

実務家教員の登用促進について

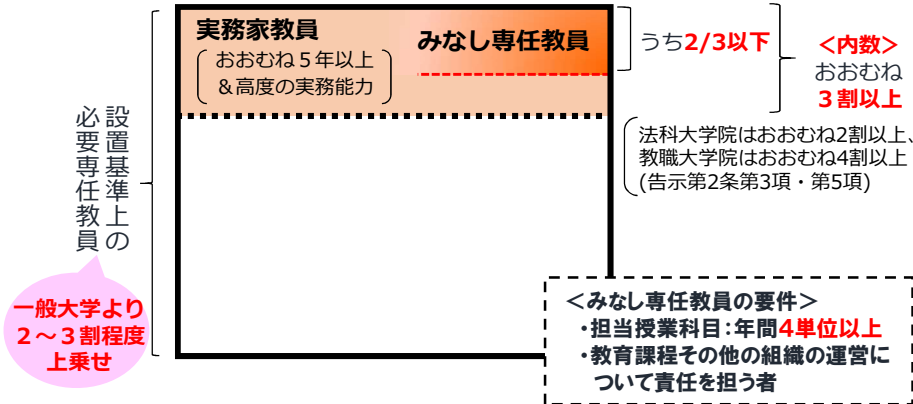
実務家教員の登用促進に係る論点

- (1) 専門職大学院等における実務家教員
- (2) 大学における実務家教員の在り方
- (3) 実務家教員の定義
- (4) 教育課程の編成に責任を負う実務家教員
- (5) 具体的な実務家教員の人材像
- (6) 実務家教員の質の確保
- (7) 実務家教員の数の確保
- (8) 留意事項

(1) 専門職大学院等における実務家教員

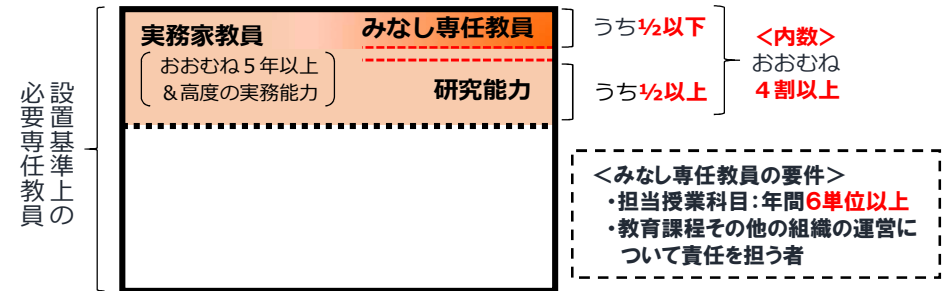
【① 専門職大学院の場合】

(専門職大学院設置基準第5条第3項、
専門職大学院に関し必要な事項について定める件(告示)第2条第1項・第2項)



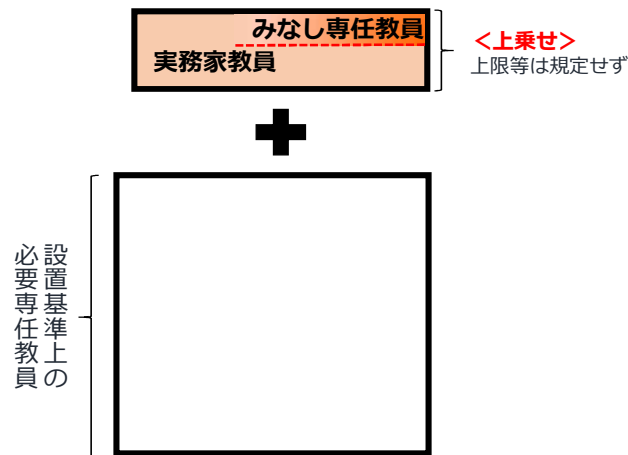
【② 専門職大学・専門職短期大学・専門職学科の場合】

(専門職大学設置基準第36条第1項~第3項、専門職短期大学設置基準第33条第1項~第3項、
改正後の大学設置基準*第42条の6第1項~第3項、改正後の短期大学設置基準*第35条の11第1項~第3項)



*「大学設置基準及び短期大学設置基準の一部を改正する省令(平成30年文部科学省令第1号)」(未施行、平成31年4月1日施行予定)による改正後の大学設置基準及び短期大学設置基準

【③ 工学系教育改革における制度改正案】



(2)大学における実務家教員の在り方

改正内容

- ✓ 大学において実務家教員を必要専任教員に上乗せで配置することができる旨を規定。更にその全部又は一部について、一定以上の担当授業科目を持つ場合には、教育課程の編成等に対して責任を負うものとするよう努めるべきことを規定してはどうか。

