも持った教員であり、実務に役立つ内容をしっかりとした根拠をもって学生に教示している。

4. 社会人が学びやすくなるための配慮・工夫点

⁴ 同研究科「アントレプレナーシップ育成（演習編）—課題体験プロジェクト—」を参考に作成 http://www.gsm.kagawa-u.ac.jp/pdf/entrepreneur_project_2023.pdf

〈社会人に向けた情報発信〉

学外向けに「香川大学ビジネススクール要覧」及び情報誌「地域マネジメント」を作成し、ホームページ上でも公開している。要覧では、研究科の概要に加え、修了生や在学生の声や学習スケジュールを掲載している。情報誌では「プロジェクト研究」科目の実際の成果を掲載するなどして情報発信を行っている。



(左) 図 3 香川大学ビジネススクール要覧 (2023 年度版) ⁵



(右) 図 4 情報誌 Vol.12(2023 年度) ⁶

5. 成果

企業経営者が本学を修了したのち、社内の幹部候補生を本学に派遣するなど良い流れが生まれており、企業から継続的に派遣されている。本学の修了生は人材としての付加価値が高く、企業から見ても派遣する価値があると感じてもらえることができている。本学としても、年に一度派遣元企業を訪問し、人事部や研修担当者と意見交換をするなどして企業のニーズの把握に努めている。

6. 今後の展望

今後さらに公開講座等のコンテンツを用意し、より地域に開かれた大学を目指して学校一体となってリカレント教育の充実に取り組む。

⁵ [出所]同研究科ホームページ <http://www.gsm.kagawa-u.ac.jp/pdf/2023youran.pdf>

⁶ [出所]同研究科ホームページ http://www.gsm.kagawa-u.ac.jp/pdf/prmagazine_vol12.pdf

III. 明治大学専門職大学院ガバナンス研究科 ガバナンス専攻

1. 社会人学生の受け入れ方針及び在席状況

本学は、地域の政治・行政に携わる首長・議員などの政治家や公務員、企業人、NPO・NGOの職員等を主な対象に、私立大学としては国内唯一の公共政策系専門職大学院として教育を行っている（学位：公共政策修士（専門職））。主な教育対象は社会人であり、夜間と休日に授業を行う国内学生向けの日本語コースに加え、海外各国の現職公務員や公的機関職員を主な対象に、昼間に授業を行うイングリッシュ・トラック（英語コース）を設けている。

日本語コースには地方自治体の首長・議員、公務員に加え、自治体との協業を行うデベロッパー、コンサルティング会社の社員やNPO職員等、多様な背景を持った学生が集まっており、夜間に授業を行っている唯一の公共政策系専門職大学院として、社会人の学習ニーズに応えている。

2. カリキュラムの特徴

本学では、公共政策の分野から社会課題の解決に取り組もうとする社会人が、必要な専門性と実践性の双方を身に付けられるよう、①政治・行政、②経済・財政、③法律の3分野を理論的な視点から学習する「基幹科目」と、テーマごとに具体的な事例を扱う「政策研究」科目を組み合わせたカリキュラムとしている。さらに、学生自身が設定するテーマの研究結果をまとめたリサーチペーパーの作成を修了要件としている。リサーチペーパーは、学生が「基幹科目」で学習した理論と「政策研究」で培った実践力・応用力を総合する、高度専門職業人養成の集大成としての役割を果たしている。

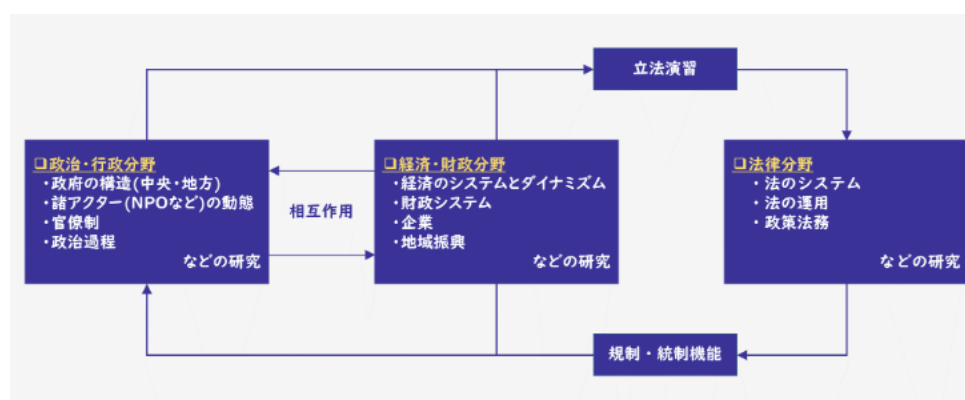


図5 基幹科目3分野の関連イメージ

⁷ [出所]明治大学大学院ガバナンス研究科ホームページ

3. 実務家教員及び外部講師の活用

令和5年時点で専任教員の半数を実務家教員が占めており、上記カリキュラムのうち、「政策研究」科目を中心に担当している。実務家教員の中には自治体や中央省庁の元職員等がおり、教員のコネクションを活用してフィールドワークを実施することもある。実務家教員を採用する際は、実務経験のほかに教育経験の有無や論文も採用基準として重視しており、教育の質の担保を図っている。

そのほか、外部から招聘する兼任講師として、現役の自治体首長等が業務の事例を踏まえた授業を行っており、社会人学生が実例に即して学びを深めることを可能にしている。

4. 社会人が学びやすくなるための配慮・工夫点

〈勤務時間に配慮した授業時間〉

授業は平日の夜間に実施しており（6限：18：55～、7限：20：30～）、社会人が働きながら通いやすくなっている。これに加えて日曜日・祝日にまとめて授業を行う「集中講義」形式をとる科目も設けており、平日の授業参加が困難な社会人も履修しやすくしている。

〈オンライン活用〉

全科目のうち、約3割が完全オンラインで実施している。講義をリアルタイムで配信する形式をとっているため、対面授業と同様に討議やグループディスカッションも可能である。また約6割が対面とオンラインを併用したハイフレックス型（1つの授業を対面とオンラインで同時に行う）をとっており、多忙な学生や遠方の社会人学生も授業に参加しやすくしている。

5. 成果

本学の特色として、修了生同士のネットワークが非常に強いことが挙げられる。研究科が開催するシンポジウムに合わせて修了生向けのホームカミングデーを開催しており、一部の修了生はネットワークを通じて定期的に勉強会に参加するなど、在校中に得たコネクションを修了後も活用している学生が多くみられる。

6. 今後の展望

日本語コースとイングリッシュ・トラック（英語コース）を設置しているという本学の
特長を生かし、双方の学生が参加する合同授業等を積極的に設けることで、より国際的な
視点から公共政策を考える機会を増やしていく。このことにより、国内社会人が普段関わ
る機会のない海外の公務員と交流し視野を広げることにつながることも期待される。

また、自治体と協定を結び政策形成能力の向上を図る活動を行うなど、より一層の社会
貢献も図っていく。

IV. 大阪工業大学大学院知的財産研究科 知的財産専攻

1. 社会人学生の受け入れ方針及び在席状況

本学は、知的財産に関する知識を中心に、法律知識や国際的な視野、ビジネス感覚を備えた高度専門職業人の養成を目的に、知財分野を学べる国内唯一の専門職大学院として教育を行っている（学位：知的財産修士（専門職））。令和5年度は学生の約2割が社会人であり、メーカー等で知的財産関連の業務を担当している方や、知財と関連のない分野からのジョブチェンジを目指す方などに教育を提供している。

2. カリキュラムの特徴

知財専門職業人を育成することを目指しており、特にイノベーション人材、グローバル人材、知財マネジメント人材、さらにオールラウンド人材を育成するため、60を超えるカリキュラムを用意している。文系ではあるが、技術の基礎を学ぶための5分野の技術科目（機械、電子、情報、化学・生物、発酵・食品）を用意している。また、PBLや現職の実務担当者による授業も実施し、社会人学生が実務に直接役立てることのできるカリキュラムとなっている。

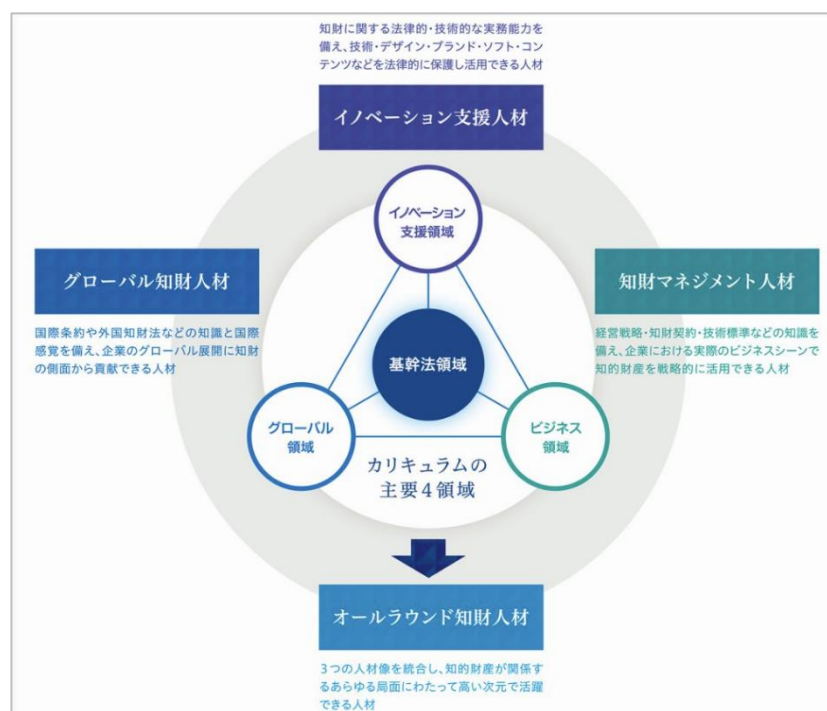


図6 研究科の知財プロフェッショナル教育モデル⁸

⁸ [出所]大阪工業大学知的財産専門職大学院ホームページ

〈初学者に対する配慮〉

社会人学生の中には知的財産に関する知識をまったく持たない方もいるため、ガイダンスで用語の定義等を伝え、初学者も授業に臨めるよう配慮している。学生からは、入学前のガイダンスや基本教本のようなものがあると良いと意見も出ており、導入も検討している。

〈論文〉

修了要件である「特別研究論文」は、特定の法律や知財に関するテーマを 30～50 ページ程度で論じるもので、指導教員や主査だけでなく副査もつき、丁寧な指導を受けながら取り組むことができる。論理的・体系的に長い文章を作成することを通じて、実際の業務における論理性の訓練となる。

〈実務に直接役立つ授業〉

社会人学生のニーズの高い、実務に役立つ授業を設置している。

「審査審判対応実習」では、特許庁の審査官・審判官が来校し、実際にどのように拒絶対応（出願された発明に特許性がないと判断された際の対応）をしているかレクチャーする。問題になるような出願の拒絶対応や紛争になったときの対応など、実務に役立つ事例研究は社会人に人気が高い。

そのほか知的財産情報データベースの活用と分析について学ぶ「知的財産情報検索分析要論/特論」は、情報検索のノウハウを学びたい社会人のニーズが高い。既に実務経験がある人にとっても、より論理的に情報を検索する方法を学ぶことができる。

3. 実務家教員の活用

マネジメント・知財戦略関連科目では、電機メーカー出身の実務家教員が、実際に企業で展開された知財戦略について、具体個別のノウハウが詰まった授業を展開している。また、学生は実務家教員に対し、授業外でも業務で直面する課題や疑問について相談・質問することができ、社会人学生のメリットになっている。

実務家教員以外にも、特許庁の審判官等が授業を担当しているため、社会人学生が現場で直面している課題に対しソリューションを提供することができている。

4. 社会人が学びやすくなるための配慮・工夫点

〈勤務時間に配慮した授業時間〉

社会人は昼間の講義の履修は困難であることから、特に履修が推奨される知的財産関連科目は昼間の授業に加え、夜間（18：30～21：40）に同じ授業を開講している。土曜日はコア・デイとして1日開講しており、社会人は平日夜間と土曜日の講義を履修することで課程を修了することができる。

〈オンライン活用〉

全科目がハイフレックス型（1つの授業を対面とオンラインで同時に行う）で行われているため、平日、対面授業に間に合わない場合はオンラインで授業を受けることができる。さらに、大半の授業は同時に録画もされているため、業務等で時間の都合がつかない場合は後で動画を視聴し履修できるようにしている。録画した授業は繰り返し視聴することもできるため、教育効果も高い。

〈長期履修制度〉

長期履修制度を設けており、標準修業年限2年のところを最大4年かけて履修することができる。社会人として働きながら、2年で修了単位を満たすのは困難なため、社会人学生は長期履修制度を活用して3年で修了するケースが多い。長期履修制度を活用した場合でも、ほぼ2年相当の学費で修了が可能としている。

5. 成果

社会人学生で知財業務に関わっている方は、元々技術職で異動によって知財業務に関わるようになるケースも多い。こうした場合 OJT で学んでいくことが多いが、本学で学ぶことにより、より基礎的な知識から体系的に学ぶことができる。

社会人学生が大学院で学ぶことで、共に学ぶ学部卒の学生に実際の仕事の進め方や就職活動の注意事項、企業の評判など情報を共有してくれ、社会人以外にもメリットがある。

6. 今後の展望

知的財産の分野は法律・制度・技術いずれも日々更新されるため、就職後の学び直しは非常に重要である。一方、本学学生に占める社会人学生の割合は高くないため、今後さらに社会人学生を増やすため、新たなカリキュラムやコースを検討していく必要がある。

V. デジタルハリウッド大学大学院デジタルコンテンツ研究科 デジタルコンテンツ専攻

1. 社会人学生の受け入れ方針及び在席状況

本学は、SEAD（※）の理論と実務を架橋する高度専門教育を行い、デジタルコミュニケーションの領域で広くリーダーシップを発揮し活躍できる人材の育成を目的に教育を行っている専門職大学院であり、修了者は「デジタルコンテンツマネジメント修士（専門職）」学位を取得できる。

令和5年時点で社会人学生は学生全体の1/3強を占めており、入学者の年齢、職種共に幅広い。職種は個人事業主、企業経営者、大学教員、医師、看護師など多岐にわたる。本学は、ある特定の職業・領域に役立つ技術・スキルの養成よりも、より広範かつ普遍的な能力の養成を目的としており、それに伴って入学者の学習ニーズも幅広い。

※SEAD：Science／Engineering／Art／Design－人文系・芸術系・理工系の学識・技術・能力が相互作用する創発的学術領域

2. カリキュラムの特徴

本学は、主な教育対象を社会人と想定しつつも、特定の業種に関連するスキルや企業における特定の職務能力の育成は敢えて行っておらず、より普遍的・本質的な知識や能力の養成を重視したカリキュラムを設けている。このことによって、様々な経歴を持つ社会人学生が、それぞれの学習目的や得意分野に応じて柔軟に学びつつ、デジタルテクノロジーに関する知見を武器に新たな価値創造ができる能力を身に付けられるようにしている。

Science Art 専門科目(基礎・理論)	Engineering Design 専門科目(応用・実践)	Research Practice 研究実践科目(ラボ)
Special Lecture 専門科目(SEAD特別講義)		
Final Project 修了課題		

図7 科目構成⁹

⁹[出所]デジタルハリウッド大学大学院ホームページ
<https://gs.dhw.ac.jp/education/curriculum/>

〈専門科目〉

カリキュラム内容は、SEAD（Science／Engineering／Art／Design－人文系・芸術系・理工系の学識・技術・能力が相互作用する創発的学究領域）概念に基づき体系化されている。

「専門科目」の各授業が SEAD の 4 領域に分類されており、すべての学生が各領域から授業を履修する必要がある。こうすることで、学生の幅広い視野の獲得を担保しつつ、その中で学生一人ひとりのニーズに合わせた履修が可能になっている。

〈研究実践科目（ラボ）〉

「研究実践科目（ラボ）」はプロジェクト型の必修科目であり、職業人に必要な実践的な能力の育成を目的としている。毎年教員がプロジェクトを組織し、学生を募集して 1 年間取り組む。展示プロジェクトにスタッフとして参加したり、毎年開催される映画祭の運営を行ったり、論文を書いたことが無い人に発表をしてもらったりと、内容は教員によって多岐にわたり、令和 5 年度現在約 20 種類テーマがある。

その他の科目は個人で学ぶことが多い中、本科目は複数人のグループワークが多いため、学生同士の交流が活発に行われる。社会人学生が学部卒の学生や留学生に影響を与えたり、反対に社会人学生が、会社には出会うことのない若い学生から学びを得たりするなど、多様なバックグラウンドを持つ学生同士が影響を与え合う場となっている。

〈修了課題製作〉

本学では「修了課題」を修了要件としている。企画書形式の「プラン」と、「プラン」に基づいたサービスのプロトタイプにあたる「デモコンテンツ」を組み合わせた形式で提出する場合が多い。その他、修士論文の作成、作品提出、研究成果報告書の作成など複数の提出形式を認めている。

3. 実務家教員の活用

専任教員のうちの 7 割以上が実務家教員であり、教員も幅広いバックグラウンドを持っている。採用にあたっては特定の専門分野に精通していると同時に、幅広いテーマ・学生を指導できることを重要視しており、学生がどんな研究テーマを持ち込んできても対応できるようにしている。

4. 社会人が学びやすくなるための配慮・工夫点

〈勤務時間に配慮した授業時間〉

授業は平日の夜と土曜日に、原則対面形式で行っている。平日の夜は7限が19時20分から、8限は21時からとなっており、平日働いている社会人でも参加できるようにしている。「専門科目」を水・金曜日のいずれかに、「研究実践科目（ラボ）」を火・木曜日のいずれかに履修する時間割になっているため、多忙な社会人でも学生として活動するのは週に2～3日で済むようになっている。

〈オンライン活用〉

ほとんどの科目において授業の様子を録画しているため、社会人学生が仕事の都合で授業に出席できない場合も、映像を見て内容を知ることができる。出席扱いとはならないものの、授業を受けられないデメリットを最小限に抑えている。また、オンラインで実施しても十分な教育効果が得られる授業は、フルオンライン化も行っている。

〈休学について〉

子育てや介護の都合でやむを得ず休学する場合は、職員が丁寧に相談に乗りきめ細やかに対応している。

5. 成果

継続的に社員を派遣する企業もあることから、修了生が所属先企業等に一定以上の貢献ができていると考えられる。

また、教員よりも学生の方が知識・経験が勝ることも日常茶飯事であり、学生と教員が切磋琢磨して成長する場合も多い。特に新任の教員からは、他の教員や学生と一緒に活動することで得るものが大きかったという声が聞かれ、社会人学生の存在が学校の教育の質向上にもつながっている。

6. 課題と今後の展望

〈入学志願者の理解促進〉

本学のカリキュラムでは、自身のこれまでの専門分野以外にも広く学ぶ必要があり、特定のスキルを身に着けるだけではない。今後も入学志願者に対して、入試説明会などを通してカリキュラム内容を正確に伝え、本学のポリシーへの理解を促進していく必要がある。

〈質の高い教員の継続的な確保〉

学生が、現在の社会状況に即した多様なテーマを持ち込んでくるのを前提として、既存の価値観に縛られないチャレンジングな指導ができる教員を確保し続けることが重要である。経営者やクリエイターなど、各分野で実績のある人材を教員として採用し、インパクトのある授業を展開していくことを目指す。

4. 主な調査結果の整理

- 社会人学生の教育方針をみると、56.4%の専攻が社会人学生を主な育成対象としている。
- 各専攻が実施している教育方法をみると、ほとんどの専攻が「双方向的・多方向的な授業」(97.4%) および「ケーススタディ・事例研究を伴う授業」(98.7%) を実施している。「課題解決型プログラム・PBL 等」、「実地での体験活動を伴う授業」、「企業等と連携した授業」も半数以上の専攻が実施している。(図表 2-6) ヒアリング調査では、学生自身の業務上の課題をテーマに、学生がチームを作って取り組むプロジェクト形式の授業等が見られた。
- 特に重視しているカリキュラムの内容をみると、「応用・実践問題の研究・学習に重点をおいた内容」が 88.5%と最も割合が高く、「座学のみならず、実習等実践的な講義」を重視した内容が 74.4%、「知識に基づいた深い洞察力を養う内容」が 71.8%とそれに続く。(図表 2-7) ヒアリング調査でも、知識・理論を教授する授業と実践的な学習に取り組む授業を組み合わせたカリキュラムとし、高度の専門性と実践性・応用性双方の育成を図る事例が見られた。
- 修了要件として論文作成を必須としているのは、全体の 44.9%と約半数である。ヒアリング調査では、論文作成を通じて知識の応用力や問題を一般化して考察する能力、論理性などの育成を行っていた。また、ビジネスプラン等を修了要件として認めている例も見られた。
- 社会人学生に対する教育において最も重視して育成している知識・スキルをみると、「業務に直接役立つ専門的・先端的・高度な知識・スキル」の割合が 33.3%と最も高い。
- 社会人学生が学習しやすくなるために専門職大学院が実施している取組をみると、「社会人に配慮した入学者選抜の実施」の割合が 76.9%と最も高く、「勤務時間に配慮した授業時間の設定」(65.4%)、「オンラインで履修可能な授業」(64.1%) が続く。ヒアリング調査でも、夜間や土日に授業時間を設定したり、オンラインと対面を併用するハイブリッド授業を実施したりといった工夫が見られた。一方で、学習費用に関わる取組は、「入学・在学しやすい学費の設定」が 29.5%、「独自の奨学金制度の設置」が 19.2%と、実施している専攻は少ない。
- 社会人学生に対する教育の課題についてみると、多くの項目について 4 割から 6 割の

専攻が課題だと回答しており、社会人学生に対する教育に関して複数の課題を抱えていることが伺える。ヒアリング調査では、30～40代の社会人学生に対する子育てと学習の両立の支援が課題であるとの意見があった。

- 社会人の学びのニーズを把握する方法をみると、「教育課程連携協議会でニーズを把握している」が78.2%で最も割合が高い。
- 社会人の学びに関する企業等のニーズを把握する方法をみると、「教育課程連携協議会でニーズを把握している」が78.2%で最も割合が高い。
- 社会人学生が入学していることの意義やメリットについてみると、「高度専門職業人の養成という目的の達成に寄与できる」が92.3%で最も割合が高い。なお、「社会人以外の学生の刺激になる」(50.0%)、「企業等とのネットワークの構築につながる」(51.3%)、「学生の定常的な確保につながる」(37.2%)についても回答が見られ、社会人学生が学ぶことが学校側のメリットにもなっていることがわかる。そのほかヒアリング調査では、社会人が業務上の課題を授業に持ち込むことが教員の研究の充実にもつながる、専門的な知識・スキルを持つ社会人学生と教員が切磋琢磨し成長できるなど、教員にとってのメリットになっているとの意見も見られた。

第3章 社会人学生調査

1. 調査概要

(1) アンケート調査

① 調査対象

法科大学院及び教職大学院を除く、専門職大学院に在学中の社会人学生及び修了生（在学当時社会人だった者）を対象とした。なお、修了生については過去 5 年間（平成 30 年度～令和 4 年度）に修了した者を対象とした。

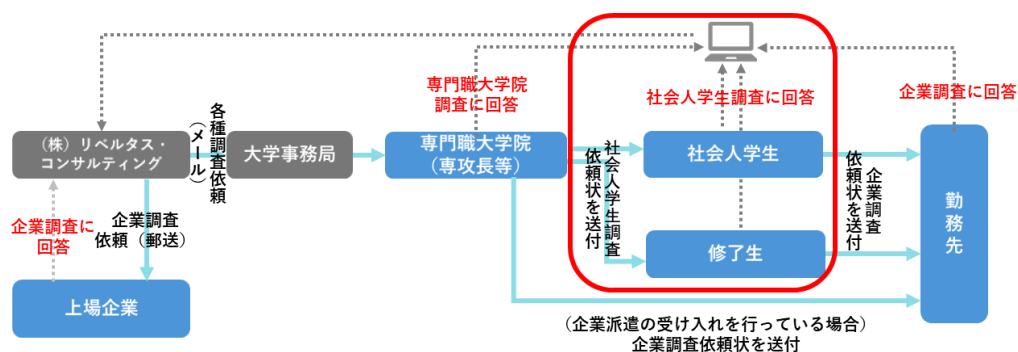
なお、本調査では社会人を以下の通り定義した。

職に就いている者（給料、賃金、報酬、その他の経常的な収入を目的とする仕事に就いている者）、経常的な収入を得る仕事から既に退職した者、主婦・主夫。

② 調査方法

本調査は、専門職大学院調査で対象とした 80 専攻に調査を依頼し、各専攻の本調査担当部局から在学中の社会人学生及び修了生に連絡を取り、回答依頼を行った。各専攻の本調査担当部局は対象者に依頼状を送付し、対象者は依頼状から調査用ウェブサイトアクセスし回答を行った。

専門職大学院調査・企業調査も含めた事業全体のフローは以下の通りであり、赤枠内が本調査にあたる。



③ 実施時期

令和 5 年 9 月 11 日（月）～令和 5 年 10 月 2 日（月）

④ 回収数

回収数は、以下の通り。

区分	回収数
社会人学生	768 件
修了生	647 件
計	1415 件

(2)ヒアリング調査

① 調査対象、実施方法

専門職大学院調査のアンケートに回答した専攻に在学中の社会人学生及び修了生を対象にヒアリング調査を実施した。調査方法はすべて Web ミーティングによる聞き取りとした。対象は以下の通り。

表記	区分	専攻分野
A 氏	社会人学生	ビジネス・MOT
B 氏	社会人学生	ビジネス・MOT
C 氏	社会人学生	ビジネス・MOT
D 氏	修了生	ビジネス・MOT
E 氏	修了生	知的財産

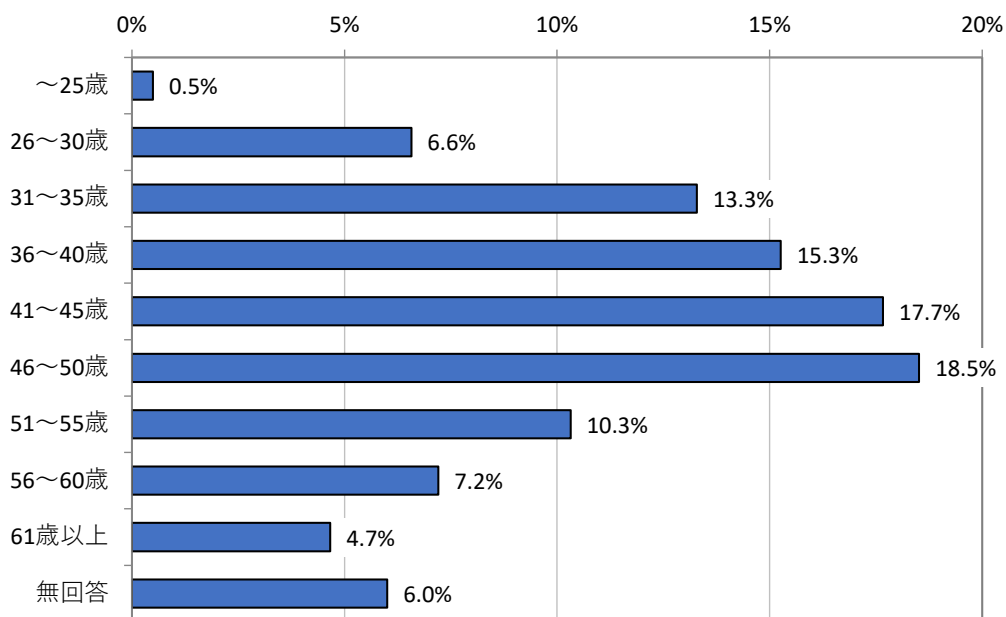
2. 調査結果及び分析

I. 基本属性

(1)年齢

年代別で見ると 30 代から 40 代の比率が高く、特に「46～50 歳」が 18.5%と最も多い。

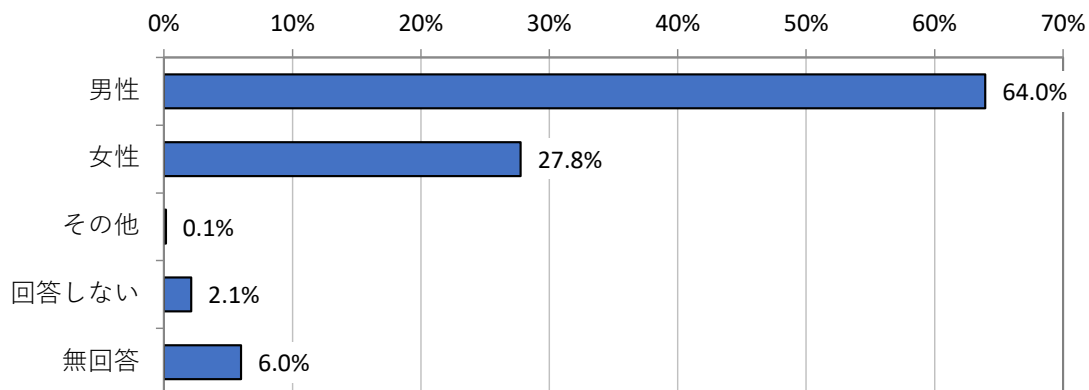
図表 3-1 年齢：n=1415



(2)性別

性別で見ると、「男性」が最も多く、全体の 64%となっている。

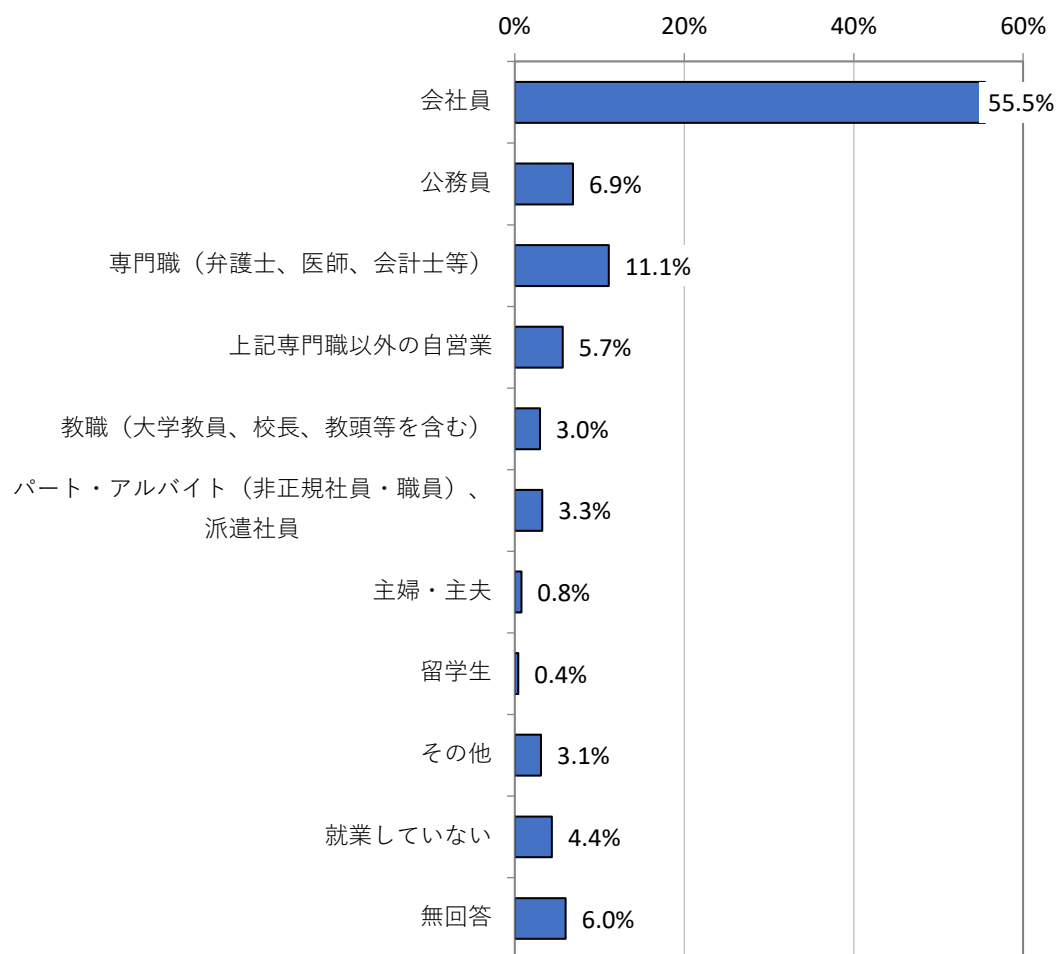
図表 3-2 性別：n=1415



(3)現在の職業

現在の職業は半数以上が「会社員」と回答している。次いで「専門職（弁護士、医師、会計士等）」が 11.1%と続く。

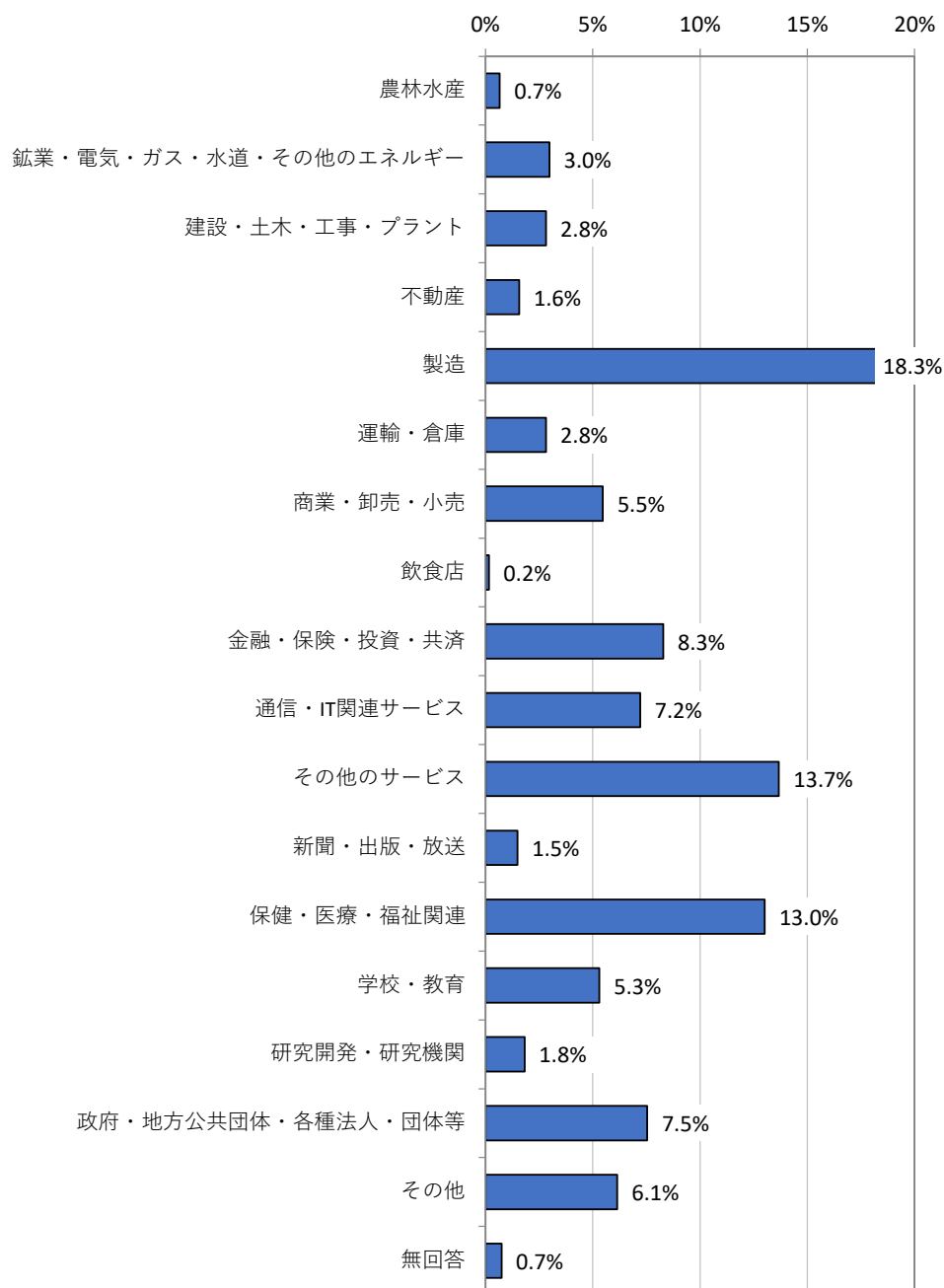
図表 3-3 現在の職業：n=1415



(4)所属先企業等の業種

所属先企業等の業種をみると、「製造」が 18.3%と最も多い。次いで「その他のサービス」「保健・医療・福祉関連」が続く。

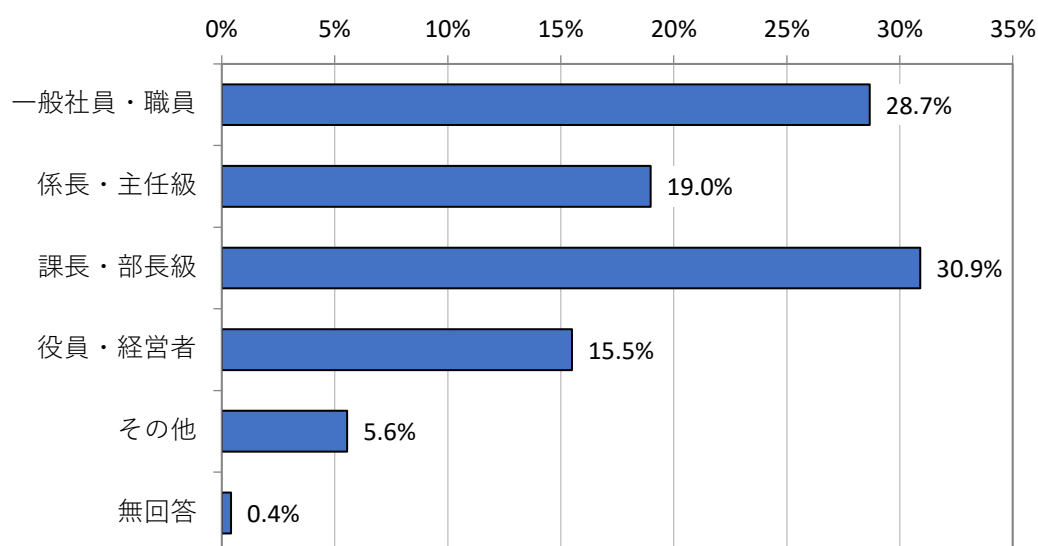
図表 3-4 所属先企業等の業種：n=1207（会社員、公務員、専門職、専門職以外の自営業、教職、パートアルバイト・派遣社員のみ）



(5)所属先企業等での役職

所属先企業等での役職で見ると、「課長・部長級」「一般社員・職員」が約3割と全体の中で比率が高い。

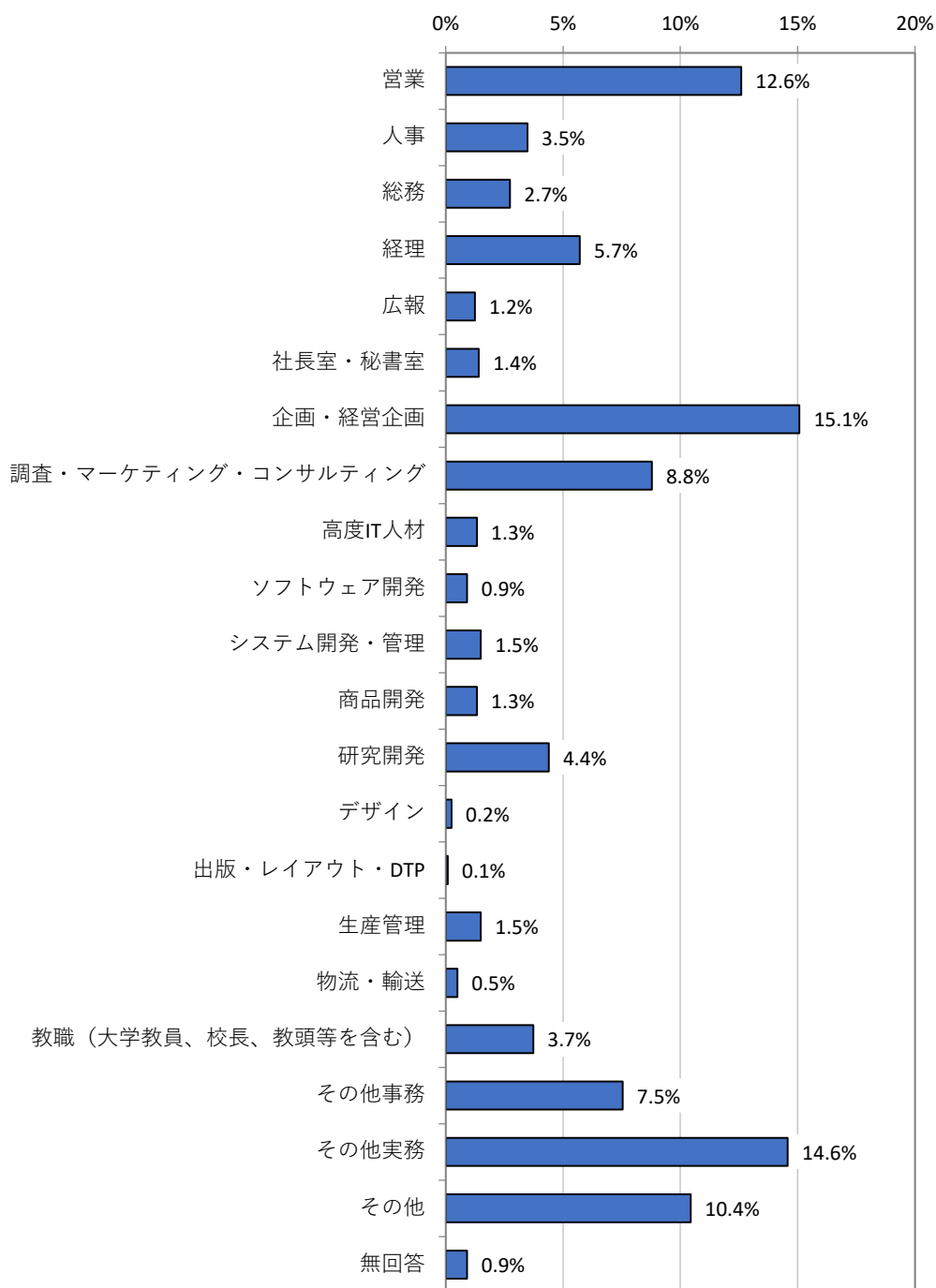
図表 3-5 所属先企業等での役職：n=1207（会社員、公務員、専門職、専門職以外の自営業、教職、パートアルバイト・派遣社員のみ）



