

新たな高等教育機関の制度化の趣旨・方向性について (議論のためのメモ)

論点Ⅰ 養成する人材像・身に付けさせる資質能力

(1) 新制度により、どの層の人材の養成強化を図るか。

- ◆ 長期の社会構造変化(15年後・20年後)を見据えた視点が、必要ではないか。
- ◆ 単に特定の技能に秀でた人材と、当該産業分野の中核的役割を担う人材とでは、その養成のための教育内容が異なるのではないか。

(2) 新制度の下で、何を身に付けさせるのか。

- ◆ 養成すべき人材層の主要なターゲットを踏まえつつ、それら人材の養成のために、高等教育段階ではどのような能力を伸ばすのか。
- ◆ 変化のスピードが増し、近い将来、今ある職業の多くが新たな職業に入れ替わっていくことも想定しなければならない状況において、何を教えるのか。

(3) 既存の学校制度では、何が足りないのか。何がネックとなるのか。

- ◆ 高等教育と職業とのこれまでのミスマッチの要因について、どう捉えるか。

論点Ⅱ 修業年限と学位の取扱い

(1) 新たな機関では、どのような学生を対象に、どのような教育を行うのか。

そのためには、どのような内容を、どれだけ修得させるか。

- ◆ 教養・基礎と専門、アカデミックと非アカデミック、座学と実習など、どの要素をどれだけ盛り込むか。
- ◆ それらの教育を行う教育課程の修業年限は、どれだけの長さが必要か(何年かけて、どこまで到達させるか)。

(2) (1)の学修成果の徴表として何が適当か。どのような学位を授与すべきか。

- ◆ (1)の修業年限に応じて、学位の取扱いはどうあるべきか。

論点Ⅰ 養成する人材像・身に付けさせる資質能力

(1) 新制度により、どの層の人材の養成強化を図るか。

- ◆ 長期の社会構造変化(15年後・20年後)を見据えた視点が、必要ではないか。
- ◆ 単に特定の技能に秀でた人材と、当該産業分野の中核的役割を担う人材とでは、その養成のための教育内容が異なるのではないか。

《考えられるターゲット例》

- ・ 生産性向上の要となる現場のリーダー層(大規模組織のミドルリーダー・ミドルマネージャー層、専門的な知識・技能を駆使し、生産・サービスの現場でイノベーションを牽引していく層)
- ・ 新たな財・サービスを生みだし、地域経済を牽引する中小企業の経営層 など

《第1～3回会議での委員等意見》○：委員 ◎：ヒアリング有識者

- 産業の高度化はめざましいものがあり、異分野が融合するところに新たな産業構造が生まれ、さらにそれを開発する人材が必要だということになっている
- 多くの企業で人手不足が深刻化しており、これらの企業では、一定のキャリアを積んだミドル人材を採用したいとするところが特に多い
- 流動人材を作りたいのか、それとも地域に定着すべきか。専門職的な人材ということであれば、ある程度産業の中で将来を見据え、その産業に定着していく人材を作り込んでいくことも必要ではないか
- ◎ 地方創生の観点から、中堅、中間層のレベルアップ、底上げは重要
- ◎ ビジネスマインドと実践力を備え、企業や地域社会の発展に向けて自立的に活躍できる職業人を養成すべき
- それぞれの地域特性に合わせて、自分の地域の活性化・再生のための職業人の育成が重要
- 雇用の大きな部分を占める中小企業の人材養成受け皿を整備するという視点も重要

《参考》文部科学大臣「諮問」における検討の視点

【社会・経済の変化に伴う人材需要に即応した質の高い職業人の育成について】

…、社会のグローバル化はさらに急速に進み、世界的に人材の流動化も高くなってきています。また、変化のスピードも年々増しており、近い将来、今ある職業の多くが、新たな職業に入れ替わっていくことも想定しなければならなくなっています。このような状況下においては、どんな状況の変化にも対応しうる汎用的な知識・技能・態度を備えることを基本として、専門的かつ高度な職業能力を有しつつ、国際的に通用する人材や、新たな技術や技能を素早く修得して、変化に対応し続けることができる人材が産業界をはじめとする社会から求められており、質の高い実践的な職業教育を受ける機会を充実させる必要性が高まっています。…

《参考》新たな高等教育機関で養成強化を図る人材の層についてのこれまでの提言

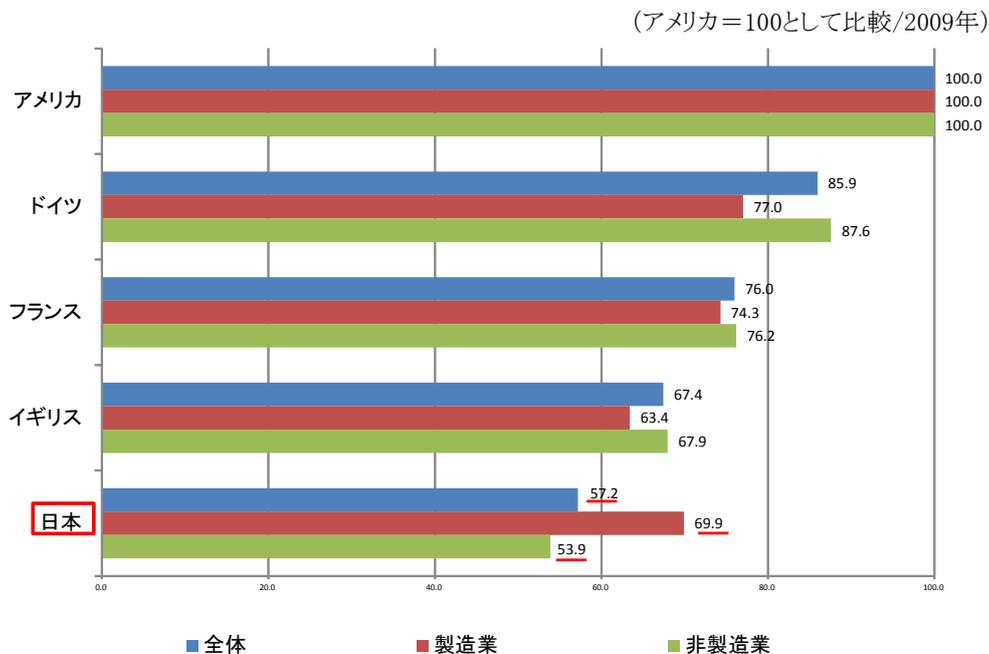
●中教審「キャリア教育・職業教育」答申(H23.1)

