RTEQ 第三段階
教育研究センター
Research Centre for Tertiary Education and Qualifications

成果報告書　vol.22

分野別学修成果可視化と国際的分野間横断体系化による職業実践専門課程の質保証・向上 (2)

令和元年度　文部科学省委託事業
職業実践専門課程等を通じた専修学校の質保証・向上の推進

令和２年２月

国立大学法人　九州大学
第三段階教育研究センター

（事業責任者　吉 本　圭 一）

はじめに

本書は、文部科学省・令和元年度Ⅱ.「職業実践専門課程」に係る取組の推進 （ｉ）職業実践専門課程による先進的取組の推進『職業実践専門課程等を通じた専修学校の質保証・向上の推進』事業、九州大学第三段階教育研究センター受託「分野別学修成果可視化と国際的分野間横断体系化による職業実践専門課程の質保証・向上」の研究開発の成果のひとつです。本報告書 vol.22 は、7 つの専門分野の固有性を保ちながら、分野間での通用可能性を見通した「学修成果マトリクス」の開発に取り組んできた本事業の成果をとりまとめたものです。

産業等との対話と連携にもとづく職業実践専門課程は、『2040 年に向けた高等教育のグランドデザイン』における「多様性と柔軟性」にかかる第三段階教育の基本要素を兼ね備えた制度です。そこに、さらに教育の目的・目標の一定程度の標準化と可視化、その専門の分野的特性と分野横断的特性が求められています。そこで、本事業では、国際的に、教育の質保証・向上の重要なツールとして認知されている「国家学位資格枠組（National Qualifications Framework : NQF）」の海外諸国の展開を検討し、日本における NQF 開発・導入に向けて、特にその体系とその基本スケルトンを設計していくために、7 つの専門分野別に「知識」「技能」「態度」「それらの現場の文脈への応用」の 4 次元のタキソノミーに基づく学修成果＝コンピテンシーの記述語を学位・資格のレベル別に整理（「学修成果マトリクス」の策定）し、さらに一部の専門分野において教育修了者のコンピテンシーの把握を踏まえて記述語の調整を行ってきました。

この「学修成果マトリクス」の策定には、コメディカル分野、保育分野、食調理分野、IT 分野、デザイン分野、ビジネス分野、観光ホスピタリティ分野の 7 つの分野で、専門学校関係者と大学等の他の教育機関者が、教育の関係者と産業・職業の関係者が、教育サイドについてもその専門分野の教育担当者と教育機関・学校団体関係者と、教育学研究者とが、産業・職業サイドについてもその分野での専門的職業従事者とその施設等の雇用者、多数のみなさまに参画いただき検討を進めてまいりました。みなさまにあらためて感謝申し上げます。特に、それらの複数分野間を横断した通用性、国際通用性の確保のために、事務局長の江藤智佐子氏（久留米大学教授）には、ほとんどの部会・作業部会に参画いただき、それらのチューニングの研究開発にあたっていただきました。また、第三段階教育研究センター事務補佐員の重松千晴氏、平木真佐恵氏、中村美紀氏、大学院博士後期課程の坂巻文彩さんとともに、本事業全体の企画・運営をいただき、報告書のとりまとめをいただきました。事業責任者としてみなさまにお礼申し上げます。

最後に、本成果報告書が、教育と職業の国際通用性向上と第三段階教育の複眼的で対等な社会的評価の形成に向けて、参考資料として活用されていくことを願っています。

2020 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

令和元年度「職業実践専門課程等を通じた専修学校の質保証・向上の推進」事業

報告書 Vol.22

分野別学修成果可視化と国際的分野間横断体系化による職業実践専門課程の質保証･向上(2)

目　次

はじめに

第Ⅰ部　「分野別学修成果可視化と国際的分野間横断体系化による職業実践専門課程の質保証・向上(2)ー7専門分野の学修成果 マトリクスー」の狙いと事業の実施
・・・ 1

第Ⅱ部　資格分野・非資格系分野の学修成果とコンピテンシー

第1章　7専門分野学修成果マトリクスの日本的文脈とチューニング・・・・・・・・・・・ 17

第2章　コメディカル分野マトリクス策定プロセスー3つの国家資格のチューニング―
・・・ 26

第3章　保育タスクフォース報告～保・幼の統合と他分野とのチューニング～
・・・ 36

第4章　食・調理分野における学修成果マトリクスの作成・・・・・・・・・・・・・・・ 41

第5章　IT分野のマトリクス改訂について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 46

第6章　デザイン部門：学修成果マトリックスｰグラフィックデザイナー養成教育と職業目標・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 50

第7章　ファッション分野のマトリクス作成過程と他分野との異同・・・・・・・・・・・・・ 55

第8章　ビジネス分野における学修成果マトリクスの改訂プロセス・・・・・・・・・・ 59

第9章　観光ホスピタリティ人材養成プログラムの体系化に向けて・・・・・・・・・・・・・ 65

第Ⅲ部　世界のNQFからの学習

第1章　日韓セミナー「コンピテンシーの分野別参照基準から学位・資格枠組みへ」の論点・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 71

第2章　国際会合から学ぶもの・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 77

巻末資料

各分野の学修成果マトリクス・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 84

(1)コメディカル分野（介護、理学療法、作業療法）　(2)保育分野

(3) 食・調理分野　(4) IT分野

(5) デザイン分野（グラフィックデザイナー、ファッションデザイナー、パタンナー）

(6)ビジネス分野　(7) 観光ホスピタリティ分野

第Ⅰ部

「分野別学修成果可視化と国際的分野間横断体系化による職業実践専門課程の質保証・向上(2)」の狙いと事業の実施

第Ⅰ部　「分野別学修成果可視化と国際的分野間横断体系化による職業実践専門課程の質保証・向上(2)」の狙いと事業の実施

事業責任者　吉本　圭一（九州大学第三段階教育研究センター長）

１．事業名称

Ⅱ.「職業実践専門課程」に係る取組の推進　（ｉ）職業実践専門課程による先進的取組の推進　「職業実践専門課程等を通じた専修学校の質保証・向上の推進」事業

「分野別学修成果可視化と国際的分野間横断体系化による職業実践専門課程の質保証・向上(2)」

２．事業の目的・概要

本事業は、広範囲の職業実践専門課程専門分野について、教育内容可視化・標準化の基盤となる学修成果指標マトリクスを開発し、その適切性を実証把握するとともに、これらのモデルを用いた質保証・向上にかかる各関係機関・団体の実践的活用可能性について試行的開発を行う。

分野別アプローチを総合的に検討し、国内的には分野間通用可能性の開発に寄与するだけでなく、諸外国の制度・枠組と整合性のある国際的通用性を担保する制度・枠組の先導的モデルを提起し、その社会的理解の促進を行う。

３．事業内容の説明

(1) 事業実施の成果目標

①諸外国 NQF の相互参照ならびに日本版 NQF への課題の把握

NQF の開発･導入の第一世代のアングロサクソン系諸国や第二世代のアジア諸国の NQF 開発の動向を分析し、NQF の目的領域と目標類型についての比較枠組みを提示し、NQF 開発をめぐる教育界と職業界のそれぞれの日本的課題を解明し、その導入の可能性と方策について取りまとめる。

特に、東京規約の学位・資格の実質的な差異の有無と国際的浸透性のモデルが日本に与えるインパクトに注目し、職業教育の代表的モデルとしての職業実践専門課程の質保証の理論的基盤を検討する。

また、全国職務能力基準（NCS）をもとに職業の能力プロファイルの体系化に取り組む韓国関係者との協議を進め、本事業対象のビジネス分野にとどまらず複数分野で日韓のモデルのチューニングを進める。特に、分野横断的な共通の職業基礎能力の日本への適用可能性を検討する。

②7 専門分野の学修成果マトリクスのチューニング

資格分野と非資格分野という軸を用い、職業と教育の関係性に応じた分野別の特徴を考量し、ビジネス、IT、食調理の 3 分野においては、2017 年版の学修成果とコンピテンシーのマトリクスをもとに、分野間の横断的な理解の可能性を軸に第 2 版（2018 年版）を策定した。既実施の卒業生調査、機関調査をもとに、IT、食・調理、保育、ビジネス分野における記述語のレベル設定の適切性の検討を行う。

特に、2018 年実施のビジネス分野においては、知識・技能における高度化が学術型プログラムにおいては統合化と体系化に向かい、職業実践専門課程などの職業型プログラムにおいて専門深化と細分化に向かうこと、また態度・応用においては学術型プログラムで基礎的な能力の習得が目標とされておらず、就業後に初任配属と初期的職業訓練によって現場での能力の保管がなされていることなど、能力両者のプログラムの能力積み上げ構造が成り立っていないことが明らかになっている。

このため、同一レベルのプログラムの記述語の選定においてそれらの差異を踏まえたものが必要であり、2019 年度はすべての分野で改訂版（2019 年版）の記述語を策定する。

③分野別学位・資格枠組み（SQF)にむけた海外専門家との分野別マトリクス国際比較協議

NQF 第一世代の豪州、職業プロファイル形成モデルを歴史的に確立しているドイツ、東アジアでの NCS による分野別職務遂行能力基準を施行する韓国からの専門家を招聘して、比較の観点から対応する日本の本事業の成果の評価・検証を行うための国際協議の会合を開催する。これは事業成果の国内関係者向けの公開の成果報告会を含むものとする。

(2) 成果目標を達成するための具体的な方法

以下の各部会で会合や研究会を実施することにより、令和元年度の成果目標である分野別の学教育内容・修成果の可視化、学修成果のタキソノミー（知識・技能・態度・応用）を用いて各次元のカリキュラムへの具現化の程度の実情を調査・分析を行い、教育課程編成委員会等におけるカリキュラムの運営および第三者評価を含む学校評価による質保証モデルでの活用についての提案を行う。

①　会議（目的、体制、開催回数、役割等）

・「企画実施」部会

目的：コメディカル、保育、食調理、IT、デザイン、ビジネス、観光分野の幹事校において、どのような計画で、何を行うのか確認する。また分野を横断した枠組みの方向性について関係者間で協議する。

体制：九州大学第三段階教育研究センター・センター長・吉本圭一ほか、計 10 名

開催回数：2 回（7 月、8 月）

・「教育内容可視化」部会（7 分科会）
目的：認定学科における教育内容・水準の可視化のため、中核的事業の成果（学修成果調査とラッシュモデル分析など）を踏まえて、学修成果指標について「分野横断・国際通用性」部会とともに、指標レベルの可視化とその適切性、指標項目の粒度の調整を行う。
体制：
1)「コメディカル」分科会―私立専門学校等評価研究機構・理事・関口正雄ほか、計 9 名
2)「保育」分科会－三幸学園・事業開発室長・西條康介ほか、計 8 名
3)「食調理」分科会―中村調理製菓専門学校・校長・中村哲ほか、計 8 名
4)「IT」分科会―日本電子専門学校・校長・船山世界ほか、計 5 名
5)「デザイン」分科会―学校法人第一平田学園・理事長・平田眞一ほか、計 5 名
6)「ビジネス」分科会―株式会社麻生キャリアサポート・経営コンサルタント・清崎昭紀ほか、計 7 名
7)「観光」分科会―富山情報ビジネス専門学校・理事長・浦山哲郎ほか、計 5 名
開催回数：各分科会単位で 1 回～6 回程度（8 月～1 月　うち 1 回は全体研究会と同日開催の場合もある。）

・「分野横断・国際通用性」部会
目的：全職業実践専門課程のカリキュラムデータおよびカリキュラム概要について、対象 7 分野についての統計分析を行い、学修成果のタキソノミー（知識・技能・態度・応用）を各次元において検討し、カリキュラムへの具現化の程度を分析する。
体制：筑波大学・大学研究センター・講師・稲永由紀ほか計 17 名
開催回数：3 回（10 月、12 月、1 月　うち 2 回は全体研究会と同日開催）
国際通用性の協議：本事業開発の学修成果のタキソノミーにもとづくマトリックスの海外での国際通用性の協議のために、IT 分野等に焦点を絞り、豪州 TP および韓国 NCS との同一分野間比較を行い、国際的な相互のマトリックスの通用可能性を協議する。

・全体研究会
目的：「分野別学修成果可視化と国際的分野間横断体系化による職業実践専門課程の質保証・向上」全体としての課題を確認し、各部会、分野間の調整を行う。
体制：全構成員計 40 名
開催回数：2 回（10 月、12 月）

②　成果のとりまとめ等
・事業成果報告書（事業の実施内容及び分析結果）の公開、関係機関への配布
規模：300 冊（vol.19,20,21）
手法：データを HP 公開、関係教育機関校 10 校へ郵送配布

(3)事業終了後の方針について（本事業の成果の普及・活用等について具体的に記載）

①2 カ年にわたる事業成果報告書（vol.19～Vol.22）の普及・活用

事業実施の成果として、初年度（平成 31 年度）には事業成果を成果報告書(vol.19）としてとりまとめ、2 年目（令和元年度）には、成果報告書（vol.20・vol.21・vol.22）を刊行している。事業終了にあたって、これらの研究成果は九州大学第三段階教育研究センターのウェブサイトにおいて情報公開するとともに、本事業に関わる関係機関・関係者が、日本高等教育学会、日本産業教育学会（4 月より日本職業教育学会)、日本キャリア教育学会、日本インターンシップ学会、日本ビジネス実務学会等の、学術研究・政策科学的研究の場において、日本版の学位資格枠組（NQF）の導入に向けた議論を喚起し、その理解の普及を図っていく。特に、7 分野を基盤として議論を進め、他の広範囲の分野への適用可能性を検討し、またシステム全体としての浸透性（Permeability）の向上につながるシステムの探究を進める。

なお、この九州大学第三段階教育研究センターのウェブサイトについては、吉本圭一主幹教授・研究センター長が 2020 年 3 月に退職するため、他のサーバー等へのサイト移設についても検討していく。

②国際的な教育システムの研究開発に向けた交流

2 年間の事業においては、成果報告書 vol.20、vol.21 で報告するように、またその前身の事業を含めて、第三段階教育研究センターにおいては専修学校職業教育の質的保証・向上にかかる各種の国際セミナー、カンファレンスを開催してきた。本事業における会合においても、本事業の研究途上の知見等を議論し、これまでの国際的な研究ネットワークの強化に務め、この事業が海外への日本の職業教育の改革向上への活動の発信の役割も果たしてきた。特に、東アジア首脳会合（EAS）職業教育事業者ネットワークを組織する韓国 KRIVET や UNESCO などの国際機関が、この九州大学第三段階教育研究センターの実施してきた事業へ高い関心を示しており、これらの関係者・関係機関への国際発信については、ひきつづき、他の学術研究交流活動と連携して進めることを検討している。特に、本事業は、事業責任者の実施する科学研究費補助金課題「第三段階教育における往還型コンピテンシー形成と学位・資格枠組みに関する研究」に直接関わる研究開発事業であり、科学研究費事業の中で、その制度・政策に関する研究課題として、本事業の成果を継承していくこととする。

③学修成果調査システムの開発と活用

本事業において試みた専門分野別学修成果（LO）調査については、初年度に実施した学修成果・コンピテンシー調査（LO 調査）の調査結果を第三段階教育研究センターのウェブサイトで公開していくとともに、その学術的・実践的活用を検討していく。特に学術的な意義として、学術と職業とを往還する学修とその後のコンピテンシー形成の観点からの調査

実施が有望で有り、教育の質保証・向上にかかるIRの観点からの調査に応用することが可能である。九州大学第三段階教育研究センターあるいはその継承機関において、調査システムを開発していくこととしている。

このようにして、本事業の成果を広く日本における学位資格枠組（NQF）導入に向けた専門家・実践家・政策関係者の理解を深めていくために普及・活用していく。

４．令和元年度の事業のスケジュール

内容	４月	５月	６月	７月	８月	９月	10月	11月	12月	１月	２月	３月
全体研究会									○	○		
「企画実施」部会（全体研究会と同日開催）									○	○		
「教育内容可視化」部会・各分科会（うち２回は全体研究会と同日開催）				○	○	○	○	○	○	○		
「分野横断・国際通用性」部会（うち２回全体研究会と同日開催）				○	○		○		○	○		
日本版NQFの検証のための国際協議会合ならびに事業全体の成果報告会合							○		○			

＜平成30年度（1年目）＞

①「教育内容可視化」部会のうち「保育」、「食調理」、「IT」については、中核的事業の成果（学修成果調査とラッシュモデル分析など）を踏まえて、学修成果指標の「分野横断・国際通用性」部会とともに、指標レベルの可視化とその適切性、指標項目の粒度の調整を行い、学修成果マトリクス改訂版（2018年版）を策定する。また「コメディカル」「デザイン」「ビジネス」「観光」については、中核的事業での学修成果指標の検討結果を踏まえつつ、指標項目の粒度調整を行い、学修成果マトリクス改訂版（2018年版）を策定する。他分野との汎用性が高いビジネス分野においては、その適合性について、職業実践専門課程を中心に比較対象の他学校種を含めた教育機関、卒業生のアンケート調査を実施する。

②「分野横断・国際通用性」部会では、全職業実践専門課程のカリキュラムデータおよびカリキュラム概要について、対象 7 分野についての統計分析を行い、学修成果のタキソノミー（知識・技能・態度・応用）を活用し、各次元のカリキュラムへの具現化の程度を分析する。また、職業教育の質保証として、本事業で取り上げる専門分野の中から特定分野に焦点をあて、こうした同様の質保証の政策的な導入過程を辿る、韓国 NCS、豪州 TP との構造

の対応性・国際的通用性、カリキュラムへの具現化のアプローチについて豪州の NCVER・PWC 豪州、韓国の KRIVET・人力公団ほかの訪問調査を計画する。本事業の学修成果マトリクスの実用可能性について、両国の関係者と協議を行う。

＜令和元年度（2 年目）＞

①「教育内容可視化」部会では、「保育」「食調理」「IT」「コメディカル」「ビジネス」「デザイン」「観光」の 7 分野について、これまでの事業の成果を踏まえて「知識」「技能」「態度」「応用」の 4 次元のタキソノミーに基づいて、学修成果とコンピテンシーを高卒レベルから修士課程レベルまでのレベル３～レベル 7 までの能力の積み上げとキャリアパスの広がりを想定しながら、分野横断的なマトリクス策定の基準モデルを協議し提示する。

②「分野横断・国際通用性」部会では、海外諸国における NQF 導入における主要目的とその目的に応じた特性を比較分析し、日本における NQF 導入へのステップを明確化する。特に、職業実践専門課程の質保証のための PDCA サイクルを、各フェイズにおける分野別・分野間参照基準モデルとともに開発する。

③「教育内容可視化」部会、「分野横断・国際通用性」部会が合同で、韓国 NCS、豪州 TP、ドイツ職業プロファイルに係る専門家を招聘し、日本版の分野別の SQF モデルならびに分野統合型の NQF モデルに関して 4 か国の国際比較協議会合を開催する。職業教育の質保証として、7 分野の結果を踏まえつつ、こうした同様の質保証の政策的な導入過程を辿る本事業の学修成果マトリックスの実用可能性について、実践的な活用可能性を提起する。

５．事業実施体勢

(1)事業実施者の構成

氏名	所属・職名	役割等
吉本　圭一	九州大学・第三段階教育研究センター・センター長	代表
小林　光俊	学校法人敬心学園・理事長	企画実施部会、コメディカル分科会
浮舟　邦彦	学校法人滋慶学園・総長	企画実施部会
中村　哲	中村調理製菓専門学校・校長	企画実施部会、食調理分科会
船山　世界	学校法人電子学園・日本電子専門学校・校長	企画実施部会、IT 分科会
平田　眞一	学校法人第一平田学園・理事長	企画実施部会、デザイン分科会
浦山　哲郎	富山情報ビジネス専門学校・理事長	企画実施部会、観光分科会
清崎　昭紀	株式会社麻生キャリアサポート・地方創生・教育推進ネットワーク・事務局長	企画実施部会、ビジネス分科会

西條　康介	学校法人三幸学園・事業開発室・室長	企画実施部会、 保育分科会

(2)事業実施協力機関等

【企画実施部会】

団体名、氏名等	具体的な協力方法
吉本　圭一（九州大学・第三段階教育研究センター・センター長）	部会長
合田　隆史（尚絅学院大学・学長）	部会長とともに、各職業教育専門分野の教育内容（学修成果とコンピテンシー目的と学習方法）等の体系化、並びにそれらを分野横断的に調整し国際的通用性のある学修成果マトリクスを開発し、海外職業教育の質保証・向上のための枠組との調整を行う事業全体の企画・調整に責任を持つ
小林　光俊（学校法人敬心学園・理事長）	
稲永　由紀（筑波大学・大学研究センター・講師）	分野横断・国際通用性部会担当
菊田　薫（一般財団法人職業教育・キャリア教育財団・事務局長）	各職業教育専門分野の教育内容等の体系化を踏まえて、分野横断的調整を行う事業についての企画・調整
中村　哲（中村調理製菓専門学校・校長）	職業専門分野ごとに、認定学科における教育内容・水準の可視化、学校評価の充実等を目的とした、求められる教育内容等（学修成果とコンピテンシー目標とそれを実現する学習方法との組み合わせ）の体系化を進め、分野横断的に共通する学修成果マトリクスに調整する分野別事業についての企画・調整
船山　世界（学校法人電子学園・日本電子専門学校・校長）	
平田　眞一（学校法人第一平田学園・理事長）	
西條　康介（学校法人三幸学園・事業開発室・室長）	
江藤　智佐子（久留米大学・文学部・教授）	事務局長

【教育内容可視化部会】

①コメディカル分科会

団体名、氏名等	具体的な協力方法
江藤　智佐子（久留米大学・文学部・教授）	分科会主査
吉本　圭一（九州大学・第三段階教育研究センター・センター長）	他の分科会、分野横断部会等との調整
小林　光俊（学校法人敬心学園・理事長）	事業全体の企画調整
福島　統(東京慈恵会医科大学･医学部･教授)	指導助言
関口　正雄（NPO 法人私立専門学校等評価研究機構・理事）	調査分析
志田　秀史（学校法人滋慶学園・職業人教育研究センター・センター長）	
河口　青児　（福岡医健・スポーツ専門学校・副学校長）	
中平　剛志（大阪リハビリテーション専門学校・理学療法学科・学科長兼教務課長）	
片山　桂子(松原メイフラワー病院･院長秘書)	

②保育分科会

団体名、氏名等	具体的な協力方法
伊藤　一統（宇部フロンティア大学・短期大学部保育学科・教授）	分科会主査
吉本　圭一（九州大学・第三段階教育研究センター・センター長）	他の分科会、分野横断部会等との調整
稲永　由紀（筑波大学・大学研究センター・講師）	
吉田　眞理（小田原短期大学・学長）	調査分析
西條　康介（学校法人三幸学園・事業開発室・室長）	
大岡　豊（学校法人大岡学園　大岡学園高等専修学校・校長）	
伊藤　友子(熊本学園大学･外国語学部･教授)	指導助言
菅野　国弘（全国専修学校各種学校総連合会・事務局次長）	

③食調理分科会

団体名、氏名等	具体的な協力方法
中村　哲（中村調理製菓専門学校・校長）	分科会主査
吉本　圭一（九州大学・第三段階教育研究センター・センター長）	他の分科会、分野横断部会等との調整
江藤　智佐子（久留米大学・文学部・教授）	
寺澤　洋子　（中村調理製菓専門学校・特任教授）	調査分析
萩尾　香（中村調理製菓専門学校・准教授）	
小森　祐子　（中村調理製菓専門学校・専任講師）	
石川　正剛（学校法人石川学園・本部長）	
坂巻　文彩（九州大学・人間環境学研究院・テクニカルスタッフ）	

④IT 分科会

団体名、氏名等	具体的な協力方法
新谷　康浩（横浜国立大学・教育学部・教授）	分科会主査
吉本　圭一（九州大学・第三段階教育研究センター・センター長）	他の分科会、分野横断部会等との調整
船山　世界（学校法人電子学園・日本電子専門学校・校長）	調査分析
塚原　修一（関西国際大学・客員教授）	
藤墳　智一（宮崎大学・教育・学生支援センター・准教授）	

⑤デザイン分科会

団体名、氏名等	具体的な協力方法
平田　眞一（学校法人第一平田学園・理事長）	分科会主査
吉本　圭一（九州大学・第三段階教育研究センター・センター長）	他の分科会、分野横断部会等との調整
江藤　智佐子（久留米大学・文学部・教授）	
川合　直（一般財団法人日本ファッション教育振興協会・常務理事）	調査分析
飯島　康志（学校法人文化学園国際ファッション産学推進機構・事務局）	
岡本　信弘（福岡市立博多工業高等学校・教諭）	

⑥ビジネス分科会

団体名、氏名等	具体的な協力方法
亀野　淳（北海道大学･高等教育推進機構･准教授）	分科会主査
吉本　圭一（九州大学・第三段階教育研究センター・センター長）	他の分科会、分野横断部会等との調整
江藤　智佐子（久留米大学・文学部・教授）	調査分析
清崎　昭紀（株式会社麻生キャリアサポート・地方創生・教育推進ネットワーク・事務局長）	
椿　明美（札幌国際大学･人文学部･現代文化学科・教授）	
古田　克利（関西外国語大学・英語キャリア学部・准教授））	
和田　佳子（札幌大谷大学・社会学部地域社会学科・教授	