※ここでいう「実務家教員」については、雇用形態の別（常勤/非常勤、有期/無期）や職名を問わない。

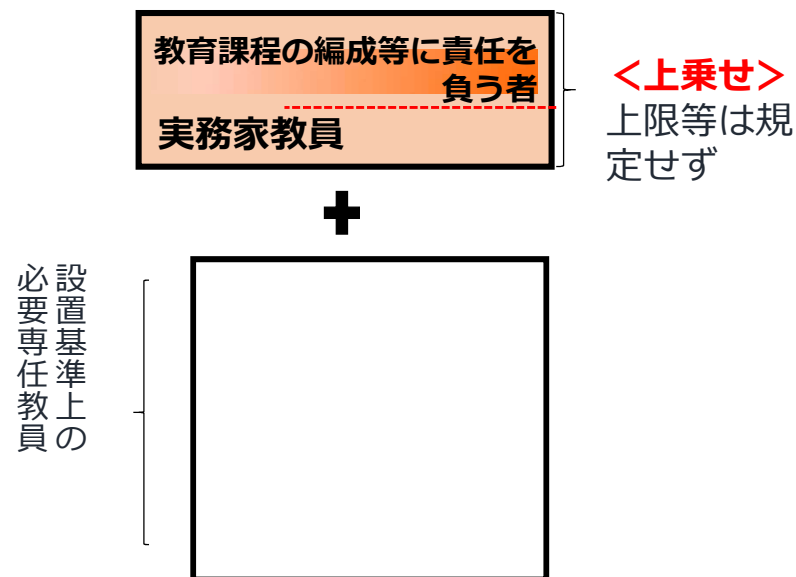
ねらい

- ✓ 大学教育がより社会のニーズを踏まえた教育を幅広く展開することができるよう、実務家の大学教育への参画を促す。
- ✓ 特に専任ではない実務家教員が教育課程に携わることを努力義務化することにより、教育課程の充実化を図る。

実務家教員の在り方

- ✓ 実務家の定義は専門職大学院等と同様（→（3））
- ✓ 6単位以上の授業を担当する実務家教員は教育課程の編成等に対して責任を負うものとするよう努めるべきものとする。具体的な教育課程への関わり方は大学が判断（→（4））
- ✓ 実務家教員がFDを積極的に受講するよう周知→（4））
- ✓ 実務家教員の人材確保に向けたFDプログラムの開発や人材バンクの設置（→（5））

■今般の改正イメージ



(3)実務家教員の定義

実務家教員が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上でその役割が期待されるものである点に鑑み、

- ✓ 実務家教員については、**専門職大学、専門職短期大学、専門職大学院と同様**、「専攻分野における概ね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」とすることとしてはどうか。
- ✓ 専任ではない実務家教員については、本務は実務家として活躍しているであろうことが想定されるが特に専任の実務家教員については、**実務家教員として採用されて以降、相当期間（例えば10年以上）経過した場合は、大学において実務家教員として高度の実務の能力を有するものであることを確認することが望ましい旨施行通知等で周知**することとしてはどうか。

○専門職大学設置基準（平成29年文部科学省令第33号）（抄）

（実務の経験等を有する専任教員）

第三十六条 前条の規定による専任教員の数のおおむね四割以上は、専攻分野におけるおおむね五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（次項において「実務の経験等を有する専任教員」という。）とする。

○専門職大学及び専門職短期大学の制度化等に係る学校教育法の一部を改正する法律等の公布について（通知）
（29文科高第542号）

3 留意事項

（10）実務の経験等を有する専任教員について

① 略

② 実務家教員の「実務の能力」については、保有資格、実務の業績、実務を離れた後の年数等により、その適格を判断されるものであること。実務を離れた後の年数については、おおよその目安として、実務を離れてから5年から10年以内であることが望ましく、実務を離れる前の実務経験の長さも考慮されること。

(4)教育課程の編成に責任を負う実務家教員

実務家教員が自らの実務における経験を教育課程に反映することで教育の質を向上させるために、専任でない実務家教員であっても**一定以上の担当授業科目を持つ場合には、教育課程の編成等に対して責任を負う者とするよう努めるべき**ことを規定してはどうか。

【一定以上の担当授業科目】

- ✓ 実務家が本務を継続しながらも、教育課程に関わる体制を確保するために、教育課程の編成等に対して責任を負うとするよう努めるべき最低限求められる**必要単位数は6単位**としてはどうか。

(参考1) 専門職大学院：4単位以上、専門職大学・専門職短期大学・専門職学科：6単位以上

(参考2) 学校教員統計調査（平成28年度）によると、本務教員の週担当授業時間数は平均8.7時間＝約12単位であり、年間約24単位。

【教育課程の編成等に対して責任を負うことの意味】

- ✓ 教授会やカリキュラム委員会等への参画等、実質的な形で大学の教育課程の編成に責任を負うものとし、**具体的な参画の形は各大学において明確化**することとしてはどうか。

