

成果報告書 vol.4

国際ワークショップ

第三段階教育における質保証と学位・資格枠組み

－ガラパゴス化とグローバル化－

平成 25 年度文部科学省委託事業

成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進事業



平成 26 年 3 月

国立大学法人 九州大学

(事業責任者 吉本 圭一)

ワークショップ概要

Outline of this workshop

ご挨拶

産業・社会構造の変化やグローバル化の進展とともに、教育と労働・経済界との対話にもとづく新たな職業教育の開発と、生涯学習社会に向けてその体系化が多くの国々で重要な政策的な課題とされてきています。

本ワークショップは、第三段階教育における、国際的な通用性と日本的な卓越性をあわせ持つ職業教育プログラムの開発とその促進のための仕組みづくり、特に国際的に広がる学位・資格枠組みと質保証の在り方の検討に向けて、国内外の研究者、政策関係者・実践者、産業界から多数のゲストを招き、多彩な議論をすすめていきます。

今日の日本では、普通教育中心に第三段階教育までの教育制度が普及しており、職業準備教育は、一部の学校種や学科等のみが担い、その重要性について十分な社会的認知がなされないままできました。これは、社会の側の学校教育への期待を反映したものであるのですが、いわゆる日本的経営のもとで、学校修了者に対して、高いレベルの即戦力となるための専門的職業的な「知識・技能」を要求してきませんでした。将来的なキャリアを視野に「訓練可能性」が重視される結果、学校を修了する若者には、むしろ組織人としての「態度」に焦点が当てられ、職業教育においても「しつけ」が重視される、日本的な職業教育が発達しています。

そこで、本ワークショップでは「ガラパゴス化とグローバリゼーション」と題する日本語テーマを掲げています。これは、そうした日本的な第三段階教育の発達のもとで、如何にしてグローバルな経済社会環境に対応する、中核的な専門人材を育成していくのか、また日本的な職業教育の固有性を踏まえ、それをいかにグローバルに通用するものに展開させていくのかを考えるという課題を表したものです。

このワークショップの一方の焦点は、現場密着の個別専門領域に焦点化したプログラム開発です。特に、リカレントな学習を通してそうした人材を養成するための、またそのための「単位積み上げのモジュール型」の学習モデルを検討していきます。領域としてはホスピタリティ（食・調理と観光）、介護・福祉、経営・ビジネスを取りあげます。これらは日本の教育の強みでありながら、国内的・国際的な可視性が課題となっている領域です。

もう一方の焦点は、現場から離れ、分野横断的に俯瞰し、また国際的な政策動向を視野に入れた中長期的な政策科学的な検討です。今日「職業実践的な教育に特化した枠組み」が政策課題として提起されていますが、職業教育の質を向上させ、また社会的にその質を保証していくための仕組みづくりを検討していきます。ここでは国際的に注目されている「学位・資格枠組み」の導入・発展の動向に注目します。

なお、本ワークショップは、文部科学省「平成 25 年度成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進事業」において、九州大学が受託している「グローバルな中核的専門人材養成」事業の初年度の取組を踏まえ、これからの事業課題、教育機関や文教政策等の方向性を検討していくものです。現場密着型議論から成層圏議論まで広く展開していきます。皆さまの活発な議論へのご参加を楽しみにしております。

2014 年 2 月

九州大学「中核的専門人材育成のためのグローバル・コンソーシアム」

代表 吉本 圭一

国際ワークショップ

第三段階教育における質保証と学位・資格枠組み
—ガラパゴス化とグローバル化—

Japanese Mode of Tertiary Education and Globalisation
- Qualifications Framework and Quality Assurance -

産業・社会構造の変化やグローバル化の進展とともに、教育と労働・経済界との対話にもとづく新たな職業教育の開発と、生涯学習社会に向けてその体系化が世界的に求められています。

本ワークショップは、第三段階教育における、国際的な通用性と日本的な卓越性をあわせ持つ職業教育プログラムの開発と仕組みづくり、特に国際的に広がる学位・資格枠組みと質保証の在り方の検討に向けて、国内外の研究者、政策関係者・実践者、産業界から多数のゲストを招き、多彩な議論をすすめていきます。これは、文部科学省「平成 25 年度成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進事業」において、九州大学が受託している「グローバルな中核的専門人材養成」のテーマに沿って、初年度の事業成果を踏まえ、これからのプロジェクトの課題、教育機関や文教政策等の方向性を検討するために、下記のとおり開催するものです。

記

1. 開催日 平成 26 年 2 月 21 日（金） 9:30～2 月 23 日（日） 12:30
2. 会場 TKP 天神シティセンターアネックス（福岡市中央区天神）、定員 90 名
3. プログラム概要（日英同時通訳付き）
 - ① 主な基調講演者：合田隆史氏（国立教育政策研究所）、Ulrich Teichler 教授（独・カッセル大学）、David Raffe 教授（英・エディンバラ大学）、Isabelle Le Mouillour 氏（独・連邦職業教育訓練研究所）、Ron Mazzachi 氏（豪・AQO 全国審議会）、Abdul Rahman Ayub 氏（馬・文部省）氏（馬・文部省）、Dong Im Lee 氏（韓・韓国職業教育訓練研究所）、大谷圭介氏（文部科学省）、吉本圭一教授（九州大学）ほか
 - ② 先端的教育機関の視察：香蘭女子短期大学、中村調理製菓専門学校
 - ③ 分科会テーマ：
「学位・資格枠組み」
「非大学型職業教育の質保証」
「領域別のモジュール型教育プログラム」
(1)ホスピタリティ（食と観光）、(2) 介護・福祉 (3)経営・ビジネス
4. 参加費 無料（2/22 懇親会・7,000 円）
5. 申込み 九州大学人間環境学研究院・委託事業（EQGC 研）事務局
Tel/Fax 092-642-4165 e-mail: eq.gc2013@gmail.com

第三段階教育における質保証と学位・資格枠組み
ーガラパゴス化とグローバリゼーションー

導入

第三段階教育の機能的分化と質保証 ーグローバルな中核的専門人材養成にかかる課題ー

吉本 圭一 1

第1セッション 第三段階教育における地域・産業・職業と対話する
教育の在り方を巡って

成長分野等における日本の職業教育と中核的専門人材養成

合田 隆史 17

第三段階教育の発展と機能的分化

ウルリッヒ・タイヒラー 28

先端的教育機関の視察

訪問① 香蘭女子短期大学 49

訪問② 中村調理製菓専門学校 51

第2セッション 国際比較からみた学位・資格枠組み

国家資格枠組み（National Qualifications Framework）の導入

ー国際的経験に起因して生じる概念や問題ー

デイビッド・レイフ 53

資格枠組みモデルと日本的可能性

杉本 和弘 68

第3セッションA 学位・資格枠組み

ドイツ資格枠組みー浸透性を促す特定のアプローチはあるのか

イザベル・ル・ムイユール 75

オーストラリアにおける国家資格枠組みの信頼性

アン・ドーレット 86

韓国の国家資格枠組み

トン・イン・リー 96

マレーシア資格枠組みの質保証

モハマド・ジャファ・ムスタファ 115

第4セッションA 非大学型職業教育の質保証

オーストラリア VET 制度の質保証：主な特徴	
ジョージ・ミスコ	131
マレーシアの職業教育改革 ―新しい政策と計画―	
アブドウル・ラーマン	149
短期大学の機能の再構築について	
田頭 吉一	164
誰が職業実践的な教育の質保証を担うのか	
稲永 由紀	176
大学型職業教育と非大学型職業教育	
種村 完司	187

第3セッションB 職域プロジェクト①ホスピタリティ（食と観光）

国家デュアル訓練システム（NDTS）による高い熟練労働力の開発	
スパウイ・オスマン	197
農業ビジネスを開拓するチャレンジ力を持った6次産業化人材養成学習システム 構築プロジェクト	
武藤 俊史	207
観光分野 モデルプログラム開発に向けて	
佐藤 快信	217

第4セッションB 職域プロジェクト①ホスピタリティ（食と観光：続）

オーストラリアのトレーニングパッケージ―産学連携と雇用主が求める技能―	
ベリンダ・マクファーソン	221
日本の調理師教育の特徴と中村調理製菓専門学校の調理師教育の取組み	
中村 哲	235
インバウンド観光客の受け入れを支える観光分野の中核的人材育成事業	
飯塚 正成	239

第3セッションC 職域プロジェクト②介護・福祉分野

「介護」におけるガラパゴス化の問題点とグローバリゼーション	
安立 清史	243
医療・福祉・健康分野における産学官連携教育の実践プロジェクト・活動報告	
清崎 昭紀	245
VETの質保証ニーズと現代の業務マネジメントシステムとの融合	
ロン・マザキ	255
中央情報経理専門学校における教育の質向上への取組み	
八木 信幸	269

第4セッションC 職域プロジェクト③経営・ビジネス

香蘭女子短期大学における地域総合科学科の取り組み 坂根 康秀・中瀆雄一郎	273
鹿児島県立短期大学の現在の取り組みと方向性 岡村 俊彦	280
産業界の人材要求に対応する韓国の専門大学の戦略 －「経営・ビジネス」分野のケースを中心に－ ノ・キョンラン	288

第5セッション グローバル専門人材養成への企業の期待と教育の在り方

グローバル化する地域における中核的専門人材育成ニーズに関する企業調査（中間報告） 南 慎郎	307
--	-----

第6セッション ワークショップ総括：日本型の職業実践的な教育に 特化した枠組みを巡って

日本の職業教育の高度化と国際通用性 小林 光俊	323
短期大学の取り組み事例－国際学院埼玉短期大学－ 大野 博之	327
総括コメント－高等教育研究の観点から－ 小方 直幸	332
総括コメント－分科会の議論を通して－ 亀野 淳	335
ワークショップ総括 吉本 圭一	340

References

I 日本の第三段階教育	350
II 国際標準教育分類（ISCED）1997年から 国際標準教育分類（ISCED）2011年への移行	360
III 大学制度、非大学制度に関する国の比較	373
IV 各国の学校システム	377

第三段階教育の機能的分化と質保証 ーグローバルな中核的専門人材養成にかかる課題ー

吉本 圭一 (九州大学)

1. プロジェクトの目的・目標

本プロジェクトは、九州各地域の多様な産官学関係者を中心に、また先行する専門分野ごとのコンソーシアム関係者の協力を得て、グローバルなコンソーシアムを形成し、特に学校段階縦断的、学校種横断的、専門分野横断的な、グローバルな中核的専門人材に対するニーズと必要な諸能力についてひろく協議を行う。九州大学では、このコンソーシアムの拠点としての協議・対話の充実を図るとともに、次の2つの職域別の課題に取り組む。すなわち、(1)国際的通用性をもつ職業・高等教育資格枠組みの可能性の研究と、(2)成長分野領域別での、社会人の学び直しを促す学習ユニット積上げ型プログラムの開発である。このプロジェクトは、一方では現場から離れず、(1)観光・食などのホスピタリティ、(2)介護・保健、ビジネスのそれぞれの分野に即して大学・短大・専門学校関係者によるグローバル化に向けての教育プログラムの開発を行うとともに、他方ではそうした現場を相対化し、国際的視野からの俯瞰として国際的通用性を探究する。またそれらの交流こそ、本プロジェクトの特長であり、重要な目標となっている。

2. 取組の背景：社会全体のグローバル化と「グローバル専門人材」の養成

今日のグローバル化の進展に対応する政府の政策や社会的な関心として、一部の海外進出企業等の現地派遣トップ人材を意識した銘柄大学の取組に脚光が当てられている。しかし、国内のさまざまな場面でのグローバル事業展開を進める中小企業等を視野に入れると、むしろ分厚い中間層、中核的専門人材層のグローバル化がより重要な課題となってくる。社会全体として、相乗的に拡大する国際場面の拡大に対応していくために必要な人材として「グローバル専門人材」の養成と能力開発ー職業参入までの学校での養成と職業人の能力開発ーへの注力が必要である。

3. モジュール学習による単位積み上げ学習型モデルプログラムの開発

3-1. 先行プロジェクトの協力による分野横断的な俯瞰とモジュール型プログラム開発

ここで、「グローバル専門人材」とは、特定の業種、分野に固有の職種ではなく、広範囲の専門人材に共通して求められ、他の分野においても活用・転用可能なコンピテンシーを有する人材（文科省「中核的専門人材養成事業」(H23)）として、暫定的に定義しておく。

こうした人材の質的な能力レベルと量的な需要、そのための教育プログラムをそれぞれの能力・資質のレベルとそれぞれに対応した、若年者のための、また経験者・社会人のた

めの教育プログラムを検討していく。このために、すでに文部科学省事業として数年取組を先行させている事業関係者からの協力を得て、「グローバル」という基軸によって分野横断的なレベルを俯瞰する取組を行っていく。

そこで、本プロジェクトでは、個々の先行プロジェクトで開発されている狭義の「グローバル」次元だけの専門性だけではなく、それぞれの職業専門性を持ち、専門に応じた、しかしながら他の分野にも転用可能な能力を備えた人材に注目する。また個々の成長分野に固有の課題を踏まえながらも、分野横断的な俯瞰、人材イメージを総合し、明示的な体系化を目指すものである。

特に、各分野・レベルの専門人材を有する中小企業等が、多様な学び直し機会を活用して能力開発に取り組む社会人の学習を支援していくために、教育機関においては、これまでの教育プログラムの基本である長期の学位課程だけでなく、履修証明プログラムなどを積極的に活用した、学位課程の一部をなす短期のモジュール学習による単位積み上げ学習型モデル開発を志向している。

3-2. グローバル専門人材に共通に求められる知識・技能・経験と教育の方法論

グローバル専門人材の能力要件としては、以下の要素に注目していく。

- ・ 各専門分野におけるコンピテンシー諸次元
- ・ 英語等を含む外国語習得
- ・ 日本や諸外国の文化・社会への理解
- ・ 異文化環境への対応のための知識・技能
- ・ 技術移転・国際ビジネスなどに関わる「知財」の知識・技能
- ・ 日本の強みである生産管理工程などのノウハウなど

また、知識・技能だけではなく、それまでの経験・キャリアを如何に認めていくかという点が社会人の学び直しの教育プログラムにとって重要な鍵である。すなわち、これら进行操作しグローバルな事業場面で活動できる経験を蓄積し、日本的プロトコルを獲得していくことが求められる。

この能力要素については、先行プロジェクトの成果を踏まえて検討するが、本プロジェクトでは、特に日本が固有に発達させてきたホスピタリティなどの教育プログラムへの反映可能性を検討し、他方では経営ビジネス領域では日本的経営の長所を生かしつつ、知財や生産工程管理など確実にプログラム要素として確立すべき範囲として想定している。

またこうした職業実践的な教育に特化した在り方を追究する教育方法論については、上述の、多様な能力を組み合わせることで知識・技能を獲得していくとともに、それは経験によって現場で活用しうるコンピテンシーとして獲得される必要があり、ワークショップ・インターンシップ・海外派遣等の、「経験による学習の方法論」の検討が必要である。

4. 第三段階教育における質保証と学位・資格枠組み

4-1. 学位・資格枠組みの導入可能性検討と中核的専門人材養成の質保証

中核的専門人材養成の体系を確立していくために、単に国内的に大学等の質保証の仕組み、例えば認証評価モデルを踏襲するのではなく、日本の教育・訓練制度全体として課題となっている学位・資格諸制度の国際的通用性の拡大と、それによる職業教育に特化した固有の制度の明確な位置づけが必要である。

そのために、本プロジェクトでは、様々の成長分野に関わって、今日の国内外の学位・職業教育資格、その教育・訓練プログラムの質保証の在り方を比較検討し、そのうえで日本の生涯学習における職業教育体系の整備についての政策課題を包括的に吟味していく。海外調査における主要な対象は、海外において展開する学位・資格枠組みについて、学術的な取組に焦点をあてたプログラムと職業的な取組に焦点をあてたプログラムとの相互の位置づけに注目していく。

4-2. 学位・資格枠組みと質保証

学位・資格枠組みによる質保証アプローチは、次のような観点を通して検討していくことが課題となる。すなわち、「評価の平等性」、「プログラム相互の連続性・浸透性などの関係性」「プログラム外でのインフォーマル・ノンフォーマル学習を含めた学習成果を適切に位置づけ学習者のリカレントな学習とその発展を奨励する方法論」「これらの体系性を確立するための連携の枠組み」である（吉本 1996「学校教育・職業教育・職業訓練の体系化」）。

他方で、今日国際的に検討・推進されている、非公式教育サービスにおける〈国際標準（ISO）〉アプローチにも注目すべきところである。

5. 日本的経営に由来する、普通教育中心の学校教育と企業特殊な職業訓練の行方

今日の日本では、普通教育中心に第三段階教育までの教育制度が普及しており、職業準備教育は、一部の学校種や学科等のみが担い、その重要性について十分な社会的認知がなされないままできました。日本的な第三段階教育の発達のもとで、如何にしてグローバルな経済社会環境に対応する、中核的な専門人材を育成していくのか、また日本的な職業教育の固有性を踏まえ、それをいかにグローバルに通用するものに展開させていくのかを考えることが求められます。

他方では、長期継続雇用によるいわゆる日本的経営のもとで、職業能力形成における企業内での教育訓練の重要性はひろく知られるところであり、これまでの高度成長期を支えてきた教育－職業接続モデルである。企業は長期継続雇用を前提とし、採用時の職業専門的能力は重視せず、長期的視点での訓練可能性による採用を目指して、学歴・学校歴等を指標とした選抜を行う。これは、社会の側の学校教育への期待を反映したものであるが、いわゆる日本的経営のもとで、学校修了者に対して、高いレベルの即戦力とな

るための専門的職業的な「知識・技能」を要求してこなかった。将来的なキャリアを視野に「訓練可能性」が重視される結果、学校を修了する若者には、むしろ組織人としての「態度」に焦点があてられる。このため、学校教育においては職業のための教育を施すことは重視されず、社会にでる直前においても採用試験に係るマナーなど手段的な対応に重きが置かれ、教育としてみても、社会人たるべく基礎的汎用的な資質が強調され、あるいは社会人に向けてのキャリア教育が強調される。職業教育を専門的に追究する専門学校教育においても、なお、そうした技能修得だけでなく精神修養的要素が強調されてきた。

本ワークショップでは、日本語テーマとして「ガラパゴス化とグローバル化」という用語を使っている。これは、そうしたという課題を表したものである。

しかし、今、この「長期の訓練とゆっくりした昇進」のモデルは、日経連（1995）の雇用三層化の提唱以後、その適用範囲についての男子・大卒期間人材という限定性や、かつその変容についての多くの疑問が提起されるところとなっている。こうしたがこれまでの高度成長を支える教育と職業の関係を転換し、グローバル化の挑戦に答えていく必要がある。

また、国際的には「官僚制パラダイムから柔軟性パラダイムへ」などが論じられているように、狭義の知識・技能だけでなく、それらをふくむ広義のコンピテンシーへの期待が高まっている。今日の大学・短大・専門学校等の第三段階教育の拡張にともない、そうした第三段階教育からの職業生活への移行を俯瞰していくと、日本においても中核的専門人材養成については「企業における特殊財養成」モデルを踏襲することで事足りるとは想定し得ない。あるいは、そうした日本的な「態度」「志向性」等の教育があらたなグローバルスタンダードとなり得るのかもしれない。

6. 研究開発の課題と研究の組織—高等教育と学位・資格研究会

あらためて、学位・資格枠組みを構築する取組は、学術的かつ政策科学的な課題探究を進めることになるだけではなく、グローバル化に応じる実践的な課題に応えるものでもある。特定のグローバル関連分野で、リカレントな学び直しのための適切な水準（レベル）と学習量（ボリューム）をもったモジュール開発を行うことは、実践的にリカレント学習の社会ニーズを喚起することに繋がる。特定の分野・レベルで、正規課程の学位プログラムにうまく調和する、正規課程・非正規課程の単位積み上げ型学習が統合的に展開できるのかどうか、開発と実証のポイントとなる。こうした、グローバルな資質育成のための教育方法論として、海外の職業教育機関やその質保証・調査研究機関・団体等と、密接な連携のもとで確かな双方向性をもち先導的モデル開発を行うことが、本プロジェクトの課題である。

本研究のもととなっている研究組織は、九州大学教育社会学研究室を中心に組織された研究ネットワーク「高等教育と学位・資格研究会」である。共通の研究関心として、ユニ

バーサル化・多様化の進む第三段階教育において、ラーニングアウトカムとしての学位・資格のあり方・可能性を、さまざまな学校種・専門分野の特性と関連づけて、実証的に研究していくことを目指している。本事業とともに、文部科学省科学研究費補助金平成25年度基盤研究(A)「キャリア・職業教育による高等教育の機能的分化と質保証枠組みに関する研究」を進めているところである。

7. 国際ワークショップ

上記の研究組織にもとづく研究課題探求について、2月21-23日まで福岡で開催する本国際ワークショップでは、特に卓越した職業教育事例の紹介、学位資格枠組みの国際展開、これからの第三段階教育の展開の方向を探るために海外からの専門ゲストを交えて、これからの研究・開発・政策課題を探求・共有を図るために開催するものである。

ワークショップは以下の6つのセッションからなるが、そのうちIIIとIVでは3つのトラックに分かれての、分科会パネルのセッションを行う。

I：第三段階教育における地域・産業・職業と対話する教育の在り方を巡って

II：国際比較からみた学位・資格枠組み

III-A：前のセッションIIに続いて学位・資格枠組みの検討

IV-A：非大学型の職業教育の質保証

III-BおよびIV-B：職域プロジェクトーホスピタリティ（食と観光）

III-C：職域プロジェクトー介護・福祉

IV-C：職域プロジェクトー経営・ビジネス

V：グローバル専門人材養成への企業の期待と教育の在り方

VI：ワークショップ総括：日本型の職業実践的な教育に特化した枠組みを巡って

基調講演としては以下を予定している。

1) 合田隆史（国立教育政策研究所・フェロー）

「成長分野等における日本の職業教育と中核的専門人材養成」

2) ウルリッヒ・タイヒラー（独・カッセル大学国際高等教育研究センター・教授）

「第三段階教育の発展と機能的分化」

3) デイビッド・レイフ（英・エジンバラ大学・教授）

「国家資格枠組みの導入ー国際的経験に起因して生じる概念や問題」

4) 小林光俊（学校法人敬心学園・理事長）「日本の職業教育の高度化と国際的通用性」

<参考文献>

日本経営者団体連盟、1995、『新時代の「日本的経営」』

吉本圭一（1996）「普通教育・職業教育・職業能力開発の体系化」市川昭午・連合総合生活開発研究所編『生涯かがやきつづけるために』第一書林，151-215頁

第三段階教育の 機能的分化と質保証



ガラパゴス化とグローバリゼーション

九州大学「グローバル専門人材」事業代表
吉本 圭一

2014年2月21日



ワークショップへの導入

1

1. プロジェクトの目的・目標
2. 取り組みの背景
 - 第三段階教育の発展と機能的分化、職業教育の課題～ISCEDの改訂
3. 課題:
 1. 職域別プロジェクト:グローバル化と中核的専門人材養成に向けての、特にリカレント学習へ向けてのモジュール開発
 2. 政策科学的研究:第三段階教育の質保証と学位・資格枠組み
4. 教育と職業との日本的関係とその行方—挑戦
 - 日本的経営の強みと課題
 - ガラパゴス化と国際化
5. ワークショップの紹介



1. プロジェクトの目的・目標

2

◆ 九州各地域の多様な産官学関係者によるグローバルなコンソーシアム

1. 国際的通用性をもつ職業・高等教育資格枠組みの可能性の研究
 - ・ 現場を相対化し、分野横断的に、国際的視野からの俯瞰として国際的通用性を探究
2. 成長分野領域別での、社会人の学び直しを促す学習ユニット積上げ型プログラムの開発
 - ・ 現場から離れず、(1) 観光・食などのホスピタリティ、(2) 介護・保健、(3) ビジネスのそれぞれの分野に即して大学・短大・専門学校関係者によるグローバル化に向けての教育プログラムの開発

2-1. 第三段階教育の発展と機能的分化

3

1. 第三段階教育のマス化・ユニバーサル化と非大学セクター
 - 一部で非大学セクターから大学セクターへの転換 (academic drift)
 - 高等教育の周縁拡大と輪郭曖昧化
2. 機能別の分化
 - 中教審46答申の種別化構想
 - 今日の「大学の機能別分化」、「職業実践的な教育に特化した枠組」
3. 類型的研究の多くは、機関分類、ヒエラルヒー分類
 - 国立大学内部、歴史と研究軸による外形分類 (cf. 米国カーネギー分類)
 - 偏差値による序列構造への注視、マスメディアによる序列感覚の増幅
4. 水平的な機能的分化よりも垂直的な序列化に関心
 - 世界的な大学ランキングと研究資源の配分をめぐる関心

2-2.「非大学」型高等教育(ISCED5B)の世界的発展

4

「非大学型」の1970年代以後の世界的成長

- コミュニティ・カレッジ(米)、継続教育カレッジ(英)、専門大学(独)、TAFE、RTO(豪)、専門大学(韓)など

日本における「非大学型」機関

- 準学士レベル
 - 短期大学
 - 専門学校
 - 高等専門学校
 - 高校・専攻科(ISCED4?)
- 学士レベル(ISCED5A?)
 - 短大専攻科、高等専門学校・専攻科
 - 専門学校・高度専門士課程
- 学位課程以外のモジュール／修了証等のプログラム(?)

2-3.国際標準教育分類(ISCED)の改訂

5

1. 国際標準教育分類(ISCED)の2011年改訂
2. 教育と訓練の専門分野分類の改訂案(2013年)
 - 「環境」や「ICT」の分野が固有の分類として分化
3. 非大学セクター(短大、専門学校、高等専門学校)の位置づけ
 - 非大学型(ISCED5b)-1997版
 - ISCED5(短期第三段階教育)-2011版
 - 一般教育(ISCED54)→短期大学?
 - 職業教育(ISCED55)→専門学校、高等専門学校?
 - 機能的分化と機関・制度的分化は一対一対応しない
 - 全ての短期大学プログラムが「一般教育」?
 - 全ての専門学校と高等専門学校が「職業教育」?
4. 教育資格と職業資格の非対応
 1. 看護師資格
 - 4年制大学(ISCED6)、専門学校(ISCED5)、高等学校看護科専攻科(ISCED4)で取得可となれば、看護師資格の水準とは?

2-4. 職業の、職業による、職業のための教育

6

- 非大学セクターに焦点をあてた教育の質保証アプローチ
 - 非大学型セクターに通底する職業教育的な機能特性
 - 教育の目的(goals)、方法論(methodology)、統制(control)を探究
- 「職業教育」とは、
 1. 「教育の目的論」—人材養成の目的
 - 「一定のまたは特定の職業に関わる教育」という明確な目的の有無
 2. 目的に適合した「教育の方法論」
 - 職業固有の知識体系や伝達方法、教授する教育スタッフの固有性
 - 「職業を通じた教育」対「学術を通じた教育」
 3. 「教育の統制論」—目的論・方法論の教育過程への展開
 - 従来の高等教育におけるガバナンス
 - 高等教育のガバナンスとして学長のリーダーシップ
 - 管理運営体制と教育実施組織、外部ステークホルダーとの関係
 - 職業教育におけるガバナンス
 - 教育の企画・実施・評価における、地域・産業・職業の関係者の関与

3-1-1. 課題1: モジュールプロジェクト: グローバルな中核的専門人材と職業教育の開発

7

- 国内のさまざまな場面でのグローバル事業展開を進める中小企業等を視野に入れ、**分厚い中間層、中核的専門人材層のグローバル化**が課題
- 狭義の「グローバル」次元の専門性だけでなく、職業専門性を持ち、他の分野にも**転用可能な能力**を備えた人材
- 若年者のための、また経験者・社会人のための「単位積み上げの**モジュール型**」教育プログラム
- グローバルな専門人材の能力要件
 - 各専門分野におけるコンピテンシー諸次元
 - 英語等を含む外国語習得
 - 日本や諸外国の文化・社会への理解
 - **異文化**環境への対応のための知識・技能
 - 技術移転・国際ビジネスなどに関わる「**知財**」の知識・技能
 - **日本の強み**である生産管理工程などのノウハウなど

3-1-2. グローバルな中核的専門人材の養成分野と方法 8

- 注目すべき分野
 - 日本が固有に特長を発達させてきたホスピタリティなどの教育プログラムへの反映可能性
 - **経営ビジネス領域**では日本的経営の長所を生かしつつ、知財や生産工程管理などのプログラム要素
- 教育方法論
 - 職業実践的な教育に特化した在り方を追究する教育方法論
 - 多様な能力を組み合わせて知識・技能を獲得
 - 経験によって現場で活用しうるコンピテンシーとして獲得
 - ワークショップ・インターンシップ・海外派遣等の、「経験による学習の方法論」
- Q. これらのプログラムを如何に**グローバルに通用**するようにするのか？

3-2. 課題2: 学位・資格枠組みと質保証 9

- 中核的専門人材養成の体系を確立していくために、単に国内的に大学等の質保証の仕組み、例えば認証評価モデルを踏襲するのではなく、**職業教育に特化した質保証**
- 学習成果 (learning outcomes) をもとにした学位・資格諸制度の国際的通用性についての吟味の必要
- **職業教育と普通教育を包括する学位・資格枠組み**
 - 「評価の平等性」
 - 「プログラム相互の連続性・浸透性などの関係性」
 - 「プログラム外でのインフォーマル・ノンフォーマル学習の認定」
 - 「リカレントな学習とその発展を奨励する方法論」
 - 「これらの体系性を確立するための関係者の連携の枠組み」
- 他方で、今日国際的に検討・推進されている、非公式教育サービスにおける<国際標準 (ISO)>アプローチにも注目

4-1. 日本的システムの行方にかかる再考 円滑な移行&普通教育中心の長学歴化

10

キャリアの間隙なく若者を円滑に社会へ送り出すシステム

- 新規学卒定期一括採用と学卒者の職業斡旋指導
- 1990年代中葉まで国際的な賞賛

団塊世代通過と普通教育による資源節約型教育拡大

- 文部省等政府の職業高校重視政策
- 日教組の全入運動
- 都道府県の普通科増設とすし詰め教育
- 大都市・文系・私学の拡大

企業の長期継続雇用と労働省・職安の全国的需給調整

- 全国の大量の学校卒業生の進路確保の必要
- 大都市における労働需要の充足の必要
- 学校・企業・職安の連携による日本的円滑な移行システム構築

4-2. 成功の対価としての職業教育の等閑視

11

移行システムの成功の対価と代償

- ところ点式の学校から職業への移行支援政策は、企業側の若年労働者への高い期待(訓練・昇進のシステム)のもとで、円滑な移行システムを作り上げた。
 - ・ 職業準備教育の欠落
- しかし、そうした介助型の移行支援政策は、若者の本来自らのキャリア設計のもとで進路への挑戦を行い、あるいはそうした挑戦への困難から自ら学ぶという試行錯誤を妨げることもつながっていった。
 - ・ 職業観・労働観の困難
- そして、雇用構造の変化のもとで正規雇用が縮小し、アルバイト・派遣などの雇用多様化が進み、若者が適切な訓練・昇進のシステムを備えた非正規雇用が拡大する
 - ・ フリーター・ニート問題

4-3. 職業教育に求められる知識・技能と「態度」

12

- 知識・技能と**態度**
 - 組織の中で働く勤労観など、態度の強調
 - 日本的経営における「**訓練可能性**」= 学校での専門的知識・技能の軽視
- 学校教育・大学教育における普通教育と教養教育
- 職業教育においても、勤労にかかる態度を養成するための「**しつけ機能**」が重視される
- 職業資格・検定なども学習達成感を伝え、学習態度を涵養するために**手段的に活用**されるものであり、直接に必要な知識・技能は限られている。

4-4. 社会人に求められる基礎力

13

◆「社会人基礎力」職場や地域社会の中で多様な人々とともに仕事を行う上で必要な基礎的な能力

1. 「前に踏み出す力」(アクション)
2. 「考え抜く力」(シンキング)
3. 「チームで働く力」(チームワーク)



4-5.「組織」から「柔軟性」と「グローバル化」へ？

14

- **「企業内での長期の訓練とゆっくりした昇進」**のモデルは、日経連(1995)の雇用三層化の提唱以後、その適用範囲についての男子・大卒基幹人材という限定性や、かつその変容についての多くの疑問
- 国際的にも「官僚制パラダイムから柔軟性パラダイムへ」などの議論
 - →シナリオ1)新たなグローバルな(柔軟な)専門性への重視
 - →シナリオ2)教育はグローバルな柔軟性のみを担う～企業での専門性を獲得
 - →シナリオ2)‘日本的経営の延長として中堅レベルには基礎的な社会力(組織への従順さ)のみ

5-1.本ワークショップのねらいと組織

15

1. グローバルな産官学コンソーシアム

- 九州地域の大学・短大・専門学校
- 国内での文部科学省「中核的専門人材事業」先行事業関係者
- 第三段階教育にかかる研究機関と専門研究者
- 東アジアなど海外の第三段階教育の研究機関・研究者

2. 主催

- 九州大学受託事業「平成25年度成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進事業」
- (協力) 科研費・基盤A「キャリア教育・職業教育による高等教育の機能的分化と質保証枠組みに関する研究」(吉本圭一代表・平成25-29年度)

3. 後援等

- 日本高等教育学会、日本教育社会学会等

5-2. ワークショップの狙い

16

4. 本ワークショップを通して、以下の問をめぐって対話を進めたい。

- Q. 第三段階教育における職業教育は、グローバリゼーション、知識経済、生涯学習社会の挑戦に対して、いかにして、地域・産業・職業と対話し、その質を保証し、充実・向上が図られ、新たな飛躍が生まれていくのか？
- Q. 国際的に展開している学位・資格枠組みアプローチは、日本においてそうした第三段階教育における質保証にどのように寄与していくのだろうか？また、それに代わる質保証はどのように可能なのだろうか？

5-3. 国際ワークショップの流れ

17

- 2/21(金)午前・第1部: 機能的分化と職業教育
 - 文部科学省合田隆史生涯学習政策局長
 - ドイツ・カッセル大学国際高等教育研究センターUlrich Teichler教授
- 2/22(土)午前・第2部: 国際的な学位・資格枠組みの展開
 - エジンバラ大学 デイビッド・レイフ教授
- 2/22(土)午前・第3部および午後・第4部
 - トラックA: 国際的な学位・資格枠組みと職業教育の質保証
 - トラックB: ホスピタリティ(食と調理、観光)
 - トラックC: 介護と保健(午前第3部)、ビジネス・経営(午後第4部)
- 2/22(土)・午後・第5部: 教育と企業の人材ニーズへの対応
 - 企業への人材ニーズ調査(南 慎郎・長崎ウエスレヤン大学・事務局長)
 - 各分科会からの報告

5-4.[総括]非大学型からアプローチする機能的分化と質保証

18

- 2/23(日)セミナーの[総括]パネルディスカッション
 - これから個々の機関やセクターが、そして高等教育システムがその質をいかに高め、社会的な評価を得ていくのか、総合的な議論
- パネリスト
 - 小林 光俊 学校法人敬心学園・理事長
 - 大野 博之 国際学院埼玉短期大学・学長
 - 大谷 圭介 文部科学省 生涯学習政策局・参事官
 - 小方 直幸 東京大学・准教授
 - ウルリッヒ・タイヒラー 独・カッセル大学国際高等教育研究センター・教授

どうぞ、活発なご議論を！

Keiichi Yoshimoto
yoshimoto@edu.kyushu-u.ac.jp

第1セッション

第三段階教育における地域・産業・職業と

対話する教育の在り方を巡って

Ideal Education Through Dialogue
Among Regions, Industries and
Occupations in Tertiary Education

成長分野等における日本の職業教育と中核的専門人材養成

合田 隆史（国立教育政策研究所）

1. 我が国における第三段階職業教育改革の方向と中核的人材養成の戦略的推進

我が国においては、産業・社会構造の変化やグローバル化等が進む中で、かつてない空洞化の危機を克服するとともに、国際競争力の強化や地域活性化など我が国経済社会の一層の発展を期すためには、経済再生の先導役となる産業分野等の雇用拡大や人材移動を円滑に進めるとともに、個人の可能性が最大限発揮され、日本再生・地域再生を実現する人材の育成が必要不可欠の課題となっている。

我が国の第三段階教育は、これまで私学を中心に量的拡大を続けてきた。その段階では、我々は、設置基準とそれに基づく設置認可による教育条件の水準の維持を図ってきた。しかし、近年の高等教育人材の需要の高度化と多様化に対応するためには、高等教育機関の多様な発展を促す仕組みに加え、それらの機関から実際に社会に送り出される人材の質（アウトカム）を向上させる仕組みが必要になっている。

このためには、形式的な教育条件だけでなく、教育プログラムのアウトカムとその達成のプロセスの可視化が重要になる。これまで、教育内容や方法に産業界からの意見を取り入れる工夫（対話）は様々になされてきたが、これをさらに一歩進め、産学の「対話と協働」へと移行することが必要である。

我が国においては、平成 23 年度から、成長分野等における中核的人材の養成に焦点を当て、このような産学協働方式の開発を進めており、このような取組みは、安倍政権における日本再興戦略にも位置付けられている。

2. プログラムの概要

成長分野等において中核的役割を果たす専門人材養成の取組を先導する産学官コンソーシアムを組織化し、大学、短期大学、専修学校等と産業界・関係団体等との連携強化により、社会人、学生・生徒の就労やキャリアアップに必要な実践的知識・技能・技術等を身につけるための学習システムを構築することを目指す。

（1）中核的人材とは

このプログラムでは、実践的な専門的知識・技能を身に付け、その実務能力に基づく業務を遂行し、または、グループや中小規模の組織の中で中核的な役割を果たす、厚みのある中間層を「中核的人材」と捉えて、その養成に焦点を当てることとしている。

（2）基本的考え方

① 学びと職を両立し、自らの職業能力を継続的に向上させていくことができる社会を実現するため、

- ② 現に実務に従事している人々がアクセスしやすい学修環境を整備するとともに、
- ③ 実業界と教育界の「対話と協働」による学習システムの構築を図る。

(3) 産学連携の流れ

産学関係者のコンソーシアムにより、業界のニーズ調査→目標設定・共有→人的・物的資源の把握・共有→モデルカリキュラム基準・達成度評価手法の開発→教育の実施→産業界における活用と評価→さらに改善、というサイクルを構築する。

(4) 推進体制

文部科学省は、産学有識者等から構成される企画推進委員会の助言のもと、各分野別の産学コンソーシアムに対し、カリキュラム開発等を委託する。

(5) 対象分野（分野横断的な課題への対応を含む）

環境・エネルギー/食・農林水産（農業、林業、水産、畜産）/医療・福祉・健康（健康、介護・看護、食・栄養、医療機器・ロボット）/クリエイティブ産業（ファッション、理美容、アニメ・漫画）/観光/IT/社会基盤/工業/経営基盤強化/グローバル活動

3. 短期高等教育の可能性

我が国の第三段階の教育機関には、4年制大学のほか、2年または3年制の短期大学、専門学校などがある。それぞれ独自の目的を持つ教育機関であるが、特に職業人養成に関しては、実際の人材需要に対応し、またそれぞれの学校種の中での多様化が進めば進むほど、それぞれの独自の良さがわかりにくくなる。このため、学校制度を見直すべきであるとの意見もあるが、これまでのところ、具体的な内容が固まっているわけではない。

世界的に、多様性を尊重しつつ、アウトカムを可視化・標準化することによって、学生の流動の促進や質の保証・向上を図ろうとする取り組みが進んでいるが、このような観点から、それぞれの第三段階教育機関の位置付けの明確化と相互の関係の整序を図ることが可能になるのではないかと考えられる。また、さらに、これによって特に短期高等教育機関の発展の方向性が明らかになるとともに、第三段階教育機関として複数の学校種を持つ我が国のシステムの強みを生かすことが可能になるのではないかと考えられる。

4. ワールド・システム化への対応

学生の流動化のための枠組みは、国境を越えて、単位の相互認定から、学位の同等性の確認、さらにアウトカムの標準化へと進んでいる。サービスの自由化のための取組みや、教育プログラムの評価の枠組み、労働力の流動化を前提とする職業資格の枠組み、労働力の流動化に対応するための教育プログラムの準拠枠組み、ITを活用した学習プログラム提供のためのプラットフォームの構築も、欧米を中心に広がりつつある。

これらのいわば「ワールド・システム」が今後どのように展開していくかはまだ不分明であるが、これらの動きも念頭に置きつつ、少なくともアジア諸国において、学生や労働

力の円滑な流動性を支える仕組みの構築を図ることは、我々にとって共通の、きわめて重要な課題となっていると認識している。

成長分野等における日本の職業教育と中核的専門人材養成

平成26年2月21日

合田 隆史

(国立教育政策研究所)

1

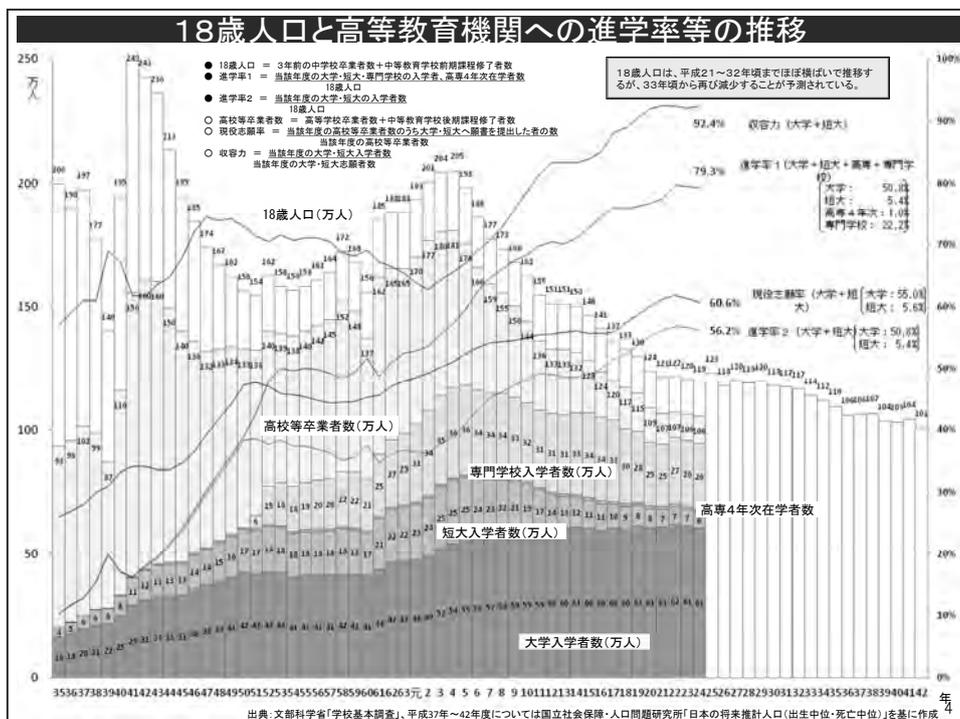
1. 我が国における第三段階職業教育改革の方向と中核的人材養成の戦略的推進
2. プログラムの概要
3. 短期高等教育の可能性
4. ワールドシステム化への対応

2

日本の第三段階教育

- 大学(4年制:614千人)
 - →大学院(修士課程:73千人)
 - 短期大学(2-3年制:65千人)
 - 高等専門学校(10学年目から5年制:11千人)
 - 専門学校(1-4年制:270千人)
 - 高等学校専攻科(1-2年制:5千人) など
- (数字は25年度入学者数)

3



知識基盤社会における 新しい大学像の模索

- 学問体系を具現化した「組織」としての大学像
 - ・ 設置基準とそれに基づく設置認可による教育条件の水準の維持
- 機能(アウトカムを実現するプロセス)としての大学へ
 - ・ アウトカムとそのプロセスの可視化
 - 世界的な「大規模構造」の通底にある変化
 - 初等中等教育にも共通の流れ
- 学校と社会の対話→「対話と協働」へ
 - ・ 社会=学生の需要に応えるプログラム設計

5

成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進 (前年度予算額: 479百万円) 25年度予算額: 1,103百万円

背景

産業・社会構造の変化やグローバル化等が進む中で、かつてない空洞化の危機を克服するとともに、国際競争力の強化や地域活性化など我が国経済社会の一層の発展を期すためには、経済再生の先導役となる産業分野等の雇用拡大や人材移動を円滑に進めるとともに、個人の可能性が最大限発揮され、日本再生・地域再生を実現する人材の育成が必要不可欠。

成長分野等において中核的役割を果たす専門人材養成の取組を先導する産学官コンソーシアムを組織化し、大学、短期大学、高等専門学校、専修学校、高等学校等と産業界・関係団体等との連携強化により、**社会人、学生・生徒の就労やキャリアアップに必要な実践的知識・技能・技術等を身につけるための学習システムを構築**

成長戦略を推進する産学官コンソーシアムを形成



■ 企業人や職業者等の学び直し機会の充実
■ 人材不足の業種や新たな付加価値を必要とする産業等の専門人材養成の強化

産学官コンソーシアムによる連携の強化

- > 今後の課題・方向性等のとりまとめ、学習システム構築のためのプロジェクト等を評価
 - 先導的な産学官連携体制の整備
 - 専門的・実践的な職業教育の質の向上・保証に関する課題・方向性をとりまとめ
 - 社会人等の実践的な職業能力を育成する効果的な学習システムの評価
 - 実践的な職業教育の国際的な通用性を確保するための質保証の推進

各分野における職域プロジェクトの実証

- > 大学・短期大学・高等専門学校・専修学校・高等学校等それぞれの特性や強みを活かした取組を実施
 - 就労や技能修得等のためのモデル・カリキュラム基準や達成度評価の実証・開発(「学習ユニット積み上げ方式」等)
 - 業界団体・企業等が参画する第三者による専門的・実践的な評価の手法等について実証(単位認定・履修証明制度・ジョブカードとの連携)
 - 海外の職業教育機関・企業等との共同プログラムの実施によるグローバル専門人材育成
 - 高校や高等専門学校と大学・短大・高等専門学校・専門学校等との連携による職業実践的なプログラム開発 等

6

基本的考え方

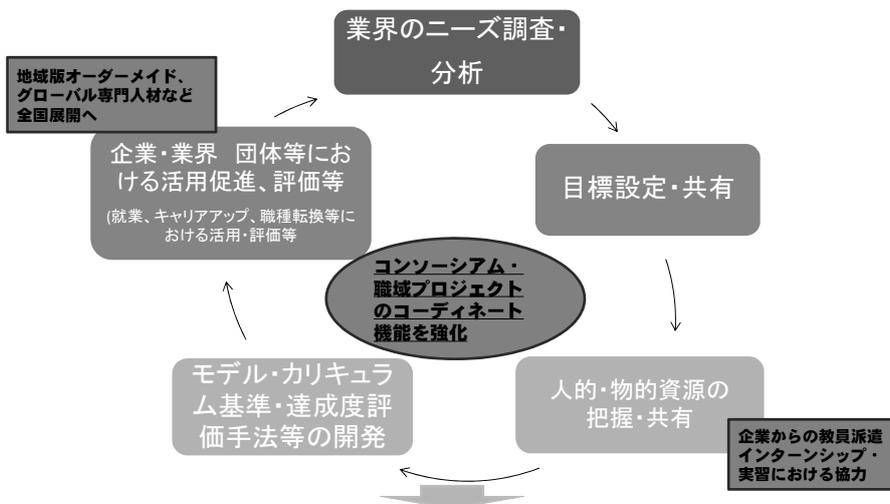
1. 学びと職を両立し、自らの職業能力を継続的に向上させていくことができる社会を実現するため、
2. 現に実務に従事している人々がアクセスしやすい学修環境を整備するとともに、
3. 実業界と教育界の「対話と協働」による学習システムの構築を図る。

7

産業界と教育界の対話と協働によるオーダーメイド型の実践的職業教育

コンソーシアム・職域プロジェクトにおいて、産業界と教育界との対話を通じた目標設定・共有から、モデル・カリキュラム基準・達成度評価手法等の開発、成果の普及・活用までの共同作業による質保証のサイクルP(Plan)D(Do)C(Check)A(Action)を構築

連携の流れ（イメージ例）



産業界と教育界の教育相互の理解を深め、双方の活性化へ

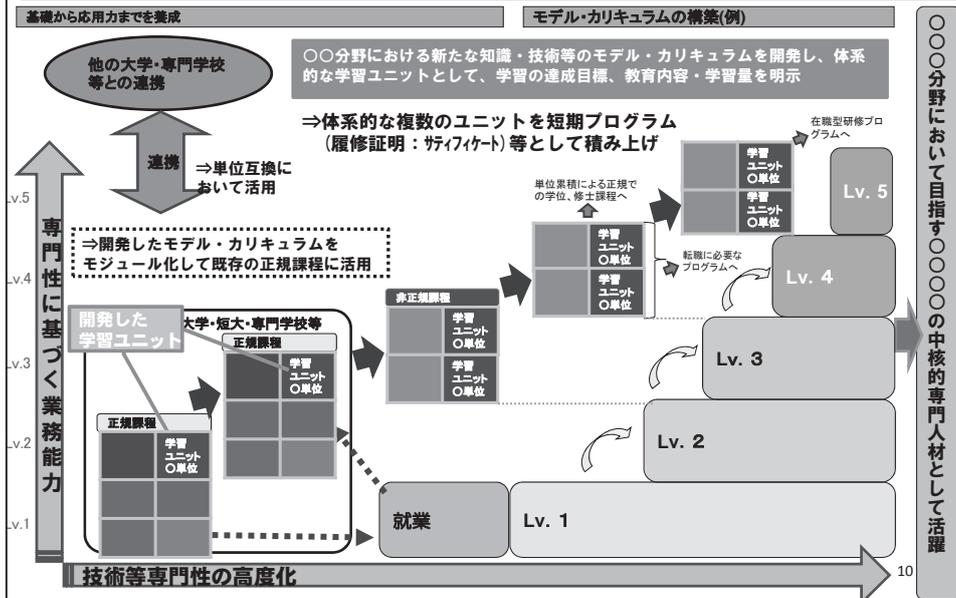
8

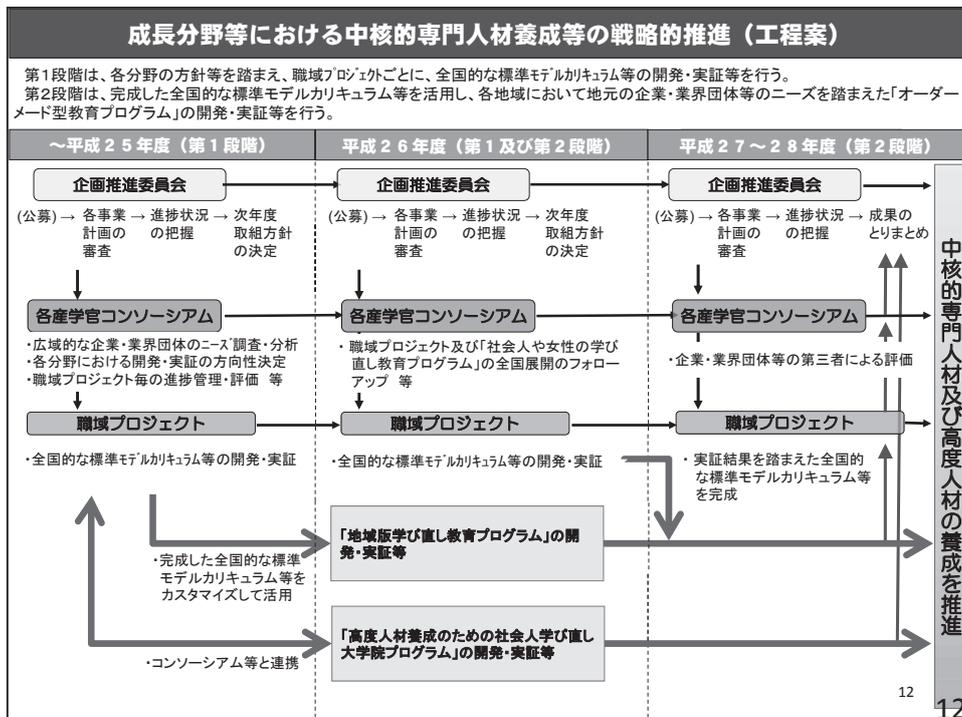
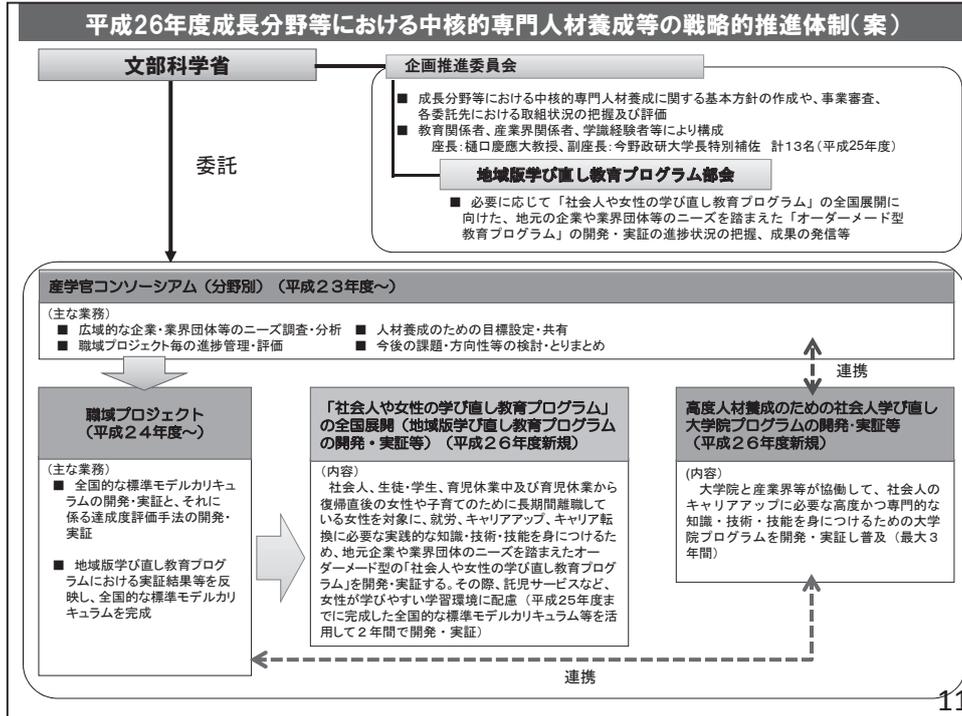
(参考)平成26年度 産学官コンソーシアム(予定)

環境・エネルギー ・建築・土木・設備 ・電気・電子・情報 ・自動車整備 ・再生可能エネルギー 等	農業 ・6次産業化 ・プロデューサー ・グローバル ・アグリビジネス ・フードビジネス等	食・農林水産 林業 ・林業生産技術 等	畜産 ・獣医療体制 ・産業動物 等	医療・福祉・健康 健康 ・スポーツ医療 ・障害者スポーツ 等	介護・看護 ・介護 ・看護 ・社会福祉 ・在宅医療 等	食・栄養 ・食技術 (キャリア形成) ・食文化(和食) ・栄養 等	歯科医療 ・歯科医療 等			
クリエイティブ ファッション ・ファッション ・グローバル ・ビジネス ・クリエイション 等				美容 ・グローバル・キャリア ・ルームワーク 等	アニメ・漫画 ・アニメ人材 ・漫画人材 等	デザイン ・情報デザイン ・デザイン 等	観光 ・インバウンド ・観光プロデューサー ・ツアープランナー ・ニューツーリズム 等	IT ・クラウド ・ゲーム・CG ・スマホ ・自動車組込 等	社会基盤 ・次世代国内インフラ ・インフラ海外展開 ・建設IT技術 ・インフラ再生 等	工業 ・防災都市工学 等
経営基盤強化 ・税務・税法 ・企業会計 ・記録情報管理 ・知財 等				グローバル ・中小企業を対象とした国際対応能力 ・他の職種プロジェクトとの連携 ・職業教育・高等教育資格枠組の調査 研究 等		高校・高等専門学校と高等教育機関との連携による実践的職業教育 ・高校・高等専門学校と教育委員会、知事部局、企業・業界団体等とが連携した「実践的な職業教育アド・バンスコース」の開発 等				

学習ユニット積み上げ方式の試行案 (仮想モデル)

新たに必要な知識・技術・技能を修得するために必要な学習ユニット(体系的な複数の単位)を開発・実証し、モデル・カリキュラム基準とその達成度評価手法等を構築。開発したカリキュラムをモジュール化して、①既存の大学・専門学校等の正規課程において活用、②社会人等のキャリアアップ等のための短期プログラム等として提供。各分野の状況を踏まえた「学習ユニットの積み上げ方式」による質保証のための学習システムを構築



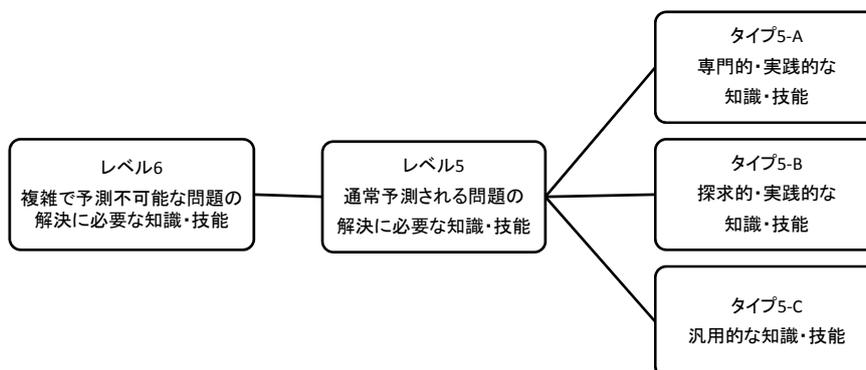


短期高等教育の可能性

- 課題＝多様な発展
→特徴・発展の方向性が不明確に
↓
- アウトカムの可視化による個性・特徴の明確化
↓
- 多様な発展促進
- 多様性を活かす日本の第三段階教育システムの強みの発揮

13

アウトカムの可視化 (イメージ)



14

ワールドシステム化への対応

- 欧州の教員・学生流動化枠組み
 - 学位制度
 - 質の標準化
 - 評価システムの標準化
 - 労働力の流動化促進＋教育と職業との関連性強化
 - 資格枠組みの標準化
- ⇒第三段階・職業教育の新たな枠組みは日本を含むアジア各国共通の課題に

15

第三段階教育の発展と機能的分化

ウルリッヒ・タイヒラー（カッセル大学 国際高等教育研究センター）

(2)

高等教育の拡大

50年以内：学生数が世界中で約10倍、経済先進国で約5倍。

高等教育の拡大は21世紀においても継続。

概して、経済先進国で2000年から2020年に成長が期待される。

- 学士号取得学生が40%から50%超に。
- 修士号取得学生が約10%から約20%に。
- 博士号取得が1%から2%超に。

(3)

国際機関により採用される用語の変化

- 大学教育（1950年代及び1960年代）
- 高等教育（1970年代以降）
- 第三段階教育（1980年代中盤以降）

(4)

異なる定義及び「大学」の概念

- 欧州（主流）：教育と研究の間の密接な関係を伴う機関
- 欧州（従来）：総合的（複合的）な機関のみが大学と呼ばれていた。
- 日本：最低でも学士課程を伴う、「大学」（「大学」として正式に翻訳される、高等教育機関）
- 米国：「カレッジ（college）」という用語が主流である。大学は、原則として、大学院課程を有している。

(5)

異なる定義及び「第三段階教育」の概念

- 日本及び米国：短期大学及びその2年及び3年課程が、「高等教育」と呼ばれている。
- 国際機関：大学の学士課程よりも短い課程及びより職業的な課程が、「第三段階教育」と呼ばれている。

(6)

拡大及び多様性

一般的に、高等教育への入学者数の拡大が多様性を促進していると想定される。理由は、下記の通りである。

- 学生の動機及び能力の多様化の増大
- 卒業生の職業及び配置に関する多様性の増大
- 質の高い高等教育に対する資金調達問題
- 教授/学習ほど研究拡大に対するニーズが感じられない。
- マスシステムにおける個々の組織の認知度を高める必要性。

(7)

多様性のさまざまな側面

- 公式／非公式（法律及び正式名称 vs 通称）
- 垂直的／水平的（質／評判 vs 内容／プロフィール（概略）の違い）
- 組織的
- 教育（及び研究）内容
- 違いの程度

(8)

組織的多様性

- 高等教育機関のタイプ／プログラム(例：大学及び Fachhochschulen)
- 学習プログラムのレベル及び学位（準学士、学士、修士課程）
- 組織間多様性 v s 組織内多様性
- 非公式の組織的多様性：質／評判に基づく、個々の組織間の差異
- 学生間の多様性（例：成績の良い学生 v s 成績が悪い学生）

(9)

教育内容及び研究内容の多様化

- 学術性 vs 専門性
- 理論指向 vs 応用重視
- ディシプリナリ・プログラム vs インターディシプリナリ・プログラム
- 教室内のみにおける学習 vs 延長的な職業訓練

(10)

差異の程度

- 垂直的多様性：質／評判に基づく大きな違い vs 適度の多様性／小さな違い
- 水平的多様性：組織のタイプに関する明確な違い vs 単一の組織タイプ内の適度な差異（例：英国の「ポリテクニク」は、「新たな大学」となっている）

(11)

国ごとの差異

- 米国及び英国：学習プログラムのレベルに、公式的に、主も重点が置かれている。質／評判に基づく非公式の大きな差異
- 日本：英国及び米国と類似しているが、他の第三段階教育において、より公式な多様性がある。
- フランス：組織及び学習プログラムのレベルのタイプによる差異の組み合わせ；中度の非公式垂直的差異、質の高い専門教育としての高等教育グランゼコール。

- ドイツ：従来、大学間の質、評判に基づく違いは小さく、組織タイプによる明確な違いがある。2000年頃以降、これらの特徴の低下が増大？

(12)

国際教育統計の基盤となる根本原理

(ユネスコ ISCED1997 に応じた) 学歴のレベルに基づく。

- ISCED 4: 中等教育レベルにおける学校教育／職業訓練
- ISCED 5b: 中等教育後の短期／職業教育
- ISCED 5a: 大学教育 (学士／修士)
- ISCED 6: 上級の大学教育 (例：博士教育／研修)

(ISCED 2011 (まだ完全に適用されていない) によれば、以前の ISCED 5b が、ISCED 5 に名称変更され、以前の ISCED 5a が、ISCED 6 に名称変更される。)

(13)

組織及びプログラムの類型学に関する国際調査

大学のかわりとなる単一の確固とした用語及び説得力のある用語はない。

- 短縮された高等教育
- 大学以外の高等教育
- 大学の代替
- 専門的又は職業的高等教育
- (その他の) 第三段階教育

(14)

傾向及び方針 I: 垂直的階層の最上位を模倣する

傾向：

- ステータスドリフト
- ほとんど「アカデミック・ドリフト」

方針：

- 可能な限り高いランクの教育という個々の選択肢
- 組織的なグレードアップ
- 最高ランクのセクターの哲学との組織的な同化

(15)

最上位への垂直的上昇移動の結果

- 最も高いセクターにおける学生数の増加 (国際統計に基づく) : ISCED5a における入学者数は増加するが、ISCED5b においては増加しない
- 学習／勉強の平均期間の増加
- トップセクターにおける非公式な差異に関して評判の占めるウェイトの増加
- 個々の機関のグレードアップ (例：短期大学を学士号が取得できる機関への変換)
- 機関のセクターのグレードアップ (専門学校を大学以外の高等教育へとグレードアップする。Fachhochschulen は、修士課程を提供する権利を獲得した。(欧州における EURASHE の経験を参照))

(16)

1991年から2005年までの選択されたOECD諸国における第三段階教育への入学率

	1991			2005		
	大学以外の 第三段階教育	大学	総計	第三段階 タイプ B	第三段階 タイプ A	総計
フィンランド	29	33	62	—	73	73
フランス	15	29	44	34	39	73
ドイツ	11	33	44	14	36	50
アイルランド	16	17	34	14	45	59
イタリア	—	36	36	—	56	56
日本	29	24	53	30	41	71
スペイン	—	40	40	22	43	63

出典：Bürger/Teichler、OECD (2008). 2030年までの高等教育。第1巻：人口統計 158頁

(17)

教育的側面における最上位に関する基準

当事者及び専門家の合意はない；測定困難

- 学生の入学資格及び試験の得点
- 魅力の指標としての多くの外国人学生（留学生）
- 良い学習条件及び教授条件
- 学習成功の公式様式（例：「任意の」退学、延長期間の制限）
- 学習コースにおける学生の成績
- 卒業生の職業上の成功
- 雇用主側に関する評判
- 質／評判のリサーチ（!）

(18)

研究的側面における最上位の基準

教育に関して賛否両論性が低い；より標準的な測定基準を適用する

- 同僚間での研究に関する評判
- 研究資金の獲得
- 国際的ネットワーク（共同研究、国際的な共同発表など）
- 量的な発表数等
- 比較検討された発表などの数（例：ピアレビューが行われたジャーナル、引用文など）
- 賞及び認知
- 結果（特許など）

(19)

認識及び垂直的差異に置かれる重点における傾向

- いくつかの国（例：米国及び日本）において重視されている事実からほぼ世界的に重視されている事実まで。
- 一般的な噂から差異の測定まで。
- いくつかの国における個々の奨学生、プログラムなどの認識／評価から、機関全体としてのイメージまで。
- 国内から世界まで。

- いくつかの国における、研究／教授、認識／評価の混合から、研究の明確な優位性まで（例えば、「世界クラスの」大学のランキング、最も有名な上海のランキング）。

(20)

傾向及び方針 I I : 教育用語における水平的多様化

傾向 :

- 卒業生の職業及び職務範囲の多様化。
- 学生の動機及び能力の多様化。
- 「プロフィール・ドリフト」

方針 :

- 組織のタイプ、個々の組織又はプログラムの具体的なプロフィール（概要）を作成する。
- プロフィール（概要）を宣伝する。
- プロフィール（概要）の「質」及び「評判」を高めるために、当該プロフィール（概要）に関連する質の基準を受け入れるよう努力する。

(21)

水平的多様性の側面の事例

- 専門性の高いプログラム
- インターディシプリナリ（異なる部門にまたがる）プログラム
- 「主要スキル」に重点を置く
- 組み込まれている実践的経験の主要な要素
- 国際的な重点事項
- その他

(22)

水平的側面に影を投げかける垂直的側面

内容（「プロフィール（概要）」における差異は、垂直的（評判、質、「ランク」）に解釈される傾向にある。

- 「理論的」及び「学術的」には、「専門的」、「実践的」、「応用的」よりも大きな重点が置かれている。
- 研究との直接的なつながりは、そのような直接的なつながりのないものと比べて、教授（教える事）の高い質を示している。
- 「国際」は、「国内」及び「地域」よりも良い。
- 教室での学習は、同じだけの時間を、実務に費やすよりも、量的により野心的である。
- 専門化は、一般的重視事項よりも野心的である(?)
- ディシプリナリ・アプローチは、インターディシプリナリ・アプローチよりも、より質に基づいている(?)
- 垂直的測定は、「水平的」測定よりも、より「客観的」で「有効」であると思われる。

(23)

第三段階教育セクター（大学以外）の脆弱性（I）

1. 入学者数全体の増加は、第三段階教育に関する人材プールを減退させている。
2. 大学セクターの垂直的階層化の傾向（「世界クラスの大学」をめぐる競争は、学術的に権威のあるセクターとそうでないセクターの間での格差を広げている）。
3. 新自由主義的経済方針は、所得格差を拡大している。

(24)

第三段階教育セクター（大学以外）の脆弱性（I I）

4. 「垂直的ドリフト」／「ステータスドリフト」は、非常に強力となり、プロフィール（概略）及びあらゆる種類の水平的多様性は、損なわれている。
5. 「知性化」及び「認識」は、職業制度に広がっている。
6. 職業及び職務の迅速な変化は、全ての専門的教育及び研修に疑問を投げかけている。

(25)

第三段階教育セクター（大学以外）の脆弱性（I I I）

7. 自動化は、多くの職業訓練エリアを廃れさせる。
8. 非専門職化（?）
9. 労働市場における「垂直的代替」が、より円滑になっている。（つまり、大学卒業者が、第三段階教育卒業者が過去に就業していた職務を容易に奪取している）

(26)

第三段階教育セクターの可能性（I）

1. 通常のユニバーシティー卒業生が就く職よりも大学卒業生の数が増加しているという観点からの「教育過多」は、雇用主が採用する大学卒業者がより少なくなり、結果として、若者が、大学での学習を選択する頻度が低くなることにつながる。
2. 「教育過多」により異なるレベルの学歴間での所得格差が減少し、非常に小さくなっているため、大学での学習を選択する若者が減っている。
3. ある一定の職業における、訓練を受けた人材の不足—これらの全てのエリアの訓練は、従来、第三段階教育によって提供されている。

(27)

第三段階教育セクターの可能性（I I）

4. 若者の価値（「脱工業化の価値」）は、高い所得やステータスへの競争の低下、及び、ステータスが高い仕事ではないとしても、より興味深い仕事への関心の高まりへと変化している。
5. 能力及び仕事の「ニッチ」エリアの模索増加が、より多くの学生が専門的なプログラムを選択することにつながっている。

(28)

第三段階教育セクターの可能性（I I I）

6. 「雇用可能性」に対する競争は、専門的教育及び研修を強化している。
7. 中級レベルの職業の出現又は拡大及びそれに伴う研修ニーズ
8. 職業制度における、新しい専門化

(29)

第三段階教育セクターの可能性（IV）

9. 学術的教育と専門的／職業的教育のさらなる混合化
10. 教育キャリアの浸透度を高める（つまり、第三段階教育から大学教育への移行がより容易になれば、第三段階教育はより魅力的なものとなる。）
11. 総じて：「職業的ドリフト」？

(30)

将来 ???

第三段階教育の発展と機能的分化

国際ワークショップ

「第三段階教育における質保証と学位・資格枠組み—ガラパゴス化とグローバルゼーション」基調講演

2014年2月21日—23日

ウルリッヒ・タイヒラー (Ulrich Teichler)

カッセル大学国際高等教育研究センター
(INCHER-KASSEL)
teichler@incher.uni-kassel.de

2

高等教育の拡大

50年以内: 学生数が世界中で約10倍、経済先進国で約5倍。

拡大は21世紀においても継続。

概して、経済先進国で2000年から2020年に成長が期待される。

- 学士号取得学生が40%から50%超に。
- 修士号取得学生が約10%から約20%に。
- 博士号取得が、1%から2%超に。

国際機関により採用される用語の変化

- 大学教育(1950年代及び1960年代)
- 高等教育(1970年代以降)
- 第三段階教育(1980年代中盤以降)

異なる定義及び「大学」の概念

- 欧州(主流):教育と研究の間の密接な関係を伴う機関
- 欧州(従来):総合的(複合的)な機関のみが大学と呼ばれていた。
- 日本:最低でも学士課程を伴う、「大学」(「大学」として正式に翻訳される、高等教育機関)
- 米国:「カレッジ(college)」という用語が主流である。大学は、原則として、大学院課程を有している。

異なる定義及び「第三段階教育」の概念”

- 日本及び米国：短期大学及びその2年及び3年課程が、「高等教育」と呼ばれている。
- 国際機関：大学の学士課程よりも短い課程及びより職業的な課程が、「第三段階教育」と呼ばれている。

拡大及び多様性

一般的に、高等教育への入学者数の拡大が多様性を促進していると想定される。理由は、下記の通りである。

- 学生の動機及び能力の多様化の増大
- 卒業生の職業及び配置に関する多様性の増大
- 質の高い高等教育に対する資金調達問題
- 学習ほど研究拡大に対するニーズが感じられない。限定された機関に集中。
- マスシステムにおける個々の組織の認知度を高める必要性。

多様性のさまざまな側面

- 公式／非公式(法律及び正式名称vs 通称)
- 垂直的／水平的(質／評判vs内容／プロフィール(概略)の違い)
- 組織的
- 教育(及び研究)内容
- 違いの程度

組織的多様性

- 高等教育機関のタイプ／プログラム(例:大学及び Fachhochschulen)
- 学習プログラムのレベル及び学位(準学士、学士、修士課程)
- 組織間多様性vs組織内多様性
- 非公式の組織的多様性:質／評判に基づく、個々の組織間の差異
- 学生間の多様性(例:成績の良い学生vs成績が悪い学生)

教育内容及び研究内容の多様化

- 学術的vs専門的
- 理論指向vs応用重視
- ディシプリナリ・プログラムvsインターディシプリナリ・プログラム
- 教室内のみにおける学習vs延長的な職業訓練

差異の程度

- 垂直的多様性: 質／評判に基づく大きな違いvs適度の多様性／小さな違い
- 水平的多様性: 組織のタイプに関する明確な違いvs単一の組織タイプ内の適度な差異(例: 英国の「ポリテクニク」は、「新たな大学」となっている)

国ごとの差異

- 米国及び英国: 学習プログラムのレベルに、公式的に、主も重点が置かれている。質／評判に基づく非公式の大きな差異
- 日本: 英国及び米国と類似しているが、他の第三段階教育において、より公式な多様性がある。
- フランス: 組織及び学習プログラムのレベルのタイプによる差異の組み合わせ; 中度の非公式垂直的差異、質の高い専門教育としての高等教育グランゼコール。
- ドイツ: 従来、大学間の質、評判に基づく違いは小さく、組織タイプによる明確な違いがある。2000年頃以降、これらの特徴の低下が増大?

国際教育統計の基盤となる根本原理

(ユネスコISCED1997に応じた) 学歴のレベルに基づく。

- ISCED 4: 中等教育レベルにおける学校教育／職業訓練
- ISCED 5b: 中等教育後の短期／職業教育
- ISCED 5a: 大学教育(学士／修士)
- ISCED 6: 上級の大学教育(例: 博士教育／研修)

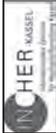
(ISCED 2011 (まだ完全に適用されていない)によれば、以前のISCED 5b が、ISCED 5に名称変更され、以前のISCED 5a が、ISCED 6に名称変更される。)

13

組織及びプログラムの類型学に関する国際調査

大学のかわりとなる単一の確固とした用語及び説得力のある用語はない。

- 短縮された高等教育
- 大学以外の高等教育
- 大学の代替
- 専門的又は職業的高等教育
- (その他の) 第三段階教育



14

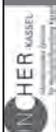
傾向及び方針 I: 垂直的階層の最上位を模倣する

傾向:

- ステータスドリフト
- ほとんど「アカデミック・ドリフト」

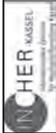
方針:

- 可能な限り高いランクの教育という個々の選択肢
- 組織的なグレードアップ
- 最高ランクのセクターの哲学との組織的な同化



最上位への垂直的上昇移動の結果

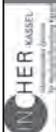
- 最も高いセクターにおける学生数の増加(国際統計に基づく): ISCED5aにおける入学者数は増加するが、ISCED5bにおいては増加しない)
- 学習/勉強の平均期間の増加
- トップセクターにおける非公式な差異に関して評判の占めるウェイトの増加
- 個々の機関のグレードアップ(例:短期大学を学士号が取得できる機関への変換)
- 機関のセクターのグレードアップ(専門学校を大学以外の高等教育へとグレードアップする。Fachhochschulenは、修士課程を提供する権利を獲得した。(欧州におけるEURASHEの経験を参照))



1991年から2005年までの選択されたOECD諸国における第三段階教育への入学率

	1991		2005			
	大学以外の第三段階教育	大学	総計	第三段階タイプB	第三段階タイプA	総計
フィンランド	29	33	62	-	73	73
フランス	15	29	44	34	39	73
ドイツ	11	33	44	14	36	50
アイルランド	16	17	34	14	45	59
イタリア	-	36	36	-	56	56
日本	29	24	53	30	41	71
スペイン	-	40	40	22	43	63

出典: Bürger/Teichler, OECD (2008). 2030年までの高等教育。第1巻:人口統計 158頁



17

教育的側面における最上位に関する基準

当事者及び専門家の合意はない;測定困難

- 学生の入学資格及び試験の得点
- 魅力の指標としての多くの外国人学生(留学生)
- 良い学習条件及び教授条件
- 学習成功の公式様式(例:「任意の」退学、延長期間の制限)
- 学習コースにおける学生の成績
- 卒業生の職業上の成功
- 雇用主側に関する評判
- 質/評判の研究(!)

18

研究的側面における最上位の基準

- 教育に関して賛否両論性が低い;より標準的な測定基準を適用する
- 同僚間での研究に関する評判
- 研究資金の獲得
- 国際的ネットワーク(共同研究、国際的な共同発表など)
- 定量的な発表数等
- 比較検討された発表などの数(例:ピアレビューが行われたジャーナル、引用文など)
- 賞及び認知
- 結果(特許など)

認識及び垂直的差異に置かれる重点における傾向

- いくつかの国(例: 米国及び日本)において重視されている事実からほぼ世界的に重視されている事実まで。
- 一般的な噂から差異の測定まで。
- いくつかの国における個々の奨学生、プログラムなどの認識／評価から、機関全体としてのイメージまで。
- 国内から世界まで。
- いくつかの国における、研究／教授、認識／評価の混合から、研究の明確な優位性まで(例えば、「世界クラスの」大学のランキング、最も有名な上海のランキング)。

傾向及び方針II: 教育用語における水平的多様化

傾向:

- 卒業生の職業及び職務範囲の多様化。
- 学生の動機及び能力の多様化。
- 「プロフィール・ドリフト」

方針:

- 組織のタイプ、個々の組織又はプログラムの具体的なプロフィール(概要)を作成する。
- プロフィール(概要)を宣伝する。
- プロフィール(概要)の「質」及び「評判」を高めるために、当該プロフィール(概要)に関連する質の基準を受け入れるよう努力する。

水平的多様性の側面の事例

- 専門性の高いプログラム
- インターディシプリナリ(異なる部門にまたがる)プログラム
- 「主要スキル」に重点を置く
- 組み込まれている実践的経験の主要な要素
- 国際的な重点事項
- その他

水平的側面に影を投げかける垂直的側面

内容(「プロフィール(概要)」)における差異は、垂直的(評判、質、「ランク」)に解釈される傾向にある。

- 「理論的」及び「学術的」には、「専門的」、「実践的」、「応用的」よりも大きな重点が置かれている。
- 研究との直接的なつながりは、そのような直接的なつながりのないものと比べて、教授(教える事)の高い質を示している。
- 「国際」は、「国内」及び「地域」よりも良い。
- 教室での学習は、同じだけの時間を、実務に費やすよりも、定量的により野心的である。
- 専門化は、一般的重視事項よりも野心的である(?)
- ディシプリナリ・アプローチは、インターディシプリナリ・アプローチよりも、より質に基づいている(?)
- 垂直的測定は、「水平的」測定よりも、より「客観的」で「有効」であると思われる。

23

第三段階教育セクター(大学以外)の脆弱性(I)

1. 入学者数全体の増加は、第三段階教育に関する人材プールを減退させている。
2. 大学セクターの垂直的階層化の傾向(「世界クラスの大学」をめぐる競争は、学術的に権威のあるセクターとそうでないセクターの間での格差を広げている)。
3. 新自由主義的経済方針は、所得格差を拡大している。

24

第三段階教育セクター(大学以外)の脆弱性(II)

4. 「垂直的ドリフト」／「ステータスドリフト」は、非常に強力となり、プロフィール(概略)及びあらゆる種類の水平的多様性は、損なわれている。
5. 「知性化」及び「認識」は、職業制度に広がっている。
6. 職業及び職務の迅速な変化は、全ての専門的教育及び研修に疑問を投げかけている。

第三段階教育セクター(大学以外)の脆弱性(III)

7. 自動化は、多くの職業訓練エリアを廃れさせる。
8. 非専門職化(?)
9. 労働市場における「垂直的代替」が、より円滑になっている。(つまり、大学卒業者が、第三段階教育卒業者が過去に就業していた職務を容易に奪取している)

第三段階教育セクターの可能性(I)

1. 通常の大学卒業者が就く職よりも大学卒業者の数が増加しているという観点からの「教育過多」は、雇用主が採用する大学卒業者がより少なくなり、結果として、若者が、大学での学習を選択する頻度が低くなることにつながる。
2. 異なるレベルの学歴間での所得格差が減少し、非常に小さくなっているため、大学での学習を選択する若者が減っている。
3. ある一定の職業における、訓練を受けた人材の不足—これらの全てのエリアの訓練は、従来、第三段階教育によって提供されている。

第三段階教育セクターの可能性(II)

4. 若者の価値(「脱工業化の価値」)は、高い所得やステータスへの競争の低下、及び、ステータスが
高い仕事ではないとしても、より興味深い仕事への
関心の高まりへと変化している。
5. 能力及び仕事の「ニッチ」エリアの模索増加が、よ
り多くの学生が専門的なプログラムを選択するこ
とにつながっている。

第三段階教育セクターの可能性(III)

6. 「雇用可能性」に対する競争は、専門的教
育及び研修を強化している。
7. 中級レベルの職業の出現又は拡大及びそ
れに伴う研修ニーズ
8. 職業制度における、新しい専門化

第三段階教育セクターの可能性(IV)

9. 学術的教育と専門的／職業的教育のさらなる混合化
10. 教育キャリアの浸透度を高める(つまり、第三段階教育から大学教育への移行がより容易になれば、第三段階教育はより魅力的なものとなる。)
11. 総じて:「職業的ドリフト」?

将来

???