(6)所属先企業での業務内容

所属先企業での業務内容でみると、「企画・経営企画」が15.1%と最も高い。次いで「その他実務」(14.6%)、「営業」(12.6%)が続く。

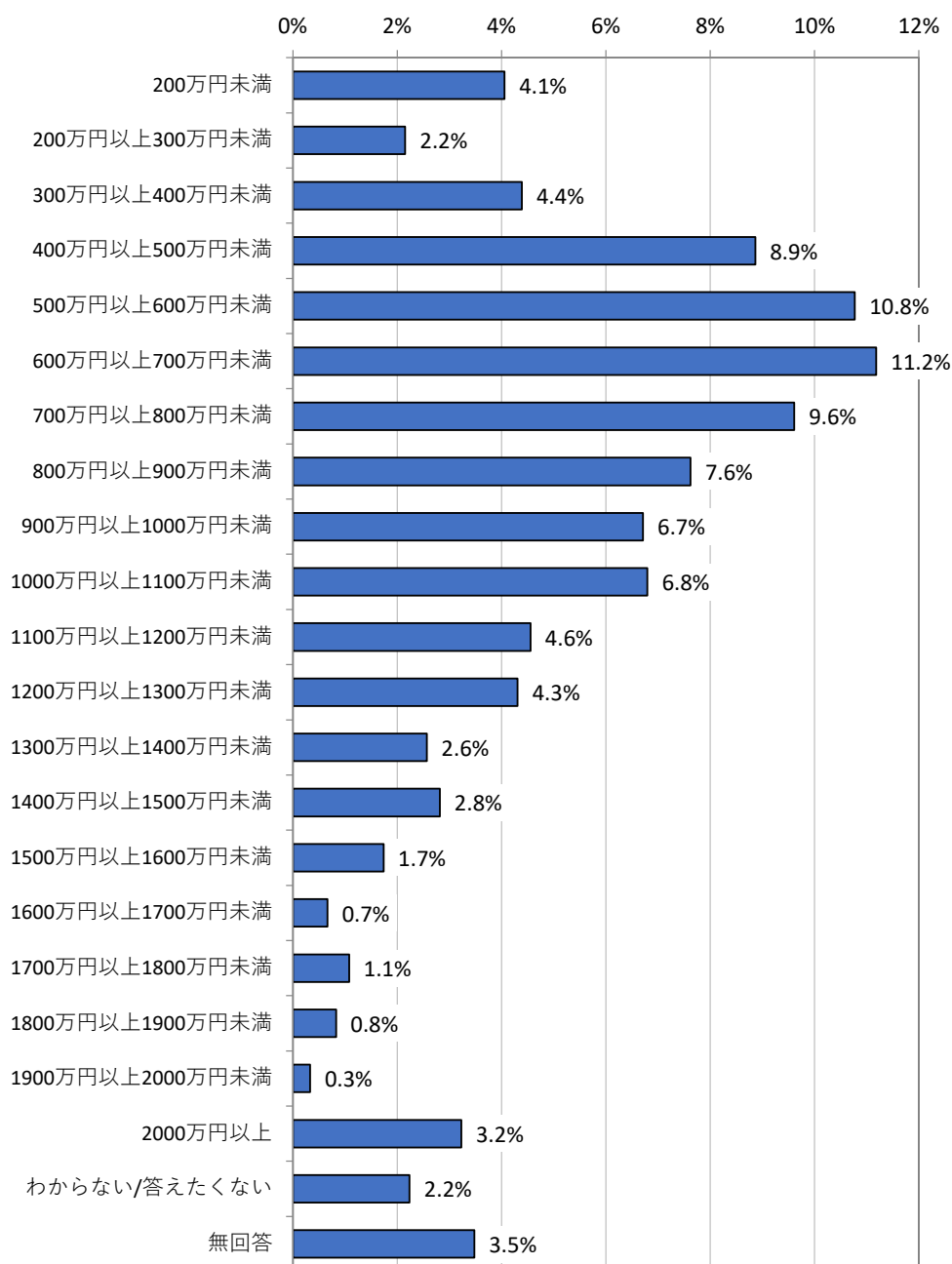
図表 3-6 所属先企業での業務内容：n=1207（会社員、公務員、専門職、専門職以外の自営業、教職、パートアルバイト・派遣社員のみ）



(7)年収

現在の年収をみると、「600万円以上700万円未満」が11.2%で最も多い。次いで「500万円以上600万円未満」が10.8%と続く。

図表 3-7 現在の年収：n=1207（会社員、公務員、専門職、専門職以外の自営業、教職、パートアルバイト・派遣社員のみ）

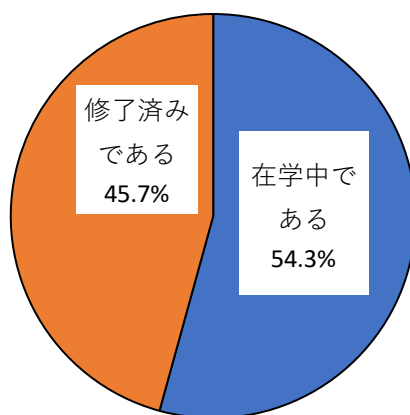


II. 学習状況

(8) 在学状況

全体の 54.3%が「在学中である」と回答している。

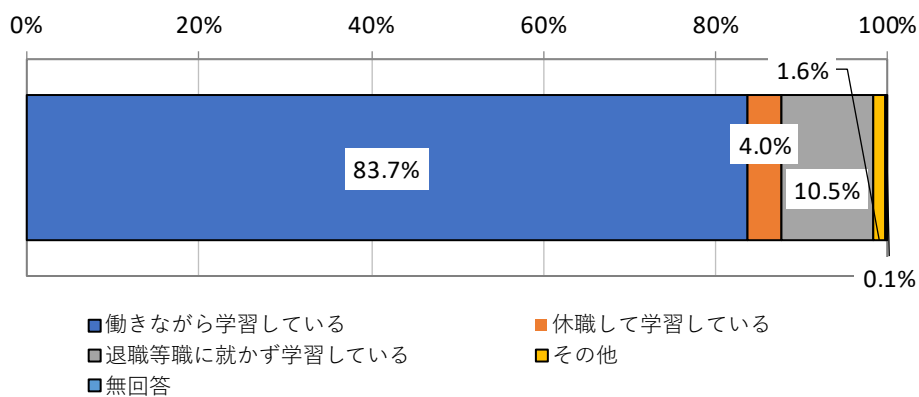
図表 3-8 専門職大学院への在学状況：n=1,415



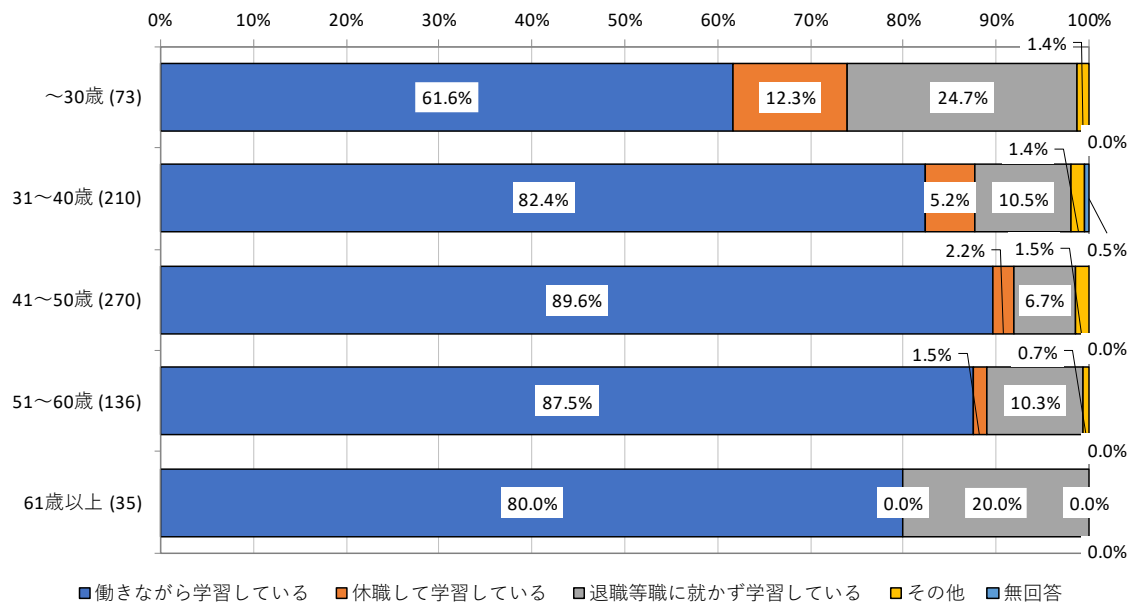
(9) 就業状況

在学中の学生の就業状況を見ると、全体の 83.7%が「働きながら学習している」と回答している。年代別にみると、30 歳以下は「休職して学習している」「退職等職に就かず学習している」の割合が高い。

図表 3-9 就業状況：n=768（在学中の者のみ）



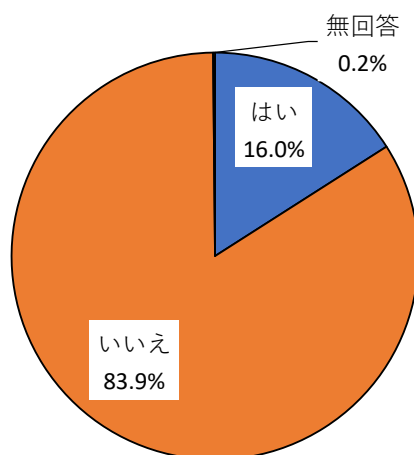
図表 3-10 就業状況〈年代別〉（在学中の者のみ）



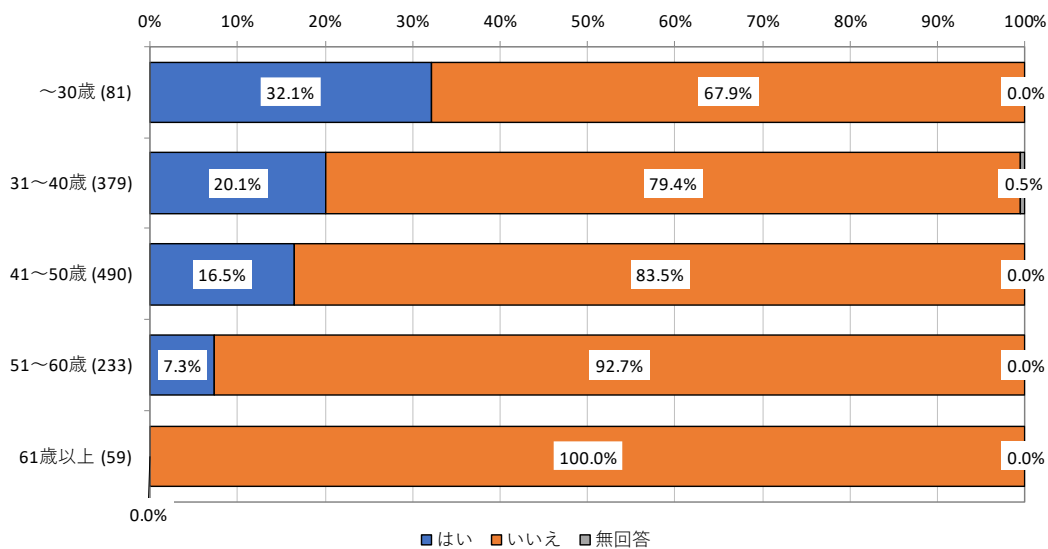
(10) 所属先企業等からの派遣による通学

所属先企業等からの派遣による通学についてみると、全体の 83.9%が「いいえ」と回答している。年代別にみると、年齢が低いほど派遣の割合が高い傾向にある。

図表 3-11 所属先企業等からの派遣による通学か
: n=1322 (退職等職に就かず学習している者以外)



図表 3-12 所属先企業等からの派遣による通学か〈年代別〉
(退職等職に就かず学習している者以外)

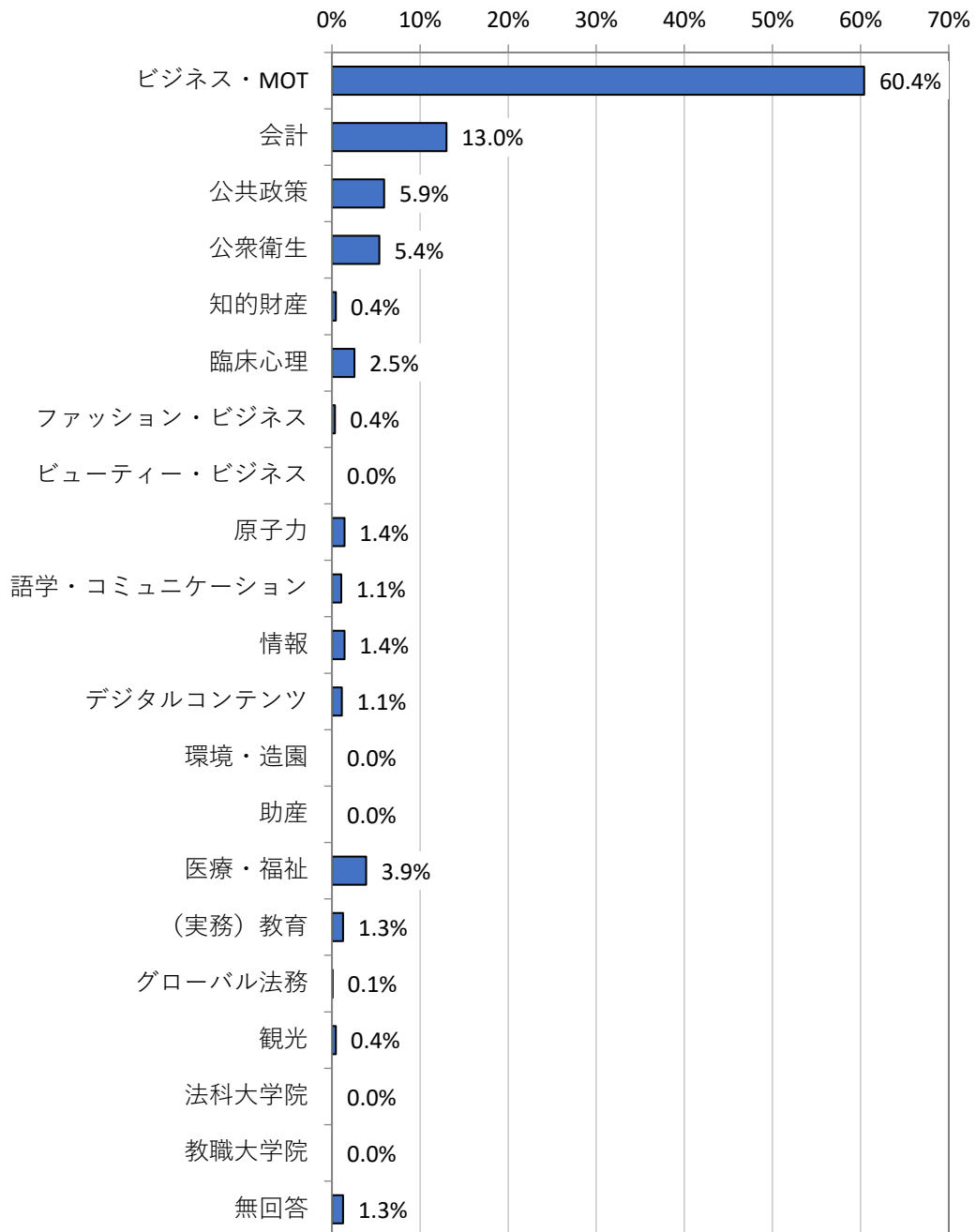


※本調査における「派遣」は、入学試験において所属先企業等が持つ推薦枠や派遣枠を活用した場合を指す。

(1 1) 専攻分野

専攻分野でみると、「ビジネス・MOT」が最も多く、全体の60.4%である。

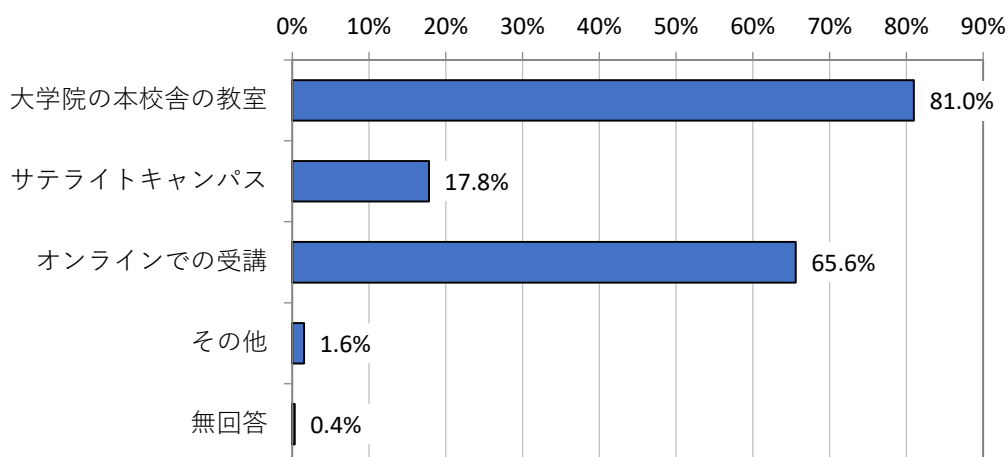
図表 3-13 専攻分野 : n=1415



(1 2)学習環境

全体の 81%が「大学院の本校舎の教室」で学習し、「オンラインでの受講」が 65.6%と続く。年代別にみると、年代が上がるほど「サテライトキャンパス」の利用が多い傾向にある。

図表 3-14 学習環境【複数回答】：n=1415



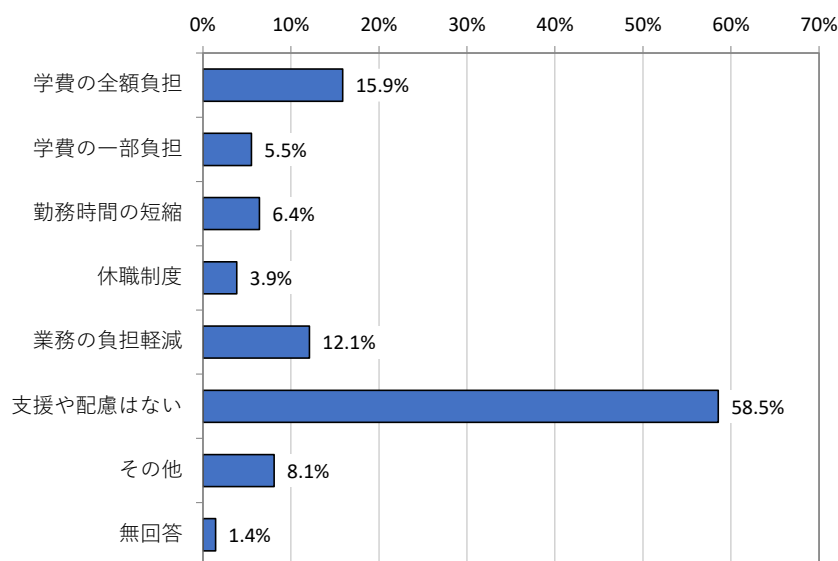
図表 3-15 学習環境【複数回答】〈年代別〉

	全体	大学院の本校舎の教室	サテライトキャンパス	オンラインでの受講	その他	無回答
全体	1415 (1.66)	1146 (81.0%)	252 (17.8%)	928 (65.6%)	22 (1.6%)	5 (0.4%)
～30歳	100 (1.60)	86 (86.0%)	11 (11.0%)	59 (59.0%)	3 (3.0%)	1 (1.0%)
31～40歳	404 (1.70)	343 (84.9%)	59 (14.6%)	278 (68.8%)	8 (2.0%)	0 (0.0%)
41～50歳	512 (1.65)	398 (77.7%)	100 (19.5%)	340 (66.4%)	5 (1.0%)	0 (0.0%)
51～60歳	248 (1.67)	195 (78.6%)	50 (20.2%)	162 (65.3%)	5 (2.0%)	1 (0.4%)
61歳以上	66 (1.68)	55 (83.3%)	18 (27.3%)	38 (57.6%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
無回答	85 (1.62)	69 (81.2%)	14 (16.5%)	51 (60.0%)	1 (1.2%)	3 (3.5%)

(13) 所属企業等勤務先からの支援や配慮

所属先企業等勤務先からの支援や配慮についてみると、全体の 58.5%が「支援や配慮はない」と回答している。年代別にみると、年齢が高いほど支援や配慮を受けていない割合が高い。

図表 3-16 所属企業等勤務先からの支援や配慮【複数回答】：n=1322



図表 3-17 所属企業等勤務先からの支援や配慮【複数回答】〈年代別〉

	全体	学費の全額負担	学費の一部負担	勤務時間の短縮	休職制度	業務の負担軽減	支援や配慮はない	その他	無回答
全体	1322 (1.12)	210 (15.9%)	73 (5.5%)	85 (6.4%)	51 (3.9%)	160 (12.1%)	774 (58.5%)	107 (8.1%)	19 (1.4%)
～30歳	81 (1.28)	22 (27.2%)	1 (1.2%)	8 (9.9%)	9 (11.1%)	18 (22.2%)	36 (44.4%)	8 (9.9%)	2 (2.5%)
31～40歳	379 (1.15)	82 (21.6%)	19 (5.0%)	30 (7.9%)	25 (6.6%)	61 (16.1%)	179 (47.2%)	33 (8.7%)	7 (1.8%)
41～50歳	490 (1.10)	75 (15.3%)	38 (7.8%)	28 (5.7%)	9 (1.8%)	51 (10.4%)	295 (60.2%)	41 (8.4%)	3 (0.6%)
51～60歳	233 (1.06)	22 (9.4%)	8 (3.4%)	11 (4.7%)	3 (1.3%)	15 (6.4%)	169 (72.5%)	18 (7.7%)	2 (0.9%)
61歳以上	59 (1.07)	2 (3.4%)	1 (1.7%)	3 (5.1%)	0 (0.0%)	5 (8.5%)	45 (76.3%)	5 (8.5%)	2 (3.4%)
無回答	80 (1.10)	7 (8.8%)	6 (7.5%)	5 (6.3%)	5 (6.3%)	10 (12.5%)	50 (62.5%)	2 (2.5%)	3 (3.8%)

■ヒアリング結果より（実際に受けている支援・利用している制度含む）

【学費の全額負担】

- 企業派遣ではなかったが、会社の意向もあったことから、全額費用負担をしてもらい入学した。ただし、費用負担制度が会社に設けられていたというわけではなく、都度会社の決裁をもらっていた。（E氏）

【勤務時間の短縮】

- もともとの勤務時間は 9-17 時だが、大学院に通うようになってから時短制度を活用して 8:30-14:00 で勤務している。14 時に終業した後、一旦帰宅し、子供の宿題を見たり家事をしたりしてから夜間の大学院に通っている。時短制度は、学びなおしの制度というよりは家庭との両立のために設けられていた制度だが、学び直しにも活用している。（B氏）

【業務の負担軽減】

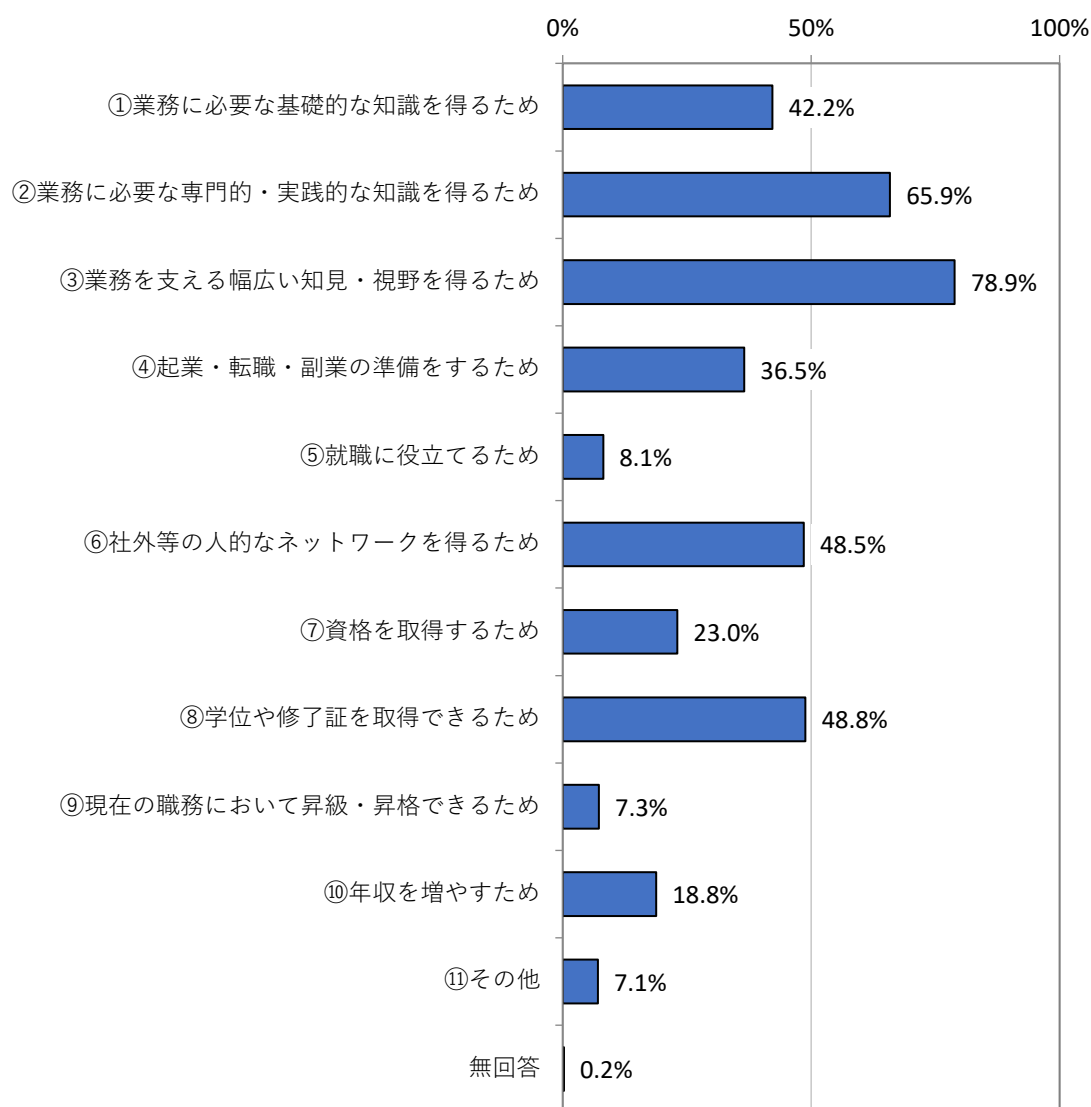
- フレックス勤務を活用して働いている。また、上司に大学院に通っていることを理解してもらっているので、裁量で多少の業務の配慮はしてもらっている。（A氏）

III. 学び直しの理由・目的等

(14) 学習の理由・目的

学習の理由・目的についてみると、「業務を支える幅広い知見・視野を得るため」「業務に必要な専門的・実践的な知識を得るため」が半数を超えている。中でも「業務を支える幅広い知見・視野を得るため」が78.9%と最も割合が高い。年代別にみると、年齢が低いほど「業務に必要な基礎的な知識を得るため」「資格を取得するため」「年収を増やすため」の割合が高い傾向にある。

図表 3-18 学習の理由・目的【複数回答】：n=1415



図表 3-19 学習の理由・目的【複数回答】〈年代別〉

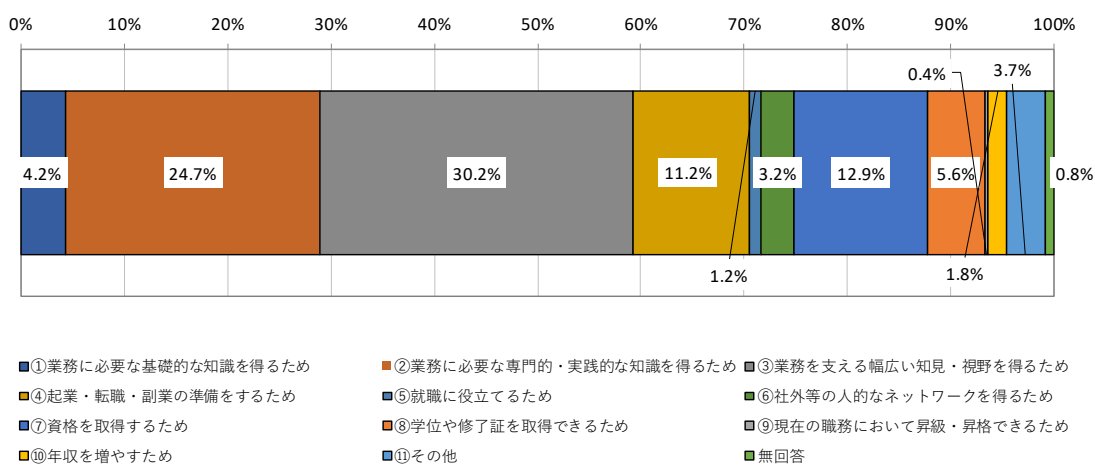
	全体	①業務に必要な基礎的な知識を得るため	②業務に必要な専門的・実践的な知識を得るため	③業務を支える幅広い知見・視野を得るため	④起業・転職・副業の準備をするため	⑤就職に役立てるため	⑥社外等の人的なネットワークを得るため
全体	1415 (3.85)	597 (42.2%)	932 (65.9%)	1116 (78.9%)	517 (36.5%)	115 (8.1%)	686 (48.5%)
～30歳	100 (4.09)	51 (51.0%)	65 (65.0%)	76 (76.0%)	35 (35.0%)	16 (16.0%)	36 (36.0%)
31～40歳	404 (3.96)	185 (45.8%)	274 (67.8%)	317 (78.5%)	154 (38.1%)	37 (9.2%)	188 (46.5%)
41～50歳	512 (3.96)	222 (43.4%)	354 (69.1%)	423 (82.6%)	184 (35.9%)	24 (4.7%)	281 (54.9%)
51～60歳	248 (3.71)	82 (33.1%)	164 (66.1%)	202 (81.5%)	92 (37.1%)	24 (9.7%)	121 (48.8%)
61歳以上	66 (3.12)	18 (27.3%)	33 (50.0%)	43 (65.2%)	25 (37.9%)	7 (10.6%)	22 (33.3%)
無回答	85 (3.40)	39 (45.9%)	42 (49.4%)	55 (64.7%)	27 (31.8%)	7 (8.2%)	38 (44.7%)

	全体	⑦資格を取得するため	⑧学位や修了証を取得できるため	⑨現在の職務において昇級・昇格できるため	⑩年収を増やすため	⑪その他	無回答
全体	1415 (3.85)	326 (23.0%)	691 (48.8%)	103 (7.3%)	266 (18.8%)	100 (7.1%)	3 (0.2%)
～30歳	100 (4.09)	38 (38.0%)	52 (52.0%)	9 (9.0%)	28 (28.0%)	3 (3.0%)	0 (0.0%)
31～40歳	404 (3.96)	117 (29.0%)	186 (46.0%)	31 (7.7%)	88 (21.8%)	22 (5.4%)	1 (0.2%)
41～50歳	512 (3.96)	97 (18.9%)	264 (51.6%)	45 (8.8%)	100 (19.5%)	33 (6.4%)	0 (0.0%)
51～60歳	248 (3.71)	50 (20.2%)	124 (50.0%)	11 (4.4%)	27 (10.9%)	24 (9.7%)	0 (0.0%)
61歳以上	66 (3.12)	11 (16.7%)	32 (48.5%)	0 (0.0%)	3 (4.5%)	12 (18.2%)	0 (0.0%)
無回答	85 (3.40)	13 (15.3%)	33 (38.8%)	7 (8.2%)	20 (23.5%)	6 (7.1%)	2 (2.4%)

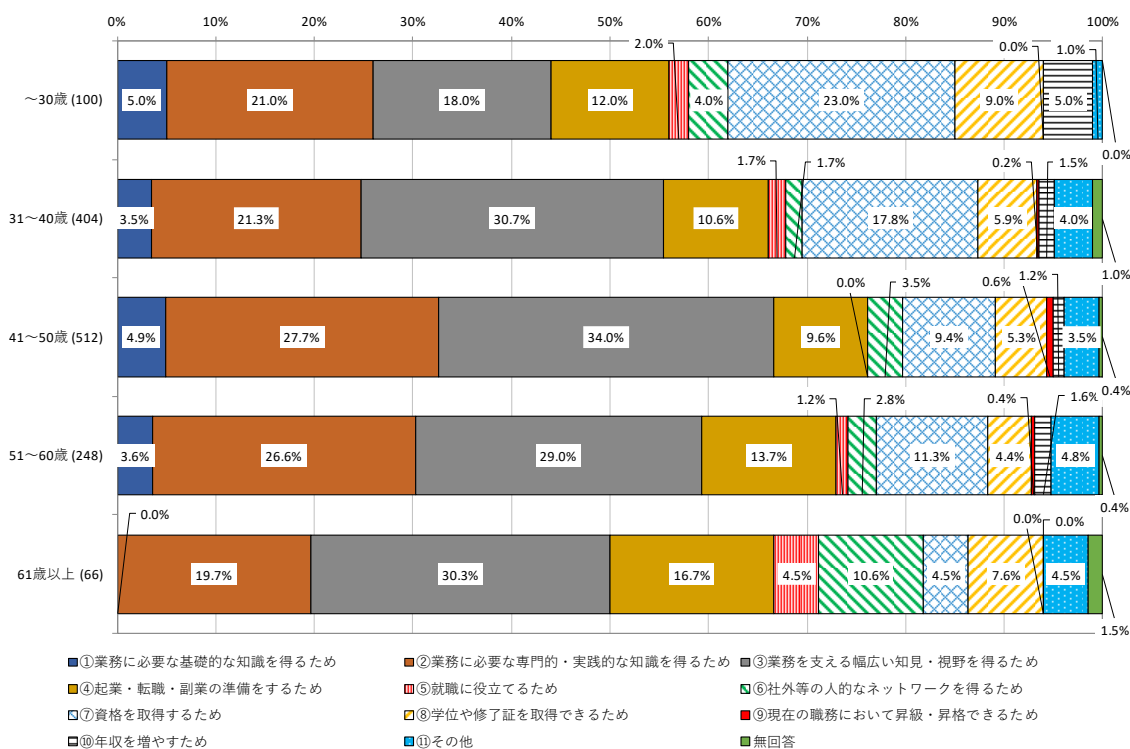
(15) 最も主な学習の理由・目的

最も主な学習の理由・目的は、「業務を支える幅広い知見・視野を得るため」(30.2%) 「業務に必要な専門的・実践的な知識を得るため」(24.7%) の割合が高く、(14) と同様の傾向がみられる。年代別にみると、年齢が低いほど「資格を取得するため」の割合が高い傾向にある。ボリュームゾーンである 41～50 歳では、業務に関連する能力の育成を目的としている割合がほかの年代と比べ高い。

図表 3-20 最も主な学習の理由・目的 : n=1415



図表 3-21 最も主な学習の理由・目的〈年代別〉



■ヒアリング結果より

【業務に必要な基礎的な知識を得るため】

- もともと技術系の業務に従事していたが、欠員が出て知的財産課に配属となった。ほとんど知財に関する専門知識は無かったが、外部で知財を学んだ人材を育てたいという会社の意向があり、学費支援を受け入学した。(E氏)

【業務に必要な専門的・実践的な知識を得るため】

- 会社の経営を担当し実績も着実に積み上げていたが、担当する事業がうまくいかないことがあった。40歳が目前というタイミングで、今後より再現性をもって戦略的なことを語れるようになる必要があると感じ、学び直しに取り組んだ。(C氏)
- ベンチャー企業に入社して3年目に専門職大学院に入学。入社2年目に課長職に昇格し、責任が伴う業務を担当するようになって、自分の知識不足を感じたことがきっかけとなった。ベンチャー企業であることから教育制度が整っていないことから、社内での課題解決が難しく、いろいろな外部の知見を取り入れて、業務に生かしたいと思った。(B氏)

【業務を支える幅広い知見・視野を得るため】

- 所属企業の職務形態がメンバーシップ型でなくジョブ型で、社内であればスキルを積み、昇進していくような会社ではない。そういった環境の中で、同年代やより若い方々と比べ、競争力のある人材になれているかどうか不安に感じ、その後のキャリアのベースとなるビジネススキルや、会社経営のイロハを身に着けたいと考えていた。コロナがきっかけで、フルリモート勤務の状況になり、拘束される時間が少なくなったことで、学びなおしのチャンスと思い入学を決めた。(D氏)

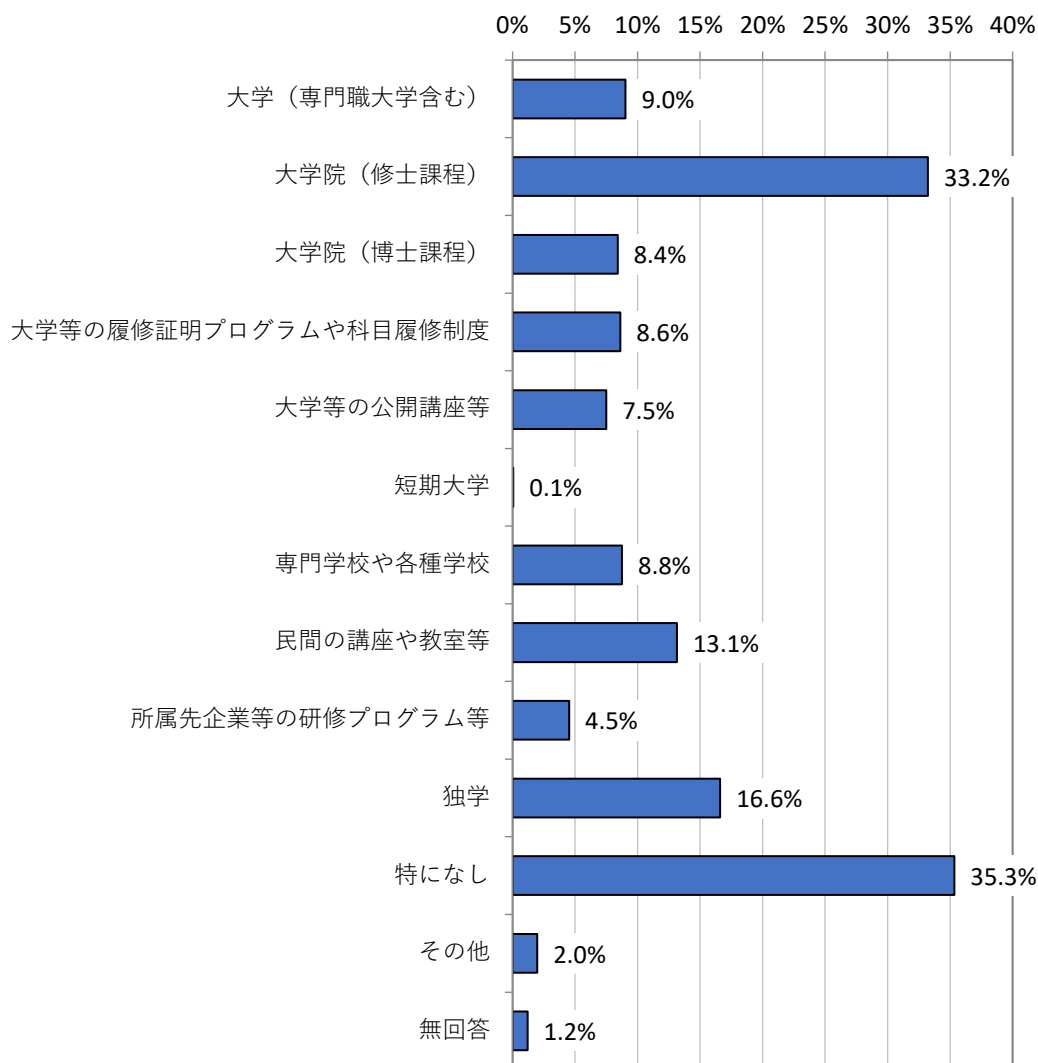
【企業・転職・副業の準備をするため】

- もともと地域活性化に取り組みたいと考えており、大学卒業時からゆくゆくは大学院で勉強したいと思っていた。同時に、自分で事業を立ち上げたいという思いを持っており、そのために不足している知識を学ぶために、MBAで知識を身につけたいと思ったのが入学のきっかけ。(A氏)

(16) 専門職大学院以外に検討した教育機関

専門職大学院以外に検討した教育機関についてみると、「特になし」を除くと、「大学院（修士課程）」が最も多く、33.2%だった。次いで「独学」が16.6%と続く。年代別にみると、ボリュームゾーンである41～50歳は「大学等の履修証明プログラムや科目履修制度」「大学等の公開講座等」「民間の講座や教室等」の割合が高い。

