

現状・課題

- 専門職大学院は、平成15年度に、高度専門職業人養成に目的を特化した課程として創設以来、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、一定程度の普及定着が図られてきた。
- 一方、社会（「出口」）との連携が必ずしも十分ではなく、多様化するニーズを的確に踏まえたプログラム提供ができていない、学位の付加価値についての理解を得られていない等のため、制度導入時に期待されていたほどの広がりには至っていない。
- 高度専門職業人養成という観点から、修士課程と専門職学位課程の役割分担が明確ではない。

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、**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一層の充実強化**が必要

今後の方向性

①高度専門職業人養成機能の充実・強化

- ・自らの強みや特徴を伸ばすための取組促進
- ・高度専門職業人養成のための中核的教育機関と位置付け、高等教育全体としての機能強化

③多様なニーズへ対応するための学士課程・修士課程等との連携強化

- ・学士課程、修士課程、他の専門職学位課程等の教員とも連携して特色ある教育プログラムを提供

②社会（「出口」）との連携強化

- ・社会（「出口」）との連携強化の重要性と必要性を専門職大学院制度に一層取り込むことが必要

④分野ごとのきめ細かい対応

- ・対応が必要と考えられる課題については、分野ごとのきめ細やかな対応が必要

修士課程との在り方の整理を含めた大学院全体としての見直し

- ・**高度専門職業人養成機能を強化する観点から、大学院全体としての議論が必要。特に、高度専門職業人養成を主たる目的とする修士課程等の専門職学位課程へ移行を促す方策についても検討**が必要。その際、専門職大学院の設置が進んでいない、地方におけるニーズを踏まえることが必要。

具体的改善方策

アドバイザー・ボード	・関係業界の関係者など養成人材像と関連が深い者等からなる アドバイザーボードの設置
教育課程等	・ステークホルダー等の参画を得た上での コアカリキュラムの策定 促進 ・社会人に対する柔軟で多様な教育機会提供、ICTの活用、博士レベルの専門職学位の検討等
教員組織	・他の課程との連携を強化し、新たな取組や自らの強みや特徴を伸ばすための取組を促進するため、 専門職大学院の必置教員が他の課程の専任教員を兼務することを一定程度認めることを検討 （新設の場合の時限付措置、積極的な効果が認められ、かつ、支障がない場合の恒常的措置） ・みなし専任教員の担当科目数の緩和など、適切な実務家教員の確保の促進 等
認証評価	・認証評価機関は、 修了生の就職先、学生等から意見を聴き、評価に反映 させることが必要。 ・ 機関別評価と分野別評価の効率化 （機関別評価での分野別評価の結果の活用、専門職大学院のみを設置している大学の場合は、機関別と分野別の評価を一本化の検討） ・国際認証を得た場合、国内の認証評価受審に伴う負担の軽減の検討
情報公開の促進	・具体的にどのような人材の養成を目指しているのか、ステークホルダーとどのような連携を図って教育内容を充実するのか等、 社会（「出口」）との連携方策の策定・公表 ・修了生の活躍状況等についての情報公開の促進
新たな認定制度	・①世界的に活躍するグローバル人材の養成、②地域の課題解決に貢献する地域人材の養成、③社会的ニーズの高い特定の分野に強みを有する専門人材の養成といった各専門職大学院の強みや特色を打ち出すための組織的取組を促すため、 ①から③ごとに定める一定の基準を満たしたと認められる専門職大学院を新たに認定し、メリットを付与する制度 を検討。導入にあたっては、多くの分野と関連が深い経営系分野から開始することも一案

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（2016 年）8 月 10 日
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

はじめに	1
------	---

I. 現状の課題と今後の方向性

1. 制度の目的・趣旨

(1) 高度専門職業人の養成（専門大学院からの移行）	1
(2) 大学院教育実質化と社会人教育の牽引役	2

2. 課題

(1) 専門職大学院の広がりが進んでいない	2
(2) 社会（「出口」）との連携が不十分	3
(3) その他の分野共通課題	4
(4) 修士課程等との役割分担が不明確	4

3. 今後の方向性

(1) 高度専門職業人養成機能の一層の充実・強化	5
(2) 社会（「出口」）との連携強化	5
(3) 多様なニーズに対応するための学士課程・修士課程等との連携強化	5
(4) 分野ごとのきめ細かい対応	6

4. 修士課程との在り方の整理を含めた大学院全体としての見直し	6
---------------------------------	---

II. 具体的改善方策

1. アドバイザリーボードの設置	7
------------------	---

2. 教育課程等

(1) コアカリキュラムの作成	7
(2) 社会人に対する柔軟で多様な教育機会の提供	7
(3) 成長が見込まれる分野に特化した経営人材養成	8
(4) 世界基準の教育課程の開発	8

3. 教員組織

(1) バランスの取れた教員組織	8
(2) 適切な実務家教員の確保	8
(3) 他の課程との連携の促進	9
(4) ファカルティ・ディベロップメントの充実	10

4. 認証評価	
（１）社会（「出口」）との連携による認証評価	10
（２）国際的な同等性・通用性の確保	11
（３）機関別評価と分野別評価の効率化	11
（４）国際的な評価機関の評価の在り方	11
5. 情報公開の促進	
（１）社会（「出口」）との連携方策の策定	11
（２）修了生の活躍状況等についての情報公開の促進	11
6. 職業資格試験等との関係	11
7. 専門職大学院の教員養成	12
8. 分野ごとの固有の問題への対応	
（１）ビジネス・MOT 分野	12
（２）会計分野	12
（３）公共政策分野	13
（４）公衆衛生分野	13
（５）臨床心理分野	13
（６）法科大学院	13
（７）教職大学院	14
9. 新たな認定制度	14
Ⅲ. まとめ	15

参考資料	16
------	----

附属資料

・ 現地視察における主な指摘事項	53
・ 経団連との意見交換における主な指摘事項	56
・ 専門職大学院 WG 検討状況に対する各専門職大学院の主な意見	58
・ 審議経過	62
・ 委員名簿	65

はじめに

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、欧米の状況も踏まえつつ、平成15年度に、専門職大学院制度が創設された。それ以降の十有余年、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。しかし、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、社会（「出口」）との連携が十分に図られておらず、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。例えば、米国では、大学院は、学術系と専門職系に大別される状況にあり、専門職系大学院に対する社会的評価は高い。また、専門職学位の取得がキャリアアップにつながる社会的仕組みが確立しており、そこで学ぶ学生数・比率は我が国のそれを大きく上回る。

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。このため、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としては、専門職大学院を、我が国の高度専門職業人養成のための中核的教育機関と改めて位置付けると同時に、他の課程も含め、高等教育全体としての機能強化を図っていくことが必要と考える。このため、専門職大学院制度の見直しとともに、修士課程から専門職学位課程への移行を積極的に促す政策も含めた、高等教育全体の機能分化・強化の取組が求められる。

本ワーキンググループでは、平成27年12月より、平成27年9月の大学分科会審議まとめ「未来を牽引する大学院教育改革」での指摘事項を踏まえつつ、上記の観点から、専門職大学院制度の在り方を中心に積極的な審議を重ねてきたところであり、この度、高度専門職業人養成機能を抜本的に充実強化するため、改善方策を提言することとした次第である。

I. 現状の課題と今後の方向性

1. 制度の目的・趣旨

（1）高度専門職業人の養成（専門大学院からの移行）

- 専門職大学院は、科学技術の進展や社会・経済のグローバル化に伴う、社会的・国際的に活躍できる高度専門職業人養成へのニーズの高まりに対応するため、高度専門職業人の養成に目的を特化した課程として、平成15年度に創設された。
- 平成11年に、専門大学院が、高度専門職業人養成に特化した大学院として制度化されたが、同制度は、従来の大学院（修士課程）の枠内での制度設計であり、実践的な教育を展開していく上でいくつかの制約が存在したため、設置数は、3年間で6研究科・専攻にとどまった。
- このため、様々な職業分野の特性に応じた柔軟で実践的な教育を可能にする専門職大学院制度が設けられ、専門大学院からの移行が図られた。

○専門職大学院として、平成28年度現在、117大学に169専攻が設置され、制度の普及定着が一定程度図られている。

※専攻の内訳) 法科45、教職45、ビジネス・MOT32、会計13、公共政策7、臨床心理6、公衆衛生4、知的財産3、その他14

(2) 大学院教育実質化と社会人教育の牽引役

○社会の激しい変化に対応し得る人材養成のため、大学院教育の実質化(教育の課程の組織的展開の強化)が求められるが、専門職大学院においては、修了要件として論文作成を必須とせず、実務家教員参画の下で、事例研究、現地調査又は双方向・多方向に行われる討論・質疑応答といった方法による授業を体系的に行うとともに、分野別認証評価による教育の質保証が行われている。

○また、法科、会計、MOTの各分野においては、コアカリキュラム(当該分野の専門職大学院で学ぶ全ての学生が修得すべきと考えられる学修内容や共通的な到達目標)が既に策定されている。ビジネス分野のコアカリキュラムについても、平成28年度新規事業である「先導的経営人材養成機能強化促進委託事業」において策定予定である。更に、公衆衛生分野のように、米国の標準カリキュラムに準拠している例もある。

○さらに、社会で活躍する職業人に高度な専門性、最新の知識・技術を身につけさせるための継続的な学習の機会を提供することは、今後ますます重要になるが、すでに各専門職大学院において、社会人に配慮した入学者選抜の実施、夜間開講、サテライトキャンパスの設置、短期コースの設定、ICTを活用した授業の実施などの取組が進められている。平成27年度において、社会人比率は約50%であり、修士課程における社会人比率が約12%であることに比して高い数値となるなど、社会人教育の推進に、一定の成果を上げてきたといえる。

2. 課題

(1) 専門職大学院の広がりが進んでいない

○科学技術の高度化や社会・経済のグローバル化はますます進展している。また、我が国においては、急速な少子高齢化が見込まれる。このため、国民一人一人の労働生産性を向上し、持続的な経済成長を図ることが必要であり、高度専門職業人養成の必要性は一層増大していると言える。

○一方で、平成28年度現在、117大学に169専攻が設置されているが、設置大学数・専攻数は、平成21年をピークに減少傾向にある。(ただし、減少分の大半は法科大学院)

※専門職大学院を設置する大学数 130校 (H21) → 117校 (H28)

専攻数 184専攻 (H21) → 169専攻 (H28)

(うち法科 74専攻 (H21) → 45専攻 (H28))

○平成28年度現在、在学生数は16,623人、入学者数は6,883人。在学生数、入学者数ともに減少傾向であり、法科、会計分野の減少が顕著である。一方、ビジネス・MOT、教職分野については増加傾向である。

※在籍する学生数 21,807人(H23)→16,623人(H28)

※入学者数 8,274人(H23)→6,999人(H28)

うち 法科 3,620人 → 1,857人

会計 801人 → 485人

ビジネス・MOT 1,861人 → 2,397人

教職 767人 → 1,217人

○高度専門職業人養成の必要性が増大している一方で、上記のように、専門職大学院数・学生数は、全体としては、制度導入時に期待されたほどには広がりを見せていない。

○制度創設当初、中央教育審議会答申「大学院における高度専門職業人養成について」(平成14年8月5日)において、高度専門職業人の養成が相当の比重を持って行われている大学院の課程について、研究者養成も重要な役割として位置付けられていることから、一律に専門職大学院に移行することは適当ではないが、特定の高度専門職業人養成に特化した課程として分化する場合、当該分化した課程については、新たに専門職大学院として設置することが適当とされた。しかし、現実には、修士課程からの転換・新設は十分には進んでいない状況である。

○専門職大学院制度においては、その教育の質を保証するという観点から、一定の独立性の確保と教員組織の充実が求められており、設置基準上必ず置くこととされる専任教員は、原則として他の課程の専任教員数に算入できないこととしているが、この措置のため、教員交流が円滑でなくなり、連携した取組を実施しづらくなっている面があるとの指摘がある。

○また、専門職大学院には、仕事を続けながら通学する社会人を幅広く受け入れることが期待されるが、上記のように社会人に一定の配慮はされているものの、必ずしも柔軟な履修形態を提供できていない。また、企業や地方公共団体等においても、仕事を続けながら通学することについての理解が不十分という指摘もある。

○専門職大学院制度設立当初の期待や理念に比して、専門職大学院数・学生数の広がりや制度の柔軟化が不十分である。

(2) 社会(「出口」)との連携が不十分

○各専門職大学院において、関係業界、職能団体をはじめとした社会(「出口」)との連携・協力体制が必ずしも十分ではなく、多様化する社会(「出口」)のニーズを的確に踏まえた教育プログラムを必ずしも提供できていない。

○また、専門職学位の付加価値が社会(「出口」)に理解されておらず、専門職学位を取得してもキャリアアップにつながる社会的仕組みができていない。その理由の一つとして、専門職学位等と職業資格との関係が我が国では十分に確立されていないことがあげら

れる。これらは欧米先進国との大きな差異であり、我が国において専門職大学院の広がりが進まない一因と考えられる。また、企業が事務系社員を雇用する際、過去の日本固有の人事処遇制度を踏襲し、高度な専門知識に対して必ずしも重きを置いていないことが、専門性が要求される分野での我が国の労働生産性が上がらないことの一因とも考えられる。

※米国においては、大学院は、学術系大学院（グラデュエートスクール）と専門職系大学院（プロフェッショナルスクール）に大別されるが、専門職系大学院（プロフェッショナルスクール）に対する社会的評価は高く、専門職学位の取得がキャリアアップにつながる社会的仕組みが確立している。

※独仏においては、職業資格の一部として学位が位置付けられているのが一般的である。また、欧州では、「欧州高等教育圏」の構築を目指し、ボローニャ・プロセスが進行しており、域内の流動化を促進し、就職可能性を高めるため、ディプロマ・サプリメント（学位の学修内容を示す共通様式）の本格導入等が進められている。

※世界各国で、学位及び職業資格等の要求水準を透明化するための参照枠組み、すなわち「国レベルの資格枠組み（NQF：National Qualifications Framework）」を作成する取組が進展しており、特にEU諸国では、「欧州資格枠組み（EQF：European Qualification Framework）」に準拠する形でNQFの策定又は見直しが進められている。

○専門職大学院の必要性・重要性についての理解が進まない一因として、社会（「出口」）に対する国及び各専門職大学院による積極的な情報提供が不足していることがあげられる。

○国民一人一人の労働生産性を向上させるため、社会人が仕事を続けながら通学することができるよう、より一層柔軟な履修形態が必要である。

（３）その他の分野共通課題

○７年以内に受審が義務付けられている機関別認証評価と５年以内に受審が義務付けられている分野別認証評価について、両者の関係性の整理・効率化が求められており、とりわけ専門職大学院のみを設置している大学については、その必要性が高い。

○「理論と実務の架橋」を特色とする専門職大学院では、他の課程の教員養成の仕組みとは異なる体制の整備が必要である。

（４）修士課程等との役割分担が不明確

○専門職学位課程は、社会人や学士課程の新規修了者等を対象として、特定の高度専門職業人の養成に特化して、国際的に通用する高度で専門的な知識・能力を涵養することを目的としている。（※平成２７年度の社会人比率約５０％）

○他方、修士課程は、学士課程の新規修了者や社会人等を対象として、幅広く深い学識の涵養を図り、研究能力又はこれに加えて高度の専門的な職業を担うための卓越した能力を培うことを目的としている。（※平成２７年度の社会人比率約１２％）

○しかし、高度専門職業人養成という観点からは、特に大半の学生が博士課程（後期）に進学しないような博士課程（前期）を含めて、必ずしも修士課程と専門職学位課程の役割分担が明確ではない。

○なお、中央教育審議会において、実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関の制度化に関する答申が平成28年5月に行われた。この新たな高等教育機関は、学士課程又は短期大学士課程相当の課程を提供する機関として、専門職業人の中でも、事業の現場の中核を担い、現場レベルの改善・革新を牽引していく層の養成に重点を置き、これらの人材を養成する完成教育機関として制度設計されるものであり、専門職学位課程との接続・一貫教育を直接念頭に置くものではない。

3. 今後の方向性

（１）高度専門職業人養成機能の一層の充実・強化

- 少子高齢化が進む中、国民一人一人の専門性が要求される分野での労働生産性を向上し、持続的な経済成長を図る観点から、高度専門職業人養成機能の充実・強化が必要である。
- このため、自らの強みや特徴を伸ばすための専門職大学院の取組を促進することが必要である。また、専門職大学院を、高度専門職業人養成のための中核的教育機関と位置付け、修士課程を含めた、高等教育全体としての機能強化を図っていくことが必要である。

（２）社会（「出口」）との連携強化

- 各専門職大学院における養成人材像について、社会（「出口」）との共通理解を得ることが必要である。また、輩出した人材についての社会の受け入れ体制を作っていくことも必要である。
- 社会（「出口」）が求める高度専門職業人を輩出するため、関係業界や職能団体をはじめとした社会（「出口」）との一層の連携による人材養成機能の強化を各専門職大学院に促すことが必要である。また、社会（「出口」）との連携強化の重要性と必要性を専門職大学院制度に一層取り込み、制度的な独自性を設けることが必要であり、専門職大学院制度における教育課程、教員組織、認証評価等の在り方を見直すことが必要である。
- 各専門職大学院において目指している養成人材像の具体化・明確化が必要である。また、各専門職大学院が高度専門職業人養成プロセスのどの部分を担うかについての整理・明確化と、それに対応した教育課程の編成が必要である。
- 各大学が専門職大学院を新設する場合、職能団体との連携が必要である。

（３）多様なニーズへ対応するための学士課程・修士課程等との連携強化

- 社会（「出口」）のニーズは多様化・複雑化している。このことを大学内の各課程間の共通認識とした上で、高度専門職業人養成のための中核的教育機関である専門職大学院は、学士課程、修士課程、他の専門職学位課程等の教員とも連携して、社会（「出口」）のニ

ーズを踏まえた、特色のある教育プログラムを提供することが必要である。

(4) 分野ごとのきめ細かい対応

- 各分野に共通する課題ではない場合であっても、社会（「出口」）との連携を促進し、高度専門職業人養成機能の強化を図る観点から対応が必要と考えられる課題については、分野ごとのきめ細やかな対応が必要である。

4. 修士課程との在り方の整理を含めた大学院全体としての見直し

- 若年人口が減少していく我が国が将来にわたり発展していくためには、社会（「出口」）と協働して、高度専門人材の育成を担う大学院教育の改革を推進することが必要である。
- 本ワーキンググループにおいては、専門職大学院を、高度専門職業人養成のための中核的教育機関と位置付け、専門職大学院の在り方について検討を行ったが、高度専門職業人養成機能を強化する観点から、大学院全体としての議論が必要である。特に、社会（「出口」）との連携の在り方や養成人材目的の検証・見直しにより、高度専門職業人養成を主たる目的とする修士課程等が専門職学位課程へ移行することを積極的に促す方策についても検討が必要である。その際、専門職大学院の設置が進んでいない、地方における高度専門職業人についてのニーズを踏まえることも必要である。

Ⅱ. 具体的改善方策

1. アドバイザリーボードの設置

- 社会（「出口」）との連携を強化するため、関係業界・職能団体や地方公共団体の関係者など各専門職大学院が掲げる養成人材像と関連が深い者（関連が深い者であれば、当該専門職大学院修了生も当然含まれる）（以下単に「ステークホルダー」という。）や学外の有識者等からなるアドバイザリーボードを設置し、各専門職大学院の教育課程の編成・実施、教員の資質向上、情報公開の在り方等に関する事項について指導・助言を受けることを義務付けるべきである。
- メンバー構成や運営方法、指導・助言が生かされているかといったアドバイザリーボードの有効性については、認証評価において確認することを検討すべきである。

2. 教育課程等

（１）コアカリキュラムの作成

- 教育の質保証と教育内容を可視化する観点から、コアカリキュラムを、各分野において、ステークホルダーや認証評価機関、学会等の参画を得た上で策定し、必要に応じて更新することを促すことが必要である。その際、望ましい必要単位数や実践的な授業の扱いについて一定の目安等を示すとともに、国際的な動向、学生の職業経験の差等を踏まえることが必要である。また、各専門職大学院が独自性を発揮できるよう配慮することが必要である。
- コアカリキュラムの作成主体は、当該分野のすべての専門職大学院から意見を聞くことが必要であり、同じ分野の専門職大学院からなる組織体が積極的に関与することが望ましい。こうした組織体が存在しない分野については、組織体の創設が望ましい。当該分野に専門職大学院が１校しかないなどコアカリキュラムの策定が困難と判断される場合は、各校において、国際的な動向、学生の就業経験の差等を踏まえ、学修内容や到達目標を適切に策定することが望ましい。
- コアカリキュラムが策定された場合は、その導入状況を、認証評価において確認（各専門職大学院の判断で導入しない場合は、合理的な理由の有無を確認）することを促すことが必要である。

（２）社会人に対する柔軟で多様な教育機会の提供

- 社会人が仕事を続けながら通学できるよう、各専門職大学院に対し、柔軟な履修形態等により、社会（「出口」）のニーズに対応した多様なプログラムを提供することや、ICTの活用等を促すことが必要である。
- この際、履修証明制度と科目等履修生制度を併せて活用することにより履修証明書を交付しつつ単位認定を行うといった取組、長期履修制度や夜間開講等のより積極的な取組

が考えられる。

- 地方公共団体・企業等に対し、社会人が仕事を続けながら通学することについての理解を促すための方策を国として検討すべきである。
- 社会のニーズが存在することを前提として、国際的な通用性に留意しつつ、高度専門職業人養成を主目的とした博士レベルの専門職学位の検討を行うことが必要である。

(3) 成長が見込まれる分野に特化した経営人材養成

- ビジネススクールをはじめとした専門職大学院が特定分野に強みを有する経営人材を育成するためには、クロスアポイントメント制度等も活用しつつ、当該分野に専門性を有する専門学校、学部、他の研究科等と連携することも有効である。

(4) 世界基準の教育課程の開発

- 国際的通用性のある分野における専門職大学院に対し、国際的な認証機関の受審等を通じ、国際的水準での教育の質の積極的なアピールやアジアをはじめとした海外からの留学生を想定した教育課程の開発を促すことが必要である。

3. 教員組織

(1) バランスの取れた教員組織

- 「理論と実務の架橋」を図るためには、各専門職大学院が掲げる人材養成上の目的と合致する、高度な実務上の知識や能力を有する実務家教員と高度な研究能力を有する研究者教員のバランスの取れた教員組織であることが必要であり、そのことを認証評価で確認することを検討すべきである。
- また、高度専門職業人を養成する観点から、実務家教員と研究者教員の連携によって、「理論と実務の架橋」を図るための教育が効果的に実施される体制が構築されているか、また、ファカルティ・ディベロップメントによって、教員間の連携を図るための取組が適切に実施されているかを認証評価において確認することが必要である。

(2) 適切な実務家教員の確保

- 実務家教員でも、実務との関わりを長期間持たないと最新の動向に疎くなるため、実務家教員が実務の最新知識を有するなど適切な人材であるか（実務の現場を離れてから過度な期間が経過していないか等）を認証評価で確認することが必要である。
- 最新の知識を有する実務家教員を得るため、企業等との連携により、ローテーションによる派遣を確保することも一案である。
- 実務家教員の3分の2以内は、専任教員以外の者でも、1年に6単位以上の授業科目を担当し、かつ、組織の運営に責任を負うもので足りるとされている。この、いわゆるみなし専任教員制度の活用により、最新の知識を有する実務家教員を効果的に教育の現場

に取り込むことが必要である。この趣旨を更に生かすため、みなし専任教員の担当科目数について、大学院の運営についての責任(教授会構成員として責任のある参画を想定)を担保することを前提として緩和することを検討すべきである。その際、教育の質が低下しないよう留意が必要である。

○みなし専任教員の活用状況も含め当該専門職大学院における実務家教員と研究者教員のバランスについては、認証評価において確認することを検討すべきである。

(3) 他の課程との連携の促進

○専門職大学院制度においては、その教育の質を保証するという観点から、一定の独立性の確保と教員組織の充実が求められており、設置基準上必ず置くこととされる専任教員(以下「必置教員」という。)は、原則として他の課程の専任教員を兼務できないこととされている。制度創設後10年間の特例として、他の課程の専任教員を兼務することが認められていたが、平成26年度より、博士課程(一貫制及び区分制の後期)を除き、特例措置は廃止された。

※専門職大学院の専任教員であっても、兼担として、他の課程の授業を教えることは可能である。また、必置教員数分を超えて配置される専任教員については、他の課程の専任教員を兼務することは可能である。

○この制度により、専門職大学院における教育に専念する教員の確保が図られる一方で、学部との連携や学際連携が図りづらく、高等教育機関としての発展が阻害されているとの指摘がある。専門職大学院を、高度専門職業人養成のための中核的教育機関と位置付け、機能強化を図っていく観点から、専門職大学院と、学士課程や修士課程等との連携を強化していく必要がある。また、特に、地方の小規模大学などについては、地域課題の解決に貢献するためにも、限られた人的リソースの有効活用を促進する必要がある。

○社会(「出口」)や地域のニーズに対応するための新たな取組や自らの強みや特徴を伸ばすための取組を促進し、高度専門職業人養成機能の強化を図るため、教育の質保証を前提として、専門職大学院の必置教員が他の課程の専任教員を兼務することを一定程度認めることを検討すべきである。

○この際、例えば、

①専門職大学院を新設する場合(修士課程から移行する場合も含む)の時限付き措置として認める場合

②教育上積極的な効果が認められる場合であり、かつ、教育上支障がない場合に限定した恒常的措置として認める場合

などについて必要性を整理し、検討を進めるべきである。

○①の対象としては、以前の時限付き特例措置の対象も踏まえ、学士課程、修士課程、専門職学位課程とすることが考えられる。

○②の対象としても、専門職大学院と他の課程との連携を図っていく観点から、学士課程、修士課程、専門職学位課程とすることが考えられるが、現行制度上、同じ課程間の専任

教員の兼務は認められていない。このため、今後、特に、修士課程及び専門職学位課程を恒常的措置の対象とすることについては、引き続き、適切な場において全体的な議論が必要である。

- また、これらの措置が専門職大学院の教育の質の低下を招かないようにすることが必要であり、エフォート管理の手法の導入や基準の在り方についての十分な検討が必要である。また、兼務を認める場合、設置審査や認証評価において確認することについても今後検討する必要がある。
- なお、エフォート管理の手法を導入する場合は、専門職学位課程以外にも影響が及ぶことが考えられるため、上記同様、引き続き、適切な場において全体的な議論が必要である。
- 専門職大学院設置基準上、平成30年度までの間、特例措置が設けられている教職大学院については対象外とすべきである。また、法科大学院については、国は、平成30年度までを法科大学院集中改革期間と位置付けていることを踏まえ、中央教育審議会に設置されている法科大学院特別委員会において更に専門的な議論が必要である。
- 一方、修士課程の教員基準について、法学分野については、複数専攻を設ける場合の緩和措置が設けられていることから、専門職学位課程においても、法学分野においては、一研究科に、複数の専門職学位課程の専攻がある場合は、必置教員数を一定程度緩和することを検討すべきである。
- 一定の独立性の確保を求めたこととの関係で、大学内で、専門職大学院が他の課程と必要な連携が取られていない場合があるとの指摘があるが、新たなニーズに対応した教育プログラムを提供するため、学士課程や修士課程等と連携を図ることは重要である。教授会の運営等において一定の独立性が確保されている場合、前例もあるとおり、同じ研究科内に、修士課程と専門職学位課程を設置することも一つの方策である。

(4) ファカルティ・ディベロップメントの充実

- プロフェッショナルスクールの教員としての訓練が、研究者教員・実務家教員双方に必要である。ファカルティ・ディベロップメントの実施にあたっては、研究者教員と実務家教員の連携によるカリキュラム・授業開発や、効果的なチーム・ティーチングの在り方を検討するなど、「理論と実務の架橋」を図るために双方の教育力の向上を促すための取組が必要である。

4. 認証評価

(1) 社会（「出口」）との連携による認証評価

- 認証評価機関は、修了生の就職先（民間企業等）、学生、その他の関係者から意見を聴き、認証評価に反映させることが必要であり、その際、特に、修了生が、各専門職大学院の人材養成上の目的に沿った活動を行っているかを確認することを検討すべきであ

る。

(2) 国際的な同等性・通用性の確保

○認証評価において、教育の質の国際的な同等性・通用性の確保が必要であり、認証評価機関における国際的な視点からの取組が期待される。

(3) 機関別評価と分野別評価の効率化

○機関別評価と分野別評価の効率化が必要であり、機関別評価にあたって、分野別評価の結果の活用により効率的に評価することを検討すべきである。また、専門職大学院のみを設置している大学の場合は、機関別と分野別の評価を一本化して受審することを可能とすることを検討すべきである。この場合、両評価の質を維持することが必要である。

(4) 国際的な評価機関の評価の在り方

○国際的な評価機関の認証を得た場合、国内の認証評価との重複を避けるため、国内の認証評価基準との整合性を確保しつつ、国内の認証評価の受審に伴う負担の大幅な軽減を図る措置を検討すべきである。