先端的教育機関の視察

香蘭女子短期大学

中村調理製菓専門学校

Tour to leading educational Institutions

Koran Women's Junior College

Nakamura Culinary School

香蘭女子短期大学について

1. 学園創立 1935年 創立者 山内 良子

短期大学開学 1958年

2. 設置者 学校法人 山内学園

3. 学科構成

学科	修業 年限	入学 定員	収容 定員
ファッション総合学科	2年	125	250
食物栄養学科	2年	50	100
保育学科	2年	150	300
ライフプランニング総合学科	2年	200	400
合計		525	1050
(専攻科) テクニカル専攻科	1年	15	15

4. 併設校

香蘭ファッションデザイン専門学校

香蘭女子短期大学附属 香蘭幼稚園

香蘭女子短期大学附属 那珂川第一幼稚園

香蘭女子短期大学附属 那珂川第二幼稚園

5. 教育目標

「いかなる困難な場にあっても、創意・工夫を大切にし、人を愛し、人から愛される自立した女性の育成」

この建学の精神をもとに、「創意・自立・敬愛」を学訓とし、技術教育を重視した職業教育を創めた。そして今、これまでの地域貢献・地域連携を踏まえ、さらに地域に根ざした短期大学を目指すとともに、地域に必要とされる人材を育成する。

1958年、被服科の単科短期大学として開学して以来、学科を増設してきたが、2001年から、日本で初めての新しい試みとして『ライフプランニング総合学科』を開設。新たな学科の設置に伴い、社会人の受け入れも拡大し、新たな取り組みも行っている。設置する学科は変わっても、「創意・自立・敬愛」の学訓のもと、教養と実力の両面で優れた現代社会に活躍する女性の育成をいつの時代にも目標としている。

6. 教育および経営の特徴

- 教育面では、各学科で産業界や社会の状況、ニーズに合わせたカリキュラム編成と実学中心の教育をおこなっている。また、職業指導面では、学科内に指導組織を編成し、独自の職業指導をおこなっており、その一方で、学科、部課を越えた全教職員による就職相談の受付、職業斡旋活動、企業訪問等の就職支援のサポートも実施している。
- 2008年に創立50周年を迎え、特待・学生生活援助奨学生制度を創設、また、2009年12月にはキャンパスアメニティに配慮した校舎（本館）が完成。
- 短期大学基準協会による第三者評価では、教育内容や学生支援はもとより、進路支援体制、さらには社会的活動について、他の短期大学の模範となるべきものであると評価された。また、健全な管理運営、財務体質についても高い評価を受け、適格認定を受けている。

7. 教育成果

就職率 2013年3月卒業生 就職率 96.6%

（学科別）ファッション総合学科 100%

食物栄養学科 97.7%

保育学科 100%

ライフプランニング総合学科 90.3%

中村調理製菓専門学校について

1. 創 立 1949年（昭和24年） 創立者 中村ハル（1884-1971）

2. 設置者 学校法人中村専修学園

3. 学科構成

課程	学科	修業 年限	入学 定員	収容 定員	摘要
調理 専門課程	調理師科2年コース	2年	200	400	厚生労働大臣指定調理師養成施設
	調理師科1年コース	1年	150	150	厚生労働大臣指定調理師養成施設
	製菓技術科	2年	120	240	
	製菓衛生師科	1年	40	40	厚生労働大臣指定製菓衛生師養成施設
	製パン学科	1年	40	40	2014年4月開設予定
合 計			550	870	

4. 分校、併設校、姉妹学園等

- (1) 分 校 韓国ソウル分校（ナカムラアカデミー） 日本料理および洋菓子の教育
- (2) 併 設 校 中村国際ホテル専門学校
- (3) 姉妹法人 学校法人中村学園（中村学園大学、中村学園女子中学・高等学校等）

5. 教育目標

- ①調理製菓業界が求める人材の養成（礼儀、あいさつ、時間厳守など）
- ②将来の日本の調理製菓業界を担える人材の養成
- ③自己のキャリア形成の目標が持てる人材の養成
（将来のシェフ、経営者等の現実的な目標）

6. 教育および経営の特徴

- ①同一のグループに大学法人があるが、教育および経営は独立している。
（別の学校法人）
- ②創立者の教育理念「形は心の現われ」の実践 形＝礼儀、あいさつ、時間厳守
- ③日本型の教育の良さと欧米の調理師教育の良さの双方を取り入れた実践的な教育
 - 日本型教育の良い点 ・基本技術の重視 ・一斉授業の実習
 - 欧米型教育の良い点 ・実践型実習授業

例：学生運営による実習レストラン、実習学生食堂、実習ケーキショップ

④企業と連携した教育

- 国内外のトップシェフを講師として多数招聘 ⇒ 自己の将来目標の醸成
- 学生は企業での研修が必修
- 業界団体との連携
 - i) 多数の専任教員が業界団体の役員・会員
 - ii) 専任教員の多くが企業実務経験者

7. 教育成果

①業界からの高い評価と、就職実績

②学生技術コンクールでの好結果

[全国学生調理コンクール] 2013年：総理大臣賞 2012年：厚労大臣賞 2009年：厚労大臣賞

[ジャパニケーキショー（日本最大の洋菓子コンクール）学生部門]

2013年：銅賞2、2012年：銀賞1、銅賞3、2011年：銅賞2、2007年：金賞1、銅賞3

③卒業生の活躍

- 日本国内のミシュランでの星付きシェフ 2星：宮本大介、1星：高橋雄一郎
- フランス版ミシュランでの星付きシェフ 1星：浜野雅文、吉武広樹
- 世界的なトップパティシエ団体（Relais Dessert）の会員 大塚良成

第2セッション

国際比較からみた学位・資格枠組み

International Comparison of
Qualifications Framework

国家資格枠組み (National Qualifications Framework) の導入

— 国際的経験に起因して生じる概念や問題 —

デイビッド・レイフ (エディンバラ大学)

国家資格枠組み (NQF) の急速な広がり、目を見張るものがある。今世紀初頭では、NQF を既に導入していた又は導入過程にあった国は、ほんの一握りであり、そのほとんどが、英語圏のコモンウェルス諸国であった (Tuck 2007)。2013 年までには、NQF を既に制定していた、導入過程にあった、導入を検討していた国は、推定 143 カ国となった (ETF/CEDEFOP/UNESCO 2013)。NQF は、「巡回方針」、教育制度の組織のグローバルモデル、国家間の方針借用の顕著な例である。しかし、方針借用は、方針学習にどの程度匹敵しているのか。本報告では、日本のような国家が、NQF を導入するかどうか及びどのように導入するかを決定する際に、検討すべき質問や課題を特定するために、当該国際的経験を活用している。私の目的は、これらの質問に回答することではなく、日本が自国の回答を具体化するために、及び、NQF の実施及び影響に関する最新の証拠から我々が学ぶことができる事を検討するために、日本を支援することができるいくつかの概念的枠組みを提供することである。私は、学習制度全体又はそのほとんどを網羅する枠組みである、包括的な NQF に焦点を当てる。多くの国は、例えば、職業資格又は高等教育を網羅する、部分的又はセクター別枠組みを策定しているが、これらの枠組みが、将来の包括的な NQF の構成要素 (サブ枠組み) を形成する可能性はある。

NQF とは？

資格制度に関する OECD の報告書は下記を定義している：

資格枠組みは、達成した学習レベルに関する一連の基準に基づき、資格を策定及び分類するための手段である。枠組みの範囲は、全ての学習達成度の包括となる場合、及び、特定のセクターへの経路となる又は特定のセクターに限定されている場合がある。枠組みの中には、他の枠組みより多くの設計要素があるもの及びしっかりと構成されているものがある場合がある。また、法的根拠があるものもあれば、社会的パートナーの総意を示すものもある。しかしながら、全ての資格枠組みは、国内外における、資格の質、資格へのアクセスしやすさ、資格のつながり、資格の一般又は労働市場の認知度を高めるための基盤を構築する (OECD 2007)。

NQF は、さまざまではあるが、(ほぼ) 全てが、学習レベルに関する一連の基準又は説明を提供する。枠組みは、典型的には、2 つのグリッドで表示される。1 つのグリッドは、知識、スキル、能力などの学習成果の種類について示す各レベルに関するレベル説明を示す。もう一方のグリッドは、通常、資格、セクター、「サブ枠組み」によってグループ分けされた、各レベルの主な資格を示す。包括的な枠組みにおけるレベル数は、現在、5 から 12 で、多くのより新しい枠組みは、8 レベルのモデルに集中している。ほとんどの NQF は、学習のレベル、量、質を決定するために、名目上文脈自由を基本とする、学習成果を資格に明示することを義務付けているが、学習成果の正確な概念は、異なる場合がある。ほとんどの NQF は、資格は、「厳密」なものから「緩やか」なものまでさまざまであるが、これらの資格をどのように説明、評価、認定するかについて明示している。ほとんどの NQF は、資格を提供・授与する教育機関の資格の質保証と関連付けられている。いくつかの NQF は、量 (単位) の測定については、盛り込んでいる NQF とそうでない NQF がある。資格を制限 (規制) するために使用される NQF もあれば、任意又は「権限を付与する」枠組みもある。

しかしながら、包括的な NQF を簡単に説明することは、まず容易ではない。ほとんどの包括的な NQF は、厳格な仕様を有してはいるが、目的及び設計のいくつかの要素は異なる場合のある、多くのサブ枠組みを包含している、比較的「緩やかな」場合がある包括的枠組みを伴う、連邦的な構造を有している。

NQF の導入に関する可能性のある目的は何か？

NQF は、通常、下記の 1 つ以上を含む可能性がある、多くの目的を規定している。

- 学習システム及びその構成要素の透明性を高め、理解しやすくする。
- 学習システムの一貫性及び協調性を高める。
- 学習プログラムへの、学習プログラム内の、学習プログラム間の、アクセス、移動、発展を促進する。
- インフォーマル及びノンフォーマル学習を通じて取得したスキルを含め、既存のスキルに関する認識、活用を促進する。
- 職業学習及び一般学習に関する評価の同等性を構築する。
- アカウンタビリティ及びコントロールに関する手段を提供する。
- 基準を更新、拡大し、より一貫性を高める。
- 学習の質を高める。
- 教育をより需要重視し、学習事業者に対して学習者及び雇用主への影響を高める。
- 学習者及び労働者のモビリティを促進する。
- 自国の資格を、多国間枠組みと関連付ける。

NQF は、これらの目的をどのように達成することが期待されるか？

国際政策に関わる先行研究は、国家優先事項、ニーズ、状況を踏まえて、国が定義すべき明確な目標を有するために、NQF を導入する必要性を強調している（例：Tuck 2007、Bjørnåvold、及び、Coles 2010）。しかしながら、経時的に、目的は変更される場合があり、枠組みを導入するという決定を先導するというよりは、それに従う場合がある。欧州諸国の多くは、国家資格と、多国間欧州資格枠組みを関連付けるために、及び、その後に考慮される他の可能な目的のために、NQF が必要であると結論付けた。

NQF がその目的を達成するために予期される手段である、変更プロセスについて明確にすることは、国家にとって、同じくらい重要である。

これらは、方針の文言には、めったに箇条書きされないが、より詳細な分析により、NQF は、最低 7 の可能な変更プロセスを採用する可能性があることを示唆している（Raffe 2013）。これらには下記が含まれる。

- NQF のレベル、単位、成果などに関する共通の表現は、学習システムの透明性を高めることを可能にし、さらなる一貫性を計画し、基準の一貫性を高め、アクセス、移動、進展を促進するための概念的ツールを提供する。
- 通常、利害関係者間の高いエンゲージメント及び協調性を伴い、基準の協調性及びより高い一貫性を促進し、学習システムがより需要主導型になることを支援する NQF を策定、維持する。
- 変更は、規制機能を伴う、NQF により直接義務付けられる場合がある。
- 学習の質における変更及び改善は、ほとんどの NQF と関連付けられる品質保証に関する取決めにより促進される場合がある。
- 資格のユニット化（単位化）又はモジュール化を規定する NQF は、それにより、選択肢及び柔軟性を高めることにより学習者に権限を与えること、及び、基準及び資格の更新を簡単にすることを要求される。
- 学習成果に基づく NQF は、個々の資格の透明性を高めること、及び、それにより、基準を改善すること、労働市場のニーズに資格を関連付けること、教育市場における学習者及び雇用主の権限を高めること、移動及び進展を促進することを容易にすることが要求される。
- NQF は、学習の質を高める、学習者中心のアプローチを支持する文化的変化を促進することが要求される。

変更プロセスの選択肢は、NQF の目的によるが、それはまた、国家的状況による。例えば、共通表現（言語）、利害関係者のエンゲージメント及び協調性、規制に付随する相対的重要性は、政治風土及び市民社会の強化次第である。NQF は、少なくとも、目的に関連して異なるのと同じくらい、採用する変更プロセスに関連して異なる。国際的経験から学びたいならば、これは、重要な洞察である。NQF に関する初期の研究の多くは、能力に基づく、英国の国家職業資格（NVQ）及び最初の 2 つの包括的な枠組み（ニュージーランド及び南アフリカ）に重点を置いている。これらの初期のバージョンは、全ての資格に同様の（単位基準）モデルの適用を試みたものだった。このモデルは主に、上記した 6 番目の変更プロセスに基づいていた。

それは、個々の資格の透明性を高めるため、学習成果に関する狭い概念を使用していた。それは普遍的な成功ではなく、包括的な枠組みを通じて使用される際には、悲惨に近いものであった。しかしながら、このモデルの弱点を、全ての NQF の必然的な弱点に一般化するべきではなく、その多くは主に、学習成果がそれほど重要でない、他の変更プロセスに、頼っている。NQF は、「学習成果参照型」であるが、「学習成果主導型」ではない可能性がある（Raffe 2011a）。

可能な目的と可能な変更プロセスのマトリックスは、国が、自国の可能な目的及びアプローチを調査するために NQF を使用できることを期待する概念的枠組みを提供する。その戦略的思考に重点を置くために、NQF のより単純な類型論を使用する国もある。コミュニケーション枠組みは、既存システムを説明すること、既存システムの「透明性」を高めること、及び、それにより、合理性を促進し、一貫性を高めるためのツールを提供することを目的としている。一方で、改組型枠組みは、既存制度からはスタートしないが、策定することを目指している制度について説明し、当該制度を構築するための規制手段及び他の手段を含める。中間タイプは、改革型枠組みであり、これは、既存制度の透明性を高めることを目的とするが、基準の質を高め、更新することにより、条件における差異を埋めるなど、特別な改革を達成するために、より直接的な変更の促進も目的としている。これらのタイプも、異なる目的や変更プロセスに異なる重点を置くことだけではなく、設計、リーダーシップ、実施における違いにも関連している、コミュニケーションから改組までの連続体として、示すことができる。

しかしながら、現実には、常により複雑である。NQF の戦略的目標は、経時的に変わる可能性がある。多くの欧州諸国の NQF は、経時的に、改革型枠組みとなる意向を以ってコミュニケーション枠組みとしてスタートする（CEDEFOP 2013）。もっと重要なことに、戦略的目標は、NQF のサブ枠組みを通じて異なる場合がある。スコットランドの枠組みは、改革型、さらには、改組型枠組みのタイプに酷似しているサブ枠組みを含む、コミュニケーション枠組みの標準的な例としてみられることが多い。

国家的状況に関する関連要素とは？

外国に学ぶという試みは、自国、その明確なニーズ、状況、機会に関する分析から開始するべきである。この分析は、NQF が対処することを期待される可能性のある課題、ひいては、その目的、これらの目的を達成するための最も可能性の高い変更プロセス、入手可能な機会、資源を特定するための支援となるべきである。

国家的状況に関する関連要素には、教育制度の規模及び多様性（小規模で、同質の国は、最も成功を達成する NQF を有する傾向がある）、文化、発展の程度（NQF は、学校や訓練を受けた教師の不足の代用とはならない）、労働市場のガバナンス取決め、構造、組織、市民社会の強さ、政策策定文化が含まれる。専門知識の利用可能性、利害関係者グループを通じてのその分配は、もう一つの関連要素である。

多くの国は、NQF を策定、実施するために、海外の専門家に頼っており、それが不適切なモデルという結果となる可能性がある。

教育及び労働市場において資格が果たす役割は、国家内及び国家間で異なるもう一つの重要な要因である（Coles, Oates and Leney 2011）。NQF に対して期待される利点を概要している政策文書の多くは、資格が常に、正式な職業的労働市場において、人的資本の簡単な指標として使用されるということを想定されているように思われる。この役割が文脈上可変的で

あり、資格が、選別するため、正当化するため、除外するために使用される、又は、資格が全く純粋な役割を果たしていないという可能性は、常に見落とされている。

NQF を導入する方法は？

資格及び資格枠組みは、社会的及び政治的構成概念である。それらの有効性は、その場しのぎの技術的修正では創造できないが、不適切な変更により破壊される可能性のある、信頼、利害関係者の関係、意識、理解によって、支えられている。したがって、NQF の策定、実施プロセスは、対照的な国家的状況においてでさえも、多くの共通要素を有する可能性がある。アイルランドの NQF に関する調査を行っている研究チームは、かかる複数の要素を特定した。

- 親しみや理解を深めるための、時間の必要性は、文化的変化を促進し、効果的な枠組みに不可欠な相互信頼を構築する。
- 利害関係者の関与及び提携並びに少なくとも短期的な実質的妥協を要する受け入れの重要性。
- 既存の教育及び研修制度並びに枠組みが互いに徐々に整合していく、策定の反復プロセス。
- 枠組みが、異なる学習のタイプを受け入れるために、及び、（「厳格」なサブ枠組みで規制される場合のある）教育及び研修のセクターを通じた差異を調整するために、十分に「緩やかなもの」である必要性。
- セクター内における実施と一貫性のあるシステム全体を通じた取決めの策定との間のバランスを取る必要性、及び、経時的にこれらの 2 つの間をシフトすることに重点を置く必要性。
- 資格枠組みが変化を促進するものではなく、実現するものとなる可能性があるという認識、及び、その有効性が、国家方針、組織の重点事項、他の状況的圧力との整合によることとなるという認識 (Collins et al 2009, p. 61)。

NQF は機能するか？

我々は、この質問には明確に答えることができない。というのは、我々には、NQF の影響に関する健全な知識基盤が不足しているからである。これには、複数の理由がある。アイルランドの研究で示された通り、NQF は、影響を得るまでに長い時間がかかる可能性があるが、NQF のほとんどは、ごく最近のものである。最も多くの証拠が入手可能な、最も初期の枠組みは、あまり典型的でない国々（英語圏）において策定され、その多くが、政治的支配及び方向性における、大きな変更と直面した。最新の枠組みは、設計及び導入される背景において異なる。とりわけ、多国間枠組み及び他の NQF に関連して、意識的に計画されている。NQF は、幅広い方針戦略の一般で、したがって、その個々の影響が測定するのが困難である場合に、より成功するように思われる。NQF は、それ自体、どの関連データが収集されるかの観点から、概念及びカテゴリーが変更される場合があるため、影響をモニタリングすることは困難となり得る。何よりも、NQF 及びそのサブ枠組みは、文脈、目的、設計において、多様性がある。一般化は、困難である。

オーストラリア、イングランド、フランス、アイルランド、ニュージーランド、スコットランド、南アフリカの長い歴史を有する包括的な枠組みは、かなり広範囲にわたる詳細な評価が行われてきた。イングランドの国家職業資格などの影響力のあるセクターの枠組み、及び、複数の他国の包括的な NQF に関する重要な分析が行われたが、これらの多くは、影響よりも実施に重点を置いたものだった。APEC、CEDEFOP、ETF、UNESCO を含む、国際機関は、関連する関心領域において、NQF をモニタリングした。ETF は、実施プロセスに関してより定性的な分析も行った。ILO は、2009 年に、影響及び実施に関する最も広範囲にわたる詳細な国際比較調査である 16 カ国調査を行った (Allais 2000, Young and Allais 2011)。NQF に関連する文献が増加している。

これらの異なる情報源からの証拠を考察することで、私は、下記を結論付けた。

- NQF の影響は、予期していたよりも小さく、現れるまでに長い年月がかかることが多く、枠組み及びサブ枠組みを通じて異なり、マイナスの影響とプラスの影響がある。
- 各目的に関して、いくらかの影響が明白である枠組みもあるが、影響がほとんどない、

又は、マイナスである枠組みもある。ほぼ全ての包括的枠組みに関して、実態は異なる。影響は、セクター（部門）全体、サブ枠組み全体、サブ枠組み間、それらが一部を構成している包括的枠組み全体を通じて異なる（Raffe 2013, p. 156）

いくらかの一般化は可能である。まず、

成功を収めている NQF は、通常、2つの特徴がある。それらは、既存制度からスタートし、徐々に進展するために、資格改訂の必要性を尊重してきた。さらに、複数の構造を模索してきた。これは、包括的枠組みのレベルで、コミュニケーション枠組みの利点を確保すること、副枠組み内においてさらなる変換的目標を追求すること、及び、異なるセクターにおいて並びに資格制度の異なる範囲を通じて、異なる変更プロセスを利用することを可能にした（Raffe 2013, p. 155-156）。

徐々に進展するアプローチの必要性は、NQF は、検討した連続性の「コミュニケーション」の側で、成功を収める可能性が最も高く、「改組型」で最も低い可能性が高い。

ILO の調査は、調査対象であった 16 の NQF の中で、コミュニケーション枠組みの典型（原型）であるスコットランドの枠組みが最も成功を収めている枠組みであると結論付けた。少なくとも初期の「改組型」段階において、南アフリカの枠組みは、最も成功を収めていないものの一つであった（Allais 2010）。しかしながら、スコットランドの枠組みの影響の大半は、それが包含しているより多くの「改革型」サブ枠組みに帰属する可能性がある。

ILO の調査では、比較的成功を収めている改革型枠組みである、アイルランドは対象ではなかった。それに対して、改組型枠組みは、比較的に狭い範囲内の、サブ枠組み又はセクター枠組み内でのみ成功する傾向にあった。枠組み範囲が広ければ広いほど、改革型（又は、改組型）の可能性は低くなる。

しかしながら、枠組みの成功は、その目的に関連して理解される必要がある。スコットランドの枠組みの「成功」は、より容易に実現された、より限定的な野望を部分的に反映することができた。逆に、既存制度を基盤に構築される付加的アプローチを通じてのみ導入できる場合、NQF は既存制度がほとんど構築できる基盤を提供していない国に貢献できる何かを有しているか？

密接に関連している結論は、学習成果に基づいているが、成果が変化を促進することを期待していない「学習成果参照型」NQF は、例えば、個々資格の透明性を高め、それにより教育市場における学習者や雇用主の能力を高めることにより、主要な変化主体として、学習成果に依存している「学習成果主導型」NQF よりもより成功を収めるということである（Raffe 2011a）。学習成果主導型の枠組みは、包括的枠組みとしてではなく、比較的小規模なサブ枠組み又は職業的ニッチエリアにおいて、成功を収めている場合がある。

NQF は、労働市場目標よりも教育市場目標に関連して、より成功を享受してきた。NQF が、学習市場の需要側面及び権限を有する学習者並びに従業員を強化したという証拠はほとんどない。NQF に関する知識及び認識は、教育事業者よりも雇用主の間でかなり低く、NQF のほとんどは、政府又は政府機関により主導されてきた。主な焦点を職業学習に合わせている、複数の NQF を含んでいるにもかかわらず、ILO の調査では、従業員、労働組合、労働市場の関心が、ほとんどの枠組みの策定、実施に、果たした役割は非常に小さい。

逆に、NQF は、教育関連目標、例えば、一貫性を正当化し、促進するための共通言語及び他のツールの提供において、より成功を収めている。

しかしながら、これまでの証拠から導き出される最も重要な結論は、NQF の影響は、複雑かつ可変的ということである。これは、この経験は、「何が機能するか」を決定し、模範とすべき「ベストプラクティス」の事例を特定するために使用できないという、国際的経験から学んだ教訓に非常に重要な影響を与える。かかる「既製の」ソリューションはない。むしろ、国家政策立案者は、自国のシステムの可能性及び見込みへの理解を高めるために、及び、NQF を導入すべきかどうか、導入理由、導入方法に関する自国の考察を伝えるための分析ツールのいくつかを入手するために、国際的経験を使用すべきである。本プレゼンテーションにおいて、私は、これらのツールのいくつかの提供を試みた。

参考文献

- Allais, S. (2010) : NQF の影響と実施 (The impact and implementation of NQFs) : 16 カ国における調査に関する報告。ジュネーブ : ILO.
- Bjørnåvold, J. and Coles, M. (2010) : EQF の実施における国家資格枠組みの付加価値 (Added value of National Qualifications Frameworks in implementing the EQF.) EQF シリーズ : 注記 2。ルクセンブルク : EC.
- CEDEFOP (2013) : 欧州諸国における NQF 策定に関する分析及び概要 (Analysis and overview of NQF developments in European countries) 年間報告書 2012。ルクセンブルク : EC.
- Coles, M., Oates, T. and Leney, T. (2011) : 変化する資格 (Changing Qualifications) テサロニキ : CEDEFOP.
- Collins, T., Kelly, F., Murdoch, H., Raffe, D. and Murphy, A. (2009) : 枠組み実施及び影響に関する調査 (Framework Implementation and Impact Study) : 調査チームの報告書。ダブリン : NQAI.
- 欧州研修財団 (ETF) (2012) : コンセプトから実施までの資格枠組み (Qualifications frameworks from concept to implementation) チュリン : ETF.
- ETF、CEDEFOP 及び UNESCO (2013) : グローバルな国家資格枠組み一覧 (Global National Qualifications Framework Inventory) チュリン : ETF.
- OECD (2007) : 資格制度 : 生涯学習への橋渡し : パリ : OECD.
- Raffe, D. (2011a) : 国家資格枠組みにおける学習成果の役割 (The role of learning outcomes in National Qualifications Frameworks) S. Bohlinger 及び G. Munchhausen (eds) Validierung von Lernergebnissen : 学習成果の認識及び検証の pp.87-104 : ボン : BIBB.
- Raffe, D. (2011b) : 「コミュニケーション枠組み」は、より成功を収めているか? (Are 'communications frameworks' more successful?) スコットランド単位・資格枠組みからの政策学習。教育労働ジャーナル (Journal of Education and Work) 24、3-4、283-302.
- Raffe, D. (2013) : 国家資格枠組みの影響に関する証拠は何か? (What is the evidence for the impact of National Qualifications Frameworks?) 相対的教育 (Comparative Education) 49、2、143-162.
- Tuck, R. (2007) : 国家資格枠組み入門ガイド (An introductory guide to national qualifications frameworks) : 政策決定者のための概念的課題及び現実的課題ジュネーブ : ILO.
- Young, M. and Allais, S. (eds) (2011) : 5大陸における国家資格枠組みの実施 (Implementing National Qualifications Frameworks across five continents) 教育労働ジャーナル特別号、24、3-4.



国家資格枠組み(National Qualification Framework)の導入： 概念及び国際的経験に起因して生じる概念や問題

デイビッド・レイフ
エジンバラ大学

第三段階教育における質保障と学位・資格枠組み
ーガラパゴス化とグローバリゼーションー
2014年2月21日ー23日(福岡)

1

概要

1. はじめに: 他国から学ぶ政策
2. (国家)資格枠組みとは?
3. NQFを導入するための目的とは何か?
4. NQFは、これらの目的をどのように達成することが期待されるか?
5. 国家的状況に関する関連要素とは?
6. NQFの導入方法は?
7. NQFは機能するか?

2

はじめに

- 6カ国から143カ国：国家資格枠組み（NQF）の急増
 - 広範囲に及ぶ政策借用
 - しかし、どの程度政策を学んでいるか？
- 国際経験の活用
 - 「借用」するためのモデル源としてではなく...
 - ... 学習のためのツールを提供する： 概念、質問、課題（問題）
- 包括的なNQFに重点を置く

3

資格枠組みとは？

資格枠組みとは、達成した学習レベルに関する一連の基準に基づき、資格を策定及び分類するための手段である。

枠組みの範囲は、総合的な学習達成度となる場合、及び、特定のセクターへの経路となる又は特定のセクターに限定されている場合がある。枠組みの中には、他の枠組みより多くの設計要素があるもの及びしっかりと構成されているものがある場合がある。また、法的根拠があるものもあれば、ソーシャルパートナーの総意を示すものもある。しかしながら、全ての資格枠組みは、国内外における、資格の質、資格へのアクセスしやすさ、資格のつながり、資格の一般又は労働市場の認知度を高めるための基盤を構築する（OECD 2007）。

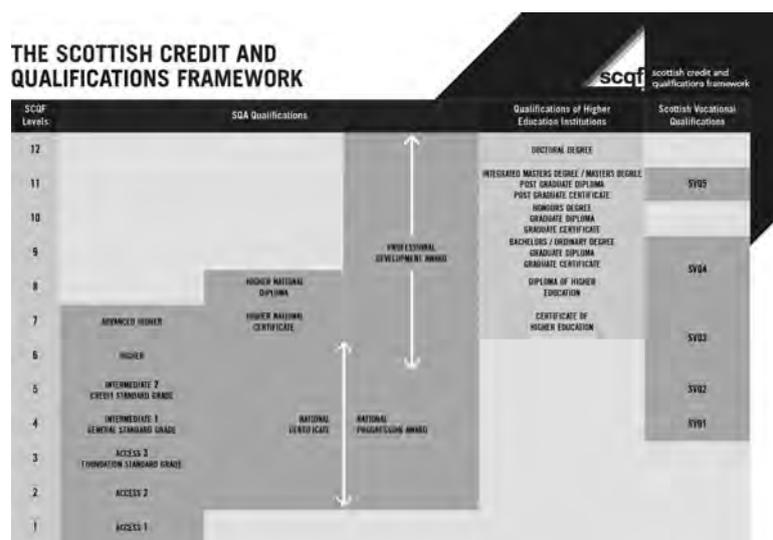
4

NQFの特徴

- 共通の特徴には下記が含まれる
 - レベル(ただし、レベルの数は5から12に及ぶ)
 - 学習成果(ただし、概念及び役割は異なる)
 - レベルの説明(ただし、定義は異なる)
 - 資格の仕様(ただし、厳格な場合と緩やかな場合がある)
 - 質保証(ただし、異なる方法で、NQFに関連している)
- 変動的特徴には下記が含まれる
 - 単位
 - タイプ、分野、セクターごとの資格分類
 - 「ゲートキーピング」の取り決め
 - リーダーシップ及びコントロール
 - ステータス一例: 任意vs規制
 - 包括的vsセクター別及びサブ枠組みと全体を網羅する包括的枠組みとの関係

5

NQF「グリッド」の事例



6

NQFを導入する可能な目的とは？

- 学習システムへの理解を高める
- 一貫性及び協調性を高める
- アクセス、移動、発展を促進する
- 既存のスキルを認識する
- 評価の同等性を構築する
- アカウンタビリティ及びコントロールに関する手段を提供する
- 基準を更新、拡大し、より一貫性を高める
- 学習の質を高める
- 教育をより需要重視とする
- モビリティを促進する
- 自国の資格を、多国間枠組みと関連付ける

7

これらの目的を達成するためにNQFに期待される
ことは？

1つ以上の「変更プロセス」を通じて ...

共通「言語」
ステークホルダー・エンゲージメント 及びコーディネーション
規制
質保証
ユニット化
個々の資格の透明性を高める(例:学習成果を通じて)
文化的変化

8

「変更プロセス」

- 「変更プロセス」の組み合わせは、NQFによって異なる
- 下記による場合がある
 - 国家的状況
 - タイムスケール(時間尺度)
 - 政策借用
- 学習成果は、これらのプロセスの大半において、主要な変化をもたらす主体ではない
 - NQFは、「学習成果参照型」であって、「学習成果主導型」ではない可能性がある

9

NQFの3つのタイプ

- **コミュニケーション枠組み**: 既存システムからスタートし、それを説明し、既存システムの「透明性」を高め、合理性を促進し、一貫性を高めることを目的としている、変更促進要因ではなく、変更ツールである(例:スコットランド)。
- **改革型枠組み(Reforming framework)**: 既存システムからスタートし、その透明性を高めることを目的としているが、ある一定の改革も達成する。例: 差異を埋める、質を改善する、基準を更新する(例:アイルランド)。
- **改組型枠組み(Transformational framework)**: 望ましい将来のシステムからスタートし、抜本的な変更、変更促進要因、変更ツールを目的としている(例:「初期の」南アフリカ)。

10

... 又は、NQFの連続体

コミュニケーション	← →	転換型
説明	← →	指示
既存のシステム	← →	将来のシステム
変更ツール	← →	変更促進要因
緩やかな設計	← →	厳格な設計
学習成果参照型	← →	学習成果主導型
任意	← →	規制

... ただし ...

- NQFは、「サブ枠組み」によって、及び、サブ枠組みと包括的枠組み間で異なる場合がある。
- NQFは、経時的に変化する可能性がある。

11

国家的状況に関する関連要素とは？

- 教育／研修制度の特徴
 - 規模、多様性
 - 文化及び発展のレベル
- 政策決定に関する組織及び文化
 - 階層vs提携vs市場
 - 市民社会及びステークホルダーグループの強さ
 - 法的枠組み
- 技術的専門知識—それを保有している者
- 教育及び労働市場における資格の役割

12

NQFの導入方法は？変更のモデルは？

NQFは社会的構築物であり、単なる技術的な手段でない。信用、理解、文化、実用的妥協である。

NQFの導入には、下記が必要である。

- 長期的なタイムスケール
- ステークホルダー・エンゲージメント及び提携
- NQF及び実践の反復的整合
- 緩やかではあるが、可変的な設計
- セクター(サブセクター)内での構築の柔軟なバランス及びそれら全体にわたる統合
- 他の政策、国家重点事項、状況的圧力との整合—NQFは、変更促進要因よりも変更実現要因となる可能性があることを認識する。

13

NQFは機能するか？

- 研究数及び範囲が増加しているが、根拠がまだ弱い
- 概要：

NQFの影響は、予期していたよりも小さく、現れるまでに長い年月がかかることが多く、枠組み及びサブ枠組みによって異なり、マイナスの影響とプラスの影響がある。(レイフ、比較教育、2013)

- 影響のばらつき—「選別」が難しい
- しかし、ある程度の一般化は、可能である。

14

NQFは機能するか？

1. コミュニケーション及び改革型包括的枠組みは、より成功を収めている一方で、*改組型枠組み*は、主に、ある特定のニッチエリア又はセクター内で効果的である。
2. 成功は、その目的に関連して理解される必要がある
3. 「学習成果主導型」NQFは、「学習成果参照型」NQFよりもより成功を収めていない(場合によっては、ニッチエリア／セクター内を除く)

15

NQFは機能するか？

4. 成功を収めているNQFは、既存制度からスタートするため、及び、徐々に進展するための資格改革の必要性を尊重してきた。また、複数の構造を活用していた。これにより、包括的枠組みレベルで、*コミュニケーション枠組み*の利点を確保すること、サブ枠組み内のより転換的な目標を模索すること、資格制度の異なるセクター内において及び異なるセクターによって、異なる変更プロセスを使用することを可能にした。(レイフ、比較教育、2013)

16

NQFは機能するか？

5. 労働市場の目標に関してあまり成功を収めていない。
6. 教育目標に関してより成功を収めている(特に、学習者よりも事業者に重点を置いているもの)
7. 単位枠組みは、「完璧な」制度を構築しない。それらは、複数の、相互関連性のない、よく構成されたカリキュラム及び構築された、制度の経路に対する基盤を提供している。

17

結論

主要なメッセージ

- 目的、プロセス、影響の可変性
- 国際経験から学ぶ ...
 - ... 「グローバルモデル」、普遍的な「ベストプラクティス」を特定するためではなく、
 - ... 問題を提起し、課題を特定し、独自の条件に基づき、日本の状況を分析するための、概念的及び分析ツールを提供するため。

18

Comments:
Qualifications Framework and its
Applicability to Japan
資格枠組みモデルと日本の可能性

Kazuhiro SUGIMOTO

Tohoku University, Japan

杉本和弘(東北大学)

Email: sugimoto@m.tohoku.ac.jp

Lessons from Professor Raffe's Speech
(レイフ教授の基調講演から)

- A comprehensive picture of NQFs in the world
(NQFsの世界的動向)
- 3 conceptual frameworks based on purposes
and change processes(3つの概念枠組み)
 - Communications / Reforming / Transformational
- National context to be considered(各国の状況)
 - Any attempt to learn from abroad should start with an
analysis of one's own country and its distinctive needs,
circumstances and opportunities. (Raffe 2013: 4)
 - NQF as a social construct(社会的構造物としての資格枠組
み)

Lessons from Professor Raffe's Speech (cont.) (レイフ教授の基調講演から)

- Successful NQFs: incremental and multilevel
(NQFsが成功するための二つの特徴)
- 'Outcomes-referenced' NQFs vs. 'outcomes-led' NQFs (学習成果参照型と学習成果主導型)
 - 'outcomes-led' NQFs which rely upon learning outcomes as their main change agents are less successful (改革主体として学習成果に頼る成果主導型資格枠組みは成功しない)
- Impacts of NQFs: complex and variable (複雑、変化の激しいNQFs)
 - No 'off-the-peg' solutions

3

Japan's issues to be addressed (日本が対処すべき課題)

- Our needs, circumstances and opportunities?
(日本のニーズ、状況、好機とは何か?)
 - Fostering core professionals in some growth areas in keeping with globalization (成長分野における中核的専門人材育成)
 - Addressing little articulation between universities and non-universities (大学と非大学機関との関係性や移動の少なさへの対応)
 - Organizing various learning outcomes for recognizing recurrent learning (リカレント学習のための学習成果の整理)

4

Learning from Australia's experience (オーストラリアの経験から学ぶ)

Old AQF since 1995: qualifications allocated across 3 sectors

Schools Sector Accreditation	Vocational Education and Training Sector Accreditation	Higher Education Sector Accreditation
Senior Secondary Certificate of Education		Doctoral Degree
		Masters Degree
	Vocational Graduate Diploma	Graduate Diploma
	Vocational Graduate Certificate	Graduate Certificate
	Advanced Diploma	Bachelor Degree
	Diploma	Associate Degree, Advanced Diploma
	Certificate IV	Diploma
	Certificate III	
	Certificate II	
	Certificate I	

5

Learning from Australia's experience (cont.) (オーストラリアの経験から学ぶ)

New AQF: levels structure consisted of 10 levels

Level	Level 1	Level 2	Level 3	Level 4	Level 5
Summary	Graduates at this level will have knowledge and skills for initial work, community involvement and/or further learning.	Graduates at this level will have knowledge and skills for work in a defined context and/or further learning.	Graduates at this level will have theoretical and practical knowledge and skills for work and/or further learning.	Graduates at this level will have theoretical and practical knowledge and skills for specialised and/or skilled work and/or further learning.	Graduates at this level will have specialised knowledge and skills for skilled/professional work and/or further learning.
Qualification Type	Certificate I	Certificate II	Certificate III	Certificate IV	Diploma

Level	Level 6	Level 7	Level 8	Level 9	Level 10
Summary	Graduates at this level will have broad knowledge and skills for paraprofessional/highly skilled work and/or further learning.	Graduates at this level will have broad and coherent knowledge and skills for professional work and/or further learning.	Graduates at this level will have advanced knowledge and skills for professional highly skilled work and/or further learning.	Graduates at this level will have specialised knowledge and skills for research, and/or professional practice and/or further learning.	Graduates at this level will have systemic and critical understanding of a complex field of learning and specialised research skills for the advancement of learning and/or for professional practice.
Qualification Type	Advanced Diploma Associate Degree	Bachelor Degree	Bachelor Honours Degree Graduate Certificate Graduate Diploma	Masters Degree	Doctoral Degree

Learning from Australia's experience (cont.) (オーストラリアの経験から学ぶ)

New AQF: qualification descriptor

Qualification type	Bachelor Degree	Bachelor Honours Degree	Graduate Certificate/ Vocational Graduate Certificate	Graduate Diploma/ Vocational Graduate Diploma
Level	Level 7	Level 8	Level 9	Level 10
Purpose	The Bachelor Degree qualifies individuals who apply a broad and coherent body of knowledge in a range of contexts to undertake professional work and as a pathway for further learning.	The Bachelor Honours Degree qualifies individuals who apply a body of knowledge in a specific context to undertake professional work and as a pathway for research and further learning.	The Graduate Certificate/Vocational Graduate Certificate qualifies individuals who apply a body of knowledge in a range of contexts to undertake professional/highly skilled work and as a pathway for further learning.	The Graduate Diploma/Vocational Graduate Diploma qualifies individuals who apply a body of knowledge in a range of contexts to undertake professional/highly skilled work and as a pathway for further learning.
Knowledge	Graduates of a Bachelor Degree will have a broad and coherent body of knowledge, with depth in the underlying principles and concepts in one or more disciplines as a basis for independent lifelong learning.	Graduates of a Bachelor Honours Degree will have coherent and advanced knowledge of the underlying principles and concepts in one or more disciplines and knowledge of research principles and methods.	Graduates of a Graduate Certificate/Vocational Graduate Certificate will have specialised knowledge within a systematic and coherent body of knowledge that may include the acquisition and application of knowledge and skills in a new or existing discipline or professional area.	Graduates of a Graduate Diploma/Vocational Graduate Diploma will have advanced knowledge within a systematic and coherent body of knowledge that may include the acquisition and application of knowledge and skills in a new or existing discipline or professional area.
Skills	Graduates of a Bachelor Degree will have: <ul style="list-style-type: none"> cognitive skills to review, critically analyse, synthesise and systemise knowledge cognitive and technical skills to demonstrate a broad understanding of knowledge with depth in some areas cognitive and creative skills to exercise critical thinking and judgement in identifying and solving problems with intellectual independence communication skills to present a clear, coherent and independent exposition of knowledge and ideas 	Graduates of a Bachelor Honours Degree will have: <ul style="list-style-type: none"> cognitive skills to review, analyse, synthesise and systemise knowledge to identify and provide solutions to complex problems with intellectual independence cognitive and technical skills to demonstrate a broad understanding of a body of knowledge and theoretical concepts with advanced understanding in some areas cognitive skills to exercise critical thinking and judgement in developing their understanding technical skills to design and use research in a project communication skills to present a clear and coherent exposition of knowledge and ideas to a variety of audiences 	Graduates of a Graduate Certificate/Vocational Graduate Certificate will have: <ul style="list-style-type: none"> cognitive skills to review, analyse, synthesise and identify and provide solutions to complex problems cognitive skills to think critically and to generate and evaluate complex ideas specialised technical and creative skills in a field of highly skilled and/or professional practice communication skills to demonstrate an understanding of theoretical concepts communication skills to transfer complex knowledge and ideas to a variety of audiences 	Graduates of a Graduate Diploma/Vocational Graduate Diploma will have: <ul style="list-style-type: none"> cognitive skills to review, analyse, synthesise and identify and provide solutions to complex problems cognitive skills to think critically and to generate and evaluate complex ideas specialised technical and creative skills in a field of highly skilled and/or professional practice communication skills to demonstrate an understanding of theoretical concepts communication skills to transfer complex knowledge and ideas to a variety of audiences

7

Experiences accumulated in Australia (オーストラリアにおける経験の蓄積)

Process of creating a strengthened AQF

Period	Organisation	Approach
1972-1985	ACAAE (豪州上級教育学位カウンスル)	Nomenclature and Guidelines for Awards in Advanced Education: 5 qualifications (上級教育学位の名称とガイドライン)
1986-1990	ACTA (豪州高等教育学位カウンスル)	Guidelines for the National Registration of Awards: 4 qualifications added (全豪学位登録ガイドライン)
1990-1994	AEC (豪州教育カウンスル)	Register of Australian Tertiary Education: RATE: 9 qualifications (豪州高等教育登録制)

8

Experiences accumulated in Australia (cont.) (オーストラリアにおける経験の蓄積)

Process of creating a strengthened AQF

Preparation	May 2008 Establishing AQF Council
Design (2009～)	May 2009 Strengthening the AQF: A Proposal (新たなAQFの構築方針を提示) Sep. 2009 Strengthening the AQF: An Architecture for Australia's Qualifications (新AQF構造案を提示)
Establishment (2010～)	<ul style="list-style-type: none"> • Examining the new AQF (新AQFの妥当性検証) • Making relevant policies (関連法策定等)
Implementation (July 2011～)	July 2011 AQF First Edition (『豪州資格枠組第1版』刊行) Nov. 2011 Review of Graduate and Vocational Graduate Certificates and Diplomas in the Australian Qualifications Framework (一部の資格について見直し) Jan. 2013 AQF Second Edition (『豪州資格枠組第2版』刊行)

9

Why Australia needed a new AQF: Objectives (新AQFの目的)

- accommodates the diversity of purposes of Australian education and training now and into the future
- contributes to national economic performance by supporting contemporary, relevant and nationally consistent qualification outcomes which build confidence in qualifications
- supports the development and maintenance of pathways which provide access to qualifications and assist people to move easily and readily between different education and training sectors and between those sectors and the labour market
- supports individuals' lifelong learning goals by providing the basis for individuals to progress through education and training and gain recognition for their prior learning and experiences
- underpins national regulatory and quality assurance arrangements for education and training
- supports and enhances the national and international mobility of graduates and workers through increased recognition of the value and comparability of Australian qualifications
- enables the alignment of the AQF with international qualifications frameworks

10

Australia's attainments in its own context (オーストラリアの到達点)

- Qualifications specified by 3 aspects of learning outcomes (学習成果の3つの側面で規定)
 1. Knowledge (知識)
 2. Skills (技能)
 3. Application of knowledge and skills (上記の応用)
- Qualifications defined by 10 levels (10レベルで規定)
 - Defined on the basis of the relative complexity and depth of achievement and the autonomy required of graduates (到達内容の複雑さ・深さ、自律性が軸)
- Qualifications expressed by a volume of learning (学習量を規定)
 - Nominal duration required for the achievement of learning outcomes (名目的な学習期間)

11

Now what have we achieved in Japan so far?

And what should we add to our achievements in an incremental way?

(では、日本のこれまでの成果は何か？何を加えていくのか？)

12

第3セッションA
学位・資格枠組み
Qualifications Framework

**ドイツ資格枠組み
ー浸透性を促す特定のアプローチはあるのかー**

**国際ワークショップ
第三段階教育における質保証と学位・資格枠組み
ーガラパゴス化とグローバリゼーションー**

2014年2月21日

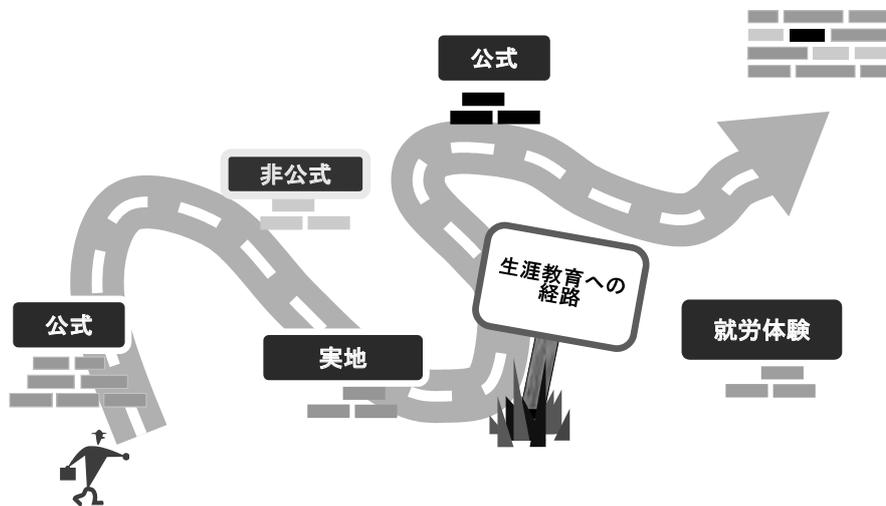
イザベル・ル・ムイユール

講演の要点

1. 欧州における資格枠組みの構築：
 - ー 浸透性は問題か？
2. ドイツ資格枠組みにおいて浸透性は問題となっているか？
 - ー ドイツ枠組みの目的及び構成
3. 浸透性とは？
 - ー 欧州の研究活動に関する選択された結果

QF stands for Qualification Framework in the following presentation

教育及び訓練に関する新たな展望は？



欧州委員会

Bundesinstitut für Berufsbildung **BiBB** Technische Universität Braunschweig

欧州における資格枠組み (QF)の構築：浸透性は問題か？

- 国家資格枠組みの橋渡しの役割

教育と訓練の異なるサブシステム間（一般、職業教育及び訓練（VET）並びに高等教育）の関係は、国によって対処方法が異なる。ほとんどの国で枠組みが包括的なものとして定義されている一方で、異なる要素間を繋ぐ架け橋は、構造及び強みにおいて異なる。

 - 垂直的及び水平的型進展は、ほとんどの新しい枠組みにとって、主要課題とみなされる。
- 29諸国が、全ての資格のタイプ及びレベルを網羅する包括的NQFを、現在又は既に策定している。全ては、NQFレベルの説明を定義するために、*学習成果に基づくアプローチ*を使用している。
- 8カ国は、限定された資格の範囲を包含する、又は、それぞれ独立して運用される個別の枠組みで構成される、部分的なNQFを、現在又は既に策定している。
- 浸透性は、*ステークホルダー間の協力*により達成されたか？

 - －国家制度の全体的浸透性を高めるために、教育セクターを通じた組織的協力が活用可能かどうかは、現時点では不明である。



Cedefop（欧州職業訓練開発センター）(2013). 欧州における国家資格枠組みの構築

Bundesinstitut für Berufsbildung **BiBB** Technische Universität Braunschweig

教育及び訓練における枠組み及び進展



1) 統合された国家資格枠組み

- 浸透性、進展、全レベルの説明に関する一つの論理。
- レベル6-8は、明確に、（欧州高等教育エリアにより定義される）従来の高等教育エリア外において付与される資格に、門戸を開いている。

2) EQFレベル1-5及び6-8間の明確な区別

- レベル1-5説明指標及びレベル6-8説明指標
- レベル6-8は、（欧州高等教育エリアにより定義される）従来の高等教育エリア外において付与される資格に、門戸を開いていない。

3) EQFのレベル6-8で、並行するレベル構成及び指標

- レベル6-8は、全ての資格に門戸を開いているが、資格の異なる要素と、異なる又は同じ説明指標とを区別している。

ILEMO – チーム会議（2012年1月12日）

Cedefop（欧州職業訓練開発センター）(2010). 欧州における国家資格枠組みの構築

Bundesinstitut für Berufsbildung **BiBB** Forstenhan
Brennhan
Zukunftspartnerschaft ®

Speaking points

1. 欧州における資格枠組みの構築：
— 浸透性は問題か？
2. ドイツ資格枠組みにおいて浸透性は問題となっているか？
— ドイツ枠組みの目的及び構成

Bundesinstitut für Berufsbildung **BiBB** Forstenhan
Brennhan
Zukunftspartnerschaft ®

生涯学習に関するドイツの資格枠組み

ドイツの教育制度内の全ての資格は、全教育分野にわたっている。

目的は、資格間の同等性及び差異をより透明にすること、及び、**浸透性を促進**するための手段として使用することである。

ここで重要な要素は、質保証及び質開発を通じて、信頼性を達成すること、及び、資格プロセスは**学習成果**に基づく（「成果指向型」）べきであるという考えを促進することである。

目的は、**生涯学習**へのアクセス、生涯学習への参加、失業により不利な状態にある又はその影響を受けている人を含む、万人のために資格使用を促進し、強化することである。

ILEMO – チーム会議（2012年1月12日）

2013年6月: 参照報告書

Bundesinstitut für Berufsbildung **BiBB** Transferieren
Berufsbildung
Zukunft qualifizieren

ドイツ資格枠組み：全資格

レベル	資格のタイプ
1	職業訓練準備 (Berufsausbildungsvorbereitung); 雇用庁対策; 職業準備年
2	職業訓練準備; 雇用庁対策; 職業準備年; 若年者に対する導入訓練; 基礎的職業訓練 (Berufsfachschule)
3	二元型職業教育訓練制度 (2年) ; 全日制職業学校
4	二元型職業教育訓練制度(3/3、5年) 全日制職業学校 (補佐的職業) ; 全日職業学校 (完全な職業資格)
5	認定IT専門家; 認定技術専門家; 認知された高等職業資格
6	学士; 認定商業専門家 (Fachwirt) ; 認定事業管理専門家 (Meister) ; 認定オペレーティブIT専門家;
7	修士; 戦略的IT戦略家
8	博士課程

Bundesinstitut für Berufsbildung **BiBB** Transferieren
Berufsbildung
Zukunft qualifizieren

ドイツQF内のレベルの例

レベル6

包括的な技術作業及び技術問題の計画、処理、評価に関する能力、及び、科目のサブエリア内又は職業活動分野内のプロセスの自律的管理能力を有している。要件の構造は、複雑性及び頻繁な変更により特徴付けられる。

職業的能力		個人的能力	
知識	技能	社会的能力	自律性

ドイツ参照報告書 2013

Bundesinstitut für Berufsbildung **BiBB** Paritätischer
Beratungsdienst
Berufsbildung

Level 6

Be in possession of competences for the planning, the processing and the evaluating of comprehensive technical tasks and problems set and be in possession of competences for autonomous management of processes within subareas of an academic subject or within a field of occupational activity. The structure of requirements is characterised by complexity and frequent changes.

Professional competence		Personal competence	
Knowledge	Skills	Social competence	Autonomy
<p>Be in possession of broad and integrated knowledge including knowledge of basic academic principles and the practical application of an academic subject as well as a critical understanding of the most important theories and methods (corresponding to level 1 – Bachelor level – of the Qualifications Framework for German Higher Education Qualifications)</p> <p>or</p> <p>be in possession of broad and integrated occupational knowledge including current technical developments.</p> <p>Be in possession of knowledge for the further development of an academic subject</p> <p>or</p> <p>of a field of occupational activity.</p> <p>Be in possession of relevant knowledge at interfaces to other areas.</p>	<p>Be in possession of an extremely broad spectrum of methods for the processing of complex problems within a scientific subject (corresponding to level 1 – Bachelor level – of the Qualifications Framework for German Higher Education Qualifications), further fields of study</p> <p>or</p> <p>field of occupational activity.</p> <p>Draw up new solutions and evaluate such solutions including according consideration to various criteria even in circumstances where requirements are subject to frequent change.</p>	<p>Assume responsibility in working within expert teams</p> <p>or</p> <p>show responsibility in leading²⁷ groups or organisations.</p> <p>Instruct the technical development of others and act in an anticipatory manner in dealing with problems within the team.</p> <p>Present experts with arguments for and solutions to complex professionally related problems and work in conjunction with such experts on further development.</p>	<p>Define, reflect on and assess objectives for learning and work processes and structure learning and work processes autonomously and sustainably.</p>

ドイツ参照報告書 2013

Bundesinstitut für Berufsbildung **BiBB** Paritätischer
Beratungsdienst
Berufsbildung

職業教育&ドイツ資格枠組み

これは何を意味するか？

- **ガバナンス：**
 - 混合の資格枠組み作業部会：広範囲のステークホルダー
 - 浸透性を促進するための支援？
- **指針となる原則：**
 - 既存の統制された訓練資格の省察
 - 学習パラダイム：
 - Bildung
 - Vollständige Handlungskompetenz（エンプロイアビリティスキル、職業能力）
 - 2つの基準制度：教育制度vs雇用制度／労働市場
- **近代化戦略**
 - 統合戦略：組織的統合及びカリキュラム統合（一般／職業教育）
 - 浸透性戦略：橋渡しを伴う一般教育と職業教育の間の残存する分離エリア
 - 同等性戦略：個別であるが同等の資格

Speaking points

1. 欧州における資格枠組みの構築:
 - 浸透性は問題か？
2. ドイツ資格枠組みにおいて浸透性は問題となっているか？
 - ドイツ枠組みの目的及び構成
3. **浸透性とは？**
 - 欧州の研究活動に関する選択された結果

浸透性の定義

< より開放的で柔軟性のある学習経路を、教育及び訓練に道筋立てる。
(Bruges communiqué)

事前学習の基盤として、学習機会への学習者の受入及びアクセスを可能にする全てのメカニズム又条件。

下記について特徴付けられる。

- 方向性
- 論理的根拠
- 範囲
- 形式化
- 連携

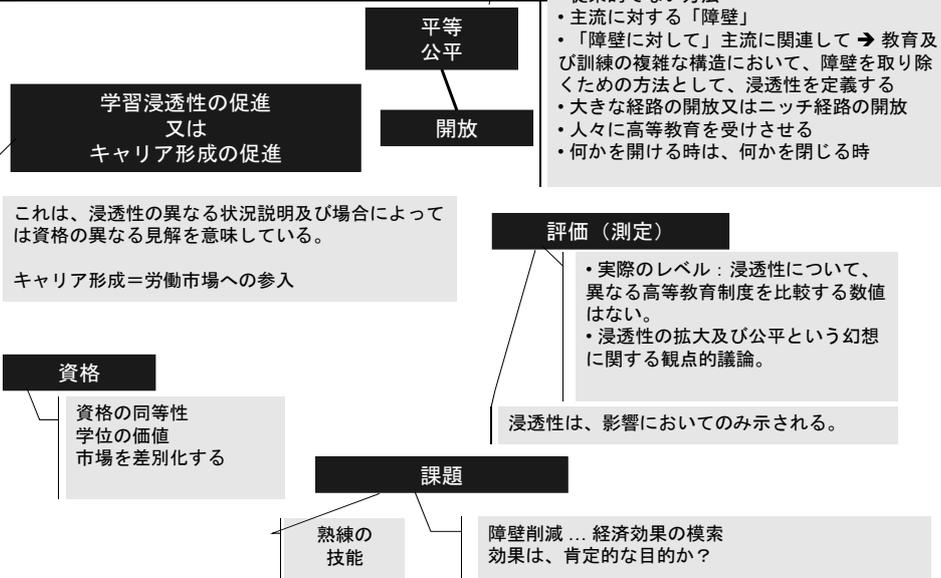
浸透性を支援するための唯一の最善の方法はない。

ある一定のメカニズム／条件の選択における文脈の役割であるが、その成功でもある。システムレベルで影響を及ぼすこと及び学習者を支援する教育制度の能力の省察を促すこと。

ル・ムイユール：欧州研究活動に関する選択された結果（未発表）

Bundesinstitut für Berufsbildung **BiBB** Technische Universität Braunschweig

浸透性への挑戦



ル・ムイユール：欧州研究活動に関する選択された結果（未発表）

Bundesinstitut für Berufsbildung **BiBB** Technische Universität Braunschweig

浸透性の重要な要素

➤ 浸透性は、下記による

- 受入／アクセス基準に関する決定
- 資格及びプログラムの内容の接続
- 学習成果アプローチ

➤ 資格制度に関するガバナンス

- 権限、財政支援メカニズム、自律性
- 異なるステークホルダーの支援及び責任
 - 協調的に、設計及び更新された資格／ユニット
 - 多くの付与機関が懸念している、高いレベルの複雑性
- 測定
 - 教育の教育的達成度のレベル（指標）
 - 費用効率；社会的公正；受入／アクセス／成功
 - 協調的に、設計及び更新された資格／単位

➤ 個人

- 進展経路に対する関心
- 保証は？
 - ケースバイケース？認証プロセスの費用、評判
 - 学習者又は業界の需要は、クリティカルマスに達する可能性がある。

ILEMO＝チーム会議（2012年1月12日）

ル・ムイユール：欧州研究活動に関する選択された結果（未発表）

Bundesinstitut
für Berufsbildung **BiBB** ©
Forschung
Berufsbildung
Zukunftskompetenzen

通常又は代替？主流又は非主流か？

マクロレベル

- 政策レベル
- 教育及び訓練制度における慣行及び変更
- 当事者間の協力、信頼、コミュニケーション
- 管轄権を有する機関の関与

メソレベル

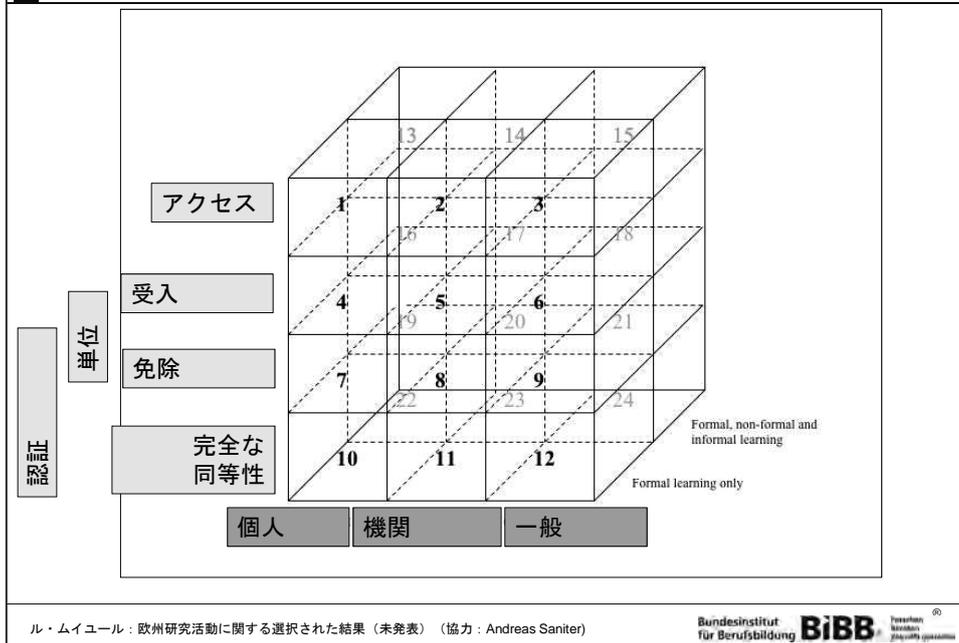
- 教育及び訓練の新しいミッションの定義
- 新しい／変化した機関
- 経路の設計
- 資格に割り当てられた役割（ポータビリティ、エンプロイアビリティ）
- 職業教育は、高い資格のレベルを提供する。

ILEMO＝チーム会議（2012年1月12日）

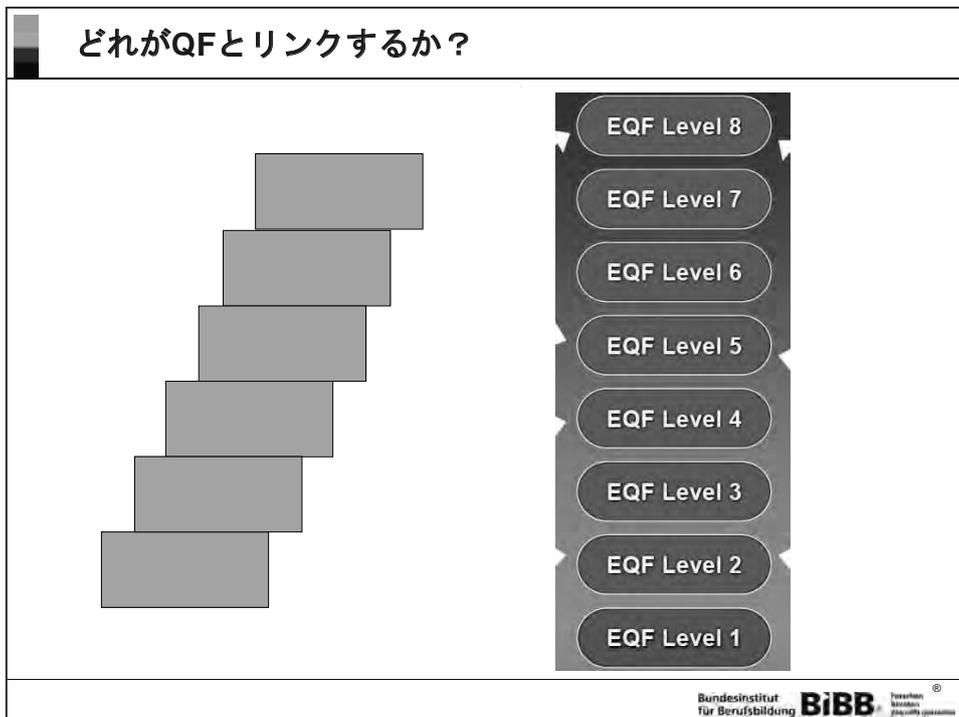
ル・ムイユール：欧州研究活動に関する選択された結果（未発表）

Bundesinstitut
für Berufsbildung **BiBB** ©
Forschung
Berufsbildung
Zukunftskompetenzen

それは累計額としてそんなに単純か？



どれがQFとリンクするか？





「より魅力的な方法で、職業教育及び訓練を構成する
—より高い浸透性を促進する」



2014年9月18 - 19
ベルリン国際会議場 (BCC)

情報は、www.bibb.de/kongress2014にて入手可能
オンライン登録は、2014年3月17日から

Bundesinstitut für Berufsbildung **BiBB** Transfer hat Grenzen. Qualität garantiert.

ご清聴ありがとうございました！

お問い合わせ先：

イザベル・ル・ムイユール
Federal Institute for Vocational Education and Training (BiBB)
Head of unit 1.1 "Basic Issues of Internationalisation / Monitoring of Vocational Education and Training Systems"
Robert-Schuman-Platz 3
DE - 53175 Bonn

Tel.: +49-228107-1602
Fax: +49-228107-2963
E-Mail: lemouillour@bibb.de

Bundesinstitut für Berufsbildung **BiBB** Transfer hat Grenzen. Qualität garantiert.



- ❖ ドイツにおける初期教育及び継続教育に関する国家及び国際能力センター
- ❖ 研究、助言サービス、開発による、職業教育及び訓練の改善
- ❖ VET計画策定；VET慣行；VET研究コミュニティ；幅広い一般公衆
- ❖ 連邦職業教育訓練研究機構（BiBB）は、「ドイツにおけるVETの国会」とみなされている。
- ❖ BiBBの設立（1969年職業訓練法に基づく）：1970年2拠点（ボン及びベルリン）；1999年にボンに移転；現在の法律の基盤；改正職業訓練法（BerBiRefG）
- ❖ 資金調達：2012年予算：約€38,7 m
2012年における連邦教育科学研究技術省からの連邦助成金：約€37,8 m.
- ❖ 法的監督機関：連邦教育科学研究技術省
- ❖ 法的形式：独自の法人格を有する公法上の機関

オーストラリアにおける国家資格枠組みの信頼性

アン・ドーレット（前 AQF 審議会・オーストラリア）

熟練労働者への需要とこれに対する政府の教育予算の増大、およびこの結果として必然的に生じる責任ある教育システムへのニーズを受けて、国家資格枠組みが国際的な広がりを見せている。

国家資格枠組みは教育コンセプトであり、学位・資格の基準を設定し、教育上のコースを定義する仕組みをもたらすものである。ただしその強みは労働市場との関係性にあり、学位・資格から雇用への道筋を裏付けている。このことを念頭に、産業界や専門職の方々と連携して設計した全国一貫した国家資格枠組みは、即戦力のある卒業生をより高める強力なツールになることができる。

オーストラリア国家資格枠組み（Australian Qualifications Framework : AQF）の学位・資格は労働市場において、教育で得た知識や技能および卒業生がその知識やスキルを職場で適用させる能力についての信頼できる指標とみなされている。AQF の学位・資格は職場での信用を得ており、卒業生は職場で通用するものとして用いる一方、雇用者側は雇用見込み者のスキルを判断する手段として用いている。

資格枠組みの信頼性と雇用者側の信用は AQF の基準によって裏付けられた、透明性のある学位・資格の成果、および AQF の学位・資格に対する質保証の仕組みに由来している。国家資格枠組みを成功させるには、これに並行して機能する確固とした質保証システムが必須条件である。質の保証された学位・資格は卒業生の成果における信頼性を構築する。オーストラリアでは AQF による学位・資格の使用、およびその提供や評価、発行についての外部による質保証を義務化させている。

学位・資格の成果に対する信頼や、この学位・資格システムと労働市場との関係構築に成功する枠組みのさらなる特色となっているのが、労働市場のステークホルダーにおける第三段階教育システムへの関与である。

通常第三段階教育は各政府にとっても、またそれゆえに納税を行う地域社会にとっても莫大な投資である。個人やその家族にとっても一般に大きな投資である。多くの国々と同じく、オーストラリアも国が世界経済において競争力を持つ必要性が動機となり、その市民に対し学位・資格の取得への意欲的目標を掲げている。これに従ってオーストラリアは教育に投資を行い、その見返りとして経済へのメリットを得ているのである。学位・資格には資金が投入されるが、個人はその学位・資格を達成することにより個人として得るものがある—学位・資格を有することにより、個人の雇用の道が広がるのである。

政府の資金拠出した額、および個人の経済的貢献について教育機関としての説明責任に対する期待は高い。政府も学生も地域も自分たちが学位・資格を約束する場合に何を購入することになるのか、

そしてお金に見合った価値を得るのかを知りたいと考えている。国が学位・資格の枠組みを通してその基準を取り入れる理由のひとつがここにある。

オーストラリア国家資格枠組み（AQF）には幾つもの重要な特色があるが、ほかの枠組みと同様なものもあれば、異なっているものもある。

AQFはオーストラリアの学位・資格の種類とそのレベルを定義する学習成果で構成される。学習成果は、その卒業生が当該の学位・資格の修了時に何を知り、何ができなければならないかを定義する。分野についてではなく、つまり知識やスキルのレベル、および必要とされるその知識やスキルの応用のレベルについて一般的に述べたものとなっている。その学位・資格に要求される内容を表すようなコンピテンシー基準や分野説明ではない。カリキュラム開発段階のなかで、学位・資格の種類やレベルに対する学習成果がコンピテンシーや分野の基準と融合している。AQFは複雑度が10段階で増していく構造である。いずれも国家資格枠組みに不可欠な特性であり、様々な枠組みの比較性や学位・資格の国際的認知を可能にする世界言語となっている。

AQFは学位・資格において一般的カテゴリーとなる種類のものを組み入れている。学位・資格の種類はオーストラリアの学位・資格システムにおける歴史的特色であり、労働市場や地域の学位・資格に対する信用にとって不可欠とみなされているが、学位・資格の種類がオーストラリアのすべての枠組みにおける特色というわけではない。国内の一部の国家資格枠組みと違い、AQFには正式な学位・資格の種類のみ含まれる。AQFはその学位・資格の策定や認定のルールとなる各学位・資格の種類に対する規定を含んでいる。オーストラリアが採用したこの具体性の水準が、国の学位・資格の質保証や全国的な一貫性において前進する重要なステップだと考えられている。

AQFはコンプライアンスを重視し、基準に基づいた全国的な法的制度を通して実施されている。AQFの学位・資格はすべて政府が認定した監督機関による認定を受けなければならない。公立大学など機関によっては自身の学位・資格を認定する権限を与えられているが、AQFの学位・資格は政府が認定した教育機関しか提供、評価、発行できない。これを実施する許可を得るには、認定を受け、それを維持するための最低基準を教育機関が満たしていなければならない。監督機関は学位・資格を提供する能力を確認するため各教育機関を監視し、その質に懸念がある場合は介入する場合もある。

すべての第三段階教育機関には質の成果が期待されており、自ら内部に質保証の仕組みを有することが求められる。とはいえ、政府側は質の高い学位・資格に対する自らの投資と消費者側の権利の両方を守るために、強力な外部の質保証制度が必要だとの決定を行った。外部の質保証の仕組みが法制化され、質の高い教育機関しかオーストラリアでは業務を行えないよう、業務監査機関には強い権限を与えられている。学位・資格に対する信頼性を維持するためには、強力な質保証制度が国内的に重要なのである。さらに世界第三位の留学先であることから、オーストラリアの留学生市場にとってもこれは重要である。質保証へのこうした取り組みは、政府がAQFの学位・資格のために第三段階教育機関へ資金拠出するだけで、政府による強化が行えるのである。

オーストラリアの第三段階教育には二つの異なるセクターがある。職業教育セクターと高等教育セクターである。別個に運営しながら互いに並行する二つの成熟したセクターが存在することから、オーストラリアはほかの国々とは若干の違いを見せる。それらの裏付けとなる質保証の機構と基準は二つのセクターで異なっているが、成果においては同様である。

AQF では学位・資格の基準と、あらゆる教育セクターについて学位・資格間のコースの基準を示している。さらに、双方のセクターに一連の教育機関登録基準がある。「高等教育基準枠組み (Higher Education Standards Framework)」はあらゆる高等教育機関および学位・資格に適用され、これには各機関への登録およびコース認定に対する必須基準が含まれる。一方職業教育訓練 (VET) 質枠組み (Vocational Education and Training (VET) Quality Framework) はあらゆる職業教育機関に適用され、これには職業教育機関への登録およびコース認定に対する必須基準が含まれる。職業教育においては、国の「トレーニングパッケージ (Training Packages)」での資格の策定・認定について別途の基準が適用される。

同じく、高等教育と職業教育に対する法的な仕組みも異なっているが同等のものである。2011年7月1日に「第三段階教育質基準機構 (Tertiary Education Quality and Standards Agency)」がオーストラリア唯一の高等教育に対する質保証機関として設立された。その範囲は従来の公立大学を含むあらゆる高等教育機関とそれらの学位・資格を対象としている。2011年7月1日には職業教育の全国質保証機関として「オーストラリア技能品質機関 (Australian Skills Quality Authority)」も設立された。これは大規模な公立のTAFEを含むあらゆる職業教育機関およびその資格の規定の監督を行う全国機関である。

労働市場のステークホルダーは職場の基準を定義し、資格・学位がそれをどう満たすべきかについて勧告ことで、第三段階教育において非常に重要な役割を果たしている。第三段階教育セクターそれ自体と同じく、これらのステークホルダーがどう関与しているかは様々である。

通常高等教育セクターで教育を受ける専門職は、会員による規定から場合によっては政府によって義務化され管理されている外部規定に至るまで、それぞれ一定の形態の規定を有している。専門業者は職場の要件の特定や学位・資格の学科内容の決定において重要な役割を果たす。彼らが学位・資格を承認することで、卒業生は自らの学位・資格を用いて専門的業務に就くことができるのである。なぜならそれらの学位・資格は信用されているからである。

職業教育セクターでは、産業界の各技能カウンスルがAQFの学位・資格に含められるよう、また国の「教育指導要綱 (Training Package)」にパッケージされるものとして業界の各パートナーらと協議の上でそれぞれの職業のコンピテンシー基準を策定している。これは職業教育セクターにおいて学位・資格を労働市場のニーズに結び付ける系統立った組織的な方法である。「教育指導要綱 (Training Package)」の資格を修了することは、その資格修了時に職場での業務を行う準備ができていることを意味する。

世界で最も歴史と定評のある国家資格枠組みのひとつを有するオーストラリアでは、学位・資格と労働市場間の結びつきが強い。この水準まで成熟するには時間を要する。オーストラリアがこの道の

りを歩み始めたのは1970年代、各地政府が第三段階教育セクターの学位・資格に対し、その全国一貫した成果についての合意に至ったときからである。学位・資格の成果が詳しく明示されただけでなく、学位・資格の種類およびその肩書きが規定された。これらの規定はしかるべく維持されて継続的に改善が行われ、そして1995年、スキルを高めたオーストラリアの労働力を通じて国の経済競争力を支援しようという1980年代後半に始まった大幅な国内教育改革の時代のなかでAQFが国家資格枠組みとしての現在の形式で導入されるに至るのである。

1972年より全国一貫の学位・資格基準を有しているということは、その時以来学位・資格において堅固な一貫性を有してきたということであり、オーストラリアは他国で経験する教育機関の野放図な提供を黙認するようなことにはなっていない。こうした、それ自体に批評の目があるという管理方法は、学位・資格が一般に理解され、価値を持ち、信用されているということを示してきたものである。AQFの耐久性の理由のひとつは、これが教育的基準であると同時に労働市場のツールでもあるとみなされている点にある。これが教育と雇用を結び付け、学位・資格から仕事への道筋を提供しているのである。

オーストラリアにおける 国家資格枠組みの信頼性

アン・ドーレット
前AQF審議会・オーストラリア

「第三段階教育における質保証と学位・資格枠組み
－ガラパゴス化とグローバル化－

学位・資格制度の信頼の上に構築される職 場の学位・資格への信頼

- 学位・資格枠組みは学位や資格、および教育上のコースに基準を設ける。
- 学位・資格が労働市場のステークホルダーの信頼を得れば、学位・資格から雇用への道が広がる。
- 信頼や信用は学位・資格システムの質保証とステークホルダーの関与によって得られる。

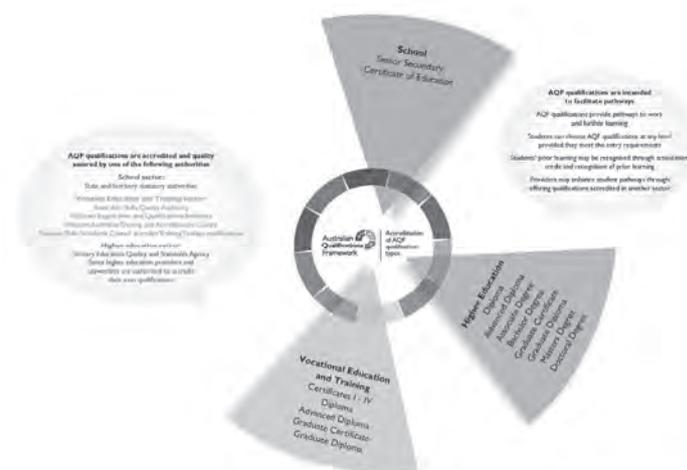


- ▶ 第三段階教育への政府の財政投資が有効である－経済的メリットを目的とし、雇用者は受益者である。
- ▶ 学生も個人のメリットのため教育に共同投資する－学位・資格の保有は雇用や収益力を向上させる。
- ▶ 教育機関の説明責任に対する政府や地域の期待は高い。
- ▶ 学位・資格枠組みにおけるその質保証は説明責任のシステムをもたらす。

投資と説明責任



オーストラリア学位・資格枠組み



学位・資格の学習成果

- 学位・資格の学習成果は、卒業生がその学位・資格を達成したと認定される前に実証しなければならない学科の知識やスキルのレベルを規定する。
 - ✓ 知識は卒業生が知っており、理解していることである。
 - ✓ スキルは卒業生ができることである。
 - ✓ 知識やスキルの応用力は卒業生がいかに知識やスキルを脈絡のなかで適用できるかということである。
- 教育機関や雇用者、地域が学習成果を理解することにより、学位・資格に対する信頼が構築される。



学位・資格の成果は教授や学習で与えたものとは異なる

- 課程のカリキュラムはAQFの一般的な学習成果とその学科に求められる課程の内容（教育機関および職場のパートナーらによって決定される）を一つにしたものである。
- 教授、学習、評価の方法は教育機関の責任である。



- ▶ オーストラリアには学位・資格の成果（教育および産業ベースの双方）の質を保証する包括的システムがある。
- ▶ 内部の質保証は教育機関の責任である－これはコンプライアンス要件に入っている。
- ▶ 外部の質保証は政府がその投資を守り、オーストラリアの教育システムを保証するためにリスクベースで政府が引き受けており、AQFの学位・資格は高い国際基準のひとつになっている。
- ▶ 規制システムは全国的かつコンプライアンス重視で、法制化されている。

学位・資格の質保証



第三段階教育の基準

高等教育

- ▶ **高等教育の基準枠組み**は大学を含むすべての教育機関に適用される。
- ▶ これには教育機関の登録と学位・資格認定の必須基準が含まれる。
- ▶ 学位・資格およびそのコースについての基準であるAQFが、各基準に埋め込まれている。



職業教育

- ▶ **職業教育訓練 (VET) 質枠組み (Vocational Education and Training (VET) Quality Framework)** は公立のTAFEを含むあらゆる職業教育機関に適用される。
- ▶ これには教育機関の登録と資格認定の必須基準が含まれる。
- ▶ 教育指導要綱 (Training Package) の策定および学位・資格の認定に対して別途基準がある。
- ▶ AQFは各基準の一部となっている。

第三段階教育の質保証の仕組み

高等教育

- 高等教育に対する全国政府規制機関として2011年7月に「**第三段階教育質基準機構 (Tertiary Education Quality and Standards Agency)**」がスタートした（以前は各政府や除外対象大学によって地域的に引き受けられていた）。
- 各基準は別個の機関によって維持管理されている。



職業教育

- 職業教育に対する全国政府規制機関として2011年7月に「**オーストラリア技能品質機関 (Australian Skills Quality Authority)**」がスタートした（以前は地方政府によって引き受けられていた）。
- **National Skills Standards Council**
全国技能基準カウンシルが国の「**教育指導要綱 (Training Packages)**」における学位・資格の認定を行う。
- 各基準は別個の機関によって維持管理されている。

- AQFレベルを用いて雇用側代表機関により設定された雇用のためのコンピテンシーまたは専門職基準
 - 専門職組織（通常はその業界自身により資金拠出）
 - 産業技能カウンシル（コンピテンシー基準および全国的な学位・資格の策定のため、政府が資金拠出）
- 消費者保護が高度である場合、卒業生はその職業および専門職に対し認可登録される（政府はその業界による管理、規制を受ける）
- 成功には両方のプロセスに対するステークホルダーの関与が重要である。

学位・資格に対する職場基準



- AQF –世界で最も歴史と定評のある学位・資格枠組みのひとつ
- 1972年にスタート –学位・資格の種類、肩書き、説明指標について全国的合意。
- 1980年代、同じ枠組みに含めることで（学校も）VETセクターの登場を支援。
- 労働市場、教育、政府および地域のステークホルダーがすべて関与 –学位・資格およびそのシステムに対して信頼。
- 大臣が連携して維持する複雑な学位・資格システム

オーストラリアにおける全国的学位・資格枠組みの成熟への道のり



アン・ドローット
学位・資格スペシャリスト
www.anndoolette.com

参考リンク：

www.aqf.edu.au

www.teqsa.gov.au

www.asqa.gov.au

www.isc.org.au

韓国の国家資格枠組み

トン・イン・リー (KRIVET)

韓国の国家資格枠組み(NQF)は、構築から10年が経つが、NQFの特殊性に関する社会的合意の欠如により、概念及び設計段階にとどまっている。しかしながら、朴政権(2013-2017)は、現行の表面的で無意味な資格ベースの制度を置換するために、NQFを統合、実施することを公約した。このように、NQFの構築／実施は、今後数年間に、加速されるだろうという期待がある。

本報告(韓国におけるNQF)では、4つのセクションに分けて報告する。

最初のセクションでは、(1)一般教育(高等職業教育を含む)制度、(2)職業訓練制度(3)職業資格(VQ)制度、(4)その他の生涯学習認証制度の4つのカテゴリーを含む、韓国の国家制度を概要する。また、労働市場における最近の変化に反映するため、各制度の運用に関連する課題／問題に焦点を当てる。これらの問題を是正するために、韓国は、数年まえに、韓国市場のための、国家職務能力基準(NCS)及びNQFを導入した。

2番目のセクションでは、NCSの策定及び適用を扱う。当該セクションでは、NCSの包括的背景、NCSの策定及びVET制度(高等職業教育を含む)への適用を提供する。

3番目のセクションでは、NQF策定に関するパラメータを簡潔に取り上げる。それには、NQFの必要性(背景)、NQF策定の進捗、NQF策定における問題、NQFの方向性及び実施が含まれるが、これらに限定されない。

最後のセクションでは、韓国政府が直面する可能性のある将来的な制度の課題について検討する。

韓国の国家資格枠組み

トン・イン・リー (KRIVET)

議題：韓国のNQF制度の効率性

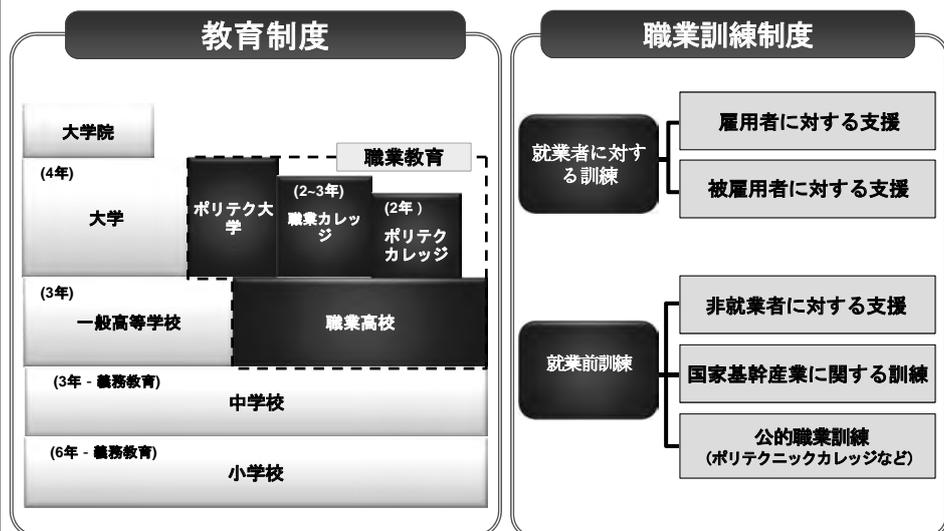
1. 韓国の制度
2. NCS（国家職務能力基準）の策定
3. NQFの構築
4. 利点および将来的な制度の役割

1

概要

- 教育&VET制度
- 職業資格制度
- その他の生涯学習制度
- 労働市場における変動

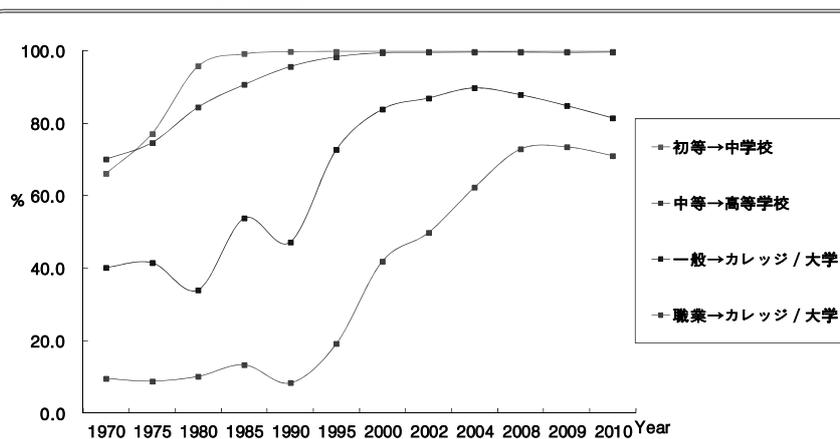
1. 概要：2層制度の分離



1. 概要：高等職業教育のタイプ

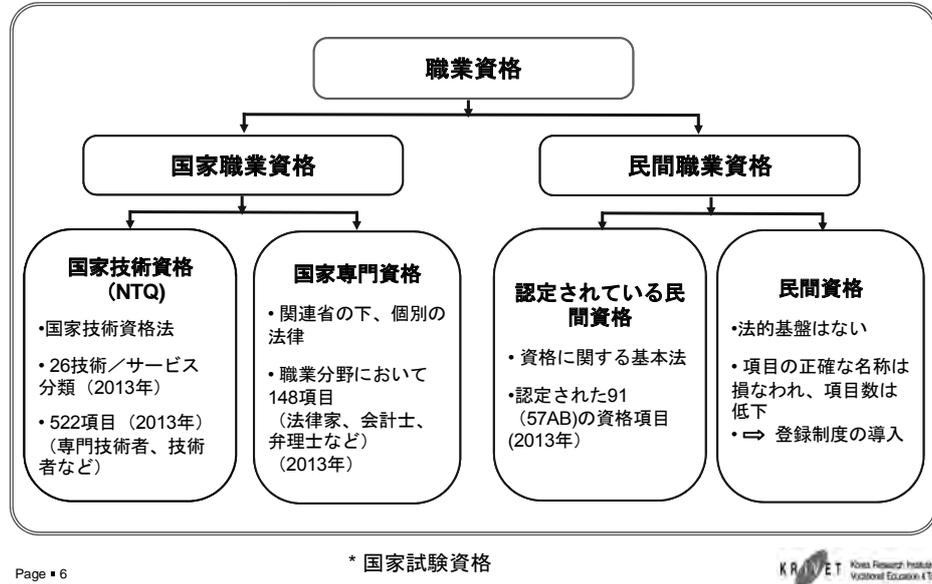
- ◆ 職業カレッジ（準学士号）
 - ・ 中級レベル技術者養成
 - ・ 2年から3年の中等教育後プログラム、139職業コース
- ◆ 提携技術大学
 - ・ 大企業系列の機関
 - ・ 選ばれた従業員に対して、3つのレベルのプログラム（職業カレッジ、大学および大学院レベルのプログラム）を提供する。
- ◆ ポリテクニク大学（4年）
 - ・ 就業している若者および成人に対して、高等教育の代替的なアプローチを提供することを目的としている。
 - ・ 学士号授与

1. 概要：1970年代以降の高等教育への入学

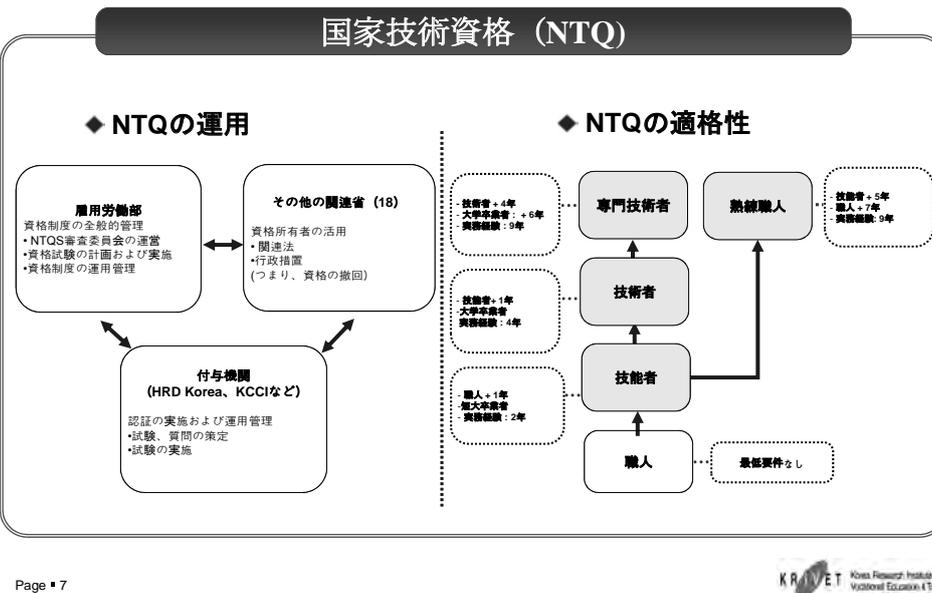


出典：韓国雇用労働部

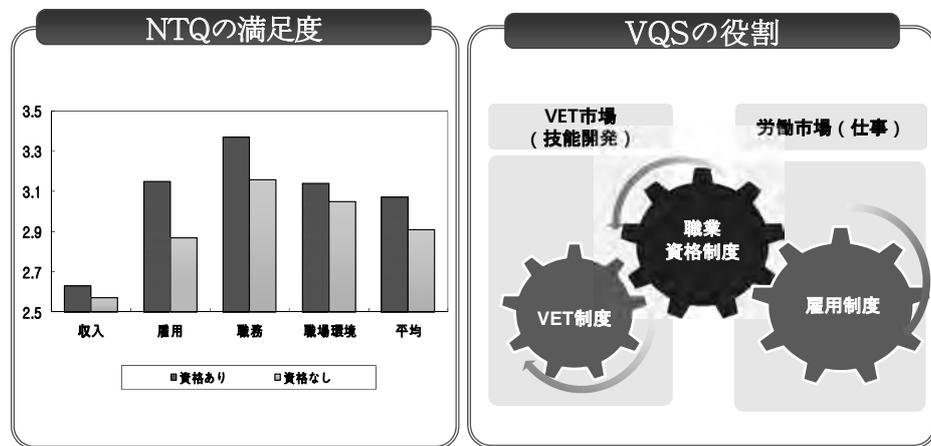
1. 概要 : VQSに対する複数のアプローチ



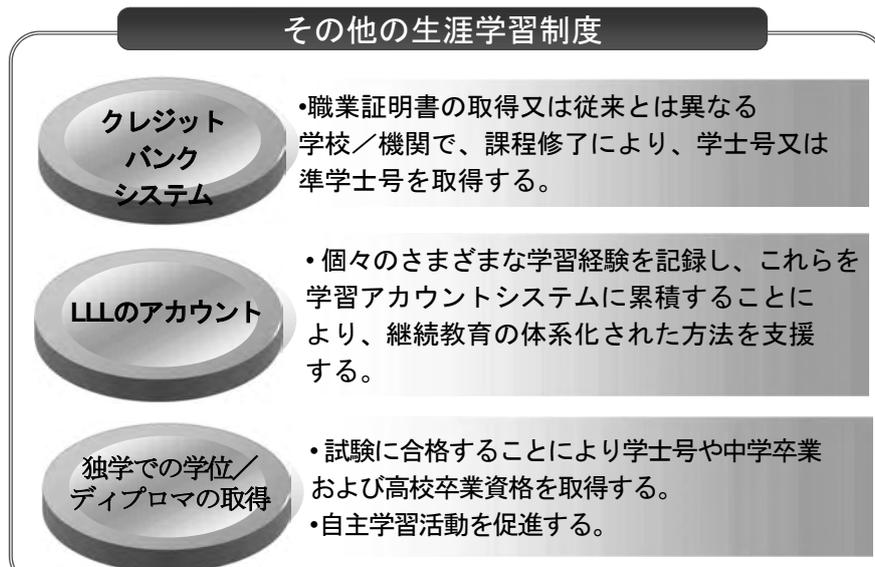
1. 概要 : NTQの運用機関&要件



1. 概要：VQ制度に関するよい結果



1. 概要：LLL制度へのアプローチ



1. 概要：VETおよびQSの複数の強み

国家基準

- 職業教育（VE）に関する国家カリキュラム
- 職業訓練（VT）に関する国家基準
- NTQに関する国家試験基準

中央集権化による 利点

- 合理化されたNTQ制度－低い運用コスト
- 重複する試験機関の撤廃によりコスト削減

NTQに基づく試験

- 市場に熟練労働者を供給する際のタイムラグを大幅に削減

LLL制度 の促進

- さまざまなLLL制度
- クレジットバンクシステムが、職業資格(VQ)と学術資格(AQ)を関連付ける。

Page • 10

KRI VET Korea Research Institute for Vocational Education & Training

1. 概要：労働市場における変動

◆ 低い出生率（少子化）および経済活動人口

- VETにおける学生数の減少

◆ サービス中心の経済

- 製造を基盤とするモデルからサービスを中心とするモデルにシフトする必要性

◆ 経済の開放およびグローバリゼーション

- 職業カレッジの低い国際教育受け入れ

◆ 技術開発および転職

- 高い技術を有する労働者および柔軟な労働者に対する需要
- 技能のミスマッチ
- 学習と仕事を統合するための、生涯職業教育制度の構築

Page • 11

KRI VET Korea Research Institute for Vocational Education & Training

1. 概要 : QSの制約 → NCS & NQFの導入

低実行可能性

- VETおよびVQのいくつかは、業界の需要を満たしていない
- LLL制度は主に、能力ベースではなく、学校や大学のカリキュラムに依存している。

不認知

- VTの要素は、全国的に認知されていない面がある。
- ノンフォーマル及びインフォーマル学習は、部分的にしか認識されていない。

非統合

- 国家カリキュラム、訓練基準、試験基準は独立している。
- VE と VTは、個別である。
- VQ は、必ずしもVETを伴う必要はない。

2

NCSの策定

- NCSの背景および目標
- NCSの構造および策定状況
- NCSの申請

2. NCSの策定: 背景

- ◆ **企業が必要とする技能と学校が提供する技能との間の不適合性**
 - 大学：14.0% 短大：26.0% 職業高校：15.3% (2011年、KLI)
- ◆ **NTQ実績評価の結果（522資格中374資格）**
 - 55項目が、業界の需要を満たしていない（2009年から2011年、KUTE）
- ◆ **職務とVET、職務と資格のミスマッチ**
 - 技術変化の結果; 職務の変化
 - 新入社員に対する再訓練コストおよび期間の増加

