

大学職員の大学院進学の意向・障害感と関係する要因は何か

—職員の自発的な大学院進学の支援策—

* 中 元 崇

1. 本稿の目的・先行研究
 - 1-1. 目的
 - 1-2. 先行研究
2. 研究方法
 - 2-1. 分析の枠組み
 - 2-2. 分析対象
 - 2-3. 分析に利用する項目
 - 2-4. 分析方法
3. 分析結果
 - 3-1. 分析結果の表示内容
 - 3-2. 個人的属性（年齢・性別・結婚）
 - 3-3. 職業上の属性（設置形態・勤務経験・職位・仕事選択理由）
 - 3-4. 職務に関する状況・環境（仕事のウェイトの大きさ・就業時間・職場環境・担当業務・人事制度）
 - 3-5. 職業人としての方向（自身の将来・キャリアパス・得意にしたい分野）
 - 3-6. 学びの意向（学びたい知識・学習機会の利用経験・学習機会の利用意向・大学院入学仮定時の障害）
 - 3-7. 大学院利用意向と大学院入学の障害感の関係
4. 考察
 - 4-1. 分析結果が示す傾向
 - 4-2. 分析結果に基づく支援策の提案
5. 終わりに

1. 本稿の目的・先行研究

1-1. 目的

近年、高等教育機関における職務の高度化・専門化の進展とともに、大学職員を対象とした能力開発(SD: Staff development)が注目されている。SDの発展のメルクマールとして1990年代後半からの大学職員を主な構成員とする学協会の設立、あるいは大学職員を主にターゲットとする大学院の設置などが挙げられるが、文教政策においてもその頃から様々な形で触れられて

きた。

1998年の大学審議会答申「21世紀の大学像と今後の改革方策について—一競争的環境の中で個性が輝く大学—」(大学審議会, 1998)を皮切りに、2008年の中央教育審議会答申「学士課程教育の構築に向けて」(中央教育審議会, 2008)、2014年の中央教育審議会大学分科会の「大学のガバナンス改革の推進について(審議まとめ)」(中央教育審議会大学分科会, 2014)において、大学職員の役割の高度化や職能開発が触れられるようになった。そして2016年には法制度上の裏付けを持つものとなった。「大学設置基準等の一部を改正する省令」(平成28年文部科学省令第18号, 2017年4月1

* 名古屋大学大学院学生

日に施行)の通知では「全ての大学等に、その職員が大学等の運営に必要な知識・技能を身に付け、能力・資質を向上させるための研修(スタッフ・ディベロップメント:以下「SD」という)の機会を設けることなどを求める」旨が記載されている(文部科学省高等教育局長2016)。

このようにSDは法令上の裏付けを持つものとなったが、その具体的な手法は多岐にわたる。一般的に能力開発の機会にはOJT、OFF-JT、自己啓発の3つに種別され、前2者は組織主導、自己啓発は個人主導であると言える。このSDの手法の一つとして注目されているのが大学院進学であり、近年、大学職員を対象とした大学院コースが桜美林大学、東京大学、名古屋大学、広島大学等で開設されるようになってきている(岩崎ほか、2015)。大学院進学は職場から支援・補助される例もあるが、本人の自由意思がその前提にあり、基本的に自己啓発に含まれるものと言える。大学院での修学は、必ずしも密接な職業的レリバンスを持つわけではないが、安田(2014)の桜美林大学大学院の修了者調査では「仕事に関する行動」や「物事に対する考え方」など、大学院の経験から修了者が一定の影響を受けていることが示されている。

このように大学院進学が認知・推奨される中、大学院進学を希望する者もいる一方、そうでない者もいる。いったいどのような要因が進学希望者とそうでない者を分かつのだろうか。また、社会人一般も含め、進学の障害感をもたらす事由として費用・時間等の問題が指摘されているが、どうすればその障害感は増大・軽減するのであろうか。

本研究では「大学職員の大学院(通学制・修士課程)の利用意向の有無、学習機会の利用に関する各種障害感と関係する要因は何であるか」を問いとし、先行調査データの二次分析を行うとともにそれらの要因を踏まえた大学院進学への支援施策を提示する。このように、量的データから様々な要因を明らかにし、実証的に裏付けのある支援施策を提案することで、大学職員の職能開発のあり方に寄与しようとする。

1-2. 先行研究

(1) 大学院進学意向に関する個人と組織のギャップ

2000年代前半の時点で、いくつかの個人対象の調査で大学職員の大学院進学に関する意識が触れられていることから、既にその時期、大学院進学への有効性がある程度認知され、進学への関心も持たれていることが分かる。

例えば、山本眞一が2001年に国公立大学の事務局

長・中堅事務職員を対象に実施した調査(1,298名へ依頼し事務局長443名・中堅事務職員442名の計885名が回答)では、大学院修士課程を設置することの有効性が問われており、事務局長の44.0%、中堅職員の47.7%が有効と回答している(山本眞一、2002)。山本眞一が2003年に全国の大学・短大の職員を対象とした調査(約5,000名に依頼し2,976名が回答)では、職員の能力向上のための専門職大学院・修士課程の設置の有効性が問われており、1,659名(約55.7%)が有効と回答している(山本眞一、2003)。大学行政管理学会の『『大学職員』研究グループ』は2003年に同学会の会員(ほぼ大学職員によって構成される)を対象とした大学職員現状意識調査(762名へ依頼し343名が回答)を実施している。同調査の質問項目は多岐にわたるが、「自己研鑽を意識的に自ら行っていますか?」という質問で「はい」と回答した者は83.2%、「能力向上は自分自身で行うものと思いますか?」という質問で「はい」と回答した者は94.1%であり、自己の能力開発に非常に関心が高い集団である。「アドミニストレーター養成の大学院に入学したいと思っていますか?」という項目に「はい」と回答した者は約44.8%であった(各務正他、2003)。

やや時代が下がって2010年、大学院進学に関する意識も含め、大学職員を対象とした調査として最も大規模な調査(17,645名に依頼し5,909名が回答)として、東京大学大学院教育学研究科大学経営・政策研究センターによる全国大学事務職員調査(以下「東大調査」)が実施された(東京大学大学院教育学研究科大学経営・政策研究センター、2010)。この調査ではキャリアに即して学びたい知識やそれらの知識を得るために利用したいと思う各種の学習機会が問われている。そのうち「通学制の大学院の修士課程」については、「ぜひ利用したい(8.3%)」「機会があれば利用したい(30.4%)」、「利用するつもりはない(58.5%)」という結果になっており、約4割弱(前2者を合算して38.7%)が利用したいという意向を示していた。

一方、組織対象の調査では、大学院進学をポジティブに見る大学は限られている。岩崎(2014)が実施した国公立大学人事担当者調査(国立86校、公立75校、私立475校へ依頼し回答はそれぞれ50校、52校、136校)ではSDの取り組みとして「大学院への派遣」を挙げている大学は国立25%、公立4%、私立11%であった。安田(2015)が「大学職員の能力開発の内、大学院における学習に対する職場の評価に着目」(安田、2015、p.107)して行った国公立大学人事部への調査(771校へ依頼し272校が回答)では、望ましい自己啓発と

して「大学院」を選択した大学は2.2%である（上位は「学外勉強会（60.7%）」、「高等教育専門書（11.8%）」、「新聞（8.8%）」）。同調査で自己啓発の手法として大学院を望ましいと回答した大学は19.5%、大学院進学支援の制度を持つと回答した大学は22.1%、今後の大学院奨励という（施策を取ることを）あると思うと回答した大学は13.6%となっている。

これらの個人対象・組織対象の調査結果をまとめたものが表1である。

個人対象の調査の内容はそれぞれ異なるが、概ね4割弱～5割強が大学院進学に対してポジティブである。調査時期や調査対象は各調査で異なるが、学会員に限定した「大学職員」研究グループ調査を除き、全国規模である。直近かつ最大規模の東大調査では約38.7%がポジティブに捉えているが、仮にこの割合をそのまま全大学の平均とするならば、大学院進学をポジティブに捉えている職員が在籍していない大学は想定できない。

組織対象調査も各調査で内容が異なるが、大学院進学のパジティブな捉え方について最も割合が高い回答（岩崎調査の国立大学25%）であっても、回答大学の1/4に過ぎない。個人対象調査と組織対象調査は単

純に対比できないが、先の個人調査での仮定と重ね合わせると、大学院進学をポジティブに捉えている職員を抱えているにも関わらず、その組織が大学院進学をポジティブに捉えていないことは十分ありうると想定される。

すなわち、大学院進学に関する個人の認識と組織の認識の間には大きなギャップがあると言える。そもそも、組織と個人の間には常にギャップが存在する。夏目（2013）が「大学側が組織の要請・論理だけで職員の職務遂行能力の形成を行おうとするのは不適切であり、無理がある」「職員の側から見れば、自身の能力形成やキャリア形成には、大学組織から提供される研修の受講だけでは不十分である」と指摘するように、個人が自発的に行う自己啓発の取り組みは多様なものであり、組織がその全てを適切に把握・支援することは困難である。

たとえ、大学院進学への支援施策を取っている大学であっても、大学院進学意向を持つ職員がどのような職員であるか、あらかじめ把握しているわけではない。大学職員の大学院修学への支援制度を導入している大学へのインタビュー調査を行っている岩崎ほか（2015）において「募集方法については、基本的には募