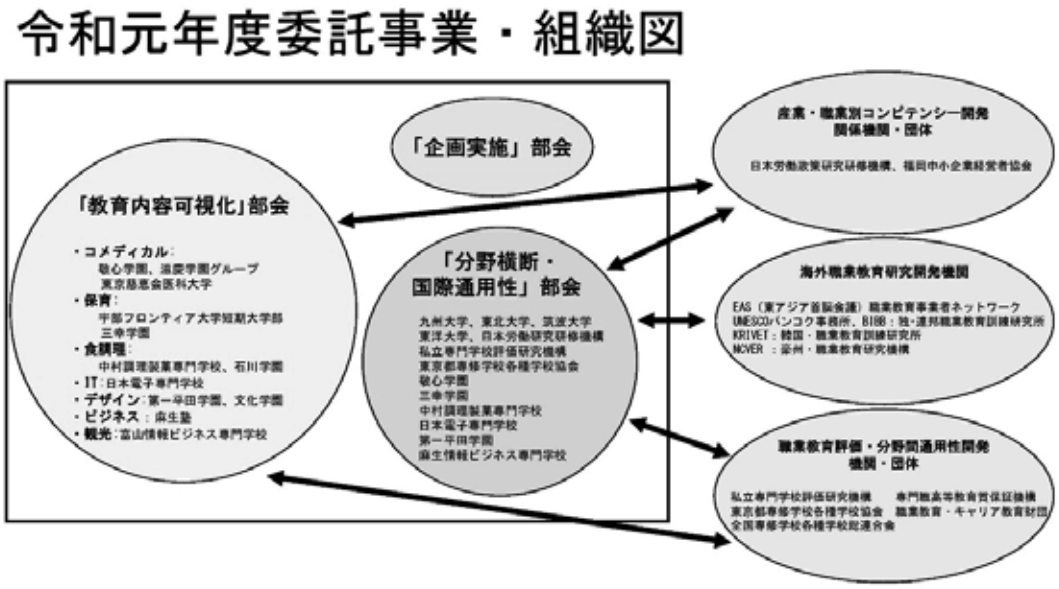
⑦観光分科会

団体名、氏名等	具体的な協力方法
吉本　圭一（九州大学・第三段階教育研究センター・センター長）	分科会主査
浦山　哲郎（富山情報ビジネス専門学校･理事長）	調査分析
佐藤　快信（長崎ウエスレヤン大学・学長）	
南　慎郎（長崎ウエスレヤン大学・事務局長）	

【分野横断・国際通用性部会】

団体名、氏名等	具体的な協力方法
吉本　圭一（九州大学・第三段階教育研究センター・センター長）	部会長
合田　隆史（尚絅学院大学・学長）	他部会および各分科会との調整
稲永　由紀（筑波大学・大学研究センター・講師）	
塚原　修一（関西国際大学・客員教授）	
杉本　和弘（東北大学・高度教養教育・学生支援機構・高等教育開発部門長・教授）	国際的通用性検討
米澤　彰純　（東北大学・国際戦略室・副室長・教授）	
芦沢 真五（東洋大学・国際学部・教授）	
濱中　義隆（国立教育政策研究所・高等教育研究部・統括研究官）	分野横断性検討
菅野　国弘（全国専修学校各種学校総連会合会・事務局次長）	
亀野　淳　（北海道大学・高等教育推進機構・准教授）	
新谷　康浩（横浜国立大学・教育学部・教授）	
藤墳　智一（宮崎大学・教育・学生支援センター・准教授）	、　　、
志田　秀史（学校法人滋慶学園・職業人教育研究センター・センター長）	
木村　拓也　（九州大学・人間環境学研究院・准教授）	
新井　吾朗（職業能力開発総合大学校・准教授）	指導助言
関口　正雄（NPO 法人私立専門学校等評価研究機構・理事）	
川口　昭彦（一般社団法人専門職高等教育質保証機構・代表理事）	

(3) 事業の推進体制



６．　実施した事業内容

(1)　事業実施の成果

「教育内容可視化部会」においては、昨年度の 5 分野のマトリクス作成と、ビジネス分野の LO 調査を踏まえ、7 分野の分野間横断的なチューニングによる共通項目の抽出作業に取り組んだ。そのため分科会においては同一分野のみでの検討を行うのではなく、必ず他分野の分科会担当者が同席し、レベル間の検討・議論を行った。

マトリクスの国際通用性という観点においても海外有識者からも意見聴取を行い、分野間の横断性の参照基準を EQF レベルディスクリプタとして選定し、本事業向けに再度翻訳し直し、7 分野が同じレベル間を共有できるように各分野にマトリクス作成のリバイスを依頼した。また、基準となるマトリクス分野にはどの分野にも共通性が得られる抽象度の高いビジネス分野を参照基準として選定した。他分野との整合性を図るチューニング作業によって、EQGC オリジナルの分野共通のレベルディスクリプタ用語を抽出することが可能となった。この共通用語策定の後、再度 7 分野にマトリクスのリバイス作業を依頼し、その作成プロセスの記録を成果報告書で作成する結果に結びついた。この分野間チューニングプロセスの記録は、学術領域では研究蓄積や記録があるものの、職業教育をも視野に入れた資料としては、諸外国の NQF にも見当たらないため、日本的 NQF 作成プロセスの貴重な資料となる成果を得ることができた。

「分野横断・国際通用性部会」においては、「教育内容可視化部会」で策定したマトリク

スの妥当性ならびに国際通用性を検証するために、先進的な NQF の取り組みを行っている韓国、豪州、ドイツから有識者を招聘し、2 回の国際セミナー、カンファレンスを実施し、総合的な検証を行った。

(2) 具体的な実施内容（会議開催等）

①7 分野の学修成果マトリクスのリバイス作業とチューニング

食調理、保育、IT は、平成 30 年度実施の LO 調査、ビジネス分野は平成 31 年度実施の LO 調査の結果をもとにレベル間の妥当性の再検討を行ったマトリクスのリバイス作業を行った。

また、日本的文脈を考慮した 7 分野共通のレベルディスクリプタの抽出において、各分野の共通性と異同を整理し、共通性の部分においてはチューニング作業を行った。これらの分科会での議論を踏まえ、総合的に検討した結果、日本の職業教育においては、他分野との共通理解を得るための共通用語として「守」「破」「離」などの日本的文脈を表現できる用語を用いることで分野間の共通認識が促進されるという示唆が得られた。

コメディカルにおいては本年度「作業療法士」「理学療法士」「介護」の 3 領域もマトリクス作成ならびにチューニング作業を試みたが、国家資格系においても修学年限の違いが障壁となり、「作業療法士」「理学療法士」など同一修学年限のチューニングは可能となったが、「介護」とのチューニングは困難であることが明らかになった。

②諸外国の NQF との相互参照と日本的課題の検討

学修成果マトリクスの分野間チューニング作業において、「態度」と「知識・技能・態度の現場の文脈での応用」特に「応用」に分野間での共通性が見られることが明らかになり、その妥当性の検証を NQF 先進国の有識者を招聘し、公開形式での国際セミナー、国際カンファレンスを実施した。10 月に実施した日韓国際セミナーでは、国家的な取り組みとして行き過ぎた学歴主義から能力主義評価へと転換した韓国 NCS に焦点をあて、コンピテンシーの評価基準についての検討を行い、コンピテンシー評価基準の作成には産業界との緊密な対話とアップデータの必要性について示唆が得られた。さらに、12 月に実施した国際カンファレンスにおいては、豪州、ドイツの有識者を招聘し、本事業 7 分野のマトリクスについての意見交換や示唆を得ることができた。この 2 つの国際セミナー、カンファレンスで得られた知見をもとに、再度マトリクスのリバイス作業の必要性を認識し、7 分野すべてのリバイス作業を行うことがで、学位と職業をつなぐ日本的な文脈を考慮した 7 分野マトリクスの完成につながった。

本年度の全体研究会、部会、分科会等の開催内容は、以下に示すとおりである。

１）全体研究会（成果報告を兼ねる）

①日韓国際セミナー

日時：2019 年 10 月 6 日（日）

場所：九州大学伊都キャンパス

②EQGC 国際カンファレンス

日時：2019 年 12 月 12 日(木)～13 日(金)

場所：TKP ガーデンシティ PREMIUM 天神スカイホール

③全体研究会

日時：2019 年 12 月 13 日(金)

場所：TKP ガーデンシティ PREMIUM 天神スカイホール

２）「企画実施」部会：代表者会合

第 1 回　2019 年 7 月 19 日（金）：久留米大学福岡サテライト

第 2 回　2019 年 8 月 3 日（土）：九州大学東京オフィス

第 3 回　2020 年 1 月 25 日（土）：九州大学伊都キャンパス

３）「教育内容可視化」部会

①コメディカル分野

第 1 回　2019 年 8 月 11 日（日）：九州大学大阪オフィス

第 2 回　2019 年 10 月 5 日（土）：九州大学伊都キャンパス

第 3 回　2019 年 10 月 30 日（水）：TKP 筑紫口ビジネスカンファレンス

第 4 回　2019 年 11 月 15 日（金）：TKP 市ヶ谷カンファレンスセンター

第 5 回　2019 年 11 月 22 日（金）：ワイム御茶ノ水

第 6 回　2020 年 1 月 25 日（土）：九州大学伊都キャンパス

②保育分野

第 1 回　2019 年 8 月 24 日（土）：筑波大学大学研究センター

第 2 回　2019 年 9 月 13 日（金）：九州大学東京オフィス

第 3 回　2019 年 9 月 26 日（木）：フラクシア八重洲

第 4 回　2019 年 10 月 6 日（日）：ホテルフォルツア博多駅筑紫口

第 5 回　2019 年 10 月 21 日(月)：九州大学伊都キャンパス

第 6 回　2019 年 11 月 9 日（土）：TKP 東京駅日本橋カンファレンスセンター

③食調理分野
第 1 回　2019 年 9 月 7 日（土）：久留米大学福岡サテライト
第 2 回　2019 年 10 月 6 日（日）：九州大学伊都キャンパス
第 3 回　2019 年 11 月 30 日（土）：中村調理製菓専門学校

④IT 分野
第 1 回　2019 年 11 月 22 日（金）：ワイム御茶ノ水

⑤デザイン分野
第 1 回　2019 年 8 月 23 日(金)：文化学園
第 2 回　2019 年 9 月 20 日（金）：アルカディア市ヶ谷
第 3 回　2019 年 11 月 8 日(金)：久留米大学福岡サテライト
第 4 回　2019 年 11 月 22 日（金）：ワイム御茶ノ水

⑥ビジネス分野
第 1 回　2019 年 10 月 5 日（土）：九州大学伊都キャンパス
第 2 回　2019 年 10 月 6 日（日）：山水荘

⑦観光分野
第 1 回　2019 年 9 月 7 日（土）：久留米大学福岡サテライト
第 2 回　2019 年 10 月 6 日（日）：九州大学伊都キャンパス
第 3 回　2019 年 11 月 30 日（土）：中村調理製菓専門学校

４）分野横断・国際通用性部会
第 1 回　2020 年 1 月 25 日(土)：九州大学伊都キャンパス

第Ⅱ部

資格分野・非資格系分野の学修成果とコンピテンシー

第１章　７専門分野学修成果マトリクスの日本的文脈とコンピテンシー

吉本　圭一（九州大学）
江藤　智佐子（久留米大学）

１．本事業の目的と分野横断的チューニングにおける日本的文脈の背景

吉本　圭一（九州大学）

1-1. 本事業の目的

本プロジェクト 2 年目の目標は、７専門分野の学修成果マトリクスの横断的なチューニングである。チューニング・プロジェクトは学術の分野、とりわけ大学教育においてその研究蓄積がなされている。深堀（2017）は、「チューニングは教育課程の標準化や画一化を目指すものではない。（略）授業科目を通して獲得される学修成果が抽象的なレベルで同等であるならば、扱われるテーマや知識領域が異なっていても、『等価性（equivalence)』が承認される。」（下線部筆者加筆）と、「抽象的なレベル」で同等であれば「等価性」が認められることを指摘している。本プロジェクトでは、学問領域にとどまらず、教育と職業をつなぐレベル間チューニングを７専門分野で行うことを目的としている。

そこで、７専門分野それぞれに次の２つの課題を提示した。

①学修成果と職業コンピテンシーを適切に評価する指標としての EQGC マトリクス作成プロセスの特徴は何か。

②日本的文脈のもとで教育機関と労働市場でそれぞれ獲得した能力を横断的にチューニングする際、どこに共通性と分野固有性がみられるのか。

この課題に対する各分野のとりまとめは、第２章コメディカル、第３章保育、第４章食・調理、第５章 IT、第６・７章デザイン、第８章ビジネス、第９章観光ホスピタリティの各章で検討することにしたい。

1-2. 日本的雇用慣行におけるメンバーシップ型労働市場の問題

職業コンピテンシーの評価はなぜ難しいのか。濱口（2009, 2011, 2013）は、この問いに対し、日本的雇用慣行におけるメンバーシップ型労働市場の問題を挙げている。濱口（2013）は「メンバーシップ型」は、「人」がベースとなり、「人」に仕事がはりつくため、日本型雇用システムでは職能給がそれに該当すると述べている。これに対し、欧米諸国は「ジョブ型」労働市場が多く、「仕事」がベースとなり、「仕事」に人がはりつく構造となっている。NQF もこの「ジョブ型」労働市場と親和性が高い。内部労働市場の発達と日本的雇用慣行が評価

の可視化の障壁となり日本での NQF 参入障壁となっている。

本プロジェクトにおいても特にビジネス分野で汎用性の高い業務の可視化の困難さから何度もレベルチューニングに対するメンバー間での思考停止が起きそうになったのもこの「メンバーシップ型」労働市場の課題が要因の一つとなっていた。

1-3.EQGC マトリクスの基本枠組みと 7 専門分野のマッピング

７専門分野の分野横断的なマトリクス作成のために、本プロジェクトでは図表１に示すレベル３（高卒）～レベル８（博士）までのマトリクス基本枠組みを提示した。職業実践専門課程を実施しているレベル５（短大、専門学校）を中心として上下にレベルディスクリプタを策定するため、本年度のレベルの範囲はレベル３（高卒）～レベル７（修士）とした。

また、レベルディスクリプタにおいては、「応用」を「現場の文脈における知識・技能・態度の応用」とし、左に「教育」のレベルを、右に「職業」のレベルを想定し、学修成果指標と職業コンピテンシーレベルのマトリクス作成を各分野で検討した。

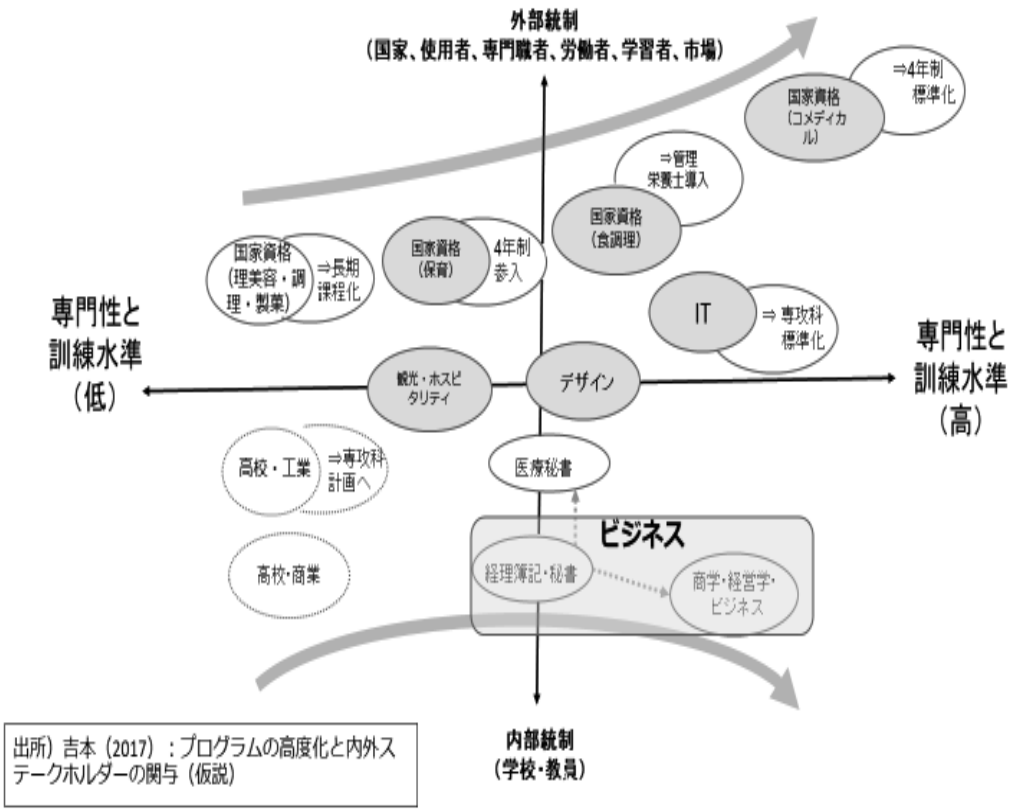
図表１　学修成果指標－職業コンピテンシーレベルのマトリクス

【教育】 学位・資格のレベル	学修成果－職業コンピテンシー				【職業】 各レベルの目標となる職業的役割
	知識	技能	態度	現場の文脈における知識・技能・態度の応用	
8　博士または同等以上	○○○○	○○○○	△△△△ ○○○○	△△△△ ○○○○	□□□□
7　修士または専門職学位	○○○○	○○○○	△△△△ ○○○○	△△△△ ○○○○	□□□□
6　学士または高度専門士	○○○○	○○○○	△△△△ ○○○○	△△△△ ○○○○	□□□□
5　短期大学士、準学士または専門士	○○○○	○○○○	△△△△ ○○○○	△△△△ ○○○○	□□□□
4　専門学校1年課程または高校専攻科	○○○		△△△△ ○○○○	△△△△ ○○○○	□□□□
3　高校卒、専修学校高等課程3年修了、または高専3年までの単位修得	○○○○	○○○○	△△△△ ○○○○	△△△△ ○○○○	□□□□

職業統合的学習（WIL)あるいは職場訓練における充足

国家資格系からデザイン、ビジネスまで統制の強弱、専門性と訓練水準の高低を考慮し、７分野を選定した。この７分野の相対的な位置づけを示したのが図表２である。例えば、国家資格系で、高度化が進んでいるコメディカルの対極には、緩やかで幅広く専門性を特化しづらいビジネスが位置づいているなど、それぞれ特徴ある分野を選定した。

図表２　７分野のマッピング



さらに、国際通用性という観点から、横断的かつ抽象的なレベルディスクリプタ（記述語）を策定している欧州資格枠組（EQF）を各分野共通の参照基準として用いた。EQF のレベルディスクリプタを本プロジェクト向けの「EQGC 抽出版」として作成したのが、図表３である。

各レベルの目安となる指標として、レベル７（修士）は、組織の責任者というポジションを想定し、「他分野とかかわる課題」「批判的な理解」「異分野からの知識を統合」「責任を有する」などの用語を提示した。レベル６（学士）はマネジメントのポジションを想定し、「高度な～」「批判的に理解」「意思決定を行う」「管理運営を行う」などを、レベル５（専門学校２年・短大）はリーダーのポジションを想定し、「総合的」「監督・指導」「非定型の仕事」などを、レベル４（専門学校１年）はスタッフレベルのポジションを想定し、「他者の定型業務の監督」「上司の指導の下での非定型業務」、レベル３（高卒）は入社間もないアシスタントレベルのポジションを想定し、「基礎的」「上司の指導の下での定型的業務」などのディスクリプタを例示した。

図表３　EQF2019（EQGC 抽出版）マトリクス

EQF2019（EQGC抽出版）

【教育目標となるレベル】学位・資格	知識	技能	責任と自律性
7　修士または専門職学位	・仕事や学習の専門分野に関する高度に専門化した知識を有している	・異分野からの知識を統合し、新たな知識や方法を開発するためのスキルを有している	・専門職としての知識や実践に貢献する責任をもって仕事と学習をマネジメントし、変革することができる
	・研究や創造的な考察の基礎となる最先端の知識を含む	・研究やイノベーションに求められる専門化した問題解決スキルを有している	・チームの戦略的なパフォーマンスを診断する責任を有する
	・当該分野の課題や他分野と関わる課題について批判的な理解を有している		・複雑かつ予測不能で新たな戦略的アプローチを必要とする状況のもとで、マネジメント・変革ができる
6　学士または高度専門士	・仕事や学習の専門分野に関する高度な知識を理解している	・仕事や学習の専門分野における複雑で予測不能な問題解決に必要とされる熟達性とイノベーションを備えた高度なスキルを有している	・専門職・技術職の複雑な活動やプロジェクトのマネジメントを行うことができる
	・理論や原理を批判的に理解している		・予測不能な仕事や学習の状況に応じて責任ある意思決定を行うことができる
			・個人や集団の職業能力開発に関する責任ある管理運営を行うことができる
5　短期大学士、準学士または専門士	・仕事や学習の専門分野内での、総合的ならびに専門特化した事実や理論の知識を有している	・抽象的な問題に対して創造的に問題解決をするための総合的な認知的・実践的スキルを有している	・予測不能な変化の生じる仕事や学習に対し、監督・指導ができる
	・保有する知識の限界を認識している		・自己や他者のパフォーマンスを点検し、改善・向上させることができる
4　専門学校1年課程または高校専攻科	・仕事や学習の専門分野内での、幅広い事実や理論の知識を有している	・仕事や学習の専門分野内での、一般的な問題解決のための知的、実践的スキルを有している	・予測可能ではあるが変化の生じやすい仕事や学習に関して、ガイドラインにそった自己管理ができる
			・仕事や学習活動の評価・改善に対し責任を持って、他者の定型業務の監督ができる
3　高校卒、専修学校高等課程3年修了、または高専3年までの単位修	・仕事や学習の専門分野内での、事実、原理、プロセスや一般的な概念に関する知識を有している	・基礎的な方法や道具、材料を選び、使用することができる	・責任をもって仕事や学習のタスクの遂行ができる
		・特定のタスク遂行や問題解決に必要な、一定範囲の知的、実践的スキルを有している	・問題解決のために、状況に応じた行動ができる
2　中卒以上、高卒未満（准看護			
1　中学卒業			

２．７専門分野マトリクスとチューニングプロセス

江藤　智佐子（久留米大学）

2-1. 各専門分野マトリクス作成時の主な参照基準とレベルディスクリプタの特徴

国際通用性という観点から既述の EQF を参照基準としたが、他に用いた参照基準は、教育サイドは、レベル３（高卒）は文科省の高等学校「学習指導要領」を、レベル６（学士）は日本学術会議「分野別参照基準」、モデル・コア・カリキュラムや養成所指定規則などを参照とした。職業サイドは、厚生労働省「職業能力評価基準」や、「キャリア段位（介護）」、各種国家資格、検定試験などである。

各分野のマトリクス作成の中心となるレベル設定は、労働市場の現状を考慮した。そのため、ビジネス分野は、レベル６（学士）を基準として上下に、デザイン分野、食・調理分野、保育分野、コメディカル分野はレベル５（短大、専門２年制）を基準として上下に作成する手順をとるなど、分野間で教育と職業の「等価性」が得られやすいレベルから着手した。

７分野の特徴を大別すると①「資格系」（コメディカル、保育）、②「独立・起業系」（デザ

イン、食・調理)、③「メンバーシップ系」(ビジネス、IT、観光)に分類できる。

①資格系

コメディカル分野(介護)は、レベル5の介護福祉士資格を中心に上下のレベルへと作成した。

保育分野もレベル5の保育士資格を中心に上下のレベル作成することになった。レベル5の保育士指針等に記載されている内容をフルマスターするのが保育士の必須となっていることが理由である。しかし、上下レベルを想定する際に、現状との乖離していくことがレベル策定の障壁になっていた。

②独立・起業系

デザイン分野と食・調理分野も上位レベルの策定ではリアリティとの乖離という問題を抱えていた。デザイン分野はレベル5(専門学校)が労働市場への参入が多いため、レベル5を就業開始の入社1～3年目として、上下レベルを作成した。作成課程でレベル6(大卒)以上の学卒者があまりいないためそのレベルのイメージがしづらい労働市場の実情も分科会等で指摘された。

食・調理分野は、調理師(国家資格)がレベル4(専門学校1年)の基準として捉えられていることから同様にレベル積み上げイメージの障壁が指摘された。また、職人気質が強い調理師業界と栄養士との折り合いがチューニングの困難さとなっていた。

③メンバーシップ系

ビジネス分野は、汎用性が高いため、他分野との共通性を見出しやすいという特徴がある一方で専門特化が難しく、どの職務を積み上げるかが課題となった。他分野との共通性のモデル提示が可能となったのは基礎レベルとマネジメントレベルであった。第 8 章に後述するが、L0 調査で検証した結果、知識、技能の積み上げが見られなかったのもビジネス分野の特徴である。

観光分野は、レベル3(高卒)で参照基準とした学習指導要領の目標レベルが高く、現場の実情との乖離、現場のニーズと観光庁の求める人材像との整合性が困難という課題が指摘された。