5. 情報公開の促進

(1) 社会（「出口」）との連携方策の策定

○社会（「出口」）との関係において具体的にどのような人材の養成を目指しているのか、専門職大学院での学修は人材養成プロセスのどの部分（例：入門部分）に該当するのか、ステークホルダーとどのような連携を図って教育内容を充実するのか等に関する方策の策定・公表を義務付けることを検討すべきである。

(2) 修了生の活躍状況等についての情報公開の促進

○専門職大学院は、修了生が、目標どおりの人材として育っているかをフォローアップすることが必要であり、修了生の就職状況に加え、それ以降の活躍状況（企業・地方公共団体等での処遇の状況を含め目標に掲げた人材像に合致する活躍をしているか）についての情報公開を促進することが必要である。

○専門職学位の付加価値を社会（「出口」）に理解してもらえよう、国においても、専門職大学院について積極的な広報に努めることが必要である。

6. 職業資格試験等との関係

○高度専門職業人養成の観点から、専門職大学院と職業資格試験や、資格と関連する研修等との望ましい連携の在り方を検討するとともに、文部科学省が各資格を所掌している

省庁と連携し、各資格と専門職大学院との関係性を個別に検討することが必要である。新たに設けられた公認心理師試験等の受験資格を含めた職業資格試験の在り方や、資格取得者を評価し雇用する仕組みの在り方について、プロセスとしての高度専門職業人養成の観点から、十分配慮が必要である。

7. 専門職大学院の教員養成

- 研究能力に加え、実務上の知識・能力を有する教員の養成が必要であることから、専門職大学院修了生が、円滑に博士課程（後期）へ進学できるよう、進学希望者が、何らかの形で研究指導を受けることができるよう取組を促すことが必要である。

8. 分野ごとの固有の問題への対応

- 分野ごとの固有の問題として、以下の事項があげられるが、社会（「出口」）との連携を促進し、高度専門職業人養成機能の強化を図る観点から、今後、必要に応じ、適切な会議体において引き続き検討が行われることが必要である。

（1）ビジネス・MOT分野

- 我が国では、ビジネススクールは文系の大学院と位置付けられ、理系の学生や教員が少ないことが問題である。また、MOT分野において、文系・理系が分離しているケースが多いため、他の課程との連携による学際領域での体系化が必要である。
- 欧米では、企業の主要ポストでMBAを有する者が評価され活躍しているが、我が国ではそのような状況にはない。人材養成機能の比較を含めた国内外の経営系大学院の実態や、学位取得による就職先からの評価や処遇の変化を含めた修了生の実態、産業界の経営系大学院に対するニーズ等の実態調査が必要である。
- 専門職大学院は、グローバル化対応、地域課題の解決といった自らの強みや特徴を社会（「出口」）に明示した上で、それぞれの目的に応じた発展を目指すことが必要である。その際、一層充実した教育を展開するため、他の経営系大学院と連携することも有効である。

（2）会計分野

- 公認会計士試験の受験者減の影響により志願者が著しく減少していたが、近年、社会的ニーズの高まりから受験者が増えつつあることを踏まえ、より積極的な取組が必要である。また、学生の「会計離れ」が依然として生じていることを踏まえ、社会（「出口」）との連携強化に加え、学士課程・修士課程等との連携も強化した対応が必要である。
- 国際教育基準（IES）の改訂に準拠した教育プログラムの実施を通じ、より国際的な観点での教育プログラムを展開することが必要である。

- 公認会計士の養成（試験合格者の輩出と研修による継続教育等）にとどまらず、企業、地方公共団体における会計専門家（会計人材）の養成や裾野拡大に取り組むことが必要である。

（３）公共政策分野

- グローバル化対応、地域課題の解決といった自らの強みや特徴を社会（「出口」）に明示した上で、それぞれの目的に応じた発展を目指すことが必要である。その際、学士課程や修士課程との連携、実務家教員と研究者教員の実質的な連携による授業展開などを特に重視する必要がある。
- 公共政策を政策科学の基礎領域として展開するための教育課程や教員体制が整っていない。また、教員がローテーション人事の場合が多く、運営についての柱が確立されにくいいため、対応が必要である。
- 法科大学院との連携（公共政策の授業への法科大学院生の参加）の促進が必要である。

（４）公衆衛生分野

- 公衆衛生分野については、専門医養成開始にあたり「社会医学系専門医」養成のための基礎コースとしての活用も見据えた検討が必要である。
- 教育課程や認証評価基準と、国際標準との整合性の確保が必要である。
- 博士レベルの学位（D P H）の創設について検討が必要である。

（５）臨床心理分野

- 心理職の処遇については、社会的ニーズが高いにもかかわらず、非常勤職が多く不十分であるため、より一層活躍の場を広げていくことが必要である。
- 新たに設けられる公認心理師試験において、公認会計士試験等の国家試験と同様、専門職大学院の修了が制度的に位置付けられることが必要である。

（６）法科大学院

- 国は、平成30年度までを法科大学院集中改革期間と位置付けており、改革の取組を加速することが必要である。
- 法曹志願者の回復が喫緊の課題である。特に、法学未修者や社会人経験者が減少しており、対応が必要である。
- 企業、公的機関、グローバル化対応等、法曹有資格者の活動領域の更なる拡大が必要であり、法科大学院においても対応が必要である。
- 法曹養成について、自大学の法学部と連携が十分に図られていない場合があり、連携の促進が必要である。
- 法学未修者に対しては、学部レベルでの教育を法科大学院で行っている面もあり、法学部との関係を見直すことが必要である。

- 早期卒業・飛び入学制度を活用した学部段階からの円滑な教育課程の構築等、在学期間短縮に向けた取組が必要である。
- 「公的支援見直し強化・加算プログラム」の実施を通じ、各法科大学院の先導的取組を支援することが必要である。
- 中央教育審議会においては、法科大学院特別委員会が設置されており、上記の点を含め、今後とも、改革のための取組についての議論を積極的に行うことが必要である。

(7) 教職大学院

- 教職大学院が全国に設置され、その位置づけが「モデル」から「全国化」に移る中、新たな在り方の方向性を示すことが必要である。
- 学士課程の新規修了者について、教職大学院に進学するインセンティブが未だ不十分である。
- 現職教員学生については、入学前に科目等履修生制度等を活用して大学の単位として積み重ねられる仕組みの導入等により、働きながら学びやすい教職大学院にするなど、負担軽減を図る方策が必要である。
- 学士課程の新規修了者と現職教員学生との力の差が大きいことから、同じ授業の中での学び合いが効率よく行われていない面があり、学び合いの在り方の検討が必要である。
- 中央教育審議会答申「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について」（平成27年12月21日）を受けて、関連法令の改正後、各都道府県教育委員会等が中心となって作成する「教員育成指標」と密接にリンクしたカリキュラムを構築し、時代が求める新たな教育課題への対応をリードするなど、存在意義をアピールすることが必要である。

9. 新たな認定制度

- ①世界的に活躍するグローバル人材の養成、②地域の課題解決に貢献する地域人材の養成、③社会的ニーズの高い特定の分野に強みを有する専門人材の養成、といった各専門職大学院の強みや特色を前面に打ち出すための組織的な取組を促すため、①から③ごとに定める一定の基準を満たしたと認められる専門職大学院を新たに認定し、メリットを付与する制度を検討することが必要である。制度の導入にあたっては、多くの分野と関連が深い経営系分野から開始することも一案である。

Ⅲ. まとめ

- 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、高度専門職業人養成の機能強化が喫緊の課題であり、専門職大学院制度の充実強化が求められる。
- 今後、本報告書で提示した改善方策の具体化により、専門職大学院と社会（「出口」）との連携が一層強化され、専門職大学院において、社会（「出口」）が求める高度専門職業人が輩出されるとともに、輩出された人材が社会（「出口」）において適切な形で受け入れられ、労働生産性が向上するという、好循環が生まれることが強く期待される。
- 高度専門職業人養成の観点から、今後、本報告書で提示した改善方策の具体化に加え、修士課程等との整理に係る見直しが必要であり、既存の課程から専門職学位課程への移行を促す方策も含め、引き続き、適切な場において検討が行われることが必要である。

参考資料

1. 制度創設の経緯と制度概要

- 1-1 専門大学院制度の創設の経緯
(「21世紀の大学像と今後の改革方策について」(答申)(平成10年10月26日大学審議会))
- 1-2 専門職大学院制度の創設の経緯
(「大学院における高度専門職業人養成について」(答申)(平成14年8月5日中央教育審議会))
- 1-3 専門職大学院制度の概要
- 1-4 修士課程との制度比較

2. 我が国を取り巻く状況

- 2-1 人口の推移と将来人口
- 2-2 総人口に占める生産年齢人口の割合の国際比較
- 2-3 世界の GDP に占める日本の割合
- 2-4 企業内における高度人材の過不足状況
- 2-5 職業別労働者の過不足状況判断(D.I.)の推移
- 2-6 労働生産性の国際比較
- 2-7 我が国の産業別労働生産性水準(対米国比)
- 2-8 貿易相手の多様化
- 2-9 経営幹部層におけるグローバルに活躍できる人材の不足
- 2-10 大学に取り組んでほしい教育方法やカリキュラム改革

3. 専門職大学院の現状

- 3-1 専門職大学院を置く大学数及び専攻数
- 3-2 専門職大学院が設置されている主な分野
- 3-3 分野別専攻数推移
- 3-4 専門職大学院の設置状況(法科・教職除く)
- 3-5 法科大学院の設置状況
- 3-6 教職大学院の設置状況
- 3-7 専門職大学院の入学者数及び在学者数推移
- 3-8 分野別大学院生数
- 3-9 修士号取得者の専攻分野別構成の国際比較
- 3-10 日米のビジネススクールの比較
- 3-11 日米の企業役員等の最終学歴
- 3-12 ビジネススクールの世界ランキング
- 3-13 留学生数及び留学生比率
- 3-14 専門職大学院の教育と国家資格について
- 3-15 公認心理師法について

4. 社会人教育への対応

- 4-1 専門職大学院における社会人比率(在学者数)
- 4-2 社会人入学者数(推計)の推移(大学院)
- 4-3 社会人の受入れを促進するための主な制度
- 4-4 社会人学生への学習機会の提供
- 4-5 高等教育機関における社会人入学者の割合(国際比較)
- 4-6 日米の社会人・有職率の比率
- 4-7 教育訓練給付制度について

5. 教員組織の現状

- 5-1 専門職大学院制度における教員組織
- 5-2 年度別教員数推移
- 5-3 兼務に関する現行制度(イメージ図)

6. 認証評価の現状

- 6-1 機関別評価と専門職大学院評価に係る基準等に関する細目
- 6-2 国内の認証評価機関による認証評価を受けている専門職大学院
- 6-3 認証評価機関の一覧(専門職大学院認証評価)
- 6-4 国際的な評価機関の概要

7. その他参考資料

- 7-1 「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)
- 7-2 「グローバル化社会の大学院教育～世界の多様な分野で大学院修了者が活躍するために」(答申)(平成 23 年 1 月 31 日)
- 7-3 「未来を牽引する大学院教育改革～社会と協働した「知のプロフェッショナル」の育成」
(審議まとめ)概要
- 7-4 閣議決定文書等について(専門職大学院関係抜粋)
- 7-5 平成 28 年度「先導的経営人材養成機能強化促進委託事業」
- 7-6 専門職大学院一覧

1. 制度創設の経緯と制度概要

1-1 専門大学院制度の創設の経緯

「21世紀の大学像と今後の改革方針について」（答申）（平成10年10月26日）

(2) 大学院の教育研究の高度化・多様化

3) 高度専門職業人養成に特化した実践的教育を行う大学院の設置促進

- 国際的にも社会の各分野においても指導的な役割を担う高度専門職業人の養成に対する期待にこたえ、大学院修士課程は、その目的に即した教育研究体制、教育内容・方法等の整備を図り、その機能を一層強化していくことが急務となっている。
- そのため、これまでの高度専門職業人の養成の充実と併せて、これを更に進め、特定の職業等に従事するのに必要な高度の専門的知識・能力の育成に特化した実践的教育を行う大学院修士課程の設置を促進することとし、制度面での所要の整備を行い教育研究水準の向上を図っていく必要がある。

高度専門職業人の養成に特化した大学院修士課程は、カリキュラム、教員の資格及び教員組織、修了要件などについて、大学院設置基準等の上でもこれまでの修士課程とは区別して扱い、経営管理、法律実務、ファイナンス、国際開発・協力、公共政策、公衆衛生などの分野においてその設置が期待される。

この場合の学位については、国際的な通用性も考慮し、修士とすることが適当である。なお、修士（「専攻分野」）と表記する際の専攻分野の名称について各大学において工夫する必要がある。

平成11年 高度専門職業人の養成に特化した大学院の修士課程（専門大学院）を制度化

1-2 専門職大学院制度の創設の経緯

「大学院における高度専門職業人養成について」（答申）（平成14年8月5日）

科学技術の高度化，社会・経済・文化のグローバル化などにより，社会が多様に発展し，国際的競争も激しくなる中で，これまでの知識・技術や発想，思考の枠組みだけでは認識できない問題や解決不可能な問題が多く生じてきている。21世紀は「知」の時代とも言われるが，複雑化・高度化したこれらの問題の解決のためには，今まで以上に多様な経験や国際的視野を持ち，高度で専門的な職業能力を有する人材が多く必要とされるようになってきている。それらの人材は，社会経済の各分野において指導的役割を果たすとともに，国際的にも活躍できるような高度な専門能力を有することが期待され，そのような高度専門職業人の養成が，今強く求められるようになってきている。

⇒高度専門職業人養成を質量共に充実させることに対する社会的要請が様々な分野において急速に高まっており，各分野の特性に応じた柔軟で実践的な教育をより一層充実させる観点から，現在の専門大学院制度を，その位置付けの明確化を含め，更に改善，発展させることが求められるところとなっている。

専門大学院制度は、**従来の大学院（修士課程）の枠内**で制度設計

- 従来の大学院修士課程における研究指導、修士論文との関係から、修了要件として特定の課題についての研究の成果の審査に合格することを制度上課し、これについて個別の課題についての研究の実施に対する指導を行うこととしていること
- この指導のために相当数の研究指導担当教員の配置を求めていること 等

このような制度の枠組みが、さらに、様々な分野でその求められる能力に適した**高度な専門職業人を養成するための実践的な教育を展開していく上で制約**となることが指摘

今後，国際的，社会的にも活躍する高度専門職業人の養成を質量共に飛躍的に充実させ、大学が社会の期待に応じる人材育成機能を果たしていくため、**現行の専門大学院制度を更に発展させ、様々な職業分野の特性に応じた柔軟で実践的な教育を可能にする新たな大学院制度を創設**する必要

平成15年3月 専門職大学院設置基準の制定

1-3 専門職大学院制度の概要

専門職大学院は、科学技術の進展や社会・経済のグローバル化に伴う、社会的・国際的に活躍できる高度専門職業人養成へのニーズの高まりに対応するため、高度専門職業人の養成に目的を特化した課程として、平成15年度に創設

学校教育法上の目的

（大学院及び専門職大学院の目的）
第九十九条

2 大学院のうち、**学術の理論及び応用を教授研究し、高度の専門性が求められる職業を担うための深い学識及び卓越した能力を培うことを目的とするものは、専門職大学院とする。**

制度の概要

- (1) **標準修業年限**
 - ・2年（法科大学院は3年）
- (2) **修了要件**
 - ・30単位以上 ※法科大学院は93単位以上、教職大学院は45単位以上が基本
 - ・一般の修士課程と異なり、論文作成を必須としない
- (3) **教員組織**
 - ・必要専任教員中の3割以上は実務家教員 ※法科大学院は2割以上、教職大学院は4割以上
- (4) **教育内容**
 - ・理論と実務の架橋を強く意識した教育を実施
 - ・事例研究や現地調査を中心に、双方向・多方向に行われる討論や質疑応答等が授業の基本
 - ① **フィールドワーク**
設定したテーマに関わる代表的な実践事例について、実地調査を行う。
 - ② **ワークショップ**
設定したテーマに即した事例を学生がそれぞれに持ち寄る。教員は、それら事例の発表を土台として、それらの背景等についての分析・考察を導く。
 - ③ **シミュレーション**
授業テーマ等に関わる条件を設定し、その条件下において想定できるモデルプランを示し、その企画立案・効果等についての検証を行う。
 - ④ **ロールプレイング**
ある条件を設定し、その条件下で学生に役割（例えば批判する側と推進する側等）を割り当てて事例の検討を行う。
- (5) **学 位**
 - ・〇〇修士（専門職）（例）経営管理修士（専門職）、会計修士（専門職） 等
- (6) **認証評価**
 - ・教育課程や教員組織等の教育研究活動の状況について、文部科学大臣より認証を受けた認証評価団体の評価を5年以内ごとに受審することを義務づけ、教育の質保証を図る仕組みを担保。

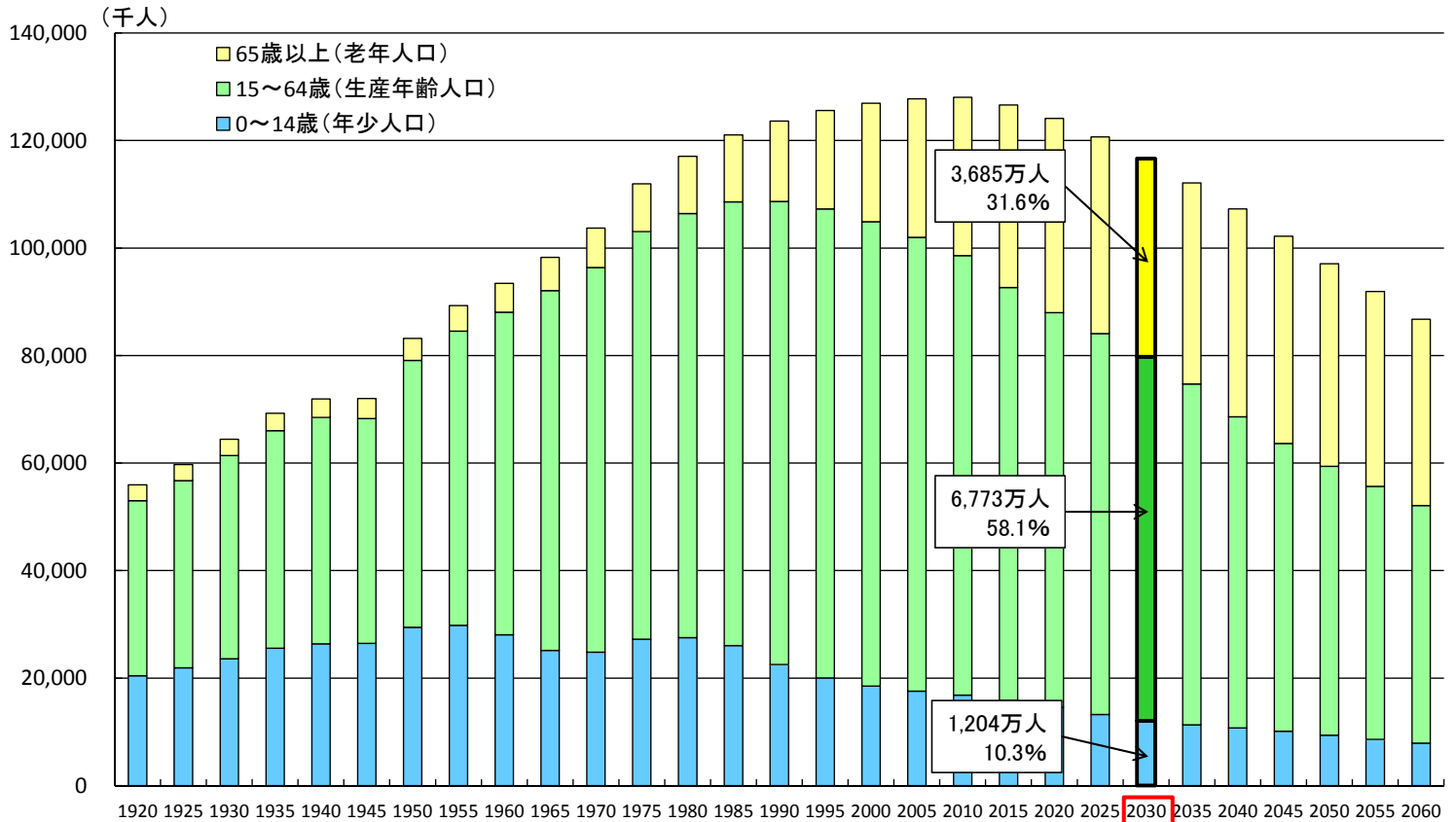
1-4 修士課程との制度比較

		修士課程	専門職学位課程		
			専門職大学院	法科大学院	教職大学院
目的		研究者の養成 高度専門職業人の養成	高度専門職業人の養成		
標準修業年限		2年	2年	3年	2年
修了要件		30単位以上 修士論文作成（研究指導）	30単位以上	93単位以上	45単位以上 （うち10単位以上は学校等での実習）
専任教員	必置教員	－	修士課程を担当する研究指導教員数の1.5倍の数 ＋研究指導補助教員数		
	兼務	学士課程及び一個の専攻に限り、博士課程（一貫制又は後期）との兼務可能	一個の専攻に限り、 博士課程（一貫制又は後期）との兼務可能		学士課程・修士課程・博士課程（前期）の必置教員数の3分の1まで兼務可能（平成30年度まで） 一個の専攻に限り、博士課程（一貫制又は後期）との兼務可能
実務家教員		－	3割以上	2割以上	4割以上
授業方法		－	・事例研究 ・現地調査 ・双方向・多方向に行われる討論・質疑応答	①同左 ②少人数教育が基本 （法律基本科目は50人が標準）	①同左 ②学校実習・共通科目：必修
学位		修士（〇〇）	〇〇修士（専門職）	法務博士（専門職）	教職修士（専門職）
認証評価		－	教育課程や教員組織等の教育研究活動の状況について、文部科学大臣より認証を受けた認証評価団体の評価を5年毎に受審することを義務付け、教育の質保証を図る仕組みを担保		

2. 我が国を取り巻く状況

2-1 人口の推移と将来人口

国立社会保障・人口問題研究所の予測では、少子高齢化の進行により、2030年には年少人口が1,204万人、生産年齢人口が6,773万人まで減少。我が国の総人口の3割が65歳以上となる。



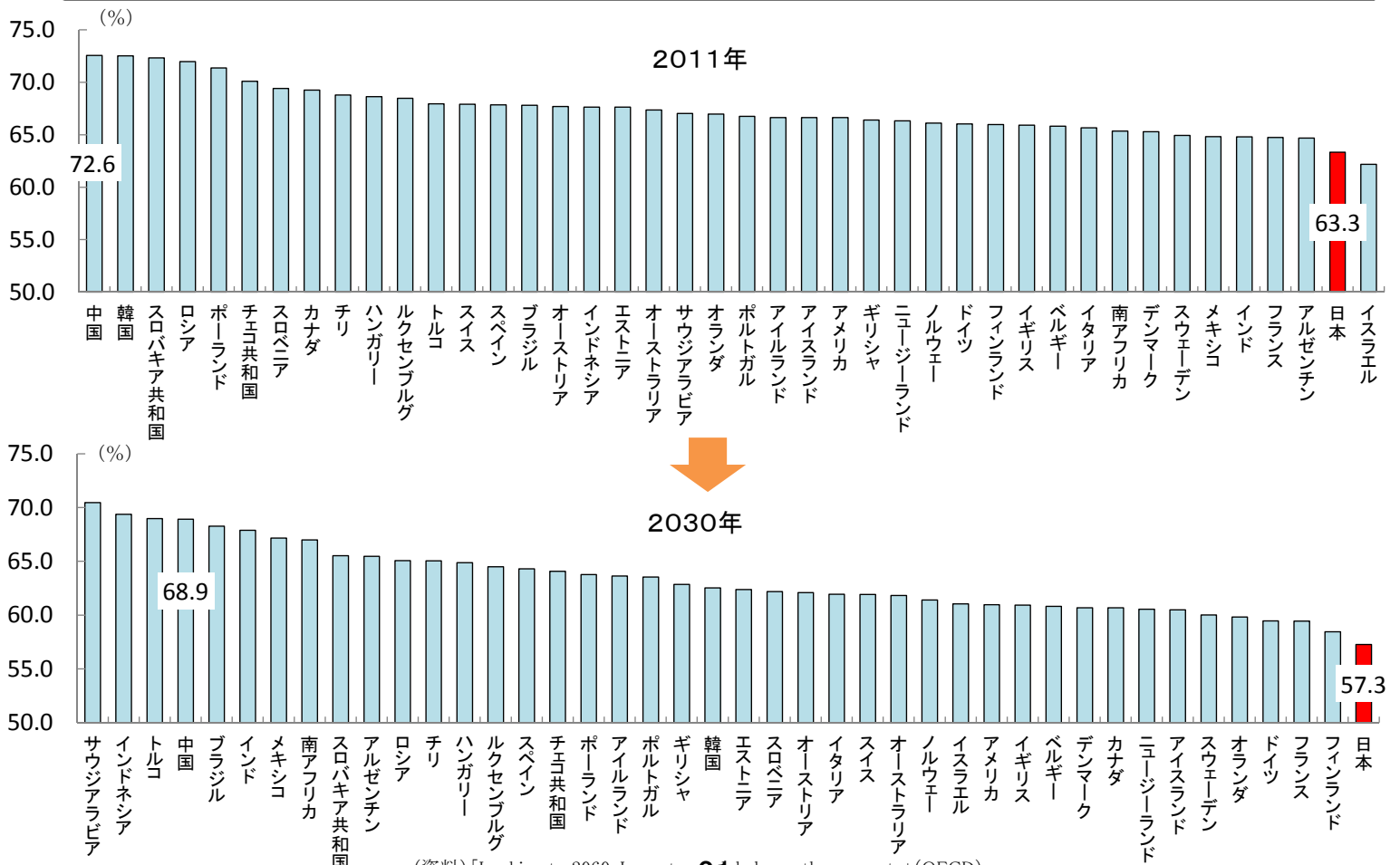
※推計値は出生中位(死亡中位)推計による。実績値の1950年～1970年には沖縄県を含まない。

1945年については、1～15歳を年少人口、16～65歳を生産年齢人口、66歳以上を老年人口としている。

(資料)1920年～2010年:「人口推計」(総務省)、2015年～2060年:「日本の将来推計人口(平成24年1月推計)」(国立社会保障・人口問題研究所)

2-2 総人口に占める生産年齢人口の割合の国際比較

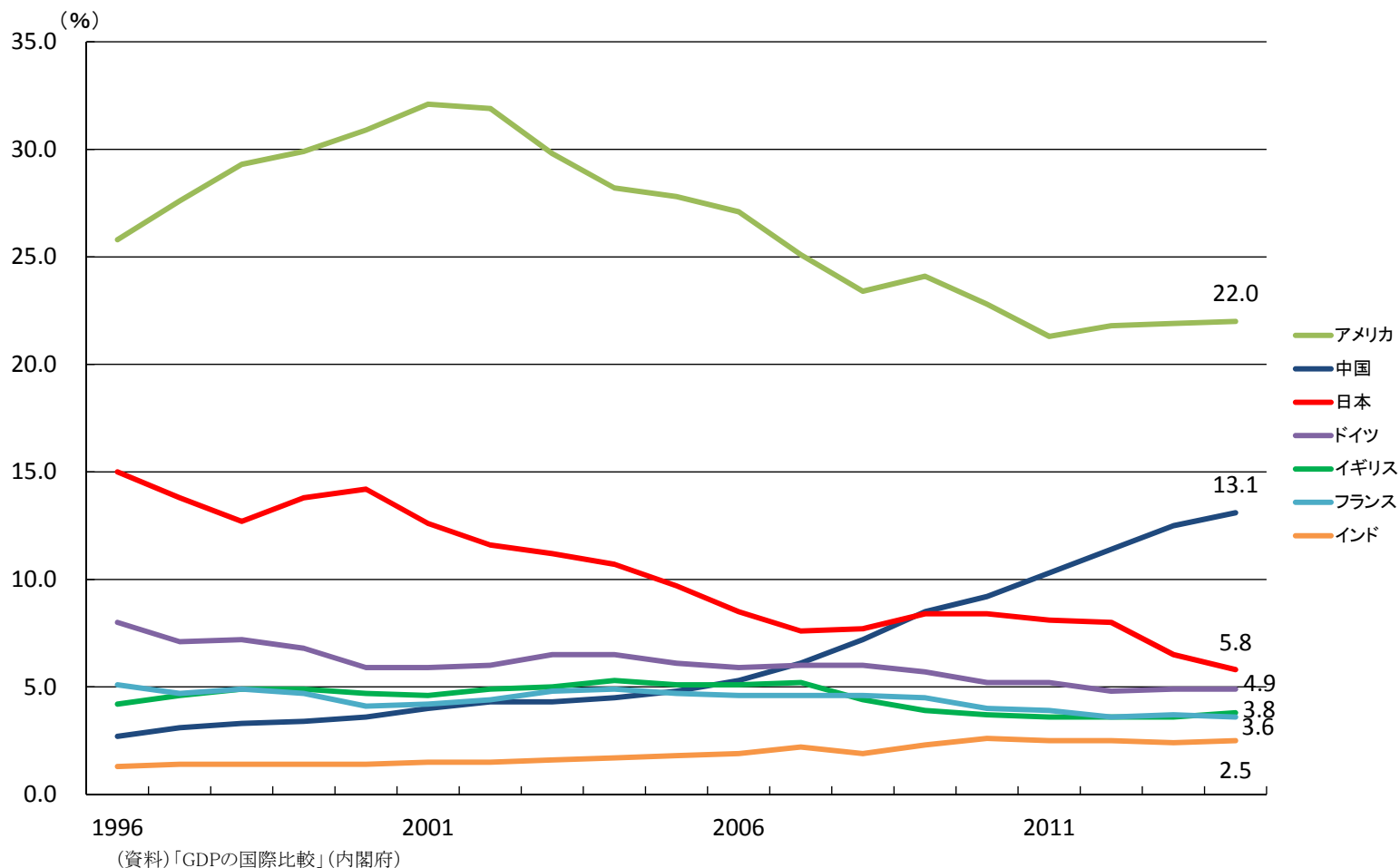
OECDの予測では、2030年には日本の生産年齢人口が57.3%にまで減少し、OECD加盟国中最下位になる。