図表 3-22 専門職大学院以外に検討した教育機関【複数回答】：n=1415



図表 3-23 専門職大学院以外に検討した教育機関【複数回答】〈年代別〉

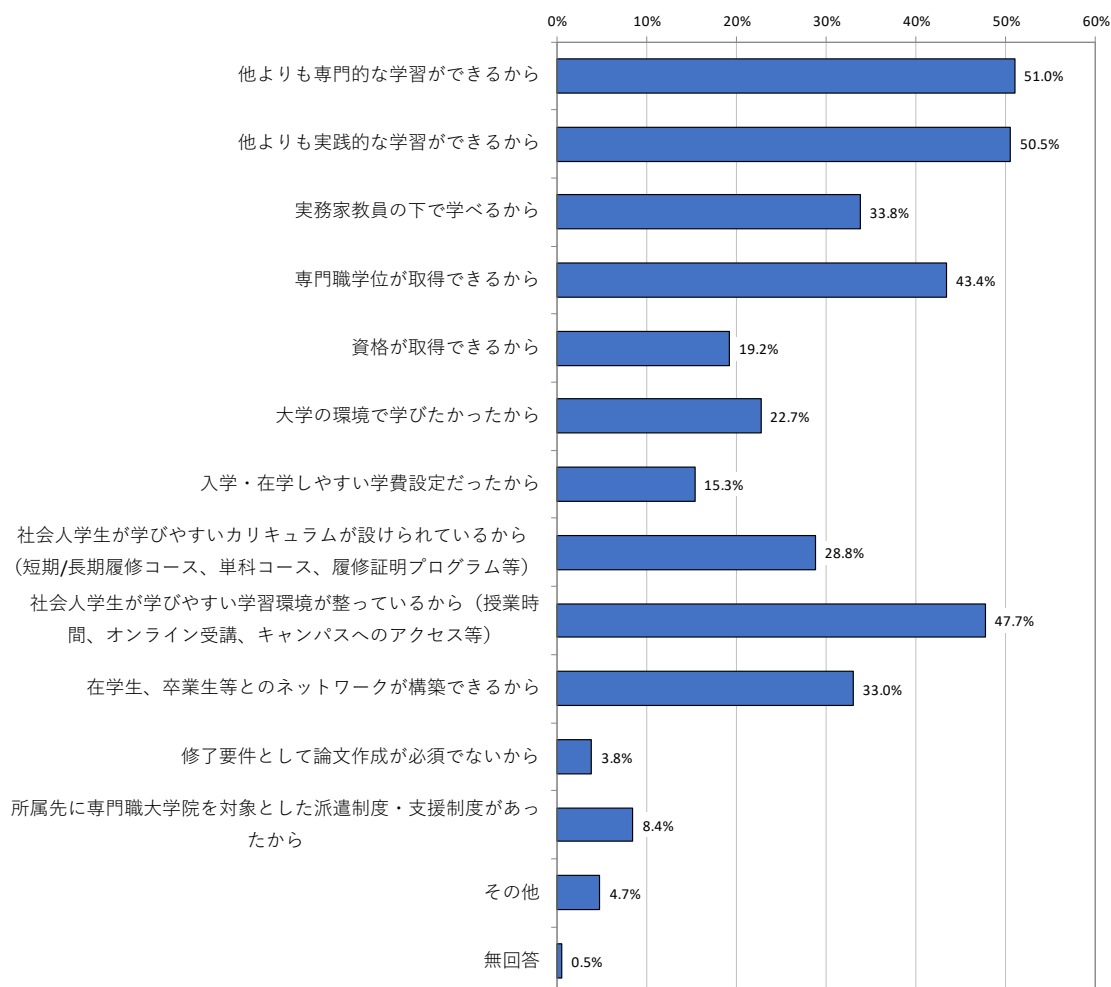
	全体	大学（専門 職大学含 む）	大学院（修 士課程）	大学院（博 士課程）	大学等の履 修証明プロ グラムや科 目履修制度	大学等の公 開講座等	短期大学	専門学校や 各種学校
全体	1415 (1.48)	128 (9.0%)	470 (33.2%)	119 (8.4%)	122 (8.6%)	106 (7.5%)	1 (0.1%)	124 (8.8%)
～30歳	100 (1.44)	12 (12.0%)	38 (38.0%)	6 (6.0%)	5 (5.0%)	2 (2.0%)	0 (0.0%)	8 (8.0%)
31～40歳	404 (1.52)	42 (10.4%)	143 (35.4%)	37 (9.2%)	27 (6.7%)	28 (6.9%)	0 (0.0%)	36 (8.9%)
41～50歳	512 (1.52)	40 (7.8%)	154 (30.1%)	43 (8.4%)	58 (11.3%)	50 (9.8%)	0 (0.0%)	53 (10.4%)
51～60歳	248 (1.44)	19 (7.7%)	87 (35.1%)	20 (8.1%)	25 (10.1%)	20 (8.1%)	0 (0.0%)	20 (8.1%)
61歳以上	66 (1.35)	7 (10.6%)	21 (31.8%)	5 (7.6%)	4 (6.1%)	3 (4.5%)	0 (0.0%)	3 (4.5%)
無回答	85 (1.36)	8 (9.4%)	27 (31.8%)	8 (9.4%)	3 (3.5%)	3 (3.5%)	1 (1.2%)	4 (4.7%)

	全体	民間の講座 や教室等	所属先企業 等の研修プ ログラム等	独学	特になし	その他	無回答
全体	1415 (1.48)	186 (13.1%)	64 (4.5%)	235 (16.6%)	500 (35.3%)	28 (2.0%)	17 (1.2%)
～30歳	100 (1.44)	10 (10.0%)	7 (7.0%)	20 (20.0%)	35 (35.0%)	0 (0.0%)	1 (1.0%)
31～40歳	404 (1.52)	50 (12.4%)	23 (5.7%)	81 (20.0%)	134 (33.2%)	12 (3.0%)	3 (0.7%)
41～50歳	512 (1.52)	78 (15.2%)	23 (4.5%)	80 (15.6%)	184 (35.9%)	7 (1.4%)	7 (1.4%)
51～60歳	248 (1.44)	30 (12.1%)	3 (1.2%)	35 (14.1%)	91 (36.7%)	7 (2.8%)	1 (0.4%)
61歳以上	66 (1.35)	10 (15.2%)	3 (4.5%)	10 (15.2%)	21 (31.8%)	2 (3.0%)	0 (0.0%)
無回答	85 (1.36)	8 (9.4%)	5 (5.9%)	9 (10.6%)	35 (41.2%)	0 (0.0%)	5 (5.9%)

(17) 専門職大学院を選んだ理由

専門職大学院を選んだ理由についてみると、「他よりも専門的な学習ができるから」「他よりも実践的な学習ができるから」が半数を超えている。また、「社会人学生が学びやすい学習環境が整っているから（授業時間、オンライン受講、キャンパスへのアクセス等）」「専門職学位が取得できるから」は半数を超えていないものの高い割合となっている。年代別にみると、30歳以下は「所属先に専門職大学院を対象とした派遣制度・支援制度があったから」の割合が高く、年代が上がるにつれ、「社会人学生が学びやすいカリキュラムが設けられているから」「社会人学生が学びやすい学習環境が整っているから（授業時間、オンライン受講、キャンパスへのアクセス等）」等の割合が高くなる傾向にある。

図表 3-24 専門職大学院を選んだ理由【複数回答】：n=1415



図表 3-25 専門職大学院を選んだ理由【複数回答】〈年代別〉

	全体	他よりも専門的な学習ができるから	他よりも実践的な学習ができるから	実務家教員の下で学べるから	専門職学位が取得できるから	資格が取得できるから	大学の環境で学びたかったから	入学・在学しやすい学費設定だったから
全体	1415 (3.63)	721 (51.0%)	715 (50.5%)	478 (33.8%)	614 (43.4%)	272 (19.2%)	321 (22.7%)	217 (15.3%)
～30歳	100 (3.27)	48 (48.0%)	48 (48.0%)	27 (27.0%)	39 (39.0%)	22 (22.0%)	24 (24.0%)	12 (12.0%)
31～40歳	404 (3.52)	195 (48.3%)	187 (46.3%)	129 (31.9%)	159 (39.4%)	92 (22.8%)	92 (22.8%)	67 (16.6%)
41～50歳	512 (3.82)	269 (52.5%)	275 (53.7%)	184 (35.9%)	248 (48.4%)	89 (17.4%)	112 (21.9%)	85 (16.6%)
51～60歳	248 (3.86)	136 (54.8%)	131 (52.8%)	96 (38.7%)	116 (46.8%)	44 (17.7%)	63 (25.4%)	34 (13.7%)
61歳以上	66 (3.42)	32 (48.5%)	32 (48.5%)	24 (36.4%)	25 (37.9%)	12 (18.2%)	16 (24.2%)	9 (13.6%)
無回答	85 (2.88)	41 (48.2%)	42 (49.4%)	18 (21.2%)	27 (31.8%)	13 (15.3%)	14 (16.5%)	10 (11.8%)

	全体	社会人学生が学びやすいカリキュラムが設けられているから(短期/長期履修コース、単科コース、履修証明プログラム等)	社会人学生が学びやすい学習環境が整っているから(授業時間、オンライン受講、キャンパスへのアクセス等)	在学生、卒業生等とのネットワークが構築できるから	修了要件として論文作成が必須でないから	所属先に専門職大学院を対象とした派遣制度・支援制度があったから	その他	無回答
全体	1415 (3.63)	407 (28.8%)	675 (47.7%)	467 (33.0%)	54 (3.8%)	119 (8.4%)	67 (4.7%)	7 (0.5%)
～30歳	100 (3.27)	16 (16.0%)	28 (28.0%)	27 (27.0%)	9 (9.0%)	18 (18.0%)	6 (6.0%)	3 (3.0%)
31～40歳	404 (3.52)	114 (28.2%)	163 (40.3%)	131 (32.4%)	22 (5.4%)	50 (12.4%)	22 (5.4%)	0 (0.0%)
41～50歳	512 (3.82)	173 (33.8%)	266 (52.0%)	185 (36.1%)	13 (2.5%)	37 (7.2%)	20 (3.9%)	0 (0.0%)
51～60歳	248 (3.86)	73 (29.4%)	157 (63.3%)	79 (31.9%)	7 (2.8%)	9 (3.6%)	12 (4.8%)	0 (0.0%)
61歳以上	66 (3.42)	18 (27.3%)	33 (50.0%)	21 (31.8%)	1 (1.5%)	0 (0.0%)	3 (4.5%)	0 (0.0%)
無回答	85 (2.88)	13 (15.3%)	28 (32.9%)	24 (28.2%)	2 (2.4%)	5 (5.9%)	4 (4.7%)	4 (4.7%)

■ヒアリング結果より

【大学の環境で学びたかったから】

- 学部生時代から、学術機関である大学で勉強することの意義を感じていたことから、社会人以降の学習の場としても専門職大学院を選んだ。学位が取得できることについてはあまり意識していなかった。(A氏)
- 入学当時、通信教育も検討したが、学術機関で学びたいという思いがあったことから専門職大学院で学ぶことにした。(E氏)

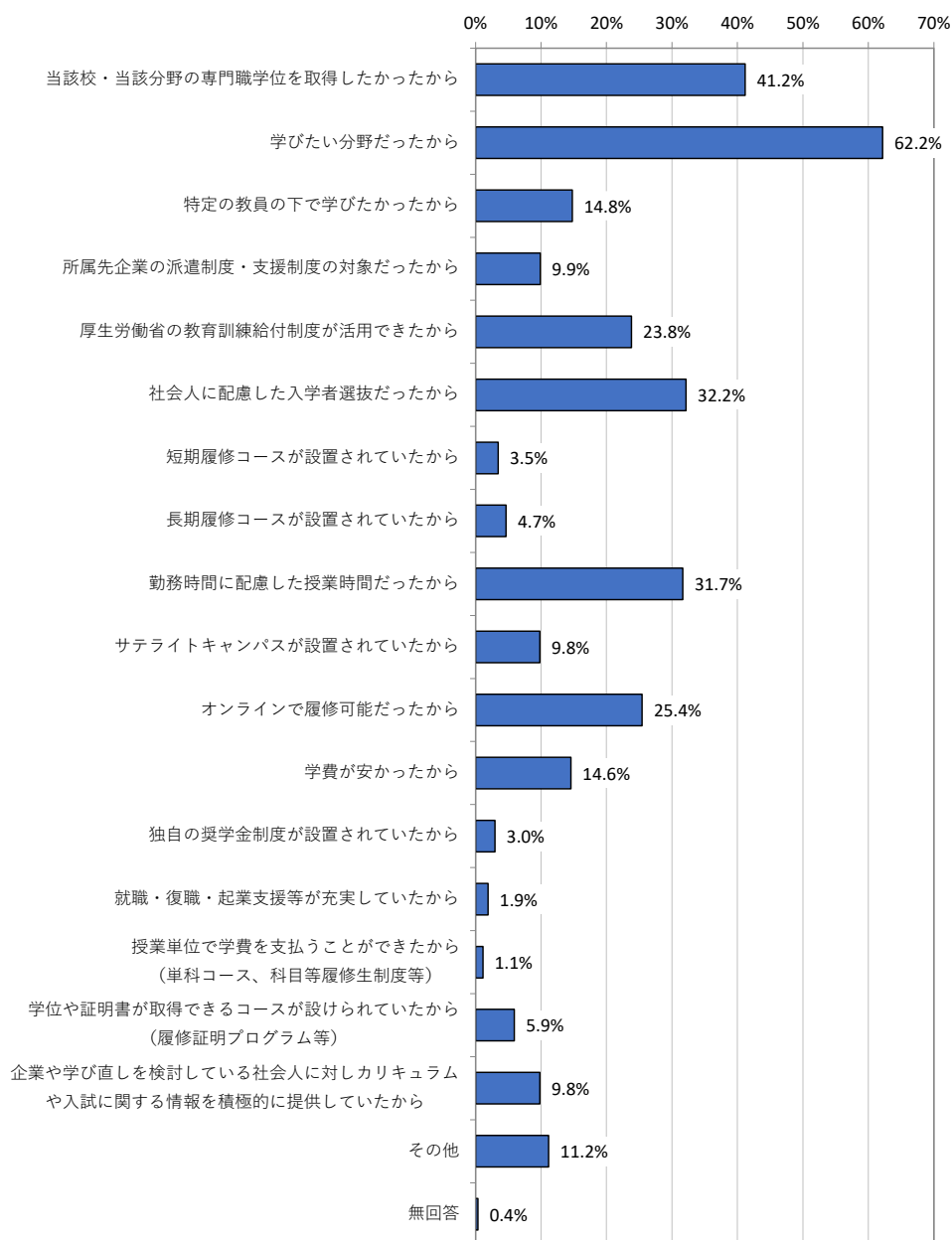
【その他】

- 他の学習手段は検討していない。夫が同じ専攻の修了者であり、実力のある教員や多様なバックグラウンドを持つ同期と切磋琢磨した経験が、人生の糧になったという話を聞いていたことが入学の動機の一つとなった。(B氏)

(18) 在学している（いた）専門職大学院を選んだ理由

在学している（いた）専門職大学院を選んだ理由についてみると、「学びたい分野だったから」が62.2%と最も高かった。次いで「当該校・当該分野の専門職学位を取得したかったから」が41.2%と続く。年代別にみると、30歳以下は「所属先企業の派遣制度・支援制度の対象だったから」の割合が高く、年代が上がるにつれ、「社会人に配慮した入学者選抜だったから」「勤務時間に配慮した授業時間だったから」「オンラインで履修可能だったから」等の割合が高くなる傾向にある。

図表 3-26 在学している（いた）専門職大学院を選んだ理由【複数回答】：n=1415



図表 3-27 在学している（いた）専門職大学院を選んだ理由【複数回答】〈年代別〉

	全体	当該校・当該分野の専門職学位を取得したかったから	学びたい分野だったから	特定の教員の下で学びたかったから	所属先企業の派遣制度・支援制度の対象だったから	厚生労働省の教育訓練給付制度が活用できたから	社会人に配慮した入学者選抜だったから	短期履修コースが設置されていたから	長期履修コースが設置されていたから	勤務時間に配慮した授業時間だったから	サテライトキャンパスが設置されていたから
全体	1415 (3.07)	583 (41.2%)	880 (62.2%)	209 (14.8%)	140 (9.9%)	337 (23.8%)	455 (32.2%)	49 (3.5%)	66 (4.7%)	448 (31.7%)	139 (9.8%)
～30歳	100 (2.67)	35 (35.0%)	58 (58.0%)	16 (16.0%)	19 (19.0%)	20 (20.0%)	24 (24.0%)	1 (1.0%)	2 (2.0%)	18 (18.0%)	4 (4.0%)
31～40歳	404 (2.98)	165 (40.8%)	250 (61.9%)	61 (15.1%)	61 (15.1%)	88 (21.8%)	122 (30.2%)	16 (4.0%)	19 (4.7%)	123 (30.4%)	30 (7.4%)
41～50歳	512 (3.24)	223 (43.6%)	329 (64.3%)	78 (15.2%)	43 (8.4%)	149 (29.1%)	168 (32.8%)	19 (3.7%)	22 (4.3%)	178 (34.8%)	62 (12.1%)
51～60歳	248 (3.28)	99 (39.9%)	157 (63.3%)	37 (14.9%)	11 (4.4%)	51 (20.6%)	101 (40.7%)	13 (5.2%)	13 (5.2%)	92 (37.1%)	29 (11.7%)
61歳以上	66 (2.83)	28 (42.4%)	42 (63.6%)	7 (10.6%)	0 (0.0%)	11 (16.7%)	23 (34.8%)	0 (0.0%)	8 (12.1%)	17 (25.8%)	10 (15.2%)
無回答	85 (2.51)	33 (38.8%)	44 (51.8%)	10 (11.8%)	6 (7.1%)	18 (21.2%)	17 (20.0%)	0 (0.0%)	2 (2.4%)	20 (23.5%)	4 (4.7%)

	全体	オンラインで履修可能だったから	学費が安かったから	独自の奨学金制度が設置されていたから	就職・復職・起業支援等が充実していたから	授業単位で学費を支払うことができたから（単科コース、科目等履修生制度等）	学位や証明書が取得できるコースが設けられていたから（履修証明プログラム等）	企業や学び直しを検討している社会人に対しカリキュラムや入試に関する情報を積極的に提供していたから	その他	無回答
全体	1415 (3.07)	360 (25.4%)	206 (14.6%)	42 (3.0%)	27 (1.9%)	16 (1.1%)	84 (5.9%)	139 (9.8%)	158 (11.2%)	5 (0.4%)
～30歳	100 (2.67)	16 (16.0%)	18 (18.0%)	5 (5.0%)	5 (5.0%)	2 (2.0%)	7 (7.0%)	8 (8.0%)	8 (8.0%)	1 (1.0%)
31～40歳	404 (2.98)	88 (21.8%)	60 (14.9%)	14 (3.5%)	10 (2.5%)	2 (0.5%)	16 (4.0%)	33 (8.2%)	46 (11.4%)	0 (0.0%)
41～50歳	512 (3.24)	140 (27.3%)	77 (15.0%)	13 (2.5%)	9 (1.8%)	5 (1.0%)	30 (5.9%)	53 (10.4%)	60 (11.7%)	0 (0.0%)
51～60歳	248 (3.28)	87 (35.1%)	27 (10.9%)	9 (3.6%)	1 (0.4%)	5 (2.0%)	21 (8.5%)	33 (13.3%)	28 (11.3%)	0 (0.0%)
61歳以上	66 (2.83)	13 (19.7%)	10 (15.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	6 (9.1%)	5 (7.6%)	7 (10.6%)	0 (0.0%)
無回答	85 (2.51)	16 (18.8%)	14 (16.5%)	1 (1.2%)	2 (2.4%)	2 (2.4%)	4 (4.7%)	7 (8.2%)	9 (10.6%)	4 (4.7%)

■ヒアリング結果より

【当該校・当該分野の専門職学位を取得したかったから】

- もともと同じ大学の学部の卒業生であり、学部生のころから MBA があるのを知っていた。さらに、大学院とは違ってさらに実務的なところとアカデミックなところの知識をつなぐ場所というイメージを持っていた。(D 氏)

【学びたい分野だったから】

- 経営領域において評価の高い学校であるということを以前から知っており、また会社から自動車まで 15 分の立地にあるということもあって、受験する決心をした。(C 氏)
- 経営学を学びたいという思いと同時に地域活性化に取り組みたいと思っていたため、数ある MBA の中からその双方を学べる学校を選んだ。現在通っている学校より規模の大きい MBA もあるが、そうした学校は地域活性化にはあまり重きを置いていなかった。(A 氏)
- 地元企業が世界に羽ばたいていけるような力になりたいと思い、地域に根差した教育を行っている大学院として興味を惹かれ、入学に至った。(B 氏)

【その他】

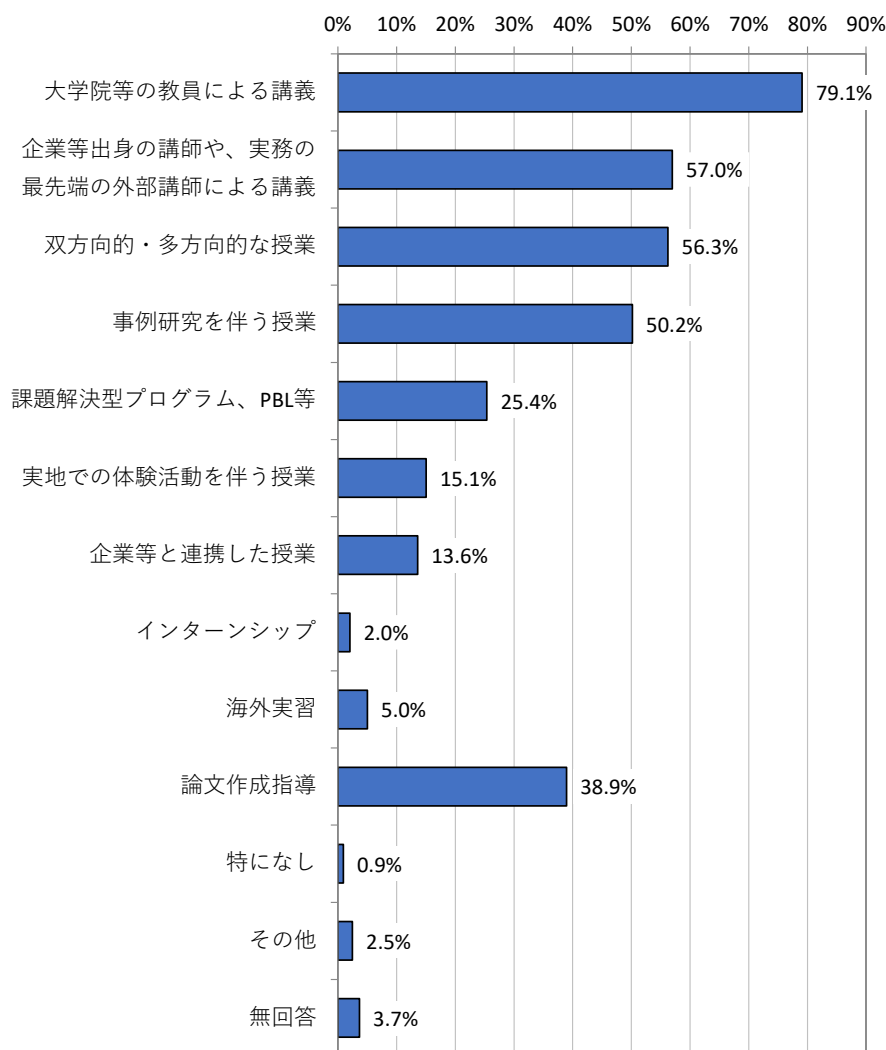
- 知財を学べる大学院の中で比較検討したが、キャンパスが実家から近かったことが、最終的な学校選択の決め手となった。(E 氏)

IV. 学習内容

(19) 在学している（いた）専門職大学院のカリキュラムで、特に有益に感じた学習方法

在学している（いた）専門職大学院のカリキュラムで、特に有益に感じた学習方法についてみると、全体の79.1%が「大学院等の教員による講義」と回答している。「企業等出身の講師や、実務の最先端の外部講師による講義」「双方向的・多方向的な授業」「事例研究を伴う授業」の比率は半数を超えており比較的高い。また、「論文作成指導」も4割弱が有益と回答している。専門職大学院制度において論文作成は必須の修了要件ではないが、一定数の社会人学生が有益と感じていることがわかる。

図表 3-28 在学している（いた）専門職大学院のカリキュラムで、特に有益に感じた学習方法【複数回答】：n=1415



図表 3-29 在学している（いた）専門職大学院のカリキュラムで、特に有益に感じた学習方法【複数回答】〈年代別〉

	全体	大学院等の 教員による 講義	企業等出身 の講師や、 実務の最先 端の外部講 師による講 義	双方向的・ 多方向的な 授業	事例研究を 伴う授業	課題解決型 プログラ ム、PBL等	実地での体 験活動を伴 う授業
全体	1415 (3.50)	1119 (79.1%)	806 (57.0%)	796 (56.3%)	710 (50.2%)	359 (25.4%)	213 (15.1%)
～30歳	100 (3.37)	78 (78.0%)	56 (56.0%)	49 (49.0%)	44 (44.0%)	20 (20.0%)	20 (20.0%)
31～40歳	404 (3.46)	321 (79.5%)	225 (55.7%)	256 (63.4%)	187 (46.3%)	98 (24.3%)	60 (14.9%)
41～50歳	512 (3.71)	437 (85.4%)	313 (61.1%)	311 (60.7%)	274 (53.5%)	148 (28.9%)	73 (14.3%)
51～60歳	248 (3.74)	205 (82.7%)	156 (62.9%)	134 (54.0%)	153 (61.7%)	69 (27.8%)	45 (18.1%)
61歳以上	66 (3.65)	52 (78.8%)	44 (66.7%)	35 (53.0%)	40 (60.6%)	17 (25.8%)	13 (19.7%)
無回答	85 (1.67)	26 (30.6%)	12 (14.1%)	11 (12.9%)	12 (14.1%)	7 (8.2%)	2 (2.4%)

	全体	企業等と連 携した授業	インターン シップ	海外実習	論文作成指 導	特になし	その他	無回答
全体	1415 (3.50)	192 (13.6%)	29 (2.0%)	71 (5.0%)	551 (38.9%)	13 (0.9%)	35 (2.5%)	52 (3.7%)
～30歳	100 (3.37)	19 (19.0%)	8 (8.0%)	6 (6.0%)	31 (31.0%)	2 (2.0%)	4 (4.0%)	0 (0.0%)
31～40歳	404 (3.46)	52 (12.9%)	8 (2.0%)	17 (4.2%)	158 (39.1%)	4 (1.0%)	11 (2.7%)	0 (0.0%)
41～50歳	512 (3.71)	83 (16.2%)	12 (2.3%)	31 (6.1%)	206 (40.2%)	5 (1.0%)	8 (1.6%)	0 (0.0%)
51～60歳	248 (3.74)	29 (11.7%)	1 (0.4%)	11 (4.4%)	115 (46.4%)	1 (0.4%)	9 (3.6%)	0 (0.0%)
61歳以上	66 (3.65)	5 (7.6%)	0 (0.0%)	4 (6.1%)	29 (43.9%)	0 (0.0%)	2 (3.0%)	0 (0.0%)
無回答	85 (1.67)	4 (4.7%)	0 (0.0%)	2 (2.4%)	12 (14.1%)	1 (1.2%)	1 (1.2%)	52 (61.2%)

■ヒアリング結果より

【企業等出身の講師や、実務の最先端の外部講師による講義】

- 知財活動で有名な企業で実務に携わっている専門家による講義は役立った。また、知財関連の実務経験を持っている教員ばかりだったことから、自身が業務のなかで直面する疑問点等を講義外でも質問したりできたのも役に立った。(E氏)
- 地元企業のトップの話を聞ける授業は貴重な機会だと感じる。自分ごととして捉えてどう生かしていくか考えている。(B氏)

【双方向的・多方向的な授業】

- マーケティングは、分厚い教科書をもとにした授業と、英語や日本語でのケーススタディーの両方から学んでいる。ケーススタディーでは必死に準備をして授業に臨むが、クラスの中で議論を通じて、準備したことが壊され、違う意見も取り入れて再構築するというサイクルが有意義だった。(C氏)

【事例研究を伴う授業】

- 統計学やマーケティング、会計等の科目は座学でしっかりと学ぶことができた。また、授業に加えて、レポートを作成する際に自社や競業他社の財務諸表をみて確認することも、学びにつながった。インプットとアウトプットが組み合わさって学習が進んでいった。(D氏)

■ヒアリング結果より（論文作成指導について）

- 入学後に先生方から修士論文の意義を教えてもらった。何を研究するか、どんな修士論文を書くかというのはスタートのときには重視していなかった。(C氏)
- 論文に取り組んでよかったと感じる。本や学校の授業、セミナーなど、世の中には知識をインプットする機会は多々あるが、インプットしたものを自分なりに整理しアウトプットすることで身につく。そうしたアウトプットの機会として、論文の執筆は有意義。また、自分だけでなく、他人の学びを論文という形で見せてもらうことによって、自分一人では学びえないことを沢山教えてもらった。(D氏)
- 授業を受けるときはアカデミアの知見をビジネスにどう生かせるかと考えているが、論文執筆のときはビジネスをアカデミックに分析するにはどうするか、逆の思考を働かせる。常にアカデミアとビジネスを行き来しながらアウトプットすることの重要性

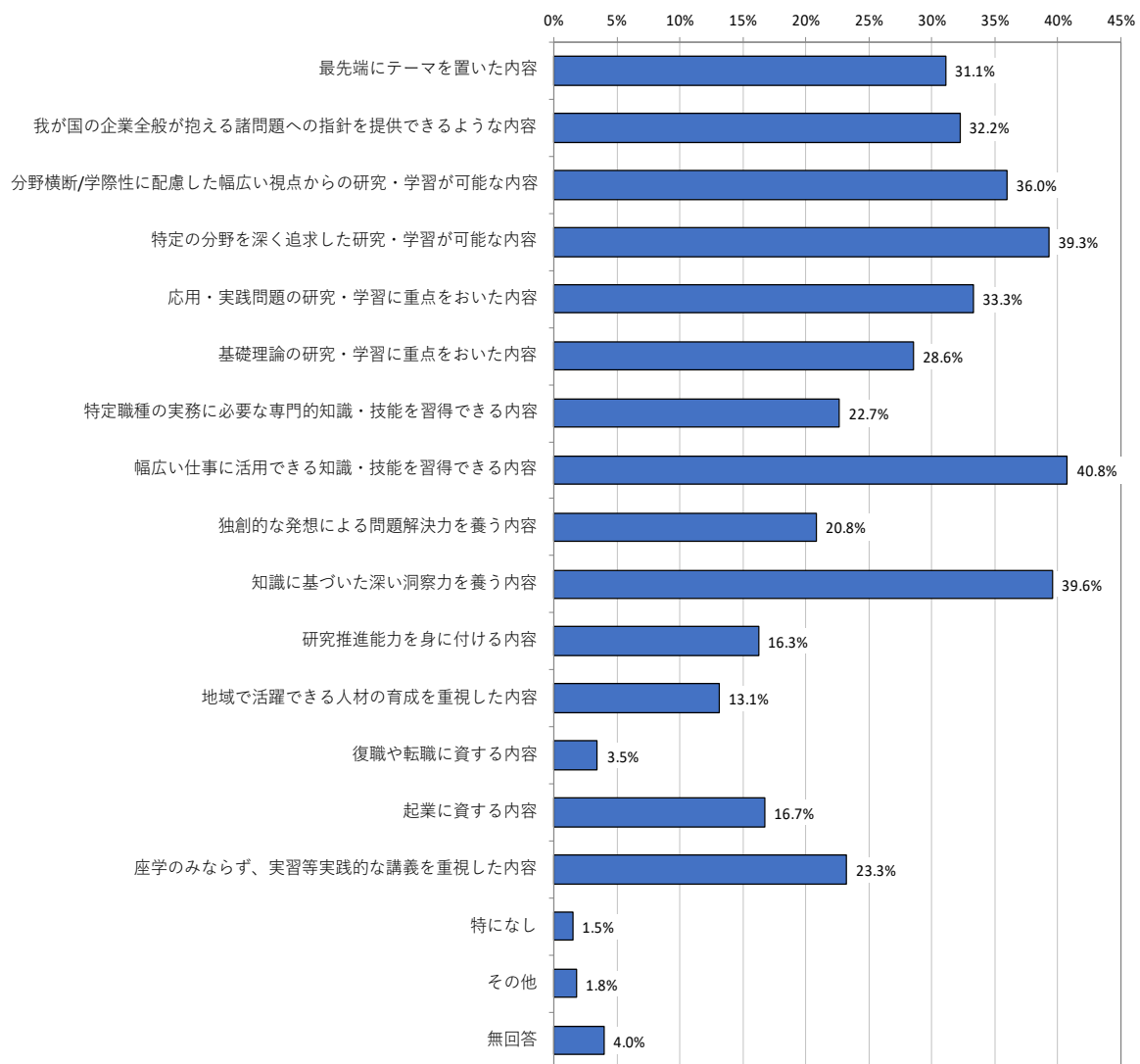
を感じていた。(D氏)

- 論文はあってよいと思う。書くためにはある程度の知識が必要であることから、執筆を通して自分の知識をまとめることができると思う。拙い文章を教員に見てもらい、体系立てて一つの論文を完成させることで力がつくのではないか。(A氏)
- 論文はあってよいと思う。論文を書くことで、分かっていたつもりของことが実際には分かっていなかったことに気付き、整理ができるのではないか。ただ、論文があることによって、取りたい授業が取り切れないことが残念。2年生は多くの時間を論文のために費やすため授業はほとんど受けられないと聞いている。(B氏)
- もともと技術畑出身のため、技術レポートのような形式にはある程度なじみがあったが、論文形式でまとめた文章を書く経験は無く非常に苦勞して書き上げた。指導教員による大量の指摘に応じて修正をし、また指摘をもらい、という作業を繰り返した。簡単ではなかったものの、それまで学習した知識の定着につながったと感じている。また、文章力や語彙力もその時に養うことができたと感じている。(E氏)

(20)在学している(いた)専門職大学院のカリキュラムで、特に有益に感じた学習内容

在学している(いた)専門職大学院のカリキュラムで、特に有益に感じた学習内容についてみると、「幅広い仕事に活用できる知識・技能を習得できる内容」「知識に基づいた深い洞察力を養う内容」「特定の分野を深く追求した研究・学習が可能な内容」が約4割と割合が高い。年代別にみると、ボリュームゾーンである41～50歳は「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」や「幅広い仕事に活用できる知識・技能を習得できる内容」、「知識に基づいた深い洞察力」等の割合が高い。

図表 3-30 在学している(いた)専門職大学院のカリキュラムで、特に有益に感じた学習内容【複数回答】：n=1415



図表 3-31 在学している（いた）専門職大学院のカリキュラムで、特に有益に感じた学習
内容【複数回答】〈年代別〉

	全体	最先端に テーマを置 いた内容	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	分野横断/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	特定分野 を深く追求 した研究・ 学習が可能 な内容	応用・実践 問題の研 究・学習に 重点をおい た内容	基礎理論の 研究・学習 に重点をお いた内容	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	幅広い仕事 に活用でき る知識・技 能を習得で きる内容	独創的な発 想による問 題解決力を 養う内容
全体	1415 (4.04)	440 (31.1%)	456 (32.2%)	509 (36.0%)	556 (39.3%)	471 (33.3%)	404 (28.6%)	321 (22.7%)	577 (40.8%)	295 (20.8%)
～30歳	100 (3.90)	28 (28.0%)	29 (29.0%)	38 (38.0%)	33 (33.0%)	39 (39.0%)	34 (34.0%)	26 (26.0%)	31 (31.0%)	19 (19.0%)
31～40歳	404 (3.98)	120 (29.7%)	112 (27.7%)	156 (38.6%)	171 (42.3%)	128 (31.7%)	124 (30.7%)	89 (22.0%)	165 (40.8%)	94 (23.3%)
41～50歳	512 (4.38)	182 (35.5%)	192 (37.5%)	198 (38.7%)	216 (42.2%)	175 (34.2%)	158 (30.9%)	118 (23.0%)	240 (46.9%)	118 (23.0%)
51～60歳	248 (4.33)	82 (33.1%)	86 (34.7%)	90 (36.3%)	101 (40.7%)	101 (40.7%)	67 (27.0%)	72 (29.0%)	105 (42.3%)	51 (20.6%)
61歳以上	66 (3.89)	18 (27.3%)	28 (42.4%)	17 (25.8%)	24 (36.4%)	22 (33.3%)	14 (21.2%)	11 (16.7%)	25 (37.9%)	9 (13.6%)
無回答	85 (1.75)	10 (11.8%)	9 (10.6%)	10 (11.8%)	11 (12.9%)	6 (7.1%)	7 (8.2%)	5 (5.9%)	11 (12.9%)	4 (4.7%)

	全体	知識に基づ いた深い洞 察力を養う 内容	研究推進能 力を身に付 ける内容	地域で活躍 できる人材 の育成を重 視した内容	復職や転職 に資する内 容	起業に資す る内容	座学のみな らず、実習 等実践的な 講義を重視 した内容	特になし	その他	無回答
全体	1415 (4.04)	560 (39.6%)	230 (16.3%)	186 (13.1%)	49 (3.5%)	237 (16.7%)	329 (23.3%)	21 (1.5%)	25 (1.8%)	56 (4.0%)
～30歳	100 (3.90)	37 (37.0%)	15 (15.0%)	11 (11.0%)	5 (5.0%)	15 (15.0%)	27 (27.0%)	3 (3.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
31～40歳	404 (3.98)	152 (37.6%)	61 (15.1%)	53 (13.1%)	13 (3.2%)	63 (15.6%)	90 (22.3%)	7 (1.7%)	9 (2.2%)	1 (0.2%)
41～50歳	512 (4.38)	233 (45.5%)	96 (18.8%)	66 (12.9%)	19 (3.7%)	90 (17.6%)	127 (24.8%)	7 (1.4%)	8 (1.6%)	2 (0.4%)
51～60歳	248 (4.33)	104 (41.9%)	40 (16.1%)	36 (14.5%)	9 (3.6%)	58 (23.4%)	63 (25.4%)	3 (1.2%)	5 (2.0%)	0 (0.0%)
61歳以上	66 (3.89)	27 (40.9%)	16 (24.2%)	17 (25.8%)	1 (1.5%)	9 (13.6%)	17 (25.8%)	0 (0.0%)	2 (3.0%)	0 (0.0%)
無回答	85 (1.75)	7 (8.2%)	2 (2.4%)	3 (3.5%)	2 (2.4%)	2 (2.4%)	5 (5.9%)	1 (1.2%)	1 (1.2%)	53 (62.4%)

■ヒアリング結果より

【特定の分野を深く追求した研究・学習が可能な内容】

- 自身が家族経営企業の経営層であることからファミリービジネスに関する授業が役に立った。実際にそこで学んだことを元に、経営のやり方を変えたりしたこともある。(C氏)

【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】

- 知的財産業務は法律に基づいていることから、法律について学ぶことで、業務とそのバックグラウンドにある体系との結び付きに関する理解が深まったことは収穫だった。(E氏)

【幅広い仕事に活用できる知識・技能を習得できる内容】

【知識に基づいた深い洞察力を養う内容】

- ファイナンスの授業は、業務に直接役立っている。資金調達、株主対応など、実際に業務を担当しているので、イメージが付きやすい。個人の視点ではなく、経営の視点から業務を俯瞰することができるようになった。(B氏)
- マーケティング分野の授業。学びを通じて自身の経営判断に自信を持ちやすくなったと感じる。(C氏)
- 仕事に直結したのは、統計学やマーケティングリサーチの科目。統計学とビッグデータに関する知見は、定量的なデータ分析スキルとして仕事に直結し、活用できている。また、ファイナンス及び会計科目も業務に直接役に立っている。ファイナンスや会計を学ぶことによって、会社の仕組みが理解でき、会社幹部と話がしやすくなり、自分自身もより効果的に動けるようになった。上司からみても私の提案や行動が会社の求めるものにより合致するようになったのではないかと。(D氏)

【起業に資する内容】

- ビジネスコンペで、授業プランを提案し、ポジティブなフィードバックをもらえた。今の業務だけでなく将来的に取り組みたい事業立ち上げにもプラスになっている。(A氏)

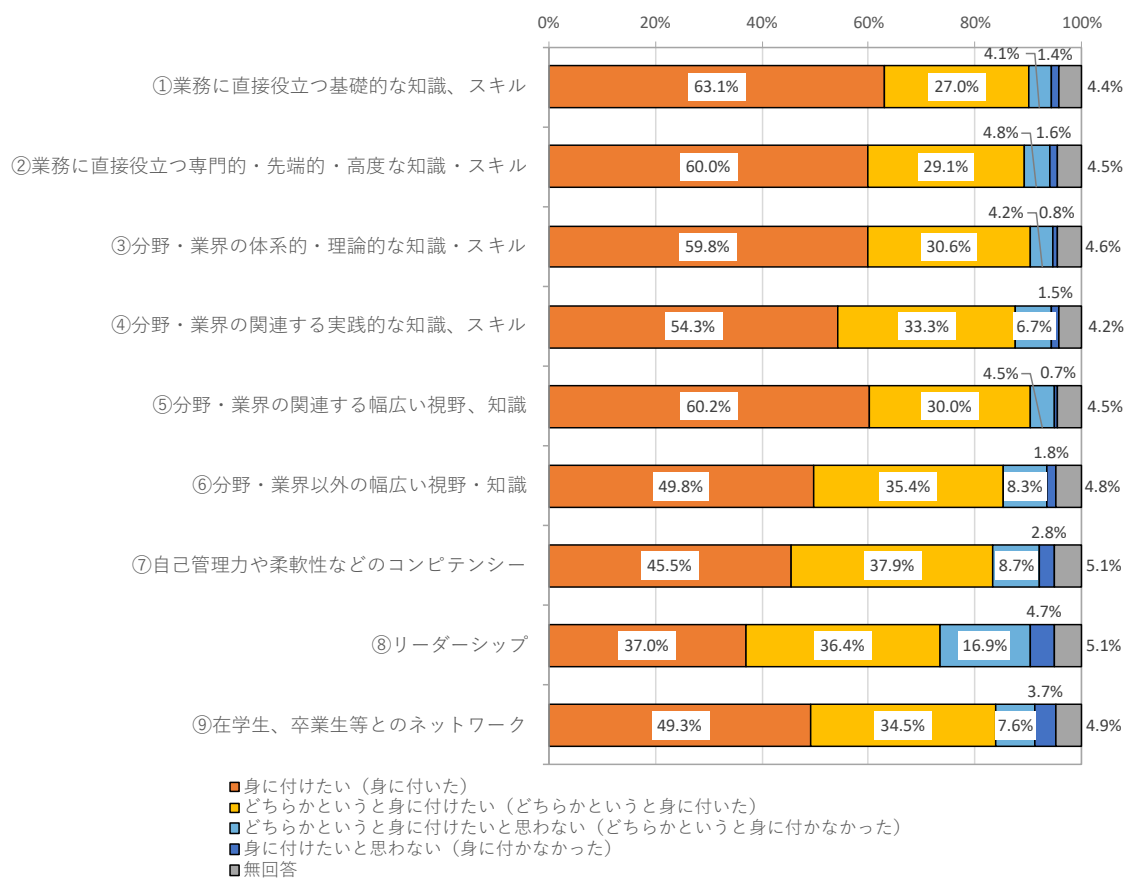
(2 1) 専門職大学院での学びを通じて身に付けたい (身についた) 知識・スキル等