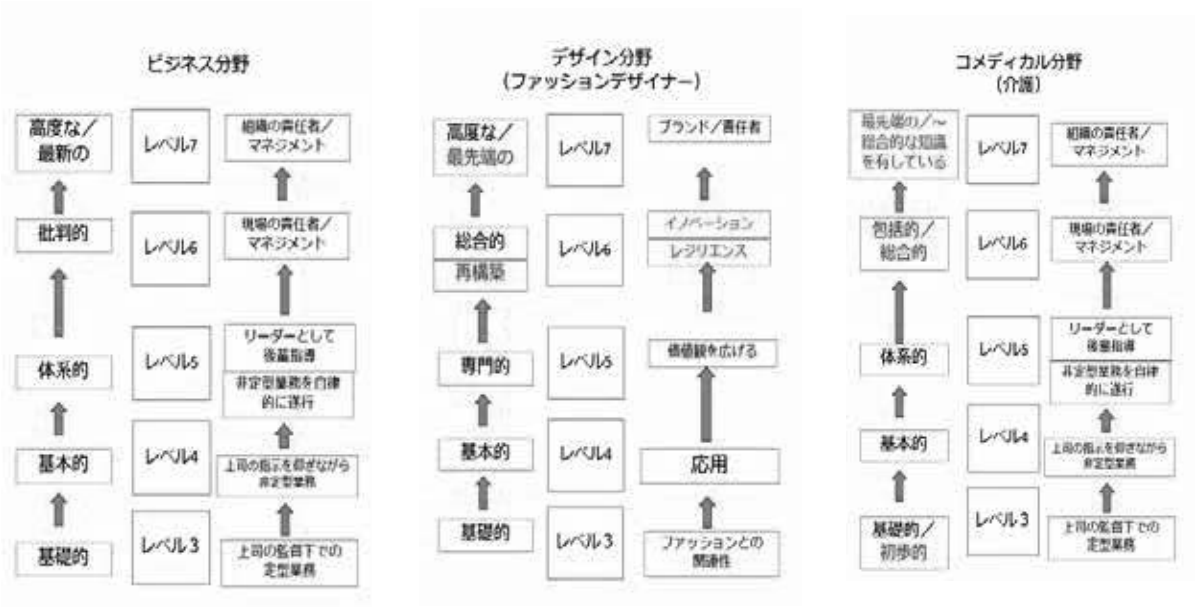
IT 分野は、メンバーシップ系と独立・起業系が混在する特徴がある。上位レベルに向かう際、汎用性と専門性に2つに分かれた積み上げを想定することが課題となった。

これらのマトリクスを概観すると、「知識」と「現場の文脈における知識・技能・態度・応用」のレベルディスクリプタに抽象的な用語の積み上げ傾向が見られた。ビジネス分野、デザイン分野(ファッションデザイナー)、コメディカル(介護)のレベル3～7までの間

で抽象的なレベルディスクリプタの用語の傾向をまとめたのが図表４である。

「知識」の特徴としては、ビジネスは「基礎的⇒基本的⇒体系的⇒批判的⇒高度な／最新の」、デザインは「基礎的⇒基本的⇒専門的⇒総合的／再構築」、介護は「基礎的／初歩的⇒体系的⇒包括的／総合的⇒最先端の／～総合的な知識を有している」など、レベル３～５はほぼ同じ用語の共通性が見られた。レベル６（大卒）になると、EQF の「批判的理解」(critical understanding) という用語にビジネス分野以外の分野は抵抗感が示された。組織人として上位者に対し「批判的」なことを考えることはあってはならないという理由である。これは、徒弟的な職業コンピテンシーの継承傾向が強い、食・調理などで顕著に見られた事例である。「批判的理解」の代替用語として、デザイン分野では「再構築」、コメディカル（介護）では、「包括的／総合的」という用語が提案された。

図表４　分野別レベルディスクリプタの抽象用語の特徴（ビジネス、デザイン、介護）



職業上の役割の特徴としては、ビジネスは、「上司の監督下での定型業務⇒樹生氏の指示を仰ぎながら非定型業務⇒リーダーとして後輩指導⇒現場の責任者／マネジメント⇒組織の責任者／マネジメント」、デザインは「ファッションとの関連性⇒応用⇒イノベーション／レジリエンス⇒ブランド／責任者」、介護は「上司の監督下での定型業務⇒樹生氏の指示を仰ぎながら非定型業務⇒リーダーとして後輩指導／非定型業務を自律的に遂行⇒現場の責任者／マネジメント⇒組織の責任者／マネジメント」とビジネスや介護など組織で働く上で必要とされる「現場の文脈での知識・技能・態度の応用」においてはレベル３～7 まで共通性が見られた。

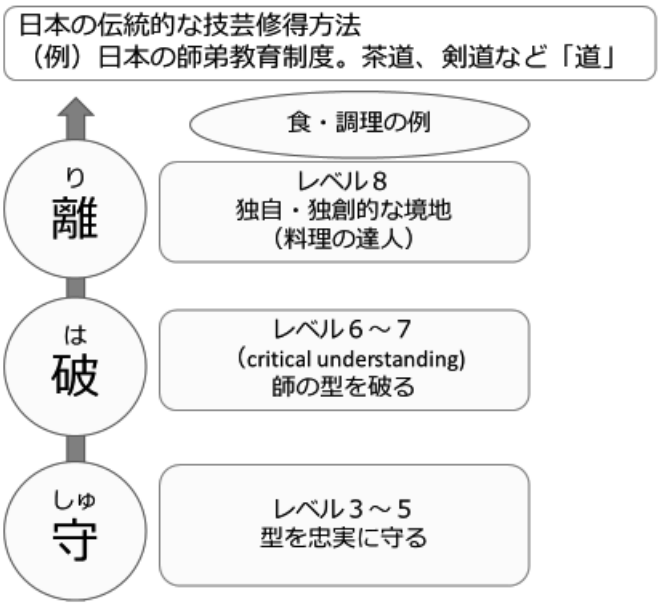
2-2. 日本的文脈の中でのチューニング共通言語の模索

EQF のレベル６の特徴的な用語である「批判的理解」(critical understanding)は、大卒らしい仕事（graduate job）を象徴するものであるが、日本の職業教育においては前述のような抵抗感として捉えられるという日本的文脈を考慮した諸外国とは異なる共通言語の模索が必要であった。

そこで各分野の共通理解を促進する用語として提案したのが「守破離（しゅ・は・り)」である。これは日本文化の知識や技能の伝承において、修行の段階をあらわす教えとして用いられてきた考え方である。能の世阿弥が「風姿花伝」のなかで教示したとも言われている。

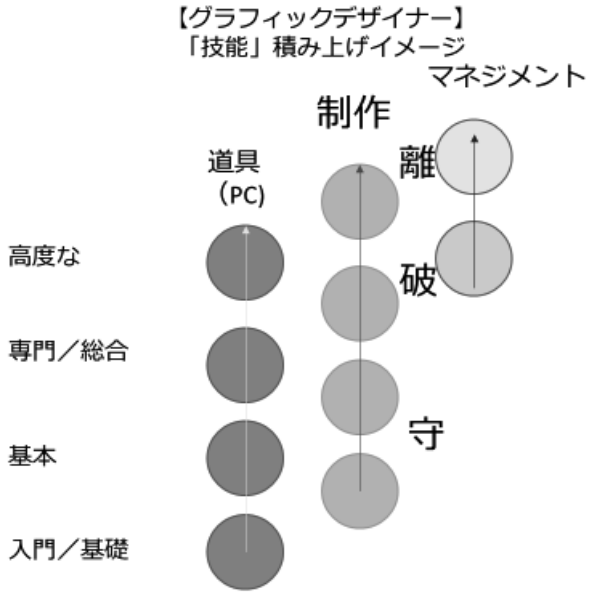
食・調理分野において、この「守破離」を共通用語として提示したところ、図表５のようなレベル間を当てはめることが可能となった。「守」の型を忠実に守る段階はレベル３～５、「破」の師の型を破る段階はレベル６～７、「離」の独自・独創的な境地となる料理の達人レベルはレベル８相当である。

図表５　食・調理分野における「守破離」を用いたレベルの可視化



さらに、各マトリクス指標の一元制（積み上げモデル）の可視化においては、「技能」の次元において、その傾向を一部確認することができた。デザイン分野のグラフィックデザイナーでの「技能」の指標一元制の出現を示したのが図表６である。グラフィックデザイナーは、以前は工程も不透明な属人的な作業となっていたことから、「技能」はブラックボックス化されていた。それが CAD やイラストレータなどのコンピュータソフトの導入により、工程、技能の可視化が進み、マトリクス作成が可能となった。

図表６　「技能」の一元制（積み上げ）イメージ（グラフィックデザイナー）



2-3. 学修成果の可視化と分野間横断体系化への課題

以上、各分野のマトリクス作成過程と横断的なチューニングの結果、タテとヨコの２つの方向での日本的な特徴が明らかになった。

１）タテ方向

マトリクス作成過程では、分野固有の教育プログラムや労働市場の実情がレベル認識の障壁となり、共通理解のための議論に時間を要した。レベル間の理解促進の突破口となったのは、「守破離」など日本的文脈に即した代替用語であった。

２）ヨコ方向

７専門分野のチューニングでは、「知識」「技能」は、分野固有性が反映されていたが、「態度」「現場の文脈における知識・技能・態度の応用」では、組織内においても管理部門などマネジメントを目指す事業運営系と専門性を高度化するスペシャリストを目指す独立志向系にそれぞれ特徴がみられた。

分野間横断を視野に入れた分科会でのマトリクス作成の議論を行うことで、レベル間の理解促進が進まないことがその分野固有の問題ではなく、他分野にも共通する日本固有の文脈が起因していることが明らかになった。また、日本的文脈を考慮した代替用語の検討・提示によって共通性を議論できるフェーズを得ることができた。この作業プロセスを通して得られた日本固有の文脈と作成プロセスで生じた障壁課題は、諸外国 NQF の先行研究を調べても文献としての記録はほとんど見られない。本プロジェクトで得られた知見は、学術と職業の「等価性」を検討するうえでの貴重な基礎資料になるものと考えられる。

また、深堀（2017）は、学問分野の学修成果の枠組みに関する合意を得るためのチューニングには、大学教員のエキスパート・ジャッジメントの涵養が必要であると述べている。本プロジェクトの分科会での議論は、学術と職業のチューニングのためのエキスパート・ジャッジメントの涵養に寄与するものではないだろうか。エキスパート・ジャッジメントの涵養は、教育と職業を往還する人材によって構成されることが今後の課題である

【参考文献】

濱口桂一郎(2009)『新しい労働社会－雇用システムの再構築へ－』岩波書店
濱口桂一郎（2011)『日本の雇用と労働法』日本経済新聞出版社
濱口桂一郎（2013)『若者と労働－「入社」のしくみを解きほぐす』中公公論新社
深堀聡子(2017)「＜高等教育の動向＞学位プログラム化の要件ー大学教員のエキスパート・ジャッジ面との涵養ー」『京都大学高等教育研究』、第 23 号、pp. 85－96
吉本圭一（2017)「第三段階教育における職業教育－諸外国との比較の観点から－」『リクルート　カレッジマネジメント』第 35 巻第 2 号通巻 203 号、pp. 6-11

第２章　コメディカル分野マトリクス策定プロセス
―3 つの国家資格のチューニング―

吉本　圭一（九州大学）
江藤　智佐子（久留米大学）
福島　統（慈恵会医科大学）
小林　光俊（学校法人敬心学園）
関口　正雄（特定非営利活動法人私立専門学校等評価研究機構）
志田　秀史（滋慶教育科学研究所）
中平　剛志（大阪リハビリテーション専門学校）
河口　青児（福岡医健・スポーツ専門学校）

１．コメディカル分野マトリクス作成の課題

吉本　圭一（九州大学）
江藤　智佐子（久留米大学）

国家資格系の専門分野としてコメディカル分野においては、2017 年度に作成した介護マトリクス ver.1 と 2018 年度に作成した理学療法士 ver.1、そして新たに作業療法士を加え 3 つの専門職のマトリクス作成とチューニングを行うことになった。これまでのマトリクス作成は、職業資格や職業上の資格や現場での課題を中心にマトリクス作成を行ってきたが、今回のマトリクス作成は他分野と分野間横断と国際的な通用性とのチューニングをもとに改訂作業を行うことにした。国際通用性という観点において、EQF レベルディスクリプタを参照に、各資格のレベル間をほぼ同じ幅にチューニングするように検討を行った。

コメディカルの作業手順は、まず介護、理学療法士、作業療法士のそれぞれの分野担当者が EQF と汎用性が高い他分野のビジネス分野を参照に、養成施設指定規則やモデル・コア・カリキュラムを参考にしながらレベルとディスクリプタの改訂作業を行い、次に修学年限の近い理学療法士と作業療法士とのチューニングを試行的に行った後、最後にレベル 6 相当の理学療法士・作業療法士とレベル 5 相当の介護のチューニングを行うことにした。

コメディカル分野においては、2019 年 11 月 15 日に医学部での医師養成という見解からの意見も含めた総合的な検討を行ったが、それ以外にも 5 回分科会や作業部会において 3 つの国家資格の特徴と他分野との共通点、レベル間、ディスクリプタのチューニングに関する検討を行った。

今回取り上げたコメディカルの 3 つの国家資格にはそれぞれの資格にも特徴がある。介護はレベル 5（専門学校・短大卒）が介護福祉士に相当するが、理学療法士（3 ～4 年課程）

と作業療法士（3～4 年課程）は学士レベル相当の国家資格となっている。修学年限の違いに着目し、2 段階でのチューニング作業を試みたが、それぞれのマトリクス作成プロセスの詳細については、次に示すとおりである。

２．理学療法分野マトリクス策定の論点

中平　剛志（大阪リハビリテーション専門学校）

2018 年度に作成した「理学療法分野における学修成果指標」は、理学療法士養成課程の最終学年および職場での初期キャリアにおける実践能力に重点をおいた設計となっており、理学療法士の卒後の長期的なキャリア指標としては不十分であった。また、NQF レベル 3 および 4 は未設定となっていた。そこで、これらの課題について検討し、「理学療法分野における学修成果指標 ver.2」を作成した。

【職業上の役割と必要な能力レベル】

2019 年に日本理学療法士協会は、新たな生涯学習制度を制定した。理学療法士としての質を担保する為の仕組みとして「5 年ごとの更新制」を取り入れ、生涯を通して知識・技術の維持・向上を目指す制度となっている。今回の学習成果指標における職業上の役割と必要な能力レベルは、この生涯学習制度を基盤とし、既存のリハビリテーション関連職種キャリアアップ指標（全国リハビリテーション医療関連団体協議会）も参照しながら作成した。

レベル 5 は「前期研修理学療法士」、レベル 6 は「後期研修理学療法士」とした。入社 1 年目から 5 年目までを想定しており、この期間で独立して業務を実践する能力を習得する。レベル7は「認定理学療法士」となり、より専門性の高いレベルの実践能力を有し、5 年ごとの更新制に則り、自己研鑽を続けることになる。

また、今回新たに設定したレベル 3.4 は、理学療法士の養成課程の学生を設定し、カリキュラムの最終段階に位置付けられる臨床実習を履修する段階をレベル4、初年次教育段階をレベル3とした。

【知識】

レベル 3.4 では、理学療法学教育モデル・コア・カリキュラムの内容に沿い、理学療法養成課程において「初歩的」および「基本的」なレベルで理学療法士に必要な知識を有しているとした。レベル 5 では、基本的な理学療法（ここでは代表的な疾患、典型的な障害像に対する理学療法）の実施に必要な「専門的」な知識を有しているとした。レベル 6 では、様々な情報を包括的に把握し、対象者の個別性を踏まえて障害を理解する専門的な知識を有しているとした。レベル7は、理学療法に係る実践、教育、研究、管理運営に必要な総合的な知識を有しているとした。またマネジメントや後輩の育成に必要な知識も加えた。

【技能】

レベル 3 では、初年次学生として理学療法技能の基本を実施する段階であり、対象者を健常者（学生同士）や模擬患者とした。レベル 4 では、臨床実習において、学生として実際の対象者に技術を実施することになるが、日本理学療法士協会によって学生が実施可能な技術の水準が設定されており、これを遵守する内容とした。レベル 5 では、理学療法士として、対象者に基本的な理学療法を実施する段階とした。レベル 6 では、自ら独立して理学療法業務を実施できる段階へ移行し、チームとの連携に必要な技能を加えた。レベル7では、専門とする領域を持ち、卓越した技能を駆使して理学療法を実施できるとした。

【態度】

「理学療法分野における学修成果指標」（2018 年度版）の作成において、医療従事者として対象者と良好な人間関係を構築するために必要な態度および、自己を振り返り、成長し続ける態度を重要視した。他者との関係性を通じて学ぶ為のコニュニケ―ション能力を身に付けることは、理学療法士としてのキャリアにおいて大きな優位性を持つと考えており、今回の学修指標にも継続して反映させた。レベル 3 では、自己の学びに関する内省的な姿勢を必要とし、レベル 4 では、医療現場や介護現場において受け入れられる学生としての姿勢を設定した。レベル 5 は対象者に興味を持ち、良好な関係性を築くための姿勢や態度を設定した。また、医療従事者としての倫理的行動規範を遵守する態度も加えた。レベル 6 では、他者の意見を受け入れ、自己との照合によって自らを成長させようとする態度を設定した。レベル 7 では、理学療法士として自律し、他の模範となる行動を心がける段階とした。また職域の多様性に対応できるよう多職種、多分野との連携を心がけることも加えた。

【現場の文脈における知識・技能・態度の応用】

レベル 3 では、職場となる現場を経験し、理学療法学生としての立場を理解すること、臨床実習指導者の監督下で、理学療法の一部を補助的に実施できるレベルとした。レベル 4 では、臨床実習学生として、理学療法士の診療チームの一員として参加し、理学療法業務の一部を補助的に実施できるとした。レベル 5 では、上司や先輩の指導・助言の下で基本的な理学療法が実施できるとした。レベル 6 では、独立して理学療法が実施できるとしているが、自らを省察し必要に応じて指導を求める行動が重要と考えている。レベル 7 では、診療プロセスを自立させ、模範的に診療を実践し、チームのマネジメントや後進の育成を担うレベルとした。

【参考文献】

日本理学療法士協会（2010）「理学療法教育ガイドライン（1 版）」
日本理学療法士協会（2017）「理学療法白書 2017」
日本理学療法士協会（2007）「臨床実習の手引き改訂第 5 版」

日本理学療法士協会(2018)「臨床実習の手引き改訂第 6 版(案)」
日本理学療法士協会(2019)「理学療法学教育モデル・コア・カリキュラム」
全国リハビリテーション医療関連団体協議会「リハビリテーション関連職種キャリアアップ指標」
日本理学療法士協会「新生涯学習制度」 https://support.japanpt.or.jp/(2019 年 12 月 30 日取得)
日本理学療法士協会「臨床実習において学生が実施可能な基本技術の水準について」http://www.japanpt.or.jp/about/jpta/disclosure/other_level20191021.html/(2020 年 2 月 1 日取得)

３．作業療法分野における学修成果指標の探究

河口　青児（福岡医健・スポーツ専門学校）

3-1. 作業療法教育を取り巻く現状と課題

我が国では 1963 年に作業療法士の養成が開始され、50 数年経過する中で学校養成施設は 193 校（202 課程)、入学定員 7660 名に達している。(2019 年度現在）この間、作業療法士の社会的環境や社会からの要請は大きく変化しました。近年では、高齢化の進展に伴う医療需要の増大や、地域包括ケアシステムの構築などによって、作業療法士に求められる役割や知識等の変化が挙げられる。また、学校養成施設の増加などもあり、より質の高い作業療法士の育成を担保する必要性がある。

このような状況を踏まえ、2018 年 10 月 5 日に学校養成施設指定規則が改正された。主な改正内容は大きく 3 点。1 点目は、総単位数について現行規定の 93 単位から 101 単位に引き上げられ、各養成施設において履修時間数に差があることから、新たに最低履修時間数が 3150 時間以上に設定された。2 点目は、臨床実習の在り方について臨床実習指導者要件が経験 3 年以上から 5 年以上へと変更され、新たに厚生労働省が指定した臨床実習指導者講習会等の修了が追加された。また、臨床実習の構成や方法等についても診療参加型臨床実習が望ましいとする努力規定が明記されるなど、より具体化された。3 点目は、専任教員について、教員要件が臨床実習指導者と同様に厳格化され、また学校養成施設の質の確保を図るため、第三者による評価を受け、その結果の公表も義務化された。

これらの改正点のうち、臨床実習に関して一般社団法人　日本作業療法士協会（以下、日本 OT 協会）作成の作業療法臨床実習指針（2018）において、臨床実習で許容される臨床技能とその水準を設定している。(図表１）学生が対象者に作業療法を実施する場合、臨床技能によっては習熟が必須であるが、これまで医療安全性と対象者への侵襲性において十分に整理されていなかったのが課題であり、今回の改正により、卒前教育から卒後教育へのシームレス化を図ることができ、特に入職後 1.2 年次程度までのキャリア教育にも繋がると考える。

図表１：臨床実習で許容される臨床技能の水準とその条件

水　準	定　義	
Ⅰ	指導者の監視下で学生が実施できる項目及び状態	全身状態が安定し、学生が行う上でリスクが低く、安全性が高い
Ⅱ	指導者の監視下で学生が補助として実施できる項目及び状態	水準Ⅰの項目の中で急性期やリスクを伴う状態
Ⅲ	指導者の監視下で学生が見学にとどめておくべき項目及び状態	学生が行う上でリスクが高く、安全性が低い （水準Ⅱの項目の中でも特に侵襲性が高い項目）

出典：日本作業療法士協会　作業療法臨床実習指針（2018）p.7.8を基に作成

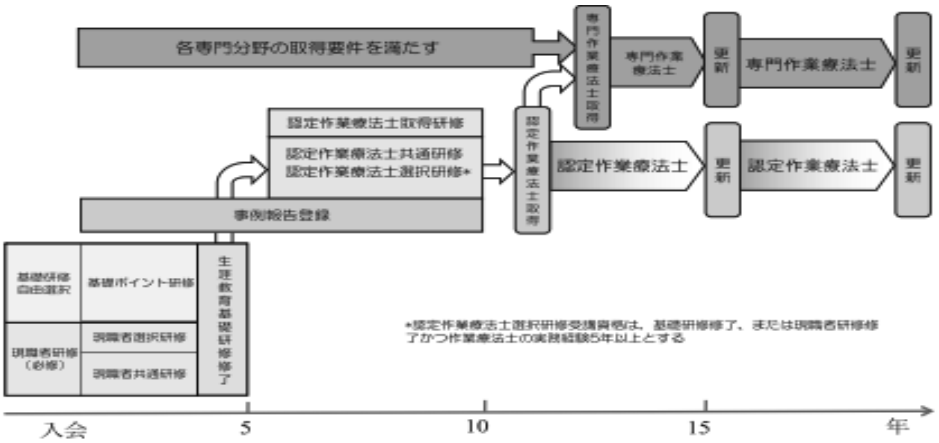
3-2　作業療法士マトリクス策定の論点

「作業療法分野における学修成果指標」は、作業療法教育を取り巻く現状と課題やコメディカル分科会における多分野とのチューニングを考慮し、コメディカル分野で先行して作成された『理学療法分野における学修成果指標」及び今年度レベル 3.4 を新たに追加した「理学療法分野における学修成果指標 ver.2（案）」をベースに、以下の参考文献を用いて、各項目それぞれ 3～5 項目作成した。

【職能上の役割と必要な能力レベル】

主に日本 OT 協会が主催している卒後教育の生涯教育制度（図表２）及び昨年度理学療法分野でも使用されたリハビリテーション関連職種キャリアアップ指標（関口 2019、成果報告書 vol.19、P163 より）を参考にし、レベル 5「現職者共通・選択研修終了」作業療法士、レベル 6「基礎研修終了」作業療法士、レベル 7「認定作業療法士」とした。レベル 7 は、後輩育成や部門運営の補佐的な業務を求められている実情を踏まえ、「係長・主任等（責任者）」を加えた。

（図表 2）



■　生涯教育制度の構造図

出典：一般社団法人 日本作業療法士協会 生涯教育制度 基礎研修制度 現職者共通研修・現職者選択研修研修シラバス・運用マニュアル 第 4.0 版より抜粋

【知識】

レベル 3.4 については、作業療法士養成教育モデル・コア・カリキュラム 2018 の内容に沿って、レベル 3 を「初歩的」、レベル 4 を「基本的」なレベルで作業療法士に必要な知識を有しているとした。レベル 5 はプロフェッショナルとして実施できるレベルにあるため「専門的な」知識を有しているとした。また、生涯教育制度等を踏まえ、倫理及びキャリアアップに関する内容について新たに追加した。レベル 7 については、係長・主任等（責任者）に必要とされるマネジメントや後輩育成に関する内容を追加した。

【技能】

レベル 3.4.5 については、作業療法士養成教育モデル・コア・カリキュラム 2018 に加え、作業療法臨床実習指針（2018）、作業療法臨床実習の手引き（2018）、作業療法ガイドライン（2018 年度版）の内容に沿って作成した。各レベルにおける対象者や実施できる技能の範囲に違いがあるため、レベル 3 は、初年次レベルであるため対象者を健常者（学生同士）や模擬患者とし、実施できる技能についても基本的なものが実施できるものとした。レベル 4.5 について、対象者（作業療法の対象となる人々）は、身体、精神、発達、高齢期の障害や、環境への不適応により、日々の作業に困難が生じている、またはそれが予測される人や集団である。（作業療法ガイドライン　2018 年度版　P10 より）但し、実施できる対象者の状態や実施できる技能範囲に違いがあるため、実施できる内容を具体的に明記した。レベル 6.7 は、リハビリテーション関連職種キャリアアップ指標を参考に、レベル 6 は自立して臨床実践ができるレベル、レベル 7 では、臨床実践の指導ができるレベルの内容とした。

【態度】

レベル 3.4 については、作業療法士養成教育モデル・コア・カリキュラム 2018 及び作業療法臨床実習指針（2018）の内容に沿って作成した。レベル 3 では、自ら学ぶ姿勢、レベル 4 では、臨床実習等で求められる態度の項目をそれぞれ明記した。レベル 5.6.7 では、理学療法分野における学修成果指標 ver2（案）をベースに、リハビリテーション関連職種キャリアアップ指標を参考に、レベル 5 では、新入社員として必要な態度、レベル 6 では、他者の意見を取り入れ、自らも成長できる内容とした。レベル 7 では、作業療法部門において補佐的な役割の遂行が可能とした。

