

新たな高等教育機関の制度化に向けた論点

[論点Ⅰ～Ⅸ関係] ー改訂ー

論点Ⅰ 養成する人材像・身に付けさせる資質能力

1. 養成する人材像

- 新たな機関の制度化に当たり、人材養成の視点として、特に次のような視点を重視することが重要。
 - ① 自己を活かせる職業分野、興味関心の高い職業分野（好きな仕事）で、卓越した技能等を磨いて職業生活を営むことを目指すスペシャリスト指向の若者、専門職業人としての自立とキャリア発展に自己の将来を見出した若者等のための、魅力ある進学先の提供
 - ② 産業構造の転換、職業の盛衰など、変化のスピードが増すとともに、産業技術の高度化、人材の流動化等の一層の進展が予測されるこれからの経済社会において、それらの環境に、主体的に対応しうる職業人の養成
 - ③ 社会人のキャリア・アップ、キャリア変更、仕事復帰等のための学び直しの支援
 - ④ 上記の人材育成を通じた、我が国産業競争力の強化と地方創生への貢献
- 以上を踏まえ、新たな機関の創設により養成強化を図るべき人材のイメージについては、当該人材に期待する将来的なキャリアパス等の目標も含め、例えば、次のような人材像を目指すこととしてはどうか。

《養成すべき人材像（イメージ例）》

- 専門性が求められる職業を担うスペシャリストとして、(理論にも裏打ちされた)高度な技能等を強みに、企業等における事業・実務の主力を担うとともに、以下のような側面から、事業活動における新たな価値の創造を先導する役割を担うことのできる人材

【新たな機関で養成する人材に（将来的に）期待する役割】

※企業等の活動における次のような側面を先導

- ・生産・サービスの工程の改善、これを通じた生産性の向上
- ・高度な技能や洗練された技術・ノウハウによる優れた商品・サービスの提供
- ・新たな付加価値の創造、これを活かした新しい商品・サービスの考案、新規事業の創出
- ・強みのある製品・サービスを活かした新規市場の開拓

※ 専門職業人材のうち、特に、高度な専門性をもって、現場レベルでの改善・革新を牽引していく層を、主に想定。

～ 新たな機関では、

- ・ 職業への移行前の学生（高校からの進学者等）、転職希望の社会人学生等を対象に、それら学生が、課程修了・入職後の実務経験等を経て、将来的に上記人材へと成長していけるよう、その基盤となる、又はより直接的に必要な資質能力を育成。
 - ・ 既に実務経験を有する社会人学生を対象に、それら学生が、上記レベルへのキャリア・アップ等を図れるよう、直接的に必要な資質能力を育成。
- 生涯にわたる職業生活を通じ、社会経済の変化に対応しつつ、継続的にスキルアップを図りながら、自らのキャリアを主体的に切り拓いていける人材
 - これらを通じ、我が国の経済成長を支え、或いは、地域の発展（地域の強みを活かした産業の振興等）にも貢献することとなる人材

2. 身に付けさせる能力

- 我が国の大学と産業界の間では、高度成長期以降、大学は固有の任務を追求し、実践的な人材育成は企業内の訓練に委ねるといった関係が続いたが、近年では、このような関係の下で、教育と産業のミスマッチによる課題が表出。
加えて、職業人に求められる知識・技能等が高度化する中、企業内のOJTは縮小。
〔 → 高等教育において、企業で必要とされる高度かつ実践的な能力の育成を強化する必要。 〕
- 国境を越えた企業間の競争も激化する中で、財・サービスの創出や、現場レベルでのイノベーションを牽引していける人材が求められており、新しい付加価値を生み出す創造性を発揮するためには、狭い範囲の専門分野に限られない知識・技能等や、それらを結びつけて課題解決を図ることのできる総合的な能力の育成が、今後さらに重要。
- なお、変化の激しい経済社会の中で、生涯にわたり、自律的なキャリア形成を図るための基盤となる能力を育成していくことも、ますます重要。
- 以上を踏まえ、新たな高等教育機関では、(1) の人材の養成を目指し、以下のような資質能力の育成を行うことが必要ではないか。

《新たな機関の教育を通じ身に付けさせる能力》

(1) 専門とする特定の職業、一定の産業・職業分野等に関して身に付けさせる能力

① 専門とする特定の職業(職種)に関し、高度な専門的知識等を与え、理解を深化【専門高度化】

- ◆ 特定の職業における実践的かつ卓越した能力
(例) 当該職業に関する理論への深い理解、分析的・批判的能力 など

② 専門とする特定の職業(職種)に関し、卓越した技能等を育成するとともに、実践的な対応力を強化【実践力強化】

- ◆ 特定の職業における実践的かつ卓越した能力
(例) 生産・サービスの現場で培う高度な技能 など

③ 一定の産業・職業分野(例えば、情報分野、保健分野など)に関し、当該分野全般の、又はその関連の基礎知識・技能等を育成【分野全般の精通等】

- ◆ 当該職業分野全般の知識・技能等
(例) 当該分野内における各職種等全般の基礎的な理論、共通的な技能等
開業等に際して必要となる他分野(会計、経営など)の基礎知識・技能等 など

④ 職業に関する実践的な技能や、実践知と理論知、教養等を統合し、それらの活用により、現実の複雑な課題の解決や、新たな手法等の創造に結びつけることのできる総合的な能力を育成【総合力強化】

- ◆ 理論と実践を結びつける総合的な能力
(例) 高度かつ実践的な課題発見・解決能力、
新たな付加価値や商品・サービス、生産手法等の創出・改善を推し進める創造的な能力 など