【教育課程の編成等に対して責任を負うものの割合】

- ✓ 実務家教員については、全学的に一定割合教育課程に関わっていれば良いというものではなく、各々が担当する専攻分野の教育課程に関わってもらうことが、実務に関する質の高い教育を学生に施すためには重要であるため、**実務家教員のうち教育課程の編成等に対して責任を負う者について特段割合を定めないこと**としてはどうか。

(5) 具体的な実務家教員の人材像

- ✓ 各大学で想定される実務家教員の具体的な人材像は、各大学の特性、分野の特性等によって異なるため、一律の規定はせず、**各大学が求める実務家教員の人材像については、各大学において明確化することが望ましい**のではないかと。

(6) 実務家教員の質の確保

- ✓ 実務家教員は現場に関わる豊富な知識・技能等を有する一方で、必ずしも授業を教えることに熟練しているわけではないため、採用時に **FDを受講することとするよう施行通知等で周知してはどうか。**

【現行の法令規定】

○大学設置基準（昭和31年10月22日 文部省令第28号）

（教育内容等の改善のための組織的な研修等）

第25条の3 大学は、当該大学の授業の内容及び方法の改善を図るための組織的な研修及び研究を実施するものとする。

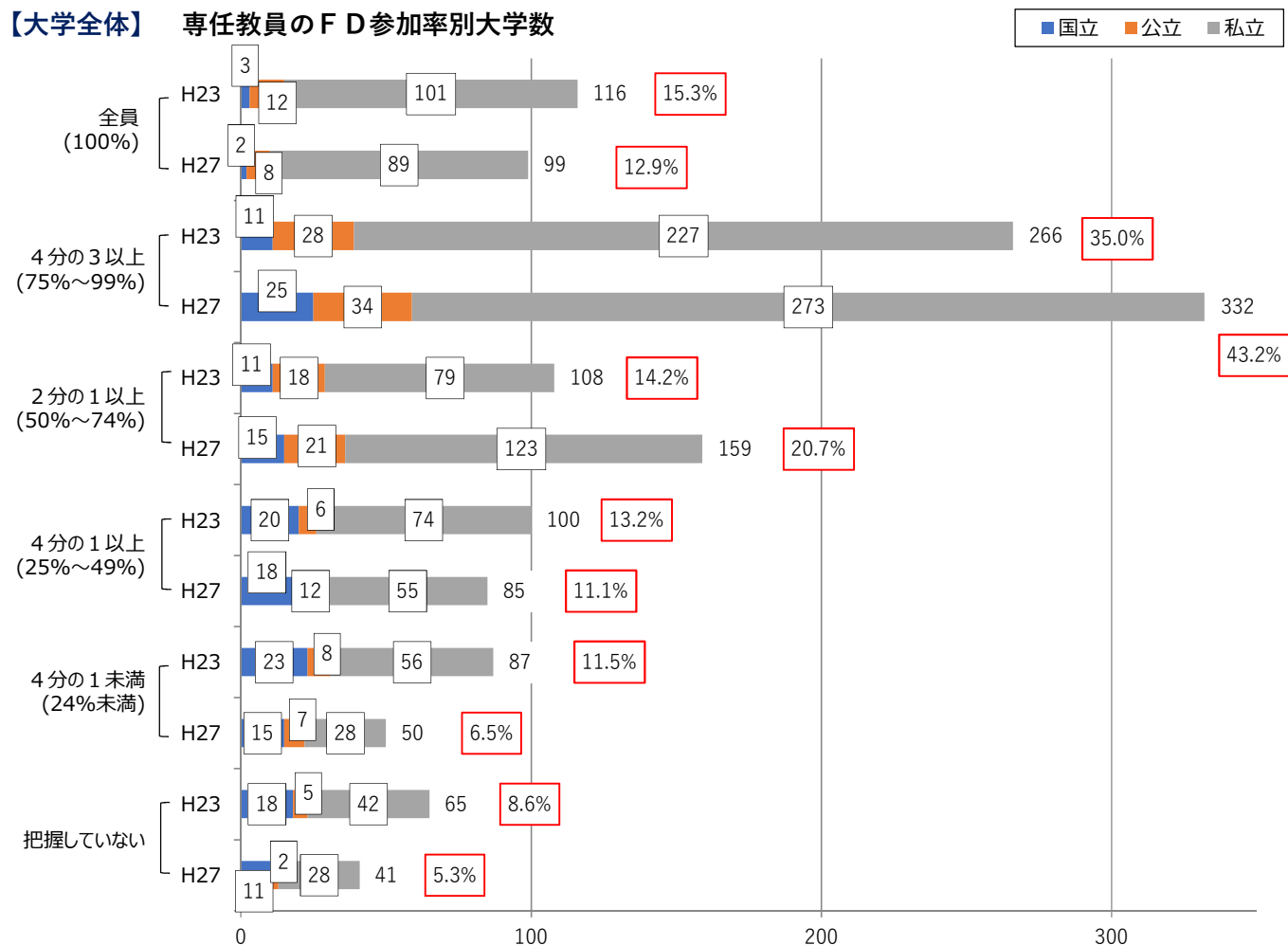
○「大学設置基準等の一部を改正する省令等の施行について」（平成19年7月31日 高等教育局長通知）

