

# 中国における「専門職学位」課程 – MBA 卒業者の社会的評価

黄 梅 英\*

The Social Evaluation of Graduates from the “Professional Degree” Course – MBA in China

Huang Meiyang

本論文は MBA 卒業者を対象に中国の大学院における「専門職学位」課程の卒業者の社会的評価を検討するものである。MBA 卒業者は職業の上でどのように変化したのかについて、昇進・転職・仕事の内容の調整などを分析し、また年取の変化から経済的効果を分析することで、社会的評価の実態を明らかにした。それと同時に、「委託養成」と「非委託養成」の卒業者に対する MBA 学位の効用の違いを見出した。また、MBA 卒業者の社会的評価に影響する要因について以下の異なる角度 – スペシャリストを重視する中国の企業文化、また年齢や勤務年数などが昇進の際に特に評価されず、知識・能力や実力を重視する一般企業の人事評価制度・慣行；市場経済の導入によって成長してきた新しい部門、そして経済の高成長、持続的・安定的な成長が遂げた地域の人材需要の高さという労働市場の需要構造；秋入学コースと春入学コースの選抜難易度の違いによる入試のスクリーニング機能や大学のブランド効果 – から分析した。

キーワード 中国、大学院、「専門職学位」課程、MBA 卒業者、社会的評価

## はじめに

高等教育の大衆化に伴い、大学院教育の展開も注目されるようになった。しかし、従来の大学院が提供されてきた研究者養成を中心としたアカデミックプログラムに対する社会的需要が限られているため、高度な専門職人材を育成するプログラムを導入することで大学院教育を拡大することが各国で政策的に進められている。実際に専門職大学院の発展は必ずしもうまく進められているとは限らず、国によって大きく異なっている。例えば日本では、2003年に専門職大学院を創設し、大学院教育の機能分化を図ろうとしてきたが、入学者数が増えたものの、望ましい展開に至っておらず、現在専門職大学院の在学者数は修士課程全体の約8分の1にとどまっている状態である<sup>1)</sup>。しかし、中国では大学院における「専門職学位」課程は1991年から実験がスタートしてから急速に拡大して、現在「専門職学位」プログラムの募集者数は修士課程全体の約3割を占めるようになった<sup>2)</sup>。この量的展開の相違は何を意味しているのか。

市場原理からみれば通常、量的拡大は社会的な需要が大きいということの意味している。すなわち、「専門職学位」課程の卒業者は労働市場で受け入れられるのであれば、当然「専門職学位」課程の人氣が上がり、入学者の増加につながる。では果たして「中国の専門職学位」課

---

2012年9月5日受理  
\* 尚綱学院大学 教授

程の量的拡大は専門職労働市場の需給関係の好循環を示しているのか。とりわけ、「専門職学位」課程の卒業者は社会でどのように評価されているのかが注目される。

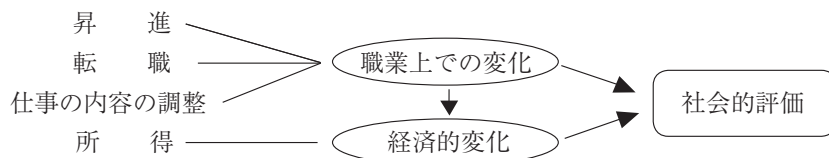
本論文は中国で「専門職学位」課程として、最も早く実験・実施をスタートしたMBAの卒業者を焦点に「専門職学位」課程の卒業者の社会的評価を検討することが主な目的である。MBA卒業者の社会的評価の実態を明らかにし、その評価に影響する要因を分析することを通して、「専門職学位」課程の発展メカニズムの解明に寄与するのではないかと考える。

本研究の方法として、2010年10月から12月にかけて、中国の現地で行った「専門職学位」課程の卒業者に対するアンケート調査<sup>3)</sup>のデータに基づいて、分析を行う。

## 1. MBA卒業者の社会的評価

通常、高等教育機関の卒業者の社会的評価を検討するには、卒業者の就職をはじめ、その後の職業キャリアの変化などを中心に分析を行うことになるが、中国MBAの「専門職学位」課程の入学生には仕事の経験を有することが必須条件となっているため、本研究は就職より、むしろ卒業後の昇進、転職、及び仕事の内容の変化などの職業上での変化を分析の主な対象とする。また、フルタイム学生のほかに、パートタイムの学生も大勢いることで、在学中にも職業的变化が生じた場合があるため、卒業後もさることながらMBA課程に卒業までの期間をカバーする「入学後」のキャリアも検討の余地があろう。