(2) 職業人として共通に身に付けさせる能力

⑤ 職業人として共通に求められる基礎的・汎用的能力や、主体的なキャリア形成を図るために必要な能力を育成【自立した職業人のための「学士力」育成】

◆ 職業人の基礎的・汎用的能力等

(例) コミュニケーション能力・ディベート力、課題設定・解決力、胆力、多様性への理解、キャリアデザイン力、職業観 など

《参考》OECD成人スキル調査における「仕事におけるスキル使用の指標」

① 様々な情報の処理・活用に関するスキル

読解力、筆記力、数的思考力、ICTスキル、問題解決能力

② その他の汎用スキル

作業の裁量スキル、仕事を通じた学習スキル、影響を与えるスキル、協働スキル、自己計画スキル、器用さ、身体的スキル

《参考》「学士課程教育の構築に向けて(平成20年中教審答申)」が示した『学士力』の参考指針

① **知識・理解** 専攻する特定の学問分野における基本的な知識を体系的に理解するとともに、その知識体系の意味と自己の存在を歴史・社会・自然と関連づけて理解する
多文化・異文化に関する知識の理解, 人類の文化・社会と自然に関する知識の理解

② **汎用的技能** 知的活動でも職業生活や社会生活でも必要な技能

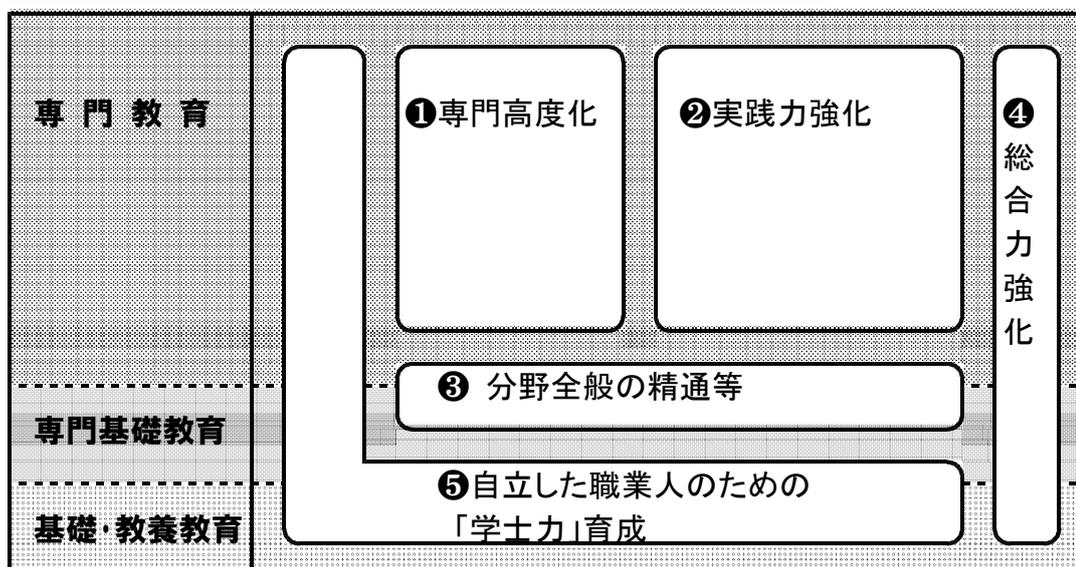
コミュニケーション・スキル, 数量的スキル, 情報リテラシー, 論理的思考力, 問題解決力

③ **態度・志向性**

自己管理能力, チームワーク・リーダーシップ, 倫理観, 市民としての社会的責任, 生涯学習力

④ **統合的な学習経験と創造的思考力** これまでに獲得した知識・技能・態度等を総合的に活用し、自らが立てた新たな課題にそれらを適用し、その課題を解決する能力

* 能力育成の取組イメージ(専門教育、専門基礎教育、基礎・教養教育)



【参照】 別紙1 第5回特別部会(平成27年10月2日) 寺田委員提出資料(一部修正)

論点Ⅱ 修業年限・学位等の取扱い

- 新たな高等教育機関の制度化に当たっては、質の高い専門職業教育を行う仕組みとすること、卒業者の学修成果に関する国内的・国際的通用性を確保することが必要。
 - ※ これらを通じ、高等学校卒業後の若者の進路として、社会人の学び直し機関としての魅力向上を図ることも重要。
- 早期の就職を望む若者や、多忙な中での学び直しを望む社会人等のためには、短期の高等教育の機会を提供していくことが重要である一方、職業教育の高度化・実践力強化への対応のためには、より長期の高等教育機会を充実させ、その成果を、学士相当の学位取得につなげていくことも重要。
 - ※ 大学・短期大学から新たな機関への編入学など、既存の高等教育機関との接続により、多様な学習者に、実践的な職業教育の機会を提供していく視点も重要。
- 以上を踏まえ、新たな高等教育機関の修業年限、学位等の仕組みとして、例えば、以下のような仕組みを位置付けてはどうか。

《修業年限と学位に関する設計》

(1) 学士相当の学位取得に導く機関の修業年限等

- 実践的な職業教育等（教養・基礎教育、専門教育）を行い、学士相当の学位取得に導く高等教育機関を制度化する。
 - 当該機関の修業年限は4年（夜間学部等にあつてはそれ以上も可）とする。
 - 当該機関の課程には、前期・後期の区分を設けることができるものとし、区分を設けない一貫課程の設置も可とする。
- ※ 前期・後期のそれぞれの課程において、教養・基礎科目と、専門科目とを並列的に履修する「くさび形」のカリキュラムを想定。

