成果報告書　vol.13

職業教育・高等教育資格枠組みを通した
グローバルな専門人材養成のためのコンソーシアム

平成 27 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等の戦略的推進事業

平成 28 年 2 月

国立大学法人　九州大学

（事業責任者　吉 本　圭 一）

はじめに

本書は、平成 27 年度文部科学省委託『成長分野等における中核的専門人材養成等の戦略的推進』事業において、九州大学が受託した「職業教育・高等教育資格枠組みを通したグローバルな専門人材養成のためのコンソーシアム」の成果を取りまとめたものである。

九州大学が平成 25 年度「グローバル専門人材」分野の事業を受託してから、本年度は三年目にあたる。九州大学がコンソーシアムを担い、そのグローバル化にかかる共通の課題設定のもとで、ビジネス・経営（九州大学)、介護（学校法人敬心学園)、観光（長崎ウエスレヤン大学)、食・調理（中村調理製菓専門学校）の４つの分野において、それぞれ独立の職域プロジェクトとして事業を展開していただいた。

本年度の課題としては、大きく３つ挙げられる。一つは、中核的専門人材に向けての企業人材ニーズと、リカレント学習者のプロファイルの把握であり、二つ目は、学位・資格枠組みと職業教育の質保証をめぐる国際比較、そして三つ目に、各成長分野等における人材ニーズに対応した実践的な職業教育プログラムの開発を各成長分野別プロジェクトに取り組んでいただき、その成果を総合的に検討することである。各職域プロジェクトの成果を横断的に検討するために、共通に「４つの問い」（人材ニーズ、カリキュラムマップ、実証講座、国際通用性）を設定し、それに沿った事業の取組みをお願いした。

なお、本報告書の取りまとめは、九州大学第三段階教育研究センターが担当した。本研究センターにおける、第三段階教育を巡る政策科学的研究の成果の一部でもある。

また、本事業の研究開発において、特に「学位・資格枠組み」の研究においては、平成 25～29 年度文部科学省科学研究費補助金 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」（課題番号：25245077）（研究代表・吉本圭一）（略称「EQ2 科研」）の研究成果を応用しており、また並行して研究を推進してきており、同研究組織メンバーから、本事業に委員として多数参加いただいている。

本報告書が、各地域で活躍するグローバルな中核的専門人材の育成と、人材養成制度のグローバル化に資するものとなることを切に願っている。

2016 年 2 月

九州大学　第三段階教育研究センター
研究センター長　吉 本　圭 一

平成27年度「成長分野等における中核的専門人材養成等の戦略的推進」事業
平成27年度　報告書 Vol.13
『職業教育・高等教育資格枠組みを通したグローバルな専門人材養成のためのコンソーシアム』

目　次

はじめに

第１部 「職業教育・高等教育資格枠組みを通したグローバルな専門人材養成のためのコンソーシアム」事業計画

１．事業名称 …… 1
２．事業の目的・概要 …… 1
３．事業の実施意義と必要性 …… 1
４．前年度までの取組概要・成果と本事業との継続性 …… 2
５．実施体制 …… 4
６．組織体制 …… 5
７．事業の成果目標 …… 11
８．事業の実施内容 …… 11

第２部　学位・資格枠組みの国際的展開

１．国家学位・資格枠組み（NQF）の国際的展開と日本における導入可能性と課題
　　－日本の教育訓練システムにおける浸透性をめぐって－ …… 15
２．韓国訪問調査（2015年度）からの報告 …… 28
３．中国訪問調査報告 …… 34
４．マレーシアにおける国家資格枠組み制度と職業教育訓練の展開 …… 52
５．フィリピンの学位・資格枠組みに関する研究 …… 62
６．インドネシアにおける国家学位・資格枠組み IQF への取組みと学習成果アプローチ …… 74
７．インド調査報告 …… 79

第３部　産業界ニーズの把握

１．社会総がかりでキャリア教育の実践を－成果報告会基調講演より－ …… 89
２．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 …… 100

第４部　成長分野等における各職域プロジェクトの課題と成果

１．「グローバル・コンソーシアム」から各成長分野等の取組みへの４つの問い …… 123
２．成長分野等における各職域プロジェクトの取組み【介護分野】…… 134
３．成長分野等における各職域プロジェクトの取組み【食・調理分野】…… 157
４．成長分野等における各職域プロジェクトの取組み【観光分野】…… 175
５．成長分野等における各職域プロジェクトの取組み【ビジネス・経営分野 鹿児島分科会】 …… 195
６．成長分野等における各職域プロジェクトの取組み【ビジネス・経営分野 福岡分科会】 …… 201

第５部　文部科学省委託事業他分野の取り組みに関する聞き取り調査報告

１．文部科学省委託事業他分野の取り組みに関する聞き取り調査－概要－ …… 207
２．医療・福祉・健康（保育）分野に関する聞き取り調査【学校法人三幸学園】…… 211
３．医療・福祉・健康（食・栄養）分野に関する聞き取り調査【学校法人国際学院・埼玉短期大学】…… 217
４．食・農林水産（農業）分野に関する聞き取り調査
【学校法人九州総合学院・九州工科自動車専門学校】 …… 223
５．経営基盤強化分野に関する聞き取り調査【学校法人秋葉学園・千葉情報経理専門学校】…… 228
６．観光分野に関する聞き取り調査【学校法人浦山学園・富山情報ビジネス専門学校】…… 231
７．環境・エネルギー分野に関する聞き取り調査
【学校法人小山学園・専門学校東京テクニカルカレッジ】 …… 238
８．IT 分野に関する聞き取り調査【一般社団法人全国専門学校情報教育協会】 …… 243
９．ゲーム・CG 分野に関する聞き取り調査【学校法人中央情報学園・早稲田文理専門学校】 …… 260
10. クリエイティブ（デザイン）分野に関する聞き取り調査【学校法人服部学園・御茶の水専門学校】…… 271
11. クリエイティブ（アニメ・漫画）分野に関する聞き取り調査
【学校法人片柳学園・日本工学院専門学校】 …… 276
12. クリエイティブ（美容）分野に関する聞き取り調査
【学校法人メイ・ウシヤマ学園・ハリウッド大学院大学】…… 280
13. 内閣府キャリア段位制度事業環境・エネルギー分野に関する聞き取り調査
【一般社団法人産業環境管理協会】 …… 284
14. クリエイティブ（ファッション）分野に関する聞き取り調査
【学校法人文化学園・国際ファッション産学推進機構】…… 289
15. 医療・福祉・健康（健康）分野に関する聞き取り調査
【学校法人福田学園・大坂保健医療大学企画室】…… 289
16. 職域 B（高等専修学校）に関する聞き取り調査【学校法人大岡学園・大岡学園高等専修学校】…… 289
17. 内閣府キャリア段位制度事業介護分野に関する聞き取り調査【厚生労働省老健局振興課】…… 289

Reference

SSC リスト …… 291
平成27年度のプロジェクトと来年度へ向けての課題 …… 294

第１部　「職業教育・高等教育資格枠組みを通したグローバルな専門人材養成のためのコンソーシアム」事業計画

第１部「職業教育・高等教育資格枠組みを通したグローバルな専門人材養成のためのコンソーシアム」事業計画

１．事業名称

職業教育・高等教育資格枠組みを通したグローバルな専門人材養成のためのコンソーシアム

２．事業の目的・概要

九州地方の多様な分野の産官学関係者及び，海外教育研究機関などと連携し，次のことを行うことを本事業の目的とする。

(a) 各学校・大学段階，学校・大学，また専門分野横断的にグローバル人材ニーズと，そこで必要な学位資格枠組みとしての知識・技能・コンピテンシーについて，主に東アジア諸国（韓国，中国，インド，タイ，インドネシア，マレーシア，フィリピン）への海外調査を通じて検討を行う。同時に，グローバル化・国際通用性を見据え，その学位資格枠組みに対応した教育プログラムに関しても明らかにする。

(b) 経営・ビジネス（九州大学)，食と栄養・調理（中村調理製菓専門学校)，介護・福祉（敬心学園）と，観光（長崎ウエスレヤン大学）の各職域におけるグローバル専門人材の養成や，送り出し，受け入れに焦点を当てることで，それら各職域における学位資格枠組みについても検討を行う。

(c) 企業人材ニーズを把握するため鹿児島において，企業人材調査を実施し，産学でグローバル人材の検討を実施する。

(d) 平成25年度から継続して人材ニーズと対応した職業教育プログラムの解明に取り組んできたが，事業３年目に当たる本年度は，新たな課題として，他分野における中核的専門人材に関する取り組みを調査することで，分野横断型の中核的専門人材について検討を行うこととした。

３．事業の実施意義と必要性

グローバル化に対応可能な人材の養成として、海外進出企業などの現地法人トップ人材の育成から、国内でグローバル事業の展開を行う中小企業などの人材まで、中核的専門人材の一層のグローバル化が求められている。このグローバルな中核的専門人材には、英語をはじめとした外国語の知識だけではなく、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・技能や、技術移転など知財に関わる知識・技能、わが国のビジネスの特質理解など、多様な知識・技能を獲得していくことが求められている。

また、このことは日本の教育システム全体として求められている学位・資格枠組みの国際的通用性という問題とも関連がある。現在の日本の学位・資格枠組みの位置づけ方、質保証のあり方を、東アジア諸国（韓国、中国、インド、インドネシア、マレーシア、フィリピン）における学位・資格枠組みおよび地域参照枠組みと比較検討し、日本の生涯学習における職業教育体系の整備について検討することが必要不可欠である。

そのため、「学位・資格枠組み」についての理解の共有が課題であり、海外研究機関から有識者（独・職業教育訓練研究センター・国際部長　イザベル・ル・ムイユール氏、豪・バイトマン＆ジャイルズ代表・職業教育訓練アドバイザー　アンドレア・バイトマン氏、韓国職業教育訓練研究

センター・上席研究員　トン・イン・リー氏）を国際セミナーに招聘し、国家学位・資格枠組みおよび地域版参照枠組みについて検討することが必要である。

４．前年度までの取組み概要・成果と本事業との継続性

4-1　平成25年度事業

・取組概要

九州各地域の多様な産官学関係者、先行する専門分野ごとのコンソーシアム関係者等による産官学コンソーシアムの実質化を図り、（１）学校段階縦断的、学校種横断的、専門分野横断的な、グローバル人材ニーズと必要な諸能力についての協議、職域プロジェクトと連携し、（２）国際的通用性をもつ職業・高等教育資格枠組みの可能性探究、（３）双方向統合型国際ネットワークによる学習プログラム開発、（４）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開発を目的とした。

・事業成果

グローバル化と学位・資格枠組みによる第三段階教育の質保証のあり方についての国際ワークショップを開催した。グローバル化が進む福岡県、長崎県、宮崎県、鹿児島県の企業・事業所2,000社を対象に、それぞれの分野の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、その確保・育成の方法、必要とされる知識・能力、高等教育への期待などについてアンケート調査を行い、中核的専門人材として必要な能力要素の抽出、それら能力要素の育成に向けての教育・訓練プログラムの方法・要件を明らかにするために調査を実施した。

・26年度事業との継続性・関連性（成果の活用を含む）

学位・資格枠組みについては，平成25年度は先導的モデルとしての欧州の学位資格枠組みに焦点を当て，その波及的側面について集中的に調査を行った。平成26年度は，特に技能訓練を含めた職業教育訓練について独自の位置づけを模索する東アジア諸国に着目し，調査を実施する。これら東アジア諸国の中において訪問する大学・研究機関としては，九州大学大学院人間環境学研究院が学術協定を結ぶ機関などを含めて，前年度の東アジア首脳会合における職業教育訓練プロバイダーネットワーク事業への参加機関，参加者を想定している。平成25年度の成果も含めて次のホームページで掲載されている（九州大学・第三段階教育研究センター　http://rteq.kyushu-u.ac.jp/）（職業教育・高等教育資格枠組みを通したグローバルな専門人材養成のためのコンソーシアム http://eq.kyushu-u.ac.jp/conso/）。

4-2　平成26年度事業

・取組概要

「ビジネス・経営」「食・調理」「介護」「観光」の各職域において展開するグローバル専門人材のコンセプトと，その養成カリキュラムの検討を行った。その一方で，各職域でその共通性を協議し，学位・資格枠組みについて，海外教育研究機関などと連携して調査研究し，特に外部関係者を含めた職業基準策定モデルを検討した。このことによって，国境なく人材を受け入れ，送り出すためのグローバルな学位資格枠組みをめぐる日本的可能性について，教育スタッフの側面から検証を実施した。

・事業成果

「ビジネス」「食・調理」「介護」「観光」の各職域プロジェクトと緊密に連携を取り、東京、福岡、長崎、鹿児島のそれぞれの地域における産官学ネットワークを実質化し、それぞれのモデルとするグ

ローバル専門人材養成に関して、人材ニーズの量と質、教育プログラムのカリキュラムマップ化、モジュールとしての取り出すことによるリカレント学習促進への可能性を検討することができた。

また、専門学校において学び直しをしている社会人学生を主たる対象に，学び直しの目的やそこでの学習成果のキャリア形成上の意味などの把握に努めた。また九州大学と国立教育政策研究所とで，専門学校において学び直しをしている社会人学生を主たる対象に，学び直しの目的やそこでの学習成果のキャリア形成上の意味などの把握に努めることを目標にして，アンケート調査を行った。調査期間は１月22日（木）から２月10日（火）までで，「平成27年度版全国専修学校総覧」から，地域，分野，定員を考慮して189校を抽出した上で，Web によるアンケートを実施し，2,231名（男性1,632名，女性599名）から有効回答（回収率は不明）が得られた。分析の結果，専門学校の入学に際し，親や高校の教師などの意見を参考に決定し，入学後は他者とのコミュニケーション能力，社会人として働くための意欲が向上していること，また学習活動そのものや，卒業後を肯定的に志向する傾向があることが明らかとなった。

職業・高等教育資格枠組みに関する海外事例調査としては，特に国家学位資格枠組み導入の先進国としてのアングロサクソン６カ国を中心に、オーストラリア，アイルランド，ニュージーランド、そして欧州学位資格枠組みとの整合的な国内枠組みを開発しているドイツ，フィンランド、そしてアジア圏の韓国，中国，インドネシアを訪問調査し，各国の職業・高等教育資格枠組み制度の進捗状況の特質並びに，それらを比較する枠組みについて，教育機関，政府や研究者からのインタビュー調査，資料収集調査を実施した。その成果として、特にアジア圏においてはアングロサクソン先進諸国よりも学校序列の形成が顕著であり、高等教育、初期職業教育だけでなく、継続職業教育訓練をどのように枠組みに取り込むかという点に、各国が腐心していることが明らかになった。

・本年度事業との継続性・関連性（成果をどのように活用するのか）

専門学校学生調査については、調査の単純集計レベルでの分析・検討に留まっていたため，さらに多変量解析などを取り入れることでリカレント学習の可能性と支援のための教育プログラム上の課題を中心に分析を深めていく。

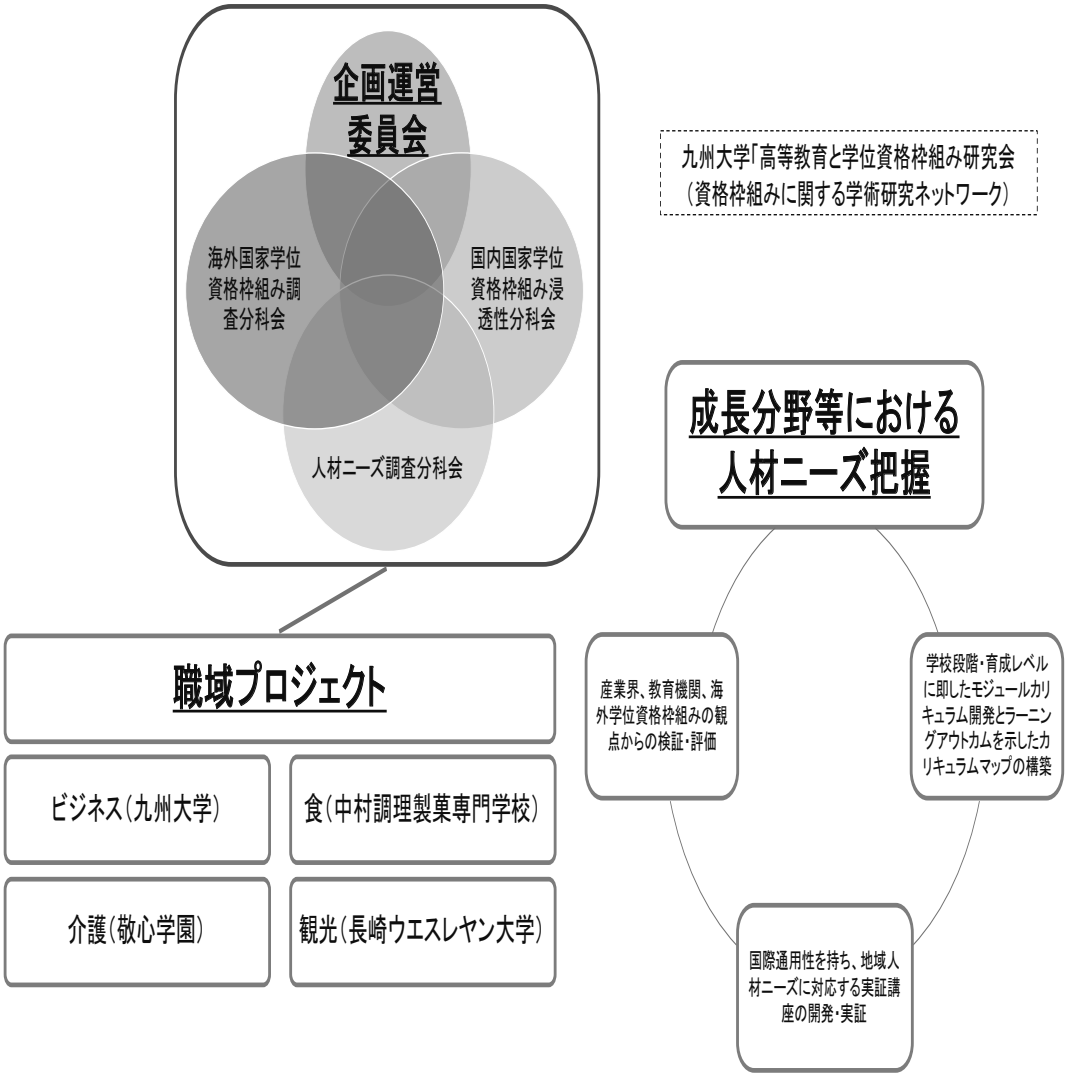
また職業教育・高等教育資格枠組みについては、先導的モデルとしての欧州の職業・高等教育資格枠組みに焦点をあて、その波及的な側面について集中的に調査を行ったが，今年度は特に、技能訓練を含めた職業教育訓練について独自の位置づけを模索する東アジア諸国に焦点をあて、調査を実施する予定である。これら東アジア諸国の中において訪問する大学・研究機関としては，九州大学大学院人間環境学研究院が学術交流協定を結ぶ機関等を含めて、前年度の東アジア首脳会合（EAS）における職業教育訓練プロバイダーネットワーク事業への参加機関、参加者についても積極的に交流し、また文部科学省の方針に沿って，このネットワーク会合への積極的参画をめざすこととなっている。

・本年度事業との継続性・関連性（成果の活用含む）

平成26年度は各職域で学位資格枠組みと教育カリキュラムについて検討を行ってきたが，平成27年度は各職域を横断した学位・資格枠組みと教育カリキュラムについて検証を行う。平成26年度の成果も含めて次のホームページで掲載されている（九州大学・第三段階教育研究センター　http://rteq.kyushu-u.ac.jp/）（職業教育・高等教育資格枠組みを通したグローバルな専門人材養成のためのコンソーシアム　http://eq.kyushu-u.ac.jp/conso/）

５．実施体制

事業の実施体制図（イメージ）



６．組織体制

6-1　構成機関（機関として本事業に参画する学校・企業・団体等）

	構成機関（学校･団体･機関等）の名称	役割等	都道府県名
1	九州大学･人間環境学研究院	統括	福岡県
2	学校法人第一平田学園	調査研究･指導助言	岡山県
3	学校法人大岡学園･大岡学園高等専修学校	調査研究･指導助言	兵庫県
4	一般社団法人福岡県専修学校各種学校協会	調査研究･指導助言	福岡県
5	一般社団法人キャリア･職業教育財団	調査研究･指導助言	東京都
6	日本インターンシップ学会	調査研究･指導助言	福岡県
7	豪･国立職業教育研究センター（NCVER）	調査研究･指導助言	オーストラリア
8	独･連邦職業教育訓練研究センター（BIBB）	調査研究･指導助言	ドイツ
9	韓･韓国職業教育訓練研究センター（KRIVET）	調査研究･指導助言	韓国
10	豪･ビクトリア大学･職業基盤学習センター	調査研究･指導助言	オーストラリア
11	鹿児島県立短期大学	地域プロジェクト主担当校（ビジネス･経営）	鹿児島県
12	学校法人友幸学園･九州テクノカレッジ	地域プロジェクト担当（ビジネス･経営）	福岡県
13	香蘭女子短期大学	実証協力	福岡県
14	福岡女子短期大学	実証協力	福岡県
15	佐賀女子短期大学	実証協力	佐賀県
16	長崎ウエスレヤン大学	地域プロジェクト代表校（観光）	長崎県
17	長崎国際大学	実証協力	長崎県
18	長崎短期大学	実証協力	長崎県
19	西鉄国際ビジネスカレッジ	地域プロジェクト担当（ビジネス･経営）	福岡県
20	中村調理製菓専門学校	地域プロジェクト代表校（食･調理）	福岡県
21	国際学院埼玉短期大学	実証協力	埼玉県
22	学校法人敬心学園･日本福祉教育専門学校	地域プロジェクト代表校（介護）	東京都
23	学校法人麻生塾	地域プロジェクト担当（介護）	福岡県
24	西九州大学短期大学部	実証協力	佐賀県
25	福岡県商工部国際経済観光課	人材ニーズ調査研究･指導助言	福岡県
26	一般社団法人福岡中小企業経営者協会	人材ニーズ調査研究･指導助言	福岡県
27	公益法人福岡県雇用対策協会	人材ニーズ調査研究･指導助言	福岡県
28	福岡商工会議所	資格枠組み調査研究･指導助言	福岡県
29	福岡県中小企業団体中央会	資格枠組み調査研究･指導助言	福岡県
30	JAMOTE 認証サービス株式会社	資格枠組み調査研究･指導助言	群馬県
31	日本電子専門学校	資格枠組み調査研究･指導助言	東京都
32	学校法人中央情報学園･中央情報専門学校	資格枠組み調査研究･指導助言	埼玉県
33	学校法人浦山学園･富山情報ビジネス専門学校	資格枠組み調査研究･指導助言	富山県

6-2　構成委員（6-1の機関から参画する者及び個人で本事業に参画する者等）

氏名	所属・職名	役割等	都道府県名
吉本圭一	九州大学・人間環境学研究院・教授	コンソーシアム代表	福岡県
稲永由紀	筑波大学・大学研究センター・講師	委員	東京都
小林光俊	学校法人敬心学園・理事長	委員	東京都
杤原克彦	日本商工会議所・理事	委員	東京都
合田隆史	尚絅学院大学・学長	委員	宮城県
中村哲	中村調理製菓専門学校・校長	委員	福岡県
佐藤快信	長崎ウエスレヤン大学・学長	委員	長崎県
種村完司	鹿児島県立短期大学・学長	委員	鹿児島県
田所徹夫	学校法人友幸学園・九州テクノカレッジ・理事長	委員	福岡県
大野博之	国際学院埼玉短期大学・学長	委員	埼玉県
安部恵美子	長崎短期大学・学長	委員	長崎県
笹井宏益	国立教育政策研究所・生涯学習政策研究部長	委員	東京都
関口正雄	NPO 私立専門学校等評価研究機構・理事	委員	東京都
平田眞一	学校法人第一平田学園・理事長	委員	岡山県
中原淳二	福岡中小企業経営者協会・常任参与	委員	福岡県
塚原修一	関西国際大学・客員教授	委員	兵庫県
亀野淳	北海道大学・高等教育推進機構・准教授	委員	北海道
杉本和弘	東北大学・高度教養教育・学生支援機構・教授	委員	宮城県
濱中義隆	国立教育政策研究所・高等教育研究部総括研究官	委員	東京都
坂野慎二	玉川大学・教育学部・教授	委員	東京都
米澤彰純	名古屋大学国際開発研究科・准教授	委員	愛知県
渡辺達雄	金沢大学・大学教育開発・支援センター・准教授	委員	石川県
飯田直弘	北海道大学・高等教育推進機構・准教授	委員	北海道
白土悟	九州大学・留学生センター・准教授	委員	福岡県
木村拓也	九州大学・基幹教育院・准教授	委員	福岡県
三好登	九州大学大学院・人間環境学研究院・助教	委員	福岡県
岩田克彦	国立教育政策研究所・フェロー	委員	東京都
南慎郎	長崎ウエスレヤン大学・事務局長	委員	長崎県
岡村俊彦	鹿児島県立短期大学・教授	委員	鹿児島県
酒井佳世	久留米大学・学長直属・特命講師	委員	福岡県
清崎昭紀	学校法人麻生塾・経営推進室長	委員	福岡県
星野雅紀	学校法人有坂中央学園・主任研究員	委員	東京都
古賀稔邦	日本電子専門学校・学校長	委員	東京都
菊池克彦	学校法人敬心学園・理事長補佐	委員	東京都
菊田薫	職業教育・キャリア教育財団・事務局長	委員	東京都
苑復傑	放送大学・ICT 活用・遠隔教育センター・教授	委員	東京都
坂根康秀	香蘭女子短期大学・学長	委員	福岡県
岡本比呂志	学校法人中央情報学園・中央情報専門学校・理事長	委員	埼玉県
浦山哲郎	学校法人浦山学園・富山情報ビジネス専門学校・理事長	委員	富山県
島崎明	西鉄国際ビジネスカレッジ・校長	委員	福岡県
大岡豊	学校法人大岡学園・大岡学園高等専修学校・理事長	委員	兵庫県
吉田隆彦	福岡県中小企業団体中央会情報調査課・課長	委員	福岡県
中芝督人	福岡商工会議所・事務局長	委員	福岡県

氏名	所属・職名	役割等	都道府県名
飯塚正成	一般社団法人全国専門学校情報教育協会	委員	東京都
長尾博暢	日本インターンシップ学会・事務局長	委員	鳥取県
Ulrich Teichler	独・カッセル大学国際高等教育研究センター（ICHER）教授	委員	ドイツ
Isabelle Le Mouillour	独・職業教育訓練研究センター（BIBB）・主任研究員	委員	ドイツ
Hugh Guthrie	豪・ヴィクトリア大学・名誉研究員	指導助言	オーストラリア
Andrea Batemean	豪・ヴィクトリア大学・主任研究員	指導助言	オーストラリア
Don-Im Lee	韓・韓国職業教育訓練研究センター（KRIVET）・上席研究員	指導助言	韓国

6-2-1　企画運営委員会（6-2の者うち本委員会構成員）

氏名	所属・職名	役割等	都道府県名
吉本圭一	九州大学・人間環境学研究院・教授	委員長	福岡県
稲永由紀	筑波大学・大学研究センター・講師	副委員長	東京都
佐藤快信	長崎ウエスレヤン大学・学長	地域プロジェクト代表	長崎県
小林光俊	学校法人敬心学園・理事長	地域プロジェクト代表	東京都
中村哲	中村調理製菓専門学校・校長	地域プロジェクト代表	福岡県
種村完司	鹿児島県立短期大学・学長	地域プロジェクト主担当	鹿児島県
田所徹夫	学校法人友幸学園・九州テクノカレッジ・理事長	地域プロジェクト担当	福岡県
坂根康秀	香蘭女子短期大学・学長	地域プロジェクト担当	福岡県
合田隆史	尚絅学院大学・学長	運営委員	宮城県
杤原克彦	日本商工会議所・理事・企画部長	運営委員	東京都
安部恵美子	長崎短期大学・学長	運営委員	長崎県
塚原修一	関西国際大学・客員教授	運営委員	兵庫県
亀野淳	北海道大学・高等教育推進機構・准教授	運営委員	北海道
笹井宏益	国立教育政策研究所・生涯学習政策研究部長	運営委員	東京都
関口正雄	NPO 私立専門学校等評価研究機構・理事	運営委員	東京都
平田眞一	学校法人第一平田学園・理事長	運営委員	岡山県
中原淳二	福岡中小企業経営者協会・常任参与	運営委員	福岡県

6-2-2　海外資格枠組み調査分科会

氏名	所属・職名	役割等	都道府県名
吉本圭一	九州大学・人間環境学研究院・教授	委員長・コンソーシアム代表	福岡県
稲永由紀	筑波大学・大学研究センター・講師	副委員長	東京都
小林光俊	学校法人敬心学園・理事長	調査研究	東京都
竹熊尚夫	九州大学・人間環境学研究院・教授	調査研究	福岡県
木村拓也	九州大学基幹教育院・准教授	調査研究	福岡県
白土悟	九州大学・留学生センター・准教授	調査研究	福岡県
亀野淳	北海道大学・高等教育推進機構・准教授	調査研究	北海道
杉本和弘	東北大学・高度教養教育・学生支援機構・教授	調査研究	宮城県
米澤彰純	名古屋大学国際開発研究科・准教授	調査研究	愛知県
坂野慎二	玉川大学・教育学部・教授	調査研究	東京都
渡辺達雄	金沢大学・大学教育開発・支援センター・准教授	調査研究	石川県
三好登	九州大学・人間環境学研究院・助教	調査研究	福岡県
菊田薫	職業教育・キャリア教育財団・事務局長	調査研究	東京都
飯田直弘	北海道大学・高等教育推進機構・准教授	調査研究	北海道
合田隆史	尚絅学院大学・学長	調査研究	宮城県
苑復傑	放送大学・ICT 活用・遠隔教育センター・教授	調査研究	東京都
Ulrich Teichler	独・カッセル大学国際高等教育研究センター（ICHER）教授	指導助言	ドイツ
Isabelle Le Mouillour	独・職業教育訓練研究センター（BIBB）・国際部長	指導助言	ドイツ

6-2-3　国内資格枠組み浸透性分科会

氏名	所属・職名	役割等	都道府県名
稲永由紀	筑波大学・大学研究センター・講師	委員長	東京都
合田隆史	尚絅学院大学・学長	副委員長	宮城県
吉本圭一	九州大学・人間環境学研究院・教授	コンソーシアム代表	福岡県
木村拓也	九州大学基幹教育院・准教授	調査研究	福岡県
笹井宏益	国立教育政策研究所・生涯学習政策研究部長	調査研究	東京都
岩田克彦	国立教育政策研究所・フェロー	調査研究	東京都
杉本和弘	東北大学・高度教養教育・学生支援機構・教授	調査研究	宮城県
坂野慎二	玉川大学・教育学部・教授	調査研究	東京都
三好登	九州大学・人間環境学研究院・助教	調査研究	福岡県
中村哲	中村調理製菓専門学校・校長	開発調査（食・調理）	福岡県
岡村俊彦	鹿児島県立短期大学・教授	開発調査（ビジネス・経営）	鹿児島県
菊地克彦	学校法人敬心学園・理事長補佐	開発調査（介護）	東京都
関口正雄	NPO 私立専門学校等評価研究機構・理事	分野間比較分析	東京都

6-2-4　分野別実証分科会

氏名	所属・職名	役割等	都道府県名
吉本圭一	九州大学・人間環境学研究院・教授	委員長	福岡県
塚原修一	関西国際大学・客員教授	副委員長	兵庫県
亀野淳	北海道大学・高等教育推進機構・准教授	調査研究	北海道
稲永由紀	筑波大学・大学研究センター・講師	調査研究	東京都
合田隆史	尚絅学院大学・学長	調査研究	宮城県
笹井宏益	国立教育政策研究所・生涯政策研究部長	調査（関連行政）	東京都
岩田克彦	国立教育政策研究所・フェロー	調査（関連行政）	東京都
南慎郎	長崎ウエスレヤン大学・事務局長	開発（観光）	長崎県
小林光俊	学校法人敬心学園・理事長	開発（介護）	東京都
菊地克彦	学校法人敬心学園・理事長補佐	開発（介護）	東京都
平田眞一	学校法人第一平田学園・理事長	開発（介護）	岡山県
岡村俊彦	鹿児島県立短期大学・教授	開発（ビジネス・経営）	鹿児島県
田所徹夫	学校法人友幸学園・九州テクノカレッジ・理事長	開発（ビジネス・経営）	福岡県
中村哲	中村調理製菓専門学校・校長	開発（食・調理）	福岡県

6-2-5　人材ニーズ調査分科会

氏名	所属・職名	役割等	都道府県名
塚原修一	関西国際大学・客員教授	委員長	兵庫県
平田眞一	学校法人第一平田学園・理事長	副委員長	岡山県
吉本圭一	九州大学・人間環境学研究院・教授	コンソーシアム代表	福岡県
稲永由紀	筑波大学・大学研究センター・講師	調査研究	東京都
三好登	九州大学・人間環境学研究院・助教	調査研究	福岡県
南慎郎	長崎ウエスレヤン大学・事務局長	調査（地域・企業ニーズ）	長崎県
酒井佳世	久留米大学・学長直属・特命講師	調査（地域・企業ニーズ）	福岡県
中原淳二	一般社団法人・福岡中小企業経営者協会・常任参与	評価・指導助言	福岡県

6-2-6　事務局

氏名	所属・職名	役割等	都道府県名
武井秀仁	九州大学貝塚地区事務部・部長	総括	福岡県
ホール奈穂子	九州大学貝塚地区事務部総務課・主任	総括	福岡県
酒井佳世	久留米大学・学長直属・特命講師	事務	福岡県
三好登	九州大学大学院人間環境学研究院・助教	事務	福岡県
張琳	九州大学人間環境学研究院・学術協力研究員	事務	福岡県
潘秋静	九州大学大学院人間環境学府・テクニカルスタッフ	事務	福岡県
太田敬子	九州大学大学院人間環境学府	事務補佐員	福岡県
小森真理	九州大学大学院人間環境学府	事務補佐員	福岡県

７．事業の成果目標

職業教育・高等教育資格枠組みを通したグローバルな専門人材養成のためのコンソーシアム全体の統括と円滑な運営・調整が一つ目の活動目標となる。企画運営委員会を１回開催し、コンソーシアム及び各分野の運営の基本方針を決め、様々な活動を企画する。そのためにも、「ビジネス・経営」「食・調理」「介護」「観光」などの各分野に留まらず、他分野の事業とも十分に連携協議を行い、中核的専門育成事業の全専門分野の調査・開発の進捗動向を把握すると同時に、事業における統合性に関する連携協議を行う。会議回数と規模が成果目標となる。

また日本の学術界において職業・高等教育資格制度の研究が体系的になされていないことから、先駆的に本事業にかかわる調査研究に取り込むことが２つ目の活動目標となる。前年度の海外調査を行ったが、事業期間が限られており、深く検討を行うことができなかった。そこで本年度は、海外調査先を東アジア諸国（韓国、中国、インド、インドネシア、マレーシア、フィリピン）に絞ることで詳細な調査研究を試みる。成果報告書や、研究論文の質と量が成果目標となる。

８．事業の実施内容

8-1　会議（目的、体制、開催回数等）

（１）企画運営委員会

・目的：職業教育・高等教育資格枠組みを通したグローバルな専門人材養成のためのコンソーシアムにおける各分野の研究枠組みを共有する。

・体制：各分野の代表委員と関係者。

（２）全体委員会

・目的：職業教育・高等教育資格枠組みを通したグローバルな専門人材養成のためのコンソーシアムの全体としての課題を確認する。

・体制：構成機関、構成員、各分野の代表委員と関係者。

（３）国際セミナー

・目的：職業教育・高等教育資格枠組みを通したグローバルな専門人材養成のためのコンソーシアムにおける各分野の海外の資格枠組みの状況を把握し、ネットワークを作る。

・体制：構成機関、構成員、各分野の代表委員と関係者。

（４）海外学位・資格枠組み調査分科会

・目的：職業教育・高等教育資格枠組みを通したグローバルな専門人材養成のためのコンソーシアムにおける海外調査のための、共通した研究枠組み、インタビュー項目などの策定・確認を行う。

・体制：海外学位・資格枠組み調査分科会委員。

（５）国内学位・資格枠組み浸透性分科会

・目的：職業教育・高等教育資格枠組みを通したグローバルな専門人材養成のためのコンソーシアムにおける海外調査で得た経験の、日本の資格枠組みへの適応可能性について検討

するために、関連行政領域の資格の動向について訪問調査を行うとともに、会議において検討する。

・体制：国内学位・資格枠組み浸透性分科会委員。

（6）分野別実証分科会

・目的：職業教育・高等教育資格枠組みを通したグローバルな専門人材養成のためのコンソーシアムにおける経営・ビジネス、食・調理、介護・福祉、観光プロジェクトの調査研究進捗状況の報告及び、今後の課題について検討する。

・体制：各分野の代表委員と関係者。

（7）人材ニーズ調査分科会

・目的：専門学校の社会人学生調査と企業調査の再分析と成果の取りまとめを行う。

・体制：人材ニーズ調査分科会委員。

なお、実施回数・内容は以下の通りである。

◯企画運営委員会	◯第4回学位資格枠組み研究会
日時：2015年7月5日（日）10時～15時	日時：2015年11月18日（水）15時30分～19時30分
場所：九州大学教育学部会議室	場所：筑波大学東京キャンパス文京校舎
目的：本年度の事業の目的と，それぞれの役割について各委員に理解を深めてもらう。	目的：成果報告書，海外調査，国内聞き取り調査について前回研究会に引き続き説明を行う
◯第1回全体研究会	◯第5回学位資格枠組み研究会
日時：2015年8月4日（火）10時～18時	日時：2015年11月29日（日）10時30分～16時30分
場所：九州大学箱崎理系キャンパス　創立50周年記念講堂	場所：筑波大学東京キャンパス文京校舎
目的：ビジネス，栄養・調理，介護・福祉，観光の各職域からそれぞれの事業の説明をしてもらう。	目的：北海道大学の亀野先生からフィンランド，九州大学の三好からフィリピン，名古屋大学の米澤先生からマレーシアの説明をしてもらう。
◯成果報告会	◯第6回学位資格枠組み研究会
日時：2016年1月8日（金）13時～17時45分、 9日（土）9時45分～17時	日時：2015年12月6日（日）10時～17時
場所：ハイアットリージェンシー福岡	場所：筑波大学東京キャンパス文京校舎
目的：ビジネス，栄養・調理，介護・福祉，観光の各職域よりそれぞれ事業の成果の説明をしてもらう。	目的：職業能力開発総合大学校の谷口先生からアジア諸国，鹿児島国際大学の吉留先生からドイツ，追手門学院大学の佐々木先生からドイツについてそれぞれ説明をしてもらう。
◯第1回学位資格枠組み研究会	◯第7回学位資格枠組み研究会
場所：筑波大学東京キャンパス文京校舎	日時：2016年1月10日（土）10時～12時
日時：2015年10月21日（水）10時～13時	場所：九州大学教育学部会議室
目的：本年度の学位資格枠組み研究会の方向性の説明を行う。	目的：海外調査について再調整を行う。
◯第2回学位資格枠組み研究会	◯第8回学位資格枠組み研究会
日時：2015年10月30日（金）10時～13時	日時：場所：2016年2月15日（月）10時30分～17時
場所：九州大学教育学部会議室	場所：筑波大学東京キャンパス文京校舎
目的：大東文化大学の沼口先生からドイツの説明をしてもらう。	目的：国立教育政策研究所の岩田先生，九州大学の吉本から韓国，九州大学の坂巻からマレーシア，関西国際大学の塚原先生からインド，国立教育政策研究所の濱中先生，九州大学の三好からフィリピンの海外調査報告をしてもらう。また横浜国立大学の新谷先生に日本工学院専門学校，平田学園の平田先生にお茶の水美術専門学校，宇部フロンティア短期大学の伊藤先生に学校法人三幸学園，中村調理製菓専門学校の黒木先生に国際学院埼玉短期大学，北海道大学の亀野先生に秋葉学園千葉情報経理専門学校，関西国際大学の塚原先生に一般社団法人産業環境管理協会，久留米大学の酒井先生に九州工科自動車専門学校のそれぞれ調査報告をしてもらう。
◯第3回学位資格枠組み研究会	
日時：2015年11月16日（月）10時～13時	
場所：筑波大学東京キャンパス文京校舎	
目的：成果報告書，海外調査，国内聞き取り調査について今後の説明を行う。	

8-2　調査等（目的、対象、規模、手法、実施方法等）

平成25年度に、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、グローバル化が進む福岡県、長崎県、宮崎県の企業・事業所2,000社を対象に、それぞれの分野の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、その確保・育成の方法、必要とされる知識・能力、高等教育への期待などについてアンケート調査を行い、中核的専門人材として必要な能力要素の抽出、それら能力要素の育成に向けての教育・訓練プログラムの方法・要件を明らかにするために調査を実施した。本年度は、鹿児島県で企業人材ニーズ調査を行い、鹿児島地域における人材ニーズを把握した上で、平成25年度に実施した福岡県を中心とした調査データとの比較を行うことを通して、考察を深めていく。また平成25年度から一貫して、グローバル・スタンダードに適う分野横断的な学位・資格枠組みの構築に関する調査を進めてきたが、３年目にあたる本年度は、文科省委託事業の目的に則り、他分野で実際に実施されてきた先導的な人材養成等の取組みに関する調査及び分析を通じて、それらをさらに深化させる。

［鹿児島県企業人材ニーズ調査］

・調査対象と規模：鹿児島県商工会議所の会員企業220社から回収（回収率：22.0%）
・調査時期：2015年12月から2016年１月。
・調査手法：Web および Fax によるアンケート調査。

［他分野先導的な人材養成等の取組みに関する聞き取り調査］

・調査対象：東京テクニカルカレッジ、九州工科自動車専門学校、大阪保険医療大学、学校法人三幸学園、国際学院埼玉短期大学、国際ファッション産学推進機構、ハリウッド大学院大学、日本工学院専門学校、御茶ノ水美術専門学校、富山情報ビジネス専門学校、全国専門学校情報教育協会、早稲田文理専門学校、千葉情報経理専門学校、大岡学園高等専修学校。
・調査時期：2015年12月から2016年２月中。
・調査手法：インタビュー調査。

8-3　モデルカリキュラム基準、達成度評価、教材等作成（目的、規模、実施体制等）

職業教育・高等教育資格枠組みを通したグローバルな専門人材養成のためのコンソーシアムでは、実証講座を実施しない。しかし経営・ビジネス、介護、観光、食・調理の４プロジェクトに研究者等を派遣し、実証講座が諸外国のモデルを参考とした資格枠組みを意識したレベルとボリュームが検討された内容になっているのか、また実証講座のプログラムが正課課程と社会人の学び直しが可能な正課外の課程として機能できるものかを検証および指導助言し、コンソーシアムの学位・資格枠組みの検討に反映させる。

8-4　実証等（目的、対象、規模、時期、手法、実施方法等）

職業教育・高等教育資格枠組みを通したグローバルな専門人材養成のためのコンソーシアムにおいては、ビジネス・経営、食・調理、介護、観光など各分野と連携しながら、カリキュラム基準、達成度評価の基準、教材などの開発ガイドラインを各分科会において話し合い、全体委員会で調整

を行う。

8-5　事業成果及び事業終了後の方針（成果の活用、継続性・関連性、発展性等）

（１）事業成果物

・成果報告書（約290頁、400部）
・国際セミナー成果報告書（日本語）（約260頁、400部）
・国際セミナー成果報告書（英語）（約220頁、400部）

（２）成果の活用等

①昨年度の成果同様、事業成果の周知ならびに事業成果を広く活用してもらうことを目的に、成果報告書等のデータを Web サイト（eq.kyushu-u.ac.jp/conso）で公開する。また、本事業に参加している産官学の構成機関だけでなく、九州地区の高等教育機関、中小企業経営者協会の加盟企業、九州地区商工会議所等に対しても会合等で配布する。

②本事業で得られた成果は、成果の公表にとどまらず、日本教育社会学会、日本高等教育学会、日本インターンシップ学会、日本産業教育学会などにおいて、研究代表者と委員を中心に事業終了後も継続的に、学術的な検討を進めていく。

第２部　学位・資格枠組みの国際的展開

第２部　学位・資格枠組みの国際的展開

１．国家学位・資格枠組み（NQF）の国際的展開と日本における導入可能性と課題 －日本の教育訓練システムにおける浸透性をめぐって－

吉本 圭一（九州大学）
稲永 由紀（筑波大学）

1-1　研究目的と研究背景

1-1-1　研究の背景

国家学位・資格枠組み（National Qualifications Frameworks：NQF）をめぐる研究の背景として、本事業では、2013（平成 25）年度から、オーストラリアなどの海外動向調査、海外からの専門家招聘により国際ワークショップを開催するなどして、先発国としてアングロサクソン諸国の NQF へのアプローチについて検討を始めた。その発展として、こうしたアングロサクソン型アプローチが地域参照枠組みとしての欧州学位・資格枠組み（European Qualifications Frameworks：EQF）の制定に伴って他のヨーロッパ諸国にどのようなインパクトを及ぼしているのかに注目した。また NQF 開発の後発国となるアジア諸国における多様な受け止めや応用の仕方について検討し、それらを総合して、本来的な研究課題である日本での導入可能性、また制度浸透性を巡って検討することにした。特に、文部科学省「成長分野等における中核的専門人材養成等の戦略的推進」事業の各分野の職業教育充実への試みは、原則として業界等の人材ニーズ把握からスタートしており、NQF の特長のひとつである「業界の関与する学習成果アプローチ」の可能性を巡って、各事業の訪問調査を実施した。

NQF は、21 世紀に入って、とりわけ 2010 年以後に世界各国で広がってきた。なぜ、このように急速な普及を遂げているのか。またどのように広まってきたのか。そして、第三段階教育における職業教育訓練（Vocational Education and Training：VET）の発展に関して、NQF 導入がどう影響していくのか。教育訓練機関セクター間の相互浸透性（カリキュラムにおける接続や学習者の編入学等の移行）、とりわけ高等教育(HE)と職業教育訓練(VET)間の相互浸透性は、NQF 導入によってどのように改善していくのか。NQF 導入のためのイニシアティブが少ない日本と米国では、学術的な教育と職業的な教育、それぞれの質、透明性と浸透性を、いかに国内外で確保していくのだろうか。いま現状で、高等教育質保証の議論の多くが学習成果の職業的プロファイルやその方法としての職業教育を理解しないままで議論が完結するかの如き理解があるなかで、本事業では、この新たな課題の研究に取り組んでいる。

1-1-2　国家学位・資格枠組み（NQF）の基本構造

国家学位・資格枠組み（NQF）とは、到達すべき学習成果（learning outcomes）にかかる知識・技能などの一群の基準にそって各水準の区分を設定し、専門性・志向性の異なる複数の系列の学位・資格をレベル分類するものである。そして、そうした学位・資格にかかる教育プログラムの円滑な開発を促す手段となっていく。

職業教育訓練セクター（VET）など、学修成果をめぐる多様な基準は、教育訓練プログラムを提供する供給サイドというよりも、むしろ多く、需要サイドの産業界を中心として、それぞれ関連の異なる領域からのステークホルダーによってコントロールされるべき課題である。

NQF と一口に言っても、そのありようは国・地域によって多様である。第三段階教育訓練のシステム全体をカバーする NQF もあれば、高等教育セクターのみまたは VET セクターのみといった形での部分的な NQF を導入する国もある。もちろん、産業分野についてもごく一部の学位・資格だけが NQF 準拠を確立している場合もあれば、産業横断的に広範囲をカバーする NQF もある。

さらに、NQF の開発・導入の方法論としてから見ても、比較的規模の小さい国であれば広範囲のステークホルダーが社会的なコンセンサスを形成しながら開発が進んでいく場合もあれば、明確に法律を制定し、また標準設定や質保証の機関等を設立することで複数の教育セクターや業界セクターを横断する合意形成を要求するといった、トップダウン型による開発もある。

NQF における学位・資格（Qualification）の用語についても注目すべき観点がある。ILO（2007）では「学位・資格（Qualification）とは、証明書の形態で公的認定の価値を判断する基準や単位のパッケージのこと」として定義している。全人格的な資質・能力を総合的表現する場合もあれば、学習プログラムの最小単位としての大学や高校などの単位制度における最小の単位（Credit Unit）をさす場合もあるということである。複数年にわたる教育プログラムの修了資格としての学位（Degree）などだけでなく、モジュール型資格（アイルランドの minor award、オーストラリアの Qualification）も含めて議論がなされていることも多い。すなわち、アングロサクソン諸国では学位・資格を複数形(Qualifications)で表現することが多いのに対して、ドイツ語圏などでは単数形(Qualification)が用いられる場合も多い。同じヨーロッパ圏内でも学位・資格（Qualification）として人々が理解しているコンセプトには一定の拡がり、幅があることになる。

学位・資格(Qualification)は、伝統的に、上級学校への進学や労働市場への移行など、次のキャリア参入の条件でもあるが、他方で、それぞれの教育や就業する領域の中での各人の資質、職業コンピテンシー等の証明の方法論でもあり、それは内部労働市場における通用性をもつものという規定もできる。もっとも、Serban(2012)の指摘するように、学位・資格の特質自体が、今日大きな転換を遂げつつある。伝統的な学位・資格と今日的な学位・資格とではその特徴に違いが出てきている（図１参照）。典型的には教育訓練プログラムに

直接対応し、進学や初職就業の条件資格であった学位・資格から、職業・社会経験を含めて履歴書の中に適切に表記し、労働市場での移動における適切な資質を表明するための証明書というように比重がかわりつつある。

こうした学位・資格（Qualification）を一国の中で位置づけ、社会的な認知をし、相互に適切な学習の接続を図り、また社会・労働市場と教育訓練市場との接続・移行の円滑化を進めていくための制度として、国家学位・資格枠組みがある。OECD（2007）『Qualifications Systems：Bridges to Lifelong Learning』では、「すべての NQF は、国内的に、また国際的に学位・資格（Qualification）の質とアクセス、学習と学位・資格の接続、労働市場と社会における学位・資格の認知の基盤を明確に表現すべきである」と規定されている。すべてのレベルとすべての教育セクターや産業セクターにかかるサブシステムを包含し管理する総合化の方向性が、教育訓練プログラムと労働市場において学習者の浸透性や学位・資格の相互認証を目指す自然な方向性であろうと、本研究グループでは考えている。

Traditional qualifications for initial training	Modern qualifications for lifelong learning
Determined by providers	Defined by stakeholders
Based on curriculum	Based on learning outcomes
Learning in a set context	Alternative pathways
Used for first job entry	Used for different purposes, including job entry, changing jobs, further learning & career change
Focused on young learners	For all types of learners
Foresee mainly vertical progression	Horizontal & vertical progression and mobility
Overseen by a single authority, often MoE led	Involves different institutions and stakeholders
Only full qualifications recognised	Partial recognition (unitisation) key principle to facilitate validation of non-formal and informal learning

図1　Qualification（学位・資格）の性格の変化

資料出所　Serban(2012) 'Qualifications Frameworks: Possible tools for (Vocational) Education and Trainng reforms? Based on ETF's experience', ASEM TVET Symposium Berlin 会合（2012 年 2 月 17 日発表資料）
(http://www.asem‐education‐secretariat.org/imperia/md/content/asem2/events/2012_tvet_berlin/keynote_serban.pdf)

教育訓練システムのガバナンスに関しては、いずれの国も、そのサブシステムにおいて異なるモデルを包含している。一般化していえば、長い歴史的な産物として教員等の「インプット」の学術性を質保証の基盤とする高等教育システム、産業や職業の求める知識・技能等という「アウトプット」の適否によって質保証がなされる VET システムがある。また一口に VET システムといっても、初期 VET に関してもデュアル・システムような産学

連携による組織的な職業訓練と、学校教育セクターによる職業教育とがあり、継続 VET も、組織的な職業教育訓練とノンフォーマルな OJT とがあり、ガバナンスの形態は一様ではない。また、学校教育セクターについては、全国カリキュラムなど標準化の程度の高いシステムも多い。これらのシステムにおける社会的パートナーやステークホルダーの取り込まれ方もさまざまである。今日の教育訓練の高度化と普及は、図２のような、新たな重複・競合領域を生じさせている。

すなわち、アカデミックセクターである大学における社会への移行困難に伴う職業教育プログラム導入、職業教育訓練セクターの高度化にともなう昇格とアカデミック領域への伸長といった、双方からの重複領域の形成が、現象として生じている。これは、両セクターにとって競合・葛藤を生じる領域であるのだろうか。それとも、両セクターが重複し競争していく領域であるのだろうか。この点では特に、字義通り「デュアル学習」の学習方法論が注目されている。この重複領域は、オーストラリア等で職業統合的学習（work-integrated learning）としてその充実が教育訓練セクターの今日的課題とされる領域であり、日本でもしばしば「日本版デュアル・システム」などという表現で試行が繰り返されている領域である。今日、大学等ではインターンシップや PBL がアクティブ・ラーニングの一部として位置づけられているが、こうした学術性と職業性との交錯領域でこそもっとも適切にアクティブ・ラーニングが展開すると考えられる。

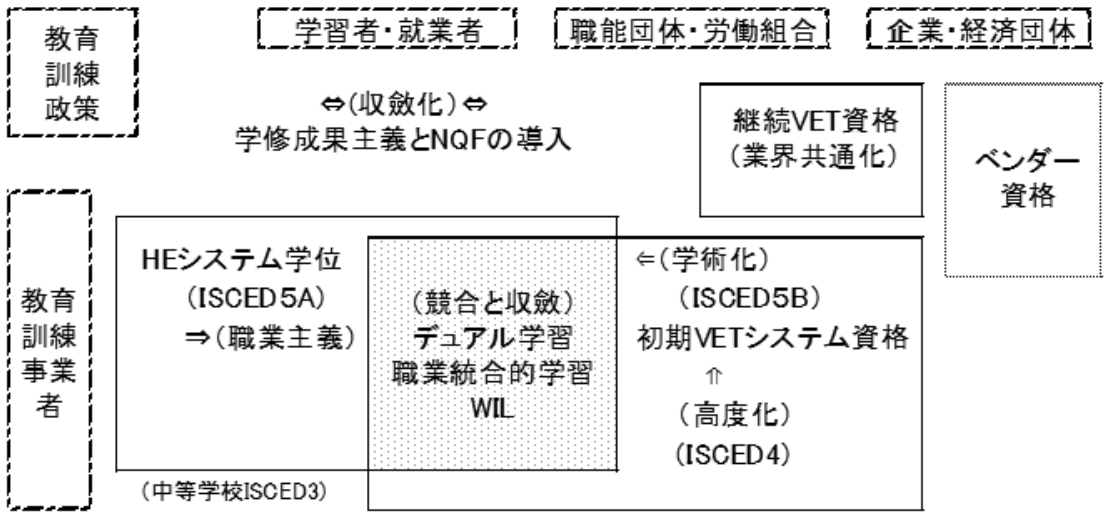


図2　学術型セクターと職業型セクターの学位資格とその学修の競合と収斂

1-1-3　日本的背景

日本の教育訓練システムにおける学術セクターと職業的セクターの錯綜は、同じ専門職業領域において複数の学校セクターや多段階の教育訓練が実施されているという縦方向での重複・競合でもある。こうした点も、教育訓練を通して獲得される学位・資格の国際的

通用性を考えると大きな問題である。一例として、国際教育標準分類（ISCED 2011 版）によれば、看護師の教育プログラムは、高校看護科専攻科（ISCED４）、短大・専門学校看護科（ISCED5-旧 ISCED1997 では 5B）、大学学士課程（ISCED6-旧 ISCED1997 では 5A）は同じく看護師を育成している。看護師として求められるコンピテンシーとは何であるのか。ISCED は看護師としての必要なコンピテンシーと学士力などの教育プログラムの学習成果に関する到達目標とは別次元と割り切ってよいのか、大きな疑問がある。

さらに、特に専門学校の制度的扱いに見られるように、日本の教育訓練制度自体が適切な社会的通用性を確立しているとはいいがたい。例えば、専門学校 1 年制課程は国勢調査では高卒扱いとなっており、現実には高卒 2 年課程の修了者までも高卒として国勢調査の指示にすら従わず間違って分類されている者が相当数ある。こうした問題は、個々には学位・資格枠組みがなくても解決できるはずの課題でもあるが、そのそれぞれが個別の各業界内での固有の力学に左右されて改革が進んでいない。こうした課題の体系的な解決に向けての取組の一つが学位・資格枠組みとなる。

NQF 導入に至らない日本的背景として、1960～70 年代に発展してきた日本的経営モデルがある。官庁・大企業中心に内部労働市場で発達した昇進・処遇モデルにおいては、技能の形成において OJT と一定範囲のジョブローテーションを前提とし、外部労働市場に開かれた採用時には「訓練可能性」が重視される。その結果、学校教育の性格として、従来期待されていた人的資本論的な技能形成機能というよりも、むしろスクリーニング機能が注目されていく。そうなると、教育サイドでは、リカレント学習ニーズに対応する技能形成のための職業教育訓練（VET）は十分に発展を遂げることができないままとなる。

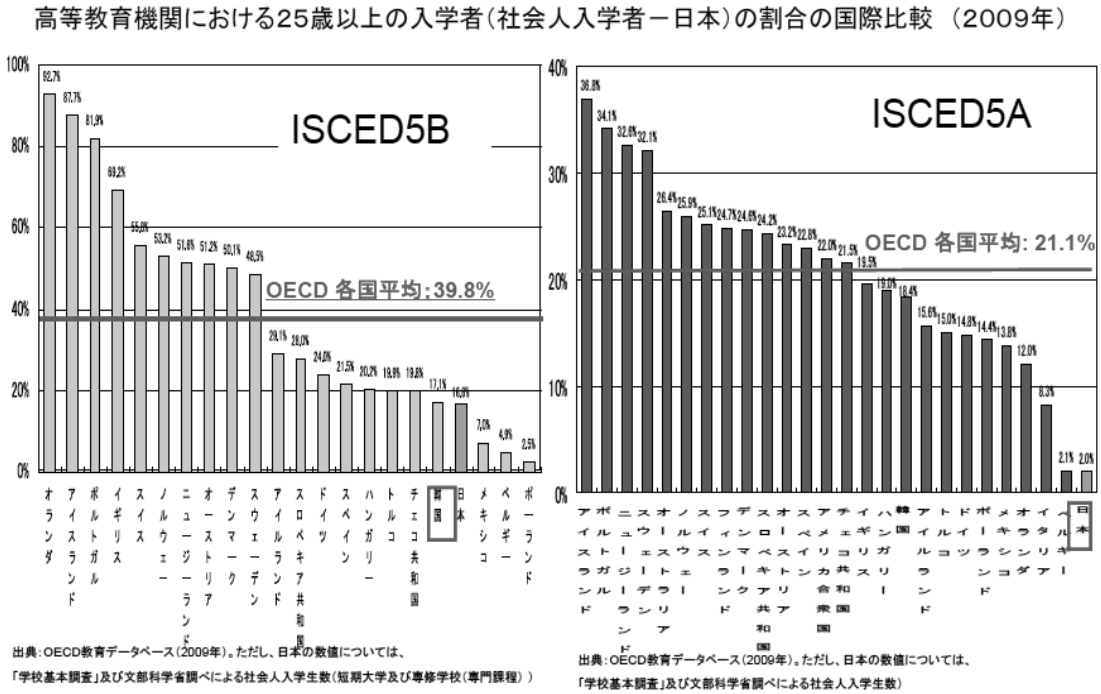


図3　高等教育機関（ISCED5A および5B）におけるリカレント学習者の割合

図３は、日本のリカレント学習の実態の少なさを示すために、文部科学省関係者がいろいろな場で作成・提示している図である（合田（2014）参照）。そもそも、OECD 統計と日本の統計は、調査している指標が異なっている。OECD では 25 歳以上の新入学者を把握しようとしているのに対して、日本の文部科学省ではそうした多様な個人の学習動向に政策的関心が向かっておらず、むしろ各大学等で個々にさまざまに定義している「社会人入学」の学生を、機関の運営動向を把握するために調べており、それがリカレント学習の代替的指標として提示されている。「社会人学生」という入学制度上の特別枠での入学者以外の「一般入学者」は、学力選抜にもとづくためにほとんど 18 歳、19 歳に集中する実態に応じた推計である。ともあれ、非大学セクターにおいても社会人学生は 16%、大学セクターでは２％しか社会人が学んでいない。OECD 諸国の中で、日本と韓国におけるリカレント学習者の割合が低い。OECD の範囲を超えて、東アジア、東南アジアにおいて若い学生が多いという課題は共通であると考えられる。

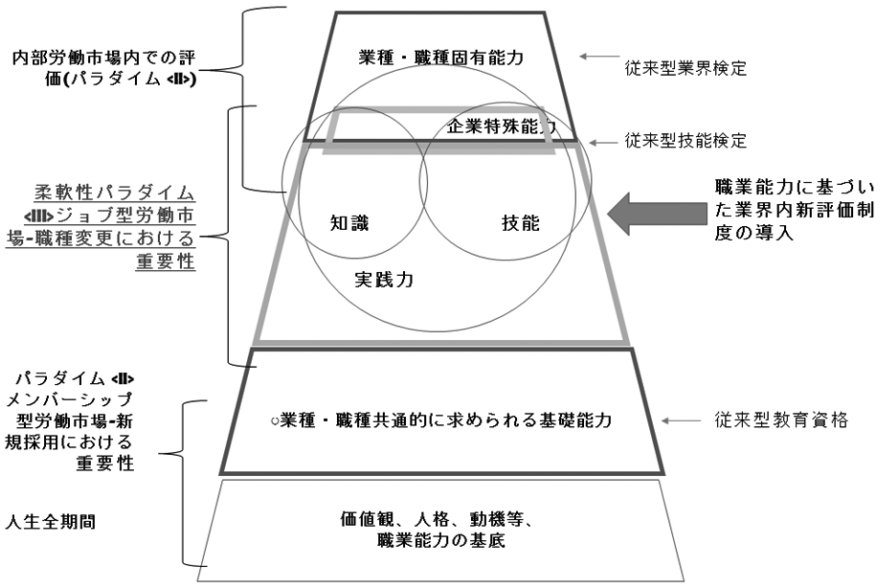


図4　3つの労働市場モデルと対応する職業能力の構造

注）厚生労働省（2014）に労働市場の 3 つのモデルを組み合わせたもの

他方、日本的な労働市場においては、教育訓練が特殊的技能を形成し、それが外部労働市場により調整されるという古典的な人的資本理論モデル（Ⅰ）によって説明される範囲は必ずしも多くない。日本的内部労働市場モデル（Ⅱ）では、技能は、内部労働市場において、職種特殊的というよりも企業特殊的な技能として形成され利用される。これは「メンバーシップ型労働市場」として議論されているものでもある。

とはいえ、今日 1995 年の日経連の雇用構造の三層化モデルの提言などに象徴されるよう

に、1990 年代以後、雇用制度が大きく転換しつつある。長期継続雇用による日本的経営モデルが縮小・転換し、一定の就業経歴をもつ労働者の労働移動にかかる、企業限定的な能力評価ではなく業界通用性のある職業的能力の表示・活用が必要となってきている。また非正規雇用によるフリーターなどの職業能力獲得・形成の機会が十分に企業内で提供されていない対象、労働市場への再参入を目指す女性などに対して、効果的にそうした職業キャリア形成の方策が求められている。

そこで、第三の労働市場モデルとして柔軟性パラダイム（Ⅲ）の「新たなジョブ型労働市場」を検討していく必要がある。これは、専門的特殊的技能といえども、相当範囲に、企業を超えて、産業や職業に共通に活用できる、いわば特殊的技能の転用可能性に注目するモデルである。厚生労働省（2014）では、職業能力を多層に区分し、その中間的な層の評価の仕方が課題であるとしており、３つの労働市場パラダイムを加えてみると、図４のようになる。

1-2　1980 年代からのアングロサクソン諸国における NQF へのアプローチ

ここで、先発 NQF 開発諸国であるヨーロッパ、特にアングロサクソン圏諸国あるいは旧英連邦諸国の国家学位・資格枠組みの登場について見ていこう。

1980 年代からアングロサクソン諸国は NQF をスタートした。英連邦系諸国の NQF の発展をまとめてみると、NQF は、従来の教育プログラムにおける職業関連性が弱く、その標準化やそのための公的介入の弱かったアングロサクソン系諸国がそれぞれ固有の背景をもちつつ 2000 年代前半までに導入していった、ということになる。

まず注目されるのは、スコットランドの SCQF（スコットランド単位資格枠組)である。この国家学位・資格枠組みには、継続教育カレッジが VET セクターとして開発してきた成人のための HNC (Higher National Certificate) と HND (Higher National Diploma)の適切な社会的位置づけを巡って、NQF が開発されたとみることができる。VET セクターが高等教育セクターとよい接続関係とパートナーシップを形成している。Raffe（2013）が各国の NQF を３つに類型化した際の、SCQF が「コミュニケーション枠組み」としてモデル化された、国家学位・資格枠組みの重要な特徴を持っているのである。

もう１つ注目すべき NQF として、アイルランドの NFQ（National Framework of Qualifications）がある。アイルランドにおいて、NQF 自体は英国などより後で発展されてきたものである。しかし、この枠組は統合的な枠組であり、継続職業教育訓練（VET）の多様な資格を統合・体系化していったという意味で注目されている。すなわちここでは学位・資格枠組の透明性が発展され、特にアイルランドにおける主要な資格と小さな資格をすべて包括している。

他の統合的な枠組みとして長い歴史を有するのが、オーストラリアの AQF（Australian Qualifications Framework）である。現在の AQF は、各学位・資格（Qualification）の学習量を考慮して改訂され、第 2 世代バージョンと呼ばれている(Doolette 2014)。この AQF

のポイントは、産業セクター別技能審議会（sector skills councils：SSCs）とそこで編成される訓練パッケージ（training package：TP）の確立など、産業の参画が色濃く織り込まれていることである。

そして、アングロサクソン型 NQF が発展していくのと並行して、EU 統合がすすみ、そこでのリスボン戦略とボローニャプロセスおよびコペンハーゲンプロセスのもとで、地域参照型学位資格枠組みとしての EQF が 2008 年に構築されていく。

なお、これらの NQF を遡る原初的モデルとして、1967 年に制定されたフランスの学術教育と職業教育の制度を一元的に位置づける学位・資格制度（Nomenclature des niveaux de formation en France）がある。それ自体はインプットベースであり、その後国際標準教育分類（ISCED）につながっていくものの、学術プログラムと職業教育訓練プログラムを共通の土俵で分類する最初の試みという点で注目される（CEDEFOP 2015a）。

1-3　EQF と欧州諸国ならびにアジア諸国を含めた世界的な NQF のトレンド化

EQF は 2008 年に成立し、その後 EU 内の非アングロサクソン諸国は、地域参照型学位資格枠組みとしての EQF に適切な準拠をした国家学位資格枠組みの構築を要請されている。EQF 自体は、学位資格のレベルを区分し、それぞれを説明子（descriptor）で表現しているだけのものであるが、この「知識、スキル、コンピテンス」という分類学（タキソノミー）をどのように各国が NQF に取り込んでいくのか、注目されるところである。

ドイツ学位・資格枠組み（DQR）を例として取り上げてみると、説明子として、コンピテンスを、プロフェッショナルコンピテンスと人格的コンピテンス（EQF のコンピテンスに対応）という 2 つの次元にわけ、前者に知識と技能（EQF の知識と技能に対応）を、後者に社会的コンピテンスと自律性をその下位区分として設けている。ここで、日本などで「態度」が強調されることとの類似の思考枠組みを読み取ることができるかもしれない。

さらに、学士相当のレベル 6 の「知識」を事例としてみると、説明子では「基本的な学術原理や広範囲の統合された知識を修得している、学術学科の実践的な応用ができる、また主要な理論や方法論への批判的理解力をもつ（ドイツ高等教育学位枠組みのレベル 1、つまり学士レベルと対応)、あるいは今日的技術発達にかかる広範囲で統合された職業的知識を修得している」、「学術学科の将来の発展のための知識を修得している、あるいは＜職業活動の領域で＞他の領域との交流するための適切な知識を修得している」とされている。つまり、この「あるいは」で学術と職業との対応を検討している（Le Mouillour 2014）。

その一方で、ドイツでは教育訓練関係の 3 セクター（高等教育・VET・普通教育）の間での協議がまとまらず、現段階ではアビトゥーアなどを除外して DQR 導入が進められている。学校教育関係の当事者は、アビトゥーアが他国の中等教育修了よりも長期間の学修が求められるのでレベル 5 の Diploma 相当と考えているのに対して、他国の後期中等教育修了資格との整合性という点で適切な合意が得られず、継続協議となっている。日本などアジア諸国で、学校の履修年限と学習者の学年・年齢は一般に一対一対応があり、教育資格

を下から年数に応じて積み上げることで NQF が機械的にできあがるように誤解されがちであるが、欧州の教育訓練制度は必ずしも年齢対応とはなっていないため、こうした議論の解決が必ずしも容易ではないのである。

さらに、NQF 開発であまり問題とならない大学セクターに関しても、学習成果モデルの調整において学術と職業との考慮は重要な課題である。ドイツでは、チューニングプロジェクト（ゴンザレス＆ワーヘナール著・深堀・竹中訳 2012）などでも、学術プロファイルと職業プロファイルをどうバランスされ統合のとれたカリキュラム編成の観点を強調している。これに対して、英国などでは学術的プロファイルがより重視され、調整課題が多く指摘されてきている。

<table>
<tr><td colspan="4">Level 6</td></tr>
<tr><td colspan="4">包括的な技術作業及び技術問題の計画、処理、評価に関するコンピテンス、及び学術科目の各専攻内でのあるいは特定職業活動分野内での活動の自律的なプロセス管理のコンピテンスを修得している。その要件は、複雑さと頻繁な変更により特徴づけられる。</td></tr>
<tr><td colspan="2">専門職的コンピテンス</td><td colspan="2">人格的コンピテンス</td></tr>
<tr><td>知識</td><td>技能</td><td>社会的コンピテンス</td><td>自律性</td></tr>
<tr><td>基本的な学術原理や広範囲の統合された知識を修得している、学術学科の実践的な応用ができる、また主要な理論や方法論への批判的理解力をもつ（ドイツ高等教育学位・資格枠組みのレベル１：Bachelor level と対応）

<u>あるいは</u>
今日的技術発達にかかる広範囲で統合された職業的知識の習得</td><td>＜専攻と将来的な専門分野の中で＞複雑な問題を処理するための特に広範囲の一連の方法論を修得（ドイツ高等教育学位・資格枠組みのレベル１：Bachelor level と対応）

<u>あるいは</u>
＜特定の職業活動領域の中で＞上記と同様の方法論を修得している</td><td>専門家チームで働く際の責任を想定できる

<u>あるいは</u>
集団や組織をリードする責任を示すことができる</td><td rowspan="2">学習の目的を定義し、省察し、評価できる、また学習と仕事のプロセスや構造を自律的に、持続可能な形態で構造化できる</td></tr>
<tr><td>学術学科の将来の発展のための知識を修得している

<u>あるいは</u>
＜職業活動の領域で＞他の領域との交流するための適切な知識を習得している</td><td>頻繁な課題の変化に応じながら、特定の状況下で様々の基準を考慮しながら新たなソリューションを見出し、またそうしたソリューションを評価できる</td><td>他人に技術的な発展を指導し、またチーム内で問題を適切な方法で扱っていける

複雑な専門的な問題についての議論や解決案を専門家に提示することができる、またそうした専門家と将来の発展のために協働できる</td></tr>
</table>

表1 ドイツ学位資格枠組みにおけるレベル6（学士相当）の概要

アジアに目を転じると、旧英連邦諸国フィリピンが 2003 年、旧英連邦諸国マレーシアが 2007 年に NQF 開発が公式にはじまり、これらの国々を皮切りに欧州動向の影響を受けて NQF の取組が進んでいる。日本、米国等を除いて、世界において 150 ヶ国以上が NQF の開発をはじめている。社会的パスポートとしての大卒「学歴」が伝統的に重視される東アジア諸国の場合にも、最近急速な経済と教育の発展に伴い、NQF とそれにもとづく高等教育の機能的な分化に社会的関心が寄せられている。すなわち、初期段階での職業訓練（VET）が適切な発展・社会的評価を得られず、VET セクターではむしろ継続教育訓練の企業内訓練への比重が大きくなり、Off-JT および非公式教育訓練など、多様には展開するが可視性に乏しいという結果をもたらしている。資格の他への転用という意味での浸透性が低いこと、初期教育訓練の行政においても、教育と訓練との明確な分離が行われており、その対話が乏しいこと、初期職業教育訓練と産業界との対話が十分に展開していないことなどの

改革すべき課題がある。

韓国のばあい、公式の学位・資格の可視化や職業能力の標準化への取組みとして、2002年から雇用労働部、韓国職業教育訓練研究所（KRIVET）がそれぞれ職業資格の整備に取り組み、現在は韓国産業人力公団が「国家職務能力標準（National Competency Standards: NCS)」として開発を進めている。現在、保健・医療、法曹、経営などの高学歴者の専門職業分野を除いて、ほとんどの職業領域がカバーされるに至っている。産業・職業現場で業務を遂行するために要求される職業能力（知識・技術・態度）を産業分野別・水準別に体系化し、開発しつつある。NCS から学習モジュールを開発し、教育プログラムの中で浸透させるのは KRIVET の役割として、高等教育の学位・資格体系等と統合して韓国版の NQF、Korean Qualifications Framework をどう開発していくのか、さまざまの分野でパイロット研究が進められている。

1-4　日本の NQF 導入にむけたアプローチと課題－職業的コンピテンシーの可視化と職業訓練の必要性

日本的な移行システムにおいては、普通教育中心の職業への移行とそれを支えた日本的形成が存在する。これは古典的な人的資本論が仮定した外部労働市場モデル（パラダイムⅠ）とは異なり、業種・職種、さらには企業ごとの特殊的スキルが重視され、内部に職業ラダーが緻密に形成され、ジョブローテーションと OJT により適切な移動を可能にする内部労働市場モデル（パラダイムⅡ）である。しかしながら、多くの研究から、企業内におけるジョブローテーションは一定範囲の業務部門や職務範囲にとどまり、それ故、個々の職種や業種ごとにコンピテンシーが形成される面が大きいことが指摘されている。これを、労働市場の流動化、さらにはグローバル化にむけて注目しているのが今日の日本の政策動向であり、すなわち業界共通能力とその能力形成に着目して、そうした業界内移動による労働需給調整を強調する柔軟性労働市場モデル（パラダイムⅢ）の展開に呼応するものである。

厚生労働省の職業能力開発・評価にかかる政策として、製造業中心の高度成長期には、製造業・建設業を中心とする技能検定が開発され、今日 128 職種に関する技能検定の資格保有者は 100 万人を超えている。技能レベルは、特級、一級、二級、三級に分かれ、三級を業務の「エントリー」レベルとして、二級を「一人前の職業人」、特級と一級を管理者・指導者レベルと想定して検定の水準が設定されている。

この経験と蓄積をもとに、2000 年代にはいって始められたのが、サービス業領域での職業能力評価基準の開発である。現在、電気機械器具製造業、ホテル業など 53 業種、また業種横断的な経理・人事等の事務系 9 職種で基準の、業界関係者の協議・開発がすすめられ、技能検定と同様に 4 つのレベルによる職業能力基準が制定されている。中央職業能力開発協会の HP には、6,400 の職業能力ユニットが登録されており、日本版の Training Package とでも言いうるものとなっている。2014 年度からはこの基準をもとにした検定制度導入の

検討が始まっている。これらの評価基準レベルは技能検定と同じレベルを想定しており、その意味で内的論理的一貫性はある。しかし、このエントリーとは何かという場合に、技能検定の制度制定当初の標準的な学校修了段階として、中卒者や高卒者を想定しているのに対して、現在の職業能力基準においては、多くの業種・職種でむしろ短大や専門学校卒業を標準的に想定しており、職業参入の教育条件という点では分野間での経験的な整合性は必ずしもとれていない。

類似の取組みとして、内閣府による実践キャリア戦略としての成長分野等での「キャリア段位」制度の開発がある。最終的には、介護プロフェッショナル、カーボンマネジャー（省エネ・温室効果ガス削減等人材）、食の６次産業化プロデューサーの３分野に限定して開発が続けられている。

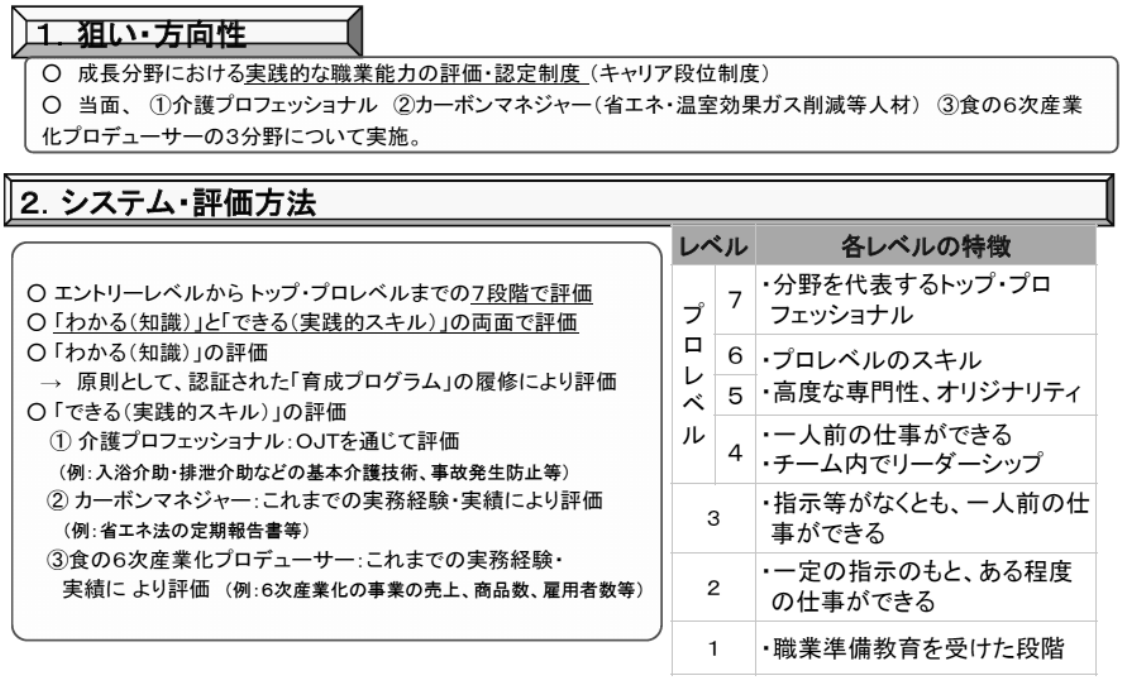


図５　内閣府の実践的キャリアアップ戦略におけるキャリア段位の考え方

それぞれのケースは「職業準備教育を終えた」エントリーレベルから「分野を代表する」トップ・プロレベルまで７つのレベル設定がなされている。この３分野間で、新人からトップ・プロまで、確かに論理的には一貫性、整合性があるものの、エントリーにおける教育・学歴条件や社会経験などは分野間で大きく異なっている。例えば、介護においてエントリーレベルは中卒・高卒または無資格の介護職就業者である。しかし、カーボンマネジャーの場合には、高度の工学知識が参入時点で前提とされるため、エントリーレベルといっても修士学位等を前提とする。さらに、食の６次産業化の場合、キャリアアップにおいてばかりでなく、職業参入時にも、農業分野の経験と基礎的な技能に加えて、工業分野の

企画や技術的技能、さらに流通業界等の第三次産業に関わる経験と技能、社会的ネットワークなどが一定程度必要であろう。異なるスタート地点と異なるキャリパスの長さなど、いかに学位・資格のレベルの整合性を維持できるのか、その先行きが不透明なままである。

1-5　さらに探究すべき課題

上述した NQF に関する現段階での理解とこれから検討すべき課題を、以下に確認しておおく。第 1 に、レベル区分として、世界における NQF は 6～10 程度のレベル区分が多くなされ、近年では 8 レベル区分が標準となりつつある。労働市場規模が大きく、グローバルな流動化モデルを先導するヨーロッパで EQF が 8 つのレベルをもち、その影響のもとで、各国の NQF が 8 つのレベルに収斂する調整が行われているとみられる。

第 2 に、NQF のレベル説明子（descriptor）をどのように開発するのかは、それぞれの社会にとって真剣な課題である。日本の教育での修得すべき「力」として、知識・技能とならんでしばしば「態度」が強調されるのは、企業組織内での分業や対外的な社会的関係の中で仕事という特性が重視されているからであり、「コミュニケーション」の技能面というよりも、もう少し基底的な「態度」に目が向けられるということであろう。また、これは韓国のＮＣＳなどでも強調されており、仕事の社会的側面が重視されるアジア諸国において共通であるのかもしれない。したがって、アジアで通用する説明子（descriptor）を開発することは、固有の意義を持っているだろう。

第 3 に、NQF は、学術的セクターよりも職業訓練セクター（VET）における学位・資格の取り扱いに強い関心を払い、したがって産業セクター、社会的パートナーの関与の仕方が重要な要素である。この点で、専門学校における職業実践専門課程、また「成長分野等における中核的専門人材養成等の戦略的推進事業」、職業実践的な高等教育機関の制度化など、産業・職業の関与・参画を基本条件等とする取組みが注目されるのである。

第 4 に、継続職業訓練における経験の評価である。アングロサクソン圏において、多種・多様な職業教育訓練資格（学習の量と水準）の可視化と社会的認知の向上のために NQF への取組が始まり、東アジアでは、学歴体系とは大きな距離のある継続職業訓練ないしその技能の認定制度の可視化とが課題として取り組まれている。その場合、職業的経験や社会的経験はいかに評価され、認知されていくのか、ノンフォーマル・インフォーマルな学習とその認定 RPL（Recognition of Prior Learning）が注目される。

【参考文献】

CEDEFOP(2015a) ‘National Qualifications Frameworks Development in Europe’

CEDEFOP(2015b) ‘Global Inventory of Regional and National Qualifications Framework’

Anne, Doolette(2014) ‘Credibility of Australian Qualifications Framework’, Kyushu University

合田隆史（2014）「成長分野等における職業教育と中核的専門人材養成」、『平成 25 年度文部科学省委託「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』九州大学（2014）

ILO(2007) 'An Introductory Guide to National Qualifications Frameworks: Conceptual and Practical Issues for Policy Makers'

厚生労働省（2014)『「労働市場政策における職業能力評価制度のあり方に関する研究会」報告書』

松井祐次郎（2009）「若年者の就業支援―EU,ドイツ，イギリスおよび日本の職業教育訓練を中心に」『青少年をめぐる諸問題総合調査報告書』国立国会図書館調査及び立法考査局

Isabelle Le Mouillour (2014) 'German Qualification Framework, a specific approach to permeability?', Kyushu University(2014)

OECD(2007) 'Qualifications Systems : Bridges to Lifelong Learning'

David Raffe (2013) 'What is the evidence for the impact of National Qualifications Frameworks?', Comparative Education, 49:2, 143-162

Madlen Serban (2012) 'Qualifications Frameworks: Possible tools for (Vocational) Education and Training Reforms – based on ETF's Experiences', ASEM Symposium on Technical and Vocational Education and Training (ASEM TVET Symposium)

WIP ジャパン(2013)『平成 25 年度文部科学省委託調査「生涯学習施策に関する調査研究～アジア諸国等における資格枠組みと職業教育に関する調査研究～」報告書』

２．韓国訪問調査（2015 年度）からの報告

吉本 圭一（九州大学）
渡辺 達雄（金沢大学）
岩田 克彦（厚生労働省）

2-1　訪問調査日程

2016 年 1 月 26 日（月）　吉本圭一・渡辺達雄

・産業職業人力公団（Human Researce Development Service in Korea：以下 HRDS）

・啓明専門大学ファッションデザイン学科

2016 年 1 月 27 日（火）　吉本圭一・渡辺達雄・岩田克彦、同行者：芦沢真五

・韓国職業教育訓練研究所（KRIVET）

2-2　産業職業人力公団および国家職業能力基準（NCS）の開発

2010 年設立の労働省管轄の NCS 開発を担う公団で、2013 年に釜山近郊の蔚山市に新社屋完成移転。NCS 開発部門は 36 名の常勤スタッフがいる。

2002 年から、教育省所管の KRVET による韓国技能標準（KSS Korean Skills Standard）の開発が進められてきたが、研究中心で具体的な基準ができなかった。この時には、人的資源部では、韓国職業標準（KOS Korean Occupational Standard）の開発が相互に連携なく別々に推進されていた。

2010 年に、KSS と KOS を統合するとともにこの公団が設立され、KRIVET との連携・機能分担が図られるようになった。なお、2000 年から 2008 年にかけて、ソウル大学校 Na 教授の下で研究されてきた「基礎的職業能力（foundation skills）の研究が進み、NCS 開発の重要な基礎となった。

2013 年から大統領の指示の下で NCS 開発から韓国学位資格枠組み（KQF）導入への道筋が示され、NCS 開発が本格化した。KQF は、学歴、職業資格、現場の職業能力基準を横断的に位置づけるもので、competency という共通の記述子(descriptor)でのレベル設定がなされている。

NCS は現在 55 業種で、847 の職域について開発（今年度は 50 の職域で NCS 開発）が完了しており、今のところ、医療・法曹・経営管理分野については手つかずであるが、就業人口の 80%をカバーする NCS が成立している。

この NCS 開発は、雇用保険における雇用職業分類をもとに段階的な開発計画が定められ、当該それぞれの職種の開発においては、HRDS の NCS 部門の指導の下で、11 名の専門委員（７名の産業界代表、３名の教育訓練関係者、１名の資格専門家で構成）が、ほぼ５か月集中的に検討して開発パッケージと活用パッケージを作成する。NCS は約 10 レベルに区分され、知識・技能・態度を定義するものであり、合計 8500 ほどの職種・レベルの基準

が設定されていることになる主な焦点のあたるレベルは４、５、６である。技術革新の状況に応じて３～５年で改訂のサイクルが想定されている。

NCS は、教育、採用、能力評価の各段階で活用されることが期待されている。教育での活用については、学習モジュールへの展開が不可欠であり、この部分は KRIVET がハンドブック作成を担当している。

教育セクターへの普及に向けて、総合的に政策的なアプローチがとられている。第１に、専門大学においては、カリキュラム編成においてこの NCS の活用が義務とされている。第２に、4 年制大学でも、「研究」大学ではなく「教育」大学を目指している場合には、さまざまの教育支援のための補助金事業（日本の GP 等に相当）に応募することになるが、そのための申請書に NCS 活用の有無を記載することになっており、実質的にそれが申請の前提とされている。なお、各専門大学等は、評価方法まで詳細に規定された関係職種にかかるガイドラインを参照して授業科目を見直すことができる。また、4 年制大学については、ジョブフェアなどの機会を使って、個別に大学訪問して普及活動を進めている。

採用および企業内での能力評価については、独自のシステムを持つ財閥系大企業ではなく、特に中および小企業での活用を念頭にコンサルティングをしている。政府は、この採用面での普及を図るため、2016 年度からすべての公的企業で NCS を活用した書類選考、面接試験を行うことを決定している。

改めてまとめてみると、NCS 開発・活用のステップとして、１)韓国雇用職業分類による職域の区分、２)職業基礎能力の開発、３)NCS の基準開発、４)NCS 活用ハンドブック、５）学習モジュール開発（KRIVET 側へ）という段階を辿っている。

2-3　啓明専門大学ファッションデザイン学科

同校は、創立 50 年の歴史を持っており、当初は NCS 導入に疑問もあったが、就職率もよくなかった。そこで、従来の服飾学科を、ファッションデザイン学科（ファッションデザイン専攻、ファッションマーケティング専攻、ファッションテクニカル専攻）の体制に再編し、より産業やマーケットに近づけていくために NCS 導入を進めている。その際には、ファッション業界の市場調査も行い、知識・技能・態度にかかる 16 の必須要素を学内でも確認してきたい。

インタビューイーの専門である韓服制作についても、NCS で 10 個の能力単位があり、これをそのまま授業科目にする場合もあれば、一部を授業科目の中で使ったり、複数科目で扱ったりなどしている。カリキュラム全体として 40%ほどの授業科目で NCS 準拠を進めている（準拠しているガイドブック番号 18220601_13V1 など）。結果的に、卒業単位 80 のうち、8 単位は一般教育科目であるが、残り 72 単位のうち NCS 準拠の割合を一定程度にすることを考えている。全国的にも専門大学では、専門科目の中の 30～50%ほどの科目を NCS 準拠にしていると見られている。

NCS 準拠は、指導する教員によらず到達目標を共通に保つことができるというメリット

がある。NCS 対応の授業科目の場合 10 項目程度の能力（態度を含めて）チェックリストがあり、学生も授業前に、チェックリストをもとに自己評価を行い、授業の進行についてもチェックリストが用意されている。その学修成果の評価においても、筆記試験や実技の技能試験などに関しても NCS 準拠のチェックが必要である。最終的な評価はポートフォリオ型となっている。（以上、文責：吉本）

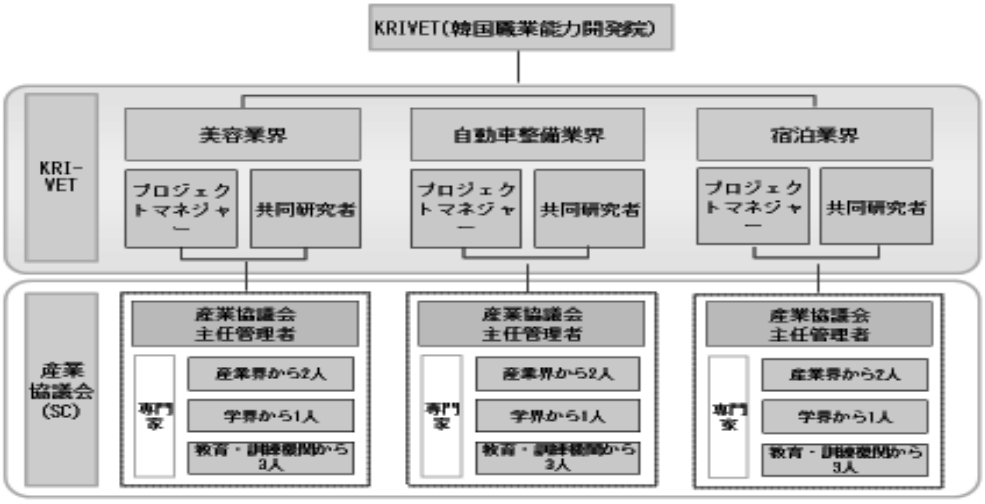
2-4　10 分野での NQF パイロットプロジェクト

韓国版 NQF（資格枠組み）の検討は、KRIVET で 10 年前から行われていたが、学歴社会から能力中心社会への転換を掲げる朴政権が 2013 年 2 月に発足し、韓国版 NQF の開発は、教育省と雇用労働省の共同作業で本格化した。

2014 年 1 月には、教育省と雇用労働省により、「全国資格枠組み構築のための基本計画」が策定され、同計画に基づき、2014 年から 10 分野でセクター資格枠組みを策定するモデル事業が始まった。美容（Beauty）、自動車整備（Car Maintenance）、宿泊業（Lodging）の 3 セクターについては、教育省が開発を主管し、IT、機械、建設、材料、科学、電機・電子、文化コンテンツの 7 セクターは雇用労働省が開発を主管している。

教育省主管の 3 分野については、図 1 のようなプロジェクト・チームが組まれている。KRIVET の Senior Research Fellow、Dong-im Lee 氏によると、雇用労働省主管の 7 分野についても同様のプロジェクト・チームが結成されているという（KRIVET に相当するところに HRD(韓国産業人力公団)がくる）。

図 1　パイロット・プロジェクト・チーム



（出所）Dong-Im Lee、“The Development of NQF and Key Issues in Korea”（2015）

2016 年 1 月末現在、教育省主管 3 セクター（美容、自動車整備、宿泊業）と雇用労働省主管の IT 分野では、セクター別資格枠組みの設計案とキャリア開発経路案が公表されている。セクター別資格枠組みについては、本稿では、美容業における資格枠組みの設計案（図２）のみを挙げたが、公表されている他の 3 セクターでも、各セクターの実情に即した同様なものが公表されている（なお、美容業では、NQF8 レベルの２から６の５つのレベルに相当する資格枠組みを、自動車整備業では、１から６の６つのレベルに相当する資格枠組みを、宿泊業では、４から８の５つのレベルに相当する資格枠組みを、IT 分野では、１から８の８つのレベルに相当する資格枠組みをそれぞれ策定している)。他の６分野については、化学産業が近く、その他の５分野については、2016 年内の公表が見込まれている。キャリア開発経路案については、美容業（図 3)、自動車整備業（図 4)、宿泊業（図５）を挙げた（IT 産業も公表されているが、やや複雑な構成を取っているので、本稿では省略した)。

今後は、10 分野の資格枠組みを比較分析し、2017 年に、社会的合意を得た韓国版 NQF を提示する計画となっている。

2-5　韓国の NQF 開発の日本へのインプリケーション

筆者は、今回調査前には、韓国 NQF の開発は、教育省と KRIVET（韓国職業能力開発院）主体で行われていると理解していた。今回の調査における大きな収穫の一つは、教育省が主管官庁であることは間違いないが、雇用労働省も大きく関与しており、実質的に教育省と雇用労働省の共同事業として行われている状況が分かったことである。10 分野でのパイロットプロジェクト開発についても、3 分野については、教育省の監督の下、KRIVET が各産業の産業協議会と組んで行い、7 分野については、雇用労働省の監督の下、HRD（韓国産業人力公団）が各産業の産業協議会と組んで行っている。なお、教育省と雇用労働省は、NCS（韓国職務能力基準）共同運営委員会を設置しているが、この共同運営委員会が NQF の開発にもあたっている。

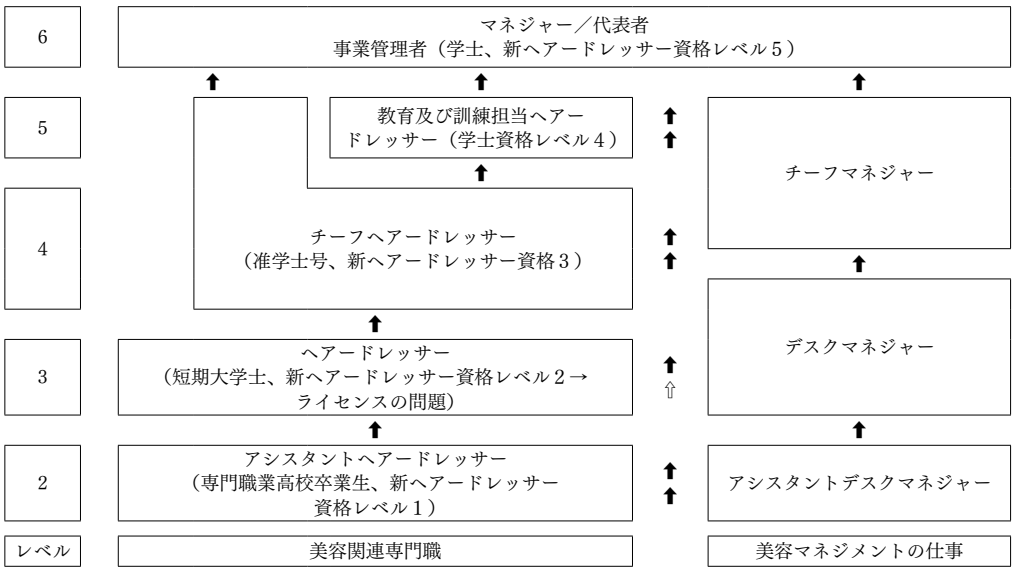
日本においても、今後、国家学位・資格枠組み（NQF）を構築するとなると、まずは、文部科学省と厚生労働省の密接連携の下、多様な産業（セクター）を選んで、パイロット的な産業別資格枠組みを構築し、その比較吟味を経て、実用可能な国家学位・資格枠組み（NQF）を策定するプロセスを取ることが適切であろう。韓国資格枠組み策定における産みの苦労のプロセスは、日本での検討に大変有効であろう。　　（以上、文責・岩田）