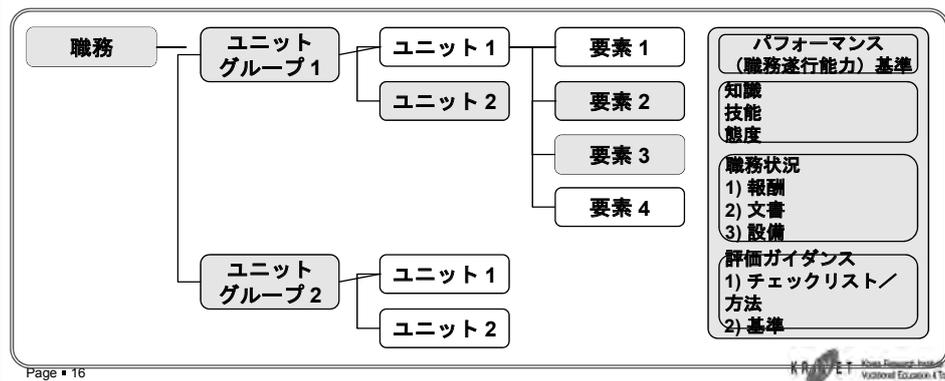
2. NCSの策定 : NCSに関する目標

- ◆ **職務、VET、資格を関連付けることにより、HR業界の需要を
伝達するシステムの構築—HRDにおける量的／質的バランス**
 - 業界競争力の強化
 - 業界志向の能力の育成
 - 雇用機会の改善
 - VETおよび資格の実用性の向上
 - VETおよび資格の国際化の促進
 - 「職務志向の生涯学習」の促進

2. NCSの策定: NSCの策定状況および構成

◆ NCSの策定状況および構成

年度	2002~2012	2013	2014	2015
総計: 827	269	240	290	28



Page • 16

KRI/VEIT Korea Research Institute for Vocational Education & Training

2. NCSの策定 : VEへのNCSの適用

◆ 学習モジュール (LM) の策定 : 教育部

- NCS策定 → LM策定 → カリキュラム運用
- LMは、学校カリキュラムに適用され、特定の職務に必要となる詳細な知識および訓練を説明するものとする。

カリキュラム運用の向上 : 教育部

- 職業高校
- 専門学校
- * 2014年からのNCSおよびLMに基づく新カリキュラムの申請

Page • 17

KRI/VEIT Korea Research Institute for Vocational Education & Training

2. NCSの策定 : VTへのNCSの適用

◆ NSCに基づく訓練基準の策定

* (2013年) 250訓練基準 → (2014年) 241 → (2015年) 286

- NCSに基づく訓練基準は、公的職業訓練機関に適用されるものとする。

* 訓練基準変更にとまなう新施設および設備に対する財務支援

- NSCを使用する民間職業訓練機関に対する利点

* 訓練コースの認定において : NCSに基づく訓練コースに関して追加
得点

2. NCSの策定 : VQへのNCSの適用

◆ 既存NTQ項目の改定

- 類似の資格項目の統合
- 陳腐化した資格項目の廃止
- 市場需要による資格制定

◆ 新しい資格制度の導入

- コースベースの資格
- 業界の技能要件に焦点を当てて、職業訓練、教育、技能試験を関連付ける（背景）

3

NQFの構築

- NQFの需要および目標
- NQFの策定状況
- NQFの試験的プロジェクト
- NQFの方向性

3. NQFの策定：制度の需要

NQF構築の背景

グローバル化

• 適合性および透明性のある資格の必要性 → NQF

技術的進歩

• 実用的かつ能力に基づく資格の必要性
→ (NCS) 策定

労働指標の変化

• 従業員の雇用されるための生涯学習の必要性
→ NQF

政治的要求

• 能力志向の社会の必要性
→ NQF

個別需要

• 学習の幅広い認知の必要性
→ NQF

3. NQFの構築：重点を置くべきエリア



3. NQFの構築：策定－NQFレベル

NQFのレベル

レベル	知識	技能	能力
8			
7			
6			
5			
4			
3			
2			
1			

レベル指標：知識、技能、能力
レベル決定要因：仕事の複雑性、自律性

3. NQFの構築：NQF（案）

NQF（案）						
レベル	職業資格	国家資格	認定されている民間資格	一般教育	生涯学習	NVQ
レベル8	専門技術者			博士号	LLLの認知 (例：独学での学位取得、クレジットバンクシステム、LLLのアカウント)	NSCおよび職務経験に基づく資格
レベル7				修士号		
レベル6	技術者			4年制大学卒業(学士号)		
レベル5				3年制カレッジ卒業		
レベル4	技能者			2年制カレッジ卒業		
レベル3				高校卒業+1		
レベル2	職人			高校卒業		
レベル1				中学卒業+2		

Page • 24

KRAVET Korea Research Institute for Vocational Education & Training

3. NQFの構築：産業レベルにおけるQFの試験的プロジェクト

◆ 対象産業

- 化学工業、ソフトウェア、美容、自動車整備など

◆ 業界QFの試験的プロジェクトの方向性

- 業界主導の業界QF（案）の作成
 - 関連ステークホルダー間の業界QFに関する合意
- 例：産業、学術、VET、専門資格

◆ 業界QFの試験的プロジェクトの内容

- 労働市場分析
- 既存のさまざまな資格の質と技能のミスマッチに関する分析
- 問題のある資格の改善
- レベルに基づくQFに関する資格の分類
- さまざまな資格間の関連付けおよびキャリアパスの構築

Page • 25

KRAVET Korea Research Institute for Vocational Education & Training

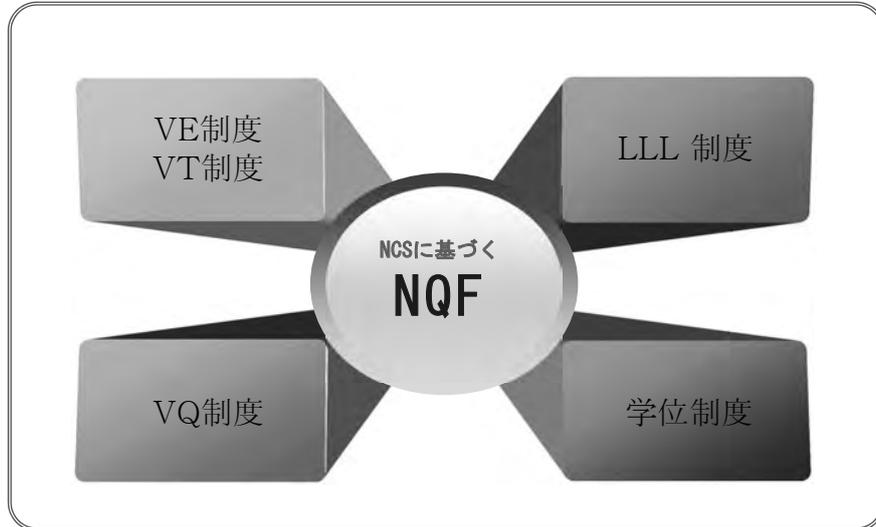
3. NQFの構築：NQFの方向性

- ◆ 朴政権の新しい政策イニシアチブ
- ◆ NQFによって改革すべき制度
- ◆ 業界のニーズを反映する新しい学位
- ◆ NQFの実施フロー

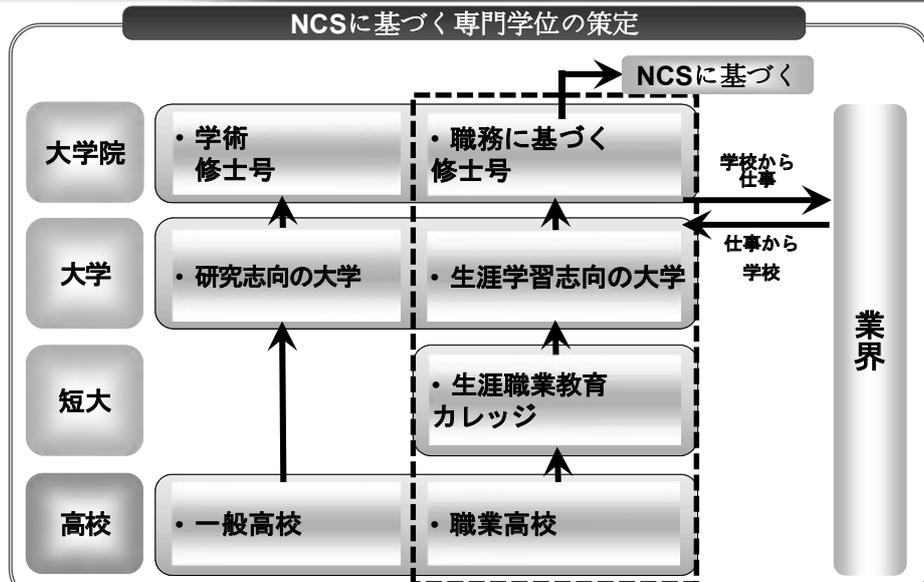
3. NQFの策定：方向性—朴政権の新しい政策指示



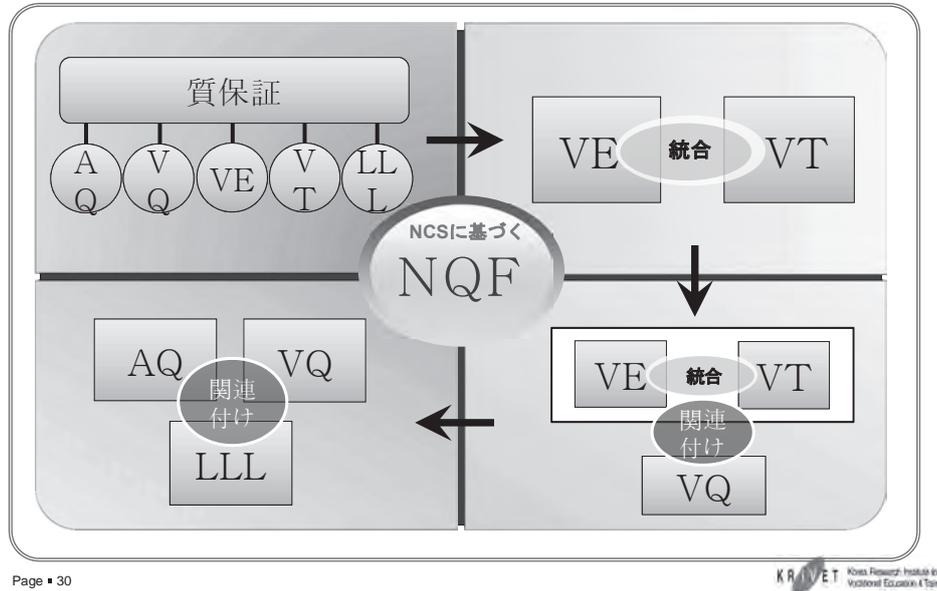
3. NQFの構築：方向性－NQFの実施



3. NQFの構築：業界のニーズを反映させた新しい学位



3. NQFの構築：方向性－NQFの運用フロー



4

利点 & 将来的な制度の役割

- 利点
- 将来的な制度の役割

4. 利点 :

個人

- 能力に基づく技能の開発
- 雇用機会の増加および求職期間の短縮
- 学習経路の容易な理解

企業

- 高い実績を伴う従業員の雇用および新規従業員の能力に関する満足度の向上
- 新入社員に対する再訓練のコストと期間の短縮

政府

- 技能のミスマッチを削減することによる効率性向上（例：失業手当）
- 国際労働力可動性の促進

Page • 32

KRAVET Korea Research Institute for Vocational Education & Training

4. 将来的な制度の役割 :

労働市場制度

- 既存の年功序列型の給与制度の撤廃
- 能力に基づく、採用および報酬制度の導入

産業の役割

- VET、QS、NCSへの産業のより積極的な参加（つまり、セクター評議会の構築）

NQFIに関する 社会的合意

- NQFIに関して国民のほとんどが未認識
- セミナー、フォーラム、より適切なPRの必要性

Page • 33

KRAVET Korea Research Institute for Vocational Education & Training

4.将来的な制度の役割：

専門学校 の役割

- 高等職業教育に関する中央機関の役割
- 特徴的かつ特別なカリキュラムの提供
- 業界需要によってカスタマイズされたNCSに基づくカリキュラムの運用
- 成人および雇用主志向の生涯職業教育の強化

ご清聴ありがとうございました



(dilee@krivet.re.kr)

マレーシア資格枠組みの質保証

モハマド・ジャファ・ムスタファ
(マレーシア資格機構)

はじめに

マレーシア資格機構 (MQA) が行うマレーシア資格の質保証は、より規模の大きいマレーシアの高等教育および継続教育の規制および質保証枠組みの一部を構成し、さらに必要不可欠な部分を包含する。2007年における MQA の制定は、外国を起源とするものおよび外国の関与などを含めて、さまざまなタイプの高等および継続教育事業者並びにプログラムが存在する中で、統合的かつ整合的な資格および質保証制度を構築している。MQA 質保証の成果は、事業者がそれに基づき設立され、運営を行う、それぞれの法律に基づき、義務付けられる規制要件の遂行の一環として機能する。これらは、1996年私立高等教育機関法 (555) に基づき統制されている外国を起源とする事業者およびプログラムを含む。

MQA は、MQA の自己評価および外部評価を含む、事業者およびその提携者の国際慣行の参照基準として機能する、明確に定義された、透明かつ公平な基準および標準を提唱する、資格に基づく質保証に関するベストプラクティスを支持する。内部的および外部的取り組みはいずれも、マレーシア資格枠組みおよび9つの質保証エリアにより導かれる。

マレーシア資格枠組み

MQF は、教育システムに関連する資格およびそれらの質に関するマレーシアの宣言である。国家的に承認され、国際的なベストプラクティスに照らしてベンチマークされた、一連の基準に基づき資格を策定、分類する手段である。

MQF は、学力レベル、学習成果、学生の履修単位数に基づく単位制度を明確する。MQF はまた、全ての国家資格を統合し、体系的に資格を関連付ける教育経路を提供する。これらの経路は、個々の学習者が、生涯学習という背景において、単位移動および事前体験学習 (経験に基づく学習) の認定を通じて、進展することを可能にする。

MQF は、3つの国家高等教育セクター (つまり、技能セクター、職業セクター、学術/大学セクター) において、8つのレベルの資格を有しており、生涯学習経路により支援されている。MQF は、学習者中心かつ成果に基づく教育経験を前提としている。

資格の各レベルは、8つの領域 (つまり、知識; 実務技能; 社会的技能および責任; 価値観、態度およびプロ意識; コミュニケーション、リーダーシップおよびチームスキル; 問題解決および特定のスキル; 管理および生涯学習能力; 経営および企業化能力) に基づく、独自の学習成果を有している。

MQF は、レベル説明指標および単位制度を使用して、資格を定義する。レベル説明指標は、知識の深さ、複雑性、包括性、知識および技能の応用、意思決定における自律性および創造性の程度、コミュニケーションスキル、訓練の幅及高度性について、卒業する学生に期待される能力のレベルを示す。

学生の学業努力は、学習成果を達成するために義務付けられる総就学時間に基づく単位制度を使用して、測定される。これには、講義、個別指導、セミナー、研究活動、実験活動、実地活動が含まれる。マレーシアでは、40 時間の名目上学習時間を、1 単位として評価する。

2007 年マレーシア資格認証機構法 (679) に基づき、プログラム又は資格は、MQA によって認定されるためには、MQF に準拠していなくてはならない。

質保証エリア

MQA 質保証制度は、事業者に対して、インプット、プロセス、アウトプット、教育条件の質を継続的に維持および向上させることを義務付けている。これらの要件は、下記の一般的な 9 の質保証エリアに削減することができる。

1. 展望、使命、学習成果
2. カリキュラム設計および遂行
3. 学生選抜および支援サービス
4. 学生評価 (成績評価)
5. アカデミックスタッフ
6. 教育資源
7. プログラムモニタリングおよびレビュー
8. リーダーシップ、ガバナンス、運用管理
9. 継続的な質改善

これらの一般的な質保証エリアは、実務指針、分野水準、グッドプラクティスに関する指針、その他の質保証文書に転換される。これらの質保証に関する文書は、一連のフォーカスグループディスカッションおよび情報交換を通じて、専門家およびステークホルダーからもたらされた情報をもとに作成された。これらはまた、国際的なグッドプラクティスに照らしてベンチマークされており、例えば、公開および通信教育、管理者教育、事前体験教育 (経験に基づく教育) の認定など、教育の位置づけの特性に焦点を当てた、事業者の組織的又はプログラムの提供に対処している。

質保証プロセス

MQA 質保証プロセスは、機関の教育進展のさまざまな重要な段階を網羅するために、考案されている。一般に、MQA 質保証プログラム又は機関は、下記の 3 つの特徴的なプロセスを通じている。

1. **暫定的認証**：これは、新たに策定されたプログラムに関する候補評価である。この評価は、学習者に提供される前に、プログラムの取り決めの適格性および適切性を立証する。
2. **認証**：これは、最初の学生群が卒業する際に行われるプログラムの評価である。MQF の「完全な」認証を付与する目的で、プログラムの取り決めおよび遂行の段階の質を立証する。
3. **監査**：認証維持の目的に関するものを含め、プログラム、学部、機関レベルで、さまざまなテーマおよび形式で行うことが可能な、質立証である。

認証評価および監査プロセスには、事業者による自己評価および文書提出並びに訓練を受けたピア監査人による文書検証、面接、現地査察が盛り込まれている。

上記の全てのプロセスは全体として、事業者が提供するプログラムが常に内部的な改善がなされていることおよび質が保証されていることを確実にするための、外部的な継続的モニタリングシステムを構成する。MQA は、上記が確保されない場合、認証資格を停止する又は取り消す権限を有している。

自己認証ステータス

2007 年 MQA 法(679)はまた、十分に確立した内部質保証メカニズムを有する高等教育機関を成熟させるため、自己認証ステータスの授与に関して規定している。

授与を受けるためには、高等教育機関は、機関監査を受ける必要がある。

専門プログラムの認証

専門資格につながるプログラムは、専門機関との密接な連携のもと、認証が行われる必要がある。これらは、従事者へのライセンス付与を通じて、当該職業を統制するために、さまざまな国会制定法にもとづき設立された専門機関である。MQA との関係は、通常、合同技術委員会を通じて、管理可能である。とりわけ、これらのプログラムには、医学、歯科、薬学、建築、工学が含まれる。一般に、当該プログラムに付与される認証も、専門機関からの認定を意味する。

リファレンスサービス

MQA は、公益のために、マレーシア資格に関するリファレンスサービスを提供している。MQA は、MQF に準拠しかつ MQA の認定を受ける、全ての資格が登録されている、オンライン形式のマレーシア資格登録簿 (MQR) を保持している。MQR は、特に、各資格又はプログラムに関する単位要件に関する情報を含有しているため、ある資格又はプログラムから別の資格又はプログラムへの単位移動プロセスを促進する。MQR における情報はまた、全ての登録資格の証明又は明確化にも使用される。全利

害関係者は、マレーシアにおける機関により付与される資格のステータスに関して検証するため、一つの情報源として、MQRを参照することができる。

MQAはまた、外国の資格も評価し、マレーシア資格枠組みに関連してその互換性を査定する。

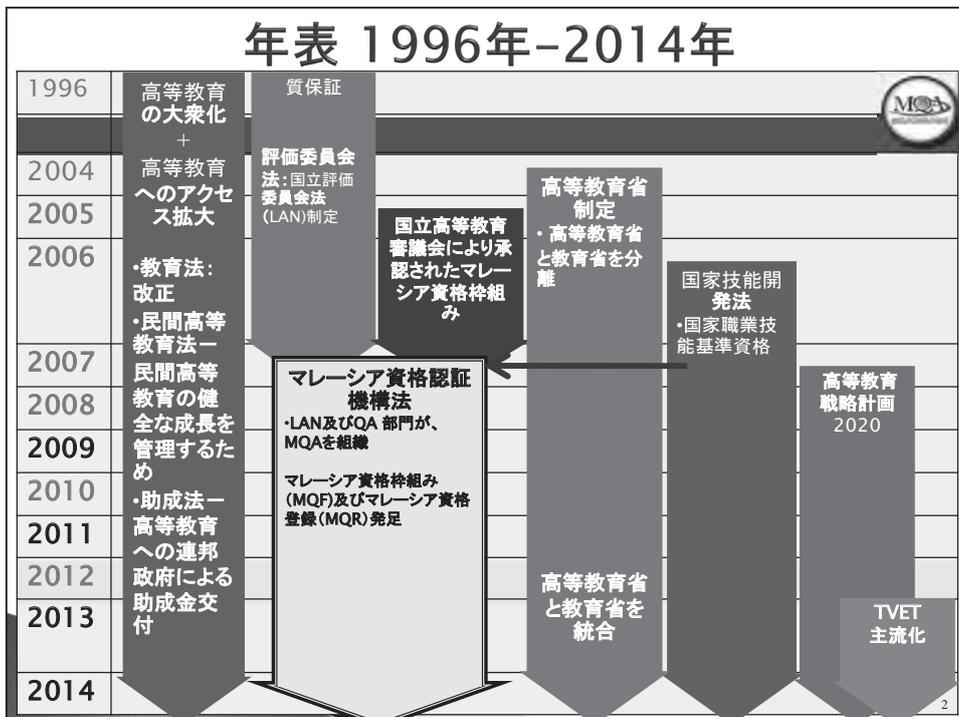
参考文献：

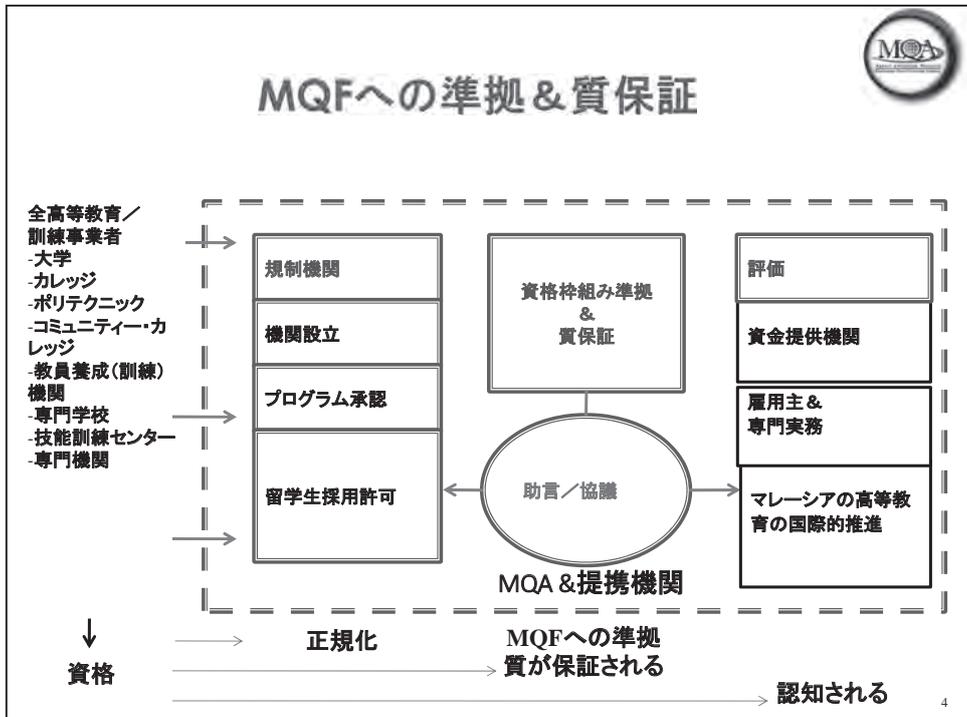
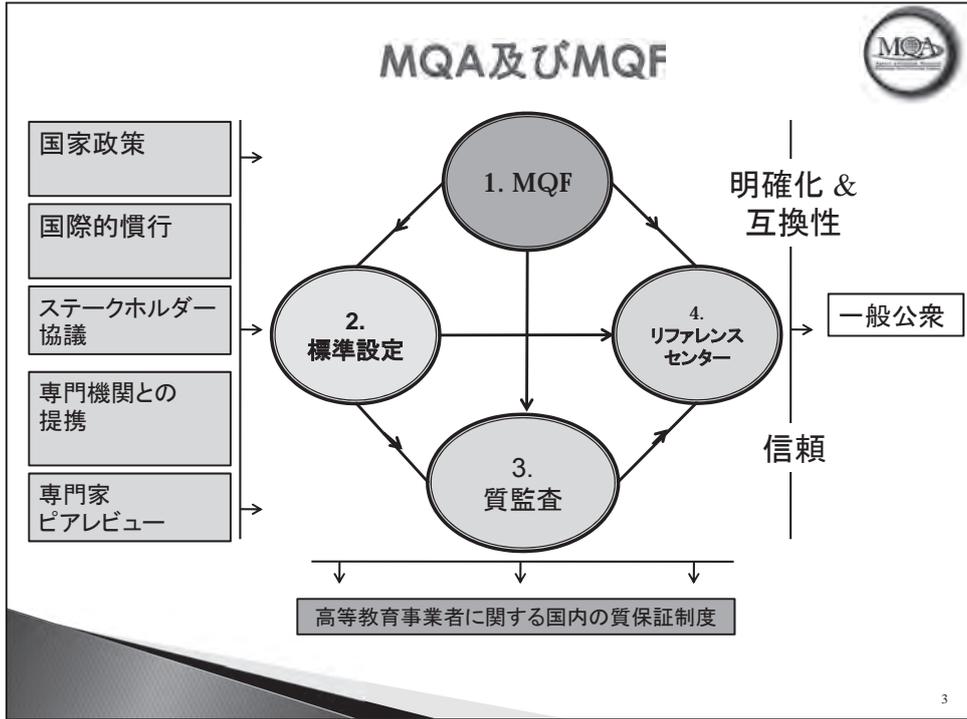
1. Malaysian Qualification Agency (2008) Code of Practice for Institutional Audit, Kuala Lumpur
2. Malaysian Qualification Agency (2008) Code of Practice for Programme Accreditation, Kuala Lumpur
3. Malaysian Qualification Agency (2007) Malaysian Qualification Framework: Point of Reference and Joint Understanding of Higher Education Qualifications in Malaysia, Kuala Lumpur
4. Mohamad Dzafir Mustafa (2013, October), Quality Assurance of Transnational Education in Malaysia. Powerpoint presentation at the ASEAN+3 Higher Education Quality Assurance Forum, Tokyo
5. Zita Mohd Fahmi (2008, 6-8 July) Quality Assurance of Malaysian Higher Education. Paper presented at the ASEAN Quality Assurance Agencies Roundtable Meeting, Kuala Lumpur. Kuala Lumpur: Malaysian Qualification Agency

マレーシア資格枠組みの質保証

モハマド・ジャファ・ムスタファ
(マレーシア資格機構)

年表 1996年-2014年







マレーシア資格枠組み

5

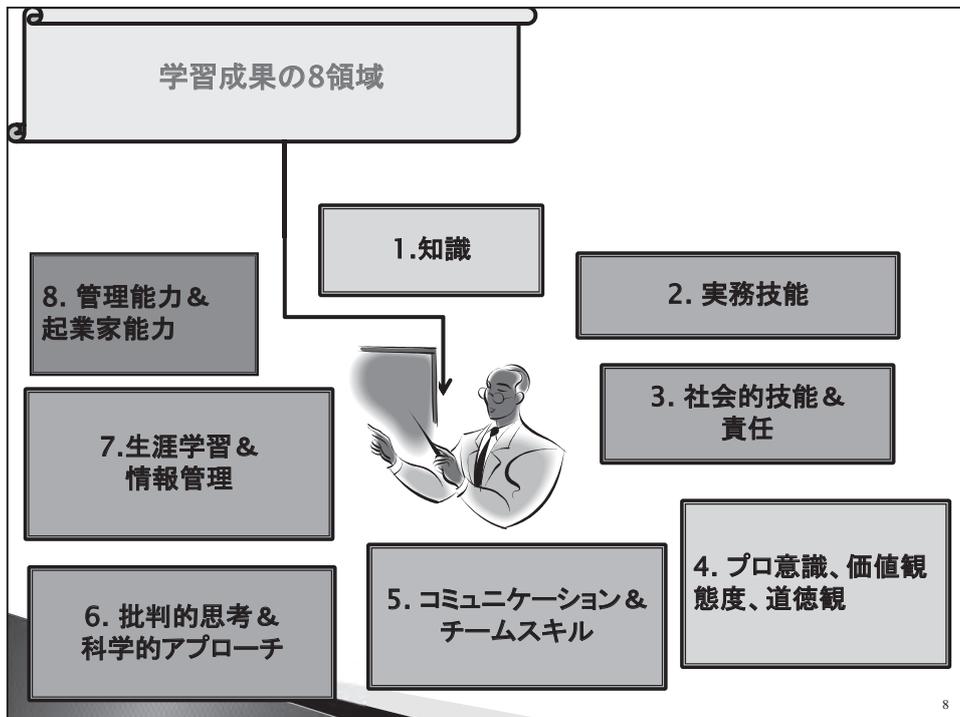
国家的に承認され、かつ、国際慣行と同等である、一連の基準に基づき、資格を策定、分類する手段、及び、習得した能力のレベル、学習エリアの学習成果、学生の履修単位数に基づく単位制度を明確化する手段。

6

MQFの原則及び構成

能力の認証		付与セクターの認証		資格のレベル	教育経路 (生涯学習)
学習成果	単位及び履修単位数	移動の柔軟性			
レベル	単位	セクター			
		技能	職業及び専門	学術	
8	-			博士号	事前体験学習(経験に基づく学習)の認定
7	40 30 20			修士号 ポストグラデュエート・diploma ポストグラデュエート・Certificate	
				学士号 グラデュエート・diploma グラデュエート・Certificate	
6	120 60 30			Advanced Diploma	
				Diploma	
5	40	Advanced Diploma	Advanced Diploma	Advanced Diploma	
4	90	Diploma	Diploma	Diploma	
3	60	技能認証 3	職業及び技術Certificate	Certificate	
2		技能認証 2			
1		技能認証 1			

事前体験学習(経験に基づく学習)の認定



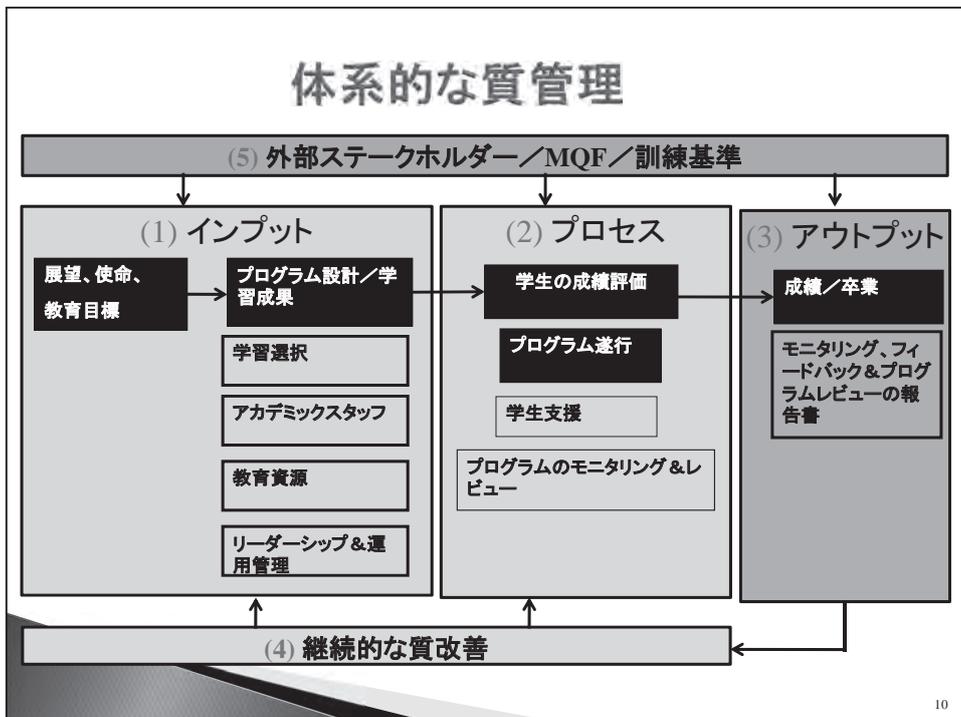


MQA質保証基準

展望、使命、組織的 目標&学習成果	プログラム設計 & 遂行	学生評価 (成績評価)
学生選抜 & 支援サービス	アカデミックスタッフ	教育資源
プログラム モニタリング& レビュー	リーダーシップ、 ガバナンス、 運営管理	継続的な 質改善

9

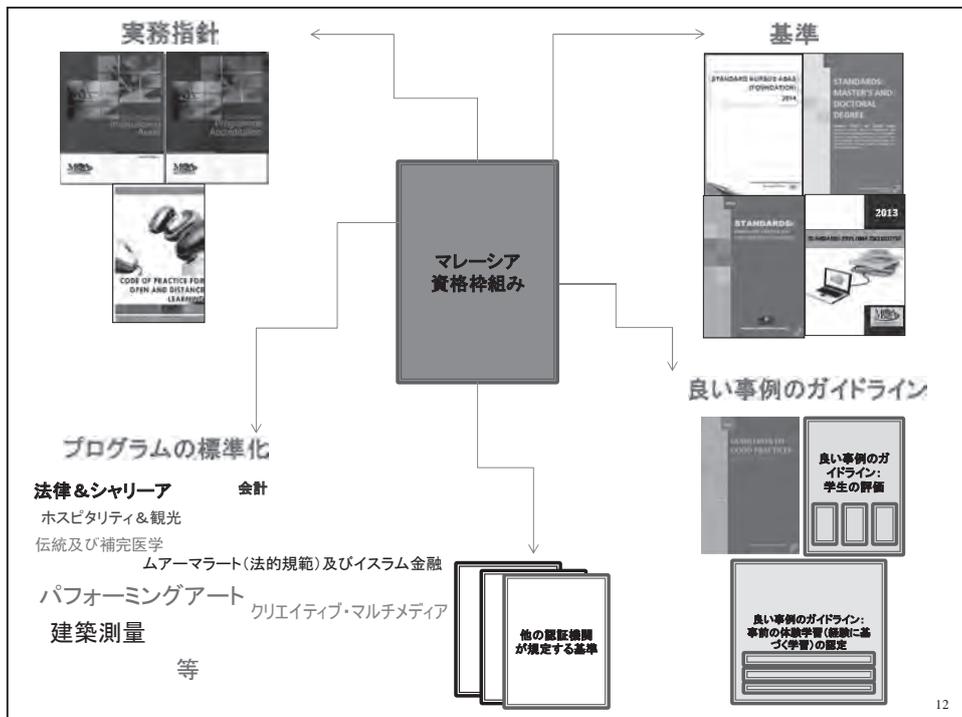
体系的な質管理



10



基準設定





資格認証機構

13

プログラム認証

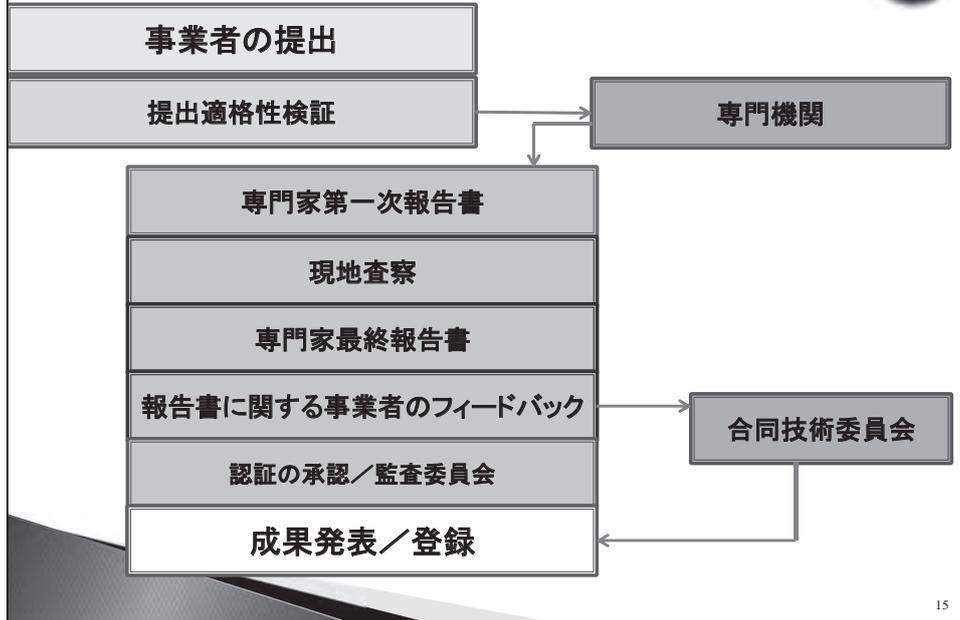
- 仮監査－プログラムとして実行される前
- 全面(詳細)監査－プログラムの第1サイクルの最後
- 認証維持－最低でも、3年から5年に一度

機関監査

- テーマごと
- 包括的
- 自己認証

14

資格認証の主要段階



15



資格リファレンスセンター

16

資格／能力の評価

- ▶ MQFに照らした、資格の同等性評価
- ▶ 事前の体験学習の認定
 - MQFのプログラムレベル3、4、6の開始時
 - ポートフォリオ評価及び適性検査

17

マレーシア資格登録



The Official Portal of
Malaysian Qualifications Agency
Kementerian Pendidikan Malaysia

HOME About Us MQF Assuring Quality Ratings Publications Partners

Interview result for:

1. INFORMATION TECHNOLOGY OFFICER *TEMPORARY* (IT1)
2. ADMINISTRATIVE OFFICER *PERMANENT/TEMPORARY* (NA1)
3. ASSISTANT INFORMATION TECHNOLOGY OFFICER *TEMPORARY* (IT2)
4. COMPUTER TECHNICIAN *TEMPORARY* (FT1)
5. DRIVER *CONTRACT* (R3)

can be accessed effective from 3rd October 2013. These
for more information, please click [here](#).

Jobs @ MQA

SEMINAR ON LEARNING OUTCOME

The Malaysian Qualifications Agency (MQA) will organize 'The Seminar on Learning Outcomes' on 31 October 2013.

For further details, please click [here](#).



1 2 3 4 5 6 7

Online Services



Online Services Usage Report

18

MALAYSIAN QUALIFICATIONS REGISTER
DAFTAR KELAYAKAN MALAYSIA

e-mail: mqqr@mqa.gov.my
BAHASA MALAYSIA | Help Desk | MQA Website

Date: 07/06/2011
Time: 2:49:52 AM

Malaysian Qualifications Register (MQR)
Information on Accreditation
Search for Qualifications

- List of Qualifications : Public Institutions
- List of Qualifications : Community Colleges
- List of Qualifications : Private Institutions
- Semara Kelayakan Kemahiran Malaysia JPK
- Search by keyword
- Search Guide

Glossary
FAQ

contact us
Qualifications Reference Division,
Malaysian Qualifications Agency (MQA),
Tingkat 7A, Menara POKS-PJ,
No. 17, Jalan Yong Shook Lin,
46050 Petaling Jaya,
Selangor,
MALAYSIA.
No. Tel : +603 - 7968 7002
E-Mail : mqa@mqa.gov.my

Guide

- Search can be done using a keyword or a combination of keywords
Example of search : Diploma in Computer Science program
(1) Type **Computer Science** in the **Name of Qualification** column
(2) Choose **Diploma** at **Type of Qualification** column
(3) Click on **Search** button

Searching by keyword :-

Reference Code : Part of Programme Code (e.g : A4567)

Name of Qualification : Part of Qualification Name

Name of the Institution : Part of Institution Name

Field of Study : Part of Field Name

Type of Qualification : - All Levels -

Level of Qualification : - All Levels -

Location : - All States -

Date: 07/06/2011
Time: 2:53:46 AM

Malaysian Qualifications Register (MQR)
Information on Accreditation
Search for Qualifications

- List of Qualifications : Public Institutions
- List of Qualifications : Community Colleges
- List of Qualifications : Private Institutions
- Semara Kelayakan Kemahiran Malaysia JPK
- Search by keyword
- Search Guide

Glossary
FAQ

contact us
Qualifications Reference Division,
Malaysian Qualifications Agency (MQA),
Tingkat 7A, Menara POKS-PJ,
No. 17, Jalan Yong Shook Lin,
46050 Petaling Jaya,
Selangor,
MALAYSIA.
No. Tel : +603 - 7968 7002
E-Mail : mqa@mqa.gov.my

Printer friendly version

Search result(s) are as follows.

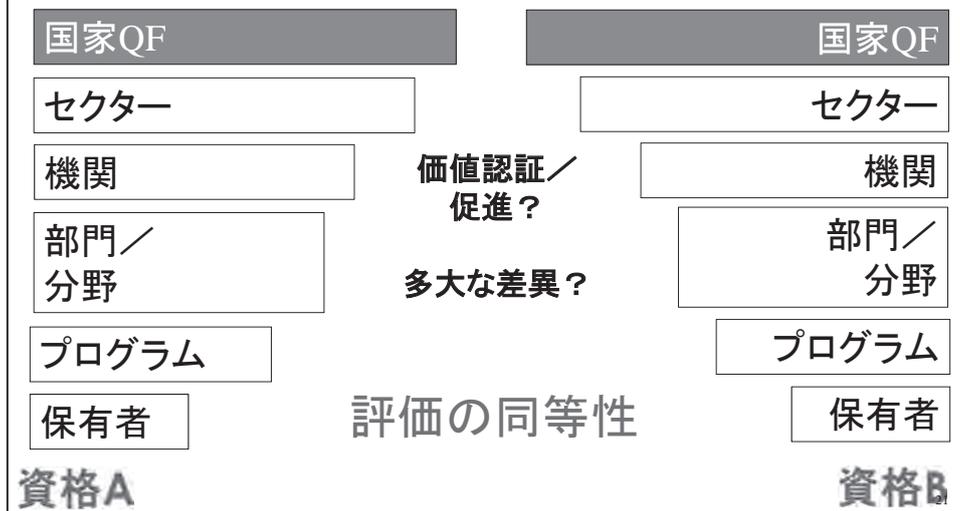
Note : Information displayed valid as of 3rd June 2011.

For comparison of programmes, please tick on the boxes and press **Compare** button.

NO	NAME OF INSTITUTION	PROGRAMME CODE	NAME OF QUALIFICATIONS	FIELD OF STUDY	
<input type="checkbox"/>	AIMST University (Previously known as : Asian Institute of Medicine, Science & Technology (AIMST))	A4271	Bachelor of Engineering (Hons) Electrical & Electronic Engineering	Engineering	Detail
<input type="checkbox"/>	Academi Laut Malaysia (ALAM) Queangan Terengganu	A1101	Diploma In Marine Engineering	Engineering	Detail
<input type="checkbox"/>	Academi Laut Malaysia (ALAM) Queangan Terengganu	A11143	Diploma In Marine Engineering	Engineering	Detail
<input type="checkbox"/>	Asia Pacific University College of Technology and Innovation (UCTI) (Previously known as : Asia Pacific Institute of Information Technology (APIIT) Suite 2B/11)	40471	Master Of Science In Software Engineering In Collaboration With Staffordshire University, UK	Software Engineering	Detail
<input type="checkbox"/>	Asia Pacific University College of Technology and Innovation (UCTI) (Previously known as : Asia Pacific Institute of Information Technology (APIIT) Suite 2B/11)	47473	Master Of Science In Software Engineering In Collaboration With Staffordshire University, UK	Software Engineering	Detail
<input type="checkbox"/>	City University College of Science and Technology (CUCT) (Previously known as : Unity College International) (UCI)	46730	Diploma in Civil Engineering	Engineering	Detail
<input type="checkbox"/>	City University College of Science and Technology (CUCT) (Previously known as : Unity College International) (UCI)	A7076	Diploma in Civil Engineering in collaboration with Universiti Teknologi Malaysia (UTM)	Engineering	Detail
<input type="checkbox"/>	Curtin University Of Technology	MQA/SWA01-029	Bachelor of Engineering (Chemical Engineering)	Engineering	Detail
<input type="checkbox"/>	Curtin University Of Technology	A03H	Bachelor Of Engineering (Chemical Engineering)	Engineering	Detail
<input type="checkbox"/>	Curtin University Of Technology	MQA/SWA01-030	Bachelor of Engineering (Civil and Construction Engineering)	Engineering	Detail

MQF:どんな違いが生じるか？

同等性／互換性／移行可能性／移動可能性



ご清聴ありがとうございました。

第 4 セッション A
非大学型職業教育の質保証
Non-university
Quality Assurance

オーストラリア VET 制度の質保証：主な特徴

ジョージ・ミスコ

(オーストラリア 全国職業教育研究センター・上席研究員)

オーストラリアは、連邦（中央）政府、自治権を有する 6 州、2 準州から成る連邦制国家で、2,200 万人を僅かに超える人口を有している。各州が 1901 年に、連邦を結成するために結合した時、教育は、彼らに残された公式権力であった。個別ではあるが、類似の VET 制度が誕生した。これらの州の分割により生じた問題は、質保証制度に関するものを含め、VET 改革における大きな障害であった。1980 年代以降、連邦政府（通称はコモンウェルス (the Commonwealth)）は、教育及び訓練におけるその役割を高めるために、かなりの資金力を使用してきた。最近、これは、国家訓練改革、国家重点事項、オーストラリア連邦の管轄間での提携契約の策定、実施において、連邦と州の連携を高めることを促進した。

オーストラリア VET の質への道のり

1980 年代及び 1990 年代中に、オーストラリアは、VET 制度の大改革を開始した。オーストラリアは、能力に基づく訓練制度を導入し、業界能力基準の開発に関する主導的役割を与え、オーストラリア資格枠組みを導入した。これらの策定に伴い、民間セクターの事業者が、認定された研修を提供することが可能となるよう、及び、（主に、見習い及び訓練生に）規制された研修を提供するために政府からの資金援助を受ける資格を得られるよう、研修市場が開放された。

オーストラリアの VET の質を保証するための制度は、多くの改革が行われてきており、主に、公認 VET の民間セクターによる提供の迅速な拡大により開放することで促進されている。定期レビューは、訓練制度が業界のニーズに適切に対応できるよう柔軟性のある適切な制度及びプロセスの実施を目的とし、学生にとって労働市場に加わる最高の機会を提供してきた。

今日では、オーストラリアの VET は、初めて就職をすること、ブランクを経て再就職をすること、転職をすること、新しい職に就くための再訓練を行うこと、既存の職でキャリアアップすること、より良い仕事に転職するための技能を習得すること、及び、立証された職場での技能及び知識に基づく資格を取得することを望む者に対して、認可を受けた訓練及び他の訓練を提供する。VET はまた、全ての年齢層及びグループにアクセスを提供する。この訓練は、学校、公立機関の職業訓練専門学校 (TAFE)、登録訓練事業者又は機関（民間セクターにおけるものを含む）で実施できる。

連邦環境において全国的に一貫的であること、業界のニーズに対応するものであること、柔軟性のある学習機会を学生に提供すること、開放的な訓練市場を運営することを要する制度は、強固な体制及び質保証制度を整備してはならない。これらは、訓練を提供する者が、それを可能にするための資格、施設、人材を有していること、提供される訓練が業界及び個人の双方に関連し続けていること、及び、整備されているシステム及びプロセスが、学生が有料の研修に確実にアクセスを有することを実行可能とすることを確実にする。

訓練制度の質及び完全性並びに学生の利益を保護するために支援する。付与され取得される資格が、国家的に承認された基準に基づき提供されること、及び、労働市場で評判が良いことを確実にすることにより、これを行う。主な特徴のいくつかを下記に示す

● **技能認定に関する質保証**：もともと、オーストラリアの VET 制度は、主として、技能認定システムであった。訓練認定に関する国家枠組み (NFROT) は、質の高い技能認定システムの主な特徴を規定している。1998 年に、質保証に関する主要エリアを特定したオーストラリア認定枠組み (ARF) がこの後に続いた。この目的は、職場や教育機関において個人が、その技能を認定、資格認定されることを可能にすることであった。もう一つの目的は、既に習得した学習の繰り返しの必要性を回避するためであった。また、主な政府の目的は、オーストラリア国民が、他の OECD 諸国とより良い競争を行うための資格プロフィール及び技能を高めるために、個々の技能及び知識の認知度及び資格認定を高めることであった。ARF の下では、個人はその現在の技能を、オーストラリア資格枠組みに基づき業界又は特定の企業が資格のために策定した能力基準に照らして評価されることにより、認定されてきた。かかるシステムにおいて、職場及び訓練機関内の個人は、当該基準に照らして現在の能力を評価されてきた。すでに獲得した単位を、新しい学習プログラムに移転することができ、事前学習認定 (RPL) を評価され、完全な資格又は部分的な資格に対する単位を獲得できた。技能認定制度の質を保証するための主な制度は、オーストラリア資格枠組みの実施であった。また、その技能の特定は、資格の異なるレベルに対して義務付けられていた。

a. **訓練提供に関する質保証メカニズム**：1990 年代初頭から中盤における、訓練市場の開放は、資格を有する事業者に、見習い及び訓練生の職場外での構成要素を提供するための資金にアクセスすることを可能にした。これにより、相当な数の事業者が当該制度に取り込まれた。このような流入は、国家的に認定された訓練の提供に関する資格のための制度も、強化される必要があることを意味した。認定訓練の提供を望む事業者は、州及び準州の規制機関に登録し、州及び準州の監査人による定期監視及びレビューのために、セルフレビューを行い提出することが必要となる。登録を達成するために、事業者は、その職務において、能力を有しており、責任を有しており、倫理的であることを示さなくてはならなかった。最初に登録申請を行う際に、訓練を提供するための、適切な人材、物的資源、施設が整備されていることを示すことが義務付けられていた。また、管理システム、登録の範囲における研修を提供するための財務基盤、実施される訓練を記録、報告するための効果的なシステム、効果的な訓練提供戦略、適切に資格を有するスタッフ、適切な訓練場所、承認を受けた財務基準を有しているという証拠を提供することも義務付けられていた。今日でも事業者は引き続きこれらの基準に照らして評価されるが、これまでは、民間セクターの RTO が、NCVER が維持する全国統計収集データを提供することは義務付けられていなかったが、2014 年から、当

該データを提供することが義務付けられる。オーストラリア職業教育訓練管理情報システム基準（AVETMISS）は、RTO がそれに照らして報告を義務付けてられている基準である。NCVER の監査人により実施される非財務監査に関するシステムもまた、当該データの質保証を支援する。

- b. **国家的に一貫性のある訓練成果に関する質保証**：相互認証のコンセプトは、訓練成果の国家的一貫性を確保することを支援することであった。これは、RTO が、他の RTO が以前に実施した評価結果を認定する必要があることを意味していた。州及び準州の登録及び認定機関も、別の州又は準州で取得された資格を認定する必要があった。評価は、能力について又は能力をつけることができなかつたという健全な判断を保証する証拠を提供するために、有効、公平、柔軟、信頼性のあるものであるべきであった。最近、特に、拡大していて、従業員が短い期間内に資格を取得又は向上させなければならなかつた業界（例えば、高齢者介護）において、評価の質は、疑問視されてきており、評価検証及び緩和措置に関する国家的取り組みにつながっている。

改訂

オーストラリア認定枠組みは改定され、オーストラリア質保証訓練枠組み（AQTF 2011）となった。2005 年、2007 年、2010 年に、全ての州及び準州で、改定された。2011 年に、全ての州及び準州（ビクトリア州及び西オーストラリア州を除く）において、VET 質保証制度は、国家 VET 質保証枠組みに組み込まれた。西オーストラリア州とビクトリア州は、当該国家制度にまだ参加しておらず、AQTE2010 基準の適用を継続している。

今日、国家 VET 質保証枠組みは、事業者が登録、監視され、基準が適用、実施される方法で、国家の一貫性を達成することを目指している。

主な特徴は下記で構成される。

1. 国家 VET 規制機関（NVR）登録訓練機関に関する基準
2. 適格適任者要件
3. 財務的実行可能性リスク評価要件
4. データ提供要件
5. オーストラリア資格枠組み

それはまた、認定コースに関する基準も包含する。

西オーストラリア州及びビクトリア州は、AQTF の最新版（AQTF10）の適用を継続することを選択した。

本報告において、これらの主な特徴のいくつかについて（統計情報を含め）より詳細に検討する。また、質保証に関するオーストラリアの制度の長所と短所を検討し、質保証への道のりは長く時間がかかっているが、当該事項に関して早い段階で多くの検討がなされたと結論付ける。準拠及び継続的改善に重点を置くことは、当該制度の独特の強みである。準拠と柔軟性のバランスを継続して維持していくための主要な挑戦は続く。

オーストラリア VET制度の質保証： 主な特徴

ジョージ・ミスコ
オーストラリア・NCVER
2014年2月22日

プレゼンテーションの構成

- 国家制度の実施における質への課題
- VET（職業教育訓練）制度の主な特徴に関するデータ
- 質の高い制度の主要構成要素
- 規制機関からのデータ：申請、監査、調査
- 長所および継続的課題

VETの背景的特徴

- 1980年代中盤から1990年代以降、オーストラリアは、質の高い国家VET制度を構築する意向を示してきた。
- オーストラリアのVETは、正式認可を受けたおよびその他の訓練を下記を望むものに提供する。
 - ▶ 初めて就職するためのスキルを得る。
 - ▶ ブランクを経て再就職する。
 - ▶ 新しい職に就くための再訓練を受ける。
 - ▶ 既存の職でキャリアアップする。
 - ▶ より良い職に転職する。
 - ▶ 国家資格を取得する。

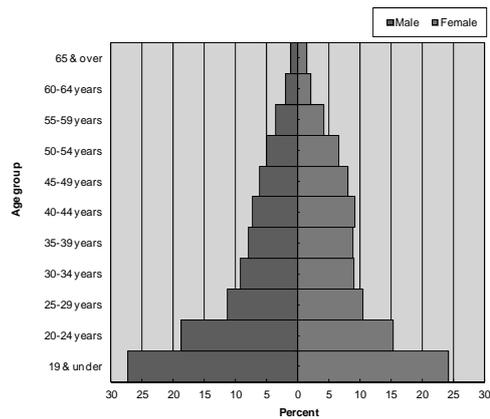
国家VET制度：課題

- 過去の権限分割
 - ▶ 教育に関する公式権限は、州と準州に付与されていた。
 - ▶ 個別に発展したが、類似したVET制度
 - ▶ オーストラリア連邦が資金提供を通じて、権限を行使していた。
- 州および準州の法律は、資格の可搬性を阻止（禁止）していた。
- 州および準州に、下記を同意させるという課題
 - ▶ 管轄権（権限）については、VETの各地域に引き続き付与される。

質には多くの側面がある

- 参加および成果
- 業界の反応
- アクセシビリティとフレキシビリティ
- 業界の関与
- 公式の質保証制度

公的VET制度：全年齢層における学習制度：年齢層別および性別の全学生数に対する割合（2012年）（%）



出典：NCVER（国家VET事業者コレクション2012）。
さらなる情報は、<http://www.ncver.edu.au/publications/2642.html>を参照。

年齢層別の参加率

年齢	2008	2009	2010	2011	2012
15歳から19歳	30.4	30.4	31.5	32.8	33.4
20歳から24歳	18.2	18.1	19.1	19.9	20.5
25歳から44歳	9.8	9.7	10.3	10.7	11.0
45歳から64歳	6.0	5.7	6.1	6.3	6.5
65歳以上	1.0	0.9	0.8	0.8	0.8
15歳から64歳	11.3	11.2	11.8	12.2	12.5

出典：NCVER（国家VET事業者コレクション2008年から2012年）、
ABS（オーストラリア人口統計2012年9月、表59 カタログ番号3101.0.）

Informing *policy* and *practice*
in Australia's *training system*

VET: 業界主導の能力に基づく訓練システム

- 訓練パッケージにおける業界の公式的役割：政府が支持する能力基準、評価ガイドライン、およびその他の資源および資料。
 - ▶ 環境調査
 - ▶ 見習いおよび訓練生の実地訓練、他のエリアに関する人材配属（配置）
- 認定訓練に対するオーストラリア資格枠組み
- 国家VET質保証枠組み、質保証に関するオーストラリアの質保障訓練枠組み
 - ▶ 事業者の登録、監視、実績の監査に関する国家基準を開発、監視する。

Informing *policy* and *practice*
in Australia's *training system*

業界主導の制度

産業技能 協議会	2012 ('000)	%
農業食品	90.7	4.7
オートスキル (オーストラリア)	44.1	2.3
コミュニティーサービス&ヘルス	253.8	13.1
建設&不動産業務	125.2	6.4
電気通信&エネルギーユーティリティ	54.0	2.8
森林	2.8	0.1
政府	11.7	0.6
イノベーション&ビジネス	403.0	20.7
製造	105.0	5.4
サービススキル	282.6	14.5
スキルDMC	34.6	1.8
輸送&ロジスティクス	58.1	3.0
訓練パッケージ総計	1465.5	75.4
訓練パッケージ以外の総計	477.7	24.6
学生総計	1943.2	100.0

出典：NCVER (国家VET 事業者コレクション2011年-2-12年
さらなる情報は、<http://www.ncver.edu.au/publications/2642.html>参照。

訓練パッケージ

2008年から2012年における上位20の訓練パッケージの生徒数

訓練パッケージ	2008 ('000)	2009 ^{23,4} ('000)	2010 ⁶ ('000)	2011 ^{1,5} ('000)	2012 ('000)	%
ビジネスサービス (BSA, BSB)	138.0	145.4	174.7	221.5	233.9	16.0
コミュニティーサービス (CHC)	108.2	120.6	144.2	171.8	195.0	13.3
観光、ホスピタリティ、イベント (SIT, THH, THT)	132.0	139.5	136.2	142.0	147.3	10.1
建設、配管、サービス統合枠組み (BCF, BCG, BCP, CPC)	65.5	75.6	101.0	101.3	99.9	6.8
小売サービス (SIR, WRP, WRR, WRW)	50.6	47.0	52.0	60.0	62.5	4.3
健康 (衛生) (HLT)	29.4	51.6	60.1	58.3	58.9	4.0
金属工学 (MEM)	52.4	50.8	49.9	50.5	53.0	3.6
輸送及びロジスティクス (TOT, TLI)	29.7	35.7	37.9	48.0	52.3	3.6
農業、園芸、保存、土地管理 (AHC, RTD, RTE, RTF, RUA, RUH)	46.9	50.1	53.2	54.5	52.2	3.6
電気工学 (UEE, UTE, UTL)	39.6	42.5	49.3	52.2	51.4	3.5
金融サービス (FNA, FNB, FNS)	36.0	39.9	43.3	47.8	48.3	3.3
自動車小売、点検、修理 (AUR)	39.8	38.5	39.6	40.3	43.4	3.0
訓練及び教育 (BSZ, TAA, TAE)	27.1	30.7	34.4	36.6	40.3	2.8
情報及びコミュニケーションテクノロジー (ICA)	49.1	47.2	44.2	40.7	38.5	2.6
スポーツ、フィットネス、レクリエーション (SIS, SRC, SRF, SRC, SRS)	18.2	21.0	25.9	35.2	36.4	2.5
資源及びインフラストラクチャ (BCC, DRT, MNC, MNM, MNQ, RII)	16.4	15.0	18.2	26.4	34.6	2.4
不動産業 (CPP, PRD, PRM, PRS)	18.7	22.2	24.2	27.3	25.3	1.7
製造 (MCM, MSA)	3.5	5.8	9.8	16.6	21.2	1.4
理髪 (SIH, WRH)	18.2	18.5	21.2	21.1	20.1	1.4
美容 (SIB, WRB)	7.2	8.2	10.7	13.2	14.4	1.0
上位20の訓練パッケージにおける生徒数	926.4	1 005.7	1 130.1	1 265.2	1 328.9	90.7
他の訓練パッケージ	132.7	124.3	128.6	134.6	136.6	9.3
訓練パッケージ総計	1 059.1	1 130.0	1 258.7	1 399.8	1 465.5	100.0

出典：国家VET 事業者コレクション2008年-2012年 <www.ncver.edu.au/statistics/vet/ann12/table_notes.pdf>.

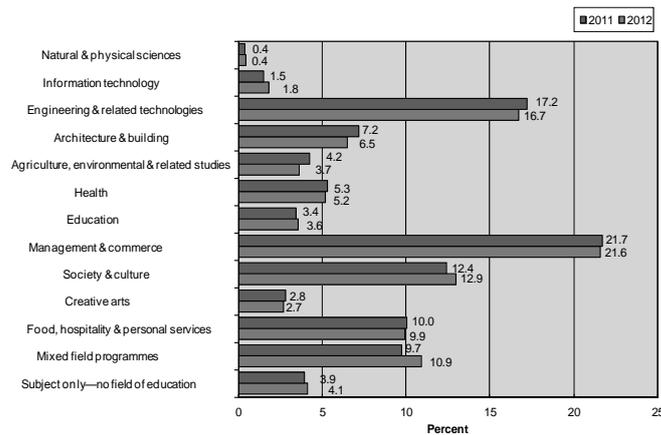
国家資格制度：2008年及び2012年における、AQF資格別の学生数2008, 2012

	2008		2012	
	'000	%	'000	%
AQF資格				
ディプロマ以上	172.1	10.1	268.3	13.8
サティフィケートIII	520.1	30.6	660.3	34.0
サティフィケートII	287	16.9	303.2	15.6
サティフィケートI	91.4	5.4	93	4.8
AQF小計	1260.8	74.2	1 662.6	85.6
AQF資格以外の資格				
他の認定コース	228.7	13.5	142.1	7.3
科非認定コース	94.9	5.6	58.7	3
科目のみ-資格なし	115.4	6.8	79.8	4.1
AQF以外小計	439	25.8	280.6	14.4

出典：国家VET 事業者コレクション2008年、2012年

Informing policy and practice
in Australia's training system

オーストラリアの公的VET制度：教育分野別の学生の割合（2011年-2012 (%)）



出典：NCVER、国家VET 事業者コレクション、2011年-2012年

さらなる情報は、<http://www.ncver.edu.au/publications/2642.html>を参照。

Informing policy and practice
in Australia's training system

質進化の過程1993年から2007年



質進化の過程 2007年から2014年



Informing **policy** and **practice**
in Australia's **training system**

質の保証：技能認識

- 現職におけるコンピテンシーの認識及び認定
- 新たな学習プログラムへの単位の移行
- 事前の学習評価の認識
- オーストラリア資格枠組みの基準に照らして評価されたスキル

質の保証：訓練実施

- 訓練事業者の拡充は、訓練機関の登録（RTO）に重点を置くことにつながる。
 - ▶ 国家VET質保証枠組み
 - ▶ オーストラリア訓練質保証枠組み（西オーストラリア、ビクトリア州）
- 基準は、同じエリアを網羅している

公開訓練市場：公的、私的、地域事業者 資格タイプ別、事業者タイプ別学生数 2011年－12年

	2012	%
AQF 資格		
TAFE & 他の政府機関事業者	1 048.7	54.0
地域教育事業者	64.4	3.3
他の登録事業者	529.6	27.3
さまざまな事業者の訓練に参加している学生	19.9	1.0
AQF 学生総計	1 662.6	85.6
AQF以外の資格		
TAFE & 他の政府機関事業者	208.9	10.8
地域教育事業者	50.5	2.6
他の登録事業者	21.1	1.1
さまざまな事業者の訓練に参加している学生	0.1	0.0
AQF 以外の学生	280.6	14.4
学生総計	1 943.2	100.0

さらなる情報は、<http://www.ncver.edu.au/publications/2642.html>を参照。
出典：NCVER、国家VET事業者コレクション、2012

国家VET質保証枠組み

- 事業者を登録、監視する方法、及び基準を適用、実施する方法における国家的一貫性を達成する。
1. 国家VET規制機関（NVR）公認訓練機関に関する基準
 2. 適格適任者基準
 3. 財務的実行可能性リスク評価要件
 4. データ提供要件
 5. オーストラリア資格枠組み
 6. 認定コースに関する基準

国家VET規制機関：2011

- オーストラリア技能質保証機関（Australian Skills Quality Authority）
 - ▶ 訓練事業者をRTOとして登録する。
 - ▶ CRICOS（留学生向け教育機関・コースの政府登録制度）事業者
 - ▶ 職業教育及び訓練コースを認定する。
 - ▶ 事業者が登録条件及び基準に準拠していることを確認する。
 - ▶ 準拠監査を実施する。
 - ▶ 留学生のための英語集中コース（English Language Intensive Courses for Overseas students）の規制機関である。
 - ▶ 西オーストラリア州（WA）及びビクトリア州（VIC）を除く、全ての州及び準州において、全てのRTOを規制する。
 - ▶ 留学生にコースを提供する（WA及びVICを含む）、及び、その他の州及び準州において学生にコースを提供する、全てのRTOを規制する。

Informing **policy** and **practice**
in Australia's **training system**

NVR:RTOの登録に関する基準

- SNR 4: 申請者は、運営全体を通じて、質の高い訓練及び評価を提供するための戦略を配備していなくてはならない。
- SNR 5: 申請者は、アクセス及び公平の原則を順守するために、及び、顧客のために結果を最大限にするために、戦略を有していなくてはならない。
- SNR 6: 申請者は、顧客、スタッフ、ステークホルダーのニーズ及びRTOが運営する環境に対応する、管理システムを整備していなくてはならない。
- SNR 7: 申請者は、適切なガバナンス取り決めを有していなくてはならない。
- SNR 8: 国家VET規制機関との交流
- 法律への準拠
- SNR 10: 保険
- SNR 11: 新規登録に関する財務管理
- SNR 12: 認証、資格及び修了証明書の発行及び認定に関する戦略
- SNR 13: マーケティングの適格性及び完全性に関する戦略
- SNR 14: 訓練パッケージへの移行に関する戦略

Informing **policy** and **practice**
in Australia's **training system**

NVR:RTOの登録継続に関する基準

- SNR 15: NVR登録訓練機関は、その全運営を通じて、質の高い訓練及び評価を提供する。
- SNR 16: NVR登録訓練機関は、アクセス及び公平の原則を順守し、顧客のために結果を最大限にする。
- SNR 17: 管理制度は、顧客、スタッフ及びステークホルダーのニーズ、及び、NVR登録訓練機関が運営する環境におけるニーズに対応する。
- SNR 18: 申請者は、ガバナンス取り決めを有している。
- SNR 19: 国家VET規制機関との交流
- SNR 20: 法律への準拠
- SNR 21: 保険
- SNR 22: 財務管理
- SNR 23: 認証、資格及び修了証明書の発行及び認定に関する戦略
- SNR 24: マーケティングの適格性及び完全性に関する戦略
- SNR 25: 訓練パッケージへの移行/VET認定コースの満了

ASQA: 活動データ

- 2011-2013: 全国4,800名の事業者の内、4003名の事業者は、国家VET規制機関RTOである。
- 受理された申請：13484名
 - ▶ 5.2%：新規申請者
 - ▶ 10.3%：登録継続のため
 - ▶ 83.3%：登録の範囲を変更するため
 - ▶ 1.7%：登録を抹消するため
- 2011-2013: 記入、受理された11693名の申請のうち、3.9%は棄却された。
- 更新申請者の91名棄却された。
- 165名の既存のRTOは、取り消し、または停止となった

出典：クリス・ロビンソン（ASQAのチーフ・コミッショナー）ASQA&技能に関するプレゼンテーション（タスマニア州でボンポート、ローセストン、ホーバート）

監査及び準拠

2012年6月-2013年6月

- 再登録監査（1385の機関が再登録を求めた）
 - ▶ 最低準拠レベル
 - 前コースからの移行、保険取り決め、規制機関との協力
 - ▶ 最高準拠レベル
 - ガバナンス、法律への準拠、財務管理、規制機関との協力

■ 出典：クリス・ロビンソン（ASQAのチーフ・コミッショナー）ASQA&技能に関するプレゼンテーション（タスマニア州でボンポート、ローセストン、ホーバート）

Informing **policy** and **practice**
in Australia's **training system**

監査及び準拠：準拠結果のランキング

- 1- 訓練及び評価に関して継続的な改善を伴う準拠（SNR 15.1）
- 2- 必要なスタッフ、施設、設備、資材（SNR 15.3）
- 3- 資格を有する有能な指導者及び査定人（SNR 15.4）
- 4- 訓練が訓練パッケージの要件を満たしている（SNR15.2）
- 5- 評価が適切に行われている（SNR 15.5）

Informing **policy** and **practice**
in Australia's **training system**

ASQA監査プロセスに関するフィードバック調査

- 最新調査：2013年2月から2013年12月
 - ▶ 満足度が最も高かった項目（回答者の約90%）
 - 監査の理由及び内容に関する情報の明確性
 - 開会討論会の開催、監査プロセス、範囲
 - 事業運営に関して情報を提供する機会
 - 十分な証拠を提供する機会
 - 特定された準拠問題に関する通知を受けた
 - 主な調査及び監査結果に関する閉会討論会
 - 監査報告書及び修正要件の明確性
 - 監査チーム（客観性、知識、組織、専門性）
 - 監査プロセスの公平性及び透明性

出典：クリス・ロビンソン（ASQAのチーフ・コミッショナー）ASQA&技能に関するプレゼンテーション（タスマニア州でボンポート、ローセストン、ホーバート）

Informing **policy** and **practice**
in Australia's **training system**

オーストラリア職業訓練質保証枠組み2010 (WA & VIC)

- 新規登録に関する必須条件及び基準
- 既存RTOに関する登録継続に関する必須条件及び基準
- 州及び準州登録機関に関するAQTF 2007基準
- 品質指標：学習者エンゲージメント、雇用主の満足度、コンピテンシー完成
- エクセレンス基準：任意、金、銀

Informing **policy** and **practice**
in Australia's **training system**

品質指標

- RTO：基盤となる証拠の収集及び成果に基づく継続的な質的改善を支援する
- RTOの運営に関するリスクを評価するための登録機関
- 学習者エンゲージメント
- 雇用主満足度
- コンピテンシー完成（達成）

RTO並びに州及び準州機関の登録に関する要件

2010: RTO

- 基準1：RTOは、運営全体を通じて、質の高い訓練及び評価を提供する（5要素）
- 基準2：RTOは、アクセス及び公平の原則を順守し、顧客の成果を最大限にする（6要素）
- 基準3：管理制度は、顧客、スタッフ、ステークホルダーのニーズ、RTOが運営を行う環境に対応する（3要素）

州及び準州機関

- AQTF 2007からの登録及びコース認定機関

長所及び課題

長所

- 標準的なシステム、文書、外部監査
- 準拠及び継続的改善を焦点としている
- 消費者及び顧客（国内外の学生）の利益を保護する
- システムは、質を確約している
- 全てのグループのアクセスを確保している
- システムを改善するための証拠を活用している。
- リスクに基づくアプローチ

課題

- 同時に2つの基準が実施されている
- 規定と柔軟性のバランス
- 教師及び指導者の専門的な育成を促進する
- 評価の妥当性確認及び適正化を改善する
- 管理者のリーダーシップ育成を促進する
- 公平な料金体制を達成する
- 批判に対応する

さらなる情報

- 国家VET規制機関：オーストラリア技能質保証機関（Australian Skills Quality Authority）
<http://www.asqa.gov.au/>
- NCVER: www.ncver.edu.au
- VOCEDplus www.voced.edu.au/
- 学生及びコース：
www.ncver.edu.au/statistics/vet/ann12/table_notes.pdf

マレーシアの職業教育改革 —新しい政策と計画—

アブドウル・ラーマン（マレーシア教育省・技術・職業教育部門）

マレーシアは、科学、技術、および起業家精神の知識を含む、知識、技能、知性に重点を置いた優良人材の開発を急速に推進している。マレーシア政府教育省の技術職業教育政策の主な目的は、熱意と能力を有し、技術、職業、および技能分野に秀でているまたは希望する学習者に対して、機会均等および良質な教育訓練を提供することである。しかしながら、今後の時代においても、意思決定者、政策立案者、教育提供者、経済学者、政治家にとって、マレーシア国内の人材が世界と競争できるように育成することは、引き続き難題である。マレーシア教育省の技術職業教育部門 (TVED) は、高度熟練知識労働者の育成を質と量の両面で改善する計画を策定した。策定されたのは長期的な性質の戦略であり、高度熟練人材の安定供給を確保するために教育の全段階をカバーしている。本論文では、2020 年までの先進国入りを目指す国家ビジョンに沿って、高度熟練有能労働者の持続可能な安定供給を確保するための方法として、マレーシア職業教育改革プログラムの新しい政策と取組みを紹介する。

キーワード：職業改革プログラム、実務ベースの教育、高度熟練労働者、有能労働者、ビジョン 2020

1.0 はじめに

人材開発と市民の発想転換は、2020 年までの先進国入りに向けて知識経済と持続可能な先進工業国家を形成する上で、大きな課題である。マレーシアは科学、技術、および起業家精神の知識を含む、知識、技能、知性に重点を置いた優良人材の開発を急速に推進している。

マレーシア政府教育省の技術職業教育政策の主な目的は、熱意と能力を有し、技術、職業、および技能分野に秀でているまたは希望する学習者に対して、機会均等および良質な教育訓練を提供することである。しかしながら、今後の千年間においても、意思決定者、政策立案者、教育提供者、経済学者、政治家にとって、マレーシア国内の人材が世界と競争できるように育成することは、引き続き難題である。マレーシアは国内の状況を改善拡充しながら世界環境の大きな変化に対応していかなければならない。マレーシアは、ビジョン 2020 に沿って、先進国入りするための鍵は国民の能力と性格にあると認識している。

マレーシア教育省の技術職業教育部門 (TVED) は、高度熟練知識労働者の育成を質と量の両面で改善する計画を策定した。策定されたのは長期的な性質の戦略であり、高度熟練人材の安定供給を確保するために教育の全段階をカバーしている。本論文では、マレーシアの職業教育訓練 (VET) を強化および改革し、マレーシアにおいて高度熟練有能労働者の持続可能な安定供給を確保するための TVED の戦略を紹介する。

2.0 政府経済改革プログラム (GTP)

経済改革プログラム (ETP) は、マレーシアを 2020 年までに高所得国家に転換するための包括的な取り組みである。これは、マレーシアの国民総所得 (GNI) を 2009 年の 6,700 米ドル (RM 23,700) から 2020 年に 15,000 米ドル (RM 48,000) 超に上昇させ、マレーシアを他の高所得国家の水準まで押し上げる。マレーシアは、適正な職業技術訓練を通じて、十分な訓練を受けた有能な人材のプールを大幅に拡充する必要がある。したがって、ETP 報告書に基づき、マレーシアの教育投資は職業技術資格保有者の量と質を拡充することを目的としている。

3.0 職業教育改革

マレーシア教育省の技術職業教育部門 (TVED) は、2020 年までに先進国入りするという同国の目標を達成する上で主要な役割を果たしている。経済学者らは、高度熟練有能労働者によって支えられる高所得経済を形成すれば先進国入りを達成できると述べている。2020 年までに高所得社会を形成するという目標に沿って、教育省は、2015 年までに職業学校入学者を倍増するための主要業績評価指標を策定した。

3.1 職業学校生徒数増大のために策定された戦略

マレーシア TVED は、同国の職業学校生徒数を増大するために、いくつかの施策を策定した。施策の内容は以下の通り。

- i. 新しい職業カレッジの建設
- ii. 職業学校の職業カレッジへの転換
- iii. 2012 年は先駆けとなる職業カレッジ 15 校
- iv. 2013 年は追加的な職業カレッジ 57 校
- v. 産業界との協力とパートナーシップ
- vi. 公立および民間 VET 提供者との協力

3.2 ブルー・オーシャン戦略

TVED はまた、同国の職業教育訓練を強化し 2020 年までに高所得社会を実現するために高度熟練労働者の持続可能な安定供給を確保するという目標に沿って、ブルー・オーシャン戦略 (BOS) に基づく新しい施策を策定した。TVED が策定した主な施策は以下の通り。

- i. 職業教育改革
- ii. 産業界とのパートナーシップ
- iii. 起業家精神、学内事業、実務ベースの教育
- iv. 良質な奉仕活動プログラム
- v. 良質な指導とカリキュラム
- vi. キャリア経路と進学経路

3.3 職業教育改革の取組み

- i. 職業教育改革計画には、VET 卒業生の雇用適性および VET の質を先進国水準まで高めるための、5つの主要戦略、5つのプロジェクト、11の行動計画が含まれている。
- ii. マレーシア職業教育改革では、職業訓練、訓練期間、進学経路と認証、自由開始と自由修了の概念、雇用適性技能と市場性のある生徒、訓練提供者の認証、課程の多様性とカスタマイズ性、特別な制服、学校でのアセスメント、ならびに提供訓練の質といった側面に重点を置く。
- iii. 職業教育改革の概念では、提供される技能職業訓練の質にも重点を置く。職業教育訓練は学科 30%、職業 70%で構成される。
- iv. 職業カレッジ卒業生のうち、70%は卒業後に就職、20%は高度職業訓練に進学、10%は請われて起業に関与すると期待される。
- v. 図 2.0 に示すように、国家ブルー・オーシャン戦略 (NBOS) の教育戦略に基づき、TVED はマレーシアの職業教育を強化するために以下の施策を開始した。
 - a. **VET マネジメントの質の改善**
VET 管理の改善活動には、標準作業手順 (SOP) の策定、学内作業場の 5S 認証、学校マネジメントの品質基準の策定、および VET マネジメントに関する ISO 9001:2008 認証などが含まれる。
 - b. **VET カリキュラムの強化**
職業教育訓練カリキュラムは、進学経路、認証、および標準化によって補強される。教育省は、関連業界に対して VET カリキュラム策定への参加を呼びかけている。
 - c. **産業界や専門家協会との関係強化**
教育省は、訓練、施設、およびインフラストラクチャの点で、他の VET 提供者や産業界との協力も模索している。2012 年および 2013 年の民間 VET 提供者との協力を表 3.0 に示す。教育省は、2013 年末までに産業界と合計 200 件の覚書を締結することも目標としている。さらに教育省は、実地体験を希望する生徒に実習プログラム参加機会を提供するために、産業界との訓練協力を開始した。
 - d. **学内事業 (SE) の拡充**
学内事業は、VET と学科教育のプロセスを実作業と実務の状況へとリンクさせるための代替モデルである。SE の主な目的は、仕事と自営業の世界を生徒に体験させ、自己資金でやりくりする技能を提供することである。
 - e. **高等教育機関 (IHL) との協力**
IHL との協力は、高度 VET への進学経路、先進分野の研究開発、技術課程の改正、教師訓練カリキュラムの改正および拡充などの側面に及ぶ。

f. 年少者職業教育 (JVE)

高等学校段階での職業教育に加えて、中学校段階での職業教育の提供も職業教育改革プログラムの一環である。JVE は、職業教育を希望する生徒のための中学校段階での代替選択肢である。

4.0 マレーシア教育構想 (EBP) 2013-2025

マレーシア教育構想 2013-2025 は、教師、生徒、および教育制度自体の質と全体的地位向上を謳うものとなる。教育省の Datuk Seri Abdul Ghafar Mahmud 長官は、マレーシア教育構想 (EBP) は同国の教育制度に好ましい変革をもたらすための統合的かつ効果的な計画を健全に組み合わせたものであると述べたと報じられている。

同構想で重視されている分野は、教師、学校幹部、学校の質、カリキュラムとアセスメント、多言語運用能力、第三段階教育機会、保護者と地域社会、資源効率と有効性、ならびに教育提供制度などである。

EBP の第一波 (2013 年~2015 年) において実施される 25 プロジェクトのうち、次の 2 つのプロジェクトは職業教育改革プログラムに直接関係している。

- i. 職業学校と関連業界の協力を含む職業教育改革
- ii. 国際規格に沿った教育カリキュラムの合理化

経済改革プログラム (ETP) と EBP の間には、2020 年までに高所得国家になるために高度熟練労働者を育成するという点で、顕著な直接的関係がある。どちらの取組みにおいても、ビジョン 2020 の政府政策を実現および支援するための効果的ツールとして、職業教育改革の重要性が強調されている。

5.0 まとめ

マレーシア教育省の技術職業教育政策は、熱意と能力を有し技術、職業、および技能分野に秀でている学習者に対して、機会均等および良質な教育を提供することである。マレーシアの職業教育訓練改革は、2020 年までにマレーシアが先進国入りする上で一つの鍵となる高所得社会を形成するための方法である。したがって、公的教育制度の内部改革を達成し、高度熟練が求められる高所得職に就くことができる生徒を育成するという政府目標は、マレーシア職業教育訓練の活動およびプログラムを改革し、イメージを刷新することにより実現できる。

6.0 参考文献

- 1 Altbach, P.G. & Engberg, D. (2000) 『高等教育：世界中の教育センターとプログラムの一
覧』 (*Higher Education: A worldwide inventory of centres and programs*) マサチューセッツ、
米国：ボストンカレッジ、国際高等教育センター
- 2 教育省教育計画・研究開発部門 (2007) 『国家教育構想』 (*Pelan Induk Pembangunan
Pendidikan*) [National Education Blueprint] プトラジャヤ：マレーシア教育省
- 3 首相府経済計画局 (EPU) (2001) 『第三次展望計画概要2001-2010』 (*The
Third Outline Perspective Plan 2001-2010*) プトラジャヤ：筆者
- 4 首相府経済計画局 (EPU) (2004) 『8か年マレーシア計画の中期評価2001-2005』 (*Mid-Term
Review of the Eight Malaysia Plan 2001-2005*) プトラジャヤ：筆者
- 5 Kementerian Pendidikan Malaysia (2001) 『教育振興 2001-2010：教育の質向上のための統合計
画』 (*Pembangunan Pendidikan 2001-2010: Perancangan Bersepadu Penjana Kecemerlangan
Pendidikan*) [Education Development 2001-2010: Integrated Planning for
Generating Education Excellence] クアラルンプール：筆者
- 6 ユネスコ (2004) 『高等教育世界会議以降の高等教育をめぐる潮流と動向に関する統合報告
書』 (*Synthesis report on trends and developments in higher
education since the World Conference on Higher Education*) パリ、フランス：筆者
- 7 Kementerian Pelajaran Malaysia. (2004) 『国家教育政策』 (*Dasar Pendidikan Kebangsaan*)
[National Education Policy] クアラルンプール：筆者
8. Kementerian Pelajaran Malaysia (2011) Transformasi Pendidikan
Vokasional : Pelan Strategik クアラルンプール：筆者
- 9 首相府業務管理執行局 (PEMANDU) (2010) 「経済改革プログラム：マレーシアのロードマップ」
(*Economic Transformation Programme : A Road Map for Malaysia*) プトラジャヤ：筆者
10. 「教育に関するマレーシア国家ブルー・オーシャン戦略報告書」 (*Malaysia National Blue Ocean
Strategies for Education Report*) (2013)
11. 「マレーシア教育構想 2013-2025」 (*Malaysia Education Blue Print 2013-2025*)

S4A-Ayub

"Kualiti Dijunjung Pendidikan Disanjung"

KEMENTERIAN PENDIDIKAN MALAYSIA
マレーシア教育省

高所得国家に向けて：
マレーシアの職業教育改革

アブドウル・ラーマン
マレーシア教育省・技術・職業教育部門 1

経済成長には、さらに最大130万人の良質なTVET労働人口が必要

Workers by 2020 (in '000)

NKEA sectors	Workers (in '000)
Tourism	449
Retail	209
Greater KL	203
Health care	132
Edu	101
Business Svcs	53
Fin. Svcs	46
EE	43
OGE	27
Agri	23
Palm Oil	20
CCI	20

Highest demand expected in Tourism, Retail and Greater KL

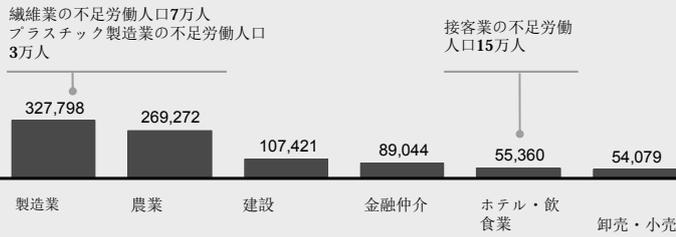
我が国の経済成長には、将来的には一層多くのTVET卒業生が必要。

想定事項
1. TVET制度により輩出される卒業生総数：国家主要経済分野に必要な卒業生（1330人、そのうち15%ないし20%は進学）、および2010年データに基づく、国家主要経済分野以外のセクターに進む卒業生（35万人）、大学が授与する学位35万件（公立、私立、およびリンク・アブドゥル・ラーマンカレッジ、出典：高等教育省）は除く。2. 最適化：ポリテクニクの受入人数の増大と学位課程への転換（目標：2020年までに35万6千件の学位授与）、人的資源省と青年スポーツ省で予定されている機関新設、ならびに今日の平均利用率80%～90%から100%への最適化の可能性（ポリテクニクを除く）。3. 年間卒業生総数：2万5千人ないし3万5千人。または、卒業生一人あたりの平均就学年数2年に基づき5万人の収容能力
出典：TEVT機関からのデータ要求、人的資源省、青年スポーツ省、およびポリテクニクでのトレーサー研究、国家主要経済分野予測、BCC分析。

2

熟練労働者の需要

今日の不足労働人口



将来の需要¹

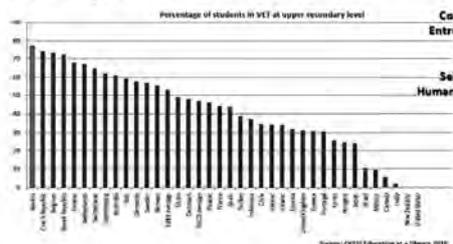


1 国家主要経済分野研究所の暫定労働人口予測
2 月収4千RM以上の職業

出典：人的資源省の2008年労働人材統計、業界団体代表との面談

改革の必要性

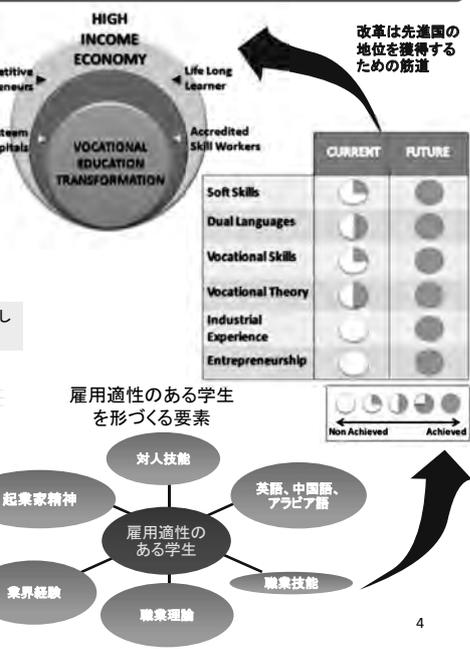
Attractiveness of Vocational Education and Training (VET)



オーストリアでは学生の78%が高等学校段階で職業教育学校に入学している。

Patutkah UPSR dan PMR dimansuhkan? 経済学者の見解

マレーシアの初等・中等教育は高層ビルの基礎のようなものだ。建物の安全性を確保するためには強固な基礎を据える必要がある。職業教育を重視してこなかったことがマレーシアの技能労働人口減少につながった。