	学士相当の学位取得に導く機関		
	前期の課程	後期の課程	一貫課程
入学資格	大学入学資格を有すること	大学編入学資格を有すること	大学入学資格を有すること
課程の修業年限	2年又は3年（夜間学部等にあつては、それ以上も可）	2年又は1年（夜間学部等にあつては、それ以上も可）	4年（夜間学部等にあつては、それ以上も可）
学位等	修了者には、短期大学士相当の学位と大学編入学資格を付与	修了者には、学士相当の学位と大学院入学資格を付与	

(2) 短期大学士相当の学位取得に導く機関の修業年限等

- 実践的な職業教育等（教養・基礎教育、専門教育）を行い、短期大学士相当の学位取得に導く短期高等教育機関を制度化する。
 - 当該機関の修業年限は、2年又は3年とする。

	短期大学士相当の学位取得に導く機関
入学資格	大学入学資格を有すること
修業年限	2年又は3年
学位等	修了者には、短期大学士相当の学位と大学編入学資格を付与

【参照】 別紙2 修業年限のパターンと活用例

別紙3 国際教育標準分類(ISCED)における高等教育プログラム(準学士・学士・修士レベル相当)の分類

《第6・7回会議での委員意見》

【修業年限】

- ◆ 前期が教養、後期が専門というように決める必要はない。実践の中に教養が溶け込んでいる構成で良いのではないか。
- ◆ 前期課程・後期課程という呼び方は、時間的に前と後というだけのことであり、他の呼び方でもよい。例えば、韓国の専門大学では、前期を「専門課程」、後期を「専門深化課程」としている。

【学位】

- ◆ 学位の名称については、現在の大学・短大の学位のように、分野の種類が無限定に増えてしまうことのないよう、新機関では、括弧書きによる表記より、もう少し単純化した分野に限定するような方向が望ましい。

論点Ⅲ

教育内容・方法

1. 新たな高等教育機関における教育内容・方法の特色

- 新たな高等教育機関は、既存の高等教育機関にはない、より実践的な職業教育を行うことを特色とするものであり、その教育課程には、実践的な授業を必ず採り入れるものとして、以下のような基準等を設けることとしてはどうか。

《新たな高等教育機関の教育課程に関する基準等》

- 教養・基礎教育及び専門教育を通じ、一定の職業分野にかかわる幅広い知識・技能等を授けるとともに、専門の職業に関し、その理論への理解を深め、実践的な能力を培うよう、体系的に教育課程を編成するものとする(そのための必要な授業科目をバランスよく開設)。
- 演習・実験・実習・実技(以下「演習、実習等」という)による授業科目(必修・選択必修科目)が全体に占める割合について、一定の割合以上とするよう、義務付け。
※ 分野に応じ、例えば、卒業までの授業時数の概ね4～5割程度(卒業単位数の概ね3～4割程度)を、演習、実習等により履修・修得させるなど。

《参考1》大学・短大・高専・専門学校における演習、実習等による授業の割合[現状]

- ・ 大学平均22.0%[単位数割合]、短期大学平均32.7%[単位数割合]、高等専門学校平均40.2%[単位数割合]、専門学校平均49.4%[授業時数割合]※単位数換算では概ね40%

- 企業等と連携して行う授業*を、課程修了までに一定時間数以上を履修させるよう、義務付け。
※ 分野に応じ、例えば、企業内実習を修業年限年数×○○時間(例;150時間)履修させる、又は、これに相当する単位の修得を卒業要件とするなど。

* 企業等と連携して行う授業

；企業内実習、企業参加の学内実習、企業とのフィールドワーク など

《参考2》ドイツの専門大学における企業内実習の取扱い [例]

- ・ ドイツの専門大学(FH)における伝統的な教育課程では、企業内実習は6月単位(最低20週)で実施され、3年課程(6セメスター)のうち6月(1セメスター)は「実習セメスター」に充てるのが通例。

- その他、実践的な方法(ケースメソッド、フィールドワーク、ワークショップ、グループディスカッションなど)による授業の導入を推奨。

《参考3》 専門職大学設置基準における授業の方法に関する定め

- ・ 専門職大学院設置基準第八条(授業の方法等) 専門職大学院においては、その目的を達成し得る実践的な教育を行うよう専攻分野に応じ事例研究、現地調査又は双方向若しくは多方向に行われる討論若しくは質疑応答その他の適切な方法により授業を行うなど適切に配慮しなければならない。

2 (略)

- それまでの授業等で身に付けた知識・技能等を統合し、真の課題解決力・創造力に結びつけるための総合的な演習科目を設定。

《参考4》 教員養成課程における教職実践演習

- ・ 教職課程では、4年間の課程で学んだ教科・教職に関する知識や技能と、教育実習で身に付けた実践的な知識や技能との統合を図る「教職実践演習」を実施。

2. 変化が激しい社会の多様なニーズへの対応（産業界との連携など）

- 産業構造の変化のスピードが加速する中、企業等が求める人材の養成に大学等が十分に対応していないとの指摘がある。
高等教育機関においても、人材需要へのより迅速かつ適切な対応が求められるところであり、特に、教育界と産業界とが、日頃から求める能力・人物像を共有し、企業・社会で必要とされる実践的な能力の育成を強化することが必要。
- このことを踏まえ、新たな高等教育機関の制度には、例えば、次のような方法により、産業界のニーズを恒常的に把握し、教育課程に反映させる仕組みを組み入れることが適当ではないか。