表1：職員の大学院進学に関する各種調査

調査主体	調査対象	調査内容	回答
山本眞一（2002）	個人対象（国公立大学の事務局長・中堅事務職員）	大学院修士課程を設置することの有効性	有効とする回答は約44.0%（事務局長）、約47.7%（中堅事務職員）
山本眞一（2003）	個人対象（全国の大学・短大の職員）	職員の能力向上のための専門職大学院・修士課程の設置の有効性	有効とする回答は約55.7%
「大学職員」研究グループ（各務正他，2003）	個人対象（大学行政管理学会会員）	アドミニストレーター養成の大学院に入学したいと思っているかどうか	肯定する回答は約44.8%
東京大学大学院教育学研究科大学経営・政策研究センター（2010）	個人対象（全国国公立大学の職員）	「通学制の大学院の修士課程」への利用意向	利用したい回答は約38.7%
岩崎保道（2014）	組織対象（全国国公立大学人事担当者）	SDの取り組み方法として「大学院への派遣」	該当する回答は国立25%、公立4%、私立11%
安田誠一（2015）	組織対象（全国国公立大学人事部）	望ましい自己啓発（各種の手法から選択）	「大学院」の選択は2.2%
		自己啓発の手法としての「大学院」の望ましさ	肯定的な回答は19.5%

集形式（自己申告）であり、今回のインタビュー調査では、大学から対象者を指名して大学院に進学させている事例はなかった」（岩崎ほか，2015，p.32）と述べられているように、あくまで自己申告が基本である。何らかの要因によって大学職員が大学院進学への障害感を感じていたとしても、それを軽減するような施策が行われているわけではない。

（2）大学院進学への障害

個人が大学院進学という選択を取るにあたって、様々な障害の存在が指摘されている。

先述の山本真一(2002)の調査では、中堅職員に対して大学院修士プログラム等への参加意向も尋ねた結果について、「参加したいが現状では困難と答えた職員が55%に上り、その理由としては多忙であることや職場の同僚に迷惑をかけることを挙げる者が多かった」と述べている。馬越徹（2004）は名古屋大学での大学院コース設置及び桜美林大学での授業担当の経験から「職位が上がるほど（管理的職員）、職務多忙で大学院入学は事実上難しい」「一般職員（非管理的職務）の場合も、職務多忙を理由に上司の理解が得られないケースが少なくない」と指摘している。寺尾・檜森（2011）の調査（在職しながら大学院に進学・修了した大学職員を対象）は「大学院教育を修了した者が、その学びを現在の部署で発揮できていないという回答が半分近い数値で表れている」と述べており、学んでもその成

果を現場で活用できないという困難が見て取れる。先述の東大調査の「もし大学院に入学したいとすれば、何が大きな障害になりますか」という問いでは、障害とを感じる割合は勤務時間（87.5%）＞費用（85.1%）＞職場理解（69.7）＞処遇（62.2%）＞教育課程（58.8%）の順になっている（％は大きな障害+ある程度の障害の合算）（図1参照）。

安田（2014）の大学院修了生（大学職員を主対象とするコース）調査では、大学院入学で最もネックとなったものとして「職場との両立」（69.6%）が他の項目（「経済的な不安」（7.2%）、「キャンパスの所在地」（5.8%）、「学びたい教育内容であるかどうか」（5.8%）、「家庭との両立」（4.3%）、「教育レベルが合うかどうか」（2.9%）など）より突出して高いことが示されている。

これらを総じて言えば、職務多忙、学費、処遇への反映の見通しが持てないなど様々な障害が存在し、特に共通する課題は組織・職場との関係の問題であると言える。

（3）大学院進学への障害を踏まえた施策の不在

（1）で述べたように大学院進学に関する捉え方には、個人と組織の間にギャップが存在しており、仮に組織が大学院進学を支援するとしても、大学院進学への障害感を軽減する取り組みが行われているわけではない。また、（2）で述べたように障害には様々なものがあるが、特に組織・職場と関係する障害が共通して指

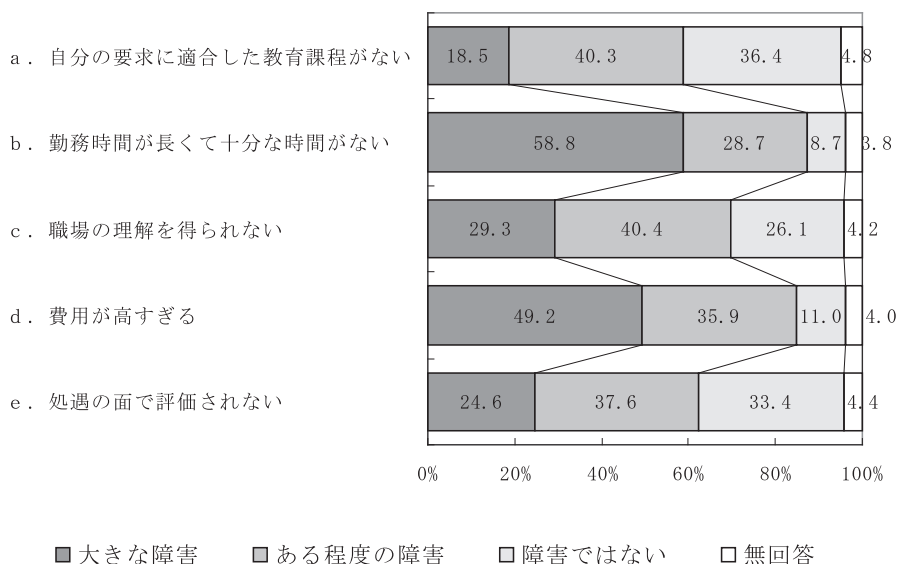


図1：大学院入学への障害要因

（東京大学大学院教育学研究科大学経営・政策研究センター，2010，p.119）

摘されている。

こうしたギャップを縮減し、障害を軽減する具体的な施策を図ることは有用なと考えられるが、それには当然のことながら明確な根拠が求められる。いたずらに支援策を取るのではなく、どのような要因が大学院進学意向や障害感と関係しているのか、把握することが第一の取り組みであり、支援策の検討はそのうえで取り組まれるべきであろう。

しかし、そうした要因はこれまで探求されてきていない。先述のとおり、先行調査では単純に大学院進学意向の有無を尋ねたり、障害となる事項を尋ねたりすることに終始しており、それらと関係を持つような要因一例えばポジション、業務の従事時間、職場の環境などとの関係は明らかでない。

いったいどのような要因が大学院進学意向や大学院進学への障害感と関係を持っているのであろうか。本研究はこれを問い（「大学職員の大学院（通学制・修士課程）の利用意向の有無、学習機会の利用に関する各種障害感と関係する要因は何であるか」とするものである。

2. 研究方法

2-1. 分析の枠組み

本研究の問いに答えるには、先行研究のように利用意向や障害感に関する考えの単純集計ではなく、回答者の属性等と合わせて分析する必要がある。

そこで、本研究では東大調査のデータを、特に学習機会の利用や大学院入学の障害に関する項目に着目し、二次分析を行うこととする。この調査の個票データはSSJDAに寄託されており、二次分析を行うことが可能となっている。実際、木村弘志(2017a, 2017b)により、キャリア、学習動機、業務等に関し、東大調査の二次分析がなされている（ただし、木村の二次分析では前述の学習機会の利用や大学院入学の障害に関する項目は使用されていない）。

東大調査には様々な項目が含まれているが、それら全てを分析するものではない。大学院進学への障害としては組織・職場との関係が先行研究で指摘されている。また、当人の個人的属性や経験は大学院進学意向や障害感に影響することが想定される。そこで、東大調査の項目を6つの観点（「個人的属性」、「職業上の属性」、「職務に関する状況・環境」、「職業人としての方向」、「学びの意向」）で区分・選出し、選出したそれぞれの項目が、利用意向や障害感との関係を有するかどうかの分析を行う。

この分析では、利用意向や障害感の単純集計結果

と、項目ごとにクロス集計した結果を比較する（その項目が利用意向や障害感と特に関係なければ、両者の違いは誤差の範囲にとどまるはずである）。誤差の範囲以上の違いがみられる項目を、後述の基準に沿って抽出・提示することで、本研究の問いに答えるものとする。

2-2. 分析対象

東大調査は「全国の国立大学、公立大学、私立大学の『本部』及び『学部』の各事務職員」を調査対象とし、可能な限り偏りを排し、ランダムに対象を選定することを重視したものである（東京大学大学院教育学研究科大学経営・政策研究センター、2010, p.1）。配布数は本部所属7,370名、学部所属10,275名の計17,645名であり、回収数は5,909名（回収率は33.5%）であった。

本分析は大学院進学に焦点を当てることから、最終学歴を「大学」と回答している者（全体の68.8%）を分析対象とした。その中で、分析で利用する質問項目に回答していない者、年齢が60歳代以上の者を分析対象から外した。また職位別に管理職、初級管理職（本稿では「監督職」とした）、一般専任職員を残し、それら以外の者（役員、嘱託職員、臨時職員、派遣職員、その他）を分析対象から外した。その結果、分析対象は3,017名（東大調査回答者の51.1%）となった。

2-3. 分析に利用する項目

東大調査には、必ずしも本研究の目的である大学院進学意向やそれへの障害感に関係すると思われる要因が含まれているわけではない（例えば上司や同僚、進学先大学院の教員など他者との関係は重要と思われるが、そうした項目は無い）。そうした二次分析の限界を念頭に入れたうえで、本研究の目的に関係すると思われる個人の属性、キャリア、職場環境、経験に関する問いをピックアップして利用する。「通学制の大学院の修士課程」の利用意向、性別、年齢、最終学歴、職位以外で二次分析に利用した質問項目は次表の通りである。年齢、職位、就業時間以外の質問項目で、回答が3区分または4区分のものは、回答を合算して2区分項目へと統合している。