専門職大学院での学びを通じて身に付けたい (身についた) 知識・スキル等についてみると、「業務に直接役立つ基礎的な知識、スキル」(63.1%)、「分野・業界の関連する幅広い視野、知識」(60.2%)、「業務に直接役立つ専門的・先端的・高度な知識・スキル」(60%)、「分野・業界の体系的・理論的な知識・スキル」(59.8%) の「身に付けたい (身についた)」割合が約6割と高かった。

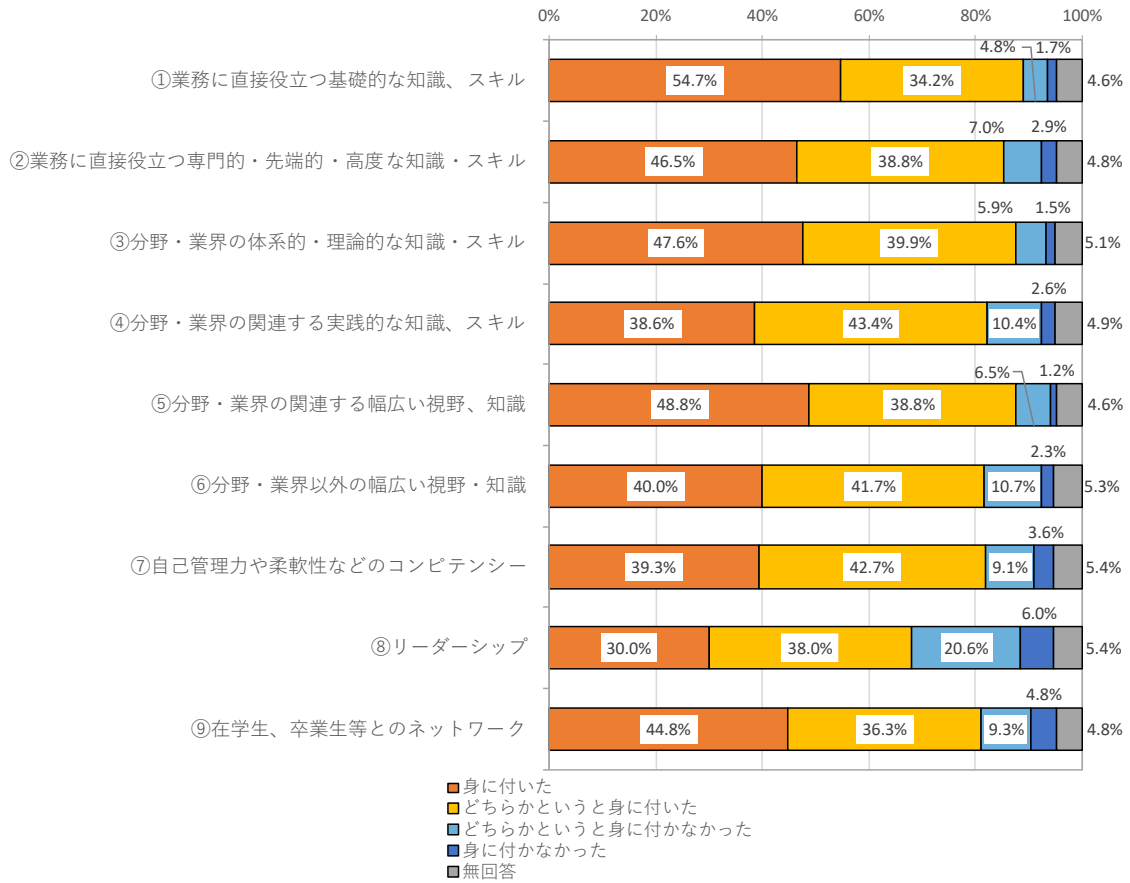
修了生に限って結果をみると、「リーダーシップ」を除けばいずれの項目も4割以上が「身についた」と回答しており、「どちらかというと思わない (身に付かなかった)」を含めると8割以上となっている。

図表 3-32 専門職大学院での学びを通じて身に付けたい (身についた) 知識・スキル等：

n=1415



図表 3-33 専門職大学院での学びを通じて身に付けたい（身についた）知識・スキル等：
n=647（修了生のみ）

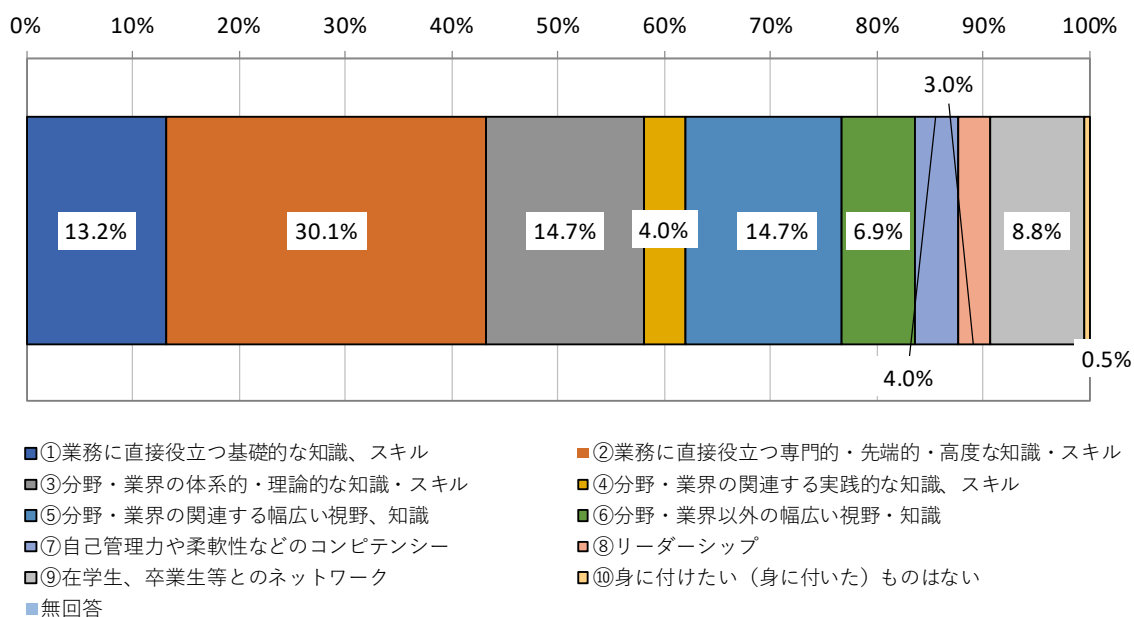


(2 2)最も身に付けたい(身に付いた)知識・スキル

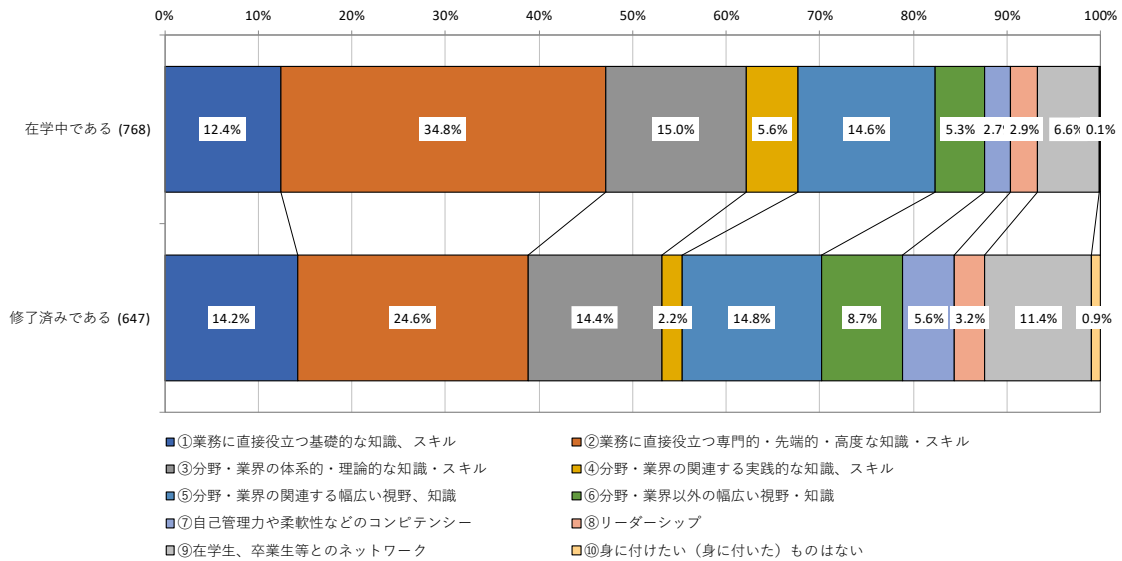
(2 1)のうち、最も身に付けたい(身に付いた)知識・スキルについてみると、「業務に直接役立つ専門的・先端的・高度な知識・スキル」が30.1%で最も割合が高い。

在学状況別にみると、在学中の社会人学生は「業務に直接役立つ専門的・先端的・高度な知識・スキル」の割合が34.8%と最も高く、ニーズが大きいことがわかる。修了生も同様に「業務に直接役立つ専門的・先端的・高度な知識・スキル」の割合が最も高いものの、「業務に直接役立つ基礎的な知識・スキル」「分野・業界以外の幅広い視野・知識」「自己管理能力や柔軟性などのコンピテンシー」「リーダーシップ」の割合が高くなっており、学ぶ前～学んでいる最中のニーズと、実際に学んだことによる成果の間には、若干の違いがあることがわかる。年代別にみると、「業務に直接役立つ基礎的な知識・スキル」は年齢が上がるにつれ割合が低くなる。

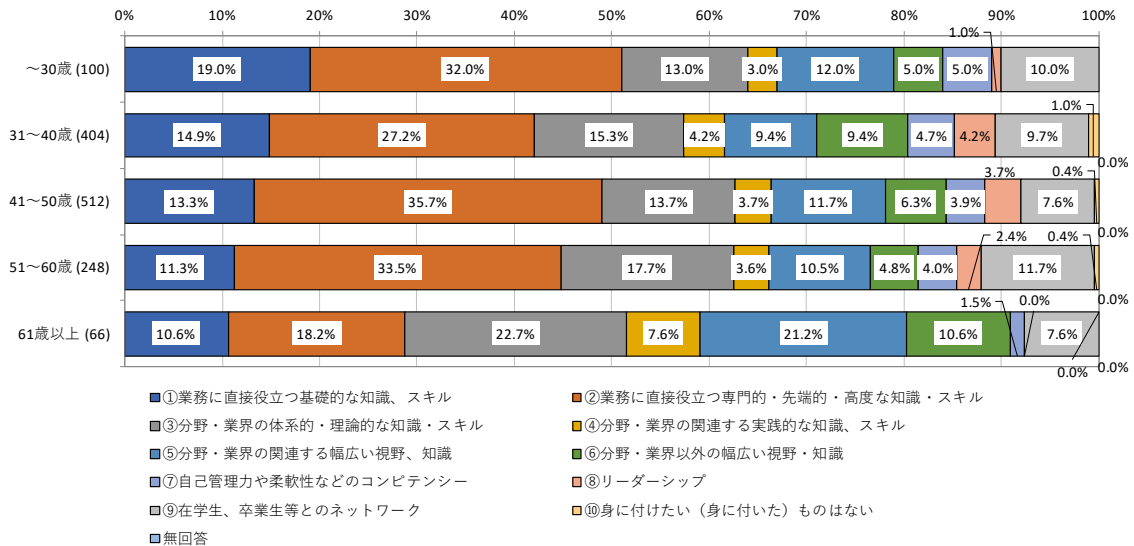
図表 3-34 最も身に付けたい(身に付いた)知識・スキル：n=1415



図表 3-35 最も身に付けたい（身に付いた）知識・スキル〈在学状況別〉



図表 3-36 最も身に付けたい（身に付いた）知識・スキル〈年代別〉



■ヒアリング結果より

【業務に直接役立つ専門的・先端的・高度な知識・スキル】

- ファイナンスの授業は、業務に直接役立っている。資金調達、株主対応など、実際に業務を担当しているので、イメージが付きやすい。個人の視点ではなく、経営の視点から業務を俯瞰することができるようになった。(B氏)

- 仕事に直結したのは、統計学やマーケティングリサーチの科目。統計学とビッグデータに関する知見は、定量的なデータ分析スキルとして仕事に直結し、活用できている。また、ファイナンス及び会計科目も業務に直接役に立っている。ファイナンスや会計を学ぶことによって、会社の仕組みが理解でき、会社幹部と話がしやすくなり、自分自身もより効果的に動けるようになった。上司からみても私の提案や行動が会社の求めるものにより合致するようになったのではないかと。(D氏)

【分野・業界の体系的・理論的な知識・スキル】

- 知的財産業務は法律に基づいていることから、法律について学ぶことで、業務とそのバックグラウンドにある体系との結び付きに関する理解が深まったことは収穫だった。(E氏)

【在学生・卒業生等とのネットワーク】

- 在学時に形成されたコネクションは、今でも続いている。在学時ではあるが、法律に大きな改正があり社内ルールを変える必要が生じた際は、学校の人脈を通じて有識者に意見を聞き、実際の業務に反映したこともあった。(E氏)

V. 学び直しの成果

(23) 専門職大学院での学びによる業務・処遇・キャリア上の変化（在学中の社会人学生は変化が期待できる項目）

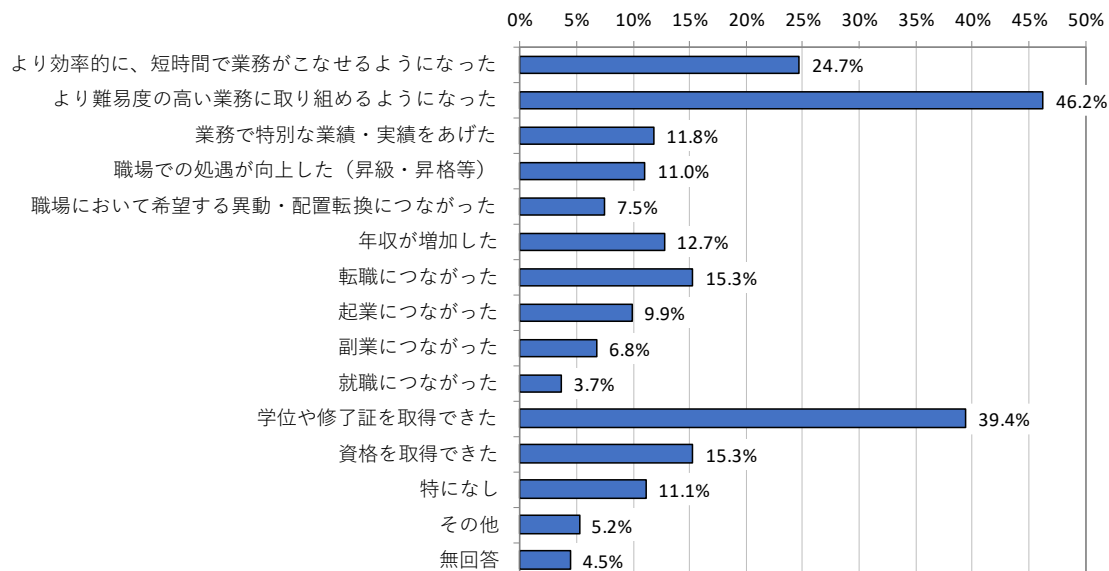
専門職大学院での学びによる業務・処遇・キャリア上の変化についてみると、「より難易度の高い業務に取り組めるようになった」が46.2%で最も割合が高い。次いで「学位や終了証を取得できた」が39.4%と続く。処遇の向上や希望する異動・配置転換、年収の増加、転職、起業等につながったと回答した割合はいずれも10%前後と高くない。

在学状況別にみると、修了済みの者は「学位や修了証を取得できた」の割合が52.7%と高い。処遇の向上や年収の増加、転職につながったと回答した割合は約15%となっている。

年代別にみると、年齢が低いほど処遇の向上や希望する異動・配置転換、年収の増加、転職につながったと回答した割合は高い傾向にある。

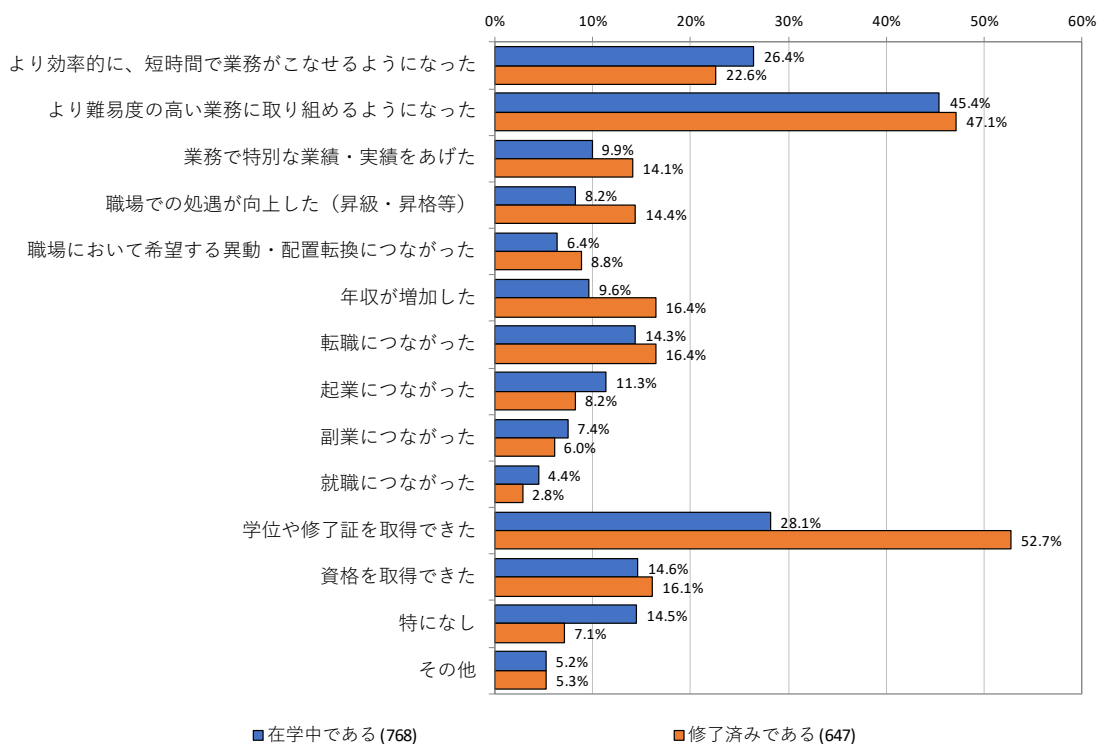
図表 3-37 専門職大学院での学びによる業務・処遇・キャリア上の変化【複数回答】：

n=1415



図表 3-38 専門職大学院での学びによる業務・処遇・キャリア上の変化【複数回答】：

〈在学状況別〉



図表 3-39 専門職大学院での学びによる業務・処遇・キャリア上の変化【複数回答】

〈年代別〉

	全体	より効率的に、短時間で業務がこなせるようになった	より難易度の高い業務に取り組めるようになった	業務で特別な業績・実績をあげた	職場での処遇が向上した(昇級・昇格等)	職場において希望する異動・配置転換につながった	年収が増加した	転職につながった
全体	1415 (2.25)	349 (24.7%)	654 (46.2%)	167 (11.8%)	156 (11.0%)	106 (7.5%)	180 (12.7%)	216 (15.3%)
～30歳	100 (2.71)	22 (22.0%)	46 (46.0%)	13 (13.0%)	20 (20.0%)	11 (11.0%)	26 (26.0%)	28 (28.0%)
31～40歳	404 (2.35)	99 (24.5%)	184 (45.5%)	46 (11.4%)	49 (12.1%)	39 (9.7%)	58 (14.4%)	80 (19.8%)
41～50歳	512 (2.34)	147 (28.7%)	281 (54.9%)	82 (16.0%)	65 (12.7%)	43 (8.4%)	68 (13.3%)	73 (14.3%)
51～60歳	248 (2.14)	62 (25.0%)	110 (44.4%)	22 (8.9%)	17 (6.9%)	11 (4.4%)	22 (8.9%)	25 (10.1%)
61歳以上	66 (1.74)	10 (15.2%)	26 (39.4%)	3 (4.5%)	1 (1.5%)	1 (1.5%)	1 (1.5%)	5 (7.6%)
無回答	85 (1.38)	9 (10.6%)	7 (8.2%)	1 (1.2%)	4 (4.7%)	1 (1.2%)	5 (5.9%)	5 (5.9%)

	全体	起業につながった	副業につながった	就職につながった	学位や修了証を取得できた	資格を取得できた	特になし	その他	無回答
全体	1415 (2.25)	140 (9.9%)	96 (6.8%)	52 (3.7%)	557 (39.4%)	216 (15.3%)	157 (11.1%)	74 (5.2%)	63 (4.5%)
～30歳	100 (2.71)	7 (7.0%)	8 (8.0%)	12 (12.0%)	43 (43.0%)	25 (25.0%)	7 (7.0%)	2 (2.0%)	1 (1.0%)
31～40歳	404 (2.35)	41 (10.1%)	28 (6.9%)	16 (4.0%)	156 (38.6%)	80 (19.8%)	49 (12.1%)	24 (5.9%)	1 (0.2%)
41～50歳	512 (2.34)	47 (9.2%)	37 (7.2%)	12 (2.3%)	202 (39.5%)	54 (10.5%)	62 (12.1%)	26 (5.1%)	1 (0.2%)
51～60歳	248 (2.14)	33 (13.3%)	16 (6.5%)	6 (2.4%)	118 (47.6%)	43 (17.3%)	29 (11.7%)	16 (6.5%)	0 (0.0%)
61歳以上	66 (1.74)	9 (13.6%)	4 (6.1%)	4 (6.1%)	28 (42.4%)	10 (15.2%)	8 (12.1%)	5 (7.6%)	0 (0.0%)
無回答	85 (1.38)	3 (3.5%)	3 (3.5%)	2 (2.4%)	10 (11.8%)	4 (4.7%)	2 (2.4%)	1 (1.2%)	60 (70.6%)

■ヒアリング結果より

(学位の活用に関するご意見)

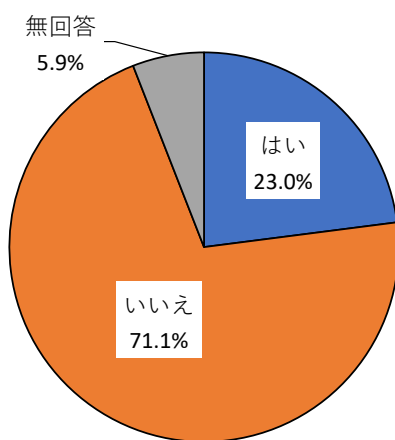
- 修了後の学位の活かし方、学位を活用したキャリアパスがより充実するべき。この点海外と比べて日本は立ち遅れている。あくまで学位であり、資格として認められているものでないことは承知しているが、MBA を取った人がその価値を認められて優遇されるような社会環境が整うとよい。(D氏)

(24) 専門職大学院入学時点と現在とでは、異なる職業または職場に勤めているか

専門職大学院入学時点と本調査回答時点で異なる職業または職場に勤めていると回答したのは 23.0%となっている。年代別にみると 61 歳以上は異なる職業または職場に勤めている割合が高い。

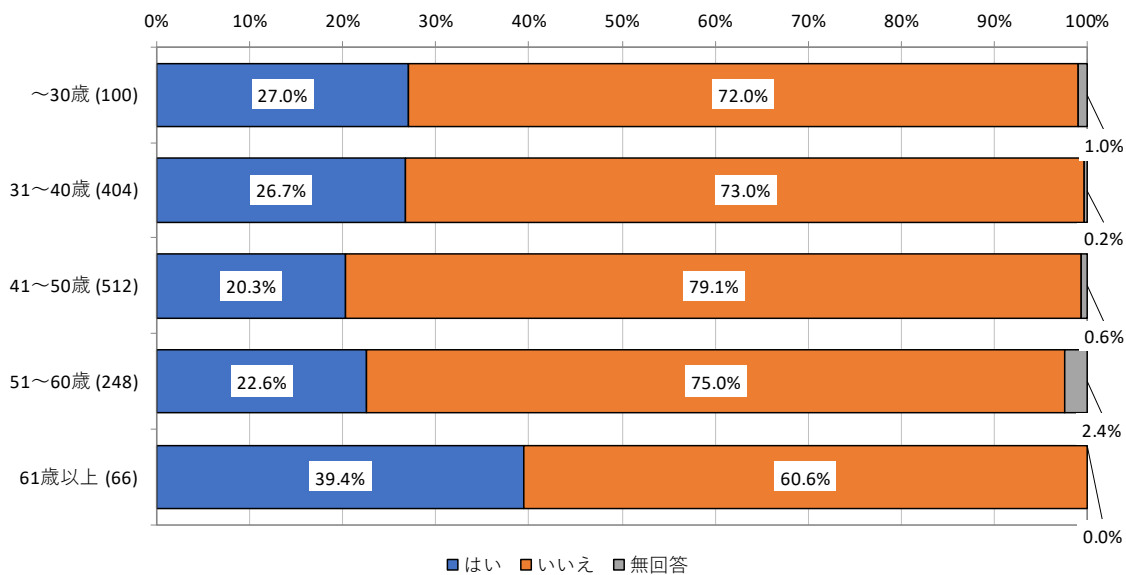
図表 3-40 専門職大学院入学時点と現在とでは、異なる職業または職場に勤めているか：

n=1415



図表 3-41 専門職大学院入学時点と現在とでは、異なる職業または職場に勤めているか

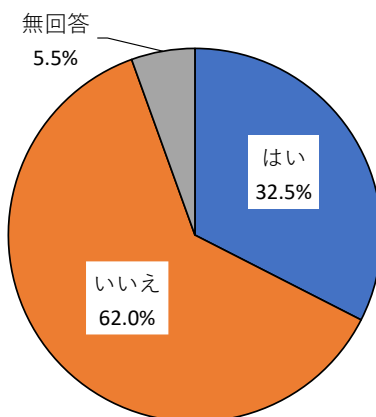
〈年代別〉



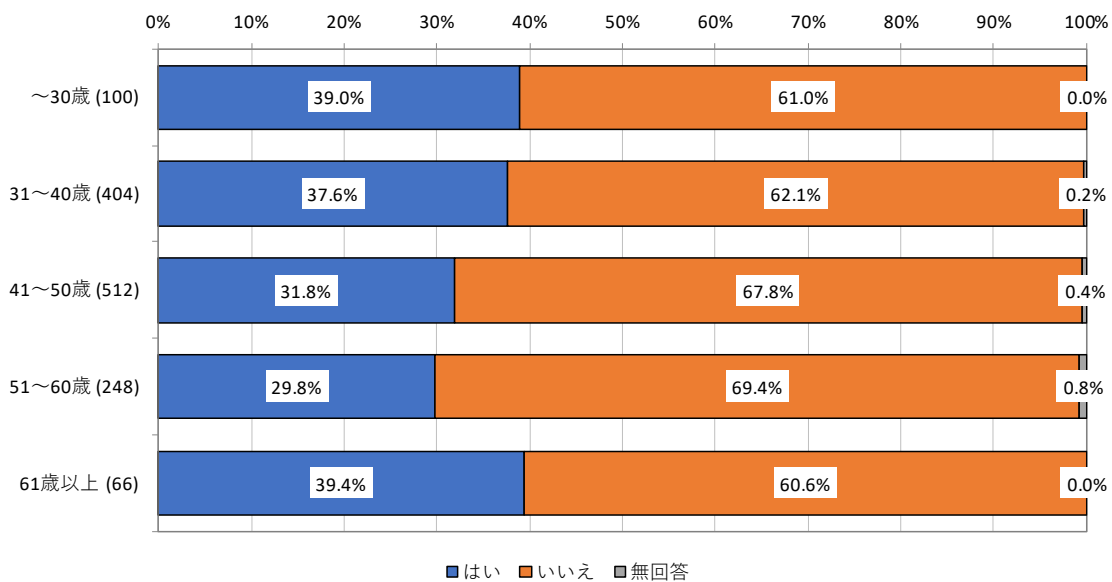
(25) 専門職大学院入学時点と現在とでは、年収に違いがあるか

専門職大学院入学時点と本調査回答時点で年収に違いがある回答したのは 32.5% となっている。

図表 3-42 専門職大学院入学時点と現在とでは、年収に違いがあるか：n=1415



図表 3-43 専門職大学院入学時点と現在とでは、年収に違いがあるか〈年代別〉



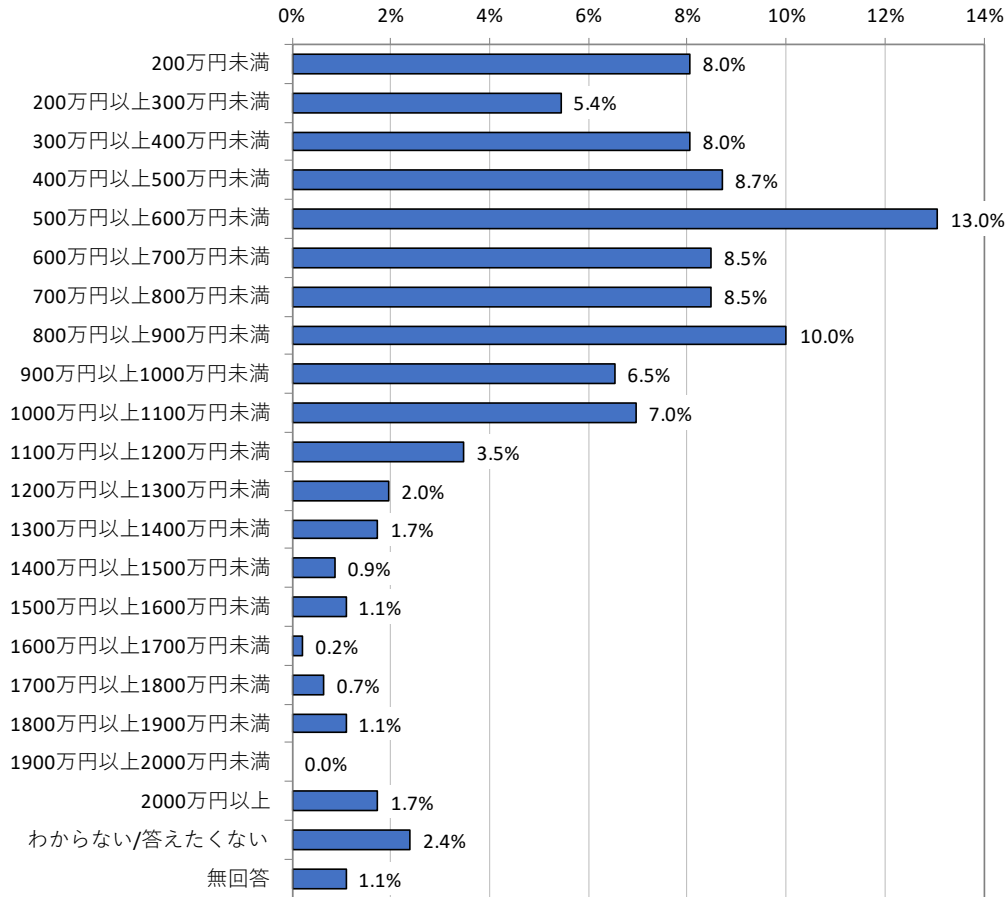
専門職大学院入学時点と現在で年収に違いがあると回答した者の、専門職大学院入学時点の年収（行）と現在の年収（列）を整理したのが図表 3-44 である。これを見ると、大きな差がない者（点線太枠セル）や年収が下がった者（表の左下半分）に比べ、年収が増加した者（表の右上半分）が多いことがわかる。

図表 3-44 専門職大学院入学時点の年収（行）×現在の年収（列）【単位：人】
（専門職大学院入学前後で年収に違いがある者のみ）

	全体	200万円未満	200万円以上300万円未満	300万円以上400万円未満	400万円以上500万円未満	500万円以上600万円未満	600万円以上700万円未満	700万円以上800万円未満	800万円以上900万円未満	900万円以上1000万円未満	1000万円以上1100万円未満	1100万円以上1200万円未満	1200万円以上1300万円未満	1300万円以上1400万円未満	1400万円以上1500万円未満	1500万円以上1600万円未満	1600万円以上1700万円未満	1700万円以上1800万円未満	1800万円以上1900万円未満	1900万円以上2000万円未満	2000万円以上
全体	402	28	15	21	26	39	33	42	27	27	21	16	22	11	16	9	0	4	3	1	20
200万円未満	23	7	3	3	1	1	2	2	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
200万円以上300万円未満	21	4	2	4	3	1	2	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
300万円以上400万円未満	30	0	2	5	12	5	1	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
400万円以上500万円未満	38	1	0	1	3	16	8	5	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
500万円以上600万円未満	55	5	4	1	3	8	14	10	3	2	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
600万円以上700万円未満	36	2	0	1	3	2	3	12	6	4	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0
700万円以上800万円未満	35	1	2	2	0	2	2	3	12	5	0	1	2	0	0	1	0	0	0	0	1
800万円以上900万円未満	43	3	0	2	1	0	0	3	1	13	9	1	4	2	3	0	0	1	0	0	0
900万円以上1000万円未満	26	2	0	0	0	0	1	3	0	0	6	6	3	2	1	1	0	1	0	0	0
1000万円以上1100万円未満	28	0	0	1	0	1	0	1	1	0	2	8	6	3	1	0	0	0	1	0	2
1100万円以上1200万円未満	14	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	4	2	3	2	0	0	1	0	0
1200万円以上1300万円未満	9	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	2	3	0	0	0	0	0	1
1300万円以上1400万円未満	7	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	2	0	0	1
1400万円以上1500万円未満	4	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
1500万円以上1600万円未満	5	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	2
1600万円以上1700万円未満	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
1700万円以上1800万円未満	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2
1800万円以上1900万円未満	5	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	3
1900万円以上2000万円未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2000万円以上	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5

※現在の職業が「主婦・主夫」「その他」「就業していない」と回答した者は集計から除外した。

(参考) 図表 3-45 専門職大学院入学時点の年収
 (専門職大学院入学前後で年収に違いがある者のみ)

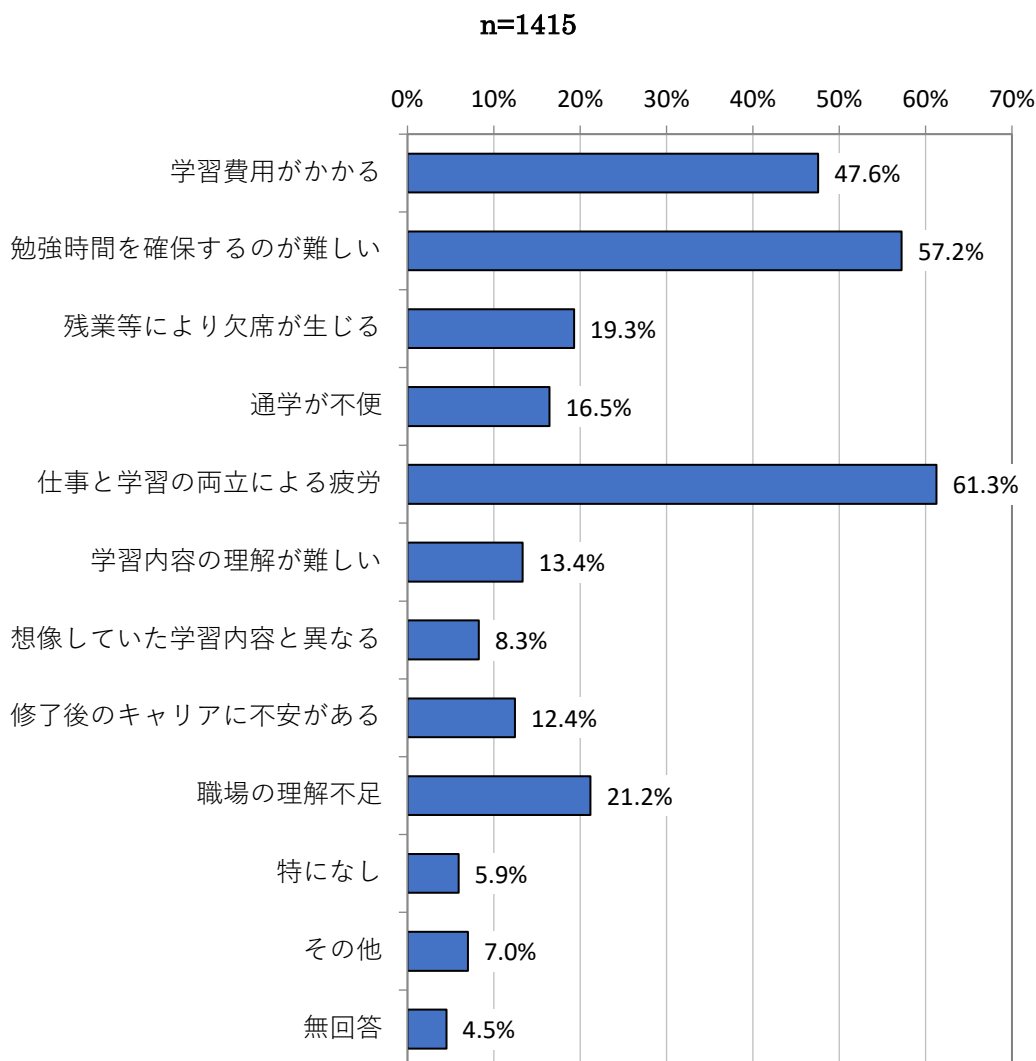


VI. 学び直しにおける課題

(26) 専門職大学院で学ぶなかで感じる（感じた）課題や問題点

専門職大学院で学ぶなかで感じる（感じた）課題や問題点についてみると、「仕事と学習の両立による疲労」が 61.3%で最も高く、次いで「勉強時間を確保するのが難しい」が 57.2%と続く。仕事と学習の両立に課題を抱えていることが伺える。また、「学習費用がかかる」も 47.6%と割合が高い。年代別にみると、特に 30 代～40 代は「仕事と学習の両立による疲労」「勉強時間を確保するのが難しい」の割合が高く、20 代と 60 代は「学習費用がかかる」の割合が高い。

図表 3-46 専門職大学院で学ぶなかで感じる（感じた）課題や問題点【複数回答】：



図表 3-47 専門職大学院で学ぶなかで感じる（感じた）課題や問題点【複数回答】

〈年代別〉

	全体	学習費用が かかる	勉強時間を 確保するの が難しい	残業等によ り欠席が生 じる	通学が不便	仕事と学習 の両立によ る疲労	学習内容の 理解が難し い
全体	1415	673	810	273	233	867	189
	(2.75)	(47.6%)	(57.2%)	(19.3%)	(16.5%)	(61.3%)	(13.4%)
～30歳	100	57	48	20	20	41	17
	(2.69)	(57.0%)	(48.0%)	(20.0%)	(20.0%)	(41.0%)	(17.0%)
31～40歳	404	200	247	85	75	276	44
	(2.98)	(49.5%)	(61.1%)	(21.0%)	(18.6%)	(68.3%)	(10.9%)
41～50歳	512	240	320	117	91	354	61
	(2.86)	(46.9%)	(62.5%)	(22.9%)	(17.8%)	(69.1%)	(11.9%)
51～60歳	248	136	152	43	30	152	46
	(2.70)	(54.8%)	(61.3%)	(17.3%)	(12.1%)	(61.3%)	(18.5%)
61歳以上	66	28	33	5	12	36	15
	(2.44)	(42.4%)	(50.0%)	(7.6%)	(18.2%)	(54.5%)	(22.7%)
無回答	85	12	10	3	5	8	6
	(1.38)	(14.1%)	(11.8%)	(3.5%)	(5.9%)	(9.4%)	(7.1%)

	全体	想像してい た学習内容 と異なる	修了後の キャリアに 不安がある	職場の理解 不足	特になし	その他	無回答
全体	1415	117	176	300	84	99	64
	(2.75)	(8.3%)	(12.4%)	(21.2%)	(5.9%)	(7.0%)	(4.5%)
～30歳	100	6	25	20	11	4	0
	(2.69)	(6.0%)	(25.0%)	(20.0%)	(11.0%)	(4.0%)	(0.0%)
31～40歳	404	37	64	115	23	39	0
	(2.98)	(9.2%)	(15.8%)	(28.5%)	(5.7%)	(9.7%)	(0.0%)
41～50歳	512	44	53	121	26	37	0
	(2.86)	(8.6%)	(10.4%)	(23.6%)	(5.1%)	(7.2%)	(0.0%)
51～60歳	248	24	25	35	14	11	1
	(2.70)	(9.7%)	(10.1%)	(14.1%)	(5.6%)	(4.4%)	(0.4%)
61歳以上	66	5	5	8	8	6	0
	(2.44)	(7.6%)	(7.6%)	(12.1%)	(12.1%)	(9.1%)	(0.0%)
無回答	85	1	4	1	2	2	63
	(1.38)	(1.2%)	(4.7%)	(1.2%)	(2.4%)	(2.4%)	(74.1%)

