

専門職大学院を中核とした高度専門職業人養成機能の
充実・強化方策について

平成 28 年（2016 年）8 月 10 日
中央教育審議会大学分科会大学院部会
専門職大学院ワーキンググループ

はじめに	1
------	---

I. 現状の課題と今後の方向性

1. 制度の目的・趣旨

(1) 高度専門職業人の養成（専門大学院からの移行）	1
(2) 大学院教育実質化と社会人教育の牽引役	2

2. 課題

(1) 専門職大学院の広がりが進んでいない	2
(2) 社会（「出口」）との連携が不十分	3
(3) その他の分野共通課題	4
(4) 修士課程等との役割分担が不明確	4

3. 今後の方向性

(1) 高度専門職業人養成機能の一層の充実・強化	5
(2) 社会（「出口」）との連携強化	5
(3) 多様なニーズに対応するための学士課程・修士課程等との連携強化	5
(4) 分野ごとのきめ細かい対応	6

4. 修士課程との在り方の整理を含めた大学院全体としての見直し	6
---------------------------------	---

II. 具体的改善方策

1. アドバイザリーボードの設置	7
------------------	---

2. 教育課程等

(1) コアカリキュラムの作成	7
(2) 社会人に対する柔軟で多様な教育機会の提供	7
(3) 成長が見込まれる分野に特化した経営人材養成	8
(4) 世界基準の教育課程の開発	8

3. 教員組織

(1) バランスの取れた教員組織	8
(2) 適切な実務家教員の確保	8
(3) 他の課程との連携の促進	9
(4) ファカルティ・ディベロップメントの充実	10

4. 認証評価	
(1) 社会（「出口」）との連携による認証評価	10
(2) 国際的な同等性・通用性の確保	11
(3) 機関別評価と分野別評価の効率化	11
(4) 国際的な評価機関の評価の在り方	11
5. 情報公開の促進	
(1) 社会（「出口」）との連携方策の策定	11
(2) 修了生の活躍状況等についての情報公開の促進	11
6. 職業資格試験等との関係	11
7. 専門職大学院の教員養成	12
8. 分野ごとの固有の問題への対応	
(1) ビジネス・MOT 分野	12
(2) 会計分野	12
(3) 公共政策分野	13
(4) 公衆衛生分野	13
(5) 臨床心理分野	13
(6) 法科大学院	13
(7) 教職大学院	14
9. 新たな認定制度	14
Ⅲ. まとめ	15

専門職大学院を中核とした高度専門職業人養成機能の充実・強化方策について（概要） 16

参考資料 17

附属資料

・ 現地視察における主な指摘事項	54
・ 経団連との意見交換における主な指摘事項	57
・ 専門職大学院 WG 検討状況に対する各専門職大学院の主な意見	59
・ 審議経過	63
・ 委員名簿	66

はじめに

科学技術の高度化、社会経済のグローバル化が進展し、高度専門職業人養成の必要性が高まる中、欧米の状況も踏まえつつ、平成15年度に、専門職大学院制度が創設された。それ以降の十有余年、専門職大学院は大学院教育の実質化や社会人教育を牽引する役割を担うとともに、専門職大学院制度の普及定着も一定程度図られてきた。しかし、専門職学位の付加価値が社会（「出口」）と共有されていないなど、社会（「出口」）との連携が十分に図られておらず、当初期待されていたような専門職大学院数・学生数の広がりには至っていない。例えば、米国では、大学院は、学術系と専門職系に大別される状況にあり、専門職系大学院に対する社会的評価は高い。また、専門職学位の取得がキャリアアップにつながる社会的仕組みが確立しており、そこで学ぶ学生数・比率は我が国のそれを大きく上回る。

少子高齢化が急激に進展する我が国が持続的な成長を継続するためには、高度な専門性が要求される分野において国民一人一人の労働生産性を向上させることが喫緊の課題であり、高度専門職業人養成機能の抜本的な充実強化が必要である。このため、中央教育審議会大学分科会大学院部会専門職大学院ワーキンググループとしては、専門職大学院を、我が国の高度専門職業人養成のための中核的教育機関と改めて位置付けると同時に、他の課程も含め、高等教育全体としての機能強化を図っていくことが必要と考える。このため、専門職大学院制度の見直しとともに、修士課程から専門職学位課程への移行を積極的に促す政策も含めた、高等教育全体の機能分化・強化の取組が求められる。

本ワーキンググループでは、平成27年12月より、平成27年9月の大学分科会審議まとめ「未来を牽引する大学院教育改革」での指摘事項を踏まえつつ、上記の観点から、専門職大学院制度の在り方を中心に積極的な審議を重ねてきたところであり、この度、高度専門職業人養成機能を抜本的に充実強化するため、改善方策を提言することとした次第である。

I. 現状の課題と今後の方向性

1. 制度の目的・趣旨

(1) 高度専門職業人の養成（専門大学院からの移行）

- 専門職大学院は、科学技術の進展や社会・経済のグローバル化に伴う、社会的・国際的に活躍できる高度専門職業人養成へのニーズの高まりに対応するため、高度専門職業人の養成に目的を特化した課程として、平成15年度に創設された。
- 平成11年に、専門大学院が、高度専門職業人養成に特化した大学院として制度化されたが、同制度は、従来の大学院（修士課程）の枠内での制度設計であり、実践的な教育を展開していく上でいくつかの制約が存在したため、設置数は、3年間で6研究科・専攻にとどまった。
- このため、様々な職業分野の特性に応じた柔軟で実践的な教育を可能にする専門職大学院制度が設けられ、専門大学院からの移行が図られた。

○専門職大学院として、平成28年度現在、117大学に169専攻が設置され、制度の普及定着が一定程度図られている。

※専攻の内訳) 法科45、教職45、ビジネス・MOT32、会計13、公共政策7、臨床心理6、公衆衛生4、知的財産3、その他14

(2) 大学院教育実質化と社会人教育の牽引役

○社会の激しい変化に対応し得る人材養成のため、大学院教育の実質化(教育の課程の組織的展開の強化)が求められるが、専門職大学院においては、修了要件として論文作成を必須とせず、実務家教員参画の下で、事例研究、現地調査又は双方向・多方向に行われる討論・質疑応答といった方法による授業を体系的に行うとともに、分野別認証評価による教育の質保証が行われている。

○また、法科、会計、MOTの各分野においては、コアカリキュラム(当該分野の専門職大学院で学ぶ全ての学生が修得すべきと考えられる学修内容や共通的な到達目標)が既に策定されている。ビジネス分野のコアカリキュラムについても、平成28年度新規事業である「先導的経営人材養成機能強化促進委託事業」において策定予定である。更に、公衆衛生分野のように、米国の標準カリキュラムに準拠している例もある。

○さらに、社会で活躍する職業人に高度な専門性、最新の知識・技術を身につけさせるための継続的な学習の機会を提供することは、今後ますます重要になるが、すでに各専門職大学院において、社会人に配慮した入学者選抜の実施、夜間開講、サテライトキャンパスの設置、短期コースの設定、ICTを活用した授業の実施などの取組が進められている。平成27年度において、社会人比率は約50%であり、修士課程における社会人比率が約12%であることに比して高い数値となるなど、社会人教育の推進に、一定の成果を上げてきたといえる。

2. 課題

(1) 専門職大学院の広がりが進んでいない

○科学技術の高度化や社会・経済のグローバル化はますます進展している。また、我が国においては、急速な少子高齢化が見込まれる。このため、国民一人一人の労働生産性を向上し、持続的な経済成長を図ることが必要であり、高度専門職業人養成の必要性は一層増大していると言える。

○一方で、平成28年度現在、117大学に169専攻が設置されているが、設置大学数・専攻数は、平成21年をピークに減少傾向にある。(ただし、減少分の大半は法科大学院)

※専門職大学院を設置する大学数 130校 (H21) → 117校 (H28)

専攻数 184専攻 (H21) → 169専攻 (H28)

(うち法科 74専攻 (H21) → 45専攻 (H28))

○平成28年度現在、在学生数は16,623人、入学者数は6,883人。在学生数、入学者数ともに減少傾向であり、法科、会計分野の減少が顕著である。一方、ビジネス・MOT、教職分野については増加傾向である。

※在籍する学生数 21,807人(H23)→16,623人(H28)

※入学者数 8,274人(H23)→6,999人(H28)

うち 法科 3,620人 → 1,857人

会計 801人 → 485人

ビジネス・MOT 1,861人 → 2,397人

教職 767人 → 1,217人

○高度専門職業人養成の必要性が増大している一方で、上記のように、専門職大学院数・学生数は、全体としては、制度導入時に期待されたほどには広がりを見せていない。

○制度創設当初、中央教育審議会答申「大学院における高度専門職業人養成について」(平成14年8月5日)において、高度専門職業人の養成が相当の比重を持って行われている大学院の課程について、研究者養成も重要な役割として位置付けられていることから、一律に専門職大学院に移行することは適当ではないが、特定の高度専門職業人養成に特化した課程として分化する場合、当該分化した課程については、新たに専門職大学院として設置することが適当とされた。しかし、現実には、修士課程からの転換・新設は十分には進んでいない状況である。

○専門職大学院制度においては、その教育の質を保証するという観点から、一定の独立性の確保と教員組織の充実が求められており、設置基準上必ず置くこととされる専任教員は、原則として他の課程の専任教員数に算入できないこととしているが、この措置のため、教員交流が円滑でなくなり、連携した取組を実施しづらくなっている面があるとの指摘がある。

○また、専門職大学院には、仕事を続けながら通学する社会人を幅広く受け入れることが期待されるが、上記のように社会人に一定の配慮はされているものの、必ずしも柔軟な履修形態を提供できていない。また、企業や地方公共団体等においても、仕事を続けながら通学することについての理解が不十分という指摘もある。

○専門職大学院制度設立当初の期待や理念に比して、専門職大学院数・学生数の広がりや制度の柔軟化が不十分である。

(2) 社会(「出口」)との連携が不十分

○各専門職大学院において、関係業界、職能団体をはじめとした社会(「出口」)との連携・協力体制が必ずしも十分ではなく、多様化する社会(「出口」)のニーズを的確に踏まえた教育プログラムを必ずしも提供できていない。

