

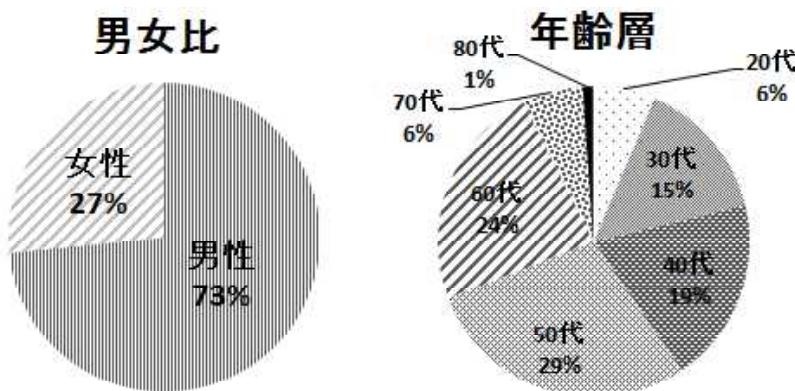
平成 28 年 4 月 26 日
文 部 科 学 省
高等教育部高等教育企画課
生涯学習政策局参事官

「社会・経済の変化に伴う人材需要に即応した質の高い専門職業人養成のための新たな高等教育機関の制度化について(審議経過報告)」に関する意見募集の結果について

「社会・経済の変化に伴う人材需要に即応した質の高い専門職業人養成のための新たな高等教育機関の制度化について(審議経過報告)」について、平成 28 年 3 月 30 日から平成 28 年 4 月 18 日までの期間、電子メール・郵便・ファックスを通じて、広く国民の皆様から御意見の募集を行いましたところ、合計 328 件の御意見をいただきました。いただいた主な意見は別紙のとおりです。いただいた御意見につきましては、今後の検討の参考とさせていただきます。なお、とりまとめの都合上、内容により適宜集約等させていただいております。

今回御意見をお寄せいただきました多くの方々の御協力に厚く御礼申し上げます。

【参考】意見提出者の属性



※意見提出時に性別、年齢について記入のあった 94 件についてのデータ

「社会・経済の変化に伴う人材需要に即応した質の高い専門職業人養成のための 新たな高等教育機関の制度化について(審議経過報告)」に関する主な意見

【「第Ⅰ章 21世紀を生きる職業人を取り巻く状況と今後の職業人養成」に関する意見】

- 少子高齢化のなかで近い未来に就業人口の低下が叫ばれる中で即戦力となりえる高等教育が必要で、そのためには国として学位資格の枠組み構築の必要性を感じる。
- 人工知能が進んでいく中で現在の職業が年々減っていくことが予想されている。現在取得しようとしている検定も数十年後に通用するか不明確であり、社会のニーズは「問題解決力」や「リーダーシップ」である。
- 一億総活躍社会を目指す中、国民の一人一人が能力の高度化を図ることで、各産業において生産性を向上させることができると考える。多様な選択肢のもと早期の専門職教育を評価・尊重する社会を形成することが重要。

【「第Ⅱ章 高等教育における職業人養成の現状と課題」に関する意見】

- 「我が国では、…学問の教育より職業技能の教育が一段低く見られ…る社会的風潮があると言われる。」とあるが、この社会的風潮をどのように変えることが出来るかが一番の課題。
- 社会人の学びなおしを推し進めていく事には賛成。一度社会に出た者の方が、モチベーションも高い。一方、社会人受入れの低調さについては、学費負担の面も大きい。
- 新たな高等教育機関の設置条件を満たすことができない専門学校もかなりの数になると思われる所以、専門学校のままで存続する学校の扱いもよろしくお願いしたい。
- 企業の求める人材で大学の教育や研究の役割が曲げられていくことを危惧する。大学と専門学校のこれまでの役割を再認識した上で、新たな機関を制度化していただきたい。
- 企業が持っていてほしい知識や能力は、業種によって違う。また、現場レベルと幹部レベルで必要な能力及び知識というのは違ってくるので、その両方の調査が必要であり、その意見を聞いていくことが新たな高等教育機関の中身にも直結していくのではないか。
- 社会に出るために必要不可欠である基本的知識、コミュニケーション力、仕事に対する姿勢・考え方などを必ず身につけることができる質の保証が重要と考える。

