

プロジェクト化する高度専門職業人養成への 高等教育機関の対応

大野智彦¹・織田朝美¹・松村憲一¹・加藤悟²

松井孝典³・山本祐吾³・盛岡通³

¹非会員 大阪大学大学院工学研究科 環境・エネルギー工学専攻

(〒565-0871 大阪府吹田市山田丘 2-1) E-mail: ohno@see.eng.osaka-u.ac.jp

²正会員 大阪大学大学院工学研究科附属 サステイナビリティ・デザイン・オンサイト研究センター
(〒660-0095 兵庫県尼崎市大浜町 1-58-6)

³正会員 大阪大学大学院工学研究科 環境・エネルギー工学専攻
(〒565-0871 大阪府吹田市山田丘 2-1)

近年、様々な人材養成事業が競争的資金によるプロジェクト方式で展開されているが、高等教育機関によるプロジェクト運営の実態は十分に明らかにされていない。本研究では、科学技術振興調整費によって運営されている40の人材養成事業を対象として、「教育体制」と「運営体制」に関するアンケート調査を実施した。

その結果、(1)多くの事業で社会人の受け入れが進んでいる、(2)9割以上が修了に対する認定制度を設けている、(3)経済的、人的資源を外部に依存する傾向が強い、(4)プロジェクト終了後は半数以上が大学院の専攻となる予定であることなどが明らかになった。以上から、社会人を対象とした教育体制づくりとそれを支える財政的支援の重要性や、適切な事業評価の必要性、学位授与に限らない修了認定制度の必要性が示唆された。

Key Words: *Human resources development project, Higher education institutions, Master's level education for adult students, Questionnaire survey*

1. 研究の背景と目的

1990年代以降、日本の大学院教育に大きな変化が生じている。これまでの日本社会では、企業は終身雇用体制を前提として自社内で知識を蓄積し、伝達することで高い生産性を挙げてきた¹⁾。ところが、近年経済のグローバル化が進展するにつれ、技術開発が加速するとともに、職場の枠を超えた職業知識の形成、蓄積、伝達のメカニズムの重要性が高まり、それらの先端的な領域における教育の役割を大学が担うことが期待されている¹⁾。

こうした背景から、従来の研究者養成を目的とした大学院教育に加えて、新興領域を中心とする高度専門職業人の養成が新たな目的として認識されつつある。1999年9月には大学院設置基準が改定され、「高度専門職業人養成に特化した修士課程」の設置が認められることになった。これを受けて、2004年4月に一橋大学大学院国際企業戦略研究科と京都大学大学院医学研究科社会健康医学系専攻が専門職大学院として設置された²⁾。高度専門職業人の養成を目的とした専門職大学院は、その後も各地で設置され、2008年4月現在ではその数は174となっている(文部科学省ウェブページ<http://www.mext.go.jp/a_men/koutou/senmonshoku/08060508.htm>, 2008.8.20 参照)。

高度専門職業人の養成に関する近年の特徴的な傾向として、当初は夜間大学院や専門職大学院として各教育機関が独自に行ってきた教育の取り組みが、各種競争的資金による事業として行われるようになってきた点がある。すなわち、競争的環境での人材育成の必要性を強く打ち出した第3期科学技術基本計画に沿った形で、高度職業専門人の養成がプロジェクト化する傾向にある。現在、文部科学省を始めとする各省庁が、大学や高等専門学校、大学共同利用機関などの高等教育機関を対象として、様々な種類の人材養成を目的とした教育プロジェクト事業を実施している(表-1)。その端緒と思われるのが、第2期科学技術基本計画に沿って平成13年度からスタートした科学技術振興調整費「新興分野人材養成」事業である。