《産業界との連携のための仕組み》

- 企業等や経済・職能団体との連携により、教育課程を編成・実施する体制の整備を義務付け。
※ 企業・団体関係者の参画による教育課程の編成・実施のための委員会を設置。

3. 多様な学習ニーズへの対応（社会人の学び直し推進）

- 社会人の学び直し機関としての新たな高等教育機関の役割に鑑み、より多様なスタイルの就学・学修を可能とするよう、例えば、以下のような仕組みを検討してはどうか。

《多忙な社会人等が学びやすい仕組み》

- 多忙な社会人等をパートタイム学生や科目等履修生として積極的に受け入れるため、
 - ・ 長期履修制度の活用や学内単位バンクの整備、**昼夜開講制の導入**等を促進。
- 短期の学修成果を積み上げ、学位取得につなげる仕組みを整備するため、
 - ・ セメスター制、モジュール制等の導入、入学・**卒業時期の複数化**等を促進。
 - ・ 修業年限の通算や、他の大学等で行った学修成果の卒業単位への読替えに関する制度を弾力化。
※通算できる期間・読替えできる単位数の上限を引上げ。
〔 現行上限；当該大学の修業年限の1/2まで
卒業単位のうち60単位(4年制)、46単位(3年制)又は30単位(2年制)まで 〕
- 既存の大学等との学修成果の互換性を高めるため、
 - ・ 単位制を採用（1単位当たりの学習量の基準も、大学等と同様にする。）
* 単位制を導入しつつ、各機関の実態に即して、十分な授業時数を確保(必要に応じ、「自習型」でなく「授業型」の学習スタイルを採用)して、知識・技能等の確実な定着を図る。

【参照】 別紙4 社会人・パートタイム学生向けの多様な学修機会の提供

《第6・7回会議での委員意見》

【教育内容・方法の特色】

- ◆ 実習は、授業時間は長いが、単位化される量は少ない。授業科目に占める割合を考える際には、時数換算と単位数換算のいずれで計るのか、実験・実習と講義の配分をどうしていくかは大きなポイント。

【多様な社会ニーズへの対応・社会人の学び直し推進】

- ◆ 社会人の学び直し対応を考えた場合、夜間も想定される。昼夜開講という発想で、弾力的な開講形態があっても良い。
- ◆ 新たな機関において、授業型でなく、自習型を基本とする単位制を導入したときに、卓越した技能や、必要な資格取得などの学習成果を、きちんと出していけるのか。

論点Ⅳ 教員組織、教員資格等

1. 新たな高等教育機関における教員組織

- 新たな高等教育機関では、①実践力強化に重点を置いた職業教育を推進するため、企業等の現場で現に取り扱われている、生きた知識・技能等を教授していくこと、②職業教育の高度化に向け、理論と実践の架橋を図ることが求められる。その教員組織については、**組織の流動性の維持が特に重要となるとともに**、最新の実務に通じた実務家教員を積極的に登用することや、理論と実践の架橋を担う教員を確保していくことが必要となる。
- このことを踏まえ、新たな高等教育機関の教員組織については、例えば、次のような基準等を設けることが適当ではないか。

《教員組織に関する基準等》

(実務卓越性に基づく教員の積極的位置付け)

- 教育・研究業績に基づく教員と並び、**実務卓越性(高度の技術・技能、優れた知識・経験)**に基づく教員を、新たな高等教育機関の教員組織の中に積極的に位置付け。

《参考1》専門職大学院における教員組織の構成

・専門職大学院には、次のいずれかの要件を満たす専任教員を、一定数以上配置。

- 一 専攻分野について、教育上又は研究上の業績を有する者
- 二 専攻分野について、高度の技術・技能を有する者
- 三 専攻分野について、特に優れた知識及び経験を有する者

[専門職大学院設置基準第5条]

(教員組織の構成)

- 教員組織の構成として、**組織の流動性を確保しつつ**、
 - ・ 実践力強化に重点を置いた職業教育を推進するため、各分野の特性にも配慮しつつ、専任の実務家教員を一定割合以上配置。

《参考2》専門職大学院における実務家教員の定義

「専攻分野におけるおおむね5年以上の実務の経験を有し、かつ、高度の実務の能力を有する者」

《参考3》専門職大学院における実務家教員の割合に関する定め

- ・専門職大学院(下記を除く)……おおむね3割以上
- ・法科大学院……おおむね2割以上
- ・教職大学院……おおむね4割以上

- ・ さらに、職業教育の高度化(職業教育における理論と実践の架橋)を図るため、それら実務家教員のうちには、研究能力を有する者が一定数含まれるものとする。

(現職職業人の教員登用)

- 最先端の実務に携わりつつ並行的に教育にも当たる者を確保できるよう、一定の条件の下、**適切な範囲内で**、そうした者も必要専任教員数に算入できる仕組み(「みなし専任」)を積極的に活用。

2. 教授等の職制、教員の資格

- 高等教育機関としての国内的・国際的な通用性を確保するため、特に、新たな機関の特色となる実践的な教育を担う実務家教員の質を担保するためにも、教員の職制や資格については、次のような仕組みとすることが適当ではないか。

《教授等の職制、資格基準》

(職制、資格基準についての考え方)

- 教授・准教授等の職制や、各職階ごとの資格基準については、大学・短大制度における職制、基準と同様とすることを基本とする。

(教員の資格審査)

- 設置認可時の教員資格審査においては、
 - ・ 研究業績について、学術論文・著作や学会発表等の業績だけでなく、その他の研究開発、調査研究などでの業績も適切に評価。
 - ・ 実務家について、その実務卓越性に基づき、教員としての資格を適切に評価。
 - ※ 実務に関する業績・能力については、例えば、次のような事項を確認。