- 変化の激しい時代であるからこそ、幅広い教養教育と学術研究の知見にもとづく専門教育を通じて、理論的・批判的思考力や判断力、汎用的・基礎的な職業能力を涵養するとともに、多様な職業的専門性や職業人としての応用力を育成することが重要。

【「第Ⅲ章 新たな高等教育機関の制度化の方向性」に関する意見】

- 今までにない魅力的なカリキュラム（最新の技術・知識を取り入れた実学教育、語学も含めたコミュニケーション力、ネットを活用した地方発グローバルビジネス等）を組み込むことで、地元で活躍できる人材育成を図るべき。
- 47都道府県にバランスよく配置できるように政策的配慮をお願いしたい。
- 大学として制度化されれば、「学術の中心として」「高い教養」を培い、「深く真理を探求して新たな知見を創造」するという大学の使命がさらに軽んじられることは想像に難くなく、大学型として設置することに強く反対する。
- 新機関は、大学体系の中で、実践的な職業教育に特化した設置基準を策定し、国際的な通用性を担保しつつ、職業教育の学修成果が適正に評価されるような学位資格の枠組みが構築されることを期待する。
- 人材需要というのは“儲かる製品やサービスを開発してくれる人材”であって、即応などありえない。大学は乱立によって、大幅なレベル低下を招いてしまっており、まずはこれの対策をすべき。
- 戦前の旧制専門学校の差別的な教育制度を復活させるものであり認められない。それよりは4年制専門学校の地位向上、学位授与機構による学位授与を行うべき。また、社会人大学院を充実すべき。
- 新大学がスタートするときには、分かりやすく、「夢」を実現できる「新しい教育機関」が出来たという形で周知することが必要。
- 新大学ができることは、学生から見て出身学校別の様々な差別や区別を解消して明るい未来像を描けるのではないか。また、採用側からしても、魅力ある人材の獲得という観点から有意義。
- 地域を支える職業人育成は専門学校の仕事、日本を支えるグローバル人材育成は大学の仕事、という役割分担が理にかなっているのではないか。
- 新たな制度をつくらずとも、現制度で職業人養成はできているのではないか。

【「第IV章 新たな高等教育機関の制度設計等」に関する意見】

(身に付けさせるべき資質・能力)

- PCスキル、敬語、手紙やメールの書き方、マクロ・ミクロ経済・経理・労働法等に加え、日本古来の生き方、文化・宗教との関わり合い、冠婚葬祭・礼儀作法、歴史認識などは学習内容として補完すべき。

(前期・後期の課程)

- 前期・後期の課程について、後半2年間の区分で入学生を受け入れることは、1, 2年次の積み重ねでカリキュラムが組まれているため、生徒が授業についてくることが難しい。課題制作やグループ課題については影響が出る。
- 『一貫性』か『積み上げ型』のどちらが効果的な学習スタイルかについては、専門により異なるものと考える。出口水準の明確化には留意しつつ、学習スタイルには選択の自由や個性があってもよいと考える。
- 4年課程における区分制の導入を検討しているとあるが、前期終了後に一旦就職してから後期へ再入学する等は、他の高等教育機関にも導入されなければ不公平ではないか。
- 学士課程相当の課程において、後期課程の単独設置は認めない方が良い。
- 専門学校の時間制でなく、社会人や多様な入学者に向く単位制を導入する形になれば、卓越した技能、必要な資格取得などの教育成果を一定量、一定時間内に成果として出していくことは難しい。
- 経済的にも短期で卒業して就職したい学生も多い。2年+ α とし、 α の部分を就業体験として有償化するのはどうか。また、必要な育成期間は産業種別に異なるので+ α 期間は柔軟な設置が必要。