多くの項目を2区分に統合した理由は、各問が大学院進学意向やそれへの障害感に対し、肯定的な要因であるか、否定的な要因であるかを明確にさせたいと考えたためである。

表2：東大調査から利用した質問項目一覧

大項目	小項目	回答の選択区分	回答区分の統合
結婚		「未婚」,「既婚(配偶者はフルタイムで就業)」,「既婚(配偶者は家事またはパート)」の3区分。	既婚をまとめ,「未婚」・「既婚」の2区分項目とした。
勤務経験 (最初の就職先)		「現在の大学」,「【国】他の国立大学」,「【公】他の大学」,「【私】同じ学校法人の他の部署」,「【国】文部科学省」,「【公】設置自治体」,「【私】他の大学」,「民間企業」,「【国】文科省以外の国家公務員」,「【公・私】国家公務員」,「【国・私】地方公務員」,「【公】設置自治体以外の地方公務員」,「その他」の7区分。	「現在の大学」を1区分とし,それ以外の6区分を合算し,2区分項目とした。同様に「民間企業」を1区分,それ以外の6区分を合算する2区分化項目を別に設けた。
勤務経験	「現在,本部に勤務している」,「過去に,本部での勤務経験がある」の2つ。	該当するか否かの2区分。	現在または過去の本部経験の有無による2区分項目とした。
仕事選択理由	「学校・教育業界に関心があったから」,「自分の専門性や経験が活かせるから」,「安定しているから」,「地元で働けるから」の4つ。	「よくあてはまる」,「ある程度あてはまる」,「あてはまらない」の3区分項目。	「よくあてはまる」を1区分とし,それ以外の合算との2区分項目とした。
仕事のウェイトの大きさ	「学生や教員への対応」,「組織内での調整,合意形成」,「パターンが決まった職務の実施」,「課題の分析・解決」,「新規事業の企画・開発」,「意思決定・管理」の6つ。	「大きい」,「少しある」,「ほとんどない」の3区分。	「大きい」を1区分とし,それ以外の合算との2区分項目とした。
週当たり就業時間(残業含む)		「20時間未満」,「20-29時間」,「30-39時間」,「40-49時間」,「50-59時間」,「60-69時間」,「70時間以上」の7区分。	「40時間未満」,「40-49時間」,「50時間以上」の3区分項目とした。
職場環境	「自分の意見や提案を言いやすい雰囲気がある」,「休暇を取得しやすい雰囲気がある」,「教員との間に信頼関係が成り立っている」,「上司は信頼して仕事を任せてくれている」,「忙しい時期には業務分担を変えている」の5つ。	「そう思う」,「ある程度そう思う」,「あまりそう思わない」,「そう思わない」の4区分。	「そう思う」と「ある程度そう思う」を合算して1区分とし,それ以外の合算との2区分項目とした。
担当業務	「自分の能力や適性が生かされている」,「やりがいがある」,「状況に応じた判断が求められる」,「創意工夫が必要とされる」の4つ。	「そう思う」,「ある程度そう思う」,「あまりそう思わない」,「そう思わない」の4区分。	「そう思う」と「ある程度そう思う」を合算して1区分とし,それ以外の合算との2区分項目とした。
人事制度	「能力や適性が生かされた人事異動が行われている」,「一定のキャリアモデルが示されている」,「職員の自己啓発を奨励している」の3つ。	「そう思う」,「ある程度そう思う」,「あまりそう思わない」,「そう思わない」の4区分。	「そう思う」と「ある程度そう思う」を合算して1区分とし,それ以外の合算との2区分項目とした。
自身の将来	「大学職員を続けたい」,「現在勤務する大学で今後も働きたい」,「昇進・昇格を目指したい」の3つ。	「そう思う」,「ある程度そう思う」,「あまりそう思わない」,「そう思わない」の4区分。	「そう思う」と「ある程度そう思う」を合算して1区分とし,それ以外の合算との2区分項目とした。

大項目	小項目	回答の選択区分	回答区分の統合
キャリアパス	「幅広い業務を経験して、管理業務につく」、「幅広い業務を経験して、将来的に専門的な仕事をする」、「最初から、特定分野の専門家として仕事をする」の3つ。	「とても望ましい」、「望ましい」、「あまり望ましくない」の3区分。	「とても望ましい」、「望ましい」を合算して1区分とし、「あまり望ましくない」との2区分項目とした。
得意にした分野	「特に無し」、「総務・人事」、「財務・経理」、「経営企画」、「教務・学生支援」、「入試・広報」、「情報システム」、「施設・管財」、「国際交流」、「研究支援」、「図書館」、「病院」、「その他」の13種類。	各問ごとに、該当する場合選択する項目であるため、「該当」「非該当」の2区分。	変形せずそのまま2区分項目として利用した。
学びたい知識	「大学についての幅広い知識」、「日本の大学の現状についての知識」、「特定業務についての専門的知識」、「データを収集し、分析する能力」、「外国語能力」の5つ。	「とても学びたい」、「学びたい」、「学びたいと思わない」の3区分。	「とても学びたい」、「学びたい」を合算して1区分とし、「学びたくない」との2区分項目とした。
学習機会の利用経験	「所属大学主催の研修」、「大学関係団体主催の研修」、「専門学校」、「大学」、「大学院」の5つ。	「ある」「ない」の2区分。	変形せずそのまま2区分項目として利用した。
学習機会の利用意向	「専門学校」、「大学、大学院の科目等履修制度」、「大学、大学院の通信教育」、「通学制の大学院の修士課程」の4つ。	「ぜひ利用したい」、「利用したい」、「利用するつもりはない」の3区分。	「ぜひ利用したい」、「利用したい」を合算して1区分とし、「利用するつもりはない」との2区分項目とした。
大学院入学仮定時の障害	「自分の要求に適合した教育課程がない」、「勤務時間が長くて十分な時間がない」、「職場の理解を得られない」、「費用が高すぎる」、「処遇の面で評価されない」の5つ。	「大きな障害」「ある程度の障害」、「障害ではない」の3区分。	「大きな障害」「ある程度の障害」を合算して1区分とし、「障害ではない」との2区分項目とした。

2-4. 分析方法

(1) 「通学制の大学院の修士課程」の利用意向

「通学制の大学院の修士課程」の利用意向（以下「院利用意向」）の項目を列とし、それ以外の質問項目を行とするクロス表により、院利用意向に対する各質問項目の関係を示すこととした。

【クロス表の行】前述の通り、年齢、職位、就業時間を除く質問項目を2区分化している。その2区分化した回答が示すものは異なるが（該当・非該当、積極的・消極的、肯定的・否定的など）、概ねポジティブ・ネガティブの2択（2行）で示すことになる。

【クロス表の列】院利用意向のうち「利用したい（2区分化したので「ぜひ利用したい」含む）・利用したくない」の2列に分ける（以下、前者に該当することを「利用ポジ」、後者のそれを「利用ネガ」と簡略化して表記する）。この利用ポジ・利用ネガの2列について各質問項目をクロスさせることで、院利用意向に対する各質問項目との関係を示すことになる。

本研究の関心は、この項目ごとにクロス集計した結

果と、クロス集計しない院利用意向の単純集計結果と比較した時に、どのような差異が見られるかにある。

そこで第一に、項目ごとの各クロス集計の結果（大半は2行2列の表）に偶然とは言えない差があるかどうかを確認する。各質問項目と院利用意向が無関係（独立の関係）であれば、各質問項目の利用ポジ・ネガの割合の差は偶然の範囲に収まるであろう。偶然とは言えない差があれば、各質問項目と院利用意向は独立の関係では無く、相関関係が存在していると言えよう。この独立性を検定する統計的手法として一般的にカイ二乗検定が利用されていることから、分析ではカイ二乗検定を利用する。カイ二乗検定では当該クロス表の各セルにおいて、「無関係であることを仮定（独立を仮定）した場合の理論値」と実測値の差を取る。これが偶然の差とは言えない場合、独立の関係では無い（相関関係がある）と扱うものである。偶然の差かどうかについては事前に定める有意水準（0.05（5%）や0.01（1%））で判定するが、5%水準以下で有意差がある場合は「有意確率」欄に“*”を、1%水準以下の

場合は“**”を記入し、これに当てはまらない場合は空白としている。ただし、期待値のセルが5以下の場合はカイ二乗検定を行わないこととし、“-”を記入している。

第二に、カイ二乗検定により有意差が見られたとしても、その差がわずかであれば支援施策の対象としての優先度は下がる。そこで、ある程度その差が生じている質問項目を分析結果で示すべき対象とする。具体的にはカイ二乗検定により5%水準以下で有意差がある項目のうち、元の割合(46.3%)との差が±10%以上である項目を対象とし、別表の当該セルに太字・下線・網掛けを付す(差が±5~10%内の項目には当該セルに太字・下線を付し、必要に応じ、補助的に言及する)。

(2) 大学院入学の障害感

大学院入学仮定時の障害に関する質問項目として、教育課程の問題(「自分の要求に適合した教育課程がない」)、勤務時間の問題(「勤務時間が長くて十分な時間がない」)、職場理解の問題(「職場の理解を得られない」)、費用の問題(「費用が高すぎる」)、処遇の問題(「処遇の面で評価されない」)がある。これら5つの質問項目への回答はそれぞれ2列になる(「障害ではない」・「上記以外(「大きな障害」「ある程度の障害」の合算。以下同じ)」)。

先の院利用意向と同じく、これら5つの障害感と各質問項目をクロスさせ、各質問項目との関係を示すこととした。分析にあたっては院利用意向と同様に扱うものとする。

(3) 大学院利用意向と大学院入学の障害感の関係

大学院を利用したいと考える者は、そうでない者よりも、障害感が低いということはあるそうなことと思われる。そこで、「大学院を利用したい者」と「大学院を利用したいと思わない者」を分け、それぞれについて(2)のクロス表を作成する。その上で、それぞれの割合の差を取る。もし「大学院を利用したい者」と「大学院を利用したいと思わない者」で障害感が大きく異なるようであれば、その差は大きく開くことになる。