【現場の文脈における知識・技能・態度の応用】

レベル 3 では、職場となる現場を経験し、作業療法学生の立場の理解し、臨床実習指導者の監督下で、作業療法の一部を補助的に実施できるレベルとした。レベル 4 では、作業療法士の診療チームの一員として参加し、作業療法業務を補助的に実施できるとした。尚、この段階でできる行為の水準は、先に述べた（図表１）の通りである。レベル 5 では、上司や先輩の指導・助言の下で基本的な作業療法が実施できるとした。レベル 6 では、独立して作業

療法が実施できるレベルにあるが、より成長するためには、必要に応じて指導を求めたり、日々の業務の中に研究課題を見出す等が重要と考える。レベル７については、作業療法士としてのキャリアアップの行使やチームへの貢献ができるものとした。

【参考文献】

一般社団法人　日本作業療法士協会　作業療法士養成教育モデル・コア・カリキュラム 2018

一般社団法人　日本作業療法士協会　作業療法臨床実習指針（2018）

一般社団法人　日本作業療法士協会　作業療法ガイドライン（2018 年度版）

一般社団法人　日本作業療法士協会　作業療法臨床実習の手引き（2018）

一般社団法人　日本作業療法士協会　作業療法教育の最低基準

一般社団法人　日本作業療法士協会　日本作業療法士協会誌　第 93 号　2019. 12

一般社団法人 日本作業療法士協会 生涯教育制度 基礎研修制度 現職者共通研修・現職者選択研修 研修シラバス・運用マニュアル 第 4.0 版 2018 年 4 月 1 日 http://www.jaot.or.jp/wp-content/uploads/2014/04/genshokusha-syllabus-manual-ver4.0_2018_04.pdf（2019. 12.10 取得）

吉本圭一編（2019）『平成 30 年度　文部科学省委託事業　職業実践専門課程等を通じた専修学校の質保証・向上の推進事業　分野別学修成果可視化と国際的分野間横断体系化による職業実践専門課程の質保証・向上』、成果報告書 Vol. 19、九州大学第三段階教育研究センター

4. 介護分野マトリクス ver.2 における学修成果指標の探究

吉本圭一（九州大学）

江藤智佐子（久留米大学）

志田秀史（滋慶教育科学研究所）

4-1. 介護マトリクス ver.2 の作成プロセス

介護分野のマトリクスは、菊池（2018）において ver.1 を策定した。このマトリクス策定ｈ、日本の介護教育・資格体系ならびに職場の現状に主眼を置き、国際通用性という観点では、豪州国家学位資格枠組（AQF）を参照として策定された。マトリクス策定に加え、実証講座による検証が課題となっていたことから、現場の実情や課題に即したレベル設定が 4 段階（エントリー、ベーシック、スタンダード、アドバンス）で策定されたものとなっていた。

この ver. 1 のマトリクスは介護分野のみにおいては国内での通用性はある程度実証講座等で検討できていたが、他分野とのレベルチューニングにまでは至っていなかった。

そこで、今回の ver.2 へのマトリクス改訂においては、EQGC レベルに沿ったレベル再構築を高卒レベル（EQGC レベル３）から修士レベル（EQGC レベル７）を範囲とし、他分野と

のレベル間、また国際通用性という観点から EQF レベルを基準として改訂作業を行うこととなった。

レベル間の改訂作業で基準としたレベルは、EQGC レベル 5 の介護福祉士資格とし、そこから上下のレベルディスクリプタを作成していくこととなった。参照とした基準は、レベル３の高卒レベルは高等学校の学習指導要領（福祉)、レベル６の学士レベルは認定介護福祉士、管理介護福祉士資格を参照とした。

4-2. レベル間を表現する用語と分野の特徴

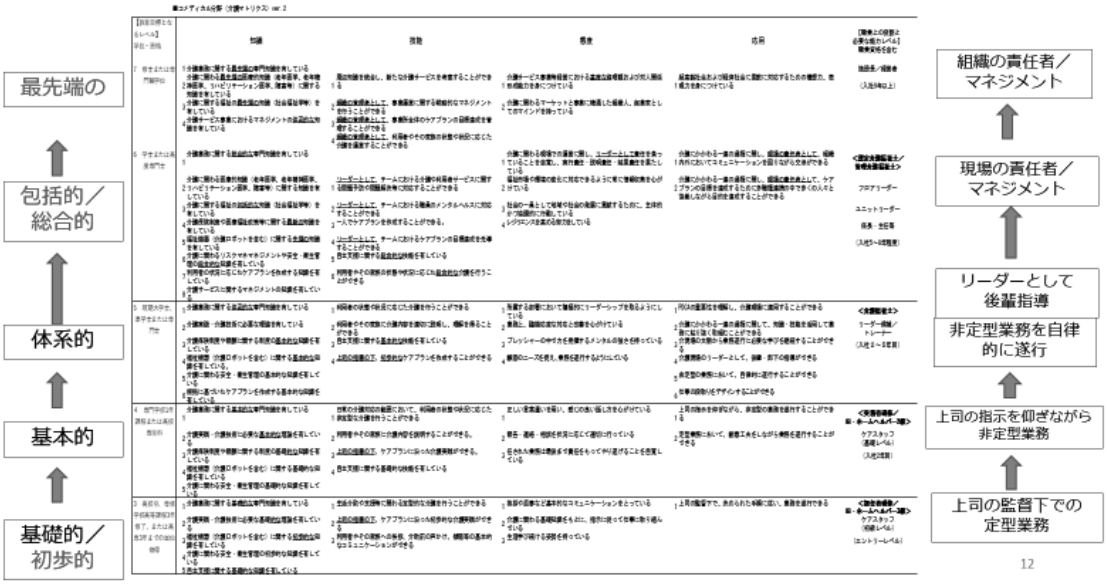
コメディカルの他の 2 つの資格（理学療法士、作業療法士）は、業務独占の国家資格であるのに対し、介護福祉士は名称独占の国家資格である。つまり、資格がなくても介護の業務を行えるという資格の性格に違いがある。とはいえ、本プロジェクトのマトリクス作成においては、3 つのコメディカル資格は、原則、国家資格取得後でなければ、一人で自律的にできる仕事は無いという統一見解の下、レベルディスクリプタの検討を行った。ここで 3 つの資格で共通にレベル間を表現する用語として「指導者の下で～」でというディスクリプタを用いることにした。

また、介護分野においてもビジネス分野と同様に上位レベルであるレベル６・７からマネジメント能力が出現する。介護の現場においても、マネジメント能力は積み上げモデルではなく、レベル 6 以上に必要な能力という他分野との共通点が見られた。

そして、レベル６以上からは、2 つの職業上の役割、つまり現場の職種を想定したレベルディスクリプタを作成した。一つは、「サービスマネジメント」（認定介護福祉士などのケアマネジメント）であり、もう一つは「事業マネジメント」（経営管理としてのマネジメント）である。

しかし、職業上の役割において、レベル７（施設長）の現状は、施設長は世襲制が多く、昇任に対する具体的なイメージとしてのキャリアパスが描けないという実情が課題となり現状に即したレベルというよりは、教育プログラムのイメージとして作成することとなった。

これらの総合的な検討から、介護分野マトリクス改訂版として ver.2 は図表３に示すとおりである。教育プログラムにおいては「基礎的／初歩的⇒基本的⇒体系的⇒包括的／総合的⇒最先端の／～総合的な知識を有している」、「現場の文脈における知識・技能・態度の応用」においては「上司の監督の下での定型業務⇒上司の指示を仰ぎながら非定型業務⇒リーダーとしての後輩指導／非定型業務を自律的に遂行⇒現場の責任者／マネジメント⇒組織の責任者／マネジメント」というレベルディスクリプタの積み上げ傾向が確認された。



図表３　介護分野マトリクス ver.2 とレベルの特徴

【参考文献】

菊池克彦（2018）「介護人材養成における学習成果指標の検討―職務専門性に基づく 4 階層の学位・資格レベル設定を前提に－」、吉本圭一編『平成 29 年度専修学校による地域産業中核的人材養成事業　職業資格・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－職業教育における学修成果とコンピテンシーをめぐる分野別アプローチ』成果報告書 vol.18、九州大学第三段階教育研究センター

５．コメディカル分野における 3 つの国家資格チューニングの課題

江藤智佐子（久留米大学）
吉本圭一（九州大学）

5-1. コメディカル分野の固有性

以上の検討結果から、コメディカルは、理学療法士、作業療法士と介護福祉士とでは、国家資格取得までの修学年限の違いが大きな課題となり、この 3 つのマトリクスのチューニングが困難であることが改めて確認された。前述のとおり、国家資格系の仕事では、国家資格取得前のレベルでは一人で自律的な仕事をすることができないため、「資格保有者の監督の下」で仕事をすることになる。なぜなら、この修学年限の違いは、卒前教育の違い、職業を行う上での知識の幅・量の違いとなって表れているからである。

5-2. 他分野との共通性

ビジネス分野、デザイン分野、食・調理分野を参照にしながら、レベルチューニングを行った結果、「態度」や「現場の文脈における知識・技能・態度の応用」項目において、共通性がみられた。これは組織で働く人材としてという観点においての共通性と考えられる。

また、コメディカル分野は専門職であることから、国家資格取得や現場においても専門的な「知識」「技術」の習得が優先されるが、多職種連携によるチーム医療や地域包括ケアなどの広がりにより、チームで働く能力や組織で働く職業コンピテンシー、特にマネジメント能力も含めたこれらの職業コンピテンシー形成において、経営学での研究蓄積が多い、ビジネス分野の「態度」「応用」のディスクリプタが参照になるものと考えられる。

5-3. 今後の課題

コメディカル分野の 3 つの国家資格のチューニング作業を行った結果、以下 3 つの課題を提示したい。

１）学修年限の違いでひとくくりにできないコメディカル分野の特徴

「現場の文脈における知識・技能・態度の応用」では、コメディカル分野より卒前教育の修学年限が長い医師も含め、これらのチューニングを諸外国の NQF ではどのようにチューニングしているのか。

２）現場のリアリティに合わせるか、理想的なカリキュラムを作成するかのジレンマ

特に介護の場合、介護保険が導入されたことで、労働市場での賃金低下という問題が生じている。また、介護人材の需要は高くても、養成が追い付いていないため、養成課程を経ずに様々な資格取得ルートから人材参入がなされることから介護人材の質保証が課題となっている。質保証の課題解決のために「キャリア段位」などが導入されているが、他分野とのレベルチューニングまではなされていない。

マトリクス作成過程の課題は、現場のリアリティに引きずられると、マトリクスのレベルを正確にとらえることが困難となり、教育レベルから作成検討すると、現状と乖離するという議論が常に生じていた。例えば、初任者研修、実務者研修などの場合は、技能はあっても知識が不足しているケースであり、養成機関卒業者は知識は国家資格で習得できていても技能や現場の文脈での応用が弱いという実情である。4 次元のレベルディスクリプタを作成することは、エキスパート・ジャッジメントによるレベルに対する共通認識を持つことが必要である。

３）レベル６（マジメント）以上のとらえ方

理学療法士、作業療法士は、特に専門技術の積み上げを追求することは可能だが、マネジメント能力やそれに相当する職階のイメージが描きづらいという現状がある。例えば、作業療法士では、レベル７に相当する現状の職階は係長・主任等であるが、介護のレベル７は施設長などの職階となっている。キャリアパスとマトリクスは両輪の開発となることが求められる。

第３章　保育タスクフォース　報告

伊藤 一統（宇部フロンティア大学短期大学部）
吉本 圭一（九州大学）
稲永 由紀（筑波大学）
西條 康介（学校法人三幸学園）
大岡 豊　（学校法人大岡学園）
伊藤 友子（熊本学園大学）
菅野 国弘（全国専修学校各種学校総連会合会）
吉田 眞理（小田原短期大学）

１．保・幼の統合と他分野とのチューニング

伊藤 一統（宇部フロンティア大学短期大学部）

1-1. これまでの経過

これまで、保育士の職務の現状、現行の保育士養成制度、保育士養成に係る先行研究等に照らして、保育士に係る学修成果とコンピテンシー項目のマトリクスの作成を試みてきた。そして、エントリー、ベーシック、スタンダード、アドバンス、アドミニという 5 段階のレベルを設定し、合計 50 項目からなる能力項目リストを配したマトリクスを試作した。これについて、教育訓練機関・在学生・卒業生に対して、各項目の必要性、修得の程度について調査を実施し、その妥当性の検証を行ってきた（以下「検証調査」と呼称）。

1-2. 学修成果マトリックスの改訂の概要

本タスクフォースの主課題は、試作版について通用性を担保すべく、検証調査の結果もみながら、レベル設定や記述の語の妥当性について精査することであった。これに併せて、昨今の保育をめぐる動きや最新の政策動向等を反映した内容の改善を図ることとし、また、この内容の改善の視点に関係して幼保を統合した「保育者」のマトリクスへ改定することとした。

1-2-1. 保育士と幼稚園教諭の統合

これまで作成してきた学修成果マトリクスは「保育士」についてのものである。「保育士」は児童福祉法上に定められる国家資格であり、同法に規定される児童全般（18 歳未満児）を対象とする保育業務に対する資格である。一方で、就学前の児童を対象とする制度として、学校教育法上に定められる幼稚園があり、そこで保育業務にあたる者には幼稚園教諭免許の保有を求められる。近年、保育士の主たる就業先である保育所と幼稚園に関して、幼保一体化として統合に向けた政策がすすめられてきており、これを実現した形態として

「認定こども園」の制度が設けられている。この認定こども園において保育業務に従事する職員については、保育士資格と幼稚園教諭免許の併有が求められる（職名では「保育教諭」となる）。また、2018 年の学習指導要領等の改訂において、幼児教育をスタートとした学校教育の流れが強調されたことにあわせ、幼稚園教育要領と保育所保育指針の内容が一層その相似性を増しており、保育所保育指針においても幼児教育の強調がなされている。加えて、養成機関に関しても指定保育士養成施設のうち約 8 割が幼稚園教諭の養成課程の併修を可能としている。

こうした状況でもあり、保育士に関してのみだけでなく、幼稚園教諭の要素も容れた「保育者」についてのマトリクスに改訂することを期した。資格としての「保育士」は、広く児童福祉法に定められる 18 歳未満の者を対象とした福祉職であり、ゆえに養成課程で学ぶ範囲も広範に及ぶ。しかしながら、本タスクフォースの意図は就学前保育についての学修成果・コンピテンシーを示すことを企図しており、ゆえに試作版においてもすでに保育所保育士（就学前児童の集団保育）に特化して作成を行ってきている。このため、幼保を統合した形で改訂することについても大きな支障はないと考えられ、よって、保育士と幼稚園教諭を包括した形に改訂することとした。

1-2-2. 内容等に関する見直し

個々の能力項目自体に関しても、幼保の統合という懸案があったせいもあるが、一定の見直し・改善を行った。平成 30 年に出された最新の保育所保育指針と幼稚園教育要領、および幼保連携型認定こども園教育・保育要領をはじめ、平成 29 年に示された保育士のキャリアアップ研修の内容など各種の関係資料等を参照し、項目の精査及び表現の手直しを行った。

新しい保育所保育指針（平成 29 年改定）においては、幼児教育を明確に位置づけたほか、乳児保育、健康及び安全に関する記載、保護者・家庭及び地域と連携した子育て支援、職員の資質・専門性の向上といった点に特徴的な点がみられる。また幼稚園教育要領（平成 29 年改訂）の特徴的な点としては、前述のように、学校教育全体を見通したうえでの幼稚園教育のありよう（「育てたい資質・能力」）、言語活動をはじめとした指導計画の作成、特別な配慮を必要とする幼児への指導、カリキュラム・マネジメント、教育課程外の教育活動と子育て支援といった点がみられる。

また、キャリアアップ研修は、保育現場におけるリーダー的職員の育成を期して制度化されたものであり、乳児保育、幼児教育、障害児保育、食育・アレルギー対応、保健衛生・安全対策、保護者支援・子育て支援の 6 つの分野の専門分野別研修の上に、リーダー経験のある者に対するマネジメント研修が配されている。

こうした最新の状況、幼児教育をめぐる要素等を勘案し、能力項目を策定しなおす作業を行った。実際に項目として設定した内容は、幼稚園教諭と保育士の共通項的な内容になっている。また、ワーディングとしても、「幼児教育・保育」と連記する形で整えた。

1-2-3. チューニング作業

レベル設定については、試作版では保育士の実情にあわせるような形で前述のような5段階を設定していたが、これを見直し、EQFの学位・資格レベルに準拠する形で、8段階に対応するように設定することとした。学位・資格レベルの8段階のうち、保育者の能力レベルをレベル3からレベル7に比定している（図表1参照）。

現行の資格である保育士資格および幼稚園教諭免許を取得しての入職はレベル5～6に相当する。なお、現行制度に照らすと、幼稚園教諭には学位及び学習内容の違いによって専修から2種の3段階に分けられているが、保育士資格の方にはそれはない。

検証調査の結果では知識、態度、応用能力についてはおおむね妥当との結果が出ており、項目レベルの差が見いだせなかった技能に関して、先述の内容面の見直しにも伴って、大幅に記述内容を見直した。態度、応用能力で一部見られた疑問点も含め、これらの課題に関しては、試作版に比べて能力項目の記述において抽象度を高め、記述語について、基礎的、基本的、総合的などの各レベルに対応した表現が他分野と共通性をもつようにすること、また、下位レベルには他の職業分野とも共通するジェネリックスキルを配し、レベルによる違いをより明確化するなどの改良を行った。

図表 1　保育者マトリクスの「レベル」

【教育目標となるレベル】 学位・資格	【職業上の役割と 必要な能力レベル】 職業資格を含む
7　修士または専門職学位	所長（任用） 主任保育士 副主任保育士 専門リーダー 園長 副園長 教頭 主幹教諭
6　学士または高度専門士	分野別リーダー 主担任保育士 保育士 保育教諭 教諭
5　短期大学士、準学士または専門士	保育士 保育教諭 教諭
4　専門学校1年課程または高校専攻科	保育者補助 （子育て支援員）
3　高校卒、専修学校高等課程3年修了、または高専3年までの単位修得	保育者補助

２．課題と展望

伊藤　一統（宇部フロンティア大学短期大学部）
吉本　圭一（九州大学）

マトリクスver.2作成については、レベルと内容の精査によって一定のものを示しえたと考えられる。ただし、幼保の統合のために、今回の改訂において、共通項的な内容に特化して示すようにしたため、幼保それぞれに固有であって落とすこととなった内容が生じ

ていることも否めない。IT 分野のマトリクスにおいて、養成系の違いで別系統が示されているように、幼保において公約数的な内容だけでなく、サブ項目として各分野に特化した内容を加えたものに整備することも、可能性として残すところである。

現在の幼保分野においては、質保証や人材確保といったことが重要課題ともなっており、そうである以上、こうしたスケールの通用性が期待される一方で、その通用性、適用可能性という面では多々課題が残ることは否めない。

第一に、キャリア・ラダーの不連続の問題への対応ということがある。我が国の保育者セクターの現状は、必ずしも「知識」、「技能」を習得した者や経験を積んだ者がキャリア・ラダーの上層に行くとは限らない。これは、保育分野に限らず、介護など他分野でも散見されるものである。ゆえに、「保育者」において単線階梯でなく複線階梯を設けることも含めて考えるべきか、あるいは現在、政策的に進められているキャリアパスの確立がなされることでこの問題の解消につながるのか、未知数の部分がある。この点については通用性について考えるうえで、さらに議論を深める必要のある点である。こうしたマトリクスの作成に関して、関係する多様なステークホルダーの参画と合意が望まれる点であるといえよう。

第二に、マトリクスを実際の能力評価に用いて運用するということになると、さらに具体性をもったサブユニットの必要性が考えられる。韓国の NCS（National Competency Standards）をみると、図表 2 に示すようにレベルに応じて設定された 25 の「能力単位」にその要素としてルーブリック的な記述と能力が整理され、わかりやすく提示されている。こうした具体性のある能力を構造的に示すことで、実用の進展につながることが考えられる。

図表 2　韓国 NCS における「要素」の例

能力単位の要素	遂行の準拠
0703010132_16v2.1 父母相談について	1.1 家庭との協議し父母相談の日程と方法に関する細部計画を確定できる。 1.2 乳幼児のポートポリオと相談資料を準備することができる 1.3 父母相談を実施できる 1.4 父母相談の日誌を作成できる
	[知識] ・乳児および幼児の発達に関する知識 ・父母相談の原理と方法 ・父母相談のストラテジー ・相談倫理 [技術] ・父母相談スキルおよび実行能力 ・意思疎通能力 ・親子関係の把握能力 ・相談日誌の作成能力 [態度] ・温情的態度と真実性 ・子どもの育て方に関する理解と受け止める姿勢 ・父母相談の倫理を遵守する態度 ・父母の多様な意見を受け止めるオープンな態度と忍耐心

【参考文献】

厚生労働省雇用均等・児童家庭局保育課（2017）「保育士等キャリアアップ研修ガイドライン」。

厚生労働省（2018）『保育所保育指針解説』フレーベル館

全国社会福祉協議会　全国保育士会（2007）『保育士の研修体系～保育士の階層別に求められる専門性～』。

全国社会福祉協議会　全国保育士会（2011）『保育士のキャリアパスの構築に向けて　全国保育士会・新たな保育制度への対応に関する検討委員会報告（第１次）』

全国社会福祉協議会 全国保育士会　保育士等のキャリアアップ検討特別委員会(2017)「保育士・保育教諭が誇りとやりがいを持って働き続けられる、新たなキャリアアップの道筋について」

全国保育士養成協議会専門委員会（2013）『「保育者の専門性についての調査」 ―養成課程から現場へとつながる保育者の専門性の育ちのプロセスと専門性向上のための取り組み―』平成 24 年度全国保育士養成協議会専門委員会課題研究報告

全国保育士養成協議会専門委員会（2014）『「保育者の専門性についての調査」－養成課程から現場へとつながる保育者の専門性の育ちのプロセスと専門性向上のための取り組み（第２報）－』平成 25 年度全国保育士養成協議会専門委員会課題研究報告

内閣府、文部科学省、厚生労働省（2017）「保育士等（民間）のキャリアアップの仕組み・処遇改善」

内閣府、文部科学省、厚生労働省（2018）『幼保連携型認定こども園教育・保育要領』フレーベル館

文部科学省（2018）『幼稚園教育要領解説』フレーベル館

第４章　食・調理分野における学修成果マトリクスの作成

吉本圭一（九州大学）
中村　哲（中村調理製菓専門学校）
萩尾　香（中村調理製菓専門学校）
小森祐子（中村調理製菓専門学校）
寺澤洋子（中村調理製菓専門学校）
江藤智佐子（久留米大学）
石川正剛（石川学園専門学校大育）
坂巻文彩（九州大学大学院）

１．取組の背景及び経緯

わが国の外食産業の市場規模は近年漸増傾向を示し、2018 年では 33 兆円（料理品小売業を含む）を占める巨大産業となっている（一般社団法人日本フードサービス協会, 2019）。しかしながら、近年における労働人口の減少や労働時間短縮化等の社会環境の変化により、業務方法等の改革が求められている。このような外食産業の変革期にあって、これまでの徒弟制度的な色合いが濃い教育から、より成果が顕著となるプログラムが求められている。

これらの現状を鑑み、筆者らは 2014 年度及び 2015 年度に人材養成等の戦略的推進として、若手料理人の育成を目的とするプログラムの開発（「どんぶり調理モジュール」テキストの作成）及び海外の先進的調理教育機関の事例調査等を実施し、業界の求める人材やカリキュラムを確認した（吉本, 2015）（中村, 2016）。

2016 年度及び 2017 年度では職業教育・高等教育資格枠組みを通じたグローバルな専門的人材の養成を目的として、海外の調理教育現場の国家資格の導入についての調査をし、日本の資格制度と比較した。これを基に日本の調理師養成教育の学修成果マトリクス原案(以下、マトリクス ver. 1）を作成した（吉本, 2019）。

2018 年度及び 2019 年度は職業実践専門課程等を通じた専修学校の質保証・向上の推進を目的とした。2018 年度は教育内容の可視化・標準化の基盤となる学修成果マトリクス（以下、マトリクス ver. 2）を作成するための LO 調査を実施した（吉本, 2019）。2019 年度は調理師養成教育のみならず栄養士養成教育や近年開設された大学における食マネジメント教育も食・調理分野に包括し、各教育の特徴や相違を検討して学修成果マトリクス（以下、マトリクス ver. 3）を完成させた。

２．食・調理分野における学修成果マトリクス作成のプロセス

2-1. 学修成果マトリクスの作成

マトリクス ver. 1 は対象を調理師養成教育とし、レベル及び内容の各設定については次のようにした。

（１）レベル設定

教育目標となるレベル（学位・資格）及び職業上の役割と必要な能力レベル（職業資格含

む）は図表 1 に示す通りである。

図表 1　学修成果マトリクスのレベル設定について

レベル	教育目標となるレベル 学位・資格	職業上の役割と必要な能力レベル 職業資格を含む
7	修士または専門職学位	調理長、店舗（施設）責任者、店舗（施設）経営者 【資格】専門調理師（受験資格：業務経験 6 年以上）
6	学士または高度専門士	料理長補佐、店舗・施設責任者補佐 【資格】調理師、管理栄養士、栄養士
5	短期大学士、準学士、または専門士（専門学校 2 年課程）	調理スタッフリーダー 【資格】調理師、栄養士
4	専門学校 1 年課程または高校専攻科	調理スタッフ 【資格】調理師
3	高校卒､専修学校高等課程 3 年修了、または高専 3 年までの単位修得	調理スタッフ補佐 【資格】調理師、家庭科食物調理技術検定 1 級