ここでまずMBA卒業者の全体について下記の図に示したように、昇進・転職・仕事内容の変化を通して職業の上での変化を分析し、またそれに付随する経済的变化の分析を通して、MBA卒業者の社会的評価の実態をみていこう。



では、中国MBAの「専門職学位」課程の進学者は大学院での学習によって、どのような職業的变化をもたらしたのか。

表1に示したように、まず、職位において、卒業者の67.7%は昇進し、そのうち数回も昇進したものは11.8%であり、多くの卒業者の上昇移動が達成された。また、転職したものは38.2%を上り、キャリア形成に専門職学位の効果がかなりあったことがわかる。さらに、転職者も含め仕事の内容に調整があった者は55.0%を占めている。そのうち学んだ専攻と関係がある（「少し関係ある」は60.3%、「とても関係ある」は24.0%）と答えた者は8割強を占めていることから、大学院で学んだ知識は仕事で活かされていることがいえる。

上記の職位・職場・仕事の内容の変化から分かるように、MBAの学位取得は卒業者に職業上での大きな変化をもたらした。それと同時に経済的な変化も得られ、表1をみれば分かるように、年収総額（納税前の12ヶ月の給料・賞与・ボーナスを含む）が増えたと答えた者は全体の70.0%に上っている。すなわち、MBA卒業者は昇進・転職・仕事の内容の変化により職業的な地位上昇をもたらしたと同時に、大きな経済的な地位上昇も達成した。

表1 中国のMBA卒業者の社会的評価（％）

職位の変化	昇進なし	31.4
	昇進あり	67.7
職場の変化	転職なし	61.8
	転職あり	38.2
仕事内容の調整	調整なし	41.8
	調整あり	55.0
年収の変化	変化なし	24.5
	年収増加	70.0
	その他	4.5

このような卒業者の職業上での変化と経済的变化から中国の「専門職学位」課程－MBAの卒業者の社会的評価は高いといえよう。それに関して、卒業者自身に専門職学位が就職・転職・昇進の際に評価されているかどうかという質問に対して、「とても高い」、「比較的に高い」と答えた者は55.9%で、卒業者の半数以上は専門職学位の社会的評価が高く感じていることが分かった。

このようなMBA卒業者の社会的評価の高さは入学者数の増加につながっているのではないかと考えられる。

## 2. MBA取得者の社会的評価の特徴

では、中国のMBAの卒業者の社会的評価はどのような特徴を持っているのかをみてみよう。

### 1) 職場「委託養成」の卒業者の顕著な地位上昇

まず、MBAの卒業者の昇進状況について、職場との関係別にみると、表2から分かるように、「委託養成」（職場派遣）のほうの昇進率が高く、特に「数回昇進した」者に限ってみると、「非委託養成」は8.2%であるのに対して、「委託養成」の場合では21.3%で、かなり高い比率であることが分かる。

また、昇進の時期の違いについてみてみると、表3でまとめたように、「一回目の昇進」は在学期間中に実現した者の割合は「委託養成」が34.0%で、「非委託養成」の15.9%と比べかなり高くなっている。

さらに、昇進について授業料の負担状況別にみると、自費は63.9%、公費は91.7%、部分公費は69.2%で、公費の昇進は最も高い比率を占めている。それは職場委託養成の場合には、特にエリート候補者に公費、あるいは部分公費といった経済的なサポートを行うケースがより多いことから、職場委託養成の卒業者の昇進が多いことはここでも読みとれる。さらに、入学コース（入学時期）別に昇進の時期を見ると、在学期間中にすでに昇進したものは秋入学コースの入学者が17.4%であるのに対して、春入学コースの入学者が30.0%にも上る。職場の中堅要員が職場から勉学に専念することが難しいため、大学院に委託養成する場合、ほとんどパートタイム就学形態であり、春入学コースに大半入学しているため、春入学の卒業者の昇進状況からも委託養成の卒業者の昇進のスピードの速さを伺うことができる。

表 2 MBA 卒業者の昇進状況 (%)