新興分野人材養成事業は、「科学技術の振興にとって重要領域ではあるが人材が不足しており、戦略的な人材養成により、世界における我が国の地位を確保する必要がある新興の研究分野や、産業競争力の強化の観点から人材の養成・拡充が不可欠な研究分野において、プロフェッショナルを早期に育成する」(科学技術振興機構ウェブページ<<http://www.jst.go.jp/shincho/16koubo/programgoto/4jinnzai.html>>, 2008.8.19 参照) ことを目的とした文部

表-1 各省庁における人材養成プログラム（一例）

文部科学省	「先導的 IT スペシャリスト人材育成推進プログラム」
	「専門職大学院等における高度専門職業人養成教育推進プログラム」
科学技術振興調整費	「新興分野人材養成ユニット」
	「戦略的環境リーダー育成拠点形成」
	「地域再生人材創出拠点の形成プログラム」
文部科学省・経済産業省	「原子力人材育成プログラム」
環境省	「環境人材育成のための大学教育プログラム開発事業」
経済産業省	「産学連携人材育成事業」

科学省の委託事業である。

大阪大学「環境リスク管理のための人材養成」プログラム（科学技術振興調整費「新興分野人材養成」、代表者：盛岡通）では、2004年度から2008年度まで、文部科学省からの委託を受けて人材養成事業に取り組んでいる。当プログラムでは、産業活動に伴って発生する環境負荷に対して、「事前の」環境リスク対応行動をとる「環境リスクマネージャ」の育成を推進してきた³⁾。これまでの取り組みの結果、(1)通常の大学院生と社会人が同じ教室で学んでおり、相乗効果を高めている、(2)演習形式の講義において、講師と社会人、大学院生の三者が協働で「リスク学教育コンテンツの共同開発」を推進している、(3)日本リスク研究学会による「リスクマネージャ養成プログラム」の学会認定を受けているため、修了生は「リスクマネージャ」として学会に個人登録され、修了生のキャリアデザインを支援している、といった成果を挙げた。こうした「環境リスク管理に関する教学の体系化におけるフロンティア活動」の成果は、日本工学教育協会より文部科学大臣賞を送られるなど、社会的に高く評価されている。

しかしながら、プログラムを運営していくうえで様々な困難を抱えていることも事実である。最大の課題は、文部科学省からの委託期間が終了した後に、いかにして人材養成事業を継続させていくのかという点である。いうまでもなく人材養成事業においてはその継続性が重要となるが、現行の枠組みでは5年間の事業委託期間が終了した後は各大学の自助努力によって継続するより外に方策はない。この点については様々なプロジェクトも同様の困難を抱えている。

今後の少子化が進む中で国際競争を迎える日本にとっては、種々の分野において人材に知識集約性が求められ、これらの社会人を対象とした高度職業専門人の人材養成プロジェクト事業は今後増々重要性を増していくと予想される。今後事業を本格的に展開していこうとする現段階で、これまでの運営経験からさらなる発展に寄与する知見を得ることは社会的意義が大きいであろう。そこで本稿は、全国各地で展開されている各大学の人材養成事業がどのような対応を取ろうとしているのかについて、

全国的な動向の基礎情報を収集・把握し、今後の人材養成事業を進展させるための政策的支援のあり方を検討することを目的とする。

2. 先行研究の概要

大学院における高度専門職業人の養成について、すでにこれまでいくつかの研究が行われてきている。各先行研究における調査の主たる対象に注目して整理してみると、(1)受講生を対象とした研究、(2)受講生の勤務先企業を対象とした研究、(3)大学を対象とした研究に分類することができる。

まず、(1)の受講生を対象とした研究は、アンケート調査により受講生の特性や教育効果を分析しているものが主である。例えば本田⁴⁾は、日本労働研究機構が1995年から1996年にかけて修士課程で学ぶ社会人学生を対象として実施したアンケート調査の結果を分析している。ここでは受講生には「職場派遣型」、「ビジネス系自己啓発型」、「研究者志望・女性型」の3類型が存在することを明らかにし、それぞれのタイプにあった支援策が必要であることを指摘している。他にも斎藤⁵⁾、高尾⁶⁾、星野ほか⁷⁾などが、同様の研究を行っている。