（２）各項目の内容設定

①知識・技能

調理師養成施設指導ガイドライン（厚生労働省）に定められる「教育内容および教育目標」に示されている項目を調理師養成教育の基本的内容と考え、レベル 4 はこれを参考に設定した（吉本, 2019）。レベル 5 は、調理師養成施設指導ガイドラインにおいて 2 年以上の課程における「教育内容および教育目標」（図表 2）として示されている内容を参考に、応用的でより専門性の高い内容を設定した。レベル 6 及びレベル 7 については、現在日本においてこのレベルに該当する調理師養成教育の実績がほとんどないため、2015 年度及び 2016 年度に実施した海外調査（中村, 2016）（吉本, 2018）における韓国やアメリカの調理教育機関のカリキュラム等を参考に設定した（吉本, 2019）。

図表 2　調理師養成施設 2 年以上の課程における教育内容、及び教育目標

教育内容	教育目標
高度調理技術実習	飲食店の業態や給食施設の種別に応じた、高度な調理技術を習得するとともに、実践を通して、顧客や対象者の糖尿病等の身体の状況、嗜好等のニーズに合わせたサービスを習得する。
フードサービス実習	フードサービス産業の成り立ち及び動向を理解し、フードビジネスの運営管理を理解する。 また、飲食店等を想定し、メニュー開発、企画等を含めたシュミレーション実習を通して、実践的な技術を習得する。
調理に関する国際コミュニケーション	レシピやメニューの理解に必要となる外国語の能力、厨房における調理や接客に求められる国際的なコミュニケーション能力を養う。

出典：調理師養成施設指導ガイドライン　第 7　授業に関する事項

②態度

2015 年度に実施した「調理業界における人材ニーズ調査」（中村, 2016）の結果を参考

に内容設定を行った。調査結果において“新入社員に必要な態度”として回答が多かった項目を基本的内容と考えレベル 4 に設定し、“中堅社員に必要な態度”として回答が多かった項目をレベル 5、6 に設定した。

③応用

職業上の役割と必要な能力レベルを念頭に、レベル 4 を上司の監督下での業務遂行、レベル 5 を自主的な判断による業務遂行、レベル 6 以上を業務指導やマネジメントとした。この応用の内容については、他分野との相違は少ないと考えた。

2-2. ＬＯ調査結果による調整

マトリクス ver. 1 を基に 2017 年度に LO 調査を行い、ラッシュモデル分析により内容等を修正し、マトリクス ver. 2 を作成した（吉本, 2019）。

2-3. 対象とする教育範囲の拡大

食・調理分野に該当すると考えられる資格には、調理師以外に栄養士・管理栄養士がある。2018 年度に調理師養成教育と栄養士養成教育の学修成果における異同について考察を行った（吉本, 2019）。その結果、レベル 6、7 といった高いレベルにおいては学修成果内容に違いが出るものの、レベル 3、4 といった基本的学修成果については共通点が多かったことから、栄養士養成教育についても食・調理分野に包括することとした。また、近年開設されている大学における食マネジメント教育についても同分野に包括した。このように対象とする教育範囲の拡大を踏まえて、レベル 6 以上の内容修正を行った。

2-4. その他の検討、修正点

（１）高等学校における調理師養成教育について

高等学校（レベル 3）と専門学校 1 年課程（レベル 4）については差別化することを念頭に、学修成果内容の検討を進めていた。しかし、高等学校の調理師養成課程においても、実質的には上記 2-1（２）①で述べた調理師養成施設指導ガイドラインに定められる「教育内容および教育目標」に基づいた教育内容が行われている。即ち、知識・技能における内容は専門学校 1 年課程とほぼ同等であることから、レベル 4 に設定していた学修成果内容をレベル 3 に設定し直した。レベル 4 についてはレベル 3 の内容を既に修得済であることを前提としていることを表すために空欄とした。ただし、レベル 4 は空欄ではあるがレベル 3（高等学校）において調理師養成教育を受けていない場合（例：高等学校普通科出身の場合等）は、レベル 3 に設定した内容から学修することを意味する。

（２）大学以上の学修成果内容について

現在、レベル 6 に該当する国内の大学において、栄養士・管理栄養士養成施設を除いては食・調理教育を行う大学の実績は少ない。しかし、近年開設されている大学での新しい

食教育、例えば中村学園大学や立命館大学で新設された食マネジメント教育（吉本, 2019）等にも適応できるよう、内容や表現等の修正を行った。

（３）既存の職業能力基準の参考について

学修成果マトリクスの作成にあたり、参考とする対象として職業能力評価基準（厚生労働省）及び韓国の国家能力基準（NCS）について検討したが、最終的に参考とはしなかった。その理由として、職業能力評価基準については食・調理分野に関わる設定が「外食産業部門」内のレベル 1「店舗運営スタッフ（キッチン）」のみで、段階的な水準設定がなされていなかったためである。また、韓国の国家能力基準（NCS）については、飲食サービス部門は料理分野別（日式、洋式、韓式料理）に設定され、レベルの違いが料理の種類によって設定されている点が今回作成の指標項目の設定と異なっていたことが理由である（吉本, 2019）。

これらのことを踏まえ、マトリクス ver. 3 を完成させた。

３．食・調理分野の学修成果マトリクス（マトリクス ver. 3）について

マトリクス ver. 3 においては、教育課程の設定やレベルの違いを表わすための文言や表現を他分野とも揃える等、分野を横断した統一感のある指標とした。一方で、他分野とは異なる食・調理分野の特徴も明確になった。

ⅰ）職業上の役割において、キャリアアップしていく先が、スペシャリスト型（職人型）と組織マネジメント型（料理長や経営管理者）のように異なる方向性がある。

ⅱ）日本の調理業界において重要視されている態度育成（中村, 2016）につながる具体的な取り組みや教育内容がまだ少ない。

ⅲ）大学において、新しい食教育が始まっている中で（吉本, 2019）、その教育内容に対してマトリクス ver. 3 が適応するのか否か等の妥当性について検討する必要がある。

以上が食・調理分野の特徴と考えられた。

４．展望・課題

学修成果マトリクスを活用していく上での課題として、次の点が考えられる。

ⅰ）学修成果に対する評価方法や評価基準作成に対する取り組み

現在、公益社団法人全国調理師養成施設協会において、調理技術に対する評価の一環として 2020 年度から「実技検定制度」が導入される予定で（月間全調協ニュース 2019, N0566）、その内容には課題や審査項目の設定だけでなく、評価方法や評価基準についても詳細に定められる予定である。このような評価方法等の確立が、学修成果マトリクスの定着のためにはさらに必要と思われる。

ⅱ）態度育成のための教育方法等の検討

職業教育において大変重要と思われる態度の育成に対して、具体的な取り組みはあまり

なされておらず、またその教育方法も明確ではない。一般社会においても、挨拶やコミュニケーション能力といった社会人基礎力の低下が危惧されている中で、教育機関における態度育成についての積極的な取り組みや教育方法の検討が必要と思われる。

ⅲ）産業界との連携と認知の向上

近年、調理業界においての著しい人材不足が問題になっており（農林水産省食料産業局,2019)、即戦力のニーズも高まっているが、「調理業界における人材ニーズ調査」（中村,2016）によると、知識・技能については業務経験を通して習得する(させる)との意識が調理業界においてはいまだに強い。今後さらに学修成果マトリクスについて産業界からの意見を取り入れるなどの連携を取ることで、その産業界での認知度を高め、一定の評価を得るための取り組みが必要と考える。

【参考文献】

一般社団法人日本フードサービス協会(2019)『平成 30 年外食産業市場規模推計について』（http://anan-zaidan.or.jp/data/2019-1-1.pdf）(2020 年 1 月 23 日取得)

公益社団法人全国調理師養成施設協会ホームページ（https://www.jatcc.or.jp/）(2020 年 1 月 23 日取得)

全国調理師養成協会編（2019)『月間全調協ニュース 2019,12 月号 NO. 566』

調理師養成施設指導ガイドライン（https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-10900000-Kenkoukyoku/0000142555.pdf ）(2020 年 1 月 20 日取得)

中村哲編(2016)『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（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)』成果報告書

農林水産省食料産業局（2019)『外食・中食産業における働き方の現状と課題について』（https://www.maff.go.jp/j/shokusan/kikaku/hatarakikata_shokusan/attach/pdf/04_haifu-11.pdf）(2020 年 1 月 24 日取得)

吉本圭一編（2015)『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修プロジェクト（平成 26 年度成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進事業)』,vol.10

吉本圭一編（2018)『国家学位資格枠組の世界的展開と日本における導入可能性（平成 29 年度専修学校による地域産業中核的人材養成事業)』,vol.17

吉本圭一編（2018)『職業資格・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-職業教育における学修成果とコンピテンシーをめぐる分野別アプローチ-（平成 29 年度専修学校による地域産業中核的人材養成事業)』,vol.18

吉本圭一編（2019)『分野別学修成果可視化と国際的分野間横断体系化による職業実践専門課程の質保証・向上（平成 30 年度職業実践専門課程等を通じた専修学校の質保証・向上の推進事業)』,vol.19

第５章　IT 分野のマトリクス改訂について

新谷　康浩（横浜国立大学）
吉本　圭一（九州大学）
古賀　稔邦（学校法人電子学園）
船山　世界（日本電子専門学校）
塚原　修一（関西国際大学）

１．IT 分野のマトリックス改訂の概要

IT 分野では、成果報告書 vol.18 でマトリクス作成に着手し（新谷・古賀・船山 2018）、成果報告書 vol.19 の中で作成した IT 分野の学修成果マトリクス（吉本・新谷・古賀・船山・大川等 2019）（以下、「先の IT 分野マトリクス」と記載）を他分野との比較可能な形で修正し、「IT 分野マトリクス ver.2」としてまとめた。

先の IT 分野マトリクスでは、同一の学位・資格レベルであっても、汎用性を高める方向と専門性を高める方向で学修成果が異なっているのではないかという観点から、レベル５以上で a の系統と b の系統に分かれることを想定してマトリクスを作成していた。たとえば５a は短大卒業者を想定したものであり、ビジネスとマネジメントの理論を持ち、レベル４の基本的知識を教養として利活用できるもので、情報に関する最低限の知識を持ったユーザー側スタッフとして求められる学修を想定したものであった。また５ｂは二年制専門学校卒業者を想定したものであり、システム開発の手順を理解し、設計書を読み取ることができる知識を持っているなど、IT 職種のスタッフとして求められる学修を想定したものであった。このように a の系統は学術的な理論をベースとした知識に重きを置いたもの、b の系統は IT 職種のスタッフとして働く際に求められる実践的な知識に重きを置いたものであった。

このマトリクスに対して検討課題として指摘されたのが、a と b の系統を全く別のものとしてよいのかという問題である。a の系統と b の系統で全く別のものを学修して、相互の学修が交換不可能なものであれば、完全な別系統としてまとめたほうが妥当である。しかし現実には a の系統である大学であっても、b の実践的な部分を含んでおり、その程度が大学によって異なっているだけであった。そのため a と b を完全に別系統とみなすことはできないといえる。

この同一レベルの a と b の統合にあたり、レベルの高さの再調整は行わなかった。一方で同一レベルに該当する項目が多数ある場合、領域の違い等で複数項目が並んだものについては数の調整を行った。たとえば 7a の技能に入っていた「プロジェクトマネジメント上での発生するシステム開発上の諸問題、顧客との諸問題に対処できる」についてはより具体的な「プロジェクトマネジメント手法を活用し、システム開発業務について「納期」を意識してチーム運営できる」や「開発するシステムに関する顧客のニーズを分析・提案する事が

できる」と同水準のプロジェクトマネジメントの技能であることから、当初３つ挙げていた技能を２つにまとめた。同様に、７b の技能でも「担当する領域における専門性に応じた高度なシステム構築を実践することができる」よりも具体的な「自身の専門領域（システム開発、ネットワーク、データベース等）の最新動向を知った上で、それを活用して技術的問題解決を実践することができる」を残した。このようにして先の IT 分野マトリクスでは 7a で３項目、7b で２項目であった技能項目を、レベル７の技能として３項目にまとめなおした。

これらの調整を行い、まとめなおしたものが「IT 分野マトリクス ver.2」である。

２．マトリックス作成のために参照にした資料

我が国の IT 分野の知識、スキルの積み上げの指標については、大別して２つの流れがある。ひとつは経済産業省などが主導した ITSS であり、これは産業界主導のものである。これを実際に作っているのは IPA 情報処理推進機構である。一方でアメリカの IEEE や ACM をもとに情報科学のカリキュラムを体系化した情報処理学会のカリキュラム標準（J17 など）があり、これは大学主導のものである。いずれも精緻な指標であるが、実務体系と学問体系の方向性の違いがある。また我が国の IT 分野のマトリクスは、第四次産業革命への対応というより、現状の IT 分野への適合性を考慮した側面がある。AQF の IT 分野の学位資格枠組みと比べると（古賀・新谷 2018）、その特徴が表れている。また資格としては、基本情報技術者試験や応用情報技術者試験など IT 関連の資格があり、専門学校ではこれらの取得を目標としているが、職務独占資格ではないため、IT 分野ではこの資格によって知識・技能等の枠組みがコントロールされているとはいいがたい。

３．他分野のマトリックスと比較して、「分野の固有性」、「共通性」は何か

3-1　IT 分野の固有性

IT 分野の固有性としてまずは知識の積み上げの仕方が挙げられる。しかし全てのレベルの間に積み上げがあるわけではない。レベル３とレベル４の間に大きな断層がある。レベル３は高校の情報系学科を履修した程度の「情報に関する入門的知識」である。これは IT の専門性を有している水準とはいえない。レベル４が情報の知識そのものの理解（システム開発に関する初歩的な知識）である。レベル５でその知識の背景にある理論的バックボーン、あるいはスタッフとして必要とされる最低限の知識である。レベル６は、中核的なスタッフとして必要とされる知識である。レベル７はその知識を前提としたマネジメント知識を含む。なお同一レベルであっても、情報科学の理論的な部分と現場で求められる実践的な部分のウェイトが学校によって異なる。実践的な部分が主体となっているのが専門職大学、専門学校の系統で、ITSS の基準が適用される割合が大きい。理論的な部分が大きいのが大学の系統であり、情報処理学会の分野別参照基準が適用される割合が相対的に大きい。レベル７以上はマネジメント知識を含みつつ、それぞれの技術分野のプロフェッショナルに必要な知識・技能も高度化する。

また、領域別知識の変化の速さと教育の対応も、IT 分野の特徴として挙げることができる。

前述の状況とも関連するが、ミドル層の IT 人材をターゲットにした学び直しのフレームとして「ITSS＋」が 2018 年に提言された。それにより知識の積み上げの方向性が多様化した。大学が参照基準としている情報処理学会のカリキュラム標準は 10 年単位で見直しされており、ITSS の見直しのペースの方が早くなっている。なお、ITSS＋については、後の節でその内容を確認する。

3-2　他分野との共通性

IT 分野と他分野を比較した場合、特に応用の部分ではビジネス分野など他の分野と共通性が多い。いずれもレベル５で上位者の指示のもとで定型業務を行う。レベル６では、定型業務は自律的判断に基づいて行うが、非定型業務については、上位者の指示を受けて行う。レベル７では非定型業務も自律的判断に基づき行う。IT 分野では、それまでの知識・技能の積み上げの上に、これらの応用が可能となる。

なお、ＩＴ分野では「情報サービスを提供する企業」での業務と「情報サービスを利用するユーザー企業の情報サービス部門」での業務が想定されるため、ユーザー企業での業務能力レベルを規定するマトリックスと共通であると考えられる。

3-3　ITSS＋について

ITSS＋は、デジタル・トランスフォーメーションに対応しようとする体系である。

第 4 次産業革命に向けて、IT 投資の在り方に変化が求められている。伝統的な IT 投資であった守りの IT 投資から、売り上げ付加価値向上を目指した攻めの IT 投資へとその領域を拡大することが念頭に置かれるようになっている。この変化に応じて IT 人材にも変化が求められるようになってきた。伝統的に我が国の IT 人材は受託型開発や運用・保守を担っていた。そのためこれまで我が国の IT 人材とデジタル・トランスフォーメーションの間には大きな齟齬があった。これに対して『IT 人材白書』ではデジタル・トランスフォーメーションに資する人材養成の必要性を語り、「ユーザー企業でデータを活用してイノベーティブな新規ビジネスを立ち上げることを主導できるＩＴ人材を育成しなければならない」と主張している。

これらの提言を受けて、新たな IT 人材を求めようとする機運は強まりつつあるのであろうか。少なくとも、「デジタル・トランスフォーメーション推進人材」という言葉は普及した。しかしその人材が実際に担っている業務は本来の狙いとは異なっている。

「デジタル技術の活用によって企業のビジネスを変革し、デジタル時代に勝ち残れるよう自社の競争力を強化 すること」をデジタル・トランスフォーメーションと呼んでいる。しかし我が国の IT 分野では、まだ本来の意味である新規サービス等の創出を行っているところは少なく、最も多い取り組みは「業務の効率化による生産 性の向上」であるという。

（独立行政法人情報処理推進機構「デジタル・トランスフォーメーション推進人材の機能と役割のあり方に関する調査」2019 年）

また ITSS＋は、IT 人材の学び直しによってデジタル・トランスフォーメーションに対応しようとするものであるが、その学び直しをどこで行うのかについては明確な記述は見当たらない。教育機関がどの程度その学び直しに対応できるのかは今後の検討課題である。

なお、新たに ITSS＋で追加されたデータサイエンス領域については一部の大学など教育機関での対応が想定され始めている。

４．IT 人材のストックについて

前述の報告書で示したがその概要をここでもまとめる。

『IT 人材白書』によると、IT 人材の数は 100 万人強となっている。そのうち IT 企業に所属して情報処理・通信に携わる割合が７２％を占めている。

この人数は国勢調査の情報処理技術者の人数（2015 年で 100 万人余り）とほぼ一致している。国勢調査によると、1985 年の 32 万人余りから 2015 年の 100 万人余りへと急増しており、人数の増加は 20 代が中心である。学校基本調査と国勢調査から情報処理技術者数を確認すると、新卒で情報処理技術者になった人数は、情報処理技術者として就業している人数を下回っている。このことから情報処理技術者への入職は、新卒だけでなく、中途採用や配置転換などによっても行われていることが確認できる。

（文責：新谷　康浩）

【参考文献】

独立行政法人情報処理推進機構(2019)『IT 人材白書 2019』独立行政法人情報処理推進機構 IT 人材育成本部

古賀稔邦・新谷康浩(2018)「ケーススタディ：IT 分野における訓練パッケージ開発の方法論」、吉本圭一編『国家学位資格枠組みの世界的展開と日本における導入可能性』成果報告書 vol.17、pp.43 - 58

新谷康浩・古賀稔邦・船山世界（2018)「IT 分野におけるレベルディスクリプタについて」、吉本圭一編『職業資格・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』成果報告書 vol.18、pp.69-81

吉本圭一・新谷康浩・古賀稔邦・船山世界・大川晃一・塚原修一・藤墳智一・古田克利・白坂正太（2019)「IT 分野の人材需給と学修成果マトリクス」、吉本圭一編『分野別学修成果可視化と国際的分野間横断体系化による職業実践専門課程の質保証・向上』成果報告書 vol.19、pp.113 - 124

第６章　デザイン部門：学修成果マトリックス
―グラフィックデザイナー養成教育と職業目標－

平田　眞一（中国デザイン専門学校）

１．グラフィックデザイナー概要

グラフィックデザイナーとは、印刷物の制作にあたる職業を示す言葉であるが、技術の変化と革新によりさまざまな仕事を包括する言葉となった。現在では、印刷物だけではなくビジュアルに関わるもの全てが関係しており、インターネットによるWeb、TVコマーシャル、アニメ漫画、雑誌、新聞などの構成まで幅広い分野の仕事を包括している。これらの仕事は企画・立案から始まり、商品として完成するまでに多くの工程を必要とするために分業制により制作され、幾多のチェック機能を経過して最終的な制作物に到達する工程を必要としている。

２．仕事の内容

グラフィックデザイナーの仕事は、クライアントからの注文により広告等の印刷物などを制作することであるが、現在では印刷物以外の幅広い仕事も包括するようになった。その原因は、技術革新とコンピューターソフトの開発と導入により、それまでの制作工程が短縮されることによって、一人の作業内容が広くなったことによる。以前の分業制が変わりコストが下がった反面、さまざまな仕事を少人数で行うこととなり、多くの専門知識と技術が要求されることとなった。企画段階での工程にはあまり変化は見られないが、企画・立案のために多くの経験と知識が要求され、柔軟な思考と目を引くための効果を作成するアイデアが広く求められている。

また、デザイン分野すべてにおいて言える事であるが、この分野の特徴は大学・短期大学には専門の学部が無く、学科や専攻として少数の学校にあるだけである。ほとんどの場合、専門的職業教育は専門学校において実践的に教育がなされているため、大学や短期大学を卒業したからといって専門学校卒業と同等のレベルではない。

３．仕事の変化

まずは、印刷工程の変化である。印刷工程は基本的には、プリプレス（印刷前工程）～プレス（印刷）～ポストプレス（印刷後工程）に区分することができ、これらの工程の専業メーカーを含め、印刷産業が形成されている。印刷とは広い意味で、原稿をレイアウト・編集し、印刷のための原版（組版・製版）・刷版を製作し、印刷を行い、さらには製本や光沢加

工などの加工を施し、形にすることを言う。

これまでの製版工程は複雑であり、①原稿作成、②写植による文字制作、③版下製作、④写真図版制作、⑤完全版下作成、⑥製版、⑦試し刷り校正、⑧版下修正、⑨製版、⑩印刷という多くの工程を必要としていた。これらをコンピュータの中で制作することができると、工程は、①原稿作成、②版下製作、③校正、④版下修正、⑤製版、⑥印刷と変わってきた[1]。

４．グラフィックデザインの仕事に就くために必要なレベル

グラフィックデザインを学ぶ学生は、就職先での仕事として、印刷工程の一部分に就職する場合が多い。これ以外の職種もあるが、大半は派生した仕事であり、就職先の企業にて要求される技術は基本的に同じである。現在の DTP を支えている技術は、Adobe 社のイラストレーターと Apple 社の技術が中心であるため、これらを学び習得することが必要である。

4-1. エントリーレベル（専門学校入学前～1 年の学習、短期大学卒業）

これらの技術でできる仕事は、簡単なデザイン制作、版下の修正、製版の割り付けなど。

知識　美術やデザインに興味がある。
　　デザインに関する初歩的な知識を有している。
　　デザインにおいての基礎的な専門用語を理解している。
技能　デザイン制作において必要な道具の使い方を把握している。
　　受けた指示を手順に沿って正確に行える。
　　絵画やデザインの作品を制作することができる。
態度　与えられた課題での作品を制作することができる。
　　指示を聞き、その通り行動できる。与えられた指示の範疇で自ら判断ができる。
　　作品制作を継続して行える。柔軟な態度で業務に向かう。
応用　打ち合わせ、取材、撮影など多様な現場において柔軟な態度で臨める。
　　確認事項やわからないことを的確に聞けるコミュニケーション能力。

4-2. ベーシックレベル（専門学校等 2 年生修了）

これらの技術でできる仕事は、商業用デザインの制作アシスタント、版下製作と確認、印刷物の完全原稿作成、印刷オペレーターなど。ラフスケッチから DTP を制作することができる。

知識　デザインに必要なパソコンソフト（主にイラストレーター、フォトショップなど）
　　の操作知識がある。
　　印刷における工程、専門用語の知識がある。

レイアウトについての専門用語、基本的な知識がある。

技能　デザインに必要なパソコンソフト（主にイラストレーター、フォトショップなど）の操作技術がある。

ルールに沿って、印刷可能なデータを作成できる技能。

納期に合わせて、時に素早く正確に指示通りレイアウトできる技能。

態度　さまざまな指示に柔軟に対応できる態度。修正依頼などに真摯に向き合える態度。

新しい印刷技術、ソフトウェアのアップデートに対応し、向上心を維持しながら学び続けられる態度。

スケジュールを把握し、納期、締め切りに仕事を終了させられる。

応用　指示を理解し、それ以上の仕事を遂行できる。

紙と印刷の関係性、インクと印刷の関係性に精通している。

パソコンのトラブルシューティングの知識がある。

4-3. スタンダードレベル（専門学校、大学等卒業後 2～5 年）

これらの技術でできる仕事は、グラフィックデザイナー、印刷受注発注マネージャー、印刷オペレーター主任など。クライアントの意向を聞きラフスケッチが作成できる。

知識　デザインに必要なパソコンソフト（主にイラストレーター、フォトショップなど）の操作知識がある。

デザインに関する専門用語、構成、配置、色彩、文字、画像についての知識がある。

印刷工程や印刷の専門用語の知識がある。

技能　ラフスケッチなどでイメージを伝えられる画力。

ディレクターの方針に従って、構成、配置、色彩選択、文字の選択などを組み合わせ、デザイン作成ができる技能。

作成したデザイン物に説得力を持たせるプレゼンテーションができる技能。

態度　クライアント、ディレクター、オペレーターなどと双方向でコミュニケーションを図ることができる。

新しいデザイン、流行の配色など時流を敏感に取り入れることができる。

さまざまなトラブルに冷静に対処できる。

応用　さまざまなコミュニケーションツール（メール･SNS など）を活用できる。

必要に応じた市場調査ができる。

紙と印刷の関係性、インクと印刷の関係性に精通しており、内容によって選択できる。

4-4. アドバンスレベル（プロ：卒業後 10 年程度）

これらの技術でできる仕事は、グラフィックデザイナー、デザイン事務所経営者、印刷マ

ネージャーなど。クライアントに対して提案できる能力がある。

知識　企画に沿って訴求力のある企画書が作成できる知識。
マーケティングの基礎知識。
広告物作成に必要なツール（構成、配置、色彩、文字、画像、写真、イラスト、コピーライティング）の知識。
さまざまな広告媒体の特性を知り、目的に沿った媒体を選択できる知識。