○また、専門職学位の付加価値が社会(「出口」)に理解されておらず、専門職学位を取得してもキャリアアップにつながる社会的仕組みができていない。その理由の一つとして、専門職学位等と職業資格との関係が我が国では十分に確立されていないことがあげら

れる。これらは欧米先進国との大きな差異であり、我が国において専門職大学院の広がりが進まない一因と考えられる。また、企業が事務系社員を雇用する際、過去の日本固有の人事処遇制度を踏襲し、高度な専門知識に対して必ずしも重きを置いていないことが、専門性が要求される分野での我が国の労働生産性が上がらないことの一因とも考えられる。

※米国においては、大学院は、学術系大学院（グラデュエートスクール）と専門職系大学院（プロフェッショナルスクール）に大別されるが、専門職系大学院（プロフェッショナルスクール）に対する社会的評価は高く、専門職学位の取得がキャリアアップにつながる社会的仕組みが確立している。

※独仏においては、職業資格の一部として学位が位置付けられているのが一般的である。また、欧州では、「欧州高等教育圏」の構築を目指し、ボローニャ・プロセスが進行しており、域内の流動化を促進し、就職可能性を高めるため、ディプロマ・サプリメント（学位の学修内容を示す共通様式）の本格導入等が進められている。

※世界各国で、学位及び職業資格等の要求水準を透明化するための参照枠組み、すなわち「国レベルの資格枠組み（NQF：National Qualifications Framework）」を作成する取組が進展しており、特にEU諸国では、「欧州資格枠組み（EQF：European Qualification Framework）」に準拠する形でNQFの策定又は見直しが進められている。

- 専門職大学院の必要性・重要性についての理解が進まない一因として、社会（「出口」）に対する国及び各専門職大学院による積極的な情報提供が不足していることがあげられる。
- 国民一人一人の労働生産性を向上させるため、社会人が仕事を続けながら通学することができるよう、より一層柔軟な履修形態が必要である。

（3）その他の分野共通課題

- 7年以内に受審が義務付けられている機関別認証評価と5年以内に受審が義務付けられている分野別認証評価について、両者の関係性の整理・効率化が求められており、とりわけ専門職大学院のみを設置している大学については、その必要性が高い。
- 「理論と実務の架橋」を特色とする専門職大学院では、他の課程の教員養成の仕組みとは異なる体制の整備が必要である。

（4）修士課程等との役割分担が不明確

- 専門職学位課程は、社会人や学士課程の新規修了者等を対象として、特定の高度専門職業人の養成に特化して、国際的に通用する高度で専門的な知識・能力を涵養することを目的としている。（※平成27年度の社会人比率約50%）
- 他方、修士課程は、学士課程の新規修了者や社会人等を対象として、幅広く深い学識の涵養を図り、研究能力又はこれに加えて高度の専門的な職業を担うための卓越した能力を培うことを目的としている。（※平成27年度の社会人比率約12%）

- しかし、高度専門職業人養成という観点からは、特に大半の学生が博士課程（後期）に進学しないような博士課程（前期）を含めて、必ずしも修士課程と専門職学位課程の役割分担が明確ではない。
- なお、中央教育審議会において、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関する答申が平成28年5月に行われた。この新たな高等教育機関は、学士課程又は短期大学士課程相当の課程を提供する機関として、専門職業人の中でも、事業の現場の中核を担い、現場レベルの改善・革新を牽引していく層の養成に重点を置き、これらの人材を養成する完成教育機関として制度設計されるものであり、専門職学位課程との接続・一貫教育を直接念頭に置くものではない。

3. 今後の方向性

(1) 高度専門職業人養成機能の一層の充実・強化

- 少子高齢化が進む中、国民一人一人の専門性が要求される分野での労働生産性を向上し、持続的な経済成長を図る観点から、高度専門職業人養成機能の充実・強化が必要である。
- このため、自らの強みや特徴を伸ばすための専門職大学院の取組を促進することが必要である。また、専門職大学院を、高度専門職業人養成のための中核的教育機関と位置付け、修士課程を含めた、高等教育全体としての機能強化を図っていくことが必要である。

(2) 社会（「出口」）との連携強化

- 各専門職大学院における養成人材像について、社会（「出口」）との共通理解を得ることが必要である。また、輩出した人材についての社会の受け入れ体制を作っていくことも必要である。
- 社会（「出口」）が求める高度専門職業人を輩出するため、関係業界や職能団体をはじめとした社会（「出口」）との一層の連携による人材養成機能の強化を各専門職大学院に促すことが必要である。また、社会（「出口」）との連携強化の重要性と必要性を専門職大学院制度に一層取り込み、制度的な独自性を設けることが必要であり、専門職大学院制度における教育課程、教員組織、認証評価等の在り方を見直すことが必要である。
- 各専門職大学院において目指している養成人材像の具体化・明確化が必要である。また、各専門職大学院が高度専門職業人養成プロセスのどの部分を担うかについての整理・明確化と、それに対応した教育課程の編成が必要である。
- 各大学が専門職大学院を新設する場合、職能団体との連携が必要である。

(3) 多様なニーズへ対応するための学士課程・修士課程等との連携強化

- 社会（「出口」）のニーズは多様化・複雑化している。このことを大学内の各課程間の共通認識とした上で、高度専門職業人養成のための中核的教育機関である専門職大学院は、学士課程、修士課程、他の専門職学位課程等の教員とも連携して、社会（「出口」）のニ

ーズを踏まえた、特色のある教育プログラムを提供することが必要である。

(4) 分野ごとのきめ細かい対応

- 各分野に共通する課題ではない場合であっても、社会（「出口」）との連携を促進し、高度専門職業人養成機能の強化を図る観点から対応が必要と考えられる課題については、分野ごとのきめ細やかな対応が必要である。

4. 修士課程との在り方の整理を含めた大学院全体としての見直し

- 若年人口が減少していく我が国が将来にわたり発展していくためには、社会（「出口」）と協働して、高度専門人材の育成を担う大学院教育の改革を推進することが必要である。
- 本ワーキンググループにおいては、専門職大学院を、高度専門職業人養成のための中核的教育機関と位置付け、専門職大学院の在り方について検討を行ったが、高度専門職業人養成機能を強化する観点から、大学院全体としての議論が必要である。特に、社会（「出口」）との連携の在り方や養成人材目的の検証・見直しにより、高度専門職業人養成を主たる目的とする修士課程等が専門職学位課程へ移行することを積極的に促す方策についても検討が必要である。その際、専門職大学院の設置が進んでいない、地方における高度専門職業人についてのニーズを踏まえることも必要である。

Ⅱ. 具体的改善方策

1. アドバイザリーボードの設置

- 社会（「出口」）との連携を強化するため、関係業界・職能団体や地方公共団体の関係者など各専門職大学院が掲げる養成人材像と関連が深い者（関連が深い者であれば、当該専門職大学院修了生も当然含まれる）（以下単に「ステークホルダー」という。）や学外の有識者等からなるアドバイザリーボードを設置し、各専門職大学院の教育課程の編成・実施、教員の資質向上、情報公開の在り方等に関する事項について指導・助言を受けることを義務付けるべきである。
- メンバー構成や運営方法、指導・助言が活かされているかといったアドバイザリーボードの有効性については、認証評価において確認することを検討すべきである。

2. 教育課程等

(1) コアカリキュラムの作成

- 教育の質保証と教育内容を可視化する観点から、コアカリキュラムを、各分野において、ステークホルダーや認証評価機関、学会等の参画を得た上で策定し、必要に応じて更新することを促すことが必要である。その際、望ましい必要単位数や実践的な授業の扱いについて一定の目安等を示すとともに、国際的な動向、学生の職業経験の差等を踏まえることが必要である。また、各専門職大学院が独自性を発揮できるよう配慮することが必要である。
- コアカリキュラムの作成主体は、当該分野のすべての専門職大学院から意見を聞くことが必要であり、同じ分野の専門職大学院からなる組織体が積極的に関与することが望ましい。こうした組織体が存在しない分野については、組織体の創設が望ましい。当該分野に専門職大学院が1校しかないなどコアカリキュラムの策定が困難と判断される場合は、各校において、国際的な動向、学生の就業経験の差等を踏まえ、学修内容や到達目標を適切に策定することが望ましい。
- コアカリキュラムが策定された場合は、その導入状況を、認証評価において確認（各専門職大学院の判断で導入しない場合は、合理的な理由の有無を確認）することを促すことが必要である。

(2) 社会人に対する柔軟で多様な教育機会の提供

- 社会人が仕事を続けながら通学できるよう、各専門職大学院に対し、柔軟な履修形態等により、社会（「出口」）のニーズに対応した多様なプログラムを提供することや、ICTの活用等を促すことが必要である。
- この際、履修証明制度と科目等履修生制度を併せて活用することにより履修証明書を交付しつつ単位認定を行うといった取組、長期履修制度や夜間開講等により積極的な取組

が考えられる。

- 地方公共団体・企業等に対し、社会人が仕事を続けながら通学することについての理解を促すための方策を国として検討すべきである。
- 社会のニーズが存在することを前提として、国際的な通用性に留意しつつ、高度専門職業人養成を主目的とした博士レベルの専門職学位の検討を行うことが必要である。

(3) 成長が見込まれる分野に特化した経営人材養成

- ビジネススクールをはじめとした専門職大学院が特定分野に強みを有する経営人材を育成するためには、クロスアポイントメント制度等も活用しつつ、当該分野に専門性を有する専門学校、学部、他の研究科等と連携することも有効である。

(4) 世界基準の教育課程の開発

- 国際的通用性のある分野における専門職大学院に対し、国際的な認証機関の受審等を通じ、国際的水準での教育の質の積極的なアピールやアジアをはじめとした海外からの留学生を想定した教育課程の開発を促すことが必要である。

3. 教員組織

(1) バランスの取れた教員組織

- 「理論と実務の架橋」を図るためには、各専門職大学院が掲げる人材養成上の目的と合致する、高度な実務上の知識や能力を有する実務家教員と高度な研究能力を有する研究者教員のバランスの取れた教員組織であることが必要であり、そのことを認証評価で確認することを検討すべきである。
- また、高度専門職業人を養成する観点から、実務家教員と研究者教員の連携によって、「理論と実務の架橋」を図るための教育が効果的に実施される体制が構築されているか、また、ファカルティ・ディベロップメントによって、教員間の連携を図るための取組が適切に実施されているかを認証評価において確認することが必要である。

