

# 専門職大学院の現状と 社会人大学生の拡充に向けた課題

乾 喜一郎

リクルート『社会人&学生のための大学・大学院選び』編集長

● PROFILE

1967年大阪市生まれ。リクルート入社後は一貫して、進学・就職・転職といったキャリアに関する領域に携わり、2006年より現職。社会人大学院生や資格取得者など、これまで取り上げてきたライフヒストリーは3000例に及ぶ。専門職大学院については、同誌および同じ編集長を務める『法科大学院入試ガイド』で制度創設時より学び手の視点から紹介。社会人の学び直しに関する専門家として、文部科学省ほか各種有識者委員を務める。

## 専門職大学院設置の経緯

職業教育について欧米諸国と日本とを比較した際、最も大きな相違点の一つは、大学院の果たす役割の大きさであろう。図表1は日米の経営層・管理職に占める大学院修了者の比率を比較したものである。日本においては企業役員に占める大学院卒の割合が5.9%に過ぎないのに対し、米国の上場企業の管理職においては人事部長相当職の6割以上、営業部長・経理部長相当職の4割以上が大学院を修了し、多くの管理職がPhDやMBAを取得していることが分かる。同じ指標での比較ではないとはいえ、日米のビジネスパーソンの「学歴」の状況が全く異なっていることは間違いないだろう。

またヨーロッパにおいては、ドイツ・フランスをはじめ職業上必要とされる資格と大学・大学院の学位をリンクさせた制度を持つ国が多い。近年さらに、EU域内での人材の有効活用を目指して高等教育の学位認定の共通化が進められ、各国で質の向上に向けた取り組みが実施されている。

職業教育におけるこうした欧米の状況を踏まえ、日本でも大学院が積極的な役割を果たすべく、2003(平成15)年度より創設されたのが「専門職大学院」である。

## 修士課程より実践的な制度設計

「専門職大学院」は、「科学技術の高度化、社会・経済・文化のグローバル化等により、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」(平成14年8月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」より)との認識のもと、「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」(同)として設計されたものである。

「ビジネス・MOT」「公共政策」「臨床心理」等の現代的ニーズが高い分野の専攻に加え、法曹制度改革において法曹養成の中核となる教育機関とされた「法科大学院」が2004(平成16)年度から、教員免許制度の改革に伴い創設された「教職大学院」が2008(平成20)年度から加わった。

専門職大学院は、<理論と実務を架橋した教育>を高い品質で実現するため、教員や授業方法、認証評価等について、制度上下記のように規定されている。

### 【修了要件】

- ・ 修士論文を必須としない

図表1 企業役員等の学歴についての日米比較

日本	
大学院卒	5.9%
大卒	61.4%
短大・高専・専門学校卒	7.4%
高卒	23.6%
中卒・小卒	1.7%

※総務省「就職構造状況調査(平成19年度)」

アメリカ			
米国の上場企業管理職等の最終学歴			
学歴	人事部長	営業部長	経理部長
大学院修了	61.6%	45.6%	43.9%
四年制大学卒	35.4%	43.5%	56.1%
四年制大学卒未満	3.0%	9.8%	0.0%

取得学位	人事部長	営業部長	経理部長
PhD 取得	14.1%	5.4%	0.0%
MBA 取得	38.4%	38.0%	40.9%

※日本労働研究機構が実施した「大卒ホワイトカラーの雇用管理に関する国際調査(平成9年)」

【必置教員】

- ・ 修士課程を担当する研究指導教員数の1.5倍の数を置く
- ・ 上記必置教員は原則として他の課程の専任教員を兼務できない

【実務家教員】

- ・ 3割以上の実務家教員を置く(ただし法科大学院は2割、教職大学院は4割)

【教育方法】

- ・ 少人数教育を基本とする
- ・ 双方向・多方向に行われる討論や質疑応答、事例研究、現地調査等による実践的な教育を行う

【学位】

修士(専門職)

