

大学界と産業界が人材育成について幅広く対話を行い、具体的な行動につなげていく場として、昨年秋、「産学人材育成パートナーシップ」が創設され、中間とりまとめが七月に公表された。「経営・管理人材分科会」の議長を務める清成忠男・法政大学学事顧問（元総長）は特に、経営系大学院の質的向上の重要性を訴える。



法政大学学事顧問  
清成 忠男

事顧問（元総長）は特に、  
上の重要性を訴える。

いても経営系の大学院が激しく増加してきた。二  
九九九年度には専門大学院制度が登場、二〇〇三年度には専門職大学院も制度化された。

わが国の企業等は、かなり以前から社員を米国の経営系大学院に派遣してきた。ただ、こうした人材を企業等が十分に活用してきたとはいえない。それは企業等の側に問題なしといえない

次世代企業リーダー育成

## 経営系大学院質の向上を

昨年十月発足した。文部科学省と経済産業省の共同プロジェクトであり、大学人と経済人が意見を交換し、協力して教育の改革を進める。このプロジェクトは次世代のビジネス・リーダーに絞られた。

# 經營系大學院

## 品質の向上を

の体系を構築する必要がある。こうした統合的学習を支援するのが教員の役割である。支援を通じて、教員の教育力も向上する。

MBAは一つに  
ただ、問題も残つてゐる。経営系大学院では専門職大学院でない研究科が存在する。これらはま

プロジェクトの意義は、教育再生会議の最終報告に書かれ込まっている。さて、こうした教育のミスマッチは、とりわけ代のリーダーの育成は急理工系のポスドク問題として、すでに議論の対象になっている。今回の検討は九分科会に分かれて行われたが、そのうち八つは、「情報処理」「電気・電子」「バイオ」「原素力」「資源」など理工系の分野が占めており、残る一つが「経営・管理」である。

他方、一九九〇年代に入つてから、わが国においては、ビジネス、MOT（技術的実務能力に基づいたマネジメント）、会計など経営リーダーシップが求められる務である。

## 企業内では限界

こうした人材の育成はこれまで企業内で行われてきたが、最近では企業が追いつけなくなりつつある。

企業内では限界になつていて、この検討は九分科会に分かれて行われたが、そのうち八つは、「情報処理」「電気・電子」「バイオ」「原素力」「資源」など理工系の分野が占めており、残る一つが「経営・管理」である。

## 経営系大学院も存在する。

こうした経営系の大学院が次世代のビジネス・リーダーの育成にあたるわけだが、問題は経営系の大学院の教育が企業ないしは個人の学習ニーズにマッチしているかどうかである。

おいても、ビジョンや新しい実務能力に基づいた術経営）、会計など経営にさらされた時期もある。しかかもっとも米国では、専門職大学院ではない従来型大学院としての経営系大学院も存在する。

これらの大学院を確かな存在として認知しているわけではない。経営学修士（MBA）の学位を取得したからといって所得が上昇するわけではないし、キ

### 実務経験豊かな教員増へ

# 産業界と連携必要

我が国においては、こゝにしたタイプの教員の形成が急務である。  
さしあたりは、複数の大学院が産業界と協力して、短期のエグゼクティブMBAプログラムを実施することが有効であろう。

評価し質を保証  
いずれにしても、わが国においては、経営系大学院の教育の質的向上をはかる必要がある。質保証のために、専門職大学院においては五年に一度の認証評価機関による評価が義務づけられていく。評価は今年度から始まる。質的向上を図るためにの評価であるから、長所を高く評価し、欠点を是正するという姿勢が必要である。

五年に一度の評価が義務づけられていません。そして、二通りのMBAがある人が在している。これは国際的にも例を見ない変則的な制度である。専門職の保険學院のあり方をも含めて、早急に改善すべきであろう。

育業段下にり ごめ大的際存し務