(資料)「Looking to 2060: Long-term global growth prospects」(OECD)

2-3 世界のGDPに占める日本の割合

世界のGDPに占める日本の割合は低下傾向。一方、中国の伸びが著しい。



2-4 企業内における高度人材の過不足状況

※高度人材:企業において、「大卒または大卒相当のパフォーマンスをあげている」と者と定義



【調査概要】

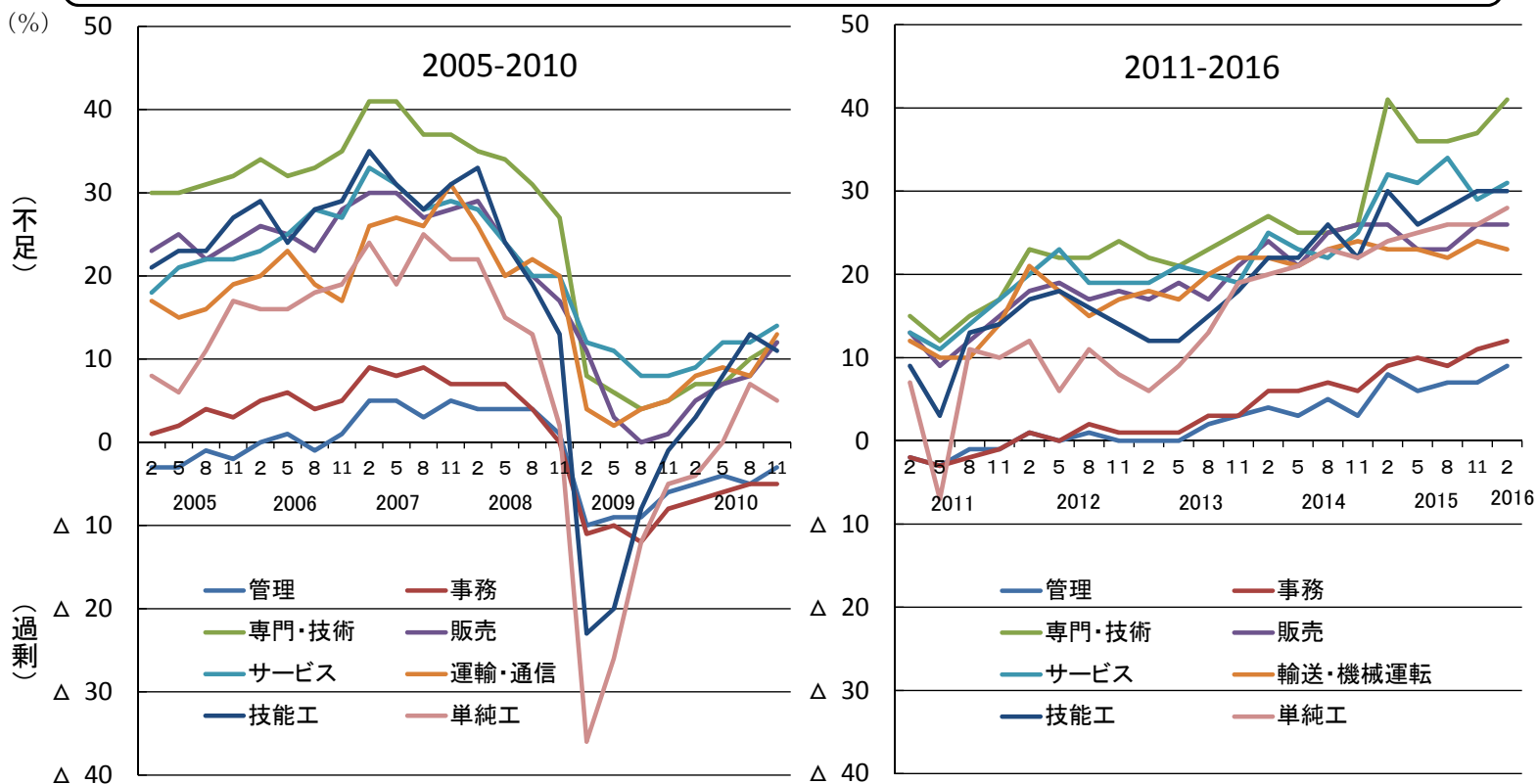
調査方法: 郵送配布・郵送回収方式

調査時期: 2012年2月

調査対象: 商用データベースから無作為抽出した、従業員(正社員)規模が5人以上の全国1万社
有効回収数: 1,516社(有効回収率15.2%)

2-5 職業別労働者の過不足状況判断 (D.I) の推移

企業の雇用の過不足感は、リーマンショック後の2009年以降、雇用の過剰感の解消が進み、人員の不足感が拡大する傾向にある。



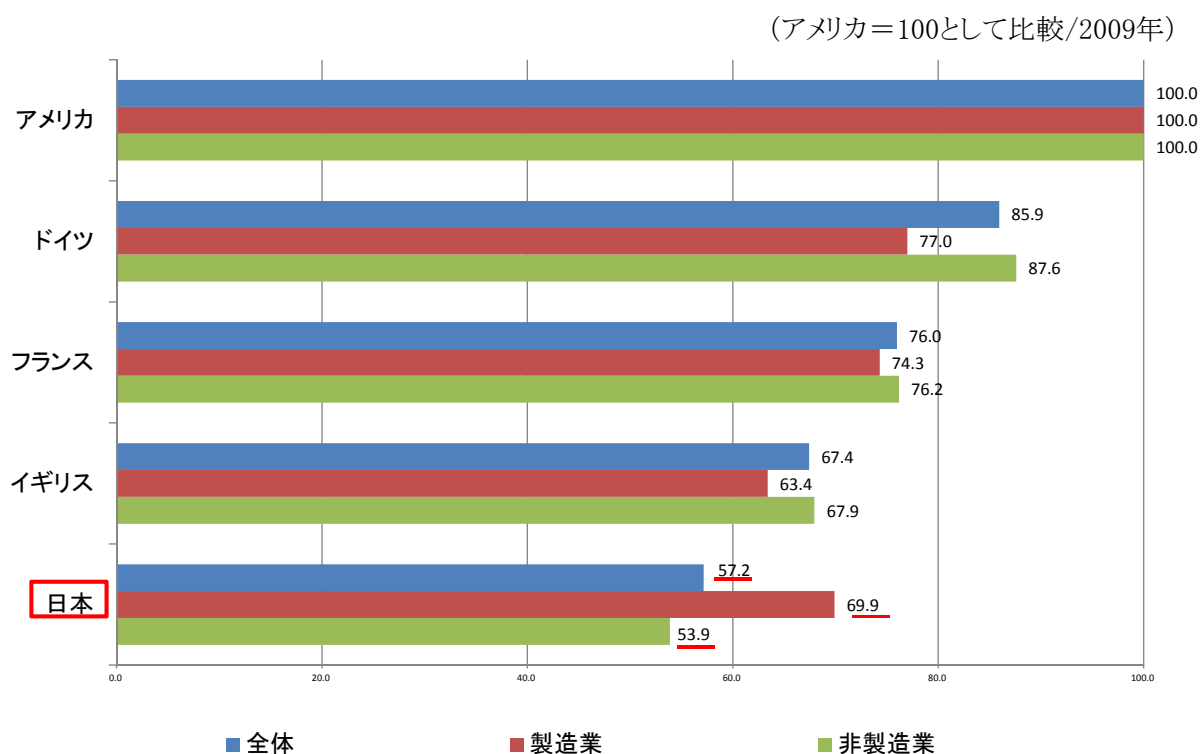
※D.I.とは、「不足」-「過剰」である。

日本標準職業分類の統計基準設定(2009年12月)にともない、2011年2月調査から職種の見直しを行ったため、2011年2月調査より「輸送・機械運転」を新設し、「運輸・通信」は廃止した。また、「事務」、「技能工」、「単純工」については、内容の変更をおこなったため、旧分類とは接続しない。

(資料)「労働経済動向調査」(厚生労働省)

2-6 労働生産性の国際比較

労働生産性水準の対米比(米国=100)を見ると、我が国は2009年で米国の57.2%(製造業で69.9%、非製造業では53.9%)の水準と、欧州各国よりも低い水準となっている。

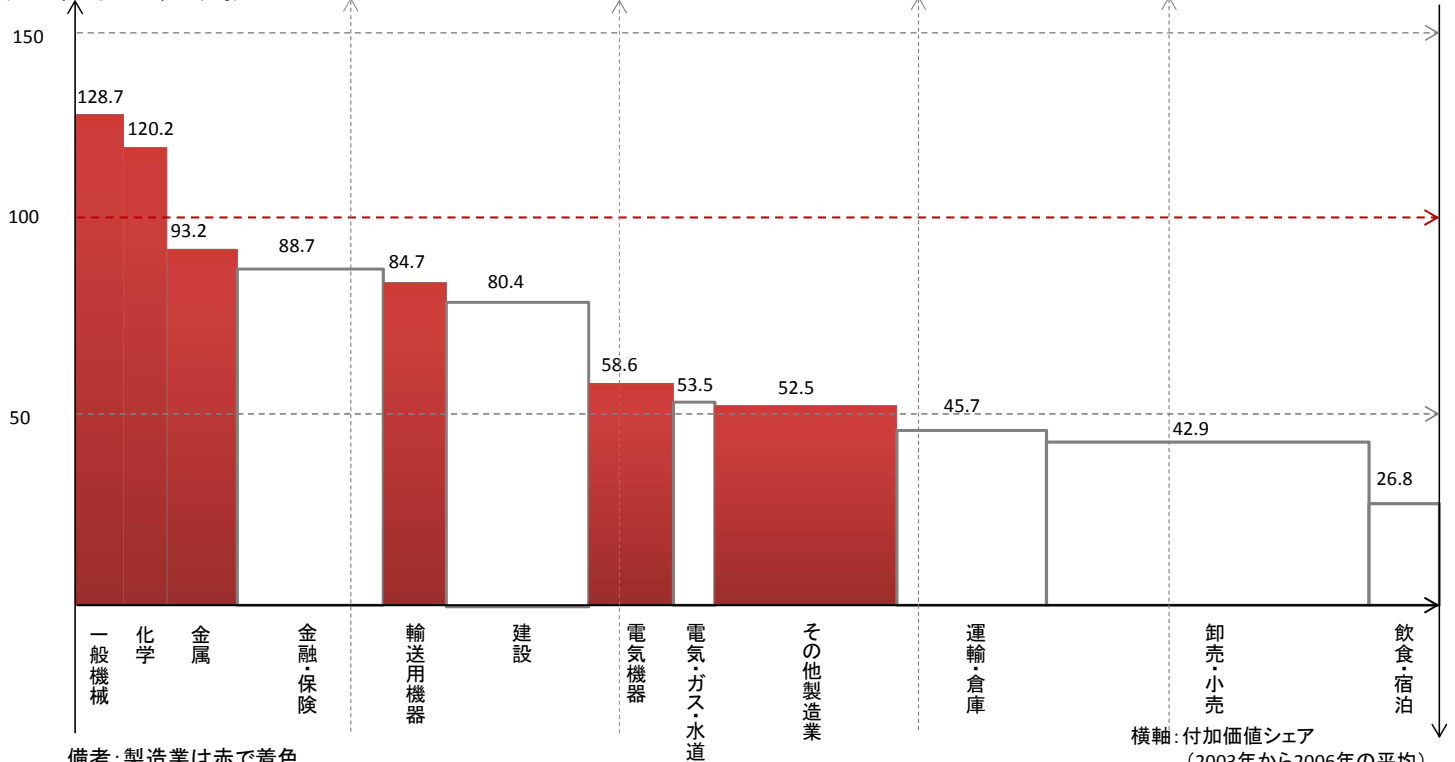


(出典) 通商白書2013年版

2-7 我が国の産業別労働生産性水準（対米国比）

我が国の労働生産性は、特にサービス産業において、米国より低い数値となっており、成長戦略の実現のためには、これらの分野の生産性向上に向けた経営人材の育成強化が課題。

縦軸：労働生産性水準（米国＝100）
（2003年から2006年の平均）

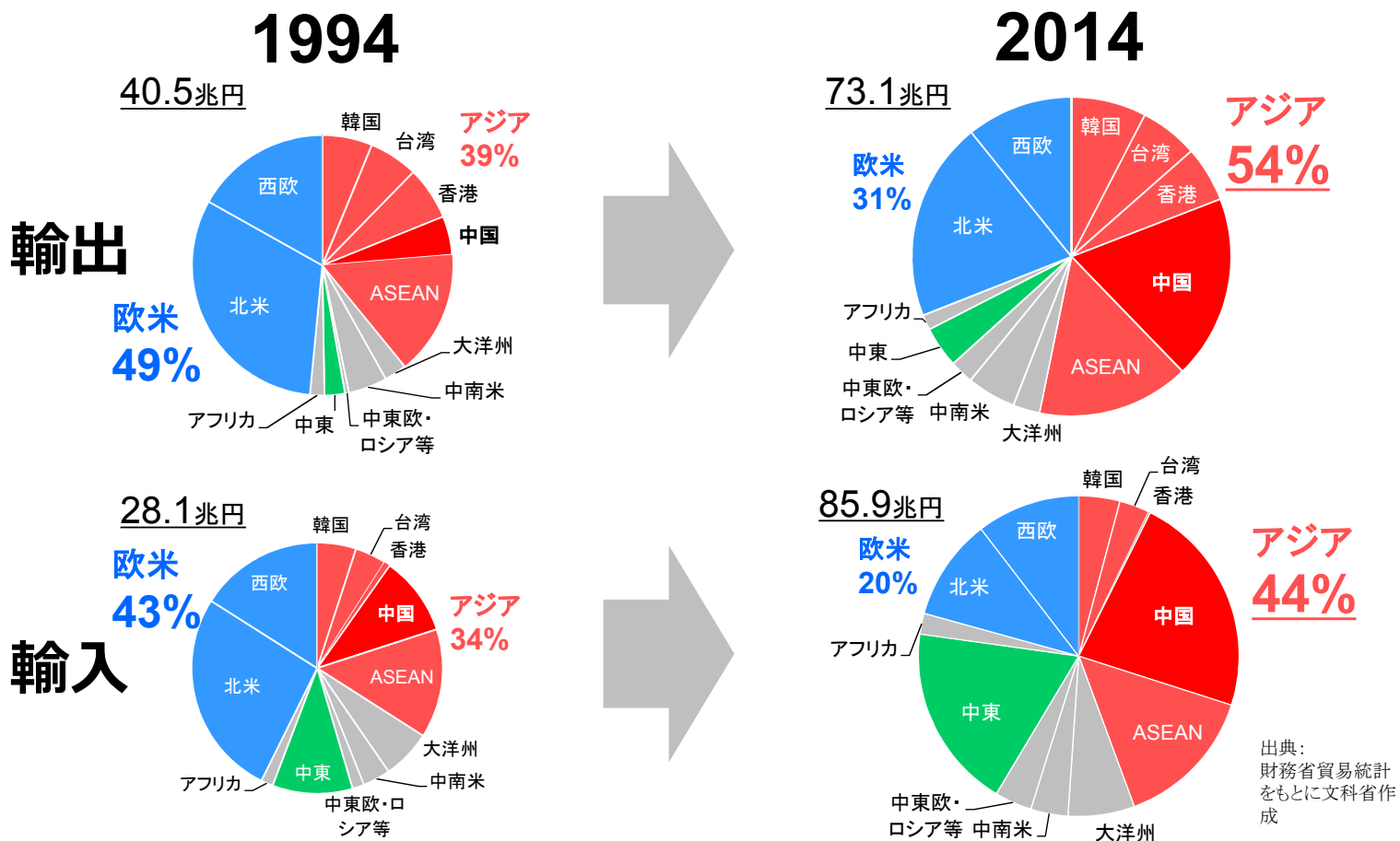


備考：製造業は赤で着色
資料：EU KELMS より作成

出典：「通商白書2013」経済産業省

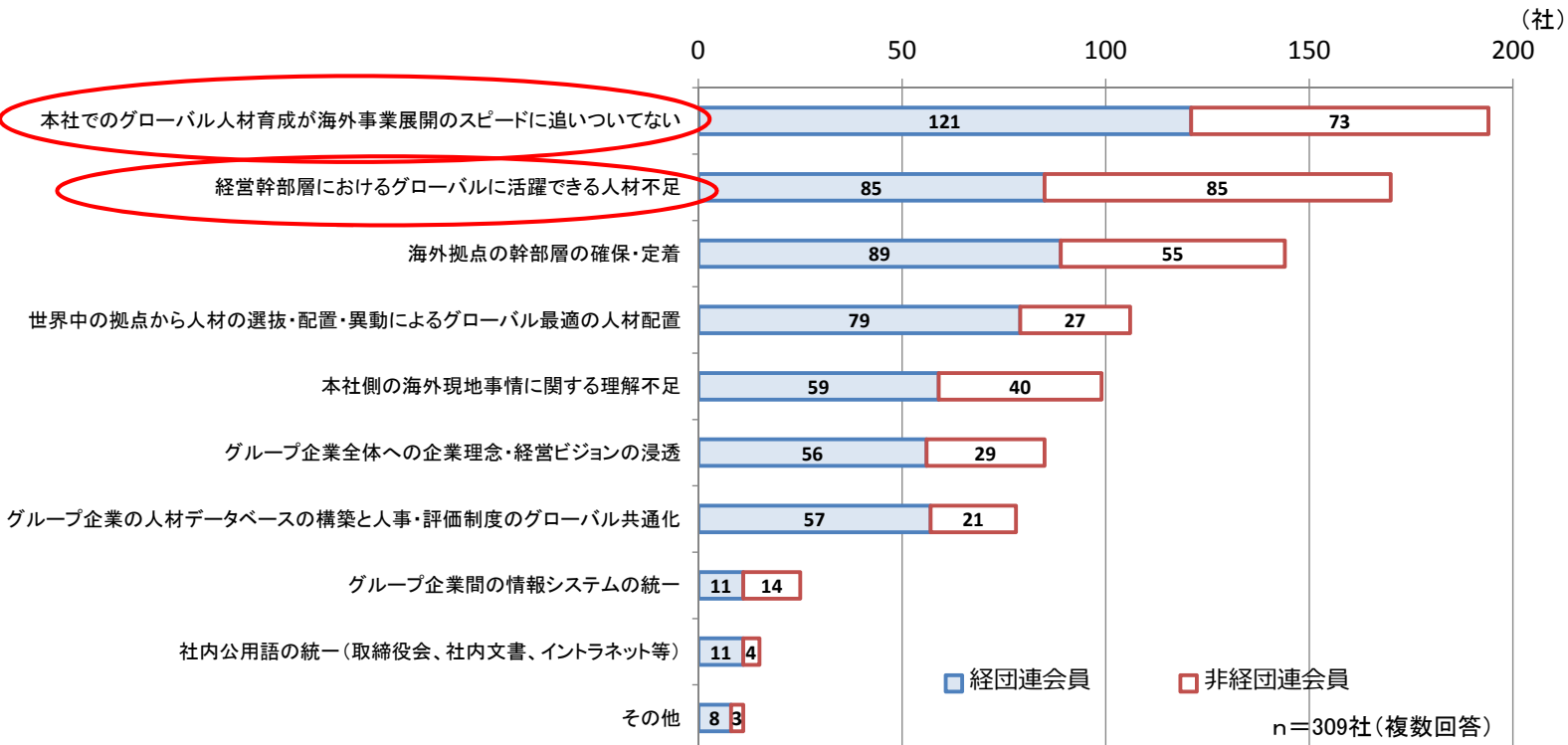
2-8 貿易相手の多様化

日本の輸出入先が、欧米諸国が主体だった10年前と比べて多様化。



2-9 経営幹部層におけるグローバルに活躍できる人材の不足

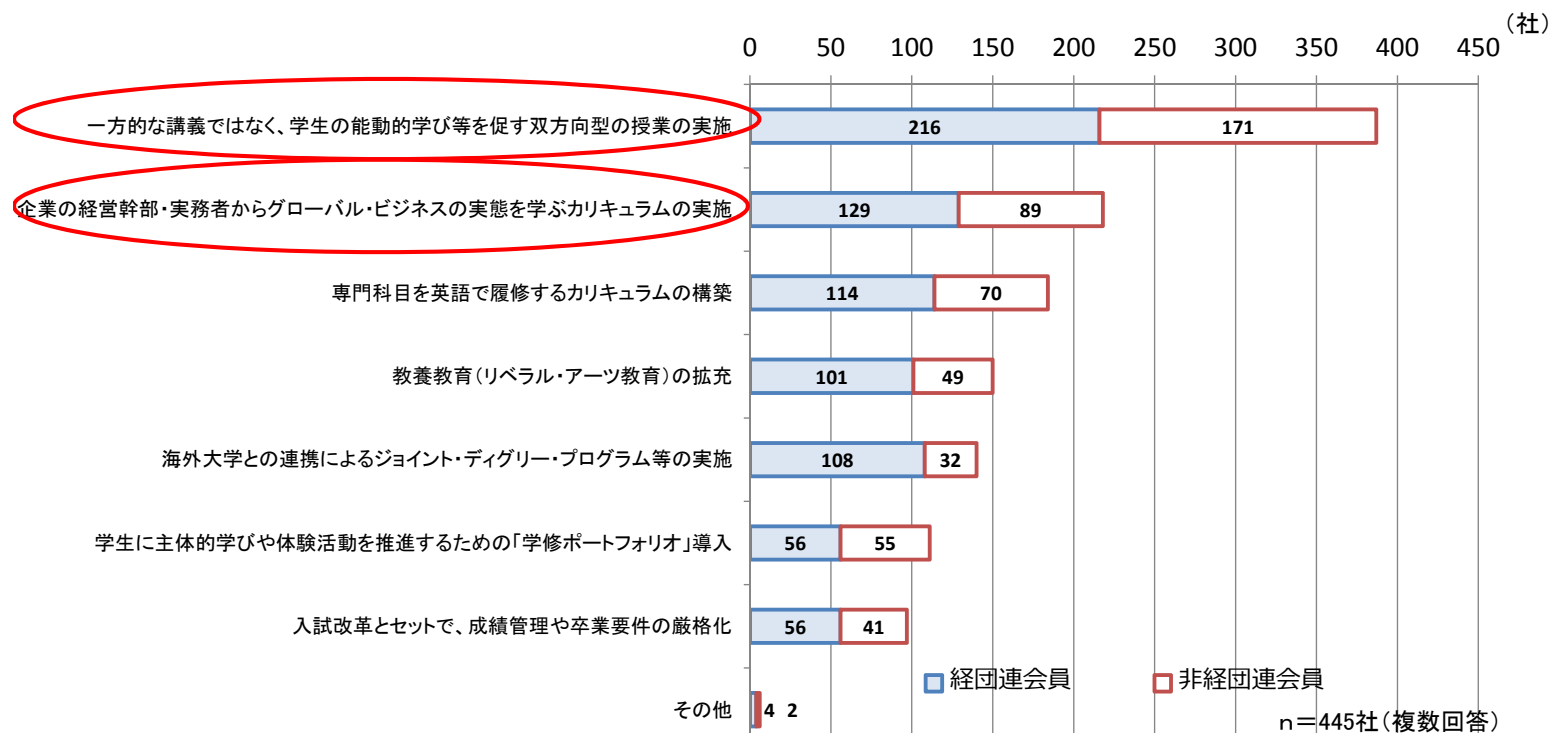
グローバル経営を進める上での課題については、「本社におけるグローバル人材育成が海外事業展開のスピードに追いついていない」との回答が最も多く(194社、63%)、次いで、「経営幹部層におけるグローバルに活躍できる人材不足」「海外拠点の幹部層の確保・定着」などが多く挙げられ、グローバルに活躍できる人材不足が大きな経営課題として認識されている。



出典:経団連「グローバル人材の育成・活用に向けて求められる取り組みに関するアンケート結果」(2015年3月17日)より抜粋

2-10 大学に取り組んでほしい教育方法やカリキュラム改革

大学に優先的に取り組んでほしい教育方法やカリキュラムについては、「一方的な講義ではなく、学生の能動的・主体的学び等を促す双方向型の授業(アクティブ・ラーニング、課題解決型授業)の実施」(387社、87%)が突出して高く、次に「企業の経営幹部・実務者からグローバル・ビジネスの実態を学ぶカリキュラムの実施」が続き、学生の能動的・主体的学びを促す双方向型の授業を求める意見が多い。



出典:経団連「グローバル人材の育成・活用に向けて求められる取り組みに関するアンケート結果」(2015年3月17日)より抜粋

3. 専門職大学院の現状

3-1 専門職大学院を置く大学数及び専攻数

H28.7.1現在

年度別専門職大学院数

※文部科学省調べ、学生募集停止中の大学院を除く

H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28
130校	128校	128校	124校	122校	114校	117校

分野別専門職大学院数（H28）

分野	国立		公立		私立		株立		専攻数 合計	大学数 合計
	専攻数	大学数	専攻数	大学数	専攻数	大学数	専攻数	大学数		
ビジネス・MOT	12	12	3	3	16	16	1	1	32	32
会計	2	2	1	1	9	9	1	1	13	13
公共政策	5	5	0	0	2	2	0	0	7	7
公衆衛生	3	3	0	0	1	1	0	0	4	4
知的財産	0	0	0	0	3	3	0	0	3	3
臨床心理	2	2	0	0	4	4	0	0	6	6
法科大学院	16	16	2	2	27	27	0	0	45	45
教職大学院	39	39	0	0	6	6	0	0	45	45
その他	1	1	4	3	8	7	1	1	14	12
合 計	80	80	10	9	76	75	3	3	169	117

※ 1の大学で複数の専攻を設置している場合があるため、各分野の大学数の合計は全大学数の合計とは一致しない。

※ 学生募集停止中の大学・専攻は除く。

3-2 専門職大学院が設置されている主な分野

分野	概要	修了後の進路の例
ビジネス・MOT	経営戦略、組織行動、ファイナンス、マーケティング、技術・生産管理、情報システム等の科目により、経営分野のリーダーを養成。なお、MOT（技術経営）は、経営に技術的内容を融合した分野。	経営企画・CEO候補者、独立・社内ベンチャー起業者、先端技術戦略・政策立案者、幹部技術者 等
会計	企業や行政機関等の会計並びに監査の担い手として、様々な専門知識や能力、ITへの対応力、論理的かつ倫理的な判断力などを備えた会計のプロフェッショナルを養成。修了者は、公認会計士試験の一部科目が免除される。	公認会計士、企業や行政機関等における会計専門家、コンサルタント等
公共政策	公共政策に関する総合的な能力（課題発見、分析・評価、立案等）を有する人材を育成。各種公務員試験の免除等はない。	国際機関、行政機関等における政策・立案従事者
公衆衛生	健康の保持・増進、疾病の予防等に関して指導的役割を果たす人材を養成。	公衆衛生行政担当者、企業等の健康管理専門家、病院の医療安全管理者、シンクタンク・NGO等のアナリスト 等
知的財産	知的財産の創造、保護、活用を支える人材を養成。修了者は、弁理士試験の科目が一部免除される。	弁理士、企業・行政機関等における知財担当 等
臨床心理	人間の心の問題への専門的援助ができる人材を養成。修了者は、臨床心理士資格試験の科目が一部免除される。	企業や教育機関におけるカウンセラー、医療・保健、福祉関係業務従事者 等
法曹養成 （法科大学院）	専ら法曹養成（弁護士、裁判官、検事）のための教育を行うことを目的とした専門職大学院。	弁護士、裁判官、検事、企業・行政機関の法務担当者 等
教員養成 （教職大学院）	教員養成に特化した専門職大学院。実践的な指導力・展開力を備えた新入教員と、スクールリーダー（中核的・指導的な役割を担う教員）の養成。	専ら幼稚園、小学校、中学校、高等学校、特別支援学校の教員

