

分科会1「学外でのSDに意味はあるのか—最もコストの高い「大学院進学」を話題に」のアンケート結果—単純集計報告—

1. はじめに

昨年の大学行政管理学会定期総会・研究集会の分科会1「学外でのSDに意味はあるのか—最もコストの高い「大学院進学」を話題に」において、参加者192名にアンケートを実施し、153名から回答をいただきました（回収率79.7%）。ご協力いただいた会員の皆様に還元するため、結果をここに開示することしました。ご協力いただきまして、誠にありがとうございました。

2. 単純集計

表中の色は、有効平均回答が4を超えると黄色、3を下回ると灰色にしています。また、以下の単純集計では総回答数を152としていますが、別添の分析報告では、分析の都合上対象サンプルを102まで絞っています。

I. 大学院進学等に関して

Q1. 本分科会を選んだ理由は何ですか？

5 a. タイトル	55	42.6%
4 b. 大学院進学への関心	27	20.9%
3 c. 登壇者	20	15.5%
2 d. 消去法	15	11.6%
1 e. その他	12	9.3%
有効回答数	129	100.0%
99 回答無効	23	
総回答数	152	

Q1_2. 大学職員の大学院進学という選択にどのような要因が影響を与えたとお考えですか？

	Q1_2.1	Q1_2.2	Q1_2.3	Q1_2.4	Q1_2.5	Q1_2.6	Q1_2.7	Q1_2.8	Q1_2.9	Q1_2.10	Q1_2.11	Q1_2.12
	要因金銭的な余裕)	要因時間的な余裕)	要因上司の支援)	要因同僚の励まし)	要因所属外大関係者の示唆)	要因昇進昇給への期待)	要因業務上の必要性)	要因勤続年数の長短)	要因出向転職経験)	要因組織内支援制度の有無)	要因大学院学習への興味関心)	要因自己の能力開発への関心)
5 大変あてはまる)	64: 44.1%	90: 62.1%	41: 28.1%	14: 9.6%	15: 10.3%	8: 5.6%	15: 10.4%	2: 1.4%	6: 4.3%	37: 25.3%	71: 48.0%	84: 56.4%
4 4	55: 37.9%	28: 19.3%	47: 32.2%	40: 27.4%	54: 37.2%	25: 17.5%	42: 29.2%	15: 10.6%	24: 17.3%	52: 35.6%	62: 41.9%	54: 36.2%
3 3	19: 13.1%	15: 10.3%	32: 21.9%	51: 34.9%	50: 34.5%	54: 37.8%	47: 32.6%	47: 33.3%	44: 31.7%	34: 23.3%	11: 7.4%	10: 6.7%
2 2	5: 3.4%	8: 5.5%	18: 12.3%	28: 19.2%	18: 12.4%	31: 21.7%	23: 16.0%	48: 34.0%	34: 24.5%	15: 10.3%	3: 2.0%	0: 0.0%
1 1 まった(当てはまらない)	2: 1.4%	4: 2.8%	8: 5.5%	13: 8.9%	8: 5.5%	25: 17.5%	17: 11.8%	29: 20.6%	31: 22.3%	8: 5.5%	1: 0.7%	1: 0.7%
有効回答数	145: 100.0%	145: 100.0%	146: 100.0%	146: 100.0%	145: 100.0%	143: 100.0%	144: 100.0%	141: 100.0%	139: 100.0%	146: 100.0%	148: 100.0%	149: 100.0%
有効回答平均	4.200	4.324	3.651	3.096	3.345	2.720	3.104	2.383	2.568	3.651	4.345	4.477
小間内順位	4	3	5	9	7	10	8	12	11	5	2	1
88 N 分からない	2	2	2	1	2	2	2	6	7	1	2	0
99 回答無効	5	5	4	5	5	7	6	5	6	5	2	3
総回答数	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152

Q1_3. 大学職員の大学院進学でどのようなものが期待されるとお考えですか？

	Q1_3.1	Q1_3.2	Q1_3.3	Q1_3.4	Q1_3.5	Q1_3.6
	期待高等教育全般の知識の獲得)	期待専門的知識技能の獲得)	期待調査分析能力の獲得)	期待協働つなげる能力の獲得)	期待文章能力の獲得)	期待ネットワーク・人脈の獲得)
5 5 大変あてはまる)	54: 36.5%	25: 16.9%	68: 45.3%	17: 11.5%	25: 16.8%	67: 45.0%
4 4	64: 43.2%	58: 39.2%	66: 44.0%	65: 43.9%	57: 38.3%	57: 38.3%
3 3	20: 13.5%	45: 30.4%	13: 8.7%	45: 30.4%	48: 32.2%	18: 12.1%
2 2	5: 3.4%	14: 9.5%	1: 0.7%	16: 10.8%	14: 9.4%	4: 2.7%
1 1 まった(当てはまらない)	5: 3.4%	6: 4.1%	2: 1.3%	5: 3.4%	5: 3.4%	3: 2.0%
有効回答数	148: 100.0%	148: 100.0%	150: 100.0%	148: 100.0%	149: 100.0%	149: 100.0%
有効回答平均	4.061	3.554	4.313	3.493	3.557	4.215
小間内順位	3	5	1	6	4	2
88 N 分からない	1	1	0	1	1	1
99 回答無効	3	3	2	3	2	2
総回答数	152	152	152	152	152	152

Q1_4. 大学職員の学外でのSDとしてどのようなものを利用したいとお考えですか？

		Q1_4_1		Q1_4_2		Q1_4_3		Q1_4_4		Q1_4_5		Q1_4_6	
		SDとしての利用講演会・シンポジウム)		SDとしての利用ワークショップ勉強会)		SDとしての利用学会・研究会での研究活動)		SDとしての利用学会・研究会以外での研究活動)		SDとしての利用特定スキルの研修)		SDとしての利用大学院進学)	
5	大変あてはまる)	47	32.2%	58	39.5%	33	22.4%	26	18.4%	47	32.0%	23	16.9%
4		60	41.1%	73	49.7%	67	45.6%	59	41.8%	58	39.5%	41	30.1%
3		30	20.5%	13	8.8%	37	25.2%	47	33.3%	33	22.4%	51	37.5%
2		5	3.4%	2	1.4%	6	4.1%	4	2.8%	8	5.4%	13	9.6%
1	まったく当てはまらない)	4	2.7%	1	0.7%	4	2.7%	5	3.5%	1	0.7%	8	5.9%
	有効回答数	146	100.0%	147	100.0%	147	100.0%	141	100.0%	147	100.0%	136	100.0%
	有効回答平均	4.061		3.554		4.313		3.493		3.557		4.215	
	小間内順位	3		5		1		6		4		2	
88	N 分からない	1		1		0		1		1		1	
99	回答無 無効	3		3		2		3		2		2	
	総回答数	152		152		152		152		152		152	

Q1_5. (部下をお持ちの方にお聞きします) 部下の方が大学院進学希望を出されたらどのように考えますか？

5	a. 歓迎する	56	65.9%
4	b. やや歓迎する	25	29.4%
3	c. あまり歓迎しない	3	3.5%
2	d. 歓迎しない	1	1.2%
	有効回答数	85	100.0%
	有効回答平均	3.600	
88	N 分からない	0	
99	回答無 無効	67	
	総回答数	152	