【人材育成ニーズと高等教育機関が行う職業教育への期待の高まり】

- ・ 経済・社会環境の変化や技術の進展、生活様式の変化に伴い、異なる分野の知識・技術等を統合・総合させて、ものづくりや商品・サービス等を生み出すことが求められており、経済・社会活動の基幹をなす中堅人材として活躍する、様々な業種における実践的・創造的な職業人、あるいは卓越した知識・技能を有するいわば匠の人材を、高等教育機関が育成していく必要がある。

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。

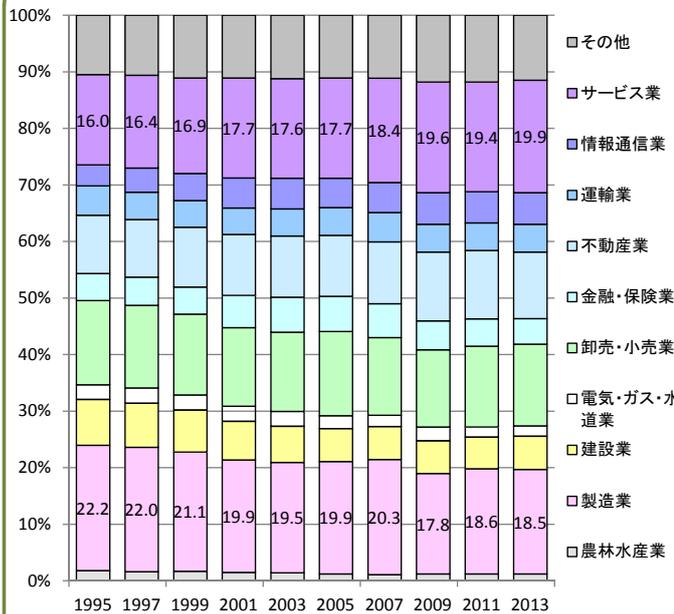


(出典) 通商白書2013年版

名目GDPに占める産業別割合の推移、職業別就業者構成割合の推移

- 産業構造が変化し、名目GDPに占めるサービス業の割合が増加。
- あわせて、職業別就業者構成割合も変化し、専門的・技術的職業従事者やサービス業従事者の割合が増加。

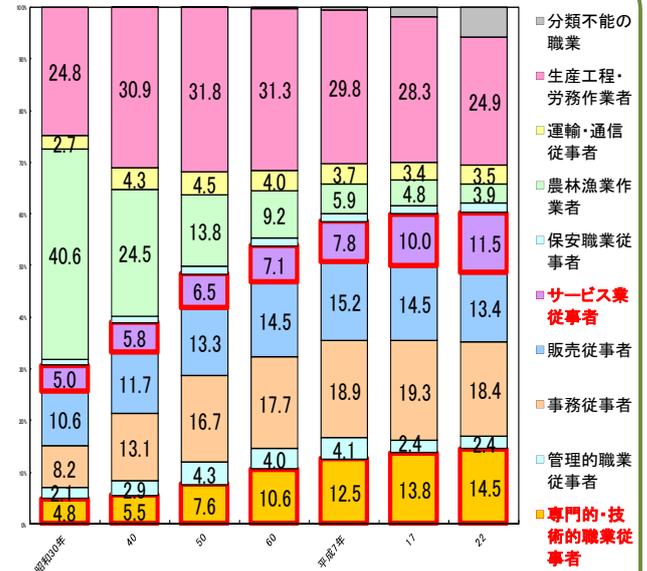
名目GDPに占める産業別割合の推移



※「その他」には、「政府サービス生産者」、「対家計民間非営利サービス生産者」及び「鉱業」を計上している。

出典：内閣府「国民経済計算」

職業別就業者構成割合の推移



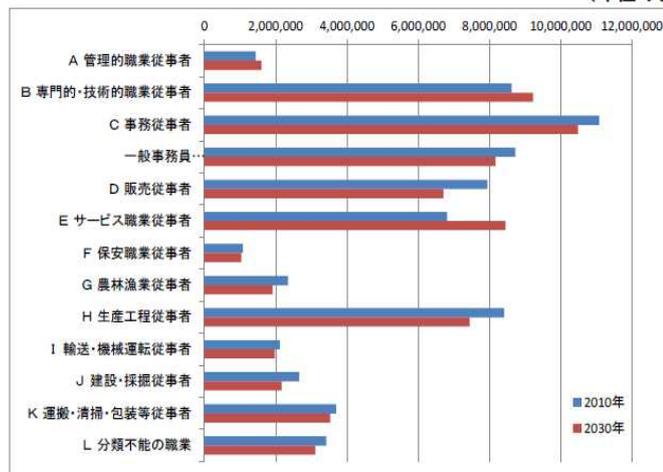
※専門的・技術的職業従事者：研究者、技術者、保健医療従事者、法務従事者、経営・金融・保険専門職業従事者、教員、宗教家、記者、芸術家等
 ※サービス業従事者：家庭生活支援、介護、飲食物調理、接客・給仕、施設管理等の従事者
 ※平成22年度とそれ以前では、「運輸・通信従事者」と「生産工程・労務作業従事者」について、分類が異なるため、それぞれ、「輸送・機械運転従事者」と「生産工程従事者、建設・探掘従事者、運輸・清掃・包装等従事者の合計」を便宜的に計上している。

出典：総務省統計局「国勢調査」

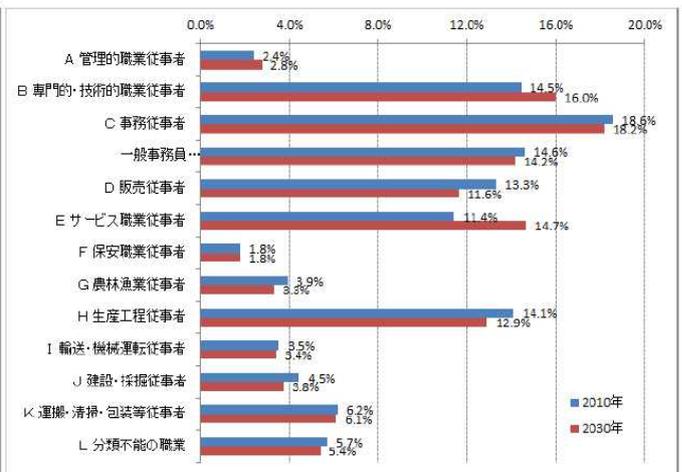
職種別人数における2010年実績と2030年推計値の比較(成長シナリオ)