法科大学院／法務博士(専門職)  
教職大学院／教職修士(専門職)

【認証評価】

5年ごとに第三者評価を受審

専門職大学院では修士論文が必須とされており、学位も通常の修士課程とは異なる新たな学位号が設定された。このことは、専門職大学院が、通常の修士課程とは異なるディプロマ・ポリシーを採用していることを示している。

修士課程が、研究成果として質の高いアウトプットを行うことができる研究者の養成を目的としているのに

対し、専門職大学院で養成しようとしているのは、専門的な知識・スキルを兼ね備え、変化の大きな現代社会に対応して創造的な貢献を行うことができる職業人である。

そこでより実践的な教育を充実させるため、教育方法や教員数についても規定されている。刻々と変わる職業の現場の状況に逐次対応した教育内容を、ディスカッションやケーススタディ、フィールドワーク、ワークショップ等の教育方法を駆使して提供することが求められている。

また、教育の主たる対象の一つとして、「社会で活躍する職業人」が位置づけられ、社会人に配慮した環境の整備が求められたのも、大きな特色である。

現在の市場規模推移

◆研究科・専攻数/定員の推移

2003(平成15)年度に10大学10研究科・専攻で創設された専門職大学院は、現在、117大学166研究科・専攻(2017年度募集実施校)となっている。

2016年度に18の県で教職大学院が開設されたことでエリアの広がりも増し、設置都道府県は41に達した。

各専攻の定員は平均51.9人(2017年1月現在)。グロービス経営大学院(定員600人)等、200人を超える定員を持つ専攻が7専攻ある一方で、地方国立大学の教職大学院を中心に定員15人以下の専攻も21あり、規模の面でも多様なバリエーションとなっている。

専攻数・定員のこれまでの推移(図表2)は、2010年前後をピークに減少

傾向にある。これは法科大学院の縮小(2005年度74専攻5840人→2017年度44専攻2689人)によるものだが、当初新規開設が続くことが期待されていた「一般」専門職大学院の増加が進んでいないことも問題視されている。

◆入学者数・社会人比率の推移

入学者数についても同様に、法科大学院への入学者数の減少による影響が顕著である(図表3)が、「一般」専門職大学院のうちビジネス・MOT分野、及び教職大学院については増加傾向にある(ビジネス・MOT分野/2011年度1861人→2016年度2397人、教職大学院/2011年度767人→2016年度1217人)。定員充足率についても、一般・教職はわずかながら改善傾向となっている。

また、図表4に見られるように、在学生に占める社会人比率については分野ごとに大きく異なっている。「一般」のうちビジネス・MOT分野、公衆衛生分野で8割を超え上昇傾向である一方、臨床心理分野や法科大学院においては低下傾向であり、2割前後となっている。

「ストレートマスター」と「社会人」で大きく異なる学生像

専門職大学院の入学者の属性はこのように分野ごとに大きく異なっており、総括的に紹介するのは難しい。

そこで、専門誌である『社会人&学生のための大学・大学院選び』においてこれまで累計1000人以上にわたって実施してきた大学院生に対する取

材の内容をもとに、その学生の実像を大きく3つのカテゴリーに分けて紹介したい。

第1に、「ストレートマスター」と呼ばれる、学部から直接大学院に入学した層である。前述の法科大学院、「一般」の臨床心理分野のほか、公共政策分野、知的財産分野、会計分野、及び教職大学院入学者の6割前後を占める。