◆理由 (自由記述) 34 件

- ・職務にも、私生活にも、〇〇〇〇が〇〇〇し、やりたいというモチベーションが大切であるから。
- ・長期的ビジョンに立った上でOK。業務に支障をきたすのであれば…という不安もある。
- ・大学職員としての個人のスキルアップや向上心は将来的に大学にとってもプラスになる。
- ・大学院進学となると、大学院における学業への事前・事後の予習・復習、レポートの提出、試験におわれるようになる。これが日々の業務に影響がないことが前提である。周りも協力するが、大学院に言っているから、周りも協力するべきと言う気持ちを持たないことが必要。残業→勤務時間内にできるか？仕事をどうクリアするかが課題である。
- ・大学力向上のため
- ・客観的なデータに基づいて自分の考えを整理し論理的に構成するトレーニングになるから
- ・挑戦は応援したい。挑戦する勇氣(?) パワーを持ってきてうれしい。
- ・業務に役立つと本人が考えるのであれば歓迎したい
- ・学ぶ気持ち、動機がしっかりしているなら止めない
- ・本業への影響が心配される
- ・高等教育の高度化 競争の激化
- ・日常業務をしっかり行ってきてさえいれば、問題ない。中途半端にせず両立するべき。
- ・業務に支障がないことを条件に。
- ・本人のキャリアに意味あり
- ・自分も進学したから。
- ・ケース by ケース。人によるので選択できない。本当にその人にとって良いと感じたら歓迎する。
- ・理屈だけで学びに行くのならムダ。大学職員として大学院に進学したいのであれば、何を解決したいのか「仮説」を持って進学するのなら大歓迎。
- ・経験を積むことが、強いては自分が楽になりたいから
- ・意識の高さは評価する。ただし、組織の立場になったときに、個人に投資する時間、コストに見合うだけの価値のある大学院のカリキュラムを私は知らない。
- ・主体性があると感じられるから
- ・他のスタッフとのバランスが難しい。皆行くといい始めた場合の調整。希望多い現状
- ・入職して2～3年の方の進学については考える。
- ・大学職員の高度化に院進学がプラスになると思うから
- ・ただし目的(研究内容ではなく)がはっきりしていれば。
- ・自己責任での判断を尊重
- ・上昇志向のみで進学を希望する職員が多く、しかも実際に仕事に活かしきれない例が非常に目立つ。
- ・本人のためになると思うから
- ・これからは自らのキャリア形成について組織に頼らず自分自身で考える時代だと思うため。
- ・本人の業務状況や資質、問題意識による
- ・業務に対する向上心として応援したい。

識がないため) 通信制であってもスクーリング期間に業務が集中してしまうので、、、 実際、5年ほど許可されていません。

- ・通学なのか通信なのかにもよるが、業務への影響への懸念から全面的に歓迎されるわけではないと思う。
- ・業務に影響がないならば、自己啓発としては応援してもらえると推測します。
- ・日常の業務が多くて、誰かが休むとほかの人の負担になると考える風土のため
- ・研究者の家庭環境で育った上司だから？
- ・業務に影響するので
- ・実際に歓迎、奨励してくれている
- ・年齢的にも役職的にもどうかと思うから。(あと四年で役職定年。修了しても生かせない。) 一度経験したから。
- ・入職したばかりのため
- ・他部署の眼を気にする方なので、表面上は理解あるような振り舞いをする筈 (苦笑)
- ・前例がないことをしたがない。
- ・実体験から
- ・日常業務が多忙なので

II. 回答者の属性

Q2_1. 年齢

5	a. 60歳以上	6	4.1%
4	b. 50代	30	20.4%
3	c. 40代	44	29.9%
2	d. 30代	48	32.7%
1	e. 30歳未満	19	12.9%
	有効回答数	147	100.0%
88	N 分からない	0	
99	回答無 無効	5	
	総回答数	152	

Q2_2. 所属組織区分

5	a. 国立大学	13	8.9%
4	b. 公立大学	8	5.5%
3	c. 私立大学	121	82.9%
2	d. その他	4	2.7%
	有効回答数	146	100.0%
88	N 分からない	0	
99	回答無 無効	6	
	総回答数	152	

Q2_3. 現在の職種

5	a. 大学職員	139	95.9%
4	b. 大学教員	0	0.0%
3	c. 大学でのその他の職	1	0.7%
2	d. 大学以外での職	1	0.7%
1	e. その他	4	2.8%
	有効回答数	145	100.0%
88	N 分からない	0	
99	回答無 無効	7	
	総回答数	152	

Q2_4. 現在の職位等 (兼任の場合は複数選択)

Q2_4	職位 (一般職 主任～係員)	71	49.3%
Q2_4	職位 監督職 課長補佐～係長)	25	17.4%
Q2_4	職位 管理職 部長 課長)	44	30.6%
Q2_4	職位 役員 学長 理事 監事)	2	1.4%
Q2_4	職位 教授)	0	0.0%
Q2_4	職位 准教授他)	0	0.0%
Q2_4	職位 その他)	2	1.4%
	有効回答数	144	100.0%
	回答無 無効	8	
	総回答数	152	

Q2_5. 現在の所属組織での勤務期間

1	a. 1~5年	48	33.1%
2	b. 6~10年	34	23.4%
3	c. 11~15年	22	15.2%
4	d. 16~20年	14	9.7%
5	e. 21~25年	12	8.3%
6	f. 26~30年	6	4.1%
7	g. 31年以上	8	5.5%
8	h. その他	1	0.7%
	有効回答数	145	100.0%
88	N 分からない	0	
99	回答無 無効	7	
	総回答数	152	

Q2_6. 現在の所属組織以外での勤務経験

1	a. あり	79	54.9%
2	b. なし	65	45.1%
3	c. その他	0	0.0%
	有効回答数	144	100.0%
88	N : 分からない	0	
99	回答無 : 無効	8	
	総回答数	152	

Q2_7. 現在の職務分野（大学職員のみ方のみ回答）

1	a. 総務・人事	15	11.8%
2	b. 財務・経理	7	5.5%
3	c. 経営企画・評価	21	16.5%
4	d. 教務・学生支援	43	33.9%
5	e. 入試・広報	9	7.1%
6	f. 情報・システム	2	1.6%
7	g. 施設・管財	3	2.4%
8	h. 国際交流	3	2.4%
9	i. 研究支援	7	5.5%
10	j. 図書館	2	1.6%
11	k. 病院	1	0.8%
12	l. その他	14	11.0%
	有効回答数	127	100.0%
88	N : 分からない	0	
99	回答無 : 無効	25	
	総回答数	152	

Q2_8. 大学院の経験の有無

1	a. 経験なく進学は考えていない	50	35.2%
2	b. 経験ないが進学を考えている	38	26.8%
3	c. 入職前に修士（中退含む）	20	14.1%
4	d. 入職中に修士（在学中・中退含む）	28	19.7%
5	e. 入職前に博士（中退含む）	0	0.0%
6	f. 入職中に博士（在学中・中退含む）	6	4.2%
	有効回答数	142	100.0%
88	N : 分からない	0	
99	回答無 : 無効	10	
	総回答数	152	

Q2_8.（大学院の経験がある方のみ記述）

【差し支えなければ入学した時期、研究科名、学んだ内容とその感想、キャリアパスとの関係などご記入ください】（自由記述）37件
 ※こちらについては、個人が特定される可能性があるため、公表データから除外させていただきました。予めご了承ください。

1 渡辺絵里（関西学院大学）、森康介（名城大学）、松宮慎治（神戸学院大学）、村山孝道（京都文教大学）、梅澤貴典（中央大学）、中元崇（京都大学）

執筆者

渡辺絵里（関西学院大学）、森康介（名城大学）、松宮慎治（神戸学院大学）、村山孝道（京都文教大学）、梅澤貴典（中央大学）、中元崇（京都大学）

概要

本研究の目的は、大学職員の大学院進学選択に影響する要因を明らかにすることである。近年、大学職員の大学院進学必要性が指摘されてきている。しかし、その進学に影響を与える要因は、全ての大学職員に共通するものであろうか。職位職階といった属性との関係で要因が異なるということが考えられるのではなかろうか。そうであるとすれば、そうした属性別の差異を考慮する必要がある。

本研究では大学職員（大学行政管理学会研究集会の分科会参加者）を対象に「進学に影響を与える要因」「大学院進学で期待される能力等」「学外における職能開発／SD（大学院含む）として期待される機会」「上司の立場・部下の立場別の大学院進学の歓迎度合い」について調査を行い、属性別に分析を行った。その結果（1）大学院進学は内発的な欲求が大きく、時間的・金銭的余裕が大事であると捉えられ、一方待遇との結びつきはそれほど重視されていないこと、（2）大学院進学者と比べ進学希望者は組織内の支援制度を重視していること、（3）大学院で得られるであろう高等教育に関する知識への期待は年齢別の差があること、（4）大学院進学の歓迎度合いは上司または部下としての立場の違いが大きく、特に上司としての歓迎度合いには年齢が影響していること、などが分かった。

これらの結果からは、大学院への進学者を一様なものとして捉えるのではなく、様々な属性に応じた施策が必要であることが示唆される。

1. はじめに

1-1. 研究の目的

本研究の目的は、大学職員（以下、「職員」という。）の大学院進学選択にどのような環境的な要因や主観的な期待が影響するかを明らかにすることである。近年、大学業務の高度化・専門化の流れの中で、大学職員の大学院進学必要性が指摘されてきており、そうした進学選択にかかる要因等について、いくつかの先行研究が存在する。

