

大学におけるインターンシップの状況と会計分野における 専門職業人育成教育論

椎名 市郎¹⁾ 関岡 保二²⁾ 寺戸 節郎¹⁾

目	次
I. はじめに	(2) インターンシップ参加者の感想 4. 大学院におけるインターンシップ—立命館大学と龍谷大学の取り組み
II. 会計分野における専門職業人育成教育序論	IV. 会計分野における専門職業人育成教育
1. 社会人の基礎概念と専門職業人教育の連関	1. 会計教育の目標と専門職業人育成
2. 専門職業人の概念とその育成教育論	2. 経営専門職の育成教育における会計教育
(1) 専門職業人の概念	(1) 経営専門職の育成教育における会計教育の意義
(2) 大学・大学院での教育の概念	(2) 経営専門職の育成教育における会計教育カリキュラム
3. 本学大学院の教育理念	3. 専門職業人としての会計専門職の育成教育
4. 専門職業人養成とマインド教育の必要性	(1) 会計専門職の育成教育におけるカリキュラム
(1) 会計教育と会計マインドの構造	(2) 会計専門職の育成教育における個別カリキュラム
(2) 経営教育とマインド育成方法	
III. ビジネスインターンシップの展開と中央学院大学インターンシップ—本学大学院商学研究科における職業教育への示唆—	I. はじめに
1. 本学大学院商学研究科の設立目的	中央学院大学は法人創立 100 周年記念事業、大学創立 40 周年記念事業の一環として平成 18 年 4 月大学院商学研究科修士課程を設立し、現在に至っている。文部科学省に設立の趣意書を提出する際、当然のことながら、参画者の中で大学院教育の理念やカリ
2. わが国の大学等におけるインターンシップ	
(1) わが国の大学等におけるインターンシップ	
(2) わが国の大学等におけるインターンシップの現状	
3. 中央学院大学インターンシップ	
(1) 中央学院大学インターンシップの概要	

¹⁾ 本学大学院商学研究科・商学部教授

²⁾ 本学大学院商学研究科・商学部准教授

キュラムの中身、担当人事、そして学部との連携に関し多くの議論が積み重ねられた。

すなわち、経営・会計領域に関し、どのような人材を育成するための大学院修士課程教育なのか。その背景にある時代認識はどのようにとらえているのか？ また、商学部の上に乗る大学院としての学部教育と大学院教育との連携はいかにあるべきか。さらに、開かれた大学院として地域との連携はどう保つかなどである。設立時に議論されたこのような基本テーマは、大学院申請時はもちろん、設立以降の今日でも最重要検討テーマである。椎名市郎、関岡保二、寺戸節郎の3名はこのテーマの継続研究の重要性を認識して、平成17年度の社会システム研究所の予算を獲得して、この1年間検討を重ねてきた。

特に、本テーマは送り手の大学教員側と受けての企業側の融合があつて成果がでるものと思ひ、企業内研修所としては日本で一番古い歴史を持ち、かつ、充実した実務家育成プログラムやノウハウを有する我孫子市にある日立経営研修所の経営管理者育成プログラムに大学院の第1期生が参加し実務教育の指導を仰いだアンケートも記述している。

本論分の構成は、3つに分かれている。第Ⅱ章会計における専門職業人育成教育序論は総括部分にあたり椎名が担当し、会計を中心に会計に関連する経営領域にも付言して専門職業人育成教育の包括的な議論を展開している。第Ⅲ章は、関岡が担当し、経営教育や会計教育に限定せずにはわが国の大学におけるインターンシップの現状分析や本学の状況を考察し、インターンシップのビジネス教育への効果やその課題、展望について論じている。第Ⅳ章は寺戸が担当し、主に大学院における経営専門職育成の中での会計教育と会計専門職育成の中での会計教育を中心にその機能や構造について論じている。本論文はテーマの

性格上、結論というより中間報告の内容であることを冒頭に記しておきたい。

Ⅱ. 会計分野における専門職業人育成教育序論

1. 社会人の基礎概念と専門職業人教育の連関

従来、高等教育論は教育の専門家や送り手の大学側が主たる論陣を張っていた。しかし、最近、人材の送り手側のみ教育論だけではなく、受け手の企業側からも貴重なる教育提言がなされている。この背景には、日本経団連が指摘するように産学協同の促進や産学に加えて地方自治体やNPOなどの産学官などの協同による社会や教育変革があると思われるが¹⁾、基底に流れる潮流は、大学・教員中心主義から学生消費者主義とでもいえるパラダイムの変更であろう。

いずれにしても、本論文のテーマ、職業専門人育成を考察する上で、これら企業側の求める人材や高等教育に対する提言は、大いに参考となる。すなわち、戦後の教育制度の制度的疲労現象を頂点に、長引いた平成不況で20世紀の教育大国や経済大国の崩壊を現実垣間見る中で、人材を受け入れる企業側から送り手の教育側に対する不満や危惧の念と解してよいからである。

この受け手の企業側からの教育提言のひとつは、経済産業省の社会人基礎力に関する研究会（座長：諏訪康雄氏）の「中間取りまとめ」、今一つは経済同友会の教育問題委員会（委員長：浦野光人氏）の「教育の視点から大学を変えるー日本のイノベーションを担う人材育成にむけて」である。

専門職業人育成を考察する上での基礎として、まず、経済産業省の社会人基礎力に関す

る研究会での注目すべき概念が「社会人の基礎力」である。社会人の基礎力は次の三つの視点から分析されている²⁾。すなわち、社会人としての基礎力を形成する能力は、①前に踏み出す力（アクション能力）—主体性・働きかける力・実行力、②考え抜く力（シンキング能力）—課題発見力・計画力・創造力、③チームで働く力（チームワーク能力）—発信力・傾聴力・柔軟性・状況把握力・規律性・ストレスコントロール力である。この社会人としての基礎力は、まず、読み、書き、算数、基本 IT スキル等の基礎学力と仕事に必要な知識や資格の専門知識の相互作用で形成されるもので、その根底には、思いやりや公共心、倫理観、基礎的なマナー、身の回りの管理処理能力などの人間性や基本的な生活習慣など人間性がベースにあるとしている。

職業専門人の概念を考察する場合、仕事に必要な知識や資格の高度な専門知識の育成にばかり論点がおかれるが、実は、専門職業人育成の基礎は、まず、人間性が土台部分に横たわり、それを高める基礎部分として、読み、書き、算数、基本 IT スキル等の基礎部分としてのリテラシーがあり、その上部に実践・応用力部分としての専門知識やプロフェッションとしての知識があることを忘れてはならない。そして、これらの相乗効果の連関こそが専門職業人育成の全体的なフレームワークとなっていると思われる。

次に、経済同友会の報告書は、21世紀を「既存の解」が存在しない時代と捉え、以下のような「イノベーションを担う人材」育成を強調している³⁾。まず、社会で求められる人間を、①高い倫理観を持つ、②志が高い、③熱意・意欲がある、④課題を発見し解決能力がある、⑤問題解決の方法論を知っていること、⑥協働力があること、⑦既存のものへ

の批判力があること、⑧国際性に富んでいること、⑨自己の個性や特性や才能を啓発し、他者の個性や独自性を評価・尊重できる人間、を掲げている。この報告書は、前記の経済産業省の社会人基礎力に関する研究会報告の土台部分にあたるものと思われる。

特に大学の教育改革を通して、大学ではかつての「一般教養教育」ではなくきめ細かなりベラルアーツ型教育を目指し、教養ある社会人の育成をすべきと提言している。その教育内容は、「全体像の俯瞰」、「アカデミック・スキル」、「歴史・古典との対話」が大切で、これらの教養があつて高度な専門知識や技術を活かすことができ、「既存の解」が存在しない時代を生きる力が身につくとしている。この部分は、前記の経済産業省の社会人基礎力に関する研究会報告の基礎部分と上部に実践・応用力部分にあたるものが含まれていると思われるが、ここでも人間としての基礎部分が重要視されていることは注意が必要である。

このように、産業界の大学教育への要望は「教養ある社会人の育成」がイノベーションを実現する担い手に必要不可欠であつて、そのための基礎力養成、リベラルアーツ型教育の必要性を強調しているところに両報告書の特徴があるといえる。おりしも、本論文執筆中に日本経済新聞社に掲載された広告シリーズ「漢検—基礎学力と企業 Vol.3」に新日本石油の渡文明会長が、大学教育に確かな「言語リテラシー」としての言語力と対話力、「数学的リテラシー」としての幾何学的図形・空間の認知能力や代数的な数量の認知能力、そして、「礼節」という人間としての基礎学力養成の必要性を説いている点は、上記二つの報告書の提言と軌を一にしている見解と思われる⁴⁾。

2. 専門職業人の概念とその育成教育論

(1) 専門職業人の概念

西洋でプロフェッションといえば神学、医学、法律学等があげられるが、この構成要素には高度な専門知識、人間の教養的知識、社会奉仕の精神が必要といわれている。会計プロフェッションを例にとれば、アメリカでは長い期間をかけて教育制度から会計プロフェッションを再考する努力が行われてきた。1989年当時の「Big/8」の“Perspectives on Education”の報告書や同年アメリカ会計学会の会計教育改革委員会答申（Accounting Education Change Commission—AECC）、1999年アメリカ公認会計士協会の会計教育のための新しい能力開発の概要（a new competency framework for accounting education）等である。アメリカの会計プロフェッション育成には、単に150時間プログラムの教育の量の拡大以外に「技能」、「知識」と「意識向上」を通して人間関係や実際の状況に対応できる能力と企業での幅広い実践的技法を修得し、問題解決ができる企業経営に役立つ教育内容に変貌してきた⁵⁾。

一例をあげれば、高度な専門・教養知識、社会奉仕が求められる公認会計士の職業態度には、公共性、誠実性、独立性、正当な注意義務、諸基準の遵守（AICPA 職業倫理規則）等がある。税理士の職業態度も業務や独立性概念は異なるものの会計士と類似している。また、企業内の経理担当者には、スキル＝専門的知識×行動が要求される。会計マインド教育は専門知識と特に関係するが、実務経理担当者には、情報収集能力やIT技法、課題解決能力、信頼関係・チームワークや適用力、倫理・法律の遵守、自己啓発等の行動で会計マインドが醸成される⁶⁾。会計的判断を日々訓練する中で形成される経験的な勘や瞬時に会計上の判断ができる実践能力は長年の

経験や知識に裏づけされたもので会計マインド到達点となる⁷⁾。以上、会計プロフェッションを例にしたが、このことは、経営者や経営管理者育成のマネジメントの世界でも基本的な考え方は変わらないと思われる。

(2) 大学・大学院での教育の概念

それでは、教育の送り手を統括する文部科学省の中央教育委員会は大学教育をどのように考えているのであろうか。

まず、大学の使命を提言した中央教育審議会答申「我が国の高等教育の将来像」では、大学の機能を「世界的研究・教育拠点、高度専門職業人養成、幅広い職業人養成、総合的教養教育、特定の専門的分野（芸術・体育等）の教育・研究、地域の生涯学習機会の拠点、社会貢献機能（地域貢献、産学官連携、国際交流等）等の7つに分類し、各大学の建学の精神などに基づく自主的な選択を通じて個性化や多様化を図ることを提言している⁸⁾。

