

個人の能力と可能性を開花させ、全員参加による課題解決社会
を実現するための教育の多様化と質保証の在り方について
(答申案)

【 第一部 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 】

目 次

はじめに	1
第一部 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	
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材養成	4
1. 産業・職業と職業人の状況.....	4
(1) 産業・職業の状況.....	4
①世界的な状況	
②我が国の状況	
(2) 職業人の状況.....	5
2. 今後の職業人材養成の在り方.....	5
第Ⅱ章 高等教育における職業人養成の現状と課題	7
1. 高等教育における職業教育の現状.....	7
(1) 制度の現状.....	7
(2) 人材養成ニーズ等の動向.....	7
(3) 学生受入れの状況.....	8
①高等学校卒業後の学生の状況	
②社会人学生の状況	
2. 職業教育の課題と求められる対応.....	9
(1) 職業教育に対する社会全体の認識に関する課題と対応.....	9
(2) 高等教育における課題と対応.....	10
①これからの経済社会を担う職業人養成のための課題と対応	
②社会人の学び直し環境に関する課題と対応	
(3) 専門職業人養成の強化等に向けて.....	12
第Ⅲ章 新たな高等教育機関の制度化の方向性	13
1. 養成すべき人材像.....	13
①企業等の中で果たす役割から見た人材像	
②個々の職業人としての観点から見た人材像	
③我が国経済社会の中で果たす役割から見た人材像	
2. 推進すべき教育.....	14
3. 大学体系への位置付け	15

第IV章 新たな高等教育機関の制度設計等	18
1. 制度設計に当たっての基本的な視点等.....	18
(1) 身に付けさせるべき資質・能力.....	18
(2) 重視すべき視点.....	19
2. 基本的視点等を踏まえた制度設計の在り方.....	19
(1) 制度の基本設計.....	19
(2) 具体的設計.....	20
①理論と実践の架橋による職業教育の充実	
②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	
③社会人の学び直し等、多様な学習ニーズへの対応	
④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	
(3) 制度全般にわたる事項.....	27
3. 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.....	29

はじめに

- 近年、急速に進むグローバル化や高度情報化は、国際競争の激化をもたらしつつ、我が国の経済社会の構造を大きく変えている。また、人工知能をはじめとするイノベーションの進展により、今後、産業構造も大きく変容すると言われている。国内の動向に目を向ければ、高齢化を伴って人口が減少したり、雇用形態の変化や貧困の連鎖等により経済的格差が拡大したりするなど、様々な課題が進行している。
- このように、我が国の社会情勢がめまぐるしく変化し、課題も複雑化していく中で、職業の在り方や働き方も大きく様変わりすることが容易に想像される。同時に、仕事と生活の充実・調和を図ることが重視される中で、個人の関心やライフスタイルも一層多様化していくことが予想される。これらの視点から、誰もが社会に出た後も、時代の変化に応じて新たな知識・技術や技能を身に付けることができる「学び続ける」社会を実現していくことが重要である。
- これまで、我が国は、生産・サービスの現場の人材の優れた技術力・実践知を強みに、経済の高度成長を成し遂げてきたと言われる。この「現場の力」は、我が国企業等の強みとして、今日もなお、重要な意味を持つ。しかしながら、今後も、時代が変化する中で、我が国産業が、より高い付加価値を生み出し、世界と競争しつつ、成長・発展を持続していくためには、創造力と実践力の豊かな専門人材を育て、その力を最大限に引き出していくことが不可欠である。

同時に、変革のスピードが速い時代にあって、個々の職業人は、常にその能力を鍛え直していかなければならない。変化に主体的に対応できる、質の高い専門職業人の養成を強化するため、新たな仕組みが求められるようになっていく。
- 併せて、一億総活躍社会の実現に当たり、社会に出た後も学び続け、自身の能力や可能性を拡大し、社会においてその成果が適切に評価され、活用されることが重要となっている。職場においては、新たに必要とされる知識・技術や技能を身につけていくとともに、地域においては、地域住民が互いにネットワークを構築し、社会貢献や地域課題解決に取り組むことが求められている。このような視点から、個人の学びの活性化とともに、その成果を職業や地域活動と関連づけて社会的に活用していくことが課題となっている。
- 中央教育審議会は、平成27年4月、文部科学大臣より、「個人の能力と可能性を開花させ、全員参加による課題解決を実現するための教育の多様化と質保証の在り方について」の諮問を受け、第一に「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」、第二に「生涯を通じた学びによる可能性の拡大、自己実現及び社会貢献・地域課題解決に向けた環境整備について」の審議を要請された。
- このうち第一の審議事項については、その中心的な検討課題として、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向けた検討を求められ、当該検討課題に関し専門的な調査審議を行うため、総会直属の「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特別部会」を設け、検討を進めてきた。

- 新たな高等教育機関については、これまでも、平成23年1月の本審議会答申（「今後の学校教育におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」）において、「職業実践的な教育に特化した新たな枠組み」の整備に関する提言がなされているほか、政府の教育再生実行会議「第5次提言」（平成26年7月）及び「第6次提言」（平成27年3月）においても、人材需要に即応した質の高い職業人育成と社会人の学び直しの機会の充実、地域経済の活性化や地域課題の解決に向けた職業人育成等の観点から、新たな高等教育機関を制度化すべき旨が提言されている。さらに、これらを受け、平成26年10月以降、文部科学省の「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有識者会議」による検討が行われ、平成27年3月には、その基本的な方向性等の論点をまとめた「審議のまとめ」が公表されている。
- これらの提言等を踏まえつつ、特別部会は、平成27年5月以降、17回にわたる審議を行い、新たな機関の制度化に関する考え方や具体的な制度設計に関する検討を重ねてきた。
- 次に、第二の審議事項については、生涯学習分科会に「学習成果活用部会」を設け、一人一人の生涯を通じた学習機会の充実及びその学習成果の適切な評価・活用の促進の在り方について、具体的な手法を取り上げながら13回にわたり検討を進めてきた。
- これまでも平成20年に本審議会答申（「新しい時代を切り拓く生涯学習の振興方策について～知の循環型社会の構築を目指して～」）において、コンテンツの提供等により学習活動を推進する基盤（「生涯学習プラットフォーム」）の形成や、学習成果に対する評価の社会的通用性を高めるための検定試験の質保証の仕組みの検討に関する提言がなされているほか、上記教育再生実行会議「第6次提言」（平成27年3月）においても、学習履歴を活用・記録できる基盤の整備や、学習成果が社会的に認められるための質保証の仕組みの構築が提言されている。

学習成果活用部会及び生涯学習分科会では、これらの提言と本審議会答申「新しい時代の教育や地方創生の実現に向けた学校と地域の連携・協働の在り方と今後の推進方策について」（平成27年12月）の提言との有機的連携を図りながら、様々な機会を通じて学びを深め、自己実現や社会貢献、地域的課題解決に取り組むことができるよう、生涯学習振興の方策について検討を深めてきたところである。
- 本答申では、第一部において、「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」整理するとともに、第二部において、「生涯学習による可能性の拡大、自己実現及び社会貢献・地域課題解決に向けた環境整備について」まとめている。本審議会としては、本答申で示した方向性を踏まえ、今後、国において必要な制度改正や施策についての詳細な検討、実施が図られることにより、個人の能力と可能性を開花させ、全員参加による課題解決社会を実現し、活力のあふれる持続可能な社会となることを期待する。

**第一部 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**

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材養成

1. 産業・職業と職業人の状況

(1) 産業・職業の状況

① 世界的な状況

- 「知識基盤社会」の時代を迎えた21世紀の経済社会においては、グローバル化の進展とともに、知識・技術は日進月歩の進化を遂げ、産業の高度化が進んでいる。イノベーションの波も押し寄せる中、産業構造の転換のスピードはますます速くなり、各企業等は、より流動的で先行き不透明な状況の中での競争に面している。
- 新しい産業・職業が次々と生まれる一方、今ある職業の多くが、近い将来、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る^{*1}。多くの仕事が機械やコンピュータに置き換えられ、「人が担う仕事」の領域も変容していくと予測されており^{*2}、人が担う業務は、より人間的なコミュニケーションを伴う業務等へと移行する^{*3}とともに、「経済のサービス化・ソフト化」がより一層進展していくことも予想される。

② 我が国の状況

- 我が国の産業・職業をめぐる現状に目を転じれば、世界に類を見ない速さで少子・高齢化が進行しており、生産年齢人口は、今後減少していくことが確実となっている。とりわけ、地方においては、若年世代の流出と東京圏への一極集中により、地域経済の縮小や深刻な人手不足が、既に現実化している。
同時に、様々な産業は世界の市場と直接つながり、グローバル化への対応は、都市・地方の別を問わず、多くの企業にとっての喫緊の課題となっている。
- 企業等においては、経済状況等の変化を背景に、新卒一括採用・終身雇用で代表される日本型の雇用慣行にも変容が生じており、企業内における教育訓練の機会も中長期的に減少傾向にある。我が国の企業等は、従来、実践的な職業知識・技能の育成は主として企業等の役割と考え、学校教育に対しては、大学等の入学段階における選抜機能を背景に、基礎的な素質を持った学生等を送り出す役割により多くを期待し、大学等で何を学んだかはあまり重視しない傾向が強かったが、そうした考え方にも変化が現れてきていると言われる。同質的と言われる日本の職場集団の有り様にも変化が進み、個々の企業等の中に集積された

