

赤字：前回会議から追記・修正した主な箇所

# 専門職大学院 WG 報告書（案）

## はじめに

### 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）
- (2) 大学院教育実質化と社会人教育の牽引役

#### 2. 課題

- (1) 専門職大学院の広がりが進んでいない
- (2) 社会（「出口」）とのより一層の連携が必要
- (3) 各分野共通のその他の課題
- (4) 修士課程等との整理が必要

#### 3. 今後の方向性

- (1) 高度専門職業人養成機能の充実・強化
- (2) 社会（「出口」）との連携強化
- (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
- (4) 分野ごとのきめ細かい対応
- (5) 修士課程等との在り方の整理

### II. 具体的改善方策

#### 1. アドバイザリーボードの設置

#### 2. 教育課程等

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

#### 3. 教員組織

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

#### 4. 認証評価

- (1) 社会（「出口」）との連携による認証評価

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

### **Ⅲ. まとめ**

#### **【資料集】**

- 1. 専門職大学院制度の特徴
- 2. これまでの成果
  - (1) 修了生の評価が高い
  - (2) 高度専門職業人養成体制の構築
  - (3) 社会人教育の充実

## 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。一方で、平成21年度をピークに在学者数が減少するなど、必ずしも専門職大学院と社会（「出口」）との連携が十分に図られておらず、また、専門職学位の付加価値が社会（「出口」）に十分に理解されておらず、専門職大学院全体としては、当初期待されていたような広がりには至っていない。

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には、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求められる。

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について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制約が認められ、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、ビジネス・MOT32、教職45、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、米国が要求するカリキュラムに準拠している例もある。
- また、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重要である。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11.8%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、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27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 (H27)

※入学者数 8,274人 (H23) → 6,883人 (H27)

うち 法科 3,620人 → 2,201人

会計 801人 → 465人

ビジネス・MOT 1,861人 → 2,274人

教職 767人 → 874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づ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。
- 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、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」）とのより一層の連携が必要**

- 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。また、専門職学位等と職業資格との関係が十分に確立されていない。これ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。

~~○社会（「出口」）のニーズは多様化しており、専門職大学院が扱う分野として、不足している分野や他分野との連携が必要な分野がある。~~

○専門職大学院制度においては、一定の独立性の確保と教員組織の充実のため、設置基準上必ず置くこととされる専任教員は、博士課程（一貫制及び区分制の後期）を除いて、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。

○社会（「出口」）に対する積極的な情報提供が不足している。

○社会人が仕事を続けながら通学できるよう、より柔軟な履修形態が必要である。

### **（3）各分野共通のその他の課題**

○機関別認証評価と分野別認証評価の効率化が必要である。

○専門職大学院の教員となる者の養成が遅れており、対応が必要である。

### **（4）修士課程等との整理が必要**

○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11.8%）

○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49.8%）

○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、現在検討が行われている実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関は、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。また、修士課程を含め、全体的な機能強化が必要である。

### **（2）社会（「出口」）との連携強化**

- 各専門職大学院における人材養成像について、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とともに、社会（「出口」）との連携強化という観点から、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。また、こうした観点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る。
- 各専門職大学院において目指す人材像の具体化・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過程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。
- 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・複雑化しているため、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。

### **（5）修士課程等との在り方の整理**

- 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WGにおいては、高度専門職業人養成機能を強化する観点から、専門職大学院の在り方について検討を行ったが、同様の観点から、大学院全体としての議論が必要である。その際、社会（「出口」）との連携の在り方や人材養成目的の検証・見直しにより、既存の課程から専門職学位課程へ移行すること※を促す方策についても検討が必要である。

※想定されるケース）高度専門職業人養成を主たる目的とする修士課程、接続する博士課程（後期）が設けられていない、又は、実態として修了生が博士課程（後期）に進学していない修士課程、学生数が極めて少ない博士課程等が、専門職学位課程に移行するケース

## 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・職能団体や地方自治体の関係者など各専門職大学院が掲げる人材養成像と関連が深い者（**関連が深い者であれば、当該専門職大学院修了生でも当然可**）（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づけるべきである。
- 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、社会のニーズに対応した教育内容を提供する柔軟な履修形態等による**多様な**プログラムの提供、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検討すべきである。

