

学生確保の見通し等を記載した書類

目次

1	入学定員設定の考え方及び定員充足の見込み	
(1)	入学定員設定の考え方	2
(2)	定員充足の見込み	2
2	学生確保に向けた具体的な取組等	6
3	養成する人材の社会的な要請等	
(1)	人材の養成に関する目的その他の教育研究上の目的（概要）	6
(2)	社会的、地域的な人材需要の動向等を踏まえたものであることの 客観的な証拠	9

1 入学定員設定の考え方及び定員充足の見込み

(1) 入学定員設定の考え方

人文社会科学部研究科ダイバーシティ科学専攻（修士課程）は、カリキュラム上、フィールドでの実践を重視することから入学定員は10人と設定し、専任教員を6人配置して少人数制によるきめ細やかな指導体制を整備する。

フィールド調査では、そこに関わる人々との協力関係を築くことが最も重要であり、同時に、調査対象者への倫理的配慮、調査がフィールドに与える影響について細心の注意を払う必要がある。加えて、ダイバーシティ科学を専攻する学生が扱う研究テーマはセクシュアリティや障害など、プライバシーや人権等に関わる極めてセンシティブな内容が含まれることが想定される。そのため、妥当な研究計画の策定や、研究者倫理に則ったフィールドワークの実施が求められ、研究による利益が潜在的リスクを上回ることを適切に管理、監督することが不可欠である。また、定期的な指導を通じて研究の進捗を把握し、適切なサポートを行うための指導体制を確立する。

本専攻においては、独自性を持つフィールド調査とともに研究を推進するため、入学者には高度な知識、思考力、人間性を備えた資質が求められる。そのため、大学院入試では、こうした能力を持つ志願者を適切に選考できるよう、一定の競争率を維持することが望ましい。また、本専攻は日本で初めて「ダイバーシティ科学」を冠する大学院専攻であることから、広範な志願者層を想定し、他大学の学生にも門戸を開くことが求められる。さらに、社会人にとっても、これまでの実務経験を研究に還元しやすいという特徴を持つ。「開かれた大学」として、年齢やキャリアなど多様な背景を持つ学生同士の相互交流を促進し、豊かな学びの場を創出することが期待される。このため、当面の入学者構成としては、ストレートマスター（学部卒業後直接進学するもの）と社会人をそれぞれ5名程度と想定する。

なお、入学定員10名の充足については、学内調査及び調査会社に委託した調査の結果から十分に見込めることが確認されている。

(2) 定員充足の見込み

i) 学生確保の見通しに関するアンケート調査について

本専攻の定員充足に十分な見込みがあることを示す論拠として、2種類のアンケート結果の概要を提示する。

まず、本学の教養学部、教育学部、経済学部、工学部、理学部、計5学部の1年生から4

年生を対象にアンケート調査を実施した。令和6年9月から10月にかけて本学の Learning Management System 上で全学部生に回答を依頼し、380件の回答を得た。その結果、志望順位にばらつきはあるものの、「受験する」と回答した学生は96人であった。

- ・「第一志望として受験する」 16人 (4.2%)
- ・「第二志望として受験する」 37人 (9.7%)
- ・「第三志望以降として受験する」 43人 (11.3%)

さらに、「第一志望として受験する」と回答した16人を学年別に集計したところ、令和8年度にストレートマスターとして入学が見込まれる現3年生は6人であった。

- ・「1年生」 2人 (12.5%)
- ・「2年生」 5人 (31.3%)
- ・「3年生」 6人 (37.5%)
- ・「4年生」 3人 (18.8%)

また、受験志望順位は異なるものの、「受験する」と回答した96人のうち、受験して合格した場合に「入学する」と回答した学生は25人 (26.0%) であった。学年別のクロス集計の結果、令和8年度にストレートマスターとして入学が見込まれる現3年生は8人 (32.0%) であった。

- ・「1年生」 3人 (12.0%)
- ・「2年生」 7人 (28.0%)
- ・「3年生」 8人 (32.0%)
- ・「4年生」 7人 (28.0%)

【資料1】「設置構想についてのアンケート調査」報告書（Ⅱ埼玉大学学部生へのアンケート調査）

本専攻への進学希望者の見通しを明らかにするため、令和6年9月から10月にかけて調査会社に委託し、アンケート調査を実施した。対象は1都7県に在勤・在学・在住する18歳以上の社会人（無職、その他を含む）及び他大学生であり、社会人836人 (81.3%)、他大学生192人 (18.7%) の合計1,028人から回答を得た。調査の結果、「受験する」と回答した他大学生・社会人は377人であった。