3. 分析結果

3-1. 分析結果の表示内容

分析方法(1)(2)に沿って、院利用意向と障害感と各要因との関係を別表にまとめた。紙幅の関係で障害感のクロス表では「上記以外」の列を省略している。

表示内容の解釈として、性別を例として説明する。回答者のうち男性全体は1,999名であり、院利用ポジは923名、すなわち46.2%に当たる。同様に女性全体は1,018名であり、そのうち475名(46.7%)が院利用ポジであった。元々の割合(46.3%)と比べると、男性は-0.2%差、女性は0.3%差とほとんど差がなかった(有意差も無し)。ところが障害感の「教育課程の問題」を見ると、「障害ではない」と回答した男性は40.5%(809名/1,999名)、女性は35.9%(365名/1,018名)となっている。元々の割合(38.9%)と比べると、男性は1.6%差、女性は-3.1%差と、差は広がり、また5%水準(有意確率欄に「*」)での有意差が見られた。ただし、この性別による差は元々の割合の±5%未満に収まっていることから、本研究で示すべき対象から外れることになる。

3-2. 個人的属性(年齢・性別・結婚)

個人的属性の観点において、示すべき対象に該当する項目は「年齢」である。利用ポジの割合は20代(55.2%)>30代(52.2%)>40代(42.8%)>50代(28.5%)と、高年齢になるにつれて院利用意向の低下が見て取れ、特に50代での落ち込みは顕著である。ただし、「年齢」は5つの障害感に対してはそのような関係は見受けられない。

3-3. 職業上の属性(設置形態・勤務経験・職位・仕事選択理由)

職業上の属性の観点において、示すべき対象に該当する項目は「職位」、とりわけ「管理職」であるか否かであった。利用ポジの割合は一般職(53.0%)>監督職(42.0%)>管理職(35.3%)と職位が上がるにつれて、利用ポジの低下が見て取れ、特に管理職での落ち込みは顕著である。

しかし、一般的に年齢と職位は正の相関があることから、年齢と職位のどちらと大きく関係しているのか、別表からは明らかでない。そこで、管理職を年齢別にするパターンと50代を職位別にするパターンに分けてその関係を確認した(表3)。30代や40代の管理職は全体の割合とほぼ変わらないが、50代(27.8%)で落ち込んでいる。一方、50代を職位別でみると、26.1%~30.2%の間に収まり、押しなべて全体の割合よりも低かった。

このことから、利用意向は「職位」ではなく「年齢」と大きく関係していると考えられる。

表3：院利用意向（管理職の年齢別及び50代の職位別）

		大学院（通学制修士）の利用意向					
		利用したい (A)	利用した くない (B)	全体 (C)	A/Cの割 合(D)	各属性別 割合との 差	有意 確率
		1,398	1,619	3,017	46.3%		
管理 職の 年齢	20代	1	0	1	100.0%	100.0%	-
	30代	13	14	27	48.1%	48.1%	**
	40代	84	100	184	45.7%	45.7%	
	50代	86	223	309	27.8%	27.8%	
50 代の 職位	管理職	86	223	309	27.8%	27.8%	
	上記以外	66	159	225	29.3%	29.3%	
	監督職	54	125	179	30.2%	30.2%	
	上記以外	98	257	355	27.6%	27.6%	
	一般職	12	34	46	26.1%	26.1%	
	上記以外	140	348	488	28.7%	28.7%	

3-4. 職務に関する状況・環境（仕事のウェイトの大きさ・就業時間・職場環境・担当業務・人事制度）

職務に関する状況・環境の観点において、示すべき対象に該当する項目は「職場環境」に属する項目である。「職場理解の問題」と「処遇の問題」において、複数の要因でネガティブな方向性の関係がみられる。「自分の意見や提案を言いやすい雰囲気がある」「休暇を取得しやすい雰囲気がある」「上司は信頼して仕事を任せてくれている」からとって職場理解の問題を「障害でない」とする率はそれほど上がらないが、そうした雰囲気が無い場合、本研究の言及対象となるほど下がるのである。「自分の意見や提案を言いやすい雰囲気がある」は処遇の問題でも同じ結果を見せている。

「人事制度」に属する項目は、本研究で示すべき対象とするほどの差は見られないが、先の「職場環境」に属する項目と同じく、障害感（「職場理解の問題」と「処遇の問題」）との関係を持つ。しかしその関係は、「職場環境」に属する項目とは対照的に、それがあると利用ポジの割合が上がる関係である。

「職場環境」及び「人事制度」に属する項目は利用意向に関しては目立った関係に無い。また、「就業時間」の長短や「やりがいがある」ことは、利用意向や障害感とは目立った関係にない。就業時間が短いから本研究で言及するほど利用意向が高くなるということはなく、むしろ長時間の者の利用意向が高かった。「やりがいがある」についても同様のことが言える。

3-5. 職業人としての方向（自身の将来・キャリアパス・得意にしたい分野）

職業人としての方向の観点において、示すべき対象に該当する項目は「キャリアパス」と「得意にしたい分野」に含まれる項目である。

「キャリアパス」では「幅広い業務を経験して、将来的に専門的な仕事をする」がネガティブ（「あまり望ましくない」）な場合（全体の約8.8%（264名）がこの回答）、利用意向が低下する（全体の割合から12.6%減）。この場合、示すべき対象ほどではないが、障害感の諸問題（「処遇の問題」除く）においても、「障害でない」とする率がある程度上がる。当該項目への回答がネガティブな場合、ポジティブな場合と異なり、必ずしもそれが指し示す内容は明確ではない。あえて解釈するとすれば、「最初から、特定分野の専門家として仕事をする」項目とは異なり、プロセスとしての専門分化を否定的に見る回答であり、そのプロセスにおける障害感自体を重く認識していないことを示唆しているのかもしれないが、本研究ではその判断は保留する。

「得意にしたい分野」では、それが無い場合（「特に無し」を選択）、利用意向が下がり（全体割合から12.6%減）、それがあるといくつかの分野では利用意向が上がった（示すべき対象としては「国際交流（14.3%増）」「経営企画（11.0%増）」）。それほどではないが「研究支援（9.2%増）」「情報システム（5.2%増）」も増加。得意にしたい分野があるからといって、全ての分野で利用意向が上がるとは言えないが、それが無いと利用

意向は下がっていることから、利用意向の向上において、何かしら得意にしたい分野を持つことが重要であることが示唆される。

3-6. 学びの意向（学びたい知識・学習機会の利用経験・学習機会の利用意向・大学院入学仮定時の障害）

学びの意向の観点において、示すべき対象に該当する項目はいずれの大項目にも含まれている。

「学びたい知識」においては、いずれもそれがあるからと言って利用意向が上がるとは言えないが、無い場合はいずれも利用意向が下がっている。

「学習機会の利用経験」においては、「大学院」の利用経験がある場合、「教育課程の問題」を「障害でない」とする率が下がっている（示すべき対象ほどではないが「大学」の利用経験がある場合も利用意向が上がっている）。解釈として科目等履修や聴講などの形で大学院を利用することで、より真摯に教育課程を捉えるようになったという捉え方、あるいは教育課程に元々関心を持つ者が大学院を利用したという捉え方がありうる。これは、大学院をリアルに捉えることから生じることであり、決して望ましくない話ではない。

「学習機会の利用意向」においては、いずれも利用意向があると院利用意向が上がり、無い場合は下がっている（一番差が小さい「専門学校」でも、その利用意向がある場合の院利用意向は64.3%、それが無い場合の院利用意向は28.1%）。つまり、院利用意向がポジティブな方は、他の学習機会の利用もポジティブに捉えていることが示唆される。ただし、いずれの「学習機会の利用意向」も障害感については示すべき対象となる関係は見受けられなかった。

「大学院入学仮定時の障害」は、いずれも院利用意向との関係は見受けられなかった。興味深いのは障害感相互の関係性である。ほぼ全ての障害感において、あ

る障害要因を「障害ではない」と回答している者は、他の障害要因も「障害ではない」と回答する率が高いという関係性にあった。例えば「勤務時間の問題」を「障害でない」とする者は、その72.8%が職場理解の問題を「障害でない」と回答している（全体の割合より45.9%増）。逆に勤務時間の問題を「障害でない」としなかった者が、職場理解の問題を「障害でない」と回答した率は23.2%であった（全体の割合から3.8%減）。ある障害感を「障害でない」と思えるには、回答者が大学院入学に対してある程度固い意思を固めているものと思われる。それだけ意思が固いのであれば、他の様々な障害要因についても、それを押し切っても入学しようと考えているのであろう。

3-7. 大学院利用意向と大学院入学の障害感の関係

下表は大学院の利用意向（ポジ・ネガ）別に、各種障害感について「障害でない」とした者の割合をまとめたものである。

院利用意向がポジティブな者とネガティブな者における、「障害でない」者の割合の差は0.9～-3.0ポイント（% pt）の範囲に収まっており、大きな差があるわけではない。

ただし、表4は本研究の分析に利用した各種の要因との関係が示されているわけではない。そこで、院利用意向のポジ・ネガ別の「障害でない」者の割合の差が、どの範囲に収まっているか、別に見ることにした。本研究で利用した質問項目は、4区分項目（年齢）3区分項目（職位・就業時間）及びそれ以外の2区分項目からなる。それらの区分総数から「院利用意向」の項目と各障害感自身の項目を引くと145区分となる。この145区分における割合の差をまとめたものが表5である。

具体的な例として145区分の一つである年齢（「20

表4：院利用意向のポジ・ネガ別障害感

各障害感の問題	院利用ポジかつ各問題が「障害でない」者	院利用ポジ全体における割合	院利用ネガかつ各問題が「障害でない」者	院利用ネガ全体における割合	割合の差（% pt）	全体のうち各問題が「障害でない」者	回答者全体における割合
教育課程の問題	551	39.4%	623	38.5%	0.9	1,174	38.9%
勤務時間の問題	94	6.7%	138	8.5%	-1.8	232	7.7%
職場理解の問題	355	25.4%	459	28.4%	-3.0	814	27.0%
費用の問題	154	11.0%	180	11.1%	-0.1	334	11.1%
処遇の問題	501	35.8%	570	35.2%	0.6	1,071	35.5%