次に、大学院における高度職業専門人の育成とはどのように考えられるべきであろうか。一般論としていえることは、大学院では学部での専門基礎教育や人間形成教育を土台に専門教育がなされる場所という概念である⁹⁾。中央教育審議会での答申「新時代の大学院教育—国際的に魅力ある大学院教育の構築に向けて」では、知識基盤社会で大学院が担う人材養成機能として、①創造性豊かな優れた研究・開発能力をもつ研究者などの養成、②高度な専門的知識・能力をもつ高度専門職業人の養成、③確かな教育能力と研究の能力を兼ね備えた大学教員の養成、④知的基盤社会を多様に支える高度で知的な要素のある人材の四つを掲げている¹⁰⁾。伝統的な大学院教育では、①研究者、②大学教員育成であり、③プロフェッションの養成は平成15年4月からの専門職大学院に主たる役割がゆ

だねられたと思われる。

問題は、欧米と比較してわが国の大学院の人文・社会科学系分野の割合の低さとそれに伴う知的社会基盤の遅れである。この見地から、本答申の最後にある、④知的基盤社会を多様に支える高度で知的な要素のある人材が、本学商学研究科設立趣意書に掲げられた趣旨に近い。従来明言されてなかった新しい提言といえるが中央教育審議会答申の最後④の説明は、以下のようなものである。

「多様に発展する社会の様々な分野で活躍する高度で知的な素養のある人材層を確保する観点から、高度な知識・能力を養える体系的な教育課程が求められる。

例えば、

- ・グローバル化や科学技術の進展など社会の激しい変化に対応し得る統合された知の基盤を与える教育を基本とし、課題に対する柔軟な思考能力と深い洞察に基づく主体的な行動力を兼ね備えるための高度な素養を涵養する教育

- ・学生の知的好奇心などにこたえた多様かつ豊富な教育プログラムにより幅広い視点を培う教育、又は学修課題を複数の科目等を通して体系的に履修するコースワークを重視して、養成すべき人材を念頭に関連する分野の知識・能力を修得させる教育などが重要となる」

3. 本学大学院の教育理念

本学では、建学の精神や時代の求めに応じ、一市民としての責任と義務を自覚し、かつ、自らの個性や特性を最大限に伸ばしながら21世紀型の新しい産業を創出する人材を育成することを目的に大学院修士課程を設立した。

20世紀の商学の特徴は、大量生産、大量消費、大量廃棄の拡大型物質優先の産業構造

を前提に、利益最優先という企業側の論理に立脚した業態研究や流通研究が中心にあった。しかし、21世紀は地球環境問題を踏まえ消費者側の論理が注入され、教育上からも倫理や法の遵守というコーポレート・ガバナンス（企業統治）や企業関係者のコンプライアンス（遵法精神）を学ぶことが必要となってきた。このような商学をめぐる社会環境変化の中でそれに対応できる会計、経営の専門職業人の要請が各方面から求められている。本研究科ではこのような「商学」変革時代の要請を受けて専門職業人の養成を行うこととした。

現代の時代はグローバル以上に地域の特色を重視したローカルの視点が強く求められている。本学は長年、生涯学習センターの活動や我孫子市商工観光事業審議会への参加や手賀沼学会の運営を通じて地域社会に貢献してきた。また、本学が位置する千葉県東葛地区の大学には「商学研究科」を有する大学院はなく、我孫子市を中心に地域振興に不可欠な商学研究教育機関として本研究科の設置が望まれていた。柏市が中心となって東葛地区10大学のコンソーシアムが平成18年秋に立ち上がり、産学公の地域に根差した協同企画が審議されている中でも大学院の地域に占める役割は大きい。

現在の本学の商学部では、商学を総合的な市場ネットワークの学問としてとらえ、国際的市場展開の経営や情報技術（IT）を含んだカリキュラムを構築してきた。これにより、商学総合・経営・国際ビジネス・会計・経済・情報の6コースの教育課程を実施している。本研究科はこの商学部6コースの教育を基礎にその上における大学院専門カリキュラムが展開され、一層の専門性や学問の深化とおしての総合性が計られている。本研究科は、会計学系列と経営学系列の二つから構成され

ている。会計系列は学部の会計コースを中心として、商学総合コースの法律分野を包含した形態をとっている。また経営学系列は経営コースを中心として、国際ビジネス、情報、経済、商学総合の各コースの特徴を包含した形態をとっている¹¹⁾。

本研究科は、設立趣意書に掲げられているとおり、商学部における人材育成教育の基本理念「公正な社会観と倫理観を有した、個性的で、国際性のある、情報技術に長けた人材育成」と、その教育課程の理念である「商学の専門性と総合性を考慮した包括的カリキュラム」の伝統を基礎に置き、会計・経営・商学の分野に精通し、総合力を有した専門家の養成を目的とする。同時に、地域社会のリーダー育成や将来の研究活動を行うための基礎能力を有した専門職業人の育成も行う。本学の学生は、一流企業や大企業に就職するよりも、むしろ地方にある企業や東京にある中堅企業の中核を担う役割が期待されている。また、地域社会や地域産業のリーダーとなり得る人材の育成も本研究科の任務といえる。職業会計人でいえば公認会計士より地域に根を張った税理士などの育成である。

まさに、中央教育審議会での答申「新時代の大学院教育—国際的に魅力ある大学院教育の構築に向けて」の中の多様に発展する社会の様々な分野で活躍する高度で知的な素養のある人材層を確保する観点から、高度な知識・能力を養える体系的な教育課程が求められるという視点に他ならない。

4. 専門職業人育成とマインド教育の必要性

(1) 会計教育と会計マインドの構造

20世紀の特徴である、大量生産、大量消費、大量廃棄の物質優先の産業構造が崩れ、利益優先の企業側の論理が時代に拒否されるに到ると教育も質・量ともに変革を余儀なく

される。21世紀は情報通信技術の発達によるグローバル化や地球環境問題を踏まえ、市民や消費者側の論理が注入され、コーポレート・ガバナンスやコンプライアンスなど企業と社会、企業と消費者の問題に限らず、一国の利害と地球規模の調整、地域・宗教紛争と国連の役割などいわゆる「個々の立場の相対化」をバランスよく学ぶことが重要となってきている。

現代社会は、最低でも二つの局面において過去に類を見ない変革が進んでいる¹²⁾。一つは、金融・商品・サービス・情報という市場が世界規模で展開するグローバルな時代である。今ひとつは、最新科学技術の進歩に伴う遺伝子組み換えやクローン動物などのようなナノテクノロジーの時代である。この世界は、我々の従来の知覚を越えたミクロの世界の発達による宗教や生命倫理の問いかけがなされている。

このように、拡張するマクロの世界と神の世界へと深化するミクロの世界の進化が渾然一体となって現れ、それが一層現代社会の変革と混迷をもたらしているといえる。現実的に教育の現場でもこの深化と拡大、そして収斂と混迷する社会を反映した経営や会計教育の変革状況がある。同じ社会科学としてこの状況に類似し、先達的な領域が法律学である。法曹界というプロフェッションがあり、教育すべき法律の種類・量は会計学をはるかに上回る。しかも、変革期で法律改正も相次いでいる。さらに、多くの法学部の学生は法曹界ではなく一般社会で活躍する状況やロー・スクールも経営や会計教育の現状と似ている。この法律学教育の目標はリーガル・マインドの養成といわれている。リーガル・マインドの定義は暗黙的知識でその概念も論者によって異なるが、「論理と言語と価値で構成される法的正当性を判断する際のバンラ

ンス感覚や実践的知恵¹³⁾』といわれ、法治国家においては専門家以外に一般国民でも必要な知識とされている。

会計マインドの構造には(1)体系的思考(簿記原理、財務・管理会計、原価計算、会計監査、企業分析、税務会計、会計情報等の個別領域の知識を相互関連させ体系化する思考能力)、(2)論理的思考(会計学の固有な思考や技術を理解し、会計学である以上避けて通れない基礎的思考の修得能力)、(3)判断的思考(バランスの会計思考や真実や有用な情報を見極める力)がある¹⁴⁾。青柳文司教授は、会計の判断過程を「こうである」という事実の認識判断、次いで「こうしたい」という目的の価値判断が、最後に「かくあるべき」という会計上の当為判断が形成されるとしている¹⁵⁾。

会計マインドの体系化には、いくつかのアプローチが考えられる。(1)会計を社会科学における3つの共通関心事から体系化すると①経済体制と会計の構造、②民族(宗教・文化)と会計の精神、③階級(階層)と会計の技術や機能¹⁶⁾となる。また、(2)会計言語理論で体系化すると①会計の計算対象である資本主義の経済活動やアカウントビリティの関連(語用論)、②会計の計算構造である勘定間との関連(構造論)、③会計の計算目的(機能)の測定構造(意味論)となる¹⁷⁾。一方、(3)会計が慣習としての生成する条件から体系化すると、①会計利用目的、②経済的・社会的条件、③人間の思考様式となる¹⁸⁾。さらに、(4)会計の経済・社会の生成要素の体系は①資料—私有財産、資本、商業、信用、②表現手段—書法、貨幣、算術、③簿記の方法となる¹⁹⁾。ビジネスの基礎としての会計リテラシーには、「経済活動を計数的に表現する会計情報作成の側面と会計情報を分析し、経済的諸活動に活用する会計情報の活用

側の面」²⁰⁾があるが、会計教育の面では、前者の簿記の記帳を重視するインプット重視志向から、後者の財務諸表分析等のアウトプット重視志向へと変化している。

国際会計基準やその後の国際財務報告基準もしかりであるが、会計の本質は経験の蒸留で形成されたコンベンショナル(擬制や便宜の所産)なもので真実な姿を写像した正確なものというより、コンベンションを選定・適用する人間の合意意図や判断のほうがより重要となる。会計の本質は、目的や基準が誰のために有用なのかという人の判断²¹⁾に依存することを教育することが肝要である。

(2) 経営教育とマインド育成方法

経営学教育においても戦前の伝統的なドイツの経営経済学が依然我が国に影響を及ぼしていると思われるが²²⁾、戦後はドイツ経営経済学に変わり、アメリカの経営管理論が一つの核を占めると専門的職業または専門職(経営管理者や経営コンサルタント)としての実践経営学が強調される。斉藤毅憲氏は、経営プロフェッション教育の主な基準として(1)経営学の一般理論、体系的な知識、(2)フォーマルな機関での経営学教育、(3)奉仕活動を重視する倫理システムまたは自己統制を挙げており、職業専門経営人を目指す学生はこの3つの総合的な訓練が必要であるとしている²³⁾。その中核には経営学が経済学でも会計学でもなく経営学独自の領域²⁴⁾を支える経営マインドの育成が中心にあると思われるし、経営倫理も含んだ個々の経営教育も最終的には経営学的なものの見方の修得にあると思われる。

日本経営教育学会第55回全国研究大会(2007年6月)の統一テーマは、「プロフェッショナルリズムと経営教育」であったが、大会委員長の森川信男教授は次のように経営教育