【実数】

(単位：人)



【比率】



※数字は、日本再興戦略成長シナリオに基づく

※「労働政策研究・研修機構 労働力需給の推計(2013年度)」より三菱総合研究所が推計

我が国の企業等における中堅人材の人材ニーズに関する調査研究

職業実践的な教育に特化した枠組みを活用して育成することが求められる、経済社会活動のボリュームゾーンをなす中堅人材について、その職業や業種、求められる分野・領域を明らかにする

資料：株式会社三菱総合研究所「我が国の企業等における中堅人材の人材ニーズに関する調査研究」

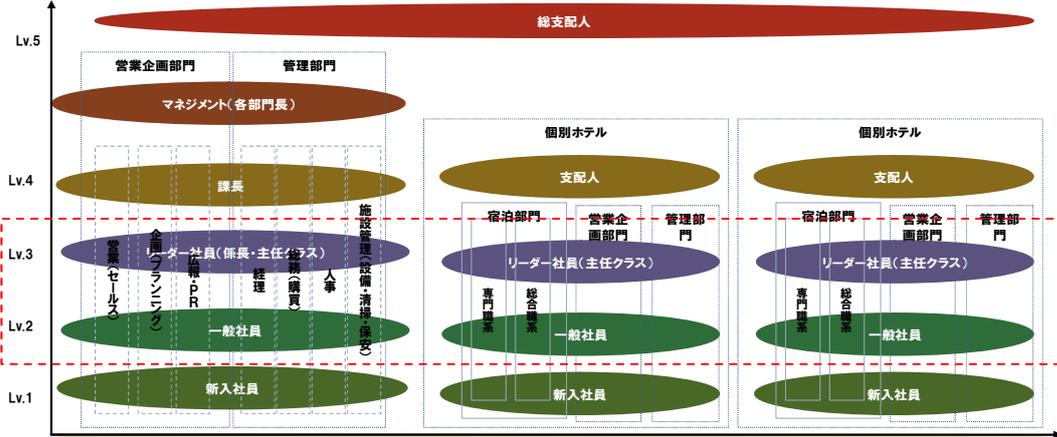
人材群のレベルの設定

レベル	担当職務
5	大規模組織の責任者として、広範かつ統合的な判断及び意志決定を行う。
4	中小規模組織の責任者として、組織のマネジメントや採算管理を行う。
3	・業務のリーダーとして、業務遂行を主導するとともに、業務のマネジメントや業務単位の採算管理を行う。 ・豊富な業務経験を生かして、高難度の業務遂行や困難事項への対応を行う。
2	グループやチームの中心メンバーとして、創意工夫を凝らして自主的な判断、改善、提案などを行いながら業務を遂行する。
1	担当者として、上司の指示・助言を踏まえて通常の定常的業務を確実に遂行する。

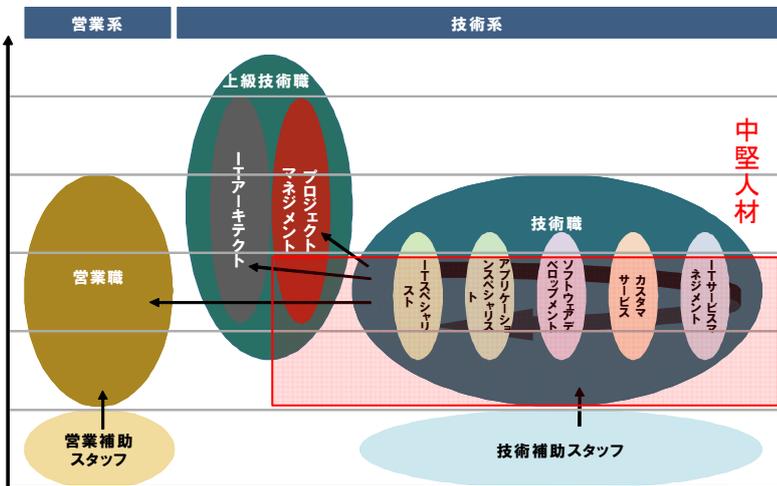
- * 「レベル3」の職務を担当する人材群を『中堅人材』として捉える。
- * 分野や企業規模などによっては、「レベル2」あるいは「レベル4」の職務を担当している人材群も、『中堅人材』に含まれる場合があると想定。

各分野の人材マップの例

観光分野(ビジネスホテル)



IT・情報サービス分野



業務レベル

Level5

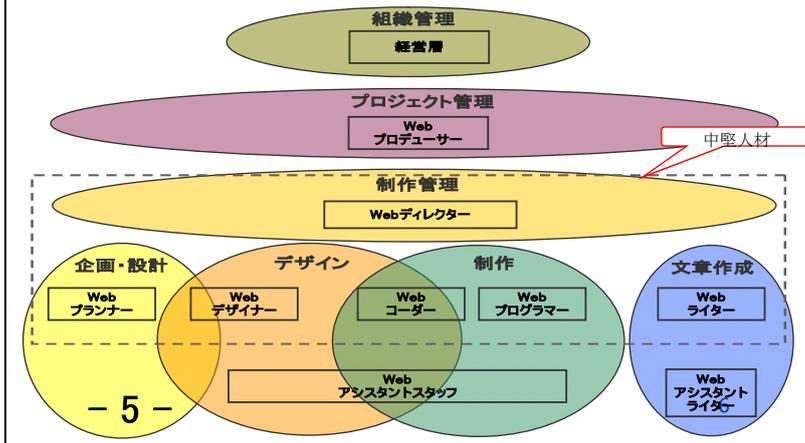
Level4

Level3

Level2

Level1

コンテンツ分野(Webコンテンツ開発)