		昇進なし	昇進あり	数回昇進
職場との関係	委託養成	17.0	61.7	21.3
	非委託養成	35.9	54.7	8.7
授業料の負担方法	自 費	34.9	55.6	8.3
	公 費	8.3	54.2	37.5
	部分公費	30.8	61.5	7.7

表 3 勤務先との関係別の MBA 取得者の昇進状況 (%)

勤務先との関係	昇進あり (一回目の昇進時期)				昇進なし	無回答
	在学期間中	卒業後 1 年内	卒業後 1～3 年	卒業後 3～5 年		
委託養成	34.0	21.3	14.9	2.1	17.0	10.6
非委託養成	15.9	28.8	11.8	1.8	37.1	4.7

上記の結果から、組織の管理者候補者に対して専門的知識・能力を身につけることをサポートし、また学習経験を彼らのキャリア・アップに結びつけ、学んで知識を仕事に生かせるポストにつかせ、仕事の効率を上げていき、彼らのモチベーションも上げていこうという企業組織の人材育成のモデルが伺える。すなわち、企業の経営・管理人材育成を大学院の専門職学位課程に委託し、専門職学位の取得はこれまでに職場で一定の評価を得られた者のキャリア・アップを後押しする役割を果たしたといえよう。

## 2) フルタイムの卒業者の転職によるキャリア形成

MBA 卒業者は全体として約 4 割が転職したが、表 4 で示したように、就学形態別にみれば、フルタイムの卒業者の転職率は 75.8% で、パートタイムの 23.4% よりはるかに高い比率を占めている。また、職場との関係別をみると、委託養成の転職率は 12.8% にとどまっているのに対して、非委託養成の場合は 45.9% で、約半数は転職している。さらに、授業料の負担方法別にみると、公費と部分公費に比べ自費学生の転職率は最も高く、46.2% になっていることが分かる。

表 4 MBA 卒業者の転職状況 (%)

		転職なし	転職あり
就学形態	フルタイム	22.6	75.8
	パートタイム	74.1	23.4
職場との関係	委託養成	82.2	12.8
	非委託養成	51.5	45.9
授業料の負担方法	自 費	52.1	46.2
	公 費	83.3	16.7
	部分公費	84.6	7.7

すなわち、学業に専念するために仕事、あるいは収入を犠牲にし、職場からサポートをそれほど受けてない者は転職というキャリアパスで自分の望むキャリアを形成していく傾向が強いといえよう。

### 3) 卒業生個人の顕在的な経済効果

「専門職学位」課程の授業料が実に驚きほど高い水準となっており、入学者の過大な経済負担となっている。例えばMBAコースの授業料は、2年間で5万～7万元のところが多く（学部生の授業料は大体年間4千元～5千元で）、少なくとも3万元がかかり、多いのは24万元をとっているところもあり、人気の高い大学ほど授業料が高くなっているのは現状である。

こういった巨額になった授業料を払わなければならないにもかかわらず、MBAの入学者が増え続けるのが事実で、彼ら個人の教育投資はどの程度の見返りがあるのかに関心が寄せられている。表1で示したように、専門職学位課程に入学後、年収が増えたと答えた卒業生は全体として70.0%であり、また年収増額が5万元以上という増額幅の多い者は25.4%も達していることが明らかである。ところが収入増は年齢や勤務年数などの要素に影響される可能性も排除できないと思われるが、それに関して分析した結果、卒業生の年収の変化は年齢と勤務年数とも有意の相関をもたないことが確認された。

すなわち、MBA卒業生が学位取得によって職業的地位や職務の内容が変化するに伴い、収入のアップを果たしたものが多いとみることができよう。こういったMBA卒業生の顕在的な経済効果も入学者の増加につながっているだろう。

## 3. 専門職学位取得者の評価と職業組織の人材需要

### 1) 職業組織のエリート養成の需要

MBA卒業生は社会で評価されるかどうかは職業組織で経営・管理者が専門職として求めているかどうかにかかわっている。つまり現場での人材に対するニーズが重要になってくるのである。