の重要性を述べている²⁵⁾。「組織はもちろんのこと、個人も社会も、さらには都市や国家でさえも、プロフェッショナルリズムの浸透なくしては現状を維持することさえも困難な時代に直面してきており、国際化やグローバル化によっていっそう拍車が掛かってきております。企業はコアコンピタンスとアウトソーシングを通じた選択と集中によって熾烈な企業間競争を闘い抜くことを迫られ、個人もまた洗練されたスキルアップと絶え間なきキャリアアップによるキャリアデザインの再構築を迫られ、社会もまたソーシャル・イノベーションを通じた特色ある個性的な社会プランの案出と実施によって都市間競争や地域間競争に立ち向かうことを強く迫られてきています。本大会では、プロフェッショナルリズムと経営教育についての貴重なご報告をいただき、ヒューマン・イノベーションに対する認識を新たにしたいと思えます。特に今回は、2日目の統一論題を中心とする豊富なお報告に加えて、最終日には「イノベーション」、「キャリアデザイン」、「教育訓練」という3つの特別セッションを設けて、各セッションにおける出席者全員の参加による新しいパネルディスカッションを企画いたしました」。このヒューマン・イノベーションに対する新たな認識は、経営教育や経営マインド教育の構築に新たな座標軸を起こす概念として注目される。

フルブライトの「日米教育委員会」におけるアメリカ MBA の経営教育の紹介 HP では簡潔にアメリカ MBA 教育の特徴を以下のように述べている²⁶⁾。まず、アメリカのビジネス・スクールでは、General Manager の養成か、経営の Specialist 養成かのどちらかを主眼にしているところが多く、それぞれの特徴は、履修科目の取り方に現われている。そして、最近特に注目される分野として

は、Entrepreneurship, Management technology, Risk / Role management, Business negotiations などの領域がある。カリキュラムと同様に、教授法も実践応用主体のアプローチ (Case Method) と理論中心のアプローチ (Lecture Method) がある。それぞれの教授法を代表するハーバード大学 VS シカゴ大学のビジネス・スクールであることはよく知られているが、実際は両方の教授法を取り入れている折衷型 (Eclectic Method) が多いとしている。

また、上記アメリカ MBA の経営紹介 HP では、二つの大学院での経営学教授法も紹介している。まず、実践応用主体の教授法では、学生同志のロールプレイ (role-play) や、ケースと呼ばれる事例をまとめた大量の教材を、討論中心に分析していくことにより各自の判断力を磨くケーススタディ (case-study) 方式や、小人数制をとる演習 (seminar) 方式が多いと指摘している²⁷⁾。さらに、現役のビジネスリーダーを講演に招いたり、インターンシップを行なうことにより実経験を積みませたり (field-study 方式)、常に実社会との相互対話を基調とされている。次に、理論中心の教授法では、ビジネス運営を支える学問分野や基礎研究に裏打ちされた理論・法則を軸に、ビジネスの基本構成を様々な分野に渡って理解することが求められ、講義 (Lecture) 形式を取ることが多く、コンピューターシミュレーションを伴った Decision Management Game (simulation 方式) などが使われている。国際的な資本結合を M & A も含めた所有と経営の教育に関しても、事業における戦略や戦術計画、経営意思決定、組織調整、統制などのマネジメント・プロセス等の教育においても経営センスや経営学的なものの方の見方の習得が教育の基本にあり、これらすべての経営学領域の学習は結局的には経営マインド育成に通じていると思われる。

そして、経営も会計も教育を論じる場合は、コースの基本理念とカリキュラム (course content and curricula)、授業教授法方法 (pedagogy)、技能習得 (skill development)、技術革新 (technology)、教育者の授業教育姿勢や方法の改善—研究も含む—と人事考課への反映制度 (faculty development and reward system)、教育危機に対する教育関係者や関係機関の意識改革を促すための方向性を示す戦略の策定 (strategic direction) 等の総合的な視点からの議論が必要であることは当然のことで今後の課題となる²⁸⁾。

[注]

- 1) 日本経団連、日本経団連教育問題委員会、教育と企業の連携推進ワーキング・グループ「教育と企業の連携推進に向けて—中間まとめ」(草刈隆郎委員長、蛭田史郎共同委員長)、2007年5月7日。
- 2) 経済産業省、社会人基礎力に関する研究会、「中間取りまとめ」(座長：諏訪康雄氏)、平成18年1月20日。
- 3) 経済同友会、教育問題委員会、「教育の視点から大学を変える—日本のイノベーションを担う人材育成にむけて」(委員長：浦野光人氏)、2007年3月1日。
- 4) 日本経済新聞社、2007年(平成19年)8月7日付け朝刊(第32版)、「漢検—基礎学力と企業 Vol. 3—新日本石油株式会社／代表取締役会長 渡文明氏インタビュー」
- 5) F. M. Stiner, M. S. Stiner, 拙稿「現代アメリカ会計プロフェッション」、日本公認会計士協会機関雑誌『JICPA ジャーナル』(第一法規)、No.534。
- 6) 経済産業省「経理・財務サービススキルスタンダード」、2004年5月。
- 7) 本節の会計マインド部分は、拙稿「会計マインドと会計プロフェッション」、雑誌『会計』(森山書店)、第168巻、第2号(2005年8月)を一部引用し加筆修正をしている。引用文章中の文献も本稿注記に以下記してある。また、本節は拙稿「アカウンティング・マインドの研究」、中央学院大学社会システム研究所『紀要』第3号、平成15年3月も参考にしている。
- 8) 中央教育審議会答申、「我が国の高等教育の将来像」、(2005年1月28日)、[3-2] (2) ア。
- 9) 丹保憲仁稿「大学院教育の実質化」、雑誌『大学評価研究』(大学基準協会)第6号、2007年7月20日、7頁。
- 10) 中央教育審議会答申、「新時代の大学院教育—国際的に魅力ある大学院教育の構築に向けて」、平成17年9月5日、第1章、第2節、1。
- 11) 本記述部分は、中央学院大学『商学部報』第47号(平成17年11月1日発行)2頁目を引用し、これに加筆修正した。本号は、当時商学部長であった椎名が大学院を紹介するために設立趣意書を参考に執筆したものである。
- 12) 武田隆二博士・基調講演「倫理と教育の俯瞰的視点から」、第23回全国四系列教育会議(大阪学院大学)、平成18年8月。
- 13) 長谷川晃著『解釈と法思考—リーガル・マインドの哲学のために』(日本評論社)1996年、「はじめに」。
- 14) 渡辺洋三著『法律学旅立ちへの—リーガル・マインドを求めて』(岩波書店)、2001年、3章を参照。
- 15) 青柳文司著『会計学への道』(同文館)昭和51年、40頁。
- 16) 高島善哉著『社会科学入門』(岩波書店)、1973年、138-139頁。
- 17) 笠井昭次著『会計の論理』(税務経理協会)、平成12年、序章。
- 18) 青柳文司著『会計士会計学』(同文館)、昭和49年、91頁。
- 19) A. C. リトルトン著、片野一郎訳『リトルトン会計発達史』(同文館)、昭和53年、22-23頁。
- 20) 寺戸節郎稿「生涯学習社会、知識経済社会への高校商業科教育の対応—簿記会計分野における会計情報活用能力の育成と学習動機づけ—」、『教科教育学研究』(日本教育大学協会)、2004年、第22集、60頁。
- 21) 会計マインド育成の最良書として青柳文司著『会計士会計学』(同文館)があるが現在教材としては入手困難である。

- 22) 日独学術交流「ドイツ経営学の『研究・教育』の現在」、雑誌『企業会計』（中央経済社）、2006年、Vol.58、No1.79頁他。
- 23) 斉藤毅憲著『現代日本の経営学教育—実態調査と分析—』（成文堂）、昭和56年、134頁。
- 24) 山本安次郎稿「第1章 経営学理論の現状と批判—経営学原論をめざして」、山本安次郎、加藤勝康編著『経営学原論』（森山書房）、昭和57年、特に3-4頁、11頁の注記1）。
- 25) 日本経営教育学会「会報」224号。
<http://www.j-keieikyoku.jp/info/20070315.html>
 （最終アクセス—2007年9月10日）
- 26) フルブライト・日米教育委員会「アメリカ留学の基礎知識（経営大学院）」
<http://www.fulbright.jp/study/res/mba.html>（最終アクセス—2007年9月11日）
- 27) 詳しくは、村本芳郎著『ケース・メソッド経営教育論』（文眞堂）、昭和57年などを参照されたい。
- 28) W. Steve Albrecht and Robert J. Sack, 2000, *Accounting Education: Charting the Course through a perilous Future*, pp.43-44. KPMG.
 本書は、当時の American Accounting Association, American Institute of Certified Public Accountants, Institute of Management Accounting, Artur Andersen, Deloitte & Touche, Ernst & Young, KPMG, PricewaterhouseCoopers の共同参画のもとで作成された教育改善報告書である。

（以上、第1章／第Ⅱ章担当・文責：椎名市郎）

Ⅲ. ビジネスインターンシップの展開と中央学院大学インターンシップ—本学大学院商学研究科における職業教育への示唆—

1. 本学大学院商学研究科の設立目的

中央学院大学大学院商学研究科は2006年度に、専門職業人の養成と地域社会への貢献を目的として設立された。これらの目的のう

ち、専門職業人の養成では、本研究科が商学部の上に設立された大学院であるという性格を踏まえ、「公正な社会観と倫理観の涵養」と「専門性と総合性を考慮した包括的カリキュラム」という商学部の教育理念と教育編成理念を基礎として、商学部会計コースを中心に経済コースと商学総合コースの重要科目を配置した会計学系列と、経営コースを中心に国際ビジネス・経済・情報の各コースの一部の重要科目を配置した経営学系列の2系列で、会計学と経営学に関するより高度の専門教育を行うと同時に、過度の専門性の追求から偏向した人物が生み出されないようにするため、2系列それぞれに重要関連科目を配置するのみならず、2系列の連関を重視し他系列から8単位以上履修することを修了要件とすることにより、総合力を有した専門職業人の養成を目指している¹⁾。

本稿では、第2節で、主として文部科学省の「大学等におけるインターンシップ実施状況調査」に基づいて、わが国の大学等におけるインターンシップの現状を概観する。第3節では、中央学院大学インターンシップの概要を説明する。第4節では、大学院におけるインターンシップの現状に触れ、立命館大学大学院法学研究科、社会学研究科、国際関係研究科等と龍谷大学大学院地方行政研究コースの取り組みを紹介する。

2. わが国の大学等におけるインターンシップ

(1) わが国の大学等におけるインターンシップ

①近年におけるインターンシップ普及の背景

近年、わが国では、インターンシップを導入する高等教育機関（大学院、大学、短期大学、高等専門学校）（以下、「大学等」と呼ぶ）

が増えている。これまでも、わが国の大学等では、「実習」という名称で、医療、教育その他の分野で就業体験制度が実施されてきた。これらの就業体験の大半は、各専門分野の現場で当該分野の専門家の指導の下で高度な専門的知識や技能を習得するために行われるものであり、就業体験への参加が免許・資格を獲得するための要件となっているという点で共通である。しかし、近年、わが国の大学等が導入しつつある「インターンシップ」という名称の就業体験は高度な専門的知識や技能の習得を目的とするものではなく、職業選択の能力を付けさせる、職業意識を育成するなど実施目的があり、その内容も学生に会社などの広範囲の業務を体験させるというものである。こうした実施目的から、このインターンシップは「ビジネスインターンシップ」と呼ぶのが相応しいので、本稿でもこの名称を用いることにする²⁾。