また、(2)の受講生の勤務先企業を対象とした研究としては出相⁸⁾がある。この研究では大手企業6社の人事担当管理職にインタビューを行い、各企業が一般論としては従業員の自己啓発を重視しているものの、在職したままで大学院に通学する自社従業員に対しては、昇進や配置といった処遇や就業時間などの点でほとんど配慮がなされていない実態を明らかにしている。

そして、(3)の大学がどのような体制で人材養成に当たっているのかについては、人材養成カリキュラムの設計者や供給者として非常に重要であるが、これまで実施主体である大学に焦点を当てた研究は十分なされていない。管見のかぎりでは、柳田⁹⁾、右代ほか¹⁰⁾、今井¹¹⁾といった研究がこの点について論じている。このうち柳田⁹⁾はドクターコースに在籍する社会人への対応について論じ、右代ほか¹⁰⁾はインターネットなどを用いた遠隔学習者に

対する支援体制を対象とした議論をしているが、社会人教育の中でも限られたテーマを扱っているのみである。

また今井¹⁴⁾は、大学院が社会人を受け入れる際の問題点として、(1)昼夜開講制を実現する上での学内調整の困難、(2)一部の大学院における修士論文提出資格試験（外国語試験）の存在、(3)社会人教育に対する教員の理解不足、(4)事務局の負担増を指摘している。これらに対し本田²⁾は、大学院修士課程における社会人教育の今後の発展のための条件として、「教育内容の職業的有意性の確保」と「勉学環境の整備」の2点を挙げている。

このように先行研究を概観してみると、受講生を対象としたアンケート調査等の研究は数多く行われているが、養成された人材が活躍する場である企業や、人材養成を担う大学に関する研究がほとんど行われていないことがわかる。特に、冒頭で述べたような高度専門技術者養成のプロジェクト化が進む今日においては、高等教育機関がいかなる対応を取るかが人材養成の成否を左右する重要な要因であり、これに資する知見を得ることは重要な研究課題である。

3. 調査項目の設定

以上のような問題意識と先行研究から得られた知見を踏まえ、本研究では科学技術振興調整費による委託事業として行われている人材養成事業の「教育体制」と「運営体制」の2つの点について現況を調査した。

「教育体制」とは、具体的には社会人受講生の受け入れ体制と修了認定に関する事柄である。高度専門職業人を養成する際には、学部卒の学生に加えて現役で職に就いている社会人が学ぶことが重要となるため、社会人受講生の受け入れ体制や受講に当たっての支援体制を調査項目とした。同時に、既存の学位認定に限らず柔軟に大学で学習した事実を証明する履修証明制度¹⁵⁾の観点から、修了生に対してどのような修了認定を行っているのかという点についても調査項目とした。これは、本田²⁾が「教育内容の職業的有意性の確保」の必要性を指摘しているように、事業を通じて養成された人材が実際に社会でどのような活躍をし得るのかという点に関するものである。

「運営体制」とは、事務局の運営体制と事業の継続性に関するものである。プロジェクト化が進むことで、人材養成事業の運営事務局がどういった財政的、人的資源によって運営されているのかが重要となる。また、支援期間の限られた事業であるため、委託期間終了後にいかにして事業を発展、継続させるのかが焦眉の課題となっている。こうした問題意識から、プロジェクト運営の財源、外部講師の比率、事業委託期間終了後の方策などを運営体制に関する調査項目として設定した。

4. 調査方法

今回の調査では、先述の科学技術振興調整費・新興分野人材養成事業のうち、大学院修士課程相当のレベルの実務者・研究者の養成（2004年～）に採択された全20事業と、類似した枠組みの事業として科学技術振興調整費・地域再生人材創出拠点の形成（2004年～）に採択された全21事業から、当「環境リスク管理のための人材養成」プログラムを除いた計40事業を対象とした。