*1 ニューヨーク市立大学のキャシー・デビッドソン教授は、その著作(“Now You See It” (2011))の中で、「2011年に米国の小学校に入学した子供達の65%は、大学卒業後、今は存在していない職業に就くだろう」との予測を採り上げている。

*2 オックスフォード大学のマイケル・A・オズボーン准教授らは、その論文(“The Future of Employment” (2013))で、「米国における仕事の約47%が、今後10年から20年程度で自動化される可能性が高い」と予測している。

*3 産業構造審議会新産業構造部会(平成28年1月15日)では、モノのインターネット(IoT)や人工知能(AI)、ロボット等の出現がもたらす第4次産業革命において増加していく「ミドルスキルの仕事(ボリュームゾーン)」の例として、①IoTを活用したビジネスの企画立案、②データ・サイエンティスト等のハイスキルの仕事のサポート業務、③個人のセンスやアイデアを活かしたカスタマイゼーション、④ヒューマン・インタラクションを挙げている。さらに、同部会による「新産業構造ビジョン中間整理」(平成28年4月27日)では、第4次産業革命により増加する仕事として、ハイスキルの仕事のサポートとしてのミドルスキルの仕事、カスタマイゼーションによるミドルスキルの仕事、安心感が購買の決め手となる商品・サービス等の営業・販売に係る仕事、人が直接対応することが質・価値の向上につながる高付加価値なサービスに係る仕事等を示している。

暗黙知を形式知化して継承することや、さらには、これらを理論化・体系化して、生産性の向上へとつなげることの重要性が指摘されている。

- 就業者の状況としては、企業の従業者数の約7割は中小企業従業者が占めており、また、産業別では、戦後一貫して、第3次産業就業者の割合が増え、現在は約7割に至っている。今後の人材需要増が見込まれるのは、専門的・技術的職業従事者、サービス職業従事者等であって、その他の職種は総じて減少が予想されており^{*1}、一つの企業の中で職務内容を限定されずに働くメンバーシップ型の雇用から、職種の専門性に基づくジョブ型雇用(専門性を活かして企業横断的にキャリアアップを行うなどの働き方)へのシフトが進んでいくことも予想される。

(2) 職業人の状況

- 産業の高度化・複雑化に伴い、職業人に求められる能力も高度化・多様化している。個々の職業人にとっては、自己の従事する職業における専門性の高度化とともに、複雑・困難な課題に対応できる実践力の強化を求められる状況にある。
- 産業構造の変化や職業の盛衰のスピードが増し、雇用も流動化する中であって、一人の職業人が、生涯にわたる職業生活の中で、キャリア・アップやキャリア変更を求められる場面もより多くなっていくと想定される。

2. 今後の職業人材養成の在り方

- 以上の状況に鑑み、我が国の経済が今後ともその競争力を維持し、向上させていくためには、成長分野等への人材シフトを円滑に進めるとともに^{*2}、個々の職業人の労働生産性を高め、事業の現場においても、商品・サービスの質向上、グローバル化への対応など、様々な変化への対応等を推進していくことが不可欠である。
- これからの職業人材養成においては、こうした要請を踏まえ、成長分野等で求められる人材に必要な能力の育成に迅速に対応していくとともに、とりわけ、変化への対応を求められる中で事業の現場の中核を担い、現場レベルの改善や革新(イノベーション)を牽引していける人材の養成強化を図ることが課題となる。こうした人材が、事業活動の最前線に立ち、新規事業への進出や事業の海外展開等に際しても、中核的な役割を果たしていくようになることが期待される。

*1 2010年から2030年における職種別増加数の推計値(経済産業省委託 平成25年度総合調査研究「産業競争力の強化に関する我が国の教育、人材育成システムの在り方に関する調査研究」)。

*2 例えば、政府の「日本再興戦略」(平成25年6月14日閣議決定)では、「戦略市場創造プラン」の4つのテーマとして、「国民の『健康寿命』の延伸」(雇用規模 現在:73万人、2020年:160万人、2030年:223万人)、「クリーンかつ経済的なエネルギー供給の実現」(雇用規模 現在:55万人、2020年:168万人、2030年:210万人)、「安全・便利で経済的な次世代インフラの構築」(雇用規模 現在:6万人、2020年:75万人、2030年:190万人)、「世界を惹きつける地域資源で稼ぐ地域社会の実現」(雇用規模 【農業】10年後に40代以下の農業従業者を約20万人から40万人に拡大 【観光】訪日外国人の旅行消費がもたらす雇用効果 2010年:25万人、2030年:83万人)を掲げ、各テーマごとの「戦略分野」を明示している。

- 今後の学校における職業教育は、このような観点から、現在の職業の中での専門性を高めるとともに、将来の変化を見据えたより幅広い力を育てるという、両面の要請に応えた人材育成を強化していく必要がある。すなわち、座学や理論の教育のみにとどまらず、産業界等と連携して、①専門分野における高度で実践的な専門性を身に付けると同時に、②専門の中で閉じることなく、変化に対応する能力や、生涯にわたり学び続けるための力(基礎的・汎用的能力や教養等)を備えた人材の層を厚くしていくことが求められており、その両面に対応できるより工夫された教育の仕組みが必要となっている。

しかも、そうした教育機会が、入職前の若者や現職の職業人をはじめ働く人々の様々なライフステージに応じて、適切に提供されるようにすることが重要となっている。

- なお、近年においては、国境を越えた人材の流動化が進み、我が国の経済成長を期す上でも、外国人専門人材の活用の促進が課題となっている^{*1}。同時に、高等教育のグローバル化が急速に進展し、優秀な学生の確保をめぐり、各国の高等教育機関の間の競争が激化している。

このような中、我が国の高等教育の国際競争力を高めるとともに、優秀な外国人専門人材の確保に資するためにも、上のような観点から職業人材養成の強化を図ることが、ますます重要となるものと考えられる。

*1 政府の『『日本再興戦略』改定2015』(平成26年6月30日閣議決定)においても、「外国人材の活用」が、主要な政策課題の1つに位置付けられている。

第Ⅱ章 高等教育における職業人養成の現状と課題

1. 高等教育における職業教育の現状

(1) 制度の現状

- 我が国の高等教育は、現在、大学・短期大学、高等専門学校及び専門学校の各高等教育機関が担い、これら高等教育機関へ進学する者の割合は、全体で約8割に達している。多くの若者にとって、高等教育は、社会に出る直前の最後の教育段階となっており、この段階で、学校から社会・職業への移行を見据えた職業教育・キャリア教育の機会を適切に与えていくことが、より一層重要となっている。
- 各高等教育機関は、こうした中であって、次のようにそれぞれの特性を活かしつつ、社会で必要とされる様々な領域の職業人養成を推進してきた。これら各機関の職業教育機能の充実が今後とも重要な課題であることについては、論を俟たない。

【大学・短期大学】

- ・ 我が国の学校制度において、大学教育は、幅広い教養の教育と、学術研究の成果に基づく専門教育により行うものとされ、職業人養成もその中で行われている。
 - － 大学では、従前より、企業等でジェネラリストとして指導的役割を期待される人材や、最新の科学等の学問に基盤を置く技術・専門能力の担い手となる人材の養成において、中心的な役割を果たしてきており、引き続き、その機能に対する期待が大きい。
 - － 短期大学における職業教育も、教養教育の基礎に立ち、理論的背景を持った分析的・批判的見地からのものとして行われるという特徴があり、特に、地域産業の担い手となる職業人材の養成等に貢献している。

【高等専門学校】

- ・ 高等専門学校は、職業に必要な能力の育成を目的とし、中学校卒業後からの5年一貫課程により、一般教育及び専門教育を行うという制度的特徴を有し、理論的な基礎の上に立って実験・実習等の体験重視型の専門教育を実施することで幅広い分野で活躍できる実践的・創造的な技術者を育成しており、高い評価を得ている。

【専門学校】

- ・ 専門学校では、より自由度の高い制度特性を活かし、産業界のニーズに即応する多様な職業人材養成を行っており、実習・実技等の充実により、技能を要する職種の養成に強みを有している。

(2) 人材養成ニーズ等の動向

- 一方、大学進学率の上昇と高等教育の量的拡大に伴い、大学教育が担う機能も多様化してきており、従来、主に専門学校が担ってきたような、技能の修得を伴う専門資格職養成等

を行う大学等も増えてきている^{*1}。すなわち、制度上は、あくまで幅広い教養教育と学術に基づく専門教育として行うものが、大学教育であるとされているが、実態として、大学・短期大学は、学問研究の成果に基づく知識や思考法等を教授するだけでなく、職業上の実技能力を反復的・体験的に修得させる等の指導までを多く行うようになっている。

- こうした専門的・技術的職業等への人材需要は今後も増加が見込まれているが、これらの職業では、入職後、継続的なスキルアップを求められることはもちろん、入職前の段階でも相当程度の準備教育を必要とするものが、各種の資格職等をはじめとして、少なくない。