※この他にも、情報、原子力等、様々な分野がある。

3-3 分野別専攻数推移①

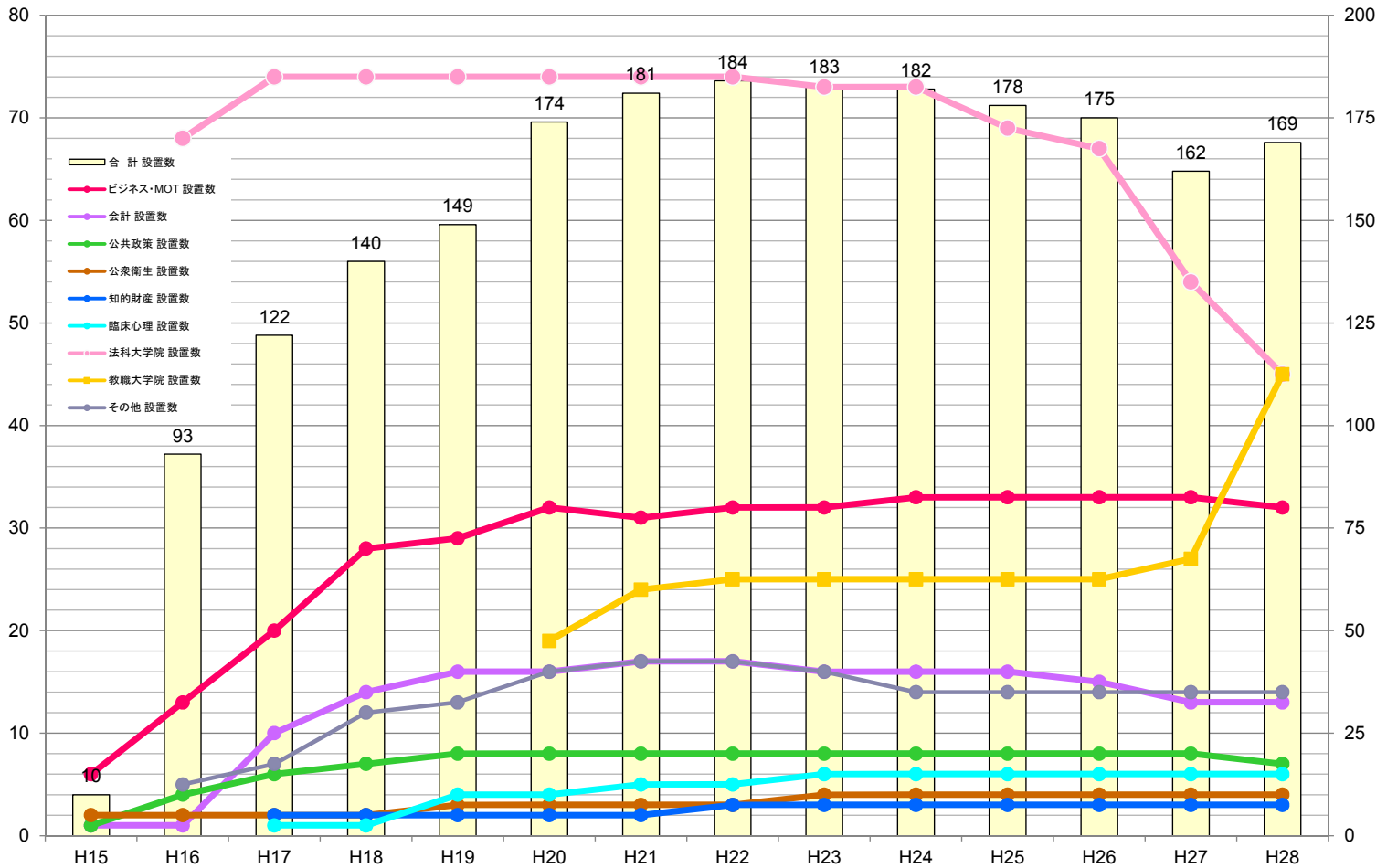
H28.7.1現在

		H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	平成15～28年度に開設及び募集停止された専攻数合計
ビジネス・MOT	新規開設数	6	7	7	8	2	3	0	1	0	1	0	0	0	2	37
	募集停止数	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	3	5
	設置数	6	13	20	28	29	32	31	32	32	33	33	33	33	32	32
会計	新規開設数	1	0	9	4	2	0	1	0	0	0	0	0	0	0	17
	募集停止数	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	2	0	4
	設置数	1	1	10	14	16	16	17	17	16	16	16	15	13	13	13
公共政策	新規開設数	1	3	2	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	9
	募集停止数	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	2
	設置数	1	4	6	7	8	8	8	8	8	8	8	8	8	7	7
公衆衛生	新規開設数	2	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	4
	募集停止数	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	設置数	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
知的財産	新規開設数			2	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	3
	募集停止数			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	設置数			2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
臨床心理	新規開設数			1	0	3	0	1	0	1	0	0	0	0	0	6
	募集停止数			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	設置数			1	1	4	4	5	5	6	6	6	6	6	6	6
法科大学院	新規開設数		68	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	74
	募集停止数		0	0	0	0	0	0	0	1	0	4	2	13	9	29
	設置数		68	74	74	74	74	74	74	73	73	69	67	54	45	45
教職大学院	新規開設数						19	5	1	0	0	0	0	2	18	45
	募集停止数						0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	設置数						19	24	25	25	25	25	25	27	45	45
その他	新規開設数		5	2	5	1	3	1	0	0	0	0	0	0	0	17
	募集停止数		0	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	3
	設置数		5	7	12	13	16	17	17	16	14	14	14	14	14	14
合 計	新規開設数	10	83	29	18	10	25	8	3	2	2	0	0	2	20	212
	募集停止数	0	0	0	0	1	0	1	0	3	3	4	3	15	13	43
	設置数	10	93	122	140	149	174	27	184	183	182	178	175	162	169	169

3-3 分野別専攻数推移②

H28.7.1現在

(単位:専攻数)



3-4 専門職大学院の設置状況（法科、教職除く）

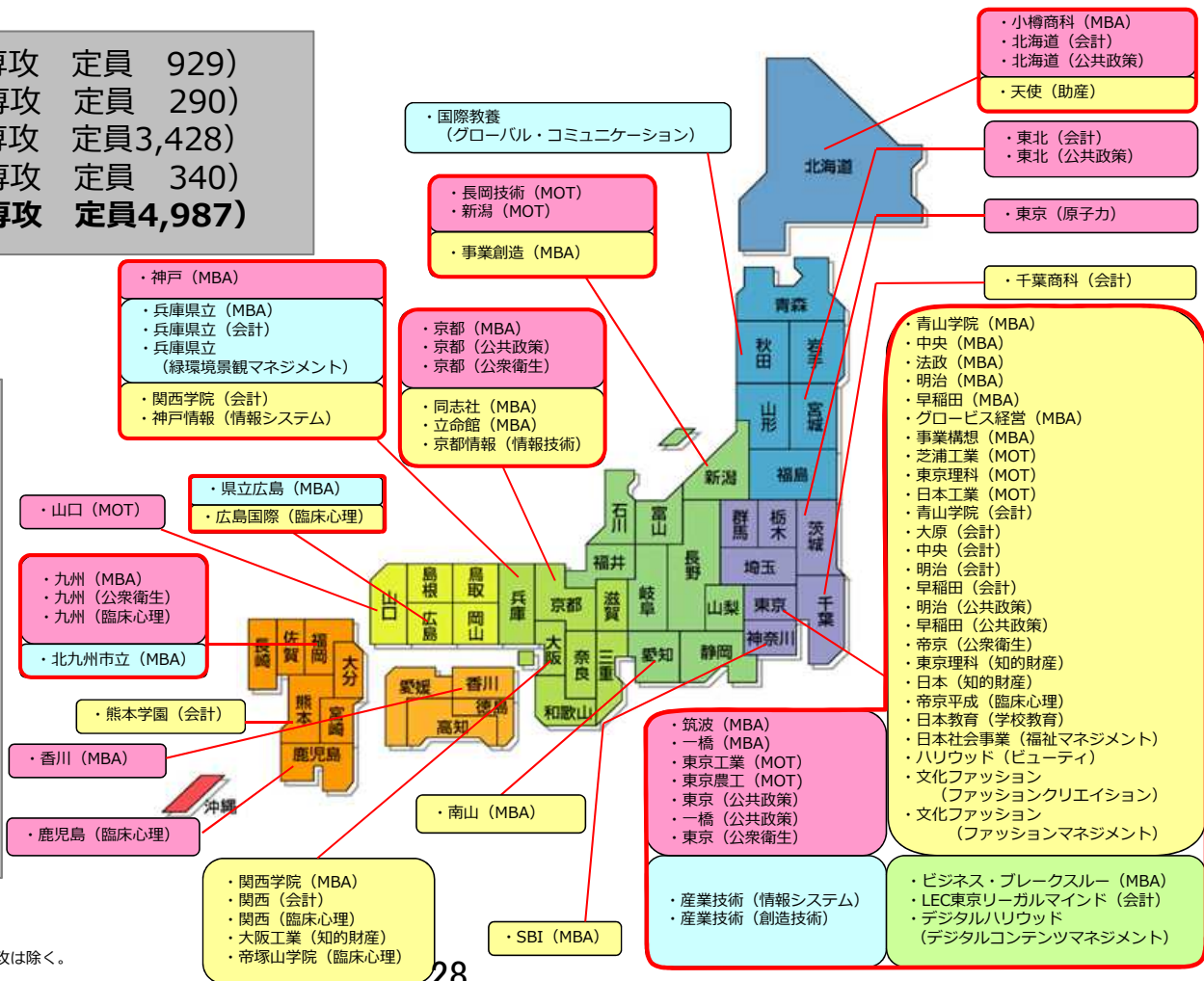
H28.7.1現在

設置者別内訳

…国立	(25専攻 定員 929)
…公立	(8専攻 定員 290)
…私立	(43専攻 定員3,428)
…株立	(3専攻 定員 340)
合計	(79専攻 定員4,987)

分野別内訳

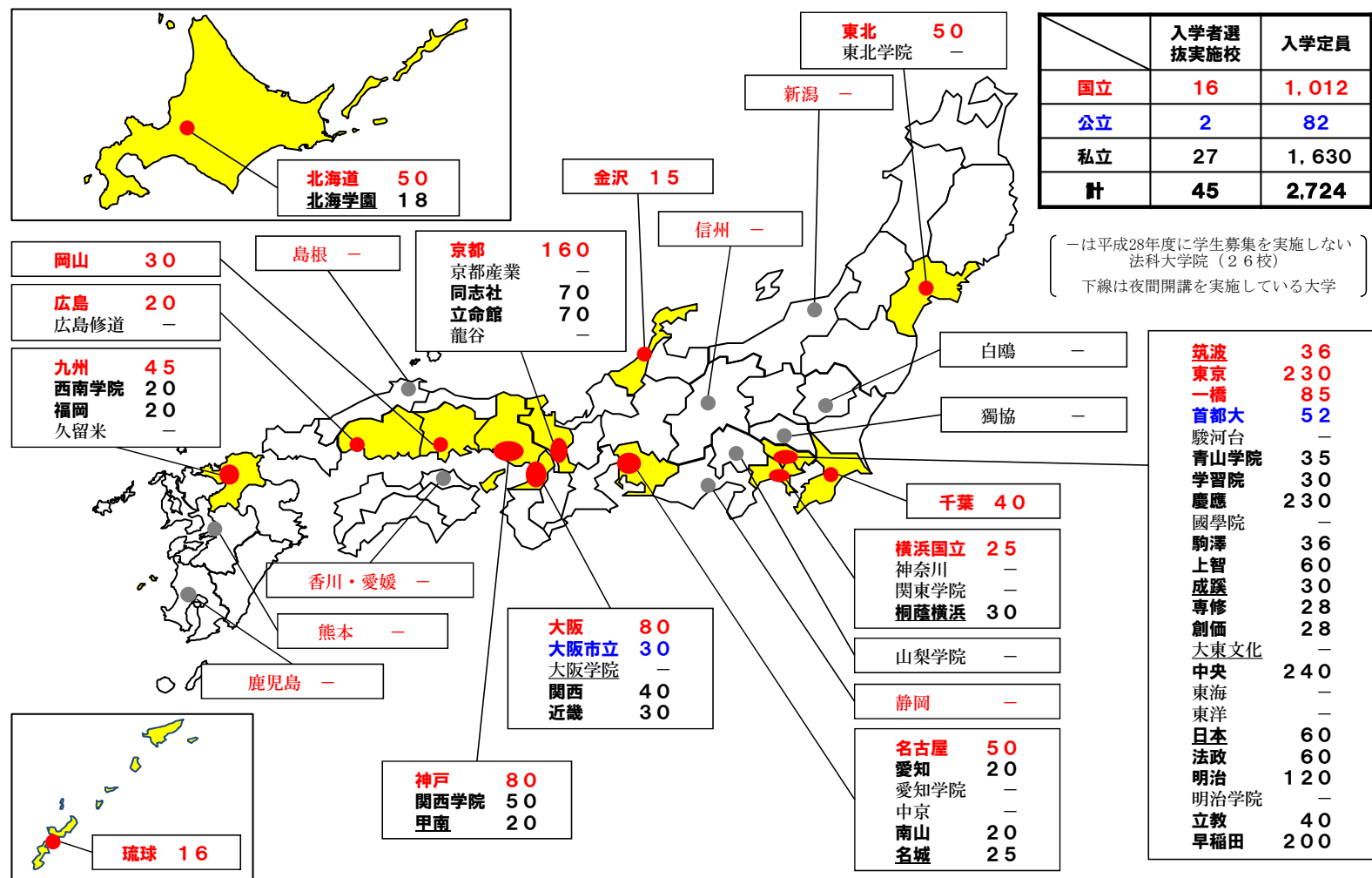
【ビジネス・MOT】	32専攻 定員2,663人
【会計】	13専攻 定員 770人
【公共政策】	7専攻 定員 370人
【公衆衛生】	4専攻 定員 104人
【知的財産】	3専攻 定員 120人
【臨床心理】	6専攻 定員 130人
【その他】	14専攻 定員 830人
合計	79専攻 定員4,987人



※法科大学院、教職大学院は除く
※平成28年4月時点で募集停止している専攻は除く。

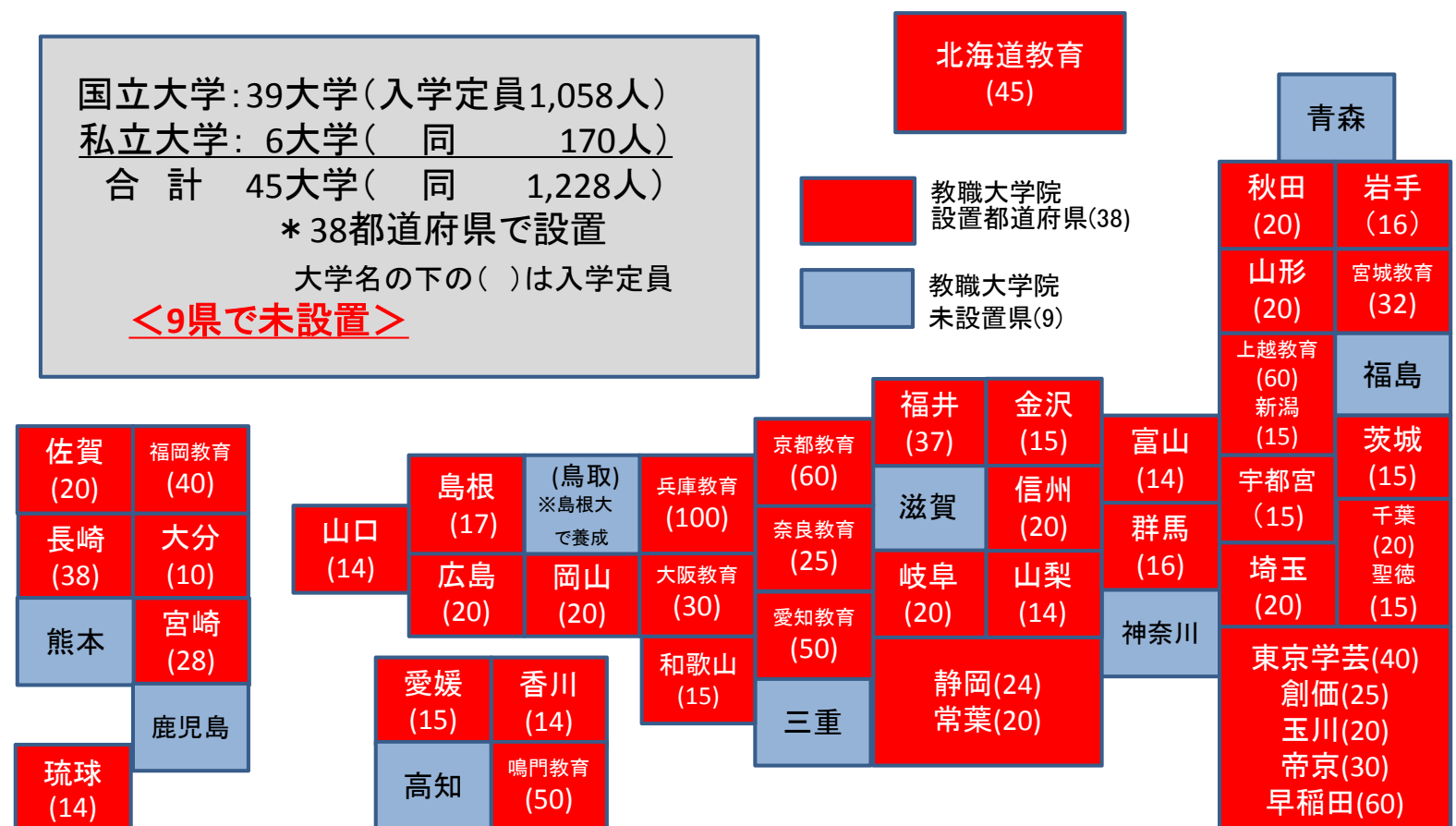
3-5 法科大学院の設置状況

H28.7.1現在



3-6 教職大学院の設置状況

H28.7.1現在



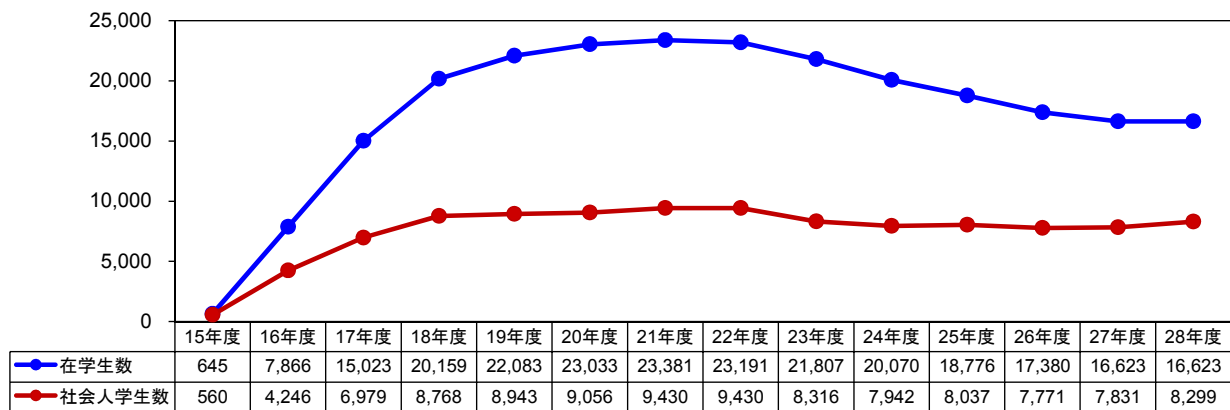
専門職大学院への入学人数

※文部科学省調べ

	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28
入学人数	8,214人	8,274人	7,720人	7,312人	6,707人	6,883人	6,999人
(内訳)							
ビジネス・MOT	1,929人	1,861人	1,995人	2,085人	2,119人	2,274人	2,397人
会計	841人	801人	645人	561人	441人	465人	485人
公共政策	373人	310人	308人	321人	275人	300人	263人
公衆衛生	82人	87人	89人	103人	99人	96人	101人
知的財産	143人	131人	118人	108人	82人	82人	63人
臨床心理	126人	124人	121人	128人	117人	106人	123人
法科大学院	4,122人	3,620人	3,150人	2,698人	2,272人	2,201人	1,857人
教職大学院	-	767人	782人	803人	772人	874人	1,217人
その他	598人	573人	512人	505人	530人	485人	493人

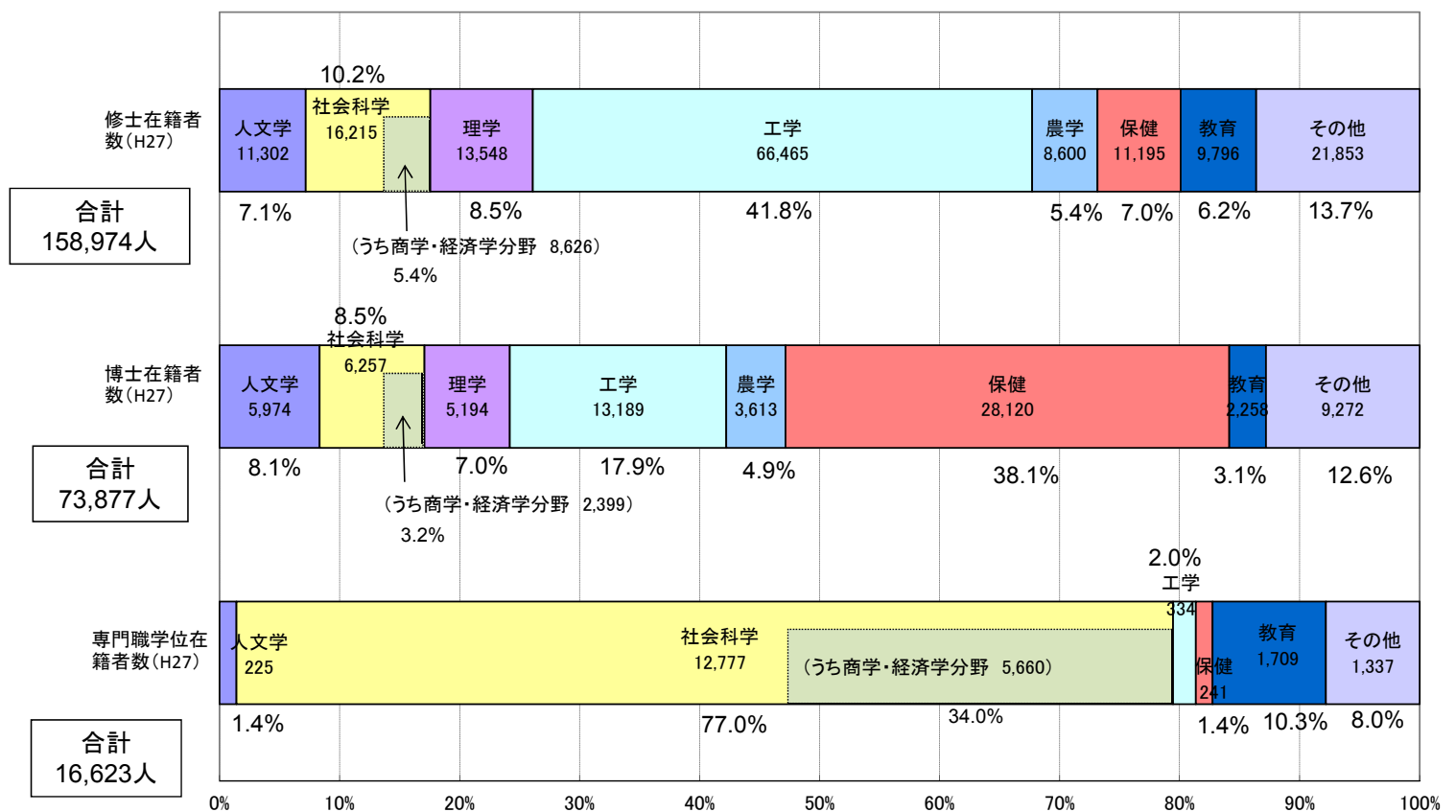
在学人数の経年変化

出典：学校基本統計（学校基本調査報告書）

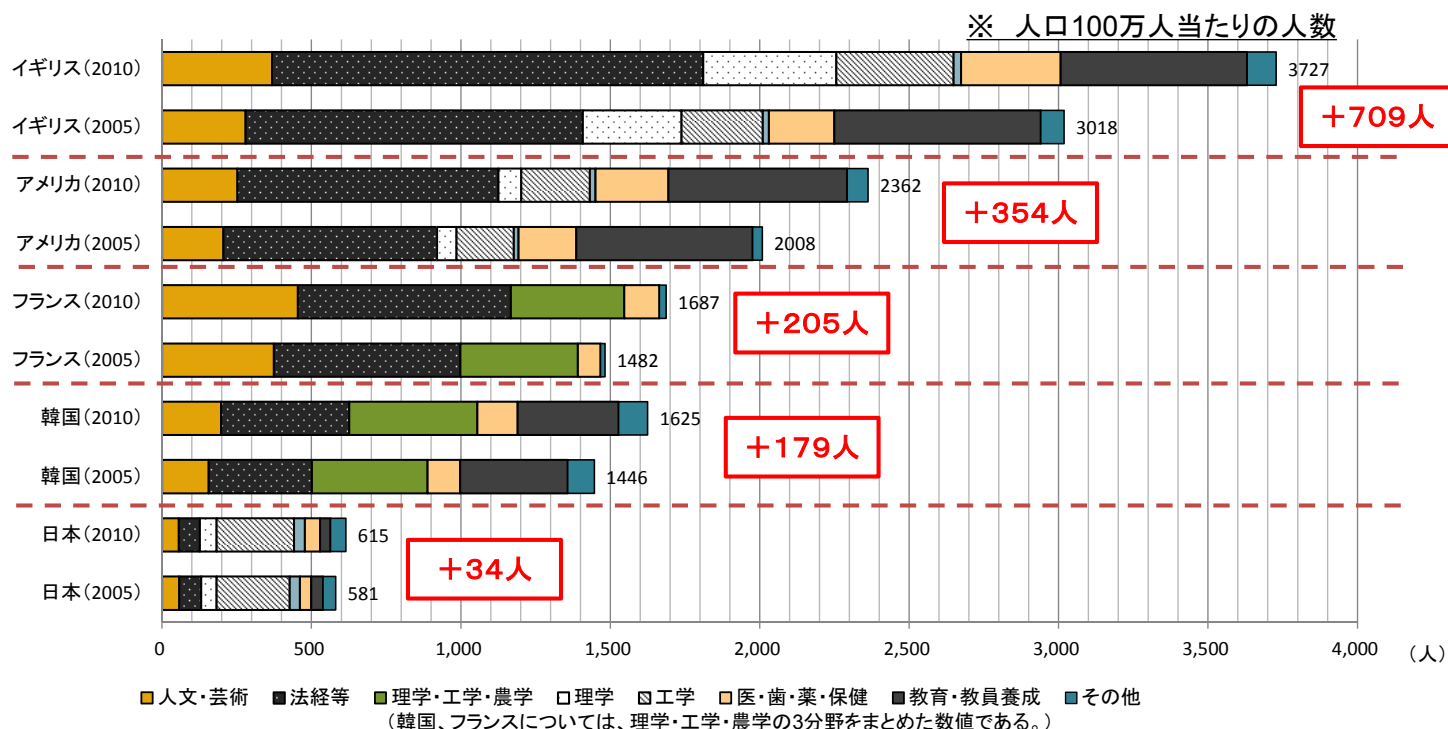


3-8 分野別大学院生数

日本の大学院専門職学位課程における商学・経済学分野の在籍者は約5,700人、一般の修士課程における同分野の在籍者は約8,600人となっている。



3-9 修士号取得者の専攻分野別構成の国際比較



日本: 当該年度の4月から翌年3月までの取得者数を計上したものである。
 アメリカ: 標記年9月から始まる年度における学位取得者数。
 イギリス: 標記年(暦年)における大学など高等教育機関の上級学位取得者数。大学院レベルのディプロマ等を含み、特に「教育・教員養成」には、学卒者教員資格(PGCE)課程修了者を含む。
 フランス: 標記年(暦年)における国立大学の授与件数。本土及び海外県の数値。
 韓国: 当該年度の3月から翌年2月までの取得者数を計上したものである。

出典: 文部科学省「教育指標の国際比較」(平成21、25年版)、
 文部科学省「諸外国の教育統計」(平成26年版)を基に文部科学省大学振興課作成

27

3-10 日米のビジネススクールの比較

日本のビジネススクールの数、学生数は、米国を大きく下回る。また、米国と比較して1校当たりの学生数が小規模であり、留学生比率も低い。

	日本※	米国
組織数	専門職学位課程: 32大学 32専攻 (H28) (技術経営(MOT)系の専攻を含む) 修士課程: 119大学130研究科 (H24) (修士課程については学位に経済学、経営学等を専攻分野に付記する研究科数)	MBAプログラム: 1,238校 (National Center For Education Statistics 2012-2013) AACSB認証学科: 453学科 (AACSB International 2012)
学生数 (修了生)	専門職学位課程: 2,003人 (H27) 修士課程: 3,610人 (H27) (修士課程についてはH27入学定員)	MBAプログラム: 188,625人 (National Center For Education Statistics 2012-2013)
学生数平均	専門職学位課程: 184人/専攻 (H28) ※フルタイム/パートタイム含む	米国トップ10ビジネススクール (Financial Times 2015より) フルタイム学生数平均: 651人 (Poets & Quants HP 2016を基に計算)
社会人比率	専門職学位課程: 89.9% (H28) ※企業等を退職した者なども含む。	MBAプログラム: 86.1% (H19) (Student Financing of Graduate and First-Professional Education: 2007-08より)
留学生比率	専門職学位課程: 15.7% (H28) ※フルタイム/パートタイム含む	米国トップ10ビジネススクール (Financial Times 2015より) フルタイム留学生比率: 37.5% (Poets & Quants HP 2016を基に計算)