(理論と実践の架橋による教育)

- 実習先企業は、新たな教育機関からなる団体と産業界（企業）側団体との連携により確保するような組織的な取組みがなければ、各教育機関の努力だけでは実現は難しい。
- 企業と連携して行う授業について一定期間以上の義務化となっているが不確定要素が多く、また、インターンシップ（企業内研修）等は、各業界（企業）に受け入れる担保があるのかという点で課題が多い。
- インターンシップは、4年一貫制または後期課程（2年）において実施できることが望ましく前期課程（2年）においては学内で行う企業担当者指導の「企業課題」を実施することで実践力を養ってはどうか。

- インターンシップ・実習の一定割合義務化等は、国家資格の認定を受けることを想定している学科等では、認定に支障が出ない範囲での時間あるいは企業内実習に相当する学内企業連携実習にかえることができるような柔軟性が必要。
- 「総合的な演習科目」では地元の関係機関、企業等と連携した PBL を設定し、主体的に課題解決を行う学習機会を提供することが有効。その成果を地元の関係機関、企業等にフィードバックすることで、より実践的な教育内容へと改善していくこともできる。
- インターンシップを「就活型インターンシップ就労（卒業後の採用を前提としたインターンシップ）」としてはどうか。
- 医療系においては、全ての医療種で、安定して実習生を受入れてくれる医療機関が十分ではないため、「実習を受け入れる医療機関には何らかの Incentive を与える」という仕組みを考えられないか。
- インターンシップによる学生の実地体験は、社会に出て必要となる知識や技能を確認し、非認知領域の重要性も感じとる貴重な機会であることから積極的に推進すべき。
- 医療系教育で重視されるのは臨床現場で必要な実践知であり、臨床現場での実践に基づいた現在進行形の指導内容であるため、実務に精通した教員の充実と指導力が不可欠。
- 専任の実務家教員は半数以上の配置を義務付けるなど、教員組織は現場経験者に重きを置くべき。また、みなし専任についても、教育機関としての質は落とさない配慮をしつつも、企業・業界から流入又は派遣しやすい任用基準を設けるべき。
- 既存の大学とは違う職業教育を専ら行う大学という意味で、少なくとも 80% の教員は実務家教員とすべき。
- 一定以上の「研究能力を有する実務家教員」が必要とされているが、教員が「研究能力」を有することが出来る為の猶予期間が必要。現在在籍している教員の雇用を守るためにも、彼らの努力で取得可能な「資格」を明確にし、猶予期間を与えていただきたい。
- 業績のほとんどが組織的なものである中で、個人の業績をどのように判断して実務家教員を採用するかが課題。
- 「コーラル教育」がモデルケースとなると思われるが、研修実施時期及び期間の点で、既存の学校はカリキュラムの大幅な見直しが必要。また、学生の質保証に学校側の責任が問われるため、研修前の教育が必須。

(産業界・地域等のニーズの適切な反映、産業界・地域等との連携による教育の推進)

- 企業とより密なる連携を図るためには、個々の教育機関からの働き掛けだけでは限界があり、連携企業側への直接的なメリットとなる社会的な仕組みや制度が必要。
- 資質の高い実務家教員の確保やインターンシップを含む、より実践的な実習・演習の機会提供のために、職業教育と産業界の連携を強化していくことが重要。そのために、関係省庁の枠を超えた支援を期待。
- 企業内実習等の受入れ先・実務家教員の派遣元・教員のF D（最新の知識・技能等の習得）の受入れ先等の確保、定期的な教育課程編成協議等が実施されていることを評価する枠組みが必要。
- 卒前教育と卒後教育のスムーズな連続には、卒後教育に必要なレディネスに基づいた卒前教育の目標設定が必要。時代の変化に応じた教育内容を常に意識し、時代を先取りしていくためにも産業界と教育機関の情報共有は欠かせない。
- 分野別質保証の評価の導入を検討するとあるが、様々な分野が存在する現状の受け皿となる、評価機構団体の整備をどうするのか具体的方策を示してもらいたい。

