

平成 28 年度「先導的経営人材養成機能強化促進委託事業」

国内外の経営系大学院及び修了生の実態並びに
産業界の経営系大学院に対するニーズ等に関する調査

報告書

平成 29 年 3 月

株式会社工業市場研究所

目次

1. 調査研究の概要	1
1.1. 背景・目的	1
1.2. 調査手法・内容・対象	3
1.3. アンケート調査実施方法	4
1.4. アンケート調査回収状況	4
1.5. アンケート調査結果の記述に関する留意点	5
1.6. ヒアリング実施状況	6
1.7. ヒアリング調査結果の記述に関する留意点	6
1.8. 略語一覧	7
2. 国内外の経営系大学院に関する実態調査結果	8
2.1. 国内大学院へのアンケート結果	8
2.1.1. 大学院の状況	8
2.1.2. 大学院生の入学要件	11
2.1.3. 学生の募集	15
2.1.4. 目指している具体的な人物像	17
2.1.5. 教育課程の編成	20
2.1.6. 教育環境	27
2.1.7. 教育方法・形態	28
2.1.8. 教員組織	31
2.1.9. 産業界との連携	36
2.1.10. 国際認証及びビジネススクールランキング	39
2.1.11. 大学院運営における課題	41
2.2. 海外大学院へのアンケート結果（参考）	42
2.3. ヒアリング結果	52
2.3.1. ヒアリング対象先	52
2.3.2. ヒアリング項目	54
2.3.3. ヒアリング内容	54
3. 国内外の経営系大学院修了生の実態調査結果	77
3.1. アンケート結果	77
3.1.1. 回答者（修了生）の属性	77
3.1.2. 大学院に就学した時の状況	84
3.1.3. 大学院就学前と修了後の変化	90
3.1.4. 大学院の検討	98
3.1.5. 大学院で学んだ成果・評価	118
3.1.6. 大学院に対する評価	125
3.1.7. 企業に対する要望	131
3.2. ヒアリング結果	137
3.2.1. ヒアリング対象	137
3.2.2. ヒアリング項目	137
3.2.3. ヒアリング内容	138
4. 産業界の経営系大学院に対するニーズ等に関する調査	148
4.1. アンケート結果	148
4.1.1. 回答企業の属性	148
4.1.2. 中核人材について	151
4.1.3. 専門職学位取得者の状況	157
4.1.4. 大学院への認識・期待	160
4.2. ヒアリング結果	180
4.2.1. ヒアリング対象	180
4.2.2. ヒアリング項目	180
4.2.3. ヒアリング内容	181
5. 産業界のニーズと大学院、修了生の実態比較・考察	189
5.1. 習得する能力・スキル	191
5.2. 教育課程（プログラム）	194
5.3. 教育科目	196
5.4. 国際的な評価機関からの認証（AACSB、EFMDなど）	199
5.5. ビジネススクールランキングに対する関心	201

6.	国内外の経営系大学院の比較・考察	203
6.1.	大学院と企業の連携（産業界のニーズ取得方法）	204
6.2.	教員評価の方法	206
6.3.	産業界のニーズと大学院、修了生の実態比較・考察	208
7.	資料	218
7.1.	大学院へのアンケート調査票	218
7.2.	修了生へのアンケート調査票	232
7.3.	企業へのアンケート調査票	244

1. 調査研究の概要

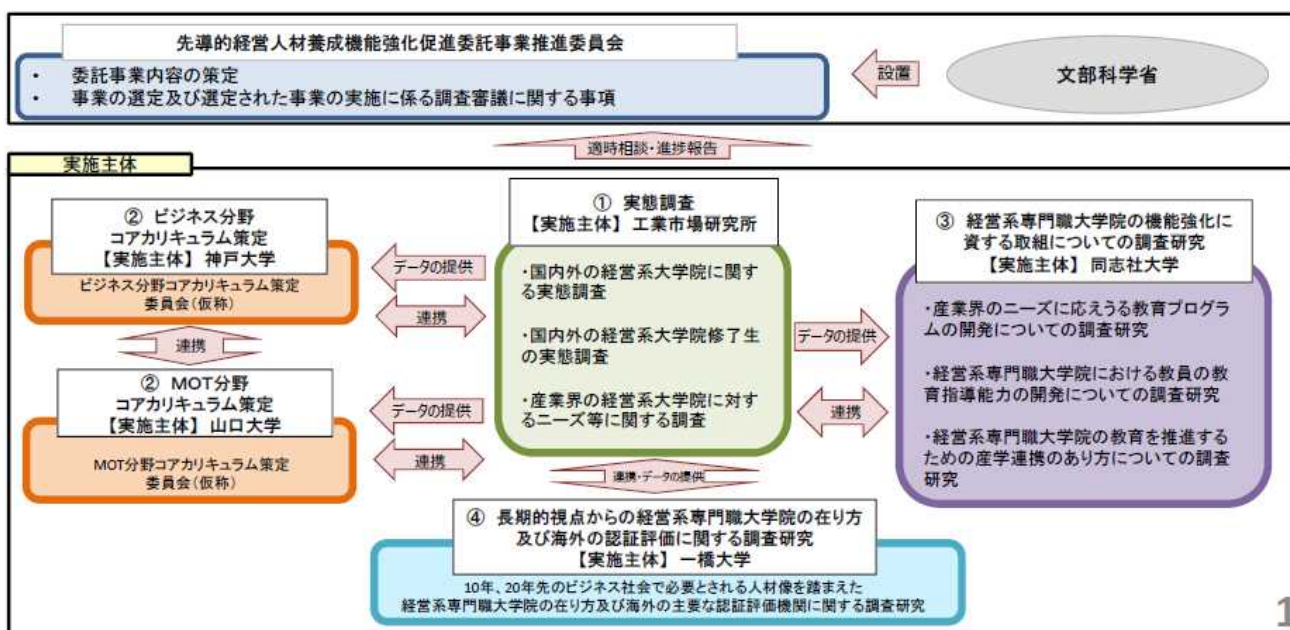
1.1. 背景・目的

科学技術の高度化、社会経済のグローバル化が進展し、高度専門職業人養成の必要性が高まる中、文部科学省では、欧米の状況も踏まえつつ、平成 15 年度に専門職大学院制度を創設した。それから 10 年以上が経過し、専門職大学院は大学院教育の実質化や社会人教育を牽引する役割を担うとともに、専門職大学院制度の普及定着も一定程度図られてきたと評価されているが、一方では、専門職学位の付加価値が社会（「出口」）と共有されていないなど、当初期待されていたような専門職大学院数・学生数の広がりには至っていないとする評価もある。

中央教育審議会大学分科会大学院部会専門職大学院ワーキンググループが、平成 28 年 8 月 10 日に提出した報告書によると、「少子高齢化が急激に進展する我が国が持続的な成長を継続するためには、高度な専門性が要求される分野において国民一人一人の労働生産性を向上させることが喫緊の課題であり、高度専門職業人養成機能の抜本的な充実強化が必要である。」としており、高度専門職業人養成機能の抜本的な充実強化の必要性が指摘されている。

経営系専門職大学院教育による先導的経営人材養成機能の抜本的な強化のために、平成 28 年度「先導的経営人材養成機能強化促進委託事業」が実施され、当該事業では以下の調査研究を実施した。

- ① 国内外の経営系専門職大学院やその修了生及び産業界のニーズ等の実態調査
- ② 経営系専門職大学院で学ぶすべての学生が習得すべきと考えられる学習内容、共通的な到達目標であるコアカリキュラムを策定し、コアカリキュラムを実施するためのモデルとなる教育プログラムの開発
- ③ 産業界のニーズに応える教育プログラムの開発や、教員の教育指導能力の開発等、コアカリキュラム以外の機能強化に資する取組の調査研究
- ④ 長期的視点からの経営系専門職大学院の在り方及び海外の主要な認証評価機関に関する調査研究



出典：中央教育審議会大学分科会大学院部会 専門職大学院ワーキンググループ

「専門職大学院を中核とした高度専門職業人養成機能の充実・強化方策について」 平成 28 年 8 月 10 日

調査研究の概要

本調査研究においては、上記の①にあたる、「国内外の経営系大学院及び修了生の実態並びに産業界の経営系大学院に対するニーズ等に関する調査」を実施し、我が国の経営系専門職大学院におけるコアカリキュラム策定及びコアカリキュラム策定以外の機能強化に資する取組についての調査研究を行うに当たって、基礎資料となる情報を収集することを目的として実施した。

調査研究の概要

1.2. 調査手法・内容・対象

本調査研究では、アンケート調査とヒアリング調査を併用して行い、定量情報と定性情報の双方を収集した。

調査対象は、国内外大学院、修了生（国内外大学院）、産業界を対象とした。なお、企業においては、大企業（上場企業）、中小企業、外資系企業と区分し、それぞれについての情報収集を進めた。

なお、海外大学院については、アンケートの回答率が低いことが想定されたため、ヒアリングを中心に情報収集を行った。

調査対象および調査内容は、以下の通りである。

調査対象先	調査内容
国内の経営系専門職大学院および経営系大学院	<ul style="list-style-type: none"> ・ 定員、在学者数、入学者選抜の状況等の基礎データ ・ 学生の属性、志望動機 ・ 企業との連携状況 ・ 教育環境（ICT の利活用状況）
海外の経営系大学院	<ul style="list-style-type: none"> ・ グローバル化の状況（国際連携に関する取組の実態、英語で行う授業科目の比率、自国の学生の受講比率、留学生比率、外国人教員比率） ・ ビジネススクールランキングに対する関心・問題意識 ・ 大学院でのファカルティ・ディベロップメントの実施状況 ・ 教員評価の実態
国内の経営系大学院（専門職大学院を含む）修了生	<ul style="list-style-type: none"> ・ 現在の年齢、入学前の最終学歴、修了した経営系大学院名、修了年度 ・ 修学していた際の勤務状況や役職 ・ 学費負担 ・ 修了生の単位数に対する見解 ・ 学位取得による就職先からの評価や処遇等の変化 ・ 修了した経営系大学院に対する評価（教育内容、指導体制等） ・ 就業先や産業界に対する要望
海外の経営系大学院修了生	<ul style="list-style-type: none"> ・ 国内の経営系大学院に求める教育内容、教育方法、教育環境 等 ・ ICT など就学しやすい仕組みとして有効だったもの（有効と考えられたもの）について
企業及び経済団体	<ul style="list-style-type: none"> ・ 当該企業における MBA・MOT・博士号の取得者数 ・ 社長、幹部クラスにおける MBA・MOT・博士号取得者数、割合 ・ 人材育成方針、そのための社内教育の実態 ・ 経営系大学院への期待（過去と現在で変化があればその状況も含む。また、欧米のビジネススクールへの期待との比較を含む） ・ 評価・処遇の実態（学部卒との比較を含む） ・ 国内の経営系大学院に求める教育内容、教育方法、教育環境等 ・ 国内の経営系大学院との連携状況（学生及び教員としての社員派遣を含む） ・ ビジネススクールランキングに対する関心・問題意識

1.3. アンケート調査実施方法

調査対象先	アンケート調査実施方法
国内の経営系専門職大学院 および経営系大学院	大学院研究科の研究科長宛に郵送で調査票を発送。 回答済調査票を返信用封筒に封かんして郵送してもらうように依頼。
海外の経営系大学院 ※実態把握の方法としてはヒアリング 調査を主体に行った	大学院研究科の研究科長宛に調査票を e-mail にてアンケートへの協力を依頼。 回答済調査票を e-mail にて返送してもらうように依頼。
国内の経営系大学院(専門職 大学院を含む)修了生	大学院に対して、以下の学位を付与した修了生にアンケートへの協力を案内して もらうように依頼。修了生はインターネット上の回答フォームにアクセスして回答。 「経営管理修士(専門職)」「国際経営修士(専門職)」「経営修士(専門職)」「 「技術経営修士(専門職)」「システム安全修士(専門職)」「経営学修士(専門職)」「 「事業構想修士(専門職)」「経営情報修士(専門職)」「ビジネス修士(専門職)」「 「経営」「経営管理」「経営情報」「技術経営」「経営経済」「経営情報科学」「地域経 営」
海外の経営系大学院修了生	該当のインターネットモニターに対して回答を依頼。 インターネット上の回答フォームにアクセスして回答。
企業	郵送にて調査表を発送。 回答済調査票を返信用封筒に封かんして郵送してもらうように依頼。

1.4. アンケート調査回収状況

調査対象先	アンケート調査回収状況
国内の経営系専門職大学院 および経営系大学院	<ul style="list-style-type: none"> 国内の経営系専門職大学院 32 研究科(平成 28 年 7 月 1 日現在)、経営系 大学院 108 研究科(経営系の学位を付与する大学院研究科を対象)を対象に 回答を依頼。 回収率は専門職大学院が 84.4%(27 研究科)、経営系大学院が 72.2%(78 研究科)であった。
海外の経営系大学院	<ul style="list-style-type: none"> Financial Times Global MBA Ranking 2016 上位 100 校およびタイのビジネ ススクール 2 校に対して回答を依頼。 回収率は 9.8%(10 校)であった。
国内の経営系大学院(専門職 大学院を含む)修了生	<ul style="list-style-type: none"> 各大学院に対して修了生へのアンケート実施を依頼したため、母数は不明で あるが、1,067 件の回答が得られた。
海外の経営系大学院修了生	<ul style="list-style-type: none"> インターネットモニターに対してアンケート回答を依頼したため、母数は不明で あるが、100 件の回答が得られた。
企業	<ul style="list-style-type: none"> 帝国データバンクが所有する企業リストから、大企業(上場企業)3,500 社、中 小企業(従業員数 300 名未満)1,000 社、外資系企業 1,000 社を無作為に抽 出し、「人事ご担当者様」宛に調査票を郵送し、回答を依頼。 回収率は、大企業(上場企業)が 8.8%(307 社)、中小企業が 17.2%(172 社)、外資系企業が 11.8%(118 社)であった。

1.5. アンケート調査結果の記述に関する留意点

- ・ “n” は有効回答を指し、原則として n 数に対する比率を%表示（割合）で記している。
- ・ (SA) は単一回答 (Single Answer)、(MA) は複数回答 (Multiple Answer)、(FA) は自由回答 (Free Answer) を示している。
- ・ 集計結果は、原則として小数点第 2 位以下を四捨五入して表記しているため、合計が 100%にならない場合がある。
- ・ 国内大学院へのアンケートは、研究科を対象として行っており、結果の集計も研究科単位で実施している。

1.6. ヒアリング実施状況

調査対象先	ヒアリング調査実施状況
国内の経営系専門職大学院 および経営系大学院	経営系専門職大学院: 10 校 経営系大学院: 10 校
海外の経営系大学院	トップビジネススクールの取組を学ぶため、Financial Times Global MBA Ranking 2016 にランキングしているビジネススクールから、ヒアリングエリアが重複しないように考慮しながら対象先を選定し、ヒアリングへの協力を依頼。 また、ASEAN に位置しているビジネススクールの取組を学ぶためにシンガポールおよびタイのビジネススクールに対してもヒアリングへの協力を依頼。 結果として、以下のとおりヒアリングを実施。 アメリカ: 2 校 フランス: 1 校 スペイン: 2 校 中国: 1 校 シンガポール: 2 校 タイ: 2 校
国内の経営系大学院(専門職大学院を含む)修了生	10 名
海外の経営系大学院修了生	10 名
企業及び経済団体	大企業(上場企業): 3 社 中小企業: 3 社 外資系企業: 3 社 経済団体: 3 団体
ASEAN や環太平洋諸国における生産拠点の長	中国にある生産拠点の長: 1 名 ベトナムにある生産拠点の長: 1 名

1.7. ヒアリング調査結果の記述に関する留意点

- ・ ヒアリング調査の結果表記については、ヒアリングの内容を出来るだけ活かすため、口語調で記載している。
- ・ ヒアリングは個人情報非開示を前提に実施したため、個人の特定に結びつくような情報は削除している。

1.8. 略語一覧

略語	原型
AACSB	The Association to Advance Collegiate Schools of Business
AASBI	Association of Accredited Schools of Business International
CSR	Corporate Social Responsibility
DBA	Doctor of Business Administration
EFMD	The European Foundation for Management Development
EMBA	Executive MBA
FD	Faculty Development
GMAT	Graduate Management Admission Test
GPA	Grade Point Average
HBS	Harvard Business School
HR	Human Resource
ICT	Information and Communications Technology
IT	Information Technology
MBA	Master of Business Administration
MIM	Master in Management
MOOC	Massive Open Online Course
MOT	Management of Technology
MSc	Master of Science
Off-JT	Off the Job Training
OJT	On the Job Training

2. 国内外の経営系大学院に関する実態調査結果

2.1. 国内大学院へのアンケート結果

2.1.1. 大学院の状況

(1) 在学者の状況

在学者数

	n数	9名以下 (%)	10～19名 (%)	20～29名 (%)	30～49名 (%)	50～99名 (%)	100～500名 (%)	1000名以上 (%)	平均 (人)
全体	105	16.2	15.2	12.4	15.2	21.0	19.0	1.0	80.1
専門職大学院	27	0.0	0.0	11.1	14.8	25.9	44.4	3.7	177.6
経営系大学院	78	21.8	20.5	12.8	15.4	19.2	10.3	0.0	46.4

男性比率

	n数	0% (%)	1～9% (%)	10%台 (%)	20%台 (%)	30%台 (%)	40%台 (%)	50%台 (%)	60%台 (%)	70%台 (%)	80%台 (%)	90%台 (%)	100% (%)	不明・無回答 (%)	平均 (%)
全体	105	1.0	0.0	1.0	2.9	6.7	10.5	11.4	16.2	26.7	19.0	1.0	3.8	0.0	64.6
専門職大学院	27	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.7	14.8	48.1	29.6	3.7	0.0	0.0	75.3
経営系大学院	78	1.3	0.0	1.3	3.8	9.0	14.1	14.1	16.7	19.2	15.4	0.0	5.1	0.0	60.9

女性比率

	n数	0% (%)	1～9% (%)	10%台 (%)	20%台 (%)	30%台 (%)	40%台 (%)	50%台 (%)	60%台 (%)	70%台 (%)	80%台 (%)	90%台 (%)	100% (%)	不明・無回答 (%)	平均 (%)
全体	105	3.8	1.0	16.2	25.7	19.0	7.6	12.4	9.5	1.9	1.9	0.0	1.0	0.0	35.4
専門職大学院	27	0.0	3.7	22.2	51.9	18.5	0.0	3.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	24.7
経営系大学院	78	5.1	0.0	14.1	16.7	19.2	10.3	15.4	12.8	2.6	2.6	0.0	1.3	0.0	39.0

社会人学生比率

	n数	0% (%)	1～9% (%)	10%台 (%)	20%台 (%)	30%台 (%)	40%台 (%)	50%台 (%)	60%台 (%)	70%台 (%)	80%台 (%)	90%台 (%)	100% (%)	不明・無回答 (%)	平均 (%)
全体	105	10.5	6.7	9.5	7.6	11.4	5.7	4.8	8.6	4.8	9.5	4.8	14.3	1.9	49.4
専門職大学院	27	0.0	3.7	0.0	0.0	3.7	3.7	11.1	11.1	3.7	18.5	11.1	33.3	0.0	78.9
経営系大学院	78	14.1	7.7	12.8	10.3	14.1	6.4	2.6	7.7	5.1	6.4	2.6	7.7	2.6	38.9

外国人比率 (外国籍を持つ学生の比率)

	n数	0% (%)	1～9% (%)	10%台 (%)	20%台 (%)	30%台 (%)	40%台 (%)	50%台 (%)	60%台 (%)	70%台 (%)	80%台 (%)	90%台 (%)	100% (%)	不明・無回答 (%)	平均 (%)
全体	105	13.3	14.3	6.7	14.3	4.8	11.4	10.5	5.7	5.7	6.7	1.9	2.9	1.9	36.1
専門職大学院	27	7.4	37.0	18.5	18.5	7.4	7.4	3.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	16.1
経営系大学院	78	15.4	6.4	2.6	12.8	3.8	12.8	12.8	7.7	7.7	9.0	2.6	3.8	2.6	43.2

留学生比率 (留学ビザを持つ学生の比率)

	n数	0% (%)	1～9% (%)	10%台 (%)	20%台 (%)	30%台 (%)	40%台 (%)	50%台 (%)	60%台 (%)	70%台 (%)	80%台 (%)	90%台 (%)	100% (%)	不明・無回答 (%)	平均 (%)
全体	105	21.0	9.5	5.7	15.2	3.8	8.6	10.5	4.8	7.6	7.6	1.9	2.9	1.0	36.0
専門職大学院	27	29.6	25.9	14.8	18.5	3.7	3.7	3.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	12.9
経営系大学院	78	17.9	3.8	2.6	14.1	3.8	10.3	12.8	6.4	10.3	10.3	2.6	3.8	1.3	44.1

国内外の経営系大学院に関する実態調査結果

企業から派遣されてくる学生の比率

	n数	0%(%)	1~9% (%)	10%台 (%)	20%台 (%)	30%台 (%)	40%台 (%)	50%台 (%)	60%台 (%)	70%台 (%)	80%台 (%)	90%台 (%)	100% (%)	不明・無回 答(%)	平均 (%)
全体	105	61.9	11.4	6.7	5.7	2.9	1.0	1.0	0.0	1.0	0.0	0.0	0.0	8.6	6.1
専門職大学院	27	18.5	25.9	11.1	18.5	7.4	3.7	3.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	11.1	15.5
経営系大学院	78	76.9	6.4	5.1	1.3	1.3	0.0	0.0	0.0	1.3	0.0	0.0	0.0	7.7	3.0

在学生の平均年齢

	n数	25歳未 満(%)	~30歳 未満(%)	~35歳 未満(%)	~40歳 未満(%)	~45歳 未満(%)	45歳以 上(%)	不明・無 回答(%)	平均 (歳)
全体	105	4.8	24.8	24.8	21.9	13.3	2.9	7.6	33.5
専門職大学院	27	3.7	0.0	18.5	40.7	29.6	3.7	3.7	37.4
経営系大学院	78	5.1	33.3	26.9	15.4	7.7	2.6	9.0	32.1

学部段階の専攻における理系比率

	n数	0%(%)	1~9% (%)	10%台 (%)	20%台 (%)	30%台 (%)	40%台 (%)	50%台 (%)	60%台 (%)	70%台 (%)	80%台 (%)	90%台 (%)	100% (%)	不明・無回 答(%)	平均 (%)
全体	105	33.3	9.5	15.2	10.5	2.9	3.8	1.0	1.0	1.9	1.9	1.9	1.0	16.2	17.7
専門職大学院	27	3.7	0.0	18.5	37.0	0.0	3.7	0.0	3.7	7.4	7.4	3.7	0.0	14.8	36.5
経営系大学院	78	43.6	12.8	14.1	1.3	3.8	3.8	1.3	0.0	0.0	0.0	1.3	1.3	16.7	11.0

ハンディプログラムをのみ受講生(単科生)

	n数	0名(%)	5名未 満(%)	10名未 満(%)	20名未 満(%)	30名未 満(%)	50名未 満(%)	100名未 満(%)	100名以 上(%)	不明・無 回答(%)	平均 (名)
全体	105	61.0	6.7	1.9	3.8	1.0	1.9	3.8	1.9	18.1	10.0
専門職大学院	27	44.4	11.1	0.0	7.4	3.7	7.4	11.1	0.0	14.8	15.6
経営系大学院	78	66.7	5.1	2.6	2.6	0.0	0.0	1.3	2.6	19.2	8.0

(2) 入学者選抜の状況

※質問項目によって「不明・無回答」の割合が異なるため、各平均値を比較した場合に、整合性が合わない場合がある。

入学定員

	n数	0名(%)	~5名未 満(%)	~10名 未満(%)	~15名 未満(%)	~20名 未満(%)	~30名 未満(%)	~40名 未満(%)	~50名 未満(%)	~60名 未満(%)	~70名 未満(%)	~80名 未満(%)	~90名 未満(%)	~100名 未満(%)	100名以 上(%)	不明・無 回答(%)	平均 (名)
全体	105	0.0	1.0	2.9	20.0	13.3	20.0	11.4	8.6	1.0	5.7	1.9	4.8	1.0	8.6	0.0	45.0
専門職大学院	27	0.0	0.0	0.0	0.0	7.4	11.1	18.5	14.8	0.0	11.1	0.0	18.5	0.0	18.5	0.0	89.9
経営系大学院	78	0.0	1.3	3.8	26.9	15.4	23.1	9.0	6.4	1.3	3.8	2.6	0.0	1.3	5.1	0.0	29.4

募集人員

	n数	0名(%)	~5名未 満(%)	~10名 未満(%)	~15名 未満(%)	~20名 未満(%)	~30名 未満(%)	~40名 未満(%)	~50名 未満(%)	~60名 未満(%)	~70名 未満(%)	~80名 未満(%)	~90名 未満(%)	~100名 未満(%)	100名以 上(%)	不明・無 回答(%)	平均 (名)
全体	105	0.0	1.9	2.9	16.2	13.3	20.0	11.4	8.6	1.0	5.7	2.9	5.7	1.9	3.8	2.9	44.1
専門職大学院	27	0.0	0.0	0.0	0.0	7.4	11.1	18.5	14.8	0.0	11.1	3.7	18.5	0.0	14.8	0.0	87.3
経営系大学院	78	0.0	2.6	3.8	21.8	15.4	23.1	9.0	6.4	1.3	3.8	2.6	1.3	2.6	2.6	3.8	28.5

志願者数

	n数	0名(%)	~5名未 満(%)	~10名 未満(%)	~15名 未満(%)	~20名 未満(%)	~30名 未満(%)	~40名 未満(%)	~50名 未満(%)	~60名 未満(%)	~70名 未満(%)	~80名 未満(%)	~90名 未満(%)	~100名 未満(%)	100名以 上(%)	不明・無 回答(%)	平均 (名)
全体	105	3.8	6.7	14.3	4.8	8.6	14.3	2.9	8.6	3.8	3.8	2.9	1.9	3.8	17.1	2.9	60.7
専門職大学院	27	0.0	0.0	0.0	0.0	14.8	7.4	3.7	7.4	3.7	11.1	3.7	7.4	0.0	37.0	3.7	117.5
経営系大学院	78	5.1	9.0	19.2	6.4	6.4	16.7	2.6	9.0	3.8	1.3	2.6	0.0	5.1	10.3	2.6	41.2

受験者数

	n数	0名(%)	~5名未 満(%)	~10名 未満(%)	~15名 未満(%)	~20名 未満(%)	~30名 未満(%)	~40名 未満(%)	~50名 未満(%)	~60名 未満(%)	~70名 未満(%)	~80名 未満(%)	~90名 未満(%)	~100名 未満(%)	100名以 上(%)	不明・無 回答(%)	平均 (名)
全体	105	4.8	5.7	14.3	6.7	7.6	12.4	4.8	7.6	2.9	5.7	1.9	2.9	1.9	16.2	4.8	58.3
専門職大学院	27	0.0	0.0	0.0	0.0	14.8	7.4	3.7	7.4	3.7	11.1	3.7	7.4	0.0	37.0	3.7	114.4
経営系大学院	78	6.4	7.7	19.2	9.0	5.1	14.1	5.1	7.7	2.6	3.8	1.3	1.3	2.6	9.0	5.1	38.6

募集人員-志願者数の比較

	n数	志願者 数の方 が多い (%)	募集= 志願者 (%)	志願者 数の方 が少ない (%)	不明・無 回答(%)
全体	105	54.3	3.8	37.1	4.8
専門職大学院	27	66.7	7.4	22.2	3.7
経営系大学院	78	50.0	2.6	42.3	5.1

国内外の経営系大学院に関する実態調査結果

合格者数																(%)	
n数	0名	～5名未 満	～10名 未満	～15名 未満	～20名 未満	～30名 未満	～40名 未満	～50名 未満	～60名 未満	～70名 未満	～80名 未満	～90名 未満	～100名 未満	～100名 以上	不明・無 回答	平均 (名)	
全体	105	4.8	11.4	14.3	11.4	9.5	4.8	12.4	7.6	4.8	1.0	1.0	2.9	2.9	7.6	3.8	36.5
専門職大学院	27	0.0	0.0	0.0	0.0	18.5	3.7	25.9	3.7	7.4	3.7	3.7	11.1	3.7	14.8	3.7	67.7
経営系大学院	78	6.4	15.4	19.2	15.4	6.4	5.1	7.7	9.0	3.8	0.0	0.0	0.0	2.6	5.1	3.8	25.7

入学者数																(%)	
n数	0名	～5名未 満	～10名 未満	～15名 未満	～20名 未満	～30名 未満	～40名 未満	～50名 未満	～60名 未満	～70名 未満	～80名 未満	～90名 未満	～100名 未満	～100名 以上	不明・無 回答	平均 (名)	
全体	105	6.7	10.5	15.2	14.3	5.7	6.7	17.1	3.8	3.8	0.0	3.8	2.9	1.9	6.7	1.0	39.1
専門職大学院	27	0.0	0.0	0.0	3.7	14.8	3.7	22.2	7.4	11.1	0.0	14.8	3.7	0.0	18.5	0.0	86.9
経営系大学院	78	9.0	14.1	20.5	17.9	2.6	7.7	15.4	2.6	1.3	0.0	0.0	2.6	2.6	2.6	1.3	22.3

退学者数						(%)
n数	0名	～5名未 満	～10名 未満	不明・無 回答	平均 (名)	
全体	105	62.9	30.5	2.9	3.8	0.7
専門職大学院	27	40.7	51.9	3.7	3.7	1.2
経営系大学院	78	70.5	23.1	2.6	3.8	0.5

休学者数										(%)
n数	0名	～5名未 満	～10名 未満	～15名 未満	～20名 未満	～30名 未満	～40名 未満	不明・無 回答	平均 (名)	
全体	105	40.0	41.9	7.6	2.9	1.9	1.0	1.0	3.8	2.6
専門職大学院	27	18.5	59.3	11.1	3.7	3.7	0.0	0.0	3.7	3.3
経営系大学院	78	47.4	35.9	6.4	2.6	1.3	1.3	1.3	3.8	2.4

国内外の経営系大学院に関する実態調査結果

2.1.2. 大学院生の入学要件

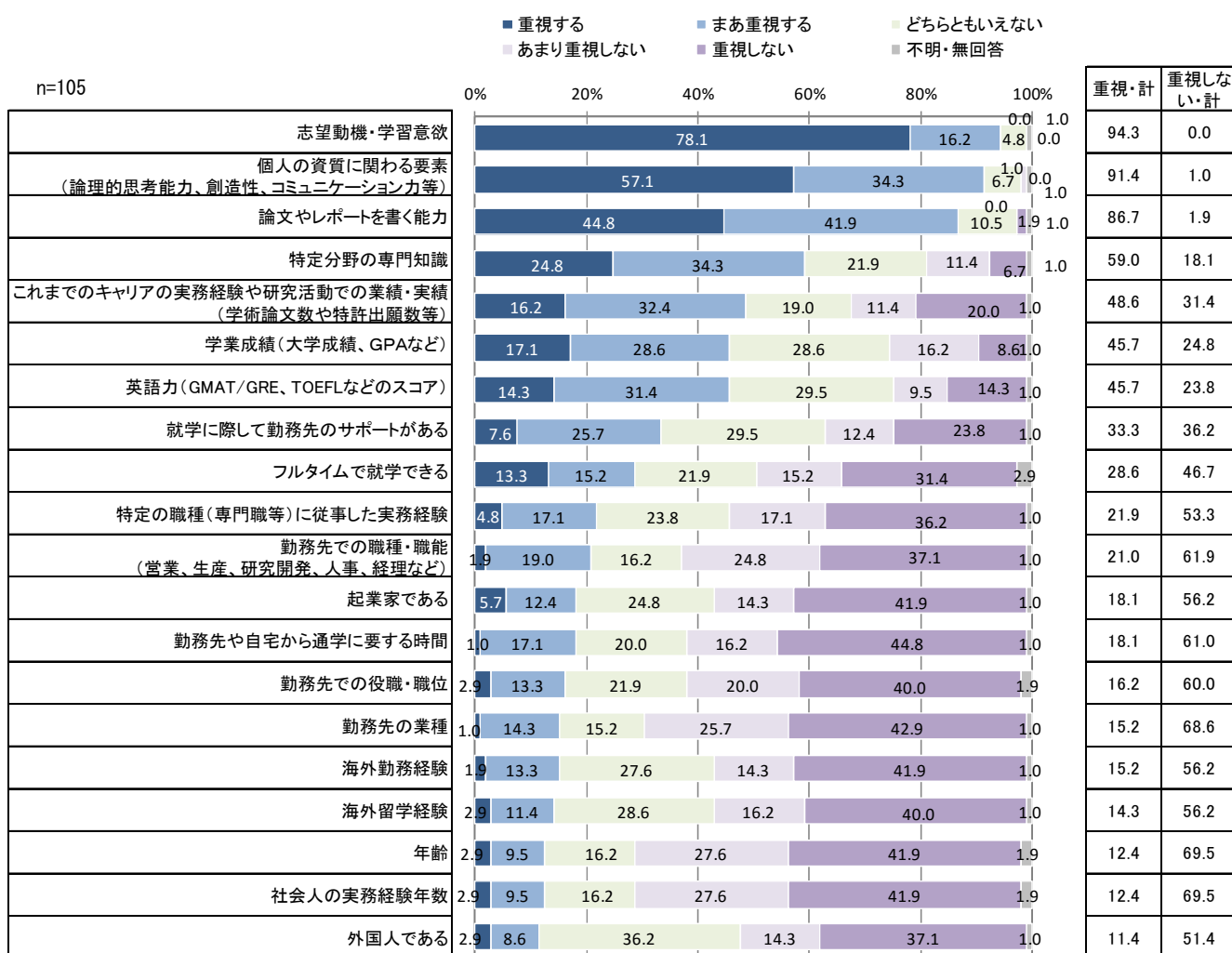
(1) 学生の評価・属性の重視度

Q.大学院への入学要件（学生の選抜）において、学生個人の評価・属性をどの程度重視していますか。
(SAMT)

大学院への入学要件のうち、学生個人の評価・属性で重視する点は、以下の3項目で「重視」+「まあ重視」が80%超であった。

- ① 志望動機・学習意欲 (94%)
- ② 個人の資質に関わる要素（論理的思考能力、創造性、コミュニケーション力等）(91%)
- ③ 論文やレポートを書く能力 (87%)

図 2-1 学生の評価・属性をどの程度重視するか

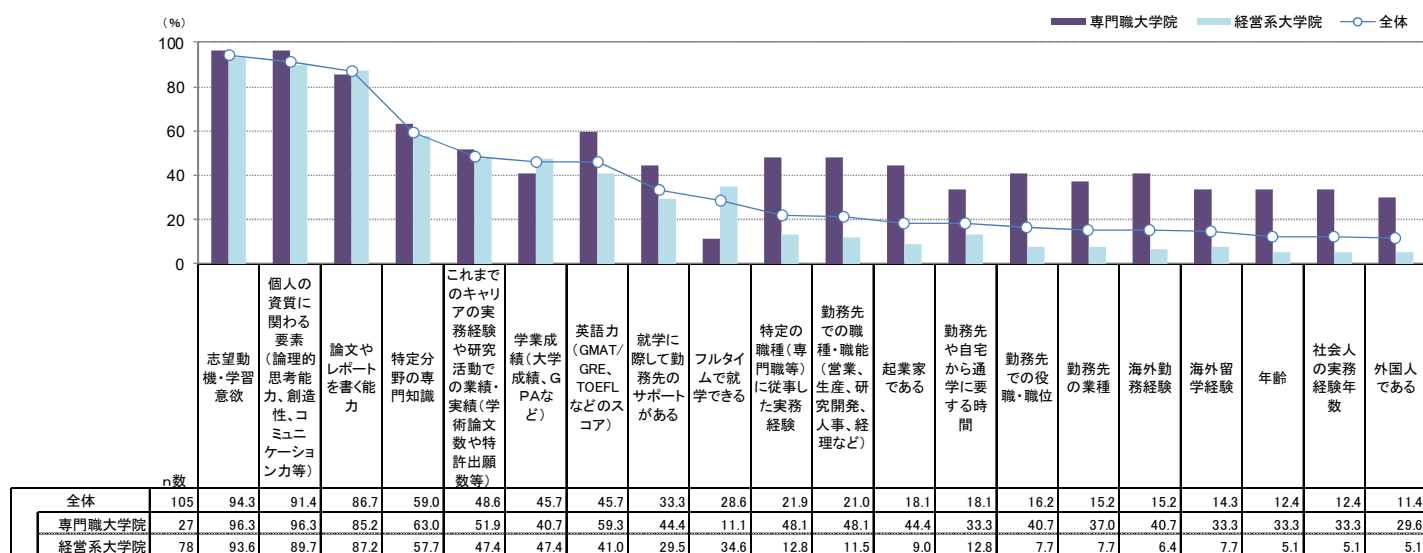


専門職大学院は経営系大学院と比べて、入学要件において重視している項目が多い。

- ・ 大学院への入学要件（学生の選抜）のうち、学生個人の評価・属性をどの程度重視するかについて、専門職大学院と経営系大学院で比較すると、双方とも「志望動機・学習意欲」「個人の資質に関わる要素（論理的思考能力、創造性、コミュニケーション力等）」「論文やレポートを書く能力」を特に重視している。
- ・ 上記3項目以外の要素では、専門職大学院の方が全般的に様々な要素を重視している傾向が見られ、スコアの差も大きい。
- ・ 経営系大学院の方が重視する割合が高い要素は「フルタイムで就学できる」（35%）で、専門職大学院（11%）と差が見られる。

図 2-2 学生の評価・属性をどの程度重視するか（詳細）

「重視する」+「まあ重視する」の割合



国内外の経営系大学院に関する実態調査結果

(2) 学生の構成(多様性)の重視度

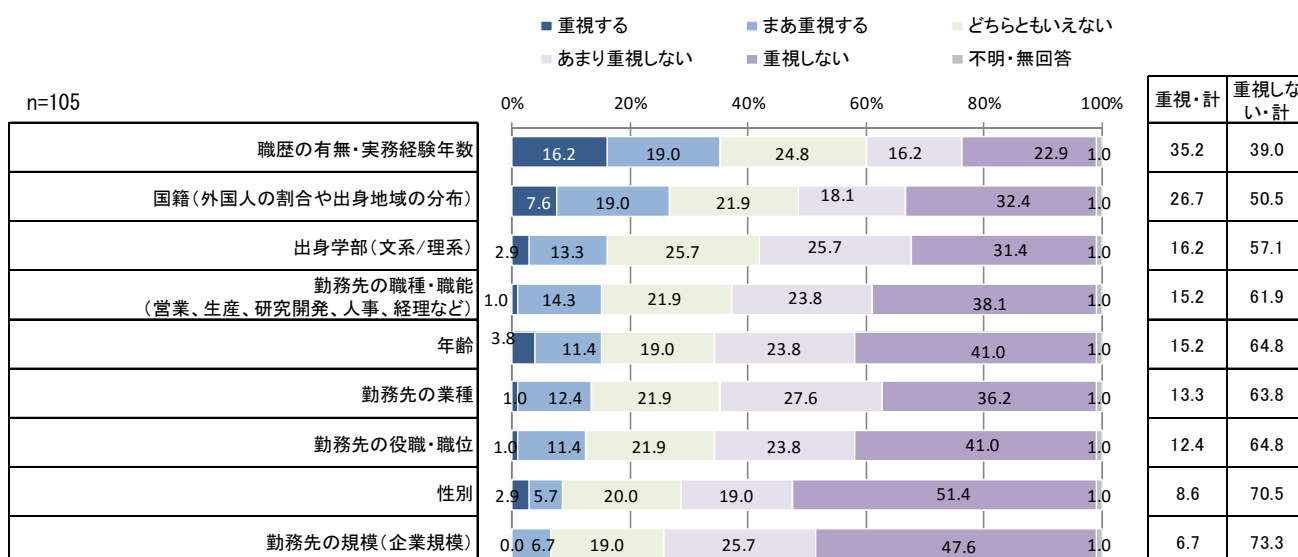
Q.大学院への入学要件(学生の選抜)において、学生の構成(多様性)をどの程度重視していますか。(SA)

大学院への入学要件のうち、学生の構成を重視する点(重視+まあ重視)は以下の2項目であったが、全般的に学生の構成はあまり重視していない傾向にある。

- ① 職歴の有無・実務経験年数(35%)
- ② 国籍(外国人の割合や出身地域の分布)(27%)

- ・ 大学院への入学要件のうち、学生の構成をどの程度重視するかを尋ねたところ、「職歴の有無・実務経験年数」を「重視する」+「まあ重視する」の割合が35%で最も高くなった。次いで「国籍(外国人の割合や出身地域の分布)」が27%となった。
- ・ 「勤務先の職種・職能」「年齢」「勤務先の業種」「勤務先の役職・職位」などは60%以上の大学院が重視しておらず、「性別」「勤務先の規模」については70%以上が重視していない。

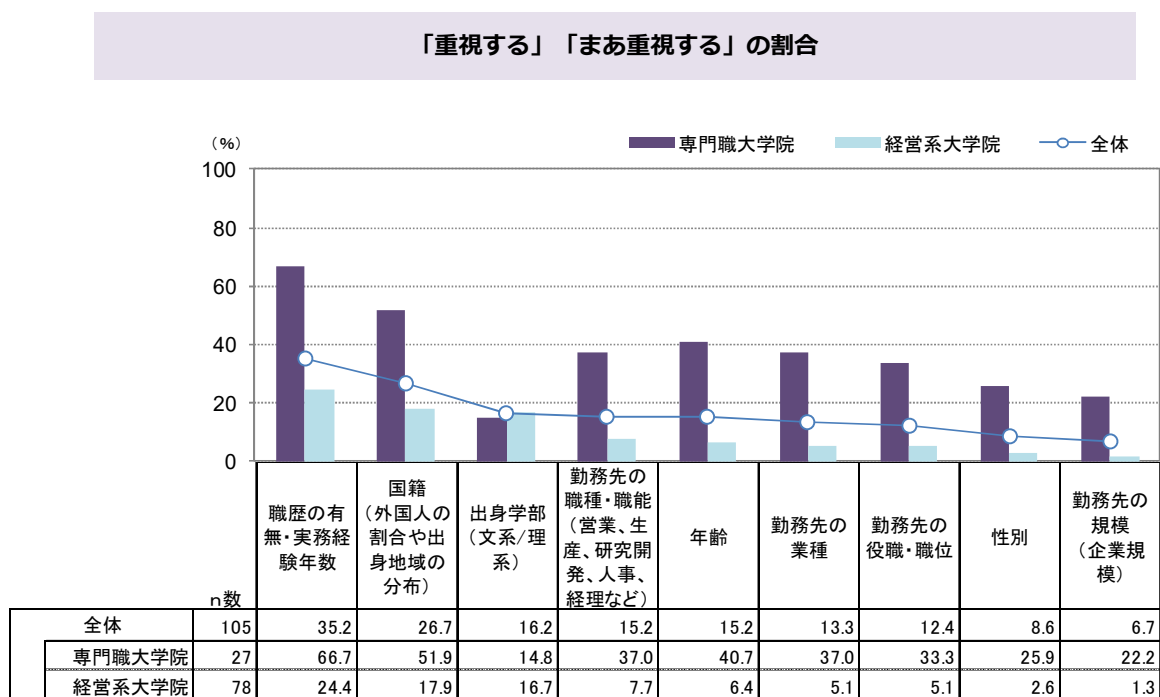
図 2-3 学生の構成(多様性)をどの程度重視するか



専門職大学院は経営系大学院と比べて、学生の構成（特に「職歴の有無・実務経験年数」や「国籍」）を重視している。

- ・ 大学院への入学要件（学生の選抜）のうち、学生の構成をどの程度重視するかについて、専門職大学院と経営系大学院で比較すると大きな傾向の違いが見られる。
- ・ 専門職大学院は、「職歴の有無・実務経験年数」を重視する割合が67%、「国籍」が52%、「年齢」が41%など、学生の構成（多様性）についても重視している。一方で、経営系大学院で重視する割合が最も高いのは、「職歴の有無・実務経験年数」で24%に留まる。

図 2-4 学生の構成（多様性）をどの程度重視するか（詳細）



2.1.3. 学生の募集

(1) 大学院側からみた学生の志望動機

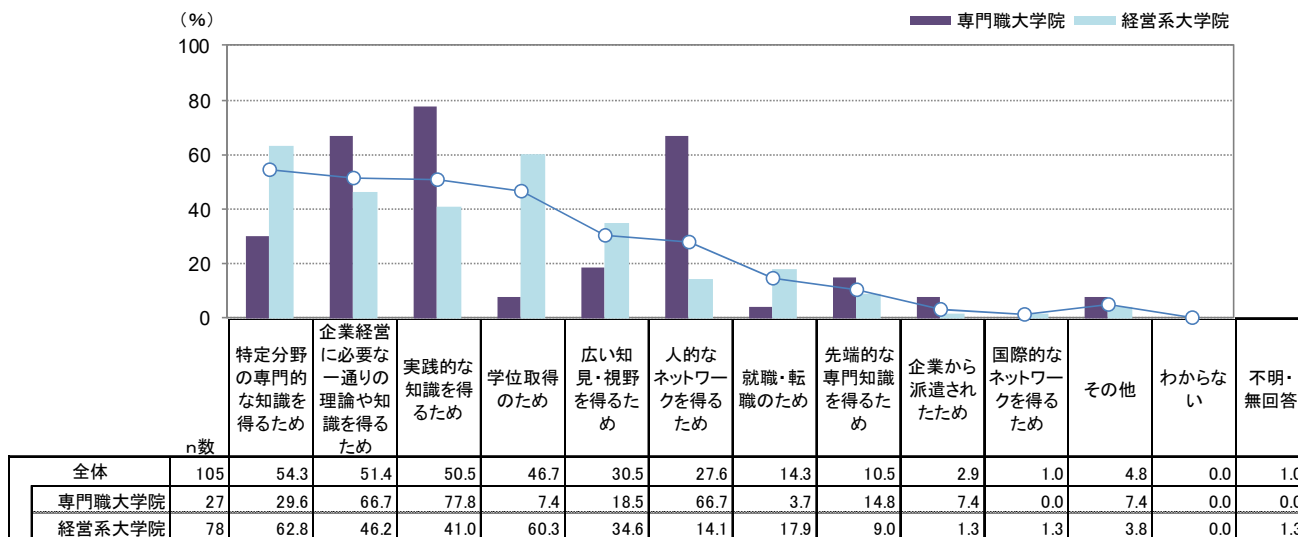
Q.大学院側からみた学生の志望動機はどのようなものだと思いますか。(MA)

大学院側からみた学生の志望動機は、専門職大学院と経営系大学院で異なる傾向にある。

専門職大学院 実践的知識、ネットワーク	経営系大学院 特定分野の専門的知識、学位取得
------------------------	---------------------------

- ・ 大学院側からみた学生の志望動機については、専門職大学院と経営系大学院で大きな違いが見られる。
- ・ 専門職大学院では、「実践的な知識を得るため」(78%)、「企業経営に必要な一通りの理論や知識を得るため」(67%)「人的なネットワークを得るため」(67%) などが高い。
- ・ 経営系大学院では、「特定分野の専門的知識を得るため」(63%)、「学位取得のため」(60%)、「企業経営に必要な一通りの理論や知識を得るため」(46%)、「実践的な知識を得るため」(41%) などが高い。

図 2-5 大学院側からみた学生の志望動機



国内外の経営系大学院に関する実態調査結果

(2) 学生確保のために重視していること

Q.学生を確保するために、取り組んでいること、重視していることは何ですか。(MA)

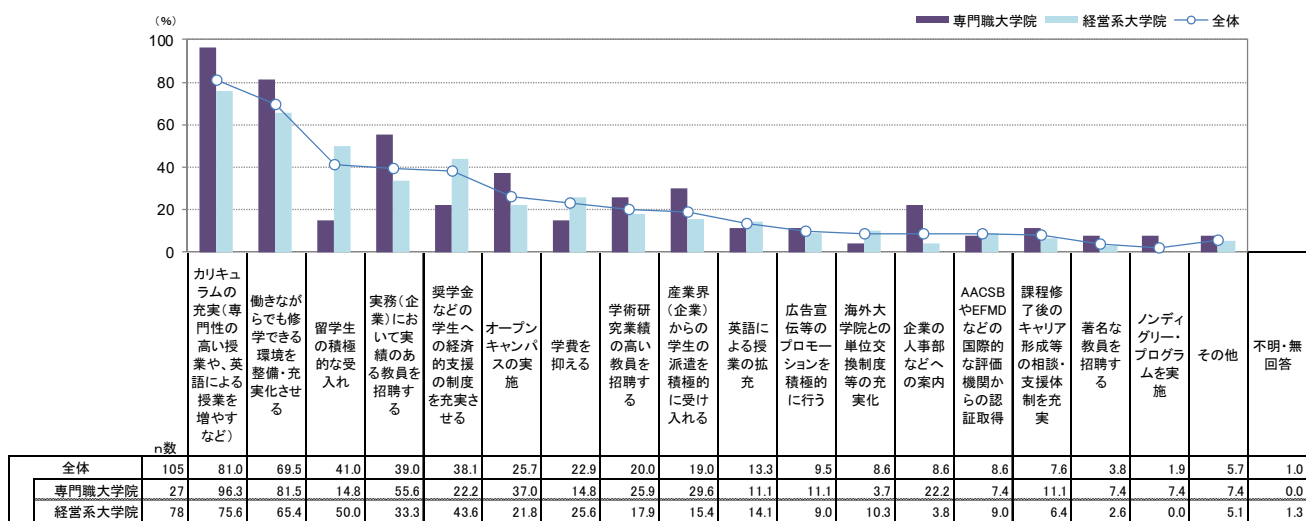
学生を確保するために、取り組んでいることは、

- ① カリキュラムの充実（専門性の高い授業や、英語による授業を増やすなど）
- ② 働きながらも通学できる環境を整備・充実化させる

専門職大学院は上記に加えて、「実務において実績のある教員を招聘」なども重視・取り組んでいる。

- ・ 大学院が学生を確保するために、取り組んでいること、重視していることは、「カリキュラムの充実（専門性の高い授業や、英語による授業を増やすなど）」「働きながらも修学できる環境を整備・充実化させる」などが上位項目となった。
- ・ 専門職大学院は経営系大学院と比べて、「カリキュラムの充実（専門性の高い授業や、英語による授業を増やすなど）」「働きながらも修学できる環境を整備・充実化させる」「実務（企業）において実績のある教員を招聘する」「オープンキャンパスの実施」「産業界（企業）からの学生の派遣を積極的に受け入れる」「企業の人事部などへの案内」などの比率が高い。
- ・ 一方で、経営系大学院では、「留学生の積極的な受入れ」「奨学金などの学生への経済的支援の制度を充実させる」などの比率が専門職大学院と比べて高い。

図 2-6 学生確保のために重視していること



2.1.4. 目指している具体的な人物像

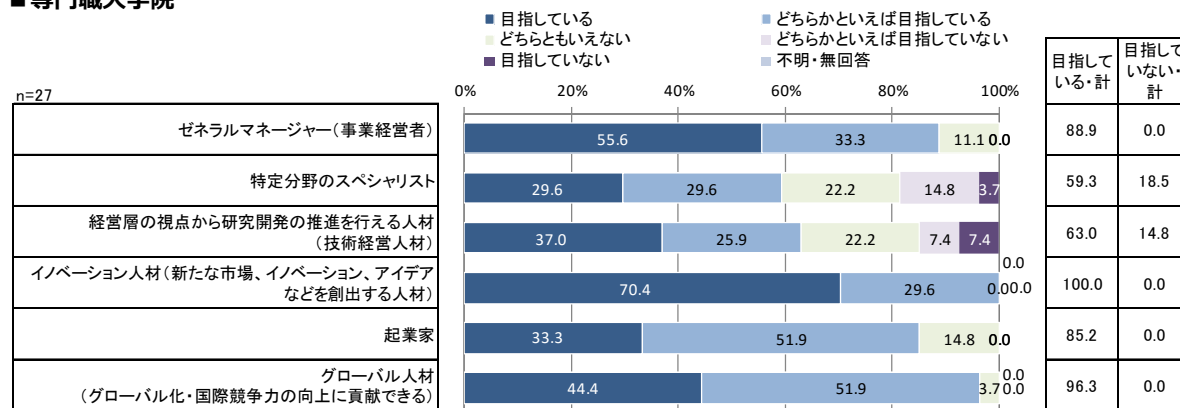
(1) 養成することを目指している人材

Q.貴経営系専門職大学院/経営系大学院では、どのような人材を養成することを目指していますか。(SA)

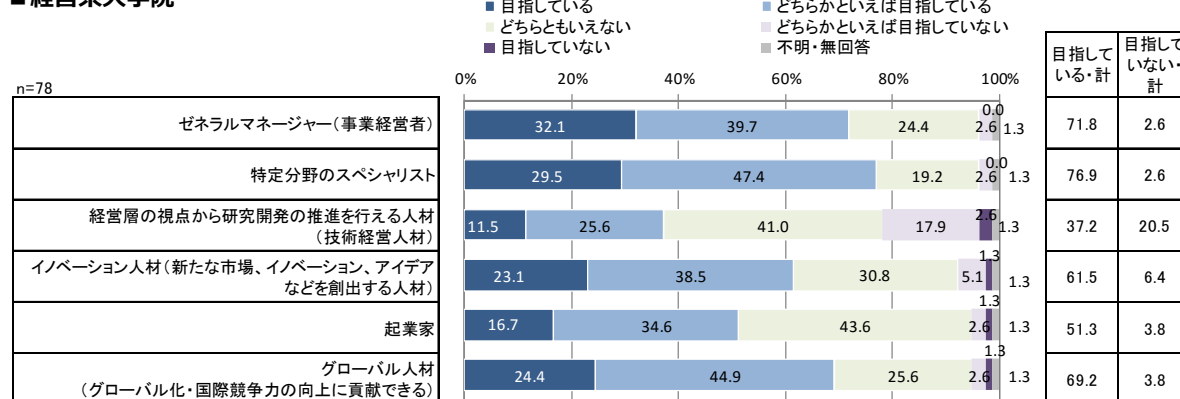
専門職大学院	
イノベーション人材	「目指している」(70%) + 「まあ目指している」(30%) = 100%
グローバル人材	「目指している」(44%) + 「まあ目指している」(52%) = 96%
ゼネラルマネージャー	「目指している」(56%) + 「まあ目指している」(33%) = 89%
経営系大学院	
特定分野のスペシャリスト	「目指している」(30%) + 「まあ目指している」(47%) = 77%
ゼネラルマネージャー	「目指している」(32%) + 「まあ目指している」(40%) = 72%
グローバル人材	「目指している」(24%) + 「まあ目指している」(45%) = 69%

図 2-7 養成することを目指している人材

■ 専門職大学院



■ 経営系大学院



国内外の経営系大学院に関する実態調査結果

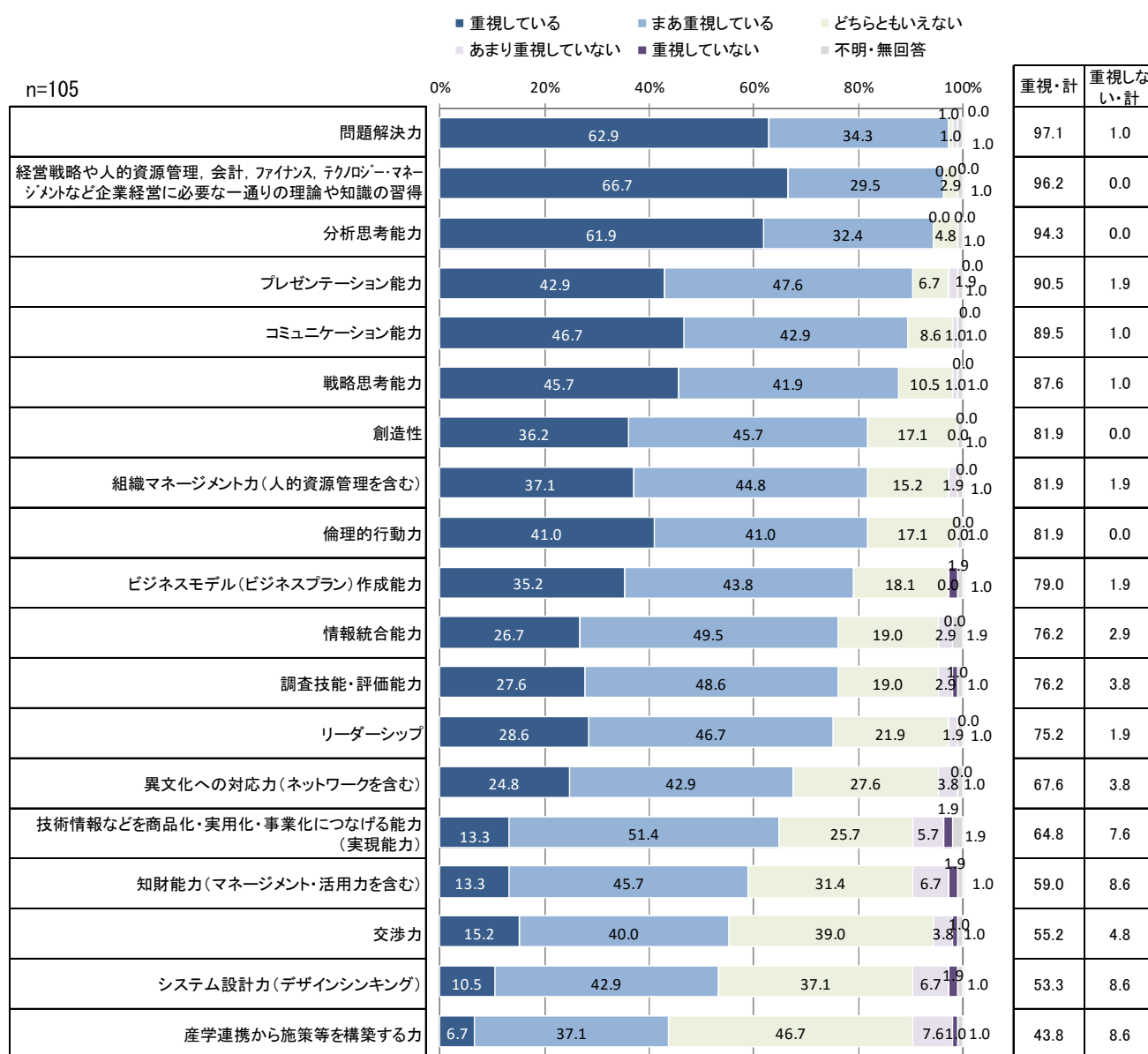
(2) 養成することを重視する能力・スキル

Q.貴経営系専門職大学院/経営系大学院では、どのような能力・スキルを養成することを重視していますか。(SA)

養成することを目指している能力・スキル (重視+まあ重視が90%以上)

- ① 問題解決力 (97%)
- ② 経営戦略や人的資源管理, 会計, ファイナンス, テクノロジー・マネジメントなど企業経営に必要な一通りの理論や知識の習得 (96%)
- ③ 分析思考能力 (94%)
- ④ プレゼンテーション能力 (91%)

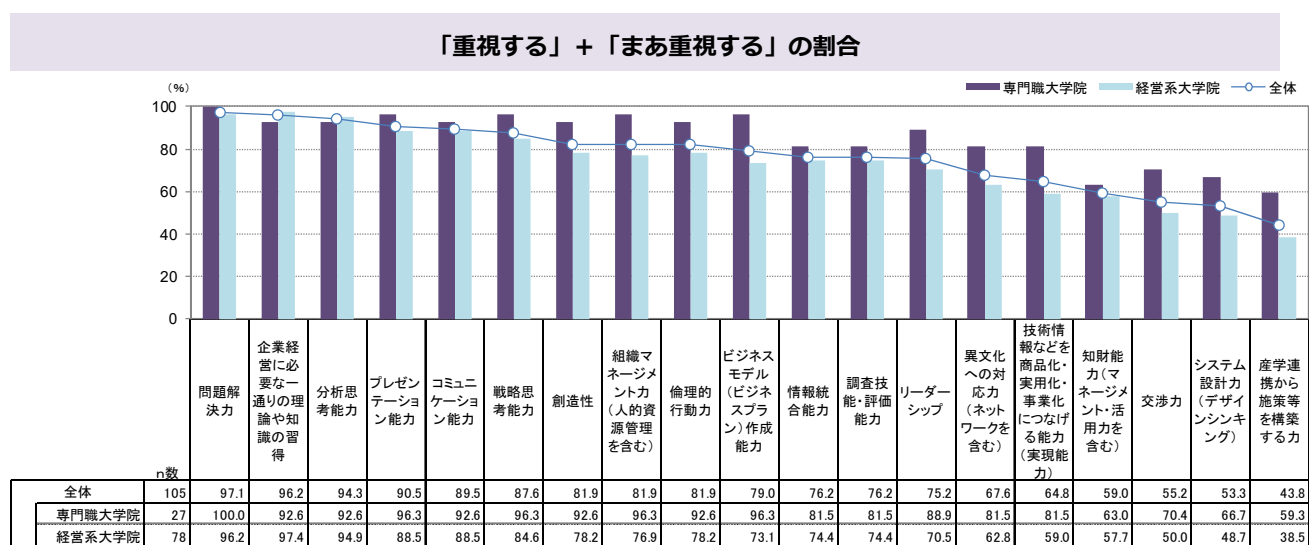
図 2-8 養成することを重視する能力・スキル



養成することを目指している能力・スキルは、専門職大学院の方が、全般的に重視している比率が高い。

- どのような能力・スキルを養成することを重視しているかについて、専門職大学院と経営系大学院の比率で10ポイント以上の差がみられるのは、「戦略思考能力」「創造性」「組織マネジメント力（人的資源管理を含む）」「倫理的行動力」「ビジネスモデル（ビジネスプラン）作成能力」「リーダーシップ」「異文化への対応力（ネットワークを含む）」「技術情報などを商品化・実用化・事業化につなげる能力（実現能力）」「交渉力」「システム設計力（デザインシンキング）」「産学連携から施策等を構築する力」となっている。
- また、専門職大学院は、「重視している」「まあ重視している」の合計では「問題解決力」「組織マネジメント力」「ビジネスモデル（ビジネスプラン）作成能力」「プレゼンテーション能力」「戦略思考能力」「分析思考能力」「コミュニケーション能力」「創造性」「倫理的行動力」「企業経営に必要な一通りの理論や知識の習得」が90%以上となっている。
- 一方で、経営系大学院では、「企業経営に必要な一通りの理論や知識の習得」「問題解決力」「分析思考能力」の3項目が90%以上となっており、専門職大学院と経営系大学院の間で差が見られる。

図 2-9 養成することを重視する能力・スキル



国内外の経営系大学院に関する実態調査結果

2.1.5. 教育課程の編成

(1) 教育課程の状況

n数																平均 (単位)		
	20単位	22単位	30単位	32単位	34単位	36単位	38単位	40単位	42単位	43単位	44単位	45単位	46単位	50単位	60単位	無回答		
全体	105	1	1	41	15	5	5	2	9	2	1	7	1	4	3	1	7	34.8
専門職大学院	27	0	0	0	0	5	3	0	4	2	1	4	1	4	2	0	1	41.2
経営系大学院	78	1	1	41	15	0	2	2	5	0	0	3	0	0	1	1	6	32.5

n数										不明・無 回答	平均 (単位)
	50未満	100未満	150未満	200未満	300未満	400未満	500未満	500以上			
全体	105	2	29	17	10	13	7	3	3	21	173.4
専門職大学院	27	0	11	5	2	1	2	2	2	2	185.2
経営系大学院	78	2	18	12	8	12	5	1	1	19	168.4

n数									不明・無 回答	平均 (単位)
	0	10未満	20未満	30未満	50未満	100未満	100以上			
全体	105	55	14	7	2	2	8	4	13	15.0
専門職大学院	27	7	9	2	1	0	5	2	1	26.2
経営系大学院	78	48	5	5	1	2	3	2	12	10.6

国内外の経営系大学院に関する実態調査結果

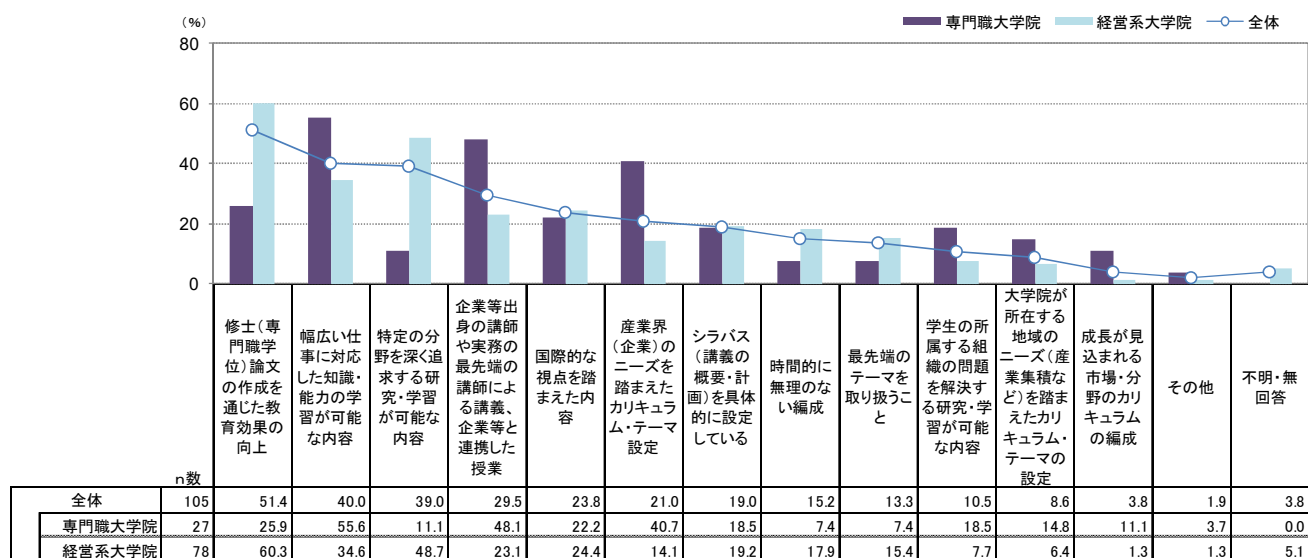
(2) 重視するカリキュラム内容

Q.教育課程（プログラム）の編成のうち、カリキュラム内容で重視している点は何ですか。（MA）

専門職大学院	経営系大学院
① 幅広い仕事に対応した知識・能力の学習が可能な内容（56%）	① 修士（専門職学位）論文の作成を通じた教育効果の向上（60%）
② 企業等出身の講師や実務の最先端の講師による講義、企業等と連携した授業（48%）	② 特定の分野を深く追求する研究・学習が可能な内容（49%）
③ 産業界（企業）のニーズを踏まえたカリキュラム・テーマ設定（41%）	③ 幅広い仕事に対応した知識・能力の学習が可能な内容（35%）

- ・ 教育課程（プログラム）の編成のうち、カリキュラム内容で重視している点について、専門職大学院と経営系大学院ではカリキュラム内容の重視点が異なる。
- ・ 経営系大学院では「修士論文の作成」「特定分野を深く追求する研究・学習」などが高いのに対して、専門職大学院は「幅広い仕事に対応した知識・能力の習得」「企業出身の講師や実務の最先端の講師」「産業界のニーズを踏まえたカリキュラム・テーマ」などの比率が高い。

図 2-10 重視するカリキュラム内容



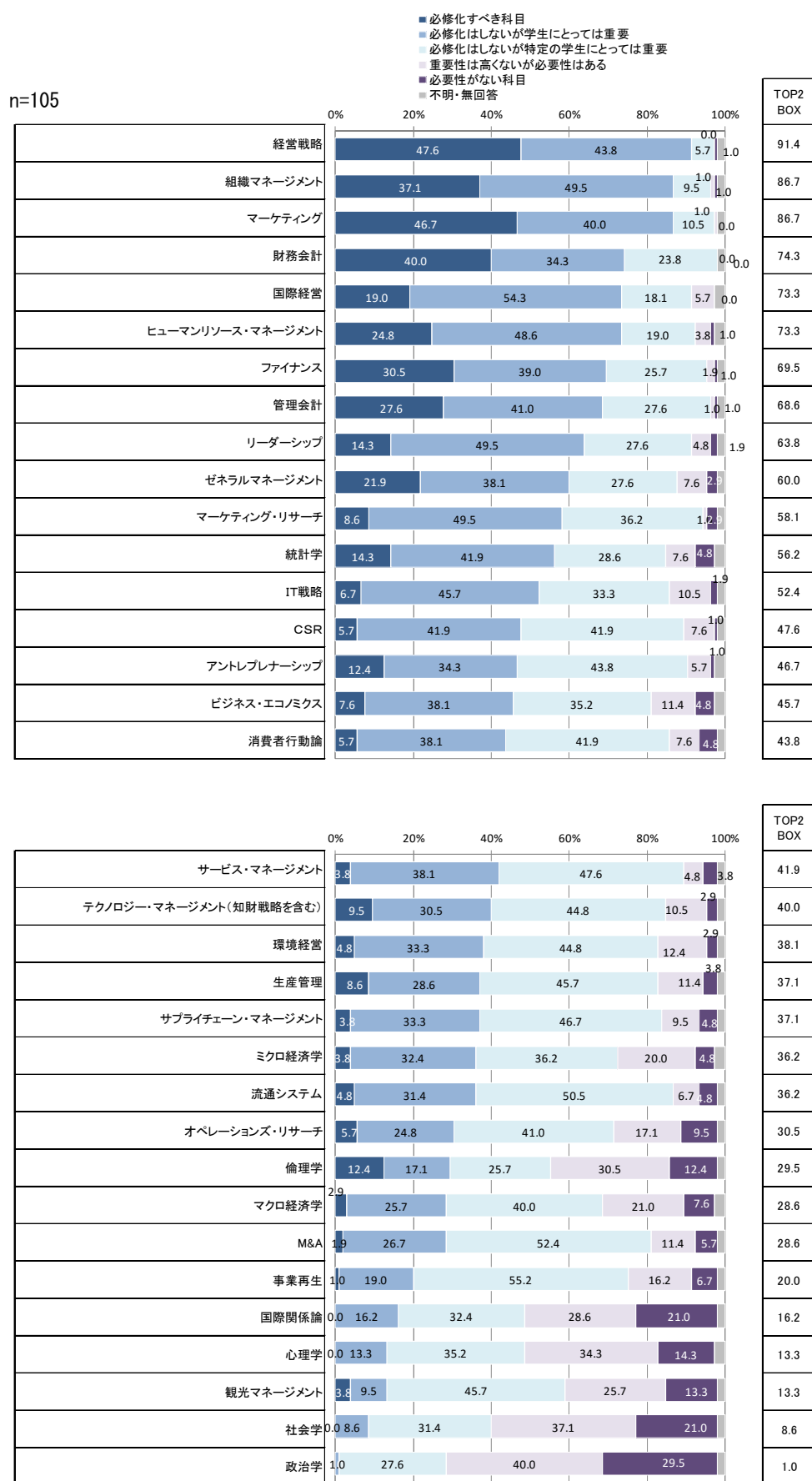
(3) 授業科目についての見解

Q.経営系専門職大学院/経営系大学院の授業科目としてどのようにお考えですか。（SA）

必修化すべき科目の比率が 40%以上の科目	必修化すべき科目の比率が 30%以上の科目
① 経営戦略（48%）	④ 組織マネジメント（37%）
② マーケティング（47%）	⑤ ファイナンス（31%）
③ 財務会計（40%）	