- ・「第一志望として受験する」 129人 (12.5%)
- ・「第二志望として受験する」 114人 (11.1%)

- ・「第三志望以降として受験する」134人（13.0%）

さらに「第一志望として受験する」と回答した129人について、現在の状況別に集計したところ、98人（76.0%）が「在職中」であり、次いで「その他」が12人（9.3%）、令和8年度に入学が見込まれる「大学3年生」は2人であった。

- ・「大学1年生」5人（3.9%）
- ・「大学2年生」2人（1.6%）
- ・「大学3年生」2人（1.6%）
- ・「大学4年生」4人（3.1%）
- ・「大学院（修士・博士前期課程）2年生」2人（1.6%）
- ・「大学院（博士後期課程）1－3年生」2人（1.6%）
- ・「在職中」98人（76.0%）
- ・「無職」2人（1.6%）
- ・「その他」12人（9.3%）

また、受験して合格した場合に「入学する」と回答した他大学生・社会人は126人（33.4%）であり、そのうち「在職中」の回答は93人（73.8%）、令和8年度にストレートマスターとして入学が見込まれる他大学3年生は3人（2.4%）であった。

- ・「大学1年生」3人（2.4%）
- ・「大学2年生」4人（3.2%）
- ・「大学3年生」3人（2.4%）
- ・「大学4年生」3人（2.4%）
- ・「大学院（修士・博士前期課程）2年生」2人（1.6%）
- ・「大学院（博士後期課程）1－3年生」2人（1.6%）
- ・「在職中」93人（73.8%）
- ・「無職」3人（2.4%）
- ・「その他」13人（10.3%）

【資料1】「設置構想についてのアンケート調査」報告書（Ⅲ社会人・他大学生へのアンケート調査）

これらの結果から、令和8年度にストレートマスターとして入学が見込まれる学部3年生の数は、現段階で8人が見込まれ、本学が想定している入学者数（5人）を満たすことが

確認された。また、社会人の入学希望者数も、想定する5人を大きく上回っている。この背景には、社会人がダイバーシティに高い関心を持っていることや、職場でダイバーシティに関わる課題や多様性確保の重要性が高まっていることが考えられる。加えて、働きながら学べる柔軟な学習環境へのニーズも示唆される。

なお、本調査では、ダイバーシティ科学専攻の詳細については、ディプロマ・ポリシーなど必要最小限の情報のみを提示している。そのため、より詳細なカリキュラムや研究内容が公表されれば、受験希望者、特に学部3年生の志願者数がさらに増加する可能性も十分に考えられる。

ii) 既設組織の定員充足の状況について

既設組織である人文社会科学研究科（博士前期課程）入学定員（80人）に対する充足率（10月1日時点）について、令和2年度からの過去5年間は89%-109%となっている。

表1 過去5年の志願者数、合格者数、入学者数の推移【人文社会科学研究科（博士前期課程）】

年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
志願者数	272	306	263	222	298
合格者数	105	101	96	103	107
入学者数(A)	87	85	71	81	87
入学定員(B)	80	80	80	80	80
入学定員充足率(A/B)	109%	106%	89%	101%	109%

令和4年度は充足率が最も低い数値となったが、これは新型コロナウイルス感染症の影響により、想定以上の入学辞退者が生じたためである。令和5年度以降は入学者数がパンデミック前の水準まで戻ってきていることから、今後も継続して志願者及び入学者を確保できると考える。

以上の結果から、ダイバーシティ科学専攻の入学定員10人を充足することができると判断した。

今後も学生確保に向けた取り組みを進めることにより、継続的に入学者を確保することにつなげていくものとする。

2 学生確保に向けた具体的な取組等

本学が構想するダイバーシティ科学専攻は社会の基幹的役割を担う高度専門職業人材と複合的学術領域の研究人材の養成を目的としている。現代において、あらゆる分野で DEI (ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン：多様性・公平性・包摂性) の視点が求められているのと同様に、本専攻が対象とする社会の裾野は広い。その一方で、本専攻は国内初の「ダイバーシティ科学」を冠する大学院修士課程であり、進学希望者にとっても、自身の問題意識や研究フィールドがダイバーシティ科学とどのように関連するのかを明確にする必要がある。加えて、社会全体に対しても、ダイバーシティ科学がもたらす意義や学問体系を正確に認知してもらうことは、学生確保の観点からも不可欠である。

