

科学研究費助成事業（科学研究費補助金）研究成果報告書

平成 24 年 6 月 13 日現在

機関番号：31311

研究種目：基盤研究（C）

研究期間：2009～2011

課題番号：21530888

研究課題名（和文） 中国における「専門職学位」プログラムの卒業者の社会的評価に関する
実証分析研究課題名（英文） Positive Analysis of The Social Evaluation of Graduates from the
“Professional Degree” Program in China.

研究代表者

黄 梅英 (KO BAIEI)

尚綱学院大学・総合人間科学部・教授

研究者番号：30458228

研究成果の概要（和文）：

この研究は MBA、法律修士、教育修士を焦点に、中国の「専門職学位」プログラムの卒業者が学位を取得することによって昇進・転職・仕事の内容の調整・年収増などの職業的变化をもたらし、特に MBA 取得者は顕著であることを明らかにした。その上でスペシャリストを重視し、職業的流動性を認めるような社会組織の人事評価制度と人々のキャリア意識は卒業者の社会的評価にプラスに働き、また教育内容・方法などの専門職学位プログラムの開発の後には卒業者の評価にも影響を与えた分析結果を示した。

研究成果の概要（英文）：

This research analyzes social evaluation graduates from the Professional Degree Program (PDP) in Chinese Graduate Schools, focusing on Masters of Business Administration, Law and Education. Graduates of PDP brought about significant career changes within a wide range of occupations, increases in annual income, and promotions, as well as improving overall working conditions. Those who acquire an MBA show remarkable advantage.

This study evaluates the relationship between social evaluation of PDP graduates and:

- 1) The culture of organization such as in regards to specialist and occupational fluidity.
- 2) Their overall awareness with regards to promotion, income and change of the job.
- 3) The PDP's problem what lacks Practical contents and method.

交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2009 年度	1,200,000	360,000	1,560,000
2010 年度	1,100,000	330,000	1,430,000
2011 年度	500,000	150,000	650,000
年度			
年度			
総計	2,800,000	840,000	3,640,000

研究分野：社会科学

科研費の分科・細目：教育学・教育社会学

キーワード：教育社会学、専門職学位課程、社会的評価、実証分析、中国の大学院教育、
社会人大学院

1. 研究開始当初の背景

(1) 高等教育の大衆化に伴い、大学院教育の展開も注目されるようになった。しかし、従来の大学院が提供されてきた研究者養成を中心としたアカデミックプログラムに対する社会的需要に限られているため、高度な専門職人材を育成するプログラムを導入することで大学院教育を拡大することが各国で政策的に進められている。日本では、専門職大学院を創設し、大学院教育の機能分化を図ろうとしてきたが、入学者数が大きく増えず、望ましい展開に至っていないのが現状である。しかし、中国では「専門職学位」プログラムの募集者数は修士課程全体の約3割を占めるようになり、急速に拡大してきた。この量的展開の相違は何を意味しているのか。

(2) 「社会人の再取得した学歴を評価する仕組みを持たない」(吉田 2008) など日本の企業社会をはじめとする職業世界の特徴に原因があるという見方が多い。また、日本社会にそのような要請がなかったこと、大学院の拡大政策は無計画に進められてきたことに問題があるとの指摘もある(天野 2006)。では、中国の「専門職学位」プログラムの卒業者は社会的にどのように評価されているのか、社会的需要にどのような特徴をもっているのかが注目される。

2. 研究の目的

「専門職学位」プログラムの卒業生の社会的評価の実態を明らかにすることはこの研究の目的である。特に卒業生の社会的評価がどのように生まれたのかについて、社会的・文化的背景、また産業構造や職場の人事管理制度・慣行、さらに人々のキャリア意識に分けて、原因分析を行う。こうした実証分析を通して中国における高度な専門職業人の労働市場の特徴を見だし、大学院教育発展のメカニズムを解明する。それと同時に日本の専門職大学院の今後の発展にも示唆を与えることを狙っている。