地域再生人材創出拠点の形成とは、「大学が有する個性・特色を活かし、将来的な地域産業の活性化や地域の社会ニーズの解決に向け、地元で活躍し、地域の活性化に貢献し得る人材の育成を行うため、地域の大学（又は地域の大学のネットワーク）が地元の自治体との連携により、科学技術を活用して地域に貢献する優秀な人材を輩出する‘地域の知の拠点’を形成し、地方分散型の多様な人材を創出するシステムを構築する」（文部科学省ウェブページ<http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/17/12/05122702/010.pdf>, 2008.8.19 参照）ことを目的とした事業である。当該事業は地元の自治体との連携が求められている点の特徴であり、応募条件として連携を図ろうとする自治体の人材養成事業の活用策を盛り込んだ地域再生計画を策定し、内閣総理大臣の認定を得ていることが条件となっている。募集対象の事業としては、(1)地域の大学の個性を生かした人材養成ユニット（地域発の新産業創出や地域の活性化等のための基盤を支える人材の養成等）と、(2)地域の特色を生かした人材養成ユニット（防災、環境、地域医療、少子・高齢化等の地域の社会ニーズに対応した人材の養成等）の2つが挙げられている。

調査対象とした40事業の事務局に対して、設定した調査項目に従って作成した調査票を郵送した。回答については、郵送かFAXのいずれかの方法で受け取った。2008年7月4日に調査票を発送し、返送状況を考慮して7月15日現在で回答のなかった調査対象事務局に対して葉書にて督促状を送付した。その結果、29事業からの回答を得た（回答率：72.5%）。

回答が得られた事業の内訳は、新興分野人材養成12事業、地域再生人材創出拠点17事業となっており、若干、地域再生人材創出拠点の形成事業が多くなっている。一方、事業採択年度は、2004年度採択が6事業、2005年度採択が6事業、2006年度採択が7事業、2007年度採択が10事業であり、採択年度ごとにほぼ同数の回答を得た。以下の分析では、この点について留意しておく必要がある。なお、これら事業の人材養成の対象分野は特定の分野に偏ったものではなく、医療、科学技術コミュニケーション、IT技術、食品産業、環境管理関連など多岐にわたる。

表-2 プログラム種別と社会人修了生の有無

	社会人修了生 いる	社会人修了生 いない
新興分野 人材養成	8	4
地域再生 人材創出拠点	14	3

5. 結果

(1) 社会人受講生の受け入れと対応

社会人受講生の受け入れについては、回答を得た人材養成事業の8割を超える24事業が社会人を人材養成の対象として想定しており、そのうち22事業において実際に社会人受講生を受け入れている。社会人受講生の数は、奈良高等専門学校「元気なら組み込みシステム技術者の養成」が最も多く、年間で約60人が修了している。

事業種別による社会人受講生受け入れの有無をクロス表に示す(表-2)。地域再生人材創出拠点の枠組みで運営されている事業のほうが、社会人を多く受け入れている傾向が示された。これは、地域再生人材創出拠点の形成事業が地元自治体や企業との連携を前提として実施されており、学部卒の学生よりも既に勤務経験のある社会人学生の育成に重点を置いていることを反映している。しかし、必ずしも社会人学生を被養成者とするのが求められていない新興分野人材養成においても、約66%にあたる8事業が社会人修了生を輩出している。

社会人が受講するうえで行っている工夫としては、「土日・夜間に開講している」が最も多く、19事業(79.2%)が実行していた(図-1)。関連して、年に数回集中講義方式で開講することで、社会人受講生の便宜を図っている事業もいくつか存在した。

次に多かった措置として、「インターネットやDVDなどを使ったE-learning」の実施が挙げられ、10事業

(41.7%)がこれに該当した。また、社会人は修了要件を満たすための単位取得に通常の学生よりも時間がかかることを考慮して、「在学期間の延長制度」を設けている事業が8(33.3%)存在した。「遠隔講義」の実施については、帯広畜産大学「十勝アグリバイオ産業創出のための人材育成事業」のみが実施していた。