(2) 適切な実務家教員の確保

- 実務家教員でも、実務との関わりを長期間持たないと最新の動向に疎くなるため、実務家教員が実務の最新知識を有するなど適切な人材であるか（実務の現場を離れてから過度な期間が経過していないか等）を認証評価で確認することが必要である。
- 最新の知識を有する実務家教員を得るため、企業等との連携により、ローテーションによる派遣を確保することも一案である。
- 実務家教員の3分の2以内は、専任教員以外の者でも、1年に6単位以上の授業科目を担当し、かつ、組織の運営に責任を負うもので足りるとされている。この、いわゆるみなし専任教員制度の活用により、最新の知識を有する実務家教員を効果的に教育の現場

に取り込むことが必要である。この趣旨を更に生かすため、みなし専任教員の担当科目数について、大学院の運営についての責任(教授会構成員として責任のある参画を想定)を担保することを前提として緩和することを検討すべきである。その際、教育の質が低下しないよう留意が必要である。

- みなし専任教員の活用状況も含め当該専門職大学院における実務家教員と研究者教員のバランスについては、認証評価において確認することを検討すべきである。

(3) 他の課程との連携の促進

- 専門職大学院制度においては、その教育の質を保証するという観点から、一定の独立性の確保と教員組織の充実が求められており、設置基準上必ず置くこととされる専任教員(以下「必置教員」という。)は、原則として他の課程の専任教員を兼務できないこととされている。制度創設後10年間の特例として、他の課程の専任教員を兼務することが認められていたが、平成26年度より、博士課程(一貫制及び区分制の後期)を除き、特例措置は廃止された。

※専門職大学院の専任教員であっても、兼担として、他の課程の授業を教えることは可能である。また、必置教員数分を超えて配置される専任教員については、他の課程の専任教員を兼務することは可能である。

- この制度により、専門職大学院における教育に専念する教員の確保が図られる一方で、学部との連携や学際連携が図りづらいため、高等教育機関としての発展が阻害されているとの指摘がある。専門職大学院を、高度専門職業人養成のための中核的教育機関と位置付け、機能強化を図っていく観点から、専門職大学院と、学士課程や修士課程等との連携を強化していく必要がある。また、特に、地方の小規模大学などについては、地域課題の解決に貢献するためにも、限られた人的リソースの有効活用を促進する必要がある。
- 社会(「出口」)や地域のニーズに対応するための新たな取組や自らの強みや特徴を伸ばすための取組を促進し、高度専門職業人養成機能の強化を図るため、教育の質保証を前提として、専門職大学院の必置教員が他の課程の専任教員を兼務することを一定程度認めることを検討すべきである。
- この際、例えば、
 - ①専門職大学院を新設する場合(修士課程から移行する場合も含む)の時限付き措置として認める場合
 - ②教育上積極的な効果が認められる場合であり、かつ、教育上支障がない場合に限定した恒常的措置として認める場合などについて必要性を整理し、検討を進めるべきである。
- ①の対象としては、以前の時限付き特例措置の対象も踏まえ、学士課程、修士課程、専門職学位課程とすることが考えられる。
- ②の対象としても、専門職大学院と他の課程との連携を図っていく観点から、学士課程、

修士課程、専門職学位課程とすることが考えられるが、現行制度上、同じ課程間の専任教員の兼務は認められていない。このため、今後、特に、修士課程及び専門職学位課程を恒常的措置の対象とすることについては、引き続き、適切な場において全体的な議論が必要である。

- また、これらの措置が専門職大学院の教育の質の低下を招かないようにすることが必要であり、エフォート管理の手法の導入や基準の在り方についての十分な検討が必要である。また、兼務を認める場合、設置審査や認証評価において確認することについても今後検討する必要がある。
- なお、エフォート管理の手法を導入する場合は、専門職学位課程以外にも影響が及ぶことが考えられるため、上記同様、引き続き、適切な場において全体的な議論が必要である。
- 専門職大学院設置基準上、平成30年度までの間、特例措置が設けられている教職大学院については対象外とすべきである。また、法科大学院については、国は、平成30年度までを法科大学院集中改革期間と位置付けていることを踏まえ、中央教育審議会に設置されている法科大学院特別委員会において更に専門的な議論が必要である。
- 一方、修士課程の教員基準について、法学分野については、複数専攻を設ける場合の緩和措置が設けられていることから、専門職学位課程においても、法学分野においては、一研究科に、複数の専門職学位課程の専攻がある場合は、必置教員数を一定程度緩和することを検討すべきである。
- 一定の独立性の確保を求めたこととの関係で、大学内で、専門職大学院が他の課程と必要な連携が取られていない場合があるとの指摘があるが、新たなニーズに対応した教育プログラムを提供するため、学士課程や修士課程等と連携を図ることは重要である。教授会の運営等において一定の独立性が確保されている場合、前例もあるとおり、同じ研究科内に、修士課程と専門職学位課程を設置することも一つの方策である。

(4) ファカルティ・ディベロップメントの充実

- プロフェッショナルスクールの教員としての訓練が、研究者教員・実務家教員双方に必要である。ファカルティ・ディベロップメントの実施にあたっては、研究者教員と実務家教員の連携によるカリキュラム・授業開発や、効果的なチーム・ティーチングの在り方を検討するなど、「理論と実務の架橋」を図るために双方の教育力の向上を促すための取組が必要である。

4. 認証評価

(1) 社会（「出口」）との連携による認証評価

- 認証評価機関は、修了生の就職先（民間企業等）、学生、その他の関係者から意見を聴き、認証評価に反映させることが必要であり、その際、特に、修了生が、各専門職大学院

の人材養成上の目的に沿った活動を行っているかを確認することを検討すべきである。

(2) 国際的な同等性・通用性の確保

○認証評価において、教育の質の国際的な同等性・通用性の確保が必要であり、認証評価機関における国際的な視点からの取組が期待される。

(3) 機関別評価と分野別評価の効率化

○機関別評価と分野別評価の効率化が必要であり、機関別評価にあたって、分野別評価の結果の活用により効率的に評価することを検討すべきである。また、専門職大学院のみを設置している大学の場合は、機関別と分野別の評価を一本化して受審することを可能とすることを検討すべきである。この場合、両評価の質を維持することが必要である。

(4) 国際的な評価機関の評価の在り方

○国際的な評価機関の認証を得た場合、国内の認証評価との重複を避けるため、国内の認証評価基準との整合性を確保しつつ、国内の認証評価の受審に伴う負担の大幅な軽減を図る措置を検討すべきである。

5. 情報公開の促進

(1) 社会（「出口」）との連携方策の策定

○社会（「出口」）との関係において具体的にどのような人材の養成を目指しているのか、専門職大学院での学修は人材養成プロセスのどの部分（例：入門部分）に該当するのか、ステークホルダーとどのような連携を図って教育内容を充実するのか等に関する方策の策定・公表を義務付けることを検討すべきである。

(2) 修了生の活躍状況等についての情報公開の促進

○専門職大学院は、修了生が、目標どおりの人材として育てているかをフォローアップすることが必要であり、修了生の就職状況に加え、それ以降の活躍状況（企業・地方公共団体等での処遇の状況を含め目標に掲げた人材像に合致する活躍をしているか）についての情報公開を促進することが必要である。

○専門職学位の付加価値を社会（「出口」）に理解してもらえよう、国においても、専門職大学院について積極的な広報に努めることが必要である。

6. 職業資格試験等との関係

○高度専門職業人養成の観点から、専門職大学院と職業資格試験や、資格と関連する研修等との望ましい連携の在り方を検討するとともに、文部科学省が各資格を所掌している

省庁と連携し、各資格と専門職大学院との関係性を個別に検討することが必要である。新たに設けられた公認心理師試験等の受験資格を含めた職業資格試験の在り方や、資格取得者を評価し雇用する仕組みの在り方について、プロセスとしての高度専門職業人養成の観点から、十分配慮が必要である。

7. 専門職大学院の教員養成

- 研究能力に加え、実務上の知識・能力を有する教員の養成が必要であることから、専門職大学院修了生が、円滑に博士課程（後期）へ進学できるよう、進学希望者が、何らかの形で研究指導を受けることができるよう取組を促すことが必要である。

8. 分野ごとの固有の問題への対応

- 分野ごとの固有の問題として、以下の事項があげられるが、社会（「出口」）との連携を促進し、高度専門職業人養成機能の強化を図る観点から、今後、必要に応じ、適切な会議体において引き続き検討が行われることが必要である。

(1) ビジネス・MOT分野

- 我が国では、ビジネススクールは文系の大学院と位置付けられ、理系の学生や教員が少ないことが問題である。また、MOT分野において、文系・理系が分離しているケースが多いため、他の課程との連携による学際領域での体系化が必要である。
- 欧米では、企業の主要ポストでMBAを有する者が評価され活躍しているが、我が国ではそのような状況にはない。人材養成機能の比較を含めた国内外の経営系大学院の実態や、学位取得による就職先からの評価や処遇の変化を含めた修了生の実態、産業界の経営系大学院に対するニーズ等の実態調査が必要である。
- 専門職大学院は、グローバル化対応、地域課題の解決といった自らの強みや特徴を社会（「出口」）に明示した上で、それぞれの目的に応じた発展を目指すことが必要である。その際、一層充実した教育を展開するため、他の経営系大学院と連携することも有効である。

(2) 会計分野

- 公認会計士試験の受験者減の影響により志願者が著しく減少していたが、近年、社会的ニーズの高まりから受験者が増えつつあることを踏まえ、より積極的な取組が必要である。また、学生の「会計離れ」が依然として生じていることを踏まえ、社会（「出口」）との連携強化に加え、学士課程・修士課程等との連携も強化した対応が必要である。
- 国際教育基準（IES）の改訂に準拠した教育プログラムの実施を通じ、より国際的な観点での教育プログラムを展開することが必要である。