3. 研究の方法

主にアンケート調査の手法を用いて研究を進めてきた。

その対象は近年大きく拡大した MBA、法律修士、教育修士の専門分野を中心に、また異なる地域的特性をもちながらも経済的發展が遂げている地域である北京、上海、大連、広州という四つの地域からサンプルを抽出した。

当初卒業生のインタビューも予定していたが、実施するのが難しいであるため、「専門職学位」プログラムを実施している教育機関の関係者へのインタビューに切り換えた。

調査時期：2010.10～12月

アンケート調査票配布数：630部

アンケート調査票回収数：387部

内わけ MBA：247部、

うち E-MBA は 27 部

残りの 6 割は法律修士、4 割は教育修士

4. 研究成果

アンケート調査のデータ分析によって、中国の「専門職学位」プログラムの卒業生の社会的評価を明らかにした。

(1) キャリア形成からみた卒業生の社会的評価

まず、表 1 に示したように、卒業生は学位取得することによって昇進・転職・仕事内容の調整・年収増を果たしたものが少なくない。その中で職業的変化がとくに顕著となっているのは MBA である。

	昇進	転職	仕事内容の調整	年収増
MBA	67.6	38.2	50.0	70.0
法律修士	16.6	24.2	27.0	27.4
教育修士	32.5	27.5	37.0	35.0

* 調査対象の法律修士取得者は職業的経験をもたない新卒者が多く占めている。

表 1 専門別の卒業生の職業的変化 (%)

昇進についてみると、「委託養成」という職場派遣の卒業生はどの専攻においても「非委託養成」よりかなり高い比率になっている。それは中国ではスペシャリストを重視しながらも、企業内教育は発達しておらず、社会人のリカレント教育や指導者養成は大学院教育に求めっており、職業組織もエリート候補に対して専門的知識・能力を身につけることにサポートをし、彼らの学習成果をキャリア形成に結びつけたこととして読み取ることができよう。逆に転職の場合では、非職場派遣の比率は職場派遣の3倍となっている他、転職者のうち自費生の比率は最も高い(MBAで92.9%、法律修士で100.0%、教育修士で63.6%)。つまり、転職行動は勤め先への依存度に関係し、職場への依存度が低いゆえに、流動性が高くなるといえよう。

以上のように、専門職学位の取得はこれまでに職場で認められ、期待されている者にキャリアアップを後押しする役割を果たしている他方、そうでない者に新しい希望を与え、キャリア形成に道開きの機能を果たしているといえよう。

また仕事の内容が調整された者のうち約8割は学んだ専門と関係していると答えた。

すなわち、卒業者が大学院で学んだ知識が仕事の上で活かされている。

(2) 専門別卒業者の社会的評価の比較

① 卒業者本人からみた社会的評価

MBA 取得者の著しい高い評価

表 2 で分かるように、MBA 取得者は高い社会的評価を受けていると認識している者が多い。それは上述のような昇進・転職・年収増などで示した彼らの高いキャリア達成度に関わっていると考えられる。

学位	入学時期	高い	どちらとも言えない	低い
MBA	秋入学	56.4	40.7	1.8
	春入学	50.0	45.0	2.5
	合計	55.9	40.9	1.9
法律修士	秋入学	24.6	29.5	1.6
	合計	24.2	30.6	1.6
教育修士	秋入学	25.0	62.5	12.5
	春入学	68.8	31.3	0.0
	合計	42.5	50.0	7.5

表 2 就職・転職・昇進に対する専門職学位の評価 (%)

また、MBA 教育が導入した当初、アメリカの MBA のイメージから社会的評判は極めて高いということが一因であると考えられる。

さらにケースメソッドなどを用いた問題解決型の実用的なプログラムが欧米のモデルとして明確に示されており、発展初期段階での国内の先行例も存在しているため、アカデミック課程と異なる教育内容や方法もっている。

その上、専門性からみれば、適応範囲に幅が広く、いかなる組織の中でもマネジメント人材が必要とされるため、卒業者の職業適応に相対的に多くの選択肢が用意されているといえる。