その他、物理的な受講環境を整備すると同時に、社会人が抱える課題を取り上げる課題解決型ゼミの実施や、実社会における実習など、カリキュラムを実践的にすることで社会人にとって有益になるような配慮がなされているケースもある。

また、社会人受講生の募集方法は公募が一般的であるが、9事業(37.5%)が企業からの派遣という形で受講生を受け入れていた。これらはいずれも、地域再生人材創出拠点に属する事業である。

(2) 修了生に対する認定とキャリアパス

受講生の修了認定方法については、3事業(信州大学「ながのブランド郷土食」、お茶の水女子大学「遺伝カウンセリングコース」、東京農工大学「ユビキタス&ユニバーサル情報環境の設計技術者養成」)が正規の学位を授与している。このうち信州大学「ながのブランド郷土食」では、1年で修了する社会人受講生向けの課程と、修士課程の学生向けの課程の2種類のコースが運営されており、後者については修士の学位を授与する予定がある。

また、アンケートによる回答は得ることができなかったが、東北大学「高度環境政策・技術マネジメント人材養成ユニット」では、修士あるいは博士の学位を授与している。修了認定にあたっては修士論文の執筆は課していないが、それに相当する課題研究とそのレポートが課されている。別途実施した聞き取り調査¹によれば、学位を授与するため修了生の質を担保することに留意し、レポートの書き方など細かい指導も行っているという。

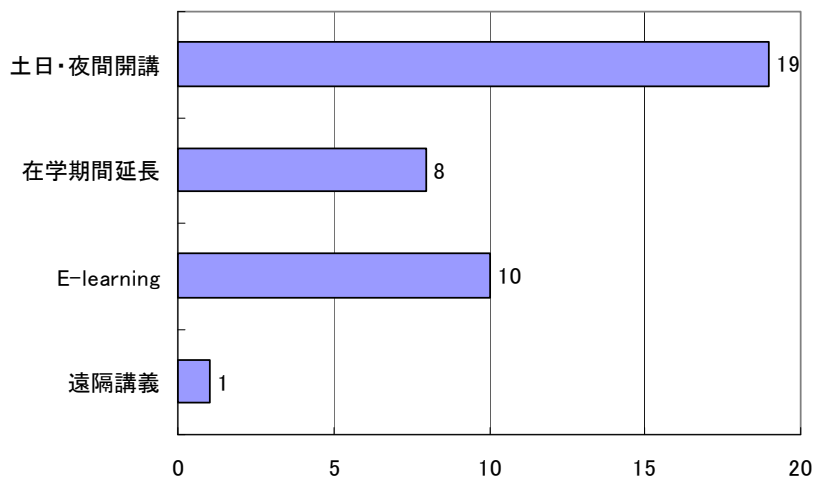


図-1 社会人受講生に対する配慮

さらに、履修者に対して修了証を授与しているものは27事業(93.1%)であった。お茶の水女子大学「遺伝カウンセリングコース」では、所定の課程を修了した受講生に対して、日本人類遺伝学会と日本遺伝カウンセリング学会が共同して実施する「認定遺伝カウンセラー」試験の受験資格を認めている。

(3) 事務局の運営体制

人材養成事業を運営するための資源としては、財源が第一に重要である。各人材養成事業で独自に受講にあたって実費を徴収していたのは、2事業であった。一方、企業からの寄付金についてはどの事務局も受け取っていなかった。こうした結果から考えると、大多数の人材養成事業は文部科学省からの委託費のみに依存していると考えられる。