【実務家教員に関する設置認可時の確認事項】

- ・ 保有資格
- ・ 実務上の業績
- ・ 実務を離れて後の年数 など ※ 例えば、「実務を離れてから教員になるまで〇年以内」等の基準を明確化。

3. 教員の質担保のためのその他の措置

- 教員の質担保に関しては、設置認可時に、基準に基づく資格審査等による担保を行うだけでなく、設置後も、恒常的に教員資質の維持・向上が図られるよう、例えば、以下のような仕組みを導入してはどうか。

《その他の措置》

(ファカルティ・ディベロップメント)

- 非常勤の実務家教員等を含め、教員の指導能力向上のため、ファカルティ・ディベロップメントによる能力向上を図る仕組みとする。

(採用後の研修)

- 大学等での教育経験のない専任教員等に対しては、採用後一定期間の研修を必要とするなどの措置を講じる仕組みとする。

《第6・7回会議での委員意見》

【教員組織】

- ◆ 時代に適応していく上で、教員の流動性は非常に重要であり、特に実務家教員の流動性確保は不可欠。有期雇用の雇い方等を割合として最初から念頭に置いておくことも必要。
- ◆ 実務に実際に携わっている人が片側で教員をするというのは、非常に重要なコンセプトで、むしろそっちが主流にやるべきだと思うが、その教員を「みなし専任」として扱うかは大きな問題。あまりに無制限であると、非常に片手間に大学教育に携わる人ばかりが出て、質的な低下をもたらす一つの抜け穴になってしまう。

【教員の職制・資格】

- ◆ 研究について、大学の研究者と専門職大学の研究職とでは、その意味合いが違ってくる。教員資格としては、学問体系の研究でなく、実際の職業・産業、職業教育に資する研究業績を見るということではないか。

論点Ⅴ 教育条件（専任教員数、施設設備、収容定員等）

1. 専任教員数

- 学位を授与する質の高い高等教育機関として求められる教育条件を備えるよう、専任教員の数については、現行の最低基準である大学設置基準及び短期大学設置基準の水準を考慮の上、検討することが必要。
- 同時に、高度かつ実践的な職業教育を行う機関として、常に最新の知識・技術等を教育内容に反映できるよう、教員組織の流動性を確保することも重要。
なお、新たな機関は、高度に専門的な職業教育を行う機関として、1つの学部等当たりの収容定員が小規模になることも想定されることに留意が必要。
- 以上を踏まえつつ、新たな高等教育機関の専任教員の必要数については、例えば、以下のようにしてはどうか。

《専任教員の数》

（必要専任教員数の設定）

- 新たな機関における必要専任教員数の設定は、概ね大学・短大と同様の水準とし、小規模の学部等に対する基準の整備についても検討する。

* 必要専任教員数は、①当該機関に置く学部等の種類及び規模に応じて定める専任教員数及び ②機関全体の収容定員に応じて定める専任教員数により定める。

（必要専任教員数に占める教授の割合）

- 必要専任教員数に占める教授の割合については、実務家教員等を効果的に配置した多様な教員組織の在り方を可能とする観点から、適切な割合を設定。

【参照】 高等教育機関における専任教員数に関する基準 [参考データp.88～p.92]

2. 施設設備

- 質の高い高等教育機関となるよう、施設設備の検討に当たっても、現行の最低基準である大学設置基準及び短期大学設置基準の水準を踏まえることが必要。
- 一方、新たな機関については、①高等学校卒業後に進学してきた学生に加え、社会人学生も多く受け入れる、②インターンシップなど、学外で実施される教育活動も多くなる、③人材需要の変化や技術の進展等に対応し、短いサイクルでカリキュラムの更新を求められる、④大学・短大や専門学校に併設される場合も想定される等の特性があり、施設設備の水準も、こうした特性を踏まえた合理的な水準に設定していくことが適当。
- 以上を踏まえつつ、新たな機関の施設設備については、例えば、以下のような基準を設けることとしてはどうか。

《施設設備》

(備えるべき施設設備)

- 新たな機関の施設設備については、大学・短大設置基準の水準を踏まえつつ、質の高い職業人養成に相応しい適切な水準を定める。

* 例えば、

- ・ 図書館など、学生が主体的に学習するための施設を適切に確保すること
- ・ 図書館において備えるべき設備、図書資料等の種類については、ICTの活用を含め、実践的職業教育の目的に合ったものになるようにすること、
- ・ 実習室・実習施設については、技術の進展や人材需要の変化に柔軟に対応していく観点から、企業等の施設の使用等によることも認めること、
- ・ 併設校との施設の共用、他校等の施設の使用に関する要件を明確化すること

などを検討。

- 校地・校舎面積については、学部等の種類及び規模に応じ、大学・短大設置基準等の水準を踏まえて適切な水準を定め、小規模の学部等に対する基準の整備についても検討する。

【参照】 高等教育機関における施設・設備等に関する基準 [参考データp.93～p.105]

3. 収容定員等

- 新たな機関の収容定員等については、後期の課程からの入学者の募集や、パートタイム学生の受入れなどの機関の特性を踏まえ、例えば、以下のように取扱うこととしてはどうか。

《収容定員等》

(収容定員の設定)

- 各機関の収容定員は、当該機関の教育上の諸条件を総合的に考慮して、各機関が学則で決定(当該学則の制定・変更(定員増加を伴うもの)については、所轄庁が認可)。

* 前期・後期の課程の区分を設ける場合には、前期の課程の入学定員と、後期課程からの編入学定員を、学則上、明示する。

(パートタイム学生の取扱い)