法律修士の好ましくない社会的受容

今回の調査対象者に職業的経験をもたない新卒者の法律修士取得者が多く占めていることは配慮すべき点であるが、記述回答を分析した結果、やはり法律修士の社会的評価が相対的に低いといわざるを得ない。例えば、卒業者は「司法試験に法律修士は軽蔑・差別される」、「国家機関の応募に差別される」、また、「関連業界において法律修士という学位についての理解はあまりないようだ」という声からも物語っている。

当初、非法律専門（以下「非法専」）の大卒を対象としてスタートした法律修士専門

職学位課程は、応用範囲を広げ、複合的人材の育成を目指した。しかし、専門性の強い司法試験において、「非法専」の「専門職学位」課程の卒業者と 6 年間法学専門教育を受けた法学大学院の修士課程の卒業者との間に大きな差がみられた。合格者の少ない「専門職学位」課程の卒業者が司法試験で勝てないことがイメージダウンになったことが大きな要因である。

実際に卒業者は受けた教育に対して、厳しい評価を寄せられた。例えばカリキュラムに「不満」と感じるのが「全体的設計」には 19.3%で、「理論的科目内容」には 11.3%で、「教学過程の管理と評価」には 11.3%で、「教員の配置」には 16.2%で、いずれも他の専門より高くなっている。法律修士の専門職学位プログラムを立ち上げる際にコースの構想や設計に熟議を欠けており、さまざまな問題を抱えていると思われる。

教育修士の社会的評価の二極化

表 2 で示したように教育修士の入学時期によって社会的評価に大きな違いが見られた。通常、春入学は制度的に学歴が授与されず、学位のみが与えられるコースであるため、「アカデミック学位」課程と同じ時期で統一入試により選抜され、入試の難易度が比較的高い秋入学コースの人気・評判に及ばない。しかし、教育修士の場合、春入学の卒業者のほうが高く評価されていると感じるものが多い。この違いは実際のキャリア達成の違いに由来するものと考えられ、昇進の比率、とりわけ転職や年収増の比率は春入学者の方が高いことは明らかである。

春入学コースは制度的に教育現場で一定期間の教育・管理経験をもつ者が対象となっているため、実際に現場が必要とされる知識・能力を獲得しようという動機で入学した者が少なくない。しかもパートタイムの就学形態が主となるにもかかわらず、（仕事の関係で授業の出席率は秋入学者に及ばないものの）授業外で長い時間を学習に当てる者は秋入学者より多く、勉強意欲はかなり高い（週当たりの 21 時間以上勉強する者が秋入学の 54.2%より高く、75.2%となっている）。

一方、秋入学者のうち農村地域の学校の教員養成を含む（無試験推薦入学）新規大卒が多い。こういった秋入学者は教育のカリキュラムに対する不満が多く、例えば「実践的・応用的科目の内容」には 29.2%で、「実習の内容と進め方」には 33.4%で、「教学過程の管理と評価」には 16.7%となっており、秋入学者よりはるかに高い比率を占めている。

教育歴のある教員と大学新卒という明らかに違う教育対象であるにもかかわらず、両者の間に実習の有無という点で異なっている他に、教育の内容や方法などに大きな違い

はみられない。

「専門職学位」課程は「学術学位」課程の教育プログラムとは異なるべきであるとしながらも、その違いはカリキュラムの上で明確になっておらず、教育修士のプログラムは開発途上にある。しかしながら、皮肉なことに教職経験を有する者にとっては職場の問題意識を持ちながら教育を受けることで、理論的なものでも自らの職業経験と密着した形で消化でき、大きな収穫を得ることができた他方、教育現場の経験をもたない学生にとっては到底満足なものとはいえない。実習をはじめとする実践的・応用的教育プログラムの工夫は不十分であると言わざるを得ない。

すなわち、異なる対象に同様なカリキュラムを提供することで、卒業生の満足度が異なり、社会的評価も分かれてしまったといえよう。

②入学動機と学習効果に関する比較

共通点として、入学動機に「仕事に必要な知識・能力を獲得するため」を第1位上げた者はMBA、法律修士、教育修士がともにもっとも多いが、学習効果に第1位として「学位資格を取得した」（動機で第2位）を上げたのはいずれの卒業生とも最も多い。すなわち、「仕事に必要な知識・能力を獲得する」ことを大きく期待したが、必ずしもこれにうまく応えたものではなかったと推測できよう。