七 教育内容等の改善のための組織的な研修等に関する事項

大学設置基準第25条の3の規定によるいわゆるファカルティ・ディベロップメント（FD）については、これまで努力義務であったものを義務化するものであるが、これは大学の各教員に対し義務付けるものではなく、各大学が組織的に実施することを義務付けるものであること。これを踏まえ、各大学においては、授業の内容及び方法の改善につながるような内容の伴った取り組みを行うことが望まれること。

(参考)大学においてFDに参加した者の割合

FDに4分の3以上の教員が参加した大学の割合が4割以上。全員が参加した大学の割合は1割。



(7)実務家教員の数の確保

質の高い実務家教員を確保するために教育能力育成プログラムの開発推進、実務家教員の人材共有プラットフォームの整備等を進めるべきではないか。

【今後の高等教育の将来像の提示に向けた中間まとめ】（案）

教員経験はなくとも豊富な知識や技術、実務経験を有する人材向けの研修プログラムを開発・実施することにより質の高い教員の確保を図るとともに、当該研修修了者の大学等へのマッチングを行う仕組みを構築する。また、実務経験のある教員に対する体系的なファカルティ・ディベロップメント（FD）の実施の在り方を検討する。

■ 今後検討される事業

実務家教員対象の研修

- リカレント・プログラムの実施大学で、実務家教員の**教育能力育成プログラムを開発**。
- 当該プログラムを開発・実施する大学を**地域毎に指定**し、**全国で受講可能な体制を整備**。
- 教員採用に当たり、当該プログラムの受講の促進
- 当該プログラムをBPとして文部科学大臣が認定。

実務家教員の人材共有プラットフォーム

- 教育能力育成プログラムの**修了者の情報**（専門性・技能等）**を登録する仕組みを構築**。
- 大学と産業界との連携に実績のある機関のもと、実務家教員の人材共有プラットフォームを管理運営。
- 企業は、社員が業務の一環又は副業として大学等で指導に当たることを奨励。
※なお、中央教育審議会においても、大学院生に教育能力を身につける取組の在り方について検討する。

(8)留意事項

制度化にあたって留意事項として以下の点を明示すべきではないか。

- ✓ 実務家教員については、大学等の教育課程において職業に必要な実践的な能力を身に付けさせる機会を確保するという観点からその活用を促すものであり、**その配置は各大学・学部の学問分野の特性等を踏まえて行うこと。**
- ✓ 実践的な教育課程への改善は、実務家教員を導入すれば足るわけではなく、実務家教員に対するFDはもちろんのこと**学位プログラムの導入や教育課程の改革や教員の意識改革等**による不断の教育改革が必要であること。

參考資料

5. 各種政府会議での主な議論

2. 実践的な教育を行える人材の確保

第6回人生100年時代構想会議
(平成30年3月23日) 資料8 (抜粋)

【検討の方向性】

- 大学等での教育経験のない者に対しては、研修を義務づけることにより、**実務家教員の指導力を向上(質の確保)**。
〈研修プログラムの開発・受講促進〉
- プログラムの実施に必要な**実務家教員を円滑かつ容易に確保できる仕組み**の整備**(量の確保)**。
〈人材共有のためのプラットフォームの創設〉
- 最先端で活躍している実務家が指導しやすい環境の整備。

リカレント教育を担う**教員の確保**が課題

○主に社会人を対象としたプログラムを提供していない学部等がプログラムを提供するための条件

- ・**教員の確保** 46.5%
- ・財政的な支援 44.8%
- ・社会人ニーズの把握 41.7%

(平成27年度文部科学省委託調査)

○事業所における人材育成に関する問題点

- ・**指導する人材の不足** 53.4%
- ・人材育成を行う時間 49.7%
- ・人材を育成しても辞めてしまう 43.8%

(平成28年度能力開発基本調査)

研修の場の充実と、
人材共有を後押しする仕組みが必要

施策① 実務家教員対象の研修

1. カリキュラム開発

○リカレント・プログラムの実施大学で、実務家教員の**教育能力育成プログラムを開発**。

2. 実施大学の指定

○当該プログラムを開発・実施する大学を**地域毎に指定**し、**全国で受講可能な体制を整備**。

3. 研修受講の促進方策

- 教員採用に当たり、当該プログラムの受講を努力義務化(大学設置基準改正の検討)
- 当該プログラムをBPとして文部科学大臣が認定。

施策② 実務家教員の人材共有プラットフォーム

1. 仕組み構築

○教育能力育成プログラムの**修了者の情報**(専門性・技能等)を**登録する仕組みを構築**。

2. プラットフォームの管理運営

○大学と産業界との連携に実績のある機関のもと、実務家教員の人材共有プラットフォームを管理運営。

3. 企業における活用

○企業は、社員が業務の一環又は副業として大学等で指導に当たることを奨励。

※なお、中央教育審議会においても、大学院生に教育能力を身につける取組の在り方について検討する。

〈教員育成プログラムの事例〉

東京大学 フューチャーファカルティプログラム(東大FFP)