- 在学生数の算定に際してのパートタイム学生の取扱いについては、科目履修・修得等の状況を考慮し、一定の按分を行った上で算入するなど、適切に配慮。

(同時に授業を受ける学生の数)

- 一の授業科目について同時に授業を受ける学生の数については、実践的な職業教育の効果的実施を担保する観点から、適切な水準を定める。

* 教員配置の充実と相まって、実習等における少人数指導体制など必要な体制を確保。

《第6・7回会議での委員意見》

【施設設備】

- ◆ 新機関の入学生は、おそらく入試圧力を受けておらず、勉強の習慣が身につけていない学生が多く入ってくる。専門分野の実習室や実験施設に加えて、例えば、図書館等やアクティブラーニング施設など、学生が学べるような環境を備えるべき。
- ◆ 現行の大学と同様に大学としてふさわしい校地・校舎・図書館・体育館等の適正な配置をすべき。
- ◆ 体育館や図書館など既存の大学に必要なものは基本的に設けるべきとあるが、質の高い職業人養成に、これらがどこまで必要か。体育館等の運動施設の有無が、卒業生へのラーニングアウトカムに、どれほど影響を与えるというのか、検討の余地がある。
- ◆ 既存の大学や専門学校に併設される場合が多くなると思うので、共用により施設の水準が低下することのないよう、施設設備の既存の学校との併用についても、一定の基準を作るべきではないか。

【収容定員等】

- ◆ 新機関は各職業分野ごとの高度に専門化した学科から構成されることになるので、小規模学部等に対する基準の整備は非常に大事。韓国の例からすると、基準となる数は、クラスの適正規模である15又は20の倍数を基本するのが適当ではないか。
- ◆ 新機関の多くは私学が担うとなれば、経営も考えなければならず、クラス規模については、15人や20人では成り立たない。専修学校のクラスサイズも設置基準上40人以下となっているが、教室の広さや環境、一人の先生が教えられる力等からも、40人を基準とするのがよいのではないか。

論点VI 入学者の受入れ

- 入学者の受入れに関しては、現在、高等学校教育、大学教育とそれらを接続する大学入学者選抜とを一体的に改革する「高大接続改革」が推進されており、大学入学者選抜の改革では、画一的な一斉試験で正答に関する知識の再生を問うような偏った評価ではなく、大学の入り口段階で求められる力を多面的・総合的に評価する選抜に転換していくことを目指すこととしている。
〔→ こうした視点は、新たな高等教育機関の入学者受入れにとっても重要。〕
- とりわけ、新たな機関では、普通科高校から大学進学という、従来典型的とされてきた大学入学希望者と並び、専門高校からの進学や、社会人の学び直し、さらには大学等からの編入学など、多様な入学希望者が想定される。
〔→ これら多様な入学者像を踏まえつつ、各機関が、自らのアドミッションポリシーを明確化して、適切な選抜・学生受入れを行って行くことが必要。〕
- 以上を踏まえ、新たな機関における入学者の受入れについては、例えば、次のようにすることとしてはどうか。

《入学者の受入れ》

(実践的な職業教育に相応しいアドミッション・ポリシーの策定)

- アドミッション・ポリシー(入学者受入方針)の策定・公表に当たっては、各機関が、高等学校(専門学科・普通科)卒業後の学生、社会人学生、大学等からの編入学学生など、実践的な職業人を目指す学生像の類型に応じたポリシーを明確化。

- * アドミッション・ポリシーでは、高卒後の若者、社会人など、多様な学生像に応じて、以下の事項を明示。
 - ・ 各機関の強み、特色や社会的な役割を踏まえつつ、当該機関の教育を通じてどのような力を発展・向上させるのか。
 - ・ 入学者に求める能力は何か。
 - ・ 高等学校までの教育、あるいは実務経験等を通じて培ってきたどのような力を、入学者選抜においてどのように評価するのか。など

(入学者選抜)

- 入学者選抜においては、実践的な職業教育の推進の観点から、入学希望者の意欲・能力・適性等を多面的・総合的に評価し、多様な背景を持った学生の受入れを促進。
 - * 学力の三要素(「知識・技能」、「思考力・表現力・判断力」、「主体性・多様性・協働性」)を踏まえつつ、より多元的な評価軸・評価方法を導入。
 - * 職業分野等に卓越した者を積極的に受入れるよう、資格・技能検定等の成績や各種大会での実績、顕彰履歴などの評価による選抜の導入を推奨。
〔今後導入が予定される「大学入学希望者学力評価テスト(仮称)」の取扱いについては、高大接続システム改革会議における検討を踏まえ、適切に対応。〕

論点Ⅶ 質保証の仕組み

1. 設置認可等

- 新たな機関は、実践的な職業教育に最適化したこれまでにない大学教育を行う機関であり、その学校設置認可は、新しい基準と審査体制の下で適切に実施される必要がある。
一方、新たな機関の設置者となる学校法人（文部科学大臣所轄法人）に求める要件等の審査については、教育機関としての継続性・安定性の確保等のため、大学・短大と同様の要件とすることが必要と考えられる。
- 以上を踏まえ、高等教育機関としての質保証等の観点から、設置認可等については、例えば、以下のように取り扱うこととしてはどうか。

《設置認可等》

（独自の設置基準の整備）

- 既存の大学設置基準等とは別に、質の高い実践的な職業教育を担う機関としての相応しい設置基準等を制定。

（設置認可等に係る審査）

- 設置認可・学校法人寄附行為認可の認可庁は国（文部科学大臣）とし、設置認可に当たっては、大学設置・学校法人審議会に新たな特別審査会・専門委員会を設けて審査を実施。