(3) 学生受入れの状況

① 高等学校卒業後の学生の状況

- 社会の成熟等に伴い高等教育への進学率は上昇しており、高等学校卒業後、約半数の者が大学へ進学する状況の中、大学生の実態も多様化している。これらの学生は、必ずしも、アカデミックな教育を受けることに意欲・適性をもった者ばかりでなく、職業技能の教育に適性を有する者等が、いわゆる「高学歴志向」・「大学志向」の流れに沿って、大学進学をしている場合もある。多様な学生が同一の尺度で大学選びを行っている結果、大学入学後に、十分な目的意識や意欲をもって学修に取り組めないなどのミスマッチを抱えている者も少なくないと指摘される^{*2}。
- 将来の生き方・働き方を真剣に考えることなく大学へ進学し、大学でも職業意識や職業的自立に必要な能力を十分身につけないまま卒業して、職業・社会とのミスマッチを生じている若者の問題もある。こうしたことが、若年者の失業率の高さや早期離職、無業者の存在等の課題^{*3}とつながっているとも考えられる。

② 社会人学生の状況

- 産業構造の急速な変化、職業の高度化等の進展を受け、知識・技能を改めて学校で学び直したり、専門性をより高めたりすることの重要性は、より一層増している。高等教育機関においても、こうしたニーズに応えるよう、社会人受入れの取組が進められている。

*1 平成18～27年度に新設された大学・短期大学の8割近くが、専門資格職養成のための学部・学科を主体としている。

*2 国立教育政策研究所生徒指導・進路指導研究センター「キャリア教育・職業教育に関する総合的実態調査第一次報告」(平成25年3月)によると、高校生が進学を希望する理由の1位は「将来の仕事に役立つ専門的な知識・技術を修得したいから」であり、平成17年の調査(当てはまる理由を3つまで選択)では56.5%の生徒が当該理由を挙げ、平成24年の調査(当てはまる理由をすべて選択)では77.2%の生徒が、当該理由について「とても思う」と回答している。

一方、全国大学生調査コンソーシアム・東京大学経営・政策研究センター「2007年大学生調査」では、大学での授業経験が「将来の職業に関連する知識や技能」に関しては「役に立っていない」又は「あまり役に立っていない」と回答した者の割合が約39.1%となっている。

*3 15～24歳の完全失業率は、平成26年平均で6.3%(全年齢平均は3.6%)。平成20年の世界金融危機後の景気悪化により、平成22年には9.4%まで上昇した後、この数年は低下してきているが、全年齢平均に比べ高い状況は続いている(総務省「労働力調査」)。

新規学卒就職者の就職後3年以内の離職率は、平成23年3月卒業生では、大学卒で32.3%、短期大学・高等専門学校・専門学校卒で41.5%となっている(厚生労働省「新規学卒就職者の離職状況調査」)。

若年無業者(15～34歳の非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者)の数は、平成14年に大きく増加した後、おおむね横ばいで推移しており、平成26年には56万人である。15～34歳人口に占める割合は長期的に見ると緩やかな上昇傾向にあるが、平成26年は2年連続で低下して、2.1%となっている(総務省「労働力調査」)。

- しかしながら、現状として、我が国の大学等における社会人受入れは、世界の水準に比較していまだ低調である。25歳以上の大学入学者の割合は、OECD(経済協力開発機構)各国の平均が約18%であるのに対し、我が国の大学(4年制)の社会人学生比率は約2%であり*1、各国中最低の水準にある。ただし、こうした中であっても、専門学校については、社会人の受入れが多い*2。

2. 職業教育の課題と求められる対応

- 我が国の職業教育については、次のような課題が生じている。これらの課題は、以前より指摘され、これまでも対策が重ねられつつ、なお課題として残っているもの、あるいは、今日の経済社会状況の中で新たに生じてきているものであり、既存の枠組みを超えた対応による解決が望まれる。

(1) 職業教育に対する社会全体の認識に関する課題と対応

- 我が国では、社会全体を通じ職業教育に対する認識が不足しており、ともすれば、普通教育より職業教育が、学問の教育より職業技能の教育が一段低く見られ、大学(特に、選抜性の高い大学)に進学すること自体を評価する社会的風潮があると言われる。
- これまでも、初等中等教育におけるキャリア教育の充実や進路指導の改善などを通じ、職業的自立に向け、適切な進路を選び取る力を身に付けさせる取組が進められているが、上述の風潮は、いまだに根強く存在している。その背景には、職業についての専門性という概念が固定的で柔軟性を欠くものとして捉えられがちなことや、「ある時点での専門分野・職業分野の選択は、その後の進路を制限することになる」と考え、これを忌避したいとする意識があるとも指摘される。
- こうした意識への対応も視野に入れつつ、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志向の若者、専門職業人としての自立とキャリア発展に将来を見出した若者等にとって魅力ある進学先となる、実践的な職業教育に最適化したより工夫された仕組みを創設し、その社会的評価を高めていくことが望まれる。
- これにより、職業教育に対する社会の意識にも変化をもたらすとともに、高校生の卒業後の進路選択においても、将来の生き方・働き方を見据えた選択が促される契機となることが期待される。ひいては、大学教育のユニバーサル化*3の流れも進む中で、後期中等教育から高等教育までにわたり、職業能力修得に向けた進路選択の道が明確となり、スペシャリストを目指す若者が、自己の能力を最大限に発揮して、キャリアを切り拓いていく上での目標を与えられるような仕組みが構築されることが望まれる。

*1 「OECD Stat Extracts(2012)」。日本の数値については、社会人特別選抜による入学者など社会人学生の比率であり、「学校基本統計」及び文部科学省調べによる。

*2 平成26年度において、私立専修学校の専門課程における生徒数588, 888人(文部科学省学校基本統計)のうち、社会人の受入れは、63, 902人となっている(文部科学省「私立高等学校等実態調査」)。

*3 米国の社会学者マーチン・トロウは、高等教育への進学率が15%を超えると、高等教育はエリート段階からマス段階へ移行するとし、さらに、進学率が50%を超える高等教育をユニバーサル段階と呼んでいる。

(2) 高等教育における課題と対応

① これからの経済社会を担う職業人養成のための課題と対応

- 第I章で見たように、我が国の産業競争力の維持・強化のためには、経済のサービス化・ソフト化等の動向も踏まえつつ、成長分野等で求められる実践的な専門職業人材の育成を推進する必要がある。例えば、平成23年答申の際の委託調査による推計では、福祉、IT・情報サービス、コンテンツ、観光等の分野で相当量の人材ニーズがあると推計されている*1。
- 一方、産業構造の転換等のスピードもますます速くなる中では、変化に対応しつつ、現場レベルでの改善・革新の牽引役を担うことのできる人材を養成することが重要となっている。これら人材が、事業・実務を担う専門人材全体を先導していくことにより、我が国の労働生産力全般の底上げにもつながっていくものと考えられる。
- 近年の高等教育改革の流れを見ると、平成20年の中央教育審議会答申*2は、大学等の学士課程共通の学修成果(「学士力」)に関する参考指針を示し、「学士力」の主要な柱となる「汎用的技能」や「態度・志向性」等の中に、職業生活でも必要とされる様々な力を位置付けている。また、平成24年答申*3では、これからの時代に培うべき「学士力」として、答えのない問題に解を見い出していく能力や、チームワークやリーダーシップを発揮して社会的責任を担う能力、想定外の困難に際しての的確な判断の基盤となる教養、知識、経験などを育成するために、主体的な学修を促す学士課程教育の質的転換を推進すべきとしている。
- 他方で、職業人材養成をめぐる課題を改めて見たとき、現行の大学・短期大学は、幅広い教養教育と学術の成果に基づく専門教育の中で職業教育を行うものとされ、職業実践知に基づく技能の教育については、制度上、明確な位置付けがないままとなっている。一方、技能教育に強みを持つ専門学校は、制度的自由度の高さの裏面として、質保証の面で課題がある。このような中、大学等の既卒者が職業に必要な能力を身に付けるため専門学校に再入学したり*4、大学等の現役学生が資格取得等を目指し、いわゆる「ダブルスクール」で学んだりしている状況もある。専門職業人養成のより一層の強化に向け、我が国の高等教育体系の中にも、職業教育の機能をより積極的に位置付け、その役割の明確化を図ることが求められる。
- 今後求められるのは、自己の職業分野における高度な専門技能等を備えると同時に、変化への対応等に必要な基礎・教養や、理論にも裏付けられた実践力等を兼ね備えた質の高い専門職業人の層を確保していくことであり、このような人材の養成のためには、技能と学問の双方の教育を融合し、強化した仕組みが必要と考えられる。新たな仕組みにより、変化に対応し、自らの職業能力を継続的に高めていくための基礎(伸びしろ)とともに、高等教育の

*1 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」(平成22年2月)

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

*3 「新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて～生涯学び続け、主体的に考える力を育成する大学へ～(答申)」(平成24年8月 中央教育審議会)

*4 平成26年度の専門学校入学者(264,255人)のうち約7.2%(19,127人)は、大学、短期大学又は高等専門学校の既卒者が占めている。

修了・入職時点で、専門的な業務を担うことのできる実践的な能力を身に付けた人材を送り出していくことが重要である。

- 現行の大学等が、自らの判断で、技能教育との融合を進め、それらの人材養成を推進していくことも可能ではある。しかし、こうした教育への取組について、各大学等の判断に委ね、事実上の取組を待つのみでは、職業の多様化、流動化や地域の需要への対応などの社会の要請に迅速に responding していく上では十分といえない状況となっている^{*1}。また、学問的な体系性を基盤とすることを重視した大学教育のみで、そうした需要の全てに対応することには限界もあると考えられる^{*2}。これらのことを踏まえれば、職業実践知の教育に軸を置きつつ、学術知の教育にまで至る、実践的な職業教育に最適化した高等教育機関を新たに創設して対応することが、効果的と考えられる。