国内外の経営系大学院に関する実態調査結果

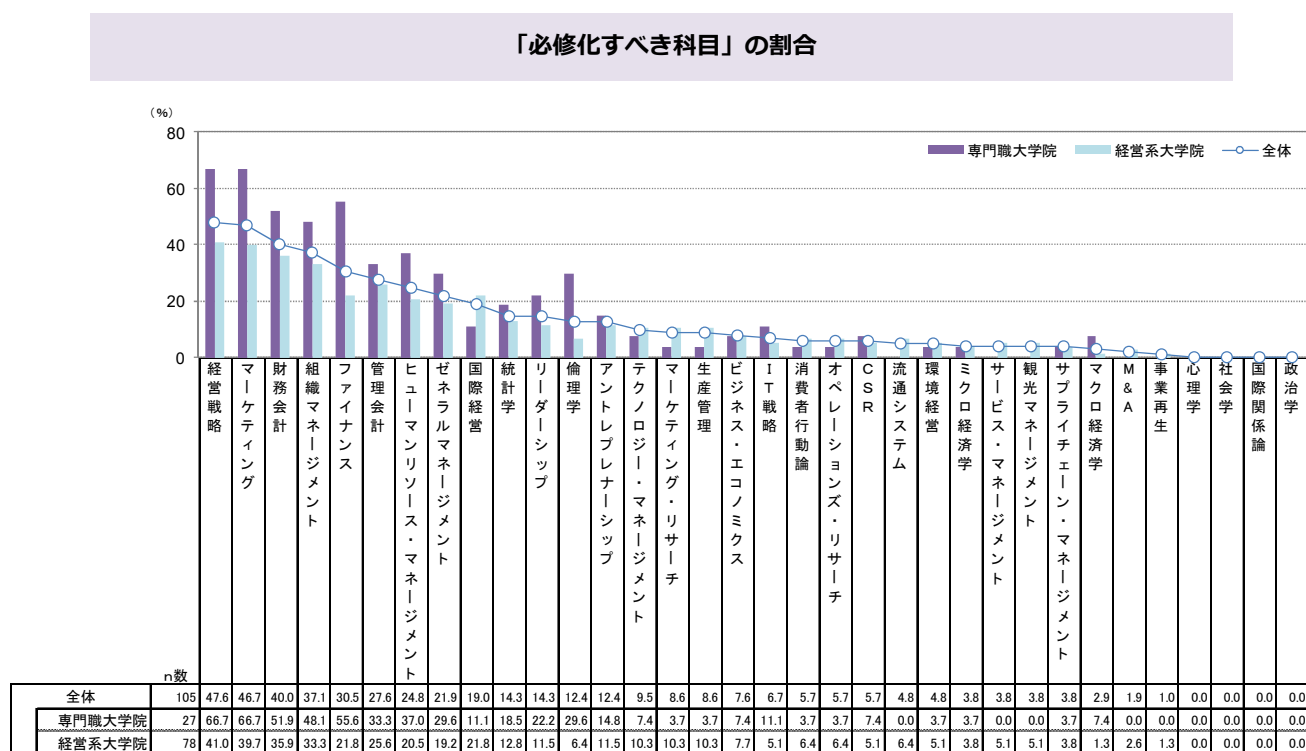
図 2-11 授業科目についての見解



国内外の経営系大学院に関する実態調査結果

必修化すべき科目／専門職大学院	必修化すべき科目／経営系大学院
① 経営戦略 (67%)	① 経営戦略 (41%)
② マーケティング (67%)	② マーケティング (40%)
③ ファイナンス (56%)	③ 財務会計 (36%)
④ 財務会計 (52%)	④ 組織マネジメント (33%)
⑤ 組織マネジメント (48%)	⑤ 管理会計 (26%)
⑥ ヒューマンリソース・マネジメント (37%)	⑥ ファイナンス (22%)
⑦ 管理会計 (33%)	⑦ 国際経営 (22%)
⑧ ゼネラルマネジメント (30%)	⑧ ヒューマンリソース・マネジメント (21%)
⑨ 倫理学 (30%)	

図 2-12 授業科目についての見解 (詳細)

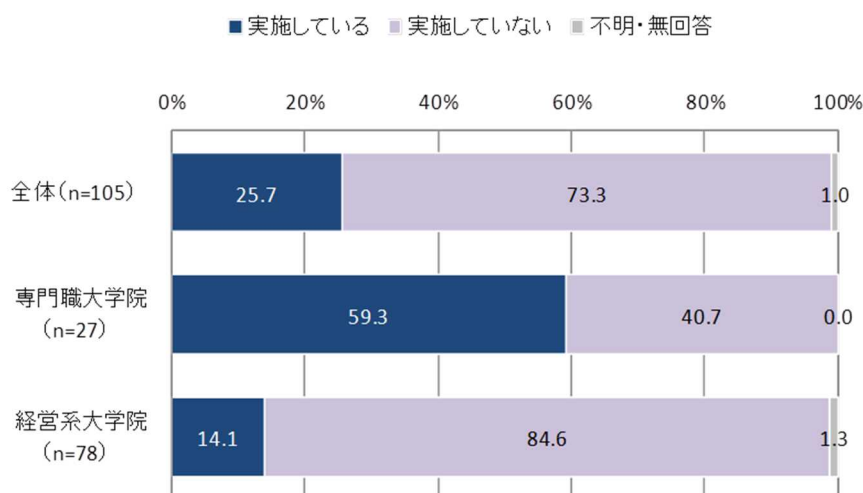


国内外の経営系大学院に関する実態調査結果

(4) ノンディグリープログラムの実施有無

Q.貴経営系専門職大学院/経営系大学院では、正規のプログラムに加えて、ノンディグリープログラムを実施していますか。(SA)

図 2-13 ノンディグリープログラムの実施有無



※科目等履修制度も含む

実施年数		(件)					
n数	3年以内	5年以内	10年以内	10年以上	不明・無回答	平均(年)	
全体	27	3	1	7	12	4	11.1
専門職大学院	16	3	1	4	5	3	7.7
経営系大学院	11	0	0	3	7	1	15.5

受講者実績(延べ人数)		(件)							
n数	50人以下	100人以下	300人以下	500人以下	1,000人以下	1000人以上	無回答	平均(人)	
全体	105	4	4	7	0	3	5	4	1,451
専門職大学院	27	2	3	5	0	1	2	3	444
経営系大学院	78	2	1	2	0	2	3	1	2,760

提供しているノンディグリープログラムの科目数(2016年現在)		(件)						
n数	10未満	20未満	30未満	50未満	50以上	無回答	平均(科目)	
全体	105	8	4	1	4	7	4	37.4
専門職大学院	27	6	2	0	2	5	2	41.3
経営系大学院	78	2	2	1	2	2	2	30.9

※科目等履修制度も含む

国内外の経営系大学院に関する実態調査結果

(5) ノンディグリープログラムの実施理由

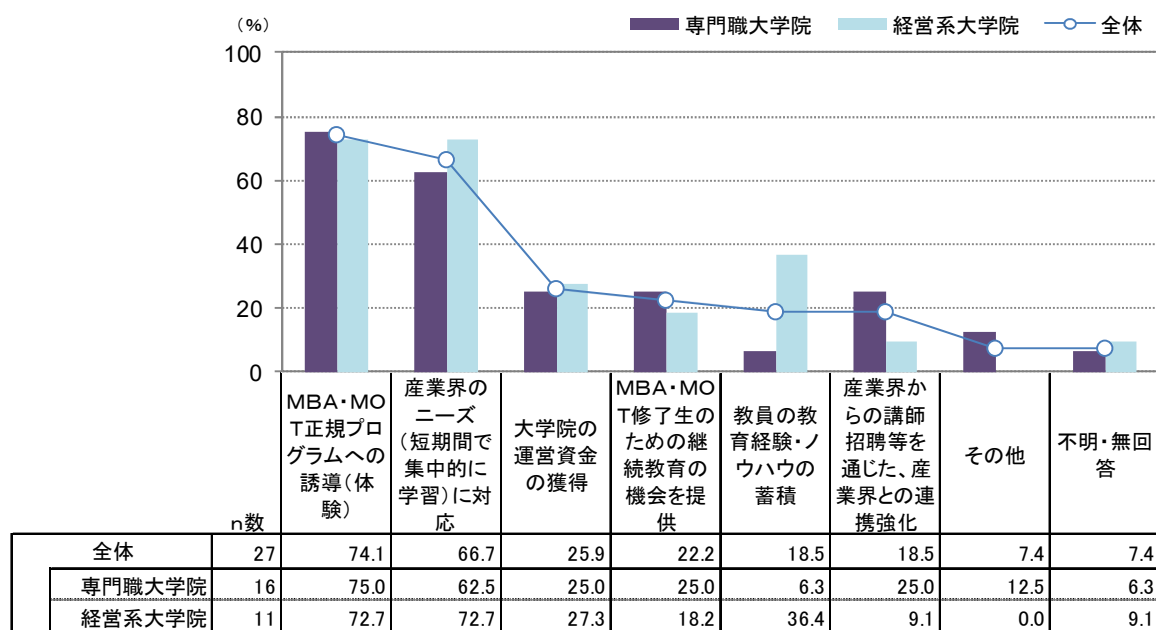
Q. ノンディグリープログラムを実施している理由・目的を教えてください。(MA)

ノンディグリープログラムの実施理由は、以下の①②に対する回答が最も多かった。

- ① MBA・MOT 正規プログラムへの誘導（体験）（74%）
- ② 産業界のニーズ（短期間で集中的に学習）に対応（67%）
- ③ 大学院の運営資金の獲得（26%）
- ④ MBA・MOT 修了生のための継続教育の機会を提供（22%）

・ ノンディグリープログラムを実施している大学院に対して、ノンディグリープログラムを実施している理由・目的を尋ねたところ、「MBA・MOT 正規プログラムへの誘導（体験）」と「産業界のニーズ（短期間で集中的に学習）に対応」が突出している。

図 2-14 ノンディグリープログラムの実施理由



※ノンディグリープログラムを実施している大学院が対象

国内外の経営系大学院に関する実態調査結果

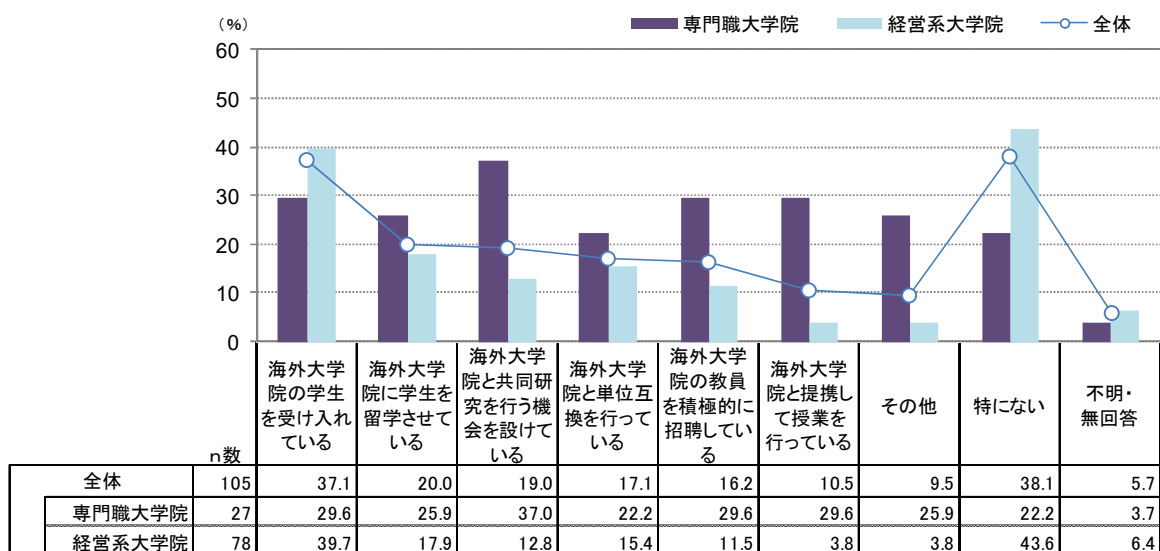
(6) 国際連携に関する取り組み

Q.国際連携に関する取り組みではどのような取り組みを行っていますか。(MA)

専門職大学院 「海外大学院と共同研究を行う機会を設置」(37%) 「海外大学院の学生を受け入れ」(30%) 「海外大学院の教員の招聘」(30%) 「海外大学院と提携して授業」(30%)	経営系大学院 「海外大学院の学生を受け入れ」(40%)
--	--------------------------------

- 国際連携に関する取り組みでどのような取り組みを行っているかを尋ねたところ、専門職大学院では「海外大学院と共同研究を行う機会を設けている」が37%で最も高い。以下、「海外大学院の学生を受け入れている」(30%)、「海外大学院の教員を積極的に招聘している」(30%)、「海外大学院と提携して授業を行っている」(30%)などが続いており、「特にない」は22%となった。
- 一方で、経営系大学院では「特にない」が44%を占めており最も高く、それ以外では、「海外大学院の学生を受け入れている」が40%となっている。

図 2-15 国際連携に関する取り組み



2.1.6. 教育環境

(1) 教育環境における配慮

Q. 学びやすい教育環境において、特に配慮していることは何ですか。(MA)

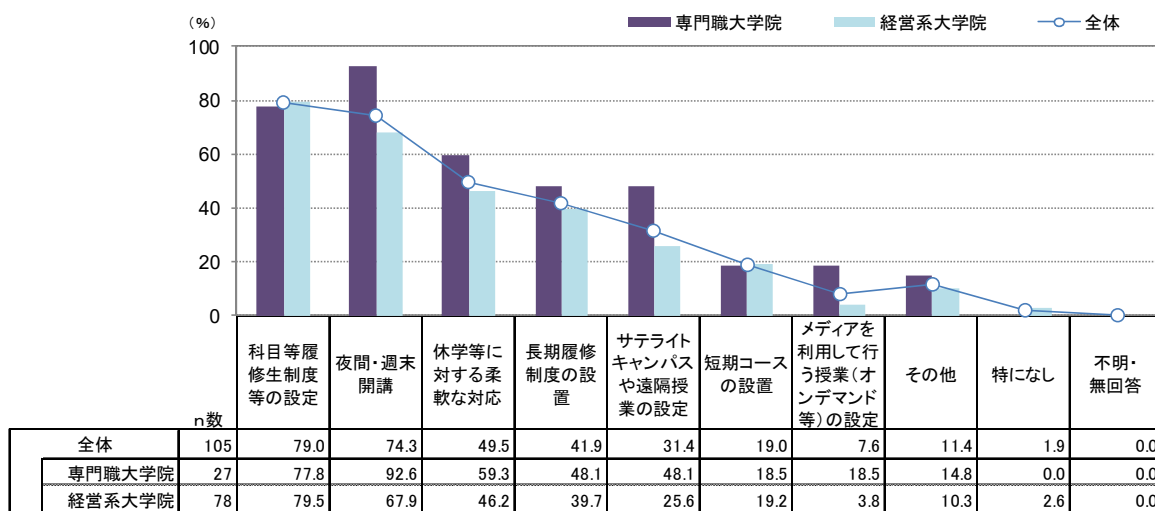
学びやすい教育環境で配慮している点として、

専門職大学院の93%は「夜間・週末開講」(経営系大学院は68%)

「科目等履修生制度の設定」は専門職大学院、経営系大学院とも約80%

- ・ 学びやすい教育環境において、特に配慮していることを尋ねたところ、専門職大学院の方が全般的に比率が高く、配慮している傾向にある。
- ・ 専門職大学院では、「夜間週末開講」が93%で最も高く、「科目等履修生制度等の設定」(78%)、「休学等に対する柔軟な対応」(59%)、「長期履修制度の設置」(48%)「サテライトキャンパスや遠隔授業の設定」(48%) などとなっている。
- ・ 経営系大学院では、「科目等履修生制度等の設定」が80%で最も高く、「夜間・週末開講」(68%)、「休学等に対する柔軟な対応」(46%)、「長期履修制度の設置」(40%) などの順となっている。
- ・ 専門職大学院と経営系大学院を比較すると、特に「夜間週末開講」「サテライトキャンパスや遠隔授業の設定」で専門職大学院の方が経営系大学院よりも20ポイント以上高い。

図 2-16 教育環境における配慮



2.1.7. 教育方法・形態

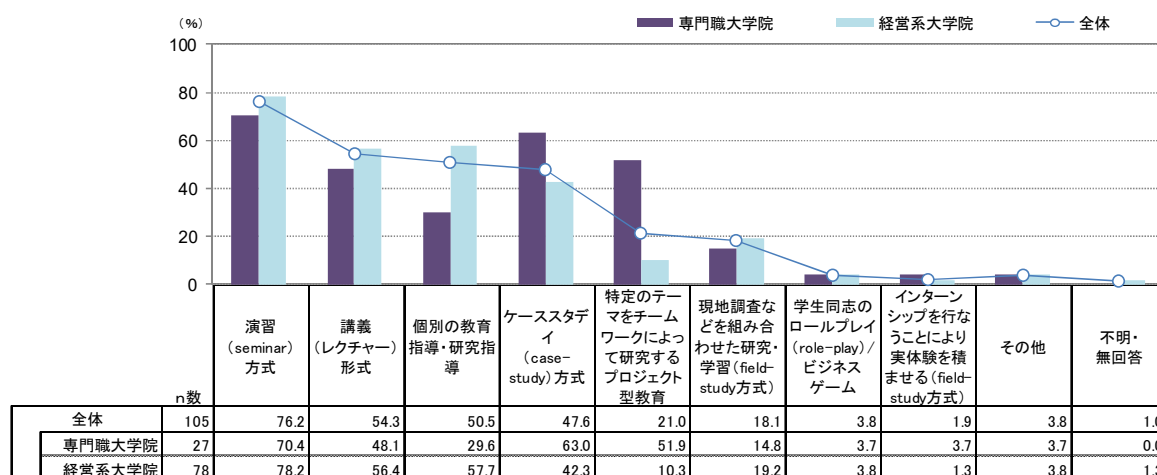
(1) 主要な教育形式

Q.主要な（特に重視している）教育形式はどのような形式ですか。（MA）

主要な教育形式／専門職大学院 演習（seminar）方式（70%） ケーススタディ（case-study）方式（63%） 特定のテーマをチームワークによって研究するプロジェクト型教育（52%） 講義（レクチャー）形式（48%）	主要な教育形式／経営系大学院 演習（seminar）方式（78%） 個別の教育指導・研究指導（58%） 講義（レクチャー）形式（56%） ケーススタディ（case-study）方式（42%）
---	---

- ・ 主要な教育形式について、専門職大学院と経営系大学院とを比較すると、双方とも「演習（seminar）方式」が最も高いものの、それ以外の教育形式には違いが見られる。専門職大学院は「ケーススタディ（case-study）方式」「特定のテーマをチームワークによって研究するプロジェクト型教育」、経営系大学院では、「個別の教育指導・研究指導」「講義（レクチャー）形式」などとなっている。

図 2-17 主要な教育形式



国内外の経営系大学院に関する実態調査結果

(2) 主要なクラスサイズ

Q.主要なクラスサイズはどのくらいの規模ですか。(MA)

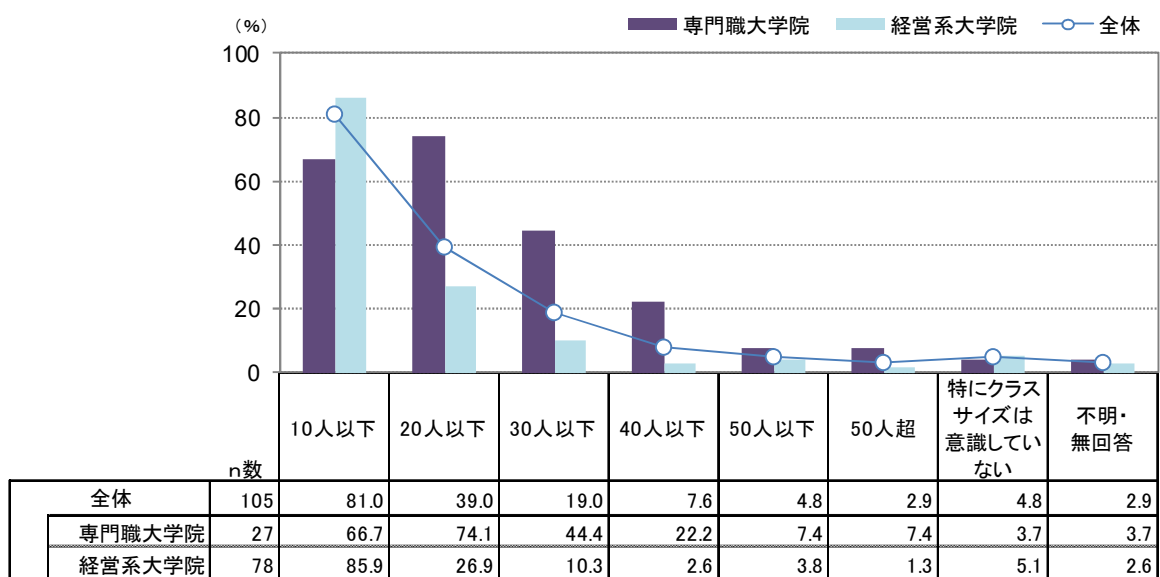
主要なクラスサイズは専門職大学院と経営系大学院では異なる傾向にある。

専門職大学院 「20人以下」(74%)、「10人以下」(67%)、「30人以下」(44%)

経営系大学院 「10人以下」(86%)

- ・ 主要なクラスサイズを複数回答形式で尋ねたところ、専門職大学院の方が経営系大学院と比べて、クラス人数の規模が大きい傾向が見られる。

図 2-18 主要なクラスサイズ



国内外の経営系大学院に関する実態調査結果

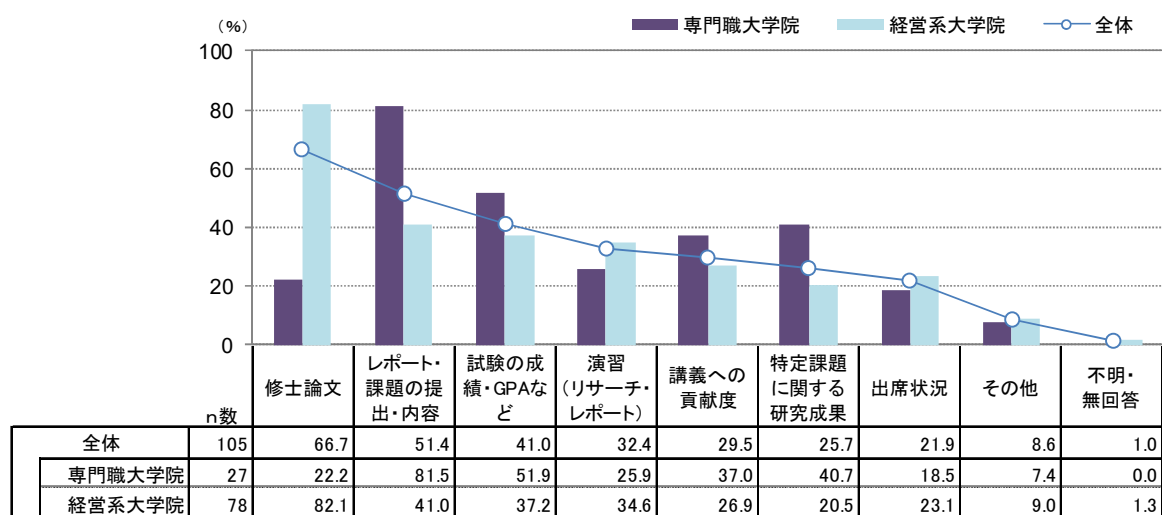
(3) 学生の評価・修了要件

Q.学生の修了要件・評価はどのように行っていることが多いですか。(MA)

専門職大学院 レポート・課題の提出・内容 (82%) 試験の成績・GPA など (52%) 特定課題に関する研究成果 (41%) 講義への貢献度 (37%)	経営系大学院 修士論文 (82%) レポート・課題の提出・内容 (41%) 試験の成績・GPA など (37%) 演習 (リサーチ・レポート) (35%)
--	---

- ・ 学生の修了要件・評価をどのように行っているかを尋ねたところ、専門職大学院と経営系大学院とでは「修士論文」の有無で大きな違いが見られる。具体的には、「修士論文」がある経営系大学院と、修士論文の代わりに「レポート課題の提出・内容」で評価する専門職大学院といった傾向が見受けられる。

図 2-19 学生の評価・修了要件



国内外の経営系大学院に関する実態調査結果

2.1.8. 教員組織

(1) 教員組織の状況

教員数		(件)										
n数	0人	5人未満	10人未満	15人未満	20人未満	30人未満	40人未満	50人未満	50人以上	無回答	平均(名)	
全体	105	0	0	2	24	21	29	11	8	6	4	24.8
専門職大学院	27	0	0	0	14	5	4	0	2	1	1	20.0
経営系大学院	78	0	0	2	10	16	25	11	6	5	3	26.4

実務家教員数		(件)										
n数	0人	5人未満	10人未満	15人未満	20人未満	30人未満	40人未満	50人未満	50人以上	無回答	平均(名)	
全体	105	29	13	28	12	1	4	1	2	2	13	8.4
専門職大学院	27	0	2	18	4	0	1	0	0	1	1	11.7
経営系大学院	78	29	11	10	8	1	3	1	2	1	12	7.1

研究者教員数		(件)										
n数	0人	5人未満	10人未満	15人未満	20人未満	30人未満	40人未満	50人未満	50人以上	無回答	平均(名)	
全体	105	2	10	24	15	14	20	9	3	0	8	16.1
専門職大学院	27	0	6	14	3	1	2	0	0	0	1	8.4
経営系大学院	78	2	4	10	12	13	18	9	3	0	7	18.9

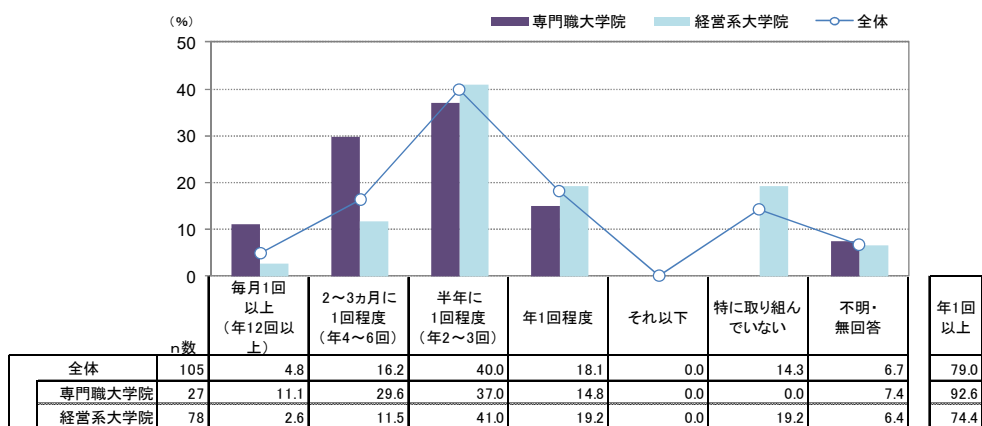
(2) ファカルティ・ディベロップメント (FD) の実施頻度

Q.ファカルティ・ディベロップメントに対する取り組み状況についてお伺いいたします。(SA)

ファカルティ・ディベロップメントに対する取り組み状況は、
 専門職大学院は年1回以上が93%。「半年に1回程度(年2~3回)」「2~3ヵ月に1回」が主流
 経営系大学院は年1回以上が74%。「半年に1回程度(年2~3回)」「年1回程度」が主流

- ・ ファカルティ・ディベロップメントに対する取り組み状況を尋ねたところ、専門職大学院は「半年に1回程度(年2~3回)」が37%、「2~3ヵ月に1回程度(年4~6回)」が30%で、「特に取り組んでいない」は0%。
- ・ 経営系大学院では、「半年に1回程度(年2~3回)」が41%、「年1回程度」(19%)、「特に取り組んでいない」が19%。
- ・ 専門職大学院と経営系大学院とを比較すると、専門職大学院の方が、ファカルティ・ディベロップメントの実施頻度が多い傾向が見られる。

図 2-20 ファカルティ・ディベロップメントの実施頻度



(3) ファカルティ・ディベロップメント (FD) の取組内容

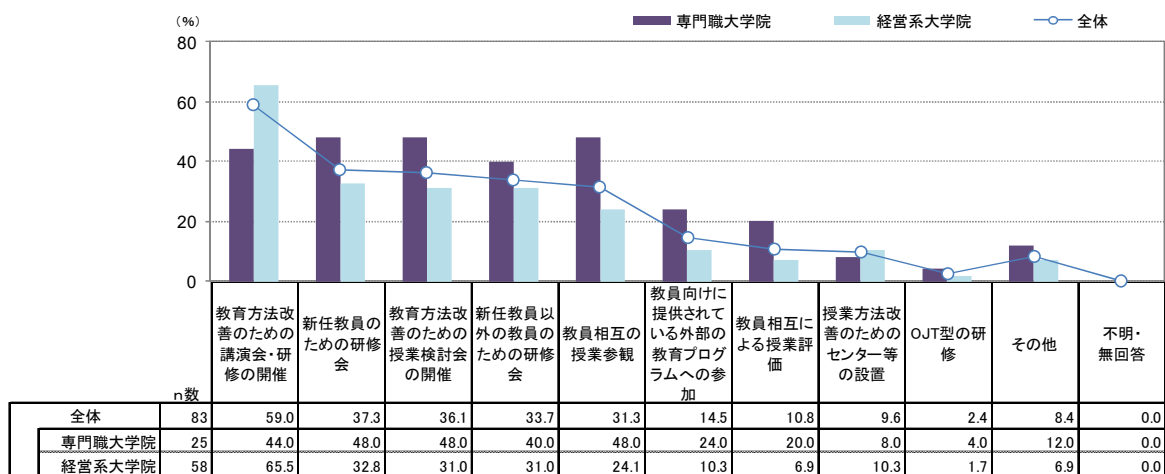
Q.ファカルティ・ディベロップメントで取り組んでいる内容についてお答えください。(MA)

ファカルティ・ディベロップメントの内容は、「教育方法改善のための講演会・研修の開催」が多い。専門職大学院は「新任教員のための研修会」「教育方法改善のための授業検討会の開催」「教員相互による授業評価」などが中心。

経営系大学院は「教育方法改善のための講演会・研修の開催」が中心。

- ・ ファカルティ・ディベロップメントに取り組んでいる大学院に対して、取り組んでいる内容を尋ねたところ、専門職大学院では、「新任教員のための研修会」「教育方法改善のための授業検討会の開催」「教員相互による授業評価」が 48%。次いで「教育方法改善のための講演会・研修会の開催」(44%)、「新任教員以外の教員のための研修会」(40%) となっている。
- ・ 経営系大学院では「教育方法改善のための講演会・研修会の開催」が 66%で突出している。次いで、「新任教員のための研修会」(33%)、「教育方法改善のための授業検討会の開催」(31%)、「新任教員以外の教員のための研修会」(31%) となっている。

図 2-21 ファカルティ・ディベロップメントの取組内容



※ファカルティ・ディベロップメントを実施している大学院が対象

国内外の経営系大学院に関する実態調査結果

(4) 教員の質についての課題

Q.教員の質（教育能力や教員の能力を高める取り組み）について課題はありますか。（SA）

教員の質（教育能力や教員の能力を高める取り組み）について上手くいっている項目

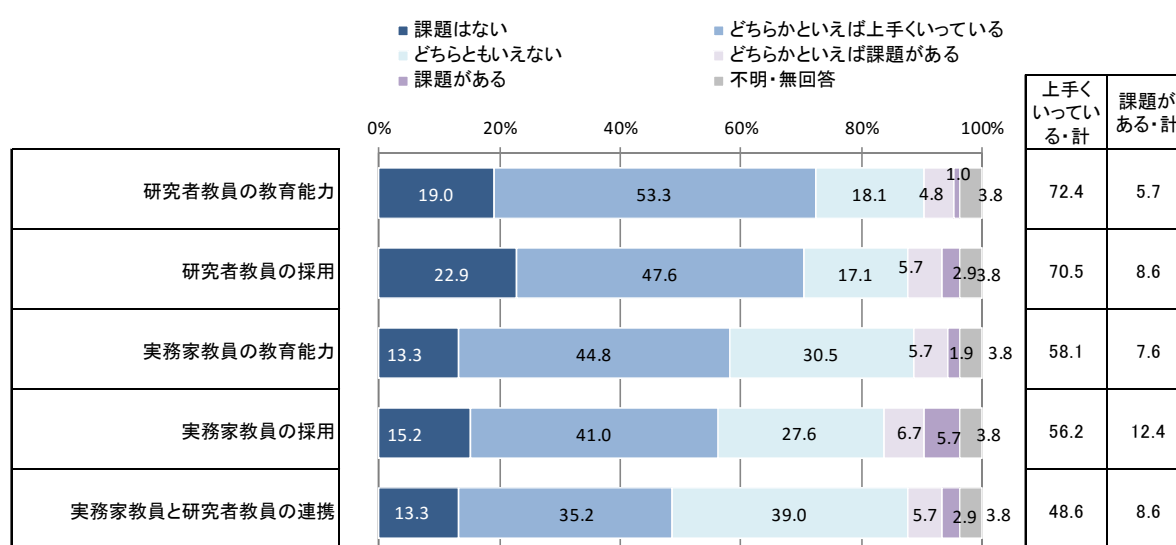
①研究者教員の教育能力（72%）

②研究者教員の採用（71%）

一方で課題がある割合が10%を超えている項目は「実務家教員の採用」である。

- ・ 教員の質について課題を尋ねたところ、全般的には研究者教員に関する要素の方が、実務家教員に関することよりも「上手くいっている」と回答する大学院の比率が高い。

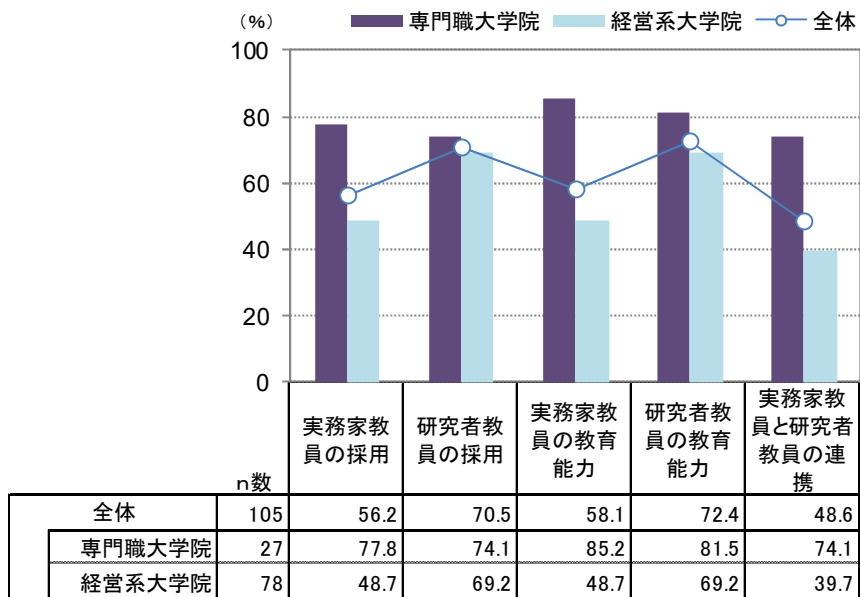
図 2-22 教員の質についての課題の有無



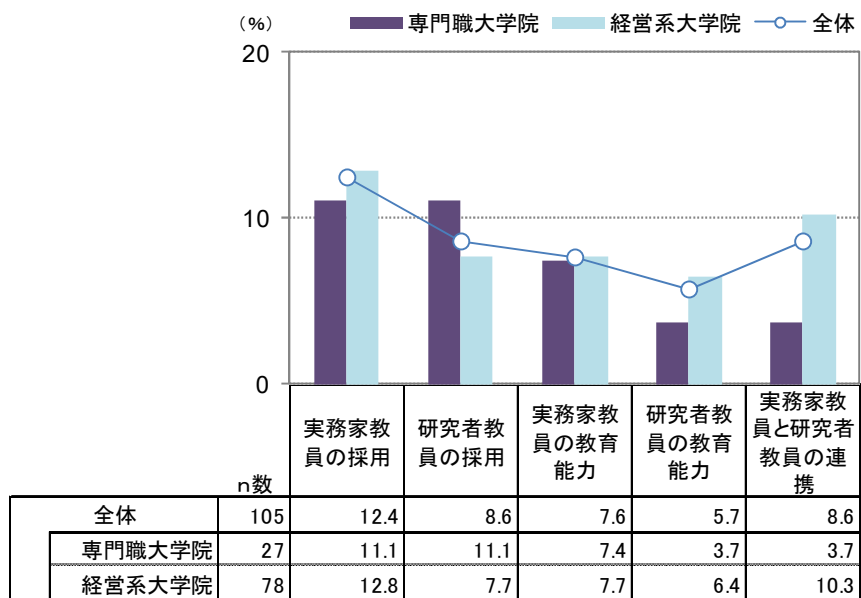
- ・ 上手く行っているの合計で比較すると、「実務家教員の採用」「実務家教員の教育能力」において、専門職大学院の方が経営系大学院よりも上手く行っている比率が高い。
- ・ 教員の質についての課題を専門職大学院と、経営系大学院とで比較すると、専門職大学院、経営系大学院とも「実務家教員の採用」において「課題がある」の合計で10%を超えている。

図 2-23 教育の質についての課題の有無

「課題はない」「どちらかといえば上手くいっている」の割合



「どちらかといえば課題がある」「課題がある」の割合



(5) 教員の評価方法

Q.教員の評価方法で特に重視しているものを3つまでお答えください。(MA)

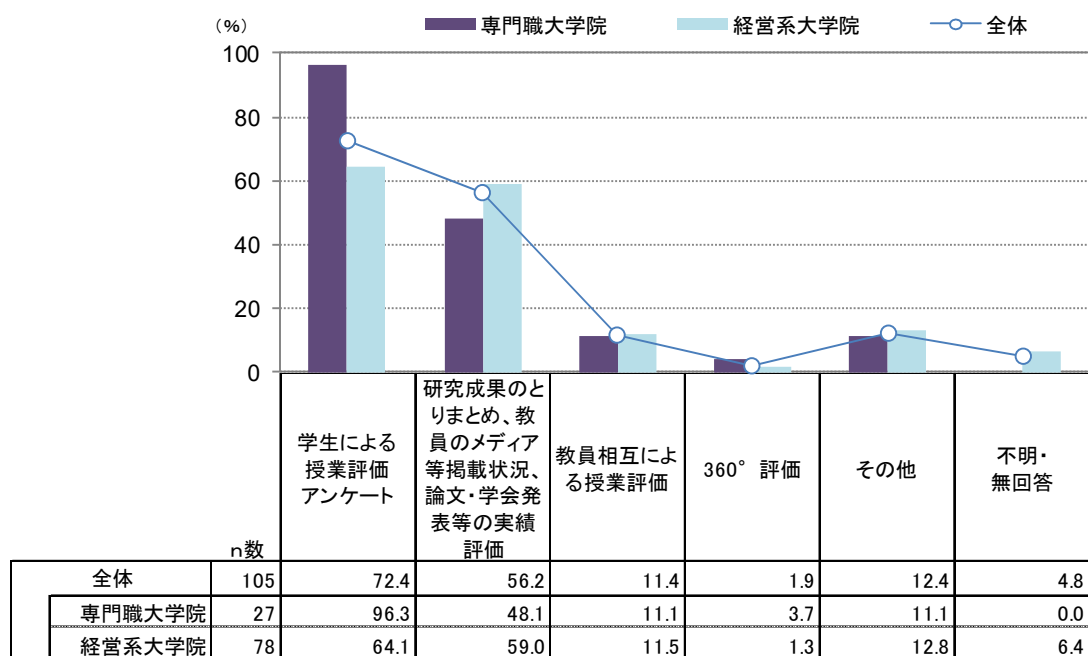
教員の評価方法は、

「学生による授業評価アンケート」

「研究成果のとりまとめ、教員のメディア等掲載状況、論文・学会発表等の実績評価」が中心。

- ・ 教員の評価方法は、専門職大学院、経営系大学院とも「学生による授業評価アンケート」が高いが、専門職大学院が96%、経営系大学院が64%と差が見られる。
- ・ 次いで、「研究成果のとりまとめ、教員のメディア等掲載状況、論文・学会発表等の実績評価」となっており、これは、専門職大学院が48%、経営系大学院が59%と経営系大学院の方が高いなど、評価方法がやや異なる様子が見られる。

図 2-24 教員の評価方法



2.1.9. 産業界との連携

(1) 産業界の求める人材養成ができていますか

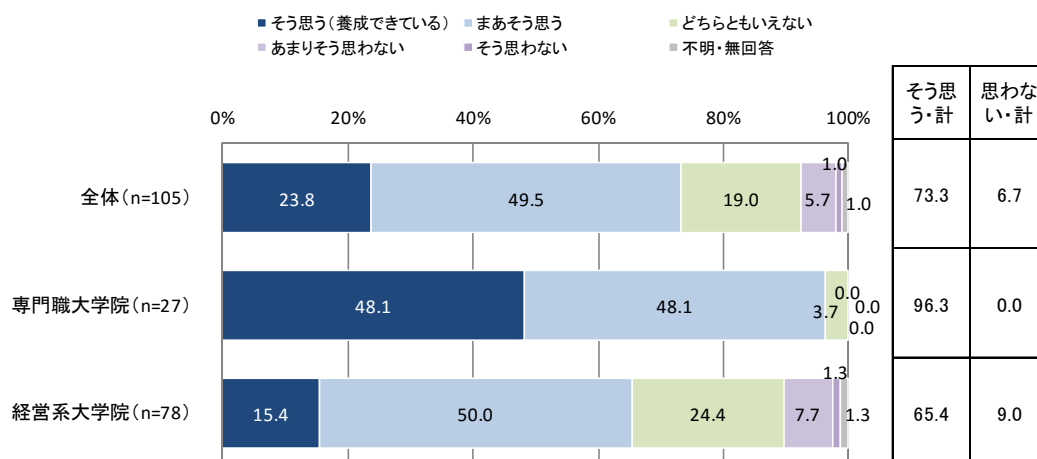
Q.貴大学院では、産業界（企業など）が求める人材を養成できている（産業界と連携が図られている）と思いますか。（SA）

※企業側が人材を活用できていないケースは除き、あくまで大学院側としての見解をお答えください。

産業界の求める人材を養成できていると思うか	
専門職大学院 「そう思う（養成できている）」(48%) + 「まあそう思う」(48%) = 96%	経営系大学院 「そう思う（養成できている）」(15%) + 「まあそう思う」(50%) = 65%

- ・ 産業界が求める人材を養成できている（産業界と連携が図られている）と思うかを尋ねたところ、専門職大学院では「そう思う（養成できている）」が48%、「まあそう思う」が48%で合計96%が養成できていると思うとする回答が大半を占めている。
- ・ 一方で、経営系大学院では「そう思う（養成できている）」が15%に留まり、「まあそう思う」(50%)を合わせると65%が養成できていると思うと回答しており、専門職大学院と経営系大学院の間では差が見られる。

図 2-25 産業界の求める人材養成ができていますか



国内外の経営系大学院に関する実態調査結果

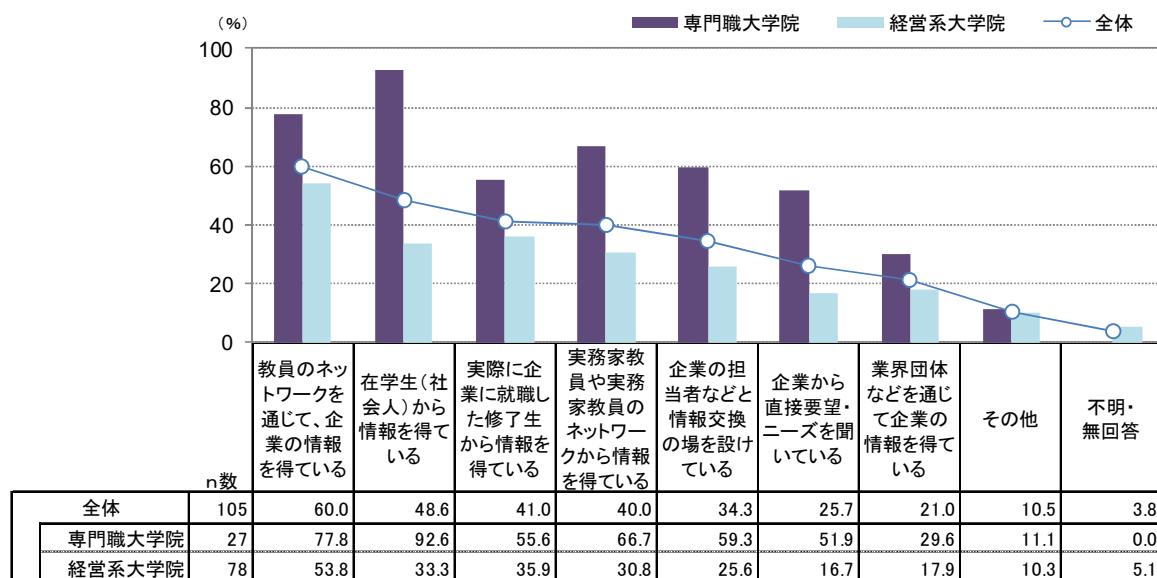
(2) 産業界からのニーズの把握方法

Q.産業界（企業など）からのニーズはどのようにして把握していますか。（MA）

産業界からのニーズの把握方法は、「教員のネットワークを通じて、企業の情報を得ている」が最も多い。

- ・ 産業界（企業など）からのニーズはどのようにして把握しているかを尋ねたところ、専門職大学院と経営系大学院では全般的に専門職大学院の比率が高い（色々な方法で把握している）。特に「在学生（社会人）から情報を得ている」が93%と高い。

図 2-26 産業界からのニーズの把握方法



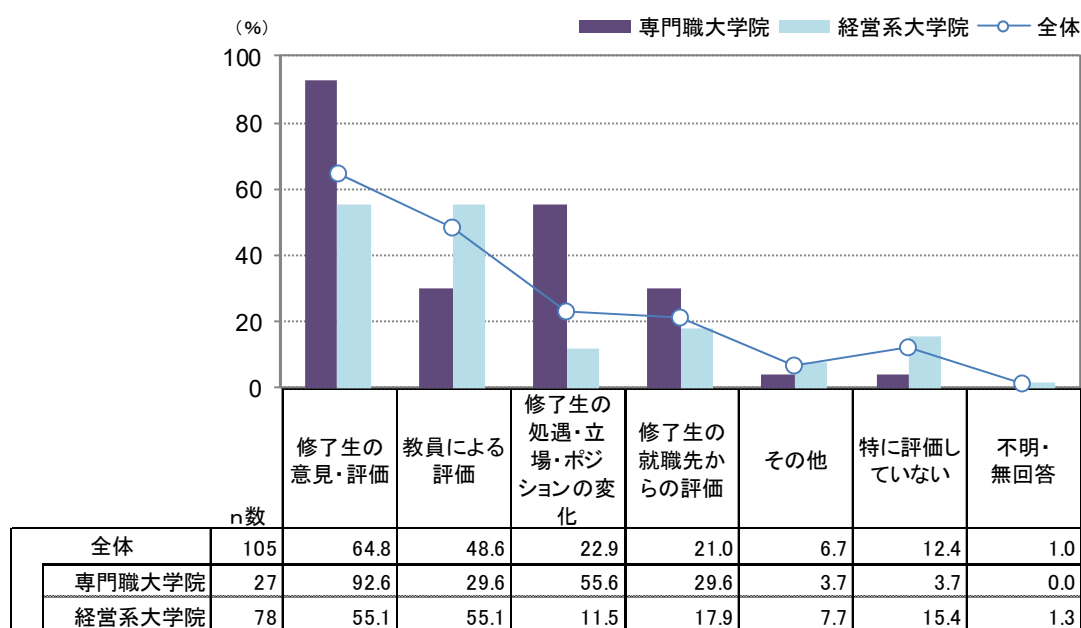
(3) 目標とする人材養成ができていないか評価する方法

Q.目標に掲げる人材像を養成できているかをどのように評価していますか。評価はどのような観点で行っていますか。(MA)

目標に掲げる人材像を養成できているかを評価する方法は、「修了生の意見・評価」が中心。

- ・ 目標に掲げる人材像を養成できているかをどのように評価しているかを尋ねたところ、専門職大学院では「修了生の意見・評価」が93%、「修了生の処遇・立場・ポジションの評価」が56%となっている。
- ・ 経営系大学院では「修了生の意見・評価」「教員による評価」がともに55%となっている。

図 2-27 目標とする人材養成ができていないか評価する方法



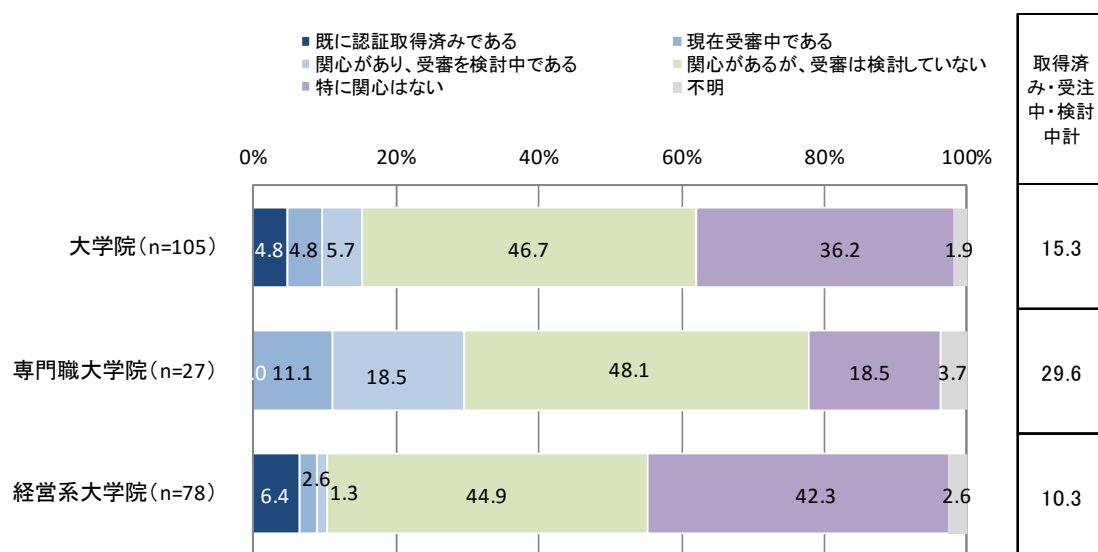
2.1.10. 国際認証及びビジネススクールランキング

(1) 国際的評価機関からの認証取得の意向有無

Q. AACSB や EFMD などの国際的な評価機関からの認証取得に関心がありますか。(SA)

AACSB や EFMD などの国際的な評価機関からの認証取得	
専門職大学院 ・ 既に認証取得済みである (0 校) ・ 現在受審中である (3 校) ・ 関心があり、受審を検討中である (5 校)	経営系大学院 ・ 既に認証取得済みである (4 校) ※内 1 校は AASBI 取得校 ・ 現在受審中である (2 校) ・ 関心があり、受審を検討中である (1 校)

図 2-28 国際的評価機関からの認証取得の意向有無



※研究科単位で集計

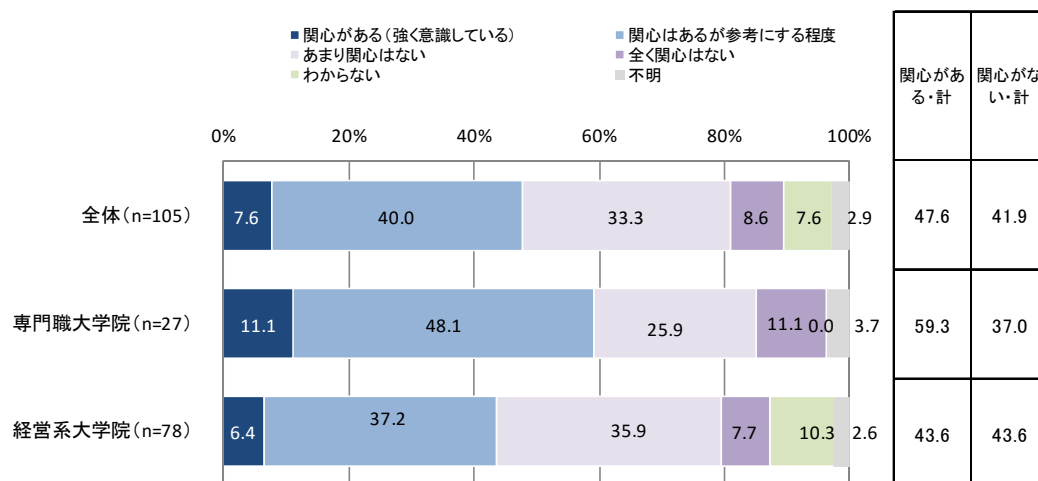
国内外の経営系大学院に関する実態調査結果

(2) ビジネススクールランキングへの関心度

Q. ビジネススクールランキングに関心がありますか。(SA)

ビジネススクールランキングへの関心度	
専門職大学院 「関心がある(強く意識)」(11%) + 「関心はあるが参考にする程度」(48%) = 59%	経営系大学院 「関心がある(強く意識)」(6%) + 「関心はあるが参考にする程度」(37%) = 44%

図 2-29 ビジネススクールランキングへの関心度



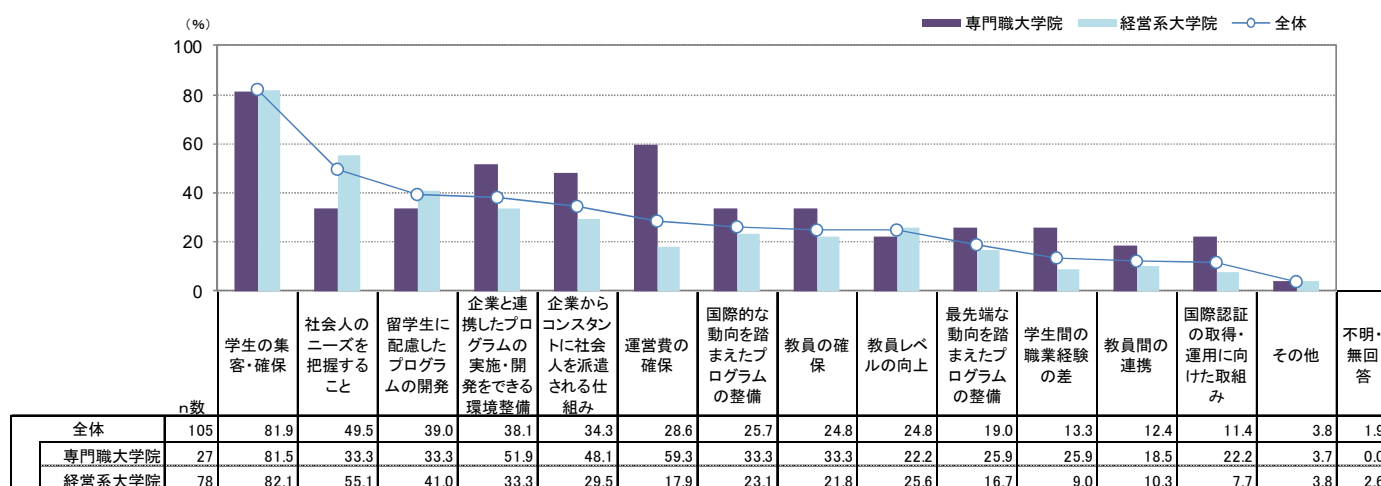
2.1.11. 大学院運営における課題

Q.経営系大学院を運営する上での課題はありますか。(MA)

経営系大学院を運営する上での課題	
専門職大学院 ① 学生の集客・確保 (82%) ② 運営費の確保 (59%) ③ 企業と連携したプログラムの実施・開発をできる環境整備 (52%) ④ 企業からコンスタントに社会人を派遣される仕組み (48%)	経営系大学院 ① 学生の集客・確保 (82%) ② 社会人のニーズを把握すること (55%) ③ 留学生に配慮したプログラムの開発 (41%) ④ 企業と連携したプログラムの実施・開発をできる環境整備 (33%)

- ・ 経営系大学院を運営する上での課題はあるかを尋ねたところ、専門職大学院及び経営系大学院とも「学生の集客・確保」の割合が最も高い。
- ・ 専門職大学院は、経営系大学院と比べて「運営費の確保」「企業からコンスタントに社会人を派遣できる仕組み」など大学の収益性に関わる要素の課題が上位となっている。

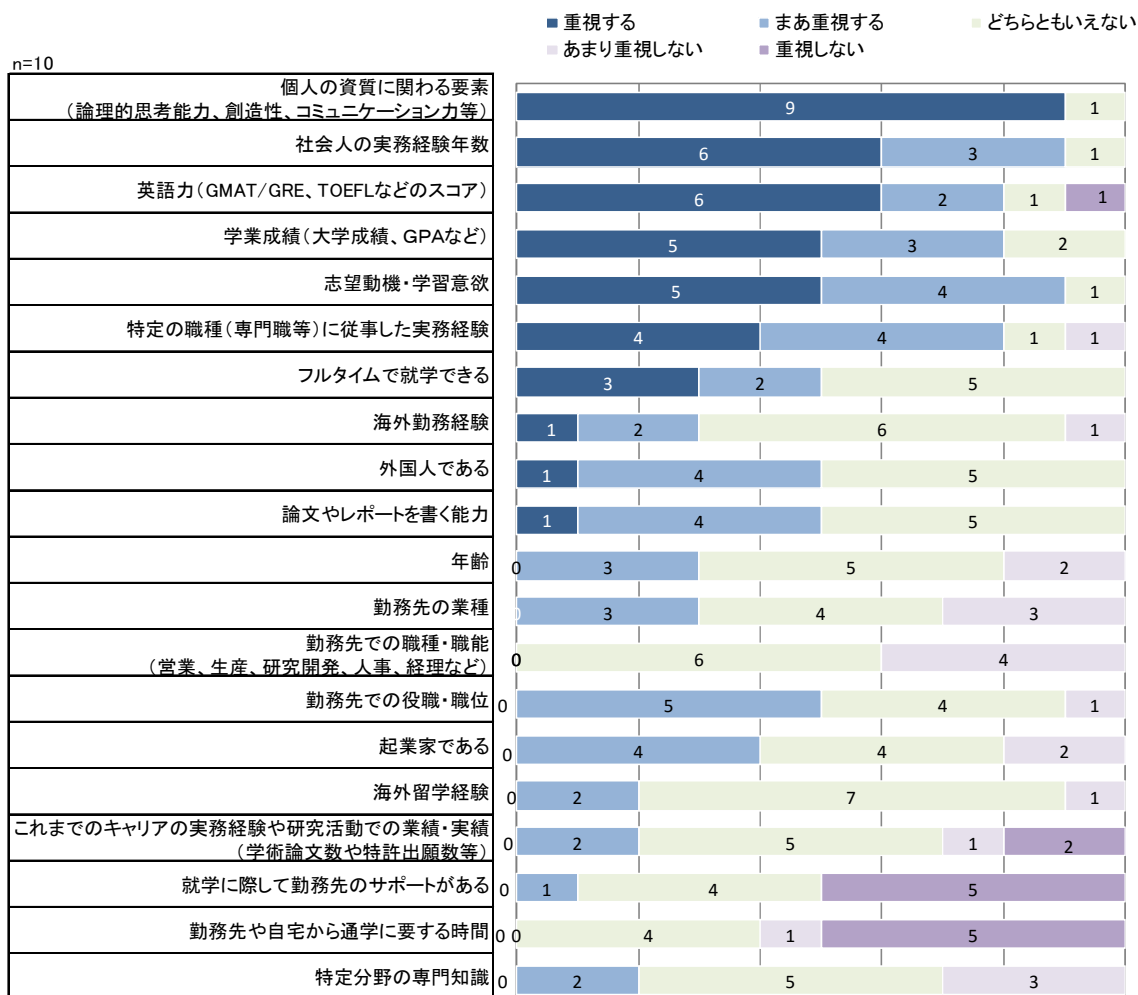
図 2-30 大学院運営における課題



2.2. 海外大学院へのアンケート結果（参考）

海外大学院は、回収数が少ないため、参考として件数表を掲載する。

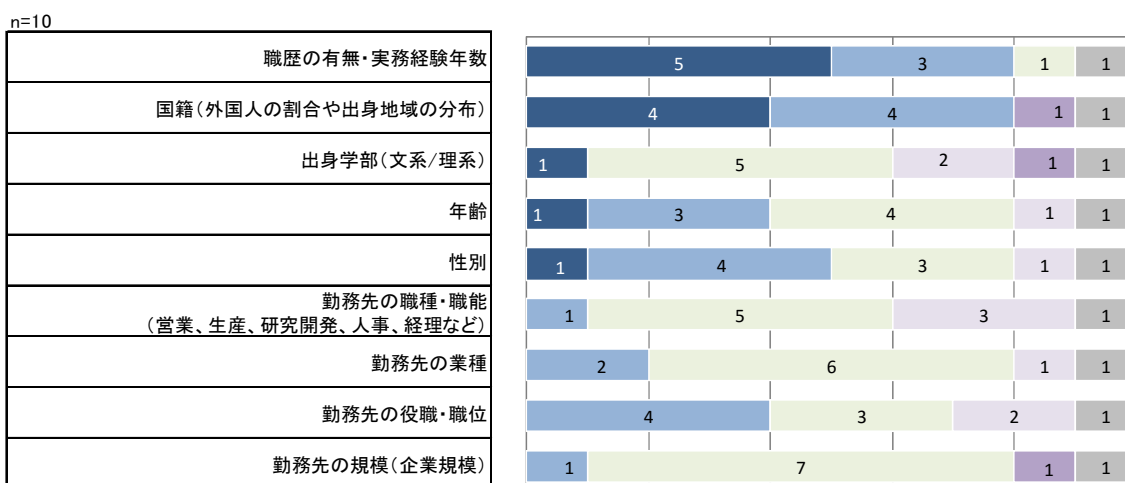
Q.大学院への入学要件（学生の選抜）において、学生個人の評価・属性をどの程度重視していますか。
（SAMT）



国内外の経営系大学院に関する実態調査結果

Q.大学院への入学要件(学生の選抜)において、学生の構成(多様性)をどの程度重視していますか。(SA)

- 重視する
- まあ重視する
- どちらともいえない
- あまり重視しない
- 重視しない
- 不明・無回答



Q.大学院側からみた学生の志望動機はどのようなものだと思いますか。(MA)

志望動機として多いと思われるものを3つまでお選びください。

志望動機	n
就職・転職のため	6
企業経営に必要な一通りの理論や知識を得るため	5
広い知見・視野を得るため	4
学位取得のため	4
人的なネットワークを得るため	3
国際的なネットワークを得るため	3
先端的な専門知識を得るため	2
特定分野の専門的な知識を得るため	1
実践的な知識を得るため	1
企業から派遣されたため	0
その他	1
わからない	0
無回答	1
全体	10

国内外の経営系大学院に関する実態調査結果

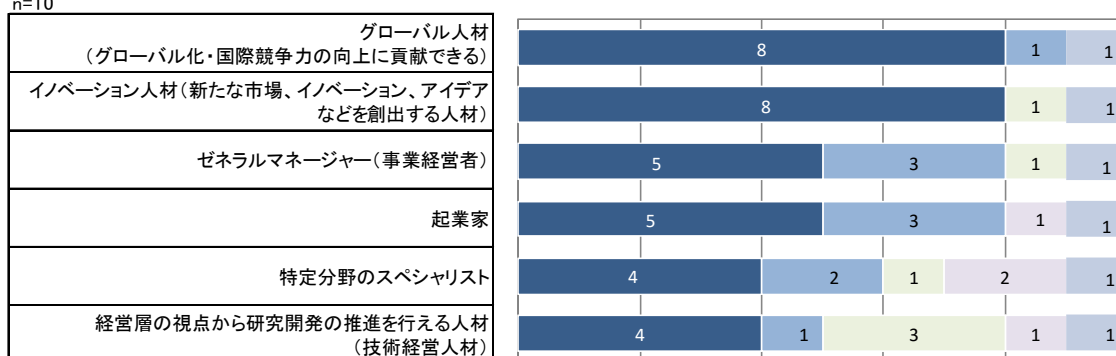
Q.学生を確保するために、取り組んでいること、重視していることは何ですか。(MA)

	n
カリキュラムの充実 (専門性の高い授業や、英語による授業を増やすなど)	7
奨学金などの学生への経済的支援の制度を充実させる	6
実務(企業)において実績のある教員を招聘する	6
学術研究業績の高い教員を招聘する	4
留学生の積極的な受入れ	4
課程修了後のキャリア形成等の相談・支援体制を充実	4
産業界(企業)からの学生の派遣を積極的に受け入れる	3
著名な教員を招聘する	2
働きながらも修学できる環境を整備・充実化させる	2
AACSBやEFMDなどの国際的な評価機関からの認証取得	2
海外大学院との単位交換制度等の充実化	1
広告宣伝等のプロモーションを積極的に行う	1
オープンキャンパスの実施	1
学費を抑える	0
英語による授業の拡充	0
ノンディグリー・プログラムを実施	0
企業の人事部などへの案内	0
その他	1
無回答	1
全体	10

Q.貴大学院では、どのような人材を養成することを目指していますか。(SA)

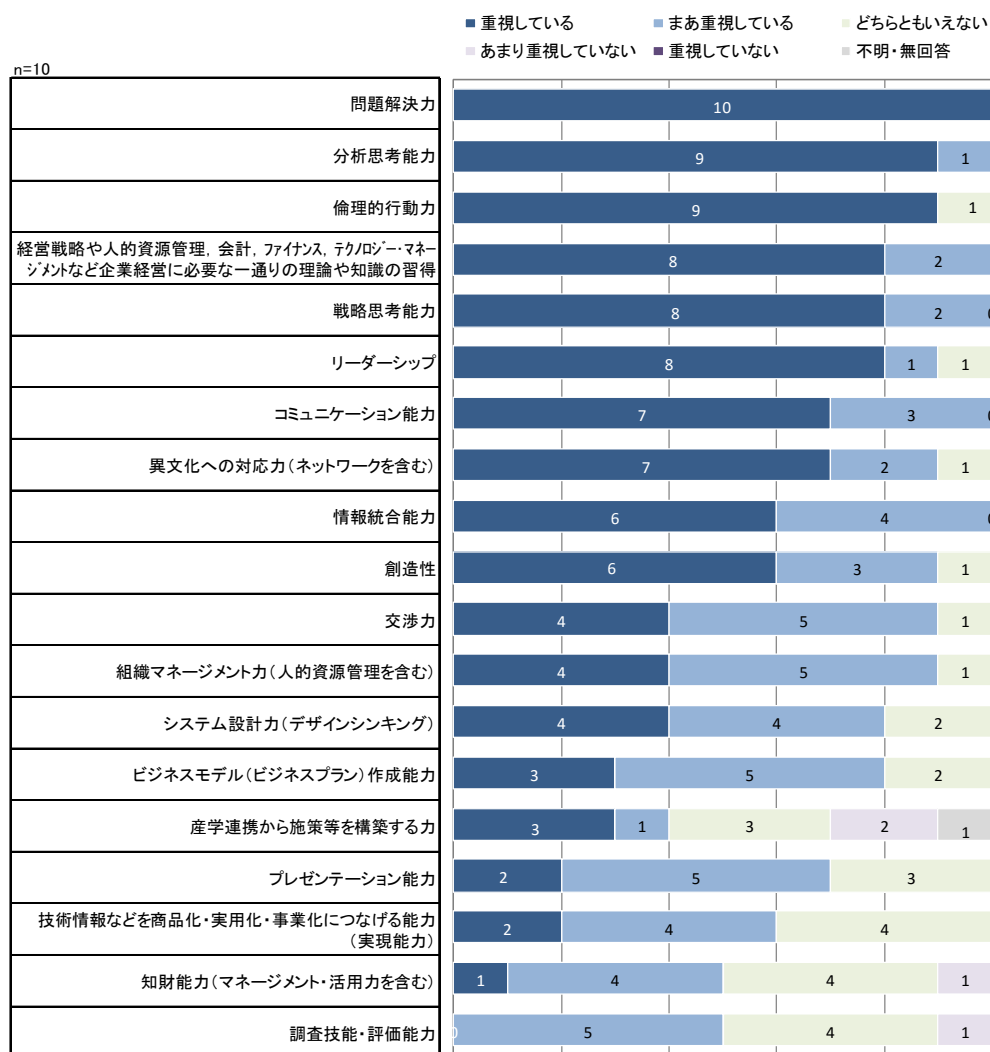
- 目指している
- どちらかといえば目指している
- どちらも目指していない
- どちらかといえば目指していない
- 目指していない
- 不明・無回答

n=10



国内外の経営系大学院に関する実態調査結果

Q.貴大学院では、どのような能力・スキルを養成することを重視していますか。(SA)



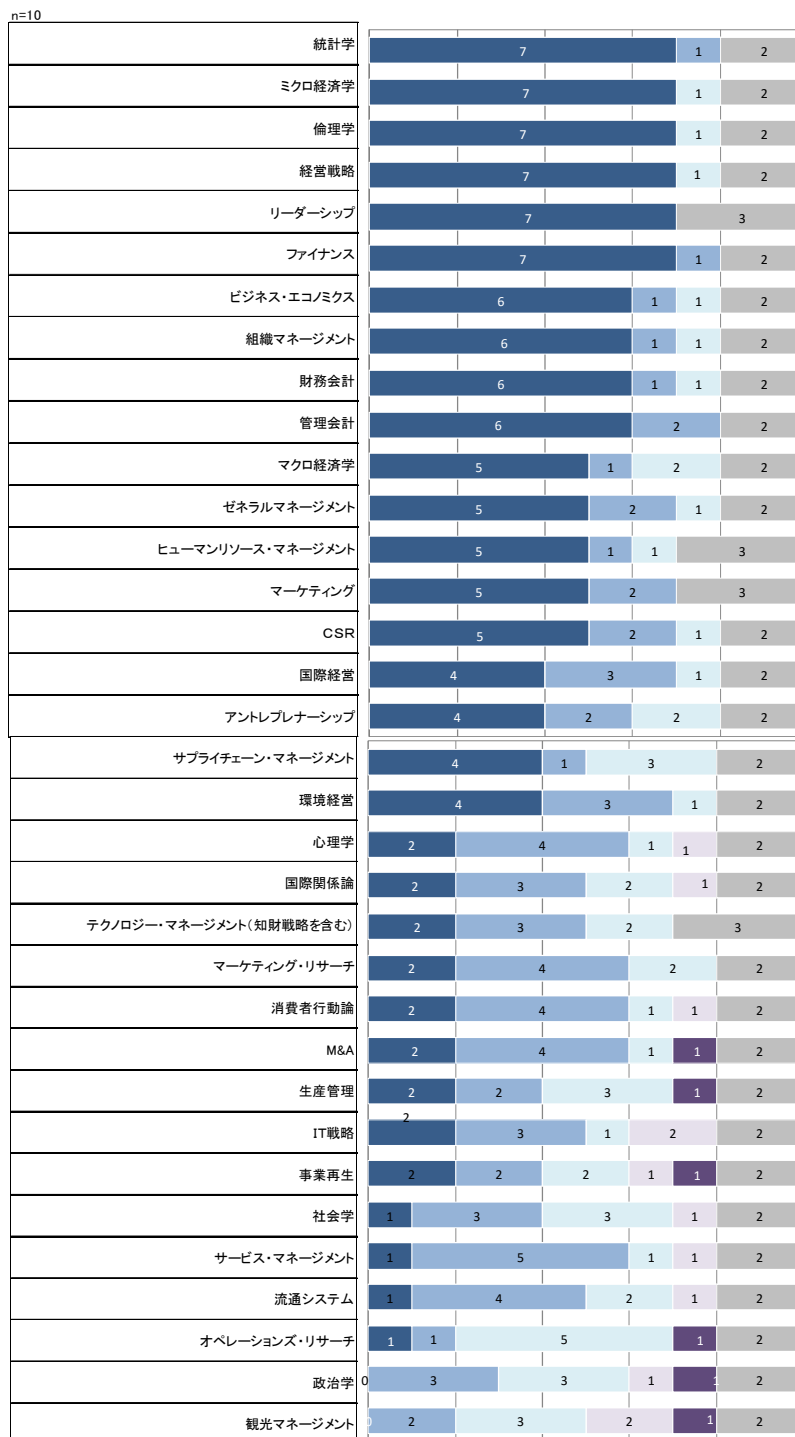
Q.教育課程(プログラム)の編成のうち、カリキュラム内容で重視している点は何ですか。特に重視している点を3つまでお選びください。(MA)