図２　美容業における資格枠組みの設計案

レベル	教育	資格	現場経歴	学習成果		
				知識	スキル	コンピテンス
8						
7						
6	学士	美容師資格レベル５	経営者／責任者	美容業及び同経営分野の専門知識や職務能力を備え、各種問題解決の知識がある	美容業務及び同経営分野で生じる複雑な問題を解決できる高いスキルを備える	美容現場で発生する全般的な問題に対する権限と責任があること、など
5	学士	美容師資格レベル４	教育訓練美容師	美容業で会得した職務経験と知識を活用でき、これを他者に学習させ評価することができる	美容業で会得した職務経験と知識について具体的な活用能力を備え、これを他者に学習させ評価することができる	美容業に必要な技術と技能について他者に伝え熟練度を高め、これを客観的に評価することができる権限と責任があること
4	専門学士	美容師資格レベル３	首席美容師	美容分野に必要な知識を備え、現場で１人で実行できる	美容専門分野のスキルを備え、それを１人で応用できる	顧客の要望の多くを１人で解決し、売上に影響力があること
3	専門学士	美容師資格レベル２／免許取得	美容師	美容分野の一般的な知識を備え、現場で部分的に１人で実行できる	美容分野の一般的なスキルを備え、現場で部分的に１人で実行できる	顧客の簡単な要望を１人で解決し、売上に部分的な影響力があること
2	職業高校	美容師資格レベル１／共通資格	補助美容師	美容業の基礎的な知識を備え、上級者の指示を理解できる	美容業の基本的なスキルを備え、上級者の指示でサービスを行うことができる	個別に任された業務について、限定的な権限と責任を持って現場の成果に低水準の影響力があること
1						

表注：専門学士は、２～３年制の短期高等教育機関である専門大学で取得できる学位（Associate Degree）。
（出所）文部科学省資料

図３　美容業界でのキャリア開発経路の最終案



（出所）CHO.J.Y. (2015) Current Situation and Challenge of Korea's NQF Development

図４　自動車整備業のキャリア開発経路案（仮訳）

韓国 NQF レベル６　　整備工場長/経営者

↑

1）現場経験 5 年以上

↑

韓国 NQF レベル４　　上級整備士

↑

1）大学卒業後 3 年勤務

2）高校卒業後 5 年勤務＋適性評価

↑

韓国 NQF レベル２　　整備士

↑

1）大学卒業後 1 年勤務

2）高校卒業後 1 - 3 年勤務＋適性評価

↑

韓国 NQF レベル１　　初級整備士

(注)「自動車整備業」セクター資格枠組みの設計案では、レベル１からレベル６の６つのレベルごとに必要な「知識」、「スキル」、「コンピテンス」の内容が規定されている。

３．中国訪問調査報告

吉本 圭一（九州大学）
白土 悟（九州大学）
三好 登（九州大学）
張 琳（九州大学）

3-1　中国訪問の日程と訪問先

2015 年 10 月 24 日（土）・25 日（日）
　第 11 回アジア職業教育学会（ASSVET）に参加　（於：華東師範大学）
2015 年 10 月 26 日（月）午後
　華東師範大学 国際・比較教育研究所を訪問　鄭太年准教授に面談
2015 年 10 月 27 日（火）午前中
　華東師範大学 職業教育研究所　石偉平教授に面談
2015 年 10 月 27 日（火）午後　上海から北京に移動
2015 年 10 月 28 日（水）午前中
　中国教育部職業技術教育センター研究所　楊進所長、許競研究員に面談
2015 年 10 月 28 日（水）午後
　中国教育部教育発展研究センターを訪問　韓民副主任、王暁燕副研究員に面談
2015 年 10 月 29 日（木）午後　北京から福岡に帰国

3-2　中国教育部職業技術教育センター研究所における面談報告

以下は、楊進氏の面談報告の記録である。中国語と英語で行われた。そのテープ起こしは張琳氏が行った。その記録の中から、ここに要点を抜粋したものである。

（１）中国国家学位資格枠組みの進捗状況

中国の国家学位資格枠組みは中共中央の正式文書の中で明確に言及されていない。しかし、研究者やアカデミックの世界で、国家学位・資格枠組について多数の議論がなされ、話題となっている。

中国開放大学の単位互換認定制度について、中国開放大学はもともと中国テレビ・ラジオ大学であった。学生はさまざまな背景を持っている。多数の学生は仕事をしながら勉強している。この単位互換認定制度は学生が大学で得た学習成果を承認するものである。今、中国開放大学は韓国のようなクレジットバンクを作りたい。中国開放大学は「学歴提供の工場」であり、職業教育の場であるという認識はあまりないと考える。中国開放大学は 2,000 万元を使って、単位互換認定制度を研究している。中国教育部の職業教育・成人教育司司長は元々中国開放大学の学長であった、現状がよくわかっているため、現在職業教育・成人教育司の中でこのような研究を積極的に進めている。

中国教育部職業技術教育センター研究所は国家学位・資格枠組の重要性をよく理解しているため、これに関わる研究課題を設置している。

中国には学歴・学位制度がある。中国の学位委員会によって、小学校・中学校・高校・専科・学士・修士・博士という学歴・学位制度が設置されている。人的資源・社会保障部は職業資格という枠組みがある。そして、衛生部、交通部、情報部はそれぞれの職業資格枠組みを持っている。また学歴・学位制度は自分の委員会を持ち、職業資格制度も自分の委員会を持っている。それぞれの委員会は各自の領域を管理し、お互いに関連性を持っていない。今中国の李総理は、一部の職業資格証書を廃止することを提案している。

今の職業学校では「双証書制度」が実施されている。卒業生は卒業証書と職業資格証書を取得できる。学生は多様な職業資格証書を獲得するために、多量の時間をかけている。学生の身体と心理はともに疲れている。大きな資格枠組みを作成し、すべての職業資格や学歴がその中に含まれる必要がある。そうすれば、その資格枠組の中で、学位と職業資格はいくつかのレベルに分けられ、お互いに対応性を持つことになる。学生は１つの証書を取れば十分である。例えば、職業資格証書の８級を取ると、博士学位と同等レベルとなる。こうなると、職業資格の社会地位は上がる。

一部の職業資格を廃止する場合、重要な資格は残す。例えば、エレベーター修理士、命にかかわる資格などである。重要ではない資格は廃止する。職業資格証書は就職の入り口の通行証であると思われているが、そうとも限らない。農民になる場合、農民の職業資格が必要であり、農民という職業は食品安全や環境保護等の知識も必要である。今、就職するためと、労働者の資質を保障するためと、その両者のバランスを探している。

（２）知識、技能、コンピテンシーのディスクリプター

知識、技能、コンピテンシーとは何か。中国は諸外国の先進的理念を導入している段階にある。

（３）学習成果について

現在、最も重要な問題は「学習成果」とは何かということである。学習成果は知識や試験のみならず、技能、態度、能力、行為等も含んでいる。中国やアジアでは孔子思想の影響を受けて、知識や試験を重視するが、技能、能力、態度、責任能力等をあまり考慮しない。試験の点数が高く、学歴を持っていれば、この人は能力を持っていると判断する。伝統的な考え方が根強い。

学校を通して、知識を得る。このような伝統的な考え方は正しくない。他のところでも知識を獲得することができる。現状では、多数の学生は学歴・学位を持っているが、仕事ができない。「over educated」という現象がある。例えば、博士学位取得者は本科学生のやるべき仕事に従事し、学士学位取得者はワーカー(専科又は専科以下)のやるべき仕事に携わっている。社会を離れて教育をしているのが現状である。

中国人はメンツと一人子という要因があって、学士学位取得者人はワーカーの仕事に従事したくないと考え、自分の学歴にふさわしい仕事に就きたいと考える。北京にはいろんな仕事があるが、四年制大学の卒業生はこれらの仕事をやりたくない。就職できない大学卒業生は両親のお金で生活をしている。

現在の中国高等教育は学生の就職能力、就業能力、起業能力、業務能力を育成していない。ただ学生の就職についての高い期待を育てている。現在の中国教育の発展は正しくない。学位・資格枠組みを作って、技能とコンピテンシーが知識と同様に重要であることを伝えたい。

（４）大学生の失業問題とその対策

大学生の失業問題に対して、どのような対策があるのか。現在、地方大学から「応用型大学」への転換を行い、応用型コースも設置している。

応用型大学への転換、応用型コースの設置以外に、一部の大学卒業生は大学卒業後、再び高等職業技術学院で学び直し、職業資格証書を取得する。また、大学の中で、大学生の就業・起業指導カリキュラムを設置している。大学と高等職業技術学院には就職指導センターを設置し、起業指導員を配置している。学生にいかに起業するのかを教える。

もう一つのアプローチとして、政府が金額を拠出し、大学生の村長のポストを作って、大学生を経済未発達な地域に派遣するプロジェクトがある。

政府は大学生の就職問題に対して色々な方針を考えている。根本的問題は、知識のみならず、学士に技能、コンピテンシーを身につけさせることが最も重要である。核心的な問題としては、学位・資格枠組みを作成し、技能とコンピテンシーを知識と同等レベルで設定することではないかと思われる。

（５）NQF における「態度」

「態度」という要素は中国学位・資格枠組みに入っているのか。「態度」は中国教育の中で非常に重要な言葉である。中国教育における「態度」には「道徳」という言葉を使用している。現在の教育では暗記のものが多すぎて「道徳」に関連するものが少ない。中国の大環境が良くない。政府官吏の賄賂現象が存在する。学位・資格枠組みを作成する際に、態度、感情は重要な要素として入れるべきである。

現在、学位資格枠組みを作成している。この何ヶ月間努力して、人的資源・社会保障部の国家資格検定センターの元センター長がこの学位資格枠組みの作成プロジェクトに興味を持って参加したいという話があった。学位・資格枠組みを作る際、必ず教育部と人的資源・社会保障部との協力が必要である。

そして、このプロジェクトを開放大学のメンバーも招待している。今、深圳職業技術学院ともう一つ深圳の学院は学位・資格枠組みの研究を進めている。その深圳の教員はイギリスの EQF と NQF を研究している。従って、我々は深圳の 2 つ学院と共同し学位資格枠

組みの研究を進めたい。

このプロジェクトには 20 - 30 人の研究メンバーがいる。プロジェクトの期間は 2－3 年である。プロジェクトの研究成果、つまり学位資格枠組みのモデルを完成しても、すぐに政府が採用するとは限らない。但し、多数の中国研究者は中国の学歴・学位制度に不満を持っている。このような声を中国政府に伝え、また学位・資格枠組み等の形もあるというコンセプトを宣伝できる。学位・資格枠組みの動きはヨーロッパだけでなく、ベトナム、マレーシア、フィリピン等東アジア、東南アジアでも始まった。隣の韓国が出来た。先日 AASVET の中での、韓国の元副部長の発表は極めてよいと思う。

姜先生は学位・資格枠組みの理念型モデルを提出した。教育部と人的資源・社会保障部と一緒に行う必要がある。姜先生は 15 年前にこの考え方を出したが、なかなか実施できなかった。この研究について、2 - 3 日後、人的資源・社会保障部と一緒に検討を始める。このプロジェクトのもう一つ重要な課題は諸外国・海外の NQF の研究である。

（６）学習成果と生活経験

一例を挙げる。一人の主婦は、病気の義理の父と母を介護して、体が弱い主人を世話した。この 2 - 3 年間を通してこの主婦は看護の技術能力を身につけたと言える。看護学校に通わなくても、看護の技術能力を獲得できる。「生活は学習で、学習は生活である。学習と生活はお互いに関連している。」このような資格枠組みがあれば、この主婦は看護学校に半年ぐらい通って、技能検定を受け、看護士資格を取れるのである。これは学校内と学校外の学習成果の認定である。

学位・資格枠組みの作成は学校教育に対する衝撃である。経験等の学習成果を承認すれば、学校教育に衝撃を与える。教育には他のアプローチがあることを示している。「衝撃」とは知識は確かに重要であるが、技能とコンピテンシーも同様に重要であることを、学校、大学に伝えることで生じる。学位は当然重要だが、資格は学位と同等レベルで重要である。

ドイツのデュアルシステム学習(二元的学習)は良いと考える。大学教育の中で、1、2 年は学校で、3 年生から実習現場、というデュアルシステムの方法に賛成である。現在作成しようとしている学位・資格枠組みは職業教育のみならず、大学のアカデミックな教育も含むことになる。

学位・資格枠組みは「能力本位」である。何ができるかは重要であるが、その獲得のプロセスは重要ではない。大学で学んだのか、工場で学んだのか、生活で学んだのか、このプロセスはあまり重視しない。結果が重要であり、そのプロセス、獲得ルート、どこで能力を獲得するのかは重要ではない。インフォーマル学習とノン・ノーマル学習の学習成果を承認することが重要である。この部分はあまり重視されて来なかった。

フォーマル形式で勉強したものは人生の中で僅かな部分を占めているに過ぎない。中国は現在フォーマル教育のみを重視している。人生の大きな部分であるノンフォーマル学習とインフォーマル学習を軽視している。

今後、視野を広げ、「赤海」から「青海」へ移動する。これは経済学の用語である。「赤海」は小さく、狭い、小さい部分。「青海」は深い、広い、大きい部分。これは私のオリジナルのものである。教育領域における多数の研究者はこの考え方を認めている。これらの学習成果を承認する際、枠組みは必要である。現在、開放大学は 2,000 万元を使って、単位互換認定制度を開発したが、学位・資格枠組みがなければ、これから進んでいけない。まず学位資格枠組を作って、これらの学習成果を承認する。中国は今、生涯学習システムを作成しているが、その中で学位・資格枠組みの作成は最も大切なことである。

（７）企業訓練

中国では昔、企業内訓練を整備した。昔の技工学校は企業によって作られた。中国の企業には国有企業が多い。近年、中国政府は企業の負担を減らす政策を提出したが、残念ながら、企業の誤解で技工学校は自分の負担と考えられたので、多数の技工学校が閉じられた。また一部の技工学校は企業から地方の教育部に移された。大問題として、技工学校の卒業生は将来企業に就職したいが、企業の状況は全く知らない情況にある。別のプロジェクトで、学校と企業の連携を研究している。現代徒弟制を行い、企業→学校→企業というサンドイッチ形式を行い、また学校と企業が一緒にカリキュラム開発を行っている。

中国の計画経済時代、企業は色々な社会的責任を担って、幼稚園、小学校、技工学校等を作った。市場経済時代に入ってから、確かに企業の負担を削減すべきであり、幼稚園や小学校の管理運営を地方政府の教育部門に移した。企業が作った技工学校や職業学校は企業の負担ではなく、企業の投資であると思われる。

（８）職業教育の質保証

中国職業教育における質保証について、2000 年に全国業界職業教学指導委員会を作った。その時点で 33 個から現在 62 個までに拡大した。この委員会は中等職業教育と高等職業教育のカリキュラム開発基準を設定している。業界と企業のニーズに応じて開発基準を定める。これは根本的な質保証である。

もともと中国教育部が管轄していた教育の質評価はここの研究所に移された。この研究所には職業教育質評価センターが設置されている。プロセスのみならず、教育効果も評価する。この職業教育質評価には 3 つのバージョンがあって、以前はバージョン 1 とバージョン 2 を使用し、今はバージョン 3 を使用している。バージョン 1 は学校の面積、学校への投資金額等を評価した。バージョン 2 は教学プロセスを評価し、教員数やカリキュラム数を確認する。バージョン 3 は学習成果ベースの評価システムであり、学生の満足度、企業の満足度、社会の満足度を確認する。ここの職業教育質評価センターの研究員はアウトカムベースの評価システムを開発している。データベースを利用し、企業の声を聴く。卒業生の評価について、すぐ卒業した学生のみならず、卒業 2 年後、5 年後の卒業生への評価を調査する。毎年専門分野ごとにこのような評価を行っている。例えば、今年は製造業

や看護分野で、来年は自動車製造や都市設計等の分野を行う。

（９）カリキュラムについて

「理論と実践の一体化」カリキュラムを使っている。もともとは大学教育と類似した「学科本位」カリキュラムを使用していた。今は「能力本位」に転換した。これは根本的な改革である。学生は実践しながら勉強し、理論と実践の線引きをしないようになった。

多数の授業は学校の実験室や校内演習室で行われている。1992 - 1993 年から、カナダの「能力本位」を導入した。ある研究者は 4 つの統合を提唱する。学校と企業の統合、技能と知恵の統合、知識と能力の統合、座学と実習・実験の統合、である。

（10）職業教育における「双師型」教員について

「双師型」教員には明確な定義がないため、現場で働く「双師型」教員の資質はバラついている。「双師型」教員は二つの「師」である。ひとつは「教師」、もう一つは「工程師」である。高等職業教育の新任教員はほとんど大学の新卒者であり、職業経験はない。従って、教員の資質は大きな問題である。中国経済部が補助金を出し、企業の中に「職業教育教員訓練センター」を設置した。例えば、職業技術学院の教員定員が 100 名だとすれば、政府は 100 名分の教員給料を出すので、学校は 80 名の教員を雇用し、残りのお金を用いて企業からの兼任教員を雇用する。そうすると企業側の技術員を学校に導入することが可能である。その教員の中で、職業実務経験を持つ教員は 20%程度である。大学院修士レベル以上の教員はもっと少ない。修士以上の卒業生は職業実務経験がほとんどない。

3-3　中国の高等職業教育の現況と学位資格枠組みの構築に関する考察

白土 悟（九州大学）

3-3-1　全国の高等職業教育の情況

（１）「高職高専」の運営体制

高等職業教育機関は専科レベルの専門人材を養成している。中国語でいう「専科院校」と「高等職業院校」は、現在教育内容がほぼ同じであるところから両校を合わせて「高職高専」と称する。

図表１のように、「高職高専」の設置者は様々であり、中央官庁よりも「地方政府」（省級・地級・県級の人民政府を指す）や「地方企業」が遥かに多く、また民間の個人・企業もかなり多い。その差は歴然としている。2013 年の設置者を見ると、中央官庁の中では教育部直轄のものは皆無であり、他の官庁の直属校が僅かに 3 校だけである。これに対して、地方政府の教育部門（教育庁や教育局）の管轄校は 414 校、「他の部門」の管轄校は 531 校であり、合計 945 校（全体の 72%）に達する。「他の部門」の管轄校とは、地方政府の中の教育部門以外の部門や、大型の国有企業や事業体が運営するものを指す。その国有企業や事業体の後継者育成を主な目的としている。また「地方企業」の管轄校が 48 校あるが、一定数で推移している。「地方企業」とは地方の中小都市の人民政府所管の公立企業を指している。更に、個人・私営企業の出資する私立校（民営校）が 325 校（全体の 25%）であり、その数は年々増えている。

また「高職高専」の全国校数は 2010 年 1246 校から年々増加し、2013 年には 1321 校となった。この 4 年間で 75 校も増加した。特に、地方政府の教育部門の管轄校は 2013 年の 312 校から 2013 年の 414 校に、102 校も増加したことは注目すべきである。

図表１　全国「高職高専」校数の設置者別推移

設置者 / 年度	中央官庁		地方			民営	計
	教育部	他の官庁	教育部門	他の部門	地方企業		
2010	0	3	312	628		303	1246
2011	0	3	395	525	49	308	1280
2012	0	4	389	537	51	316	1297
2013	0	3	414	531	48	325	1321

出典）『中国教育年鑑』各年度より作成

（２）年度報告制度の確立

さて、全国における「高職高専」の情況は従来まで十分に把握されて来なかった。2010 年 7 月 29 日、中共中央・国務院は『国家中長期の教育改革と発展計画綱要（2010－2020）』

の中で、「高等学校質量年度報告の発布制度」を確立するという目的が掲げられた。
この要請を受けて、早速 2012 年 7 月 12 日、教育部は初めて『2012 中国高等職業教育人材培養質量年度報告』を発布した。以来、少し名称を短縮して、『中国高等職業教育質量年度報告』として毎年発布している。この報告は 3 つの観点から高等職業教育の現状を報告する。①教育改革と発展の成果、②発展の趨勢、③存在する問題、である。
これと同時に、20 の地方政府（省・市・自治区）でも同様の報告を発布し始め、2015 年には全国のデータが集計されるようになった。また個々の「高職高専」も人材養成に関する年度報告を発布するようになり、2012 年には 237 校が発布したが、全体の約 20%程度である。

しかしながら、兎も角、中央政府と地方政府と学校の 3 つのレベルで、高等職業教育の年度報告制度が開始されたのである。なお、2014 年 5 月、国務院は「現代職業教育の発展を加速することに関する決定」（関于加快発展現代職業教育的決定）を発布して、「職業教育の質量年度報告制度を実施する」ことを正式に表明した。
2014 年現在、教育部の承認する全日制大学は 2198 校（独立学院 292 校を含まず）であり、そのうち本科大学は 877 校（39.9%）に対して、「高職高専」は 1321 校（60.1%）である。校数の比率は高い。

（３）2015 年度の高等職業教育の全国的情況

今年、上海市教育科学研究院・麦可思研究院編『中国高等職業教育・質量年度報告 2015』（高等教育出版社、2015）が発刊された。なお、「麦可思」（MyCOS）は政府公認の民間調査機関である。(注１)

さて、この報告書は高等職業教育の現状を様々な側面から分析している。以下に幾つかの特徴を挙げることにしたい。

①「高職」卒業生（専科院校を含まず）の家庭背景

2014 年の「高職」卒業生の家庭背景は、「農民と農民工」が最も多く、全体の 52%を占める。次いで「産業とサービス業の従業員」（24%）、「管理階層」（10%）、「無職・退職者」（7%）、「専業人員」（7%）の順である。すなわち、「高職」学生の中では、「経済的に豊かでない家庭」の出身者が 80%以上を占めている。

②「高職」卒業生の就職率

2014 年の「高職」卒業生の卒業半年後の就職率は 91.5%であり、かなり高い。本科卒業生の卒業半年後の就職率と比べても遜色がない。

③「高職」卒業生の自主創業率

「高職」卒業生の卒業半年後の自主創業率は 3.8%であり、近年、上昇傾向にあるという。例年では、卒業 3 年後の自主創業率は半年後の自主創業率の約 2.5 倍であるので、これからすれば、2014 年の「高職」卒業生は 3 年後には 1 割（9.5%）が自分で会社を創業している可能性が高いのである。

④「高職」卒業生の月収

2014 年の「高職」卒業生の卒業半年後の月収は 3,200 元であった。同条件の本科卒業生の月収は 3,773 元であり、573 元（15%）ほど低い。しかし、2011 年にはその差は 19%であったのに比べれば、差は縮小している。

⑤「高職」による地方建設と貧困救済

教育部の『2014 年全国高等学校名単』（大学名簿）と 2014 年の「特別貧困」地区の名簿を重ねると、300 校以上の「高職」（全体の 20%）が「特別貧困」地区に設立されており、その卒業生の 53%が現地で就職している。「高職」は貧困問題の解決に非常に役立っているのである。

また「高職」は「郷鎮」地区に約 50 校、「県級の市」地区に 90 校ある。すなわち、「特別貧困」地区・「郷鎮」地区・「県級の市」地区の三者合計では約 450 校となる。これは全体 1321 校の 34%に当たる。つまり、「高職」の 3 割は経済的に未発展な県級以下の小都市と農村部に設立されているのである。

3-3-2　学歴証書体系と職業資格証書体系

（１）国家職業資格証書制度の確立過程

先ず、「人的資源・社会保障部」（旧・労働部）の主導する国家職業資格証書制度について見ることにしたい。職業資格証書を取得するための教育課程を提供することは、職業教育と職業訓練の重要な役割である。

（１）－１　職業資格とは何か。

李・盧（2005）によれば、職業資格とは、「ある職業に従事するのに必要な学識、技術、能力に対する基本的要求」である。[注２] その職業資格には「従業資格」と「執業資格」の 2 種がある。「従業資格」は、ある職種に従事する「学識・技能・能力」の「起点となる標準」（起点標準）を指す。他方、「執業資格」は、その責任が比較的重く、社会的通用性があり、公共の利益と関係が深い職業に対して、政府が「准入控制」（有資格者しか就業できないという規制）を実施する資格を指す。法律に則って独立開業し、あるいは特定の職種（公共の利益及び人民の生命・財産・安全に関する重要な領域）に従事するための「学識・技術・能力」の「不可欠の標準」（必備標準）である。なお、「准入控制」は、「就業准入制度」とも言う。

2002 年 7 月 28 日から 30 日まで、国務院は全国職業教育工作会議を開催し、8 月 24 日、「職業教育の改革と発展を大いに推進することに関する決定」（関于大力推進職業教育改革与発展的決定）を発布し、中等・高等職業教育の発展目標・制度改革を全 7 節 24 条にわたって指示した。

これによれば、雇用機関（用人単位）は職工を採用する際、国家の規定する「就業准入制度」を実行すべき職種である場合、「相応の学歴証書或いは職業訓練合格証書を取得し、かつ相応の職業資格証書を取得している人員の中から採用しなければならない。」すなわち、

その職種が国家の財産や人民の生命の安全と消費者の利益に直結する職種だからである。その職種の範囲は現「人的資源・社会保障部」が確定し、規定違反者は処罰される。
また、「一般職業に属する場合、相応の職業学校の学歴証書、職業訓練合格証書を取得した人員の中から優先的に採用しなければならない」（第 15 条）と述べ、従来まで一般企業では重視されなかった職業学校の卒業生を、優先的に採用するよう求めたのである。

（1）－2　「職業資格証書」とは何か。

1994 年 2 月 22 日、労働部・人事部は「“職業資格証書規定”の発布に関する通知」を発布し、これまでの「職称評定制度」を改め、従来の「専業技術職務聘任制」を継続して実施するとともに、「職業資格証書制度」を随時推進すると述べた。
職業資格証書は学歴証書と異なり、労働者がある特定の職業を遂行するのに求められる職業能力、技術・技能、専門知識、業務経験を証明するものである。
中国には、3 種類の職業資格証書がある。すなわち、①技能人材の「職業資格証書」、②専業技術人員の「資格証書」、③農業生産技術の「緑色証書」である。これら職業資格証書は、求職、任職、独立開業、企業の採用等にとって根拠となるものである。

（1）－3　1999 年 5 月『国家職業分類大典』の完成

1994 年 11 月、労働部が主導して関係官庁が参加し、職業分類大典の編纂を決定。早速、翌 1995 年 2 月、労働部・国家統計局・国家技術監督局は共同で「国家職業分類大典と職業資格工作委員会」を設置した。かくして、4 年の歳月をかけて、46 官庁と多くの企業・大学の専門家を結集して、1999 年 5 月、『国家職業分類大典』（正式には『中華人民共和国職業分類大典』と称す）が完成した。

『国家職業分類大典』は多種多様な職業を、図表 2 のように「職業名称」を 8 つに大分類する。大分類の下に、66 の中分類、更に 413 の小分類、1838 の細分類（職業）がある。この職業分類体系が、国家職業資格証書制度を実施する基盤となっているのである。(注3)

図表 2　中国における「職業名称」の 8 つの分類表

番号	大分類された職業名称	中分類	小分類	細分類(職業)
1	国家機関、党組織、企業、事業単位の責任者	5	16	25
2	専業技術人員	14	115	379
3	辦事人員と関係者	4	12	45
4	商業、サービス業人員	8	43	147
5	農・林・牧・漁・水利業生産人員	6	30	121
6	生産、運輸設備操作人員と関係者	27	195	1119
7	軍人	1	1	1
8	分類できないその他の従業人員	1	1	1
計		66	413	1838

出所）『中華人民共和国職業分類大典』中国労働社会保障出版社（1999）より作成

（１）－４　国家職業資格証書制度の確立と管理体制

2001 年 7 月、労働・社会保障部（旧人事部）は「国家職業標準制定技術規程」を発布し、国家職業資格証書制度を確立した。

中国の職業資格証書制度は、第一に、国家の法律・法規等に規定された国家証書制度の一部である。第二に、職業技能鑑定において第三者による認証を実施している。第三者とは、政府公認の独立機関である。即ち行政の訓練機関（第一者）や企業（第二者）が自分たちで訓練し､自分たちで試験し､自分たちで認証する方式では行政の権力に隷属したり、利害関係が介入したりして、認証が歪められる可能性があるからである。(注４)

中国の職業資格証書制度の中には若干の「専業技術資格」と「職業技能鑑定」(「技師」･「高級技師」評定と技術等級試験）が含まれている。

国務院人事労働行政部門（人的資源・社会保障部）は①技能を主とする職業資格鑑定とその証書の発行・管理、②専業技術人員の中の若干の職業資格（「専業技術資格」）の評価とその証書の発行・管理を行っている。他方、地方政府（省・市・自治区）の人事労働行政部門は当該地域の職業資格証書制度の実施について責任を負う。

（２）　「技能人材」と「専業技術人員」の職業資格等級制度

（２）－１　中国の「技能人材」

①「国家職業標準」の構成

「国家職業標準」は、図表 3 のように、「職業概況」･「標準内容」･「関連説明」の三部分から成る。すなわち、技能人材の就業する個々の職業に関して、その職種の概況・内容・詳細な説明が記述されているのである。なお、職業番号・職業名称・職業定義は、『国家職業分類大典』に依拠している。だが、新しい職業も増加しており、その場合は専門家の検討を経て、国務院人事労働行政部門（人的資源・社会保障部）が確定し、社会的に認知されることになる。

図表３　中国における国家職業標準

	構成部分	構成要素	内容説明
国家職業標準	職業概況	職業番号・職業名称・職業定義	『大典』によって規定
		教育程度	
		国家職業資格等級	五等級制
		職業環境条件	職場の客観的環境
		「職業能向」	ある職種に必要な能力
		職業訓練期間	
	標準内容	職業道徳	職業道徳の知識、職業態度、行動規範
		知識要求	五等級に基づく専門知識（法律・安全）
		能力要求	専門的技能、安全操作、関連技能

		職業環境要求	職場の環境基準
		職業安全	職場の安全基準
		工具（設備）要求	道具・設備の操作技能
		工作実例	
	関連説明	上述の用語の解釈	・「職業能向」とは、知力、計算力、意思伝達力、文書事務能力、動作協調性などを含む。 ・「職業環境条件」は、職場の位置（室内外）、温度、湿度、騒音、振動、空気条件（蒸気、有毒、煙など）を含む。

出典）李向東・盧双盈主編（2005）の 273・274 頁より作成

②五段階の国家職業資格等級

「技能人材」に関する国家職業資格等級（**「国家職業資格技能等級標準」**）は、図表 4 のように、高レベルの一級（高級技師）から低レベルの五級（初級工）まで 5 段階ある。表中では技能は「基本技能」・「専門技能」・「特殊技能」の 3 種類に分けられている。「基本技能」はその職業に日常使用される技能を指す。「専門技能」とはその職業に特有の専門的技能を指し、「特殊技能」とはその職業に特有の専門的技能の基礎の上に確立された特定の技能を指す。

また「工芸」とは、原材料や半分しか完成していない品を加工して製品化する技術を指している。

図表 4　「技能人材」の職業資格の等級制

資格等級	職業資格証書等級	ディスクリプター
一級	高級技師	基本技能と特殊技能に十分に熟練し、複雑な仕事を完成できる。仕事中に出現した問題を独立して処理し、当該職業の高難度の技術操作と工芸の難題を解決できる。技術的難関の研究、工芸の革新、技術の改革の面でイノベーションを起こすことができる。技術改造、技術革新を組織的に展開し、専門技術訓練を行うことができる。資源分配の能力を有する。
二級	技師	基本技能と専門技能に十分に熟練し、複雑な仕事を完成できる。仕事中に出現した問題を独立して処理し、当該職業のキー操作技術と工芸の難題を解決できる。技術的難関の研究、工芸の革新、技術の改革の面でイノベーションを起こすことができる。人々を組織して仕事をし、高級操作人員を訓練できる。一定の資源分配能力を有する。
三級	高級工	基本技能と専門技能に十分に熟練し、複雑な仕事を完成できる。仕事中に出現した問題を独立して処理できる。人の仕事を指導し、一般操作人員を援助し訓練できる。

四級	中級工	基本技能に十部に熟練し、当該職業で日常予想される仕事を独立して完成できる。特定の情況下で、専門技能を使って、複雑な仕事を完成できる。人と十分に協力できる。
五級	初級工	基本技能に十部に熟練し、当該職業で日常予想される仕事を独立して完成できる。

出典）李向東・盧双盈主編（2005）の 294・295 頁より作成

③等級の取得要件

図表 5 のように、「技師」、「高級技師」の取得要件が規定されている。単に実際の技能レベルの鑑定だけで取得できるものではない。学歴、就業訓練、勤務年数などの条件も満たさなければならない。

図表５　「国家職業標準制定技術規程」による「技師」「高級技師」の資格取得要件

要件	「技師」の資格取得要件	「高級技師」の資格取得要件
1	「高級」資格取得後、連続 5 年以上、当該の職業に就き、その職業の「技師」の正規訓練を規定時数、受講し修了証書を得ていること。	「技師」資格取得後、連続 3 年以上、当該の職業に就き、その職業の「高級技師」の正規訓練を規定時数、受講し修了証書を得ていること。
2	「高級」資格取得後、連続 8 年以上、当該の職業で就いていること。	「技師」資格取得後、連続 5 年以上、当該の職業に就いていること。
3	高級技工学校の当該職業の専攻課程を卒業し「高級」資格を取得後、2 年以上、当該の職業に就いていること。	

出典）『中国職業教育発展報告 2012』教育科学出版社（2013）230 頁より作成。

（２）－２　「専業技術人員」の職務等級制

既に述べたように『国家職業分類大典』は、職業を 8 つの「職業名称」に大分類し、各職業内容を規定した。その大分類の中に「専業技術人員」がある。「専業技術人員」とは、教師・医者・弁護士のように専門的に科学研究や技術業務に携わる人員を指す。その「専業技術人員」は職種によって中分類 14、小分類 115、細分類 379 に分けられる。また各「専業技術人員」は、学歴・能力・経験・実績を基に、初級・中級・高級の三等級制度で評定され、「専業技術職務名称」（職称）を付与されることになる。この職務等級は国家が厳格に規定している。

例えば、図表 6 のように、大分類「専業技術人員」の下の中分類の一つに「科学研究人員」があり、その下の小分類の一つに「経済学研究人員」があるが、それは「研究実習員」（初級）、「助理研究員」（中級）、「副研究員」・「研究員」（高級）の３等級に評定される。また同様に、中分類「衛生専業技術人員」の下の小分類の一つに「西医医師」があるが、

それは「医士」・「医師」（初級）、「主治医師」（中級）、「副主任医師」・「主任医師」（高級）の３等級に評定されている。この専業技術人員の中の一部に対して、「専業技術資格」を認定し、職業資格証書を授与している。

図表６　専業技術人員における三等級の職称制度

大分類	中分類	小分類	専業技術職務名称				
			初級技術職務		中級技術職務	高級技術職務	
専業技術人員	科学研究人員	経済学研究人員	研究実習員		助理研究員	副研究員	研究員
	衛生専業技術人員	西医医師	医士	医師	主治医師	副主任医師	主任医師

出典）李向東・盧双盈主編『職業教育学新編』高等教育出版社（2005）277 頁

（３）学歴証書体系と職業資格証書体系の対応

（３）－１　学歴証書と職業資格証書の対応関係について

中国には２つの証書体系がある。Ⓐ「教育部門が主導する学歴証書体系」およびⒷ「労働部門が主導する職業資格証書体系」である。

上述したように、Ⓑの職業資格証書は五等級に分けられる。それぞれの等級が労働者の技術標準、又は専業技術職務等級に対応しており、これによって基本的な職業資格証書体系は確立されている。

だが、『中国職業教育発展報告 2012』は「職業教育の学歴証書レベルはまだ職業資格証書体系と完全には対応できていない」と述べ、次のようにいう。

第１に、職業教育の学歴レベルが一級・二級の職業資格の要求に達していない。職業資格証書の５つの等級は、中学校、中等専業学校、専科と本科の学歴に基本的に分かれる。これから言えば、目下の職業教育の最高レベルである高等職業技術学院は専科レベルであるので、卒業しても一級・二級の職業資格に届かないのである。

第２に、「国家職業標準制定技術規程」の規程によれば、職業資格を取得するには、学歴だけでなく、訓練や就業の経歴などの要件を満たす必要がある。従って、全日制の職業教育を受けただけではその要件は満たされない。

しかしながら、ⒷはⒶと一定の対応関係があり、図表 7 のようになっているという。2002 年 11 月 29 日、労働・社会保障部、教育部、人事部は共同で「職業学校が職業資格証書制度を実施するのを一層推進することに関する意見」（関于進一歩推動職業学校実施職業資格証書制度的意見）を発布し、認定を受けた職業学校では、卒業生に対する職業資格証書の発行を容易にするよう指示した。

表７　職業資格証書等級と学歴証書等級との「文化水準」の対応

資格等級	職業資格証書の等級	学歴証書の等級
一級	高級技師	大学本科（4 年制）以上
二級	技師	大学専科（2～3 年制）以上
三級	高級工	専科、高等職業技術学院
四級	中級工	高校（高中）、中等専業学校
五級	初級工	中学校（初中）

出典）『中国職業教育発展報告 2012』教育科学出版社（2013）230 頁

（３）－２　その他の職業資格検定

その他の職業資格検定として、以下のものがある。(注５)

①地方政府は国家職業資格に含まれない新しい職業の資格検定を行っている。

②業界組織が多くの職業資格を設定している。

③業界組織は食品管理・品質管理など安全にかかわる職業資格の検定を行っている。

3-3-3　中国の「国家資格枠組み」の構築の情況

さて、学歴証書と職業資格証書を一つの枠組みの中で評定する「学位・資格枠組み」、略して「国家資格枠組み」（National Qualifications Frameworks）の構築について、中国の現況を述べることにしたい。

（１）中国教育部職業技術教育中央研究所の取組み情況

①国家資格枠組み構築の障碍

学歴教育を主管するのは教育部であり、職業資格証書制度を主管するのは人的資源・社会保障部である。この両官庁が協力しなければ国家的な学位･資格枠組みは構築できない。この協力関係がまだ作られていないことが最大の障害となっている。

②国家資格枠組み構築に向けたプロジェクトの発足

2015 年 10 月 28 日、中国教育部職業技術教育センター研究所所長・楊進氏は言う。国家資格枠組みは、正規教育（Formal Education）に加えて、非正規教育（in-formal education）、さらに非公式教育（Non-Formal Education）の領域も含める形で、人々の能力・経験を評定できるものにしなければならない。「学校に通えば知識が修得できるというが、学校に通わなくても知識は修得できる。学校で修得する知識を偏重している。本科卒業生は本科卒業生に合った職業に就きたいというメンツがあるので、就職しないで親の金で暮らしている。職業で培った高い技能とコンペテンシ―を持つ人も、博士と同じレベルで社会的評価を受けるべきである」と強調した。今のところ、非正規教育も非公式教育の領域での学習成果はほとんど重視されていない。

2015 年 10 月末、楊氏の提案で、研究所のプロジェクトとして国家資格枠組み構築に向けた取り組みが開始された。手はじめに、教育部と人的資源・社会保障部とが、同じテーブルについて話し合う機会が設定されたところである。(注6)

（2）国家資格枠組みの理論モデル

国家資格枠組みの構築に関する議論は既に行われて久しい。だが、理論的モデルの議論の段階であり、実践的モデルの議論はなされていない。

最近の一つの論文を見ることにしたい。中国教育部職業技術教育センター研究所の研究員・姜大源は論文「現代職業教育と国家資格枠組みの構築」（2014）において、欧州資格枠組みの 8 級資格制度を参考に、中国の国家資格枠組み構想を検討したものである。現代職業教育体系の国家資格枠組み制度は、学歴資格証書と職業資格証書を国家資格枠組みの下に統一し、各種資格の等価性、相互承認、相互交流、接続を実現しようとするものであると述べ、その枠組み構想を提案している。以下、その部分の訳である。(注7)

《（一）国家資格枠組みの基本成分

第 1 類：教育部門が取り扱う各種の教育証書。それは主に教育部管轄の学校が頒布する各種の教育証書であり、職業学校や普通学校を含む。また人社部門管轄の技工学校や技師学院が頒布する証書も含まれる。

第 2 類：人社部門頒布の各種の職業資格。それは技能等級証書であり、職業資格鑑定機構による試験後に頒布される。

第 3 類：専門の官庁や産業、企業あるいは社会教育や訓練機関の頒布する各種の職業訓練証書（職業培訓証書）。一般には特定の産業や企業に応じるもので、専門性が強い職業資格証書や技能等級証書である。

（二）国家資格枠組みの階層構造

国家の権威ある部門によって、教育学歴証書と職業資格証書（技能証書）を全面的に計画按配した多層性のある国家資格枠組みを頒布する。

国家資格枠組みの階層構造は、第一に、職業資格証書と学歴資格証書を含まなければならず、かつあるレベルの職業資格証書を獲得すれば、それはすべてそれ相応の学歴レベルと同等であること（等価性）。第二に、どのレベルもすべて完全に整理された職業資格を構成し、また経済発展と労働市場の需要に基づいて就業できること（需給性）。第三に、より高い資格証書を得るために、必要な時に職業学校に戻ることができ、あるいは非正規・非正式な学習を通して、職業での昇進や学歴での昇格を獲得できなければならない（開放性）。

欧州における 8 級の「欧州資格枠組み」の経験とユネスコの最新の 8 級の国際教育分類標準（ISCED2011:International Standard Classification of Education）および中国が長年実施してきた 8 級の「技術工人制度」を借りて、「中国国家資格枠組み」を 8 級

の資格で編成したものを提案する。(図表 8)

(三) 国家資格枠組みの管理機構

国家資格枠組みの管理は、教育部門、人社部門、産業企業まで及ぶことによって、関係する職業教育資源を全面的に計画按配し、それによって総合的な協調を実現しなければならない。しかし、目下、人を用いる労働制度と人を育てる教育制度との分離は、労働人事部門と教育行政部門が職業教育の管理職能をめぐって交叉していること(例えば、技工学校、技師学院問題のように)を表しているだけでなく、更に重要な事は労働市場の雇用情報と職業教育の育成供給との食い違いを表していることである。特に、産業と企業が職業教育の発展と改革に参加する途上で犯す欠陥と失策は、甚だしくは産業と企業があってもなくてもいいようなものになり、「失語」現象に至ってしまう。

このために、国家職業教育機構、例えば国家職業教育局(総局)あるいは国家職業教育委員会、国家職業教育辦公室のようなものがあれば、国家資格枠組み制度を管理し実施するのに有利である。

(四) 国家資格等級の認証制度

国家資格枠組み制度の確立とは、人材の使用に使える、一つの比較対照し、評価し、認定する「国家的プラットフォーム」を持つことである。権威ある国家資格制度は必ず権威ある国家認証制度によって保障されなければならない。ここでは産業の認証作用を発揮させることに最も留意し、産業認証制度を徐々に実施しなければならない。》

(姜大源「現代職業教育与国家資格框架構建」)

以上のように、国家資格枠組み制度は、各種の教育や訓練の内容を規範化するのに役立ち、また正規教育や非正規教育や非公式教育(非正式教育)を通して、職業生活に必要な資格を獲得することにも役立つはずであるという。

図表８　中国の国家資格枠組みの構想表

級別	資　　格	
8	博士 2 年 高等職業学校 2 年	職業資格 7 級(国家大師相応の資格)
7	修士 2 年 普通大学 2 年 高等職業学校 2 年	職業資格 6 級(特級技師、特級技術員相応の資格) 職業培訓(継続教育)
6	学士 4 年 普通大学 4 年 高等職業学校 4 年	職業資格証書 5 級(高級技師、特級技術員相応の資格) 職業培訓(継続教育)

5	高等専科学校 3 年 高等職業学校(専科)2 - 3 年	職業資格証書 4 級（技師、技術員相応の資格） 職業培訓（継続教育）
4	高卒後、非高等教育培訓 普通教育と訓練、職業教育と訓練を含む	職業資格証書 3 級（高級工）
3	高校 3 年 中等職業学校 2 - 3 年	職業資格証書 2 級（中級工）
2	中学校 3 年 初等職業学校 3 年	職業資格証書 1 級（初級工）
1	小学校 6 年	

出典）姜大源（2014）「現代職業教育与国家資格框架構建」『中国職業技術教育』21 号、33 頁

結語

本報告では、中国の「高職高専」の現況、技能人材の職業技能鑑定と一部の専業技術人員の専業技術資格の認定について確認し、最後に国家資格枠組みの構築の現況について調査したところを述べてきた。特に興味深いのは、楊進氏の意見であった。すなわち、中国の高等職業教育において、学生は学位取得のため以外に、就職に有利な職業資格を取得するために大量の時間を使っている。学位と職業資格を一つの国家資格枠組みの中に入れることができれば、どちらか一つを取得すれば、もう一方の同等の資格レベルと見なされるので、過剰な学習をしなくても済むという。また、その国家資格枠組みの中に非正規教育・非公式教育を受講して修得した経験知も組み入れれば、生涯学習体系を作ることができるという。つまり、博士学位を取得しなくても、様々な形式の教育や訓練を受けて、同等レベルの職業資格を取得すれば博士学位と同等と見なされるのである。それゆえに、中国において国家資格枠組みの構築が必要だという。そして、2015 年 10 月、それに向かって、一歩を踏み出したのである。

【注・参照文献】

1）上海市教育科学研究院・麦可思研究院編（2015）『中国高等職業教育・質量年度報告 2015』高等教育出版社

2）李向東・盧双盈主編（2005）『職業教育学新編』高等教育出版社，271 頁

3）国家職業分類大典和職業資格工作委員会編（1999）『中華人民共和国職業分類大典』中国労働社会保障出版社，10 頁

4）李向東・盧双盈主編、前掲書，272 頁

5）労働政策研究・研修機構（2012）『諸外国における能力評価制度』参照

6）2015 年 10 月 28 日、楊進氏への面談調査を行った。面談者は、九州大学の吉本圭一教授、三好登助教、院生・張琳氏の各氏と筆者であった。

7）姜大源（2014）「現代職業教育与国家資格框架構建」『中国職業技術教育』第 21 号，所収

４．マレーシアにおける国家資格枠組み制度と職業教育訓練の展開

吉本 圭一（九州大学）
米澤 彰純（名古屋大学）
坂巻 文彩（九州大学大学院）

4-1　調査概要

訪問期間：2015 年 12 月 6 日（日）～12 月 10 日（木）
訪問者：吉本圭一（九州大学）、米澤彰純（名古屋大学）、坂巻文彩（九州大学大学院）
訪問日程：
2015 年 12 月 7 日（月）
マレーシア資格機構（Malaysian Qualifications Agency, MQA）、 高等教育省（Ministry of Higher Education, MOHE）
2015 年 12 月 8 日（火）
Southeast Asian Higher Education Summit 2015(SAHES)
2015 年 12 月 9 日（水）
Southeast Asian Higher Education Summit 2015(SAHES)
人材資源省（Ministry of Human Resources,MOHR）、ドイツ - マレーシア技術学院（German-Malaysian Institute, GMI)

4-2　調査目的

マレーシアは、日本と同程度の面積（329,847 ㎢、日本の 0.9 倍）でありながら、人口は、日本の約 4 分の 1 程度（30,513,848 人、2015 年度）であり、マレー系（50.1％）、中国系（22.6％）、インド系（6.7％）等で、構成されている多民族国家である(Central Intelligence Agency2015)。また、1824 年、英国による植民地支配を受け、1963 年に、成立した新興国家でもあるが、政府は、2020 年に、先進国入りすることを政策的課題として掲げ、高技能を習得した生産性の高い労働力の育成を目指すべく、急速に、教育制度改革を推し進めている。例えば、国家資格枠組み制度を整備したことや、国家デュアル訓練システムを導入していることが挙げられる。この取組みは、ASEAN 諸国の中で、先進的な事例ともいえるため、実態を把握すべく訪問調査を行った。今回は、訪問調査を踏まえて、主に、マレーシアの国家資格枠組み制度(Malaysian Qualifications Frameworks、以下、 MQF）及び職業教育訓練の特徴について報告する。

4-3　マレーシアの教育制度および教育制政策的背景

まず、マレーシアの国家・資格枠組み制度について報告する前に、現在のマレーシアの教育制度の状況を概観する。

4-3-1　マレーシアの教育制度

先述通り、マレーシアは、2020 年までに、先進国入りすることを、政策的課題として掲げているため、図表 1 のように、前期中等教育から職業教育を開始し、学術教育と技術職業教育の充実化を図っている。また、シックスフォームが設定されているように、英国の教育制度の影響を受けている。2013 年時点で、第三段階教育入学率は、38.5%（UNESCO institutes for statisitcs）である。

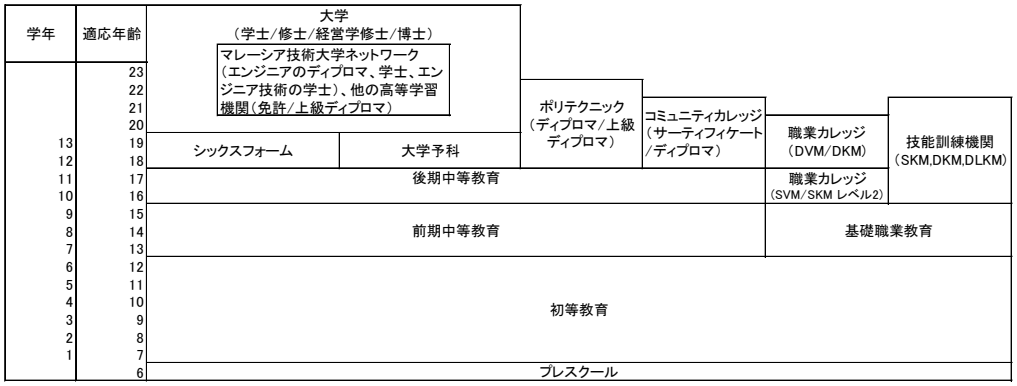
（１）高等学習機関（Higher Learning Institutions）

マレーシアの高等学習機関（Higher Learning Institutions）は、図表 2 の通り、2014 年現在、公立大学、コミュニティ・カレッジ、ポリテクニック、大学、ユニバーシティ・カレッジ、カレッジで構成され、カレッジ(私立)が、6 割を占める。Ministry of Education Malaysia (2015)によると、学生数は、約 120 万人（うち留学生は、約 10 万人）で、2004 年から 2014 年の間に、学生数は、70%増加したという。

（２）技術職業教育機関（Technical and Vocational Education and Training）

マレーシアには、技術職業教育機関（Technical and Vocational Education and Training : TVET）として、教育省管轄のマレーシア技術大学ネットワーク、ポリテクニック、コミュニティカレッジ、職業カレッジのほか、他省や他機関管轄の技能訓練機関がある(図表１、３参照)。TVET 機関は、合計で、1,000 校に上り、506 校が、公的機関である。公的機関には、約 230,000 人の学生が、在籍しており、ポリテクニック、コミュニティカレッジ、職業カレッジに、50%以上の学生（公的機関全体では、70%の学生）が、通学している（教育省 2015,Osman 2015）。

図表１　マレーシア教育制度



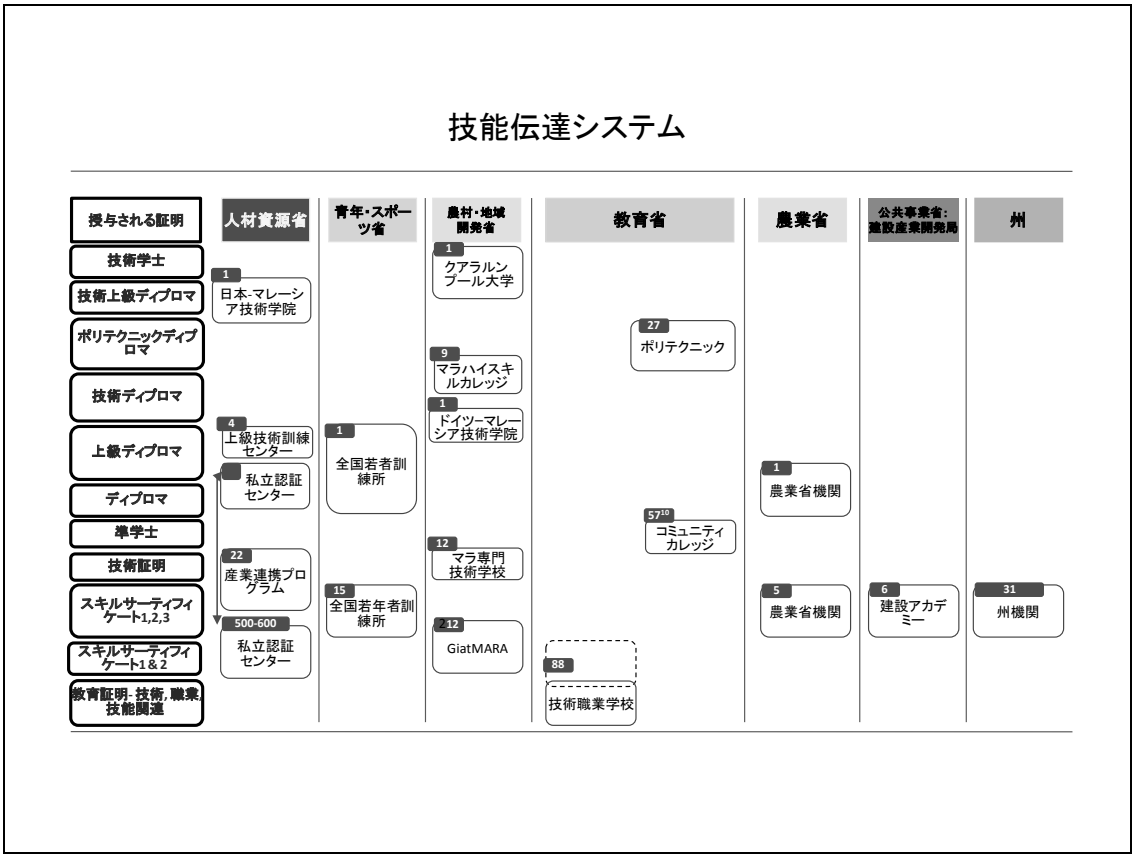
教育省（2015）を参照し作成

図表２　マレーシア高等学習機関数（Higher Learning Institutions）

	高等学習機関(HLI)	校数	学生数	教員数	PhD保有教員率
公立	公立大学	20校	560,000人	33,199人	37.0%
	ポリテクニック	33校	90,000人	7,256人	0.6%
	コミュニティ･カレッジ	91校	22,000人	2,816人	0.1%
私立	大学	70校	485,000人	24,476人	13.0%
	ユニバーシティ･カレッジ	34校			
	カレッジ	410校			
	合計	658校	1,157,000人	67,747人	15.0%

教育省(2015)から編集

図表３　省庁管轄技術職業教育機関



Osman（2015）の翻訳

4-3-2　マレーシアの教育政策的な背景

マレーシアの高等教育は、1980 年代まで、国立大学 5 校によって担われており、杉村(2012)が指摘するように、一部のエリートを対象とした極めて限定的なものであった。特に、1970 年代からは、マレー系を中心とするプミプトラ優先政策のもとに、マレー化を軸とした同化主義的な教育政策（例えば、プミプトラ優先入学制度）がとられ、政府は、民族ごとに入学者数を割り当てて、学生が民族的出自に基づいて高等教育機関に入学できるという政策を打ち出した（リー 2004）。

しかしながら、1990 年代に入ると、マレーシアは、高等教育政策を大きく転換して、多様化と民営化を軸とした高等教育の拡充に乗り出し、国立大学の民営化と共に、私立教育機関の設立・運営（高等教育のプライバタイゼーション）を認めるようになった。これは、1991 年に、マハティール首相（当時）が、国家開発構想「ビジョン 2020」を発表したことに起因する。この構想は、2020 年までに、先進国入りを目指す国家的な移行枠組みで(先述)、高収入の経済国家となるためには、高い技能、創造的で革新的な労働力が、求められることを強調している（OECD 2013)。また、当時、プミプトラ優先入学制度により、資格のある非プミプトラ学生（中国系、インド系）は、国立大学に入学できないため、海外の高等教育機関に進学していた。そのため、留学による頭脳流出問題へ対応する必要があった(杉村 2012)。

1990 年代半ばには、「第 7 次マレーシア計画(1996-2000)」が、発表され、科学技術分野における教育機関の新設・拡充、内外の研究機関との連携による研究・開発機能の強化、理科系への就学促進、高等教育における英語能力の向上ならびに国語使用の強化等が示された（杉村 2012)。

2012 年には、政府は、知識、革新に基づく高収入の経済国家を目指すべく、教育改革計画“Malaysia Education Blueprint2015-2025”を発表した。この計画によると、教育省(2015)は、2025 年までに、第三段階教育入学率を、38%(2013 年度)から、53%に上げると共に、世界ランキングに上位ランクインされる大学を増加させ、卒業生のエンプロイアビリティを上昇させることを目標としている。具体的に、教育省は、倫理・精神性、リーダーシップ、語学力、思考力、知識を習得する必要があるが、倫理・道徳面と知識・技能面のバランスを保つことを要求している。さらに、教育省は、システムを移行するために必要な改革として、10 項目の改革案を提示している。10 項目の改革案とは、①全般的に、起業家志向のバランスのとれた学生の育成、②優れた才能の確保、③生涯学習国家への移行、④TVET 卒業生の質保証、⑤財政的な持続システム、⑥高等学習機関（HLI）への自治権の委譲、⑦経済性に配慮した革新、⑧世界的な卓越性、⑨オンライン学習のグローバル化、⑩高等教育の伝達アプローチの移行、である。教育省は、この 10 項目の改革案を、2015 年、2016 年から 2020 年、2021 年から 2025 年の三期に分けて、実行する予定である。具体的には、2015 年は、勢いを構築し、基盤を設定する段階、2016 年から 2020 年は、システムの改善を加速化させる段階、2021 年から 2025 年は、増加した運用の柔軟性に伴った卓越性への移行段階、と提示している（以上、教育省 2015)。

4-4　マレーシアにおける国家資格枠組み制度の導入

4-4-1　教育の質保証システムの発展の必要性

1990 年代、高等教育が、量的拡大する一方で、高等教育機関の収容能力や質の低下といった問題が出現したことに伴い、質の確保・改善にむけて高等教育関係法令の整備が図られた。1996 年に、「教育法」（Education Act)、「私立高等教育機関法」（Private Higher Education

Institutions Act）が、制定されたほか、「大学及びユニバーシティ・カレッジ法」（University and University Colleges Act、1971 年制定）が、改正された。

1990 年代後半には質保証システムの整備も始まった。1997 年に、私立高等教育機関向けの質保証機関として「全国アクレディテーション委員会」（Lembaga Akreditasi Negara：LAN）が全国アクレディテーション委員会法に基づき設立された。一方、公立大学に対しては、2002 年に政府内に質保証部門（Quality Assurance　Division：QAD）が設置され、大学が自ら行う内部質保証活動を定期的にモニタリングするという形で質の保証が図られてきた。

しかし、公私立によって異なる体制は、質の管理・保証の分散化を招いた。また、当時の高等教育を取り巻く状況として、技能教育分野が台頭し、統一的な質保証枠組みや人材育成の必要性が高まっていた。そこで、質保証機関が、設立されるとともに、全国資格枠組みが導入されるようになった。2007 年に LAN と QAD を統合し、公私立両方の高等教育機関の質を一元的に管理・保証する機関として、マレーシア資格機構（Malaysian Qualifications　Agency：MQA）がマレーシア資格機構法（Malaysian Qualifications Agency Act）に基づき発足した。さらに、2002 年から構築作業が始まった国家資格枠組みも、2007 年に、「マレーシア資格枠組み」（MQF）として正式に導入された。(大学評価･学位授与機構 2014)

4-4-2　MQF の特徴

MQF は、マレーシア資格機構によって、管理されている。マレーシア資格機構は、MQF の施行のほか、高等教育のプログラムや資格の認証、高等教育プロバイダーの質や水準の監修や規制、マレーシア資格登録簿（Malaysian Qualifications Register)の確立や維持等を行う団体である。マレーシア資格機構法（Malaysian Qualifications Agency Act）37 条において、資格枠組みに依拠しない限り、全てのプログラム、資格は、認証されない、と規定しているように、資格枠組みの遵守が求められている。ただ、MQA の担当者は、「実際には、すべての資格が認証を受けることは、義務ではない。ただ、資格の認証は、奨学金の審査の際に、影響がある。」と述べている。

MQF は、図表 4 の通り、技能、職業・技術、高等教育の 3 部門に区分され、レベルは、8 段階、設定されている。人材資源省の担当者によれば、技能、職業・技術部門のレベル 6 からレベル 8 までの学位は、現在、構築中、ということである。MQA は、8 領域の学習成果が重要であると、強調している。8 領域とは、①知識、②実践的技能、③社会技能、責任、④価値観、態度、職業意識、⑤コミュニケーション、リーダーシップ、チームスキル、⑥問題解決能力、科学的な思考能力、⑦情報マネジメント、生涯学習スキル、⑧経営能力、起業家的スキル、である(MQA 2011)。

図表４　マレーシア資格枠組み制度（MQF）

<table>
<tr><th rowspan="2">レベル</th><th colspan="3">セクター</th><th rowspan="2">生涯学習</th></tr>
<tr><th>技能教育</th><th>職業技術教育</th><th>高等教育</th></tr>
<tr><td>8</td><td></td><td></td><td>博士号</td><td rowspan="10">既習歴の認証</td></tr>
<tr><td rowspan="2">7</td><td></td><td></td><td>修士号</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td>大学院サーティフィケート
大学院ディプロマ</td></tr>
<tr><td rowspan="2">6</td><td></td><td></td><td>学士号</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td>グラディエート・サーティフィケート
グラディエート・ディプロマ</td></tr>
<tr><td>5</td><td>上級ディプロマ
（DLKM）</td><td>上級ディプロマ</td><td>上級ディプロマ</td></tr>
<tr><td>4</td><td>ディプロマ
（DKM）</td><td>ディプロマ</td><td>ディプロマ</td></tr>
<tr><td>3</td><td>技能サーティフィケート
（SKM3）</td><td rowspan="3">職業技術サーティフィケート</td><td>サーティフィケート</td></tr>
<tr><td>2</td><td>技能サーティフィケート
（SKM2）</td><td></td></tr>
<tr><td>1</td><td>技能サーティフィケート
（SKM1）</td><td></td></tr>
</table>

出典）MQA(2011), 大学評価･学位授与機構(2014)から編集

4-4-3　教育の質保証システムの運用方法

（１）教育の質保証の対象となる分野

MQA の質保証システムは、図表 5 のとおり、プロバイダーが、インプット、プロセス、アウトプットの質を継続的に維持し強化することを求める。そして、条件として、9 つの一般的な質保証の分野に集約することができるという。9 つの一般的な質保証の分野とは、①ビジョン、使命、学習成果、②カリキュラムデザインとその伝承、③学生選択とサポートサービス、④学生の評価、⑤アカデミックスタッフ、⑥教育資源、⑦プログラム管理、検討、⑧リーダーシップ、ガバナンス、管理、⑨継続的な質の改善である。

（２）教育の第三者評価

マレーシアにおける教育の質保証のための第三者評価は、図表 6 の通り、暫定アクレディテーション（Provisional Accreditation）、フル・アクレディテーション（Full Accreditation）及び監査で構成される。

暫定アクレディテーションとは、教育プログラムの内容が学習者にとって最低限の要件を満たしているかを審査する評価で、最低限の要件を満たしていると判断された場合には適格認定が付与される。暫定アクレディテーションによって付与される適格認定は、教育省から与えられるプログラム開設の認可の条件にもなっている。

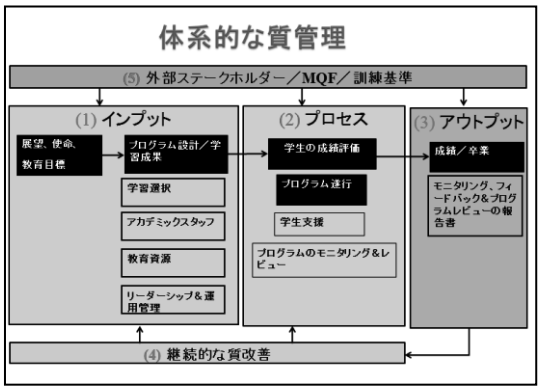
フル・アクレディテーションとは、教育プログラムが開設されたのちに受ける第三者評価。暫定アクレディテーションによって付与された適格認定が、プログラム開設後も十分なものであるかを審査し、最低要件を満たしていると判断された場合には適格認定が付与される。フル・アクレディテーションでは、MQF で求められている要件に応じ、プログ

ラム別アクレディテーションの実施規範（COPPA）に沿って提示された優良事例（Good Practice）の要素を確認しつつ、教育プログラムが関連基準を満たしているどうかを審査する。(大学評価･学位授与機構 2014)

また、適格認定が付与された後は、監査という評価がある。機関別監査（Institutional Audit）は、包括的なものとテーマ別のものに分かれ、高等教育機関に対する定期的かつ継続的な学術（教育・研究）の評価であったり、教育プログラムの適格認定を維持・延長するための評価である。 さらに、自己認証という方法もある。

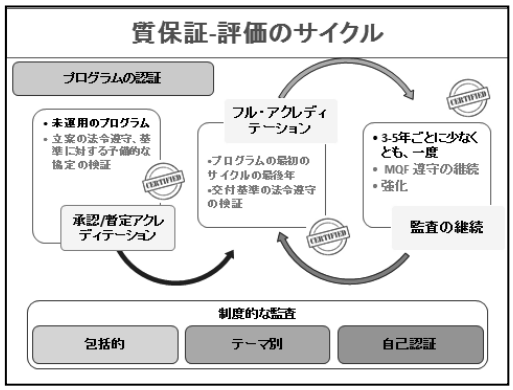
これらのアクレディテーションと監査は、文書の検証、インタビュー、現地調査同様に、プロバイダーによって提出された自己評価と文書と併せて評価する。上記の全てのプロセスは全体として、提供者が提供するプログラムが常に内部的な改善がなされていることおよび質が保証されていることを確実とするための、外部的な継続的モニタリングシステムを構成する。MQA は、上記が確保されない場合、認証資格を停止または取り消す権限を有している。（Mustafa 2013）

図表５　教育の質保証分野



Mustafa(2013)

図表６　教育の質保証システム



Mustafa(2015)の翻訳

4-5 マレーシアにおける第三段階職業教育

4-5-1 人材資源省を中心とした職業教育

先述通り、マレーシアは、2020 年に先進国入りすることを目指しており、高技能を習得した生産性の高い労働者の育成を目指している。マレーシアの労働人口は、1,100 万人であるが、2010 年度の時点で、技能労働者は、28%と少なく、2020 年までに、技能労働者を、50%に増加させることを目標としている。技能を有する労働者を養成するため、公的技能訓練システムは、効率性、質、パフォーマンスに関して、変革することが求められている（Osman 2015）。

図表 3 で、省庁管轄技術職業教育機関を示したが、人材資源省（Ministry of Human Resources, MOHR）管轄の教育機関が最も多い(約 530 から 630 機関)。そして、人材資源省

管轄の場合、技能開発局（Department of Skills Development ,DSD）が、主に、技能コンピテンシーに基づいた技能訓練プログラムやキャリア開発を管理、調整、プロモーションする責任を担っている。つまり、図表 7 のように、DSD は、産業界と訓練センターの橋渡しとして、機能しており、主な役割として、以下、4 点、示している。

①技能労働訓練、資格、雇用の基準として、国家技能職業水準（National Occupational Skills Standards, NOSS）を発展させること

②マレーシア国家技能証明システムのもと、技能訓練プロバイダーを認証し、訓練者、熟練労働者であることを証明すること

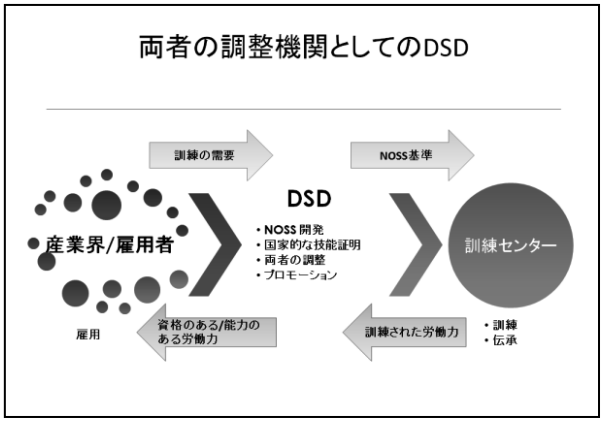
③マレーシアの職業技能に対する否定的な認識を変えることを目的とした Skills Malaysia ブランドを通じて、技能訓練をプロモーションすること

④有能な職業インストラクターを養成し、専門家や実務家を動員すること

①についてであるが、DSD は、MASCO（マレーシア標準職業分類、Malaysia Standard Classification of Occupations）により職業の名称分類を行い、さらに、各職業に必要とされている技能とレベルを、NOSS として規定した。2006 年に、国家技能開発法（National Skills Development Act）が施行されたことにより、NOSS は、産業界の専門家とともに、発展している(Skills Malaysia)。2015 年度の時点で、NOSS は、29 分野 1,507 の職業基準を確立していて、能力レベルは、レベル 1（SKM 1）からレベル 5（DLKM）まで、設定している（Osman 2015）。人材資源省の担当者は、「多数の省庁で、職業教育プログラムを実施しているが、一つの水準に基づき、すべてのプログラムを、管理する必要がある。そして、プログラムを民間機関も利用できるようにするべきである。」と述べている。

④についてであるが、職業訓練教員養成機関として、CIAST（Centre for Instructor and Advanced Skill Training）がある。1983 年に、ASEAN の人材資源開発プロジェクトの元、日本政府の金銭的支援を受けて設立された。この機関では、知識、能力を有し、訓練を受けていて、環境的、技術的変化に対応できる世界的なクラスの職業訓練教員を養成することを目的としている。

図表 7　技能開発局（DSD）の機能



出典）Osman(2015)の翻訳

4-5-2　職業教育の特徴-国家デュアル訓練システム(National Dual Training System:NDTS)

マレーシアでは、新卒者、または、当該企業に選抜された既存労働者を対象に、NDTS を実施している。NDTS とは、職場における実務訓練と教育機関における理論教育が融合した産業界志向の職業教育である。実際に、教育内容は、産業界での訓練が、70‐80%、認証センターでの教育（理論及び基本的スキル）が、20‐30%という構成で、実務教育を中心とした教育になっている。人材資源省の担当者は、政府ではなく、産業界からの需要に基づき、プログラムを探したことを強調している。訓練分野や評価は、先述した NOSS の基準に基づく。徒弟訓練者は、51,731 人（累積)、認証企業は、2,664 社、認証センター1,183 機関（うち民間機関 788 機関)、認証訓練プロバイダーは、1,897 機関に上る（Osman 2013, 2015)。

NDTS が導入された背景について、人材資源省の担当者は、外国人労働者よりも、地元の労働者を優先したいことや、学校中退者の救済を行いたいことを挙げていた。

知識を有する労働者の職業能力（K-worker）として、技術的能力、人間性及び社会的能力、学習・方法論的能力と、3 つの能力が求められている。これらの能力が求められる理由として、ネットワークやチームの中で、働くためであったり、職場での将来の需要を予測するために、生涯学習を行う必要があることが挙げられている。（Abdullah 2015）

4-5-3　職業教育訓練機関の事例-ドイツ・マレーシア技術学院

ドイツ・マレーシア技術学院（German-Malaysian Institute：GMI)は、1991 年に、ドイツ政府とマレーシア政府の協力により設立された農村・地域開発省管轄の職業教育訓練機関である。本機関では、技術・工学分野に関する 16 プログラムが提供され、ドイツのデュアル訓練システムが導入されている。通常、在学期間は、3 年間で、卒業時にレベル 4 を習得できるシステムである(昨年度から､上級ディプロマを習得できるようになったという。)また、ディプロマを所有し、さらに 2 年間、大学に通学すると、学位を習得できる。GMI の担当者によれば、海外の大学に進学した場合、オーストラリアでは、40‐50%、単位を互換することができるが、ドイツでは、単位の互換が認められない等、大学によって事情が異なるという。（Abdullah 2015）

4-6　マレーシアの将来的な方向性等

マレーシアでは、4-3-2 で示したとおり、2025 年までに実行すべき高等教育改革が、提示されると共に、国家資格枠組み制度や教育省以外が管轄する職業教育も、整備が進められている。

SEAHES の報告にもあったように、マレーシアは、国際化およびグローバル化を図るために、高等教育を改革する必要性に迫られている。つまり、世界的な卓越性を追求するために、ASEAN 諸国との協調を強化し、単位互換制度等を通じて、国際的な学生移動のハブとなることを目指している（国際化)。また、国際的な経済的競争力を高めるため、人的

育成を重視している(グローバル化)。一方で、競争力強化のためには、多民族国家であるため、国家的な統一を図る必要性も生じている。

マレーシアが、高等教育改革、国家資格枠組み制度の整備等を通じて、いかにして、国内外の課題を解決していき、ASEAN 諸国を牽引していくのか、今後、注視する必要がある。また、社会や産業界の需要を満たす教育が求められ、学生が、divergent thinking(発散的思考)ができるようになることが重視されていることは、マレーシアと日本において、共通する。今回の調査では、高等教育改革、国家資格枠組み制度や職業教育の運用状況を把握することができなかったが、マレーシアの教育制度から、いかに、示唆を得るかが、今後の課題ではないかと思われる。（文責:坂巻文彩）

【参考文献】

大学評価･学位授与機構(2014)「マレーシア高等教育の質保証　ブリーフィング資料」
http://www.niad.ac.jp/n_kokusai/qa/no17_BriefingonMalaysiaQAinHE%28JPN%29_protected. pdf（2016 年 2 月 1 日取得）

モリー・N・N・リー(2004)「マレーシアの高等教育の法人化、プライタイゼーション、国際化」P・G・アルトバック編『私学高等教育の潮流』玉川大学出版部, 135-159 頁

杉村美紀（2012）「マレーシア-国際学生移動のトランジット・ポイント-」『激動するアジアの大学改革』上智大学出版, 100-114 頁

Central Intelligence Agency(2015).Malaysia.*The Worldfactbook* .
https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/my.html
（2016 年 2 月 1 日取得）

Malaysian Qualifications Agency(2011). *Malaysian Qualifications Framework.*
http://www.mqa.gov.my/portalMQA/dokumen/MALAYSIAN%20QUALIFICATIONS%20FRAMEWORK_2011.pdf（2016 年 2 月 1 日取得）

Ministry of Education Malaysia (2015).*Malaysia Education Blueprint2015-2025.*
http://hea.uitm.edu.my/v1/images/stories/downloads/Malaysia%20Education%20Blueprint%202015-2025%20(Higher%20Education)/3.%20Malaysia%20Education%20Blueprint%202015-2025%20(Higher%20Education).pdf　（2016 年 2 月 1 日取得）

OECD(2013).*Structural policy country notes Malaysia.*
http://www.oecd.org/dev/asia-pacific/Malaysia.pdf　（2016 年 2 月 1 日取得）

Skills Malaysia.*National Occupational Skills Standard.*
http://www.skillsmalaysia.gov.my/training-certification/nasional-occupational-skills-standard/
（2016 年 2 月 1 日取得）

UNESCO institutes for statistics(2015).*Gross enrolment ratio by level of education*.
http://data.uis.unesco.org/index.aspx?queryid=142&lang=en　（2016 年 2 月 1 日取得）

Abdullah,N.（2015）、Mustafa,M.（2015）、Osman,S.（2013）（2015）提供資料

５．フィリピンの学位・資格枠組みに関する研究

濱中 義隆（国立教育政策研究所）
木村 拓也（九州大学）
三好 登（九州大学）

5-1　調査概要

訪問日：2016 年 2 月 8 日（月）～2 月 12 日（金）
訪問者：濱中義隆（国立教育政策研究所），木村拓也（九州大学），三好登（九州大学）
訪問先：Commission on Higher Education（CHED）
TESDA
調査日程：2 月 9 日（火）インタビュー調査の打ち合わせ
2 月 10 日（水）Commission on Higher Education（CHED）
（Director：Maria Cynthia Bautista 氏）
2 月 11 日（木）Technical Education and Skills Development Authority: TEADA
（Director：Imelda Taganas 氏）
TESDA Women’s Center: TWC

5-2　研究背景と目的

本訪問調査では，フィリピンにおける国家職業資格枠組み（The Philippine Qualifications Framework：PQF）の近年の政策動向，及び，その運営方法の実態及び，それら職業資格枠組み（QF）と高等教育や職業教育，また，生涯学習制度との関係性について調査をすることを目的とした。また，韓国の単位銀行（Academic Credit Bank System）に代表されるような「学びなおし」についてのフィリピンでの現状，および，フィリピンにおける国家職業資格枠組み(NQF)の枠組みの中でどう位置づけられているのか，或いは，位置づけられていないとすれば，その原理と将来の可能性についても付随して明らかにすることを試みた。この調査目的のため，PQF を統括している高等教育委員会（Commission on Higher Education（CHED））および，労働雇用省技術教育技能開発庁(Technical Education and Skills Development Authority: TESDA)を訪問した。

5-3　フィリピンの教育体系

フィリピンの教育制度体系は、いま大きな変革期を迎えている。2013 年 6 月の新学期より(一部は 2012 年６月から)，それまでの小学校６年，高校４年の義務教育制度(K10)から，小学校６年，中学校４年，高等学校２年の義務教育制度(K12)に移行したのである(図１お

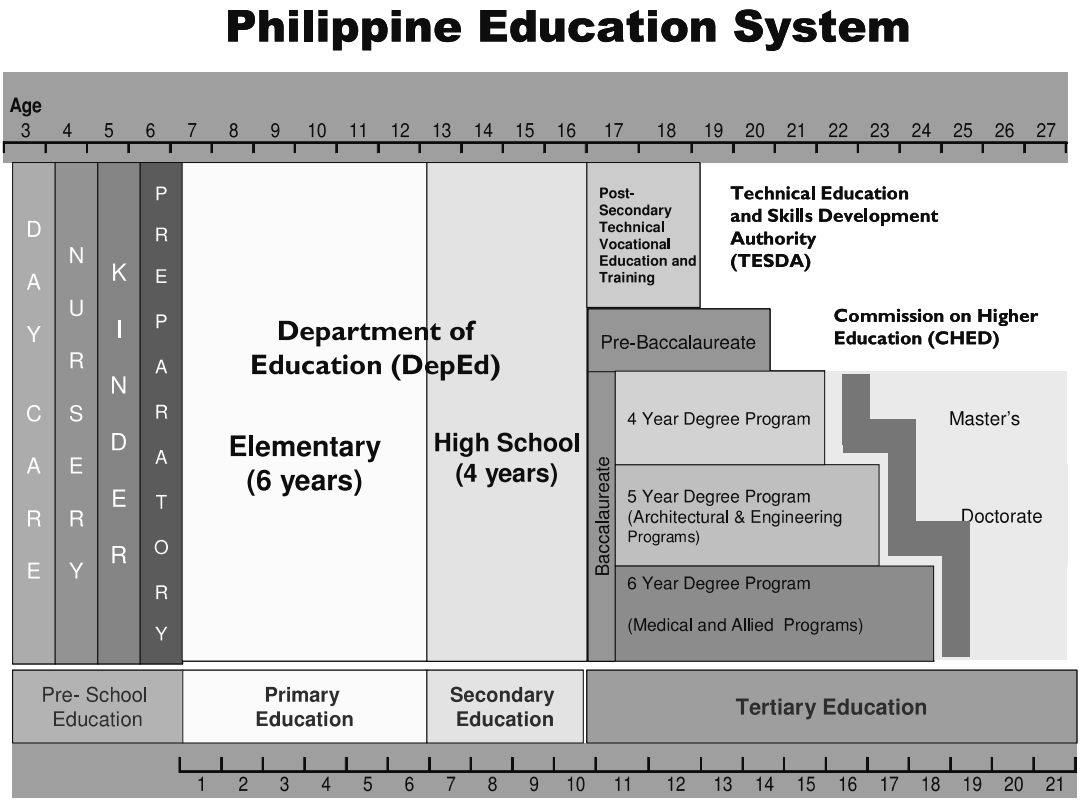


Figure 01: Philippine Educational System

図１ 2012 年 6 月より前のフィリピンの教育制度体系(Syjuco 2005.p.1, figure1)

SYJUCO, D. A. B. (2005). The Philippine technical vocational education and training (TVET) system. *Training*, *555*, 41. Available to : http://www.tesda.gov.ph/uploads/file/phil%20tvet% 20system%20-%20syjuco.pdf

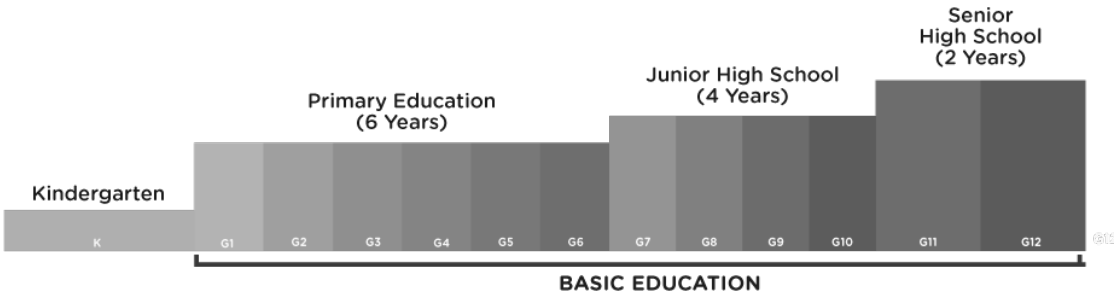


図２ 2012 年 6 月以降のフィリピンの教育制度体系 (http://www.gov.ph/k-12/より)

よび２)。このことによって,「概念やスキルの習得に十分な時間が与えられ、生涯学習者を生み出し,第三段階教育レベルの教育を修了した,中レベルのスキルを持ち,雇用され,

アントレプレナーシップ（起業家精神）に富んだ卒業生を生み出す」(http://www.gov.ph/k-12/)ことが期待されている。2016 年１月現在，2013 年に中学に入学した生徒は，2016 年５月に中学校を卒業することとなるが，高等学校の就学があと２年あるため，社会に労働力として輩出されるわけではない。奇妙なことであるが，中等教育段階の卒業生は，2013６月の中学校入学生が高等学校を卒業する 2018 年５月までの２年間は，輩出されないということになる。この制度移行期に人工的につくられた空白が，フィリピンの職業教育にどう影響をあたえるかは非常に興味深い研究対象であると考えられる。

また，そうした教育制度の変化は，職業教育の意味さえも劇的に変化させてしまう可能性も孕んでいる。つまり，図１にあるように，これまで中等教育後の技術・職業教育訓練は，16歳から開始されていたのが，義務教育として高等学校の２年が加わることにより，18歳から開始されることになるのである。中学校卒業後の技術職業教育訓練と，高等学校卒業後のそれとは，初発の知識レベルを異なるカリキュラムとするべきなのか，そうでないのか，論点は尽きないだろう。三焦点化教育制度（the trifocalization of the management of the country’s educational system）とは，フィリピンの教育制度を，基礎教育，高等教育，職業技術訓練に３つに分割して行政していく仕組みであり，1994年から，基礎教育を教育省(Department of Education：DEPED)が，高等教育を高等教育委員会（Commission on Higher Education (CHED)）が，職業技術訓練を労働雇用省技術教育技能開発庁(Technical Education and Skills Development Authority: TESDA)が担っている。K12への教育制度の転換は，CHEDとTESDAが行政対象として扱う年齢をともに２年遅らせることを意味する。

5-4　フィリピンの国家学位・資格枠組み

フィリピンにおいて国家学位・資格枠組みを策定することは，①学生，②企業，③学校・大学などの教育機関や，④認証団体にとって，それぞれ次の点で有益であると考えられる。①学生にとっては，学生自身に適切なレベルから生涯に渡って学ぶことが可能となると同時に，学生自身の興味・関心の変化にしたがって資格を取得することができるようになる。また②企業にとっては，企業のニーズに合致した資格，知識・技能・コンピテンシーが保証されるということになる。そして③学校・大学などの教育機関にとっては，学習成果の説明責任を果たしていく上で，カリキュラムの透明性を担保することができることに加え，学校・大学間で単位互換など共通のフレームワークが成立する。さらに④認証団体にとっては，ステークホルダーや，学校・大学などの教育機関に認可された基準による資格，知識・技能・コンピテンシーを与えられることや，フィリピン全土で資格の調和を図ることができる。

このようなことからフィリピンの国家学位・資格枠組みは 2006 年に，教育省（Department of Education: DEPED），労働雇用省技術教育技能開発庁（Technical Education and Skills Development Authority: TESDA）[1)]，高等教育委員会（Commission on Higher Education: CHED）

[2] の共同で制定・策定された。フィリピンの国家学位・資格枠組みの目的は，①フィリピン教育を一元管理すること，②すべての資格に明確な目的と相互の関係を持たせること，③生涯教育に対するアクセスの改善，④品質基準の改善，⑤革新性，適切性，対応面での一層の改善，⑥国際的な水準との比較可能性と国際的な承認であるとされている。特にこれまでフィリピンの高等教育システムの中において，学士課程と職業教育課程とは切り離されて考えられていた。このため職業教育課程修了者が大学に編入しようとした場合，それまでに職業教育課程で履修した単位を学士課程に充当することは不可能であり，同じ内容を重複して受講しなければならず，機会費用が無駄となっていた。だが国家学位・資格枠組みの制定によって，縦断的に学習できるようになったことに加え，相互の単位充当が可能となり，この無駄な重複を解消できるようになったことは大きな進展であったように考えられる。

フィリピンの国家学位・資格枠組みは，8 つの学位レベルから構成されている（図３）。NC I，NC II，NC III，NC IV，Diploma，Baccalaureate，Post Baccalaureate，Doctoral and Post-Doctoral である。このうち，NC I，NC II，NC III，NC IV，Diploma は TESDA が管理しており，Baccalaureate，Post Baccalaureate，Doctoral and Post-Doctoral は CHED が担当している。そしてそれぞれの学位を有する学生に遂行できることが定められている。NC I では，「通常予測しうる仕事はできる。しかし裁量範囲はほとんどない（Knowledge and skills that are manual or concrete or practical and operational in focus)」「特定の仕様書に沿って忠実に仕事を遂行する（Applied in activities that are set in a

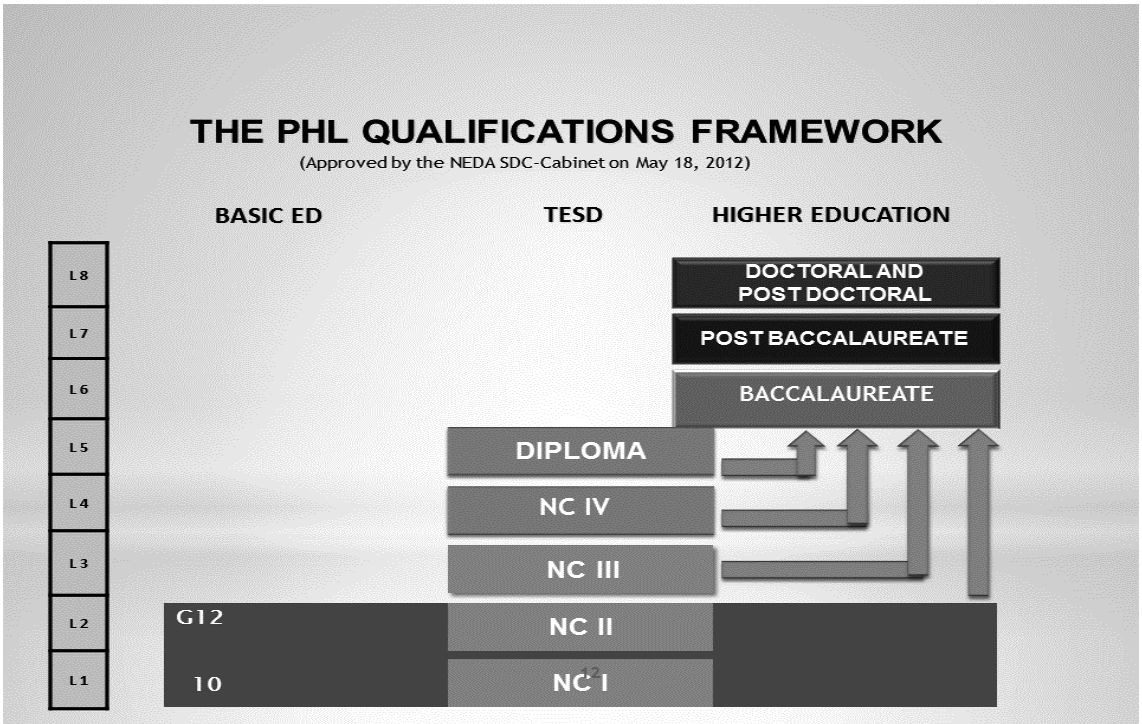


図３　フィリピンの国家学位・資格枠組み（出典：Philippine Qualifications Register）

limited range of highly familiar and predictable contexts; involve straightforward, routine issues which are addressed by following set rules, guidelines or procedures)」「通常，管理者か上級者によって指示が簡単に行われ必要なら説明，提言が行われるような環境での任務の遂行をする（In conditions where there is very close support, guidance or supervision)」とされている。NC Ⅱにおいては，「選択に迷うことなくそれほど複雑でない通常の任務を行う（Knowledge and skills that are manual, practical and operational in focus with a variety of options)」，「生産品の質に関してある程度の説明を伴う仕事を行う（Applied in activities that are set in a limited range of highly familiar and predictable contexts; involve routine issues which are identified and addressed by selecting from and following a number of set rules, guidelines or procedures)」，NC Ⅲでは，「理論と実践のバランスを保ちつつ熟練作業を遂行する（Knowledge and skills are a balance of theoretical and practical)」「仕事の工程を理解し問題解決にも寄与し工程，準備，使用すべき材料を決定しうる仕事の遂行をする（Work involves understanding work process, contributing to problem solving and making decisions to determine process, equipment and materials to be used)」，NC Ⅳにおいては，「各種活動ができ複雑で非日常的な幅広い内容にも適応できる（Knowledge and skills are mainly theoretical and abstract with significant depth in one or more areas)」「組織とほかの人の業務に対する責任にも対応できる（Work involves some leadership and guidance when organizing activities of self and others)」となっている。これら学位の上位の学位として，Diploma，Baccalaureate，Post Baccalaureate，Doctoral and Post-Doctoral があり，同様に知識・技能・コンピテンシーが定められている。

現在，このフィリピンの国家学位・資格枠組みを管理・運営しているのは PQF 国家連携委員会（PQF National Coordinating Committee：PQFNCC）である。PQFNCC は，教育省，TESDA，高等教育委員会，労働雇用省，専門職規制委員会（Professional Regulations Commission：PRC）によって構成されている。PQF 国家連携委員会の目的と機能は，①全ての教育レベルを国家学位・資格枠組みのレベルに調和させること，②PQF を履行する上でガイドラインと情報の提供，③PQF の国際的通用性を保つことなどがあり，このもとで PQF は運用されている。

5-5　学び直し

5-5-1　高等教育と職業技術教育訓練の架橋

調査時点（2016 年２月）現在、PQF におけるレベル６、すなわち学士レベル以上の資格として登録されている資格は、ごく僅かである[1]。大学レベルの教育内容全体を、特定の職

[1] レベル６についてはは、農業・水産、海事、旅行の職域において計 10 種類。いずれも資格の名称は学士（Bachelor of Science in ～）である。なお、PQF に登録された資格は、PQF のウェブサイト（http://222.127.142.72/Home/Qualification）で検索可能である。

務に対応した「コンピテンス」ベースで定義・構成することは容易でなく、このことがレベル６以上に PQF が浸透していない要因と見て良いだろう[2]。もっとも、学士レベル以上については、すでに学位という国際的にも通用する分かりやすい「資格」が存在するわけであるから、あえて PQF に準拠した新たな資格を創設する必要がないとも言える。むしろ、伝統的な大学教育の教授・学習システムを弾力化し、より多くの国民がその能力に応じて学位取得の機会を享受できるような仕組みを構築することの方が重要である。本節では、以上の目的のために制度化された「拡張型高等教育等価性認定プログラム（Expanded Tertiary Education Equivalency and Accreditation Program ： ETEEAP)」、「階段型教育プログラム（Ladderized Education Program ： LEP)」と呼ばれる高等教育（大学）における２つの特徴的なプログラムについて紹介する。

（１）拡張型高等教育等価性認定プログラム（ETEEAP）

ETEEAP とは、いわゆる入学前事前学習に対する単位認定（Recognition of Prior Learning ： RPL）を前提とした、大学における社会人学生向けの教育プログラムのことである。1996 年の大統領令 330 号により制度化された。就業経験、ノンフォーマル、インフォーマルな学習を通じて獲得した能力を単位認定することによって、ETEEAP による学習者は、伝統的な学習方法に従い大学を卒業する場合に比べて、短期間のうちに学位を取得することが可能となる。事前学習に対する単位認定制度といっても、個々の大学が従来の教育プログラムにおいて任意に単位を認定するわけではなく、以下に示すような一連の手続きを経ることが必要とされている。

ETEEAP プログラムを開設しようとする大学は、高等教育委員会（CHED）に対して申請を行い、開設の認可を受けなくてはならない。認可の基準は、(１)ETEEAP プログラムの開設が大学のミッション等に合致していること、(２)ETEEAP を運営するための組織・体制が整備されていること[3]、(３)ETEEAP のための予算措置がきちんとなされていること、(４)大学外での学習経験を通じて獲得された能力（コンピテンス）を適切に評価し単位認定するための明確な基準・体制が整備されていること、(５)質保証のための仕組みが整備されていること、などとされている[4]。

ETEEAP への入学資格は、フィリピン国籍を有すること、中等教育を修了していること（ま

---

[2] 高等教育委員会（CHED）におけるインタビュー調査でも「レベル６以上は難しい」との指摘があった。

[3] この要件の中には、TEEAP で提供されるプログラムに関連した産業界の代表者とのリンケージを構築することが含まれている。

[4] 認定の際の評価基準の詳細は、CHED が定めるガイドライン及びチェックリストに示されている。
http://www.ched.gov.ph/wp-content/uploads/2013/07/Implementing-Guidelines-for-Deputation-of-an-HEI.doc
http://www.ched.gov.ph/wp-content/uploads/2013/07/REVISED-EVAL-INSTRUMENT-22JUL2010.doc（いずれも 2016 年 2 月 17 日閲覧）

たはPEPT[5]と呼ばれる日本における高等学校卒業程度認定試験に相当するテストの合格）のほか、５年以上の就業経験があること、22歳以上であることなどである[6]。以上の要件を満たせば誰でも入学が許可されるわけではなく、入学試験に合格しなければならない。ただし、一般の学生とは異なり、一般的な学力試験が課されるわけではなく、入学しようとする専攻分野に関して、職業経験等を通じてどの程度、知識・経験を有しているかを示すことが重視される。

出願時には、過去に受けた正規の学校教育の記録、職業技術訓練などノンフォーマルな学習経験の記録、取得した公的な職業資格などの証明書のほか、職業経歴（経験年数、職位、職務の内容など）に関する書類を提出する（提出できる)。これらの資料ならびに評価者との面談により、認定される単位数が決定される。大学によっては評価にあたり職場訪問、上司等との面談（worksite visit）を行うこともあるという。むろん、より多くの単位が認定されればそれだけ早くプログラムを修了して学位を取得することができる。

単位の認定作業が済むと大学は評価結果をCHEDに提出し承認を得る。ここで入学後の学習計画（スケジュール）を策定し、学習プログラムの履修へと進む。授業の形態自体は、通常の大学における授業とほぼ同じであり、卒業研究に類するものも課されることが一般的である。ただし、ETEEAPを実施する大学の多くはオンラインによる授業を提供しており、それらを利用すれば国外からでも受講が可能である。プログラムを首尾よく終了すれば一般の学生と同じように学位が授与される。入学時に認定される単位数にもよるが、早ければ１年で学士の学位が取得できるプログラムもある。

ETEEAPを開設する大学ならびに取得可能な学位は、CHEDのウェブサイト上で公開されている。現在、入手可能な最新のリストは2010年版とやや古くなっているが、約90校がETEEAPの開設が認められている[7]。また、2009‐10年度のETEEAPによる学位取得者数は910名であり[8]、数としては決して多いわけではない。そのためか、CHED でのインタビュー時のBautista氏の評価によれば、ETEEAPは現状では「限定的」な制度であるとのことであった。

（２）階段型教育プログラム（LEP）

ETEEAP は、就業経験等を通じて獲得された能力（コンピテンス）と大学教育を通じて獲得される能力（コンピテンス）の等価性を認め、単位に換算することにより学位の取得までのコスト（負担）を軽減する仕組みであった。最終的な目的は学位の取得であるけれども、職業上の能力と大学教育との間の架橋を意図した制度であると捉えることができる。次に紹介する LEP もまた、職業技術訓練と高等教育（大学教育）間の共通性を認め、両者

[5] Philippine Educational Placement Test
[6] TEEAPでは修士の学位を取得できるプログラムも開設されている。修士の場合、学士学位取得者であることに加えて、15年以上の職務経験、35歳以上等が入学要件となる。
[7] http://www.ched.gov.ph/wp-content/uploads/2013/07/list-of-HEIs.doc（2016年2月17日閲覧）
[8] http://www.ched.gov.ph/wp-content/uploads/2013/07/DATA-ON-NUMBER-OF-ETEEAP-GRADUATES.doc（2016年2月17日閲覧）

の架橋を意図した制度である。

LEP は 2004 年の大統領令 358 号によって制度化された。「階段型」教育プログラムとは、大学（学士課程）の教育プログラムを複数の段階（たとえば学年ごと）に分割し、それらを階段状（梯子状）に配置する、といったイメージから命名されたものであろう。伝統的な学士課程の教育プログラム（straight/traditional baccalaureate program）では、４年間一貫の教育課程を修了してはじめて学士の学位が授与される。課程の途中で退出（退学）してしまうと何の資格も得られない。これに対して、LEP では、学士取得に至る課程の中途においても所定の要件を満たせば PQF のレベル５以下の資格（National Certificate）を取得可能にする。学校教育から職業への移行の時点、すなわち高等教育の「出口」を複数用意し、各段階に応じた職業への就業可能性を高めようとするものである[9]。もちろん首尾よく学士課程を修了できれば、修了時に学士の学位とともに、より実践的な職業能力の獲得を証明する資格の双方を取得することもできる。

こうした仕組みを可能にしているのが、コンピテンスベース（あるいはアウトカムベース）でのカリキュラム編成である。授業科目の履修（単位の修得）を通じて獲得すべきコピテンスを明確化することにより、学士課程の中に含まれている PQF のレベル 5 以下の職業技術訓練との等価性を見出すことができ、これによって中途段階での資格の付与が可能になるのである。

一方、高等教育機関（大学）以外の職業技術訓練機関（TVET Institutions）において取得した資格（National Certificate）と大学教育との部分的な等価性も担保されるため、職業技術訓練機関の修了者にとっては、より上位の資格（学位）の取得を目指して大学に入学する際に、既に修得した資格に対して単位認定がなされ、階段型教育プログラムのどの段階に編入可能であるかが明確になる。職業技術訓練機関から高等教育機関への移動に際して、学習の重複を避けたシームレスな移動を可能にすることも LEP の主要な目的の一つとされている。

5-5-2　小括

本節では、高等教育と職業技術教育訓練との架橋を意図した２つのプログラム（ETEEAP、LEP）について紹介した。双方のプログラムともに、高等教育と職業技術教育訓練の等価性を担保する上で鍵となっている概念が「コンピテンス」であった。獲得したコンピテンスの等価性を媒介にして、両者の架橋が可能にしているのである。特定の職域について、いかなるコンピテンスが必要とされるかについては、国家資格枠組み（PQF）のディスクリプターに準拠して定義されることが今後は必要とされるだろう。このことはプログラムの質保証の観点からも重要である。むやみに資格や学位を濫発することになれば、その社会的

[9] したがって、学士課程のプログラムのうち、職業に直接的に関連した専攻分野でなければ LEP の導入は難しい。制度開始当初の 2006 - 07 年度では、農業・水産、健康・医療サービス、ICT、海事、旅行・ホテル・レストランサービス、警察学、教育、エンジニアリングの８分野が重点領域として TESDA 及び CHED によって指定されていた。

通用性は損なわれるし、そもそも教育訓練自体の実効性も怪しくなる。本節では、制度の概要を簡単に紹介するのみで、実際の教育プログラムにおいて必要とされるコンピテンスがどのようなものであり、それらがいかにして測定されているかについての詳細を明らかにすることはできていない。プログラムの内容により具体的に踏み込んだ分析については、今後の課題としたい。

5-6 フィリピンにおけるインタビュー調査方法と分析・考察

（１）調査方法とデータ

フィリピンのマニラにおいて，PQF を統括している高等教育委員会（Director：Maria Cynthia Batista 氏），労働雇用省技術教育技能開発庁（Director：Imelda Taganas 氏）を訪問し，それぞれ約 1 時間に構造化されたインタビューを行った。インタビュー項目は大きく次の 3 つとなる。①国家学位・資格枠組みが歴史的に成立した背景（How are the historical development of the national frameworks for standard and quality of vocational education and training）とその枠組みの評価について（What are the evaluations on the framework from both policy side and research perspectives），②それらが産業界のニーズを踏まえたものになっているかについて（How are needs of industrial sectors and professional bodies formed and informed toward the world of education, in quantitatively and qualitatively），③国家学位・資格枠組みの質を保証する上での取り組みに関して（How to assure the qualification frameworks in Australia. For example, teaching method etc.）となっている。

（２）インタビュー調査の分析と考察

①国家学位・資格枠組みが歴史的に成立した背景

「フィリピンにおいて国家学位・資格枠組みを策定する必要性については，1990 年代から議論されており，その枠組みも作られてはいたが，実質的に機能を始めたのが 2006 年からです。その導入背景としてあるのが，フィリピンは国際労働力を供給する最大の国であるということです。またフィリピンにはこれまで様々な教育体系がありましたが，それを調和し，国家学位・資格枠組みとして一つのものに統合することが必要でした。策定するに当たっては，その当時議論が進んでいた ASEAN 諸国資格参照枠組み（The ASEAN Qualifications Reference Framework: AQRF）との互換性も視野に入れて進めていました（高等教育委員会)」。

フィリピンに限らず全ての国において，いつから国家学位・資格枠組みが始まったのかという問いは難しい。それは高等教育委員会でのインタビューが示しているように，その開始時期を議論が始まった時とするのか，高等教育全体で実質的に機能し始めた時とするかで違うからである。そしてフィリピンにおいては国家学位・資格枠組みの導入背景とし

て，様々な教育体系を統合するために策定されたということはこれまでも指摘されてきたことである。だがもう一つの背景として，国際労働力を供給する最大の国であるためということは，高等教育委員会でのインタビューを通じて，初めて明らかになったことであると言えるだろう。

「フィリピンの国家学位・資格枠組みは，初めから全ての高等教育で策定されたわけではなく，専門学校などの職業訓練教育機関が始まりでした。その意味で，フィリピンの国家学位・資格枠組みは1990年代から存在していたと言えますが，高等教育では機能していなかったため，正式には2006年ということになります（TESDA)」。

TESDAでのインタビューは先にみた高等教育委員会のものをさらに掘り下げたもので，国家学位・資格枠組みが専門学校などの職業訓練教育機関から始まったことが述べられている。次にこの国家学位・資格枠組みが産業界のニーズを踏まえたものとなっているか，またそのカリキュラムはどのようなものになっているのかについて検討を進めるものとする。

②産業界のニーズを踏まえた国家学位・資格枠組みとTraining Regulations

「フィリピンでは国家学位・資格枠組みに関して産業界と教育機関との対話は盛んに行われています。255の職域があります。そこで例えば，ゲームディベロッパーについてどのような知識・技能・コンピテンシーを身に付けることが必要なのか産業界の有識者からお話があり，その学習成果を取得するために現在の国家学位・資格枠組みが適当であるのか議論が行われます。またカリキュラム，トレーニングレギュレーションと言いますが，それについても検討が同時に実施されます。3年に1度のペースで見直し，改善がなされます（TESDA)」。

TESDAでのインタビューが示しているように，国家学位・資格枠組みについて産業界と教育界との対話は3年に1度のペースで行われていることがわかる。ただし大・中・小，様々な企業規模の企業がある中で，それらすべての有識者を招き，対応したニーズが把握できているのかということまでは，今回のインタビューからは定かではない。そして産業界と教育界との話し合いが行われている様子は，高等教育委員会でのインタビューからもわかる。

「TESDAが専門学校などの職業訓練教育機関の学位を管轄していますので，高等教育委員会では大学・大学院卒業後に学生が就職する産業界の方を招待し，現在の学生に求めるニーズ，そのニーズに沿った国家学位・資格枠組みであるかどうか，またトレーニングレギュレーションであるか議論が交わされます。どのくらいのペースで行うかは明確には決まっていませんが，定期的に行い，国家学位・資格枠組みが効果的に機能するよう努めてい

ます（高等教育委員会)」。

③国家学位・資格枠組みの質を保証する上での取り組み

最後にフィリピンにおいてこの国家学位・資格枠組みの質がいかに保証されているかインタビューを行った。高等教育委員会でのインタビューからは，基本的に国家学位・資格枠組みの質を保証する上でのカリキュラム（トレーニングレギュレーション）が定められているのみで，教育方法や，学習方法などはそれぞれの大学・大学院に任せられていることが読み取れる。

「高等教育委員会ではフィリピンの国家学位・資格枠組みと，その質を保証するためのトレーニングレギュレーションが適正に機能するようにすることが役割です。しかしその質を保証するための教育方法や，学習方法をどのようにするかについて明確には定められていない。個々の大学・大学院で，それらに関するシンポジウムや，会議があり，それに教員が出席し，学習しているというのが現状です。そこはそれぞれの大学・大学院に任せられています（高等教育委員会)」。

【注】

・今回訪問した機関の一つである TESDA は，国の技術教育に携わる機関である。フィリピン共和国法 No. 7796（1994 年技術教育技能開発庁法）で TESDA が創設され，国際競争力をつけるために，技術教育と技術開発を促進・強化すること及び，常に変化する質の高い中等レベルの人材需要に対応することを目的としている。TEADA は労働雇用省（Department of Labor and Employment: DOLE）の附属機関であり，理事会と事務局から構成されている。TESDA 理事会は，労働雇用長官が理事長，教育長官及び貿易産業長官が副理事長を務める他部門からなる政策立案団体である。その一方で TESDA 事務局は，その技術・管理スタッフに対して全体的な監督と管理を行う長官がトップを務める。長官室の直接指揮下に以下の 4 つの局がある。①能力評価認定局（Competency Assessment and Certificate: CACO)，②業務管理室（Office for Services and Administration: OSCA)，法人業務室（Corporate Affairs Office: CAO)，内部監査局（Internal Audit Division: IAD)。

・今回インタビューを行った機関のもう一つとして CHED があるが，CHED は国内高等教育制度の効率的運営のために，政策，計画，プログラムなどの作成と実施を行っている。高等教育委員会の政策取り組みは，特に教育の質の維持向上に焦点を当てたものが多い。CHED の組織は，高等教育に関する計画，政策，戦略の作成を担当する計画委員会と，委員会の運営に関する重要な事項と問題を決定する経営委員会に大きく分かれる。CHED アドバイザー理事会が委員の補助に当たり，国の発展ニーズと奨学金ニーズを満たすことで高等教育委員会の政策や計画を達成する。15 地方事務所は，各地方で CHED の実施部

署としての機能を持っている。

６．インドネシアにおける国家学位・資格枠組み IQF への取組みと学習成果アプローチ

吉本 圭一（九州大学）

6-1　IQF の導入

インドネシアの国家学位・資格枠組み、IQF（Indonesian Qualifications Framework）は、2012 年の大統領令（no. 8/2012）として導入が決定し、学校教育 9 学年から職業教育訓練、高等教育までをカバーするものとして、導入までの開発が進められることになり、教育文化省令（no. 73/ 2013）を通して具体化が図られている。

高等教育所管の教育文化省高等教育所管部局で IQFに係る関係規定等の整備が進められており、マンパワー開発計画法（no. 31/2006）や全国職業訓練システムに関する省令、教育システムに関する法（no. 20/2003）など既存法規等との整合性にかかる調整が進められている。

IQF は、卒業生と教育訓練機関が、その学位資格に相応しい学修成果を修得しているかどうかによって評価される基準となり、卒業時の判定や機関の認証等に参照されることが期待されている。こうした高い期待は、現在の教育訓練制度への批判でもある。教育訓練制度が適切に体系化されておらず、その質も不十分であると考えられており、また、失業問題や労働者のキャリア・アップの困難などの労働市場問題にも対応できていない。IQF を通して、流動化・グローバル化する経済社会の要請にこたえ、インドネシアの国際的な競争力と開放性を高めているという狙いを持っている。

6-2　IQF のレベルと説明子（descrptors）

IQF は、表１の通り、学術学位・資格と技術職業教育訓練の資格とを同一の説明子（Descriptors）の基準に基づいて、9 つのレベルに区分し整理したものである。大学学士（Honors）はレベル６、学士（Ordinary）はレベル５に位置付けられている。

表１　インドネシア学位・資格枠組み

<table>
<tr><td>Academic Qualifications</td><td>IQF</td><td colspan="3">Technical and Vocational Education and Training</td></tr>
<tr><td>S3</td><td>9</td><td>S3 (Applied)</td><td colspan="2">Specialist</td></tr>
<tr><td>S2</td><td>8</td><td>S2 (Applied)</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td></td><td>7</td><td></td><td></td><td>Profession</td></tr>
<tr><td>S1</td><td>6</td><td rowspan="4" colspan="3">D IV
D III
D II
D I</td></tr>
<tr><td></td><td>5</td></tr>
<tr><td></td><td>4</td></tr>
<tr><td></td><td>3</td></tr>
<tr><td>General High School</td><td>2</td><td rowspan="2" colspan="3">Vocational High School
Junior High School</td></tr>
<tr><td>Junior High School</td><td>1</td></tr>
</table>

Source: Directorate General of Higher Education, n.d.