しかし、そうした進学に影響を与える要因は、全ての職員に共通するものであろうか。例えば、職位職階別あるいは国公立立といった設置形態別で要因が異なるということが考えられるのではなかろうか。職員の大学院進学を推奨する施策が取られる場合、そうした属性別の差異を考慮する必要があると考え、本研究では特に属性別の差異に注目するものである。

1-2. 研究の背景—職能開発としての大学院—

2000年頃から、社会人大学院が注目され始めてい

る。様々な高等教育機関で専門職大学院等が設置され、既存の大学院も社会人が学びやすいカリキュラムを用意するようになった。2002年には中央教育審議会の答申で生涯学習、生涯教育の必要性がうたわれ、2003年には専門職大学院が誕生、社会人の大学院進学が始まっていくかと思われた。

しかし、今日における日本の高等教育機関は、専門職の大学院を除き、その進学者のほとんどがストレート進学と呼ばれる社会人を経ずに入学する学生であり、いまだ社会人による大学院進学が活発とは言えない状況である。

ではどのような条件が大学院進学の促進あるいは阻害要因となっているのであろうか。吉田文（吉田，2014）は経営系専門職大学院における市場との齟齬の観点から、社会人の再学習の際の障害について次のように触れている。

「大学院へ通学することに対して、職場や上司は仕事に支障をきたさない範囲ならば、評価もしないし、否定もしないというのが、大半であっ

た」：(吉田, 2014, p. 183)

「大学院での学習がストレートに仕事に役立つことは、あまりないが、ビジネスの考え方や、大局的なものの見方なりといったやや抽象的に語られるメタレベルでの効果として、表れていることがわかる」(吉田, 2014, p. 184)

社会人の大学院進学について、周囲は積極的に推奨せず、認められることがあっても業務に支障がない範囲という限定のことである。またその学習の効果はメタレベルであるため、周囲に理解されにくい。

他方、職員の大学院進学の状況はどうか。中央教育審議会では、近年、職員の力量向上を求める議論が続いているが、例えば 2008 年の『学士課程教育の構築に向けて(審議のまとめ)』では「学内で SD の充実を図るとともに、職員の自己啓発(例えば、関連する学会活動や研究会への参加、大学院での学習など)の努力を積極的に奨励・支援するとともに、職能開発の成果を適切に評価する」(中央教育審議会大学分科会制度・教育部会, 2008, p. 42)と、大学院での学習も手段とした、職能開発の必要性が提起されている。中央教育審議会大学分科会大学教育部会では、2014(平成 26)年度から 2015(平成 27)年度にかけて、職員の専門職化や力量向上にかかる議論がなされている。第 35 回では、議題「大学運営の一層の改善・充実のための方策について」において、「教員だけでなく、全ての職員を対象とした、より幅の広い資質向上の取組が必要」とされ、専門的な知見を有する職員を置くことや SD の義務化を提案するとともに、職員養成プログラムを設置する 8 つの大学の事例が報告されている。8 つの事例のうち 4 つは修士以上の学位プログラムであり、2 つは履修証明プログラム、残り 2 つは正課内開講科目と研修プログラムである。

このように、職員の職能開発/SD が論じられる際、その選択肢のひとつとして大学院進学が関連づけられることが多い。この職員の大学院進学について、職員を会員の中心とする大学行政管理学会では、その職能団体としての性格から、学会誌を中心に大学院進学に関する知見が多く蓄積されてきた。このとき、知見の示唆が時代の経過によって微妙に変化していることに着目できる。具体的には、2000 年代前半では職員の大学院進学は基本的に望ましいこととされていたが

(大学行政管理専門職養成カリキュラム開発プロジェクト 2000)(上田, 2003)、2000 年代中盤からは、職員の大学院進学をそうした平明な視点のみでは捕捉し切れないことを指摘するものが増加している。たとえば藤原(2005)は、職員が博士号を修得することの職業的レリバンスが確立されていないため、学長・理事長からの期待度は低いことを指摘した。また藤原(2007)は、職場の環境整備とキャリアパスの明確化が未だ不十分であることを述べた。加えて、寺尾・檜森(2011)や藤原(2013)では、大学院での学びを必ずしも所属の部局や職場で生かしていないことが示された。

このように、大学院進学は職能開発の手段として認識されているものの、その量的な拡大には様々な制約があることが指摘されている一方で、依然として本学会会員の大学院進学への関心が高いこともまた事実である¹。こうした職員の大学院進学の促進・阻害要因については、藤原(2007)が詳しく先行研究をまとめている。しかし、前述のように大学院進学にかかわる状況が時代の経過によって変化していることから、政策的要求が強まっている今日、改めて現状を確認することには意味があると考えられる。

2. 調査方法

2-1. 調査の対象

執筆者は全員が大学院進学(修了)者であり、大学行政管理学会第 19 回定期総会・研究集会の 2 日目に実施された分科会 1「学外での SD に意味はあるのか?—最もコストの高い「大学院進学」を話題に—」を主催した(この分科会の趣旨は、大学院進学を素材に学外での SD を批判的に検討することにあつた)。

この参加者を調査対象として、分科会 1 の運営主体であった大学改革研究会と研究・研修委員会名義のもと、参加者 192 名にアンケート(図 1)を実施し、153 名から回答を得た(回収率 79.7%)。

この分科会 1 への参加者は、職員を大半とする本学会の会員(2015 年 7 月 23 日現在の会員数が 1,394 名)および本学会に関心を持つ者であり、分科会のテーマ(大学院進学)に関心を持つ者でもある。その意味では平均的な一般の職員が母集団であるとは言えない²。

しかし、テーマ（大学院進学）に高い関心を持ち、自身が進学を検討または実際に進学したり、部下や周囲の大学院進学について何らかの支援を行ったりしている者であるからこそ、大学院進学に関する様々な要因について、具体的な考えを持つものと考えられる。このことから、テーマ（大学院進学）に即した一定の知見が得られるものと考えられる。

2-2. 調査の内容

アンケートでは最初に「分科会選択理由」（問 1）を問うた。続いて「職員の大学院進学という選択に影響を与えると考えられる要因」（問 2 [小問 12 項目]）「大学院進学で期待されるもの」（問 3 [小問 6 項目]）「職員の学外での SD として利用したいもの」（問 4 [小問 6 項目]）について、5 段階評価（「大変当てはまる」を最大値 5～「全く当てはまらない」を最小値 1 として数値評定）で問うた。さらに部下を持つ者を対象として「部下が大学院進学の希望を出した場合の自身の考え」（問 5）を、同様に上司を持つ者を対象として「自身が大学院進学の希望を出した場合上司が思うであろう考え」（問 6）を 4 段階評価（「歓迎する」「やや歓迎する」「あまり歓迎しない」「歓迎しない」）で問い、合わせて選択理由も自由記述で問うた。

さらに、属性として「年齢」「所属組織区分（設置形態）」「現在の職種」「現在の職位等」「現在の所属組織での勤務期間」「現在の所属組織以外での勤務経験」「現在の職務分野」「大学院経験の有無」を選択式で回答を求め、別途大学院経験のある者を対象に入学時期、研究科名、学んだ内容とその感想、キャリアパスとの関係などを自由記述で問うた。

3. 分析と結果

3-1. 分析方法

調査を実施した結果、回答に空欄等があるなど分析に不適なデータが見られた。また回答者のほぼ全数が職員であり、大学教員の回答は無かった。そこで、分析対象を「職員を選択」「職位を選択」「所属組織区分（設置形態）を選択」している者とし、「分からない・回答無・無効な回答」行っている者をケースごと削除し、問 2～問 4 について、残余の 102 件を分析

することとした。

ただし、問 5 及び問 6 は母数が小さくなることを考慮し、この問 5（有効 85 件・欠損値 67 件）及び問 6（有効 122 件・欠損値 30 件）は欠損値を除き全回答を分析した。なお、選択した者の数がゼロであった選択肢（例「大学院の経験の有無」における入職前の博士レベル経験）は適宜集計結果から除外している。