重視している点	n
幅広い仕事に対応した知識・能力の学習が可能な内容	5
国際的な視点を踏まえた内容	5
成長が見込まれる市場・分野のカリキュラムの編成	4
企業等出身の講師や実務の最先端の講師による講義、企業等と連携した授業	3
産業界(企業)のニーズを踏まえたカリキュラム・テーマ設定	3
最先端のテーマを取り扱うこと	2
修士(専門職学位)論文の作成を通じた教育効果の向上	2
特定分野を深く追求する研究・学習が可能な内容	1
時間的に無理のない編成	1
大学院が所在する地域のニーズ(産業集積など)を踏まえたカリキュラム・テーマの設定	1
学生の所属する組織の問題を解決する研究・学習が可能な内容	0
シラバス(講義の概要・計画)を具体的に設定している	0
その他	0
無回答	2
全体	10

国内外の経営系大学院に関する実態調査結果

Q.大学院の授業科目としてどのようにお考えですか。(SA)

- 必修化すべき科目
- 必修化はしないが学生にとっては重要
- 必修化はしないが特定の学生にとっては重要
- 重要性は高くないが必要性はある
- 必要性がない科目
- 不明・無回答



国内外の経営系大学院に関する実態調査結果

Q.貴大学院では、正規のプログラムに加えて、ノンディグリープログラムを実施していますか。(SA)

	n
実施している	6
実施していない	3
不明	1
全体	10

Q.ノンディグリープログラムを実施している理由・目的を教えてください。主な理由・目的を3つまでお選びください。(MA)

	n
産業界のニーズ(短期間で集中的に学習)に対応	5
MBA・MOT修了生のための継続教育の機会を提供	3
大学院の運営資金の獲得	3
MBA・MOT正規プログラムへの誘導(体験)	1
教員の教育経験・ノウハウの蓄積	0
産業界からの講師招聘等を通じた、産業界との連携強化	0
その他	1
無回答	4
全体	10

Q.国際連携に関する取り組みではどのような取り組みを行っていますか。(MA)

	n
海外大学院と単位互換を行っている	5
海外大学院と提携して授業を行っている	7
海外大学院と共同研究を行う機会を設けている	6
海外大学院の教員を積極的に招聘している	6
海外大学院の学生を受け入れている	8
海外大学院に学生を留学させている	8
その他	2
特になし	1
無回答	1
全体	10

Q.学びやすい教育環境において、特に配慮していることは何ですか。(MA)

	n
メディアを利用して行う授業(オンデマンド等)の設定	6
科目等履修生制度等の設定	6
夜間・週末開講	4
サテライトキャンパスや遠隔授業の設定	4
長期履修制度の設置	2
短期コースの設置	1
休学等に対する柔軟な対応	0
その他	3
特になし	0
無回答	1
全体	10

国内外の経営系大学院に関する実態調査結果

Q. 主要な（特に重視している）教育形式はどのような形式ですか。（MA）

特に重視している教育形式を3つまでお選びください。

	n
ケーススタディ(case-study)方式	10
特定のテーマをチームワークによって研究するプロジェクト型教育	7
講義(レクチャー)形式	6
演習(seminar)方式	5
インターンシップを行なうことにより実体験を積ませる(field-study方式)	5
学生同志のロールプレイ(role-play)/ビジネスゲーム	2
現地調査などを組み合わせた研究・学習(field-study方式)	1
個別の教育指導・研究指導	1
その他	0
無回答	0
全体	10

Q. 主要なクラスサイズはどのくらいの規模ですか。（MA）

クラスサイズで多いもの（主要）を3つまでお選びください。

	n
10人以下	1
20人以下	1
30人以下	3
40人以下	3
50人以下	4
50人超	3
特にクラスサイズは意識していない	0
無回答	1
全体	10

Q. 学生の修了要件・評価はどのように行っていることが多いですか。（MA）

主要なもの（重視しているもの）を3つまでお選びください。

	n
レポート・課題の提出・内容	7
試験の成績・GPAなど	6
講義への貢献度	5
出席状況	5
特定課題に関する研究成果	1
演習(リサーチ・レポート)	1
修士論文	0
その他	1
無回答	1
全体	10

Q. ファカルティ・ディベロップメントに対する取り組み状況についてお伺いいたします。（SA）

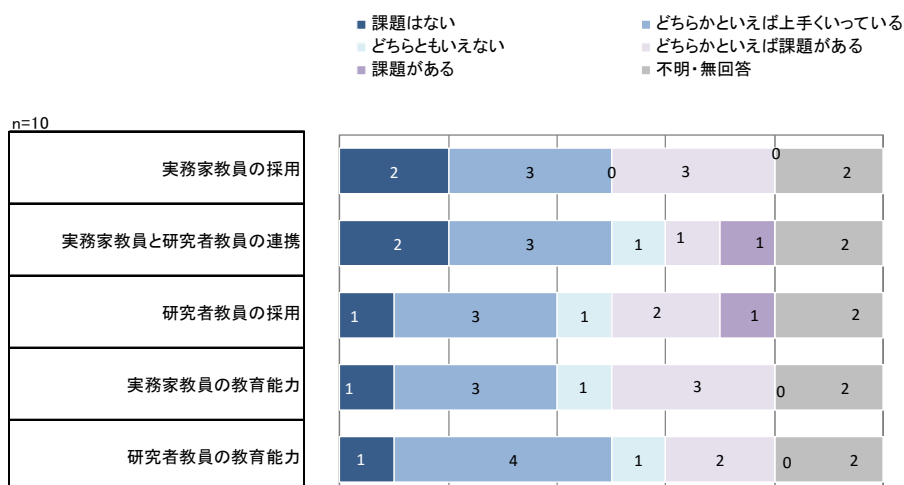
	n
毎月1回以上(年12回以上)	2
2~3か月に1回程度(年4~6回)	3
半年に1回程度(年2~3回)	1
年1回程度	0
それ以下	2
特に取り組んでいない	0
無回答	2
全体	10

国内外の経営系大学院に関する実態調査結果

Q.ファカルティ・ディベロップメントで取り組んでいる内容についてお答えください。(MA)

	n
教育方法改善のための授業検討会の開催	5
新任教員のための研修会	4
教員向けに提供されている外部の教育プログラムへの参加	4
新任教員以外の教員のための研修会	3
教育方法改善のための講演会・研修の開催	3
教員相互の授業参観	2
授業方法改善のためのセンター等の設置	2
教員相互による授業評価	1
OJT型の研修	1
その他	2
無回答	3
全体	10

Q.教員の質（教育能力や教員の能力を高める取り組み）について課題はありますか。(SA)



Q.教員の評価方法で特に重視しているものを3つまでお答えください。(MA)

	n
学生による授業評価アンケート	8
研究成果のとりまとめ、教員のメディア等掲載状況、論文・学会発表等の実績評価	5
教員相互による授業評価	3
360° 評価	0
その他	1
無回答	2
全体	10

国内外の経営系大学院に関する実態調査結果

Q.昨今、大学院における高度専門職業人養成について、一定の成果・普及が図られたと評価がある一方で、社会（出口）との連携が十分ではないことで、当初期待されたほどの成果・広がり至っていないとの指摘もあります。貴大学院では、産業界（企業など）が求める人材を養成できている（産業界と連携が図られている）と思いますか。（SA）

※企業側が人材を活用できていないケースは除き、あくまで大学院側としての見解をお答えください。

	n
そう思う(養成できている)	8
まあそう思う	0
どちらともいえない	1
あまりそう思わない	0
そう思わない	0
無回答	1
全体	10

Q.産業界（企業など）からのニーズはどのようにして把握していますか。（MA）

	n
実際に企業に就職した修了生から情報を得ている	8
企業の担当者などと情報交換の場を設けている	7
企業から直接要望・ニーズを聞いている	7
教員のネットワークを通じて、企業の情報を得ている	4
業界団体などを通じて企業の情報を得ている	4
実務家教員や実務家教員のネットワークから情報を得ている	4
在学生(社会人)から情報を得ている	3
その他	1
無回答	1
全体	10

Q.目標に掲げる人材像を養成できているかをどのように評価していますか。評価はどのような観点で行っていますか。（MA）

	n
修了生の意見・評価	5
修了生の処遇・立場・ポジションの変化	5
修了生の就職先からの評価	5
教員による評価	2
その他	3
特に評価していない	1
無回答	1
全体	10

Q.AACSBやEFMDなどの国際的な評価機関からの認証取得に関心がありますか。（SA）

	n
既に認証取得済みである	9
現在受審中である	0
関心があり、受審を検討中である	0
関心があるが、受審は検討していない	0
特に関心はない	0
無回答	1
全体	10

国内外の経営系大学院に関する実態調査結果

Q.ビジネススクールランキングに関心がありますか。(SA)

	n
関心がある(強く意識している)	6
関心はあるが参考にする程度	3
あまり関心はない	0
全く関心はない	0
わからない	0
無回答	1
全体	10

Q.経営系大学院を運営するうえでの課題はありますか。(MA)

	n
国際的な動向を踏まえたプログラムの整備	5
最先端な動向を踏まえたプログラムの整備	5
企業と連携したプログラムの実施・開発をできる環境整備	4
学生の集客・確保	4
教員の確保	2
国際認証の取得・運用に向けた取組み	2
運営費の確保	2
留学生に配慮したプログラムの開発	1
社会人のニーズを把握すること	1
企業からコンスタントに社会人を派遣される仕組み	1
教員間の連携	1
学生間の職業経験の差	0
教員レベルの向上	0
その他	1
無回答	1
全体	10

2.3. ヒアリング結果

2.3.1. ヒアリング対象先

【国内大学院】

番号	設置主体	特色
A	国立 (専門職大学院)	国際的に通用するビジネスリーダーの育成を目的としており、全て英語で行われるコースもある。海外の提携校との交流プログラムも多く用意している。
B	国立 (専門職大学院)	MBA コースは 20 年以上前に開設され、長い歴史を有している。大学院ならではの研究や理論に基礎を置いた教育を重視している。
C	国立 (専門職大学院)	地方に位置する国立大学法人であり、地域の産業界との連携を重視している。外国人学生数が多く、全科目英語での授業実施も可能である。
D	公立 (専門職大学院)	地方に位置しており、地域の中小企業、農業、医療・介護の分野で中核となる経営のプロフェッショナル人材、および地域づくりを先導するプロデュース型人材の育成を目的としている。
E	私立 (専門職大学院)	MOT 教育を行う専門職大学院である。技術と市場をつなげる能力を養い、事業、産業にイノベーションを起こすことができる人材の育成を目的としている。
F	私立	MBA プログラムについても長い歴史を有し、日本のビジネススクールの先駆者となっている。国際認証を取得済である。
G	私立	インターネットを利用した教育環境が確立されており、講義のみならず演習やケーススタディにおいてもオンライン受講が可能となっている。起業家育成を主目的としている。
H	私立	少人数教育に特色を持つ。個人の目的に合わせて、専門的な知識を習得するための様々なコースが用意されている。
I	私立	休日に開講される MBA コースや、使用言語に英語を利用したフルタイム MBA コースなど複数のコースを用意している。国際認証を取得済である。
J	私立	英語での授業を主体としており、外国人学生比率が非常に高い。地域との連携も盛んに行っている。国際認証を取得済である。

国内外の経営系大学院に関する実態調査結果

【海外大学院】

番号	設置主体	所在国	特色
A	州立	アメリカ	工学系の教育実績に強みを持つ州立大学。Coursera や MOOC といったオンラインプラットフォームでも積極的に授業を公開している。
B	私立	アメリカ	ノーベル賞受賞者を多く輩出している研究型私立大学。フルタイム MBA の学生数は 1,000 人を超える。
C	私立	スペイン	起業家育成と国際教育などを教育理念の柱としている私立大学。近年、ビジネススクールランキングで躍進している。
D	私立	スペイン	多国籍・少人数によるインタラクティブ重視の授業に特色を持つ。特に学生の多様性という点では、50 か国以上から学生が集まっており、国際的な環境となっている。
E	私立	フランス	世界 50 か国以上から学生が集まっており、国際色豊かな環境となっている。多くのビジネススクールと提携しており、ダブルディグリープログラムを提供している。
F	国立	中国	中国を代表する国立の総合大学。
G	国立	シンガポール	シンガポールの名門大学のビジネススクール。アジアだけでなく、世界でもランキングがトップクラスに位置している。
H	国立	シンガポール	シンガポールでも有数の長い歴史を持つビジネススクール。アジアを率いるグローバルリーダーの養成を目指している。
I	国立	タイ	タイで最も歴史が古いビジネススクール。タイの現地企業と連携しており、共同イベントの開催も多い。
J	国立	タイ	法律・政治分野に強みを持ち、政治・経済分野で多くのリーダーを輩出している。

2.3.2. ヒアリング項目

ヒアリングに際しては、以下の項目を中心に行った。

- ・ 目指している具体的人材像、教育課程、教員組織
- ・ 企業等との連携状況
- ・ 学生の属性、志望動機
- ・ 教育環境（ICTの利活用状況を含む）
- ・ グローバル化の状況
- ・ 国際認証、ビジネススクールランキングに対する関心・問題意識
- ・ ファカルティ・ディベロップメント（FD）の実施状況や教員評価の実態

2.3.3. ヒアリング内容

2.3.3.1. 国内大学院

目指している具体的人材像、教育課程、教員組織

A	<p><人材像> 国際経営戦略の分野で、グローバルな規模で社会に貢献できるスペシャリストの育成に注力している。また日本を熟知し、アジアに根差した上で、世界に大きな影響を与えることができるグローバルビジネスリーダーの輩出を目指している</p> <p><教育課程> 国際経営戦略コース（MBA）のカリキュラム選択では、学生に大きな自由度を与えるシステムを構築している。志願者は1年制コースまたは2年制コースを選択することができる。 教育手法では世界的なビジネススクールで用いられるケースメソッドを採用する一方、ナレッジ・マネジメントやグローバル・シチズンシップなど他のビジネススクールにはない特色ある授業を必修科目としている。</p> <p><教員組織> 教員としては、実務経験を有する者、欧米のビジネススクールのMBAを取得した者、欧米の大学院で教鞭を取った経験を持つ者などで構成されている。多くの教員は国際経営関連で博士号を取得しており、またその業績がグローバルで高く評価されている。</p>
B	<p><人材像> 企業の経営リーダー（特に大企業の経営幹部候補）の育成と輩出を目的としている。</p> <p><教育課程> 国際教育プログラムを基にグローバルレベルでの経営教育を推進している。 当校のMBAプログラムは、経営学の専門的な理論を体系的に習得できることに加え、独自の“プロジェクト方式”の教育方法を採用している。また、最短で1年半で卒業できるような教育課程を構築している。</p>
C	<p><教育課程> アウトプットを重視している。ただ知識をインプットするのでは活用できるスキルにはならない。アウトプットを行うことにより、学生の糧となる。アウトプットの方法としては、ビジネスプランの作成を行っている。</p>

国内外の経営系大学院に関する実態調査結果

	<p><教員組織></p> <p>ビジネススクールである以上、実務経験は重要であるものの、大学という組織では、アカデミックなバックグラウンドを持っていることが重要になる。</p> <p>地方では特に教員の確保に困難を感じる面もあるが、これまで優秀な教員が採用できている。しかし、現行の専任教員制度では、優秀な教員の活用が制限される場面もあり、教員の価値を發揮しづらく感じる。専任教員制度がより融通の利いた制度になれば、教員の質向上に寄与すると考えられる。また、企業が教員として派遣してくれる機会も増えると思う。</p>
D	<p><人材像></p> <p>具体的な人材像としては、中小企業の次世代の経営層・経営幹部や企業における新規事業開発を推進するリーダーである。</p> <p><教育課程></p> <p>中小企業、医療・介護、農業、ベンチャー/ソーシャルビジネス分野に焦点を当てたマネジメントの理論と実務を融合した専門性と実践能力を培うカリキュラムを編成している。</p> <p>また、講義形式、ケーススタディ、プロジェクトなどで教えているが、特にフィールドスタディ、ゲスト講師によりセミナー、個別指導なども取り込み多彩な教授方式を試みている。</p>
E	<p><人材像></p> <p>技術経営の実践的能力を備えた人材を育成する。</p> <p><教育課程></p> <p>事例研究、ディベート、グループワークなど双方向の講義形式を採用している。</p> <p><教員組織></p> <p>教員組織は技術とマネジメントを融合させた実践教育を達成するために、アカデミック系教員、ビジネス系教員、コンサルティング系教員でバランスよく構成され、講義を担当している。</p>
F	<p><人材像></p> <p>中長期的に変化・変革を起こせる人材、また、日本の産業の強化を促進する人材の育成を目指している。経営層として企業を牽引するためには人間的に豊かな素養を備えている必要がある。その素養は一朝一夕では身につかないため、ビジネススクールでじっくりと学ぶ経験が必要になる。</p> <p><教育課程></p> <p>日本とアメリカでは産業構造が異なるため、求められる人材も異なる。従って、ビジネススクールの運営や教育構成もアメリカ式を正義としてはいけないと考えている。</p>
G	<p><人材像></p> <p>起業家育成を主体としている。そのため、起業家育成のためのカリキュラムが充実しており、修了生は起業家や経営者となる例が多い。</p> <p><教員組織></p> <p>実務での経験や実績を持つ実務家教員が主体となっている。今後アカデミックな環境を整えるためには、研究に精通している研究者教員の割合も増やしていきたいと考えている。研究のバックグラウンドを持つ実務家教員が理想的であるが、現在までのところそのような教員は確保が難しい。</p>

国内外の経営系大学院に関する実態調査結果

H	<p><人材像></p> <p>知財教育に強みがあり、知財関連の知識を備えた経営人材の育成を目指している。ビジネススクールは、ゼネラルな知識習得が中心となる場合が多いが、ある程度専門性に特化し、強みを持った人材を育成できるようにしている。</p> <p><教育課程></p> <p>社会人が働きながら学べる環境づくりを重要視している。学生の要望を重視しており、要望に合わせて授業開始時間などの変更を行っている。</p> <p><教員組織></p> <p>教員は実務家教員を主体にしている。社会人学生が、実践にすぐに役に立てることができる知識を習得するためには、実務家教員による教育が効果的であると考えている。</p> <p>但し、実務経験に寄った内容ばかりになってしまえば、アカデミアとしての役割を果たせないと考えているため、理論に基づいた教育も重視している。</p>
I	<p><人材像></p> <p>複数のMBAコースを用意しており、パートタイムMBAの場合には、イノベーションを起こせる人材の育成を目指している。フルタイムMBAは英語での授業も提供されており、グローバルの中でもとりわけアジアで活躍できる人材の育成を目指している。フルタイムMBAでは起業家育成も重視しており、修了生は起業した方や新規事業を立ち上げた方も多い。</p> <p><教育課程></p> <p>ケースメソッド形式での教育に重きを置いている。ただ単に学問知識を一方向的に教授することはビジネススクールでは重要ではないと考えている。重要なことは、知識やナレッジを獲得するための方法を理解することや、戦略的思考方法やロジカルシンキングを習得することである。その手法を身に着けるために、ケースメソッドを重視している。</p> <p><教員組織></p> <p>教員は実務経験を持つ実務家教員を重視しているが、ただ単にビジネスに長けるだけの教員は必要としていない。実務家教員とは、実務経験に加えて研究ができる教員であり、研究経験がない人は採用しない。現状外国人教員は1/3ほどである。研究を続け、深い洞察力と考察力を持ち、かつビジネスの第一戦でも活躍している教員を増やしたいと思っている。そのような人材を見つけることは困難ではあるが、魅力的な大学院作りを進めていけば、志の高い教員候補の目にとまる確率も増えてくると考えている。</p>
J	<p><人材像></p> <p>マネジメントに関する深い理解や高い職業倫理感を持った人材、ビジネスグローバル化に対する深い洞察力をもって、グローバル化する企業やその他組織に関する経営上の諸問題の解決のために中心的な役割を担うことのできる総合的マネジメント人材またはリーダーの育成をミッションとして掲げている。</p> <p><教育課程></p> <p>日本にあるビジネススクールだからこそ学べる内容や課程を重視している。そのため、ケースにおいても「日本ならではの」ケースを重視している。アジアにもビジネススクールが増えている中、日本のビジネススクールだからこそ学べることや、日本という環境に視点を当てることは重要だと</p>

国内外の経営系大学院に関する実態調査結果

<p>考えている。</p> <p><教員組織></p> <p>外国人教員が半数を占めている。研究者教員の割合が高いが、研究者教員も実務経験を持った教員が多い。実務経験は重要視しているが、研究能力も重要であり、博士号を持った実務家教員の採用を重視している。博士号を持った実務家教員、かつ英語での講義が提供可能な教員を増やしていきたいと考えているものの、採用が難しい面もある。しかし、教育の質向上のためには教員が重要であり、今後も理想とする教員を採用していきたいと考えている。</p>
--

企業等との連携状況

A	<p>企業等と連携をとるため、教員だけでなく、専用スタッフを配置することで、企業との関係構築や維持に努めている。専用スタッフは、マーケティング&コミュニケーション（WEB 発信も含む）、キャリアサービスを担当している。</p> <p>また、フィールド・スタディ・スポンサーやインターシップによって、企業との連携も深めている。前者は企業からの課題に対して、MBA の学生チームが提言をする短期集中型のプログラムである。</p>
B	<p>教員、在校生、修了生などのネットワークを通じて、企業担当者との接点を設けて情報収集を行っている。特に専門のスタッフを設置して取り組んでいるわけではない（費用面から対応が難しい）。</p>
C	<p>地場の中小企業や、現地に拠点がある大企業の担当者と直接会って、要望を聞いている。</p> <p>日本の製造業は今後ますます海外に展開していくため、日本のビジネススクールも海外展開を図っていく必要があると考えている。</p>
D	<p>企業と在校生のネットワークを通じた情報収集を行っている。</p>
E	<p>教員、在校生、修了生などのネットワークを通じて、企業担当者との接点を設けて情報収集を行っている。</p>
F	<p>企業と連携してケーススタディの開発を行っている。また、実務で実績のある教員を採用している。</p>
G	<p>起業家育成を掲げていることもあり、学生が既に経営者である場合も多い。また、学生は社会人100%であり、学生とのディスカッションを行うことで、企業の状況をよく把握できている状況になっている。学生と事務局、教員の関係性は密であり、学生から直接要望を受けることも多い。修了時には、ビジネスプランの作成を課しており、実務経験が豊富な教員と共にディスカッションを重ねながらビジネスプランを作成している。このような一連の行程から修了後にすぐに活かせる能力を身につけることが可能となっている。</p>
H	<p>当校では、学生が100%社会人であり、また学生は40歳代が中心であるため、実務経験を備えた学生が多い。学生の要望は企業のニーズであると考えており、学生の要望を重視している。</p>
I	<p>産業界側のニーズや声を取り入れることに重視しており、以下のような施策を講じている。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 学習ニーズ協議会 1回/年 <p>修了生に参加してもらい、修了後にビジネススクールでの経験がどう生かされているかを確認している。</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. 企業との協業 <p>企業に赴き、特別講義を行う機会も多い。このような活動を行うことにより、企業担当者と密に連</p>

国内外の経営系大学院に関する実態調査結果

	携でき、企業側の現状やニーズを把握できている。企業研修は、修了生を介しての開催が多く、近年更にその回数が伸びている。
J	地方にありながら、外国人比率が極めて高いという特徴をうまく利用して、企業連携を行っている。数か月で8単位程度の単位を取得する短期間プログラムを用意しており、企業派遣者も多い。修了生との関係性を強化しており、研究科長自らが各国にいる修了生とのアルムナイのイベントや修了生とのダイアログに赴くこともある。企業のニーズや、ビジネススクールでの学びがどう生かされているか、何が必要かを把握するためには、修了生との関係性が重要であると考えており、これからも強化していく方針である。修了生との関係強化のための学内組織も編成している。

学生の属性、志望動機

A	基本的には実務経験を有する社会人を重視している。 また、当校には様々なバックグラウンドを持つ学生が世界中から集まっている。例年、日本人の学生は約20%、海外からの学生が約80%（アジアを中心に、北米、欧州、その他エリアからの留学生）で大別される。
B	関西圏の大手企業を中心に、中小企業の経営者、個人事業主などで占められている。 すべて社会人であり、約85%が男性、約15%が女性となっている。なお、外国人学生は殆ど在籍していない。 当校独自の教育内容、ブランド、教育環境（通いやすい環境、他）を重視し、志望してくる学生が多い。
C	当校の学生には地方企業の経営後継者も多い。50%が中小企業であり、残りの50%は大企業の地方拠点（製造拠点など）に勤務する学生である。 英語でも授業を提供することが可能であり、外国人は20%程度である。
D	学生の属性としてはすべて社会人であり、西日本エリアの企業、個人事業主、行政関係者などで占められている。
E	学生の属性としてはすべて社会人であり、10年程度のキャリアを有する技術者などが多い。様々な技術的課題に直面している学生間で、授業を通じてお互いの見解等を交わせることができる。
F	日本のビジネススクールの中でも長い歴史と実績を持つ当校で、志の高い仲間とフルタイムでじっくりと学びたいとする学生が多い。
G	起業家育成を目的としているため、学生の1/3が経営者である。また、中小企業の事業後継者も多い。将来的には、起業を目指す学生の入学も多いことが特徴となっている。 オンラインMBAを提供していることが特徴であり、学生は場所を選ばず教育を受けることができる。そのため、育児中の女性やハンディを抱えた方にも対応でき、実際に受講している学生もいる。
H	学生は100%社会人であり、それぞれの職務経験に基づいたディスカッションが可能な環境としている。
I	学生は実務経験が必須となっている。当校の教員はビジネスの一線で活躍した経験を持つ実務家教員が多く、学生は実践に活かせるような知識の習得を目的に受講している。
J	実務経験3年以上の社会人が主体であり、現状は外国人学生が主体である。当校のカリキュラムでは、「日本ならではの」ケースを重視している。従って、日本に興味があり、日本の経営手法に興

国内外の経営系大学院に関する実態調査結果

	<p>味を持つ学生が入学している状況である。修了後に日本企業に就職する学生も多い。</p> <p>当校は地方に位置するが、地方にあるという点をうまく利用できていると感じる。地域にとっても当校の存在はなくてはならない存在であり、地域とも良好な関係性が築けている。学生は2年間の学生生活で、地域への愛が芽生え、地域に貢献したいと考える学生も多い。実際に、修了生を含め、学生と地域との協業イベントが数多く行われている。</p>
--	--

教育環境 (ICT の利活用状況を含む)

A	<p>最大の特徴は、国際色豊かな経歴を有する教員および学生が集まっていることである。そのため、授業はすべて英語で行っている。</p> <p>通常のMBAプログラム以外では、EMBA プログラムやDBA プログラムを設けている。</p>
B	<p>当校では在職を続けながら土曜日のみの講義で、最短1年半で総合的な経営能力を習得し、卒業できるようなプログラムを構築している。社会人が仕事と両立しながら学び続けられるように配慮している。</p>
C	(コメントなし)
D	<p>学生が仕事と勉強を両立できるような教育環境の実現に取り組んでいる。授業時間も平日は夜間開講、週末は土曜日(6時限)としている。その他にはサテライトキャンパスの設定、長期履修制度の設置、DVD視聴による補講も行っている。</p>
E	<p>平日夜間・土曜通学の2年制、通学に最適な立地、学内イントラネットによる講義資料等など社会人が学びやすい環境とシステムの実現に取り組んでいる。</p>
F	(コメントなし)
G	<p>オンライン講義を受講できる点が当校の特徴である。オンデマンド受講だけでなく、ディスカッションもオンラインで行える環境を整えている。オンラインで問題となる点は、学生のモチベーション維持であるが、当校では2点の対策をとっている。</p> <p>1点目は、スタッフのきめ細かなフォローである。スタッフが学生の受講状況や学習状況を逐次チェックしており、進捗が遅れている学生に対しては頻繁にコンタクトを取っている。また、コンタクトは、メールのみだと看過されてしまう場合も多いので、電話でコンタクトを取っている。</p> <p>2点目は、講義方法である。教員は一方的な授業を提供するのではなく、双方向コミュニケーションが生まれるような授業を意識的に行っている。またプラットフォーム作りも工夫しており、学生が積極的に授業に関われるようなシステムを用意している。</p> <p>なお全てオンラインで講義を行うのではなく、対面でディスカッションする機会も多く設けている。社会人が仕事と両立しながら学び続けられるように、オンラインと対面とのバランスを考慮しながら教育環境を整えている。</p> <p>その他には社会人学生にはアクセスの良さが大事である。</p>
H	<p>当校は少人数教育を特徴としている。少人数制のゼミ形式を採用することによって、議論を徹底的に行えるようにしている。少人数制教育によって、教員が学生一人一人の特徴に合わせて対応できるなど、きめ細かな指導ができる点も大きなメリットである。</p> <p>オンライン授業については興味があるものの、現状では導入を考えていない。当校の価値は、対面式の少人数制による徹底した議論にあると考えている。オンライン授業では、学生が集中して学ぶ</p>

国内外の経営系大学院に関する実態調査結果

	<p>ことができるのか疑問であるし、教員との双方向コミュニケーションも限定されてしまうと考えている。</p>
I	<p>社会人学生が通いやすいように、アクセスの良い場所にキャンパスを構えている。現在オンラインでの授業は行っていないが、学生のニーズに応えるためにも、今後の検討材料となっている。</p>
J	<p>地方にありながら、外国人比率が非常に高いため、フルタイム MBA のみを行っている。学生寮も併設されており、日本人学生にとっては、海外留学と似たような環境を創り出せている。地域との連携などを通して、地方だからこそ生み出せる価値を訴求しており、実際に、外国人留学生には魅力的なものとなっている。</p>

グローバル化の状況

A	<p>様々なバックグラウンドを持つ学生が世界中から集まっている。例年、日本人の学生は約 20%、海外からの学生が約 80%（アジアからの留学生が主体となっている。）で大別される。</p> <p>また国際的なビジネススクールのネットワーク網を構築しており、海外の有名なビジネススクールと交流し、共同プロジェクトなどを実施している。</p>
B	<p>海外大学院と提携して、授業や共同研究の実施や教員の招聘を行っている。</p>
C	<p>外国人学生比率は 20%程度であるが、今後は増やしていきたいと思っている。</p> <p>地方のビジネススクールは学生の確保が困難な面もあり、運営継続のためにも外国人学生は重要な存在である。そのため外国人学生に対する奨学金の存在は重要であり、奨学金があると集まりやすい。</p>
D	<p>現在までのところ、外国人学生（留学生）の応募もなく、また海外大学院との連携には取り組んでいない。</p>
E	<p>数名の外国人学生（主にアジアからの留学生）が在籍する年度もあるが、授業はすべて日本語で行われている。また海外大学院との連携には取り組んでいない。</p>
F	<p>グローバル化は考慮しているが、世界的な規模でのグローバル化は主体にしていない。日本が位置するアジアで活躍できる人材の育成を目指している。</p>
G	<p>オンラインで授業を受けることができ、世界各国で場所を選ばずに受講できることが当校の特徴である。外国人学生比率は 10%程度である。</p> <p>現在海外大学院との連携は行っていないが、各国のビジネススクールもオンライン MBA に興味を持っており、問い合わせが度々ある。オンラインは場所の制約を受けないという長所があるため、今後提携も考えていきたい。</p>
H	<p>日本人学生が主となっていることから、日本人の学生がじっくりとディスカッションできるようにしており、そのためには日本語の授業が必要である。グローバル環境を訴求している大学であれば、英語での授業や外国人学生比率を高めるなどの努力が必要になると思う。しかし、当校では、日本人がじっくりと議論できる環境に価値を置いているため、そのような取り組みは必要ないと考えている。</p> <p>現状国際連携については考えていない。日本の学生がじっくりと学べる環境づくりを目指しており、国際連携は現状で必須事項として挙がっていない。</p>
I	<p>フルタイム MBA の場合は外国人学生比率が高く、グローバルな環境で学ぶことができる。グローバ</p>

国内外の経営系大学院に関する実態調査結果

	<p>ルに活躍できる人材を育成するためには、外国人学生比率が高く、多様性に富んだ環境で学ぶことが必要だと考えており、今後も外国人学生を増やしていきたいと考えている。また、教員にもグローバル企業の出身者を採用する、教材にはグローバルを題材にした内容を取り入れるなど、グローバルで戦える人材育成が可能な環境づくりを行っている。</p>
J	<p>学生は外国人が主体であり、グローバルな環境ではある。一方で学生の多様性を高めるためにも日本人学生を増やしたいと考えている。なお、授業は全て英語で提供されている。</p> <p>現在、ベトナムにあるビジネススクールとの連携を行っており、双方の学位が取得できる。外国人が多いが、学生によっては自国の大学の学位も取得できるという点が魅力と感じている。</p>

国際認証、ビジネススクールランキングに対する関心・問題意識

A	<p>現時点では国際認証を取得していないが、現在は国際認証取得に向けて取り組んでいる。</p> <p>もちろんビジネススクールランキングにも高い関心を有している。</p> <p>海外からの学生が多い現状において、国際認証の取得やランキングの向上に関する取り組みは必要不可欠であると考えている。更に国際認証の取得は、世界的なビジネススクールとのネットワーク構築、世界標準の教育内容（コアカリキュラム、他）の確立や情報収集などの利点が考えられる。</p>
B	<p>国際認証に関心はあるものの、現時点では受審は検討していない。また、ビジネスランキングは参考にする程度に留めている。この理由として、当校を志望してくる学生は関西圏に在住または勤務する社会人のみであるため、国際認証の取得やビジネスランキングの向上についての必要性が低いと考えている。</p>
C	<p>海外でのキャンパスの設置や、外国人比率の増加など、国際的な展開を図っていききたいと考えており、国際認証の取得を前向きに検討している。</p>
D	<p>国際認証に関心はあるものの、現時点では受審は検討していない。</p>
E	<p>国際認証に関心はあるものの、現時点では受審は検討していない。</p>
F	<p>(コメントなし)</p>
G	<p>国際認証は将来的に取得したいと考えているが、まずは大学として整備しなければならない項目もあるため、その整備後に国際認証を取得したいと考えている。海外の学生も受講できる環境にあり、グローバル市場を捉えた場合には、国際認証の取得は重要であると考えている。</p>
H	<p>当校では、日本の学生が当校の特徴や教育内容に着目し、学びたいと思ってもらえれば良いと考えていることから、グローバルにアピールできるような国際認証取得の必要性を特に捉えていない。同様にビジネススクールランキングについても関心はあまりない。</p>
I	<p>国際認証を取得することにより、グローバル規模で、ビジネススクールの質の高さを示すことができるため、国際認証の取得は重要である。また、取得により以下のような利点がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 外国人の学生候補者に対して、アピールできる。外国人学生が、日本のビジネススクール探しをする場合、国際認証の取得校は情報として触れる機会が多い。また、学校の質をアピールすることもできる。 ・ 学内運営の質が向上する。国際認証取得のためには、ミッションやカリキュラム、教員構成など数多くの項目を細かく見直す必要がある。また、自校の特徴やミッションの精査が求められる。このような過程により、ビジネススクール運営上の質を向上させることができる。

国内外の経営系大学院に関する実態調査結果

	<p>・ 国際的な情報が取得できる。認証団体は世界のトップビジネススクールのナレッジを蓄積しており、認証団体からその情報を提供してもらう機会も多い。また、認証を受けている他ビジネススクールとの交流の機会も多い。このように世界的なトップビジネススクールと情報交換ができることも大きな利点の一つである。</p>
J	<p>国際認証を取得することによって、外国人学生へのアピール材料となる。グローバルでビジネススクールの質を保証する指標を持つことは大事であり、その指標として国際認証は有効である。国際認証の取得時には現状の運営方法やカリキュラムなどを見直す必要がある。学内の協力を得ることは難しい面もあるが、認証取得プロセスに向き合うことで、運営の現状を整理できる利点を持つ。将来的にはビジネススクールランキングにもランキングされるようになりたいものの、国際認証の取得維持でまずは運営の地盤を整えていきたいと考えている。</p>

ファカルティ・ディベロップメント (FD) の実施状況や教員評価の実態

A	<p>FD を積極的に行っている。教員同士が相互の講義内容について情報を交換したり、ディスカッションを行っている。</p>
B	<p>FD は年に 1 回行っている。具体的には教員相互の授業参観や授業検討会の開催などが挙げられる。教員の評価法としては、①学生による授業評価アンケートの実施、②研究成果のとりまとめや論文等の発表などを重視している。</p>
C	<p>学生のアンケート評価を行っている。アンケート結果は各教員が参照するが、どのように対応するかは現状その教員に任せている。評価手法を明確化していく必要があると感じており、今後は実施する予定である。</p>
D	<p>FD は年に 4~6 回行っている。具体的には新任教員のための研修会、教員相互の授業参観や授業検討会の開催などが挙げられる。 教員の評価法としては、研究成果のとりまとめや論文等の発表などを重視している。</p>
E	<p>教員の教育方法などの質の向上を図るため、教員説明会、授業担当者の授業自己点検評価、教員意見交換会、専任教員研修会等を、専攻内に設置している教務委員会で企画及び運営を行っている。また学生による授業アンケートを実施し、担当教員にその評価をフィードバックするとともに、教員研修会において議論を重ねている。</p>
F	<p>新任教員には、企業担当者と開催する単発的なイベントで講義を実施させることで、ティーチングスキルを学ばせている。企業担当者からは忌憚のない評価をしてもらっている。</p>
G	<p>FD を近年本格的に行っている。教員同士が、相互の講義内容について情報を交換したり、ディスカッションを行っている。外部の有識者に教育内容や教育環境についてアドバイスをもらう機会も設けており、積極的な改善活動を行っている。</p>
H	<p>学生からのアンケートをとっており、その内容を参考にしている。</p>
I	<p>年に 2~3 回海外の提携校に教員を派遣し、研修の機会を与えている。海外のトップビジネススクールの授業内容や風景から学べることは多い。研修に参加した教員は終了後に当校内で報告会を行っており、全教員にその経験をフィードバックするようにしている。 当校ではケーススタディ形式での教育を主体としているため、教員にはケーススタディの開発を促している。海外のスクールでの研修に教員を参加させることで、良質なケーススタディの開発に力</p>

国内外の経営系大学院に関する実態調査結果

	<p>を入れている。</p> <p>学生アンケートを頻繁に行っており、学生からの評価をFDや教員評価に活かしている。学生アンケートで評価が高い教員には、表彰の機会を設けており、教員のモチベーション向上を図っている。学生アンケートを重要視しており、評価が低い教員に対しては具体的な改善を求めている。</p>
J	<p>海外ビジネススクールと当校の連携FDプログラムがある。このプログラムの中で、教員は自分の授業方法を振り返りながら、授業構成や双方向授業の活性化といった、より効果的な考え方を習得している。プログラムは約1年で毎年5-6名ほどが参加している。2030年までにはほぼ全ての教員を参加させたいと考えている。</p> <p>その他研究科長との面談も設けており、学生アンケートなどを基にして、改善点などを話し合っている。</p> <p>全学的にも教員アセスメント委員会があり、教育・研究・社会貢献の各分野において教員を評価する体制を整えている。</p>

その他

A	<p>アルumni・ネットワークの拡充にも取り組んでいる。例えば専用のウェブサイトを構築し、修了生同士のつながりを維持し、最新情報を得られる場を提供している。また年に一度“Alumni Day”を開催している。</p>
B	<p>10年以上ノンディグリープログラムを実施している（現在のところ、7科目を提供している）</p>
C	<p>（コメントなし）</p>
D	<p>（コメントなし）</p>
E	<p>（コメントなし）</p>
F	<p>日本のビジネススクールの大多数は、学生が集まらない状況にあると思う。その状況に対して、もっと危機感を抱く必要がある。ビジネススクールが重要な存在となるためには、以下の観点に基づくアクションが必要である。</p> <p>①ビジネススクールからの情報発信 現状では、情報発信が少なすぎると感じる。ビジネススクールに興味や関心を抱いてもらうように情報発信を積極的に行っていく必要がある。</p> <p>②企業の認識改善 ビジネススクールで学ぶことの意義に気づいて欲しい。例えば中国では近年MBAホルダーのプレゼンスが向上している。中国やその他勢いのある国の産業だけでなく、そこで働いている人材にも注目して欲しい。</p> <p>③行政の取組改善 ビジネススクールの現状を俯瞰してみるのではなく、自ら関わり合いを積極的に持つよう行動して欲しい。</p>
G	<p>国内の他大学院と交流したいと思っているが、その機会がなかなか得られていない。各大学院特有の知見や強み、特徴をシェアすることで、より良い高等教育が実現できるのではないかと考えている。</p>
H	<p>日本の経営系大学院が情報交換ができるような場があれば良いと思う。</p>

国内外の経営系大学院に関する実態調査結果

	日本のビジネススクールの制度や指標を決める際には、専門職大学院だけでなく、経営系大学院の意見も重要である。また、一部の関係者で決めるのではなく、議論の門戸を開いて欲しい。少なくとも、多くの学生を集めているビジネススクールをテーブルに加えるべきだと思う。
I	(コメントなし)
J	(コメントなし)

2.3.3.2. 海外大学院

目指している具体的人材像、教育課程、教員組織

A (アメリカ)	<p><人材像> 産業界でインパクトを与えられるようなリーダーの育成を目指している。そのようなリーダーには困難に打ち勝つ力や考える力、タスクを素早く処理する能力が必要であり、学生に身に着けて欲しいと考えている能力でもある。</p> <p><教育課程> 教育課程の60%程度は、企業での実例を用いたケーススタディやプロジェクトベースの授業を行っている。授業の形態に捉われず、学生同士が意見や知識をシェアする機会を重要視している。</p> <p><教育組織> 当校の教員は100%研究者教員であるが、ほとんどの教員が企業との強い結びつきを持っており、教員が企業と連携して授業を作るケースもある。教員採用時には、指導科目に関する造詣が深いことや、教員としての能力（学生を巻き込む力など）を重要視している。どれほど素晴らしい業績を持っている専門家だったとしても、教員として教える技能や資質が足りなければ採用はしない。</p>
B (アメリカ)	<p><人材像> 育成対象の人材像において、明確なイメージを持っていない。学生はそれぞれのキャリアプランを持って入学してくるため、学生がどのようなキャリアを描こうと、それに対応できるような能力を育成することを重要視している。具体的には、分析力、データに基づき考察する力、何事に対しても好奇心を持ち続ける資質を重要視している。プレゼンは授業外でも重要になってくるのでその機会は多くある。</p> <p><教育課程> 教育方法としては、ケースメソッドが中心である。また企業との意見交換により、教育内容は柔軟に変えている。例えば、近年はヘルスケアに関するニーズが高まっていると感じているため、ヘルスケアストラテジーを題材にした授業も設けている。</p> <p>現在、産業界で起こっている問題を取り上げて、問題そのものを議論するような授業は行わない。そのような授業は、一時点で起こっている問題に対して、時事的な知識を身に着けるだけで、ビジネススクールで身に着けるべき能力を習得するには不十分である。ビジネススクールの修了生には、将来的に起こり得る問題や課題に対応する力が求められる。</p> <p><教育組織> 当校の教員組織において、実務家教員は10%にも満たないが、実務家教員の50%は博士号取</p>

国内外の経営系大学院に関する実態調査結果

	<p>得者である。教員採用においては、リサーチスキルを重視しており、ティーチングスキルはその次に来る。実務家教員においてもリサーチスキルが重要である。しかし、実務家教員で博士号を持ち、リサーチスキルに富んでいる人材を探すことは難しい状況である。</p>
C (スペイン)	<p><人材像> 単にビジネスで成功するだけでなく、世界に貢献できる人材、世界に変革をもたらす人材の育成を目指している。</p> <p><教育課程> このような高度な人材を育成するには、学生が多くのチャレンジを経験する必要があると考えており、ハードかつチャレンジングな教育内容を実施している。</p> <p>学生を実際のビジネスに参加させながら学ばせることが重要であると考えている。当校では、ケーススタディに重点を置いたプログラムを行っている。学生には一日に4~5テーマのケース課題を与えている。ケーススタディから多くの学びを得ることができると考えている。</p>
D (スペイン)	<p><人材像> 当校の特徴として、Entrepreneurial Spirit (起業家精神) の育成が挙げられ、修了後に起業することを前提としたプログラムを組んでいる。実際に、当校に入学する学生の多くが修了後に自分で新たなビジネスを始めている。</p> <p><教育課程> 起業家になって会社をマネジメントしていく上では、“Talent Management”が最も重要であると考えており、企業経営者の仕事は、従業員のマネジメントが全てであると考えている。</p>
E (フランス)	<p><人材像> マネージング能力、イノベーティブな視点、グローバルな視点を備えた人材の育成を目指している。入学希望者の選考に関しては、第一にポテンシャルの高い学生を迎え入れたいと考えている。そのための指標としては、GMAT のスコアが最も適切であると考えている。</p>
F (中国)	<p><人材像> 国際的な視野を持ちながらも中国の経済状況を理解でき、本国の発展に貢献できるような人材の育成を目指している。</p> <p><教育組織> 現在の教員構成は、研究者教員が80%、実務家教員が20%となっている。なお、教員数が充足している分野は、会計学、企業管理などが挙げられる。一方で不足している分野は、産業経済、統計学などである。今後は実務家教員の割合を30%前後まで拡大する方針となっている。しかし、現状では中国において指導能力を有する実務家が少ないため、目標達成するまでには時間を要する見込みである。</p>
G (シンガポール)	<p><人材像> アジアで活躍できる人材の輩出に重点を置いている。特にリーダーシップを発揮できる人材の育成に注力している。</p> <p>ビジネス分野だけでなく、色々な社会で活躍できるリーダーの育成を目標としている。</p> <p>ビジネス分野では特定の産業に特化せず、様々な業界で活躍できる人材の育成を目標として</p>

国内外の経営系大学院に関する実態調査結果

	いる。
F (シンガポール)	<p><人材像> 修了生の多くは、アジアを中心にグローバルでビジネスや政府機関で活躍している。当校では専門性の高い産業や社会のトップに立つリーダーの育成と、ビジネス、技術、コミュニケーションなど様々な分野の研究開発の促進を目指している。</p>
H (タイ)	<p><人材像> マーケティングやファイナンスでのスペシャリスト育成を目指している。タイの企業では、マーケティングやファイナンスで活躍できる人材が必要とされている実情がある。タイ人の学生が多く、タイの産業界が求める人材を輩出できるよう教育している。</p> <p><教育課程> 教育方法は、ケースメソッドを中心に扱っている。ケースメソッドのティーチング方法や、ケースの作り方などをハーバードビジネススクールの研修会に参加して学んでいる。学生が能動的に授業に参加できるため、ケースメソッドはこれからも活用していく方針である。</p> <p><教育組織> 研究者教員と実務家教員の比率はほぼ 1:1 である。実務家教員は企業の役職者でもある。外国人教員は増やしていきたいと考えている。理由としては、世界の幅広い知見や情報を得るためである。実務家教員と研究者教員のバランスは現状で満足している。</p>
I (タイ)	<p><人材像> 地域的な最少単位として、アジアを挙げている。しかし、アジアのみならず、グローバルに活躍できる人材の育成を目指している。また、ゼネラルマネージャーよりも特定分野のスペシャリスト育成に重きを置いている。特定分野で重要視しているのは、ファイナンス、HR、IT などの分野である。</p> <p><教育組織> 外国人の教員比率は 10%に満たない程度であるが、今後は増やしていきたいと考えている。企業の経営層を教員として招き、授業を担当してもらっている。企業の一線で働いている人の生の情報は非常に重要であり、学生にそのような最新情報に触れさせておくことも重要である。研修者教員は 100%博士号の取得者である。 教員についてもグローバル化を進めていきたいと考えている。例えば、他国のビジネススクールの教員とともにケーススタディを開発するといった活動にも興味を持っており、学生が修了後にグローバルに活躍できるような状況を作り上げていきたいと考えている。</p>

企業等との連携状況

A (アメリカ)	<p>企業のニーズは非常に重要視しており、企業との連携は MBA プログラム設立時より意識的にを行っている。具体的に行っている活動としては、以下の 4 つである。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 教員の他にもキャリアアドバイザーが、修了生に連絡を取り、修了生から逐次情報収集している。キャリアアドバイザーは学生とのコネクションを維持できるようなコミュニケーション能力を備えた人物が担当している。
-------------	--

国内外の経営系大学院に関する実態調査結果

	<p>2. 応募者のキャンパスビジット時にインタビューを行っており、応募者が所属している企業のニーズや、応募者自身が考える企業ニーズなどを聞いている。</p> <p>3. ビジネススクールランキングにランキングされると、ランキング実施機関からも情報をシェアしてもらえるが、この情報も非常に参考になる。</p> <p>4. アルムナイは非常に重要であり、アルムナイの会員に企業の事例を提供してもらったり、修了生が学生との相談役にもなっている。</p>
B (アメリカ)	<p>産業からのニーズを把握するために、企業と共同でカンファレンスやイベントを多く開催している。</p> <p>週に1回は、学生が企業担当者とディスカッションする機会を学生自らがオーガナイズして開催している。この会では、毎週異なる産業の企業とミーティングを行っている。</p> <p>当校の教育内容に賛同する企業からの献金も多い。企業は、当校の修了生を採用したいと考えているため、学生とのイベントの機会や献金は、企業にとってもメリットが多い状況となっている。</p> <p>当校では、設立当初から企業連携を重視したわけではなく、1970年代から開始した企業連携プロジェクトで本格的に企業連携の在り方を模索した。当初は、修了生とのコネクションを通じて、企業との連携を図った。現在でも、アルムナイは非常に重要な存在である。</p> <p>修了生は、ビジネススクールの価値を伝播する役割を持っている。質の良い教育を提供し、その結果、学生が企業に戻った時にビジネススクールの重要性を伝え、新たな学生が学びくるといふ好循環を創り出している。</p>
C (スペイン)	<p>世界的企業の取締役がメンバーであるアドバイザリーボードを設けており、ビジネススクールのプログラムや企業連携に関するアドバイスなどをもらっている。実際のプログラムにおいても、民間企業からゲストスピーカーとして講義に参加してもらうことがある。当校の教員が企業のコンサルタントとして関わることもあり、企業担当者と密に関わっている。</p>
D (スペイン)	<p>継続的に修了生と繋がりを持っていることは重要であると考えており、教員や修了生が互いにビジネスをサポートするといったような活動も行っている。また学長自らが修了生を訪問し、お互いの状況についてディスカッションする機会も設けている。</p> <p>現在企業からの要望などの情報は様々なソースから入ってくる。</p> <p>第一に、当校の学生は様々なキャリアやバックグラウンドを持っており、学生または修了生から最新の情報を得ることができる。</p> <p>次に、当校のパートナー企業から情報を得ることができる。当校は世界的な大企業およびローカルの企業と提携しており、それらの企業から得た情報がMBAプログラムにも反映されている。キャリアセンターも企業との結びつきを強め、ここからも企業のニーズや要望を知ることができる。</p>
E (フランス)	<p>企業との連携は非常に重要である。実際の企業と近い立場でビジネスを学ぶことができるかが学生の学びを大きく左右すると考えている。</p> <p>なお、企業がビジネススクールと連携する理由は大きく3つあると考えている。</p> <p>1. 企業が優れたビジネススクールと関係を持つことによって、優れた人材を採用することができる。</p>

国内外の経営系大学院に関する実態調査結果

	<p>2. 企業が教員との関係を持つことによって、優れた研究や理論などを学ぶことができ、それを企業経営に活かすことができる。特に世界的なトップビジネススクールには著名な教員が多く集まっているため、それをメリットと考える企業も多いのではないかと考えている。</p> <p>3. CSRとして学生の教育に貢献できる。</p> <p>3には資金の提供なども含まれている。</p> <p>ビジネススクールに限らず、当校では、日本の社会・産業界は閉鎖的であり、国際的な連携が弱いと感じている。優れたビジネススクールとなるには、国際的な連携が不可欠であり、それができないとグローバルな視点を持った人材を育成することができない。そのため、日本のビジネススクールは海外との連携を更に強め、外国人の学生や教員を増やす努力をすべきと考えている。</p> <p>日本では、ビジネススクールの学位に対する評価を更に高めるべきであると考えている。フランスでは、ビジネススクールの学位取得（大学名の方がより重要であるが）は誇りと名声であり、処遇の優劣が発生する。</p>
F (中国)	<p>企業ニーズに対応した人材育成は不十分と認識しており、現状模索している段階である。</p> <p>企業ニーズを把握するためにも企業連携を強化しており、世界的企業と提携し、定期的に外部講師による特別講座を実施している。また、提携企業に定期的にインターンを派遣し、実際のプロジェクトに参加させることによって、より実務的な教育を提供している。</p>
G (シンガポール)	<p>企業とのコミュニケーションは重視しており、どのような人材（例：スキル、出身エリア、卒業後の勤務地、他）を求めているのかについて情報収集を行っている。</p> <p>企業とコミュニケーションをとる1つの方法として、“キャリアサービスオフィス”を設けている。</p>
F (シンガポール)	<p>企業のコンサルティングに参画するなどビジネス現場での実戦を重視している。そのため、企業との連携は積極的に行っており、企業からの要望やニーズの収集に取り組んでいる（世界的な企業との共同リサーチを挙げていた。）</p>
H (タイ)	<p>企業との連携は、アルムナイの活動を通して非常に盛んである。MBAプログラム開設当時からアルムナイがあり、年に数回のイベント開催時には、1000人以上が集まる。アルムナイは、企業ニーズを取り込む上でも非常に重要な役割を持っている。大学として公式に企業担当者にアプローチしても、真に気持ちを割り切って伝えてもらうことが難しいが、関係性が構築されている修了生を通じてであれば、より深い情報や実態に即した情報を得ることができる。</p> <p>アルムナイにとっても当校の学生をリクルートすることができ、双方によって有益な関係性が構築されている。アルムナイのイベント参加時には、基本的に参加者には参加費をとっておらず、当校の資金で運営している。アルムナイの運営に関わる経費は、とても重要なものである。</p>
I (タイ)	<p>企業との連携はMBAプログラム設立当初から行っており、具体的には以下のような4つの活動を行っている。</p> <p>1. 企業担当者が当校で講義や講演を行う。</p>

国内外の経営系大学院に関する実態調査結果

	<p>2. ケーススタディを企業担当者と共に開発する。</p> <p>3. 企業担当者が当校の修了生をリクルートする。</p> <p>4. 当校の教員が企業へのコンサルティングを実施する。</p> <p>当校では企業との連携は非常に重要であり、企業との交流なしに有意義なプログラムは提供できないと考えている。そのため、企業連携を積極的に行っている。</p> <p>アルムナイの活動も盛んであり、修了生との結びつきが強い。企業連携は修了生との関係性で実施されることも多い。</p>
--	---

学生の属性、志望動機

<p>A (アメリカ)</p>	<p>3-5年程度の実務経験を有する学生が多い。</p> <p>学生の志望動機は明確で、キャリアアップ（転職）を求めている学生が主である。企業派遣の学生は10%も満たない。ローンを組んでビジネススクールに通う学生が多いが、当校では、その後の就業で学費を取り戻せるような人材を育成できている自信を持っている。</p> <p>MBA ランキングを重要視しているため、ランキングに影響を与えるような要件は選考時に重視しており、特に GMAT スコアは重要視している。年齢は大して重要ではないと考えている。</p>
<p>B (アメリカ)</p>	<p>企業での就業経験は5年程度の学生が多い。</p> <p>企業派遣の学生は1%程度であり、アメリカのトップビジネススクールに比べて少ないと考えている。</p> <p>ダイバーシティは重要であり、様々な指標でのダイバーシティを考慮している。国籍、国籍に捉われない地理的な居住地、肌の色や宗教などである。年齢については、離れすぎている年齢は問題と感じているため、年齢層はある程度限定している。</p> <p>選考の要件としては、GMAT スコアや企業経験を重視している。企業経験において、在籍企業の産業区分は重視していない。</p> <p>当校では倫理観を重視しており、倫理的な思考能力を持っていることも入学時の要件として重視している。</p>
<p>C (スペイン)</p>	<p>学生の年齢や国籍が重要であると考えている。MBA に関しては20代後半が中心となっている。</p>
<p>D (スペイン)</p>	<p>起業家育成を目的としたプログラムに組んでいることから、修了後に起業家となる学生が非常に多い。修了後に一度企業に就職しても、その後に新たなビジネス開発を行ったり、会社からスピンオフして新たな会社を立ち上げている。</p> <p>年齢については、国籍と同様に、ダイバーシティが重要であると考えており、様々な年齢の学生が在籍している方が学びの幅が大きくなると考えている。</p> <p>なお、MBA プログラムは3年以上の実務経験を入学要件としている。</p>

国内外の経営系大学院に関する実態調査結果

E (フランス)	国際的な環境を作るためにも国籍のバランスは非常に重要である。そのため、同じ国や地域の学生に偏ることがないように配慮している。
F (中国)	応募には就業経験が必要であり、社会人が主体である。 志望動機に関しては、人的なネットワークの形成、学位取得を目的とする学生が多い。
G (シンガポール)	学生の大半が社会人である 主な志望動機としては、①国際色が豊かな環境で勉強できること、②地理（アジアのどの国からも来やすい）および言語（公用語が英語）などで利便性がよいこと、③授業では数多くのインターナショナルな事例研究を取り上げること等を挙げている。
F (シンガポール)	学生の大半は社会人である。 世界 20 か国から学生が集まり、平均実務経験期間は 6 年程度としている。 学生の男女比率は男性 70%、女性 30%となっている。
H (タイ)	学生はほぼ 100%が社会人であり、実務経験年数は 3 年が最も多い。平均年齢は 27 歳である。外国籍の学生は 5%未満であり、ほぼ全員がタイ人である。企業から派遣される学生は全体の 3%を占める。 学生は、タイの企業やグローバル企業のタイ拠点で活躍するために、企業が求めているマーケティングやファイナンスを学ぶために入学する。 現在の合格率は 50%程度であり、狭き門となっている。学生採用の際に最も重視するのは、実務経験である。実務経験が乏しい場合には、GMAT の成績を参照する。職業経験では、産業の他に、企業規模を考慮しており、大企業出身者を優遇している。
I (タイ)	学生の平均年齢は 20 代後半であり、実務経験を持つ学生が 100%である。女性比率が約 60%と女性の方が多く状況ではあるが、これはタイではよく見られる状況である。 外国人学生比率は 1%であり、ほぼすべての学生がタイ人学生である。当校では、ダイバーシティを重視しており、国籍に関しても留学生比率を上げていきたいと考えている。国際連携も視野に入れ、学生の多国籍化を進めていく方針である。

教育環境 (ICT の利活用状況を含む)

A (アメリカ)	学生時代に企業との関係を多く持つことは非常に重要であり、学生に企業訪問や企業担当者とディスカッションできる機会を持たせるために、金曜日はオフにしている。学生は、就職活動をするためにも使っている。アルムナイとのネットワーキングパーティが開催されることも多い。
B (アメリカ)	(コメントなし)
C (スペイン)	IT 技術を用いたオンライン授業の開発を行っている。
D (スペイン)	学びをより効果的にするために、IT をはじめとするテクノロジーの導入が重要であると考えており、積極的に投資している。 Graduate レベルではMIMだけでなく、Masters in Finance (MIF)やMaster in Marketing、さらにビッグデータの解析等を専門に学ぶコースなどがあり、ビジネス関連のコースの中で

国内外の経営系大学院に関する実態調査結果

	もより専門的なプログラムのニーズが年々高まってきている。更にそれらを学んだ学生が実務経験を積み、その後、MBA を取得する傾向が増えている。
E (フランス)	国際的な経験を積むことができる環境が重要だと考えており、学生および教員の出身地域に配慮し、そのための環境づくりを行っている。
F (中国)	社会人学生に配慮して、パートタイム MBA を設けている。
G (シンガポール)	シンガポールのビジネススクールでは、フルタイムとパートタイムの両方のコースが設置されている。 当校でもフルタイム (17 ヶ月)、パートタイム (24 ヶ月、30 ヶ月) を設けている。
F (シンガポール)	フルタイム (12 ヶ月)、パートタイム (18 ヶ月～24 ヶ月) を設けている。 世界トップクラスのビジネススクールと提携しており、学生が国際的な環境に接することができる機会を提供している。 ビジネススクールの修士課程では、経営学 (MBA)、金融工学 (MSc Financial Engineering)、マーケティング (MSc Marketing) に加えダブルディグリーも提供している。 当校の MBA では、“General Management”、“Strategy & Innovation”、“Banking & Finance” の中から1つを選んで、専門的に学ぶプログラムとなっている。
H (タイ)	将来的にはオンライン授業の提供も考えてはいるが、現段階では検討中である。
I (タイ)	オンライン授業は未だに行っていないが、これから行う可能性はある。

グローバル化の状況

A (アメリカ)	60%は自国の学生で、40%は外国人である。ダイバーシティを訴求しているため、世界各国で説明会を開いている。オンラインプログラムも提供しており、Coursera や MOOC でも一部授業を公開している。オンライン上で授業を提供することで、より多くの国の学生から注目を集めることができる。
B (アメリカ)	自国の学生は 65%で、35%は外国人である。世界各国で説明会を開き、各国の学生を集めようとしている。
C (スペイン)	スペイン出身の学生は全体の 15%程度であり、85%程度は外国籍の学生である。MBA プログラムはスペインのキャンパスが中心であるが、大学としては、スペイン以外の 5 か国にもキャンパスを有している。 世界各国の 30 以上のトップビジネススクールと提携しており、これらのビジネススクールへの交換留学制度を設けている。交換留学制度には学生の 30%～40%程度が参加している。 当校のような規模でグローバルにキャンパスを設立したり、提携校を多く持つことは簡単ではなく、世界のビジネススクールの中でもグローバル展開に最も成功している1つと言える。 国際連携を重視する理由としては、高度人材育成のためである。他のトップスクール及びその学生との関わりから学ぶことは多く、グローバルでのコネクションも修了後のビジネスに大きな利点をもたらす。

国内外の経営系大学院に関する実態調査結果

D (スペイン)	MBA コースに所属する学生のうち、90-95%以上がスペイン以外からの留学生（70 か国以上）である。当校では、ダイバーシティを重要な要素と考えており、入学者を選抜する上でも様々な国籍の学生をバランスよく選んでいる。
E (フランス)	学生の出身地域や国は様々であり、90%以上が外国籍である。地域別では欧州出身者が最も多いが、アジアやアメリカ大陸など様々な地域の出身者が入学している。 外国籍の教員比率は70%である。当校は、学生にグローバル視点を身に付けてもらいたいと考えており、そのためにも学生だけではなく教員においても外国人比率を高めている。 ダブル・ディグリー・プログラムの制度を有しており、学生は提携している世界のトップスクールの学位を取得することができる。ビジネススクール修了後に両校のアルムナイネットワークに加わることができ、学生にとってメリットが大きい。
F (中国)	現状、自国の学生は90%前後であるが、今後の国際連携の強化に伴い、外国人学生比率を高める予定である。 中国のビジネススクールは世界での知名度がまだ低いため、外国人学生が少ないと考えている。
G (シンガポール)	現在までのところ、世界60の協定校との交換留学制度を設けている。例えば、ハーバードやスタンフォードのビジネススクールと短期の交換留学（1週間程度）を実施している。 学生の大半（90%程度）が海外からの留学生である。 シンガポール人は、海外のビジネススクールに留学してしまう傾向が強いようである。 修了生の多くが、シンガポールを含む東南アジアで仕事に就くことが多い。 教員は世界25か国から来ており、国際色が豊かな組織構成となっている。またバックグラウンドとしては、欧米のビジネススクールで研究していた方が多く、またアジアの専門家として活躍している人も多い。 学生の約80%は、他国のビジネススクールに行き勉強している。期間としては、1 Semester（3-4 か月）程度である。学生に国際的な知識や事例を学んで欲しい観点から、この取り組みを勧めている。 世界的にビジネススクールのプログラム構成や講義内容で差別化が難しくなっている側面もあり、学生達が海外で学んだ内容をフィードバックすることは情報やノウハウの蓄積につながり、大きなメリットと考えている。
F (シンガポール)	グローバル化には積極的に取り組んでいる。具体的には、フィールドトリップ、交換留学、サマープログラム制度を世界のビジネススクール（60程度）と提携している。 シンガポール人は約30%、海外からの留学生は約70%となっている。 インターナショナルな事例や授業内容を重視していることから、世界中から教員を採用している。現在、専任教員陣が150名程おり、経営、会計、ファイナンス、IT、マーケティングなどで研究面および実践面で活躍している人達である。
H (タイ)	外国人学生比率は5%未満であり、タイ人学生が主となっている。当校はタイの発展や経済に貢献できる人材の育成を目指しているため、外国人学生比率を高めたいという強い思いはない。 将来的には外国籍の学生比率を高めることも考えているが、現時点ではその考えはない。そ

国内外の経営系大学院に関する実態調査結果

	<p>の理由として、自国の学生の入学希望者が多いため、施設や教員の許容量的に限界であるからである。</p> <p>アメリカのビジネススクールと提携しているが、積極的に提携校を増やす努力はしていない。年間数名が提携校に留学している程度である。国際提携している理由は、情報交換を円滑に進めるためといった意味合いが強い。</p>
I (タイ)	<p>現在外国人学生比率は 5%未満であり、タイ人学生が主である。今後、外国人学生比率を高めていきたいと考えている。グローバルで活躍できる人材を育成するためにも、海外のビジネススクールとの提携を促進し、多様な観点で学べる環境を整えていきたいと考えている。</p>

国際認証、ビジネススクールランキングに対する関心・問題意識

A (アメリカ)	<p>AACSB を取得することにより、質の高さを対外的にアピールすることができるため、AACSB は最重要視している。その他にも、AACSB の発行物がとても有益である。国内認証はそれほど重要ではない。国内認証はその国独自のものであり、国際的な基準を意識して策定されているケースが少ないからである。そのため、認証を取るなら国際認証が重要である。</p> <p>当校はランキングを重視している。ビジネススクールへの入学を考える応募者は、国際認証やランキングを一度は参考にするので、当校も重要視せざるを得ないと考えている。</p>
B (アメリカ)	<p>認証は価値のあるものであり、認証団体を通して得られる情報も価値がある。認証やランキングによって、より多くの優秀な学生の注目度を集めることができるため、重要と考えている。</p>
C (スペイン)	<p>ビジネススクールランキングは、大学の位置付けや評価を知る上で参考になる指標である。また、優秀な学生の入学を増やすためにも高いランキングを維持することが重要である。</p>
D (スペイン)	<p>(コメントなし)</p>
E (フランス)	<p>ビジネススクールランキングは非常に重要であると考えており、認証の取得も含めてランキングの向上に努めている。ランキングはビジネススクールの評価を表す指標であり、高いランキングを獲得することによって優れた学生や教員を採用することができる。また、企業もランキング上位校の学生を採用したいと考えている。</p> <p>一方で、ランキングの多くはアメリカの基準で考えられていることが多く、特に欧州のビジネススクールについては、ランキングが優劣の全てを表しているとは言えないと考えている。</p> <p>また、アメリカでは「ビジネススクール=MBA」といった考え方が一般的であるが、欧州ではMBAだけではなくMIM (Master in Management) も主流になってきている。そのため、MIMも含めたビジネスランキングがより一般的になることで、ビジネススクールの評価を正確に判断することができると考えている。</p> <p>なお、アメリカのMBAは教育プログラム自体によって学生に価値を与えるというより、「良い仕事を見つけるための学位」という位置付けが強くなり過ぎていると捉えている。学生にとってより良いキャリアを得ることは当然大事な目的である。しかし、MBAプログラムに</p>

国内外の経営系大学院に関する実態調査結果

	よって学生の能力を伸ばすことがビジネススクールの本来的な役割だと考えている。
F (中国)	国際認証の取得には手間や費用がかかるものの、国際連携の強化、グローバル教育の促進などに役立つため、積極的に取得したいと考えている。 当校では、世界的な知名度の低さを課題と捉えており、課題解決のためにビジネススクールランキングにランキングされることを重要視している。
G (シンガポール)	顧客となる学生を獲得する上で、国際的なビジネススクールランキングを大変重要視している。学生はまず“ビジネススクールランキング”を重視し、その次に国際認証の取得状況を見ていると考えている。 国際認証は初めの手間暇や多額の費用が必要となるものの、ビジネススクールの価値向上、カリキュラムの改善、世界的なビジネススクールとの連携等では必要不可欠と考えている。仮に日本のビジネススクールが世界から学生を集めたいのなら、ビジネススクールのランキングを重視すべきであり、また国際認証を取得することが必要である。
F (シンガポール)	ビジネススクールランキングを強く意識している。当校のMBAプログラムには世界的に高い評価を得ており、国際的なビジネススクールランキングに入っている。 当校は、EQUISとAACSBの両方から認証を受けている。
H (タイ)	国際認証を取得している。その理由としては、当校の価値を第三者機関から評価してもらえることである。自校が自らを褒めていても信憑性に乏しく、世界的に信頼を得ている第三者機関からの評価はあらゆる人が信用できる指標だと考えている。また、ビジネススクールランキングもビジネススクールの価値を示す良い指標であると考えている。当校は、外国籍の学生比率の向上に積極的ではないが、タイの人々にとってもわかりやすい意義のある指標であるので、ランキングに入れるように努力していきたいと考えている。
I (タイ)	世界基準の評価団体から公平な評価を獲得することで、第三者機関の当校に対する信頼をある程度獲得することができることから、国際認証は重視している。国際認証団体からの改善点を含めたフィードバックや情報提供も意義のあるものである。ビジネススクールランキングも重視しており、将来的にはランキングに入るように努力したいと考えている。

ファカルティ・ディベロップメント (FD) の実施状況や教員評価の実態

A (アメリカ)	FDはとても重要視しており、教員は外部の研修会に参加して、教授法を学んでいる。MBAプログラムは全て録画されているため、他の教員が録画を見て学ぶこともある。 評価においては、リーダークラスの教員が他の教員の授業を見て、評価している。その際には、学生がクラスに意欲的に参加しているかどうかを確認している。 学生からの評価も重要である。学生にアンケートを取り、クラスの満足度をランキング化している。リーダークラスの教員は、その結果を見て改善策を話し合っている。また、学生を集めて議論する機会を設けている。 ビジネススクールランキングも重要視しており、ランキングの指標にもなる学生の満足度や評判に高い影響力を及ぼす教員面については配慮しており、常に教員が能力を磨き続けられるように配慮している。
B	教員自身が研究を行うことがとても大事である。そのため、教員が研究を深められるような

国内外の経営系大学院に関する実態調査結果

(アメリカ)	<p>研修に参加させたり、カンファレンスに派遣したりしている。当校では、教員が授業を受け持つ時間は、1年間 52 週のうち、12 週である。その他の 40 週は研究活動やカンファレンスの参加に充てている。当校では学部課程があるため、学部と連携した研究活動も盛んである。</p> <p>評価としては、学生の評価を重要視している。学生には定期的にアンケートを取っており、以下のような評価項目を設けている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 授業に対する印象 ・ 価値があったか、学ぶことはあったか ・ 推奨したいか <p>特に「価値があったか」という質問項目を大事にしている。授業は録画されており、評価の際に利用している。座席の埋まり具合も重要である。授業が求められているかどうかを表す良い指標である。</p>
C (スペイン)	<p>新規採用の場合、10 年間のプロセスと評価を経た上で正規採用となる。このプロセスにおいては“Research” “Teaching” “Development of courses” “Institutional services” の4つの区分において、トレーニング及び評価を行っている。最初の5年間は特に Research と Teaching に重点が置かれており、これらのトレーニングを中心に行っている。なお、これらのプロセスにおいて、定められた基準を満たさない教員に対しては、不採用としている。新規に採用した教員には指導担当の教員を配置し、日頃の指導や評価などを行っている。教員評価は教員同士の評価、学生による評価を実施している。</p>
D (スペイン)	<p>国内外で開催される研究会やセミナーだけでなく、ビジネススクールの Dean of Faculty's Office では、様々なトレーニングプログラムを提供している。例えば、STATA などの研究用ソフトやコミュニケーションスキルのトレーニングなどがある。また、ハーバード大学のラーニングプログラムやコンサルタントとの個別セッションといったプログラムも活用している。</p> <p>新たな教員に対しては、2人のメンターをつけることになっており、スペインでの生活に慣れるためのメンターと当校に慣れるためのメンターがいる。</p> <p>Annual full-time (年間契約) の教員の評価は the Dean of Faculty、the Vice Dean of Research、the Area Directors and the Director of Faculty Development が中心となって行っており、過去3年間の teaching、research、service が評価される。</p> <p>Tenured Professor は、毎年自身のパフォーマンスについて報告することになっているが、その評価は2年に一回となっている。</p> <p>教員の評価は非常に時間と労力を要するものである。</p>
E (フランス)	<p>FD は行っているが、授業内容に関する情報交換等がメインであり、指導法に関するトレーニングを定期的には行っていない。教員が優先すべきは、授業の内容そのものである。但し、新任教員に対する教授法トレーニングなど最低限のプログラムは存在する。</p>