※文部科学省調べ

米国の上場企業の管理職等の約4割はMBA取得者である一方、日本の企業役員等は、大学院修了者が1割以下にとどまる。

米国の上場企業の管理職等の最終学歴

日本の企業役員等の最終学歴

(従業員500人以上の企業)

	人事部長	営業部長	経理部長
大学院修了者	61.6%	45.6%	43.9%
うち、 Ph.D 取得者	14.1%	5.4%	0.0%
四年制大学 卒業生	35.4%	43.5%	56.1%
四年制大学 卒業未満	3.0%	9.8%	0.0%

MBA取得者 (全体中)	38.4%	38.0%	40.9%
-----------------	-------	-------	-------

	割合	人数
大学院修了者	5.9%	6,200人
大学卒業生	61.4%	64,900人
短期大学、 高等専門学校、 専門学校卒業生	7.4%	7,800人
高校卒業生	23.6%	24,900人
中学校卒業生 小学校卒業生	1.7%	1,800人
合計	100.0%	105,600人

出典：日本分：総務省「就業構造基本調査（平成19年度）」

米区分：日本労働研究機構が実施した「大卒ホワイトカラーの雇用管理に関する国際調査（平成9年）」（主査：小池和夫法政大学教授）

3-12 ビジネススクールの世界ランキング

フィナンシャル・タイムズ ビジネスランキング2015

School name	Country	School name	Country
1 Harvard Business School	US	51 University of Washington: Foster	US
2 London Business School	UK	52 University of Cape Town GSB	South Africa
3 University of Pennsylvania: Wharton	US	53 University of Toronto: Rotman	Canada
4 Stanford Graduate School of Business	US	54 Michigan State University: Broad	US
5 Insead	France / Singapore	55 Shanghai Jiao Tong University: Antai	China
6 Columbia Business School	US	56 Mannheim Business School	Germany
7 IESE Business School	Spain	57 Fudan University School of Management	China
8 MIT: Sloan	US	58 University of Southern California: Marshall	US
9 University of Chicago: Booth	US	59 Emory University: Goizueta	US
10 University of California at Berkeley: Haas	US	60 Sungkyunkwan University GSB	South Korea
11 CEIBS	China	61 Vanderbilt University: Owen	US
12 IE Business School	Spain	62 Indiana University: Kelley	US
13 University of Cambridge: Judge	UK	63 ESMT - European School of Management and Technology	Germany
14 HKUST Business School	China	64 University of Iowa: Tippie	US
15 Northwestern University: Kellogg	US	65 Georgia Institute of Technology: Scheller	US
16 HEC Paris	France	66 University of San Diego School of Business Administration	US
17 Yale School of Management	US	67 University of St Gallen	Switzerland
18 New York University: Stern	US	68 Macquarie Graduate School of Management	Australia
19 Esade Business School	Spain	69 Ohio State University: Fisher	US
20 IMD	Switzerland	70 Wisconsin School of Business	US
21 Duke University: Fuqua	US	71 University of Illinois at Urbana-Champaign	US
22 University of Oxford: Saïd	UK	72 Washington University: Olin	US
23 Dartmouth College: Tuck	US	73 University College Dublin: Smurfit	Ireland
24 University of Michigan: Ross	US	74 Babson College: Olin	US
25 UCLA: Anderson	US	75 AGSM at UNSW Business School	Australia
26 Indian Institute of Management, Ahmedabad	India	76 SMU: Cox	US
27 SDA Bocconi	Italy	77 Arizona State University: Carey	US
28 Cornell University: Johnson	US	78 Boston University: Questrom	US
29 University of Hong Kong	China	79 Durham University Business School	UK
30 CUHK Business School	China	80 University of Strathclyde Business School	UK
31 National University of Singapore Business School	Singapore	81 University of British Columbia: Sauder	Canada
32 University of Virginia: Darden	US	82 Indian Institute of Management, Bangalore	India
33 Indian School of Business	India	83 University of Minnesota: Carlson	US
34 Imperial College Business School	UK	84 University of Bath School of Management	UK
35 Manchester Business School	UK	85 University of Rochester: Simon	US
36 Carnegie Mellon: Tepper	US	86 Queen's School of Business	Canada
37 The Lisbon MBA	Portugal	87 University of Alberta	Canada
38 Warwick Business School	UK	88 Pennsylvania State University: Smeal	US
39 University of North Carolina: Kenan-Flagler	US	89 University of Notre Dame: Mendoza	US
40 Nanyang Business School	Singapore	90 Melbourne Business School	Australia
41 University of Texas at Austin: McCombs	US	91 Boston College: Carroll	US
42 Georgetown University: McDonough	US	92 George Washington University	US
43 Rice University: Jones	US	93 University of California, San Diego: Rady	US
44 University of California at Irvine: Merage	US	94 Vlerick Business School	Belgium
45 Rotterdam School of Management, Erasmus University	Netherlands	95 Birmingham Business School	UK
46 City University: Cass	UK	96 University of South Carolina: Moore	US
47 Cranfield School of Management	UK	97 University of Pittsburgh: Katz	US
48 Purdue University: Krannert	US	98 Tias Business School	Netherlands
49 University of Maryland: Smith	US	99 Western University: Ivey	Canada
50 Lancaster University Management School	UK	100 McGill University: Desautels	Canada

国別内訳数

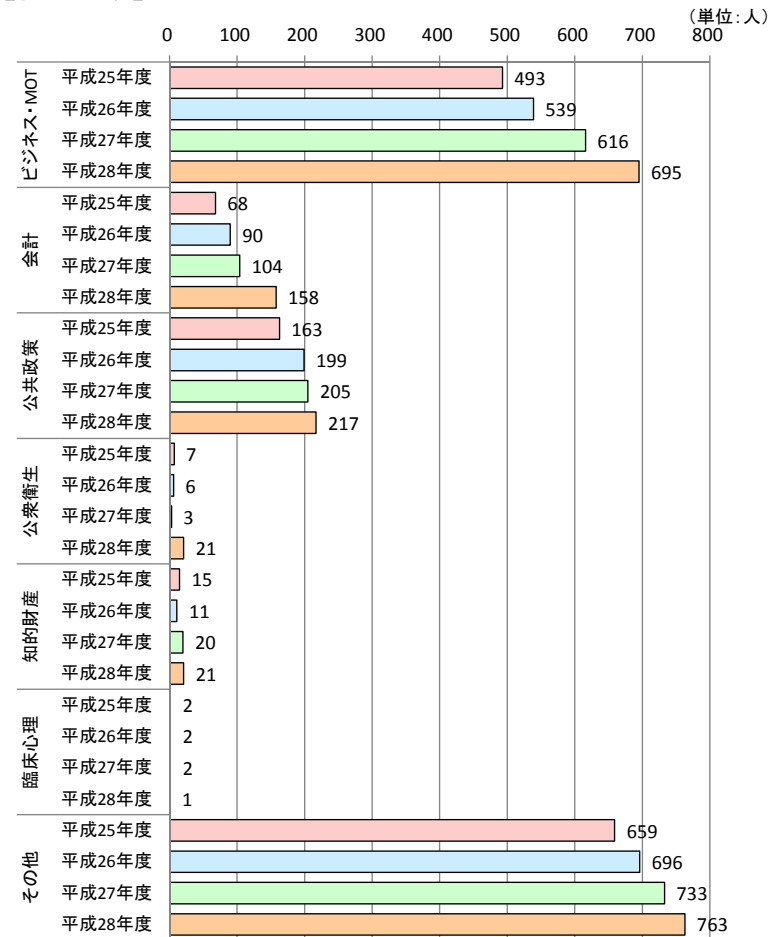
順位	国名	学校数
1	アメリカ	50
2	イギリス	13
3	カナダ	6
3	中国	6
5	インド	3
5	オーストラリア	3
5	スペイン	3
8	オランダ	2
8	シンガポール	2
8	スイス	2
8	ドイツ	2
12	アイルランド	1
12	イタリア	1
12	韓国	1
12	フランス	1
12	フランス/シンガポール	1
12	ベルギー	1
12	ポルトガル	1
12	南アフリカ	1
合 計		100

Financial Times ウェブサイトより文部科学省作成

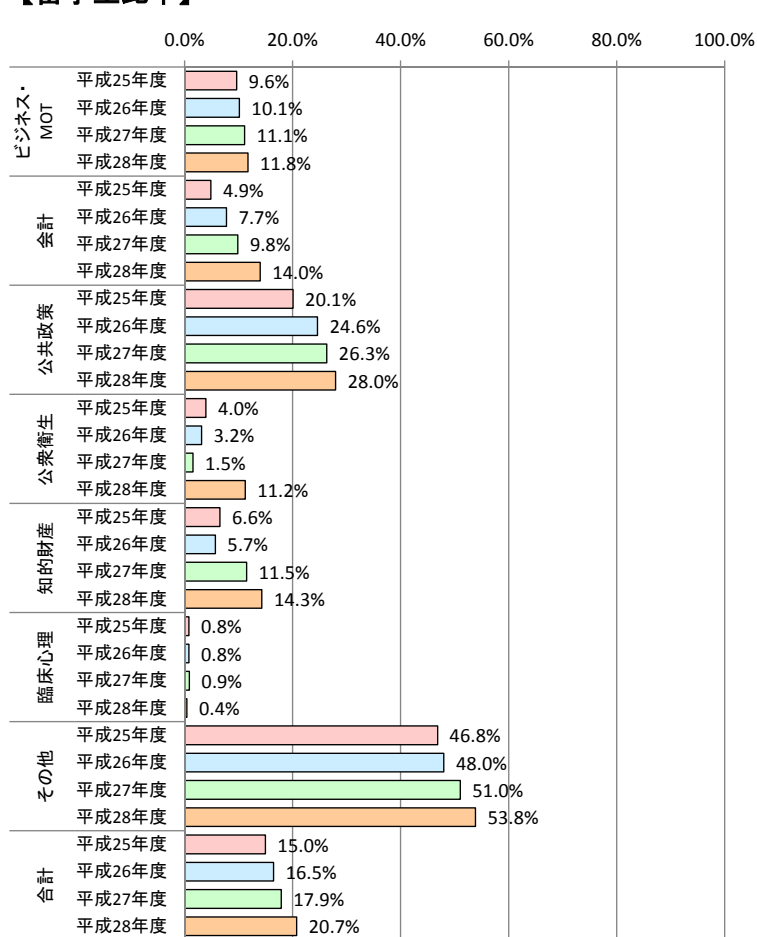
※ランキングの対象となるためには、国際的な評価機関であるAACSBまたはEQUISの評価を受けていることが必要。

3-13 留学生数及び留学生比率

【留学生数】



【留学生比率】



※文部科学省調べ

3-14 専門職大学院の教育と国家資格について

H28.4現在

区分	専門職大学院の修了を要件とする国家資格 検察官・裁判官・弁護士 (司法試験)	専門職大学院の修了により取得が容易になる国家資格		
		公認会計士	弁理士	税理士
受験資格	法科大学院課程の修了者 司法試験予備試験の合格者	制限なし	制限なし	大学又は短大の卒業等で、法律学又は経済学を1科目以上履修した者
試験における専門職大学院との関係	受験資格	短答式試験の一部科目免除	短答式筆記試験の免除 論文式筆記試験(選択科目)の免除	試験の分野(税法科目、会計学科目)ごとに、いずれか1科目の試験で基準点を満たし、国税審議会から認定を受けた場合には、税法科目であれば残り2科目、会計学科目であれば残り1科目の試験が免除
上記の措置を受けるための要件	法科大学院の修了者	会計専門職大学院において、 (a)簿記、財務諸表その他の財務会計に属する科目に関する研究 (b)原価計算その他の管理会計に属する科目に関する研究 (c)監査論その他の監査に属する科目に関する科目について一定の単位数以上を履修した上で、修士(専門職)の学位を授与された者	【短答式】 工業所有権に関する科目の単位を修得し大学院を修了 【論文式(選択科目)】 修士又は博士、専門職学位を有する者	「法務博士(専門職)」又は「修士(専門職)」を授与された者 当該学位取得に係る研究が税法に属する科目等又は会計学に属する科目等であるとの国税審議会の認定を受けた場合には、試験科目を免除。
試験の内容	【短答式】 ・憲法 ・民法 ・刑法 【論文式】 ・公法系科目 ・民事系科目 ・刑事系科目 ・選択科目 倒産法、租税法、経済法、知的財産法、労働法、環境法、国際関係法〔公法系〕、国際関係法〔私法系〕から1科目選択	【短答式】 財務会計論、管理会計論、監査論、企業法 【論文式】 (必須) 会計学、監査論、企業法、租税法 (選択科目) 経営学、経済学、民法、統計学のうち1科目	【短答式】 ・工業所有権に関する法令 ・工業所有権に関する条約 ・著作権法 ・不正競争防止法 【論文式】 (必須) 工業所有権に関する法令(選択科目) 工学、数学・物理、化学、生物、情報、法律のうち、1科目 【口述試験】 工業所有権に関する法令	【会計学に属する科目】 簿記論、財務諸表論 【税法に属する科目】 所得税法、法人税法、相続税法、消費税法又は酒税法、国税徴収法、住民税、事業税、固定資産税のうち3科目(所得税法又は法人税法のいずれか1科目は必ず選択)
免除科目	なし	財務会計論 管理会計論 監査論	【短答式】 工業所有権に関する法令 工業所有権に関する条約 【論文式】 選択科目	【税法科目】 残り2科目 【会計学科目】 残り1科目

公認心理師法（概要）

平成27年9月 9日成立
平成27年9月16日公布

一 目的 公認心理師の資格を定めて、その業務の適正を図り、もって国民の心の健康の保持増進に寄与することを目的とする。 二 定義 「公認心理師」とは、公認心理師登録簿への登録を受け、公認心理師の名称を用いて、保健医療、福祉、教育その他の分野において、心理学に関する専門的知識及び技術をもって、次に掲げる行為を行うことを業とする者をいう。 ① 心理に関する支援を要する者の心理状態の観察、その結果の分析 ② 心理に関する支援を要する者に対する、その心理に関する相談及び助言、指導その他の援助 ③ 心理に関する支援を要する者の関係者に対する相談及び助言、指導その他の援助 ④ 心の健康に関する知識の普及を図るための教育及び情報の提供 三 試験 公認心理師として必要な知識及び技能について、主務大臣が公認心理師試験を実施する。受験資格は、以下の者に付与する。 ① 大学において主務大臣指定の心理学等に関する科目を修め、かつ、大学院において主務大臣指定の心理学等の科目を修めてその課程を修了した者等 ② 大学で主務大臣指定の心理学等に関する科目を修め、卒業後一定期間の実務経験を積んだ者等 ③ 主務大臣が①及び②に掲げる者と同等以上の知識及び技能を有すると認めた者	四 義務 1 信用失墜行為の禁止 2 秘密保持義務（違反者には罰則） 3 公認心理師は、業務を行うに当たっては、医師、教員その他の関係者との連携を保たねばならず、心理に関する支援を要する者に当該支援に係る主治医があるときは、その指示を受けなければならない。 五 名称使用制限 公認心理師でない者は、公認心理師の名称又は心理師という文字を用いた名称を使用してはならない。（違反者には罰則） 六 主務大臣 文部科学大臣及び厚生労働大臣 七 施行期日 一部の規定を除き、公布の日から起算して2年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。 八 経過措置 既存の心理職資格者等に係る受験資格等について、所要の経過措置を設ける。
---	--

4. 社会人教育への対応

4-1 専門職大学院における社会人比率（在学者数）

社会人学生への学習機会の提供

実際に社会で活躍する職業人に更に高度な専門性、最新の知識・技術を身に付けさせるための継続的な学習の機会を提供することも、専門職大学院の重要な役割。

分野別の社会人比率（在学者数）

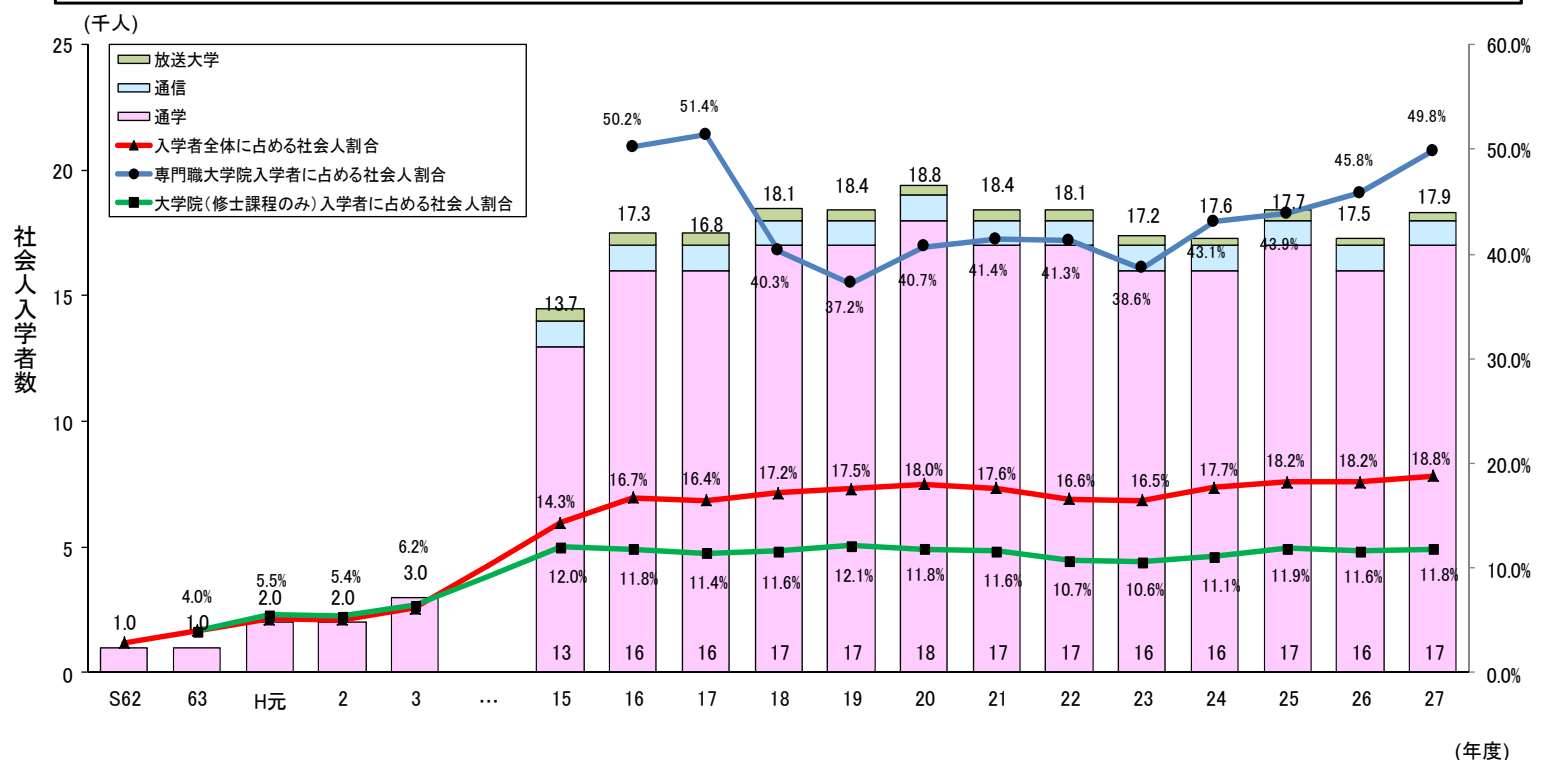
	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度
ビジネス・MOT	81.1%	83.0%	85.3%	87.9%	88.4%	89.9%
会計	29.5%	31.0%	33.2%	38.9%	43.6%	42.2%
公共政策	38.4%	38.7%	37.4%	40.4%	37.3%	35.8%
公衆衛生	72.3%	63.9%	66.7%	75.8%	74.7%	84.5%
知的財産	36.4%	30.1%	31.9%	35.2%	43.1%	41.5%
臨床心理	25.0%	23.3%	20.4%	15.8%	18.2%	18.6%
法科大学院	—	24.5%	23.7%	22.5%	22.1%	21.8%
教職大学院	46.0%	46.3%	45.0%	44.9%	45.4%	47.1%
その他	47.4%	37.9%	37.8%	40.5%	37.4%	43.3%
合計	38.1%	39.6%	42.8%	44.7%	47.1%	49.9%
(参考)修士課程	11.2%	11.4%	11.9%	12.0%	12.2%	12.3%

※「社会人」は、職に就いている者（経常的な収入を得る仕事に現に就いている者）、経常的な仕事を得る仕事から既に退職した者、主婦・主夫を指す。

※文部科学省調べ

4-2 社会人入学者数（推計）の推移（大学院）

博士・修士・専門職学位課程への社会人入学者数（推計）は、平成20年の約1.9万人をピークに微減し、平成27年度は約1.8万人。しかし、専門職学位課程への入学者に占める社会人割合は近年増加傾向。



※ 通信及び放送大学の社会人入学者は推計である（「学校基本調査報告書（高等教育機関編）」をもとに、通信制学生のうち職についている学生の割合から按分）。

※「社会人」は、職に就いている者（経常的な収入を得る仕事に現に就いている者）、経常的な仕事を得る仕事から既に退職した者、主婦・主夫を指す。

4-3 社会人の受入を促進するための主な制度

	履修証明制度	科目等履修生制度	長期履修制度	夜間開講	修業年限の短縮
対象者	○当該大学の学生以外の者 (学校教育法第105条)	○当該大学の学生以外の者 (大学設置基準第31条)	○希望する旨を申し出た学生 (大学設置基準第30条の2)	—	○主として実務の経験を有する者 (専門職大学院設置基準第3条)
要件等	○特別の課程の編成にあたっては、当該大学の開設する講習若しくは授業科目又はこれらの一部により体系的に編成するものとする。 ○総時間数は120時間以上 ○講習又は授業の方法は設置基準に定めるところによる。 (学校教育法施行規則第164条)	○一又は複数の授業科目を履修する者(科目等履修生)に対し、単位を与えることができる。 (大学設置基準第31条)	○学生が、職業を有している等の事情により、修業年限を超えて一定の期間にわたり計画的に教育課程を履修し卒業することを希望する旨を申し出たとき計画的な履修を認めることができる。 (大学設置基準第30条の2)	○教育上特別の必要があると認められる場合には、夜間その他特定の時間又は時期において授業又は研究指導を行う等の適当な方法により教育を行うことができる。 (大学院設置基準第14条)	○標準修業年限が二年の課程にあっては一年以上二年未満の期間とすることができる。ただし、昼間と併せて夜間その他特定の時間又は時期において授業を行う等の適切な方法により教育上支障を生じない場合に限る。 (専門職大学院設置基準第3条)
修了後の措置等	○修了した者に対し、修了の事実を証する証明書を交付することができる。 (学校教育法第105条)	○一の授業科目を履修した学生に対しては、試験の上単位を与えるものとする。 (大学設置基準第27条)	—	—	—
既修得単位等の認定制度	—	○教育上有益と認めるときは、入学前の科目等履修生として修得した単位について、既習得単位認定が可能 ○修了要件単位数の二分の一を上限 (専門職大学院設置基準第14条)	—	—	—

4-4 社会人学生への学習機会の提供①

実際に社会で活躍する職業人に更に高度な専門性、最新の知識・技術を身に付けさせるための継続的な学習の機会を提供することも、専門職大学院の重要な役割のひとつである

社会人学生が学修しやすくなるための配慮

①社会人に配慮した入学者選抜

社会人に対して一般とは別の選抜枠や受験科目を設けるなどの入学者選抜を実施

②夜間開講

社会人が仕事の後や休日に通学できるよう、平日夜間や土曜日に授業を実施
昼夜に関わらず自由に履修できる専門職大学院もある

③サテライトキャンパス

仕事の後に通いやすいよう、都心にサテライトキャンパスを開設

④短期コース

社会人を対象とする場合など教育上必要があると認められるときは、短期コースの設定が可能

⑤メディアを利用して行う授業の設定

社会人が教室以外でも履修できるよう、多様なメディアを高度に利用した授業を実施

	社会人に配慮した入学者選抜の実施	勤務時間に配慮した授業時間の設定	サテライト・遠隔授業システムの整備	短期コースの設定	メディアを利用して行う授業の設定
ビジネス・MOT	26	32	16	9	6
会計	10	8	2	2	2
公共政策	6	2	1	4	0
法科大学院	13	9	3	—	—
教職大学院	33	24	6	13	1
その他	18	15	6	8	4
計	106	90	34	36	13

※文部科学省調べ 平成28年5月現在の状況

4-4 社会人学生への学習機会の提供②

※法科大学院は除く

科目等履修生制度

大学等の正規の授業科目のうち、必要な一部分のみについてパートタイムで履修し、正規の単位を修得できる制度

ビジネス・MOT		会計		公共政策		教職大学院		その他	
導入専攻数	割合	導入専攻数	割合	導入専攻数	割合	導入専攻数	割合	導入専攻数	割合
9	28.1%	9	69.2%	3	42.9%	22	48.9%	11	40.7%

履修証明制度

社会人を対象に体系的な教育プログラム（120時間以上）を編成し、その修了者に対し、大学・専修学校等が履修証明書を交付できる制度

ビジネス・MOT		会計		公共政策		教職大学院		その他	
開設専攻数	割合	開設専攻数	割合	開設専攻数	割合	開設専攻数	割合	開設専攻数	割合
4	12.5%	1	7.7%	0	0%	2	4.4%	5	18.5%

その他社会人へ配慮した取組

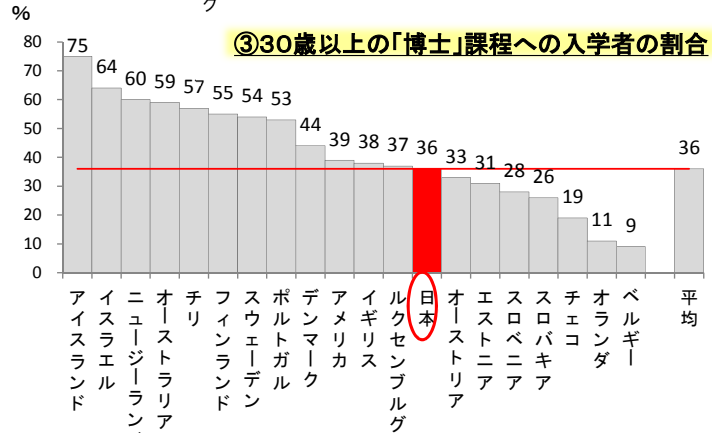
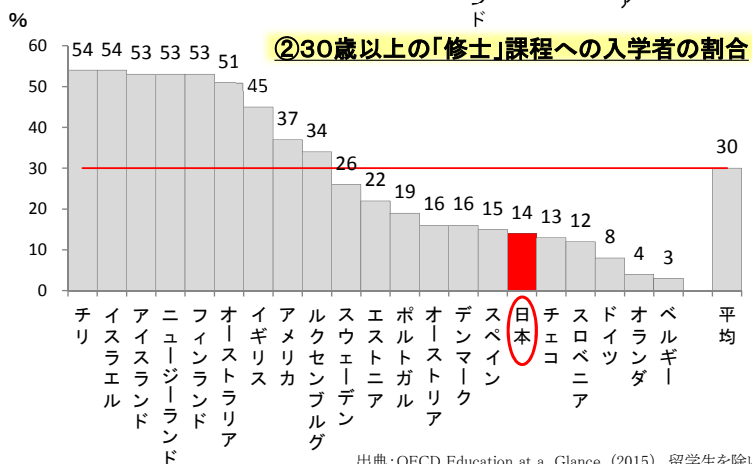
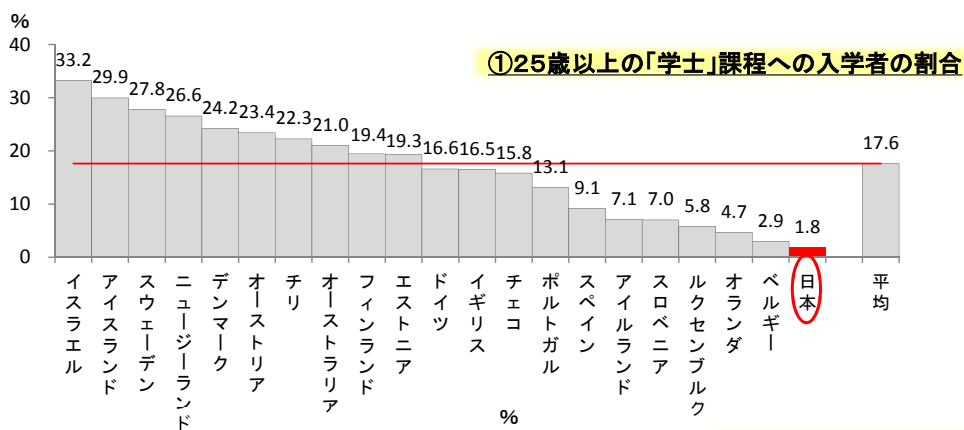
- 在学期間の短縮（1年コース）
- 入学金や授業料等の学納金の減免及び免除
- 専門実践教育訓練給付金制度の指定