■ヒアリング結果より

【学習費用がかかる】

- 教育訓練給付金制度を利用しようとしたが、過去に一度利用しており3年間の給付制限期間にあたることから利用できず、金銭的に辛さを感じた。2～30代は金銭的な余裕がないため、若い人の場合は給付制限期間が短くなるなど、より使いやすい制度になると良い。(A氏)

【仕事と学習の両立による疲労】

- 勉強と仕事の両立に苦労はしている。一番簡単なのは睡眠時間を削ること。食事は毎週末作り置きするなど家事の時間を短縮し、休日もプライベートの時間を削って大学の授業のために参加している。ただ、入学前から想定していたことであった。(A氏)
- 勉強と仕事の両立に苦労がある。入ってしまったらなんとかなるかと思っていたが、実際には仕事と家庭の両立が大変で気持ちが沈んだことがあった。子供の世話や家事を自分でやりたいが、時間的にどうしても不可能。優先順位をつけ、子供たちとの時間を最優先にしつつ家事は家族に担ってもらっている。(B氏)
- 仕事と両立する上で時間がなく、睡眠時間が削られる。一方で、それなりのボリュームを通じてはじめて得られる成果・学びであることも十分に認識しているため、カリキュラムに改善等が必要とは思わず、納得感は感じている。(C氏)
- 仕事と学習の両立という点では、平日ぎりぎりまで仕事をし、夕方の講義に対面で参加するという生活を送っており、体力的にも負担は感じた。(E氏)

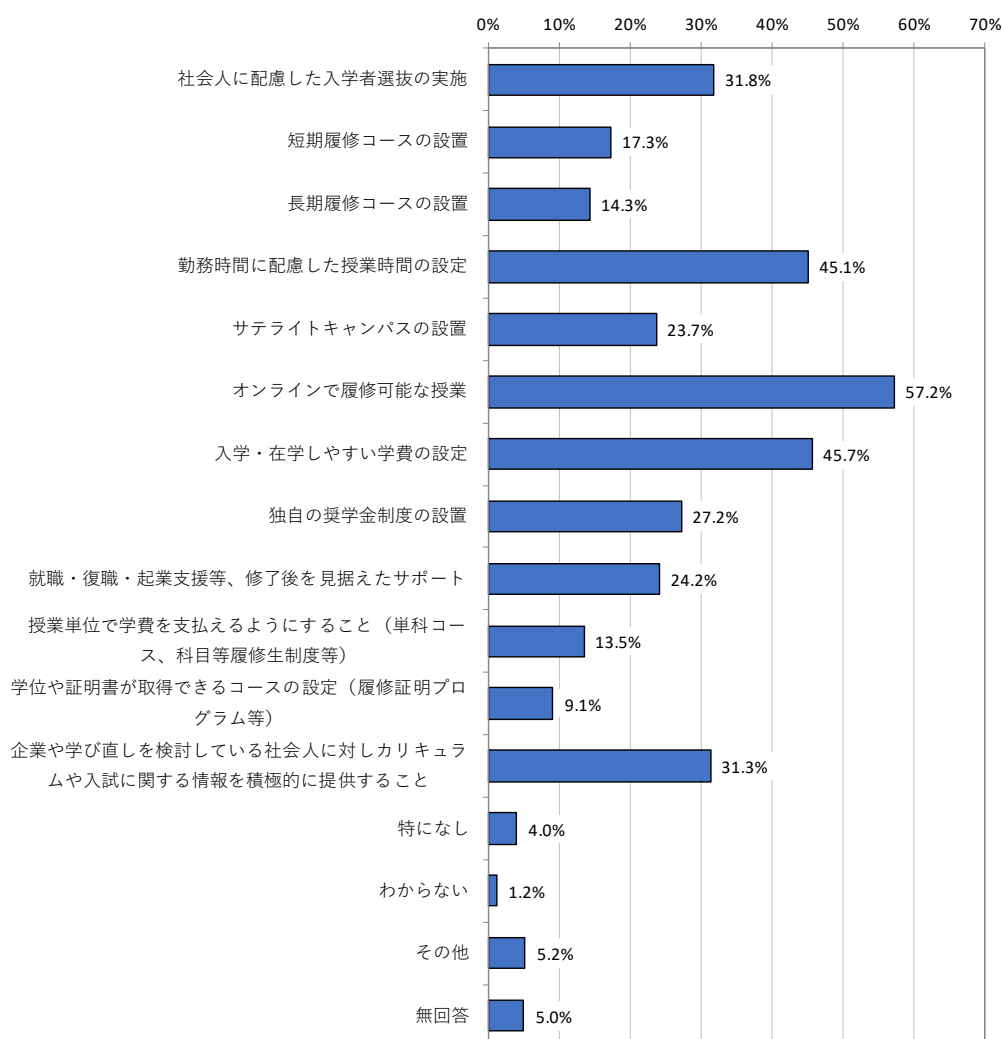
VII. 専門職大学院での学び直しに対するニーズ

(27) 社会人が専門職大学院に通いやすくなるために必要な取組

社会人が専門職大学院に通いやすくなる取組についてみると、「オンラインで履修可能な授業」が 57.2% で最も割合が高い。次いで「入学・在学しやすい学費の設定」(45.7%)、「勤務時間に配慮した授業時間の設定」(45.1%) が続く。専門職大学院で学ぶなかで感じる(感じた)課題・問題点に対応する結果となっている。年代別にみると、30 歳以下は「入学・在学しやすい学費の設定」「独自の奨学金制度の設置」のニーズが高い。また 51～60 歳では「社会人に配慮した入学者選抜の実施」のニーズが高くなっている。

図表 3-48 社会人が専門職大学院に通いやすくなるために必要な取組

【複数回答】：n=1415



図表 3-49 社会人が専門職大学院に通いやすくなるために必要な取組【複数回答】

〈年代別〉

	全体	社会人に配慮した入学者選抜の実施	短期履修コースの設置	長期履修コースの設置	勤務時間に配慮した授業時間の設定	サテライトキャンパスの設置	オンラインで履修可能な授業	入学・在学しやすい学費の設定	独自の奨学金制度の設置
全体	1415 (3.56)	450 (31.8%)	245 (17.3%)	203 (14.3%)	638 (45.1%)	335 (23.7%)	810 (57.2%)	646 (45.7%)	385 (27.2%)
～30歳	100 (3.24)	32 (32.0%)	13 (13.0%)	7 (7.0%)	35 (35.0%)	15 (15.0%)	42 (42.0%)	56 (56.0%)	35 (35.0%)
31～40歳	404 (3.60)	127 (31.4%)	80 (19.8%)	52 (12.9%)	204 (50.5%)	94 (23.3%)	249 (61.6%)	182 (45.0%)	111 (27.5%)
41～50歳	512 (3.73)	153 (29.9%)	98 (19.1%)	88 (17.2%)	249 (48.6%)	140 (27.3%)	329 (64.3%)	253 (49.4%)	142 (27.7%)
51～60歳	248 (3.97)	98 (39.5%)	45 (18.1%)	39 (15.7%)	122 (49.2%)	61 (24.6%)	151 (60.9%)	127 (51.2%)	79 (31.9%)
61歳以上	66 (3.70)	31 (47.0%)	7 (10.6%)	14 (21.2%)	24 (36.4%)	24 (36.4%)	33 (50.0%)	25 (37.9%)	12 (18.2%)
無回答	85 (1.39)	9 (10.6%)	2 (2.4%)	3 (3.5%)	4 (4.7%)	1 (1.2%)	6 (7.1%)	3 (3.5%)	6 (7.1%)

	全体	就職・復職・起業支援等、修了後を見据えたサポート	授業単位で学費を支払えるようにすること（単科コース、科目等履修生制度等）	学位や証明書が取得できるコースの設定（履修証明プログラム等）	企業や学び直しを検討している社会人に対しカリキュラムや入試に関する情報を積極的に提供すること	特になし	わからない	その他	無回答
全体	1415 (3.56)	342 (24.2%)	191 (13.5%)	129 (9.1%)	443 (31.3%)	57 (4.0%)	17 (1.2%)	74 (5.2%)	71 (5.0%)
～30歳	100 (3.24)	30 (30.0%)	10 (10.0%)	11 (11.0%)	28 (28.0%)	2 (2.0%)	4 (4.0%)	4 (4.0%)	0 (0.0%)
31～40歳	404 (3.60)	99 (24.5%)	50 (12.4%)	31 (7.7%)	128 (31.7%)	16 (4.0%)	7 (1.7%)	22 (5.4%)	1 (0.2%)
41～50歳	512 (3.73)	119 (23.2%)	73 (14.3%)	46 (9.0%)	167 (32.6%)	24 (4.7%)	3 (0.6%)	27 (5.3%)	1 (0.2%)
51～60歳	248 (3.97)	70 (28.2%)	45 (18.1%)	30 (12.1%)	87 (35.1%)	10 (4.0%)	3 (1.2%)	18 (7.3%)	0 (0.0%)
61歳以上	66 (3.70)	21 (31.8%)	11 (16.7%)	8 (12.1%)	29 (43.9%)	3 (4.5%)	0 (0.0%)	2 (3.0%)	0 (0.0%)
無回答	85 (1.39)	3 (3.5%)	2 (2.4%)	3 (3.5%)	4 (4.7%)	2 (2.4%)	0 (0.0%)	1 (1.2%)	69 (81.2%)

■ヒアリング結果より

【サテライトキャンパスの設置】

- キャンパスの立地は重要で、距離が近くないと通学が大変になる。私の学校の決めた理由のひとつも、徒歩で通える距離だったから。利便性の良い、近くで学べる場所がたくさんあるとよい。(D氏)

【オンラインで履修可能な授業】

- 環境面ではリモート授業があってもよかった。ただし、十分な学習効果が得られるかどうかについては、慎重になる必要があるとも思う。私自身社内で教育を行う側だが、リモートにすることで教育効果が制限される場合もあると感じている。(E氏)

【その他】(育児との両立を支援する取組)

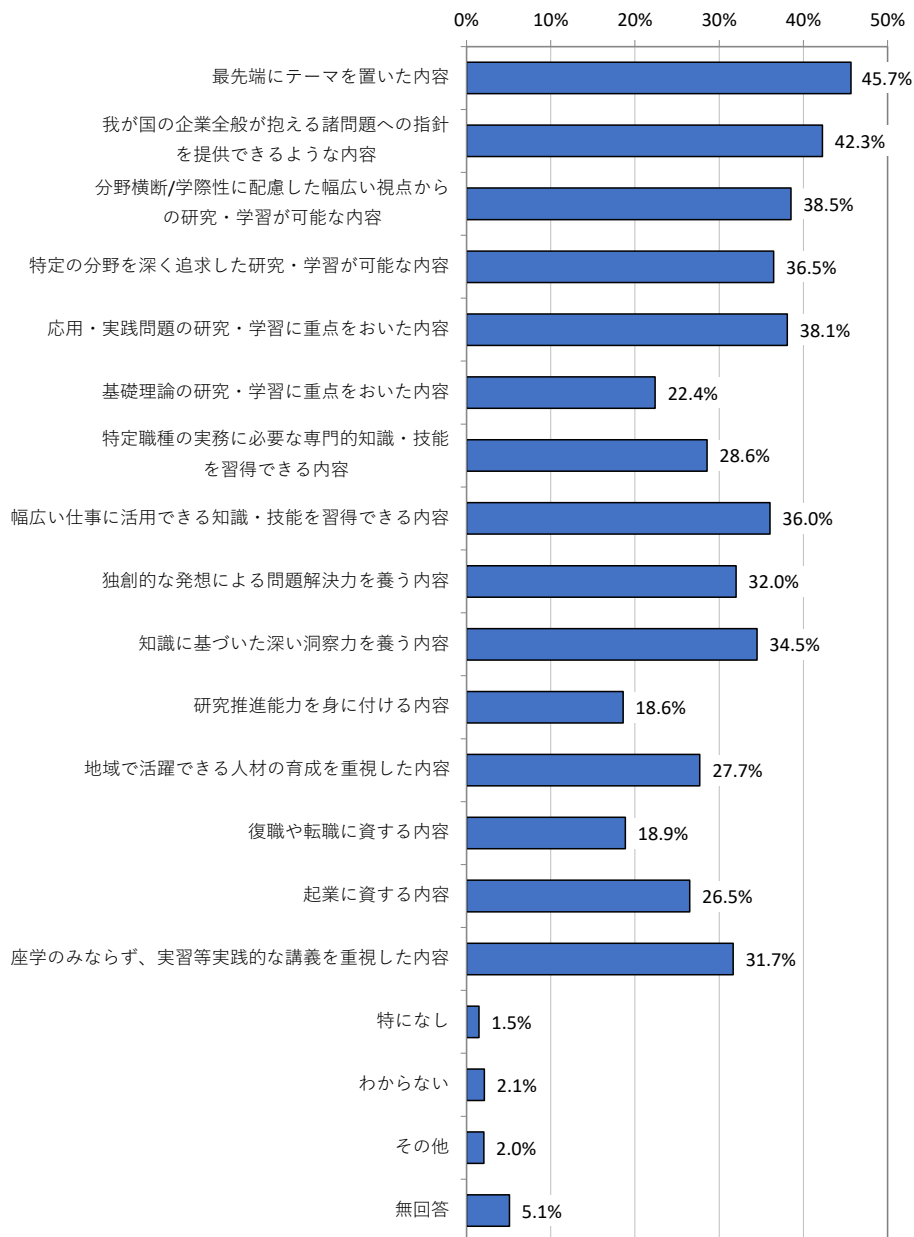
- 周囲にはお子さんを育て、仕事もしながら通っている女性がいる。家庭との両立に苦勞されているところも見受けられるため、保育所まではいかずとも、子育てとの両立という点で支援があればよいと思う。(C氏)
- 育児所・託児所の設置することで子育て世代も学びやすくなると考えられる。育休・産休期間を学びにも使いたい人もいるのではないか。(D氏)

(28)より多くの社会人が学びたくなるために必要なカリキュラム内容

より多くの社会人が学びたくなるカリキュラム内容についてみると、「最先端にテーマを置いた内容」が 45.7%で最も高かった。次いで「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」が 42.3%と続く。

図表 3-50 より多くの社会人が学びたくなる為に必要なカリキュラム内容

【複数回答】：n=1415



図表 3-51 より多くの社会人が学びたくなる為に必要なカリキュラム内容【複数回答】

〈年代別〉

	全体	最先端に テーマを置 いた内容	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	分野横断/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	特定分野 を深く追求 した研究・ 学習が可能 な内容	応用・実践 問題の研 究・学習に 重点をおい た内容	基礎理論の 研究・学習 に重点をお いた内容	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	幅広い仕事 に活用でき る知識・技 能を習得で きる内容	独創的な発 想による問 題解決力を 養う内容
全体	1415 (4.89)	646 (45.7%)	598 (42.3%)	545 (38.5%)	516 (36.5%)	539 (38.1%)	317 (22.4%)	404 (28.6%)	510 (36.0%)	453 (32.0%)
～30歳	100 (4.09)	46 (46.0%)	33 (33.0%)	31 (31.0%)	36 (36.0%)	31 (31.0%)	15 (15.0%)	24 (24.0%)	32 (32.0%)	24 (24.0%)
31～40歳	404 (4.84)	182 (45.0%)	162 (40.1%)	149 (36.9%)	158 (39.1%)	151 (37.4%)	96 (23.8%)	111 (27.5%)	146 (36.1%)	123 (30.4%)
41～50歳	512 (5.41)	265 (51.8%)	247 (48.2%)	230 (44.9%)	201 (39.3%)	217 (42.4%)	138 (27.0%)	166 (32.4%)	208 (40.6%)	187 (36.5%)
51～60歳	248 (5.23)	113 (45.6%)	119 (48.0%)	107 (43.1%)	89 (35.9%)	107 (43.1%)	50 (20.2%)	81 (32.7%)	96 (38.7%)	94 (37.9%)
61歳以上	66 (5.36)	34 (51.5%)	33 (50.0%)	25 (37.9%)	28 (42.4%)	27 (40.9%)	16 (24.2%)	18 (27.3%)	24 (36.4%)	23 (34.8%)
無回答	85 (1.49)	6 (7.1%)	4 (4.7%)	3 (3.5%)	4 (4.7%)	6 (7.1%)	2 (2.4%)	4 (4.7%)	4 (4.7%)	2 (2.4%)

	全体	知識に基づ いた深い洞 察力を養う 内容	研究推進能 力を身に付 ける内容	地域で活躍 できる人材 の育成を重 視した内容	復職や転職 に資する内 容	起業に資す る内容	座学のみな らず、実習 等実践的な 講義を重視 した内容	特になし	わからない	その他	無回答
全体	1415 (4.89)	488 (34.5%)	263 (18.6%)	392 (27.7%)	267 (18.9%)	375 (26.5%)	448 (31.7%)	21 (1.5%)	30 (2.1%)	29 (2.0%)	72 (5.1%)
～30歳	100 (4.09)	23 (23.0%)	11 (11.0%)	18 (18.0%)	28 (28.0%)	21 (21.0%)	31 (31.0%)	1 (1.0%)	2 (2.0%)	2 (2.0%)	0 (0.0%)
31～40歳	404 (4.84)	130 (32.2%)	71 (17.6%)	101 (25.0%)	89 (22.0%)	116 (28.7%)	135 (33.4%)	6 (1.5%)	15 (3.7%)	12 (3.0%)	1 (0.2%)
41～50歳	512 (5.41)	212 (41.4%)	108 (21.1%)	158 (30.9%)	90 (17.6%)	142 (27.7%)	175 (34.2%)	9 (1.8%)	7 (1.4%)	10 (2.0%)	1 (0.2%)
51～60歳	248 (5.23)	95 (38.3%)	52 (21.0%)	85 (34.3%)	43 (17.3%)	73 (29.4%)	81 (32.7%)	4 (1.6%)	5 (2.0%)	4 (1.6%)	0 (0.0%)
61歳以上	66 (5.36)	25 (37.9%)	18 (27.3%)	26 (39.4%)	13 (19.7%)	22 (33.3%)	21 (31.8%)	0 (0.0%)	1 (1.5%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
無回答	85 (1.49)	3 (3.5%)	3 (3.5%)	4 (4.7%)	4 (4.7%)	1 (1.2%)	5 (5.9%)	1 (1.2%)	0 (0.0%)	1 (1.2%)	70 (82.4%)

■ヒアリング結果より

【分野横断/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】

- 現状、他のコースの授業が取りづらい。他分野の授業が取りやすくなれば、より学習の幅が広がり、充実するのではないか。(A氏)
- 学部を超えた授業は魅力的。1つの授業を受けると、いろいろなことに派生していくため、他学部の授業も取ることができたらよいと思う。(B氏)

【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】

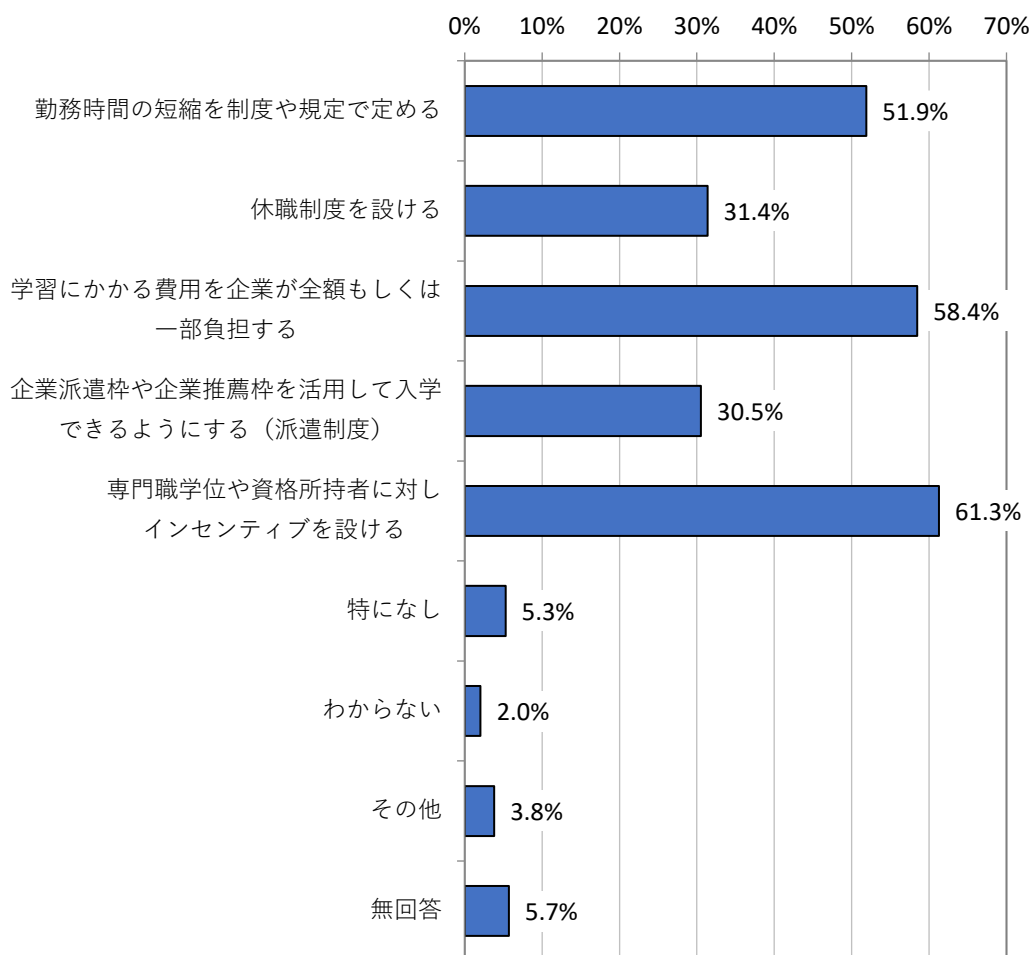
- 業務に関連する実務的な科目では、学部から進学してくる学生を考慮して大幅にかみくだいて教えていることがあったが、社会人学生の私からすると、かみくだきすぎて学びにくいと感じていた。そのため、明確に社会人に向けた科目があってもいいかもしれない。(E氏)

(29)社員が専門職大学院に通いやすくなるために必要な企業の取組

社員が専門職大学院に通いやすくなるために必要な企業の取組についてみると、「専門職学位や資格所持者に対しインセンティブを設ける」の割合が最も高く、61.3%である。次いで「学習にかかる費用を企業が負担もしくは一部負担する」(58.4%)、「勤務時間の短縮を制度や規定で定める」(51.9%)が続き、全体的にみると高い割合である。年代別にみると、30歳以下は多くの項目で他の年代よりニーズが高くなっている。「勤務時間の短縮を制度や規定で定める」は31～40歳と41歳～50歳でニーズが高い。

図表 3-52 社員が専門職大学院に通いやすくなるために必要な企業の支援

【複数回答】：n=1415



図表 3-53 社員が専門職大学院に通いやすくなるために必要な企業の取組【複数回答】
〈年代別〉

	全体	勤務時間の短縮を制度や規定で定める	休職制度を設ける	学習にかかる費用を企業が全額もしくは一部負担する	企業派遣枠や企業推薦枠を活用して入学できるようにする（派遣制度）	専門職学位や資格所持者に対してインセンティブを設ける	特になし	わからない	その他	無回答
全体	1415 (2.50)	734 (51.9%)	444 (31.4%)	827 (58.4%)	432 (30.5%)	867 (61.3%)	75 (5.3%)	29 (2.0%)	54 (3.8%)	81 (5.7%)
～30歳	100 (2.77)	45 (45.0%)	43 (43.0%)	70 (70.0%)	42 (42.0%)	64 (64.0%)	8 (8.0%)	1 (1.0%)	3 (3.0%)	1 (1.0%)
31～40歳	404 (2.69)	233 (57.7%)	152 (37.6%)	245 (60.6%)	129 (31.9%)	285 (70.5%)	19 (4.7%)	7 (1.7%)	13 (3.2%)	4 (1.0%)
41～50歳	512 (2.60)	291 (56.8%)	159 (31.1%)	326 (63.7%)	166 (32.4%)	325 (63.5%)	24 (4.7%)	11 (2.1%)	25 (4.9%)	4 (0.8%)
51～60歳	248 (2.46)	127 (51.2%)	70 (28.2%)	152 (61.3%)	72 (29.0%)	154 (62.1%)	13 (5.2%)	8 (3.2%)	12 (4.8%)	1 (0.4%)
61歳以上	66 (2.15)	30 (45.5%)	15 (22.7%)	27 (40.9%)	20 (30.3%)	36 (54.5%)	10 (15.2%)	2 (3.0%)	1 (1.5%)	1 (1.5%)
無回答	85 (1.14)	8 (9.4%)	5 (5.9%)	7 (8.2%)	3 (3.5%)	3 (3.5%)	1 (1.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	70 (82.4%)

■ヒアリング結果より

【企業派遣枠や企業推薦枠を活用して入学できるようにする（派遣制度）】

- 会社にしっかりと制度化された派遣の仕組みがあれば、もっと通いやすかったかもしれない。制度があることによって、業務のために学んでいることが社内でも認知されると思う。（E氏）

3. 主な調査結果の整理

- 在学中の社会人学生の8割以上が働きながら学習している。
- 所属先企業等からの派遣によって通学している割合は16.0%であり、8割以上は派遣ではなく自己の選択として通っている。
- 所属先企業等勤務先からの支援や配慮についてみると、全体の58.5%が「支援や配慮はない」と回答している。
- 主な学習の理由・目的についてみると、「業務を支える幅広い知見・視野を得るため」(30.2%)「業務に必要な専門的・実践的な知識を得るため」(24.7%)などが挙げられている。ヒアリング調査では、業務上の課題解決のため、また自身のキャリアにつながるスキルアップのために学び直しを行っている例が見られた。
- 学習手段として専門職大学院を選んだ理由についてみると、約半数が「他よりも専門的な学習ができるから」「他よりも実践的な学習ができるから」を挙げている。また、「社会人学生が学びやすい学習環境が整っているから(授業時間、オンライン受講、キャンパスへのアクセス等)」「専門職学位が取得できるから」も4割以上が理由として挙げている。ヒアリング調査では、学術機関であることに意義を見出し専門職大学院を選んだ例が見られた。
- 専門職大学院のカリキュラムで、特に有益に感じた学習方法についてみると、全体の79.1%が「大学院等の教員による講義」と回答している。また、半数以上が「企業等出身の講師や、実務の最先端の外部講師による講義」「双方向的・多方向的な授業」「事例研究を伴う授業」についても有益と感じている。ヒアリング調査では、企業出身講師の授業やケーススタディの有用性等について意見がみられた。また、論文作成についても有用であるとの意見がみられた。
- 専門職大学院のカリキュラムで、特に有益に感じた学習内容についてみると、約4割が「幅広い仕事に活用できる知識・技能を習得できる内容」「知識に基づいた深い洞察力を養う内容」「特定の分野を深く追求した研究・学習が可能な内容」が有益と回答している。ヒアリング調査では、自身の業務で実際に活用できる授業について有用との意見が多くみられた。
- 最も身に付けたい(身に付いた)知識・スキルについてみると、「業務に直接役立つ専門的・先端的・高度な知識・スキル」が30.1%で最も割合が高い。ヒアリング調査でも、専門職大学院で身に着けたスキルを実際の業務で活用できているという意見が

みられた。

- 専門職大学院での学びによる業務・処遇・キャリア上の変化についてみると、「より難易度の高い業務に取り組めるようになった」が 46.2%で最も割合が高い。処遇の向上や希望する異動・配置転換、年収の増加、転職、起業等につながったと回答した割合はいずれも 10%前後と高くない。
- 専門職大学院で学ぶなかで感じる（感じた）課題や問題点についてみると、「仕事と学習の両立による疲労」が 61.3%で最も高く、次いで「勉強時間を確保するのが難しい」が 57.2%と続く。また、「学習費用がかかる」も 47.6%と割合が高い。ヒアリング調査では、仕事と学習に加え、家庭との両立に課題を感じている例などもみられた。
- 社会人が専門職大学院に通いやすくなる取組についてみると、「オンラインで理由可能な授業」が 57.2%で最もニーズが高い。次いで「入学・在学しやすい学費の設定」（45.7%）、「勤務時間に配慮した授業時間の設定」（45.1%）が続く。ヒアリング調査ではこれらに加え、育児との両立のために託児所等の設置が望ましいとの意見もみられた。
- より多くの社会人が学びたくなるカリキュラム内容についてみると、「最先端にテーマを置いた内容」が 45.7%で最もニーズが高い。次いで「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」が 42.3%と続く。ヒアリング調査では、他分野・他学部の授業を履修でき幅広く学べるカリキュラムに対するニーズもみられた。
- 社員が専門職大学院に通いやすくなるために必要な企業の取組についてみると、「専門職学位や資格所持者に対しインセンティブを設ける」が 61.3%で最もニーズが高い。次いで「学習にかかる費用を企業が負担もしくは一部負担する」（58.4%）、「勤務時間の短縮を制度や規定で定める」（51.9%）が続く。

第4章 企業調査

1. 調査概要

(1) アンケート調査

① 調査対象

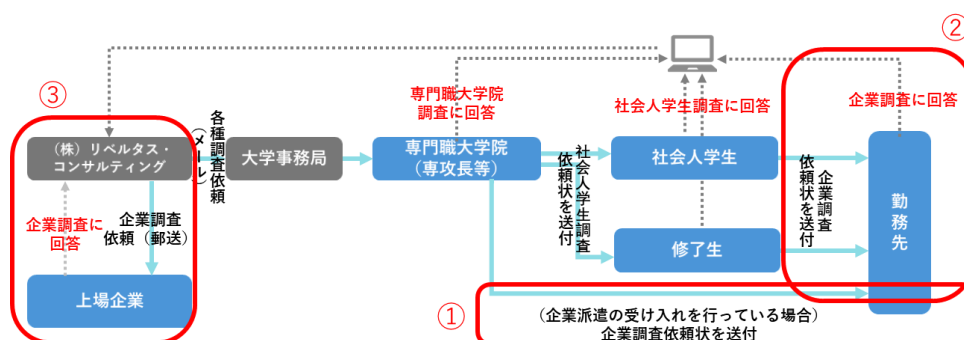
本調査では以下を対象にした。

- ・法科大学院及び教職大学院を除く、専門職大学院に在学中の社会人学生及び修了生（在学当時社会人だった者）の所属先企業
- ・上場企業 2,000 社（無作為抽出）

② 調査方法

本調査ではまず、専門職大学院調査で対象とした 80 専攻に対し調査を依頼し、企業派遣の受け入れを行っている場合、各専攻の本調査担当部局から派遣元の企業に依頼状を送付し、回答依頼を行った。（下図①）次に、社会人学生調査の対象者に対し、所属先企業に本調査の依頼状を送付するよう依頼した。（下図②）さらに、回収数を増やすため、上場企業から 2,000 社を無作為抽出し、調査機関である株式会社リベルタス・コンサルティングから依頼状を郵送し、回答を依頼した。（下図③）

なお、上記いずれの場合でも、企業は依頼状から調査用ウェブサイトにアクセスし回答を行った。専門職大学院調査・社会人学生調査も含めた事業全体のフローは以下の通りであり、赤枠内が本調査にあたる。



③ 実施時期

令和5年9月11日（月）～令和5年10月2日（月）

④ 回収数

回収数は、以下の通り。

専門職大学院社会人学生・修了生の在籍状況	回収数
在籍あり	122件
在籍なし	108件
在籍状況不明	60件
計	290件

(2)ヒアリング調査

① 調査対象、実施方法

アンケートに回答した企業のうち、以下の3社にヒアリング調査を実施した。対象の選定にあたっては、社会人学生または修了生の人数や企業派遣の実績有無、社員の学び直しに対する支援状況等を考慮して選定した。調査方法はすべて Web ミーティングによる聞き取りとした。

対象は以下の通り。

表記	業種	従業員数
A社	飲料製造・販売	1,001～5,000人
B社	食品製造・販売	5,001人以上
C社	医薬品開発・製造・販売	5,001人以上

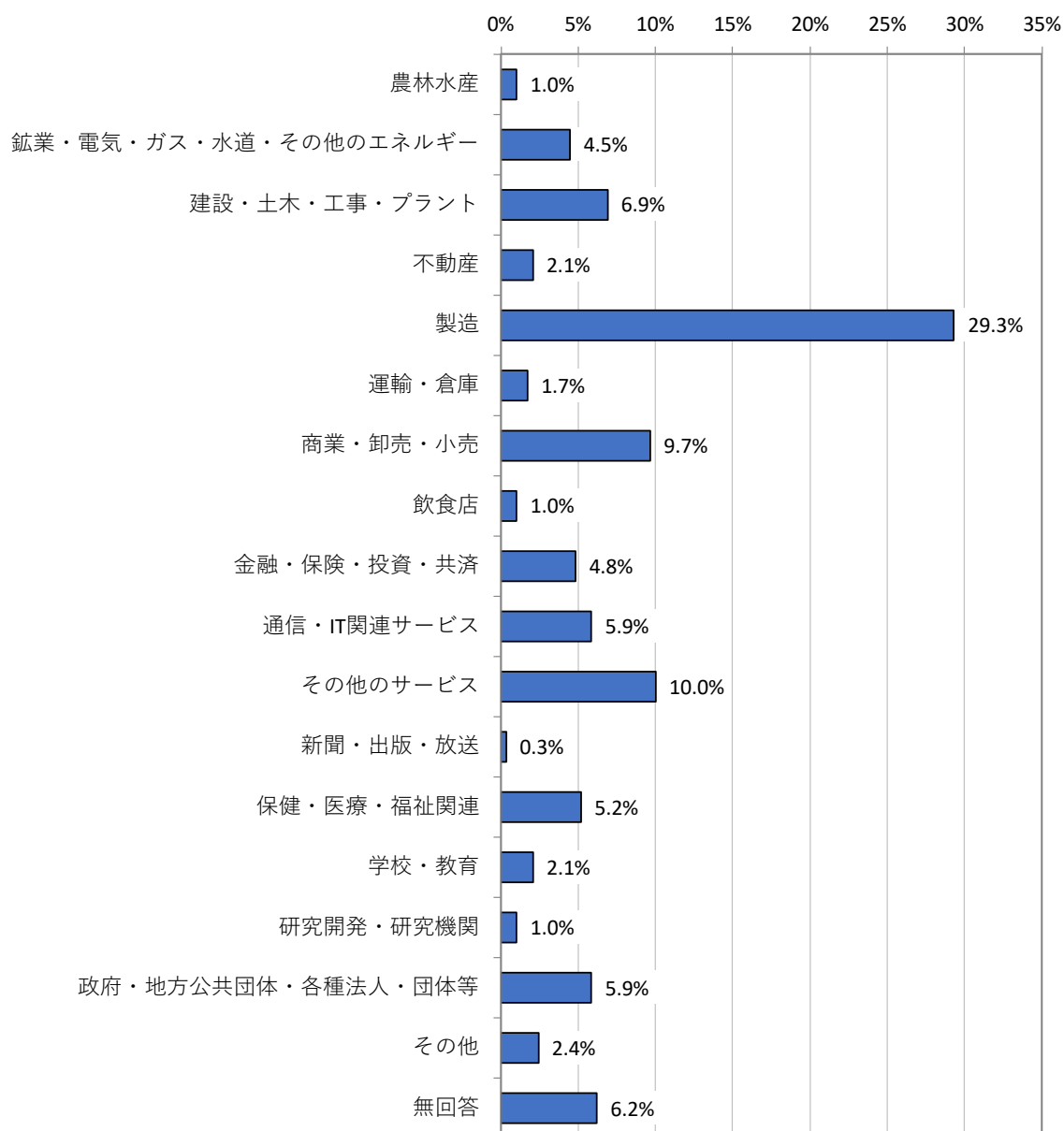
2. 調査結果及び分析

1. 基本属性

(1)業種

業種でみると、最も割合が高かったのは「製造」の29.3%である。

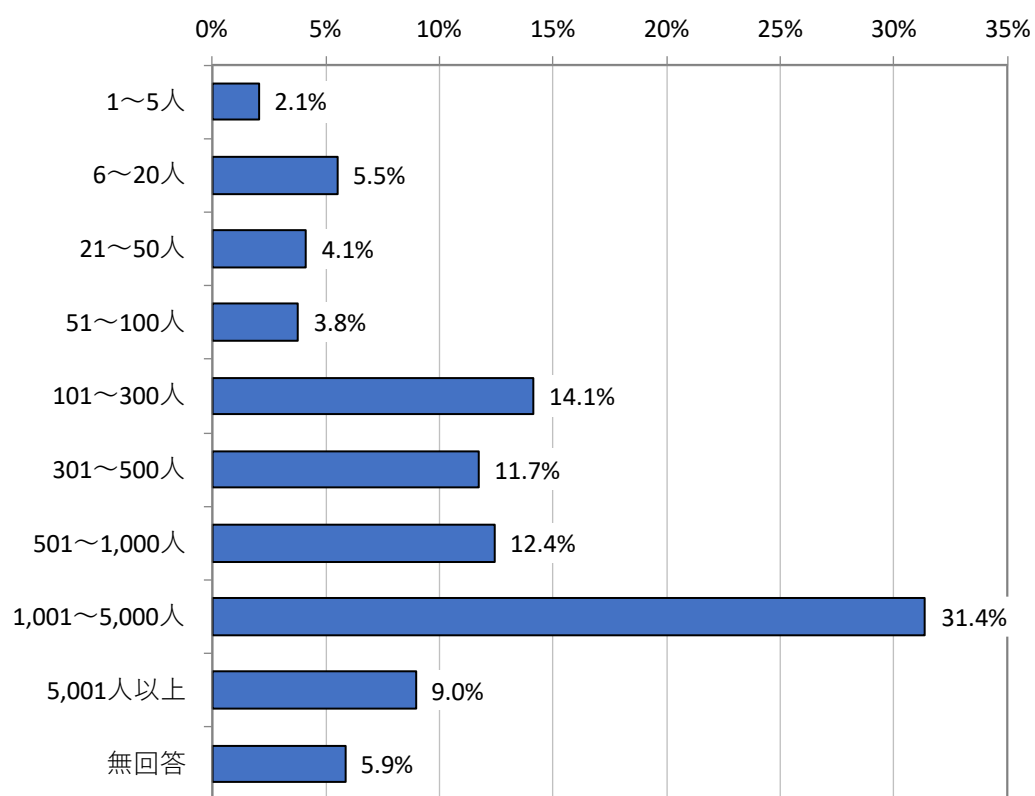
図表 4-1 業種：n=290



(2)従業員数

全体の31.4%は「1,001～5,000人」であり、最も割合が高い。

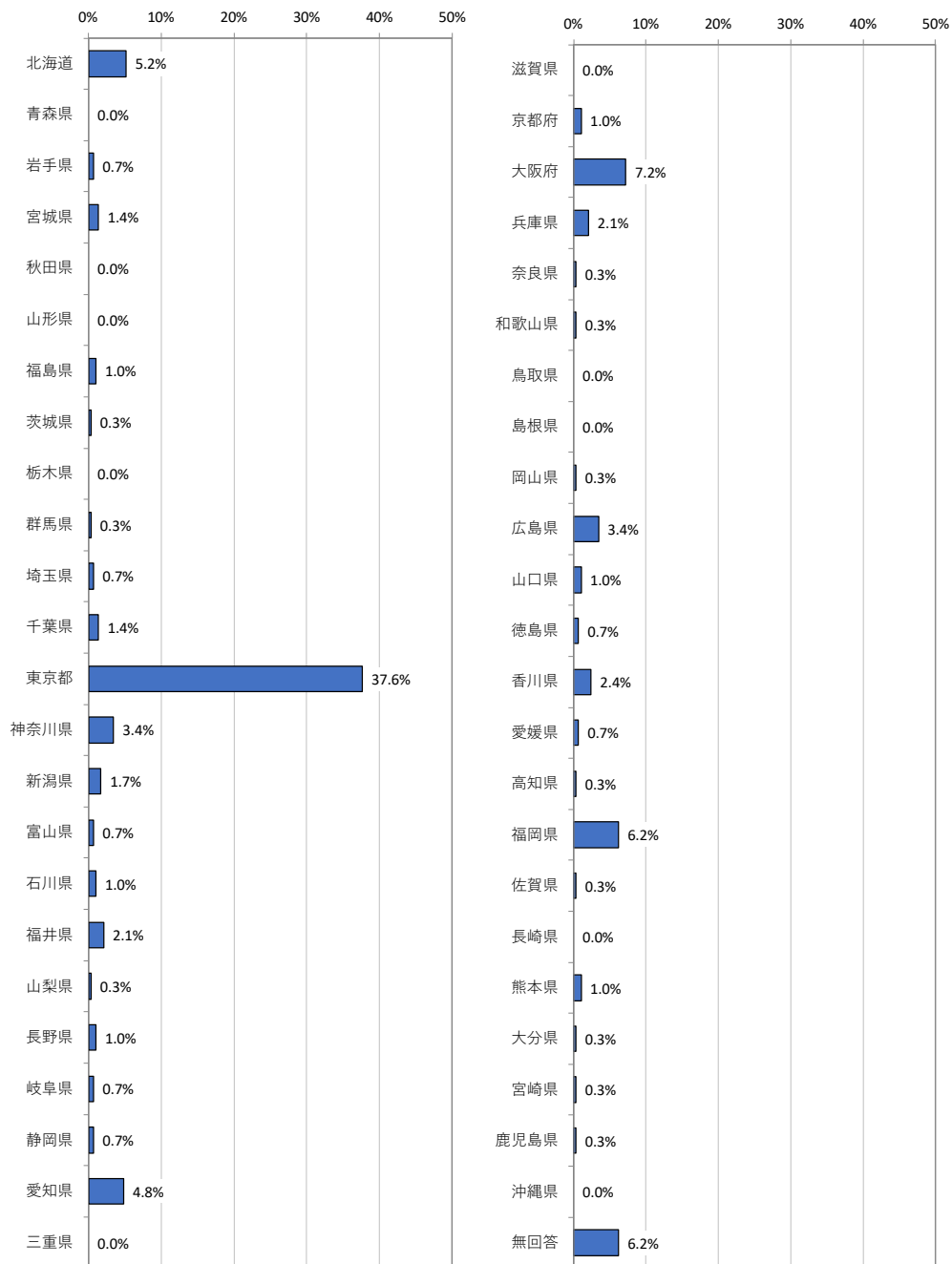
図表 4-2 従業員数：n=290



(3)所在地（都道府県）

所在地（都道府県）で見ると、東京都が最も割合が高く、全体の37.6%である

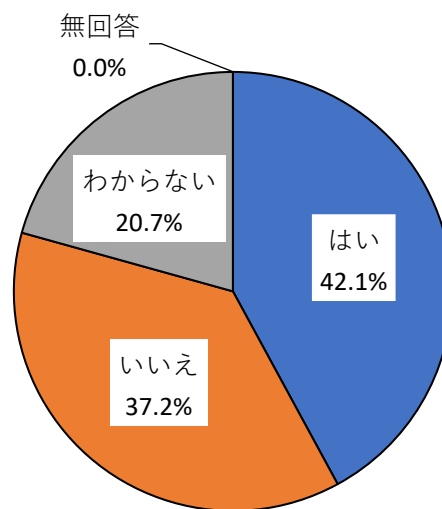
図表 4-3 所在地（都道府県）：n=290



(4)現在専門職大学院に在学、もしくは過去5年間に専門職大学院を修了した社員が在籍しているか

専門職大学院に在学、もしくは過去5年間に専門職大学院を修了した社員が在籍しているかについてみると、全体の42.1%が在籍していると回答している。

図表 4-4 専門職大学院に在学、もしくは過去5年間に専門職大学院を修了した社員が在籍しているか：n=290



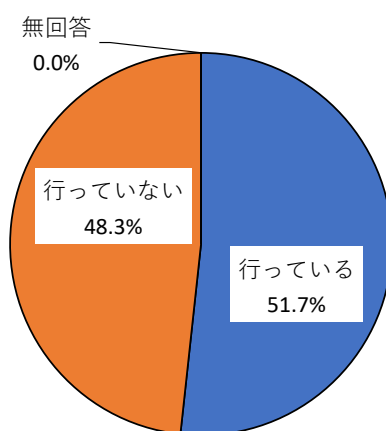
※法科大学院、教職大学院以外の学生・修了生の有無について回答を得た。

II. 社員の学び直しに対する支援の状況

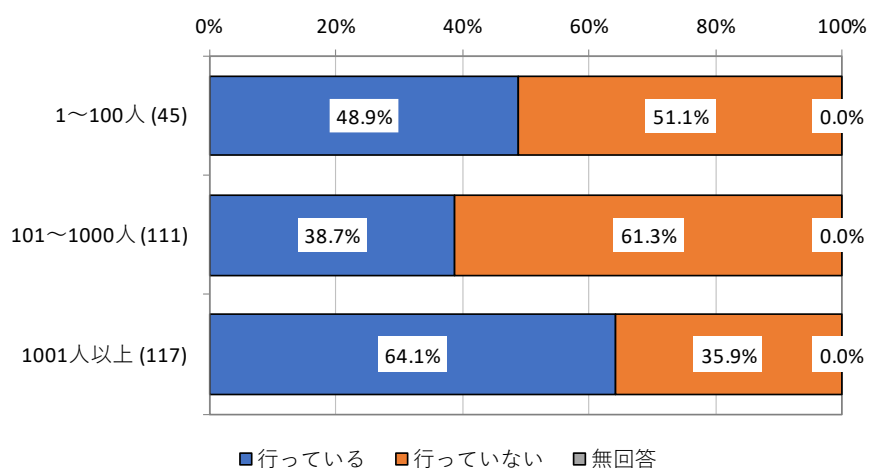
(5)社員の学び直しの支援を行っているか

社員の学び直しの支援を行っているかについてみると、全体の 51.7%が「行っている」と回答している。企業規模別にみると社員数 1,001 人以上の企業は学び直しの支援を行っている割合が高い。また、専門職大学院の学生・修了生の在籍状況別にみると、在籍している企業は学び直しの支援を行っている割合が高い。