国内外の経営系大学院に関する実態調査結果

<p>F (中国)</p>	<p>FD として、先輩教員より新任教員に対する教育研修を行っている。なお、このような研修は年間に数回程度実施しているが、新任教員の教育レベル向上を目的としている。 教員評価は採用時だけではなく、採用後でも当校内の学術委員会によって評価される。主な評価項目としては、論文評価（論文の数や影響力など）、学生評価（主にアンケート）などが挙げられる。教員のプライドや個性を尊重するために、教員同士の評価は実施していない。</p>
<p>G (シンガポール)</p>	<p>(コメントなし)</p>
<p>F (シンガポール)</p>	<p>(コメントなし)</p>
<p>H (タイ)</p>	<p>教員を AACSB の研修会に派遣したり、HBS のイベントに派遣している。当校内での FD はそれほど盛んではない。 教員の評価は、学生からの評価が全てである。Dean が教員を評価することは行わない。学生からの評価は、アンケート形式による定量的な評価であり、得点が低い教員は、別途研修会に参加させるなどして改善を図っている。</p>
<p>I (タイ)</p>	<p>教員を各種カンファレンスや研修会に派遣して、新たな知見を得るようにしている。各種カンファレンスへの参加後は、レポートを執筆し、共有している。 教員が論文等で活動で学外から評価を受けた場合には、当校でも教員を表彰する制度がある。評価は基本的には学生からの評価で決定する。学生に定期的にアンケートを実施しており、そのアンケート結果に基づいて教員を評価している。</p>

3. 国内外の経営系大学院修了生の実態調査結果

3.1. アンケート結果

3.1.1. 回答者（修了生）の属性

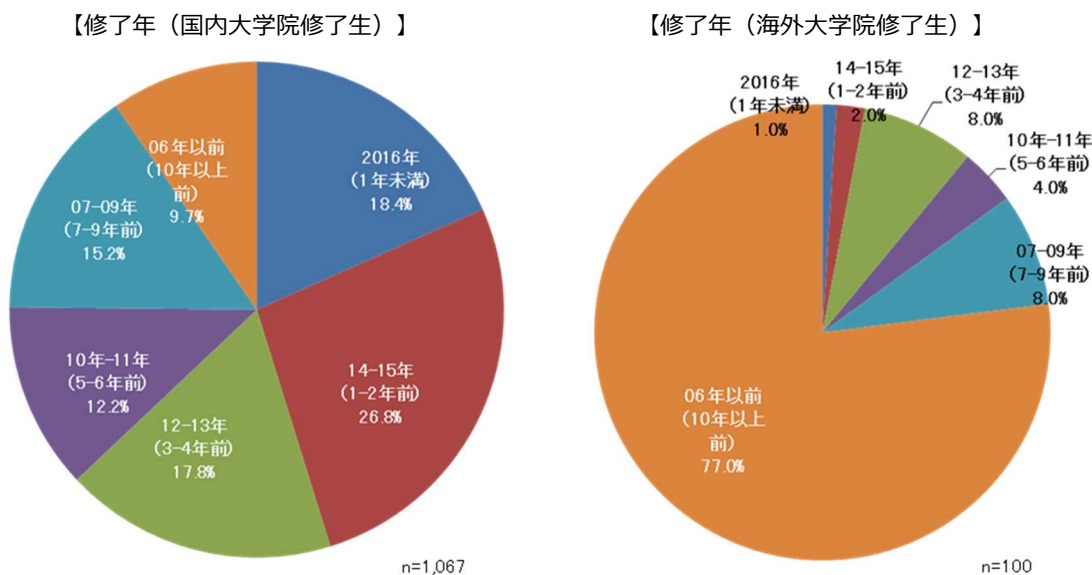
(1) 修了年

国内大学院修了生と海外大学院修了生では、アンケート実施方法が異なることもあり、アンケート回答者の修了年の傾向に大きな違いがある。

- ・ 本調査の海外大学院修了生は10年以上前に修了した人が77%を占めているのに対して、国内大学院修了生は4年前以内の修了生が63%を占めている。
- ・ 本アンケートの国内大学院修了生・海外大学院修了生の比較データを参照する際には、回答者の修了時期が大きく異なることに十分に留意する必要がある。

※海外大学院修了生は、アンケート実施時点で日本に居住している方を対象とした。

図 3-1 回答者（修了生）の大学院修了年



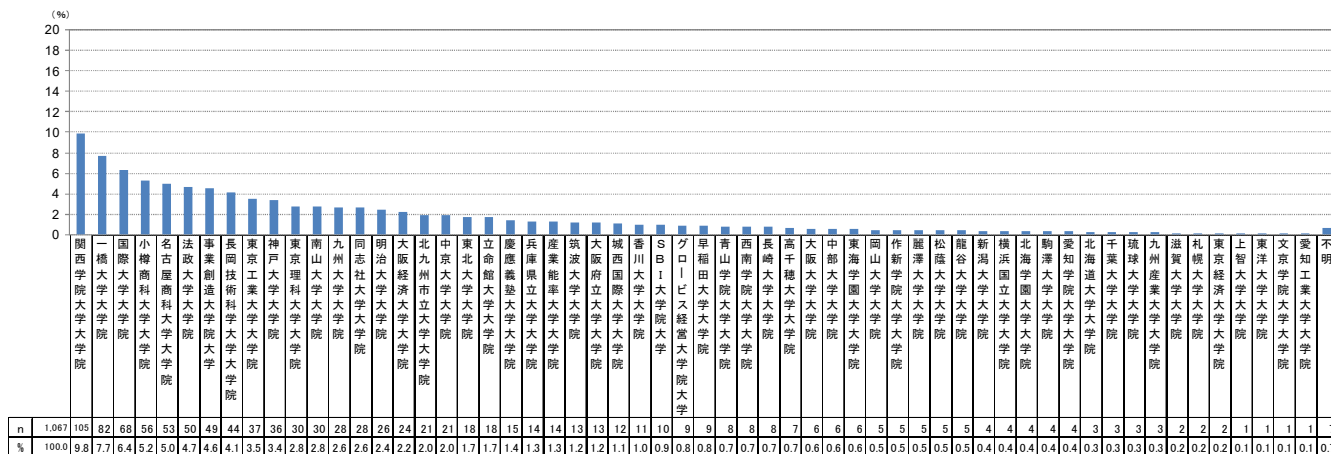
国内外の経営系大学院修了生の実態調査結果

(2) 大学院名 (国内)

本調査の修了生アンケートは、各大学院から修了生へアンケート回答を依頼してもらった。修了生は、Web アンケート画面にアクセスし、アンケートに回答した。国内大学院の修了生からは、58 大学、1,067 名の回答を得た。

なお、修了生のメールアドレスを把握していない等の大学院もあり、すべての大学院でアンケートを実施しているわけではない。

図 3-2 回答者の修了大学院 (国内)



国内外の経営系大学院修了生の実態調査結果

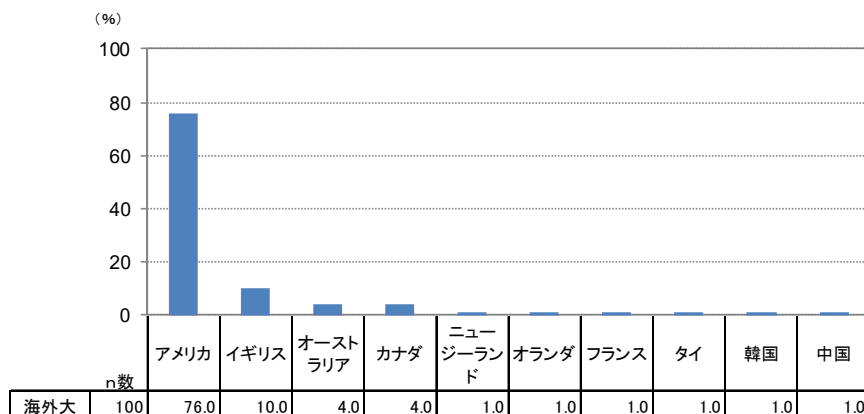
(3) 大学院名 (海外)

インターネットアンケートモニターから、海外の経営系大学院修了生を抽出し、アンケートへの回答を依頼した。

回答者の内訳としては、アメリカのビジネススクール修了生が全体の76%を占めている。

図 3-3 回答者の修了大学院 (海外) と国別割合

国	大学名	修了者数 (人)	国	大学名	修了者数 (人)	
アメリカ	University of California	6	アメリカ	Tufts University	1	
	Stanford University	5		University of Hawaii	1	
	University of Massachusetts	5		University of Michigan	1	
	Harvard University	4		University of Montana	1	
	Massachusetts Institute of Technology	4		University of North Carolina at Chapel Hill	1	
	University of Cambridge	4		University of Texas at Austin	1	
	Columbia University	3		University of Wisconsin	1	
	Northwestern University	3		Wake Forest University	1	
	University of Pennsylvania	3		Washington University in St. Louis	1	
	University of Washington	3		Webster University	1	
	Boston University	2		イギリス	University of Oxford	2
	Cornell University	2			Imperial College London	1
	Purdue University	2			London Business School	1
	University of Chicago	2			University of Leicester	1
	University of Illinois	2	University of London		1	
	University of Southern California	2	University of Wales	1		
	Vanderbilt University	2	オーストラリア	Bond University	1	
	Arizona State University	1		Griffith University	1	
	Carnegie Mellon University	1		University of Queensland	1	
	Chaminade University of Honolulu	1		University of Sydney	1	
	Duke University	1	カナダ	McGill University	1	
	Georgetown University	1		University of British Columbia	1	
	Hofstra University	1		University of Toronto	1	
	Hult International Business School	1		University of Western Ontario	1	
	National University	1	ニュージーランド	IPU New Zealand Tertiary Institute	1	
	New York University	1	オランダ	TIAS School for Business and Society	1	
Ohio University	1	フランス		パリ第1バンテオン・ソルボンヌ大学	1	
Rushmore University	1		パリ第6ピエール・エ・マリ・キュリー大学	1		
San Diego State University	1	タイ	ラムカムヘン大学	1		
Southeastern Louisiana University	1	韓国	延世大学校	1		
Temple University	1	中国	北京大学	1		
Thunderbird School of Global Management	1					



国内外の経営系大学院修了生の実態調査結果

(4) 現在の勤務先について（従業員数・資本金・業種・上場有無）

- ・ 現在就業している人の、現在の勤務先の従業員数、資本金、業種、上場有無の状況は以下の通り。
- ・ 国内大学院修了生と海外大学院修了生を比較すると、全般的には同様の傾向であるが、海外大学院修了生は業種で「金融・保険業」、上場有無で「未上場」の比率がそれぞれ高い。

図 3-4 現在の勤務先の従業員数

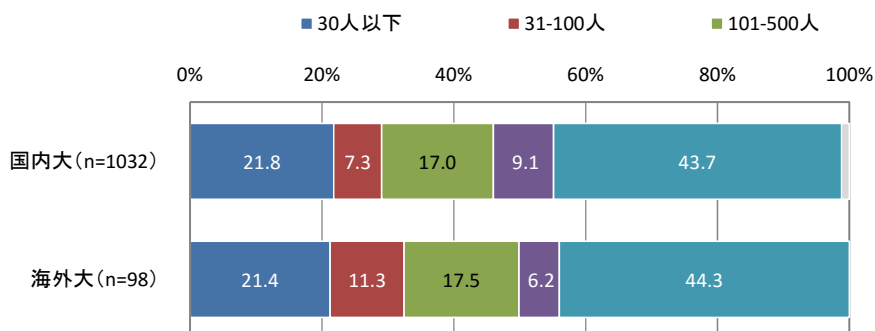


図 3-5 現在の勤務先の資本金

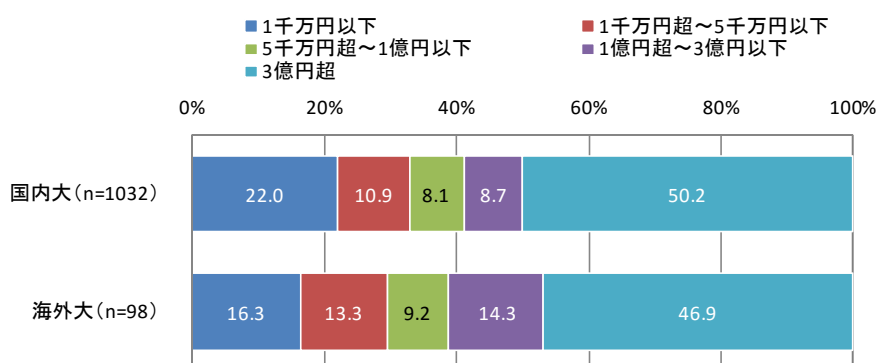


図 3-6 現在の勤務先の業種

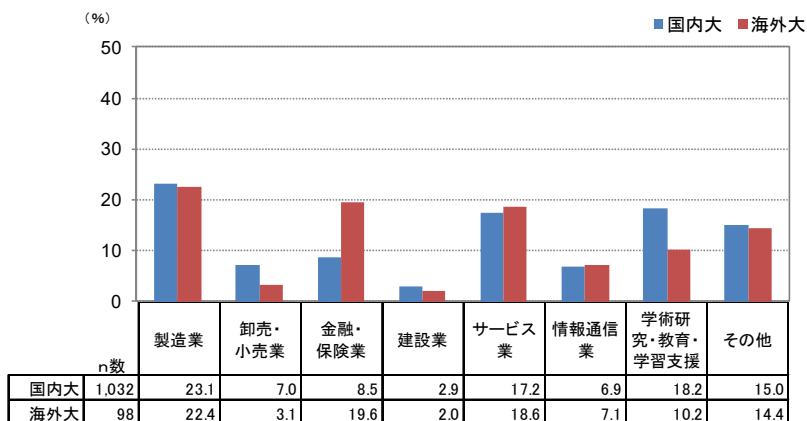
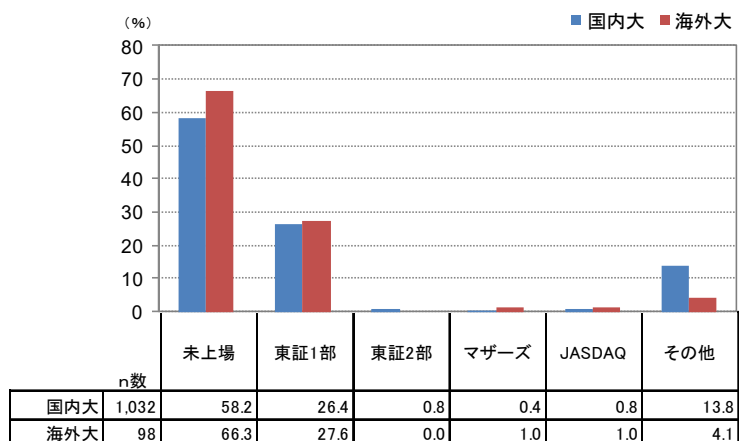


図 3-7 現在の勤務先の上場有無

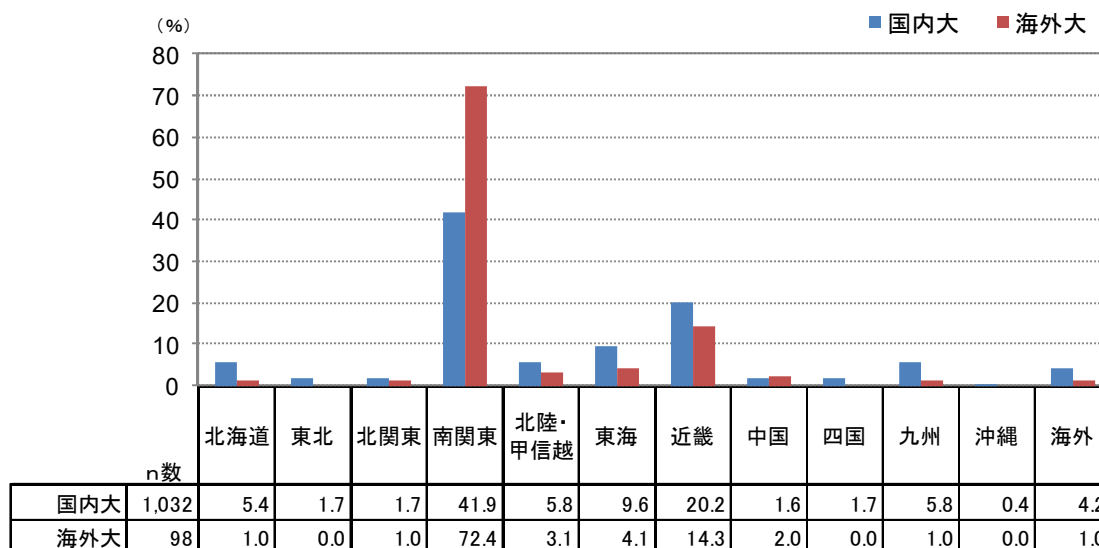


国内外の経営系大学院修了生の実態調査結果

(5) 現在の勤務先の所在地

- ・ 現在就業している人の勤務先の所在地は、「南関東（1都3県）」が国内大学院修了生で42%、海外大学院修了生で72%、次いで「近畿」が国内大学院修了生で20%、海外大学院修了生で14%となっている。
- ・ 国内大学院修了生、海外大学院修了生とも大都市圏の割合が高いが、特に海外大学院修了生の「南関東」の比率が高い。

図 3-8 現在の勤務先の所在地



(6) 学位

国内大学院修了生：「経営系」(89.6%)、「技術経営 (MOT)」(10.4%)

海外大学院修了生：「経営系」(93.0%)、「技術経営 (MOT)」(7.0%)

※「経営系」には、以下の学位が含まれる。

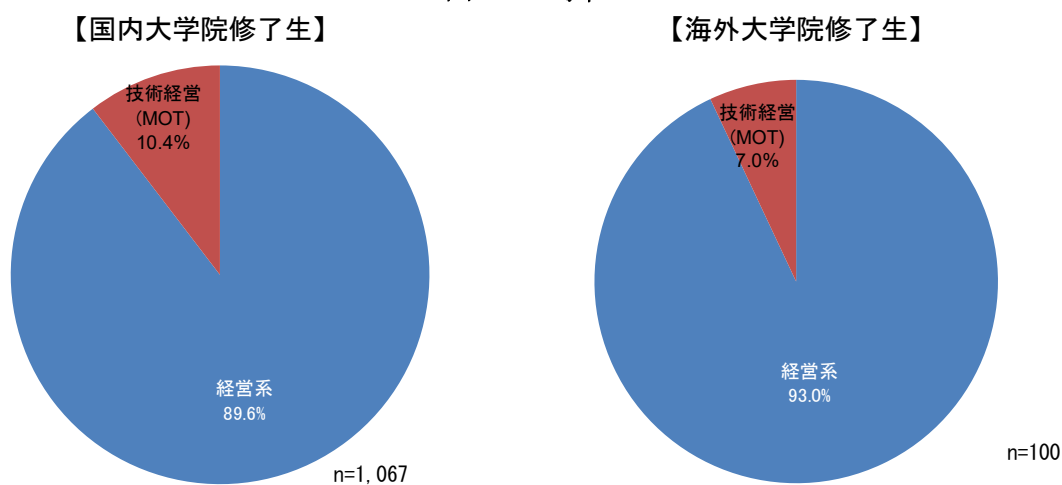
「経営管理修士 (専門職)」「国際経営修士 (専門職)」「経営修士 (専門職)」

「システム安全修士 (専門職)」「経営学修士 (専門職)」「事業構想修士 (専門職)」

「経営情報修士 (専門職)」「ビジネス修士 (専門職)」

「経営」「経営管理」「経営情報」「経営経済」「経営情報科学」「地域経営」

図 3-9 学位



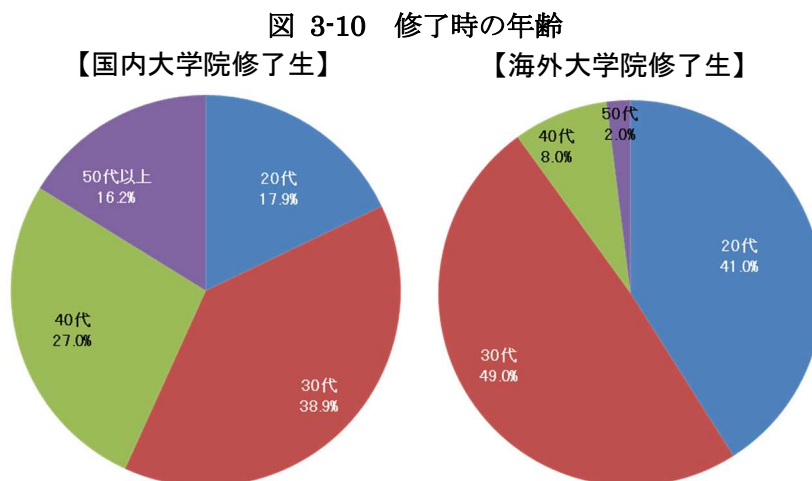
3.1.2. 大学院に就学した時の状況

(1) 修了時の年齢

Q.修了時の年齢を教えてください。(数量)

修了時の年齢は、国内大学院修了生の方が、海外大学院修了生と比べて、40代～50代以上の比率が高い。

- ・ 大学院修了時の年齢は、国内大学院修了生は30～40代が中心（66%を占める）であるのに対し、海外大学院修了生は20～30代が中心（90%を占める）となっている。
- ・ 国内大学院修了生の方が、修了時の年代が高い層の比率が高い。

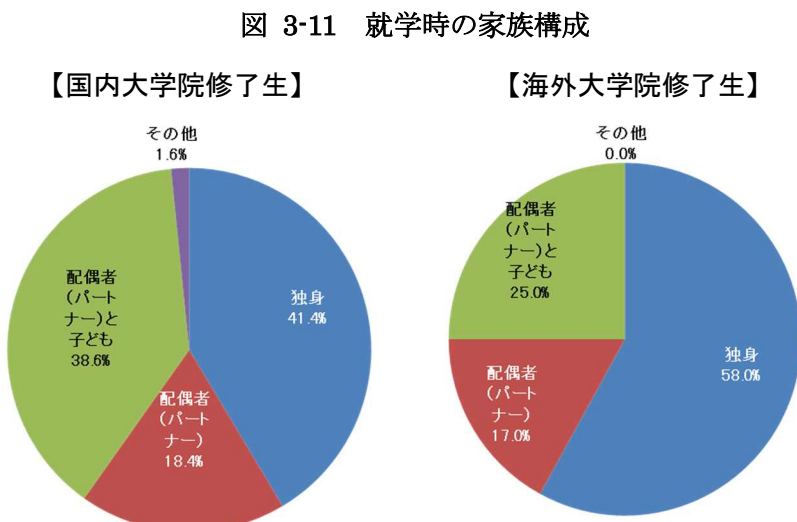


(2) 家族構成

Q.就学時の家族構成（扶養関係にある）について教えてください。（S A）

就学時の家族構成は、海外大学院修了生は「独身」比率が58%と高い。（国内大学院修了生は41%）

- ・ 就学時の家族構成は国内大学院修了生が「独身」（41%）、「配偶者と子ども」（39%）、「配偶者（18%）」となっており、既婚者が57%を占めている。一方、海外大学院修了生は「独身」が58%を占めている。
- ・ 前項の通り、国内大学院修了生の方が大学院修了時の年齢が高い傾向があることもあり、海外大学院修了生の方が「独身」の比率が高い。



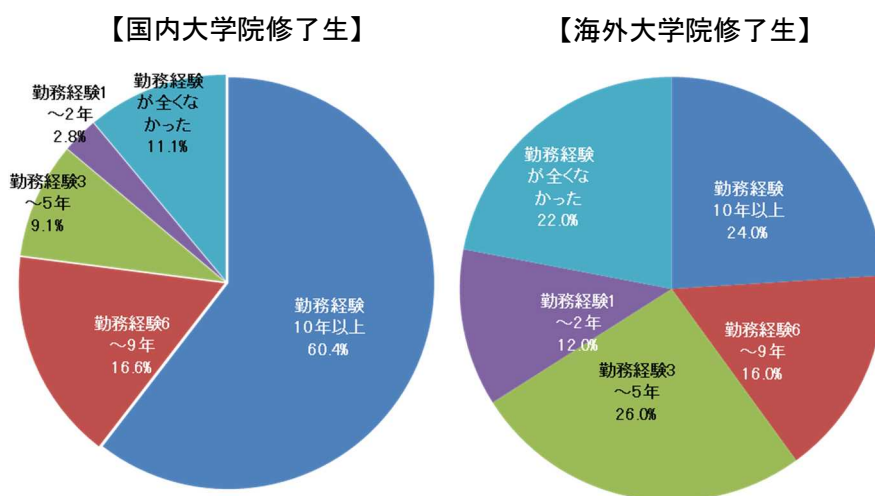
(3) 就学直前の就業経験

Q.就学直前の就業経験について教えてください。(SA)

就学直前の就業経験は、国内大学院修了生は「勤務経験 10 年以上」が 60%を占める（海外大学院修了生は 24%）

- ・ 就学直前の職業経験について、「職業経験が全くなかった」比率は国内大学院修了生が 11%、海外大学院修了生が 22%となっている。
また、「勤務経験 10 年以上」の比率は、国内大学院修了生が 60%、海外大学院修了生が 24%と差が大きい。
- ・ 国内大学院修了生の方が就学時における勤務経験は長い人が多い。

図 3-12 就学直前の就業経験



国内外の経営系大学院修了生の実態調査結果

(4) 就学しながら企業などに勤務していたか

Q.就学しながら企業などに勤務していましたか。(SA)

国内大学院修了生は「フルタイムで働いていた」が68%（海外大学院修了生は32%）

- ・ 就学中の企業などへの勤務状況は、国内大学院修了生は“フルタイムで働きながら就学”が68%であるのに対して、海外大学院修了生は32%と大きな差が見られる。
- ・ 海外大学院修了生は「企業派遣等で学業に専念」が22%であり、国内大修士生に比べて就学中は勤務していなかった人の方が多い。
- ・ 特に、専門職大学院修了生で「フルタイムで働きながら就学」の比率が高い。

図 3-13 就学しながら企業などに勤務していたか

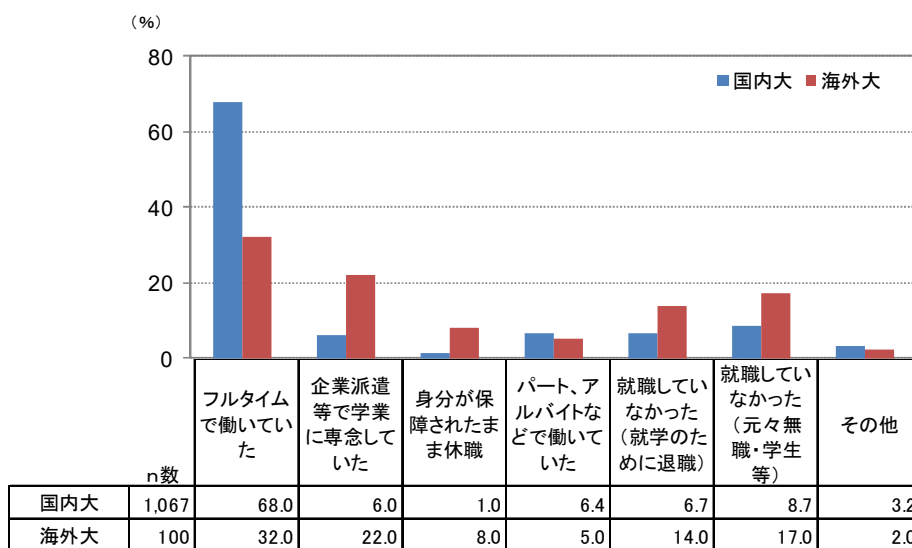
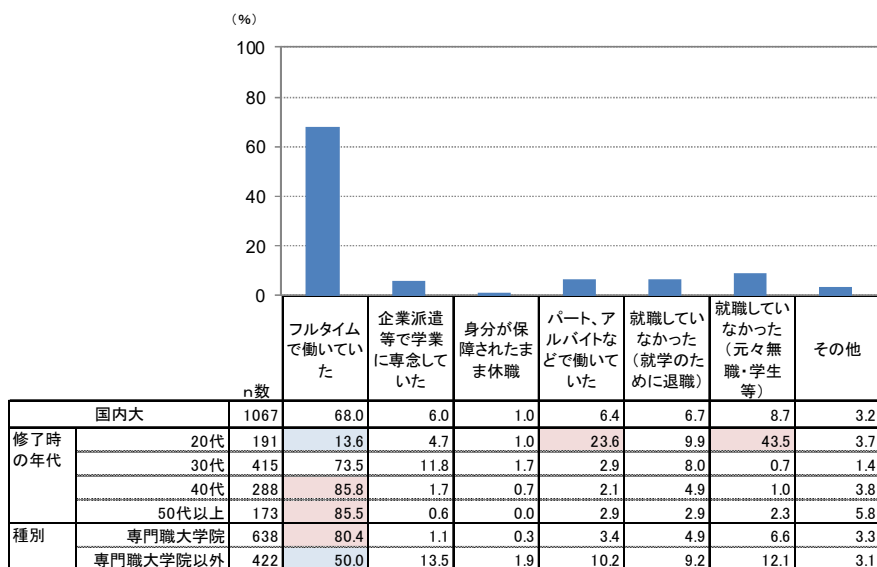


図 3-14 国内大学院修了生の就学時勤務状況の詳細



…全体より10ポイント以上高い
 …全体より10ポイント以上低い

国内外の経営系大学院修了生の実態調査結果

(5) 奨学金や企業からの補助を受けていたか／どこからの補助か

Q.学費の負担について、奨学金や企業等から補助を受けていましたか。

※親族等からの補助は除いてお答えください。(SA)

Q.どこからの補助でしたか。(MA)

全額自己負担の比率：国内大学院修了生 58% 海外大学院修了生 43%

- ・ 学費負担について、奨学金や企業等から補助を受けていたかを尋ねたところ、「全額自己負担」（補助を受けていない）は国内大学院修了生が 58%、海外大学院修了生が 43%で国内大学院修了生の方が補助を全く受けていない人の比率が高い。
- ・ 特に「全額補助を受けていた」の比率が国内大学院修了生が 19%に対して、海外大学院修了生は 34%と差が見られる。
- ・ 学費の補助を受けていた場合、どこからの補助かでは、「所属企業が負担」が国内大学院修了生で 51%、海外大学院修了生で 70%となっている。
- ・ 国内大学院修了生は海外大学院修了生と比べて「大学が負担（給付型奨学金など）」や「国が負担（教育訓練給付金など）」の比率が高い。

図 3-15 奨学金や企業からの補助の有無

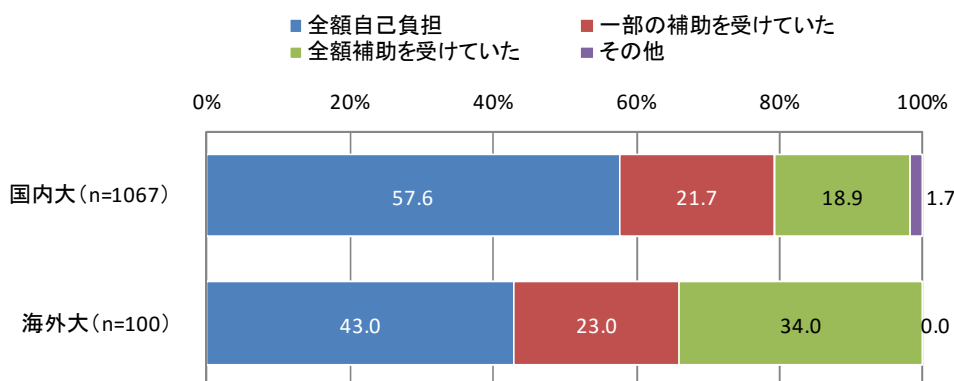
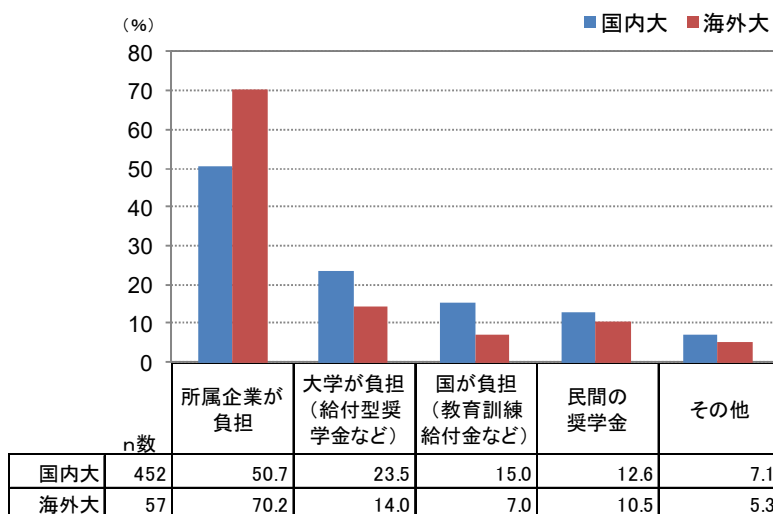


図 3-16 補助の支給元



※「一部の補助を受けていた」「全額補助を受けていた」が対象

国内外の経営系大学院修了生の実態調査結果

- ・ 国内大学院修了生では、修了時の年齢が高い層ほど、「全額自己負担」の比率が高い。
- ・ 専門職大学院の修了生は「全額自己負担」の比率が高い。
- ・ 就業時と現在の勤務先が同じ人は「所属企業が負担」が 80%であるのに対して、転職・起業した人は 30%。

図 3-17 奨学金や企業からの補助の有無（詳細）：国内大学院修了生

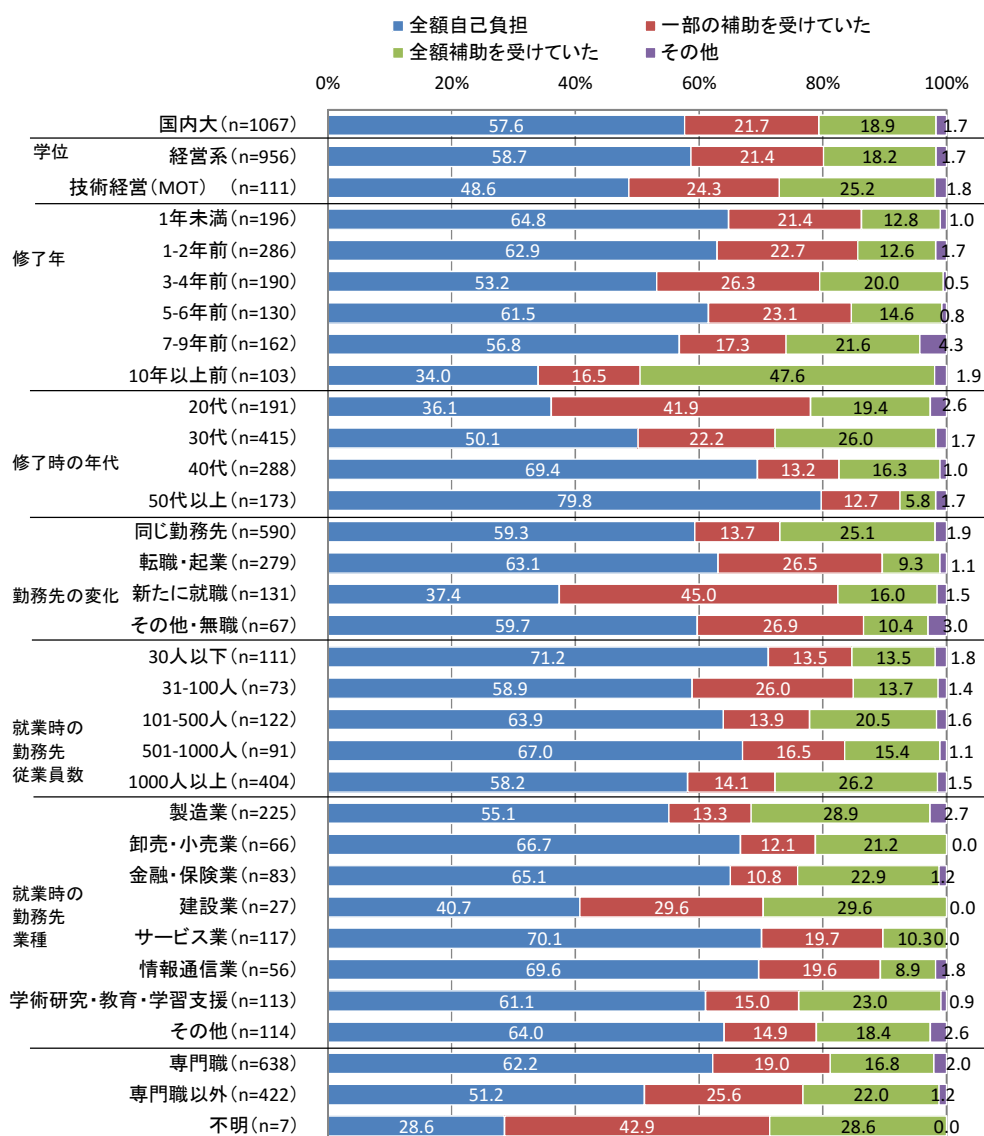
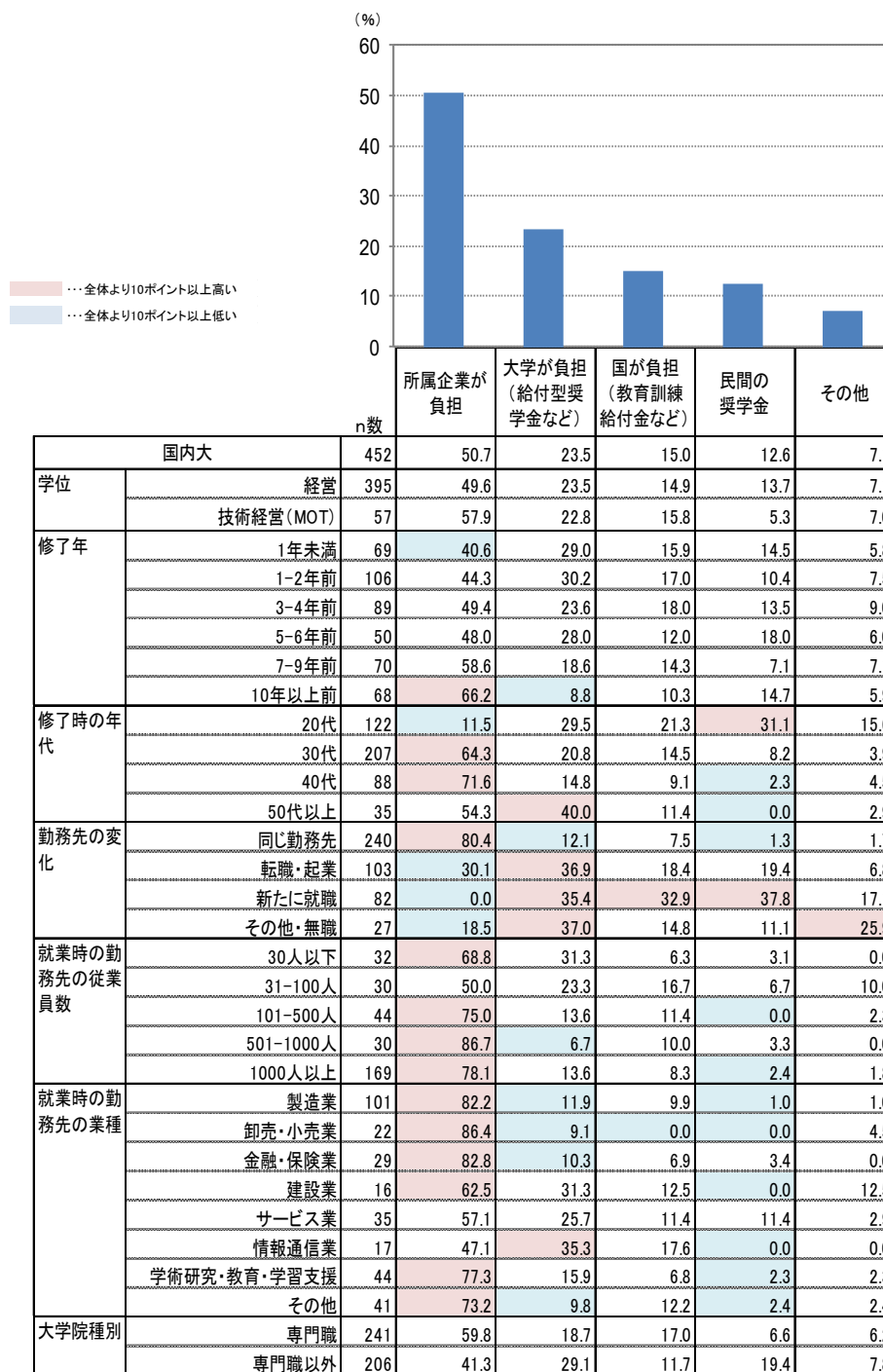


図 3-18 補助の支給元（詳細）：国内大学院修了生



※「一部の補助を受けていた」「全額補助を受けていた」が対象

3.1.3. 大学院就学前と修了後の変化

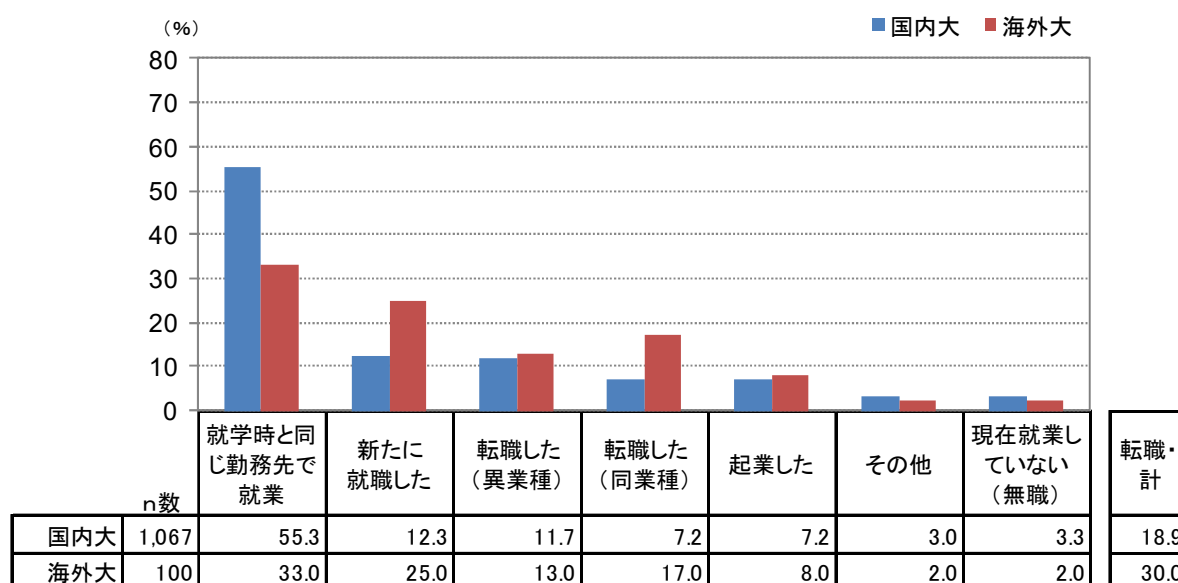
(1) 大学院に就学した時と修了後の勤務先の変化

Q.大学院に就学した時と、修了後（現在）の勤務先に変化はありましたか。(SA)

海外大学院修了生は「新たに就職」「転職（同業種）」などの比率が国内大学院修了生と比べて高い。

- ・ 大学院に就学した時と、修了後（現在）の勤務先の変化は、国内大学院修了生は「就学時と同じ勤務先で就業」が 55%、転職した人の合計が 19%となっている。
- ・ 海外大学院修了生は、「就学時と同じ勤務先で就業」が 33%、転職した人の合計が 30%となっている。なお、国内大学院修了生と海外大学院修了生は修了年に大きな傾向の違いがある点に留意が必要である。

図 3-19 大学院に就学した時と修了後の勤務先の変化

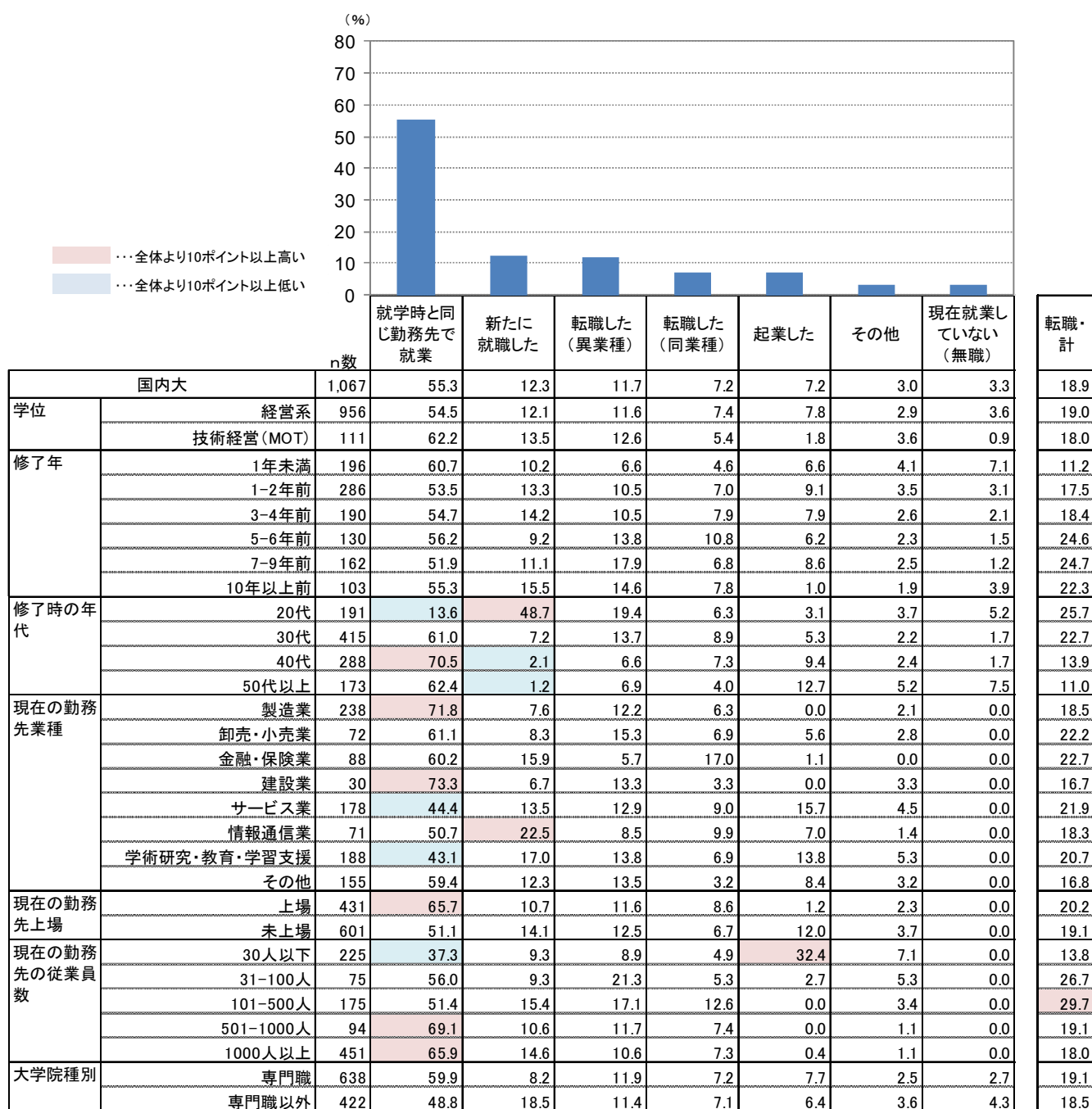


※「新たに就職した」には、就学以前に前職を退職し、学業に専念していた方も含まれる。

※国内大学院修了生と海外大学院修了生でアンケート回答者の修了年の傾向に大きな違いがある点に留意する必要がある

- ・ 国内大学院修了生の大学院に就学した時と、修了後（現在）の勤務先の変化について、修了年別で見ると、修了から年月が経っている人ほど「転職」した人の比率が高い傾向が見られる。
- ・ また、上場/未上場では上場、従業員規模別では 500 人以上など、規模が大きい企業の人には「就学時と同じ勤務先」の比率が高い。
- ・ サービス業では「起業した」人の比率が 16%で他の業種と比較した高い。

図 3-20 大学院に就学した時と修了後の勤務先の変化（詳細）：国内大学院修了生



国内外の経営系大学院修了生の実態調査結果

(2) 所得の変化

Q.就学前と修了後（現在）において、所得に変化はありましたか。 (SA)

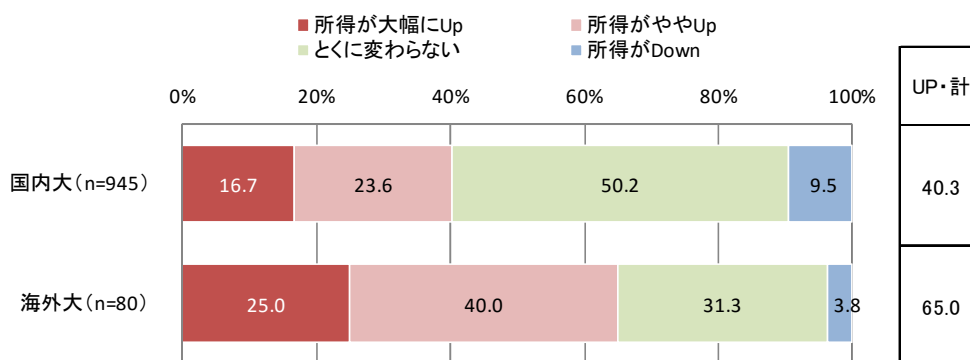
※就業直前に退職された方は、直前まで勤務してきた時と比較してお答えください

※大学院就学に影響しない定期昇給分については除いてお答えください

就学前と修了後（現在）の所得 UP と回答した割合： 国内大学院修了生 40% 海外大学院修了生 65%

- ・ 就学前と修了後（現在）において、定期昇給分を除いた所得の変化があったかを尋ねた。
- ・ 国内大学院修了生は「所得が大幅にUP」が17%、「所得がややUP」が24%、合計40%が「所得がUP」している。一方で、「特に変わらない」が50%、「所得がDOWN」が10%を占めている。
- ・ 海外大学院修了生は「所得が大幅にUP」が25%、「所得がややUP」が40%、合計65%が「所得がUP」している。

図 3-21 大学院への就学前と修了後の所得の変化



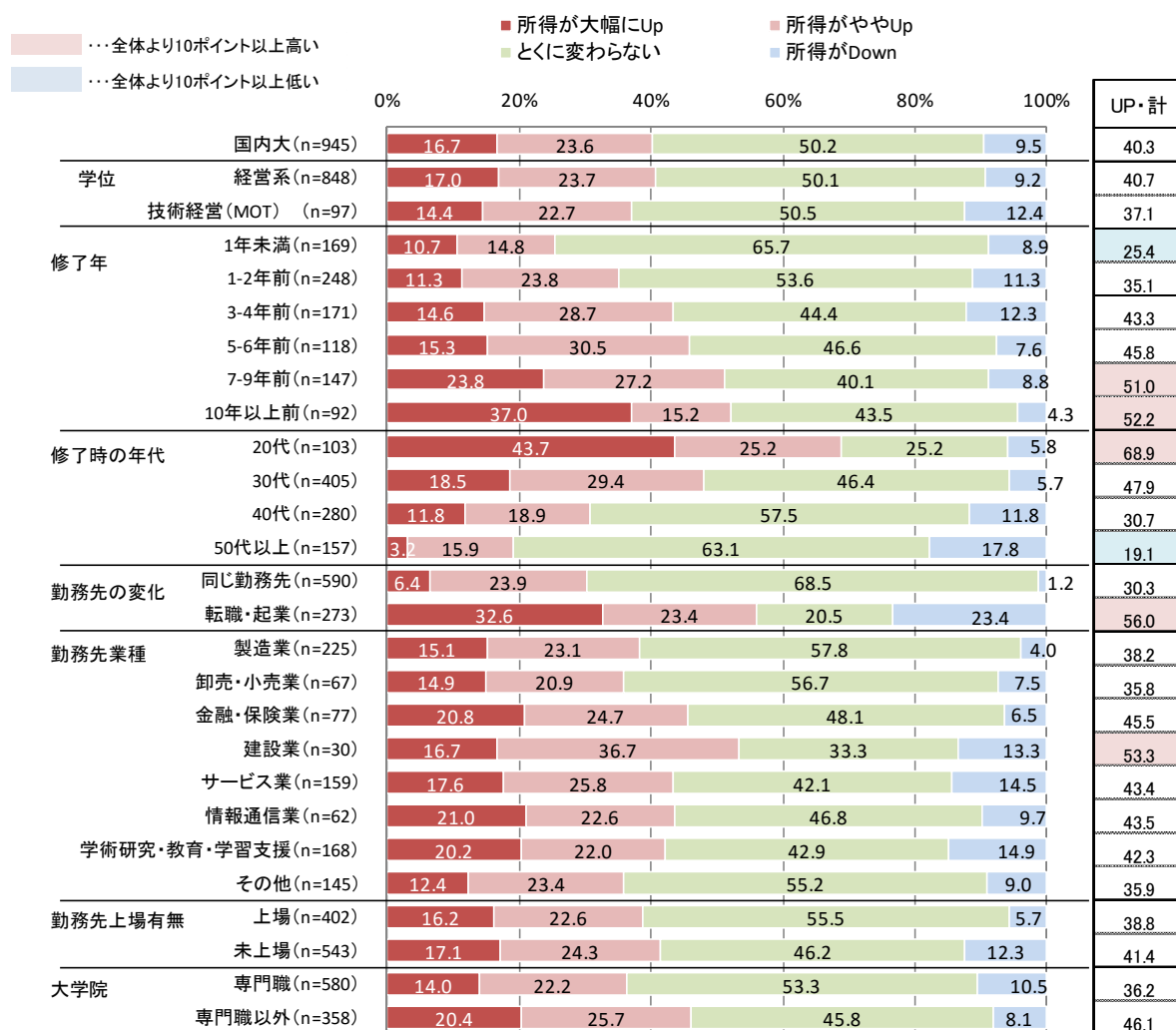
※就学前及び修了後（現在）において就業している人

※国内大学院修了生と海外大学院修了生は修了年に大きな傾向の違いがあるため参考とする

国内外の経営系大学院修了生の実態調査結果

- ・ 国内大学院修了生の就学前と修了後（現在）の所得変化を詳細にみると、修了年から期間が経過している人の方が「所得がUP」している比率が高い。終了から7年以上経過している人で「所得がUP」している人の比率が50%を超える（大学院で学ぶことに対する所得面での評価は長期的な視点で捉える必要があることがうかがえる）。
- ・ 修了時の年齢では、大学院修了時の年齢が若い人ほど「所得がUP」している人の比率が高い。
- ・ また、勤務先が変化している人（転職・起業）の方が、就学时と同じ勤務先で働いている人よりも「所得がUP」している人の比率が高い。

図 3-22 大学院への就学前と修了後の所得の変化（詳細）：国内大学院修了生



※就学前及び修了後（現在）において就業している人

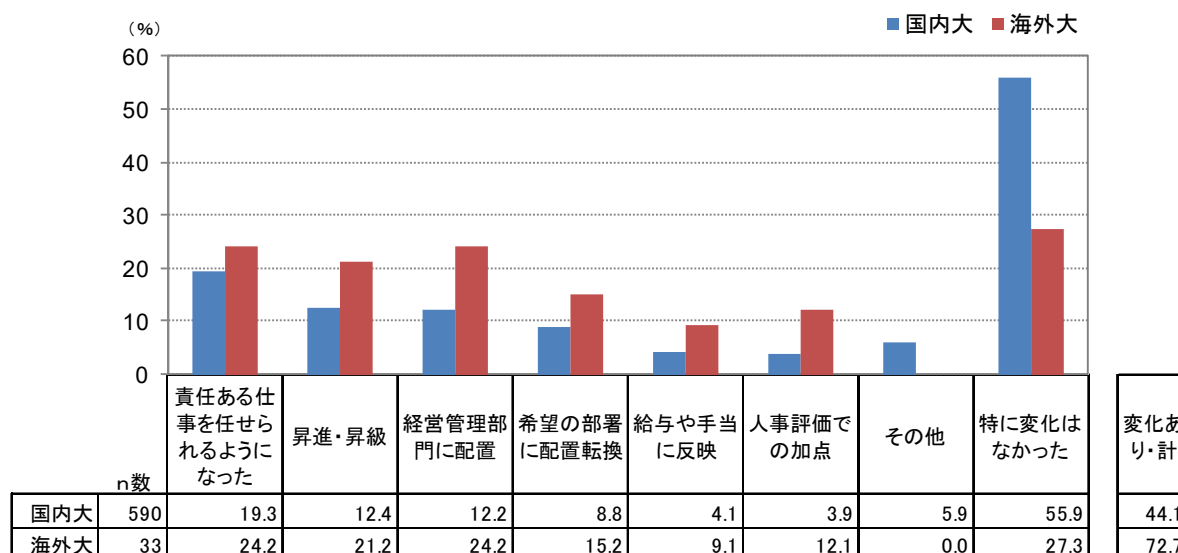
(3) 処遇の変化

Q.学位取得後において勤務先での処遇等に変化はありましたか。(MA)

大学院修了後の処遇変化において、「特に変化はなかった」と回答した比率は、国内大学院修了生 56%、海外大学院修了生 27%となっている。

- ・ 就学前と修了後（現在）で同じ勤務先で働いている人に対して、学位取得後の勤務先での処遇等に変化があったかを尋ねた。
- ・ 国内大学院修了生では「特に変化がなかった」が 56%を占めている。一方で海外大学院修了生は何らかの変化があったとする人の比率が 73%であり、国内外で差が見られる。
- ・ 処遇変化の内容は、国内大学院修了生は、「責任のある仕事を任せられるようになった」(19%)、「昇進・昇級」「経営管理部門に配置」(12%)などが 10%以上となっている。一方で海外大学院修了生は「責任のある仕事を任せられるようになった」「経営管理部門に配置」(24%)、「昇進・昇級」(21%)、「希望の部署に配置転換」(15%)が 10%以上となっている。

図 3-23 大学院への就学前と修了後の処遇の変化



※就学前及び修了後（現在）において就業している人のうち

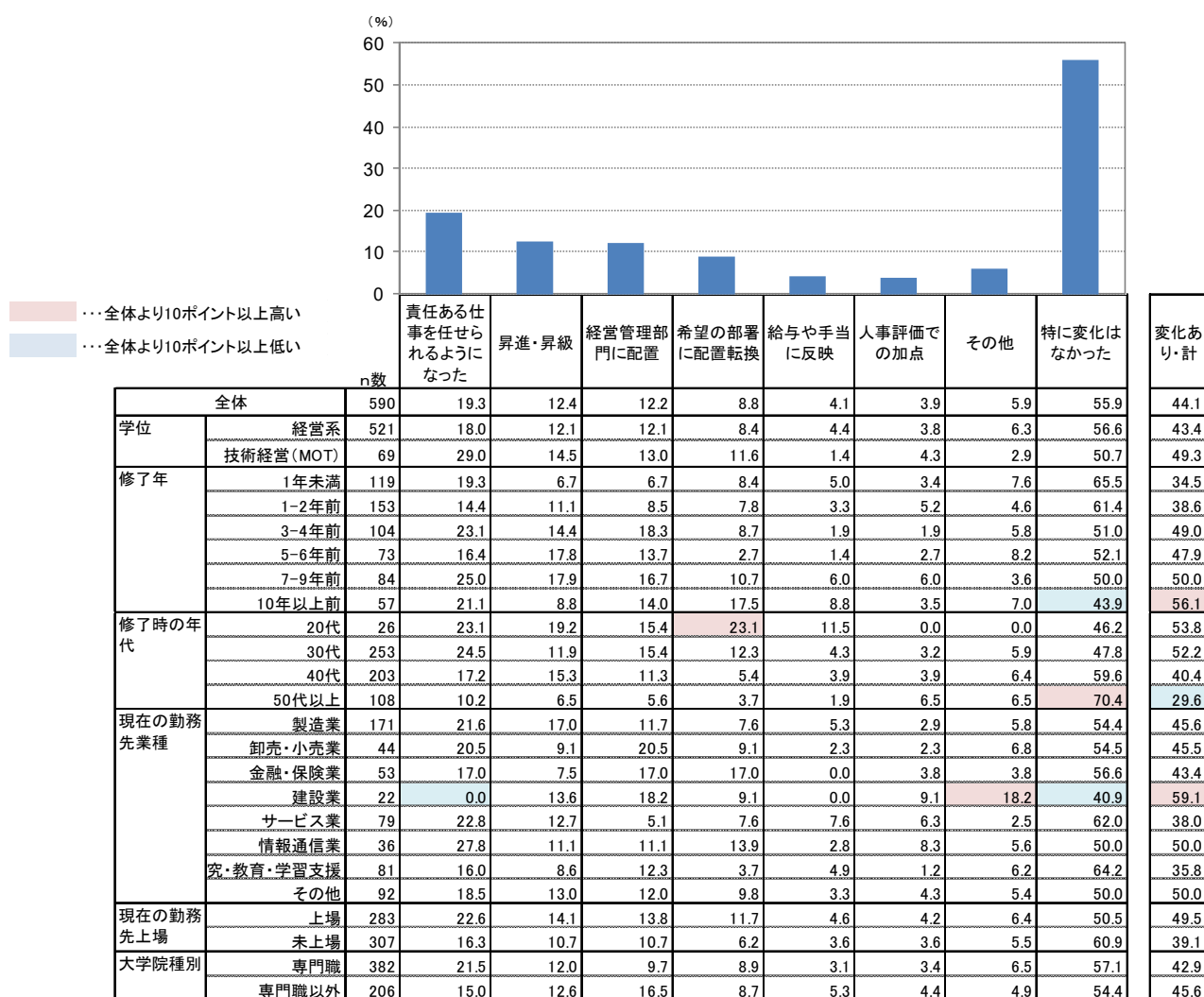
現在も就学時と同じ勤務先で就業している人（パート・アルバイトを除く）

※国内大学院修了生と海外大学院修了生は修了年に大きな傾向の違いがあるため参考とする

国内外の経営系大学院修了生の実態調査結果

- ・ 国内大学院修了生の学位取得後の勤務先での処遇等の変化について、経営と技術経営系（MOT）の学位では技術経営の方が何らかの処遇が変化している人の比率が高い。
- ・ 修了年別で見ると、修了から時間が経過している人の方が何らかの処遇変化があった比率が高い。
- ・ 大学院修了時の年齢別で見ると、年代が高い人ほど「特に変化はなかった」比率が高い。
- ・ 上場/未上場別で見ると、上場企業の方が何らかの処遇が変化している人の比率が高い。
- ・ 専門職大学院とそれ以外の経営系大学院とで比べると、経営系大学院の「経営管理部門に配置」が専門職大学院よりもやや高い。

図 3-24 大学院への就学前と修了後の処遇の変化（詳細）：国内大学院修了生



※就学前及び修了後（現在）において就業している人のうち

現在も就学前と同じ勤務先で就業している人（パート・アルバイトを除く）

(4) 役職の変化

Q. 「就学時」「就学直前」の役職を教えてください。(SA)

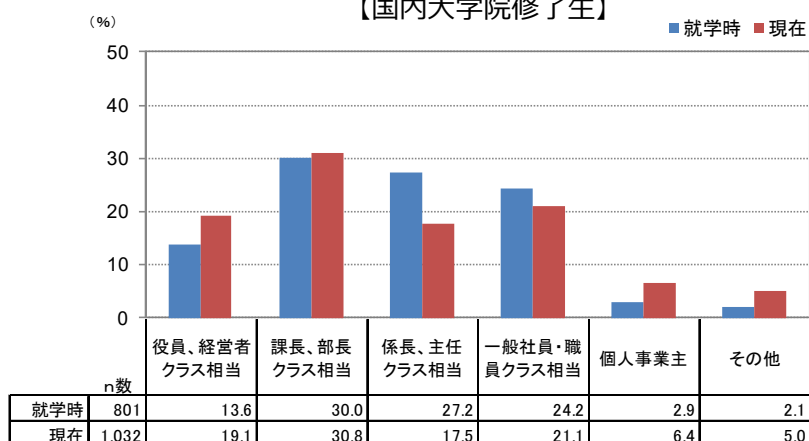
Q. 「現在」の役職を教えてください。(SA)

現在の役職を比較すると、国内大学院修了生・海外大学院修了生とも「役員・経営者クラス」は 20%前後となっている。また「課長・部長クラス」が国内大学院修了生 31%、海外大学院修了生 46%となっている。

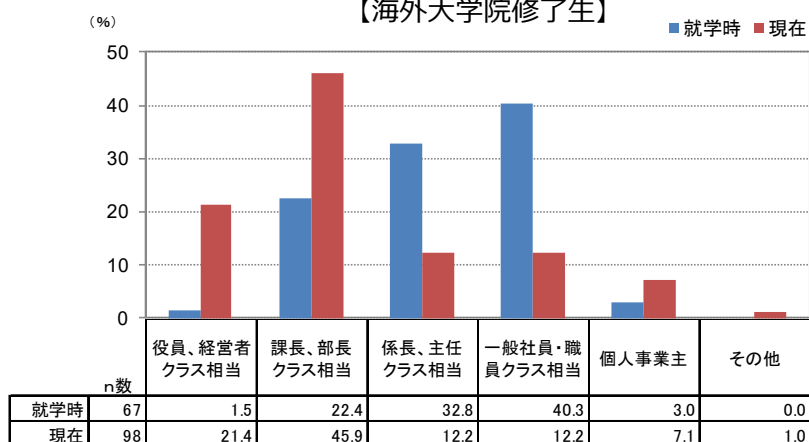
- ・ 国内大学院修了生/海外大学院修了生それぞれで、就学時の役職と現在の役職を尋ねた。
- ・ 国内大学院修了生は就学時及び現在とも「課長、部長クラス相当」が全体の 30%を占めており最も高いが、就学前後で比較すると「係長、主任クラス相当」の比率が減少し、「役員、経営者クラス」の比率が高くなっている。
- ・ 海外大学院修了生は、就学時は「一般社員・職員クラス相当」が 40%、「係長、主任クラス相当」が 33%であったものが、現在は「課長、部長クラス相当」が 46%、「役員、経営者クラス相当」が 21%を占めているなど、役職の構成比が大幅に変化している。

図 3-25 大学院への就学前と修了後の役職

【国内大学院修了生】



【海外大学院修了生】



※就学前及び修了後（現在）において就業している人

※アルバイト・パートを除く

※国内大学院修了生と海外大学院修了生は修了年に大きな傾向の違いがあるため参考とする。

国内外の経営系大学院修了生の実態調査結果

(5) 所属部署

Q. 「就学時」「就学直前」の所属部署・部門を教えてください。(SA)

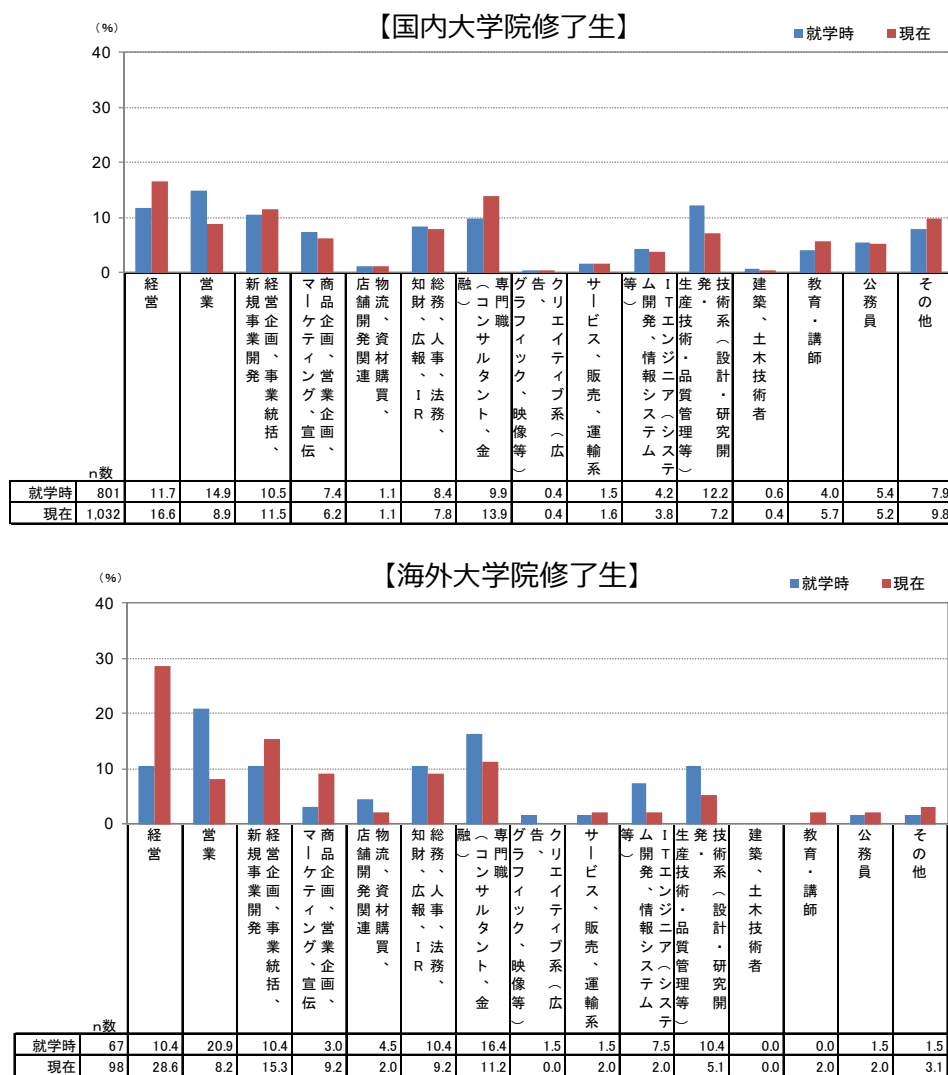
Q. 「現在」の所属部署・部門を教えてください。(SA)

※転職された方は転職後の勤務先での所属部署・部門をお答えください。

現在の所属部署・部門を比較すると、「経営」(国内大学院修了生 17%、海外大学院修了生 29%)「経営企画」(国内大学院修了生 12%、海外大学院修了生 15%)、「専門職」(国内大学院修了生 14%、海外大学院修了生 11%) などとなっている。このように海外大学院修了生の「経営」比率が高い。

- ・ 国内大学院修了生/海外大学院修了生それぞれで、就学時と現在の所属部署・部門を尋ねた。
- ・ 国内大学院修了生と海外大学院修了生の修了年には大きな傾向の違いがあるため、参考ではあるものの、海外大学院修了生の「経営」「経営企画・事業統括・新規事業開発」「商品企画・営業企画・マーケティング・宣伝」の比率が高い。

図 3-26 就学時・就学直前の所属部署・部門



※就学時/就学直前及び修了後(現在)において就業している人

※アルバイト・パートを除く

3.1.4. 大学院の検討

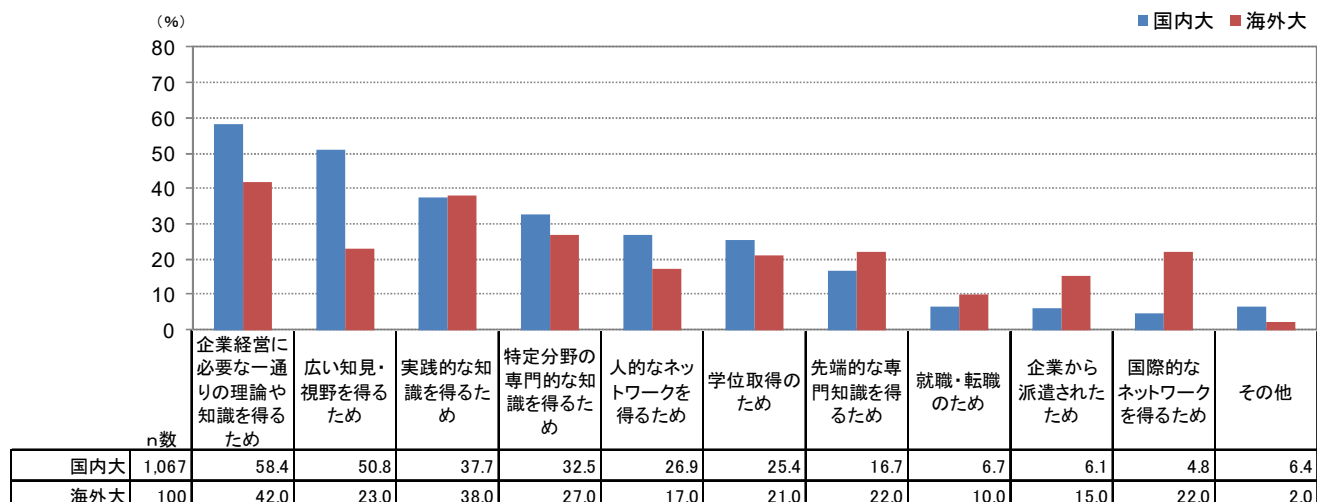
(1) 経営系大学院への志望動機

Q.経営系大学院への志望動機について教えてください。(SA)