表5：院利用意向のポジ・ネガ別障害感

ポイントの差の範囲	教育課程の問題での差	勤務時間の問題での差	職場理解の問題での差	費用の問題での差	処遇の問題での差
～-15% pt 未満	1	0	0	0	0
-15% pt 以上～-10% pt 未満	2	0	3	1	0
-10% pt 以上～-5% pt 未満	2	4	25	1	7
-5% pt 以上～0% pt 未満	37	122	104	76	38
0% pt 以上～5% pt 未満	89	19	12	63	91
5% pt 以上～10% pt 未満	11	0	0	3	4
10% pt 以上～15% pt 未満	2	0	1	1	5
15% pt 以上～20% pt 未満	0	0	0	0	0
20% pt 以上～25% pt 未満	0	0	0	0	0
25% pt 以上～30% pt 未満	1	0	0	0	0
差が±10% pt 以内に収まる項目数	139	145	141	143	140
全項目（145項目）における割合	95.9%	100.0%	97.2%	98.6%	96.6%

代) がどのように含まれるかを説明する。「20代」の回答者全体は687名であり、そのうち教育課程の問題を障害としない者は276名(全体の40.2%)である。「20代・院利用ポジ・教育課程の問題を障害としない者(139名, 全体の36.7%)」の%から「20代・院利用ネガ・教育課程の問題を障害としない者(137名, 全体の44.5%)」の%を引いた差は6.0ポイントになる。この場合、表5の「教育課程の問題での差」の「5%以上～10%未満」の中に含まれることになる。

このように見ると、確かに差はあるが、大半の項目の差が±10ポイントの範囲に収まっている(各障害要因で異なるが全項目のうち95.9～100.0%の項目が収まっている)。つまり、院利用意向がポジティブであるかネガティブであるかの差は、障害感との関係があるとしても、それほど極端な差は生じていないと言える。

4. 考察

4-1. 分析結果が示す傾向

分析結果から示されたことは、いくつかの要因が院利用意向や障害感との関係を持っていることである。例えば「学びたい知識」が無ければ院利用意向は下がり、「職場環境」が良くないと感じていると、「職場理解の問題」や「処遇の問題」を障害でないとする者の割合は下がった。

一方、分析結果からは、一般的にポジティブ/ネガティブに捉えられそうな要因であっても、実は大学院利用意向や障害感とそれほど関係を持っていない(本研究で示すべき対象に当てはまらない)ものもあるこ

とも示された。例えば「大学外の世界を知っている民間経験者である」「自己啓発を奨励している」からと言って、本研究で示すほど大学院利用意向が高くなるわけではない。逆に「大学以外の世界を知らないプロパー」「安定・地元志向で入職している」「就業時間が長い」からと言って、それが低くなるわけでもない。障害感同じで、「就業時間が短い」から勤務時間の問題を障害でないより思うわけでもないし、「就業時間が長い」から勤務時間を障害であるとより思うわけでは無い。

このように、大学院の利用意向や障害感と関係する要因が存在する一方で、そうでない要因も存在するわけである。大学院進学を支援する施策は、当然のことながら根拠を持つ施策であることが求められる。そうでないと「職場理解の問題」や「処遇の問題」を放置したまま「自己啓発を奨励する」というようなちぐはぐな支援になりかねない。

次項では、これら分析結果に基づき、実証的な裏付けのある支援施策のあり方を論じる。

4-2. 分析結果に基づく支援策の提案

(1) 若いうちからの支援

「年齢」が高い(50代)で院利用意向が特に落ち込む関係が見られた。年齢別の割合は20代(55.2%)>30代(52.2%)>40代(42.8%)>50代(28.5%)であり、このことから、院利用意向が高い若手のうちに、大学院に進学することを集中的に支援する施策が有効と考えられる。

人事施策の考えとして「ある程度業務経験を積んだ後で無いと院利用を認めない」と考えもあると思うが、業務経験を積み重ねるうちに年齢が上がり、利用意向が薄れてしまうということもありうる。そもそも年齢が高くなると、大学院を修了後、その学びの成果を活かす時間は限られる。

(2) キャリアの明確化

「キャリアパス」には典型的なキャリアパスの例として3つの項目が含まれていたが、そのうち「幅広い業務を経験して、管理業務につく」「幅広い業務を経験して、将来的に専門的な仕事をする」がネガティブな選択（あまり望ましくないを選択）であると院利用意向が下がった。また「得意にしたい分野」では、それがある場合、いくつかの分野では院利用意向が上がる一方、無い場合は院利用意向が下がっていた。

これらのことを総じて考えると、自身のキャリア（入り口から現在、そして将来）において、何らかの考えを明確に持っている場合、大学院利用意向が上がり、そうでないと下がると考えられる。すなわち、キャリアを明確にさせる、何らかのキャリア像を持たせる施策が有効であると考えられる。例えば、スタッフ・ポートフォリオのような学習履歴も含めて個人のあり方・方向性が分かる媒体は有用であろう。

(3) 学ぶべき知識（知識の欠如）を自覚させる

「学びたい知識」に含まれるいずれの知識も、それを学びたいと思わない場合、院利用意向が下がっていた（学びたいからと言って上がるわけでない）。山咲博昭・中元崇（2018）では、知識の不足による危機感の自覚が、大学院等で学ぶきっかけにおいて一つの役割を果たしていることが示されているが、それと総合的な結果となっている。

当たり前の話であるが、入職した時点の知識・今持っている知識で業務をこなすことができ、そこに新しい知識は必要でないとするならば、わざわざ業務に関連づいた知識を学ぼうということにはならないだろう。また知識は一旦獲得しても、どんどん古びて行き、アップデートする必要がある。これらのことに鑑みると、手持ちの知識だけではやっていけない、常にアップデートする必要があることがメッセージとして含まれる施策が有効であると考えられる。

(4) 多様な学習機会の利用の推奨

「学習機会の利用経験」として、「大学院」を利用した場合は上がっていた（示すべき対象ではないが「大

学」を利用した場合も上がった）。また「学習機会の利用意向」では、いずれもそれらの利用意向があると院利用意向が上がり、無い場合は下がっていた。

いわゆる OFF-JT は学内で内製化したり、講師を呼んだりして行われるが、そうした内部の学びだけでなく、「大学院」や「大学」といった多様な機会を経験しうる施策を取ることが有効であると考えられる（推測になるが、おそらくそのような経験があるからこそ、多様な機会を利用するという意向が生まれるのであろう）。

(5) 良好な職場環境の維持と人事制度の改良

「職場環境」に属する項目では、障害感（「職場理解の問題」と「処遇の問題」）との関係が見られた。「職場環境」の項目の内容は一般的に該当すれば望ましい内容である。それが当てはまらなないと回答した場合、「職場理解の問題」と「処遇の問題」を障害でないとする率が下がった「人事制度」の項目は、本研究で示すべき対象とするほどの差は見られないものの、「職場環境」と同様の傾向であった。

これらのことから、職場環境を良好に維持することは障害感の悪化を防ぎ、人事制度を改良することは障害感の改善につながると考えられる。

5. 終わりに

本研究の問いは「大学職員の大学院（通学制・修士課程）の利用意向の有無、学習機会の利用に関する各種障害感と関係する要因は何であるか」であり、これに基づき東大調査の二次分析を行い、その結果を3. で示した。この実証的な結果に基づいた5つの大学院進学支援施策を4-2. において提案した。

本研究の意義は、東大調査による大規模データを用い、実証的に院利用意向・障害感に関係する要因を明らかにしたことである。一般的にポジティブ／ネガティブに捉えられそうな要因であっても、実は大学院利用意向や障害感とそれほど関係を持っていないことがあることは4-1. で触れたとおりである。また提案した支援施策の内容自体はそれほど新奇なものではないが、実証的な裏付けを行ったことに意義があり、今後の大学職員の大学院利用の支援における支援施策の基底となりうるものである。

しかしながら、本研究にはいくつかの限界・制限がある。第一に、本研究で示した各種の関係は基本的に相関関係であり、因果関係を直接示しているわけではない。例えば、大学院を利用したい者は、専門学校を利用したい割合が高かったが、この因果関係を説明

するものではない（おそらくは、学習機会の利用意向に関する因子が背後に存在し、それが両方に影響していると思われるが、本研究では触れ得ない）。第二に、二次分析であるため、大学院の利用意向・障害感に関する他の要因を分析項目に追加し得ない。例えば職場の同僚や職場外の他者が何らかの影響を及ぼすことは想定しうるが、それを含めて分析することはできない。第三に、東大調査は2010年に実施されたものであり、それから約10年が経過している。本研究では50代の大学院利用意向の割合が下がるという結果が示されたが、その多くの人間は退職し、代わって新しい世代も入職している。また冒頭で触れたように、この10年で法制上のSDの義務化がなされるなど、大学職員を取り巻く環境も変化している。こうした世代・環境の変化が大学職員の変質を招いている可能性があるが、本研究ではそれに触れることはできない。

なお、大半の項目では、ある要因の有無（質問項目のポジ・ネガ）によって利用意向や障害感が極端に高く・低く変化する関係にはなかった。大学院利用意向の有無に関わらず、障害感を感じる問題、特に勤務時間や費用の問題は大きな問題であることを付記しておく。

今後であるが、支援施策の提案で触れたスタッフ・ポートフォリオは、愛媛大学など一部の大学で実施・展開されつつあるが、今のところ広く普及しているとは言えず、スタッフ・ポートフォリオを対象とした研究もほとんどなされていない。今後はスタッフ・ポートフォリオの活用に関する研究に取り組みたいと考えている。