(2) 新制度の下で、何を身に付けさせるのか。

- ◆ 養成すべき人材層の主要なターゲットを踏まえつつ、それら人材の養成のために、高等教育段階ではどのような能力を伸ばすのか。
- ◆ 変化のスピードが増し、近い将来、今ある職業の多くが、新たな職業に入れ替わっていくことも想定しなければならない状況において、何を教えるのか。

《身に付けさせる資質能力等の視点例》

- ・ 特定職種における専門性の幅の拡大／専門性の深化
- ・ 職業人一般に求められる基礎的・汎用的能力の育成
- ・ 市民としての教養の醸成

《第1～3回会議での委員等意見》○；委員 ◎；ヒアリング有識者

- ◎ 企業が求める「実践力」はイコール「即戦力」ではない。企業のいう「実践力ある人材」とは、基本的資質を持っており、仕事の中で成長する能力のある人材である。
- どんな職業に就いたとしても、職業あるいは社会生活に必要な力を育てるということをやっていく必要がある。
- 職業の変化が激しくなっているときに、言ってみれば仕事を作るような汎用的な、実践的な能力を身に付けさせてくれるような大学であれば、将来につながる
- ◎ 製造業でも非製造業でも論理的な思考力、課題発見力・解決力は専門知識以上に重視されている。大学での学びというのは、誰のためでもなく自分自身のための学びだということを学生には自覚してほしい。
- ◎ 文系・理系に共通する実践的なビジネス知識の養成を目的とした教育機関として位置付けるのがよいのではないか
- あらゆる職業のベースとなる、情報系については、基礎的な意味で全部教えてやらなければいけないのではないか
- 変化の大きい市場の中で、学校教育では汎用的な能力や、学び続ける力を付けることが大事だという話になってきているが、ではそれでいいのかというとそれで落ち着かない部分もある。だからこそ、新たな機関という話が出てくるのだと思う。汎用的な能力と、産業界の実態に合う非常に多様で変化の大きい能力との中間あたりに、もう1つ落としどころを探す必要があるかと思う。
- プレーヤーとして技を磨くのが1つ。プレーヤーとしては超一流になれなくとも、そこそこ一流になって、しかも経営ができるという人ができて、さらには職域にまつわる文化も含めて語れるような学問などをくみあわせれば、オリジナルな機関が出来るのではないか。

《参考》新たな高等教育機関で身に付けさせる能力についてのこれまでの提言

●有識者会議「審議のまとめ」(H27.3)

【新たな高等委教育機関の教育内容・方法】

- ・ 専門教育とその基盤となる教養教育にわたって体系的な教育課程を編成
- ・ どのような職業人にも必要とされる知識や思考方法等、変化の激しい実社会を主体的に生きていくために必要な活用力・応用力の基盤形成が重要。コミュニケーションスキル・ICTスキル等の基本的な能力や、インターンシップ等を通じた協調性・責任感の育成等にも配慮。

企業が求める人材像と必要な資質能力

- **変化の激しい社会で、課題を見出し、チームで協力して解決する力（課題設定・解決力）**

必要なこと

- ✓ 常に社会情勢に関心を持ち、なぜそうなるのか考える習慣
- ✓ 思考のベースとなる基礎学力や教養
- ✓ 他者に何が課題か説明し、理解を得て協働していくための双方向での対話力（コミュニケーション力）、課題解決に向けた企画力、実行力

- **困難から逃げずにそれに向き合い、乗り越える力（耐力・胆力）**

必要なこと

- ✓ 学生時代から様々なことにチャレンジする（失敗経験を活かす）

- **多様性を尊重し、異文化を受け入れながら組織を高める力**

- **価値観の異なる相手とも双方向で真摯に学び合う対話力（コミュニケーション能力）**

コミュニケーション能力とは、

- ✓ 企業内外の公の場で、上司や部下、同僚あるいは顧客等、相手の主張を正しく理解して円滑に対話できる力
- ✓ 臆することなく自らの考えを明確に述べ、説得することができる力（交渉力も含む）

必要なこと

- ✓ 個人として信頼される人間力の豊かさ
- ✓ 価値観の異なる相手と相互に認め合い、学び合う姿勢（協調性）
- ✓ 相手をよく理解して自己の考えを明確に伝えるための知識や教養

第2回 新たな高等教育機関の制度化に関する特別部会
公益社団法人 経済同友会 教育改革委員会
天羽委員長 提出資料より抜粋

(3) 既存の学校では、何が足りないのか。何がネックとなるのか。

◆ 高等教育と職業とのこれまでのミスマッチの要因について、どう捉えるか。

《課題の指摘例》

- ・ 現在の大学は、企業や社会の求める人材の養成に対応していない。大学は、学術性を第一義的に求められる中で、職業教育に最適化することが難しい。
- ・ 専門学校教育に関し、企業は、その卒業生の専門的職業能力や即戦力性、“職人気質”といったものに魅力は感じつつも、今後の教育については、基礎力(それを基盤とした問題解決力、応用力、伸びしろ)の強化を求める声が多い。

《第1～3回会議での委員等意見》○；委員 ◎；ヒアリング有識者

- ◎ 大学での学びと企業・社会での学びが不連続なのではないか。
- ◎ 25歳未満の離職率は実に30%であり、非常に由々しき問題である。
- 日本の大学教育と就業との間に乖離ができていて、大学が職業との関係を再整理するという事は非常に重要。
- 学校の中の教育は、産業界とのギャップがある。経営学部出身にもかかわらず経営に関する知識があまりない、商学部出身にもかかわらず簿記もよくわからない、また、コンピュータサイエンスの専門を修めたと言っても、同じ専門分野の海外高等教育機関を出た者には劣後している。
- ◎ 現在の大学では、現在進行形の知識をそのまま学生に渡すという形ができていない。
- 現在、高等教育機関で教えている先生方よりも、実務家である人間がリーダーシップをとっていくということも重要ではないか。
- 学び直しをするためのフィットする高等教育機関が、これまでの制度にはない
- 新たな機関を作ることで、既存の先生方にとっては新たなライバルができ、競争環境ができるということも重要。
- 特定の職務、比較的狭く定義された実践的な職業を与えることが今の若者の就業問題にそのまま役立つのかどうかということには疑問がある。むしろ、今の大学の枠組みの中で様々な教育プログラムを取り入れられるような制度、あるいは専門的な職業を入学後に大学内部で選ぶといった、選択の可能性を広げられるような制度を作ってはどうか。
- 職業の高度化の機関を全く別に作るのではなく、例えば、既存の高校や大学に通いながら、それに絡めるような形で、職業大学のプログラムがフレキシブルに提供されるような、流動的学校の仕組みなども含め、ストレッチして考えた方がよい。