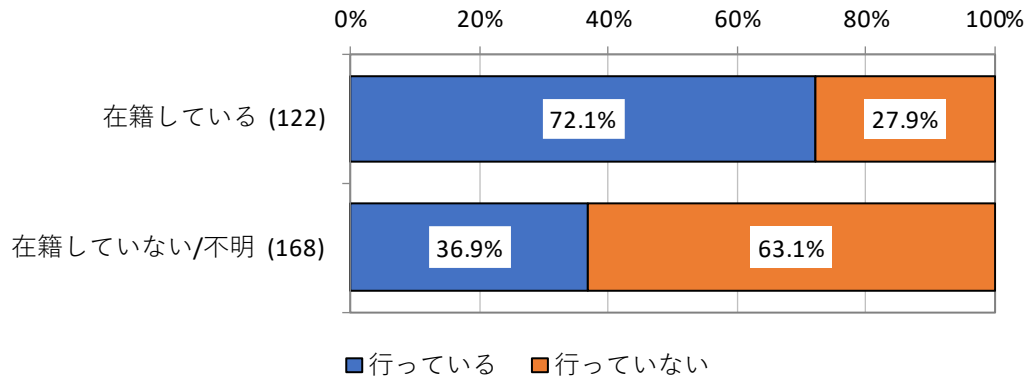
図表 4-5 社員の学び直しの支援を行っているか：n=290



図表 4-6 社員の学び直しの支援を行っているか〈企業規模別〉



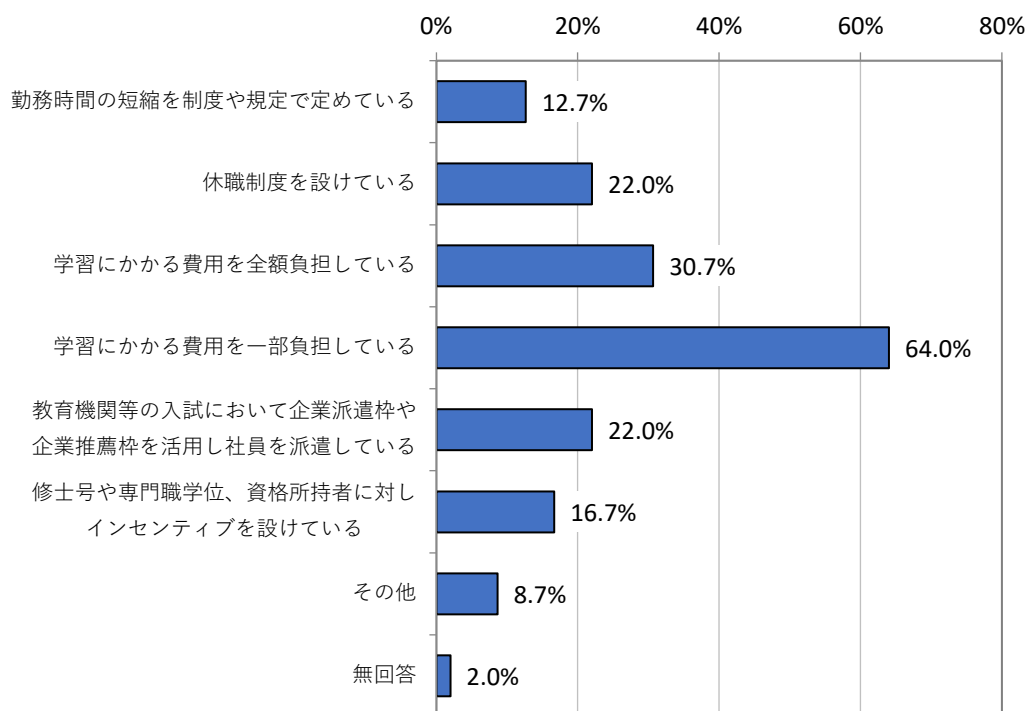
図表 4-7 社員の学び直しの支援を行っているか
〈専門職大学院学生・修了生在籍状況別〉



(6)社員の学び直しの支援の具体的な内容

社員の学び直しの支援の具体的な内容についてみると、「学習にかかる費用を一部負担している」が 64.0%で最も高かった。次いで「学習にかかる費用を全額負担している」は 30.7%で続き、全体的にみると経済的な支援が高い割合となっている。企業規模別にみると、社員数 1,001 人以上の企業は社員を派遣している割合が全体よりも 10 ポイント高い。また、専門職大学院の学生・修了生の在籍状況別にみると、在籍している企業は「勤務時間の短縮を制度や規定で定めている」「休職制度を設けている」「企業派遣」の割合が高い。

図表 4-8 社員の学び直しの支援の具体的な内容【複数回答】：n=150
(社員の学び直しの支援を行っている企業のみ)



図表 4-9 社員の学び直しの支援の具体的な内容〈企業規模別〉
(社員の学び直しの支援を行っている企業のみ)

	全体	勤務時間の短縮を制度や規定で定めている	休職制度を設けている	学習にかかる費用を全額負担している	学習にかかる費用を一部負担している	教育機関等の入試において企業派遣や企業推薦枠を活用し社員を派遣している	修士号や専門職学位、資格所持者に対しインセンティブを設けている	その他	無回答
全体	150 (1.79)	19 (12.7%)	33 (22.0%)	46 (30.7%)	96 (64.0%)	33 (22.0%)	25 (16.7%)	13 (8.7%)	3 (2.0%)
1~100人	22 (1.68)	5 (22.7%)	3 (13.6%)	7 (31.8%)	12 (54.5%)	3 (13.6%)	5 (22.7%)	1 (4.5%)	1 (4.5%)
101~1000人	43 (1.70)	9 (20.9%)	6 (14.0%)	14 (32.6%)	28 (65.1%)	4 (9.3%)	4 (9.3%)	6 (14.0%)	2 (4.7%)
1001人以上	75 (1.96)	5 (6.7%)	22 (29.3%)	23 (30.7%)	54 (72.0%)	24 (32.0%)	14 (18.7%)	5 (6.7%)	0 (0.0%)
無回答	10 (1.10)	0 (0.0%)	2 (20.0%)	2 (20.0%)	2 (20.0%)	2 (20.0%)	2 (20.0%)	1 (10.0%)	0 (0.0%)

図表 4-10 社員の学び直しの支援の具体的な内容
(専門職大学院学生・修了生在籍状況別)

	全体	勤務時間の短縮を制度や規定で定めている	休職制度を設けている	学習にかかる費用を全額負担している	学習にかかる費用を一部負担している	教育機関等の入試において企業派遣や企業推薦枠を活用し社員を派遣している	修士号や専門職学位、資格所持者に対しインセンティブを設けている	その他	無回答
全体	150 (1.79)	19 (12.7%)	33 (22.0%)	46 (30.7%)	96 (64.0%)	33 (22.0%)	25 (16.7%)	13 (8.7%)	3 (2.0%)
在籍している	88 (1.95)	15 (17.0%)	23 (26.1%)	25 (28.4%)	56 (63.6%)	28 (31.8%)	15 (17.0%)	7 (8.0%)	3 (3.4%)
在籍していない/不明	62 (1.55)	4 (6.5%)	10 (16.1%)	21 (33.9%)	40 (64.5%)	5 (8.1%)	10 (16.1%)	6 (9.7%)	0 (0.0%)

■ヒアリング結果より

【学習にかかる費用を全額負担している】

【教育機関等の入試において企業派遣枠や企業推薦枠を活用し社員を派遣している】

- 10年ほど前から、MBAに社員を派遣している。学費は全額会社負担。ただし、修了後5年間会社に在籍することを条件に貸し付ける形式をとっており、5年以内に退職等した場合、本人から会社に返還してもらう。そのほかの交通費、教科書代等も経費

から支払っている。(A社)

- 学費を全額支援している。制度として20年程度継続している。(C社)

【学習にかかる費用を一部負担している】

- 先行研究を行う技術研究所の社員に対し、新規技術の獲得を目的に、業務として大学院の修士課程に通ってもらっている。企業派遣ではなく入学費用等は個人負担だが、交通費等のランニングコストは会社が負担している。(B社)

【修士号や専門職学位、資格所持者に対しインセンティブを設けている】

- 大学院の修士課程に通う社員は、修了すると会社から報奨金が出る。(B社)

【その他】(学習時間・通学時間を労働時間とみなす)

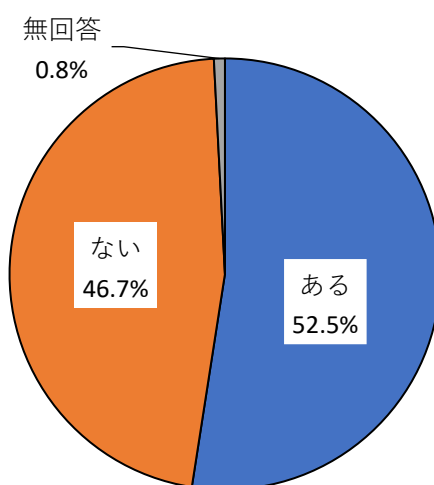
- 夜間と土曜日に学習してもらっているが、授業時間も労働時間とみなしている。授業によって勤務時間が超過した場合、時間外手当も支給される。多くの社員はフレックスタイムや振替休日で調整しながら通っている。(A社)
- 通学時間は労働時間として扱っている。(B社)

III. 専門職大学院の活用状況

(7) 過去5年間に専門職大学院に社員を派遣した実績があるか

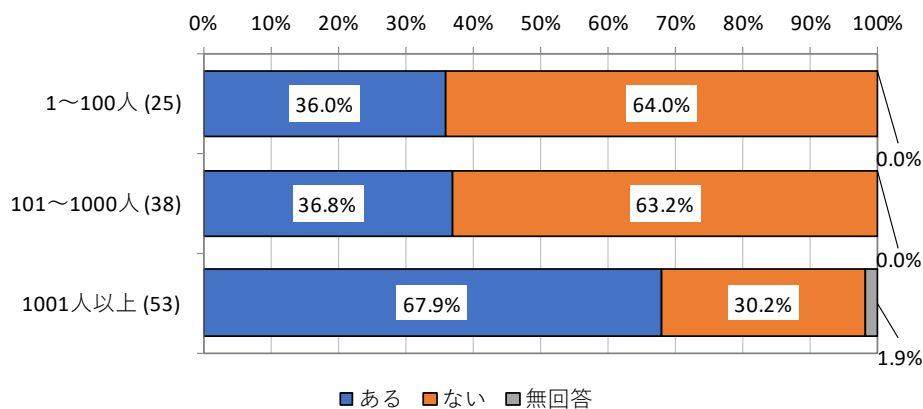
過去5年間に専門職大学院に社員を派遣した実績があるかについてみると、専門職大学院在学者・修了者がいると回答した企業のうち、52.5%が「ある」と回答している。企業規模別にみると、社員数が1,001人以上の派遣した実績がある割合が高い。

図表 4-11 過去5年間に専門職大学院に社員を派遣した実績があるか：n=122
(専門職大学院在学者または修了者が在籍している企業のみ)



図表 4-12 過去5年間に専門職大学院に社員を派遣した実績があるか〈企業規模別〉

(専門職大学院在学者または修了者が在籍している企業のみ)

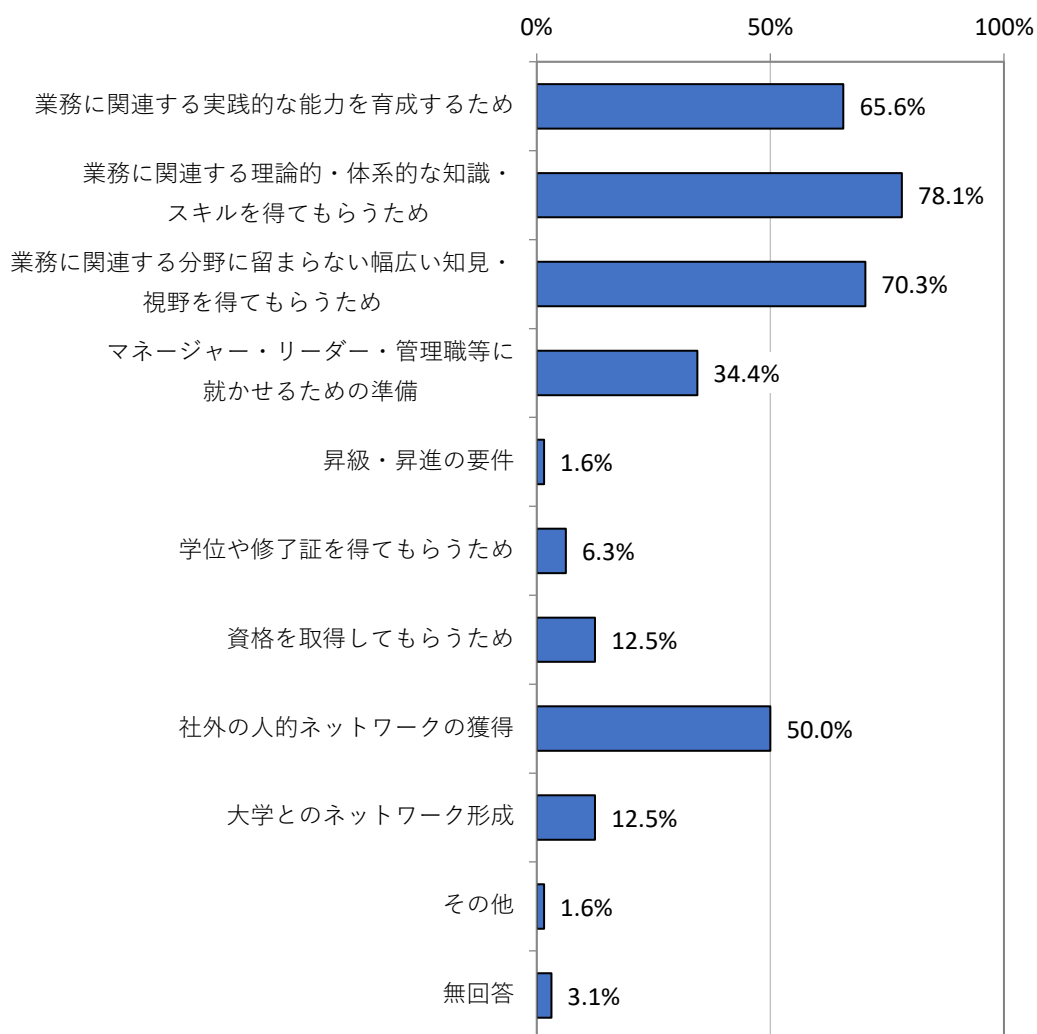


※本調査における「派遣」は、専門職大学院と企業が事前に相談・調整の上、入学試験において、企業が推薦枠や派遣枠を活用して社員を送り出すことを指す。

(8) 専門職大学院に社員を派遣した目的

専門職大学院に社員を派遣した目的についてみると、「業務に関連する理論的・体系的な知識・スキルを得てもらうため」(78.1%)、「業務に関連する分野に留まらない幅広い知見・視野を得てもらうため」(70.3%)が7割を超えている。「業務に関連する実践的な能力を育成するため」は65.6%で全体的にみると高い割合である。

図表 4-13 専門職大学院に社員を派遣した目的【複数回答】：n=64
(派遣実績がある企業のみ)



図表 4-14 専門職大学院に社員を派遣した目的【複数回答】〈企業規模別〉

(派遣実績がある企業のみ)

	全体	業務に関連する実践的な能力を育成するため	業務に関連する理論的・体系的な知識・スキルを得てもらうため	業務に関連する分野に留まらない幅広い知見・視野を得てもらうため	マネージャー・リーダー・管理職等に就かせるための準備	昇級・昇進の要件	学位や修了証を得てもらうため
全体	64 (3.36)	42 (65.6%)	50 (78.1%)	45 (70.3%)	22 (34.4%)	1 (1.6%)	4 (6.3%)
1~100人	9 (4.11)	7 (77.8%)	7 (77.8%)	6 (66.7%)	5 (55.6%)	1 (11.1%)	3 (33.3%)
101~1000人	14 (3.36)	9 (64.3%)	11 (78.6%)	11 (78.6%)	5 (35.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
1001人以上	36 (3.33)	23 (63.9%)	30 (83.3%)	26 (72.2%)	11 (30.6%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
無回答	5 (2.20)	3 (60.0%)	2 (40.0%)	2 (40.0%)	1 (20.0%)	0 (0.0%)	1 (20.0%)

	全体	資格を取得してもらうため	社外の人的ネットワークの獲得	大学とのネットワーク形成	その他	無回答
全体	64 (3.36)	8 (12.5%)	32 (50.0%)	8 (12.5%)	1 (1.6%)	2 (3.1%)
1~100人	9 (4.11)	1 (11.1%)	4 (44.4%)	2 (22.2%)	0 (0.0%)	1 (11.1%)
101~1000人	14 (3.36)	0 (0.0%)	8 (57.1%)	1 (7.1%)	1 (7.1%)	1 (7.1%)
1001人以上	36 (3.33)	7 (19.4%)	18 (50.0%)	5 (13.9%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
無回答	5 (2.20)	0 (0.0%)	2 (40.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)

■ヒアリング結果より

【業務に関連する実践的な能力を育成するため】

【マネージャー・リーダー・管理職等に就かせるための準備】

- 経営について語れる社員を増やしたいという狙いから派遣を開始した。MBA の知識やスキルは、プロジェクトを進めたり、中期経営計画を策定したりする際に役に立つ。また、各部門に配属されたとき、部門の戦略や方針を検討する際にも生きてくる。組織の中核になる人材を育てたいという点が大きい。履修の仕方を会社から指定はしていない。(A社)

【業務に関連する理論的・体系的な知識・スキルを得てもらうため】

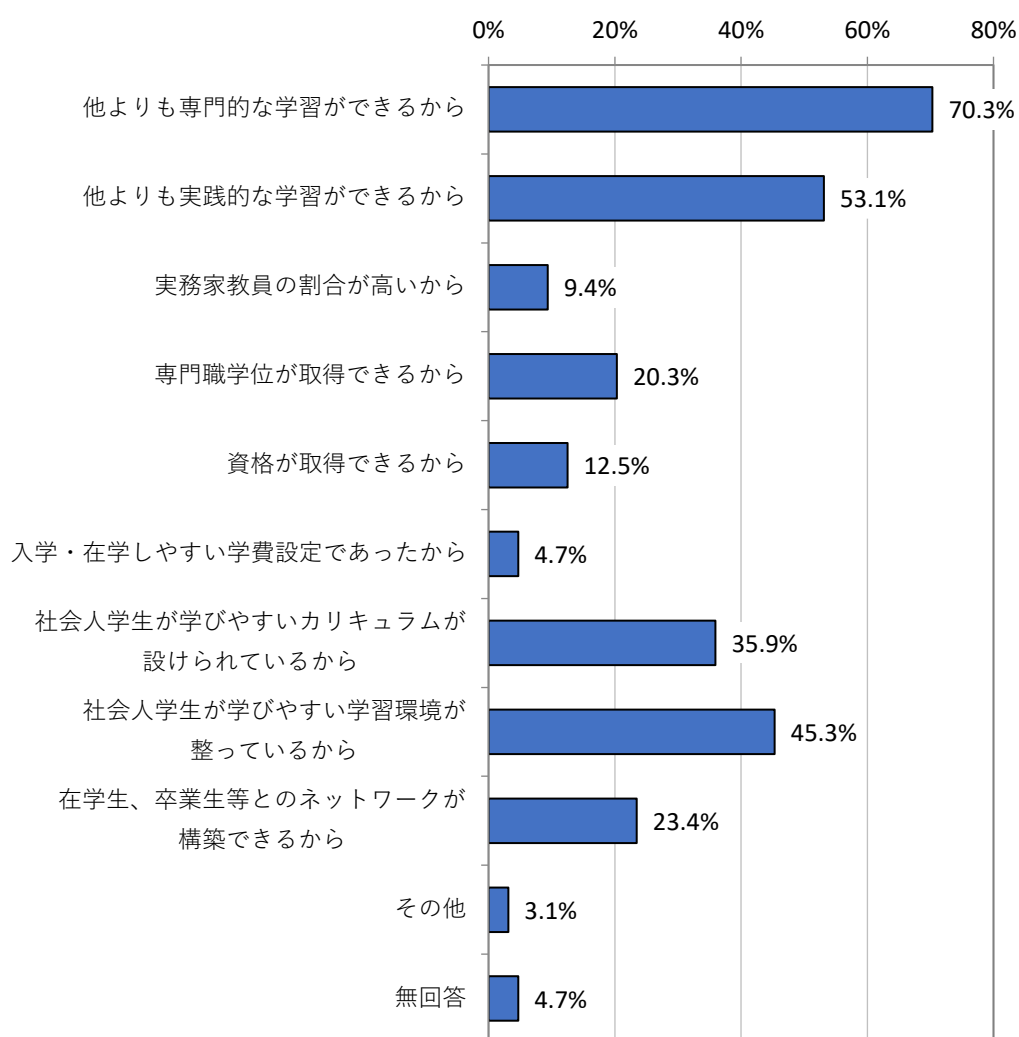
【社外の人的ネットワークの獲得】

- 人脈形成によって外部から客観的に会社を見る視点を持ってもらうことと、経営管理に関する知識を習得してもらうことが大きな狙いである。また、そうした学ぶ意識のある方を会社としてサポートするという姿勢の、社内に対するメッセージにもなっている。(C社)

(9)他の教育機関と比較して専門職大学院を選んだ理由

他の教育機関と比較して専門職大学院を選んだ理由についてみると、「他よりも専門的な学習ができるから」が70.3%と最も高かった。次いで「他よりも実践的な学習ができるから」が53.1%で続く。

図表 4-15 他の教育機関と比較して専門職大学院を選んだ理由【複数回答】：n=64
(派遣実績がある企業のみ)



図表 4-16 他の教育機関と比較して専門職大学院を選んだ理由【複数回答】

〈企業規模別〉（派遣実績がある企業のみ）

	全体	他よりも専門的な学習ができるから	他よりも実践的な学習ができるから	実務家教員の割合が高いから	専門職学位が取得できるから	資格が取得できるから	入学・在学しやすい学費設定であったから
全体	64 (2.83)	45 (70.3%)	34 (53.1%)	6 (9.4%)	13 (20.3%)	8 (12.5%)	3 (4.7%)
1～100人	9 (3.11)	6 (66.7%)	5 (55.6%)	2 (22.2%)	3 (33.3%)	1 (11.1%)	1 (11.1%)
101～1000人	14 (2.36)	9 (64.3%)	7 (50.0%)	1 (7.1%)	3 (21.4%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
1001人以上	36 (3.00)	26 (72.2%)	21 (58.3%)	3 (8.3%)	6 (16.7%)	7 (19.4%)	2 (5.6%)
無回答	5 (2.40)	4 (80.0%)	1 (20.0%)	0 (0.0%)	1 (20.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)

	全体	社会人学生が学びやすいカリキュラムが設けられているから	社会人学生が学びやすい学習環境が整っているから	在学生、卒業生等とのネットワークが構築できるから	その他	無回答
全体	64 (2.83)	23 (35.9%)	29 (45.3%)	15 (23.4%)	2 (3.1%)	3 (4.7%)
1～100人	9 (3.11)	2 (22.2%)	4 (44.4%)	3 (33.3%)	0 (0.0%)	1 (11.1%)
101～1000人	14 (2.36)	4 (28.6%)	5 (35.7%)	3 (21.4%)	0 (0.0%)	1 (7.1%)
1001人以上	36 (3.00)	14 (38.9%)	17 (47.2%)	9 (25.0%)	2 (5.6%)	1 (2.8%)
無回答	5 (2.40)	3 (60.0%)	3 (60.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)

■ヒアリング結果より

【他よりも専門的な学習ができるから】

- 専任の大学教授から、学術的なバックグラウンドを持って基礎的な知識を学べるのは他の学習機関にはない強み。基礎的な知識をしっかりと学ばないと、実務で応用することもできない。沢山の社員を派遣する必要はないが、そういった知識を身に付けている社員が複数名社内にいることが重要。(A社)

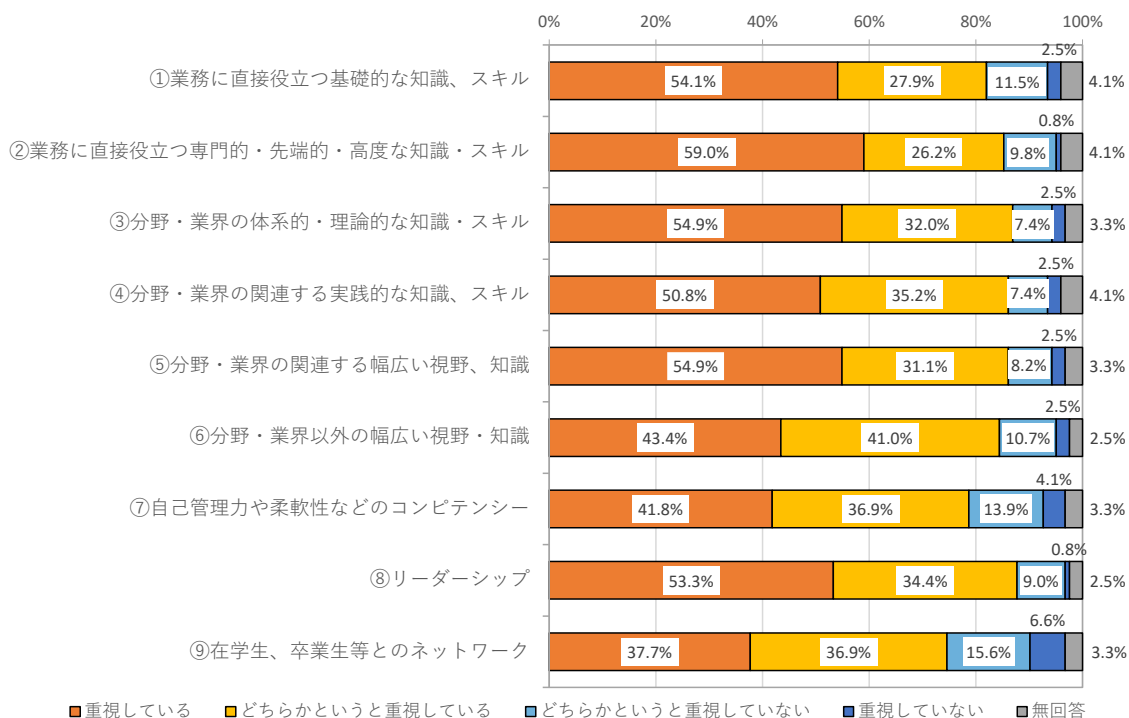
【在学学生、卒業生等とのネットワークが構築できるから】

- 大学院での学びを通じて得られる人脈、社外ネットワークは貴重。外部の取引先も多いので、ネットワークを持っていると社外の情報も入ってくるようになる。自社の状況しか知らないのでは、なかなか新しい発想はできない。(A社)

(10) 専門職大学院での学びを通じて身に付けてほしい知識・スキルの重要度

専門職大学院での学びを通じて身に付けてほしい知識・スキルの重要度について、「重視している」の割合をみると「業務に直接役立つ専門的・先端的・高度な知識・スキル」のが 59.0%で最も高かった。「分野・業界の体系的・理論的な知識・スキル」(54.9%)、「分野・業界の関連する幅広い視野、知識」(54.9%)、「業務に直接役立つ基礎的な知識、スキル」(54.1%)、「リーダーシップ」(53.3%)、「分野・業界の関連する実践的な知識、スキル」(50.8%) の「重視している」割合も5割を超えており、比較的高い。

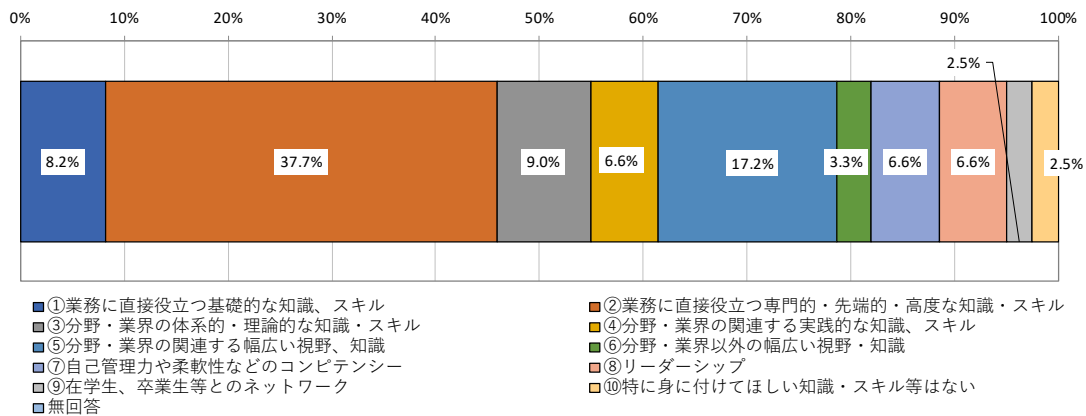
図表 4-17 専門職大学院での学びを通じて身に付けてほしい知識・スキルの重要度：
n=122（専門職大学院在学者または修了者が在籍している企業のみ）



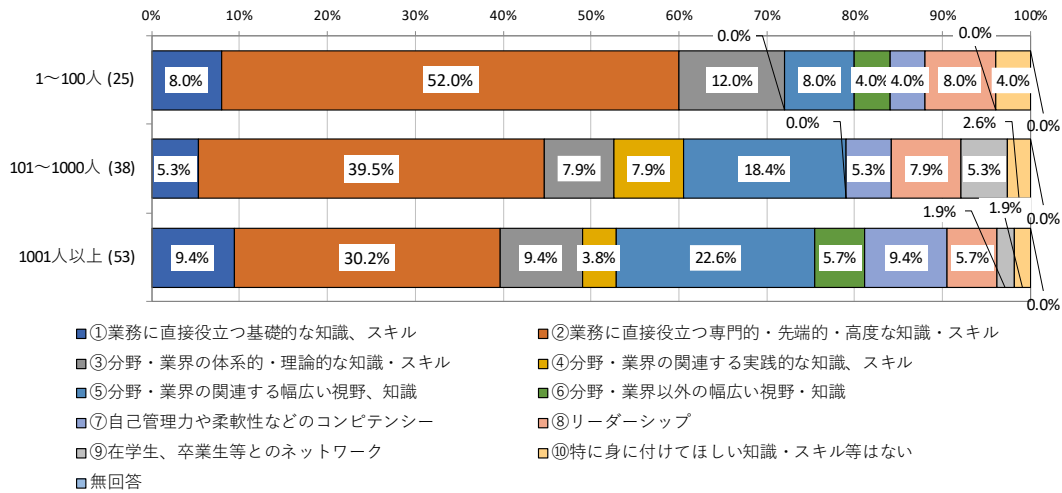
(1 1)社員に最も身に付けてほしい知識・スキル等

社員に最も身に付けてほしい知識・スキル等についてみると、最も割合が高かったのは「業務に直接役立つ専門的・先端的・高度な知識・スキル」で 37.7%である。次いで「分野・業界の関連する幅広い視野、知識」が 17.2%で続く。企業規模別にみると、社員数が 1～100 人の企業は「業務に直接役立つ専門的・先端的・高度な知識・スキル」の割合が高い。また、企業規模が大きいほど「分野・業界の関連する幅広い視野、知識」の割合が高い傾向にある。派遣実績の有無別にみると、派遣実績がある企業は「業務に直接役立つ基礎的な知識・スキル」の割合が高いのに対し、実績がない企業は「自己管理能力や柔軟性などのコンピテンシー」「在学生、卒業生等とのネットワーク」の割合が高い。

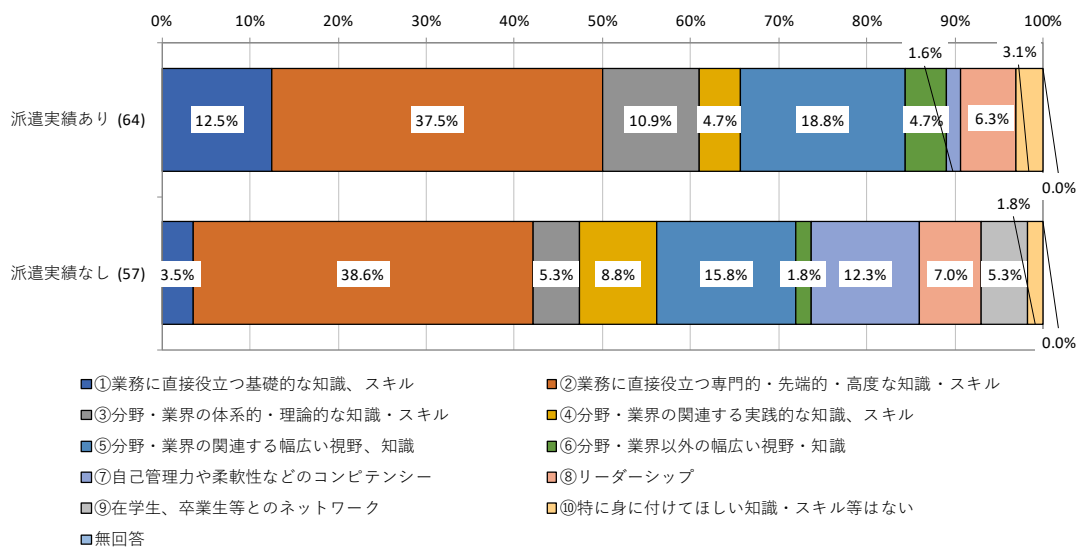
図表 4-18 社員に最も身に付けてほしい知識・スキル等：n=122
(専門職大学院在学者または修了者が在籍している企業のみ)



図表 4-19 社員に最も身に付けてほしい知識・スキル等〈企業規模別〉
 (専門職大学院在学者または修了者が在籍している企業のみ)



図表 4-20 社員に最も身に付けてほしい知識・スキル等〈派遣実績有無別〉
 (専門職大学院在学者または修了者が在籍している企業のみ)



■ヒアリング結果より

【リーダーシップ】

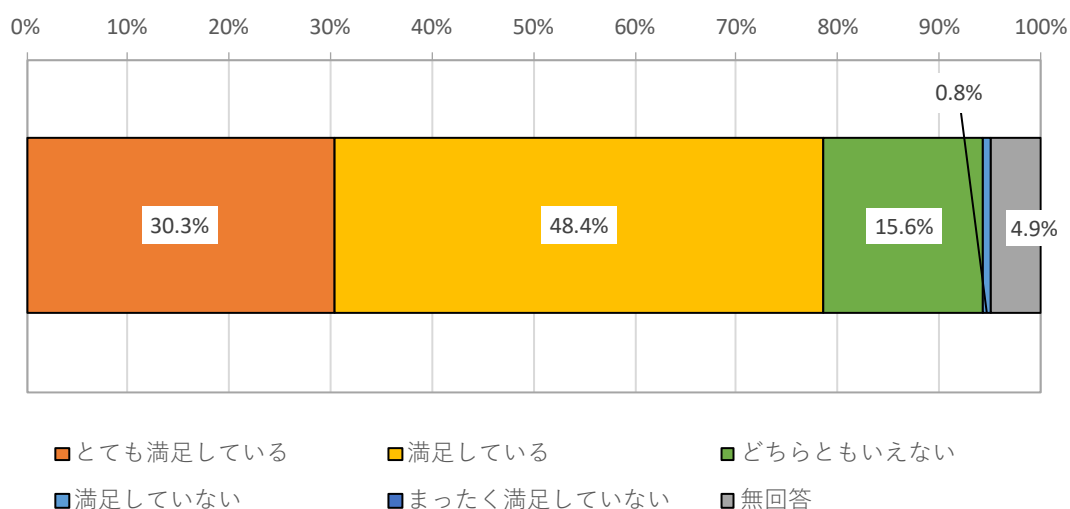
- ビジネスプランニングやケーススタディー等を通して、特にチームビルディングやチームマネジメントの能力を伸ばしてもらいたい。(A社)

IV. 社員が専門職大学院で学ぶことの成果

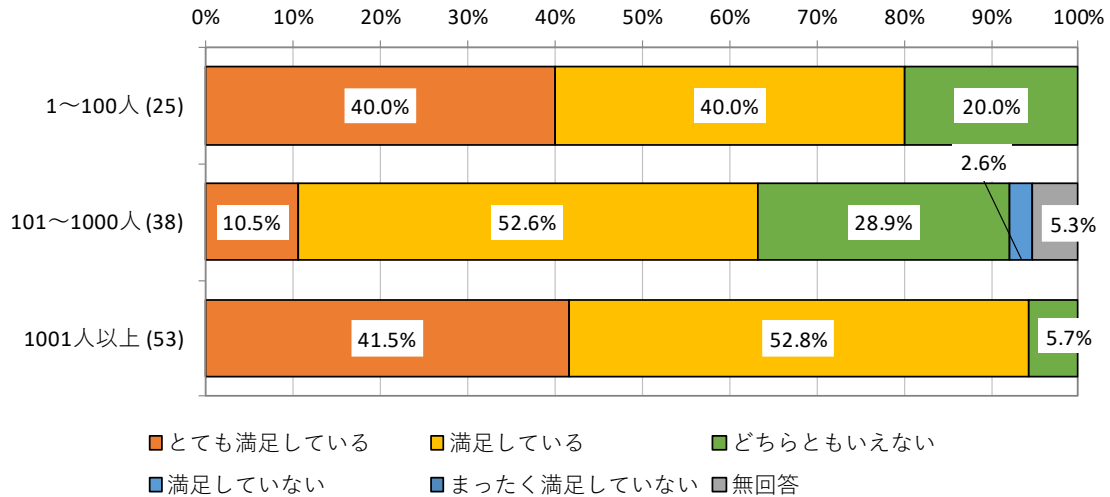
(12) 社員が専門職大学院に通うこと（通ったこと）に対する満足度

社員が専門職大学院に通うこと（通ったこと）に対する満足度をみると、全体の 78.7% が「満足している（とても満足している+満足している）」と回答している。企業規模別にみると、社員数が 101～1000 人の企業は「とても満足している」の割合が低く、「どちらともいえない」の割合が高い。派遣実績の有無別にみると、派遣実績がある企業は実績がない企業に比べ「満足している（とても満足している+満足している）」の割合が高い。