一部の大学等が以前から、この種のインターンシップを実施していたが、近年のインターンシップの普及は政府の政策によるところが大きい。すなわち、1997年当時の政府の最大の政策課題はバブル経済崩壊後の経済不況からの脱却にあり、経済構造の改革の手段の1つとして、ベンチャー企業の育成とインターンシップによる「創造的人材育成」³⁾を重視した。同年中に、政府は、「教育改革プログラム」(1月、文部省)、「経済構造の改革と創造のための行動計画」(5月、内閣)、「21世紀を切りひらく緊急経済対策」(11月、経済対策閣僚会議)などの中で、矢継ぎ早にインターンシップ推進の意思を表明した。こうした中、インターンシップ推進の中心となったのは、文部省、通商産業省および労働省(いずれも当時)の三省である。三省は、「インターンシップ推進のための三省連絡会議」を設置する、単独あるいは合同で研究会

あるいは懇談会を設置しインターンシップ推進に伴う課題を検討するとともに、インターンシップを企画、実施するなど、インターンシップ推進のための研究と政策の実施の両面で中心的役割を果たした⁴⁾。近年、インターンシップを導入する大学等が増えているのは、こうした政府の働きかけに、動機は異なるものの、大学等、企業等および学生の利害や関心が一致したためと考えられる。

(2) わが国の大学等におけるインターンシップの現状

①定義

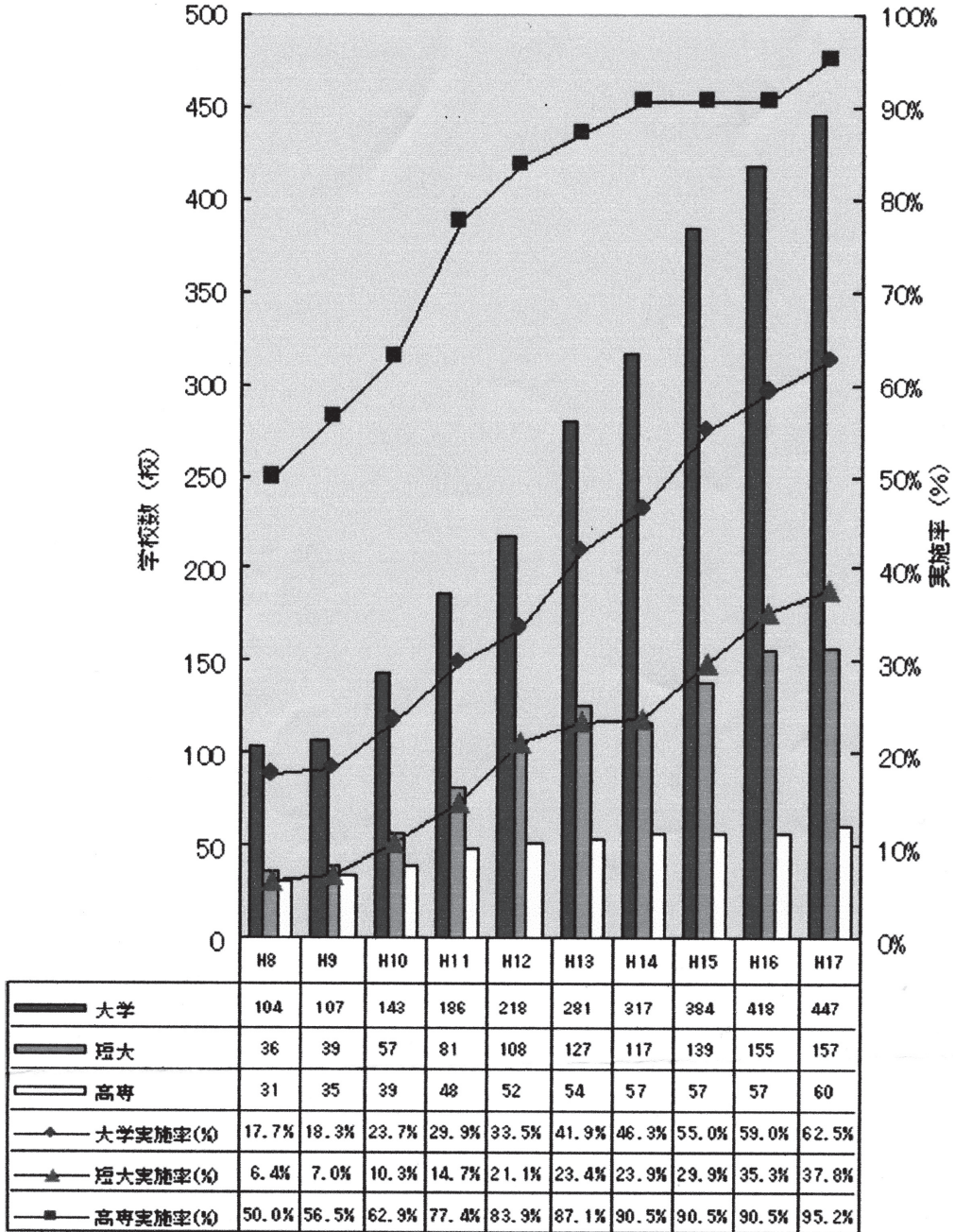
現在のところ、インターンシップ(internship)はさまざまに定義され、一致した定義はない状態にある。政府はインターンシップを、「学生が在学中に自らの専攻、将来のキャリアに関連した就業体験を行うこと」と定義している⁵⁾。この定義の特徴はインターンシップを「自らの専攻」と「将来のキャリア」に関連させているところにあるが、政府の働きかけもあって現在普及しつつあるビジネスインターンシップの目的は職業意識の育成にあり、高度な専門能力や技能の習得にあるのではないから、定義と実態が一致していない。もう一つの代表的な定義は関西経営者協会によるものである。同協会の定義は、「学生が在学中に、教育の一貫として企業等で一定の期間行う職業体験およびその機会を与える仕組み」というものである⁶⁾。この定義は近年盛んになっているビジネスインターンシップの実態をよく示していると考えられるので、本稿では、この定義に従いたい。

②わが国の大学等におけるインターンシップの現状

文部科学省は1996度以来、全国のすべての大学等を対象として、「大学等におけるインターンシップ実施状況調査」を実施してい

る。以下では、主として、文部科学省のこの調査結果に基づいて、わが国の大学等におけるインターンシップの現状を検討しよう。
 (a) 実施校数・実施率 (図表 1) に示され

実施校・実施率の推移



図表 1

出所：文部科学省「大学等における平成 17 年度インターンシップ実施状況調査」、
http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/18/12/06121105.htm。

ているように、インターンシップを実施する大学等は着実に増えている。大学（大学院を含む）については、2005年度のインターンシップ実施校数447校（全大学数1,193校）であり、2004年度と比べて、29校増加し（3.5ポイントの増加）、初めて6割（62.5%）を超えた⁷⁾。

(b) 体験学生数 2005年度の大学等の体験学生数は54,224人（そのうち、大学42,454人）であり、前年度の50,179人（そのうち大学39,010人）と比べて、4,045人（8.0%）増加しており、2000年度の29,411人（そのうち大学21,063人）と比べると、24,813人（84.4%）と顕著な増加をみせている。ただし、6割の大学等がインターンシップを実施しているとはいえ、1校当たりの参加学生数は大きなものではない。仁平征次氏は、文部省が公表した1998年度にインターンシップを実施した大学等と1999年度に実施予定の大学等に関する「実施大学等一覧表」⁸⁾を分析し、受講生10人未満の科目が、国立大学では1,777科目中52科目（28.2%）、私立大学では167科目中70科目（41.9%）であり、受講生0人の科目が国立大学4科目、私立大学7科目、私立短期大学4科目に上るという事実を明らかにしている⁹⁾。

なお、文部科学省は2001年度以降、インターンシップを体験した留学生数も調査しており、貴重なデータを提供している。同調査によると、2005年度にインターンシップを体験した留学生は、大学院608人、大学151人、短期大学39人、高等専門学校57人、合計855人であり、全体の1.6%に当たる。また、年度ごとには、2001年度441人、2002年度350人、2004年度801人であり、インターンシップを体験した留学生数は体験学生数の中ではわずかな比率を占めるに過ぎない¹⁰⁾。

(c) 学部・研究科における実施数・実施率 大学学部については、2005年度には前年度よりも108学部（3.3ポイント）増加し、948の学部（44.0%）が実施している。また、大学院（大半は修士・博士前期課程）については、2005年度には前年度よりも31研究科（1.8ポイント）増加し、154研究科（実施率10.4%）が実施しているが、大学学部数および高等専門学校学科数と比べると、短期大学学科数（実施学科数213学科、実施率18.8%）と並んで低く、大学がインターンシップの中心的存在であることが分かる。

(d) 分野別体験学生数 2005年度の大学等における分野別体験学生数は、工学18,847人、社会科学15,074人、人文科学6,258人である。大学と大学院における分野別体験学生数をみると、大学では、社会科学13,477人、工学10,450人、人文科学5,039人、大学院では、工学1,984人、社会科学377人、保健185人、となる。

このように、2005年度の大学等における分野別体験学生数は、工学が最も多いものの、工学と社会科学との差はわずかである。しかし、大学について、学部単位で実施率をみると違った側面が見える。すなわち、1998年度の学部単位の実施率をみると、工学関係学部181のうち64の学部（35.4%）がインターンシップを実施したのに対し、社会科学系学部486では56の学部（11.5%）が、人文科学その他の学部440では42の学部（9.5%）しかインターンシップを実施していないことが分かる¹¹⁾。また、仁平征次氏も、先に言及した「実施大学等一覧表」の分析から、ビジネス系学部が実施しているのは、国立大学では54校中10校、私立大学では87校中40校に過ぎないのに対して、工学・理学・農学・医学など専門性が比較的はつきりした学部では実施率が高くなっていること

を明らかにしている¹²⁾。以上から、大学学部単位でみると、工学系学部で高度な専門知識・技能の習得を目的とする専門実習が盛んに行われている状況と比較した場合には、社会科学系学部では、職業選択の能力を付けさせたり、職業意識を育成することを目的とするビジネスインターンシップは現在までのところ、盛行という状況までにはなっていないと言えそうである。

なお、大学院については、筆者が「実施大学等一覧表」を分析したところ、27の研究科(校数は25校)が、大学における社会科学系学部と同様の職業意識の啓発を目的とするインターンシップ、高度な専門知識・技能の習得を目的とする専門実習、およびその他を目的とするインターンシップ実施をしており、その内訳は、社会科学系10、工学系8、理学系3、薬学3、人文科学系1、農学系1、神学系1であり、大学学部の傾向とは違い、社会科学系大学院の方が工学系大学院よりもインターンシップに力を入れている状況が伺われる。