3-2. 進学への影響要因

問 2「職員の大学院進学という選択に影響を与えると考えられる要因」の集計結果を表 1 にまとめた。

各小問別の平均点の高低を見ると、内発的な自己の成長や学習内容そのものと関係しているもの（第 1 位「自己の能力開発への関心」、第 3 位「大学院での学習内容への興味・関心」）、大学院進学を可能にする時間的・金銭的余裕と関係しているもの（第 2 位「時間的な余裕」、第 4 位「金銭的な余裕」）が高位にあり、外発的な支援的なもの（第 5 位「組織内の支援制度」、第 6 位「上司からの支援・示唆」、第 8 位「同僚からの励まし・示唆」）が中位にあり、職場・組織との密着性を持つもの（第 8 位「業務上の必要性」、第 9 位「昇進・昇給への期待」）は低位にあった。

回答者の大半は大学院進学を内発的な欲求を大きな要因として捉えており、その内発的な意思の実現を可能とする時間的・金銭的余裕が大事であると捉えていると考えられる。逆に昇進・昇給などの待遇との結びつきはそれほど重視していないと考えられる。

回答者の考えを属性別にみると、次の通りであった。

- 年齢別の観点では、統計的に有意な差は見られなかった。
- 設置形態別の観点では、「勤続年数の長短」で統計的に有意な差が見られ、この項目では私立 > 公立 > 国立の順でこの要因に高い点数をつけていた。
- 職位別の観点では「金銭的な余裕」で統計的に有意な差が見られ、この項目では職位が低いほど高い点数をつけていた。
- 外部経験の有無の観点では、「自己の能力開発への関心」で統計的に有意な差が見られ、この項目では他機関での経験を持つ者のほうが持たない者よりも高い点数をつけていた。

- 大学院の経験に関する観点では、「組織内の支援制度の有無」及び「所属組織外の大学関係者からの示唆」で統計的に有意な差が見られた。

「組織内の支援制度の有無」を見ると、大学院進学経験の無い者は重視しており、入職中に大学院の経験を持つ者はそれほど重視していなかった。「所属組織外の大学関係者からの示唆」を見ると、入職前に修士レベルの経験を持つ者が最も重視しており、大学院経験の無い者がそれに続き、入職中に大学院の経験を持つ者はそれほど重視していなかった。

3-3. 進学により期待されるもの

問3「大学院進学で期待されるもの」の集計結果を表2にまとめた。

各小問別の平均点の高低を見ると、「調査・分析能力の獲得」>「人的ネットワーク・人脈形成」>「大学・高等教育全般の知識」>「特定業務に関する専門的知識・技能」>「競争的資金申請書・報告書等、文章を作る能力」>「プロジェクト等・異部署と協働・つなげる能力」の順であった。

大学院進学では、特定領域（高等教育系であれ、MBA等の他の学問系統であれ）の知識や技能よりも、調査・分析能力という汎用的な能力あるいは人的ネットワークというつながりが、より期待されているといえる。

ただし、全ての小問で、回答者の半数以上が4以上を選択していた。「プロジェクト等・異部署と協働・つなげる能力」は大学院のカリキュラムでは涵養される能力として明示されていないことが多いが、それについての期待も高いと言える。

回答者の考えを属性別にみると、次の通りであった。

- 年齢別の観点では、「大学・高等教育全般の知識」で統計的に有意な差がみられ、30歳未満は高く評価し、40代までは下がる傾向があるが、50代以上は逆に上がっていた。
- 設置形態別の観点では、「競争的資金申請書・報告書等、文章を作る能力」で統計的に有意な差が見られ、この項目の平均点は公立>私立>国立の順であった。
- 職位別の観点、外部経験の有無の観点及び大学

院の経験に関する観点では、統計的に有意な差は見られなかった。

3-4. 学外において希望するSD

問4「学外において希望するSD」の集計結果を表3にまとめた。

各小問別の平均点の高低を見ると、「ワーク形式の勉強会」>「特定のスキルに関する研修」>「講演会やシンポジウム」>「学会・研究会等での研究活動」>「学会・研究会等以外での研究活動」>「大学院への進学」の順であった。

研究活動はSDの手段として比較的低い位置づけになっており、大学院進学は最も低かった。

回答者の考えを属性別にみると、次の通りであった。

- 年齢別の観点では、「大学院への進学」で統計的に有意な差がみられ、年齢が高くなるにつれ、下がっていく傾向があった。
- 設置形態別の観点及び外部経験の有無の観点では統計的に有意な差は見られなかった。
- 職位別の観点では「特定のスキルに関する研修」、「学会・研究会等以外での研究活動」、「大学院進学」で統計的に有意な差が見られた。回答者のうち役員（1名）を除くと、特定のスキル研修は職位が低いほど高くなる傾向があり、学会等以外での研究活動は監督職では低い点数が出ており、大学院進学は監督職が最も高かった。
- 大学院の経験に関する観点では、「大学院への進学」で統計的に有意な差が見られ、大学院経験が無く進学を希望している者は高く、既に博士レベルの経験を持つ者や大学院への進学を希望していない者は低かった。

3-5. 進学の歓迎度合い—「立場」と「年齢」と—

問5では部下を持つ者に対して「部下の方が大学院進学の希望を出されたらどのように考えますか?」という問いを、問6では逆に上司を持つ者に対して「自身が大学院進学の希望を出したら上司はどのように思うと考えますか?」という問いをそれぞれ行い、「歓迎される・やや歓迎される・あまり歓迎されない・歓迎されない」の4件法で回答を得た。問5の有効回答

は 85 件であり表 4 に、問 6 の有効回答は 122 件であり表 5 にまとめた³ (年代別のクロス集計も行った)。

問 5 では「歓迎する (65.9%)」「やや歓迎する (29.4%)」の合計が 95.3%となり、圧倒的にポジティブに捉えられている。一方、問 6 では上司に「歓迎されない (12.3%)」「あまり歓迎されない (36.9%)」の合計が 49.2%となっており、約半数はネガティブに捉えられるだろうと認識している。

この集計結果を素朴に解釈すれば、「上司として」または「部下として」の立場の違いが大学院進学への歓迎程度に影響を与えていると考えられる。つまり上司として部下の大学院進学を問われると大半は歓迎するが、部下の立場に立って自身の進学が問われると、周囲にはあまり歓迎されないだろうと考えているということである。

この問 5・問 6 にどちらかのみ回答した者の影響を取り除くため、問 5・問 6 の両方を回答した者 (66 名) に絞って回答を表 6 にまとめた。表 6 からは問 5・問 6 のどちらも全体と同じ傾向が見られたことから、このギャップは上司の立場・部下の立場の両方に立つ者についても言えると考えられる。

回答者、すなわち本分科会の参加者は大学院進学について強い関心を持つことから、部下及び自身の進学についてより肯定的な考えを持つものと考えられるが、そうした回答者であっても自身が進学するとなれば、様々な条件を考慮する必要があることを示しているといえる。

こうした条件を考えるにあたり、「年齢」属性をさらに加味した。通常、年齢が上昇するとともに、職位も上昇し、職場における影響力 (大学院進学も含め) も変わってくると考えたからである。実際、表 5 の年代別の属性を見ると、30 代以下は全員が「歓迎する」または「やや歓迎する」としているが、40 代以上は「歓迎する」とする割合が落ちている。

そこで、この関係性を見るため、問 5・問 6 の回答及び「年齢」との相関係数を求めた (表 7)。その結果、問 5「(上司として) 大学院進学を歓迎するか」と「年齢」の間には低い負の相関が見られた ($N=85$, Spearman の $\rho = -.268$, $p < .005$)。年齢が上昇するに従って歓迎の度合いが低下していく可能性があると考えられる。一方で、問 6「(部下として) 大学院進

学が歓迎されるか」と「年齢」の間には有意な相関は見られなかった ($N=122$, Spearman の $\rho = -.082$, $p > .005$)。

これらの結果から、大学院進学を歓迎するかどうかということについては、上司または部下という「立場」のみならず、「年齢」の貢献も決して見逃せないことが示唆される。すなわち、若い上司ほど部下の大学院進学を歓迎する傾向にあるのである。これに対して、年配の上司はやや歓迎しない傾向をもつ可能性があるかもしれない。

ただし、これらはいくまでも「年齢」の違いから歓迎の度合いの平均値の差を検証した結果であり、歓迎の度合いそのものは、年齢にかかわらず高い平均値を示していることに注意を要する。従って、「年配の上司はやや歓迎しない傾向をもつ可能性」というのは全体として歓迎する傾向にある中で、という条件付となる。