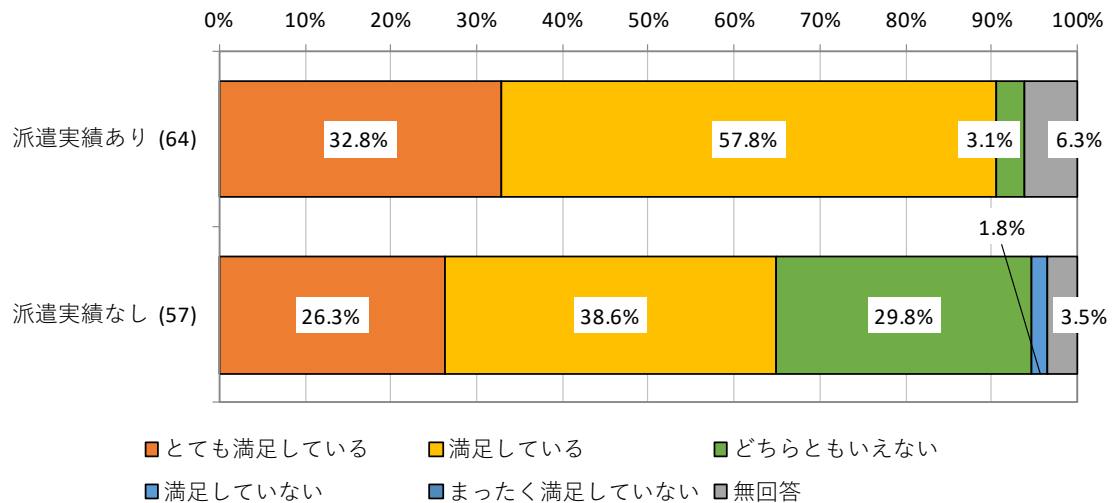
図表 4-21 社員が専門職大学院に通うこと（通ったこと）に対する満足度：n=122
（専門職大学院在学者または修了者が在籍している企業のみ）



図表 4-22 社員が専門職大学院に通うこと（通ったこと）に対する満足度〈企業規模別〉
（専門職大学院在学者または修了者が在籍している企業のみ）



図表 4-23 社員が専門職大学院に通うこと（通ったこと）に対する満足度
〈派遣実績有無別〉（専門職大学院在学者または修了者が在籍している企業のみ）

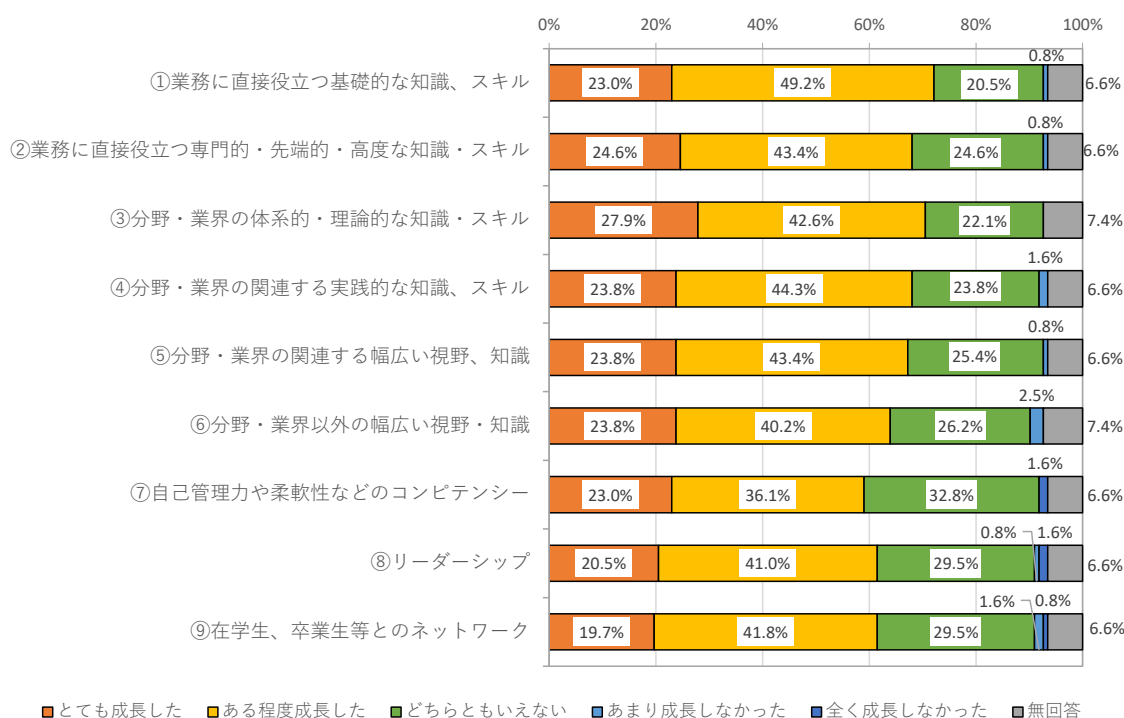


(13) 貴社に在籍する専門職大学院在学者（修了者）の知識・スキル等の成長度

在籍する専門職大学院在学者（修了者）の知識・スキル等の成長度について、「成長した（とても成長した+ある程度成長した）」の割合でみると、「業務に直接役立つ基礎的な知識、スキル」（72.2%）、「分野の業界の体系的・理論的な知識・スキル」（70.5%）が7割を超えるなど、全体的に高い。

なお、(11)の社員に最も身に付けてほしい知識・スキル等で最も高かった「業務に直接役立つ専門的・先端的・高度な知識・スキル」の「成長した（とても成長した+ある程度成長した）」割合は68.0%となっている。

図表 4-24 在籍する専門職大学院在学者（修了者）の知識・スキル等の成長度：n=122
（専門職大学院在学者または修了者が在籍している企業のみ）



■ヒアリング結果より

【分野・業界の関連する幅広い視野、知識】

- 部長職を務めるベテラン社員は、専門職大学院での学習を経てよりオープンマインドになった。年次を重ねた社員は前例踏襲をしがちであるが、既存の業務に疑問を呈したりしてくれる。また、研究開発の視点が、企業目線から社会目線に変わった。(B社)

- 学習を通じて、より経営的な視点で物事を見ることができるようになる。(C社)

【自己管理能力や柔軟性などのコンピテンシー】

- ある社員は、よく質問するようになった。社内では互いの事情を概ねわかっているのに、そうした質問をする必要はないが、ビジネススクールでは通用しないため。(A社)
- 学ぶことにより自信がつき、職位や権限を与えても慌てず、しっかりと引き受けてもらえるようになる。(C社)

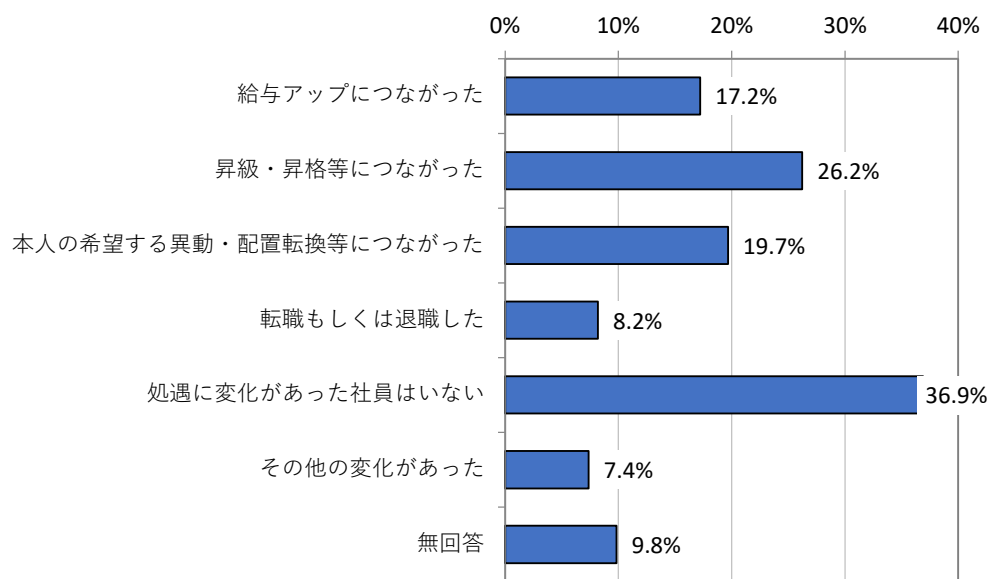
【リーダーシップ】

- マネジメントのスタイルは、MBAでの学習を経てかなり変わる。それまで自分がプレイヤーとして手を動かしていた方が、組織として効率的・最適な仕事をするという意識をもつようになることが多い印象。(C社)

(14) 専門職大学院に通ったことによる社員の処遇の変化

専門職大学院に通ったことによる社員の処遇の変化についてみると、「処遇に変化があった社員はいない」が 36.9%で最も高かった。次いで「昇級・昇格等につながった」が 26.2%で続いている。企業規模別にみると、社員数が 1～100 人の企業は「給与アップにつながった」、社員数が 101～1000 人の企業は「処遇に変化があった社員はいない」、社員数が 1001 人以上の企業は「本人の希望する異動・配置転換等につながった」が全体より 10 ポイント以上高い。派遣実績の有無別にみると、派遣実績がある企業は「昇級・昇格等につながった」「本人の希望する異動・配置転換等につながった」の割合が高く、企業派遣を社内の処遇につなげていることが推察される。

図表 4-25 専門職大学院に通ったことによる社員の処遇の変化【複数回答】：n=122
(専門職大学院在学者または修了者が在籍している企業のみ)



図表 4-26 専門職大学院に通ったことによる社員の処遇の変化【複数回答】

〈企業規模別〉（専門職大学院在学者または修了者が在籍している企業のみ）

	全体	給与アップ につなが った	昇級・昇格 等につな がった	本人の希望 する異動・ 配置転換等 につなが った	転職もしく は退職した	処遇に変化 があった社 員はいない	その他の変 化があった	無回答
全体	122 (1.25)	21 (17.2%)	32 (26.2%)	24 (19.7%)	10 (8.2%)	45 (36.9%)	9 (7.4%)	12 (9.8%)
1~100人	25 (1.28)	9 (36.0%)	8 (32.0%)	3 (12.0%)	0 (0.0%)	12 (48.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
101~1000人	38 (1.11)	6 (15.8%)	5 (13.2%)	3 (7.9%)	2 (5.3%)	19 (50.0%)	3 (7.9%)	4 (10.5%)
1001人以上	53 (1.38)	6 (11.3%)	18 (34.0%)	18 (34.0%)	8 (15.1%)	14 (26.4%)	6 (11.3%)	3 (5.7%)
無回答	6 (1.00)	0 (0.0%)	1 (16.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	5 (83.3%)

図表 4-27 専門職大学院に通ったことによる社員の処遇の変化【複数回答】

〈派遣実績有無別〉（専門職大学院在学者または修了者が在籍している企業のみ）

	全体	給与アップ につなが った	昇級・昇格 等につな がった	本人の希望 する異動・ 配置転換等 につなが った	転職もしく は退職した	処遇に変化 があった社 員はいない	その他の変 化があった	無回答
全体	122 (1.25)	21 (17.2%)	32 (26.2%)	24 (19.7%)	10 (8.2%)	45 (36.9%)	9 (7.4%)	12 (9.8%)
派遣実績あり	64 (1.30)	9 (14.1%)	19 (29.7%)	16 (25.0%)	7 (10.9%)	16 (25.0%)	8 (12.5%)	8 (12.5%)
派遣実績なし	57 (1.19)	11 (19.3%)	12 (21.1%)	8 (14.0%)	3 (5.3%)	29 (50.9%)	1 (1.8%)	4 (7.0%)
無回答	1 (2.00)	1 (100.0%)	1 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)

■ヒアリング結果より

【昇給・昇格等につながった】

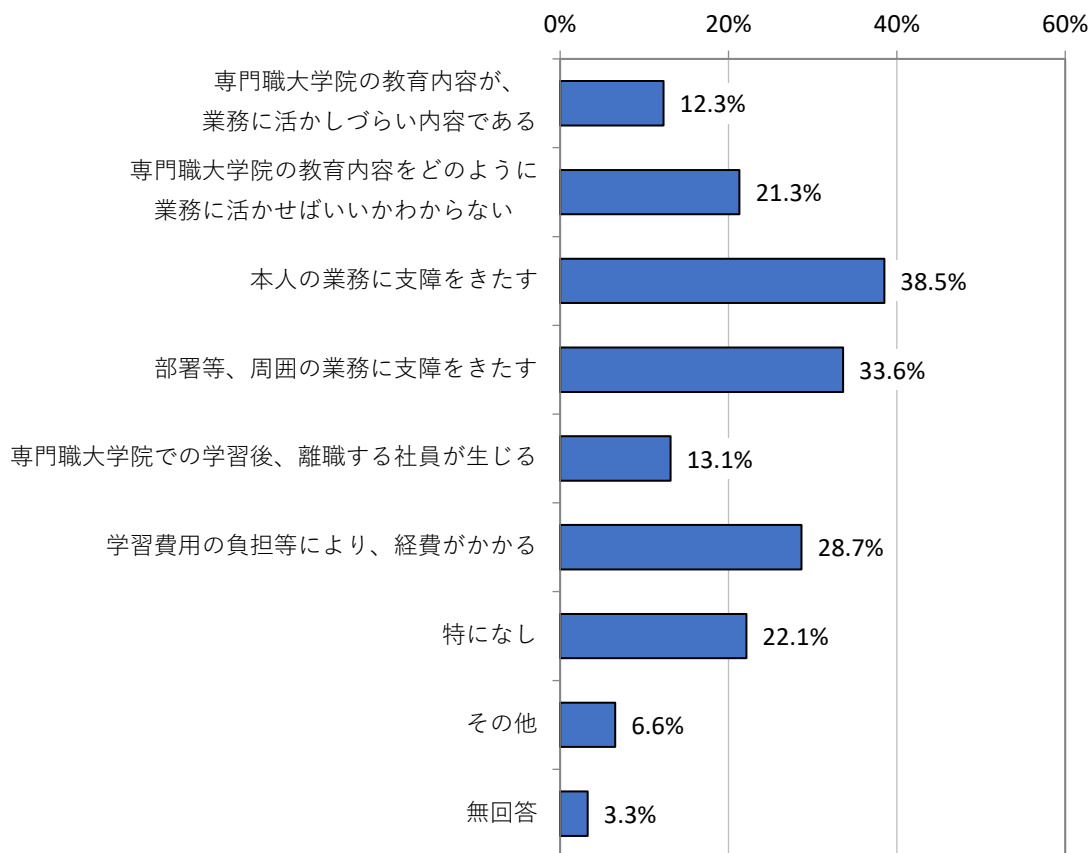
- 修了生は昇任したり、中核的な業務に関わるようになってきている。長年派遣を続けることで修了者の世代の幅が広がり、各年代で共通言語をもった人が在籍するようになり、ビジネスもしやすくなった。(A社)

V. 社員が専門職大学院で学ぶ上での課題

(15) 社員が専門職大学院で学ぶにあたり、企業として感じている課題

社員が専門職大学院で学ぶにあたり、企業として感じている課題についてみると、「本人の業務に支障をきたす」の割合が 38.5%と最も高かった。次いで「部署等、周囲の業務に支障をきたす」が 33.6%と続いており、業務への影響が大きいことがうかがえる。「学習費用の負担等により、経費がかかる」も約3割となっている。企業規模別にみると、社員数が 101~1,000 人の企業は「特に無し」の割合が低く、何らかの課題を感じている場合が多いことがわかる。また、派遣実績の有無別にみると、派遣実績がない企業は「専門職大学院の教育内容が業務に活かしづらい内容である」「専門職大学院の教育内容をどのように業務に活かせばいいかわからない」の割合が高く、社員の学習成果の活用方法に課題を感じていることがわかる。

図表 4-28 社員が専門職大学院で学ぶにあたり、企業として感じている課題【複数回答】：
n=122（専門職大学院在学者または修了者が在籍している企業のみ）



図表 4-29 社員が専門職大学院で学ぶにあたり、企業として感じている課題【複数回答】

〈企業規模別〉（専門職大学院在学者または修了者が在籍している企業のみ）

	全体	専門職大学院の教育内容が、業務に活かしづらい内容である	専門職大学院の教育内容をどのように業務に活かせばいいかわからない	本人の業務に支障をきたす	部署等、周囲の業務に支障をきたす	専門職大学院での学習後、離職する社員が生じる	学習費用の負担等により、経費がかかる	特になし	その他	無回答
全体	122 (1.80)	15 (12.3%)	26 (21.3%)	47 (38.5%)	41 (33.6%)	16 (13.1%)	35 (28.7%)	27 (22.1%)	8 (6.6%)	4 (3.3%)
1~100人	25 (1.80)	4 (16.0%)	4 (16.0%)	10 (40.0%)	9 (36.0%)	3 (12.0%)	8 (32.0%)	6 (24.0%)	1 (4.0%)	0 (0.0%)
101~1000人	38 (1.92)	7 (18.4%)	11 (28.9%)	17 (44.7%)	14 (36.8%)	4 (10.5%)	12 (31.6%)	4 (10.5%)	2 (5.3%)	2 (5.3%)
1001人以上	53 (1.74)	3 (5.7%)	10 (18.9%)	18 (34.0%)	16 (30.2%)	9 (17.0%)	14 (26.4%)	16 (30.2%)	5 (9.4%)	1 (1.9%)
無回答	6 (1.50)	1 (16.7%)	1 (16.7%)	2 (33.3%)	2 (33.3%)	0 (0.0%)	1 (16.7%)	1 (16.7%)	0 (0.0%)	1 (16.7%)

図表 4-30 社員が専門職大学院で学ぶにあたり、企業として感じている課題【複数回答】

〈派遣実績有無別〉（専門職大学院在学者または修了者が在籍している企業のみ）

	全体	専門職大学院の教育内容が、業務に活かしづらい内容である	専門職大学院の教育内容をどのように業務に活かせばいいかわからない	本人の業務に支障をきたす	部署等、周囲の業務に支障をきたす	専門職大学院での学習後、離職する社員が生じる	学習費用の負担等により、経費がかかる	特になし	その他	無回答
全体	122 (1.80)	15 (12.3%)	26 (21.3%)	47 (38.5%)	41 (33.6%)	16 (13.1%)	35 (28.7%)	27 (22.1%)	8 (6.6%)	4 (3.3%)
派遣実績あり	64 (1.66)	4 (6.3%)	8 (12.5%)	22 (34.4%)	23 (35.9%)	8 (12.5%)	15 (23.4%)	18 (28.1%)	4 (6.3%)	4 (6.3%)
派遣実績なし	57 (1.96)	10 (17.5%)	18 (31.6%)	25 (43.9%)	18 (31.6%)	8 (14.0%)	20 (35.1%)	9 (15.8%)	4 (7.0%)	0 (0.0%)
無回答	1 (1.00)	1 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)

■ヒアリング結果より

【専門職大学院の教育内容をどのように業務に活かせばいいかわからない】

- 修了生の活用方法が悩ましい。MBA を修了することの意義・成果を目に見えるようにするために、どのように修了生を活用するか。MBA で学んだ内容・成果を社内で全面的に強調しすぎると、そのほかの社員との間でハレーションが起これかねないが、成果は発揮してもらわないとアウトプットがないということになり、バランスが難しい。(A社)

【その他】

- 社内派遣制度に人が集まらない。ここまで手厚く MBA での学習を支援している企業は少ないという自負もあるが、後が続かない。(A社)
- 具体的に経営戦略・財務管理の知識・スキルアップがどれだけ為されているかを測ることは難しい。実際に一緒に仕事してみないとわからない部分ではあるものの、定量的な効果測定の必要性を感じている。現状では、社内の大規模プロジェクト等に積極的にアサインすることで、学んだスキル・能力をしっかりと活かしてもらうようにしている。(C社)
- 会社として学習状況の把握が十分とは言えないことが課題。学んでいる内容やどのように生かすか等について半期に一度程度レポートを提出してもらう程度に留まっている。会社として、必要なことをしっかりと身につけてもらっているかどうかを在学中にも把握・評価する必要がある。(C社)
- 派遣対象者の要件が明確でないことも課題である。本人の意欲や学び方によって派遣の効果は違ってくると考えられることから、どんな人材を派遣するのが会社として最も望ましいのか、検討が必要。(C社)

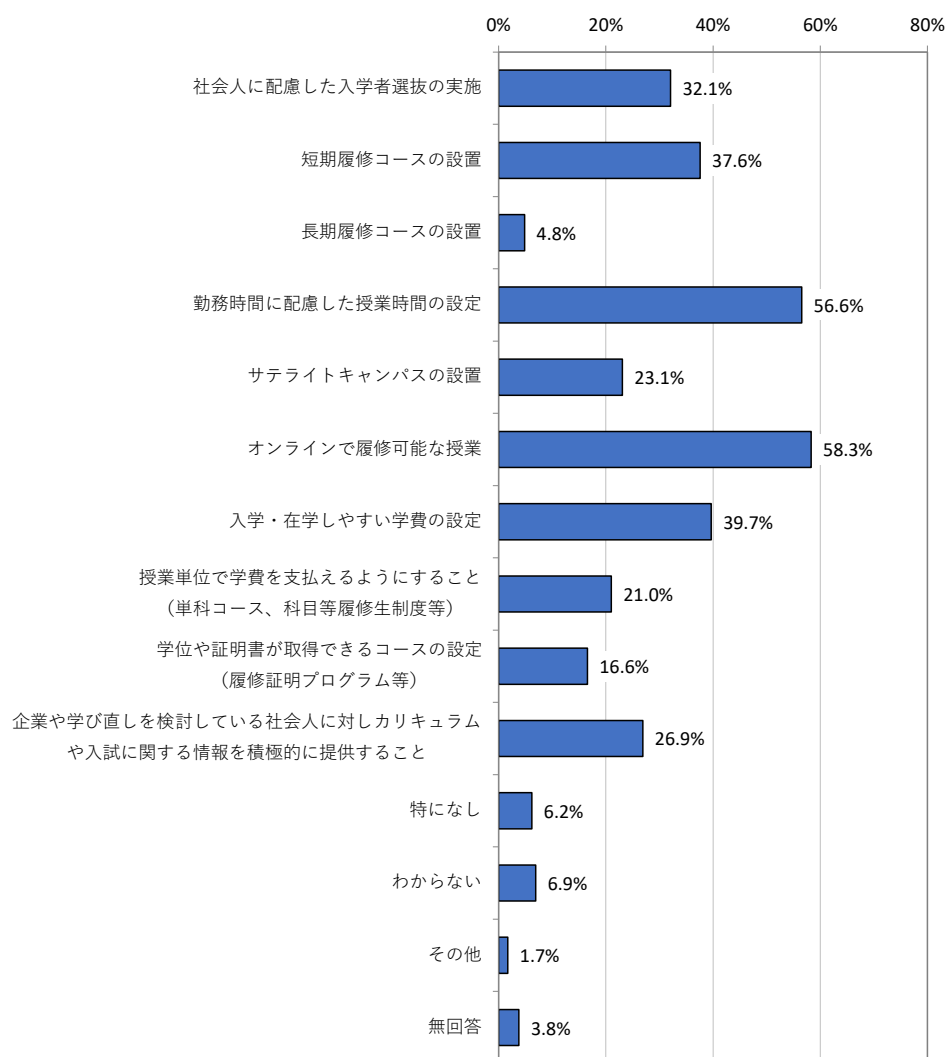
VI. 専門職大学院に対するニーズ

(16) 社員を専門職大学院に通わせやすくなるために専門職大学院に必要な取組

社員を専門職大学院に通わせやすくなる取組についてみると、「オンラインで履修可能な授業」(58.3%)、「勤務時間に配慮した授業時間の設定」(56.6%)が半数を超えており、ニーズが高い。専門職大学院の学生・修了生の在籍状況別にみると、特に、在籍しているが派遣実績のない企業において、「学位や証明書が取得できるコースの設定」「企業や学び直しを検討している社会人に対しカリキュラムや入試に関する情報を積極的に提供すること」のニーズが高くなっている。

図表 4-31 社員を専門職大学院に通わせやすくなるために専門職大学院に必要な取組

【複数回答】：n=290



図表 4-32 社員を専門職大学院に通わせやすくなるために専門職大学院に必要な取組

【複数回答】〈企業規模別〉

	全体	社会人に配慮した入学者選抜の実施	短期履修コースの設置	長期履修コースの設置	勤務時間に配慮した授業時間の設定	サテライトキャンパスの設置	オンラインで履修可能な授業	入学・在学しやすい学費の設定
全体	290 (3.35)	93 (32.1%)	109 (37.6%)	14 (4.8%)	164 (56.6%)	67 (23.1%)	169 (58.3%)	115 (39.7%)
1～100人	45 (3.53)	13 (28.9%)	14 (31.1%)	5 (11.1%)	31 (68.9%)	7 (15.6%)	30 (66.7%)	26 (57.8%)
101～1000人	111 (3.46)	32 (28.8%)	45 (40.5%)	6 (5.4%)	66 (59.5%)	26 (23.4%)	68 (61.3%)	46 (41.4%)
1001人以上	117 (3.50)	47 (40.2%)	49 (41.9%)	3 (2.6%)	65 (55.6%)	33 (28.2%)	71 (60.7%)	41 (35.0%)
無回答	17 (1.12)	1 (5.9%)	1 (5.9%)	0 (0.0%)	2 (11.8%)	1 (5.9%)	0 (0.0%)	2 (11.8%)

	全体	授業単位で学費を支払えるようにすること (単科コース、科目等履修生制度等)	学位や証明書が取得できるコースの設定(履修証明プログラム等)	企業や学び直しを検討している社会人に対しカリキュラムや入試に関する情報を積極的に提供すること	特になし	わからない	その他	無回答
全体	290 (3.35)	61 (21.0%)	48 (16.6%)	78 (26.9%)	18 (6.2%)	20 (6.9%)	5 (1.7%)	11 (3.8%)
1～100人	45 (3.53)	11 (24.4%)	9 (20.0%)	9 (20.0%)	1 (2.2%)	2 (4.4%)	1 (2.2%)	0 (0.0%)
101～1000人	111 (3.46)	22 (19.8%)	19 (17.1%)	33 (29.7%)	9 (8.1%)	8 (7.2%)	2 (1.8%)	2 (1.8%)
1001人以上	117 (3.50)	28 (23.9%)	20 (17.1%)	36 (30.8%)	6 (5.1%)	8 (6.8%)	2 (1.7%)	1 (0.9%)
無回答	17 (1.12)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (11.8%)	2 (11.8%)	0 (0.0%)	8 (47.1%)

図表 4-33 社員を専門職大学院に通わせやすくなるために専門職大学院に必要な取組

【複数回答】〈専門職大学院学生・修了生在籍状況別〉

	全体	社会人に配慮した入学 者選抜の実施	短期履修 コースの設 置	長期履修 コースの設 置	勤務時間に 配慮した授 業時間の設 定	サテライト キャンパス の設置	オンライン で履修可能 な授業	入学・在学 しやすい学 費の設定
全体	290 (3.35)	93 (32.1%)	109 (37.6%)	14 (4.8%)	164 (56.6%)	67 (23.1%)	169 (58.3%)	115 (39.7%)
在籍している（派遣実績あり）	64 (3.30)	21 (32.8%)	25 (39.1%)	2 (3.1%)	38 (59.4%)	19 (29.7%)	38 (59.4%)	22 (34.4%)
在籍している（派遣実績なし）	57 (3.25)	12 (21.1%)	24 (42.1%)	5 (8.8%)	27 (47.4%)	7 (12.3%)	33 (57.9%)	23 (40.4%)
在籍していない/不明	168 (3.42)	59 (35.1%)	60 (35.7%)	7 (4.2%)	99 (58.9%)	41 (24.4%)	98 (58.3%)	70 (41.7%)
無回答	1 (1.00)	1 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)

	全体	授業単位で 学費を支払 えるように すること （単科コー ス、科目等 履修生制度 等）	学位や証明 書が取得で きるコース の設定（履 修証明プロ グラム等）	企業や学び 直しを検討 している社 会人に対し カリキュラ ムや入試に 関する情報 を積極的に 提供すること	特になし	わからない	その他	無回答
全体	290 (3.35)	61 (21.0%)	48 (16.6%)	78 (26.9%)	18 (6.2%)	20 (6.9%)	5 (1.7%)	11 (3.8%)
在籍している（派遣実績あり）	64 (3.30)	15 (23.4%)	10 (15.6%)	13 (20.3%)	0 (0.0%)	2 (3.1%)	1 (1.6%)	5 (7.8%)
在籍している（派遣実績なし）	57 (3.25)	8 (14.0%)	14 (24.6%)	21 (36.8%)	4 (7.0%)	3 (5.3%)	2 (3.5%)	2 (3.5%)
在籍していない/不明	168 (3.42)	38 (22.6%)	24 (14.3%)	44 (26.2%)	14 (8.3%)	15 (8.9%)	2 (1.2%)	4 (2.4%)
無回答	1 (1.00)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)

■ヒアリング結果より

【短期履修コースの設置】

- エッセンスを抽出した、もう少し気軽に取り組めるカリキュラムがあってもよいのではないか。正規の授業のエッセンスをまとめた講義や、必修科目だけ履修する短期プログラムなど。(A社)
- 標準修了年限は2年より1年のほうがベターと感じる。履修の仕方を工夫すれば1年で修了要件の7~8割を履修できる。そうしたカリキュラムならば、1年間で凝縮して学んでもらう方が時間も費用も掛からない。会社としても、社員の1年後のキャリアアップを想定して派遣ができる。(C社)

【その他】

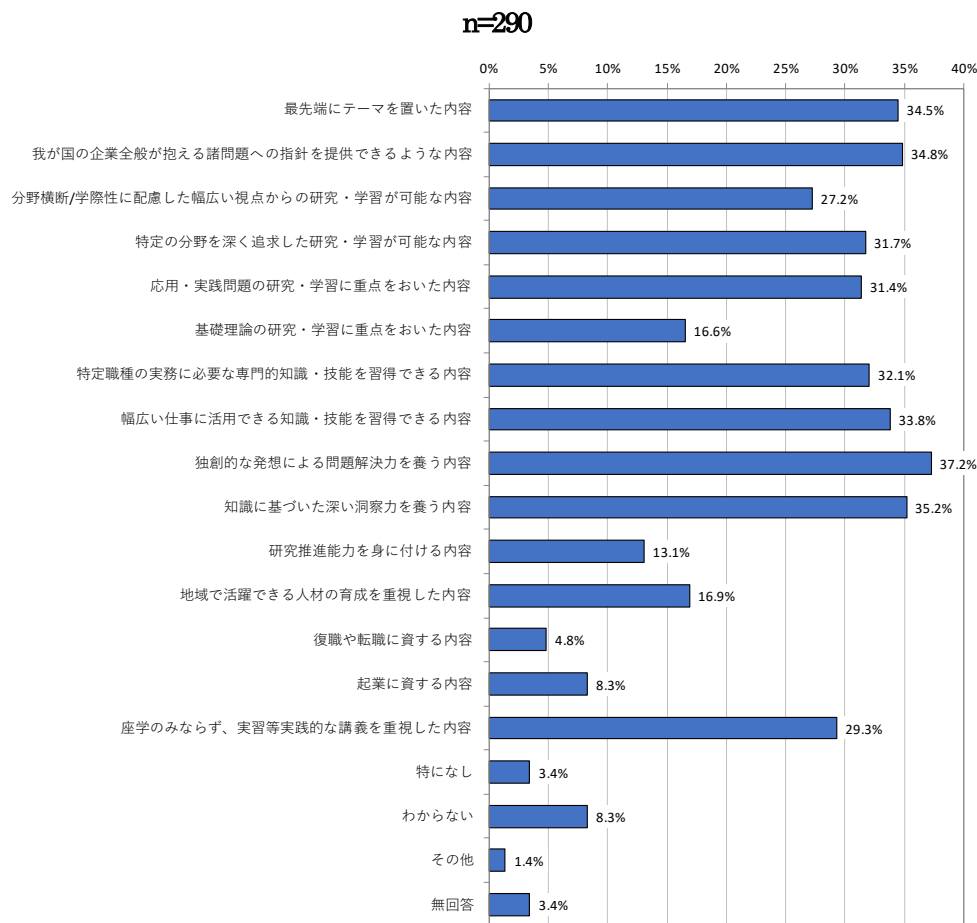
- 大学院側がもう少し教育内容について企業に説明・開示してくれると助かる。例えば修士論文を執筆する際、学生が会社や業界のリソースを活用できれば、執筆した論文をそのまま会社に還元できるようになる。そのためには、学生がどんなことを学習していて、論文としてどんなものを作成するのかを企業としては知っておく必要がある。(C社)
- 派遣元企業が、もう少し学習に参画できるようになるとよいのではないか。現状、派遣元企業に学習内容や成果が見えづらいということが大きなネックになっているが、例えば、学生の所属先企業の上長がディスカッションに同席できるだけでも、何を学んでいるか会社が把握できる。また、その学習内容を会社でどうやって生かすかアドバイスすることもできる。(C社)

(17)社会人の学び直しの場合として、専門職大学院に求めるカリキュラム内容

社会人の学び直しの場合として、専門職大学院に求めるカリキュラム内容についてみると、「独創的な発想による問題解決能力を養う内容」が最も高く、37.2%だった。次いで「知識に基づいた深い洞察力を養う内容」が35.2%で続く。企業規模別にみると、社員数が1～100人の企業では「応用・実践問題の研究・学習に重点をおいた内容」「基礎理論の研究・学習に重点をおいた内容」「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」が全体より10ポイント以上高く、ニーズが高い。

専門職大学院の学生・修了生の在籍状況別にみると、学生・修了生が在籍している企業は派遣実績の有無に関わらず、「幅広い仕事に活用できる知識・技能を習得できる内容」「独創的な発想による問題解決力を養う内容」「知識に基づいた深い洞察力を養う内容」のニーズが高く、在籍していない企業は「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」のニーズが最も高い。

図表4-34 社会人の学び直しの場合として、専門職大学院に求めるカリキュラム内容【複数回答】：



図表 435 社会人の学び直しの場合として、専門職大学院に求めるカリキュラム内容【複数回答】

〈企業規模別〉

	全体	最先端に テーマを置 いた内容	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	分野横断/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	特定の分野 を深く追求 した研究・ 学習が可能 な内容	応用・実践 問題の研究 ・学習に 重点をおい た内容	基礎理論の 研究・学習 に重点をお いた内容	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	幅広い仕事 に活用でき る知識・技 能を習得で きる内容	独創的な発 想による問 題解決力を 養う内容
全体	290 (4.03)	100 (34.5%)	101 (34.8%)	79 (27.2%)	92 (31.7%)	91 (31.4%)	48 (16.6%)	93 (32.1%)	98 (33.8%)	108 (37.2%)
1~100人	45 (4.67)	20 (44.4%)	14 (31.1%)	14 (31.1%)	14 (31.1%)	19 (42.2%)	16 (35.6%)	20 (44.4%)	18 (40.0%)	19 (42.2%)
101~1000人	111 (3.95)	36 (32.4%)	42 (37.8%)	29 (26.1%)	35 (31.5%)	31 (27.9%)	15 (13.5%)	32 (28.8%)	42 (37.8%)	38 (34.2%)
1001人以上	117 (4.25)	42 (35.9%)	44 (37.6%)	35 (29.9%)	41 (35.0%)	40 (34.2%)	16 (13.7%)	39 (33.3%)	38 (32.5%)	50 (42.7%)
無回答	17 (1.47)	2 (11.8%)	1 (5.9%)	1 (5.9%)	2 (11.8%)	1 (5.9%)	1 (5.9%)	2 (11.8%)	0 (0.0%)	1 (5.9%)

	全体	知識に基づ いた深い洞 察力を養う 内容	研究推進能 力を身に付 ける内容	地域で活躍 できる人材 の育成を重 視した内容	復職や転職 に資する内 容	起業に資す る内容	座学のみな らず、実習 等実践的な 講義を重視 した内容	特になし	わからない	その他	無回答
全体	290 (4.03)	102 (35.2%)	38 (13.1%)	49 (16.9%)	14 (4.8%)	24 (8.3%)	85 (29.3%)	10 (3.4%)	24 (8.3%)	4 (1.4%)	10 (3.4%)
1~100人	45 (4.67)	18 (40.0%)	5 (11.1%)	11 (24.4%)	1 (2.2%)	4 (8.9%)	14 (31.1%)	1 (2.2%)	1 (2.2%)	1 (2.2%)	0 (0.0%)
101~1000人	111 (3.95)	36 (32.4%)	17 (15.3%)	25 (22.5%)	7 (6.3%)	9 (8.1%)	29 (26.1%)	2 (1.8%)	9 (8.1%)	2 (1.8%)	2 (1.8%)
1001人以上	117 (4.25)	47 (40.2%)	16 (13.7%)	13 (11.1%)	6 (5.1%)	10 (8.5%)	42 (35.9%)	5 (4.3%)	12 (10.3%)	1 (0.9%)	0 (0.0%)
無回答	17 (1.47)	1 (5.9%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (5.9%)	0 (0.0%)	2 (11.8%)	2 (11.8%)	0 (0.0%)	8 (47.1%)

図表436 社会人の学び直しの場合として、専門職大学院に求めるカリキュラム内容【複数回答】

〈専門職大学院学生・修了生在籍状況別〉

	全体	最先端にテーマを置いた内容	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	分野横断/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	特定の分野を深く追求した研究・学習が可能な内容	応用・実践問題の研究・学習に重点をおいた内容	基礎理論の研究・学習に重点をおいた内容	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	幅広い仕事に活用できる知識・技能を習得できる内容	独創的な発想による問題解決力を養う内容
全体	290 (4.03)	100 (34.5%)	101 (34.8%)	79 (27.2%)	92 (31.7%)	91 (31.4%)	48 (16.6%)	93 (32.1%)	98 (33.8%)	108 (37.2%)
在籍している (派遣実績あり)	64 (4.53)	20 (31.3%)	21 (32.8%)	21 (32.8%)	17 (26.6%)	23 (35.9%)	12 (18.8%)	17 (26.6%)	31 (48.4%)	32 (50.0%)
在籍している (派遣実績なし)	57 (4.28)	20 (35.1%)	25 (43.9%)	16 (28.1%)	16 (28.1%)	18 (31.6%)	9 (15.8%)	11 (19.3%)	26 (45.6%)	26 (45.6%)
在籍していない/不明	168 (3.78)	60 (35.7%)	54 (32.1%)	42 (25.0%)	59 (35.1%)	50 (29.8%)	27 (16.1%)	65 (38.7%)	41 (24.4%)	50 (29.8%)
無回答	1 (1.00)	0 (0.0%)	1 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)

	全体	知識に基づいた深い洞察力を養う内容	研究推進能力を身に付ける内容	地域で活躍できる人材の育成を重視した内容	復職や転職に資する内容	起業に資する内容	座学のみならず、実習等実践的な講義を重視した内容	特になし	わからない	その他	無回答
全体	290 (4.03)	102 (35.2%)	38 (13.1%)	49 (16.9%)	14 (4.8%)	24 (8.3%)	85 (29.3%)	10 (3.4%)	24 (8.3%)	4 (1.4%)	10 (3.4%)
在籍している (派遣実績あり)	64 (4.53)	32 (50.0%)	8 (12.5%)	14 (21.9%)	2 (3.1%)	6 (9.4%)	23 (35.9%)	2 (3.1%)	2 (3.1%)	2 (3.1%)	5 (7.8%)
在籍している (派遣実績なし)	57 (4.28)	26 (45.6%)	5 (8.8%)	10 (17.5%)	2 (3.5%)	8 (14.0%)	21 (36.8%)	1 (1.8%)	2 (3.5%)	0 (0.0%)	2 (3.5%)
在籍していない/不明	168 (3.78)	44 (26.2%)	25 (14.9%)	25 (14.9%)	10 (6.0%)	10 (6.0%)	41 (24.4%)	7 (4.2%)	20 (11.9%)	2 (1.2%)	3 (1.8%)
無回答	1 (1.00)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)

■ヒアリング結果より

【最先端にテーマを置いた内容】

- 内容面では、デジタルトランスフォーメーションなど新しい観点をカリキュラムに導入してほしい。(A社)

【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】

- グローバル人材の必要性に対応して、国外のメンバーとディスカッションするようなカリキュラムがあるとよいのではないかと。そのほか、国内外の第一線で活躍する人材による授業等もあるとよいのではないかと。(B社)

【その他】

- ある程度学習内容を自由に選べたり、学びながら柔軟に変更出来るとよいのではないかと。

か。社会環境は 1 年単位で大きく変わるため、情勢に合わせて履修が可能なカリキュラムがよい。(B 社)