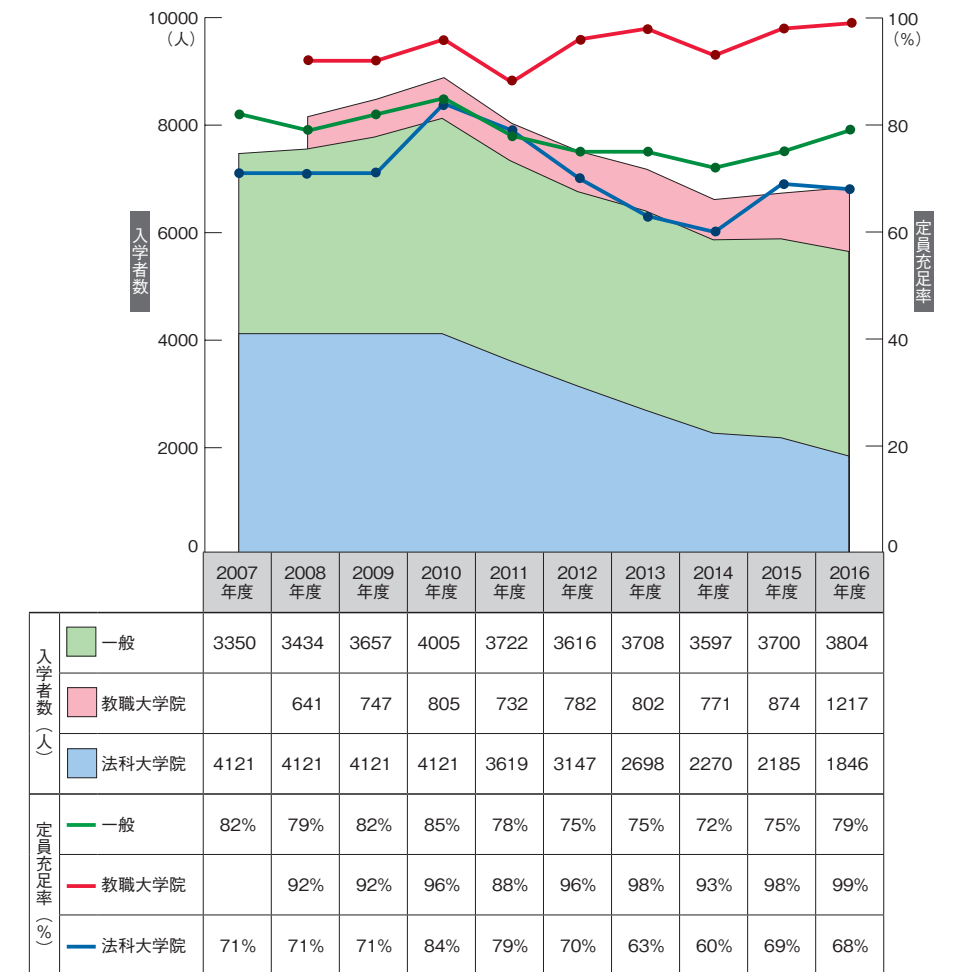
進学目的として「資格取得」「就職の有利化」を挙げる人が多いのがこのカテゴリーである。法科大学院は司法試験の、臨床心理分野では臨床

心理士の受験に当たって条件となっているほか、弁理士・税理士・公認会計士にはそれぞれ優遇項目がある。公務員試験や教員採用試験の受験を考える者も多い。

次に、入学者の半数を占める社会人についてだが、同じ「社会人」といっても、所属する企業や組織がその費用を負担する場合と、自己への投資として学費を自費でまかない入学する場合とで、その像は大きく異なる。