このことから卒業生の高い社会的評価は教養による自己充実、また組織の高学歴志向など他の要素による効果ともよみとれる。

相違点として、入学動機に相対的に高い比率で上げた項目がMBAの場合「より多くの人的ネットワークをつくるため」、法律修士は「社会的地位を高めたい」、教育修士の場合では「自己充実のため」である。こういった入学動機の差はそれぞれの専門職をこなすための必要条件やニーズなどの違いに由来すると考えられる。

これにあわせ学習効果をみると、「より多くの人的ネットワークをつくった」を上げたのはMBAが動機とほぼ同じで、法律修士と教育修士の比率は動機を上回った。すなわち、専門職学位課程において、人的ネットワークの形成に一定の社会的機能を果たしているといえよう。

他方、「社会的地位を高めた」と上げた法律修士取得者の比率は動機と比べ減り、彼らが取得した学位は必ずしも社会的地位の向上につながっていないといえよう。

上記の相違点も卒業生の社会的評価の差を反映していると考えられる。

(3)昇進・昇給からみた中国組織の人事評価制度の特徴

独立変数	従属変数	
	昇進 (ダミー)	年収増 (ダミー)
(N)	344	339
定数	0.236	0.256
	B	B
年齢	0.009**	0.001
勤務年数(現職)	- 0.002	- 0.001
転職(ダミー)	0.147**	0.132***
昇進(ダミー)		0.527***
R ² 乗	(0.054)	(0.345)
F値	(6.501)	(44.71)
F値検定	***	***

注： *5%、**1%、***0.1%で有意。

表3 重回帰分析の結果

表3はアンケート調査のデータに基づいて行なった昇進と年収増に関する重回帰分析の結果である。表で示したように、昇進は転職と有意な相関をもっているのに対して、年齢と一定の関係があるものの、勤務年数と負の相関(有意ではないが)が現れた。すなわち、組織における昇進人事は(転職の)外来者か、(長く努めてきた)部内者かは問わず、能力や実績など他の要素が重要視されることを意味している。

また、年収増も勤務年数と(有意ではない)負の相関、転職、とくに昇進と有意な高い正の相関をもっている。すなわち、経済的な地位達成も年齢や勤務年数など、自然的に積み上げる個人の属性的な要素によらず、転職や昇進など着実なキャリアアップによって実現されたのである。

このような人事評価のあり方は日本企業の終身雇用を背景とする年功序列の人事慣行と一線を画するものであり、企業文化ともいべき組織の評価システムの特徴を表している。中国の「専門職学位」プログラムの卒業生が得られた社会的評価もこうした企業をはじめとする人事評価制度の下で可能であるといえよう。

(4)卒業生のキャリア志向から見た中国人キャリア意識の特徴

卒業生がそれぞれのキャリア変化を経て、現状に満足しているのか。今後「転職希望の有無」を尋ねると、転職予定があると答えた者の比率は(MBAが46.4%、法律修士が27.4%、教育が32.5%)決して低くない。

転職の要因について(表4)重回帰分析した結果に示したように、「転職希望の有無」は「職業的評価」と負の相関、「転職経験の有無」と正の相関があることが分かった。

独立変数	従属変数	
	転職予定(ダミー)	
	1	2
(N)	334	330
定数	0.837	0.845
	B	B
職業的評価	- 0.149***	- 0.159***
昇進	0.137*	0.071
転職	0.231***	0.222***
年収増		0.106
R 2 乗	(0.105)	(0.111)
F 値	(13.083)	(10.273)
F 値検定	***	***