●有識者会議「審議のまとめ」(H27.3)

【現行制度のみによる将来に向けた対応の限界】

大学 制度として教育と研究の双方をその目的に掲げ、我が国の学術研究の発展という使命をも担っているため、学生や社会の現代的なニーズに応えた専門職業人養成機能のさらなる量的拡大に比重を置いて対応していくことには限界がある。

短期大学 地域に根差した身近な高等教育機関として専門職業人を養成しているが、社会の複線化に伴って職業人に求められる能力が高度化している中、短期の修業年限の範囲でこうした要請に対応することが難しい場合もある。

高等専門学校 中学校卒業時から学生を受け入れて後期中等教育から高等教育まで一貫した教育を行うことに特徴があり、その点で高い社会的評価を得ているものであるため、高等学校等の卒業者を大量に受け入れることが制度上想定しにくい。

専門学校 制度として職業等に必要な能力の育成を目的に掲げており、社会的ニーズに弾力的に対応して多様な職業教育を展開し、実践的な知識や技術、能力等を育成しているが、教員数や施設設備に関する基準が緩やかなものとなっており、また、第三者評価が制度化されておらず、その柔軟な制度的特徴から、教育の質が必ずしも保証されたものとはなっていない。

●中教審(キャリア教育・職業教育特別部会)答申(H23.1)

大学・短期大学で行われる教育活動は、学術研究の成果を基盤とすることが目的とされ、その中で職業教育が行われている。

戦後の我が国における単線的な学校体系においては、幅広い職業教育を含む多様な機能を大学に期待したが、ともすれば、専門の学芸の教育研究に関心が集中する中で、職業教育の意義や位置付けが不明確になり、職業実践的な教育が十分に展開されてこなかったとの指摘がある。

●中教審キャリア教育・職業教育特別部会「作業部会におけるこれまでの議論のまとめ」(H21.6)

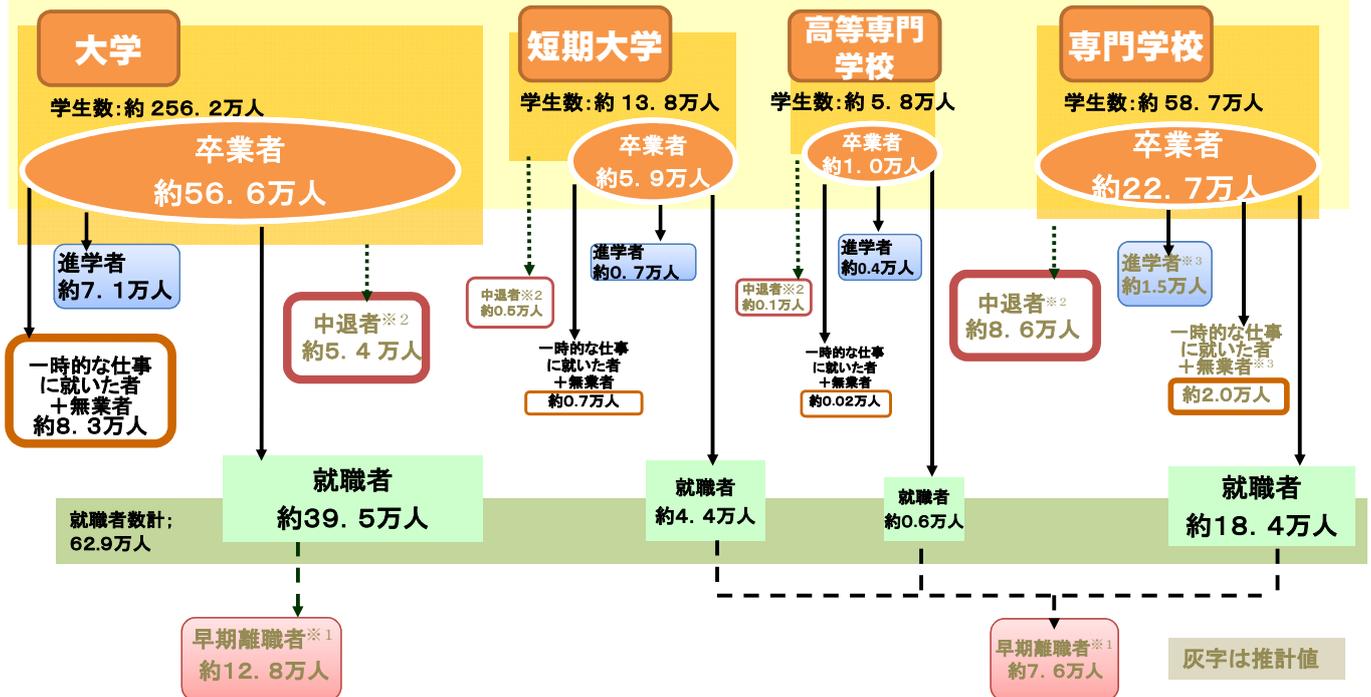
現行制度では、大学・短期大学のみが高等学校卒業後の学生を対象として、いわゆる「学校教育」としての職業教育を行い得る場。職業教育の教育内容や教員構成等は学術性も併せて求められ、特に職業との結びつきが強い分野を除き、職業実践性に特化した教育体制をとる仕組みにはなっていない。

【参照】 *大学と専門学校の教員組織・教育課程の相違 [参考データ p33]

各高等教育機関における卒業生の就職等の状況(一部推計)