説明子は、「一般的 generic」なものと「専門的 specific」なものにわかれ、前者の一般的なものとしては、「人格」、「労働態度と倫理」があり、インドネシアの市民は、すべてのレベルで、またいずれの学位・資格においても、この修得が求められている。後者の「専門的」はレベルごと、学位・資格ごとに異なる「知識」と「技術」である。

これまでにも、「道徳と倫理」「汎用的な職業能力」「汎用的なマネジメント能力」などは学校教育に係る国家カリキュラム基準の中で表現されており、また大学の学位プログラムとしての「専門的な知識理解」があり、それらが、descriptor として総合された形になっている。

学士(Honors)レベルに相当するレベル６の要求をみると、塚原・笹井（2015）では、表２のように訳出されている。

表２　IQF のレベル６（学士－名誉学位レベル）の専門的なディスクリプター

・科学、技術、芸術分野における専門能力がある
・問題解決に取り組む中で直面する様々な状況に対応できる
・特定の知識や手順を活用して関連する問題を定式化するための、一般的かつ具体的な理論上の概念をきちんと習得している
・情報やデータ分析に基づいた戦略的意思決定を行うことができる
・いくつかのオルタナティブな解決策を選定する方向性を提供することができる
・自身の仕事に責任を持ち、組織のパフォーマンスの達成に責任を割り当てることができる

なお、Santoso(2013)では、共通に求められる道徳と倫理について図１のように、またレベル６の専門的説明子について図２の通り説明している。表１と図２はそのまま対応するが、構造及びその特徴を指摘するため、実質的な重複をいとわずそのまま提示しておく。図１では、明確に国家の価値観およびイデオロギーが示されている点が確認できる。

In line with the fundamental state ideology and in harmony with the culture of Indonesian people, the implementation of national education system and work training program in Indonesia that distinguish each level of qualification in the Indonesian Qualification Framework, will embrace the process of emergent character and identity of Indonesian people as follows,

- devoted to One Mighty God
- possesses excellent moral, ethics and personal identity in carrying out her/his jobs
- acts as citizen who is proud of and loves her/his nation and hasfaith in world peace
- capable ofworking in teams and attests compassion to social, community and environmental issues
- values diversity in culture, vision, beliefsand religion as well as appreciates patent and property rights
- esteems law enforcement and demonstrates spirit to put priority to national and public needs.

図１　道徳と倫理に関してすべての学位・資格への共通の要請
（資料出所　Santoso2013）

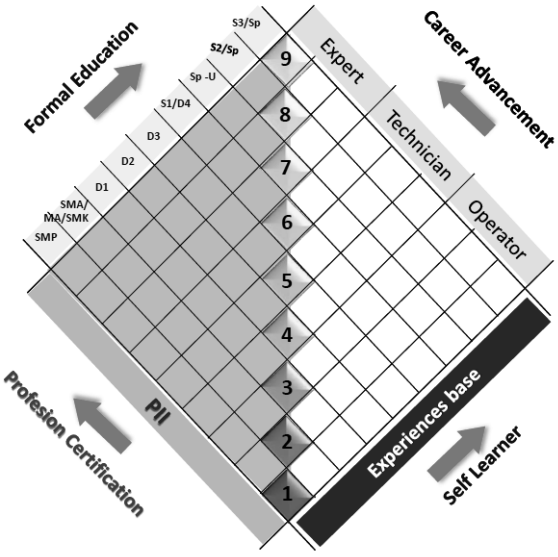
図２　IQF レベル６（学士 Honors）レベル固有の専門的要請（説明子 descriptor）

Capable to apply science, technology and art within her/his expertise and adaptable to various situations faced during solving a problem
Mastering in-depth general and specific theoretical concepts of a certain knowledge and capable to formulate related problem solving procedure.
Capable to take strategic decision based on information and data analysis and provides direction in choosing several alternative solutions.
Responsible for her/his own job and can be assigned to take responsibility of the attainment of organization's performances.

（資料出所　Santoso 2013）

また、図２では、塚原・笹井（2014）では強調されていなかった点として、4 つの次元の専門的な説明子（descriptor）が用意され、学士（honors：名誉学位）の専門的な能力については、すべてに「問題解決」や「代替的な手段」そして「組織のパフォーマンス」が示されており、学術的なプロファイルとの調整に一定の課題性を持たせていることに注目すべきところである。

図３　学位・資格取得への多様な道筋の提示（資料出所 Santoso2013）

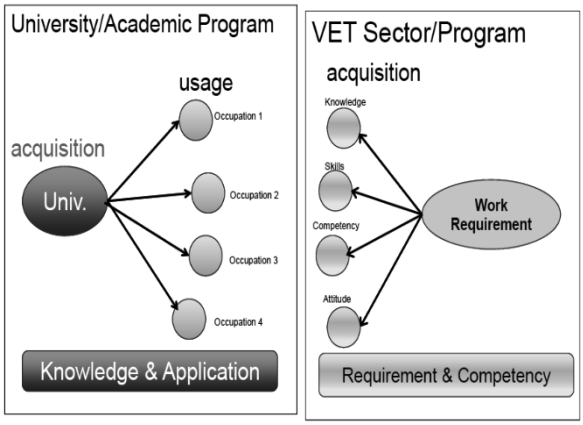


（資料出所　Santoso 2013）

6-3　学位・資格修得へのさまざまの経路の強調

課題となっているリカレント学習について、教育文化省の Santoso（2013）は、図４のように、多様な学位・資格（qualification）への経路があることを説明している。すなわち、公教育を基礎としながら、専門職に関わる資格証明などノンフォーマルな学修の認定（RPL)、自己学習や経験による学修をもとにして、また職業的にキャリア・アップをするというルートが示されている。

図４　大学セクターと VET セクターにおけるコンピテンシーの「必要」－「獲得」－「活用」



6-4　第三段階教育機関へのインパクトの方向

インドネシア学位・資格枠組み IQF は、2012 年から開発が始まっており、最終的な教育訓練プログラムの統制の在り方、学修成果の認知される範囲など未知数である。しかしながら、現在のディスクリプター（Descriptor）の表現は、明確に社会現場の課題や労働組織を意識した能力表示となっており、特に学術的な自立性を強調する大学にとっては大きな負荷となる可能性もある。

著者は、図４のように、大学の学術型アプローチをとる場合のコンピテンシー形成が職業教育訓練セクター（もちろん大学の職業教育を含む）と比較して必ずしも適切に人材ニーズと対応しえない可能性を想定している。

VET セクターが人材養成上想定される職業（あるいは産業）を基本とし、そのニーズに応じる知識・技能・コンピテンシーを形成することを第一義的な課題としており、そこで「コンピテンシーの必要」から「コンピテンシーの獲得」を評価していく道筋が適切である。これに対して、特に学術型アプローチをとる大学では、それぞれの専門学問分野の学術プロファイルを中心として知識・技能・コンピテンシーを形成することを第一義とするため、把握し評価されるべきは、「コンピテンシーの活躍」から「コンピテンシーの活用」に向かうはずである。

本事業で大学関係者へのインタビュー調査において、著者はこの点での大学セクターとVETセクターの役割の違いを説明し、インドネシアにおけるIQFから大学への要請にどのように対応すべきか、多くの関係者が苦慮しており、この図式にかかる共通理解を得ることができた。

【参考文献】

Megawati Santoso (2013) 'Implementation strategy of The Indonesian Qualification Framework', http://www.apec.org.au/docs/2.1%20Megawati%20Santoso.pdf

塚原修一・笹井宏益（2015）「インドネシアにおける資格制度とその社会的機能」、九州大学（事業責任者　吉本圭一）『平成 26 年度文部科学省「成長分野等における中核的専門人材養成等の戦略的推進」事業成果報告書 Vol.9 教育と訓練の統合的な職業教育・高等教育資格枠組みプロジェクト』

7．インド調査報告

吉本 圭一（九州大学）
塚原 修一（関西国際大学）
杉本 和弘（東北大学）

7-1 調査概要

日　程：2016 年 1 月 31 日（日）～2 月 6 日（土）

実施者：吉本圭一（九州大学）、塚原修一（関西国際大学）、杉本和弘（東北大学）

訪問先：

	訪問先
2/1（月）	15:00　Vaclav Klenha, Team Leader & Karen Adams, Senior Expert, India-EU Skills Development Project, c/o National Skills Development Agency (NSDA)
2/2（火）	13:45　Ms. Neeta Pradhan Das, Director, & Ms. Supriya Banerji, Principal Advisor, Skills & Affirmative Action, Confederation of Indian Industry (CIC) 15:00　児玉大輔氏（在インド日本国大使館広報文化班一等書記官）
2/3（水）	10:00-12:00　Rajiv Mathur, Head, Standards and QA, National Skill Development Corporation (NSDC) 14:30　Federation of Indian Chambers of Commerce and Industry (FICCI)
2/4（木）	10:30-14:30　IMS Engineering College 訪問 Dr. Sraban Mukherjee, Director, IMS Engineering College, Narender Kumar, Assistant Manager, IL&FS Skills Development Corporation Limited

※　2/5（金）に予定されていた Prof. Subhasis Maji (Mechanical Engineering, SOET, Indira Gandhi National Open University)へのインタビューは先方の都合によりキャンセル。

7-2 前提となる状況

訪問記録や資料から、インドにおける職業資格枠組みの前提を抽出すれば、次のようになろう。

7-2-1 経済と人口

2015年３月に、国際通貨基金はインドの中期的な潜在成長率を6.75％と推計した。その大きな源泉は人口増加である（二階堂・佐藤 2015）。2011年の国勢調査によればインドの人口は12億人で、2045年には18億人に拡大するとみられている。とりわけ労働人口（15‐64歳）が拡大し、2036年にはインドの人口の65％が労働人口になると予測される。ボストン・コンサルティング・グループの研究によれば、2020年における世界の労働力は4,700万人の不足と予測されるなかで、インドでは5,600万人が過剰になる。今後の数十年にわたる世界

の労働力はインドに左右される。経済成長と人口構造はインドの未来を明るくしている（Confederation of Indian Industry 2015）。

7-2-2 産業構造と労働需要

産業の発展段階論によれば、社会は第一次産業を主とする状態から、しだいに第二次産業が成長し、さらに第三次産業が中心となる状態に移行するとされる。この図式と対比すると、インドでは、第二次産業があまり成長しないうちに、情報産業などの第三次産業が拡大しはじめた。インド政府は、自国の第二次産業が充分に確立していないことを残念に思っているようで、近年の政策では技能（スキル）や製造が強調されている。

2013‐17年と2017‐22年を対比して技能の格差（職業分野別の需給関係）を予測した研究結果によれば、供給の不足が大きいものから、「建設不動産」が3,100万人、「小売」が1,700万人、「運輸交通」1,200万人、「美容健康」1,000万人などとなり、上位10分野で供給不足の８割をしめた。その反対に、農業は2,500万人の供給過剰と予測され、こうした技能の格差の克服が提言された（National Skill Development Corporation 2015a）。

7-2-3 教育と労働供給

インドの教育体系は５・３・２・２・３または４であり、最初の８年間が義務教育である。さらに２年の教育を受けたのち、10年目のクラス・テン試験によって進路（大学進学、職業教育など）の振り分けが行われる。12年目にふたたび試験が行われ、その成績によって大学の入学者選抜がなされる。大学は３年制（工学部は４年）である。

インドには５年間の初等教育を修了していない者も多く、そうした者を含めて労働者の９割が非組織／非公式部門にあるとされる。非組織とは、職業教育を受けていないが、職務経験を通じた学習によって、日常業務にあまり支障のない技能を保有する労働者をさし、日雇いや、サービス業の個人事業主などの多くが該当する。職業教育の機会は、10年の教育を受けたのちの進路として、産業訓練研修所（ITI, Industrial Training Institutes）があり、2015年の統計では13,105校（公立が2,293校、私立が10,812校）で、受け入れ可能数（seating capacity）は、公立が50万人、私立が136万人の合計186万人である。ここでは、126の職種について、１～２年にわたり、技能が７割、理論が３割の教育が行われる。

中等以上の教育では理系の人気が高く、とりわけ数学へのあこがれは強い。高校生の９割が理系に進学できるように科目を選択している。大学では工学部など理系の人気が高く、そうした学部の卒業生にはただちに高給を得る者もいる。インドの大学では、入学定員の半数が歴史的に不利益を被っていた階層・民族に割り当てられている。一方、伝統的な階層認識では手を動かす職業を低くみる傾向があり、頭脳と手が分離している。そのため、日本の工学部の感覚からみれば、インド人学生は理系であっても実験ができない（したがらない）。

インドの高等教育進学率は２割弱であり、マーチン・トロウのいうエリート段階からマ

ス段階への移行期にある。すなわち、大学生は今日でもエリート候補の位置にあり、こうした集団が「手を動かす」工学教育に移行することは難しいと思われる。なお、情報技術はプログラミングが頭脳労働とみなされ、新しい仕事であるためにカースト制度から自由であるために、上記の問題が回避されている。いずれにせよこのようなわけで、工学部を卒業したのち、経営管理修士を取得して管理職となることがあこがれの進路となっている。

7-3 職業訓練教育の状況

7-3-1 インドにおける職業訓練政策の展開

先述の通り、今後インドの労働人口の増加が予想されるなか、それを有効に活用し経済発展を促すためには、労働力の技能開発・向上が喫緊の課題だと認識されている。インドで近年‘Make in India’がスローガンとされ、この実現に向けて職業訓練の拡大が進められている。

実際、職業訓練教育をめぐる政策展開が進んでおり、その契機となったのは2009年3月に出された「技能開発に関する国家政策」（National Policy on Skill Development）であり、この中で、技能開発の枠組みとして国家職業資格枠組み（National Vocational Qualification Framework: NVQF）構築の必要性が提唱された。NVQFは、個人が修得・蓄積した知識や技能を明示化し、より高度なディプロマや学位システムにつながるシステムとなることが期待された。この構想は、以下でみるように、教育と技術訓練のシステム間移動を可能にする制度としてNSQFの構築として結実し、それを支える関連の諸施策の展開につながっている。

インドでは、2014年4-5月の下院総選挙で、中道右派のインド人民党（BJP）を率いるナレンドラ・モディ氏（Naredra Modi）が政権を獲得した。同政権下において、同年11月10日に技能開発・起業省（Ministry of Skill Development and Entrepreneurship: MSDE）が設置され、Rajiv Pratap Rudy氏が同省の国務大臣（Minister of State）に就任した。同省設置によって、従来複数の省庁が関与して実施されていた技能開発が総体的に展開できる基盤が形成された。ただし、同省を統括するのは閣外大臣であり、学校教育や高等教育を所掌する人的資源開発省（Ministry of Human Resource Development: MHRD）よりは格が低く位置づけられている。

7-3-2 国家技能開発公社（National Skill Development Corporation: NSDC）

http://www.nsdcindia.org/

インドの技能開発という課題に対応すべく、インド政府や各種産業団体（CII、FICCI、ASSOCHAM等）が共同した公私パートナーシップによって、2008年に、1956年会社法第25条に基づく非営利公社として設置された。特に私立セクターによる技能開発の取組み活性化やそこへの資金提供を通して、インド政府が掲げる技能開発に関する目標「2022年までにインド5億人の技能向上を図る」の30%（つまり、1億5,000万人分の技能訓練）に貢献

することが求められている。

次の使命を掲げるとともに、後述のSSCを設置することで技能開発の環境作りを推進している。

- ✓ Upgrade skills to international standards through significant industry involvement and develop necessary frameworks for standards, curriculum and quality assurance
- ✓ Enhance, support and coordinate private sector initiatives for skill development through appropriate Public-Private Partnership (PPP) models; strive for significant operational and financial involvement from the private sector
- ✓ Play the role of a "market-maker" by bringing financing, particularly in sectors where market mechanisms are ineffective or missing
- ✓ Prioritize initiatives that can have a multiplier or catalytic effect as opposed to one-off impact.

7-3-3 産業セクター技能カウンシル（Sector Skills Council: SSC）

SSCシステムは、先行する英国、豪州、カナダ、ニュージーランド、オランダ等をモデルに構築された。SSCは、インド産業連合会（Confederation of Indian Industry: CII）やインド商工会連合会（Federation of Indian Chambers of Commerce and Industry: FICCI）等の産業団体が主導し、非営利団体として設置された自律的組織である。SSCの法的根拠は、1956年会社法（Companies Act 1956）や1860年団体登録法（Societies Registration Act 1860）に基づく。設置から3年間はNSDCによって財政支援を受けるが、その後は自己収入で持続可能な体制に移行することが求められている。

各SSCには、技能開発・教授や技能ギャップに関する調査研究、訓練担当者の育成や既存労働者に対する訓練方法の改善、質保証体制の確立を通して、職業基準（occupational standards）の設定や技能認証（certification）を整備することが期待されている。

2016年2月現在、40のSSCが設置されている。ただ現在、例えば建設、配管、塗装・コーティング等の近接領域を統合することによってSSCの数を35程度に減らす動きがある。

SSCは、必ずしも領域別（=vertical）というわけではなく、例えば、障がい者向け技能カウンシル（PwD Sector Skill Council）のように、特定領域にとらわれないカウンシルとして位置づけられているものもある（=horizontal）。Green Jobs Sector Skill Councilもある程度、同様の性格をもつ。

7-3-4 国家技能資格枠組み（National Skill Qualifications Framework: NSQF）

当面のターゲットは、技能レベルで言えばピラミッドの裾野（＝低技能層）の開発に注力している。教育レベルは高くても技能レベルの低い層も多い。

各SSCが設定するスタンダードは基本的にNSQFに基づく。NSQFは10段階から構成され、

簡潔に性格づければ、各レベルに求められるのは以下の通り。

・レベル1：事前の経験（知識・技能）がなくても職場で一定の役割を果たせる
・レベル2：5～6か月の仕事経験があり、特定のタスクをこなせる
・レベル3：完全なスキルを有さないが、直属の上司の指示を仰いで一定のスキルを要する仕事に従事できる
・レベル4：上司の指示がなくても独立してすべての仕事がこなせる
・レベル5：有スキル労働者の管理・指導にあたることができる（指導者）
・レベル6：指導者に対する指導者
・レベル7～10：マネジメントレベル

現在のところ、NSDCのターゲットとする最高レベルはレベル6で、特に主要な焦点としているのはレベル3～5。

7-3-5 インド・EU技能開発プロジェクト（India-EU Skills Development Project）

http://www.india-euskills.com/

インドにおける資格の開発・整備のために、インド政府とEUとの協定によって2012年に開始されたプロジェクトである。EUからの財政的支援を受けて実施。インド政府としては、経済発展に寄与し得る有資格労働力の開発を期待。2013年に国家技能開発局（National Skill Development Agency: NSDA＝技能開発・起業省（MSDE）の一部）が設置され、それ以降はNSDAのリクエストに基づいて推進している。

同プロジェクトの主要な目的は以下の3つである。

① 職業訓練に関する能力開発
② 資格枠組み構築の支援
③ 労働市場の情報分析システムの構築

この目的を達成するため、同プロジェクトは20名ほどから構成される国際チームを結成。特定のセクターの専門家やアセスメントの専門家で構成されている。

現在、機械工学、ロジスティクス、美容健康、健康医療、配管、建設の6つのセクターの開発に注力するのと同時に、労働人口の約93%が属する非組織化セクター（unorganized sector，あるいはinformal sectorともいう）の開発に力を入れている。インドでは、織物や農業等の非組織化セクターが巨大で、そこで働く労働者が多い。一般にアプローチしづらく、職業訓練の機会を提供するのが難しいことが問題。

7-4 教育訓練機関

7-4-1 IMS Engineering College

IMS Engineering College（以下ではIMS工科大学という）は非営利の私立大学であり、1990年に設立された。デリー連邦直轄地の東に隣接するウッタル・プラデーシュ（Uttar Pradesh）州に立地する。この州は東西600km、南北400kmと広大であるが、大学はデリー近郊のガジ

アバード(Ghaziabad）県に位置し、デリーから28kmの道程にある。インドには29の州にそれぞれ工科大学があり、この大学はそのひとつである。

工学部の４年制の大学であり、学科構成と規模は、学士課程が生物工学、土木工学、計算機科学工学、電子通信工学、電気電子工学、情報技術、機械工学の７学科で、いずれも工学士を授与する。入学定員の合計は1,020人である。大学院の入学定員は、工学修士を授与する４専攻（生物工学、VLSI（超大型集積回路）設計、計算機科学工学、機械工学）が合計72人、経営管理修士（MBA）課程が60名、博士課程は生物工学専攻の３名である。

これと対比するために、デリーで最難関とされる工科大学２校の教育プログラムをあげておく。インド工科大学デリー校（Indian Institute of Technology Delhi）は1961年に設立された公立大学で、学生数は学士課程が3,600人、大学院が4,200人である。学士課程プログラムは、工学士を授与するものが、生化学工学・生物工学、化学工学、計算機科学工学、土木工学、電子工学、数学（数学・計算）、機械工学、物理学（物理工学）、紡績工学の９課程である。そのほか、すでに学士号をもつ学生に、工学士と工学修士を授与する二重プログラム（dual programs）が５課程と、総合工学修士（Integrated Master of Technology）を授与するものが１課程ある。

デリー工科大学（Delhi Technological University）は1941年に設立された公立大学で、学生数は約8,000人である。学科は、応用化学、応用数学、応用物理、生物工学、土木工学、計算機科学工学、経営学（Delhi School of Management）、電子通信、電気工学、環境工学、人文学、機械工学の12からなる。これらのうち、経営学科では経営管理修士を、人文学では博士学位のみを授与するが、それ以外の学科では工学士を得ることができる。

これら２大学の学科構成は、理学系、化学系、機械系、電気系、土木系などからなる包括的なものであり、日本の歴史ある国立大学工学部のそれとよく似ている。これに対してIMS工科大学の学科構成は、生物工学、電子・情報、経営に重点をおいた今日的なものであるといえる。教員数は240名で、うち31名が博士号をもっている。

IMS工科大学の教育活動における特色のひとつは、知識や専門的技能とともに、誠実、寛容、相互尊重といった価値を学生に修得させ、産業に基盤をおいて、これらの諸価値にもとづいた厳格な教育を行っていることである（ウェブサイトによる）。今回の訪問調査では、学長から説明を受けるとともに授業見学を行った。その内容から、職業資格枠組みに関連する内容をあげれば次のようになる。まず、パソコン教室の授業は、学生１人１台で行われていた。２ないし３年生の学生実験は、おおむね学生２～６名に１課題の割合で実験装置が用意されていた。機械工学科の卒業研究として、不整地用の自動車が５～10名の学生によって試作されていた。いずれの実験装置は使い込まれたものであったが、充分に機能しているようにみえた。図書館には教科書となる図書が、それぞれ５～10冊ずつほど準備されていた。このほか、講義に必要な教材を印刷した冊子を、一括して学生に提供すると説明を受けた。こうした冊子群は科目ごとに用意されているようで、例示された冊子群は厚さが5cmほどのセットとして包装され、価格は50ルピーであった。

白楽は、2008年にデリー大学の理学大学院動物学専攻（修士課程）を訪問して、その印象を、バイオ先端領域の研究が行われている、女子学生が多い（18人中16人）、実験器具が貧弱、本や教材は図書館から借りられるが少なく古く汚いと述べている。この人物は日本の国立大学における生命科学分野の教授であり、専門性にもとづく判定といえる。これと対比すると、IMS工科大学の状況は上述のデリー大学よりは良好であるように思われる。

IMS工科大学では、学生の95%が州内から進学している。学生の半数程度を女子がしめ、女子学生の寄宿舎が学内に完備されていた。この大学は、デリーを出発点とする幹線路のバイパス道路に面していてバスの便がある。しかし、デリー内外の道路はつねに渋滞して、われわれの訪問時にもデリー市内のホテルから大学までの35kmに１時間30分を要した。朝夕のバスは満員である。こうした状況に対応して女子学生寮を整備したと思われる。

インドの制度では17歳で大学に入学すると説明を受けた。IMS工科大学では、ほとんどの学生が制服を着用していることなどからの印象であろうが、大学というより学校という感覚をもった。いずれにしても、この大学の学士課程は職業資格枠組みのレベル４に位置づけられていて、卒業生の７割程度は産業界に就職するという。

こうした結果として卒業生の就職率は100%であり、この大学は高い評価を得ている。とりわけMBA課程は、デリー首都圏の上位10校に位置づけられ、全国経営協会の格付けでA1を獲得している。全学的には、全国の工科大学のなかで12位、デリー首都圏の工科大学で３位になったことがある。学科構成と教育活動の特色がこのような成果をもたらしたものといえよう。

7-4-2 IL&FS Skills Development Corporation

同社の職員から大学において説明を受けた。NSDC（National Skill Development Corporation）との共同事業として職業訓練を行っている。職種は、縫製（工業用ミシンの操作法を含む）などのレベル１にあたるものである。職業訓練は無料で、教材などを受講生に無料で配布する。訓練生を集めることが難しく、ジョブフェアやセミナーを通して100名程度の訓練生を勧誘している。訓練生の年齢層は18歳から35歳である。訓練期間は２～６ヵ月である。プレイスメント・テストによって適性を判定する。職業的な技能の訓練とともに、意識（mind set）が重要である。意識、訓練、適性がそろえば成果があがり、訓練修了後には大企業に就職することができる。

7-5 今後の課題

インドには、2020年までに5億人の技能向上を図るという大規模な国家目標がある。すでに国家職業資格枠組みが構築され、40の産業セクター技能カウンシル（SSC）が設置された。SSCをさらに増加させることも重要であるが、各SSCのもとで職業訓練を大規模に展開すること、すなわち訓練担当者の育成、訓練の実施、成果の評価基準を整備して質保証体制を確立することなどがいっそう重要である。現在の状況をふまえれば、技能レベルの低い層

に職業訓練をほどこすことがとりわけ期待されている。

職業訓練の機会として産業教育訓練所（ITIs）がすでに存在するが、職業訓練に期待される規模にくらべれば小規模であり、既存の職業教育体系にはあまり抵触せずに、新しい職業教育制度を構築することが可能な状態にある。言いかえれば、教育訓練機関の活動、とりわけ技能レベルが低い層の職業訓練はいわば動き始めた段階にあり、定常運転の状態にすみやかに到達することが期待される。しかし、職業訓練の存在や意義、受講者にとっての利益などが周知されているとはいえない状態にあるようにみえる。こうした、職業訓練を実施する前提となる条件の実現も課題といえよう。

【参考文献】

白楽ロックビル「デリー大学：インド」http://www.sekainodaigaku.com/3_Asia/3006_602_2_Delhi_U.pdf。2016年２月７日閲覧。

二階堂有子、佐藤隆広 2015「インドびっくり経済」、『週刊エコノミスト』10月27日号、http://www.weekly-economist.com/2015/10/27/%E7%89%B9%E9%9B%86-%E3%82%A4%E3%83%B3%E3%83%89%E3%81%B3%E3%81%A3%E3%81%8F%E3%82%8A%E7%B5%8C%E6%B8%88-2015%E5%B9%B410%E6%9C%8827%E6%97%A5%E5%8F%B7/

Confederation of Indian Industry (2014) Focus: Skill Development, *Policy Watch*, Volume3, Issue6, December, Confederation of Indian Industry.

Confederation of Indian Industry (2015a) *Linking Skills to Jobs: Perspectives on Skill Development, A Collection,* Confederation of Indian Industry.

Confederation of Indian Industry (2015b) *CII Skill Development Initiatives*, Confederation of Indian Industry.

Confederation of Indian Industry (2016) *India Skills Report 2016,* CII.

Delhi Technological University, https://en.wikipedia.org/wiki/Delhi_Technological_University

Delhi Technological University, Departments, http://dtu.ac.in/

Directorate General of Training, Ministry of Skill Development and Entrepreneurship, Government of India (2015a) Key Statistics: Brief note about Industrial Training Institutes, http://www.dget.nic.in/content/institute/key-statistics.php

Directorate General of Training, Ministry of Skill Development and Entrepreneurship, Government of India (2015b) Matrix for Number of ITIs with Seating Capacities in Various States/UTs as on 31.08.2015, http://www.dget.nic.in/upload/uploadfiles/files/ITI%20310531082015.pdf

Government of India (2009) *National Policy on Skill Development,* http://www.skilldevelopment.gov.in/assets/images/NationalSkillDevelopmentPolicyMar09.pdf

IMS Engineering College, https://en.wikipedia.org/wiki/IMS_Engineering_College. 2016年２月

７日閲覧。

IMS Ghaziabad Group of Institutions, http://www.imsec.ac.in/group2013.htm

Indian Institute of Technology Delhi, https://en.wikipedia.org/wiki/Indian_Institute_of_Technology_Delhi

Indian Institute of Technology Delhi, Academics (Undergraduate and Postgraduate) http://academics.iitd.ac.in/

Ministry of Skill Development and Entrepreneurship (2015) *National Policy on Skill Development and Entrepreneurship 2015*, Ministry of Skill Development and Entrepreneurship, http://www.skilldevelopment.gov.in/assets/images/Skill%20India/policy%20booklet-%20Final.pdf.

National Skill Development Corporation (2015a) *Sector Wise Human Resource and Skill Requirement Report - Skill Gaps in India (2013-17, 2017-22)*, National Skill Development Corporation.

National Skill Development Corporation (2015b) *Sector Skill Councils 2016*, National Skill Development Corporation.

第３部　産業界ニーズの把握

第3部　産業界ニーズの把握

1．社会総がかりでキャリア教育の実践を
―成果報告会基調講演より―

杤原 克彦（日本商工会議所）

皆様こんにちは。日本商工会議所の杤原と申します。本日は、ご説明の機会を頂戴しまして誠にありがとうございます。お手元に、先ほどご紹介いただきましたが、キャリア教育活動白書をお届けしてございます。関係各所より大変好評をいただいており、ホームページにも掲載しておりますので、ぜひ一度ご一読をいただきたいと思います。

そもそもなぜ商工会議所がキャリア教育活動白書を作っているのかということですが、会員である商工業者の皆様と、その地域経済の発展のためにご支援を申し上げるのが商工会議所の本来の役割で、近年は教育問題と切っても切れない間柄となっていることが関係しております。本日は、まず商工会議所の活動と、商工会議所と教育のかかわりについて、若干お時間をいただいてから、本題に入りたいと思っております。商工会議所といたしましては、高等教育機関だけではなく、実は、地域では、生涯教育が大事だと認識をしてございます。まずは、そういった位置づけでご説明申し上げて、その中で高等教育機関についてどういった期待をしているのかということをお話申し上げたいと考えております。

1-1 商工会議所設立経緯

スタートは、明治 11 年に東京商法会議所が設立されたところに端を発してございます。初代の会頭は皆様ご存じの渋沢栄一翁でございます。もともと、商工業者の声を国の政策に反映させるために発足しておりまして、東京を皮切りに大阪、神戸で設立が相次ぎまして、明治 18 年までに 32 の商工会議所が設立されました。福岡におきましては、明治 12 年に全国で６番目に、福岡商工会議所が設置されてございます。なぜできたかということでありますけれども、スライド２の囲みで商工会議所誕生秘話というのがございます。これは、明治 11 年に伊藤博文さんと大隈重信公等が不平等条約の改正にイギリスと交渉をしておりました時に、「不平等条約の改正は国民の世論です。」と詰問をした際、イギリス公使のパークスさんから、「それはおかしい。条約改正を国民の世論と言われましたけれども、国会も商工会議所もない日本で、どこでどのようにして国民の世論を聞く方法があるのですか。」というふうに切り返されて、ぐうの音も出なかったという逸話です。注に書いてございますとおり、第１回の帝国議会が明治 23 年の 11 月のことでございますので、国会ができるはるか前に、諸外国と交渉するために商工会議所ができたというのが経緯でございます。諸外国と対等に

つき合っていくためにどうしても必要な組織ということで、政府の全面的なバックアップのもとに、商工会議所ができたということでございます。ただ、国による特別法ということで、商工会議所法という法律に基づいて設立しておりますけれども、あくまで認可制ということでございます。つまり、商工業者の皆様が発起人になって必要と思えば作るということで、運営交付金も何もいただかない民間の組織で、地域のことを考えて自由な活動も自由な発言もできる組織でもございます。日本の殖産興業を図り、欧米に一刻でも早く追いつくということを目的に作られた組織でありますので、軸足は商工業、商工業活動の振興を通じて企業を強くすること、それから、日本全体を強くすることを目的としております。

先ほど、白鳥室長より、日本は、国際化のレベルでは、グローバル化する中で、日本のオリジナル性とスタンダードを調和させることが必要であるほか、国内レベルでは、地方創生が求められている状況にあることをご説明頂きました。つまり、国際レベルであれ、国内レベルであれ、直面する課題は山積されておりますが、いかに柔軟に対応して乗り越えていくかが重要であります。その中で当然ながら教育というのは重要な位置を占めると思われます。

取り巻く環境に関する課題として、以下４つほど、挙げることができます。

①人口

まずは、日本の人口が減るということでございます。地方も疲弊をしてございますし、事業所数も毎年 10 万社ずつ、この世から消えてございます。倒産よりも廃業でございます。一方で経済のグローバル化が途方もなく進んでいるわけでございまして、そこにも対応していかなければならない、乗り遅れてはならないということです。併せて、情報化の進展も著しく、今や IT を駆使しないビジネスは衰退の一途をたどっているということでございますし、大きな流れにも対応していかなければならないということでございます。

②世界経済との関係

２つ目は、世界経済との関係でございます。世界のどこかで地政学的なリスクは必ず存在しておりますし、その影響は瞬時に日本にも及びます。日本といっても東京や首都圏だけではなくて、当然ながら地方経済全体にも波及いたします。そういったものにも柔軟に対応していかなくてはなりません。一方で、原発が止まっております関係で電力料金も高くなっており、経営のコストも上がっております。皆様方の地元でも切実かと思いますけれども、大企業さんの工場が円高の際に外国へ出ておりますし、円高が終われば戻ってくるかと思いきや、世界を相手にご商売をされておりますので、やはり消費地に一番近いところに工場を作るというのが経営の鉄則ではあるため、当然ながら円安になっても戻らず、空洞化が進むということでございます。

また、潜在成長率の低下も挙げられます。潜在成長率を分解していきますと、３つの要素に分けられます。１つ目は投資、２つ目は労働力人口、３つ目が生産性ということでございます。投資は今、政府が先頭に立って官民対応をしながら、何とか貯め込んだ資金を投資に回してほしいと官民挙げて努力をしておりますけれども、思ったよりは増えないということであります。

それから、投資と生産性のところは何とかなりますけども、人口減少による労働力人口の減少はすぐには止めようがないということでございます。政府は１億総活躍ということで少子化政策を抜本的に拡充されておりますけれども、今日明日に人口が増えるわけではありません。20 年、30 年先に下げ止まるという状況でございます。その中で生産性向上、投資のところに学術機関の出番が当然出てくるわけでございます。それから労働力人口のところも最後に触れますけれども、日本人の学生だけ、あるいは日本人の社会人だけをターゲットにした経営でよいのか、外国人の活用をもっとしてはどうかという話もあります。産業界では、外国人を活用せざるを得ない状況になっていきますので、そういった方々を大学等で受け入れる余地があるのかどうか、留学生も含めまして、余地があるのかどうかといったところも実は論点になってくるのではないかと思っております。

③地域との関係

地域に関係するところでございますけれども、中山間地で限界集落が発生しておりますし、消えいく都市があるということでございます。一方、都市部では万全かといえば、高度成長時代に建築したインフラが老朽化しており、これをメンテナンスしていき賢く使うという政府の方針が打ち出されておりますけれども、この老朽化はどんどん進んでいきます。それから中心市街地の空洞化も拍車がかかっております。これらを解決していくためにコンパクトシティを打ち出されておりますし、まちづくりということを地域で一生懸命やっておりますけれども、これもまだまだ地道に長い時間がかかるということでございます。

また、大震災の影響も看過できないものがございます。東日本大震災の地域は復旧、復興が進んでいるといわれておりますけれども、われわれは四半期に一度ずつ、必ず、被災地に赴いて現場の実態をヒアリングしておりますけれども、まだまだ途上でありまして、人口も減り続けております。インバウンドでたくさん人が来ておりまして、もうじき 2000 万人といわれておりますけれども、東北地方に限っては数十万人しか来ておりませんので、ここのところにも政策を打つ余地がまだまだあると理解をしてございます。

そういった中で商工会議所は皆様方と協力しなら問題解決に取り組むわけでありますけれども、何か行動を起こそうというときに中立的な立場で仲立ちができるのが商工会議所の性格でございます。地域活性化に取り組む場合にプラットフォームになっ

たり、接着剤になって支援ができる組織でございます。商工業者の皆さんが会員でございますので、その皆様方の創業支援、それから販路開拓の支援、計画の支援、事業承継の支援ということを直接支援する立場にもございます。何よりも 514 の商工会議所が全国にありますので、その情報網、ネットワークを利用して、広域的なサービスを提供できるということが挙げられます。そういったことで地方創生をバックアップしているということでございます。これらを政府、それから地域の皆様と一緒になって取り組んでいくときに、とどのつまりやるのは、やっぱり、人でございます。誰かがやってくれるわけでもなく、すべて人の力で解決していくわけでございますから、多様な人材が世の中には必要だということになるのだろうと思ってございます。

1-2 商工会議所と教育のかかわり

商工会議所は政府と一体となりまして、国造りの一翼を担っているという自負がございます。決して大学等の教育機関の皆様とだけではなくて、一生涯を通じた教育が必要だという思いがございます。商工会議所は正直申し上げますと、設立認可権は経済産業省にございますけれども、最近は経済産業省よりも文部科学省さん、厚生労働省さんや国土交通省さん、あるいは総務省さんと連携する機会が増えております。政府のほうでは翻ってみますと、第１次安倍内閣のときに教育基本法の抜本改正を行うという動きが出まして、教育再生実行会議で、社会総がかりで教育再生に取り組む必要性があるということを強く打ち出されてございます。これを受けて、2007 年の４月に、社会総がかりで教育再生の中核として、商工会議所が役割を担うということを意見書にまとめまして、全国に呼びかけをしたわけでございます。スライド５の一番下にあるのは、東京商工会議所の取り組みということで事例を書いてございます。

スライド５が第１次安倍内閣の時に出した､教育再生に関する意見でございますが、基礎能力、４つの能力ということで、基礎学力、生活態度、社会人基礎力、専門スキルの４つが、当然ながら、「学校を卒業するまでに身につけさせてくださいね。」ということを書いております。これは昔も今も変わらないと思いますけれども、今ここの部分を学校がやるのか、産業界がやるのかということで押しつけ合いをしております。ですが、学校ですから当然、卒業するまでにこの能力は身につけて出てくるんだろうと産業界側は考えていると思っております。昨今、就職スタートの時期が２カ月後ずれしたことで大変な混乱を招いておりますけれども、就職の時期の問題ではございません。もともと就職の時期をずらした背景というのは、「大学の４年間でしっかり教養・素養を身につけた人を世の中に出してほしい。ちゃんと出席も確認をして、勉強もさせて、しっかりした人間を送り込んでいただくために勉強に専念をしていただきたい。」ということです。そういった意味で、素養、基礎力は、やはり学校の中で学ぶべきものじゃないかと理解をしてございます。ただ、企業も何もしないわけではなくて、企業の中でも教育をするということで、商工会議所の役割としては企業に

おける教育活動ということで、受け入れをして、いろんな職業人として育てるための協力をするということでございます。それから商工会議所の実施する職業教育支援活動ということで、いろんな活動を商工会議所としてもするということです。そういったところをやってきた集大成として、自らが行っている取り組みを見える化したものがキャリア教育活動白書ということでございます。

1-3 商工会議所キャリア教育活動白書より

商工会議所の認識としては、教育は社会を生き抜く力を身につけることと定義をしてございますので、キャリア教育によってその子どもたちが一生涯社会を生き抜いていく力を身につけてほしいという思いで、ご支援を申し上げているわけでございます。

全国に514の商工会議所がございますけれども、昨年のアンケートでは、284の商工会議所が何らかの活動をしております。実施率が8割近くまできてございます。20年のときからグラフで見ていただきますと、ほぼ倍増しております。インターンシップや職場体験が王道ですので、数は圧倒的に多いわけでありますけれども、その下がちょっと増えてきてございます。一つは、社会人講師を派遣して、企業の生の実態をご説明申し上げるような活動があげられます。それから、世の中の動き、産業界の動きを学生に学んでいただくような冠講座のようなものが最近は増えてきているということでございます。

企業が社会貢献としてインターンシップをやり続けることにはやはり限界がございます。せっかく学生が来てくれて、その学生がこの会社に入りたいと思ってくれるのであれば、そのまま就職できるような、学生にとっても受け入れた中小企業にとってもメリットがあるようなインターンシップの制度にしていただいたほうがいいのではないかと思います。一応ガイドラインがありまして、インターンシップを採用の一環として使ってはならないということにはなっておりますけれども、せっかく中小企業の良さを知ってくれた学生を、「インターンシップをやったが、うちは採用できませんよ。」というのはちょっといかがなものかなと中小企業は思っているところでございます。一番頭の痛いところでありますが、中小企業ではインターンシップをしても、学生は結局大企業を受けに行くので、ミスマッチが存在するということでございます。こういったことが、現場からそのままストレートに声として挙がってきます。ちょっといくつか事例をご紹介いたしますけれども、私どもは地域に根差した団体でございますので、決して何かを一律に押しつけようとは思っておりません。ですから、「インターンシップはこういうものですよ。」と日にちを決めて中身を決めて、無理やり押しつけるようなことはするべきではないと考えておりまして、地域特性を出していただくことで、できるだけその地域資源、地域で持っているものを使っていただくことが大事だと考えてございます。

1-4 商工会議所の検定試験等

施策というのは細切れになりますが、初等、中等とか高等とか、生涯学習局とか、文科省さんの中でも局が分かれてしまいます。一方で、商工会議所の強みでございますが、地域で小学校から大学にいくまで、一貫してキャリア教育を施していくというコンセプトでやっているところもあるということでございます。それで、これは別に売り込みでも何でもございませんが、商工会議所関係で多くの検定試験をやってございます。収益事業のためにやっているんじゃないかと誤解されている方がおられるのですが、これは、検定試験というかたちでスキルがアップしたのかどうかを測るための試験でございます。実際、インターンシップなどのキャリア教育を提供して、そこで終わってしまう人たちが多いのですけども、私どもは、「必ずそのインターンシップなりキャリア教育が終わったら、検定試験を受けさせてください。」と言っております。スライド15の右側のところに、販売士と書いてあります。せっかくデパートの店頭に立って販売の体験をしたのであれば、その知識・経験を生かして、販売士の試験を３級とか２級とか取られれば、そのインターンシップや職場体験がそのまま検定試験の資格として残るわけであります。もし販売士が取れたならば、その下の消費生活アドバイザーにチャレンジされれば、流通業界に就職されるときにものすごい武器になるわけでありまして、パッケージでいろんなものを考えていただくと、一過性でなくて生涯使える資格としても残ります。資格を取れば、世の中からも「見える化」されますので、その人のキャリアになるということであります。

さらに、大学生につきましては、内閣府、厚生労働省さんのジョブ・カード制度がございます。本来は若年者で失業されている方を民間企業でお預かりして、半年間ぐらいの実務研修をして、正職員にしていくというスキームですが、インターンシップの記録をちゃんとジョブ・カードに書いておけば、これも一生物として使えるということであります。やりっ放しではなくて、学生のためを思うのであればきちんとフォローアップをしていくというのも大事な作業ではないかなと常々思っております。

1-5 地域経済・雇用を支える中堅・中小企業

大学のカリキュラムの中で、中小企業論や地域経済論というのは極めて少ないのですが、やはり、仕事を作る、食べていく、所帯を持つ、地域で暮らしていくというときにはどうしても中小企業論、地域経済論というのは欠かせないものであると思っております。それはこの４つのグラフを見ていただくと一目瞭然であります。まず、日本に存在する企業の数でございますけれども、大体400万社弱といわれておりますけれども、そのうち99.7%が中小企業ということでございますので、大企業はわずか0.3%しか日本の中にないということでございます。さらに、全体の85%ぐらいはいわゆる小規模事業者と呼ばれる方々であります。商業、サービス業であれば従業員で５人以下、ものづくり系であれば従業員で20人以下の小さい企業さんが日本の中の企業数の

85％でございますので、圧倒的に中小企業、小規模事業者さんが日本には多いということで、逆に言うとそれしかないということでございます。右側に雇用者数とありますけれども、従業員雇用者数の７割は中小企業に勤めているわけでございます。特に地方だけを足し上げますと８割になります。圧倒的に地方の中小企業に人が雇われて働いて、給料を稼いで、家族を養っていただいているという構図でございます。何を申し上げたいかというと、どんなに学生を育てていただいて、大企業を受験させても10人の学生のうち、３人は大企業に入りますけども、残りの学生の７人は天地がひっくり返っても、中小企業にしか就職できないということでございます。にもかかわらず、10人が10人、大企業に50社を回らせるようなことを大学の就職課で指導されている場合もあると伺っております。それは大学の皆さんだけが悪いのではなくて、親御さんが許さないというケースもままあると伺っております。しかしこうやって見ていただきますと、どんなに頑張っても10人のうち７人は中小企業にしか職がないのです。ですから、最初からいい中小企業を見つけて、一生涯をささげてもいいような企業はたくさんありますので、そこを本願で受けに行っていただきたいということであります。そこがニッチトップで世界の中でものすごいシェアを持っている企業であれば、まさにその人がグローバル人材ということになるわけでございます。

もう一つ、地域というのが大事だと申し上げましたけども、スライド19の左下をご覧いただきますと、GDPをどこが稼いでいるかという表でございます。東京で稼いでいるような感覚がありますけども、ちゃんとデータで比較をすれば、日本のGDPの７割は地域で稼ぎ出しているわけであります。ですので、地域が衰退すれば、この７割の部分が減っていくわけでありますから、日本全体の国力が落ちるということであります。どうしても、地域の中小企業を元気にして、地域に人がいて、そこで稼ぐという構図が成立しないと日本全体は底上げされないのです。これは、先ほど申し上げた潜在成長率のところと密接に関係するわけでございますので、こういうのが、実は構図でございます。もし地域で稼げないのであれば、地域外、あるいは海外から取ってくるという構図になるわけでございます。右下をご覧いただきますと、人手不足のため、今、供給制約になりつつありまして、有効求人倍率が1.25とか言われておりますけれども、これは全国平均ですので、大企業だけを抽出しますと１倍を切るような状態になります。逆に、中小企業は3倍から4倍くらい有効求人倍率があるというのが実態でございます。私どもが調査しても、半分の中小企業さんが、従業員が圧倒的に不足しているという回答が出てきております。その業種を見ますと、介護とか看護とか、運輸とか建設業、製造業など、一般的に新聞に書いてあるような業種が強いわけでありますけども、一定のキャリアを積んだミドル人材も欲しい、それから高卒、大卒などの若年者も当然欲しい、また、女性、高齢者、外国人労働者の活用でしのいでいるというところももちろんあります。こういったところに実は育てていただきたいニーズがあるということでございます。

1-6 産業界から見た教育界への期待

教育を通じて地域経済の発展を考えていただきたいというのはいろいろ申し上げましたとおり、小学生から社会人になって、それから退職したのちも教育というのが必要です。人がいないと地域が活性化しないですし、国力も上がらないので、早い段階から地域の魅力を教えてもらって、できる限りその教育効果が地域に還元されるような取り組みをぜひしていきたいということでございます。

それから、ものづくり教育にもう１回立ち返っていただいてもいいのではないかということでございます。すでに７割はサービス産業にシフトしておりますが、製造業の付加価値額は国力の２分の１ありますので、やはり、ものづくりが衰退してこれだけ地域が衰退した背景がありましたので、もう１回ものづくりの原点、それから科学技術の原点に返って、科学技術立国やものづくりの国をもう一度立て直して、外からお金を稼ぐというのが必要ではないかと思います。サービス業ですと、まず所得があって使うというのが順番になりますけれども、ものづくりは稼いでから使うという、順番が逆になります。日本は何で稼ぐのかというのを振り返れば、やはり、何もないところからものを作り出して売って稼ぐということですので、ものづくりにもう１回力を注いで頂きたいと思います。私どもは、地方で、「小学校１年生に理科教育がないですよね。」といつも言われます。ものづくり立国、科学技術立国といいながら、１、２年生で理科がないことが、中学校に入ったときに、理科嫌いになる子どもたちが増える原因なっているのではないかということでございます。これも高校に入ると文系と理系に分かれますけれども、大体中学校の時点で何となく文系にシフトするので、そこで、さらに理科嫌いになるというふうにわれわれの委員会で分析結果が出ております。理工系人材の育成ということで今一生懸命議論されておりますけども、われわれは小学生、それから小学生以前の地域のちびっ子たちの面倒を見ておりますので、その段階から理系教育をしないと、大きくなってから理工系人材の育成といきなり言っても、正直現場から見ると無理な話をしているのではないかなと思うのが実感でございます。

それからグローバル人材の育成というのがございまして、白鳥室長さんからもありましたけれども、やっぱりこれからは地域がシュリンクしますので、どうしても外需を取ってこないといけないということになります。われわれは TPP も５年前の段階から賛成ということで推進をしてまいりました。今回政府で大筋合意をされましたけれども、いろいろな風説が流布されていて、いろんな反対がありましたけれども、私どもは５年前から中身を相当分析して、必ず日本にとってプラスだという結論を出しておりましたので、推進をしてまいりました。これからは、いかにその外需を取ってくるかということで、「貿易をしてない地域の企業は実は多く、関係ないよ。」と思われますが、例えば原油が高くなったり安くなったり為替が上下しますと、当然ながらその影響は貿易をやってない企業にも及ぶわけであります。

それから、大学、教育改革について挙げております。いろいろと世間では言われておりますし、皆様方のご努力、ご尽力されているところではあります。実際に、運営交付金のようなものも削減されて皆様方が大変ご苦労されているのは知っておりますけども、インセンティブがついた形での交付が基本的には良いのではないかと思っております。ただ、一番注力していただきたいのは、先ほど申し上げましたとおり、社会人基礎力です。社会人としての素養を身につけたうえで企業に送り込んでいただきたいというのが本音のところでございます。それから、加えてお願いしたいのは、地方創生の取り組みにかかわっていただきたいということでございます。地方創生そのものにかかわっていただきたいということと、地方創生を担える産業と人材育成にぜひご尽力、ご協力をいただきたいということでございます。これだけ地方が疲弊しておりますし、事業所数も減っております。人口も減っておりますので、このままだと地方が立ちいかないということで、3月までに1800の自治体さんが地方版の総合戦略を仕上げることになっておりまして、大体8割ぐらいは商工会議所も一緒になって作っている状況にあります。お上のほうからは、「産官学金労言が一致協力して、オール地域で戦略を作ってください。」という指示になっております。産業界、官、それから学術、皆様方のところ、金融機関、それから労働界、それから言論機関、マスコミですね。「そういったものがオール地域を作ってください。」という立てつけになっております。3月までに出そろってまいりますと、4月以降は実行段階に入ってくるということでございます。

スライド22の右側の黄色い箱の真ん中の一番下のところに、地方大学等創生5か年戦略ということで、しっかり位置づけをされておりますので、地方創生の中で大学の皆様方も大きな役割を担うことが期待されているということです。過去に経済産業省さんの施策で、クラスター政策というのがありまして、無理やり企業を誘致してきて、そこに関連企業をぶら下げて活性化していくのだという施策がずっと続いてきましたけれども、今やその中心となるべき工場がみんな海外にいってしまって惨憺たるものになっております。私どもはその轍を踏まえて、やっぱり地域特性に合わせた地域の産業集積をもう一度構築し直して、それをもって地方創生クラスターを作っていったほうが良いのではないかということを提言してございます。これが今、世の中の大きなうねりになっておりますので、企業誘致ではなくて、地域資源を徹底的に使ってクラスターを作っていくということが必要かと存じます。

1-7 最後に

そろそろお時間になりますので、おまけでございます。お正月なので鏡餅をちょっとつけておきましたけれども、これは、「きょういく？どこいく？」という、三菱総研さんに教えてもらったキーワードです。私どもが考える教育は、「今日行く？どこ行く？」ということでして、行くところがある人を作るというふうに捉えています。

それは地域特性とか年齢層によって千差万別なので、決して一律なものではないと思います。

人口が減るなかで、労働力を確保しなければならないわけですので、女性とか高齢者とか、それから外国人とか留学生とか、そういった人たちに労働力として入っていただく必要がありますけれども、私が聞いている限りでは、それぞれの学校の中で、結構枠がなかったりするわけであります。少子化で子どもたちの数が減って、その子どもたちを主流に置いて受験をしてもらって入学してもらっておりますから。でも、それ以上にお年寄りとか女性とか、外国人とかがその大学とか専門学校に入って、もう１回教育をしてもらって、また社会に出て、またほかの業種に行ってというのが多分、この先ニーズとしては多いのではないかなというのが私どもの肌感覚でございます。

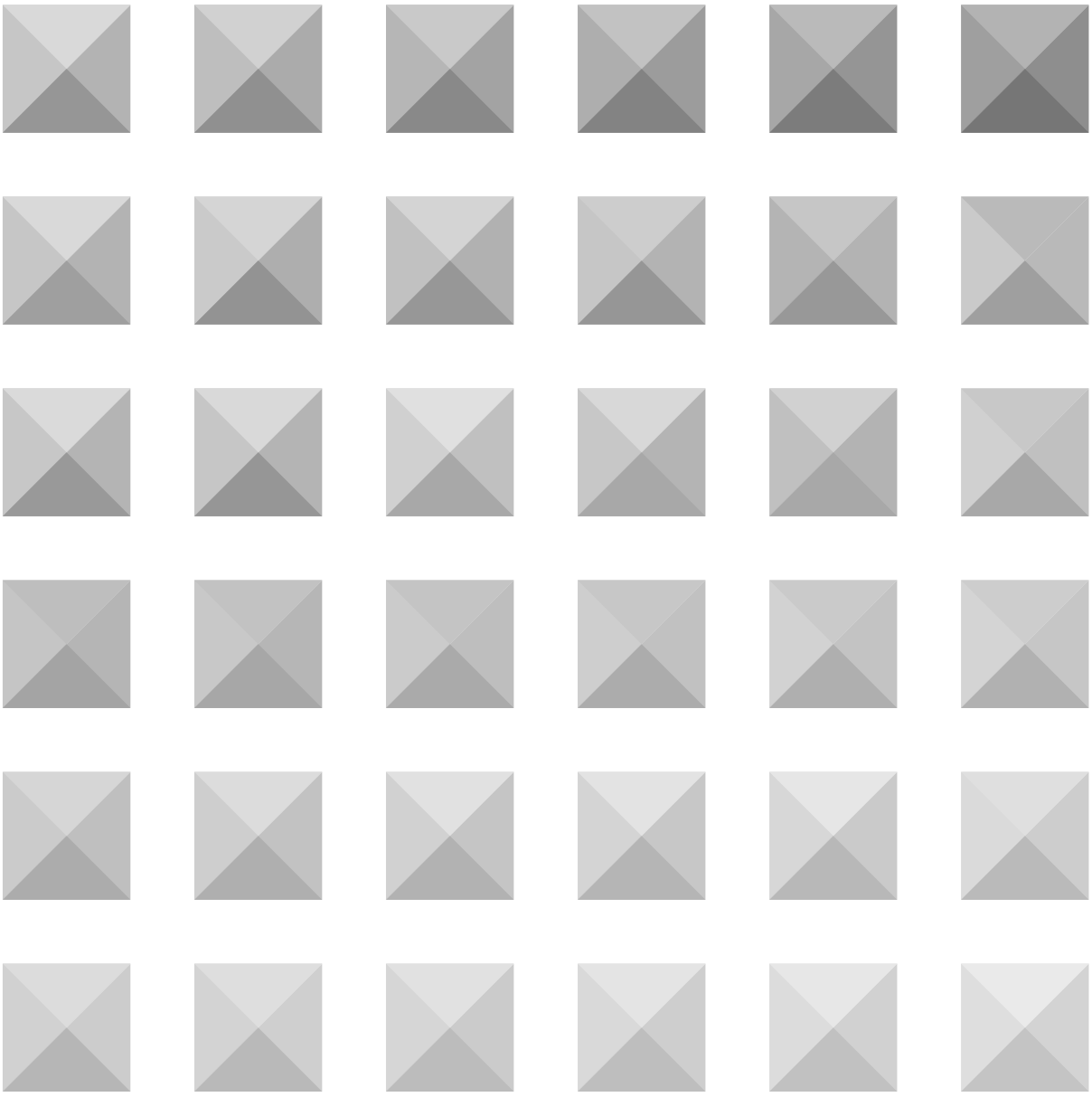
私どもの初代会頭・渋沢栄一翁とか、その副会頭をやっていた大倉喜八郎とか、それから商工会議所を作ってほしい頼まれた大隈重信さんとか、あの先人たちは実はみんな学校を作っているわけでありまして、結局やはり人作りが大事だっていう思いで、学校を作られたというふうに思っております。それから今日ご臨席の大学とか専門学校の皆様方も数十年、それから中には 100 年の歴史を持たれている大学があるわけでありますから、恐らく建学の精神というのが必ずあると思っております。改革というのはもちろん大事なのですけれども、建学の精神というのだけは一貫して忘れていただきたくない、ぶれていただきたくないというのが実はお願いでございます。私どもも商工会議所の原点というのをこうやって皆様方にお話しする機会に合わせてもう１回思い起こしていまして、そこは絶対ぶれないようにしてございます。そのうえで世の中に合ったカリキュラムなり、人材育成なり、それから新しい産業集積をしていく中で、その産業作りにお手伝いをいただいて、その産業で働ける人間をぜひ作っていただいて供給していただきたいなと思います。それは決して全国一律にはできないと思っており、そういう意味では、地方大学の皆さんはもともと地方で人を育てて地方に供給していくという精神で作られたというふうに私ども理解しております。決して東京へ送った人数や、東京の企業へ就職させた人数を競うのではなくて、地元への就職率を競う大学になっていただきたいなというのが地域に根差した商工会議所からのお願いでございます。

商工会議所はそういう思いで皆様方とおつき合いしたいというふうに思っておりますということをお願い申し上げまして、お話を終わらせていただきます。長時間ご清聴、ありがとうございました。

参考資料

商工会議所
キャリア教育活動白書 Vol.2

「教育支援・協力活動に関するアンケート調査」集計結果



日本商工会議所
The Japan Chamber of Commerce and Industry

2. 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

吉本 圭一（九州大学）

2-1 調査の概要

2-1-1 調査の趣旨･目的

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、グローバル化が進む九州の企業・事業所を対象に、それぞれの分野の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、その確保・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行うことにより、中核的専門人材として必要な能力要素の抽出、それら能力要素の育成に向けての教育・訓練プログラムの方法・要件を明らかにすることを目的とする。

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ビジネス・経営、観光、介護、食・調理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することを目指した。

2-1-2 調査設計

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。

2-1-3 調査対象

福岡、長崎、鹿児島県の企業・事業所を対象に、観光、食・調理、農林水産、介護・福祉等の成長分野等の企業・事業所を対象に実施する。
今年度は、鹿児島県の 999 社を対象に実施。

2-1-4 調査方法

福岡商工会議所をはじめ九州の経営者団体等との連携により、観光、介護・医療、経営・ビジネス（貿易・流通等）、食・農水等の成長分野を中心に企業・事業所を抽出し、WEB 調査（調査用紙返送による回答も回収）により実施。

2-1-5 調査体制

調査設計・分析：「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」人材ニーズ調査チーム（平成 27 年度メンバーは以下の通り）

（編成）　塚原修一（関西国際大学・客員教授）、平田眞一（学校法人第一平田学園・理事長）、吉本圭一（九州大学・人間環境学研究院・教授）、稲永由紀（筑波大学・大学研究センター・講師）、三好登（九州大学人間環境学研究院・助教）、南慎郎（長崎ウエスレヤン大学・事務局長）、酒井佳世（久留米大学・学長直属・特命講師）、中原淳二（一般社団法人・福岡中小企業経営者協会・常任参与）

調査担当　平成 25 年度　長崎ウエスレヤン大学地域総合研究所
平成 27 年度　九州大学第三段階教育研究センター

※調査票の設計にあたっては、企業調査チームが中心となり、地域の委託事業参加校と各地の商工会議所の意見を反映し作成。

※調査票の発送、集計を上記調査担当者が担当。

2-1-6 調査内容

Ⅰ　企業プロフィール(規模・業種・分野)

Ⅱ　人材・能力ニーズ（高等教育　タイプ・レベル，中核的専門人材に期待する知識・技能，（新卒者/中途採用者/自社従業員　別）

Ⅲ　人材戦略と教育機関との連携（中核的専門人材の確保の方法，学校種別　卒業者採用動向，人材育成における教育機関との連携）

Ⅳ　地元高等教育機関への期待（当調査の地域基幹校への期待）

Ⅴ　グローバル化をめぐる状況（事業のグローバル展開等）

2-1-7 回収の状況とサンプル概要

- 平成 25 年度

対象地域：福岡県及び長崎県。有効回答 168 社（回収率 8.4%）。

- 平成 27 年度

対象地域：鹿児島県（鹿児島市内）。有効回答 220 社（回収率 22.0%）。

2-2 調査結果の概要

―地域における企業のグローバル化と求められる知識・能力―

南 慎郎（長崎ウエスレヤン大学）

本稿は、平成 25 年度から平成 27 年度にかけて実施した「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」である「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」において実施した「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」の結果について、調査対象の長崎県、福岡県、鹿児島県の 3 県の企業における社会人学び直しニーズとグローバル化する企業が重要視する能力要素の把握を行うことを目的とする。

平成 27 年度は鹿児島県、特に鹿児島市内の企業・機関を対象に調査を実施した。調査に当っては、本プロジェクトの参加機関である鹿児島県立短期大学における社会人学び直しニーズ対応の可能性の検討に向けて、調査全体の比較可能性をそこなわない範囲で、質問項目の追加を行っている。

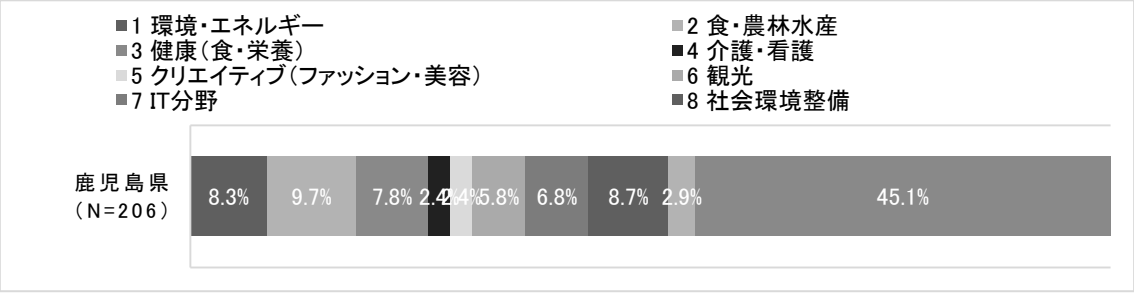
なお、本調査は、本プロジェクトの協力・連携機関の個別の人材ニーズに関する質問項目も含んでいるが、この報告では、当該部分は省略する。

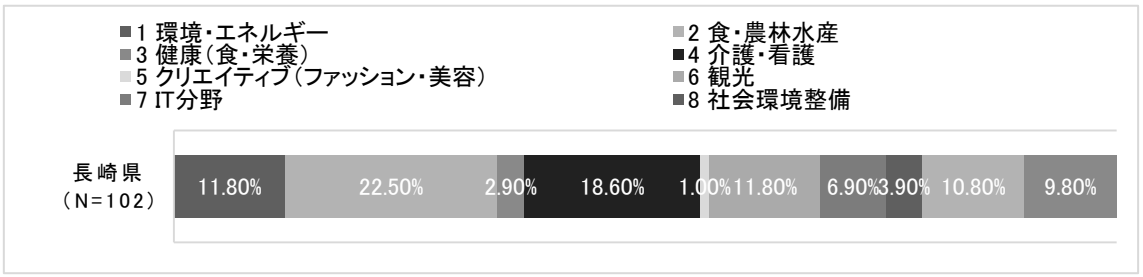
2-2-1 県別に見た人材ニーズ

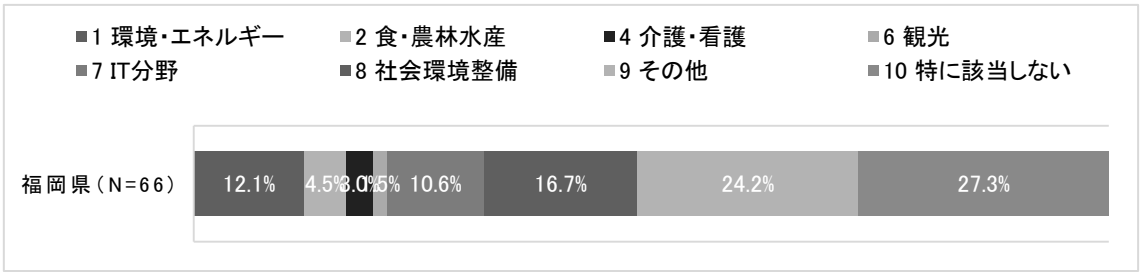
(1)成長分野の県別構成

該当する成長分野に関する県別の回答状況(図 1)をみると、長崎県は「食・農林水産」分野（22.5%）「介護・看護」分野（18.6%）「環境・エネルギー」（11.8%）「観光」分野 11.8%、福岡県は「社会環境整備」分野（16.7%）「環境・エネルギー」分野（12.1%）「IT」分野（10.6%）、鹿児島県で「食・農林水産」分野（10.4%）「環境・エネルギー」分野（8.7%）健康（食・栄養）分野（8.1%）となっている。

図 1　県別　成長分野企業の構成







（2）県別　従業員規模

従業員規模別に見ると、「20 人以下」の規模の企業・事業所が鹿児島県、福岡県で60%以上を占めている。

県別・成長分野別にみると、特に IT 分野では、長崎県、福岡県では「21 人～99 人以下」の企業が多いが、鹿児島県では「20 人以下」の規模の企業が多い。

図２－ａ　県別　従業員規模

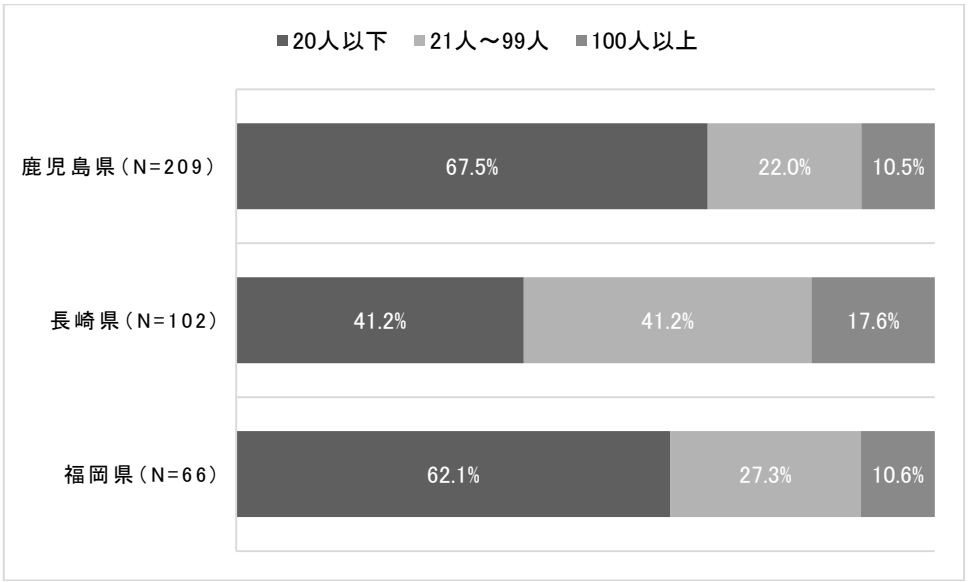


図２－ｂ　鹿児島県　従業員規模別　成長分野企業構成　　N=206

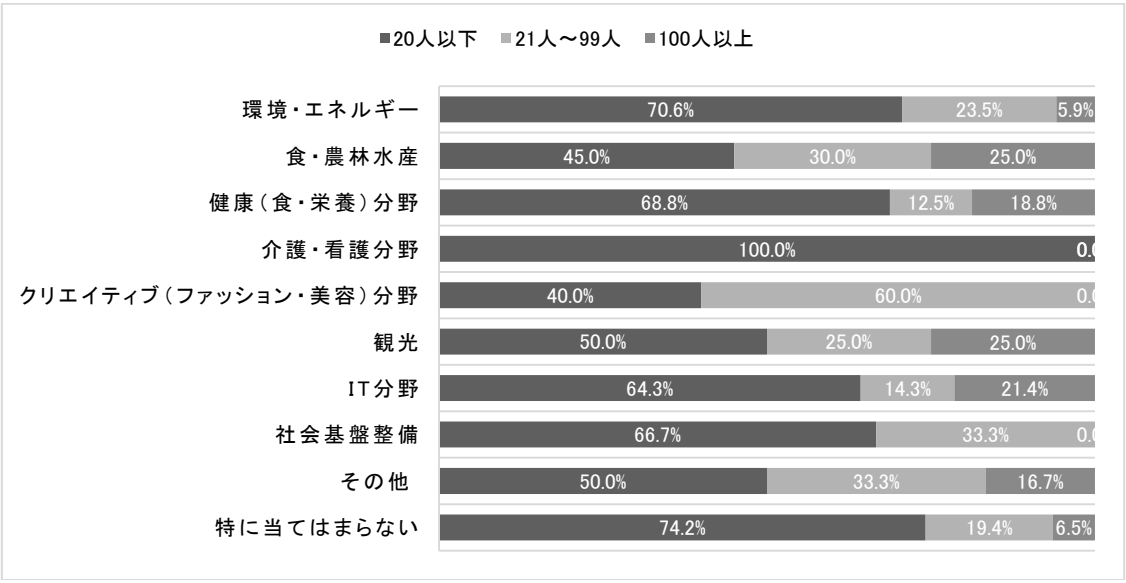


図２－ｃ　長崎県　従業員規模別　成長分野企業構成　　N=102

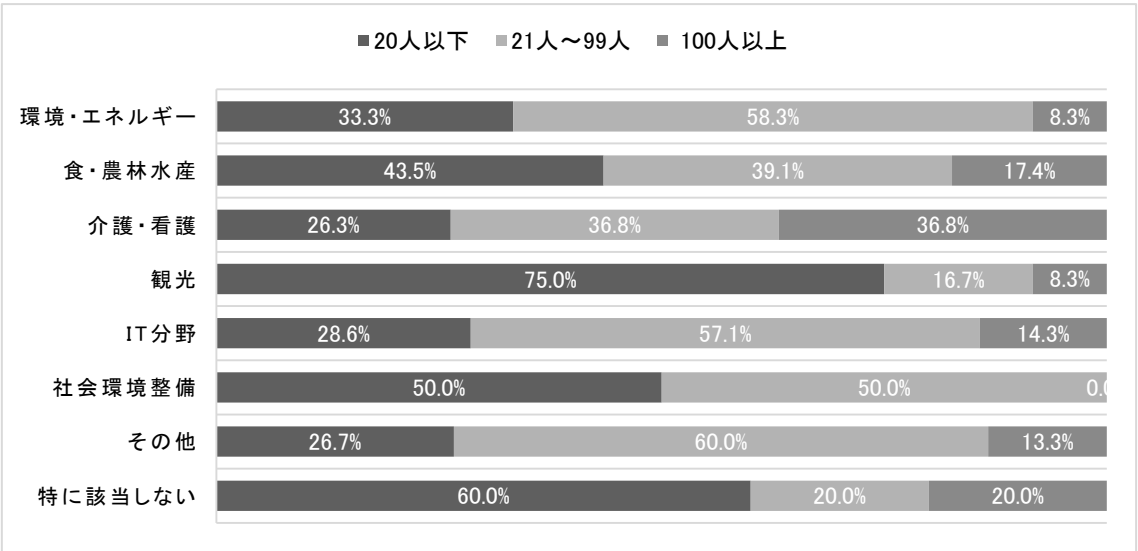
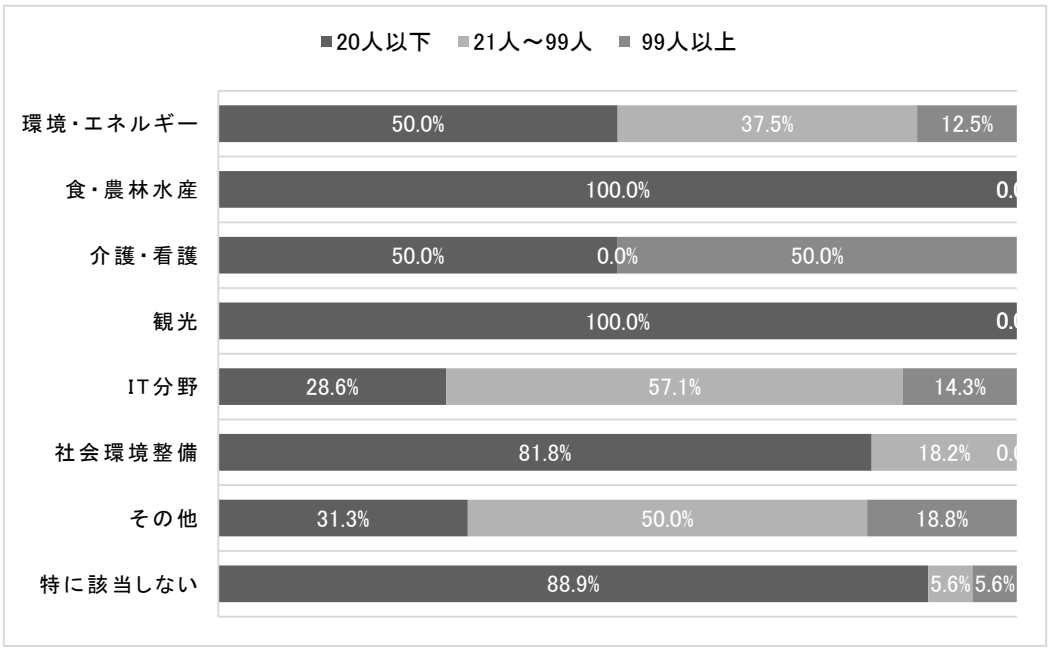


図２－ｄ　福岡県　従業員規模別　成長分野企業構成　　N=66



(3)県別に見た企業のグローバル化

企業のグローバル化の状況については全体的に、低調な回答であったが、県別にみても、同様の傾向は変わらないが、グローバル化の内容を見ると、「海外企業との取引（輸入)」を除き、全ての項目で、鹿児島県の企業・事業所が最も多い割合で、グローバルな事業展開に取り組んでいる結果となった。

図３－ａ　県別　グローバル化の状況

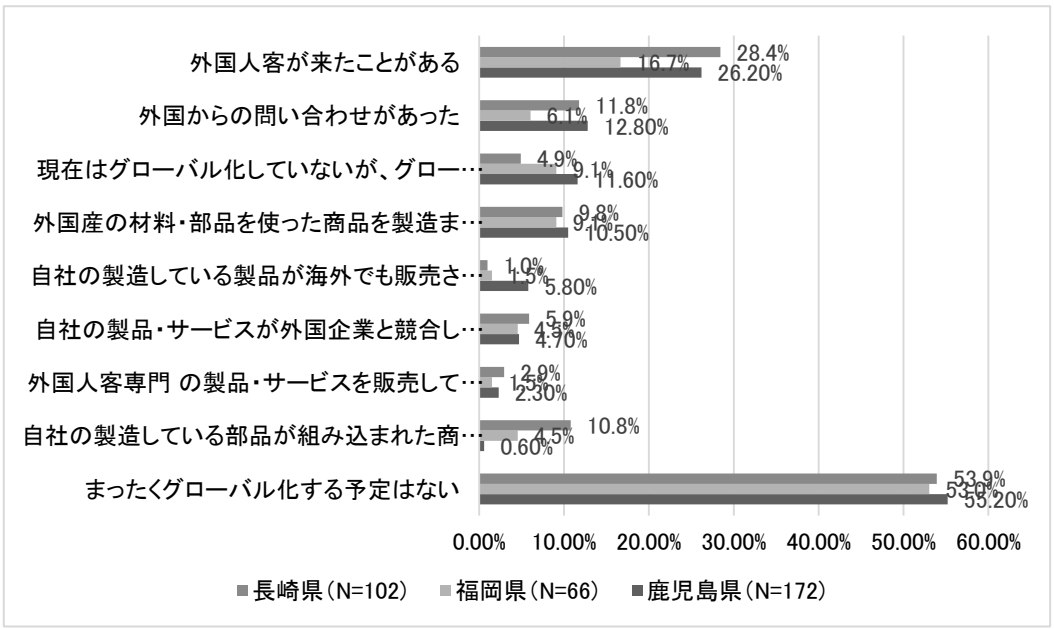
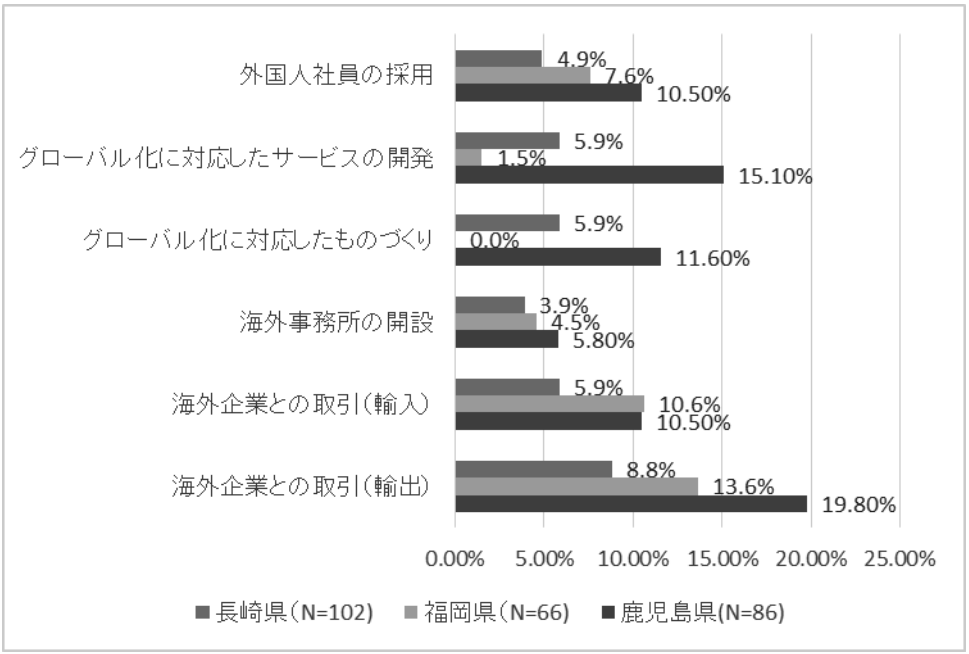


図３－ｂ　県別　グローバル化の内容



(4)県別の採用動向

新規採用の基本方針を見ると、長崎県は「新規学卒者を採用・育成する」と回答した企業が最も多く 56.9%となっているのに対し、福岡県及び鹿児島県では「関連業務経験者を採用」と回答した企業が最も多くなっている。

県別に学校種別の採用実績をみると、3 県とも四年制大学卒の採用が最も多いが、長崎県及び鹿児島県は福岡県に比べて、短期大学、高校の卒業者の採用実績が多くなっている。この傾向は、学校種別の重点採用方針を見ても、同様であり、とりわけ長崎県は他県に比べ高校卒業者の採用に重点を置いていることが分かる。