このため本学では、進学希望者に限らず、社会全体に対してダイバーシティ科学の目的や教育内容を広く認知してもらうための取組を実施している。令和6年10月31日に埼玉県政記者クラブにおいて記者発表を行うと同時に、ホームページにてダイバーシティ科学専攻の設置構想を公表した。また、令和7年1月28日には本学が運営する「彩の国 女性研究者・技術者ネットワーク」が主催するシンポジウム「Women in Manufacturing (製造業における女性) —日本における活躍の状況とその課題—」において、本専攻の設置構想を説明し、連携機関への周知を図った。

設置認可後は、本研究科のウェブサイトにて入試情報等を公表し、学生確保に向けた広報活動を一層強化する予定である。具体的にはダイバーシティ科学専攻のホームページを新設し、人材育成目標、研究内容、カリキュラム、教員についての情報を広く提供する。同時に、継続的・安定的な定員充足のため、大学院案内のリーフレットやポスターを作成し、学内における周知を充実させる。ホームページ及びリーフレットの準備はすでに進行している。

3 養成する人材の社会的な要請等

(1) 人材の養成に関する目的その他教育研究上の目的 (概要)

i) DEI に関する社会的な動向・要請と人材養成に関する目的

現代社会では、国際移動の増加、格差の拡大、国際秩序の変化など、複雑性が増している。このような環境において、DEI は単なる倫理的課題ではなく、課題解決のための実践を要する必須要素となっている。また気候変動や社会的不平等、経済格差といった世界規模の課題についても、集合知、すなわち多様な視点や経験、専門知識を活用することが不可欠である

という認識が広がっている。

急速な社会変化に対応して世界ではダイバーシティ研究が進展している。2000年代から欧米を中心に、多様な学問分野でダイバーシティ研究が定着し、現在では、アメリカ、イギリス、イタリア、オランダ、アイルランド、フィンランドなどで、ダイバーシティに関する専門的かつ高度な理論と実践を学ぶ大学院修士課程が数多く設置されている。こうしたダイバーシティ研究の進展とともに、DEI実践の意義と効果を検証する実証的研究も領域横断的に展開されている。

また、「設置の主旨等を記載した書類」にも示したとおり、国際的には、“Chief Diversity Officer (CDO)” や “DEI Manager” といった役職が確立しつつあり、日本国内でもその重要性が増している。実際、日本国内の大手企業でも「DEI/Organizational Development Specialist」、「DEI 推進室/プロジェクトマネージャー Vice President」といったポジションで求人が出ており、その主な業務は、採用戦略への DEI の組み込み、障害者雇用の促進、LGBTQ の理解促進などである。海外では、こうした組織内の DEI 推進を担う専門人材を大学院修士課程で養成しているが、日本には、それを支えるアカデミックな基盤がほとんどない。

本専攻では、DEIに関する高度かつ幅広い知識を基盤とし、DEIの視点から社会の具体的な課題を発見・分析するとともに、リーダーシップやマネジメント能力を発揮しながら他者と協働し、実践的な解決策を創出できる複合学術領域の研究者・高度専門職業人の育成を目的としている。

複合的学術領域の研究人材とは、複数の学問分野の知見を融合し、単一の視点では捉えきれない複雑な多様性の現象を、多角的かつ深層的に探究することにより、新たな研究テーマを創出する能力を有する人材である。これらの人材は、国内外の大学院博士課程へ進学し、各種研究教育機関において研究及び高等教育に従事する。既存の伝統的な学問枠組みにとらわれず、ジェンダード・イノベーションやジェンダー主流化といったパラダイムシフトを意識しながら、それぞれのディシプリンをダイバーシティの視点で再検討する挑戦を続ける。こうした横断的な研究活動が網の目状に広がり、社会構造へと浸透することで、社会課題の解決に寄与する「ダイバーシティ科学」が学問として更なる次元へ到達することが期待される。

高度専門職業人材とは、DEIに関する先進的な知識、実践力、分析力を備え、民間企業、行政・自治体、NPO/NGO・国際機関などの幅広い組織でリーダーシップを発揮し、組織開発、マネジメント、制度設計に貢献できる人材、管理的職業従事者である。これらの専門性は、