国内大学院修了生	海外大学院修了生
① 企業経営に必要な一通りの理論や知識を得るため (58%)	① 企業経営に必要な一通りの理論や知識を得るため (42%)
② 広い知見・視野を得るため (51%)	② 実践的な知識を得るため (38%)
③ 実践的な知識を得るため (38%)	③ 特定分野の専門的な知識を得るため (27%)

- ・ 国内大学院修了生は、“企業経営に必要なひと通りの理論や知識”“広い知見・視野”など、全般的な知識習得の項目が高く、海外大学院修了生と比べてもその差が大きい。
- ・ 一方、海外大学院修了生の 22%が「国際的なネットワークを得るため」と回答しており、国内大学院修了生 (5%) と比べると高い傾向にある。

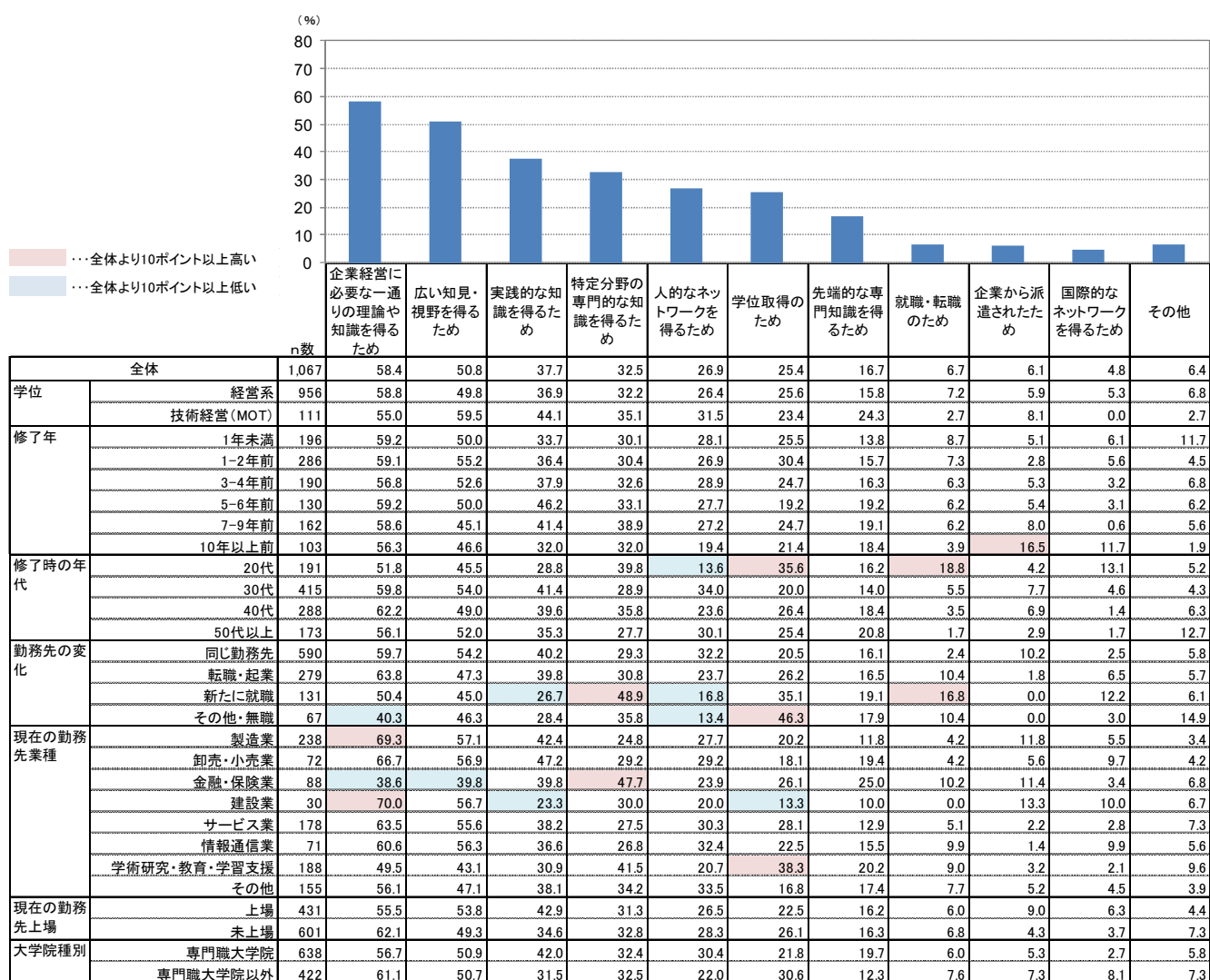
図 3-27 経営系大学院への志望動機



国内外の経営系大学院修了生の実態調査結果

- ・ 国内大学院修了生の大学院への志望動機について、学位（経営/技術経営）別で見ると、技術経営の方が経営と比べて「実践的な知識」「特定分野の専門的な知識」「専門的な知識」などの比率が高い。
- ・ 修了時の年代別で見ると、修了時 20 代の方は「学位取得のため」「就職・転職のため」などの比率が他の年代と比較して高い。
- ・ 専門職大学院か経営系大学院かで比較すると、専門職大学院修了生の方が「実践的な知識」「人的ネットワーク」が高く、経営系大学院修了生では「学位取得のため」の比率が高い。

図 3-28 経営系大学院への志望動機（詳細）：国内大学院修了生



国内外の経営系大学院修了生の実態調査結果

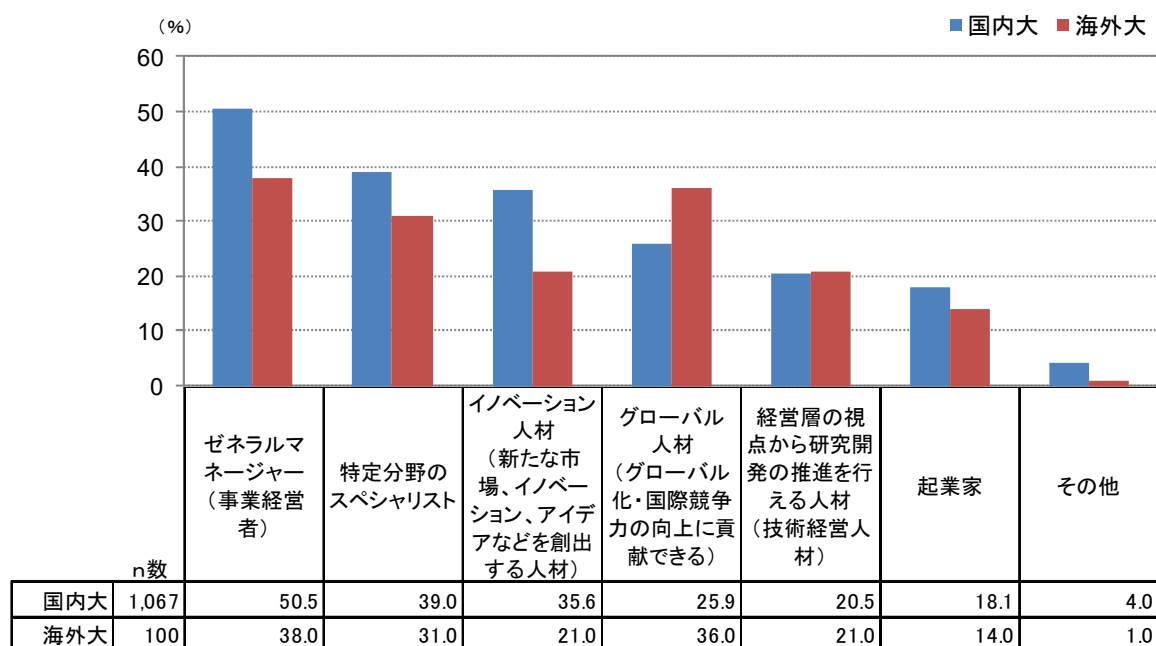
(2) どのような人材になることを目指したか

Q.経営系大学院へ入学する際に、どのような人材になることを目指しましたか。(MA)

国内大学院修了生	海外大学院修了生
① ゼネラルマネージャー (51%)	① ゼネラルマネージャー (38%)
② 特定分野のスペシャリスト (39%)	② グローバル人材 (36%)
③ イノベーション人材 (36%)	③ 特定分野のスペシャリスト (31%)

- ・ 国内大学院修了生と海外大学院修了生を比較すると、海外大学院修了生は「グローバル人材」の比率が高い。

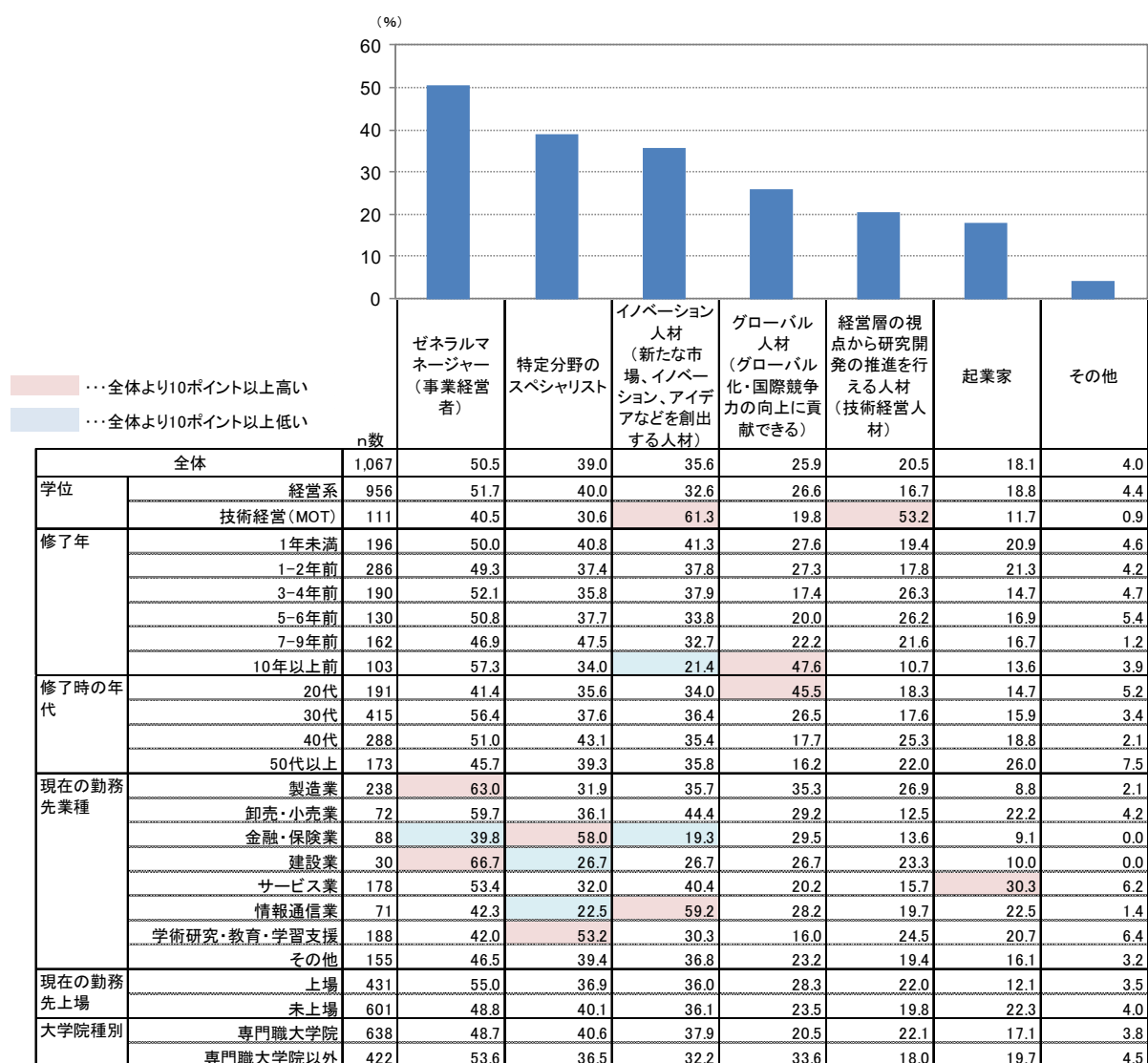
図 3-29 どのような人材になることを目指したか



国内外の経営系大学院修了生の実態調査結果

- 国内大学院修了生が大学院へ入学する際に目指した人材像について、学位（経営/技術経営）別で見ると、技術経営は、「イノベーション人材」（61%）、「経営層の視点から研究開発の推進を行える技術経営人材」（53%）などの比率が高い。一方、経営では「ゼネラルマネージャー（事業経営者）」（52%）、「特定分野のスペシャリスト」（40%）などの比率が高い。
- 修了時の年齢が若い人ほど「グローバル人材」を目指した人の比率が高い。
- 業種別では、金融・保険業で「特定分野のスペシャリスト」、情報通信業で「イノベーション人材」、サービス業で「起業家」などの比率が比較的高い。

図 3-30 どのような人材になることを目指したか（詳細）：国内大学院修了生



国内外の経営系大学院修了生の実態調査結果

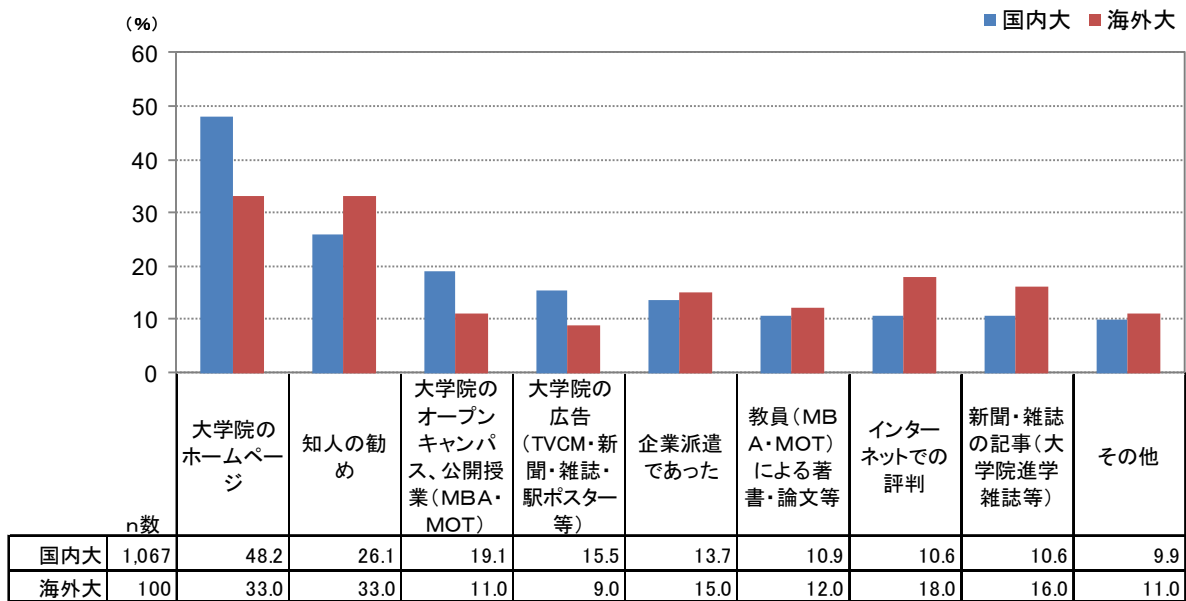
(3) 就学した大学院を認知したきっかけ

Q.就学した大学院を認知したきっかけ（情報源）は何ですか。（MA）

国内大学院修了生	海外大学院修了生
① 大学院のホームページ（48%）	① 大学院のホームページ（33%）
② 知人の勧め（26%）	② 知人の勧め（33%）
③ 大学院のオープンキャンパス、公開授業（19%）	③ インターネットでの評判（18%）

- ・ 国内大学院修了生と海外大学院修了生を比較すると、海外大学院修了生は「知人の勧め」「インターネットでの評判」など、他者の評価に関する比率が高い。

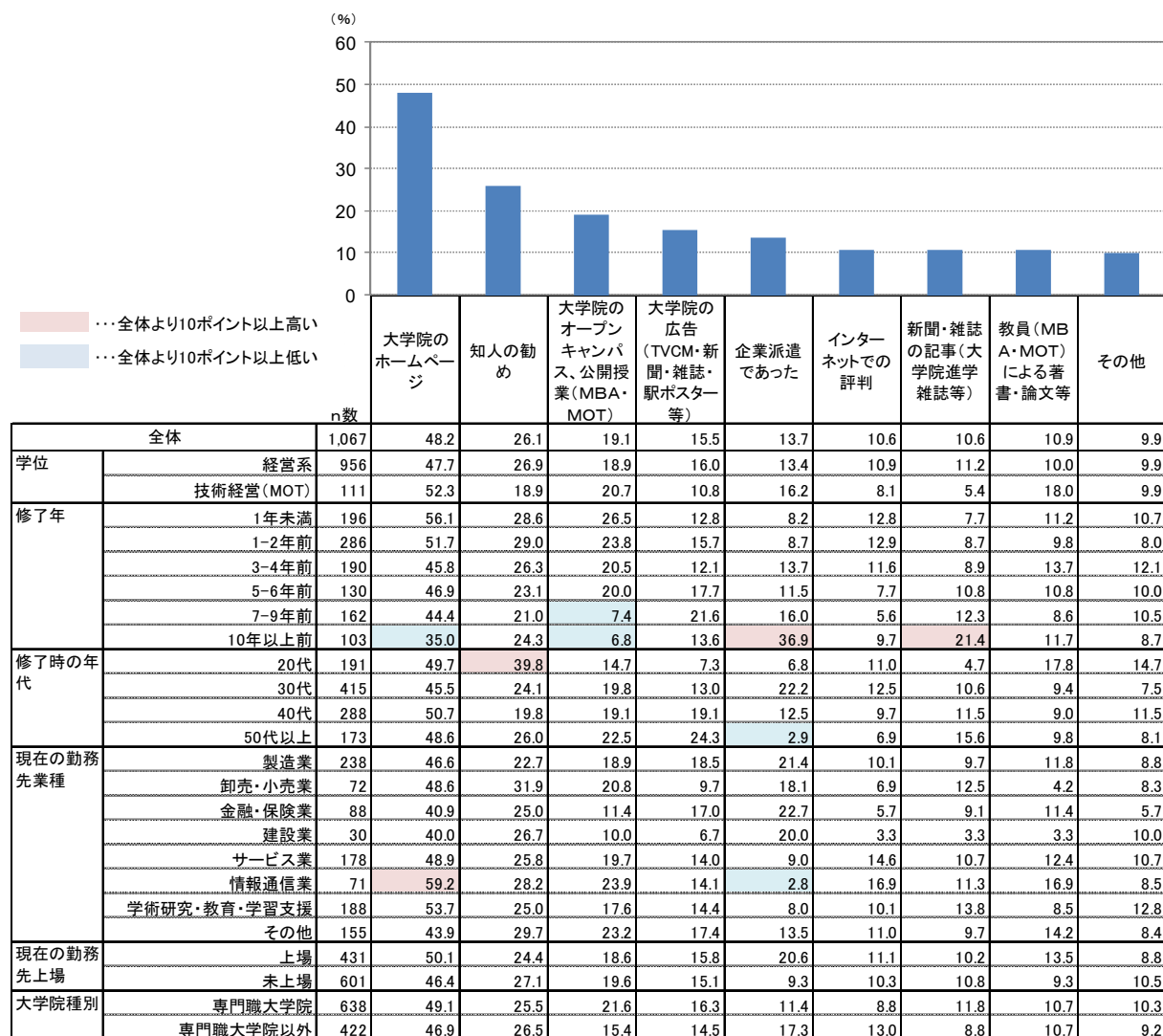
図 3-31 就学した大学院を認知したきっかけ



国内外の経営系大学院修了生の実態調査結果

- 国内大学院修了生が大学院を認知したきっかけについて修了年別でみると、近年修了した人の方が「大学院のホームページ」「大学院のオープンキャンパス」などの比率が高い。また、10年以上前に修了した人の「企業派遣であった」比率も高い。(1年未満が8%に対して、10年以上前は37%)
- 上場企業の「企業派遣であった」が21%で、未上場企業と比べて高い。

図 3-32 就学した大学院を認知したきっかけ (詳細) : 国内大学院修了生



国内外の経営系大学院修了生の実態調査結果

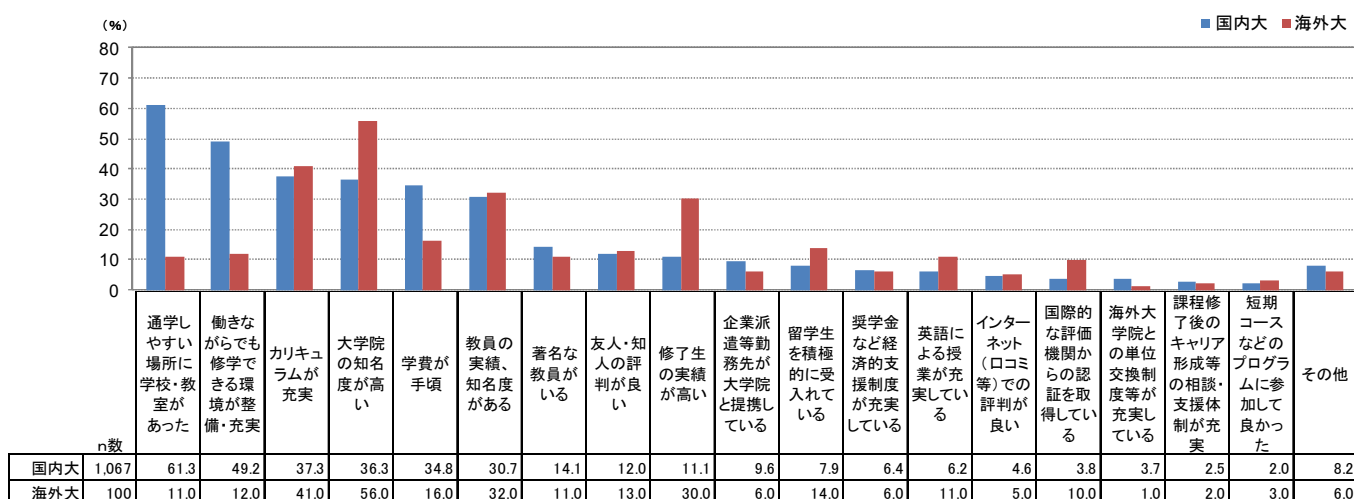
(4) 大学院を選定する際に重視した点

Q.大学院を選定する際に、どのような点を重視しましたか。参考にしましたか。(MA)

国内大学院修了生	海外大学院修了生
① 通学しやすい場所 (61%)	① 大学院の知名度が高い (56%)
② 働きながらも修学できる環境が整備・充実 (49%)	② カリキュラムが充実 (41%)
③ カリキュラムが充実 (37%)	③ 教員の実績、知名度がある (32%)
④ 大学院の知名度が高い (36%)	④ 修了生の実績が高い (30%)
⑤ 学費が手頃 (35%)	⑤ 学費が手頃 (16%)

国内大学院修了生、海外大学院修了生を比較すると、国内大学院修了生は、「通学しやすい場所」や「働きながらも修学できる環境が整備・充実」しているといった教育環境面を重視している傾向にある。一方で海外大学院修了生は、「大学院の知名度が高い」「カリキュラム」のように教育内容に着目している傾向にある。

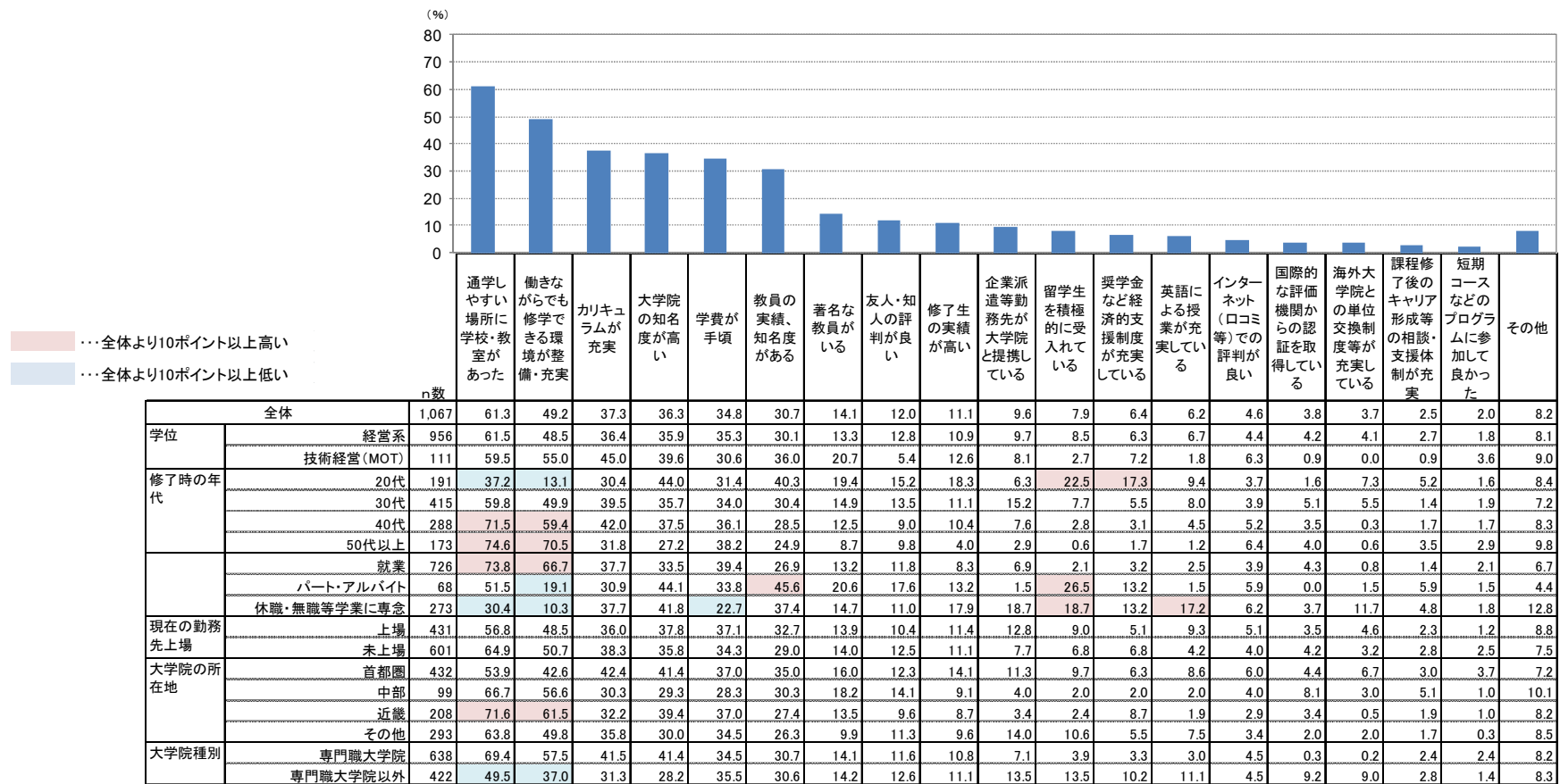
図 3-33 大学院を選定する際に重視した点



国内外の経営系大学院修了生の実態調査結果

- ・ 国内大学院修了生が大学院を選定する際に重視した点について、学位（経営/技術経営）別で見ると、技術経営は経営と比較して、「カリキュラムが充実」「教員の実績・知名度がある」「著名な教員がいる」などの比率が高い。
- ・ 修了時の年齢別で重視点の傾向に違いが見られ、年代が高い人ほど、「通学しやすい場所」「働きながら修学できる環境」「学費」などを重視する比率が高い。
- ・ 専門職大学院修了生は、それ以外の経営系大学院修了生と比較して、特に「通学しやすい場所」「働きながら修学できる環境」の重視度が高い。

図 3-34 大学院を選定する際に重視した点（詳細）：国内大学院修了生



国内外の経営系大学院修了生の実態調査結果

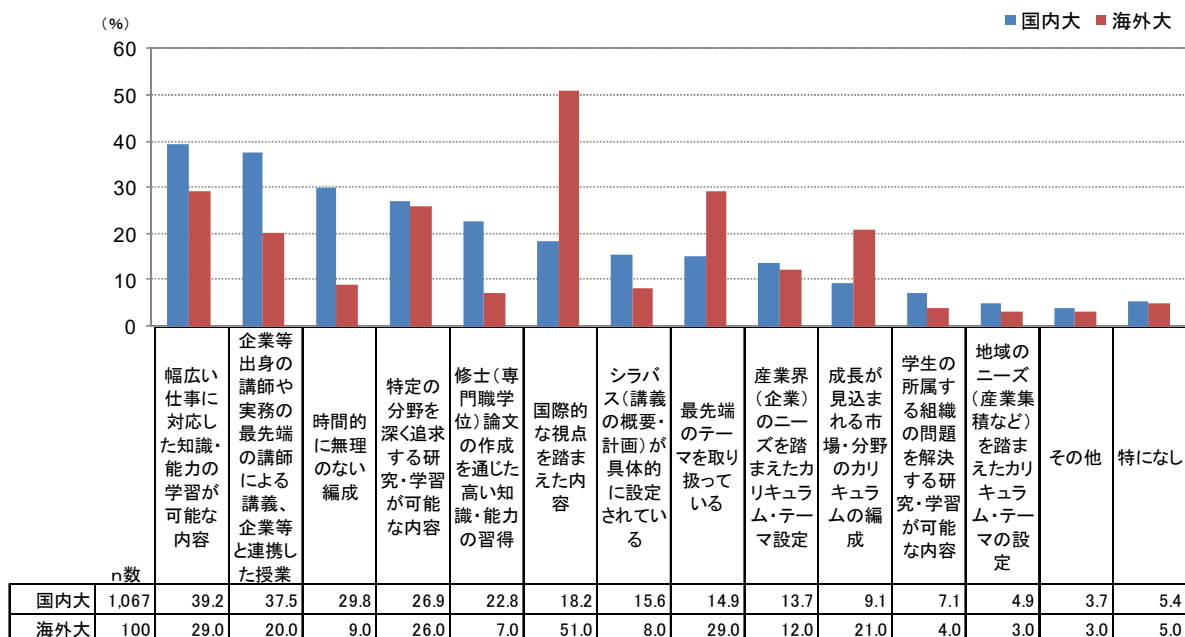
(5) 大学院を選定する際に教育課程で重視した点

Q.大学院を選定する際に、教育課程（プログラム・カリキュラム）で、重視した点がありますか。(MA)

国内大学院修了生	海外大学院修了生
① 幅広い仕事に対応した知識・能力の学習が可能な内容 (39%)	① 国際的な視点を踏まえた内容 (51%)
② 企業等出身の講師や実務の最先端の講師による講義、企業等と連携した授業 (38%)	② 最先端のテーマを取り扱っている (29%)
③ 時間的に無理のない編成 (30%)	③ 幅広い仕事に対応した知識・能力の学習が可能な内容 (29%)
④ 特定の分野を深く追求する研究・学習が可能な内容 (27%)	④ 特定の分野を深く追求する研究・学習が可能な内容 (26%)

国内大学院修了生及び海外大学院修了生ともに、「幅広い仕事に対応した知識・能力の学習が可能な内容」や「特定の分野を深く追求する研究・学習が可能な内容」を重視している点は共通しているものの、海外大学院修了生は、「国際的な視点を踏まえた内容」や「最先端のテーマを取り扱っている」を、国内大学院修了生は「企業等出身の講師や実務の最先端の講師による講義、企業等と連携した授業」を重視している点が異なっている。また、海外大学院修了生は「成長が見込まれる市場・分野のカリキュラム・テーマの編成」を重視した傾向にある。

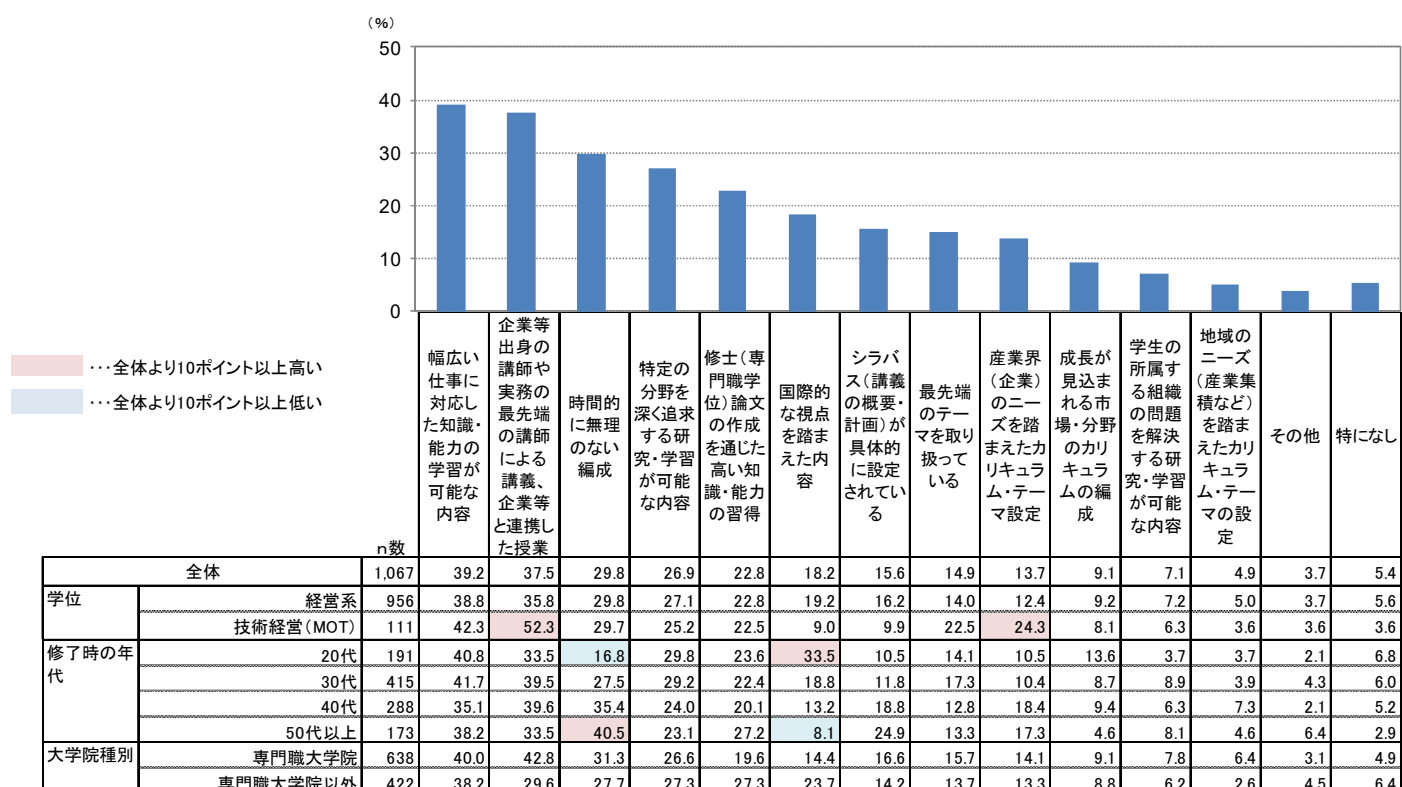
図 3-35 大学院を選定する際に教育課程で重視した点



国内外の経営系大学院修了生の実態調査結果

- 国内大学院修了生が大学院を選定する際に教育課程（プログラム・カリキュラム）で重視した点について、学位（経営/技術経営）別でみると、技術経営は経営と比較して、「企業等出身の講師や実務の最先端の講師による講義、企業等と連携した授業」や「産業界のニーズを踏まえたカリキュラム・テーマの設定」などの比率が高い。
- 修了時の年齢別でみると、年代が高い人ほど「時間的に無理のない編成」が高い。また、年代が低い人ほど「国際的な視点を踏まえた内容」の比率が高い。
- 専門職大学院は、それ以外の経営系大学院と比較して、「企業等出身の講師や実務の最先端の講師による講義、企業等と連携した授業」の比率が高い。

図 3-36 大学院を選定する際に教育課程で重視した点（詳細）：国内大学院修了生



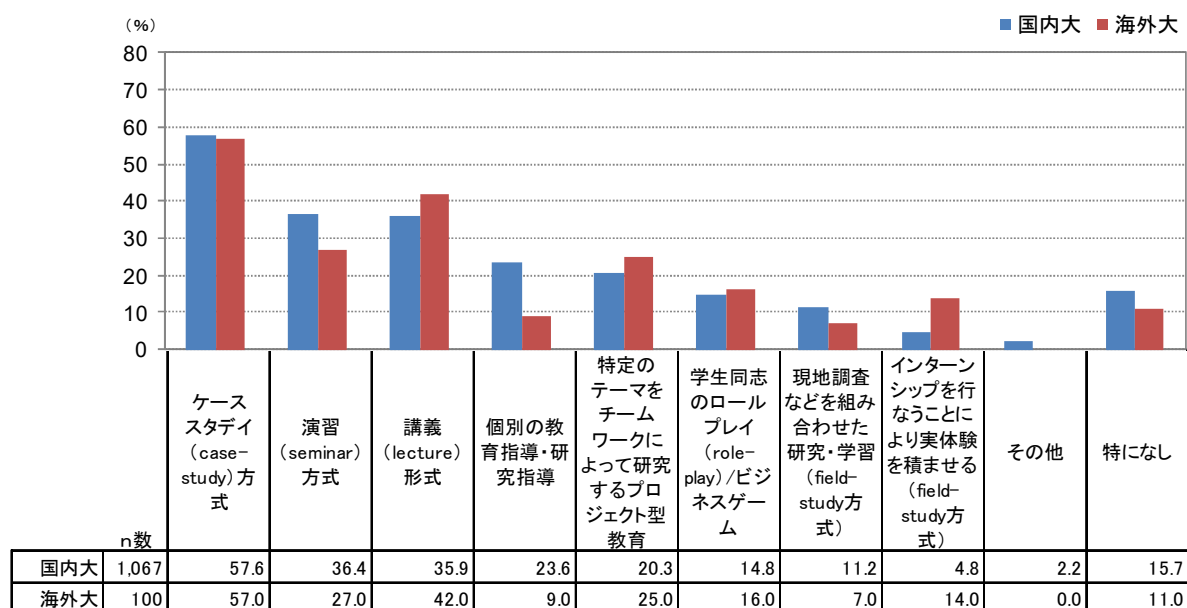
(6) 大学院を選定する際に教育形式で重視した点

Q.大学院を選定する際に、教育課程（プログラム・カリキュラム）で、重視した点はありますか。(MA)

大学院選定時に教育形式で重視した点は、「ケーススタディ」が最も高い。

- ・ 大学院を選定する際に教育形式で重視した点は、国内大学院修了生・海外大学院修了生とも「ケーススタディ方式」が最も高い。
- ・ 次いで、国内大学院修了生は「演習方式」「講義形式」「個別の教育指導・研究指導」の順となっているのに対して、海外大学院修了生では「講義形式」「演習形式」「特定のテーマをチームワークによって研究するプロジェクト型教育」の順となっている。特に国内大学院修了生では海外大学院修了生と比べて「個別の教育指導・研究指導」の比率が高い。

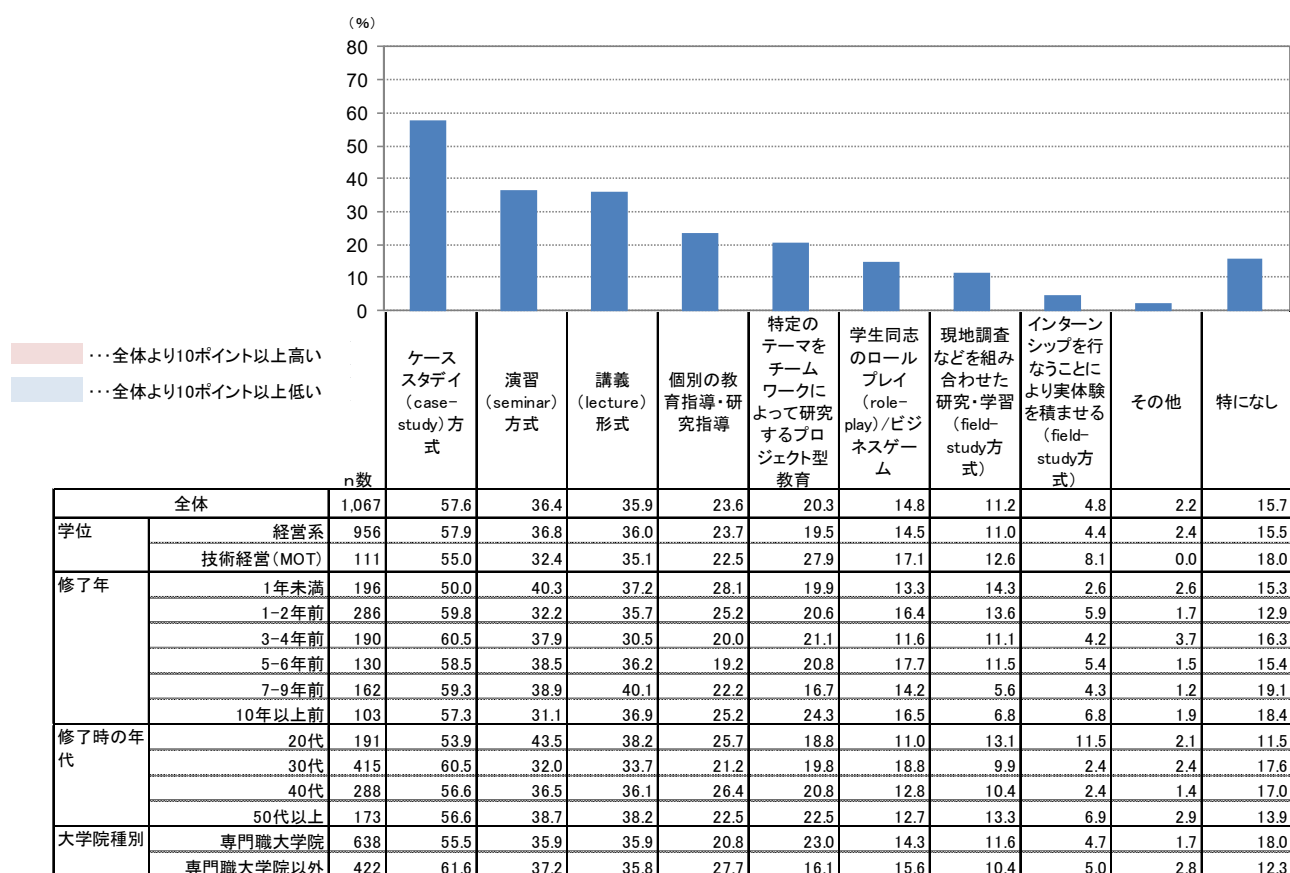
図 3-37 大学院を選定する際に教育形式で重視した点



国内外の経営系大学院修了生の実態調査結果

- 国内大学院修了生が大学院を選定する際に教育形式で重視した点について、学位（経営/技術経営）別で見ると、技術経営は経営と比較して、「特定のテーマをチームワークによって研究するプロジェクト型教育」の比率が高い。
- 修了年や修了時の年齢別で差は見られない。
- 専門職大学院は、それ以外の経営系大学院と比較して、「特定のテーマをチームワークによって研究するプロジェクト型教育」の比率が高く、逆に専門職大学院以外では「ケーススタディ」「個別の教育指導・研究指導」などの比率が高い。

図 3-38 大学院を選定する際に教育形式で重視した点（詳細）：国内大学院修了生



国内外の経営系大学院修了生の実態調査結果

(7) 大学院を選定する際に環境面での学びやすさで重視した点

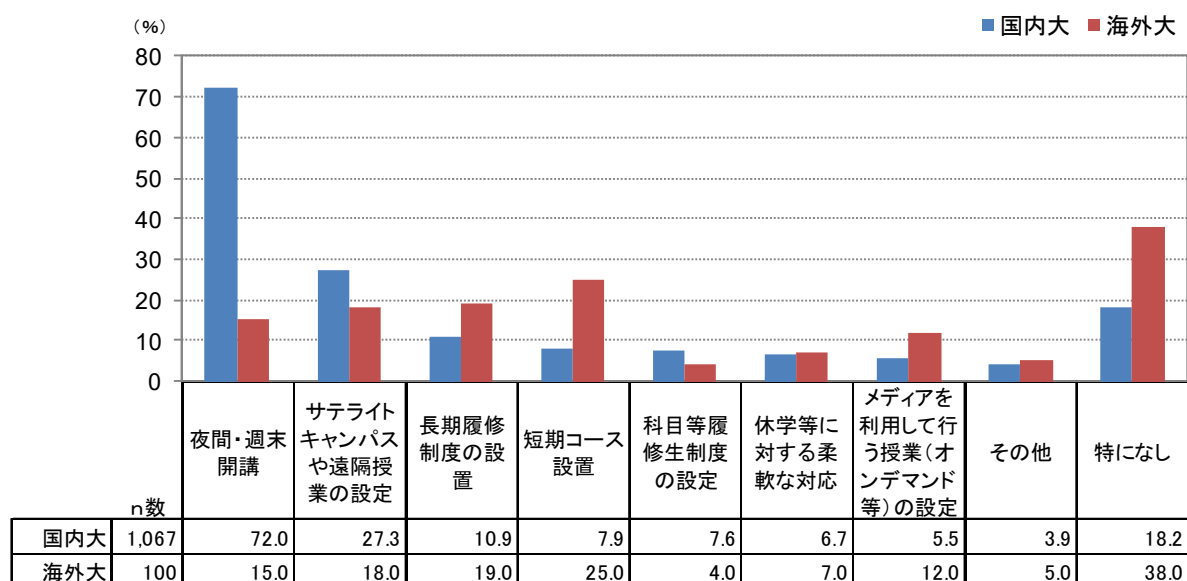
Q.大学院を選定する際に、大学院の環境面での学びやすさで重視した点がありますか。(MA)

大学院選定時に環境面で重視した点：

国内大学院修了生「夜間・週末開講」 海外大学院修了生「特になし」

- ・ 大学院を選定する際に大学院の環境面での学びやすさで重視した点をみると、国内大学院修了生は「夜間・週末開講」が72%と突出する一方で、海外大学院修了生は「特になし」38%で最も高い。
- ・ その他に、国内大学院修了生は「サテライトキャンパスや遠隔授業の設定」が27%であり、海外大学院修了生は「特になし」以外では、「短期コース設置」(25%)を重視している。
- ・ 国内大学院修了生では、“働きながら就学できる環境”を重視する人の比率が高い。

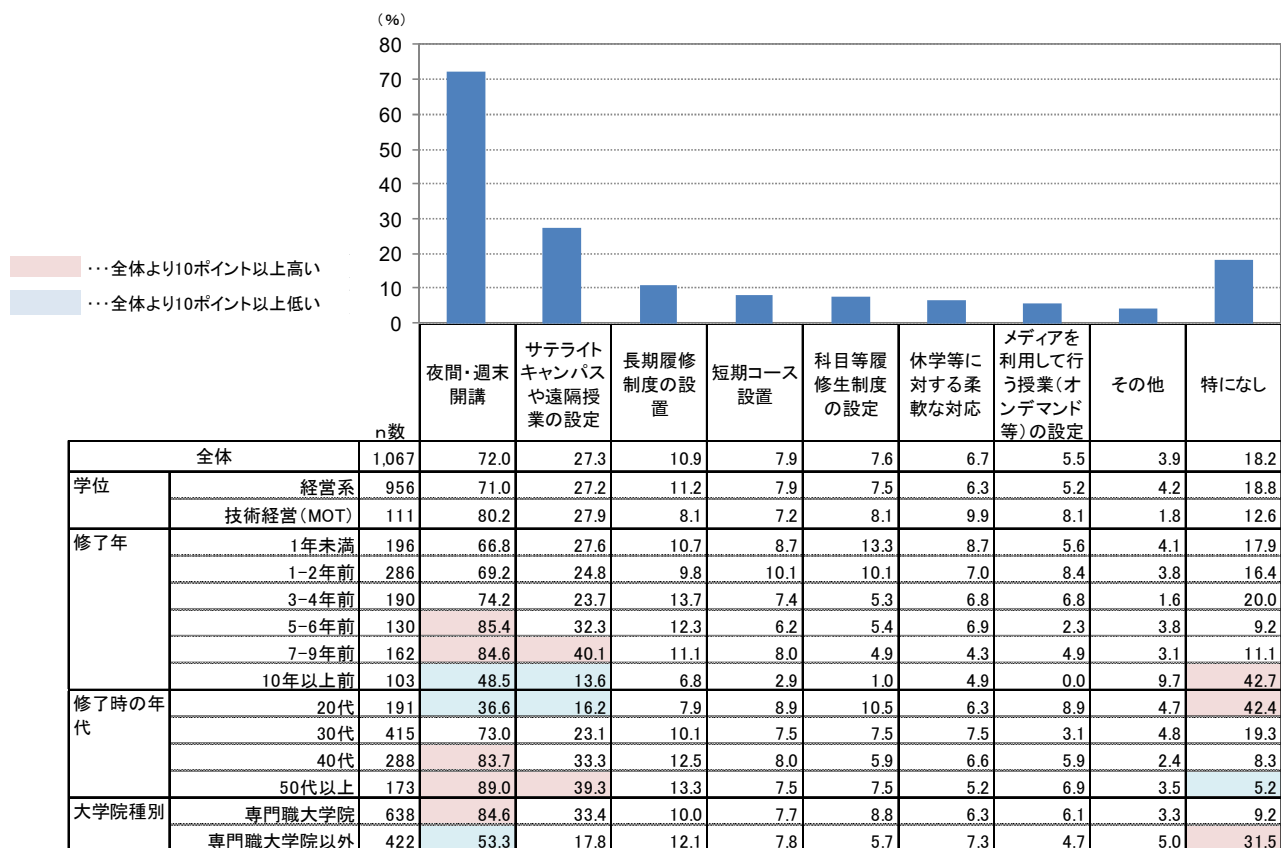
図 3-39 大学院を選定する際に環境面での学びやすさで重視した点



国内外の経営系大学院修了生の実態調査結果

- 国内大学院修了生が大学院を選定する際に大学院の環境面で重視した点について、専門職大学院修了生は「夜間・週末開講」を重視する人の比率が85%と特に高い。

図 3-40 大学院を選定する際に環境面での学びやすさで重視した点（詳細）：国内大学院修了生



国内外の経営系大学院修了生の実態調査結果

(8) 大学院を選定する際に評価機関による認証を重視したか

Q.就学する大学院を選定する際に、第三者（評価機関）による認証の有無や評価内容を重視しましたか。

(SA)

国際的な評価機関からの認証を重視：国内大学院修了生 13%、海外大学院修了生 46%

国内の認証機関からの認証を重視：国内大学院修了生 20%、海外大学院修了生 21%

- 国際的な評価機関からの認証を重視した割合では、国内大学院修了生と海外大学院修了生で差が大きい。

図 3-41 大学院を選定する際に評価機関による認証を重視したか（国際的な評価機関からの認証）

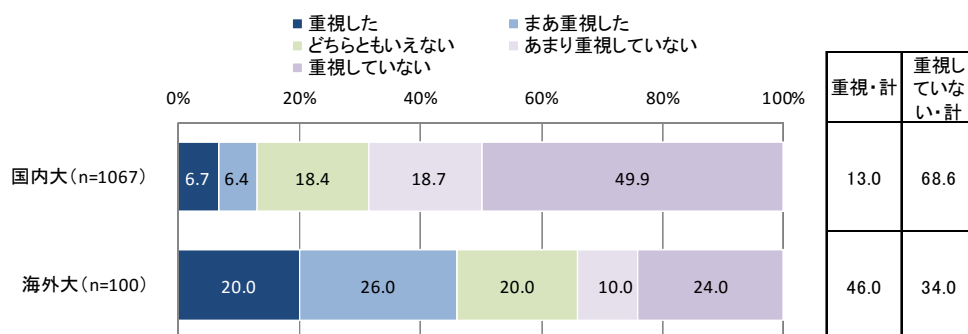
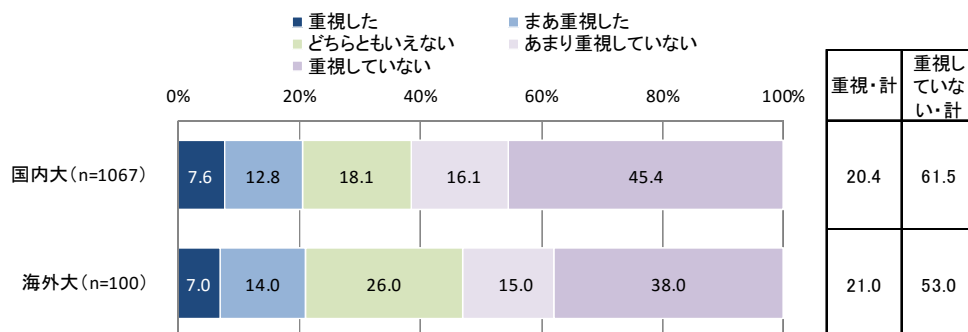


図 3-42 大学院を選定する際に評価機関による認証を重視したか（日本国内の認証機関からの評価）



国内外の経営系大学院修了生の実態調査結果

- 国内大学院修了生が就学する大学院を選定する際に、国際的な評価機関からの認証を重視したかについて学位（経営/技術経営）別でみると、経営（14%）、技術経営（5%）とどちらも重視した人は少ないが、特に技術経営では重視した人の比率が低い。
- 修了時の年代別でみると、年代が低い人ほど重視した人の比率が高い。
- 専門職大学院修了生は重視した人が7%に留まる（経営系大学院は22%）。

図 3-43 大学院を選定する際に評価機関による認証を重視したか
（国際的な評価機関からの認証）（詳細）：国内大学院修了生

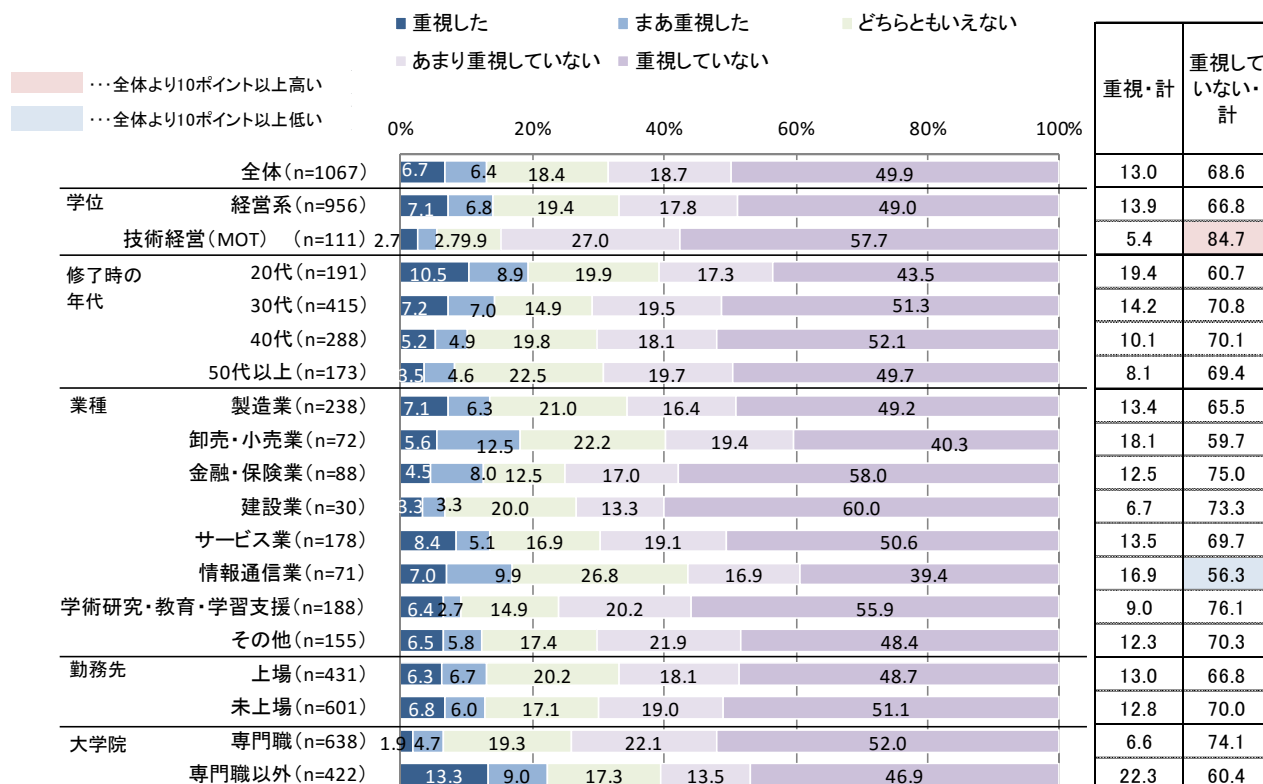
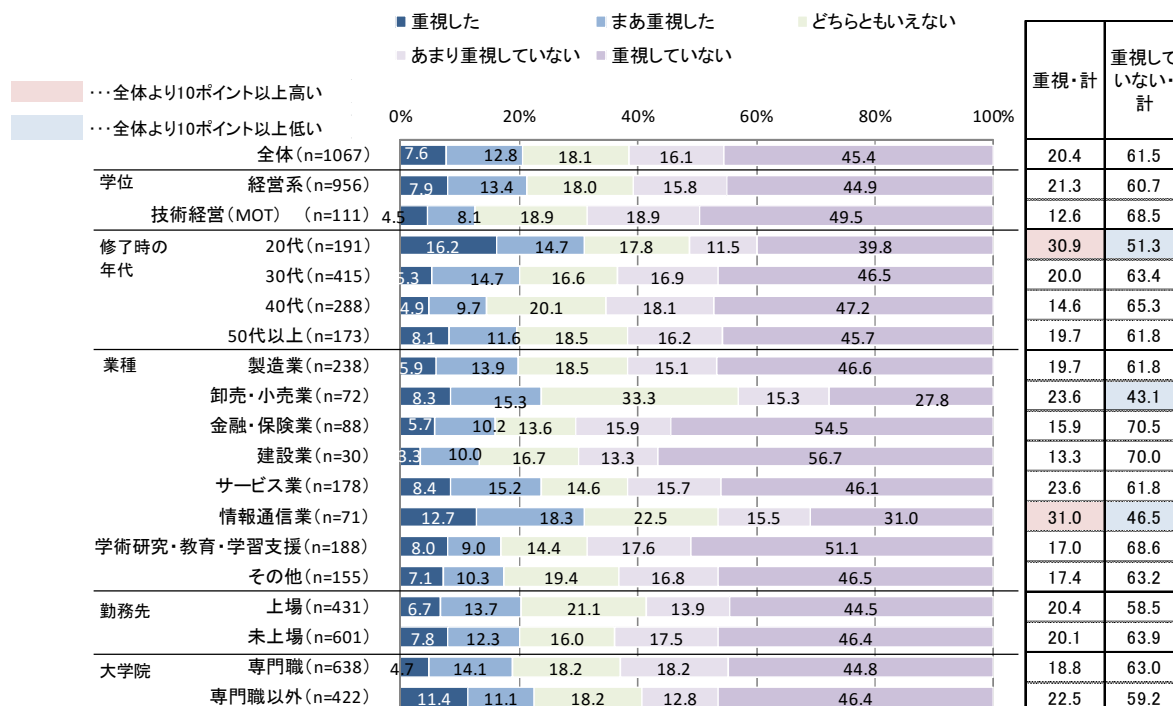


図 3-44 大学院を選定する際に評価機関による認証を重視したか
(日本国内の認証機関からの評価) (詳細) : 国内大学院修了生

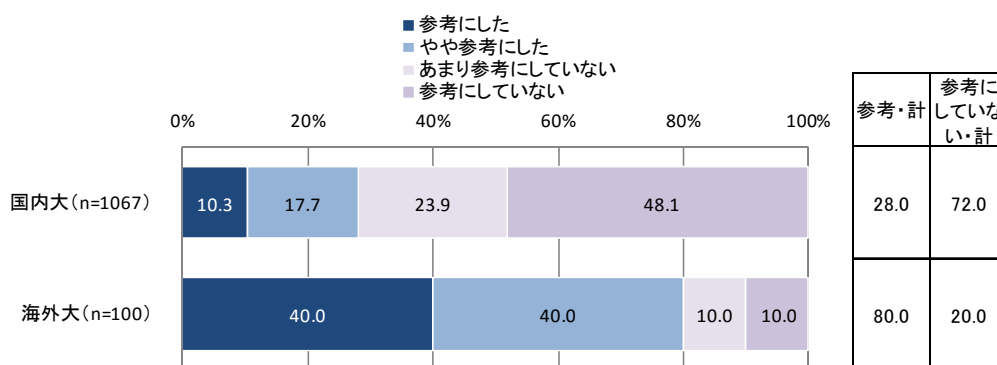


(9) 大学院を選定する際にビジネススクールランキングを参考にしたか

Q. 大学院を選定する際に、ビジネススクールランキングを参考にしましたか。(例 : Financial Times 誌 世界 MBA ランキングなど) (SA)

大学院選定時にビジネススクールランキングを参考にしたかを尋ねたところ、国内大学院修了生は 28%、海外大学院修了生は 80%が参考にしたと回答した。

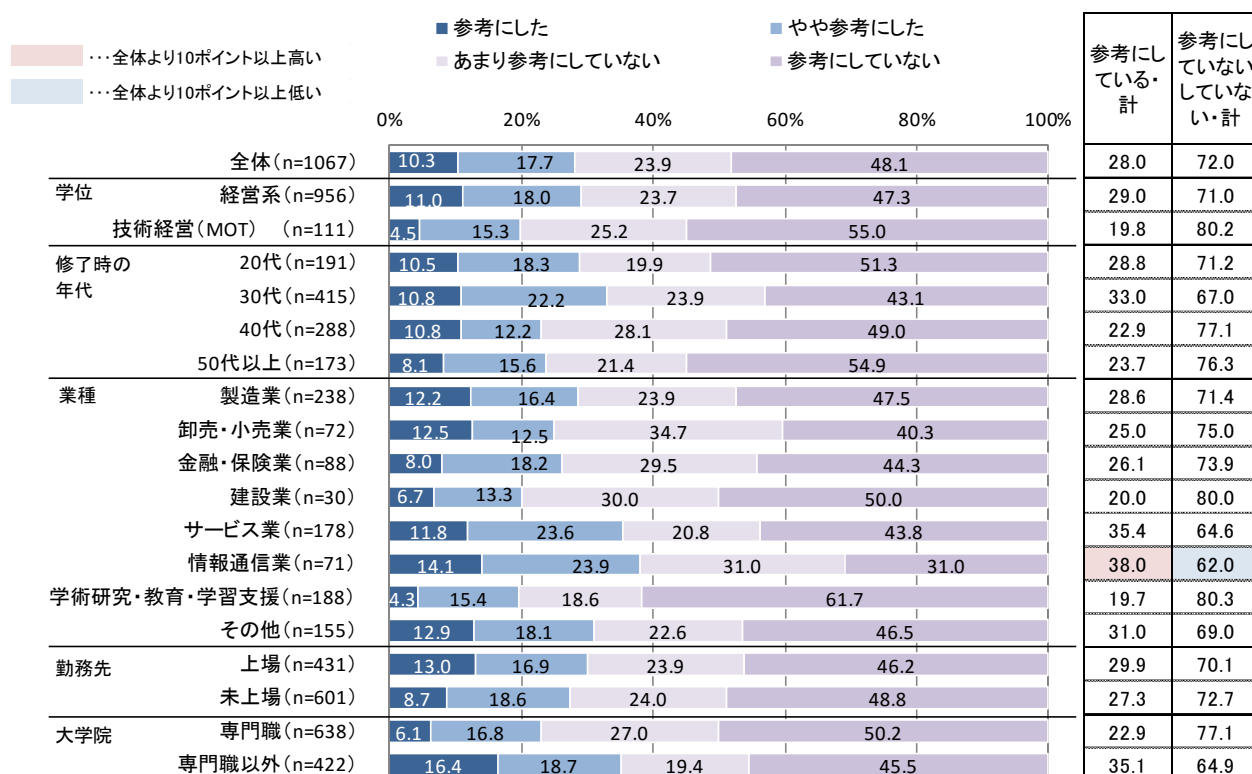
図 3-45 大学院を選定する際にビジネススクールランキングを参考にしたか



国内外の経営系大学院修了生の実態調査結果

- ・ 国内大学院修了生が大学院を選定する際に、ビジネススクールランキングを参考にしたかについて学位（経営/技術経営）別で見ると、経営（29%）、技術経営（20%）と経営系の方が参考にした人の比率が高い。
- ・ 専門職大学院修了生で参考にした比率は 23%で、それ以外の経営系大学院（35%）と比べて重視している人の割合は低い。

図 3-46 大学院を選定する際にビジネススクールランキングを参考にしたか（詳細）：
国内大学院修了生



国内外の経営系大学院修了生の実態調査結果

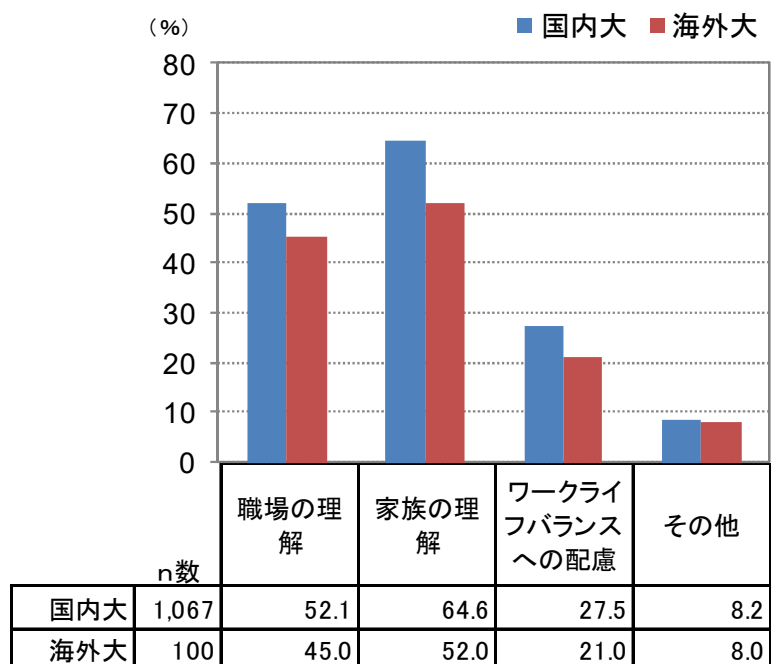
(10) 大学院に就学するか否かを決定する上でその他重要なこと

Q.大学院に就学するか否かを決定するにあたって、教育内容・環境以外で重要なことはありましたか。

(MA)

大学院に就学するか否かを決定するにあたって、教育内容・環境以外で重要なことがあったかを尋ねたところ、国内大学院修了生、海外大学院修了生とも「家族の理解」「職場の理解」の比率が高い。

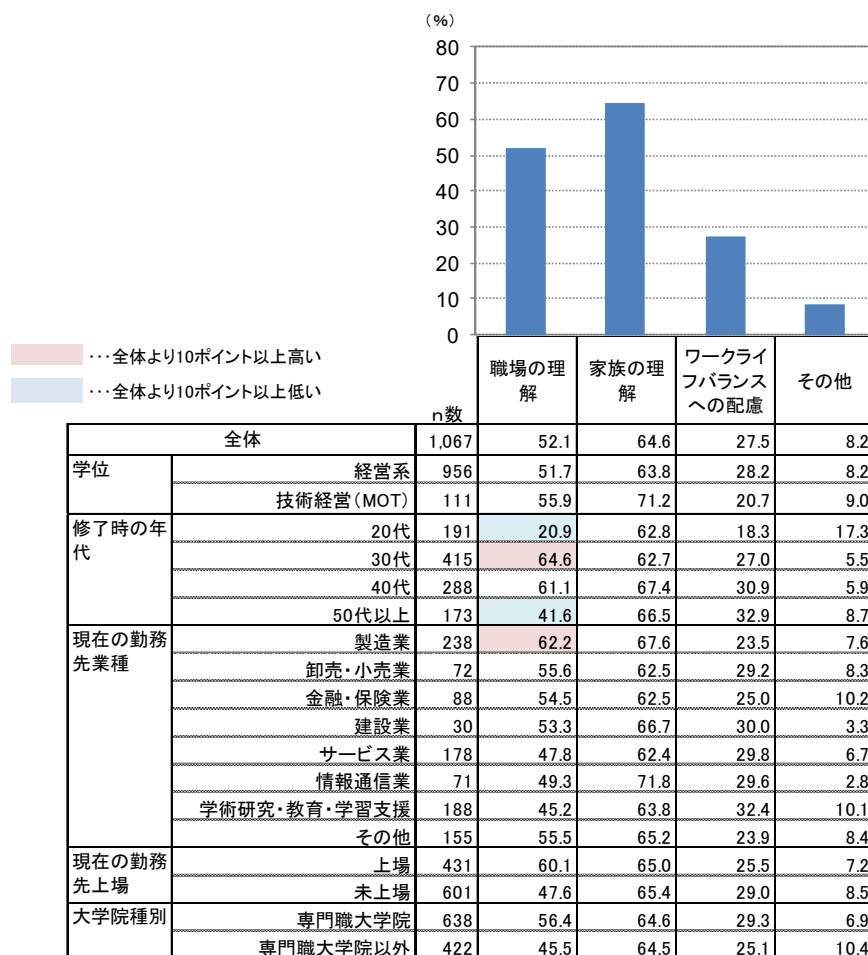
図 3-47 大学院を選定する際に教育内容・環境以外で重要なことはあったか



国内外の経営系大学院修了生の実態調査結果

- ・ 国内大学院修了生が、大学院に就学するか否かを決定するにあたって、教育内容・環境以外で重要なことについて詳細をみると、修了時の年代では30代～40代、上場/未上場では上場企業、専門職大学院かそれ以外の経営系大学院では専門職大学院の方が「職場の理解」の比率が高い。
- ・ 業種別では、製造業の「職場の理解」の比率が他の業種と比較して高い。

図 3-48 学院を選定する際に教育内容・環境以外で重要なことはあったか（詳細）：国内大学院修了生



3.1.5. 大学院で学んだ成果・評価

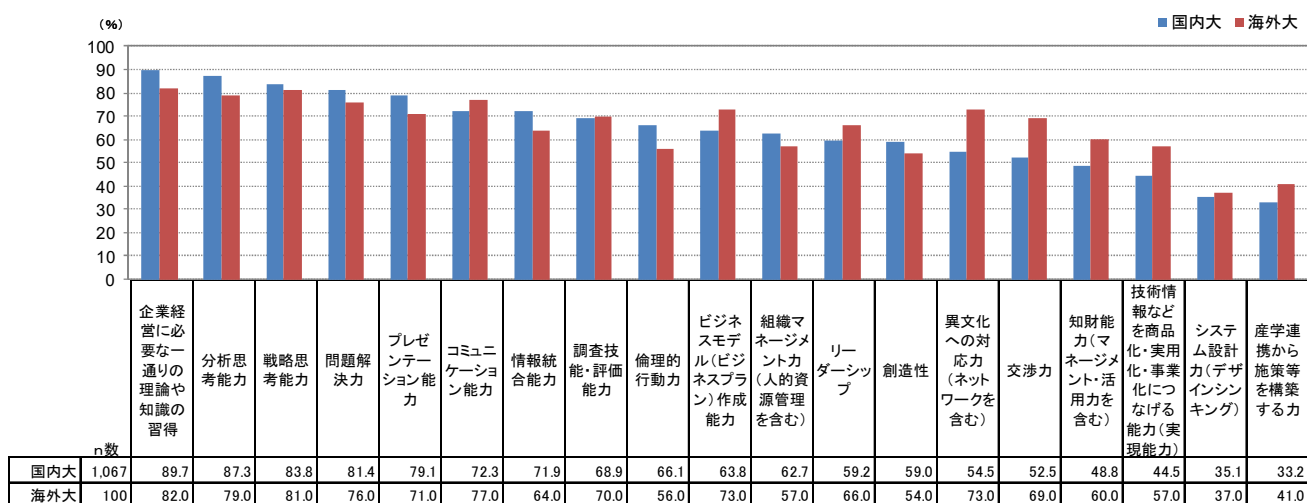
(1) 習得できた能力・知識

Q.大学院で学んだ結果、以下の能力・知識が習得できたと思いますか。(SAMT)