財源と同じく、知的な資源として人材養成の講義を担当する講師陣も重要である。各人材養成事業で開講している講義、演習などを担当している講師のうち、当該機関に所属しない外部講師の割合を尋ねたところ、11事業(37.9%)が全講師のうち半数以上を外部講師が占めていると回答した。財源と同様に、知的資源も外部への依存度の高い事業が多いことが明らかとなった。

また、今回実施したアンケートの自由記述からは、事務局を担当する教員への負荷の多さを指摘する声が多数聞かれた。特に、人材養成事業で雇用されている特任教員の待遇について、研究費応募制限など特任教員への制約が多いという問題点が指摘されている。「立場上、教育に専任せざるを得ないかもしれないが、研究活動のための時間がとりづらい」といった意見が8事業から寄せられた。

修了生やカリキュラムに対する第三者評価については、23事業(79.3%)が実施していると回答した。ただし、全ての事業について行われることになっている「JST(科学技術振興機構)による評価を受けている」との自由記述をした事業もあるので、JSTの中間評価以外で各事業主体の判断により第三者評価を受けているケースはこれよりも少ないと可能性がある。

(4) 事業の継続性

科学技術振興調整費による事業委託期間終了後の方策については、「大学院の専攻やコースへ移行する予定」と回答した事業が16(55.2%)と最も多かった。次いで、「新たな競争的資金を獲得してプログラムを継続する予定」と回答したのが8事業(27.6%)、「企業などからの寄付金によりプログラムを継続する予定」と回答したのが4事業(14.0%)という結果になった。今回の調査で回答のあった全ての人材養成事業が、委託期間終了後の継続に向けて何らかの検討を行っていることが示された。

特徴的な取り組みとしては、信州大学「ながのブランド郷土食」の社会人教育支援センターへの移行計画がある。信州大学では、工学部が県内4ヶ所でそれぞれ異なった内容の社会人大学院のカリキュラムを運営しており、これを統合して2008年8月に社会人教育支援センターを設置した²⁾。この社会人教育支援センターは、「これまで個々に行ってきた社会人教育を、各教育コースの独自性を確保しつつ、互いのノウハウや人的資源、運営・組織等の知識や資源を共有すること」によって社会人教育を発展させると同時に、地方公共団体や産業界との連携強化を目的とした組織である。工学部長がセンター長を務めており、今後は全学組織への発展を視野に入れている。

6. 考察

(1) プロジェクト化された人材養成事業の課題

以上のような「教育体制」と「運営体制」に関する調査結果を踏まえ、プロジェクト化が進む高度専門職業人養成について次のような課題が明らかとなった。

a) 新たな教育体制づくりとそれを支える財政的支援

今回の調査結果から、新興分野人材養成、地域再生人材創出拠点の形成の双方において、6割を越える事業が社会人受講生を受け入れており、講義の土日開講やE-learningといった支援体制を整えていることが明らかとなった。高度専門職業人を対象とした教育を行うとき、正規の学生を念頭に置いた既存の高等教育機関の枠組みでは時間的、場所的制約などで十分に対応できない点も多い。したがって、こうした社会人が学習するための支援体制づくりが各機関で行われていることは評価すべき点であり、今後もさらに拡充することが求められる。

一方で、そうした新たな教育体制づくりを行うことは、人材育成事業を担当する専任教員への追加的負担や、人材育成事業で雇用される特任教員に対して多大な負荷を生じさせている実態も明らかとなった。こうした負担の常態化は事業従事者の研究活動を妨げるものであり、研究の停滞は長期的にみれば当該分野の教育内容の質的低下にも結びつく重大な問題である。このような教育体制づくりの負担に対応するためには、例えば信州大学工学部が実践しているように、学内で行われている人材養成の取り組みを人的、財政的に共通で横断的に支える支援センターなどの設立が重要になると思われる。

また、今回調査対象とした人材養成事業は、財政的に文部科学省からの委託費のみに依存していることが明らかとなった。5年間の委託期間終了後については、55.2%の事業が大学院のコースや専攻といった大学の内部組織とすることでの継続する計画を有しているが、その場合