〔付記〕

二次分析に当たり、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センター SSJ データアーカイブから「大学事務組織の現状と将来—全国大学事務職員調査, 2010」（東京大学 大学経営・政策研究センター）の個票データの提供を受けました。

〔参考文献〕

- 岩崎保道, 谷ノ内 誠, 福島謙吉, 宮嶋恒二, 2015, 「大学事務職員の大学院における学びの成果」, 高知大学教育研究論集第19号, pp.27-39
- 馬越 徹, 2004, 「大学経営の原点を支える人の養成を考える職員のキャリアアップのための大学院教育」, 桜美林シナジー第3号, pp.19-32
- 各務 正, 布施芳一, 田中雅幸, 2003, 「調査の意義と概括（大学行政管理学会員を対象とした大学職員

現状意識調査報告（2003年8月）—「大学職員」研究グループ報告」, 大学行政管理学会誌第7号, pp.87-96

木村弘志, 2017a, 「大学職員のキャリア志向が学習動機に与える影響の分析—『大学を理解するための知識』を対象として」, 大学経営政策研究第7号, pp.35-49

木村弘志, 2017b, 「キャリア志向の確立が大学職員の学習動機に与える影響の分析—専門的職員に求められる能力を対象として—」, 大学アドミニストレーション研究第7号, pp.17-31

大学審議会, 1998, 「21世紀の大学像と今後の改革方策について—競争的環境の中で個性が輝く大学—」

中央教育審議会, 2008, 「学士課程教育の構築に向けて」

中央教育審議会大学分科会, 2014, 「大学のガバナンス改革の推進について（審議まとめ）」

寺尾 謙, 檜森茂樹, 2011, 「日本型大学アドミニストレーター養成を可能とする「大学職員研修モデル」の創出に関する基礎的研究：大学職員による大学院進学と修了後の意識に関する実態調査からの示唆」, 大学行政管理学会誌第15号, pp.173-184

東京大学大学院教育学研究科大学経営・政策研究センター, 2010, 「大学事務組織の現状と将来—全国大学事務職員調査—」

夏目達也, 2013, 「大学職員の主体性を尊重した職務遂行能力の形成—国立大学を中心に—」, 名古屋高等教育研究第13号, pp.5-24

文部科学省高等教育局長, 2016, 「大学設置基準等の一部を改正する省令の公布について（通知）」

安田誠一, 2014, 「大学職員が社会人大学院で身につけた能力」, 大学アドミニストレーション研究第4号, pp.21-34

安田誠一, 2015, 「大学職員の能力開発における大学院教育の位置づけ：大学人事部への調査からの考察」, 大学アドミニストレーション研究第5号, pp.107-120

山咲博昭, 中元 崇, 2018, 「大学職員はどのようにして自発的な能力開発に踏み込むのか—その『きっかけ』に着目して—」, 大学行政管理学会誌第22号

山本眞一, 2002, 「大学職員の能力向上策と課題—アンケート調査結果から（2）」, 『大学の構造転換と戦略』, ジアース教育新社, pp.96-99

山本眞一, 2003, 『大学の構造転換と戦略 Part 2』, ジアース教育新社, p.30

別表：大学院利用意向と障害感と各要因との関係

属性	大学院(通学制修士)の利用意向				教育課程の問題				勤務時間の問題				職場理解の問題				費用の問題				処遇の問題			
	利用した い(A)	利用しな い(B)	全体 (C)	A/(C) (D)	障害でな い(E)	各身体割 合との差 (F)	E/(F) (G)	障害でな い(H)	各身体割 合との差 (I)	H/(I) (J)	障害でな い(K)	各身体割 合との差 (L)	K/(L) (M)	障害でな い(N)	各身体割 合との差 (O)	N/(O) (P)	障害でな い(Q)	各身体割 合との差 (R)	Q/(R) (S)	障害でな い(T)	各身体割 合との差 (U)	T/(U) (V)		
各属性・全体	1,398	1,619	3,017	46.3%	1,174	38.9%	232	7.7%	814	27.0%	334	11.1%	1,071	35.5%										
年齢	379	501	887	55.2%	276	40.2%	60	8.7%	209	30.4%	63	9.2%	230	33.5%										
性別	547	501	1,048	52.2%	418	39.9%	71	6.8%	287	27.4%	109	10.4%	359	34.3%										
学歴	320	428	748	42.8%	297	39.7%	49	6.6%	175	23.4%	90	12.0%	275	36.8%										
職歴	152	382	534	28.5%	183	34.3%	46	2.0%	143	26.8%	72	13.5%	207	38.8%										
職歴	923	1,076	1,999	46.2%	809	40.5%	161	8.1%	559	28.0%	204	10.2%	724	36.2%										
職歴	475	543	1,018	46.7%	365	35.9%	71	7.0%	255	25.0%	130	12.8%	347	34.1%										
職歴	796	1,040	1,836	43.4%	735	40.0%	145	7.9%	488	26.6%	203	11.1%	677	36.9%										
職歴	602	579	1,181	51.0%	439	37.4%	87	7.4%	326	27.6%	131	11.1%	394	33.2%										
職歴	323	409	732	44.1%	252	34.2%	38	5.2%	190	26.0%	75	10.2%	243	33.2%										
職歴	1,075	1,210	2,285	47.0%	922	40.4%	194	8.5%	624	27.3%	259	11.3%	808	36.2%										
職歴	98	170	268	36.6%	103	38.4%	16	6.0%	85	31.7%	27	10.1%	100	37.3%										
職歴	1,300	1,449	2,749	47.3%	1,071	39.0%	216	7.9%	729	26.5%	307	11.2%	971	35.3%										
職歴	977	1,040	2,017	48.4%	819	40.6%	178	8.8%	539	26.7%	232	11.5%	728	36.1%										
職歴	421	579	1,000	42.1%	355	35.5%	54	5.4%	275	27.5%	102	10.2%	343	34.3%										
職歴	720	796	1,516	47.5%	595	39.2%	112	7.4%	418	27.6%	188	12.4%	549	36.2%										
職歴	678	823	1,501	45.2%	579	38.6%	120	8.0%	396	26.4%	146	9.7%	522	34.8%										
職歴	384	457	841	45.7%	316	37.6%	73	8.7%	230	27.3%	73	8.7%	286	34.0%										
職歴	1,014	1,162	2,176	46.6%	858	39.4%	159	7.3%	584	26.8%	261	12.0%	785	36.1%										
職歴	793	1,024	1,817	43.6%	670	36.9%	150	8.3%	508	28.0%	193	10.6%	649	35.7%										
職歴	605	595	1,200	50.4%	504	42.0%	82	6.8%	306	25.5%	141	11.8%	422	35.2%										
職歴	184	337	521	35.3%	199	38.2%	44	8.4%	138	26.5%	61	11.7%	219	42.0%										
職歴	1,214	1,282	2,496	48.6%	975	39.1%	188	7.5%	676	27.1%	273	10.9%	852	34.1%										
職歴	416	575	991	42.0%	365	36.8%	63	6.4%	247	24.9%	116	11.7%	343	34.6%										
職歴	982	1,044	2,026	48.5%	809	39.9%	169	8.3%	567	28.0%	218	10.8%	728	35.9%										
職歴	798	707	1,505	53.0%	610	40.5%	125	8.3%	429	28.5%	157	10.4%	509	33.8%										
職歴	600	912	1,512	39.7%	564	37.3%	107	7.1%	385	25.5%	177	11.7%	562	37.2%										
職歴	725	590	1,315	55.1%	519	39.5%	102	7.8%	350	26.6%	149	11.3%	486	37.0%										
職歴	673	1,029	1,702	39.5%	655	38.5%	130	7.6%	464	27.3%	185	10.9%	585	34.4%										
職歴	265	224	489	54.2%	200	40.9%	48	9.8%	120	24.5%	57	11.7%	169	34.6%										
職歴	1,133	1,395	2,528	44.8%	974	38.5%	184	7.3%	694	27.5%	277	11.0%	902	35.7%										
職歴	424	535	959	44.2%	353	36.8%	70	7.3%	225	23.5%	105	10.9%	290	30.2%										
職歴	974	1,084	2,058	47.3%	821	39.9%	162	7.9%	589	28.6%	229	11.1%	781	37.9%										
職歴	490	637	1,127	43.5%	446	39.6%	86	7.6%	309	27.4%	146	13.0%	373	33.1%										
職歴	908	982	1,890	48.0%	728	38.5%	146	7.7%	505	26.7%	188	9.9%	698	36.9%										
職歴	902	984	1,886	47.8%	751	39.8%	137	7.3%	465	24.7%	223	11.8%	668	35.4%										
職歴	496	635	1,131	43.9%	423	37.4%	95	8.4%	349	30.9%	111	9.8%	403	35.6%										
職歴	597	675	1,272	46.9%	495	38.9%	87	6.8%	335	26.3%	163	12.8%	480	37.7%										
職歴	801	944	1,745	45.9%	679	39.0%	145	8.3%	479	27.4%	171	9.8%	591	33.9%										
職歴	665	791	1,456	45.7%	576	39.6%	109	7.5%	378	26.0%	155	10.6%	497	34.1%										
職歴	733	828	1,561	47.0%	598	38.3%	123	7.9%	436	27.9%	179	11.5%	574	36.8%										
職歴	428	452	880	48.6%	364	41.4%	66	7.5%	255	29.0%	99	11.3%	348	39.5%										
職歴	970	1,167	2,137	45.4%	810	37.9%	166	7.8%	559	26.2%	235	11.0%	723	33.8%										
職歴	277	251	528	52.5%	208	39.4%	41	7.8%	145	27.5%	59	11.2%	199	37.7%										
職歴	1,121	1,368	2,489	45.0%	966	38.8%	191	7.7%	669	26.9%	275	11.0%	872	35.0%										
職歴	256	340	596	43.0%	236	39.6%	50	8.4%	177	29.7%	74	12.4%	240	46.6%										
職歴	1,142	1,279	2,421	47.2%	938	38.7%	182	7.5%	637	26.3%	260	10.7%	829	34.2%										
職歴	165	192	357	46.2%	126	35.3%	43	12.0%	94	26.3%	33	9.2%	173	30.0%										
職歴	661	861	1,522	43.4%	590	38.8%	150	9.9%	448	29.4%	173	11.4%	562	36.9%										
職歴	572	566	1,138	50.3%	458	40.2%	39	3.4%	272	23.9%	128	11.2%	402	35.3%										