習得できた能力・知識は以下の通りであり、80%以上の項目は、
 国内大学院修了生：「企業経営に必要なひと通りの理論や知識の習得」「分析思考能力」「戦略思考能力」「問題解決力」
 海外大学院修了生：「企業経営に必要なひと通りの理論や知識の習得」「戦略思考能力」

- 海外大学院修了生は、国内大学院修了生と比べて、「異文化への対応力」「交渉力」「知財能力」「技術情報などを商品化・実用化・事業化につなげる能力」などで習得できたとする比率が高い。

図 3-49 習得できた能力・知識



※「習得できた」+「まあ習得できた」の値

図 3-50 習得できた能力・知識（詳細）：国内大学院修了生

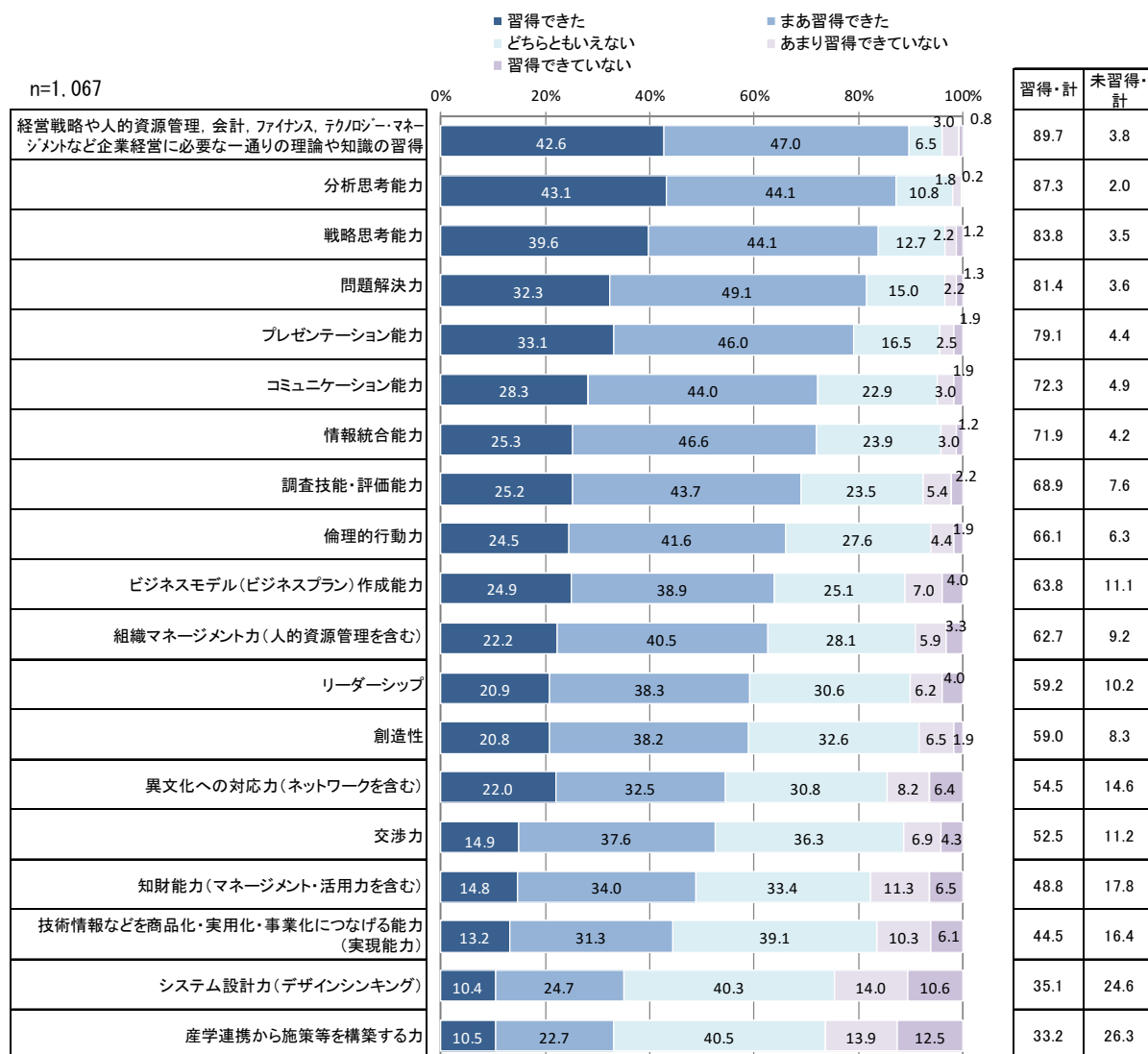
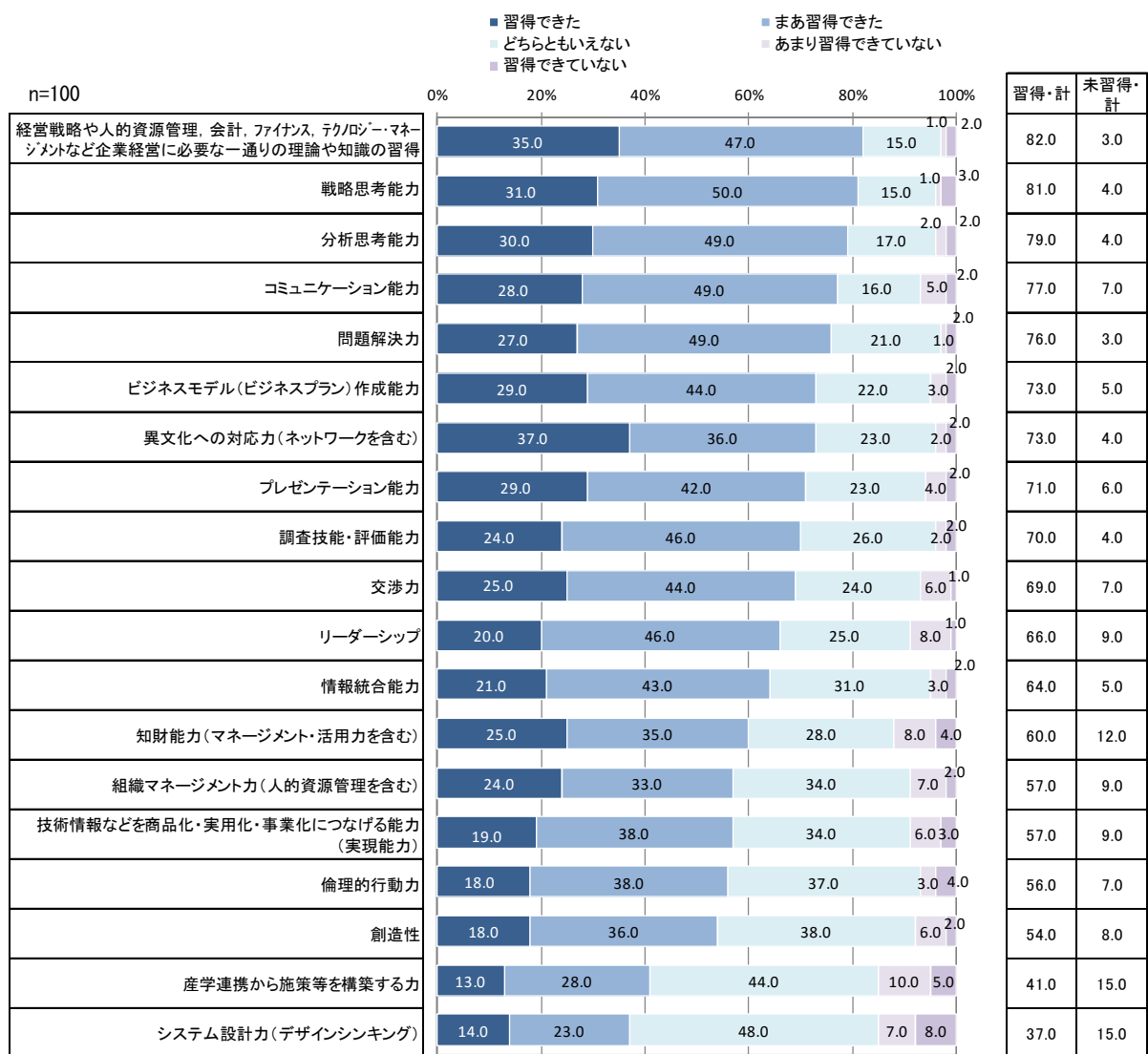


図 3-51 習得できた能力・知識（詳細）：海外大学院修了生



国内外の経営系大学院修了生の実態調査結果

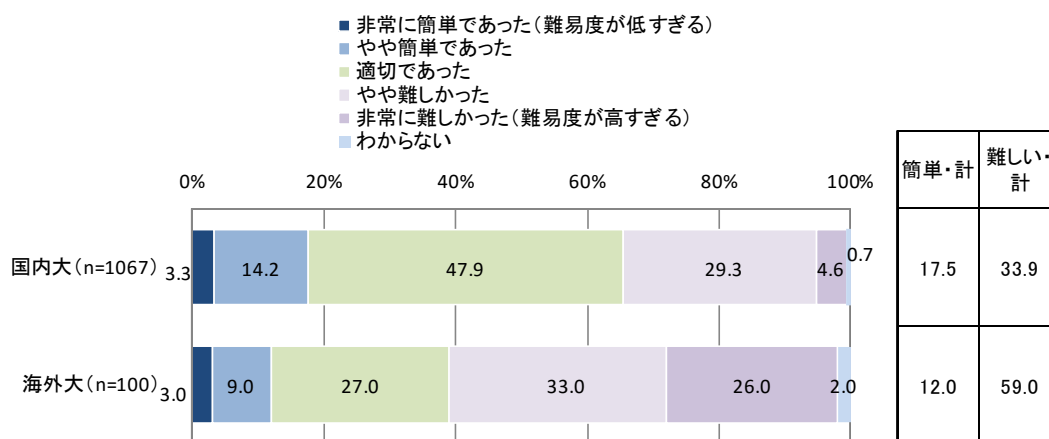
(2) 修了単位修得の難易度についての見解

Q.修了単位修得の難易度に関してあなたご自身の見解を教えてください。(SA)

修了単位修得の難易度は、海外大学院修了生の方が「難しい」との見解を示す人の比率が高い。

- ・ 修了単位修得の難易度についての見解は、国内大学院修了生は「適切であった」が48%。「難しい・計」は34%であった。
- ・ 一方、海外大学院修了生は「適切であった」が27%に留まり、「難しい・計」が59%を占めている。
- ・ 海外大学院修了生の方が、難易度が高かったとの見解を示している人の比率が高い。

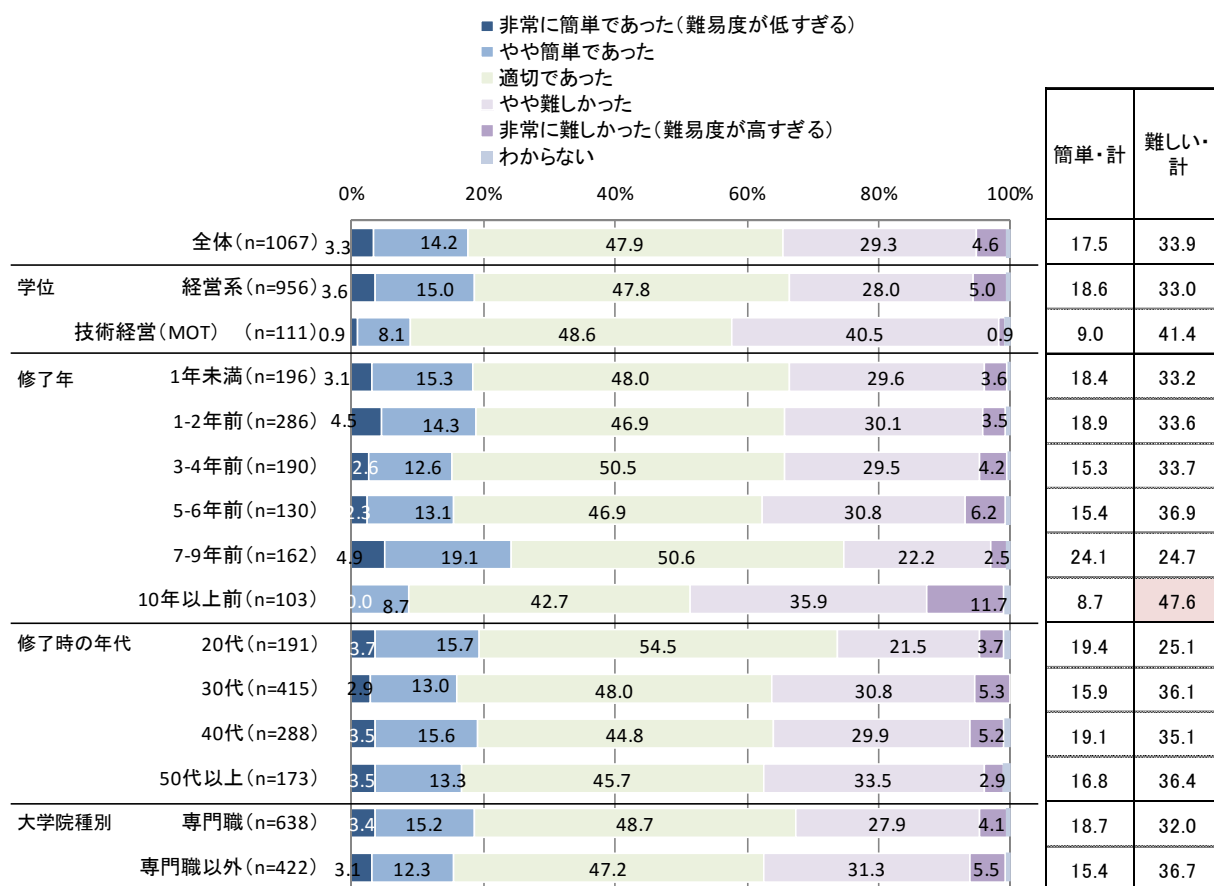
図 3-52 修了単位修得の難易度についての見解



国内外の経営系大学院修了生の実態調査結果

- ・ 国内大学院修了生の修了単位修得の難易度についての見解について、専門職大学院とそれ以外の経営系大学院とで難易度の見解についての傾向に大きな違いは見られない。
- ・ 技術経営分野の修了生の方が、経営系よりも「難しい・計」の比率が高い。

図 3-53 修了単位修得の難易度についての見解（詳細）：国内大学院修了生



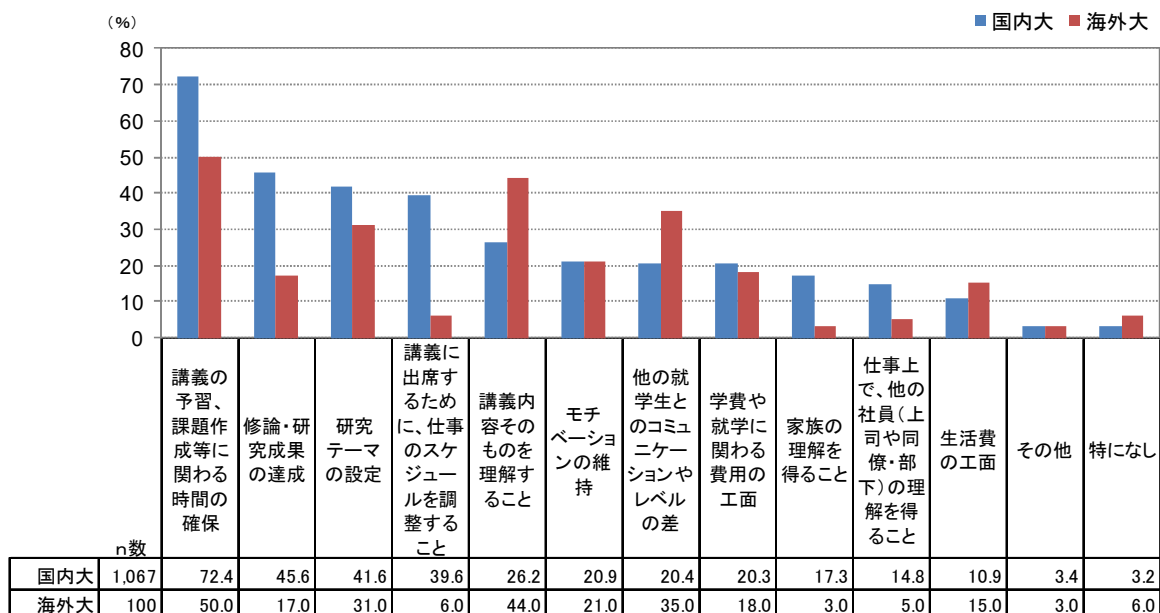
(3) 就学中に苦勞した点

Q.就学中に、苦勞された点がありますか。(MA)

就学中に苦勞した点は、国内大学院修士生・海外大学院修士生とも「講義の予習、課題作成等に関わる時間の確保」が最も高い。

- ・ 就学中に苦勞した点は、国内大学院修士生は「講義の予習、課題作成等に関わる時間の確保」が72%で突出している。次いで、「修論・研究成果の達成」(46%)、「研究テーマの設定」(42%)、「講義に出席するために、仕事のスケジュールを調整すること」(40%)などが続く。
- ・ 海外大学院修士生は「講義の予習、課題作成等に関わる時間の確保」(50%)、「講義内容そのものを理解すること」(44%)、「他の就学生とのコミュニケーションやレベルの差」(35%)などである。
- ・ 国内大学院修士生は、仕事との両立、海外大学院修士生は言語的な要素(理解・コミュニケーション)などに苦勞している様子がうかがえる。

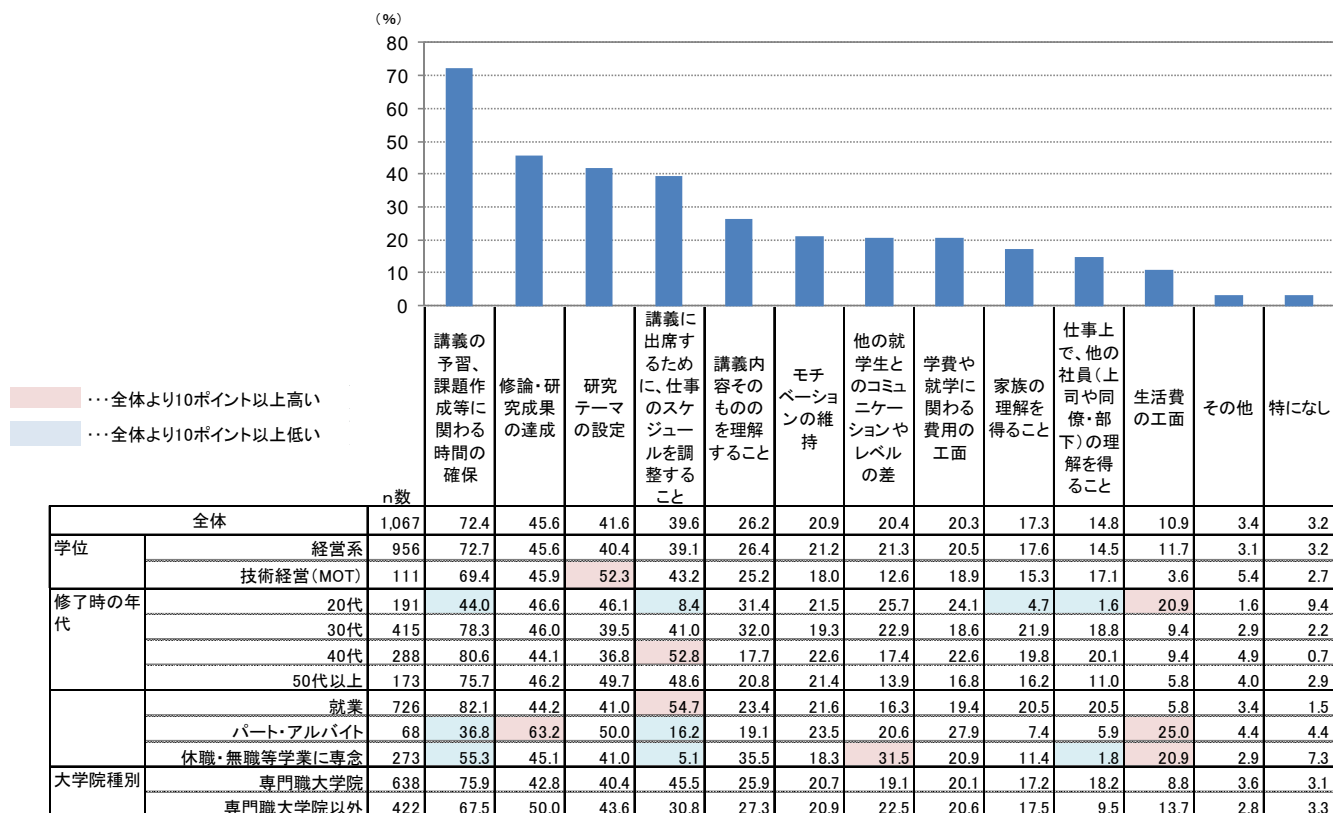
図 3-54 就学中に苦勞した点



国内外の経営系大学院修了生の実態調査結果

- 国内大学院修了生が、就学中に苦労した点について、学位（経営/技術経営）別で見ると、技術経営では、経営と比較して「研究テーマの設定」の比率が高い。
- 修了時の年代別で見ると、20代は「生活費の工面」が21%と他の年代と比較して高い。
- 専門職大学院とそれ以外の経営系大学院とで比較すると、専門職大学院は「講義の予習、課題作成等に関わる時間の確保」「講義に出席するために、仕事のスケジュールを調整すること」など、就学する時間の確保において苦労した人の比率がやや高い。

図 3-55 就学中に苦労した点（詳細）：国内大学院修了生



3.1.6. 大学院に対する評価

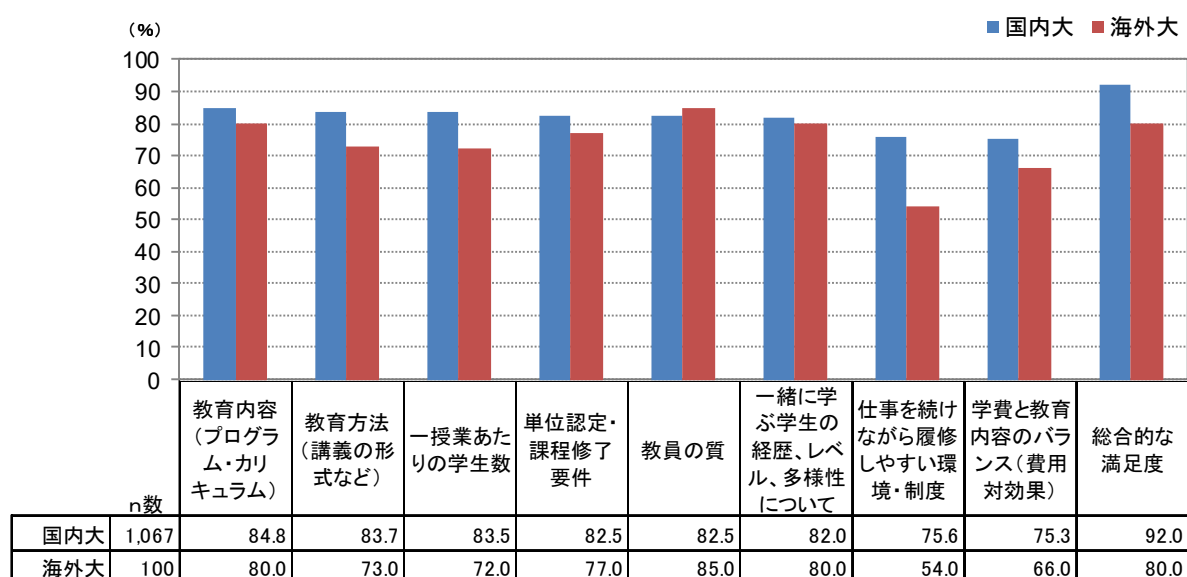
(1) 大学院に対する満足度

Q.大学院に対する満足度を以下のそれぞれについてお答えください。(SA)

大学院に対する満足度（総合）： 国内大学院修了生 92% 海外大学院修了生 80%

- ・ 全般的に国内大学院修了生の満足度が高い。総合満足度は国内大学院修了生が 92%、海外大学院修了生が 80%となっている。
- ・ 海外大学院修了生は「教員の質」の満足度について、国内大学院修了生の満足度を上回る。

図 3-56 大学院に対する満足度



※「満足」 + 「やや満足」の値

図 3-57 大学院に対する満足度（詳細）：国内大学院修了生

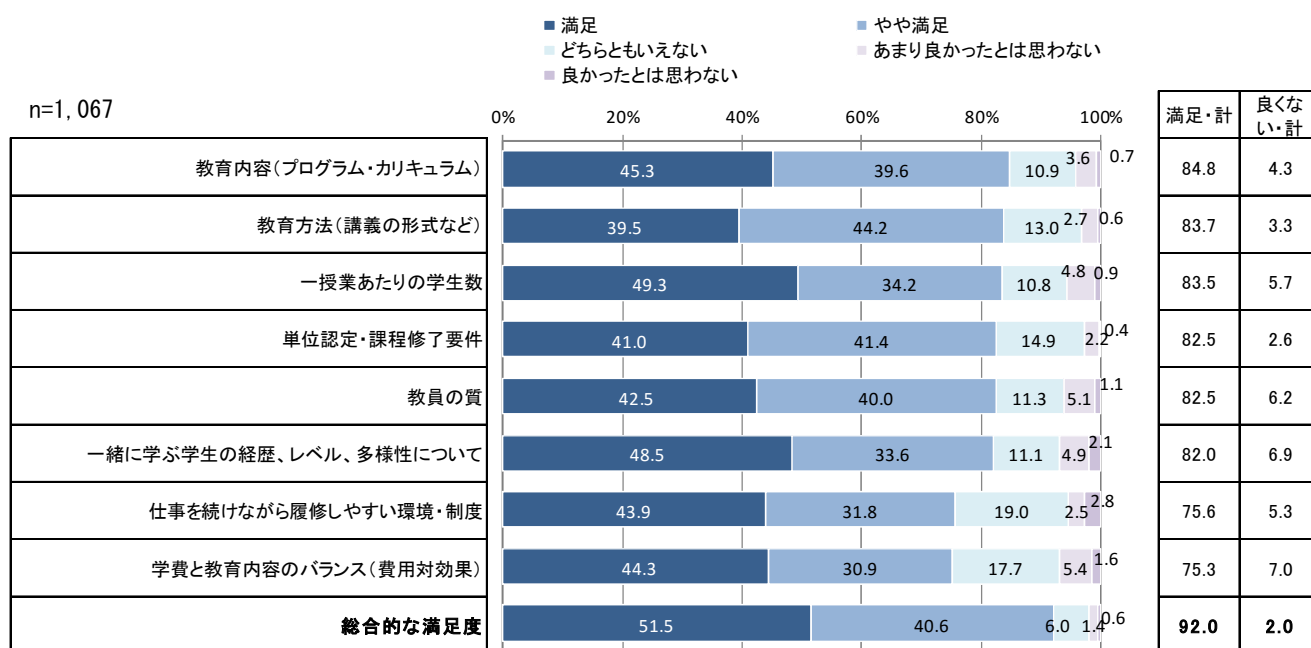
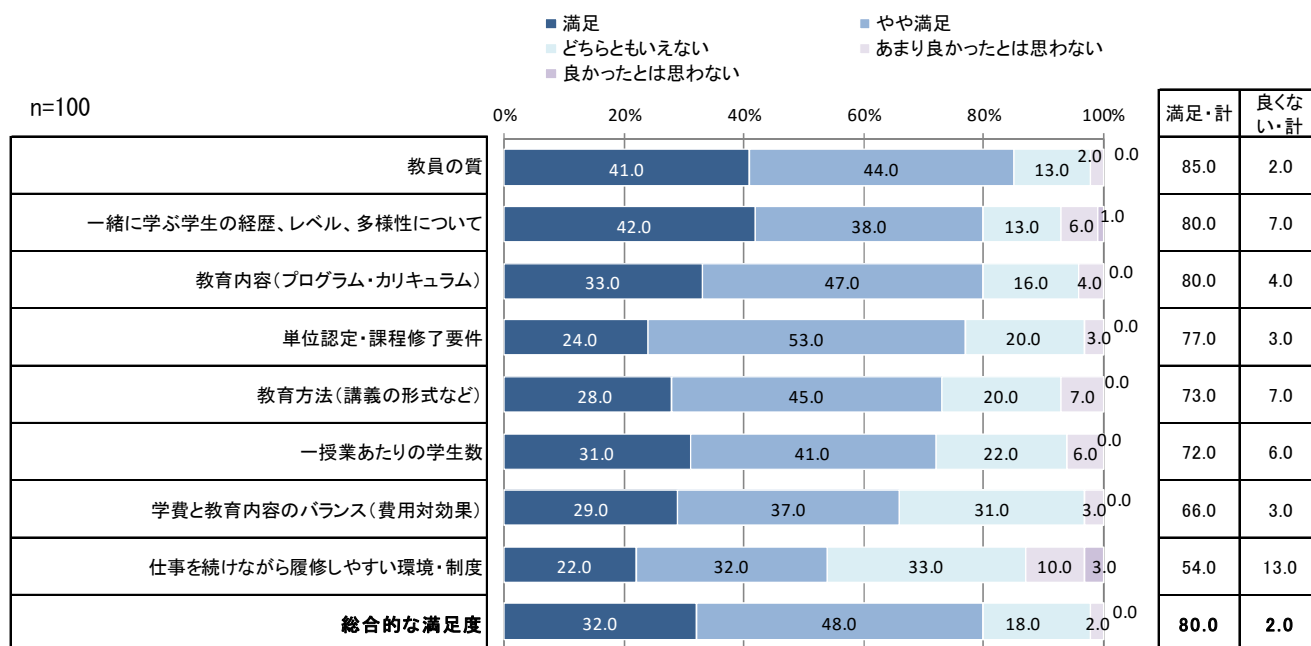


図 3-58 大学院に対する満足度（詳細）：海外大学院修了生



国内外の経営系大学院修了生の実態調査結果

(2) 大学院で学ぶことを推奨するか

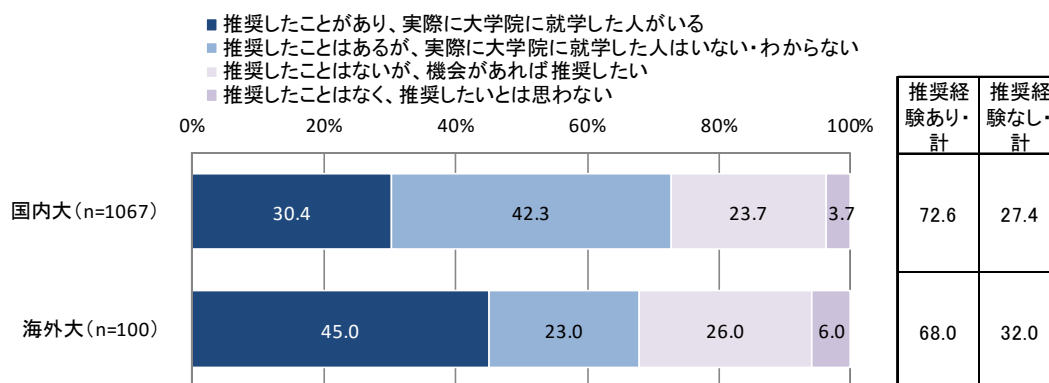
Q.あなたは、職場の同僚や部下、友人等に経営系専門職大学院/経営系大学院で学ぶことを推奨したことがありますか。(SA)

推奨したことがある人の比率

国内大学院修了生：73%

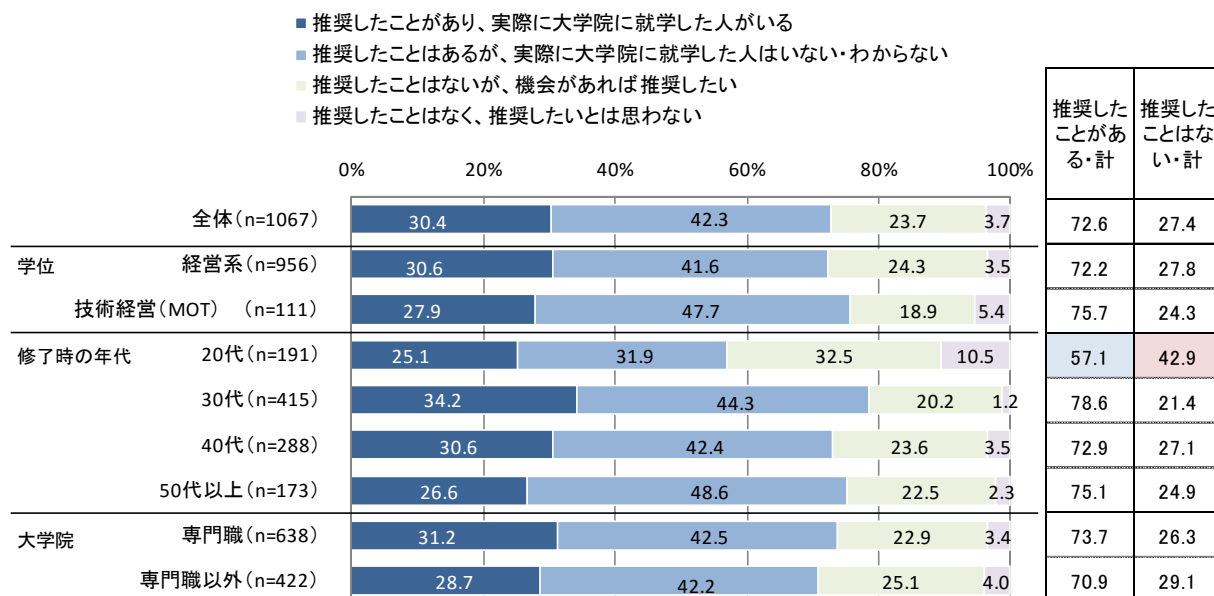
海外大学院修了生：68%

図 3-59 大学院で学ぶことを推奨するか



- 国内大学院修了生の、大学院で学ぶことの推奨経験・推奨意向度をみると、全般的には学ぶことを推奨しているが、修了時 20 代の方は「推奨したいとは思わない」が約 11%で唯一 10%を超えている。

図 3-60 大学院で学ぶことを推奨するか（詳細）：国内大学院修了生



国内外の経営系大学院修了生の実態調査結果

(3) ノンディグリープログラムに対する利用経験・利用意向

Q.経営系専門職大学院/経営系大学院では、例えば、執行役員クラスに対象者を限定したプログラム（主に短期コースで、企業経営をするために必要な経営の諸要素を集中的に学ぶ）を提供しているケースがあります。あなたは、このようなプログラムを利用したことがありますか。また、今後利用したいと思いますか。(SA)

「利用したことがある」:

国内大学院修了生が 6%、海外大学院修了生が 16%

「ぜひ利用したい」「まあ利用したい」:

国内大学院修了生が 62%、海外大学院修了生が 62%

図 3-61 ノンディグリープログラムに対する利用経験

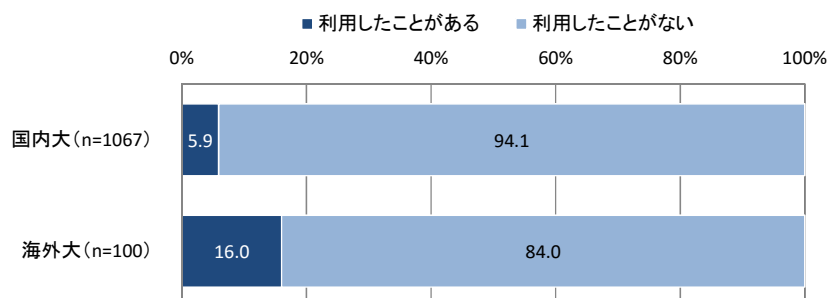
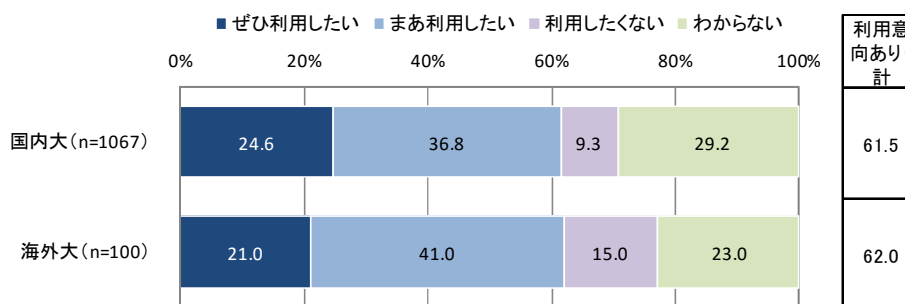


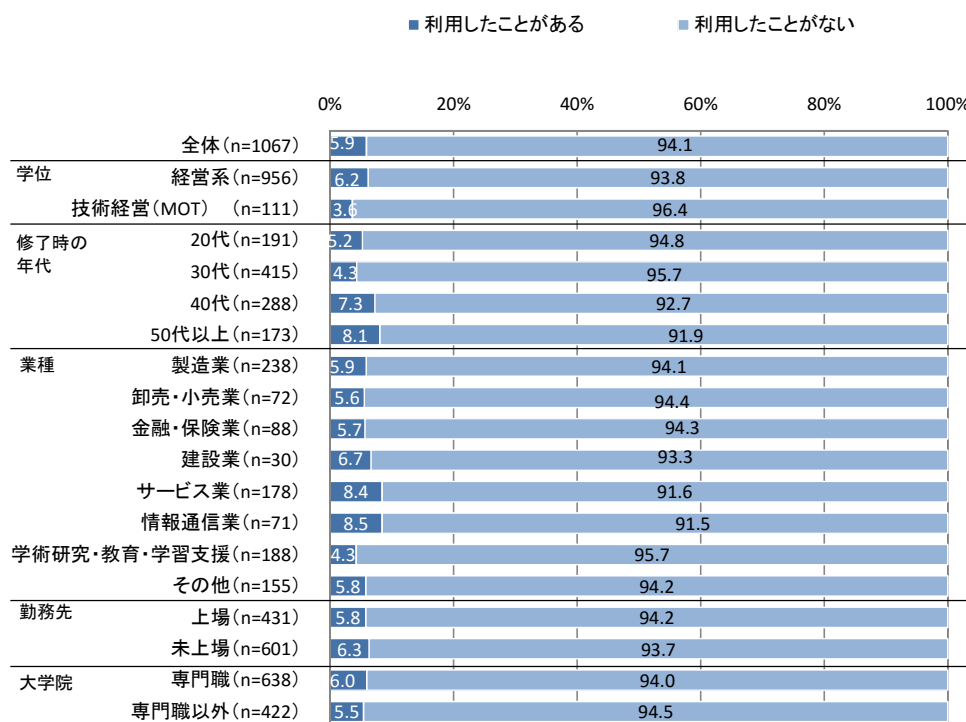
図 3-62 ノンディグリープログラムに対する利用意向



国内外の経営系大学院修了生の実態調査結果

- 国内大学院修了生のノンディグリープログラムの利用経験について、学位や大学院の種別、業種等による大きな差はない。

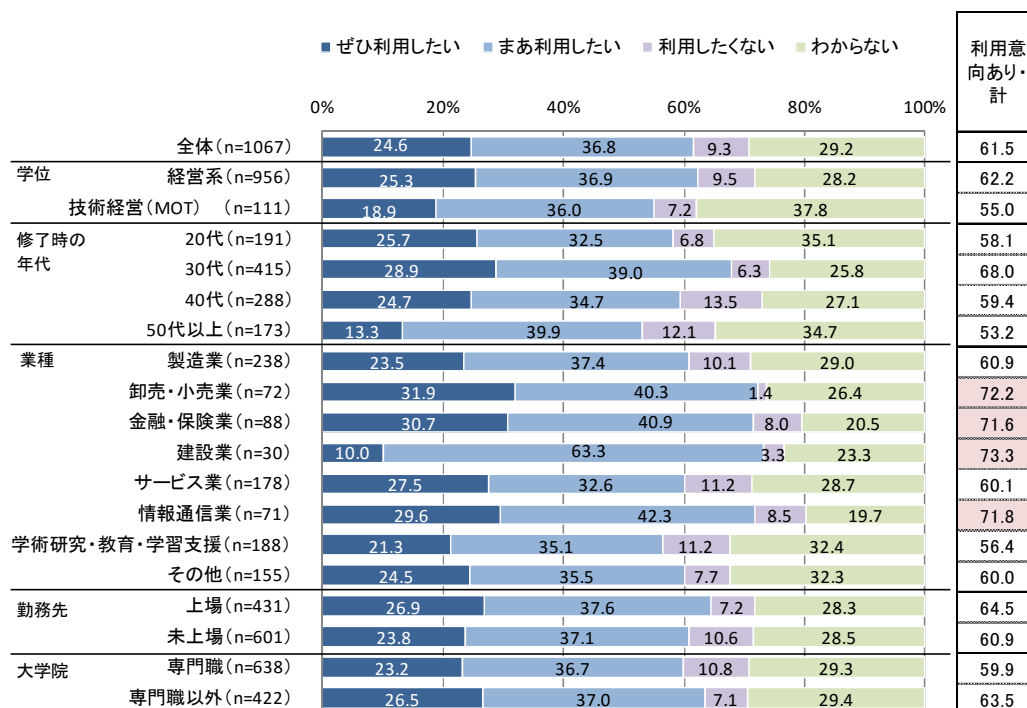
図 3-63 ノンディグリープログラムに対する利用経験（詳細）：国内大学院修了生



国内外の経営系大学院修了生の実態調査結果

- 国内大学院修了生のノンディグリープログラムの利用意向について、学位別では、経営系の方が技術経営学位修得者よりも利用意向度が高い。

図 3-64 ノンディグリープログラムに対する利用意向（詳細）：国内大学院修了生



3.1.7. 企業に対する要望

(1) 大学院で学んだことが勤務先で活かされているか

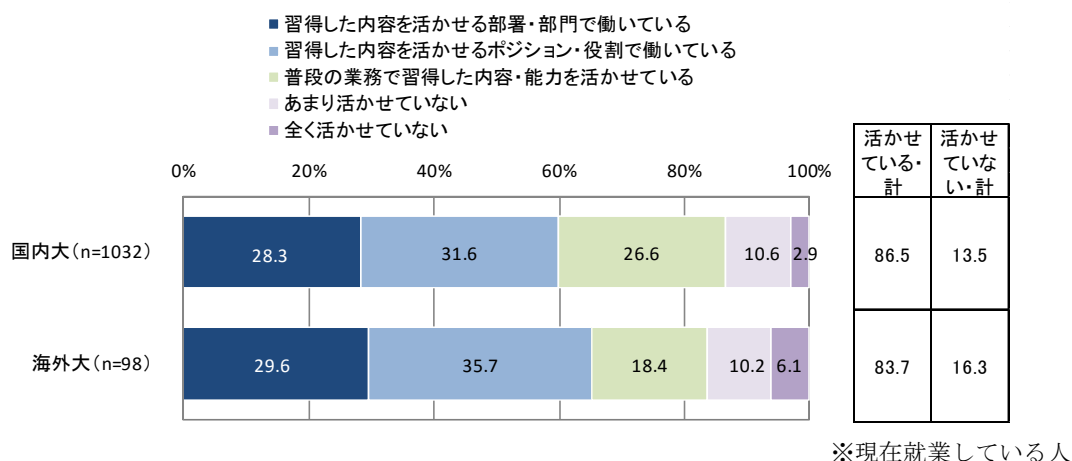
Q.大学院で学んだことが現在の勤務先で活かされていると思いますか。(SA)

大学院で学んだことが現在の勤務先で活かされていると評価している修了生は、国内大学院・海外大学院修了生とも80%以上が何らかの形で活かされていると評価している。

＜国内大学院修了生＞＜海外大学院修了生＞

習得した内容を活かせる部署・部門で働いている	(28%)	(30%)
習得した内容を活かせるポジション・役割で働いている	(32%)	(36%)
普段の業務で習得した内容・能力を活かしている	(27%)	(18%)
あまり活かしていない+全く活かしていない	(14%)	(16%)

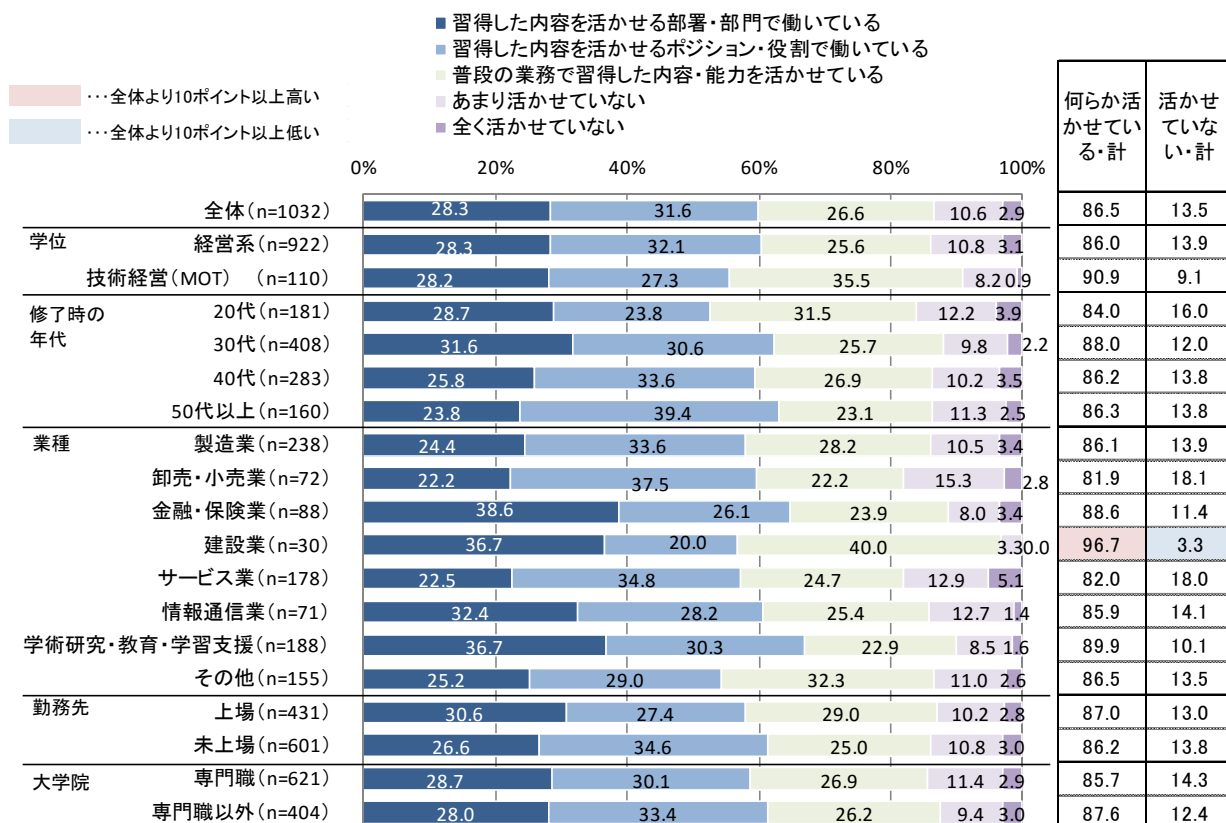
図 3-65 大学院で学んだことが勤務先で活かされているか



国内外の経営系大学院修了生の実態調査結果

- 国内大学院修了生について、「大学院で学んだことが現在の勤務先で活かされていると思うか」に対する回答を学位別でみると、経営系は技術経営よりも「習得した内容を活かせるポジション・役割で働いている」比率がやや高く、逆に技術経営は「普段の業務で習得した内容・能力を活かしている」比率が高い。

図 3-66 大学院で学んだことが勤務先で活かされているか（詳細）：国内大学院修了生



※現在就業している人

国内外の経営系大学院修了生の実態調査結果

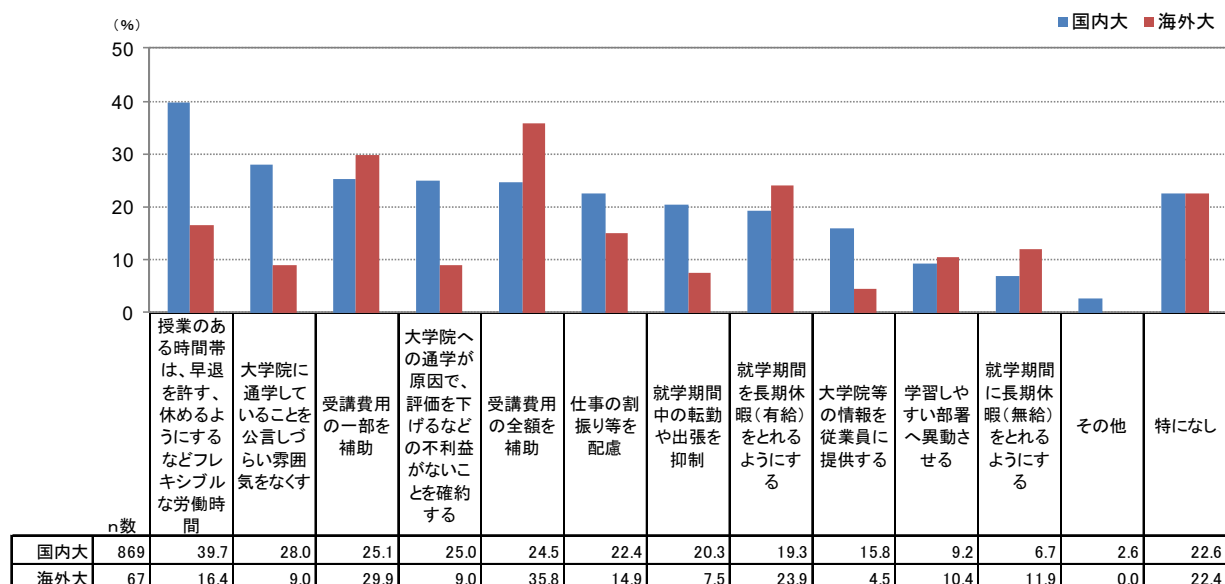
(2) 就学期間中の就業先に対する要望

Q.就学期間中に就業先に対する要望として当てはまるものを教えてください。(MA)

国内大学院修了生は、働きながら就学することへの配慮・支援についての要望が中心である。
海外大学院修了生は、費用面での補助についての要望が多い。

- ・ 就業期間中の勤務先に対する要望に関して、国内大学院修了生は「授業のある時間帯は早退を許す、休めるようにするなどフレキシブルな労働時間」「仕事の割振り等を配慮」「就学期間中の転勤や出張を抑制」などの就学時の業務負荷への配慮や、「大学院に通学していることを公言しづらい雰囲気はなくす」、「大学院への通学が原因で評価を下げるなどの不利益がないことを確約する」などに対する要望が多く、働きながら就学することへの配慮・支援についての要望が中心となっている。
- ・ 海外大学院修了生は費用面での補助の比率が高い。

図 3-67 就学期間中の就業先に対する要望

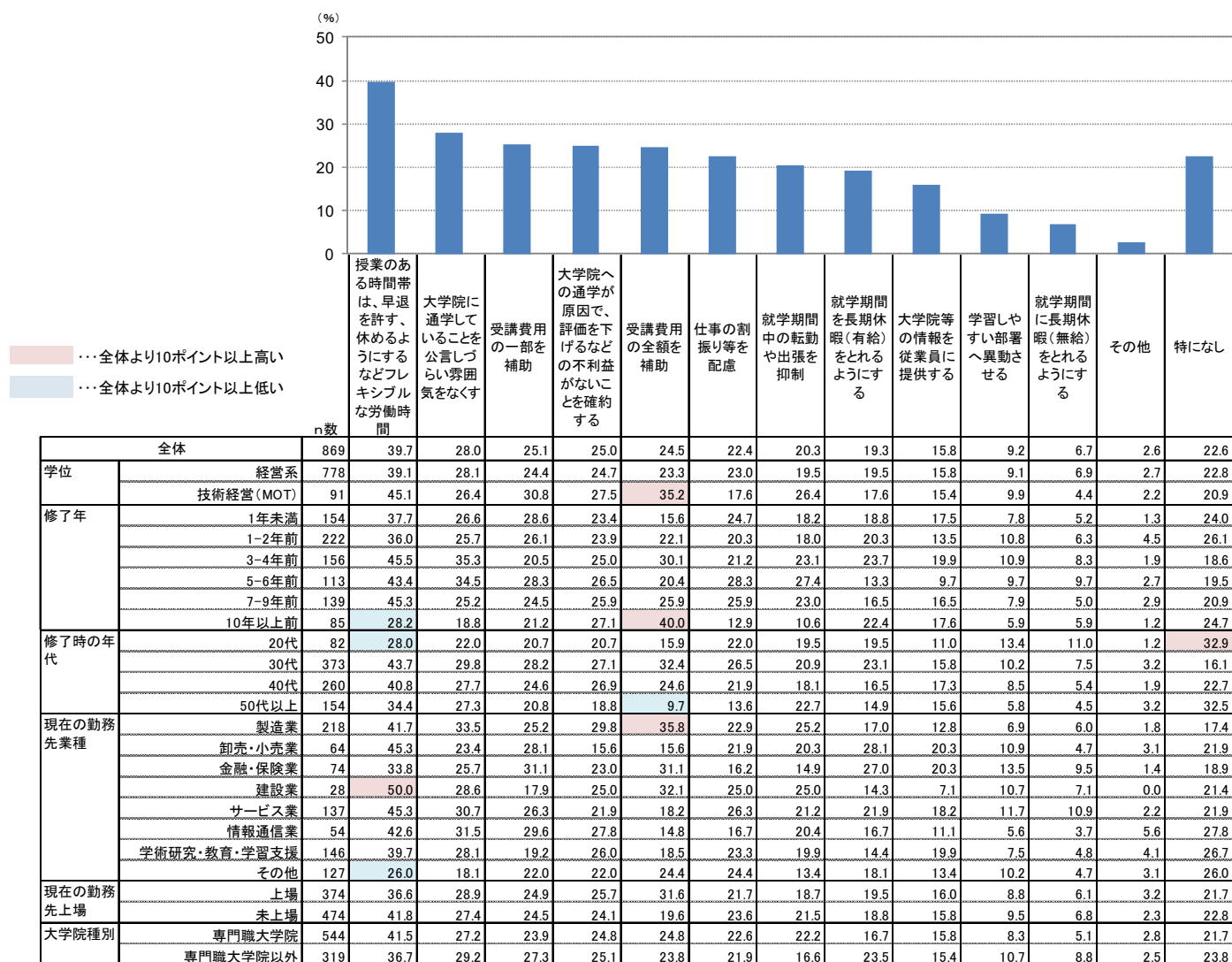


※就学期間中に就業していた人

国内外の経営系大学院修了生の実態調査結果

- 国内大学院修了生の就業期間中の勤務先に対する要望について、学位別で見ると、技術経営の学位を修得した人は経営系と比較して「受講費用の補助」（一部・全額）の比率が高い。

図 3-68 就学期間中の就業先に対する要望（詳細）：国内大学院修了生



※就学期間中に就業していた人

国内外の経営系大学院修了生の実態調査結果

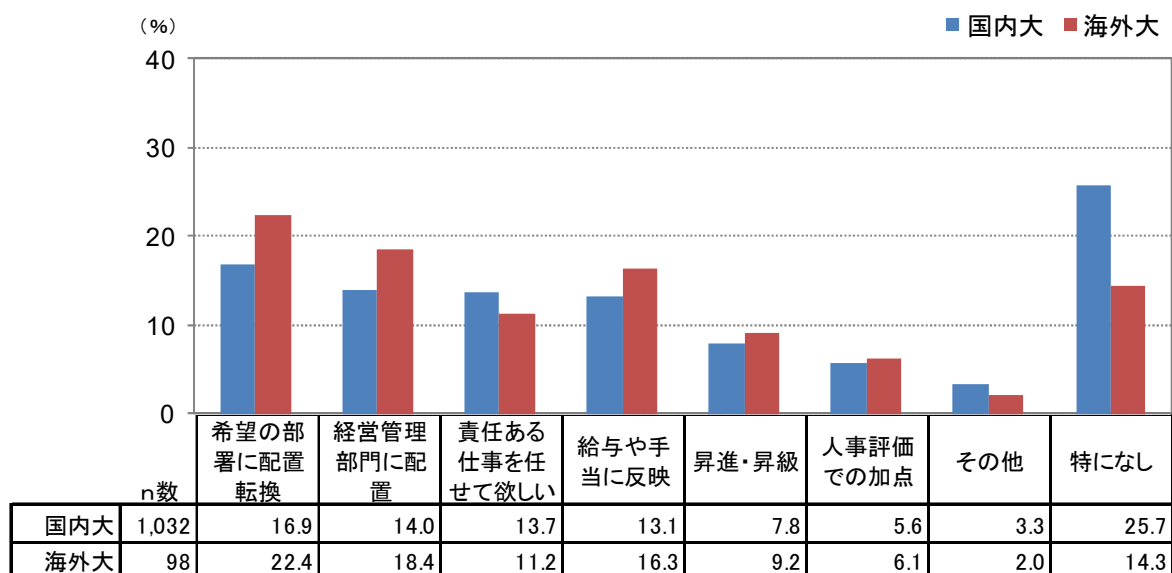
(3) 修了後の就業先での処遇で希望すること

Q.修了後の就業先での処遇に希望することは次のうちどれですか。もっとも重視するものを1つだけ選んでください。(SA)

修了後の就業先に対する希望は、「希望の部署」「経営管理部門への配置」などである。

国内大学院修了生は「特になし」も26%を占めている。

図 3-69 修了後の就業先での処遇で希望すること

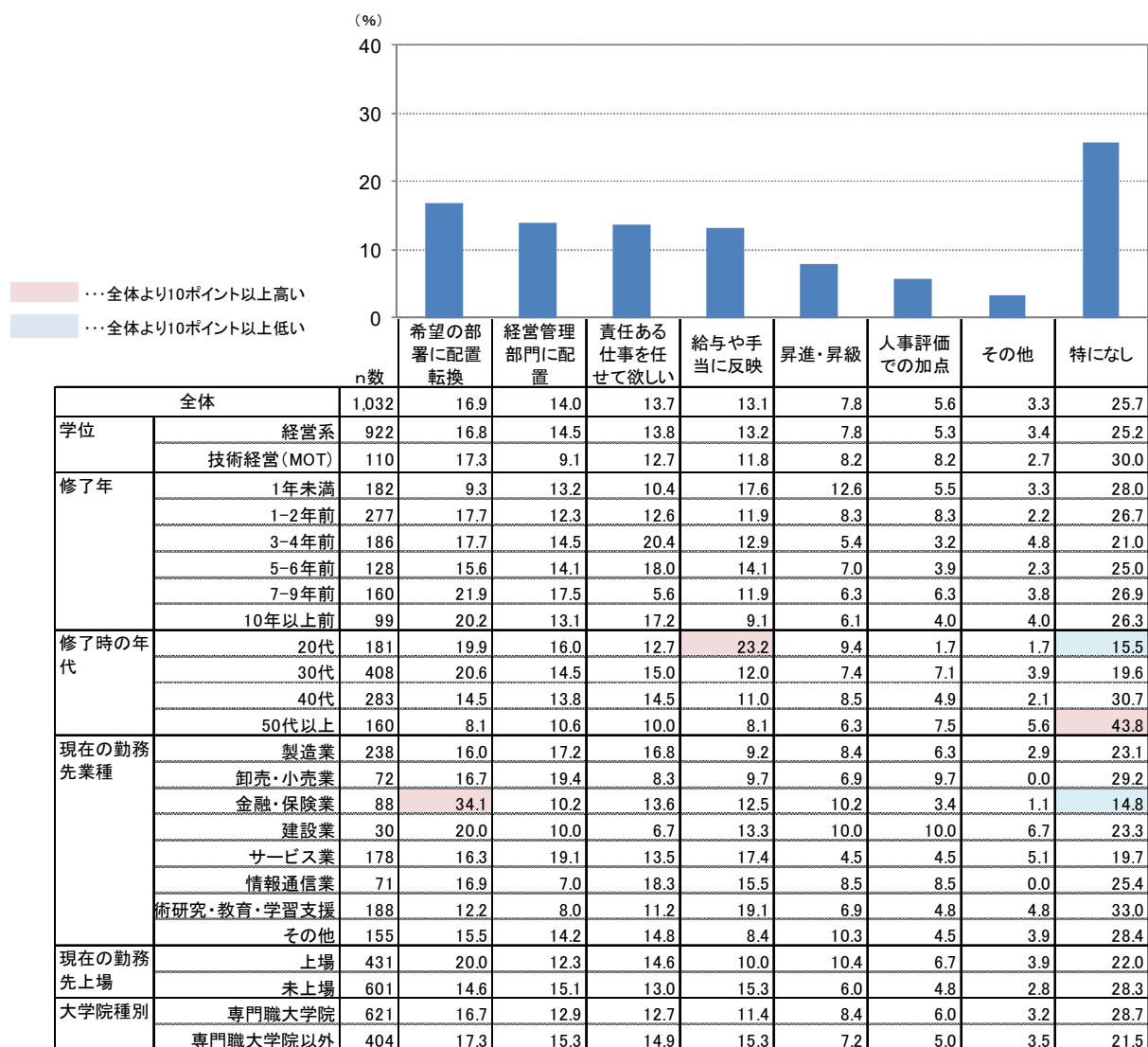


※現在就業している人

国内外の経営系大学院修了生の実態調査結果

- ・ 国内大学院修了生の修了後の就業先に対する希望について、修了時の年代別で見ると、修了時の年代が高い層ほど「特になし」の比率が高い。
- ・ また、修了時に20代だった人のみ「給与や手当に反映」が最も高く、その他の年代は、希望の部署に配置転換「経営管理部門に配置」などの要望が高い。

図 3-70 修了後の就業先での処遇で希望すること（詳細）：国内大学院修了生



※現在就業している人

3.2. ヒアリング結果

3.2.1. ヒアリング対象

【国内大学院修了生】

修了校
東京理科大学大学院イノベーション研究科
慶應義塾大学経営管理研究科
青山学院大学大学院国際マネジメント研究科
神戸大学大学院経営学研究科
一橋大学大学院国際企業戦略研究科
グロービス経営大学院大学経営研究科
SBI 大学院大学経営管理研究科

【海外大学院修了生】

修了校	所在国
The Wharton School, The University of Pennsylvania	アメリカ
Krannert School of Management, Purdue University	アメリカ
Thunderbird School of Global Management	アメリカ
Kellogg School of Management, Northwestern University	アメリカ
The University of Massachusetts, Lowell	アメリカ
MIT Sloan School of Management	アメリカ
Ross School of Business, The University of Michigan	アメリカ
University of Illinois at Urbana-Champaign	アメリカ
The University of Sydney	オーストラリア
McGill University	カナダ
Ivey Business School, Western University	カナダ

3.2.2. ヒアリング項目

ヒアリングに際しては、以下の項目を中心に行った。

- ・ ビジネススクールへの就学動機
- ・ 修了校を選んだ理由
- ・ 学位取得による就職先からの職位や処遇等の変化
- ・ 修了した経営系大学院に対する評価（教育内容、指導体制等）
- ・ 国内の経営系大学院に求める教育内容、教育方法、教育環境
- ・ 企業との連携を感じられた場面の有無
- ・ 就業先や産業界に対する要望

3.2.3. ヒアリング内容

ビジネススクールへの就学動機

<p>国内大学院 修了生</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 新卒で入社した企業で約3年間働き、キャリアチェンジをしたいと思うようになった。キャリアチェンジを効率的に行うためにも、ビジネスに関する知識を一度体系的に習得したいと考えるようになり、ビジネススクールへの就学を考えた。 ・ 大学（学部）在学中に、国内ビジネススクールの教員が大学のイベントで行ったプレゼンテーションを聞き、ビジネススクールに興味を抱いた。その後、大学を卒業して就職したが、ある時に新聞広告でビジネススクールの単科授業を見つけ、興味を抱いた。単科授業を受けているうちに、体系的にじっくりと学びたいという希望が生まれ、本科への就学を決意した。 ・ ビジネススクール入学前に働いていた企業は韓国資本の企業であるが、ある時、アメリカの有名ビジネススクールの MBA を取得した社員が入社してきた。その社員は待遇などで優遇されており、この時からビジネススクールや修士号という学位を意識するようになった。 ・ 新卒で就職した会社は金融機関であったが、自身の知識が足りず、取引先の考えやビジョンが把握できないことがあった。また、当時の金融関連業界は女性の地位がまだ低く、社会的地位の向上のためにも学歴を上げたいと思った。金融業界でのキャリアアップを望む自身にとっては、ビジネススクールで金融知識を中心に学ぶことが将来的な自分のキャリアアップの役に立つと考え、ビジネススクールへの就学を決意した。 ・ （実務経験がない状態でビジネススクールへ入学した修了生）企業で働くためには、学部段階の知識で足りないと感じ、大学院まで学びたいと思った。学部は地方であったので、就職活動にも備えて都心の大学院で学びたいと思った。 ・ もともと大学院に行く気持ちはなかったが、キャリアをスタートして5～6年目に現状に対して憤りを感じ、自分自身のキャリアに疑問を抱くようになった。その時に、仕事でビジネススクールの教員と関わる機会があり、その教員の考え方や人柄に感銘を受けた。その教員と関わる中で、自分自身の知識の不足に気づき、ビジネススクールで学ぶ決意をした。
<p>海外大学院 修了生</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 外資系企業で働いていたが、MBAホルダーが多く、身近な存在であった。また、社内用語としてビジネススクールで使う用語も多く、ビジネススクールの存在を身近に感じていた。そのような環境下で、自身もビジネススクールに興味を持つようになり、キャリアチェンジをしたいと思ったタイミングでビジネススクールに就学しようと考えた。 ・ 新卒で入社した企業で約10年間働き、新しい知識を習得し、新たな可能性を開きたいと思うようになった。色々と調べているうちに、多面的な知識を習得することができる MBA に興味を持つようになった。MBA の知識は、特定のエリアによらず、さまざまな場面で応用がきくと考えられたため、就学を決意した。 ・ 就学前はアメリカ資本の企業に勤めており、マネージャークラスは MBAホルダーが多かった。自分自身もキャリアアップするには MBA の取得が必要と感じていた。企

国内外の経営系大学院修了生の実態調査結果

	<p>業派遣制度があったため、自身もチャレンジしようと思った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 就学前にアメリカの取引先と会話していると、マネージャークラスは MBA ホルダーであることが多いことに気付いた。グローバルで活躍していきたいと考えていたため、自分自身も MBA の取得が必要だと考えるようになった。 ・ 研究開発で 12 年間従事したが、研究開発部門のことしか知らなく、自分自身の能力の足りなさを感じた。会計や原価計算など会社全体の知識を習得したいと考え、ビジネススクールへの就学を決意した。 ・ 日本市場全体でこれからシュリンクすると考え、グローバルで通用する人材になる必要性を感じた。グローバル企業と取引する際には、MBA ホルダーである点が有利に働くと考えた。 ・ 新卒で監査法人に就職し、自分自身の今後のキャリアを会計・監査分野で築いていきたいと考えていた。その監査法人では、MBA ホルダーの社員がセミナーを提供する機会があり、MBA の存在がある程度身近であった。次第に、自分自身も MBA に興味を持つようになり、自分自身のキャリアアップにもつながると考え、ビジネススクールへの就学を決めた。
--	--

修了校を選んだ理由

<p>国内大学院 修了生</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 短期間で効率的に知識を習得するためには、全日制でじっくりと学ぶことが必要であると考えたため、全日制のビジネススクールを選択した。全日制の場合、学友と過ごす期間も長いため、密な人的ネットワークも構築できると考えた。 ・ 金銭的に余裕がなかったため、海外大学院への就学は考えなかった。もし金銭的に余裕があれば海外大学院も考えたと思う。海外で学ぶことにより、英語も習得でき、異文化環境で自分を鍛えることができ、アドバンテージが高いと思う。 ・ 企業派遣の対象校であり、選択肢はなかった。 ・ 修了校は実務家教員が多く、教育内容も実務的な内容にフォーカスしていたため選択した。 ・ 自宅の近くにキャンパスがあり、歩いているときにたまたま目に入った。自宅が近く、通いやすいという理由で修了校を選択した。 ・ 留学も視野に入れたかったが、留学費用の捻出が難しかったため、断念した。国内大学の中では、国公立大学のビジネススクールの学費が私立に比べて安いため、国公立大学のビジネススクールへの通学を検討した。その中でも働きながら通える夜間授業が整っているところや、実績を考慮して修了校を選定した。 ・ ビジネススクールに興味を持ったきっかけが教員であり、その教員の元で学びたいと思ったため、選択肢は 1 校しかなかった。
<p>海外大学院 修了生</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 修了後にも国際的に通用する学歴を取得したいと考えたため、グローバルビジネススクールランキングに入っていることは重要視した。 ・ アメリカでは、大人数の授業となる場合が多いが、修了校は少人数制の教育を行っているため、その点も魅力的であった。

国内外の経営系大学院修了生の実態調査結果

	<ul style="list-style-type: none"> ・ 修了校を選択する際には、立地条件と学生数、および学費を重視した。家族同伴で就学したため、治安の良い地域を選択した。 ・ どうせ学位を取得するなら、トップビジネススクールに入学し、学びたいと考えた。修了校は、グローバルビジネススクールランキングでトップになることも多かった。また、ダブルディグリー制度があったことも魅力的であった。1度の入学で複数の学位が取得できることは学生にとって魅力的だと思う。 ・ アメリカのトップビジネススクールで学びたいと思った。また、立地条件も重視した。経済の中心地で学ぶことにより、鮮度の高い情報に触れられると考えたため、シカゴにあるトップビジネススクールを選定した。 ・ 留学生比率が高く、ワールドワイドで人的ネットワークを構築できる点が魅力的であった。また、3セメスターで修了できたり、入学時期や卒業時期も固定的でなかったりと、制度面でも柔軟であった。 ・ ケーススタディが主流である点はポイントが高かった。ケーススタディの先進国であるアメリカで学びたいと思っていた。 ・ グローバルな環境で学ぶことを目的としていたため、海外の大学院を志望したが、どの学校でも良いというわけではなかった。国際認証を取得し、国際基準をクリアしているビジネススクールを対象としていた。国際認証を取得していることは、質の担保ができていているということであり、修了後にも自信を持って修了校の名前が出せると思った。 ・ 従来から国際的な経験を積みたいと考えており、また外国で暮らしたいという思いがあった。自分自身をチャレンジングな環境にも置きたかったため、日本人が少数で多国籍の学生が集まる環境で勉強したいとも考えていた。学友とも密に交流したかったため、少人数制のクラス編成をとっているビジネススクールを対象とした。奨学金を取得したが、奨学金の授与要件では、グローバルビジネスランキングで100位以内にランキングしているビジネススクールが対象であった。 以上の項目に当てはまる対象校を調べていき、修了校を選択した。なお、アメリカでは、学校側や同級生などはランキングを参考にしている人が多かった。
--	--