※ 審査における産業界等との連携体制を確保（新たな特別審査会・専門委員会の委員等には、企業・職業団体等の関係者を積極的に登用）。

2. 情報公開

- 新たな機関については、学位授与を行う機関とする方向性を踏まえ、その情報公開についても、大学・短大と同様の水準を求める必要があり、教育研究の質の確保や、学生・保護者等への開示責任等の観点を踏まえ、例えば、以下のように取り扱うこととしてはどうか。

《情報公開》

（教育情報の公表）

- 教育研究活動等の状況に関しては、**現行の大学・短大が実施しているのと同等、又はそれ以上の情報公表を義務付け。**

※ 例えば、大学ポートレートについては、**公表対象とする情報の一層の充実を検討する。**

《参考1》大学・短大における教育情報の公表促進に関する文部科学省の取組

- ・各大学・短大における教育情報の公表を義務化
（H19年学校教育法改正[第113条追加]、H23年同施行規則改正[第172条の2追加]）
- ・データベースを用いた教育情報の活用・公表のための共通の仕組みとして「大学ポートレート」の整備を推進

(財務情報等の公開)

- 財務情報等の公開に関しては、私立学校法に基づく公開に加え、各大学等設置者による積極的な公開の取組を促進。

《参考2》私立大学・短大における財務情報等の公開

・私立学校法による財務情報等の供閲の義務付け

私立学校法第47条(財産目録等の備付け及び閲覧) 学校法人は、毎会計年度終了後二月以内に財産目録、貸借対照表、収支計算書及び事業報告書を作成しなければならない。

2 学校法人は、前項の書類及び第三十七条第三項第三号の監査報告書(第六十六条第四号において「財産目録等」という。)を各事務所に備えて置き、当該学校法人の設置する私立学校に在学する者その他の利害関係人から請求があつた場合には、正当な理由がある場合を除いて、これを閲覧に供しなければならない。

・各大学等設置者による積極的な公開の取組

学校法人のホームページ等を活用して一般に対して広く情報提供

広報誌等の刊行物に掲載、学内掲示板等に掲示

など

3. 評価

- 新たな機関については、国内的・国際的通用性の確保の観点からも、適切な評価の仕組みを備えることが必要。
また、特に、各職業分野で必要とされる実践的な知識・技能等を養成する機関として、その教育の質保証を図るためには、各業界・職能団体等と連携した分野別質保証への取組を進めていくことが重要。
- 以上を踏まえ、新たな機関に関する評価の仕組みについては、以下のようにはどうか。

《 評価 》

(自己点検・評価)

- 大学・短期大学と同様、自己点検・評価を義務付け。

(認証評価)

- 大学・短大と同様、認証評価機関による評価を義務付け。

- **専門職大学院における認証評価(分野別評価)のこれまでの取組等も踏まえつつ、専門団体との連携による分野別質保証の観点を取り入れた評価について、その効果的な導入の方法を検討。**

《参考》学校教育法による大学・短大の自己点検・評価、認証評価の義務付け

・学校教育法第百九条 大学は、その教育研究水準の向上に資するため、文部科学大臣の定めるところにより、当該大学の教育及び研究、組織及び運営並びに施設及び設備(次項において「教育研究等」という。)の状況について自ら点検及び評価を行い、その結果を公表するものとする。

② 大学は、前項の措置に加え、当該大学の教育研究等の総合的な状況について、政令で定める期間ごとに、文部科学大臣の認証を受けた者(以下「認証評価機関」という。)による評価(以下「認証評価」という。)を受けるものとする。ただし、…(略)。

③ 専門職大学院を置く大学にあつては、前項に規定するもののほか、当該専門職大学院の設置の目的に照らし、当該専門職大学院の教育課程、教員組織その他教育研究活動の状況について、政令で定める期間ごとに、認証評価を受けるものとする。ただし、…(略)。

④ (略)

《第6・7回会議での委員意見》

【設置認可等】

- ◆ 設置認可については、現行の設置審で職業教育としての質を保証できるか疑問。大学教員として実務教員を評価できる人がいるのか。職業教育としての教育プログラムを評価できるか。当該職業分野に精通した人や、産業界・職能団体が組織的にこの設置認可に関与する仕組みが必要ではないか。

【情報公開】

- ◆ 情報公開については、新たな機関で、従来の大学ポータルを超える徹底した公開を行うべき。特にプログラム間の比較を可能とすることが重要。

【評価】

- ◆ 専門団体等による分野別評価については、設置認可前に受けるか、認可後かという時期の問題はあるが、いずれにしても非常に重要であり、もう少し強く打ち出しでも良いのではないか。

論点Ⅶ 新たな機関に関するその他の制度設計

1. 研究機能の位置付け等

- 新たな機関では、伝統的な大学とは異なり、質の高い専門職業人養成のための「教育」機能に主な重点が置かれるが、同時に、各職業分野における最新の知識・技能等を体系化したり、職場の暗黙知を形式知化したりするなどの研究機能が、教育の質向上を図る上でも重要となってくる。
- また、新たな機関を学位授与を行う機関とする場合、国際的通用性の観点から、学位授与等の専門的事項の取扱いを自律的に行う仕組みが、必要となると考えられる。
 - ※ 学位は、自律的な教育研究の運営を行う大学によって、国際的通用性のある高等教育・短期高等教育修了相当の知識・技能等の証明として授与されるものとの考え方が、国際的にも原則として定着している。
- これらを踏まえ、新たな機関における研究機能の位置付け等については、以下のよう to do することとしてはどうか。