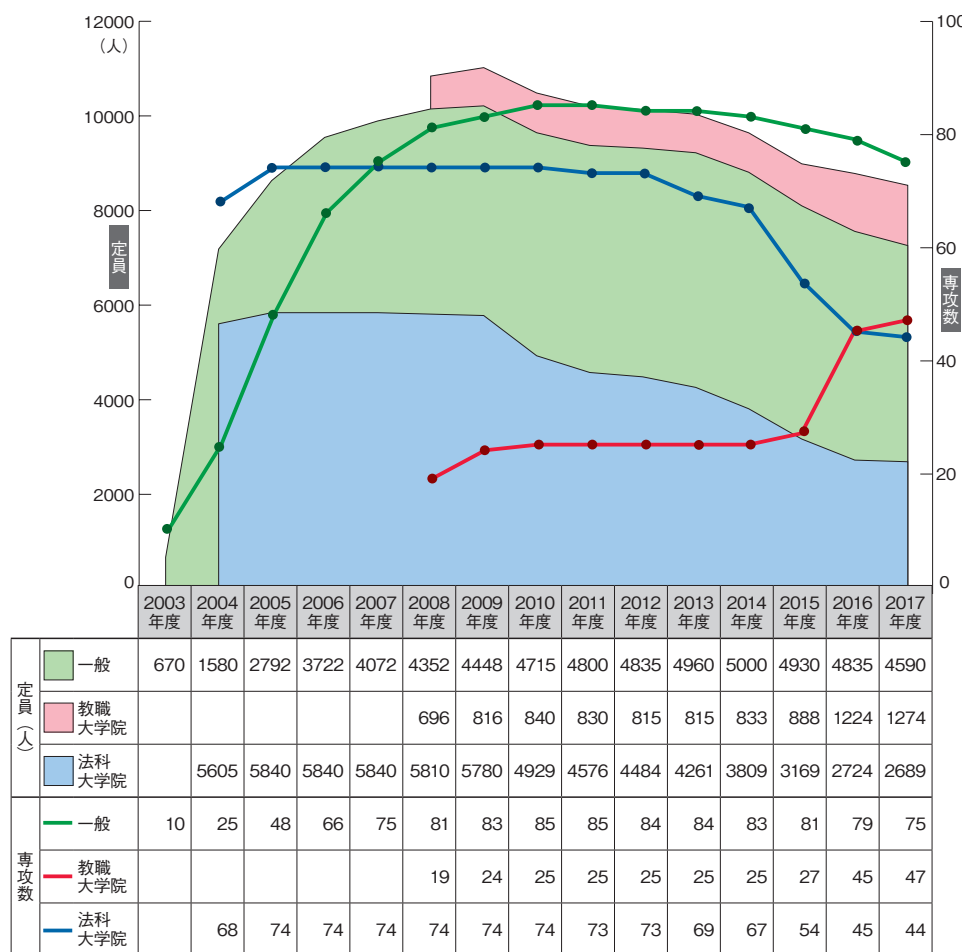
前者のタイプの社会人学生は、基本的に現職と専攻分野が直結している。例えば教職大学院に入学する現職教

図表3 専門職大学院の入学者数・定員充足率の年度別推移



※文部科学省「学校基本調査」等より筆者作成

図表2 専門職大学院の専攻数・定員の年度別推移



※文部科学省「学校基本調査」等より筆者作成

図表4 在学生に占める社会人比率（分野別）

		2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
一般	ビジネス・MOT	83.0%	85.3%	87.9%	88.4%	89.9%
	会計	31.0%	33.2%	38.9%	43.6%	42.2%
	公共政策	38.7%	37.4%	40.4%	37.3%	35.8%
	公衆衛生	63.9%	66.7%	75.8%	74.7%	84.5%
	知的財産	30.1%	31.9%	35.2%	43.1%	41.5%
	臨床心理	23.3%	20.4%	15.8%	18.2%	18.6%
	その他	37.9%	37.8%	40.5%	37.4%	43.3%
法科大学院	24.5%	23.7%	22.5%	22.1%	21.8%	
教職大学院	46.3%	45.0%	44.9%	45.4%	47.1%	

※社会人：在学生のうち、現に職に就いている者（企業退職者、主婦なども含む）  
 ※文部科学省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発表資料より

員、「一般」の公共政策分野に進む現職公務員、公衆衛生分野へ進む医療従事者、ビジネス・MOT、あるいは知的財産分野に入学するビジネスパーソンといった顔ぶれである。管理職もしくはその候補者が多く、金銭面・勤務面で所属組織からの配慮があるため、進学の際の課題は小さい。ただし、リーマンショック後に企業の教育研修費が大幅に圧縮されて以降回復していないため、企業・組織派遣の学生数は減少傾向にあると想定される。