学位取得による就職先からの職位や処遇等の変化

国内大学院 修了生	<ul style="list-style-type: none"> ・ 新卒で入社した企業を退職した後に、全日制のビジネススクールに就学し、修了後に就職活動を行ったものの、学位取得によって就職が有利に働いた印象はない。 ・ 転職を経験しているが、学位が有利に働いたとは思えない。 ・ 日本では、学位の取得によって就業先に変化は生じないと思う。実際に学位取得後に変化は生じなかった。学位取得後に転職をしているが、転職の際には学位そのものよりも、学位習得の過程で身につけることができた知識や、知識を活かした実績についてアピールした。 ・ (実務経験がない状態でビジネススクールへ入学した修了生) 就職活動で学位取得は有利にならないばかりでなく、経営学の学位取得を疎んじる傾向も感じられた。
--------------	---

国内外の経営系大学院修了生の実態調査結果

	<p>就職してからは、取引先によっては学位取得を評価してくれるところもある。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 経営者は、学位取得の評価はしないし、期待もしていない。
海外大学院 修了生	<ul style="list-style-type: none"> ・ 学位取得後の就職先としては、外資系企業を中心に就職活動を行った。外資系企業の方が MBA 修了生に対して前向きであり、MBA 修了生を対象とした採用枠がある企業も多かった。実際に、外資系企業に就職した。 ・ 留学時には勤めていた企業を退職したが、修了間際で退職した。アメリカ企業は、MBA ホルダーを優遇する企業が多く、在学中に企業のリクルーターが頻繁に出入りしていた。 ・ 就学前後で同じ企業に勤めていたが、学位取得による変化は特に感じられなかった。アメリカ資本の会社ではあるものの、従業員は日本人が主であり、企業派遣で MBA を取得した者に対する目は厳しかったように思う。 ・ 就学前後で同じ日系企業に勤めていたが、特に変化は感じられなかった。学位取得後に日系企業への転職も経験しているが、その際にも MBA ホルダーであることをアピールすることはなかったし、企業担当者がとりわけ注目したというわけでもない。日本にいる以上、MBA の学位取得は自分のためであって、自分の能力向上を目指すという意識が必要である。 ・ 退職して就学した後、就職活動を行った。就職先は、最低でも修士号を取得している応募者が対象であった。学位の種類は MBA に特定されてはいなかった。MBA を持っているからといって、優遇されたということは特にない。

修了した経営系大学院に対する評価（教育内容、指導体制等）

国内大学院 修了生	<ul style="list-style-type: none"> ・ 全日制でじっくりと学べる環境であったことは良かったと思う。 ・ 教員は学生に向き合い、学生を巻き込んでいく指導力が必要である。実際のところ、一方通行の講義形式で進める方も多く、指導力については不満を感じる点もあった。 ・ 少人数制できめ細やかな対応をしてもらえる点が良かった。 ・ オンライン授業であったが、進捗を細かく確認されるため、進捗が遅れるといったことはなかった。大学院側がきめ細かくフォローしてくれるものの、オンラインはやはり自分自身の集中力が続かない場面がある。学生個人の資質によると思うが、その点はオンライン授業の難点である。しかし、便利であるという点は事実であり、忙しい社会人学生が学ぶ場合には最適だと思う。社会人に学びを提供する上では今後も重要な方法になると思う。 ・ 修了校では知識や学問的な内容だけでなく、人間的な豊かさを高めるための授業が多く提供されており、精神力が鍛えられたと感じる。現在の実務でも、ビジネススクールで学んだ「心の持ち方」が役に立っている。 ・ 教員は実務経験が豊富にあり、受講後すぐに役立つような内容が学べた。学生を巻き込むような授業を展開し、授業の進め方も上手であった。 ・ 授業中は発言が必須であったため、発言に備えて常に考える癖がついた。ただ聞いているだけでは自分の中に吸収され難く、アウトプットを意識して初めて知識が身
--------------	---

	<p>につくと感じた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 現在の職種上、マーケティングや財務の知識など個別知識を活用できる場面はないが、ビジネススクールへの通学により、考え方の基礎が身についたと感じる場面が多い。また、文章作成を含め、アウトプットする訓練も多く経験したため、アウトプットにも容易に対応できるようになった。 ・ ケースメソッドでの教育が主体であったが、現在の実務に活かしていると思う。例えば、セミナーで講師となる場合にも、ただ単にレクチャー形式で講義を行うのではなく、ケースメソッドを取り入れている。セミナー参加者の満足度が非常に高い。 ・ 授業科目としては、統計学と会計が良かった。多くのビジネスパーソンは、経理など特定の部署に配属されない限り、会計や統計学などの知識に触れる機会が少ないと思う。一度、統計学と会計の知識を体系的にじっくりと学べたことで、現在も役に立っていると感じている。 ・ 金融業界でキャリアを積むことを望んでいたため、金融の実務的かつ専門的な知識を学習できたことは非常に良かった。授業で学んだ内容がその次の日の実務に活かせたりと、授業内容が実務的な内容であった。 ・ 授業内容がその当時の金融業界の時流に合っており、大変有意義であった。 ・ 授業スタイルはレクチャー形式が主体であった。金融の専門知識を学習したかったため、十分な教育方法であった。 ・ 実務家教員は、業界の状況に通じていて良い面もあるが、学問的な裏付けや指導能力がやや不足していると感じる場面もあった。 ・ 企業の社員がゲストスピーカーとして講座を持つことがあった。授業で学んだ知識を実際の企業活動になぞられてあり、非常に参考になった。 ・ ディスカッションの機会が多かったため、集中力が続いたし、自分自身の言葉で表現することにより理解が促進されたと感じる。 ・ (実務経験がない状態でビジネススクールへ入学した修了生) 実務経験の有無が異なる学生が共に学んでいたが、ディスカッションしづらい感覚はあった。実務経験のレベルに応じた科目が数多く用意されていたことがよかった。 ・ 人的ネットワークが構築されたのがよかった。 ・ 学生からの要望をきいてもらえる機会は、ほぼなかった。 ・ レクチャースタイルの教育が主体であり、学生が置いていかれている感覚があった。 ・ 授業は平日の日中、夜間、土日と開講されており、学生個人の都合により柔軟なスケジュールで受講できる点が良かった。 ・ 海外有名校との交換留学制度や海外の教員によるセミナーがあるのはよかった。 ・ マーケティングを体系的に学ぶことができてよかった。 ・ ゼミの先生は自身の研究テーマにとらわれず様々な題材を扱ってくれたため、修了後にも生かしている。 ・ 人的ネットワークが構築されたことにメリットを感じる。コミュニケーションの構築においても自主的に関わっていくことによってネットワークが形成されることを
--	--

国内外の経営系大学院修士生の実態調査結果

	<p>体現でき、ネットワーク構築手法についても学ぶことができた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 企業出身の実務家教員はビジネス知識はあるものの、教える力は弱いように思った。学問的な背景が足りなく、企業セミナーを聞いているような感覚にとらわれることもあった。 ・ 研究者教員は、事例に乏しく実務に即していない感じがするので不満に感じることもあった。
<p>海外大学院 修士生</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 修士校では、基本的な内容を全般的に教育しており、会計や財務など特定のスキルや知識を深めることは難しいと思った。従って、ビジネスのスキルや知識を平均的に身に着けたい学生には好適であるものの、特定スキルの習得を目指す人には不満足に終わる可能性も考えられる ・ 授業科目は経年によって陳腐化する科目もあるが、思考法やコミュニケーション能力といったベーススキルはいつの時代においても必要である。修士校は、“Collaborative”や“Relationship”を重んじる校風であり、個性豊かな学友と共に勉強できたことで、コミュニケーション能力やロジカルシンキングなどの基本的な事項が習得できた。 ・ 教員が魅力的であった。学生を巻き込む能力に長けていて、修士校の校風（CollaborativeやRelationship）を実践できる場を作り上げていた。 ・ 統計学は修士後の実務で役に立った。学問的な内容以外では、異文化対応能力が身についたと感じる。個性豊かな学生が多く、発言や授業参加に非常に積極的であった。その中で日本人学生は埋もれがちであったため、個性豊かな学生たちと協業する方法や、自分自身をアピールする方法などを学べたことは大きかった。常にチームを組んで、ケースや課題にあたる環境であり、異文化環境でのチームプレーの方法を学ぶこともできた。 ・ とにかく発言してみる、やってみるといったチャレンジ精神が身についた。 ・ 学生アンケートは頻繁に行われていた。選択式ではなく、記述式のアンケートが主体であった。アンケート結果で教員は厳しく査定されており、教員の質向上に寄与していたと考える。学生アンケートは、大学として実施するアンケートの他、教員が独自に実施するケースもあった。非常に細かい内容のアンケートになっており、アンケートの目的として、教員評価や授業評価を得ることの他にも、学生の理解度チェックも兼ねていた。 ・ インターナショナルビジネスの知識が習得できた点が良かった。また、多国籍環境において、様々なバックグラウンドを持った学生と共に勉強できたことは有意義であった。 ・ ケーススタディやグループワークでは、少人数のグループを組んで課題にあたり、小さな企業といった組織感を感じさせられた。その時々で自分の役割が変わり、色々な立場からチームで考えるという経験ができ、有意義であった。 ・ 教員に対する評価はシビアであり、学生が教員の評価を行う。アンケートが評価の主体となるが、学校側は評価の低い教員に対して厳しい対応をとっていた。教員も

国内外の経営系大学院修了生の実態調査結果

	<p>競争環境にあり、自分自身を切磋していたと思う。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 様々な国籍の学生がいて、多様性があった。多様性は、自分が気づかない視点を与えてくれるので非常に重要である。 ・ 財務会計といった知識を習得出来たことは良かった。研究開発を行う上でも、事業化や採算性の視点が重要であり、財務会計の知識を習得したことにより、的確な判断を下せるようになったと感じている。その他、特定の知識によらない考え方の土台が身についた。戦略的思考方法はビジネスの様々な局面で役に立っている。 ・ リーダーシップは特に役立っている。国内ビジネススクールでは、リーダーシップで有名なスクールはまだ聞いたことがないように思う。経営者を目指すような人材にとっては重要な思考方法だと思う。 ・ ケースメソッドを通して考える力が身についたと感じる。異なる国籍の人たちとケースメソッドを通して議論をすることで、新しい視点が身についた。文化や慣習が異なる学生同士で議論する中では、ロジックが確立していなければ通用しないため、ロジカルに考える力がついたと思う。 ・ 外国人学生は、発言や授業参加に対して非常に積極的で、自分自身が埋もれてしまうような危機感があった。そのため、自分自身をアピールする必要があり、自分を魅せるということに慣れていった。応募時のインタビューでは、自分の経験や態度がいかにクラスに貢献できるかどうかを問われた。応募時にクラスへの貢献が求められたことにより、事前に学生の意識も備わっていたと思う。 ・ 多様な環境の中で、交渉術も磨かれたと感じる。現在の仕事でも、当時に学んだ交渉ノウハウは役に立っていると思う。 ・ 授業評価を行う学生アンケートが定期的に行われており、記述式の内容がメインであった。学生アンケートの評価は重要視されており、評価があまりに悪い教員は退任させられることもあった。
--	---

国内の経営系大学院に求める教育内容、教育方法、教育環境

<p>国内大学院 修了生</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ グローバル化を求めるがあまり、英語での授業を推進する風潮がみられるが、必ずしもそれは正しいとは言えないと思う。国際的な環境づくりを目的としているビジネススクールであれば、その環境を求める学生にとっては魅力的であると思うが、英語での授業を無理に推進する必要性はない。理論や内容をきちんと理解できることが最も重要であって、そのためには日本語の授業でも問題ないと考える。 ・ 各ビジネススクールが、それぞれに特色や魅力を有し、学生側は自分にあったビジネススクールを選べるような環境が望ましい。必ずしもグローバル化している必要はないと思う。外国人学生と英語で学びたいという学生は、その環境に特化したビジネススクールを選べば良いだけの話である。 ・ 修了生のネットワークは個人的に継続している関係しかなく、公式なネットワークがあれば良いと思う。在学中にも、ある修了生が抱えている課題を持ち込み、一緒に討論するような機会があればよかったと思う。
----------------------	--

国内外の経営系大学院修士生の実態調査結果

	<ul style="list-style-type: none"> ・ 社会人が仕事をしながら学べる環境づくりはこれからも重要であると思う。そのために、夜間・休日クラスの開講や、オンライン授業も必要だと思う。 ・ 実務家教員は、実際の業界事情を知っているため、教育内容にリアリティを持たせることができる。しかし、学問的背景の乏しさもあり、大学院で教授するには説得力が欠けると思う。学問的なバックグラウンドも持った実務家教員が増えれば良いと思う。 ・ 大学院に通学するメリットとして、学生同士の交流が挙げられると思うので、質の良い学生が集まるように大学院側には努力して欲しいし、グローバル対応も必要である。世界には学習意欲の高い優秀な学生が大勢いて、その学生を日本に集めることで、日本人学生の士気も高まると思う。 ・ 大学院に通うことで得られるような国際的な連携が欲しい。 ・ キャリアに応じて新たな視点が養われるような教育を提供してほしいと思う。 ・ 学び続けられるように、単科講座を用意して欲しい。費用補助も望む。
<p>海外大学院 修士生</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ グローバル化はただ単に外国人比率を上げ、英語で授業すれば良いというものではない。グローバル環境で何を学ぶかが重要である。 ・ 国内大学院は、海外のビジネススクール（アメリカなど）を模倣するのではなく、日本独自の“Value”を追求するべきだと思う。アメリカのメソッドを日本で実施したとしても、学生からすれば、アメリカで学ぶ方が異文化対応能力も身につくし、アドバンテージが高いと考えてしまう。日本のビジネスで活かせるような内容を学べるビジネススクールであれば良いと思う。 ・ 日本はまだまだ閉鎖的であると感じる。ビジネススクール間でも国際的な関係を築く必要がある。国際的な関係性から学ぶことは多く、決して、日本の中で満足してはならない。 ・ ビジネススクール側で成功事例を増やすことで、日本におけるビジネススクールのプレゼンスが向上するのではないかと考えている。成功事例とは、大学発ベンチャーの成功や、修士生の活躍などである。アメリカでは、大学発ベンチャーの成功や修士生の活躍といった情報に触れる機会が多いと思う。 ・ 国内大学は閉鎖的であり、大学運営は関係者だけで完結させているような印象がある。情報公開や社会との連携を促進することで、一般の人々も関心が向くと感じる。 ・ 多様性に富んだ環境から学ぶことは大きいため、日本のビジネススクールにおいても国際的な環境である方が望ましい。日本語で教えていたら、外国人は必然的に少なくなってしまうため、英語で教える環境が増えれば良いと思う。英語のみということではなく、必要に応じて日本語で補助するというような環境であれば、英語での教育も可能なのではないかと感じる。 ・ 教員は、実務経験を有する人物が必要であり、企業とも良いコネクションを持っている方が望ましい。 ・ 日本のビジネススクールの教員にはより多くの研究成果を出してほしいと思う。他国に比べて、日本のビジネススクール教員の論文の引用数は少なく、外国の学生か

国内外の経営系大学院修了生の実態調査結果

	<p>らも注目されていない。研究成果や実績で目に留まるような教員が増えれば、外国人学生も増えるのではないかと思う。</p>
--	---

企業との連携を感じられた場面の有無

国内大学院 修了生	<ul style="list-style-type: none"> ・ 修了後の結びつきもそれほど強固ではなく、アルムナイも活発には行われていない。同窓会やイベントはあるものの、一部の参加者に固定されており、企業で活躍している修了生の意見を幅広く吸い上げる仕組みにはないと思う。 ・ 評議員制度があり、現在評議員として活動している。その活動では修了後の状況や、スクール改善のために提言を行う機会がある。 ・ 企業と連携する機会や、企業担当者が来校し話を伺うといった機会は特にはなかった。そのような機会があれば良かったと思う。 ・ ケースメソッド形式の授業は、実際の企業活動がケースとして利用されており、企業の状況をイメージしやすい状況にあった。 ・ 特に企業との交流などはなかったが、学習内容は実務にすぐに活かせる内容であったので、その点で産業界との結びつきは感じられたと思う。 ・ インターンシップで企業との結びつきが感じられた。インターンシップは最低でも1か月の期間があり、じっくりと企業経験を積むことができた。 ・ 大学院独自の企業データベースがあり、様々な企業を知ることができ、有益であった。 ・ 教員のコネクションベースで修了生に話を聞くことがあり、有益であった。
海外大学院 修了生	<ul style="list-style-type: none"> ・ 修了生や企業を交えたイベントの開催頻度が多かった。教員が企業と一緒にケース開発をする場合も多く、出来上がったケースは、修了生にレビューをしてもらうなど、ビジネススクールは企業と徹底的に連携して運営されていたように思う。 ・ 学生の発表会の際にも修了生がレビュアーとして参加していた。修了生のレビューは「Devil's Advocate」と呼ばれ、大変厳しいものであった。しかし、その指摘内容は実務での懸念事項を投影しており、非常に有意義であった。 ・ 企業担当者や修了生を交えたイベントは毎週開催されており、企業と関わり合いを持つ機会が多かった。リクルーターも頻繁に出入りしており、修了後の進路を意識しながら学生生活を送ることができた。 ・ 教員は実務経験が豊富な教員ばかりであり、アカデミアとビジネスの世界を行ったり来たりしている教員が多かった。 ・ 在学中には、発表内容や就職先について修了生がアドバイスをしてくれる機会が多くあった。また、同窓会イベントも毎年あり、同窓会組織が充実していたと思う。 ・ 教員自身が産業界や企業との結びつきが強く、授業には度々企業の社員がゲストスピーカーとして参加していた。 ・ 企業の新規事業や新製品の展開方法について、学生がそのプランを練って発表するという場面が多くあった。学生や大学院側は、企業の実態を把握することができ、実際のビジネス展開に携わりながら学習できるという利点がある。大学院側でだけ

国内外の経営系大学院修了生の実態調査結果

	<p>なく、企業側にとっても、優秀な学生が考えるアイデアを手に入れることができ、お互いに利益のある関係性であったと思う。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 修了生との結びつきが強く、修了生によるメンター制度があった。在学中の課題や、修了後のキャリアプランについて修了生にアドバイスをもらうことができ、非常に有意義な活動であると感じられた。なお、修了生はボランティアで活動している。
--	---

就業先や産業界に対する要望

国内大学院 修了生	<ul style="list-style-type: none"> ・ 特に要望はない。学びは自分自身のために行うことであり、自発性が重要である。強いて言えば、自発的な学びを求める人が増えてほしいと思う。そのためには、幼児・初等教育の段階から、学ぶことに興味を持たせるような教育が必要だと思う。 ・ 学位取得は自身のレベルアップを目的として行っているが、あまりに周りの評価が低いことは悲しくなる。もう少し、学位取得の意義を理解してくれても良いと思う。 ・ 就学の動機が自分自身の学習意欲を満たすためでもあったので、産業界自体にはあまり期待していない。
海外大学院 修了生	<ul style="list-style-type: none"> ・ 給料のベースやプロモーションなどで MBA ホルダーを優遇する制度があっても良いと思う。 ・ 現在は自分自身が経営者であり、人を採用する立場にある。自分の経験から言うと、海外大学院卒の MBA ホルダーは積極的に採用したいと思っている。海外大学院で MBA を取得するという事は、計画準備の段階から、実際の留学期間、学位取得まで、国内大学院への就学と比べて非常に多くの労力と忍耐力を必要とするためである。また、異文化への対応力も身に付けられる点も重要である。

4. 産業界の経営系大学院に対するニーズ等に関する調査

4.1. アンケート結果

4.1.1. 回答企業の属性

(1) 従業員数／資本金

従業員数は、11人から30人の企業が最も多く、約20%を占める。次に、1,001人から5,000人の企業が約16%と続いている。

資本金は、3億円超の企業が半数以上の54%を占める。

図 4-1 従業員数

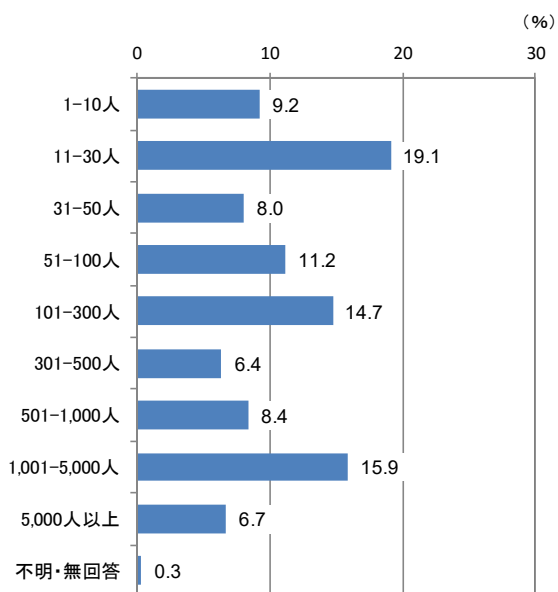
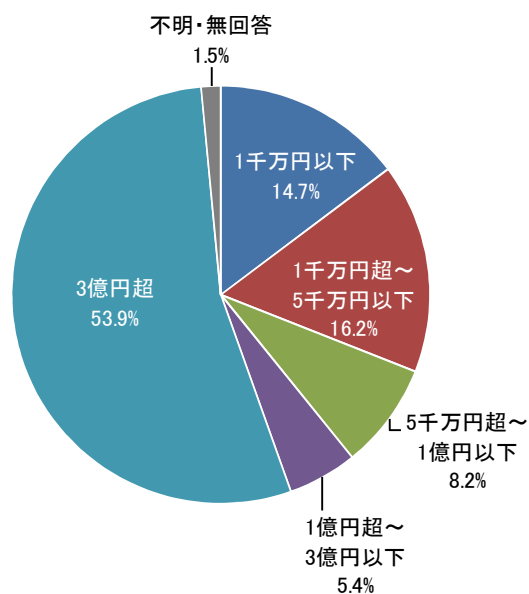


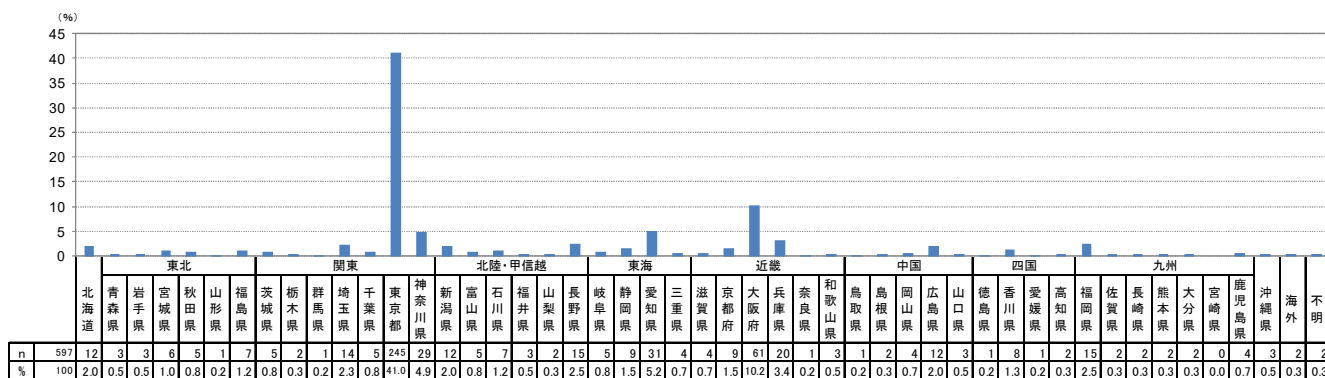
図 4-2 資本金



(2) 本社所在地

本社の所在地では、東京都に本社を置く企業が最も多く、約40%の割合となっている。

図 4-3 本社所在地



産業界の経営系大学院に対するニーズ等に関する調査

(3) 業種／上場有無／海外展開の状況

業種では、製造業の割合が最も高く、30%程度を占める。次に卸売業、小売業が20%程度と続く。

図 4-4 業種

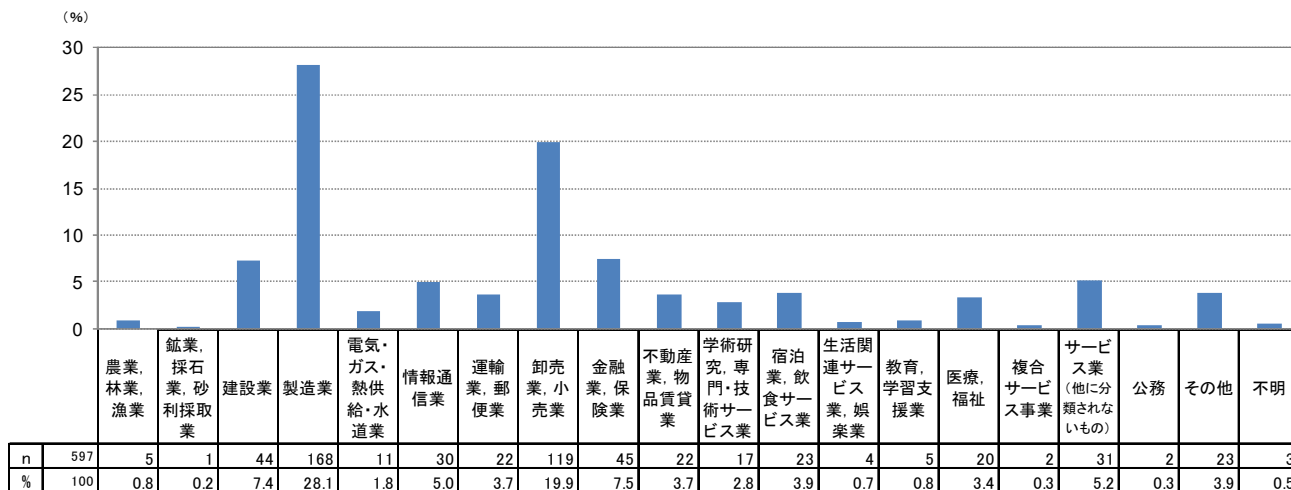


図 4-5 上場有無

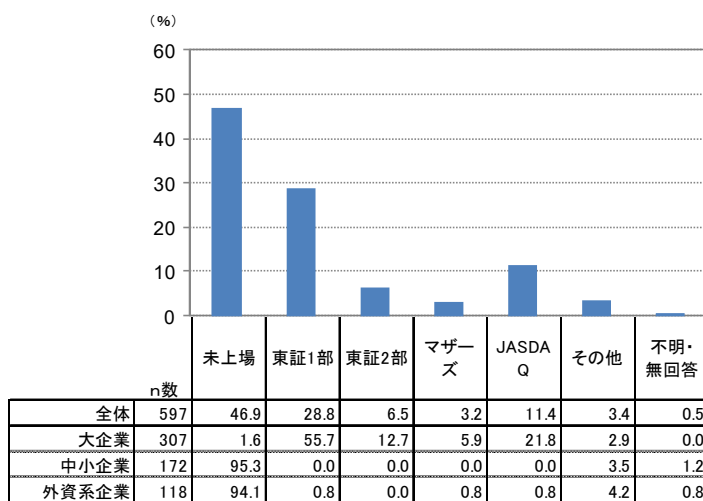
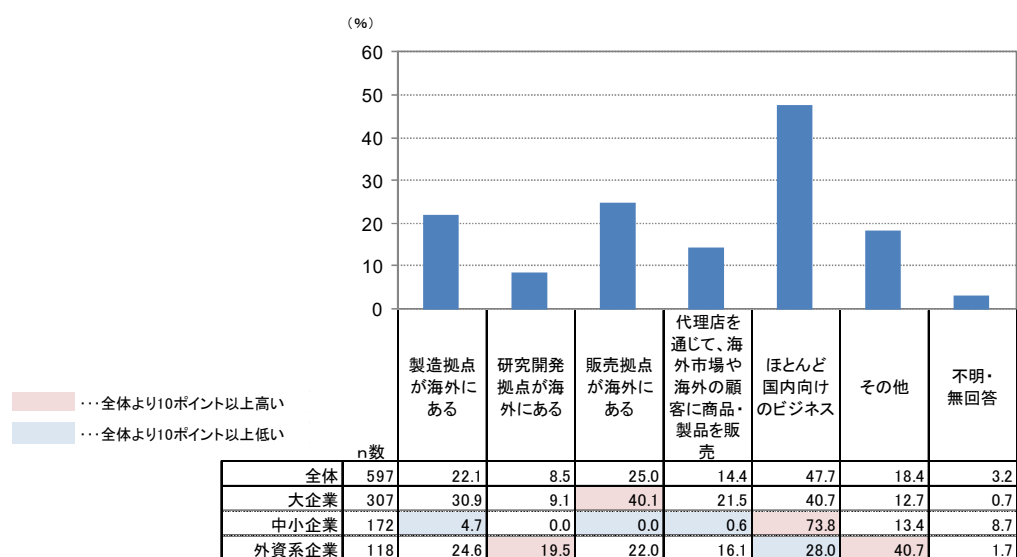


図 4-6 海外展開の状況



4.1.2. 中核人材について

(1) 中核人材の能力開発のために実施していること

Q. 経営や各種事業、研究開発などの中核となる人材の能力開発のためにどのようなことを実施していますか。(MA)

①OJT (58%)

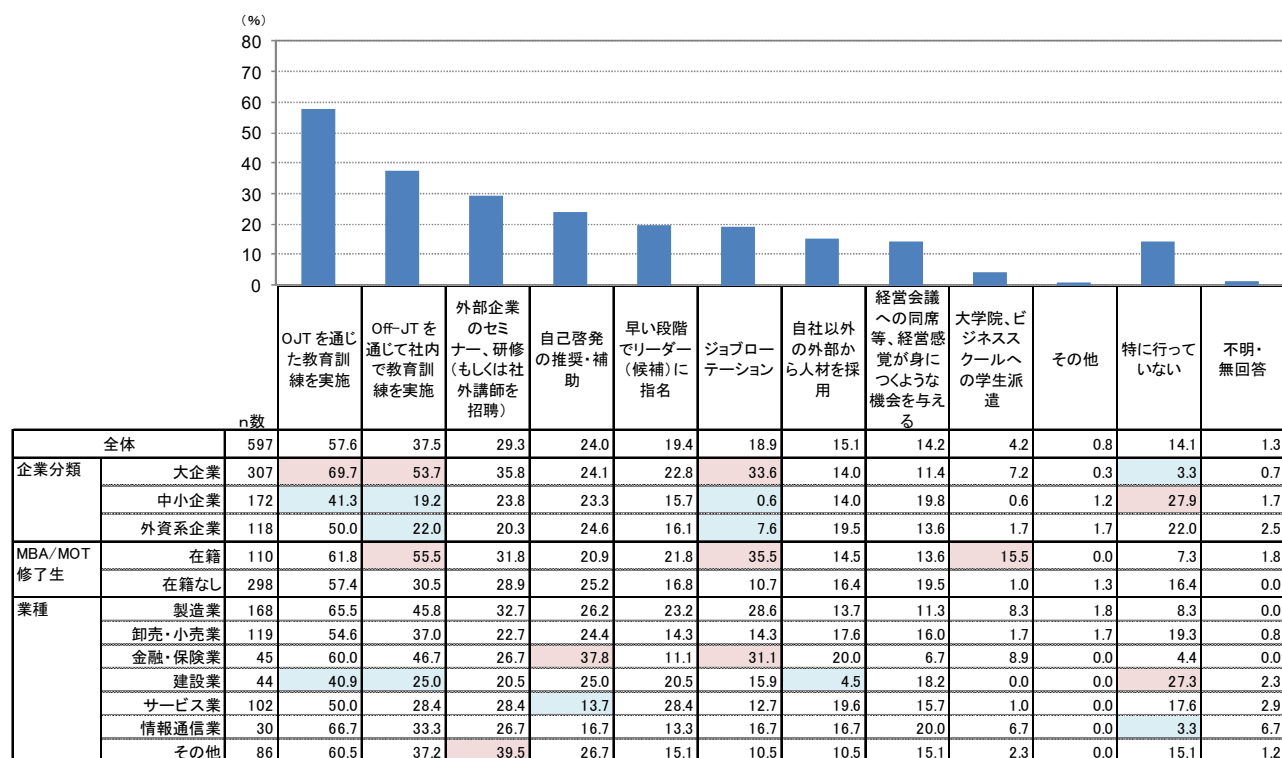
②Off-JT (38%)

③外部企業セミナー (29%)

大学院・ビジネススクール派遣は4%である。

- 経営や各種事業、研究開発などの中核となる人材の能力開発のために実施していることは、「OJT」(58%)、「Off-JT」(38%)、「外部企業のセミナー・研修」(29%)、「自己啓発の推奨・補助」(24%)、「早い段階でリーダー(候補に指名)」(19%)、「ジョブローテーション」(19%)などとなっている。「大学院、ビジネススクールへの学生派遣」は4%程度にとどまっている。
- 大企業(上場)では、「OJT」(70%)、「Off-JT」(54%)、「外部企業のセミナー・研修」(36%)、「ジョブローテーション」(34%)の順であり、「大学院、ビジネススクールへの学生派遣」は7%となっている。
- MBA/MOT修了生が在籍している企業では、「大学院、ビジネススクールへの学生派遣」が16%である。
- 業種別で「大学院、ビジネススクールへの学生派遣」の比率が高いのは、金融・保険業(9%)、製造業(8%)、情報通信業(7%)である。

図 4-7 中核人材の能力開発のために実施していること



…全体より10ポイント以上高い

…全体より10ポイント以上低い

産業界の経営系大学院に対するニーズ等に関する調査

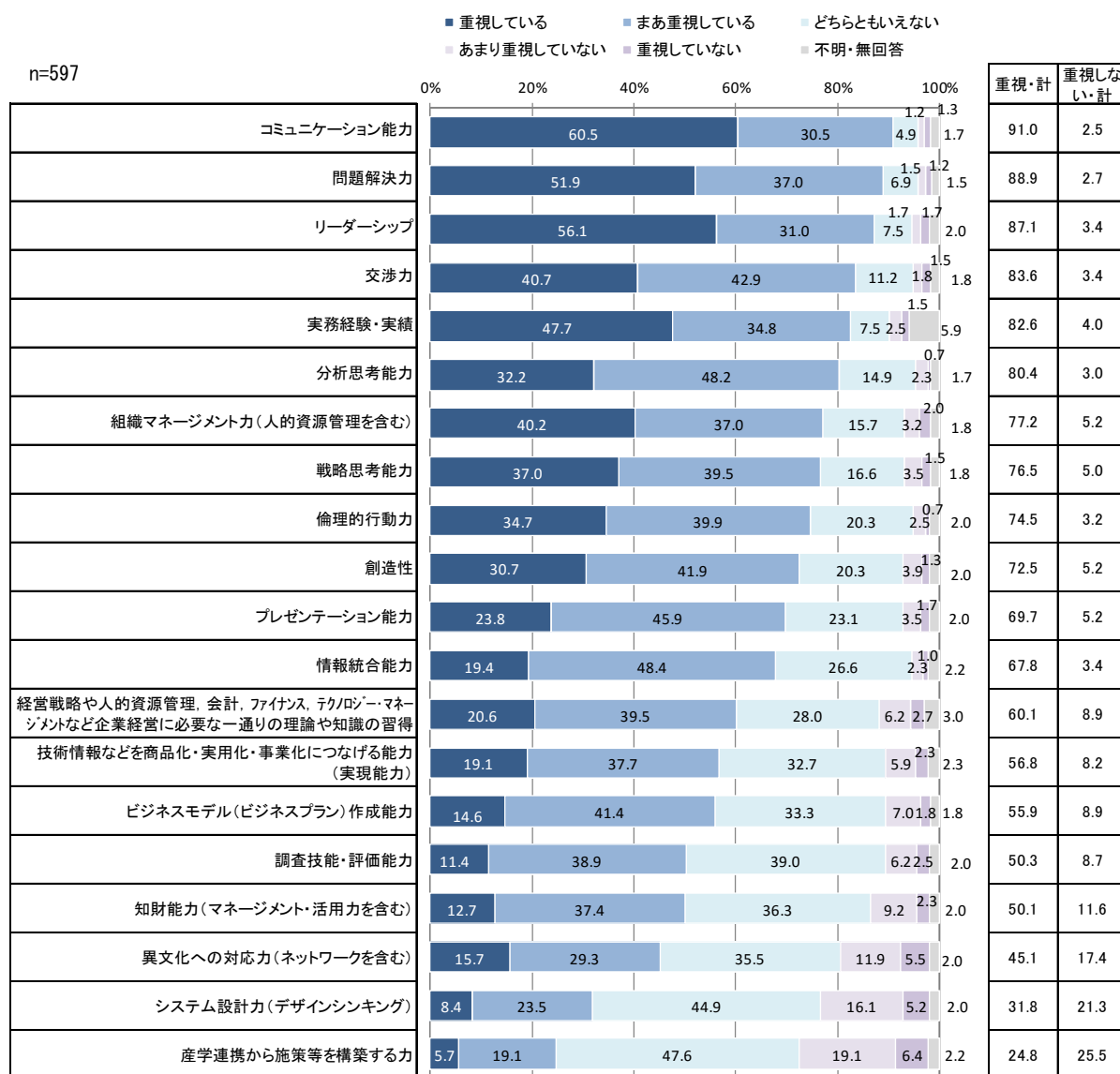
(2) 中核人材に求める能力

Q. 経営や各種事業、研究開発などの中核となる人材に対して、どのような能力を重視していますか。(中核人材に最低限どのような能力を求めていますか) (SA)

中核人材に対して重視している点では、コミュニケーション能力・問題解決力・リーダーシップの3項目が重視されている。

- 経営や各種事業、研究開発などの中核となる人材に対して、どのような能力を重視しているかを尋ねたところ、「重視している」+「まあ重視している」の合計が高い順では以下の通りとなった。

図 4-8 中核人材に対して重視する・求める能力

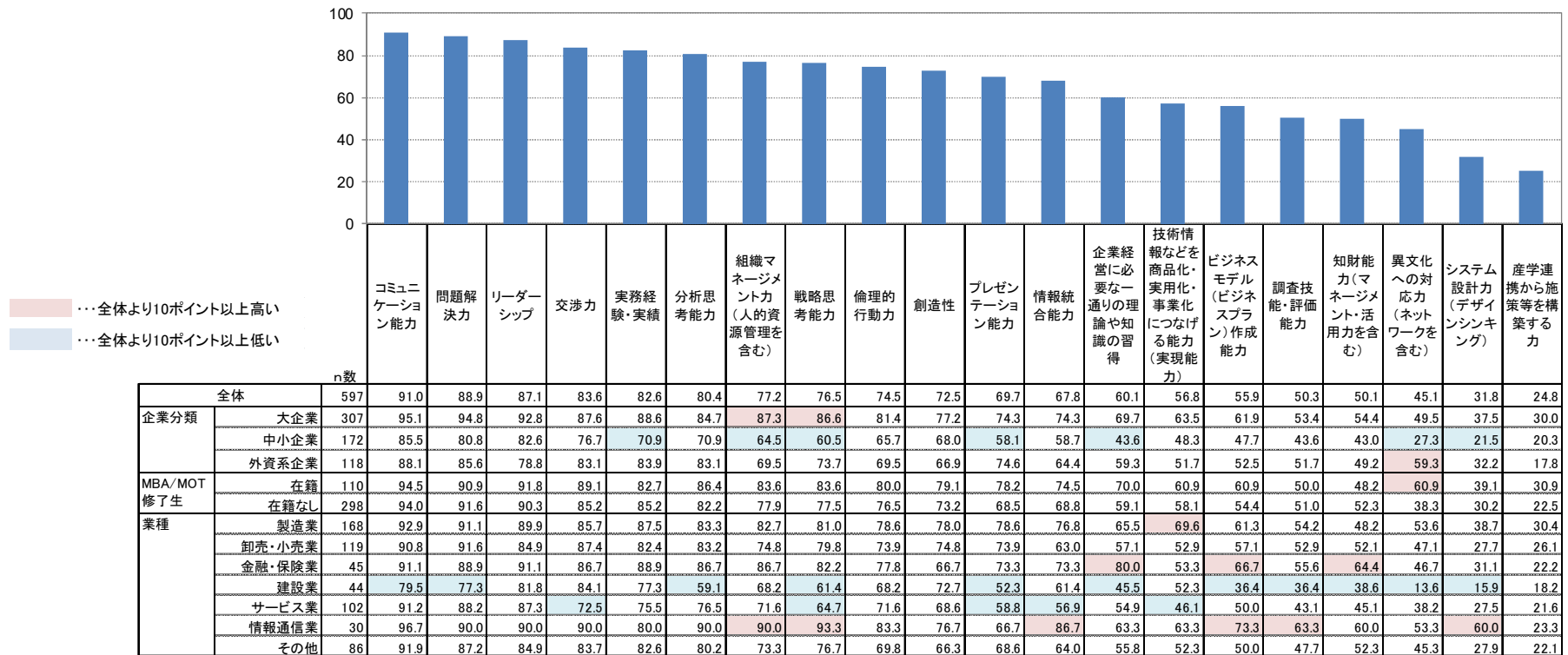


産業界の経営系大学院に対するニーズ等に関する調査

大企業は中小企業に比べて、各能力を重視している割合が高い（様々な能力を重視している。）

- ・ 中核人材に求める能力として重視している点を企業分類別でみると、上位項目が「コミュニケーション能力」「問題解決力」「リーダーシップ」「交渉力」「実務経験・実績」「分析思考能力」などであることは共通している。
- ・ 大企業では、それぞれの項目で重視している企業の割合が高い。特に「組織マネジメント力」「戦略的思考能力」「企業経営に必要な一通りの理論・知識」などについては、大企業と中小企業で20ポイント以上の差がある。
- ・ 外資系企業やMBA・MOT修了生が在籍している企業では「異文化への対応力」が他の企業と比較して高い。

図 4-9 中核人材に対して重視する・求める能力（詳細）



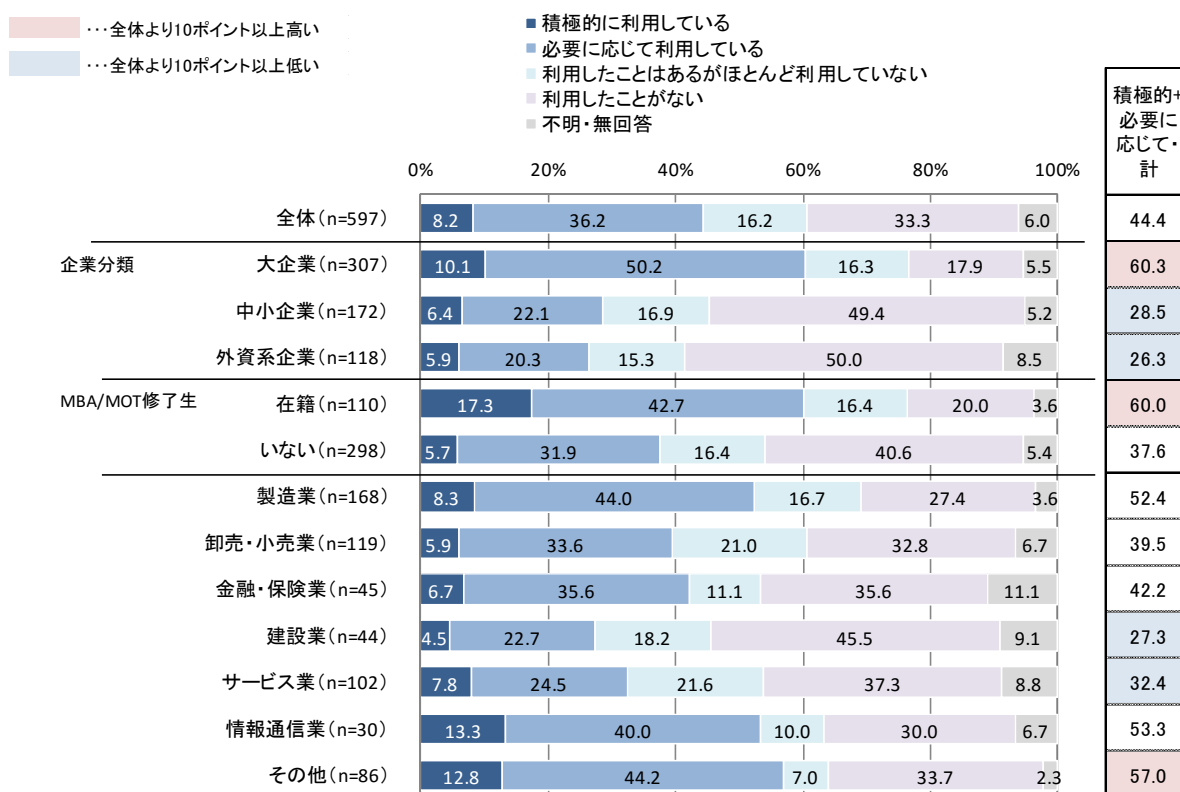
(3) 社外の人材育成機関の利用状況

Q. 経営や各種事業、研究開発などの中核となる人材の能力開発のために社外の人材育成機関を利用していますか。(SA)

社外の人材育成機関を積極的もしくは必要に応じて利用している企業の割合は、大企業が約 60%、中小企業が約 29%、外資系企業が約 26%となっている。

- ・ 中核人材の能力開発のために社外の人材育成機関を利用しているかを尋ねたところ、大企業では「積極的に利用している」が約 10%、「必要に応じて利用している」が約 50%で、合計約 60%が前向きに利用している。中小企業、外資系企業が 30%弱であるのに対して、大企業の比率が高い。
- ・ MBA・MOT 修了生が在籍している企業では「積極的に利用している」が約 17%、「必要に応じて利用している」が約 43%と、修了生が在籍していない企業と比較して高い。
- ・ 業種別では、情報通信業、製造業、金融・保険業などの社外の人材育成機関利用率が高い。

図 4-10 社外の人材育成機関の利用有無



産業界の経営系大学院に対するニーズ等に関する調査

(4) 社外の人材育成機関（利用目的）

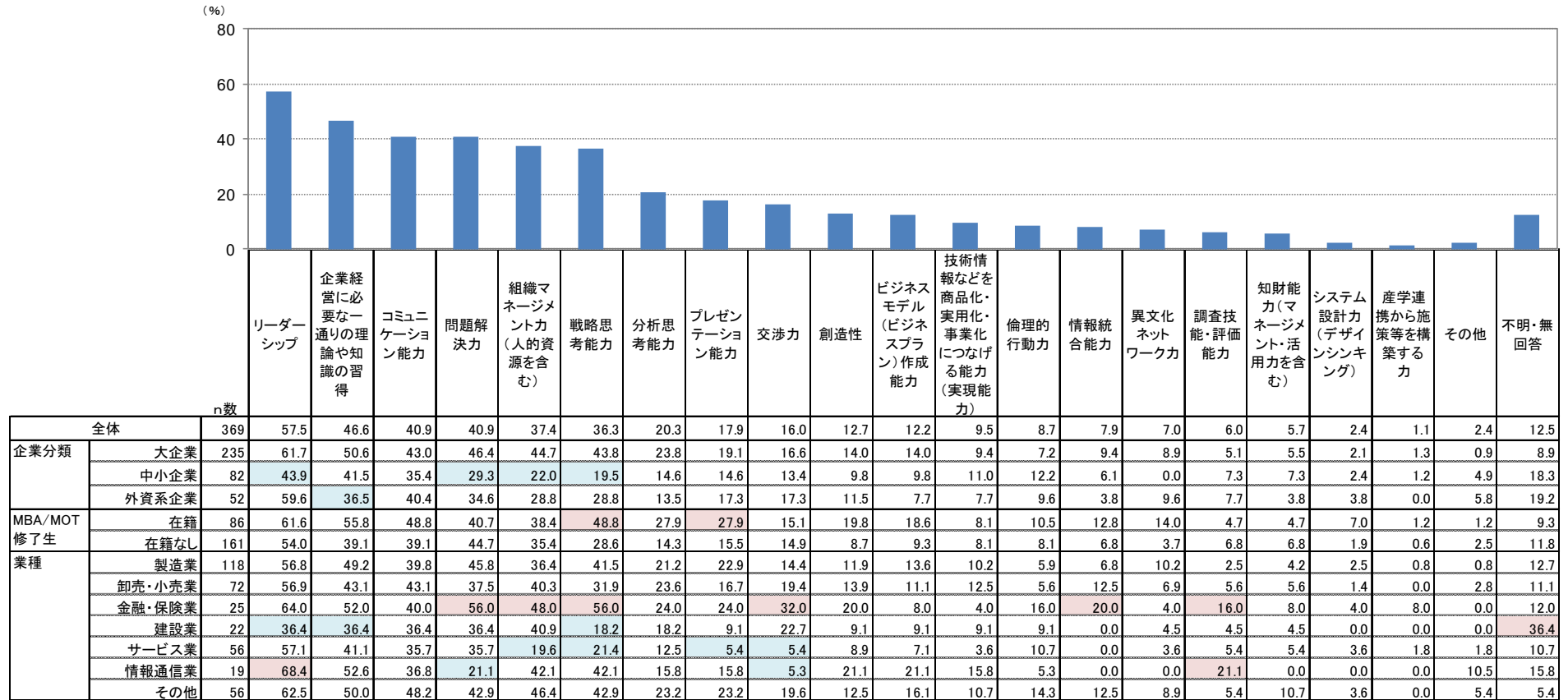
Q. 社外の人材育成機関は、どのような能力開発を目的として利用していますか。(MA)

社外の人材育成機関の利用目的は、リーダーシップ、企業経営に必要な一通りの理論・知識、コミュニケーション能力、問題解決力の獲得である。

- ・ 中核人材の能力開発のために社外の人材育成機関を利用したことがある企業に、どのような能力開発を目的として利用しているかを尋ねたところ、「リーダーシップ」が約 58%で最も高い。以下、「企業経営に必要な一通りの理論・知識の習得」(47%)、「コミュニケーション能力」(41%)、「問題解決力」(41%)、「組織マネジメント力」(37%)、「戦略思考能力」(36%) までが 30%以上となっている。
- ・ 大企業と外資系企業は「リーダーシップ」が 60%前後を占めているのに対して、中小企業は 44%に留まる。大企業・外資系企業を中心に、社外の人材育成機関に「リーダーシップ」の能力開発を求めて利用しているケースが多い。
- ・ MBA・MOT 修了生が在籍している企業では、在籍していない企業と比べて、「企業経営に必要な一通りの理論・知識の習得」「戦略思考能力」「分析思考力」「プレゼンテーション能力」などが 10 ポイント以上高い。

産業界の経営系大学院に対するニーズ等に関する調査

図 4-11 社外の人材育成機関の利用はどのような能力開発が目的か



…全体より10ポイント以上高い
 …全体より10ポイント以上低い

※社外の人材育成機関を利用している・していた企業

4.1.3. 専門職学位取得者の状況

(1) 専門職学位取得者のいる企業の割合

Q. 貴社の経営系大学院の学位（修士・専門職学位（MBA・MOT））や博士号（学位を問わない）取得者の状況を教えてください。（数量）

MBA（国内大学院）の学位取得者が1人以上在籍している割合：

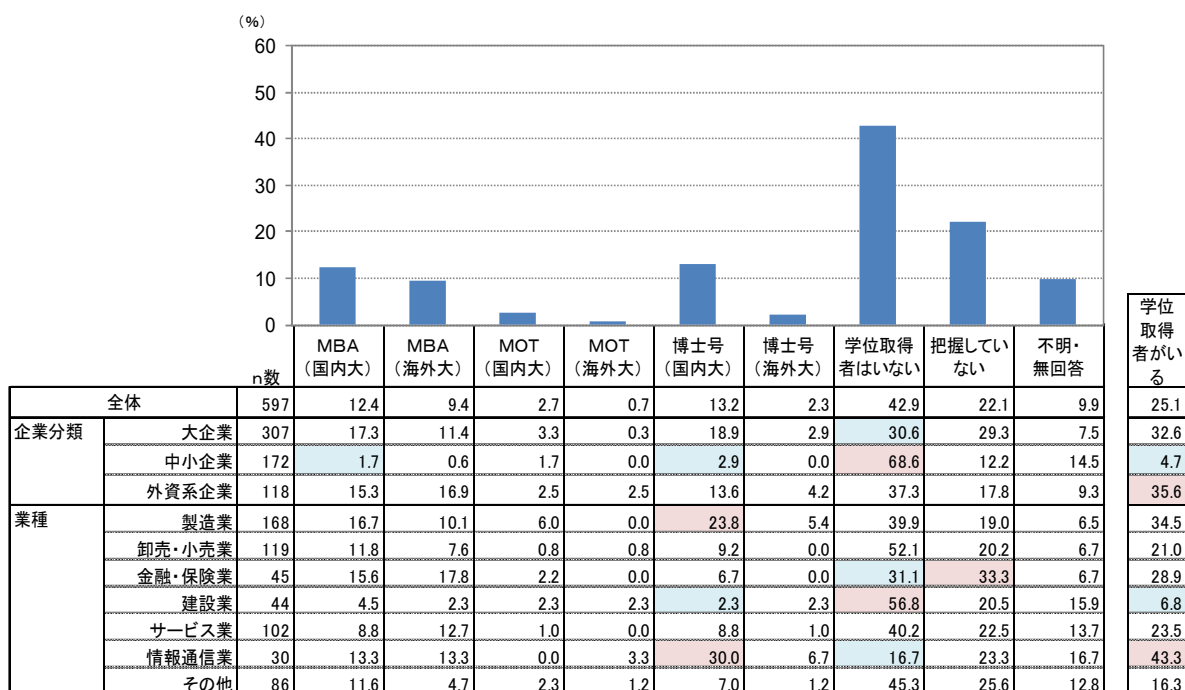
大企業 17%、中小企業 2%、外資系企業 15%

MOT（国内大学院）の学位取得者が1人以上在籍している割合：

大企業 3%、中小企業 2%、外資系企業 3%

- 経営系大学院の学位や博士号取得者がどのくらい在籍しているか、実数を記入する形で質問した。回答結果から、1人以上学位取得者が在籍している企業の割合を集計したところ、大企業は「学位取得者はいない」が31%、中小企業は69%と学位取得者の状況に大きな差が見られる。但し、大企業は「把握していない」が29%を占める。
- 大企業は、MBA（国内大）17%、MBA（海外大）11%、MOT（国内大）3%、MOT（海外大）1%以下、博士号（国内大）19%、博士号（海外大）3%となっている。
- 外資系企業では、MBA（国内大）15%、MBA（海外大）17%と、大企業よりもMBA（海外大）取得者の割合が高い。
- 業種別では、情報通信業、金融・保険業、サービス業、製造業などでの学位取得者がいる割合が高い。

図 4-12 学位（MBA・MOTや博士号）の取得者がいる企業の割合



…全体より10ポイント以上高い

…全体より10ポイント以上低い

産業界の経営系大学院に対するニーズ等に関する調査

(2) 処遇（学部卒者との差を設けているか）

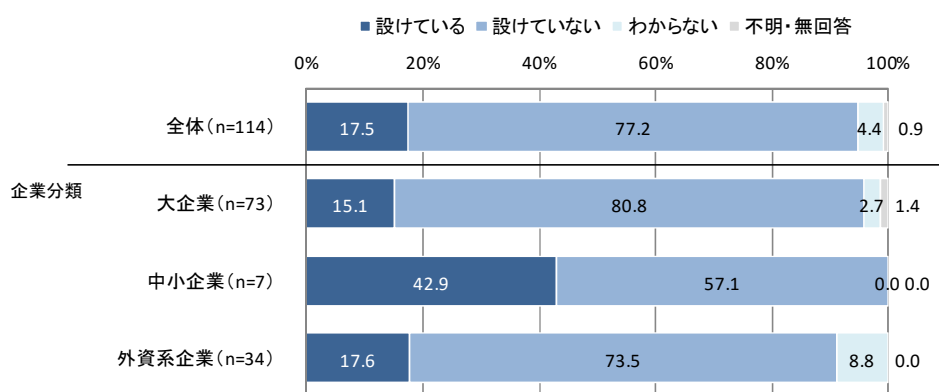
Q. 経営系大学院の学位取得者に対して、学部卒生と比較して、処遇（給与や職位・配置）に差を設けていますか。(SA)

Q. 経営系専門職大学院／経営系大学院の学位取得者に対しては、どのような処遇を設けていますか。(学部卒の方との比較を踏まえてお答えください) (MA)

経営系大学院の学位取得者に対する処遇の差を「設けている」企業の割合は18%である。

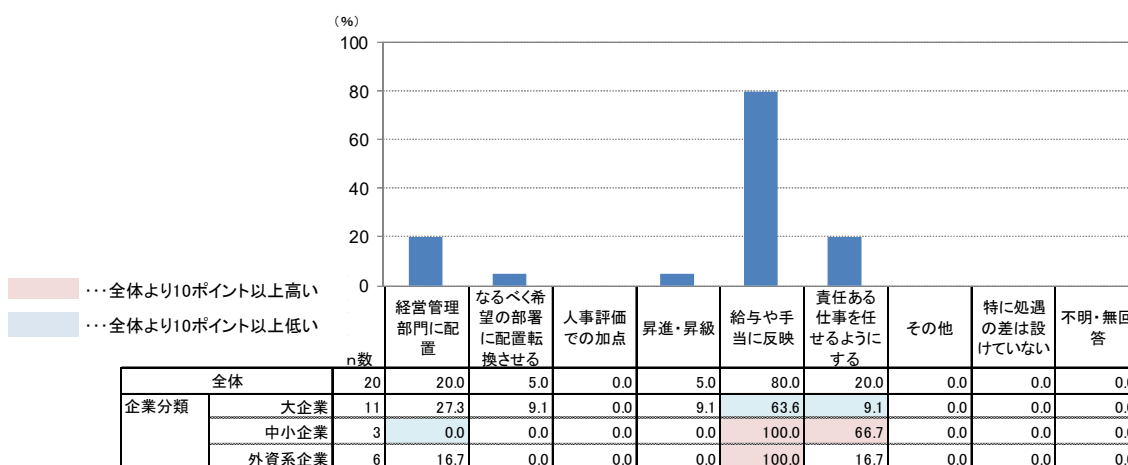
- ・ MBA・MOT・博士号などの学位を取得している従業員が在籍している企業に対して、経営系大学院の学位取得者に対して、学部卒生と比較して、処遇（給与や職位・配置）に差を設けているかを尋ねたところ、「設けている」が18%、「設けていない」が77%となった。
- ・ 処遇の差を設けている企業の、処遇内容は「給与や手当に反映」が突出している。

図 4-13 学部生と比較して処遇に差を設けているか



※学位 (MBA・MOT) を取得している従業員がいる企業のみ対象

図 4-14 どのような処遇の差を設けているか



※学位取得者のいる企業のうち、学部卒者との処遇に差を設けている企業が対象

産業界の経営系大学院に対するニーズ等に関する調査

(3) 学位取得者に対する評価

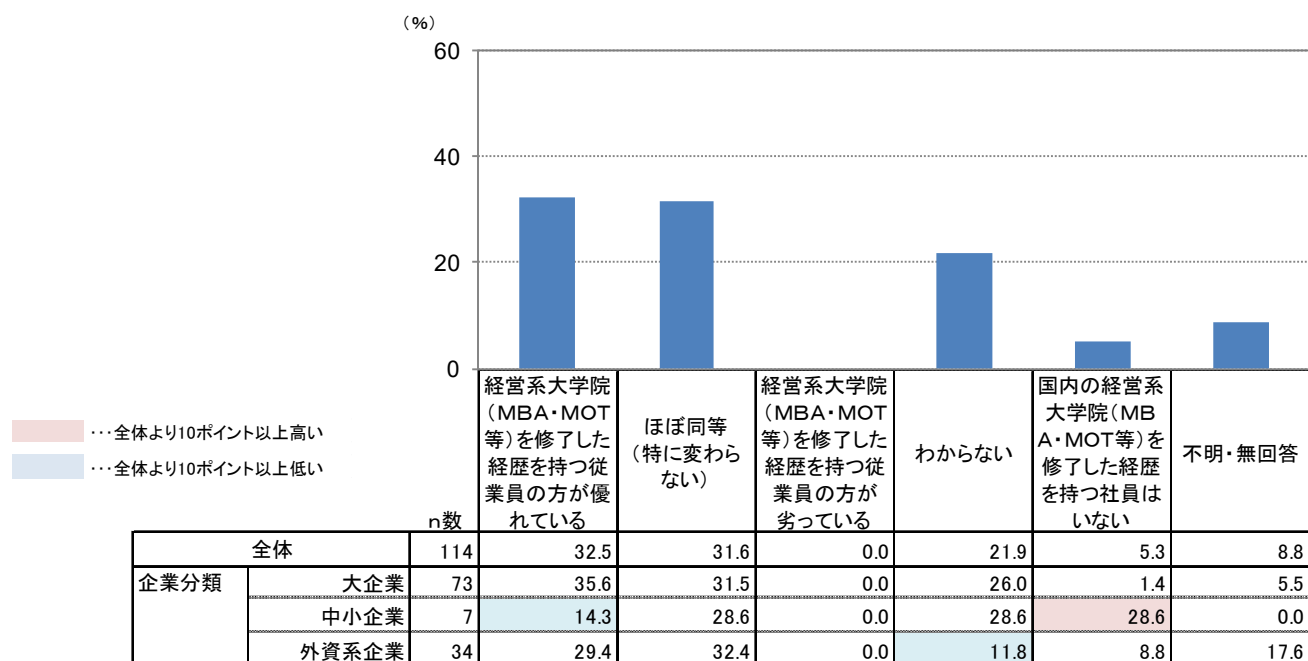
Q. 国内の経営系大学院 (MBA・MOT 等) を修了した経歴を持つ社員の方全般の知識・業務遂行能力は、同年齢・同役職の方と比較してどのように感じますか。(MA)

経営系大学院修了生に対する評価：

修了生の方が「優れている」が 33%、「ほぼ同等」が 32%と評価がわかる。「わからない」も 22%である。

- ・ MBA・MOT などの学位を取得している従業員が在籍している企業に対して、国内の経営系大学院) を修了した経歴を持つ社員全般の知識・業務遂行能力は、同年齢・同役職の方と比較してどのように感じるかを尋ねたところ、大企業では、「経営系大学院を修了した経歴を持つ従業員の方が優れている」が 36%、「ほぼ同等」が 32%、「わからない」が 26%となり、学位取得者が在籍している企業において、修了生に対する評価が企業によって分かれている。

図 4-15 その他従業員と比べて、学位取得者の知識・業務遂行能力はどうか



※学位 (MBA・MOT) を取得している従業員がいる企業のみ対象

4.1.4. 大学院への認識・期待

(1) 大学院への従業員派遣実績

Q. 会社として経営幹部の方や従業員の方を、経営系専門職大学院・経営系大学院へ派遣した実績はありますか。国内の大学院、海外の大学院のそれぞれについてお答えください。(MA)

<国内大学院への派遣> 正規プログラムに定期的に派遣： 大企業 5%、中小企業 0% 派遣したことあり： 大企業 11%、中小企業 1%	<海外大学院への派遣> 正規プログラムに定期的に派遣： 大企業 3%、中小企業 0% 派遣したことあり： 大企業 8%、中小企業 0%
--	---

- ・ 会社として経営幹部の方や従業員を、経営系専門職大学院・経営系大学院へ派遣した実績があるかを尋ねたところ、大企業を中心に派遣実績があり、一方で中小企業、外資系企業ではほとんど派遣実績はない。
- ・ 大学院への派遣実績は、大企業で「正規プログラムに定期的に派遣」が国内大学院 5%/海外大学院 3%、「正規プログラムに派遣したことがある」が国内大学院 11%/海外大学院 8%、「短期コースなどのプログラムに定期的に派遣」が国内大学院 4%/海外大学院 2%、「短期コースなどのプログラムに派遣したことがある」が国内大学院 5%/海外大学院 3%となった。大企業においても「派遣したことはない」が国内大学院 75%/海外大学院 81%を占めている。
- ・ MBA・MOTなどの学位を取得している従業員が在籍している企業においても、「派遣したことはない」が国内大学院 61%、海外大学院 76%を占めている。
- ・ 業種別では、金融・保険業、製造業などで派遣実績が比較的に高い。

図 4-16 国内大学院への従業員派遣実績

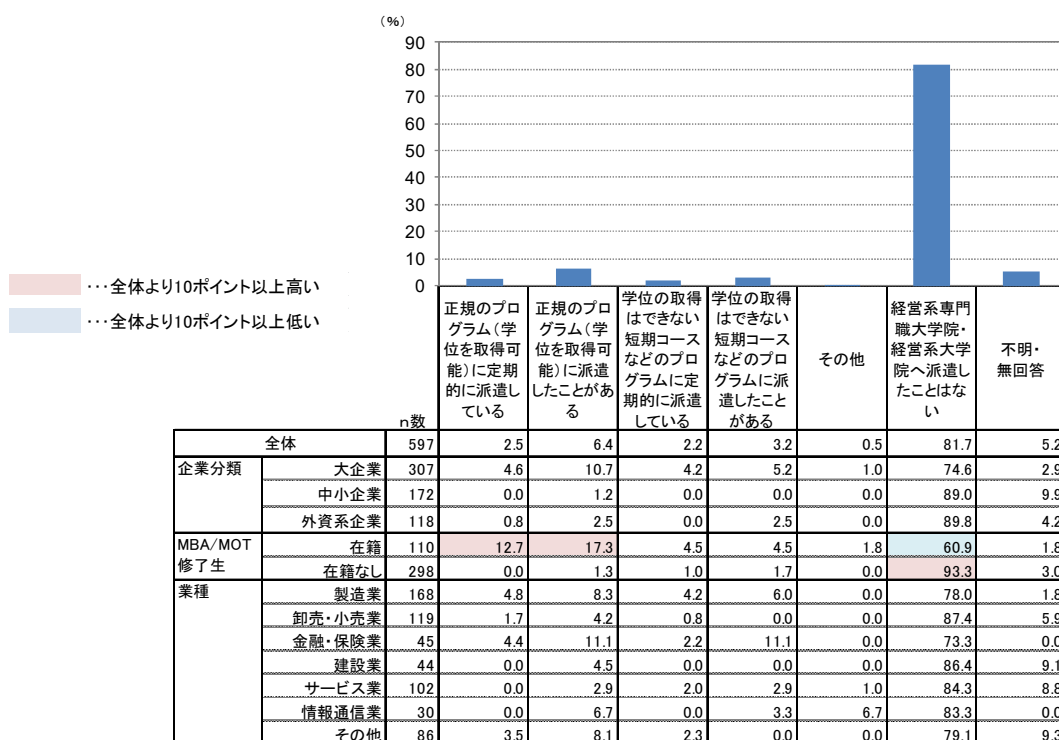


図 4-17 海外大学院への従業員派遣実績



産業界の経営系大学院に対するニーズ等に関する調査

(2) 大学院で学ぶ従業員への支援

Q. 経営系専門職大学院・経営系大学院で学ぶ従業員に対して、企業として何らかの支援・サポートを行っていますか。(MA)

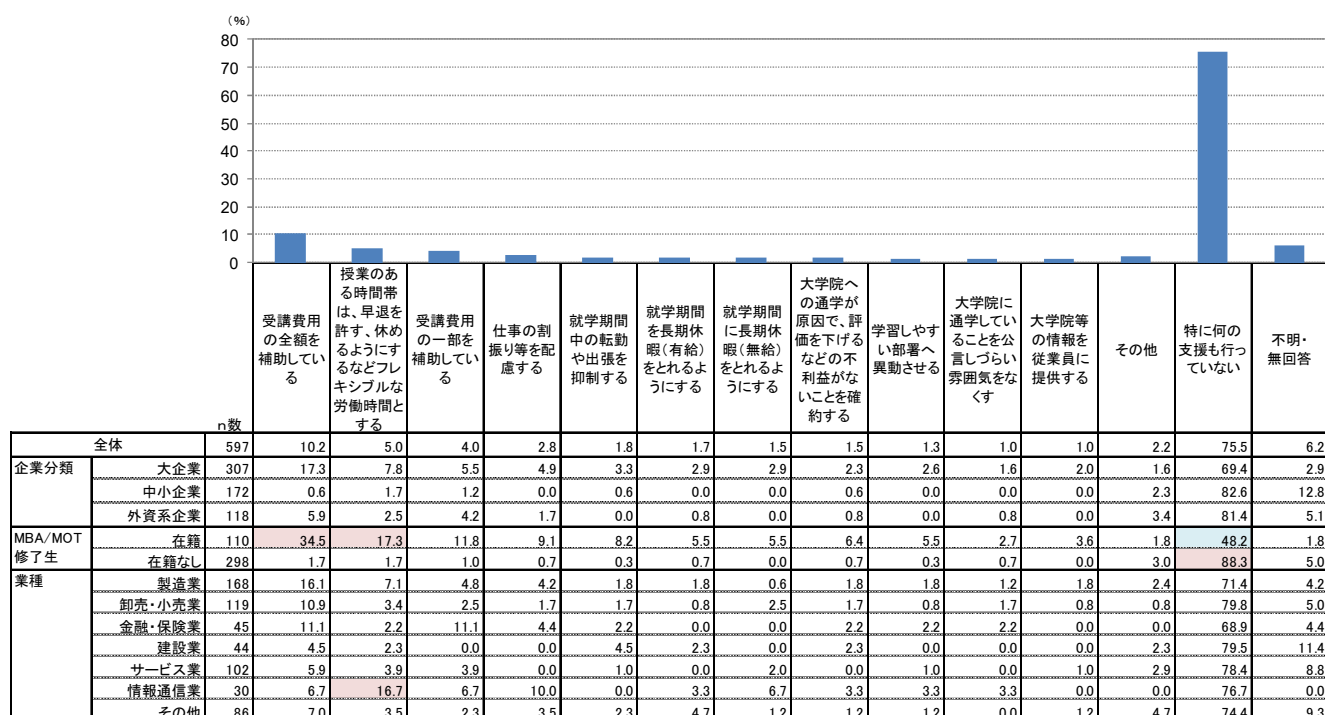
経営系大学院で学ぶことの支援・サポート：

「特に何も支援していない」(大企業 69% / 中小企業 83% / 外資系企業 81%)

大企業は、「受講費用の全額を補助」(17%)、「フレキシブルな労働時間」(8%)、「受講費用の一部を補助」(6%)となっている。

- 経営系専門職大学院・経営系大学院で学ぶ従業員に対して、企業として何らかの支援・サポートを行っているかを尋ねたところ、大企業、中小企業、外資系企業とも「特に何も行ってない」が最も高い。但し、何らかの支援を行っている企業の割合は大企業が比較的高く、大企業では、「受講費用の全額を補助」(17%)、「フレキシブルな労働時間」(8%)、「受講費用の一部を補助」(6%)などが上位となっている。
- MBA・MOTなどの学位を取得している従業員が在籍している企業では、「受講費用の全額を補助」(35%)、「フレキシブルな労働時間」(17%)、「受講費用の一部を補助」(12%)などで、在籍していない企業がそれぞれで2%にも達していないのと比較して大きな差が見られる。

図 4-18 大学院で学ぶ従業員に対する支援・サポート



…全体より10ポイント以上高い

…全体より10ポイント以上低い

産業界の経営系大学院に対するニーズ等に関する調査

(3) 大学院で養成して欲しい人材

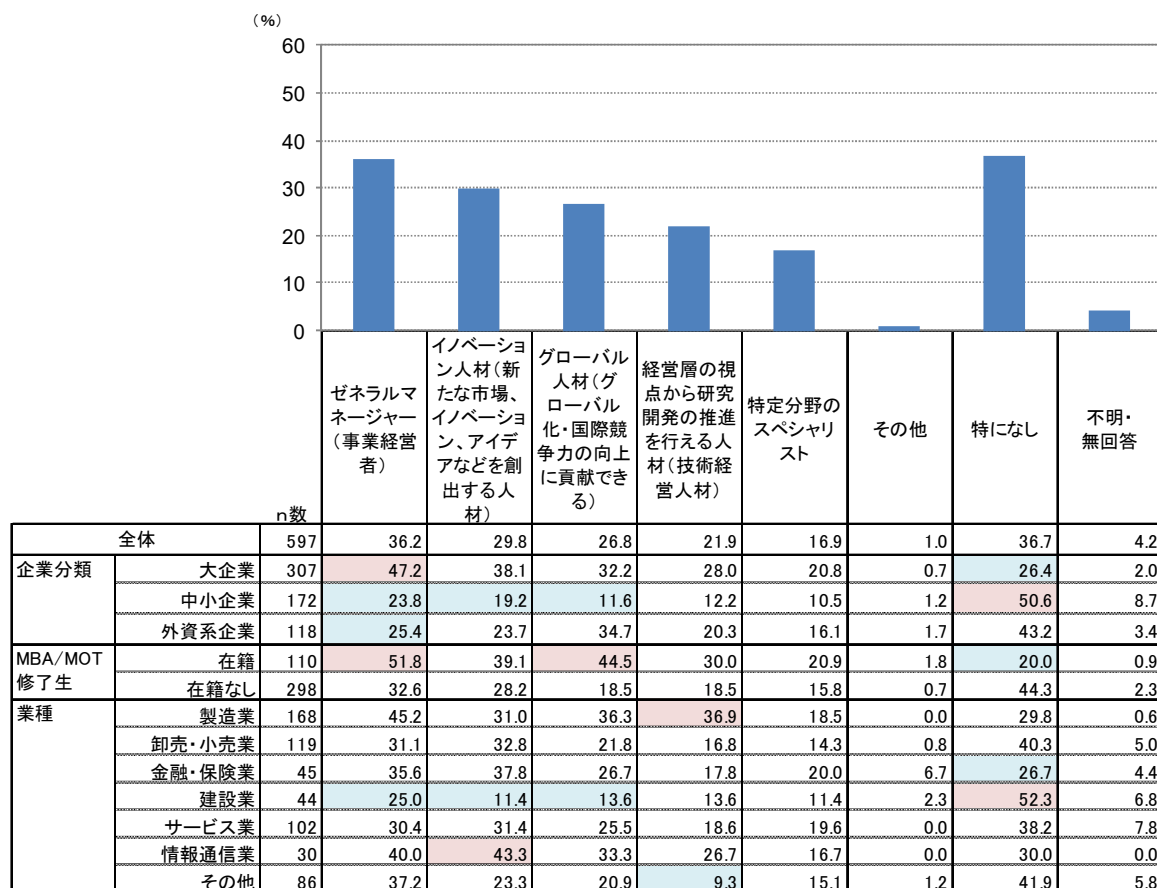
Q. 経営系専門職大学院・経営系大学院にどのような人材を養成して欲しいと思いますか。(MA)