(e) 実施学年 すべての大学等は卒業の1年前にインターンシップを実施している。大学では第3学年が74.9%で最も多く、2年13.3%、4年6.8%と続いている。大学院では修士・博士前期課程1年が81.6%で最も多く、同2年12.0%、博士後期課程2年2.9%と続いている。卒業の1年前に実施するのが望ましいとする回答が最も多いのは、学生側の事情として、就職活動と重複せず学生の負担にならないこと、学生が就職について漠然と考え始める時期であること、大学等の事情として、学事日程上の都合がよいこと、企業等の事情として、インターンシップの受入れを採用に結びつけているという誤解を受けたくないことなどの理由による¹³⁾。

(f) 実施時期 すべての大学等で、夏期休業

中に実施するところが最も多い(大学(大学院を含む):80.9%、短期大学:43.3%、高等専門学校:98.4%)が、次いで、大学と高等専門学校では授業期間中が多く(それぞれ、10.3%、1.1%)、短期大学では春期休業中が多い(37.3%)。大学院については、1998年度の文部省調査では、27研究科が33科目のインターンシップ科目を実施しているが、そのうち16科目が夏期休業中の7月~9月(あるいは10月)の間に実施しており、大学等と同じく夏期休業中に実施しているケースが最も多い。夏期休業中に実施するのが望ましいという回答が最も多いのは、学生・企業等の事情として長い休暇であること、企業等の事情として比較的繁忙でないことなどの理由による。逆に、企業等は繁忙期に重なることから、年末年始(12月、1月)と年度末・年度始(3月、4月)の実施を好ましくないと考えている¹⁴⁾。

(g) 実施期間 すべての大学等で、1週間~2週間未満の実施期間が最も多い(大学(大学院を含む):45.6%、短期大学:43.6%、高等専門学校:56.9%)が、次いで、大学では2週間~3週間未満が多く(26.4%)、短期大学と高等専門学校では1週間未満が多い(それぞれ、23.0%、26.9%)。大学院では大学学部と比べると、実施期間はより長期になっている。「実施大学等一覧表」の27研究科33科目を分析すると、1週間~2週間未満8科目、2週間~4週間未満9科目、4週間以上9科目となっている(最長期間は8カ月)¹⁵⁾。社会科学系、工学系および薬学系の大学院では、4週間以上の高度な専門知識・技能の習得を目的とする専門実習が行われている。

なお、実施期間について、佐藤博樹氏たちは、学生が希望する実施期間は2週間程度が最も多かったが、大学・企業・指導担当者とも、インターンシップが高い効果を持つに

は1カ月程度の実施期間が望ましいと考えている、という興味深い調査結果を明らかにしている。しかし、「学生の精神的・経済的負担が増える」(70.0%)、「学生の学業に差し支える」(52.5%)、「企業の理解が得られない」(52.5%)という大学側の事情と、「指導担当者の確保」(63.7%)、「受け入れ部署の確保」(51.2%)、「実習計画の作成の難しさ」(35.2%)という企業側の事情から、現状の1週間～2週間未満のインターンシップが実施されている¹⁶⁾。

(h) 成果と問題点 以下の成果と問題点は佐藤氏たちの調査による。まず、大学はインターンシップから、「地元の企業等との交流強化」(72.5%)、「理論の実践による学習効果」(70.0%)、「就職実績の向上」(45.0%)等の成果を得ている。また、大学は、学生が「企業で働くことに関する感覚」(87.5%)、「就職活動への心構え」(72.5%)、「学習意欲の向上(70.0%)」等を身に付けたと考えている。学生は、「責任感を感じた」(94.2%)、「業種・職種について知ることができた」(71.3%)、「働くことのイメージが明確になった」(87.5%)等の感想を持っており、インターンシップが学生の就業意識の育成に有益であることを示唆している。企業は、「学生の就業意識向上」(55.9%)、「指導にあたる若手社員の成長」(42.1%)、「大学や学生の自社の認知度を高める」(40.7%)等を成果として評価している。

一方、問題点としては、大学は、大学が参加学生を選抜するインターンシップ・プログラムについて、「企業の確保が難しい」(72.5%)、「学生の希望企業に偏りがあり調整が困難」(55.0%)、「教員の負担が増加した」(37.5%)と感じている。また、企業は、「担当部署の確保が難しい」(50.3%)、「受入部署の確保が難しい」(44.2%)、「実習計画

の作成が難しい」(29.8%)等を問題点として指摘している¹⁷⁾。最後に、全体としてのインターンシップに対する評価はどうか。企業がインターンシップを高く評価していることは、「企業、学生双方にとってメリットがある制度である」(66.7%)¹⁸⁾という回答から明確であるが、インターンシップに対する成果についての回答から、大学と学生も全体としてのインターンシップを高く評価していると推測されるものの、データが存在しないので確定的なことは言えない。

3. 中央学院大学インターンシップ

(1) 中央学院大学インターンシップの概要¹⁹⁾

第2節で、1997年度以降、政府、特に文部省、通商産業省および労働省の三省がビジネスインターンシップ普及のため、研究と実施の両面で中心的役割を果たしたと述べた。中央学院大学も1999年度にビジネスインターンシップを開始したが、これは政府(通商産業省)の実施要請に応じたものであった。すなわち、通商産業省関東通商産業局は1999年度から、学生の就業意識を育成することを目的としたインターンシップを普及させるため大学等と企業との橋渡し役を行う「首都圏情報産業インターンシップモデル事業」を開始し、本学(就職課)はこの要請に応じ、同年度夏期休業期間に情報処理系会社2社に2名の学生を派遣したのが最初であった。しかし、翌年度には、通商産業省がインターンシップ実習生受け入れ企業に補助金を交付するという政策変更を行ったため、同モデル事業への本学の参加は1年かぎりのものとなり、その後、主として、大学近隣の市役所を実習受け入れ先とする現行の中央学院大学インターンシップが始まった。

さて、現在の中央学院大学インターンシップの概要は以下のとおりである。実習先は

我孫子市役所・取手市役所・柏市役所および松戸市役所の4つの市役所である（再開初年度は我孫子市役所と取手市役所の2つであった。また、実習受け入れ機関として、4つの市役所以外に、民間会社等が1つないし2つ加わる年度もある）。実習対象者は2年生と3年生であり、この点が中央学院大学インターンシップの特徴の1つである。希望者の募集は例年5月頃に、2・3年生を対象に掲示を通して行われる。実習期間は原則として、夏期休業期間中の2週間（実質10日）である（ただし、各市役所ないし各部署の事情により、若干の日数の変動はある）。学生は応募の際に、申込書に上記4つの市役所の中から実習を希望する市役所と希望職種（それぞれ第3志望まで）を記入する。学生の実習先と職種は学生の希望を考慮しつつ、各市役所と就職課が相談し合って決める。学生は実習に行く前に、大学で事前指導を受ける。2007年度には、7月25日（水）と26日（木）の2日間、午前10時～午後5時まで、外部講師を招いて、「ビジネス・マナー講座」という名称で事前指導を行った。以下の学生

の感想から分かるとおり、同講座はインターンシップに参加した学生から高い評価を得ている。実習後には、参加学生たちは、「中央学院大学インターンシップ報告書」に、「実習を通じて感じたこと、発見したこと、身に付けたこと等」「実習を通じてこれからの課題として見出したこと」「実習を通じてお世話になった方々へ一言」「事前研修～実習を通じ何か希望がありましたらお聞かせください」の4点の感想を記入する義務がある。2004～2006年度までの3年間の実習学生数、各市役所等ごとの実習学生数、実習期間は（図表2）のとおりである。

（2）インターンシップ参加学生の感想

以下では、実習参加学生が中央学院大学インターンシップをどう評価しているのかを知るために、2004～2006年度「中央学院大学インターンシップ報告書」から、インターンシップと事前研修についての実習参加学生の感想の一部を引用する。

①インターンシップについて

・3年生ということもあり、今後の就職活

図表2

年度		2004年度	2005年度	2006年度
人数（人）		15（男9／女4）	12（男10／女2）	9（男3／女6）
学 部	商学部（人）	5	6	7
	法学部（人）	10	6	2
実習先	我孫子市役所（人、期間）	5（8/16～8/27、 8/23～9/3、 8/24～9/5）	4（7/29～8/7、 8/1～8/19、 8/29～9/6、 9/1～9/11）	4（7/16～8/8、 7/31～8/11、 8/21～8/30、 8/22～9/1）
	取手市役所（人、期間）	5（8/16～8/27）	4（8/22～9/2）	1（8/21～9/1）
	柏市役所（人、期間）	2（8/16～8/27）	2（8/15～8/26）	2（8/7～8/18）
	松戸市役所（人、期間）	2（8/2～8/13）	2（8/1～8/12）	2（7/31～8/11）
	和田税理士事務所（人、期間）	1（8/3～8/12）		

出所：2004～2006年度「中央学院大学インターンシップ報告書」より作成。

動にも大変プラスになるようなことがたくさんありました。／なかでも、重要な言葉遣いや、仕事の手順、沢山ある仕事でも何を優先順位にするかなど、時間がない時でも焦らず、落ちついた判断が出来るかどうかとわかる実習だった。この経験をいかし、今後のための課題として見出して行きたい（2004年度、男）。

・どんな仕事をするにしても、新しいことを覚えて、自分のできる範囲を広げていこうという意志、向上心を持たなければ、と思った。自分のできる範囲を広げる為には、人の指示や説明を良く聞き頭で理解し、事の本質を掴めるように努めようと思う。／公務員試験については、今回のインターンシップで、民法が重要だと感じたので、苦手ではあるが、挑戦していこうと思う。また、以前から、集中力が足りない点が気になるので、事を進める際には、集中して効率良くできるようにしていくことを心がけたい（2004年度、女）。

・現場研修では緊張しましたが、とても新鮮でいろいろな事を吸収できました。また児童福祉課では多種多様な助成がなされていて、説明して頂き、チェックや整理などの作業もさせて頂き多くの発見がありました。一日一日が大変貴重な体験となりました（2005年度、男）。

・このインターンシップで自分の「意識」を変えることができました。将来のビジョンも少しずつではありますが、見えてきたように感じます（2005年度、男）。

・今回のインターンシップを体験したことによって、市役所を中から見ることができ、しかも体験することによって、自分が何ができて、何ができないのか実感することができた。それに、自分がどのような事に興味をもっているかをわずかではあるが分かったような気がするののでそれを就職活動へのプラス

にできると思った（2006年度、男）。

・あらかき園でのインターンシップを通し、働くことの大変さも素晴らしさも知ることが出来ました。改めて私も皆さんの様に“人と人とが触れ合える仕事”に就きたいと強く思いました（2006年度、女）。

②事前研修について

・事前研修で学んだことが、実習においてかなり役に立ったのでとても助かりました。ただ、事前研修から実習に入るまでの期間が少し長く感じせかく学んだことを忘れていた部分もあったので、そのへんを改善していただけたらと思いました（2004年度、男）。

・二日間、長かったけれど、あっという間に過ぎました。中身の濃い授業で先生も楽しかったので、苦になりませんでした（2005年度、男）。

・事前研修のマナー講座はとても充実した内容だったので、同じ様なものがあれば是非参加したいです（2006年度、女）。

4. 大学院におけるインターンシップ—立命館大学と龍谷大学の取り組み

本稿では、まず第2節で、文部科学省の「大学等におけるインターンシップ実施状況調査」その他における実施校数・実施率等8項目に関するデータを分析することにより、わが国の大学等におけるビジネスインターンシップの現状を明らかにした。第2節の内容をまとめれば、第1にインターンシップを実施する大学等も体験学生数も着実に増加している（ただし、学部と比べると研究科における実施数・実施率は低調である）が、中心となっている分野（体験学生数が多い分野）は工学系学部であり、社会科学系学部の実施率はかなり低いのが現状である。つまり、工学系学部が工場や研究所で行っている専門性の