- 長期履修制度
- 入試受験科目の特例措置
- リモートラーニング（授業録画配信システム）や講義DVD貸出 等

※文部科学省調べ 平成28年5月現在の状況

4-5 高等教育における社会人入学者の割合（国際比較）

日本の「学士」課程及び「修士」課程における入学者割合は、OECD平均と比較的低く、社会人学生比率に大きな差があると推定される。「博士」課程においては、OECD平均と同水準となっている。



出典: OECD Education at a Glance (2015)。留学生を除いた入学者に占める25歳又は30歳以上の割合

ただし、日本の数値については、①「学校基本統計」及び文部科学省調べによる社会人入学生数(留学生を含む)。

②「学校基本統計」による修士課程及び専門職学位課程への社会人入学生数の割合。(留学生を含む)

③「学校基本統計」による博士課程への社会人入学生数の割合。(留学生を含む)

4-6 日米の社会人・有職率の比率

日本は、米国と比べ、修士課程における社会人・有職率が大幅に低い。
(ビジネス・MOT分野における社会人・有職率は日米で同程度となっている。)

日本

※企業等を退職した者なども含む

修士課程	専門職学位課程
12.3%	49.9%

米国

修士課程	第一専門職課程
88.7%	60.9%

詳細

専門職学位課程	ビジネス・MOT	89.9%
	会計	42.2%
	公共政策	35.8%
	公衆衛生	84.5%
	知的財産	41.5%
	臨床心理	18.6%
	法科大学院	21.8%
	教職大学院	47.1%
	その他	43.3%

詳細

修士課程	MBA	86.1%
	教育学	92.8%
	文学修士 (M.A.)	88.2%
	理学修士 (M.S.)	87.6%
	その他	86.1%
第一専門職課程	医学 (M.D. or D.O.)	40.0%
	他の健康科学	65.0%
	法学 (LL.B or J.D.)	65.8%
	神学 (M.Div., M.H.L.B.D.)	90.2%

※中央教育審議会(第17回)配付資料、学校基本調査及び「教育指標の国際比較平成25年版」(文部科学省)より
※日本のデータにおける社会人とは、「在学者のうち、現に職に就いている者、すなわち、給料、賃金、報酬、その他の経常的な収入を目的とする仕事に就いている者。ただし、企業等を退職した者、及び主婦なども含む。」
※文部科学省調べ。平成28年5月現在の状況

※Student Financing of Graduate and First-Professional Education: 2007-08より文部科学省作成

4-7 教育訓練給付制度について

経緯

日本再興戦略(平成25年6月14日閣議決定)

一. 日本産業再興プラン～ヒト、モノ、カネを活性化する～

2. 雇用制度改革・人材力の強化

①行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援型への政策転換(失業なき労働移動の実現)

○若者等の学び直しの支援のための雇用保険制度の見直し

・非正規雇用労働者である若者等がキャリアアップ・キャリアチェンジできるよう、資格取得等につながる自発的な教育訓練の受講を始め、社会人の学び直しを促進するために雇用保険制度を見直す。労働政策審議会で検討を行い、時期通常国会への改正法案の提出を目指す。あわせて、従業員の学び直しプログラムの受講を支援する事業主への経費助成による支援策を講ずる。

○雇用保険法改正(平成26年3月)により、教育訓練給付が拡充され、専門職大学院が対象となる。

認定基準

○2年以内(資格取得につながるものにあつては、3年以内で取得に必要な最短期間)の課程等

○就職・在職率、大学等の認証評価、定員充足率等の実績からみて当該訓練に十分な効果があると認められるもの

給付対象

受講開始日前までに通算して2年以上の雇用保険の被保険者期間を有している者

※2回目以降として受給する場合は、10年以上の雇用保険の被保険者期間

給付金額

【給付額】受講者が支払った訓練経費×40%

(受講修了日から1年以内に資格取得等し、かつ、被保険者として雇用された又は雇用されている場合等には20%を追加支給)

【給付額上限】32万円/年

(20%の追加支給を受けた場合にあっては48万円/年)

【給付期間】原則2年(資格につながる場合は3年)

認定件数

分野	計	分野	計
ビジネス・MOT	34	臨床心理	1
会計	5	法科大学院	12
公共政策	2	教職大学院	18
公衆衛生	1	その他	7
知的財産	2	計	82

※厚生労働省「専門実践教育訓練指定講座一覧」(平成28年10月指定分まで)

5. 教員組織の現状

5-1 専門職大学院制度における教員組織

①必要な専任教員

1) 当該分野の修士課程の研究指導教員数の1.5倍＋研究指導補助教員

又は

2) 修士課程を担当する研究指導教員1人当たりの学生の収容定員に4分の3を乗じて算定される収容定員の数(小数点以下の端数は切り捨て)につき1人の専任教員を配置

(告示53号第1条第1項)

※1)2)のいずれか多い方の数

②実務家教員

必要専任教員数のうち、3割は実務家教員を配置

(告示第53号第2条第1項)

※法科大学院は2割、教職大学院は4割の実務家教員を配置

(告示第53号第2条第3項,第5項)

研究者教員

実務家教員

③他の過程との兼務(ダブルカウント)
博士課程(区分制の場合は後期課程)の専任教員の兼務が可能
(専門職大学院設置基準第5条第2項)

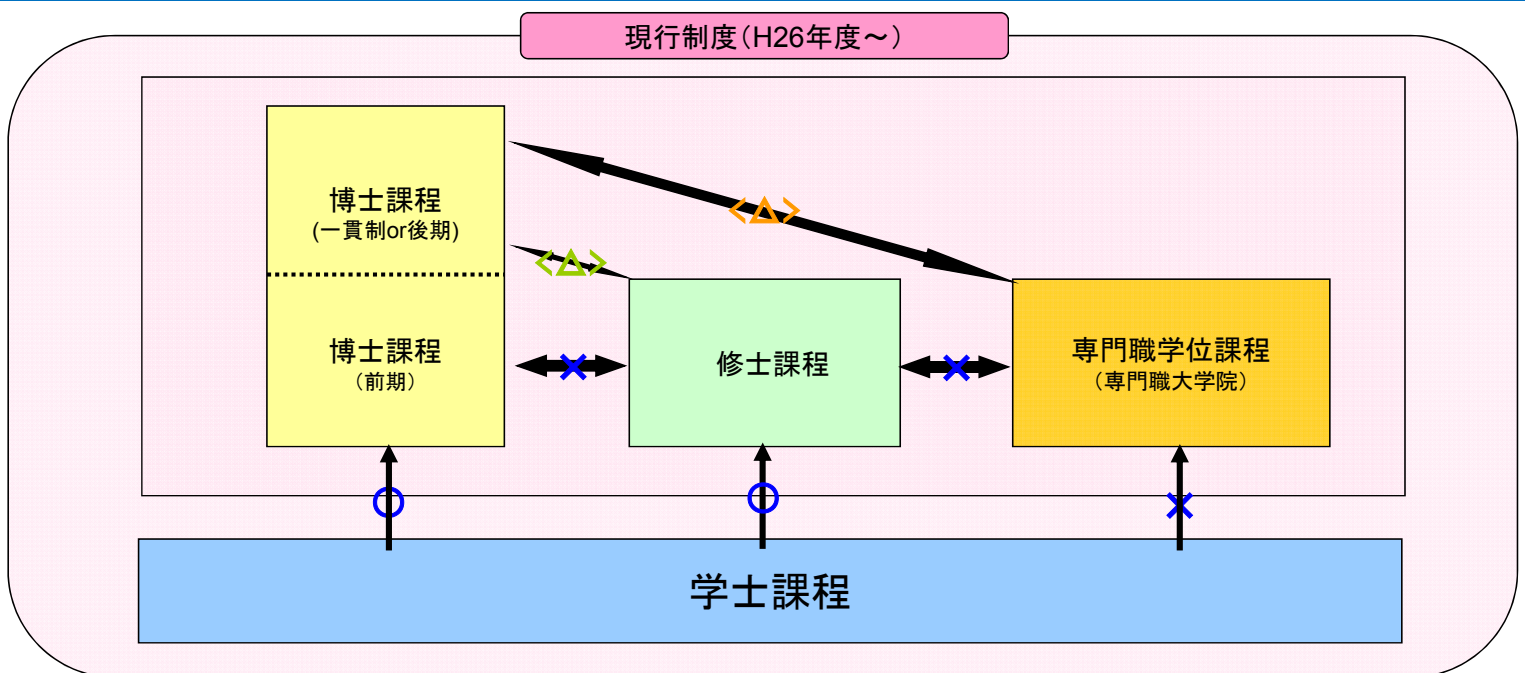
④みなし専任教員

実務家教員のうち、3分の2(端数は四捨五入)の範囲内については、専任教員以外の者であっても、1年につき6単位以上の授業科目を担当し、かつ、教育課程の編成その他専門職学位課程を置く組織の運営について責任を担う者で足りるものとする。

(告示第53号)第2条第2項

	平成23年度			平成24年度			平成25年度			平成26年度			平成27年度			平成28年度		
	専任教員数	うち実務家教員数	実務家教員比率	専任教員数	うち実務家教員数	実務家教員比率	専任教員数	うち実務家教員数	実務家教員比率	専任教員数	うち実務家教員数	実務家教員比率	専任教員数	うち実務家教員数	実務家教員比率	専任教員数	うち実務家教員数	実務家教員比率
ビジネス・MOT	568	311	54.8%	575	322	56.0%	575	322	56.0%	593	338	57.0%	593	344	58.0%	611	347	56.8%
会計	247	111	44.9%	234	105	44.9%	234	105	44.9%	218	105	48.2%	204	92	45.1%	190	82	43.2%
公共政策	113	37	32.7%	123	43	35.0%	123	43	35.0%	121	45	37.2%	118	43	36.4%	114	41	36.0%
公衆衛生	81	30	37.0%	80	33	41.3%	80	33	41.3%	74	27	36.5%	78	28	35.9%	73	25	34.2%
知的財産	40	21	52.5%	43	24	55.8%	43	24	55.8%	39	30	76.9%	36	28	77.8%	35	26	74.3%
臨床心理	52	22	42.3%	52	22	42.3%	52	22	42.3%	49	25	51.0%	50	24	48.0%	51	24	47.1%
その他	226	97	42.9%	234	106	45.3%	231	103	44.6%	233	113	48.5%	240	114	47.5%	242	121	50.0%
法科大学院	1,632	536	32.8%	1,600	522	32.6%	1,605	526	32.8%	1,506	496	32.9%	1,401	460	32.8%	1,331	430	32.3%
教職大学院	427	191	44.7%	414	183	44.2%	414	183	44.2%	419	194	46.3%	457	210	46.0%	721	334	46.3%
合計	3,386	1,356	40.0%	3,355	1,360	40.5%	3,357	1,361	40.5%	3,252	1,373	42.2%	3,177	1,343	42.3%	3,368	1,430	42.5%
合計 (法科・教職除く)	1,327	629	47.4%	1,341	655	48.8%	1,338	652	48.7%	1,327	683	51.5%	1,319	673	51.0%	1,316	666	50.6%

5-3 兼務に関する現行制度（イメージ図）



○ …兼務可能（院8条3項）

× …必置教員数内での兼務不可（院9条1項、専5条1項・2項）

<△>×△> …上記の例外として兼務可能

①<△>は、修士課程を担当する教員が一つの専攻に限り、博士課程（一貫制又は後期）との兼務可能（院9条2項）

②<△>は、専門職学位課程を担当する教員が一つの専攻に限り、博士課程（一貫制又は後期）との兼務可能（専5条2項）

（大学院設置基準8条3項及び9条2項の規定の適用を受けるものを除く。）

※必置専任教員を超える部分の専任教員は、専門職学位課程と学士課程・修士課程との兼務は可能（法令上の規制なし）

①「兼務」…自大学の複数の専攻(学科)の専任教員となること

→ このうち、必置教員数内の兼務(いわゆる「ダブルカウント」)について法令上の規制あり

②「兼任」…他大学の教育研究に従事すること

③「兼担」…自大学の別の専攻(学科)の教育研究を担当すること ※法令上の規制なし

6. 認証評価の現状

6-1 機関別評価と専門職大学院評価に係る基準等に関する細目

	機関別認証評価	専門職大学院	
			うち法科大学院の適確認定
評価内容	①教育研究上の基本組織 ②教員組織 ③教育課程 ④施設及び設備 ⑤事務組織 ⑥教育研究活動等の状況に係る情報の公表 ⑦財務 ⑧ その他教育研究活動等に関することについて (細目省令 第1条第2項)	① 教員組織 ② 教育課程 ③ 施設及び設備 ④ その他教育研究活動に関することについて (細目省令 第1条第3項)	① 教育活動等の状況の情報提供 ② 入学者の多様性の確保 ③ 教員組織 ④ 学生数の適正管理 ⑤ 教育課程の編成 ⑥ 授業科目ごとの学生の数の設定 ⑦ 授業の方法 ⑧ 学修成果の評価及び修了認定の客観性・厳格性の確保 ⑨ 授業内容・方法の改善の組織的な実施 ⑩ 履修科目の登録の上限の設定 ⑪ 法学既修者の認定 ⑫ 教育上必要な施設及び設備 ⑬ 図書その他の教育上必要な資料の整備 ⑭ 修了者の進路に関すること(司法試験の合格状況を含む) (細目省令 第4条第1項第1号)
評価方法	自己点検・評価の分析及び実地調査の実施 (細目省令 第1条第1項第4号)	(評価後の対応) 認証評価の後、次の認証評価を受ける前に、対象となった専門職大学院の教育課程又は教員組織に重要な変更があったときは、変更に係る事項について把握し、当該大学の意見を聴いた上で、必要に応じ、公表した評価の結果に当該事項を付記する等の措置を講ずるよう努めること (細目省令 第3条第2項)	(判定方法) 法科大学院の教育研究活動の状況が法科大学院評価基準に適合しているか否かの認定をしなければならない (連携法 第5条第2項)
評価体制	大学の教員及びそれ以外の者であって大学の教育研究活動等に関し識見を有するものが認証評価の業務に従事していること (細目省令 第2条第1項)	当該専門職大学院の分野に関し実務の経験を有する者が認証評価の実務に従事していること (細目省令 第2条第1項)	法曹としての実務の経験を有する者が認証評価の実務に従事していること (細目省令 第4条第2項)

細目省令: 学校教育法第110条第2項に規定する基準を適用するに際して必要な細目を定める省令
 連携法: 法科大学院の教育と司法試験等との連携等に関する法律

6-2 国内の認証評価機関による認証評価を受けている専門職大学院

専門職大学院は、教育課程や教員組織等の教育研究活動の状況について、文部科学大臣から認証を受けた認証評価機関の評価（5年以内ごと）を受けなければならない。（学校教育法第109条第3項、学校教育法施行令第40条）

専門職大学院に対する認証評価は、専門職大学院の教育水準の向上に資するべく行われるものであり、認証評価機関は、教育課程、教員組織その他教育研究活動の状況の評価を実施する
評価項目としては、教育課程、教員組織のほか、成績評価、修了認定、入学者選抜、管理運営、施設設備、図書等が設けられている

	H22	H23	H24	H25	H26	H27
ビジネス・MOT	8	1	3	14	7	8
会計	3	-	-	7	5	2
公共政策	1	1	1	2	1	2
公衆衛生	-	1	-	2	-	1
知的財産	-	-	-	1	2	-
臨床心理	-	3	-	1	1	1
法科大学院	-	2	20	37	7	1
教職大学院	7	9	7	3	-	10
ファッション・ビジネス	2	-	-	-	-	2
ビューティービジネス	-	-	1	-	-	-
情報、創造技術、原子力	1	-	1	1	2	1
助産	-	-	-	1	-	-
環境・造園	-	-	-	1	-	-
学校教育	-	-	-	-	-	1
計	22	17	33	70	25	29

※追評価を除く

※文部科学省調べ

6-3 認証評価機関の一覧（専門職大学院認証評価）

分 野	認証評価機関	認証日
法科大学院	公益財団法人日弁連法務研究財団	平成16年8月31日
	独立行政法人大学改革支援・学位授与機構	平成17年1月14日
	公益財団法人大学基準協会	平成19年2月16日
会計	特定非営利活動法人国際会計教育協会	平成19年10月12日
経営（経営管理、技術経営、ファイナンス、経営情報）	特定非営利活動法人 ABEST21	平成19年10月12日
経営（経営管理、会計、技術経営、ファイナンス）	公益財団法人大学基準協会	平成20年4月8日
助産	特定非営利活動法人日本助産評価機構	平成20年4月8日
臨床心理	公益財団法人日本臨床心理士資格認定協会	平成21年9月4日
教員養成（教職大学院、学校教育）	一般財団法人教員養成評価機構	平成22年3月31日
公共政策	公益財団法人大学基準協会	平成22年3月31日
情報、創造技術、組込技術、原子力	一般社団法人日本技術者教育認定機構（JABEE）	平成22年3月31日
ファッション・ビジネス	公益財団法人日本高等教育評価機構	平成22年3月31日
公衆衛生	公益財団法人大学基準協会	平成23年7月4日
知的財産	特定非営利活動法人 ABEST21	平成23年10月31日
	公益財団法人大学基準協会	平成24年3月29日
ビューティビジネス	一般社団法人 ビューティビジネス評価機構	平成24年7月31日
環境・造園	公益社団法人 日本造園学会	平成24年7月31日
グローバル・コミュニケーション	公益財団法人大学基準協会	平成28年3月29日

※認証評価機関が未整備の分野（2分野）・・・福祉マネジメント、デジタルコンテンツ

MBAにおける主な国際的な評価機関

名称 (正式名称)	AACSB (the Association to Advance Collegiate Schools of Business)	EFMD (the European Foundation for Management Development)
本部所在地	米国、フロリダ州タンパ	ベルギー、ブリュッセル
設立年	1916年	1972年
加盟団体数	83か国・地域の1350以上の教育機関等	81か国800以上の教育機関等
認証を取得した 学校数	736校(48の国・地域)	【Equisの認証を受けた学校数】 156校(40か国) (Equis: EFMDが実施する、大学等の組織・機関を 対象とした認証)
日本国内の 認証取得大学院	慶應義塾大学ビジネススクール(KBS)※ 名古屋商科大学(NUCB)※	慶應義塾大学ビジネススクール(KBS)※

※専門職大学院ではない。

※※今後、専門職大学院において、AACSBは2専攻、EFMDは3専攻が受審予定。

各評価機関のウェブサイトより文部科学省作成

7. その他参考資料

第1章 国際的に魅力ある大学院教育に向けて

第2節 基本的な考え方を支える諸条件について

2 博士、修士、専門職学位課程の目的・役割の焦点化

我が国では、一定の教育目標、修業年限及び教育の課程を有し、学生に対する体系的な教育を提供する場としての位置付けを持ち、そのような教育の課程を修了した者に特定の学位を与えることを基本とする課程制大学院制度を採っている。我が国の大学院教育を国際的な通用性、信頼性のあるものとしていくためには、この「学位を与える課程」ととらえる制度の考え方に沿って、各課程の目的に応じて、教育研究分野の特性を踏まえた教育内容・方法の充実を図っていくことが重要である。

【博士課程】

研究者として自立して研究活動を行うに足る、又は高度の専門性が求められる社会の多様な方面で活躍し得る高度の研究能力とその基礎となる豊かな学識を養う。

【修士課程】

幅広く深い学識の涵養を図り、研究能力又はこれに加えて高度の専門的な職業を担うための卓越した能力を培う。

【専門職学位課程】

幅広い分野の学士課程の修了者や社会人を対象として、特定の高度専門職業人の養成に特化して、国際的に通用する高度で専門的な知識・能力を涵養する。

※専門職大学院制度は発足からいまだ日も浅いが、現在、その発展が積極的に図られている。その一方で、新たな制度としての専門職大学院の急速な広がりに伴う諸課題も浮き上がり、このことは、専門職大学院の果たすべき役割とそれ以外の大学院の果たす役割、さらには学部段階の教育との関係も含めた大学全体に及ぶ課題も投げ掛けている。このため、専門職大学院（専門職学位課程）の実績を見つつ、修士課程及び博士課程との関係等を踏まえて、その在り方については、今後、検討すべき課題であるとする。その際には、学士、修士、博士のそれぞれに係る課程の在り方や相互関係、大学、大学院、学部といった法令上の用語の使われ方の再整理等も視野に入れつつ、検討が進められていくことが望まれる。

7-1 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）②

＜専門職学位課程＞

専門職学位課程は、幅広い分野の学士課程の修了者や社会人を対象として、特定の高度専門職業人の養成に特化して、国際的に通用する高度で専門的な知識・能力を涵養する課程として、明確な役割を担うことが適当である。

このため、各分野における専門職学位課程の設置に当たっては、当該課程の基礎となる教育内容・方法等について、大学関係者と関係する業界や職能団体等が連携して、理論と実務を架橋した「プロセス」としての教育を確立していくこと、すなわち、特定の職業分野を担う人材の養成を行う専門職学位課程として、その基礎となる共通の課程の在り方（標準修業年限・修了要件、教員組織、教育内容・方法等）の社会的定着と制度的な確立を図ることが不可欠である。

このような特定分野に関する共通の課程の在り方が社会的、制度的に確立されることを前提として、例えば、法科大学院を修了した者に授与される法務博士（専門職）のように、専門職学位として新たな学位の名称が必要か否かを検討することが必要となると考えられる。なお、専門職学位課程は、各種の精巧な職業技術の習得等を主目的とする趣旨のものではなく、あくまでも「理論と実務の架橋」を図ることにより、国際競争場裏において産業界・実業界等で求められる専門職（プロフェッション）そのものの確立を支え、プロフェッショナル集団を強固に形成する上で重要な役割を果たすことが期待されて発足した仕組みであって、大学院教育にこのような役割を果たすことが求められ、また、役割を果たすことについて十分な見通しを得られる人材養成の分野においてのみその発展が期待されるものである。

このため、専門職学位課程の評価について、大学関係者が、関係する業界、職能団体等を含めて組織的な専門的評価機能を発展させていくことが強く求められる。

○ **人文学系大学院の専門職学位課程**

専門職学位課程は、社会の各分野において国際的に通用する高度専門職業人の養成に特化した課程であるが、とりわけ社会科学分野を中心に、今後、その大幅な拡充が期待される。

その際、設置の構想段階から、大学と関係の業界や職能団体とが十分に連携しつつ、社会の要請を十分に見極めるとともに、同時に、大学院における専門職学位課程としてふさわしい教育水準が維持されることが重要である。

○ **理工農系大学院の専門職学位課程**

これまで修士課程及び博士課程（前期）において、高度専門職業人を養成してきた実績を踏まえつつ、各大学院が人材養成目的に沿って対応していく必要がある。

○ **医療系大学院の専門職学位課程**

医療疫学、医療経済、予防医療、国際保健、病院管理等の幅広い分野を含む公衆衛生分野の大学院については、高齢化等の進展に対応して、また、医学、歯学、薬学等のヒトを対象とした臨床研究・疫学研究の推進を図るためにも、公衆衛生分野における高度専門職業人の育成が課題となっている。このため、欧米の状況も踏まえ、2年制の専門職大学院として、大学院の整備を進めていくことが必要である。

なお、米国等におけるメディカル・スクール、デンタル・スクール制度を、我が国に導入することについては、現在進められている医学・歯学の学部教育改革の状況や、卒後初期臨床研修制度及び後期専門研修制度との関連、さらにこの制度の導入による基礎医学・歯学研究への影響などを十分踏まえる必要があるほか、大学学部教育全体への影響など、多角的な検討と十分な議論を必要とすることから、今後、中期的な課題として関係者による十分な検討が必要である。

7-2 グローバル化社会の大学院教育～世界の多様な分野で大学院修了者が活躍するために～答申
（平成23年1月31日）①

4 大学院教育の改善方策

（3）専門職大学院の質の向上

専門職大学院制度は、社会経済の各分野で指導的役割を果たすとともに、国際的にも活躍するための知見と応用力を有する高度専門職業人を養成することを目的として創設されたものである。

専門職大学院の急速な広がりに伴い、社会的要請を踏まえたカリキュラムの在り方や産業界等との連携、他の学位課程や学校種との関係等についての諸課題が指摘されていることから、制度創設の理念に立ち返り、本来の役割や機能に照らし合わせて、その在り方を再検討する必要がある。

＜専門職学位課程の教員組織に関する検討＞

学士課程、修士課程又は博士課程を担当する教員は、教育研究上支障がない場合には、他の学位課程の教員等がこれを兼ねることができることとされているが、専門職大学院については、設置基準上必ず置くこととされる専任教員（以下「必置教員」という。）は、他の学位課程の必置教員数に算入できないこととされている。これは、専門職大学院における教育に専念する教員の充実を図り、教育の質を担保することや、専門職大学院の独立性を確保することの必要性によるものである。

他方、専門職大学院の制度発足の円滑な移行を図る観点から、制度創設後10年間の特例として、他の学位課程の必置教員数への算入が認められているが（専門職大学院設置基準附則第2項）、この特例は平成25年度で終了する。

このため、特例措置終了後の教員組織の在り方について、専門職大学院制度の趣旨を踏まえて対応する必要がある。

その際、理論と実務の架橋を目的とする専門職学位課程における教育資源の蓄積を支える研究活動の活性化、教員の養成機能の維持・向上、進学を希望する学生への対応、国際競争力への影響などを勘案すると、専門職学位課程と博士課程（後期）の接続を図ることは重要である。

また、大学における教育と研究は一体であり、学位課程及び専攻ごとの目的や役割の違いを踏まえつつも、相互に連携協力を図り全体として教育研究水準を向上させることが重要であることから、教員が学位課程及び専攻の壁を超えて相互に連携協力することや、流動性の高い教員組織の整備を積極的に推進することも重要である。

これらのことを踏まえ、教育研究の質保証の観点に留意しつつ、上記特例措置終了後の専門職学位課程の教員組織の在り方や制度的対応の取扱いについて検討することが求められる。

<認証評価の見直し>

専門職大学院の認証評価については、認証評価機関が存在しない場合に、自己点検・評価とその外部検証で代替することが可能とされているが(学校教育法施行規則第167条第2号)、専門職大学院の質保証の観点から、この特例措置を廃止することが適当である。

また、各認証評価機関は、恒常的に大学の質を保証するためにも、評価基準や実施方法を不断に検証し改善していく必要があり、カリキュラムの充実度、学生の修了後の進路や、教員の資質・能力等の向上のための取組状況などの項目を導入することにより、より質に重点を置いた評価を行っていくことが望まれる。また、そのための関係規定の改正なども検討する必要がある。

<実務家教員の明確化>

実務家教員に関し、法令上は、専任教員に占める割合の下限は規定されているが、専門職大学院ごとの実務家教員の取扱いが様々となっている現状を踏まえ、専任教員の定義、専任教員に占める実務家教員の割合の取扱い等の明確化の検討が必要である。

<優れた理論と実務教育のバランスに配慮した柔軟な教育プログラムの提供>

専門職大学院は、高度専門職業人の養成に特化し、国際的に通用する高度で専門的な知識・能力を涵養する役割を担っていることから、優れた理論と実務教育のバランスに配慮した体系的なカリキュラムの確立が不可欠である。その上で、学部新卒者や職業人など背景の異なる学生の多様なニーズに配慮した教育内容の充実を図る必要があり、実務経験や分野の特性に応じた2年未満の標準修業年限の設定などを含め、教育上の必要に応じた柔軟な対応も求められる。

このため、産業界や職能団体等との連携協力により、基礎的な知識・能力に関する共通的な到達目標の設定や教材開発等の取組を促進するとともに、特色ある教育拠点の形成を促進し、修了者が社会で能力を発揮し評価される環境を整える必要がある。

7-3 未来を牽引する大学院教育改革～社会と協働した「知のプロフェッショナル」の育成～(審議まとめ) 概要

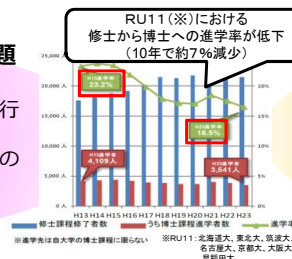
平成27年9月15日
中央教育審議会大学分科会

大学院改革の進展

- 平成3年～12年の「大学院重点化」により、大学院が量的に拡大
(平成3年から26年にかけて
大学院数が1.9倍、大学院生数が2.5倍)
- 平成17年以降、大学院教育の実質化が進展
「博士課程教育リーディングプログラム」等により先進的な取組が展開

大学院重点化20年後の課題

- 優秀な日本人の若者の博士離れが進行
- 教員の負担増加
- 学生数が極端に少ない小規模専攻数の増加



大学院を巡る国内外の情勢

- 若手人口の大幅な減少
(平成34年の25歳～44歳人口:
平成24年に比べ20%減少見込み)
- 我が国の経済的優位性や競争力の低下、新たな基幹産業創出への期待
- 諸外国:高度人材(自国・留学生)の増加と活躍
(例:シリコンバレーでは、大学院生の起業が社会変革の一翼)
- 地球規模の課題の深刻化