MBA課程における職場委託養成の学生の数、そして卒業生のキャリア変化にも反映されたように、現場に管理経営の人材養成がMBA教育に求められている。実は中国において、鄧小平体制の80年代初期に幹部登用政策に大きな変化があり、幹部の「三化」、すなわち、「若年化・知識化・専門化（原語：年輕化・知識化・專業化）」が提唱され、従来の経験に頼りがちな年配者による保守的なパワー構造の弊害を克服することが図られた。したがって、80年代以後「幹部政策」に学歴重視・専門重視の傾向が続いてきた。しかし、経済体制改革、とりわけ市場経済の導入のもとで、経営管理に関する専門的知識の重要性が認識され、またそれを活かす人材に対するニーズも高まっているにもかかわらず、企業内での蓄積がかなり乏しい状況にある。実際に中国では、一部の大企業において大学さえもっているが、一般的に企業内教育は発達しておらず、通常、組織の中で経営・管理者養成のノウハウももっていない場合が多いため、一般企業の経営・管理者養成は大学・大学院に求めるのは当然のことになる。

もちろん労働市場の流動化によって企業内の経営者養成に関するノウハウの蓄積が難しい側面もあるが、多くの企業は即戦力を重視する傾向が強く、中途採用や転職に抵抗を持たないのは一般的である。

また、長期雇用の規範を有している日本と異なり、ジェネラリストよりスペシャリストを重

視する社会的・文化的背景があるため、経験を重視しながらも専門的な教育を受けたものは経営管理者として認められやすい土壌が存在していることは MBA 卒業者の高い評価につながっていると考えられる。

## 2) 企業の人事評価制度・慣行の特徴

他方、MBA 卒業者は社会で評価されるかどうかは一般企業の人事評価制度・慣行と密接に関係していると考えられる。そして、人事制度も求められる人材像に左右される。

表 5 は卒業者のアンケート調査のデータに基づいて行った昇進に関する重回帰分析の結果をまとめたものである。表からわかるように、モデル 1 は有意性をもたず、昇進は年齢と勤務年数に相関をもたないのである。モデル 2 は有意であるが、相関はわずかである。しかし、独立変数の勤務年数は昇進と負の相関があり、転職経験は昇進と正の相関があることに有意性もっている。

勤務年数が昇進と負の相関はわずかであるが、少なくとも同じ職場に長く勤めることは昇進に有利となることがないことを示している。すなわち、職業的地位達成は年齢や勤務年数など、自然的に積み上げる個人の属性的な要素によらないことを意味している。また、転職経験が昇進と正の相関もっていることから、一般企業における昇進人事は転職の外来者か、長く勤めてきた部内者かは問わず、職業的知識・能力や実績など他の要素が重要視されることを意味している。

こういった人事評価制度は上述のようなスペシャリスト・即戦力をもつ人材を求めている中国企業の人材需要に答えているとみなすことができる。このような人事評価のあり方は日本企業の終身雇用を背景とする内部労働市場の発達や年功序列の人事慣行と一線を画するものである。中国の「専門職学位」課程の卒業者が得られた社会的評価もこうした企業をはじめとする職業組織の人事評価制度の下で可能であるといえよう。

すなわち、中国における職業組織はスペシャリストを求め、実力や専門的知識・能力を重視する人材需要は MBA 卒業者の評価をプラスに機能している。

表 5 昇進に関する重回帰分析の結果

独立変数	従属変数 昇進 (ダミー)	
	1	2
(N)	215	211
定数	0.438	0.383
	B	B
年齢	0.008	0.008
勤務年数 (現職)	-0.003	-0.003*
転職経験 (ダミー)		0.178**
R <sup>2</sup> 乗	(0.020)	(0.056)
F 値	(2.234)	(4.171)
F 値検定		**

注： \*5%、\*\*1%、\*\*\*0.1%で有意。

#### 4. 専門職学位取得者の評価と労働市場の特徴

MBA 卒業者の社会的評価は労働市場の需給関係にも影響されると考える。ここでアンケート調査のデータに基づいて卒業者の昇進の状況を勤務先の属性別にみると、表6に示したように、民間あるいは個人株買占めの企業をはじめ、外資系企業など市場メカニズムが機能している組織の卒業者の昇進率が高く、市場経済の導入によって成長してきた新しいセクターのマネジメントに関する人材需要の高さを示していると読み取ることができる。

表6 勤務先の属性別の卒業者の昇進状況 (%)

	国家機関・ 公共事業組織	国家株 買占めの企業	外資系 企業	民間あるいは 個人株 買占めの企業
昇進なし	40.7	28.6	26.5	23.1
昇進あり	56.0	69.0	73.5	76.9