図４－ａ　県別　新規採用の基本方針

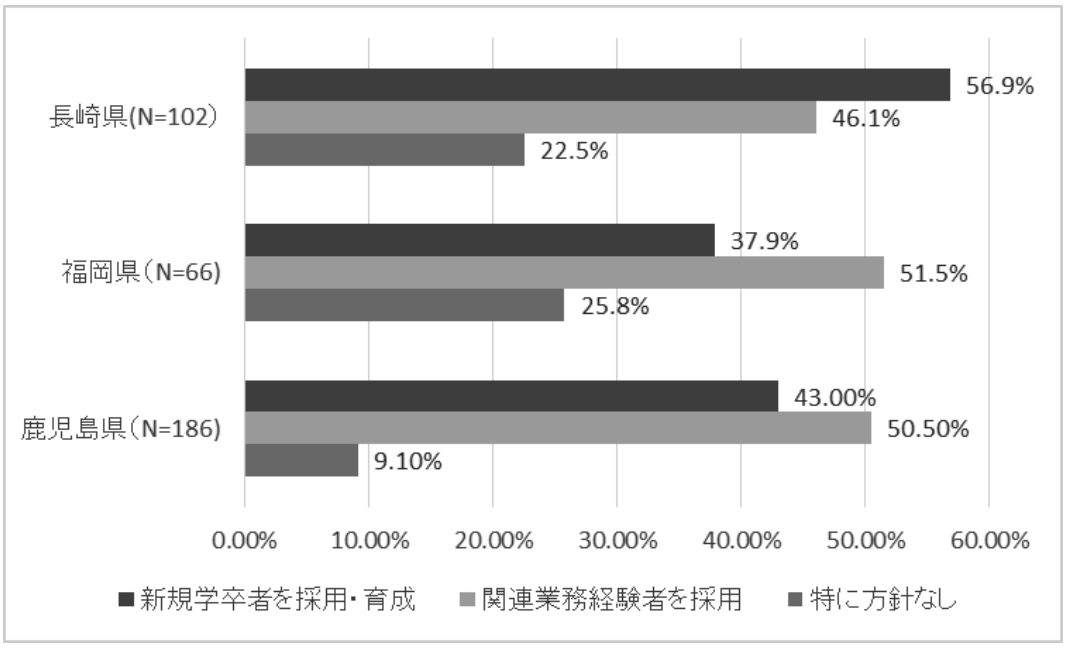


図４－ｂ　県別　学校種別卒業者採用実績

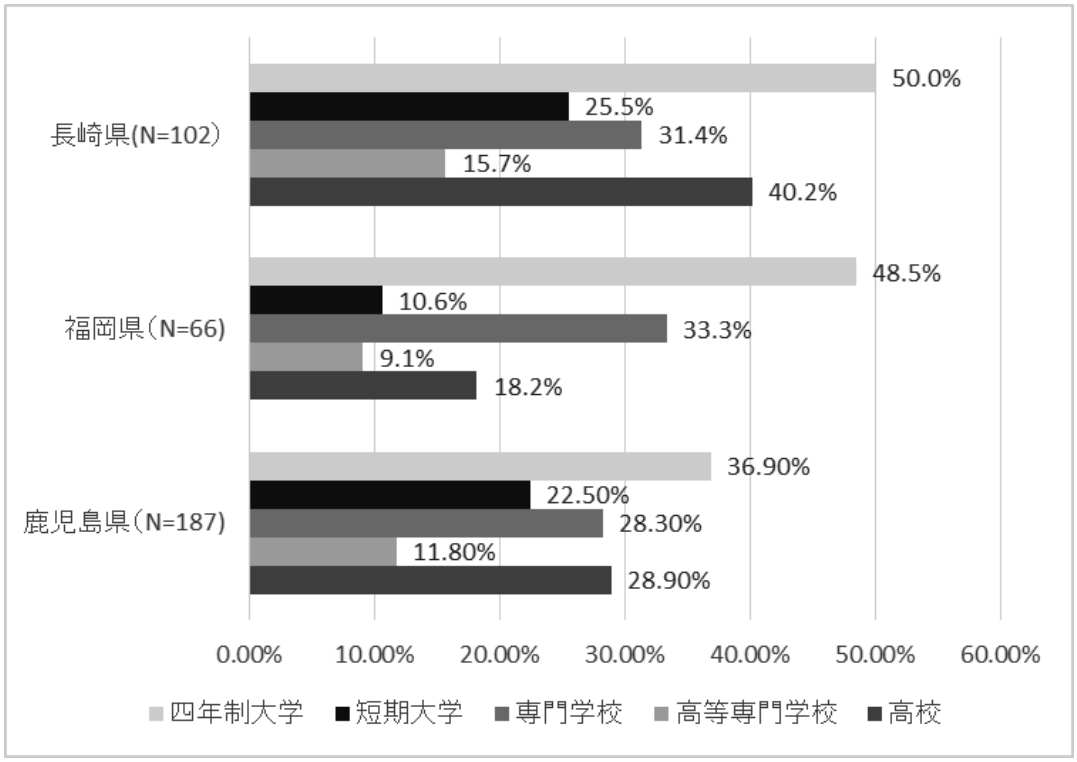
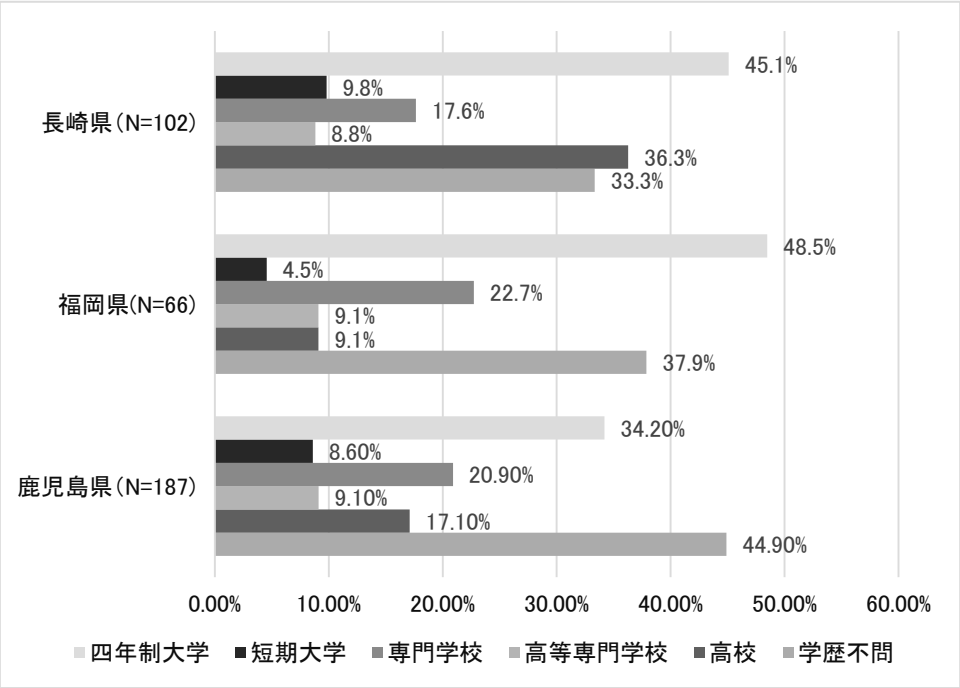


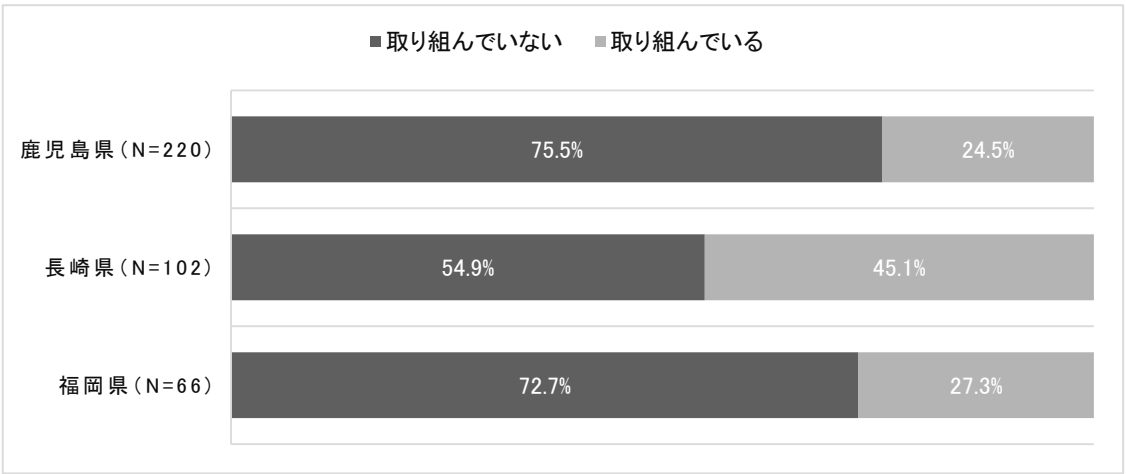
図４－ｃ　県別　重点採用　学校種別卒業者



2-2-2 県別に見た企業研修における地元高等教育機関との連携可能性

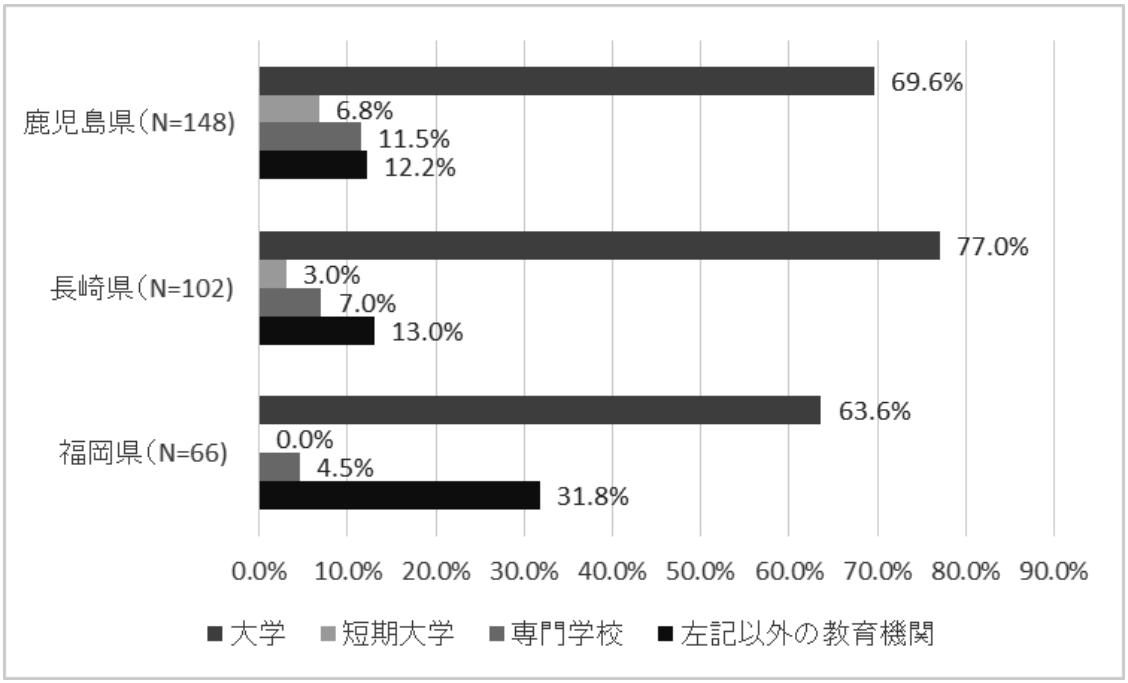
中核的専門人材の養成に向け、企業内研修プログラムへの取り組み状況を県別にみると、「取り組んでいる」と回答した企業は、長崎県が 45.1%、福岡県が 27.3%、鹿児島県が 24.5%であった。

図５－ａ　県別　企業内研修プログラムの取り組み状況



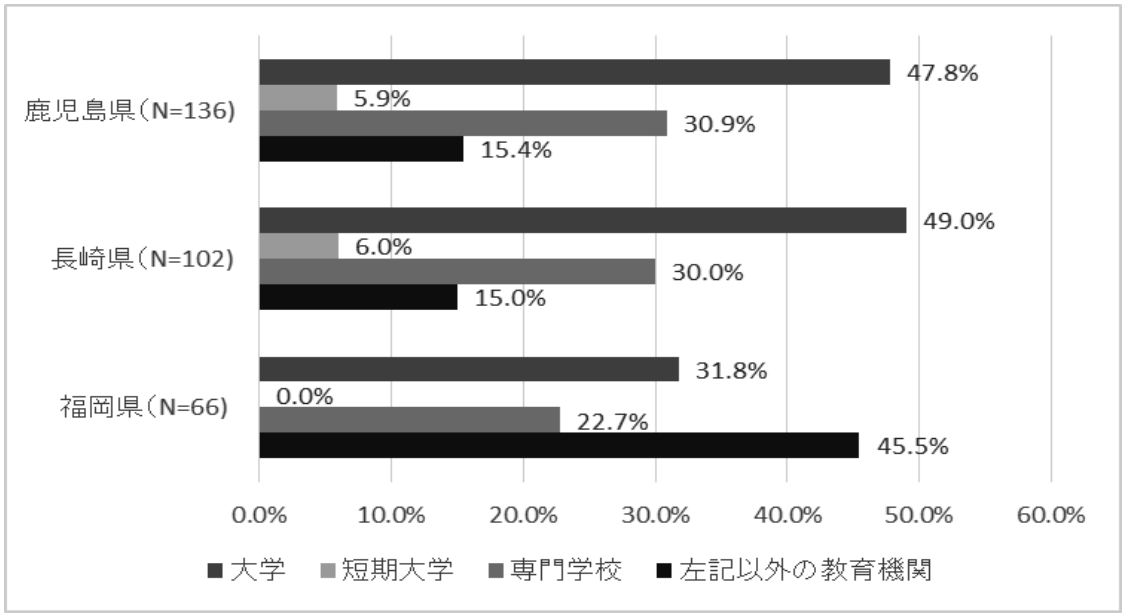
地元の教育機関に研修プログラムを委託する場合、修得する知識・技能別に最も適した学校種を選択する質問への県別回答結果は以下の通り。

図5-b 県別 研修委託先学校種 はば広い教養や基礎的な知識



3 県とも最も適している学校種は「大学」と答えているが、福岡県において「左記以外の高等教育機関」の割合の多さが目立つ。

図５－ｃ　県別　研修委託先学校種　外国語の高度な運用能力



外国語の高度な運用能力の修得については、鹿児島県及び長崎県では 45%以上が大学と回

答しているが、福岡県では「左記以外の高等教育機関」と「大学」の回答の割合が他県と逆転している。また、鹿児島県及び長崎県では、短期大学・専門学校を選択した回答を合わせると、いずれも 35%以上となっている。

図５－ｄ　県別　研修委託先学校種　業務に直接関わる専門的な知識

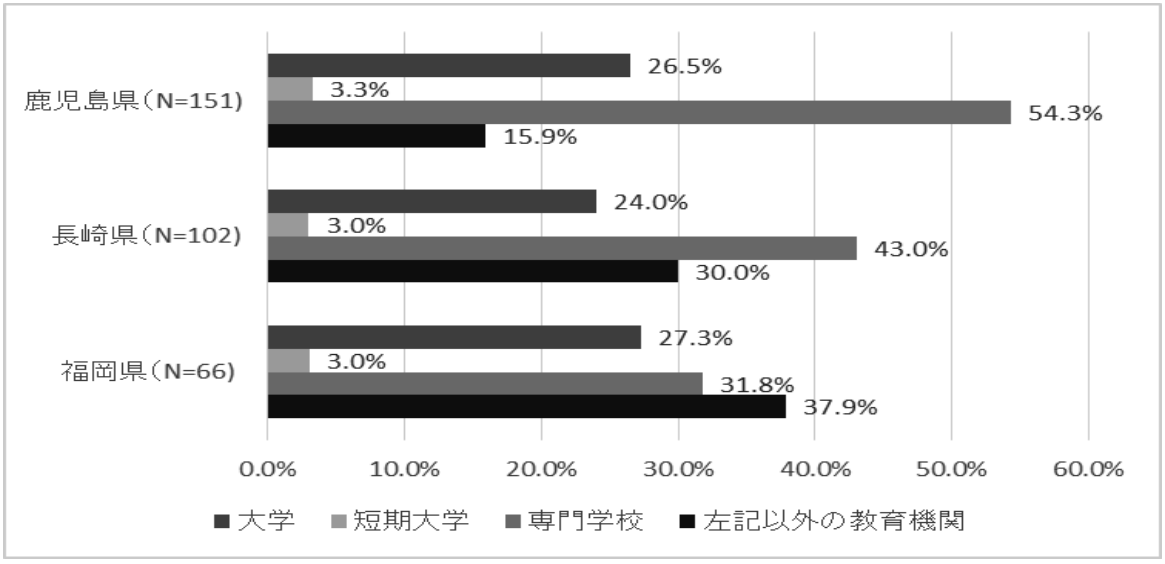
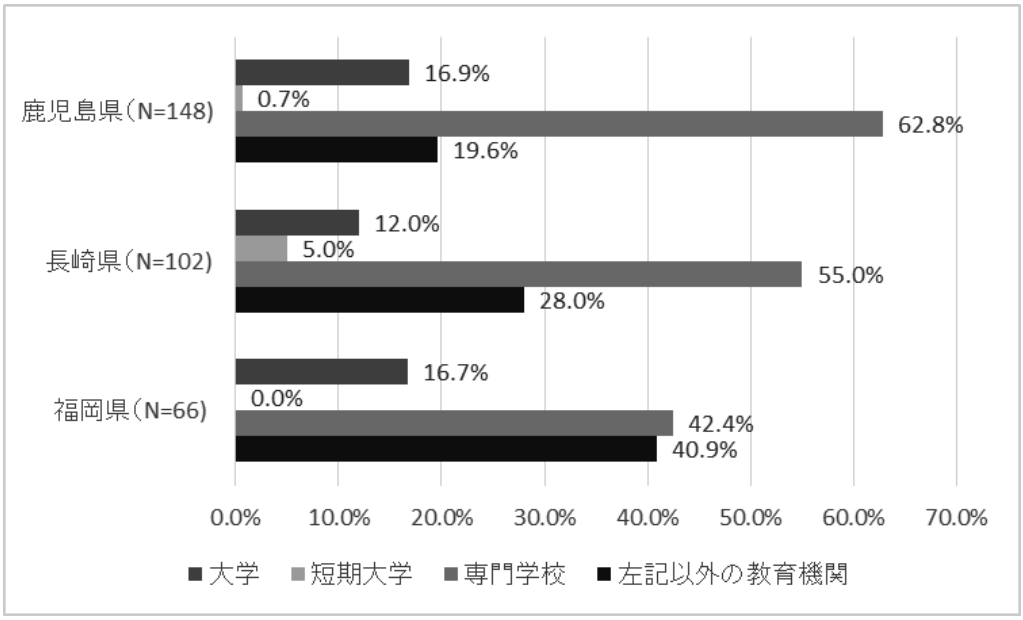
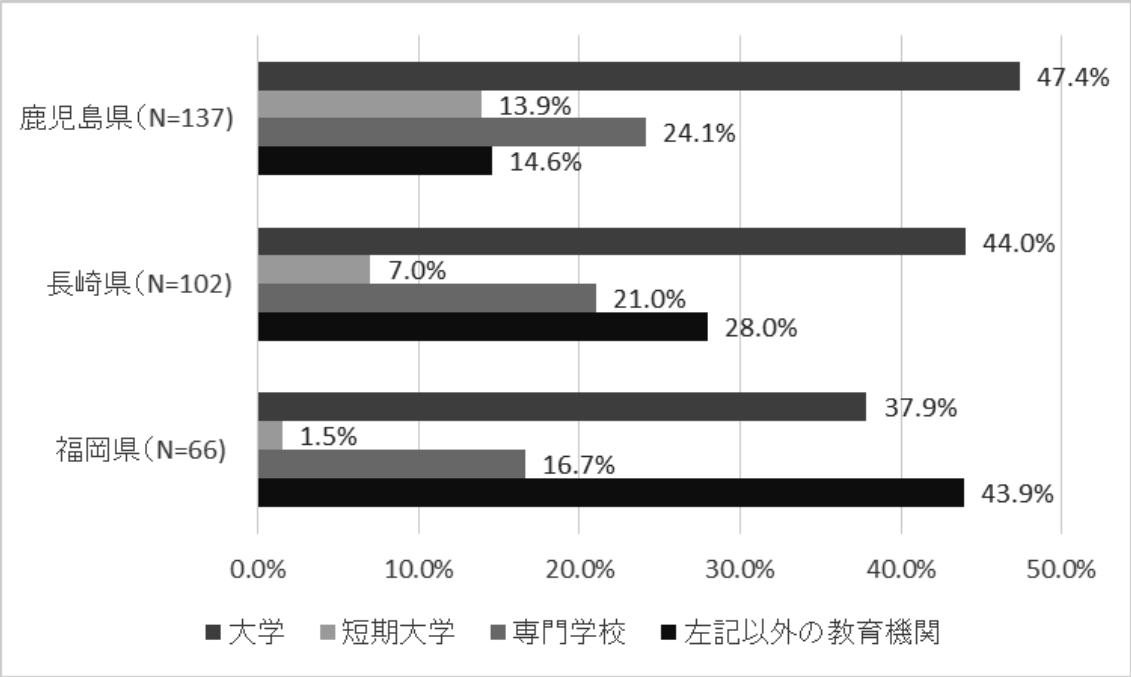


図５－ｅ　県別　研修委託先学校種　業務に直接関わる専門的な技能



業務に直接関わる専門的な知識・技能については、3 県とも他の学校種に比べ、専門学校が高い割合で選択されている。福岡県では、他の能力項目と同様、ここでも「左記以外の教育機関」の割合が他県に比べ多くなっている。

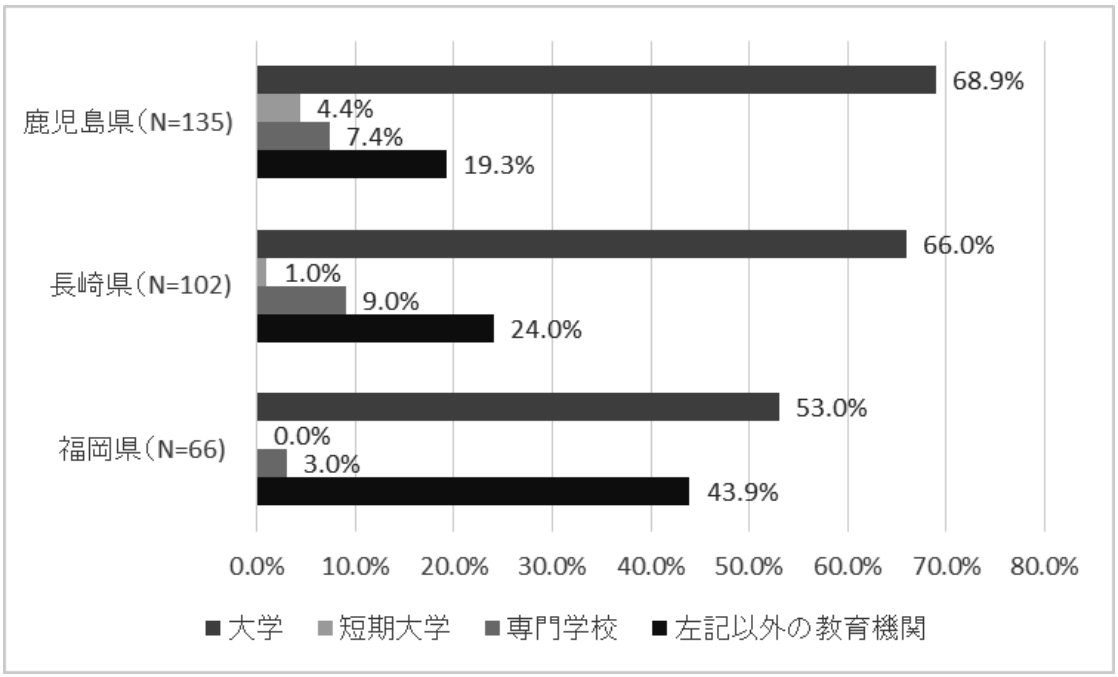
図５-ｆ　県別　研修委託先学校種　基礎的・社会的な技能



基礎的・社会的な技能については、福岡県を除く他の 2 県で大学を選択する割合が最も多いが、長崎県では、短期大学・専門学校を選択する割合と「左記以外の教育機関」を選択する割合がほぼ同水準となっている。

いっぽう、福岡県では、「左記以外の教育機関」の回答が最も多い結果となっている。

図５－ｇ　県別　研修委託先学校種　　グローバルな事業展開に必要な知識・技能



グローバルな事業展開に必要な知識・技能の項目は、「幅広い教養や基礎的な知識」と同様の傾向となっており、3 県とも大学を選択する企業・事業所が多く、次いで「左記以外の教育機関」の割合が多い。

総じて、社会人の学び直しや企業研修における「左記以外の教育機関」の存在感が高等教育機関と同程度に高い結果となっている。

2-2-3 現職者に求められる知識・能力

本事業の大きなテーマの一つである「社会人の学び直し」について、企業側はどのような意向を持っているのだろうか。ここでは、中核的専門人材に必要な知識・能力について現職者に期待するまたは今後の修得が望まれる項目について、県別のクロス集計を行い、県別のニーズの把握を行った。

その結果、3 県とも、現職者に期待する能力としては、「職業専門的な知識・技能のスキルアップ」が最も高く、次いで、幅広い教養や基礎的な知識、基礎的・社会的技能から構成される「ジェネリックスキル」、グローバルな事業展開に必要な知識や知財などの「高度な知識・技能」の順となった。

(5)ジェネリックスキル修得への期待

長崎県及び福岡県では、職場の中でのチームワークやリーダーシップ、顧客や外部とのコミュニケーション、専門分野での課題発見・問題解決力といった能力への期待がいずれも 50%を超えている。これらに比べ鹿児島県では、50%を超える項目は、職場の中でのチ

ームワークやリーダーシップだけで、残りの項目は総じて 50%未満となっている。

(6)職業専門的スキルアップへの期待

また、職業専門的スキルアップへの期待も高く、県別・成長分野ごとにニーズに若干の相違があることが分かった。

成長分野別にみると、いずれの県でも、IT 分野や観光・エネルギー分野、介護・看護分野での期待が高い。

(7)高度な知識・技能への期待

高度な知識・技能への期待については、鹿児島県の期待度が他県に比べ総じて高く、グローバルな事業展開に必要な知識・技能や多文化・異文化に適応する力、国際的な会計基準や商取引に関する知識といった能力への期待度が他県に比べ高い結果となった。

(8)事業のグローバル化に必要な能力

事業のグローバル化を展開中または展開を予定している企業において、最も重要(「重要」および「やや重要」の回答の合計から「重要ではない」及び「重要ではない」の回答の合計を差し引いて「重要度」を算出)と考えている能力は、「現地での人間関係・人的ネットワークを構築する能力」であり、次いで「取引先の言語の運用能力」、「異なる文化や価値観のなかで、自らの役割を遂行できる能力」が同じ割合、「自社の理念や価値観、やり方や仕組みを主張しながら適切に交渉を進める能力」の順になっている。

図6-a 県別 現職者に求めるジェネリックスキル

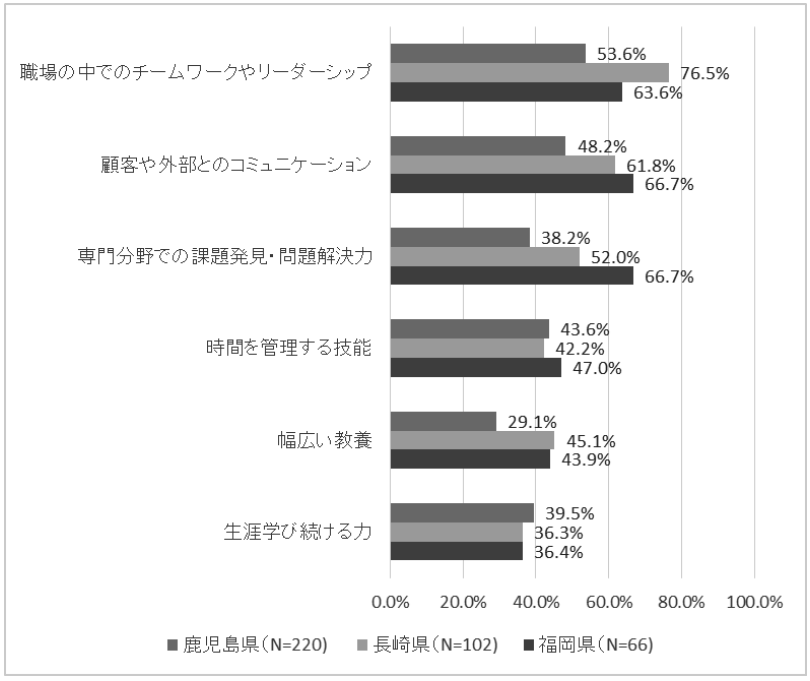


図６－ｂ　職業専門的スキルアップへの期待

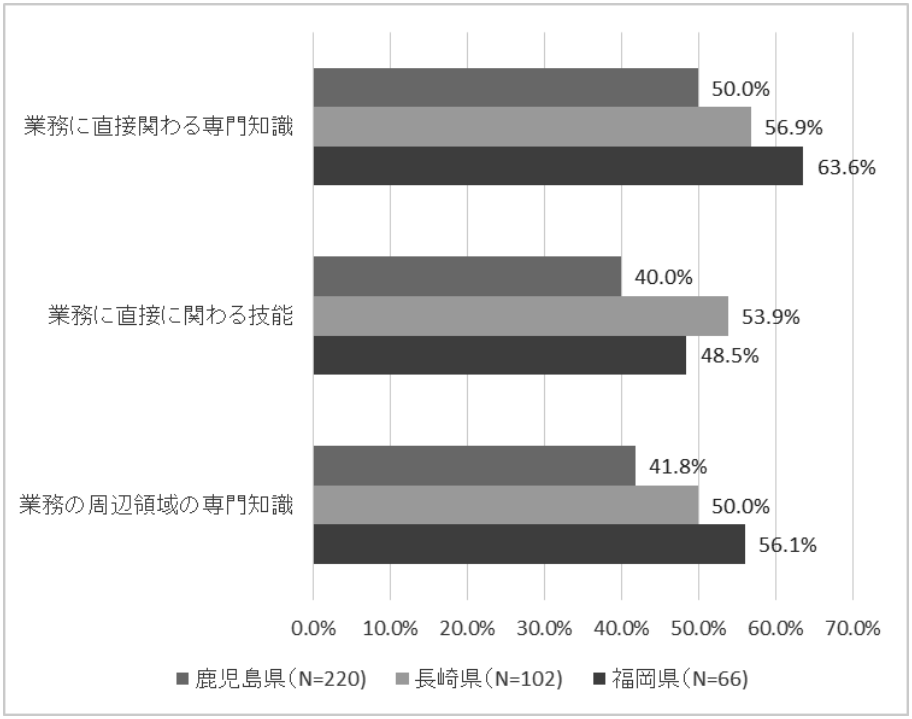


図６－ｃ　福岡県　成長分野別　職業専門的スキルアップへの期待

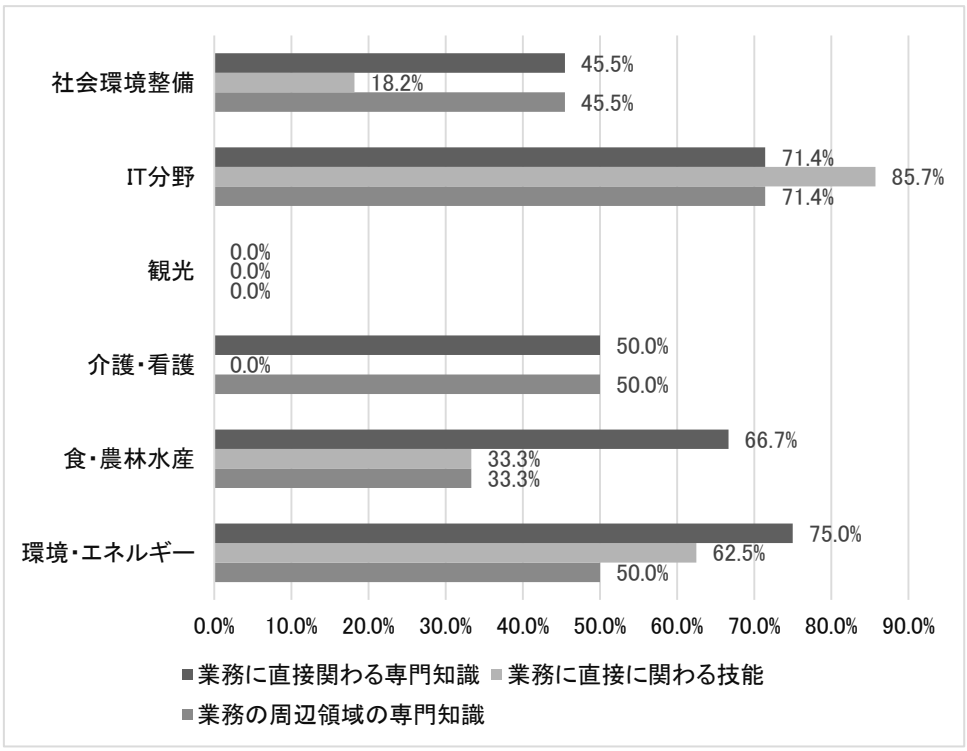


図６－ｄ　長崎県　成長分野別　職業専門的スキルアップへの期待

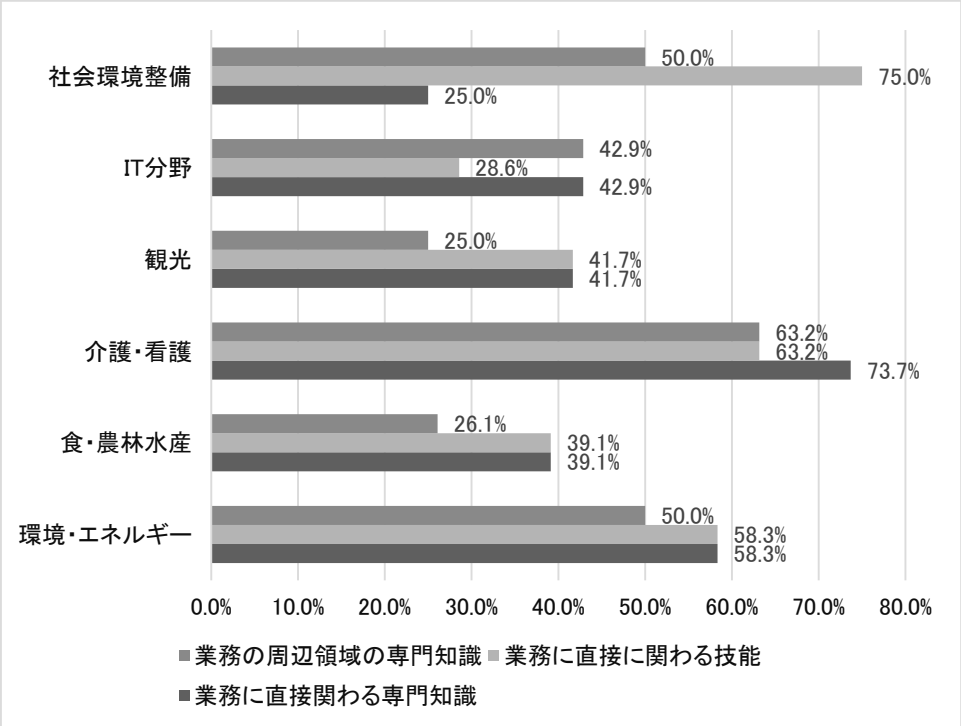


図６－ｅ　鹿児島県　成長分野別　職業専門的スキルアップへの期待

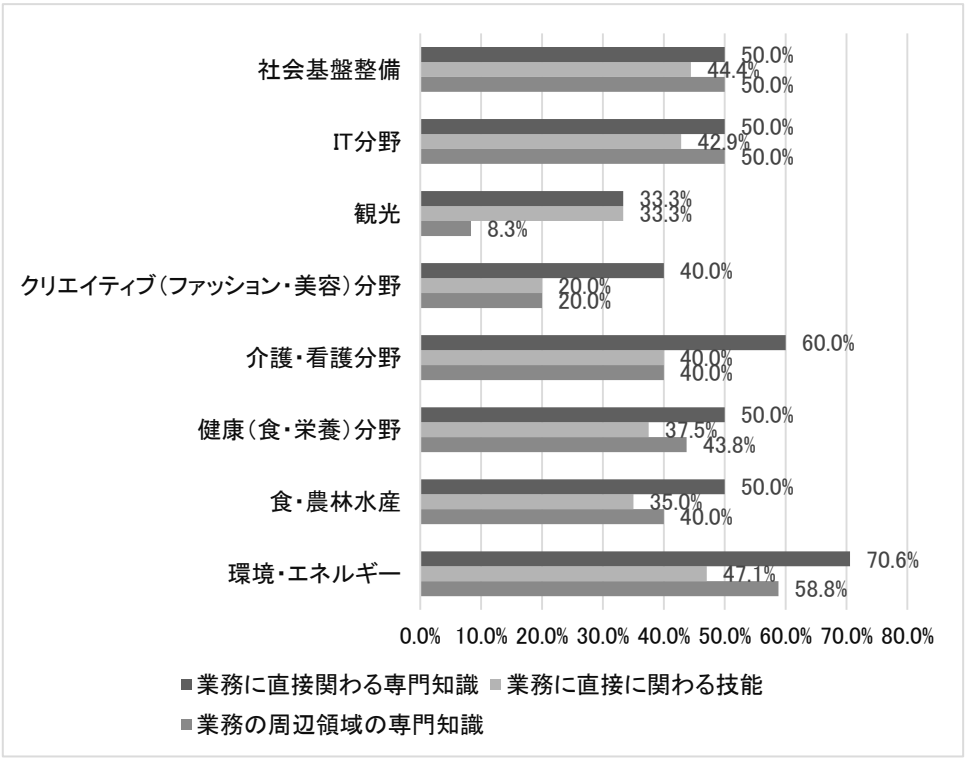


図６－ｆ　県別　高度な知識・技能への期待

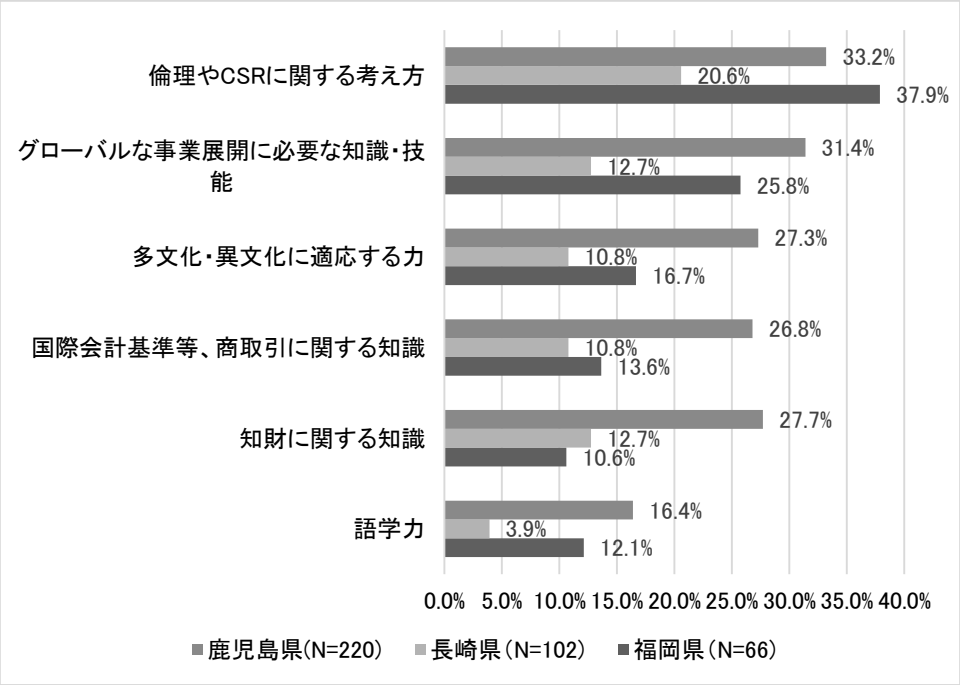
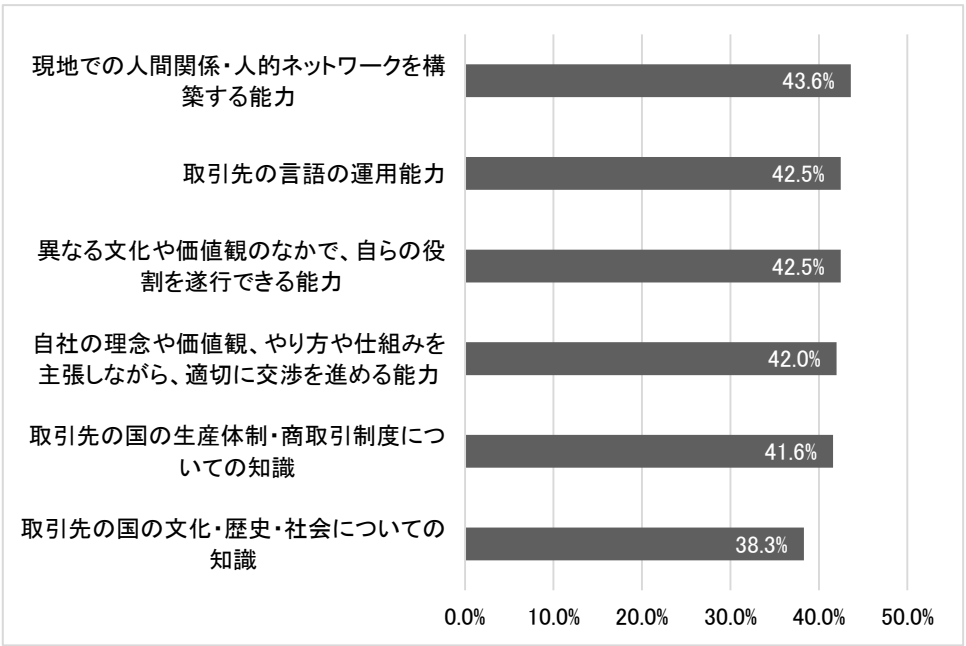


図６－ｇ　事業のグローバル化に求められる能力



2016 年 1 月

鹿児島県の企業・事業所の皆様

「地域における中核的人材育成ニーズに関する企業調査
～グローバル化に対応した人材養成に向けて～」のお願い（案）

九州大学「職業教育・高等教育資格枠組みを通したグローバルな専門人材養成のためのコンソーシアム」
事業責任者　吉本 圭一

この調査は、九州各県の企業・事業所における「中核的人材育成に関するニーズや課題」を明らかにするとともに、職業教育プログラムを充実させていくために、企業の皆様にご意見を伺うものです。

今回の「鹿児島調査」は、特に鹿児島地域における人材ニーズを把握し、また高等教育機関がそれに対応していくために、インターネットによるアンケート調査の準備をさせていただきました。

なお、本調査は、九州大学が受託した文部科学省「平成 27 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」の一環として実施されます。同事業は、九州各県の、特に観光、経営・ビジネス、食・調理、介護・福祉の4つの成長分野での職業教育プログラムの開発を産学官連携により進めていくものです。

調査項目としては、(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、必要とされる知識・能力、(2)中核的人材養成における高等教育への期待、(3)本プロジェクトに参画する地元の高等教育機関との関係度や期待度等から成り、15 分程度で回答できます。ご多忙のところ恐縮ですが、2016 年 2 月 12 日（金）までに、別添の資料に基づき、ご回答をお願いいたします。

本事業における職業教育プログラム開発のために、後ほど個別にご連絡させていただくこともありますが、調査結果については企業・事業所名などが公開されることはありません。皆様の率直なご意見をお寄せいただけますよう、どうぞよろしくお願いいたします。

記

1. 当調査の実施　　九州大学第三段階教育研究センター
2. 事業実施主体　　九州大学「中核的専門人材育成に関するグローバルコンソーシアム」
3. WEB 調査 URL　　https://eq.kyushu-u.ac.jp/eqgc2016_form/index.php
4. 問合せ　九州大学第三段階教育研究センター・助教　三好登 e-mail　eqgc2015@edu.kyushu-u.ac.jp

グローバルコンソーシアム　職域プロジェクト　構成機関
① 経営・ビジネス分野：　鹿児島県立短期大学・学校法人　友幸学園
② 観光分野：　長崎ウエスレヤン大学
③ 食・調理分野：　学校法人中村専修学園・中村調理製菓専門学校
④ 介護・福祉分野：　学校法人敬心学園・日本福祉教育専門学校

以上

参考資料

※　網掛けの部分が地域ごとにカスタマイズした質問項目

Ⅰ　企業プロフィール

1.　貴社・貴機関が所在する地域をお選びください。

□(1)鹿児島市　□(2)鹿児島市周辺地域（日置市・いちき串木野市・三島村・十島村）
□(3)南薩地域　□(4)北薩地域　□(5)姶良・伊佐地域　□(6)大隅地域
□(7)熊毛地域　□(8)大島地域　□ (9) その他九州各県
□ (10) 九州外の地域

2-1.　貴社・貴機関の業種分野についてお尋ねいたします。

□ (1) 農業，林業　□ (2) 漁業　□ (3) 食料品製造業　□ (4) その他の製造業
□ (5) 情報通信業　□ (6) 運輸業　□ (7) 農畜産物・水産物卸売業
□ (8) 食料・飲料卸売業　□ (9) その他の卸売業　□ (10) 飲食料品小売業
□ (11) その他の小売業　□ (12) 金融業，保険業　□ (13) 不動産業
□ (14) 専門・技術サービス業　□ (15) 宿泊業　□ (16) 飲食店
□ (17) 理容業・美容業　□ (18) 旅行業　□ (19) その他生活関連サービス業
□ (20) 娯楽業　□ (21) 教育，学習支援業　□ (22) 医療業・保健衛生
□ (23) 児童福祉事業　□ (24) 老人福祉・介護事業（訪問介護事業を除く）
□ (25) 障害者福祉事業　□ (26) 訪問介護事業　□ (27) その他の社会福祉・介護事業
□ (28) 複合サービス事業　□ (29) サービス業（他に分類されないもの）
□ (30) 行政機関・公益法人・団体
□ (31) その他（具体的に　　）

2-2. 成長分野と呼ばれる産業のうち、貴社・貴機関はどの分野に当てはまると思われますか。次の項目からいずれか一つの分野をお選びください。

□ (1) 環境・エネルギー　□ (2) 食・農林水産　□ (3) 健康（食・栄養）分野
□ (4) 介護・看護分野　□ (5) クリエイティブ（ファッション・美容）分野　□ (6) 観光
□ (7) IT 分野　□ (8) 社会基盤整備　□ (9) その他（具体的に　　）
□ (10) 特に当てはまらない

3.　従業員数

□ (1) 5 人以下　□ (2) 6～20 人　□ (2) 21～99 人　□(3) 100～299 人
□ (4) 300～499 人　□ (5) 500～999 人　□ (6) 1000 人以上

Ⅱ　貴社・貴機関の経営を支える中堅・中核的人材に必要な能力等についてお尋ねいたします。

中堅・中核的人材とは、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

文科省「成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進について－基本方針－」(H24.3)より

4. 貴社・貴機関の基盤を支える中核的人材に期待するまたは今後さらに修得してほしい知識・能力についてお聞きします。新規採用する人材、経験者として採用する人材、現在の従業員、それぞれの方々に、**期待するまたは今後さらに修得してほしい知識・能力を次の項目からお選びください(複数回答可)。**

	新卒採用	経験者採用	現職者
(1)　幅広い教養			
(2)　語学力			
(3)　業務に直接関わる専門知識			
(4)　業務の周辺領域の専門知識			
(5)　経営又は経営サポートに関する知識			
(6)　販路開拓に関する知識			
(7)　事業再編に関する知識			
(8)　生産性向上に関する知識			
(9)　財務管理に関する知識			
(10) 知財に関する知識			
(11) 国際会計基準等に関する知識			
(12) 国際的な商取引に関する知識			
(13) 業務に直接に関わる技能			
(14) 専門分野で課題を発見し問題解決する能力			
(15) 多文化・異文化に適応する力			
(16) 職場の中でのチームワークやリーダーシップ			
(17) 顧客や外部とのコミュニケーション			
(18) 倫理や CSR に関する考え方			
(19) 生涯学び続ける力			
(20) 時間を管理する技能			
(21) グローバルな事業展開に必要な知識・技能			

4sq1.　貴社・貴機関における「業務に必要な専門的知識・技能」はどのようなものですか。具体的に書きください。

(自由記述)

Ⅲ　人材戦略と学校・教育機関への期待

5. 貴社・貴機関の中核的人材の確保にあたって、新規採用する場合の基本方針をお聞かせください。(複数回答)

□ (1) 新規学卒者を採用し、育成　□ (2) 関連業務経験者を採用
□ (3) その他(　　)
□ (4) 特に方針はない

6. 貴社・貴機関では、次のうち、新卒・既卒を含め、どの学校種卒業生を採用していますか？(複数回答可)

□ (1) 高等学校　□ (2) 高等専門学校　□ (3) 専門学校
□ (4) 短期大学　□ (5) 大学　□ (6) 大学院　□ (7) 学歴要件は設けていない
□ (8) その他(具体的に:　　)

7. 貴社・貴機関では、次の学校種のうち、新卒・既卒を含め、どの学校種卒業生の採用に重点を置いていますか。(複数回答可)

□ (1) 高等学校　□ (2) 高等専門学校　□ (3) 専門学校
□ (4) 短期大学　□ (5) 大学　□ (6) 大学院　□ (7) 学歴要件は設けていない
□ (8) その他(具体的に:　　)

8. 貴社・貴機関では、中核的人材の養成に向け、どのような取り組みを行っていますか？(複数回答可)

□ (1) 企業内研修プログラムを実施している
□ (2) 他の機関へ研修プログラムを委託している
□ (3) 特に取り組んでいない

8-sq. (1)、(2)と回答された場合、具体的な研修内容をお教えください。(自由回答)

9. 今後、貴社・貴機関では、中核的人材養成に向けて、高等教育機関（大学・短期大学・専門学校等）による研修プログラムを活用しようと考えていますか？5 段階でお答えください。

ぜひ活用したい	できれば活用したい	どちらともいえない	あまり活用しようと思わない	活用しない
(5)	(4)	(3)	(2)	(1)

9-sq1. 前項で「ぜひ活用したい」「できれば活用したい」と回答された企業様に伺います。以下の実施主体のなかから最も活用したい高等教育機関等をお選びください。

□ (1) 4 年制大学　□(2)短期大学　□(3) 専門学校
□ (4) 高等専門学校　□(5)中小企業大学校
□ (6) (1)～(5)以外の教育機関 → 具体的に(　　)

9-sq2. その場合、どのような研修プログラムを望まれますか？具体的にお答えください。(自由回答)

10. 貴社・貴機関での中核的人材育成にあたり、以下の知識・技能に関する研修プログラムを、地元の教育機関に委託する場合、どの学校種が適していると思われますか？それぞれの知識・能力の項目ごとに最も適していると思われる学校種に〇をしてください。

知識・能力の項目	大学	短期大学	専門学校	左記以外の教育機関
(1) はば広い教養や基礎的な知識				
(2) 外国語の高度な運用能力				
(3) 業務に直接関わる専門的な知識				
(4) 業務に直接関わる専門的な技能				
(5) 基礎的・社会的な技能				
(6) グローバルな事業展開に必要な知識・技能				
(7) 全社的な視点から会社を概観できる能力				
(8) 他業種他分野の景況を見通せる能力				

10-sq1.「左記以外の教育機関について具体的にお書きください」(自由記述)

10-sq2. 「業務に関する専門的な知識・技能」に関する研修プログラムとしてどのようなプログラムを希望されますか？具体的にお答えください。(自由回答)

Ⅳ 地元教育機関との関わり

11-1. 地元の高等教育機関（大学・短期大学・専門学校等）のうち、特に鹿児島県立短期大学（本プロジェクト参画校）との関わりについて、以下の項目について、5 段階でお答えください。以下の項目について、5 段階でお答えください。

	あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	あてはまらない
A 鹿児島県立短期大学の卒業生を多数採用している	5	4	3	2	1
B 鹿児島県立短期大学の教育の特色を知っている	5	4	3	2	1
C 鹿児島県立短期大学の教員の専攻分野を知っている	5	4	3	2	1
D 鹿児島県立短期大学の地域連携の取り組みについて知っている	5	4	3	2	1
E 鹿児島県立短期大学の関係者に知合いがいる	5	4	3	2	1
F 今後、鹿児島県立短期大学の卒業生を採用したい	5	4	3	2	1
G 鹿児島県立短期大学が提供する社会人を対象としたプログラムに貴社・貴機関の職員を参加させたい	5	4	3	2	1

11-2. 鹿児島県立短期大学では、社会人学生を対象とした夜間開講制の「第二商経学科」を開設しています。この学科のことを知っていましたか。

□ (1) 知っている
□ (2) 知らなかった

11-3. 鹿児島県立短期大学第二商経学科で、以下のような社会人向け教育プログラムを開設する場合、貴社・貴機関の職員を参加させたいと思いますか。

プログラム内容	ぜひ参加させたい	出来れば参加させたい	どちらともいえない	あまり参加させようと思わない	参加させようと思わない
(1) はば広い教養や基礎的な知識を習得するプログラム	5	4	3	2	1
(2) コミュニケーション力やファシリテーション力を養成するプログラム	5	4	3	2	1
(3) 英語の高度な運用能力を習得するプログラム	5	4	3	2	1

(4) 実務経験を理論的に，体系的に理解するプログラム	5	4	3	2	1
(5) 業務に直接関わる専門的な知識を習得するプログラム	5	4	3	2	1
(6) 会計処理や IT 活用など、業務に直接関わる専門的な技能を習得するプログラム	5	4	3	2	1
(7) グローバルな事業展開に必要な知識・技能を習得するプログラム	5	4	3	2	1

12. 鹿児島県立短期大学卒業生を採用する場合、以下の知識・能力をどの程度期待しますか。5 段階評価でお答えください。

知識・能力の項目	期待する	やや期待する	どちらともいえない	あまり期待しない	期待しない
(1) はば広い教養や基礎的な知識	5	4	3	2	1
(2) コミュニケーション力やファシリテーション力	5	4	3	2	1
(3) 英語の高度な運用能力	5	4	3	2	1
(4) PC 操作、IT 活用に関する知識・技能、	5	4	3	2	1
(5) 実務経験を理論的に，体系的に理解する力	5	4	3	2	1
(6) 会計処理などの業務に直接関わる専門的な技能	5	4	3	2	1
(7) グローバルな事業展開に必要な知識・技能	5	4	3	2	1

Ⅴ グローバル化をめぐる状況

13. 貴社・貴機関の事業におけるグローバル化の状況をお聞きします。以下の事項のうち、該当する事項をお選びください。(複数回答可)

□ 自社の製品・サービスが外国企業と競合している
□ 自社の製造している製品が海外でも販売されている。
□ 自社の製造している部品が組み込まれた商品が輸出されている。
□ 外国産の材料・部品を使った商品を製造または販売している
□ 外国人客が来たことがある
□ 外国人客用の製品・サービスを販売している。
□ 外国からの問い合わせがあった
□ 現在はグローバル化していないが、グローバル化を検討している。
□ まったくグローバル化する予定はない → **<u>質問 17 へお進みください。</u>**
□ その他(具体的に;)

14. 展開中または展開を予定･検討している国・地域(複数回答可)

□ (1) 中国 □ (2) 韓国 □(3) タイ □(4) ベトナム □(5) マレーシア □(6) フィリピン
□ (7) インドネシア □ (8) 台湾 □(9) シンガポール □(10) 上記以外の東南アジア
□ (11) インド □ (12) 中央アジア □ (13) オーストラリア □ (14) 太平洋地域
□ (15) ロシア □(16) 欧州 □ (17) アメリカ･カナダ □ (18) 中南米
□ (19) アフリカ □ (20)その他( )
□ (21) 特になし

14sq1. 「(10)上記以外の東南アジア」を選んだ方は、具体的にお答えください。

15. 展開中または展開を予定・検討している事業のグローバル化の内容(複数回答可)

□(1) 海外企業との取引(輸出) □(2) 海外企業との取引(輸入) □(3) 海外事務所の開設
□(4) グローバル化に対応したものづくり □(5) グローバル化に対応したサービスの開発
□(6) 外国人社員の採用
□(7) その他( )
□(8) 特に考えていない

16. 貴社・貴機関では、特に事業のグローバル化を担う人材にどのような能力が必要だと思われますか。以下の能力の重要性について、5 段階でお答えください。

知識・能力の項目	重要	やや重要	どちらともいえない	あまり重要ではない	重要ではない
(1) 取引先の国の文化・歴史・社会についての知識	5	4	3	2	1
(2) 取引先の国の生産体制・商取引制度についての知識	5	4	3	2	1
(3) 取引先の言語の運用能力	5	4	3	2	1
(4) 現地での人間関係・人的ネットワークを構築する能力	5	4	3	2	1
(5) 自社の理念や価値観、やり方や仕組みを主張しながら、適切に交渉を進める能力	5	4	3	2	1
(6) 異なる文化や価値観のなかで、自らの役割を遂行できる能力	5	4	3	2	1

17. 中核的専門人材の育成に向けて、教育機関へご意見がありましたら、お願い申し上げます。
（自由回答）

18. グローバル化に伴う人材育成について教育機関へご意見がありましたら、お願い申し上げます。
（自由回答）

質問は以上です。ありがとうございました。

調査結果がまとまり次第。報告書を送付させていただきます。差支えなければ、下記項目のご記入をお願いいたします。ご記入いただいた内容及び本調査のご回答内容を、本事業目的以外に利用することは一切ございません。なお、本調査実施後、別途のご協力のお願いをさせていただく場合がございます。

貴社・貴機関名	
所在地	

【ご回答者】

お名前	
役職	役職名　：
	職位（該当するものに〇をつけて下さい） 1. 取締役　2. 執行役員　3. 部長・次長（相当） 4. 課長（相当）　5. 係長・主任（相当）　6. 一般 7. その他（　　）
電話番号	
e-mail	

第４部　成長分野等における各職域プロジェクトの課題と成果

第４部　成長分野等における各職域プロジェクトの課題と成果

１.「グローバル・コンソーシアム」から各成長分野等の取組みへの４つの問い

吉本 圭一（九州大学）

1-1　文部科学省委託事業における九州大学の「グローバル専門人材」養成への取組み

2011（平成 23）年度からスタートした文部科学省委託事業において、九州大学は 2013（平成 25）年度から「グローバル専門人材」分野に関する事業取組みを開始し、これまで同分野における代表コンソーシアムとしての役割を果たしてきた。2015（平成 27）年度は、同分野の取りまとめ幹事役割を文部科学省から指定され、傘下の各事業とともに同分野の事業課題に取り組んできた。今年度は、後ほど詳述するように、「介護」領域を敬心学園が、「食・調理」領域を中村調理製菓専門学校が、「観光」領域を長崎ウエスレヤン大学が、そして「ビジネス」領域を九州大学がそれぞれ事業立案し、文部科学省から委託を受け事業を開始した。こうした４つの成長分野等それぞれの取組みの中から、今後の高等教育／第三段階教育における職業教育に共通するアプローチを探索することを、各事業の課題として位置づけた。また、こうした分野横断的に国際的通用性・浸透性を論じるために、国家学位・資格枠組み（National Qualifications Frameworks）の研究開発が不可欠であり、これを九州大学の「コンソーシアム」で担ってきた。

さて、高等教育ないし第三段階教育における職業教育は、中央教育審議会（2011）「キャリア教育・職業教育答申」において議論されている。吉本（2009）は、その議論に向けて、専門学校に焦点を当てながら、職業教育を「職業の」「職業による」「職業のための」教育として規定し把握した。その後、2015（平成 27）年から中教審においては、職業実践的な高等教育の制度化にむけて特別部会が設置され議論が進行している。しかしながら、ここではもっぱら大学型「学位」への迎合を求める外形的基準について議論され、職業教育の内実がいかなるものであるのか十分な議論が進められていないように見える。これに対して、生涯学習政策局専修学校振興室の諸事業においては、2013（平成 25）年には専修学校教育の質保証において義務化されている自己評価活動や、努力義務となっている学校関係者評価を確実に推進していくための「学校評価ガイドライン」が策定されている。さらに 2014（平成 26）年からはそうした質保証のためのガイドラインを適用する「職業実践専門課程」の制度が整備されスタートしている。また本委託事業である「成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進」事業が具体的な質的に充実した高等教育／第三段階における職業教育のモデル開発を進めており、きわめて体系的な取組みがなされている。

この文科省委託事業においては、大きく２つの課題が以下のように設定されている。

1）産学官の連携した取組みにより、専門人材養成を戦略的に推進するため、成長分野等における取組みを先導する産学官連携コンソーシアムを組織化し、中核的専門人材及び高度人材養成のための新たな学習システムを検討し、産学官で共有する。
2）産学官コンソーシアムの方針等を踏まえ、各分野・職域の平成 26 年度までに開発された全国的な標準モデルカリキュラム等を活用して、各地域の専修学校等において、地元の企業や業界団体等の人材ニーズを踏まえた「オーダーメード型教育プログラム」の開発・実証を行い、成果を全国的な標準モデルカリキュラム等にフィードバックするとともに、その課題とノウハウを蓄積し、とりまとめ、全国に提供する（職域プロジェクト A「地域版学び直し教育プログラム」）。

（文科省　平成 27 年度「成長分野等における中核的専門人材養成等の戦略的推進」事業公募要領、1 頁より抜粋要約）

九州大学では、本年度は「職業教育・高等教育資格枠組みを通したグローバルな専門人材養成のためのコンソーシアム」（以下、九州大学「コンソーシアム」とよぶ）という事業計画のもと、「グローバルな中核的専門人材の養成」と「中核的専門人材養成のグローバル化」を課題としている。九州大学の取り組む「グローバル専門人材」分野の課題は、分野横断的に中核的専門人材養成事業の成果を参考にしながら、国内外のグローバルな場で活躍できる人材養成と教育のプログラムモデルを抽出していくとともに、今後の日本の教育と人材養成のプログラムをどのように国際的に通用性あるものにしていくのか、また内外の学習者の国際的な教育・労働市場への浸透可能性を担保していくのか、そのための制度モデルを開発していくことにある。

とりわけ、世界各国で国家学位・資格枠組み（National Qualifications Frameworks）が導入されており、ここでは、教育訓練プログラムを学習成果（知識、技能、コンピテンシーなど）で把握し、質的に保証していくというアプローチが広がっている。九州大学「コンソーシアム」では、職業教育は、学習成果によってもっとも適切に評価され、質の保証がなされるとの考え方のもとで、特に「ビジネス」、「観光」、「食・調理」、「介護」の 4 分野を実証的な開発対象分野として取り組んでいる。

そこで本年度は、分野横断的な比較検討が行なえるよう、高等教育／第三段階教育職業教育における学習成果による質保証のグローバルなアプローチの基準を 4 つの問いとして設定した。

1-2 「グローバル専門人材の養成プログラム開発」と「人材養成プログラムのグローバル化」

本事業は「グローバル専門人材」分野への取組みであり、そこには相互に密接に関連する２つの課題がある。「グローバルな専門人材の養成のためのプログラム開発」と「人材養成プログラムがグローバルに通用し、グローバルな浸透性を確保するための制度モデルの開発研究」である。

これは、一方で、それぞれの成長分野等において人材とビジネスのインバウンド展開・アウトバウンド展開が進んでおり、これに対応するための人材養成プログラムを、特に中核的専門人材（主要な範囲として欧州学位資格枠組み（EQF）のレベル４～６の範囲、またわが国の専門学校・短大・高専および大学学士課程等が担う人材養成の範囲）に焦点を当てて検討し、そのモデルを開発していくことが課題となる。本「グローバル専門人材」分野における「介護」「食・調理」「観光」「ビジネス」の各領域については、それぞれ文部科学省委託における他の成長分野等にかかる事業において取り組まれており、またそこでの人材のグローバルな活躍についても多く語られている。これに対して、本「グローバル専門人材養成」分野における当該領域の取組みは、グローバルかつ分野横断的な視点での検討・評価を課題とするところに特徴がある。

他方で、そうした卓越した人材養成と職業教育のプログラムができたとしても、それが直ちに国内外で社会的に認知され、適切に評価されるとは限らない。今日、職業に関わる専門分野が多岐にわたり、職業領域の規模の大小で社会的価値・評価が云々される事態も生じかねない。大学における「学士力」といった高度に抽象的でいかなる大学であってもその基準に合致していると表明しうるような学修成果の分野横断的な到達目標は、多様な分野から構成される職業教育においては十分な合意を見るに至っていないのが実情である。

第三段階教育におけるそれぞれの人材養成プログラムの学修成果が、海外の諸制度等と比較して適切に位置づけられ、人とプログラムの国内外における適切な浸透可能性を高めるための制度が必要とされている。いかにして、海外からの留学生の学習歴・職業経験等を適切に評価し、わが国の第三段階教育機関等が適切な段階からの受け入れを行い、またそれぞれの人材養成プログラムの卒業生が、国内外の上級学校や労働市場へ適切に移行していくのか。日本的な教育と労働市場の接続のもとで、リカレント学習の余地が狭く限定されていることも、そうした学修成果や社会的経験を適切に認め、国民のポテンシャルを最大限に高めていくキャリア形成支援の制度が求められている。そこで、本事業における「人材養成のグローバル化」では、国際的に普及しつつある国家学位・資格枠組み（National Qualifications Frameworks）に注目し、世界各国での導入過程と関係者・機関の関与、各産業・職業分野における第三段階教育プログラムへのインパクトなどを調査研究することとした。

1-3　九州大学「グローバル・コンソーシアム」の 3 年間の歩みと本年度の実施体制

九州大学では、2013（平成 25）年度に、コンソーシアムとしての「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」と、2 つの職域プロジェクト（「教育と訓練の統合的な職業教育・高等教育資格枠組みプロジェクト」と「グローバル人材に向けてのリカレントなモジュール型学習プロジェクト」）を立ち上げ、宮崎総合学院が担当する「双方向型専門人材育成」の職域プロジェクトを傘下に置き、合計 4 つのプロジェクトを展開した。

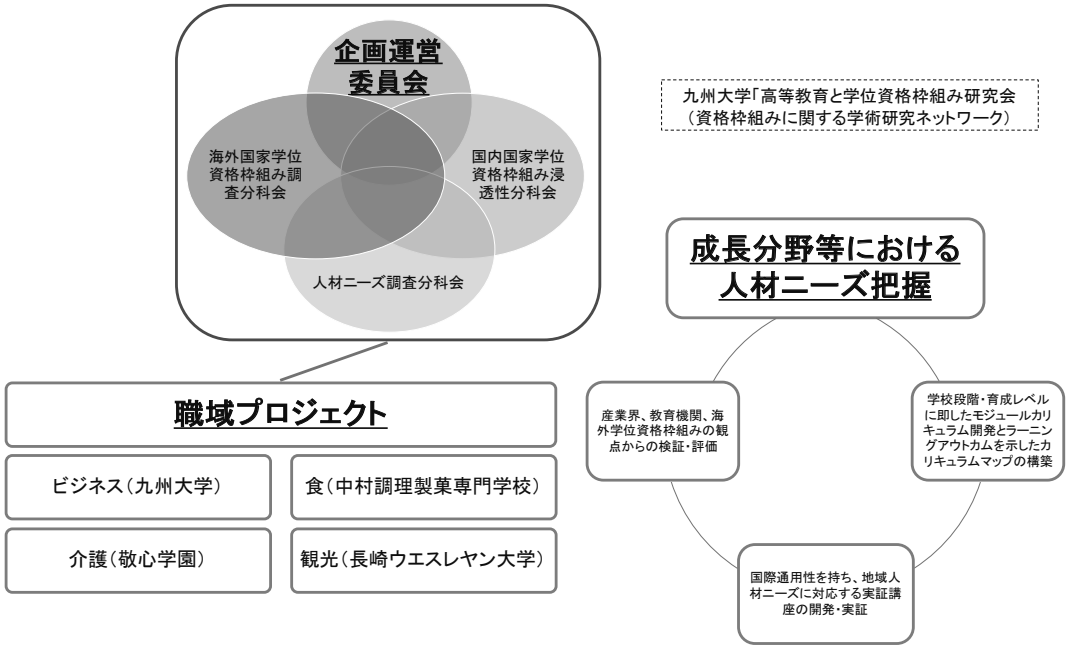
翌 2014（平成 26）年度には、九州大学が推進してきた「グローバル人材に向けてのリカレントなモジュール型学習プロジェクト」の中から、「介護」領域を敬心学園に、「観光」領域を長崎ウエスレヤン大学に、それぞれ独立の職域プロジェクトとして企画立案いただき、かつ九州大学のコンソーシアムと常に連携を取りながら、グローバルな通用性を意識した人材養成プログラムの開発と実証講座の試行に向け、事業を展開することになった。

本年度、2015（平成 27）年度には、「食・調理」領域を中村調理製菓専門学校に独立したプロジェクトとして企画、立案、推進をいただいた。すなわち、「介護」「観光」および「食・調理」を外の機関による独立のプロジェクトとして、「ビジネス・経営」領域については他機関の参加を得て九州大学のプロジェクトとして実施している。

文部科学省の本委託事業の中で「グローバル専門分野」の実施体制の特長として、基礎的な政策科学的研究を重視していることが挙げられる。「成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進」として実践的な開発的活動のみではなく、政策科学的な研究面で、筆者の研究ネットワークである九州大学「高等教育と学位・資格研究会」、2014（平成 26）年 4 月に設置された寄付講座「第三段階教育論講座」、2014 年 8 月設置の「第三段階教育研究センター」などが、総合的に研究バックアップやサポートを行う体制をとった。また、国立教育政策研究所の「実践的専門性の形成に係る評価・認証の制度化に関する研究」のメンバーにも九州大学「コンソーシアム」の調査研究に関与いただいている。

本年度のコンソーシアムを中心とする、各プロジェクトや関連する研究組織を示したのが図 1 である。

図１　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」の組織

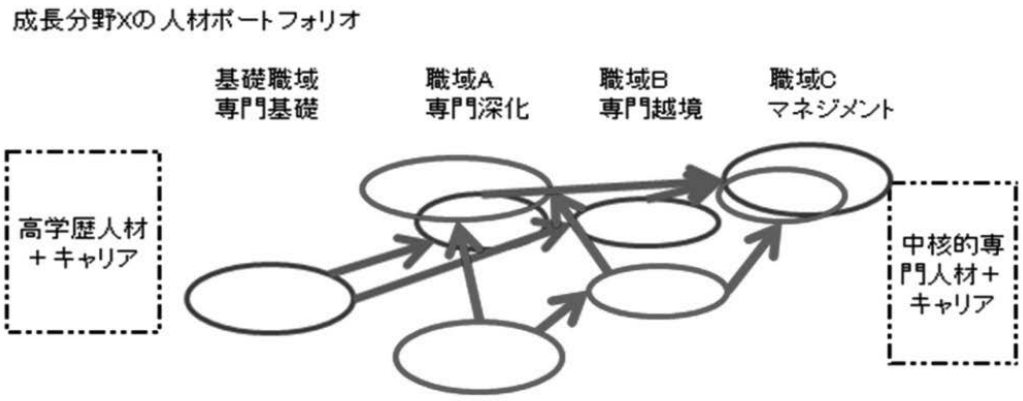


1-4　カリキュラムを通した機能的分化の探究の枠組み・方法をめぐって

九州大学「コンソーシアム」においては、本年度事業のテーマとして、カリキュラムを通した機能的分化に着目した。なぜなら、人材育成目標に応じた知識・技能・コンピテンシーとレベルを総合的に検討したカリキュラム開発が職業教育に求められているからである。

成長分野等における人材ポートフォリオと仕事で必要とされるコンピテンシーのイメージを示したのが図 2 である。

図２　成長分野等における人材ポートフォリオとコンピテンシー

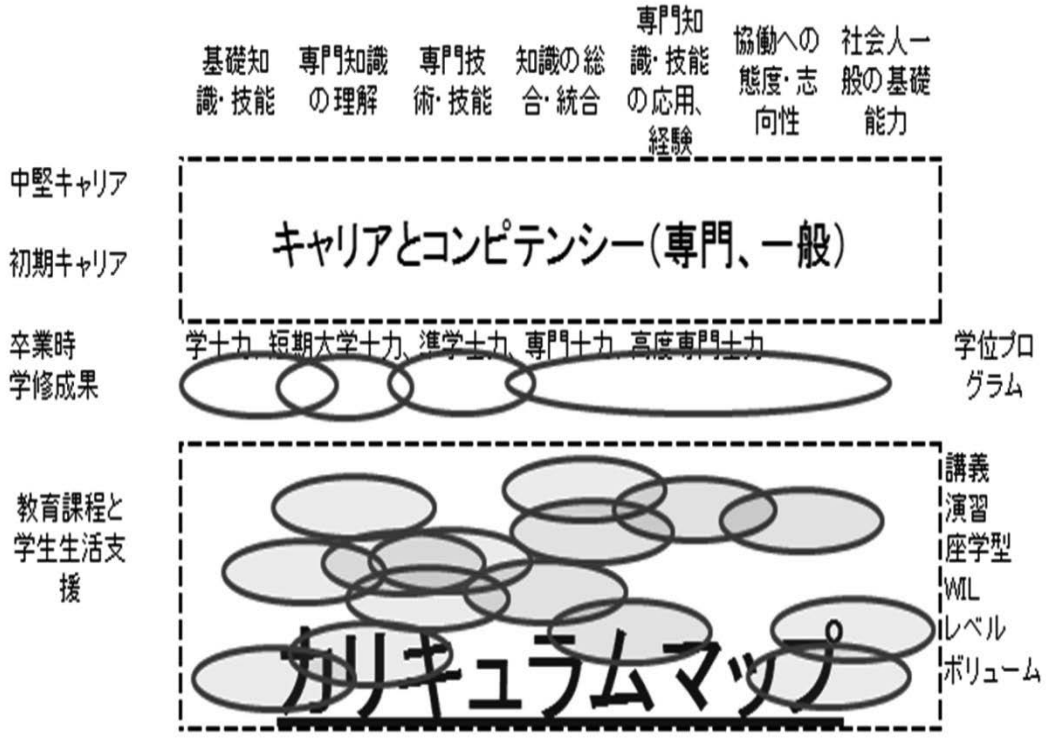


出所）吉本（2015）

これらの人材ポートフォリオに応じた人材育成のためには、カリキュラムマップの策定が求められる。

大学においては、現在、アドミッションポリシーやカリキュラムポリシーに基づいたこのカリキュラムマップやカリキュラムツリーの整備が求められている。職業教育におけるカリキュラムマップやカリキュラムツリー、またルーブリックにはどのような特徴があるのだろうか。学術と職業の違いはどのような点に表れているのか。高等教育におけるコンピテンシーと学習成果のイメージを示したのが図３である。

図３　高等教育のコンピテンシーと学習成果



出所）吉本（2015）

1-5　各成長分野等におけるプログラム開発のための４つの問い

本年度は、九州大学「コンソーシアム」が分野取りまとめの幹事を担当したプロジェクトとともに、「介護（敬心学園）」、「食・調理（中村調理製菓専門学校）」、「観光（長崎ウエスレヤン大学）」、「ビジネス・経営（九州大学）」の４つのプロジェクトによって事業を推進することになった。九州大学「コンソーシアム」は、資格枠組みの調査・研究を主に担うが、教育プログラムを開発する４つの職域プロジェクトは、分野は異なるものの、グローバルとモジュールという２つのキーワードで横断的に検討することが求められている。

全てのプロジェクトが集う九州大学「コンソーシアム」主催の成果報告会等においては、

以下の４つの課題を設定して、各プロジェクトの成果の振り返りをお願いした。これは、2014（平成 26）年度に提起した３つの課題に加えて、これまでに一定の「人材養成プログラム」のモデルが構築されている段階を踏まえて、「グローバル専門人材」分野に固有の、また高等教育段階の職業教育において必須の、「人材養成のグローバル化」に向けての課題に対して、「介護」「食・調理」「観光」「ビジネス・経営」の各領域からの回答を求めて横断的な比較検討を行うためのものである。今後のグローバルな国家学位・資格枠組み構築の可能性・課題の探究に結びつけることを目指している。

以下、これらの４つの課題／問いについて、すなわち「人材ニーズ」、「カリキュラムマップ」、「実証講座開発」、「グローバルな通用性」について詳述しておく。なお、図４は、本「グローバル専門人材」分野の各職域ならびに文部科学省の委託事業において各分野の取りまとめ事業担当に対して調査を行った際に依頼した質問事項である。

課題１）成長分野等における人材のポートフォリオとそこでの人材ニーズの把握
課題２）基本となる学校における知識・技能・コンピテンシー等の育成の目標とその方法論を示したカリキュラムマップ
課題３）人材ニーズとカリキュラムマップを結びつけるための課題の検討とそこから取り組む実証講座のモデル提示
課題４）人材養成プログラムのレベル設定における国内外の参照規準

図４　「グローバル専門人材」各分野への質問事項

「グローバル専門人材」分野各領域および他の成長分野等の委託事業への４つの問い

1　成長分野等における人材のポートフォリオとそこでの人材ニーズの把握

1.1　〔人材のポートフォリオ〕当該事業で焦点をあてる成長分野等（産業や職域）の範囲は何か。その分野で就業者の量と質について、実態の把握と将来ニーズ、とりわけ中核的専門人材の実態とニーズ（職能・専門性とその規模）

1.2　〔キャリアパス〕当該分野内でのキャリアアップ（日本的キャリア形成にもとづいたマネジメント層、指導層、専門特化などのキャリア）や他分野等との間での人材移動など、当該成長分野等のキャリアパスはどう理解されているか。

1.3　〔ニーズ把握の方法〕これらの人材ポートフォリオと人材ニーズを把握・探究するために、産業界等と教育関係者等がどのように協議し、どのような把握の方法（既存の統計の再分析や、アンケート・インタビューの実施）をとったのか。

2　本事業に取り組む機関の対応する教育プログラムのカリキュラムマップやカリキュラムツリーの把握と改革の方向性の探究

2.1　〔学習成果目標〕事業参加機関における当該分野に関連する現状の教育プログラムについての進路・人材養成の目標、学修成果目標（知識・技能・コンピテンシー等）

2.2　〔カリキュラムマップ〕目標とする学修成果とそのための学習方法（授業科目の学年別配置、時間数、座学やインターンシップ・実習等の別など）とを位置づけたカリキュラムマップないしカリキュラムツリー

2.3　〔人材ニーズへの対応性の把握〕この学修成果となる知識・技能・コンピテンシーなどが、前記の人材ニーズに即したものとなっているか、またどのような方向で改革していくのか、産業界等の参加者とともにどのような検討がされたか。

3　人材ニーズとカリキュラムマップを結びつけるための課題の検討とそこから取り組む実証講座の開発とモデル提示

3.1　〔学習者とプログラム体系〕就労、キャリアアップ、キャリア転換を目指す社会人や生徒・学生など、どのような学習者を想定してどのようなレベル設定によるプログラム体系（他の教育段階の機関によるプログラムも含めて）が構想されたか。

3.2　〔実証講座のレベル設定と方法〕人材ニーズとカリキュラムマップを結びつけるためのモデルとしての実証講座等は、先の体系においてどのレベルに位置付けられているのか。また、実証講座の方法として、産学連携に基づいた実習など職業教育に固有の方法が計画されているか。

3.3　〔産官学による企画・運営・検証〕この実証講座等の企画・運営・検証において産学連携によるコンソーシアムの実質化が達成されているか。

4　人材養成の国際的通用性のための教育・人材養成プログラム体系の開発

4.1　〔レベル設定における外部からの参照〕前記 3.1 におけるプログラム体系や、個別実証講座におけるレベル設定は、外部のどのような体系（例えばキャリア段位制度や職業能力評価基準、あるいは欧州の学位資格枠組みなど）、またその学修成果レベル設定などを参照して開発されているか。

①成長分野等における人材のポートフォリオとそこでの人材ニーズ把握

［人材のポートフォリオ］

プロジェクトで地域、産業、職業のターゲットとなる分野をどのように設定したのか、そしてその分野の内部において現状で量的・質的に、つまりどのような専門性（職能）と、

能力資格レベルの人材がどのくらいの規模であり、今後はどこに人材ニーズがあるのか。人材の専門性やレベルごとに必要な人材規模は異なったニーズがあると思われるが、それらのそれぞれの専門性やレベルごとに異なるニーズの展望を複数重ね合わせてセットした、関係分野の人材の現状と将来のビジョンという意味での「ポートフォリオ」を解明することが課題である。

[キャリアパス]

特に、日本のキャリア形成は就業後に伸びがある点を考慮していきたい。つまり、それぞれの分野において、人材は学校卒業後に多様なキャリアパスをもって能力形成されていることが考えられる。その状況を踏まえて、人材ポートフォリオを描いていきたい。現場からマネジメントをする人に、現場のプロになる人に、現場から離れる人も存在している。専門学校においては、卒業生が学校で修得した特定の専門分野の職能だけを労働市場で活用していくというのではなく、マネジメント領域への学習とキャリアの展開などを含めて、当該分野のキャリアパスの理解、その展望を検討することが本プロジェクトの重要な意義ではないかと考える。

[ニーズ把握の方法]

また、これらの人材ニーズの量と質、またそこに展開する多様なキャリアパスを解明するために、どのような把握の方法（既存の統計の再分析や、アンケート・インタビューの実施）をとっているのか。またそれらをもとに学内関係者と学外関係者とどのように協議を進めてその人材のポートフォリオと人材ニーズを把握したのか。

②本事業に取り組む機関の対応する教育プログラムのカリキュラムマップやカリキュラムツリーの把握と改革の方向性の探究

[学習成果目標]

本事業の人材養成分野を特定し、人材ニーズが明白になった段階で、本事業参加機関が、人材養成の目標、卒業時の進路イメージを設定し、また各機関における到達すべき学習成果目標を確認し、また改訂していくことになる。そこで、まず現に存在している各機関において「人材養成の目標」ならびに「学習成果の目標」の確認が必要である。

[カリキュラム・マップ～カリキュラム・キューブ]

職域プロジェクト参加校で現実に展開している教育プログラム（モジュール）、カリキュラムの徹底した分析が必要である。これはすなわち、当該プログラムにおいて、どのような知識・技能・コンピテンシーなど産業界のニーズに即したラーニングアウトカムを目標としているのか、またそれぞれの知識・技能・コンピテンシー等はどのような教育方法・学習方法（講義や演習、インターンシップ等）をどのように積み上げる形で修得されるものと考えられているのか、すなわちラーニングアウトカム達成のためのプログラムの関係図を策定することになる。それは、いわゆるカリキュラムツリーないしカリキュラムマップを提示することになる。カリキュラムツリー、カリキュラムマップとは、3 次元のマト

リックスで描くべきものであり、すなわち（1）学年と学習の進行・深化の段階と順序の軸、（2）何が仕上がるか、知識と能力、コンピテンス等々の学習成果（ラーニングアウトカム）の目標の横、さらに（3）どういう方法や積み上げ方（ルーブリック）でそれらの学習成果が身につくのか、座学や理論学習と、実験実習や職業統合的学習（WIL）などの職業教育がどのように関わっているのかという、方法論の軸がカリキュラム編成において重要である。その意味で、むしろ「カリキュラム・キューブ」として課題を明確にして、確認をしていくことが重要である。

[人材ニーズへの対応性の把握]

改革の方向性の探究においては、この学修成果となる知識・技能・コンピテンシーなどが、前述の人材ニーズに即したものとなっているか、その対応性のしっかりした把握が必要である。ここで供給側の教育機関のみで判断するのではなく、それらの可能な方向性について、産業界等の参加者とともにどのように検討されたかが、こうした委託事業の試行的な取組みにとって重要である。

③人材ニーズとカリキュラムマップを結びつけるための課題の検討とそこから取組実証講座の開発とモデル提示

[学習成果とプログラム体系]

こうした将来の人材ニーズと現状のカリキュラムマップと比較する中で、そこから求められるカリキュラムマップと、その中で特に強調すべき部分（モジュール）を明らかにし、これを中心とした実証講座を企画･開発するという方向での検討がなされてくる。その際、現在の学習者プロファイルだけを前提とするのではなく、むしろ就労、キャリアアップ、キャリア転換を目指す社会人のリカレント学習などを含めて、どのような学習者を想定してどのようなレベル設定によるプログラム体系（他の教育段階の機関によるプログラムも含めて）が構想されたか、という点が重要である。

[実証講座のレベル設定と方法]

先の問いを前提としながら、また学習者の想定を踏まえて実証講座を企画し、実施することになるが、人材ニーズとカリキュラムマップを結びつけるためのモデルとしての実証講座等は、先の体系においてどのレベルに位置付けられているのか。また、実証講座の方法として、産学連携に基づいた実習など職業教育に固有の方法が計画されているか。

[産官学による企画・運営・検証]

こうした実証講座等の開発における課題は、開発された講座およびその全体の体系の整合性や学習プログラムとしての学習者や人材ニーズに対する適切性そのものにとどまらず、むしろそうした実証講座の企画から運営、検証に至るトータルな過程に、産官学の関係者がどのように連携を取りながら実施したのか、各地域におけるコンソーシアムの実質化が、その将来的な継続性という観点からも重要である。

④国内外の学位・資格や職業能力評価のための制度との比較可能性の考量

［レベル設定における外部諸制度の参照］

グローバルな人材養成プログラムと実証講座の開発の方向性として、適切なレベルと適切な方向性がその適否の評価の観点として必要である。需要側の人材ニーズを把握し、産業界とともにカリキュラムマップを開発し、それらを考量した実証講座が展開される場合には、実際には、どのレベルの人材が必要であり、また養成可能であるのか、そのマッチングにおいて適切なレベル設定が不可欠である。国内の既存の資格制度や技能検定制度、「職業能力評価基準」、「キャリア段位制度」、また海外では欧州学位資格枠組み（EQF）のレベルディスクリプター（level descriptors）また、その適切さがグローバルな通用性や浸透可能性（他の教育機関や労働市場との移行や接続）に結びついていく。

上記の３つの課題に適切に回答できる場合には、それは国内外の何らかの業界等の関わるレベルが参照されているはずであり、どの程度に外部基準が参照されているのか、確認しておくことが、今後のグローバルな、また分野横断的な枠組みの可能性の検討に必要である。

これら４つの課題／問いを意識しながら、委託事業への取組みについて、その成果を振り返り、分野横断的に教育プログラムの共通点、相違点を整理すること、そして、それらを通して日本における国家学位・資格枠組みの開発・導入の可能性と課題を明らかにし、第三段階教育における職業教育の質的向上と社会的認知の向上、グローバル化を推進することこそ、九州大学第三段階教育研究センターにおいて本委託事業を受託推進している基本的な課題認識である。

【参考文献】

吉本圭一（2009）「専門学校と高等職業教育の体系化」、『大学論集』 40、199-215 頁.

吉本圭一（2015）「１．グローバル・コンソーシアムから各成長分野への 3 つの問い」吉本圭一編『平成 26 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成果報告書 vol.8　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 』、51-54 頁.

中央教育審議会答申（2011）「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」ぎょうせい.