(社会人の学び直し等、多様な学習ニーズへの対応)

- 既存の大学、短大等の間で相互に単位取得を円滑に行えるような制度設計をお願いしたい。
- 社会人の学び直しを推進するには、高等教育機関において学位を取得するための生涯学習的な個人の学習履歴を蓄積することのできるシステムが必要と考える。
- 各省庁の大学校における学びを単位認定して活用することに反対。各省庁の大学校を新制度に組み入れるならば、受講者を一般から受け入れることや、第三者の認証評価を受けること、情報開示を含め、大学校自身の大改革が必要。
- 調理師の輩出を専門とする大学はまだ日本にない。海外でも調理専門職業人養成の大学が出てきている中で、専門学校ではそれらの大学との交流に対して課題が多い。

(高等教育機関としての質保証と国際的な通用性の担保、実践的な職業教育に相応しい教育条件の整備)

- 教員要件、特に「実務家教員」については、あまり要件が厳しいと教員の確保が難しくなることが懸念される。一定のレベルを担保しつつも、職務経験等については柔軟に要件認定すべき。

- 教員資格審査では、保有資格、実務上の業績、実務を離れた後の年数等の全ての条件を満たすのではなく、分野の特性に応じて、「国家資格」を有する者、又は実務上の業績（専門分野での教授年数や具体的実績）を有する者、とするような検討が必要。
- 座学と実習・実技で設定人数は一定である必要はなく、特に実習・実技系科目については、その特性に合致した人数とするため、10名、20名、40名などの単位での履修とすることが望ましい。
- 小規模学部による高度な専門教育は必要であり、同時に授業を受ける学生の数に関する基準について、20人の倍数が適当と考える。但し、私学運営であるとすると40人が適切ではないか。
- 施設設備について、機材は業界で使用しているスタンダードを採用し、学習人数に過不足ない状態となるよう充実を図りつつ、それ以外の環境、研究施設設備は必要最小限度にとどめることが望ましい。必要専任教員数は大学の設置基準に準ずることを望む。
- 専任教員数や校地・校舎面積を加算する際の収容定員の幅は、大学や短期大学と異なる独自の基準にしていただきたい。また、運動場や体育館は要件に加えず、大学や短期大学の設置基準に定める校地の基準についても機械的に適用しないでいただきたい。
- 専門学校で培われている職業教育の環境を、専門職業大学へ引き継ぐことのできる仕組み作りが、新機関成功の最初の足掛かりになるのではないか。
- 「新たな高等教育機関」の教育レベルを一定水準に保つためには、「第三者評価」は必須であるが、それには大学教育とは異なる評価軸、価値を新たに設けることにより、スペシャリスト育成のアウトカムを評価することが必要。
- それぞれの分野での評価機関の設立が大きな課題。第三者評価機関は申請時に設立されていることは困難なので、卒業生が5年間程度社会で働いた時点等までといった柔軟性が必要ではないか。
- 設置認可の条件による質保証の仕組みと同時に、退学率、就職率、卒業生の就職先企業の評価など教育実績としての質保証の観点を入れるべき。
- 客観的で厳格な水準の評価方法を望む。
- 社会人の学び直しを実現し、また、企業等とのインターシップ、実習をカリキュラムの中核に据えるという点でも、駅前などの利便性の高い立地が不可欠なため、大学・短期大学設置基準の一人当たり 10 m^2 という校地面積では成立が困難。