また、地域間の比較をしてみると、表7に示したように卒業生の昇進状況は地域によって異なっており、「昇進した」と「数回昇進した」と答えた比率の合計で、最も高くなっているのは大連の83.7%で、その次は上海の78.9%、北京の65.8%である。他方、転職の比率は最も多いのは上海の65.8%で、その次は北京47.4%であり、逆に広州が27.3%、大連は38.8%に止まっている。

表7 地域別の卒業者の昇進状況・転職状況 (%)

	昇進経験			転職経験	
	昇進なし	昇進あり	数回昇進	転職なし	転職あり
大 連	16.3	53.1	30.6	61.2	38.8
北 京	34.2	57.9	7.9	50.0	47.4
上 海	21.1	68.4	10.5	34.2	65.8
広 州	36.4	54.5	6.8	70.5	27.3
その他	49.0	46.9	2.0	73.5	20.4
合 計	31.4	55.9	11.8	59.5	38.2

さらに、年収が増えたと答えたものはいずれの地域でも半数を超えたが、特に高い比率を占めているのは大連の87.9%で、その次は上海の78.9%であるが、年収増額が5万元以上の割合の多い地域は上海(42.1%)と北京(34.2%)であることが表8から分かる。

大連は中国の中でGDP伸び率の高い地域であり、近年15%以上のGDP伸び率を維持しており、このような地域では、企業など組織の経営管理人材の需要が高く、卒業者の昇進を促していると考えられる一方、第3次産業に占めるGDPの比率は大連、北京、上海、広州それぞれ48.47%、76.11%、59.35%、56.84%(2010年の時点で)で、北京が最も高くなっており、第1次産業に占めるGDPの比率はそれぞれ6.69%、0.88%、0.66%、1.75%で、上海と北京は最も低い。<sup>4)</sup> 強力な大企業が集中し、長期間比較的に安定的・持続的な経済成長が遂げている上海・北京には都市化やプロフェッショナル化の進展にも先頭と立っているため、専門職労働市場は形成されつつ、転職や高収入を得る機会がより多く、キャリア的变化の可能性が比較的に大きいと推測できよう。

表 8 地域別の MBA 取得者の年収増状況 (%)

	年収増 (%)	1 万元以内	1～3 万元	3～5 万元	5～10 万元	10～15 万元	15 万元以上
大 連	87.8	2.0	26.5	38.8	18.4	2.0	0.0
北 京	68.5	0.0	18.4	15.8	18.4	5.3	10.5
上 海	78.9	2.6	2.6	31.6	18.4	10.5	13.2
広 州	41.4	2.3	18.2	18.2	9.1	6.8	6.8
その他	46.9	12.2	18.4	4.1	10.2	0.0	2.0
合 計	70.0	4.1	17.7	21.4	14.5	5.0	5.9

こういった卒業者の社会的評価の違いは地域の経済発展水準に伴う専門職労働市場の需要によるものだと考えられる。

上述の専門職学位取得者の評価と労働市場の関係から、中国の「改革・開放」政策、とりわけ市場経済の導入によって民営企業など拡大されてきた新しいセクター、また高度な経済成長を遂げている地域、そして持続的な成長を維持し、専門職労働市場が形成されている地域に高度な専門職人材を求めるニーズが高いと読み取れる。こういった労働市場における人材需要の高さは MBA 卒業者の評価の高さをもたらしたといえよう。

## 5. 卒業者の評価におけるスクリーニング効果・大学ブランド効果

MBA 卒業者の社会的評価は上記のように受け入れ側の需要によって異なっているが、卒業者を送り出す供給側の特徴にも左右されるのではないかと考える。

ここで MBA 学位の社会的評価に関する卒業者自身の認識を入学コース（入学時期）別にみると、専門職学位は就職・転職・昇進際の評価が「とても高い」、また「比較的に高い」と答えた者の比率は秋入学者のほうが 56.4% で、春入学者の 48.6% より高くなっている（ちなみに、フルタイムの方は 63.0% で、パートタイムの 53.2% より高く評価されている）。しかも、表 9 をみれば分かるように、この社会的評価に関する卒業者自身の認識は彼らの昇進・転職・年収増などの実際のキャリア・アップの達成度合いと対応し、秋入学者の職業的变化・経済的变化の度合いは彼らが社会的に高く評価されているという認識につながっている。

表 9 入学時期別の卒業者の職業的变化 (%)