文部科学省「専修学校における学校評価ガイドライン」
http://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/__icsFiles/afieldfile/2014/05/26/1348103_01_1.pdf（2016 年 2 月 11 日取得）

文部科学省「『職業実践専門課程』について」
http://www.mext.go.jp/a_menu/shougai/senshuu/1339270.htm（2016 年 2 月 11 日取得）

文部科学省（2015）「平成 27 年度『成長分野等における中核的専門人材養成等の戦略的推進』事業　公募要領」

２．成長分野等における各職域プロジェクトの取組み

【介護分野】

小林 光俊（学校法人敬心学園）
菊地 克彦（学校法人敬心学園）

2-1　今年度事業および介護人材確保と外国人介護従事者受入の展望

事業名：「国際通用性を備えた地域版介護人材養成プログラムのモジュール型開発プロジェクト」

小林 光俊（学校法人 敬心学園）

2-1-1　今年度事業について

本事業は、職業教育を中心とするグローバル分野の教育研究事業であり、今回開発する「介護人材養成プログラム」では、FTA・TPP 等を踏まえた上で、労働力の国際流動化を見据え、国際通用性を備えることを前提としています。この前提のもとに、昨年度は AQF など優れた国家資格枠組みを持ち、実践的な職業教育・訓練制度では世界最先端ともいえる「トレーニング・パッケージ」システムを持つオーストラリアで海外事例調査を実施しました。

今年度は、高等教育・職業教育の海外事例調査として、介護保険システムを最初に導入するなど介護先進国であり、我が国の介護教育等に関するモデル国でもあるドイツの職業教育、介護教育を調査しました。

ドイツは欧州 EQF に依拠した国家資格枠組み（DQF）を構築して連邦横断的に実践しており、デュアルシステム等の職業教育モデルにも国際的定評があります。

我が国では、新たな政策として「一億総活躍社会」を創るとし、GDP 600 兆円・希望出生率 1.8・介護離職ゼロと明確な３つの『的』が掲げられました。地域社会のセーフティーネットの拡充を図ると強く打ち出し、「介護人材確保の総合的・計画的な推進と外国人介護従事者の受入」について、「社会福祉法人制度の改革」と「福祉人材の確保の促進」を進めるとして、新たな法案が提出されています。

また、「介護分野における外国人の受入」については、①「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律案」と、②「介護福祉士の国家資格を有する者の国内における就労を認めるための新たな在留資格の創設を盛り込んだ入管法一部改正案」が、今国会での継続審議となっています。そして厚生労働省では、介護職の高度化と評価について「2025 年に向けた介護人材・介護業界の構造転換」を図り、「介護職の機能分化」と「役割の明確化」を進めるとしています。

今回の委託研究事業では、介護人材ニーズの把握から介護教育の体系化を図り、介護教育のカリキュラム・マップを作成しました。そして海外調査の後には、ドイツの「アルテ

ンフレーガー」を中心とした職業教育研究により、有資格者の「再就業支援」カリキュラムと、介護初心者向け「エントリーレベル」のカリキュラムを作成し、2 種類の実証講座を実施いたしました。

まずは、12 月 15 日に「再就業支援」介護教育として、介護福祉士有資格者のうち、現在離職をしている方を対象に、ドイツの有資格者に対する「継続教育」をモデルにした実証講座を実施しました。これは学校法人麻生塾のご協力により、福岡市博多区の麻生医療福祉専門学校福岡校での開催となりました。

次に、「エントリーレベル」介護教育として、オーストラリアの「トレーニング・パッケージ」をモデルとし、介護初心者を対象とした 50 時間講座を新たに開発し、12 月 17 日に東京都新宿区の日本福祉教育専門学校本校舎・高田校舎にて実証講座を行いました。

日本の介護は、国内でも成長業界と位置付けられています。また国際的にも関心が高く、高齢化が進展している中国やアジア諸国・ヨーロッパ等の海外からは、日本をモデルにしたいとの声が聞かれています。このように、グローバル化を図るべき職種であるにも関わらず、国内では介護職の魅力が低いと言わざるを得ません。その理由として、月収が他の産業より約 10 万円低いこと、キャリアパスが見えないことの 2 つの原因があると言われています。この現象は、度重なる政策のミスマッチによって招かれたものであると考えられます。急激な地方産業の空洞化が進み、地方創生が必要となり、国民の生産性向上や経済成長が求められている現在、過去のデータを見て施策を練っても時代とは合いません。この現象を解消するには、地方の若者の定着と人材の活性化・地方の生産性向上・地域社会のセーフティーネットの構築の 3 つが必要です。「介護人材確保と外国人介護従事者受入の展望」で記したように、特にセーフティーネットとしては、介護と保育の専門人材を、国内外から育成し確保することが重要になってきています。今回の委託研究は、国の新たな 3 大重要政策（「新 3 本の矢」）にも結果的に合致することとなりました。

2-1-2　介護人材確保と外国人介護従事者受入の展望

今年、国の新たな政策について、安倍首相は「『一億総活躍社会』を創り上げることは、今を生きる私たちの次世代に対する責任だ」、「三つの明確な『的』(GDP600 兆円・希望出生率 1.8・介護離職ゼロ）を掲げ、新しい「三本の矢」を放つ、挑戦する一年とする」と述べられました。それと共に、2015 年度補正予算では、「介護施設の整備加速 922 億円」「介護人材の育成・確保 444 億円」が計上されています。

また、厚生労働省の介護に関する取り組みについて、塩崎厚生労働大臣は、①「高齢者に介護が必要になっても、住み慣れた地域で安心して暮らし続けられるよう、医療・介護・予防・住まい・生活支援サービスが、切れ目なく一体的に提供される、地域包括ケアシステムの構築に取り組む」、②「在宅・施設サービスの整備や人材確保により、必要な介護サービスを確保すると共に、介護サービスを活用するための柔軟な働き方の普及や、働く家

族の方々等に対する相談・支援の充実に取り組む」、③「介護現場における ICT やロボットの活用を推進する」と述べられました。

我が国において、国の三大重要政策に「出生率 1.8」や「介護離職ゼロ」を掲げ、保育や介護それぞれ 50 万人分の受け皿と雇用を新たに整備するとし、地域社会のセーフティーネットの拡充を図ると強く打ち出されたことは初めてであり、大いに期待ができます。

2-1-3　介護人材確保の総合的・計画的な推進と外国人介護従事者の受入について

厚生労働省は、先述の政策実現のため、国会に「社会福祉法等の一部を改正する法律」(案)を提出し、継続審議となっています。

法案の中身は「社会福祉法人制度の改革」と「福祉人材の確保の促進」となっています。「福祉人材の確保の促進」で提出されている主な法案は以下の 4 件です。

１）介護人材確保に向けた取り組みの拡大

２）福祉人材センターの機能強化

３）介護福祉士の国家資格取得方法の見直しによる資質の向上等

４）社会福祉施設職員等退職手当共済制度の見直し

我が国の急速な高齢化の進展等に伴い、国民の福祉・介護ニーズはますます拡大し、介護関係業務に係る労働力の需要は増大しています。その一方で、生産年齢人口の減少や他分野への人材流出等の中で、質の高い介護サービスを安定的に提供していくためには、介護人材の安定的確保や資質の向上が不可欠となっているのです。

また、「介護分野における外国人の受け入れ」については、今後、国の方針として、①「日本再興戦略（改訂 2014)」への対応、②技能実習制度への介護職種の追加、③介護福祉士資格を取得した外国人留学生の活躍支援、④経済連携協定（EPA）に基づく外国人受け入れ、の 4 本柱で取り組むとされています。

特に、政府の「日本再興戦略（改訂 2014)」では、Ⅰ.「外国人技能実習制度の見直し」と、Ⅱ.「持続的成長の観点から緊急に対応が必要な分野における新たな就労制度の検討」の 2 つの取り組みを進めることが必要だと述べられています。

以上の方針を受け、法務大臣・厚生労働大臣の協力にて「産業競争力の強化に関する実行計画（2015 年版)」にて、行動実施計画が打ち出されました。

そして「行動実施計画」に基づき、1.「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律案」と、2.「介護福祉士の国家資格を有する者の国内における就労を認めるための新たな在留資格の創設を盛り込んだ入管法一部改正案」が、2015 年通常国会へ提出され、それぞれ今国会での継続審議案件となっています。

なお、公益社団法人日本介護福祉士養成施設協会としては、厚生労働大臣に対し、「介護福祉士等修学資金貸付制度の拡充並びに介護福祉士養成に係る離職者訓練（委託訓練）制度

の継続実施等について」要望書を提出するとともに、「外国人留学生の介護福祉士養成施設への受け入れ」について

（1）介護福祉士の国家資格取得を目的として養成施設に入学した外国人留学生に対して、経済的支援のための基金を設けること、また、これらの者を現在の修学資金貸付制度の対象とするよう制度整備を図ること。

（2）外国人留学生を受け入れた養成施設に対し、教育及び生活指導をサポートする指導員等を配置するための財政的支援を図ること。

また、出入国管理及び難民認定法の一部を改正する法律案については、外国人の在留資格に「介護」を設け、介護福祉士養成施設への外国人留学生が卒業後介護福祉士資格を取得した場合に、日本国内の機関等において介護等の活動ができるとするもので、外国人留学生の殆どの者が本法律案の成立を期待しており、国外からの問い合わせも多いことから、国際的信頼関係の上でも、早期の国会成立を図るよう、対応を図られたいこと。

以上の要望をしています。

これからの日本は少子化で人口減少となり、経済のボリュームも縮んでいきます。これを止めなければなりません。オーストラリア、ドイツ、フィンランド等、発展している国は介護分野に限らず、留学生が卒業後に国内で働けるようにしています。日本もそういう制度に変えていかなければなりません。

現在、我が国の専門学校等を卒業しても、日本で就労できる分野はごく一部に限られています。このたびの法案では、留学生が介護福祉士養成校を卒業し、介護福祉士の資格を取れば、高度専門職として日本での在留・就労が認められます。

この法案が通った後、介護だけでなく他の専門職にもどのように広げていくかが課題となっています。外国人が日本で学び、働くようになれば、違う目線で色々な文化に触れることでしょう。日本人には当たり前のことでも、外国人から見ると素晴らしい、自分たちの国でも少し工夫すれば使えるとなれば、そこで新しいイノベーションが生まれ、それを国際社会に紹介してくれるようになります。その結果、日本の商品や文化がグローバルに広がっていく、これは国際社会に対する大きな貢献にも繋がります。

介護分野を初めとし、留学生が日本で学び、国内で卒業して働き、日本の生産性に寄与する、そしてその経験を踏まえて 10 年あるいは 15 年後、実績の上に自信をつけ、自国に帰ってリーダーとなり、日本文化を広めていただければ大変素晴らしいことです。

2-1-4　おわりに

介護の国際化を進めるためには、大きな問題があります。今日まで、介護職は国内において「他の産業界と同年齢・同年数勤務で、約 10 万円月給が安い」、「将来のキャリアラインが見えない」と言われてきました。国ではこれを改善する目的と、ICT の活用等で業務負担の軽減や生産性の向上などを検討することを目的として「介護のシゴト魅力向上懇談会」

を厚生労働省に設置しました。塩崎厚生労働大臣も「介護の仕事に誇りと自信を持って取り組めるよう、革新的かつ斬新な発想で検討して欲しい」と話されています。議論の進展と、今後示される具体的取り組みに注目が集まっています。

国ではこの他にも、介護職の高度化と評価について「2025 年に向けた介護人材・介護業界の構造転換」を図り、「介護職の機能分化」と「役割の明確化」を進めるとしています。

グローバル化の進展の中で、労働力の国際流動化等、TPP 対策を見据え、外国人介護職を育成し、在留や就労の道を開くとともに、介護職の「キャリア段位制度」の拡充、「認定介護福祉士制度」や「管理介護福祉士」の育成等、専門職としての魅力の確立を図り、待遇改善の抜本的対策とその進展等、介護職の魅力的な政策が進められることを、大いに期待しています。

2-2　事業概要

菊地 克彦(学校法人敬心学園)

2-2-1　事業の目的・概要

（１）目的・概要

介護人材ニーズについて地域を軸に把握し、それに対応したモジュール型の教育プログラムを地元介護事業者等のニーズに対応したオーダーメード型で開発する。このプログラムは、日本の介護教育のグローバルスタンダード化を目指した昨年度事業との継続を図り、国際通用性を担保することを前提とする。

（２）養成する人材像

中央（首都圏）では、在宅ケアを中心とした初級レベルの介護人材、地方では学び直しにより復職を促したい潜在介護士層

2-2-2　事業実施の背景

（１）当該分野における人材需要等の状況

[介護分野における人材需要の状況]

日本における高齢化率は、2013 年に 25%を超え、国立社会保障・人口問題研究所の推計によれば、2060 年度においては、39.9%に至る。しかも、高齢化社会（７%以上）から高齢社会（14%以上）には 24 年間で到達し、超高齢社会（21%以上）には 13 年間と異例のスピードで高齢化が進んでいる。

このような状況の中､要介護認定者数は 2000 年の 218 万人から 2012 年に 533 万人と 2.44 倍となり、介護人材は 2012 年から 2025 年までの間に 100 万人（毎年 7 万人）増の需要が見込まれている。

最新の想定では、2025 年時点で 37.7 万人の介護人材不足が予測されている。

高齢化の進展は、日本特有の現象ではなく、2060 年には先進地域平均でも 26.5%となる。世界でも急速に高齢化が進み、介護人材需要の増加が想定されている。

（出所：UN,World Population Prospects The2012 Revision）

（２）事業実施の意義

上記の通り、我が国における介護人材不足は深刻で、その確保・定着は、質向上・質保証とともに、重要な社会的課題である。

ｉ.地域ニーズに対応することの意義

・我が国の高齢化は全国的な現象であるが、詳細に見ていくと地域性が見られる。

「高齢化」は地方が先行しており、65 歳以上の人口は、今後首都圏において急増し、地方は微増・横ばいとなる。（A）

・一方、「後期高齢者」と呼ばれる 75 歳以上人口割合は、現在も将来的にも地方で高く、首都圏では低い。（B）

・この地域性に伴い、介護認定者出現率も年齢が高い高齢者割合が大きい地域、すなわち地方が要介護認定率が高い傾向にある。（C）

・また、要介護度の高い高齢者が多い地方においては施設サービス利用者の割合が高く、逆に要介護認定率の低い首都圏では居宅サービスの割合が高い。（D）

	高齢者	後期高齢者	認定者出現率		介護形態
	65歳以上	75歳以上	要支援＋要介護認定率	「要介護」認定率	居宅／施設
東京（首都圏）	急増	割合（少）	割合（少）	割合（少）	居宅
地方	横ばい（微増）	割合（多）	割合（多）	割合（多）	施設
	（A）	（B）	（C）		（D）

上記データから、介護人材の地域ニーズに関する仮説を以下の通り設定する。

・首都圏では高齢者が急増することから介護人材の絶対数確保のためにエントリーモジュールによるすそ野の拡大が必要である。

また、首都圏ではコスト面等から介護施設整備が進み難い環境であるため、在宅ケアを中心とした介護形態が求められる。

・地方では要介護度の高い後期高齢者に対応する施設介護がより求められ、それに対応した介護スキルを持つ国家資格保有の介護福祉士が必要である。（E）

介護国家資格取得は、養成校、国家試験を通じて可能となるが、資格取得直後の未経験者よりも、一定の業務経験を持つ有資格者が即戦力として期待できることから、いわゆる「潜在介護士」の掘り起こしが有効である。

介護等の業務に従事していない潜在的介護福祉士は、平成 21 年度時点で推計約 27.5 万人いるといわれているが、（F）潜在的介護福祉士の福祉・介護分野への復帰意向を見ると約

半数以上が意向を有していることから（G)、学び直しによる再就業促進が期待できる。
よって、本事業における地方の介護人材養成は、施設介護を前提に即戦力となる潜在的介護福祉士の掘り起こしを中心に考える。

・上記データの出所等
（A）（B）「日本の地域別将来推計人口（出所：国立社会保障・人口問題研究所)」
（C）「介護保険事業状況報告（厚生労働省老健局)」（平成 24 年・平成 25 年）
（D）「都道府県ごとに見た介護の地域差『都道府県別 居宅サービス、地域密着型サービス、施設サービス別の 介護給付費割合』厚生労働省提出資料」
（E）「介護サービス施設・事業所調査（厚生労働省大臣官房統計情報部)」（平成 20 年）
（F）（G）「介護福祉士を取り巻く現状について『潜在的介護福祉士の状況』(公益社団法人日本介護福祉士会)」

ⅱ.国際通用性のある介護人材教育プログラムの開発の意義（昨年度事業からの継続）
・介護ニーズが拡大する国際社会への貢献
日本は現在、世界で最も高齢化が進んでいる介護課題先進国であるが、国連の推計によれば、高齢化率は 2060 年には世界の先進地域平均で 25%超、イタリア、ドイツ、スペイン、韓国、タイ、シンガポールなどでは 30%超となる。中国の高齢化率は 2013 年時点で 9.7%だが、その数は 1.3 億人に達しており、介護人材の養成や施設整備が急務となっている。
これらを踏まえ、これまで「ガラパゴス化」していると言われてきた日本の介護を国際通用性のある「Kaigo」とすることを前提に、介護人材養成教育体系を再構築し、グローバルスタンダードとなるプログラムを開発して、世界に各国に提供することにより高齢化が進む国際社会に貢献することができる。

・日本の国際競争力強化
ソフトパワーの時代において、教育コンテンツ・教育方法・教材等の教育ソフトは国の重要な輸出品である。米国、英国はその認識のもと、アメリカンスクール、ブリティッシュスクールや大学を世界中で展開している。また、昨年、本事業で調査した豪州は職業教育で同様な取り組みを行っている。
日本においては、今後の FTA、EPA、TPP 等の動向にも影響を受けるが、アジア圏を中心に留学生を受け入れ、各国に教育ソフトを提供・展開し、教育のハブ的機能を担うことは、わが国の国際競争力強化に貢献するものと考える。
とりわけ、介護については、中国を筆頭に日本の介護技術、介護用具、そして介護教育カリキュラムや教材への関心が非常に高く、質の高い日本の介護サービス、介護教育を自国に展開しようと考える教育機関や企業グループが数多く存在している。
このような環境において、各国と連携して日本の介護教育を世界にインストールしてい

くことは、日本の国際競争力を高めることに大きく寄与するものと考える。

・介護人材の国際流動性向上

前述の通り、高齢化は世界的な傾向であるが、国によるばらつきがある。日本のように介護人材が圧倒的に不足している国、一定の充足が見られる国、そもそも国民の平均年齢が若く介護ニーズが低い国も存在する。国の発展フェーズ等により、このような違いはあるが、それゆえ人材不足の国に不足のない国から人材が移動することにより、日本をはじめとした人材不足の国の不足解消の一助となり、グローバルな視点での需給バランス調整となる。そのためには、介護サービス・介護教育の国際標準が必要であり、それが国際的な資格枠組みによって担保されたものであることが求められる。

本事業においては、先進的な国家資格枠組みを持った諸国と日本の介護資格・介護教育を比較検討し、その関係性を明らかにすることとともに、国際通用性ある介護人材養成プログラムを開発することにより、介護人材の国際流動性向上に貢献できるものと考える。

ⅲ. モジュール型教育プログラムの意義

・介護領域以外からキャリアチェンジで参入する社会人の働きながらの学び直し、介護職としての専門性の向上・キャリアアップのための学び、医療的ケア・地域包括ケアシステム等がカリキュラムに組み込まれていなかった旧カリキュラム時代の潜在介護士の学び直し等にも寄与する。

（３）取組みが求められている状況、本事業により推進する必要性

ⅰ. 取組みが求められている状況

介護人材は全国的に不足している状況にあり、絶対数を増やすためにすそ野の拡大を図る対応として、これまでよりも短時間の研修で介護の初級人材を養成する国の方針が打ち出されているが、同時に、スキルレベルやキャリアをアップさせる方向での専門性向上の取組みも検討されている。例えば、認定介護福祉士、管理介護福祉士があげられる。

わが国の介護事情を鑑みれば、すそ野拡大、専門性向上はいずれも必要であるが、地域の高齢化状況に基づけば、上述の通り、介護人材ニーズは全国一律ではなく、地域性とニーズの優先度を考慮したきめ細かな介護人材養成が必要である。またこの対応を通じて、地域の雇用を成長産業にシフトさせ、雇用改善につなげることも求められていると考える。

また、世界中で介護ニーズが高まりつつある中、国際通用性ある介護人材養成プログラムの開発が求められているが、これまで介護課題取組みの先進国であるわが国がそれをリードし、国際介護教育プログラムの開発・提供や人材養成等の対応はできていない。

しかし、既に昨年度、本事業にて開発に取り組んだ初心者向け短時間教育プログラムに関し、中国の介護人材養成のために活用したいとの要請を複数の中国団体から受けているように、日本に対する期待は大いにあるものと思われる。

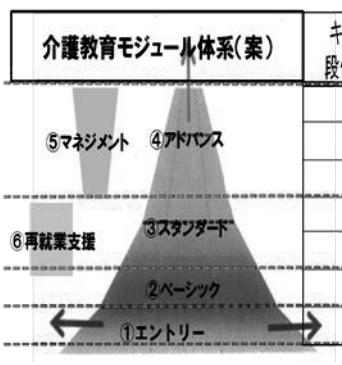
ⅱ.本事業を推進する必要性

本事業は、地域ニーズに対応したオーダーメード型のモジュール教育プログラムを開発することで、地域の介護課題の解決に貢献するとととともに、キャリアチェンジを目指す社会人の学び直しニーズ、在職者の専門性向上・キャリアアップニーズ、潜在介護福祉士の復帰再学習ニーズ等への対応等を通じて、地域の雇用にも寄与するものである。

（４）取組み実施にあたっての平成 26 年度までに実施された職域プロジェクト等の成果の活用方針、方法等

昨年度実施した職域プロジェクトで確認した知見、成果に基づき、介護人材教育モジュールと日本の介護プロフェッショナルキャリア段位制度のスキルレベル、現行介護資格等を対応させ、更に、豪州、欧州等の資格枠組みとの関係性を整理することにより、国際通用性を担保するスキームを構築することができる。

以下は、介護教育モジュールと国内外の資格枠組み等との関係性を整理した仮説フレームである。



介護教育モジュール体系(案)	キャリア段位制度	日本における資格	研修制度	AQF(豪州)	EQF DQF(独)
	7				
	6	認定介護福祉士・管理介護福祉士			
	5				
	4	介護福祉士（高度専門士）	養成施設(1850時間)卒業		
	3	介護福祉士	実務者研修(450時間)＋国家試験	CertificateⅣ	(今年度調査)
	2	(旧)ホームヘルパー	初任者研修(130時間)	CertificateⅢ	
	1		60時間(昨年度事業では80時間想定)		

2-2-3 事業の実施内容

（１）調査等（目的、対象、規模、手法、実施方法等）

ⅰ.地域介護人材ニーズに関するヒアリング調査

［目的］

中央と地方の比較を前提に、高齢化の状況、それに伴う地域性を踏まえた介護ニーズの実態を調査。具体的には、そのニーズが初心者・初任者等のエントリー～ベーシックレベルか、介護福祉士等のスタンダードレベルか、ハイスキルのアドバンスレベルか、マネジメントを担うレベルか、またその軽重等、更に学び直しによる有資格離職者のニーズ等も調査する。仮説としては、中央はエントリー～ベーシックレベル、地方は有資格離職者の学び直しを設定。地方はこれらを通じて、介護人材ニーズの地域特性を把握し、介護教育モジュール体系の構築、オーダーメード型教育プログラム開発に繋げるとともに、介護現場で求められるキャリア・パス等を把握する。

［対象、規模］　各種団体、企業、地方自治体等
［手法］　インタビュー調査
［実施方法］　調査員による訪問調査（６機関）

ⅱ.制度・比較調査（海外事例調査）
［目的］
欧州 EQF、それに依拠した独の DQR の構造とそれに基づく介護人材育成の実情、地域性を考慮した介護教育の有無、職業教育モデル等を調査し、昨年度調査した豪州 AQF との比較を加えて、日本の現行介護資格、ならびに介護プロフェッショナルキャリア段位との関係性を整理し、それに対応する教育モジュール体系を構築することにより、我が国の介護教育プログラムの国際通用性を担保する。
尚、ドイツへの訪問調査は、実証講座実施にむけた評価・点検への有識者招聘のための事前うち合わせも兼ねる。
［対象、規模］　国家資格枠組みを構築、実践している事例（前年度調査の豪州 AQF との比較を含む）として、デュアルシステムによる職業教育の先端事例として、そして介護保険制度の最初の導入国であり介護および介護教育の先進国としてドイツを調査対象とする。
［手法］　資料収集、インタビュー調査
［実施方法］　４名の訪問調査（６機関）

（２）モデルカリキュラム基準、達成度評価、教材等作成（目的、規模、実施体制等）
ⅰ.モデルカリキュラム基準、達成度評価
［目的］
介護教育モジュール体系を整理し、地域介護人材ニーズを考慮したモジュールのモデルカリキュラムを作成し、達成度評価をとりまとめる。
［実施体制］
人材ニーズ分科会での調査・検討に基づき、プログラム開発分科会にて具体的なモデルカリキュラムと達成度評価を検討・作成。

ⅱ.教材の作成
［目的］
東京、福岡それぞれの地域ニーズに基づくモジュールのカリキュラムの中から実証講座実施に使用する授業分の教材を作成。
［実施体制］
プログラム開発分科会の委員の中で、開発・施行を担う委員を中心に教材内容を検討し、作成。

（３）実証等（目的、対象、規模、時期、手法、実施方法等）

［目的・規模・時期等］

地域介護人材ニーズに基づき作成した教育プログラムが学習者にとって有効な内容であるかどうかを検証するとともに、学び直しニーズや国際通用性に対応したプログラムであるかどうかを、併せて検証する。

対象は、地域ニーズに合わせた介護未修学者、学び直しの潜在介護士等を対象に、グループワークが可能な規模で、東京、福岡の２か所で 2015 年 12 月を目処に実施。

［実施体制］

実証の実施は、企画運営委員会の統括のもとで、事務局が必要な調整を行い、地域性を考慮した東京、福岡の分科会が実働組織として講座を実施。

2-3　今年度の活動実績

（１）主な検討項目

①介護人材ニーズの地域性を把握し、介護人材ポートフォリオ（望ましい人材類型の組み合わせ）を検討

②介護教育の体系化とモジュール化に向けたカリキュラムマップ（教育モジュール毎の到達すべき学習成果の一覧図）の策定

③地域ニーズを考慮した実証講座を通じたモデル教育プログラムの策定と検証

④世界の介護教育・介護資格の実態調査（今年度：ドイツ　昨年度：オーストラリア）および日本との比較検討

（２）主な活動内容

①８～10 月

・介護人材の地域ニーズの捉え方の検討、およびニーズの把握

・人材ポートフォリオの検討

②　９～11 月

・介護教育の体系化およびカリキュラムマップの検討、策定

③　９～１月

・　産業界、行政等のヒアリング調査（6 機関）

④　11 月

・ドイツ職業教教育、介護教育の現状、課題と改革の方向性等の調査（6 機関を調査）

⑤　12 月　実証講座

・福岡にて潜在介護士の再就業支援モジュール講座実施（12/15、参加者 6 名）

・東京にてエントリーモジュール講座実施（12/17、参加者 28 名）

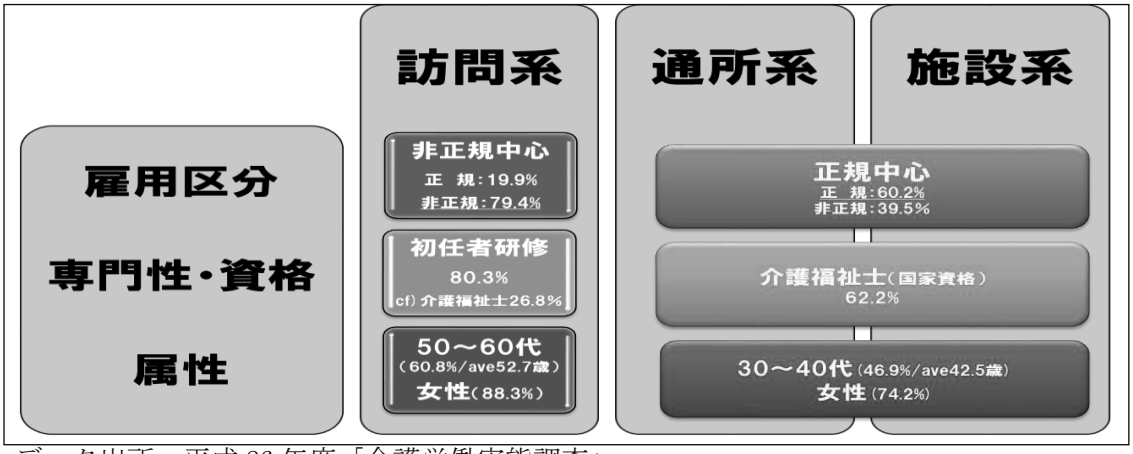
2-4　成長分野等における人材のポートフォリオとそこでの人材ニーズの把握

菊地 克彦（学校法人敬心学園）

2-4-1 ［人材のポートフォリオ］

（１）現状における人材ポートフォリオ（介護人材の雇用・配置・養成の実態）

図表１



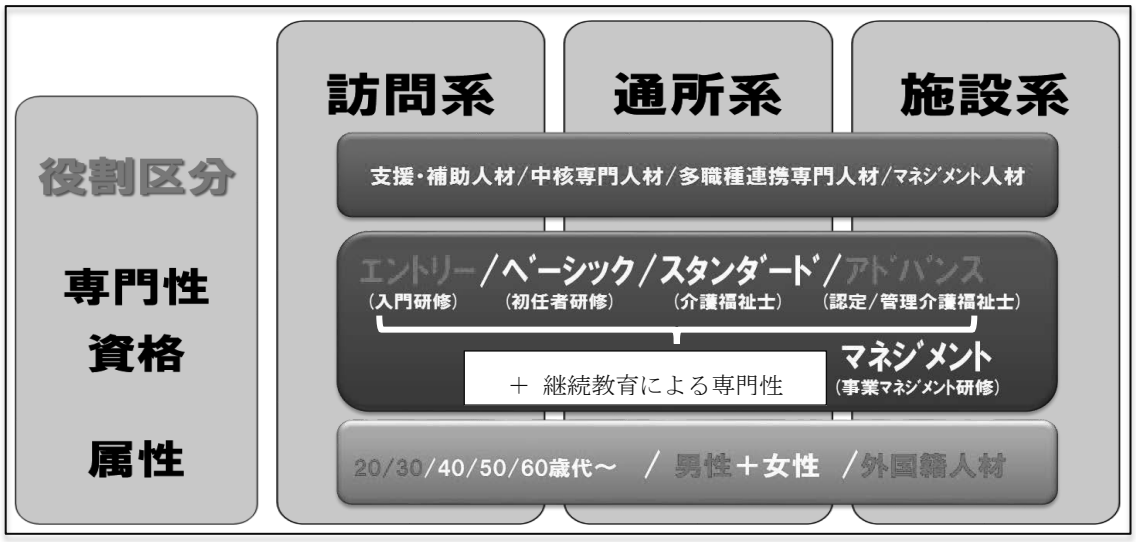
データ出所：平成 26 年度「介護労働実態調査」

図表１に見られるように、訪問系は「非正規中心、有資格者少なく、中高年女性主体」のポートフォリオとなっているのに対し、施設系（通所系含む）は、「正規中心、有資格者多く、中年女性主体」のポートフォリオである。

訪問系に非正規社員が多いのは、介護福祉士資格を持たない中高年主婦層がパートタイムの形態で勤務するのに適しているためと推察される。

（２）これからの人材ポートフォリオ案（介護人材の雇用・配置・養成の望ましい姿）

図表２



ここでは現状ポートフォリオの雇用区分を役割区分に変更し、求められる役割区分として支援・補助、中核専門、他職種連携、マネジメントの各人材を設定した。

これは、正規社員か非正規社員かの雇用区分よりも、組織における役割のほうが、望ましいポートフォリオとしては、重要と考えたためである。

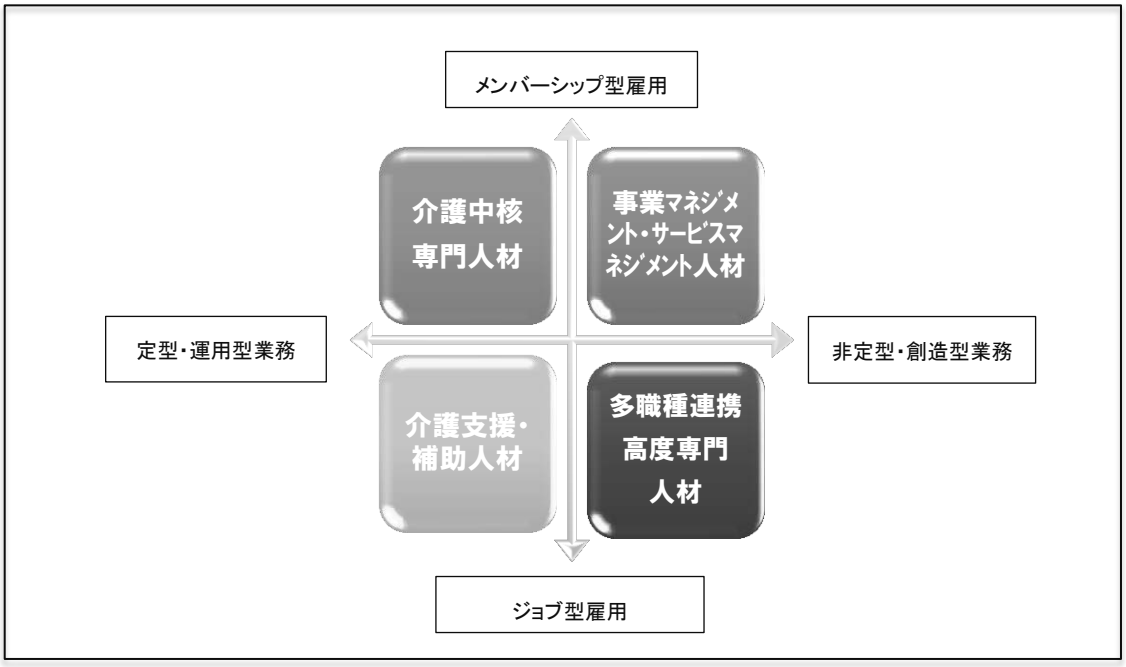
尚、専門性・資格は、求められる介護職の職務レベル・資格に、継続教育による専門性を加えた。

属性については、若手人材、男性の増加が望まれること、外国籍人材を有効活用すべきとの観点から組み入れた。

（３）これからの介護人材ポートフォリオにおける役割区分の詳細（案）

尚、役割区分におけるポートフォリオとしては、以下の組み方がひとつの案として考えられる。

図表３



2-4-2 ［キャリアパス］

日本の介護職のキャリアパスは、その不鮮明さ、不明確さが課題として取り上げられているが、施設・事業所には依るものの、昇進のキャリアパスはある程度、存在している。組織内で、サービス品質管理や部下の育成・指導等を役割とするマネジメント層や施設長へのキャリアである。但し、これが組織の中で人事体系として適正に位置づけられ、正しく運用されている組織は、まだ多くないと推察される。

次に、職務・資格の高度化のキャリアパスであるが、介護福祉士の上級介護実務資格は未だ設定されておらず、現在、管理介護福祉士や認定介護福祉士が検討されているところ

である。現状においては、実務領域は異なるが、ケアマネジャーになることが、上位のキャリアパスとして位置づけられている。

尚、今年度のドイツ調査によって明らかできたことであるが、継続教育による専門化「Specialized」も重要な意味をもつキャリアパスである。これは、ベーシックやスタンダード、アドバンス等の基幹教育を受けた後に、自身の専門領域を創る、あるいは磨くための教育であるが、ドイツにおいては、実に多様な継続教育が、時代や社会・経済のニーズに合わせて、柔軟に実施されている。

今後、日本においても、この継続教育の推進が職業教育において、極めて重要な取組みになると思料する。

2-4-3［産学連携によるニーズ把握］

今年度は、地域性をテーマとしたニーズ把握が研究課題として提示されていたが、先行調査のデータや先行研究の分析・考察、ならびに産業界や行政に対する当初計画を上回るヒアリング調査を行い、ニーズ把握に努めた。

（1）事業計画策定時点でのニーズ仮説

以下のデータに基づき、「首都圏と地方」として捉えた。

図表４

	高齢者	後期高齢者	認定者出現率		介護形態
	65歳以上	75歳以上	要支援+要介護認定率	「要介護」認定率	居宅／施設
東京（首都圏）	**急増**	割合（少）	割合（少）	割合（少）	**居宅**
地方	横ばい（微増）	**割合（多）**	**割合（多）**	**割合（多）**	**施設**

【首都圏】　量の確保ニーズが強い

・65 歳以上の高齢者が急増することに対応するために、介護人材のすそ野の拡大による絶対数確保が必要。エントリーモジュールにより初級介護人材を拡大する。

・介護施設整備は用地確保や建設コストの負担が難しく、容易には進まない。このため在宅ケアが中心となる

【地　方】　質の確保ニーズが強い

・要介護度の高い後期高齢者の割合が高いことから、専門性を備えた介護人材＝介護福祉士が必要。即戦力として活躍を期待できる潜在介護福祉士を再就業支援プログラムで教育する。施設ケアでの対応。

しかしながら、人材ニーズ検討分科会で検討した結果、『量的拡大優先の首都圏』と『質的確保優先の地方』という 2 分類や都道府県という分類ではなく、例えば世帯人数・人口密度・独居率、都市圏や平地農業地域、中山間地域等による分類方法もあることから、そ

れらを含めて、再検討することとした。

（２）先行研究の本プロジェクトへの適用

「介護の地域性」清水2005の研究フレームを活用し、以下の枠組みにて、より細分化して分類し、福岡県のデータにより検証を行った。

清水の研究においては、老親の「子による扶養・介護」を条件に分類を行ったが、現在は、夫婦間の老々介護が増加していることを考慮し、高齢者夫婦世帯の介護を加え、更に孫も含めた三世代世帯の介護を追加した。つまり、老年人口割合（高・低）と世帯形態割合（高齢単身世帯、夫婦のみ世帯、三世代世帯）の組み合わせにて、以下の分類を行った。

（３）地域介護ニーズに基づく介護サービス・人材ニーズマトリクス（仮説）

図表５

			老年人口割合	世帯構成	主たる要介護度	主な介護ｻｰﾋﾞｽﾆｰｽﾞ	主たる人材ニーズ
1	別居型	Ⅰ	高い	高齢単身者世帯	要介護度　中～高	訪問系・通所系 施設入居	ベーシックレベル～ スタンダードレベル
2	別居型	Ⅱ	低い	高齢単身者世帯	要介護度　低	訪問系 （在宅生活支援・家事援助） 通所系	エントリーレベル
3	同居型	Ⅰ	高い	高齢夫婦世帯	要介護度　中～高	通所系・短期入所	（家族のエントリーレベル受講） ベーシックレベル～ スタンダードレベル
4	同居型	Ⅱ	低い	高齢夫婦世帯	要介護度　低～中	配偶者による介護・ 通所系	家族のエントリーレベル受講～ ベーシックレベル
5	同居型	Ⅲ	高い	三世代世帯	要介護度　中～高	通所系・短期入所	ベーシックレベル～ スタンダードレベル
6	同居型	Ⅳ	低い	三世代世帯	要介護度　低～中	家族による介護・ 通所系	家族のエントリーレベル受講～ ベーシックレベル
7	上記以外		低い	若年壮年少人数世帯	要介護度　低	家族による介護・ 通所系	（家族のエントリーレベル受講）

このマトリクス(仮説)を福岡県のデータにあてはめて検証を行った結果、一定の**地域区分が確認された。**

（４）ヒアリング調査

ｉ.調査先

・全国有料老人ホーム協会
・リクルートキャリア　「ヘルプマン ジャパン」
・全国社会福祉協議会　中央福祉人材センター
・福岡市　高齢社会政策課
・北九州市立男女共同参画センター　事業課　「ケアメン養成講座」
・福岡市　介護実習普及センター

ⅱ. 調査による気づき、成果

・すそ野拡大のためにエントリーレベルは必要

人材が圧倒的に足りない現状においては、すそ野の拡大なくして専門性の確立もないということが確認できた。

・就業を前提とした介護学習でなく、超高齢社会における高齢者への基本的対応のためにジェネリックスキル修得は必要

超高齢社会の日本において、学齢期からの介護リテラシー教育としての導入、地域の自治会、町内会等を通じての地域教育や市民講座、ビジネスパーソン向けのキャリア研修の一環として等、高齢者理解と介護リテラシーの浸透・拡大は本来の意味でのすそ野拡大であると考える。調査においてもジェネリックスキルを様々なサービス提供者が身につけることで、高齢者の外出でも付き添いが不要になるという意見が出る等、そのメリットが確認できた。

・介護職としてのアドバンスレベルと、マネジメントレベルは区別する必要がある

全訪問先において、別路線として区別すべきであるとの回答を得た。アドバンスレベルはサービス品質マネジメントや部下の育成・指導であり、マネジメントレベルは事業や施設運営の役割を担う経営全般のマネジメントという区分である。

・訪問介護は一人での介助対応が必要とされるため、高度な判断力が必要である

チーム介護の入所施設介護に比べて訪問介護は一人で判断・介助をしなくてはならないため、より広範な知識や高度な判断力が必要ではないかという意見を得た。この視点も今後のプログラム開発において考慮すべき点と考える。

・介護職の現状のキャリアパスは「ケアマネジャー」がゴールだが、介護の上級キャリアの設定が必要

介護職の上がり（ゴール）が現在「ケアマネジャー（介護支援専門員)」となっているという指摘があったが、それは望ましい姿ではなく、介護の専門性を高めるキャリアパス、例えば「管理介護福祉士」や「認定介護福祉士」といった上位資格が必要であり、キャリアパスの明確化が離職防止につながると考える。

・潜在介護福祉士の掘り起こしは非常に困難

潜在介護福祉士に向けた研修会を開催している団体が、どこに潜在介護福祉士が存在しているか把握できていないため、動員に苦労しているというコメントがあった。

本事業の再就業支援の実証講座でも同様な状況が見られたが、今後の潜在介護福祉士の掘り起こしにおいては、いかにして潜在介護福祉士にリーチするかが重要なポイントとな

ることが確認できた。

・介護離職をした男性を対象とする講座・コミュニティづくりが必要

親の介護のため退職を余儀なくされた男性に向けた「ケアメン養成講座」を運営している北九州市立男女共同参画センターの訪問調査により、介護離職をした男性はジェンダーの特性で自分から悩みを打ち明けることが少なく、社会から孤立することが多くなることから、ネットワークづくりにも資する講座を開講しているということが確認できた。

今後さらに増加が予想される男性介護離職者に向けた教育モジュールも検討する必要があると思料する。

・いずれの地域においても多様な人材ニーズがあり、その地域ニーズをきめ細かく捉えた行政、事業者、教育機関のサービスが必要

今年度の研究調査により、都道府県や市区町村で人材ニーズを捉えるのではなく、その中にさらに細分化された地域性があり、そこから人材ニーズを把握する必要性があるという大きな気づきがあった。

今年度事業は地域介護ニーズに対応したプログラム検討・開発を行ったが、個々の細かな地域の介護人材ニーズを捉え、それにマッチした介護人材育成を実現させることが今後必要であると考える。

2-5　本事業に取り組む機関の対応する教育プログラムのカリキュラムマップやカリキュラムツリーの把握と改革の方向性の探究

2-5-1 ［学習成果目標］

カリキュラムマップに基づき、知識、スキル、コンピテンシーに関する学習成果の目標案を図表７・８の通り設定した。

この設定にあたっては、現在実施されている介護教育プログラム、行政の指針、各種職能団体や教育機関等の先行研究成果等を参照した。

学習成果目標に関しては、普通・アカデミック教育以上に、職業教育に適合度が高く、有効活用できるアイテムと考える。しかしながら、カリキュラムマップや学習成果目標の設定は、専修学校の職業教育においては、大学以上に導入が進んでいないのが実態である。職業教育の質の向上と保証の観点からも、カリキュラムマップ策定と学習成果目標設定は、今後、重要なツールとして導入、浸透の取り組みを行うべきと考える。

2-5-2 ［カリキュラムマップ］

介護教育体系の整理に基づく８つの教育モジュールに対応させて、以下の図表６の通り、カリキュラムマップを策定した。

昨年度事業においては、知識、スキル、コンピテンシーという項目のみ提示していたが

今年度は、主な受講対象、育成する人材像、そして教育方法と評価方法までの項目を設定し、カリキュラムマップのフレームを策定した。

但し、上述の通り、学習成果目標案は設定したが、それと教育方法と評価方法を結びつけるところまでには至らなかった。次年度事業への継続課題としたい。

図表６

カリキュラム・マップ　全体図（案）

モジュール	主な受講対象	育成する人材像	知識（わかる）	スキル（できる）	コンピテンシー	教育手法･時間数				評価方法
						講義	e-Learning	学内実習	ＷＩＬ	
①ジェネリック										
②エントリー										
③ベーシック										
④スタンダード										
⑤アドバンス										
⑥マネジメント										
⑦再就業支援										
⑧新旧カリキュラム補習										

図表７（ジェネリック～スタンダード）

モジュール	主な受講対象	育成する人材像	知識（わかる）	スキル（できる）	コンピテンシー
①ジェネリック	・介護職に従事しないが高齢者対応が必要な業務にかかわる方 ・地域で高齢者の対応をするボランティア ・小中学校教育	高齢者に対する基礎的な知識と対応の留意点を理解し、自身の業務の中で、それを活かした対応・サービスができる	・身近にある介護を取り巻く社会状況（介護保険サービス、地域包括ケア、介護保険制度） ・高齢者とのコミュニケーションについてのポイントが分かる ・高齢者のからだについてわかる ・認知症について正しく理解している ・移動・移乗するときのサポートを基本的に理解している	・ボディメカニクスを利用した介助 ・利用者の一部介助	倫理観 コミュニケーション能力 ・表現力 ・傾聴力 ・対人関係構築力
②エントリー	・これから介護職に従事する方 ・家庭での介助技術を身につけたい方	介護の基礎となる知識・スキルを身につけ、施設において管理監督者の指示のもとで初歩的な業務ができる、または家庭で家族の最低限の生活介助ができる	①ジェネリックの知識をベースに以下を習得 ・介護施設での一日の過ごし方を知っている ・仕事としての介護（自立支援、介護スタッフの職種、他職種連携）について理解している ・事故防止と安全管理および感染症予防対策がわかる ・看護職と医療職との連携の重要性が分かる ・介助記録についてわかる ・利用者の生活をサポートするための基本的な知識がある	①ジェネリックのスキルをベースに以下を習得 ・利用者とコミュニケーションをとりながらの介助 ・介助の記録	①ジェネリックのコンピテンシーをベースに以下を習得 組織貢献能力 ・行動力 ・忍耐力 ・協調性 ・責任感 自己管理能力 ・健康管理 顧客視点・マインド ・利用者志向 ・自立支援 他職種連携能力 ・役割認識 ・チームケア意識
③ベーシック	・在宅、施設を問わず、本格的に介護の業務に従事する方 ・エントリーレベル修了者	訪問介護や施設介護業務に就くうえで必要となる基本的な知識・技術を修得し、管理監督者等の指示を受けながら介護業務が実践できる人材	②エントリーの知識をベースに以下を習得 ・介護職に求められる専門性（職業倫理、リスクと対応策、利用者の尊厳の保持） ・介護にかかわる他の専門職の役割・責務、チームアプローチの重要性を理解している ・介護保険制度の目的やサービス利用の流れを理解している ・高齢者や障害者の違いを認識したコミュニケーションについてわかる ・加齢、老化に伴う心身の変化や疾病について生理的な側面から理解 ・認知症の利用者を介護するときの判断基準となる原則を理解している ・障害の概念とICF、障害者福祉の基本的な考え方（障害者総合支援制度） ・介護技術の根拠となる人体の構造や機能に関する知識を持っている	②エントリーのスキルをベースに以下を習得 ・利用者の個別性を理解し、その人の生活を支えるという視点からの支援 ・基礎的な一部又は全介助等の介護 ・在宅・地域等での生活を支える介護（自立支援）	②エントリーのコンピテンシーをベースに以下を習得 概念化能力 ・情報収集力 ・情報分析力 ・情報整理力 ・状況判断力 ・企画・提案力 ・課題解決力 自己管理能力 ・自己啓発 ・自立性 ・内省性 ・セルフコントロール
④スタンダード	・実務経験３年以上の方 ・介護のチームリーダーを目指す方（介護者の介護指導を志す方）	・状況に応じた介護ができる人材 ・医療的ケアができる人材 ・利用者、介護者の介護指導をすることができる人材	③ベーシックの知識をベースに以下を習得 ・個人、家庭、近隣、地域、社会の単位で人間をとらえる視点を持ち、自助から公助に至る過程を理解している ・わが国の社会保障の基本的な考え方、歴史と変遷、しくみについて理解している ・介護保険制度と障害者自立支援制度について、介護実践に必要な観点からの基礎的知識 ・介護における安全やチームケア等 ・介護実践のために必要な基本的コミュニケーション ・発達の観点からの老化を理解できる ・老化に関する心理や身体機能の変化の特徴に関する基礎的知識 ・認知症に関する、ケアの歴史、行政の方針と施策、地域におけるサポート体制 ・障害に関する地域におけるサポート体制 ・介護技術の根拠となる、心理的側面への配慮について ・医療職との連携のもとで実施できる医療的ケアの知識	③ベーシックのスキルをベースに以下を習得 ・利用者や利用者家族、あるいは多職種協働におけるコミュニケーション ・適切な介護技術を用いた安全な援助・自立支援 ・介護過程の展開 ・介護計画の立案 ・認知症の本人のみならず周囲の環境にも配慮した介護 ・障害のある人の本人のみならず周囲の環境にも配慮した介護 ・心理的側面へ配慮した介護サービスの提供 ・医療的ケア	③ベーシックのコンピテンシーをベースに以下を習得 リーダーシップ能力 ・チーム運営力 ・メンバー指導、支援力 ・情報伝達力 ・理念、方針の共有 意思決定能力 ・判断力

図表８（アドバンス～新旧カリキュラム補習）

モジュール	主な受講対象	育成する人材像	知識（わかる）	スキル（できる）	コンピテンシー
⑤アドバンス	・介護福祉士資格を有する方で、実務経験７～８年以上の方　または　実務者研修での介護福祉士資格取得後実務経験３年以上の方 ・介護チームリーダー経験者 ・在宅、施設介護の両方の経験がある方	・介護のサービスマネジメントができる人材 ・現場職員の教育、指導ができる人材 ・地域包括ケアの中核的役割を担う人材 ・他職種との連携・協働ができる人材	④スタンダードの知識をベースに以下を習得 ・疾病や症候に関連した解剖生理、病態生理の基礎的内容 ・リハビリテーションの理念 ・他職種との連携・協働を行うために必要な視点や知識 ・運動学的な分析・評価などを実施した上で、病的な状態を正常な動きに戻す方法を想起できる ・利用者の疾患・障害等ごとに必要な支援を行うための根拠となる知識 ・福祉用具に関する基礎的な知識 ・人間の心理と行動 ・介護サービスの性質とマネジメントの方向性　基本的な理解 ・リスクマネジメントの概念の理解と具体的な解決方法 ・介護サービスの仕組みと密接に関係する地域医療、 ・リハビリテーションの仕組みや地域ケアシステムにおける介護の位置と連携	④スタンダードのスキルをベースに以下を習得 ・症状（事例）からの医療との連携判断 ・使用している薬からの他職種との連携判断 ・日常生活や社会生活に必要なアセスメント ・福祉用具・機器・装具・自助具などの選定や住環境の整備 ・適切なアセスメントと総合的な介護計画の作成 ・介護福祉士としての他職種との連携 ・介護計画・介護過程の妥当性の評価・指導 ・疾患・障害等について理解し、生活支援、連携、職員指導に活用 ・福祉・保健・医療の法規・制度、組織運営のルールを踏まえた指導 ・ケアスタンダードの理解と実践 ・ソーシャルサポートとの連携等を含めた総合的な支援の計画と実践の指導	④スタンダードのコンピテンシーをベースに以下を習得 リーダーシップ能力 ・チーム統率力 ・人材育成力 サービス品質管理能力 生活マネジメント対応能力（地域包括ケア）
⑥マネジメント	・（現在　または　これから）施設経営を営む方 ・介護施設長の方 ・介護施設の管理者の方 ・施設等のマネジメント経験があり（業界不問）、今後介護施設経営を考えている方	・施設マネジメントができる人材	・経営学 ・財務会計 ・統計学 ・人事・労務管理 ・リスクマネジメント ・医療福祉政策 ・組織行動論 ・人材育成 ・医療における法 ・医療IT ・マーケティング ・サービスマネジメント ・地域福祉の推進 ・介護保険法の施設基準 ・介護報酬のしくみ（加算要件） ・民間の補助金申請方法（日本船舶振興会・ＪＲＡ・宝くじ振興会・ロータリークラブ・ライオンズクラブ　等） ・施設・設備の耐用年数の知識	・コミュニケーション ・接遇、マナー ・苦情解決 ・リスクマネジメント ・業務改善 ・施設・設備の管理	リーダーシップ ・事業構想力 ・決断力 事業管理能力 組織・人材管理能力 財務管理能力 リスクマネジメント能力 システム管理能力
⑦再就業支援	・1850時間の課程を修了し介護福祉士の資格をもっているが現在介護職に従事していない方	即戦力として介護福祉士に再就業できる人材	・介護保険制度（の改正） ・福祉・介護現場の最近の動向	・介護の現場に復帰しても問題ない介助（ベッドメイク・体位変換・起居・移動・移乗・車いす介助・衣服着脱・清拭・入浴・排泄） ・介護現場で高齢者が無理なく楽しめるレクリエーション ・喀痰吸引・経管栄養	スタンダードレベルと同じ
⑧新旧カリキュラム補習	・介護福祉士の資格をもっていて介護職に従事しているが、現行の1850時間を修了していない方（1500時間・1650時間・1800時間の旧カリキュラム修了者）	現・介護福祉士資格に追加となった ・医療的ケアができる人材 ・地域包括ケアができる人材 <左記修了カリキュラムの違いにより受講するプログラムが異なる>	<1800時間修了者向け> ・医療的ケア（たんの吸引、経管栄養） <1650時間修了者向け> ・介護過程（科学的なアセスメントに基づく系統的な介護実践、多職種連携等が行える思考方法・行動について） ・コミュニケーション技術 <1500時間修了者向け> ・介護保険制度（の改正） ・ケアマネジメントについて ・保険医療分野の専門職との連携に必要な医学的知識 ・人権尊重、自立支援等の社会福祉の理念、コミュニケーションに関する内容 ・居宅介護実習 ・介護過程の展開方法	<1800時間修了者向け> ・医療的ケア（たんの吸引、経管栄養） <1650時間修了者向け> ・利用者の気持ちに寄り添えるコミュニケーション ・チームケアで必要なコミュニケーション ・認知症の人とのコミュニケーション <1500時間修了者向け> ・居宅介護（1850時間カリキュラムの「生活支援技術」） ・介護現場で高齢者が無理なく楽しめるレクリエーション ・ボディメカニクスを利用した介護 ・感染症等疾病の知識を用いた利用者の観察	スタンダードレベルと同じ

2-5-3 ［人材ニーズへの対応性の把握］

介護人材のニーズに関しては、入門・初級レベルからアドバンスレベル、そしてマネジメントレベルを含めた各層の人材が必要であることが、先行研究、各種調査データ、そして本事業における前述のヒアリング調査によって、明らかにされている。また、再就業支援や施設マネジメントに関する教育は既に、一定度合いで実施されており、そのニーズも明らかである。新旧カリキュラム補習は、これまでは行われていないが、医療的ケアや地域包括ケアが介護福祉士の重要な業務、役割に位置づけられている現状からすれば、資格取得時に学習していない介護職に対し、その機会を提供することは必須と考えられる。

よって、本研究において設定した教育モジュールは人材ニーズに対応しているものと推察される。

但し、介護現場においては、まず介護職の絶対数が不足しているために、専門レベルに基づく職員配置や業務アサイン、つまり機能分化が必ずしも行われていない。よって、専門レベル毎の人材ニーズの把握も十分には行われていないのが実態と言えるだろう。

しかしながら、これからの改革の方向性として、職務の機能分化に基づく、業務アサインやそれに対応した教育が重要になっていくものと推察され、それこそが介護職の高度化や専門化に繋がり、キャリア形成と定着を促進していくことにもなると思われる。

2-6　人材ニーズとカリキュラムマップを結びつけるための課題の検討とそこから取り組む実証講座の開発とモデル提示

2-6-1 ［学習者とプログラム体系］

今年度の実証講座は、介護教育体系を整理した中から、初めて介護を学ぶ入門・初級者対象のエントリーモジュールと介護福祉士の資格を持ちながら、何らかの理由によって、離職し、現在介護職から離れている潜在介護士を対象に、その復帰・再就業支援のモジュールの２つを選択した。

（１）　エントリーモジュールのプログラム

介護の基礎となる知識・スキルを身につけ、施設において管理監督者の指示のもとで初歩的な業務ができる、または家庭で家族の最低限の生活介助ができることを目的としたプログラム。学習時間は５時間／日×10 日（２週）＝50 時間。

介護職の仕事・役割、介護保険制度、人権と尊厳、高齢者とのコミュニケーション、高齢者の体のメカニズム、基本的な介助技術等を学ぶ。

（２）　再就業支援のプログラム

潜在介護福祉士の復帰・再就業を支援する教育。ブランク期間の制度改定の知識習得、実践の感を取り戻す、基本知識・スキルのリマインドと復帰に伴う不安の解消等が求められる。1 日目／6 時間、2 日目／5 時間、3 日目／6 時間　合計 17 時間の 3 日

間にわたるプログラムである。
主に１日目は「知識」の科目で、制度や規則等の変更内容の理解、２日目は「実務の基本知識」の科目で基本事項のリマインド、３日目は「実技」科目によるブランク解消に向け業務勘を取り戻すことを目的としている。

2-6-2 ［実証講座のレベルの設定と方法］

上記実証講座は、エントリーからアドバンスレベル、およびその他の継続教育の中から、前述の介護サービスニーズ、介護人材ニーズの地域性（仮説）を前提に選定した。

つまり、高齢者、要介護者等が急速に増加し、それに対する対応としてすそ野拡大が求められる首都圏と高齢者は微増か横ばいで、後期高齢者の増加＝要介護度の高い高齢者が増加し、一定の専門性が求められる地方という設定に基づき、エントリーレベルの講座と再就業支援の講座を実施することとした。

2-6-3 ［産官学による企画・運営・検証］

実証講座は、産官学で構成されているモジュールプログラム開発委員会の東京分科会と福岡分科会にて、プログラム、実施方法、動員等を検討し、企画立案した。

東京のエントリーモジュール講座は、敬心学園 日本福祉教育専門学校と社会福祉法人 敬心福祉会 池袋敬心苑が連携して講座プログラムの検討・策定や教員派遣を行った。

福岡の再就業支援モジュールは、麻生塾 麻生医療福祉専門学校と麻生介護サービス等が連携して講座プログラムの検討・策定や教員派遣を行った。

また、検証においては、本事業における国内の産官学の委員にて実施することに加え、昨年に引き続き、豪州から専門家を招聘して実施した。

検証からは、受講者目線のプログラム策定、介護職・介護業務への動機づけの必要性、介護現場のリアリティに基づくイメージ形成、やりがい・楽しさ・厳しさの理解、双方向型授業の効果性、受講者の託児や介護への支援の必要性等が確認された。

2-7 人材養成の国際的通用性のための教育・人材養成プログラム体系の開発

2-7-1 ［レベル設定における外部からの参照］

外部参照については、介護プロフェッショナルキャリア段位制度、ならびに昨年の豪州 AQF に続いて、ドイツ DQR を対象とした。

（１）介護プロフェッショナルキャリア段位制度との参照

現状においては、介護初任者研修修了はレベル１or２、実務者研修修了レベルが３、介護福祉士がレベル４として設定されている。
本研究では、これに、現在、検討されている上位資格としての認定介護福祉士、管理介護福祉士をレベル５or６と位置づけ、エントリーレベルを仮称介護ヘルパーとして、

レベル１に位置づけた。

（２）ドイツ DQR との参照

昨年度調査では、豪州 AQF における Aged care staff がレベル３であることを確認したが、DQR においても、レベルは３であった。日本には国家資格枠組みが存在していないが、専門学校卒業の専門士は学校教育における資格・称号上は、ディプロマに位置づけられている。AQF、DQR では、Diploma はレベル５となる。

今年度のドイツ調査における BIBB 研究者とのディスカッションでは、DQR への資格格付けは、職務の「内容」「自立度」「責任性」等の基準によって決定されることから、学習時間は関係しないとのことであったが、学習時間を見ると、日本の介護福祉士は２年で 1850 時間、ドイツアルレンフレイガーは３年で 4600 時間、豪州は３か月から半年で、500～600 時間である。

このような相違があることを前提として、次年度においては、本事業で体系化した５つの基幹教育モジュールのカリキュラムマップにおける到達目標や学習成果のレベルデスクリプター（説明子）と諸外国の資格や教育プログラムにおけるそれとのレベルの対応性を検証することが必要と考える。

レベルデスクリプターを鍵として、この対応関係を可視化することにより、各国の資格や教育プログラムとの関係性を横断的に捉えることが可能となり、国際通用性を担保することに繋がるものと思われる。

（３）海外教育機関との介護人材養成プログラムの共同開発と当該国での実証講座の実施

本研究事業のゴールは、開発した教育プログラムの実践適用であるが、グローバルをテーマとする本事業においては、国内もさることながら、やはり、海外における実践教育に活用できるものとしなければならない。

そこで、次年度においては、継続開発中のエントリーモジュールに関心を示している中国、あるいは EPA の対象国であるベトナム、フィリピン、インドネシア等の教育機関をパートナーとして連携し、各国向けのカスタマイズも含めた教育プログラムの共同開発の取り組みを行いたい。

また、共同開発を行った場合は、当該国において当該国の介護就業希望人材を対象とした実証講座を開催し、プログラムの内容、教育方法、教材等に関する検証を行い、諸外国に共通するプログラムと国毎にカスタマイズしなければならないプログラムの明確化、当該国における教育方法や教材作成上の考慮点等を明らかにしたい。

国際通用性のある教育プログラムの開発という観点からは、このような実践適用、実証の場を設け、そこからの知見や気づきによる修正を積み重ねていくことによって、グローバルスタンダード化が図れるものと考える。

3. 成長分野等における各職域プロジェクトの取組み
【食・調理分野】

中村 哲（中村調理製菓専門学校）

3-1　事業概要

事業名:「グローバルに活躍が期待される若手日本料理人育成プログラム開発・実証プロジェクト」

3-1-1　取組みの目的

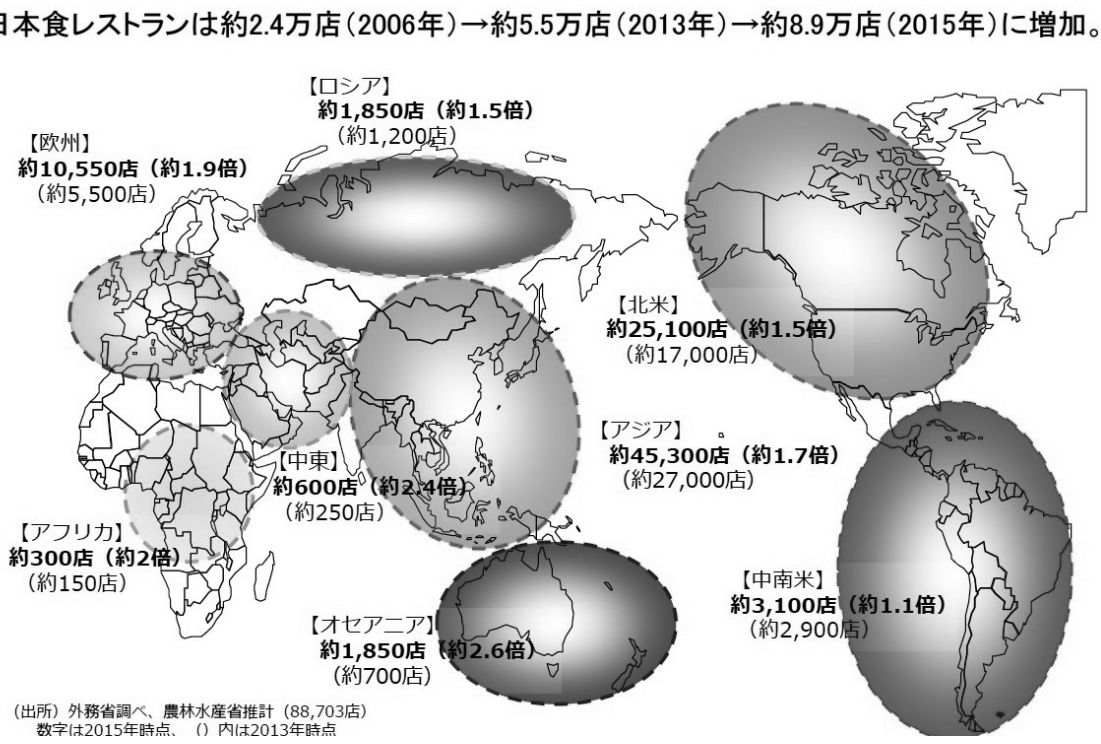
本プロジェクトでは、国内はもとより海外でも日本料理を正しく提供することが期待される若手料理人の育成を目的として取組みを行った。

3-1-2　取組みの背景

（1）日本料理等の世界的人気、教育環境の未整備

海外における日本食レストランは、2006 年 2.4 万店、2013 年 5.5 万店、2015 年 8.9 万店と著しく増加している。（農林水産省, 2015）

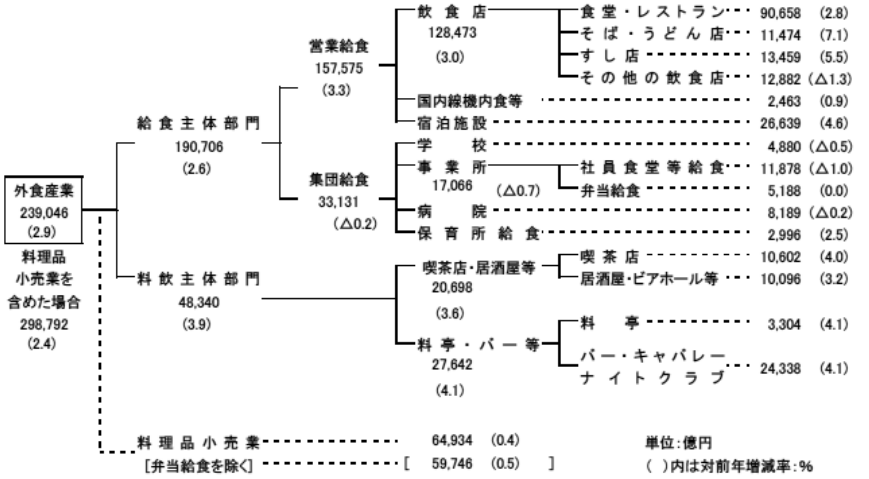
図　海外における日本食レストラン数の推移（農林水産省, 2015）



しかしながら、海外は正統的な日本料理を教育する機関はほとんどなく、また海外から日本への留学に関しても特に日本語や経済的な問題が大きく、海外の外国人が正統的な日本料

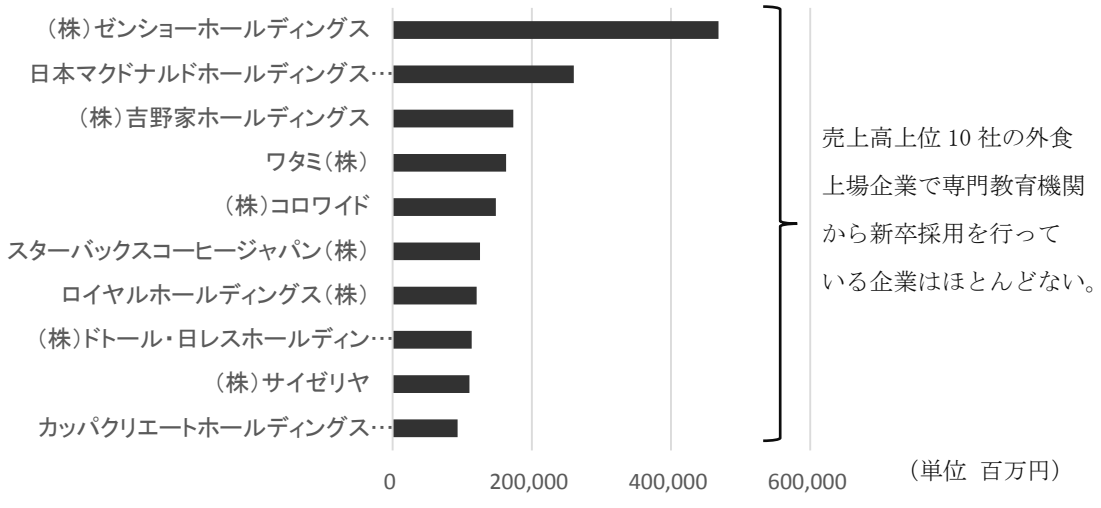
理を専門的に学ぶことは極めて困難である。また、日本国内での外食産業の売上は 24 兆円（一般社団法人日本フードサービス協会・公益財団法人食の安全・安心財団, 2014）であり、これは自動車産業の 47 兆円（一般社団法人日本自動車工業会, 2013）の 1/2 を超えるほどの規模であるが、専門的な教育機関は調理師養成施設（専修学校、高等学校、短期大学等）と栄養士及び管理栄養士養成施設（大学、短期大学、専修学校等）があるのみである。しかも外食産業の売上の上位を占めるファミリーレストランチェーン、ファストフードチェーンなどの企業は調理師養成施設あるいは栄養士及び管理栄養士養成施設卒業生はほとんど採用していないのが実情である。

図　平成 25 年外食産業市場規模推計値



（一般社団法人日本フードサービス協会・公益財団法人食の安全・安心財団,2014）

図　2013 年 外食上場企業 売上上位 10 社（フードビジネス総合研究所, 2014）



このような中で、既存の大学において外食産業の経営要員を養成しようとする動きもある。（日本経済新聞, 2015）

図　既存の大学における外食産業経営要員養成教育の開始（日本経済新聞, 2015）

日経　2015年（平成27年）6月24日（水曜日）

サービス人材 大学で育む

立命館 和食の専門家 料亭と
小樽商科 医師対象に病院運営

経営者養成へ

観光の専門家育成に乗り出す大学が多い

専門プログラムを設ける大学と対象分野

観光・地域資源活用	・弘前大	・東洋大	・四日市大
	・山口大	・愛媛大	・九州工業大
	・琉球大		
飲食	・四日市大	・立命館大	・愛媛大
	・中村学園大	・宮崎大	
医療・介護	・小樽商科大		
	・関西学院大		
その他	・千葉商科大	〈起業家育成〉	
	・芝浦工業大	〈製造業のサービス部門支援〉	
	・ハリウッド大学院大	〈理容・美容〉	
	・慶応大	〈経営手法の習得〉	
	・事業創造大学院大	〈IT（情報技術）活用〉	

慶応大や立命館大、小樽商科大など全国の17大学・大学院は7月から、飲食や観光、医療の専門プログラムを政府の助成で始める。政府はサービス産業の生産性向上を目指し、経営を担う人材育成を支援する。2019年度にも始める新たな高等教育機関への移行も視野に、成功事例や課題解決の手法を教える専門課程に育てたい考えだ。

政府は今月末に決める、北海道の地域医療を担う経営層や中堅の医師を対象に、病院の財務管理や組織運営、経営戦略など特化したプログラムをつくる。

政府はこうした専門プログラムに対し、1千万円を上限に補助する。16年度以降も対象となる大学を広げ、5年間で50の大学を支援する計画だ。

政府が大学を通じた人材育成を強化するのは、国内に最先端のサービス業の経営手法を学ぶ場が少ないことが背景にある。米国のコーネル大学ホテル経営学部、米国とシンガポールにある外食経営専門のカリナリー・インスティテュートなど、海外には専門機関がある。サービス現場での知識伝承に頼るだけでは、効率化が進まないとみて体系的な教育を充実させる。

政府は19年度にも、専門職育成のための新たな高等教育機関をつくる方針だ。今回の17大学のプログラムが基になり、高等教育機関の創設につながる可能性もある。立命館大は食産業や文化、流通などを対象とする専門学部や大学院の設置の検討に入っている。

政府は専門プログラムに加え独立行政法人を使った海外展開の支援や成功・失敗事例の共有などで、国内総生産（GDP）の約7割を占めるサービス業の底上げを目指す。

（２）日本の調理業界の人材育成の現状

日本の調理業界の技術レベルは世界的に極めて高いと言われる。例えば世界的なレストラン等のガイドブックであるミシュランガイド（2014 年度）では、最高ランクの 3 星を獲得したレストラン数は、日本は 36 店舗と世界で最も多く、2 位のフランスの 27 店舗を大きく上回っている。

しかしながら、日本の調理専門教育機関（調理師養成施設、栄養士及び管理栄養士養成施設）卒業生の調理技術については調理業界の評価は高いとは言えない。それにもかかわらず日本の調理業界の技術が高い理由としては 10 年あるいは 20 年といった長期間における徒弟制度的な企業内教育に負うところが多かったものと考えられる。

ところが、今後の若年労働者人口の減少や、若者が長期にわたる徒弟制度的修業を嫌う傾向が強まっていることや、調理企業側も厳しい経営状況の中では生産性の低い徒弟制度

的な長期の企業内教育が困難になってきているという現実がある。

（3）新しい調理教育プログラムの必要性

以上のような状況から、従来の調理専門教育機関（調理師養成施設、栄養士及び管理栄養士養成施設）においても、これまでの教育よりも教育成果が顕著となるプログラムが求められる。また、既存大学の新しい調理業界人材教育においても効果的なカリキュラムが求められ、その中では既存の調理専門教育機関との連携も重要な課題となる。更に、これまでの企業内教育に代わる学び直しの調理専門教育も必要となる。

このような新しい調理専門教育は、国内の教育機関で重要と同時に、日本の調理専門教育を受けたいと希望する海外の学習者にも大きな恩恵を与えることになるものである。

3-1-3　昨年度の取組み

本プロジェクトは平成 26 年度、九州大学主管「グローバル人材に向けてのリカレントなモジュール型学習プログラム」の中の食と調理・栄養分科会として以下の事業を行った。

①海外の先進的専門教育機関の事例調査（オーストラリア、フランス、スイス）
②国内の調理業界における人材ニーズ調査（訪問調査）
③海外での職務標準例（豪・トレーニングパッケージ）をモデルとした、日本料理のモジュールプログラムの開発（どんぶりモジュール）

3-1-4　本年度の事業概要

本プロジェクトでは昨年度の取組みを発展させ、以下の事業を行うこととした。

① 国内調理企業等への人材ニーズのアンケート調査
② アメリカの調理専門教育機関の教育調査
③ どんぶり調理モジュールの実証講座の実施
④ 国内調理専門教育機関のカリキュラムマップ等の調査
⑤ 上記の①から④の事業から、わが国における調理人材のポートフォリオ、ロードマップをまとめる。

以下、各事業の結果をまとめる。

3-1-5　国内調理企業等への人材ニーズのアンケート調査結果

日本料理店、ホテル等への郵送によるアンケート調査を行った。

	発送数	回答数	回収率
九州地区（福岡、熊本、大分）	５９	２９	４９％
京都地区	７５	４１	５５％
合　　計	１３４	７０	５２％

アンケート調査結果の概要を以下にまとめる。

（１）求められる技術、知識等

□新人調理員に求められるのは専門技術、専門知識よりも素直さ、向上心

□中堅調理員（経験３～５年程度）までに重要なことは以下の点

・調理技術のほか、新調理機器の技術や接客技術、コンピュータ技術

・食材知識や調理科学の知識のほか、経営的な知識や厨房機器に関する知識

・リーダシップのほか、判断力、創造力

（２）九州地区と京都地区の比較

・求められる技術、知識等で両地域に大きな差は認められなかった

・京都地域は外国人客がすでに多く、これらを受け入れることについては意識が高い企業が多いが、海外進出や海外との提携には消極的である。これに対し、九州地区は海外進出や海外との提携に積極的な企業が多い。

3-1-6　アメリカの調理専門教育機関の教育調査結果

本プロジェクトにおいてアメリカの以下の３校を対象として調査訪問を行った。

教育機関名	特徴等
①Culinary Institute of America（CIA）	世界的に評価が高い調理専門教育機関
②School oh Hotel Administration(SHA), Cornell University	ホスピタリティ産業人材養成で評価が高い大学
③Kapi'olani Community College, University of Hawaii	ハワイにおける調理教育拠点のコミュニティ・カレッジ

各校の調査目的は以下のとおりである。

・カリキュラムの詳細調査　①～③

・モジュール型調理専門教育の実状調査　①～③

・飲食業経営者養成教育における調理教育調査　①～③

・地方調理人材養成教育　③

・職業教育機関と大学との連携　①～③

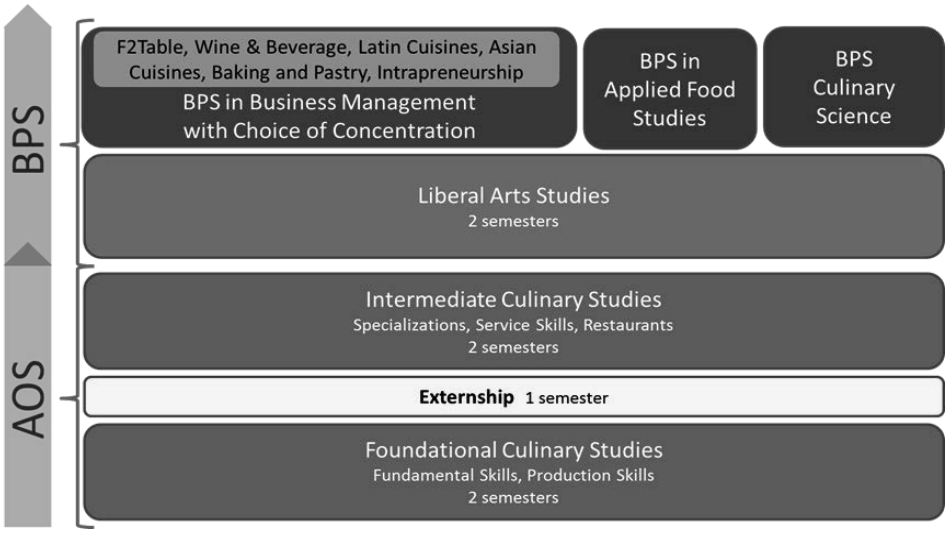
各校の調査結果概要は以下のとおりである。

① Culinary Institute of America（CIA）

・２年間の AOS（Associates Occupation Study：職業準学士）課程と 4 年間の BPS（Bachelor Professional Study：専門学士）課程がある。

・授業全体が３週間のモジュール科目から構成されており、入学式及び卒業式も３週間毎に実施される。

・カリキュラム構造は以下のとおりで、各学年の教育目的が明確である。



② School of Hotel Administration（SHA：ホテル経営学部）, Cornell University

・４年制の学士課程とその上級の２年制の修士課程がある。

（以下、４年制の学士課程に限定して記載する）

・４年間のカリキュラムの構造は以下のとおり。１・２年次に Core Classes と呼ばれる必修科目を履修し、３・４年次に選択科目を履修する。また、必修科目 64 単位のほかに 800 時間の実習の履修が義務付けられており、インターンシップも必修である。

・必修科目６４単位の６０％は簿記やソフトウエアの使い方といった実務的な科目である。また、調理実習も必修である。

・Culinary Institute of America（CIA）での 24 週間の併修を行う選択もあり、これにより卒業時に Cornell University からの学士号と同時に CIA からの AOS（職業準学士号）が得られる。

・４年間の学費合計は 195, 520 ドル（約 2, 300 万円）と高額である。その結果、この多額の学費の卒業後の回収のため学生の就職先分野の１位は不動産業であり、単独企業として最も多くの卒業生を受入れた企業は金融業のゴールドマンサックスとなって

いき、ホテル業界やレストラン業界への就職を上回っている。

③ Kapi'olani Community College, University of Hawaii

・以下のような地域に根差した教育目標を掲げている。

ⅰ）アジア・太平洋地域の料理と伝統的な西洋料理の融合

ⅱ）ネイティブハワイ人および他の少数民族の小児肥満症と健康問題の防止

・調理教育においては 2 年間（58～65 単位）の準学士号取得コースが中心となっているが、8～39 単位の Certificate 取得コースや、ハワイ大学西オアフ校や同マノア校へ編入学して学士号を取得するコースなど多様な教育コースがある。

・授業は 5 週間のモジュール科目から構成されている。

・授業料はハワイ住民の場合、1 単位 120 ドルであり、65 単位の準学士号に必要な単位修得にも 7,800 ドル（約 90 万円）という比較的低廉なコストで済む。

3-1-7　どんぶり調理モジュールの実証講座の実施結果

平成 26 年度事業として「海外での職務標準例（豪・トレーニングパッケージ）をモデルとした、日本料理のモジュールプログラムの開発（どんぶりモジュール)」を実施した。

本年度はこの前年度事業の結果をベースとし、どんぶり調理モジュールの具体的なモジュールを中村調理製菓専門学校及び京都調理師専門学校で完成させ、その実証講座を両校で実施した。

その詳細については本報告書 3-4-1 から 3-4-3 に詳述する。

3-1-8　国内調理専門教育機関のカリキュラムマップ等の調査結果

中村調理製菓専門学校と京都調理師専門学校のカリキュラムマップ等について調査及び検討を行った。

その詳細については本報告書 3-3-1 及び 3-3-2 に詳述する。

3-1-9　わが国における調理人材のポートフォリオ、ロードマップまとめ

本報告書 3-2-1 から 3-2-3 に詳述する。

3-2　成長分野等における人材のポートフォリオとそこでの人材ニーズの把握

3-2-1　［人材のポートフォリオ］

（1）わが国の調理人材ポートフォリオの変化

わが国の外食産業における料理単価はバブル経済といわれた 1990 年代初めをピークとして低下をしてきた。最も顕著なマクドナルドのハンバーガーを例に取ると 1885 年から 95 年まで 210 円であったものが、2016 年現在 100 円と半額以下となっている。このような価格の低下は単にファストフードチェーンに限らず、一般のレストラン、あるいは高級店、ホテルなど、外食産業全般について同様な傾向にある。

この価格低下を可能にするために、企業は食材の価格を下げることや諸経費の節約等を実施してきたが、最も重視したのは人件費の低減であった。その方法としては、機械化や調理方法の変更などによる省力化などもあったが、最も顕著であったのが正規雇用労働者をパート・アルバイトといった非正規雇用労働者に置き換えることであった。その結果、全産業における非正規雇用労働者の比率が約 40%であるのに対し、外食産業においてはその比率は業種によって若干異なるものの全ての業種において 70%を超えている。

表　常用雇用者に占める正社員・正職員以外の雇用者の割合

			割合
全産業（民営、非農林漁業）			３９．８％
	製造業		２３．０％
	卸売業、小売業		４８．９％
	外食産業	ハンバーガー店	９４．９％
		フライドチキン店、サンドイッチ専門店、ドーナツ店、今川焼きなど	８９．０％
		喫茶店	８３．２％
		焼肉店	８２．３％
		お好み焼き、焼きそば、たこ焼き店	８２．０％
		食堂、レストラン	８１．３％
		日本料理店	７７．８％
		そば・うどん店	７７．７％
		すし店	７７．６％
		フランス料理店、イタリア料理店、韓国料理店などの各国料理店、料亭など	７６．９％
	中食産業	持ち帰り飲食サービス業	８９．８％
		コンビニエンスストア、牛乳小売業、茶類小売業など	８４．１％
		惣菜屋、駅弁売店など	８０．９％
		配達飲食サービス業	７８．５％

（総務省統計局、2009）

また、熟練労働者ではない非正規雇用労働者に調理を担当させるためには、さらに調理の機械化を進めるとともに、調理をこれまでの経験と勘によるものから数値化、定量化したものにする必要性も生じてきた。さらに、外食産業にあっても調理や経営分析等へのパソコンの利用やインターネットのさまざまな利用が当然の時代となっている。

しかしながら、多くの調理企業においては、このような経営環境の大きな変化にもかかわらず、専門教育機関を卒業して正規雇用として採用した調理人材に対して、従来の長期間にわたる徒弟制度的な企業内教育のみで人材の養成を図ろうとしている。

さらに、近年は調理企業の階層構造にも大きな変化が生じている。寿司店を例に取ると、従来は大衆店、中級店、高級店といった寿司屋が存在し、いずれも個人店が中心であった。これが近年は大衆店のほとんどがチェーン化された回転寿司企業となり、ここでは労働者の多くは非正規雇用労働者であるが、正規雇用労働者においては調理専門職以外に、個々

の店舗や地区の店舗を統括する管理職、あるいは全社の食材の購入の担当者、全社の経営担当者、海外店舗担当者などに職務が明確に分かれている。

これに対し、中級店、高級店にあっても競争の激化から従来の調理技術一辺倒から、経営的な素養やＩＴ技術なども求められる時代となっており、この傾向は今後も益々高まっていくものと考えられる。

このような状況にあっては、これまでの調理専門教育とは質的に異なる教育の必要性が本プロジェクトの調査研究委員会で指摘された。

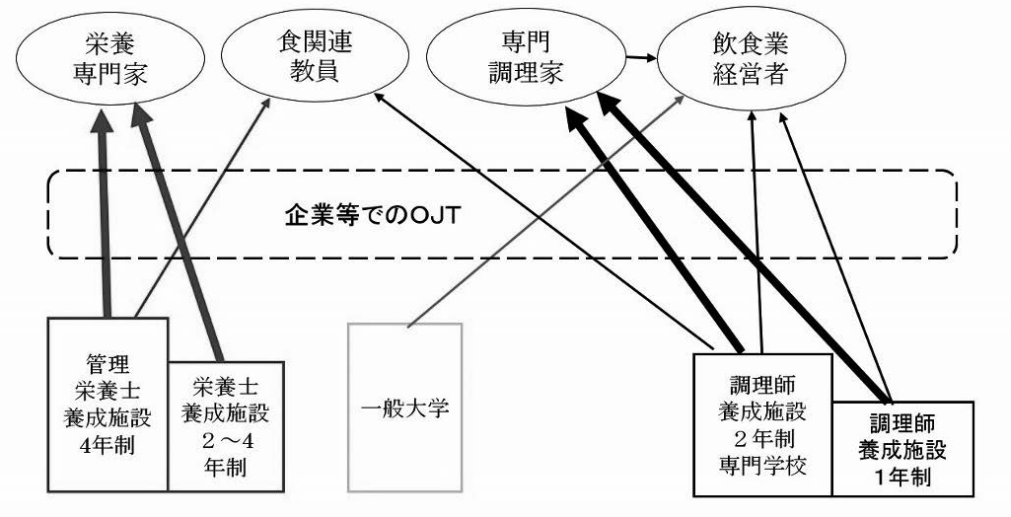
3-2-2 ［キャリアパス］

（１）従来の調理業界におけるキャリアパス

従来の調理業界におけるキャリアパスは以下の２つのキャリアパスがあり、いずれも教育機関卒業後は主に企業等でのＯＪＴが中心であった。また、飲食業経営者へは一般大学等において専門教育を受けずに卒業した者がなるというものであった。

ⅰ）調理師養成施設から主に専門調理家になるもの

ⅱ）栄養士及び管理栄養士から栄養専門家になるもの

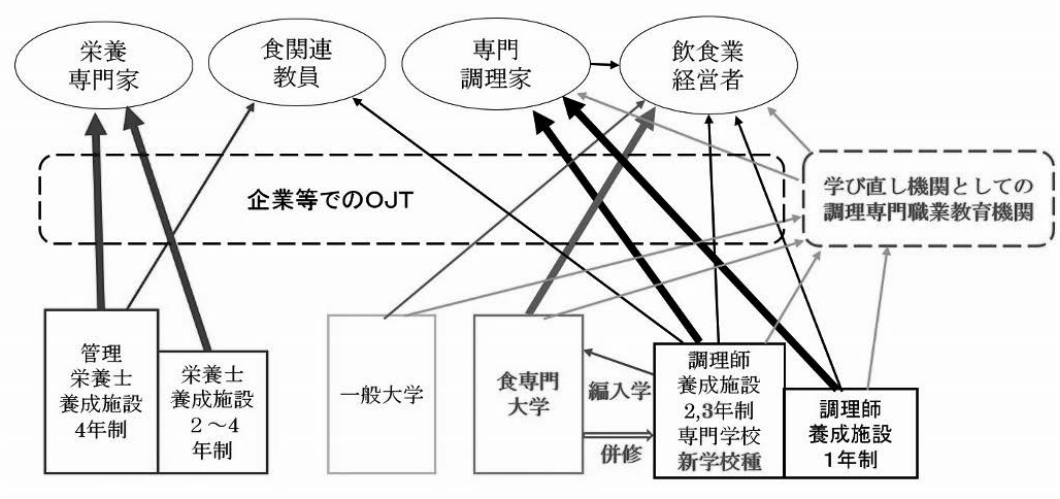


（２）今後の調理業界におけるキャリアパス

今後は、若年労働者人口の減少や、若者が長期にわたる徒弟制度的なＯＪＴを好まない傾向が強まっていること、また調理企業側も厳しい経営事情などから、教育効率の悪い長期の徒弟制度的ＯＪＴが困難になってきている。

一方、既存の大学において、調理業界経営者を養成することを目的とした新しい専門教育を行う動きがある。これらの新しい教育機関では調理師養成施設との教育連携が重要となるとともに、調理師養成施設卒業生の編入学受入れなども課題となる。

更に、学び直しの調理専門教育についても、現状ではほとんど行われていないが、今後はその設置も必要となろう。



3-2-3 ［産学連携によるニーズ把握］

本プロジェクトにおいては、調理業界における若手調理員に関する人材ニーズを九州地区（福岡県、熊本県、大分県）と京都府の企業を対象に郵送によるアンケートを実施し、その結果概要は上述 3-1-5 に示したとおりである。

しかし、この結果は多くの調理企業の現在の人材ニーズを反映したものではあるが、このような人材が今後の調理業界の変化に対応できるものであるのかが疑問であるとの意見が本プロジェクトの調査研究委員会で数多く挙がった。

すなわち、日々の厳しい競争環境にある調理業界においては、単純に企業ニーズを調査して、その人材ニーズに合致する教育カリキュラムを立てていくことは、今後の調理業界の発展に寄与できるかどうかということと、各学習者が将来に幸せな専門職業人となる可能性を上げることになるのかが極めて疑問であるということである。

この点においては、本プロジェクトではこれ以上の議論は行わないこととしたが、重要な課題であると考える。

3-3 本事業に取り組む機関の対応する教育プログラムのカリキュラムマップやカリキュラムツリーの把握と改革の方向性の探究

3-3-1 ［学習成果目標］

本プロジェクトでは調理師養成施設の教育プログラムについて、中村調理製菓専門学校と京都調理師専門学校を取り上げて研究を行った。

両校にはそれぞれ１年課程及び２年課程の調理師養成学科がある。そのカリキュラム等の特徴は以下のとおりである。

① 両校とも、１年課程のカリキュラムは厚生労働省の調理師養成施設指導要領に規定されるカリキュラム（960 時間）がほとんどであり、両校の差異は極めて小さい。

② ２年課程のカリキュラムは両校ともに調理師養成施設指導要領に規定されるカリキ

ュラム（960 時間）にそれぞれの専門学校が定めた必修科目及び選択科目が加わったものであるが、両校の学習成果目標は類似している。

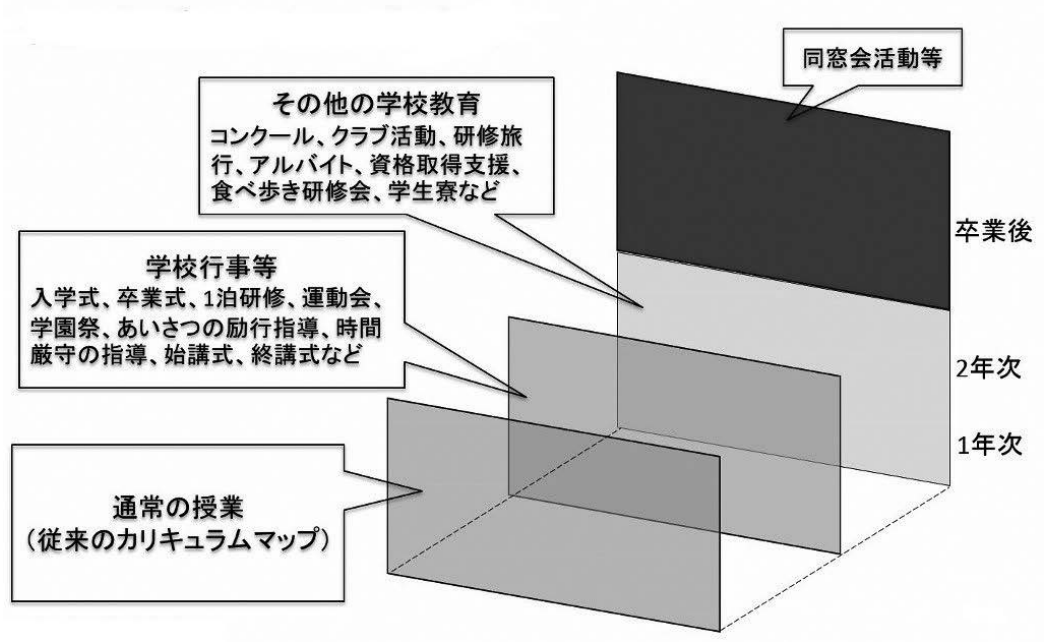
③ 両校とも、授業カリキュラムも重要であるが、調理業界のニーズである挨拶の励行、時間の厳守、身だしなみなどの基本的生活習慣を身に付けさせることが極めて重要との考えから、授業のみならず授業以外の学校行事等での教育を重視している。

3-3-2 ［カリキュラムマップ］

上記 3-3-1 に記載したとおり、調理師養成施設においては、授業のカリキュラムマップも重要であるが、調理業界のニーズの応える人材養成を行うためには授業以外の学校教育における学習成果目標の設定と、その達成のための教育プログラムの設定が極めて重要であると考える。また、この授業以外の学校教育プログラムについては、専修学校（専門課程、高等課程等）の中でも各教育機関によって大きく異なるが、高等学校や短期大学の調理師養成施設とは差異が顕著となると考えられる。

そこで、現状及び今後の調理人材養成を検討するに当たって、本プロジェクトでは従来の２次元的なカリキュラムマップではなく、これに授業以外の教育プログラムの要素を加えた３次元的な教育プログラムキューブ（仮称）で検討することを提案した。この教育プログラムキューブの概念を以下に示す。

図　教育プログラム・キューブの概念



3-3-3 ［人材ニーズへの対応性の把握］

（１）調理師養成施設教育

調理師養成施設の教育は専修学校（専門課程、高等課程等)、高等学校、短期大学等で行われている。

これらの教育機関の授業カリキュラムは厚生労働省の調理師養成施設指導要領に規定されるカリキュラム（960 時間）をベースにつくられている。

専修学校専門課程の２年課程にあっては、このベースに主に各学校独自のカリキュラムが加わるが、本プロジェクトの調査で今後必要と認められた新調理機器の技術、接客技術、コンピュータ技術、経営的な知識が業界ニーズに応えられるレベルまで教育できているかは疑問である。

また、高等学校及び短期大学にあっては、上記 3-3-2 で示したように授業カリキュラム以外の学校教育プログラムにおける専門職業人材養成の観点が重視されているかが疑問である。

（２）栄養士及び管理栄養士養成施設教育

栄養士及び管理栄養士養成教育においては、近年はよりレベルの高い管理栄養士養成教育にシフトしている傾向が強い。管理栄養士養成教育においては業界の人材ニーズに応える前に、管理栄養士国家試験に合格させる教育が重要となる。その結果、例えば調理技術は極めて劣るが管理栄養士の資格は取得できた者が少なからず存在するという問題を指摘する声もある。

（３）大学における新しい調理専門人材養成教育

上記事業概要 3-1-2 に記載したとおり、近年、わが国の既存の大学において、調理業界の経営要員育成の新学部、学科を新設する動きがある。これらの大学においてはそれぞれ業界の人材ニーズの調査や、既存の諸外国の同様な大学のカリキュラムを調査していることと考えられる。

これらについては、まだ卒業生を輩出していないために人材ニーズに対応した教育になっているかの判断はできない。しかしながら、平成 28 年１月９日に開催された本コンソーシアム研究成果報告会において、類似した教育を行っている既存のわが国の観光系大学の教育の問題点を指摘する声があったことは参考にすべきかと考える。その指摘点の骨子は以下の２点である。

① 卒業生が当該専門教育が対象とする分野の職業にほとんど就いていない。

② 教育カリキュラムにおける専門的な科目の比率が小さく、一般的な経営学等の科目が多い。また、実習科目をほとんど設けていない大学も多く、専門業界に就職しても役に立たないことが多い。

このうち、②に関しては、実習科目を大幅に導入するとなれば実習科目よりも大幅に教育コストが上昇することに繋がりかねない。このことを考える際に、本プロジェクトで訪問調査したアメリカのコーネル大学ホテル経営学部（School of Hotel Administration）やＣＩＡ（Culinary Institute of America）といった私立の著名専門教育機関の授業料が極めて高額であったことも参考となろう。

3-4　人材ニーズとカリキュラムマップを結びつけるための課題の検討とそこから取り組む実証講座の開発とモデル提示

3-4-1　［学習者とプログラム体系］

本プロジェクトでは「どんぶり調理モジュール」のプログラムを完成させ、その実証授業を中村調理製菓専門学校及び京都調理師専門学校で実施した。

「どんぶり」を取り上げた背景としては、従来の調理師養成施設の日本料理実習教育における以下のような問題点が昨年度の調査研究委員会で指摘されたことが挙げられる。

① 教育機関側に高級会席料理を教えようという意識が強すぎ、基本的なごはんを炊くとか、煮たり焼いたりするといった技術ができない卒業生が多い。そこには、各授業における技術評価を行わないことが多いことや、行ったとしても曖昧な評価基準であることが多いことも問題である。

② 高級会席料理を１年間あるいは２年間という在学期間を通して散漫に教育するため教育が効果的でないことが多く、もっと集中的に教育した方が効果的ではないか。

そこで、本プロジェクトでは切る、炊く、煮る、焼く、揚げる、盛り付けるといった基本的な調理技術が比較的平易なレベルで網羅されたどんぶり調理に着目し、異なる種類のいくつかのどんぶり料理から成るモジュール学習プログラムを作成することとした。このどんぶり調理は国内でもニーズがあるが、海外においても極めて人気があり、このモジュールが完成すれば海外でも有効と判断したこともどんぶりに着目した理由である。

また、評価にあってはオーストラリアのトレーニング・パッケージの概念を使い、達成基準を明確化することとした。特に、調理評価基準の数値化も試みた。

その結果、プロジェクトメンバー及び学習者の双方から極めて効果的であったとの評価を得た。

3-4-2　［実証講座のレベルの設定と方法］

実証講座の実施にあっては、中村調理製菓専門学校は基本的な調理技術は既に取得したレベルとした。これはモジュール学習を今後の学び直し教育等に応用することを考慮したためである。

これに対し、京都調理師専門学校では調理の専門教育をほとんど受けた経験が無い初心者を対象として実施した。これは、専門教育の初期にモジュール学習を応用することを考慮したためである。

両校の具体的な実証授業の内容とその比較は以下のとおりである。

表　京都調理師専門学校のどんぶり調理モジュールの授業内容

到達目標	・各種丼、汁物、小鉢、漬物の適切な調理、調味及び均一な仕上げ、提供が出来る
評価基準	・だし汁が適切に引ける　・米の洗米、吸水、炊飯が出来る ・材料の切りだしが適切に出来る　・各種どんぶりの加熱調理が適切に出来る ・各種どんぶりの調味が適切に出来る　・卵とじの技術、加熱加減が適切に出来る ・各種小鉢の調理、盛りつけが出来る　・各種汁物の調味、盛りつけが出来る ・各調理を理解し、適切な段取りで調理が出来る

回数	授業テーマ	実習献立
1	１．丼について ２．食品の衛生について ３．だし汁の引き方	一、水菜と揚げの煮浸し
2	１．米の炊き方 ２．野菜の切り方 ３．だし汁の調味	一、白御飯　一、厚揚げと小松菜の煮物
3	１．煮る（１）	一、玉子丼　　一、きつね丼
4	１．煮る（２）	一、木の葉丼　一、牛丼
5	１．煮る（３）	一、親子丼　　一、豚丼
6	１．煮る（４）	一、他人丼　　一、すき焼き丼
7	１．小鉢各種（１） ２．汁物・吸物（１）	一、牛蒡と蓮根のきんぴら 一、田舎味噌　豆腐　若布
8	１．小鉢各種（２） ２．汁物・吸物（２）	一、胡瓜とじゃこ、若布の酢の物 一、赤だし汁　巻き湯葉　三つ葉
9	１．小鉢各種（３） ２．汁物・吸物（３）	一、法蓮草と椎茸の浸し　一、三度豆の胡麻和え 一、吸物　かき玉
10	１．実技試験	５人前のどんぶり、汁物、小鉢を調製する
11	１．揚げる（１）	一、野菜のてんぷら さつま芋　南瓜　茄子　海苔　大葉　蓮根　天つゆ
12	１．揚げる（２）	一、魚介類の天ぷら　海老　鱚　穴子　青唐　天つゆ
13	１．揚げる（３）	一、海老天丼　一、かき揚げ丼
14	１．揚げる（４）	一、から揚げ丼　一、すまし汁　焼きカニと水菜 一、水菜と海老のみぞれ和え
15	１．複合丼（１）	一、トンカツとじ丼　一、菊菜としめじの浸し 一、潮汁　蛤吸い　三つ葉
16	１．複合丼（２）	一、味噌カツ丼　一、ソースかつ丼 一、田舎味噌　揚げ豆腐　葱
17	１．複合丼（３）	一、チキンカツとじ丼　一、菊菜と椎茸の胡麻和え 一、赤だし汁　豆腐　三つ葉
18	１．複合丼（４）	一、海老天とじ丼　一、すまし汁　巻き湯葉　三つ葉 一、畑菜芥子和え
19	１．実習演習授業	これまでに習った丼、小鉢、汁物の内、定められた献立を実際の営業と同様に提供
20	１．実技試験	５人前のどんぶり、汁物、小鉢を調製する
21	１．焼く（１）	一、鰻丼　　一、肝吸い　　一、鰻ざく

22	１．焼く（２）	一、牛肉照り焼き丼　一、牛ステーキ丼 一、野菜サラダ　　一、漬物
23	１．焼く（３）	一、豚生姜焼き丼　　一、豚照り焼き丼 一、蓮根胡麻和え
24	１．焼く４	一、鶏照り焼き丼　　一、白和え　　一、五目味噌汁
25	１．生食１ ２．魚の下ろし方　切り方	一、鯛の三枚おろし　切りだし　一、鉄火丼
26	１．生食２	一、ばくだん丼　　鮪　卵　オクラ　山芋　納豆　葱海苔 一、赤だし汁　　乾燥麩　葱
27	１．生食３ ２．寿司飯の作り方	一、海鮮どんぶり　　鮪　鯛　烏賊　サーモン　帆立 牡丹海老　いくら　海苔　山葵 一、すまし汁　焼舞茸　水菜　柚子
28	１．生食４ ２．寿司飯の作り方	一、散らし寿司丼　一、山掛け丼 一、潮汁　鯛　葱　生姜
29	１．実習演習授業	これまでに習った丼、小鉢、汁物の内、定められた献立を実際の営業と同様に提供
30	１．実技試験	５人前のどんぶり、汁物、小鉢を調製する

注：各回 3 時間（135 分）授業

表　中村調理製菓専門学校のどんぶり調理モジュールの授業内容

回数	授業テーマ	授業の概要	摘要
1	1　丼の概論 どんぶりとは	①どんぶりの分類、どんぶりの歴史 ②どんぶりの献立、汁物、添え物との組み合わせ	講義
2	2　どんぶりの衛生 魚、肉、野菜、卵の衛生について	①衛生的な材料の扱い方 ②生物調理（刺身、漬物の扱い）の衛生 加熱調理（魚、肉、卵）の衛生	
3	3　どんぶりのごはんの炊き方	①白飯の調理、計量、洗米、加水、加熱 ②すし飯の調理　　すし飯の炊飯、合わせ酢	実習
4	4　どんぶりの添えもの（汁物、和え物、酢の物、漬物など）	①汁物の調理（出しの取り方、清まし汁、味噌仕立て） ②漬物の知識、種類など	
5	5　どんぶりの作り方 煮物系丼（１）	①親子丼　　鶏肉の扱い方と加熱、 卵の加熱（卵とじ）の仕方	
6	煮物系丼（２）	②牛丼　　牛肉の煮物調理、　牛肉の加熱の仕方	
7	揚げ物系丼（１）	①天丼　　天ぷらの調理　材料の扱い、衣、揚げ油、 油の温度管理、天つゆ、薬味	
8	揚げ物系丼（２）	②かき揚げ丼　かき揚げの調理、盛付け、天つゆ、薬味	
9	焼き物系丼（１）	①鰻丼、穴子丼　うなぎのさばき方、焼き方、たれ、盛付け	
10	焼き物系丼（２）	②ステーキ丼　　牛肉の種類、部位、ステーキの焼き方、 ソース、付け合せ、盛付け	
11	焼き物系丼（３）	③焼き鶏丼　　焼き鶏の調理　鶏肉の加熱、たれ、盛付け	
12	刺身系のどんぶり（１）	①海鮮丼　刺身の調理　刺身の引き方、衛生、たれ、盛付け	
13	刺身系のどんぶり（２）	②ちらし海鮮丼　散らし寿司の調理、すし飯、刺身、卵、 そぼろなど	

注：講義は各回 2 時間（90 分）授業、実習は各回 4 時間（180 分）授業

表　中村調理製菓専門学校と京都調理師専門学校の実証講座の比較

	中村調理製菓専門学校	京都調理師専門学校
基本となるどんぶりモジュール	・総授業時間数 24 時間 ・9 種類の代表的な丼の授業 ・各回の授業での評価項目が明確に規定されている。 ・包丁の研ぎ方等の基本は含まれていない。	・総授業時間数 90 時間 ・21 種類の丼の授業 ・包丁の研ぎ方、出しの取り方などの基本からレストラン等を使った演習授業も含む
実証授業の対象	調理師科 2 年次の学生 10 名 調理業務従事者 10 名　合計 20 名	京都製菓専門学校学生 10 名 （調理経験はほとんど無し）
実施日時	11 月 14 日(土)9:30～12:30､13:30～15:30　　合計 6 時間	11 月 18 日、19 日、20 日、21 日、26 日各 2 時間半　合計 12 時間半
主な特徴	調理のポイントをわかりやすく示し、これに基づく評価表を作成した。	調理のポイントをわかりやすく示し、これに基づく評価表を数値化して作成した。

また､学習者の達成評価にあってはオーストラリアのトレーニング･パッケージの概念を使い、達成基準を明確化することとした。特に、調理評価基準の数値化も試みた。京都調理師専門学校における数値的評価基準を以下に示す。