- 新制度移行への配慮の在り方について、専門学校については、大学に対するものとは異なる形を検討いただきたい。教員要件については、経過措置を定めるなど、慎重に議論いただきたい。
- 必要教員数、備えるべき施設設備、校地・校舎面積は、専門領域ごとに異なるべきもので、実践力を育成する授業に必要な数や量が備わっているかどうかを見極めることが大切。一概に基準を決められるものではない。
- 業界団体や企業等、職業団体等の関係者が設置に係る審査会に参画し、実践的な職業教育の質に関して客観的かつ公正な審査を行うことが必要。
- 現在の機関別認証評価は、各専門単位（学科単位）の教育内容まで言及しておらず、肝心の教育効果の測定がなされていないため、新機関では、学習成果を焦点として評価するものとすべき。
- 分野別質保証の観点を取り入れた評価を導入するにあたっては、分野ごとの学修成果をどのような客観的な評価基準を用いて評価するか、また、その評価結果（学修成果や学校の強み）をいかに社会に向けて発信していくことができるかが重要。

（制度全般にわたる事項）

- 研究機能の位置付けについて、「理論と実践を架橋する教育を行う」ことが必要であり、「職業・社会における「実践の理論」を重視した研究」が必須。
- 高等教育機関の卒業生に対して、対外的な通用性を持たすために高等教育機関を大学体系の中に位置づけて、学士相当の学位を与える必要がある。
- 実質的な職業教育を行う新たな高等教育機関に相応しい学位とすべき。また、既存大学と同等の学位であることが必須。一方、専門学校の「高度専門士」、「専門士」との相違を明確にすることが必要。
- 名称について、既に検討されている「専門職大学」、「専門職業大学」等、学術研究を主とする既存大学と明確な違いが明記されるものを望む。
- 新たな高等教育機関の名称は「専門職大学」とすべき。
- 「専門職業大学」という名称が現段階では、その役割を的確に表現していると思う。
- 「職業訓練大学」「職業実践大学」「（地域）（分野）専門大学」などの名称が考えられる。

- 分野別（工業系、医療系等）の想定される形（あるべき姿）を具体的にお示しいただきたい。
- 更なる専門職を目指すという観点から、大学院設置についても積極的に検討すべき。
- 国家戦略として十分な予算の制度化が必要。現行の助成制度における予算の「増額」や予算の「複線化配分」等が必要。設置基準に見合った（永続的学校運営が可能な）予算が給付されるのかが課題である。
- そこで学ぶ学生たちの負担が少しでも軽減できるよう既存の高等教育機関との整合性を踏まえた財政措置を検討願いたい。
- ただでさえ高等教育に対する公費負担が少ない中、財政措置に関する具体的な議論を欠落させた審議が行われることは重大な問題。
- 産業界からの臨時講師派遣や実習用機材の導入を考慮した財政補助の在り方を考慮すべき。講師派遣については、実業界の第一線で活躍している社会人に時間を割いてもらうにはそれなりの対価が必要。
- 設備は、例えば IT など成長著しい分野では、見積もりを取得した時点でのシステムが、導入時点で高性能な新機種に置き換わっているので、手続きを簡素化し、すぐに活用できる助成金交付形態が望ましい。
- 財政措置については、既存の大学、短期大学が一部の学部や学科を転換させる場合、既存の学校種が新たな教育機関に移行する場合、まったく新規に学校を設置する場合など、ケースに応じての措置が必要。
- 財政措置については、既存の大学等との競合を避けて、また、新しい専門職業大学がしっかりととした立ち上げを行うためにも別枠での財政措置を強くうたうべき。
- 学校種に関わらず等しく教育を受ける機会を得られるよう奨学制度等の充実が必要。

(新たな高等教育機関による人材養成推進のための基盤整備)

- 関係各省の枠を超えて、人材育成に連携する産業界等の負担軽減、学生の経済的支援や従業員の能力開発を行う企業等の支援を推進すること。