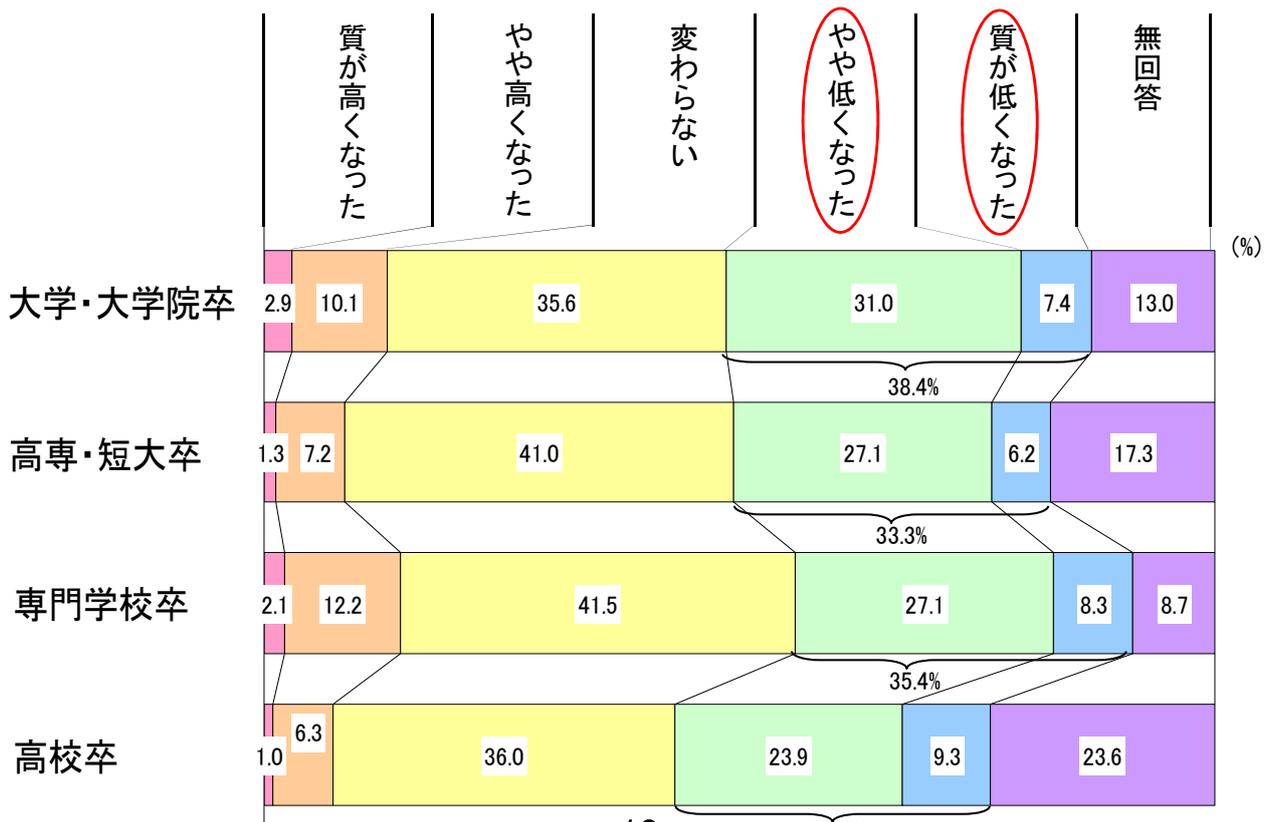
高等教育全体(大学院除く)

学生・生徒数：約334.6万人



企業の人材水準への評価(学歴別)

約3分の1の企業が、10年前と比べて人材の質が低くなったと評価



「学士力」

学士課程の各専攻分野を通じて培う力。教養を身に付けた市民として行動できる能力。

～学士課程共通の「学習成果」に関する参考指針～

<p>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・自然と関連付けて理解する。 (1)多文化・異文化に関する知識の理解 (2)人類の文化、社会と自然に関する知識の理解</p> <p>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 (1)コミュニケーション・スキル 日本語と特定の外国語を用いて、読み、書き、聞き、話すことができる。 (2)数量的スキル 自然や社会的事象について、シンボルを活用して分析、理解し、表現することができる。 (3)情報リテラシー 情報通信技術（ICT）を用いて、多様な情報を収集・分析して適正に判断し、モラルに則って効果的に活用することができる。 (4)論理的思考力 情報や知識を複眼的、論理的に分析し、表現できる。 (5)問題解決力 問題を発見し、解決に必要な情報を収集・分析・整理し、その問題を確実に解決できる。</p>	<p>3. 態度・志向性 (1)自己管理力 自らを律して行動できる。 (2)チームワーク、リーダーシップ 他者と協調・協働して行動できる。また、他者に方向性を示し、目標の実現のために動員できる。 (3)倫理観 自己の良心と社会の規範やルールに従って行動できる。 (4)市民としての社会的責任 社会の一員としての意識を持ち、義務と権利を適正に行使しつつ、社会の発展のために積極的に関与できる。 (5)生涯学習力 卒業後も自律・自立して学習できる。</p> <p>4. 統合的な学習経験と創造的思考力 これまで獲得した知識・技能・態度等を総合的に活用し、自らを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</p>
--	--