- 公認会計士の養成（試験合格者の輩出と研修による継続教育等）にとどまらず、企業、地方公共団体における会計専門家（会計人材）の養成や裾野拡大に取り組むことが必要である。

(3) 公共政策分野

- グローバル化対応、地域課題の解決といった自らの強みや特徴を社会（「出口」）に明示した上で、それぞれの目的に応じた発展を目指すことが必要である。その際、学士課程や修士課程との連携、実務家教員と研究者教員の実質的な連携による授業展開などを特に重視する必要がある。
- 公共政策を政策科学の基礎領域として展開するための教育課程や教員体制が整っていない。また、教員がローテーション人事の場合が多く、運営についての柱が確立されにくいいため、対応が必要である。
- 法科大学院との連携（公共政策の授業への法科大学院生の参加）の促進が必要である。

(4) 公衆衛生分野

- 公衆衛生分野については、専門医養成開始にあたり「社会医学系専門医」養成のための基礎コースとしての活用も見据えた検討が必要である。
- 教育課程や認証評価基準と、国際標準との整合性の確保が必要である。
- 博士レベルの学位（DPH）の創設について検討が必要である。

(5) 臨床心理分野

- 心理職の処遇については、社会的ニーズが高いにもかかわらず、非常勤職が多く不十分であるため、より一層活躍の場を広げていくことが必要である。
- 新たに設けられる公認心理師試験において、公認会計士試験等の国家試験と同様、専門職大学院の修了が制度的に位置付けられることが必要である。

(6) 法科大学院

- 国は、平成30年度までを法科大学院集中改革期間と位置付けており、改革の取組を加速することが必要である。
- 法曹志願者の回復が喫緊の課題である。特に、法学未修者や社会人経験者が減少しており、対応が必要である。
- 企業、公的機関、グローバル化対応等、法曹有資格者の活動領域の更なる拡大が必要であり、法科大学院においても対応が必要である。
- 法曹養成について、自大学の法学部と連携が十分に図られていない場合があり、連携の促進が必要である。
- 法学未修者に対しては、学部レベルでの教育を法科大学院で行っている面もあり、法学部との関係を見直すことが必要である。

- 早期卒業・飛び入学制度を活用した学部段階からの円滑な教育課程の構築等、在学期間短縮に向けた取組が必要である。
- 「公的支援見直し強化・加算プログラム」の実施を通じ、各法科大学院の先導的取組を支援することが必要である。
- 中央教育審議会においては、法科大学院特別委員会が設置されており、上記の点を含め、今後とも、改革のための取組についての議論を積極的に行うことが必要である。

(7) 教職大学院

- 教職大学院が全国に設置され、その位置づけが「モデル」から「全国化」に移る中、新たな在り方の方向性を示すことが必要である。
- 学士課程の新規修了者について、教職大学院に進学するインセンティブが未だ不十分である。
- 現職教員学生については、入学前に科目等履修生制度等を活用して大学の単位として積み重ねられる仕組みの導入等により、働きながら学びやすい教職大学院にするなど、負担軽減を図る方策が必要である。
- 学士課程の新規修了者と現職教員学生との力の差が大きいことから、同じ授業の中での学び合いが効率よく行われていない面があり、学び合いの在り方の検討が必要である。
- 中央教育審議会答申「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について」（平成27年12月21日）を受けて、関連法令の改正後、各都道府県教育委員会等が中心となって作成する「教員育成指標」と密接にリンクしたカリキュラムを構築し、時代が求める新たな教育課題への対応をリードするなど、存在意義をアピールすることが必要である。

9. 新たな認定制度

- ①世界的に活躍するグローバル人材の養成、②地域の課題解決に貢献する地域人材の養成、③社会的ニーズの高い特定の分野に強みを有する専門人材の養成、といった各専門職大学院の強みや特色を前面に打ち出すための組織的な取組を促すため、①から③ごとに定める一定の基準を満たしたと認められる専門職大学院を新たに認定し、メリットを付与する制度を検討することが必要である。制度の導入にあたっては、多くの分野と関連が深い経営系分野から開始することも一案である。

Ⅲ. まとめ

- 少子高齢化が急激に進展する我が国が持続的な成長を継続するためには、高度専門職業人養成の機能強化が喫緊の課題であり、専門職大学院制度の充実強化が求められる。
- 今後、本報告書で提示した改善方策の具体化により、専門職大学院と社会（「出口」）との連携が一層強化され、専門職大学院において、社会（「出口」）が求める高度専門職業人が輩出されるとともに、輩出された人材が社会（「出口」）において適切な形で受け入れられ、労働生産性が向上するという、好循環が生まれることが強く期待される。
- 高度専門職業人養成の観点から、今後、本報告書で提示した改善方策の具体化に加え、修士課程等との整理に係る見直しが必要であり、既存の課程から専門職学位課程への移行を促す方策も含め、引き続き、適切な場において検討が行われることが必要である。

中央教育審議会大学分科会大学院部会専門職大学院ワーキンググループ
「専門職大学院を中核とした高度専門職業人養成機能の充実・強化方策について」（概要）

現状課題

- 専門職大学院は、平成15年度に、高度専門職業人養成に目的を特化した課程として創設以来、大学院教育の実質化や社会人教育を牽引する役割を担うとともに、一定程度の普及定着が図られてきた。
- 一方、社会（「出口」）との連携が必ずしも十分ではなく、多様化するニーズを的確に踏まえたプログラム提供ができていない、学位の付加価値についての理解を得られていない等のため、制度導入時に期待されていたほどの広がりには至っていない。
- 高度専門職業人養成という観点から、修士課程と専門職学位課程の役割分担が明確ではない。

少子高齢化が急激に進展する我が国が持続的な成長を継続するため、**専門性が要求される分野において国民一人一人の労働生産性を向上させることが喫緊の課題**であり、**高度専門職業人養成機能の一層の充実強化**が必要

今後の方向性

①高度専門職業人養成機能の充実・強化

- ・自らの強みや特徴を伸ばすための取組促進
- ・高度専門職業人養成のための中核的教育機関と位置付け、高等教育全体としての機能強化

③多様なニーズへ対応するための学士課程・修士課程等との連携強化

- ・学士課程、修士課程、他の専門職学位課程等の教員とも連携して特色ある教育プログラムを提供

②社会（「出口」）との連携強化

- ・社会（「出口」）との連携強化の重要性と必要性を専門職大学院制度に一層取り込むことが必要

④分野ごとのきめ細かい対応

- ・対応が必要と考えられる課題については、分野ごとのきめ細やかな対応が必要

修士課程との在り方の整理を含めた大学院全体としての見直し

- ・**高度専門職業人養成機能を強化する観点から、大学院全体としての議論が必要。特に、高度専門職業人養成を主たる目的とする修士課程等の専門職学位課程へ移行を促す方策についても検討**が必要。その際、専門職大学院の設置が進んでいない、地方におけるニーズを踏まえることが必要。

具体的改善方策

アドバイザーボード	・関係業界の関係者など養成人材像と関連が深い者等からなる アドバイザーボードの設置
教育課程等	・ステークホルダー等の参画を得た上での コアカリキュラムの策定 促進 ・社会人に対する柔軟で多様な教育機会提供、ICTの活用、博士レベルの専門職学位の検討等
教員組織	・他の課程との連携を強化し、新たな取組や自らの強みや特徴を伸ばすための取組を促進するため、 専門職大学院の必置教員が他の課程の専任教員を兼務することを一定程度認めることを検討 （新設の場合の時限付措置、積極的な効果が認められ、かつ、支障がない場合の恒常的措置） ・みなし専任教員の担当科目数の緩和など、適切な実務家教員の確保の促進 等
認証評価	・認証評価機関は、 修了生の就職先、学生等から意見を聴き、評価に反映 させることが必要。 ・ 機関別評価と分野別評価の効率化 （機関別評価での分野別評価の結果の活用、専門職大学院のみを設置している大学の場合は、機関別と分野別の評価を一本化の検討） ・国際認証を得た場合、国内の認証評価受審に伴う負担の軽減の検討
情報公開の促進	・具体的にどのような人材の養成を目指しているのか、ステークホルダーとどのような連携を図って教育内容を充実するのか等、 社会（「出口」）との連携方策の策定・公表 ・修了生の活躍状況等についての情報公開の促進
新たな認定制度	・①世界的に活躍するグローバル人材の養成、②地域の課題解決に貢献する地域人材の養成、③社会的ニーズの高い特定の分野に強みを有する専門人材の養成といった各専門職大学院の強みや特色を打ち出すための組織的取組を促すため、 ①から③ごとに定める一定の基準を満たしたと認められる専門職大学院を新たに認定し、メリットを付与する制度 を検討。導入にあたっては、多くの分野と関連が深い経営系分野から開始することも一案

参考資料

1. 制度創設の経緯と制度概要

- 1-1 専門大学院制度の創設の経緯
(「21世紀の大学像と今後の改革方策について」(答申)(平成10年10月26日大学審議会))
- 1-2 専門職大学院制度の創設の経緯
(「大学院における高度専門職業人養成について」(答申)(平成14年8月5日中央教育審議会))
- 1-3 専門職大学院制度の概要
- 1-4 修士課程との制度比較

2. 我が国を取り巻く状況

- 2-1 人口の推移と将来人口
- 2-2 総人口に占める生産年齢人口の割合の国際比較
- 2-3 世界のGDPに占める日本の割合
- 2-4 企業内における高度人材の過不足状況
- 2-5 職業別労働者の過不足状況判断(D.I)の推移
- 2-6 労働生産性の国際比較
- 2-7 我が国の産業別労働生産性水準(対米国比)
- 2-8 貿易相手の多様化
- 2-9 経営幹部層におけるグローバルに活躍できる人材の不足
- 2-10 大学に取り組んでほしい教育方法やカリキュラム改革