入学時期	昇進した	数回昇進	転職あり	年収増加
秋入学	57.0	14.0	44.8	73.3
春入学	47.5	5.0	15.0	52.5
合計	55.9	11.8	38.2	70.0

すなわち、MBA の秋入学コースと春入学コースの卒業者の社会的評価に違いが明らかに存在している。ではなぜ二つのコースの卒業者の間に評価の違いが生じているか。

実際に「専門職学位」課程の秋入学コースと春入学コースに制度的な違いが存在している。「専門職学位」課程において、従来の大学院教育課程と同様、まず秋入学コースが設けられ、



1月に行われる「専門職学位」課程の共同試験－各専門別の全国共同試験によって入学選抜が行われる。MBAの入試は「MBA共同試験」（原語：MBA聯考）、と呼ばれている。秋コースの入学生は、学業を終え、学位論文を合格すれば、大学院修士課程卒業する学歴と学位が授与される（黄 2008）。このコースの就学形態はフルタイムが多く占めているが、近年就職難や就職斡旋業務を軽減することを配慮し、入学定員に在職者パートタイムの比率を一定（50％）に保てるよう実施されている。

他方、春入学コースは1998年にスタートしたもので、10月に行われる「在職修士学位課程入学全国共同試験」（原語：在職攻読碩士学位全国聯考）によって入学選抜が行われる。春入学コースの入学生はすべてがパートタイムの就学形態をとることが特徴である。また、所定単位を取得し、学位論文が合格すれば、学位が授与されるが、大学院卒業証書が与えられないということになる。

この二つのコースの入学要件は職業経験を持つことに共通しているが、秋入学コースと比べ、パートタイム入学のための春入学コースの入試選抜の難易度はより低いのである。

それに関連して秋入学と春入学の卒業者の資格についても、前者は学位と大学院卒業証書の「双証」という二つの資格が得られるのに対して、後者は学位の「単証」しか取得できないという差も存在している。こういった取得資格の差は主に入試の形態とそれに関連する入試選抜の難易度に由来していると読み取ることができる。

こういった選抜（スクリーニング）の上での能力証明の機能は二つのコースの卒業者の社会的評価の違いに働いたのではないかと推測できる。もちろん、秋入学コースにフルタイムの学生が大半占めているが、勉学に専念する時間の長さによる教育効果も否定できないものの、入学際の入試の難易度に由来するスクリーニング機能、またそれに加え卒業資格における秋入学コースの「双証」（学位と大学院卒業証書）と春入学コースの「単証」（学位）という違いから生じた能力表象機能もMBAの二つのコースの卒業者の間の社会的評価の差をもたらしたのではないかと考えられる。

また、卒業者に対する社会的評価は卒業した大学によっても異なり、同一地域に二つの大学から調査サンプルをとった北京と大連の卒業者の結果をみれば、表10にまとめたように北京と大連のそれぞれ二つの大学の卒業者の昇進率、転職率及び年収増の比率に大きな違いを存在していることが明らかである。

表10 大学別のMBA卒業者の社会的評価の違い（％）

地域	卒業大学	昇進	転職	年収増
北京	B 大学	82.4	76.5	100.0
	BS 大学	65.2	50.0	43.8
大連	DL 大学	83.0	32.2	84.7
	DH 大学	45.7	15.2	50.0

B大学とDL大学は中国の銘柄大学で、MBA教育においても、比較的早い段階で実験大学として認められ、本格的に「専門職学位」課程の教育をスタートした大学である他方、BS大学とDH大学はある専門領域に特化する特徴のある有名大学でもあるが、MBA教育の実施は比較的遅い段階から始まったところである。

こういった同じ地域における大学間の卒業者の社会的評価の大きな差が明らかであるが、実際の教育内容や教育の質もさることながら、大学のブランド効果が卒業者の社会的評価に影響を及ぼしていると推測できよう。

## 6. まとめ

中国における「専門職学位」課程 MBA 卒業の社会的評価を検討した結果、昇進・転職・仕事内容の調整などを通して職業上で大きな変化をもたらし、またこういったキャリアアップに伴い、所得も上昇し、経済的な地位向上を果たしたものも多いことが明らかとなった。

また、職場「委託養成」という派遣型卒業者の昇進率の高さとフルタイムの「非委託養成」の卒業者の転職率の高さから、「専門職学位」課程での勉学や MBA 学位の取得が職場ですでに評価され、期待されているものにキャリアアップの後押しする機能を果たしている他方、委託養成をはじめ、勉学時間や授業料など職場のサポートを受けていないものにキャリア形成の新しい道を切り開く機能を働いていることが判明された。