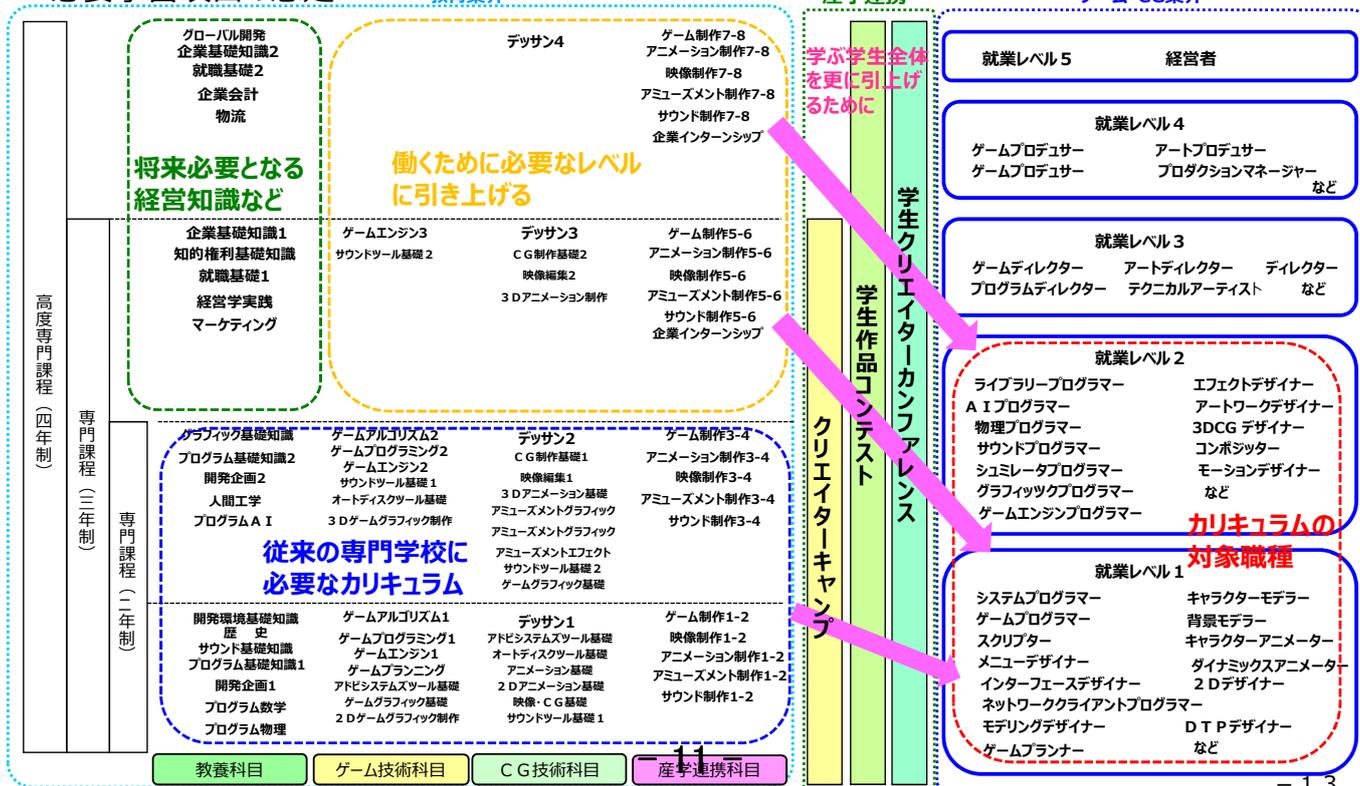
資料：中央教育審議会答申「学士課程教育の構築に向けて」(平成20年12月)

「成長分野等における中核的専門人材の戦略的推進事業」 で開発された専門学校の教育プログラム

平成26年度文科省委託事業
ゲーム・CG分野コンソーシアムより
(資料提供 早稲田文理専門学校)

ゲーム・CG分野

・必要学習項目の想定



全国版モデルカリキュラムは、専門学校における4年制を前提にした、社会基盤(土木・建築)分野のカリキュラムです。次のような特色があります。

- ・通常の座学では教えにくい、「人間力」などを育てる科目を「共通基本科目」として設定しています。
- ・学び直し(学習ユニット積み上げ方式)にきめ細かく対応させるため、1年を4期に分割しています。
- ・各年次のはじめに導入授業を設定し、社会基盤(土木・建築)分野を好きになってもらうための自由度の高い授業を行うこととしています。この部分を分野への夢を育む意味で「ロマン」、その他の部分を修得に向けた努力を期待する意味で「ガマン」と位置づけています。
- ・1・2年次に基礎科目を、3・4年次に応用科目を設定しています。建築においては二級建築士取得に必要な科目を1・2年次に集約しています。

The model national curriculum is a curriculum in the field of social infrastructure (civil engineering and construction), based on a four-year course at vocational college. It has the following characteristics.

- ・The curriculum features "common basic subjects," which include programs that cultivate "humanity" and other things that are hard to teach through normal classroom learning.
- ・To ensure a finely tuned approach to "re-training" (an approach based on accumulating units of learning), one year is divided into four quarters.
- ・The classes to be taught that academic year offer at the start introductory classes that permit a high degree of freedom so that students develop an affinity for the field of social infrastructure (civil engineering and construction). This element is positioned as the aspect that promotes imaginative dreams (*roman*) about the field, while the effort required to master other elements is positioned as the perseverance (*gaman*) aspect.
- ・Students take basic subjects in their first and second years, and applied subjects in their third and fourth years. In the case of construction, the subjects required to obtain certification as a second-class qualified architect are concentrated in the first and second years.

土木カリキュラム

建築カリキュラム

科目	1年				2年				3年				4年			
	I 前期		I 後期		II 前期		II 後期		III 前期		III 後期		IV 前期		IV 後期	
導入授業	土木 (国内インフラ+海外インフラ)															
海外事業	土木 (国内インフラ+海外インフラ)															
耐震・維持管理 環境・エネルギー	土木 (国内インフラ+海外インフラ)															
構造物の設計	土木 (国内インフラ+海外インフラ)															
材料・施工	土木 (国内インフラ+海外インフラ)															
調査・計画	土木 (国内インフラ+海外インフラ)															
製図(技術編)	土木 (国内インフラ+海外インフラ)															
資格対策	土木 (国内インフラ+海外インフラ)															
インターンシップ コア実習	土木 (国内インフラ+海外インフラ)															
建設エンジニア のコア科目	共通基本科目															
土木・建築関連 人材 パワーアップ科目	共通基本科目															
コミュニケーション(語学)	共通基本科目															
学科(BIM)	建築 (IT)															
演習(BIM)	建築 (IT)															
学科 (建築基礎)	建築 (IT)															
演習 (建築基礎)	建築 (IT)															
資格対策	建築 (IT)															
インターンシップ コア実習	建築 (IT)															

論点Ⅱ 修業年限と学位の取扱い

(1) 新たな機関では、どのような学生を対象に、どのような教育を行うのか。
そのためには、どのような内容を、どれだけ修得させるか。

- ◆ 教養・基礎と専門、アカデミックと非アカデミック、座学と実習など、どの要素をどれだけ盛り込むか。
- ◆ それらの教育を行う教育課程の修業年限は、どれだけの長さが必要か（何年かけて、どこまで到達させるか）。

《例》

- ・ 主として高卒後の若者や学位を有しない社会人等向けに、幅広い教養と、特定職種における実践的な専門知識・技能を、併せて修めさせる(4年)。
- ・ 主として高卒後の若者向けに、特定職種への就職資格取得等に必要となる専門的知識・技能に加え、長期企業実習等を通じて、実務経験に基づく実践力を重点的に育成する(2年又は3年)。
- ・ すでに学士号を取得している社会人等向けに、特定の職種で必要となる専門知識・技能を短期で育成する(2年)。