技能　クライアントのニーズに合わせて企画･提案ができ、企画書などにまとめられる技能。
予算に合わせ広報企画全体をまとめられる能力。
各種クリエイターに指示を出せるコミュニケーション能力。
納期に合わせてプロジェクト全体のスケジューリングを把握し、実行できる技能。

態度　問題を発見し、解決法を柔軟に考えられる。
プロジェクトにおいての優先事項を判断できる。
プロジェクトに必要な情報収集ができる。
プロジェクト全体をバランスよく運営できる。

応用　さまざまな人脈があり、必要に応じてアドバイスや協力を求められる。
イレギュラーなハプニングや、トラブルに柔軟に対応できる。
海外とのやりとりを想定し、語学力がある。
ディレクターとして責任の所在を把握し、プロジェクト全体の責任者として振る舞うことができる。

５．まとめ

これまで述べてきたように、グラフィックデザイナーの仕事内容は多岐にわたっており、仕事のマトリックスを作成するにあたって、さまざまな困難な点があった。まず、国家資格が無くて明確な区分分けができない点である。次に、仕事に必要な事柄を教える学校が少ない点である。更に、仕事内容の良し悪しを判断する機関もなく、はっきりと分類されている訳ではない。既に述べたように印刷工程の区分は明確にあるが、それ以外の企画から営業して積算する工程は不明確であり、企画段階での制作過程においては全くのブラックボックスであるため、作業内容を明確に分類することは難しい。

更に仕事を分類していくと、最終的には全てをまとめるディレクターが必要になる。この役とは別に企画を売り込む営業も必要であり、広告代理店との共同も必要である。これらを全てこなす事ができれば一人でも仕事はできるかもしれないが、実際には能力と能率を同時に満たすことはできないため、仕事の能力を高度に維持したグループ作業が求められる。また、効率よく限られた時間内に仕上げる事もコスト上要求されるため、いくら個人に才能があったとしても個人の仕事能力には限界がある。

最近では、多額の仕事は大手の広告代理店と組んで入札に参加する必要があるために、能力以外に入札条件を満たすための企業の社会的信用や補償能力も要求されており、高度で高価な仕事のためには多くの条件と対応が必要となる。

【注】

（1）日本 WPA（日本水なし印刷協会）のホームページの「印刷の歴史」によれば、オフセット印刷機は戦前からあるが、普及したのは 1954 年以降、印刷機及び印刷会社の発展による。

【参考資料】

一般社団法人日本 WPA ホームページ「印刷の歴史」（http://www.waterless.jp/waterless/history.php 2020 年 1 月 30 日取得）

第７章　ファッション分野のマトリクス作成過程と他分野との異同

川合　直（一般財団法人日本ファッション教育振興協会）
飯島　康志（学校法人文化学園）

１．概要説明

当分野のレベルマトリクスにおいては、本事業主幹である国立大学法人九州大学が用意した定型フォーマットに当てはめている。

ファッション分野においては国家資格などが存在せず、感性などが資質として重要視されることから、知識・技能はもとより、態度、応用といった要素が、一定のプロセスを経て醸成するとは必ずしも言い切れず、当レベルマトリクスがすべてのファッションデザイナー、パタンナーのキャリアに当てはめられるものではない。しかし、専門学校や大学教育におけるファッション教育を俯瞰し、平均的な人材育成スキームを見極めつつ、今回のレベルマトリクスを作成することとした。

２．教育目標となるレベル（学位・職位）と、職業上の役割と必要な能力レベル（職業資格を含む）の説明

今回の定型フォーマットにおいては、教育目標となるレベル（学位・職位）が７段階で区分され、上から「７　修士または専門職学位」「６　学士または高度専門士」「５　短期大学士または専門士」「４　専門学校１年課程または高校専攻科」「３　高校卒、専修学校高等課程３年修了、または高専３年までの単位修得」「２　中卒以上、高卒未満」「１　中学卒業」となっている。しかし、現状で日本のファッション業界においては、ファッションデザイナー、パタンナーは、専門学校を卒業している人材が大多数を占めており、本来的にはレベル６とレベル５を逆転させるべき、あるいは大学卒と専門学校卒では別次元の教育目標および学習プロセスを想定すべき、ということも検討したが、他分野およびEQFの基準とのバランス関係から、このレベル区分を採用することとした。

職業上の役割と必要な能力レベル（職業資格を含む）においては、レベル５を就業開始レベルと定め、入社１年目～3年目としている。このレベルにおける職業上の名称については、各社呼び名が異なっており、業界の統一的名称も存在しないのだが、いわゆる「スタンダードなデザイナーor パタンナー」「スタンダードなスタッフ」という意味合いから、レベル５では「スタッフ／デザイナーor パタンナー」という名称を用いることとした。レベル５を基軸として職業上の名称を検討すると、次のステップとしてはチーフレベルということになる。チーフレベルへ到達する年数として、ファッション業界では平均的に８年を設定することが多い。これは、大学卒業時の22歳時点から30歳までを想定して

「8年」を一つの目安とするものだが、当然、これは各社の人事方針などによって異なる。また、とびぬけた才能や実力を持つ人は、入社わずかで「チーフレベル」に上り詰める例もあることは、当業界の特徴といえよう。チーフレベルの上位であるレベル７においては、マネジメントレベルが想定され、専門性はもとより、組織のマネジメントなどに精通する人材であることが求められ、入社８年以上のベテラン人材を設定した。レベル３・４においては、この段階での知識・技能レベルで当職種に就くことは想定しづらく、職業上の役割と必要な能力レベルが想定しづらいことから、入り口を意味する「エントリーレベル」を言葉として設定、またレベル４においては、レベル５「スタッフ／デザイナーorパタンナー」を補助する役割となることが想定されることから、「アシスタントレベル」と設定した。前述のとおり、レベル３・４においては職業上就業前を想定しているため、名称としては「言葉の当て込み」となっている（レベル１．２においては、議論となっていないため、言及はしないこととする)。

３．各レベルにおける４つの領域（知識・技能・態度・応用）の説明

知識レベルのステップアップは、各職種における習得項目に対して、

「基礎」→「基本」→「専門的」→「総合的」→「高度な」or 「最先端な」

という言葉を用いて表現することとしている。ただし、上述の通り、本来的にはレベル５とレベル６で想定される学位レベルでいえば、逆転あるいは別次元で捉えるべき内容だ。そのため、学位において専門学校卒は「専門的」、大学卒は「総合的」な知識習得が求められ、段階的には

「基礎」→「基本」→「専門的」or「総合的」→「高度な」or「最先端な」

というステップを踏むことも、ファッション分野ではイメージしていかなくてはならないだろう。

また、レベル６においてEQFが掲げる「理論や原理を批判的に理解している」という項目において、ファッション分野はどのように取り扱うかを議論した。「批判的」という言葉は、和を重んじる日本人の特性にフィットしないことが想像に難くなく、実際に「批判的な理解」をディプロマポリシーやカリキュラムポリシーに掲げている日本の教育機関は非常に少ない。ファッションを教育する日本の大学を調査した結果、「批判的な理解力」を養うと掲げている学校は20校中2校しかなかったのが、今のファッション教育界の状況である。そのため、この「批判的」という言葉を日本のファッション教育機関が無理なくイメージすることを狙い、「再構築」という言葉に置き換えて提案することとする。こ

こでいう「再構築」は、スクラップ＆ビルドのイメージに似ており、前例への対峙、批判から構築までの一連のプロセスを内包させるもので、ファッション分野ではこの言葉に置き換えることとした。

技能レベルにおいては、知識レベルで使用した言葉の統一（「基礎」→「基本」→etc…）などは行っていないものの、イメージとしてステップアップ方法は変わらない。レベル５・６に関しては、専門的スキルと総合的スキルを分けて表現しており、ここでもそれぞれの特性を考慮した内容とした。

態度・応用においては、各レベル、職種においてそれぞれ必要と言える要素を段階的に取り入れているが、特にファッションデザイナーのレベル６に掲げている「レジリエンスを高める努力をしている」は、この職種で特に重要な項目だ。レジリエンスは一般的にストレス耐性と同義のイメージを持たれることがあるが、ここでいうレジリエンスは、単なるストレス耐性ではなく、困難や壁を乗り越えるイメージも含有している。ある一定の状況・職業上の立ち位置に置かれた際、斯かる状況下を乗り越え、ステップアップしていくことが想定され、それが「チーフレベル」（レベル６）において最も求められる段階であると判断した。このレジリエンスは、どの職種においても求められるものともいえるが、ファッションデザイナーは常に新しい発想と上質なクオリティを要求されることから、この職種特有の「態度」としてここに提示することとする。

４．まとめ

日本の高等教育では、専修学校と大学では最終学習到達点の目標が異なるため、同次元で語るうえでは、諸外国の例も参考にしながら、慎重に議論しなくてはならず、当マトリクスを作成するうえでも、そういった配慮を常にしながら検討を行ってきた。これが今後、業界の発展に寄与する素材となることを期待したい。

【参考文献】

中央職業能力開発協会（2012）『包括的職業能力評価制度整備委員会（メンテナンス）〔アパレル分野〕　活動報告書』
https://shokugyounouryoku.jp/user/include/pdf_committee/8_2/c8_2.pdf　（2019 年 10 月 10 日取得）

学校法人文化学園国際ファッション産学推進機構（2015）『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事業 ファッション分野における中核的専門人材養成産学コンソーシアム　事業報告書　評価基準編』

川合直（2018）「服飾分野におけるレベルディスクリプタ―作成レポートーファッションにおけるデザイナー・パタンナーの学習成果指標ー」、吉本圭一編『平成 29 年度専修学校による地域産業中核的専門人材養成事業 成果報告書 Vol.18』九州大学、pp.139-148

日本学術会議 健康・生活科学委員会家政学分野の参照基準検討分科会（2015）「大学教育の分野別質保証のための教育課程編成上の参照基準　家政学分野」
http://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-22-h130515-1.pdf（2019年12月10日取得）

第８章　ビジネス分野における学修成果マトリクスの改訂プロセス

吉本　圭一（九州大学）
亀野　淳（北海道大学）
江藤　智佐子（久留米大学）
椿　明美（札幌国大大学）
古田　克利（関西外国語大学）
和田　佳子（札幌大谷大学）

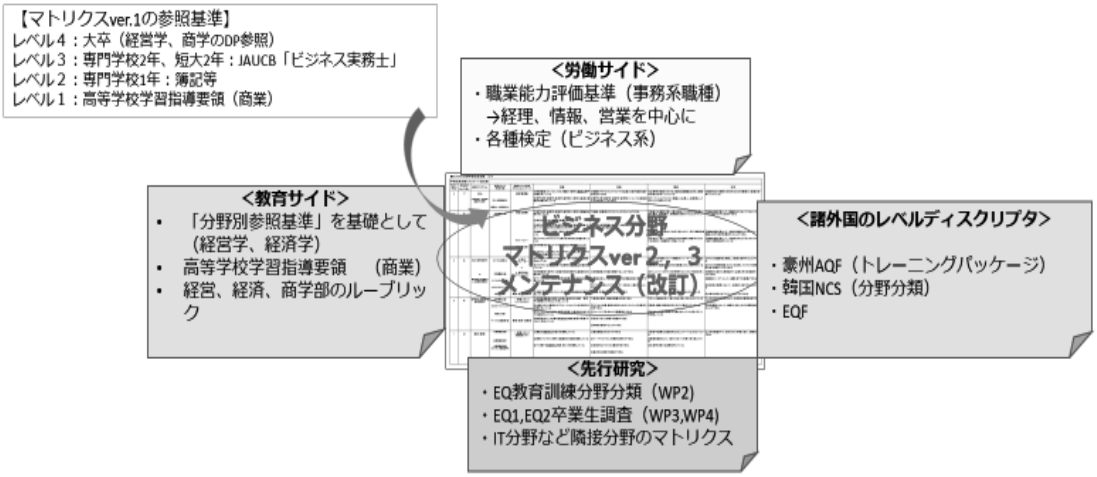
１．ビジネス分野マトリクス改訂のための参照基準と他分野との異同

江藤　智佐子（久留米大学）

1-1.. ビジネス分野マトリクス ver. 3 作成のための参照基準

ビジネス分野のマトリクス作成においては、2018 年度作成のマトリクス ver.2（亀野・江藤 2019）に加え、国際通用性という観点から EQF を参照にしたマトリクス改訂を行うことになった。参照基準を示したのが、図表１である。

図表１　ビジネス分野マトリクス ver.3 参照基準



ビジネス分野は大卒レベルで求められる能力として EQF の Clitical Understanding（批判的理解）を大卒らしい仕事（graduate job）の基準とし、上下のレベルを学校段階の教育レベルを参照にしながらレベルディスクリプタの検討を行った。

教育サイドでは、大学レベルのレベル６は「分野別参照基準」の経営学・経済学を、高校

レベルのレベル３は高等学校学習指導要領（商業）を参照とした。

労働サイドにおいては、ver.2 同様に職業能力評価基準や各種ビジネス系検定試験、諸外国の参照は EQF のレベルを基準にレベル間を調整した。

また後述するが、今回の改訂では昨年度実施した LO 調査の分析結果を基に、レベルの妥当性を検討し、調整を行った。

他分野とのチューニングという観点から分科会等において検討されているコメディカル（介護）、デザイン（ファッションデザイナー、パタンナー、グラフィックデザイナー）、食調理、観光、IT、保育なども視野にいれた検討を行った。なお、汎用性、転用可能性が高い分野として、これらの 6 分野は EQF とビジネス分野マトリクス ver.2 の参照も同時に行われた検討がなされた。

1-2. ビジネス分野の固有性と他分野との共通性

ビジネス分野の特徴としては、ゼネラリスト型であることから、業界を特定しづらく、他分野への転用可能な能力要素が多いことから、専門性を見出しづらいという特徴がある。これは、濱口（2009）が指摘するメンバーシップ型労働市場の特徴を色濃く反映した分野である。

また、レベル６で求められるマネジメントに必要な能力要素（コンセプチュアルスキル、ヒューマンスキル、リーダーシップなど）の解明が経営学等によって進んでいるところが、他分野と異なる特徴を有している。

ビジネス分野と他分野とのチューニングにおいて、共通性が見られた点は、「態度」と「現場の文脈での知識・技能・態度の応用」の次元である。組織人としてのキャリアパスをある程度想定しやすいことも職業コンピテンシーの積み上げ用語を策定しやすいという共通性が見られた。例えば、就業間もない 1 年目を想定したレベル３等の基礎的・入門的レベルと、レベル６以上のマネジメントレベルである。これらのディスクリプタで他分野と共通する場合は、組織人として働く際の「態度」と「現場の文脈における知識・技能・態度の応用」においてである。

２．ビジネス分野学修成果マトリクスの改訂

亀野　淳（北海道大学）

2-1.　マトリクス Ver.2 の問題点と改訂の視点

2018 年度にビジネス分野におけるマトリクスを作成（成果報告書 vol.19 参照）し、それに基づき、ビジネス分野の教育を提供する教育機関への調査（以下「機関調査」という）と現在、社会人として働いている者を対象とした調査（以下「社会人調査」という）を実施し

た。その中で、64 の学習成果・コンピテンシー各々について、教育機関に対しては人材養成目的として想定しているか、社会人に対しては、現在の業務に必要であるか、現在保有しているか（以下「保有」という）、在学中に修得したか（以下「在学中修得」という）についてその状況を明らかにした。

そこで、2019 年度においては、機関調査、社会人調査の結果も踏まえ、マトリクス Ver.2 の見直しを行い、マトリクス Ver.3 を作成した。

まず、Ver.2 の問題点として、①機関調査、社会人調査からみたレベル設定の矛盾、②各レベルの指標の数の不統一などが挙げられる。その内容と改訂の視点は以下のとおりである。

①機関調査、社会人調査からみたレベル設定の矛盾

一般的には、レベルの低い学修成果指標・コンピテンシーほど保有等の割合が高くなると想定される。しかしながら、項目によっては同一レベル内であってもその水準が大きく異なるものもみられた。

したがって、社会人調査のうち、「保有」「在学中修得」において同じレベル内で獲得している割合が大きく異なるものをピックアップし、レベル上下の獲得割合等を勘案して移動の有無を決定した。また、移動に伴い、②の文言を併せて修正したものもある。

ただし、ビジネス分野と業務を行う上でほぼすべての職種に必要な学修成果指標・コンピテンシーは当然その割合が高くなり、特定の職種（経理、営業など）に必要な学修成果指標・コンピテンシーはその割合が低くなるので、その点も考慮した。

②各レベルの指標の数の不統一

各レベルで作成された学修成果指標・コンピテンシー項目は、多くは３～５項目程度であるが、特にレベル７においては１～２項目であった。

したがって、①の改訂も考慮に入れながら、可能な範囲内で各レベルの指標の数を原則３～５項目に設定した。ただし、レベル６及び７については、包括的な文言が中心となることから例外的に２つも認めた。なお、文言の追加にあたっては EQF（2019）で用いられている表現を参考にし、可能な範囲内で統一を図った。

2-2.　具体的な改訂内容

前述の改訂の視点に基づき、具体的に以下の検討を行い、改訂作業を行った。

①社会人調査をもとにした学修成果指標・コンピテンシーのレベル間移動

レベル間移動の検討の対象になったのは以下の学修成果指標・コンピテンシーである（図表２）

図表２　学修成果指標・コンピテンシーのレベル間移動の検討対象

<table>
<tr><th rowspan="2"></th><th rowspan="2">レベル</th><th rowspan="2">学修成果指標・コンピテンシー</th><th colspan="2">保有</th><th colspan="2">在学中修得</th></tr>
<tr><th>同指標の獲得割合</th><th>同レベルの平均獲得割合</th><th>同指標の獲得割合</th><th>同レベルの平均獲得割合</th></tr>
<tr><td rowspan="4">知識</td><td>6</td><td>プロデュース、ブランディングなど、企画立案のための包括的な知識を有している</td><td>4.8</td><td>6.6</td><td>3.9</td><td>6.2</td></tr>
<tr><td rowspan="2">5</td><td>財務諸表の数字から経営内容を把握する基礎的な知識を有している</td><td>5.2</td><td rowspan="2">6.7</td><td>2.9</td><td rowspan="2">3.8</td></tr>
<tr><td>店舗・売場をマネジメントするための包括的な知識を有している</td><td>6.6</td><td>2.1</td></tr>
<tr><td>4</td><td>経理関連書類の適切な処理の基本的な知識（青色申告書類の作成など）を有している</td><td>5.5</td><td>11.2</td><td>2.6</td><td>5.5</td></tr>
<tr><td rowspan="4">技能</td><td rowspan="2">5</td><td>財務諸表の内容を理解することができる</td><td>8.6</td><td rowspan="2">16.3</td><td>4.7</td><td rowspan="2">8.1</td></tr>
<tr><td>店舗・売場を運営することができる</td><td>9.7</td><td>2.9</td></tr>
<tr><td>4</td><td>貸借対照表、損益計算書を作成できる</td><td>8.4</td><td>29.6</td><td>6.5</td><td>13.3</td></tr>
<tr><td>3</td><td>複式簿記の仕分けができる</td><td>7.9</td><td>39.0</td><td>6.8</td><td>24.6</td></tr>
</table>

知識については、レベル４の「経理関連書類の適切な処理の基本的な知識（青色申告書類の作成など）を有している」は、すべての職種に必要な知識ではなく、経理関係職務の知識であり、獲得割合が低いのはある程度理解できるものの、内容もやや高度であるのでレベル５に上げた。ただし、「(青色申告書類の作成など)」の文言はさらに上位のレベルに相当する可能性もあるのでこの文言は削除した。これに伴い、知識・レベル５の「財務諸表の数字から経営内容を把握する基礎的な知識を有している」については、経理関連の指標が重複するので削除した。また、知識・レベル５の「店舗・売場をマネジメントするための包括的な知識を有している」は獲得割合も低いのでレベル６に上げるとともに、同レベルの他の指標と文言を合わせるため、「包括的な」を「体系的な」と修正した。この指標のレベル６への引上げに伴い、レベル６の数が多くなってしまうことから獲得割合が低かった「プロデュース、ブランディングなど、企画立案のための包括的な知識を有している」を削除した。

技能については、レベル３の「複式簿記の仕分けができる」、レベル４の「貸借対照表、損益計算書を作成できる」、レベル５の「財務諸表の内容を理解することができる」の獲得割合が低くなっているが、経理関係職務の知識であることから獲得割合は低くなってしまうのは当然であるのでレベルの移動はしなかった。しかし、「店舗・売場を運営することができる」は獲得割合も低く、また、店舗・売場の運営には非定型的な対応も必要な高度な能力であることからレベル６に引上げ、同時に、「様々な状況に応じて適切に」という表現を追加しレベル６に相当するものとした。

②学修成果指標・コンピテンシーの追加

応用のレベル７の指標が１つのみであることから、EQF (2019) の表現を参考にしつつ、組織の責任者として知識、技能、態度の応用として必要な「組織の責任者として、将来を予

測し、経営戦略を作成し、実行することができる」という指標を追加した。また、EQF（2019）の知識のレベル７の中で用いられている「批判的な理解」に対応する項目として、知識のレベル７に「専門分野（経営学・経済学・商学等）に関する知識を活用して社会の諸課題について批判的な理解を有している」という指標を追加した。

③その他（文言の修正など）

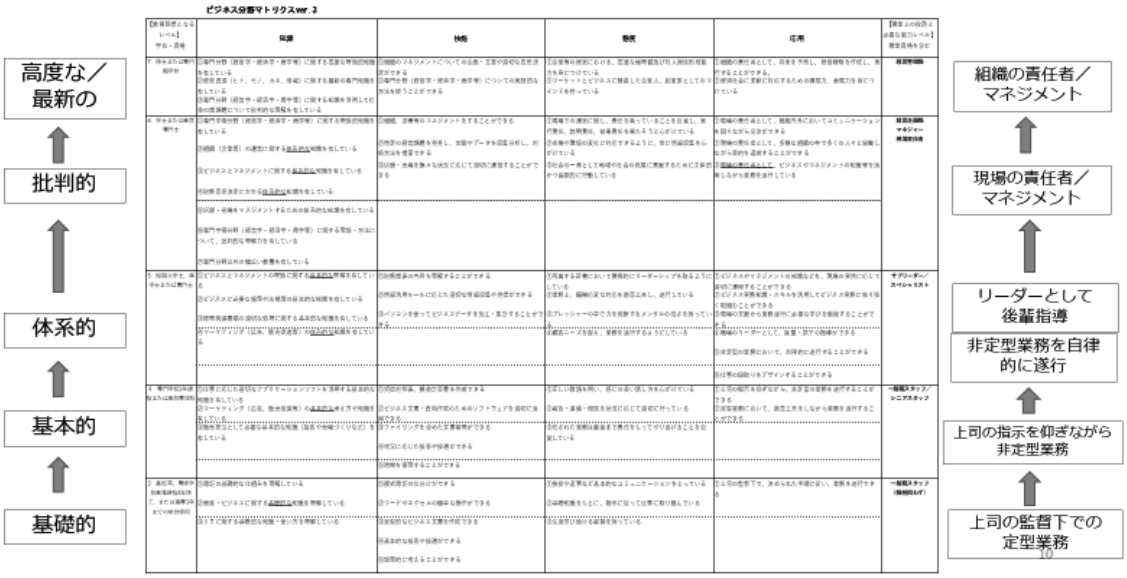
Ver.2 では「PDCA」というマネジメントツールに関する用語が使用されていたが、このツールを用いなければ職務を遂行できないわけではなく、また、組織によってはこのツールを使用していないなど決して普遍的な概念ではないことから、「PDCA」を使用していたレベル６の「現場の責任者として、生産性を向上するために PDCA に基づく業務を遂行している」を「現場の責任者として、ビジネスやマネジメントの知識等を活用しながら業務を遂行している」に、レベルの「PDCA の重要性を理解し、現場に適用することができる」を「ビジネスやマネジメントの知識などを、現場の実情に応じて適切に運用することができる」に修正した。

３．改訂マトリクス ver.3

亀野　淳（北海道大学）
江藤智佐子（久留米大学）

以上のような検討ならびに L0 調査の結果をもとにしたレベルの再検討を行った結果、図表３のようなマトリクス ver.3 を作成した。

図表３　ビジネス分野マトリクス ver.3



レベルディスクリプタの用語の特徴としては、教育プログラムにおいては「基礎的⇒基本的⇒体系的⇒批判的⇒高度な／最新の」、職業上の役割においては「上司の監督下での定型業務⇒上司の指示を仰ぎながら非定型業務⇒リーダーとして後輩指導／非定型業務を自律的に遂行⇒現場の責任者／マネジメント」という能力や役割の特徴をキーワードとしたレベルディスクリプタの作成となった。職業上の役割は、「現場の文脈における知識・技能・態度の応用」において発揮されることが考えられる。

ビジネス分野は抽象度が高く、汎用的な能力が多くを占める分野の特徴を有していることで、組織の中で働くための職業コンピテンシーは、他分野でも転用可能な能力としての可能性を有しているのではないか。今後、他分野との共通性という観点でのチューニングによって検証することが期待される。

【参考文献】

亀野淳・江藤智佐子（2019）「ビジネス分野の学修成果マトリクス改訂と L0 調査」、吉本圭一編『平成 29 年度専修学校による地域産業中核的人材養成事業　職業資格・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ー職業教育における学修成果とコンピテンシーをめぐる分野別アプローチ』成果報告書 vol.18、九州大学第三段階教育研究センター、102-112 頁