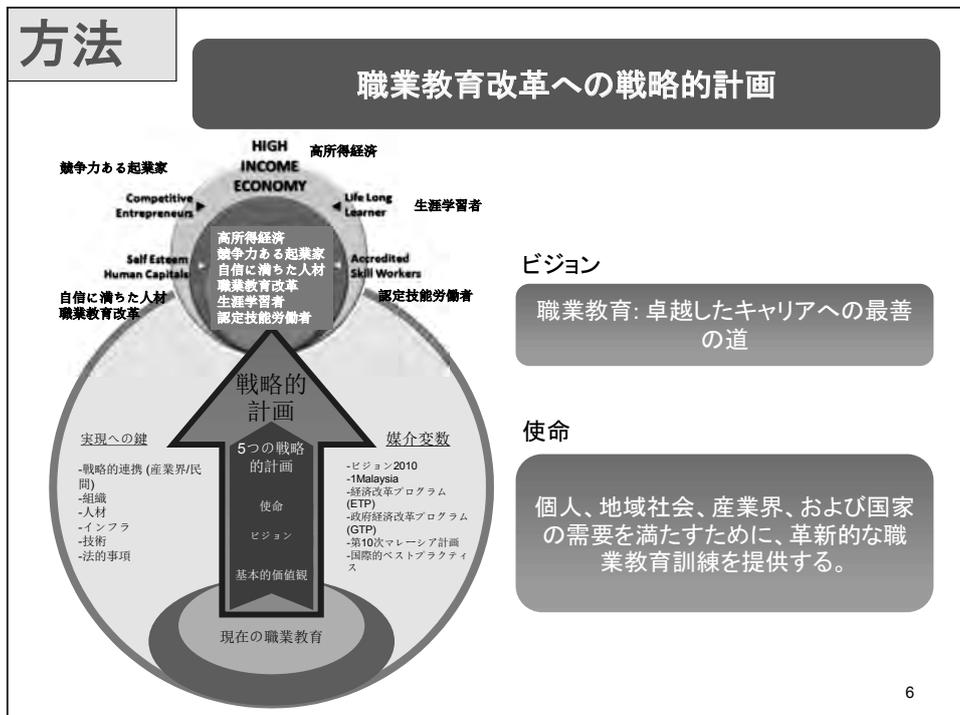


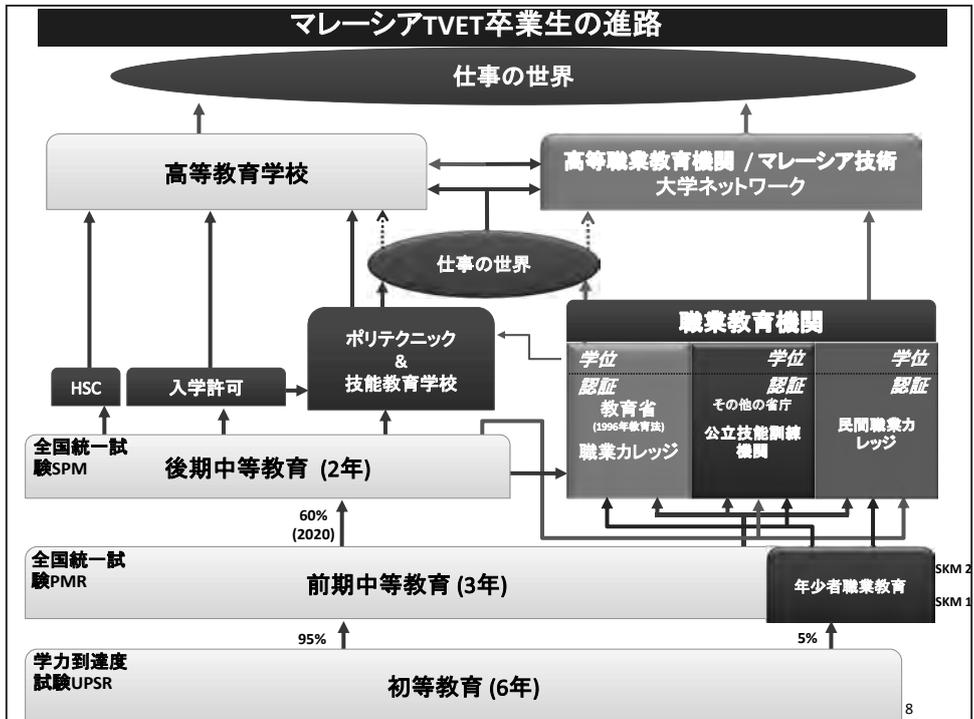
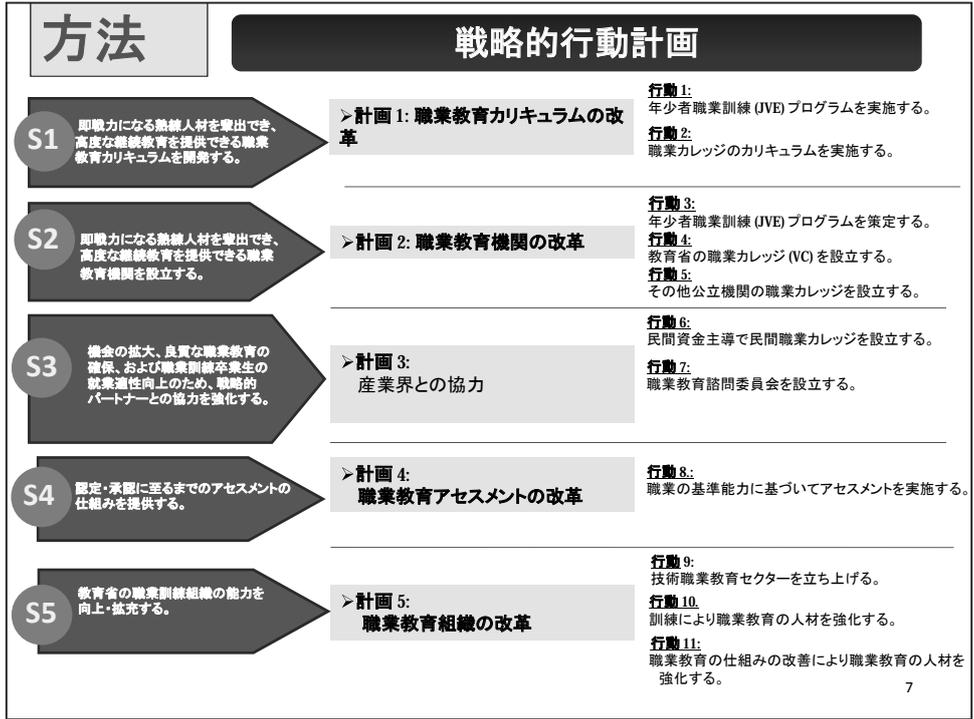
改革は先進国の地位を獲得するための筋道

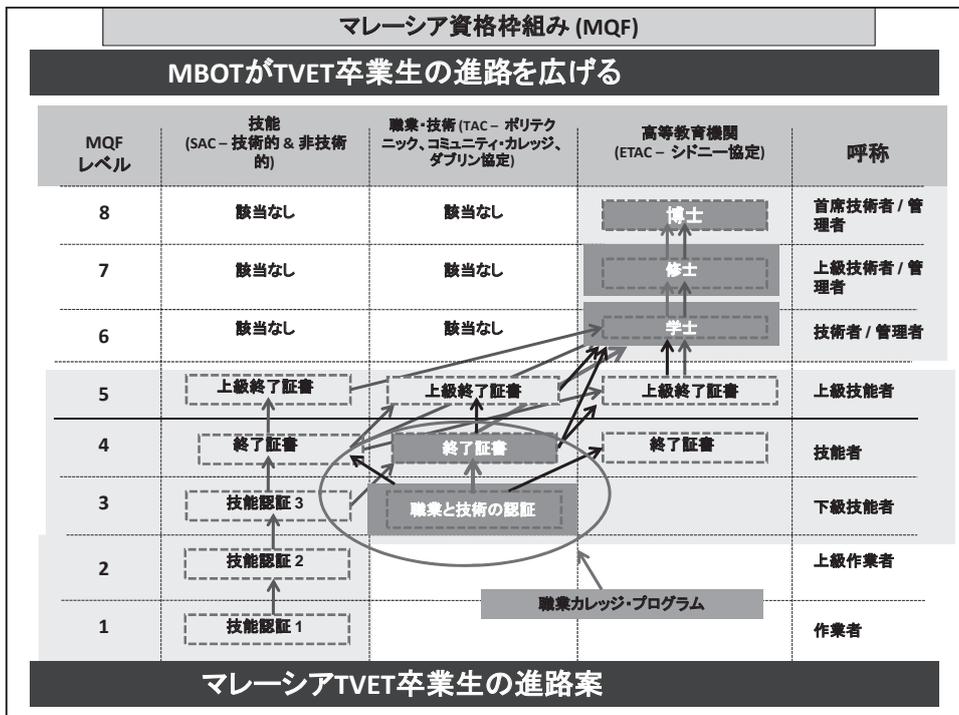
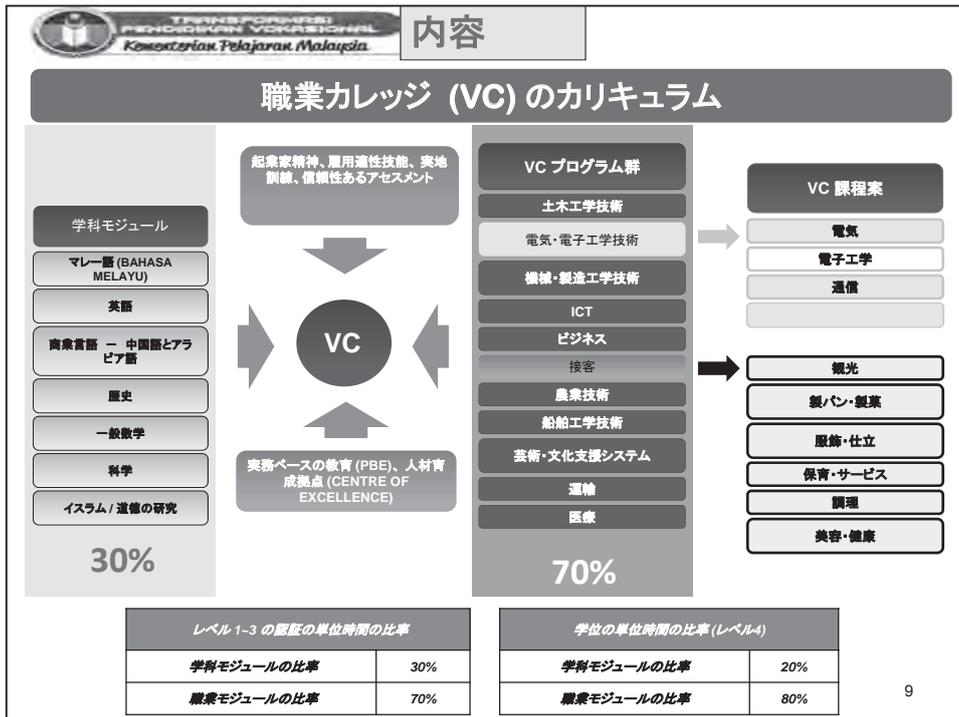
現在		改革	
年齢 21+			
年齢 20+	ポリテクニク / 技能学校	DKM 4	年齢 19+
年齢 18+		SKM 3	Tier 4
年齢 17+	教育修了証明試験後(±8か月)		Tier 3
年齢 17+	職業学校 (VS)	SKM 2	職業カレッジ
年齢 15+		SKM 1	Tier 2
			年齢 15+
			Tier 1

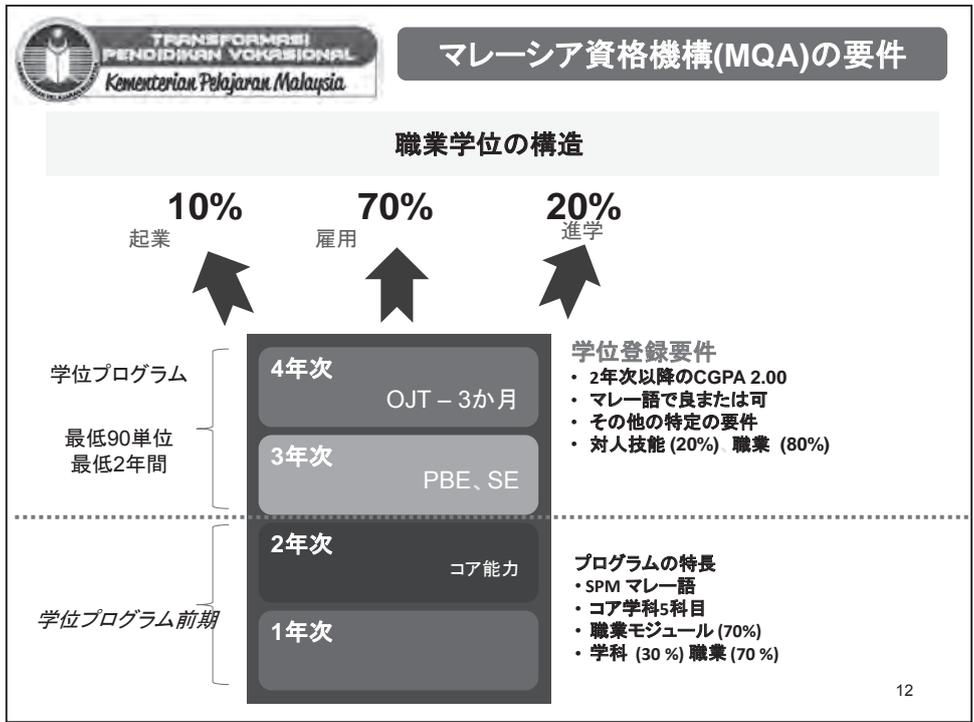
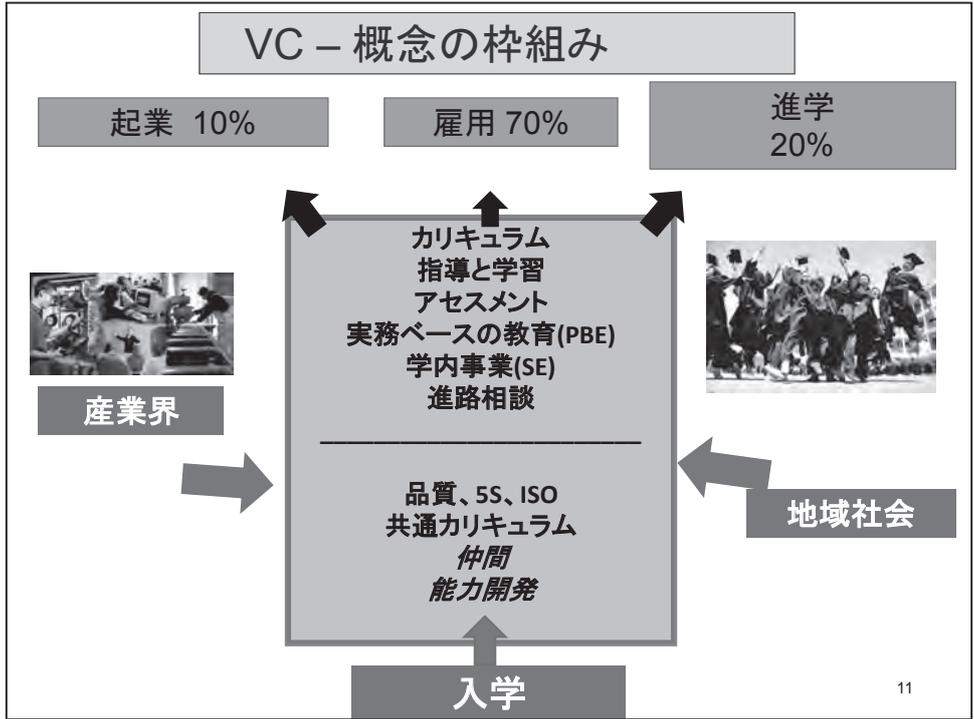
<ul style="list-style-type: none"> ❖ VSは職業教育よりも学科の比率大 (SPM) – 60 : 40 ❖ 全国統一試験SPMの後、生徒は準熟練労働者とみなされる。 ❖ 単位の移行は認められていない。 ❖ 継続プログラムがない。 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 職業教育に重点 – 30 : 70 ❖ 職業教育修了後、生徒は高度熟練労働者とみなされる。 ❖ プログラムから高度プログラムへの経路がある。 ❖ 起業家プログラム (学内事業、実務ベースの教育) ❖ 実地訓練 (OJT) - 3回 ❖ 成果ベースの予算配分 (OBB) – 市場性のある卒業生 ❖ 国家教育哲学に合致した人材 ❖ 職業教育に対するイメージの向上
--	---

5





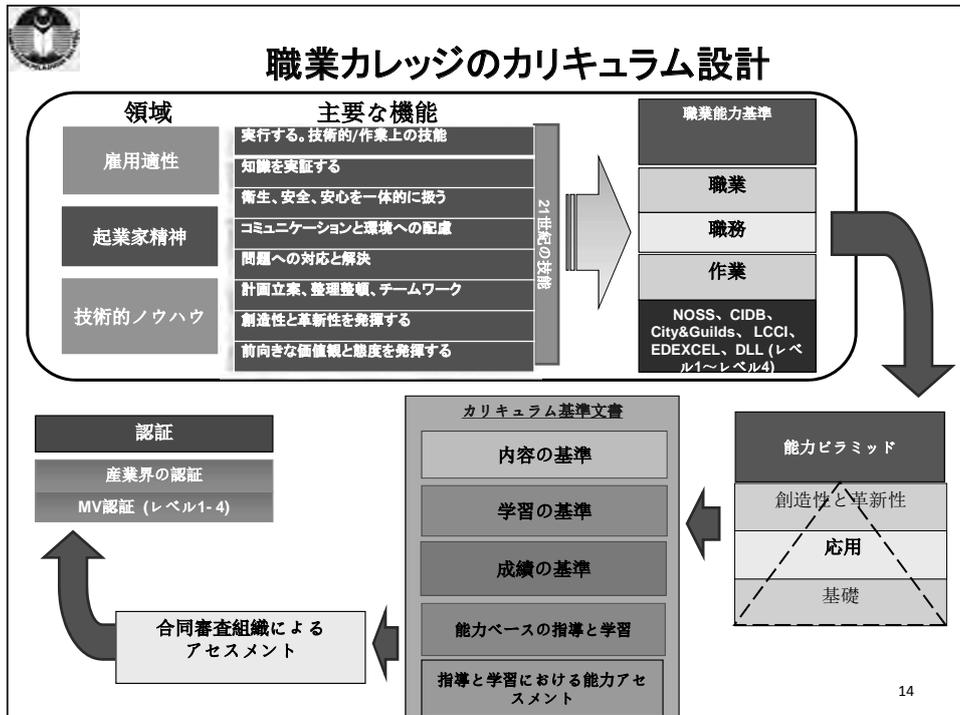




**職業カレッジのプログラム
マレーシア資格枠組み (MQF)とのマッピング**

MQF レベル	年次	プログラム/ 期間	主な構成要素	承認/認定
4	3 & 4	職業学位 (2年3か月)	コアモジュール/対人技能 職業モジュール 実地訓練 実務ベースの教育 学内事業 共通カリキュラム	MQA、JPK、JPA、な らびにCity&Guilds、 TWI、LCCI ETCなど のその他認証機関
	1 & 2	準備 学位前期 (2年)	コア学科 雇用適性技能 財務管理 職業モジュール	教育省試験委員会、 JPK、JPA、その他認 証機関

13



14

職業カレッジの学期制度

年次	4年制	
	レベル	学期
4年次	レベル4 (DVM)	業界ベースの実地訓練 12週間
		8学期
		短学期 (OJT-PBE 社内) 4週間
		7学期
3年次	レベル3 (DVM)	短学期 (OJT-PBE 社内) 4週間
		6学期
		短学期 (OJT-PBE 社内) 4週間
		5学期
2年次	レベル2 (SVM)	短学期 (雇用適性技能 - 4週間)
		4学期
		短学期 (雇用適性技能 - 4週間)
		3学期
1年次	レベル1 (SVM)	短学期 (雇用適性技能 - 4週間)
		2学期
		1学期

15

職業カレッジの2013年実施プログラム
 INSTITUT LATIHAN PERINDUSTRIAN (ILP), JABATAN TENAGA MANUSIA, KSM
 PENGAMBILAN PERTAMA 8 JULAI 2013

番号	プログラム	INSTITUT LATIHAN PERINDUSTRIAN (ILP)										合計	
		PEDAS	P. GUDANG	LEDANG	B. KATIL	IPOH	JITRA	KANGAR	KUANTAN	MARANG	K. KINABALU		K. SAMARAHAN
1	CNC 工作技術		20										20
2	製造技術 - 工具と金型 (プレス工具)		20					15					35
3	製造技術 (ハードウェア) (工具と成形金型)			25									25
4	鋳物技術					15							15
5	工業製品設計技術			25						20			45
6	CADD 機械CADD 技術	30											30
7	工業計器技術							30					30
8	機械電子工学技術							30	40	20	20		110
9	建築CADD技術							15		20			35
10	プラスチック技術			25	30		20						75
11	セラミック技術					15							15
12	ガスパイプ設置											30	30
	合計	30	40	75	30	30	20	60	30	40	60	50	465

実習プログラムの構造 - 柔軟な2年制



Aモデル

2年制		
	レベル	活動
2年次 (レベル2)	レベル2	実践的訓練 (6か月)
		基礎職業理論 (3か月)
		学科 (3か月)
1年次 (レベル1)	レベル1	実践的訓練 (6か月)
		基礎職業理論 (3か月)
		学科 (3か月)

又は

Bモデル

2年制		
	レベル	活動
2年次 (レベル2)	レベル2	検討により決定
1年次 (レベル1)	レベル1	検討により決定

職業カレッジの実習プログラムの共同出資モデル

プログラムの詳細/ 期間	カリキュラムとアセスメント	実施機関	財源の詳細
学科	BPK、BPTV、LP	職業カレッジ	政府の資金提供
基礎職業理論	JPK、LP	公立訓練機関 民間訓練提供機関	政府の資金提供
実地体験/実践	JPK、LP	産業界	産業界のための二重税控除制度

17

実習プログラムの重要な側面



プログラムの側面	詳細
プログラムの認証/認定	マレー語 (SPM同等) を条件として Sijil Pelajaran Aliran Kemahiran (SPAK) マレーシア技能認定 (レベル1と2)
付加価値のある認証/認定	City & Guild (英国)、LCCI、TWI (プログラムに基づく)
生徒の進路の見通し	実践的訓練企業またはその他関連企業に進むのが好ましい。

18

質疑応答

Question & Answer



*"Kualiti Dijunjung
Pendidikan Disanjung"*

KEMENTERIAN PENDIDIKAN MALAYSIA
マレーシア教育省

ありがとう

TERIMA KASIH

VOGATIONAL
THE
1
Malaysia
EDUCATION
OF CHOICE

国際ワークショップ
『第三段階教育における質保証と学位・資格枠組み
ーガラバゴス化とグローバリゼーションー』

短期大学の機能の再構築について

●
平成26年2月22日

文部科学省高等教育局大学振興課 課長補佐 田頭 吉一



本日の説明

1. 短期大学を取り巻く近年の状況
2. 中央教育審議会大学分科会大学教育部会短期大学ワーキンググループでの議論について
3. 機能強化を図る関連施策予算

1. 短期大学を取り巻く近年の状況



(1) はじめに： 我が国における短期大学の定義

- ・短期大学は、我が国の制度においては、大学の一つとして定義づけられている。
- ・しかしながら、その目的については別の形で定義される。
- ・短期大学を卒業する者に対して、『準学士』という称号を認める時期を経て、現在は、『短期大学士』という学位を我が国では認めている。

学校教育法(昭和22年法律第26号)

第九章(大学)

(大学)

第八十三条 大学は、学術の中心として、広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教授研究し、知的、道徳的及び応用的能力を展開させることを目的とする。

② 大学は、その目的を実現するための教育研究を行い、その成果を広く社会に提供することにより、社会の発展に寄与するものとする。

(学位)

第百四条 大学(第百八条第二項の大学(以下この条において「短期大学」という。)を除く。以下この条において同じ。)は、文部科学大臣の定めるところにより、大学を卒業した者に対し学士の学位を、大学院(専門職大学院を除く。)の課程を修了した者に対し修士又は博士の学位を、専門職大学院の課程を修了した者に対し文部科学大臣の定める学位を授与するものとする。

2 (略)

3 短期大学は、文部科学大臣の定めるところにより、短期大学を卒業した者に対し短期大学士の学位を授与するものとする。

4～5 (略)

(短期大学)

第百八条 大学は、第八十三条第一項に規定する目的に代えて、深く専門の学芸を教授研究し、職業又は實際生活に必要な能力を育成することを主な目的とすることができる。

2 前項に規定する目的をその目的とする大学は、第八十七条第一項の規定にかかわらず、その修業年限を二年又は三年とする。

3 前項の大学は、短期大学と称する。

4～8 (略)



(2) はじめに：短期大学制度の沿革

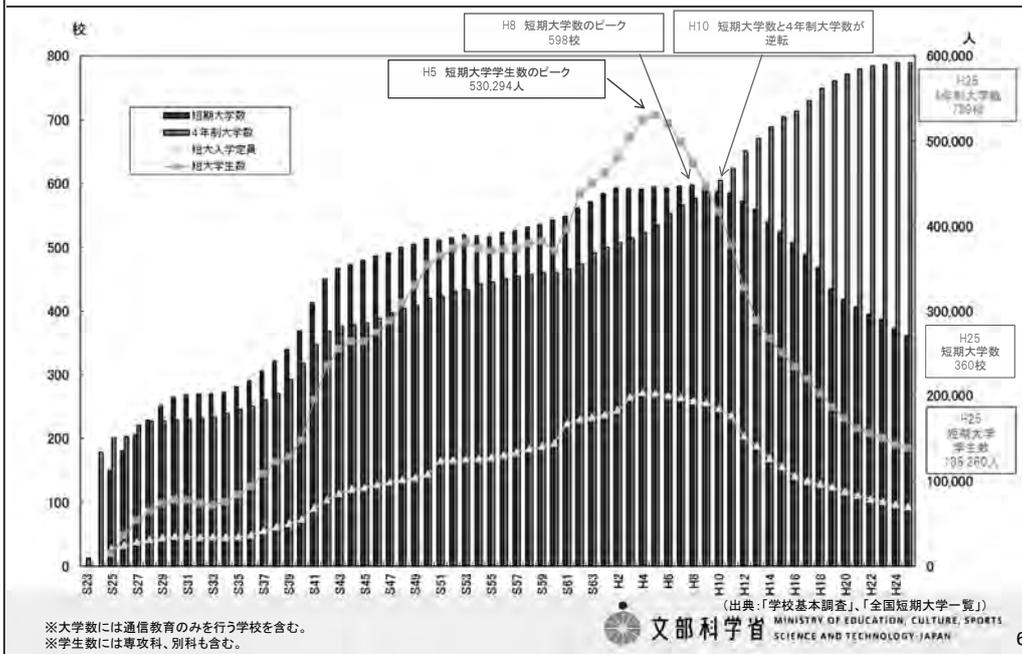
① 短期大学制度恒久化までの経緯

- 昭和25(1950)年4月1日(昭和24(1949)年6月法律第179号)学校教育法の一部改正
・暫定的制度として発足 学校数:149校(国立:0校、公立:17校、私立:132校)
- 昭和33(1958)年 専科大学法案国会提出(第28回通常国会、第30回臨時国会、第31回通常国会)・廃案
・短期大学の恒久化を図り、専科大学と名称を変更し、実践的技術者養成の専門機関とする。
- 昭和39(1964)年6月19日(昭和39年6月法律第110号)学校教育法の一部改正
・恒常的制度として発足 学校数:339校(国立:29校、公立:40校、私立:270校)
- 昭和51(1976)年4月1日(昭和50年4月文部省令第21号)短期大学設置基準施行

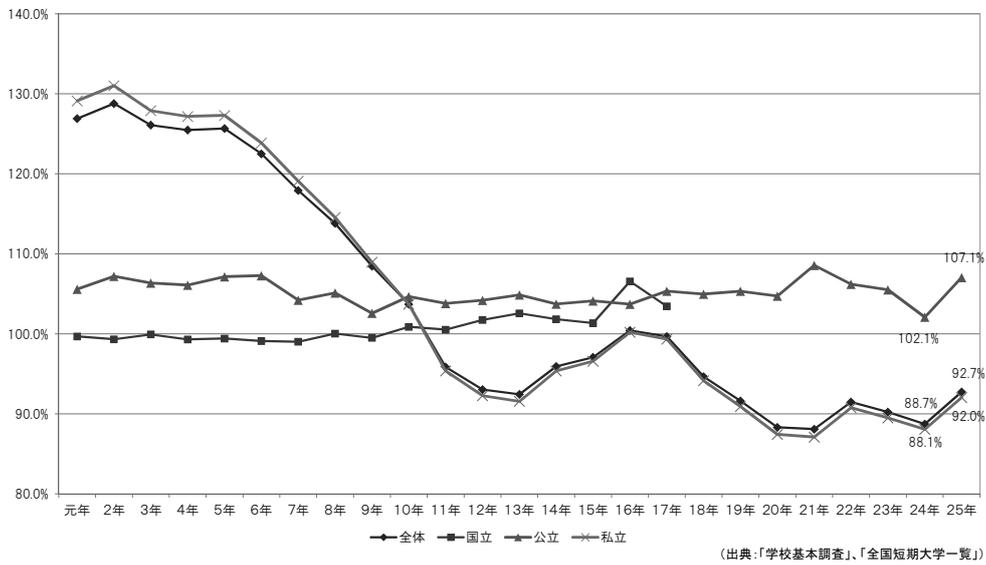
② 短期大学制度の改革

- 平成3(1991)年2月8日「短期大学教育の改善について」(大学審議会答申)
・短期大学設置基準の大綱化、弾力化
・短期大学卒業生に対する称号「準学士」の創設
・自己点検・自己評価システムの導入 等
- 平成3(1991)年7月1日(平成3年4月法律第25号)学校教育法の一部改正
・短期大学卒業生に対する準学士の称号の創設
- 平成3(1991)年7月1日(平成3年6月文部省令第29号)短期大学設置基準の一部改正
・大綱化による制度の弾力化
・学習機会の多様化
・自己点検・自己評価の導入
- 平成17(2005)年1月28日「我が国の高等教育の将来像」(中央教育審議会答申)
・短期大学の個性・特色の明確化
・短期大学卒業生に対する学位「短期大学士」の創設 等
- 平成17(2005)年10月1日(平成17年7月法律第83号)学校教育法の一部改正
・短期大学卒業生に対する「短期大学士」の学位授与制度の創設

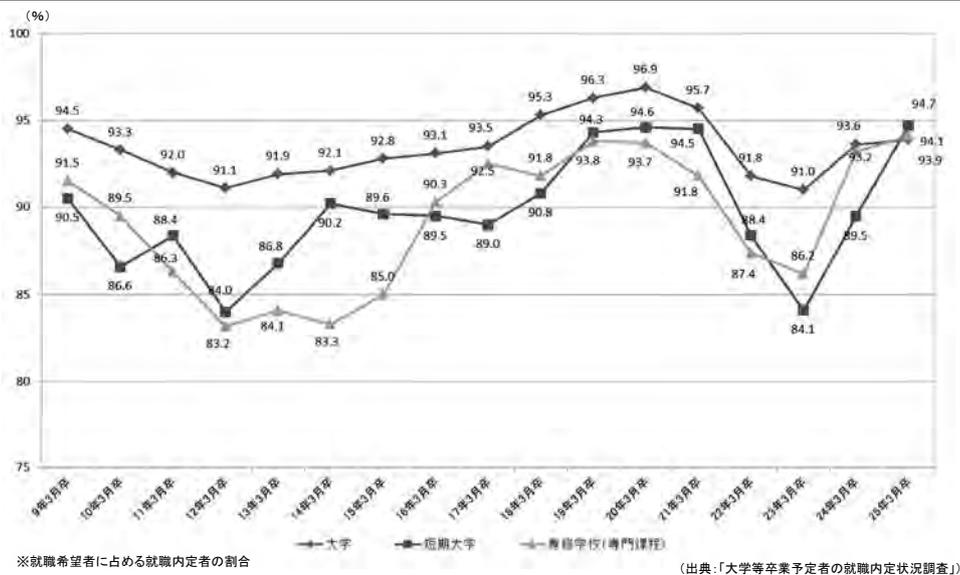
(3) 短期大学数、短期大学入学定員、短期大学学生数の推移



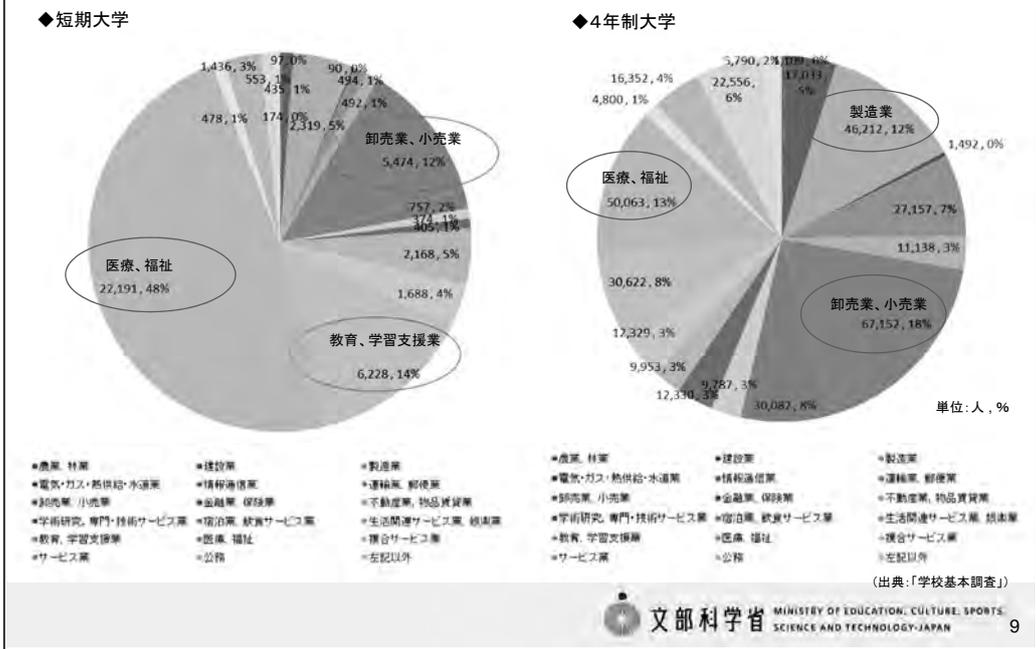
(4) 国公私別短期大学入学定員充足率の推移



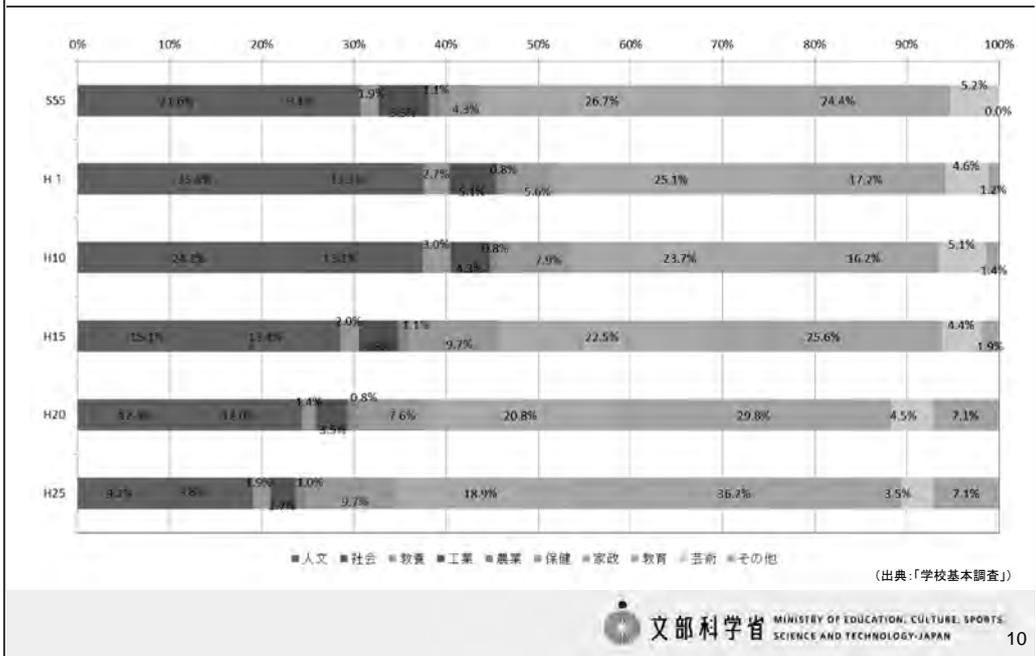
(5) 短期大学・4年制大学・専門学校(専門課程)の就職率の推移



(6)短期大学・4年制大学の産業別就職者数、割合(平成25年3月卒業者)



(7)短期大学学生数の分野別割合の推移



2. 中央教育審議会大学分科会大学教育部会 短期大学ワーキンググループでの議論について

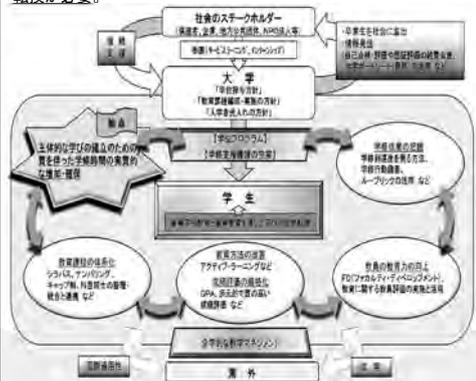
新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて ～生涯学び続け、主体的に考える力を育成する大学へ～ (平成24年8月28日 中央教育審議会答申)

◇我が国を取り巻く社会環境と高等教育の現状と課題

- ・グローバル化や情報化の進展、少子高齢化等社会の急激な変化に伴い、地域社会や産業界は、社会の変化に対応する基礎力と将来に活路を見いだす原動力として有意な人材の育成や学術研究の発展を大学に期待。
- ・高等教育段階で培うことが求められる「学士力」を備えた人材を育成するためには、主体的な学修を促す学士課程教育の質的転換が必要。
- ・一方、日本の学生の学修時間が諸外国の学生と比べて短いという現実。

学士課程教育の質的転換

- 主体的な学修時間の増加・確保を起点とした、学士課程教育の質的転換のための好循環を作り出すことが必要。
- 教員中心の授業科目の編成から組織的・体系的な教育課程への転換が必要。



今後の具体的な改革方策

大 学

- 大学の学位授与方針(育成する能力)の下、学長・副学長・学部長・専門スタッフ等がチームとなって、
 - ・体系的な教育課程(P)
 - ・教員同士の役割分担と連携による組織的な教育(D)
 - ・アセスメント・テストや学修行動調査(学修時間等)の活用による学生の学習成果、教員の教育活動等の評価(C)
 - ・教育課程や教育方法等の更なる改善(A)
 という改革サイクルを確立する。

協 力 ・ 支 援

大学支援組織	文部科学省等	地域社会・企業等
<ul style="list-style-type: none"> ○FDやIRの専門家の養成 ○大学情報の積極的発信の促進 ○学修成果の把握の具体的方策の研究・開発 ○大学評価の改善 	<ul style="list-style-type: none"> ○基礎的経費や補助金等の配分を通じた改革サイクル確立の支援 ○FDや教育課程の専門家養成に関する調査研究 ○学生に対する経済的支援や公財措置の充実 	<ul style="list-style-type: none"> ○学士課程教育への参画(インターンシップ、社会体験活動等)や学生に対する経済的支援の充実等の連携・協力 ○地域社会の核である大学との連携や積極的活用 ○就職活動の早期化・長期化の防止

第7期中央教育審議会での議論

新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて (平成24年8月28日中央教育審議会答申)

8. 今後の具体的な改革方策

②本審議会において速やかに審議を開始する事項

(エ)「社会経済構造の変化の中でその重要性が増し、高等教育の機会均等、教養教育や職業教育、地域の生涯学習の拠点といった役割を果たしている短期大学士課程について、知識基盤社会、成熟社会の中でその機能をどのように再構築すべきかなど、その在り方を検討することとしたい。」



中央教育審議会大学分科会大学教育部会 短期大学ワーキンググループの設置について①

平成25年9月20日 大学教育部会決定

「新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて～生涯学び続け、主体的に考える力を育成する大学へ～」(平成24年8月28日中央教育審議会答申)で示された検討事項をはじめとする短期大学に関する諸課題について、専門的な調査審議を行うため、大学教育部会に以下のとおり、短期大学ワーキンググループを設置する。

1. ワーキンググループの審議事項

- ・短期大学の機能の在り方について
- ・短期大学の教育の在り方について
- ・その他短期大学について審議すべき事項について



中央教育審議会大学分科会大学教育部会 短期大学ワーキンググループの設置について②

2. ワーキンググループの委員

- ① ワーキンググループの座長及び委員は、大学教育部会長が指名する。
- ② ワーキンググループの委員は、概ね10名程度とする。

3. ワーキンググループの設置期間

ワーキングは、本決定をもって設置し、1. の審議事項を概ね平成26年3月末までを目途に審議し、当該審議が終了したときに廃止する。

4. 大学教育部会への報告

ワーキンググループは、審議状況を適宜、大学教育部会へ報告する。

5. ワーキンググループの庶務

高等教育企画課の協力を得て大学振興課で処理する。



短期大学の最近の現状、大学改革を巡る動向から 特に短期大学の在り方について検討が求められる視点等①

(平成25年12月25日第1回短期大学WG 資料5-1)

短期大学は、これまで短期に社会へ人材を送り出す身近な高等教育機関として、高等教育の機会均等を確保する役割や社会を支える職業人材の育成、地域の発展にも大きな役割を果たしてきた。

現在、急速な少子高齢化の進行、地域コミュニティの衰退、グローバル化によるボーダレス化等に直面する我が国において、持続的に発展し活力ある社会を目指した変革を成し遂げるべく、これを担う人材育成の場である高等教育機関は、社会からの期待に応えることが求められている。

18歳人口の減少、学生のニーズの変化もあり、多くの短期大学が4年制大学へ移行するなど、大学数も年々減少が続いてきた。

短期大学全体としては厳しい運営状況が続いてきたが、これまで短期大学が担ってきた高等教育の機会均等を確保する役割、職業人材の育成、地域の中核的人材の育成、地域の生涯学習拠点機能、学生一人一人へのきめの細かい教育を実施してきた特色ある教育は、今後、社会の変化を誠実に捉え、多くの社会層からの修学ニーズに応え、人材育成に大いに寄与していくべきであると考えられる。

これを踏まえ、大学分科会大学教育部会において短期大学の今後の在り方について議論を行うに当たっては、その具体的な改善の方策等について、下記のような視点等が議論の中心となるのではないかとして列挙する。



短期大学の最近の現状、大学改革を巡る動向から 特に短期大学の在り方について検討が求められる視点等②

(平成25年12月25日第1回短期大学WG 資料5-1)

(確認事項)

1. 短期大学の現状の確認
 - ・大学数、分野別学生数、特色ある教育内容等

(議論の中心となる視点等)

2. 短期大学の教育の在り方について
 - ・短期性を活かした教育(他の学種との比較において)
 - ・特定分野での専門職業能力の教育
 - ・職業一般に必要な教養・実務能力の教育
 - ・地域の人材ニーズに対応した教育
 - ・企業等社会の人材ニーズに対応した教育
 - ・個人のライフステージ、ニーズに応じた教育
 - ・学士課程教育への接続教育の在り方について

短期大学の最近の現状、大学改革を巡る動向から 特に短期大学の在り方について検討が求められる視点等③

(平成25年12月25日第1回短期大学WG 資料5-1)

3. 短期大学の機能の在り方について
 - ・高等教育の機会均等を確保する役割
 - ・地域の生涯学習の拠点としての役割
 - ・特定分野の専門職業に関する社会人等の学び直し機能としての役割
 - ・長期履修制度の活用等多様な社会層への対応
 - ・多様な非学位課程の開発
 - ・個人のライフステージ、ニーズに応じた幅広い機能の在り方
4. 短期大学教育の質保証
 - ・各省が求める資格要件と卒業要件単位との関係
 - ・抽象的基準の明確化や社会人教育への対応など短期大学の現状と大学設置基準の在り方
 - ・学修成果を重視した評価、各短期大学が重点を置いている機能等に着目した評価等、短期大学教育の質的転換等を促進するための認証評価制度の改善充実
 - ・短期大学間での学科分野毎、共通教育に関する質の強化への取り組み
 - ・関係団体等が取り組むべき短期大学全体の質保証等への活動

短期大学の最近の現状、大学改革を巡る動向から 特に短期大学の在り方について検討が求められる視点等④

(平成25年12月25日第1回短期大学WG 資料5-1)

5. コミュニティカレッジ機能等の在り方の検討

- ・短期大学が担うべき日本版コミュニティカレッジ(仮称)の在り方
- ・地域総合科学科(短期大学基準協会認定事業)の現状及び在り方
- ・多様な専攻科及び認定専攻科の在り方

6. その他

- ・高等学校、企業等に対するPR等(高等学校及び企業等は短期大学についてどのような感想を持っているか)など



文部科学省 MINISTRY OF EDUCATION, CULTURE, SPORTS,
SCIENCE AND TECHNOLOGY-JAPAN

19

第1回短期大学WGでの主な意見

- ・短期大学がどのような形でどのくらい地域に貢献しているのか、エビデンスを出していくことが重要。
- ・労働市場の側から、今どういふところに需要があつて、どのような業種に輩出して、どのように評価されているのか。そのような視点から短期大学が世の中に提供している価値は何なのかを考えて強みを分析することが大事。
- ・学生からは、「2年間で集中的に学ぶことができ、早く社会に出て活躍したり、貢献できる」「学費が安くて経済的」「小規模で友人との絆を深めることができる」「教授との距離が近く、勉強以外にも様々なことが相談できる」といった積極的な意見が多く寄せられる。
- ・大変きめ細かい学生支援がなされているのが短期大学の特徴。
- ・短期大学の現場で教育に携わる教員自らが問題意識を持つことが大事。自分たちの行っている教育を社会がどのように評価しているかを受け止めるのが改革の道のりの第一歩。
- ・短期大学にはよく勉強する真面目な学生が多くいて、少人数でいいサポート体制を持っていると感じるが、残念ながらそれがなかなか伝わっていないのが現状。位置づけがあいまいで、他の学校種との間に埋もれてしまっているという印象をうける。
- ・特に地域の中で長く働ける人材として、知識、技術、意欲をもった学生を短期大学がどのように育てていくかが大事な視点の1つ。



文部科学省 MINISTRY OF EDUCATION, CULTURE, SPORTS,
SCIENCE AND TECHNOLOGY-JAPAN

20

3. 機能強化を図る関連施策予算



大学教育再生加速プログラム(Acceleration Program for University Education Rebuilding : AP)

平成26年度予算案 10億円【新規】

背景

- ・想定外の事態に遭遇した時に、そこに存在する問題を発見し、解決するための道筋を見定める能力をもった学生が社会及び企業から求められる
- ・学生の主体的な学びのための学修時間の不足

課題発見・探求能力、実行力といった「社会人基礎力」や「基礎的汎用的能力」などの社会人として必要な能力を有する人材を育成するため、大学は教育内容を充実し、学生が徹底して学ぶことのできる環境を整備する必要

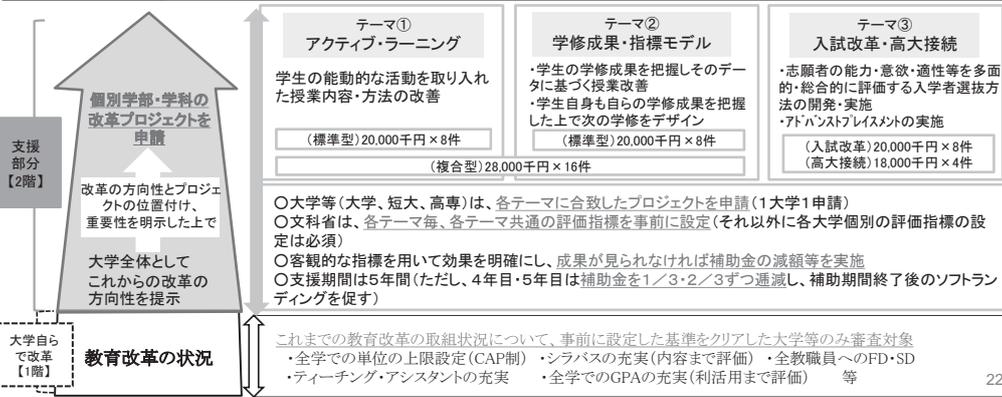
国として進める改革の方向性

「これからの大学教育等の在り方について」(教育再生実行会議 第三次提言 平成25年5月28日)

- ・教育方法の質的転換(学生の能動的な活動を取り入れた授業や学習法(アクティブ・ラーニング)、双方向の授業展開など)
- ・全学的教学マネジメントの改善(学生の学修時間の確保・増加、学修成果の可視化、教育課程の体系化、組織的教育の確立など) → 国はこうした取組を行う大学を重点的に支援

「高等学校教育と大学教育との接続・大学入学者選抜の在り方について」(教育再生実行会議 第四次提言 平成25年10月31日)

- ・多面的・総合的に評価・判定する大学入学者選抜への転換 → 国は、メリハリある財政支援により大学を積極的に支援



地(知)の拠点整備事業(大学COC(Center of Community)事業) 

平成26年度予算案 34億円
(平成25年度予算額 23億円)

1. 背景 <大学に対する期待>

- 地域の課題解決にできる教育研究を行ってほしい。
- 学生が地域社会に出てから役立つ学びに力を入れてほしい。
- 教員個人のつながりから、大学が組織的に取り組む連携体制に発展させてほしい。

<大学が地域の課題解決に取り組む意義・効果>

- ◎大学が地域の再生・活性化に貢献
- 大学が地域の課題をより直視 → 教育研究の活性化
- 学生が地域の課題解決に参画 → 学生の実践力育成

2. 事業のねらい

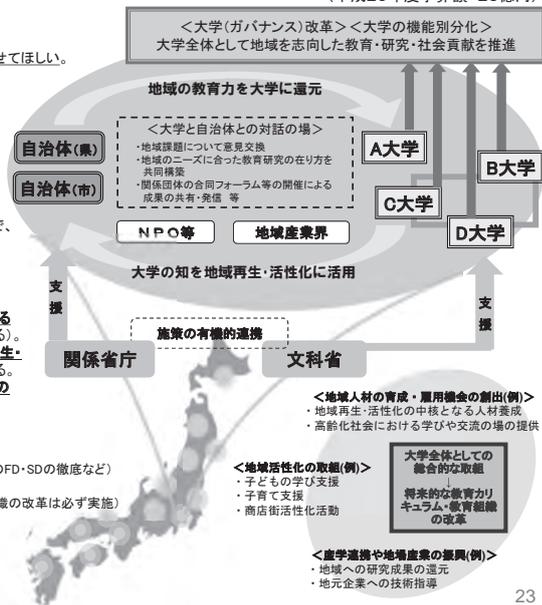
全学的に地域を志向した教育・研究・社会貢献を進める大学を支援することで、
一学長のリーダーシップの下、大学のガバナンス改革を推進
→各大学の強みを活かした大学の機能別分を推進

3. 支援対象と目標

- ・自治体等と連携し、全学的に地域を志向した教育・研究・社会貢献を進める大学(短大・高専を含む)が対象(自治体・大学ともに、複数・単独があり得る)。
- ・学内組織が有機的に連携し、「地域のための大学」として全学的に地域再生・活性化に取り組む、将来的に教育カリキュラム・教育組織の改革につなげる。
- ・地域の課題(ニーズ)と大学の責(シーズ)のマッチングや自治体・大学の協働による地域振興の取組を進める。

4. 支援条件

- ①全学的な取組としての位置付けを明確化(学則等の位置付け、全教職員へのFD・SDの徹底など)
- ②大学の教育研究と一体となった取組
(全学生が在学中に一科目は地域志向科目を履修する教育カリキュラム・教育組織の改革は必ず実施)
- ③大学と自治体が組織的・実質的に協働(協定、対話の場の設定など)
- ④これまでの地域との連携の変遷
- ⑤自治体からの支援の態度 - マッチングファンド方式
(財政支援、建物無償貸与、人員派遣など)



誰が職業実践的な教育の質保証を担うのか

稲永 由紀（筑波大学）

職業教育を提供する機関にとって、質保証のフレームは大きく2つ存在する。一つは学校種ベースのフレーム、もう一つは分野ベースのフレームである。日本の第三段階教育の場合、質保証は基本的に学校種ベースのフレームでおこなわれているが、分野ベースのフレームは全体として未発達であるといつてよい。

さて、日本の第三段階教育を担う学校種の中で、職業教育を提供しているセクターは複数存在するが、セクター全体として職業教育の担い手を標榜するのが、専門学校である。専門学校は、すでに認証評価等の評価システムが確立している大学や短期大学とは異なり、学校種ベースの質保証のフレームがなく、学校種としての質保証もほぼ自己規制に委ねられてきた。つまり、職業教育を標榜しているが、実態として、その内容や質について「評判」以外に問われることはほとんどない、という時代が長く続いてきた。

5年前に学科レベルで実施した調査によれば、確かに、専門学校の教育プログラムは、関係者の認識として、分野を問わず「実務」「実践」を強く意識していることが分かった。だが、他の教育目的・目標への志向性（「高度な職業専門性」「専門職業人としての幅広さ」「しつけ」など）、人材養成目標となる業種・職種の幅の広さ／狭さ、および、授業形態の組み合わせ、職業「現場」(real workplace) との接点、常勤教員比率といった、教育方法に関わる幾つかの指標を分析すると、人材養成目標となる業種・職種の幅の広さ／狭さが分野によってずいぶん異なっていることに加え、その違いによって、表1のように、「実務」「実践」が指し示す内容や教育方法が微妙に異なっていることが分かった。業界の激しい変化の中で、特に職業「実践」を志向した教育を提供するということは、その質保証にも職業現場、つまり個別企業等組織や業界、職業団体等が、様々な形で深く関わらざるを得ないことを意味する。表1の「業界人」養成型のうち、特に国家資格指定養成機関となっている学科の教育プログラムには、所轄官庁を通した質保証の仕組みがある。一方、その他の場合、業界団体・職業団体等で独自の質保証の仕組みをもっている分野もあるが、それはごく一部である。とりわけ「社会人」養成型となれば、特定の業種や職種を設定しにくい点で、質保証の担い手が誰なのかすら、想定しにくい。

今年から専門学校では、「職業実践専門課程」が本格的にスタートする。そこでは、教育プログラムの質保証についても厳しく求められているが、これが、大学や短期大学と同様、学校種に閉じた質保証フレームの構築にとどまるのか、それとも、学校内外の各種ステークホルダーが関与した、分野ベースの職業教育の質保証フレームの構築へと繋がる可能性を持つものになるのか。学術志向の教育とは異なる、実践的な職業教育の質保証の方向性そのものが、今まさに問われている。

表1 専門学校教育における「実務」「実践」志向のタイポロジー(吉本・稲永・渡邊 他 2010)

教育のコンセプト	「業界人」養成型	「職人」養成型	「社会人」養成型
人材養成目標となる業種・職種の幅	業種・職種ともに幅が狭い	職種のみ幅が狭い	広領域(業種・職種ともに幅が広い)
養成目標となる人材像(「実務」「実践」の意味)	職業「現場」の文脈に沿って、幅広い知識を持った専門職業人として、力を発揮できるようになる	職業に必要な技能を習得する(技ができるようになる)	職場において「共存(co-existence)」(Goffman 1963=1980)を成立させるルールに沿った行為ができるようになる
職業的レリバンズ確保の方法	職業「現場」での経験を通じて確保	(職業「現場」感覚を意識せず)校内で技能を磨くことによって確保	職業「現場」の空気感+しつけで確保
典型的な分野の例	「医療」「教育」	「電気・電子/機械」「栄養」「調理」	「商業/経営/ビジネス」「経理・簿記」

【参考文献】

Goffman, E., 1963, Behavior in Public Places: Notes on the Social Organization of Gatherings. New York: the Free Press. (= 丸木恵祐・本名信行(訳)(1980)『集まりの構造:新しい日常行動論を求めて』誠信書房。)

吉本圭一・稲永由紀・渡邊和明 他(2010)「人材養成目的と労働市場との対応性に関する研究ー専門学校を中心として」日本教育社会学会第62回大会自由研究発表 配付資料

誰が職業実践的な教育の質保証を担うのか？ 専門学校を例に

稲永 由紀 (筑波大学 ビジネスサイエンス系／大学研究センター)
inenaga.yuki.fw@u.tsukuba.ac.jp

職業教育における適切な質保証を考える視点



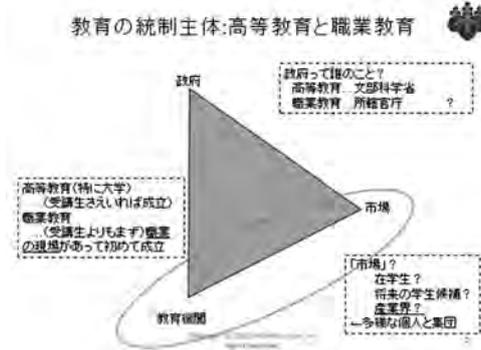
【視点1】対「学術をベースにした教育」

高等教育－職業教育

学校種別－職業分野・領域別

学術－「実務」「実践」
学術とは異なる「実務」「実践」

関与するステークホルダー
誰が関与するのか？
「市場」とは何か？



(日本の)第三段階教育における職業教育・訓練の 2つの質保証フレーム



タイプ1:日本における高等教育機関の質保証のフレーム

		機関				
		大学院	大学	短期大学	高等専門学校	専門学校
(設置主体)	国立					
	公立					
	私立					

タイプ2:職業教育質保証のフレーム

		レベル			
		大学院レベル	大学学部レベル	短期高等教育レベル	...
分野	A				
	B				
	C				
	D				
	...				

Copyright (C) 2010 INENAGA, Yuki. All Rights Reserved.

3

職業教育における適切な質保証を考える視点



【視点2】学校種内部での分化

属性:分野・領域、修業年限、.....

資格・検定等取得との関係

例えば専門学校の場合、

「国家資格型—民間資格型—市場調整型」(吉本)

「政府統制型—非政府統制型—自由市場型」(小方)

→本報告では、日本の非大学型高等教育機関で行われる職業実践的な教育の質保証を考えるにあたり、セクター全体として職業教育機関であることを標榜している専門学校(専修学校専門課程)に焦点を絞って報告(短期大学については田頭報告、種村報告へ)

Copyright (C) 2010 INENAGA, Yuki. All Rights Reserved.

4

専門学校(専修学校専門課程)の概要



- 制度発足:1975年
- 修業年限:1年以上
- 学校数(2010年現在、学校基本調査速報値):3,310校
- 専門学校への(新規高卒者の)進学率(同):15.9%
 - 大学進学率:47.8%、短大進学率:6.0%
 - 【参考】専門学校入学者のうち他の高等教育機関卒業者の占有率:9.3%
- 称号
 - 「専門士」(1995):修業年限2年以上、総授業時間数1,700時間以上
 - 大学への編入学(1997)
 - 「高度専門士」(2006):修業年限4年以上、総授業時間数3,400時間以上
 - 大学院入学資格付与(2006)
- 法令上の目的規定(学校教育法)
 - 第124条 第1条に掲げるもの以外の教育施設で、職業若しくは實際生活に必要な能力を育成し、又は教養の向上を図ることを目的として.....
 - 第125条 3 専修学校の専門課程においては、...(略).... 高等学校における教育の基礎の上に、前条の教育を行うものとする。

Copyright (C) 2010 INENAGA, Yuki. All Rights Reserved.

5

専門学校での職業教育



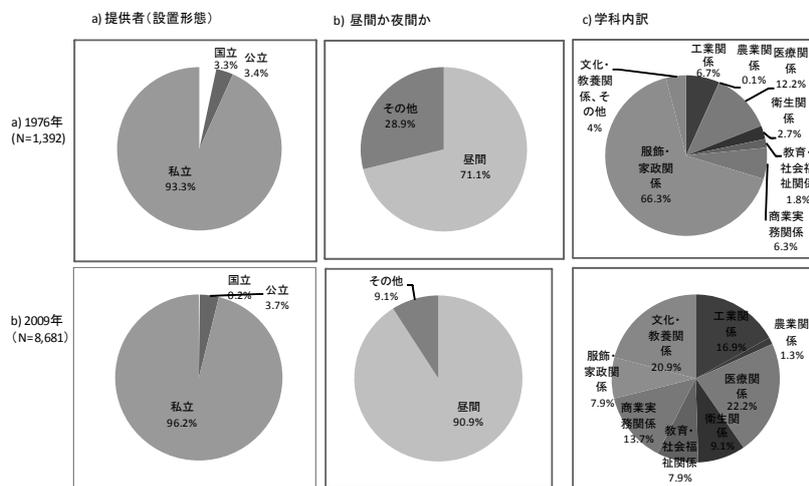
- 専門学校は、法令上の目的規定こそ職業教育に特化した学校種ではないが、時代的要請(高学歴化+女子の職業的自立+ニッチ開拓)にこたえる形で、また大学・短大との差別化を意識しながら、セクター全体としてより職業教育を志向した教育を展開
 - 制度発足当初は、女性の「よき家庭人」としての技術習得 + 中堅専門人材養成
 - 現在は、特に大学(・短大)では養成が難しい職業領域(ニッチ)を中心とした、専門人材養成+キャリア教育

→専門学校において、教育プログラムの職業的レバンス確保は、教育充実の根幹に関わる課題
→(「学術」に対する)「実務」「実践」は生命線

Copyright (C) 2010 INENAGA, Yuki. All Rights Reserved.

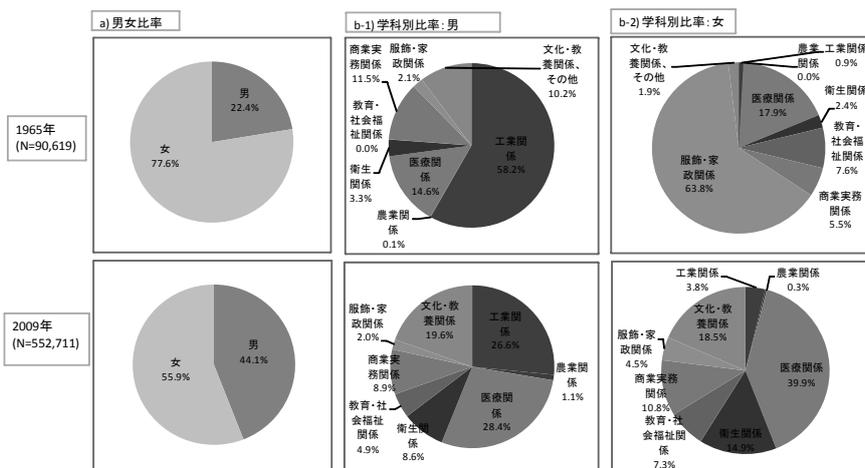
6

【参考】制度発足以降の変化(1):専修学校(専門課程)学科数



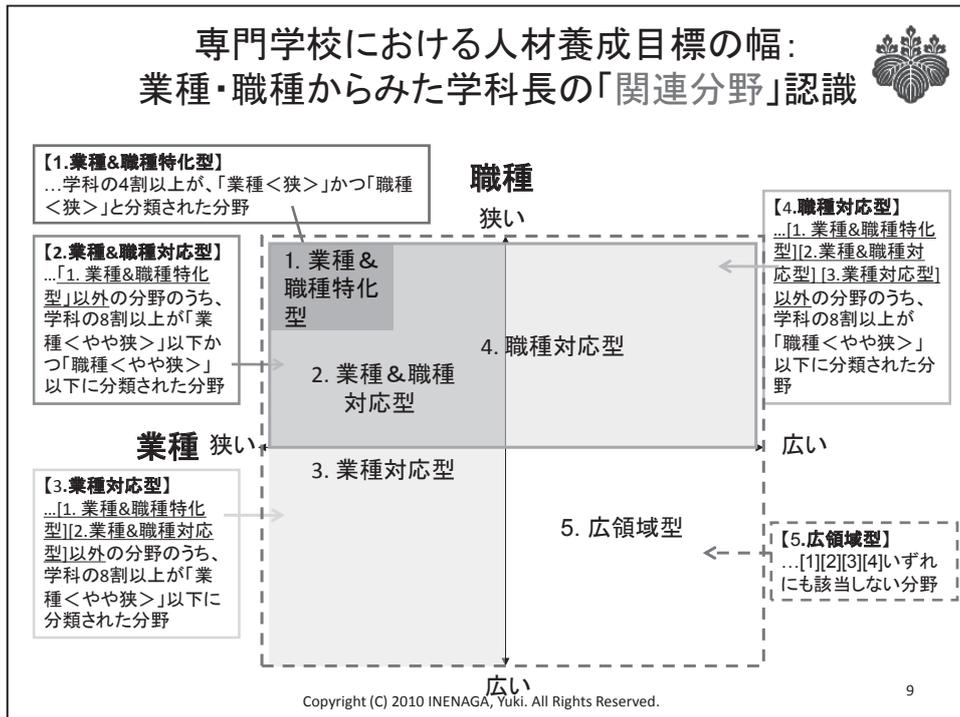
データ出所: 文部科学省学校基本調査 7
Copyright (C) 2010 INENAGA, Yuki. All Rights Reserved.

【参考】制度発足以降の変化(2):専修学校(専門課程)学生数



データ出所: 文部科学省学校基本調査 8
Copyright (C) 2010 INENAGA, Yuki. All Rights Reserved.

専門学校における人材養成目標の幅： 業種・職種からみた学科長の「関連分野」認識



専門学校における人材養成目標の幅： 業種・職種からみた学科長の「関連分野」認識による 分野類型



分野類型	該当分野(【大分類】新中分類)	分野数 (新中分類ベース)	「関連分野」への就職率
【1.業種&職種特化型】	【医療】看護／准看護、【医療】臨床検査／診療放射線、【医療】はり・きゅう・あんま、【医療】その他	4分野	91.0%
【2.業種&職種対応型】	【医療】歯科衛生、【医療】柔道整復、【医療】理学療法、【教育・社会福祉】保育士養成／教員養成、【文化・教養】法律行政	5分野	85.6%
【3.業種対応型】	【農業】農業／園芸／その他、【衛生】理容／美容、【教育・社会福祉】介護福祉／社会福祉、【商業実務】医療事務、【商業実務】旅行、【商業実務】その他、【服飾・家政】家政／家庭／和洋裁／編物・手芸／ファッションビジネス、【文化・教養】音楽、【文化・教養】美術／演劇・映画／写真、【文化・教養】動物、【文化・教養】スポーツ、【文化・教養】その他	12分野	81.2%
【4.職種対応型】	【工業】電気・電子／機械、【工業】自動車整備、【衛生】栄養、【衛生】調理	4分野	86.9%
【5.広領域型】	【工業】測量／土木・建築、【工業】電子計算機／情報処理、【工業】その他、【衛生】製菓・製パン、【商業実務】商業／経営／ビジネス、【商業実務】経理・簿記、【商業実務】情報、【文化・教養】デザイン、【文化・教養】外国語	9分野	73.0%

表注:「新中分類」...分野分類は基本的に文部科学省学校基本調査の categorie をベースにしているが、中分類レベルについては類型化手順の過程で分類名を修正あるいは再カテゴリ化して用いる必要が生じたため、本研究ではこれを「新中分類」と呼ぶ。 10

Copyright (C) 2010 INENAGA, Yuki. All Rights Reserved.

専門学校における 教育プログラムの志向性と編成



	志向性				編成		
	実務・実践	高度な 職業専門性	+α (幅広さ・教 養)	資格検定取 得+基礎学 力	形態	職業「現場」 との接点	常勤教員比 率
業種・職種特化型	◎	○	○ (× しつけ ／習熟度)	◎	講義◎+演習	○	↓
業種・職種対応型	◎	○	○	○	講義+演習	○	↓
業種対応型	◎	○	○	△	多様	○	—
職種対応型	◎	○	× (しつけ?)	○	演習+実験・ 実習	×	↑↑
広領域型	◎	×	×	×	多様	△	↑

Copyright (C) 2010 INENAGA, Yuki. All Rights Reserved.

11

専門学校教育プログラムにおける 異なる「実務」「実践」コンセプトと質保証の課題



- 専門学校に共通した強い志向性:「実務」「実践」
- 「実務」「実践」とは？
 - 職業「現場」の文脈に沿って(専門職業人として)力を発揮する
 コンセプト:「業界」
 職業的レリバンス:職業「現場」(での経験)を通じて確保
 - 技を習得する(できる)
 コンセプト:「職人」
 職業的レリバンス:技能を磨くことで確保
 - 職場という「共在」(Goffman 1963 = 1980)を成立させるルールに沿った行
 為ができる
 コンセプト:「社会人」? (≠「業界」でも「職人」でもない)
 職業的レリバンス:職業「現場」の空気感+「しつけ」で確保?

外発的動因(資格取得要件など)が働かない限り、教育プログラムの側の内発的な考え方に左右される!

教育の場面で職業「現場」が関与しない職業実践的な教育およびその質保証は成り立つか?

Copyright (C) 2010 INENAGA, Yuki. All Rights Reserved.

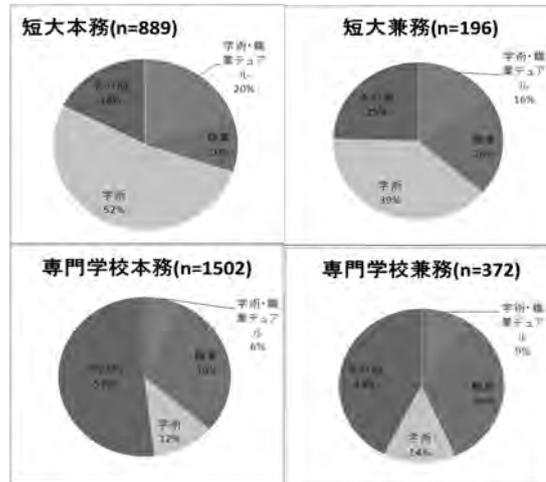
12

教員：学術卓越性と実務卓越性



高等教育経験と職業経験からみた、教員経歴の4類型

		【職業経験】教育に直結した職業経験(通算5年以上)	
		○	×
【学術経験】 修士レベル以上	○	デュアル	学術
	×	職業	その他



Copyright (C) 2011 YOSHIMOTO, Keiichi and INENAGA, Yuki. All Rights Reserved.

13

職業実践的な教育およびその質保証に関する動き(1)

- 2007(平成19)年: 学校教育法改正
 - 自己評価の実施・公表の義務化、学校関係者評価の実施・公表の努力義務化
 - (同年、NPO私立専門学校等評価研究機構 活動開始)
- 2012(平成24)年: 中教審キャリア教育・職業教育特別部会答申
 - 各高等教育機関における職業教育の役割の明確化と充実
 - 職業実践的な教育に特化した「新たな枠組み」の導入
 - 専修学校における学校評価ガイドラインの策定
- 2012(平成24)年～: MEXT「成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進事業」
 - 学習ユニット積み上げ型での職業教育＝教育内容の可視化
 - 産業界と教育界の対話と協働による学習システムの構築

Copyright (C) 2014 INENAGA, Yuki. All Rights Reserved

職業実践的な教育およびその質保証に関する動き(2)

- 2013(平成25)年:専修学校における学校評価ガイドライン
 - 自己評価／学校関係者評価／第三者評価
 - 学校関係者＝学内外のステークホルダー。生徒・卒業生／関係業界／専修学校団体・関係団体／中学校・高等学校等／保護者・地域住民／所轄庁 など
 - 学校関係者評価＝広義の自己評価。学内外ステークホルダーとの対話の実質的なプラットフォームの形成
- 2014(平成26)年～:「職業実践専門課程」始動
 - 「実務」「実践」＝企業等との連携強化の強調(内容から教員に至るまで)

Copyright (C) 2014 INENAGA, Yuki. All Rights Reserved

課題



- これら取組の行き先？
 - シナリオA:(大学、短期大学、高等専門学校同様)学校種ベースの質保証フレームの深化・充実
 - シナリオB:学校内外の各種ステークホルダーが関与した、分野ベースの職業教育質保証フレーム構築への布石
- 他の学校種における、職業実践的教育の質保証フレームへの影響
 - 特に、「1/2大学」的伝統と職業志向性の強い教育の両方を持つ、短期大学での教育の質保証は？

Copyright (C) 2014 INENAGA, Yuki. All Rights Reserved

【参考】仮に、日本の第三段階教育の職業教育に
現在の高等教育質保証フレームを適用すると.....



- 機関種別ベース(×教育プログラムベース)
- 分野別に審査はするが基本はピアレビュー
- (当然)職業現場関係者の関与は義務づけられない
- いくつかの例外を除けば、基本的には、教育プロバイダー側による自己規制
 - 分野、職業領域によってまちまち+当該職業所轄官庁が個別に統制
- (専門学校の場合)学科改廃スピードの早さに対し、この早さに乗れないスキームでの評価を強いられる？

Copyright (C) 2010 INENAGA, Yuki. All Rights Reserved.

17



Mail to inenaga.yuki.fw@u.tsukuba.ac.jp

本報告にて使用している専門学校学科調査分析の初出は以下の通り。
○吉本圭一・○稲永由紀・○渡邊和明・藤川秀幸・江藤智佐子「人材養成目的と労働市場との対応性に関する研究－専門学校を中心として」
(日本教育社会学会第62回大会自由研究発表、2010年9月18日、於：関西大学。氏名頭にある○は口頭発表者)

Copyright (C) 2010 INENAGA, Yuki. All Rights Reserved.

18

大学型職業教育と非大学型職業教育

種村 完司（鹿児島県立短期大学）

1. 日本の当該分野における職業教育・人材養成の特徴

短期大学での職業教育・人材育成は、大学型と非大学型との混淆である！

学校教育法上の規定—「(短期大学は) 深く専門の学芸を教授研究し、職業又は實際生活に必要な能力を育成することを主な目的とする」(第108条)

短期大学は、高等教育機関であり、研究機関であり、そして、職業人および社会人養成機関である。 [←大学的性格と専修学校的性格との併存、折衷]

—だが、両性格の併存は、同時に矛盾・ジレンマの源泉でもある。

- (1) 短い在学期間の制約
- (2) 諸学問の学修と免許・資格の取得との相克
- (3) 限られた数の教養科目、専門基礎科目の履修— 専門科目の不十分さ

【本学の基本姿勢】は？

2. 地域・産業界との対話による職業教育の現状・課題（本学の場合）

- 「企業懇談会」
県内有力企業人事担当者と本学の学長・学生部長・学生委員との懇談（年1回）
- 専門的職業人や起業家と学生たちとの交流
現場訪問、聞き取り調査と成果発表、実践家の講演、パネルディスカッション
- 鹿児島商工会議所との提携・協力
「リカレント学習モジュール」策定にむけての新しい協力関係の第一歩

3. 現在の取り組み・方向性

I. 本学の就職支援プログラム

1) 「キャリアデザイン」……学生自身によるキャリア・人生の主体的デザインが目的。

様々な職種の外部講師による講義（製造・販売・情報・金融・食品・印刷・教職など）

—特色と問題点

- (1) 多種多様な職業、卒業後の多様な選択肢への気づき
- (2) 各職業に必要な資質や能力の特徴・違いについての理解
- (3) 科目を一貫する明確な理念の不在、講師間の連携不足
- (4) 講師から提供される情報・職業観・人生観の統合 — 受講生に一任

- 2) 就職活動説明会
- 3) 学内企業ガイダンス／就活パネルディスカッション
- 4) メーキャップ講座やビジネスマナー講座／ジョブサポーターによる個別指導

Ⅱ. 「中核的専門人材養成プログラム」への取り組みを通して

本学にとっての目的—(1)汎用性のある「リカレント学習モジュール」の策定と普及 (2)本学第二部制の魅力づくり、有能な卒業生の輩出 (3)社会人の生涯学習促進への貢献

学習モジュールの特色—理論(theory)と技能(skill)との結合、技能の土台としての学問的知識・探求能力の重視 [Cf. 県短・岡村試案] ①基礎ビジネスパーソンスキルモジュール (スキル科目と教養科目) → ② 基礎モジュール (基礎理論と基礎スキル) → ③ 応用モジュール (理論群とスキル群) ……受講者の必要に応じた選択を認める柔軟な枠組

大学型職業教育 と非大学型職業教育

職域プロジェクト 第4セッションA
「非大学型職業教育の質保証」分科会

鹿児島県立短期大学
学長 種村 完司

1. 日本の当該分野における 職業教育・人材養成の特徴

- 短期大学での職業教育・人材養成は、
大学型と非大学型との混淆である！

学校教育法上の規定

「(短期大学は)深く専門の学芸を教授研究し、職
業又は實際生活に必要な能力を育成することを
主な目的とする」(第108条)

- * (1)「深く専門の学芸を教授研究する」.....大学との
共通性
- * (2)「職業又は實際生活に必要な能力を育成する」
.....専修学校との共通性
- * (3)高等専門学校との異同.....「深く専門の学芸を教
授[研究]する」

短期大学は、高等教育機関であり、研究機関
であり、そして、職業人および社会人養成機
関である。[←大学的性格と専修学校的性格との併
存、折衷]

3

だが、両性格の併存は、
同時に矛盾・ジレンマの源泉でもある。

- (1) 在学期間の制約 2～3年という短さ(1年目は「勉
学」、2年目は「就活」)
- (2) ①諸学問の学修と免許・資格の取得との相克
②学問・科学の論理にもとづく科目(学問的科目)と
技術・技能の修得を主目的とした科目(技能的科目)
との並立
- (3) 限られた数の教養科目、専門基礎科目の履修
—(4年制大学と比較して)十分な科目は用意できない

4

本学(学長?)の基本姿勢

- あくまで人類の知的遺産の継承、現代的学問的課題の把握とその解決、を志向する諸科目の開設にこだわり、教養科目や専門基礎科目の修得を、学生たちに奨励する。
- だが、体験型演習・実習を有機的に組み合わせ、座学の限界を打破する。特定の職業に役立つ免許・資格に係る科目についても、可能な範囲でカリキュラムに組み入れる。

5

[cf. 本学で取得できる免許・資格]

- 中学校教諭2種免許(国語・英語・家庭)、司書教諭(14年4月以降)
- 実用英語技能検定、TOEIC、TOEFL、中国語検定
- 栄養士免許、栄養教諭2種免許、二級建築士・木造建築士受験資格(実務経験1~2年要)
- 日商PC検定、日商簿記検定、全経簿記検定、法学検定、二種証券外務員資格、など

6

2. 地域・産業界との対話による 職業教育の現状・課題(本学の場合)

○「企業懇談会」

県内有力企業人事担当者と本学の学長・学生部長・学生委員との懇談(年1回)

○県内の専門職業人や起業家と学生たちとの交流

現場訪問、聞き取り調査と成果発表、実践家の講演、パネルディスカッション、など

○鹿児島商工会議所との提携・協力

「リカレント学習モジュール」策定にむけての新しい協力関係の第一歩

7

3. 現在の取り組み・方向性

I 本学の就職支援プログラム

1)「キャリアデザイン」

○学生自身によるキャリア・人生の主體的デザイン(創造)が目的。

—「生き方」「働き方」「学生生活の送り方」「人間関係」について、役立つ知識・考え方・能力を身につけることをめざす。

○さまざまな職種(製造・販売・情報・金融・食品・印刷・教職など)の外部講師による講義。

8

(キャリアデザインの) 特色と問題点

- (1) 社会のうちに存在する多種多彩な職業、卒業後の多様な選択肢への気づき
 - (2) 各々の職業で必要とされる資質や能力の特徴や違いについての理解
- しかし、
- (3) 「キャリアデザイン」科目を一貫する明確な理念・目的の曖昧さ、講師間の連携の不足
 - (4) 講師から提供される情報・職業観・人生観の要約・統合－受講生にもっぱら委されている

9

2) 企業研修(インターンシップ)

○ 学生が在学中に自分の専攻や将来のキャリアに関連した就業体験をすることによって、すぐれた職業意識を育成し適切な職業選択ができるようにすることを目的としている。

○ 第一部1年生対象、夏休み期間を中心に

○ 受入企業・団体

- * キャンパスウェブ分 17(銀行、新聞社、デパート、住宅メーカー、NPO法人、職安、博物館、など)
- * 大学独自分 11(県庁、市役所、病院、生協、保育園、通信、など)

10

3) その他の就職支援

(1) 就職活動説明会

学生自治会と学生課の共催の説明会。自治会役員や内定した先輩からの就活体験を聞く。

(2) 学内での企業ガイダンス／就活パネルディスカッション

約20社の採用担当者が本学を訪れ、仕事内容や採用試験について説明。／企業の人事担当者や先輩社員などのパネラーが質疑応答・ディスカッション形式で紹介・説明。

(3) メーキャップ講座、ビジネスマナー講座

(4) ジョブサポーターによる個別指導

11

Ⅱ「中核的専門人材養成プログラム」 の取り組みを通して

○本学にとっての目的

(1) 地域を超えた、汎用性のある「リカレント学習モジュール」の策定とその普及

(2) 本学第二部(夜間課程)制度の魅力づくり、意欲的な受験生の増加、有能な卒業生の輩出

(3) キャリアアップを志す社会人の生涯学習の促進、地域の活性化への貢献

12

学習モジュールの特色

- (一方で)理論(theory)と技能(skill)との結合、技能の土台としての学問的知識・探求能力の重視
- (他方で)受講者の必要に応じた自由な選択を認める柔軟な枠組み、履修プロセス

【cf. 鹿島短・岡村試案】

- ①「基礎ビジネスパーソンスキルモジュール」(スキル科目と教養科目)
 - ②「基礎モジュール」(基礎理論と基礎スキル)
 - ③「応用モジュール」(理論群とスキル群)

第3セッションB

職域プロジェクト①

ホスピタリティ（食と観光）

Project 1 Hospitality
(Culinary/Food, Tourism)

S3B-Osman



国家デュアル訓練システム (NDTS) による高い熟練労働力の開発

生涯技能訓練の一環として

スパウイ・オスマン
(マレーシア人的資源省 技術開発局)



マレーシア人的資源省 技術開発局
国家デュアル訓練システム (NDTS) 部

1

我々の役割は..

技能訓練の認識を変えることを目的とした SkillsMalaysia のブランドを通じて強力に技能訓練を推進する...



.. 策定された精力的かつ柔軟な職業技能基準及びカリキュラム



.. 認定を受けた各技能訓練センター: 学生を評価・認証

.. 知識が豊富で有能、専門的で対応の素早いインストラクターやエキスパートを養成



2

国家デュアル訓練システム (NDTS)

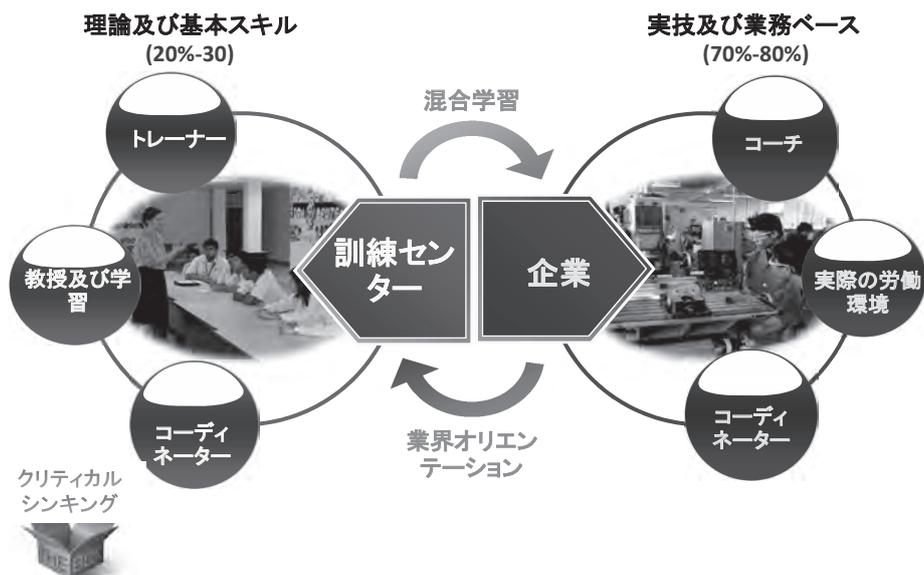
NDTSプログラムによるマレーシア産
業界への生涯訓練文化の扶植

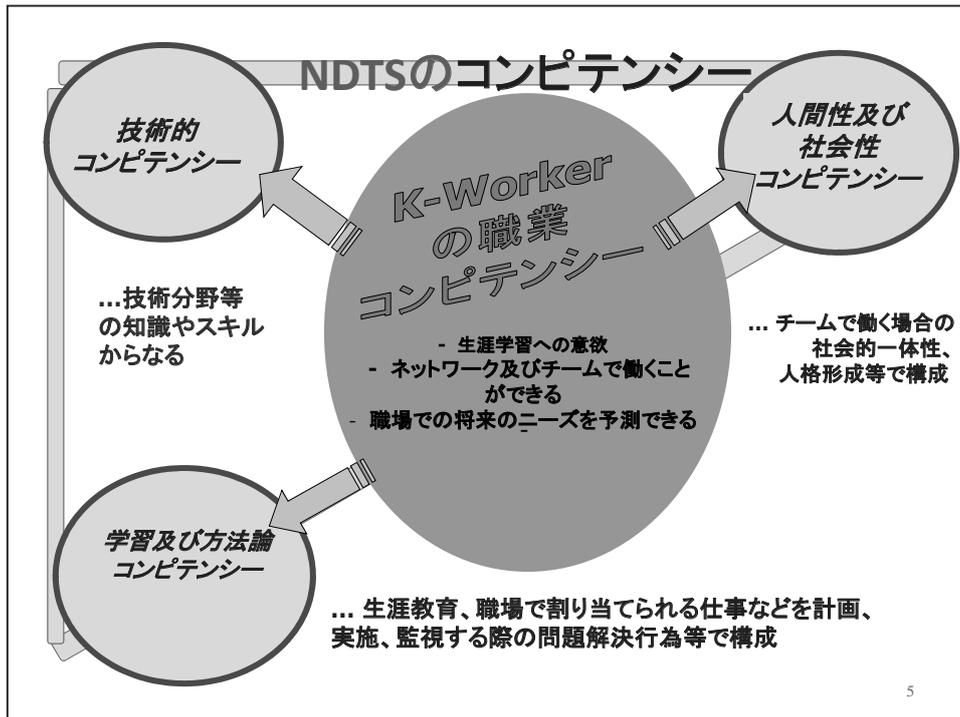
訓練機関と企業の協力によるオフ・ザ・
ジョブ及びオン・ザ・ジョブのトレーニ
ングを通じた従業員のスキルアップ、再教
育、資格認証



3

NDTSのコンセプト





NDTSの構成

- **目的**
知的労働者(K-Worker)の創出
- **対象とする徒弟訓練生**
新卒者もしくは当該企業に選抜された既存労働者
- **訓練期間**
当該企業に要求されるプログラムや認証レベルにより、6~24か月間
- **訓練期間の構成比率**
実務/業務ベースの訓練: 職場にて全期間の**70~80%**
理論及び基本スキル: 訓練機関にて全期間の**20~30%**



NDTSの構成



- コーチ(実技対応) – 徒弟訓練生の構成比
1:5
- トレーナー(理論対応) – 徒弟訓練生の構成比
1:20
- 提供方法
 デイ・リリース制: 職場での訓練が3~4日、訓練機関で
 1~2日、または
 ブロック・リリース制: Block-release: 職場での訓練が3~4
 か月、訓練センターで1~2か月



注: 6か月の訓練期間に基づいた場合

NDTSの構成



- 訓練手法
 自立型学習(SRT)
- 訓練内容
 29の職業技能セクターにおいてDSDが承認した国家職業技能基準(NOSS)に基づく
- 評価
 継続評価及び最終評価
- 認証
 プログラムにより、マレーシア技能認証システム(レベル1~5)



..対応する技能訓練の各セクター ...