→大学の仕組みに始まり、シラバスの作り方から、90分授業の進め方等を学習。

愛媛大学 テニユア教員育成制度

→体系的なプログラムのもとで大学教員として必要とされる業務(教育、研究、マネジメント)全般に関わる能力開発と財政的支援を全学的に実施。

新しい経済政策パッケージ(抄)

（支援措置の対象となる大学等の要件）

①実務経験のある教員による科目の配置が一定割合を超えていること（※）

※例えば、①実務経験のある教員（フルタイム勤務ではない者を含む）が年間平均で修得が必要な単位数の1割以上（理学・人文科学の分野に係る要件については、適用可能性について検証が必要）の単位数に係る授業科目を担当するものとして配置されていることといった指標が考えられる。

- 急速に変わりゆく社会で自立し、活躍できる人材を育成するうえで、人文社会・自然科学といった教育分野の違いにかかわらず、学問追究の観点とともに、実際の社会のニーズに対応した経験に基づく実務の観点を踏まえた教育の実施が求められる。このような趣旨から、実務経験のある教員による科目の配置が一定割合を超えていることを要件とし、それぞれの教育分野の特性に応じて、実社会のニーズや変化に対応した授業科目が配置され、学生がそれらを履修し得る環境が整っていることを求めるものである。

主な論点

- 「実務経験のある教員による科目」の範囲をどうするか。どのような場合に実務経験を授業に活かしているか。
- （典型例として考えられるもの）
- ・ 産業界の技術者や研究者が現場の技術を実習形式で指導する授業
 - ・ 経営者、経営コンサルタントが組織行動論の観点で講義する授業
 - ・ ジャーナリストや非営利法人関係者等が社会の構造的な変化について学生と対話を中心として行う授業
 - ・ 福祉や教育、カウンセリングの現場で様々な課題に直面している専門家がその経験を活かして専門職養成のための授業科目を担当している場合
 - ・ 小・中・高校で教員経験がある者が教員養成課程でその経験を活かして授業科目を担当している場合
 - ・ 国や地方公共団体において行政施策の立案に携わったことのある者が、その実務経験を活かして公共政策の授業を担当している場合

- 実務経験の内容や期間、形態(常勤・非常勤)、実務経験後の経過期間については、それぞれの職務分野や授業科目との関係に多様な形があることを踏まえた上で、一律の基準ではなく、一定の考え方を示すこととしてはどうか。
- 同一の学校種での教員経験は、この場合の「実務経験」に該当しないものとして整理してはどうか。
- 博士課程修了後の公的機関等における研究者としての経験は、大学等における研究と業務内容が近接していることもあり、「実務経験」に該当しないものとして整理してはどうか。
- 実務経験のある教員が授業を担当しない場合であっても以下のような場合は社会のニーズを踏まえた実践的教育と考えられることから対象としてはどうか。
 - ・ オムニバス形式で授業の一部を実務家が担当する場合
 - ・ 学外でのインターンシップや実習、研修を授業の一環として位置付けている場合
- 「科目の配置が一定割合を超えていること」についてどう考えるか。

この要件については、学部等の単位での確認の上、すべての学部等が要件を満たす場合に当該大学が要件を満たしたと考えるか。また、全学的に共通する科目と専門科目の取扱についてどのように考えるか。さらに、理学・人文科学の分野に係る要件については、その学問分野の特性を踏まえどのように考えるか。
- 大学以外の学校種についても上記と同様の考え方でよいか。

6. ファカルティ・デベロップメント（FD）（実務家教員関係）

(1) 現行規定

○ 大学設置基準（昭和三十一年文部省令第二十八号）（抄）

（教育内容等の改善のための組織的な研修等）

第二十五条の三 大学は、当該大学の授業の内容及び方法の改善を図るための組織的な研修及び研究を実施するものとする。

○ 大学院設置基準（昭和四十九年文部省令第二十八号）（抄）

（教育内容等の改善のための組織的な研修等）

第十四条の三 大学院は、当該大学院の授業及び研究指導の内容及び方法の改善を図るための組織的な研修及び研究を実施するものとする。

(2) 現状（WG「論点整理」より関係部分抜粋）

- 大学設置基準としてはFDの実施を義務付けているものの、その実施方法や内容、育成されるべき能力や知識等については具体化されていない。
- そのため、FDの実施状況（略）は、（略）取組内容のばらつきが大きい。
- 専任教員のFDへの参加率の現状については、全員(100%)が参加した大学が約11%、4分の3以上(75%～99%)が参加した大学が約39%となっており、今後、実務家教員の登用などが見込まれる中、全ての教員に対して、授業の内容・方法の改善を図るための取組を行うことが重要。
- 各大学の実情に応じたFDが必要であり、FDに関するセンター等の組織の設置も進んできている（約74%）が、FDを担い得る人材が質量ともに不足していること等を理由に、十分な実施体制が整っていない大学も多い。