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、**グローバルに活躍し未来を牽引**する
「**知のプロフェッショナル**」育成のための大学院教育改革を推進

七つの基本的方向性と「卓越大学院」の形成

①体系的・組織的な大学院教育の推進と学生の質の保証

- 学位授与・教育課程編成・入学者受入れの方針の一体的な策定・公表の促進
 - 研究科や専攻の枠を超えた幅広いコースワークから研究指導につながる教育課程の編成の促進
 - 厳格な成績評価と修了認定による学生の質保証
- 研究倫理教育の実施、博士論文の指導・審査体制の改善
- 将来の大学教員の教育能力を養成するシステムの構築

②産学官民の連携と社会人学び直しの促進

- 企業と協働した教育課程の開発・実施
- 企業研究者と大学教員の人事交流の推進
(知財ルール整備、クロスアポイントメント制度の活用)
- 大学院生の産学共同研究への参画、修士卒の優秀な社会人の博士号取得促進
- 社会人向けの職業実践力を育成するプログラムの認定制度の創設と奨励

④大学院修了者のキャリアパスの確保と進路の可視化の推進

- キャリアパス多様化のための全学的支援と産業界の理解の促進
(大学の専門的職員へのキャリアパスの充実)
- 修了者の活躍状況の把握・公表の促進
(認証評価制度にて進路状況を評価)

世界最高水準の教育力と研究力を備え人材交流・共同研究のハブとなる

「卓越大学院(仮称)」を形成

- 【期待される領域例】
 - 国際的優位性・卓越性を示している領域
 - 文理融合・学際・新領域
 - 新産業の創出に資する領域
 - 世界の学術の多様性確保へ貢献が期待される領域
- 【検討スケジュール】
 - 27年度中目途:産学官からなる検討会を設置
(分野の設定や複数機関が連携する仕組みについて示す)
 - 28年度～:大学における企業との連携による構想作りなど、具体化に向けた取組を開始

⑤世界から優秀な高度人材を惹き付けるための環境整備

- 国際的アドミッション体制の整備
- 学生・教職員の国際交流の推進

⑥教育の質を向上するための規模の確保と機能別分化の推進

- 社会的・学術的需要を踏まえた学生数の見直し
- 小規模専攻の見直し

⑦博士課程(後期)学生の処遇の改善

- 「2割の学生への生活費相当額程度の受給」達成に向けた多様な財源による支援の拡大
(企業・国立研究開発法人におけるRA(リサーチアシスタント)雇用の促進)

③専門職大学院の質の向上

- 制度全般を検証の上、1年以内に見直し、人材養成機能を抜本的に強化
(国際的に適用するア krediteーション機関からの評価の受審を促進等)
- 法科大学院の組織見直しの促進や、教育の質の向上等の集中改革

「審議まとめ」の方針を計画的に実行するため

「第3次大学院教育振興施策要綱(文部科学大臣決定)」(平成28年度～)の策定へ

【日本再興戦略2016（平成28年6月2日閣議決定）】

◆高等教育等を通じた人材力の強化

⑤ 専門職大学院、高等専門学校、専修学校における高度専門職業人養成機能の充実

日本経済の成長を支える経営人材を質・量ともに豊かに輩出し、サービス産業等の生産性の向上を図るため、経営系専門職大学院について、グローバル化や地域密着、発展が見込まれる特定分野の強化といった各校の特徴を伸ばす形での人材養成機能の充実を図る。また、専門職大学院制度を早急に見直し、学生や産業界など多様な関係者の視点を取り入れた評価の充実、国際的評価機関による評価の促進、学部・研究科等との連携の促進、企業等のニーズを踏まえた核となる科目の明確化等を進める。

【ニッポン一億総活躍プラン ロードマップ（平成28年6月2日閣議決定）】

人口減少局面における成長力の強化（生産性革命に向けた取組の加速）

⑦成長を担う人材創出（人材育成・教育改革）

【具体的な施策】

・専門職大学院について、成長が見込まれる産業分野における高度専門職業人養成機能の強化に係る取組を検討・推進する。

【教育再生実行会議 第9次提言（平成28年5月20日）】

（4）特に優れた能力を更に伸ばす教育、リーダーシップ教育

〔リーダー育成などの取組の普及、支援〕

グローバルな競争環境の中で、今後も我が国の社会・経済の成長を維持できるよう、国、大学は、次代を牽引する人材を育成するため、特に専門職大学院における企業経営のリーダーやイノベーションを創出する人材等を育成する取組を強化する。

【自民党 教育再生実行本部高等教育部会提言（平成28年4月4日）】

グローバルな競争激化や人口減少社会の到来を踏まえ、日本社会・経済の活力を維持するためには、イノベーション力・クリエイティビティの強化、ならびに労働生産性革命が必須である。

そのためには、高等教育機関（特に専門職大学院）が成長戦略の拠点となり、社会、地域、特に企業が必要とするイノベーション人材・経営人材の育成に今まで以上に取組まなければならない。

1. 成長戦略における高等教育の姿

専門職大学院については、サービス産業等の生産性向上により一層貢献できる人材を輩出し得るものとなるよう、質の向上を図る

2. 生産性向上による成長戦略に向けての日本のビジネススクールの在り方

○以下のような各ビジネススクールの特徴を伸ばす振興策が必要

①グローバルトップ型（グローバル企業の経営力強化、海外トップビジネススクールとの交流促進、世界TOP100に5校）

②地域密着型（地方の中小・小規模企業の経営力強化）

③産業分野特化型（観光業、農業・食料産業、ファッション産業、コンテンツ産業、スポーツ産業、ビューティ産業、知的財産など）

○日本型のキャリア形成に向けた方策を講ずることが必要

・ノンディグリープログラム（学位なし）、短期集中プログラム（平日夜間、土日集中など）、オーダーメイド型プログラム（企業単位）等

○ICTを活用したプログラムの提供方策を講ずることが必要

4. ビジネススクールの教育体制

○学部、研究科等と専門職大学院との連携について

・社会のニーズにあわせた組織の再編を促すため、専任教員のカウントの在り方について改善を図ることが必要

○実務家教員等の確保、基準の在り方について

・実務家教員とアカデミック教員のバランスが取れた教員組織とするための基準の見直しを図ることが必要

○企業等のニーズを踏まえた核となる科目の明確化・可視化

・企業や経済団体との連携によりコアカリキュラムを策定し、ビジネススクールでの教育を可視化することが必要

○ファカルティ・ディベロップメント（FD）の在り方について

・実務家教員とアカデミック教員が連携したFD手法の構築が必要

7-5 平成28年度「先導的経営人材養成機能強化促進委託事業」①

事業概要

平成28年度予算額 0.8億円(新規)

○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を抜本的に強化するため、以下の調査研究を行う。

- 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

実施体制

先導的経営人材養成機能強化促進委託事業推進委員会

- ・委託事業内容の策定
- ・事業の選定及び選定された事業の実施に係る調査審議に関する事項

設置

文部科学省

適時相談・進捗報告

実施主体

② ビジネス分野 コアカリキュラム策定 【実施主体】神戸大学

ビジネス分野コアカリキュラム策定
委員会(仮称)

連携

② MOT分野 コアカリキュラム策定 【実施主体】山口大学

MOT分野コアカリキュラム策定
委員会(仮称)

① 実態調査 【実施主体】工業市場研究所

- ・国内外の経営系大学院に関する実態調査
- ・国内外の経営系大学院修了生の実態調査
- ・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 経営系専門職大学院の機能強化に 資する取組についての調査研究 【実施主体】同志社大学

- ・産業界のニーズに応える教育プログラムの開発についての調査研究
- ・経営系専門職大学院における教員の教育指導能力の開発についての調査研究
- ・経営系専門職大学院の教育を推進するための産学連携のあり方についての調査研究

今後のスケジュール

- ・年度末 合同シンポジウム開催

7-5 平成28年度「先導的経営人材養成機能強化促進委託事業」②

実態調査

【目的】国内外の経営系大学院における教育課程、教員組織、企業等との連携状況等の実態調査、国内外の経営系大学院修了生についての出身校に対する評価や就業先での評価の変化等の実態調査及び産業界の経営系大学院に対するニーズや修了者に対する評価・処遇等の実態調査を実施し、経営系専門職大学院(ビジネス分野・MOT分野)におけるコアカリキュラムを策定する際の基礎資料や、コアカリキュラムの策定以外の機能強化に資する取組を推進するための調査研究の基礎資料となるデータを調査する。

・国内外の経営系大学院に関する実態調査

⇒国内外の経営系大学院を対象に、目指している具体的人材像や教育課程、教員組織、企業等との連携状況などの実態調査を行う。

・国内外の経営系大学院修了生の実態調査

⇒国内外の経営系大学院修了生を対象に、出身校に対する評価や、就業先での評価の変化などの実態調査を行う。

・産業界の経営系大学院に対するニーズ等に関する調査

⇒国内の企業(外資系含む)、経済団体を対象に、MBA取得者数や、取得者に対する評価・処遇などの実態調査を行う。

ビジネス・MOT分野コアカリキュラム策定

【目的】経営系専門職大学院の教育の質の向上を図るとともに、教育内容の可視化による社会的認知度の向上を図るため、経営系専門職大学院で学ぶすべての学生が修得すべきと考えられる学習内容、共通的な到達目標を定めた経営系専門職大学院におけるコアカリキュラム(ビジネス分野及びMOT分野)をステークホルダー等の参画を得て策定するとともに、策定した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を開発することを目的とする。

経営系専門職大学院の機能強化に資する取組についての調査研究

【目的】経営系専門職大学院の人材育成機能の強化を図るため、産業界のニーズに応える教育プログラムの開発や経営系専門職大学院における教員の教育指導能力の開発についての調査研究など、経営系専門職大学院の共通課題について調査研究を行うことを目的とする。

・産業界のニーズに応える教育プログラムの開発についての調査研究

⇒新たなビジネスモデルを提案できる経営人材の養成に資するよう、知財、M&A、ビッグデータ、IoT等、産業界のニーズが高い分野について、モデルとなる教育プログラムを開発する。

・経営系専門職大学院における教員の教育指導能力の開発についての調査研究

⇒教員の教育指導能力を向上させるためのファカルティディベロップメント(FD)の在り方等について調査研究を行う。

・経営系専門職大学院の教育を推進するための産学連携のあり方についての調査研究

⇒経営系専門職大学院と産業界の両者にとって有益な連携の在り方について調査研究を行う。

平成28年度専門職大学院一覧

【ビジネス・MOT】

＜平成28年7月1日現在＞

区分	大学院名	研究科名	専攻名	学位名称	入学定員	位置	開設年度
国立	小樽商科大学大学院	商学研究科	アントレプレナーシップ専攻	経営管理修士(専門職)	35	北海道	16年度
国立	筑波大学大学院	ビジネス科学研究科	国際経営プロフェッショナル専攻	国際経営修士(専門職)	30	東京都	17年度
国立	一橋大学大学院	国際企業戦略研究科	経営・金融専攻	経営修士(専門職)	41	東京都	15年度
国立	東京農工大学大学院	工学府	産業技術専攻	技術経営修士(専門職)	40	東京都	17年度
国立	東京工業大学大学院	イノベーションマネジメント研究科	技術経営専攻	技術経営修士(専門職)	40	東京都	17年度
国立	新潟大学大学院	技術経営研究科	技術経営専攻	技術経営修士(専門職)	20	新潟県	18年度
国立	長岡技術科学大学大学院	技術経営研究科	システム安全専攻	システム安全修士(専門職)	15	新潟県	18年度
国立	京都大学大学院	経営管理教育部	経営管理専攻	経営学修士(専門職)	80	京都府	18年度
国立	神戸大学大学院	経営学研究科	現代経営学専攻	経営学修士(専門職)	69	兵庫県	15年度
国立	山口大学大学院	技術経営研究科	技術経営専攻	技術経営修士(専門職)	15	山口県	17年度
国立	香川大学大学院	地域マネジメント研究科	地域マネジメント専攻	経営修士(専門職)	30	香川県	16年度
国立	九州大学大学院	経済学府	産業マネジメント専攻	経営修士(専門職)	45	福岡県	15年度
小計:国立12大学 12専攻					460		
公立	兵庫県立大学大学院	経営研究科	経営専門職専攻	経営管理修士(専門職) ヘルスケア・マネジメント修士(専門職)	45	兵庫県	22年度
公立	県立広島大学大学院	経営管理研究科	ビジネス・リーダーシップ専攻	経営修士(専門職)	25	広島県	28年度
公立	北九州市立大学大学院	マネジメント研究科	マネジメント専攻	経営学修士(専門職)	30	福岡県	19年度
小計:公立3大学 3専攻					100		
私立	青山学院大学大学院	国際マネジメント研究科	国際マネジメント専攻	経営管理修士(専門職)	100	東京都	15年度
私立	グロービス経営大学院大学	経営研究科	経営専攻	経営学修士(専門職)	750	東京都	18年度
私立	事業構想大学院大学	事業構想研究科	事業構想専攻	事業構想修士(専門職)	30	東京都	24年度
私立	芝浦工業大学大学院	工学マネジメント研究科	工学マネジメント専攻	技術経営修士(専門職)	28	東京都	15年度
私立	中央大学大学院	戦略経営研究科	戦略経営専攻	経営修士(専門職)	80	東京都	20年度
私立	東京理科大学大学院	イノベーション研究科	技術経営専攻	技術経営修士(専門職)	60	東京都	16年度
私立	日本工業大学大学院	技術経営研究科	技術経営専攻	技術経営修士(専門職)	30	東京都	17年度
私立	法政大学大学院	イノベーション・マネジメント研究科	イノベーション・マネジメント専攻	経営管理修士(専門職) 経営情報修士(専門職)	60	東京都	16年度
私立	明治大学大学院	グローバル・ビジネス研究科	グローバル・ビジネス専攻	経営管理修士(専門職)	80	東京都	16年度
私立	早稲田大学大学院	経営管理研究科	経営管理専攻	経営管理修士(専門職) ファイナンス修士(専門職)	255	東京都	28年度
私立	SBI大学院大学	経営管理研究科	アントレプレナー専攻	経営管理修士(専門職)	60	神奈川県	20年度
私立	事業創造大学院大学	事業創造研究科	事業創造専攻	経営管理修士(専門職)	80	新潟県	18年度
私立	南山大学大学院	ビジネス研究科	ビジネス専攻	ビジネス修士(専門職)	40	愛知県	18年度
私立	同志社大学大学院	ビジネス研究科	ビジネス専攻	ビジネス修士(専門職)	70	京都府	16年度
私立	立命館大学大学院	経営管理研究科	経営管理専攻	経営修士(専門職)	80	京都府	18年度
私立	関西学院大学大学院	経営戦略研究科	経営戦略専攻	経営管理修士(専門職)	100	大阪府	17年度
小計:私立16大学 16専攻					1,903		
株立	ビジネス・ブレークスルー大学大学院	経営学研究科	経営管理専攻	経営管理修士(専門職)	200	東京都	17年度
小計:株式会社立1大学 1専攻					200		
合計:32大学 32専攻					2,663		

【会計】

区分	大学院名	研究科名	専攻名	学位名称	入学定員	位置	開設年度
国立	北海道大学大学院	経済学研究科	会計情報専攻	会計修士(専門職)	20	北海道	17年度
国立	東北大学大学院	経済学研究科	会計専門職専攻	会計修士(専門職)	40	宮城県	17年度
小計:国立2大学 2専攻					60		
公立	兵庫県立大学大学院	会計研究科	会計専門職専攻	会計修士(専門職)	40	兵庫県	19年度
小計:公立1大学 1専攻					40		
私立	千葉商科大学大学院	会計ファイナンス研究科	会計ファイナンス専攻	会計学修士(専門職) 税務ファイナンス修士(専門職)	70	千葉県	17年度
私立	青山学院大学大学院	会計プロフェッション研究科	会計プロフェッション専攻	会計修士(専門職)	80	東京都	17年度
私立	大原大学院大学	会計研究科	会計専攻	会計修士(専門職)	30	東京都	18年度
私立	中央大学大学院	国際会計研究科	国際会計専攻	国際会計修士(専門職) ファイナンス修士(専門職)	80	東京都	15年度
私立	明治大学大学院	会計専門職研究科	会計専門職専攻	会計修士(専門職)	80	東京都	17年度
私立	早稲田大学大学院	会計研究科	会計専攻	会計修士(専門職)	100	東京都	17年度
私立	関西大学大学院	会計研究科	会計人養成専攻	会計修士(専門職)	70	大阪府	18年度
私立	関西学院大学大学院	経営戦略研究科	会計専門職専攻	会計修士(専門職)	70	兵庫県	17年度
私立	熊本学園大学大学院	会計専門職研究科	アカウンティング専攻	会計修士(専門職)	30	熊本県	21年度
小計:私立9大学 9専攻					610		
株立	LEC東京リーガルマインド 大学院大学	高度専門職研究科	会計専門職専攻	会計修士(専門職)	60	東京都	17年度
小計:株式会社立1大学 1専攻					60		
合計:13大学 13専攻					770		

【公共政策】

区分	大学院名	研究科名	専攻名	学位名称	入学定員	位置	開設年度
国立	北海道大学大学院	公共政策学教育部	公共政策学専攻	公共政策学修士(専門職)	30	北海道	17年度
国立	東北大学大学院	法学研究科	公共法政策専攻	公共法政策修士(専門職)	30	宮城県	16年度
国立	一橋大学大学院	国際・公共政策教育部	国際・公共政策専攻	公共経済修士(専門職) 国際・行政修士(専門職)	55	東京都	17年度
国立	東京大学大学院	公共政策学教育部	公共政策学専攻	公共政策学修士(専門職)	110	東京都	16年度
国立	京都大学大学院	公共政策教育部	公共政策専攻	公共政策修士(専門職)	40	京都府	18年度
小計:国立5大学 5専攻					265		
私立	明治大学大学院	ガバナンス研究科	ガバナンス専攻	公共政策修士(専門職)	55	東京都	19年度
私立	早稲田大学大学院	政治学研究科	公共経営専攻	公共経営修士(専門職)	50	東京都	24年度
小計:私立2大学 2専攻					105		
合計:7大学 7専攻					370		

【公衆衛生等】

区分	大学院名	研究科名	専攻名	学位名称	入学定員	位置	開設年度
国立	東京大学大学院	医学系研究科	公共健康医学専攻	公衆衛生学修士(専門職)	30	東京都	19年度
国立	京都大学大学院	医学研究科	社会健康医学系専攻	社会健康医学修士(専門職)	34	京都府	15年度
国立	九州大学大学院	医学系学府	医療経営・管理学専攻	医療経営・管理学修士(専門職)	20	福岡県	15年度
小計:国立3大学 3専攻					84		
私立	帝京大学大学院	公衆衛生学研究科	公衆衛生学専攻	公衆衛生学修士(専門職)	20	東京都	23年度
小計:私立1大学 1専攻					20		
合計:4大学 4専攻					104		

【知的財産】

区分	大学院名	研究科名	専攻名	学位名称	入学定員	位置	開設年度
私立	東京理科大学大学院	イノベーション研究科	知的財産戦略専攻	知的財産修士(専門職)	60	東京都	17年度
私立	日本大学大学院	知的財産研究科	知的財産専攻	知的財産修士(専門職)	30	東京都	22年度
私立	大阪工業大学大学院	知的財産研究科	知的財産専攻	知的財産修士(専門職)	30	大阪府	17年度
小計:私立3大学 3専攻					120		
合計:3大学 3専攻					120		

【臨床心理】

区分	大学院名	研究科名	専攻名	学位名称	入学定員	位置	開設年度
国立	九州大学大学院	人間環境学府	実践臨床心理学専攻	臨床心理修士(専門職)	30	福岡県	17年度
国立	鹿児島大学大学院	臨床心理学研究科	臨床心理学専攻	臨床心理修士(専門職)	15	鹿児島県	19年度
小計:国立2大学 2専攻					45		
私立	帝京平成大学大学院	臨床心理学研究科	臨床心理学専攻	臨床心理修士(専門職)	15	東京都	23年度
私立	関西大学大学院	心理学研究科	心理臨床学専攻	臨床心理修士(専門職)	30	大阪府	21年度
私立	帝塚山学院大学大学院	人間科学研究科	臨床心理学専攻	臨床心理修士(専門職)	20	大阪府	19年度
私立	広島国際大学大学院	心理科学研究科	実践臨床心理学専攻	臨床心理修士(専門職)	20	広島県	19年度
小計:私立4大学 4専攻					85		
合計:6大学 6専攻					130		

【その他】

区分	大学院名	研究科名	専攻名	学位名称	入学定員	位置	開設年度
国立	東京大学大学院	工学系研究科	原子力専攻	原子力修士(専門職)	15	茨城県	17年度
小計:国立1大学 1専攻					15		
公立	国際教養大学大学院	グローバル・コミュニケーション実践研究科	グローバル・コミュニケーション実践専攻	英語教育修士(専門職) 日本語教育修士(専門職) 発信力実践修士(専門職)	30	秋田県	20年度
公立	産業技術大学院大学	産業技術研究科	情報アーキテクチャ専攻	情報システム学修士(専門職)	50	東京都	18年度
			創造技術専攻	創造技術修士(専門職)	50	東京都	20年度
公立	兵庫県立大学大学院	緑環境景観マネジメント研究科	緑環境景観マネジメント専攻	緑環境景観マネジメント修士(専門職)	20	兵庫県	21年度
小計:公立3大学 4専攻					150		
私立	天使大学大学院	助産研究科	助産専攻	助産修士(専門職)	40	北海道	16年度
私立	日本教育大学院大学	学校教育研究科	学校教育専攻	学校教育修士(専門職)	80	東京都	18年度
私立	日本社会事業大学大学院	福祉マネジメント研究科	福祉マネジメント専攻	福祉マネジメント修士(専門職)	60	東京都	16年度
私立	ハリウッド大学院大学	ビューティビジネス研究科	ビューティビジネス専攻	ビューティビジネス修士(専門職)	30	東京都	20年度
私立	文化ファッション大学院大学	ファッションビジネス研究科	ファッションクリエイション専攻	ファッションクリエイション修士(専門職)	50	東京都	18年度
			ファッションマネジメント専攻	ファッションマネジメント修士(専門職)	30	東京都	18年度
私立	京都情報大学院大学	応用情報技術研究科	ウェブビジネス技術専攻	情報技術修士(専門職)	240	京都府	16年度
私立	神戸情報大学院大学	情報技術研究科	情報システム専攻	情報システム修士(専門職)	55	兵庫県	17年度
小計:私立7大学 8専攻					585		
株立	デジタルハリウッド大学大学院	デジタルコンテンツ研究科	デジタルコンテンツ専攻	デジタルコンテンツマネジメント修士(専門職)	80	東京都	16年度
小計:株式会社立1大学 1専攻					80		
計:12大学 14専攻					830		
合計:57大学 79専攻					4,987		

【法科大学院】

区分	大学院名	研究科名	専攻名	学位名称	入学定員	位置	開設年度
国立	北海道大学大学院	法学研究科	法律実務専攻	法務博士(専門職)	50	北海道	16年度
国立	東北大学大学院	法学研究科	総合法制専攻	法務博士(専門職)	50	宮城県	16年度
国立	筑波大学大学院	ビジネス科学研究科	法曹専攻	法務博士(専門職)	36	東京都	17年度
国立	千葉大学大学院	専門法務研究科	法務専攻	法務博士(専門職)	40	千葉県	16年度
国立	東京大学大学院	法学政治学研究科	法曹養成専攻	法務博士(専門職)	230	東京都	16年度
国立	一橋大学大学院	法学研究科	法務専攻	法務博士(専門職)	85	東京都	16年度
国立	横浜国立大学大学院	国際社会科学府	法曹実務専攻	法務博士(専門職)	25	神奈川県	16年度
国立	金沢大学大学院	法務研究科	法務専攻	法務博士(専門職)	15	石川県	16年度
国立	名古屋大学大学院	法学研究科	実務法曹養成専攻	法務博士(専門職)	50	愛知県	16年度
国立	京都大学大学院	法学研究科	法曹養成専攻	法務博士(専門職)	160	京都府	16年度
国立	大阪大学大学院	高等司法研究科	法務専攻	法務博士(専門職)	80	大阪府	16年度
国立	神戸大学大学院	法学研究科	実務法律専攻	法務博士(専門職)	80	兵庫県	16年度
国立	岡山大学大学院	法務研究科	法務専攻	法務博士(専門職)	30	岡山県	16年度
国立	広島大学大学院	法務研究科	法務専攻	法務博士(専門職)	20	広島県	16年度
国立	九州大学大学院	法務学府	実務法学専攻	法務博士(専門職)	45	福岡県	16年度
国立	琉球大学大学院	法務研究科	法務専攻	法務博士(専門職)	16	沖縄県	16年度
小計:国立16大学 16専攻					1,012		
公立	首都大学東京大学院	社会科学研究科	法曹養成専攻	法務博士(専門職)	52	東京都	16年度
公立	大阪市立大学大学院	法学研究科	法曹養成専攻	法務博士(専門職)	30	大阪府	16年度
小計:公立2大学 2専攻					82		
私立	北海学園大学大学院	法務研究科	法務専攻	法務博士(専門職)	18※	北海道	17年度
私立	青山学院大学大学院	法務研究科	法務専攻	法務博士(専門職)	35	東京都	16年度
私立	学習院大学大学院	法務研究科	法務専攻	法務博士(専門職)	30	東京都	16年度
私立	慶應義塾大学大学院	法務研究科	法務専攻	法務博士(専門職)	230	東京都	16年度
私立	駒澤大学大学院	法曹養成研究科	法曹養成専攻	法務博士(専門職)	36	東京都	16年度
私立	上智大学大学院	法学研究科	法曹養成専攻	法務博士(専門職)	60	東京都	16年度
私立	成蹊大学大学院	法務研究科	法務専攻	法務博士(専門職)	30※	東京都	16年度
私立	専修大学大学院	法務研究科	法務専攻	法務博士(専門職)	28	東京都	16年度
私立	創価大学大学院	法務研究科	法務専攻	法務博士(専門職)	28	東京都	16年度
私立	中央大学大学院	法務研究科	法務専攻	法務博士(専門職)	240	東京都	16年度
私立	日本大学大学院	法務研究科	法務専攻	法務博士(専門職)	60	東京都	16年度
私立	法政大学大学院	法務研究科	法務専攻	法務博士(専門職)	60	東京都	16年度
私立	明治大学大学院	法務研究科	法務専攻	法務博士(専門職)	120	東京都	16年度
私立	立教大学大学院	法務研究科	法務専攻	法務博士(専門職)	40	東京都	16年度
私立	早稲田大学大学院	法務研究科	法務専攻	法務博士(専門職)	200	東京都	16年度
私立	桐蔭横浜大学大学院	法務研究科	法務専攻	法務博士(専門職)	30	神奈川県	16年度
私立	愛知大学大学院	法務研究科	法務専攻	法務博士(専門職)	20	愛知県	16年度
私立	南山大学大学院	法務研究科	法務専攻	法務博士(専門職)	20	愛知県	16年度
私立	名城大学大学院	法務研究科	法務専攻	法務博士(専門職)	25※	愛知県	16年度
私立	同志社大学大学院	司法研究科	法務専攻	法務博士(専門職)	70	京都府	16年度
私立	立命館大学大学院	法務研究科	法曹養成専攻	法務博士(専門職)	70	京都府	16年度
私立	関西大学大学院	法務研究科	法曹養成専攻	法務博士(専門職)	40	大阪府	16年度
私立	近畿大学大学院	法務研究科	法務専攻	法務博士(専門職)	30	大阪府	16年度
私立	関西学院大学大学院	司法研究科	法務専攻	法務博士(専門職)	50	兵庫県	16年度
私立	甲南大学大学院	法学研究科	法務専攻	法務博士(専門職)	20	兵庫県	16年度
私立	西南学院大学大学院	法務研究科	法曹養成専攻	法務博士(専門職)	20	福岡県	16年度
私立	福岡大学大学院	法曹実務研究科	法務専攻	法務博士(専門職)	20	福岡県	16年度
小計:私立27大学 27専攻					1,630		
法科大学院合計:45大学 45専攻					2,724		