② 社会人の学び直し環境に関する課題と対応

- 変化の激しい社会を生きる職業人が、自らのキャリアを主体的に切り拓いていくため、また、一人一人のスキルアップを通じ、我が国産業全体の生産性と競争力を高めていくためにも、職業生活と学習活動とを往還し、又は同時に営みながら、知識・技能等の修得・更新を図ることのできる、社会人の学び直し環境を整備していくことが、重要となっている。特に、女性の社会参加・仕事復帰を支援していく上で、様々なライフステージを通じた学び直し機会の充実は、重要な課題となる。
- これまでも、昼夜開講制や長期履修生、遠隔授業の制度化等により、大学等における社会人学生の受入れを推進してきたが、その受入れの水準はなお低調である。こうした状況の背景としては、学習目的にあった教育プログラムの不在や、職業との両立・時間の確保の問題、また、このような学修の成果に対する企業等の評価の問題といった点があることも指摘されている。一方、専門学校における社会人の受入れは、大学等に比べ進んでおり、我が国の高等教育の中に、そうした強みを^{ひら}広げていくことが望まれる。
- これらを踏まえ、企業等とも連携して、学び直しニーズに積極的に対応し、職業人等がアクセスしやすい、社会人のための高等教育機関の整備が求められる。

*1 例えば、単位認定を行う授業科目として実施されているインターンシップ(特定の資格取得に関係するものを除く。)に参加した経験のある学生の割合は、大学で2.6%、短期大学で4.4%である。そのうち、その実施期間が3週間未満であった者の割合は、大学生で87.2%、短期大学生で89.6%を占めている(独立行政法人日本学生支援機構「平成26年度大学等におけるインターンシップ実施状況に関する調査」)。

また、平成24年度間に新規採用された大学等教員のうち、民間企業等出身者が占める割合は、大学教員で13.7%、短期大学教員で28.3%となっている(文部科学省「学校教員統計調査(平成25年度)」)。

*2 例えば、経済産業省が社会人を対象に実施した「職務と出身学部・学科の対応に関する実態・意識等の分析」に係る調査結果によれば、最終学歴となった教育機関において「業務をする上で役立つ学びを学べたか」等の質問に肯定的な回答をした者の割合が、高等専門学校や専門学校に比べ、大学で低い傾向が見られた(経済産業省委託「産業構造変化と産業人材育成のあり方について」調査報告書(平成24年3月))。

また、経済団体の調査からは、企業の大学教育に対するニーズと、大学が教育面で特に注力していることとの間のギャップとして、特に、「理論に加えて、実社会とのつながりを意識した教育を行う」という点での隔たりが大きい実態が見られる(日本経団連「企業の求める人材像についてのアンケート結果」(平成16年11月))。

(3) 専門職業人養成の強化等に向けて

- 以上のように、(1)及び(2)に示した職業教育の課題に対応していくための新たな高等教育機関の制度化を図ることが求められていると言える。当該機関には、質の高い実践的な職業教育を提供するための独自の基準や、人材需要に即応した教育を機動的に行うための枠組み、社会人が学びやすい仕組み等を整備するものとし、こうした教育を行うことを制度的にも義務付けられた機関として明確化を図ることにより、我が国の高等教育における社会が求める専門職業人養成の機能を、より高めていく役割を担うものとするのが適当である。
- 新たな機関の制度化は、我が国の高等教育における職業教育の位置付けを明確化し、多様化した高等教育進学者に対し、アカデミックな教育と並んで、専門職業人養成に最適化した新しい教育の選択肢を与えるものとなる。初等中等教育段階の児童生徒に対しても、職業・社会への移行に向けた具体的な進路のイメージを明示し、とりわけ、スペシャリスト志向の若者に魅力ある選択肢を提供するとともに、既存の高等教育機関に向けても新たな職業教育のモデルを示すなど、機能別分化・多様化^{*1}を通じた高等教育全体の発展へとつながるものとする必要がある。
- 大学等や専門学校の実践的な職業教育プログラムに対する認定等の仕組み^{*2}も活用するなど、既存の各高等教育機関が、今後もそれぞれの強みと特性を活かした職業教育の推進を図るとともに、技能と学問の双方の教育を行うことを明確にし、技能の教育に強みを持った新たな高等教育機関を加えることにより、それらが相まって、我が国の職業人材養成の格段の強化が図られることを期待したい。

*1 後期中等教育段階における中高一貫教育の制度化なども含まれる「教育目的別系統性を特徴とする多様化の進行した学校体系」(『現代教育用語事典』天城勲、奥田真丈、吉本二郎編 1973年 第一法規出版)にすると意味で、複線化の語が使用されることもある。

*2 平成25年度には、企業等との連携を通じ、より実践的な職業教育の質の確保に組織的に取り組む専修学校専門課程を文部科学大臣が「職業実践専門課程」として認定する制度が創設されるとともに、平成27年度には、大学等における社会人や企業等のニーズに応じた実践的・専門的なプログラムを文部科学大臣が認定する「職業実践力育成プログラム」が創設された。

第三章 新たな高等教育機関の制度化の方向性

- 我が国の高等教育においては、いつの時代にも、質の高い職業人の養成が主要な課題の一つとされてきたところであり、高等教育における職業教育・キャリア教育に関しては、これまでも様々な充実方策が講じられてきている*1。しかしながら、第Ⅱ章で見たように、既存の高等教育機関の取組だけでは、なお十分対応し切れていない課題があり、それらの課題に適切に対応するよう設計された、新しい高等教育機関の構想が待たれる。
- このことについては、平成23年1月の中央教育審議会答申で提言され、その後さらに、教育再生実行会議の第5次提言(平成26年7月)や第6次提言(平成27年3月)、新たな高等教育機関の制度化に関する有識者会議の審議のまとめ(平成27年3月)でも提言が重ねられ、本審議会における制度化の検討に至ったものである。
- 本章では、こうしたこれまでの議論の経緯も踏まえつつ、新たな高等教育機関の制度化の方向性として、養成すべき人材像及び推進すべき教育の特性の明確化を図るとともに、当該機関の学校体系上の位置付けについて、基本的な考え方を整理する。

1. 養成すべき人材像

- 新たな機関は、技能と学問の双方を結びつけた教育を行う高等教育機関として、職業教育の高度化と魅力向上、産業・就業構造の転換や職業の盛衰等への対応、我が国の産業競争力の強化と地方創生への貢献などを視野に入れつつ、求められる人材の養成を推進していくことが期待される。
- 新たな高等教育機関は、こうした要請に応えるよう、変化の激しい時代を主体的に生きる実践的な職業人の養成を強化するものとならなければならない。ここで養成すべき人材像としては、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、次のような人材を目指すことが重要である。

① 企業等の中で果たす役割から見た人材像

- 新たな高等教育機関は、専門職業人の生産性向上、競争力強化に貢献することを役割としており、とりわけ、当該機関の教育においては、専門職業人のうちでも、その専門性をもって、企業等の現場レベルでの改善・革新^{けんいん}を牽引していく層の養成・資質向上等に主な重点を置くこととなる。
- このような人材は、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、優れた技能等を強みに、企業等における事業・実務の主力を担うとともに、例えば、次のような側面から、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ができる人材として、その活躍が期待されるものである。

*1 章末 「《参考》 我が国の高等教育段階の職業教育に関する制度的経緯」(14頁)参照。

【新たな機関で養成する人材に（将来的に）期待する役割】*1

※ 企業等の活動の次のような側面を先導する者となることを期待

- 生産・サービスの現場で中核的な役割を担う人材等として
 - ・ 生産・サービスの工程の改善や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・サービスの提供など
- その専門性をもって、自ら事業を営み、又はこれを補佐する人材として
 - ・ 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など

- 新たな高等教育機関では、高等学校からの進学者など職業への移行前の若者や、キャリアアップ、キャリア変更を希望する社会人学生等を対象に実践的な職業教育を行い、それら学生が、課程修了・入職後の実務経験等を経て、将来的に上記のような人材へと成長していくための基盤となる資質能力を育むこと、又はより直接的に必要な知識・技能等を授けることが期待される。

② 個々の職業人としての観点から見た人材像

- これからの職業人は、産業・就業構造の転換や職業の盛衰など、変化の激しい経済社会の中で、自立した職業人として、積極的・能動的に、自己のキャリア形成を図っていくことを、ますます求められるようになる。新たな高等教育機関では、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を養成することが、特に重要になると考えられる。

③ 我が国経済社会の中で果たす役割から見た人材像

- 新たな機関で養成強化を図る人材は、各人が、上記のような形で事業活動・職業生活を営むことを通じ、我が国の経済成長を支え、あるいは、地域の発展にも貢献することとなる。これらの人材が、事業の現場を先導していくことにより、事業・実務を担う専門人材全体の底上げに資するとともに、そのことが、我が国産業の生産性を押し上げ、あるいは、地域の強みを活かした産業の振興等にもつながるものと期待される。