冒頭でも述べたように、今回の母集団は平均的な一般の職員ではなく、大学院進学に理解や関心をもつグループであると考えられる。平均的な一般の職員を母集団とすれば、若い上司は部下の大学院進学を歓迎する一方、年配の上司は歓迎しない傾向がより強くあらわれるかもしれない。この点については別途検証が必要であろう。

4. 考察

本節では、大学院進学にかかる施策や考え方へのインプリケーションを得る観点で、分析結果の考察を行う。

第一に、3-2. の「進学に影響を与えられようとする要因はどのようなものか」という問いである。全体的な傾向として、大学院進学は内発的な欲求が大きな要因であり、その実現のためには時間的・金銭的余裕が大事であると捉えており、一方で昇進・昇給などの待遇との結びつきはそれほど重視されていなかった。

いくつかの要因において、属性別での差異が見られ、「組織内の支援制度の有無」では、大学院への進学を希望している者は高い点数をつけているのに対し、入職中に進学した者は低い点数をつけていた。

つまり、実際に進学した者は学内の支援制度をそれほど重視していないが、今後進学を考えている者は重

視しているというギャップが存在するのである⁴。各大学の職員で「職能開発の機会」を最初にキャッチアップする層は、自らに必要と感じたり、大学院での学びの内容を面白いと感じるなど内発的な欲求があれば、支援制度の有無とは関係なく、大学院進学という選択をしている（した）のではないだろうか。そうしたいわばファーストチャレンジ層に続く、セカンドチャレンジ層を拡大することを視野に入れるのであれば、そうした層の違いを考慮した施策（学内の支援制度を充実させるなどの施策）も必要であろう。

第二に、3-3. の「進学で得られると期待される能力・技能・知識等はそのようなものか」という問いである。全体的な傾向としては特定領域（高等教育系であれ、MBA 等の他の学問系統であれ）の知識や技能よりも、調査・分析能力という汎用的な能力あるいは人的ネットワークというつながりが、より期待されていた。得られると期待される知識・技能（この場合は大学院進学に期待する効果となるが）はメタレベルの効果であることは、吉田（2014）による経営系専門職大学院の研究結果と類似したものとなっていた。

いくつかの要因において、属性別での差異が見られ、「大学・高等教育全般の知識」では、30 歳未満が最も高い点数を付け、40 代までは下がるが、50 代で再び高い点数が付いていた。このことから、同じ高等教育全般の知識と言っても、細かな内容においては、若年層と高年層との間でニーズや活用内容が異なる可能性があることが示唆される。例えば、入職後まもない若年層では、高等教育に関する知識を十分身につけているとは限らず、基本的な知識に対するニーズがあり、一方で 50 代ともなれば管理職についている者も増え、学内の経営施策に活かしていく、より応用的なニーズがあるという考え方も可能である。幅広い年齢層を受け入れている高等教育系の大学院では、そうしたニーズの違いに留意する必要もあろう。

第三に、3-4. の「学外における職能開発/SD（大学院含む）として期待される機会はそのようなものか」という問いである。全体的な傾向として、研究活動は SD の手段として比較的低い位置づけとなっており、大学院進学は最も低かった。

いくつかの要因において、属性別での差異が見られ、「大学院への進学」は「年齢」「職位」「大学院経

験」において各属性内の差が見られた。このうち「大学院進学」は当然のことながら、大学院への進学を希望している者が最も高い点数を付け、既に博士レベルの経験を持つ者が低い点数を付けるという当たり前の結果であった（「年齢」「職位」については後述）。

第四に、3-5. の「大学院進学の歓迎における上司の立場・部下の立場の違いはどのようなものであるか」という問いである。

全体的な傾向として、上司の立場に立つ者の圧倒的多数は、部下の希望を非常にポジティブに捉えているのに対し、部下の立場に立つ者は自らの希望が歓迎されると捉える者とそうでない者に分かれていた。このギャップは両方それぞれの立場に立つ者においても当てはまった。

こうした上司・部下の関係性に直結する属性として「年齢」「職位」が考えられ、このうち「年齢」を取り上げて分析した結果、「年齢」の影響が見逃せないものであり、若い上司ほど部下の大学院進学を歓迎する傾向にあることが分かった。ただ、高年層でも進学を歓迎する者のほうが多数であり、高年層が部下の進学を歓迎しないとは言えない。おそらく高年層の回答者の部下は一般職ばかりでなく、監督職も含まれ、場合によっては管理職が部下ということもありえる。そうした多様な状況にある様々な部下について、一様に歓迎するとは言い難いという背景があるのではないかとと思われる。そうした考え方が成り立つのであれば、進学希望者を一様にみるのではなく、多様な状況にあることを踏まえた施策が望まれる。

5. おわりに—到達点と残された課題—

本研究では、職員の大学院進学にかかる要因と属性との関係の分析を行った。その結果（1）大学院進学は内発的な欲求が大きな要因であり、その実現のためには時間的・金銭的余裕が大事であると捉えており、一方で昇進・昇給などの待遇との結びつきはそれほど重視されていないこと、（2）大学院に既に進学している者と比べ大学院への進学を希望している者は組織内の支援制度を重視していること、（3）大学院で得られるであろう高等教育に関する知識への期待は年齢別の差があること、（4）大学院進学を歓迎するかどうかは上司または部下としての立場の違いが大きく、

特に上司として歓迎するかどうかには年齢の影響も軽視できないこと、などが分かった。

これらの結果からは、大学院への進学者を一様なものとして捉えるのではなく、様々な属性に応じた施策が必要であることが示唆される。

ただし、既に述べたとおり、本研究の調査の母集団は大学行政管理学会の研究集会への参加者、それも大学院進学について何らかの関心がある者であり、職員一般が同じ傾向を持つとは言い切れない。この意味では、より一般的な集団を対象とした調査が期待される。

また、大学院への進学は、純粋に学ぶこと自体が目的になることもあるが、学んで身につけた知識・技能等を持って、現場や社会に還元することもまた目的となりえ、特に組織としてはその点に期待がかかるところである。今後、大学院修了者が増え、大学院進学という選択肢が一般的になること、そして修了者がそれぞれの分野で活躍していくことが望まれるとすれば、現状のように大学院の学びと業務とのレリバンスが不明確なままでは、これまでの内発的な欲求を主としたファーストチャレンジ層に続く層が生まれることは期待しがたい。より大きな観点で、そうしたものを目に見えるようにしていく施策が各大学のレベルにとどまらず、学会あるいは政策レベルで取り込まれることを期待したい。

参考文献

- 上田理子 (2003) : 「大学職員の高度化、専門化に関する一考察」『大学行政管理学会誌』第 7 号, pp. 137-145.
- 大場 淳 (2002) : 「大学職員のための大学院教育の可能性～公開講座の結果から」『大学行政管理学会誌』第 6 号, pp. 59-66.
- 寺尾 謙・檜森茂樹 (2011) : 「日本型アドミニストレーター養成を可能とする「大学職員研修モデル」の創出に関する基礎的研究」『大学行政管理学会誌』第 15 号, pp. 173-184.
- 藤原 久美子 (2005) : 「大学職員と大学院教育—職業的レリバンスの確立に向けて—」『大学行政管理学会誌』第 9 号, pp. 83-90.
- 藤原 久美子 (2007) : 「大学職員と大学院教育—職

能開発の場としての現状と課題—」『大学行政管理学会誌』第 11 号, pp. 177-189.