3. 専門職大学院の現状

- 3-1 専門職大学院を置く大学数及び専攻数
- 3-2 専門職大学院が設置されている主な分野
- 3-3 分野別専攻数推移
- 3-4 専門職大学院の設置状況(法科・教職除く)
- 3-5 法科大学院の設置状況
- 3-6 教職大学院の設置状況
- 3-7 専門職大学院の入学者数及び在学者数推移
- 3-8 分野別大学院生数
- 3-9 修士号取得者の専攻分野別構成の国際比較
- 3-10 日米のビジネススクールの比較
- 3-11 日米の企業役員等の最終学歴
- 3-12 ビジネススクールの世界ランキング
- 3-13 留学生数及び留学生比率
- 3-14 専門職大学院の教育と国家資格について
- 3-15 公認心理師法について

1. 制度創設の経緯と制度概要

1-1 専門大学院制度の創設の経緯

「21世紀の大学像と今後の改革方針について」（答申）（平成10年10月26日）

(2) 大学院の教育研究の高度化・多様化

3) 高度専門職業人養成に特化した実践的教育を行う大学院の設置促進

- 国際的にも社会の各分野においても指導的な役割を担う高度専門職業人の養成に対する期待にこたえ、大学院修士課程は、その目的に即した教育研究体制、教育内容・方法等の整備を図り、その機能を一層強化していくことが急務となっている。
- そのため、これまでの高度専門職業人の養成の充実と併せて、これを更に進め、特定の職業等に従事するのに必要な高度の専門的知識・能力の育成に特化した実践的教育を行う大学院修士課程の設置を促進することとし、制度面での所要の整備を行い教育研究水準の向上を図っていく必要がある。

高度専門職業人の養成に特化した大学院修士課程は、カリキュラム、教員の資格及び教員組織、修了要件などについて、大学院設置基準等の上でもこれまでの修士課程とは区別して扱い、経営管理、法律実務、ファイナンス、国際開発・協力、公共政策、公衆衛生などの分野においてその設置が期待される。

この場合の学位については、国際的な通用性も考慮し、修士とすることが適当である。なお、修士（「専攻分野」）と表記する際の専攻分野の名称について各大学において工夫する必要がある。

平成11年 高度専門職業人の養成に特化した大学院の**修士課程（専門大学院）**を制度化

1-2 専門職大学院制度の創設の経緯

「大学院における高度専門職業人養成について」（答申）（平成14年8月5日）

科学技術の高度化，社会・経済・文化のグローバル化などにより，社会が多様に発展し，国際的競争も激しくなる中で，これまでの知識・技術や発想，思考の枠組みだけでは認識できない問題や解決不可能な問題が多く生じてきている。

21世紀は「知」の時代とも言われるが，複雑化・高度化したこれらの問題の解決のためには，今まで以上に多様な経験や国際的視野を持ち，高度で専門的な職業能力を有する人材が多く必要とされるようになってきている。それらの人材は，社会経済の各分野において指導的役割を果たすとともに，国際的にも活躍できるような高度な専門能力を有することが期待され，そのような高度専門職業人の養成が，今強く求められるようになってきている。

⇒高度専門職業人養成を質量共に充実させることに対する社会的要請が様々な分野において急速に高まっており，各分野の特性に応じた柔軟で実践的な教育をより一層充実させる観点から，現在の専門大学院制度を，その位置付けの明確化を含め，更に改善，発展させることが求められるところとなっている。

専門大学院制度は、**従来の大学院（修士課程）の枠内**で制度設計

- 従来の大学院修士課程における研究指導、修士論文との関係から、修了要件として特定の課題についての研究の成果の審査に合格することを制度上課し、これについて個別の課題についての研究の実施に対する指導を行うこととしていること
- この指導のために相当数の研究指導担当教員の配置を求めていること 等

このような制度の枠組みが、さらに、様々な分野でその求められる能力に適した**高度な専門職業人を養成するための実践的な教育を展開していく上で制約**となることが指摘

今後、国際的，社会的にも活躍する高度専門職業人の養成を質量共に飛躍的に充実させ、大学が社会の期待に応じる人材育成機能を果たしていくため、**現行の専門大学院制度を更に発展させ、様々な職業分野の特性に応じた柔軟で実践的な教育を可能にする新たな大学院制度を創設**する必要

平成15年3月 専門職大学院設置基準の制定

1-3 専門職大学院制度の概要

専門職大学院は、科学技術の進展や社会・経済のグローバル化に伴う、社会的・国際的に活躍できる高度専門職業人養成へのニーズの高まりに対応するため、高度専門職業人の養成に目的を特化した課程として、平成15年度に創設

学校教育法上の目的

（大学院及び専門職大学院の目的）

第九十九条

2 大学院のうち、**学術の理論及び応用を教授研究し、高度の専門性が求められる職業を担うための深い学識及び卓越した能力を培うことを目的とするものは、専門職大学院とする。**

制度の概要

(1) 標準修業年限

- ・2年（法科大学院は3年）

(2) 修了要件

- ・30単位以上 ※法科大学院は93単位以上、教職大学院は45単位以上が基本
- ・一般の修士課程と異なり、論文作成を必須としない

(3) 教員組織

- ・必要専任教員中の3割以上は実務家教員 ※法科大学院は2割以上、教職大学院は4割以上

(4) 教育内容

- ・理論と実務の架橋を強く意識した教育を実施
- ・事例研究や現地調査を中心に、双方向・多方向に行われる討論や質疑応答等が授業の基本

① フィールドワーク

設定したテーマに関わる代表的な実践事例について、実地調査を行う。

② ワークショップ

設定したテーマに即した事例を学生がそれぞれに持ち寄る。教員は、それら事例の発表を土台として、それらの背景等についての分析・考察を導く。

③ シミュレーション

授業テーマ等に関する条件を設定し、その条件下において想定できるモデルプランを示し、その企画立案・効果等についての検証を行う。

④ ロールプレイング

ある条件を設定し、その条件下で学生に役割（例えば批判する側と推進する側等）を割り当てて事例の検討を行う。

(5) 学 位

- ・〇〇修士（専門職）（例）経営管理修士（専門職）、会計修士（専門職） 等

(6) 認証評価

- ・教育課程や教員組織等の教育研究活動の状況について、文部科学大臣より認証を受けた認証評価団体の評価を5年以内ごとに受審することを義務づけ、教育の質保証を図る仕組みを担保。

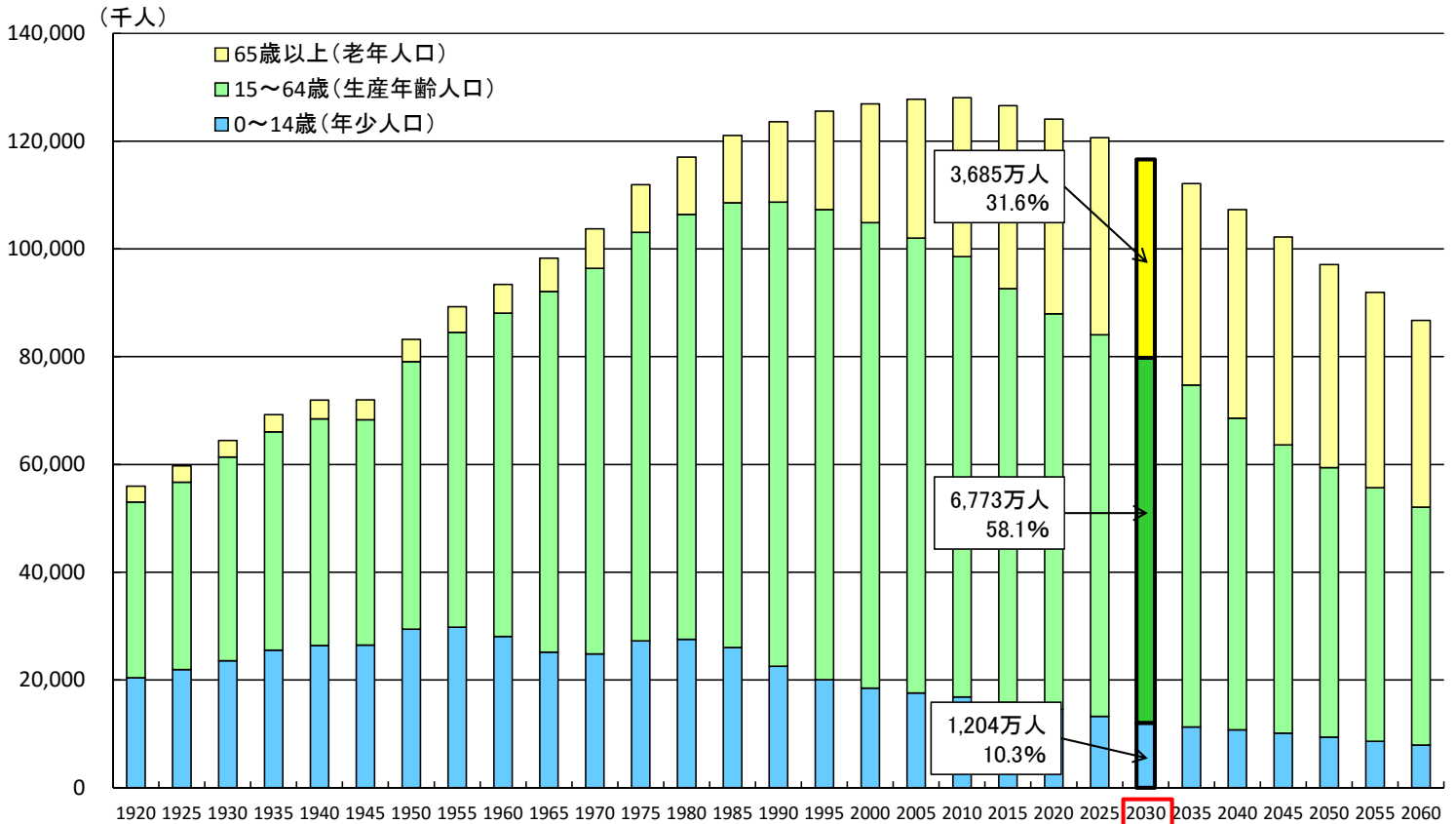
1-4 修士課程との制度比較

		修士課程	専門職学位課程		
			専門職大学院	法科大学院	教職大学院
目的		研究者の養成 高度専門職業人の養成	高度専門職業人の養成		
標準修業年限		2年	2年	3年	2年
修了要件		30単位以上 修士論文作成（研究指導）	30単位以上	93単位以上	45単位以上 (うち10単位以上は学校等での実習)
専任教員	必置教員	-	修士課程を担当する研究指導教員数の1.5倍の数 + 研究指導補助教員数		
	兼務	学士課程及び一個の専攻に限り、博士課程（一貫制又は後期）との兼務可能	一個の専攻に限り、 博士課程（一貫制又は後期）との兼務可能		学士課程・修士課程・博士課程（前期）の必置教員数の3分の1まで兼務可能（平成30年度まで） 一個の専攻に限り、博士課程（一貫制又は後期）との兼務可能
実務家教員		-	3割以上	2割以上	4割以上
授業方法		-	・事例研究 ・現地調査 ・双方向・多方向に行われる討論・質疑応答	①同左 ②少人数教育が基本 (法律基本科目は50人が標準)	①同左 ②学校実習・共通科目：必修
学位		修士（〇〇）	〇〇修士（専門職）	法務博士（専門職）	教職修士（専門職）
認証評価		-	教育課程や教員組織等の教育研究活動の状況について、文部科学大臣より認証を受けた認証評価団体の評価を5年毎に受審することを義務付け、教育の質保証を図る仕組みを担保		