(3) 論点（WG「論点整理」より関係部分抜粋）

- 大学教育の質保証を実現する上では、教員の質保証が欠かせない要素である。特に、実務家教員の登用のニーズが高まり、大学外部の人材が教育に関与する機会が増加することが見込まれる中、どのように教員の質を確保するかが課題である。

(4) 今後の主な取組

- 産学連携によるリカレント・プログラムを実施する大学において、実務家教員の教育能力育成プログラムを開発。当該大学だけでなく、全国で受講が可能な仕組みを整備。教員採用に当たり、当該プログラムの受講を推進。
- 実務家教員の人材共有プラットフォーム（教育能力育成プログラムの修了者の情報（専門性・技能等）を登録する仕組み）を整備。

7. 教学マネジメント指針（実務家教員関係）

【教学マネジメントに係る指針の策定】

- 大学教育の質的転換を図るためには、各大学が、体系的で組織的な大学教育を、点検・評価を通じた不断の改善に取り組みつつ実施すること（「教学マネジメント」の確立）が必要。
- 教学マネジメントに係る指針を中央教育審議会のもとで作成し、各大学へ一括して示す必要。

【教学マネジメント指針に盛り込むべき事項の例】

※教育方法の改善や教職員の資質の向上については実務家教員にも留意し検討

【総論】

＜プログラムとしての学士課程教育と三つの方針の策定（総論）＞

＜全学的な教学マネジメントの確立について（総論）＞

- ・ 明確な教育目標の設定とこれに基づく体系的な教育課程の構築（カリキュラムの構造化を含む）、アセスメント・ポリシー等を踏まえた内部質保証体制や教育改善に関するPDCAサイクル

【各論】

＜教育内容の改善＞

- ・ カリキュラムの編成の高度化（ナンバリングや履修系統図の活用、編成への外部人材の参画等）
- ・ アクティブラーニングやICTを活用した教育の促進

＜教育方法の改善＞

- ・ 柔軟な学事歴の活用
- ・ 主専攻・副専攻の活用
- ・ 履修単位の上限設定（CAP制）の適切な運用
- ・ 履修指導体制の確立（学修ポートフォリオの構築、TAや履修アドバイザーの活用）
- ・ シラバスにおいて標準的に期待される記載事項の提示
- ・ 成績評価基準の適切な運用（ルーブリックの活用、GPAの算出と活用方法）
- ・ 学生個人の学修成果の把握
- ・ 学修時間の確保と把握
- ・ 学生による授業評価

＜教職員の資質の向上＞

- ・ スタッフ・ディベロップメント（SD）の高度化（カリキュラム・マネジメント等に関する教職協働等）
- ・ ファカルティ・ディベロップメント（FD）の高度化（教員相互の授業評価、ワークショップや授業検討会、新任教員を対象とした研修会等）
- ・ 大学コンソーシアムや教育関係共同利用拠点の活用

＜教学IR体制の確立＞

- ・ IRに期待される役割（学内の意思決定に資する提案、教学に係る評価に必要なデータの収集等、学生の学修成果の評価のためのデータ収集、評価の実施・分析等）
- ・ 大学コンソーシアムや教育関係共同利用拠点の活用

＜情報公開＞

- ・ 省令で義務づけられた事項に係る解説
- ・ 省令では直接義務づけられていないものの、各大学が情報公開を行うことが強く期待される項目とその内容に係る解説

8. 参照条文

○大学設置基準（昭和31年文部省令第28号）（抄）

（授業科目の担当）

第十条 大学は、教育上主要と認める授業科目（以下「主要授業科目」という。）については原則として専任の教授又は准教授に、主要授業科目以外の授業科目についてはなるべく専任の教授、准教授、講師又は助教（第十三条、第四十六条第一項及び第五十五条において「教授等」という。）に担当させるものとする。

2 大学は、演習、実験、実習又は実技を伴う授業科目については、なるべく助手に補助させるものとする。

（授業を担当しない教員）

第十一条 大学には、教育研究上必要があるときは、授業を担当しない教員を置くことができる。

（専任教員）

第十二条 教員は、一の大学に限り、専任教員となるものとする。

2 専任教員は、専ら前項の大学における教育研究に従事するものとする。

3 前項の規定にかかわらず、大学は、教育研究上特に必要があり、かつ、当該大学における教育研究の遂行に支障がないと認められる場合には、当該大学における教育研究以外の業務に従事する者を、当該大学の専任教員とすることができる。