本専攻での学修と各自のフィールドでの実践を通じて磨かれ、その分野ごとに独自の専門領域へと深化していく。

なお、本専攻で養成する複合的学術領域の研究人材と高度専門職業人材という区分は固定的なものではなく、中長期的には各人が DEI に関する知識を絶えず更新するため、フィールドとアカデミアを柔軟に往来しながらキャリアを形成していくことが想定される。本専攻の修了生は、DEI の理論と実践の両面に精通し、国内外の DEI 課題に対応できる専門人材として、企業や自治体の DEI 戦略策定・推進に貢献するプロフェッショナルとなることが期待される。

したがって、本専攻で学ぶ学生が、修了時点で獲得すべき能力は、以下のとおりである。

(ディプロマ・ポリシーより)

- 様々な差異から生起する現象の複雑さを理解し説明できる能力
- 分野横断的な DEI 実践の知識の修得とそれらを活用する能力
- 自らのフィールドにおける DEI 課題を発見し、総合的かつ分析的に問題を把握する能力
- 調査法を理解・修得し、エビデンスに基づいた分析ができる能力
- ダイバーシティ科学の学問的知見とエビデンスに裏付けられた具体的課題解決策を提示しうる能力
- 多様な他者とコミュニケーションし、協働しながら課題解決に取り組める能力

ii) その他教育研究上の目的

令和3年3月26日に閣議決定された「第6期科学技術・イノベーション基本計画」では、文系や理系という区分を超え、複眼的に物事を捉え、課題解決をしていくスキルが重要だと指摘されている。そして、このスキルを身に付ける教育課程、教育手法を積極的に取り入れ、学びをより一層活発化することや、社会人の学び直しの機会の拡充により、社会人となつてからも個人の能力が最大限発揮されるよう、希望する者が多様で質の高いリカレント教育を受けることが可能な環境を実現することが重視されている。こうした学習機会の増加は、一人ひとりの多様な幸福（ウェルビーイング）の追求につながるとともに、社会的・経済的格差の是正、健康と安全の確保、教育とスキルの普及、社会的つながりと共感、環境保全と持続可能性といった課題への挑戦にも貢献するとされている。

さらに、令和6年3月の中央教育審議会「次期教育振興基本計画について（答申）」では、

以下の点が強調されている。

①グローバル社会における人材育成（目標4）

異文化・多様性の理解等を身につけて様々な分野・地域で国際社会の一員として活躍できる人材の育成、日本社会の多様性・包摂性を高めるとともに、日本を深く理解する外国人を養成するため外国人学生・生徒の受け入れを推進すること

②多様な教育ニーズへの対応と社会的包摂（目標7）

多様性の尊重による協働的な学びの機会確保等、教育を通じて日本社会に根差したウェルビーイングを向上させていくこと

現在、人口減少や高齢化、デジタルトランスフォーメーション（DX）、グローバル化、地球環境問題などによる社会構造の変化が進んでおり、それに伴い、変動性、不確実性、複雑性、曖昧性（VUCA 時代）の増大が顕著になっている。このような社会に対応するためには、多様性についての深い理解を持ち、主体性と創造力を兼ね備えた人材の育成が不可欠である。

また、日本社会は相対的にハイコンテクストな文化を持つとされる。したがって、日本においては、自己肯定感や自己実現などの個人の成長とともに、人とのつながりや利他性、社会貢献意識などの協調的な価値観をバランスよく育むことが求められる。教育を通じて、「調和と協調」に根差したウェルビーイングを向上させることは、持続可能な社会の構築にも貢献する。このような背景のもと、これを牽引する人材の育成において、大学院教育が果たす役割は極めて大きい。

本学が構想するダイバーシティ科学専攻は、日本にはまだ存在しない、大学院レベルで体系的にダイバーシティ科学を学べる専攻の設置を目指している。その意義は、今後の人文科学・社会科学系大学院の展望を踏まえつつ、インターセクショナルリティ論、ケア論、クィア理論、社会運動論、障害学、多文化共生論などを構造的・統合的に理解し、それらの理論を実践に結びつけることにある。本専攻は、このような理念とアプローチのもと、ダイバーシティ科学を包括的かつ実践的に学ぶための環境を提供することを目的としている。

（2）社会的、地域的な人材需要の動向等を踏まえたものであることの客観的な証拠

i) 社会的要請について

「新時代の大学院教育―国際的に魅力ある大学院教育の構築に向けて―答申」（平成17年9月5日中央教育審議会）において、大学院教育は、法制上、研究者養成と高度専門職業人養成の2つの人材養成機能を担うとされている。特に高度専門職業人養成においては「理論