一方、自費負担の社会人学生はビジネス・MOT分野に多い。自らのキャリアデザインに基づき進学するこの学生層が増えていることが、ビジネス・MOT分野の入学者が増加傾向にある要因といえるだろう。

「これまでがむしろ営業成果をあげてきたが、より普遍的なマーケティングを学びたい」「開発環境を支える立場となり、技術経営能力を体系的に身につけたい」といった、自ら成長のステージを求めている入学である。決して安いものではない学費に加え、学習のための時間を確保し

労力を投入するため非常に意欲が高く、学習効果も高いのが特色といえる。以前は30歳を前にしたリーダー予備群といえる層が多かったが、近年は30代・40代も増加している。

彼ら・彼女らに「大学院で得たものは何か」と問うと、専門知識・スキルはもちろんだが、「自ら学び続ける意欲」や「視野の広さ」「明確な将来像」

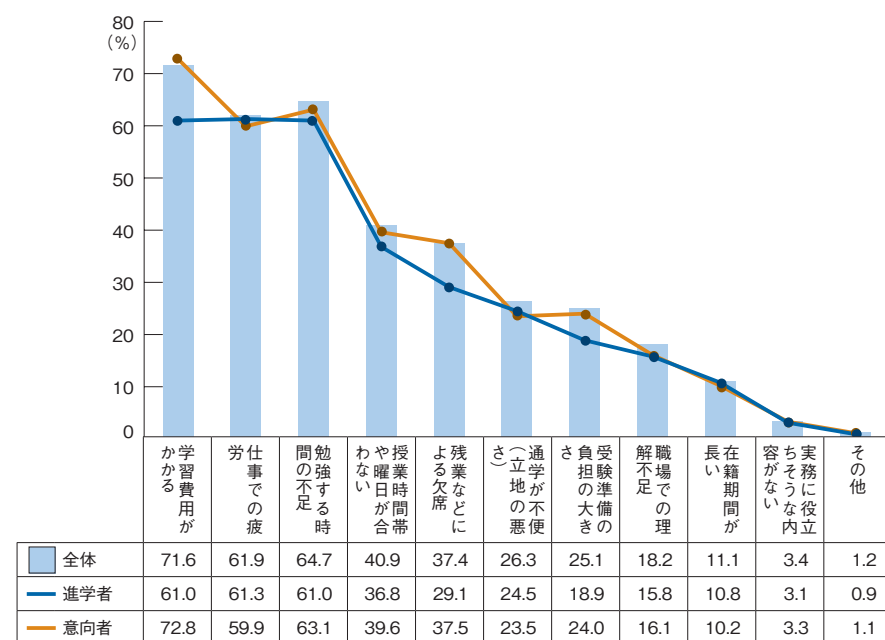
「柔軟性」「人を巻き込んでいくリーダーシップ」「自己管理」「行動力」といった、いわばコンピテンシーに関するポイントを挙げる傾向があるのも特徴である。さらに、こうしたコンピテンシーが鍛えられる熱い場を共にすることで「同じ志を持つ一生の友が得られた」というコメントも得られる。

ただし、これらは決して専門職大学院に限定されたことではない。自費負担で入学する社会人の学び手にとっては、取得できる学位に拘わらず、自らのキャリア課題に応じた教育内容と教育方法を取っているかどうか重要なポイントである。

### 学ぶ側から見た課題 ～費用・疲労・時間

大学院入学者、及び検討者に進学を阻害する要因を問うたのが図表5

図表5 社会人の学習を阻害するハードル



※リクルート「社会人・学生のための大学・大学院選び」が2015年に実施したインターネット調査  
 サンプル数 進学者N=323 意向者N=1000  
 進学者:大学院に進学したことがあると答えた者  
 意向者:大学院への進学に興味がある、検討したことがあると答えた者のうち、進学していない者