- | | |
|--------------------|--------------------|
| 1) 電気・電子・通信及び放送 | 16) 事業マネジメント |
| 2) 情報通信及び技術 | 17) 服飾及びアパレル |
| 3) 機械及び装置 | 18) 農業及び農業ベース事業 |
| 4) 機械・電気サービスメンテナンス | 19) 資源ベース事業 |
| 5) 運輸 | 20) バイオテクノロジー |
| 6) 材料 - 金属及び非金属 | 21) 教育及び訓練サービス |
| 7) 包装 | 22) オイル及びガス |
| 8) 印刷 | 23) ハラル産業 |
| 9) 化学 | 24) 総合物流サービス |
| 10) 医療及び医薬 | 25) 流通産業 |
| 11) ホスピタリティ及び観光 | 26) 防衛及びセキュリティサービス |
| 12) 土産品及び小規模事業 | 27) 介護及び地域サービス |
| 13) 建築及び建設 | 28) 芸術及び文化 |
| 14) 造園及び環境 | 29) 鉱業 |
| 15) 内装 | |



9

NDTSの課題



NDTS実施のメリット

- ミスマッチを最小化(訓練の質と労働者の数)
- 知識の豊富な熟練労働者を創出
- 技術提供力が向上
- 外国人労働者への依存を最小化
- 訓練機関と会社との間に戦略的パートナーシップを構築
- 費用効率の高い訓練環境を創出
- 社内に訓練文化を扶植



NDTSの企業へのメリット

- 有能かつスキルや職務要件に基づいた徒弟訓練生
- スキルの習得を重視した訓練により、十分に訓練された徒弟訓練生
- 労働者がその会社に愛着を持ち続けるような強い結びつきが醸成
- 最も優れた徒弟訓練生を選抜して、その会社の仕事をオファー
- 新規労働者との面接を行う無駄なコストがない
- 労働力の高齢化の影響を低減もしくは防止
- 企業の評判及び地域に対する社会的責任の強化



NDTSの結論

- NDTsにおいて企業と訓練機関が協力することにより、求められている熟練労働者の数を増大させることができる。
- グローバリゼーション時代に向けて会社の存続可能性と競争力を確保するために生涯学習の課題に取り組む上での方法のひとつ。

13

参加企業及び業者の一部



MYDIN MOHAMAD
HOLDINGS BERHAD (マイディン・モハメド・ホールディングス・ベハルド):



テスコ・ストア (M)
SDN BHD



セブンイレブン (M)
SDN BHD



TOYOTA
トヨタ・アセンブリ・サービスSDN BHD



Mercedes Benz
メルセデス・ベンツ (M) SDN BHD



KERETAPI TANAH MELAYU
BHD (マレーシア鉄道公社)



ラピド・レール
マレーシア



VOCATIONAL
COLLEGES
(職業専門学校)



マレーシア
刑務所管理局



MALAYSIAN EQUINE
COUNCIL
(マレーシア馬術カウンスル)



マレーシア
ホテル業協会

ホスピタリティ& 観光業界



概要

- 一般的にマレーシアのホスピタリティ及び観光業界は期待のできる成長率を示している：全体として3,000万人以上がこの国を訪れた。
- 観光業界では64%という大幅成長を記録し、昨年は約1億6800万リンギットの利益を創出した。
- これにより、2020年には約500,000人という業界に必要な熟練労働者への需要も生まれた。



ホスピタリティ&観光業 界における雇用セクター

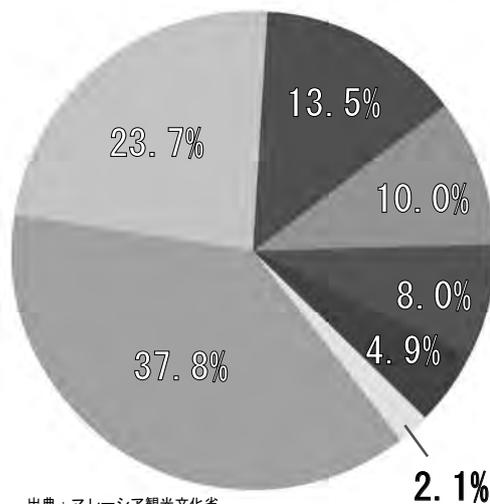
- ✓ 旅行代理店
- ✓ 観光ガイド
- ✓ 宿泊施設運営者
- ✓ 飲食事業者
- ✓ 交通手段事業者
- ✓ 個人サービス事業者
- ✓ 安全及び救助事業者
- ✓ テーマパーク及びレクリエーション運営者



MINISTRY OF TOURISM AND CULTURE
MALAYSIA



ホスピタリティ 関連業界の雇用



凡例:

- 飲食
- 小売/通商
- その他の観光産業
- ホテル&宿泊施設
- 交通機関
- スポーツ、文化&レクリエーション
- 旅行代理店



出典: マレーシア観光文化省

この業界で働くこと を選択する理由

この業界の経験があり、業界と共に成長し、
変化し続けていきたいと考えた

この業界でのスキルや知識を向上させること
に興味がある

意欲があり、この業界でプロとして成長できる

熟練労働者として認証されるのが要件になっ
ており、その後で業界に入ることができる



19



ありがとうございました

平成25年度
「成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進」

S3B・Muto

農業ビジネスを開拓するチャレンジ力を持った 6次産業化人材養成学習システム構築プロジェクト

国際ワークショップ 職域プロジェクト ③調理と食農分野 報告資料

平成26年2月22日（土）

学校法人有坂中央学園 中央農業グリーン専門学校
武藤 俊史

食・農林水産分野における人材育成の取組

今までの「成長分野での中核専門人材育成」（文科省委託事業）

H22年度・・・高崎経済大学との連携事業
学校種の枠を超えた連携による高度アグリビジネス人材育成プロジェクト

H23年度・・・高崎経済大学との連携事業
産学連携による高度アグリビジネス人材育成プロジェクト

H24年度・・・単独事業
職域プロジェクト
「“農業の価値”を消費者に伝える6次産業人材養成に向けた学習システム構築プロジェクト」

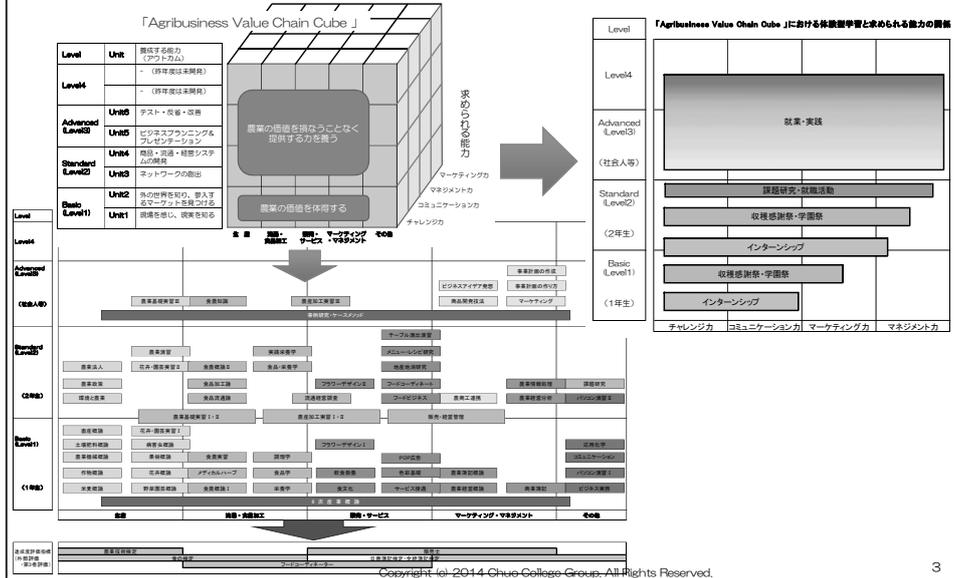
⇒「Agribusiness Value Chain Cube」の開発

H25年度・・・単独事業
職域プロジェクト
「農業ビジネスを開拓するチャレンジ力を持った6次産業化人材養成学習システム構築プロジェクト」

⇒実証講座、テキスト・教材開発

カリキュラムコンセプト「種まきから食卓まで」

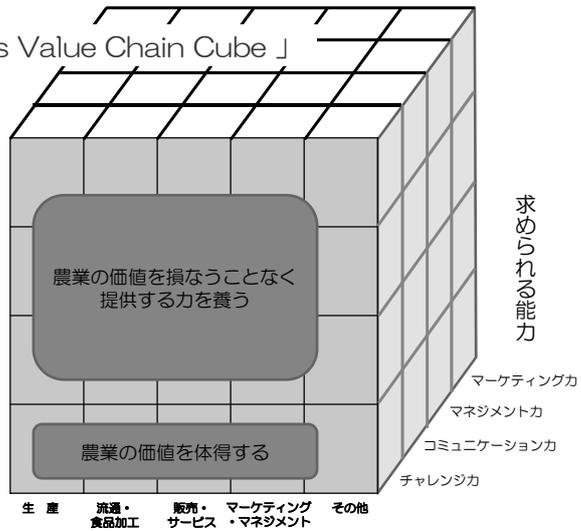
カリキュラムコンセプト「種まきから食卓まで」

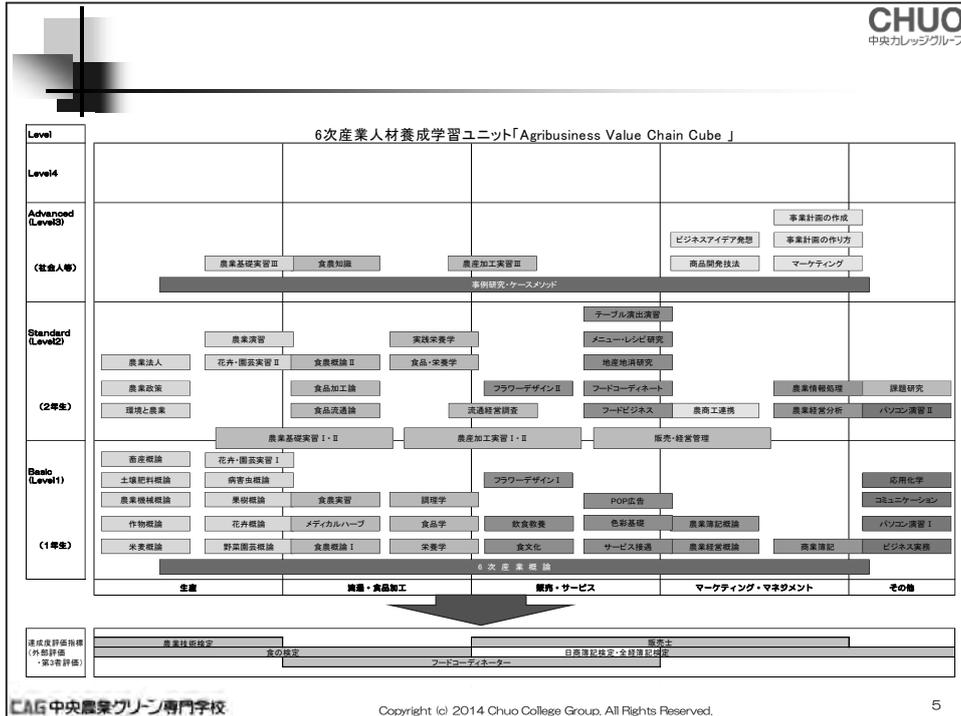


「Agribusiness Value Chain Cube」 (AVCC)

「Agribusiness Value Chain Cube」

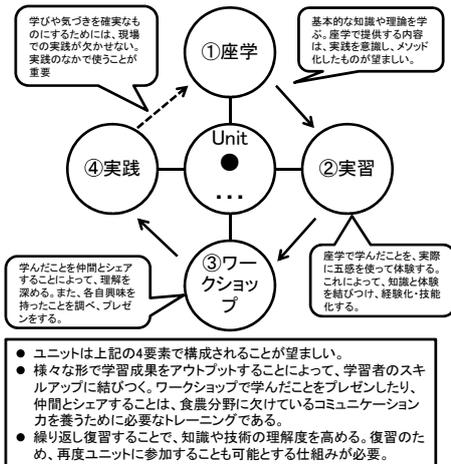
Level	Unit	養成する能力 (アウトカム)
Level4		
Advanced (Level3)	Unit6	テスト・反省・改善
	Unit5	ビジネスプランニング&プレゼンテーション
Standard (Level2) (2年生)	Unit4	商品・流通・経営システムの開発
	Unit3	ネットワークの創出
Basic (Level1) (1年生)	Unit2	外の世界を知り、参入するマーケットを見つける
	Unit1	現場を感じ、現実を知る





食農コンソーシアムのユニットフレーム

・ ユニットの構成



・ 達成度評価指標

	受講前	受講後	資格・称号
自己評価	<ul style="list-style-type: none"> 何を身に付けたか どのように使いたいかなど 	<ul style="list-style-type: none"> 何を身に付けたか どのように使えるかなど 	コンソーシアム、大学等の権威ある団体が認証することによって、学習者の自信に結びつく。
他者評価	<ul style="list-style-type: none"> 出席率 発言回数 質問回数 課題提出率 	<ul style="list-style-type: none"> 左記の項目に加え、プレゼンや論文等 	

● 学習者を着実に成長させるための達成度評価指標として、受講前後の知識、能力、思考等の変化を可視化するような評価・記録様式が必要。

● 各指標は、学習者の積極性(=チャレンジ力)の養成を軸に構成する。

● 学習者によって成長速度や理解度は異なるため、一律の他者評価だけで学習成果を判断しないようにする仕組みが必要。学習者の「自信」を養成するような評価方法の構築が求められる。特に、受講者の学ぶ「動機」を定期的に確認することが、初心を忘れさせないようにするポイントとなる。

H25年度の取組概要

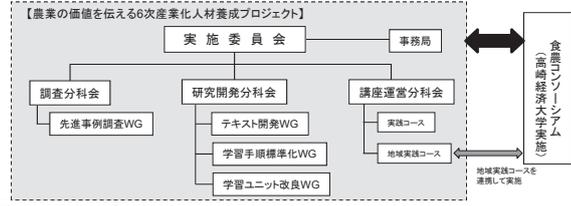
課題・ニーズ・背景等

- 6次産業化への期待
→安倍内閣 成長戦略第2弾
 - ・農業農村全体の所得を10年間で倍増
 - ・農林水産物・食品の輸出額を2020年までに1兆円
 - ・6次産業の市場規模を10年間で10兆円
- 新しい日本製品（ジャパンプロダクツ）
＝ “日本の風土でしか作れない農産物” の発信
- 6次産業化を推進する能力【「チャレンジカ」】の養成
→ “新しいことに取り組む力” や “新しいことを取り入れる力” などの「チャレンジカ」が必要不可欠
- 学習システムの質向上につなげる体験学習の学習手順標準化
→体験学習（実習）などの学習の質向上に大きな効果がある

取組の概要と成果目標（アウトカム）

- 【取り組みの概要】
 - 先進事例調査
 - 6次産業化の事例と人材ニーズ調査
 - テキスト、専門書の開発
 - 実習における学習手順の標準化
 - 「輸出入」カリキュラムの開発
 - 実証講座（基礎コース、地域実践コース）
- 【成果目標（アウトカム）】
 - H24年度に開発した6次産業人材養成学習ユニット「Agribusiness Value Chain Cube」の改良を行い、『農業ビジネスを開拓するチャレンジカの高い6次産業化の本質を理解した人材』を育成する。

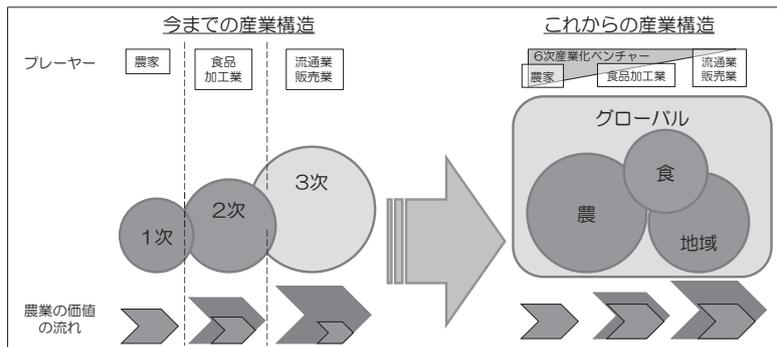
体制イメージ図



参加・協力機関等

- 教育機関 5機関
中央農業グリーン専門学校、富山情報ビジネス専門学校、盛岡カレッジオブビジネス、宮崎情報ビジネス専門学校、高崎経済大学
- 産業団体・関連団体、企業等 6団体
群馬県農業協同組合中央会、群馬県農業法人協会、前橋市農業協同組合、群馬県観光物産国際協会、前橋商工会議所、社団法人JC総研
- 企業・有識者委員等 18名

課題・ニーズ・背景等



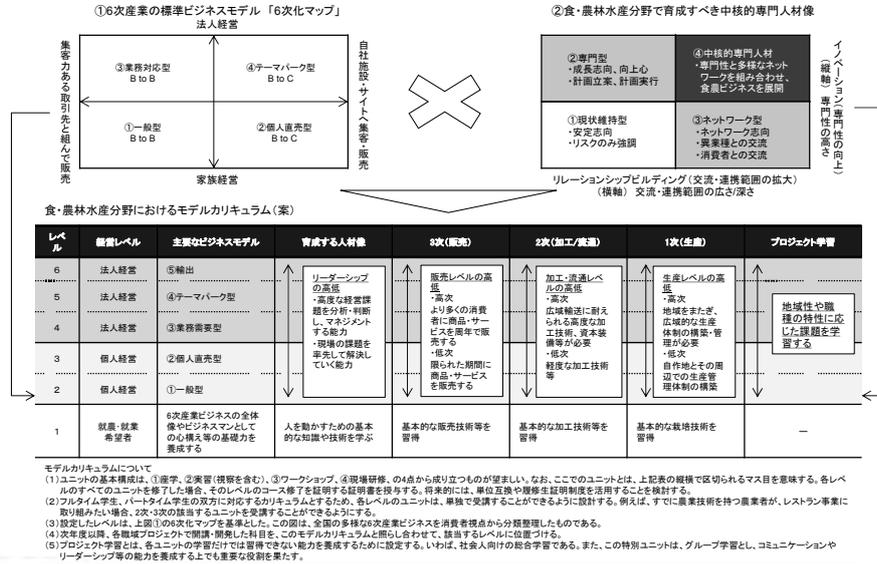
<「チャレンジカ」について>

平成22年度産学連携による実践型人材育成事業—専門人材の基盤的教育推進プログラム「学校種の枠を越えた連携による高度アグリビジネス人材育成プロジェクト」報告書では、アグリビジネス人材に求められる9つの能力を明らかにしている。この中において、「チャレンジ」は”失敗から学び、次のステップに進んでいく能力”であり、9つの能力の根底にあたるものであると報告している。

本事業では、「チャレンジカ」とは、“目の前に立ちはたかる問題を解決していくために、何事にも挑戦していく心構えと、能動的な姿勢で成功するための要因や失敗した原因、失敗の因果関係等を明らかにして、新しい手段・方法を使って問題解決に取り組む力”と定義。

食農林水産業のイノベーションを担う中核的専門人材 モデルカリキュラムイメージ

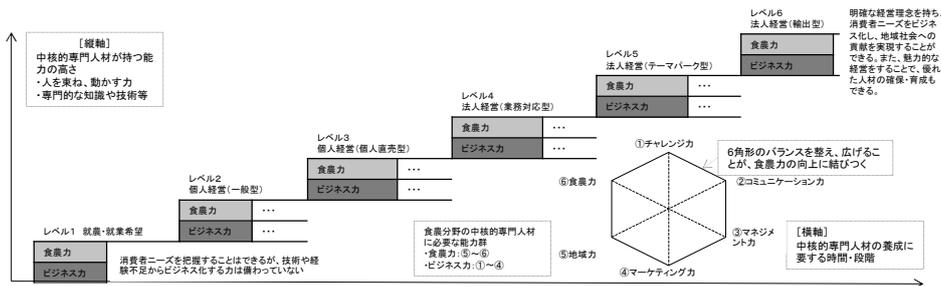
※【食・農林水産分野（コンソーシアム）】「食・農林水産業のイノベーションを担う中核的専門人材育成プロジェクト」（高崎経済大学） 取組成果概要より



食農林水産業のイノベーションを担う中核的専門人材 モデルカリキュラムイメージ

※【食・農林水産分野（コンソーシアム）】「食・農林水産業のイノベーションを担う中核的専門人材育成プロジェクト」（高崎経済大学） 取組成果概要より

食・農林水産分野における達成度評価基準のイメージ



【達成度評価基準および評価手法の特色】

- 各レベルの達成度評価は、①基本的なビジネス力(チャレンジカ、コミュニケーションカ、マネジメントカ、マーケティングカ)と、②食・農林水産分野でビジネスを展開する上で欠かせない食農力(食・農に関する具体的・実践的な知識や技術等)の2軸で体系化する。
- 食農力については、各職域プロジェクトが地域や職種の特徴に合わせて設定することが望ましい。評価に際しては、実務経験者の意見を踏まえた評価手法の確立が求められる。
- ビジネス力については、食農コンソーシアムが実施した能力要件調査のなかから共通して見いだされた項目を指標として設定する。ただし、この能力は、「達成度」というより、「向上度・改善度」という概念が妥当である。
- 各レベルでは、受講者に対して、学習の目的、動機、獲得した知識・技能等を強く意識させるため、エントリーシートを記載させる。受講前後で学習者の成長を確認する一つの指標としても活用ができる。

【課題】

- 各レベルで育成すべき人材像を具体化するためには、食・農林水産分野のビジネスをより詳細に調査・分析する必要がある。
- レベルが高くなるほど、現在の教育界では提供できないプログラムが出現する可能性が高い。指導者だけでなく、評価者の育成も欠かせない。

事業の取組状況

【報告事項】

実証講座「6次産業化人材養成講座」

- ・開講状況
- ・受講者アンケートの結果など

実証講座の開講状況①

	地域実践コース	6次産業化基礎コース
開催日時	11月9日・10日（2日間）	11月24日～12月15日 全5日間
開催場所	高崎市総合保健センター 他	中央農業グリーン専門学校
受講者	18名	20名
講座の狙い	①食農産業の魅力、可能性を伝える ②「食」と「農」の結びつきを意識させる ③食農産業のどのような業種、職種で働きたいかを考えさせる	①昨年度の開発成果を実証講座で取り入れ、検証を進める ②今年度取り組むテキスト、教材開発の内容の一部を実証講座で使用して検証する。 ③平成21年度、平成23年度、平成24年度に引き続き、一般を対象にした無料講座を実施することによる、6次産業化人材養成の継続実施。



実証講座の開講状況②

○「地域実践コース」のカリキュラム内容



時間	科目	内容	主な講師等
9:00	オリエンテーション	本講座の目的や進め方についての説明	
9:30~11:30	「食」と「農」の魅力・可能性を理解する	「食」と「農」の魅力や可能性、食農ビジネスの基本的な捉え方、食と農の結び方、成功の条件等について、全国各地の様々な食農ビジネスの事例を通じて学ぶ。	市村雅俊
11:30~13:00	フードビジネスを体験する&自己紹介	地場産のこだわり食材を用いたお弁当を食べながら、担当者から地域の食資源を活用したフードビジネスについて学ぶ	市村雅俊 原寛（もぎたて完熟屋）
13:30~16:30	実践者から食農ビジネスの実際を学ぶ	「食」と「農」を結びつける仕事に取り組んでいる方や他産業から農業へ新規参入し経営を発展させている方等、現地現場で活躍されている方々を講師として招き、食農分野で働くことの魅力や意義、仕事や経営を成功させるポイント等、実践者が蓄積した経験や知恵を直接学ぶ。	村山元展 発表者1 加藤寛昭（食と農研究所） 発表者2 真塩光枝（国府野菜本舗）
16:30~17:30	グループワーク	1日目の学びや気づきをグループ別にまとめて発表。	市村雅俊、武藤俊史 村山元展、片岡美喜
9:00~12:00	フィールドワーク	高崎市およびその周辺をフィールドとし、農産物や食品の販売業者や生産者等に直接訪問し、現地現場がどのような論理で動いているのかを学ぶ。	田村善男 ・エクセレントフードトミー ・JAたかさき四季菜館筑縄店
13:00~16:00	グループワーク	2日目の学びや気づきをグループ別にまとめて発表。	市村雅俊、武藤俊史 村山元展、片岡美喜

実証講座の開講状況③

○「6次産業化基礎コース」のカリキュラム内容

科目	内容
6次産業化基礎	農業の現状や6次産業化が求められている背景について学ぶ 6次化マップと事例
視察研修	直売所や6次産業化の事例を見学・視察する ・田園プラザ川場 ・永井酒造
コミュニケーション & ディスカッション	視察見学の内容を踏まえて、①レポート作成②発表③ディスカッションを行う
事例研究	6次産業や農商工連携の事例について学習する
農産加工実習	農産物・食品の調理・加工、季節の野菜を用いた調理などの知識とスキルを学習する
食品衛生	食品衛生の基礎について学習する
ビジネスプランニング & マーケティング	ビジネスプランの作成なマーケティングの基礎的な考え方・スキルを身につける

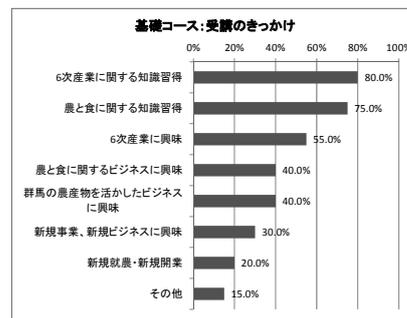
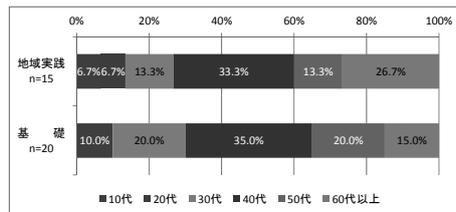
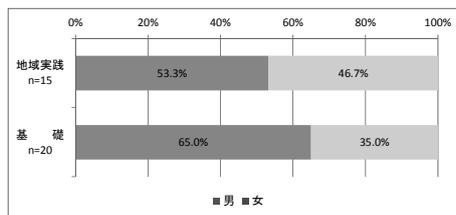


受講者アンケートの結果など①

	地域実践コース	6次産業化基礎コース
検証のツール等	<ul style="list-style-type: none"> 受講生アンケート（終了時） 自己分析シート ⇒8つの分野に分け、5段階の自己評価 向上心・人付き合い・チャレンジ力 コミュニケーション力・マネジメント力 マーケティング力・地域力・食農力 	<ul style="list-style-type: none"> 開講時 受講生アンケート・・・受講動機など 自己分析シート 講義中 受講確認シート・・・理解度、その理由など 閉講時 受講生アンケート・・・満足度、役立ち度など

受講者アンケートの結果など②

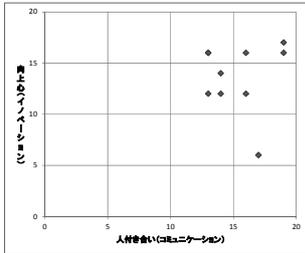
◆受講者の性別・年齢など



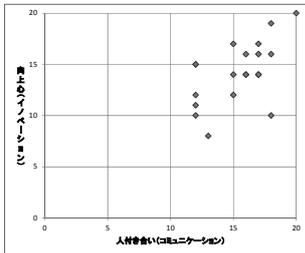
受講者アンケートの結果など③

◆自己分析シートの結果

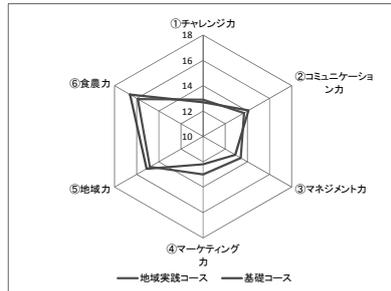
地域実践コース



基礎コース



【コース別平均点】	地域実践コース	基礎コース	差
向上心	15.4	15.4	0.0
人付き合い	13.7	14.2	0.5
①チャレンジカ	12.9	12.7	-0.2
②コミュニケーションカ	13.7	14.1	0.4
③マネジメントカ	13.4	12.9	-0.5
④マーケティングカ	13.0	12.2	-0.8
⑤地域力	14.8	15.1	0.3
⑥食農力	15.9	16.6	0.7

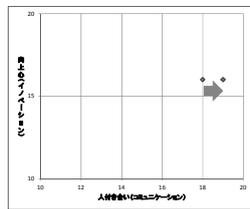


受講者アンケートの結果など④

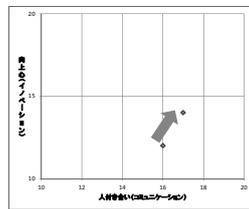
◆自己分析シートの結果

- ・「地域実践コース受講」→「基礎コース受講」による変化（追跡可能な3名の事例）
- ⇒「コミュニケーションカ」「チャレンジカ」「食農力」が向上
- ⇒「マーケティングカ」は低下

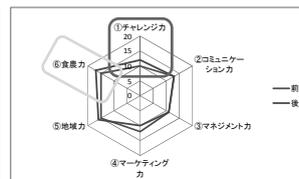
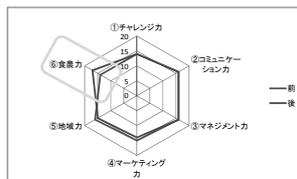
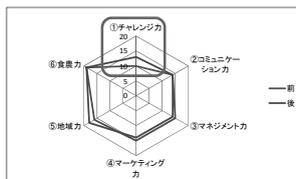
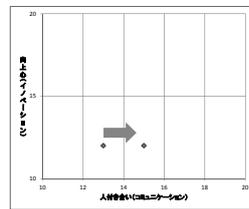
Aさん（女性・30代）



Bさん（女性・30代）



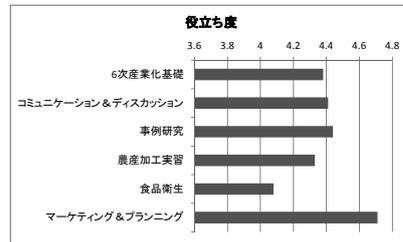
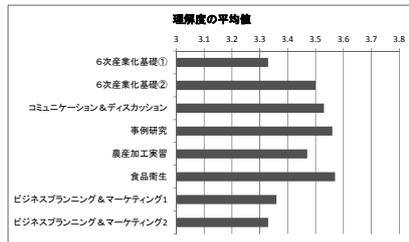
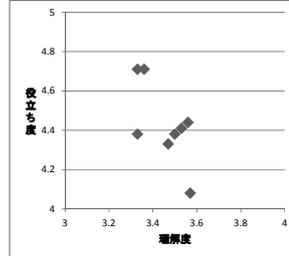
Cさん（男性・50代）



受講者アンケートの結果など⑤

◆受講確認シート（理解度）と受講者アンケート（役立ち度）の比較

科目名	理解度 平均値	役立ち度 平均値
6次産業化基礎①	3.33	4.38
6次産業化基礎②	3.50	4.41
コミュニケーション&ディスカッション	3.53	4.44
事例研究	3.56	4.44
農産加工実習	3.47	4.33
食品衛生	3.57	4.08
ビジネスプランニング&マーケティング1	3.36	4.71
ビジネスプランニング&マーケティング2	3.33	4.71



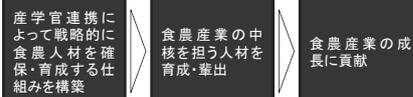
まとめにかえて

食農林水産業のイノベーションを担う中核的専門人材 職域プロジェクトの共通課題と食農分野の目指すゴール

- 【職域プロジェクトに共通する課題】
1. 中上級プログラムの開発・実証(これまでは初級レベルの開発が中心であったため、より高いレベルのプログラム開発は着手できていない)
 2. 社会人の学び直しに対応した短期プログラムの開発・実証(フルタイム受講生だけでなく、パートタイム受講生にも対応可能なプログラムが必要)

- 【食農分野における特筆すべき課題】
1. 全体として、「生産者視点」に陥りやすく、「消費者視点」を強く意識して取り込む必要がある
 2. 「食」と「農」は、他産業に比べ季節や天候に大きく左右されるため、学習プログラムもそれらの変化に強く影響を受ける
 3. 農業は、高齢化・後継者不足だけでなく、中間層が極端に減少している。中間層の確保・育成の前に、入口の学習プログラムの充実が欠かせない。同時に、ステップアップさせていく仕組みが必要
 4. 作目が多様なため、学習基準の標準化には時間がかかる

**** 食農分野の目指すゴール ****



- 【開発を目指す仕組み】
1. 産学官が連携し、「学び」と「仕事」が直結する学習プログラムを開発・提供すること
 2. 「学び」を「資格・称号」で証明する手法の開発とその活用方法(産学官が連携して、実用的な資格・ユニットを開発する)

※【食・農林水産分野(コンソシアム)】「食・農林水産業のイノベーションを担う中核的専門人材育成プロジェクト」(高崎経済大学) 取組成果概要より

観光分野 モデルプログラム開発に向けて

佐藤 快信（長崎ウエスレヤン大学）

1. 日本の観光分野における職業教育・人材養成の特徴

- 人材養成としての大学機関では、観光系学部・学科の設置する大学が増えている。しかし、そのカリキュラムにおいて観光系専門学校との差異がなくなってきた。
- インバウンド旅行のニーズが増加することが予測され、観光スタイルおよび現場受入れの体制の変化が必要とされる。また、海外から受け入れするインバウンド旅行に対応する人材が不足している。そのため、新たな人材ニーズに対応した中核的専門人材の育成は重要である。
- 中核専門人材のイメージは、エリアマネージャーまたはコーディネーターであり、地域振興と連結したニューツーリズムの研究・開発により新たなニーズへの対応とマネジメントを行う人材である。例えば、「6次産業化」に対応できることや知的財産に関する知識を持っていて運用できること。
- 観光分野従事者は「資格を持った人が、どのように資格を活かすか」へのニーズを持つ。そのため、旅行業取得を動機づけとして、リカレント教育を位置づけることは意味がある。

2. 地域・産業界との対話による職業教育の現状・課題

(1) 今後の九州地域における観光の動向に関する予測

- ① 地域振興につながる観光振興が、重要な意味を持つ。
 - 地域資源の再発見、再認識、再評価、活用による観光プログラムの開発
 - 6次産業化の推進（コーディネーション、マーチャンダイジング）
 - ◇ 旅行業者－ホテル・旅館－地場産業
 - 着地型観光が主流になる。
 - ◇ 観光客と受け入れ先との関係性の構築（リレーションマーケティング）
- ② 人口減少のなかで交流人口を増加させるためには、ターゲットが2つある。
 - 国内： 新規客よりもリピーターの重要性 ⇒ 地域サポーター
 - 国外： インバウンド整備
 - ◇ 通訳者、ガイド者の養成
 - ◇ 情報インフラの整備
 - ◇ 情報コンテンツの整備
- ③ 観光振興の評価

- (来客数、宿泊数) + リピーター率 + 滞在時間
- ④ 観光プログラムの広域化と連携
 - テーマ性、ストーリー
- ⑤ 「ゆるキャラ」との連携
 - 地元こだわる
 - 知的財産権の知識

(2) 島原半島地域における求められる人材

- ① 島原半島の観光分野において求められる人材像
 - ◇ 現在、求められる人材像は、観光プログラムを創出できるプランナー、プロモーター。
 - ◇ 近い将来、求められる人材像は、観光分野の経済効果を明らかにできる人材や行政と調整できる人材である。それは、コーディネーター、エリアマネージャー。

3. これまでの取り組み・今後の取り組みの方向性

(1) これまでの取り組みと進行中の取り組み

- 研究会： 3回実施
- ヒヤリング調査：
 - 第1回 2013年12月13日 調査先：雲仙温泉観光協会・雲仙観光協議会
「島原半島の観光の今後の方向性および求められる人材について」
 - 第2回 2014年2月27日 調査先：雲仙温泉業組合・地元経営者 「これからの観光と求められる人材」
- モデルカリキュラム試行
 - 「国際的観光インバウンドの強化に向けたビジョンの共有」(業務レベル3「グローバル化に対応したマネジメント能力・リーダーシップの醸成」プログラム入門編)
 - 開催日：2月26日 - 27日 場所：雲仙温泉
 - 受講生： 雲仙温泉旅館・ホテル関係者・観光協議会等の団体職員・大学生(留学生含む)

【プログラム】

- ① 「日本におけるインバウンド政策の動向」(九州運輸局 企画観光部長 橋本氏) (90分)
- ② 参加者とのディスカッション (90分)

③ 観光資源調査： ワークショップ 「雲仙温泉街の観光資源を探せ！」
(180分)

(2) 2014年度(H26)以降のスケジュール

2013年度(H25)	2014年度(H26)	2015年度(H27)	2016年度(H28)
先行事例調査 課題抽出	課題の解決・検討 実証講座の開発	実証講座の実施・評価 人材育成プログラムのモデル化	
①教育機関の確認 ・大学、専門学校、高校 ・カリキュラム ②観光分野資格の調査 ③観光分野のキャリアパスの調査 ④現場のニーズ調査 ・旅行分野 ・宿泊分野 ・運送分野 ・行政分野(国、地方自治体) ・関連団体(JA、NPOなど)	①課題の整理 ②講座開発	①講座開発	①実証実験 ②実証評価 ①実証の評価 ②モデルの策定

第4セッションB

職域プロジェクト①

ホスピタリティ（食と観光：続）

Project 1 Hospitality
(Culinary/Food, Tourism)

オーストラリアのトレーニングパッケージ：産学連携と雇用主が求める技能 -TAFE SA が提供している調理・ホスピタリティ分野のプログラム産業界との連携概要-

ベリンダ・マクファーソン

(TAFE SA・教育マネージャー・ホスピタリティ・調理部門)

- ・ コンピテンシーの要求事項を順守しながら企業のニーズに対応できるように、訓練パッケージを用いて生徒の学習をカスタマイズしている TAFE SA の取り組み。
- ・ 当社の事業開発コンサルタント業 (EDC) モデルの進化と、それがもたらす当業界への好影響と卒業生のエンプロイアビリティ向上。
- ・ 私が統括しているコース
 - ホスピタリティ - Certificate I から Advanced Diploma
 - 調理 - Certificate I から Advanced Diploma
 - 製菓 - Certificate IV から Advanced Diploma
- ・ 職業教育訓練制度
 - 主な特長
 - 業界主導
 - コンピテンシー・ベース
 - 国による資格認定
 - 国による登録訓練組織の認定
- ・ VET とは何か?
 - 職業教育訓練

VET の目的は、以下の場面で必要となる技能と知識を人々に提供することである。

- 初めて労働人口に加わる
- 休暇から労働人口に復帰する
- 新しい仕事のために訓練・再訓練を受ける
- 既存技能の向上を図る
- VET または大学でより高度な学習に進む

VET とは何か?

- 職業教育訓練
- オーストラリアでは職業教育訓練 (VET) として広く知られている。
- 従来型職種からビジネス、商業、創造的芸術まで広範な科目とプログラム。
- 移入して間もない移民のための英語訓練など、社会や地域社会へ参加するための基礎技

能訓練。

なぜ VET を選択するのか?

VET は、大学の学位が必要な職種を除く、あらゆる職業のための技能と資格を提供している。

柔軟な制度なので、生徒は必ずしも資格コースの全科目を修了する必要はなく、特定の技能を身につけるために 1~2 科目だけ履修することができる。生徒の選択次第。

誰が VET を受講しているのか?

学校中退者の約半数は、中退後 1~2 年以内に職業訓練を受講している。

VET 受講生の半数以上は年齢が 26 歳以上で、VET 受講生の大半はパートタイムで学んでいる。

大学の資格を持つ多くの人々も特定の技能を身につけるために VET で学んでいる。

VET はどこで提供されているのか?

従来型の教室

職場

インターネット

通信教育

公共施設

産業界と生徒のニーズを満たすために多様な方法を採用している。

学習の選択肢が多様なため、生徒は自分のペースで、自分の学習スタイルに合った環境で学習できる。

VET コースは特定企業の要求事項、特定の職業技能、または生徒の能力に合わせてカスタマイズすることもできる。

訓練パッケージ

訓練パッケージは次の項目から構成される。

業務の各項目の適正な遂行について記述した一連の基準。こうした基準は一般に「コンピテンシー」と呼ばれている。

コンピテンシー基準のパッケージ。資格とは、こうしたパッケージのことである。

コンピテンシー基準と資格の要求事項はどちらも産業界によって策定される。

コンピテンシーについて記述してあるが、訓練の提供方法や提供に要する時間は規定していない。

生徒と産業界のニーズ、能力、事情に合致した指導戦略とアセスメント方法を策定する

ことは登録訓練組織の責任である。

雇用主のニーズに合わせてカスタマイズする

ホスピタリティ分野の **Certificate II** は次の項目から構成される。

11 のコンピテンシー・ユニット

6 つのコアユニット

5 つの選択ユニット

VET 制度ではどのような資格が提供されているのか？

事前学習認定 (RPL)

公式・非公式の訓練、職場経験、ボランティア作業、または社会や家庭での活動を通じてすでに技能を身につけている生徒もいる。

こうした技能に基づき、別途の学習を経ることなく、資格の一部または全部が授与されることがある。この制度を「事前学習認定」という。

事業開発

「事業開発」とは、産業界や職場の需要の変化に対応していくために、既存スタッフの技能を向上させる手段を雇用主に提供する **TAFE SA** の取組みである。

事業開発プログラムでは次の項目などを組み合わせて提供している。

- ・ 事前学習認定 (RPL) プロセス
- ・ 業界技能格差の訓練
- ・ 個別訓練計画
- ・ ワークショップ
- ・ オンライン学習
- ・ 業務ベースのプロジェクト
- ・ 実地アセスメント
- ・ 作業場でのコーチングと教育

事業開発

事業開発に関する産業界からのフィードバック

- ・ 学習者に複数の利用方法が提供されている
- ・ 業界経験を有する専属学習コンサルタントがいる
- ・ 国内的または国際的に認められている認定訓練プログラムである
- ・ 柔軟な仕組みを提供している
- ・ ホテル業界固有の 5 つ星基準に合わせてカスタマイズされている
- ・ 優秀人材の獲得に役立つ
- ・ スタッフ定着率が向上する

EDC モデルのメリット

- ・ 産業界との接点を維持し、新たなネットワークを構築できる
- ・ 最新の業界動向が分かる
- ・ 企業固有のニーズや不足点について洞察が得られる
- ・ 生涯学習に役立つ

EDC モデルのメリット

- ・ 企業に対する従業員の忠誠心が高まる
- ・ 人材訓練開発プロセスの補強になる
- ・ 教師にとってのメリット
- ・ キャンパスでの型にはまった指導と違い、気晴らしになる
- ・ 講師の態度や視野が改まった
- ・ EDC 担当スタッフは今や当社スタッフの中で最も仕事を楽しんでいる。

まとめ

コースの提供を通じて、当社は以下の点で大成功を収めた。

当社品質システムの順守およびオーストラリア質保証機構 (ASQA) の要求事項の順守を
 確実化する

指導スタッフが (職業上) 最新業界動向に精通し、最新の関連教育資格を保有していること
 を確実化する

生徒が国家資格を取得することを確実化する

生徒が技能と知識を獲得し即戦力になることを確実化する

産業界の絶えず変化するニーズに当社が対応していくことを確実化する

当社と産業界の顧客との関係を強化する

オーストラリアのトレーニングパッケージ：産学連携と雇用主が求める技能

ベリンダ・マクファーソン

TAFE SA・教育マネージャー・ホスピタリティ・調理部門

本プレゼンテーションで私が報告する 内容

- TAFE SAが提供している調理・ホスピタリティ分野のプログラムと、それを通じた当社の産業界支援の概要。
- コンピテンシーの要求事項を順守しながら企業のニーズに対応できるように、訓練パッケージを用いて生徒の学習をカスタマイズしているTAFE SAの取組み。
- 当社の事業開発コンサルタント業 (EDC) モデルの進化と、それがもたらす当業界への好影響と卒業生のエンプロイアビリティ向上。

私が統括しているコース

- ホスピタリティ – Certificate I から Advanced Diploma
- 調理 – Certificate I から Advanced Diploma
- 製菓 – Certificate IV から Advanced Diploma



3

職業教育訓練制度

主な特長

- 産業界主導
- コンピテンシー・ベース
- 国による資格認定
- 国による登録訓練組織の認定



4

VETとは何か？

職業教育訓練



VETの目的は、以下の場面で必要となる技能と知識を人々に提供することである。

- 初めて労働人口に加わる
- 休暇から労働人口に復帰する
- 新しい仕事のために訓練・再訓練を受ける
- 既存技能の向上を図る
- VETまたは大学でより高度な学習に進む



5

VETとは何か？

職業教育訓練



- オーストラリアでは職業教育訓練 (VET) として広く知られている。
- 従来型職種からビジネス、商業、創造的芸術までの広範な科目とプログラム。
- 移入して間もない移民のための英語訓練など、社会や地域社会へ参加するための基礎技能訓練。



6

なぜVETを選択するのか？

- VETは、大学の学位が必要な職種を除く、あらゆる職業のための技能と資格を提供している。
- 柔軟な制度なので、生徒は必ずしも資格コースの全科目を修了する必要はなく、特定の技能を身につけるために1~2科目だけ履修することができる。生徒の選択次第。



7

誰がVETを受講しているのか？

- 学校中退者の約半数は、中退後1~2年以内に職業訓練を受講している。
- VET受講生の半数以上は年齢が26歳以上で、VET受講生の大半はパートタイムで学んでいる。
- 大学の資格を持つ多くの人々も特定の技能を身につけるためにVETで学んでいる。



8

VETはどこで提供されているのか？

- 従来型の教室
- 職場
- インターネット
- 通信教育
- 公共施設
- 産業界と生徒のニーズを満たすために多様な方法を採用している。
- 学習の選択肢が多様なため、生徒は自分のペースで、自分の学習スタイルに合った環境で学習できる。
- VETコースは特定企業の要求事項、特定の職業技能、または生徒の能力に合わせてカスタマイズすることもできる。



9

訓練パッケージ

- 訓練パッケージは次の項目から構成される。
 - 業務の各項目の適正な遂行について記述した一連の基準。こうした基準は一般に「コンピテンシー」と呼ばれている。
 - コンピテンシー基準のパッケージ。資格とは、こうしたパッケージのことである。
- コンピテンシー基準と資格の要求事項はどちらも産業界によって策定される。
- コンピテンシーについて記述してあるが、訓練の提供方法や提供に要する時間は規定していない。
- 生徒と産業界のニーズ、能力、事情に合致した指導戦略とアセスメント方法を策定することは登録訓練組織の責任である。



10

雇用主のニーズに合わせてカスタマイズする

ホスピタリティ分野のCertificate IIIは次の項目から構成される

- 11のコンピテンシー・ユニット
 - 6つのコアユニット
 - 5つの選択ユニット

雇用主または従業員は業務ニーズに合った選択ユニットを選択できる。雇用主は職種の異なる2人の従業員に同一の資格を取得させることができる。

宿泊サービス	クライアント・顧客サービス	コンピュータ操作・ICT管理	飲食料品
管理	調理・配膳	財務	在庫管理

VET制度ではどのような資格が提供されているのか？

訓練パッケージに記載されている資格はオーストラリア質枠組み (AQF) に準拠している。

AQFは、質保証された国家資格枠組みを提供するものである。AQFはオーストラリアの学校、職業教育訓練、高等教育セクターの資格をカバーしている。

中等学校	VETセクター	高等教育セクター
高等学校修了資格	Advanced Diploma Diploma Certificate IV Certificate III Certificate II Certificate I	博士号 修士号 Graduate Diploma Graduate Certificate 学士号 Advanced Diploma Diploma

事前学習認定 (RPL)

- 公式・非公式の訓練、職場経験、ボランティア作業、または社会や家庭での活動を通じてすでに技能を身につけている生徒もいる。
- こうした技能に基づき、別途の学習を経ることなく、資格の一部または全部が授与されることがある。この制度を「事前学習認定」という。



13

事業開発

「事業開発」とは、産業界や職場の需要の変化に対応していくために、既存スタッフの技能を向上させる手段を雇用主に提供する TAFE SA の取組みである。

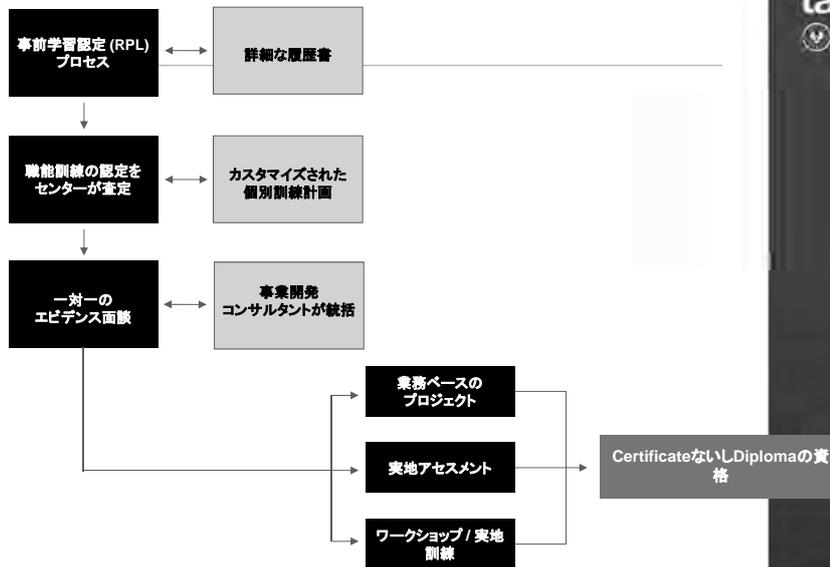
事業開発プログラムでは次の項目などを組み合わせて提供している。

- 事前学習認定 (RPL) プロセス
- 業界技能格差の訓練
- 個別訓練計画
- ワークショップ
- オンライン学習
- 業務ベースのプロジェクト
- 実地アセスメント
- 作業場でのコーチングと教育



14

事業開発



15

事業開発に対する産業界からのフィードバック

- 学習者に複数の利用方法が提供されている
- 業界経験を有する専属学習コンサルタントがいる
- 国内的または国際的に認められている認定訓練プログラムである
- 柔軟な仕組みを提供している
- ホテル業界固有の5つ星基準に合わせてカスタマイズされている
- 優秀人材の獲得に役立つ
- スタッフ定着率が向上する



16

EDCモデルのメリット

- 産業界との接点を維持し、新たなネットワークを構築できる
- 最新の業界動向が分かる
- 企業固有のニーズや不足点について洞察が得られる
- 生涯学習に役立つ



17

EDCモデルのメリット

- 企業に対する従業員の忠誠心が高まる
- 人材訓練開発プロセスの補強になる
- 教師にとってのメリット
 - キャンパスでの型にはまった指導と違い、気晴らしになる
 - 講師の態度や視野が改まった
 - EDC担当スタッフは今や当社スタッフの中で最も仕事を楽しんでいる

18

まとめ



- コースの提供を通じて、当社は以下の点で大成功を収めた。
 - 当社品質システムの順守およびオーストラリア質保証機構 (ASQA) の要求事項の順守を確実化する
 - 指導スタッフが (職業上) 最新業界動向に精通し、最新の関連教育資格を保有していることを確実化する
 - 生徒が国家資格を取得することを確実化する
 - 生徒が技能と知識を獲得し即戦力になることを確実化する
 - 産業界の絶えず変化するニーズに当社が対応していくことを確実化する
 - 当社と産業界の顧客との関係を強化する

19



ベリンダ・マクファーソン
教育マネージャー (ホスピタリティ・調理部門)
+61 (8) 0401 991134

belinda.mcpherson@tafesa.edu.au

tafesa.edu.au

第三段階教育における質保証と学位・資格枠組み

—ガラパゴス化とグローバリゼーション—

Japanese Mode of Tertiary Education and Globalization

-Qualifications Framework and Quality Assurance -

日本の調理師教育の特徴と中村調理製菓専門学校での調理師教育の取組み

中村調理製菓専門学校 校長 中村 哲

2014年2月22日

1. 日本の調理師制度と調理師教育

(1)日本の調理師制度の歴史

1958年 調理師法制定 名称独占免許（業務独占免許ではない）

① 制定の背景 □昭和35年「月の法善寺横丁」

♪ 包丁一本さらしに巻いて旅に出るのも板場の修業

□食中毒の多発

	1957年	1962年	1967年	1972年	1977年	2001年	2006年	2011年
事故数	1,716	1,916	1,565	1,405	1,276	1,928	1,491	1,062
患者数	24,164	38,166	39,760	37,216	33,188	25,862	39,026	21,616
死者数	300	167	120	37	30	4	6	0

厚生労働省医薬食品局安全部監視安全課資料

② 日本の調理師免許の特徴

□専門（日本料理、西洋料理、中国料理、集団給食など）が分かれていない

□免許を取得する方法は以下の2通り（法律制定当初は3通りであった）

A：調理実務経験2年後、調理師試験を受験し合格

実技試験が無く、主に衛生知識が重視される。2011年度の合格率は全国平均62.3%。

B：厚生労働大臣が指定する調理師養成施設（修業年限1年以上）を卒業

□2011年度の免許交付数はA：23,754（累計2,239,782）、B：16,613（累計863,369） ⇒ Aが多い

1982年 専門調理師（旧厚生省）・調理技能士（旧労働省）制度

調理の技術・技能を高め調理師の地位向上を図り、食文化の発展、国民の食生活の向上・改善に寄与する

日本料理、西洋料理、麺料理、中国料理、すし料理、給食用特殊料理の6分野に分かれる

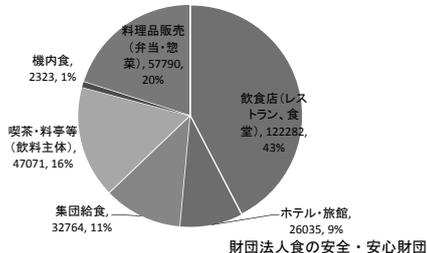
2011年度の交付数 6分野合計で645（累計34,066） すし料理はわずかに12（累計1,275）

1990年 調理師法施行規則の改正に伴い調理師養成施設の修業年限が2年以上も可能になる

それ以前の修業年限は1年（夜間は1.5年）のみ これ以降は2年、3年の修業年限も可能に

(2)日本の調理業界

① 日本の外食産業市場の分野別売上 (2011年) 単位: 億円



□外食産業全体の売上は29兆円

□近年、売上を伸ばしているのは弁当・惣菜販売(中食)

□飲食店の売上が多いのはファーストフード、ファミリーレストラン等の大企業(ゼンショー、マクドナルド、スターバックス等)

② 企業内教育の特徴

□厳しい長期にわたる徒弟制度的な企業内教育(修業)

例1: 和食高級店の場合、以前は入社後数年間は「追い回し」と呼ばれ、包丁すら持たせないで下働きを担当した。また、一人前になるには10年以上かかると言われた。

例2: 高級ホテルの場合、入社後、料理長になるためには20年以上かかるところも多かった。

□しかし、この企業内教育の結果、日本の調理業界の技術は世界的に極めて高いレベルになった。

③ 企業が求める人材 専門技術、専門知識よりも社会人の基本(礼儀、あいさつ、時間厳守など)

④ 近年の特徴

□バブル経済の崩壊、リーマンショック等の結果、高級料理店の不振と価格下落 ⇒ 長期の徒弟制度的な企業内教育が困難にパート・アルバイト社員への置換え

□若者たちが長期の徒弟制度的な修業に耐えられなくなってきた。

□原則的には外国人の雇用は認められていない。また、海外進出している日本の外食産業企業も少なくない。

(3)日本の調理師学校(調理師養成施設)

① 学校種別の調理師養成施設の現状 (2012年度)

学校種	学校数	修業年限別の入学定員				摘要	
		1年	1.5年	2年	3年		
専修学校 147校	専門課程	128	8,102	890	6,693	—	入学資格:高卒以上
	高等課程	71	1,848	1,263	350	1,294	入学資格:中卒以上
	一般課程	16	710	420	—	—	入学資格:不問
各種学校	3	160	—	60	—	—	—
高等学校	106	—	—	—	5,579	—	—
短期大学 14校	本科	13	—	—	160	—	—
	その他	3	550	—	—	—	別科、専攻科
職業訓練校	2	—	—	65	—	—	—
総計	274	11,370	2,573	7,328	6,873	—	—

⇒日本の調理師養成教育は専門学校(専修学校専門課程)と高等学校が大部分
その中でも修業年限1年の専門学校が最も多い

② 調理師養成施設の設置者 国公立38校(13.9%) 私立236校(86.1%)

③ 調理師養成施設の多くは、創立当初は家庭料理教室(趣味教養教育)であり、後に調理師養成施設(職業教育)となった。

④ 調理師養成施設の教育内容

□厚生労働省が規定する授業時間は960時間で衛生授業が多い(調理実習300時間、衛生関係科目240時間)

□960時間以外の教育課程については各学校の全く自由(規定科目以外の授業に関するガイドライン等もない)

⑤ 主な調理師専門学校の2年制教育への取組み状況

□辻調理師専門学校: 2007年設置 現在の入学定員1年制703、2年制185

□服部栄養専門学校調理師科: 2001年設置 現在の入学定員1年制330、2年制120

□中村調理製菓専門学校: 1991年設置 現在の入学定員1年制150、2年制200

- ⑥ 調理師専門学校卒業後の主な就職先
 □外食産業大手のファーストフード・ファミリーレストラン企業、中食産業（弁当・惣菜）企業等にはほとんど就職しない。
 □多くは専門飲食店（レストラン、料亭、割烹）、ホテル、集団給食企業等に就職する。
- ⑦ 留学生の状況 2008年度：208人（韓国163人、中国20人、台湾17人、その他8人） ※卒業後、就労ビザは発給されない
- ⑧ 海外の調理師教育機関との比較

	日本	ヨーロッパ	アメリカ合衆国	韓国
主流となる教育機関	□1年制の専門学校が中心 □私立がほとんど □他の専門学校分野と同様に公的補助はほとんどない	□中卒後3年間の職業訓練校が中心 □公立がほとんど □基本専門教育修了者を対象とする上級専門教育機関がある	□高卒後2年間の学校(短大、大学、コミュニティカレッジ)が中心 □コミュニティカレッジは公立。その他は私立がほとんど □2年教育修了者を対象とする上級課程がある	□免許教育は学院(1年未満)が中心 □学校教育は大学(2年、4年)が主流 □学校のほとんどが私立 □免許取得に関する教育訓練には公的補助がある
教育内容	□960時間の規定授業 □日本料理、西洋料理、中国料理をすべて学ぶ □衛生授業中心	□学校教育と企業での実務研修の併修制度 □基本は母国の料理が中心		
卒業後の待遇	卒業後、就職先での待遇に学歴はあまり影響を与えない	学歴は待遇に大きな影響を与える	学歴は待遇に大きな影響を与える	学歴は待遇に大きな影響を与える
高度な調理教育機関	無し	ローザンヌホテルスクール(スイス)などがある	CIA(Culinary Institute of America)やCornell大学などがある	特に無し

※日本の調理師学校（調理師養成施設）の特徴

- i) 私立の1年制専門学校が中心
- ii) その授業の大部分(960時間)は厚生労働省の規定科目である
- iii) 従来は企業内教育(修業)が充実していたため、企業側は学校側の教育をあまり期待していなかった

2. 中村調理製菓専門学校について

(1)歴史

中村調理製菓専門学校	関連事項
1949年 中村割烹女学院(現・中村調理製菓専門学校)開校 一般女性を対象とした家庭料理教育 [開校目的]食生活の改善による日本の復興、健全な日本人の育成 1950年以降の料理学校ブーム(花嫁修業)で急速に発展 1959年 調理師養成教育開始(日本最初の養成施設17校の1校)	1954年 姉妹校の福岡高等米養学校(現・中村学園大学短期大学部)開校 1958年 調理師法施行 1959年 中村学園事業部(給食事業等の収益事業) 1960年 中村学園女子高等学校開校 1965年 中村学園大学開学 1990年 2年以上の調理師養成教育が可能になる
1991年 調理師2年制教育を開始(九州初) キャンパスを全面移転 中村国際ホテル専門学校開校 1997年 製菓専門教育(製菓技術科)開始 2009年 ナカムラアカデミー(韓国ソウル分校)開校 2014年 製パン専門教育開始予定	

(2)学科構成

課程	学科	修業年限	入学定員	収容定員	摘要
調理専門課程	調理師科2年コース	2年	200	400	調理師養成施設
	調理師科1年コース	1年	150	150	調理師養成施設
	製菓技術科	2年	120	240	
	製菓衛生師科	1年	40	40	製菓衛生師養成施設
	製パン学科	1年	40	40	2014年4月開設予定
合 計			550	870	

(3)教育目標

- ① 企業が求める人材の養成(礼儀、あいさつ、時間厳守など)
- ② 将来の日本の調理界を担える人材の養成
- ③ 自己のキャリア形成の目標が持てる人材の養成(将来のシェフ、経営者等の現実的な目標)

(4)教育の特徴

- ① 同一のグループに大学があるが、教育および経営は独立している。(別な学校法人)
 日本的には珍しい体制 大学教育とは一線を画した職業教育の実現
- ② 創立者の教育理念「形は心の現われ」の実践 形＝礼儀、あいさつ、時間厳守 ⇒ 業界のニーズに合致した教育
制服 あいさつ励行 授業に1秒遅れてもその授業は欠席扱い
- ③ 日本型の教育の良さと欧米の調理師教育の良さを取り入れた実践的な教育
 日本型教育の良い点 ・基本技術の重視 ・一斉授業の実習
 欧米型教育の良い点 ・実践型実習授業(実際のレストラン等の運営授業)
例1: 学生運営による実習レストラン、実習学生食堂、実習ケーキショップ
例2: 学園祭の運営(昨年の来場者は2日間で11,000名、売上は菓子だけで850万円)
 教職員による国内および海外の教育機関の視察
- ④ 企業と連携した教育
 国内外のトップシェフを講師として多数招聘 ⇒ 自己の将来目標の醸成
村田吉弘(ミシュラン3星)、高橋英一(ミシュラン3星)、陳建一(現代の名工)、
高橋雄二郎(ミシュラン1星、本校OB)、安川哲二(本校OB)、岩本真由美(本校OG)、
横田秀夫(洋菓子世界選手権日本代表監督)、野島茂(洋菓子世界選手権銀メダル)、
横溝春雄(ウイーン菓子職人)、大西かおり(パン職人)
 学生は企業での研修が必修
 業界団体との連携 i) 多数の教員が業界団体の会員・役員 ii) 教員の多くが企業での実務経験者

(5)教育成果

- ① 業界からの高い評価と、就職実績
- ② 学生コンクールでの好結果
[全国学生調理コンクール]2013年: 内閣総理大臣賞 2012年: 厚生労働大臣賞 2009年: 厚生労働大臣賞
[ジャパンケーキショー] 2013年: 銅賞2 2012年: 銀賞1、銅賞3 2011年: 銅賞2 2007年: 金賞1、銅賞3
- ③ 30代卒業生の活躍
 日本国内のミシュランでの星付きシェフ 2星: 宮本大介(2003年卒)、1星: 高橋雄一郎(2001年卒)
 フランス版ミシュランでの星付きシェフ 1星: 浜野雅文(1995年卒)、吉武広樹(2000年卒)

3. 今後の日本の調理師教育

(1)高度な調理教育への期待

- ① 外食産業の高度化への対応
- ② 4年制大学における調理教育の開始 京都府立大学(文科省と交渉中) 立命館大学(検討中)
- ③ 国際化した教育 外国人留学生の期待
- ④ 職業教育機関の1条校化への対応

(2)社会人の学び直しへの対応 生涯学習教育機関としての調理師学校

- (3)これまでの1校での完結した教育から、多段階の教育システムへ
例: 調理師2年制専門学校修了者が4年大学3年次編入学へ。更に大学院へ。

【問題点】

(4)高度な調理教育の目標が不明確

(5)多様な業界ニーズ

- ① 一部の先進的な調理企業のニーズ
- ② 大部分の旧態依然とした企業のニーズ
- ③ 外食産業で最も大きなファーストフード、ファミリーレストラン企業のニーズ
- ④ 従来は一般大学に入学していた調理企業後継者のニーズ

(6)高度な教育を修了した者の待遇の問題

(7)高度な教育による教育費の負担増の問題

- (8)免許制度の問題 名称独占免許としての調理師免許、専門調理師・調理技能士
⇒ 新しい資格制度の必要性(国際的な資格制度)

(9)厚生労働省と文部科学省の問題

調理師養成教育は厚生労働省の所轄
専門学校、高等学校、大学教育の所轄は文部科学省

インバウンド観光客の受け入れを支える 観光分野の中核的人材育成事業

- 観光分野コンソーシアム 学校法人浦山学園

飯塚 正成(全国専門学校情報教育協会)

観光コンソシアム設置の意義

■観光庁が推進する訪日旅行促進事では、2020年までに2500万人の訪日外国人受け入れを目標としており、現状の約4倍の観光客受け入れに携わる人材が不足している。

■訪日目的は、観光目的の比率が6割弱(57.8%)を占め、観光に対応する人材を早急に育成する必要がある。

■観光客の訪日リピーター数を増加させるために、訪日旅行者にとって過ごしやすい環境の整備や魅力ある観光商品を提供するための人材が必要である。

■観光客が訪日前に期待したことが「食事」「ショッピング」の比率が高いことから、料飲接客やショッピング接客に対応できる人材の育成が必要である。

■都道府県訪問率は、東京(60.3%)、大阪(26.1%)、京都(24.0%)が主流で、多くの地域では10%を下回っていることから、地方での訪日観光客受け入れを促進する必要がある。

「宿泊業」視察調査報告

インバウンド観光客受入れに対し、各地域の中堅ホテル・旅館業が抱える問題点および必要とされる人材を明らかにするため、以下を対象と下聞き取り調査を行った。

北海道/3カ所/平成24年12月上旬 沖縄/3カ所/平成24年12月中旬
福岡/3カ所/平成25年1月中旬 京都/4カ所/平成25年2月上旬
北海道/1カ所/平成25年2月上旬(追加)

調査結果は以下の通り。

- 中堅ホテル・旅館業においてインバウンド受け入れに対する人材育成はあまり進んでいないことが分かった。
- インバウンド観光客受入れの問題点として、英語等の外国語によるコミュニケーション力が不十分であり、日本の文化を外国人に説明できるだけの日本文化理解も進んでいない。
- 新規採用人材として、知識やテクニカルなオペレーションができることはもちろんのこと、経営やマネジメントを学んだ学生も必要である。

大学および専門学校で行われている観光系教育の特徴分析調査【大学の特徴】

- 観光学やホスピタリティを学べる学部は、観光学部系をはじめ様々で、学部の特徴を軸にしながらも開講科目に大きな差異は見られない。
- 専門領域の科目は、観光産業領域全般にわたり網羅性が高いが、1人の学生が履修(選択)する科目は全体の一部であり、学生個人の研究テーマや職種志向によって履修内容が異なると考えられる。
- 必修科目は、各大学とも概ね10～30%程度であり、選択科目の比率が多くを占めている。
- 学外での企業実習は比較的短期的なものが多く、実習を通じて「習得する」より「体験する」に近い位置づけとかがえる。
- 外国人留学生の占める割合が多い学部もあり、そこでは学内で異文化交流できる環境となっている。

大学および専門学校で行われている宿泊系教育の特徴分析調査【専門学校の特徴】

- 専門学校において、宿泊業を学べる学科・コースは、大別してホテル・観光系と外語系の2分野あり、共通する科目も多く見受けられるものの、外語系専門学校では語学科目の比重が高くなっているのが大きな違いである。
- 開講科目は職種実務に特化して展開され、大半が必修となっており、選択科目はめざす領域以外の知識を広げるという位置づけに思われる。
- 専門学校に設置されている施設や設備は、座学教室ばかりでなくより実践的な教育が行えるよう配慮され、実際の職場を模した教室や設備が整っている。
- 学外の実習は職務実習が中心であり、学内で学んだ職務スキルを実践し、即戦力の習得・ブラッシュアップが主眼となっているようである。
- 専門学校の多くの教員は、常勤・非常勤ともに現場経験者を多く採用しているように見受けられる。
- 専門学校における教育では、同じ業種・職種をめざす仲間の中で切磋琢磨し、即戦力となる人材が育成されるといえる。

日本型観光分野人材育成制度構築に向けての現状と課題

①大学・専門学校の教育エリア

(具体的な科目等)

一般教養、語学、文化、ホスピタリティ等

(課題)

大学・専門学校それぞれで教育が行われているが、実践的な教育が脆弱

(チャレンジ)

・英語を中心とした外国語教育の強化
・産学連携の実践的な教育モデルの強化

②専門学校の教育エリア

(特色)

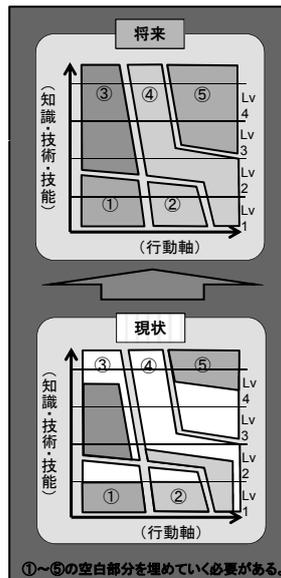
職種や人材を特定して行われる教育。2年間で接遇等を学ぶ。仮想体験施設などが充実し、一通りの接遇は身に着けられるものの管理者として持つべき教育は希薄。

(課題)

・教育内容の公開性が低く、企業や業界を目指す者に対する教育内容の説明や理解を深める必要がある。
・観光業界の構造やマーケティング・マーチャダイジグ・マネジメントを学ぶ必要がある。

(チャレンジ)

・学内で展開している教育内容について積極的に公開している体制を整備
・大学連携を通じ、管理系概念・手法等を学ぶ教育の展開
・実践的な中期インターンシッププログラムの展開
・実際に営業するホテル、レストラン等を実習施設として併設し、体験的に経営等を学ぶ。



③大学の教育エリア

(特色)

一般教養からホスピタリティマネジメント等までの多岐にわたる選択科目が展開されているものの、観光に關係する必修科目や体験的な教育の展開が少ない。

(課題)

・選択科目が多いため教育設計が学生に依存され、就職との連動性が薄い
・業界ニーズが体系的に教育に反映されにくい
・体験的な学習が少なく、即戦力になりにくい

(チャレンジ)

・接遇やマナーを学ぶ体験型教育の一部を専門学校と連携
・実践的な中期インターンシッププログラムの展開
・キャリア設計等を行う部署や担当を設ける

④大学・専門学校・企業の連携エリア

(課題)

・学校側の教育情報が希薄なため、業界が教育に参加しにくい。
・業界の中で、人材育成に対する共通課題の認識等が整理されていない。
・教育機関との連携が希薄で、業界ニーズを教育に反映することが難しい。
・初任者から中間管理職へのステップアップ等の学び直しプログラムは整備されていない。

⑤企業の教育エリア

・自社内において管理者育成教育制度等を整備している企業は、数少ない。

今後の課題と取り組み

【コンソーシアムの取り組み】

- 大学と専門学校が連携して行うべき観光系人材育成の具体的な科目、実習とカリキュラム体系について検討するとともに、単位互換・単位認定について検討する。
- 教育機関、企業、行政が互いに共通の土俵に立ち人材を育成するためのプラットフォームについて検討する。
- 海外における観光教育のカリキュラムや評価指標等について検証し、我が国教育機関との連携教育について検討する。
- 現状行われている評価方法とは異なるより実践的・動的な評価方法や評価基準について検討する。

第3セッションC
職域プロジェクト②
介護・福祉分野

Project 2 Long-term care/Welfare

「介護」におけるガラパゴス化の問題点とグローバルイゼーション

安立 清史（九州大学）

1 日本の介護職の現状

超高齢社会となった日本の介護保険によって形成された「介護」と「介護福祉士」。高齢社会において、新たに「介護」という資格と大きな雇用を創出した。「介護の社会化」という価値観の転換や「介護労働」という新たな職域開発も行い、経済効果も大きかった。しかし多くの問題がある。第1に名称独占で業務独占にいたらず、専門性がいまだはっきりしない。第2に労働条件がなかなか向上しない。したがって第3に、離職・転職率が高く、人材不足が続いている。

2 介護職の実態と意識の調査の結果（福岡県にて2013年11月実施）

職場の「勤務年数」を見ると4年で半数は離職・転職。介護職の「経験年数」で最も多いのは1年以下。経験の平均は7.6年、中央値は6年である。しかもこれは優良な施設での値である。平均的な施設ではもっと低いだろう。4～5年で大半の介護職が入れ替わってしまう現状では問題がある。介護の仕事にじっくり取り組み経験と専門性を向上させていく枠組みが出来ていないのではないか。

介護職の意識をみると「介護でない他の仕事をしてみたい」と思う人の比率が5割。「他の施設につとめてみたい」が4割近く、さらに「いまの労働条件に満足している」人は4割ほどで、6割の人は労働条件に満足していない。介護の仕事の魅力づくり、職場の働きやすさ、労働条件の向上が求められている。現在は、離職・転職率が表面的には落ち着いていると言われるが、潜在的な離職・転職志向は、きわめて高い。

3 グローバリゼーションへの障壁

「介護保険」と「介護福祉士」によって高い参入障壁があり、人手不足だが「社会保険」ゆえに人件費を上げて募集することもできない。EPA（Economic Partnership Agreement 二国間経済連携協定）によってインドネシアやフィリピンから介護福祉士候補者を来日させて、日本語と介護技術を教え、介護老人福祉施設で働かせたが、うまくいかなかった。これはインドネシアでは看護師であったのに、日本で介護福祉士という役割を与えられ、戸惑い、「介護」という概念が理解できなかったことや、介護福祉士資格が、日本のみのガラパゴス化した資格で、帰国すれば役立たない資格であったことも理由のひとつであった。介護現場の人手不足にたいして、外国人労働力への鎖国を続けるのかグローバル化へ舵を切るのか、中途半端なままの実験的な試みであった。日本政府も介護現場も、この問題については、いまだに明確な指針やビジョンを持ってないままである。

4 課題

介護保険は、ガラパゴス化しているとはいえ「介護」という新たな職域と教育課題を開拓した。ここには大きな可能性があるが、同時に問題も大きい。現状の様々な課題を、教育制度、資格制度、保険制度、法人制度、労働市場、国際化などの観点から、漸次、改良・改善・改革していく必要がある。日本は超高齢社会として、世界の最先端を走っているため、世界からの注目度も高い。高齢社会政策として、介護問題、とりわけ、その中核人材の確保、育成や質保障の問題はきわめて重要である。

医療・福祉・健康分野における産学官連携教育の実践プロジェクト・活動報告

清崎 昭紀（学校法人麻生塾）

1. プロジェクト概要

(1) 三職域のプロジェクト

- ① 介護
- ② 看護
- ③ 社会福祉

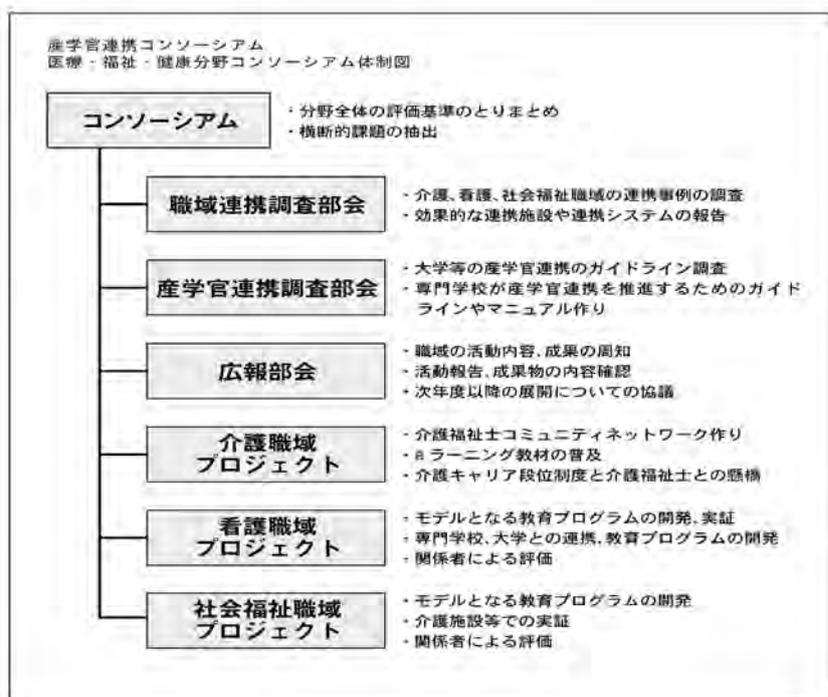
(2) 職域連携調査部会

地域包括ケアシステムにおける、介護、看護、社会福祉職域の連携のあり方調査にもとづき、学習プログラム体系づくりを目指す。

(3) 産学官連携調査部会

医療・福祉・健康分野の人材を養成する専修学校が、産業、行政と共同で望まれる人材像を明らかにし、教育プログラムを開発、提供するための方策について検討し、ガイドラインとして取りまとめる。

図1 医療・福祉・健康分野コンソーシアム体制図



2. 活動成果

(1) 介護・看護・社会福祉職域

- ① PBLにみられるような創造的課題を解決する力
- ② 離職の多い職種（看護、介護）
- ③ キャリアアップの天井（介護福祉）
- ④ 新たな専門性（社会福祉）

(2) 職域連携

連携のための課題解決が目的になっていないか。新しい価値を作るアプローチ

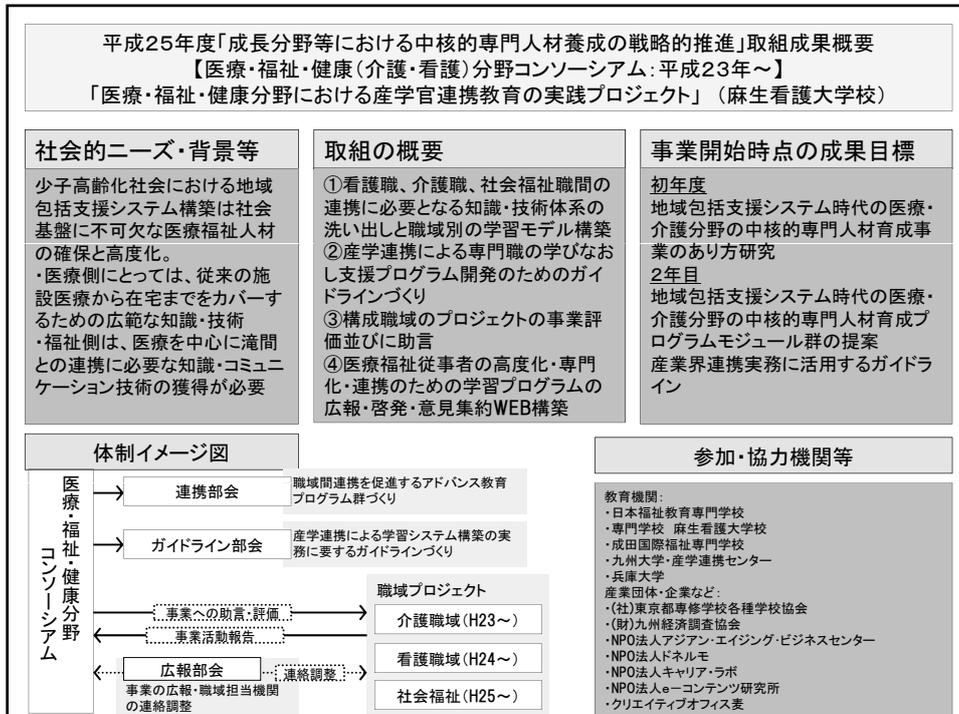
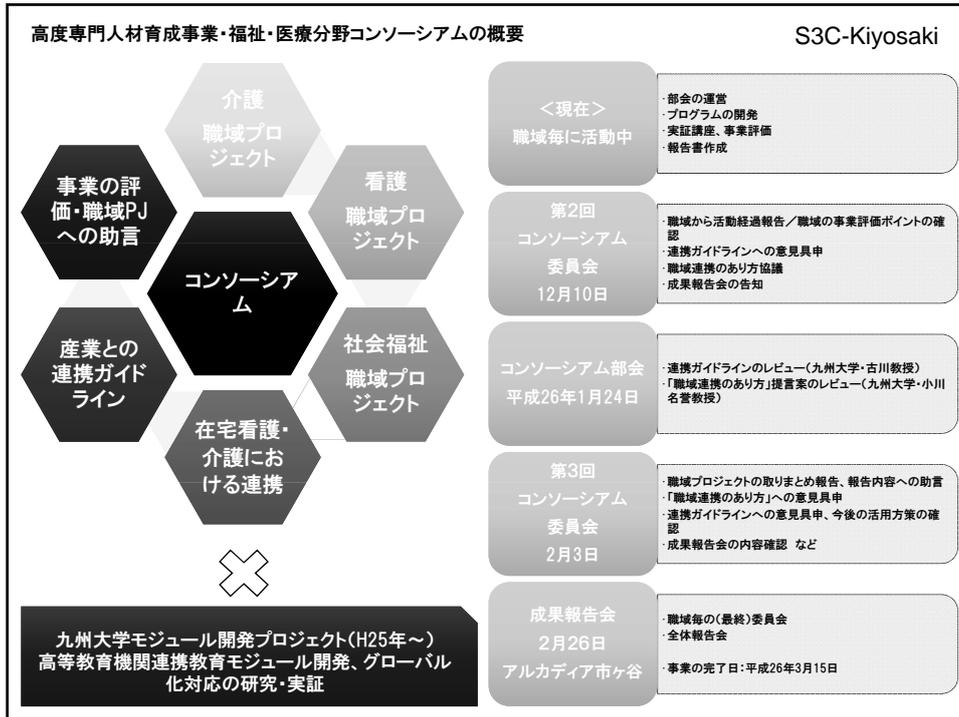
3. コンソーシアムのこれから

(1) 地域包括ケアシステムを担う中核的専門人材

- ① 職域からのアプローチ → 求められる人材像からのアプローチ
- ② 地域にある教育機関が連携して提供

(2) グローバル化対応

- ① EPA看護師候補、介護福祉士候補受け入れ。
- ② 海外人材を受け入れている施設の効果
- ③ モデルケースとしての European Care Certificate



平成25年度「成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進」取組成果概要
 【医療・福祉・健康(介護・看護)分野コンソーシアム:平成23年～】
 「医療・福祉・健康分野における産学官連携教育の実践プロジェクト」(麻生看護大学校)

取組内容

- ①職域プロジェクトの事業評価
 - ・コンソーシアム委員会による事業評価(計4回)
 - ・職能団体・関連団体・行政へのレビューと事業推進への反映
- ②在宅看護・介護を担う中核的専門人材育成プログラムモジュールづくり
 - ・文献調査
 - ・各分野の教育機関ヒアリング
 - ・教育プログラムモジュールづくりと評価
- ③産学連携ガイドライン
 - ・ガイドライン部会による活動管理(計4回)
 - ・専修学校の産学連携実態調査
 - ・九州大学産学連携センターの業務分析
 - ・ガイドライン作成
- ④広報活動
 - ・職域間連絡協議(計3回)
 - ・広報用WEB作成(主な機能:事業報告書のダウンロード/ガイドラインのダウンロード/事業広報・意見投稿版)
 - ・合同成果発表会

本年度の成果

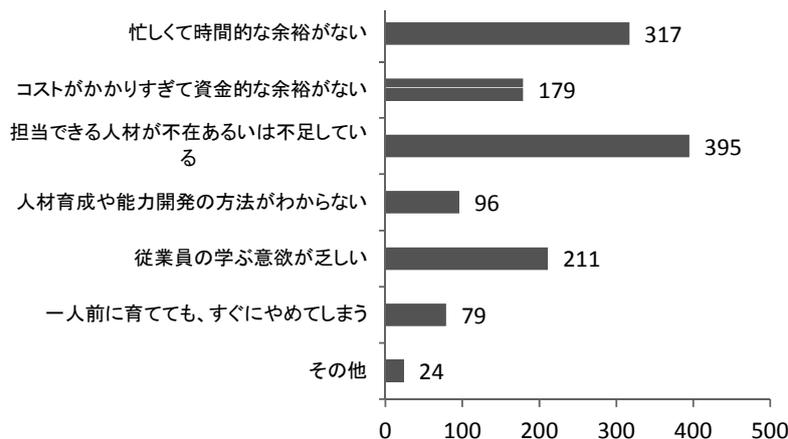
- ①在宅看護・介護を担う中核的専門人材育成プログラムの提案
 - 提案に対する職能団体による評価
 - 普及展開までの工程表
 - 国内の養成機関への提言とそのフィードバック蓄積
- ②産学連携実務ガイドライン(マニュアル・初版)の完成
- ③成果報告会
- ④二カ年の活動情報を提供、意見交換をおこなうプラットフォームとしてWEBサイトが完成

成果の活用・次年度の課題等

- 【成果の活用】
- ・産学連携実務ガイドライン:職業実践専門課程構築に際しての実務マニュアルとして活用
 - ・医療福祉系養成機関(大学・短大・専門学校等)における卒業生教育、卒後教育、学びなおし教育提供のリソースへの活用
- 【次年度の課題】
- ・ガイドライン普及に向けた連絡協議の場作りと継続的なガイドラインの改定システムづくり
 - ・在宅看護介護人材育成プログラムの有効性評価と普及

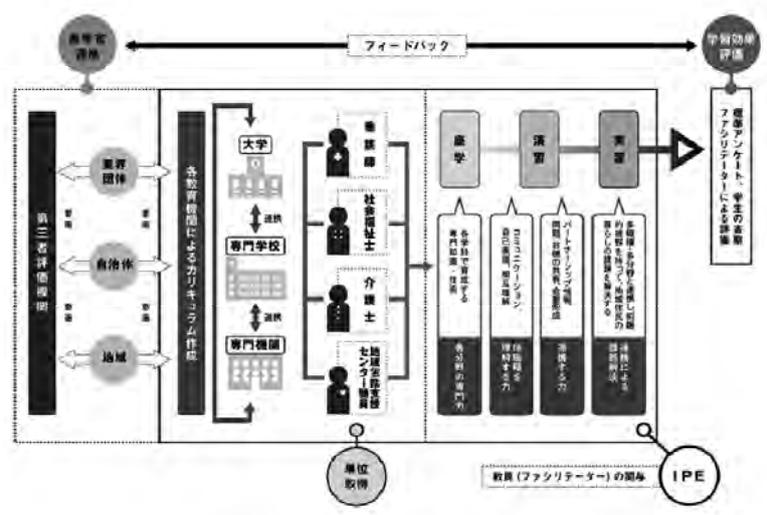
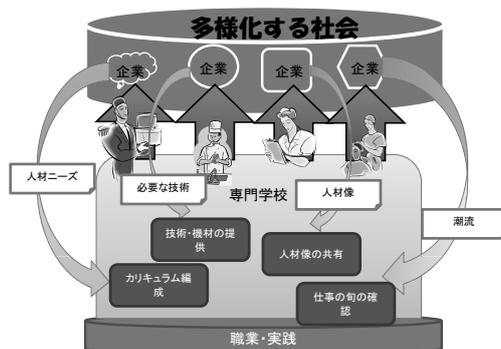


専修学校が企業の人事部を担う？



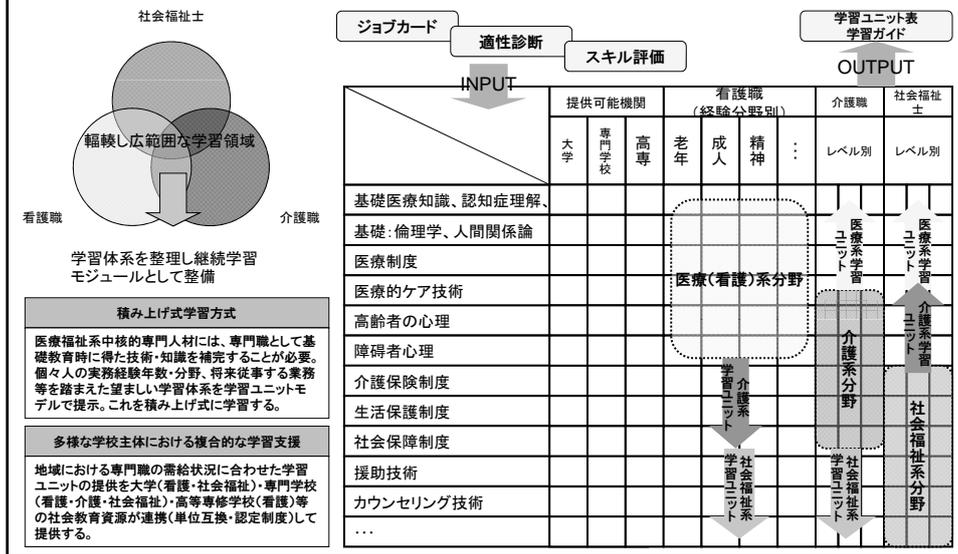
資料)愛知県『中小企業人材育成』『中小企業人材育成モデル策定事業』アンケート集計報告書

多様化する社会での専修学校と社会との連携要素



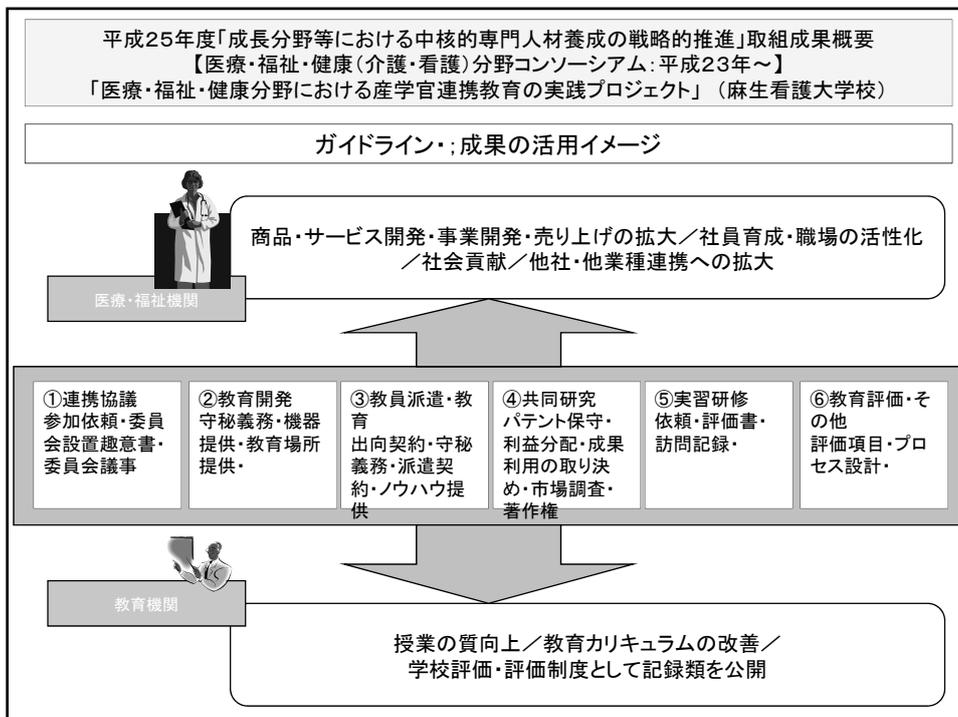
平成25年度「成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進」取組成果概要
 【医療・福祉・健康(介護・看護)分野コンソーシアム:平成23年～】
 「医療・福祉・健康分野における産学官連携教育の実践プロジェクト」(麻生看護大学校)

「地域包括支援システムを担う中核的専門人材育成」



平成25年度「成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進」取組成果概要
 【医療・福祉・健康(介護・看護)分野コンソーシアム:平成23年～】
 「医療・福祉・健康分野における産学官連携教育の実践プロジェクト」(麻生看護大学校)

ガイドライン・;成果の活用イメージ





ソウルサイバー大学
日本のNPOが提供するホームヘルパー2級程度の講座を社会福祉学の授業として認定

「孝プロジェクト」× 上海
日本式介護事業を上海で展開
福岡の訪問介護事業所の見学・実習
ケアプラン等の考え方を理解



【課題】
ブリッジ人材
安易な介護技術が蔓延
共通のスキル標準の不足



グローバル化



- ・ EPAIによる看護・介護人材の受け入れは職域の開放にあらず？
- ・ 介護事業者の海外進出。海外で翻訳されてビジネス展開される日本のテキスト類
- ・ ガラパゴス化した「日本型介護(=KAIGO)」の確立と知的財産の問題
× 日本の高い介護技術指導に期待する声

介護	long-term care
介護福祉士	certified care worker
特別養護老人ホーム	Special Nursing Home? Residential facilities for the frail Elderly
看護	nursing care
看護師	nurse

10

アジアの玄関口・福岡での取り組み



看護学校卒業生が介護福祉士候補生として来校



平成22年度・専門人材の基盤的教育推進プログラム
日本の介護施設における海外人材受け入れ促進のための教育プログラム開発

① 学習に関すること

①日本語教育

- 日本語の発音がわからず聞き取れない。
- 入所時のレベルが階級以上で高い。
- 地方では教えられない人材が多い。

②国家試験対策

- 実務勉強のノウハウがない。
- 特に介護保険・介護・制度が困難。
- 地方では教えられない人材が多い。
- ハードルが高すぎて進歩に遅れる。

② 研修体制に関すること

③研修計画の策定

- 対象者を適した研修・学習の段階、全体像が示されていない。
- やっていることが正しいのが常に不安がある。

③ 候補者への支援に関すること

④コミュニケーションの方法

- 候補者が起きれず打ち明けてくれない。
- 日本人との交流が少ない。
- 言葉の壁で十分に意思疎通ができない。

⑤モチベーションの維持

- 生活に慣れると意欲が低下する。
- 候補者間で成績に差が出てしまう。

⑥支援体制

- 携する職員全体での協力が不可欠。
- 担当者へ負担が集中する。
- 施設内だけでなく対都府県。



Eastern Confused Concepts

by Dr. Takeo Ogawa

- Chinese
Fulishi (護理師) Nurse
Likung (護工) caregiver
Chaoku (照顧) social work
Shehuishi 社会工作者 social worker
Kankukung (看護工) caregiver, caretaker
- Korea
Dorbom (療養保護) long-term care
- Indonesia
Nurse, Pramurukti
- Philippines
Nurse, Caregiver

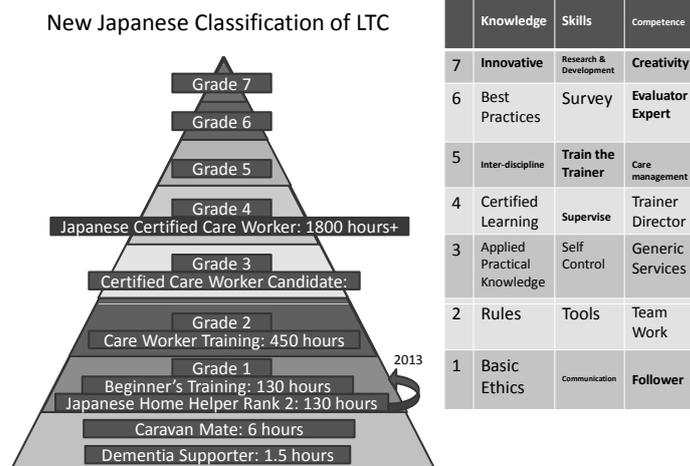


- フィリピンの介護士養成校は在宅介護がベースになっている。
 - フィリピン国内では施設での集団介護というサービスがほとんどなく、教える側にもイメージが湧かない。
- ↓
- フィリピン国内では資格を生かした就労は困難。
 - フィリピンで介護の資格を取得しても、日本での即戦力にはつながらず。

項目	授業時間
1. 基礎介護技術(乳幼児、老人、障害者)	80時間
2. 家事(掃除、洗濯、家電製品取扱)	48時間
3. 障害児ケア	任意
4. 栄養学と調理	100時間
5. 乳幼児ケア実習(OJT)	200時間
6. 要介護老人ケア実習(OJT)	330時間
7. 基礎医学	202時間
8. 救急救命訓練	40時間

New Japanese Classification of LTC

by Dr. Takeo Ogawa



Needs for Harmonizing of Training and Qualification of DLTC

Japanese Grade		EQF (ECC)		U.S.A.	
7		8	Expert	6	Nurse
6		7	Creator	5	Certified Nurse Aide
5	Professional skills	6	Innovator	4	Nurse Aide
4	Team leader Certified care worker	5	Management	3	Home care assistant
3	Work independently	4	Skilled work	2	Personal care assistant
2	Work as instructed	3	Applied work	1	Elder Pal
1	Entry	2	Routine work		
	Pramurukti	1	Work as instructed		
			Caregiver		

VET の質保証ニーズと現代の業務マネジメントシステムとの融合

－規制の合理化モデルとは－

ロン・マザキ（オーストラリア質保証機構）

現行のオーストラリア職業教育研修（VET）制度には複数の主な構成要素がある。これらには、下記が含まれる。

1. 資格を認定するための国家的に承認されたシステム（AQF）
2. 訓練事業者を登録し、その質を保証するための国家的に承認されたシステム（国家 VET 規制－NVR）
3. 業界の雇用主、労働組合、職能団体が訓練に義務付けられている成果（研修パッケージ）を定義する、業界主導の制度
4. 初めて就職をする、ブランクを経て再就職をする、新しい職に就く、技能を向上させる場合に、個々が確実に職務に必要な技能や知識を得ることに重点置いた制度。
5. VET 制度全体に適用される質保証体制。

このワークショップで他のプレゼンターの皆様が、最初の 4 点に関して、オーストラリアの教育研修制度の歴史及び現状を十分過ぎるほど適切に網羅してくれると思われる。したがって、私は、VET 質保証枠組みの現行の取り決め及びグレードアップした EQ に関して実行可能となる可能性ある他の質保証モデルに焦点を当てる。

既存の VET 質保証枠組みは、事業者が登録、監視される方法で、また、VET セクターで基準がいかに実施されるかにおいて、これまでのアプローチよりも国家的に高い一貫性を達成することを目的として、2011 年 7 月 1 日に、発効した。これまでは、オーストラリアの 6 州及び 2 準州のそれぞれが、VET の質を監視する責任を有する個別の部門を有していた。現在、オーストラリア技能質保証機関（ASQA）は、RTO を国家的に認定する責任を有する唯一の機関である。¹

VET 質保証枠組みは、下記を包含している。

- 国家 VET 規制機関（NVR）登録訓練機関に関する基準
- 「適格適任」者要件
- 財務的実行可能性リスク評価要件
- データ提供要件
- オーストラリア資格枠組み

本議論において、私は、NVR に焦点を当てる予定である。これは、NVR が最も幅広い意味合いを有するものであるためである。NVR は、オーストラリア政府の法律である。本法律は 22 のセクションで構成されている。その内の 11 のセクションは、RTO になることを望む企業に関するものであり、残りの 11 のセクションは、再登録を求める現在の RTO に適用される。どち

¹ビクトリア州及び西オーストラリア州は、いまだ、それぞれの州のみで運営されている登録訓練機関（RTO）内で質保証に関する責任を有しているが、本日は、当該 QA 制度（オーストラリア質保証訓練枠組み（AQTF））については取り上げないことを留意されたい。

らの状況に関しても対処されるべきエリアには、質の高い訓練及び評価、アクセスの平等性、顧客及びステークホルダーのニーズに対応する管理システム、ガバナンス、保険、財務管理、資格発行、マーケティングにおける完全性を提供するための戦略を実証することが含まれる。NVRの各セクションは、多くの詳細な特別要件を有している。

ここで、多くの企業が事業運営を改善することに重点を置くことを支援するために、国際的に使用するシステムについて検討する。多くの企業は、100万を超える企業又は組織が認証を受ける、世界規模のISO9001認証として最もよく知られる「品質管理システム」を使用している。日本では、ほぼ70,000企業、オーストラリアでは、ほぼ10,000企業が、ISO9001認証を受けている。2009年に、日本は、ISO認証において、世界第4位の増加率（5,000超）であった。

各ISO加盟国は、全企業を通じて、認証の一貫性の確保に責任を有する機関を有している。日本では、日本適合性認定協会（JAB）である。オーストラリアとニュージーランドは、オーストラリア及びニュージーランド共同認定制度（JAS-ANZ）と呼ばれる合同組織を有している。

国際基準は、組織が下記の要件を満たすことを規定している。

- a) 顧客要件、適用法定要件、規制要件を満たす製品を一貫的に提供する能力を実証する必要がある。
- b) 制度の継続的な改善、顧客要件、適用法定要件、規制要件への準拠を含む、制度の効果的な適用を通じて、顧客の満足度を高めることを目指す。

ここでいう「製品」には、サービス又は訓練を含む、全ての作業成果物又は提供物が含まれることを留意すること。

ISO 9001は、文書作成、管理責任、資源管理、製品実現、測定、分析、改善を含む、組織が従うために対処しなくてはならない、複数製品の主要な構成要素及び多くの副構成要素を包含している。

すでに述べたとおり、NVR法は、RTOに対して、「顧客、スタッフ、ステークホルダーのニーズに対応する管理システムを整備することを義務付けている」。NVRが支持している制度は特にない。既存のモデルを活用しない企業において、効果的な管理システムを有することは可能である。しかしながら、ISOや Investors in People や Baldrige Framework が提供する他のシステムなどの公式モデルを適用する方が企業にとって通例である。

ISO 9001の事例を使用し、NVRのセクション及びサブセクションの多くの趣旨がほぼ同じであることに注目すると興味深い。例として、NVR 4.2は、関連する訓練パッケージ及び業界の要件を満たすための訓練及び評価に関する戦略を義務付けている。これは、

IS07.1（「組織が製品実現に必要なプロセスを計画し策定する」製品実現に関する計画）の趣旨と同じ趣旨を有している。

同様に、RTOに対して、NVRの多くの特定のセクションにおいてデータの収集及び分析を要する、定義された継続的な改善戦略を有することを義務付けるNVRの多くのセクションがある。また、ISOのセクション8は、単に、企業が、「必要に応じて、製品要件への準拠を実証し、品質管理システムへの準拠を確保し、品質管理システムの有効性を継続的に改善するために、監視、測定、分析、改善プロセスを計画、実施する」ことを支援するために使用されるツールとしての継続的改善に対処するものである。

これらの類似性にもかかわらず、RTOにとって、事業運営全体の改善を支援する既存の品質管理システムを使用するインセンティブはない。それどころか、NVR要件に対応すること、及び、

完全な NVR 認証を実施することを義務付けられる。例えば、ISO9001 などの公式認証は全て、通常、認定されていない、又は、評価されていない。NVR は、本質的に、類似かつ重複したシステムである。

オーストラリアの各地で、ISO 認証を単独認証しないが、両方の要件を照らして、認証機関が、同時審査することを認める、法令化された認証基準がある。また、この場合企業は、当該業界に非常に特有の複数の特別法定要件（及び ISO9001 の補足）に対処することが義務付けられるのみである。「国家の安全及び品の高い医療サービス基準 (National Safety and Quality Health Service Standards) 2012 年 9 月」を例にとると、安全及び品質に関するガバナンス、ヘルスケアに関連する感染症の防止及び管理、薬剤の安全性、転落（転倒）及びそれに伴う損傷などのエリアに対処する 10 の特定基準がある。医療機関は、安全及び質の高い医療サービス基準のみに照らして認定されることを選択できる。しかし、医療機関が、ISO9001 認証を既に取得している、又は、取得を望んでいる場合、事業改善モデル全体から恩恵を受けることができる一方で、特定医療サービス基準をその管理システムアプローチに盛り込むこともできる。この ISO 認証は、比較的少ない追加的努力を行うことで達成できる。

さらに、VET の状況とは異なり、医療認証制度は、この評価を実施する多くの認証機関が存在するため、競争が激しい。承認されるために、認証機関は、公式な申請及び評価プロセスを実施した。最低限、国際医療質管理学会（ISQua）又は JAS-ANZ などの、国際的に認められた機関として認証されること、及び、NSQHS 基準に関連して、認証情報を政府に提供することが義務付けられている。

政府及び事業者の双方にとって大きな利点は、ISO 認証（任意の実施）と特定の業界基準法（義務）の同時実施は、優れた利益の見込める事業の開拓と VET 品質及び規制の主要かつ特定のニーズへの対応の双方を促進する。

したがって、総じて、私は、適切な基準の策定を通じて、VET の特定のニーズに対処するが、事業運営全体の改善を望む事業者のための、ISO9001 などの既存の品質管理システムの任意の統合を可能にする、EQ 規制枠組みの構築を推奨する。

VET 事業者が効率的かつ対応力のある企業となることを推奨する一方で、これは、より効果的かつ競争力のある規制のモデルとなるべきである。



S3C-Mazzachi

国際ワークショップ
第三段階教育における質保証と学位・資格枠組み
ガラバコス化とグローバリゼーション

VETの質保証ニーズと現代の業務マネジメントシステムとの融合

規制の合理化モデルとは

ロン・マザキ
オーストラリア質保証機構・代表

PO Box 1291 Blackwood SA 5051
E chairman@aoq.net.au; W <http://www.aoq.net.au>

1



オーストラリアの職業教育訓練 (VET) 制度

1. 国が定める資格承認制度 (AQF)
2. 国が定める、教育訓練事業者の登録・質保証制度 (国家VET規制 - NVR)
3. 雇用主、労働組合、専門家協会が訓練に求められる成果を定めた、産業界主導の制度 (訓練パッケージ)

VETの質保証ニーズと現代の業務マネジメントシステムとの融合。規制の合理化モデル?