的知識や能力を基礎として、実務にそれらを応用する能力が身に付く体系的な教育課程」の必要性が説かれている。また、日本の人文科学・社会科学系の大学院進学率が欧米と比較して低いことが指摘されており、知識基盤社会の進展に対応するために、人文科学・社会科学と自然科学のバランスの取れた大学院教育の実現が求められている。

こうした社会的な要請に応えるのがダイバーシティ科学専攻である。本専攻は、現行の社会制度、文化、科学技術が、特定の集団のみを前提としていなかったかを問い直し、より包括的な代替案を提示することを目的とする。また、新たな社会課題に直面した際に、より良い社会の構築を目指して新たな倫理を模索する学問領域でもある。ダイバーシティ科学は、日本が長年にわたり世界でリードしてきた技術やテクノロジーといった、その急速な発展のために法や倫理面での課題が顕在化している分野とも近接する。産業界、政策機関、学術団体、非営利団体からの要望を踏まえ、この分野を体系的に学べる大学院専攻の設置は、本学の研究・教育の門戸を広げ、大学の価値を大きく向上させるものである。

「2040 年を見据えた大学院教育のあるべき姿～社会を先導する人材の育成に向けた体質改善の方策～（審議まとめ）」（平成 31 年 1 月 22 日中央教育審議会大学分科会）では、これまでの強い個を中心としての発展から、他者との協働によって技術・社会イノベーションを支えるといった産業構造のパラダイムシフトが予期されている。そこでは、共有された目的のもと、多彩な才能を持つ集団をいかに一つの方向へと先導するかが重要となり、「高度な専門的知識と倫理観を基礎に自ら考え行動し、新たな知及びそれに基づく価値を創造し、グローバルに活躍する人材」（＝「知のプロフェッショナル」）への需要が高まっている。

このような背景のもと、DEI に関する総合知を学び、複合的学術領域の研究人材と高度専門職業人の育成を担う国内初のダイバーシティ科学専攻を設置することは、日本の新たな大学院の方向性を示すものである。本専攻は、「人文科学・社会科学系における大学院教育の振興方策について（審議まとめ）」（令和 5 年 12 月 22 日中央教育審議会大学分科会）のなかで言及されている人文科学・社会科学系の学部学生の大学院進学率の低下という課題に対しても、その解決に貢献し、大学院教育の振興に資する。

またダイバーシティ科学は超学際的な学問分野であるため、ストレートマスターに限らず、すでに実務経験を持ち、課題解決を目指す社会人にも積極的に門戸をひらいている。これは、「人文科学・社会科学系における大学院教育の振興方策について（審議まとめ）」に示される、「理工系学生や社会人、留学生を含めた多様な人材を積極的に受け入れることが求められる」という方針に合致する。本専攻の早期設置は、大学院における複合的学術領域の

研究人材と高度専門職業人材養成の先進モデルを形成することが期待される。

本学は、首都圏に位置する総合大学として文系理系5学部がひとつのキャンパスに集約されており、産業界、政策機関、学術団体、非営利団体を含む地域社会との連携も非常に活発である。このような環境のもと、本専攻の設置及び人材育成に関して、多くの要望と期待が寄せられている。

特に、本学が位置する埼玉県は、多様な社会課題（外国人労働者の増加、ジェンダー平等、ワークライフバランスなど）を抱えており、全国的なDEI推進のモデルケースとなるポテンシャルを有している。埼玉県では、すでに多様な働き方、性の多様性、ジェンダー主流化等の施策が進められており、本学とは緊密な連携がある。こうした背景のもと、県知事からは、「多様な人々の活躍という視点から具体的な課題を見出し、他者と協働して解決策を実践できる高度職業人材を育成することは、本県が目指す『あらゆる人に居場所があり、活躍でき、安心して暮らせる社会である「日本一暮らしやすい埼玉」の実現に寄与するものであり、そのような能力を有する人材は本県においても貴重な人材になります」といった本専攻の設置に対する期待が要望書として寄せられている。

男女共同参画推進審議会などの面でも連携を深めているさいたま市長からも、超少子高齢化に向かうなど社会のあり方が大きく転換する中で、「それぞれが持つ専門性を基盤としながら多様性に対する視点を踏まえ課題を発見し、解決策や計画を提案できる能力、多様な領域との継続的なコミュニケーションを構築しながらリーダーシップを発揮できる能力が必要であり、そのような人材は当市においても貴重な人材となり得るものです」との期待が要望書として寄せられている。