濱口桂一郎（2009）『新しい労働社会―雇用システムの再構築へ 』岩波新書

第９章　観光ホスピタリティ人材養成プログラムの体系化に向けて

南　慎郎（長崎ウエスレヤン大学）
中村　哲（中村調理製菓専門学校）

１．学位・資格レベルと人材像の相当関係

この分野は、ビジネス分野で求められる能力（財務・会計、マーケティング、マネジメント）を基盤としつつ、専門とするホスピタリティサービス部門により、求められる能力が分岐し、食・調理分野との関連性も強い。また、「ホスピタリティ」という概念も、対人サービス業全般に共通するものだと言える。

観光ホスピタリティ分野のマトリクス作成にあたっては、観光産業の担い手を①「観光産業をリードするトップレベルの経営人材」、②「観光の中核を担う人材」、③「即戦力となる地域の実践的な観光人材」の３層構造により育成・強化するという観光庁の方針を基調として、学士・資格レベルに相当する人材像を図表１のように構成した。

図表１　学位・資格レベルと観光ホスピタリティ人材との相当関係

観光産業の担い手（観光庁）	学位・資格レベル	人材像（職種・職務レベル）
①　「観光産業をリードするトップレベルの経営人材」	7　修士または専門職学位（観光 MBA）	観光産業および観光開発を支援する行政、非営利団体（特に DMO など）の経営者、管理職、中堅人材
②　「観光の中核を担う人材」	6　学士または高度専門士	観光経営マネジメント人材
	5　短期大学士、準学士または専門士	地域の観光産業を担う中核人材
③　「即戦力となる地域の実践的な観光人材」	4　専門学校１年課程または高校専攻科	即戦力となる地域の実践的な観光人材
	3　高校卒、専修学校高等課程３年修了、または高専３年までの単位習得	地域の観光の基盤となる人材

観光庁の定義によれば、観光産業は 8 つの業種（宿泊サービス／飲食サービス／旅客輸送サービス／輸送設備レンタルサービス／旅行代理店その他の予約サービス／文化サービス／スポーツ・娯楽サービス／小売）から構成される。

「人材像」の記述に当たっては、観光産業を構成する職種の幅広さを考慮し、抽象的な表現とならざるを得ない。そのため、観光産業の中心となるホテル業における職種・職務レベルを例示することとした。ホテル業の職種・職務レベルの記述に当たっては、「職業能力評

価基準（ホテル業)」と、一般財団法人日本ホテル教育センター『ホテル実務検定試験』を参照基準とした。また、各レベルの「態度」「応用」については、職業の現場での到達目標を表しているが、併せて必要な経験年数を設定している。「レベル 7」到達までに入社後 10 年をめどに、各レベルに必要な経験年数「職業能力評価基準（ホテル業)」の「キャリアマップ」を参考に、必要経験年数をそれぞれ設定した。

２．観光ホスピタリティ人材養成プログラムの体系化に向けて

分野別マトリクスの作成は、その分野の教育・訓練プログラムの体系化の観点が不可欠となるが、高校教育段階と高等教育段階の接続（レベル３からレベル４への接続)、高等教育段階におけるレベル間相互の接続において、以下のような課題が明らかとなった。

初等中等教育段階、とりわけ高等学校教育（商業科「観光ビジネス」）から高等教育段階への接続の観点から考えると、両者の断絶と重複の調整（チューニング）が必要となる。

学習指導要領の当該分野における到達目標と、実際の高卒労働市場において求められる知識・スキルとの乖離が大きく、上位レベルとの整合性が取れなくなるため、他の分野と同様、実際の職務レベルに求められる地域・スキルの実態を参照し記述することとした。

レベル６に相当する観光系大学・学部の教育プログラムは、学術的な内容から職業実践的な内容まで、いくつかの類型化がなされるが、「観光産業の担い手」としての人材養成の観点からみれば、現状では、下位レベルのレベル５（短期大学士、準学士または専門士）以下との接続においては、特にホスピタリティサービスにおけるオペレーション実務に必要な知識・スキル養成の面が総じて脆弱であり、近年、関連科目を重点的に配置する傾向にはあるものの、必修科目となっていない場合が多い。また、上位レベルのレベル７に相当する観光 MBA との接続においても、必ずしも経営学やビジネススキルに関する知識・技術の習得を目的としたカリキュラム構成になっていない場合も多い。

このため、レベル６については、観光庁の「観光経営マネジメント人材モデル・カリキュラム」に代表される海外の観光ホスピタリティ系大学・学部の教育プログラムを想定して記述することとした。すなわち観光産業の知識、宿泊業（飲食含む）を中心としたホスピタリティ分野の実務を学んだうえで、マネジメント分野の知識・理論を学ぶ、いわばプロフェッショナル教育である。この作業により、レベル５の職業実践専門課程における職業教育との接続が円滑となる。

３．各レベルの記述について

以上のような検討を経て、各レベルの知識・技能・態度・応用の記述は以下の要領のもと作成した（図表 2)。

図表 2　各レベルの知識・技能・応用・態度の記述の要領

学位・資格レベル	知識・技能・態度・応用の記述の要領
レベル 3	高等学校商業科に導入される観光ビジネスの学習指導要領を参照しつつ、地方の宿泊業の基盤となる高卒人材に求められる実践的能力を職業能力評価基準のレベル１（スタッフレベル）に相当するものとして設定した。
レベル 4	専門学校及び職業訓練機関の 1 年課程のカリキュラムを参照しつつ、レベル 3 より、より即戦力として求められる職業能力評価基準のレベル２相当として設定した。
レベル 5	職業実践専門課程の「学科の目的」を参照し、職業能力評価基準のレベル４に相当する初級管理職に必要なマネジメント能力を加味した。
レベル 6	観光庁の「観光経営マネジメント人材カリキュラムモデル」を参照しており、経営学の知識・技能とホスピタリティ分野の実践的オペレーションサービスに関する知識・技能の修得を中心としている。実際の観光系大学のカリキュラムは、「人文・社会学系」「地域づくり系」「経営系」といった具合に、多様性に富むため、あえて特定大学を参照することはしなかった。
レベル 7	観光 MBA と DMO 人材に必要な能力の修得を前提に構成しており、実務経験を有する学習者を前提としている。

４．残された課題－学位・資格の国際通用性の観点から－

「新たな外国人材の受入れ」政策の一環として令和元年度よりスタートされた「特定技能」制度だが、宿泊業においても外国人材の積極的受け入れが期待されており、日本語運用能力（日本語能力試験 N4）に加え、「一定の専門性・技能を有し、その能力を用いたフロント、企画・広報、接客及びレストランサービス等の様々な業務」に従事することのできる人材を「宿泊業技能測定試験」により判定することとなった。

この技能測定試験は、日本旅館協会、全国旅館ホテル生活衛生同業組合連合会（全旅連）、日本ホテル協会、全日本シティホテル連盟（ＪＣＨＡ）により共同で設立された「一般社団法人宿泊業技能試験センター」により実施されることとなっており、産業界のニーズを十分に反映される仕組みが担保されている。

その水準については、「専門性・技能を生かした業務に即戦力として従事できる知識と経

験を兼ね備わっていることを測定するため、実務経験２年以上の者が７割合格できる」ものとされている（技能試験の要項は図表３参照）。

さて、この「特定技能１号」（宿泊分野）は、観光ホスピタリティ分野のマトリクスでは、どのレベルに位置づくか。国の求める水準は「実務経験２年以上」とのことであるから、レベル４から５に相当する職種として位置づけられることになるのだろうか。

図表３　宿泊分野に係る「特定技能１号」の在留資格の取得の際の技能測定試験の概要

(1)　筆記試験

① 宿泊業務のうちの次に掲げる 4 分野に関し、基礎的な知識を有するとともに、現場において適切な対応をとるために必要な知識を有すること。

（ア）フロント業務

（イ）企画・広報業務

（ウ）接客業務

② 上記①に掲げる業務に関し、安全衛生を確保するために必要な知識を有すること

③ 宿泊業務に従事するに当たっての一般的な知識として、次に掲げる事項に関する知識を有すること。

（ア）心構え

（イ）身だしなみ

（ウ）言葉使い

（エ）立居振る舞い

（オ）接遇（マナー）

(2) 実技試験

① フロント業務

お客様の求めに応じ、適切な対応をとることができること。

② 企画・広報業務

お客様のニーズ等を踏まえ、企画・広報業務について適切な対応をとることができること。

③ 接客業務

お客様の求めに応じ、適切な対応をとることができること。

④ レストランサービス業務

お客様の求めに応じ、適切な対応をとることができること。

出所）国土交通省観光庁観光産業課観光人材政策室

一方で、既に見てきた通り、ASEAN では、すでに観光業の分野で共通の職業資格（飲食サービス 9 件、調理 10 件、接客 5 件、家政 5 件、旅行手配 12 件、旅行代理 11 件の資格が含まれる）が各国で導入されており、資格を取得した国に関わらず他の国での就労が可能な

「自動認証」という状況が生まれている（NIAD2017）。

また、それとともに上記 52 件の職業資格について、Competency Standards が定められ、その習得のための Common ASEAN Tourism Curriculum として、Level5 Advanced Diploma までの共通カリキュラムが開発されている（図表４）。

図表 4　Common ASEAN Tourism Curriculum における職種と学位・資格枠組み

Divisions	Cert. II	Cert. III	Cert. IV	Diploma	Advanced Diploma	Sub-total
Housekeeping	1	1	1	1	1	5
Front Office	1	1	1	1	1	5
Food Production	2	3	3	1	1	10
Food & Beverage	2	2	3	1	1	9
Travel Agencies	3	3	3	1	1	11
Tour Operation	2	3	4	2	1	12
Total						52

今般の特定技能制度においては、高等教育段階の学歴要件は付されていないが、優秀な外国人材確保・質保証の観点から、また国際的競争力の観点からも、こうした学位・資格の国際的動向に即し、その制度の活用が期待されるところである。

（文責：南　慎郎）

【参考文献】

(1)　マトリクス作成に関する参照資料

厚生労働省　職業能力評価基準　ホテル業（2009 年 4 月改訂）

観光庁　「観光経営マネジメント人材育成」

(http://www.mlit.go.jp/kankocho/shisaku/jinzai/renkei.html　2019 年 12 月 10 日取得)

同「観光産業革新検討会」

（http://www.mlit.go.jp/kankocho/page06_000117.html　2019 年 12 月 10 日取得）

一般財団法人日本ホテル教育センター『ホテル実務検定試験』試験要項

(https://www.jec-jp.org/hken/overview/　2019 年 12 月 10 日取得)

(2)　レベル３

文部科学省　『平成 30 年度高等学校学習指導要領』「商業科　第 3 節　観光ビジネス」

南慎郎（2019）「第 7 章 観光・ホスピタリティ分野における学習成果指標について－高等学校卒業段階からのキャリアパスに着目して－」、吉本圭一編『分野別学修成果可視化と国際的分野間横断体系化による職業実践専門課程の質保証・向上』九州大学第三段階教育研究センター、pp.181-185.

(3)　レベル４

学校法人石川学園　大育情報ビジネス専門学校　観光システム本科

(http://www.daiiku.ac.jp/business/guide_tourism_system/　2019 年 12 月 10 日取得)
長崎高等技術専門校　観光・オフィスビジネス科（1 年課程）
(https://www.pref.nagasaki.jp/bunrui/shigoto-sangyo/koyosokushinshokugyonoryokukaihatsu/kunren/kunrenkamoku/407078.html 2019 年 12 月 10 日取得)
(4)　レベル 5
職業実践専門課程の基本情報　以下の専門学校の HP より取得
富山情報ビジネス専門学校　ホテル・ブライダル学科（ホテルコース）
(http://www.bit.urayama.ac.jp/disclosure/pdf/form4_htl.pdf　2019 年 12 月 10 日取得)
西鉄国際ビジネスカレッジ　観光科
(https://www.ibc.ac.jp/assets/pdf/travel30.pdf　2019 年 12 月 10 日取得)
同　ホテル・ブライダル科(https://www.ibc.ac.jp/assets/pdf/hotel30.pdf 2019 年 12 月 10 日取得)
(5)　レベル 6
観光庁「観光経営マネジメント教育に関する産学官連携実践ワーキンググループ」『観光経営マネジメント人材育成のためのカリキュラムモデル』(2010 年 2 月)
(http://www.mlit.go.jp/common/000058153.pdf　2019 年 12 月 10 日取得)
南慎郎・城前奈美・佐藤快信（2018)「第８章　観光・ホスピタリティ分野のレベル・ディスクリプター開発」、吉本圭一編『職業資格・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ー職業教育における学修成果とコンピテンシーをめぐる分野別アプローチー』九州大学第三段階教育研究センター、pp.155-174.
(6)　レベル 7
京都大学経営管理大学院観光経営科学コース（観光 MBA）
(https://www.gsm.kyoto-u.ac.jp/kmba/　2019 年 12 月 10 日取得)
内閣官房まち･ひと･しごと創生本部事務局＆国土交通省観光庁,2018,『「日本版ＤＭＯ」形成・確立に係る手引き』(第 3 版)（2018 年 3 月）
(http://www.mlit.go.jp/kankocho/page04_000081.html 2019 年 12 月 10 日取得)
(7)　その他
国土交通省観光庁観光産業課観光人材政策室, 2018, 「宿泊業技能測定試験 実施要領」（2019 年 4 月）
大学改革支援・学位授与機構「ASEAN で進む職業資格の相互認証」
https://qaupdates.niad.ac.jp/2017/01/30/aseanprofrecog/（2019 年 3 月 3 日取得）
The Association of Southeast Asian Nations(2018), *Handbook: ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Tourism Professionals 2018 2nd Edition* . The ASEAN Secretariat Jakarta.

第Ⅲ部

世界のNQFからの学習

第１章　日韓セミナー「コンピテンシーの分野別参照基準から学位・資格枠組みへ」の論点

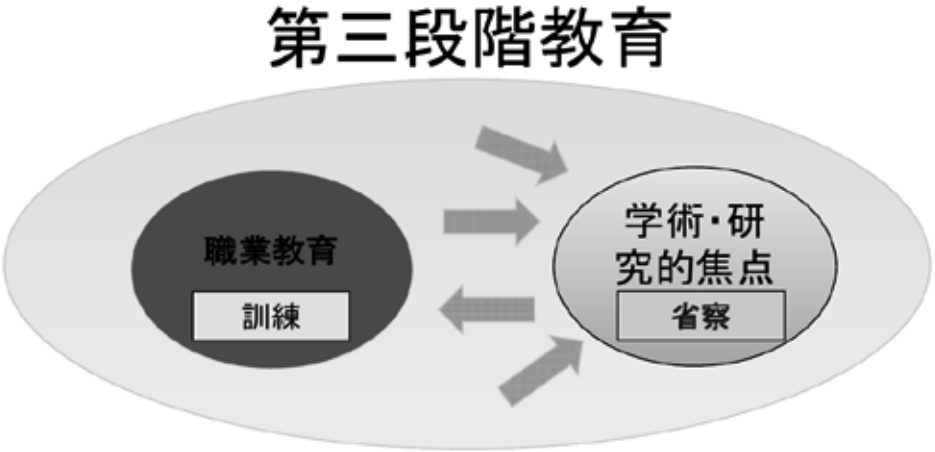
吉本　圭一（九州大学）

１．複眼的な第三段階教育システム

2019 年 10 月開催の日韓セミナー「コンピテンシーの分野別参照基準から学位・資格枠組みへ」の課題は、日本が国家学位資格枠組 NQF、National Qualifications Framework：NQF）にどうたどりつくかである。日本の固有の困難は、東アジアの一員である韓国にも共有された問題であり、その意味で韓国の取組が注目された。

先進諸国を中心に 1960～70 年代に、世界各国で高等教育の拡大とともに非大学型高等教育も誕生・発展してきた。韓国の専門大学も、日本の短大、専門学校も同じ時期に制度発足・発展を遂げている。大学セクターについては、この時期の大学への異議申し立てなどの議論や規模の抑制と質の向上への政策が各国でとられていく中で、それらは教育の質保証という新たなコンセプトを生み出した。質保証は、自己点検・評価から認証評価へと深化し、評価されるものも外形的なものから教育に直接関わるものへと焦点があてられ、いま学修成果 Learning Outcomes が強調されるようになってきている。対比的に言うと、大学については、卒業生の就職や良い仕事を得るための Employability を高めるという課題にむけて、職業教育にどう取り組むかという「職業への接近（Vocational drift)」が多くの国で課題となっている。他方、職業教育の機関は、大学との同等性をどこまで追究するかという「学術への接近 Academic drift」が明白に模索されている。両方から他方への接近がある。そこで、非大学型高等教育と大学を含めた第三段階教育（Tertiary Education）が成立する。

図表１　第三段階教育における２つの焦点



図表 1 に示すように、従来の大学中心の見方からすれば学術研究が焦点であり、知識を習得するだけでなくそれを「省察（reflection)」していくことが重要と考えられる。大学は、学校教育法第 83 条の規定の通り、「学術の中心として」とか「専門を深く教授研究し」とい

うように、教育と研究とがセットになった「学術」を志向するものを基本としている。しかし、大学の「職業への接近 vocational drift」という場合には、必ずしもそうした「省察（reflection)」に第一義的価値をおくものではない。いま日本の 800 近い大学のなかで、その意味で学校教育法第 83 条の古典的な規定を追究する大学と、「職業への接近」という代替的な機能を追究する大学とで、自然発生的な機能的分化を生じていると観察することもできる。

他方、専門学校などの教育においては、職業専門的な知識・技能の修得が強調される。これは、ドイツ語圏諸国など、見習い訓練と職業教育を充実させる国々がある。その領域も高度化して非大学型教育の一翼を担うようになる。そして、さらにそれが大学との同等性の主張し、あるいは制度的な位置づけの変更を要求していく、これが「学術への接近」である。特に、比較的早期の 1960 年代に創設された制度は、国によって制度はまちまちだが大学への転換や大学との同等性・親近性の獲得に成功する。他方、1970 年代からの高度化は職業訓練の高度化が多く、「学術への接近」がその機関の職業教育的性質を損ねることがあり、これらの制度が大学等の学術への途上にあると見なさない方が良い場合がある。

２．職業教育のガバナンスとレリバンス

このような、教育の目的・方法・統制をめぐる、双方向での参照が生じる段階で、複眼的な第三段階教育が成立する。専門学校が過渡的な段階でないとなれば、それは職業教育を核とする、第三段階教育の固有の眼、焦点となっていることを意味する。

UNESCO (2015) は、2001 年の「技術教育及び職業教育に関する改正勧告」を見直し、14 年ぶりに新たに「職業教育(正式には『技術職業教育訓練 Technical and Vocational Education and Training』) についての勧告」を採択している。ここでは、TVET を「広範な職業分野、生産、サービス、生活に関わる教育、訓練、技術開発」と定義し、その目的は、「個人をエンパワーメントし、雇用とディーセント・ワーク（人間らしい働き方)、生涯学習を推進すること」としている。

その勧告は、計 7 章 60 条からなり、第Ⅰ章では「適用範囲」を、第Ⅱ章で「展望と目的」を示し、第Ⅲ章からが実質的な勧告となっている。後段から先にみると、第Ⅴ章の「モニタリングと評価」、 第Ⅵ章の「研究と知識の管理」、第Ⅶ章の「国際協力」いずれも重要な政策勧告であるが、TVET のあるべき姿を示しているものとして、第Ⅲ章の「政策とガバナンス」、第Ⅳ章の「質とレリバンス」が勧告のコアであるとみられる。

第Ⅲ章の「政策とガバナンス」では「政策の策定」「ガバナンスと規制の枠組み」「社会的対話、民間部門、その他のステークホルダーの関与」「財源・財政」「平等およびアクセス」の各条での勧告が取りあげられている。

他方の第Ⅳ章「質とレリバンス」は、「学習の過程」、「TVET スタッフ」、「学位・資格枠組みと学習経路」、「質とその保証」、「労働市場および仕事の世界との関連性」、「情報およびガイダンス」にかかる各条からなり、「学習の過程」や「TVET スタッフ」では、職業領域の知

識技能やそれを包含する広範囲の学習と理解のための座学だけでなくインターンシップなどの多様な学習形態の強化が勧告されている。また、職業分野に精通する多様な教育スタッフが多様な雇用・就業形態で参画することもモデルとして示されている。

こうした中でも、特に第 39 条は「国家学位資格枠組（National Qualifications Framework: NQF）ないし相当のシステム導入を勧告」しているところが注目される。。

「質の高い職業教育」とは何か、別の用語でいえば、吉本（2017）では、「職業の」「職業による」「職業のための教育」という、あるいは「教育の目的」「教育の方法」「教育のガバナンス」の 3 次元での「職業性」が担保されていることが職業教育の「質の高さ」にあたると考えられる。UNESCO(2015)の勧告第 39 条では、その質保証のツールが NQF であると考えているのである。

（1）職業教育の目的・目標について
人材養成の目的に応じて、教育訓練と目標（学修成果目標）を、国家学位・資格枠組み（NQF)のレベル説明指標設定のように、いかにして職業教育として共通に、また個々の分野ごとに適切に、学修成果やコンピテンシーの用語によって表現し、適用していくことができるか。
2）職業教育の方法・手段について
職業教育として共通なコンセプトで、また分野ごとに適切に、実際の職業世界と適切に関連した教育訓練プログラムを、適切な教育訓練スタッフによって提供し、運用することができるのか。
（3）職業教育のガバナンスについて：
職業教育として共通の、また分野ごとに適切に、教育訓練事業者の関心や政府政策などの供給側とともに、雇用主・経済界と職能団体・職業関係者などの需要側の関心・参画によって職業教育を方向づけ、運営していくのか。

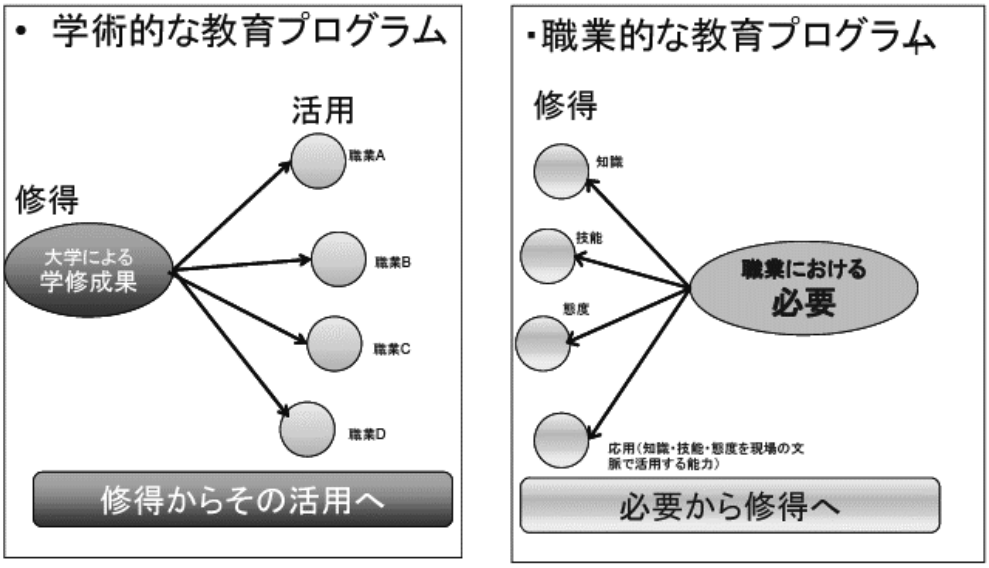
３．学術と職業の学修成果とコンピテンシーにかかるベクトル

学術・教育の世界と、職業準備の世界というは、教育プログラムとして目標とする学修成果の位置づけを見ると、両方のベクトルが違うと考えることができる（図表２）。すなわち、知識・技能等を「修得」してそれを活用するという大学型と、「必要」なコンピテンシーを修得させるという職業教育型とがある。これを意識しておくことが重要である。

本事業では、7 つの専門分野ごとに、学修成果（教育プログラムの目標として）とコンピテンシー（仕事で求められる職業能力）の 4 次元のタキソノミー（「知識」、「技能」、「態度」、「現場の文脈における知識・技能・態度の応用」）について、それぞれの学位・資格レベルにおうじて記述語を策定するという、分野別の学位・資格枠組み（sectorial qualifications framework: SQF）を開発している。それぞれのレベルによって、大学の卒業のレベルにふさわしい仕事をしている人のもつコンピテンシーを対応させることによってマトリクスが策定することができる。もちろんもう一つ重要なポイントがあり、「インターシップや実習」、「企業内訓練」で。両方のギャップを最終的には埋め合わせる。このように学校での基礎教育と企業等での一定の訓練プログラムを含めて、一定の一人前の職業人にしていくという

形がある。

図表２　学術教育型と職業教育型のベクトルの違い



４．国家学位資格枠組（NQF）

上述のような議論が各国で展開され、一定の共通性を持ちながら各国がそれぞれ固有のNQF を開発している。また、そこに OECD や ILO 等がいろいろな NQF の共通要素を定義しつつ助言するという国際的な政策学習過程が進んでいる。Qualifications という複数形にするか Qualification と単数にするかとか、資格とは何かというのは、日本の産業教育学会でも学会誌でもいろいろ議論されてきたテーマでもある。ともあれ、NQF は今 150 カ国が開発をしている。NQF の源流は、欧州大陸諸国にあり、各種教育機関、職業団体、政府など関係者の協働（コーポラティズム）による職業を定義しその教育・訓練をガバナンスしていくコーポラティズム・モデルであろうといわれている。それらを、「資格のジャングル」を改革しようとして、アングロサクソン諸国がうまく自分の国の物にしていった。これがイングランド、スコットランド、オーストラリア等々の NQF 第 1 世代である。そして域内の自由な教育と労働の移動を構築しようとする欧州連合 EU において欧州学位資格枠組 EQF ができ、これが欧州連合諸国とそこに繋がりを持つ国々に広がり、第二世代、第三世代まで NQF が拡がっている。