2



オーストラリアの職業教育訓練 (VET) 制度

4. 各人が生涯にわたって仕事に必要な技能と知識を得られることを確実化する。
5. VET制度全体にわたって質保証の構造が適用されている。

VETの質保証ニーズと現代の業務マネジメントシステムとの融合。規制の合理化モデル?

3



オーストラリアVET質枠組みの現在の規定

2011年7月1日以後

目的:

- 事業者を登録・監視する方法について全国的な一貫性を高めること
- VETセクターの基準をいかにして強化させるか、ということ

VETの質保証ニーズと現代の業務マネジメントシステムとの融合。規制の合理化モデル?

4



現在のオーストラリアVET質枠組み

2011年7月よりも前

- オーストラリアの6つの州と2つの準州は、それぞれ個別にVET質監督部門を設置していた。
- 現在はオーストラリア技能質保証機関 (ASQA) が国内唯一のRTO認定機関である。



現在のVET質枠組みの構成要素

1. 国家VET規制当局 (NVR) の登録訓練組織 (RTO) に関する基準
2. 人員の適正性の要求事項
3. 財務健全性リスク評価の要求事項
4. データ提供の要求事項、および
5. オーストラリア資格枠組み



NVR基準

オーストラリア政府による立法

本法は22項目からなる。

11項目は、RTO登録を希望する企業に適用される、
初回登録に不可欠な基準

11項目は、再登録を希望する現行RTOに適用され
る、継続登録に不可欠な基準

各項目には多数の細目が含まれている。



NVR基準 – 前文

第1部

導入に際しての取決め

SNR 1基準の名称

SNR 2導入

SNR 3定義



初回登録に不可欠なNVR基準

- ・ SNR 4申請者は、自らの事業の全体にわたって質の訓練およびアセスメントを提供するための戦略を有していなければならない。
- ・ SNR 5申請者は、機会平等の原則を順守し、自らの顧客の成果を最大化するための戦略を有していなければならない。
- ・ SNR 6申請者は、顧客、要員、および利害関係者のニーズ、ならびに当該RTOの事業環境のニーズに敏感に応えるためのマネジメントシステムを有していなければならない。
- ・ SNR 7申請者は十分なガバナンス規定を設けている。
- ・ SNR 8国家VET規制当局との交流

VETの質保証ニーズと現代の業務マネジメントシステムとの融合。規制の合理化モデル?

9



初回登録に不可欠なNVR基準

- ・SNR 9法令の順守
- ・SNR 10保険
- ・SNR 11初回登録のための財務管理
- ・SNR 12資格および技能証明書の認証、発行、および承認に関する戦略
- ・SNR 13マーケティングの正確性と信頼性に関する戦略
- ・SNR 14訓練パッケージへの移行に関する戦略

VETの質保証ニーズと現代の業務マネジメントシステムとの融合。規制の合理化モデル?

10



継続登録に不可欠なNVR基準

再登録にあたり、申請者は、初回登録時に提示した戦略が上首尾に実施されていることを示さなければならない。

SNR 15NVR登録訓練組織は、自らの事業の全体にわたって質の訓練とアセスメントを提供する。

SNR 16NVR登録訓練組織は、機会平等の原則を順守し、自らの顧客の成果を最大化する。

SNR 17マネジメントシステムは、顧客、要員、および利害関係者のニーズ、ならびに当該NVR登録訓練組織の事業環境のニーズに敏感に responding している。

SNR 18NVR登録訓練組織は十分なガバナンス規定を設けている。

SNR 23 資格および技能証明書の認証、発行、および承認

SNR 24マーケティングの正確性と信頼性

SNR 25訓練パッケージへの移行、VET認定コースの廃止

VETの質保証ニーズと現代の業務マネジメントシステムとの融合。規制の合理化モデル?

11



業務マネジメントシステム

- ・世界中で多くの企業が利用している。
- ・ISO 9001が最も広範に利用されている。
- ・100万を超える企業と組織がISO認証を取得している。
- ・日本では7万組織、オーストラリアでは1万組織
- ・2009年の日本でのISO認証件数の伸び率は世界第4位（5千件超）
- ・各ISO加盟国には、企業間での認証の一貫性を確保する責を負う機関が存在する。
- ・日本の場合は公益財団法人 日本適合性認定協会（JAB）
- ・オーストラリアとニュージーランドの場合は、Joint Accreditation System of Australia and New Zealand (JAS-ANZ) という共同組織
- ・認証は、JABまたはJAS-ANZの認定を受けた認証機関が行う。
- ・他の有名な業務マネジメントモデルとしては、Baldrige Frameworkや Investors in Peopleがある。

VETの質保証ニーズと現代の業務マネジメントシステムとの融合。規制の合理化モデル?

12



国際規格ISO 9001の規定する要求事項

組織は:

- a) 顧客および適用法令の要求事項を満たす製品をばらつきなく提供する能力を証明する必要があり、かつ、
- b) システムの継続的改善ならびに顧客および適用法令の要求事項への適合性確保のためのプロセスを含む、システムの効果的利用により、顧客満足度の向上を図る。

【「製品」とは、サービスや訓練を含む、あらゆる作業、製品または成果物を指す。】

VETの質保証ニーズと現代の業務マネジメントシステムとの融合。規制の合理化モデル?

13



国際規格の構成要素

ISO 9001には、以下のような、対応すべきいくつかの主要構成要素と多数の下位構成要素が含まれている。

- 文書化
- 経営者の責任
- 資源管理
- 製品実現
- 測定、分析および改善

VETの質保証ニーズと現代の業務マネジメントシステムとの融合。規制の合理化モデル?

14



ISO 9001とNVR基準との関係

- 一見して、この2つの基準は非常に異なっているように見える。
- 詳しく見てみると、NVRの細目の趣旨はISO 9001とほぼ同一
- たとえば、NVR第4.2項は、「関係する訓練パッケージおよび産業界の要求事項に適合するための訓練およびアセスメントに関する戦略」を要求している。
- これは、ISO 9001第7.1項（製品実現の計画）の「組織は製品実現のために必要なプロセスを計画および開発するものとする」という規定と趣旨が似ている。

VETの質保証ニーズと現代の業務マネジメントシステムとの融合。規制の合理化モデル?

15



ISO 9001とNVR基準との関係

- ・ NVRの大部分は、RTOが継続的改善の戦略を定めていることを要求している。
- ・ このためには、多数の細目においてデータの収集と分析が必要となる。
- ・ ISO 9001の第8項は、「継続的改善」を、企業が製品要求事項への適合性を証明することを目的として、監視、測定、分析、および改善プロセスの計画および実施を支援するために適宜使用する単なるツールとして扱っている。

VETの質保証ニーズと現代の業務マネジメントシステムとの融合。規制の合理化モデル?

16



ISO 9001とNVR基準との関係

- ではなぜVET制度の質保証のためにISO 9001規格を使用しないのか？
- VETの質保証要求事項をISOの枠組みに移し込み、いくつかの業界固有のニーズのみを別途指定することはできないのか？

VETの質保証ニーズと現代の業務マネジメントシステムとの融合。規制の合理化モデル？

17



ISO 9001とNVR基準との関係

- 現時点では、RTOにとって、自らの業務全般を改善するために既存の品質マネジメントシステムを活用することを促す誘因はほとんどない。
- NVRは基本的に並行的かつ重複的な制度
- NVRの根本的特徴はISOのサブセットであること
- またオーストラリアの別の領域では、いくつかのその他の法定基準がISO認証を承認しており、認証機関が両方の要求事項に対して同時並行審査を行うことを許可している。
- その場合、企業は当該業界に固有の要求事項に加えて、いくつかの具体的な法定要求事項のみに対処すればよいこともある。

VETの質保証ニーズと現代の業務マネジメントシステムとの融合。規制の合理化モデル？

18



ISOと互換性のある法令の例および具体的な要求事項

- 「安全および良質な健康サービスに関する国家基準 (2012年9月)」
- さらに、この作業を遂行できる認定済み認証機関は複数存在する。
- したがって、医療施設がISO 9001システムをすでに有している場合またはそれを追加で実装することを希望する場合、かかる医療施設は、特定の医療サービス基準を自らのマネジメントシステムに組み込むことにより、全般的な業務改善モデルの恩恵を得られる。

VETの質保証ニーズと現代の業務マネジメントシステムとの融合。規制の合理化モデル?

19



安全および良質な健康サービスに関する国家基準(2012年9月)

- 政府と事業者の双方にとっての大きな利点は、同時並行ISO認定 (自発的な認定) および
- 具体的な業界標準の制定 (義務) は、
- 良好かつ有益な事業の開発を促すとともに、質と規制の主要かつ具体的なニーズに対応できることである。

VETの質保証ニーズと現代の業務マネジメントシステムとの融合。規制の合理化モデル?

20



安全および良質な健康サービスに関する国家 基準(2012年9月)

- ❖ したがって、まとめとして、適切な基準の策定を通じてVET固有のニーズに対処するEQ質保証枠組みを検討することを提案したい。
- ❖ この基準の下では、事業全般の改善を希望する事業者は、ISO 9001などの既存の品質マネジメントシステムを自発的に統合することができる。
- ❖ これは、より効果的かつ競争力のある規制モデルであるだけでなく、VET事業者に対して効率性と対応力を兼ね備えた企業になるように促すであろう。

VETの質保証ニーズと現代の業務マネジメントシステムとの融合。規制の
合理化モデル?

21



安全および良質な健康サービスに関する国家 基準(2012年9月)

ありがとう
Thank you

PO Box 1291 Blackwood SA 5051
E chairman@aoq.net.au; W <http://www.aoq.net.au>

22

中央情報経理専門学校における教育の 質向上への取組み

中央カレッジグループ
経営企画本部 教育開発研究所
主任研究員 八木 信幸

CIA 中央情報経理専門学校

学習サービス事業者向け国際規格ISO29990の認証登録証を
JAMOTE(一般社団法人人材育成と教育サービス協議会)より授与

2012年2月1日

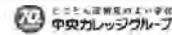
中央情報経理専門学校は、JAMOTE(一般社団法人人材育成と教育サービス協議会)より国内認証スキーム(注)に基づく学習サービス事業者向け国際規格ISO29990の認証登録証を、2012年1月31日に開催されました認証登録授与式において授与されました。〔これにより当校は「国内認証スキーム」に基づく認証を受けた、国内初の学校法人となります。〕



JAMOTEのプレスリリース詳細につきましては以下をご覧ください。

- [2011年12月14日] 国内認証スキーム」に基づく初のISO29990認証付与について。
- [2012年1月31日] 国際規格ISO29990の認証登録授与式を開催いたしました。

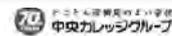
本学園における教育の質向上への取り組み



- ISO 9001（品質マネジメントシステム規格）
 - － 高等教育機関として国内で初めてISO 9001認証を取得。教育の質向上に取り組む。（その後、CIA、CIT、CISの3校にて認証を取得）
 - － 中途退学率を減少させること、早期就職率を向上させること、などを品質向上の指標とした。
- ISO 29990（学習サービス規格）
 - － 国内の学校法人として初めてCSLS（学習サービス認証スキーム）に基づくISO 29990認証を取得。
 - － 学習サービスの質の向上を目指すことに役立つ規格。
 - － 教育分野をターゲットにしている。

3

ISO29990:2010 規格の概要



- 規格名称
ISO29990: 非公式教育・訓練における学習サービス
－ サービス事業者向け基本的要求事項
(原文: Learning services for non-formal education and training
Basic requirements for service providers)
- 規格範囲
非公式教育訓練分野における学習サービス及び当該事業者を対象とした基本要事項(義務教育等の公式教育は含まない)
- 規格の目的
非公式教育訓練分野における学習サービスの計画、開発、提供に関する共通の基準と、専門的な教育訓練プログラム実施のための包括的な質保証のモデルを事業者を提供すること。
- 規格の対象と想定される日本のサービス事業者
 - 公式教育を補完する学習塾
 - 資格取得を目的とする教育機関
 - 英語学校に代表される語学教室
 - 企業内研修を請負う研修事業者
 - 民間が主体となる職業訓練機関
 - 生涯学習を支援する各種講座・教室 等
- 規格承認・発行日
ISO/FDIS29990投票の結果、規格として承認(2010.8.9)、発行された(2010.9.1)

4

ISO29990:2010「序文」より

本国際規格は、非公式教育・訓練・人材育成の企画、開発、提供に関し、学習サービス事業者と顧客に対して、質の高い専門的な業務及びパフォーマンスのための汎用モデル及び共通の枠組みを提供することを目的としている。本国際規格では、学習者及びプロセスの結果に着目するとともに、学習サービス提供のあらゆる形態を包含するため、“訓練”ではなく“学習サービス”という用語を用いる。

本国際規格は、学習サービス事業者のコンピテンシーに焦点を当てている。本国際規格は、学習サービスを利用しようとする組織及び個人が、コンピテンシー・能力開発に対するニーズや期待に対応できる学習サービス事業者を選択できるように支援することもその目的としており、また、学習サービス事業者の認証に利用可能である。

本国際規格は、ISOによって発行された多くのマネジメントシステム規格、とりわけISO9001と類似する箇所がある。その例として、本国際規格とISO9001:2008の内容の対比を附属書Eに示す。

ISO29990:2010 の基本的要求事項(1)

二つの構造

学習サービスに関する要求事項
〔学習プログラムおよびプロセス〕



マネジメントに関する要求事項
〔学習サービス事業者のマネジメント〕

学習サービス 事前準備段階	1. 学習ニーズの明確化 〈ニーズの集約方法、ニーズの分析/確定方法/方針〉 (1)利害関係者のニーズ (2)学習内容とプロセス
	2. 学習サービスの設計 〈学習サービスの設計/開発プロセスの確立〉 (1)学習サービスの目的及び適用範囲の明確化 (2)学習の活用に対するサポート及びモニタリング方法の特定 (3)カリキュラムプランニング
学習サービス 実施段階	3. 学習サービスの実施 〈確実な情報提供及びオリエンテーション〉 (1)情報提供及びオリエンテーション (2)学習のための人的・物的資源の利用可能性の確保 (3)学習環境
学習サービス 終了段階	4. 学習サービス提供のモニタリング 〈確実なフィードバック情報の収集〉
	5. 学習サービス事業者によって行われる評価 〈学習者の評価の正当性、学習サービスの評価の妥当性〉 (1)評価の目標と範囲 (2)学習の評価 (3)学習サービスの評価

学習サービスの質保証（まとめ）

学習サービスの質に影響を与える5つの大項目

学習目的
ニーズ

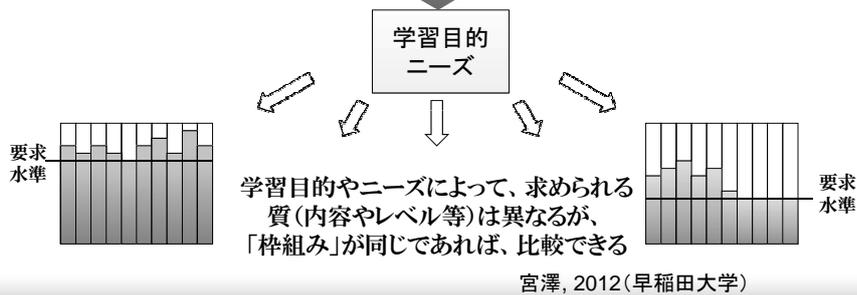
学習者
(能力含む)

カリキュラム
教材

ファシリテーター
(講師等)

環境
(教室等)

上記の5項目が教育現場において適切に管理され、その学習サービスが学習者(消費者)に提供できる状態にあるかを確認することで質の保証を行う



第4セッションC
職域プロジェクト③
経営・ビジネス

Project 3 Management/Business
(Culinary/Food, Tourism)

香蘭女子短期大学における地域総合科学科の取組み

坂根 康秀・中濱 雄一郎（香蘭女子短期大学）

【地域総合科学科の特徴】

地域総合科学科とは、特定の分野に限定せずに、広範囲の専門領域を有し、学生が自らの興味・関心に基づき、自由に科目を選択できる学科である（日本型のコミュニティカレッジのあり方を模索している）。

専門領域が広いため、学習歴の「見える化」を図る資格等の取得を促す。

【短期大学ビジネス分野の力点（H21-22『先導的大学改革推進委託事業』から）】

ビジネス実務の専門能力を6領域に分類（a 業務遂行能力、b チームで働く力、c ビジネス情報活用力、d 顧客・社外対応力、e ビジネスマインド、f 担当業務の専門的知識・スキル）し、短大卒採用の652社と短大80校にアンケート調査を実施。

分類	個別能力	短大教育	入社時	3～4年後
b	職場で後輩を指導・育成する力	2.9	2.5	4.0
c	パソコン操作スキルを仕事に応用できる力	4.4	3.1	3.7
d	外国人とコミュニケーションをとる力	3.2	2.0	2.3

短大教育では、幅広くビジネス実務教育を実施しようとしているが、上記 b に分類される個別能力の「職場で後輩を指導・育成する力」に関して、企業の重要度は入社後に重要度が増している。この教育をどう進めるかが、短大ビジネス系のこれからの課題である。また c に分類される個別能力の1つである「パソコン操作スキルを仕事に応用できる力」は企業の期待以上に短大は重視している。d に分類される「外国人とコミュニケーションをとる力」は短大卒には期待されていない。

【『職業実践専門課程』の脅威】

短大教員は「教育・研究だけをやればよいという古い体質」からの脱却が求められる。

【ライフプランニング総合学科における職業教育・人材養成の特徴】

カリキュラムの特徴：①ユニット制、コース制

②資格取得に直結した講座の開設：各種対策講座と直前対策講座

【職業人意識の醸成】

学科独自のプログラム：就職提言（二年生からのアドバイス）、OG 懇談会、外部講師による講話

【各ユニット独自の職業教育・人材養成の紹介】：上記②と連動

- ・ブライダル
- ・金融
- ・医療事務
- ・介護職員研修

【学科独自の新しい取り組み】

【本学のインターンシップユニット構想】

インターンシップは短大の約7割が何らかの形で実施。本学では、「学内ワークスタディ」の実施が困難であるため、有償インターンシップを単位認定する方法を検討。

S4C-Nakahama

ライフプランニング総合学科における 職業教育・人材育成の特徴

報告者

香蘭女子短期大学 中瀆 雄一郎

1

アシスタント・ブライダル・コーディネーター検定試験 (ブライダル)

◎ABC検定試験の特徴

1. 婚礼の形式の多様化の時代に対応できる人材の育成を目的として設立。
2. 実務に耐えるだけの知識が備わっているかどうかを確かめる。
※実技試験はございません。
3. 現在、全国の142の大学・短大・専門学校などから3,320名
(平成24年度実績)が受験。

2

試験の特徴と支援体制

◎ABC検定試験支援体制

1. ブライダルユニットで、まずは基礎学力を！
2. ABC検定試験の試験日(毎年1月末の最終木曜日)に合わせて、直前対策講座の開講！
3. 本学学内での受験！
4. 過去3年間の平均合格率84.5%。
(全国平均 87.3%(平成24年度実績))

3

証券外務員資格試験 (金融サービス)

外務員の仕事及び資格の内容について

- ◎外務行為(有価証券の売買・販売などに携わる行為)を行う場合は、必須の資格です
※金商法により定められている。
- ◎証券会社のみならず、郵便局、銀行、信用金庫など各種金融機関で証券売買(委託販売を含む)を行う場合はこの資格を有した人材を配置しなければならない。

試験の特徴と支援体制

◎試験の特徴

- ・証券外務員はその取り扱う金融商品の違いによって、一種外務員、二種外務員、特別会員一種、特別会員二種などに分かれており、試験範囲が上位の資格ほど広い。
- ・受験会場が指定されており、パソコンを使った試験を実施している。

◎支援体制

- ・金融サービスユニット（4科目8単位）
+証券外務員試験対策講座（1単位）
- ・合格率は平均して70-80%程度で推移している。

保険請求事務技能検定試験 2 級 (外来)

◎診療報酬請求事務従事者の能力を 認定するための試験

◎主な内容

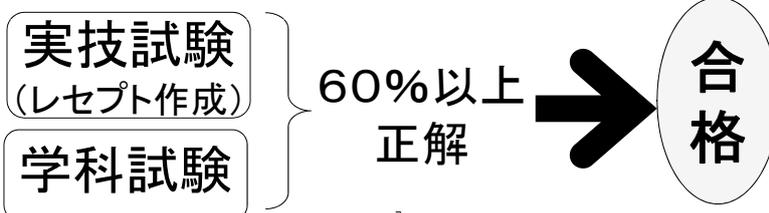
- ・処置や薬の点数を計算する。
- ・カルテを読み取りレセプトを作成する。
- ・診療報酬を算定する。

試験日程・内容と合格条件

◎試験日程

2月、4月

◎試験内容と合格条件



7

介護職員初任者研修課程 (旧ホームヘルパー2級)

- 介護職の入り口の研修として、平成25年4月より新たに創設されました。
- 職業として高齢者や障がい者の介護を行う際に必要な資格です。
- ステップアップの例

介護職員初任者研修課程（131.5時間）



介護福祉士養成のための実務者研修（450時間）



介護福祉士（国家資格）



認定介護福祉士（仮称・検討中）

8

研修カリキュラムと特徴

- 「福岡県介護職員初任者研修実施要綱」に基づき、事業者の指定認可を受け、実施されます。
- 介護保険法施行令に基づき、日本全国で通用する公的な資格です。
- 訪問介護員養成研修（ホームヘルパー）との違いは？
家庭介護のプロから、施設介護まで学習範囲が広がったこと、
現場実習が必修でなくなったこと等です。
- 介護職員研修ユニット
 - ・こころとからだのしくみ（資格・検定支援ユニット）
 - ・総合生活支援演習（資格・検定支援ユニット）
- 本課程は、出席の要件を満たすことと、学内における修了試験で、修了認定が与えられます。

鹿児島県立短期大学の現在の取り組みと方向性

岡村俊彦（鹿児島県立短期大学）

1. 日本の経営・ビジネス分野における職業教育・人材養成の特徴

日本の一般企業において、特定分野の高度な社会人教育が大学院などでおこなわれている場合はあるものの、職業教育・人材育成は主に企業内でおこなわれているのが一般的である。ほとんどの大学、専門学校といった教育機関は入社前の人材養成としての役割のみを担っているといえる。また、現在の大学教育は職業教育というより、社会人の素材となる人材育成の側面も大きく、専門学校と異なり、学部・学科の専門性と関連の薄い企業に入社することも珍しくない。

2. 地域・産業界との対話による職業教育の現状・課題

海外進出のみならず、海外との取引、グローバル経済の把握など広義のグローバル化に対応した人材育成の必要性が増える一方である。しかし、体力のない地方中小企業にとっては、そのような人材育成の対応は困難である。地方において、企業や商工会議所と大学等の教育機関は、新入社員となるべき学生教育をおこなうこと他は、研究上の連携など限られた関係しかなく、地域における社会人教育という広い視点で対話する場面はあまりみられなかった。

3. 現在の取り組み・方向性

本プロジェクトでは教養を含めて広く学習をおこなう通常の学生向け教育とは異なり、社会人がグローバル化に対応するため、特化した分野をレベルに応じたモジュールとして学習をおこなうプランの作成と実施を目的としている。鹿児島県立短期大学にはビジネス分野において、社会人教育にも対応した夜間部（第二部商経学科）がある。この学科のカリキュラムをベースに、以下の三段階のレベルでモジュールプランを作成した。

- 基礎ビジネスパーソンスキルモジュール：すべてのビジネスパーソンが身につけておくべき基礎的なスキル。
- 基礎モジュール：理論とスキルの2つの独立したモジュールからなり、業種、職種の特性を活かした人材育成。
- 応用モジュール：理論に4つ、スキルに2つの6つの専門分野のモジュールからなる。専門性を活かした人材育成として、分野を選択しながら学習する

このプランをもとに、地域・産業界との対話（アンケート、講演、ワークショップなど）をおこないながら、修正をおこなっていく予定である。企業ニーズに応えるだけでなく、大学等が把握しているグローバル化の現状と将来的な展望をすりあわせていくことが必要

である。

モジュールの履修に際してはモジュール学習専用の講座・講演会だけではなく、大学・専門学校がおこなっている通常の授業や資格試験，検定試験などを含めた柔軟な履修形態とすることを想定している。これにより，運営，実施する側の資源（人材，教育カリキュラム，施設など）を有効活用し，過度な負担を避けることで持続可能なプログラムとする。

国際ワークショップ（2014/2/21～2/23 @TKP天神シティセンターアネックス）
『第三段階教育における質保証と学位・資格枠組み -ガラバゴス化とグローバリゼーション-』

第4セッションC 職域プロジェクト③

経営・ビジネス分野 報告②

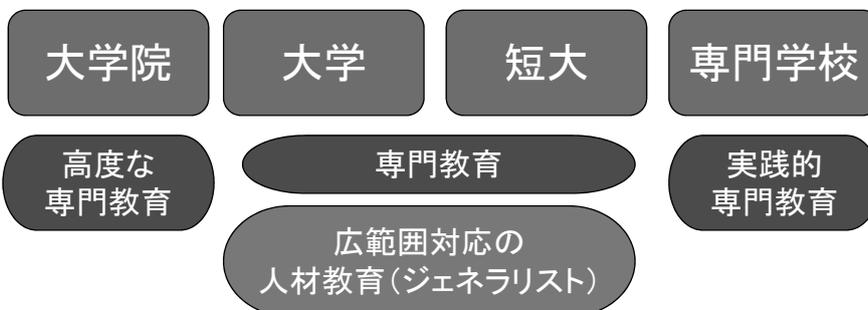
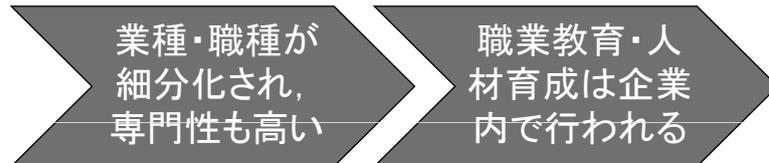
鹿児島県立短期大学の現在の取組と方向性

鹿児島県立短期大学
商経学科 岡村俊彦
Kagoshima Prefectural College
OKAMURA, Toshihiko

S4C-Okamura

S4C-Okamura 1

日本の経営・ビジネス分野における職業教育・人材育成



高等教育機関がリカレント教育を担うのは限定的

鹿児島県立短期大学の就職先

平成25年3月卒業生就職・編入先一覧表 (内定決定順) 平成25年4月末現在

学部	文学科			生活科学科		商経学科		第二部商経学科
	日本語日本文学専攻	英語英文学専攻	食物栄養専攻	生活科学専攻	経済専攻	経営情報専攻		
ボーパル	健康家族(2)	日清医療食品(5)	ワールドストアパートナーズ	ボーパル	ボーパル	健康福祉		
エム・ディ・エス	サンロイヤルホテル	鹿児島銀行	康正産業	エム・ディ・エス	セイカ食品	社会福祉法人産生会		
レオパレス21	済生会川内病院	JAcごしま中央	山佐産業(2)	城山観光ホテル	Misumi	日伸産業		
サンロイヤルホテル	JAcごしま中央	日南山産肉類+	トータルハウジング	鹿児島日産自動車	健康家族(2)	県産品(教育事務)		
プリントネット	かごしま水産館	フジデリカ	ボーパル	日船研九州	新生社印刷グループ	南船(2)		
明石屋菓子店(2)	伊集院動物病院	グアスエコーレーショ	七呂建設	スズキ自動車鹿児島	モンテローザ	玉置自動車学校		
鹿児島銀行(2)	マルセ工販	竹之通保育園+	鹿児島銀行	ヤマダヤ	プリントネット	九州ケーズデンキ		
鹿児島市職員	南國交通	しらゆき保育園+	加藤又本店	JAc食肉かごしま	JAc流通(2)	ニューバングワカマツ		
ANAテレマート	南州メディカル	太田保育園+	JAcこぼやし	クリティカル・サービス(2)	レッドパロン	エクステント		
南日本書道会	鹿児島県立看護学校	今村病院分院+	かごしま空港ホテル	JAcごしま中央	鹿児島銀行(2)	センシーズ		
鹿児島記念病院(2)	鹿児島三菱自動車販売			JAc鹿児島いずみ	琉球サポート	アクトコール		
いなざわ歯科医院	水辺電機			ANSIN-LINK	三洋ハウス(2)	センコウ		
				県職員(警察事務)	鹿児島市職員	鹿野市通信		
				ファルマコム	琉球イン	白男川薬局		
				愛育病院	南國地産	介護の森		
				通之元駅前請負局	アップル不動産	JAcごしま中央	太田歯科	
				アランドル	アルファイン	クリティカル・サービス		

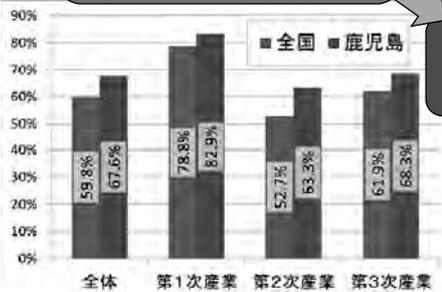
学科・専攻の専門性と関連の薄い企業への就職も珍しくない

地域の企業における人材育成とグローバル化

入社時の研修 → OJT がメイン

地方は中小企業の比率が高い

グローバル化対応は考えていない、考えていても手が出せない



Off JTの余裕がない

グローバル化、高度化に対応した人材の育成が困難

従業員数50名以下の事業所で働く従業員比率 (平成24年政府統計より作成)

中核的専門人材育成のためのグローバル・コンソーシアム
グローバル人材育成に向けたリカレントなモジュール
学習プロジェクト【経営・ビジネス分野】

大学, 短大, 専門学校といった教育機関が, 体系的な
リカレント教育を担っていくプランを構築

2~4年程度で卒業する学習体系ではなく, 社会人が
必要な分野をレベルに応じたモジュールとして特化し,
特定分野に関する学習の質保証をおこなう

地方ビジネスにおけるグローバル化
海外展開, 海外取引, 海外労働者受入, 国際マーケットの把握
経営トップだけでなく, 中核, ボトムラインまで,
必要とされる知識, スキルが変容

プラン作成までの流れ(予定)

①モジュールプラン原案作成

②産業界からの意見聴取

③モジュールプラン修正

④トライアル

⑤モジュールの認定, 標準化

鹿児島県立短大第二部商経学科(3年制の夜間部)の
カリキュラムをもとに, 原案を作成

モジュールプラン原案 (理論とスキルを組み合わせた3つのレベル)

基礎ビジネスパーソンスキルモジュール

- すべてのビジネスパーソンが身につけておくべき基礎的なスキル。(主に新卒者対象)。

基礎モジュール

- 理論とスキルの2つの独立したモジュールからなり、業種、職種の特徴を活かした人材育成。

応用モジュール

- 理論に4つ、スキルに2つの6つの専門分野のモジュールからなる。専門性を活かした人材育成として、分野を選択しながら学習する。

モジュールプラン原案(レベル1, レベル2)

① 基礎ビジネスパーソンスキルモジュール

- 情報: ワープロ, 電子メール, セキュリティ
- ビジネスマナー: (秘書検定3級程度)
- その他, 法学基礎や英語等の教養科目

短大, 専門学校卒業程度のレベルで, 通常はこのステップを省いて, 次のステップに進むことが想定される

② 基礎モジュール

- ②-t 基礎理論モジュール: 経営*に関わる人材が社会, 経済, 経営, 法律など基礎的に学ぶべき理論。
- ②-s 基礎スキルモジュール: 実務に関わる人材がICT, 会計など基礎的に学ぶべきスキル
- 他に, ビジネス英語などのサブ科目

ここで用いる「経営」とは企業経営のトップだけではなく, ボトムラインでの意思決定も含む

モジュールプラン原案(レベル3)

③-t 応用モジュール(理論モジュール群)

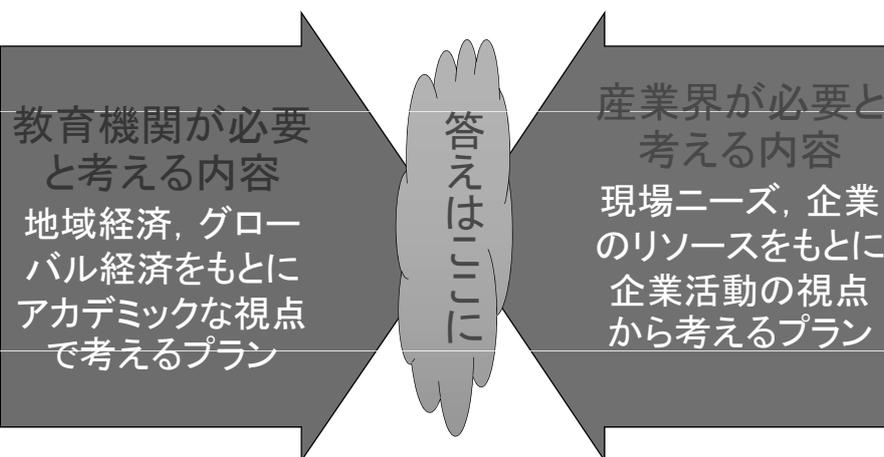
- ③-t-a 経済モジュール: 地域経済, 国際経済等を中心とした応用的理論
- ③-t-b 経営モジュール: 企業・組織経営を中心とした応用的理論
- ③-t-c 会計モジュール: 管理会計, 財務会計を中心とした応用的理論
- ③-t-d 法律モジュール: ビジネスに関連した法律を中心とした応用的理論

③-s 応用ジュール(スキルモジュール群)

- ③-s-a 情報モジュール: ビジネスにおける情報活用の応用的スキル学習
- ③-s-b 会計モジュール: 簿記会計の高度な活用をおこなうスキル学習

このレベルを超えるスキル学習は国際会計検定(BATIC), 日商PC検定1級, マイクロソフト等の検定試験, 資格試験の利用が考えられる

モジュールプラン原案のブラッシュアップ



講演会などを通して, ニーズの掘り起こし(経営者側の変革)も必要。産業界側がメリットを納得, 実感できるプログラムの作成が必要。

教育機関と産業界の両方の負担を最小限に

多様な履修形態を想定

- 教育機関がモジュール学習用に準備する講座・講習会
- 教育機関が学生向けにおこなっている授業の履修（科目履修制度）
- 第三者が認定する企業内研修
- 指定された資格試験、検定試験等

いずれの履修形態も可能とし、半年～数年でモジュール学習をおこなっていく

単独校ではなく、教育機関、産業界（商工会議所や企業同友会など）が連携する。運営、実施する側の資源（人材、教育カリキュラム、施設など）を有効活用し、過度な負担を避けることで持続可能なプログラムとする。

経営・ビジネス分野としての課題

- 「経営・ビジネス」は他業種にわたり、各企業でも事情が大きく異なる。モジュールが高いレベルになるに従い、必要とされる人材像が異なってくる（社内での人材育成が基本）
→ 分野横断的、もしくは分野を絞り込んだプラン作成が必要？

プロジェクトの副産物

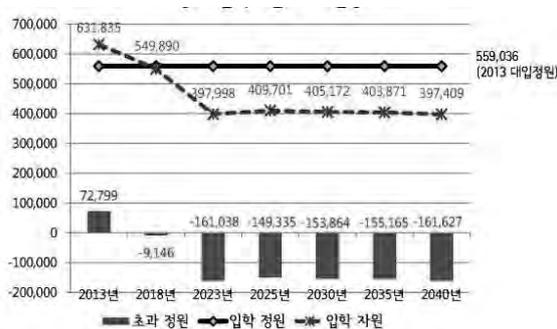
- 地域全体の人材育成について、複数の教育機関、産業界が連携する初の試み。プロジェクトを通し、学校間だけでなく産業界との意見交流が深化・発展し、高等教育現場にプラスとなっている。

産業界の人材要求に対応する韓国の専門大学の戦略 — 「経営・ビジネス」分野のケースを中心に—

ノ・キョンラン (誠信女子大学)

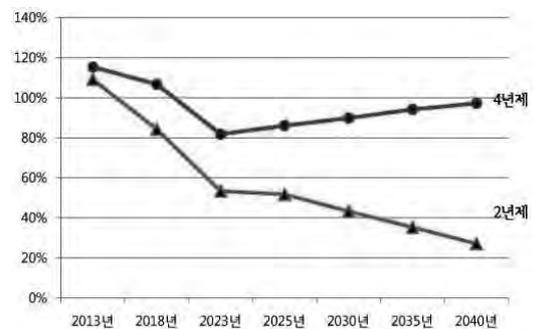
1. 序論

2000 年に入り韓国の専門大学は学齢人口の減少、高等教育機関の量的な拡大、知識基盤産業および産業界の急激な変化により、中間層技術人材に対する需要縮小等の危機に臨んでいる (ジョン,2006)。



〔図 1〕 高等教育への進学者数

資料：大学仕組み改革政策研究チーム (2013)
学齢人口の減少等環境変化に対応プラン.



〔図 2〕 専門大学入学者数

資料：大学仕組み改革政策研究チーム (2013)
学齢人口の減少等環境変化に対応プラン.

専門大学がそれらの危機を乗り越え高等職業教育機関としての機能を取り戻すためには、産業界の人材要求に迅速に対応できるような教育の仕組みそのものを変化させなければならない状況である。しかし、他の教育機関と同様に、専門大学も変化に対しては保守的であり、産業界の要求を受け入れた教育の仕組みづくりへと変化していくことは確かに難しい状況である。地域や産業界の人材要求を適切に反映した改革を実行している韓国の専門大学は未だ変化の途中にあると言っても過言ではない。

本報告の目的は、韓国の専門大学の事例を通して、教育プログラムについて日韓が相互に検討することである。

2. 研究方法

韓国の専門大学の現状や革新的な教育プログラムの事例、政府の政策、産業界の要求に敏感な教育プログラムを開発するためのプロセス等が把握できる文献や資料を用いて分析を行う。

3. 研究結果

文献分析の結果、産業界の人材要求に対応するために韓国の専門大学が実行している主な戦略は次のとおりである。

戦略1. 循環型の産学協力教育のシステムを備える

循環型の産学協力教育とは、専門大学での理論中心教育と現場での実務中心教育を学期中に循環させて教育訓練を実施することを意味する。専門大学の卒業者の実務能力を向上するために、産学協力教育は既に行われていたが、既存の産学協力教育と循環型の産学協力教育との相違点は、教育を開始する機関が専門大学ではなく産業界ということである。

〈表1〉 循環型の産学協力教育と既存の産学協力教育との比較

	循環型	既存
属性	<ul style="list-style-type: none"> ● 企業の参加が絶対的で主導的 ● 現場での教育訓練や大学単位とのつながりが強い ● 現場の要求により柔軟な学期や学位課程の運営 	<ul style="list-style-type: none"> ● 企業の参加が消極的 ● 現場での教育訓練や大学単位とのつながりが弱い ● 硬直された学期や学位課程の運営
教育内容	<ul style="list-style-type: none"> ● 産業界の要求に基づいたカリキュラム 	<ul style="list-style-type: none"> ● 大学主導によるカリキュラム
仕組み	<ul style="list-style-type: none"> ● 現場の教育訓練のために別の組織を設置 ● 現場の実践専門家の活用が多い ● 現場での教育訓練に対する評価制度およびモニタリングシステムの設置 	<ul style="list-style-type: none"> ● 現場の教育訓練のための別の組織がない ● 現場の実践専門家の活用が少ない ● 現場での教育訓練に対する評価制度およびモニタリングシステムが無い

資料：キム 外（2011）専門大学循環型の産学協力教育仕組みの構築. P. 36.

次に、教育訓練の面で行われている産業界 - 専門大学間の協力内容は〈表2〉に示すとおりである。

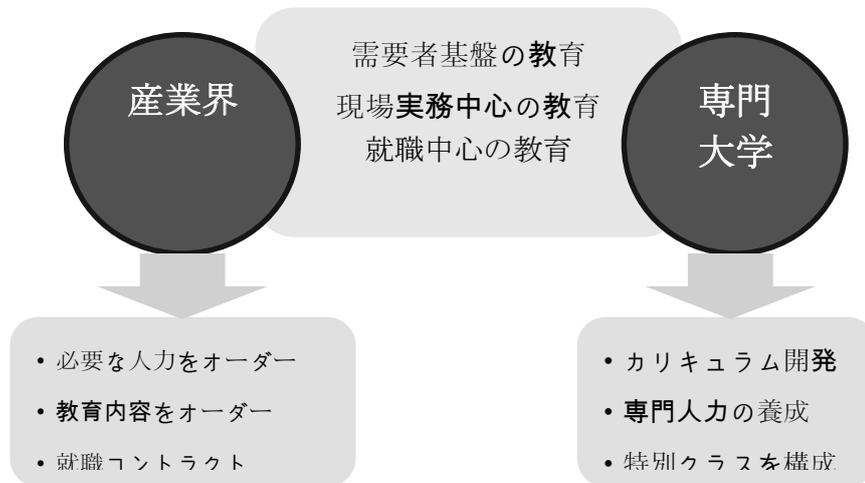
産業界－専門大学間の産学協力教育を実際に行っている A 専門大学のケースを示したのが[図3]である。

〈表2〉 教育訓練の産学協力

	協力内容
就業連携型	<ul style="list-style-type: none"> ● （産業界からの）注文式教育（オーダー式教育） ● 企業が求める人材育成プログラムの開発 ● 産業界のオーダーによる特別活動の提供
現場実習およびインターンシップ	<ul style="list-style-type: none"> ● 企業での現場実習 ● インターンシップ制度
協約学部運営	<ul style="list-style-type: none"> ● 企業と大学の間で相互単位認定制度を用い、学習期間を短縮

資料：キム 外（2011）専門大学循環型の産学協力教育仕組みの構築. P. 29.

[図 3]A 専門大学の産学協力教育の仕組み



資料： A 専門大学のホームページ。 http://business.yjc.ac.kr/character/ch_01.html。

戦略 2. 学科あるいは系列レベルで産学協同委員会を運営

大部分の専門大学では、産学協力をしている企業に対し、体系的な教育プログラムの管理に力を注いでいる。たとえば企業に対して CEO フォーラム、中小企業の新入社員のための教育、E-Mailing による情報サービス等を提供している（ベク外、2010）。また、産学協力を活性化するためには、各々主体の役割を明らかにすることが重要である。韓国で一般的に採用されている役割分担は〈表 3〉に示すとおりである。

〈表 3〉 産学協力の主体別の役割

主体	役割
産業界	<ul style="list-style-type: none"> ● 現場実習やインターンシップの提供 ● 実験実習の整備や活用および提供 ● 教育および研究活動費の提供 ● 奨学金の提供、物的な交流 ● 現場実務の講義のために人的資源を提供 ● カリキュラム開発への諮問
学界	<ul style="list-style-type: none"> ● 産業界のニーズを基にした人材養成や供給 ● 産業界の依頼による(再)教育の提供 ● 研究成果および技術情報の提供 ● 教育および研究施設の提供 ● 共同研究を行い企業の問題解決を提案 ● 企業の診断およびコンサルティング
政府	<ul style="list-style-type: none"> ● 産学協力のための法的なサポート ● 産業界や学界の協力に対し財政的なサポート ● 産学協力を活性化するための指導や監督

資料： キム 外（2011）専門大学循環型の産学協力教育仕組みの構築。P. 24.

次は「経営・ビジネス」分野の学科で実際に行っている産学協同委員会の活動ケースである。B 専門大学の税務会計科の産学共同委員会の活動を示したのが〈表 4〉である。

〈表 4〉 B 専門大学の税務会計科の産学協同委員会の活動（2010～2011 年）

年	主な活動
2010	<ul style="list-style-type: none"> ● 産学協力のネットワークの拡大 ● カリキュラム開発 ● 採用を前提とした注文式教育（オーダー式カリキュラム）についての議論 ● 現場での活用能力の向上
2011	<ul style="list-style-type: none"> ● カリキュラムおよび教材の共同開発 ● 就職と現場実習の機会提供・採用 ● 奨学金の提供 ● 教授による企業の従業員のための研修計画 ● 現場専門家の兼任教授としての委嘱および特別講義の要請

資料： B 専門大学のホームページ。 http://ta.daelim.ac.kr/Info/info_abroad.asp。

戦略 3. 学科あるいは系列レベルでカリキュラム開発能力を向上させる

専門大学の改革を実行するためには、教員の能力を高めることか最優先的かつ重要な課題である。変化する産業界の要求に対応できるカリキュラムを開発するためには、専門大学の教授は、自身の分野での専門性を持っているだけでは足りない。産業界の要求を調べる方法、その要求を反映した教育プログラムを実際に開発することができなければならないのである。

C 専門大学の場合、教授の職務分析に基づいたカリキュラム開発の能力を高めさせるために米国オハイオ大学の DACUM Facilitator 養成課程に 2001 年から 2004 年の間の 4 年間で 96 名の教授を参加させ、資格を取得するようにサポートした。資格を取った教授らは、企業の実務者等で構成された Subject Matter Experts と一緒にカリキュラムを開発し、2 年ごとに改正している（ベク外、2010）。

戦略 4. 国レベルで「国家職務能力標準」を開発し、教育プログラムの開発に活用できる仕組みを備える

「国家職務能力標準」とは産業界の現場で職務を遂行するために要求される知識、技術、態度等の内容を国が産業分野別に、能力のレベル別に体系化したものである。韓国職務能力標準によれば、「経営・ビジネス」分野の職務は次のとおりに分類されている〈表 5〉。

この中で税務という職務を一つの事例として取り上げ、韓国職務能力標準で提案された内容をどのような流れで教育プログラムの開発までつなげていくのかを示したのが、〈表 6〉である。

〈表 5〉 韓国職務能力標準における「経営・ビジネス」分野の職務分類

中分類	小分類	職務
経営企画	経営企画	<ul style="list-style-type: none"> ● 経営診断 ● ビスネス戦略 ● 組織設計および職務管理
	経営情報	<ul style="list-style-type: none"> ● ISP ● 経営情報管理
顧客サポータ	顧客サポータ	<ul style="list-style-type: none"> ● 顧客相談 ● 発券業務 ● 案内受け付け
生産品質管理	生産品質管理	<ul style="list-style-type: none"> ● 生産管理 ● 品質管理
流通・マーケティング	購買・資材・物流管理	<ul style="list-style-type: none"> ● 購買管理 ● 物流管理 ● 資材管理
	マーケティング戦略・企画	<ul style="list-style-type: none"> ● 広告 ● マーケティング戦略・企画 ● 市場調査
	営業	<ul style="list-style-type: none"> ● 営業管理 ● 販売管理 ● 海外営業
総務・人事	教育訓練	<ul style="list-style-type: none"> ● 教育訓練
	人事・労務	<ul style="list-style-type: none"> ● 人事・労務管理
	一般事務	<ul style="list-style-type: none"> ● 秘書 ● 事務補助
	総務	<ul style="list-style-type: none"> ● 資産管理 ● 総務 ● 広報
会計・財務	財務管理	<ul style="list-style-type: none"> ● 予算・資金管理
	会計管理	<ul style="list-style-type: none"> ● 関税 ● 内部統制・会計監査 ● 税務 ● コストマネジメント ● 財務会計

資料：国家職務能力標準のホームページ。 <http://www.ncs.or.kr/>.

〈表 6〉 税務の教育プログラム開発事例

主な流れ	内容					
Step1. 能力ユニットカテゴリ別、能力ユニット別の分析	<p>能力ユニットカテゴリ</p> <p>A 税務記章</p> <p>B 税務申告</p> <p>C 税務調査対応</p> <p>D 租税不服請求</p> <p>E 節税プランニング</p> <p>F 税務調整</p>	<p>能力ユニット</p> <p>A1 伝票処理</p> <p>B1 法人税申告</p> <p>C1 主な争点管理</p> <p>D1 適否審査請求</p> <p>E1 課税政策把握</p> <p>F1 決算業務</p>	<p>A2 帳簿管理</p> <p>B2 所得税申告</p> <p>C2 事前準備</p> <p>D2 異議の申し立て</p> <p>E1 課税要素発掘</p> <p>F1 税務調整計算</p>	<p>A3 証憑書類管理</p> <p>B3 付加価値税申告</p> <p>C3 調査対応</p> <p>D2 審査・審判請求</p> <p>E1 漏水要素除去</p>	<p>B4 地方税申告</p> <p>C4 電算調査対応</p>	<p>B5 国際租税申告</p> <p>C4 事後管理</p> <p>D4 行政訴訟</p>
Step2. 能力ユニットの要素分析	<p>能力ユニットカテゴリ</p> <p>A 税務記章</p>	<p>能力ユニット</p> <p>A1 伝票処理</p> <p>A2 帳簿管理</p> <p>A3 証憑書類管理</p>	<p>能力ユニットの要素</p> <p>A11. 記章の原理把握</p> <p>A12. 勘定科目の分類:資産・負債・資本</p> <p>A13. 証憑処理:一般支出・給与・償還債務</p> <p>A14. 伝票分類・入力・検証</p> <p>A21. 給与および日雇い労務費明細書</p> <p>A22. 源泉徴収(社会保障保険)</p> <p>A23. 従業員登録・人的控除</p> <p>A24. 所得税の年末調整</p> <p>A25. 退職所得処理</p> <p>A31. 正規証憑の種類および処理方法</p> <p>A32. 非正規証憑の処理</p> <p>A33. 証憑の義務保管</p>			
Step3. 能力ユニット要素別のパフォーマンス基準	<p>能力ユニット要素</p> <p>A11. 記章の原理把握</p>	<p>パフォーマンス基準および知識・技術・態度</p> <p>1. 記章の原理を把握する</p> <p>2. 企業の会計原理をわかる</p> <p>(知識)</p> <p>1) 財産の状況の理解</p> <ul style="list-style-type: none"> • 資産、負債、資本 <p>2) 損益の理解</p> <ul style="list-style-type: none"> • 収益と費用 <p>3) 取引の理解</p> <ul style="list-style-type: none"> • 財務状態の増減変動 • 取引の要素 • 貸借平均の原理 <p>(技術)</p> <p>1) 関連資料の検索</p> <p>2) 取引の種類を理解・解釈できる応用技術の習得</p>				

		3) 記章すべき取引の判断 4) 記章原理をわかるためのケース調査(態度) 1) 記章原理に対して積極的な態度 2) 細やかな心づかい 3) 論理的な思考	
Step4. 能力要素別の教育ガイド提案	能力要素 A11：記章の原理把握		
	考えること	内容	
	1. インターネット活用	記章の原理および体系に関する資料を提供するインターネットサイトを活用	
	2. 教材	会計原理	
	3. 基本概念	資産、負債、資本、収益、費用の概念と借方・貸し方等記章に必要な基本概念の学び	
	4. 資料および書類	規定集	
5. 装備・ツール	1. コンピューター 2. 税務・会計プログラム 3. プリンター		

資料：知識経済部・大韓商工会議所. 国家職務能力標準：税務. p. 12-22.

4. 結論

韓国の専門大学のケースから、韓国の専門大学が生き残るための戦略として次のことが明らかになった。一つは、韓国の専門大学にとって需要者（産業界）を最も優先的に考えることは選択ではなく必修となっている。二つ目には、産業界の要求を専門大学内へ持ち込むためには需要者の重要性を認識するだけではなく、それを実際に実行することができるように教職員の能力開発が伴うべきである。最後に、専門大学だけの努力ではなく、政府（中央・地域）、産業界等すべての関係者の認識が変化し、明確な役割分担が必要である。

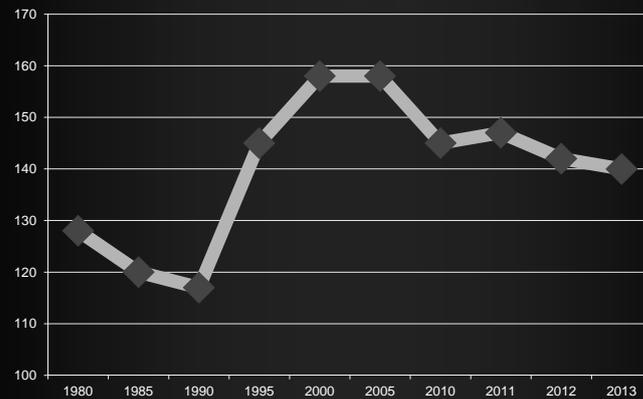
<参考文献>

- キム 外 (2011)「専門大学循環型の産学協力教育仕組みの構築」 韓国職業能力開発院.
「国家職務能力標準」ホームページ <http://www.ncs.or.kr/>.
- ジョン・テファ (2006)「職業教育での産学協力活性化の方法模索」 韓国職業教育学会学術大会論文集.
- 知識経済部・大韓商工会議所「国家職務能力標準：税務」.
- 大学仕組み改革政策研究チーム (2013)「学齢人口の減少等環境変化に対応プラン」.
- ベク 外 (2010)「専門大学の革新の成功要因」 韓国職業能力開発院.
- A 専門大学のホームページ. http://business.yjc.ac.kr/character/ch_01.html.
- B 専門大学のホームページ. http://ta.daelim.ac.kr/Info/info_abroad.asp.



序論：韓国の専門大学を囲んだ危機（2）

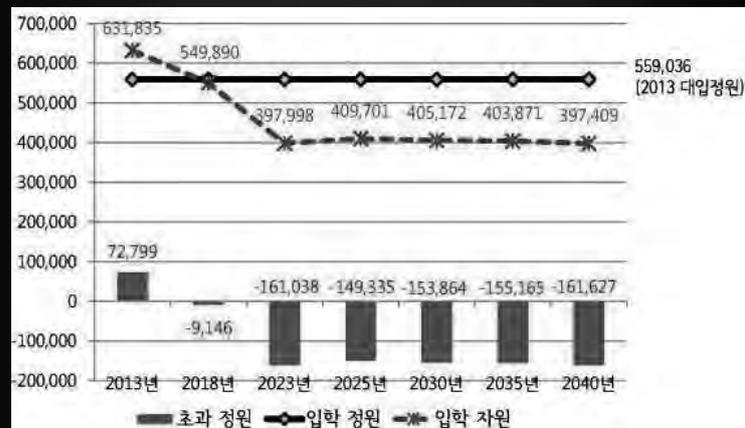
- 高等教育機関の量的な拡大



資料：韓国教育開発院. 統計サービス. <http://kess.kedi.re.kr/index>.

序論：韓国の専門大学を囲んだ危機（1）

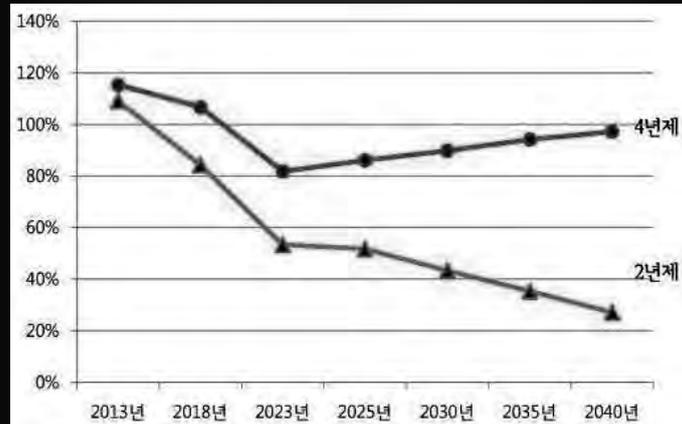
- 学齢人口の減少



資料：大学仕組み改革政策研究チーム（2013）学齢人口の減少等環境変化に対応プラン.

序論：韓国の専門大学を囲んだ危機（3）

・ 専門大学の入学生の減少



資料：大学仕組み改革政策研究チーム（2013）学齢人口の減少等環境変化に対応プラン。

序論：研究の必要性および研究目的

- ・ 産業界の要求に対応できるような教育の仕組み
→ 選択ではなく必修
- ・ 変化に保守的な専門大学、どうすれば変化できるのか？
- ・ 韓国の専門大学の事例を通して、教育プログラムについて日韓が相互に検討する。

研究方法

- ・ 分析方法：文献分析
- ・ 対象の文献：韓国の専門大学の現状や革新的な教育プログラムの事例、政府の政策、教育プログラム開発のプロセス

研究結果：韓国の戦略（1）

- ・ 循環型の産学協力教育のシステムを備える

循環型

- 属性
 - 企業側が主動的・積極的
 - 現場での教育訓練や大学単位とのつながりが強い
 - 現場の要求により柔軟な学期や学位課程
- 教育内容
 - 産業界の要求に基づいたカリキュラム
- 教育仕組み
 - 現場の教育訓練のための別の組織を設置
 - 現場の実践専門家の活用が多い
 - 現場の教育訓練に対する評価・モニタリング制度

VS.

既存

- 属性
 - 企業側が消極的
 - 現場での教育訓練や大学単位とのつながりが弱い
 - 硬直された学期や学位課程
- 教育内容
 - 大学主導によるカリキュラム
- 教育仕組み
 - 現場の教育訓練のための別の組織がない
 - 現場の実践専門家の活用が少ない
 - 現場の教育訓練に対する評価・モニタリング制度がない

研究結果：韓国の戦略（1）

・ 産業界—専門大学間の協力内容

就業連携型

- ・ 産業界からの注文式教育
- ・ 企業が求める人材像に基づき人材育成プログラムの開発
- ・ 産業界のオーダーによる特別活動の提供

現場実習およびインターンシップ

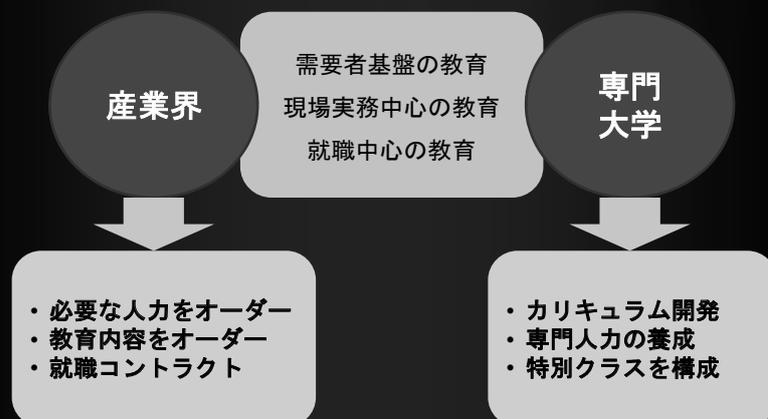
- ・ 企業での現場実習
- ・ インターンシップ制度

協約学部運営

- ・ 企業と大学の間で相互単位認定制度を用い、学習期間を短縮

研究結果：韓国の戦略（1）

・ A専門大学の産学協力教育の仕組み



研究結果：韓国の戦略（2）

- 学科あるいは系列レベルで産学協同委員会を運営

主体	役割
産業界	<ul style="list-style-type: none"> • 現場実習やインターンシップの提供 • 実験実習の整備や活用および提供 • 教育および研究活動費の提供 • 奨学金の提供、物的な交流 • 現場実務の講義のために人的資源を提供 • カリキュラム開発への諮問
学界	<ul style="list-style-type: none"> • 産業界のニーズを基にした人材養成や供給 • 産業界の依頼による(再)教育の提供 • 研究成果および技術情報の提供 • 教育および研究施設の提供 • 共同研究を行い企業の問題解決を提案 • 企業の診断およびコンサルティング
政府	<ul style="list-style-type: none"> • 産学協力のための法的なサポート • 産業界や学界の協力に対し財政的なサポート • 産学協力を活性化するための指導や監督

研究結果：韓国の戦略（2）

- B専門大学の「経営・ビジネス」分野の学科の事例

年	主な活動
2010	<ul style="list-style-type: none"> • 産学協力のネットワークの拡大 • カリキュラム開発 • 採用を前提とした注文式教育（オーダー式カリキュラム）についての議論 • 現場での活用能力の向上
2011	<ul style="list-style-type: none"> • カリキュラムおよび教材の共同開発 • 就職と現場実習の機会提供・採用 • 奨学金の提供 • 教授による企業の従業員のための研修計画 • 現場専門家の兼任教授としての委嘱および特別講義の要請

研究結果：韓国の戦略（3）

- 学科あるいは系列レベルでカリキュラム開発能力を向上させる

教職員の認識
変化

ニーズに基づいた
教育プログラム
開発能力

産業界の要求に対応できるカリキュラムの開発が可能
になる

研究結果：韓国の戦略（3）

- C専門大学の事例

96名 2001～2004年



米国オハイオ大学の
DACUM Facilitator
養成課程に派遣

教育プログラム
開発の能力向上

大学全体へ伝達



企業の実務者らと一緒に
カリキュラムを開発し、
2年ごとに改正する

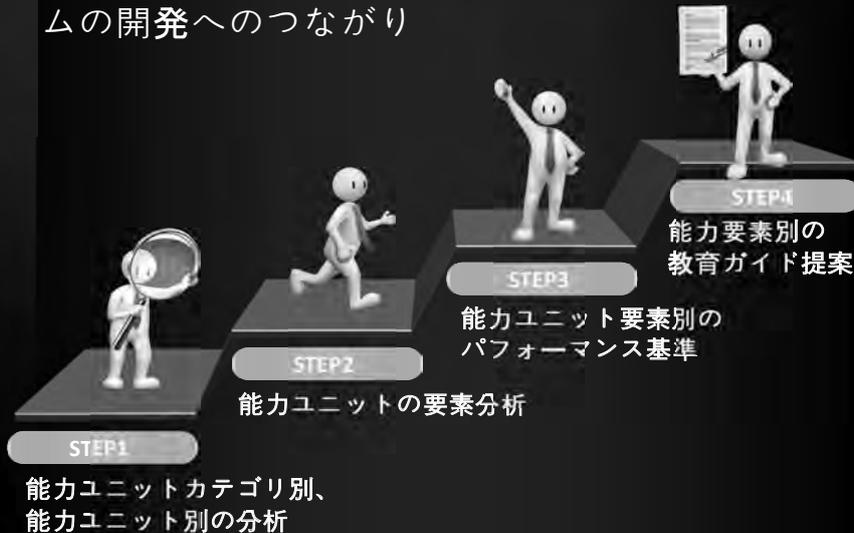
研究結果：韓国の戦略（4）

- 国レベルで「国家職務能力標準」を開発し、教育プログラムの開発に活用できる仕組みを備える

中分類	小分類	職務
経営企画	経営企画	<ul style="list-style-type: none"> 経営診断 ビジネス戦略 組織設計および職務管理
	経営情報	<ul style="list-style-type: none"> IS/IT 経営情報管理
顧客サポート	顧客サポート	<ul style="list-style-type: none"> 顧客相談 発券業務 案内受け付け
生産品質管理	生産品質管理	<ul style="list-style-type: none"> 生産管理 品質管理
流通・マーケティング	購買・資材・物流管理	<ul style="list-style-type: none"> 購買管理 物流管理 資材管理
	マーケティング戦略・企画	<ul style="list-style-type: none"> 広告 マーケティング戦略・企画
	営業	<ul style="list-style-type: none"> 市場調査 営業管理 販売管理 海外営業
総務・人事	教育訓練	<ul style="list-style-type: none"> 教育訓練
	人事・労務	<ul style="list-style-type: none"> 人事・労務管理
	一般事務	<ul style="list-style-type: none"> 秘書 事務補助
	総務	<ul style="list-style-type: none"> 資産管理 総務 広報
会計・財務	財務管理	<ul style="list-style-type: none"> 予算・資金管理
	会計管理	<ul style="list-style-type: none"> 関税 内部統制・会計監査 税務 コストマネジメント 財務会計

研究結果：韓国の戦略（4）

- 「韓国職務能力標準」と専門大学での教育プログラムの開発へのつながり



研究結果：韓国の戦略（4）

・ 税務関連職務の教育プログラム開発の事例

能力カテゴリ 能力ユニット

STEP1

A 税務記章	A 1 伝票処理	A 2 帳簿管理	A 3 証憑書類 管理		
B 税務申告	B 1 法人税 申告	B 2 所得税 申告	B 3 付加価値 税申告	B 4 地方税 申告	B 5 国際租税 申告
C 税務調査 対応	C 1 主な争点 管理	C 2 事前準備	C 3 調査対応	C 4 電算調査 対応	C 4 事後管理
D 租税不服 請求	D1 適否審査 請求	D 2 異議の申 したて	D 2 審査・審 判請求	D 4 行政訴訟	
E 節税ブラ ニング	E 1 課税政策 把握	E 1 課税要素 発掘	E 1 漏水要素 除去		
F 税務調整	F1 決算業務	F1 税務調整			

研究結果：韓国の戦略（4）

・ 税務関連職務の教育プログラム開発の事例

STEP 2

能力
カテゴリ 能力ユニット 能力ユニットの要素

A 税務 記章	A 1 伝票処理	A 1 1. 記章の原理把握
		A 1 2. 勘定科目の分類：資産・負債・資本
		A 1 3. 証憑処理：一般支出・給与・債権債務
		A 1 4. 伝票分類・入力・検証
	A 2 帳簿管理	A 2 1. 給与および日雇い労務費明細書
		A 2 2. 源泉徴収（社会保障保険）
		A 2 3. 従業員登録・人的控除
		A 2 4. 所得税の年末調整
		A 2 5. 退職所得処理
	A 3 証憑書類管 理	A 3 1. 正規証憑の種類および処理方法
		A 3 2. 非正規証憑の処理
		A 3 3. 証憑の義務保管

研究結果：韓国の戦略（4）

・ 税務関連職務の教育プログラム開発の事例

STEP 3

能力ユニット要素	パフォーマンス基準および知識・技術・態度
A11. 記章の原理把握	1 記章の原理を把握する 2 企業の会計原理をわかる (知識) 1) 財産の状況の理解：資産、負債、資本 2) 損益の理解：収益と費用 3) 取引の理解：財務状態の増減変動、取引の要素、貸借平均の原理 (技術) 1) 関連資料の検索 2) 取引の種類を理解・解釈できる応用技術の習得 3) 記章すべき取引の判断 4) 記章原理をわかるためのケース調査 (態度) 1) 記章原理に対して積極的な態度 2) 細やかな心づかい 3) 倫理的な思考

研究結果：韓国の戦略（4）

・ 税務関連職務の教育プログラム開発の事例

STEP 4

能力要素A11：記章の原理把握	
考えること	内容
1. インターネット活用	記章の原理および体系に関する資料を提供するインターネットサイトを活用
2. 教材	会計原理
3. 基本概念	資産、負債、資本、収益、費用の概念と借方・貸し方等記章に必要な基本概念の学び
4. 資料および書類	規定集
5. 装備・ツール	1. コンピューター 2. 税務・会計プログラム 3. プリンター

結論



1. 韓国の専門大学にとって需要者は最優先的である。
2. そのような考え方は選択ではなく必修なことである。

1. 需要者の重要性を認識することだけでは足りない。
2. 需要者の要求に対応できるように教員
の能力開発が前提条件である。

1. 専門大学だけではなく産業界、政府の
認識変化も必要である。
2. 産業界、専門大学、政府間のパート
ナーシップが必要である。



Thank You!