- 藤原 久美子 (2013) : 「大学職員における大学院教育の有用性に関する一考察」『大学行政管理学会誌』第 17 号, pp. 95-102.
- 水谷早人 (2001) : 「大学職員のプロフェッショナル・スクールをデザインする」『大学行政管理学会誌』第 5 号, pp. 87-92.
- 大学行政管理専門職養成カリキュラム開発プロジェクト (2000) : 「大学行政専門職養成 修士課程カリキュラムの展望について」『大学行政管理学会誌』第 4 号, pp. 49-61.
- 中央教育審議会 (2002) : 『新しい時代における教養教育の在り方について』
- 中央教育審議会 (2002) : 『大学院における高度専門職業人養成について』
- 中央教育審議会大学分科会制度・教育部会 (2008) : 『学士課程教育の構築に向けて (審議のまとめ)』
- 中央教育審議会大学分科会大学教育部会 (2014) : 『資料 2-1 職員の資質向上等に関するこれまでの主な意見』 (第 32 回配付資料)
- 中央教育審議会大学分科会大学教育部会 (2015) : 『資料 2 大学運営の一層の改善・充実のための方策について』 (第 35 回配付資料)
- 山田礼子 (2002) : 『社会人大学院で何を学ぶか』岩波書店
- 吉田文 (2014) 『「再」取得学歴を問う』、東信堂, pp. 173-192
- 吉田文・橋本鉦一 (2010) : 『航行をはじめた専門職大学院』、東信堂

1) 大学行政管理学会第 19 回定期総会・研究集会の 2 日目に実施された分科会 1「学外での SD に意味はあるのか?—最もコストの高い「大学院進学」を話題に—」への事前申し込みは 241 名であり、分科会全体の申し込みのうち半数以上を占めた。

2) 今回得られたサンプルは会員数の 1 割を越えている。今回の調査票は会員・非会員の別を問うていないので必ずしも断定できないが、非会員をサンプルから減じたとしても 1 割を下回ることは考えにくい。本調査の回答は本学会会員全体の傾向とは言えないが、ある程度の傾向を反映するものと言える。

3) 問いの性質上、問 5 または問 6 のいずれかのみ回答する

者もいれば、両方に回答する者もいる。

- 4) 前者について「既に学内の支援制度が充実しているから進学したのであり、それゆえこの要因を重視しなかった」という解釈は必ずしも否定できないが、本調査ではそうした個人的経験ではなく、職員一般についての考えを問うている。

表1：進学への影響要因（平均値順）

Q1_2：大学職員の大学院進学という選択にどのような要因が影響を与えるとお考えですか？		Q1_2_12		Q1_2_2		Q1_2_11		Q1_2_1		Q1_2_10		Q1_2_3		Q1_2_5		Q1_2_4		Q1_2_7		Q1_2_6		Q1_2_9		Q1_2_8		回答総計			
		自己の能力開発への関心	時間的な余裕	大学院での学習内容への興味・関心	金銭的な余裕	組織内の支援制度の有無	上司からの支援・示唆	所属組織外の大学関係者からの示唆	同僚からの励まし・示唆	業務上の必要性	昇進・昇給への期待	出向や転職経験	勤続年数の長短																
5（大変あてはまる）		55	53.9%	62	60.8%	46	45.1%	46	45.1%	29	28.4%	30	29.4%	10	9.8%	8	7.8%	11	10.8%	5	4.9%	4	3.9%	0	0.0%	306	25.0%		
4		42	41.2%	23	22.5%	46	45.1%	39	38.2%	34	33.3%	35	34.3%	36	35.3%	32	31.4%	28	27.5%	19	18.6%	17	16.7%	11	10.8%	362	29.6%		
3		4	3.9%	9	8.8%	8	7.8%	12	11.8%	23	22.5%	17	16.7%	35	34.3%	34	33.3%	36	35.3%	37	36.3%	29	28.4%	31	30.4%	275	22.5%		
2		0	0.0%	6	5.9%	2	2.0%	4	3.9%	10	9.8%	13	12.7%	15	14.7%	18	17.6%	14	13.7%	23	22.5%	28	27.5%	37	36.3%	170	13.9%		
1（まったく当てはまらない）		1	1.0%	2	2.0%	0	0.0%	1	1.0%	6	5.9%	7	6.9%	6	5.9%	10	9.8%	13	12.7%	18	17.6%	24	23.5%	23	22.5%	111	9.1%		
回答数		102	100.0%	102	100.0%	102	100.0%	102	100.0%	102	100.0%	102	100.0%	102	100.0%	102	100.0%	102	100.0%	102	100.0%	102	100.0%	102	100.0%	1224	100.0%		
平均点		4.47		4.34		4.33		4.23		3.69		3.67		3.28		3.10		3.10		2.71		2.50		2.29		全平均	3.48		
標準偏差		0.67		1.00		0.70		0.87		1.15		1.22		1.02		1.09		1.16		1.11		1.14		0.94		全標準偏差	1.25		
平均点の小問間順位		1		2		3		4		5		6		7		8		8		10		11		12					
各小問の属性別平均点		Q1_2_12		Q1_2_2		Q1_2_11		Q1_2_1		Q1_2_10		Q1_2_3		Q1_2_5		Q1_2_4		Q1_2_7		Q1_2_6		Q1_2_9		Q1_2_8					
(1) 年齢	a. 60歳以上	3名	4.33	5.00	4.33	3.67	4.00	4.67	3.67	4.00	4.67	3.67	4.00	2.67	2.33	2.33	1.67												
	b. 50代	22名	4.36	4.36	4.32	4.09	3.55	3.73	3.50	3.23	3.05	2.77	2.50	2.55															
	c. 40代	29名	4.48	4.52	4.31	4.21	3.62	3.52	2.90	3.03	3.00	2.72	2.34	2.31															
	d. 30代	32名	4.56	4.38	4.44	4.31	3.72	3.81	3.41	3.16	3.19	2.69	2.66	2.28															
	e. 30歳未満	16名	4.44	3.81	4.19	4.38	3.88	3.38	3.38	2.75	3.25	2.69	2.50	2.06															
(2) 設置形態	a. 国立	10名	4.80	4.20	4.80	4.60	3.90	3.30	3.60	3.00	3.10	3.20	2.30	1.60															
	b. 公立	6名	4.50	4.67	4.33	4.67	4.00	3.33	2.67	2.83	3.00	3.00	2.17	1.83															
	c. 私立	86名	4.43	4.34	4.28	4.15	3.64	3.73	3.29	3.13	3.10	2.63	2.55	2.41															
(3) 職位	a. 一般職（主任～係員級）	49名	4.49	4.41	4.33	4.41	3.84	3.63	3.31	2.92	3.08	2.73	2.57	2.18															
	b. 監督職（課長補佐～係長級）	19名	4.68	4.11	4.53	4.32	3.58	3.47	3.42	3.42	3.58	3.05	2.58	2.32															
	c. 管理職（部長・課長級）	33名	4.33	4.36	4.24	3.94	3.52	3.79	3.15	3.15	2.88	2.45	2.36	2.45															
	d. 役員（学長・理事・監事）	1名	4.00	5.00	4.00	3.00	4.00	5.00	4.00	4.00	2.00	3.00	2.00	2.00															
(4) 外部経験	a. 他機関経験有り	51名	4.65	4.37	4.39	4.16	3.67	3.73	3.31	3.10	3.06	2.67	2.61	2.27															
	b. 他機関経験無	51名	4.29	4.31	4.27	4.29	3.71	3.61	3.25	3.10	3.14	2.75	2.39	2.31															
(5) 大学院経験	a. 大学院経験無・進学希望無	35名	4.29	4.43	4.17	4.31	3.86	3.83	3.23	3.06	2.83	2.86	2.37	2.31															
	b. 大学院経験無・進学希望有り	28名	4.57	4.39	4.29	4.39	4.11	3.61	3.46	3.29	3.21	2.93	2.57	2.25															
	c. 入職前に修士レベル経験有り	12名	4.58	4.50	4.50	4.17	3.75	3.92	3.92	3.50	3.42	2.25	3.00	2.17															
	d. 入職中に修士レベル経験有り	24名	4.58	4.08	4.58	3.96	2.96	3.38	2.92	2.79	3.17	2.42	2.33	2.33															
	e. 入職中に博士レベル経験有り	3名	4.33	4.33	4.00	4.00	3.33	3.67	2.67	2.67	3.33	3.00	2.67	2.67															

※大学院経験には在学中・中退を含む

※各属性別の平均点について一要因の分散分析を行った。斜線・太字の箇所ではp<0.05の有意差が見られた。斜線・太字・網掛けの箇所ではp<0.01の有意差が見られた。