である。「学習費用」「仕事での疲労」「勉強時間不足」が三大要因となっていることが分かる。

特に費用面についての課題は大きい。専門職大学院は、その教育内容と規模から考えると決して割高ではないとはいえ、授業料負担は総額で数百万円に及ぶことも多い。学ぶ側が個人的に負担するものとしては非常に高額である。特に30～50代の社会の中核を担う層では、子どもの教育費負担と重なり、入学を阻害する大きな原因となっている。

日本よりも社会人入学者の比率の高い欧州諸国の場合、高等教育機関の学費は総じて無償か非常に低額であり、公費による負担が大きい。日本で社会人の大学院進学が進まない理由は、決して学習意欲の問題ではなく、この負担の大きさだと考える。

近年この点については改善が検討されており、まず2014年より教育訓練給付制度が拡充され、専門職大学院は多くがその認定を受けた。給付型奨学金の検討も進んでおり、今後さらなる対策が期待される。時間の面についても現在の「働き方改革」が進めば、改善していく傾向になると考えられる。

### 欧米と比較した際の 修了後キャリアの違い

アメリカやヨーロッパにおいては、専門職学位の取得は大幅な年収アップに結びつく可能性が高い。そのため、アメリカであれば、高額の学費を奨学金で賄ったとしても短期間でペイできることが期待できる。社

会人大学院生が増えない理由として、日本では学位を取得したとしても直接的な収入アップにつながらないからだとする意見がある。欧米諸国と同様に学位の取得が収入のアップに直結するよう、企業や社会に求めているというのである。

確かに日本社会では、資格や大学院の学位は直接的な昇進や採用の条件とはならず、それよりも実績・経験が重視されることが多い。これまで長年資格や社会人大学院の情報誌を制作してきた経験からいうと、日本は決して、資格社会でも学歴社会でもない。そのため、学位の取得を高収入に直結させる制度を作ろうとしても、社会的に合意が得られるかといえ、甚だ疑問だと考えざるを得ない。

一方で実際のインタビューでは、大学院の修了後、年収アップや昇進を実現した社会人学生に出会うことも多い。学位が直接つながらなかったとしても、前述した高いコンピテンシーを身につけて業績をあげ、それがその後のキャリアの構築につながっているのである。

こうした事例が社会的にあまり知られていないことは大きな課題である。現在の大学院進学率では、職場等大学院検討者の身近な場所には大学院進学者が存在していないことが多い。実際の進学者をロールモデルとして積極的に紹介する機会が求められる。

### オーバースペックの 解消に向けて

最後に、大学院への進学者を増や

すうえでまず手をつけるべきポイントと考えるのは、履修証明プログラムや科目等履修といった枠組みを使用した、学ぶ側が求めるテーマに即したプログラムの拡充である。

学ぶ側が求め、また手に入れているものが「学位」よりも「得られる知識・スキル」や「コンピテンシー」である現状からすると、30単位（修士課程、及び「一般」専門職大学院の場合）という課程の規模は、多くの場合、学ぶ側が求めるものよりも大きすぎる。いわば「オーバースペック」となっているのである。それが、「費用」や「時間」の課題をより大きなものとしている。

2016年度より創設されたBP（職業実践力育成プログラム）においては、正規課程のみならず、履修証明プログラムも認定対象となっており、今後も拡大の方向性にある。科目等履修制度を持ち、単科での履修が可能な大学院も増えてきた。これらは学ぶ側のニーズにピンポイントで即したプログラムとして設計されており、今後利用者の拡大が見込まれる。

とはいえ、分野的にも地域的にも、まだまだ社会人の学びのニーズに十分に答えられる状態にはなっておらず、拡充の余地は非常に大きい。自らの興味に即した学習を通して、大学院教育の有効性を実感した社会人を増やしていくこと。地道であるが、この活動こそが、日本の職業教育における大学院の存在価値を高めていく最も確実な手段ではないかと考える。