2. 推進すべき教育

- 新たな高等教育機関の教育では、企業等で求められる実践性を身に付けさせるため、特定の職業分野における専門性の陶冶と、専門性の枠に止まらないより広い基礎・教養の涵養とを、同時に実現する必要がある。また、技能の教育と学問の教育の双方を結びつけることにより、新たな職業教育のモデルを構築していくことも期待される。

*1 成長分野等で求められる人材例としては、例えば、IT分野で、新たなアイデアの構想・提案等を行うプログラマーやCGデザイナー等、観光分野で、接客のプロとして活躍するとともに、現場におけるサービス向上の先導役を果たす人材、農業分野で、農産物を生産しつつ、直売、加工品開発等の事業も手掛け、高付加価値化、販路拡大等を先導する人材などが考えられる。

- 新たな機関は、このような観点から、次のような教育機能を総合的に担うものとなる必要がある。
 - ・ 専門職業を担うための高度で実践的な技能を育成し、産業構造・人材需要の変化に対応した人材養成を行う
 - ・ 実践力を裏付ける理論面への理解を深化させたり、変化する状況の中、知識・技能や教養を結びつけて課題解決につなげる総合力を養う
 - ・ 幅のある基礎力や、職業人に必要な教養を育むとともに、職業の高度化等に対応した学びを、生涯にわたり継続するための基礎を培う
 - ・ キャリア・アップやキャリア変更、職場復帰等を目指す社会人のための多様な学び直し機会を提供する

3. 大学体系への位置付け

- 新たな高等教育機関については、教養や理論にも裏付けられた実践力を育成するものであること等を踏まえれば、大学体系の一部をなす機関として、その制度の設計を図り、従来の大学と同等の評価を得られるようにすることが適切である。
- 「大学」については、国際的な共通概念が存在しており、大学体系の機関は、学術に基づく理論の教育や教養教育を行うことを特徴とするほか、高等教育機関のうち学位授与権を持つものは、基本として大学体系の機関に限られる。大学体系に位置付けることは、こうした世界の大学の標準的な在り方を踏まえることともなり、当該機関の国際通用性を高めることにつながる。さらには、我が国の高等教育の多様な発展に資するとともに、学生の将来にとっても有益であって、保護者等のニーズ・期待にも応えることとなる。とりわけ、多様な学生集団による質の高い教育を展開するため、優秀な外国人留学生の獲得を目指す等の場合には、その修了により学位を得られるようにすることが非常に重要となるものと考えられる。
- 諸外国においても、実践的な職業教育を志向する高等教育機関を大学体系の一部に位置付けたり、職業志向の学位課程を創設したりするなどの制度改正等が、それぞれの国の実情に応じた形で進んできており、我が国もその実情を踏まえた制度化を図るべき時期に来ていると考えられる。

《参考》 高等教育段階の職業教育に関する諸外国の動向

<イギリス> 実学重視のポリテクニクが大学へ昇格し(1992年)、「新大学」へ移行するとともに、「新大学」の修了者には「学士」の学位を授与することとされた。

中等教育後の職業教育から高等教育までを行う継続教育カレッジ等の2年課程修了者に対し、大学から学位(ファウンデーションディグリー)を授与する制度が創設された(2001年)。その後さらに、継続教育カレッジ自身が勅許を受け、自ら学位を授与する機関となることも可能となった(2007年)。

<フランス> 大学の付設機関である技術短期大学部(IUT)や、リセの付設機関である中級技術者養成課程(STS)等の2年の課程を修了した後、さらに、大学における1年の課程を修了することにより、「職業リサンス」の国家免状と「学士」の学位を取得する課程が導入された(2000年)。

< ドイツ > 応用的実務志向の専門大学(Fachhochschule 直訳すると専門高等教育機関。)の制度が導入され(1968年)、発展してきている。専門大学の3年課程修了者への学位授与については、従来、ドイツ独自の学位である「Diplom」や「Diplom(FH)」が授与されてきたが、高等教育の互換性を高める「欧州高等教育圏」の構築に向けた取組の中で、当該レベルの学位は「学士」(Bachelor)へ一元化される方向となっている。

< フィンランド > 職業教育を行う専門大学(Ammattikorkeakoulu[AMK 直訳すると職業高等教育機関。])が創設され(1996年)、その修了者には「専門大学士(Ammattikorkeakoulututkinto 直訳すると職業高等教育機関学士)」(Bachelor)の学位を授与することとされた。

< 韓国 > 職業教育を行う専門大学の制度が導入・施行されている(1979年)。さらに、専門大学の2年又は3年の課程を修了後、原則実務経験を経た上で、2年又は1年の課程を提供する専攻深化課程の制度も創設されている(2008年)。専門大学の2・3年課程修了者には「専門学士」(Associate)の、専攻深化課程の修了者には「学士」(Bachelor)の学位が授与される。

< アメリカ > コミュニティカレッジによる職業人材養成が行われており、その修了者には「準学士」(Associate)等の学位が授与される。コミュニティカレッジの準学士課程には、学士課程への編入(大学編入学)が可能なものと、そうでないものがある。

《参考》我が国の高等教育段階の職業教育に関する制度的経緯

< 戦後の新制大学における職業教育 >

- 戦後の学校制度は、いわゆる6・3・3・4制の単線型の体系に整備され、高等教育に関しては、旧制の大学、高等学校、専門学校、高等師範学校等の諸機関が単一の四年制大学に改編され、職業人養成については、幅の広い教養の教育(一般教育)と、これを基盤とした専門教育の中で、その養成を一体的に行うものとされた。

< 高等専門学校の創設・短期大学の恒久化とその展開 >

- 戦後の単線型学校制度や新制大学制度に対する一部修正として、昭和33年には、専門的技術者養成機関の創設と短期大学の恒久化という二つの要請に対応したいわゆる「専科大学法案」が国会に上程された。

同法案は廃案となったものの、その後、両者を切り離した二つの法案が相次ぎ成立し、

- ・ 昭和37年には、工業教育を主体とする高等専門学校が制度化されたほか、
- ・ 昭和39年には、それまで、大学の修業年限の特例として経過的に認められていた短期大学の恒久化が実現した。これにより、広義の「大学」の制度の中に、いわゆる4年制の大学(狭義の「大学」)と並んで短期大学の制度が創設されるとともに、短期大学の目的の一つに「職業に必要な能力を育成すること」が明記された。

なお、短期大学・高等専門学校も、「深く専門の学芸を」教授研究ないし「教授」することを目的とするものとされ、学術に基づく教育を行う機関の位置付けを与えられると同時に、その卒業生には、大学への編入学資格が認められるものとされた。

- 短期大学には、これを卒業した者等に、より精深な教育を施す専攻科を置くことができるものとされたが、その後、平成3年の学校教育法改正により、高等専門学校にも専攻科を置くことが可能とされ、さらに、学位授与機構(現独立行政法人大学改革支援・学位授与機構)による専攻科の課程認定の仕組みが設けられ、課程認定を受けた専攻科の修了者は、審査を経て、学位授与機構より学士の学位を取得することが可能となった。専攻科から大学院への進学に関しては、この認定専攻科の課程を修了して、学士の学位を取得することにより、大学院入学資格も得られる仕組みとなっている。

<専修学校(専門学校)制度の創設>

- 一方、技能教育を主体とした教育機関は、中等教育段階では、戦前の実業学校が新制高等学校の職業学科へと転換していくなど、一定の制度上の位置付けを得たものの、高等教育段階では、これを担う学校制度が設けられなかった。そのような中、学校教育に類する教育を行う教育施設である各種学校が、中等教育後の技能教育の受け皿としても実質的に機能する状況が続いたが、昭和51年には、従来の各種学校のうち「職業に必要な能力の育成」等を目的とするなど、一定の要件に適合するものを振興の対象とする専修学校(特に、高等学校卒業程度を入学資格とする専門学校)の制度が創設され、各種学校の多くがこれに移行した。なお、平成10年の学校教育法改正により、修業年限2年以上で一定の要件を満たし文部科学大臣の指定を受けた専門学校の卒業生に大学への編入学資格が、また、平成17年の学校教育法施行規則改正により、修業年限4年以上で一定の要件を満たし文部科学大臣の指定を受けた専門学校の卒業生に大学院入学資格が、認められるようになっていく。

<近年の動向>

- 以上のように、戦後の新制大学制度への移行後も、高等教育段階における職業教育の制度的受け皿の整備が一定程度図られたが、その後の実態として、大学、短期大学、高等専門学校及び専門学校の各機関のうち、拡大する高等教育進学者の最も大きい受け皿となっているのは、大学である(平成27年度現在、大学への進学率は51.5%まで上昇している一方、短期大学、高等専門学校(4年次)及び専門学校への進学率は、それぞれ5.1%、0.9%及び22.4%となっている。)
- このような中、大学等における職業教育・キャリア教育の充実のため、平成23年に大学・短期大学設置基準が改正され、大学・短期大学で社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を培うための体制整備を図ることが義務付けられたほか、平成27年度に、大学等における社会人や企業等のニーズに応じた実践的・専門的なプログラムを「職業実践力育成プログラム」として文部科学大臣が認定する制度が創設されている。
- 専門学校に関しては、平成25年度に、より実践的な職業教育の質の確保に組織的に取り組む専門課程を文部科学大臣が「職業実践専門課程」として認定する制度が創設されている。
- しかし、諸外国とは異なり、職業志向を明確にした高等教育機関を大学体系の一部に位置付けたり、職業志向を明確にした学士課程を創設したりする制度は、我が国においては導入されていない。