（専任教員数）

第十三条 大学における専任教員の数は、別表第一により当該大学に置く学部の種類及び規模に応じ定める教授等の数（共同学科を置く学部にあつては、当該学部における共同学科以外の学科を一の学部とみなして同表を適用して得られる教授等の数と第四十六条の規定により得られる当該共同学科に係る専任教員の数を合計した数）と別表第二により大学全体の収容定員に応じ定める教授等の数を合計した数以上とする。

○専門職大学設置基準（平成29年文部科学省令第33号）（抄）

（専任教員）

第三十四条 教員は、一の専門職大学に限り、専任教員となるものとする。

2 専任教員は、専ら前項の専門職大学における教育研究に従事するものとする。

3 前項の規定にかかわらず、専門職大学は、教育研究上特に必要があり、かつ、当該専門職大学における教育研究の遂行に支障がないと認められる場合には、当該専門職大学における教育研究以外の業務に従事する者を、当該専門職大学の専任教員とすることができる。

（専任教員数）

第三十五条 専門職大学における専任教員の数は、別表第一により当該専門職大学に置く学部の種類及び規模に応じ定める教授等の数（共同学科を置く学部にあつては、当該学部における共同学科以外の学科を一の学部とみなして同表を適用して得られる教授等の数と第六十二条の規定により得られる当該共同学科に係る専任教員の数を合計した数）と別表第一により専門職大学全体の収容定員に応じ定める教授等の数を合計した数以上とする。

（実務の経験等を有する専任教員）

第三十六条 前条の規定による専任教員の数のおおむね四割以上は、専攻分野におけるおおむね五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（次項において「実務の経験等を有する専任教員」という。）とする。

2 実務の経験等を有する専任教員のうち、前項に規定するおおむね四割の専任教員の数に二分の一を乗じて算出される数（小数点以下の端数があるときは、これを四捨五入する。）以上は、次の各号のいずれかに該当する者とする。

一 大学において教授、准教授、専任の講師又は助教の経歴（外国におけるこれらに相当する教員としての経歴を含む。）のある者

二 博士の学位、修士の学位又は学位規則（昭和二十八年文部省令第9号）第五条の二に規定する専門職学位（外国において授与されたこれらに相当する学位を含む。）を有する者

三 企業等に在職し、実務に係る研究上の業績を有する者

3 第一項に規定するおおむね四割の専任教員の数に二分の一を乗じて算出される数（小数点以下の端数があるときは、これを四捨五入する。）の範囲内については、専任教員以外の者であっても、一年につき六単位以上の授業科目を担当し、かつ、教育課程の編成その他の学部の運営について責任を担う者で足りるものとする。

○専門職大学及び専門職短期大学の制度化等に係る学校教育法の一部を改正する法律等の公布について（通知）（29文科高第542号）

第三 専門職大学設置基準（平成29年文部科学省令第33号）及び専門職短期大学設置基準（平成29年文部科学省令第34号）

3 留意事項

(10) 実務の経験等を有する専任教員について

- ① 専門職大学等においては、理論と実務の架橋を図り、実践的な教育を行う観点から、必要専任教員数のおおむね4割以上は、「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」（いわゆる「実務家教員」）としたこと。さらに当該必要とされる実務家専任教員数の2分の1以上は、実務の経験等に加え、大学等での教員歴、修士以上の学位、企業等での研究上の業績のいずれかを有する者（いわゆる「研究能力を併せ有する実務家教員」）としたこと。
- ② 実務家教員の「実務の能力」については、保有資格、実務の業績、実務を離れた後の年数等により、その適格を判断されるものであること。実務を離れた後の年数については、おおよその目安として、実務を離れてから5年から10年以内であることが望ましく、実務を離れる前の実務経験の長さも考慮されること。
- ③ 研究能力を併せ有する実務家教員のうち「企業等に在職し、実務に係る研究上の業績を有する者」については、研究業績として、著書、論文等の学術上の業績を必ずしも求めるものではなく、実務上の実践知識を形式知化、あるいは構造化・理論化し、様々な形で発表した業績などが含まれること。
- ④ ①により必要とされる実務家専任教員数の2分の1の範囲内は、いわゆる「みなし専任教員」として、「1年につき6単位以上の授業科目を担当し、かつ、教育課程の編成その他の学部／学科の運営について責任を負う者」で足りることとしたこと。ここにいう「教育課程の編成」については担当する授業科目の教育内容、単位認定などに責任を有すること等が、「学部／学科の運営」については教授会等への出席など、組織の運営に責任をもって関与すること等が、一般的に求められること。
- ⑤ 「みなし専任教員」については、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上で、その役割が期待されるものであり、(8)②の専任教員（大学等以外の業務をもつ専任教員）と同様、教育研究水準の維持・確保に考慮しつつ、適切な活用を図られたいこと。（専門職大学設置基準第36条／専門職短期大学設置基準第33条関係）