表　京都調理師専門学校における実証講座での数値化された調理評価基準

		評価項目	評価			
			合　格			不合格
			A	B	C	F
炊飯	①	野菜類の切り出し D6:D20(1cm幅)	水の計量が出来ている 焦がさず炊飯できている	水の計量が出来ている 薄い茶色の焦げがある	水の計量が出来ている おこげが出来ている	水の計量が誤っている 黒い焦げが出来ている
親子丼	①	鶏肉の切り出し(2cm角)	1.5～2.5cm	1.0～1.4cm 2.6～3.0cm	0.5～0.9cm 3.1～3.5cm	0.5cm以下 3.5cm以上
	②	野菜類の切り出し(玉葱薄切り･三つ葉3cm)	玉葱(5mm以内) 三つ葉(誤差5mm)	玉葱(6～8mm) 三つ葉(誤差1cm)	玉葱(9～10mm) 三つ葉(誤差1.5cm)	玉葱(11mm以上) 三つ葉(誤差1.6cm以上)
	③	煮汁の調味	計量が適切で味見も出来ている	計量にやや誤りがあるが味見をして調えられている	計量にやや誤りがあり、　もう少し調節が必要	計量に誤りがあり、味見をしていない
	④	具材の焚き加減(火入れ具合)	決められた時間、適切な火力で焚かれ火が通っている	火力が強くやや焚きすぎている	火力が強く火通しがやや浅い	火力調整が悪く、生、或いは焦げている
	⑤	玉子の扱い、火入れ加減	全体に均一な半熟状態	加熱ムラはあるが適度な半熟状態	加熱ムラがあり半熟状が疎ら	加熱不足で生々しい 加熱しすぎて半熟が見当たらない

3-4-3 ［産官学による企画・運営・検証］

本事業のどんぶり調理モジュール開発、授業内容、実証講座の運営については、調理業界関係者、調理師及び栄養士養成施設教員、教育学専門家から成る調査研究委員会において 1 年以上にわたって検討されてきた。また、実証講座においても調査研究委員会の委員が立会い、終了後に授業評価会議を開催した。

授業評価会議の意見と受講者のアンケート結果を、中村調理製菓専門学校及び京都調理師専門学校についてそれぞれ以下に示す。

中村調理製菓専門学校での実証講座結果

授業評価会議の意見	・モジュール型授業は特定の内容を系統立てて学ぶので、受講生にわかりやすい授業である。 ・達成目標が明確であり、受講生の授業が理解しやすかった。 ・今回は評価基準のＡＢＣがあいまいであった。 ・評価基準の数値化が重要である。 ・レシピは、重量で記載してあり、数値化できていてよかった。 ・実習授業担当教員が３名で指導、評価をしたが、２名が現実的である。 ・丼を学びたいという受講生には興味深いが、丼への学習意欲が低い受講生にとっては辛い授業となる。
受講者のアンケート結果	・達成目標が明確であり、授業が理解しやすかった。 ・一人実習だったので、実技の習得ができやすかった。 ・どんぶりだけを習ったので、解りやすかった。

京都調理師専門学校での実証講座結果

授業評価会議の意見	・達成目標および評価基準が明確で、受講生にも目標がわかりやすく、真剣に練習をして最終試験に臨んでいたため良い結果が得られた。 ・ 受講生は、調理未経験者がほとんどであったが、４日間の連続授業で技術が上達したことを自ら実感して充実感を感じていた。 ・モジュール型の授業は初心者の受講生でも短期間で目標達成ができやすく、受講生の満足感がやる気に繋がり良い成果を上げた。 ・各自、時間内に計量から全て 1 人で、料理を仕上げるという実習を行うことで､どんぶり調理を正確に時間内にできるという学習効果が上がった。
受講者のアンケート結果	・達成目標が明確であり、授業が理解しやすかった。 ・一人実習だったので、実技の習得ができやすかった。 ・連続した反復練習で、実技の習得ができやすかった。 ・どんぶりだけを習ったので、解りやすかった。

3-5　人材養成の国際的通用性のための教育・人材養成プログラム体系の開発

3-5-1　[レベル設定における外部からの参照]

人材養成の国際通用性の研究のため、本年度事業としてアメリカの調理専門教育をそれぞれ訪問調査した。その詳細については本報告書の事業概要 3-1-6 に記載している。

アメリカの訪問調査の結果、本プロジェクトに直接的に参考になったことは以下の点である。

①学年毎の明確な教育目標と、それに基づくカリキュラム構造（3 校とも）
②モジュール学習授業の実際（CIA は 3 週間単位のモジュール授業、Kapi'olani CC においては 5 週間単位のモジュール授業）
③大学と職業教育機関の連携が図られており、大学と職業教育機関の併習や、職業教育機関卒業後の大学への編入学が盛んである。
④調理などの実習授業が日本の調理師養成施設に比べて極めて実践的である。
⑤社会人からの学び直しなどが盛んである。
⑥調理教育においても 4 年制の学士取得課程が主流になりつつある。
⑦Kapi'olani CC においてはハワイ地域に根差した教育目標が掲げられており、これに基づくカリキュラムとなっている。

【参考文献】

農林水産省「海外における日本食レストランの数」
http://www.maff.go.jp/j/press/shokusan/service/pdf/150828-01.pdf
（2016 年 2 月 8 日アクセス）
一般社団法人日本自動車工業会「自動車産業の現状」http://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/special/tenken/04/shiryo08.pdf（2015 年 2 月 14 日アクセス）
一般社団法人 日本フードサービス協会、公益財団法人 食の安全・安心財団
「平成 25 年外食産業市場規模推計について」
http://anan-zaidan.or.jp/data/2014-1-1.pdf（2015 年 2 月 14 日アクセス）
日本経済新聞「サービス人材　大学で育む」（2015 年 6 月 24 日掲載）
社団法人全国調理師養成施設協会（2012）『平成 24 年度調理師養成施設一覧』
社団法人全国調理師養成施設協会
フードビジネス総合研究所「外食上場企業ランキング 2013」
http://www.fb-soken.com/ranking.html（2015 年 2 月 14 日アクセス）
総務省統計局「従業上の地位別にみる我が国の従業者の状況－『平成 21 年経済センサス-基礎調査』の結果から」
http://www.stat.go.jp/data/e-census/topics/topi53_1.htm
（2016 年 2 月 8 日アクセス）

4. 成長分野等における各職域プロジェクトの取組み

【観光分野】

佐藤 快信（長崎ウエスレヤン大学）
南 慎郎（長崎ウエスレヤン大学）

4-1　事業概要

事業名：「長崎発　観光地域づくり人材育成のための社会人学び直しプログラムの構築」

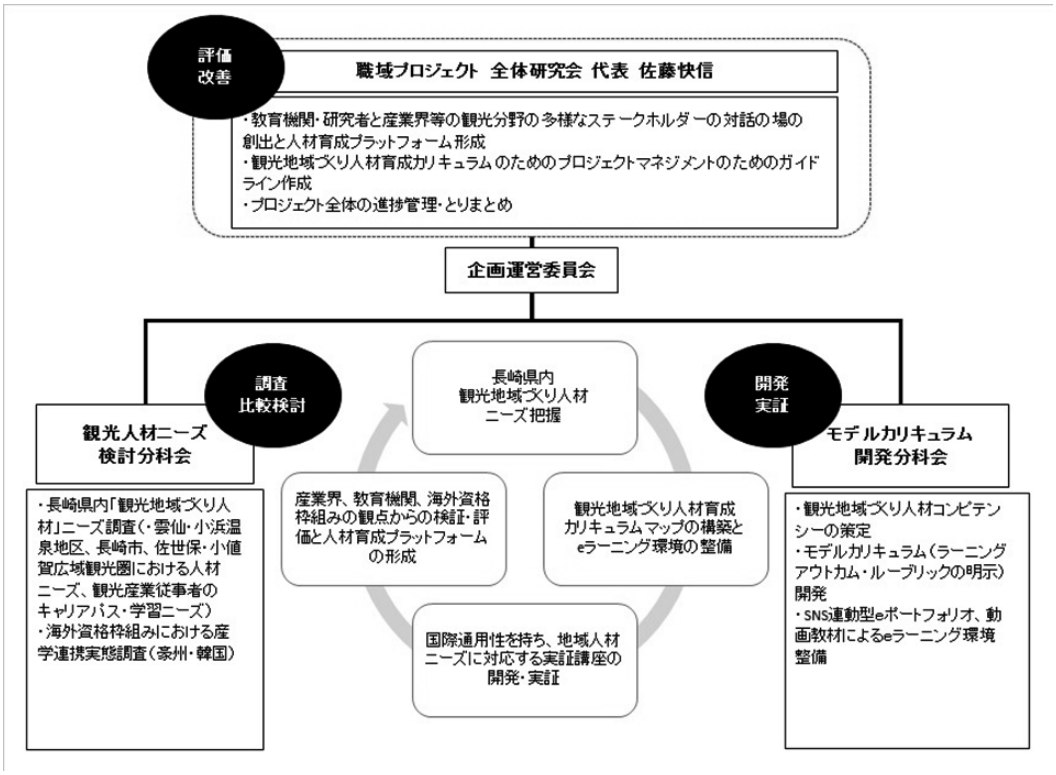
4-1-1　目的・概要

観光地域づくりを進めるための中核人材として「観光地域づくり人材」の育成が求められている。本事業は、地域における産学官連携による人材育成プラットフォームを形成し、地域ニーズや学習者の生涯に亘るキャリア形成に即したオーダーメード型人材育成プログラム開発とその仕組みづくりを行うことを目的とする。

4-1-2 養成する人材像

リーダーシップとコーディネーション力をもち、広域での地域資源を旅行商品として造成し海外インバウンドを含め誘客することのできる「観光地域づくり人材」

4-1-3 事業実施体制



4-1-4 事業実施概要

（１）調査等

● 海外職業教育機関との連携による社会人学び直しプログラム開発のための調査

概要・実施状況：

海外職業教育機関と国内高等教育機関とのジョイントによる海外インバウンドに対応する知識・スキルの社会人学び直しプログラムの構築のため、昨年度は韓国の専門大学における「NCS」の導入・開発・実施状況について訪問調査を行った。今年度は、オーストラリア TAFE 等のトレーニングパッケージ実施機関、国際的教育機関間の職業教育プログラムの共同実施について調査・協議を行い、グローバルかつローカルな社会人学び直しプログラム開発について検討を行った。

グローバルコンソーシアム参加の職域プロジェクト（ビジネス・経営分野）との合同による調査団により、上記 6 機関を訪問し、インタビュー調査・施設見学を行った。

オーストラリア訪問調査　期間：2015 年 8 月～

訪問先：　アデレード、メルボルンの計 6 機関

Private RTO - Eynesbury College

Higher Education provider - University of South Australia

Private RTO - Quality Training and Hospitality College

Private RTO - International College of Hotel Management (ICHM)

Public RTO - Tourism studies TAFESA

William Angliss Institute

● 観光分野の先行職域プロジェクトをはじめとする観光まちづくり人材育成に関する国内動向調査

概要・実施状況：

本事業で開発・実施する観光地域づくり人材育成プログラムの国内通用性、強みと弱みの検証・評価、プログラム内容のブラッシュアップのため、他の観光分野職域プロジェクトの取り組み、観光庁主催の各種プログラム、関連学協会の取組等への訪問調査を実施した。

調査先：　公益社団法人日本観光振興協「産学連携ツーリズム」

「全国観光学専攻学生発表会」

一般社団法人全国専門学校情報教育協会「専修学校フォーラム 2016」

① モデルカリキュラム基準、達成度評価、教材等作成（目的、規模、実施体制等）

● 観光地域づくり人材コンピテンシーの明示と Can-Do リストの開発

概要・実施状況

観光まちづくり人材育成プログラムのラーニングアウトカムとして、観光協会、宿泊業、旅行業で活躍する現職者（200 人程度）のコンピテンシーを測定し、観光まちづくり人材に必要なコンピテンシーを定義し、各学校段階から就業後にわたる段階的達成目標として、Can-Do リストを作成する。

今年度は、県内の旅館・ホテルの従業員 100 人を対象に、PROG リテラシーテストを実施し、行動特性の抽出、Can-Do リストを作成した。

また、長崎市・佐世保市のホテルマン及び専門学校生を対象とした第 3 回実証講座にインバウンド対応基礎力として英語のスピーキングテストを行い、英語の運用能力の測定を行った。併せて、中央職業能力開発協会のホテル業の職業能力評価基準のうち、全職務共通に求められる能力ユニットの達成状況について自己評価を行ってもらった。

- 観光地域づくり人材育成カリキュラムマップの構築

概要・実施状況

今年度は、オーストラリア学位・資格枠組み（AQF)、トレーニングパッケージによる体系的な観光・ホスピタリティ分野の教育プログラムを参考に、日本における観光人材教育の取組み、とりわけ観光まちづくり人材教育プログラムの体系的な構築の基本的な枠組みについて検討を行った。

今後、観光地域づくり人材コンピテンシーCan-Do リストをルーブリックとして活用し、標準的モデルカリキュラムをカスタマイズするとともに、ラーニングアウトカム・教育方法等を示したカリキュラムマップを構築する。

- SNS 連動型 e ポートフォリオと動画教材による e ラーニングシステムの開発

概要・実施状況

平成 26 年度事業での提案に即し、学修活動がマーケティング等の実践につながる SNS 連動型 e ポートフォリオ・システムを開発した。また、社会人の学び直し環境の整備として、実証講座の科目をはじめとする動画教材を作成し、ＷＥＢ上で閲覧できるシステムを開発した。

長崎発　観光地域づくり人材育成プロジェクト　ポータル

参照　http://www.wesleyan.ac.jp/kankop/

- OJT 教材「会話によく出るインバウンド用語集」第 2 版の発行

概要・実施状況

平成 26 年度事業で発行した「会話によく出るインバウンド用語集」の内容をバージョンアップを図り、より利用しやすいよう判型をよりコンパクトにした。

（２）実証等

・ 観光地域づくり人材育成プログラム　～リーダーシップ養成編～

概要・実施状況

観光まちづくり人材に求められるジェネリックスキル、特にリーダーシップ、チャレンジ力、コーディネーション力の養成を目的とした座学と演習形式による授業を実施。

開講日：　平成 27 年 12 月 10 日

対象：　雲仙・小浜温泉地区の観光協会、ホテル・旅館の職員

受講者数：　12 人

・ 観光地域づくり人材育成プログラム　～マーケティング編～

概要・実施状況

観光まちづくり人材に求められる旅行商品の造成に必要なマーケティングに関する知識・スキルの修得を目的として、実際の旅行商品の造成を通して、マーケティングに必要な知識・スキルを実践的に学ぶ座学と演習形式による授業を実施。

開講日：　平成 28 年 1 月 14 日

対象：　雲仙・小浜温泉地区の観光協会、ホテル・旅館の職員

受講者数：　10 人

・ 観光地域づくり人材育成プログラム　～海外インバウンド対応おもてなし編～

目的：　長崎市内のホテルマンを対象に海外インバウンド対応に必要な基本的な知識とコミュニケーションスキルを養成する。

開講日：　平成 28 年 2 月 1 日

対象：　長崎市・佐世保市内のホテル・旅館の若手中堅従業員及びホテル観光業の志望の専門学校生

規模：　現職ホテルマン 20 人・専門学校生 10 人

4-2　成長分野等における人材のポートフォリオとそこでの人材ニーズの把握

4-2-1　［人材のポートフォリオ］

観光産業分野の業種・職種は、観光関連産業まで含めると、大きな規模を有している（図１）。その中心にある観光業は、旅行業・運輸業・宿泊業、観光・イベント施設業、観光土産品行で構成されており、特に旅行業・運輸業・宿泊業がその中でも重要な位置を占めている。

図１ 観光産業の構成

『平成 21 年度 生涯学習施策に関する調査研究～我が国の企業等における中堅人材の人材ニーズに関する調査研究～報告書』（平成 22 年２ 月、三菱総合研究所）によれば、旅行業（図２）、宿泊業（図３）のようになっており、点線で囲ったレベル２及びレベル３を中堅人材としている。

図２ 観光人材マップ（旅行業）

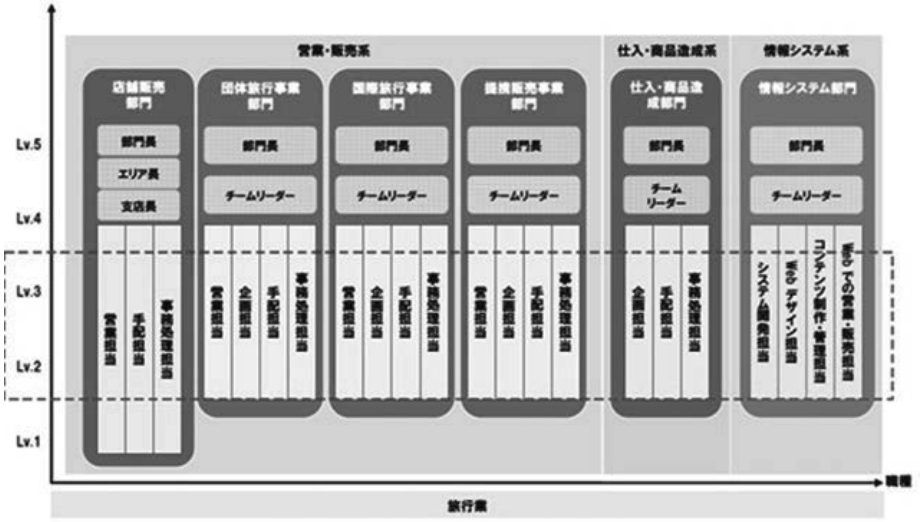
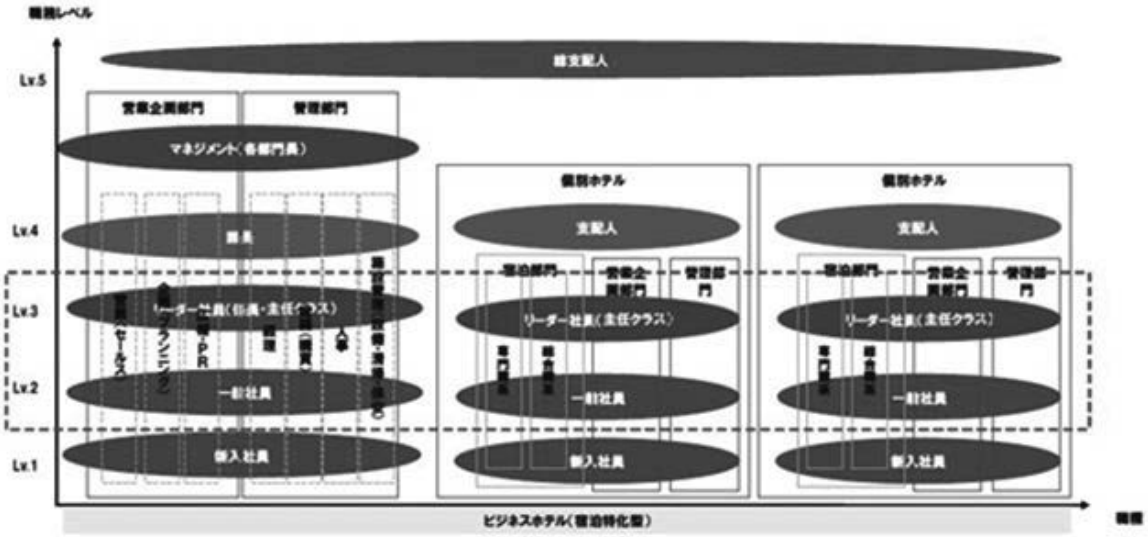


図 3 観光人材マップ（宿泊業）



しかしながら、本事業における「中核的専門人材」としての「観光地域づくり人材」のイメージは、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おこなう人材であり、エリアマネージャーまたはコーディネーターであることから、対象となる人材ニーズは、上記の限られた業種における「中堅人材」の定義とは相違がある。

改めて『観光地域づくり実践プラン実施要項』（平成 20 年 8 月 28 日、国土交通省）をもとに「観光地域づくり」を説明すれば“内外観光客の増加、地域の経済活性化、生活環境向上及び国民等の観光ニーズに応えることを目的として、地域特性を踏まえた観光戦略に基づき、多様な地域資源を活用し、地域の幅広い関係者が一体となって進める、観光を軸とした良好な地域づくりの取組みのこと”を意味する。

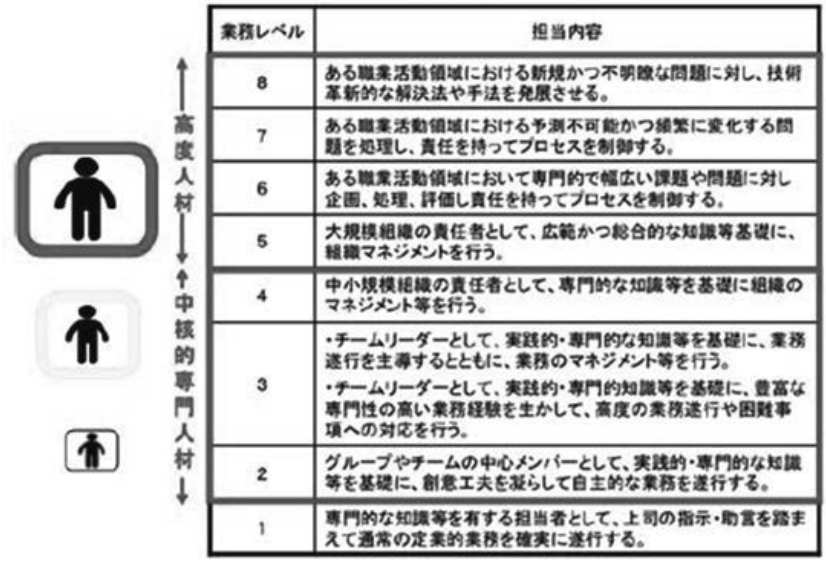
また、「観光地域づくり人材育成実践ハンドブック 2014」（観光庁）によれば、「観光地域づくり人材」とは、以下のような人材を指す。

① 地域に対して誇りと愛着を感じている人材
② 組織・集団をまとめる役割を担うリーダーとしての組織管理、戦略的思考等の理解や洞察力、構想力のある人材
③ 利害関係者の相互理解や信頼関係を構築する対人対応力、対話力がある人材
④ 事業に潜む各種の危険性に備えるリスク分析や危険回避策、不測の事態が発生した際の効果的・効率的な対応がとれる人材
⑤ 地域資源を活かした観光地域の形成を促進させる観光戦略プランの策定、地域づくり、環境の整備等が推進できる人材

このように、既存の観光関連業の発展をはじめ、地域における文化、社会、経済、空間といった諸要素が新たな結合＝イノベーションを促進するための取り組みである「観光地域づくり」の概念は、地域振興との関連のなかで必要不可欠な概念となっている。

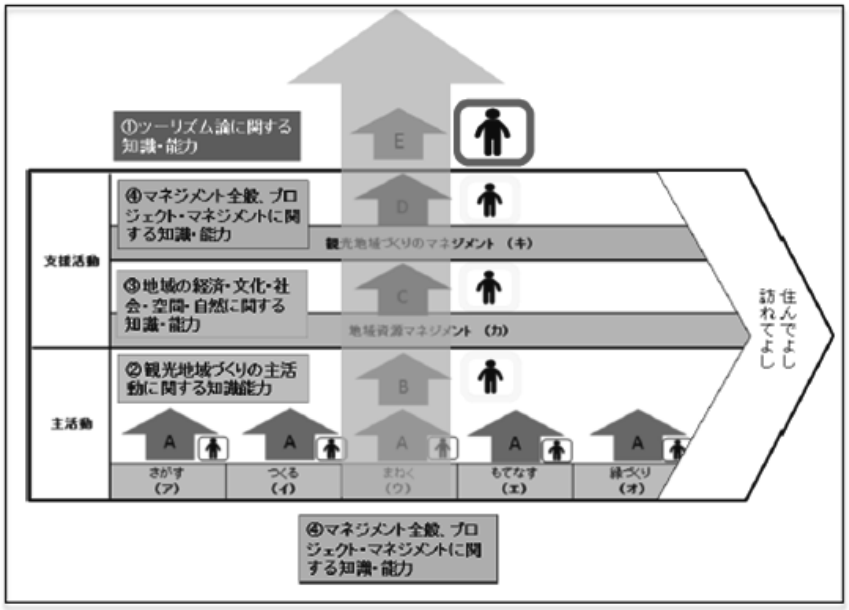
『地域振興のため「観光地域」を担う人材に関する調査報告書』（学校法人浦山学園・富山情報ビジネス専門学校）をもとに観光地域づくり人材の業務レベルのイメージ（表１）と求められる知識・能力の関係は（図４）と想定される。

表 1 観光地域づくり人材の業務レベルのイメージ



業務レベル	担当内容
8	ある職業活動領域における新規かつ不明瞭な問題に対し、技術革新的な解決法や手法を発展させる。
7	ある職業活動領域における予測不可能かつ錯綜に変化する問題を処理し、責任を持ってプロセスを制御する。
6	ある職業活動領域において専門的で幅広い課題や問題に対し企画、処理、評価し責任を持ってプロセスを制御する。
5	大規模組織の責任者として、広範かつ総合的な知識等基礎に、組織マネジメントを行う。
4	中小規模組織の責任者として、専門的な知識等を基礎に組織のマネジメント等を行う。
3	・チームリーダーとして、実践的・専門的な知識等を基礎に、業務遂行を主導するとともに、業務のマネジメント等を行う。 ・チームリーダーとして、実践的・専門的知識等を基礎に、豊富な専門性の高い業務経験を生かして、高度の業務遂行や困難事項への対応を行う。
2	グループやチームの中心メンバーとして、実践的・専門的な知識等を基礎に、創意工夫を凝らして自主的な業務を遂行する。
1	専門的な知識等を有する担当者として、上司の指示・助言を踏まえて通常の定型的業務を確実に遂行する。

図 4 観光地域づくり人材の業務レベルと求められる知識・能力



したがって、「観光地域づくり人材」は、従来の観光業分野の職域から「観光地域づくり人材」へとスライドさせていく教育プログラム開発や異なる新たなキャリアパスの構築が求められる可能性がある。

4-2-2 ［キャリアパス］

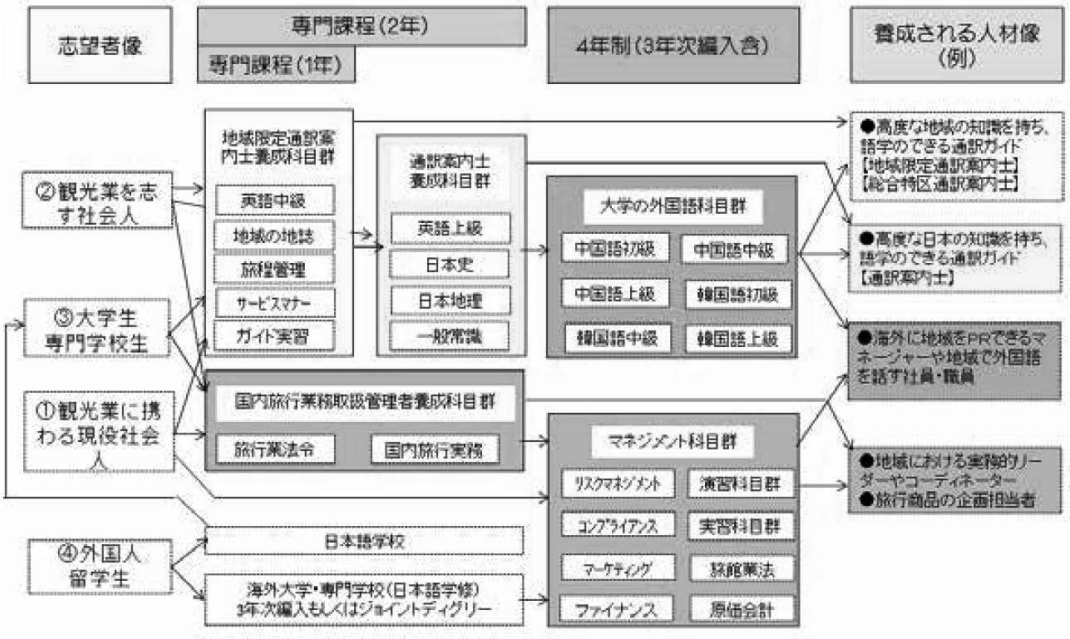
これまでの調査結果から、観光分野における中核的専門人材と従来の観光産業および観光分野の高等教育における人材育成のミスマッチが生じている可能性があり、そのミスマッチを解消の方向性としては、以下のような（表２）養成する知識・スキルが想定され、そのモデルカリキュラムとしては観光創造士などがあると考えられる。

表 2 対象別 養成する知識･スキルとモデルカリキュラム

<table>
<tr><th>対象</th><th>養成する知識･スキル</th><th colspan="2">モデルカリキュラム</th></tr>
<tr><td>観光分野以外の業界からの転職者</td><td rowspan="2">旅行関係の商品の造成に必要な企画力
マーケティングの知識･スキルの強化
リーダーシップやチャレンジ力、コミュニケーション力といったコンピテンシーの強化</td><td rowspan="2">観光地域づくり人材育成ガイドライン（観光庁）</td><td rowspan="3">観光創造士
（総合）
（企画）
（生産）
（流通）
（営業）
（販売）
（接客）</td></tr>
<tr><td>観光関連企業の現職従事者</td></tr>
<tr><td>観光分野の高等教育機関</td><td>旅行業･宿泊業などの基礎的実務的知識･スキル（専門学校）
＋
経営･マーケティング等の理論的科目</td><td>観光分野の中核的専門人材養成ロードマップ</td></tr>
</table>

例えば、中核的専門人材養成の人材ロードマップ（図５）の例（「インバウンド観光客の受け入れを支えるニューツーリズムの中核的専門人材育成事業　事業報告」（平成 26 年学校法人新潟総合学院郡山情報ビジネス専門学校））があり、マネジメント科目群を社会人のリカレント教育として実施する形態も考えられる。

図 5　中核的専門人材養成の人材ロードマップの例



4-2-3　[産学連携によるニーズ把握]

（１）全国自治体における観光まちづくりと人材ニーズ

北海道大学 観光学高等研究センター（平成 25 年）によれば、以下のような調査結果が出ている。

- 全国自治体における観光まちづくりと人材ニーズ全国の自治体の約 8 割が「地域観光づくり」に取り組んでいる
- 全体の 6 割が、地域観光づくりの取組みに一定の方向性を示しており、ベクトルの異なる取り組みが行われている→「祭り・イベント重視型」「地域資源活用型」「経済振興型」「着地型観光商品開発型」「宝探し型」「人材育成重視型」「インバウンド型」
- 地域観光づくりに取り組む自治体の 8 割以上が、人材に関する問題を抱えている
- 人材の問題は、「人材不足」、「予算不足」が占める割合が高い
  → 特に、「地域資源活用型」、「着地型観光商品開発型」の自治体で「人材不足」が課題に
- 現在足りている人材像は、「地域に関する知識」が必要である。
- 現在不足しており、今後より必要とされているのは、「考えを生み出す力（発想力）」、「戦略を立案する力」、「人を説得し動かす力」といったスキルに秀でた人材であること。

（２）「観光地域づくり人材」

“内外観光客の増加、地域の経済活性化、生活環境向上及び国民等の観光ニーズに応えることを目的として、地域特性を踏まえた観光戦略に基づき、多様な地域資源を活用し、地域の幅広い関係者が一体となって進める、観光を軸とした良好な地域づくりの取組みのこと”である「観光地域づくり」の必要性を『観光地域づくり実践プラン実施要項』（平成 20 年 8 月 28 日、国土交通省）において明らかにしており、観光庁は「観光地域づくり人材育成実践ハンドブック 2015」（観光庁）を作成し、「観光地域づくり人材」の養成を推進している。

今回行った観光庁へのヒアリング調査で以下のような取り組みが確認された。

- 平成 25 年より開始された「観光圏」事業の一環として、各観光圏における主体的なプラットフォーム形成と事業終了後の自立運営まで見越し、観光地域づくりマネージャーの育成を目的として、観光地域づくり人材育成ガイドラインを作成した
- 現在は、レベル１からレベル 2 までは、各観光圏で実施し、レベル３の講座を観光庁主催で年 2 回行っている
- 補助事業終了後の自立的な運営と持続可能性が大きな課題。そのためにも人材の確保の有無が重要成功要因といえる。

（３）長崎県内　観光地域づくり人材育成ニーズ調査（長崎ウエスレヤン大学　平成 26 年）

長崎県内の多様なステークホルダーを対象に観光分野の人材ニーズ調査（人材確保・育成の状況、求められる知識・能力、従業員のキャリア・パス・学び直しニーズ等）を長崎県観光連盟の加盟の観光協会等の団体及び観光分野企業、雲仙温泉及び小浜温泉地域の観光分野従業員の 3 者を対象とし、調査を実施し、以下のような結果を得た。

＜長崎県の観光分野に不足する専門職・指導者レベルの人材のニーズ＞

- 観光協会等の団体にあっては、観光業や観光施設に「観光地をまとめられるリーダー的人材」が不足しているとする回答が 50%、
- 「国際化に対応する語学力・海外経験のある人材」が宿泊業や運輸業、観光施設に不足しているとする回答が 40%となっている。
- いっぽうで、観光関連企業にあっては、行政・団体に「観光地をまとめるリーダー的人材」の存在を最も多く求めている。

＜観光分野の中核的専門人材の必要性＞

- 観光分野の中核的専門人材についての必要性についての回答は、観光協会等の団体、観光関連企業のいずれも「必要である」とする回答が 70%以上となっており、
- そうした人材が必要とされる組織については、観光協会等の団体にあっては、観光関連産業、行政（市町村）、自団体への期待がそれぞれ 50%、観光関連業界にあっては観光協会等の団体、観光関連産業への期待がそれぞれ 21.4%となっている。また、いずれも県レベルの行政機関への期待は高くない。

＜観光地域づくり＞

観光関連企業の従業員の学習ニーズの調査結果から、「自分に強化が必要な能力」として、「コーディネーション力」が最も高く 54.6%、次いで「リーダーシップ」が 39.8%、「チャレンジ力」が 35.2%となっている。そして、現在勤務する職場の職員に国際的インバウンドへの対応のために強化が必要な能力については、「コミュニケーション力」が 75.0%、「マネジメント力」が 69.3%となっている。

以上のように、観光分野における中核的専門人材としての「観光地域づくり人材」の必要性は高いといえる。

また、長崎県の観光振興の観点から外国人入れ込みへの対応としてのインバウンド強化のために学習へのニーズも高い。

4-3　本事業に取り組む機関の対応する教育プログラムのカリキュラムマップやカリキュラムツリーの把握と改革の方向性の探究

4-3-1 ［学習成果目標］

今回の実証講座においては、観光庁の「観光地域づくり人材ガイドブック 2015」に基づいて実施することとした。それによれば、観光地域づくり人材に求められる能力としては、以下のように提示されている（表３）。

表 3 観光地域づくり人材 レベルごとに求められる能力

		レベル1	レベル2	レベル3	レベル4	レベル5
求められる能力		観光地域づくりを進めるための体制整備を行う基盤となる能力を有する	「住んでよし、訪れてよし」の観光地域づくりを行うための基盤となる能力を有する	ブランド戦略を策定するための基盤となる能力を有する	ブランド戦略に基づく事業を実施するための基盤となる能力を有する	国際的な競争力を持った観光地域として継続的な事業実施を行うための基盤となる能力を有する
A リーダーシップ系統	D 志・合意形成	観光地域づくりマネージャーの概念を理解し、強い志を持って観光地域づくりに取り組むことができる	観光地域づくりの実施にあたっての基本的な考え方や方向性をとりまとめることができる	地域の多様な主体との認識共有や合意形成の継続的な実施を行うことができる	地域の行政組織や、各種事業者、地域住民らと調整しながら、実質的な連携を促進し、ブランドコンセプトの共有を図ることができる	観光地域づくりマネージャーの中長期的な確保・育成を行うことができる
	E 持続性・公益性	地域資源の保全や活用に関する調査を実施できる	滞在交流型観光の先進事例を応用し、自地域での展開手法の立案をできる	地域内外の人と調整しながら、ブランド化を意識した観光地域づくりの実行体制を構築することができる	住民理解、地域経済、地域資源の持続可能性を満たす中長期的なブランド戦略に基づき、複数の事業を実施できる	ブランド戦略に基づく、地域らしさを演出する空間形成、インフラ整備等の実現を通じ、地域ならではの「独自の価値」の継続的な維持・向上を行うことができる
B 観光地域マネジメント系統	F 観光地域マネジメント計画	個別の観光地域づくりに関するプロジェクトの立案・実行ができる	観光地域づくりの実施にあたっての基本的な考え方や方向性に基づき、複数の事業を実施できる	ブランドコンセプトを体感させるための、複数の事業方針を策定できる		
	G 受入環境	地域での滞在に係る各種の情報（滞在コンテンツ、宿泊、飲食、移動等）のいずれかについて、現地での情報提供を実施できる	地域での滞在に係る各種の情報や滞在プログラム等を一元化して収集・提供する仕組みの構築や改善策を立案できる	ブランドコンセプトに基づく、地域での滞在に係る各種の情報や滞在プログラム等を一元化して収集・提供する仕組みを構築できる	顧客獲得の競争的環境下に耐え得る中長期的なブランド戦略に基づき、複数の事業を実施できる	ブランド確立に向けたマーケティング視点の個別事業（滞在プログラムの魅力向上等）の実施結果をモニタリングした上で、改善の実現を通じ、地域ならではの「独自の価値」の継続的な維持・向上を行うことができる
C 観光地域マーケティング系統	H 観光地域マーケティング計画	観光地域マーケティングの基本概念（環境分析、セグメンテーション、ターゲティングなど）を理解し、自地域での活用を行うことができる	マーケティング理論に基づいた、観光客の新規獲得、維持を目的とした計画を立案できる	観光地域ブランドの基本概念（ブランドコンセプト、ブランドイメージなど）を理解し、自地域での活用を行うことができる		
	I 滞在プログラム	地域資源を活用した滞在コンテンツの企画・立案ができる	マーケティング計画に基づく複数の滞在プログラムの企画・立案ができる	ブランドコンセプトを体感できる滞在プログラムの企画・立案ができる		

「観光地域づくり人材」養成講座では、『観光地域づくり人材育成講座～リーダーシップ養成編～』と『観光地域づくり人材育成講座～観光地域マーケティング編～』の 2 つの講座を実施した。前者は、①必須である A：リーダーシップ系統の D:志・合意形成に対応した講座である。後者は、②観光地域マーケティング系統 H:観光地域マーケティング計画と I: 滞在プログラムに対応した講座である。いずれの講座も、観光産業従事者の社会人を対象とした。学習目標をレベル１に設定した。

また、『観光地域づくり人材育成講座～海外インバウンド対応おもてなし編～』における学習目標は以下のとおりである。

（1） 知識の向上

- 海外からのお客様とのコミュニケーションの必要性を理解し、自らが積極的にお客様に接することができる。
- ホスピタリティ精神を有し、文化や宗教の違いの壁を越えてサービスを提供することができる。

（2）意欲の向上

- ホテル・旅館産業が世界経済や社会の流れに連動して成長していることを理解し、自らの成長が必要不可欠であるという意識を持っている。
- お客様主体の精神に基づき、幅広く業務を遂行する意識を持っている。

4-3-2 ［カリキュラムマップ］

「観光地域づくり人材」の養成に関わるカリキュラムに関しては、これまでにいくつか提示されてきている。例えば、地域で必要とされている「外国語を話せるガイド」（国家資

格の通訳案内士、都道府県が研修を行う地域限定通訳案内士、市町村が主体となり研修を行う総合特区通訳案内士など）を養成するため、専門学校で資格に必要な法定科目を準備したり、中国語や韓国語等は大学で講師を派遣したりする等の協働が考えられる。大学で外国語やマネジメント関連科目を学修した社会人は、「海外に営業もできるマネージャー」として養成が可能であるモデルカリキュラムがある（図５）。(「インバウンド観光客の受け入れを支えるニューツーリズムの中核的専門人材育成事業　事業報告」（平成 26 年、学校法人新潟総合学院・郡山情報ビジネス専門学校))

また、観光庁の「観光地域づくり人材ガイドブック 2015」では、表３のようにレベル 1～5 を設定している。

4-3-3 ［人材ニーズへの対応性の把握］

平成 25 年度の成果から、中核的専門人材は、組織体制における中間管理職ではなく、地域振興と連結したニューツーリズムやインバウンド対応など、新たなニーズへの対応をプロジェクトとしてマネジメントするエリアマネージャーやコーディネーターといった職務が想定された。先行研究チームによるモデル・カリキュラムのイメージにあわせると、レベル３またはレベル４に相当すると考えられる。また、観光庁「観光地域づくり人材育成カリキュラム」では、レベル１～３に相当すると考え、このモデルカリキュラムを想定した実証講座を本年度事業において実施することとした。

4-4　人材ニーズとカリキュラムマップを結びつけるための課題の検討とそこから取り組む実証講座の開発とモデル提示

4-4-1 ［学習者とプログラム体系］

実証講座は、観光広域圏のみならず、「観光地域づくり」が求められている背景から、観光庁ガイドライン（表３）に準拠し、長崎県の観光人材の基盤となるモデルカリキュラムを構築するという方向性にもとに組み立て、今回の実証講座では以下の講座を設定した。

	実証講座プログラム	対象者
A	第 1 回『観光地域づくり人材育成講座～リーダーシップ養成編～』	雲仙・小浜地域の観光業界従事者
	第 2 回『観光地域づくり人材育成講座～観光地域マーケティング編～』	
B	第３回『観光地域づくり人材育成講座～海外インバウンド対応おもてなし編～』	長崎市・佐世保市内のホテル従事者および専門学校生

4-4-2［実証講座のレベルの設定と方法］

レベル４以降の「観光地域づくりマネージャー」（観光圏の自立的・持続可能性のための総合的なマネジメント能力）は国レベルで養成され、レベル１－３の観光地域づくり人材は地域ごとに養成されていることから、レベル１を設定した。

第１回『観光地域づくり人材育成講座～リーダーシップ養成編～』の学習目標

✧　目的・概要：　ホテル・観光、運輸、関連団体等の中核的役割を担っている職員を対象に､観光まちづくりの最前線で活躍する観光地域づくり関係者の実践事例の紹介を通して、観光地域づくり人材に求められるリーダーシップを養成することを目的とする。

✧　観光地域づくり人材育成実践ハンドブック 2015（観光庁 観光地域振興部 観光地域振興課）「リーダーシップ系統の能力」（Ｄ：志・合意形成）に対応

✧　プログラム

第Ⅰ部　リーダーシップ「志」編ワークショップ

10：20～10：35	第Ⅰ部の学習の目的・進め方の説明	講師・ファシリテーター： 長崎ウエスレヤン大学 教授　佐藤快信
10：35～11：20	観光地域づくり実践事例～観光地域づくり実践ケース動画集より～（15 分間×３名分）	
11：20～11：40	振り返りシート（個人記入）	
11：40～12：00	グループで共有(1 グループ 4 名程度で編成)	
12：00～12：20	「思い・志」の重要性について	

第Ⅱ部　リーダーシップ「合意形成」編ワークショップ

13:30～	第Ⅰ部の学習の目的・進め方の説明	事務局
13:40～14:00	e ポートフォリオについて	講師：　Claps　西村文男
14:00～14:30	e ポートフォリオ演習	
14:30～14:45	休憩	
14:45～15:00	考えてみよう OJT（個人ワーク）	講師・ファシリテーター： 長崎ウエスレヤン大学 教授　佐藤快信
15:00～15:30	情報共有	
15:30～16:00	グループ発表	
16:00～16:15	休憩	
16:15～16:35	個人ワーク成果の修正	
16:35～17:00	振り返り	
17:00～17:30	講評 次回講座予告	企画運営委員 事務局

第２回『観光地域づくり人材育成講座～観光地域マーケティング編～』の学習目標

✧　目的・概要：　観光地域マーケティング計画を進めるうえでの実践的課題を理解するとともに、雲仙を宿泊拠点とした島原半島滞在型プログラムを企画立案する

✧　観光地域づくり人材育成実践ハンドブック 2015（観光庁 観光地域振興部 観光地域振興課)「マーケティング系統の能力」（Ｈ： 観光地域マーケティング計画、Ｉ：滞在プログラム）に対応

✧　プログラム

第Ｉ部　観光地域マーケティング　座学編

観光地域マーケティング・戦略の観点から、県レベル、島原半島レベルにおける観光産業の実際について学ぶ

10：10～10：20	第２回講座のねらい	長崎ウエスレヤン大学 教授 佐藤快信
10：20～11：05	観光地域マーケティング①　「長崎県の観光振興施策について　～２つの世界遺産（候補）を活かした観光まちづくり～」	長崎県観光振興課 企画監　井川博行
11：15～12：00	観光地域マーケティング②　「島原半島の観光マーケティング戦略」	島原半島観光連盟 事務局次長 林田正明
12：00～12：30	振り返り	
12：30～13：30	昼食	

第Ⅱ部　観光地域マーケティング　ワークショップ編

① 島原半島内の島原温泉地域および南島原地域を対象としてSWOT分析（雲仙・島原半島を取り巻く外部環境、内部環境、雲仙の強み、弱み、機会や脅威）をおこなうことにより、雲仙温泉街地域の特徴を把握する。

② その結果を活かして、宿泊場所を雲仙温泉街とした基点として位置づけ、島原半島と観光エリアとした島原半島滞在型プログラムを企画立案する。

13：30～13：15	第Ⅱ部の学習の目的・進め方の説明	
	①SWOT ワークショップ	講師・ファシリテーター： 長崎ウエスレヤン大学 教授　佐藤快信
13：15～13：35	Strength：強み	
13：35～13：55	Weakness：弱み	
13：55～14：15	Opportunities：機会	
14：15～14：35	Threads：脅威	
14：35～14：55	休憩	
14：55～15：20	弱みを強みに変えるための方策（グループ作業）	
15：20～15：45	脅威を機会に変えるための方策（グループ作業）	
15：45～16：00	休憩	
	②島原半島滞在型プログラムの企画立案	
16：00～16：30	グループ作業	
16：30～17：00	グループ発表	

17：00～18：00	講評	
18：00	終了	

第３回実証講座　『観光地域づくり人材育成講座～海外インバウンド対応おもてなし編～』

✧　目的･概要　長崎市内のホテルマンを対象に海外インバウンド対応に必要な基本的な知識とコミュニケーションスキルを養成する。

✧　学習到達目標

（１）知識の向上

- 海外からのお客様とのコミュニケーションの必要性を理解し､自らが積極的にお客様に接することができる。
- ホスピタリティ精神を有し､文化や宗教の違いの壁を越えてサービスを提供することができる。

（２）意欲の向上

- ホテル･旅館産業が世界経済や社会の流れに連動して成長していることを理解し、自らの成長が必要不可欠であるという意識を持っている。
- お客様主体の精神に基づき、幅広く業務を遂行する意識を持っている。

第Ⅰ部　ホテルマンに求められる海外インバウンド対応英語コミュニケーション

10：30～11：00	海外インバウンド時代に求められるホテルマンの資質	こころ医療福祉専門学校 河内房子
11：00～11：30 11：30～12：30	異文化理解とコミュニケーションスキル 英語スピーキングテスト　E-CAT	IBC パブリッシング 賀川洋

（昼食・休憩）

第Ⅱ部　ホテルマンに求められるおもてなしサービス

14：30～14：30	おもてなしサービス１	ホテルニュー長崎
14：30～15：30	おもてなしサービス２（グループワーク）	シニアマネージャー 神宮敬悟
15：30～16：00	グループ発表・振り返り	
16：00～16：10	講評	
16：20～17：00	コンピテンシー・テスト（PROG）	事務局

4-4-3 ［産官学による企画・運営・検証］

全体研究会で実証講座を検証した結果を総括すると、以下のとおりである。

（１） 既存の人材育成プログラムとの整合性について

既存のレベルや資格や学歴を他の人材育成プログラムのレベルとの合わせていくことが必要である。例えば、職業能力評価基準（厚生労働省）のマネジメント能力を参照することも良い。学部卒レベルをレベル 3 として合わせていくこともある。

「観光地域づくり人材育成モデルカリキュラム」（観光庁、「観光地域人材育成ハンドブック 2014」）に示されている 3 つの「求められる能力」は、ドイツの DQR の「人格的コンピテンシー」が今回のリーダーシップに該当する可能性がある。

（２）講座プログラムについて

知識・スキル・コンピテンシーのコンピテンシーについて実施されているが、地域人材としては、経験や感覚だけでなく、今あるものを整理して、ドキュメント化し、それを再構築することができる人材がほしいので、それに対応したプログラムが必要である。現在行っている実証講座は、鮭の切り身をバラバラ配っているところがあり、実証講座がどのような位置づけと関連性があるかを示す必要がある。

（３）e-ポートフォリオについて

学びを始めるための負担軽減、参加しやすさという点で、e-ポートフォリオは評価できる。不規則な勤務が多い観光分野で働く人たちが自己研鑽する場としてのプラットフォームになる可能性があり、学習継続性につながる。また、SNS の情報を共有でき、スマホにも対応したシステムでポートフォリオ管理ができることは便利で良い。特に、時系列に自分の記録をたどることができるので、足跡記録としても活用できる。しかし、ある段階で、情報倫理教育についても考える必要がある。なぜなら業務内容に関する守秘義務などが漏えいする恐れもあるからである。

（４）「職業実践力育成プログラム（BP）」について

平成 28 年度から実施される文部科学省の「職業実践力育成プログラム（BP）」として認定された履修証明プログラム「グローバル社会における旅行スペシャリストの育成」（長崎国際大学）について議論した。対象ＢＰは、大学院レベルでの社会人の学び直しプログラムである。この事業は、もともと 120 時間の履修証明プログラムをモデルとしたモジュールプログラムを作ることが事業のコンセプトだった。本事業で 2 年にわたり実証講座を終えた段階で、再度、この時期に履修証明プログラムとの比較検討をすることは良い事例といえる。4 年後の「職業教育大学構想」に向け、従来の専門学校でも大学でもないカリキュラムが必要になるだろう。後述する観光分野によける学位・資格枠組みの学校種別・プログラムのマップに長崎国際大学の履修証明プログラム BP を位置付けて、シラバスを添付することにより、本プロジェクトがレベル６まで検討しているところが表現でき、さらに、豪州のトレーニングパッケージのレベル６

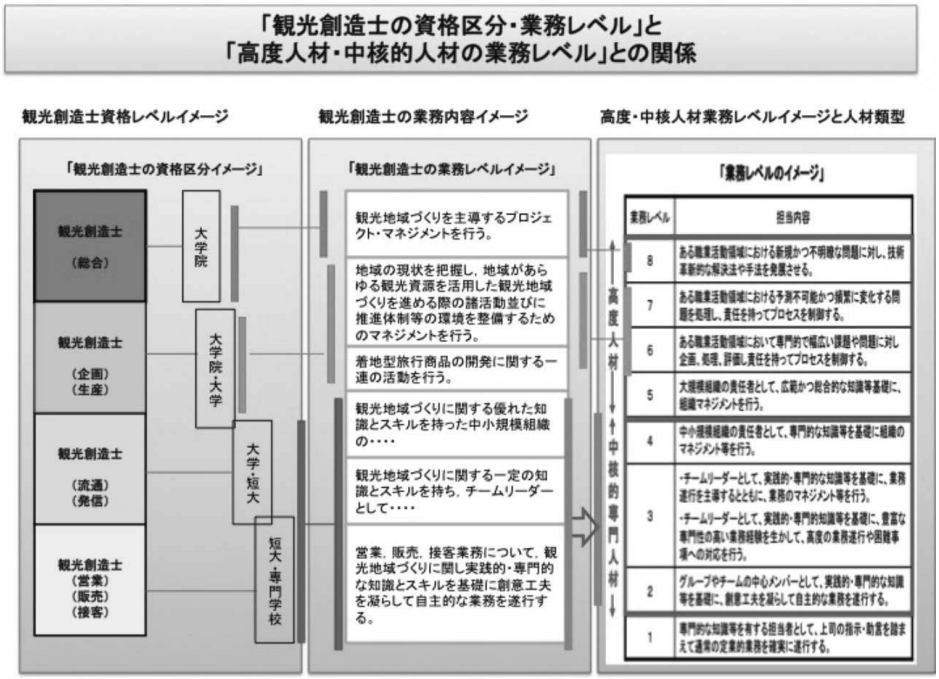
と長崎国際大学の履修証明 BP のシラバスを比較検討すれば、さらに国際通用性が高まるのではないか。

4-5　人材養成の国際的通用性のための教育・人材養成プログラム体系の開発

4-5-1　[レベル設定における外部からの参照]

国内の関連する人材育成プログラムや資格があるが、例えば、「観光地域づくりを主導するプロジェクト・マネジメントを行い得る有資格者」としての観光創造士という資格が提唱され、その具体的業務としては『地域の現状を把握し、地域があらゆる観光資源を活用した観光地域づくりを進める際の諸活動並びに推進体制等の環境を整備するためのマネジメント』を行い得る知識及び能力を有する者に授与する資格（大学・大学院卒業レベル）（図６）として位置づけられている（「地域振興のため『観光地域』を担う人材」に関する調査報告書（学校法人浦山学園・富山情報ビジネス専門学校））。

図 6　観光創造士の資格イメージ



また、前述の中核的専門人材養成の人材ロードマップ（図５）の例もある。

国際通用性の観点からの検討に際しては、AQF（オーストラリア）を国外の参照枠組みとした。AQF のうち、職業教育訓練セクターに関する資格については、Training Package（以下「TP」）と呼ばれる教育指導要綱が策定されている。TP は、国が承認した能力基準、評価ガイドライン一式であり、観光分野においても、Tourism and Travel Training Package が開発されており、レベル 6 までのスキルについてのガイドラインが策定されている（表 4）。

表 4　日本の学校段階とAQF、観光分野のトレーニングパッケージとの関係

		AQF　LEVELS		Tourism and Travel Training Package
大学院		Level 10	Doctoral Degree	
		Level 9	Masters Degree	
		Level 8	Graduate Diploma	
			Graduate Certificate	
学部			Bachelor Honours Degree	
		Level 7	Bachelor Degree	
短期大学	専門学校	Level 6	Advanced Diploma, Associate Degree	Advanced Diploma of Travel and Tourism Management
		Level 5	Diploma	Diploma of Travel and Tourism Management
		Level 4	Certificate IV	Certificate IV in Travel and Tourism
		Level 3	Certificate III	Certificate III in Travel
				Certificate III in Tourism
高等学校		Level 2	Certificate II	Certificate II in Tourism
		Level 1	Certificate I	Certificate I in Tourism (Australian Indigenous Culture)

観光地域づくり人材ガイドラインのレベルと、TP のレベル別のモジュール構成を合わせてみると、以下のように想定される（表 5)。

表 5　トレーニングパッケージと観光地域づくり人材育成ガイドラインのレベル比較

		観光地域づくり人材育成ガイドライン		
		レベル1	レベル2	レベル3～
SITTPPD001	Package tourism products	Certificate Ⅳ	Diploma	
SITTPPD002	Develop interpretive activities			
SITTPPD003	Coordinate and operate sustainable tourism activities			
SITTPPD004	Develop in-house recreational activities			
SITTPPD005	Develop host community awareness of tourism			Advanced Diploma
SITTPPD006	Assess tourism opportunities for local communities			
SITTPPD007	Research and analyse tourism data			
SITTPPD008	Develop tourism products			
SITTPPD009	Develop environmentally sustainable tourism operations			
SITTPPD010	Develop culturally appropriate tourism operations			
SITTPPD011	Develop and implement local or regional tourism plan			

地域オーダーメード型プログラム構築の観点から、AQF の可能性としては、ヒュー・ガスリー氏（ビクトリア大学）のコメントを借りるならば、以下のようにまとめられる。

- 豪州には 3 つの足がある。1 つは AQF システム、2 つ目は TP である。TP はカリキュラムではなく、資格の内容と呼応した内容であること。3 つ目は、質保証の体制を担う政府の機関。3 つの足がすべてそろって初めて豪州の職業教育が機能している。
- 豪州の AQF は、ASQUA（Australia Skills Quality Authority）をはじめ、国・政府機関が中心となって職業教育の質保証の体制が整備されているが、地域がそのメニ

ューから地域のニーズに合わせて選ぶことができる。地域に応じたカスタマイズが可能なところがポイントである。

- TP の策定は産業界が主体となり、学校にプログラムを提供する機関が地域の大企業などと連携し、地域ニーズとの調整を行っている。AQF 資格や TP は地域のニーズに合わせた柔軟性が大切である。
- これら３つの足を含めたうえで観光人材の育成を考えなければならない。3 つの足が機能するためには地域の協力が不可欠である。

今後の課題としては、AQF を参照枠組みとしたカリキュラムマップを構築していくうえで、先行する他の職域プロジェクト（観光分野）とを学歴を中心とした横断的なレベルの調整が必要となる。

５．成長分野等における各職域プロジェクトの取組み
【ビジネス・経営分野 鹿児島分科会】

種村 完司（鹿児島県立短期大学）
岡村 俊彦（鹿児島県立短期大学）
宗田 健一（鹿児島県立短期大学）

5-1　事業概要

事業名：「グローバルなビジネス展開に対応する中核的専門人材養成とリカレント学習に向けてのモジュール開発プロジェクト」鹿児島分科会

経営・ビジネス分野を担当する鹿児島分科会では，昨年度まで①鹿児島県立短期大学第二部商経学科のカリキュラムをもとにしたリカレント学習モジュールプランの作成，②会計分野のリカレント教育に関するシンポジウムの開催をおこなってきた。本年度はこれらの成果を元に，幅広いビジネス分野に関する実証講座の実施を中心に活動をおこなった。

まずは，実証講座の内容を確定するため，産業界の意見を広く聞き取ることとした。限られた日程とスタッフで幅広い業種，職種を含む扱うビジネス分野を扱うことから，鹿児島県立短大のスタッフは，高い回答率が見込まれない広範囲のアンケート調査をおこなうより，個別の聞き取り調査と，一定の回答率が見込まれ，大学での学習経験を絞ることもできる卒業生向けアンケートを中心に調査をおこない，実証講座に反映することが有効であると考えていた。だが，分科会内では卒業生向けアンケートは不可欠の要素ではないとの意見もあり，鹿児島商工会議所やかごしま産業支援センターの各担当者や鹿児島県工業倶楽部メンバーへの個別の聞き取り調査を中心におこなうこととなった。予想通りであったが，商工会議所など関連団体では幅広いビジネス分野の人材ニーズを明確かつ包括的に把握することは不可能であり，同じ業種，職種でも会社が違えば人材ニーズも異なることも個別聞き取りの結果から明らかになった。そこで，実証講座は昨年度作成のリカレント学習モジュールプランの分野・レベルを広く取り扱う内容とし，それぞれの特性とニーズ/デマンドを明らかにしていくこととした。

実証講座は９つの分野からなる 13 回の講座を３週（11 月 28 日，12 月 5 日，12 月 12 日）で実施した。それぞれの講座については，本分科会で作成したリカレント学習モジュールプランに基づいた位置づけが考えられていたが，産業界からのアドバイスも参考にして，人吉中小企業大学校のカリキュラムや職業能力開発協会の「職業能力評価基準（事務系職種)」との分野・レベルの対応も設定した。全体の目的と各講座の位置づけを担当講師に伝え，講座名，概要を講師に設定してもらい，さらに講師が各講座における学びのポイントを３つ設定し，参加者の学習効果の目安とした。

短い広報期間にもかかわらず，受講生はのべ 100 名（うち女性が 25%）であった。また，比較対象として，鹿児島県立短期大学の学生にも参加を呼びかけ，第一部商経学科の学生

を中心にのべ207名の参加があった。

実証講座の結果,「ヒューマンエラー」や「ビジネススキル」といった即効性が期待できる分野の受講申し込み数が多く，それらは潜在的ニーズを反映していると思われる。鹿児島県立短大で実施した受講生向けアンケートによると，全体的に満足度は高く，講座レベルも適切で，学びのポイントについても理解できていた。学生との比較では，分野によって学生と社会人でレベルの高低の差異があり，社会人向け講座を学生向け講座より簡単なレベルに設定することも考えられる。社会人にとって今後学びたい形式としては,「同じ分野の数回の講座」が最も高く，モジュール型学習への考察材料ともなった。

すべての講座において，九州大学のアレンジによる検証担当者が参加しており，専門的な検証がおこなわれていたと思われる。(検証結果については平成 27 年度文部科学省委託事業成果報告書 vol.14『グローバルなビジネス展開に対応する中核的専門人材養成とリカレント学習に向けてのモジュールプロジェクト』に記載)。

5-2　成長分野等における人材のポートフォリオとそこでの人材ニーズの把握

5-2-1 ［人材のポートフォリオ］

鹿児島分科会が対象とする経営・ビジネス分野は，様々なレベルでの定義が可能である。産業=ビジネスととらえると，職業と名の付くものすべてがビジネスであり，日本では約6,000万人が対象となり，第３次産業に限ったとしても約4,000万人が対象となる(平成22年度国勢調査)。また平成 24 年就業構造基本調査（総務省統計局）の職業大分類別有業者で該当すると思われるものは「管理的職業従事者（143万人)」,「事務従事者（1,241 万人)」,「サービス職業従事者（772 万人)」となり,「専門的・技術的職業従事者（1,014 万人)」,「保安職業従事者（1,146 万人)」も含まれる可能性がある。例えば，最も多い事務従事者においても，業界，業種によってはもちろん，会社によっても必要とされる職能，専門性や将来ニーズは異なる。これらすべてをカバーする人材ポートフォリオの作成が不可能であることは自明であるが,会計やITに代表されるような特定のスキルや,マーケティング,国際経済に代表される特定の知識について，必要となるものをレベル別に設定することは可能と思われる。本年度の実証講座はこの考えに基づき，複数の分野，複数のレベルを設定した講座を実施した。

5-2-2 ［キャリアパス］

食や看護といった特定職については，必要となる知識，スキルにおいて共通部分が多く，法律や資格の枠組みのなかで，教育機関がそれを学ぶ人材育成をおこなっている。一方，ビジネス分野は上記の通り，幅広い分野を含み，共通部分が限られてくるため，様々なキャリアパスにより形成されている。ビジネス関係の教育機関から，専門職に就く場合もあれば，文学系や理系から事務職になることも珍しくないのが，日本の実態であり，転職の際も，異なる職種に就くことは珍しいことではない。鹿児島分科会ではリカレント教育と

して，異なる職に変わる場合も想定したプログラムを考慮している。例えば，一般の販売職についていたものが，スキルアップして，管理部門を任される場合など，マーケティング，労務管理，会計といった新たな知識，スキルが必要となるような場面は非常に多いと考えている。多種多様なキャリアパスに柔軟に対応するプログラムが必要であると思われる。

5-2-3 ［産学連携によるニーズ把握］

前述の通り，経営・ビジネス分野における人材ポートフォリオや人材ニーズは業種・職種など様々な要因によって異なる。広くアンケート調査をする場合は，これら要因を明らかにできるように相当数の回答が必要と思われるが，他社との差別化がビジネスの基本である以上，同じ業種・職種でも会社によって，さらに同じ会社内でも社員によって必要とされる人材ポートフォリオは異なるであろう。鹿児島分科会では，この問題に対し，アンケート調査ではなく，関連団体や個別の会社に対して，聞き取り調査をおこない，質的データを集めることで，実証講座の計画に活かすこととした。鹿児島商工会議所，かごしま産業支援センター，鹿児島企業家交流協会といった産業界の団体の関係者にアドバイスをもらい，鹿児島で国際事業展開をおこなう企業を支援している鹿児島相互信用金庫の担当者や鹿児島県工業倶楽部の会員企業，ソーホーかごしまの入居企業などとの面談調査をおこなった。予想通り，産業界の団体は企業によって異なる人材ニーズを把握していなかった。また，各企業でも必要とする人材ポートフォリオは異なっていたが，リカレント教育に関する様々な示唆をいただくことができた。例えば，IT 関連の企業において，IT 関連のスキルは企業内教育で十分おこなうことができるが，専門外（マーケティングやヒューマンエラーなど）については，社内教育が困難であり，様々な制約のもと社外に頼ることが多い，といった貴重な意見を聞くことができた。

5-3 本事業に取り組む機関の対応する教育プログラムのカリキュラムマップやカリキュラムツリーの把握と改革の方向性の探究

5-3-1 ［学習成果目標］

本事業の実証講座組み立ての元になったのは鹿児島県立短期大学第二部商経学科（夜間部）のカリキュラムである。以前は勤務後に学ぶ有職者学生が多かったが，近年は高校卒業後に経済的理由などで，昼間にアルバイトをしながら通学し，卒業時に就職活動をおこなう学生が中心となっている。カリキュラムは昼間部の商経学科経済専攻と経営情報専攻の授業を網羅し，広くビジネスに対応する一方で，選択科目が多く，学生の目標，レベル，興味に応じて履修ができるようになっている。

ディプロマポリシーは以下の通り，規定されている。

広く世界、日本、地域の経済・社会と企業の構造と運動を研究し、情報処理の技法習得を通して、柔軟な思考力と企画力、そして豊かな人間関係の構築力を有し、地域活性化の

ために活躍できる基礎を備えた人材の育成を図り，本学学則に定める卒業要件に必要な年数以上在学しかつ単位を修得した学生を，次に掲げる『学生が卒業までに身につけるべき能力』を備えたものとして，第二部商経学科にあっては学位『短期大学士（商経学)』を授与します。

5-3-2 ［カリキュラムマップ］

短大におけるビジネス分野の教育は，特定の職種や業種だけに対応するものではなく，経済，経営，会計，情報などの幅広い知識と技能に関する科目から目的に応じた選択をおこなうカリキュラムとなる。

鹿児島県立短期大学第二部商経学科のカリキュラムは教養科目（24 科目)，専門基礎科目（23 科目)，専門科目(51 科目)からなっている。必修科目は少ないが，履修指導，シラバス，時間割で体系的な学習を促している。開設できるコマが限られているため，一部科目を隔年開講としている。学生の目標，興味に応じて，履修モデル（カリキュラムマップ）は異なる。言い換えれば汎用性・応用性の高いカリキュラムマップと言えよう。

専門基礎科目のカリキュラムポリシーは以下の通り。

経済学と経営学を学ぶ上で必須となる基礎科目を学ぶことを目的としています。また、現代社会に必須の能力である情報系科目の基礎についても学びます。こうした基礎科目を学ぶことにより、さまざまな専門分野へ進んでいける力を養います。そのために、（１）基礎理論、（２）情報基礎の２つの系列を設けています。

専門科目のカリキュラムポリシーは以下の通り。

経済学、経営学、会計学に関する理論を中心に据え、地域社会と国際社会についての理解を深め、情報を分析し、そして活用できるように４つの系列が用意されています。それらは、（１）経済理論、（２）地域と国際、（３）経営理論、（４）情報分析・活用です。これらの系列から横断的に履修することが可能になっています。こうした幅広い科目を準備することで、社会人学生の幅広いニーズにも応えられるようにしています。

演習科目では、少人数による実践的指導を行います。２年後期の演習 I、３年前期の演習 II では、自分が選択した教員の専門研究領域に応じたテーマの研究を通して、問題解決能力、プレゼンテーション能力、コミュニケーション能力などを培います。３年後期の卒業研究では、履修の集大成として、各自が選択したテーマにもとづいて、卒業論文を執筆します。

5-3-3 ［人材ニーズへの対応性の把握］

鹿児島県立短大第二部商経学科では平成 26 年度，平成 27 年度と就職内定率は 100%であり，その約 9 割が県内に就職している（昼間部もほぼ同様)。就職先である企業とは就職担当者との懇話会を中心に情報交換を行い，人材ニーズの把握につとめている。多くの地元企業は短大卒業生に対し，社会人の基礎的な素地形成とジェネリックな技能を求めている

が，特定の専門知識についてはあまり期待していない場合が多い。前述の通り，第二部商経学科では，教養を含む幅広い知識とビジネススキルを中心にカリキュラムが組まれており，人材ニーズに対応しているといえる。今後とも産業界との連携を深め，カリキュラムへのフィードバックをおこなっていくと同時に，教育内容を企業側に積極的に伝えていくことも必要であると思われる。

5-4 人材ニーズとカリキュラムマップを結びつけるための課題の検討とそこから取り組む実証講座の開発とモデル提示

5-4-1 ［学習者とプログラム体系］

前述の通り，就労，キャリアアップ，キャリア転換を目指す社会人や学生は様々なキャリアパスを経ることになり，学習目標もそれぞれでまったくといっていいほど異なる。実証講座はこのような状況に対し，様々な分野をカバーし，選択的に受講する体系とした。具体的には経済，経営，会計，社会といった理論的な分野と，IT，会計と言ったスキル中心の分野から構成した。将来的には特定の分野・レベルにおいて，一定のモジュール（数時間から数十時間）を設定することが考えられるが，今回は分野の特性を把握することが中心であり，幅広く取り扱うこととした。

各講座は人吉中小企業大学校のカリキュラムや職業能力開発協会の「職業能力評価基準（事務系職種）」の分野に対応づけた。例えば，「失敗から学ぶ・失敗を活かす」（ヒューマンエラー分野）は，鹿児島県立短大のモジュールでは「経営理論」，中小企業大学校では「生産管理」，職業能力評価基準では「安全衛生」の分野に位置づけた。

5-4-2 ［実証講座のレベルの設定と方法］

鹿児島県立短大のモジュールは，学生向けのカリキュラムを元に，「基礎ビジネスパーソン」，「基礎理論／基礎スキル」，「応用理論／応用スキル」の 3 段階のレベル設定がされている。「基礎ビジネスパーソン」は初歩的な内容であるため，実証講座では上位 2 段階のレベルで位置づけをおこなっている。例えば，前述の「失敗から学ぶ・失敗を活かす」は「基礎理論」として設定され，人吉中小企業大学校では「新任管理者」，職業能力評価基準では「レベル２：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、提案を行いながら業務を遂行するために必要な能力水準」として設定されている。

5-4-3 ［産官学による企画・運営・検証］

実証講座の組み立てにあたっては，昨年産業界の講師を招いて実施したシンポジウムの他，鹿児島商工会議所やかごしま産業支援センターの各担当者や鹿児島県工業倶楽部メンバーへの個別の聞き取り調査も参考とした。また，講師としても，大学関係者だけでなく，民間シンクタンク，クラウドファンディング関連の企業や県立の研究センターの担当者など，産官学を織り交ぜた配置とし，理論と実践の両面が含まれる内容であった。多くの社会人が受講生として参加しており，講座ごとにアンケート調査をおこなうことで，多面的な検証をおこなうことができた。

5-5　人材養成の国際的通用性のための教育・人材養成プログラム体系の開発

5-5-1 ［レベル設定における外部からの参照］

ビジネス分野のスキルとして，マイクロソフトの資格（IT 関連）や国際会計検定（BATIC）など，一定の国際通用性をもつものはあるが，多種多様な分野，職種，業種を扱うビジネス分野において，共通的な国際的通用性を設定するのは，非常に限られてきているといえる。鹿児島県立短期大学のカリキュラムや今回参考とした中小企業大学校のカリキュラムも，グローバル化への職務・コンピテンシーを一部で含んでいると思われるが，国際通用性を念頭においたものではないと考えられる。

中央職業能力開発協会の職業能力評価基準は 53 業種 272 職種に適応可能な基準として，産業界の意見を取り入れながら，作成されている。複数の高等教育機関が連携したとしても，能力評価を主な目的として作成されたこの基準すべてを反映した学習プログラムを用意するのは現実的ではない。このような基準を参考にしながらも，地域特性と教育機関の特徴やリソースを考慮した柔軟なプログラム開発が，地域産業の活性化，ひいては国際競争力の向上につながると思われる。

６．成長分野等における各職域プロジェクトの取組み
【ビジネス・経営分野 福岡分科会】

田所 徹夫（学校法人友幸学園）

6-1　事業概要

事業名：「グローバルなビジネス展開に対応する中核的専門人材養成とリカレント学習に向けてのモジュール開発プロジェクト」福岡分科会

福岡分科会では、経済の活性化のために女性の潜在労働力を掘り起こすことを目指す。

女性には、「ガラスの天井」とも呼ばれる女性差別が依然続いているとされている。そのため、ライフイベントによって正規雇用から離職や非正規雇用へとシフトする傾向があり、その解消が求められている。また、日本社会の持続的発展のためのグローバル人材の養成に女性を活用することが期待されており、女性の潜在的労働力を活用することが必然となっている。

２年目となる平成 26 年度は福岡において、短大卒・専門学校卒のビジネス分野のプログラムの検討を行い、国際会計と中小企業会計など、福岡においてもインフラにおけるグローバル化と一言で方向性を焦点化しにくい領域、それゆえグローカルな焦点を持つ人材養成の多様性の課題を確認することができた。

３年目となる平成 27 年度は、前述の目標をもとに「女性の就業」と「中小企業」をベースにした中で、「ビジネス」の用語や資格等を確認し、教育プログラム実施後のアウトカムとなる男女別の就業状況の検討などを行った。特に、就業調査において雇用形態は勿論のこと、男女別の職業別就業状況についても検討した。検討を行う中で、男性に比べて女性の方が事務従事者の割合が非常に高く、事務職と女性との間には正の相関関係が生じているのではないかと推測し女性の潜在労働力を掘り起こす上で「女性の就業＝事務職」をキーワードとするに至った。また、「中小企業」においては、中小企業数の推移から始まり、飛躍を行う上で必要な「収益力の分析」を検討する中から「会計」へ焦点を当て、その後、会計教育の検討が必要であるとの結論に至った。

会計教育を検討する段階で、現行の会計教育とその教育を受ける層の違い（専門学校生と職業訓練生の割合比較など）について検討を行い、中小企業会計コンピテンシーとして経営指標を利用した基本的な分析能力・経営計画能力を持ち、中小企業の経理・財務の実務の特性に則した税法・内部統制・原価計算の実務知識を有する人材の養成を目指した「企業会計コーディネーター」について実証講座を行う結論となった。

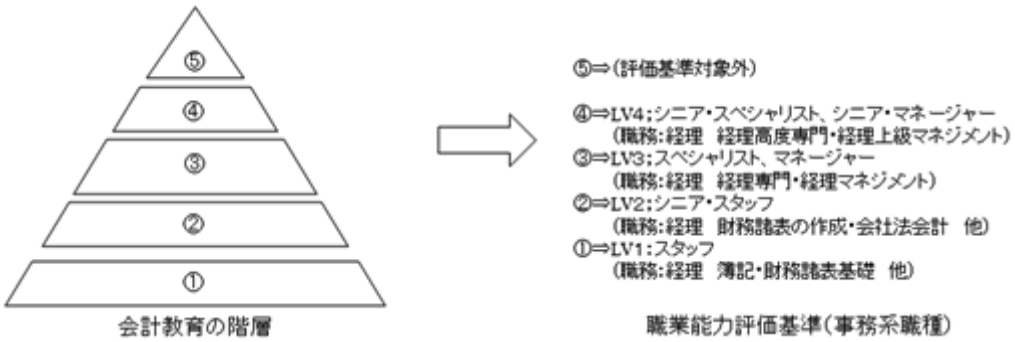
6-2　成長分野等における人材のポートフォリオとそこでの人材ニーズの把握

6-2-1 ［人材のポートフォリオ］

会計教育を階層にしてみると、下記の 5 種の階層に分けられる。

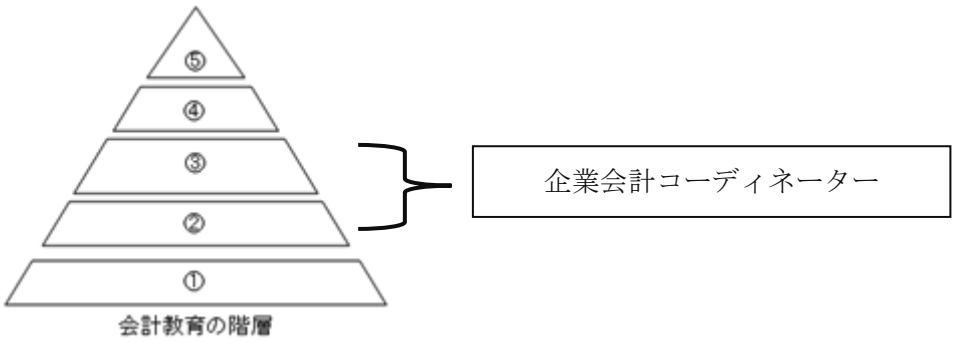
① 教養（リベラルアーツ）としての会計教育
② ビジネスパーソンのための会計教育
③ 経理担当者又は管理者のための会計教育
④ ＣＦＯ（最高財務責任者）などの経営者のための会計教育
⑤ 公認会計士・税理士などの職業会計人のための会計教育

図式化すると以下のようになる。



6-2-2 ［キャリアパス］

上記 6-2-1[人材のポートフォリオ]の図より、企業会計コーディネーターとの対応は下記の図。



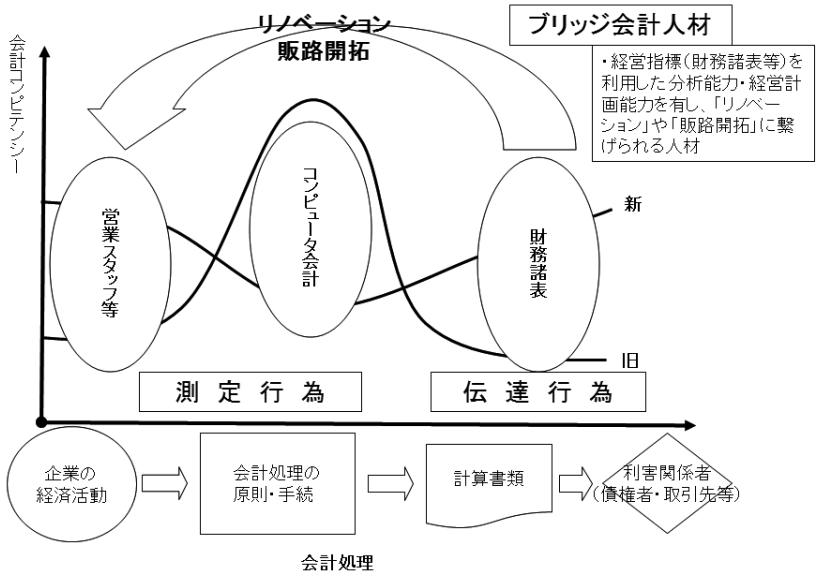
6-2-3 ［産学連携によるニーズ把握］

分科会等により、各種企業団体より企業規模によって対象となる人材が、小規模事業所では「経営者」となり、中規模企業では「会計担当者」との違いがあるが、企業会計コーディネーターとして必要な知識である中小企業会計・経営財務・税法・内部統制・原価計算の必要性は確認された。

6-3　本事業に取り組む機関の対応する教育プログラムのカリキュラムマップやカリキュラムツリーの把握と改革の方向性の探究

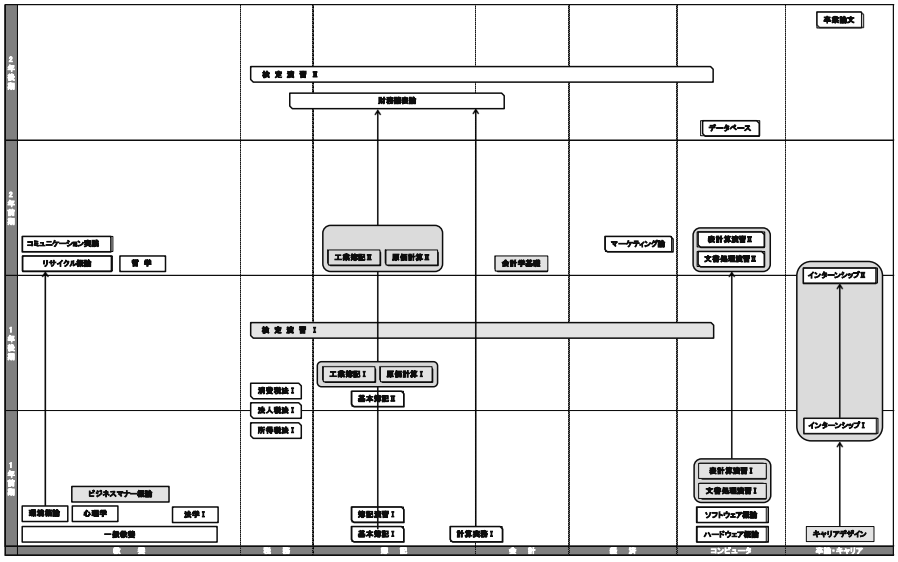
6-3-1　［学習成果目標］

中小企業などで求められる会計コンピテンシーとして、企業会計原則などを理解した「ブリッジ会計人材」がある。詳細は下の図の通り。



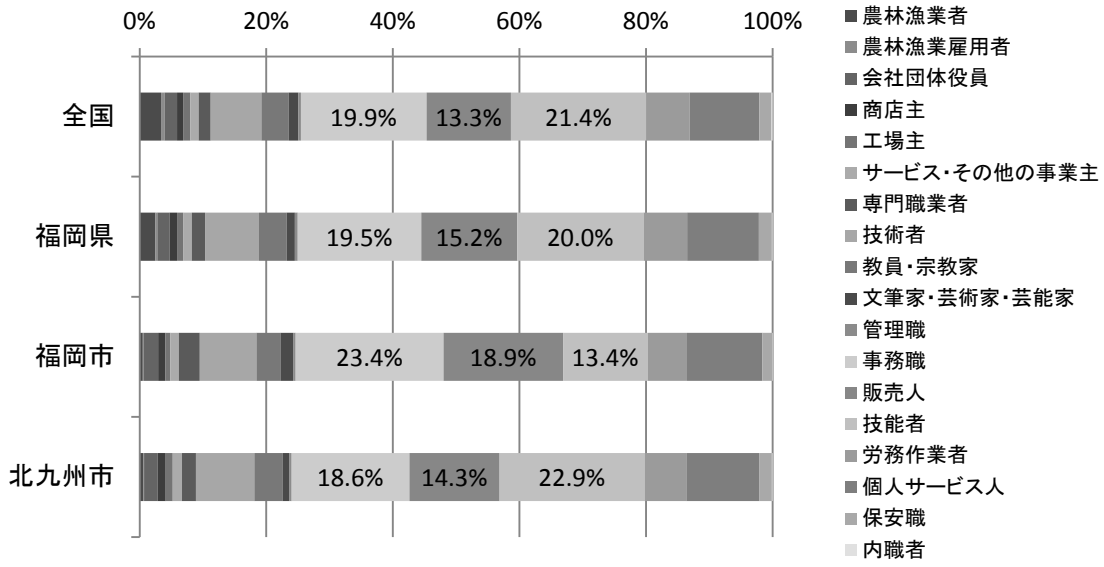
6-3-2　［カリキュラムマップ］

一般的な専門学校の会計学科のカリキュラムマップ



6-3-3 ［人材ニーズへの対応性の把握］

全国と福岡県及び県内主要都市との職業別就業者割合の比較（下図）を行い、福岡市での事務職割合が他の地域と比べ高い（23.4%）ことから、事務職へ入職し易い状況が把握される。（総務省「労働力調査結果」（総務省統計局）2011 より）



6-4　人材ニーズとカリキュラムマップを結びつけるための課題の検討とそこから取り組む実証講座の開発とモデル提示

6-4-1 ［学習者とプログラム体系］

企業会計コーディネーターの対象者及び試験科目

（１）対象

1）中小企業経理業務担当（希望）者

2）女性を中心とした再就職希望者

3）中小規模組織に就職を希望する専門学校生、大学生

（２）試験科目

1）中小企業会計

2）経営財務

3）税法

4）内部統制

5）原価計算

6-4-2 ［実証講座のレベルの設定と方法］

平成 24 年に「中小企業の会計に関する基本要領」（「中小会計要領」）が公表され、この要領により、中小企業における簿記・会計の重要性が認識されることになった。しかし、

未だ「中小会計要領」は普及されていないため、今回の実証講座においては普及的側面が必要であると考え、「「中小企業の会計」と中核的専門人材養成の必要性」として啓発的内容に留めることとした。

6-4-3 ［産官学による企画・運営・検証］

産として福岡商工会議所や福岡中小企業経営者協会など、官として国立教育政策研究所、学として九州大学やその他専門学校等との連携により、各分科会が構成されていた。

6-5 人材養成の国際的通用性のための教育・人材養成プログラム体系の開発

6-5-1 ［レベル設定における外部からの参照］

今後の検討課題としては下記の 3 点が挙げられる。

（１）英米型会計基準と大陸型会計基準が取り入れられている各国とその国の産業構造（大企業と中小企業・小規模事業者との関係性等）の特徴・特色を明確化するとともに、各国で行われている経理・会計教育の違いを明らかにする。

（２）IFRS（国際財務報告基準）の導入によって、我が国の産業に与える影響と現状の人材需要の変化を明確化し、それに対応する教育プログラムを設計する。

（３）中小企業の基盤を強化するために代表的な職種における段階的・体系的な教育設計と到達基準を明らかにする。また、各国で行われている企業基盤強化に関する政策や教育を調査し、我が国のそれと比較する。さらに国際共通性のある部分エリアを特定するとともに単位互換や単位認定の可能性について研究する。

【参考文献】

田所徹夫（2015）「モジュール型プロジェクト　ビジネス・経営福岡実証講座報告」吉本圭一編『平成 27 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成果報告書 vol.14　グローバルなビジネス展開に対応する中核的専門人材養成とリカレント学習に向けてのモジュールプロジェクト』

第５部　文部科学省委託事業他分野の取り組みに関する聞き取り調査報告

第５部　文部科学省委託事業他分野の取り組みに関する聞き取り調査報告

１．文部科学省委託事業他分野の取り組みに関する聞き取り調査 ―概要―

吉本 圭一（九州大学）

本事業では「職業教育・高等教育資格枠組みを通したグローバルな専門人材養成のためのコンソーシアム」という事業計画のもと、「グローバルな中核的専門人材の養成」と「中核的専門人材養成のグローバル化」を課題としている。この 2 つの課題は、卓越した職業教育の制度確立に向けての実践的な開発的研究の両輪であり、密接に関連している。すなわち、分野横断的に中核的専門人材養成事業の成果を参考にしながら、国内外のグローバルな場で活躍できる人材養成と教育のプログラムモデルを抽出していくとともに、今後の日本の教育と人材養成のプログラムをどのように国際的に通用性あるものにしていくのか、また内外の学習者の国際的な教育・労働市場への浸透可能性を担保していくのか、そのための制度モデルを開発していくことを目指している。

とりわけ、世界各国で国家学位資格枠組み（National Qualifications Framework：NQF）が導入されており、ここでは、教育訓練プログラムを学習成果（知識、技能、コンピテンシーなど）で把握し質的に保証していくというアプローチが広がっている。そこで、職業教育は産業・職業との適切な連携のもとで展開される教育プログラムとその学習成果によってもっとも適切に評価され、質の保証がなされるとの考え方の下で、九州大学では、具体的に諸外国の NQF の開発・導入について調査研究するとともに、特に「ビジネス・経営」「観光」「食・調理」「介護」の 4 分野を実証的な開発対象分野として選定し、そうした学修成果モデルの可能性の検討に取り組んでいる。

この分野選択は、国家資格取得のための養成施設等の指定規則によってカリキュラムが一定程度標準化されている分野としての介護や調理、教育修了後のより広い進路可能性をもちながら、職業教育としての方向性を探索する観光とビジネスとを選定したものである。「九州発のグローバルな人材養成」モデルの探索的な分野選定である。これに対して、文部科学省委託「成長分野等における中核的専門人材養成等の戦略的推進」事業は、第三段階教育における職業教育分野を網羅すべく 14 分野にわたって委託事業が展開されている。これらを総合的に把握することで、職業実践的な高等教育の現状を把握し、その質保証への課題に応えていくことが、九州大学の「グローバル化」の観点からも不可欠と考え、各事業の代表的幹事機関に調査を依頼した。また、内閣府実践的キャリアアップ戦略におけるキャリア段位制度の 3 分野に取り組む関係機関・部署・団体の調査も行った。

調査は、2015 年 12 月から 2016 年 2 月にわたって実施し、資料１（成長分野等の委託事業用）、資料２（キャリア段位用）を用い、半構造化手法を用いて行った。調査対象の成長

分野等と訪問調査機関は以下の通りである。

- 医療・福祉・健康（保育）分野【学校法人三幸学園】
- 医療・福祉・健康（食・栄養）【学校法人国際学院・埼玉短期大学】
- 医療・福祉・健康（健康）分野【学校法人福田学園・大阪保健医療大学】
- 食・農林水産（農業）分野【学校法人九州総合学院・九州工科自動車専門学校】
- 経営基盤強化分野【学校法人秋葉学園・千葉情報経理専門学校】
- 観光分野【学校法人浦山学園・富山情報ビジネス専門学校】
- 環境・エネルギー分野【学校法人小山学園・専門学校東京テクニカルカレッジ】
- IT 分野【一般社団法人全国専門学校情報教育協会】
- ゲーム・CG 分野【学校法人中央情報学園・早稲田文理専門学校】
- クリエイティブ（デザイン）分野【学校法人服部学園・御茶の水専門学校】
- クリエイティブ（アニメ・漫画）分野【学校法人片柳学園・日本工学院専門学校】
- クリエイティブ（ファッション）分野【学校法人文化学園・国際ファッション産学推進機構】
- クリエイティブ（美容）分野【学校法人メイ・ウシヤマ学園・ハリウッド大学院大学】

- 職域 B（高等専修学校）分野【学校法人大岡学園・大岡学園高等専修学校】

- 内閣府キャリア段位制度事業介護分野【厚生労働省老健局振興課】
- 内閣府キャリア段位事業環境・エネルギー分野【一般社団法人産業環境管理協会】

資料１　成長分野等における中核的専門人材養成等の戦略的推進事業に係る調査項目

人材ニーズ・カリキュラムマップ・実証講座・国際通用性にかかる質問事項－4 つの問い

1　**成長分野等における人材のポートフォリオとそこでの人材ニーズの把握**

1.1　**〔人材のポートフォリオ〕**当該事業で焦点をあてる成長分野等（産業や職域）の範囲は何か。その分野で就業者の量と質について、実態の把握と将来ニーズ、とりわけ中核的専門人材の実態とニーズ（職能・専門性とその規模）

1.2　**〔キャリアパス〕**当該分野内でのキャリアアップ（日本的キャリア形成にもとづいたマネジメント層、指導層、専門特化などのキャリア）や他分野等との間での人材移動など、当該成長分野等のキャリアパスはどう理解されているか。

1.3　**〔ニーズ把握の方法〕**これらの人材ポートフォリオと人材ニーズを把握・探究するために、産業界等と教育関係者等がどのように協議し、どのような把握の方法（既存の統計の再分析や、アンケート・インタビューの実施）をとったのか。

2　**本事業に取り組む機関の対応する教育プログラムのカリキュラムマップやカリキュラムツリーの把握と改革の方向性の探究**

2.1　**〔学習成果目標〕**事業参加機関における当該分野に関連する現状の教育プログラムについての進路・人材養成の目標、学修成果目標（知識・技能・コンピテンシー等）

2.2　**〔カリキュラムマップ〕**目標とする学修成果とそのための学習方法（授業科目の学年別配置、時間数、座学やインターンシップ・実習等の別など）とを位置づけたカリキュラムマップないしカリキュラムツリー

2.3　**〔人材ニーズへの対応性の把握〕**この学修成果となる知識・技能・コンペテンシーなどが、前記の人材ニーズに即したものとなっているか、またどのような方向で改革していくのか、産業界等の参加者とともにどのような検討がされたか。

3　**人材ニーズとカリキュラムマップを結びつけるための課題の検討とそこから取り組む実証講座の開発とモデル提示**

3.1　〔学習者とプログラム体系〕就労、キャリアアップ、キャリア転換を目指す社会人や生徒・学生など、どのような学習者を想定してどのようなレベル設定によるプログラム体系（他の教育段階の機関によるプログラムも含めて）が構想されたか。

3.2　**〔実証講座のレベル設定と方法〕**人材ニーズとカリキュラムマップを結びつけるためのモデルとしての実証講座等は、先の体系においてどのレベルに位置付けられているのか。また、実証講座の方法として、産学連携に基づいた実習など職業教育に固有の方法が計画されているか。

3.3　**〔産官学による企画・運営・検証〕**この実証講座等の企画・運営・検証において産学連携によるコンソーシアムの実質化が達成されているか。

4　**人材養成の国際的通用性のための教育・人材養成プログラム体系の開発**

4.1　**〔レベル設定における外部からの参照〕**前記 3.1 におけるプログラム体系や、個別実証講座におけるレベル設定は、外部のどのような体系（例えばキャリア段位制度や職業能力評価基準、あるいは欧州の学位資格枠組みなど）、またその学修成果レベル設定などを参照して開発されているか。

資料２　内閣府実践キャリアアップ戦略の取組部署・機関・団体への調査項目

質問事項

1　**成長分野等における人材のポートフォリオとそこでの人材ニーズの把握**

1.1　**〔人材の量と質（レベル）にかかる現状と将来のポートフォリオ〕**当該分野における就業者の量と質（職能とそのレベル）について、人材需給の実態と将来的なニーズ予測はどうか。

1.2　**〔キャリアパスと人材のレベル〕**当該分野における就業後のキャリアアップ（マネジメント層、指導層、専門人材への分化など）や他分野との間での人材流動など、当該分野のキャリアパスをどう考えているか。

1.3　**〔人材ニーズ把握の方法〕**人材ポートフォリオと人材ニーズを把握・探究するために、教育訓練機関関係者を交えてどのように協議し、どのような把握の方法（既存の統計の再分析や、アンケート・インタビュー、その他の調査の実施）がとられているか。

2　**各段位で到達すべき知識・技能等のレベルと、その認定のための教育・訓練プログラムの整備、あるいは必要な就業年数等の社会的経験の条件設定について**

2.1　**〔知識・技能のレベル設定と教育訓練プログラムの想定〕**各段位レベルで到達すべき職業能力（知識・技能等）を７段階設定していく際、それらに関わる教育・訓練プログラム（学校・OJT・Off-JT など）は、どう想定されているのか。また、このキャリア段位制度の導入に伴って、新たにこの制度に準拠した教育訓練プログラムがどのように開発されているか。

2.2　**〔能力形成のための必要条件としての学歴・就業年数・社会的経験等〕**各段位レベルの認定のための試験・実技等とともに、その受験資格に相当する学歴や就業年数その他の社会的経験の条件はどう設定されているか。

3　**国内外の学位・資格や職業能力の評価のための制度との比較可能性の考量**

3.1　**〔レベル設定における外部諸制度の参照〕**各段位のレベル設定は、外部のどのような体系、例えば、既存の国家資格と指定養成施設等の諸制度、厚生労働省による職業能力評価基準、文部科学省の学位制度など、あるいは海外の国家学位資格枠組みなどを参照して、特にその学修成果レベルの説明指標（descriptors）などを参照して開発されているか。また、仮に欧州学位資格枠組み（European Qualifications Framework）と比較してみると、どのような対応関係が想定されるか。今後のキャリア段位等の取得者が拡大していった場合に、彼らの国際的な教育・労働市場での浸透可能性はどう確保されていくのか？

２．医療・福祉・健康（保育）分野に関する聞き取り調査
【学校法人三幸学園】

伊藤 一統（宇部フロンティア大学短期大学部）

実施対象機関：学校法人三幸学園
担当者名：事業開発室室長　西條 康介氏、チャイルドケア事業本部　ぽけっとランド支援グループ兼事業開発室　太田 早紀氏
実施日：2016 年 1 月 15 日
調査担当者：吉本 圭一（九州大学）、伊藤 友子（熊本学園大学）、白土 悟（九州大学）、伊藤 一統（宇部フロンティア大学短期大学部）

2-1　事業概要

調査対象の学校法人三幸学園は、平成 26 年から文部科学省委託事業の中で医療・福祉・健康（介護・看護・保育）の分野における、職域「保育」の「保育分野における中核的専門人材養成等の戦略推進」事業に取り組んでいる。保育分野に関しては、保育士の不足という社会的に緊急性の高い課題に直面していることに加え、就業者における女性の割合が圧倒的に高いことが特徴としてあげられる。本事業においては、こうした状況をふまえ、「保育士不足の解消」並びに「女性の学び直し」ひいては「女性の社会進出」を目的とし、潜在保育士の保育士としての就業促進に向けた研修プログラムの開発・実施を企図したものとされている。