第IV章 新たな高等教育機関の制度設計等

- 第三章に記した制度化の方向性に基づき、本章では、新たな高等教育機関の具体的な制度設計について取りまとめる。

1. 制度設計に当たっての基本的な視点等

(1) 身に付けさせるべき資質・能力

- 第三章で述べた養成すべき人材像や推進すべき教育の在り方を踏まえ、変化に対応できる実践的な専門職業人の養成を進めていく必要がある。新たな機関においては、このような人材に必要とされる次のような資質・能力を育成することにより、その教育の特徴付けを図ることが適当である。

《身に付けさせるべき資質・能力》

ア) 専門とする特定の職業、一定の産業・職業分野に関して身につけさせる能力

- 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高度で専門的な知識理解等

(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卓越した技能等と実践的な対応力

(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(簿記・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

イ) 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・汎用的能力や教養、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】

<p>◆ 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、課題対応能力、チームワークやリーダーシップを発揮して責任を担う能力、多様性への理解、職業観 など</p>
<p>◆ 主体的なキャリア形成を図るために必要な能力 (例) 生涯にわたり学び続けるための基礎・教養(学習スキル等)、キャリアアップ等の基盤となるリテラシー(外国語、ICT等)、キャリアデザイン力 など</p>

(2) 重視すべき視点

- 新たな高等教育機関の理念を実現するため、その制度設計に当たっては、次の四つの視点を特に重視する必要がある。

《制度設計に当たり重視すべき視点》

①理論と実践の架橋による職業教育の充実

- ・ 理論への理解の深化と実践的な技能の強化を両輪とした教育を行い、知識と技能を結びつけ、真の課題解決能力、創造力を発揮できる人材を養成する。

②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

- ・ 産業界・地域等との対話・協力を積極的に推進する。各職業で必要とされる能力や地域等の人材需要を明確化しつつ、これを育成する教育課程を編成し、相互の連携により、当該課程の実施・改善を図る。

③社会人の学び直し等、多様な学習ニーズへの対応

- ・ 多様な学習スタイルを可能とする柔軟な制度設計により、多忙な社会人等にもアクセスしやすい学修機会を整備するなど、一人一人の学習者のニーズに適切に対応する。

④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

- ・ 国際通用性のある高等教育機関として求められる質の担保を図りつつ、実践的な職業教育に相応しい教育条件の基準や、質保証の仕組み等を整備する。

2. 基本的視点等を踏まえた制度設計の在り方

(1) 制度の基本設計

- 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と同時に、職業の高度化・複雑化に対応する観点から、より長期の高等教育機会を充実させていくことも重要である。大学や短期大学からの転学・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視する必要がある。

- このことを踏まえ、課程修了者の学修成果に対する国内的・国際的通用性を確保し、高等学校卒業後の若者の進路として、及び社会人の学び直し機関としても魅力ある機関となるよう、大学体系に位置付く次のような機関を制度化することが適当である。

ア) 学士課程相当の課程を提供する機関

- ・ 修業年限は4年とする。
- ・ 当該機関の課程については、4年一貫制のほか、4年の課程を前期(2年又は3年)・後期(2年又は1年)に区分する区分制にもできるようにする。
- ・ 一貫制課程の修了者及び後期課程の修了者には学士相当の学位を、前期課程の修了者には短期大学士相当の学位を授与する。
- ・ 一貫制課程の修了者及び後期課程の修了者には大学院入学資格を、前期課程の修了者には、大学編入学資格を付与する。

イ) 短期大学士課程相当の課程を提供する機関

- ・ 修業年限は2年又は3年とする。
- ・ 修了者には短期大学士相当の学位を授与する。
- ・ 修了者には短期大学士相当の大学編入学資格を付与する。

- 4年制課程における区分制の導入は、前期課程から後期課程へ引き続きの進学だけでなく、前期修了後一旦就職してから後期へ再入学する、他の高等教育機関等(大学、短期大学、高等専門学校、専門学校又は高等学校専攻科)から編入学する、他の高等教育機関を既に卒業し就職等した社会人が学び直しのために後期から編入学するなど、積み上げ型の多様な学習スタイルを可能にすることとなる。また、前期課程修了時に職業資格を取得した上で、後期においては、有資格者であることを前提とした専門実務実習を行うなど、より実践的な職業教育プログラムの提供を図る上での活用も考えられる。その制度化に関しては、課程の体系性の確保や、各段階ごとの出口水準の明確化などに留意し、他の高等教育機関の制度との整合が図られるようにする必要がある。

(2) 具体的設計

- 新たな高等教育機関の制度化に関する基本的な視点については、1(2)において、重視すべき四つの視点を挙げた。

これらの視点を踏まえ、新たな機関の理念を実現するための具体的制度設計として、次のような仕組みを採り入れることを提案したい。

①理論と実践の架橋による職業教育の充実

(教育内容・方法)

- 新たな高等教育機関は、技能の教育と学問の教育の融合を図り、理論にも裏打ちされた実践力を育成することを特色とするものであり、その教育課程については、実践的な授業を必ず採り入れること、理論と実践を架橋することを旨として、以下のような基準等を設けることが適当である。

- ・ 教養・基礎教育及び専門教育を通じ、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し、そのために必要な授業科目をバランスよく開設する。
- ・ インターンシップをはじめとした企業内実習等^{*1}や、その他の実習等による授業科目を充実し、座学で学んだ知識も実体験を通じて定着させる。企業等との共同教育計画の策定、企業等における指導員の配置など、適切な指導体制が確保された企業内実習等について、一定時間(分野の特性に応じ、例えば、2年制課程で通算300時間程度、4年制課程で通算600時間程度など)以上の履修を義務付けるとともに、これを含めた実習等の科目又は演習及び実習等の科目全体の割合についても、一定割合(分野の特性に応じ、例えば、卒業単位のおおむね3割から4割程度)以上を義務付ける。
- ・ 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・創造性に結び付けるための総合的な演習科目を設定する。

(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と考えられる。

- ・ 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(例えば、おおむね4割程度)以上配置するよう義務付ける。
- ・ 専任の実務家教員について、その必要数の半数以上は、理論と実践の架橋を担う教員として、新たな機関における研究活動を担うための研究上の能力を併せ有する者を配置するよう義務付ける。
- ・ 最先端の実務に携わりつつ教育に当たる教員を確保するため、そうした者を、一定の条件の下、必要専任教員数に参入できる仕組み(いわゆる「みなし専任」)も活用する。

- なお、研究能力を併せ有する実務家教員をはじめ、新たな機関の教育研究を担う教員の養成・確保を図る上では、大学院の教育に期待するところも大きい。大学院における社会人(実務家)向けの教育機会の整備や、産業・職業分野の実践的理論等に関する教育研究の充実等についても、より一層の推進を要請したい。

^{*1} この報告書では、企業、医療・福祉施設などの職業の現場に出かけて行う実習(企業内実習)や、当該機関の附属施設であっても、その職業の業務が実際に行われているものの中で行う実習を総称して「企業内実習等」の語を用いており、「インターンシップ」もこれに含まれる。

②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

(新たな機関の教育活動における連携)

- 産業構造の変化のスピードが加速する中、社会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的確
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、実践的な能力の育成を強化することが必要である。
- 特に地方では、地域のニーズに対応した高等教育機関の機能が十分になく、高等教育進
学を機に多くの若者が地方を離れて、そのまま人口流出につながっている状況がある。地域
産業を担う人材が地元で育ち、地元に着定していくようにし、これら人材が地域の強みを活
かした事業を展開することにより、地方創生へとつなげていくことが重要であり^{*1}、高等教育機
関が地域との連携をより一層密にし、高等教育の入口から出口までの教育・学生支援を、地
元の関係機関、企業等と一体となって進めていくことが求められる。
- 新たな高等教育機関においては、教育機関としての自主性を確保しつつ、産業界・地域
等との対話・協働を促進し、教育活動への参画を得る体制を構築するため、組織的な取組を
推進するよう、次のような仕組み等を取り入れることが適当である。

- ・ 企業等や産業・職能団体、地域の関係機関との連携により、教育課程を編成・実施
する体制の整備を義務付ける。
- ・ その他、人材需要の把握、求められる学修成果(ラーニング・アウトカム)の明確化、
学生の企業内実習への参加^{*2}、実務家教員の受入れなど、産業界・地域等との多面的
な連携体制を構築・強化する。
- ・ 事務職員等の能力向上のための取組(スタッフ・ディベロップメント)を行うものとし、産
業界・地域等との連携体制の構築に当たっても、事務職員等が主要な役割を果たすよ
うにする。

(設置認可、評価など質保証における連携)

- 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、専門職業
人材に対するニーズが早いサイクルで転換していくことも想定に置きつつ、産業界等と連携
した的確な設置審査や、各業界・職能団体等と連携した分野別質保証、情報公表等への
取組を進めていくことが重要であり、次のような仕組みを取り入れる必要がある。

*1 政府の「まち・ひと・しごと創生総合戦略」(平成26年12月27日閣議決定。平成27年12月24日改訂)においても、地域ニ
ーズに対応した高等教育機関の機能が地方では十分とはいえないと指摘した上で、地域とのつながりを深め、地域産業を担う人
材養成など地方課題の解決に貢献する取組を推進する必要があるとしている。