高い実習と比べると、職業意識の育成を目的とするビジネスインターンシップはまだそれほど普及していないのである。第2に、学生、大学等、企業等の事情を勘案し、卒業の1年前（大学では第3学年、大学院では修士・博士前期課程1年）の夏期休業中に1週間～2週間未満の期間でインターンシップを実施する大学等が最も多い。第3に、学生、大学等、企業等の3者とも、インターンシップの実施・参加から成果を得ている。

第3節では中央学院大学インターンシップの概要を説明した。中央学院大学インターンシップは、2・3年生を対象に、夏期休業中の2週間（実質10日）、我孫子市役所、取手市役所、柏市役所、松戸市役所、および若干の民間会社等のいずれかで実習するというものであり、わが国の大学等で実施されているビジネスインターンシップとほぼ同じ性格のものである。中央学院大学インターンシップに参加する学生数は毎年、10人前後であり小規模であるが、第2節で指摘したとおり、大学等が授業科目として実施しているインターンシップを対象とした文部省調査でも、国立大学と私立大学の双方で10人未満の科目が最も多かったことを考えれば特に参加人数が少ないわけではない。中央学院大学インターンシップの大きな特徴は参加学生と受け入れ先の市役所等双方の評価が高いことである。参加学生の満足度が高いことは、2004～2006年度の「中央学院大学インターンシップ報告書」における参加学生の感想からその一端を知ることができる。また、受け入れ先の市役所等は本学からの実習生について、学生の事前指導がきちんとなされていること、姿勢が前向きであり、熱心に実習に取り組んでくれる等の理由から、概して高い評価を与えている。現に、これまでに若干のトラブルはあったが、大きなトラブルや事故は発生し

ていない²⁰⁾。

このように、中央学院大学を含む大学等のビジネスインターンシップは着実に成果を上げている。大学院におけるインターンシップについても1998年度以来着実に増加し、2005年度には研究科単位での実施数・実施率は154研究科（10.4%）になっている²¹⁾。大学院におけるインターンシップは、前述したとおり、1998年度の「実施大学等一覧」によると、社会科学系学部と同様の職業意識の啓発を目的とするインターンシップ、高度な専門知識・技能の習得を目的とする専門実習、およびその他を目的とするインターンシップの3種類に分類できる。社会科学系10研究科のうち私立大学研究科は、上武大学経営管理研究科「企業経営実習」、麗澤大学国際経済研究科「特別研究」、立命館大学法学研究科「法務事務実習」、同社会学研究科「応用社会学実習」、同国際関係研究科「海外実習」「国内実習」、龍谷大学経済学研究科の計4校6研究科である。

立命館大学はその後、14研究科のうち13研究科で専門実習型から就業体験型までの多様なインターンシップを実施する、実習経験を単位認定する、あるいは大学院生に正課外のインターンシップ先を紹介するという方法でインターンシップを充実させており、インターンシップとキャリア教育を学部と大学院教育の中心に据えている。また、龍谷大学は2003年4月に、地方自治体や市民運動等で活躍する高度な専門的知識を有する人材の育成を目的として、修士課程のみのNPO・地方行政研究コースを開設したが、この大学院では、互恵的提携協定を結んだ地方自治体やNPO・NGO等から派遣された職員が業務内容の高度化とキャリアアップを図るため、勤務を継続させつつ短期集中的に研究指導を受けることによって修士号を取得すると

いう1年生修士コースと、地域社会に即応した明確な問題意識を有する実践的かつ高度専門的な人材を育成するため、地方自治体とNPO・NGO等に、半年から1年間にわたるインターンシップ（「行政インターンシップ」と「NPOインターンシップ」）を義務づける2年生修士コースを設けるというユニークな教育を行っている。本学も、より多くの学生の就業意識を育成するために、中央学院大学インターンシップの制度の整備と派遣学生の増加が望まれる。また、本研究科でも、中央学院大学インターンシップの経験・ノウハウを活用しつつ、就業意識の育成ではなく高度の専門知識と技能の習得を目的とした、留学生も容易に参加できる授業科目としてのインターンシップを設置することが、専門職業人の養成という本研究科の設立目的を実行するために重要であると考え。実際、「専門職業人育成プログラムの実践的研究」の共同研究者3名（椎名市郎、寺戸節郎、筆者）は2006年12月25日に、日立製作所の企業内ビジネススクールである「日立製作所一日立総合経営研修所」において修士課程1年生と入学予定者を対象としたビジネス・シミュレーションによる実習を行ったが、その際のアンケート結果は、「短期的に手許に現金を残すことはできても、長期にわたり安定した利益を出すことは難しいということがわかりました」、「多角化の目的に『リスク分散』と『シナジー効果』があり、不確定性の高い経営環境の下で、企業の投資は戦略的分析や実践的思考をバランスよく組み込むことが必要であることを知り、自分の知識の不足を認識でき、有意義だった」、「ただ本を勉強するのではなく、実際の状況やデータによって知識を活用しなければならないことを知ったことが印象に残り、一番勉強になったことだと思います」等実習内容を評価する回答が多く、

この種の実習が高い学習効果をもつことを強く示唆している。

[注]

- 1) 中央学院大学大学院商学研究科準備委員会「大学院等の設置の趣旨及び特に設置を必要とする理由を記載した書類」、2005年6月、3-6頁。
- 2) 古閑博美編著『インターンシップ 職業教育の理論と実践』（学文社）、2001年、17頁注。
- 3) 文部省・通商産業省・労働省「インターン・シップの推進に当たっての基本的考え方」、1997年9月、<http://www.meti.go.jp/press/olddate/industry/r70918a2.html>（最終アクセス—2007年7月26日）。文部省高等教育局インターンシップ推進のための産学懇談会「大学等におけるインターン・シップの推進について（中間まとめ）」1997年9月、1頁。
- 4) 文部科学省はその後、小学校、中学校および高等学校におけるインターンシップ制度を導入した。
- 5) 文部省・通商産業省・労働省「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」、「インターンシップ等学生の就業体験のあり方に関する研究会報告」労働省職業安定局、1998年3月、http://www.jil.go.jp/jil/kisya/syokuan/980325_01_sy/980325_01_sy.html（最終アクセス—2007年7月3日）など。
- 6) 関西経営者協会インターンシップ制度研究会、「日本的インターンシップ制の在り方」、1997年12月、2頁。
- 7) 文部科学省の調査は調査対象から、授業科目ではないが学校行事として行われるインターンシップ、大学等と無関係に企業等が実施するインターンシップおよび臨床実習、医療実習、保育実習、教育実習、博物館実習など特定の資格・免許取得のための実習を除外している。これらもインターンシップに含まれば、実施校数は増加し実施率も高くなる。
- 8) 文部省『インターンシップ・ガイドブック インターンシップの円滑な導入と運用のために』（ぎょうせい）、2001年、参考資料1-29頁。

- 9) 古閑博美編著、前掲書、18頁。
- 10) 平成15年度のデータは入手できなかった。
- 11) 文部省、前掲、『インターンシップ・ガイドブック』1-5頁。
- 12) 古閑博美編著、前掲書、17-18頁。
- 13) 関西経営者協会インターンシップ制研究委員会「提言 日本のインターンシップ制のあり方」1997年12月、6頁、佐藤博樹・堀有喜衣・堀田聡子『人材育成としてのインターンシップ—キャリア教育と社員教育のために—』労働新聞社、2006年、11-12頁、を参照。なお、佐藤氏他の調査については、『インターンシップの実施に関するアンケート』単純集計結果」<http://web.iss.u-Tokyo.ac.jp/jinzai/chosa.htm>（最終アクセス—2007年7月16日）と、『インターンシップ推進のための調査委員会報告書』の取りまとめ」<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2005/03/h0318-1.html>（最終アクセス—2007年7月16日）も参照。
- 14) 中部通商産業局「インターンシップに関するアンケート調査」1997年、文部省、前掲、『インターンシップ・ガイドブック』2-7頁による。
- 15) ただし、これらには、3週間～6週間、3週間～8週間、4週間～6週間の科目が含まれている。また、2つの実施期間がある科目は2科目と計算している。
- 16) 佐藤博樹他著、前掲書、37-38、62-63、135-136、166-167頁。
- 17) 同上書、38-40、41-43、61、132-133、137-139頁。
- 18) 同書、134頁。
- 19) 本節を書くに当たって、数名の本学就職課職員と元就職課職員の方に大変お世話になった。現在、インターンシップ業務を担当している就職課主任河内喜文氏には、インタビューを通して多くの事実を教えていただいた。また、野村史郎学長企画課課長（元就職課課長）と藤掛昭人総務課課長（元就職課主任）には、本学がインターンシップを開始した経緯等について、詳しく教えていただいた。これらの方々には心より御礼申し上げます。
- 20) 河内喜文就職課主任による。
- 21) 平成11～17年度（平成15年度を除く）

「大学等におけるインターンシップ実施状況調査結果」、http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/12/07/000716.htm（最終アクセス—2007年7月16日）、による。

（以上、第Ⅲ章担当・文責：関岡保二）

Ⅳ. 会計分野における専門職業人育成教育

1. 会計教育の目標と専門職業人育成

現在、会計制度や監査制度の変革が進むなか、これまで以上に会計プロフェッション（会計専門職業）に高度の専門的能力が求められることになり、日本においても会計専門職を養成する目的で専門職大学院としてアカウンティング・スクールが開設されるようになってきている。その一方で、大学を中心とする高等教育において会計学を専攻する学生の多くは、会計専門職の道には進まず、企業等におけるそれ以外のより一般的な職種に就いている。

高等教育における会計教育は必ずしも会計分野の専門職業人を養成することにつながるのではないので、既述のように同様の状況にある法律学教育の目標にならえば、会計マインド¹⁾の涵養を会計教育の目標として定めることができる。会計マインドは、経営者や一般投資家としてはもとより、労働者、消費者、地域住民等として経済社会において企業や政府、地方公共団体との関係で専門家以外に一般国民にも必要な知識である。株式市場に大きな影響を与えた企業会計上の不正や、住民に生活上の不便と負担を強いることになる地方自治体の財政破綻などの発生により、日本においても会計マインドを涵養する必要性が高まっている。

会計学を学習する意義の視点からは、学習

の対象となる会計は「金融・会計ビッグバン後の国民教養型の会計」、「経済・経営の基礎としての会計」、「企業の業績を数値で分析・評価・監査し、投資意思決定や業績評価や監査に長けたプロフェッションとしての会計」、「形式的合理性や貸借均衡の理論、投下資本回収計算構造など会計的思考を精密化させ、論理的に鍛える会計」、「企業の不正防止に貢献し、社会の不正を是正し、構造改革を促進する会計」²⁾に大別することができる。大学院における専門職業人を育成することを目的とする会計教育では、専門職業人を育成しようとする分野に応じて対象となる会計の範囲が異なる。