2. 我が国を取り巻く状況

2-1 人口の推移と将来人口

国立社会保障・人口問題研究所の予測では、少子高齢化の進行により、2030年には年少人口が1,204万人、生産年齢人口が6,773万人まで減少。我が国の総人口の3割が65歳以上となる。



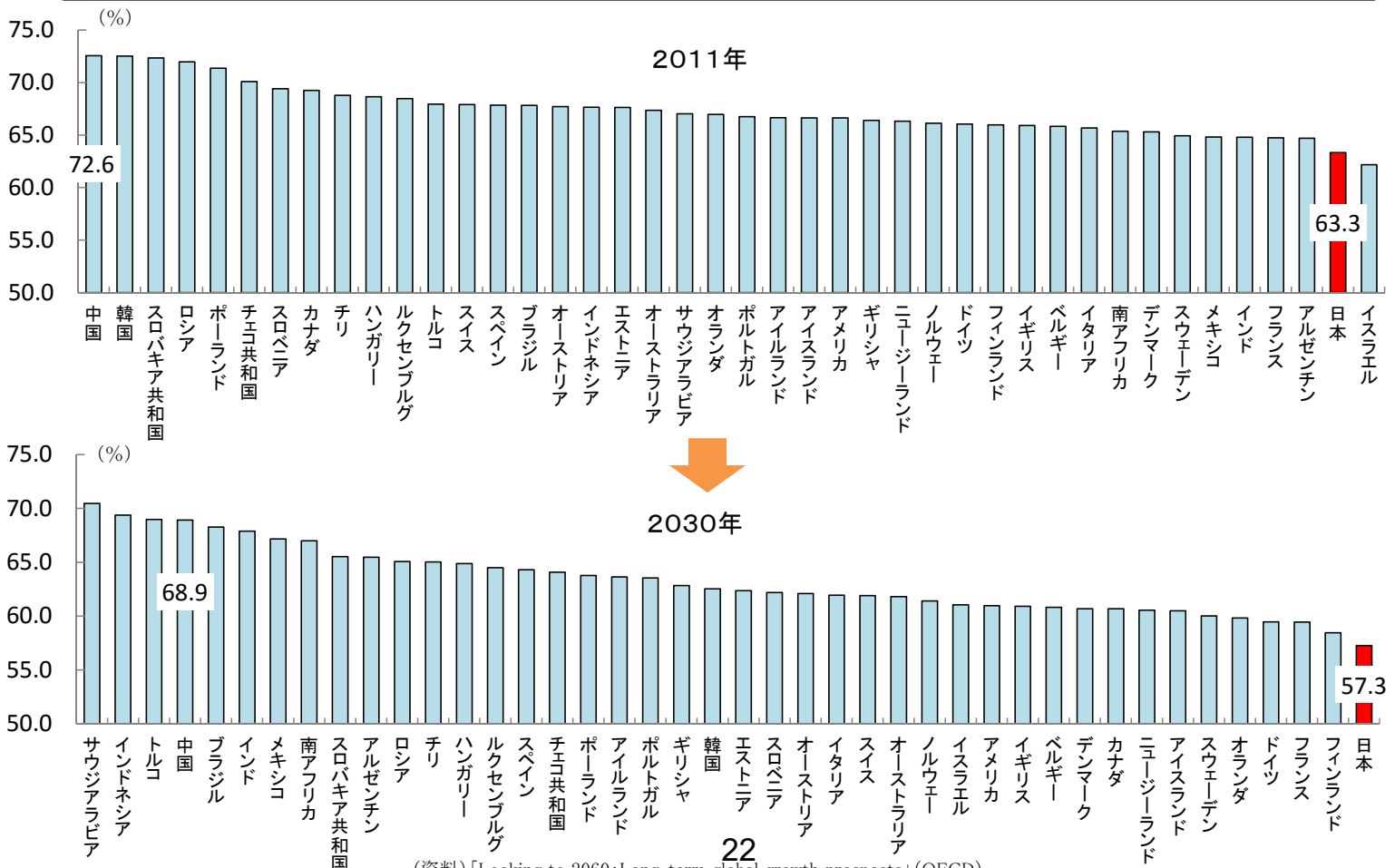
※推計値は出生中位(死亡中位)推計による。実績値の1950年~1970年には沖縄県を含まない。

1945年については、1~15歳を年少人口、16~65歳を生産年齢人口、66歳以上を老年人口としている。

(資料)1920年~2010年:「人口推計」(総務省)、2015年~2060年:「日本の将来推計人口(平成24年1月推計)」(国立社会保障・人口問題研究所)