第5セッション

グローバル専門人材養成への

企業の期待と教育の在り方

Employers' Expectations for Global
Middle-level professionals and
Tertiary Education

グローバル化する地域における中核的専門人材育成ニーズ に関する企業調査(中間報告)

南 慎郎 (長崎ウエスレヤン大学)

1. 本調査について

この調査は、今後の産学連携による中核的専門人材育成プログラムを検討する際の参考とするため、九州地域の企業・事業所における中核的専門人材育成に関するニーズや課題を明らかにすることを目的としている。

特に、本委託事業における職域プロジェクトが対象とするホスピタリティ(食・観光等)、介護・看護、経営・ビジネス等の重点成長分野における分野別・分野横断的人材ニーズに、さらには、九州各地域における地域横断的・地域固有の人材ニーズについて明らかにしたい。

調査の企画設計にあたっては、本グローバルコンソーシアムの参加協力者・参画機関である経済団体、高等教育関係者、研究者により編成した企業調査チームによる案をもとに、各地域の商工会議所、地元の高等教育機関の意見を反映し、調査項目を設定した。

グローバル化が進む九州各地域の企業・事業所を対象に、経営の基盤を支える中核的専門人材の養成に関して、①どのような人材が必要とされているのか、その確保・育成の方法、②必要とされる知識・能力、③中核的専門人材養成における高等教育への期待、④地元の高等教育機関との関係度や期待度等、大きく4つの質問項目を設けた。

今年度は、長崎県内の各地域の商工会議所の協力のもと1,000社への調査を行い、101社からの回答を得ている(回収率10.1%)。従業員規模としては、100人未満の規模のいわゆる小規模・中小規模の企業・事業所が全体の82%となっている。

このアンケート結果に基づき、地域オーダーメイド型人材育成プログラムの開発に向け、産業界と教育機関との対話が促進されることが期待される。

2. 中核的専門人材に期待する知識・能力

中核的専門人材に求められる知識・能力は、コミュニケーション力やチームワークなどのジェネリックスキルが最も重要視されており、新卒者・関連業務経験者・現職いずれにも期待されているようだ。業務専門的な知識・技能の修得が同程度に求められている分野もあるが、専門性が高いほど、新卒者への期待は低くなる傾向にある。

今後の職域プロジェクトにおけるモデルカリキュラムの開発にあたっては、ジェネリックスキルと業務専門的な知識・技能を同時に修得できるようなプログラム作りがもっとも効率的であろう。

いっぽうで、グローバル化に対応する知識・能力への期待は低調となっており、成長分

野別にみても、共通している。

グローバル人材に求められる知識・能力としては、外国語の運用能力より、取引先国での文化的・歴史的・社会的理解をふまえた業務遂行力が重要視されている。

3. 成長分野における人材確保・人材育成

成長分野、特に本事業における職域プロジェクト分野を中心にみると、観光分野では、大学以上の卒業生の採用は、他分野が30%程度に比べ、低い割合となっており、高校卒業生の割合が「食・農林水産・栄養」「介護・看護」に次いで高く、「学歴要件不問」はIT分野と同程度の高さとなっている。

企業内教育については、いずれの分野も40%-60%が取り組んでいるが、他機関への委託による実施は全体で24.4%にとどまっている。

4. 産業界と高等教育機関の連携状況

高等教育機関への委託等の連携による研修プログラムについては、「活用したい」が全体で40%、「どちらともいえない」45%となっている。

地域別に、地元高等教育機関の認知度、関係度を見ると、いずれの地域も「教育の内容」「地域連携の取組」等についての認知度が低く、今後の卒業生採用には積極的な回答状況であるが、これまでの採用実績は低い。各地域の教育機関の学部・学科構成は、成長分野に親和的な教育内容となっているが、地元教育機関がどのような教育コンテンツを提供できるのか不明なため、活用できない状況といえるだろう。大学・短大・専門学校等の「学校」以外の教育機関へのニーズが少なからずあることも注目すべき点である。

5. インプリケーション

本事業を通して、産業界との対話が促進されることにより、産業界のニーズに即した人材養成プログラムの開発はもとより、お互いの有するシーズとニーズについて理解が深まることになる。さらには、地元企業への卒業生の採用へとつながり、さらに就業後の学び直しへと、各学校においては、まさに、個人の一生涯の学習に対応した教育プログラムの視点でのモデルカリキュラム開発も必要となってくる。

いっぽう、大学・短大・専門学校以外の教育機関への産業界のニーズも少なくない。しかし、教育界では、学校以外の教育機関の実態について、必ずしも把握しているとはいえないのではないだろうか。また、教育界においても、同じ学校種の動向しか把握していない傾向にある。

地域オーダーメイド型人材育成プログラムの構築には、学校種を超えた教育界における連携と、それぞれの特色を活かした「役割分担」が必要となる。産業界との対話を進めつつ、地域の多様な教育・訓練機関の対話もまた必要不可欠であろう。

グローバル化する 地域における中核的専門人材ニーズ 企業調査 中間報告

S5-Minami

平成25年度「成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進」事業「中核的専門人材育成のためのグローバルコンソーシアム」
(代表機関:九州大学)国際ワークショップ

2014年2月22日

研究代表者 九州大学 教授 吉本圭一

報告者: 長崎ウエスレヤン大学 事務局長 南慎郎

2014/2/22

グローバル化する地域における中核的専門人材育成ニーズ
に関する企業調査(中間報告)

1

1. 本調査について
2. 中核的専門人材に期待する知識・能力
3. 成長分野における人材確保・人材育成
4. 産業界と高等教育機関の連携状況
5. まとめ
6. インプリケーション

2014/2/22

グローバル化する地域における中核的専門人材育成ニーズ
に関する企業調査(中間報告)

2

1. 本調査について

地域における産業界と教育機関の対話のため

経営の基盤を支える中核的専門人材として、どのような人材が必要とされているのか

- 中核的専門人材の確保・育成の方法
- 必要とされる知識・能力
- 高等教育への期待等

についてアンケート調査を実施

調査目的

アンケート調査にもとづき、各地域において、オーダーメイド型人材育成プログラム開発に向けた対話を促進。

特に、

- 職域プロジェクトが対象とする重点成長分野(観光、介護・福祉、食・栄養、経営・ビジネス)における分野別・分野横断的人材ニーズ
- グローバルコンソーシアムの拠点となる地域における地域横断的・地域固有の人材ニーズ

についての対話の材料となることを期待。

調査項目

- 「中核的専門人材育成のためのグローバルコンソーシアム」企業調査チームによる調査設計
- 各地域の商工会議所・高等教育機関の意見を反映
 - I 企業プロフィール
 - II 人材・能力ニーズ
 - III 人材戦略と教育機関との連携
 - IV 地元高等教育機関への期待
 - V グローバル化をめぐる状況

2014/2/22

グローバル化する地域における中核的専門人材育成ニーズに関する企業調査(中間報告)

5

中核的専門人材とは？

中堅・中核的専門人材とは、以下のような人材群を想定しています。

- 業務のリーダーとして、業務遂行を主導するとともに、業務のマネジメントや業務単位の採算管理を行うことのできる人材
- 豊富な業務経験を生かして、高難度の業務遂行や困難事項への対応を行うことのできる人材

また、分野や規模によっては、以下のような人材群も想定されます。

- 中小規模組織の責任者として、組織のマネジメントや採算管理を行うことのできる人材
- グループやチームの中心メンバーとして、創意工夫を凝らして自主的な判断、改善、提案などを行いながら業務を遂行することのできる人材

2014/2/22

グローバル化する地域における中核的専門人材育成ニーズに関する企業調査(中間報告)

6

回収状況

長崎県内の商工会議所との連携のもと、企業・事業所1000社を抽出

回収率 10.1%(101社)

(地域別) 長崎市内周辺地域 回収率 11.0%

諫早・島原半島地域 回収率9.0%

佐世保市周辺地域 回収率11.5%

※今後、更に福岡・鹿児島を対象に実施予定

(従業員規模) 5-20人 42%

21-99人 41%

100-299人 13%

300以上 5%

2014/2/22

グローバル化する地域における中核的専門人材養成ニーズに関する企業調査(中間報告)

7

該当する「成長分野」

・「成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進事業」先行プロジェクトにおける分野に基づき、設問を設定。

・該当する成長分野を選択(択一式)

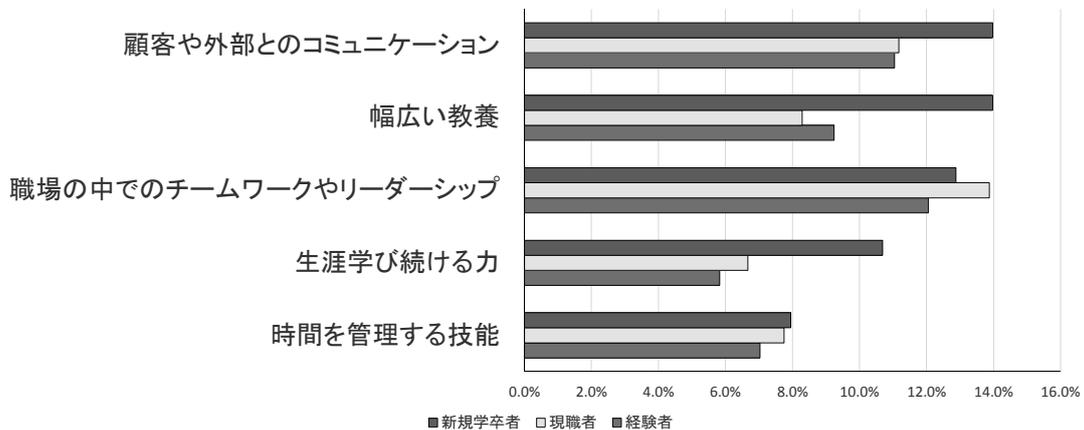
分野	度数	%
食・農林水産・栄養	25	24.8
介護・看護	19	18.8
観光	12	11.9
環境・エネルギー	12	11.9
IT分野	7	6.9
その他	15	14.9
特に当てはまらない	11	10.9

2014/2/22

グローバル化する地域における中核的専門人材養成ニーズに関する企業調査(中間報告)

8

2. 中核的専門人材に期待する知識・能力 ジェネリックスキル

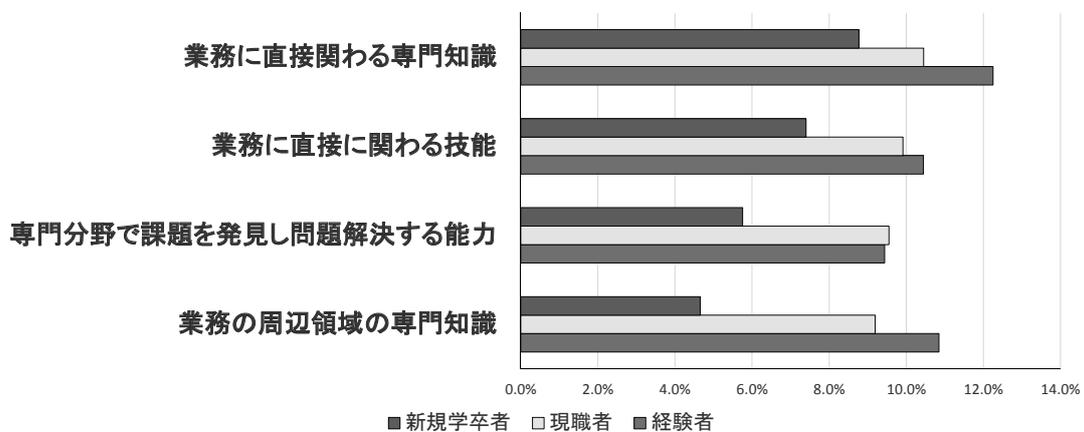


2014/2/22

グローバル化する地域における中核的専門人材育成ニーズ
に関する企業調査(中間報告)

9

2. 中核的専門人材に期待する知識・能力 業務に関連する知識・技能

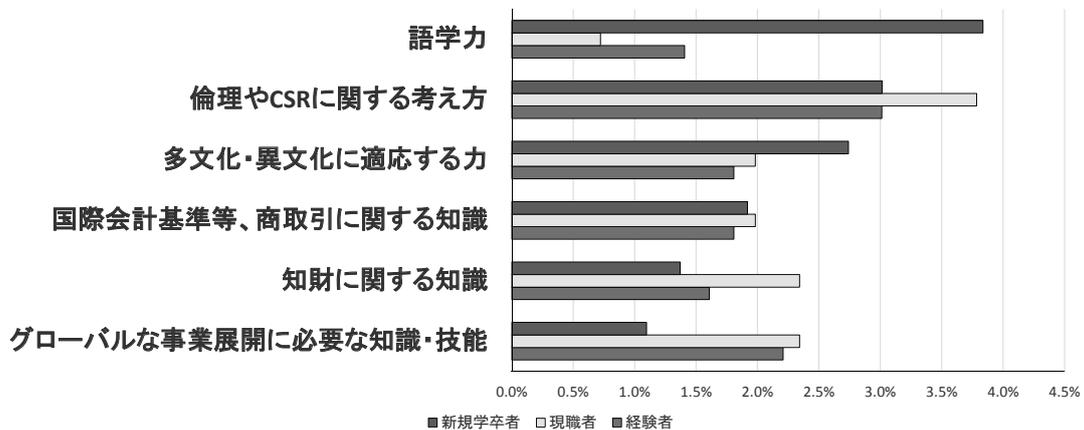


2014/2/22

グローバル化する地域における中核的専門人材育成ニーズ
に関する企業調査(中間報告)

10

3. 中核的専門人材に期待する知識・能力 グローバル化に対応する知識・技能

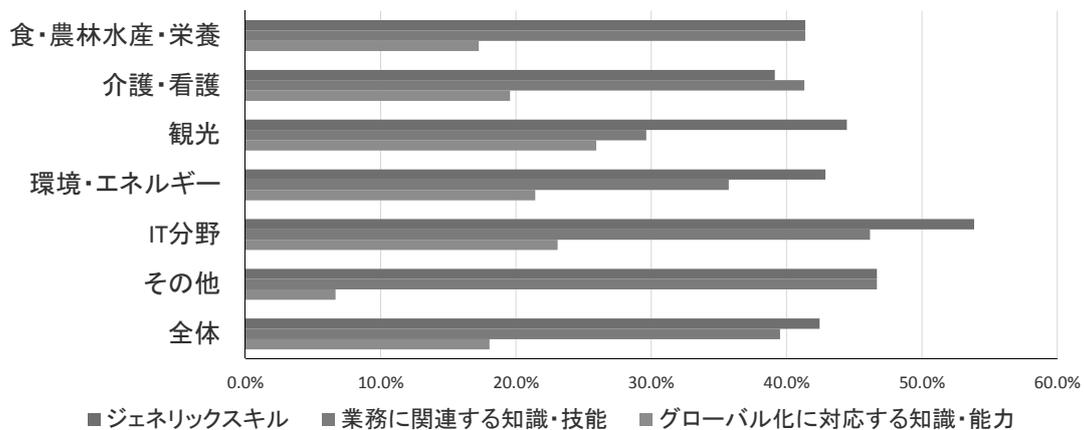


2014/2/22

グローバル化する地域における中核的専門人材育成ニーズに関する企業調査(中間報告)

11

3. 中核的専門人材に期待する知識・能力 成長分野別 (n=90)

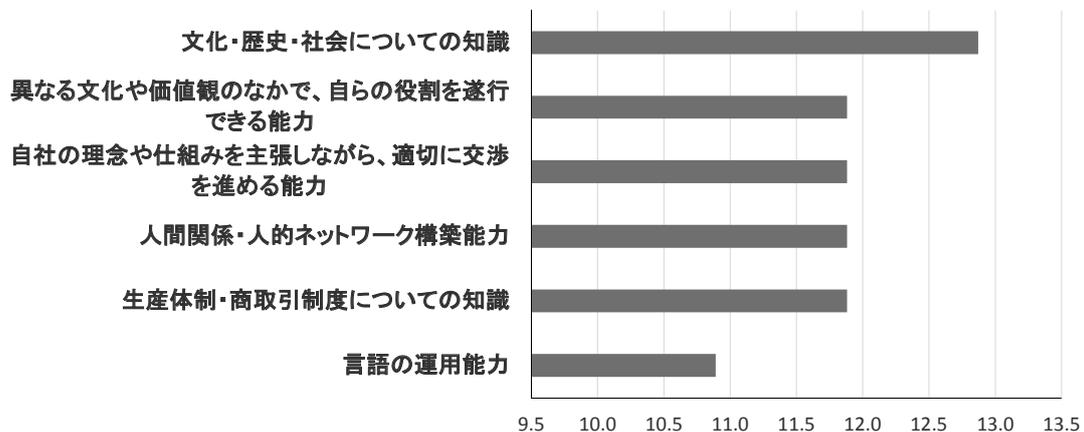


2014/2/22

グローバル化する地域における中核的専門人材育成ニーズに関する企業調査(中間報告)

12

3. 中核的専門人材に期待する知識・能力 グローバル人材に求められる知識・能力



2014/2/22

グローバル化する地域における中核的専門人材育成ニーズに関する企業調査(中間報告)

13

3. 中核的専門人材に期待する知識・能力

- コミュニケーション力、チームワークやリーダーシップなどのジェネリックスキルは、新卒者・関連業務経験者・現職いずれにも求められている。
- 業務専門的な知識・技能に関しては、専門性が高いほど、新卒者への期待は低くなる。
- グローバル化に対応する知識・能力への期待は低調。成長分野別にみても、共通している。
- グローバル人材に求められる知識・能力としては、外国語の運用能力より、取引先国での文化的・歴史的・社会的理解をふまえた業務遂行力が重要視されている。

2014/2/22

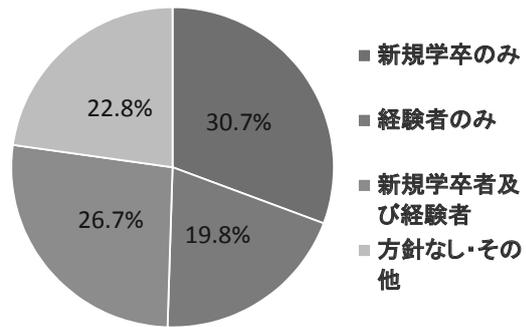
グローバル化する地域における中核的専門人材育成ニーズに関する企業調査(中間報告)

14

3. 成長分野における人材確保・育成の状況 新規採用の方針

全体 (n=101)

- 新規学卒のみ 30.7%
- 経験者のみ 19.8%
- 両方 26.7%
- 方針なし・その他 22.8%

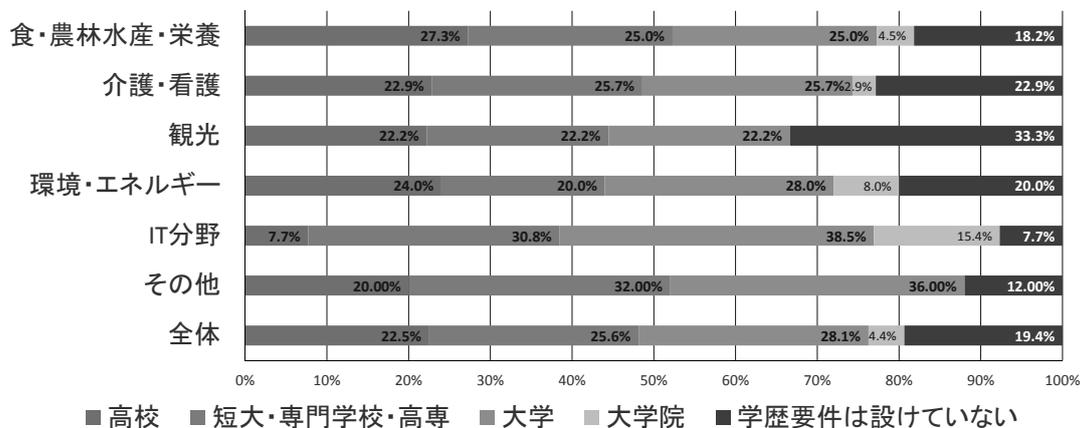


2014/2/22

グローバル化する地域における中核的専門人材育成ニーズに関する企業調査(中間報告)

15

3. 成長分野における人材確保・育成の状況 現在までの採用実績(学校種別) n=90

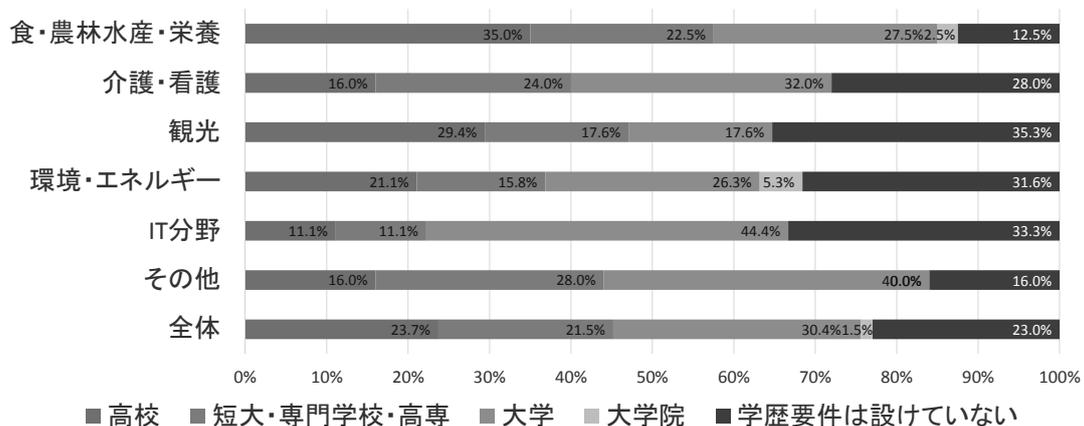


2014/2/22

グローバル化する地域における中核的専門人材育成ニーズに関する企業調査(中間報告)

16

3. 成長分野における人材確保・育成の状況 現在の重点採用学校種別 n=90

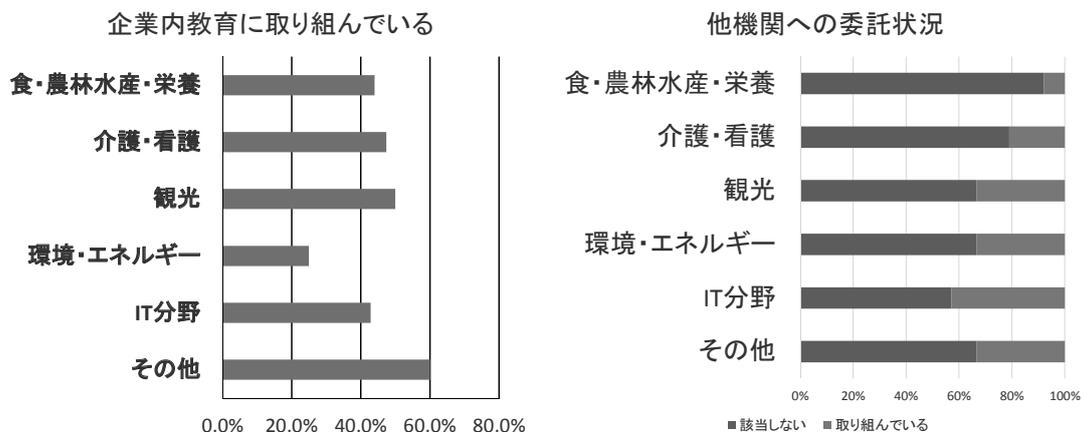


2014/2/22

グローバル化する地域における中核的専門人材育成ニーズに関する企業調査(中間報告)

17

3. 成長分野における人材確保・育成の状況 人材育成への取り組み状況 n=101



2014/2/22

グローバル化する地域における中核的専門人材育成ニーズに関する企業調査(中間報告)

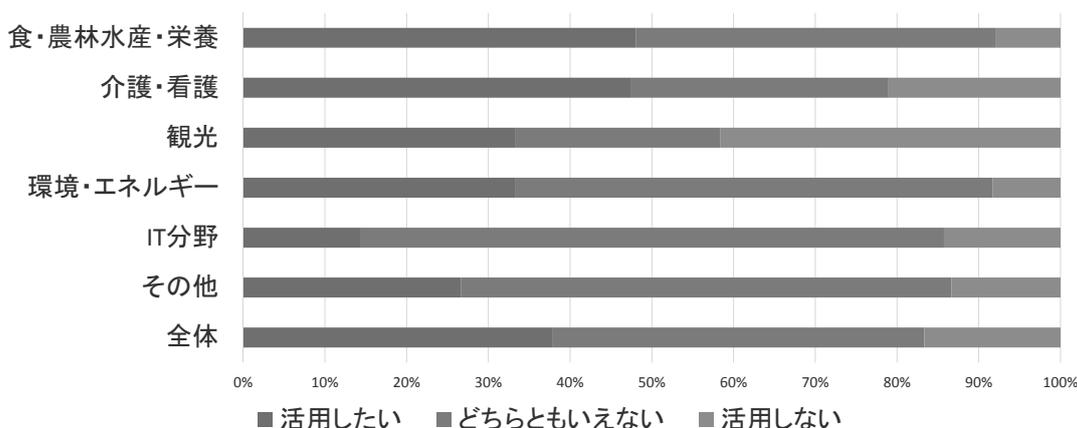
18

3. 成長分野における人材確保・育成の状況

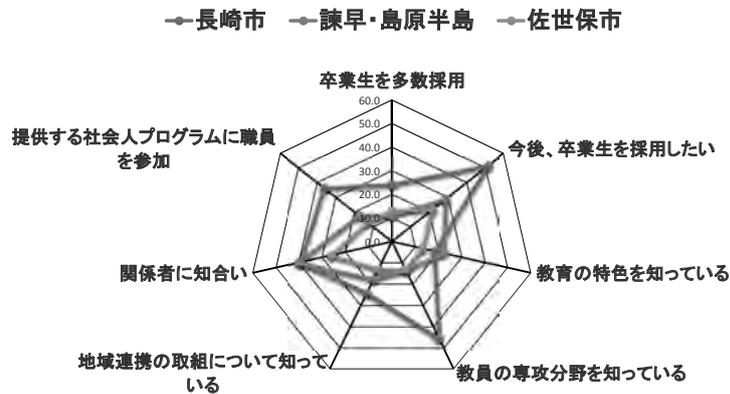
成長分野、特に本事業における職域プロジェクト分野を中心にみると、

- 観光分野では、大学以上の卒業者の採用は、他分野が30%程度に比べ、低い割合となっており、高校卒業者の割合が「食・農林水産・栄養」「介護・看護」に次いで高く、「学歴要件不問」はIT分野と同程度の高さとなっている。
- 企業内教育については、いずれの分野も40%-60%が取り組んでいるが、他機関への委託による実施は全体で24.4%にとどまっている。

4. 産業界と高等教育機関の連携状況 高等教育機関との連携 n=90



4. 産業界と高等教育機関の連携状況 地元教育機関の認知度・関係度

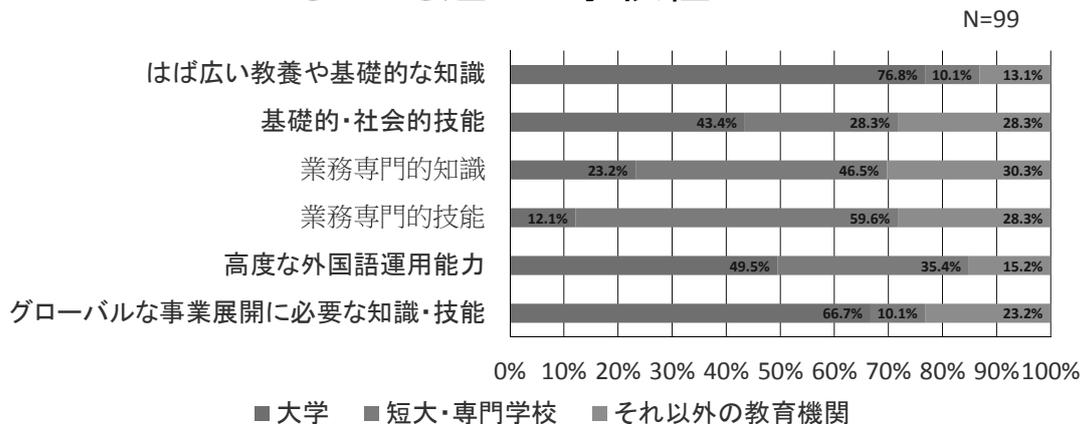


2014/2/22

グローバル化する地域における中核的専門人材育成ニーズに関する企業調査(中間報告)

21

4. 産業界と高等教育機関の連携状況 研修プログラムを委託する場合 もっとも適した学校種は？



2014/2/22

グローバル化する地域における中核的専門人材育成ニーズに関する企業調査(中間報告)

22

4. 産業界と高等教育機関の連携状況

- 高等教育機関への委託等の連携による研修プログラムについては、「活用したい」が全体で40%、「どちらともいえない」45%となっている。
- 地域別に、地元高等教育機関の認知度、関係度を見ると、いずれの地域も「教育の内容」についての認知度が低く、今後の卒業生採用には積極的な回答状況であるが、これまでの採用実績は低い。
- 地元教育機関がどのような教育コンテンツを提供できるのか不明なため、活用できない状況。
- 大学・短大・専門学校以外の教育機関との連携状況も明らかにする必要がある。

2014/2/22

グローバル化する地域における中核的専門人材育成ニーズ
に関する企業調査(中間報告)

23

5. まとめ

- 中核的専門人材に求められる知識・能力は、コミュニケーション力やチームワークなどのジェネリックスキルが最も重要視されている。いっぽうで、業務専門的な知識・技能の修得が同程度に求められている分野もある。
- 地元教育機関の卒業生の採用実績は低いが、各地域の教育機関の学部・学科構成は、成長分野に親和的な教育内容となっている。しかし、調査結果では、各学校の教育内容や地域連携の取組等、認知度が低いことが明らかになった。

2014/2/22

グローバル化する地域における中核的専門人材育成ニーズ
に関する企業調査(中間報告)

24

6. インプリケーション

- モデルカリキュラムの開発にあたっては、ジェネリックスキルと業務専門的な知識・技能を同時に修得できるようなプログラム作りがもっとも効率的であろう。
- 職業専門的知識・技能とジェネリックスキルの修得は、特に大学教育においてもまた、最重要課題として位置付けられている。
- 本事業を通して、産業界との対話が促進されることにより、産業界のニーズに即した人材養成プログラムの開発はもとより、お互いの有するシーズとニーズについて理解が深まることになる。
- さらには、地元企業への卒業生の採用へとつながり、さらに就業後の学び直しへと、各学校においては、まさに、個人の一生涯の学習に対応した教育プログラムの視点でのモデルカリキュラム開発も必要となってくる。

2014/2/22

グローバル化する地域における中核的専門人材育成ニーズに関する企業調査(中間報告)

25

- いっぽう、大学・短大・専門学校以外の教育機関への産業界のニーズも少なくない。しかし、教育界では、学校以外の教育機関の実態について、必ずしも把握しているとは言い難いのではないだろうか。また、教育界においても、同じ学校種の動向しか把握していない傾向にある。
- 地域オーダーメイド型人材育成プログラムの構築には、学校種を超えた教育界における連携が必要であり、それぞれの特色を活かした「役割分担」が必要となる。
- 産業界との対話を進めつつ、地域の多様な教育・訓練機関の対話もまた必要不可欠であろう。

2014/2/22

グローバル化する地域における中核的専門人材育成ニーズに関する企業調査(中間報告)

26

ご清聴ありがとうございました。

今後とも、「中核的専門人材育成のための
グローバルコンソーシアムへのご支援・ご協
力をお願いいたします。

第 6 セッション

ワークショップ総括：日本型の職業実践
的な教育に特化した枠組みを巡って

Summary of the Workshop on Qualifications
Framework Particularized for Japanese
Vocational Education

日本の職業教育の高度化と国際通用性

小林 光俊（学校法人敬心学園）

I. はじめに

～日本の職業教育（専修学校）を取り巻く課題と TPP 等への参加を見据えた新たな展望～

(1) 少子高齢化時代において、先進国の基本政策は“国民全体の底上げ”である。

経済が発展した OECD 加盟国（先進国）の基本政策は、国民全体の付加価値をいかに上げるかで競っている。先進各国はエリートだけを優遇する時代ではなく、国民全体を底上げし、国民全体を豊かにする政策で国力の増進や発展に注力している。

(2) 我が国の職業教育を中心とした具体的高等教育改革の方向について

II. 2014 年 4 月にスタートする「職業実践専門課程（文部科学大臣認定）」先導的試行の意味すること

ポジティブな視点から見ると、次の 5 つの意味を持つと考えられる。

◆FTA・TPP 参加を見ずえた、日本の職業教育の高度化対策

→国際社会は「ハイヤーエデュケーション時代」

◆国際的な労働力の流動化が始まる → EU が見本。職業教育の国際的評価の時代

◆急成長しているアジアの職業教育の「ハブ機能」を日本が担い、教育の「ヘッドクォーター」を目指す。

◆主に大学教育では研究開発で企業（産業界）と連携する。

一方、専門学校教育では職業人材育成で企業（産業界）と連携する。

→グローバル社会で、相互に求められる高度専門人材の育成

◆学術教育体系と職業教育体系の完全複線化の確立を目指して

III. 学校教育法的一条校化運動と、専修学校を取り巻く関連法の主な経緯

①産業教育振興法：昭和 26 年 6 月

②理科教育振興法：昭和 28 年 8 月

③私学振興助成法：昭和 50 年 7 月→「富士山を八ヶ岳に」

(イ) 専修学校制度の導入→「レットルより中身で」

(ロ) 大学入試センターの設置→共通一次テスト導入

(ハ) 大学院制の改革と独立大学院の設置

④生涯学習振興法：平成 2 年 6 月

⑤教育基本法改正：平成 18 年 12 月→職業及び職業教育の重要性を盛り込んだ。

IV. 「学び直し支援」含め、職業教育高度化支援の「根拠法」も必要な時代の到来

「職業教育振興助成法」等の制定→文化大国を目指す。第三次産業の高度化支援人と文化の活性化で、地域再生と日本列島の再改造をする法案である。

①若者の地域定着の促進、②地域のイノベーションの活性化

③地域（産業・商業・文化）の取り戻し、④地域の雇用促進の確立

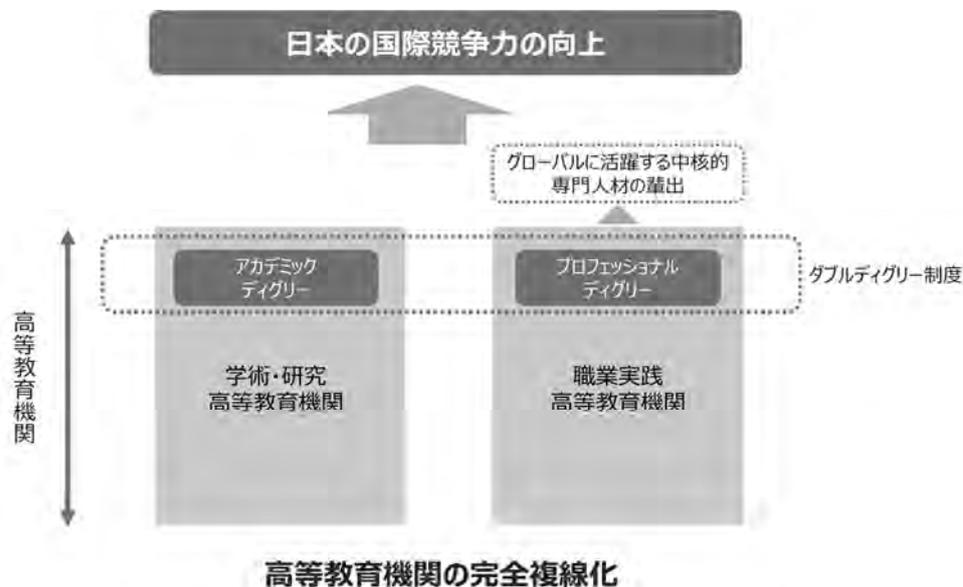
⑤再チャレンジ社会の実現、⑥地域人材と文化の強靱化、⑦地方と都市の格差是正教育訓練給付（雇用保険対応）：平成 26 年度予定

一講座 10 万円→高度な教育訓練（最大 3 年まで 6 割、1 年 48 万まで給付）

看護師、介護士、保育士、建築士等に対応

V. ダブルディグリー制度の構築

学位：アカデミックディグリー＋職業学位：プロフェッショナルディグリー
＝ダブルディグリー



欧州等先進国の高等教育の基本体系である。

双方向の能動的教育→アクティブラーニング導入やグルーピング教育等

※教育効果のアメリカにおける調査結果例。（能動的・アクティブラーニング等の教育効果例の一部）

アメリカの教育効果の調査結果の一つでは、授業を受けてから半年（6ヶ月）後に講義の内容を覚えている人は5%である。読書では10%、視聴覚では20%、デモンストレーションでは30%、グループ討論では50%、自ら体験することでは75%、他の人に教えた場合では90%まで上がると出ている。

「他の人に教える。これが最高の学びです。だから、米国名門大はTAとして、大学院生が学部生に教えるのです」「つまり、人に教えることは自分が学ぶことなのです」

ただ黙って講義を聴くというのは、学びの上では不十分であり、重要な点は TA により補充している米国名門大の例もあるのである。

(角川 one テーマ 21、山内太地著「大学のウソ」より一部転載)

VI. 「人生 50 年モデル」から「人生 100 年モデル」への転換は教育制度から

新しい文化の創造→世界一の長寿国として、新しい社会の「パラダイムモデル」を構築する。いっどこでも、老若男女が「学び直し支援」を中心とした、活性化した高度教育体系を作り、国民全体の付加価値を底上げする。

日本の職業教育の高度化と国際通用性

ー我が国の職業教育を中心とした具体的高等教育改革の方向についてー

国際社会では高等教育において、先進国と発展途上国に大きな違いがある。欧米先進国は国民全体の底上げ教育に注力し、国民全体の付加価値を上げることにより、国力の向上を図っている。しかし、発展途上国は国の経済的財政不足の側面から、現実の一部のリーダー育成に注力せざるを得ない。残念ながら、我が国の高等教育制度も発展途上国形の側面があり、欧米先進国形への脱皮はまだである。

OECD 加盟国の教育に関する調査結果 (2010 年) によると、GDP に占める教育機関への公的支出の割合は、加盟国平均が 5.4% なのに対し、日本は 3.6% で、加盟 30 ヶ国中最下位 (4 年連続) を続けている。特に高等教育 (大学・専門学校等) では 34.4% と、OECD 平均 (68.4%) を大きく下回っている。日本は、高等教育に充てる公的支出の少なさが、全体の GDP 比の割合を下げているのである。欧米先進国では、職業教育機関 (専門学校等) で学ぶ学生を、大学と同等に高等教育機関で学んでいると位置付け評価し、学ぶ学生に平等に国からの支援が行われている。

以上の国際常識を踏まえ、我が国の高等教育政策においても、専門学校で学ぶ学生と大学で学ぶ学生とを等しく評価し、国からの支援の差別を是正する必要がある。

今年 4 月からは「職業実践専門課程」(文部科学大臣認定) がスタートする。これを先行的取組として、職業教育と学術教育の完全複線化を進め、先進国形への大胆な教育改革を職業教育中心に行うことが求められている。

FTA・TPP 等への参加、また労働力の国際的流動化を見据え、国民全体の付加価値を上げるためには「国際的ハイヤーエデュケーション時代」に対応した「ダブルディグリー制度 (学術学位: アカデミックディグリー+職業学位: プロフェッショナルディグリー)」を早

急に創設することが必要である。国家として、学ぶ学生を等しく評価し支援することで、我が国の高等教育制度は国際社会に開かれた先進国形になるのである。

高等教育の場では世界各国共通で、学生の半数以上が学術教育ではなく職業教育を求めている。こういった国際社会の常識を踏まえて、国民の「学び直し支援」の充実を含め、職業教育の高度化を進めることは、我が国の格差社会の是正や、若者のニート・フリーター化を防ぐだけでなく、長期的な納税者を増やすことで国の財政の安定化にも大きく寄与することになる。

我が国で FTA・TPP 等への参加や国際化が進められる中で、「グローバル対応」「地域の活性化」「少子高齢化対策」以上すべての課題に共通する、国際競争力や国の活性化の源泉は、人材育成が基本である。国民の「学び直し支援」等の充実に加え、全国・各県各地に存在する専門学校・各種学校等の社会的資源の再評価や有効活用をすることは、国民全体が活性化する「再チャレンジ社会」の創設に繋がる。日本の専門学校等が、実学で国民一人ひとりの付加価値を高め、アジア（世界）の「職業教育のハブ機能」を担い、「アジアのヘッドクォーター」となり、国際競争力を高めることは、現在最も重要な政策課題なのである。

文部科学省「成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進」事業
平成25年度「食関連産業の成長と健全な食生活の普及を牽引する中核的専門人材の育成」フォーラム

プログラム

Program

- 14:00 開 会
- 14:00～14:10 来賓挨拶 田頭 吉一 氏（文部科学省高等教育局大学振興課 課長補佐）
児玉 大輔 氏（文部科学省高等教育局専門教育課 課長補佐）（調整中）

取組報告

- 14:10～14:35 **産学官コンソーシアム** 食関連産業の成長と健全な食生活の普及を牽引する
中核的専門人材の育成
・渋川 祥子 氏（産学官コンソーシアム代表・横浜国立大学 名誉教授）

- 14:35～15:10 **第1職域プロジェクト** 寿司専攻コースの制度構築及び実践
・大野 博之 氏（第1職域プロジェクト代表・国際学院埼玉短期大学 学長）
・丸山 晃 氏（第1職域プロジェクト委員・㈱アールディーシー 常務取締役）

- 15:10～15:45 **第2職域プロジェクト** 日本食材を活かした料理の制度構築と実践検証
・廣瀬 道 氏（第2職域プロジェクト代表・東京誠心調理師専門学校 校長）
・藤木 隆幸 氏（第2職域プロジェクト委員・東京誠心調理師専門学校 教務部長）

- 15:45～16:20 **第3職域プロジェクト** 豊かな食を支えるシステムの提案と構築
・山澤 正勝 氏（第3職域プロジェクト委員・名古屋文理大学短期大学部 学部長）
・池本 真二 氏（第3職域プロジェクト委員・聖徳大学人間栄養学部 学部長）

- 16:20～16:30 質疑応答

- 16:30 閉会

【会場までのアクセス】



東京メトロ丸の内線・東西線・千代田線・半蔵門線・都営三田線
『大手町』駅C1出口直結！
『東京駅』丸の内北口から徒歩9分

※1階に『スターバックス』『郵便局』
がある赤茶色のレンガのビル

住所：〒100-0004
東京都千代田区大手町1-8-1
KDDI大手町ビル22F ホール22B
（事務所：16F）

TEL：03-3243-5231

平成25年度「成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進」 職域プロジェクト「寿司専攻コースの制度構築及び実践」の取組概要

1 取組の目的

本事業は、伝統的な職人教育に依存していた寿司職人養成教育の標準化・グローバル化を図ると共に国際的な質保証を伴う教育のフレームワーク（段位制度）を構築し、教育機関、フードビジネス関連産業への普及を図ることを目的としている。

《社会的ニーズ及び背景》

- ・国内の寿司業界は、消費者嗜好に合わせて供給形態が多様化しながら市場が成長しており、寿司業界を牽引する中核的専門人材の確保・育成が必須である。
- ・寿司は国際的優位性を持つ業界の一つであり、世界各国で日本の寿司技術が求められている。また、昨年、和食が世界遺産登録され、さらに注目度が増加している。
- ・寿司職人の高齢化が進み、業界を牽引する若手・中堅人材が不足している。
- ・伝統的な職人教育（口伝、飯炊き3年、握り8年等）では、教育機関の短縮や寿司職人のスキル及び指導レベルの標準化は困難であり、キャリアパスやスキルアップのスタンダードが必要である。

2 取組の実施体制

コンソーシアム「食関連産業の成長と健全な食生活の普及を牽引する中核的専門人材の育成」の職域プロジェクトとして「寿司専攻コースの制度構築及び実践」を設置し、その中に「プログラム検討部会」と「実証授業評価部会」を設け、本事業を推進。

(1) 「プログラム検討部会」

- ① 寿司職人養成プログラム及び段位制度の検討・構築
- ② アンケートの実施（寿司業界実態動向調査、海外への普及に向けた企画・調査、段位制度全体像・フレームワーク形成のための調査）
- ③ 教材作成
- ④ 実証授業の実施

(2) 「実証授業評価部会」

- ① 実証授業の評価

3 取組の実施状況

(1) 会議

1) 「プログラム検討部会」

第1回 9月4日

① 委員紹介、②事業計画の検討、③カリキュラムの検討、④今後の進め方の確認

第2回 11月7日

① カリキュラムの検討、②実証授業の検討、③アンケート調査検討

第3回 12月4日

① カリキュラムの検討、②実証授業の検討、③アンケート交差検討
④ 教材 (DVD) の検討

第4回 2月3日

① 実証授業の実施について②実証授業のアンケートについて

第5回 2月下旬

① アンケート調査結果分析、②教材 (DVD、テキスト) 検討、
③ 報告書検討

2) 「実証授業評価部会」

第1回 2月下旬

① 実証授業評価

(2) 調査

①内容

寿司業界の人材教育・キャリア形成の実態動向の把握、海外普及に必要な情報の収集・分析、段位制度構築に必要な情報の収集・分析

②期間：プレ調査：1月中旬～下旬 (120社を抽出)

本調査：2月初旬～中旬 (120社を対象に実施中)

ヒアリング：2月初旬～中旬 (10社を予定)

(3) 実証授業 (寿司職員養成モデルカリキュラムの一部を抽出)

2月6日・7日・24日 (2/8が大雪のため延期) の3日間、12コマ

(1コマ:45分)

講義：4科目・4コマ、実習：4科目・8コマ

参加者：のべ26人 (2日間) (寿司店の新入・若手社員、学生、公開講座受講者等)

(4) モデルカリキュラムの作成

履修期間：ベーシックコース、スタンダードコースともに6か月間

	ベーシックコース	スタンダードコース
知識	<ul style="list-style-type: none"> ・食文化概論Ⅰ ・食物と衛生Ⅰ ・寿司と栄養 ・調理場の衛生Ⅰ ・調理とおいしさⅠ 	<ul style="list-style-type: none"> ・食文化概論Ⅱ ・食物と衛生Ⅱ ・調理場の衛生Ⅱ ・調理とおいしさⅡ ・店舗運営
接客	<ul style="list-style-type: none"> ・お客様との接し方 	<ul style="list-style-type: none"> ・語学
技術・技能	<ul style="list-style-type: none"> ・基本の握り (スムーズにきれいに) ・基本の巻物 (スムーズに、きれいに) ・仕込み(例) 赤えび(殻むき、背開き) アジ(頭落とし～骨抜き) 	<ul style="list-style-type: none"> ・基本の握り (きれいに、おいしく) ・基本の巻物 (きれいに、おいしく) ・仕込み(例) 冷サーモン(サク取り～切付) イナダ(頭落とし～半身切) 真鯛(頭落とし～切付)

達成度評価(5段階評価)

観 点	内 容
知 識	日本料理・寿司の食文化に関する知識は十分か
	基礎食品、寿司に用いる食材に関する知識は十分か
	食品衛生、公衆衛生に関する知識は十分か
	寿司と栄養に関する知識は十分か
	調理法に関する知識は十分か
	店舗運営に関する知識は十分か
接 客	接客の基本動作ができるか
	商品提供ができるか

技術・技能	基本の握りが規定の時間内でできるか
	基本の巻物が規定の時間内でできるか
	規定の食材の仕込みができるか

(5) DVDの制作

寿司職人養成カリキュラムのベーシックコースにおける技術の可視化・標準化を図るために作成

進捗状況：撮影が終了し編集作業に取り掛かっている。

(6) フォーラムへの参加（取組成果の公表）

日時：3月4日 14時～16時30分

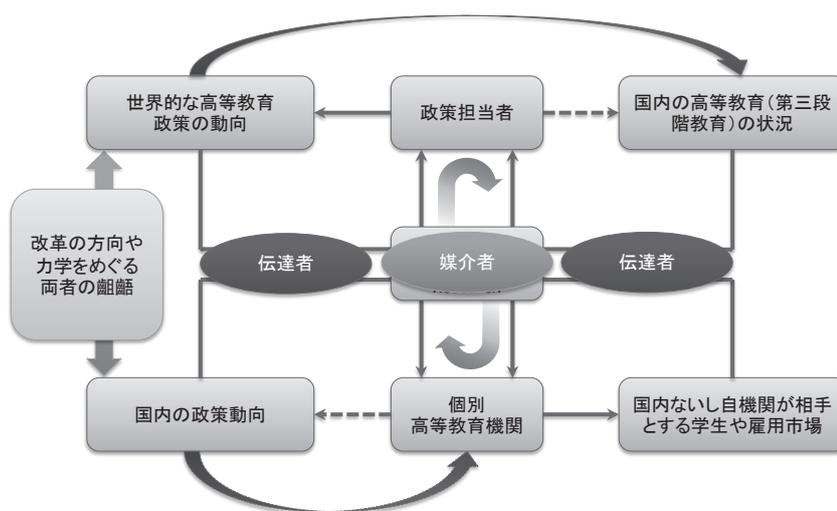
場所：東京都千代田区大手町1-8-1 TKP 大手町カンファレンスセンター

「食関連産業の成長と健全な食生活普及を牽引する中核的専門人材の育成」フォーラム

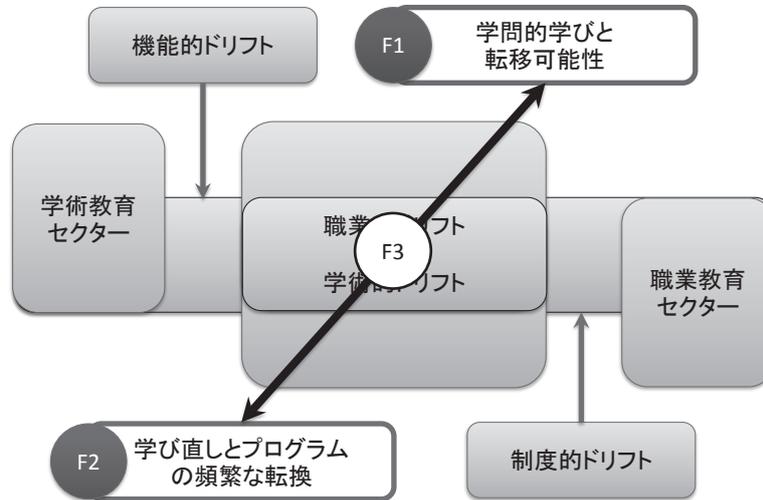
コメント

小方 直幸
東京大学

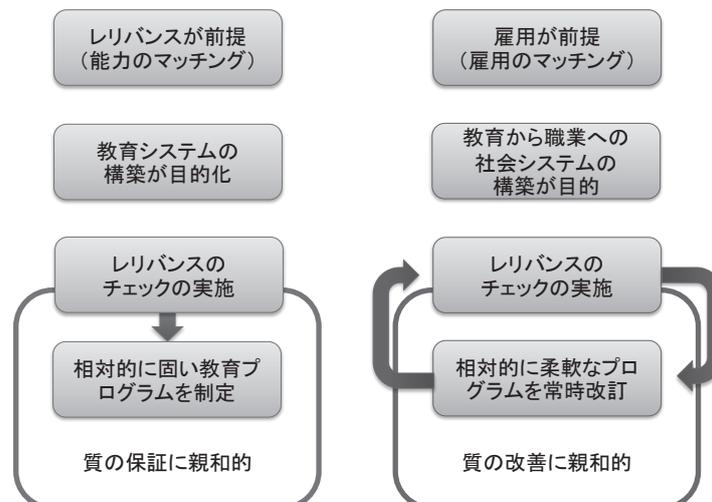
1. 高等教育研究の役割



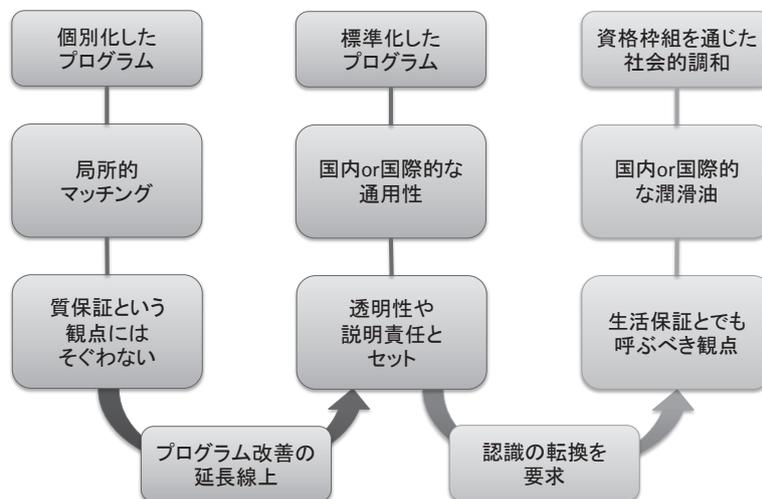
2. 高等教育システムの境界、柔軟性の担保、柔軟性自身の意味



3. 教育的レリバンスと擬似的レリバンス



4. 標準化から調和へ



5. 将来的な課題

- 伝統的な高等教育システムの境界を再考・再定義すること
- 高等教育機関のタイプ・特性による柔軟性への対応の異同を確認すること
- 質の保証と質の改善の関係を反省的あるいは批判的に考察すること
- 質の保証から生活保証へと認識を転換し、その中に資格枠組を位置づけて運用していくこと
- 上記の社会システムを教育の自律性を喪失しない形で実現していくこと



2014.02.23
北海道大学 亀野 淳
Jun KAMENO
Hokkaido University
jkameno@high.hokudai.ac.jp

私の感想

- 1. 日本の社会・企業は知識、技術よりも「態度」？
- 2. 資格枠組みは労働市場で有効か？

1. 日本の社会・企業は知識、技術よりも「態度」?

初日の吉本の問題提起

Presentation of Keiichi Yoshimoto 1st day

4-3 職業教育に求められる知識・技能と「態度」

・知識・技能と態度

・組織の中で働く勤労観など、態度の強調

4-3 Knowledge, skill, and attitudes required in vocational education

• Knowledge, skill, and “attitudes” in Japanese context

• Emphasis on attitudes such as labor perspectives of working in organisations

昨日のセッション等での議論

• 企業・社会が求める能力

企業・社会が声を大にしている能力

• 「知識」「技術」よりも

「態度」「根性」「やる気」「人間力」

中核的人材

教育機関での専門分野と職業の関連が相対的に弱い分野(経営・ビジネスなど)

これをどう考えるか

- 「態度」の概念が日本の文脈では広すぎる？
ジェネリックスキルなども含んで論じられることもある
- 日本の若者の「態度」に大きな格差がある？
 - ・格差が小さければ重視はしないが、格差が大きいので重視せざるを得ない
 - ・同一の教育機関内では「知識」「技術」の格差が小さい
- 日本の企業も本当は「知識」「技術」も重視しているが、日本人は「態度」「根性」という言葉や考え方が好き？
(サッカーのスカウト)

2. 資格枠組みは労働市場で有効か？

David Raffé (デイビッド・レイフ) 先生の Presentation

- Less successful for labour-market objectives
労働市場の目標に関してあまり成功を収めていない
- More successful for education objectives
教育目標に関してより成功を収めている

資格枠組みと労働市場の関係 (日本の場合)

- 学習意欲、成果を明確化する: 意味がある
 - 労働移動の円滑化
キーポイントは、労働市場(雇用主)が資格枠組みを信頼するか？
 - ・ 国際的な労働移動がある分野では必要不可欠
: 現状では少ない(これからは増加するだろう)
 - ・ 日本国内での労働移動でも有効
 - ・ 日本は労働移動がまだまだ小さい(これから高まる、高まらざるをえない)
- : しかし、労働市場(雇用主)の信頼がなければ機能しない
- 労働市場(雇用主)の信頼を得るための方策？

Thank you
ありがとうございました

Interim reports of the workshop - Galapagosisation and Globalisation -

Qualifications Framework and Quality Assurance

Coordinator of Kyushu University Global
Middle-level professionals project
Keiichi Yoshimoto

February 23, 2014



Interim Note



1. Goals of the Project
2. Background Context
 - Development of tertiary education and functional differentiation
 - International Standard Classification of Education (ISCED) and qualifications framework
3. Project focuses
 1. Development of tertiary education modules toward recurrent learning
 2. International transparency of tertiary education and possibility of qualifications framework
4. Japanese-mode of links between education and work and the Future
 - Japanese-style management and education~
 - Japanese mode of Transition from education to work and the Future
5. Introduction of the workshop

1. Objectives and Goals of the Project

2

- ◆ People in ***industry, government, practitioners*** and ***academia*** from various areas in Kyushu region have taken the initiative to build a global consortium
 1. a study of the possibility of the qualifications framework covering both vocational and academic education particularly at tertiary level that can be transparent domestically and internationally
 - ***more comprehensively apart from worksite*** across the economic fields, and to investigate the transparency worldwide from international perspectives
 2. to develop programs based on module-style or credit accumulation that encourages recurrent learning of working people in growing economic fields
 - ***close to the actual worksites***, programme development of (1) hospitality in food, culinary and tourism, (2) long-term care, health and welfare and (3) business and management

2. Aims of this workshop

3

Though this workshop, discussion of up and down and forward and back among wide range of participants on following questions are expected.

- Q. How does ***vocational education at tertiary education*** tackle with the current community, industry and occupation and react against ***challenges which we face in globalisation, Knowledge economy and life-long learning society***, establish ***its quality assurance, improve and innovate*** itself to new stage?
- Q. How does ***qualifications framework*** currently developing internationally contribute quality assurance of mentioned tertiary education in Japan? And what are ***the alternative ways of quality assurance?***

3. Flow of international workshops

4

21st(Fri.), session I: Functional differentiation and vocational education

- Mr. TakaFumi Goda, former director of lifelong learning policy bureau at MEXT
- Professor Ulrich Teichler, International Academy of Education, University of Kassel in Germany

22nd(Sat.), session II: Implementation of international qualifications framework

- Professor David Raffe, the University of Edinburgh

Morning session III and Afternoon session IV:

- Track A: Quality assurance in international degree and qualification framework and occupational education
- Track B: Hospitality (dining, cooking, and tourism)
- Track C: Long-Term Care and health(IILC), business and administration (IVC)

22nd(Saturday), session V : Responses to the needs of human resources in education

- Study of the needs of human resources at businesses (Shinro Minami, secretariat in Nagasaki Wesleyan University)
- Reports from subdivisions

4. Hypothesis:

Education of the vocation by the vocation for the vocation 5

- Quality assurance approach of education focusing on the non-university sector
 1. Functional characteristics of vocational education which is the base of the non-university sector
 2. Exploration of goals, methodology, and control of education
- What is vocational education?
 1. **Goals**, Purpose of education—Purpose of human resources development in certain fields
 2. **Pedagogy /Andragogy of education** which matches with purposes
 - **Education through occupation** vs. education through academics
 3. **Control of education, or Governance**
 - Governance in conventional higher education
 - Independence and Autonomy of academia (hating QA of less thrust)
 - Governance in vocational education
 - Involvement of people in local communities, industry, occupation in the planning, implementation, and evaluation of education

5. Concepts used in this workshop

6

- ***Profession, Vocation***, semi-profession, sub-profession, technician, Beruf (calling), metier, expert,,,
 - Interpreters here also may have used vocational school for specialised training college (Senshu Gakkou) and Professional Training College (Senmon Gakkou)
 - Vocational high school in Japan renamed specialist high school in 1995 without real change of education
 - But less talked on ***labour, travail***
- How to set the goal of middle
- ***Trust*** for credentials but no trust in qualifications
- ***No copy***, no borrowing, based on context on Qualifications, communicative, LO-referred framework can be better
- Should ***close to industry***, but industry not aware of middle level professionals and short cycle tertiary education

5-2. Concepts (continued)

7

- NQF of Permeability, for parity of Esteem, to cope with over education and Labour mobility with neighbouring countries
- NQF and ISO approach for quality assurance
 - QA of outcome, process, and input
 - In order to develop practically excellent vocational education
- Who is in charge of QA of vocational education?
 - From top government or grass-root
 - EAS-TVET network
- Junior college of hybrid of general, vocational, transfer, recurrent?
 - Of the community by the community for the community?
- License area and growing and changing area

5-3.What is the Galapagosisation?

8

- ‘Issues with Galapagosisation in Long-term Care and Globalisation’ by Prof. Adachi, at the IIC
 - Through EPA (Economic Partnership Agreements), candidate care workers have been brought to Japan from Indonesia and the Philippines, taught Japanese language and Long-term care skills, and employed by Long-term homes for the elderly, but this arrangement did not work out. Reasons for this failure include Indonesians who had worked as nurses in Indonesia experiencing confusion at being given the role of care worker in Japan and ***not fully comprehending the concept of Long-term care***, as well as the fact that ***care worker qualifications are galapagosized qualifications*** that can only be used in Japan and are of no use to foreign workers when they return to their home countries.
- Question : ***Whether Each of Japan, Indonesia and Philippine may be taking care of her Galapagos penguins by her indigenous way?***

6. Knowledge, skills, and attitudes required in vocational education

9

- Knowledge, skills, and ***‘attitudes’*** in Japanese context
 - Emphasis on attitudes such as labor perspectives of working in organisations
- General and liberal education in school education and university education for ‘every possibility’
- Vocational education also emphasises “taming functions” to foster attitudes toward labor.
- Even Occupational licenses and certificates are also used in steps to convey the sense of achievement in learning and cultivate learning attitudes. Directly needed specialised knowledge and skills are limited.

6-2. Basic abilities required to working young people from industry voices from both leading companies and SMEs

10

◆ Basic abilities of working people Required basic abilities for working with variety of people at worksites and local communities

1. Abilities to move forward (action)
2. Ability to think (thinking)
3. Ability to work in teams (teamwork)



Source: Ministry of Economy, Trade and Industry (2007) "Report on study sessions concerning basic abilities of working people"

Kyushu University "Fostering global middle-level professionals" 21 to 23, February 2014

6-3. Japanese-mode of Smooth transition but elongation of schooling mainly in general-oriented education

11

- System for **smoothly** sending young people to society without creating a gap between school and career
 - Regular and collective employment of new graduates and advices for job hunting to graduates of schools
 - Internationally praised until mid-1990s
- End of the baby-boom generation and the expansion of resource-efficient education in **general-oriented education**
 - Policy emphasizing vocational high schools by the government such as Ministry of Education, Science and Culture
 - Campaign to provide high school education to all children by Japan Teachers' Union
 - Increased number of regular programs in prefectures and cramming education
- **Long-term continuous employment** of companies and **nation-wide adjustment of demand and balance** by Ministry of Labor and public employment office
 - Necessity of securing career paths for large amount of graduates around the country
 - Necessity of having satisfying demand for labor in large cities
 - Establishment of Japanese-style system for smooth transitions by the cooperation among schools, companies, and public employment offices

6-4. Neglect of vocational education as the payment of success¹²

- ***Price and trade-off of the success of transition*** systems
 - The policy for assisting automatic transition from schools to employment created a smooth transition system under high expectations of companies for obtaining young workers (training and promotion system).
 - ***Failure of vocational preparation education***
 - Yet, such a policy for assisting transitions prevented young people from working hard for their own career designs and learning from difficulties that they encounter in such efforts.
 - ***Difficulty in developing occupational career perspectives and labor interests***
 - Full-time employment decreased as the employment structure changed. Styles of employment became diversified such as part-time jobs and temporary workers. The number of irregular employment with proper training and promotion systems increased among young people.
 - ***Problems of permanent part-timers and NEET***

6-5. Way to Flexibility and globalisation ?

13

- many questions have been raised about such models of ***long-term training and slow promotion*** because of the limited applicability to people fresh out of college and the transformations after the three-layer employment advocated by the Japan Business Federation(1995)
- some global discussion about 'the shift from bureaucratic paradigm to ***flexible paradigm***'
 - → scenario1) ***flexible middle-level professionals*** toward new globalisation
 - → scenario2) Education carries only ***global flexibility*** no concern in specialty. ~acquire specialties on the job
 - →scenario3) middle level professions having only ***basic and generic skills*** (obedient to their organisation) followed by Japanese styled management

7. [Summary] Functional differentiation and quality assurance approached from the perspective of non-university¹⁴ style

- [Summary] of the seminar: Panel discussion
 - Comprehensive discussion of individual organizations and sectors on how the higher education system can increase their qualities and gain higher social evaluation
- Panelists
 - Mitsutoshi Kobayashi, chairman of Keishin Gakuen
 - Hiroyuki Ono, president of Kokusai Gakuin Saitama Junior College
 - **Someone from Government (TBC)**
 - Naoyuki Ogata, associate professor at Tokyo University
 - Professor Ulrich Teichler, International Academy of Education, University of Kassel in Germany
 - **Someone from Industry**
 - **Someone from Session coordinators**
 - Distinguished Guests

Thank you!

Keiichi Yoshimoto
yoshimoto@edu.kyushu-u.ac.jp

References

Appendices

I Japanese Tertiary Education: System and Statistics

II From ISCED1997 to ISCED2011

III Comparison among countries on university and Non-University
institution

IV School system of each country

I 日本の第三段階教育

II 国際標準教育分類（I S C E D）1997年から国際標準教育分類（I
S C E D）2011年への移行

III 大学制度、非大学制度に関する国の比較

IV 各国の学校システム

I Japanese Tertiary Education: System and Statistics

1. Destinations of Japanese High School Graduates

In Japan, 98.4 percent of students go to high schools after compulsory education in 2013. Most students leave high schools at 18 years old. After graduating high schools, 49.9 percent go to universities (782 institutions), 5.3 percent to junior colleges (359 institutions), 21.9 percent to specialized training colleges (3,216 institutions), and the rest 17.0 percent into labor market. Thus, about a quarter of the Japanese youth (around 18-22) go to non-university Tertiary Education institutions.

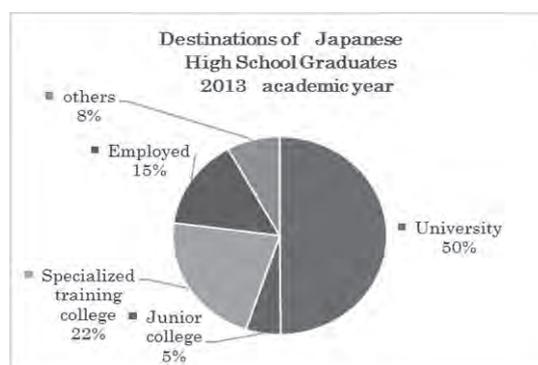


Figure 1

2. Outline of Japanese Tertiary Education

Tertiary Education sector in Japan consists of mainly **four** types of institutions: 1. **universities**, 2. **junior colleges**, 3. **colleges of technology** and 4. **professional training colleges** with postsecondary courses among specialized training colleges. The latter “non-university” 3 institutions are equivalent to ISCED 5B or OECD Tertiary-type B level. University is ISCED 5A/6 or OECD Tertiary-type A (graduate schools to which we don’t refer here. This classification is based on ISCED 1997).

[Sectors in Tertiary Education]

1. Universities *Daigaku* (ISCED 5A/6)

- The purpose; As the centers of academic research, to provide students with wide-ranging knowledge and to conduct in-depth teaching and research in specialised disciplines.
- Standard periods; four years (six years for medicine, dentistry and veterinary medicine)
- Establishment type; Private Universities are 77.5 percent (606/782 institutions in 2013 academic year).
- Degree awarded to the graduates; bachelor's degree (*gakushi*)

2. Junior Colleges *Tanki Daigaku* (ISCED 5B)

- The purpose; To conduct in-depth learning and research in specialized disciplines and to develop abilities necessary for occupation and daily life.
- Standard periods; two years.
- Establishment type; Private Junior Colleges are 94.7 percent (340/359 institutions in 2013 academic year).
- About 90 percent of Junior Colleges students are female.
- Degree awarded to the graduates; associate degree (*tankidaigaku-shi*)

3. Colleges of Technology *Kotou Senmon Gakkou*(ISCED 5B)

- The purpose; To conduct in-depth learning in specialized disciplines and to a develop student's abilities necessary for occupation.
- Standard periods; five years
Colleges of Technology admit graduates of lower secondary schools. Therefore, only the part of the latter 2 years are strictly equivalent to ISCED 5B. The numbers of Colleges of Technology in Figure2 and Figure3 are calculated as 2/5.
- Establishment type; Private Colleges of Technology are within 6 percent (3/51 institutions in 2013 academic year).
- Colleges of Technology have mainly engineering courses, and more than 80 percent of students are male.
- The academic title awarded to the graduates; the title of associate (*jun-gakushi*)

4. Professional Training Colleges *Senmon Gakkou*(ISCED 5B)

- The purpose (all types of specialised training colleges); To develop occupational or practical abilities or to foster culture or liberal arts.
Specialised Training Colleges have been established since 1976. Professional Training Colleges (*senmon-gakko*) is those with postsecondary courses.
- Standard periods; two years
- Establishment type; Private Postsecondary Courses of Specialized Training Colleges are 93.6 percent (3,010/3,216 institutions in 2013 academic year).
- Degree awarded to the graduates; diploma (*senmon-shi*)
Some courses, medical fields and so on, tend to be longer than two years. Some of them can award advanced diploma (*koudo-senmon-shi*) after four years of study. The standards are defined by MEXT.

[Volumes]

About the numbers of institutions, students and teachers (Figure 2 to Figure 4).

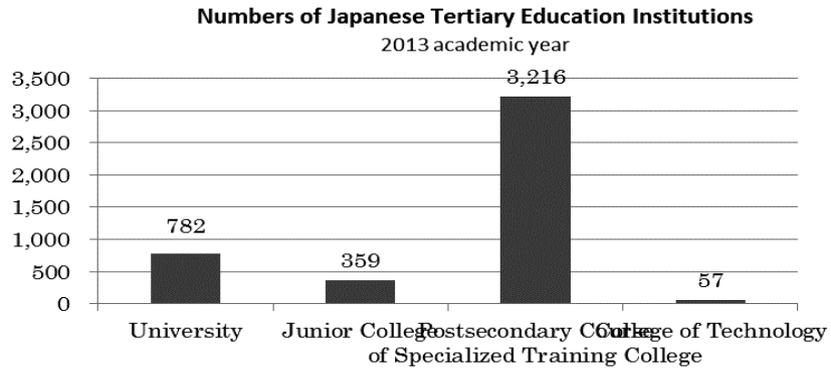


Figure 2

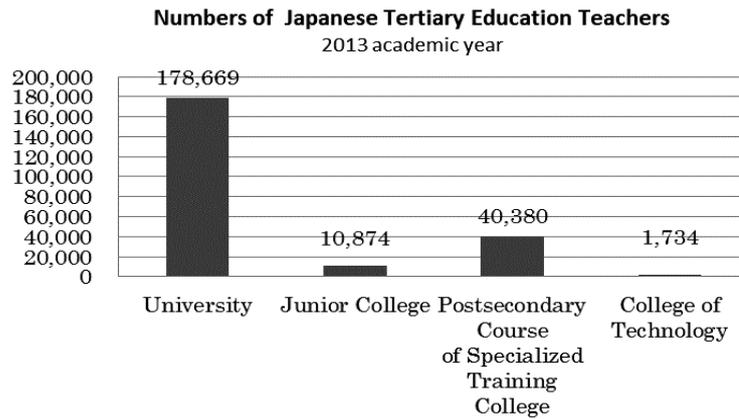


Figure3

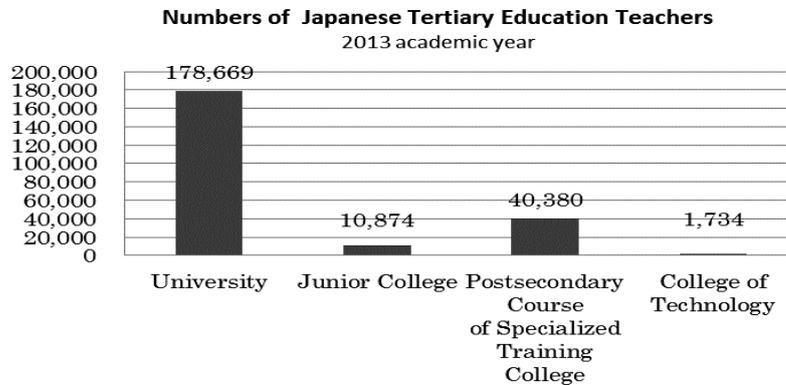


Figure 4

[Destinations of Tertiary Education Graduates]

The below tables show students' destinations after graduating Japanese Tertiary Education institutions in the latest academic year (2009). Regarding trends in employment rates and advancing rates, refer to chapter 3.

Postsecondary Course of Specialized Training College(Academic Year2012)

New graduates	Entering employment	others
268,292	186,193	82,099
100.0%	69.4%	30.6%

College of Technology(Academic Year2013)

New graduates	Advancing to higher-level courses	Entering employment	Continuing to study at specialized training colleges,etc	Entering provisional employment	Others	Deceased & unknown
10,101	3,913	5,845	120	8	214	1
100.0%	38.7%	57.9%	1.2%	0.1%	2.1%	0.0%

Junior College(Academic Year2013)

New graduates	Advancing to higher-level courses	Entering employment	Continuing to study at specialized training colleges,etc	Entering provisional employment	Others	Deceased & unknown
62,375	9,005	39,724	1,280	6,126	5,866	374
100.0%	14.4%	63.7%	2.1%	9.8%	9.4%	0.6%

University(Academic Year2013)

New graduates	Advancing to higher-level courses	Entering employment	Clinical training and candidates	Continuing to study at specialized training colleges,etc	Entering provisional employment	Others	Deceased & unknown
558,853	63,334	353,125	8,984	9,488	22,734	92,284	8,904
100.0%	11.3%	63.2%	1.6%	1.7%	4.1%	16.5%	1.6%

Destinations of Tertiary Education Graduates

[Standards of Establishments]

In Japan, the quality assurance framework consists of the Standards for Establishing University (SEU), the establishment-approval system (EAS) and the Quality Assurance and Accreditation System (QAAS).

The framework has both the advantage of the prior regulations that assure proper quality in advance, and the checking afterwards that assure quality constantly, while respecting the diversity of universities. Thus, it has been assumed that this combination of systems is the most effective and efficient for quality assurance.

With regard to the three-fold quality assurance framework comprised of SEU, EAS, and QAAS, new issues have arisen, and the government assumes that it is necessary to examine the role and relationship of these systems, thereby improving their application and enhancing the quality assurance mechanism on the whole.

References

- Tertiary Education Bureau, Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology(MEXT) ,” *Tertiary Education in Japan*”.
(http://www.mext.go.jp/english/koutou/detail/_icsFiles/afieldfile/2009/12/03/1287370_1_1.pdf)
- MEXT, 2006, About English notation of *kou-do-senmon-shi*,
(<http://www.zensenkaku.gr.jp/news/eigohyoki060322.pdf>) (Japanese)
- Outline of Tertiary Education(<http://www.mext.go.jp/english/koutou/001.htm>)
- Tertiary Education Bureau, Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology(MEXT),2009,” *Quality Assurance Framework of Tertiary Education in Japan*”.
(http://www.mext.go.jp/english/koutou/_icsFiles/afieldfile/2009/10/09/1284979_1.pdf)
- Quality Assurance Framework of Tertiary Education in Japan
(<http://www.mext.go.jp/english/koutou/002.htm>)

3. Japanese Trends in Tertiary Education [Enrollment and Advancement Rate to Tertiary Education]

Enrollment and Advancement Rate

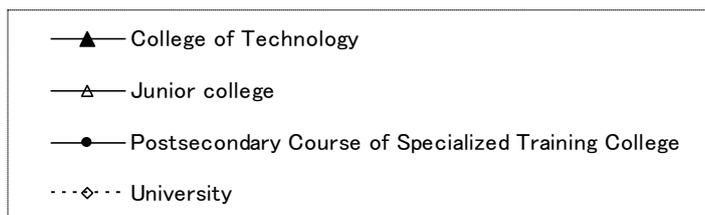
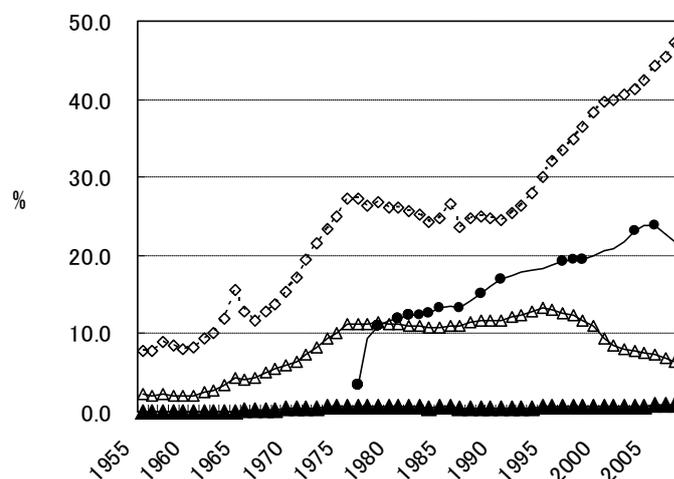
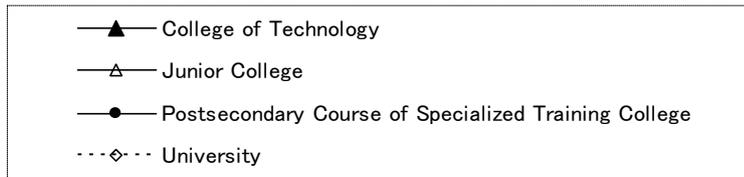
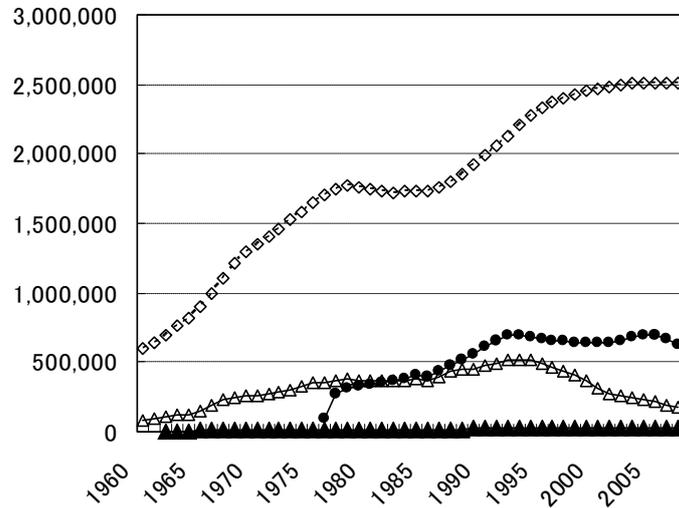


Figure2 Enrollment and Advancement Rate

	College of Technology	Junior college	Tertiary Course of Specialized Training College	University
	non-university higher education institutions			
1955	—	2.2	—	7.9
1960	—	2.1	—	8.2
1965	0.1	4.1	—	12.8
1970	0.4	6.5	—	17.1
1975	0.6	11.2	—	27.2
1980	0.6	11.3	12.0	26.1
1985	0.6	11.1	13.5	26.5
1990	0.5	11.7	16.9	24.6
1995	0.6	13.1	18.9	32.1
2000	0.7	9.4	20.8	39.7
2005	0.8	7.3	23.9	44.2
2007	0.9	6.5	21.7	47.2
2010	0.9	5.9	22.0	50.9
2013	0.9	5.3	21.9	49.9

[Number of Students]

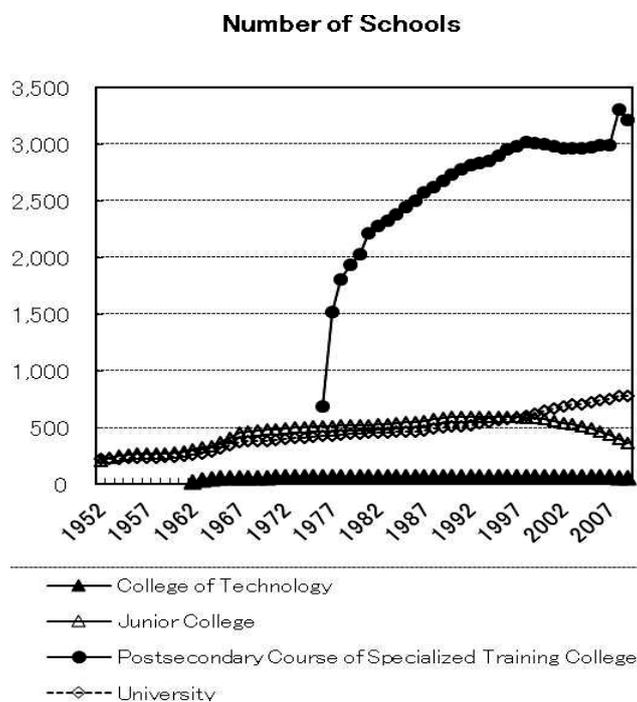
Number of Students



The number of students in Japan				
	College of Technology	Junior College	Postsecondary Course of Specialized Training College	University
non-university higher education institutions				
1960	-	81,528	-	601,464
1965	8,883	145,458	-	895,465
1970	17,726	259,747	-	1,344,358
1975	19,182	348,922	-	1,652,003
1980	18,539	366,248	337,864	1,741,504
1985	19,315	366,180	398,821	1,734,392
1990	21,172	473,194	611,503	1,988,572
1995	22,494	489,322	664,562	2,330,831
2000	22,686	318,258	637,308	2,471,755
2005	23,664	212,200	695,608	2,508,088
2007	23,754	179,958	627,397	2,514,228
2010	23,817	155,273	637,897	2,887,414
2013	23,290	138,260	660,078	2,868,872

(1) total number of national, local and private
(2) Not including students of correspondence courses.
(3) Not including graduate schools, special studies and so on.
(4) Students of College of Technology are 2/5 of MEXT data.

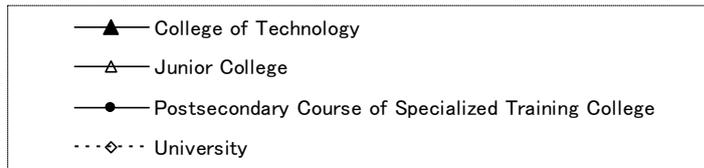
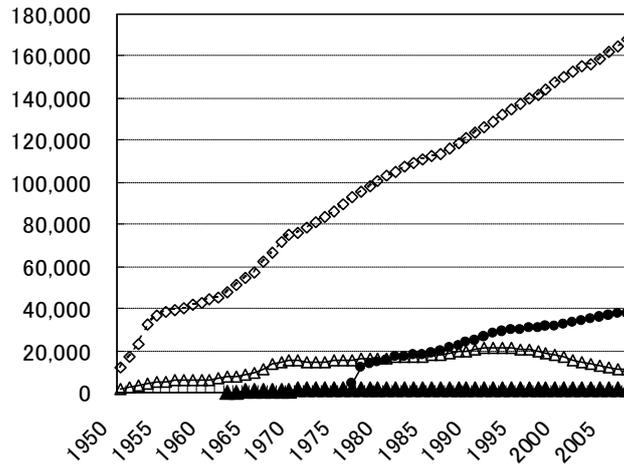
[Number of Schools]



The number of schools in Japan				
	College of Technology	Junior College	Postsecondary Course of Specialized Training College	University
non-university higher education institutions				
1950	-	149	-	201
1955	-	264	-	228
1960	-	280	-	245
1965	54	369	-	317
1970	60	479	-	382
1975	65	513	-	420
1980	62	517	2,033	446
1985	62	543	2,445	460
1990	62	593	2,731	507
1995	62	596	2,902	565
2000	62	572	3,003	649
2005	63	488	2,973	726
2007	64	434	2,995	756
2010	58	395	3,311	778
2013	57	359	3,216	782
(1) total number of national, local and private				
(2) Not including 4 universities providing only correspondence courses (University of the Air and 3 private universities).				

[Number of Full-time Teachers]

Number of Full-time teachers

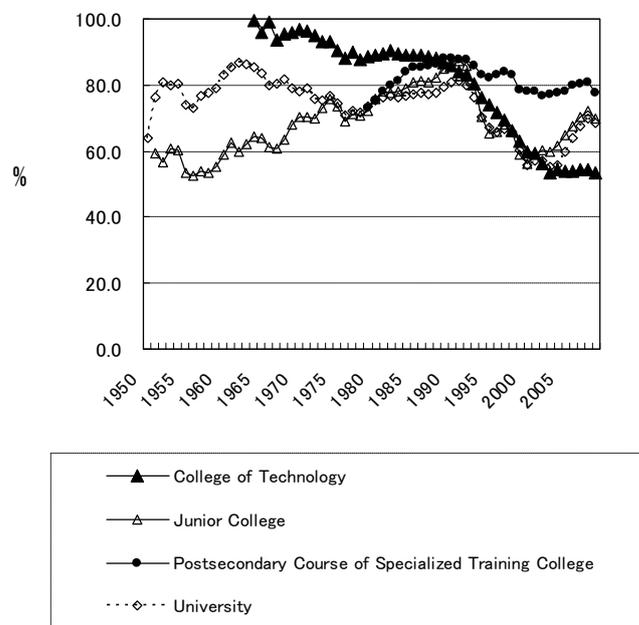


The number of full-time teachers in Japan				
	College of Technology	Junior College	Postsecondary Course of Specialized Training College	University
non-university higher education institutions				
1950	-	2,124	-	11,534
1960	-	6,394	-	44,434
1965	676.4	9,321	-	57,445
1970	1298	15,320	-	76,275
1975	1476.4	15,557	-	89,648
1980	1488.4	16,372	15,479	102,989
1985	1508	17,760	18,700	112,249
1990	1601.2	20,489	24,916	123,838
1995	1722.4	20,702	30,052	137,464
2000	1783.6	16,752	32,270	150,563
2007	1781.2	11,022	37,797	167,636
2010	1749.2	8,916	40,424	177,570
2013	1734.4	8,631	40,380	178,669

(1) total number of national, local and private
 (2) Not including assistant teachers, part-time teachers and so on.
 (3) Not including teachers of correspondence courses.
 (4) Teachers of College of Technology are 2/5 of MEXT data.

[Employment Rate after Tertiary Education]

Employment Rate after Graduating Higher Education



	College of Technology	Junior College	Postsecondary Course of Specialized Training College	University
	non-university higher education institutions			
1950	-	-	-	63.8
1955	-	53.5	-	73.9
1960	-	58.9	-	83.2
1965	96.1	63.8	-	83.4
1970	96.7	70.3	-	78.1
1975	90.4	73.3	-	74.3
1980	89.1	76.0	75.4	75.3
1985	89.0	80.7	85.2	77.2
1990	85.9	87.0	88.0	81.0
1995	74.2	65.4	82.1	67.1
2000	59.7	56.0	78.2	55.8
2005	53.8	65.0	78.3	59.7
2009	53.6	69.9	77.7	68.4

(1) Employed graduates as a percentage of all graduates

II From ISCED1997 to ISCED2011

1.ISCED2011(ISCED2011, <http://www.uis.unesco.org/Education/Documents/isced-2011-en.pdf> , pp.15,49-55,63-69)

Orientation

53. The orientation of a programme is distinguished at ISCED levels 2 to 5, with the possibility of use at ISCED levels 6 to 8. There are two categories of orientation: general and vocational education. At tertiary education levels, the terms 'academic' and 'professional' will be used in place of general and vocational respectively. ISCED 2011 does not yet define academic and professional more precisely for higher ISCED levels, but opens up the possibility of distinguishing academic and professional orientations in the future based, for example, on fields of education. At ISCED level 5, the definitions of general and vocational education will be used until definitions of academic and professional have been developed.
54. **Vocational** education is defined as education programmes that are designed for learners to acquire the knowledge, skills and competencies specific to a particular occupation, trade, or class of occupations or trades. Such programmes may have work-based components (e.g. apprenticeships, dual-system education programmes). Successful completion of such programmes leads to labour market-relevant, vocational qualifications acknowledged as occupationally-oriented by the relevant national authorities and/or the labour market.
55. **General** education is defined as education programmes that are designed to develop learners' general knowledge, skills and competencies, as well as literacy and numeracy skills, often to prepare participants for more advanced education programmes at the same or a higher ISCED level and to lay the foundation for lifelong learning. These programmes are typically school- or college-based. General education includes education programmes that are designed to prepare participants for entry into vocational education but do not prepare for employment in a particular occupation, trade or class of occupations or trades, nor lead directly to a labour market-relevant qualification.

ISCED LEVEL 5 SHORT-CYCLE TERTIARY EDUCATION

A. Principal characteristics

207. Programmes at ISCED level 5, or short-cycle tertiary education, are often designed to provide participants with professional knowledge, skills and competencies. Typically, they are practically-based, occupationally-specific and prepare students to enter the labour market. However, these programmes may also provide a pathway to other tertiary education programmes. Academic tertiary education programmes below the level of a Bachelor's programme or equivalent are also classified as ISCED level 5.
208. Entry into ISCED level 5 programmes requires the successful completion of ISCED level 3 or 4 with access to tertiary education. Programmes at ISCED level 5 have more complex content than programmes at ISCED levels 3 and 4, but they are shorter and usually less theoretically-oriented than ISCED level 6 programmes.
209. Although ISCED level 5 programmes are usually designed to prepare for employment, they may give credit for transfer into ISCED level 6 or 7 programmes. Upon completion of these ISCED level 5 programmes, individuals may in some education systems continue their education at ISCED level 6 (Bachelor's or equivalent level) or long first degree ISCED level 7 programmes (Master's or equivalent level).

210. Programmes classified at ISCED level 5 may be referred to in many ways, for example: (higher) technical education, community college education, technician or advanced/higher vocational training, associate degree, or *bac+2*. For international comparability purposes the term 'short-cycle tertiary education' is used to label ISCED level 5.

B. Classification criteria

211. For the definition of short-cycle tertiary education, the following criteria are relevant:

Main criteria

- a) Content of short-cycle tertiary education programmes (*see Paragraph 212*);
- b) Entry requirements (*see Paragraph 208*); and
- c) Minimum duration of level (*see Paragraph 213*).

Subsidiary criteria

- a) Institutional transition point (*see Paragraph 214*); and
- b) Typical duration of level (*see Paragraph 213*).

212. ISCED level 5 captures the lowest level of tertiary education. The content of programmes at this level is more complex than in secondary (ISCED level 3) or post-secondary non-tertiary education (ISCED level 4), but less than in ISCED level 6 (Bachelor's or equivalent level) programmes.

213. ISCED level 5 has a minimum duration of two years and is typically but not always shorter than three years. For education systems with modular programmes where qualifications are awarded by credit accumulation, a comparable amount of time and intensity would be required.

214. The transition point from non-tertiary to tertiary educational institutions can help to identify the boundary between upper secondary education (ISCED level 3), post-secondary non-tertiary education (ISCED level 4) and tertiary education. ISCED level 5 programmes are often provided by different educational institutions than ISCED level 6, 7 and 8 programmes.

C. Programmes spanning ISCED levels

215. Education programmes spanning ISCED levels 3 and 5 need special consideration for classification. Only those grades, stages or cycles corresponding to the criteria given in Paragraph 211 should be classified as ISCED level 5. Grades, stages or cycles corresponding to the criteria given in Paragraph 166 should be classified as ISCED level 3. If use of the classification criteria does not result in a clear boundary between ISCED levels 3 and 5, criteria to determine the end of ISCED level 3 and the beginning of ISCED level 5 are provided in Paragraph 173.

D. Complementary dimensions

216. Two dimensions differentiate education programmes at ISCED level 5:

- Programme orientation (*see Paragraph 217*); and
- Level completion (*see Paragraph 218*).

Programme orientation

217. The following two orientation categories are defined in Paragraphs 55 and 54:

- General; and
- Vocational.

When definitions for academic and professional programmes have been developed, they will be used for the orientation categories at ISCED level 5 instead of general and vocational.

Level completion

218. Two level completion categories are defined for ISCED level 5:

- *No completion of ISCED level 5*: stage (or programme) at ISCED level 5 of less than two years' duration, therefore insufficient for completion of ISCED level 5.
- *Completion of ISCED level 5*: programme at ISCED level 5 with duration of two or more years, therefore sufficient for completion of ISCED level 5.

E. Other programmes included in ISCED level 5

219. This level includes adult or continuing education programmes equivalent in complexity of content to the education given in programmes already classified at this level.

F. Classification of education programmes at ISCED level 5

220. The use of two complementary dimensions allows for reporting using categories for orientation and sub-categories for level completion. The codes to be used for ISCED level 5 are provided in **Table 11**.

Table 11. Classification codes for education programmes at ISCED level 5 (ISCED-P)

Category (orientation)		Sub-category (level completion)	
54	Short-cycle tertiary general education ¹	541	Insufficient for level completion
		544	Sufficient for level completion
55	Short-cycle tertiary vocational education ¹	551	Insufficient for level completion
		554	Sufficient for level completion

1. To be used at ISCED level 5 in the absence of internationally agreed definitions for academic and professional orientations at the tertiary level.

G. Classification of educational attainment at ISCED level 5

221. For educational attainment, recognised intermediate qualifications from the successful completion of a stage (or programme) at ISCED level 5 which are insufficient for ISCED level 5 completion are classified at ISCED level 4. Participation without recognised successful completion in a programme at ISCED level 5 is disregarded for the purposes of determining educational attainment levels.

222. Recognised intermediate qualifications from the successful completion of a stage of programmes (prior to the first degree) are not considered as sufficient for ISCED level 6 completion and are classified at ISCED level 5 for educational attainment.

223. The classification codes for educational attainment related to ISCED level 5 are provided in **Table 12**.

Table 12. Classification codes for educational attainment related to ISCED level 5 (ISCED-A)

Category (orientation)		Sub-category (level completion and access to higher ISCED levels)	
44	Post-secondary non-tertiary general education	444	Recognised successful completion of a short-cycle tertiary general ¹ programme (or stage) insufficient for level completion
45	Post-secondary non-tertiary vocational education	454	Recognised successful completion of a short-cycle tertiary vocational ¹ programme (or stage) insufficient for level completion
54	Short-cycle tertiary general education	540	Not further defined ²
55	Short-cycle tertiary vocational education	550	Not further defined ¹
56	Short-cycle tertiary education, orientation unspecified ³	560	Not further defined ²
<p>1. To be used at ISCED level 5 in the absence of internationally agreed definitions for academic and professional orientations at the tertiary level.</p> <p>2. Including recognised successful completion of a programme in short-cycle tertiary education sufficient for ISCED 5 level completion or of a programme or stage of a programme at Bachelor's or equivalent level which is insufficient for ISCED 6 level completion.</p> <p>3. To be used at ISCED level 6 in the absence of internationally agreed definitions for academic and professional orientations at the tertiary level.</p>			

ISCED LEVEL 6 BACHELOR'S OR EQUIVALENT LEVEL

A. Principal characteristics

224. Programmes at ISCED level 6, or Bachelor's or equivalent level, are often designed to provide participants with intermediate academic and/or professional knowledge, skills and competencies, leading to a first degree or equivalent qualification. Programmes at this level are typically theoretically-based but may include practical components and are informed by state of the art research and/or best professional practice. They are traditionally offered by universities and equivalent tertiary educational institutions.
225. Instruction at this level often takes the form of lectures by staff who are typically required to have attained ISCED levels 7 or 8 or have achieved experience as a senior professional in the field of work. Programmes at this level do not necessarily involve the completion of a research project or thesis, but if they do, it is less advanced, less independent or is undertaken with more guidance than those at ISCED level 7 or 8.
226. Entry into these programmes normally requires the successful completion of an ISCED level 3 or 4 programme with access to tertiary education. Entry may depend on subject choice and/or grades achieved at ISCED levels 3 and/or 4. Additionally, it may be required to take and succeed in entry examinations. Entry or transfer into ISCED level 6 is also sometimes possible after the successful completion of ISCED level 5. Upon completion of ISCED level 6 programmes, individuals may continue their education at ISCED level 7 (Master's or equivalent level), although not all ISCED level 6 programmes provide access to ISCED level 7. ISCED level 6 programmes do not usually give direct access to programmes at ISCED level 8 (doctoral or equivalent level).

227. Programmes classified at ISCED level 6 may be referred to in many ways, for example: Bachelor's programme, *licence*, or first university cycle. However, it is important to note that programmes with a similar name to 'bachelor' should only be included in ISCED level 6 if they satisfy the criteria described in Paragraph 228. For international comparability purposes the term 'Bachelor's or equivalent level' is used to label ISCED level 6.

B. Classification criteria

228. For the definition of Bachelor's or equivalent level, the following criteria are relevant:

Main criteria

- a) Theoretically- and/or professionally-based content (*see Paragraph 224*);
- b) Entry requirements (*see Paragraph 226*);
- c) Minimum cumulative duration of (first degree) programme (*see Paragraph 229*); and
- d) Position in the national degree and qualification structure (*see Paragraph 230*).

Subsidiary criteria

- a) Staff qualifications (*see Paragraph 231*); and
- b) No direct access to ISCED level 8 programmes (*see Paragraph 226*).

229. First degree programmes at this level typically have a duration of three to four years of full-time study at the tertiary level. For systems in which degrees are awarded by credit accumulation, a comparable amount of time and intensity would be required.
230. Programmes at this level typically lead to first degrees and equivalent qualifications in tertiary education (although individuals may have completed an ISCED level 5 qualification prior to enrolling in an ISCED level 6 programme). They may include practical components and/or involve periods of work experience as well as theoretically-based studies. Long first degrees of more than four years' duration are included at this level if equivalent to Bachelor's programmes in terms of complexity of content. In addition, programmes leading to a second or further degree may be included in ISCED level 6 if they are equivalent in complexity of content to programmes already classified at this level in the same education system *and* fulfil the other main criteria. Second or further degree programmes at this level are typically of one to two years' duration, often professionally-oriented offering more specialisation than the first degree, but do not include substantially more complex content. Programmes at ISCED level 6 do not necessarily require the preparation of a substantive thesis or dissertation.
231. Where appropriate, the requirement of ISCED level 8 qualifications for some of the teaching staff may be a good proxy criterion for education programmes at this level in education systems where such a requirement exists. This serves to distinguish ISCED level 5 programmes from ISCED level 6 programmes.