表2：進学により期待するもの（平均値順）

Q1_3：大学職員の大学院進学でどのようなものが期待されるとお考えですか？		Q1_3_3		Q1_3_6		Q1_3_1		Q1_3_2		Q1_3_5		Q1_3_4		回答総計	
		データ収集し、調査・分析する能力		人的ネットワーク・人脈形成		大学・高等教育全般の知識		特定業務に関する専門的知識・技能		競争的資金申請書・報告書等、文章を作る能力		プロジェクト等、異部署と協働・つなげる能力			
5（大変あてはまる）		44	43.1%	47	46.1%	33	32.4%	19	18.6%	16	15.7%	10	9.8%	169	27.6%
4		45	44.1%	38	37.3%	46	45.1%	43	42.2%	38	37.3%	49	48.0%	259	42.3%
3		11	10.8%	13	12.7%	16	15.7%	31	30.4%	36	35.3%	30	29.4%	137	22.4%
2		1	1.0%	2	2.0%	3	2.9%	6	5.9%	8	7.8%	10	9.8%	30	4.9%
1（まったく当てはまらない）		1	1.0%	2	2.0%	4	3.9%	3	2.9%	4	3.9%	3	2.9%	17	2.8%
回答数		102	100.0%	102	100.0%	102	100.0%	102	100.0%	102	100.0%	102	100.0%	612	100.0%
平均点		4.27		4.24		3.99		3.68		3.53		3.52		全平均	3.87
標準偏差		0.77		0.89		0.98		0.94		0.98		0.90		全標準偏差	0.96
平均点の小問間順位		1		2		3		4		5		6			
各小問の属性別平均点		Q1_3_3		Q1_3_6		Q1_3_1		Q1_3_2		Q1_3_5		Q1_3_4			
(1) 年齢	a. 60歳以上	3名	4.67	5.00		4.00		3.33		4.00		4.67			
	b. 50代	22名	4.23	4.18		4.18		3.59		3.68		3.64			
	c. 40代	29名	4.14	4.14		3.48		3.59		3.24		3.41			
	d. 30代	32名	4.41	4.22		4.06		3.88		3.63		3.47			
	e. 30歳未満	16名	4.25	4.38		4.50		3.63		3.56		3.44			
(2) 設置形態	a. 国立	10名	4.30	4.40		4.50		3.70		2.60		3.60			
	b. 公立	6名	4.17	4.17		4.33		3.67		3.67		3.67			
	c. 私立	86名	4.28	4.22		3.91		3.67		3.63		3.50			
(3) 職位	a. 一般職（主任～係員級）	49名	4.37	4.18		4.12		3.78		3.67		3.49			
	b. 監督職（課長補佐～係長級）	19名	4.32	4.58		4.00		3.89		3.26		3.47			
	c. 管理職（部長・課長級）	33名	4.09	4.09		3.82		3.42		3.42		3.55			
	d. 役員（学長・理事・監事）	1名	5.00	5.00		3.00		3.00		5.00		5.00			
(4) 外部経験	a. 他機関経験有り	51名	4.29	4.25		3.92		3.76		3.43		3.61			
	b. 他機関経験無	51名	4.25	4.22		4.06		3.59		3.63		3.43			
(5) 大学院経験	a. 大学院経験無・進学希望無	35名	4.26	4.06		3.89		3.71		3.66		3.60			
	b. 大学院経験無・進学希望有り	28名	4.46	4.36		4.21		3.64		3.68		3.50			
	c. 入職前に修士レベル経験有り	12名	4.08	4.42		4.42		4.00		3.42		3.92			
	d. 入職中に修士レベル経験有り	24名	4.17	4.25		3.75		3.42		3.13		3.21			
	f. 入職中に博士レベル経験有り	3名	4.33	4.33		3.33		4.33		4.33		3.67			

※大学院経験には在学中・中退を含む

※各属性別の平均点について一要因の分散分析を行った。斜線・太字の箇所では $p < 0.05$ の有意差が見られた。斜線・太字・網掛けの箇所では $p < 0.01$ の有意差が見られた。

表3：学外において希望するSD（平均値順）

Q1_4：大学職員の学外でのSDとしてどのようなものを利用したいとお考えですか？		Q1_4_2		Q1_4_5		Q1_4_1		Q1_4_3		Q1_4_4		Q1_4_6		回答総計	
		ワーク形式の勉強会		特定のスキルに関する研修		講演会やシンポジウム		学会・研究会等での研究活動		学会・研究会等以外での研究活動		大学院への進学			
5（大変あてはまる）		36	35.3%	32	31.4%	30	29.4%	19	18.6%	16	15.7%	15	14.7%	148	24.2%
4		56	54.9%	41	40.2%	43	42.2%	49	48.0%	47	46.1%	33	32.4%	269	44.0%
3		8	7.8%	25	24.5%	25	24.5%	26	25.5%	31	30.4%	37	36.3%	152	24.8%
2		1	1.0%	4	3.9%	2	2.0%	5	4.9%	4	3.9%	12	11.8%	28	4.6%
1（まったく当てはまらない）		1	1.0%	0	0.0%	2	2.0%	3	2.9%	4	3.9%	5	4.9%	15	2.5%
回答数		102	100.0%	102	100.0%	102	100.0%	102	100.0%	102	100.0%	102	100.0%	612	100.0%
平均点		4.23		3.99		3.95		3.75		3.66		3.40		全平均	3.83
標準偏差		0.71		0.85		0.89		0.91		0.92		1.03		全標準偏差	0.93
平均点の小問間順位		1		2		3		4		5		6			
各小問の属性別平均点		Q1_4_2		Q1_4_5		Q1_4_1		Q1_4_3		Q1_4_4		Q1_4_6			
(1) 年齢	a. 60歳以上	3名	4.00	3.67	3.33	3.67	3.33	3.33	2.33						
	b. 50代	22名	4.18	3.91	4.23	3.77	3.64	3.23							
	c. 40代	29名	4.28	3.69	3.86	3.76	3.62	3.31							
	d. 30代	32名	4.28	4.22	3.91	3.72	3.59	3.41							
	e. 30歳未満	16名	4.13	4.25	3.94	3.75	3.94	4.00							
(2) 設置形態	a. 国立	10名	4.70	4.50	4.30	4.10	4.00	3.80							
	b. 公立	6名	4.33	3.83	3.83	3.67	3.83	3.83							
	c. 私立	86名	4.16	3.94	3.92	3.71	3.60	3.33							
(3) 職位	a. 一般職（主任～係員級）	49名	4.24	4.22	4.04	3.82	3.92	3.55							
	b. 監督職（課長補佐～係長級）	19名	4.42	4.05	3.95	3.63	3.16	3.74							
	c. 管理職（部長・課長級）	33名	4.09	3.61	3.85	3.73	3.58	3.00							
	d. 役員（学長・理事・監事）	1名	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00							
(4) 外部経験	a. 他機関経験有り	51名	4.22	3.94	4.00	3.78	3.69	3.35							
	b. 他機関経験無	51名	4.24	4.04	3.90	3.71	3.63	3.45							
(5) 大学院経験	a. 大学院経験無・進学希望無	35名	4.14	3.91	4.06	3.66	3.69	2.97							
	b. 大学院経験無・進学希望有り	28名	4.39	4.11	3.93	3.89	3.93	4.04							
	c. 入職前に修士レベル経験有り	12名	4.17	4.17	4.25	4.08	3.75	3.25							
	d. 入職中に修士レベル経験有り	24名	4.29	4.00	3.75	3.58	3.29	3.46							
	e. 入職中に博士レベル経験有り	3名	3.33	3.00	3.33	3.33	3.33	2.67							

※大学院経験には在学中・中退を含む

※各属性別の平均点について一要因の分散分析を行った。斜線・太字の箇所ではp<0.05の有意差が見られた。斜線・太字・網掛けの箇所ではp<0.01の有意差が見られた。

表4. (上司として) 大学院進学を歓迎するか

	回答者全体		年代別									
	回答数	割合	30歳未満	割合	30代	割合	40代	割合	50代	割合	60歳以上	割合
(a) 歓迎する	56	65.9%	1	100.0%	16	84.2%	20	62.5%	19	67.9%	0	0.0%
(b) やや歓迎する	25	29.4%	0	0.0%	3	15.8%	11	34.4%	7	25.0%	4	80.0%
(c) あまり歓迎しない	3	3.5%	0	0.0%	0	0.0%	1	3.1%	1	3.6%	1	20.0%
(d) 歓迎しない	1	1.2%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	3.6%	0	0.0%
合計	85	100.0%	1	100.0%	19	100.0%	32	100.0%	28	100.0%	5	100.0%