経営分野の専門職業人の育成を目的とする場合には、上記の会計類型のうち経済・経営の基礎としての会計の知識に基づく、会計情報の利用者として専門職業人を考えたときのプロフェッションとしての会計、すなわち企業業績を会計数値から分析・評価（判断）し、投資意思決定や業績評価を行う会計がとりわけ会計教育において重要になる。これに対し、会計分野の専門職業人の育成を目的とする場合には、利害調整、会計情報利用の視点から会計情報の作成者として専門職業人を考えたときのプロフェッションとしての会計、会計的思考の精密化、論理性の向上、社会改革を促進する会計がとりわけ会計教育において重要になる。

金融・会計ビッグバン、会計プロフェッションの変貌、マルチメディアの普及等のもとで、情報提供型会計における情報提供側の会計専門職業の専門型会計学と個人投資家・ビジネス等での情報利用者側のジェネラリスト教養型会計への拡大が今日の高等教育における会計教育の重要な課題になっている³⁾。経営および会計の分野における専門職業人の育成を目的とする場合、大学院における会計

教育では、経営分野の専門職業人を育成するための教養型会計の教育と会計分野の専門職業人を育成するための専門型会計学の教育がそれぞれ必要になる。同時に、会計情報を作成し提供する会計専門職と会計情報を利用する経営専門職とに必要な基本的思考能力としての会計マインドを涵養し、定着させることが重要である。

2. 経営専門職の育成教育における会計教育

(1) 経営専門職の育成における会計教育の意義

経営分野の専門職業人にとって、会計は「経営活動を統一的かつ総合的に捉える」⁴⁾手段として意義を有する。それは、経済活動を対象とする、二元的・貨幣的数値変換と資本利益計算への期間的統合⁵⁾という他の測定システムにはない会計の基本的な技術的特徴に由来する。すなわち、会計は種類の異なる複数の財を貨幣価値という統一的尺度を用いて測定し、経営活動において投入、産出される経済価値を必要に応じて区分しながら、体系的に集計し、両者の差額を段階的に明らかにする。

このように会計は、その技術的特徴から経営活動を統一的かつ総合的に捉え、経営活動という本体を写像して会計数値という写体を生成する。その一方で、利害関係者や経営管理者に会計が伝達する測定対象別の会計数値は、情報を伝達するためのコミュニケーション手段という広い意味での言語のひとつ（会計言語）に位置づける⁶⁾ことが可能である。加えて、経営活動を統一的かつ総合的に捉えることを可能にする数値変換、計算のルールとして一国ないし国際的な一経済圏では単一の会計基準が適用され、しかも近年それらは国際的に統一された基準へと収束しつつある。それによって会計情報の国際的な発信と

利用がより容易になる。

広義の言語を手段として伝達される情報の視点からは、会計数値によって伝達される会計情報に関する情報行為能力⁷⁾が経営管理者に求められる。会計情報に関する情報行為能力のうち、階層、分野を問わず経営管理者にとって必要なものは、目的適合的な会計情報を用いて意思決定代替案を探求、選択し、選択した代替案に基づく計画の達成を成員に動機づける能力である。その基礎になるのが、会計情報、とりわけ経営活動とその結果を会計数値で表現した組織ないし組織単位の財務諸表から経営状態とその変化の特徴を読み取り、経営実態を把握する能力である。

写体としての会計数値ないしその集合である財務諸表から本体としての経営活動を推定する力は、いわゆる会計リテラシー⁸⁾のひとつとしての会計数値を読み解く基礎的能力である。そのような会計リテラシーを基礎に置きながら、国際的に収斂していく数値変換、計算のルールのもとで、経営者や財務責任者には会計情報に関するいまひとつの情報行為能力が求められる。それは、世界中の利害関係者に対して、自らの意思決定とその結果を説明するとともに、利害関係者による意思決定に資する目的適合的な会計情報を提供する能力である。

したがって、経営専門職の育成における会計教育には、経営管理者に必要な会計情報の利用と提供に関する情報行為能力、ならびに平面に投影された平面〔展開〕図から立体を読み取る力⁹⁾になぞらえられる、会計情報の利用と提供の基礎としての会計数値を読み解いて経営の実態を捉える能力を養成することがまず求められる。加えて、会計リテラシーの必要性が近年広く認識された背景には「会計不信・監査不信とよばれる一連の不幸事があることも認めざるをえない」¹⁰⁾ ことか

らも、健全な会計マインドの涵養も重要である。

(2) 経営専門職の育成教育における会計教育カリキュラム

高度の専門職業人としての経営専門職の育成を目的とする大学院修士課程ないし専門職修士課程における会計科目への配当単位の事例¹¹⁾は次の図表Ⅳ. 1のとおりである。

開講科目の総単位数は (a) 218 単位、(b) ~ (f) の 172 ~ 138 単位、(g) ~ (k) の 108 ~ 74 単位に分かれる。総単位数と専門科目の単位数との関係については、総単位数が多い専攻ほど専門科目の合計単位数が多い。総単位数と会計科目の単位数との関係については、(a) 及び (b) ~ (f) の相対的に総単位数が多い専攻では概ね会計科目の合計単位数も相対的に多くなる傾向を読み取ることができる。しかし、相対的に総単位数が少ない (g) ~ (k) の専攻では、必ずしもそのような傾向は見られない。

会計科目の分野別内訳については、開講科目の総単位数が最も少ない (k) を除く他のすべての専攻で基礎会計科目が基礎科目として 1 科目設置されている。それらの科目は、経済・経営系以外の学部出身者をはじめとする学部で会計学を履修していない学生に基礎知識を教授し¹²⁾、学部における会計学の既習者の基礎知識を整理、補強するとともに、経営専門職に必要な会計リテラシーや会計情報に関する情報行為能力を形成する会計教育の方向性と重点領域の認識を与える役割を担っている。

会計数値を読み解く基礎的能力を形成するうえで基礎会計科目とともに重要な財務会計科目も、総単位数が最も多い (a) と (b) を除く他のすべての専攻で設置されている。さらに、会計情報の活用に関する情報行為能力

図表Ⅳ. 1 大学院の経営専門職育成課程における会計科目単位数

		(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)	(h)	(i)	(j)	(k)	
全科目	基礎	34	16	16	42	18	44	22	7	22	34	28	
	専門	184	156	150	150	128	94	86	85	64	48	46	
	計	218	172	166	152	146	138	108	92	86	82	74	
会計科目	20	基礎	16										
		専門	4										
	15	基礎	5										
		専門	10										
	12	基礎	2										
		専門	10										
	10	基礎	6				6		1		6		
		専門	4				4		9		4		
	8	基礎	2			2		2					
		専門	6			6		6					
6	基礎	4											
	専門	2											
会計科目分野	基礎会計	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2		
	財務会計			4	2	4	2	2	2	6	2	2	
	管理会計	10	6	2	2	2	4	2	3	4	2	4	
	国際会計	4										2	
	財務分析		2	2						3	2	0	2
	その他	4	2	2			2		2	1	2		
専攻(課程)	(a) ビジネスデザイン(修士) (b) 経営管理(修士) (c) 戦略経営(専門職) (d) グローバル・マネジメント(修士) (e) ビジネス(専門職) (f) イノベーション・マネジメント(専門職)						(g) 経営管理(専門職) (h) 経営システム科学(博士前期) (i) ビジネス(専門職) (j)アントレプレナーシップ(専門職) (k) MBAコース						

(注) 1. 演習、研究指導科目は除く。

2. (f) は4単位科目6を含む。(h) はすべて1単位科目である。(i) は1単位科目5を含む。(j) は単位が認められない科目3がある。

を形成するうえで重要な管理会計科目は、すべての専攻で設置されている。しかし、経済・経営の基礎としての会計科目のうち経営者や財務責任者に求められる会計情報の提供

に関する情報行為能力を形成するうえで重要な「財務報告論」、「ディスクロージャー特論」などの科目は(c)、(i) および(j) の各専攻で設置されているだけである。

さらに、例えば日本の著名な経営者のひとりが表明している¹³⁾ような、経営者自身が涵養すべき会計マインドないし会計倫理、それらに基づき管理者をはじめ組織の成員一人ひとりに浸透させ、組織全体に貫徹させるべき会計マインドの形成を目的とする科目は、図表Ⅳ. 1における専攻の事例では設置されていない。

3. 専門職業人としての会計専門職の育成教育

(1) 会計専門職の育成教育におけるカリキュラム

会計情報を作成し提供する高度の専門職業人としての会計専門職の育成を目的とする大学院専門職修士課程における会計科目への配当単位の事例¹⁴⁾は次の図表Ⅳ. 2のとおりである。

ここで、基本科目群は、学部レベルの知識を確認するとともに職業的専門家として最低限必要とされる知識を教育することを目的としている。発展科目群は、基本科目群の科目を履修していること、あるいはその知識があることを前提として、国際的に通用する職業的専門家として必要知識を教育することを目的としている。さらに、応用・実践科目群は、会計専門職としての最先端の知識を教育すること、あるいは会計専門職としての現場における典型的な判断・事例等をシミュレートした教育手法を取り入れ、独自の判断力、論理的思考力を養成することを目的としている。

開講科目の総単位数は単独の研究科である(a)～(f)が202～122単位、研究科の中の一専攻である(g)～(k)が108～74単位であり、前者が相対的に開講科目の総単位数が多い。総単位数と科目群別の単位数との関係については、基本科目群の合計単位数および割合は、相対的に総単位数の少ない(g)

～(k)が相対的に総単位数の多い(a)～(f)を上回る傾向が見られる。反対に、プロフェッションとしての会計科目および会計的思考を精密化させ、論理性を強化する会計科目としての発展科目群および応用・実践科目群の合計単位数および割合は、相対的に総単位数の多い(a)～(f)が(g)～(k)を上回る傾向が見られる。

科目の分野別内訳については、国際会計や税務会計、公会計科目を含む財務会計系の科目の合計単位数が(f)を除く他のすべての研究科ないし専攻で最も多い。次いで、企業法と租税法、民法などを含む法律系の科目の合計単位数が(a)と(b)を除く他のすべての研究科ないし専攻で多い。経済・統計系の科目の合計単位数は、(c)を除く他のすべての研究科ないし専攻で設置されている科目のなかで最も少ない。

以上のような傾向が見られる設置科目には、経営専門職の育成教育においては重要であるにもかかわらず設置されていなかった会計マインドないし会計倫理を形成するための科目である「会計倫理」ないし「職業倫理」が含まれている。この点は、経営専門職の育成教育における会計教育のカリキュラムと会計専門職の育成におけるカリキュラムとの違いである。

(2) 会計専門職の育成教育における個別のカリキュラム

会計専門職の育成を目的とする大学院専門職修士課程は、公認会計士や税理士などの組織外部の会計専門職だけでなく、自治体や企業の経理担当者のような組織内部の会計専門職も育成することを目指している。例えば、図表Ⅳ. 2における(g)専攻では、公認会計士、企業経理財務担当者、自治体会計・行政経営専門職をそれぞれ養成するプログラム