他にも、男女共同参画社会の形成の促進に資することを目的とする我が国唯一のナショナルセンターからは、「男女共同参画をはじめとするダイバーシティに関する深い知識を学ぶとともに、山積された実社会の課題に実践的に取り組むことができる高度職業人を育成し、有意な人材を社会に輩出することは、社会経済が発展するために重要な役割を果たす」と本専攻設置へ強い要望がある。

またチーフ・ダイバーシティ・オフィサーの役職を国内でも早期に設けた国内広告最大手の企業グループからは「多様な部門や外部との継続的なコミュニケーションを構築しながら、リーダーシップを発揮できる能力の育成も急務であると認識し…ダイバーシティに関する深い知識を学ぶとともに、山積された実社会の課題に実践的に取り組むことができる

高度職業人を育成し、有為な人財を社会に輩出することは、当社が求める人財を育成するだけでなく、社会経済が発展するために重要な役割を果たすものと確信」との声が寄せられている。

さらに、障害を抱える同僚の能力や特性を活かしたマネジメントの難しさを訴える管理者をはじめ、ダイバーシティに関する専門的知識や実践的応用力を備えた人材の不足による社内教育への課題を抱える彩の国女性研究者・技術者ネットワーク参画機関の担当者など、産学官問わず本専攻及びそこで提供される教育研究プログラムの早期実現が要望されている。**【資料2】産業界、政策機関、学術団体、非営利団体からの要望書**

ii) 人材需要に関するアンケート調査について

本専攻の構想に基づき、修了した学生を国内の企業が人材としてどの程度評価するのか、また雇用することに関心があるのかについて、アンケート調査を行い、出口需要を把握することを試みた。調査は以下のルートで回答依頼し、最終的に119の企業・団体から回答を得た。

- ① 埼玉大学産学官連携協議会に参画する企業・団体、
- ② 合同企業説明会参加企業
- ③ 彩の国女性研究者・技術者ネットワーク
- ④ 埼玉県内自治体

回答者の属性について人事採用の関与度を聞いたところ、「採用の決裁権があり、選考にかかわっている」回答者は26.1%、「採用の決裁権はないが、選考にかかわっている」回答者は63.9%であったことから、採用や選考に関わる人事担当者の意見が回答に反映されていると考えられる。

本調査において、採用したいと考える学問分野では、ダイバーシティ科学に深く関連する「多文化共生学」「ジェンダー社会科学」「クィア・スタディーズ」「障害学」「環境学」「災害学」「組織学」を学んだ人を採用したいとの回答が一定の割合で確認された。

さらに、企業・団体が求める人材像と本研究が行う人材育成の特色を照らし合わせてどの程度魅力的であるかをたずねる設問では、全ての項目で「とても魅力を感じる」・「ある程度魅力を感じる」という意見が8割を超えていた。

[項目]

- ・ 調査法を理解・修得し、エビデンスに基づいた分析ができる

- ・ダイバーシティ科学の学問的知見とエビデンスに裏付けられた具体的課題解決策を提示することができる
- ・多様な他者とコミュニケーションし協働しながら課題解決策に取り組むことができる
- ・自らのフィールドにおける DEI 課題を発見し、総合的かつ分析的に問題を把握することができる
- ・分野横断的な DEI 実践の知識の修得とそれらを活用することができる
- ・様々な差異から生起する現象の複雑さを理解し説明できる

本専攻の特色は各企業・団体が求める人材像とも合致しており、高く評価されていることが示された。

本専攻の修了生に対する採用意向については、「採用したい」と回答した企業・団体は 34 件（28.6%）、「採用を検討したい」と回答した企業は 40 件（33.6%）となっており、採用ニーズは十分にあることを確認できた。

また、「採用したい」と回答した企業・団体に対して具体的な採用可能人数についてもたずね、採用可能人数は 34 人以上と、本専攻の入学定員 10 人を大きく上回る数の回答を得ている。**【資料 3】「設置構想に係る人材需要アンケート調査」報告書**

以上の結果から、本専攻が養成する人材は企業等の求める人材とも合致するとともに採用ニーズも高く、高度専門職業人材の輩出という観点でも社会的要請が極めて高いと結論付けることができる。