*2 例えば、企業内実習に取り組む大学等では、その受入先の確保に際し、教職員や同窓会のネットワークを活用する、卒業生
のいる企業、就職実績のある企業等に依頼するなどのほか、産業・職能団体や企業等とのマッチング支援を実施している外部
団体や支援人材(キャリア教育コーディネーターなど)の活用、地方公共団体の労働部局等との連携により、受入先を開拓して
いる。また、地域の大学等と産業・職能団体等が連携した「インターンシップ推進協議会」等が各種調整を行ったり、大学等の
地域コンソーシアムが、地元産業界との連携の下、インターンシップ・プログラムを提供したりしている例もある。

- ・ 設置認可審査における産業界等との連携体制を確保する(企業・職能団体等の関係者を審査会の委員等に登用する。)
- ・ 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、情報公表等について、社会のニーズの変化への迅速な対応等も含め、効果的な導入を図る。

③社会人の学び直し等、多様な学習ニーズへの対応

(修業年限)

- 2.(1)の制度の基本設計でも述べたとおり、社会人学生、編入学生など多様な学習者に対し、学位取得につながる多様な学修機会の選択肢を提供するよう、複数の修業年限を導入することが適当である。

- ・ 2年又は3年制の課程及び4年制の課程(一貫制課程及び前期・後期の区分制課程の導入を含む。)を制度化する。【再掲】

(教育内容・方法)

- 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、夜間や休日を利用して修学する履修形態に加え、就業しながら週何日かは授業日として修学するなど、より多様な形態による学修を可能としていく必要がある。これら多様なニーズに応じた学修機会の提供を通じ、社会人の学び直しを促進するよう、次のような仕組みを検討すべきである。

- ・ 社会人等向けに、パートタイム学生や科目等履修生として学ぶことができる機会を積極的に提供する。このため、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する。
- ・ 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。このため、モジュール制の導入促進や、修業年限の通算、単位認定に関する制度の弾力化等を進める。

(他の高等教育機関等との連携)

- 新たな高等教育機関の教育の機会、既存の大学・短期大学、高等専門学校や専門学校の在学学生・卒業生に対しても、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。また、学校教育法以外の法令により設置されている省庁系大学校と新たな機関との間で、それぞれの学修成果が適切に評価されるようにし、相互の流動性を高めることも有益である。さらに、新たな機関には、地域の職業人材養成を共に担う機関等として、専門高校からの期待も寄せられている。これらを踏まえ、他の高等教育機関等との連携について、次のような措置を講ずることが求められる。

- ・ 他の高等教育機関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。

- ・ 省庁系大学校における学修成果を新たな機関において単位認定できる制度の積極的な活用を促進する。
- ・ 新たな機関による専門高校の教育活動への支援・連携(出前授業、カリキュラムの連携・接続など)を促進する。

- なお、新たな機関の制度化は、既存の高等教育機関の充実方策等に関しても、新たな検討の視点を与えるところとなっている。特に、高等専門学校については、新たな機関、大学等との連携の在り方、高等専門学校(同専攻科)修了者への学位授与の在り方等について、高等専門学校の充実に関する調査研究協力者会議での議論を踏まえ、今後、更なる検討を進めていく必要がある。

また、短期大学については、本審議会大学分科会大学教育部会短期大学ワーキンググループにおいて、平成26年8月に取りまとめられた「短期大学の今後の在り方について(審議まとめ)」の提言を踏まえつつ、専攻科や科目等履修制度、履修証明プログラムなどを活用して、多様な機能を一層充実させることが期待される。

(入学者の受入れ等)

- 新たな高等教育機関では、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、さらには他の高等教育機関からの編入学など、多様な入学希望者が想定される。このことを踏まえ、新たな機関における入学者の受入れについては、次のようにすることが求められる。

- ・ 高等学校(専門学科・普通科)卒業後の学生、社会人学生、他の高等教育機関からの編入学生など、多様な学生を積極的に受け入れることを努力義務化する。
- ・ 多様な学生像の類型に応じたアドミッション・ポリシーを明確化する。
- ・ 入学者選抜では、実践的な職業教育の推進の観点から、実務経験や保有資格、技能検定での成績等を積極的に考慮するなど、多様な背景を持つ志願者の意欲・能力・適性等を多面的・総合的に評価する。

- なお、専門高校から新たな機関への進学者に対しては、入学後においても、モジュール制の活用等により、より専門的な科目を初年次から履修させたり、必要に応じ、基礎・教養教育の補充・強化を含め、より幅広い学修の機会を提供したりするなど、これら学生のニーズに合った柔軟なプログラムの編成を行えるようにすることが重要である。

④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^{ふさわ}相応しい教育条件の整備

(教員)

- 高等教育機関としての国内的・国際的な通用性を確保しつつ、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必要がある。また、新たな機関の教員が、既存の大学等の教員と同等に評価されるようにすることも重要である。

なお、大学等の教員については、法令上は、大学等における教育を担当するにふさわしい教育能力を有することを前提に、研究上の能力・実績に基づく教授等の資格と並び、実務

上の能力・実績に基づく教授等の資格が明確化されているが^{*1}、実態としては、現在の大学等の中で、実務家教員が果たす役割はおおむね補完的なものに止まっており、教授等の選考についても、学位や研究業績のみを重視する傾向がいまだに強いとの指摘もある。こうした状況も踏まえ、新たな高等教育機関の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ある。

- ・ 大学・短期大学と同様、教授、准教授等の職制を設ける。教授、准教授等の資格基準(各職階ごとに求める能力の水準)に関しては、実務家教員、いわゆる研究者教員のいずれについても、大学・短期大学の教授、准教授等における基準と同等の水準を確保することを基本とする。
- ・ 実務家教員を、教員組織の中に積極的に位置付ける。設置認可時の教員資格審査では、実務家について、その実務卓越性にに基づき、教員としての資格を適切に評価する(保有資格、実務上の業績、実務を離れた後の年数等を確認する。)

(教育条件)

- 新たな高等教育機関の教員数、施設設備などの教育条件については、質の高い高等教育機関として求められる条件を備えるよう、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し、その趣旨を採り入れると同時に、高度かつ実践的な職業教育を行う機関として、その特性を踏まえた適切な水準の設定を図る必要がある。特に、新たな機関では、常に最新の知識・技術等を教育内容に反映できるよう、教員の流動性の確保が重要となるほか、教育活動の特性も、既存の大学等とは相違する点がある。また、大学・短期大学においては20歳前後の学生が多くを占めることに鑑み、大学・短期大学設置基準では、それら学生の全人的な人格形成を促すよう、キャンパスに多様な活動を可能とする空間を保持することを重視しているが、新たな機関においては、社会人学生も多く受け入れることとなるなど異なる面もあり、豊かな人間性の涵養に向け、機関の特性を踏まえた対応が求められる。なお、高度に専門的な職業教育を行う新たな機関においては、実習等のための施設設備の充実が特に重要となるほか、各専攻ごとの収容定員については小規模になることも想定される。
- 以上を踏まえ、新たな高等教育機関の教育条件については、次のような観点から、適切な基準を設定すべきである。

- ・ 必要専任教員数、備えるべき施設設備、校地・校舎面積については、大学・短期大学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設定する。その際、実習施設設備等については、充実した水準の確保を求めるとともに、必要専任教員数及び校舎面積については、小規模の専攻等に対する基準の整備を図

*1 昭和60年の大学設置基準等改正により、社会に広く人材を求める観点から教員資格が拡大され、学位・研究業績にかかわらず、「専攻分野について知識・経験を有する」者を、大学等の教員とすることが可能とされている。また、平成17年の学校教育法改正では、大学の教授、准教授及び助教の職に就く者に求められる能力・実績が、新たに法律上も明記されたが、例えば、「教授は、専攻分野について、教育上、研究上又は実務上の特に優れた知識、能力及び実績を有する者」とされている。

る。また、校地面積や運動場・体育館については、新たな機関の教育活動の特性を踏まえるとともに、社会人への教育を主要な機能に位置付けた機関として、社会人学生の通学・利用の利便性についても考慮し、適切な立地・施設確保等が図られるよう、弾力的な対応が可能な基準の設定を行う。

- ・ 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、大講義室等での一斉指導中心の授業ではなく、実践的な職業教育の授業を効果的に実施できるようにする観点から、適切な水準(例えば、原則として40人以下)を設定する(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する。)

(質保証の仕組み)

- 我が国の高等教育については、平成10年代後半以降、「事前規制から事後チェックへ」の流れの中で、設置審査の準則化や設置認可における量的抑制の原則撤廃、設置認可手続の見直し(届出設置制度の導入)、認証評価制度の導入、法科大学院^{*1}をはじめとした専門職大学院の創設などが進められ、大学の量的規模は拡大したが、その教育の水準と内容に関しては、大学等の内外から様々な指摘がなされている。
- 新たな高等教育機関は、国内的・国際的通用性の確保の観点からも、適切な質保証の仕組みを整えることが必要である。実践的な職業教育に最適化した大学教育を行う機関として、その学校設置認可は、新しい基準の下、適切な審査体制により実施されるものとすると同時に、大学体系に位置付くとともに、産業界と連携して教育を行う機関として、情報公表や評価についても、相当の水準を求める必要がある。これらを踏まえ、新たな機関に関する質保証の仕組みについては、次のようにすることが適当である。