利用した い(1)	大学院 (通学制修士) の利用意向			教育課程の問題			勤務時間の問題			職場理解の問題			費用の問題			処遇の問題		
	利用した い(1)	全体 (B)	A/(C) (C)	各全体的 差との差 い(E)	E/(F) (F)	各全体的 差との差 い(G)	各全体的 差との差 い(H)	各全体的 差との差 い(I)	各全体的 差との差 い(J)	各全体的 差との差 い(K)	各全体的 差との差 い(L)	各全体的 差との差 い(M)	各全体的 差との差 い(N)	各全体的 差との差 い(O)	各全体的 差との差 い(P)	各全体的 差との差 い(Q)	各全体的 差との差 い(R)	
自分の得意な授業を 選べる	1,398	1,619	3,017	46.3%	1,174	38.9%	0.0%	232	7.7%	814	27.0%	334	11.1%	1,071	35.5%			
自分の得意な授業を 選べない	1,057	1,298	2,293	47.1%	893	38.9%	0.0%	178	7.8%	708	30.9%	257	11.2%	893	38.9%	3.4%		
休職取得しやすい	341	383	724	47.1%	281	38.8%	-0.1%	54	7.5%	106	14.6%	77	10.6%	178	24.6%	10.9%		
休職取得が難しい	963	1,138	2,101	45.8%	819	39.0%	0.1%	195	9.3%	669	31.4%	240	11.4%	777	37.0%	1.5%		
休職取得が難しい	435	481	916	47.5%	355	38.0%	-0.2%	37	4.0%	145	15.8%	94	10.3%	294	32.1%	-3.4%		
休職取得が難しい	957	1,128	2,085	45.9%	815	39.1%	0.2%	164	7.9%	601	28.8%	253	12.1%	789	37.8%	2.3%		
休職取得が難しい	441	491	932	47.3%	359	38.5%	-0.4%	68	7.3%	213	22.9%	81	8.7%	282	30.3%	-5.2%		
休職取得が難しい	1,212	1,429	2,641	45.9%	1,020	38.6%	-0.3%	197	7.5%	751	28.4%	298	11.3%	968	36.7%	1.2%		
休職取得が難しい	186	190	376	49.5%	154	41.0%	2.0%	35	9.3%	63	16.8%	36	9.6%	103	27.4%	-8.1%		
休職取得が難しい	584	687	1,271	45.9%	475	37.4%	-1.5%	104	8.2%	389	30.6%	167	13.1%	494	38.9%	3.4%		
休職取得が難しい	814	932	1,746	46.6%	699	40.1%	1.1%	128	7.3%	425	24.3%	167	9.6%	577	33.0%	-2.5%		
休職取得が難しい	1,228	2,296	4,656	0.2%	898	39.1%	0.2%	182	7.9%	654	28.5%	262	11.4%	829	36.1%	0.6%		
休職取得が難しい	330	391	721	45.8%	276	38.3%	-0.6%	50	6.9%	160	22.2%	72	10.0%	242	33.6%	-1.9%		
休職取得が難しい	1,148	1,266	2,414	47.6%	929	38.5%	-0.4%	181	7.5%	681	28.2%	268	11.1%	883	36.6%	1.1%		
休職取得が難しい	250	353	603	41.5%	245	40.6%	1.7%	51	8.5%	133	22.1%	66	10.9%	188	31.2%	-4.1%		
休職取得が難しい	1,264	1,482	2,746	46.0%	1,058	38.5%	-0.4%	204	7.4%	746	27.2%	298	10.9%	989	36.0%	0.5%		
休職取得が難しい	134	137	271	49.4%	116	42.8%	3.9%	28	10.3%	68	25.1%	36	13.3%	82	30.3%	-5.2%		
休職取得が難しい	1,138	1,247	2,385	47.7%	923	38.7%	-0.2%	177	7.4%	650	27.3%	256	10.7%	877	36.9%	1.3%		
休職取得が難しい	260	372	632	41.1%	251	39.7%	0.8%	55	8.7%	164	25.8%	78	12.8%	194	30.7%	-4.8%		
休職取得が難しい	422	495	917	46.0%	341	37.2%	-1.7%	78	8.5%	296	32.3%	112	12.2%	391	42.6%	7.1%		
休職取得が難しい	1,124	1,214	2,100	46.5%	833	39.7%	0.8%	154	7.3%	518	24.7%	222	10.6%	680	32.4%	-3.1%		
休職取得が難しい	234	269	503	46.5%	178	35.4%	-3.5%	40	8.0%	161	32.0%	63	12.5%	209	41.6%	-1.2%		
休職取得が難しい	1,164	1,350	2,514	46.3%	996	39.6%	0.7%	192	7.6%	653	26.0%	271	10.8%	862	34.3%	-1.2%		
休職取得が難しい	654	715	1,369	47.8%	512	37.4%	-1.5%	97	7.1%	438	32.0%	166	12.1%	562	41.1%	5.6%		
休職取得が難しい	744	904	1,648	45.1%	662	40.2%	1.3%	135	8.2%	376	22.8%	168	12.0%	509	30.9%	-4.2%		
休職取得が難しい	1,249	1,393	2,642	47.3%	1,029	38.9%	0.0%	208	7.9%	729	27.6%	296	11.2%	950	36.0%	0.5%		
休職取得が難しい	149	226	375	39.7%	145	38.7%	-0.2%	24	6.4%	85	22.7%	38	10.1%	121	32.3%	-3.2%		
休職取得が難しい	1,159	1,319	2,478	46.8%	970	39.1%	0.2%	199	8.0%	692	27.9%	281	11.3%	913	36.8%	1.3%		
休職取得が難しい	293	300	539	44.3%	204	37.8%	-1.1%	33	6.1%	122	22.6%	53	9.8%	158	29.3%	-6.2%		
休職取得が難しい	896	751	1,647	54.4%	658	40.0%	1.0%	131	8.0%	473	28.7%	170	10.3%	550	33.4%	-2.1%		
休職取得が難しい	502	868	1,370	36.6%	516	37.7%	-1.2%	101	7.4%	341	24.9%	164	12.0%	521	38.0%	2.5%		
休職取得が難しい	1,257	1,399	2,656	47.3%	1,033	38.9%	0.0%	203	7.6%	719	27.1%	293	11.0%	948	35.7%	0.2%		
休職取得が難しい	141	220	361	39.1%	141	39.1%	0.1%	29	8.0%	95	26.3%	41	11.4%	123	34.1%	-1.4%		
休職取得が難しい	1,309	1,444	2,753	47.5%	1,046	38.0%	-0.9%	192	7.0%	725	26.3%	288	10.5%	971	35.3%	-0.2%		
休職取得が難しい	89	175	264	33.7%	128	48.5%	9.6%	40	15.2%	89	33.7%	46	17.4%	100	37.9%	2.4%		
休職取得が難しい	498	476	974	51.1%	373	38.3%	-0.6%	77	7.9%	251	25.8%	107	11.0%	322	33.1%	-2.4%		
休職取得が難しい	900	1,143	2,043	44.1%	801	39.2%	0.3%	155	7.6%	563	27.6%	227	11.1%	749	36.7%	1.2%		
休職取得が難しい	113	222	335	33.7%	133	39.7%	0.8%	30	9.0%	82	24.5%	39	11.6%	106	31.6%	-3.9%		
休職取得が難しい	1,285	1,397	2,682	47.9%	1,041	38.8%	-0.1%	202	7.5%	732	27.3%	295	11.0%	965	36.0%	0.5%		
休職取得が難しい	471	501	972	48.5%	357	36.7%	-2.2%	74	7.6%	263	27.1%	102	10.5%	329	33.8%	-1.7%		
休職取得が難しい	927	1,118	2,045	45.3%	817	40.0%	1.0%	158	7.7%	551	26.9%	232	11.3%	742	36.3%	0.8%		
休職取得が難しい	402	401	803	50.1%	325	40.5%	1.6%	68	8.5%	229	28.5%	83	10.3%	301	37.5%	2.0%		
休職取得が難しい	996	1,218	2,214	45.0%	849	38.3%	-0.6%	164	7.4%	585	26.4%	251	11.3%	770	34.8%	-0.7%		
休職取得が難しい	482	358	840	57.4%	318	37.9%	-1.1%	70	8.3%	238	28.3%	88	10.5%	324	38.6%	3.1%		
休職取得が難しい	916	1,261	2,177	42.1%	856	39.3%	0.4%	162	7.4%	576	26.5%	246	11.3%	747	34.3%	-1.2%		
休職取得が難しい	648	665	1,313	49.4%	509	38.8%	-0.1%	88	6.7%	343	26.1%	134	10.2%	493	37.5%	2.0%		
休職取得が難しい	750	954	1,704	44.0%	665	39.0%	0.1%	144	8.5%	471	27.6%	200	11.7%	578	33.9%	-1.6%		
休職取得が難しい	342	330	672	50.9%	265	39.4%	0.5%	45	6.7%	178	26.5%	67	10.0%	213	37.6%	2.1%		
休職取得が難しい	1,056	1,289	2,345	45.0%	909	38.8%	-0.1%	187	8.0%	636	27.1%	267	11.4%	818	34.9%	-0.6%		
休職取得が難しい	1,180	1,218	2,054	51.5%	1,006	39.7%	0.8%	38	9.0%	121	28.6%	41	9.7%	152	35.9%	0.4%		
休職取得が難しい	1,180	1,414	2,594	45.5%	1,006	38.8%	-0.1%	194	7.5%	693	26.7%	293	11.3%	919	35.4%	-0.1%		
休職取得が難しい	100	106	206	48.5%	85	41.3%	2.3%	15	7.3%	59	28.6%	18	8.7%	72	35.0%	-0.5%		
休職取得が難しい	1,298	1,513	2,811	46.2%	1,089	38.7%	-0.2%	217	7.7%	755	26.9%	316	11.2%	999	35.5%	0.0%		