○専門職大学院設置基準（平成15年文部科学省令第16号）（抄）

（教員組織）

第四条 専門職大学院には、研究科及び専攻の種類及び規模に応じ、教育上必要な教員を置くものとする。

第五条 専門職大学院には、前条に規定する教員のうち次の各号のいずれかに該当し、かつ、その担当する専門分野に関し高度の教育上の指導能力があると認められる専任教員を、専攻ごとに、文部科学大臣が別に定める数置くものとする。

- 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
- 2 前項に規定する専任教員は、教育上支障を生じない場合には、一個の専攻に限り、博士課程（前期及び後期の課程に区分する博士課程における前期の課程を除く。）を担当する教員のうち同項の資格を有する者（大学院設置基準（昭和四十九年文部省令第二十八号）第八条第三項及び第九条第二項の規定の適用を受けるものを除く。）がこれを兼ねることができる。
- 3 第一項に規定する専任教員のうちには、文部科学大臣が別に定めるところにより、専攻分野における実務の経験を有し、かつ、高度の実務の能力を有する者を含むものとする。

9. 第14回WGでの主な御意見

※第14回WG（平成29年5月15日）議題2「実務家教員の登用促進」での御意見

【制度改正の目的】

- 実務家の登用促進を図る狙いとメリットを、社会や大学に対しても説明できるようにするべき。
- 実務家教員を大学にどれだけ増やすかが重要なのではなく、大学の教育課程をより実践的なものに変えていくという観点が重要なのではないか。

【実務家教員の定義】

- ここでいう実務家教員は、専任教員なのか、非常勤で一部の授業のみを担当する教員なのか、両方含まれているのかが不明確。
- 専任の実務家教員には、企業を定年退職してから採用される場合と、途中で退職して採用される場合があるため、それらの違いについても念頭に置くことが必要。

【制度改正の方向性】

- 実務家教員という新たな教員種を制度化したいのか、教員組織に占める実務家教員の割合を増やしたいのか、どちらかを目的としているのか不明確。
- 実務家教員の採用状況は分野によって大きく異なるため、資格、条件（実務経験年数等）、役割、名称や雇用形態を各大学に任せることは適切ではない。分野毎に一定の例示やルールを示すべき。そのために、まずは分野毎に必要性や果たすべき役割（たとえば、卒業研究や卒業論文の指導まで期待するのか等）について現状把握が必要。たとえば、同じ「6単位以上」でも、1人で担当する場合と複数で担当する場合は状況が異なる。

【資格・要件等】

- 実務家教員の資格・要件については、通常の専任教員以上に入念に確認することが必要。
- 大学教員の採用時に、研究業績が求められる場合が多いが、研究業績とは、単に過去の業績を指すのではなく、採用後も自律的に研究を実施する能力を有しているということを暗に意味している。実務家教員についても、教育研究の質を担保するうえで、（専任教員として採用するのであれば、）資質を含めた基礎的な教育研究能力を有していることが必要。

【教育課程の編成への責任】

- 124単位中の6単位を担当するだけで本当に教育課程の編成に十分コミットできるのか。もともと専門職大学院が「6単位以上」という基準を設けたが、卒業に必要な30単位の中の6単位であれば、約5分の1であり、それなりの責任があると言うことはできる。

【F D・研修】

- 特に実務家教員については、学生への教授法、動機付けの方法などを修得しなければ、学生に知識を十分に伝えることができない。
- 実務家教員が自らの経験をメタ化して教えたり、質の高い教育を行ったりできるようにするためには、実務家教員を対象にした研修プログラムが必要。
- 少なくとも学部段階の教育に携わる場合には、実務家教員にはF D受講を義務化すべき。
- 実務家教員向けの既存の研修プログラムについては、一定の標準化やモデル化が可能ではないか。
- 実務で活躍していた教員も授業では大変苦勞する。一方で、大学での教育研究経験が豊富な教員は、幅広いパターンの授業展開が可能。実務家教員が同じレベルの指導ができるようになるためには、単にF D研修を受けるだけでは十分でなく、3～4年かけて教育経験を積み重ねていくことが必要。

【教員評価】

- 実務家に限らず、教員の定期的な評価は必要。
- 実務家教員についても、他の大学教員と同様、教育・研究・社会連携・管理運営の4つの観点から教員評価を受けるべき。
- 専任の実務家教員の場合、過去に実務経験があったからといって、採用後も実務経験がアップデートし続けるとは限らない。アップデートされているか定期的な確認が必要。なお、企業と兼任している実務家教員の場合は、実務経験が古くなるおそれは低い。

【その他】

- 文科省は実務家を優先的に教員として採用すべきと考えている、したがって大学院に行っても大学教員になれない、という誤解を招かないようにすることが必要。
- こつこつと研究教育実績を積み上げる従来型の大学教員と、実務の世界から参入する大学教員を分けて考えることが必要。両者をどのように組み合わせていくのか、大学に委ねず国が全体像を描くことが必要。