図表Ⅳ. 2 大学院の会計専門職育成課程における科目単位数

		(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)	(h)	(i)	(j)	(k)
全科目	基本	60	18	28	18	22	48	34	66	54	36	40
	発展	66	96	46	84	96	18	50	58	46	48	18
	応用・実践	72	88	98	42	14	56	104	24	42	14	28
	計	202	202	172	144	132	122	188	148	142	98	86
科目分野	財務会計	54	54	42	50	19	22	48	36	44	26	28
	管理会計	26	22	32	22	7	16	30	14	14	10	16
	監査	48	26	16	18	6	18	20	20	16	14	16
	法律	40	18	32	24	10	32	34	16	28	14	16
	経営等	12	30	18	20	11	18	44	14	18	16	4
	経済等	12	10	24	10	4	8	12	8	6	6	6
	ITその他	16	16	8	0	0	8	0	26	16	12	0
研究科(専攻)	(a) 会計プロフェッション (b) 会計(会計人養成) (c) 会計 (d) 会計専門職 (e) 会計(会計専門職) (f) 会計(会計) (g) 経営戦略(会計専門職)						(h) 経済学(会計情報) (i) ビジネス(会計) (j) 経営管理研究科(企業会計コース) (k) イノベーション・マネジメント(アカウントینگ)					

(注) 1. 演習、研究指導科目は除く。

を設けている。それらのプログラムにおける履修モデル¹⁵⁾は図表Ⅳ. 3のとおりである。

外部の会計専門職としての公認会計士養成プログラムの履修モデル(a)では、応用・実践科目群よりも基本科目群および展開科目群、とりわけ企業の不正防止に貢献し、社会の不正を是正する会計科目としての監査系の当該科目群の履修単位数が多く設定され、応用・実践科目群では課題研究が重視されている。

これに対し、内部の会計専門職としての企業経理財務担当者養成プログラムの履修モデル(b)では、公認会計士養成プログラムの履修モデルと比較して管理会計系の基本、展開科目群の科目、履修単位数が多く、法律系では租税法関係の科目の履修単位数が多く設定されている。同時に財務会計系、監査系を

中心に応用・実践科目群の履修単位数が多く設定され、事例研究が重視されている。

一方、いまひとつの内部の会計専門職としての自治体会計・行政経営専門職養成プログラムの履修モデル(c)でも、応用・実践科目群の履修単位数が多く設定され、いうまでもなくすべての系の応用・実践科目群で自治体会計・経営に関連する科目が取り入れられている。監査系では「自治体監査論」に加えて構造改革を促進する会計科目のひとつとして「行政評価論」が含まれている。また、企業経理財務担当者養成の場合と同様に各科目群の事例研究が重視されている。

図表Ⅳ. 3 大学院の会計専門職育成課程における履修モデル

系	群	科 目	(a)	(b)	(c)	系	群	科 目	(a)	(b)	(c)	
財務会計	基本	国際会計論	○	○	○	監査	応用・実践	内部統制論	○	○	○	
		簿記原理		○	○			システム監査		○		
		簿記基礎		○	○			監査役監査		○		
		簿記	○					地方自治体監査論			○	
		財務会計基礎		○	○			行政評価論			○	
	展開	簿記応用	○					監査課題研究		○		
		会計基準論	○					監査事例研究			○	
		連結財務諸表論	○			経済	展開	経済学	○			
		会社法会計論		○				経済政策	○		○	
	公会計論			○	財政学					○		
	応用・実践	基本	簿記実践	○			経営	展開	地方財政論			○
			英文会計		○				経営学	○	○	
			中小会社会計論		○				ファイナンス		○	
		環境会計論		○		展開		経営管理論	○	○	○	
		企業評価論		○				経営財務論	○	○		
		地方自治体財務会計論			○			行政経営論			○	
		地方公営企業会計論			○	応用・実践		金融機関経営			○	
		非営利法人会計論			○			企業ファイナンス		○		
		簿記課題研究	○					経営戦略	○			
		財務会計課題研究	○					コーポレート・ガバナンス		○		
公会計課題研究				○	経営管理詳説			○				
財務会計事例研究			○	○	経営財務詳説			○				
企業内容開示論			○		地方自治体ファイナンス					○		
管理会計	基本	管理会計基礎		○			地方自治体情報システム			○		
		管理会計論	○	○	○		地方自治体マーケティング			○		
		原価計算基礎		○	○		行政経営事例研究			○		
		原価計算論	○			地方自治体人事管理論			○			
	展開	予算管理論		○		海外行政経営事情			○			
		コストマネジメント	○	○		地方自治体人材開発論			○			
		財務分析		○	○	基本	企業法	○	○	○		
	応用・実践	意思決定会計論	○	○			租税法基礎	○	○	○		
		業績評価会計論	○	○			法人税法	○	○			
		会計情報システム		○			展開	商法	○			
地方自治体原価計算論				○	会社法			○	○			
地方自治体管理会計論				○	金融商品取引法				○			
地方自治体予算管理論				○	租税法実務			○				
地方自治体財務分析				○	応用・実践		信託法		○			
管理会計課題研究		○					企業法要説	○				
原価計算課題研究	○			税務申告実務				○				
管理会計事例研究		○		租税法課題研究		○						
監査	基本	会計倫理	○	○		○	企業法課題研究	○				
		監査論	○	○		○	企業法詳説	○				
	展開	監査制度論	○				租税法事例研究		○	○		
		監査基準論	○			会社法事例研究		○				
					地方税実務			○				

(注) 1. “○”は履修対象を表す。

2. (a)：公認会計士養成プログラム、(b)：企業経理財務担当者養成プログラム、(c)：自治体会計・行政経営専門職養成プログラム。

[注]

- 1) 会計マインドは、「会計学に固有の思考や技術を意味し、会計学が会計学である以上避けては通れない基礎知識や思考・判断を含む」。椎名市郎稿「会計マインドと会計プロフェッション」、雑誌『会計』（森山書店）、第168巻、第2号、2005年8月、17頁。
- 2) 椎名市郎稿、上掲論文、16頁。これらの会計の類型は、企業会計を超えた普遍性を有している。
- 3) 椎名市郎稿、上掲論文、15頁。
- 4) 山根 節著『ビジネス・アカウンティングMBAの会計管理』（中央経済社）、2001年、8頁。あわせてそこでは、しかも、統一のかつ総合的に捉える「“唯一”のツールである。会計のほかに、経営活動を総合的・統一的に捉える手段は存在しない。」との指摘がされている。
- 5) 津曲直躬著『管理会計論—企業予算と直接原価計算—3版』（国元書房）、1979年、78-81頁。あわせてそこでは、当該特徴が、役割期待をそれぞれ異にし、それに応える現実的機能に差異がある財務会計と管理会計とに共通して確認可能である、との考えが示されている。
- 6) 山根 節著、前掲書、3頁。そこでは、経営管理者にその能力が求められる三言語として自然言語、機械言語、会計言語があげられている。
- 7) 例えば、「情報を収集し、加工し、創案し、意思決定し、説得する力」と定義される。山根節著、上掲書、2頁。そこでは、これが「情報リテラシー」として定義され、情報リテラシーが広義に解されている。
- 8) 例えば、平松一夫稿「会計リテラシーの向上に向けて（シリーズ会計教育の現代的課題第2回）」、雑誌『企業会計』（中央経済社）、第59巻第7号、2007年7月、67頁では、会計リテラシーは、「企業の実態をあらゆる貸借対照表、損益計算書などの財務諸表やそれに関連する事項を理解する基礎的な知識・能力」として捉えられる。
- 9) 山根 節著、前掲書、9頁。
- 10) 平松一夫稿、前掲論文、67頁。
- 11) 小樽商科大学、京都大学、慶應義塾大学、産業能率大学、中央大学、筑波大学、同志社大学、日本大学、法政大学、早稲田大学、立教大学の各大学院のホームページによる（最終アクセス—2007年9月24日）。ほとんどの科目は2単位である。
- 12) 会計学の未習者のために、基礎会計科目の他に入学前にプレ科目（単位なし）として「企業簿記の基礎」を配置する専攻（(j)）や簿記の講義を当該大学出身の公認会計士などの協力により実施した専攻（(h)）もある。後者については、浅田孝幸稿、「社会人大学院の会計教育2 筑波大学編」、雑誌『企業会計』（中央経済社）、第46巻、第10号、1994年10月、84頁を参照。
- 13) 稲盛和夫氏は、原理原則に則って物事の本質を追究し、人間として何が正しいかで判断する、との基本的な考え方に基づいて企業経営者の立場から、例えば、経営を実態より良く見せようとするような会計処理を決してしてはならない（公明正大な経理）、できるだけ公正な情報開示を行うとともに企業の理念と経営状況および今後の展望を正しく知ってもらうためにインベスターズ・リレーションズ活動を重視する、と述べている。稲盛和夫著『稲盛和夫の実学 経営と会計』（日経ビジネス人文庫）、2000年、26-28、79-80、140、144-146頁。
さらに、そのような経営者の会計マインドに基づき、例えば公明正大な経理の一環として無価値な在庫を無評価にするなど健全な会計に徹するとともに、曖昧な処理、不正な処理を排除するために財の動きと伝票とが時間的にも必ず一対一の対応を保つべきことが説かれている。稲盛和夫著、上掲書、65-67、82-86、147-150頁。
- 14) 会計大学院協会の会員である愛知大学、青山学院大学、関西大学、関西学院大学、甲南大学、兵庫県立大学、法政大学、北海道大学、明治大学、立命館大学、早稲田大学の各大学院のホームページによる（最終アクセス—2007年9月24日）。すべての科目が2単位である。
- 15) 関西学院大学専門職大学院ホームページ

(<http://www.kwansei.ac.jp/iba/ac/curriculum.html>) (最終アクセス—2007年9月24日)による。

(以上、第IV章担当・文責：寺戸節郎)

Student Internships in Japanese Universities and the Framework of Professional Accounting Education in Japan

SHIINA Ichiro, SEKIOKA Yasuji and TERADO Setsuro
Faculty of Graduate and College of Commerce, Chuo-Gakuin University

Abstract

This paper describes the circumstances of internships obtained by students of Japanese universities. The second part of this paper describes the framework of professional accounting education in Japan.

This paper is divided into three parts. In Chapters I II, Shiina traces the circumstances of higher education in Japan. Chapters I II trace the circumstances of accounting and management education. Shiina then discusses the framework of the accounting mind for accounting professional education in conjunction with management.

In Chapter III, Sekioka discusses student internships in Japanese universities and the Chuogakuin University Internship. Firstly, Sekioka tracks the trends in Japanese universities internships, basing the findings mainly on annual researches conducted by the Ministry of Education and Science on student internships in Japanese universities. Secondly, Sekioka explains the history and details of the Chuogakuin University Internship. Thirdly, Sekioka traces internship trends in Japanese graduate schools and then refers to the details of the internships at the Graduate School of Law and so on of Ritsumeikan University and the Graduate School for Local Administration of Ryukoku University.

In Chapter IV, Terado deals with the professional accounting education at the professional schools in Japan. In the chapter the aim of accounting education is traced in conjunction with training of the management or accounting profession. And the significance of professional accounting education for management profession as well as for accounting one is traced. Then, based on some samples of curriculums, characteristics of Japanese professional schools' professional accounting education for both professions are respectively discussed from the above point of view.