大学職員の大学院進学意向・障害感と関係する要因は何か

利用した 利用(イ)	大学院(通学制修士)の利用意向			教育課程の問題			勤務時間の問題			職場理解の問題			費用の問題			処遇の問題			
	利用した 利用(イ)	全 体 (ロ)	A/ O 制 (ハ)	E/ O 制 (ニ)	各 全 体 制 各 会 社 の 差 合 計 (ヘ)	各 全 体 制 各 会 社 の 差 合 計 (ホ)	6.00 時 代 の 制 (ヘ)	障 害 で な い (コ)	障 害 で な い (カ)	障 害 で な い (キ)	障 害 で な い (ク)	障 害 で な い (ケ)	障 害 で な い (コ)	障 害 で な い (カ)	障 害 で な い (キ)	障 害 で な い (ク)	障 害 で な い (ケ)	障 害 で な い (コ)	障 害 で な い (カ)
各属性・全体	1,398	1,619	3,017	46.3%	1,174	38.9%	232	7.7%	814	27.0%	334	11.1%	1,071	35.5%					
国際交流	233	151	384	60.7%	149	38.8%	32	8.3%	100	26.0%	58	15.1%	143	37.2%					
得意	1,165	1,468	2,633	44.2%	1,025	38.9%	200	7.6%	714	27.1%	276	10.5%	928	35.2%					
に	220	176	396	55.6%	154	38.9%	22	5.6%	103	25.5%	53	13.4%	140	35.4%					
した	1,178	1,443	2,621	44.9%	1,020	38.9%	210	8.0%	713	27.2%	281	10.7%	931	35.5%					
た	128	123	251	51.0%	92	36.7%	11	4.4%	54	21.5%	32	12.7%	84	33.5%					
い	1,270	1,496	2,766	45.9%	1,082	39.1%	221	8.0%	760	27.5%	302	10.9%	987	35.7%					
い	30	42	72	41.7%	19	26.4%	2	2.6%	13	18.1%	4	5.6%	20	27.6%					
分	1,368	1,577	2,945	46.5%	1,155	39.2%	230	7.8%	801	27.2%	330	11.2%	1,051	35.7%					
野	19	17	36	52.8%	20	55.6%	3	8.3%	11	30.6%	4	11.1%	13	36.1%					
分	1,347	1,602	2,981	46.3%	1,154	38.7%	229	7.7%	803	26.9%	330	11.1%	1,058	35.5%					
大	1,347	1,602	2,981	46.3%	1,154	38.7%	229	7.7%	803	26.9%	330	11.1%	1,058	35.5%					
学	51	146	197	25.9%	75	38.1%	21	10.7%	51	25.9%	21	10.7%	62	31.5%					
学	1,332	1,423	2,755	48.3%	1,070	38.8%	208	7.5%	741	26.9%	308	11.2%	987	35.8%					
び	66	196	262	25.2%	104	39.7%	24	9.2%	73	27.9%	26	9.9%	84	32.1%					
たい	1,334	1,430	2,764	48.3%	1,082	39.1%	198	7.2%	734	26.6%	295	10.7%	976	35.3%					
い	64	189	253	25.3%	92	36.4%	34	13.4%	80	31.6%	39	15.4%	95	37.5%					
知	1,333	1,454	2,787	47.8%	1,083	38.9%	205	7.4%	742	26.6%	297	10.7%	981	35.2%					
識	65	165	230	28.3%	91	39.6%	27	11.7%	72	31.3%	37	16.1%	90	39.1%					
外	1,249	1,192	2,441	51.2%	944	38.7%	165	6.8%	654	26.8%	268	11.0%	853	34.9%					
国	149	427	576	25.9%	230	39.9%	67	11.6%	160	27.8%	66	11.5%	218	37.8%					
語	1,018	1,155	2,173	46.8%	841	38.7%	166	7.6%	599	27.6%	252	11.6%	799	36.8%					
研	380	464	844	45.0%	333	39.5%	66	7.8%	215	25.5%	82	9.7%	272	32.2%					
修	1,002	1,105	2,107	47.8%	825	39.2%	160	7.8%	568	26.9%	225	10.7%	763	36.2%					
習	396	514	910	43.5%	349	38.4%	72	7.9%	248	27.3%	109	12.0%	308	33.8%					
機	95	103	198	48.0%	85	42.9%	18	9.1%	49	24.7%	26	13.1%	73	36.9%					
能	1,303	1,516	2,819	46.2%	1,089	38.6%	214	7.6%	765	27.1%	308	10.9%	998	35.4%					
の	207	163	370	55.9%	139	37.6%	33	8.9%	83	27.7%	51	13.8%	121	32.7%					
利	1,191	1,456	2,647	45.0%	1,035	39.1%	199	7.5%	733	27.7%	283	10.7%	950	35.9%					
用	76	35	111	68.5%	33	29.7%	8	7.2%	24	21.6%	15	13.5%	36	32.4%					
総	1,322	1,584	2,906	45.5%	1,141	39.3%	224	7.7%	790	27.2%	319	11.0%	1,035	35.6%					
覧	978	544	1,522	64.3%	557	36.6%	102	6.7%	376	24.7%	154	10.1%	524	34.4%					
学	420	1,075	1,495	28.1%	617	41.3%	130	8.7%	438	29.3%	180	12.0%	547	36.6%					
習	1,167	550	1,717	68.0%	650	37.9%	114	6.6%	424	24.7%	183	10.7%	607	35.4%					
機	231	1,069	1,300	17.8%	524	40.3%	118	9.1%	390	30.0%	151	11.6%	464	35.7%					
会	1,222	552	1,774	68.9%	677	39.3%	130	7.3%	450	25.4%	192	10.8%	635	35.8%					
の	176	1,067	1,243	14.2%	497	38.4%	102	8.2%	364	29.3%	142	11.4%	436	35.1%					
利	551	39.4%	0.5%	551	39.4%	0.5%	94	6.7%	355	25.4%	180	11.0%	501	35.8%					
用	623	38.5%	-0.4%	623	38.5%	-0.4%	138	8.5%	459	28.4%	150	11.0%	570	35.2%					
意	623	38.5%	-0.4%	623	38.5%	-0.4%	138	8.5%	459	28.4%	150	11.0%	570	35.2%					
向	623	38.5%	-0.4%	623	38.5%	-0.4%	138	8.5%	459	28.4%	150	11.0%	570	35.2%					
大	551	623	1,174	46.9%	445	12.4%	4.7%	422	35.9%	9.0%	169	14.4%	538	45.8%					
学	847	986	1,843	46.0%	145	7.7%	-3.0%	392	72.8%	45.9%	165	9.0%	533	28.9%					
院	94	138	232	40.5%	145	62.5%	23.6%	169	21.3%	45.9%	66	28.4%	145	62.5%					
入	1,304	1,481	2,785	46.8%	1,029	36.9%	2.0%	645	23.2%	-3.8%	268	9.6%	502	31.7%					
学	355	459	814	43.6%	422	51.8%	12.9%	169	20.8%	13.1%	164	20.1%	502	61.7%					
校	1,043	1,160	2,203	47.3%	752	34.1%	-4.8%	63	2.9%	-4.8%	170	7.7%	569	25.8%					
定	154	180	334	46.1%	169	50.6%	11.7%	66	19.8%	12.1%	164	49.1%	216	64.7%					
時	1,244	1,439	2,683	46.4%	1,005	37.5%	-1.5%	166	6.2%	-1.5%	650	24.2%	855	31.9%					
の	501	570	1,071	46.8%	538	50.2%	11.3%	145	13.5%	5.8%	502	46.9%	855	31.9%					
書	897	1,049	1,946	46.1%	636	32.7%	-6.2%	87	4.5%	-3.2%	312	16.0%	855	31.9%					
書	897	1,049	1,946	46.1%	636	32.7%	-6.2%	87	4.5%	-3.2%	312	16.0%	855	31.9%					

Factors Relating to University Staff's Intentions of Going Graduate School and the Obstructions for Them — Supporting Measures for Them —

Takashi NAKAMOTO*

The purpose of this study is to clarify what factors affect both the intentions and obstructions experienced for university staff members considering going to graduate school.

In recent years with the advancement and specialization of jobs at higher education institutions, several graduate courses for university staff have been established. However, while some staff go to graduate school, the majority do not. This paper aim to explore the causes for this difference.

A secondary analysis using the data from the “National University Administrative Staff Survey” was performed. The study found significant differences among several factors (age, presence / absence of knowledge to be learned, intention to take other learning opportunities, fields of interest, etc.) between those who had the intention to go to graduate school and those who did not. Similarly, there were significant differences among several factors that related to the work environment between those who felt obstructed to go to graduate school and those who did not. An analysis was performed to discern whether the intention of going to graduate school had relation with individual's perceived obstructive factors, yet no significant difference was related to individual intention.

These results suggest the necessity to explore various measures more thoroughly such as methods to promote learning from an early stage, to communicate with employees to give them clear indication for career path, and to improve the work environment.

* Student, Graduate School of Education and Human Development, Nagoya University