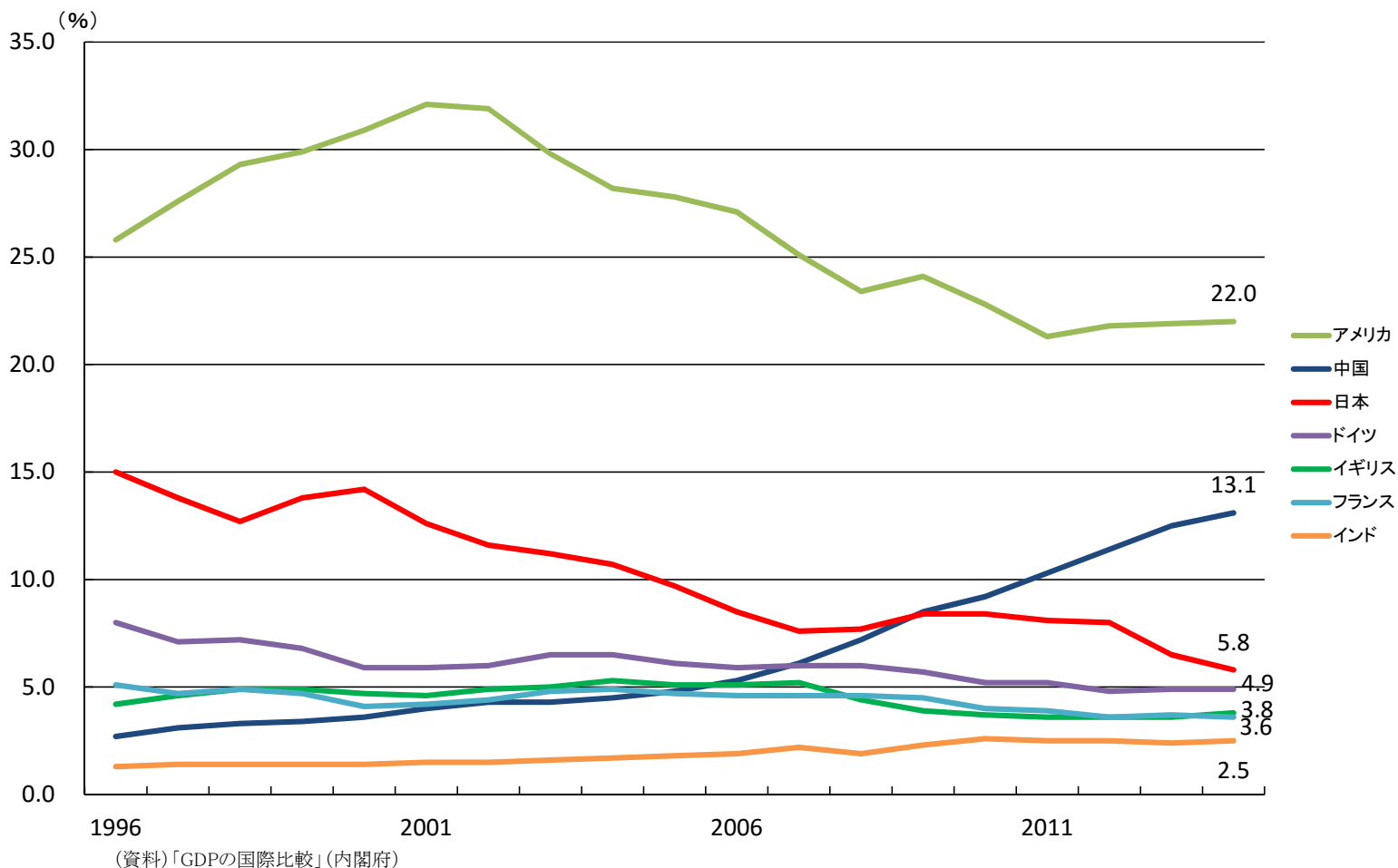
2-2 総人口に占める生産年齢人口の割合の国際比較

OECDの予測では、2030年には日本の生産年齢人口が57.3%にまで減少し、OECD加盟国中最下位になる。



2-3 世界のGDPに占める日本の割合

世界のGDPに占める日本の割合は低下傾向。一方、中国の伸びが著しい。



2-4 企業内における高度人材の過不足状況

※高度人材:企業において、「大卒または大卒相当のパフォーマンスをあげている」と定義



【調査概要】

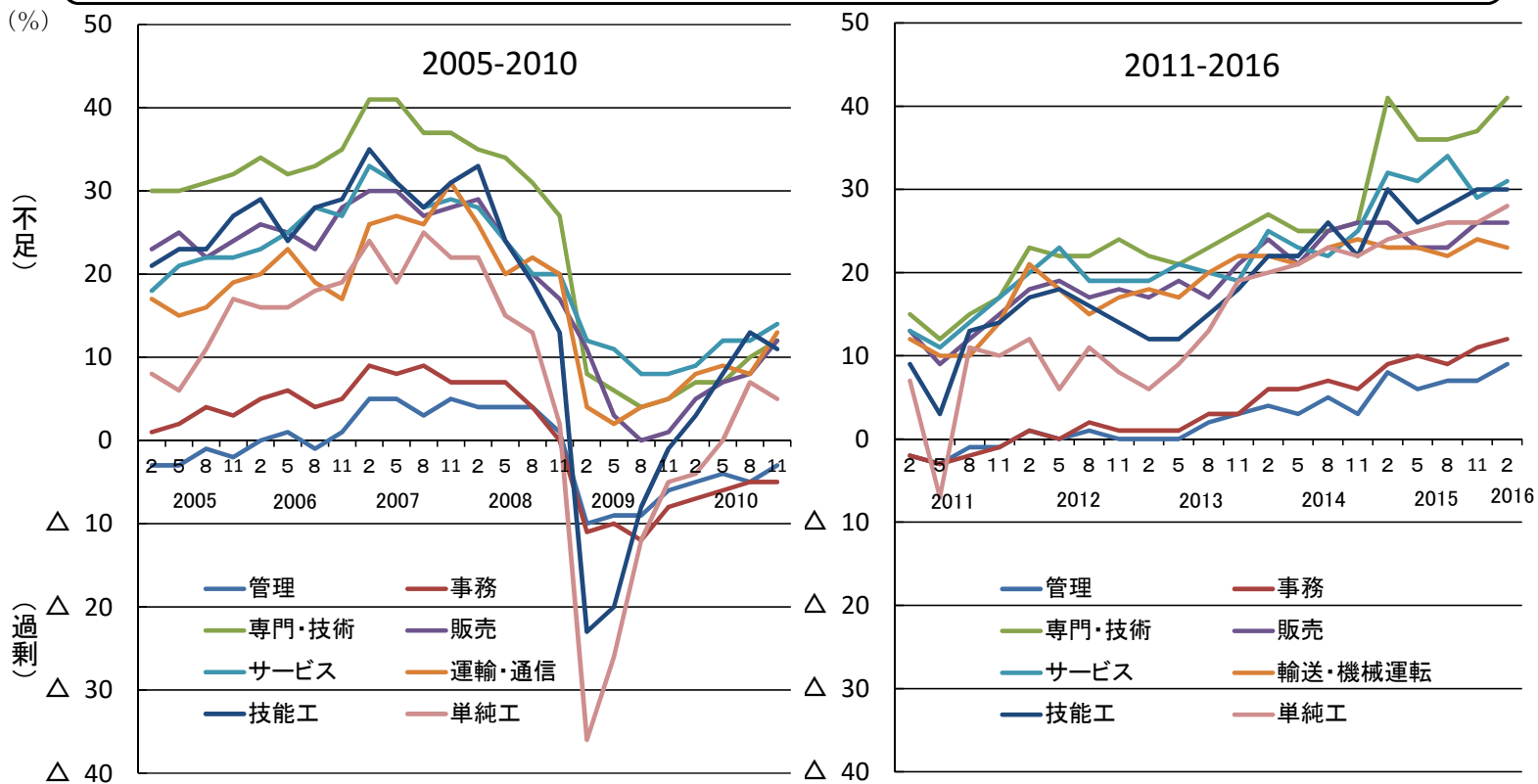
調査方法: 郵送配布・郵送回収方式

調査時期: 2012年2月

調査対象: 商用データベースから無作為抽出した、従業員(正社員)規模が5人以上の全国1万社
有効回収数: 1,516社(有効回収率15.2%)

2-5 職業別労働者の過不足状況判断 (D.I) の推移

企業の雇用の過不足感は、リーマンショック後の2009年以降、雇用の過剰感の解消が進み、人員の不足感が拡大する傾向にある。



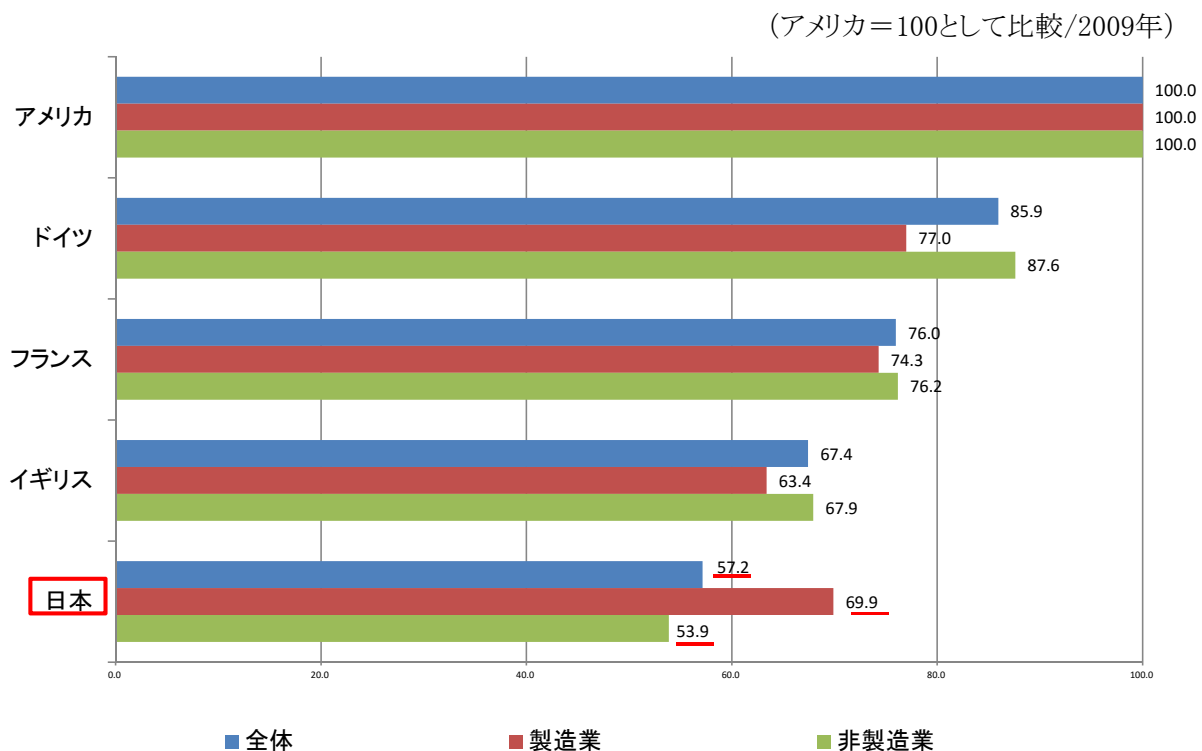
※D.I.とは、「不足」-「過剰」である。

日本標準職業分類の統計基準設定(2009年12月)にともない、2011年2月調査から職種の見直しを行ったため、2011年2月調査より「輸送・機械運転」を新設し、「運輸・通信」は廃止した。また、「事務」、「技能工」、「単純工」については、内容の変更をおこなったため、旧分類とは接続しない。

(資料)「労働経済動向調査」(厚生労働省)

2-6 労働生産性の国際比較

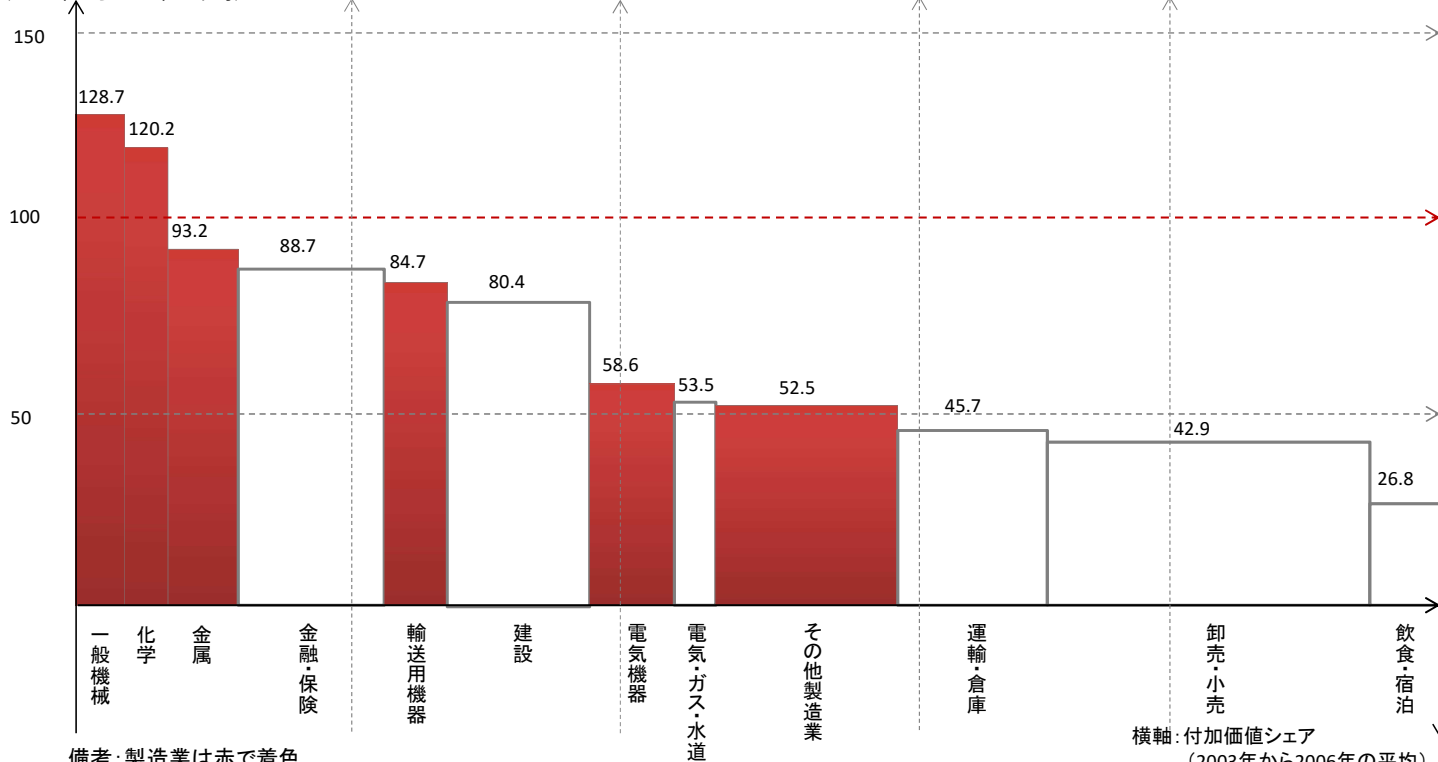
労働生産性水準の対米比(米国=100)を見ると、我が国は2009年で米国の57.2%(製造業で69.9%、非製造業では53.9%)の水準と、欧州各国よりも低い水準となっている。