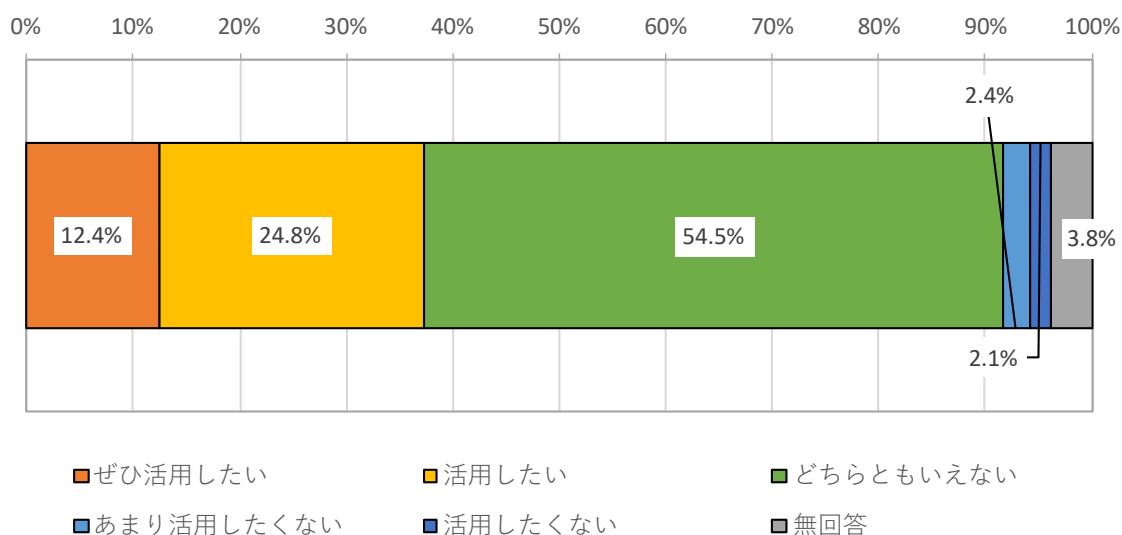
- 実際に通っていたメンバーからは、社内起業につながるアントレプレナーシップの育成や、社外の仲間づくりにつながるカリキュラムが有用という意見が出ていた。(B 社)
- 様々な企業の社員が学生として集まっている環境を活かして、学生を通じて企業同士が交流や情報交換し、企業間のシナジーが生まれるきっかけの場になるとよいのではないか。(C 社)

VII. 専門職大学院の活用意向

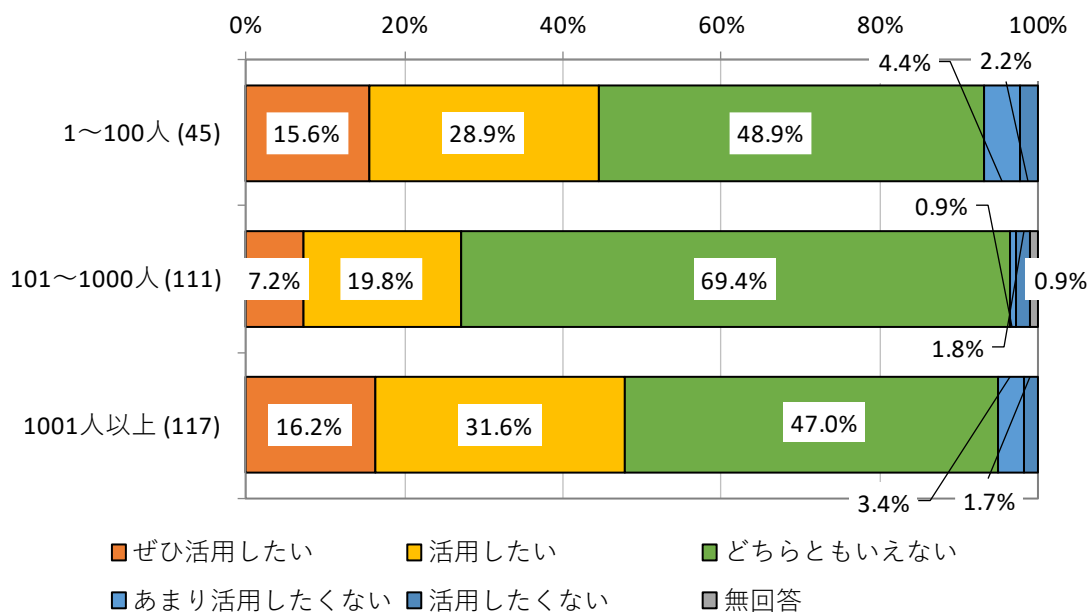
(18) 社員の学び直しに専門職大学院を活用する意向はあるか

社員の学び直しに専門職大学院を活用する意向はあるかについてみると、全体の 54.5% が「どちらともいえない」と回答。「活用したい（ぜひ活用したい+活用したい）」は 37.2%となっている。企業規模別にみると、社員数が 1～100 人の企業と 1001 人以上の企業は「活用したい（ぜひ活用したい+活用したい）」が 4 割以上であるのに比べ、101 人～1000 人の企業は 3 割弱と低い。専門職大学院の学生・修了生の在籍状況別にみると、派遣実績のある企業は「活用したい（ぜひ活用したい+活用したい）」の割合が 7 割を超えている。一方、在籍していない企業は 7 割以上が「どちらともいえない」と回答している。

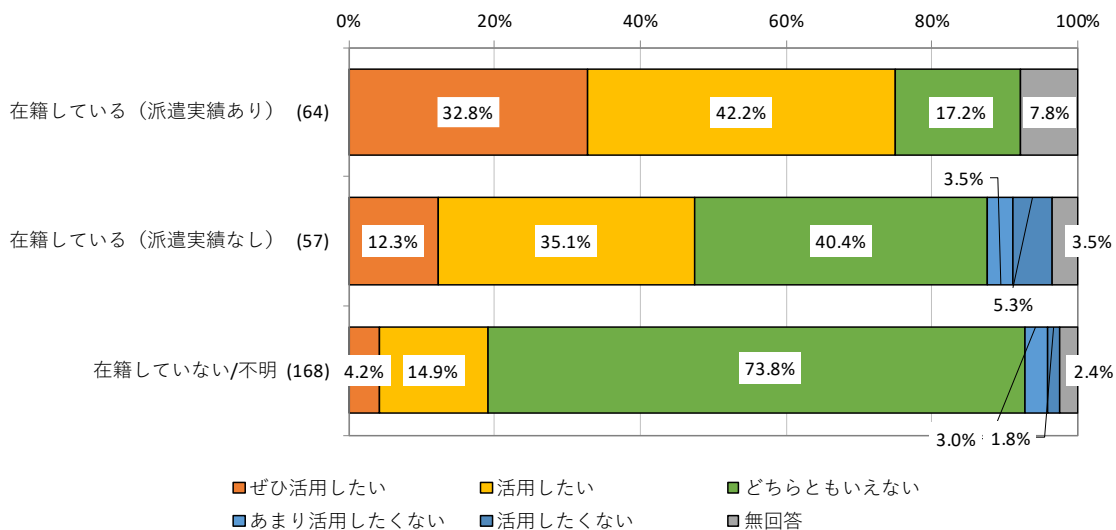
図表 4-37 社員の学び直しに専門職大学院を活用する意向はあるか：n=290



図表 4-38 社員の学び直しに専門職大学院を活用する意向はあるか〈企業規模別〉



図表 4-39 社員の学び直しに専門職大学院を活用する意向はあるか
〈専門職大学院学生・修了生在籍状況別〉



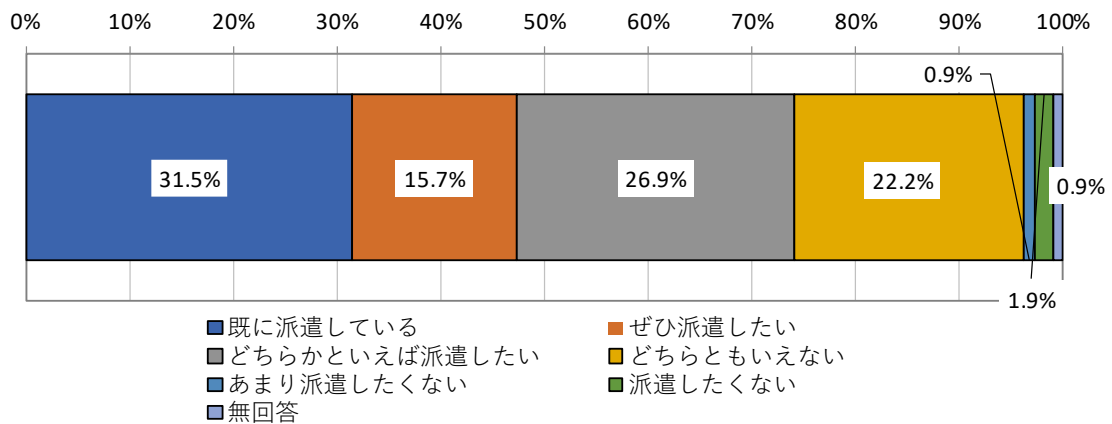
■ヒアリング結果より

- 社会課題が複雑化・高度化する昨今、民間企業1社でできることは限られるため、外部との連携が重要になると考える。異業種との交わりが生まれたり、経営の視点を持ってマネジメントスキルを身に付けられるカリキュラムが充実している学校に対しては、会社としても行かせたい。一方で、圧倒的に社内の人的リソースが足りておらず、専門職大学院に通ってもらうために業務面での配慮はしにくい状況。(B社)
- 学習を希望する社員は増えているため、行きたい方はどんどん行ってもらうスタンスをとることが理想。一方で、会社として誰に行ってもらうかをしっかり見極められる体制である必要がある。本人から希望があった時に、本当に今が行くべき時期なのか、会社からアドバイスができるようにしておきたい。この点で、社内の1on1ミーティングやキャリア面談という機会でのすり合わせが重要になってくる。(C社)

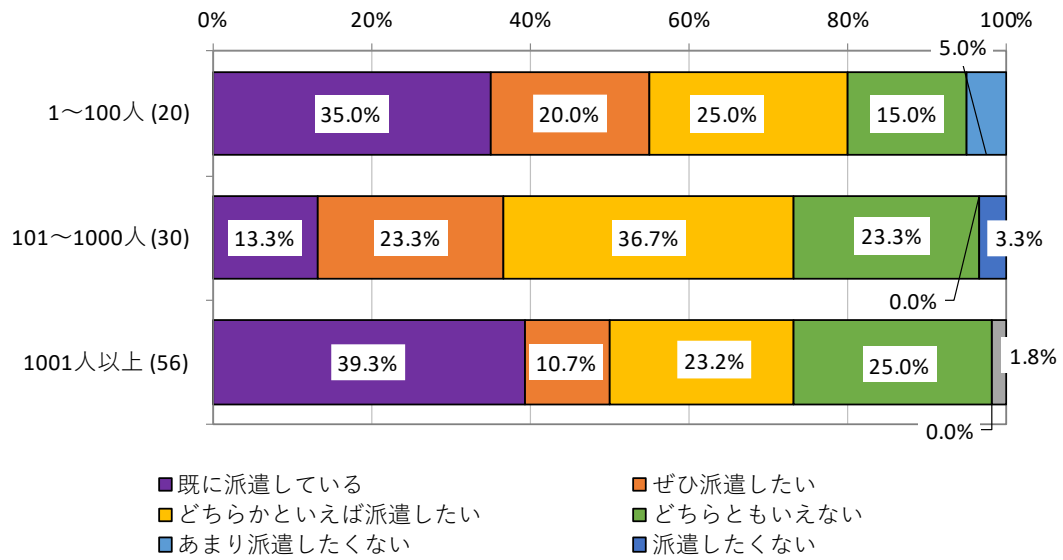
(19)社員を専門職大学院に派遣する意向はあるか

社員の学び直しのため、専門職大学院に派遣する意向があるかについてみると、「派遣したい（ぜひ派遣したい+どちらかといえば派遣したい）」は 42.6%であり、「派遣したくない（派遣したくない+あまり派遣したくない）」の 2.8%と比較すると全体的に意向は高いことがうかがえる。企業規模別にみると、現状では派遣の少ない 101 人～1000 人の企業も 6 割が「派遣したい（ぜひ派遣したい+どちらかといえば派遣したい）」と回答している。

図表 4-40 社員を専門職大学院に派遣する意向はあるか：n=108
 (専門職大学院を「ぜひ活用したい」「活用したい」と回答した企業のみ)



図表 4-41 社員を専門職大学院に派遣する意向はあるか〈企業規模別〉
 (専門職大学院を「ぜひ活用したい」「活用したい」と回答した企業のみ)



3. 主な調査結果の整理

- 専門職大学院への社員を派遣実績についてみると、専門職大学院在学者・修了者がいると回答した企業のうち、52.5%が「ある」と回答している。
- 専門職大学院に社員を派遣した目的についてみると、「業務に関連する理論的・体系的な知識・スキルを得てもらうため」(78.1%)、「業務に関連する分野に留まらない幅広い知見・視野を得てもらうため」(70.3%)が7割を超えている。ヒアリング調査では、組織の中核を担う人材を育てるため、外部から客観的に自社をみる視点を持つてもらうためなどが派遣理由として挙げられた。
- 社員が専門職大学院に通うこと(通ったこと)に対する満足度をみると、全体の78.7%が「満足している(とても満足している+満足している)」と回答している。
- 専門職大学院在学者(修了者)の知識・スキル等の成長度についてみると、「業務に直接役立つ基礎的な知識、スキル」、「分野の業界の体系的・理論的な知識・スキル」について「成長した(とても成長した+ある程度成長した)」の割合が7割を超えるなど、全体的に成長が見られる。ヒアリング調査では、学習前より幅広い視野を持って業務にあたれるようになった等の意見があった。
- 専門職大学院に通ったことによる社員の処遇の変化についてみると、「処遇に変化があった社員はいない」が36.9%で最も高い。
- 社員が専門職大学院で学ぶにあたり、企業として感じている課題についてみると、「本人の業務に支障をきたす」の割合が38.5%と最も高い。次いで「部署等、周囲の業務に支障をきたす」が33.6%と続いており、業務への影響が大きいことがうかがえる。「学習費用の負担等により、経費がかかる」も約3割となっている。ヒアリング調査ではその他に、修了生の活用方法や定量的な評価、学習状況の把握、派遣対象者の要件の明確化等が課題として挙げられた。
- 社員を専門職大学院に通わせやすくなる取組についてみると、「オンラインで履修可能な授業」(58.3%)、「勤務時間に配慮した授業時間の設定」(56.6%)が半数を超えており、ニーズが高い。ヒアリングではその他に、1年間で履修できる短期コースへの要望があったほか、専門職大学院から企業へ学習内容を共有することや企業が学習に参画できることなどに対するニーズがあった。
- 社会人の学び直しの場合として、専門職大学院に求めるカリキュラム内容についてみると、「独創的な発想による問題解決能力を養う内容」の割合が37.2%と最も高く、次

いで「知識に基づいた深い洞察力を養う内容」が 35.2%となっている。ヒアリング調査では、DX に関わる内容やグローバル人材を育成する内容、学生を通じて企業同士が交流できる内容等に対するニーズがあった。

- 今後の専門職大学院を活用意向についてみると、全体の 54.5%が「どちらともいえない」と回答。「活用したい（ぜひ活用したい+活用したい）」は 37.2%となっている。ヒアリング調査でも活用に前向きな意見が見られる一方、業務上の配慮は難しいことや、誰に学んでもらうか会社としてしっかりと判断する必要性について意見があった。
- 活用意向のある企業の、専門職大学院への派遣意向をみると、「派遣したい（ぜひ派遣したい+どちらかといえば派遣したい）」は 42.6%の割合であり、「派遣したくない（派遣したくない+あまり派遣したくない）」の 2.8%と比較すると意向は高い。

第5章 まとめ

1. 調査間の比較分析

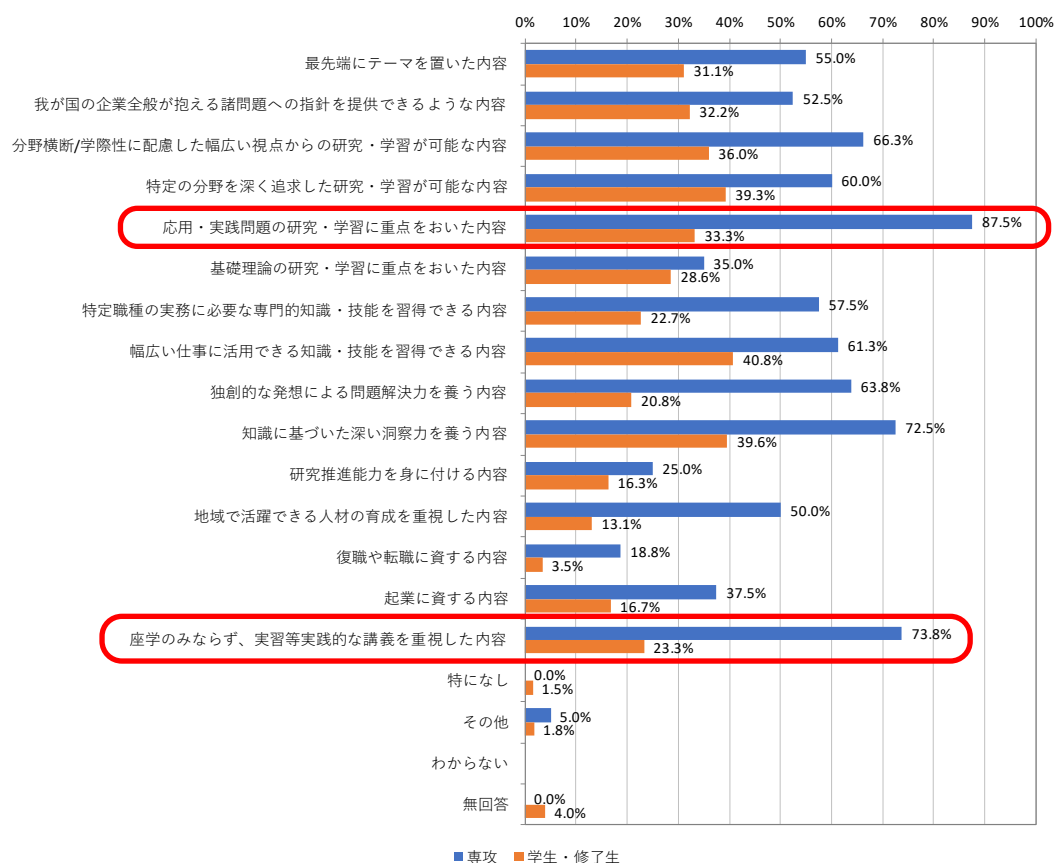
本事業では、各調査のアンケートに共通の選択肢を持つ項目を設け、比較分析が可能な設計とした。以下に比較分析の結果を示す。

【カリキュラムの有用性】

- ・ 「応用・実践問題の研究学習に重点をおいた内容」「座学のみならず、実習等実践的な講義を重視した内容」といった実践性を重視したカリキュラムについては、専攻からみた重視度に対して社会人からみた有用性はそこまで高くなく、専攻が提供する教育内容と実際のニーズの間には乖離が存在する（有用性が他の項目と比べ低いわけではない）。

図表 5-1 【専攻】カリキュラムで特に重視している内容

× 【社会人学生】カリキュラムの中で特に有益だと感じる（感じた）内容



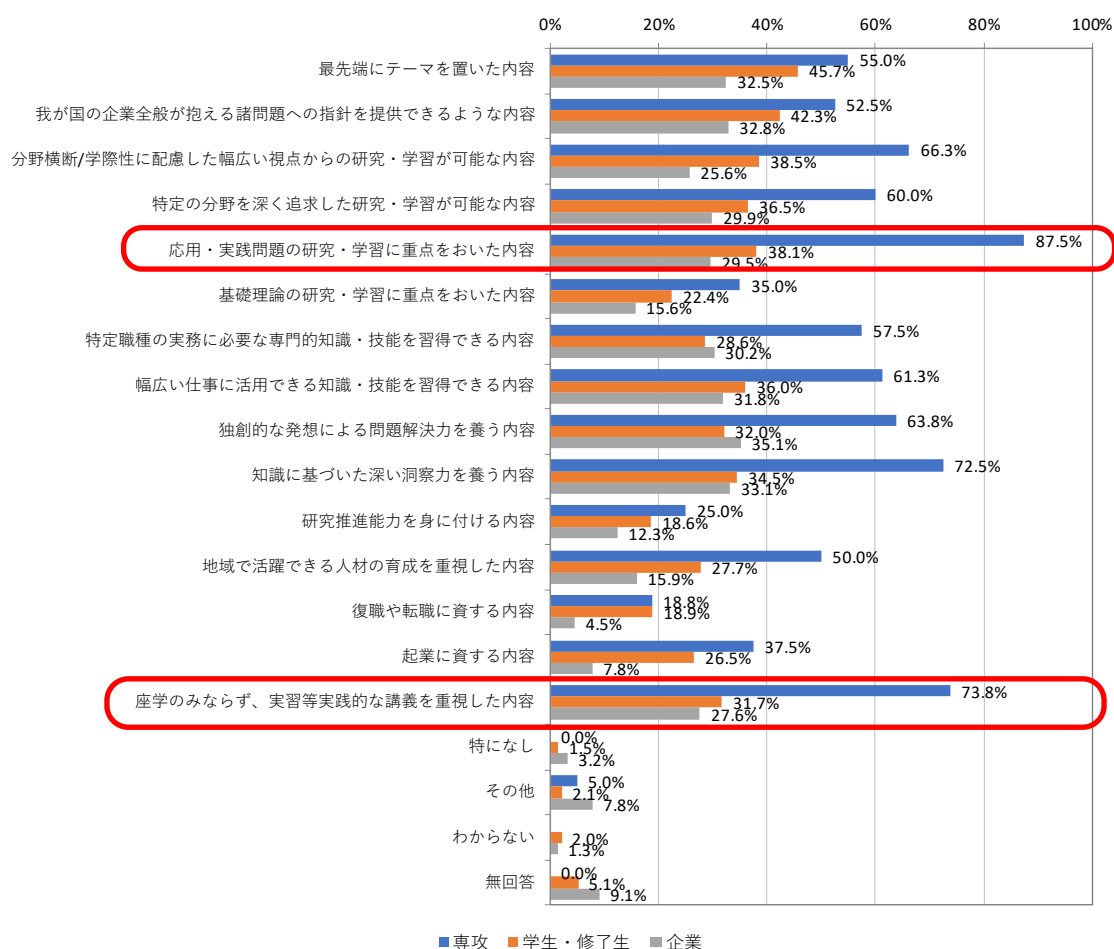
【カリキュラムに対するニーズ】

- ・ 社会人及び企業のニーズに対し大幅に不足しているカリキュラムは見られないため、概ね社会人や企業のニーズを満たす教育が提供できていると考えられる。
- ・ 一方で「応用・実践問題の研究学習に重点をおいた内容」「座学のみならず、実習等実践的な講義を重視した内容」といった実践性を重視したカリキュラムについては、専攻からみた重視度に対して社会人と企業のニーズはそこまで高くなく、専攻が提供する教育内容と実際のニーズの間には乖離が存在する。

図表 5-2 【専攻】カリキュラムで特に重視している内容

× 【社会人学生】より多くの社会人が学びたいようになるために必要なカリキュラム内容

× 【企業】社会人の学び直しの場合として専門職大学院に求めるカリキュラム内容



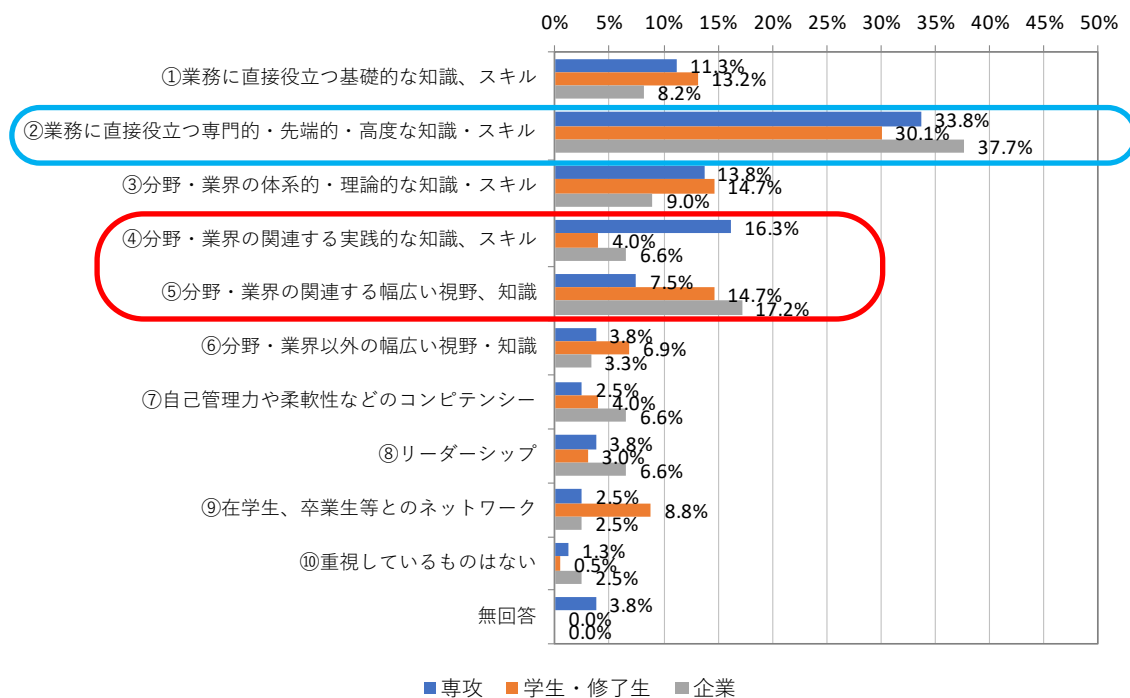
【知識・スキルに対するニーズ】

- ・ 「業務に直接役立つ専門的・先端的・高度な知識・スキル」については専攻の重視度も学生・企業のニーズも高く、ニーズを満たす教育が提供できていると考えられる。この点、「高度専門職業人の育成」という専門職大学院のミッションに沿う結果ともなっている。
- ・ 一方で、「分野・業界の関連する実践的な知識、スキル」については、専攻からみた重視度に対して社会人と企業のニーズはそこまで高くない。カリキュラム内容同様、「実践性」という点について専攻が提供する教育内容と実際のニーズの間には乖離が存在する。
- ・ 「分野・業界の関連する幅広い視野、知識」「分野・業界以外の関連する幅広い視野、知識」は学生と企業のニーズに対して専攻の重視度は低い。学生や企業は、高度の専門性を見に着けつつ、同時に幅広い視野・知識を得ることも望んでいると考えられる。

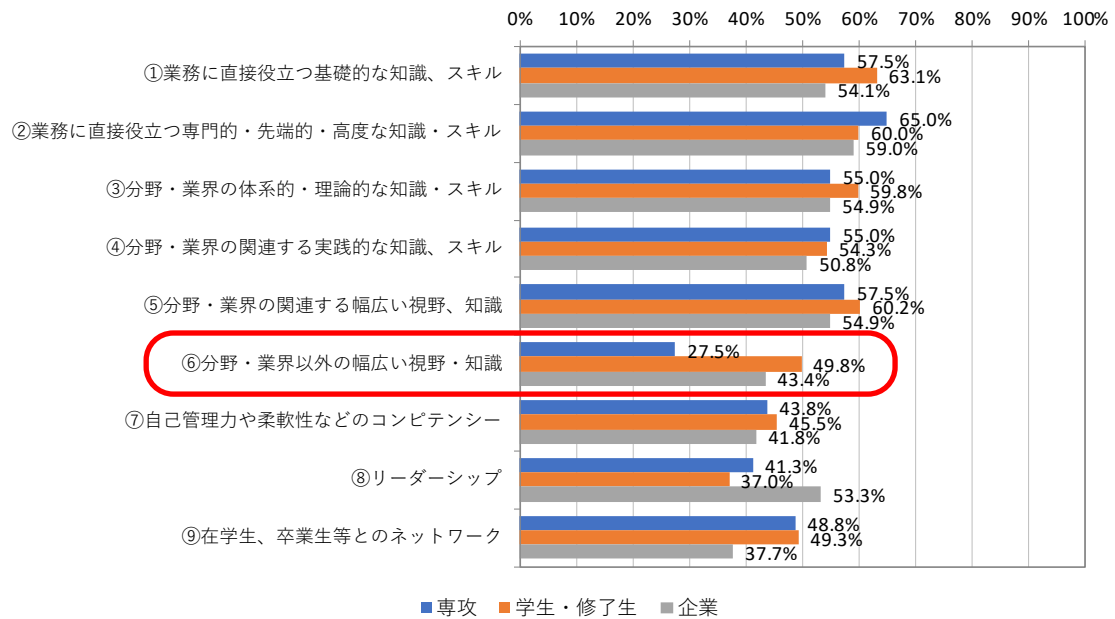
図表 5-3 【専攻】最も重視して育成している知識・スキル

× 【社会人学生】最も身に付けたい（身についた）知識・スキル

× 【企業】社員に最も身に付けてほしい知識・スキル



図表 5-4 【専攻】重視して育成している知識・スキル
 × 【社会人学生】身に付けたい(身についた)知識・スキル
 × 【企業】社員に身に付けてほしい知識・スキル



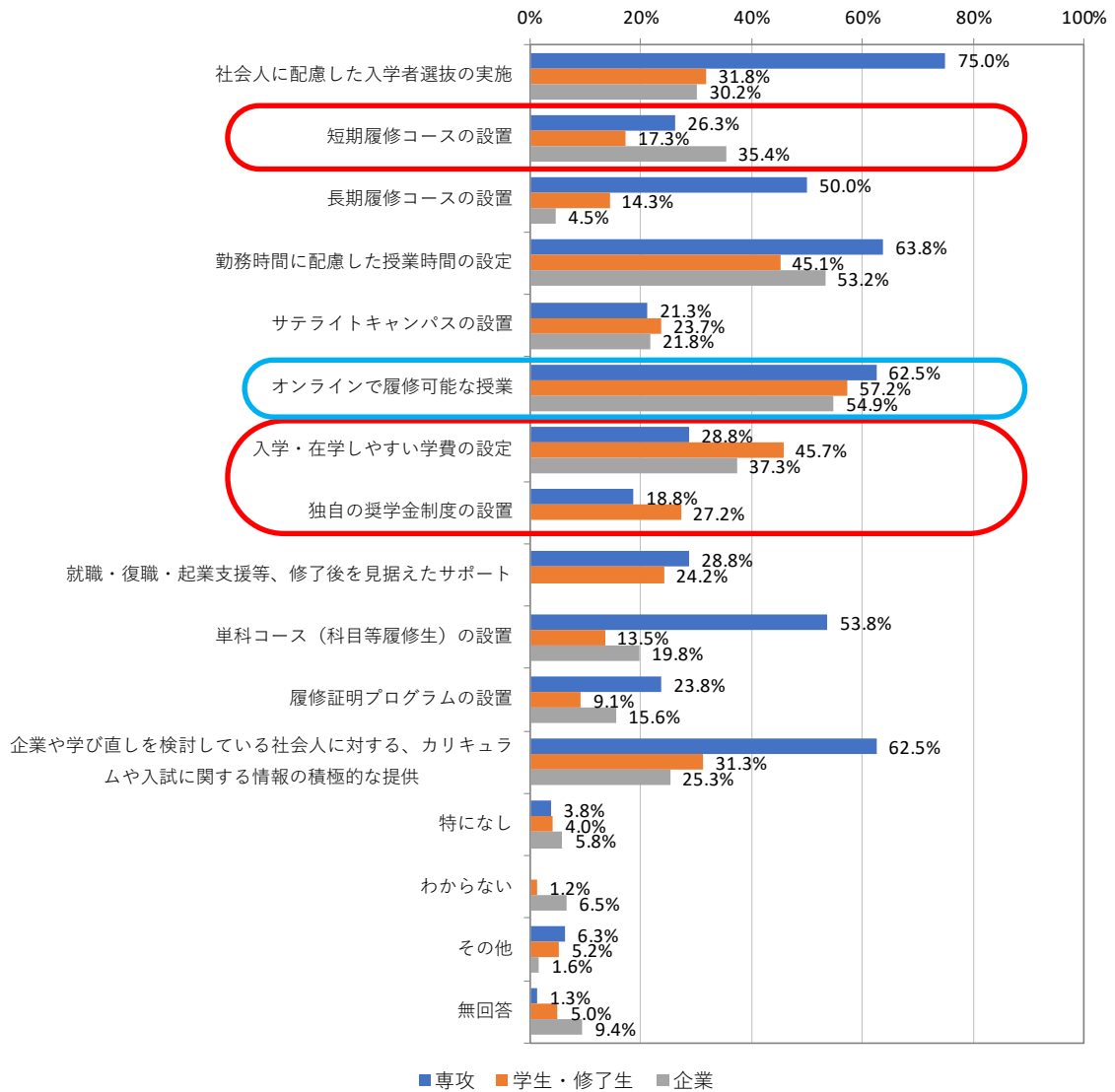
学習環境に対するニーズ

- ・ 「オンラインで履修可能な授業」のニーズは学生・企業ともに高い。専攻の実施率も比較的高いが、学生・企業のニーズの高さと比べると十分でないともいえる。社会人学生が仕事と学習の両立に課題を感じていることを踏まえると、さらに実施率を高めて、より履修しやすい環境を作っていく必要があると考えられる。
- ・ 「入学しやすい学費の設定」について、学生・企業双方のニーズが高い一方で専攻の実施率は低い。学費面で社会人が感じている課題に対し、対応が十分でないと考えられる。「独自の奨学金制度の設置」も、学生のニーズを専攻の実施率が下回っている。
- ・ 企業には「短期履修コース」のニーズもある。社員が働きながら学ぶことの業務への影響や、学習費用の負担等を反映したものと考えられるが、社会人本人のニーズは少ないことも踏まえ、今後の拡充には検討が必要と考えられる。

図表 5-5 【専攻】 社会人が学びやすくなるために実施している工夫

× 【社会人学生】 社会人が専門職大学院に通いやすくなるために必要な取組

× 【企業】 社員を専門職大学院に通わせやすくなるために必要な取組

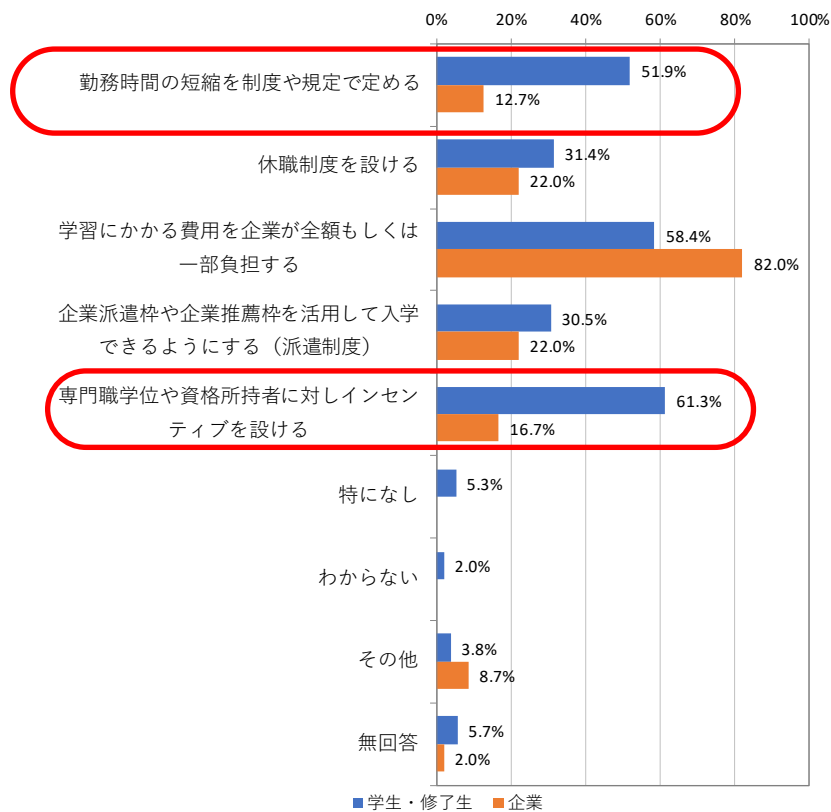


【企業の支援に対するニーズ】

- ・ 企業の社員に対する学び直しの支援として、学生・修了生のニーズの高い項目のうち、「勤務時間の短縮を制度や規定で定める」「専門職学位や資格所持者に対しインセンティブを設ける」を実施していると回答した企業は少なく、社員のニーズと実際に行われている支援内容には乖離があることが分かった

図表 5-6 【学生・修了生】社員が専門職大学院に通いやすくなるために必要な企業の取組

× 【企業】実施している社員の学び直しの支援内容（支援を実施している企業のみ）



※企業に対する設問では、選択肢が「学習にかかる費用を全額負担している」と「学習にかかる費用を一部負担している」で分かれているため、比較にあたって「学習にかかる費用を企業が全額もしくは一部負担する」に統合した。なお、全額負担/一部負担のいずれも実施している企業についてはダブルカウントとならないよう配慮し集計した。

※企業に対する設問では「修士号や専門職学位、資格所持者に対しインセンティブを設けている」としている。

2. 各調査結果のまとめ

各調査結果及び調査問の比較分析を踏まえ、専門職大学院におけるリカレント教育・リスキリングの実態や成果、課題について取りまとめる。

【専門職大学院におけるリカレント教育・リスキリングの実態】

- ・ 専門職大学院（法科大学院、教職大学院は除く）に通う学生のうち 7 割弱が社会人であり、リカレント教育の手段として活用されている。年齢は 20 代後半から 60 歳以上まで幅広く、ボリュームゾーンは 40 代となっている。所属先企業での役職としては、一般社員・職員と課長・部長級にあたる学生が多い。
- ・ 企業派遣の学生はそのうち 1 割程度で、大半は自己の選択として通う学生である。また学生の 6 割は所属先企業からの支援や配慮を受けておらず、特に学費の全額負担を受けているのは約 15%、一部負担を受けているのは約 5%に留まる。
- ・ 学び直しを行う主な理由・目的は、「業務を支える幅広い知見・視野を得るため」「業務に必要な専門的・実践的な知識を得るため」が多い。中でも「業務を支える幅広い知見・視野を得るため」に学んでいる社会人が多い。
- ・ 様々な学習手段の中から専門職大学院を選んだ理由としては、「他よりも専門的な学習ができるから」「他よりも実践的な学習ができるから」が多く、専門職大学院の特色である、高度の専門性・実践性のいずれも入学の動機となっていた。また、授業時間やオンラインでの受講環境等、社会人が履修しやすい環境であることも専門職大学院が選ばれる大きな理由となっている。

【成果】

- ・ 専門職大学院で習得が期待される知識・スキルについて、8 割以上の学生・修了生が身に着けることができている。また、修了生の約半数は専門職大学院での学びを経て、難易度の高い業務に取り組めるようになったと回答しており、専門職大学院での学習が実務にも活かされている。
- ・ 学生・修了生が在籍している企業の約 8 割が、社員が専門職大学院に通うことに対して満足している。また、学生・修了生の知識・スキルについても成長したと感じている企業が多く、企業も専門職大学院での学習に成果を感じている。

【課題】

(専門職大学院の重視する教育と社会人・企業のニーズの乖離)

- ・ 調査間比較から、専門職大学院がカリキュラムにおいて実践性を重視している一方で、学生・企業の実践性に対するニーズはそこまで高くなく、専攻が提供する教育内容と実際のニーズの間には乖離が存在していることがわかった。
- ・ 育成する知識・スキルについても、学生・企業の「業務に直接役立つ専門的・先端的・高度な知識・スキル」に対するニーズには対応できている一方で、「幅広い視野、知識」に対する学生・企業のニーズに比べ専門職大学院の重視度は低く、対応できていないニーズがあることがわかった。

(仕事と学習の両立)

- ・ 社会人が専門職大学院で学ぶ上で感じる課題として、約6割が、仕事と学習の両立による疲労及び勉強時間を確保の難しさを挙げており、仕事と学習の両立が課題となっている。年代別にみると、特に30代～40代が仕事と学習の両立に課題を感じている。また、所属先企業も約4割が「本人の業務に支障をきたす」ことを課題と感じている。
- ・ 仕事と学習の両立には、場所を問わず授業を受けられるオンライン授業の活用が有効であり学生・企業のニーズも高いが、それに対し専門職大学院のオンライン授業の実施率は十分ではないことがわかった。

(学習費用の負担)

- ・ 学生の約半数が「学習費用がかかる」ことを課題として挙げている。年代別にみると、20代と60代以上が金銭面での課題を感じている。また、所属先企業も、約3割が「学習費用の負担等により、経費がかかる」ことを課題と感じている。
- ・ 調査間比較から、入学・在学しやすい学費の設定や奨学金の設置など学習費用の負担軽減につながる取組に対し学生・企業双方のニーズが高い一方で、専門職大学院で取組が行われている割合は低いことがわかった。

3. 考察

調査結果から、専門職大学院に通う社会人学生の比率は高くリカレント教育の場として活用されていること、また通っている社会人学生や所属先企業の満足度は高く、学生の成長につながるなど、一定の成果があることがわかった。

一方で、①専門職大学院の重視する教育と社会人・企業のニーズの乖離、②社会人学生の仕事と学習の両立、③学習費用の負担、の3点が課題であることがわかった。

3つの課題に対し、専門職大学院では、例えば、以下のような対応が考えられる。

- ・ ①専門職大学院の重視する教育と社会人・企業のニーズの乖離について、学生・企業にとって業務に活用できる実践性は、前提として捉えられていると考えられる。調査結果からは、社会人・企業が実践性のほかにもカリキュラムや能力育成に対して様々なニーズを持っていることが明らかになった。今後、専門職大学院においてさらなるカリキュラムの充実を図っていく上では、各専攻が社会人・企業のニーズをきめ細かく把握し、それらを各専攻における実践的な教育の中に確実に反映していくことが重要と考えられる。
- ・ ②社会人学生の仕事と学習の両立については、例えば、専門職大学院に対するヒアリングでは、全科目で対面・オンラインを併用するハイフレックス型を実施し、多忙な学生、遠方の学生が授業に参加しやすくする事例が見られた。今後、社会人の学び直しの場合としての利用促進を図っていく上では、オンライン授業の実施や特に対面で授業を実施する場合においては授業開講時間の工夫（土日夜間の開講）など、社会人が通いやすい環境づくりをより一層進めることが方策の一つと考えられる。
- ・ ③学習費用の負担については、難しい課題ではあるが、例えば所属先企業からの派遣による学費支援を受けて学習している学生は少数であったことから、入試における公平性を考慮しながら、専門職大学院から企業による専門職大学院利用を働きかけることが考えられる。また、専門職大学院において、教育訓練給付制度の適用を受けることも、社会人学生の負担軽減に資する取組みであると考えられる。今後社会人の学び直しの場合としての利用促進を図ってもらうためには、専門職大学院が企業にも通う社会人にもプラスとなるような方法を提案していくことも考えられる。