【教職大学院】

区分	大学院名	研究科名	専攻名	学位名称	入学定員	位置	開設年度
国立	北海道教育大学大学院	教育学研究科	高度教職実践専攻	教職修士(専門職)	45	北海道	20年度
国立	岩手大学大学院	教育学研究科	教職実践専攻	教職修士(専門職)	16	岩手県	28年度
国立	宮城教育大学大学院	教育学研究科	高度教職実践専攻	教職修士(専門職)	32	宮城県	20年度
国立	秋田大学大学院	教育学研究科	教職実践専攻	教職修士(専門職)	20	秋田県	28年度
国立	山形大学大学院	教育実践研究科	教職実践専攻	教職修士(専門職)	20	山形県	21年度
国立	茨城大学大学院	教育学研究科	教職実践高度化専攻	教職修士(専門職)	15	茨城県	28年度
国立	宇都宮大学大学院	教育学研究科	教育実践高度化専攻	教職修士(専門職)	15	栃木県	27年度
国立	群馬大学大学院	教育学研究科	教職リーダー専攻	教職修士(専門職)	16	群馬県	20年度
国立	埼玉大学大学院	教育学研究科	教職実践専攻	教職修士(専門職)	20	埼玉県	28年度
国立	千葉大学大学院	教育学研究科	高度教職実践専攻	教職修士(専門職)	20	千葉県	28年度
国立	東京学芸大学大学院	教育学研究科	教育実践創成専攻	教職修士(専門職)	40	東京都	20年度
国立	新潟大学大学院	教育学研究科	教育実践開発専攻	教職修士(専門職)	15	新潟県	28年度
国立	上越教育大学大学院	学校教育研究科	教育実践高度化専攻	教職修士(専門職)	60	新潟県	20年度
国立	富山大学大学院	教職実践開発研究科	教育実践開発専攻	教職修士(専門職)	14	富山県	28年度
国立	金沢大学大学院	教職実践研究科	教育実践高度化専攻	教職修士(専門職)	15	石川県	28年度
国立	福井大学大学院	教育学研究科	教職開発専攻	教職修士(専門職)	37	福井県	20年度
国立	山梨大学大学院	教育学研究科	教育実践創成専攻	教職修士(専門職)	14	山梨県	22年度
国立	信州大学大学院	教育学研究科	高度教職実践専攻	教職修士(専門職)	20	長野県	28年度
国立	岐阜大学大学院	教育学研究科	教職実践開発専攻	教職修士(専門職)	20	岐阜県	20年度
国立	静岡大学大学院	教育学研究科	教育実践高度化専攻	教職修士(専門職)	20	静岡県	21年度
国立	愛知教育大学大学院	教育実践研究科	教職実践専攻	教職修士(専門職)	50	愛知県	20年度
国立	京都教育大学大学院	連合教職実践研究科	教職実践専攻	教職修士(専門職)	60	京都府	20年度
国立	大阪教育大学大学院	連合教職実践研究科	高度教職開発専攻	教職修士(専門職)	30	大阪府	27年度
国立	兵庫教育大学大学院	学校教育研究科	教育実践高度化専攻	教職修士(専門職)	100	兵庫県	20年度
国立	奈良教育大学大学院	教育学研究科	教職開発専攻	教職修士(専門職)	25	奈良県	20年度
国立	和歌山大学大学院	教育学研究科	教職開発専攻	教職修士(専門職)	15	和歌山県	28年度
国立	島根大学大学院	教育学研究科	教育実践開発専攻	教職修士(専門職)	17	島根県	28年度
国立	岡山大学大学院	教育学研究科	教職実践専攻	教職修士(専門職)	20	岡山県	20年度
国立	広島大学大学院	教育学研究科	教職開発専攻	教職修士(専門職)	20	広島県	28年度
国立	山口大学大学院	教育学研究科	教職実践高度化専攻	教職修士(専門職)	14	山口県	28年度
国立	鳴門教育大学大学院	学校教育研究科	高度学校教育実践専攻	教職修士(専門職)	50	徳島県	20年度
国立	香川大学大学院	教育学研究科	高度教職実践専攻	教職修士(専門職)	14	香川県	28年度
国立	愛媛大学大学院	教育学研究科	教育実践高度化専攻	教職修士(専門職)	15	愛媛県	28年度
国立	福岡教育大学大学院	教育学研究科	教職実践専攻	教職修士(専門職)	40	福岡県	21年度
国立	佐賀大学大学院	学校教育学研究科	教育実践探究専攻	教職修士(専門職)	20	佐賀県	28年度
国立	長崎大学大学院	教育学研究科	教職実践専攻	教職修士(専門職)	38	長崎県	20年度
国立	大分大学大学院	教育学研究科	教職開発専攻	教職修士(専門職)	10	大分県	28年度
国立	宮崎大学大学院	教育学研究科	教職実践開発専攻	教職修士(専門職)	28	宮崎県	20年度
国立	琉球大学大学院	教育学研究科	高度教職実践専攻	教職修士(専門職)	14	沖縄県	28年度
小計: 国立39大学 39専攻					1,054		
私立	聖徳大学大学院	教職研究科	教職実践専攻	教職修士(専門職)	15	千葉県	21年度
私立	創価大学大学院	教職研究科	教職専攻	教職修士(専門職)	25	東京都	20年度
私立	玉川大学大学院	教育学研究科	教職専攻	教職修士(専門職)	20	東京都	20年度
私立	帝京大学大学院	教職研究科	教職実践専攻	教職修士(専門職)	30	東京都	21年度
私立	早稲田大学大学院	教職研究科	高度教職実践専攻	教職修士(専門職)	60	東京都	20年度
私立	常葉大学大学院	初等教育高度実践研究科	初等教育高度実践専攻	教職修士(専門職)	20	静岡県	20年度
小計: 私立6大学 6専攻					170		

教職大学院合計: 45大学 45専攻	1,224
--------------------	-------

全分野総計: 117大学 169専攻	8,935
--------------------	-------

注: 平成28年4月からの募集停止を表明している大学は除く
※平成29年4月以降に募集停止を表明している大学

現地視察における主な指摘事項

【関西：平成 28 年 5 月 18 日（水）】

大阪工業大学 知的財産研究科 知的財産専攻

【出席委員】川嶋委員、上西委員、杉本委員、添田委員

- ステークホルダーの意見を聞くことは必要であり、アドバイザリーボードの設置は歓迎。
- コアカリキュラムについては、知財分野は扱う対象が広く、性格の異なる領域が入ってきている。このため、各専門職大学院が独自性を出しているの、策定は容易ではないことだろう。
- 教員組織について、学部とのダブルカウントを認めてもらえないか。同大学は、知的財産学部を有しており、専門職大学院では同じ分野をレベル差をつけて教育しているが、この分野を教えられる人は少ない。教員の有効活用の点でも、学部と大学院が連携した教育をするためにも学部との兼務を可能にしていきたい。また、教員確保のためにコストがかかり、他学部の学生の授業料で負担しているのが実態であり、専門職大学院の学生の授業料についても値下げできない。
- 学部でも実務家教員を確保したいという要望があるので、実務家教員だけでも学部とのダブルカウントを認めることはできないか。
- 弁理士試験は難関。学生も将来合格できればいいと思っている人は多いが、企業の中には資格の保有を求めているところも多いため就職状況自体は良好である。
- この分野は、法律改正などの変化が激しいので、研究者教員も実務家教員も研究しないといっていけなくなる。

関西学院大学 経営戦略研究科 経営戦略専攻・会計専門職専攻

【出席委員】川嶋委員、上西委員、杉本委員、添田委員

- アドバイザリーボードは、卒業生に来てもらいやっているが、有益なコメントをもらえる。
- みなし専任教員は、6 単位から 4 単位に緩和してもらえるのであれば、柔軟な任用ができるだろう。
- 専任教員について、学部とのダブルカウントの特例措置がなくなった後、教員の交流がなくなり、壁ができています。教員には負荷がかかるが、学部とのダブルカウントを認め、学部との連携を促すことが望ましいのではないかと。
- 修了生の活躍状況については、昇進したとしても専門職大学院を修了したからなのかはわからないので、フォローアップは難しい面がある。
- 国際認証は費用がかかるため、受審は難しい。
- 台湾、中国、韓国からの学生確保が重要であり、国際化につながっていくと考える。
- 公認会計士試験に受からなくても、就職状況は良好である。

【関東：平成 28 年 5 月 20 日（金）】

東京大学 医学系研究科 公共健康医学専攻

【出席委員】有信委員、大竹委員

- 当該分野は認証評価基準において、グローバルスタンダードを踏まえたコア 5 科目を配置していることを評価項目とされている。
- 保健所や病院などの現場感覚のある実務家・専門家については、専任教員化は非現実的であり、非常勤などのよりフレキシブルな立場で参画していただくのが、幅広い公衆衛生系の取組みについて専門的知識・技能を習得する機会を形成するうえで望ましい。実務家専任教員の配置割合などを義務付けするのは実態にそぐわないと思われる。
- 海外ではハーフタイムで 2 年間かけて修了する制度がある。我が国でも長期履修制度はあるものの、学生の派遣側が長期履修への理解が乏しく運用が難しい。また、大学関係者でも長期履修制度への理解が乏しいので、わかりやすく示す必要がある。
- 専門職大学院は多様な分野で設置されており、同一の設置基準とはせず分野毎に定めるべきではないか。
- 当該分野の後継者養成のためには独立研究科にして専門職学位課程の上に博士後期課程を設置することが必要。

東京大学 公共政策大学院 公共政策学専攻

【出席委員】青井委員、大竹委員

- アドバイザリーボードについては、既に「運営諮問会議」や「国際アドバイザリーボード」を設置して取り組んでいる。
- 本専攻には 6 コースあるが、各コースに共通する領域を整理してコア・カリキュラムの策定は可能かもしれないが、各大学ではベースとなる学問領域に差異があり、当該分野全体として策定が可能かどうかは慎重な検討が必要である。
- 研究ユニットや寄附講座において、多様なプロジェクトを通じて研究活動にも取り組んでいる。
- 通常の専門職学位課程のカリキュラムでは博士課程の専門性への対応が難しいので、博士課程への進学希望者は、修士課程の学生と同レベルに達する専門的教育も受けられるよう配慮している。
- 実務家教員の研究活動については、論文だけでなく政策課題に対し実務家的視点により政策提言することなどが含まれる。実務家教員からのインプットは重要であり、実務に則した研究として社会的インパクトのある研究もある。実務家教員にもアウトプットを出していくことが求められる。

文化ファッション大学院大学 ファッションビジネス研究科 ファッションクリエイション専攻・ファッションマネジメント専攻

【出席委員】青井委員、大竹委員

- 設立当初から、機関別と分野別評価の一本化は要望しており効率化が必要である。
- 学生の半数は社会人経験者であるが、夜間開講していないこともあり、現状では仕事を続けながらの通学が難しい。
- この業界では、専門職大学院を修了して就職しても学部卒と給与面で優遇されない企業も多く、海外では優遇されており見直されることが必要である。
- みなし専任教員の必要単位数が軽減されれば運用しやすくなる。
- 1 研究科 2 専攻の大学院大学であり、教員組織を専攻毎に整備しており、専任教員数も多く負担が大きく軽減が必要である。軽減した人的リソースは、他の分野教育を取り込むことも可能となる。ただし、大学院大学のため、ダブルカウントによる軽減措置は対象外となる。

東京理科大学 イノベーション研究科 技術経営専攻

【出席委員】青井委員、大竹委員、片山委員

- ステークホルダーからの意見聴取としては、これまでは自己点検評価を行う際に対応してきた。外部からの意見聴取によって、課題を指摘されることは必要である。
- MO T 協議会において過去にコア・カリキュラムを作成したが導入しているのは少数である。さらに内容を精査することは必要である。
- 国際認証はコスト負担が膨大であり受審は簡単には判断できない。
- 一流の実務家を招聘し専門職大学院に参画してもらう場合、大学側が研究力を求めているわけではない。
- 実務家は現場を長く離れると知識が古くなり、ローテーションによる教員確保は重要である。
- 通常の大学院と異なり、専門職大学院はダブルカウントがなくコストが掛かりすぎると学内で指摘を受ける。学部とダブルカウントできれば、コスト面だけでなく学内の交流が進み、新しい領域を取り込むことも可能となる。フレキシブルな制度であるべき。
- みなし専任教員の必要単位数が緩和されれば、その時々々の社会ニーズの高い実務家に大学院教育に参画してもらい易くなる。
- 修了後の活躍状況の把握として、日本の年功序列制度の中では処遇アップとカリキュラムの相関性を測ることは非常に難しい。同窓会の中で最近の活躍状況を確認してみたい。

経団連との意見交換会における主な指摘事項（28.7.29）

経 団 連）三宅教育問題委員会企画部会長、永里未来産業・技術委員会産学官連携推進部会長、及び教育問題委員会企画部会に属する企業の方々
専門職 WG）有信主査、川嶋副主査、青井委員、大竹委員、上西委員、杉本委員、添田委員

経団連側からの主な指摘事項は以下のとおり。

- 産業界は、修了生の知識・スキルを適切に評価する場を設けてきたか、という反省がある。かつての MBA ブームの時代とは違い、企業は、計画的に、優秀な者を派遣しており、派遣された者は間違いなく幹部になっていく。現状では、MBA で学んだ者は少ないが、一定数存在している。その多くがエグゼクティブコースのような短期プログラム。企業にとって、専門職大学院の活用は有効であり、生産性向上につながる。
- 地方自治体も修了生の活躍の場として期待できるが、専門職大学院と地方自治体の対話が少ない。専門職大学院の活用は、地方の生産性向上につながり有効。
- 厳格な評価等による学生の質の向上、教員の指導力強化が必要。また、社会人の自発的な学びに対するニーズはあるので、夜間開校など多様なコースの充実をお願いしたい。また、社会人の学び直しのための支援を設けるべき。一方、産業界は、キャリアパスを明確にした上で、専門職大学院を活用すべき。
- グローバルビジネスを伸ばすため、社員派遣の大半は海外。派遣の意義としては、英語力強化や海外有力者とのネットワーク作り。日本のビジネススクールも、世界のトップ校と評価され、海外から優秀な者が集まると活用できるが、現状では、ランキングにも入らず、海外に送らざるを得ない。一方、学位を取得しても、それだけをもって処遇は変わらない。いかに実力を発揮するかで評価される。現実的には、派遣された社員は実力を付けて戻ってくるので、自ずと評価される。
- 大学に期待するのは教養教育で、専門教育は社内で行う、というのが主流だったが、多様化している。ただし、欧米のように学位と人事管理が連動するのは難しいだろう。学位取得者の活躍が広まれば変わってくると思うが、時間がかかる。
- 日本は新卒一括採用が主流。この風土が変わらないと、修めてきた専門性と就く仕事との 1 対 1 対応は現状難しい。他方、日本人の多くは、新卒一括採用について急激な変化を望んでいない。（欧米型が良いと考えているのはまだ少数）
- 日本企業の人事担当がコンサバティブになっているのでは。社長はユニークな人材の採用を欲するが、人事担当は失敗を恐れて採用に踏み切れないという話をきく。
- 新卒一括採用は、若年者の雇用率が高くなるという良い面もあるが、それだけではもたない。多様な人材を採用することが必要。
- 米国では、退職してから学ぶため、学ぶ主体は個人だが、日本では派遣されて学ぶ。

こうしたシステムの違いは大きい。日本は解雇できないため採用がコンサーバティブになる。採用した人を社内でどう育成するかに注力している企業が多いと思う。

- 実務家教員については、企業側にメリットがないと教員の派遣に踏み切れない。優秀な人材を送るべきと考えるが、優秀な人材は現場が手放したがない。
- ポートフォリオを考慮し、アジアや国内の大学院にも派遣している。派遣理由としては、ゼネラリストの養成がメイン。学んだフレームワークを通じ、どの部署でもよいので、変革してもらいたい。人事評価は、戻ってきてどれだけ成果を上げたかによる。
- ビジネススクールで修士論文を書いたことが役に立った。修士論文の一連の作成プロセスは、ビジネスの世界と同じで非常に良い思考プロセス。なぜ専門職大学院では修士論文を無くしてしまったのか。

専門職大学院 WG 検討状況に対する各専門職大学院の主な意見

※文部科学省調べ（平成 28 年 6 月）

1. 総論

- 地域社会の関係者との密接な協議と協力関係が専門職大学院には重要であり、この点をより強めるべき。
- 「学生の視点」がやや希薄。ステークホルダーとしての学生の視点は重要である。例えば、卒業時点での学生の満足度調査を必須としたり、満足度調査の結果を評価の重要な項目としたりすることも検討に値する。「専門職業人をいかに養成するか」という「上（社会）からの要望」と「下（学生）からの要望」の両方に応えられるような制度設計・改革が必要である。
- 需要と供給のバランスに関するエビデンスベースに基づいた調査が必要。
- 専門職大学院の教育研究を米国のように振興するには、専門職大学院だけで採算が取れるような仕組みが不可欠。
- 専門職大学院から撤退する大学が多い中、これに歯止めをかけるような方策をとるべき。当該WGの方向性として掲げる、各専門職大学院における自らの特色や強みや特徴を伸ばすための取組を促進するための制度を早急に実施してもらいたい。
- 高度専門職業人養成のためには、専門職大学院が最もふさわしい形態と考えるが、少数の教員定数で運営されてきた分野であるため、専門職大学院設置基準に定められた教員に増員できない。教員人件費の補助や学生支援等が望まれる。
- 従来の組織構造や経営手法を持つ企業や政府が欲しいと考える人材と、専門職大学院で育成することが望ましいと考える人材にズレが生じることが起こる。専門職大学院が、「出口」である企業や政府と継続的に対話する機会を設けて、専門職大学院における教育に関して理解を求めていくことも重要。
- 専門職大学院は多様な分野で設置されており、同一の設置基準とはせず分野毎に定めるべき。
- 入学の動機付けとなるよう、処遇の改善、資格試験や研修の一部免除といった、修了者に対する優遇措置を検討すべき。

2. ダブルカウント関係

- 学部とのダブルカウントによって、一定の範囲で学部との連携が可能であるため、学部とのダブルカウントを認め、学部との連携を促すことを可能にして欲しい。
- 必要単位数や実習科目が多いことから、現状の専任教員が学部授業科目を更に持つことは物理的に難しい状況だが、ダブルカウントが認められれば、学内の人材を更に有効活用できる可能性が開かれる。
- 専門職大学院独自では採算が取れないため、多くの教員が学部等でも教育に従事している。大学院教員は大学院教育に専念すべきだが、ダブルカウント制度は必要枠と考えられる。担当単位数の上限を設けるなど適切な運用方針が必要。
- 志願者減により、専任教員に関する現行制度下での現状維持は厳しい状況であり、ダブルカウントにより経営上の課題の軽減が図られることが期待される。

- 小規模な組織では、大学院の教員が学部の教授会に参画できないのは非効率。エフォート率による管理を検討すべき。
- 種々の分野の専門職大学院について統一的に論じることが難しい。分野や条件等でフレキシビリティを導入し、大学院運営を支援することや学生の利便を図ることには意味がある。
- 教職大学院については、平成30年度まで特例措置が認められているが、教員交流の円滑化、学部と一貫した教員養成の効率的推進、学部への教育成果の還元、学内で重複する分野を整理することによるリソースの他分野への活用といった理由や、財政上の問題から、特例措置の継続や恒常的制度が必要。
- 教職大学院の充実と発展のためにダブルカウントは必要。現行の専門職大学院制度は、院生が、自らの課題を見つけ、解決していく上でプラスに働いていない。
- 教職大学院の専任教員が学部とダブルカウントすることは、大学院の充実の面からは問題だが、学部との一貫教育を行う点からは、柔軟に対応する必要があり、現状で4単位までとなっているものを、8単位程度まで引き上げてもらいたい。

3. アドバイザリーボードの設置

- アドバイザリーボードの設置義務付けは賛成だが、経費面での措置も要望したい。

4. 教育課程

- コアカリ策定の際、「当該分野のすべての専門職大学院から意見を聞くこと」は重要。また、策定されたコアカリが妥当かどうかをどのように点検するかが重要な問題。
- 専門職大学院制度は社会人の能力を向上し、わが国もしくは地域の産業競争力を強化する重要な教育システムだが、所属先機関から支援を受けられず苦勞をする社会人学生も多いため、より手厚い社会人学生の支援制度があればありがたい。
- 奨学金や授業料免除のための判断基準となる所得は、前年度の所得であることが多く、休職して入学してくる学生は1年目に奨学金や授業料免除を受けることが難しい。これが、大学院への進学を躊躇する一因となっている。
- 長期履修制度について、学生の派遣側や大学関係者の理解が乏しいため、分かりやすく示す必要がある。
- 社会人に対し、博士レベルの専門職学位を含め多様な履修証明を提供できるよう検討が必要。
- 教職大学院は、現職教員院生と学部卒院生が存在し、力量が大きく違うにもかかわらず、同じ学位であるため、特に、管理職候補者については、博士レベルの学位が検討されてもよい。
- 専門職学位論文は必須とされていないが、論文執筆作業を通じて獲得できる能力が競争力を維持・獲得することに貢献するため、再考の必要がある。

5. 教員組織

- 優れた実務家がすぐれた教育者ではない。実務家教員の教育能力開発のためのプログラムが不可欠。
- 「実務の最新知識を有する優秀な実務家」は例外なく多忙であるため、みなし専任教員の担

当科目数の緩和について積極的に検討していただきたい。

- 保健所や病院などの現場感覚のある実務家・専門家については、専任教員化は非現実的であり、非常勤などのよりフレキシブルな立場で参画していただくのが、幅広い公衆衛生系の取り組みについて専門的知識・技能を習得する機会を形成するうえで望ましい。実務家専任教員の配置割合などを義務付けするのは実態にそぐわない。
- 実務家教員は修士号以上の学位を有することが望ましい。実務家教員には、実務経験を裏打ちする研究能力が必要。

6. 認証評価関係

- 大学院大学の場合は、記述内容の重複が相当部分発生している。機関別認証評価の際に、分野別認証評価の内容も付加して実施しても差し支えない。
- 分野別評価のサイクルに合わせて「5年に一度」にしても、機関別と分野別を一本化した方が、自己点検にも、その後の改善にも着実に取り組むことができる。
- 修士課程、博士課程に比べて、財政面も含め、評価の負担が重い。機関別評価と一体化して実施することを検討すべき。

7. 情報公開の促進

- 専門職大学院の社会的役割は大きいですが、認知度は低い。実務経験とあわせて勉強する意義がもっと社会に浸透し、仕事と勉強が両立できる社会となる必要がある。
- 専門職学位の付加価値を社会（「出口」）に理解してもらえよう、国においても、広報についての特別な措置が必要。

8. 職業資格試験等との関係

- 設置基準や認証評価等で、専門職大学院に要求される内容のハードルは高く、それに応じたレベルの高い教育を実施しているにもかかわらず、資格試験や資格と関連する研修等との関係が希薄である。これらの連携をより強化すべきである。
- 専門職大学院において、臨床心理士とともに公認心理師の2つの資格を取得できるようにしたい。法が施行される平成29年度以降の経過措置期間内に、そのようなダブルライセンスが取得可能なカリキュラム編成等について有効なガイドラインを示していただきたい。

9. 専門職大学院の教員養成

- 専門職大学院においても、一定程度の研究者養成のための研究指導が可能な教員配置を行うことが望ましい。
- 後継者養成のため、専門職学位課程の上にある博士課程が必要。

10. 新たな認定制度

- 「一定の基準を満たしたと認められる専門職大学院を新たに認定する制度を検討する」ことを通じて、専門職大学院の機能強化を促進することには賛成。

1 1. その他

- 実験的なビジネスモデルで学生を集めている専門職大学院もあるため、学びの質を損なうことなく、経済性にも優れた学校運営を調査研究し、ベストプラクティスとして例示すべき。
- 博士号を取得したいとの希望を持つようになる学生は少なくなく、また、国際機関等への就職を考えた時、博士号の取得が実質的に必須となっていることも多いため、専門職大学院に博士課程を附置できるようにすることのメリットは大きい。
- 留学生を多く受け入れているが、留学生には学位の国際通用性が大きな問題となる。NQFを意識した教育制度の整理が必要。
- 大学ランキングにおいて成果を上げることができない最大の障害は国際化であるが、今回の報告書では、出口議論がなされ、暗黙の裡に我が国の企業等が求める職能教育に重点が置かれている。二つの課題は、ともに重要だが、国際化を目指せば、MPHプログラムは、グローバルな課題である環境、貧困、格差、国際紛争、国際災害等の専門家養成が急務となり、一方、出口に注目すれば、我が国の現状に特化した教育が求められ、対立する。このため、グローバル化を一義とする専門職大学院と国内事情に特化した専門職大学院を機能分化させてはどうか。

審 議 経 過

(第1回) 平成27年12月21日(月)

- 議事：(1) 専門職大学院ワーキンググループの運営について
(2) 専門職大学院ワーキンググループの公開に関する事項について
(3) 専門職大学院制度の現状・課題について
(4) その他

(第2回) 平成28年 1月13日(水)

- 議事：(1) 専門職大学院制度の現状・課題について

【意見発表】

- 「経営系専門職大学院の課題」
(明治大学大学院グローバル・ビジネス研究科長 青井 倫一委員)
 - 「MOT専門職大学院の現状と課題」
(山口大学学長特命補佐・大学院技術経営研究科教授 上西 研委員)
 - 「公共政策大学院の現状と課題」
(北海道大学大学院法学研究科教授 宮脇 淳委員)
 - 「公衆衛生系専門職大学院について」
(北海道大学大学院医学研究科教授 玉腰 暁子委員)
- (2) その他

(第3回) 平成28年 2月15日(月)

- 議事：(1) 専門職大学院制度の現状・課題について

【意見発表】

- 「会計専門職大学院の現状および課題」
(関西学院大学大学院経営戦略研究科教授 杉本 徳栄委員)
 - 「臨床心理学専門職大学院の現状と課題」
(九州大学人間環境学府実践臨床心理学専攻教授 松崎 佳子委員)
 - 「専門職大学院制度における法科大学院の課題と展望」
(慶應義塾大学大学院法務研究科(法科大学院)委員長・教授 片山 直也委員)
 - 「教職大学院の現状と課題」
(和歌山大学教育学部教授、学長補佐 添田 久美子委員)
 - 「日立に必要な人財とは」
(株式会社日立製作所人事教育総務センタ採用グループ部長代理 大竹 由希子委員)
- (2) その他

(第4回) 平成28年 3月 9日(水)

議事：(1) 専門職大学院制度の現状・課題について

○専門職大学院制度の見直しについて(論点整理)の審議

(2) その他

(第5回) 平成28年 4月 5日(火)

議事：(1) 専門職大学院制度の現状・課題について

○専門職大学院制度の見直しについて(論点整理)の審議

(2) その他

(現地視察) 平成28年 5月18日(水) 関西地区

視察先：大阪工業大学知的財産研究科、関西学院大学経営戦略研究科

(現地視察) 平成28年 5月20日(金) 関東地区

視察先：東京大学医学系研究科、東京大学公共政策教育部

文化ファッション大学院大学ファッションビジネス研究科

東京理科大学イノベーション研究科

(第6回) 平成28年 5月24日(火)

議事：(1) 専門職大学院制度の現状・課題について

○専門職大学院制度の見直しについて(論点整理)の審議

○【報告】現地視察について

○ダブルカウントとみなし専任についての審議

(2) その他

(第7回) 平成28年 6月20日(月)

議事：(1) 専門職大学院制度の現状・課題について

○専門職大学院制度の見直しについて(論点整理)の審議

○ダブルカウントとみなし専任についての審議

○機関別認証評価と分野別認証評価の効率化についての審議

(2) その他

(第8回) 平成28年 7月14日(木)

議事：(1) 専門職大学院制度の現状・課題について

○専門職大学院 WG 報告書骨子案についての審議

○教員組織の在り方(ダブルカウント・みなし専任教員)についての審議

(2) その他

(第9回) 平成28年 7月27日(水)

議事：(1) 専門職大学院制度の現状・課題について

○専門職大学院 WG 報告書(案) および参考資料(案) についての審議

(2) その他

(経団連意見交換会) 平成28年 7月29日(金)

議事：専門職大学院に関する意見交換

(第10回) 平成28年 8月10日(水)

議事：(1) 報告書(案) について

○専門職大学院 WG 報告書(案) および参考資料(案) についての審議

○【報告】経団連との意見交換会について

(2) その他

○ 大学分科会・大学院部会

(第78回) 平成27年 8月31日(月) 大学院部会

議事：(1) 大学院教育の在り方について

○中央教育審議会大学分科会大学院部会専門職大学院 WG の設置について(案)

(第79回) 平成28年 3月 1日(火) 大学院部会

議事：(1) 大学院教育の在り方について

○「専門職大学院ワーキンググループ」の設置及び審議状況

(第128回) 平成28年 6月24日(金) 大学分科会

議事：(2) 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の審議状況について

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委員名簿

専門委員：平成27年12月21日発令

◎：主査、○：主査代理

(臨時委員) 3名

◎ 有 信 睦 弘 国立研究開発法人理化学研究所理事

○ 川 嶋 太津夫 大阪大学高等教育・入試研究開発センター
長(教授)

玉 腰 暁 子 北海道大学大学院医学研究科教授

(専門委員) 8名

青 井 倫 一 明治大学大学院グローバル・ビジネス
研究科長

大 竹 由希子 株式会社日立製作所人事教育総務センタ
採用グループ部長代理

片 山 直 也 慶應義塾大学大学院法務研究科
(法科大学院) 委員長、教授

上 西 研 山口大学学長特命補佐・大学院技術経営
研究科教授

杉 本 徳 栄 関西学院大学大学院経営戦略研究科教授

添 田 久美子 和歌山大学教育学部教授、学長補佐

松 崎 佳 子 九州大学大学院人間環境学府 実践臨床心理
学専攻教授

宮 脇 淳 北海道大学大学院法学研究科教授

計 11名

*有信委員の発令日は平成27年3月24日

*川嶋委員、玉腰委員の発令日は平成27年4月6日

*片山委員の発令日は平成27年5月11日