- 将来的課題として、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、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、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) 国際的な認証を受ける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た、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、研究者教員とが適切なバランスで配置されているか、また、双方の教育力向上のためのFDを適切に実施しているかを認証評価において確認することを検討すべきである。

### **(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2/3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。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することが必要である。

○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 (P) ※資料3参照**

○専門職大学院制度においては、一定の独立性の確保と教員組織の充実のため、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することができないこととされている。

※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。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が可能。

○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）を除いて特例措置は廃止された。

○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、同じ分野の教員を別個に雇用する必要があるが、学内で重複する分野を整理できれば、そのリソースを他の分野に向けることができるとの指摘もある。

○このため、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するため、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）等の時限付き措置とする場合

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。

○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。

○恒常的措置の対象としては、学士課程、修士課程、専門職学位課程が考えられるが、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。また、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。このため、今後、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づ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。
- 一定の独立性を制度趣旨とした影響で、大学内で、専門職大学院が他の課程と必要な連携が取れていない場合があるが、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、学部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、同じ研究科内に、修士課程と専門職学位課程が設置されることも考えられる。

#### **(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必要。FD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り、「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、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。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。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当該人材養成のための過程においてどの部分（例：入門部分）に該当するのか、また、そのために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ついての方策を策定・公表することの義務づけを検討することが必要である。

### **(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て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（目標に掲げる人材像に合致する人材となっているか）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**

○実務性と学術性が両立した教員養成が必要であり、専門職学位課程と博士課程（後期）とが接合した部分が必要である。

○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、何らかの形で論文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づけられ、理系の学生や教員が少

ないことが問題。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く、学際領域での体系化が進んでいない。

- 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。
- 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明示することが必要である。

## **(2) 会計分野**

- 公認会計士試験の受験者減少の影響により志願者が著しく減少するとともに、学生の「会計離れ」が生じており、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が必要である。
- 公認会計士の養成にとどまらず、企業、地方公共団体における会計専門家の養成に取り組むことが必要である。

## **(3) 公共政策分野**

- 政策科学的に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であるため運営についての柱が確立されにくいため、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（DPH）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、非常勤職が多く不十分であり、活躍の場を広げることが必要である。
- 新たに設けられた国家試験である公認心理師試験において、専門職大学院が適切な形で制度的に位置づ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。
- 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必要がある。
- 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。
- 学部新卒学生について、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。
- 学部新卒学生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。
- 中教審答申（H27. 12. 21）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。

## **【資料集】**

### **1. 専門職大学院制度の特徴**

○専門職大学院制度の主な特徴としては

- ・目的を高度専門職業人の養成に特化した、修士課程とは異なる課程
- ・理論と実務の架橋を図るため、一般の修士課程と異なり、修了要件として論文作成を必須としない一方、授業の方法として、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実践的な授業を実施。また、必置専任教員中の3割以上は実務家教員とする。
- ・教育の質保証の観点から、一定の独立性を確保し、教育に専念する教員組織を充実するため、専任教員として、修士課程を担当する研究指導教員数の1.5倍の数と研究指導補助教員数を求めるとともに、上記の設置基準上必ず置くこととされる専任教員は、学士・修士・博士課程（一貫制及び区分制の後期）の必置教員数に算入できないことを原則とする。
- ・教育の質保証の観点から、機関別認証評価に加え、5年以内ごとに分野別認証評価の受審を求める。

### **2. これまでの成果**

#### **（1）修了生の評価が高い**

○各専門職大学院からは、修了後、所属組織において役員に就任した者、在学中に学んだ研究からヒントを得て事業を大きく拡充した者、起業した会社が表彰を受けた者など、修了生についての様々な事例が報告されている。

○また、法科大学院修了生の実態調査では、雇用者側が高い満足度を示している。

#### **（2）高度専門職業人養成体制の構築**

○専門職大学院として、ビジネス・MOT、会計、公共政策、公衆衛生、知的財産、臨床心理、法曹養成、教員養成など、多様な分野にわたり、162専攻が設置（H27）され、16,623人の学生が在籍（H27）している。

#### **（3）社会人教育の充実**

○在籍している学生の半数は社会人学生

○各専門職大学院において、夜間開講、サテライトキャンパス、短期コース、メディアを利用して行う授業といった、社会人学生が学修し易くなるための配慮が行われている。