C. Programmes spanning ISCED levels

232. Not applicable.

D. Complementary dimensions

233. Two dimensions may be used to differentiate education programmes at ISCED level 6:

- Programme orientation (see Paragraph 234); and
- Programme duration and position in the national degree and qualification structure (see Paragraph 235).

Programme orientation

234. The following two orientation categories are available:

- Academic; and
- Professional.

Programme duration and position in the national degree and qualification structure

235. The following four sub-categories for programme duration and position in the national degree and qualification structure are defined for ISCED level 6:

- *Stage (or programme) within a first degree at Bachelor's or equivalent level with a cumulative theoretical duration (at tertiary level) of less than three years, therefore insufficient for completion of ISCED level 6;*
- *First degree programme at Bachelor's or equivalent level with a cumulative theoretical duration (at tertiary level) of three to four years;*
- *Long first degree programme at Bachelor's or equivalent level with a cumulative theoretical duration (at tertiary level) of more than four years; and*
- *Second or further degree programme at Bachelor's or equivalent level (following successful completion of a Bachelor's or equivalent programme).*

E. Other programmes included in ISCED level 6

236. This level includes adult or continuing education programmes equivalent in complexity of content to the education given in programmes already classified at this level.

F. Classification of education programmes at ISCED level 6

237. The use of two complementary dimensions allows for reporting using categories for orientation and sub-categories for programme duration/position in the national degree and qualification structure combined. The codes to be used for ISCED level 6 are provided in **Table 13**.

Table 13. Classification codes for education programmes at ISCED level 6 (ISCED-P)

Category (orientation)		Sub-category (duration/position)	Description
64	Bachelor's or equivalent level, academic	641	Insufficient for level completion
		645	First degree (3-4 years)
		646	Long first degree (more than 4 years)
		647	Second or further degree, following successful completion of a Bachelor's or equivalent programme
65	Bachelor's or equivalent level, professional	651	Insufficient for level completion
		655	First degree (3-4 years)
		656	Long first degree (more than 4 years)
		657	Second or further degree, following successful completion of a Bachelor's or equivalent programme
66	Bachelor's or equivalent level, orientation unspecified ¹	661	Insufficient for level completion
		665	First degree (3-4 years)
		666	Long first degree (more than 4 years)
		667	Second or further degree, following successful completion of a Bachelor's or equivalent programme

1. To be used at ISCED level 6 in the absence of internationally-agreed definitions for academic and professional orientations at the tertiary level.

G. Classification of educational attainment at ISCED level 6

238. For educational attainment, recognised intermediate qualifications from the successful completion of stages of programmes (prior to the first degree) which are insufficient for ISCED level 6 completion are classified at ISCED level 5. Participation without recognised successful completion in a first programme at ISCED level 6 is disregarded for the purposes of determining educational attainment levels.
239. Recognised intermediate qualifications from the successful completion of stages of a first programme at ISCED level 7 (at the Master's or equivalent level – either a long first degree, or a second degree following a Bachelor's programme) which are insufficient for ISCED level 7 completion are classified at ISCED level 6 for educational attainment.
240. The classification codes for educational attainment related to ISCED level 6 are shown in **Table 14**.

Table 14. Classification codes for educational attainment at ISCED level 6 (ISCED-A)

Category (orientation)		Sub-category	Description
54	Short-cycle tertiary general education	540	Not further defined
55	Short-cycle tertiary vocational education	550	Not further defined
56	Short-cycle tertiary education, orientation unspecified ²	560	Not further defined ¹
64	Bachelor's or equivalent level, academic	640	Not further defined ¹
65	Bachelor's or equivalent level, professional	650	Not further defined ²
66	Bachelor's or equivalent level, orientation unspecified ²	660	Not further defined ³

1. Recognised successful completion of a programme or a stage of a programme at Bachelor's or equivalent level insufficient for ISCED 6 level completion.

2. To be used at ISCED levels 6 and 7 in the absence of internationally-agreed definitions for academic and professional orientations at the tertiary level.

3. Including recognised successful completion of a programme at Bachelor's or equivalent level sufficient for ISCED 6 level completion or of a programme or a stage of a programme at Master's or equivalent level insufficient for ISCED 7 level completion.

2. CORRESPONDENCE BETWEEN ISCED 2011 AND ISCED 1997 LEVELS

274. This section describes the correspondence (or concordance) between levels in the ISCED 2011 classification and the earlier framework, ISCED 1997.
275. In ISCED 2011, level 0 covers early childhood education for all ages, including very young children. Programmes are sub-classified into two categories depending on the level of complexity of the educational content: early childhood educational development (code 010) and pre-primary education (code 020). Early childhood educational development programmes (code 010) are generally designed for children younger than 3 years. It is introduced as a new category in ISCED 2011 and is not covered by ISCED 1997. Pre-primary education (code 020) corresponds exactly to level 0 in ISCED 1997.
276. Level 1, primary education, in ISCED 2011 corresponds to level 1 in ISCED 1997.
277. ISCED 2011 levels 2 and 3, lower secondary and upper secondary education, correspond mainly to levels 2 and 3 in ISCED 1997. However, due to the clarification of criteria and subsidiary criteria, ISCED 2011 may be implemented differently than ISCED 1997 (i.e. with some programmes being classified at different levels than before). Such differences may affect time series data for some countries.
278. ISCED 2011 simplifies the complementary dimensions at ISCED levels 2 and 3 compared to 1997:
- Programme orientation in ISCED 2011 differentiates only between vocational programmes and general programmes. ISCED 1997 classified pre-vocational education separately. Such programmes do not provide labour market-relevant qualifications and are now mainly classified as general education;
 - ISCED 2011 identifies only one group of programmes that provides access to higher ISCED levels. By comparison, ISCED 1997 differentiated access to education at higher ISCED levels in categories A and B, dependent on the type of subsequent education. The ISCED 2011 sub-category 'level completion with access to higher ISCED levels' corresponds to the combined categories A and B in ISCED 1997;
279. ISCED 2011 level 4, post-secondary non-tertiary education, corresponds largely to level 4 in ISCED 1997. However, programmes leading to a qualification equivalent to upper secondary general education are classified as level 3 in ISCED 2011, while they were often classified as level 4 in ISCED 1997. In addition, due to the clarification of criteria and subsidiary criteria, ISCED 2011 may be implemented differently than ISCED 1997. Such differences may affect time series data for some countries.
280. ISCED 2011 simplifies the orientation dimensions at ISCED level 4 as for levels 2 and 3 (see *Paragraphs 194, 153, 175*). The ISCED 2011 sub-categories 'access to higher ISCED levels' and 'no access to higher ISCED levels' correspond to the destinations A and B, respectively, in ISCED 1997.

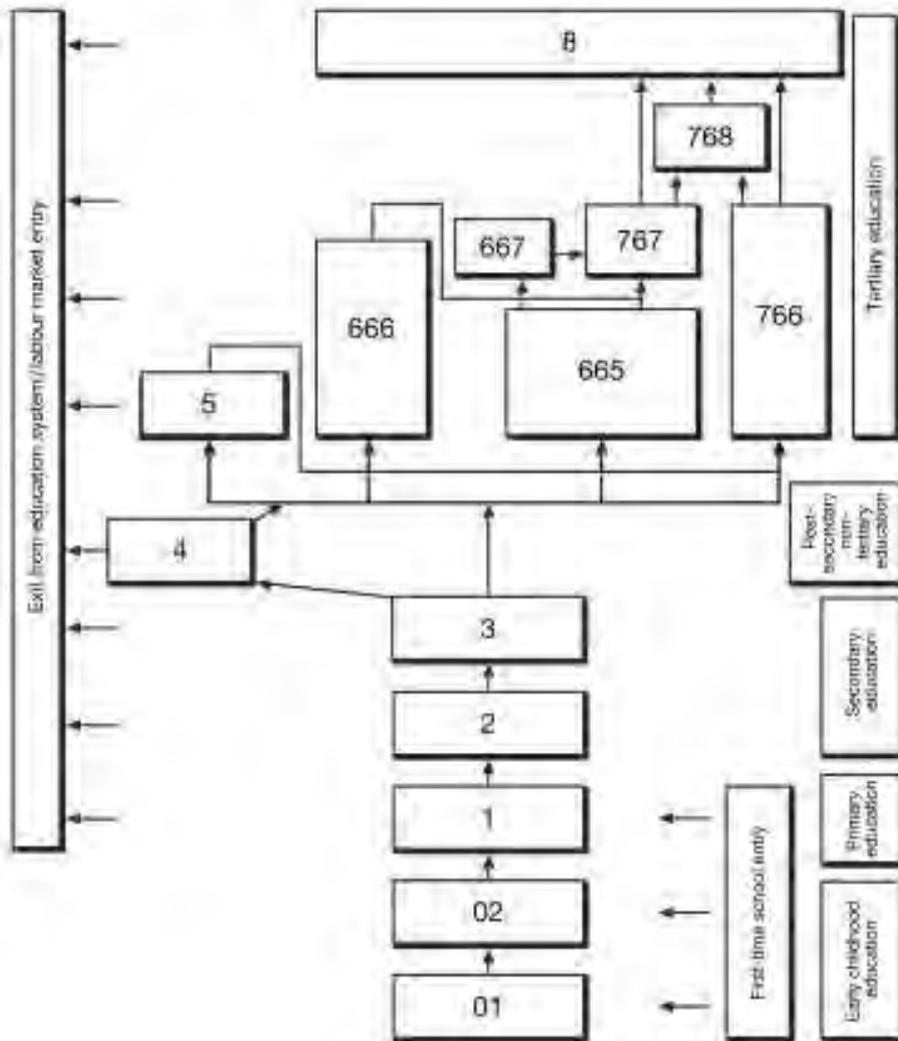
281. ISCED 2011 has four levels of tertiary education compared to two levels in ISCED 1997. Levels 5, 6 and 7 in ISCED 2011 together correspond to level 5 in ISCED 1997. Level 8 in ISCED 2011 corresponds to level 6 in ISCED 1997.
282. ISCED 2011 simplifies the complementary dimensions at the tertiary ISCED levels compared to 1997:
- At level 5 in ISCED 2011, vocational programmes are differentiated from general programmes at the second digit. In ISCED 1997, this differentiation did not exist. It will also be possible to distinguish between academic and professional orientations within ISCED 2011 levels 6 to 8 once internationally-agreed definitions have been developed.
 - At levels 6 and 7 of ISCED 2011, the third digit of the classification distinguishes programmes according to duration and position in the national degree and qualification structure for the calculation of statistics such as entry and graduation rates. In ISCED 1997, programme orientation or 'type of programme' was used to sub-classify ISCED 5A into first degree programmes and second and further degree programmes (now corresponding to ISCED 2011 levels 6 and 7 combined). The third digit of the programme classification distinguishes between first degree and second or further degrees at both levels.
283. **Table 19** shows the correspondence (or concordance) between ISCED levels in the 2011 and 1997 versions.

Table 19. Correspondence between ISCED 2011 and ISCED 1997 levels

ISCED 2011	ISCED 1997
ISCED 01	-
ISCED 02	ISCED 0
ISCED level 1	ISCED level 1
ISCED level 2	ISCED level 2
ISCED level 3*	ISCED level 3
ISCED level 4*	ISCED level 4
ISCED level 5	ISCED level 5
ISCED level 6	
ISCED level 7	
ISCED level 8	ISCED level 6
* Content of category has been modified slightly.	

ANNEX 1 ISCED 2011 POTENTIAL EDUCATIONAL PATHWAYS

Figure 2. ISCED 2011 potential educational pathways



3.Draft(International Standard Classification of Education: Fields of Education and Training 2013 , <http://www.uis.unesco.org/Education/Documents/isced-fos-consultation-draft-2013-en.pdf>,pp.11-13)

Table 1: Correspondence between ISCED Fields of Education and Training 2013 (ISCED-F) and ISCED 1997 Fields of Education

ISCED Fields of Education and Training 2013	ISCED 1997 (and 2011) Fields of Education
00 Generic programmes and qualifications	0 General programmes
001 Basic programmes & qualifications	01 Basic programmes
002 Literacy and numeracy	05 Literacy and numeracy
003 Personal skills	09 Personal development
01 Education	1 Education
011 Education	14 Teacher training and education science
02 Arts and humanities	2 Humanities and Arts
021 Arts	21 Arts
022 Humanities (except languages)	22 Humanities
023 Languages	
03 Social sciences, journalism and information	3 Social sciences, business and law (minus business and law)
031 Social and behavioural sciences	31 Social and behavioural science
032 Journalism and information	32 Journalism and information
04 Business, administration and law	3 Social sciences, business and law (minus social sciences)
041 Business and administration	34 Business and administration
042 Law	38 Law
05 Natural sciences, mathematics and statistics	4 Science (minus computing) plus natural parks and wildlife from 62 Agriculture, forestry and fishery
051 Biological and related sciences	42 Life sciences minus other allied sciences
052 Environment	Part of 42 Life sciences (other allied sciences), part of 62 Agriculture, forestry and fishery (natural parks, wildlife)
053 Physical sciences	44 Physical science
054 Mathematics and statistics	46 Mathematics and statistics
06 Information and Communication Technologies	4 Science (Computing only)
061 Information & Communication Technologies	48 Computing
07 Engineering, manufacturing and construction	5 Engineering, manufacturing and construction (plus most of 85 Environmental protection)
071 Engineering and engineering trades	52 Engineering and engineering trades (plus most of 85 Environmental protection)
072 Manufacturing and processing	54 Manufacturing and processing
073 Architecture and construction	58 Architecture and building
08 Agriculture, forestry, fisheries and veterinary	6 Agriculture (minus natural parks and wildlife)
081 Agriculture	62 Agriculture, forestry and fishery (minus natural parks and wildlife)
082 Forestry	
083 Fisheries	
084 Veterinary	64 Veterinary
09 Health and welfare	7 Health and welfare
091 Health	72 Health
092 Welfare	76 Social services
10 Services	8 Services (minus most of 85 Environmental protection)
101 Personal services	81 Personal services
102 Safety services	Part of 85 Environmental protection (community sanitation and labour protection and security)
103 Security services	86 Security services

4. Relation to the International Standard Classification of Occupations (ISCO-08)

44. The International Standard Classification of Occupations (ISCO-08) is a system for classifying and aggregating occupational information obtained by means of population censuses and other statistical surveys, as well as from administrative records. Its main purposes are to provide a basis for the international reporting and comparison of information about jobs and occupations and to provide a model for the development of national and regional classifications. According to ISCO-08:

a. A job is defined as a set of tasks and duties performed or meant to be performed by one person, including for an employer or in self-employment.

b. An occupation is a set of jobs whose main tasks and duties are characterised by a high degree of similarity. A person may be associated with an occupation through their relationship to a past, present or future job.

45. ISCO-08 uses two basic criteria to arrange occupations into the major, sub-major, minor and unit groups of the ISCO classification structure: skill level and skill specialization.

a. Skill is defined as the ability to carry out the tasks and duties of a given job.

b. Skill level is a function of the complexity and range of the tasks and duties to be performed.

c. Skill specialization is considered in terms of the field of knowledge required, the tools and machinery used, the materials worked on or with and the kinds of goods and services produced.

46. The four broad skill levels of ISCO-08 are defined with reference to levels of education of ISCED 1997 and can be mapped to the levels of education of ISCED 2011. This does not, of course, imply that the skills necessary to perform the tasks and duties of a given job can only be acquired through formal education. The concept of skill specialization within ISCO-08 has some similarity with the fields of education and training within ISCED. However, ISCO-08 and ISCED classify different statistical units using different criteria. ISCED Fields of Education and Training classifies education programmes and qualifications based on their subject content whilst ISCO-08 classifies jobs based on the skill level and specialization required to perform them. There is therefore not always a direct correspondence between the occupational and field groups of the two classifications though links clearly exist.

5. Relation to the Fields of Science and Technology (FoS 2007) classification

47. The Fields of Science and Technology 2007 classify R&D (Research and experimental development) and is part of the OECD Frascati Manual. The Fields of Science and Technology (FoS) was last revised in 2007. The 2007 FoS revision is available as an electronic annex. FoS is a two-level hierarchical classification. It has six major fields:

1. Natural sciences
2. Engineering and technology
3. Medical and health sciences
4. Agricultural sciences
5. Social sciences
6. Humanities

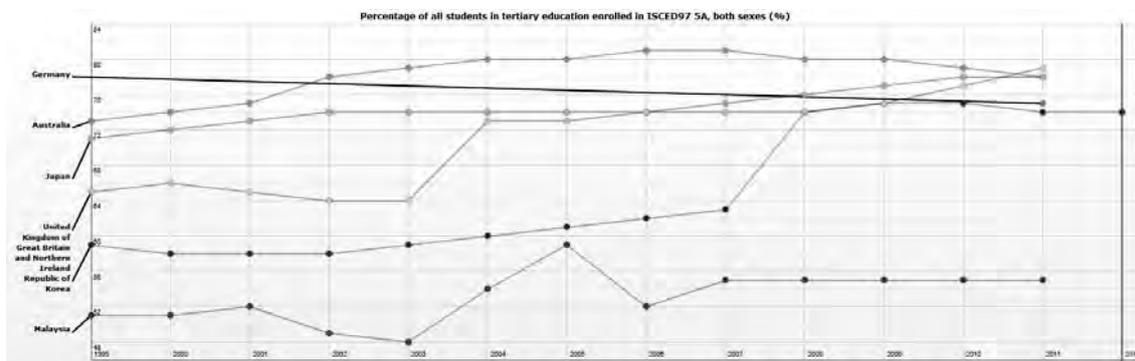
48. These six major fields are divided into approximately 40 second level fields.

49. The 2007 revision of the FoS was needed mainly due to emerging new fields like information and communications technology, biotechnology, nanotechnology and also the emergence of interdisciplinary sciences.

50. Both ISCO-08 and FoS 2007 have been used to identify new emerging fields to be considered for inclusion in ISCED-F.

51. The relevant parts of ISCED-F have also been compared with FoS in order to avoid unnecessary differences. However, it is recognised the FoS and ISCED-F have different purposes and it is not feasible to ensure a direct correspondence between the two classifications.

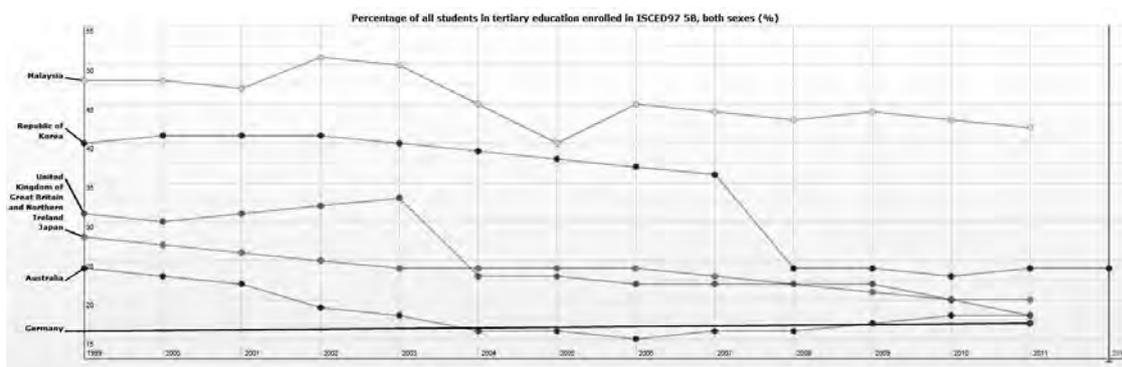
III Comparison among countries on University and Non-University Institutions



	Tertiary-type 5A ¹												
	1995	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Australia	m	59	75	72	71	70	82	84	86	87	94	96	96
Germany	26	30	32	35	36	37	36	35	34	36	40	42	46
Japan	31	40	41	42	43	42	44	45	46	48	49	51	52
Korea	41	45	46	46	47	49	51	59	61	71	71	71	69
United Kingdom	m	47	46	48	48	52	51	57	55	57	61	63	64
OECD average	39	48	49	51	53	53	54	55	55	55	58	61	60
EU21 average	35	46	47	49	50	52	53	54	54	54	56	59	59

* Malaysia: 1999·2000→51, 2001~2007→52, 49, 48, 54, 59, 52、 2008~2011→ 55

Trends in entry rates at tertiary level (1995-2011)



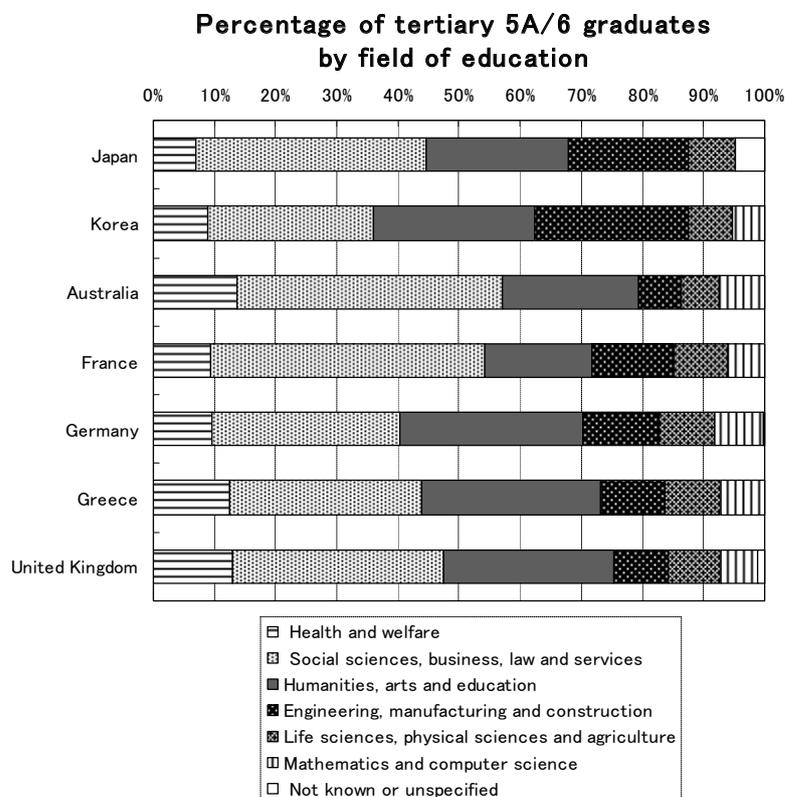
	Tertiary-type 5B												
	1995	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Australia	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m
Germany	15	15	15	16	16	15	14	13	13	14	19	21	21
Japan	33	32	31	30	31	32	31	32	30	29	27	27	29
Korea	27	51	52	51	47	47	48	50	50	38	36	36	37
United Kingdom	m	29	30	27	30	28	28	29	30	30	31	26	23
OECD average	17	16	16	16	16	15	18	19	19	17	18	18	19
EU21 average	11	11	13	12	12	12	16	16	15	14	14	15	15

* Malaysia: 1995~2000→48、2001~2011→47,51,50,45,40,45,44,43,44,43,42

Trends in entry rates at tertiary level (1995-2011)

*Entry rates: Entry rates are expressed as net entry rates, which represent the proportion of people of a synthetic age-cohort who enter the tertiary level of education, irrespective of changes in the population sizes and of differences between OECD countries in the typical starting age of tertiary education. The net entry rate of a specific age is obtained by dividing the number of first-time entrants to each type of tertiary education of that age by the total population in the corresponding age group (multiplied by 100). The sum of net entry rates is calculated by adding the net entry rates for each single year of age. (From OECD Glossary (<http://www.oecd.org/dataoecd/44/7/43642148.pdf>))

[Field of Education]



5A/6	Notes	Health and welfare	Social sciences, business, law and services	Humanities, arts and education	Engineering, manufacturing and construction	Life sciences, physical sciences and agriculture	Mathematics and computer science	Not known or unspecified
Japan		7.1	37.6	23.3	19.4	7.8	x(3)	4.8
Korea		8.8	27.2	26.4	25.0	7.2	5.4	n
Australia	1	13.6	43.4	22.3	7.0	6.2	7.4	n
France		9.4	44.7	17.7	13.4	8.8	6.0	n
Germany		9.6	30.8	29.9	12.4	9.2	8.0	0.2
Greece		12.4	31.5	29.4	10.5	9.1	7.1	n
United Kingdom		13.0	34.5	27.8	8.8	8.6	6.2	1.1
Netherlands		18.4	45.7	25.6	8.2	1.6	0.0	0.4
United States		10.3	45.4	28.2	6.1	6.4	3.6	n
OECD average		13.5	36.9	25.0	12.1	7.1	5.2	0.7
EU19 average		14.6	35.6	24.5	12.8	7.2	5.1	0.5

1. Year of reference 2006.

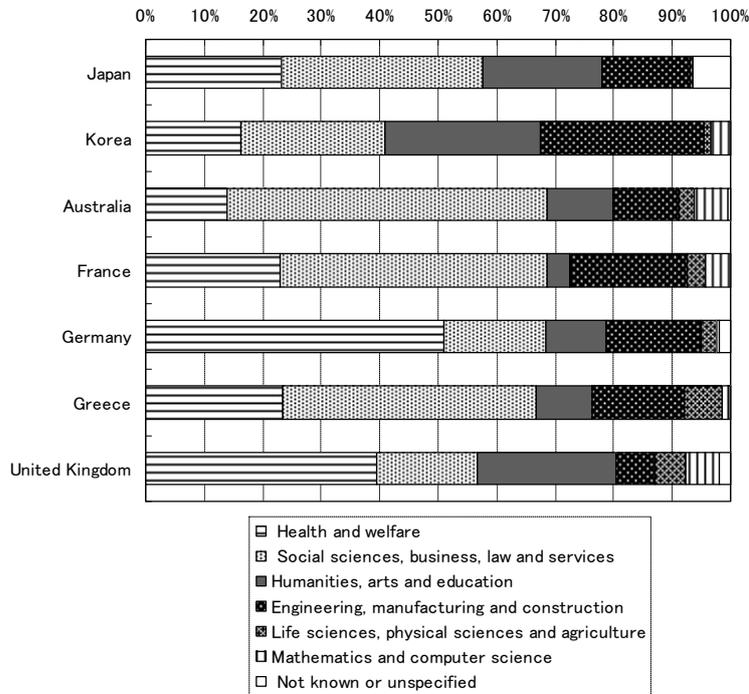
2. Advanced research programme graduates refer to 2006.

3. Includes only 5A programmes.

Source: OECD. See Annex 3 for notes (www.oecd.org/edu/eag2009).

Please refer to the Reader's Guide for information concerning the symbols replacing missing data.

**Percentage of tertiary 5B graduates
by field of education**



5B	Notes	Health and welfare	Social sciences, business, law and services	Humanities, arts and education	Engineering, manufacturing and construction	Life sciences, physical sciences and agriculture	Mathematics and computer science	Not known or unspecified
Japan	1	23.1	34.4	20.4	15.1	0.6	x(4)	6.4
Korea		16.2	24.8	26.6	27.9	1.3	3.3	n
Australia		13.9	54.9	11.1	11.3	2.7	5.8	0.4
France		22.9	45.8	3.7	20.1	3.2	4.3	n
Germany		51.0	17.5	10.3	16.2	2.8	0.5	1.8
Greece		23.4	43.3	9.6	15.9	6.4	1.4	n
United Kingdom		39.5	17.3	23.5	6.8	5.1	5.9	1.8
Netherlands	n	n	n	n	n	n	n	n
United States	35.3	40.8	3.2	12.0	2.2	6.5	n	
OECD average		15.8	35.9	23.9	12.9	3.0	3.9	1.3
EU19 average		16.7	33.9	24.9	11.3	3.5	2.7	1.6

1. Year of reference 2006.

2. Advanced research programme graduates refer to 2006.

3. Includes only 5A programmes.

Source: OECD. See Annex 3 for notes (www.oecd.org/edu/eag2009).

Please refer to the Reader's Guide for information concerning the symbols replacing missing data.

IV School System

1. Japan's structure of the education system

The modern school system of Japan began from the promulgation of the school system in 1872.

The Fundamental Law of Education and the School Education Law were enacted in 1947 and the 6-3-3-4-year system of school education was established aiming at realizing the principle of equal opportunity for education.

Upper secondary schools were first established in 1948, offering full-time and part-time courses, and in 1961 correspondence courses were added to the system.

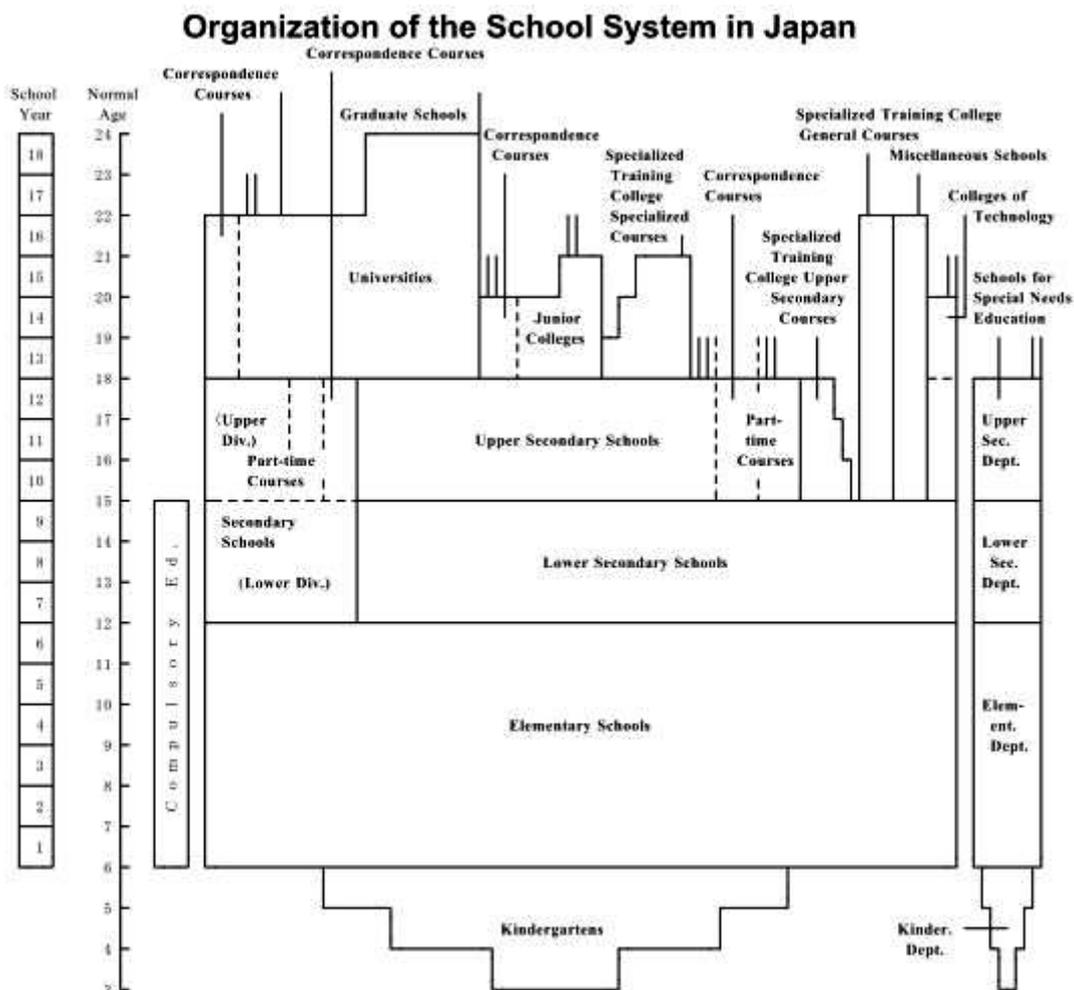
The new system for universities began in 1949. The junior college system was established on a provisional basis in 1950 and on a permanent basis in 1964, following an amendment to the School Education Law.

Colleges of technology were initiated as an educational institution in 1962 to provide lower secondary school graduates with a five-year consistent education (five-and-a-half years in the case of mercantile marine studies).

At first, special schools were established separately by types of disabilities, such as Schools for the Blind, for the Deaf, for the Intellectually Disabled, the Physically Disabled and the Health Impaired. Recently, in order to cope with children with multiple disabilities, the School Education Law was partially amended and the former school system was turned into "Schools for Special Needs Education" system that can accept several types of disabilities, which was enacted in FY2007.

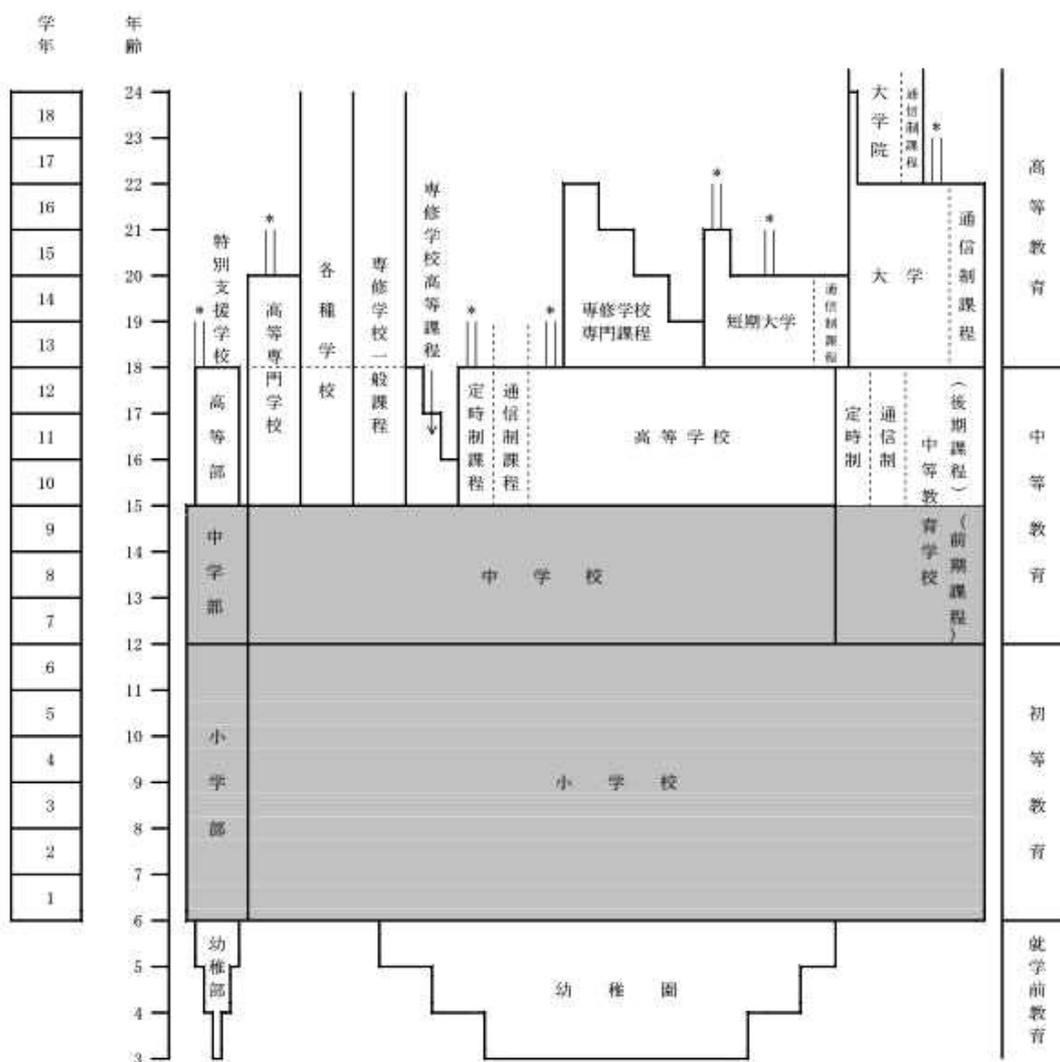
In addition, there are kindergartens for pre-school children, and specialized training colleges and other miscellaneous vocational schools, which are offering technical courses or those for various practical purposes.

Also, pursuant to the amendments to the School Education Law and other legislation in June 1998, the six-year secondary school can be established to enable consistent education covering teachings at both lower and upper secondary schools from FY1999.



http://www.mext.go.jp/english/highered/_icsFiles/afieldfile/2012/06/19/1302653_1.pdf

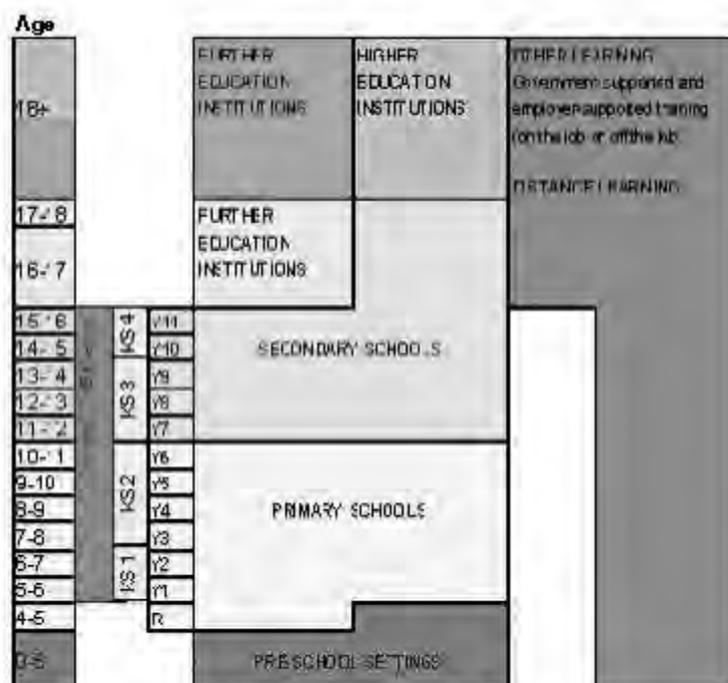
日本の学校系統図



文部科学省 (2013)「教育指標の国際比較 (平成 25 年度版)」,pp.63

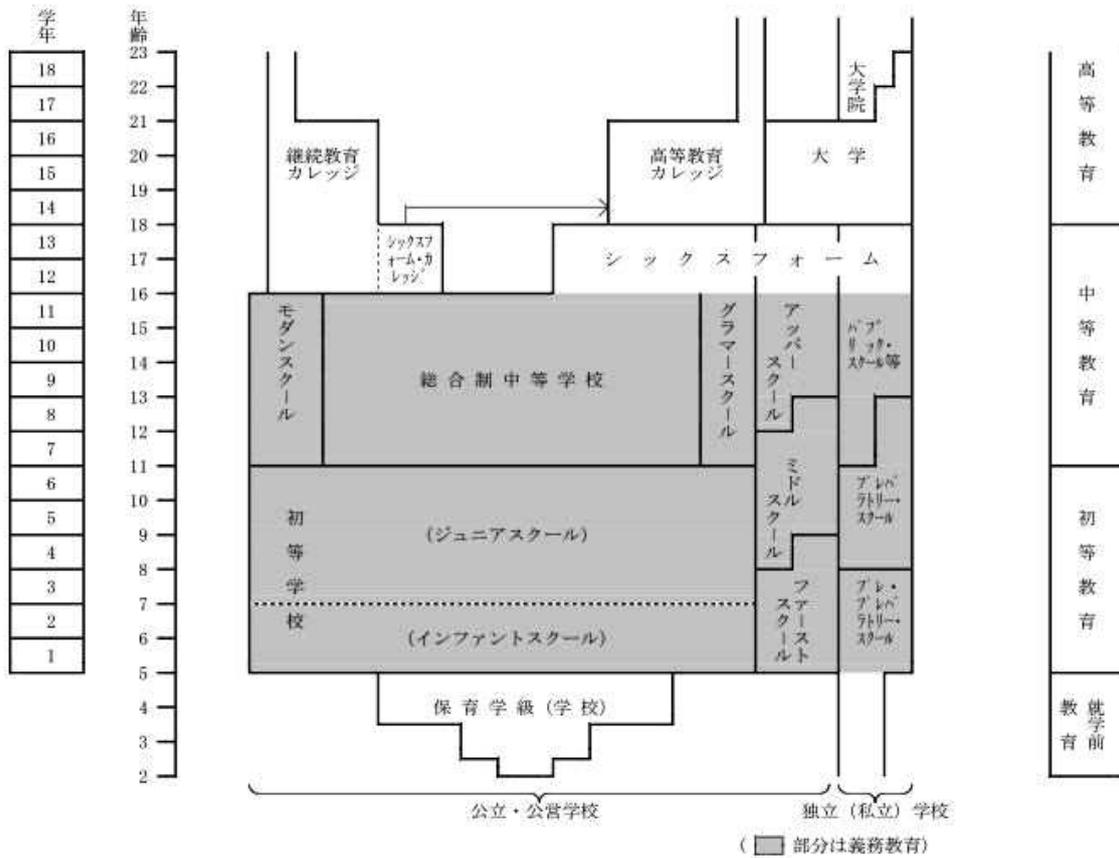
http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/data/kokusai/_icsFiles/afieldfile/2013/04/10/1332512_04.pdf

2. United Kingdom: Structure of the education system



http://www.ibe.unesco.org/fileadmin/user_upload/archive/Countries/WDE/2006/WESTERN EUROPE/United_Kingdom/United_Kingdom.pdf

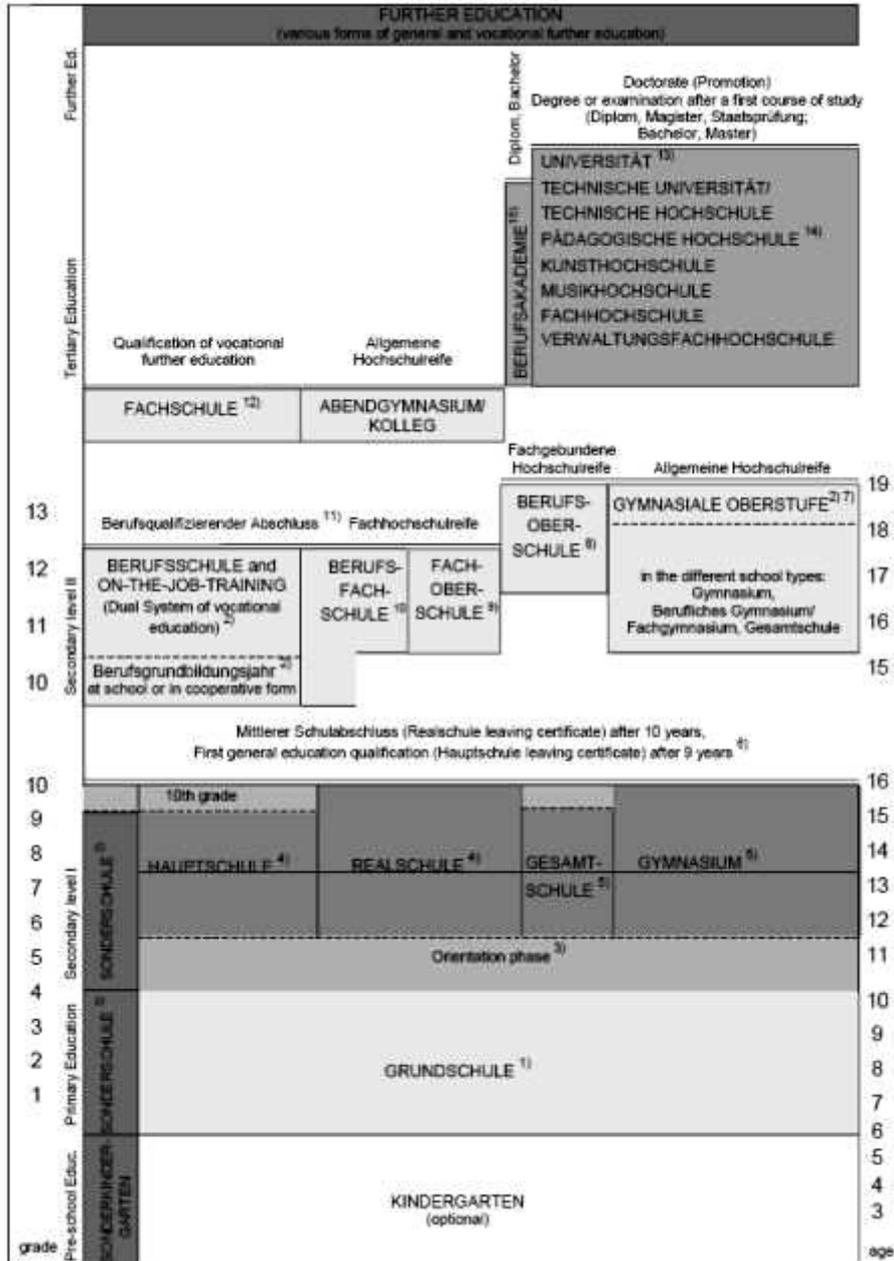
イギリスの学校系統図



文部科学省 (2013)「教育指標の国際比較 (平成 25 年度版)」,pp.67

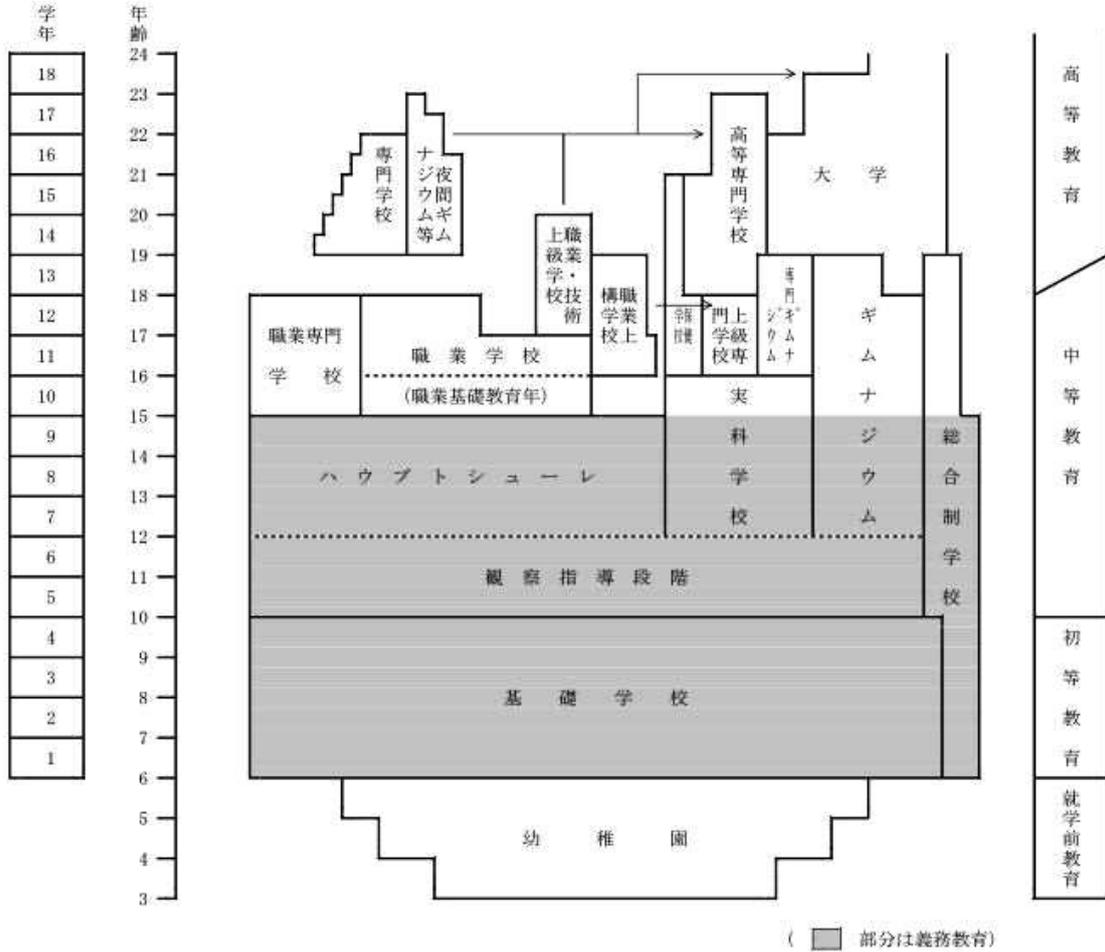
http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/data/kokusai/_icsFiles/afiedfile/2013/04/10/1332512_04.pdf

3. Germany: structure of the education system



http://www.ibe.unesco.org/fileadmin/user_upload/archive/Countries/WDE/2006/WESTERN_EUROPE/Germany/Germany.pdf

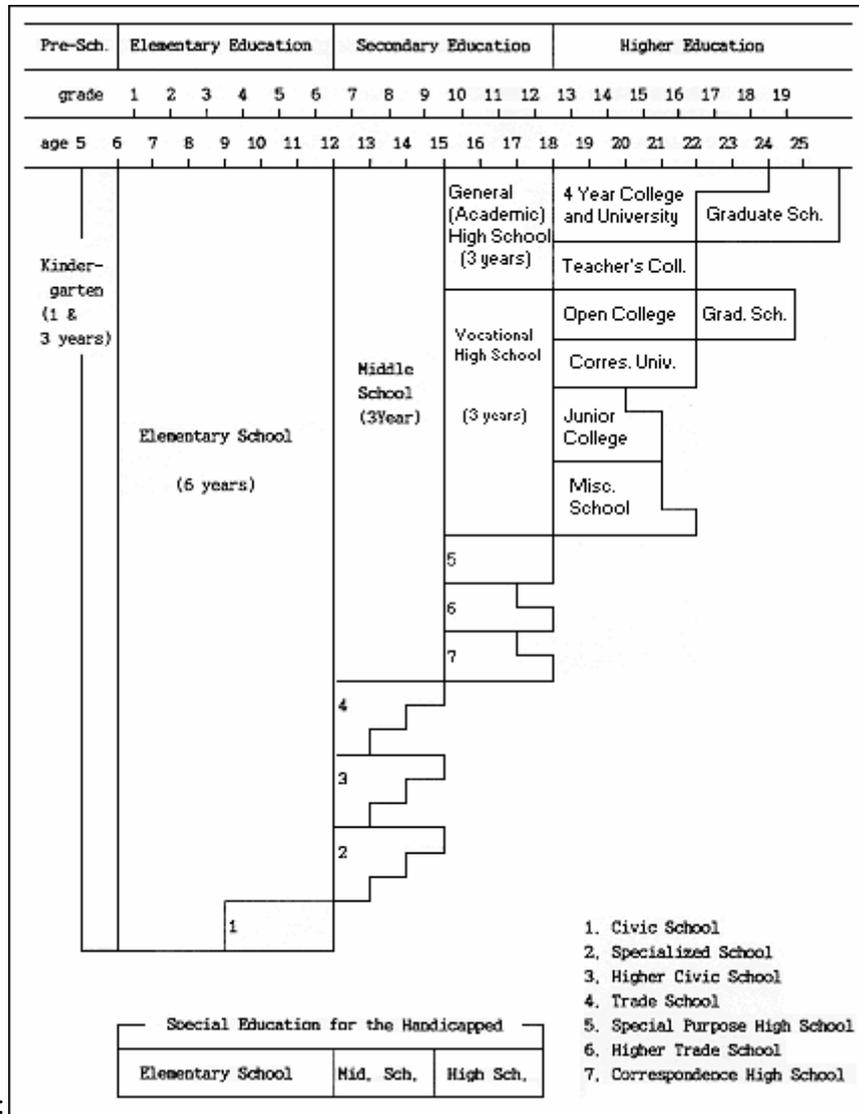
ドイツの学校系統図



文部科学省 (2013)「教育指標の国際比較 (平成 25 年度版)」,pp.71

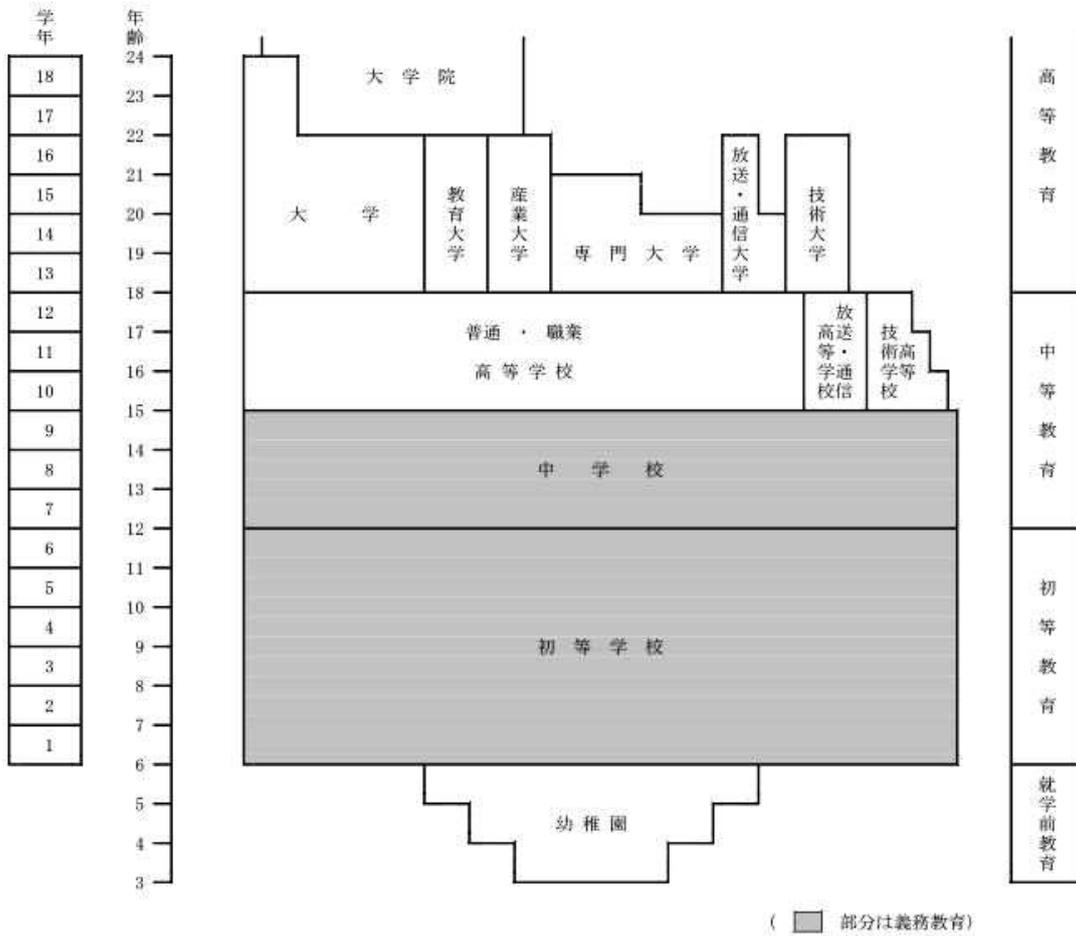
http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/data/kokusai/_icsFiles/afieldfile/2013/04/10/1332512_04.pdf

4. Republic of Korea: structure of the education system



http://www.ibe.unesco.org/fileadmin/user_upload/archive/Countries/WDE/2006/ASIA_and_the_PACIFIC/Republic_of_Korea/Republic_of_Korea.htm

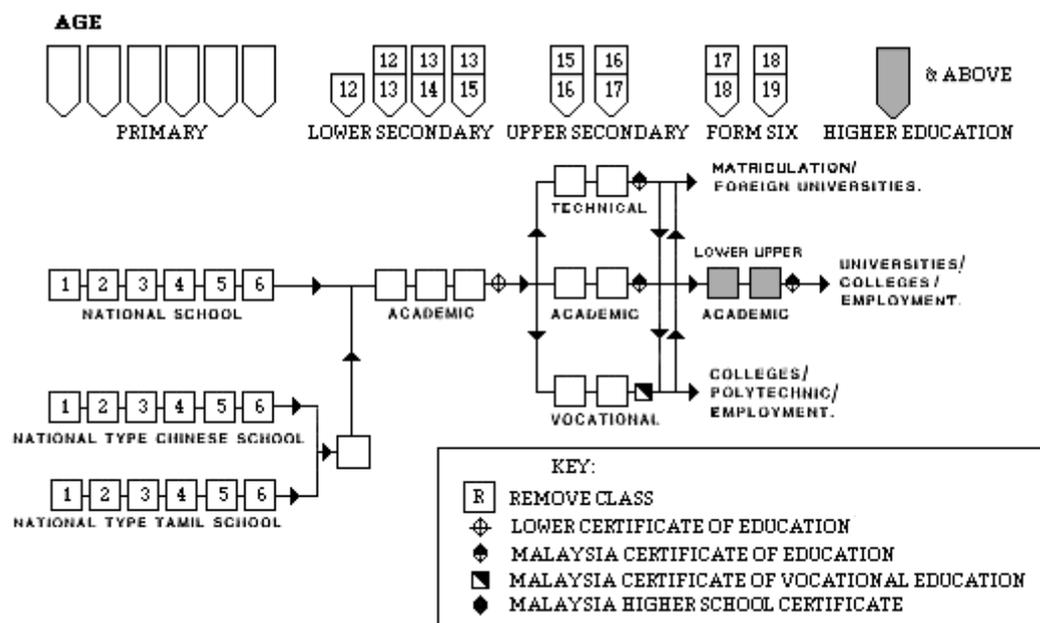
韓国の学校系統図



文部科学省（2013）「教育指標の国際比較（平成25年度版）」,pp.77

http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/data/kokusai/_icsFiles/afieldfile/2013/04/10/1332512_04.pdf

5. Malaysia: structure of the education system



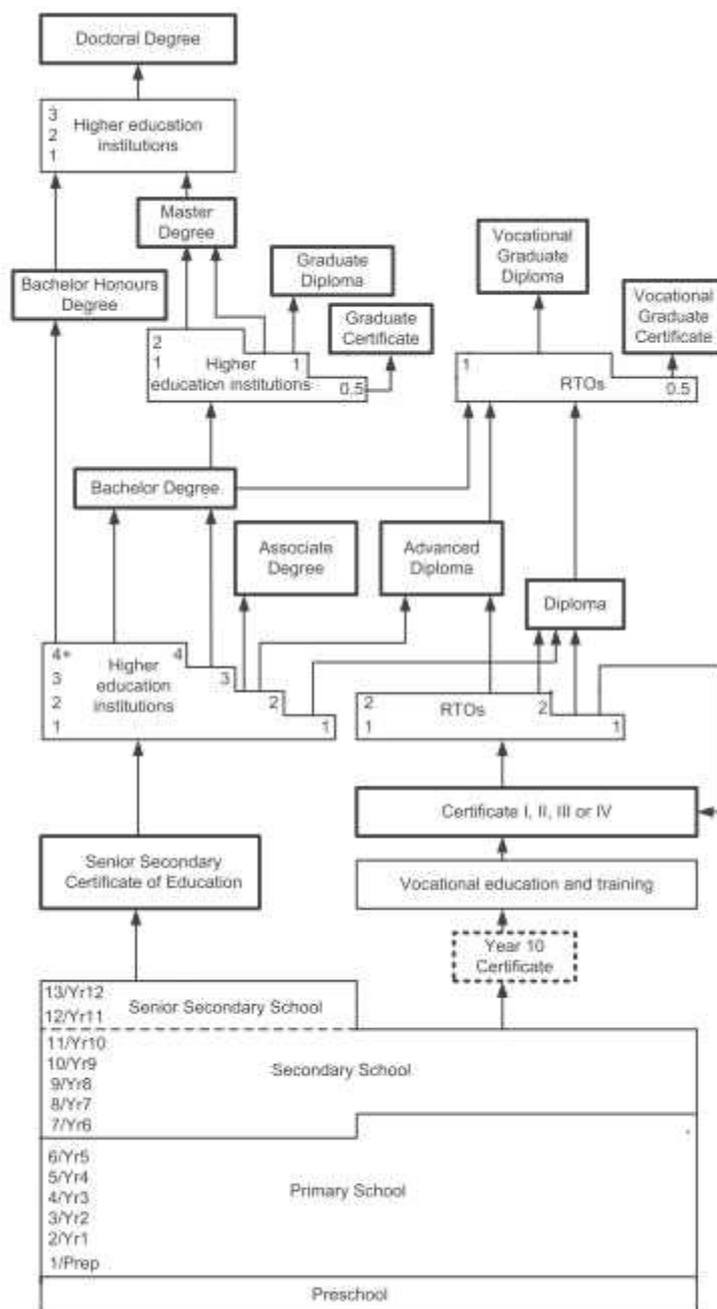
http://www.ibe.unesco.org/fileadmin/user_upload/Publications/WDE/2010/pdf-versions/Malaysia.pdf

マレーシアの学校教育



文部科学省編(1996)『諸外国の学校教育』pp.71

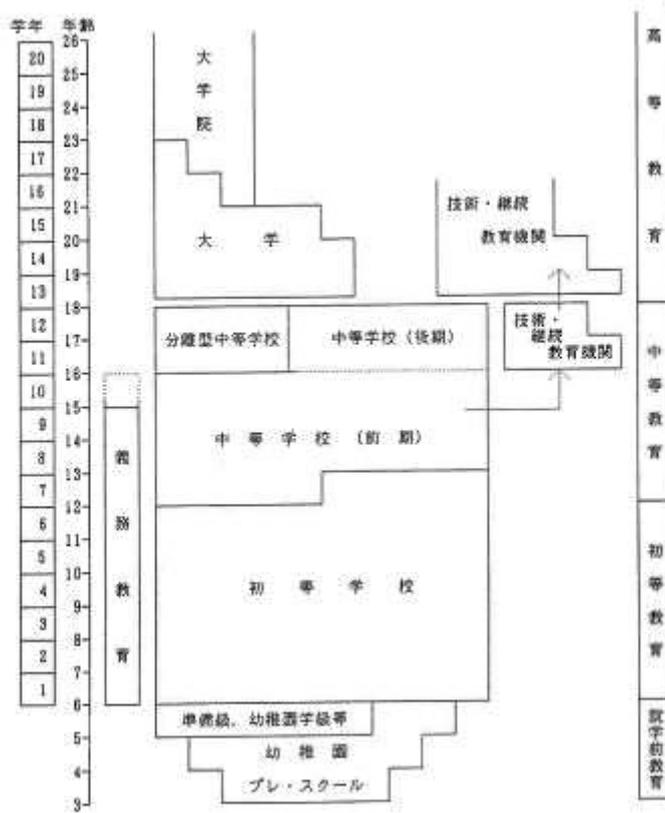
6: Australia: structure of the education system



「Country Education Profiles Australia」

<https://aei.gov.au/Services-And-Resources/Services/Country-Education-Profiles/About-Country-Education-Profiles/Australia.pdf>

オーストラリアの学校教育



文部科学省編(1996)『諸外国の学校教育』 pp.184

国際ワークショップ

第三段階教育における質保証と学位・資格枠組み

ーガラパゴス化とグローバル化ー

Japanese Mode of Tertiary Education and Globalisation

- Qualifications Framework and Quality Assurance -



九州大学
KYUSHU UNIVERSITY

日時 **2014/2/21** FRI ~ **23** SUN

場所 **TKP 天神シティセンターアネックス**
(福岡市中央区天神：福岡平和ビル 6F)

プログラム概要 (日英同時通訳付き)

入場無料
定員 90名

講演者 2014/2/21(金)~23(日)

合田 隆史氏 (国立教育政策研究所)
Ulrich Teichler 教授 (独・カッセル大学)
David Raffae 教授 (英・エディンバラ大学)
Isabelle Le Mouillour 氏 (独・連邦職業教育訓練研究所)
Ron Mazzachi 氏 (豪・AQO 全国審議会)
Abdul Rahman Ayub 氏 (馬・文部省)
Dong-lm Lee 氏 (韓・職業教育訓練研究所)
大谷 圭介氏 (文部科学省)
吉本 圭一教授 (九州大学) ほか

分科会テーマ 2014/2/22(土)のみ

- ・学位・資格枠組み
- ・非大学型職業教育の質保証
- ・職域プロジェクト：

領域別のモジュール型教育プログラム

- 1) ホスピタリティ (食と観光)
- 2) 介護・福祉
- 3) 経営・ビジネス

主催

九州大学人間環境学研究院

お申込み・お問合せ先

九州大学人間環境学研究院教育社会学研究室内
「成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進事業」(EQGC 研) 事務局

e-mail: eq.gc2013@gmail.com

Tel/Fax: 092-642-4165

後援

日本高等教育学会、日本教育社会学会、日本インターンシップ学会、日本キャリア教育学会、日本産業教育学会、日本私立短期大学協会、
短期大学コンソーシアム九州、一般財団法人職業教育・キャリア教育財団、全国専修学校各種学校総連合会

「第三段階教育における質保証と学位・資格枠組み －ガラパゴス化とグローバリゼーション－」のご案内



産業・社会構造の変化やグローバル化の進展とともに、教育と労働・経済界との対話にもとづく新たな職業教育の開発と、生涯学習社会に向けてその体系化が多くの国々で重要な政策的な課題とされてきています。

本ワークショップは、第三段階教育における、国際的な通用性と日本的な卓越性をあわせ持つ職業教育プログラムの開発とその促進のための仕組みづくり、特に国際的に広がる学位・資格枠組みと質保証の在り方の検討に向けて、国内外の研究者、政策関係者・実践者、産業界から多数のゲストを招き、多彩な議論をすすめていきます。

今日の日本では、普通教育中心に第三段階教育までの教育制度が普及しており、職業準備教育は、一部の学校種や学科等のみが担い、その重要性について十分な社会的認知がなされないままできました。これは、社会の側の学校教育への期待を反映したものであるのですが、いわゆる日本の経営のもとで、学校修了者に対して、高いレベルの即戦力となるための専門的職業的な「知識・技能」を要求してきませんでした。将来的なキャリアを視野に「訓練可能性」が重視される結果、学校を修了する若者には、むしろ組織人としての「態度」に焦点があてられ、職業教育においても「しつけ」が重視される、日本的な職業教育が発達しています。

そこで、本ワークショップでは「ガラパゴス化とグローバリゼーション」と題する日本語テーマを掲げていきます。これは、そうした日本的な第三段階教育の発達のもとで、如何にしてグローバルな経済社会環境に対応する中核的な専門人材を育成していくのか、また日本的な職業教育の固有性を踏まえ、それをいかにグローバルに通用するものに展開させていくのかを考えるという課題を表したものです。

このワークショップの一方の焦点は、現場密着の個別専門領域に焦点化したプログラム開発です。特に、リカレントな学習を通してそうした人材を養成するための、またそのための「単位積み上げのモジュール型」の学習モデルを検討していきます。領域としてはホスピタリティ（食・調理と観光）、介護・福祉、経営・ビジネスを取りあげます。これらは日本の教育の強みでありながら、国内的・国際的な可視性が課題となっている領域です。

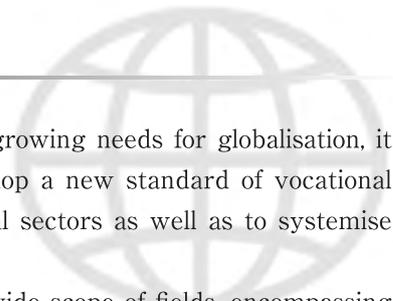
もう一方の焦点は、現場から離れ、分野横断的に俯瞰し、また国際的な政策動向を視野に入れた中長期的な政策科学的な検討です。今日「職業実践的な教育に特化した枠組み」が政策課題として提起されていますが、職業教育の質を向上させ、また社会的にその質を保証していくための仕組みづくりを検討していきます。ここでは国際的に注目されている「学位・資格枠組み」の導入・発展の動向に注目します。

なお、本ワークショップは、文部科学省「平成25年度成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進事業」において、九州大学が受託している「グローバルな中核的専門人材養成」事業の初年度の取組を踏まえ、これからの事業課題、教育機関や文教政策等の方向性を検討していくものです。現場密着型議論から成層圏議論まで広く展開していきます。皆さまの活発な議論へのご参加を楽しみにしております。

2014年2月

九州大学「中核的専門人材育成のためのグローバルコンソーシアム」

代表 吉本 圭一



In response to the change of industrial and social structures and the growing needs for globalisation, it has become a crucial issue in policy-making in many countries to develop a new standard of vocational education through interaction among educational, labour and economical sectors as well as to systemise such education suited for life-long learning society.

In this Workshop, through versatile debates among participants from wide scope of fields, encompassing researchers, policy makers, practitioners, industrial stake holders and other distinguished guests both from within Japan and overseas, we aim to first visualise the optimum form of vocational program in tertiary education in Japan, which could combine international adaptability and excellence in Japanese quality, and then to pave a way to further develop such program, learning from the preceding models of qualifications frameworks and quality assurance in various countries.

In today's Japan, the importance of vocation-oriented education, which has been undertaken mainly by particular institutional sectors and educational courses, has not been recognised as much as that of general, liberal and scholastic education at the tertiary level.

Naturally reflecting the expectations from the society toward school education, under so called Japanese style of management characterised by long-term employment and in-firm on the job training, Japanese educational sectors do not always aim to produce industry-ready human resources with highly competent specialized knowledge and skills, who can be put in practice right after graduation. As a unique tendency, Japanese-styled education is often designed to foster 'trainability' apt for future long career, where even vocational education institutions would focus on "discipline" the students rather than teaching skills, and the students would be expected to acquire certain "attitudes as an organization man".

By choosing the terms "Galapagosisation* and Globalisation" as the Japanese theme, we meant to address in this Workshop the challenges we face in fostering middle-level professionals into globally-competent human resources apt for the current economic and social environment, as well as in leading such specifically developed Japanese tertiary education system more to the direction of international transparency.

One focus of this Workshop would be on developing more practically and specifically designed education and training programs to foster personnel with capacity of individual field of business. Precisely, we would discuss the potential of credit-accumulation system in modules-learning models, suitable for such personnel especially in recurrent education. In this context, we will cover three particular fields such as 1) hospitality (culinary, food and tourism), 2) long-term care and welfare, and 3) business and management. These are the fields where above-mentioned Japanese-styled education is especially capitalising, while still having a room for improvement in compatibility and social recognition both domestically and internationally.

The other focus would be rather on cross-sectional, political and scientific discussions than industry-based practical approach, taking account of the international policy-making trends.

It is one of the Japanese Government's current policy concerns to develop a framework tailored for practically excellent vocational education. This workshop is intended to serve this cause by speculating on the optimum framework which enables improvement of vocational education and socially systemized quality assurance, through learning from the examples of national qualifications frameworks, which are gathering growing international attention, adopted and developed in various countries.

This Workshop will be held as a summary of the researches conducted under Kyushu University's program "Global Approaches on Vocational Education of Middle-Level Professionals", which is commissioned by MEXT as part of its project "FY2013 Strategic Promotional Program for Cultivation of Middle Level Professionals in Targeted Growth Fields". We aim to identify the next-step issues of the project, to find the right direction of educational sector's development, and to set the threshold for the Government's future educational policy. A whole range of discussions from down-to-earth practical matters to stratospheric perspectives is expected to take place. We welcome your input and active participation. Thank you.

『第三段階教育における質保証と学位・資格枠組み
—ガラパゴス化とグローバルゼーション—』

日時：2014年2月21日(金)～2月23日(日)

会場：TKP天神シティセンターアネックス

参加：一般公開

言語：日本語・英語(第1、第2、第3A、第4A、第5、第6セッションは同時通訳付き
他は逐次通訳付き)

▶ 第1日目 2014年2月21日(金)9:30～17:30 (一般公開 9:30～12:20)

9:30-9:50	開会 来賓挨拶・参加者紹介	吉本 圭一	九州大学・主幹教授
9:50-10:20	導入	吉本 圭一	九州大学・主幹教授
10:20-12:20	第1セッション：第三段階教育における地域・産業・職業と対話する教育の在り方を探って		
	基調講演①成長分野等における日本の職業教育と中核的専門人材養成	合田 隆史	国立教育政策研究所・フェロー
	基調講演②第三段階教育の発展と機能的分化	ウルリッヒ タイヒラー	独・カッセル大学国際高等教育研究センター・教授
	コーディネータ	藤埴 智一	宮崎大学・准教授
クローズドセッション			
12:20-13:30	昼食		
14:00-15:30	訪問①香蘭女子短期大学	坂根 康秀	香蘭女子短期大学・学長
16:00-17:30	訪問②中村調理製菓専門学校	中村 哲	中村調理製菓専門学校・校長

*プログラムは、都合により変更する可能性がありますので、あらかじめご了承ください。

香蘭女子短期大学

香蘭女子短期大学は昭和33年に開学し、ファッション総合学科および日本初となるライフプランニング総合学科を中心に文部科学省の大学教育改革支援プログラムの指定を受けており、積極的に特色ある教育を行っている。また、その教育内容や学生支援、進路支援体制、さらには社会的活動について、他の短期大学の模範となるべきものとして第三者評価適格認定を受けている。

Established in 1958, Koran Women's Junior College is accredited by the MEXT Program for Enhancing Innovation of Higher Education particularly for its Department of Comprehensive Studies for Fashion and the Japan's first-of-the-kind Department of Comprehensive Studies for Life Planning. For its curriculum, student support, career guidance and social activities, the College was accredited by Japan Association for College Accreditation.



Prof. Ulrich Teichler
ウルリッヒ・タイヒラー



Professor / 教授
International Centre for Higher Education Research, University of Kassel /
カッセル大学国際高等教育研究センター
Germany / ドイツ

Prof. David Raffe
デイビッド・レイフ



Professor / 教授
Center for Educational Sociology, University of Edinburgh /
エジンバラ大学 教育社会学センター
U.K. / イギリス

Ms. Isabelle Le Mouiller
イザベル・ル・ムイユール



Head of Unit / 本部長
Basic Issues of Internationalization / Monitoring of Vocational Education and Training (BIBB) /
独・連邦職業教育訓練研究所 国際化本部
Germany / ドイツ

Ms. Ann Doolette
アン・ドーレット



Executive Head of National Agency /
審議会事務局長
(Former) Australian Qualifications Framework Council /
(前) 豪州資格枠組審議会
Australia / オーストラリア

Ms. Dong-Im Lee
トン・イン・リー



Senior Research Fellow /
上席研究員
Korea Research Institute for Vocational Education & Training /
韓国職業教育訓練研究所
Korea / 韓国

Mr. Mohamad Dzafir Mustafa
モハマド・ジャファ・ムスタファ



Director / 局長
MQA Training Center /
マレーシア資格機構
Malaysia / マレーシア

International Workshop

Japanese Mode of Tertiary Education and Globalization - Qualifications Framework and Quality Assurance -

Dates: From February 21 (Fri) to 23 (Sun)

Venue: TKP Tenjin City Center Annex (Tenjin, Fukuoka city)

Style: Open to Public *except for the closed sessions

Interpretation: Japanese/English Simultaneous interpretation for the session I, II, III-A, IV-A, V and VI / Consecutive interpretation for other sessions

▶ DAY 1 9:30 -17:30 Feb. 21 (Fri), 2014 (Open to public 9:30-12:20)

9:30-9:50	Opening Remarks Introduction of Guest Speakers	Keiichi Yoshimoto	Distinguished Professor, Kyushu University
9:50-10:20	Introduction	Keiichi Yoshimoto	Distinguished Professor, Kyushu University
10:20-12:20	Session I: Ideal Education Through Dialogue Among Regions, Industries and Occupations in Tertiary Education		
	Japanese Vocational Education of Middle-Level Professionals in Targeted Growth Fields	Takafumi Goda	Fellow, National Institute for Educational Policy Research
	The Development of Tertiary Education in the Framework of Functional Differentiation	Ulrich Teichler	Professor, International Centre for Higher Education Research, University of Kassel, Germany
	Coordinator	Tomokazu Fujitsuka	Associate Professor, University of Miyazaki
closed session			
12:20-13:30	Lunch		
14:00-15:30	Tour1 Koran Women's Junior College	Yasuhide Sakane	President, Koran Women's Junior College
16:00-17:30	Tour2 Nakamura Culinary School	Tetsu Nakamura	Principal, Nakamura Culinary School

*The contents of this program is subject to change.

中村調理製菓専門学校

中村調理製菓専門学校は、1949年に開校し、60年以上の歴史を持つ調理・製菓・製パンの専門学校。過去10,000名以上にのぼる卒業生は、有名ホテルや一流店など国内外で活躍中である。留学生の受け入れのほか、韓国・ソウルに分校（中村アカデミー）を運営するなど、グローバル化を視野に入れた海外との交流や人材育成を積極的に行っている。

Nakamura Culinary School, established in 1949, has a history of over 60 years in Culinary, Pastry and Bread-baking Education. Over 10,000 graduates have pursued their career in 5 star hotels and top-rate restaurants both in and out of Japan. The School is highly reputed for its active global schemes, receiving many foreign students and having an extension school (Nakamura Academy) in Seoul, Korea.



Mr. Ahmad Supawi Osman スパウイ・オスマン



Principal Assistant Director / 主席副部長
National Dual Training System,
Department of Skills Development,
Ministry of Human Resource /
マレーシア人的資源省 技術
開発局 デュアル技能訓練部
Malaysia / マレーシア

Mr. Ron Mazzachi ロン・マザキ



Chairman / 代表
Ausustralian Organizaion for
Quality /
オーストラリア質保証機構
Australia / オーストラリア

Dr. Abdul Rahman Ayub アブドゥル・ラーマン



Deputy Director / 副局長
Technical and Vocational
Education Division, Ministry of
Education Malaysia /
マレーシア文部省技術職業局
Malaysia / マレーシア

Dr. Josie Misko ジョージー・ミスコ



Senior Research Fellow and
Research Fellow Leader /
上席研究員・研究員長
National Centre for Vocational
Education Research Ltd.
(NCVER) /
豪州職業教育研究機構
Australia / オーストラリア

Ms. Belinda McPherson ベリンダ・マクファーソン



Education Manager /
教育マネージャー
TAFE SA / 南豪 TAFE
Australia / オーストラリア

Dr. Roh, Kyung-Ran ノ・キョンラン



Assistant Professor / 助教授
Sungshin University /
誠信女子大学
Korea / 韓国

▶ **第2日目** 2014年2月22日(土)9:30~17:30

9:30-10:30	第2セッション：国際比較からみた学位・資格枠組み		
	基調講演③ 国家資格枠組みの導入— 国際的経験に起因して生じる概念や問題	デイビッド・レイフ	エジンバラ大学・教授
	コメンテータ 資格枠組み(オーストラリア)モデルと日本の可能性	杉本 和弘	東北大学・高等教育開発センター・准教授
	コーディネータ	稲永 由紀	筑波大学・大学研究センター・講師

10:30-10:45 休憩

10:45-12:45	第3セッションA 学位・資格枠組み	第3セッションB 職域プロジェクト①ホスピタリティ(食と観光)	第3セッションC 職域プロジェクト②介護・福祉
	報告 イザベル・ル・ムイユール (独・連邦職業教育訓練研究所) アンドー・レット(豪・前AQF審議会) トン・イン・リー(韓・職業教育訓練研究所) モハマド・ジャファ・ムスタファ (馬・マレーシア資格機構)	報告 スバウィ・オスマン(馬・人的資源省) 武藤 俊史(中央カレッジグループ) 佐藤 快信(長崎ウエスレヤン大学)	報告 安立 清史(九州大学) 清崎 昭紀(学校法人麻生塾) ロン・マザキ(豪・AQO)
	コメンテータ 岩田 克彦(職業能力開発総合大学校) デイビッド・レイフ(英・エディンバラ大学)	コメンテータ 島崎 明(専門学校国際観光ビジネスカレッジ) 小松 史幸(島原商工会議所)	コメンテータ 関口 正雄(滋慶学園グループ) アブドゥル・ラーマン(馬・文部省)
	コーディネータ 米澤 彰純(名古屋大学)	コーディネータ 杉本 和弘(東北大学)	コーディネータ 平田 眞一(学校法人第一平田学園)
	副コーディネータ 濱中 義隆(国立教育政策研究所)	副コーディネータ 岩村 聡志(学校法人宮崎総合学院)	副コーディネータ 亀野 淳(北海道大学)

12:45-14:00 昼食

14:00-16:00	第4セッションA 非大学型職業教育の質保証	第4セッションB 職域プロジェクト①ホスピタリティ(食と観光:統)	第4セッションC 職域プロジェクト③経営・ビジネス
	報告 ジョージ・ミスコ(豪・NCVER) アブドゥル・ラーマン(馬・文部省) 田頭 吉一(文部科学省) 稲永 由紀(筑波大学) 種村 完司(鹿児島県立短期大学)	報告 ベリンダ・マクファーソン(南豪・TAFE) 中村 哲(中村調理製菓専門学校) 飯塚 正成(全国専門学校情報教育協会)	報告 坂根 康秀・中濱雄一郎 (香蘭女子短期大学) 岡村 俊彦(鹿児島県立短期大学) ノ・キョンラン(韓・誠信女子大学)
	コメンテータ ウルリッヒ・タイヒラー(独・カッセル大学)	コメンテータ 安部恵美子(長崎短期大学) モハマド・ジャファ・ムスタファ (馬・マレーシア資格機構)	コメンテータ 渡辺 達雄(金沢大学) 中原 淳二(福岡県中小企業経営者協会)
	コーディネータ 濱中 義隆(国立教育政策研究所)	コーディネータ ロン・マザキ(豪・AQO)	コーディネータ 亀野 淳(北海道大学)
	副コーディネータ 米澤 彰純(名古屋大学)	副コーディネータ 杉本 和弘(東北大学)	副コーディネータ 平田 眞一(学校法人第一平田学園)

16:00-16:30 休憩

16:30-17:30	第5セッション：グローバル専門人材養成への企業の期待と教育の在り方		
	企業への人材ニーズ調査報告	南 慎郎	長崎ウエスレヤン大学・事務局長
	各分科会からの報告	各分科会コーディネータ	
	コーディネータ	笹井 宏益	国立教育政策研究所・生涯学習政策部長

18:00-19:30 懇親会

▶ **第3日目** 2014年2月23日(日)9:30~12:30

9:30-12:00	第6セッション：ワークショップ総括：日本型の職業実践的な教育に特化した枠組みを巡って		
	基調講演④ 日本の職業教育の高度化と国際的通用性	小林 光俊	学校法人敬心学園・理事長
	総括コメント 文教政策の観点から	大谷 圭介	文部科学省 生涯学習政策局・参事官
	高等教育機関としての観点から	大野 博之	国際学院埼玉短期大学・学長
	高等教育研究の観点から	小方 直幸	東京大学・准教授
	国際比較の観点から	ウルリッヒ・タイヒラー	独・カッセル大学国際高等教育研究センター・教授
	コーディネータ	吉本 圭一	九州大学・主幹教授
12:20-12:30	閉会の辞	吉本 圭一	九州大学・主幹教授

*プログラムは、都合により変更する可能性がありますので、あらかじめご了承ください。

► **DAY 2** 9:30-17:30 Feb. 22 (Sat), 2014

9:30-10:30	Session II: International Comparison of Qualifications Framework		
	Introducing a National Qualifications Framework: Concepts and Issues Arising from the International Experience	David Raffae	Professor, University of Edinburgh, U.K.
	Comment Qualifications Framework in Australia and Its Applicability Possibility to Japanese Development	Kazuhiro Sugimoto	Associate Professor, University of Tohoku
	Coordinator	Yuki Inenaga	Assistant Professor, University of Tsukuba

10:30-10:45	Tea/Coffee Break		
-------------	------------------	--	--

10:45-12:45	Session III A Qualifications Framework	Session III B Project 1 Hospitality (Culinary/Food,Tourism)	Session III C Project 2 Long-Term Care/Welfare
	<p>Reports</p> <p>Isabelle Le Mouillour(BIBB, Germany) Ann Doolette (Former AQF Council, Australia) Dong Im Lee (KRIVET, Korea) Mohamad Dzafir Mustafa (MQA, Malaysia)</p> <p>Comments</p> <p>Katsuhiko Iwata (Polytechnic University) David Raffae (University of Edinburgh, U.K)</p> <p>Coordinators</p> <p>Akiyoshi Yonezawa (Nagoya University) Yoshitaka Hamanaka (National Institute for Educational Policy Research)</p>	<p>Reports</p> <p>Supawi Osman (Ministry of Human Resource, Malaysia) Toshifumi Muto (Chuo College Group) Yoshinobu Sato (Nagasaki Wesleyan University)</p> <p>Comments</p> <p>Akira Shimazaki (Nishitetsu International Business College) Fumiuyuki Komatsu (Shimabara Chamber of Commerce and Industry)</p> <p>Coordinators</p> <p>Kazuhiro Sugimoto (Tohoku University) Satoshi Iwamura (MSG College)</p>	<p>Reports</p> <p>Kiyoshi Adachi (Kyushu University) Akinori Kiyosaki (Aso College Group) Ron Mazzachi (AOQ, Australia)</p> <p>Comments</p> <p>Masao Sekiguchi (Jikei Group of Colleges) Abdul Rahman Ayub (Ministry of Education, Malaysia)</p> <p>Coordinators</p> <p>Shinichi Hirata (Educational Foundation Daiichi Hirata) Jun Kamenno (Hokkaido University)</p>

12:45-14:00	Lunch		
-------------	-------	--	--

14:00-16:00	Session IV A Non-university QA	Session IV B Project 1 Hospitality (Culinary/Food,Tourism)	Session IV C Project 3 Management/Business
	<p>Reports</p> <p>Josie Misko (NCVER, Australia) Abdul Rahman Ayub (Ministry of Education, Malaysia) Yoshikazu Tagashira (MEXT) Yuki Inenaga (University of Tsukuba) Kanji Tanemura (Kagoshima Prefectural College)</p> <p>Comments</p> <p>Ulrich Teichler (University of Kassel, Germany)</p> <p>Coordinators</p> <p>Yoshitaka Hamanaka (National Institute for Educational Policy Research) Akiyoshi Yonezawa (Nagoya University)</p>	<p>Reports</p> <p>Belinda McPherson (TAFE SA, Australia) Tetsu Nakamura (Nakamura Culinary School) Masanari Iizuka (Institute for Vocational College Information Technology Education)</p> <p>Comments</p> <p>Emiko Abe (Nagasaki Junior College) Mohamad Dzafir Mustafa (MQA, Malaysia)</p> <p>Coordinators</p> <p>Ron Mazzachi (Australia, AOQ) Kazuhiro Sugimoto (Tohoku University)</p>	<p>Reports</p> <p>Yasuhide Sakane, Yuichiro Nakahama (Koran Women's Junior College) Toshihiko Okamura (Kagoshima Prefectural College) Roh Kyung-Ran (Sungshin University, Korea)</p> <p>Comments</p> <p>Tatsuo Watanabe (Kanazawa University) Junji Nakahara (Fukuoka Association of Independent Entrepreneurs)</p> <p>Coordinators</p> <p>Jun Kamenno (University of Hokkaido) Shinichi Hirata (Educational Foundation Daiichi Hirata)</p>

16:00-16:30	Tea/Coffee Break		
-------------	------------------	--	--

16:30-17:30	Session V Employers' Expectations for Global Specialist Personnel and Further Education		
	Report on the Survey on the Employers' Needs for Human Resources	Shinro Minami	Secretary General, Nagasaki Wesleyan University
	Report of Each Session's Findings	Coordinators of each session	
	Coordinator	Hiromi Sasai	Director, Research Department of Lifelong Learning Policy, National Institute for Educational Policy Research

18:00-19:30	Reception		
-------------	-----------	--	--

► **DAY 3** 9:30-12:30 Feb.23 (Sun), 2014

9:30-12:00	Session VI: Summary of the Workshop on Qualifications Framework Particularized for Japanese Vocational Education		
	Advancement of Japanese Vocational Education and Its Global Applicability	Mitsutoshi Kobayashi	President of Keishin Gakuen Group
	Comments: From the Educational Policy Perspective	Keisuke Otani	Councillor of Research Department of Lifelong Learning Policy, MEXT
	From the Higher-Education Provider's Point of View	Hiroyuki Ohno	President of Kokusai Gakuin Saitama College
	From the Higher-Education Researcher's Point of View	Naoyuki Ogata	Associate Professor, University of Tokyo
	From the International Comparative Perspective	Ulrich Teichler	Professor, International Centre for Higher Education Research, University of Kassel, Germany
	Coordinator	Keiichi Yoshimoto	Distinguished Professor, Kyushu University

12:20-12:30	Closing Remarks	Keiichi Yoshimoto	Distinguished Professor, Kyushu University
-------------	-----------------	-------------------	--

*The contents of this program is subject to change.

成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進事業
成果報告書 Vol.4
国際ワークショップ「第三段階教育における質保証と学位・資格枠組み
ーガラパゴス化とグローバリゼーションー」
国立大学法人 九州大学（事業責任者 吉本 圭一）

発行年月日 2014年3月14日

発行・編集 吉本 圭一

〒812-8581 福岡市東区箱崎 6-19-1

九州大学大学院人間環境学研究院教育学部門

電話・FAX 092-642-4165

印刷・製本 城島印刷株式会社

〒810-0012 福岡市中央区白金 2-9-6

電話 092-531-7102 FAX 092-524-4411