中でも特に潜在保育士の掘り起こし（顕在化）を事業の中心としており、平成 26 年度には、保育士の研修ニーズの調査にはじまり、その結果に基づく e ラーニング研修プログラムの開発・作成、そして作成した研修プログラムの検証・改善を行っている。また、オンラインネットワークである「保育士コミュニティ」の構築にも取り組んでいるが、これは、保育事業者と就業希望者のマッチングを図ることと保育士たちの保育帰属感を煽ることで潜在化が固定化することを防ぐ意図をもったものである。平成 27 年度には、e ラーニング研修プログラムについてさらなる充実を図りながら、保育全般に関する情報提供サイトと保育職への就職情報のサイトを構築し、この３つのサイトを統合的に提供することで、前年度構築した「保育コミュニティ」の発展･拡充を行っている。これは、潜在保育士就職支援サイト「ももいく」として、無料での一般利用ができるように公開されている。

なお、これら本事業の一連のコンテンツおよびプログラム等の開発にあたって、学校法人三幸学園に保育に関して保育士養成校から保育事業所までの、しかも数多くの機関が属していることが、大きなアドバンテージとなっていたことを付記する。

2-2 成長分野等における人材のポートフォリオとそこでの人材ニーズの把握

2-2-1 ［人材のポートフォリオ］

本事業では、待機児童解消および少子化への対策とそれに関連したワーク･ライフ･バランスの実現が政策上の重要課題とされることを背景として、急速な量的拡大、多様化の進む保育分野が対象となっている。保育自体の質の維持・向上ということは、たえず重要な課題として認識されていることはもちろんのことであるが、本事業では、こうした政策上の課題に対応して量的な点へのアプローチが中心となる。

ゆえに、ニーズ調査のスキームも、潜在保育士、保育就業者（顕在保育士)、保育事業者という三者のカテゴリ分けがなされて行われている。

2-2-2 ［キャリアパス］

保育事業就業者の段階としては、まず職務による階梯が考えられ、一般的に一般保育士、主任保育士、園長の三段階がある。同時に、新任、中堅、ベテランというような勤務経験年数による段階分けの考え方も併存している。現場研修等の枠組みは、これらを組み合わせた形でカテゴリ毎に設定している。しかし、保育現場の保育士たちの現実としては、特に前者の職務階梯のようなものについて、ステップアップしていくといった認識が一般的ではなく、キャリアアップということに対するモチベーションも低いとの見解であった。保育事業に参入してから 8 年になる三幸学園にあっても、今のところその事業の中に明確なキャリアアップ制度は用意されていない（但し、三幸学園には、保育士としての保育事業従事者から学校事業や法人事業への職種転換への道：「キャリアチャレンジ」制度が設けられている)。

一方で、今回の事業の中心が「潜在保育士の顕在化」ということであることが示すように、有資格者のリタイア（若しくは保育未就業）→保育現場復帰というパスの存在が意識され、これを太くしていこうとする考えの強いことがうかがわれる。

2-2-3 ［産学連携によるニーズ把握］

学校法人三幸学園は、その法人組織の中に、首都圏に 30 の保育所（認可および東京都認証）を有する。また、東京未来大学、小田原短期大学のほか、全国各地に専修学校があり、それらに保育士養成施設を設けられている。このように、一法人の中に保育に関して人材養成から事業の直接実施までを有するメリットを活かし、東京未来大学と小田原短期大学を中心とした法人内の一連の関係校および事業所に若干の外部の関連団体や識者、サイト事業者を加える形で事業体を構成している。

保育士研修のプログラムを検討するにあたっては、まず、平成 26 年度事業において保育士の研修ニーズについてアンケート調査が行われた。調査は、この事業体構成機関の協力の下、学校法人三幸学園の有する保育士養成各校出身者約 10000 名弱、およびインターネット調査会社の会員のうち「潜在保育士」としての条件を満たす調査モニター約 1000 名を

対象とした調査を行い、潜在保育士について 907 人、現役保育士 243 人の回答を得た。調査の内容としては、回答者の求める就労中のサポートおよび研修内容、それに潜在保育士の就労不安、就業中の保育士のストレス、また、潜在保育士にあっては就労に対するモチベーションといったものになっている。

2-3　本事業に取り組む機関の対応する教育プログラムのカリキュラムマップやカリキュラムツリーの把握と改革の方向性の探究

2-3-1　［学習成果目標］

研修プログラムを作成するにあたって、保育士アンケート調査の結果から、保育者の求める研修ニーズを、①モチベーション向上、②ストレスケア、③コミュニケーションを中心にすえて、ニーズの高い 6 分野を配した形で整理した（図１）。成果としては、学修によって保育に対する不安感の緩和が期待される。

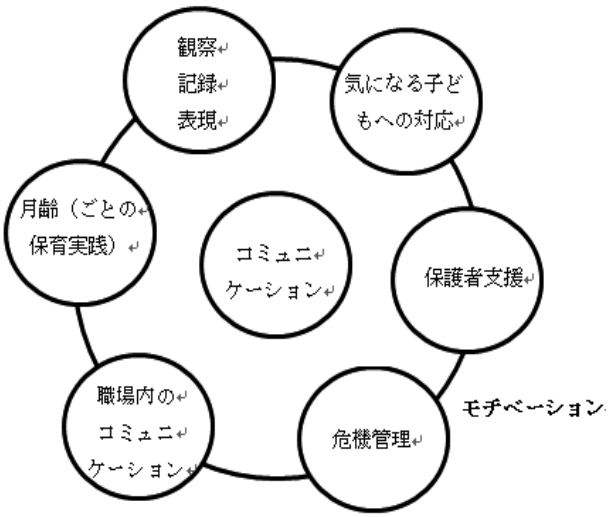


図１　保育研修ニーズの相関図

※学校法人三幸学園東京子ども専門学校による事業成果報告書（2015）より転載

2-3-2　［カリキュラムマップ］

本事業においては、あくまで潜在保育士の就業にむけた誘導・支援が主たる目的であって、その趣旨に沿って、調査の結果に基づいて導き出された 6 つの分野（前述。図１参照）に対応した研修プログ

表 1　e ラーニングの講座内容と講座作成担当機関

No.	講座名	担当機関
－	オリエンテーション－保育士として働くとは－	東京未来大学
1	障害児、気になる子ども	小田原短期大学
2	新しい保育制度、保護者とのコミュニケーション	小田原短期大学
3	安全管理－アレルギー－	ぽけっとランドパークタワー豊洲
4	職場内のよりよいコミュニケーション	東京未来大学
5	月齢ごとの保育	ぽけっとランドあびこ保育園
6	保育の帳票保護者との連携「連絡帳」	ぽけっとランドパークタワー豊洲

※学校法人三幸学園東京子ども専門学校による事業成果報告書（2015）より作成

ラムがｅラーニング教材として開発された（表１）。就業支援ということで、その内容の構成としても学習者の学習意欲を喚起・持続させることを第一として、利便性の担保と興味関心の誘発といった要素が優先されたライトなものになっている。

平成27年度の事業では、この当初のプログラムの枠組みに基本的に準拠しながらも、モニター調査の結果等を踏まえ、前年度の研修プログラムを一部改修した形で、合計5時間分の学習プログラムを体系化している（表２）。

なお、三幸学園では、保育事業の遂行にあたって、本事業から得られた知見も含め、研修プログラムの体系化が図られており、タテに基礎力、知識・スキル・マネジメントの3 カテゴリに属する10の能力項目とヨコに5段階の職務階層レベル（初任から園長レベルに至る）を並べたマトリックスを構成して、評価基軸と教育（研修）内容を構築してきている。そこには、本事業で構築されたｅラーニング研修プログラムも組み込まれている。

表 2　改修後の研修プログラムの構造

No.	講座タイトル	章タイトル
1	1,保育職場復帰基礎	新しい職場環境に慣れるためには
2		保育士としての第一印象を高めるには
3	2.職場への適応	職場内のより良いコミュニケーション(1)
4		職場内のより良いコミュニケーション(2)
5	3.子ども理解	子どもの発達過程(0～5 歳)
6		発達過程に合わせた環境設定(0～5)
7		生活の自立(0～5) 月齢ごとの保育　3、4、5 歳(1)
8		生活のリズム(0～5) 月齢ごとの保育　3、4、5 歳(2)
9		障害児、気になるこども(1)
10		障害児、気になるこども(2)
11		障害児、気になるこどもへの対応(1)
12		障害児、気になるこどもへの対応(2)
13	4.親理解	保護者とのコミュニケーション(1)
14		保護者とのコミュニケーション(2)
15	5.保育の方法	チーム保育(1)
16		チーム保育(2)
17	6.保育技能	保護者との連携　連絡帳(1)
18		保護者との連携　連絡帳(2)
19		安全管理・アレルギー(1)
20		安全管理・アレルギー(2)

※事業成果報告書（2016 予定）草稿より作成

2-3-3 ［人材ニーズへの対応性の把握］

本事業のｅラーニング研修プログラムは、保育事業としての有効人材の養成の観点からよりも、潜在保育士をいかに顕在化（就業）させるかの観点から構築されたものである。よって、このプログラムによる学修の直接的な成果（職能発達）よりも、このプログラム

へのアクセスが就業行動の誘導につながるようになることに重きが置かれている。ゆえに、後述のように、平成 27 年度にかけては、その目的に向けて、このｅラーニング研修プログラムを含み、そのほか情報提供等を含んだ「保育コミュニティ」的なパッケージングの構築が行われている。

2-4　人材ニーズとカリキュラムマップを結びつけるための課題の検討とそこから取り組む実証講座の開発とモデル提示

2-4-1　[学習者とプログラム体系]

本事業のｅラーニング研修プログラムの、主たる対象者としては潜在保育士を想定している。研修プログラム自体は特に対象によっての差異化はされていないが、ｅ ラーニング研修プログラムに加え、情報提供、復職支援サービスを含んだ保育就業支援パッケージ（サイト）の構築に際して、この「潜在保育士」もひとくくりで考えるのではなく、層別にとらえて支援のタイプを考えることの必要性が議論された（図２参照)。その結果として整理された内容が表２に示されている。

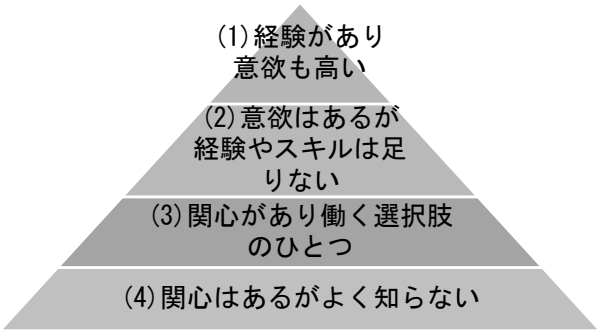


図２　潜在保育士の属性階層

※学校法人三幸学園東京子ども専門学校による事業成果報告書（2015）より作成

表３　潜在保育士の属性階層別支援施策

属性	喚起する施策の方針	個別施策	全体施策
経験があり意欲が高い	適切な求人情報の提供を迅速に行い、マッチングへと進める	保育士求人情報サイトへの登録案内	・学習進捗に応じた自動メンタリングメール通知機能 ・保育業界のメルマガ配信 ・求人情報メルマガ配信 ・アンケート結果のフィードバック
意欲はあるが経験やスキルが足りない	・ｅラーニングでの講座情報と求人情報の関連付け ・未経験受入可能な求人情報の提供	・学習コースと求人情報を関連付けたおすすめ情報の提供 ・未経験可職種のお知らせ	
保育業界に関心があり働く選択肢の１つとして考えている	保育士として働くことに対する動機付け	転職成功事例の提供	
関心はあるがよく知らない			

※学校法人三幸学園東京子ども専門学校による事業成果報告書（2015）より作成

2-4-2　[実証講座のレベルの設定と方法]

本事業では「保育士コミュニティ」として立ち上げられた保育士支援サイトの利用によって、潜在保育士が復職・就職意欲を高めることが企図されており、平成 27 年度には、研修プログラムのサイトに加え、情報提供サイトと復職支援サイトの２つを立て、「ももいく」と称する「保育士フォローアップコミュニティ」が構築されている（図３参照。誰でも利用無料)。研修プログラムは、このサイトの中のひとつに位置づけられており、その受講に

よって復職にあたっての不安・ストレスの緩和のなされることが期待される。このため、前述のように利便性の担保と興味関心の誘発を優先するものとして、内容面では保育士たちのニーズに沿ったものを提供するように設計されている。また、形態としてはウェブサイト上でのｅラーニングという、利用しやすさを最大限担保したものとなっている。

図 1　「ももいく」の構成

※「ももいく」サイト（http://momoiku.jp/）より転載

2-4-3　［産官学による企画・運営・検証］

学校法人三幸学園は、前述のように保育者養成から保育事業者まで、しかもかなりの数の機関を有する法人であり、よって、傘下の保育関係機関で十分な規模のコンソーシアムを構成できる。よって、本事業は、三幸学園に属する機関を中心に 30 をこえる構成機関からなる事業体組織によって担われている。また、保育関係の識者を容れた（法人内外にわたる人員）実施委員会が構成され、取り組みの中心となってこれら構成機関を動かしている。研修の作成･検証にあたってもこれらの構成機関、実施委員会が効果的に関与しており、研修プログラムの開発･検証の他、事業毎に分科会組織が構築され、また、事務局がしっかりと統括することで、これら構成機関や外部有識者が実質的に事業に関与する有効な体制が構築されていた。

2-5 人材養成の国際的通用性のための教育・人材養成プログラム体系の開発

2-5-1　［レベル設定における外部からの参照］

本事業におけるプログラム開発に関しては、現時点において特に他の参照はない。

しかし、学校法人三幸学園としては、傘下の保育事業における評価・研修に資するべく、キャリア段位制度等の参照や愛知県現任保育士研修協議会との情報交流などを行い、グループ内での標準化に尽力している。今後、本事業で作成したｅラーニング研修プログラムの対象を潜在保育士のみでなく、現職者や養成課程学生等へも広げていきたいとのことであったので、この辺りへのこうした知見の活用も期待される。

３．医療・福祉・健康（食・栄養）に関する聞き取り調査
【学校法人国際学院・埼玉短期大学】

黒木 晶子(中村調理製菓専門学校)

実施対象機関：学校法人国際学院埼玉短期大学
担当者名：大野 誠氏
実施日：2016 年 1 月６日
調査担当者：中村 哲（中村調理製菓専門学校)、黒木 晶子（中村調理製菓専門学校)、稲永 由紀（筑波大学)、菅野 国弘(全国専修学校各種学校協会)

3-1　事業概要

医療・福祉・健康（食・栄養）分野コンソーシアム
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
１「寿司専攻コースの制度構築及び実践」
２「産学協働による認定食育士制度の構築及び実践」

（１）「寿司専攻コースの制度構築及び実践」

この事業は、平成 25 年度、26 年度にかけて実施された。

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を図るとともに、国際的な保証を伴う教育のフレームワークを構築することを目的にして実施された。

25 年度は、寿司職人養成教育の実態調査と寿司職人としてのニーズ調査を教育機関と産業界の協力を得て行なった。

その結果、寿司職人養成は、伝統的に「炊き 3 年、握り 8 年」と言われているように長い期間の修業期間があり、雇用条件も厳しいこともあり、若者の寿司職人の就職希望者が少ない現状である。それで、寿司職人の高齢化が進んでいる。また、最近の傾向としては、高級専門店と大規模な回転寿司店とに二極化し、寿司職人は、人材不足の傾向にある事がわかった。

また、寿司職人の養成は、教育機関で養成するというより、各寿司店が自社で３～５年かけて一人前の職人に育てないと従来の長年の修行をする余裕が無いのが現実のようである。

平成 26 年度は、その結果をもとにして、現状の教育機関でできる「寿司職人養成プログラム」及びこれに用いるテキスト、教材（DVD 等）を教育機関と産業界が協力して開発した。この「寿司職人養成プログラム」をもとに寿司職人養成教育実証講座を実施し検証した。この研究は、26 年度で終了したために寿司職人の教育プログラムは、未作成である。

海外でも寿司店は人気であり、寿司職人の養成としてのきちんとした教育を受け

ていない寿司職人が働いていると言われている。海外からも寿司の技術を学びたいという要望も多い中、寿司職人の教育プログラムが構築できれば、海外の方もその機会を得ることができ、寿司の知識や技術を学べるし、日本人の寿司業界にも大いに役立つはずである。

この事業で寿司職人の教育プログラムを完成させ、寿司専攻コースの制度構築及び実践ができなかったのは、残念である。この事業は、26 年度は、産業界からの協力の下、寿司職人の教育プログラムを作り、教材なども作られたが、これ以上企業の協力が得られなかった。企業としても　独自の教育プログラムを公開することにも限度があると思われた。

（２）「産学協働による認定食育士制度の構築及び実践」

この事業は、産学協働して食の見識力と現場対応力を備えた実践「食育士」養成プログラムを構築し、食及び食育課程を主体的に解決する知識、技能、活力を身につけた食関連の産業のニーズに対応可能な人材を育成する。また、認定団体を設立し、本プログラムで育成した食育士を登録・活用する中で食育推進を目指す。さらに、女性の社会進出を推進するために、学び直しの機会としてのキャリアの再形成を支援することを目的として実施された。

26 年度は、アンケート調査により、食関連企業や保育所における「認定食育士」の必要性があることを実態調査し、認定食育士養成プログラムの構築のためのモデルカリキュラムの作成（食育教養ラーニング、食育実践ラーニングプログラム）をし、そのカリキュラムに基づいて実証講座を実施しその必要性を実証し、更に教材の検討・開発（DVD 作成・テキスト）が行われた。

27 年度は、26 年度の結果をもとに、産学協働による認定食育士養成プログラムとしてモデルカリキュラムと教材及び達成度評価基準を作成し、認定食育士養成プログラムに基づいた実証授業を実施する。このプログラムは、地域版のプログラムであり、地域の特性を活かすように作られる。

また、「認定食育士」の定義を明確にし、認定制度構築の準備が行われていた。

この事業でいう食育士は、本来の食育を指導すると食育士の仕事の目的だけでなく、地域の住民の食生活の指導や産地の特産物を活用して地方の活性化を図ることを重視していて、行政の「食生活改善委員」に近い仕事を担うことのようであった。

3-2　「寿司専攻コースの制度構築及び実践」について

3-2-1　成長分野等における人材のポートフォリオとそこでの人材ニーズの把握

（１）［人材のポートフォリオ］

当該事業で焦点をあてる成長分野等（産業や職域）の範囲は、寿司業界全般、江戸前寿司の専門店（高級寿司店）や回転寿司店、グルメ回転寿司店である。

これまでは、寿司店は、多くが専門店でその中でも、高級店、中流店、大衆店であったが、最近は、高級専門店と大規模な回転寿司店が一般的となっている。

寿司職人の養成は、伝統的に「炊き 3 年、握り 8 年」と言われている。中核的専門人材となるためには、長年の修行が必要である。雇用条件等の問題もあり、若者の寿司職人の就職希望者が少なく、寿司職人の高齢化が進み、人材不足である。

また、これまでは、寿司専門店が中心であったが、最近の傾向としては、高級専門店と回転寿司店などの大規模寿司店との二極化し、寿司職人は人材不足の傾向にある事がわかった。

また、寿司職員の養成は、教育機関で養成するというより、各寿司店が自社で 3～5 年かけて一人前の職人に育てないと長年の修行をする余裕が無いのが現実である。

（２）［キャリアパス］

調査の結果では、寿司職人の場合は、就職すると一社に長く留まる傾向にあった。本プロジェクトの調査では、５年以上の勤務者が 77.5%であり、転職の場合でも寿司業界での転職であり、他社や他店の寿司屋に転職する場合が多くみられ、他分野への移動が少ないことがわかった。

また、業界での共通のキャリアパスがなく、寿司業界全体で寿司職人を育てていくという考えがなく、自社で育てる。そのシステムについては、企業独自の方法で行われていいて、企業秘密に近い状態である。

このため、寿司職人のキャリアパスやスキルアップのスタンダードが必要と考えられる。

また、世界各国で日本の寿司技術が求めれていることから、グローバル化に対応できるスキルを修得した人材の育成が急務となっている。

（３）［産学連携によるニーズ把握］

教育機関 2 校、産業界 3 社が参画し、アンケート調査、モデルカリキュラムの構築、教材の開発、実証講座等を実施した。

寿司業界の実態道向等をアンケート調査（Web 調査 109 のサンプル)、ヒアリングによる実地調査を 10 社行った。

3-2-2　本事業に取り組む機関の対応する教育プログラムのカリキュラムマップやカリキュラムツリーの把握と改革の方向性の探究

（１）［学習成果目標］

中核人材事業としては、平成 25 年、26 年で終了したために、教育プログラムは未作成である。

28 年度に履修プログラム（BP）として期間は１年間　、授業時間数 124 時間を構築した。

（２）［カリキュラムマップ］

目標とする学修成果とそのための学習方法としては、ベーシックコース（基礎コース）が６ヶ月で、スタンダードコース（中級程度）も６ヶ月、50 分授業　講義・演習　８科目８回、実習３科目 16 回を行うカリキュラムとなっている。内容としては、寿司の知識、技術、接客マナーで構成されている。

（３）［人材ニーズへの対応性の把握］

産業界のニーズに即したものとなるように、現場の寿司職人が実習の授業の講師を担当し、実証授業を実施に検証した。実証授業終了後、受講生にアンケート調査を実施し授業の内容を検討した。

また、産業界と教育界の一層の対話と連携をベースに産業界が求める能力や資質の体系的な把握、カリキュラムを実施する教員の資質向上に向けた組織体制整備が必要であることがわかった。

3-2-3　人材ニーズとカリキュラムマップを結びつけるための課題の検討とそこから取り組む実証講座の開発とモデル提示

（１）［学習者とプログラム体系］

対象となる学習者は、寿司職人を目指す社会人や生徒、学生、スキルアップを目指す在職者を想定した。

ベーシックコース（基礎コース）　4～６級、スタンダードコース（中級程度）１～３級を想定した。

（２）［実証講座のレベルの設定と方法］

実証講座は、ベーシックコース（基礎コース）　及びスタンダードコース（中級程度）から抽出して実施した。

講義、実習授業ともに、参画している企業から授業の一部を担当して実施したため、寿司職人養成のためのノウハウが反映された内容となっている。

（３）［産官学による企画・運営・検証］

職域プロジェクトの事業は、コンソーシアムに報告するとともに、コンソーシアムの構成委員が実証授業等に参画することで職域プロジェクトの実質的な評価を得た。

3-2-4　人材養成の国際的通用性のための教育・人材養成プログラム体系の開発

（１）［レベル設定における外部からの参照］

寿司職人を目指す社会人や生徒、学生、スキルアップを目指す在職者、将来的には、寿司職人を目指す外国人も対象にできるのではないか。

日本料理が世界無形文化遺産になり、外国でも日本料理は人気を浴びている中、外国で寿司職人として活躍している外国人も多い。外国の寿司店で働く寿司職人の 99%は、外国人であると言われているが、きちんとした知識や技術を身につけている人は少ない。今後、英語検定のような国際的な寿司検定制度などが確立されれば、世界中どこでも同レベルの

技術を身につけた寿司職人が育ち、活躍でいるようになるのではないかという話も出た。

3-3　「産学協働による認定食育士制度の構築及び実践」について

3-3-1　成長分野等における人材のポートフォリオとそこでの人材ニーズの把握

（１）［人材のポートフォリオ］

ここで言う食育士は、幼児、児童、生徒等を対象に食べ方や食品の選択方法の指導をするような従来の食育士だけではなく、幅広い年代層を対象とし、特に企業内での食育活動を担い、健康寿命の延伸に寄与することを目的としているので、食育を担う人材は、市町村等における食生活改善委員や多様な民間資格（20 種類程度ある）を取得したものもいるが、食育基本法制定以来、10 年が経過するも必ずしも食育活動は順調とはいえない。体系的に食育を学び、食育活動の実践力を有する人材が不足している。

この食育士は、食育の知識（高校の家庭科程度の知識）があれば誰でもできる資格である。専門的な職業とまではいかないが、食育士を持つことで、スキルアップできるための資格である。

（２）［キャリアパス］

当該分野内でのキャリアアップ（日本的キャリア形成にもとづいたマネジメント層、指導層、専門特化などのキャリア）や他分野等との間での人材移動など、当該成長分野等のキャリアパスはどう理解されているか。

地域や企業内における食育の担い手としての役割を持った人材として登用、活躍することを想定している。企業が自社の社員に食育の研修を受講させ、社内に食育士を持つ社員を育て、社内で健康寿命延伸のためなどの教育に充てることなどを想定している。

（３）［産学連携によるニーズ把握］

教育機関 3 校、産業界 4 社、行政１が参画し、アンケート調査、モデルカリキュラムの構築、教材の開発、実証講座等を実施した。

企業の食育活動の実態等をアンケート調査（Web 調査 270 のサンプル)、ヒアリングによる実地調査を 9 社により把握した。

3-3-2　本事業に取り組む機関の対応する教育プログラムのカリキュラムマップやカリキュラムツリーの把握と改革の方向性の探究

（１）［学習成果目標］

27 年度も継続この事業を行っているため、まだ、開発段階である。

（２）［カリキュラムマップ］

目標とする学修成果とそのための学習方法として、食育教養ラーニング８回 12 コマ（食育の見識力を身に付ける)、食育実践ラーニング８回 24 コマ（食の実践力、課題発見力、現場対応力を身につける）時間割等については、今後検討課題である。

（３）［人材ニーズへの対応性の把握］

産業界のニーズに即したものとなるように実証授業で検証する。

食生活の改善指導なども、栄養士などの資格とは違って、医学や生理学、栄養学の深い知識を持ってするわけではなく、もっと基本的な食生活関係の知識で良いとの考えである。

3-3-3　人材ニーズとカリキュラムマップを結びつけるための課題の検討とそこから取り組む実証講座の開発とモデル提示

（１）［学習者とプログラム体系］

対象とする学習者は、一般企業、食関連産業の社員、アクティブシニア、女性の学び直しを想定した。

専門の職業としてではなく、「食育士」を取得することで仕事のスキルアップができる。

例えば、産休で休んでいた人が「食育士」を取得することで更にスキルアップして働ける。

職場で「食育士」を活かして他の社員に食育の指導ができるようになる。

その地域で採れた産物を活かした加工品開発やレシピ開発など地方の活性化に活かせるなどである。

（２）［実証講座のレベルの設定と方法］

食育ラーニング及び食育実践ラーニングから抽出して実施した。

講義、実習共に参画している企業が実証講座の一部を担当し実施した。

受講生は公募としたが、栄養士コースの学生も参加したが、元気なシニアが多かった。

（３）［産官学による企画・運営・検証］

職域プロジェクトの事業は、コンソーシアムに報告するとともに、コンソーシアムの構成委員が実証授業等に参画することで職域プロジェクトの実質的な評価を得た。

3-3-4　人材養成の国際的通用性のための教育・人材養成プログラム体系の開発

（１）［レベル設定における外部からの参照］

想定していない。

4. 食・農林水産（農業） 分野に関する聞き取り調査
【学校法人九州総合学院・九州工科自動車専門学校】

酒井 佳世（久留米大学）

実施対象機関：学校法人九州総合学院・九州工科自動車専門学校
担当者名：企画広報室長　上妻 史彦氏
実施日：2016 年 1 月 22 日
調査担当者：渡辺 達雄（金沢大学）、三好 登（九州大学）、酒井 佳世（久留米大学）

4-1　事業概要

調査対象機関の九州工科自動車専門学校は、平成 26 年度から文部科学省委託事業の食・農林水産（農業）分野において「熊本県における実践的農業人材育成プログラムの開発と実施」事業に取り組んでいる。日本の農業は、農業従事者の高齢化と後継者不足が深刻な問題である。熊本県も同様ではあるが、近年は、新規就農者数が増加傾向にある。これは熊本県が積極的に 6 次産業化を推進し、その結果が表れている状況にあるためと考えられる。この 6 次産業化による「くまもとブランド」の全国展開がさらに進めば、県内の農業にビジネスチャンスをもたらすことができるが、そのためには 6 次産業化に携わる農業人材の育成が不可欠である。こうした状況をふまえ本事業は、平成 26 年度までに宮崎情報ビジネス専門学校が開発した農業人材を育成する教育プログラムをベースに熊本県の実情に合わせた農業の生産から加工、流通、販売までを見渡せる 6 次産業化に携わる農業人材を育成することを主眼においた教育プログラムの開発と実証を目的とした事業である。

今年度の事業の中心は、主として 6 次産業に関わるために必要となる知識・技術等を習得するための教育プログラムと教材開発を実施している。前年の事業では、「青年就農給付金制度」に対応した農業人材を育成するプログラムの開発と実証が行われている。この教育プログラムは、生産技術の習得を中心に専門学校生を対象としていたが、平成 27 年度は、6 次産業化に携わる農業人材を育成する教育プログラムで農業への再就職を目指す社会人を対象としている。

なお、九州工科自動車専門学校は宮崎総合学院グループであり、構成機関に同グループの宮崎情報ビジネス専門学校が参画し、既存の教育プログラムの提供がなされている。宮崎総合学院グループは、平成 24～26 年度まで、本委託事業の食・農林水産（農業）に関する農業人材の育成事業を実施してきたことから、これらを引き継ぎ応用・発展型の事業として取り組みがなされている。また、九州工科自動車専門学校は、九州で最も早く自動車整備の学科を設置された専門学校である。ただし、これまで独立行政法人高齢・障害・求職者採用支援機構熊本支部　熊本職業能力開発促進センターの就業支援事業として、農業人材育成コースを 7 期実施、計 140 名の修了者を輩出した実績がある。また、熊本農業大

学校は、市内から遠く３年の履修年限とあることから、熊本市内の専門学校で本科として設置を検討された経緯があることを追記する。

4-2　成長分野等における人材のポートフォリオとそこでの人材ニーズの把握

4-2-1 ［人材のポートフォリオ］

販売農家の農業就業人口は、209 万人（平成 27 年 2 月現在）であり、5 年前と比べて 51 万人（19.8%）減少した。この結果、農業就業人口の平均年齢は 66.3 歳、65 歳が占める割合は、63.5%となった。一方、39 歳以下の若い世代は、14 万人（6.7%）となり、後継者不足が課題である。また農業経営体のうち、家族経営体数は、134 万 2 千体で、5 年前に比べて 18.6%減少した一方、組織経営体数は、3 万 3 千経営体で 6.3%増加した。また、農業経営体のうち、法人経営体数は、2 万 7 千経営体で、5 年前に比べて 25.5%増加した。

また、農業従事者の養成施設のひとつとして、農業高校が挙げられる。農業後継者の多くは、高校卒業後、農業従事するケースが多いとのことである。また、大学では、農業の専門大学や総合大学の中に関連する学部・学科がある。また、農林水産省の管轄となる都道府県ごとに設置の農業大学校がある。なお、専門学校においては、農業関連の設置学科があるのはほんのごく一部しかない。

4-2-2 ［キャリアパス］

一般的な農業分野の就業ケースとしては､2 つに大別できる｡ひとつは､直接就農であり､あとひとつは農業法人等の組織に所属して農業分野に従事するケースと分類される。特に、直接就農の場合は、経営者としての事業経営が求められる。一方、農業法人等の場合、家族経営に近い小規模な経営から JA 等大規模な組織内での就労者として昇進・昇格するキャリアパスが考えられる。本事業は、6 次産業化に携わる人材養成に焦点をあてていることから、いずれにおいても単に生産のみに従事するのではなく、農産物加工、食品衛生、流通、輸出入、マーケティング等の知識を習得することによって、アグリビジネスとしての領域としての発展可能性がある。つまり、単なる生産者から、消費者をつなぐ役割を担うことで仕事の幅が広がる可能性が考えられる。

4-2-3 ［産学連携によるニーズ把握］

これまで農業人材を育成するうえで参照している養成施設・農業大学校（全国）にアンケート調査を実施されている。また、インタビュー調査は、主に県（熊本・宮崎）農業関連部局、宮崎大学などで行われている。ただし、本事業に協力の要請をした JA(農業協同組合)は、残念ながら賛同が得られず協働体制を構築することが実現できなかった。また、これまで実施されてきた独立行政法人高齢・障害・求職者採用支援機構熊本支部熊本職業能力開発促進センターで農業人材の養成がニーズ把握になんらか寄与していると考えられる。

4-3　本事業に取り組む機関の対応する教育プログラムのカリキュラムマップやカリキュラムツリーの把握と改革の方向性の探究

4-3-1 ［学習成果目標］

本教育プログラムは、熊本県の実情に合わせた農業法人等への再就職を目指す社会人等を対象として、農業の生産から加工、流通、販売までを見渡せ、6 次産業化に携わる農業人材を育成することを目的とする。学習内容は、生産から加工、流通、販売までを含めた全体について理解する「共通基礎領域」（510 コマ、765 時間）とするものと、アグリビジネスコースとして専門分野（840 コマ、1260 時間）としている。なお本事業としては、アグリビジネスコースのみのシラバス開発となる。共通基礎領域は、平成 26 年度宮崎情報ビジネス専門学校の事業で開発されたものを応用する予定である。

4-3-2 ［カリキュラムマップ］

表 1　教育全体像

共通基礎領域 （510 コマ・765 時間）	アグリビジネスコース（840 コマ 1260.0 時間）
	フラワービジネスコース（825 コマ 1237.5 時間）
	フードビジネスコース（945 コマ 1417.5 時間）

表 2　アグリビジネスコース　全体像

領域	分野	科目
共通基礎領域 生産から加工、流通、販売まで含めた全体について理解する	アグリビジネス総合 （75 コマ・112.5 時間）	・アグリビジネス・オーバービュー ・課題研究
	アグリビジネス基礎 （210 コマ・305 時間）	・校外実習Ⅰ　・海外実習 ・校外実習Ⅱ　・農業マーケティング ・校外実習Ⅲ　・農業 IT ・6 次産業化事例研究
	ビジネス基礎 （150 コマ・225 時間）	・マネジメント　・コミュニケーション ・簿記　・e ビジネス ・販売
	職業とキャリア （30 コマ・45 時間）	・職業とキャリア
	地域との支援 （45 コマ・67.5 時間）	・農業と環境　・グリーンツーリズム ・農業の地域での役割
アグリビジネスコース	アグリビジネス専門 （420 コマ 630 時間）	・栽培総合　・農産物加工 ・土壌と肥料　・農業と流通 ・農業機械　・農業と輸出入 ・バイオテクノロジー　・農業法規・制度 ・食品衛生　・農業マーケティング応用
	アグリビジネス実践 （240 コマ・360 時間）	・アグリビジネス総合実習 ・グローバルアグリ実習
	アグリビジネスキャリア （120 コマ・180 時間）	・アグリビジネスインターン ・アグリビジネス就職対策
	卒業研究 （60 コマ・90 時間）	・アグリビジネス卒業研究

表 1 の通り、アグリビジネス以外にフラワービジネスコースとフードビジネスコースが設定されている。これは、募集段階において農業であるアグリビジネスのみで募集することは極めて難しいと想定していることから、農業と比較的近い分野としてフラワービジネスとフードビジネス分野を合わせて募集することを想定して設定された全体図といえる。

4-3-3 ［人材ニーズへの対応性の把握］

農業人材のニーズの把握は、量的・質的調査から実施された報告を受けている。人材ニーズを反映した結果の教育プログラムの内容とされている。（ただし、アンケート調査結果は提示されていないため詳細な内容は不明）また、教育プログラムを作成するにあたり、農業大学校等の教育プログラムを既存のプログラムとして参照されている。

4-4 人材ニーズとカリキュラムマップを結びつけるための課題の検討とそこから取り組む実証講座の開発とモデル提示

4-4-1 ［学習者とプログラム体系］

学習の対象者は、農業分野の初学者を想定している。関連の養成施設では、農業関連の大学、農業大学校、農業系の高校、専門学校が想定される。本事業の学習者は農業大学、農業大学校よりも下段階を想定している。むしろ、本格的に農業について検討していない人たちが取り組みやすい教育プログラムを検討している。ただし、類似のフラワー、フードビジネスとは異なり潜在的な需要がどの程度あり、レベル設定を行うかは今後の課題と考えられる。

4-4-2 ［実証講座のレベルの設定と方法］

実証講座の実施は、1 日（半日・３－４時間程度）予定されている。講師は、福島大学教授を招聘して、農業版マネジメントゲームを使用した講義を予定している。募集方法は、過去、独立行政法人高齢・障害・求職者採用支援機構熊本支部にてこれまで農業育成科を修了した者、また同施設が予定している同施設の農業人材育成科（公共職業訓練・9 ヶ月コース）の受講者に参加を募り 20 名が受講予定とのことだった。また、レベルは、初学者を対象としている。

4-4-3 ［産官学による企画・運営・検証］

本事業は、10 構成機関、13 名の構成委員の方々を中心に企画・運営がなされている。また、事業の実施体制は、実施委員会の下に①開発分科会と②実証分科会に分類されている。開発分科会は、教育プログラムの要件を定義し、教育プログラムを開発することを目的としている。実証分科会は、教育プログラムを試行的に実施し、その効果を検証することとしている。いずれの下部組織は、4 名程度の小規模であるが、産官学からの委員で構成されている。

4-5　人材養成の国際的通用性のための教育・人材養成プログラム体系の開発

4-5-1 ［レベル設定における外部からの参照］

本事業の教育プログラム作成段階におけるレベル設定については、募集時において初学者を対象としている。国内の「食の 6 次産業化プロデューサー」キャリア段位制度では、レベル１の職業準備教育を受けた段階と考えられるが、特にキャリア段位制度は意識されておらず、また海外等の事例も参照されてない。

【参考文献】

熊本県農業大学校 HP
https://www.pref.kumamoto.jp/hpkiji/pub/List.aspx?c_id=3&class_set_id=1&class_id=1288
食の 6 次産業化プロデューサーキャリア段位制度 HP
http://www5.cao.go.jp/keizai1/jissen-cu/syoku_pamp1.pdf　（2016.02.13 閲覧）
農林水産統計（農林水産省）HP
http://www.maff.go.jp/j/tokei/kouhyou/noucen/pdf/census_15.pdf
平成 27 年度「成長分野等における中核的専門人材等の戦略的推進」事業採択一覧 HP
http://www.mext.go.jp/a_menu/shougai/senshuu/__icsFiles/afieldfile/2015/07/27/1360241_01_1.pdf　（2016.02.13 閲覧）
平成２４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」 実績報告書 HP
http://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/__icsFiles/afieldfile/2013/08/29/1338847_9.pdf　（2016.02.13 閲覧）

５．経営基盤強化分野に関する聞き取り調査
【学校法人秋葉学園・千葉情報経理専門学校】

亀野 淳（北海道大学）

実施対象機関：学校法人秋葉学園・千葉情報経理専門学校
担当者名：事務局長　高山 佳久氏
実施日： 2016 年 1 月 18 日
調査担当者：塚原 修一（関西国際大学）、菊田 薫（全国専修学校各種学校協会）、渡辺 達雄（金沢大学）、田所 徹夫（学校法人友幸学園）、亀野　淳（北海道大学）

5-1 事業概要
5-1-1　事業の目的・概要

持続可能な企業経営を担う自律的中堅マネジメント人材を育成するため、若手社員等（外国人も含む）を対象にした実践的ビジネス再教育プログラムを開発・実証する。これにより、経営層へのキャリアパスも踏まえた中長期的視野を持って組織に貢献しうる次世代企業人を育成するビジネス再教育モデルを提案し、専門学校が質の高い企業人材を産業界に供給できる新基盤の構築を企図する。

5-1-2　事業の実施内容

（１）委員会等の開催
　◯事業実施委員会
　　事業方針・計画の策定及び事業実施の管理・評価、３回（９，11，２月）
　◯分科会
　　事業実施の具体的な取組み内容等に関する検討・調整、３回（９，11，２月）
　◯成果報告会
　　事業内容の報告及び事業成果の普及、１回（２月）
（２）調査等
　◯中小企業・若手社員等に対する、社員の資質・職業意識等に関する実態調査
　◯ビジネス人材養成機関等の MBA コースや若手社員対象研修等の教育内容に関する事例調査
（３）モデルカリキュラム基準、達成度評価、教材等作成
　◯経営層へのキャリアパスを踏まえた自律的中堅マネジメント人材を育成する実践的教育プログラム
　・将来の経営への参画も意識させつつ、MBA コースの前段階に相当する「プレ MBA」コースを教育内容として想定
　・ケーススタディ・PBL 等を教材として利用

・履修証明制度を踏まえた 135 時間（通信学習 90 時間＋集合学習 45 時間）を想定。E ラーニング等による知識習得・思考検討学習に加え、チームでの PBL も取り入れた実践的教育プログラム

（４）実証等

・開発した教育プログラムに基づく学習と、それに関する調査の実施

・期間は６～８週間程度。

・実証講座は来年度の実施予定

5-2　成長分野等における人材のポートフォリオとそこでの人材ニーズの把握

5-2-1 ［人材のポートフォリオ］

企業における中間管理職及びその手前。将来の幹部層。

主に、海外進出を視野に入れた地元中小企業における、若手現場実務担当者から自律的マネジメント人材

5-2-2 ［キャリアパス］

基本的には、日本的な長期的な昇進システムにもとづきつつ、自社の海外進出によるキャリア形成も視野に入れたキャリアアップ

5-2-3 ［産学連携によるニーズ把握］

千葉県内の企業に対する管理職と若手社員にアンケート調査を実施し、ニーズを把握。

調査の対象と方法は産学による事業実施委員会で協議・策定

5-3　本事業に取り組む機関の対応する教育プログラムのカリキュラムマップやカリキュラムツリーの把握と改革の方向性の探究

5-3-1 ［学習成果目標］

ビジネス分野に関しては、本専門学校は公的機関からの離職者訓練の委託が中心で経理事務、一般事務が中心なので、就職に結びつけていくことが目標

5-3-2 ［カリキュラムマップ］

特に、カリキュラムマップやカリキュラムツリーはない。

5-3-3 ［人材ニーズへの対応性の把握］

5-4　人材ニーズとカリキュラムマップを結びつけるための課題の検討とそこから取り組む実証講座の開発とモデル提示

5-4-1 ［学習者とプログラム体系］

学習者は地元中小企業等に勤務する入社４年以上で 30 歳前後の若手社員を対象者として想定。主任・課長等指揮下の現場業務担当者が経営層参画を視野に入れながら自律的な中間管理職を目指せるようなビジネス再教育プログラムとして設計。

5-4-2 ［実証講座のレベルの設定と方法］

教育プログラム全体の評価モデルとして、そのエッセンスを抽出しつつ、ほぼ均等に集約して実証講座を検討している。レベル・方法の設定は教育プログラムとほぼ同等。

ケーススタディ、PBL 等を教材として利用、

実証講座は来年度実施予定

5-4-3 ［産官学による企画・運営・検証］

各事業構成自体が産学連携の体制であり、それらを組織化するコンソーシアムも産学連携で運営されている。

5-5 人材養成の国際的通用性のための教育・人材養成プログラム体系の開発

5-5-1 ［レベル設定における外部からの参照］

・中央職業能力開発協会キャリアマップ・職業能力評価基準等

・国内 MBA コース設置大学院カリキュラム等

６．観光分野に関する聞き取り調査
【学校法人浦山学園・富山情報ビジネス専門学校】

南 慎郎（長崎ウエスレヤン大学）

実施対象機関：学校法人浦山学園・富山情報ビジネス専門学校
担当者名：校長　永井 真氏、ホテル・ブライダル学科　髙野 直人氏
実施日：2016 年２月２日
調査担当者：　南 慎郎（長崎ウエスレヤン大学）、加藤久雄（長崎ウエスレヤン大学）、三浦知子（長崎国際大学）

6-1　事業概要

事業名称：富山県におけるインバウンド対応のできる中核的ホテルマン育成（「地域版学び直し教育プログラム」の開発・実証）

6-1-1　事業の内容

（１）事業の目的・概要

富山県を訪問する外国人観光客が急速に増加する中、インバウンドに対応できる人材の育成・輩出を目的とする。前年度（平成 26）年度の「自発的インターンシップモデルコース開発・実証」の成果と結果を踏まえ、今年度は学生自らがホテル従業員の立場から考え、行動し、学ぶことができる業務参画型のインターンシッププログラム、宿泊業のグローバル化を推進するためにホテル専門英語を学ぶための教材（ESP 教材）の開発・実証を行う。さらに、異文化を理解し、それを受け入れるための素養づくり及びコミュニケーション力の向上を目的とした海外教育機関と連携した 4 か月の教育プログラムの設計を行う。

従来の観光分野のコンソーシアム事業の幹事校として、本年度に採択された同分野の職域プロジェクトにおける事業内容の共有・情報発信を図るため、WEB 上にポータルサイトを構築・運用する。

（２）事業の実施内容

平成 27 年度は、上述の通り、平成 26 年度事業と成果を踏まえ、「自発的インターンシッププログラム」の更なるブラッシュアップとインバウンド対応のための ESP 教材開発、海外教育機関との連携による人材養成プログラムの開発を行う予定である。また、これらの教育プログラム・教材の開発にあたって、実証講座を実施する予定となっている。

① 教育プログラム開発・教材等の作成

○ 自発的インターンシッププログラム（業務参画型）作成
○ 自発的インターンシッププログラム教材及び教員用指導書の作成
○ 海外連携教育プログラム開発
○ ホテル ESP 教材の開発

② 実証講座の実施

○ 自発的インターンシッププログラム（業務補助型）: 2 週間のプログラムを 2 例実施

○ 自発的インターンシッププログラム（業務参画型）の検証 : 事前学習（90 分×5 コマ）＋インターンシップ 1 か月＋事後学習（90 分×3 コマ）

○ ホテル ESP 教材検証

6-1-2 平成 26 年度までの取り組み

学校法人浦山学園・富山情報ビジネス専門学校は、平成 24 年度より、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」事業において、観光分野の中核人材育成のためのコンソーシアムを運営している。各年度のコンソーシアム事業及び傘下の職域プロジェクトは以下の通りである。

平成 24 年度

（コンソーシアム）

インバウンド観光客受け入れを支える観光分野の中核的人材育成事業

（学校法人浦山学園・富山情報ビジネス専門学校）

（職域プロジェクト）

創造豊かな中核的ツアープランナー育成プロジェクト

（ビジネス専門学校キャリアカレッジ但馬）

平成 25 年度

（コンソーシアム）

観光分野における教育認証のための情報公開ガイドライン開発と横断的教育教材の開発

（学校法人浦山学園・富山情報ビジネス専門学校）

（職域プロジェクト）

インバウンド対応ができる中核的ホテルマン育成と単位互換制度の構築

（富山情報ビジネス専門学校）

世界と群馬をつなぐプロデュース能力をもった観光人材（観光プロデューサー）を要請する学習システムの開発

（中央情報経理専門学校）

インバウンド観光客の受け入れを支えるニューツーリズムの中核的専門人材育成事業

（郡山情報ビジネス専門学校）

エコや高齢者・インバウンドを対象としたツアープランナーの中核的人材育成プロジェクト

（ビジネス専門学校キャリアカレッジ但馬）

おんせん県おおいた・別府型ドリームプロジェクト

（別府溝部学園短期大学）

地域産業活性化のための着地型観光プレーヤー人材育成

（神戸夙川学院大学）

平成 26 年度

（コンソーシアム）

観光分野における中核的人材専門育成コンソーシアム事業

（学校法人浦山学園・富山情報ビジネス専門学校）

（職域プロジェクト）

地域産業活性化のためのインバウンド観光人材育成

（横浜商科大学）

「グローバル社会のスペシャリスト育成プロジェクト」～石川の魅力をグローバルに発信できる人材の育成～

（石川県教育委員会）

おんせん県おおいた・別府型ドリームプロジェクト

（学校法人溝部学園・別府溝部学園短期大学）

富山県における中核的ホテルマン育成と単位互換制度の構築

（学校法人浦山学園・富山情報ビジネス専門学校）

訪日外国人受け入れに対応する日本型コンシェルジュ育成事業

（学校法人穴吹学園・専門学校穴吹ビジネスカレッジ）

6-2　成長分野等における人材のポートフォリオとそこでの人材ニーズの把握

6-2-1 ［人材のポートフォリオ］

当該プロジェクトは、観光分野とりわけ宿泊業における海外インバウンド客に対応できる中核的ホテルマンの育成に取り組んでいる。

富山県における訪日外国人は増加の一途をたどり、平成 25 年度は一昨年度比 200%を超える旅行者が訪れており、LCC の展開によるオープンスカイ制度導入、北陸新幹線の開通により、今後も更なる増加が見込まれている。その一方で、宿泊業の拡充が追い付かず、ホテル・旅館等施設における職員の絶対数が不足しているという現状がある。海外インバウンド客に対応可能なホテルマンの絶対数はさらに不足している。

当該プロジェクトは、富山県内の宿泊業の今後の拡充・グローバル化に対応するとともに、訪日外国人客に対し、外国語でコミュニケーションをとり、積極的に富山県の豊富な観光資源をアピールすることのできるホテルマンの養成を目指している。

6-2-2 ［キャリアパス］

学校法人浦山学園・富山情報ビジネス専門学校は、中核的ホテルマン養成について、既に

平成 18 年度より専修学校教育重点支援プラン採択事業により検討を行っており、人材レベルの区分を、一般スタッフ、マネージャー、ディレクターに区分し、それぞれのレベルに必要な能力について定義を行ってきた。

当該プロジェクトは、こうしたこれまでの取り組みの上に計画されており、ホテル業界の現状に即したキャリアパスの把握のもと、平成 25 年度はコンシェルジュ、マネージャー層について、平成 26 年度事業では、「富山県における中核的ホテルマン育成指針・カリキュラム・シラバス」を策定し、初職段階のキャリアに必要な知識・能力について検討を重ねてきている。

6-2-3 ［産学連携によるニーズ把握］

平成 24 年度より実施しているコンソーシアム事業の実施にあたっては、全国のホテルマン養成系の人材養成を行っている専門学校、観光系の大学等による教育機関、地元富山県内の主要なホテル企業、旅行業・宿泊業の団体、観光分野の学・協会、地元自治体等、産官学にわたりホテルマン養成に関わる多様なステークホルダーがコンソーシアムの構成機関として参画している。これらの構成機関により、人材育成プログラム・教材の開発に関する協議を重ねている。

また、既存統計はもちろん独自アンケート調査により、ホテルマン需要の量的把握を行うとともに、どのようなホテルマンが求められているのか必要な知識・能力に関する訪問インタビュー調査を全国のホテルを対象に実施したうえで、教育プログラム・教材開発に反映させている。

6-3　本事業に取り組む機関の対応する教育プログラムのカリキュラムマップやカリキュラムツリーの把握と改革の方向性の探究

6-3-1 ［学習成果目標］

平成 24 年度事業では、「観光分野　宿泊業系が学べる大学・専門学校の教育概要調査」を行い、全国の大観光分野の人材養成を目的としている大学・専門学校における教育プログラムの現状と課題を明らかにしている。

同調査によれば、大学では、観光業界全体を視野に入れた観光事業分野のリーダーとなる人材の養成を掲げており、特定業務についての職業教育ではなく、幅広い知識・スキルの修得を目標とした教育プログラムになっている。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あるが、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く、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ことが考えられる。学外企業実習は短期的なものが多く、知識・スキルの修得というより、体験に近い位置づけとなっている。

一方、専門学校は大学に比べ概して開学が古く、観光・サービス業界との結びつきが強く、

教育プログラムはホテルの接客サービス部門の職業教育を中心とした専門科目と語学関連や資格・就職対策などの科目で編成されている。実際のホテルさながらの施設・設備を整備し、実践的な教育を行っている学校が多い。開講科目のほとんどが必修となっている。

更に平成25年度事業では、アメリカ、EU、オーストリアにおけるホスピタリティ・ツーリズムマネージメント教育に関する調査を行い、カリキュラム、実習、インターンシップなどの教育プログラムの実態と産官学連携について調査を行っている。これら海外の教育域化に共通して、宿泊・フード＆ビバレッジ・ツーリズム・MICE（イベント）分野の職業教育で編成されており、実際のホテルやレストランを経営し、学生は実践的・長期的・日常的に、学校と現場の往還により、職業専門的な知識・スキルを修得できる仕組みとなっている。

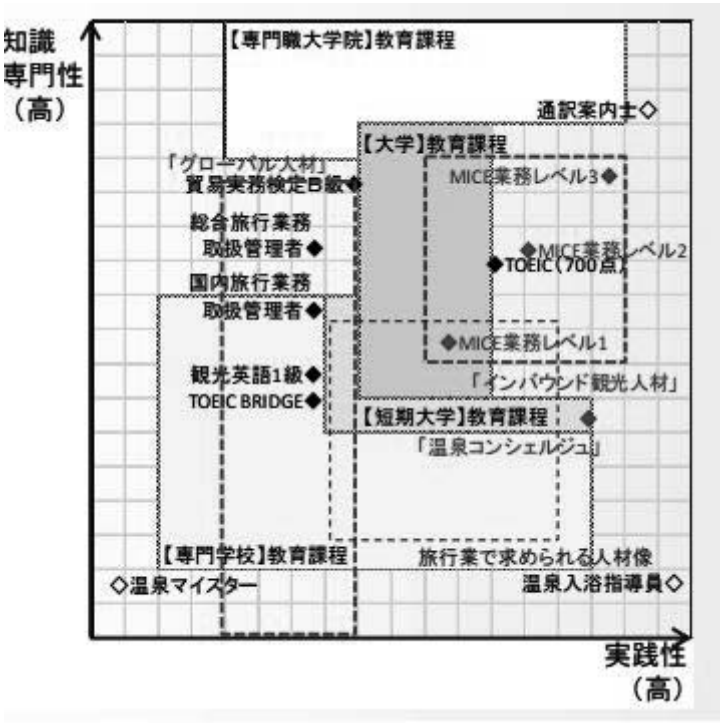
6-3-2 ［カリキュラムマップ］

学校法人浦山学園・富山情報ビジネス専門学校では、前述の本事業の基盤となった平成 18 年度専修学校教育重点支援プランにおいて、一般的なホテル旅館業におけるホテルマンに求められる具体的な能力として「マーケティング」「オペレーション」「コミュニケーション」「ファイナンス」「ＩＴ」「英語」をあげ、カリキュラムマップを作成していた。日本にはホテルマンのキャリアマップが存在せず、教科書でも俯瞰図がないなかで、人材養成はもちろん学習の目標となるホテルマンのキャリアパスの必要性からの取組みであった。その時点で開発されたカリキュラムマップでは、専門学校の 2 年間のプログラムでは賄いきれないボリュームのカリキュラム編成が必要であることが明らかになっていた。

富山情報ビジネス専門学校における中核的ホテルマン養成プログラムの開発にあたっては、こうした課題を解消する方向性として、2年間の専門学校でのカリキュラムと単位互換による海外高等教育機関との連携プログラムを検討している。専門学校から大学への編入学は日本国内においても制度化されているが、専門職業人養成の観点から、海外の教育機関との連携が、人材養成目的に照らしてベターであるとの判断からであろう。

いっぽうで、カリキュラムマップの策定については、こうした取り組みを基盤として、平成 26 年度事業では、平成 24 年度依頼の検討結果として、宿泊業における「日本型コンシェルジュ」「インバウンドに対応した中核的ホテルマン」、旅行業における「MICE 人材」「インバウンド観光人材」等の養成に関するカリキュラムマップを策定している。

【旅行業　カリキュラムマップの例】



6-3-3 ［人材ニーズへの対応性の把握］

これらのカリキュラムマップは、観光産業各分野のジェネラルマネージャーをはじめとする経営トップ層へのインタビューなど、6-2-3 にふれたように産学官にわたる多様なステークホルダーのニーズに基づいたものとなっている。

6-4　人材ニーズとカリキュラムマップを結びつけるための課題の検討とそこから取り組む実証講座の開発とモデル提示

6-4-1 ［学習者とプログラム体系］

平成 24 年度から実施されている当該コンソーシアム傘下の各職域プロジェクトでは、高等学校から大学院レベルまでの各学校段階・学校種における観光人材養成モデルカリキュラムの開発に取り組んできている。

とりわけ富山情報ビジネス専門学校では、海外高等教育機関との連携プログラムの開発を行ってきており、4 か月の連携プログラムの実施段階に入りつつある。

6-4-2 ［実証講座のレベルの設定と方法］

平成 26 年度から取り組まれている「自発的インターンシッププログラム」事業においては、専門学校における中核的ホテルマン養成カリキュラムに位置付けられる長期インターンシッププログラムであり、実証講座の設定・実施にあたっては、専門学校生を対象として、

１～３か月程度の長期インターンシッププログラムの検証として、ホテルでの短期(2 週間)の業務補助型プログラム、1 か月の業務参画型プログラムを実施している。

6-4-3 ［産官学による企画・運営・検証］

これらの実証講座の実施にあたっては、担当組織「実証委員会」による企画・運営・検証が行われている。実証委員会は専門学校等の教育機関を始め、複数のホテル企業により構成されており、産学連携が達成されている。

6-5 人材養成の国際的通用性のための教育・人材養成プログラム体系の開発

6-5-1 ［レベル設定における外部からの参照］

6-3-1 にふれたように、当該事業では、欧米の観光人材教育を参照しており、教育プログラムの開発においても海外高等教育機関との連携プログラムにより、国際標準のホテルマン養成を目標としている。

いっぽうで、こうした取り組みを通じて、日本における国際標準のホテルマン養成における可能性と限界が明らかになっている。ホテルスクールの世界ランキングトップの教育機関は、多くがホテル、それも業界トップのホテルを経営しており、学生がホテル運営に参画する教育プログラムとなっている。世界に伍したホテルマンを養成するには、そうした施設・設備にとどまらない教育システムの構築が必要となっている。また、労働市場におけるホテルマンの位置付けが日本では相対的に低いいっぽうで、ホテル業界を志望する専門学校生においても、インバウンド対応の必要性をもって進学する者は少ない、という現実がある。

７．環境・エネルギー分野に関する聞き取り調査

【学校法人小山学園・専門学校東京テクニカルカレッジ】

稲永 由紀（筑波大学）

実施対象機関：学校法人小山学園・専門学校東京テクニカルカレッジ
担当者名：学校法人小山学園　理事・学園本部長　佐々木 章氏
実施日：2015 年 12 月 10 日
調査担当者：稲永 由紀（筑波大学）、塚原 修一（関西国際大学）

7-1　事業概要

本事業は平成 23 年度から実施。「環境・エネルギー」分野の輪郭を検討した結果、それぞれの職域にそれぞれの関連した「環境・エネルギー」に関わる知識・技能が必要であることから、当初は、手を挙げた 3 職域（建築、電気設備、情報）からスタート。平成 27 年度はコンソーシアムと 4 つの職域プロジェクト（①能力開発（含：コンソーシアム）、②建築・土木・設備、③自動車整備、④次世代自動車エキスパート養成、⑤再生可能エネルギー）から構成され、コンソーシアムを含む①②③を小山学園が担当（④は日本工科大学校、⑤は福島大学）。

基本的には、各職域プロジェクトともに、平成 24 - 25 年度にモデルカリキュラム開発（視察調査等含む）、平成 25 年度には全国版のオーダーメード実証実験、平成 26 年度からは地域版オーダーメード型実証実験ならびに女性を対象にした社会人学び直し実証講座を実施している。①に関しては、分野横断型を目指した検定資格の開発に着手している。うち、事業実施者が小山学園になっている職域プロジェクトについては、学園自体が持つコンテンツ作成のノウハウを用いて、カリキュラムツリーの作成や内容の可視化が試みられている。

7-2　成長分野等における人材のポートフォリオとそこでの人材ニーズの把握

7-2-1　［人材のポートフォリオ］

当該分野については、政府の成長戦略において環境・エネルギー分野が成長分野として位置づけられ、そこに従事する人材育成が急務とされたが、人材のニーズは示されても、ポートフォリオが示されているわけではなかった。また、平成 23 年当時、環境・エネルギー関係の体系的な学部・学科などはなく、専門学校でも「環境」を冠した学科は 2 校のみ（大阪の日本分析化学専門学校と当校）。文部科学省からの声がけもあって、当校が手を挙げた。当校には環境テクノロジー科（2 年制）があるが、基本的には水質や大気の分析やそれに基づく環境保全に関わるスキルを学ぶ学科。そこで、初年度は、成長分野としての環境・エネルギー人材のポートフォリオ自体を検討するために、人材ニーズ調査とヒアリングを実施している。

人材ニーズ調査は調査票の送付先自体を特定するのに困難を極めたが、ヒアリング等を含めて分かったのは、既存の諸分野で、適切なエネルギー選択をコーディネートできる人材がいないということであった。エネルギー選択基準は多様化し、価格だけでなく、再生可能性やカーボンなど、新しい要素が多く入ってきているし、再生可能エネルギー、新電力、自家発電と売電（熱併給、太陽電池などによる)、ハイブリッド車など、技術革新や電力自由化などによるエネルギー選択肢の多様化・複雑化も進んできている。つまり、環境・エネルギー分野をめぐる状況自体も急速に変化しており、事業実施時と今と比べても全く異なる。ただ、少なくとも、ベースとなる既存の諸分野に関連した環境・エネルギー関連の知識・スキルを網羅的に持った人材が必要だということで、ベースとなる分野は当方で手がけることのできる分野（建築、電気、情報、自動車整備）を選んでいる。

なお、今年度（平成 27 年度）の事業では、環境・エネルギー分野をめぐる政策等状況や必要とされている知識・スキルが事業当初から変化している可能性があるとの認識から、再度人材ニーズ把握のための調査（雇用情勢調査）を実施している（現在、集計中)。

7-2-2 ［キャリアパス］

モデルカリキュラムでは、各分野を横串にさして、アセッサー、プランナー、プロデューサーの３つのレベルが設定されている（小山学園 2015a:62-64)。ただし、実際の人材ニーズから、既存諸分野に関連した環境・エネルギー関連知識・スキルを付加する形になるため、「環境・エネルギー分野」内（＝既存諸分野横断型）のキャリアパスは想定できない。

7-2-3 ［産学連携によるニーズ把握］

事業実施時に、関連すると思われる分野の方に、知っている限り声をかけた。（関連企業はもちろん）普及のために広告代理店に声をかけたり、他の専門学校にも声をかけたりした。東京商工会議所（以下、東商）の eco 検定委員を自分（佐々木氏）がやっている関係で、東商関係には検定関係者から声をかけてもらった。こうしたメンバーには現在も継続的に関わってもらっている（ただし、断られたところも多くあった)。環境・エネルギー関連の事業は各省庁（経済産業省、国土交通省、など）で実施されているが、文部科学省の事業では、研究開発したものを実際に動かしたりメンテナンスしたりする人材が必要だ、という流れの中でやってきた。

モデルカリキュラムは、当校でそのイメージを作った上で、事業メンバーに意見を聞きながら、作っている。

7-3 本事業に取り組む機関の対応する教育プログラムのカリキュラムマップやカリキュラムツリーの把握と改革の方向性の探究

7-3-1 ［学習成果目標］

7-3-2 ［カリキュラムマップ］

小山学園にはもともと、「シラバス」「コマシラバス」（1 期で学ぶ内容をより細分化し、1 コマ 1 コマの授業で学ぶ内容を開示したもの）を中心とした、授業コンテンツ作成のノウハウが蓄積されている。更に学生には「コマシラバス」に基づいた「授業シート」（学ぶべきポイントを 10 項目に分けて記載されたもの）が用意され、各授業の最後には「授業カルテ」をチェックすることによって学生・先生双方が学生の理解を確認することができる（小山学園 2015c:9-10)。このノウハウを使って、本事業でのモデルカリキュラム（カリキュラムツリーを含む）が作成されている。小山学園は５学期制であり、カリキュラムツリーが作成されているが、それぞれの授業やユニットで育成される能力の明示化は現段階ではなく、検討予定だとのこと。現時点での方法論はいわゆる座学で、学習成果目標はテスト（履修判定試験）の合格となる。

なお、「対応する教育プログラム」としては、分野の性格上、各職域（建築、自動車、電気、情報）の教育プログラム（２年～４年制）となる。また、先述の通り、もとは専門学校東京テクニカルカレッジにある環境テクノロジー科（２年制）から検討を出発しているが、（前出の通り）環境テクノロジー科はもともと基本的には水質や大気の分析やそれに基づく環境保全に関わるスキルを学ぶ学科であるため、当該事業の対象となっている環境・エネルギー分野とはイメージが異なる。したがって、当該分野のモデルカリキュラムは、既存の教育プログラムをベースにしたと言うよりは、ゼロから作り直したと言ってよい。その上で、その内容を対応する職域に適切な形で組み込む試みを始めている（例えば、専門学校東京テクニカルカレッジ建築科（4 年制）（小山学園 2015b:35)。

7-3-3 ［人材ニーズへの対応性の把握］

（前述の通り）モデルカリキュラム等、当該事業の内容については、常に事業メンバーに意見を聞きながら作成している。

7-4　人材ニーズとカリキュラムマップを結びつけるための課題の検討とそこから取り組む実証講座の開発とモデル提示

7-4-1 ［学習者とプログラム体系］

本事業においては①モデルカリキュラム、②専門学校教育課程としてのモデルカリキュラム、③検定（「住環境エネルギー検定（仮称)」)、の３点を開発している。①については、現在は、本事業で取り扱っている4つの職域に、関連した環境エネルギーの知識等を付加する構造になっている。例えば、自動車整備なら低圧電気取扱業務特別教育、建築なら省エネルギー、照明機器選択、太陽光パネル施工など、電気なら電力プラン選択、商用電力と自家発電の比較検討など、情報はこうしたシステムの設計と運用管理といった具合。これらは、学習しなくても職業資格が取得できるが、実務では必要となる、環境・エネルギー

関連の知識・技能である。したがって学習者は、各職域の知識・技能を持っている者、となる。②は現在進んでいる最中であり（建築科、自動車科)、学習者は各職域の教育プログラムを受けている者、となる。③はスコア制で、5段階のレベルを設定（小山学園 2016a:8)。時間は120分で、環境・エネルギーの問題が半分、それに関わる建築の問題が半分。うち、環境・エネルギーの問題については、東商のeco検定保有者だと満点を取れるレベルを考えている。現在（ヒアリングを実施した12月上旬現在）レベル１の作問を終え、レベル２、レベル３を作問中。来年（2016年）1月にテストの水準が適切かどうか検証を予定している。（実証講座の）学習者の対象は、専門学校生、大学生、社会人。なお、本検定の延長上に、たとえば、「介護＋バリアフリー＝福祉住環境コーディネーター」のように、検定に広がりを持たせることを考えている。

なお、「環境・エネルギー」分野の場合、技能自体は各職域で修得する技能以上を必要としないため、基本的には知識を習得することが学習成果目標となる。

7-4-2 ［実証講座のレベルの設定と方法］

実証講座については、基本的に社会人学び直し、女性学び直しの観点から、先の①モデルカリキュラムのうち、必要だと思われるモジュールをとりだし、その一部を実証する形を取っている。とりわけ当該分野は地域によって必要とされる内容が異なるため、地域版実証講座についてはその内容を地域の実情にあったものにアレンジしている。実証講座実施地域は環境モデル地域となっているところから選定した。

7-4-3 ［産官学による企画・運営・検証］

（前述の通り）状況の変化に対応してニーズ調査を再実施している（電力買取制度の変化など)。いずれの開発物についても、自己評価と関係者評価によって、改定をはかることにしている。また、地域の商工会議所や学校との連携によって、資格の定着をはかることにしている。

7-4 人材養成の国際的通用性のための教育・人材養成プログラム体系の開発

7-4-1 ［レベル設定における外部からの参照］

開発したコンテンツのうち、③検定（「住環境エネルギー検定」（仮称））のレベル設定については、内閣府「カーボンマネージャー」キャリア段位制度、および建築士等関係資格とレベル対応させているが、海外の同種資格や資格枠組等を参照することはしていない。[1]

[1] なお、2016 年 2 月 5 日に開催された「環境・エネルギー」分野の平成 26 年度成果報告会（於：中野サンプラザ）では、本検定について、日本建築士会が認定する CPD（Continuing Professional Development：建築士の継続教育認定制度）認定プログラム化することを考えていること、実証講座の結果を反映させてアウトカムの設定をおこなうこと、が、佐々木理事から報告されている。

【参考資料】

学校法人小山学園 専門学校東京テクニカルカレッジ(2015a)『環境・エネルギー分野における中核的専門人材養成プログラム開発　成果報告書:産学官連携コンソーシアム（平成26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)』

同　(2015b)『環境・エネルギー分野における中核的専門人材養成プログラム開発　成果報告書：建築・土木・設備職域プロジェクト（平成26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)』

同　(2015c)『Tera House Navigator Book 2016』

同　(2016)「B「能力開発職域プロジェクト」成果報告」（平成27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等の戦略的推進事業」環境・エネルギー分野成果報告会（2016年2月5日　於：中野サンプラザ）配付資料

８．IT 分野に関する聞き取り調査
【一般社団法人全国専門学校情報教育協会】

三好 登（九州大学）

実施対象機関：一般社団法人全国専門学校情報教育協会
担当者名：吉岡 正勝氏
実施日：2016 年 1 月 6 日
調査担当者：沼口 博（大東文化大学）、木村 拓也（九州大学）、三好 登（九州大学）

8-1 事業概要
8-1-1 事業の目的・概要

変化する IT 産業界の人材ニーズと中核的 IT 技術者育成の学習システムを体系的に取りまとめ，その発展・活用を推進する。また教育の質保証の在り方を諸外国の教育認定制度等をもとに検証し，中核的 IT 技術者教育の質向上を図る。さらに IT 分野職域プロジェクトで実施する取組みの進捗を把握，成果・評価等を取りまとめて情報発信を行う。

8-1-2 事業体制

幹事校：一般社団法人全国専門学校情報教育協会
IT ビジネスクリエータ（吉田学園情報ビジネス専門学校）
Web 系クラウド人材（高知情報ビジネス専門学校）
クラウド分野（麻生情報ビジネス専門学校）
グローバル IT（富山情報ビジネス専門学校）
自動車組み込み（名古屋工学院専門学校）
スマホアプリ（日本電子専門学校）
情報セキュリティ（情報科学専門学校）
次世代インターネット（青山学院大学）

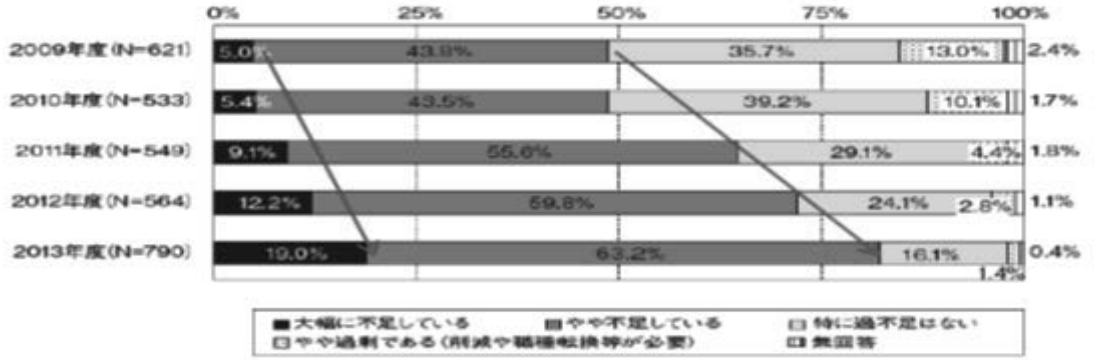
8-2 成長分野等における人材のポートフォリオとそこでの人材ニーズの把握
8-2-1 ［人材のポートフォリオ］

近年，クラウドコンピューティングの進展やビッグデータに代表される本格的なデータ活用の拡大，スマートフォンの普及などによる新たな IT 活用スタイルの登場など，IT を取り巻く環境は大きく変化している。また他の産業と IT の融合は，新たな製品やサービス創出に加えて，新たな市場を創出し，IT 産業のビジネスモデルや構造そのものが変革を要求されている。さらに産業のグローバル化の動きも産業構造の変化に拍車をかけている。

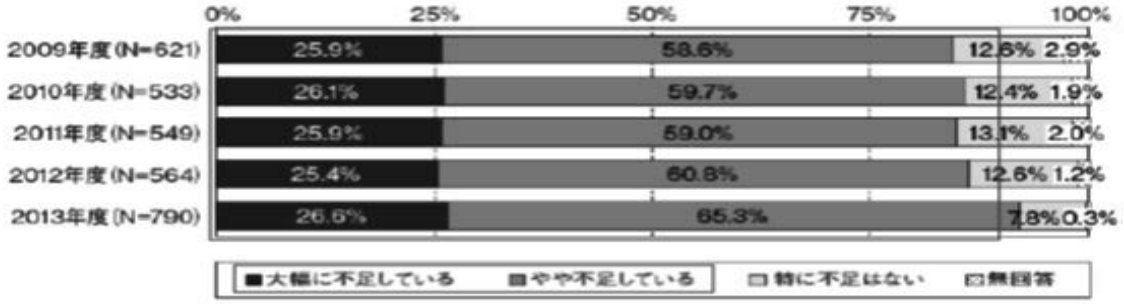
このように，産業や社会における IT の役割は拡大するとともに複雑化・高度化を続けており，IT 人材の育成・確保は，継続的に重要な課題となっている。IT 人材白書（2014）によれば，IT 人材の「量」の不足感は過去 5 年間，年々増加する傾向にある（図表 1）。また

IT 人材の「質」の不足感は「大幅に不足している」,「やや不足している」という回答が全体の 9 割に上っており，高い水準で推移している（図表 2)。IT の社会での役割が引き続き拡大すると同時に，高度化を続けている現状において，担い手である IT 人材の育成・確保は，量・質ともに日本の IT 産業の競争力強化を図る上での重要課題となっている。

図表１　IT 人材の「量」の過不足感について 5 年間の変化（出典：IT 人材白書（2004））



図表２　IT 人材の「質」の過不足感について 5 年間の変化（出典：IT 人材白書（2004））



8-2-2 ［産学連携によるニーズ把握］

現在，IT 系専門学校で育成している IT 人材と社会が望む IT 人材が必ずしもマッチしていない。したがって IT 系専門学校で行う教育が，社会が必要としている技術や技能と合致していない，あるいは人材育成を行う教員が，社会の技術進歩の情報収集を怠り，過去の教育を引きずったまま教育を行い続けることで教育のミスマッチやアンマッチが発生している。また人材を供給する IT 系専門学校側の独自の解釈により，アンマッチの誤差は広がり，その誤差の広がりによって，結果としてはスキルのアンマッチという形で，学生本人にとっても，学生を供給した専門学校にとっても不幸な結果に陥っている。また企業側でも，クラウドコンピューティング，ビックデータなど，技術の急速な発展により，企業の IT 活用も多様化・複雑化してきている。このためスキルアンマッチなどの課題が発生している。

現在の教育が社会とマッチしていれば専門学校で育成した IT 人材は，即戦力にはなる。しかし即戦力は「現在の戦力」であって，「未来に続く戦力」ではない。このため時間的経過とともに戦力として役立たなくなる可能性も秘めている。即戦力人材は，極端な言い方

をすれば，即戦力だけの人材であり，長期にわたり学習した技術が生き続けることはない。このため「使い捨て」のような人材になってしまう可能性が大きい。

将来的に長く生き続ける技術者や，技能者を育成するために，学校教育の質の向上とともに変化し続ける IT 社会の中で，今ある技術を熟成させるとともに，これからの技術を先取りし獲得する教員のスキルアップと質の向上が必須である。

8-3　本事業に取り組む機関の対応する教育プログラムのカリキュラムマップやカリキュラムツリーの把握と改革の方向性の探究

8-3-1　［学習成果目標］

IT 人材は，様々な産業におけるビジネスの効率化に向けて，顧客のニーズを実現するための情報システムを生み出すという役割を担ってきた。しかしこれからの時代は，様々な産業における異分野融合がますます進展することが見込まれる。したがって異分野と IT の融合領域においてイノベーションを創出し，新たな製品やサービスを自ら生み出すことができる人材が求められる。そしてその人材とは，「経済産業省産業構造審議会情報経済分科会の人材育成における次世代高度 IT 人材」によれば，「価値発見段階」「サービス設計段階」「事業創出段階」における各タスクを実現できるもので，職種として以下を定義している。

価値発見の職種として「フィールドアナリスト」，サービスデザインの職種としては「IT サービスデザイナー」「ビジネスデザイナー」「IT サービスアーキテクト」「イノベーティブエンジニア」，そして事業創出の職種に関しては「プロデューサー」である。まずこれら職種を横断して IT 人材に求められる共通能力としては下記のものがあげられるとされている。

（1）IT 人材に求められる共通能力

① 「既存の価値観に捉われない自由な思考力・発想力」
既存の価値観や文化・慣習などに捉われず，自由な視点から柔軟に思考・発想することができる。

② 「多様性や異なる価値観に対する受容性・理解力」
自身にとって馴染みのない領域における顧客やユーザーの価値観や文化・慣習などを偏りのない公平な姿勢で受容し，適切に理解することができる（グローバルな観点での異文化を含む)。

③ 「社会的課題や業務課題に対する問題意識」
社会における一般的な課題に対して興味や問題意識を有している。あわせて，自身が関係する事業や業務に対する高い問題意識を有している。

④ 「現状変革・貢献志向」
現状や今の社会を変革・改善し，それによって貢献したいという意欲を有している。

⑤ 「協業・連携志向」
必要に応じて柔軟に他者/他社と効果的な協業・連携関係を築きたいという意欲を有している。

⑥ 「未来ビジョン構築力」

今後目指すべき未来ビジョンや理想像を明確かつ具体的に描くことができる。

その上で，IT 人材の各職種「フィールドアナリスト」，「IT サービスデザイナー」，「ビジネスデザイナー」，「IT サービスアーキテクト」，「イノベーティブエンジニア」，「プロデューサー」において必要とされる能力はそれぞれ以下の通りとなる。

（2）フィールドアナリスト

「フィールドアナリスト」とは，「新製品・新サービスの創出プロセス」の中でも「価値発見」プロセスを主な活躍の局面とする人材である。現在活躍している人材からの「経済産業省産業構造審議会情報経済分科会の人材育成における次世代高度 IT 人材」によるヒアリングなどでは，顧客のニーズを発見するためのデータ解析を役割とするビッグデータエンジニアや，デザイン手法を駆使してユーザーのニーズを明らかにすることを役割とし，「価値発見」プロセスを専門とする役割を担う人材のこととされている。

① 「行動観察・理解力」

ユーザーの行動を徹底的に観察し，行動の原理や背景を理解することができる。

② 「情報収集力」

観察やデータ収集などによって，ユーザーを理解するために必要な情報やデータを収集することができる。

③ 「仮説構築力」

収集された情報やデータについての分析・解析を行う際に，有意義な仮説を構築することができる。

④ 「結果分析力」

収集された情報を的確に分析し，有意義な結果を導き出すことができる。

⑤ 「データ解析力」

収集された数値データについて各種分析手法を用いて解析し，有意義な結果を導き出すことができる。

⑥ 「対象共感力」

ユーザーが置かれた状況や要求を理解し，ユーザーの立場・目線からニーズを考えることができる。

⑦ 「ニーズ洞察力」

ユーザーの行動を観察した結果や収集されたデータに基づき，ユーザーが有する潜在的なニーズを具体的に分析・洞察することができる。

⑧ 「論理的説明力」

自らの分析・解析や洞察の結果を，論理的に説得力を持って説明することができる。

⑨ 「課題発見力」

情報収集および分析・洞察の結果から，ユーザーにとって改善を要する課題を発見することができる。

⑩ 「改善志向・意欲」

現在，ユーザーが置かれている状況に対して改善したいという積極的な意欲や改善すべきという使命感を有している。

⑪ 「理想構築力」

ユーザーにとって理想像を理解し，描くことができる。

（3）IT サービスデザイナー

「IT サービスデザイナー」とは，「フィールドアナリスト」によって発見されたニーズを満たし，これまでにない新しい価値をユーザーに提供するためのサービスについて，その具体的なサービス内容を発案し，企画する役割を担う人材のことである。発見されたニーズを満たす IT サービスの具体的な内容を企画・検討することを役割とする人材とされている。

① 「市場動向分析力」

対象となる事業やサービスの市場の動向を常に把握し，分析することができる。

② 「現状分析力」

ユーザーが置かれた現状や課題を分析することができる。

③ 「課題発見力」

情報収集および分析や洞察の結果から，ユーザーにとって改善を要する課題を発見することができる。

④ 「改善志向・意欲」

現在，ユーザーが置かれている状況に対して改善したいという積極的な意欲や改善すべきという使命感を有している。

⑤ 「対象共感力」

ユーザーが置かれた状況や要求を理解し，顧客・ユーザーの立場・目線からニーズを考えることができる。

⑥ 「理想構築力」

ユーザーにとっての理想像を理解し，描くことができる。

⑦ 「解決方法探求力・試行力」

ユーザーの課題を解決し，理想像に近づけるための方法を，試行錯誤を繰り返しながら探求し，突き止めることができる。

⑧ 「転換発想力」

ユーザーの課題を解決する方法を，従来とは異なる発想で考えることができる。

⑨ 「アウトカム推察・設定力」

新しい事業やサービスによってもたらされる市場や社会の変化（アウトカム）を推察することができる。また目指すべきアウトカムを自ら構築・設定することができる。

⑩ 「具体化実現力」

ユーザーの課題を解決する方法を，現実的な方法に具体化し，実現することができる。

（4）IT サービスアーキテクト

「IT サービスアーキテクト」とは，発見されたニーズを満たし，これまでにない新しい価値をユーザーに提供するためのサービスについて，その内容を企画するとともに，IT を用いて実現する具体的な仕組みを設計する役割を担う人材のことである。IT サービスの内容についての検討から IT 面の技術的な設計などまでの役割を担当する。

① 「ニーズ理解力」
ユーザーのニーズや IT 化の目的を十分に理解することができる。

② 「理想構築力」
ユーザーにとっての理想像を理解し，描くことができる。

③ 「全体像構築力」
ユーザーのニーズと理想像を踏まえた上で，サービスの全体像を構築することができる。

④ 「IT 適用力」
サービス全体において IT 化すべき部分や適用すべき技術を的確に判断することができる。

⑤ 「差別化実現力」
高い構想力・技術力によって，差別化が可能な IT サービスを実現することができる。

⑥ 「迅速実現力」
スピーディーな開発手法やプロトタイピングによって，IT 化のニーズに迅速に応えることができる。

⑦ 「解決方法探求・試行力」
IT によってユーザーの課題を解決し，理想像を実現する上での方法を，試行錯誤を繰り返しながら探求し，突き止めることができる。

⑧ 「アウトカム推察・構想力」
新しい IT サービスによってユーザーの課題を解決し，理想像を実現する上での方法を，試行錯誤を繰り返しながら探求し，突き止めることができる。

⑨ 「IT 実現力」
ユーザーの課題を解決する方法，IT によって実現することができる。

（5）イノベーティブエンジニア

「イノベーティブエンジニア」とは，通常の IT エンジニアより高い技術力を有し，IT サービスの差別化において重要な役割を担う人材のことである。Web ビジネスなどの領域においては，きわめて高い技術力を持ったエンジニアの存在が，IT サービスの内容面や機能面での勝敗を分ける重要な要因になりつつある。他では実現できない水準の IT サービスを実現し，ユーザーにこれまでにない価値を提供する上で，「イノベーティブエンジニア」の存在はきわめて重要なものとなっている。

① 「情報収集・解析力」
観察や分析などの行動を通じて，ユーザーを理解するために必要な情報を収集することができる。
② 「ニーズ理解力」
ユーザーのニーズや，IT 化の目的を十分に理解することができる。
③ 「迅速実現力」
スピーディーな開発手法やプロトタイピングによって，IT 化のニーズに迅速に応えることができる。
④ 「活用可能性探求力」
既存の技術はどのように使えるのかを探求し，技術の新たな活用法を考えることができる。
⑤ 「革新的活用力」
既存の技術を革新的に活用することによって，これまでにない機能などを実現できる。
⑥ 「技術限界突破力」
既存の技術に関する課題を克服し，その技術の限界を突破することができる。
⑦ 「不可能実現力」
標準的な水準をはるかに上回る高い技術力によって，従来不可能であったことを可能にすることができる。
⑧ 「ニーズ超越力」
場合によっては，ユーザーや IT 化のニーズを有するチームメンバーの期待をはるかに超える水準で IT 化を実現することができる。
⑨ 「技術による社会変革志向」
技術によって社会やライフスタイルを変えたいという意欲を有している。
⑩ 「新技術創造力」
必要に応じた新たな技術を生み出すことができる。

（6）ビジネスデザイナー

「ビジネスデザイナー」とは，「IT サービスデザイナー」などと同様に，IT サービスの企画・設計段階において重要な役割を果たす人材であるが，実際のビジネスモデルの立案やビジネスの仕組みの構想，それらの実現という他の人材とは明らかに異なる役割を担う人材のことである。

① 「コスト分析・把握力」
企画したサービスを実現する場合に実際に必要となるコストを分析し，正確に把握することができる。
② 「市場ニーズ把握力」
収益の源泉となる市場やユーザーのニーズを正確に把握し，潜在的なマーケットの規模

を見積もることができる。

③ 「ステークホルダー把握分析力」

サービスの実現に関わる数多くのステークホルダーを正確に把握することができる。

④ 「ステークホルダー関係構想力」

サービスの実現に関わる数多くのステークホルダーと Win-Win の関係を構築することができる。

⑤ 「ビジネスモデル立案力」

サービスの実現に必要なコスト及び収益を予測し，ステークホルダーがメリットを享受できるようなビジネスモデルを立案することができる。

⑥ 「ビジネスシュミレーション力」

立案したビジネスモデルの中長期的な成否を予測することができる。

⑦ 「ビジネスモデル実現構想力」

立案したビジネスモデルを実際に実現する方法を考えることができる。

⑧ 「市場動向予測力」

対象となる市場やユーザーの今後の動向を予測することができる。

⑨ 「予測変化対応力」

予測される今後の動向に対する対応を，市場に先回りして立案することができる。

（7）プロデューサー

「プロデューサー」とは，新製品・新サービスの創出プロセスに責任を持ち，各プロセスを主導・牽引することの役割を担う人材のことである。

① 「未来ビジョン発信力」

現存しない新事業（新製品・新サービス）の実現に当たり，その意義や必要性のほか，目指すべき説得性のある未来ビジョンを自ら構想し，それを周囲に発信できる。

② 「未来ビジョン具現化力」

未来ビジョンをプロトタイプや小さな成功事例などの形で具現化し，その必要性や意義を実際に示すことができる。

③ 「説得力・感化力」

新事業（新製品・新サービス）の必要性や意義について社外も含めた関係者を説得し，感化することができる。

④ 「リソース調達力」

新事業（新製品・新サービス）の実現に必要な人的・資金的リソースを調達することができる。

⑤ 「外部調整力・内部調整力」

新事業（新製品・新サービス）の実現に向けて，外部・内部関係者との利害関係などを調整することができる。

⑥ 「実行力・信念体現力」

自ら構築した未来ビジョンの実現に向けて必要な手段を選択し，実行することができる。またそれを通じて，自らの信念の実現に対する真剣さを体現することができる。

⑦ 「リスク許容力」

新事業（新製品・新サービス）の実現の家庭で発生し得るリスクへの対処法を考えることができる。

⑧ 「既存の価値観や仕組みの破壊力」

新たな事業・サービスの実現にとって必要であると判断された場合に，既存の価値観や仕組みを創造的な視点で破壊することができる。

⑨ 「信念継続力」

自ら信じる価値観や進むべき社会の方向性に対する信念を継続的に抱き続けることができる。

⑩ 「無限責任力」

新事業（新製品・新サービス）が成功するまで取り組みに責任を負う覚悟を有している。

8-3-2 ［カリキュラムマップ］

IT の労働市場は特殊。IT 分野に広く汎用性のある基礎的能力を取得した後，レベル 2，レベル 3，レベル 4 と学校での学び直しを行いながら人材育成を実施する（図 3)。

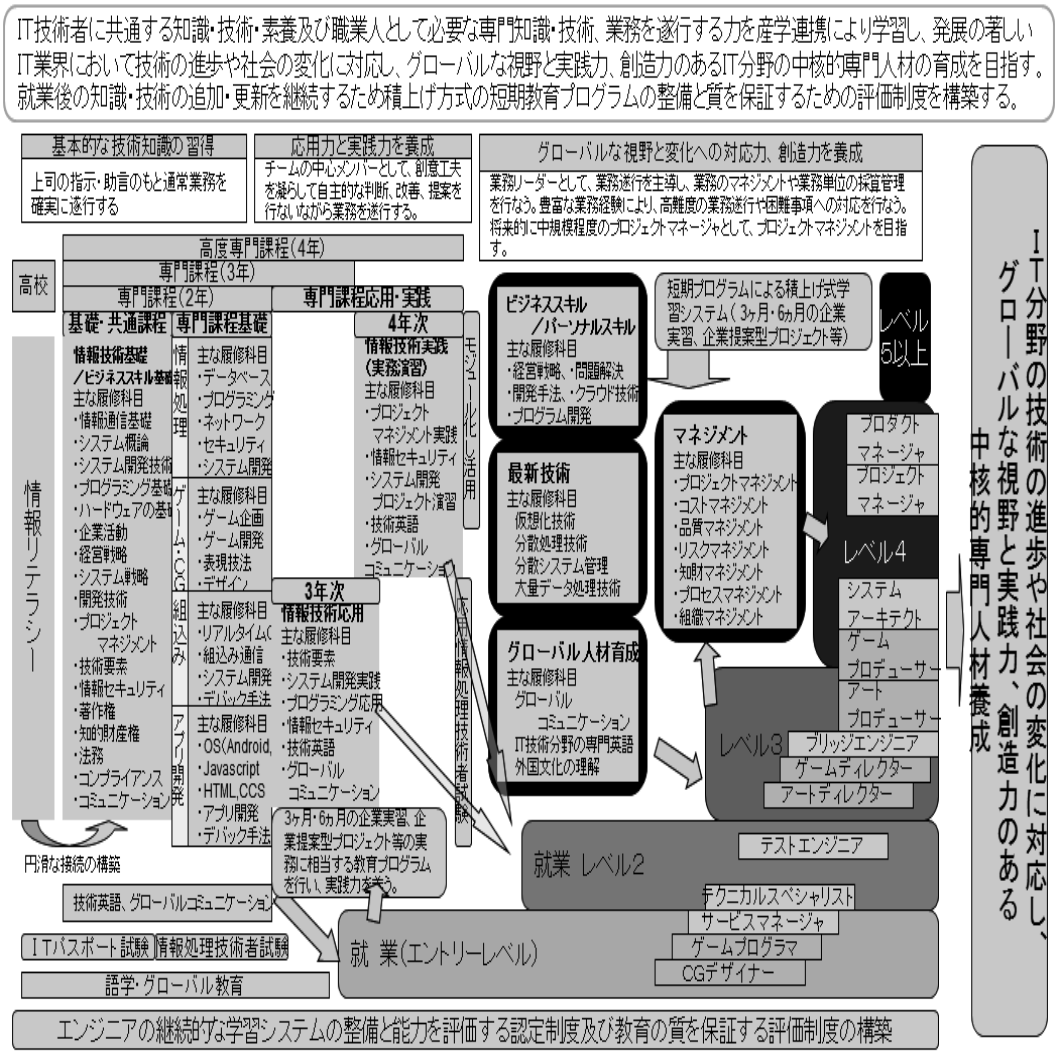


図 3　IT 分野のカリキュラムマップ

8-4　人材ニーズとカリキュラムマップを結びつけるための課題の検討とそこから取り組む実証講座の開発とモデル提示

8-4-1　［学習者とプログラム体系，実証講座のレベルの設定と方法］

実証講座は各職域プロジェクトでそれぞれ実施されている。

（1）IT ビジネスクリエータ（吉田学園情報ビジネス専門学校）

①　実証講座 1（社会人技術者研修事業）

目的：アジャイル型システム開発手法の習得と Ruby on Rails 上でのシステム開発実習

対象：数年以上前に専門学校を卒業して現在第一線で活躍している技術者

内容：サーバー側で動く Web システムの開発技術・手法を，昨年度作成したシステム設計（ウォーターフォール型）の教材内容をベースに非ウォーターフォール型に修正して講

義・実習を実施
時期・規模：8 月～12 月の間で実施，東京・名古屋で（定員 30 名）前半・後半で日程を分けて実施。1 回あたり前半 20 時間（3 日間）後半 20 時間（3 日間）の各 2 回を実施
実施方法：
　協力専門学校の卒業生に直接連絡して受講者を募集
　協力専門学校または外部機関の施設・設備を借用
　協力専門学校または外部機関から講師派遣
②　実証講座 2（女性学び直し事業）
目的：クラウドを使った Android または iOS 上で動作するスマホアプリ制作の基礎的技術の習得
対象：ICT 分野に関心があって，今後その分野で働きたいと希望している女性
内容：昨年度他事業で開発したスマホアプリ開発技術者育成講座の教育プログラムおよび教材を利用し，女性を対象としたスマートデバイス上で動くアプリケーションソフト開発技術の集中講義を実施
時期・規模：8 月～12 月の間で実施，東京（定員 30 名）で 1 回。1 回あたり 32 時間（4 時間×8 日間）
実施方法：
　各地の職業訓練機関と連携して受講者募集
　協力専門学校または外部機関の施設・設備を借用
　協力専門学校または外部機関から講師派遣
③　実証講座 3（ジェネリックスキル育成事業）
目的：日本語読解力をベースとしたジェネリックスキル育成
対象：専門学校の在学生
内容：昨年度事業で開発したジェネリックスキル育成プログラムおよび教材を利用し，集中講義を実施
時期・規模：8 月～2 月の間で実施，東京・札幌・名古屋で集中講義を各 1 回。1 回あたり 15 時間（5 時間×3 日間）
実施方法：
　協力専門学校の学生から受講者募集（修了証を発行する）
　協力専門学校または外部機関の施設・設備を借用
　協力専門学校または外部機関から講師派遣
④　実証講座 4（アクティブラーニングのファシリテータ研修）
目的：ジェネリックスキル育成教育に向いているアクティブラーニングのファシリテート技術の育成
対象：専門学校の教員
内容：昨年度開発したジェネリックスキル教材を使った教育方法の研修を実施

時期・規模：8 月から 2 月の間で実施，東京（定員 30 名）で 1 回（15 時間）開催
実施方法：
全国専門学校情報教育協会加盟校の教員を中心に受講者を募集（修了認定を行う）
協力専門学校または外部機関の施設・設備を借用、外部機関から講師派遣

（２）Web 系クラウド人材（高知情報ビジネス専門学校）

①　実証講座 1
目的：整備するカリキュラム・教材を用いて，専門学校学生を対象に講座を実施し，領域，範囲，レベル等を検証
対象・規模：専門学校学生 20 名程度
時期：平成 26 年 12 月 2 日間（1 日 6 時間程度）
手法：講義
実施方法：企業からの講師派遣による実証講座の実施

（３）クラウド分野（麻生情報ビジネス専門学校）

①　実証講座 1（システム開発技術実証講座）
目的：開発したシステム開発教材を用いて，講座を実施し，領域・範囲・レベルを検証。また講座実施結果を達成度評価指標の検証に活用
対象・規模：専門学校学生 20 名程度
時期：1 月 3 日間（1 日 6 時間）
手法：講義および演習
実施方法：企業からの講師派遣による実証講座の実施

（４）グローバル IT（富山情報ビジネス専門学校）

①　実証講座 1（海外協働アプリ開発教材の実施）
目的：海外協働アプリ開発教材が地方型グローバル IT エンジニア育成に効果があるか評価するために行う
対象：日本専門学校生 5 名，フィリピン大学生 3 名，インドネシア大学生 3 名。
規模：Android 端末アプリの 2 モジュール開発
時期：10 月（設計）11 月～12 月（開発），1 月（評価）
実施方法：日本学生が地方型 IT グローバル IT エンジニアとして，海外学生に Android 端末アプリのモジュール開発を依頼する。海外との連絡には，英語を使用する
実施手順：

1. 日本学生がアプリのモジュール開発を海外学生に開発依頼する。
   依頼するに当たって，日本学生が海外大学を訪問し，開発環境の確認，開発プロジェクト内容の確認を行う
2. 海外学生が日本学生に依頼されたモジュールを開発
   開発の管理及びモジュール仕様の説明は日本学生が担当
3. 海外学生が開発したモジュールを日本学生が検証し，アプリとして統合

社会人の学びなおし教材への展開のため，IT 企業委員が授業を見学する

4. 1～3 の工程終了後，アプリおよびプロジェクトの評価のため，プロジェクト参加学生・担当教員（海外を含む）が富山に集結し，本プロジェクトの成果物であるアプリを評価する。また英語能力や企画提案力も加えて総合的なプロジェクト評価を行う