でも事業内容の縮小を迫られるなど困難を抱えている。教育とは長期的視野に立って継続して実践することに本質があり、当該事業の最終評価の結果如何では更なる事業の継続を認めるなど、継続的な財政支援を柔軟に行う必要がある。

b) 新たな教育体制づくりに対する適切な評価

先述のとおり、高度専門職業人を対象とした人材養成事業においては、社会人が継続教育や自己研鑽学習をするための教育体制を新たに構築し、継続的に運営することが重要である。この際注意しなければならない事は、当該事業に対する評価は、どのような人材を養成しているかという視点に加えて、教育体制と運営体制が適切かつ持続可能なものかという観点からも行われなければならないという点である。通常、研究プロジェクトに対する評価では、執筆された論文数などのアウトプットを中心として評価が行われるが、教育プロジェクトにおいては定められた年限中の被養成者数のみで単純に成果を評価できるわけではなく、教育過程で形成された人的ネットワークも極めて大きな成果である。修了後も人材の成長度を評価し、継続してフォローアップする体制とプラットフォームの構築が不可欠である。現在の枠組みでは、養成した人材が数年後に振り返れば既にプラットフォームであるべき人材養成プロジェクトは解散してしまい、人的ネットワークの形成の基盤が失われるとともに、修了した事実自体の社会的信頼を損なうという事態も発生しかねない。すなわち人材養成プロジェクトでは、人材自体の育成に加えて、人材養成のための体制と基盤づくり、およびその継続性を重視した評価の枠組みを構築すべきである。

c) 新たな修了認定の制度設計と評価

キャリアパス形成の観点から、修了生に対して大学で学習した事実を証明する修了認定は重要な意味を持つ。社会人を主な対象とした高度専門職業人養成においては、必ずしも既存の修士号や博士号といった認定が必要条件ではなく、各分野の必要に応じた柔軟な修了認定制度が重要となってくる。当「環境リスク管理のための人材養成」プログラムでは、仕事と両立した継続学習環境を望む社会人受講生が多く、彼らにとっては従前の枠組みでは、入試に始まり、日中に開講される講義や期末に集中する試験期間など、仕事との両立を阻害する要因も多いという声がある。今回の調査でも 93.1%の事業が独自に修了証を発行していた点や、現在文部科学省が推進しつつある履修証明制度¹²⁾を考慮すると、社会人に大学の門戸を開放して継続研鑽の機会を提供するという文脈では、こうした修了認定に関する制度設計は重要な課題である。柔軟な修了認定制度を各教育プロジェクトが運用して

いく上では、修了認定に際してその透明性や、客観性が確保される必要がある。こうした観点からは、教育プログラムに対する第三者評価も重要である。例えば、大阪大学「環境リスク管理のための人材養成」プログラムでは、日本リスク研究学会から「リスクマネージャ養成プログラム」として教育カリキュラムに対するプログラム認定を受けている（日本リスク研究学会ウェブページ<<http://www.sra-japan.jp/riskmanager/index.html>>, 2008.12.5 参照）。

今後は新たな認定の制度設計を模索するとともに、これらの認定を受けた人材がどのようなキャリアパスをたどり、どのような社会的評価を受けるのかについての継続的な検証が必要である。

(2) 今後の研究課題

本研究では、アンケート調査により、プロジェクト化が進む高度専門職業人養成の「教育体制」と「運営体制」の現状と課題を明らかにした。今後検討すべき研究課題としては、以下が挙げられる。

今回の調査対象は、数ある人材養成事業の中でも、科学技術振興調整費による一部の事業種別のみを対象にしている。今後は異なった枠組みで行われている人材養成事業を含めた、更なる調査対象の拡大が求められる。

また本稿では分野横断的に人材養成事業を対象としたため、カリキュラムの内容の妥当性など各分野に固有の内容に踏み込んだ議論が展開できなかった。この点は、環境管理など具体的な領域を限って各事業の教育内容に関する対応の妥当性についても検討が必要である。