養成して欲しい人材：

ゼネラルマネージャー36%、イノベーション人材 30%、グローバル人材 27%、技術経営人材 22%

- 経営系専門職大学院・経営系大学院にどのような人材を養成して欲しいかを尋ねたところ、大企業では、「ゼネラルマネージャー」が47%、「イノベーション人材」が38%、「グローバル人材」が32%、「技術経営人材」が28%、「特定分野のスペシャリスト」が21%となった。一方で、「特になし」が26%を占めている。
- 企業分類別で見ると、全般的に大企業の比率が高く、中小企業の51%、外資系企業の43%が「特になし」となっている。
- 業種別で見ると、製造業では「技術経営人材」、情報通信業では「イノベーション人材」の比率が他の業種と比較して高い。

図 4-19 大学院で養成して欲しい人材



…全体より10ポイント以上高い
 …全体より10ポイント以上低い

産業界の経営系大学院に対するニーズ等に関する調査

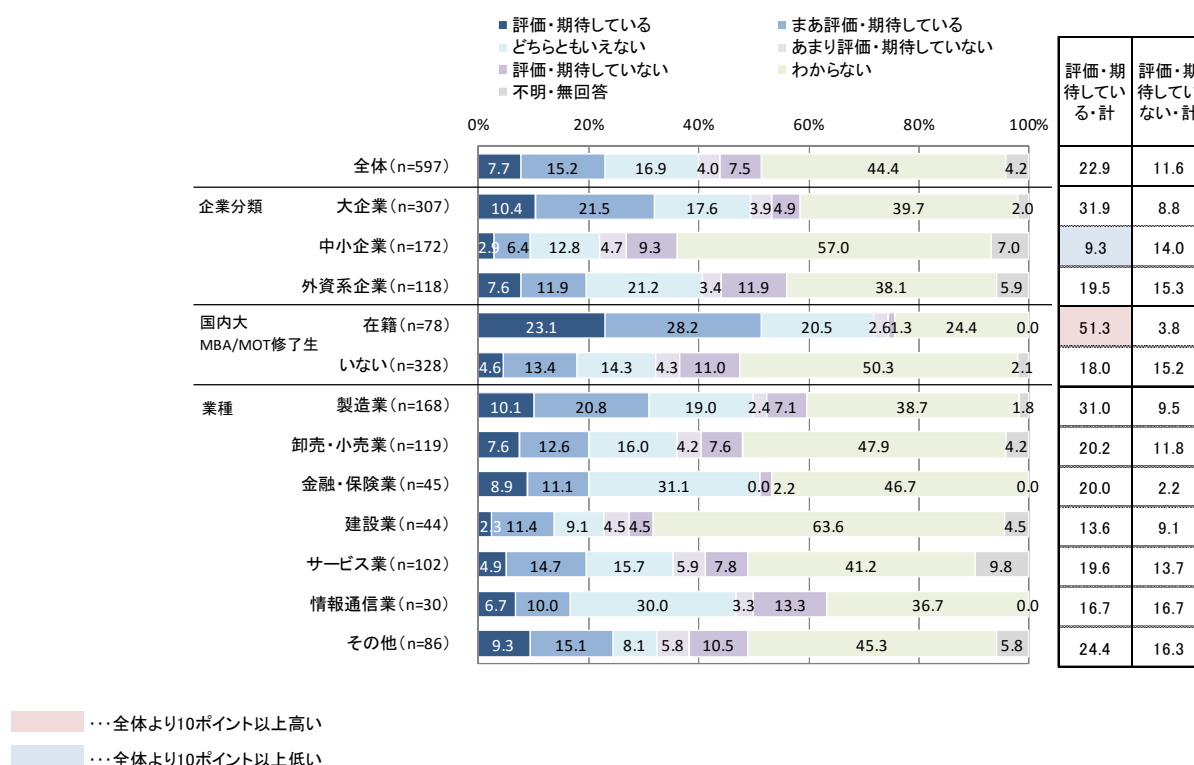
(4) 経営系専門職大学院・経営系大学院において求める人材を養成できていると思うか

Q. 経営系専門職大学院・経営系大学院において、貴社の求めるような人材を養成できていると思いますか。また、養成できると期待していますか。(SA)

「わからない」が最も多く、国内大学院で44%、海外大学院で48%である。「評価・期待している」は、国内大学院が23%、海外大学院が20%である。

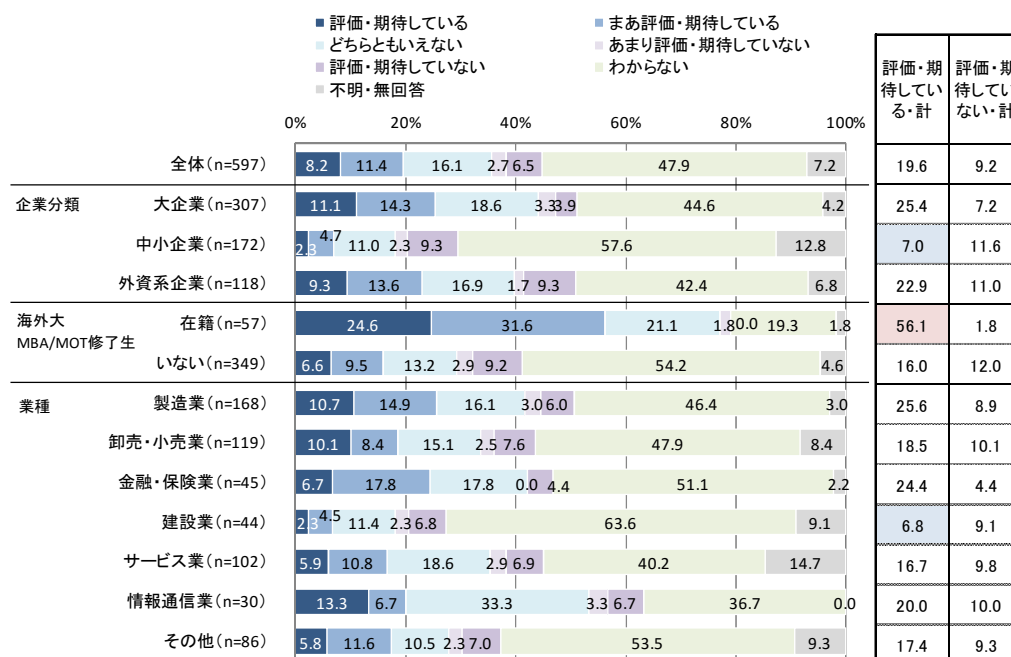
- 経営系専門職大学院・経営系大学院において、求めるような人材を養成できていると思うか・養成できると期待しているかを尋ねたところ、「評価・期待している」「まあ評価・期待している」の合計では、国内大学院で大企業32%、中小企業9%、外資系企業20%であった。また、海外大学院では、大企業25%、中小企業7%、外資系企業23%となった。いずれも中小企業の評価・期待が低い。
- 評価・期待していない比率は、国内大学院・海外大学院とも、大企業が10%弱、中小企業、外資系企業で10%強となっている。また「わからない」が国内大学院で大企業40%、中小企業57%、外資系企業38%、海外大学院で大企業45%、中小企業58%、外資系企業42%となっている。
- MBA・MOTなどの学位を取得している従業員が在籍している企業では、評価・期待しているとの比率が国内大学院で51%、海外大学院で56%となっており、在籍していない企業と大きな差が見られる。

図 4-20 求める人材を国内大学院は養成できると評価・期待しているか



産業界の経営系大学院に対するニーズ等に関する調査

図 4-21 求める人材を海外大学院は養成できると評価・期待しているか



…全体より10ポイント以上高い
 …全体より10ポイント以上低い

産業界の経営系大学院に対するニーズ等に関する調査

(5) 評価・期待の変化 (国内・海外の大学院について)

Q. 経営系大学院に対する評価・期待は、5年前と比べて変わりましたか。(SA)

経営系大学院に対する評価・期待の変化は、「わからない」が大半を占めている。国内大学院 60%、海外大学院が 61%である。「評価・期待は変わらない」は、国内大学院 27%、海外大学院 25%である。

- ・ 大企業では「評価・期待が高まった」(国内大学院 9%、海外大学院 7%)、「評価・期待は変わらない」(国内大学院 27%、海外大学院 27%)、「評価・期待が低くなった」(国内大学院 3%、海外大学院 2%)、「わからない」(国内大学院 55%、海外大学院 59%)となった。
- ・ 中小企業は「わからない」の比率が大企業と比べて高い(国内大学院 75%、海外大学院 72%)。

図 4-22 国内大学院に対する評価・期待に5年前から変化はあったか

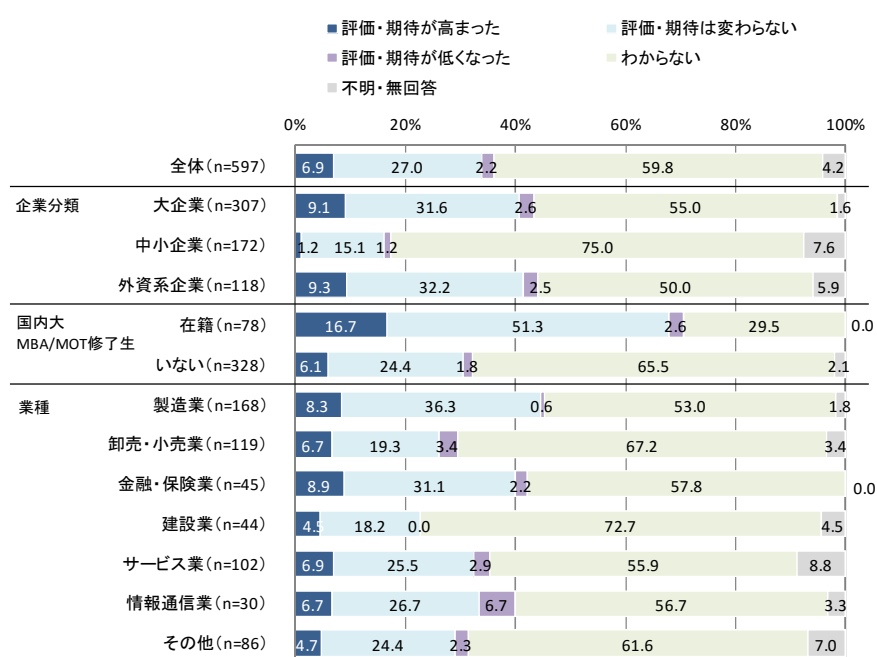
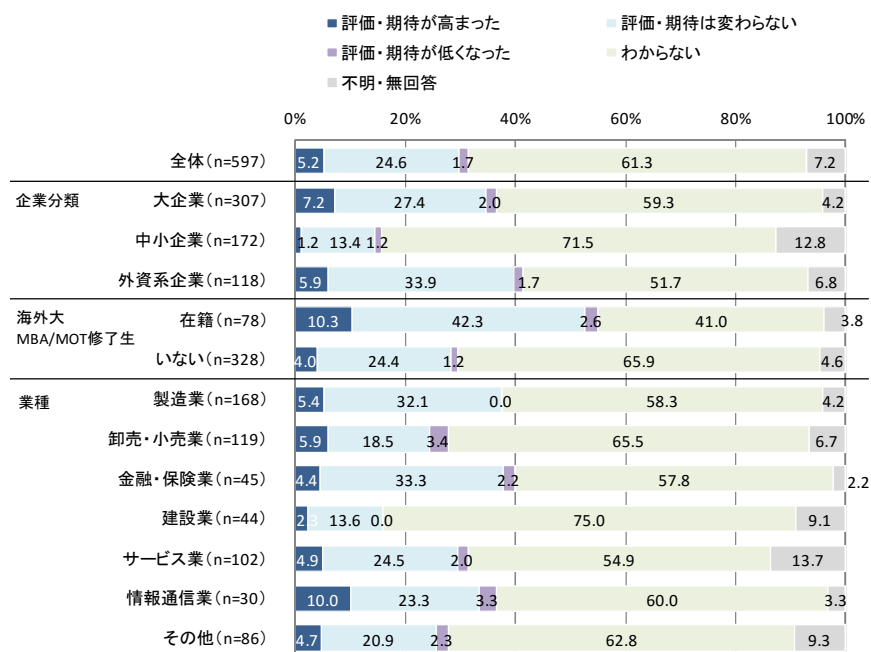


図 4-23 海外大学院に対する評価・期待に5年前から変化はあったか



産業界の経営系大学院に対するニーズ等に関する調査

(6) 従業員が大学院で学ぶことについての見解

Q. 貴社の経営幹部の方や従業員の方が、経営系専門職大学院／経営系大学院で学ぶことについてどのような見解をお持ちですか。(SA)

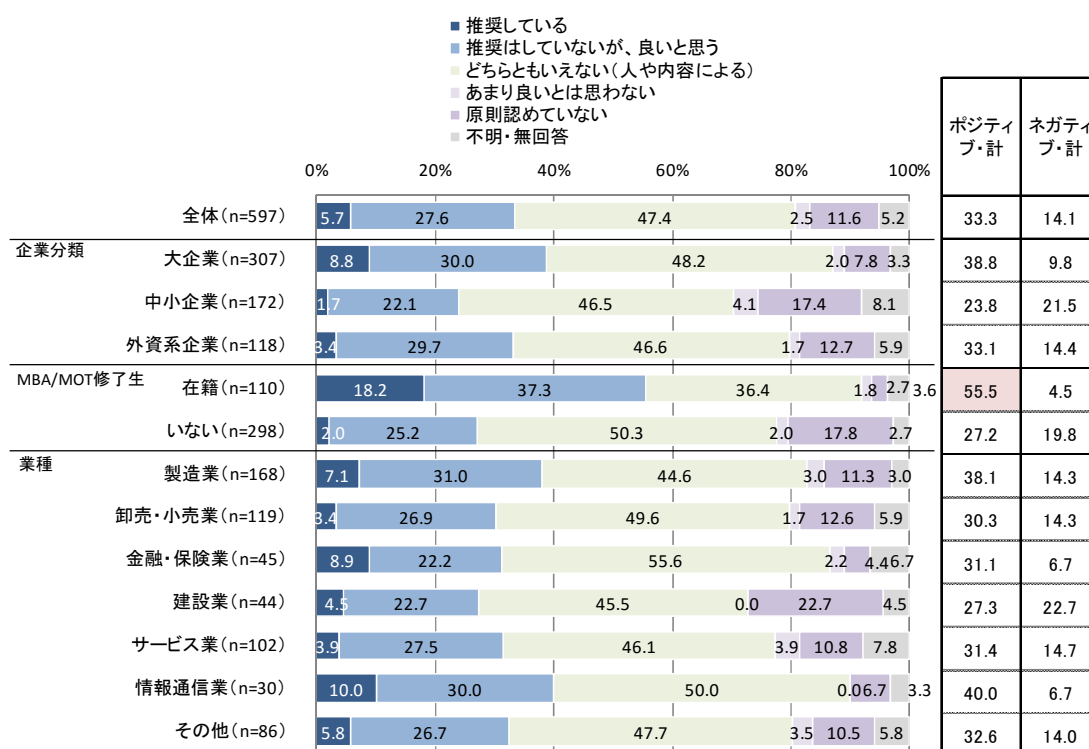
経営系専門職大学院／経営系大学院で学ぶことについて：

「推奨」(6%) + 「推奨はしていないが良いと思う」(28%) = 合計 33%

「あまり良いとは思わない」(3%) + 「原則認めていない」(12%) = 合計 14%

- 大企業では「推奨している」(9%)、「推奨はしていないが良いと思う」(30%)で合計39%がポジティブな見解を示している。「どちらともいえない」(48%)、「あまり良いとは思わない」(2%)、「原則認めていない」(8%)の順と続く。
- 大企業と中小企業を比較すると、中小企業では「推奨している」が2%に留まり、「原則認めていない」が17%を占めているなど、中小企業の方が、大学院で学ぶことについてネガティブな見解を示している企業の比率が高い。
- MBA・MOTなどの学位を取得している従業員が在籍している企業では、「推奨している」が18%、「推奨はしていないが良いと思う」が37%で合計56%を占めるなど、大学院で学ぶことに対してポジティブな見解を示している企業の比率が高く、在籍していない企業と比べて大きな差が見られる。

図 4-24 従業員が大学院で学ぶことについての見解



…全体より10ポイント以上高い

…全体より10ポイント以上低い

産業界の経営系大学院に対するニーズ等に関する調査

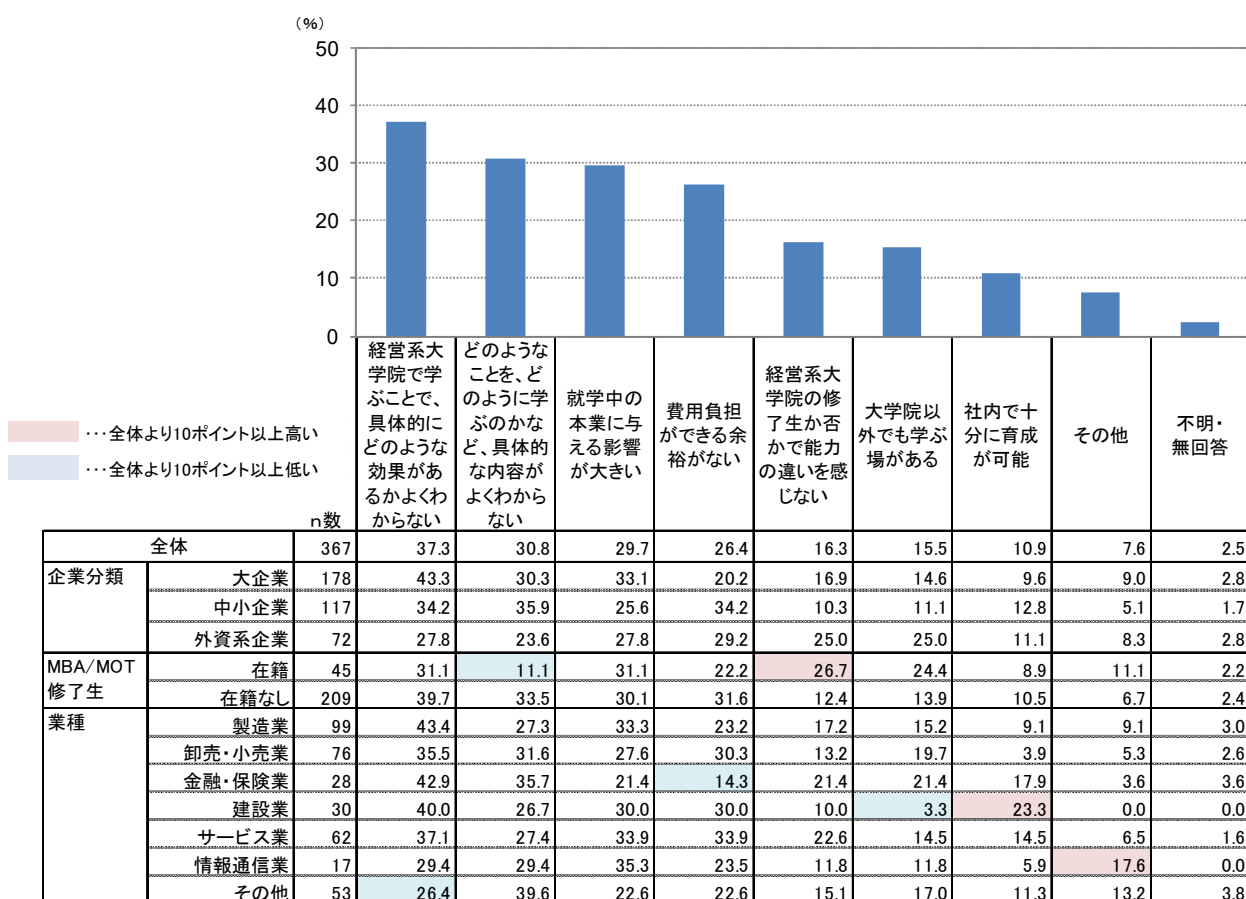
(7) 従業員が大学院で学ぶことを推奨しない理由

Q. 経営系専門職大学院／経営系大学院で学ぶことを推奨していない理由は何ですか。(MA)

学ぶことの効果や具体的な学習内容がわからないことが上位を占める。

- ・ 経営系専門職大学院・経営系大学院で学ぶことについて、「どちらともいえない（人や内容による）」「あまりよいとは思わない」「原則認めていない」と回答した企業に対して、従業員が大学院で学ぶことを推奨していない理由を尋ねた。
- ・ 「具体的にどのような効果があるかよくわからない」（37%）、「どのようなことをどのように学ぶのかなど具体的な内容がわからない」（31%）など、理解・認識不足を要因とする理由が上位を占める。次いで、「就学中の本業に与える影響が大きい」（30%）、「費用負担ができる余裕がない」（26%）などが続いている。

図 4-25 従業員が大学院で学ぶことを推奨していない理由



※経営系専門職大学院・経営系大学院で学ぶことについて「どちらともいえない（人や内容による）」「あまりよいとは思わない」「原則認めていない」と回答した企業

産業界の経営系大学院に対するニーズ等に関する調査

(8) 教育課程（プログラム）編成に対する期待

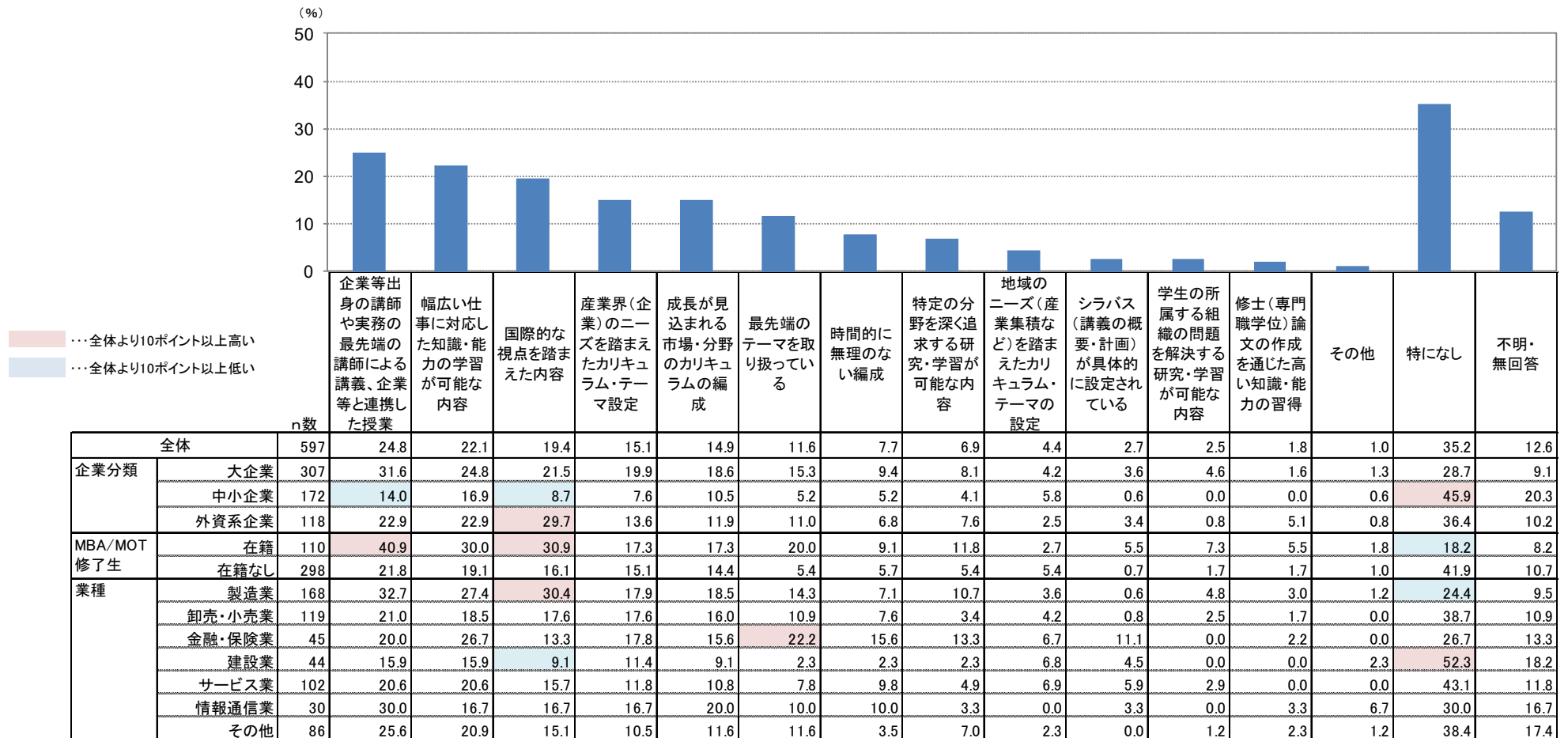
Q. 国内の経営系大学院の教育課程（プログラム）の編成に対する期待はありますか。（MA）

「特になし」（35%）が最も高いが、それ以外では、「企業等出身の講師や実務の最先端の講師による講義・企業と連携した授業」「幅広い仕事に対応した知識・能力の学習可能な内容」「国際的な視点を踏まえた内容」などが上位となっている。

- ・ 国内の経営系大学院の教育課程（プログラム）の編成に対する期待を尋ねたところ、「特になし」が大企業で29%、中小企業で46%、外資系企業で36%を占めており、中小企業の期待値が低い。
- ・ 「特になし」以外では、「企業等出身の講師や実務の最先端の講師による講義・企業と連携した授業」（25%）、「幅広い仕事に対応した知識・能力の学習可能な内容」（22%）、「国際的な視点を踏まえた内容」（19%）、「産業界のニーズを踏まえたカリキュラム・テーマ設定」（15%）、「成長が見込まれる市場・分野のカリキュラム編成」（15%）の順となっている。

産業界の経営系大学院に対するニーズ等に関する調査

図 4-26 教育課程（プログラム）編成に対する期待



産業界の経営系大学院に対するニーズ等に関する調査

(9) 教育してもらいたい科目

Q. 経営系専門職大学院／経営系大学院で最低限教育してもらいたい科目は何ですか。(MA)

- ①経営戦略 (37%)
- ②組織マネジメント (34%)
- ③リーダーシップ (32%)
- ④財務会計 (27%)
- ⑤管理会計 (25%)

- ・ 国内の経営系大学院で最低限教育してもらいたい科目は、「経営戦略」(37%)、「組織マネジメント」(34%)、「リーダーシップ」(32%)、「財務会計」(27%)、「管理会計」(25%)などが上位となっている。「わからない/特になし」が33%を占めている。
- ・ 大企業と中小企業とを比較すると、上位項目の全てで、大企業の方が中小企業よりも比率が高い。中小企業は「わからない/特になし」が43%と比較的高い。

産業界の経営系大学院に対するニーズ等に関する調査

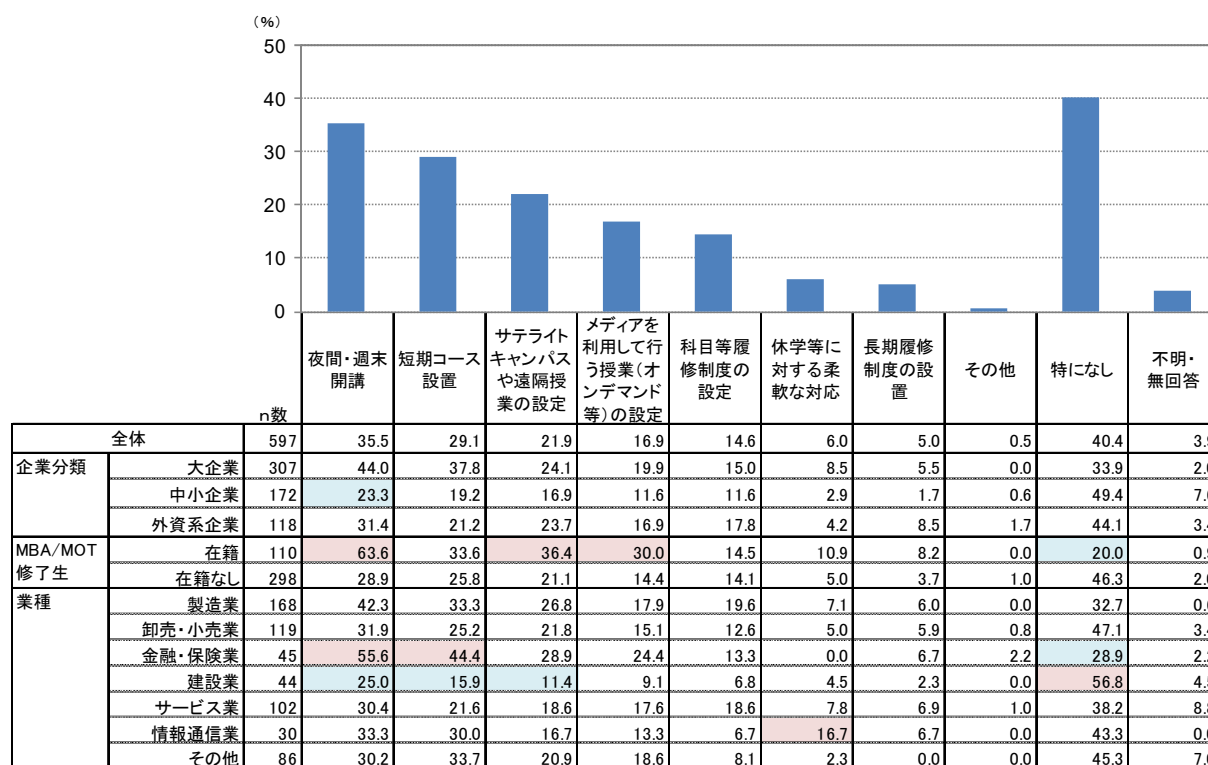
(10) 教育環境の整備に対する期待・要望

Q. 国内の経営系大学院で学びやすい教育環境の整備に対する期待・要望はありますか。(SA)

- ①特になし (40%)
- ②夜間・週末開講 (36%)
- ③短期コースの設置 (29%)
- ④サテライトキャンパスや遠隔授業の設定 (22%)

- ・ 全体では「特になし」が40%となっている。特に大企業が34%であるのに対して、中小企業(49%)、外資系企業(44%)の比率が高い。
- ・ 「特になし」以外では、「夜間・週末開講」が36%で最も高い。次いで「短期コース設置」(29%)、「サテライトキャンパスや遠隔授業の設定」(22%)、「メディアを利用して行う授業(オンデマンド等)の設定」(17%)となっている。

図 4-28 教育環境の整備に対する期待・要望



…全体より10ポイント以上高い
 …全体より10ポイント以上低い

産業界の経営系大学院に対するニーズ等に関する調査

(11) ノンディグリープログラムの利用意向

Q. 経営系専門職大学院／経営系大学院では、例えば、執行役員クラスに対象を限定したプログラムを提供しているケースがあります。貴社における中核人材の能力開発で、このようなプログラムを利用したいと思いますか。(SA)

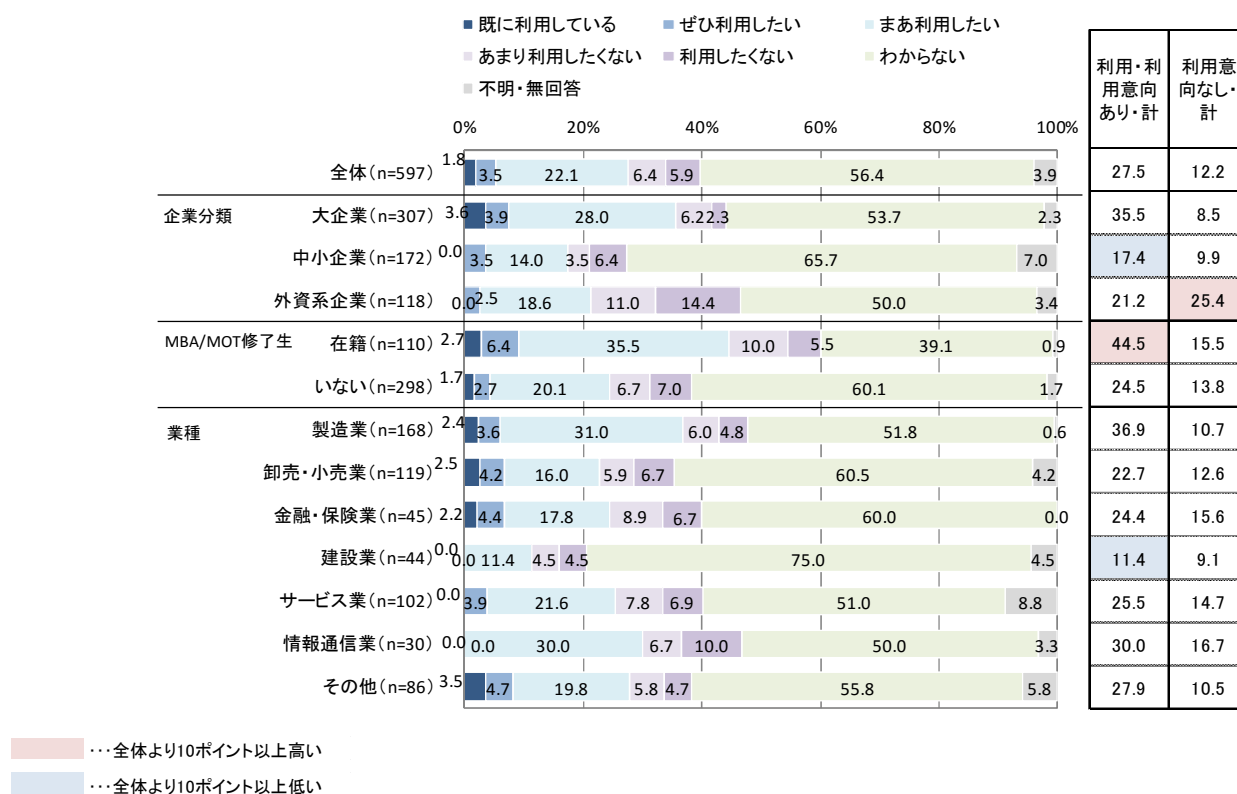
ノンディグリープログラム：

「既に利用」(2%) + 「ぜひ利用したい」(4%) + 「まあ利用したい」(22%) = 28%

「わからない」が56%を占める。

- ・ ノンディグリープログラムの利用意向（既に利用を含む）は、大企業が36%、中小企業が17%、外資系企業が21%となっている。
- ・ いずれも「わからない」が50%以上を占めているが、外資系企業では「利用したくない」「あまり利用したくない」の合計が25%と比較的高い比率を占めている。
- ・ MBA・MOTなどの学位を取得している従業員が在籍している企業の利用意向度が45%であるのに対して、在籍していない企業の利用意向度は25%と差が大きい。
- ・ 業種別で見ると、製造業、情報通信業、サービス業、金融・保険業などの利用意向度が高く、建設業の意向度が低い。

図 4-29 ノンディグリープログラムの利用意向



産業界の経営系大学院に対するニーズ等に関する調査

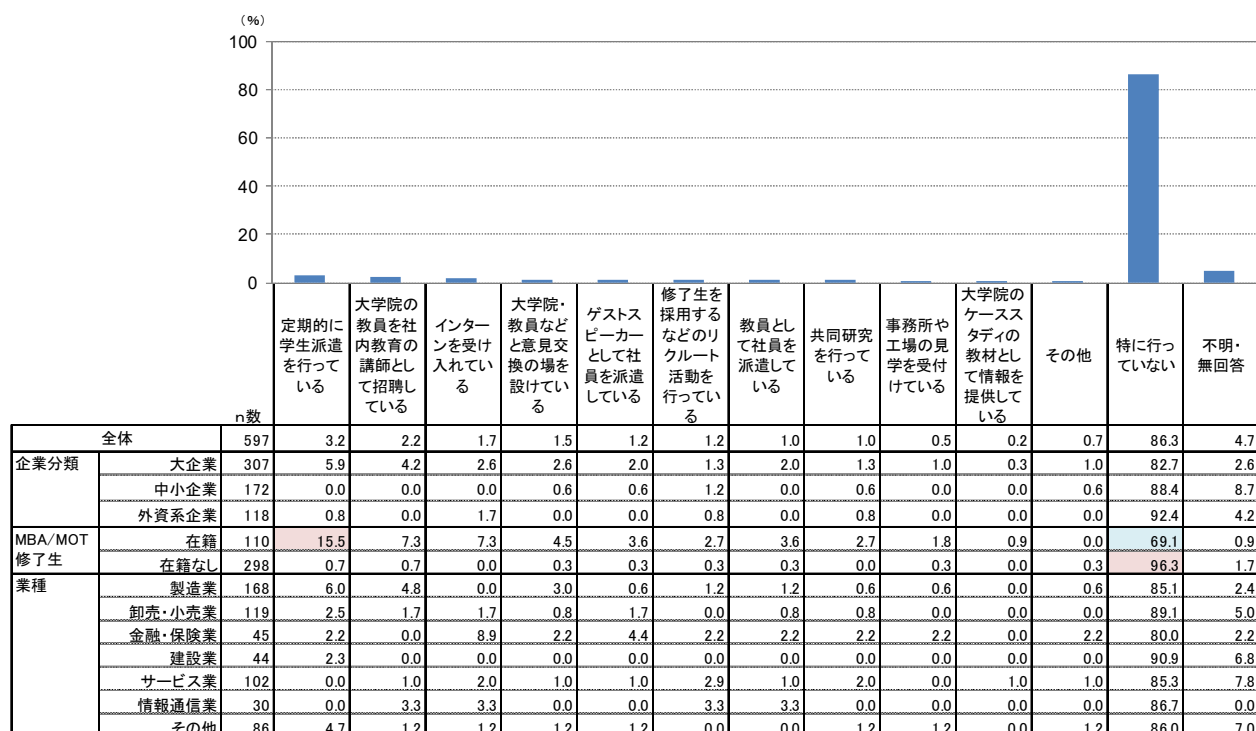
(12) 大学院との連携状況

Q.国内の経営系専門職大学院/経営系大学院との連携状況について教えてください。(MA)

「特に行っていない」が全ての分類で80%以上を超える。(大企業 83%、中小企業 88%、外資系企業 92%)

- ・ 連携の取り組みを行っているのは主に大企業である。大企業の連携内容としては、「定期的に学生を派遣」(6%)、「大学院の教員を社内教育の講師として招聘」(4%)、「インターンを受け入れ」(3%)、「大学院・教員などと意見交換の場を設置」(3%) などとなっている。
- ・ MBA・MOTなどの学位を取得している従業員が在籍している企業では、「定期的に学生を派遣」が16%を占めている。また、製造業では「定期的に学生を派遣」が6%と他の業種と比較して高い。

図 4-30 大学院との連携状況



…全体より10ポイント以上高い

…全体より10ポイント以上低い

産業界の経営系大学院に対するニーズ等に関する調査

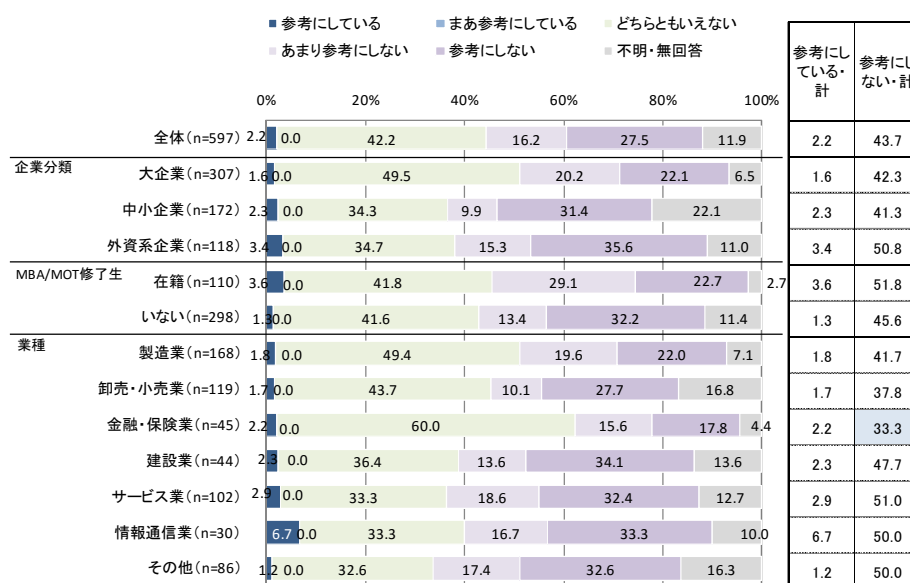
(13) 評価機関による評価の参考度

Q.経営系専門職大学院/経営系大学院の評価にあたって、第三者（評価機関）による認証の有無や評価内容を参考にしていますか。(SA)

AACSB や EFMD など国際的な評価機関を「参考にしている」は2%、「参考にしない」は44%である。大学基準協会や ABEST21 など日本国内の評価機関を「参考にしている」は2%、「参考にしない」は44%である。

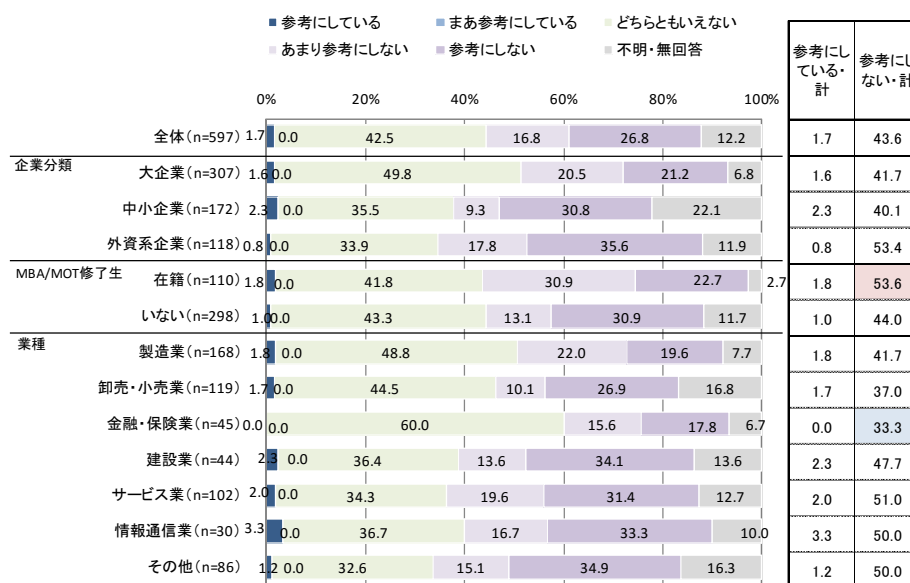
- ・ 国際的な評価機関、日本国内の評価機関ともに「参考にしている」「まあ参考にしている」の合計は2%前後となっている。
- ・ また、「あまり参考にしない」「参考にしない」の合計が44%となっている。

図 4-31 国際的な評価機関（AACSB や EFMD など）による評価の参考度



…全体より10ポイント以上高い
 …全体より10ポイント以上低い

図 4-32 日本国内の評価機関（大学基準協会や ABEST21 など）による評価の参考度



…全体より10ポイント以上高い
 …全体より10ポイント以上低い

産業界の経営系大学院に対するニーズ等に関する調査

(14) ビジネススクールランキングへの関心度

Q. ビジネススクールランキングに関心がありますか。(SA)

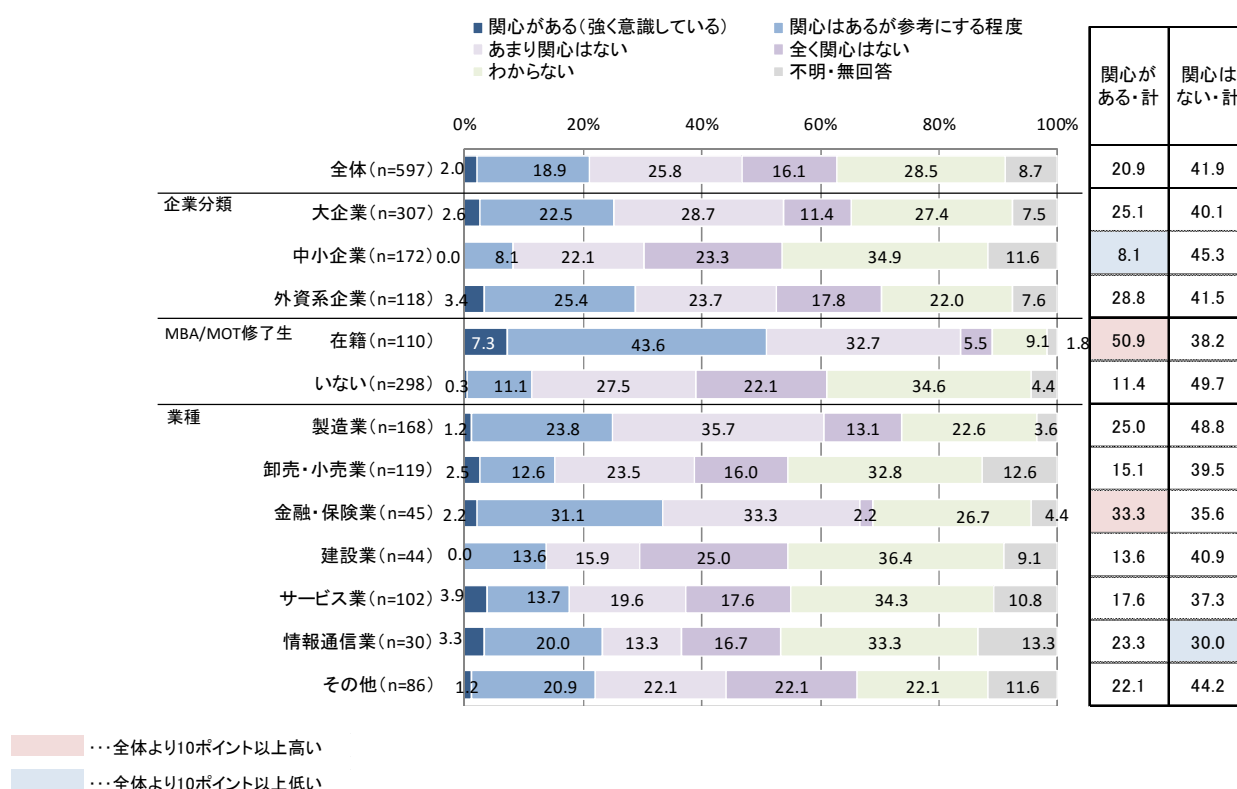
ビジネススクールランキングに対する関心度：

「関心がある」：大企業 25%、中小企業 8%、外資系企業 29%

「関心なし」：大企業 40%、中小企業 45%、外資系企業 42%

- ・ 大企業では「関心がある」(3%)、「関心はあるが参考にする程度」(23%)、「あまり関心はない」(29%)、「全く関心はない」(11%)、「わからない」(27%) となり、関心がない企業の方が多い。
- ・ 中小企業では、関心がある企業の合計が 8%に留まり、大企業と比べて関心のある企業の比率が低い。
- ・ MBA・MOT などの学位を取得している従業員が在籍している企業、業種別では、金融保険業、製造業などで関心がある企業の比率が比較的高い。

図 4-33 ビジネススクールランキングへの関心度



4.2. ヒアリング結果

4.2.1. ヒアリング対象

分類	業種	所在地
大企業① (上場企業)	製造	東京 (本社)
大企業② (上場企業)	建設	東京 (本社)
大企業③ (上場企業)	製造	東京 (本社)
中小企業①	サービス	東京 (本社)
中小企業②	製造	千葉 (本社)
中小企業③	製造	東京 (本社)
外資系企業①	製造	東京 (日本法人本社)
外資系企業②	製造	東京 (日本法人本社)
外資系企業③	製造	東京 (日本法人本社)
海外拠点の長①	製造	ベトナム (拠点所在地)
海外拠点の長②	製造	中国 (拠点所在地)
経済団体①	---	東京
経済団体②	---	四国地域
経済団体③	---	関西地域

4.2.2. ヒアリング項目

<企業に対するヒアリング項目>

- ・ 人材育成方針、そのための社内教育の実態
- ・ 経営系大学院への期待
- ・ 国内の経営系大学院に求める教育内容、教育方法、教育環境
- ・ 国内の経営系大学院との連携状況 (学生及び教員としての社員派遣を含む)
- ・ 国際認証、ビジネススクールランキングに対する関心・問題意識

<海外拠点の長に対するヒアリング項目>

- ・ 海外拠点の長として必要なスキルや知識
- ・ 経営系専門職大学院・経営系大学院に対する評価・期待

<経済団体に対するヒアリング項目>

- ・ 経営系専門職大学院・経営系大学院に対する経済団体の見解や取組

4.2.3. ヒアリング内容

人材育成方針、そのための社内教育の実態

大企業①	<ul style="list-style-type: none"> ・ 将来的に事業を任せるような経営の中核人材育成には、複数の教育を行っており、そのうちのひとつとしてビジネススクールへの派遣も行っている。ビジネススクールは、国内外問わずにフルタイムで通学が可能であるが、現在のところ、国内ビジネススクールへ派遣された社員はいない。国内ビジネススクールへの派遣社員がない理由は、応募者がいないためである。当社はグローバル企業であり、グローバルに活躍することを目的に入社してくる社員が多いため、必然的にグローバル環境を求めて海外ビジネススクールを選択する社員が多い状況になっている。なお会社としては、海外を推奨するというメッセージは発信していない。 ・ ビジネススクールへの派遣以外では、社内にビジネススクールの教員を招いて講義をしてもらっている。
大企業②	<ul style="list-style-type: none"> ・ 基本的に OJT での育成を行っている。仕事の進め方や、現場の担当者とのコミュニケーションの取り方などは実際の現場でしか身に着けられないと考えている。現場での経験を通して、会社や事業の運営を理解できるような人材を育成している。 ・ 将来的に経営の中核人材となれる能力を持っている社員は、事業部の推薦を基に MBA 派遣も行っている。MBA 派遣は海外大学院が対象である。海外を対象としている理由は、異文化環境で培われるコミュニケーション能力や英語力、日本とは異なる環境に身を置くことで精神力が鍛えられると考えているためである。オーナーが MBA 派遣に前向きな考えを持っており、経営の中核人材にはあらゆる経験を積ませるという意図から派遣している。 ・ 将来的な中核人材の土台形成を図って、MBA 派遣を行ってはいるものの、修了後に戻ってきた時にどのポジションに据えて良いかを悩んでしまう。 ・ 大学院への派遣では、ビジネススクールではなく、ロースクールへの派遣が増えている。国際的な法務知識が求められる場面が増えており、そのようなスキルを備えた人材を育成することは急務である。また、技術系の大学院に派遣する場合も多い。 ・ 現状では、現場ですぐに使えるような実務的なスキルの習得を奨励しており、ビジネススクールへの派遣はプライオリティが低い。
大企業③	<ul style="list-style-type: none"> ・ 将来的に経営の中核人材となり得る社員に対しては、指名式で MBA 派遣を行っている。派遣先のビジネススクールは国内外の固定はない。派遣先は、個人の能力と希望を併せて考えており、語学力や異文化対応能力を強化する場合には、国外のビジネススクールに派遣している。 ・ ビジネススクールへ派遣する意図としては、実践的なビジネススキルや語学力を身に付けてもらうことの他に、コミュニケーション能力やリーダーシップスキルといったソフトスキルの習得も意図している。様々な業種や異なるバックグラウンドを持つ学生と、学問的知識に長けた教員の指導の下に学ぶ環境は、社員に様々な気づきを与えてくれると考えている。
中小企業①	<ul style="list-style-type: none"> ・ 中核人材には、多様性を理解する能力や危機管理対応能力を身に付けて欲しいと思

産業界の経営系大学院に対するニーズ等に関する調査

	<p>っている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 基本的に OJT で育成している。仕事への心構え、実務的な詳細知識やノウハウも OJT で身に付けてもらっている。 ・ 昨年より一部の研修については研修提供会社のプログラムを利用している。階層に応じて必要な知識を学ぶことができ、ロジカルシンキングからマネジメントの心構えなど広範な内容を学んでいる。
中小企業②	<ul style="list-style-type: none"> ・ 当社では、内部および外部を活用した能力開発は行っていない。海外拠点では即戦力採用を行っていることから、能力開発のための特別プログラムは用意していないし、またそのような余裕もない。 ・ 基本的には OJT を通じて業務に必要な知識・情報・スキルを習得してもらおう仕組みとなっている。 ・ 当社では、現在までに経営系専門職大学院・経営系大学院に派遣した実績はない。また、現時点で支援・サポートを設ける制度は検討していない。経営資源が限られており、人材育成の観点からそのようなビジネススクールに派遣できる余裕がない。
中小企業③	<ul style="list-style-type: none"> ・ 当社は過去に 1 度だけ役員を経営系専門職大学 (MOT) に派遣したことがある。既に会社経営を行っていたが、より深い経営全般に関する知識の習得やスキル、またネットワーク拡大などの必要性を感じて、派遣するに至った。 ・ 一方で一般社員については、経営系専門職大学院および経営系大学院、またそれら以外の外部機関に派遣した実績はなく、支援制度を設けることも検討していない。中小企業のため経営資源が限られていることから、同大学院や外部機関を利用できるほどの余裕がない。また中核人材に対する十分な教育制度を設けられていないのが実情である。
外資系企業 ①	<ul style="list-style-type: none"> ・ これまでのところ、役員は生え抜きの社員ではなく、中途入社が主である。生え抜きの社員には優秀な人も多く、当社の方針としては生え抜き社員が役員や経営層に就任することを望んでいる。しかし、現状では特定のロールや製品担当となった社員はそれ以外のロールや製品を担当する機会がほとんどない状況であり、特定のスキルや知識のみしか蓄えられない状況である。役員や経営層となる人間には、経営のための知識やリーダーシップなどのソフトスキルが必要であり、その習得には、ビジネススクールでの学習が最適であると考えている。背景として、当社の役員層は MBA ホルダーが多く、ビジネススクールの有用性を理解している人達が多いからである。民間の研修機関よりも、ビジネススクールの教員陣の方が、長年研鑽を積んできた基礎知識や洞察力があり、より実のある指導をしてもらえると考えている。 ・ 社内にビジネススクールの費用補助はあるものの、勤務後や土日を利用しての通学は負担が多く、また補助したとしても金銭的な負担は軽くはないため、社内にミニビジネススクールを構築して、学習する機会を提供している。社内ビジネススクールの講師陣は、実際のビジネススクールの教員であり、人事部がリードして、教員の選定や教育内容の編成を行った。教員陣を選定する上で最も重要視した基準は、

産業界の経営系大学院に対するニーズ等に関する調査

	<p>実際のビジネスへの造詣である。アカデミアでずっと研究を続けてきた教員よりも、実務経験がある教員や、企業との連携や密接な関係を保とうとしている教員を選んでいる。</p>
外資系企業 ②	<ul style="list-style-type: none"> ・ 特に確固たる目標や方針はない。社内教育は基本的に OJT であり、社内研修としては、新入社員研修と 3 年次研修がある。中途入社が多く、既にスキルやキャリアがある社員が多いため、特に充実した社内教育の必要性を感じていない。 ・ ビジネススクールへ通学する社員に対しては、学費の一部補助を行っている。プライベートの時間を使ってでも学ぼうとする意欲の高い社員はその意思を尊重している。 ・ 将来的に経営層となるような社員は元々優秀で向上心の高い社員が多く、そのような社員はビジネススクールへの通学を希望する社員も多い。
外資系企業 ③	<ul style="list-style-type: none"> ・ OJT、社内研修（外部からの人材活用も含む）による人材育成を基本としている。 ・ 当社がいる業界や業種は特殊であり、①国内事業を展開する上では経営系大学院に通わせてまで人材を育成する必要がない②技術的な専門職の社員が多いため、OJT および社内研修で対応すると考えている。 ・ 経営系大学院で教える教育内容（例えばケーススタディ）は机上の空論になりがちな印象があり、実務的なスキルや情報などの習得が難しいとみている。 ・ なお、中核人材の能力開発では、基礎的な経営関連の知識やスキルを習得するだけでなく、リーダーシップも重視している。

経営系大学院への期待

大企業①	<ul style="list-style-type: none"> ・ 大企業の場合、特定のロールや製品を長く担当する傾向にあり、自分自身のロール以外の知識を得る機会が少ない。経営人材や職位の高いマネージャーになる場合には、アカウントティングやファイナンスの知識は必要であり、それらの知識以外にもリーダーシップや交渉力などのスキルが必要になってくる。このようなスキルを身に付けられるビジネススクールは重要であると考えている。 ・ ただ単に知識を習得することは、ビジネススクール以外でも習得が可能である。ビジネススクールで学ぶ意義は、教員の質にある。教員の研究背景や卓越した授業方法により、社員を授業に巻き込み、インパクトを与えてくれることを期待している。 ・ ケーススタディを通して、考える力が養われることは有意義だと考えている。
大企業②	<ul style="list-style-type: none"> ・ 現状、MBA 取得者を優遇するようなことは行っておらず、採用時にも重視していない。 ・ 建設業である当社は、現場での経験が非常に重要であり、MBA での知識よりも現場で使えるようなスキルが重視される傾向にある。
大企業③	<ul style="list-style-type: none"> ・ 学生に対して、学んだことをどう生かすのか、どう生かせるのかをはっきり示して欲しいと思う。 ・ ビジネススクール側が社会との「接続」を意識して、その指針を示して欲しい。
中小企業①	<ul style="list-style-type: none"> ・ 当社内には、MBA/MOT の学位取得者は 2%程度である。

産業界の経営系大学院に対するニーズ等に関する調査

	<ul style="list-style-type: none"> 学部卒の社員でも高いパフォーマンスを発揮する社員も多く、学位そのものは重視していない。今後、学位取得者が増え、その者が職務に学習内容を活かしていることが確認できた場合、経営系大学院への期待は高まると思う。
中小企業②	<ul style="list-style-type: none"> その時のビジネス環境や会社の事業状況などによって、求める人材や学んで欲しい授業科目が異なるものの、教育内容を個々の状況に合わせて柔軟に対応してもらえるような環境が理想的ある。
中小企業③	<ul style="list-style-type: none"> 現在までのところ、MBA 取得者を優遇するような採用制度は設けていない。 現業で得られるスキルや知識などを補完できるようなカリキュラムや授業内容を（＝現場ですぐに活かせるような実務的なスキルの習得）を望む。 また修了生同士が繋がっていきける仕組みをきちんと設けて欲しい。
外資系企業①	<ul style="list-style-type: none"> 長年の研究に基づく理論による教授法を行える点が大学院のメリットであり、その重要性はより多くの企業が気づくべきだと考えている。ビジネススクールに通うことの大きな利点の一つに、他企業や他業界との交流が挙げられる。ビジネススクール側はその重要性を認識し、他企業と交流する機会を多く提供して欲しいと思う。
外資系企業②	<ul style="list-style-type: none"> 会社としてビジネススクールに関心を持って、積極的に情報収集をしているわけではないので、特に期待することはない。
外資系企業③	<ul style="list-style-type: none"> 今後も経営系大学院に通わせる予定はないので、特に期待することはない。

国内の経営系大学院に求める教育内容、教育方法、教育環境

大企業①	<ul style="list-style-type: none"> 教員は実務経験を持っている方が望ましい。学問的知識を教える際にも、実務経験に基づいて教えてほしいと思う。 当社はグローバルに拠点を展開しており、ビジネススクールで学ぶ際にも異文化コミュニケーションを習得ができることが望ましい。国内でも外国人学生が多く、英語で学べるようなビジネススクールがあれば効果的であると思う。 ビジネススクール側からの情報発信が足りないように思う。会社としてもビジネススクールに興味を持っている状況であり、国内のビジネススクールだからこそできること、利点、魅力を知る機会があれば良いと思う。現状は、能動的に情報を収集しようとする意志がなければビジネススクールの現況を知ることが難しい。
大企業②	<ul style="list-style-type: none"> ビジネススクールで提供する教育内容で、有意義だと感じる授業科目を個別で受講できるような制度があれば良いと思う。 ビジネススクール通学のために、2年間も休職されるのは、実務が滞り厳しい側面もあるため、国内ビジネススクールには働きながら通学できるように夜間・休日の開講を促進して欲しい。
大企業③	<ul style="list-style-type: none"> マーケティングやアカウンティングに関する授業は、ビジネススクールの教員に講師となってもらい、社内講座を開いている。これらの授業科目は重要なので、教育内容を充実させて欲しい。 グローバルな環境で対応できる力は将来的にも必要であるため、そのスキルを身に

産業界の経営系大学院に対するニーズ等に関する調査

	着けられるような教育を提供して欲しいと思う。外国人学生比率が高く、英語で授業するという環境も重要であると思うが、そのような環境はツールでしかなく、何を学べるかが重要である。そのため、グローバル化をテーマにして、グローバルな環境で働くとは何かを徹底的に考えられるような授業内容を提供して欲しい。
中小企業①	<ul style="list-style-type: none"> 経営系大学院での教育を当社社員に受けさせることを考えたことがなかったため、要求事項も特には思いつかない。 現時点で、経営系大学院の活用を企業経営のビジョンに位置付けたことはなかった。今回のヒアリング対応により、経営系大学院の存在を意識したため、今後は、当社の業務特性と照らし合せて、経営系大学院の活用も考えてみたいと思う。
中小企業②	<ul style="list-style-type: none"> MOTやMBAのシラバスやカリキュラムなどを設定する際に、“役職、社会経験、ビジネスの志向性（ゼネラルマネジャー、アントレプレナー、他）”などを考慮する必要があると考えている。日本の経営系専門職大学院・経営系大学院の授業内容は、全般的に画一的であり、もっと差別化が必要と捉えている。
中小企業③	(コメントなし)
外資系企業①	<ul style="list-style-type: none"> 社内でミニビジネススクールを開講しているが、地方で勤務している社員は受講が難しい。オンラインでの授業実施の可能性があるのであれば利用してみたいと思う。オンライン授業は効果に対して懐疑的な面もあるので、その説明などを求める。
外資系企業②	<ul style="list-style-type: none"> 特にはないが、学費がもう少し低ければ良いと思う。興味はあっても学費が高いため、学費に見合う価値を想像できずに躊躇してしまう人は多いと思う。
外資系企業③	<ul style="list-style-type: none"> 経営系大学院には、ゼネラルマネージャー（事業経営者）の育成に資する教育プログラムの拡充や工夫を望む。 また仕事をしながらでも学びやすい教育環境（例：夜間・週末開講、サテライトキャンパスの設置、履修制度の工夫）を充実して欲しい。

国内の経営系大学院との連携状況（学生及び教員としての社員派遣を含む）

大企業①	<ul style="list-style-type: none"> 現状は特に行っていない。当社側にメリットがあると認識できるのであれば、今後協業や提携の可能性はある。
大企業②	<ul style="list-style-type: none"> 現在、ビジネススクールに依頼し、ロジカルシンキングに関する単科講座を当社内で開講してもらっている。実務経験があり、研究者としての側面も持つ教員の授業は、多くの学びがあるため役立っている。 今後、ビジネススクールと主体的に連携していきたいとは考えていない。
大企業③	<ul style="list-style-type: none"> 現状は特に連携していない。今後も企業側にメリットを感じられない限り連携する意思はない。
中小企業①	<ul style="list-style-type: none"> 特に行っていない。
中小企業②	<ul style="list-style-type: none"> 経営上の余裕もなく、当面は経営系専門職大学院・経営系大学院と連携する考えはない。
中小企業③	<ul style="list-style-type: none"> 特に行っていない

産業界の経営系大学院に対するニーズ等に関する調査

外資系企業 ①	・ 社員が講師となる例はないが、大学院の教員を招へいして、社内でのミニビジネススクールを実施している。他の企業や業種との交流を重視しているものの、社内研修では社員間での交流のみしか生まれえない。そのため、国内ビジネススクールと連携して、ビジネススクールに通学する学生と交流する機会を創出したこともあるその他には、異業種の企業や外国人留学生と共に学ぶ機会を提供して欲しいと思う。
外資系企業 ②	・ 特に行っていない。
外資系企業 ③	・ 特に行っていない。

国際認証、ビジネススクールランキングに対する関心・問題意識

大企業①	・ 会社としては意識していない。しかし、留学先を決める社員自身は意識しているようである。ランキングに入るようなトップビジネススクールであれば、より優秀な教員や学友がいると考えているようである。
大企業②	・ 海外のビジネススクールに派遣する際には参照しており、ランキングの高いビジネススクールに派遣したいと思っている。 ・ 国内のビジネススクールに単科講座を依頼する際には、実績を重視して選んでいる。
大企業③	・ 特に気にしていない。修了生の評判が良いところや、著名なビジネスパーソンが多いなどの実績を重視している。
中小企業①	・ 経営系大学院についてはあまり関心がなかったため、ビジネススクールランキングにもそもそも関心はない。
中小企業②	・ 特に関心はない。
中小企業③	・ 特に関心はない。
外資系企業 ①	・ 国際認証は一定の基準であり、国際認証を取得している大学院は、注目に値する。教育内容もグローバルスタンダードを参考にして定めていると思われ、人材育成担当としては安心感がある。
外資系企業 ②	・ 海外拠点の人事と情報交換や報告を行う際には、国際認証を取得しているビジネススクールやランキングに掲載されているビジネススクールの方が認知してもらいやすく、報告が容易である。そのため、国際認証やランキングを取得している方が魅力的ではある。
外資系企業 ③	・ 特に関心はない。

海外拠点の長として必要なスキルや知識

海外拠点の長①	<ul style="list-style-type: none"> ・ ヒアリング対応者は中国に赴任して1年以上が経過するが、何よりも“語学力（特に英語）”と“ファイナンス力（日本、中国）”の習熟が必要であると認識している。日本で勤務している時から海外ビジネスに関与しているため、一定の語学力を有し、また事業企画も担当していたことから基礎的なファイナンス能力は身に付けていた。 ・ しかし、現地法人のトップとして、現地で事業を運営していくためにはよりレベルの高い語学力（＝顧客および社内でのコミュニケーションを図るため）とファイナンス力（＝事業の運営状態を正確に把握し、今後の事業戦略を構築するため）を習得する必要性を痛感している。
海外拠点の長②	<ul style="list-style-type: none"> ・ 海外拠点のリーダーとしては、全体を見てまとめていくリーダーシップが必要である。会社は、特定の分野（製品技術、生産技術、会計、人事など）に秀でた人物が絶対的に必要であり、そのような能力を持つ社員がいない限り、魅力的な会社にはならない。リーダーは、スキルや能力を持つ人々をまとめていく立場である。 ・ 基本的にはスキルや能力に奢らずに、人として現地スタッフにも誠実に接する誠実さが求められる。当社の場合、工場長がベトナム人である。彼らと協調しようとする気持ちやコミュニケーション能力が大事になる。 ・ ベトナムの若い人は英語が堪能な人が増えており、英語を使えることは役に立つ。 ・ ファイナンスのベーススキルを学んでいけば役に立つ。但し、日本基準ではなく、国際基準で学んでおく必要がある。 ・ 個人的には文系の知識だけでなく、理系知識を学んでおけばよかったと思っている。当社は製造業であるが、海外拠点の代表となるまではマーケティング担当であったため、化学的な知識が必要となる場面はなかった。しかし、現状では工場の安全な運営等の場面で、原材料を含んだ製品に対する深い知識が必要であり、そのためには理系知識が必要になることもある。

経営系専門職大学院・経営系大学院に対する評価・期待

海外拠点の長①	<ul style="list-style-type: none"> ・ ヒアリング対応者はMOTホルダーであるが、自分自身の経験では、以下の項目を習得することができ、評価している。引き続き、重視して欲しい点と考えている。 ①ロジカルに思考する力 ②業界が異なる学生と意見を交わしたり、共同作業することによって、新しい気づきや情報が入手できたこと ③ビジネスネットワークの拡大
海外拠点の長②	<ul style="list-style-type: none"> ・ 現状、現地で働く社員への教育は基本的にはOJTで行っており、外部の研修機関やビジネススクールへの派遣は今のところ行っていない。しかし、経営者としてのベーススキルを身に着けること、人間的な素質をトレーニングするためにも、ビジネススクールの有用性は感じられるので、今後経営の中核人材候補が現れた場合には、ビジネススクールへの通学を奨励することもあり得る。

産業界の経営系大学院に対するニーズ等に関する調査

	<ul style="list-style-type: none"> ・ ビジネススクールでは、全体を俯瞰して見ることのできる洞察力や、相手の人種や立場を選ばずに誠意をもって接することができるリーダーシップを兼ね備えた人材を育成して欲しい。 ・ 戦略やファイナンスといったハードスキルは、実務でも自ら学んで身に着けることができる。どちらかという、コミュニケーション能力や上述のようなリーダーシップの方が重要である。 ・ なお、ファイナンスなど実務的なスキルを学ぶのであれば、机上の知識習得だけではなく、実務ですぐに利用できるよう実践的に学べるようにしてほしい。
--	---

経営系専門職大学院・経営系大学院に対する経済団体の見解や取り組み

経済団体①	<ul style="list-style-type: none"> ・ 社会人教育を牽引する機関として経営系大学院の重要性は認識している。 ・ 当団体では経営系大学院の利活用促進等に関する全面的な支援策は行っていないものの、特定分野における MBA 制度の導入を提言している。
経済団体②	<ul style="list-style-type: none"> ・ 県の産業振興計画の一環として、産学官民連携センターが主管となり、地域向け MBA 講座を開設している。当講座は通年で行っており、すべての社会人を対象にしている。既に 5～6 年の実績を有する。 ・ 基礎的な経営関連の知識やスキルを習得できるように、比較的きめ細かなカリキュラムやプログラムを設定しているのが特徴である。 但し、特定の大学/大学院と提携しているわけではなく、講座内容に応じて講師を選定している。大学/大学院の教員だけでなく、弁護士、会計士、デザイナーなど多様な職業の方に講師を委託している。 ・ 地域の商工会議所では経営関連に関するセミナーを行うが、単発の開催にとどまってしまうことが多いと捉えている。当地域では、①もともと社会人が学べる場が少なかったことに加え、体系的に学習したいという要望があったことなどから地域向け MBA 講座を開設するに至った。なお、毎年、入学志願者数は安定傾向にある。
経済団体③	<ul style="list-style-type: none"> ・ 地域企業の業務改善や経営品質を高めることを目的として、中小企業診断士と MBA 保有者からなる支援グループを派遣している。支援グループメンバーの中には、経営系大学院の教員も含まれている。また支援グループメンバー全員が、県立大学大学院 MBA で最新の体系的経営理論を取得しており、実践的で体系的な研修およびコンサルティングを提供できる。 ・ 教育内容（カリキュラム）は、ベーシックな経営戦略・計画・管理、ファイナンス、マーケティング、人材開発・人事制度が中心である。 ・ また、初めての方向けに MBA 体験講座も設けている。