（５）自動車組み込み（名古屋工学院専門学校）

① 実証講座 1（企業提案型プロジェクト学習）

目的：開発する地域版学び直し学習ユニット・教材を用いて，専門学校学生を対象とした企業提案型のプロジェクト学習を実施し，領域・範囲・レベルを検証。また達成度評価指標の検証の実施

対象・規模：専門学校学生 20 名程度

時期：11 月上旬より 5 日間（1 日 6 時間）

手法：講義および演習（昨年度の開発教材を活用），プロジェクト学習発表会を実施

実施方法：企業からの講師派遣による実証講座の実施

② 実証講座 2（自動車組込み技術講座）

目的：開発する地域版学び直し学習ユニット及び教材を用いて，開発現場の技術者再教育のための組込み技術講座を実施し，その検証を行う

対象・規模：開発現場の組込み技術者 10 名程度

時期：1 月上旬より 2 日間（1 日 5 時間）

手法：講義および演習

実施方法：企業からの講師派遣による実証講座の実施

（６）スマホアプリ（日本電子専門学校）

① 実証講座 1（Androd 技術研修会）

目的：開発する実践的な Android 技術教材（上級編）を用いて，専門学校教員を対象とした研修会を実施し，領域，範囲，レベルの検証を行うとともに，教員の技術更新

対象・規模：専門学校教員 20 名程度

時期：12 月上旬より 3 日間（1 日 6 時間）

手法：講義および演習

実施方法：企業からの講師派遣による実証講座の実施

② 実証講座 2（教育力向上研修会）

目的：開発する教育力向上の研修カリキュラム，教育教材を用いて，専門学校教員を対象に研修会を行い，カリキュラム・教材の検証

対象・規模：専門学校教員 20 名程度

時期：12 月中旬より 2 日間（1 日 6 時間）。

手法：講義および演習

実施方法：企業からの講師派遣による実証講座の実施。

③ 実証講座 3（地域版学び直し実証講座）

目的：開発する地域版学び直し学習ユニットのカリキュラム，教材を用いて，実証講座を行い領域，範囲，レベルを検証するとともに社会人・女性を対象とした講座実施における課題を検証

対象・規模：社会人，女性の学び直し，専門学校学生 20 名程度
育児休業中や育児休暇から復帰を目指す女性
子育てのため長期間離職している女性

時期：1 月 5 日間（1 日 2 時間）

手法：講義および演習

実施方法：企業からの講師派遣による実証講座の実施

（7）情報セキュリティ（情報科学専門学校）

① 実証講座 1

目的：職業実践的な教育の実証のため

対象・規模：本学学生 30 名程度

時期：10 月～2 月にかけて 50 分/コマを 15 コマ程度

手法：開発したカリキュラム・教材を活用、受講者アンケートおよび演習問題回答結果による評価

実施方法：本学教員による授業の実施

② 実証講座 2（「実践クラウドセキュリティ」入門セミナーの実施）

目的：職業実践的な教育の実証のためのセミナー

対象・規模：全国 4 ヶ所（神奈川・大阪・愛媛・福岡）で開催。各地の業界団体を通じて受講者を募集。各地で社会人等 40 名程度の受講者

時期：9 月～12 月（各地で 4 時間程度のセミナーを 1 回実施）

手法：クラウド利用における課題や人材育成の必要性の認識，開発したカリキュラム・教材の内容の紹介，受講者アンケートによる評価

実施方法：教材開発 WG 委員等からの講師派遣によるセミナーの実施

③ 実証講座 3（講師トレーニングの実施）

目的：職業実践的な教育の実証のための講師トレーニング

対象・規模：神奈川で開催。入門セミナー受講者の中から受講希望者を募集。社会人等 10 名程度の受講者

時期：9 月（6 時間程度のセミナーを 1 回実施）

手法：開発したカリキュラム・教材による講師育成のための研修，受講者アンケートによる評価

実施方法：教材開発 WG 委員等からの講師派遣によるセミナーの実施

④ 実証講座 4（大学での実証授業の実施）

目的：職業実践的な教育の実証のため
対象・規模：大学（2 校程度）の学生 30 名程度
時期：8 月上旬～12 月上旬（1 校あたり 3～4 時間程度の講義を 1 回実施）
手法：開発したカリキュラム・教材の一部を利用，受講者アンケートによる評価
実施方法：教材開発 WG 委員等からの講師派遣によるセミナーの実施

（８）次世代インターネット（青山学院大学）

① 実証講座 1（各校の特色を生かした DCA３級プログラムの実証・検証）
目的：DCA３級資格を認定できる DCA３級プログラム教育の質保証
対象：モデル校及び連携校
規模：モデル校及び連携校の育成プログラム受講者ならびに学修完了者
時期：4 月上旬より 7 月下旬及び 9 月下旬より 1 月下旬
実施方法：正規の教育課程において特色を活かした育成プログラムを実施する。それにより，教育の質保証と，社会ニーズに適合した中核的専門人材育成の外的基準が担保されたことの実証として，育成プログラム修了学生を I-ROI「デジタルコンテンツアセッサ資格認定制度委員会」へ推薦し，修了学生それぞれが DCA 資格を授与される。各校における DCA３級教育プログラム実証の流れを以下に示す

1. DCA３級教育プログラム実証分科会がモデル校及び連携校の DCA３級育成プログラムの正規授業内容（カリキュラム及びシラバスなど）及び履修者数を確認
2. モデル校及び連携校が DCA３級育成プログラムの授業を実施
3. DCA３級教育プログラム実証分科会が，モデル校及び連携校から提出された達成度評価結果をもとに教育の質保証を分析
4. 連携校及びモデル校が I-ROI に推薦した DCA３級育成プログラムの修了学生それぞれに対して DCA 資格が授与

② 実証講座 2（DCA２級プログラムの実証実験）
目的：DCA２級プログラム実証実験の学修完了者向けの合否判定基準の妥当性の検証
対象：モデル校及び連携校
規模：モデル校及び連携校の育成プログラム受講者ならびに学修完了者
時期：9 月下旬より 1 月下旬
実施方法：正規の教育課程において DCA２級プログラムの実証実験を行う。学修完了者向けに開発した合否判定基準を利用し，判定基準の妥当性を検証

1. DCA２級教育プログラム開発・評価分科会がモデル校及び連携校の DCA２級育成プログラムの正規授業内容（カリキュラム及びシラバスなど）及び履修者数を確認
2. モデル校及び連携校が DCA２級育成プログラムの授業を実施
3. モデル校及び連携校が合否判定結果をもとに妥当性を検証
4. DCA２級教育プログラム開発・評価分科会が，モデル校，連携校の検証結果を確認

③ 実証講座 3（モデル校社会人向け DCA３級プログラムの実証実験）
目的：社会人に対して DCA３級育成プログラムを実証する
対象：実証実験に参画できる企業及び社会人
規模：DCA３級プログラムを 1，2 回程度開催（受講者人数：延べ数十名）
時期：9 月より 12 月にかけて数回実施
実施方法：参画頂ける企業及び社会人に対して特色を活かした DCA３級教育プログラムの実証実験を実施する。実証実験で得た結果を分析し，次年度の社会人向け DCA３級教育プログラムに反映させる。社会人向け DCA３級教育プログラムの実証実験の流れを以下に示す。

1. 再委託業者が、社会人向け DCA３級教育プログラム開発分科会が開発したプログラムをもとに実証実験の日程を調整し，参画できる企業及び社会人を手配。
2. 再委託業者が，社会人向け DCA３級教育プログラム開発分科会が開発したカリキュラム及び指導要領をもとに，社会人向け DCA３級教育プログラムの実証実験を実施。
3. 再委託業者が，実証実験の結果をもとに DCA３級教育プログラムの評価し，報告書を作成。

④ 実証講座 4（モデル校社会人向け DCA２級プログラムの実証実験）
目的：社会人に対して DCA２級育成プログラムを実証
対象：実証実験に参画できる企業及び社会人
規模： DCA２級プログラムを 1，2 回程度開催（受講者人数：延べ数十名）
時期： 9 月より 12 月にかけて数回実施
実施方法：参画頂ける企業及び社会人に対して特色を活かした DCA２級教育プログラムの実証実験を実施する。実証実験で得た結果を分析し、次年度の社会人向け DCA２級教育プログラムに反映させる。社会人 DCA２級教育プログラムの実証実験の流れを以下に示す

1. 再委託業者が，社会人向け DCA２級教育プログラム開発分科会が開発したプログラムをもとに実証実験の日程を調整し，参画できる企業及び社会人を手配
2. 再委託業者が，社会人向け DCA２級教育プログラム開発分科会が開発したカリキュラム及び指導要領をもとに，社会人向け DCA２級教育プログラムの実証実験を実施
3. 再委託業者が，実証実験の結果をもとに DCA２級教育プログラムの評価し、報告書を作成
4. 社会人向け DCA３級教育プログラム開発分科会が，DCA２級教育プログラムの実証実験報告書をもとに，次年度の社会人向け DCA２級教育プログラムに向け課題を抽出

8-4-2 ［産官学による企画・運営・検証］

IT 分野の産学連携による中核的専門人材養成の戦略的推進事業の事業計画書の構成機関に，幹事校の一般社団法人全国専門学校情報教育協会，各職域プロジェクトの担当である吉田学園情報ビジネス専門学校，高知情報ビジネス専門学校，麻生情報ビジネス専門学校，富山情報ビジネス専門学校，名古屋工学院専門学校，日本電子専門学校，情報科学専門学

校，青山学院大学といった学校・大学機関が記してある。これに加え，IT 系の三菱電機メカトロニクスソフトウェア株式会社，株式会社日立アドバンストデジタルなどの産業界も協力機関として記載がある。これは書類上のものではなく，吉岡氏へのインタビューから，以下の通り産官学が連携して会議の企画・運営・検証に当たっていることがわかった。

「（1）IT 産学コンソーシアム」
目的：事業方針策定，職域プロジェクトの進捗管理，職域プロジェクトの評価，分科会進捗管理，予算執行管理，共通課題の検討，成果の活用・普及
出席者：専門学校 16 校，大学関係者 2 校，企業 2 社，業界関連団体 1 団体
開催月：9 月，11 月，2 月
「（2）職域プロジェクト連絡協議会」
目的：職域プロジェクト間の連絡調整，コンソーシアムへの進捗報告，共通課題の検討
出席者：職域プロジェクト 9 校，コンソーシアム委員 1 名
開催月：7 月，1 月
「（3）調査分科会」
目的：情報系教育機関の認定制度の実施
出席者：大学関係者 5 校，企業 1 社，関連団体 1 団体
開催月：9 月，11 月，1 月，2 月
「（4）IT 人材分科会」
目的：情報産業のタスクと職域の実態調査分析の実施，情報産業人材タスクと職域のポートフォリオ開発・整備
出席者：専門学校 1 校，大学関係者 1 名，企業 2 社，関連団体 1 団体
開催月：9 月，11 月，1 月，2 月
「（5）評価・運営分科会」
目的：第三者評価スキームの構築に向けた検討・整備，職域プロジェクト取りまとめ・評価
出席者：専門学校 5 校，企業 1 社，関連団体 1 社
開催月：9 月，12 月，2 月

8-5　人材養成の国際的通用性のための教育・人材養成プログラム体系の開発

8-5-1 ［レベル設定における外部からの参照］

国内外の情報系教育の認定制度について，教育の質保証の項目，基準等を調査・分析するとともに情報系専門学校の国際的に通用する質保証のあり方を考察し，取りまとめるために，オーストラリアの教育機関，職業教育認定機関に視察調査に行った。しかし日本とオーストラリアとでは，IT の労働市場が異なっていることから，参照しなかった。

９．ゲーム・ＣＧ分野に関する聞き取り調査
【学校法人中央情報学園・早稲田文理専門学校】

木村 拓也（九州大学）

実施対象機関：学校法人中央情報学園・早稲田文理専門学校
担当者名：副校長　丸山 一彦氏
実施日：2016 年 1 月 6 日
調査担当者；木村 拓也（九州大学），三好 登（九州大学）

9-1　事業概要
（１）事業の経緯

当該事業は，新潟コンピューター専門学校が開始した委託事業を 8 年間継続しており、専門学校におけるゲーム教育のあり方について継続して研究開発を行ってきたものである。

以下，その経緯を示す。

・平成 20 年度「専修学校教育重点支援プラン」(専門課程の高度化開発)・最新のゲーム業界人材ニーズを取り込んだ 4 年制向けゲーム教育カリキュラムの研究開発
・平成 21 年度「専修学校教育重点支援プラン」(専門課程の高度化開発)・エンタテインメントの観点を取り入れたゲーム教材開発
・平成 22 年度「産学連携による実践型人材育成事業(ICT 系)-専門人材の基盤的教育推進プログラム」・新ゲーム教育カリキュラムの作成と評価体制の確立
・平成 23 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」・高度情報通信社会の進展に対応した IT 分野の中核的人材育成のための調査研究(下部組織)
・平成 24 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」・ゲーム分野における産学連携型中核的人材養成モデルカリキュラム構築推進プロジェクト(職域プロジェクト)
・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」・ゲーム教育に関する産学連携組織の構築とゲーム教育カリキュラムの開発と活用(職域プロジェクト)
・平成 26 年度「成長分野等における中核的専門人材養成等の戦略的推進事業」・ゲーム・CG 分野における産学官連携による人材育成環境の構築
・平成 27 年度「成長分野等における中核的専門人材養成等の戦略的推進事業」・ゲーム・CG 分野における千葉版ゲームグラフィック系学び直しプログラム開発実証、ゲーム・CG 分野中核人材育成のための東京・大阪教育プログラムの実証、ゲーム・CG 分野における新潟版学び直しプログラム開発実証

なお、情報ソースは、主に、平成 26 年度文部科学省 成長分野等における中核的専門人材養成等の戦略的推進事業「ゲーム・CG 分野における産学官連携による人材育成環境の構築」報告書である。報告書には、「平成 20 年度から現在までゲーム教育に関する委託事業に継続 して取り組んでおり、時期的に大きく分けて 3 つのフェーズに分けられる。第 1 フェーズ(平成 20 年～平成 22 年までの「専修学校教育重点支援プラン」として活動した時期)、第 2 フェーズ(平成 23 年～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」で IT コンソーシアムの下部組織または職域プロジェクトで活動していた時期)、第 3 フェーズ(平成 26 年度「成長分野等における中核的専門人材養成等の戦略的推進事業」で産学官コンソーシアムとして活動している時期)である」(平成 26 年度職域報告書 p. 3)と記されている。 以下、報告書に記された説明を抜粋すると、以下の通りである。

■第 1 フェーズ・専門学校の現状や企業のニーズについて調査し、専門学校を取り巻くゲーム教育の現状を整理した。またゲーム業界の状況、職種分類、ゲーム開発の現状を調査した。ゲームが高度化するに従い、求められる人材も高いスキルを必要とされ、それに対応した 4 年制カリキュラムについて研究開発を行った。平成 22 年度の文科省委託事業にて初めて学生カンファレンスを開催し、産学連携の具体的実績を残すことができた。

■第 2 フェーズ ・平成 23 年度の文科省委託事業から「成長分野等における中核的専門人材養成 の戦略的推進」の IT 分野産学官コンソーシアムの「ゲーム分野」として実施し た。産学連携モデル構築の方針を話し合い、今後の方向性を定めた。平成 24 年度~平成 25 年度にわたり、標準モデルカリキュラムの構築、産学連携イベントの拡充、情報共有サイトの構築をおこなった。産学連携組織の土台作りを徐々に行った時期である。

■第 3 フェーズ ・平成 26 年度の文科省委託事業から成長分野等における中核的専門人材養成等 の戦略的推進」の「ゲーム・CG 分野コンソーシアム」として実施し、同時に関連する職域プロジェクト「ゲーム・CG 分野における東京版学び直しプログラム開発実証」も実施した。今までの産学連携組織を土台にして「日本クリエイター育成協会」を設立し、 明確な組織体制のもと委託事業を実施している。 (平成 26 年度職域報告書 p. 3)

(2)事業の目的・概要

当事業は、これまでのゲーム教育カリキュラム構築の成果を活用し、地域人材を育成するための短期プログラム開発実証を行う。過去3年間で構築したゲーム分野カリキュラムを社会人向けにユニット化しなおし、実証講座を行うことでカリキュラムの有効性、および学習者の社会的 評価の確立を検証する。(平成26年度報告書p. 23より抜粋)

（３）事業体制

当事業の事業体制は、下記の表(平成26年度報告書p. 4)の通りである。年々増えているが、報告書によれば、「平成20年度の時点で、ゲームに関連する委託事業はほとんど存在しない状況であり、メンバーも有志による集まりに近いもの」であり、「参加して頂いた企業 が大手の「日本マイクロソフト株式会社」、「株式会社バンダイナムコゲームス」であり、その知名度もあり最後の報告会にて多くの学校・大学が集まって頂き、次年度(平成21年度)の委託事業への参加を呼びかけた。これにより、次年度の参加校が倍近くに増えた」(平成26年度報告書p. 4)という。

年度	参加校	参加企業・団体(*1)
平成２０年度	６	３
平成２１年度	１１	５
平成２２年度	１２	９
平成２３年度(*2)	１３	１０
平成２４年度	１６	１６
平成２５年度	１９(*3)	１７
平成２６年度	１７	１７

(*1) 協力者を含む。

(*2) IT 産学官コンソーシアムの一部メンバーとして活動。

(*3) 高校 2 校を含む。

以下、インタビュー調査時(平成 27 年 1 月)の参加企業・団体・学校である。

■参加学校 18 校(高校３校、大学２校、専門学校 13 校) 学校法人中央情報学園 早稲田文理専門学校（幹事校）、埼玉県立大宮工業高等学校、埼玉県立熊谷工業高等学校、埼玉県立川越工業高等学校、国立 九州大学大学院、学校法人北海道科学大学 北海道科学大学、学校法人日本コンピューター学園 東北電子専門学校、学校法人国際理工専門学校 国際理工情報デザイン専門学校、学校法人電子学園 日本電子専門学校、学校法人新潟総合学院 新潟コンピューター専門学校、専門学校法人 専門学校未来ビジネスカレッジ、学校法人太田アカデミー 太田情報商科専門学校、学校法人湘南ふれあい学園 医療ビジネス観光情報専門学校、学校法人中村学園 専門学校静岡電子カレッジ、学校法人電波学園 名古屋工学院専門学校、学校法人山口学園 ECC コンピューター専門学校、学校法人穴吹学園 専門学校穴吹コンピューターカレッジ、学校法人 KBC 学園 国際電子ビジネス専門学校

■参加企業 20 社(企業 18 校、団体 2) 日本マイクロソフト株式会社、株式会社ディー・エヌ・エー、グリー株式会社、株式会社バンダイナムコスタジオ、株式会社カプコン、株式会社フロムソフトウェア、クリプトン・フューチャー・メディア株式会社、ツェナネットワークス株式会社、株式会社ボーンデジタル、株式会社スマイルブーム、株式会社ヘキサドライブ、株式会社ランド・ホー、株式会社トライクレッシェンド、株式会社ブービートラ

ップ、株式会社 fuzz、株式会社アール・インフィニティ、ネクセン株式会社、モリパワー株式会社、全国情報技術教育研究会、日本クリエイター育成協会
（以上、平成 26 年度報告書 p.21-22.）

【ウェブで閲覧可能な報告書一覧】
平成 26 年度文科省委託事業成果報告（コンソーシアム）
ゲーム・CG 分野における産学官連携による人材育成環境の構築（報告書）
http://www.growing-creators.jp/wp-content/uploads/2015/02/e59a788fdfbf5775e750adb515e26961.pdf
平成 26 年度文科省委託事業成果報告（職域プロジェクト）
ゲーム・CG 分野における東京版学び直しプログラム開発実証（報告書）
http://www.growing-creators.jp/wp-content/uploads/2015/02/37eb28b1e2abfe3aa201cf017f82aa9b.pdf
平成 26 年度文科省委託事業成果報告（職業実践専門課程）
ゲーム・CG 分野職業実践型教育推進プロジェクト（報告書）
http://www.growing-creators.jp/wp-content/uploads/2015/02/syokugyo01.pdf
平成 27 年度文科省委託事業成果報告（職域プロジェクト）
ゲーム・CG 分野中核人材育成のための東京・大阪教育プログラムの実証（web）
http://www.growing-creators.jp/h27monka/
平成 27 年度文科省委託事業成果報告（職業実践専門課程）
ゲーム・CG 分野職業実践専門課程における教員養成と第三者評価の構築（web）
http://www.growing-creators.jp/h27occupation/

9-2　成長分野等における人材のポートフォリオとそこでの人材ニーズの把握

9-2-1 ［人材のポートフォリオ］

・人材ニーズについては、9 年間掛けて業界のニーズを把握するとともに、業界内でも不明瞭な職種を概略的にまとめている。その際には、「ゲーム分野」「CG 分野」に分けて、人材ニーズを作成している。また、この際の食には従来の IT 系の一部が含まれている。
・ゲーム・CG と言われると何か特殊な分野であると思われがちだが、総合的にはやはりコンピューターの分野である。よく高校生、中学生に説明で用いるのは、「ゲームというのは IT 系のプログラムと、CG 系のグラフィックと、あとネットワーク、こいつを足し込んで作るのが今のゲーム」ということ。したがって、ゲームという分野は、どちらかというとコンピューター系の総合的な開発を行っている分野という位置付けである。その点は、9 年前から変化していない。

・当初事業を始めた時には、産業界側の主張として、技術革新が早いので、教育業界が手を出せる分野ではないというのが９年前の話であった。だが、実際に９年前から、今の経営者世代も含めて、50 代に入ってくるという時代になっており、やはり業界的には、教育に慌て始めてきた状況であると言える。
・ゲームと CG の分野で職種と呼ばれるものについては、実際のものの名前は、企業によって違う。呼び名が違う状況であるので把握は困難を極めた。したがって、今それをまた関係する企業を含めてアンケートを採りながら、最終形にまとめ上げていくという作業をしている。ただ、求人情報には、実はゲーム系だとゲームプログラマーと、ゲームのグラフィックデザイナーという言葉でしか出ていない。でも、ふたを開けてみると、実は仕事が細分化されていたということがわかった。つまり、我々教育業界が思っているゲームクリエイターとかという言葉と合致するものが実際の業界には実は存在しないとも言える。
・大きくは、一応企画系とかプログラム系とか、あとグラフィック系とかサウンド系という形での大きなくくりは分けてた。実際に業界内ではそういった仕事の区分が存在していて、それぞれが仕事の役割を主だっているというふうな状態。そこにリードとかシニアとか、いろいろな名前が出てくる構造になっている。ただ、これもデベロッパーという中小の企業さんが多いので、中には同じ仕事のことを一緒にやっているとかいう方も当然いらっしゃることになる。
・ゲーム業界では、システムプログラマーとかネットワーククライアントプログラマーとかという名前も出てくる。ということは、これは完全に IT の職種。なので、IT 系と何が違うのかと言われると、動かすのが、要は文字列のデータなのか、グラフィックデータなのかの違いだけ。なので、IT もゲームも CG も全部コンピューター系の一くくりでしかないと考えられる。

9-2-2 ［キャリアパス］

・「ゲーム分野」「CG 分野」「IT 分野」などは共通性の高い技術を必要としている。特に「ゲーム分野」では、これらの仕事が総合的に実践されていることが重要である。この分野は急成長を遂げた分野であり、いまだに社長自身がゲームを作っているという世界の業界である。たとえ稼いでいる会社であっても、社長がまだプログラムを組んでいるという世界。つまり、社長は社長という名前だけれど技術者であり、技術はやるが、会社の運営はやりませんというふうに社長室の方々が言っていたことからも明らかなように、ゲーム会社はある程度中小規模の企業が非常に多い。
・その分、仕事に追われているために新人等に教育がなかなかできないため、人材確保が難しい分野でもある。これらは働きながら、更なるスキルアップもなかなかできない状況も発生させている。転職したいが、やりたい仕事のスキルがなく、転職が難しいケースも見受けられる。

・一番難しかったのは、日本の教育制度である。働くことを会社の中で教えるということがかつての日本の教育制度の根幹にはあった。ところが、既にそれが終身雇用という言葉が崩壊してしまっており、長く勤める方が当然少なくなってしまったがゆえに、企業としても、要は教えても辞められてしまうという理論が成り立ってくることによって、社内教育というのが一気に弱くなっていってしまった。
・ゲームの業界やCGの業界というのは、常日ごろ仕事をしていないと成り立たないような企業が多いので、人材育成するという社内教育までの余力がないのが実情である。１週間も新人に教えるなんていう時間もない。ずっと自分も仕事をしながら、「じゃあ、ここやってみて」という感じで少しずつやらせるくらいが関の山である。よくコンピューター系ではオン・ザ・ジョブ・トレーニング（OJT）という言葉があったが、恐らく、今は IT 系すらOJTが崩壊している状況だと思われる。

9-2-3 ［産学連携によるニーズ把握］

・874 社分をデータ化した。CESA(一般社団法人コンピューターエンターテイメント協会)などの業界団体、ゲーム機販売を中心とした業界団体が把握しているのは 600 社程しかないが、実際には 800 以上の企業が存在する。これらを本委託事業を通じてネットで全て検索し、どういった開発をしているか、どういった人材を求めているか等の項目を調べ、データ化するという作業がなされていた。

9-3 本事業に取り組む機関の対応する教育プログラムのカリキュラムマップやカリキュラムツリーの把握と改革の方向性の探究

9-3-1 ［学習成果目標］

・現在「ゲーム・CG 分野」で一番必要なスキルは、「政策を実践できる人材」＋「エンターテイメント性を持っている人材」である。要は、自分でコードを組める、自分でグラフィックをちゃんと描けるというレベルが求められているということであるが、意外とこれができていないという現実がある。
・専門学校の多くは、ゲームやCG系の元となるのは情報であり、情報教育は、どちらかというと資格試験教育の側面が強い国家試験に基本情報や応用情報があり、そのほかにもたくさんの情報系の資格があるがゆえに、コンピューターの基本を理解されていない方が作るということはできないというふうに考えられていた。したがって、資格をまず取ってから実際の制作などを教えるというのが、基本スタイルとして成り立っていた。恐らく、大学の中の情報系も同じスタイルのケースが多いと考えられる。ところが、専門学校は２年制であるために、基本的な資格試験の勉強をしてしまうと、ゲーム・CG・IT 系のプログラム等を教える時間をとることができない。それがゆえに、この部分は会社に就職してからの習得となる。IT 系は幸いにも基本的なところを勉強して、ちゃんと資格が取れていれば

採用してくれるという業界の思い込みがある程度あったが、OJT が昔のように残ってやってくれれば良かったものの、既に OJT が崩壊しているため、就業が長続きせず、離職率が高くなっていることが問題点として浮かび上がっている。
・専門学校経由の業界就職というのは、各校１人～２人、多くて 10 人という世界である。これはもともと素養がある学生が入ってきて、自分で作るなどの能力と経験を持っていたために採用されるという形が多い。したがって、学校が教育をしたから採ってもらえるというよりも、もともと持って入ってきたというケースが多い。そのような現状の中で、教育とは何か、学習成果目標とは何かを突きつけられている。
・多くの日本の教育は基礎を学び、仕事は働いてから学ぶという「終身雇用制度」を軸とした方法が中心であった。また、この分野は技術革新も早く、現場のレベルを考えると、教育では間に合わないと考えられている分野でもある。しかしながら社内教育が進まない現状から中途採用に頼らざるを得ない現状もあり、現場の高齢化が進んでいる。好きで始めたゲーム制作をもう一度若い人材に根付かせることが重要であると考え、人材養成の目的・目標として設定している。
・難しい問題として関連企業密度の地域差も存在する。例えば、新潟の産業界というのは、情報・IT はあるものの、ゲーム会社は昔は２社しかなかった。よって、ゲームを勉強することイコール東京に就職することになる。874 社のうち 660 社は東京、あとの 150 社程が大阪、それ以外の 100 社を切った状態が地方分散しているという状況の中、ゲーム会社オンリーの就職を狙っても一部しかゲーム業界に就職できないとなると、残りの学生の行き先をどうするかが大きな問題になる。

9-3-2 ［カリキュラムマップ］

・一番の専門学校教育との相違はカリキュラムの部分にあった。多くの専門学校は２年制であり、早く働くことを前提とした教育がベースである。特に資格試験の取得をベースとした専門学校が多いことも「ゲーム・CG 分野」の人材育成を難しくしている要因の一つといえる。「ゲーム・CG 分野」は資格試験の勉強を求めていない。基礎教育のために資格試験を中心としている現実とのギャップが大きいこともこのコンソーシアムから学ぶことができた。
・産業界が人材に対して求めた要素は、実は、制作できることに加えてエンターテイメント性の部分であった。ゲームというのは自分が面白い物イコール売れるものではなく。売れて初めて意味を持つ副産物なので、自分の思い込みで作られるようであれば、ゲームを作るという意味はないというのが産業界の言い分である。ここは、教育業界だけでは指導し切れない部分の一つである。したがって、標準カリキュラムをつくるにあたり、この部分は産学連携を使うのが一番よいのではないかと考えている。産業界自身がそのゲームを見て、面白いか面白くないか、売れるか売れないか、非常に分かりやすい判断がしやすいと考えられるからである。

・専門学校や日本の教育業界の多くは、これまでどうしても資格教育の座学を中心に展開されてきた。しかし、この中核人材のコンピューター系に関していえば、間違いなく実習系がほぼメインの教育スタイルである。
・ところが、かつての教育業界の多くは、コンピューター系の実習系は自校のパソコンルームを使うというスタイルが当たり前であったが、そうすると、そこのパソコンでしか作れないという環境を子どもたちに与えてしまっていた。今は、個人パソコンをどんどん導入している状態であるため、個人パソコンで作ったものを持ち寄って集めて、最終的にはグループ制作をさせるという取組みを行っている。そうしたことをやらないと企業としても採れないという意見を頂き、そういう教育をかけるように変えていった。
・もう１つ大きく変えたのは、２年制から３年制、４年制への変更である。今、産業界が口をそろえて言うのは、２年制の学校からは採用できず、最低３年～４年程ひたすら制作をさせた学生であれば採用できるということである。要は、触っている時間が多くて慣れてくれば、大概の子はコンピューター系で何か作ることができるようになるということ。ただ、ここで足りないのは、面白いものを作るという観点である。３年間、４年間という時間の余裕が少しできることによって、今度は企業と含めて、「いや、おまえのゲーム、面白くないじゃん。どうやったら面白くなるか考えて」ということを産学連携を通じて現在構築している。

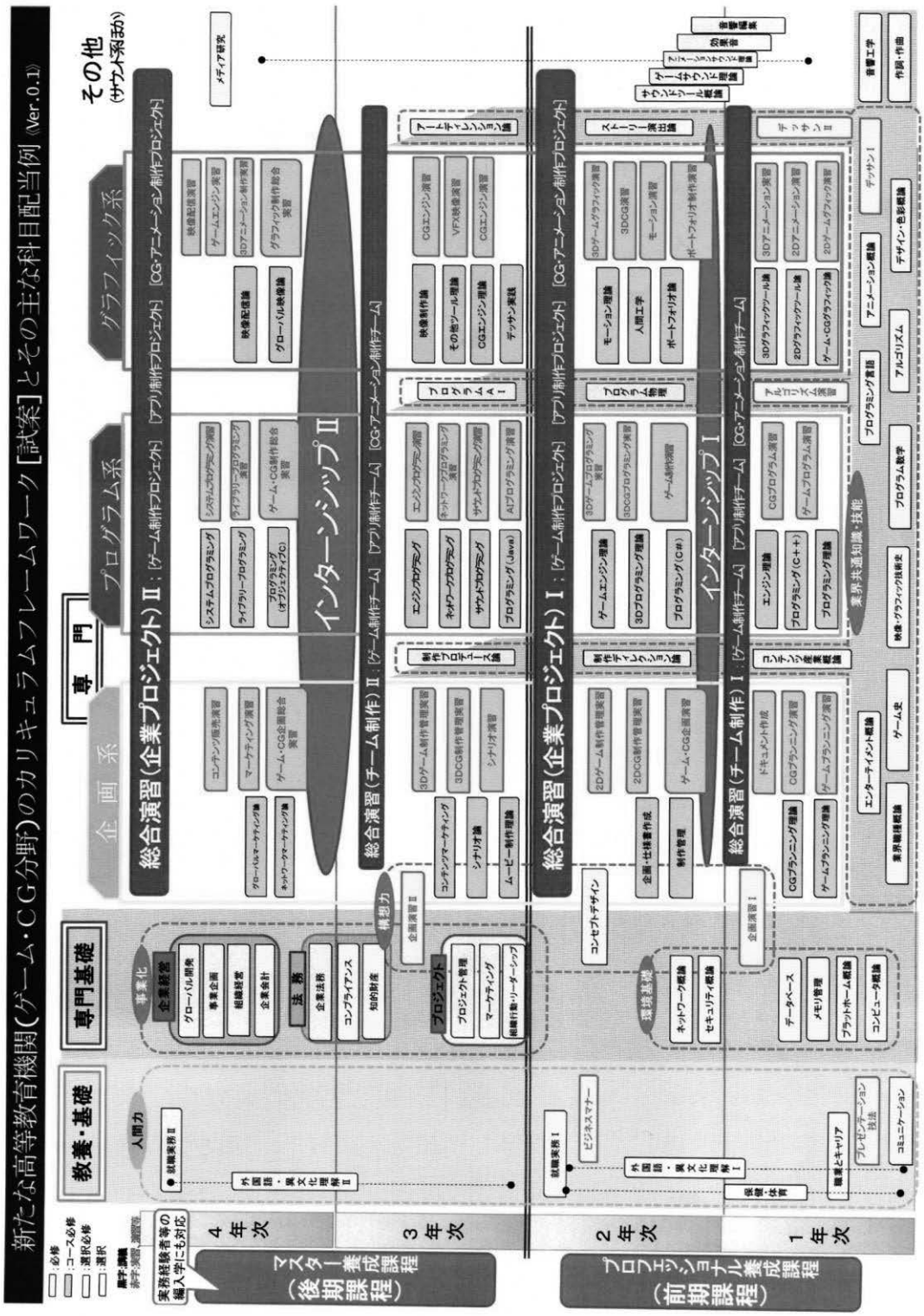


図１：新たな高等教育機関（ゲーム・CG）のカリキュラム・フレームワーク（試案）

http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo13/gijiroku/__icsFiles/afieldfile/2015/12/22/1365214_07.pdf

9-3-3 ［人材ニーズへの対応性の把握］

・ゲーム・CG 分野コンソーシアムの大きな利点は長い時間をかけた教育界と産業界の関係構築にあると思われる。このため他分野より「先生／教員」の重要性に早くから着目してきた。業界内の職種は、想像よりも細分化されており、「業界経験者が先生を行っている」だけでは全体の必要なスキルを把握しきれていない場合が多い。このため自己スキルに頼った教育が行われることが多く、就職へ結びつかないケースが多かった。このような背景は、当初コンソーシアムスタート段階から企業より指摘されていた。このため、「先生／教員」のスキルアップ（均一化）を重要な課題と捉えている。このため「教員養成講座」を早期に展開して底上げをはかってきた。人材ニーズは、コンソーシアムから、教員養成も産業界と連携して展開している。

9-4　人材ニーズとカリキュラムマップを結びつけるための課題の検討とそこから取り組む実証講座の開発とモデル提示

9-4-1 ［学習者とプログラム体系］

・高校との連携を構築し始めている。今年に関しては、産業界側から業界の講演に行くことを、まず１つ実施している。もう１つは、業界の方が授業をやるという取組みをスタートさせた。おおむね、やはり工業高校の先生が多く聞きに来られる。なぜ工業高校かというのが実は理由がある。普通高校は基本的に、プログラムやグラフィックを授業で取り上げない。ところが、工業高校は職業系の学校であるために、プログラムを勉強する科とグラフィックを勉強する科が存在する。情報系の工業高校の全国組織が全国情報技術教育研究会でここも関係団体になってもらっている。いまだにゲームなどの分野は、教育業界にとっては行かせたくない分野という話もある。高校との連携によってそういった考え方から変化していけばいいのではと考えている。

・高校段階から、ちゃんとしたゲーム・CG 教育に時間をかけていくと、専門学校や大学段階で、高校を出てから３年、４年とかという教育レベルではなく、その制作時間を増やすことが可能になってくる。そうして初めて、産業界の方々が言う、好きでガリガリ制作する学生が生まれてくるはずであると考えている。

9-4-2 ［実証講座のレベルの設定と方法］

・社会人のプログラム系の実証講座は人気がない。プログラムというのは１回仕事に就いて嫌だったら、二度と勉強しようとは思わないことが理由だと考えられる。

・ところが、グラフィック系は２Ｄと３Ｄがあるが、３Ｄの講座をやるとほぼ確実に満杯になる。なぜかというと、３Ｄの講座を普通に受けようとすると何十万円もかかるから。それが委託事業だから無償となると、企業のほうから社会人を含めて多数の応募がくる。

・内容によって集客が異なるということがわかった。実証講座のコンテンツは、業界標準でつくってきたので、その中から「しっかりとこれをやります」と言っても、やはりやり

たい人はどんどん飛びついてくるし、産業界からの意見で勉強させたいと自身でいったコンテンツなので、積極的に応募してくる。

9-4-3 ［産官学による企画・運営・検証］

・アンケートで、「何のためにこの講座を受講されましたか」という項目に対する答えは、多くの方が「スキルアップ」であった。「これは転職を含めて仕事を変えるためにお使いになりますか」というアンケート項目も入れてありますが、この項目に対して多くの方は「イエス」と答えた。今回５日間の講座だったが、去年は 15 日講座を開講した。15 日間もやると、もう最終的には十分できる状態になった。今回は５日間講座になってしまったがゆえに、やはり少し足りないと思われている方々もいた。そうなってくると、今回の５日間講座に関しては、やはり少し日数不足だったのではないか、今回の実証講座よりもっと長い方がよいという結論が検証を通じて導き出されている。また、やる内容も少し増やした方が良いということや、ユニット化が必要だった、もう少し深いニーズを掘り起こすことができたのではと気づいたという点を含めて成果があったと考えている。

9-5　人材養成の国際的通用性のための教育・人材養成プログラム体系の開発

［レベル設定における外部からの参照］

・Unity や Cocos2D、Unreal Engine という共通エンジンによって教育を行う、という意味で、世界基準に沿っていると考えられる。つまり、日本でできると同時に、海外でも同じ開発が行われているということである。３Ｄの講座に関してはＭａｙａというソフトを使っている。このＭａｙａというソフトは、オートディスクと呼ばれるアメリカの会社が提供するソフトであり、これは今、世界では共通のツールとなっている。世界共通のツールがあるからこそ、教育がやりやすい、外部からの参照基準とし設定しやすい部分がゲーム・CG 分野にはある。共通性をもって使えるものを、今も仕事が増えている分野なので、新たな技術として学びたい方々を掘り起こす、という作業をしている。

10. クリエイティブ（デザイン）分野に関する聞き取り調査

【学校法人服部学園・御茶の水専門学校】

張 琳（九州大学）

実施対象機関：学校法人服部学園・御茶の水美術専門学校

担当者名：アートジム長・広報アドバイザー　清水 眞氏

実施日：2015 年 12 月 15 日

調査担当者：平田 眞一(学校法人第一平田学園)、張 琳(九州大学大学院)

10-1　情報デザインについて

デザインというものは、国境がない分野と考えられる。他の分野はそれぞれの国での制度によって異なる(例えば日本の介護分野は外国ではない)ものであるが、デザイン分野は絵で表現するものであるから、国際的な汎用性があるといえる。

デザイン分野を検討する際に、まず人類史を見てみると明確に分かる。現在のコミュニケーションというものは文字が中心であると考えがちである。しかし人類史的な単位で見直すと文字以前のコミュニケーションは絵だったわけである。もともと人が作るものは、すべてデザインであると考えることができる。まず人類史的視点からデザインをみると、すべての国において共通点を発見できる。

人類史の観点からコミュニケーションを見直すと、最初には絵があって、次に絵から文字が発展してきた。グーテンベルクの印刷技術の発明までは、聖書は聖職者のみが神と話しができる体系であったわけである。教会建築のデザインは権威のために聖職者の後ろに神を置き、さらに高い位置に立てて権威を表現していた。人間が見上げることで先進的な認識や情報を与えることを目的としていた。ところが、神の言葉を誰でも読めるようになるとプロテスタント等の新たな解釈による組織が生まれてきた。聖者と神様の直接な対応だけではなくで、普遍的なものになってほしいという意識が生まれてきた。つまり、色々と秘密であった情報が文字によって公開されることにより、世界中の人々が文字によって学ぶことが可能になったということである。これ以降に、文字の文明と文化が始まった。

こうして、絵というディバイスは、文字というディバイスを中心とする文明に変化していった。ところが今日、コンピュータのモニターを情報メディアとして使用することになると、文字をたくさん用いていては情報伝達速度が遅くなってきた。そこで情報量の多い絵をもう一度利用する必要性が生まれてきた。つまり、絵は文字より情報を集約することができるので、短時間でより具体的な情報を圧縮して伝達することができるということだ。

これまで文字が使用されてきたけれども、デジタルがさらに発展するこれからのコミュニケーションは、文字と絵を同時に用いることが必要になってきている。簡単に言うと、文字だけを使えるコミュニケーション認識よりも、絵を同時に使えるコミュニケーションの方が認識速度は速いからである。なぜなら、絵というものは、実際に視覚情報伝達という捉え方をすることが可能だからである。つまり、情報を目で捉える視覚情報であることを意味する。「人と環境と思考の情報関係」として捉え直おすことができるということである。

人の脳は、常に呼吸のように、無意識に環境情報を収集しながら思考し、それらを身体の表情や振舞いとして表現している。不快であれば不快な表情、不明であれば不明な表情、成功であれば成功の表情といったように、環境からの情報で自らの意識を形成して、予測を立てて行動している。音楽やダンスや、もちろんＡＲＴは、その最高峰にある。その仮説や予測がズレていれば修正しながら経験的知見を高めていくことが普通である。「情報インプット→思考→情報アウトプット」ということがデザインを行う際の基本ルーティンであることが分かる。さらにデザインは、ハードとソフトに分けて捉えると、紙やモニターといった物メディアに表現し定着した物だけが情報デザインなのではなく、人の振舞いや意見、方針、法律、ルールといった「見えにくい事」も情報アウトプットに含まれることになる。人の振舞いにレベルがあるとすると、この「情報インプット→思考→情報アウトプット」の質の差でしかないことが分かってくる。リーダーに成るためには、最低限、「情報の理解」「情報インテグレーションの理解」「情報アウトプットとしてのデザイン」の理解、そしてその関係性を理解できれば、一定程度のリーダーとしての素質開発の成果が期待できるようになる。

この手法は企業の中で極めて重要であると考えられる。このことは絵を「ピクチャー」と言うのではなく、「ビジュアル」と言うように訳すことで、より明確になる。企業のコミュニケーションはスピードと質を確保することが重要である上に、仕事の出発は、誰かの頭の中で考えたことから始まる。アタマの中は見えないので、カメラで写すこともできない。アタマの中で考えたアイデアは、従来はバイラルで議論するか、最終的には現実に出現する商品を考えるにもかかわらず、文字で記録したりしていた。一言で言えば圧倒的に情報効率が悪かった。しかし、絵はアタマの中の抽象的なイメージを具象的に定着することができる。絵を用いて最終形のデザインを具体的に共有することができて初めて統合的な議論が可能になる。はじめのアイデア段階は、いたずら書きのような線画（専門的にはサムネイルという）から始まり、次のステップでは細部を詰めたラフスケッチ、次のステップではディティールまで書き込んだカンプ、そこから CAD 図面へと発展し、その図面で工場生産され商品化される。つまり企業における物質化の工程の 70%は「絵」で行われていることになるし、「絵」はアイデアを実体化する仕事の重要なプロセスに位置付けられている。

情報デザインによるリーダー教育のターゲットは、すべての働き手を含む全ての人々であると考えることができる。情報と形ある世界との関係を科学的に解明することが一人の人の成長に関わることを「Enhancing」は説明しようとしている。そのため、社会人の学び直しの実証講座対象を、デザイン会社の専門職よりは企業のマネジメント層を中心とした一般社員で行っているのである。

情報とデザイン（形化）というテーマは深くつながっている。情報という言葉は、英語で「information」と言うが、ここでは情報を「affordance」という訳を用いている。「affordance」ということは、世界を常に情報として捉える考え方だ。その中で人間が生きていくという環境構造も示唆している。どの人々も平等に「世界内存在」であるという事実を認識の起点としている。その「世界内存在」を子供のころから認識することは極めて重要であり、

科学的な教育視点の核にもなる。

古い教育のパラダイムは教育体系が縦割りであり、バラバラの知識を個人の都合で覚えていく構造となっている。これからは、バラバラの知識を如何に繋いで考えるのかという学際のない「視点教育」が重要になってくる。存在や概念(コンセプト)といった、人の思考の基本となる概念を優先して勉強していく必要もある。いま人々は、根底から自分について、そして世界について学び直したい衝動を持っている。SNS で起きつつある、どこからでも新しい情報は生まれ得るという新しいパラダイムの考え方を用いて，新しい教育方法をデザインする時が来ている。一条校や専門学校の多くは記憶力に頼る教育を実施しているが、これからは「情報を繋いで考える力」を開発する教育にシフトしていく必要がある。この時に「目と頭と手を同時に使い」、情報とデザインを繋いで考えて形化するデザイン&アートの教育メソッドが力を発揮する。すでにアメリカでは企業マネジメントとデザインは密接にかかわっていることが認識されていて一般大学の教育体系もそのようにシフトし始めている。

10-2　新しい「リーダー論」

今回の事業の目標は、オフィスワーカーである「普通の人々」が事業の中核的専門人材の育成対象ということである。その普通のオフィスワーカーがチームやプロジェクトや組織のリーダーへと成長するために、リーダーとなるにふさわしい「考え方」や「判断」や「決断」が必要になる。

リーダーを育てることに、2 つの視点がある。1 つは、リーダーとなる人間はもともと素質を持っている「選ばれる人々」という考え方である。ここでは「パターン・リーダー論」と呼ばれる。

もう 1 つは、リーダーには「リーダーらしい考え方」が必要である。つまり、「ダイバーシティ・リーダー論」と呼ばれるもので、誰もがリーダーになれる素質がある。つまり、誰もが中核的専門人材の対象になれるという新たな考え方である。学生や会社員にリーダーらしい視点(考え方)を身につけることによって可能になると考えている。

いまリーダーではない普通のオフィスワーカーの人々は、単なる「リーダー的な考え方」が足りないだけということになる。専門学校学生と企業研修に共通するモデルカリキュラムは誰もがリーダーになりうるためには、「リーダーとなる考え方だけ」を手にいれればよいという教育プログラムを提案することである。

10-3　今回のクリエイティブ分野における人材のポートフォリオ

①中小企業や大企業におけるセクションごとのプロジェクト、あるいは起業家が取り組む大型プロジェクトなど、一定程度に人々をまとめる必要があるプロジェクトにおいて、そのチームメンバーが共感できる活動目的やビジョンを明確にビジュアル提示し、チーム全体が進むべき行動方針を適正に判断するディレクション能力を持ち、マネジメントコントロールを行いながら方針を実現化できる人材を目指している。

②さまざまなスケールの組織リーダーとなるためには、情報デザインの基本概念を理解し

活用できる能力を有している必要がある。モニターやチラシ内部のインフォメーション情報だけではなく、地球や社会全体に溢れる 360 度の環境情報を「情報インプット→思考（情報統合）→情報アウトプット」による形化というクリエイティブ・ルーティンを身につけることを目的とする。

10-4　カリキュラムマップ

①リーダーが最初に身につけるべき「情報とデザインに関するコンピテンシー視点」を最上位に置いたプログラムとする。知識・技能はこの「コンピテンシー視点」を持って日常的な仕事を繰り返すことで自然と身につくことであり、知識は日々変わるということで、技能は日々投げ込まれる技術によって、誰もが作業可能な簡易化への道を歩んでいるということである。近未来的に必要となるのは「リーダー的コンピテンシー視点」という技術ノウハウから発想ソフトに重心が移行することであろう。

②カリキュラムは３つのステップに分かれる

下記３ステップのいずれにも「情報インプット→情報インテグレーション→情報アウトプット」のクリエイティブ・ルーティンの理解が必要になる。

１）ビジョンの確立＝why(なぜ仕事をするのか、何のために、誰のために)の追求

２）問題の発見＝ビジョンの実現を目指す意志を持った時に、問題点や課題や解決に必要そうな仮説情報がいっぺんに発見されるようになる。

３）課題から導かれる解のデザイン（サムネイル「絵」によるアイデア出し→ラフ「絵」によるアイデアのブラッシュアップ→社内オーソライズが可能なカンプ「絵」→CAD などの設計図面→生産技術への仕事の移行）

10-5　企業の情報デザインに関する認識やニーズを把握する

・インターネット調査　100 サンプル

・対象：20 代以上男女個人

企業の正社員の教育・研修を担当する人事担当の係長～部長

・調査項目　14 問

① 情報デザインの理解度・重視度

② 情報デザイン能力を有する人材へのニーズ

③ 情報デザイン能力を高める研修へのニーズ

④ ＯＣＨＡＢＩ人材開発プログラムへの関心

結論としては、情報デザイン研修は有効であるということである。

・企業トップクラスへのインタビュー調査　3 名

① セイコーホールディングス株式会社　服部代表取締役

② 株式会社サイバーエージェント　日高副社長

③ デロイトトーマツ コンサルティング合同会社　佐瀬執行役員

結論は、これからデザインは企業戦略の中核をなすということである。

10-6　情報デザインに関する実証講座

実証講座の対象と内容

①美術系学生

内容

① 人間力＝デザイン力　160 分、②デザインで情報が見えてくる　160 分

2 日間で実施

実証講座実施前と実施後、アンケート調査を実施。受講者の変化をみる。

②一般企業代表として大手企業にての自由公募社員

内容

② 人間力＝デザイン力　180 分、②デザインは絵から始まる　180 分

2 日間で実施

実証講座実施前と実施後、アンケート調査を実施。受講者の変化をみる。

10-7　具体的な「情報とデザイン」演習授業（半期 2 単位、年間 4 単位）

・４つの学習セクション

第 1 セクション：リーダーとは何か？

第 2 セッション：情報とは何かから始まり、どのように情報インプットを行うのかを学修

第 3 セクション：収集した情報をスクリーニングし「最も重要な情報＝コンセプトの発見」を学修。

第 4 セッション：デザインとは何かを学び、デザインと情報の関係も学修

・身につける能力

情報インテグレーション能力、情報インプット能力、情報スクリーニング能力、情報アウトプット能力、チームメンバー・ファシリティト能力、U.S.P 能力、サムネイル描画能力、ラフデザイン能力、カンプ制作能力、プレゼンテーションストーリー能力、プレゼンテーションモックアップ制作能力、説得力

・1 コマ 120 分

・前半は学生と社会人ともに同じ内容の授業を受ける。後半は学生と社会人では内容を変えている。ただし、授業する教員は同じ者である。後半における学生と社会人が授業で実施する課題は異なる。

10-8　今後の課題

「情報」と「デザイン」を意識的に見つめると、人間社会全体の活動と、その表現である形化された物事との関係性が見えるようになる。この基本構造が分かれば今ある形を、未来へとむけて、どのようにデザインしていけば良いのかを世界中の人々でシェアできるようになる可能性のあることが理解できた。

11. クリエイティブ（アニメ・漫画）分野に関する聞き取り調査
【学校法人片柳学園・日本工学院専門学校】

新谷 康浩（横浜国立大学）

実施対象機関：日本工学院専門学校
担当者名：臺野 興憲氏、佐藤 充氏
実施日：2016 年 1 月 18 日
調査担当者：新谷 康浩（横浜国立大学）、稲永 由紀（筑波大学）

11-1 事業概要

日本工学院専門学校が代表校となっている職域プロジェクトは５件ある。「グローバルなアニメ・マンガ学習システム普及プロジェクト」（以下①）、「産業集積地における社会人学び直し、指導者・教員養成によるオープンな産学共同学習システム体系化実証プロジェクト」（以下②）、「産業界の緊急要請に対応するアニメータのデジタル制作学び直し学習システムの産学共同開発普及プロジェクト」（以下③）、「地域の指導者ニーズに対応するプロの漫画家・教職員養成による学習システム普及プロジェクト」（以下④）、「地域からの就学・就業ニーズに対応する学習成果の評価の仕組み開発・普及プロジェクト」（以下⑤）である。それぞれの事業で対象としている人材は異なるが、アニメ、マンガそれぞれの専門職の範疇に入っている。新規採択の①は、これまで別の職種であったアニメとマンガの共通の人材養成のプラットフォーム形成を狙っている。②は、アニメ産業の社会人学び直し、③はアニメの作画のデジタル化に伴うデジタル制作の学び直し、④は、プロのマンガ家にデジタル作画を学ばせることにより彼らを指導者として成長させること、⑤は地方におけるマンガ分野への就学・就職支援、を想定している。

11-2 成長分野等における人材のポートフォリオとそこでの人材ニーズの把握

11-2-1 ［人材のポートフォリオ］

アニメ・マンガ分野は、人材が常に不足しており、将来もそのニーズが減ることは無いと認識されている。とはいえ、それはこの分野特有の人材養成システムに起因していたところも大きい。今までのアニメはいわば職人の世界であったので、若年者が定着しなかった。このような職人的な若手養成には問題が多かったので、若手が定着する養成システムをつくりあげることが、グローバル化が進んでいるアニメ産業の今後の発展のためにも必要である。

11-2-2 ［キャリアパス］

アニメ業界では、最初の 10 年間は修行といわれていて、新人アニメータは食べていくことができなかった。デジタル化は、これまで動画と彩色という別のチームが行っていた作業を一人で担当できるようになるという変化でもあったが、それによって新人であっても

両方の仕事ができるようになって収入のベースをあげることができることを期待している。

11-2-3 ［産学連携によるニーズ把握］

アニメ業界で求められている人材を把握するための産学官の協議は、以前から行われている。以下にその経緯の概略を記す。

アニメ・マンガ分野では、産業界と教育関係者との連携は 15 年ほど前から継続している。文科省のプロジェクト以前から連携は始まっていた。2001 年に東京国際アニメフェアをはじめるにあたり産学官連携を行った。連携の提唱者は東京都であった。この時期はアニメの中にデジタルが入り始めたころで、アニメ業界の期待を受けて国際的なイベントを設定した。連携をするにあたりアニメのデジタル化によって、教育内容の統一的基準の必要性が求められるようになったが、当時は学校ごとに教える教育内容も異なり、使われていた用語も異なっていた。（企業が異なればそこで使われている用語も異なっていたのである。）そのため、まずは「アニメの教科書」を作成して、企業、流派ごとに異なる用語などを統一しようとした。（師弟関係が強く、流派ごとに異なっている部分が大きかった。）

アニメをデジタル化すると、これまで職人集団に委ねられていた作業ごとの分業とは異なる業務の委託形式になるため、流派にこだわらず共有して作業せざるを得ない部分が大きくなる。つまり同じプラットフォームでＣＧＲを作らねばならなくなる。このような変化を受けて、アニメの教育の基準を作成した。

つまりデジタル化に見合った人材の養成が求められているが、それはこのような協議をするうえで現状把握を行っている。

11-3　本事業に取り組む機関の対応する教育プログラムのカリキュラムマップやカリキュラムツリーの把握と改革の方向性の探究

11-3-1 ［学習成果目標］

アニメの教科書やカリキュラム検討・普及プロジェクトで検討したカリキュラムの基準をもとに、これまで学校ごとに異なっていた教育内容の明示化ができるが、これによってアニメ業界に求められている部分のスキルなどと学校で学ぶ教育内容が対応させることができる。学校ですべてを身につけることはできないので、どの部分を学校で身につけることができたのか、この基準を参照することで理解できる。学校ごとで教える内容が異なってもよい。どの部分を教育したのかということが明示されることが、就職後に身につけなければならないスキル等を理解するために使える。

このように明示化することが、デジタル化したアニメ業界の人材ニーズに即したものとなっている。

11-3-2 ［カリキュラムマップ］

カリキュラムマップ作成については、2012 年に能力の要素抽出から開始した。その際には学内でベースの案を作成し、それをプロに確認してもらった。2013 年にはそれをカリキ

ュラムに反映させた。

11-3-3 ［人材ニーズへの対応性の把握］

近年、人間性を評価する企業が増えたが、アニメ分野も同様である。昔はアニメをつくる技術さえできていればよかったが、現在では基本的作業が出来たうえで人間性が求められる。その理由として、デジタル化によるアニメ制作工程の変化が挙げられた。職域が広がったことによって、最低限デザインができたうえで狭いオペレーションにとどまらず、広い能力が求められるようになった。

そのため、感性として求められているものは昔から変わらないが、表現の幅を広げることが大事な教育課題になっている。

11-4　人材ニーズとカリキュラムマップを結びつけるための課題の検討とそこから取り組む実証講座の開発とモデル提示

11-4-1 ［学習者とプログラム体系］

複数のプログラムが並立しているので、それぞれが目指しているものをあげる。

修業レベルとされていた若手のアニメータを給料がもらえるような水準にする。

退職女性の復帰を支援する。出産再就職などで技術革新においつくための人材育成フォーラムなどで、業界にあった技術を身につけてもらう。

これまでマンガを手描きでおこなっていたマンガ家にデジタルで描く技術を習得してもらう。大御所男性はデジタルに移行しない人もいるが、女性のマンガ家はデジタルについていく。

11-4-2 ［実証講座のレベルの設定と方法］

実証講座では、先の課題に応えるため、先に挙げた５つの講座を立ち上げた。

［産官学による企画・運営・検証］

産学官連携によりカリキュラムの検討が行われたので、コンソーシアムは実質的に機能している。

11-5　人材養成の国際的通用性のための教育・人材養成プログラム体系の開発

11-5-1 ［レベル設定における外部からの参照］

日本のアニメは、世界の中でトップ水準（宮崎アニメのようにやりすぎという側面もあり）なので、日本発の基準が世界基準になることができる。そのため、国内で基準を作ればそれが結果的に国際的な基準になる。

海外でアニメが作られるようになった現在でも、当初日本の下請けから始まった企業が力をつけてアニメを制作できるようになったのであり、日本の基準をベースにしている。

とはいえ、アニメ産業のグローバル化はデジタル化によってここ数年で急激に進展している。アニメ制作をデジタルで行えるようになると、分業を地理的な近さで行う必要はなく、

クラウドに上げるだけで世界的に分業が可能になる。たとえばクラウドに作画をあげてそれを日本で夜の間に日本の裏側の国で彩色をしてもらうことも可能である。

また、グローバル化すると、これまで下請けだけをやっていた外国のアニメータが自国でアニメ制作をするようになるが、その時に必要なのは指導者養成である。海外の指導者を養成するには、国策で行う中国などでは共通プラットフォームが必要である。

さまざまなスキルスタンダードのメニューが必要だが、ある大学、専門学校ではこの部分のコマを取るということが明示化されれば、業界で補完できる。習得評価表ができると、指針ができ、どのあたりまで学校が担当可能か、またそれをどのように検定すればよいか明らかになる。認定ができれば海外で有効なライセンスになることを最初から意識しているが、業界内でまとめるのは大変であるとのことである。

12. クリエイティブ（美容）分野に関する聞き取り調査

【学校法人メイ・ウシヤマ学園・ハリウッド大学院大学】

平田 眞一（学校法人第一平田学園）

実施対象機関：ハリウッド大学院大学
担当者名：理事長　山中 祥弘氏、事務長　川嶋 剛太郎氏、研究科長　若林 克彦氏他
実施日：2016 年 1 月 6 日
調査担当者：平田 眞一（学校法人第一平田学園）、渡辺 達雄（金沢大学）、苑 復傑（放送大学）

12-1　事業概要

学校法人メイ・ウシヤマ学園は創立 90 年のハリウッドビューティ専門学校とハリウッド大学院大学を経営している。両者は美容業界の人材育成において一貫した教育を行っており、専門学校は技術面が中心であり、大学院は美容関連の経営やマネジメントを中心においている。

立地場所は東京の六本木ヒルズ森タワーの隣接地にあり、まさに東京の中心にある学校である。専門学校では、トータルビューティ科が 1 年制（入学定員 80 名）と 2 年制（同 80 名）、美容科が 2 年制（同 360 名）と 4 年制（同 40 名）であり、通信課程は 3 年制（同 240 名）である。留学生は専門課程に 126 名在籍している。大学院は 4 年制の高度専門士の資格で入学できるために、6 年一環の教育体制を整えている。

大学院は専門職大学院でありビューティビジネス研究科（同 20 名）1 年コースと 2 年コースが設置されており、平成 28 年度からは入学定員が 30 名に増員される。また社会人に対応して、昼夜開講制や土曜日開講も行っている。美容師の資格を持たないで大学院に入学する者に対して、資格の取れる専門課程とのダブルスクールも可能である。

平成 24 年から文部科学省の委託事業を行っており、24 年は基礎調査、25 年、26 年と美容専門学校学生の基本的な意識調査から始め、諸外国の例として 25 年度は日本、中国、台湾、韓国での調査を行い、26 年度はベトナムとインドネシアでの調査を行っている。

12-2　成長分野等における人材のポートフォリオとそこでの人材ニーズの把握

12-2-1　［人材のポートフォリオ］

美容業界にて要求される人材のレベルはすでに高い状況にあり、2 年制の専門学校で身に付けるレベルだけでは不十分である。国家資格を取得した後にさらにメイク、ネイル、エステなど細分化した専門分野に進むために様々な検定資格が存在している。専門学校教育を高度専門士の 4 年制にすることによってこれらの分野での技術は習得することが可能であるが、さらに高度な知識技能が必要となるため、大学院において経営やマネジメントなどを中心にビューティビジネスを習得し、経営革新を行う必要がある。技術だけなら世界一であるが、経営手段が無いために技術の安売りに陥る場合が多いのが、この業界である。

12-2-2 ［キャリアパス］

美容の業界では専門学校2年制を卒業後、国家資格を取得して美容サロン等で働くのが一般的であり、数年の職務経験や就職先企業の研修や検定により細分化した仕事へとステップアップを行う。5 年から 10 年の経験により主任や店長に昇格する。ある程度の経験によりお客様の確保が出来ると独立する場合もある。都会と地方では状況が異なるが、美容室が飽和状態になり、値下げを余儀なくされたり、若い人材を確保できなくなる場合もある。個人的な技術と接客術によるところが大きいために上位の店と下位の店の差が大きいことも事実である。

12-2-3 ［産学連携によるニーズ把握］

平成 24 年から文部科学省の委託事業を行っており、24 年は民主党政権のため予算が少なく十分な実施はできなかった。25 年、26 年と美容専門学校学生の基本的な意識調査から始め、諸外国の例として25年度は日本、中国、台湾、韓国での調査を行い、26年度はベトナムとインドネシアの調査を行った。国内の調査にあたってはリクルートライフスタイル、ビューティ総研の野嶋社長などを中心にアンケート調査とヒアリングを実施した。他の国に比べると我が国は国家資格や検定がしっかりしており、日本の美容師のレベルは世界的にも高いということが実証できた。ところが新たにメイク、エステなどヘア以外の領域が増えてきたために、非常に複雑になってきていることが問題点として浮き上がってきている。

12-3 本事業に取り組む機関の対応する教育プログラムのカリキュラムマップやカリキュラムツリーの把握と改革の方向性の探究

12-3-1 ［学習成果目標］

プロジェクトでは、美容関連職種について 5 段階のレベル分けを行い、次のようなフレームワークを定義している。

レベル5	オーナー	経営者
レベル4	トレーナー	店長・主任など人の指導ができる者
レベル3	ビューティシャン	一人で仕事ができる者
レベル2	ジュニアビューティシャン	ある程度の仕事ができる者
レベル1	アシスタントビューティシャン	初めて仕事に就く者

12-3-2 ［カリキュラムマップ］

専門学校から大学院までの6年間のカリキュラムマップを提示している。

キャリア・フレームワークの職種・職務は、その要素を「できる／できない」の観点から「スキル体系」を構築し、加えて、「できる／できない」のベースとして「わかっている／わかっていない」の観点から「知識体系」を定義している。

次の図は、スキル体系の一部である。この図のように、領域ごとに「能力ユニット」をとらえ、その「細目」を階層化している。

構築したスキル体系・知識体系に沿って学習を進めるための講座、教育プログラムのことを「学習ユニット」として位置づけ、その構築を目指している。本年度事業では、美容専門学校のカリキュラム（カリキュラムの要素としての授業なども含む）や民間資格試験対策講座なども学習ユニットの一つである。

12-3-3 ［人材ニーズへの対応性の把握］

調査研究の範囲はまず、美容学校、美容サロン、メーカー・ディーラーなどで働く美容人材の意識・認識を明らかにすることである。次に、これら美容人材がサービスを提供する場、すなわち、美容市場の実態調査、美容人材と美容市場の関係をよりよい方向に進める行政・業界団体等の動向の調査が必要である。また、美容人材を教育・育成するために、美容学校教育やメーカー・ディーラーが提供するセミナー、美容サロン内教育において具体的にどのようなことが行われているのかを明らかにすることも必要である。

12-4 人材ニーズとカリキュラムマップを結びつけるための課題の検討とそこから取り組む実証講座の開発とモデル提示

12-4-1 ［学習者とプログラム体系］

職域プロジェクト「美容師のためのキャリア・フレームワークと教育プログラムの構築およびその海外への普及」では、平成 25 年度事業から、キャリア・フレームワークの適切性の確認、海外への普及を目的として、年に 2 回のペースで実証講座を実施している。

平成 25 年度事業では、中国と日本で実証講座を実施し、平成 26 年度事業では、台湾と韓国で実証講座を実施した。

平成 27 年度事業では、ベトナムとインドネシアで実証講座の実施を計画している。

美容師のキャリア・フレームワーク、及びその詳細である「スキル体系」「知識体系」を構築しこれらを基にしてアジア標準となる「学習ユニット」及び「キャリア・アセスメントの仕組み」を成果として導き出すことが目的である。

実証講座は「学習ユニット」及び「キャリア・アセスメントの仕組み」から中核的な部分を取り出して実施するものである。この実証講座を海外及びわが国において実施した結果狙い通りの効果を上げることができれば本プロジェクトの成果を基にした「美容師のためのキャリア・フレームワークと教育プログラムの構築およびその海外への普及」というプロジェクトの目的を達成したことが明確となる。

12-4-2 ［実証講座のレベルの設定と方法］

講座内容

最も人材育成ニーズが大きいと考えられる「ヘア」領域の学習ユニットの一部及び「メイク」領域の学習ユニットの一部を組み合わせて「顔型に応じたヘアスタイル・メイクの実現に役立つ知識を身につける」内容とすることにした。

レベル設定は、これもニーズが大きいと考えられる「キャリア・フレームワークのレベル 0 または 1 に相当する技術をもった者がレベル 2 を目指せる」内容とした。

12-4-3 [産官学による企画・運営・検証]

キャリア・アセスメントの考え方に従い、講座内容に関連したスキル・知識について Before After 比較方式の実験を行うことにした。1 日目は講義と実演が中心で、受講者自身が施術を行うことはなく、どちらかというと知識を身につけることが目的であるため、1 日目の最初（Before）と最後（After）に、知識アセスメントを行うことにした。2 日目は実習が中心であるため、同様の流れでスキルアセスメントを行うことにした。

12-5 人材養成の国際的通用性のための教育・人材養成プログラム体系の開発

12-5-1 [レベル設定における外部からの参照]

美容界には高度な産業教育が必要であり、高度な専門職教育と高度化に伴う細分化の両方に対応する必要があり、最後はグローバル国際化が必要となる。我が国の制度と技術は世界の先端を行っていて、この技術が他の国で通用するために何が必要であるかを調査研究している。

現在留学生として11ヶ国から172名が学んでおり、これまで30年間に多くの留学生が卒業し、国に戻って活躍している。中国では「ハリウッド」の卒業生だというだけで他より給料が高くなるため、卒業証書の偽物が出回るほどである。今回の調査はこれまでの卒業生を中心に、それぞれの国の実情に合った美容制度を構築するために必要な事柄を調査している。それぞれの国の実情があるので、ただ単に日本の制度を持って行っても教育ができるとは限らない。国によっては短期間で資格を取れる国もあれば、資格自体が無い国もある。

我が国の制度は修業年数と授業時間数の縛りがあるけれども、これが必ずしも必要だとは言えない。如何にして技術を身に付けるかということと、何時間勉強したかということはイコールではないため、諸外国でも同じことは言えるのではないか。現実には資格を取ることが目的ではなく、資格を取ってから如何に仕事を覚え工夫していくかであり、ある程度仕事ができるようになってからの勉強も必要である。そのために大学院レベルまでを設定している。

13. 内閣府キャリア段位事業環境・エネルギー分野に関する聞き取り調査【一般社団法人産業環境管理協会】

塚原 修一（関西国際大学）
稲永 由紀（筑波大学）

実施対象機関：一般社団法人産業環境管理協会
担当者名：環境管理部門技術参与、カーボンマネジャー登録室長 兼 環境サイトアセッサー評価登録室長　中村 勝彦氏、技術顧問　横山 宏氏
実施日：2016年１月14日
調査担当者：塚原 修一（関西国際大学）、稲永 由紀（筑波大学）

13-1　事業概要

13-1-1　制度の沿革

協会のパンフレット（一般社団法人産業環境管理協会 2015、4）によれば、関連する制度の沿革は以下のようである。

2010（平成22）年６月　実践キャリア・アップ戦略を閣議決定。
2012（平成24）年11月　内閣府、実践キャリア・アップ戦略の補助事業を「カーボンマネジャー」など３分野で開始。
2014（平成26）年７月　内閣府、カーボンマネジャーキャリア段位制度の見直しを決定。その内容は、①研修の受講を義務から任意に変更、②対象範囲の拡大、③他検定の合格者にレベル１試験の免除措置を実施。③の第一弾として、eco検定（東京商工会議所が実施する環境社会検定試験）を試験免除の対象に。
2015（平成27）年２月　2014年度以降のeco検定合格者を対象に試験免除措置によるカーボンマネジャーのレベル１認定申請の受け付けを開始。
2015（平成27）年４月　「カーボンマネジャーキャリア段位制度」を「エネルギー・環境マネジャーキャリア段位制度」に改称。

こうした経緯にそって、本稿では「カーボンマネジャーキャリア段位制度」と「エネルギー・環境マネジャーキャリア段位制度」をひとつのものとみなし、前者を旧制度、後者を新制度と呼ぶことにする。旧制度から新制度への移行は2014～15年になされ、そのさい制度の見直しが行われたので、新旧制度を区別して記述する。以下では、先方から説明された内容と提供をうけた資料を基本とし、内閣府カーボンマネジャーワーキンググループ（以下では内閣府WGと記す）の議事録・資料などからいくらか補足して、聞き取り調査の「質問事項」にそって再構成した。

13-2　成長分野等における人材のポートフォリオとそこでの人材ニーズの把握

13-2-1　［人材の量と質にかかる現状と将来のポートフォリオ］

（１）旧制度：カーボンマネジャー

旧制度は、省エネルギーと温室効果ガス（二酸化炭素など）の削減に特化した人材を養成する制度として構想された。旧制度を設計するさい、内閣府WGでは人材の需要予測を行った（第11回会合の資料４、2012年８月17日）。それによれば、環境産業（環境汚染防止、地球温暖化対策、廃棄物処理・資源有効利用、自然環境保全の４分野）の雇用規模は160万人（2006年）である。当時の増加傾向を外挿した雇用規模は、2010年に185万人、2020年には250万人と推計された。しかし、エネルギー使用の合理化や温室効果ガスの歳出削減の必要性、東日本大震災にともなう電力供給の減少などにより、この分野の人材の拡充が求められていた。『日本再生戦略』（2012年７月31日閣議決定）によれば、環境産業における新規雇用の増加は2020年に140万人とされ、これを前提とすれば2020年の雇用規模は300万人と推計された。２つの推計の差にあたる50万人のうち、10％にあたる５万人をカーボンマネジャーとして育成することが目標とされた。なお、環境産業における、カーボンマネジャーとそれ以外の人材の相互関係は、明確には議論されていないようにみえる。

ところが、補助事業の期間（2012-14年度）におけるカーボンマネジャーの認定数は19名にとどまった（内閣府WG第15回会合資料、2015年３月24日）。旧制度では、研修の受講、試験の合格、実務経験の三者によってレベルを認定するが、実務者の参入があまりなく、研修の受講、試験の合格、レベル認定申請のいずれもが少なかった。この状況をふまえて、普及啓発活動を実施するとともに、制度を見直すこととなった。

（２）新制度：エネルギー・環境マネジャー

新制度は、旧制度の対象（省エネルギーと温室効果ガス削減）に、その他の環境エネルギー分野として、再生可能エネルギー（太陽光発電など）とスマート・コミュニティ（地域でエネルギーを賢く監理する事業）をくわえて、エネルギー・環境分野を広く網羅した。新制度の対象として、以下の６領域があげられた。

・地球温暖化問題の現状と対策等に係る事項
・大気、水、土壌環境等の保全に係る事項
・生物多様性の保全と自然共生社会の実現への取り組みに係る事項
・循環型社会の形成に係る事項
・化学物質の環境リスク評価・管理に係る事項
・国際協力、各種施策への取り組みに係る事項

新制度が養成する人材の雇用規模は、『日本再興戦略』（2013年６月14日閣議決定）の戦略市場創造プランから「クリーン・経済的なエネルギー需給の実現」が参照され、関連する雇用規模は、2013年の55万人から、2020年に168万人、2030年には210万人と予測された。新制度への移行により、対象となる人材の規模は約20倍になったという。新制度では、６

領域の範囲内における個人の専門性がむしろ注目されている。新制度は2015年に発足したが、聞き取り調査の時点（2016年１月）までに339名がレベル認定された。

13-2-2 ［キャリアパスと人材のレベル］

新旧制度とも、キャリア段位制度の７段階のうち、下から４つを次のように設定し、各レベルの認定は知識（わかる）と実践的スキル（できる）によって評価した。

・レベル１（アシスタントマネジャー）：職業準備教育を受けた段階。各種制度、代表的手法などが理解できる。

・レベル２（マネジャー）：一定の指示のもとにある程度の仕事ができる。基礎的技術を実践できる。

・レベル３（シニアマネジャー）：指示等がなくても一人前の仕事ができる。応用技術を実践できる。

・レベル４（エキスパート）：一人前の仕事ができるとともに、チーム内でリーダーシップを発揮できる。チームへの指示や指導を実践できる。

旧制度では、これらのうちレベル１と２は研修と試験をともなうが、それ以降は、業務実績を重ねることによってレベルの上昇をはかることができた。旧制度に関連する既存資格として、eco検定（保有者は16万人）、エネルギー管理員（同７万人）、エネルギー管理士（同６万人、いずれも2011年度）があげられ、これらの人々がカーボンマネジャーの認定者となることが期待された。一方、カーボンマネジャーから他分野への進出については明言されていないようである。

新制度では、研修が義務から任意に変更され、協会が実施する試験はレベル１（キャリア段位制度レベル１試験）のみとなり、他検定の合格者や既存資格の保有者に試験免除の措置をとった。新制度においても、エネルギー・環境マネジャーとして業務実績を重ねることでレベルの上昇をはかることができるが、あわせて、他検定や既存資格を介して、他分野とのあいだの人材流動がしやすくなった。

13-2-3 ［人材ニーズ把握の方法］

新旧制度ともに人材の必要数は国家目標として定められ、協会として人材需要調査のようなものは実施していない。なお、新制度を構想するさい、内閣府WGにおいて人材ニーズの把握が試みられた。ひとつは、環境関連のセミナーやイベントの参加者（合計して約300名）を対象としたアンケートであり、カーボンマネジャーの知名度や必要性が調査された。もうひとつは、企業を対象としたヒアリング調査（対象は20社）であり、環境・エネルギー分野に対する企業ニーズ、人材育成、旧制度の見直しの方向性などが調査された（第14回会合の資料３、2014年７月７日）。

13-3　各段階で到達すべき知識・技能等のレベルと、その認定のための教育・訓練プログラムの整備、あるいは必要な就業年数等の社会的経験の条件設定について

13-3-1　［知識・技能のレベル設定と教育訓練プログラムの想定］

旧制度では、レベル１の知識は43時間の研修と試験によって評価し、レベル２～４の知識は34時間の研修と試験によって評価した。実践的スキルは、レベル１ではその有無を問わない。レベル２は研修のなかで実施される演習によって、レベル３は業務実績の事例１件によって、レベル４は業務実績の事例２件以上によって評価した。

新制度では、前述のように協会が実施する試験は「キャリア段位制度レベル１試験」にとどめた。この試験の問題作成は、協会の試験委員会が行い、大学教授、協会理事、協会関係の有識者などが担当している。内容と水準は、前述のeco検定と同様としている。分量は、２時間の試験時間で40問を出題している。この試験については、日本大学生物資源科学部で300名の大学生（試験に対応する内容を授業で学習した学生）を対象としたトライアル試験を2015年11月に行った。

他検定の合格者などへの試験免除措置について、協会の公開資料（CL101）には90件の検定ないし資格が列挙され、申請できる上限のレベルが明記された。たとえば、eco検定はレベル１、ボイラー技士１級はレベル２、農業普及指導員、エネルギー管理士はレベル３、技術士、環境カウンセラー、一級建築士などはレベル４とされた。このほか、１つ前のレベルの資格を３つ所持していれば、当該レベルと同等とみなすこととされた。

これらによる知識の評価と、実務経験による実践的スキルの評価によってレベルの認定がなされた。すなわち、レベル１の認定基準は、所定の有資格者ないし検定試験の合格者、またはキャリア段位制度レベル１試験の合格者である。レベル２～４の認定基準は、括弧内のいずれか（①１つ前のレベルを認定されたのち、②所定の資格を取得ないし検定試験に合格したのち、③所定の講座やセミナーを履修したのち）に、一定以上の実務経験があることとされ、実務経験は、１つ前のレベルが認定されたのちの期間が、レベル２では２年以上、レベル３は５年以上、レベル４は７年以上とされた。

実務経験の実績は、レベル２では評価対象項目（12-2-1（２）にあげた６項目）のうち１項目以上、レベル３は２項目以上である。レベル４は３項目以上であるとともに、そのうち１項目以上で担当チーム等におけるリーダー的責任者の立場であったこととされた。レベルの認定は、申請者が提出した実務経験実績説明書の内容を評価して行うが、そのさい、実務的スキル、職務内容、表彰などの証拠の提出をもとめ、職務内容については直属の上司が署名をした確認書の提出をもとめている。レベルの認定証や証明書には「認定されたキャリア」という事項があり、どのような実務経験実績についてレベルが認定されたかが明記される。

なお、新制度では、レベル認定の申請料を旧制度の半分ほどに減額した。現在の料金は、キャリア段位制度レベル１試験の受験料が6,480円（学生は3,240円）である。レベル認定の申請料は、この試験の合格者は無料である。それ以外の者については、レベル１が4,320円、

レベル２と３が5,400円、レベル４が6,480円（いずれも税込）である。

13-3-2 ［能力形成のための必要条件としての学歴・就業年数・社会的経験等］

新旧制度とも、能力形成の必要条件は、知識とともに評価の対象となる実務の経験である。旧制度では、実務経験は業務実績の件数によって示され、量（年数）よりも質（件数）が重視された。新制度では、実務経験は量（年数）と質（項目数）によって示された。

また、新制度では、他検定の合格者や既存資格の保有者に試験免除措置を導入したが、これは社会的経験等を評価する措置にあたろう。とくに、レベル４の認定基準には「上記各要件に掲げるものと同等以上の実務経験実績及び知識等を有すると認められる者」という条項があり、エネルギー・環境分野で活躍した技術者や、この分野に研究業績のある大学教授などがレベル４に申請できるようになった。一般論として、キャリア段位制度は自己PRになり、そうした人物を雇用している組織のPRともなる。レベル４のこの規定は、自己の生涯にわたる成果に対する公的な認定を受けて世に示す手段であり、このような認定を求める需要は少なくないと協会では考えている。

なお、学歴は、新旧制度とも能力形成の必要条件ではないが、レベル１が学士、レベル２は修士というレベル感を想定しているようである。

13-4 国内外の学位・資格や職業能力の評価のための制度との比較可能性の考量

13-4-1 ［レベル設定における外部諸制度の参照］

新制度では、さまざまな検定試験の合格者や資格の保有者に試験免除措置を導入したが、これは国内の外部諸制度を参照することにあたろう。

外国との比較については、キャリア段位制度そのものが外国の制度を参照してつくられたものといえる。カーボンマネジャーやエネルギー・環境マネジャーに対応する外国の制度について、協会が調査を実施したり、参照したりしたことはない。グローバル化の時代をむかえて、資格制度の相互認証で日本が不利にならないように、日本の制度が世界に認められることを期待している。

13-5 ［その他］

コンプライアンス（法令と企業倫理の遵守）の一環として、資格とレベルが位置づけられることが望ましい。制度や政策の裏づけのある資格が普及すれば、雇用の流動化につながろう。新しい資格制度が社会に定着するまでには長期間を要するといわれる。それまで、事務局をいかにして運営しつづけるかに苦慮している。公的支援を期待したい。

【参考文献】

一般社団法人産業環境管理協会（2015）『エネルギー・環境マネジャーキャリア段位制度』
一般社団法人産業環境管理協会

14　クリエイティブ（ファッション）分野に関する聞き取り調査

実施対象機関：学校法人文化学園・国際ファッション産学推進機構

担当者名：機構長　川合 直氏

実施日：2016 年２月 18 日

調査担当者：中濱 雄一郎（香蘭女子短期大学）、苑 復傑（放送大学）、

平田 眞一（学校法人第一平田学園）

15　医療・福祉・健康（健康）分野に関する聞き取り調査

実施対象機関：学校法人福田学園・大坂保健医療大学企画室

担当者名：中野 尚美氏

実施日：2016 年２月 24 日

調査担当者：米澤 彰純（名古屋大学）、高橋 まりな（名古屋大学）、志田 秀史（九州大学）、張 琳（九州大学）

16　職域 B（高等専修学校）に関する聞き取り調査

実施対象機関：学校法人大岡学園・大岡学園高等専修学校

担当者名：企画部長　折戸 宏次氏

実施日：平成 28 年２月 25 日

調査担当者：長尾 博暢（鳥取大学）、吉本 圭一（九州大学）

17　内閣府キャリア段位制度事業介護分野に関する聞き取り調査

実施対象機関：厚生労働省老健局振興課

担当者名：振興課課長補佐　川島 英紀氏

実施日：2016 年２月 23 日

調査担当者：菊地 克彦（敬心学園）、吉本 圭一（九州大学）、江藤 佐智子（久留米大学）、

杵渕 洋美（敬心学園）

Reference

List of International Sector Skill Councils

オーストラリア	
Service Skills Australia	http://www.serviceskills.com.au/
Agrifood Skills Australia	http://www.agrifoodskills.net.au/
Construction & Property	http://www.cpsisc.com.au/
Energy	http://www.ee-oz.com.au/
Community Services & Health Industry Skills Council	https://www.cshisc.com.au/index.php
Manufacturing Skills Australia	http://www.mskills.com.au/
Innovation & Business Skills Australia	http://www.ibsa.org.au/
Government Skills Australia	http://www.governmentskills.com.au/
Transport & Logistics Industry Skills Council	http://tlisc.org.au/
Foreswork Learning and Skill Development	http://www.forestworks.com.au/
Skills DMC	http://www.skillsdmc.com.au/

カナダ	
Aboriginal Human Resource Council	http://www.aboriginalhr.ca/
Apparel Human Resources Council	http://www.apparelconnexion.com/
Bio talent canada	http://www.biotalent.ca/
Canadian Agriculture Human resource Council	http://www.cahrc-ccrha.ca/
Canadian Apprenticeship Forum	http://www.caf-fca.org/
Canadian Automotive Repair and Service Council	http://www.carsondemand.com/
Canadian Council for Aviation & Arrospace	http://www.avaerocouncil.ca/
Canadian Plastics Sector Council	http://cpsc-ccsp.ca/
Canadian Printing Industries Sector Council	http://www.cpisc-csic.ca/
Canadian Steel Trade and Employment Congress	http://www.cstec.ca/
Canadian Supply Chain Sector Council	http://www.supplychaincanada.org/
Canadian Tourism Human Resources Council	http://www.cthrc.ca/
Canadian Trucking Human Resources Sector Council	http://www.cthrc.com/
Child Care Human Resources Sector Council	http://www.ccsc-cssge.ca/
Construction Sector Council	http://www.buildforce.ca/en
Contact Centre Canada	http://www.contactcentrecanada.ca/
Cultural Human Resources Council	http://www.culturalhrc.ca/
Enviromental Careers Organization of Canada	http://www.eco.ca/
Electricity Human Resources Canada	http://electricityhr.ca/
Food Processing HR Council	http://www.fphrc.ca/
Forest Products Sector Council	http://fpsc-cspf.ca/
Forum for International Trade Training	http://www.fitt.ca/
HR Council for the Nonprofit Sector	http://www.hrcouncil.ca/
Information and Communication Technology Council	http://www.ictc-ctic.ca/
Mining Industry Human Resources Council	http://www.mihr.ca/en/
Motor Carrier Passenger Council of Canada	http://www.buscouncil.ca/
Petroleum Human Resources Council of Canada	http://www.careersinoilandgas.com/
Police Sector Council	http://www.policecouncil.ca/
Textiles Human resources Council	http://www.thrc-crhit.org/
Wood Manufacturing Council	http://www.wmc-cfb.ca/
Installation, Maintenance and Repair Sector Council	http://www.imrsectorcouncil.ca/
Asia-Pacific Gateway Skills Table	http://apgst.ca/

オランダ	
Calibri	http://www.calibris.nl/landingspagina/index.html
Ecabo	http://www.ecabo.nl/international/
Fundeon	http://www.fundeon.nl/
Innvovam	http://www.innovam.nl/Corporate.aspx
KCH	http://www.kch.nl/
Kenwerk	http://www.kenwerk.com/
KOC Nederland	https://www.s-bb.nl/?MSID=0&MID=1%20<http://www.koc.nl/sub1.aspx?MSID=0&MID=1>
PMLF	http://www.pmlf.nl/
Savantis	http://www.savantis.nl/
SH & M	http://www.shm.nl/
SVGB	http://www.svgb.nl/

イギリス	
Science Based Industries	http://www.cogent-ssc.com/
Creative Skillsets	http://creativeskillset.org/
Asset Skills	http://www.assetskills.org/
Financial Skills	http://www.financialskillspartnership.org.uk/
Care & Development Skills	http://www.skillsforcareanddevelopment.org.uk/home/home.aspx
Construction Skills	http://www.citb.co.uk/
Food & Drink Skills	http://improveltd.co.uk/
Skills for Health	http://www.skillsforhealth.org.uk/
Creative & Culture Skills	http://ccskills.org.uk/
Land Based & Environment Skills	http://www.lantra.co.uk/
Skill for Justice	http://www.skillsforjustice.com/
IT Skills	http://www.e-skills.com/
Hospitality	
Logistics Skills	http://www.skillsforlogistics.org/
Energy & Utility	http://www.euskills.co.uk/
Manufacturing, Engineering & Science	
Building Service & Engineering	http://www.summitskills.org.uk/
Sport, Fitness & Outdoors	

ニュージーランド	
Agro ITO	http://www.agito.ac.nz/train-me
Apparel and Textile ITO	http://atito.org.nz/
Aviation, Tourism and Travel ITO	
Building & Construction ITO	http://bcito.org.nz/
Building Service Contractors ITO	http://www.bsc.org.nz/
Careerforce	http://www.careerforce.org.nz/
Communications & Media ITO	http://cmito.co.nz/
Competenz	http://www.competenz.org.nz/
Electricity Supply ITO	http://www.connexis.org.nz/
Equine	https://primaryito.ac.nz/
Extractive ITO	http://exito.org.nz/
EMQUAL ITO	http://frsito.org.nz/
Flooring ITO	http://www.floornz.org.nz/cms/page.php?view=home-page
FITEC	http://www.fitec.org.nz/
Funeral Services Training Trust of NZ	http://www.fstt.org.nz/
Hairdressing ITO	http://www.hito.org.nz/
Horticulture ITO	http://www.hortito.org.nz/
Hospitality Standards Institute	http://www.serviceiq.org.nz/
Infratrain	http://www.connexis.org.nz/
Joinery ITO	http://www.jito.org.nz/web/home.php
Learning State	http://www.learningstate.govt.nz/
Local Government ITO	http://www.nzs.com/site-profile/
NZITO	http://www.nzito.co.nz/
Installation, Maintenance and Repair Sector Council	http://www.electrofed.com/imr/
Asia-Pacific Gateway Skills Table	http://apgst.ca/

インド	
Agriculture SSC	Agriculture Skill Council of India 304-305, 3rd Floor, Bestech Chambers B-Block, Sushant Lok-1, Gurgaon Haryana-122002,
Apparel, Madeups & Home Furnishing Sector Skill Council	Apparel, Made Ups and Home Furnishing Sector Skill Council, Apparel House, Institutional Area, Sector-44, Gurgaon-122003 Haryana
Automotive Skills Development Council	Automotive Skills Development Council Sat Paul Mittal Building, 1/6, Siri Institutional Area, August Kranti Marg (Khel Gaon Marg) New Delhi - 110049
Aviation & Aerospace Sector Skill Council	Aviation & Aerospace Sector Skill Council, Bangalore Chamber of Industry and Commerce No. 3/4, 3rd Floor, C Block, Unity Buildings, JC Ro ad, Bangalore - 560 002
Beauty & wellenss Sector Skill Council	Beauty & wellenss Sector Skill Council, 405-406, 4th Floor, DLF City Court, M G Road, Sikanderpur, Gurgaon - 122002
Banking, Financial Services & Insurance (BFSI) Sector Skill Council of India	BFSI Sector Skill Council, BSE Limited, Phiroze Jeejeebhoy Towers Dalal Street Mumbai- 400001
Capital Goods Sector Skill Council	Capital Goods Sector Skill Council, FICCI Federation House Tansen Marg, New Delhi 110001
Construction Sector Skill Council	Construction Skill Development Council of India, 204, Aashirwad Complex, D-1, Green Park,New Delhi - 110016
Electronic Sector Skill Council of India	Electronic Sector Skill Council of India, 422, Okhla Industrial Estate, Phase-III, New Delhi-110020
Food Industry Capacity & Skill Initiative	Food Industry Capacity & Skill Initiative, FICCI Federation House Tansen Marg, New Delhi 110001
Gems & Jewellery Skill Council of India	Gem & Jewellery Skill Council of India Business Facilitation Centre, 3rd Floor, SEEPZ SEZ, Andheri (E), Mumbai 400 096
Handicrafts Sector Skill Council	Handicrafts Sector Skill Council, Export Promotion Council for Handicrafts,EPCH House, Pocket 6&7, Sector 'C', LSC, Vasant Kunj, New Delhi-110070
Healthcare Sector Skill Council	Healthcare Sector Skill CouncilOffice No.: 711DLF Tower A, 7th FloorJasola District CentreNew Delhi - 110025
Earthmoving & Infrastructure Building Sector Skill Council	Infrastructure Equipment Skill Council # 23-29, FF5, First Floor, "White House Building" St. Marks Road, (Opp SBI) Bengaluru - 560001
Iron & Steel Sector Skill Council	Iron & Steel Sector Skill CounciI, INSTITUTE FOR STEEL DEVELOPMENT & GROWTH Ispat Niketan, 52/1A, Ballygunge Circular Road, Kolkata - 700 019, India
IT-ITeS Sector Skill Council	4E-Vandana Building (4th Floor) 11, Tolstoy Marg New Delhi-110001
Leather Sector Skill Council	Council for Leather Exports, 3rd Floor, CMDA Tower - II, Gandhi Irwin Bridge Road, Egmore, Chennai - 600 008.
Life Sciences Sector Skill Council	Life Sciences Sector Skill Development Council # 13, 3rd Floor, Palam Marg, Vasant Vihar, New Delhi-110057
Logistics Sector Skill Council	LOGISTICS SKILLS COUNCIL Confederation Of Indian Industry (Institute of Logistics) Unit "E", 10th floor IIT Madras Research Park Kanagam road TARAMANI, Chennai- 600013.
Media & Entertainment Skills Council	Media & Entertainment Skills Council Federation House Tansen Marg New Delhi- 110001
Skill Council for Mining Sector	Skill Council for Mining, FIMI House, B-311, Okhla Industrial Area, Phase-I, New Delhi-110 020
Hydro Carbon Sector Skill Council	Petroleum Federation of India (PetroFed) 3rd Floor, PHD House, 4/2, Siri Institutional Area, August Kranti Marg, New Delhi - 110 016
Plumbing Skill Council of India	Indian Plumbing Skills Council B/ 168-169, DDA Complex, Okhla Indl. Area, Phase 1 New Delhi 110020, India
Power Sector Skill Council	Power Sector Skill Council, Central Board of Irrigation & Power Malcha Marg, Chanakyapuri, New Delhi - 110021
Retailers Association' s Skill Council of India	Retailers Association's Skill Council of India, 703704 Sagar Tech Plaza - A, Andheri-Kurla Road, Sakinaka Junction, Sakinaka, Andheri (E), Mumbai-400 072.
Rubber Skill Development Council	Rubber Skill Development Council PHD House (4th Floor), Opp. Asian Games Village,Siri Fort Institutional Area, New Delhi - 11001
Security Knowledge and Skill Development Council	Security Sector Skill Development Council 305, City Court,Sikanderpur, MG Road Gurgaon - 122002 (India
Sports, Physical Education, Fitness and Leisure Sector Skill Council	Sports Sector Skill Council, FICCI Federation House,Tansen Marg, New Delhi 110001
Telecom Sector Skill Council of India	Telecom Sector Skill Council 2nd Floor, Plot No 105 Sector - 44, Gurgaon - 122003
Textiles & Handloom Sector Skill Council	CITI Confederation of Indian Textile Industry 6th Floor, Narain Manzil, 23, Barakhamba Road, New Delhi-110 00
Tourism & Hospitality Sector Skill Council	Tourism and Hospitality Skill Council 405/6, 4th Floor DLF City Court, Near Sikanderpur Metro Station, Gurgaon - 122002, Haryana, India

平成 27 年度のプロジェクトと来年度へ向けての課題

平成 26 年度に続き 3 年目となる本事業は，第 1 回の全体研究会に始まり，国際セミナー・ワークショップ，第 2 回全体研究会と，いずれの研究会・セミナー・ワークショップでも多くの方々にご参加いただいた。第 1 回全体研究会では，今年度の事業計画と構成機関，協力者，委員のそれぞれの役割について説明が行われた。また国際セミナー・ワークショップにおいては，オーストラリア，ドイツ，韓国から海外ゲストを招聘し，国家学位資格枠組みを先駆的に導入しているオーストラリア，ドイツ，韓国での経験をそれぞれお話しいただいた。その上で，日本における国家学位資格枠組みの導入可能性と，そのあり方について，日本の高等教育研究者をはじめとし，教育実践者，制作関係者及び，産業界の方々との熱心な議論を行った。そして第 2 回の全体研究会においては，今年度の事業の総括として，ビジネスの職域では鹿児島県立短期大学，観光では長崎ウエスレヤン大学，食・調理では中村調理製菓専門学校，介護では敬心学園からそれぞれ事業の成果を報告していただいた。

平成 25 年度からの本事業で，各職域における国家学位資格枠組みについては定まってきた。来年度はそれら職域を横断した国家学位資格枠組みの策定に取り組むと同時に，中核的専門人材育成のあり方について検討をさらに進めていきたいと思っている。

最後となりましたが，本事業にご参画いただきました構成機関，委員の皆さま方に厚く御礼を申し上げるとともに，来年度も引き続き本事業に取り組んで参りますのでご協力をお願いいたします。

（編集担当・事務局 : 三好　登）

平成 27 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等の戦略的推進事業
成果報告書　Vol.13

職業教育・高等教育資格枠組みを通した
グローバルな専門人材養成のためのコンソーシアム

国立大学法人　九州大学（事業責任者　吉本　圭一）

発行年月日　2016 年 2 月 25 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