表5. (部下として) 大学院進学が歓迎されるか

	回答者全体		年代別									
	度数	割合	30歳未満	割合	30代	割合	40代	割合	50代	割合	60歳以上	割合
(a) 歓迎される	24	19.7%	1	5.6%	11	24.4%	8	22.2%	4	20.0%	0	0.0%
(b) やや歓迎される	38	31.1%	8	44.4%	15	33.3%	8	22.2%	6	30.0%	1	33.3%
(c) あまり歓迎されない	45	36.9%	8	44.4%	16	35.6%	14	38.9%	6	30.0%	1	33.3%
(d) 歓迎されない	15	12.3%	1	5.6%	3	6.7%	6	16.7%	4	20.0%	1	33.3%
合計	122	100.0%	18	100.0%	45	100.0%	36	100.0%	20	100.0%	3	100.0%

表6. 両問回答者（66名）の問5・問6の回答

	問5		問6	
	度数	割合	度数	割合
(a) 歓迎される	44	66.7%	15	22.7%
(b) やや歓迎される	18	27.3%	16	24.2%
(c) あまり歓迎されない	3	4.5%	24	36.4%
(d) 歓迎されない	1	1.5%	11	16.7%
合計	66	100.0%	66	100.0%

図1. 調査票

2015年9月6日

分科会1参加者 各位

参加者アンケート ご回答のお願い

研究・研修委員会
大学改革研究会

本日は分科会1「学外でのSDに意味はあるのか?—最もコストの高い『大学院進学』を話題に—」にご参加ありがとうございました。関心が非常に高いテーマであることに鑑み、テーマに関するアンケートを実施したく存じます。アンケート結果は、後日集計・分析を行い、大学行政管理学会における学会発表や学会誌への論文掲載他の手段により、公表を図りたいと考えています。

【ご回答における留意事項・お願い】

- 回答者を限定しているいくつか項目があります。該当しない方は記入不要です。
- 回答内容の公表は統計的に扱います。個人が特定される情報が公表されることはありません。

I. 大学院進学等に関して

1. 本分科会を選んだ理由は何か?

- (a) タイトル (b) 大学院進学への関心 (c) 登壇者 (d) 消去法で (e) その他

2. 大学職員の大学院進学という選択にどのような要因が影響を与えたと考えますか?

[各項目の5~1 (又はN) を“○”で記入・選択してください]

質問項目	影響の度合い	大変 当て はまる	5	4	3	2	1	全く 当て はま らない	分 か ら な い
(1) 金銭的な余裕		5	4	3	2	1			N
(2) 時間的な余裕		5	4	3	2	1			N
(3) 上司からの支援・示唆		5	4	3	2	1			N
(4) 同僚からの励まし・示唆		5	4	3	2	1			N
(5) 所属組織外の大学関係者からの示唆		5	4	3	2	1			N
(6) 昇進・昇給への期待		5	4	3	2	1			N
(7) 業務上の必要性		5	4	3	2	1			N
(8) 勤務年数の長短		5	4	3	2	1			N
(9) 出向や転職の経験		5	4	3	2	1			N
(10) 組織内の支援制度の有無		5	4	3	2	1			N
(11) 大学院での学習内容への興味・関心		5	4	3	2	1			N
(12) 自己の能力開発への関心		5	4	3	2	1			N

3. 大学職員の大学院進学でどのようなものが期待されると考えますか?

[各項目の5~1 (又はN) を“○”で記入・選択してください]

質問項目	影響の度合い	大変 当て はまる	5	4	3	2	1	全く 当て はま らない	分 か ら な い
(1) 大学・高等教育全般の知識		5	4	3	2	1			N
(2) 特定業務に関する専門的知識・技能		5	4	3	2	1			N
(3) データ収集し、調査・分析する能力		5	4	3	2	1			N
(4) プロジェクト等、異部署と協働・つなげる能力		5	4	3	2	1			N
(5) 競争的資金申請書・報告書等、文章を作る能力		5	4	3	2	1			N
(6) 人的ネットワーク・人脈形成		5	4	3	2	1			N

4. 大学職員の学外でのSDとしてどのようなものを利用したいとお考えですか?

[各項目の5~1 (又はN) を“○”で記入・選択してください]

質問項目	影響の度合い	大変 当て はまる	5	4	3	2	1	全く 当て はま らない	分 か ら な い
(1) 講演会やシンポジウム		5	4	3	2	1			N
(2) ワーク形式の勉強会		5	4	3	2	1			N
(3) 学会・研究会等での研究活動		5	4	3	2	1			N
(4) 学会・研究会等での研究以外の諸活動		5	4	3	2	1			N
(5) 特定のスキルに関する研修		5	4	3	2	1			N
(6) 大学院への進学		5	4	3	2	1			N

5. (部下をお持ちの方にお聞きします)

部下の方が大学院進学の希望を出されたらどのように考えますか?

- (a) 歓迎する (b) やや歓迎する (c) あまり歓迎しない (d) 歓迎しない

[差し支えなければ選択した理由をご記入ください]

6. (上司をお持ちの方にお聞きします)

自身が大学院進学の希望を出したら上司はどのように思うと考えますか?

- (a) 歓迎される (b) やや歓迎される (c) あまり歓迎されない (d) 歓迎されない

[差し支えなければ選択した理由をご記入ください]

II. 回答者の属性

1. 年齢	<input type="checkbox"/> (a) 60歳以上 <input type="checkbox"/> (b) 50代 <input type="checkbox"/> (c) 40代 <input type="checkbox"/> (d) 30代 <input type="checkbox"/> (e) 30歳未満
2. 所属組織区分	<input type="checkbox"/> (a) 国立大学 <input type="checkbox"/> (b) 公立大学 <input type="checkbox"/> (c) 私立大学 <input type="checkbox"/> (d) その他
3. 現在の職種	<input type="checkbox"/> (a) 大学職員 <input type="checkbox"/> (b) 大学教員 <input type="checkbox"/> (c) 大学でのその他の職 <input type="checkbox"/> (d) 大学以外での職 <input type="checkbox"/> (e) その他
4. 現在の職位等 (兼任の場合は複数選択)	<input type="checkbox"/> (a) 一般職 (主任~係員級) <input type="checkbox"/> (b) 監督職 (課長補佐~係長級) <input type="checkbox"/> (c) 管理職 (部長・課長級) <input type="checkbox"/> (d) 役員 (学長・理事・監事) <input type="checkbox"/> (e) 教授 <input type="checkbox"/> (f) 准教授他 <input type="checkbox"/> (g) その他
5. 現在の所属組織での勤務期間	<input type="checkbox"/> (a) 1~5年 <input type="checkbox"/> (b) 6~10年 <input type="checkbox"/> (c) 11~15年 <input type="checkbox"/> (d) 16~20年 <input type="checkbox"/> (e) 21~25年 <input type="checkbox"/> (f) 26~30年 <input type="checkbox"/> (g) 31年以上 <input type="checkbox"/> (h) その他
6. 現在の所属組織以外での勤務経験	<input type="checkbox"/> (a) あり <input type="checkbox"/> (b) なし <input type="checkbox"/> (c) その他
7. 現在の職務分野 (大学職員の方のみ選択)	<input type="checkbox"/> (a) 総務・人事 <input type="checkbox"/> (b) 財務・経理 <input type="checkbox"/> (c) 経営企画・評価 <input type="checkbox"/> (d) 教務・学生支援 <input type="checkbox"/> (e) 入試・広報 <input type="checkbox"/> (f) 情報・システム <input type="checkbox"/> (g) 施設・管財 <input type="checkbox"/> (h) 国際交流 <input type="checkbox"/> (i) 研究支援 <input type="checkbox"/> (j) 図書館 <input type="checkbox"/> (k) 病院 <input type="checkbox"/> (l) その他
8. 大学院の経験の有無	<input type="checkbox"/> (a) 経験無く進学は考えていない <input type="checkbox"/> (b) 経験無いが進学を考えている <input type="checkbox"/> (c) 入職前に修士レベル経験あり (中退含む) <input type="checkbox"/> (d) 入職中修士レベル経験あり (現在在学中、中退含む) <input type="checkbox"/> (e) 入職前に博士レベル経験あり (中退含む) <input type="checkbox"/> (f) 入職中博士レベル経験あり (現在在学中、中退含む)
9. (大学院の経験がある方のみ記述)	[差し支えなければ入学した時期、研究科名、学んだ内容とその感想、キャリアパスとの関係などご記入ください]

ご回答ありがとうございました。