2-7 我が国の産業別労働生産性水準（対米国比）

我が国の労働生産性は、特にサービス産業において、米国より低い数値となっており、成長戦略の実現のためには、これらの分野の生産性向上に向けた経営人材の育成強化が課題。

縦軸：労働生産性水準（米国＝100）
（2003年から2006年の平均）



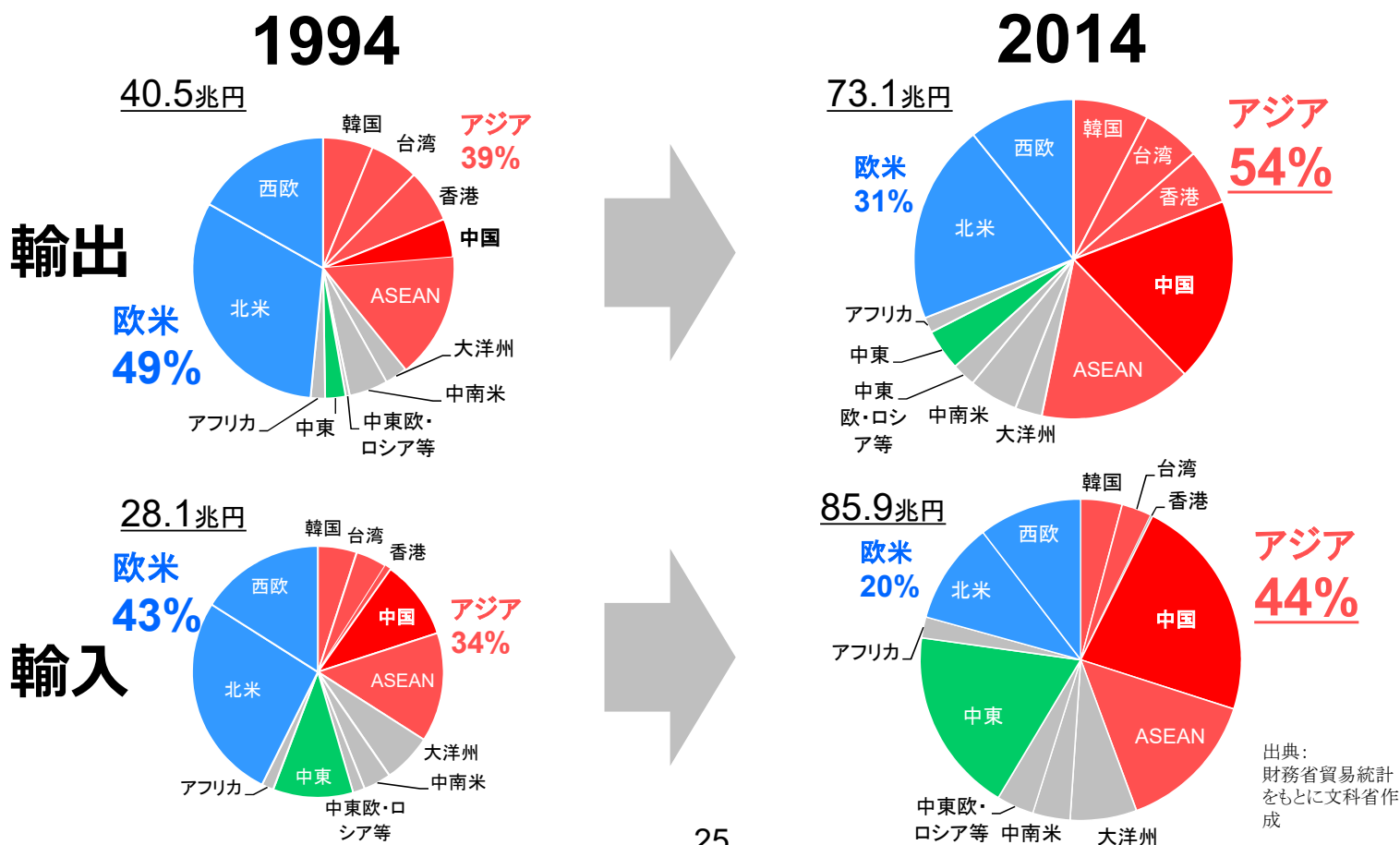
備考：製造業は赤で着色
資料：EU KELMS より作成

横軸：付加価値シェア
（2003年から2006年の平均）

出典：「通商白書2013」経済産業省

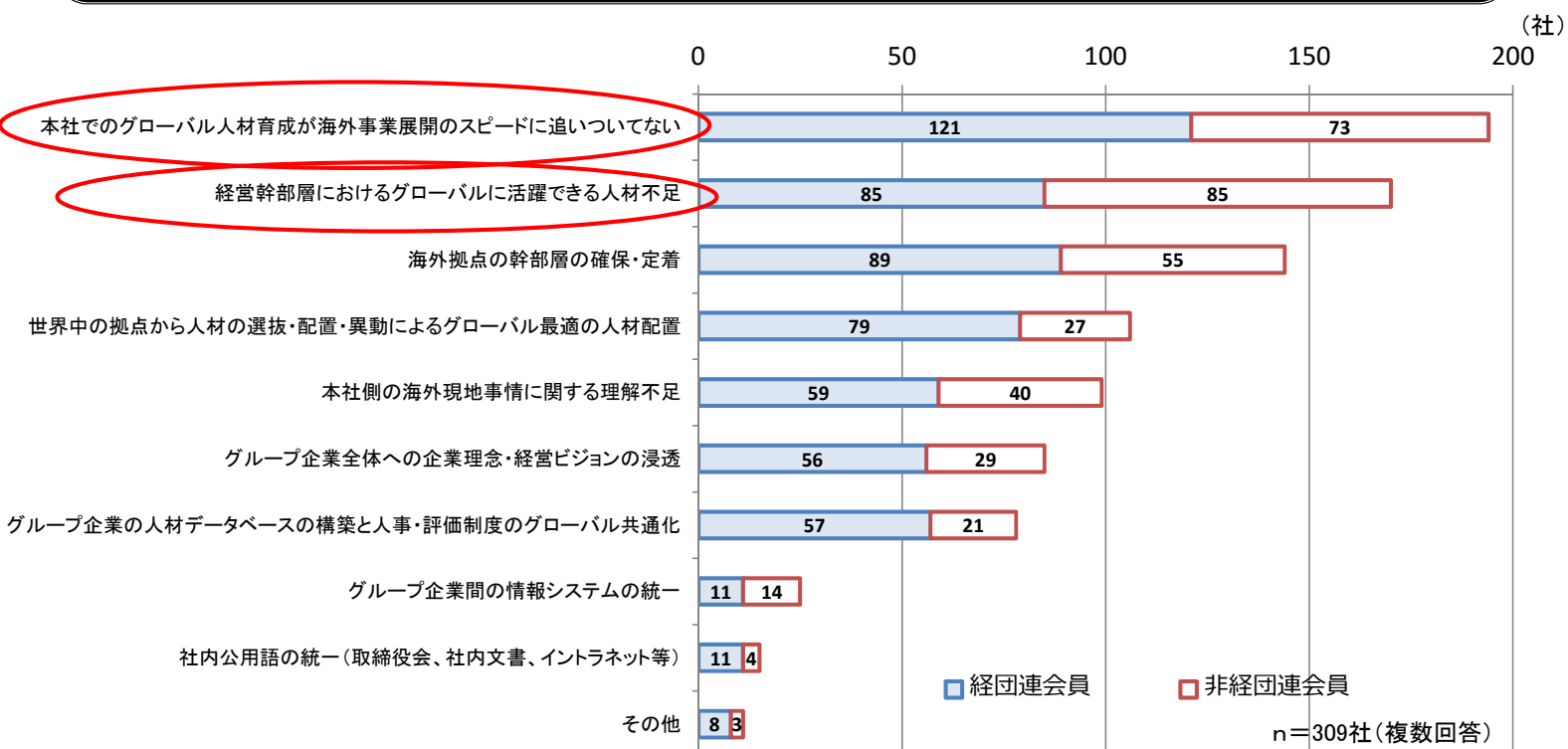
2-8 貿易相手の多様化

日本の輸出入先が、欧米諸国が主体だった10年前と比べて多様化。



2-9 経営幹部層におけるグローバルに活躍できる人材の不足

グローバル経営を進める上での課題については、「本社におけるグローバル人材育成が海外事業展開のスピードに追いついていない」との回答が最も多く(194社、63%)、次いで、「経営幹部層におけるグローバルに活躍できる人材不足」「海外拠点の幹部層の確保・定着」などが多く挙げられ、グローバルに活躍できる人材不足が大きな経営課題として認識されている。



2-10 大学に取り組んでほしい教育方法やカリキュラム改革

大学に優先的に取り組んでほしい教育方法やカリキュラムについては、「一方的な講義ではなく、学生の能動的・主体的学び等を促す双方向型の授業(アクティブ・ラーニング、課題解決型授業)の実施」(387社、87%)が突出して高く、次に「企業の経営幹部・実務者からグローバル・ビジネスの実態を学ぶカリキュラムの実施」が続き、学生の能動的・主体的学びを促す双方向型の授業を求める意見が多い。