謝辞：各人材養成事業の担当者の方々には、アンケートへの回答、聞き取り調査への対応など様々な御協力をいただいた。記して感謝したい。なお本研究は、文部科学省科学技術振興調整費・新興分野人材養成「環境リスク管理のための人材養成」プログラム（研究代表者：盛岡通）の支援を受けて実施された。

脚注

- 1 東北大学大学院環境学研究科の石田教授、古川准教授への聞き取り調査（2008年9月1日）に拠る。
- 2 信州大学工学部の松澤教授、天野教授への聞き取り調査（2008年9月11日）に拠る。

参考文献

- 1) 金子元久：大学・大学院教育への社会人参加，IDE 現代の高等教育，No.502，pp.4-10，2008。
- 2) 本田由紀：社会人教育の現状と課題 —修士課程を中心に—，高等教育研究，Vol.4，pp.93-112，2001。

- 3) Morioka et al.: New risk management training programs in higher education in Japan -A comparative study and a challenge by Osaka University, *Journal of Risk Research*, Vol.10, No.6, pp.821-839, 2007.
- 4) 本田由紀：大学院修士課程における社会人教育の実態 一類型と課題一, 日本労働研究機構紀要, No.18, pp. 1~14, 1999.
- 5) 斎藤喜久志：社会人と大学院教育について 筑波大学, 青山学院大学, 2 夜間大学院社会人大学院生の調査結果の比較から, 情報と社会, Vol.4, pp.87-94, 1994.
- 6) 高尾公矢：夜間大学院の調査を中心として, 聖徳大学研究紀要第一分冊, Vol.2, pp.87-100, 1991.
- 7) 星野悦子, 井上映子, 峯馨, 國清恭子, 齋藤やよい：看護系社会人大学院生の学習上の克服課題と学習継続の条件, *The Kitakanto Medical Journal*, Vol.55(4), pp.337-346, 2005.
- 8) 出相泰裕：職業人向け大学院における従業員の学修に対する企業の対応, 大阪教育大学紀要, Vol.54(1), pp.145-158, 2005.
- 9) 柳田雅明：大学院ドクターコース社会人在学者へのカリキュラム対応 一10 大学13 研究科での質問紙および聞き取りによる調査の分析を中心に, カリキュラム研究, Vol.6, pp.113-124, 1997.
- 10) 右代美香, 不破泰, 新村正明, 國宗永佳, エルナン アギレ：社会人遠隔学習者に対するサポートの実践と評価, 電子情報通信学会技術研究報告, Vol.105(423), pp.25-29, 2005.
- 11) 今井孝可：大学院の社会人受け入れに関する現状と問題点, 産業教育学研究, Vol.29(2), pp.28~35, 1999.
- 12) 中岡司：履修証明制度と大学の可能性, IDE 現代の高等教育, No.502, pp.50-55, 2008.

(2008. 9. 30 受付)

LESSONS AND CHALLENGES OF HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT PROJECT IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

Tomohiko OHNO, Asami ORITA, Ken'ichi MATSUMURA, Satoru KATO, Takanori MATSUI, Yugo YAMAMOTO and Tohru MORIOKA

Recently, various human resources development projects have been implemented by competitive funds. However, it is not clear that how the higher education institutions establish and operate education system. In this study, we conducted the questionnaires survey for 40 human resources development projects funded by the Special Coordination Fund for Promoting Science and Technology from MEXT, Japan.

As a result, the followings were identified: (1) much of the education projects were intended for adult students, (2) a certification system was established in more than 90% of projects, (3) education projects had a tendency to depend on external economic and human resources, (4) more than a half of projects had the plan to built the project-based education program into the regular course of their division. These results indicate the importance of financial aid for educational system change, necessity of more appropriate criteria for project evaluation, and need for certification system other than degree system.