など

《第1～3回会議での委員等意見》○：委員 ◎：ヒアリング有識者

- 学生から見て、好きで得意な道を頭にイメージしたとき、すべてのジャンルで、できる限り学位までつながるような道ができることが望ましい。
- 個々の学生の適性に応じ、教養型の教育・座講中心の教育と、手を動かして行う教育との複線化を図ることで、学生のモチベーションを上げることが重要。
- 新たな制度の創設の目的として、日本の高等教育における職業教育体系をしっかりと確立させることが重要。大学と肩を並べて子供たちが選択できる、あるいは社会からも評価される、そういう体系の学校群を作ることには大きな意義がある。
- 国際通用性の観点から学士の構成要件が重要な論点であり、4年間、職業教育のみを行うのであれば、学士として国際的に認知されるかが問題となるのではないか。
- 大学体系の中に新しい職業教育を専らとするような高等教育機関を作り、また修業年限で分けていくような形になると、大学体系が複雑化するのではないか。

【参照】 既存の大学・短大・専門学校のカリキュラム例 [参考データ p36～40]

(2) (1)の学修成果の徴表として何が適当か。どのような学位を授与すべきか。

◆ (1)の修業年限に応じ、学位の取扱いはどうあるべきか。

※ 短期大学士／学士相当の学位を授与するか。

- 学位を授与するとすれば、他の短期大学／大学と同じ「短期大学士」／「学士」か、あるいはこれら相当の他の学位(職業学位)か。
- 学位の表記はどのようになるか。付記する分野名は、職業分野、学問分野のいずれか。

《参考》 有識者会議・審議のまとめ(H27.3)における提言(学位関係)

【基本的方向性】

〔国際的・国内的通用性の確保の重要性や、高等教育体系の多様化の促進のため大学・短大・質の高い専門職業人養成を行う専門学校が移行しうる仕組とする必要性等を勘案すれば〕

- 新たな高等教育機関に関しては、大学体系の中に位置付け、学位授与機関とすることを基本とすべきである。
- ただし、この位置づけの判断については、学位授与機関としての国際通用性等を踏まえて必要となる諸要件の具体的内容や、大学・短期大学との差異、学位の種類をどのようなものとするか等に関する精査が必要であり、今後、中央教育審議会等での議論においては、大学とは異なる学校種を設ける可能性を排除することはせず、これらを踏まえて審議することが必要と考えられる。

【参照】 *アメリカ・イギリス・ドイツ・フィンランド・韓国の高高等教育機関とその学位について
[参考データ p42～47]

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

※学校教育におけるプログラムを、教育段階及び分野（普通または職業プログラム）ごとに整理し、各国間で比較可能とする分類。
ユネスコ（国際連合教育科学文化機関）が決定するもので1970年代から作成され、最新のものは2011年にユネスコ総会で採択された。

ISCED 1997	ISCED 2011
<p>level 5A : 大学型高等教育 主として理論中心・研究準備型プログラムで、上級研究学位プログラムへ進学したり、医学や歯学、建築学といった高い技術を要求される専門的職業に従事するのに十分な資格・技能を修得できるようになっている。通算教育年数は、理論上の期間ではフルタイム就学で3年以上となっているが、一般的には4年以上であることが多い。</p>	<p>Level 7(academic(74), professional(75)) → 修士又は同等レベル 高度な学問的及び（又は）専門職的な知識、技能及び諸能力を提供し、第二学位 (second degree) 又は同等資格に導くために設計されており、主として理論中心のプログラムであるが、実体を伴う基礎的研究要素も含まれる。通算教育年数は、一般的には、フルタイム就学で1～4年である。医学部、歯学部などの4年を超えるプログラムもここに含まれる。</p>
<p>Level 5B : 非大学型高等教育 通常、大学型高等教育よりも修業年限が短く、就職に直接結びつく、実践的、技術的な学習内容や職業技能を中心とする。通算教育年数は、フルタイム就学で2年以上である。</p>	<p>Level 6(academic(64), professional(65)) → 学士又は同等レベル 中程度の学問的及び（又は）専門的な知識、技能及び諸能力を提供し、第一学位 (first degree) 又は同等資格に導くために設計されており、主として理論中心のプログラムである。通算教育年数は、一般的には、フルタイム就学で3～4年である。</p>
	<p>Level 5(general edu(54), vocational edu(55)) → 短期高等教育 専門的な知識、技能及び諸能力を提供するために設計されており、一般的には、就職に直接結びつく、実践中心で、職業技能を中心とする。通算教育年数は、フルタイム就学で最低2年であり、一般的には3年未満であることが多い。</p>

国	学校種名	ISCED1997 分類	修業年限	通常の在学年齢	学校数	学生数 (千人)
日本 (2014年度)	大学	5 A	4～6	18～21	781	2,552
	短期大学	5 B	2～3	18～19	359	134
	高等専門学校	5 B	5	15～19	57	54
	専修学校専門課程（専門学校）	5 B	1～	18～	2,814	589
韓国 (2014年度)	4年制大学	5A	4	18～	199	1,649
	専門大学	5B	2～3	18～	139	725
アメリカ (2011年度)	総合大学	5 A	4～	18～	2,968	13,494
	その他の4年制大学（リベラルアーツカレッジ）	5 A	4	18～21		
	2年制大学	5 A / 5 B	標準2	18～19	1,738	7,500
イギリス (2011年度)	大学	5 A (5Bプログラムを提供する大学もある)	3	18～20	163	1,412
フランス (2011年度)	大学	5 A	3～	18～	86	1,318
	技術短期大学部	5 B	2	18～19	106	111
	中級技術者養成課程	5 B	2	18～19	2,286	246
ドイツ (2011年度)	総合大学	5 A	3～	19 (18) ～	108	1,546
	専門大学	5 A	3～	18～	239	776
フィンランド (2013年度)	大学	5 A	5	19～	14	142
	専門大学	5 A	3～4	19～	26	138

※ 各国の高等教育機関の一部抜粋であり、これら以外の高等教育機関も存在する。また、各国間の制度の違いや、データの採取の条件の違いのため、比較可能性は不完全である。