このような MBA 卒業者の高い社会的評価は MBA 学位の社会的効用を示すことで、人々の教育需要を高めたとみることができよう。

さらに、MBA 卒業者の社会的評価に影響する要因を分析した結果、次のような点が上げられる。

第 1 に、MBA 卒業者は社会的評価されるかどうかは雇用側が求める人材像、そして企業の人事評価制度・慣行に左右されている。スペシャリスト重視する中国の企業文化、また年齢や勤務年数は昇進に評価されず、知識・能力や実力を重視する一般企業の人事評価制度が MBA 卒業者の社会的評価を高めたといえる。

第 2 に、市場経済の導入によって成長してきた新しい部門の卒業生、そして経済の高成長・持続的・安定的な成長が遂げた地域の卒業生がより高く評価され、労働市場の需要構造にも卒業生の社会的評価に影響を与えることが明らかとされた。

第 3 に、入試難易度の高い秋コースの卒業生、銘柄大学の卒業生は高く評価されている者の比率が高いということから、MBA 卒業生の社会的評価は MBA 教育を提供する高等教育機関の入試選抜・卒業資格に示された能力証明の効果、また卒業した大学のブランド効果ももっていることが示されている。

中国の「専門職学位」課程の中でも MBA 卒業生は著しい高い社会的評価を受けているが、近年急速な規模拡大から教育の質保障に関する懸念を抱くようになった。調査の記述回答の中から近年 MBA の取得者の評価が低下しているという声も一部上がっているのが事実である。労働市場の需給関係の変化を注目しながら、MBA 課程の教育カリキュラムの編成や教学課程の管理・評価についても検討することが今後の課題にしたい。

**注：**

- 1) 政府統計の総合窓口『学校基本調査』平成21年度のデータにより算出
- 2) 『中国教育統計年鑑 2010年』のデータにより算出
- 3) 本調査は中国で近年大きく拡大したMBA、法律修士、教育修士の専門分野を対象に、また異なる地域的特性をもちながらも経済的発展が遂げている地域である北京、上海、大連、広州という四つの地域からサンプルを抽出し、2010年10月から12月にかけて行ったものである。アンケート調査票配布数は630部、回収数：387部で、その内わけはMBAが247部（うちE-MBAが27部）、残りのうちに6割が法律修士、4割が教育修士となっている。
- 4) 国家統計局城市社会経済調査司編『中国城市統計年鑑』2008年～2011年中国統計出版社のデータによる。

**参考文献：**

- 天野郁夫 2006「専門職大学院の衝撃」『大学改革の社会学』玉川大学出版社
- 黄 梅英 2008「中国における社会人大学院教育の構造」『尚綱学院大学紀要』第56集 161-174頁
- 黄 梅英 2012『中国の大学院教育における「専門職学位」プログラムの卒業者の社会的評価に関する実証分析』研究報告書 科学研究費助成金 基盤研究（C）（平成21～23年度）（研究代表者：黄梅英）
- 黄 宝印 2007「我国專業学位教育發展的回顧与思考（上）（下）」『学位与研究生教育』
- 館 昭 2004「社会のプロフェッショナル化と大学」『プロフェッショナル化と大学』高等教育研究 第7集 玉川大学出版部 2004
- 李立国・詹宏毅 2009「比較視野下の我国研究生教育学科结构分析」『高等教育』人民大学書報資料中心
- 山田礼子 2004「プロフェッショナル化する社会と人材－経営人材のプロフェッショナル化と教育－」『プロフェッショナル化と大学』高等教育研究 第7集 玉川大学出版部 2004
- 吉田 文 2007「「新規参入型」専門職大学院の現実」『IDE 現代の高等教育』No. 493 60
- 吉田 文 2008「大学院で学ぶ社会人－専門職大学院を中心に－」『IDE 現代の高等教育』No. 502 大学協会誌
- 吉田 文・橋本鉦一 2010『航行を始めた専門職大学院』東信堂

\*本研究は、科学研究費助成金 基盤研究（C）「中国における「専門職学位」プログラムの卒業者の社会的評価に関する実証分析」（平成21～23年度）（研究代表者：尚綱学院大学 黄梅英）の成果の一部である。