《研究機能の位置付け等》

(新たな機関の目的)

- 新たな機関は、実践的な専門職業人養成のための「教育」機能に重点を置くが、大学体系に位置付く機関とする方向性を踏まえ、その教育の質向上を図る上でも、機関の目的には「研究」も含まれるものとする。

* 教育機能に比重を置きつつも、教育・研究を一体的に実施。

(教育研究機関としての自律性の確保等)

- 教育課程の編成・実施等に企業・団体関係者等の参画を得る体制を構築しつつ、教育研究機関としての自律性を確保。学位授与等に関しては、教員による専門的な見地からの審議を行う体制を、制度的に担保。

* 学位授与等の専門的事項を、教授会で審議。

2. 対象分野等

- 新たな機関については、理論と実践の架橋による職業教育の充実が図られるべき様々な職業分野で、その制度が活用されることが望まれる。
- また、学位授与を行う高等教育機関としての公共性、継続性・安定性を確保し得るよう、他の学校種と同様、設置主体についての定めを設ける必要があると考えられる。
さらに、新たな機関の所轄庁については、大学体系に位置付く機関とする方向性を踏まえ、大学・短大と同様とすることが相当と考えられる。
- 以上を踏まえ、新たな機関の設置形態等については、次のとおりとしてはどうか。

《対象分野》

(対象分野の取扱い)

- 制度として、職業分野の限定は行わない。
 - * 分野別質保証の評価体制整備について、準備が整った分野から、逐次設置が可能。
 - * 国家資格対象分野についても、大学制度上、特別の課程を制度化して養成している分野(医師・歯科医師・薬剤師・獣医師養成)を除き、**学士・短期大学士相当の課程で養成可能な幅広い分野**を包摂し得る仕組みを目指す。養成施設指定規則等によりカリキュラムの詳細を規定された職種等については、当該規則との調整について検討。

《設置形態》

(設置者)

- 新たな機関の設置者は、国・地方公共団体・学校法人とし、新たな機関及びその設置者となる学校法人は、国(文部科学大臣)が所轄する。

(大学院設置)

- 新たな機関のうち、学士相当の学位取得に導く課程(修業年限4年)を有するものには、大学院を置くことができることとする。

《第6・7回会議での委員意見》

【設置形態】

- ◆ 設置者は国、地方公共団体と学校法人だけなのか。新機関はかなり地域に密着したものを想定しているのだから、構造改革特区の中の特例として、株式会社が参入してくる可能性もあるのではないか。

論点Ⅸ 他の高等教育機関との関係、産業界等との連携

1. 他的高等教育機関との関係

- 新たな機関については、大学・短大、専門学校など他的高等教育機関との役割分担を図ることが必要である一方、その教育の機会を、既存の大学・短大等の学生などに対しても、個々のニーズに応じ、積極的に提供できるようにすることが期待される。
同時に、既存の大学・短大等が、実践的な職業教育の課程を新たに開設し、アカデミックな教育とより実践的な教育とを共に提供していけるようにすることも、有益と考えられる。
- このような観点から、新たな機関の教育と他的高等教育機関の教育との連携等を促進するため、以下のような制度を整備していくこととしてはどうか。

《他的高等教育機関との関係》

(大学等との連携教育)

- 大学等と新たな機関との連携教育等を促進するため、これらの機関の間における修業年限の通算や、相互の転学、単位互換等を可能とする仕組みを整備する。

(大学等による併設)

- 既存の大学・短大を設置したまま、当該大学・短大の一部の学部や学科を転換させる等して、新たな機関を併設することも可能とする。

2. 産業界等との連携

- 高等教育段階における職業教育のより一層の充実を図るためには、産業界等とのより一層の連携強化が必要であるほか、特に、新たな機関の創設に際しては、職業・産業分野別団体等の支援・協力が不可欠であり、以下のような考え方の下、その促進を図ることとしてはどうか。

《産業界等との連携》

(産業界との多面的な連携体制の強化)

- 産業界等に対しては、求めるラーニング・アウトカムの明確化、教育課程の編成・実施、評価への参画、インターンシップの受入れ、実務家教員の派遣など、多面的な連携体制の強化に向け、積極的な取組を期待。
- 新たな機関の制度化に当たっては、分野別質保証の体制をはじめ、産業・職業分野別団体等による支援・協力体制の構築に向け、行政レベルでも省庁間の協力を推進。

《参考》産業界・職能団体と大学等の連携による専門職業人養成の質保証・資格認定の取組例

① JABEEの技術者教育認定制度

- ・ 一般社団法人日本技術者教育認定機構(JABEE)では、大学等における技術者養成の教育プログラムに対し、その内容・水準が、国際的通用性の観点から適切かどうかの審査・認定を行う「技術者教育認定制度」を運営(養成する技術者の国際的な同等性を確保するため、技術者教育認定の国際的枠組みに加盟し、当該枠組みにおける考え方に準拠した基準で審査を実施)

* JABEEには、その活動の趣旨に賛同する企業等が賛助会員として参画し、事業を支援。

② 日本看護協会の専門看護師資格認定と日本看護系大学協議会によるその養成課程の認定

- ・ 看護師等の職能団体である日本看護協会では、特定の専門看護分野において卓越した看護実践能力を有する「専門看護師」の資格認定に当たり、その養成を行う大学院の教育課程認定を日本看護系大学協議会に委任(同協議会の「高度実践看護師教育課程」の認定制度と連携。)