注：*5%、**1%、***0.1%で有意。

表4 重回帰分析の結果

すなわち、職業の上で自分自身が取得した専門職学位は評価されないものが転職しようとする傾向があると同時に、すでに転職経験をもっている者がさらに転職したいという傾向もみられた。転職希望は必ずしも現職への不満を意味せず、卒業生の持続的な上昇志向も意味しているとよみとれる。ここからなぜキャリアアップをより多く達成したと思われる MBAの方が他より転職予定者の比率は高くなっているのかが理解できるだろう。転職に成功したものはさらなるキャリアアップの自信とつながっていると考えられる。

このように、評価されないものは自分自身が動くことによって生き返ろうと考え、転職を果たした者も新たなチャレンジをしようとする者が多く存在している。このようなキャリア意識は中国の企業など組織の中で年齢・勤務年数を必ずしも安易に評価しないという文化的慣行によって支えられている側面ももっている。

こうして形成された転職市場も専門職学位課程の卒業生の社会的評価に助けとして機能しているといえよう。

(5)まとめ

①実証研究から得られた示唆

中国の「専門職学位」課程の卒業生の社会的評価の実態を検討することによって、以下の示唆を提示できよう。

第1に、卒業生の社会的評価は社会組織の人事評価制度に大きく関わって、専門職労働市場の特徴にも大きく影響されている。スペシャリストを重視する社会的背景の下で、企業など組織も流動性を拒まないような人事評価制度・慣行は卒業生の活躍場を提供した。これに対して、日本のような終身雇用の背景

の下で、ジェネラリストを重視する組織文化を用いて、年齢や勤務年数も評価の要素となるため専門職学位プログラムの卒業生の評価にプラスに働かないだろう。また、その検証に時間を要するだろう。

第2に、第1に関連して、持続的な上昇志向が強いという中国の人々のキャリア意識、そして職業的流動性が強い社会の文化環境自体も卒業生に大きなサポートになる。逆に従業員に組織への忠誠心を求め、従業員自身も早期のキャリアアップを目指すことに後ろめたいと感じ、諦めてしまうことになれば、組織の文化も変化せず、専門職学位をとれても、キャリアアップを望むことが難しいだろう。

第3に、専門職学位プログラムはアカデミックプログラムと異なる特徴をもつことは卒業生の社会的評価に大きく左右している。法律修士の望ましくない評価、また教育修士の評価の二極化からも教育の内容や方法などの重要性が示されている。

②今後の展望

高学歴化や教育対象の変化が進んでいる状況の中で、近年中国の「専門職学位」プログラムの規模拡大から教育の質保障に関する懸念を抱くようになった。社会的評価の高いMBAの取得者でさえ、評価が低下しているという声も一部上がっているのが事実である。専門職学位課程の急速な拡大に高度な専門職業人養成のあり方の検討が追い付かない状況の中で、開発途上のプログラムも含め質保証はこれからの大きな課題となる。これから卒業生の社会的評価は本質的な教育の中身の開発・改善にかかっているだろう。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文] (計0件)

[学会発表] (計4件)

1. 中国における「専門職学位」課程の卒業生の社会的評価とキャリア志向—MBA, 法律修士、教育修士を中心に—
日本高等教育学会第15回大会
2012年6月3日
東京大学(本郷キャンパス)
2. 中国に於ける「専門職学位」課程の卒業生の社会的評価—MBAを中心に—
日本高等教育学会第14回大会
2011年5月29日
名城大学(天白キャンパス)
3. 高度な職業人教育の日中比較
CRUMP 高等教育ワークショップ 東アジア

アの高等教育
2010年3月19日
東京大学(本郷キャンパス)

4. 中国の大学院における「専門職学位」課程の拡大プロセス
日本教育社会学会第61回大会
2009年9月12日
早稲田大学

[図書] (計0件)

[産業財産権]

○出願状況 (計0件)

名称：
発明者：
権利者：
種類：
番号：
出願年月日：
国内外の別：

○取得状況 (計0件)

名称：
発明者：
権利者：
種類：
番号：
取得年月日：
国内外の別：

[その他]

ホームページ等

6. 研究組織

(1) 研究代表者

黄 梅英 (KO BAIEI)
尚綱学院大学・総合人間科学部・教授
研究者番号：30458228

(2) 研究分担者

なし

(3) 連携研究者

なし