- ・ 質の高い実践的な職業教育を担う機関として^{ふさわ}相応しい設置基準等を制定する。認可庁は国とし、大学設置・学校法人審議会に新たな審査会を設けて審査を実施する。新たな機関が、一段低い高等教育機関と見られるようなことにならないよう、教員や教育内容(企業内実習等を含む。)などの質が十分に確保されたものを認可する観点から、的確な審査体制を整える。
- ・ 設置認可審査に際しては、設置構想全体が社会的ニーズ等を反映し、学生確保・人材需要の見通し等の面からも、十分現実性が認められるものであることを確認する。
- ・ 教育研究活動等の状況に関しては、現行の大学・短期大学が実施しているものと同様、又はそれ以上に充実した情報公表を義務付ける。
- ・ 大学・短期大学と同様、自己点検・評価、認証評価機関による評価を義務付ける。認証評価に関しては、分野別質保証の観点からの評価を採り入れること、新たな機関のみを設置する場合は機関別評価と分野別評価を一体的に行ったり、新たな機関を併設する場合は、機関別評価は大学全体として行い、新たな機関については分野別評価を中

*1 法科大学院は、設置審査の準則化の原則に即し、当初74校が設置認可されたが、法科大学院全体の司法試験合格率や法曹の活動の場の拡がりなどが、制度創設当初に期待されていた状況と異なるものとなったことによる志願者の減少などにより、現在までに30校が募集停止を表明(うち3校は既に廃止)している。入学定員についても、平成19年のピーク時の5,825人から、平成27年度には3,169人にまで減少している。国においては、法科大学院への公的支援の見直しによる法科大学院間のメリハリのある予算配分の実施を通じて、大学の自主的な組織見直しや、教育の質の向上のための取組を促している。

心に行ったりして効率化を図ること等を含め、効果的な評価の導入を図る。

- ・ 情報公表及び評価に当たっては、産業界等をはじめとしたステークホルダーに対し、各機関の教育の質や学生の学修成果をわかりやすく明示していくものとする。そのため、できる限り客観的な指標を採り入れた仕組みを導入する。

(3) 制度全般にわたる事項

- 以上のような具体的制度設計の検討の上に、新たな高等教育機関における研究機能の位置付けや、当該機関の学校制度上の位置付けなど、制度全般にわたる事項についての考え方を次のとおり示す。

(研究機能の位置付け等)

- 新たな高等教育機関の機能は、実践的な専門職業人養成のための「教育」に重点を置くものとなるが、大学体系に位置付く機関として、理論と実践を架橋する教育を行うためにも、機関の目的には「研究」を含めるものとする。その場合、新たな機関は、職業・社会における「実践の理論」を重視した研究を志向するものであり、学術上の探求そのものに自己目的化した研究を目指すことが主目的でないことに留意が必要である。
- なお、新たな機関の組織運営については、教育課程の編成・実施等に産業界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担保し得る仕組みとし、学位授与等の専門的事項は、教授会で審議することとする必要がある。

(制度上の位置付け・目的)

- 新たな高等教育機関については、上に記したとおり、機関の目的に研究が含まれること、教員の資格基準等についても一定の水準を担保するものとなることから、当該機関の制度は大学制度の中に創設し、国際的な通用性のある学位授与機関としての位置付けを図ることが適当である。専門性が求められる職業を担うための実践的な能力の育成を目的として、深く専門の学芸を教授研究することに加え、卓越・熟達した実務の経験に基づく実践的な知識・技能の教授を併せ行うことが、その制度の特徴となると考えられる。

(学位の種類・表記)

- 授与する学位の種類・表記については、世界の高等教育機関における学位授与の標準的な在り方や、我が国における既存の学位制度との整合性等も踏まえつつ、実践的な職業教育の成果を徴表するものとして相応しいものとする必要がある。
- 諸外国の高等教育機関(学士段階及び短期高等教育段階)では、職業志向の学位プログラムであっても、学位の種類には、他のプログラムと区別を設けず、学士レベルではBachelorの学位を、短期高等教育レベルではAssociateの学位を授与するのが一般的となっている。これを踏まえれば、新たな機関においても、学位の種類としては、現行の大学及び短期大学と同様、「学士」及び「短期大学士」の学位を授与することが適当である。

- また、学位の表記に関し、現行の大学・短期大学の学位には専攻分野の名称を付記するものとされているが、新たな機関では、修めた課程の特徴をより明確に表すよう、当該専攻分野の名称として、学問分野よりも、産業・職業分野の名称を付記することや、専攻分野に加え、「専門職業」、「専門職」などの字句を併せて付し、職業実践知に基づく教育を併せ行う専門職業人養成のための課程を修了したことを明確にすること等が適当と考えられる。

(名称)

- 新たな機関の名称については、例えば、学士課程相当の課程を提供する機関は「専門職業大学」、「専門職大学」など、短期大学士課程相当の課程を提供する機関は「専門職業短期大学」、「専門職短期大学」などとし、当該機関が、大学制度の中に位置付けられ、専門性が求められる職業を担うための実践的な能力を育成するものであることを表すようにすること等が考えられる。新たな機関が、その教育活動等について正しく理解され、社会に受け入れられることとなるよう、さらに幅広い意見を踏まえ、相応しい名称を定めることが適当である。

(対象分野、設置形態、財政措置等)

- 新たな高等教育機関の対象となる職業分野については、制度として、分野の限定は行わない。職業実践知に基づく教育(技能教育)と学術知に基づく教育の融合による人材養成の充実について、具体的なニーズが認められる分野が、主に想定されるところであり、実務家教員の確保や、企業内実習の受入先の確保、教育課程の編成・実施や分野別質保証における産業界・地域等との連携体制の整備などについて、準備が整った分野から、逐次設置が可能になるものと考えられる。

- 新たな高等教育機関は、専門職業人の養成を専らの目的とし、職業実践知と学術知の双方に基づく教育を行うものであり、その設置形態については、機関の目的の違いに応じて、既存の大学・短期大学と並んで、独立した組織として設置されることになる。

それとともに、既存の大学・短期大学が、実践的な職業教育の専攻を新たに開設し、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。既存の大学・短期大学が、一部の学部や学科を転換させる等により、新たな機関を併設できるようにし、ダブルメジャーや共同教育課程等も含めた多様な選択肢の提供を通じ、職業人養成機能を発揮できるようにすることが適当である。

- 学士課程相当の課程(修業年限4年)を提供する新たな機関については、その設置者が、さらに、大学院(独立大学院を含む。)を設置することも可能とし、そのための要件を定めることが適当である。

- 質の高い専門職業人養成を行う機関として、新たな高等教育機関については、機関に対する基盤的経費やプロジェクト経費、学生に対する修学支援や教員に対する研究助成の措置が図られるようにすることを基本とする。

特に、新たな高等教育機関は、産業界等のニーズに即応した教育を行う機関であり、教育課程の編成からその実施、評価に至るまでを産業界等の参画の下に行い、企業等で必要とされる実践的な能力を育成していくこととなる。こうした機関の特性に鑑み、新たな機関の財政に関しては、民間資金の活用が重要であり、産業界等から求められる人材の養成とその

ための多元的な資金導入との好循環が確立された機関となるよう、必要な制度設計等を進めていく。

また、成長分野の専門職業人養成や地域産業を担う人材の育成など、我が国の成長戦略や地方創生の推進において積極的な役割を果たすことにより、関係省庁や地方公共団体等からの多様な資金を導入していく。

これらを踏まえつつ、必要な財源の確保を図り、改革に積極的に取り組む既存の高等教育機関への支援が維持・充実されるようにしていくとともに、新たに制度化される機関に対して、実践的な職業教育を担い、専門職業人の養成を担う高等教育機関として相応しい支援を行っていくことが必要である。

3. 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

○ 産業界等との連携体制をはじめ、職業教育全般を支える様々な環境の整備は、新たな高等教育機関による人材養成を推進していく上でも、重要な基盤となる。制度の設計と併せ、こうした基盤をいかに形成していくかが、新たな機関の教育の成否に大きくかわる。

○ 2. (2)②にも記したとおり、産業界、職能団体等とは、多面的な連携体制の構築を迅速に進めていくことが重要である。とりわけ、教育課程の編成・実施に当たっては、それぞれの職業で必要とされる能力の内容・水準の明示、実務家教員の派遣等の協力を得る必要があるほか、企業内実習の実施に際しては、受入先の確保や効果的な指導の実施のため、地域の企業等との広範・密接な関係構築が不可欠となる。社会で求められる質の高い人材を共に養成していく観点から、産業界等の関係機関・関係者には、積極的な参画を求めたい。また、評価機関の整備など、専門職業人養成における分野別質保証等の体制構築に向けては、全国レベルでの組織的な協力も期待したい。さらに、社会人の学び直しの促進に当たっては、その学修成果に対する企業内での評価の在り方や、企業等における働き方の問題なども関わってくるものであり、学び直し環境の整備についても協力を要請したい。

産業界等による職業教育への支援・協力体制の構築に向け、行政レベルでも省庁間の連携を推進する必要があるほか、学生の費用負担の軽減策についても検討を求めたい。

○ このほか、職業に関する生涯にわたる学習を支える基盤として、各職業に必要な段階的能力とこれを修得するプログラムの可視化等に向けた取組を推進していくことも重要である。