学術と職業の複眼性・対等性という点で注目したいのは、ドイツ学位資格枠組（DQR）の記述語（descriptors）である。レベル 6 は「学士」レベルとなっているが、「知識」について、先の学術モデルの大学では「critical understanding 批判的な理解力」を求めるのに対して、対応する職業領域ではマイスターがあり、ここでは最新の技術発展など現場の必要に応じて必要な知識を持っていることがアピールされている。

翻ってアジア諸国では、旧英連邦のマレーシアなどを皮切りに欧州からの影響を受けながら徐々に NQF が拡大している。特に ASEAN では経済的なネットワーク結合のもとでいろ

んな関心があって、地域学位資格参照枠組 AQRF が作られている。

５．東アジア的背景と日本の課題

しかし、日本や中国、韓国など東アジア諸国では NQF 開発が難航している。ここには共通の社会背景的な問題がある。典型的には、日本の大学センター試験、中国のガオカオ（高考）、韓国のスヌン（修能）など、受験への社会的関心が焦点化し、その合否を反映した学歴主義が形成されている。1970 年代に OECD 教育調査団が日本の受験競争を「18 歳のある 1 日で社会的に出生」すると表現しているが、これらは人文主義的な官僚登用試験である中国近世の科挙につながる考え方でもある。そして、欧州等での、教育と訓練は公的なものという考え方と、それらは私的な私立学校がやった方が効率がよい、制度的規制から自由に教育ができるという、むしろアメリカ的な考え方が半分くらい加わっている。またその産業や職業も大企業とか財閥系企業の力が大きい。

NQF に関しても、職業能力を評価し、その相場を形成しようとしても、財閥系企業や大企業は個別に企業・グループ内での能力標準を策定しており、それが横に広がらない。そして家産官僚制と纏めることができるが、相互の機関間の競争によって標準化と可視化が制約される社会がある。

日本国内の課題を例示しておくと、まず高等教育の修了資格についても学位と称号の違いをどのように考えるのか。日本では学位と称号が違うと。学位は学術に関わり学位規則で定められたもの、准学士や専門士は学位ではない称号であると。高等専門学校の準学士はすべての高等専門学校修了者に授与される称号であり、学校教育法で規定されているが、専門士は、授与可能な専門課程が文部科学大臣の告示で指定される仕組みとなっている。これはなかなか難しい課題である。

しかし、2018 年 2 月に発効した「高等教育の資格の承認に関するアジア太平洋地域規約」、いわゆる「東京規約（Tokyo Convention)」は、日本の前述のような高等教育資格の在り方への改革を求めるもの伴っている。つまり、実質的な差違がないかぎり外国で得た学位・資格等（個別の単位まで含む）を自国で認める、そして相互に認め合うことを訳阻止区している。こういう動きがあり、こういうものに対応したそれぞれの教育プログラムを標準化するその枠組みというものがこれから大切になってくる。

他方、厚生労働省の行政領域では、職業能力開発にむけてさまざまの職業資格制度を創設している。ふるくから工業・製造業や、建設業の分野における技能検定があり、それをより広い分野で開発していくために、特に職業能力評価の仕組みとして、職業能力評価基準が開発されてきた。2002 年から職業能力評価基準はスタートしており、同じ時期にスタートした韓国の NCS と、どこが違ってきたのかということは丁寧に検討すべき課題であろう。

第三段階教育の複眼性に関連して重要な課題は、教育プログラムや学位の専門分野をどう分類するかということである。韓国の場合には、韓国雇用職業分類 KECO （Korean Employment Classification of Occupations, 2018 年改訂)が用いられており、「研究・技

術の職業」が新たに独立して設定されている。これは、産業と職業を組みあわせることにより、現場での職業能力の特定と教育プログラムのもつ拡張性（産業内での拡張等）を意識して、NCS 開発、NQF 開発に適したアプローチをしているようにみえる。

６．専門的対話の論点

以下、諸外国と日本の NQF および関連する学位・資格システムを検討する際の論点として、ひとつには職業教育訓練の改革におけるプログラムの質保証をどのように進めるのかということがある。学術型のプログラムを含めた学修成果アプローチが重要になるが、学術研究の分野分類だけで「学問の本質」を理解していくアプローチはこれらのグローバルな課題に応えるものにならない。そのため、国家学位資格枠組の開発と質保証アプローチを並行して進めていくことが重要なのではないか、この点の議論が必要である。

二つ目には、教育の改革と労働市場と訓練の改革をつなぎ、グローバルに対応する共通言語はどのように構築、提供できるのかという問いである。特に、職業のコンピテンシーを供給における学習のモジュールに変えていくことが重要なポイントであり、韓国の NCS でこれができていることは、東アジア的文脈のなかで尊敬に値する。日本でも、教育訓練の専門分野の分類とその分野にもとづく学修成果＝コンピテンシーの提起が必要である。そして重要なのは教育プログラムには、他の機関との差異化を図るのではなく、共通の可視化を図ること、共通のスタンダードがあり得るという合意形成の在り方を議論していかなければいけない。

三つ目には、日本では学歴社会とメンバーシップ型の労働市場のもとで両者の対話がうまく進まない。韓国の NCS はそういう対話を政府の政策レベルで進めている。そこで、大学の現場のレベルでは、こうした政策、現場への改革要請はどう見えているのか。日本や韓国は、大企業や財閥企業やトップランクの大学を頂点とする、家産官僚制的な patrimonial bureaucracy が発達している。ドイツの高等教育研究者の Ulrich Teichler は、大学のランキング競争についても、「回し車の中のハツカネズミの競争」と表現しているが、機関間の競争に個人が巻き込まれる、個人が機関間の競争の中で自分のアイデンティティを形成する、そういうことをどのようにやめることができるのか。大学人として、「大学人は自分の仕事の環境以外の事だけを、あるいはそれ以外の森羅万象を研究する」と言うジョークがあり、「自分の足元を研究しない」という批判があるが、高等教育研究はどのようにあり得るのか、検討すべき論点となる。

【参考文献】

UNESCO (2015) “Recommendation concerning technical and vocational education and training (TVET)”, (http://portal.unesco.org/en/ev.php-URL_ID=49355&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html, 2020 年 1 月 2 日検索)

吉本圭一 (2017)「第三段階教育における職業教育-諸外国との比較の観点から-」、『リクルート　カレッジマネジメント』、203 号、6-11 頁

第 2 章　国際会合から学ぶもの

吉本　圭一（九州大学）
江藤智佐子（久留米大学）

１．日韓セミナーから

1-1. 産業界と教育界の対話とギャップについて：韓国側意見

産業界と教育との違い、ギャップというのはあります。ギャップをなくすのは困難です。それをどうやって小さくするかということが課題です。そうすると学習内容、あるいは学習方法が問題になります。そこに NCS が基盤を提供するということになります。そしてさらに先ほどご紹介しました、あるいは紹介していただきました work-based のデュアルシステムというのがあることによって、産業界とそれから学校が協力していきます。そういった方法が生み出されるということがあります。

実は 1970 年代～80 年代前半は、人材不足が深刻な問題でした。そのため人材の質も低かったものですから、企業の方から学校の先生を訪ねて行って、時には贈り物をして「どうか優秀な学生さんをうちの企業に寄こしてください」、そういうふうに頼む、逆に言うと大学の方がイニシアチブを持っていた時代でした。まさにマンパワー不足でした。現在は逆です。学校の先生、大学の先生の方が企業を訪ねていって、むしろ「学生をよろしくお願いします」と頼みます。企業が上になっているというわけです。ですから、状況が変化しているのです。これを正常な状態に戻すためにはやはり NCS に基づいた学校と企業の有機的な関係、それによって改善をしていくことが必要です。それがギャップを減らす有効な方法ではないかと考えています。

1-2. 仕事と学習のデュアル制度（IPP）_韓国からの補足解説

韓国では、2015 年から導入された長期実習制度として「仕事と学習のデュアル制度（IPP：Industry Professional Practice 企業連携型長期現場実習）」がある。ここに大学が参加する、しないは自由であるが、2019 年現在で 38 大学がこれを導入するに至っている。

Kang 教授からの教育と職業とのギャップに関する補足

> 韓国も教授それから学生たちも四年生制大学における自分たちの大学アイデンティティについては様々な議論がありますが。ですから四年制大学のうち、38 の大学しか（NCS には）参加していないというのは、そこにも理由がある訳です。IPP が導入されるというのは大学の中で自然に合意が形成されて初めて導入されました。38 の大学が参加していると言いましたが、その全部の学科が参加している訳ではありません。依然として学術的な研究機関というのは（参加せずに）残っています。やはり実践的な学問を行っている、職業と密接に関連のある学科で主として（NCS は）導入されているはずです。

Cho 氏からの IIP についての補足

> 大学には大学の協議会というのがあります。こちらで NCS をどのように四年制大学に適用するかということで私がセミナーで発表したことがあります。その時に、大学教育協議会の会長が、職業教育の大学とアカデミックな大学を分けて、職業教育の方には NCS を適用しなければならないと、そういう立場でした。その通りであれば、38 の大学が IPP を採用する訳がありません。それは大学がどうやってこれから生き残っていかなければならないか、ということと密接な関係があります。ですから現在少子高齢化が進む中、韓国の大学はそもそも存続が難しい大学というのがたくさんあります。ですから大学の生存、生き残りという側面でも NCS の採用というのは非常に重要な課題になってきています。

1-3. 韓国に学ぶ

日本でも、教育の現場は、研究大学の頂点を目指す大学だけではなく、「デュアルシステム」の要素を取り入れようとする機関もあるが、これらが国の高等教育に反映されず、それらの焦点の在り方を国が示すことができず機能的分化が適切に進んでいない。もちろん KRIVET のような研究所がないことも重要な問題かもしれない。また、省庁間の壁の硬さや透過性もこれからの課題であろう。

他方で、日本は、制度の硬さを人々の考え方の柔軟性が補っているかもしれない。韓国で大卒失業が深刻化するのは、高卒者等との学歴間代替が進みにくいからでもあろうと考えられる。あえて日本のことを考えれば、この大学修了しても気にせず高卒の仕事をするという柔軟性メンタリティを醸成してきたのは適切だったのかどうか。若年者が安い賃金で働き始めるメンバーシップ型の規範、つまり労働市場と人々の柔軟さと、制度・政策などの硬直性・排他性の問題も考えてみるに値するかもしれない。

２．国際カンファレンス「学修成果と職業教育の質保証―NQF の世界展開と日本の未来―」の総括議論から

2-1. 日本版の NQF の必要性と調整的推進についての海外コメントと質疑

（Bateman 氏からの提起）日本に関しては NQF が必要であるということ。そして、どういった利点があるのか。つまり、NQF を持つことによって、どのような恩恵があるかを考えなければならないと思います。私にとって NQF というものは全ての教育と、それから訓練を全て議論の場に持ち込むものであると思います。ですから、例えば、職業学校、あるいは大学、そして、会社、あるいは業界での訓練を行うかもしれません。恐らく企業でもこういった訓練があると思います。ですから、こうした対話、あるいは会話の場に持ってくるものが NQF だと思います。いろんな議題を。そして、いろんな参加者が参加すると思います。参加しないのであれば、今後、そういった議論の場に参加してもらうように促さなければならないと思います。あるグループを排除するというのではないと思います。昨日も申し上げましたように、私は用語というものを気にしています。言葉は、それは包摂的でなければならないものです。しかし、それは排他的にも排除的にもなり得るわけです。

簡単に言いますと、NQF は学修成果に基づいているという、本当にシンプルな表現です。

でも、国の中でのあるグループのいろんな議論、対話を聞くと、例えば、職業訓練では、その中にコンピテンスというのは非常に理解が難しい、複雑なものであると思われています。それはコンピテンシー、能力に基づいているので、その枠から除外されています。あるいは、その枠の中の対話に入ることが阻害されているということで、非常に気になっています。ですから、いつもみんなに関わってもらえるような努力を最大限にしなければならないと思います。時には妥協も必要かもしれません。私が知っている限り、全ての枠組みは妥協の産物であります。目的はみんなその話し合いの場につけるということであります。ですから、NQF について非常に私も思いがあります。それこそが個人の強みになっていると思います。繰り返しますが、NQF はみんなが参加できるものでなければならないということです

（日本側からのリプライ）日本は日本独自の必要性があると思います。それは生涯学習を奨励していくためにも、非常に必要なものです。ですから、最初のイニシャルエデュケーションの最終達成地点というのによって。そして、学歴社会というものは、その後の人生というものを決めてしまうということがあります。また、別の見方をしたとき、学問分野、そして職業分野という両方に視点を置きます。そして、国際的な相互認証というものが挙げられると思います。これも非常に重要だと思います。

NQF というのは基本的に非常に大型の船で、いろいろな人たちのグループをそこで運ぶというものです。学位、英語でのディグリーという場合は問題ありませんが、日本で言うときのディグリーになると、法的な規定がそこに入ってしまい、Bateman さんのいう排除のロジックが生まれます。例えば、学士というのは法的に認められた資格であります。短大のアソシエイト・ディグリーというのは、法的なものではないというような、非常に奇妙なところがあります。ディグリーという言葉を使わないで、学位・資格や学修成果のような言葉を使おうとしているということです。一つの船の中で多くの方たちと共に協業していくためには、言葉の選び方というのも重要になってきます。

2-2. インフォーマルな学習の認定や国際的な活用について

（日本参加者から）これまでの学習というのは実際的なフォーマルな学習ではなくても、ノンフォーマル、インフォーマルな学習であっても、ラーニングということに関しましては、これからどういうふうに私たちが定義をしていくかということが重要になってくると思います。私たちの寿命は延びています。ですから、日本の人口にとっても、学習というのが非常に大きな意味を持ってきたと思います。これまで学んできたことというものは個人にとって重要なもので、それを基盤にして新しい学習が積み上げられていくわけです。ですから、Qualification Framework で全てを完結するわけではありませんが、人間の寿命が延びていく社会の中で、ある意味この問題解決にはならないにしても、Qualification Framework というのはいろいろな、そういう問題に立ち向かう一つの基盤をつくると考えています。

（芦沢氏からのコメント）過去の学習歴をフォーマル、インフォーマル学習に関してのディスカッションは非常に私たちの社会の中で実りある議論ができてきていると思ってます。

そして、これらを私たちが認めていく。例えば、過去の学び、それから、フォーマル、インフォーマルの学習というものを認めていくということであれば、それは私たちの社会は非常にインクルーシブになります。経験のある人、高齢者、障害のある人、国外からの労働者などに対して。日本政府は、日本は移民を認めていないのですが、実際にはいます。労働力不足という問題に直面していますので。ですから、そのプロセスを通して、私たちは重要な可能性、また重要なポテンシャルを持った人々、人材というものを認めて、探していくこと、認めていくことができます。そのプロセスになっていくと思います。

（Kift 教授から）ノンフォーマル、もしくはインフォーマルな形でのものをどうやって組み込んでいくのか。例えば、インクルージョンですとか、平等に、公平にやっていくというところが大学によってはあります。過去の学習歴を認めている、認定しているという所もあるわけです。そうなると、労働者、雇用主に対して認めてもらう場合、大学ではどういったものを提供してくれるのか。例えば企業に対してお金を取ってアセスメントをやっていくとか、試験という形か、評価やアセスメントです。大学がスキルをアセスメントで評定するということもあると思います。それが一つの例になると思います。現在はできていませんが、そういうことを通して、環境を作っていくなど。他の可能性としては、オーストラリアで取り組んでまだ実行されていないのですが、学習ポートフォリオを作ることです。スキルや知識を集めて、実際の人生の中で生涯学習というところに組み入れるわけです。例えば、それが普遍的なものであるとすれば、国際的に見て、Andrea さんがいろいろ学習のポートフォリオがあるとします。スクーリングとか、生涯学習をやっていくときに、こういうふうにやりたいという方向があれば、大学の学位があって、そういうポートフォリオがあればチャンスが生まれるというふうに考えられます。新しい学生がやってきたときも、インフォーマルな学習から大学に来たという人がいたとします。会計事務所で 10 年間働いていた人が、どんな単位として認められるのか。大学ではどういう認定方法があるか、そういう話をいまからやっていかなければならないところです。

（Bateman 氏から）オーストラリアの職業訓練の例をお話ししたいと思います。われわれの研修制度は 1998 年から NQF という方向に変わっていきました。Qualification をある程度規格化し、評価し、認定していく、そういうプロセスですが、職業のシステムとしては、アセスメント自体がインフォーマルやノンフォーマルなどとは別に問題ではなく、どういうことをやったとしてもアセスメントをしましょうというところで済ませています。能力のコンピテンスに関してやっています。その能力に対しての評価です。そういうところがシステムに入っているので、いろいろなやり方があります。

最初は、品質保証から始めます。過去に学習してきた経緯を認めていく。そして、それを評価する基準というものが存在しています。それが一つのやり方です。法的に強制力のある基準ということです。信頼基準です。その他のやり方もあるのですが、単位を認めるというやり方あります。それも法的に根拠があります。例えば、私の Qualification を半分終わって、そして違う所に行ったとします。その場合、両方の団体、機関で、両方が単位を渡さな

ければならないのです。同じ資格を渡さなければいけないと。同じ基準があるわけですから、やらなければなりません。学生によってはポートフォリオ、今までの過去の実際にフォーマルなものもありますが、それで認定していきます。それを合わせてフォーマルな認定や、達成として認めていくわけです。職業訓練というところでは少し違ったところがあります、それぞれ分野別に。それはわれわれの長年の文化にも影響しています。そのおかげで、われわれはできるだけベストな方法をとっていると思います。フォーマルとか、インフォーマルとか、ノンフォーマルな学習についても同じように認めていきたいとは考えています。

（吉本）豪州で体系的な学位・資格の一部になるマイクロクレデンシャル（Micro-credential）が重要な論点でもあることが述べられてきたが、日本の事例では履修証明プログラムがそうした可能性を持つモジュールタイプのプログラムとして実施されている。私は Graduate Certificate、オーストラリアに Graduate Certificate、あるいは Graduate Diploma というのが、Diploma も Certificate もあり、少しボリュームの大きさが違うが有効に活用されているように思える。少しメタレベルで上手にレトリックを使うことができないのかとも思う。

2-3. 訓練パッケージや職業プロファイルの規定について

（吉本）本事業では、NQF の基礎として７つの専門分で同じレトリック、同じ説明のロジックを使って一定範囲で共通のものが理解できたということを、江藤さんが発表してくれましたが、豪州での経験からそのポイントについて少し Sally さんの AQF レビューで共通するものがあるのかどうか、教えてください。

（Kift 教授）現在は、SSO がそれぞれの領域のトレーニングパッケージを開発しています。この複雑な問題を将来的にどのように適用していくのか、新しい AQF をどのように適用していくのか、将来的な可能性、または課題について、トレーニングパッケージをどのように適用していくのか。今後、トレーニングパッケージをどのように開発することが期待されているのか。私は職業教育専門家ではありませんので、よく分からないのですが、この区別をするのはとても難しいと理解しています。杉本先生がおっしゃったように、私たちはデュアルセクター、オーストラリアには７つの大学があります。職業系、学問系があります。そこが統合して、高等教育を提供してるところです。

私の意見は、ドイツなどの職業教育訓練の充実した国を参考にし、どのように職業と、高等教育を統合するかということを考えていくべきだと思います。トレーニングパッケージの性質について詳しくは分からないのですが、そのエキスパートが 2 人、今回の AQF 改訂のパネルにいらっしゃいます。その方たちは、これは一つの機会であると。トレーニングパッケージをもう一回、見直す機会であると言っています。トレーニングパッケージというものが将来的に本当に期待どおりに運用されていくのか。期待どおりの結果を出すのかということは分かりません。横断的なポイントということを考えて、そういうことを考えなければならないと思います。

私は法律の専門分野ではないのですが、横断的な分野に関してHKやサービスセキュリティー、LIヘルスケアの分野などに、違うタキソノミーを使い、新しいQualificationをその文脈に合わせて、どのようなものになるかというものを作り上げています。そして、そこの職業訓練のレベルがこのレベルのバウンド、幅をつくる中で、Certificate1、2、3、4という名前で表現していくこと。そして、Diploma、その上にアドバンス Diploma、この二つは重なり合うかもしれません。そして、学士と同じレベルの Diploma があって、そしてGraduate Diplomaというものがあります。そのような形でパスウェイをつくっていくというのが一つ考えられます。Qualification の Framework ということで繰り返しになりますが、全てを解決するわけではありません。職業訓練の一つのパスウェイとして非常に明確にしていくことができると思います。そして、タキソノミーを使うことによって、現実に即した、そのQualificationがどのような現場、どのようなものを求めているのかということを特定し、そのことを考えていく必要があります。そして、ラーニングティーチングのコースというものをデザインしていくときに、そういう情報というものを参考にしながら、考えていくことができるのではないかと思っています。ドイツではそのような区別というのがはっきりしていないので、そういう意味で良いのではないかと思います。

日本のQualification Framework はそのような分野、例えば、試験とか、技能検定とか、職業資格システムとか、それから、職業教育システムなどが、各省庁の下に行われていますが、その意味でこのようなものも Qualification システムの中に統合されていくのか。また、民間の技能検定みたいなものもあります。そのようなものを認証していくのか。そのようなことを活用するということが考えられます。

（Demes 氏のコメント）われわれの議論はまだ可能性のあるドライバー（訓練サイドの）というのを含んでいません。ですから、トレーニング、つまり研修という分野で実際のところ、オーストラリアでは研修プログラムの品質がASQAによって認定されています。そのようなシステムなしには、社内の研修において、将来的にはそこも内包しなければならない。そうしなければ、いつまでも部分的なままではないかと思います。

われわれとしては、もしやりたいのならば、会社の研修のコンポーネントというのは実際の基準に合っているならば、提供されることが可能であると思います。市場で認められたものであると。国際的ではないもの、そういった資格もあります。例えば、民間の資格というのももちろんあります。そして、それは公的に認められたトレーニングになるというふうに考えられています。

【参考文献】

吉本圭一編（2020a）『EQGC 日韓国際セミナーーコンピテンシーの分野別参照基準から学位・資格枠組みへー』成果報告書 vol.20、九州大学第三段階教育研究センター

吉本圭一編（2020b）『EQGC 国際カンファレンス　学修成果と職業教育の質保証－NQF の世界的展開と日本の未来—』成果報告書 vol.21、九州大学第三段階教育研究センター

巻末資料

各分野の学修成果マトリクス

コメディカル分野マトリクス（介護）ver.2

【教育目標となるレベル】学位・資格	知識	技能
7　修士または専門職学位	1 介護業務に関する最先端の専門知識を有している 2 介護に関わる最先端の医療的知識（老年医学、老年精神医学、リハビリテーション医学、障害等）に関する知識を有している 3 介護に関する福祉の最先端の知識（社会福祉学等）を有している 4 介護サービス事業におけるマネジメントの体系的な知識を有している	1 周辺知識を統合し、新たな介護サービスを考案することができる 2 事業運営に関する戦略的なマネジメントを行うことができる 3 事業所全体のケアプランの目標達成を管理することができる 4 利用者やその家族の状態や状況に応じた介護を運営することができる
6　学士または高度専門士	1 介護業務に関する総合的な専門知識を有している 2 介護に関わる医療的知識（老年医学、老年精神医学、リハビリテーション医学、障害等）に関する知識を有している 3 介護に関する福祉の包括的な知識（社会福祉学等）を有している 4 介護保険制度や医療福祉政策等に関する最新の知識を有している 5 福祉機器（介護ロボットを含む）に関する先端の知識を有している 6 介護に関わるリスクマネマネジメントや安全・衛生管理の総合的な知識を有している 7 利用者の状況に応じたケアプランを作成する知識を有している 8 介護サービスに関するマネジメントの知識を有している	1 ケアプランを作成することができる。 2 ケアプランの目標達成をマネジメントできる 3 自立支援に関する総合的な技能を有している 4 利用者やその家族の状態や状況に応じた総合的な介護を行うことができる
5　短期大学士、準学士または専門士	1 介護業務に関する体系的な専門知識を有している 2 介護実践・介護技術に必要な理論を有している 3 介護保険制度や報酬に関する制度の基本的な知識を有している 4 福祉機器（介護ロボットを含む）に関する基本的な知識を有している。 5 介護に関わる安全・衛生管理の基本的な知識を有している 6 多職種連携やケアマネジメントの基本的な知識を有している	1 利用者の状態や状況に応じた介護を行うことができる 2 利用者やその家族に介護内容を適切に説明し、理解を得ることができる 3 自立支援に関する基本的な技能を有している 4 多職種連携やケアマネジメントの制度を踏まえ、ケアプランに沿った介護実践ができる。
4　専門学校1年課程または高校専攻科	1 介護業務に関する基本的な専門知識を有している 2 介護実践・介護技術に必要な基本的な理論を有している 3 介護保険制度や報酬に関する制度の基礎的な知識を有している 4 福祉機器（介護ロボットを含む）に関する基礎的な知識を有している 5 介護に関わる安全・衛生管理の基礎的な知識を有している	1 日常の介護対応の範囲において、利用者の状態や状況に応じた非定型な介護を行うことができる 2 利用者やその家族に介護内容を説明することができる。 3 ケアプランに沿った基礎的な介護実践ができる。 4 自立支援に関する基礎的な技能を有している
3　高校卒、専修学校高等課程3年修了、または高専3年までの単位修得	1 介護業務に関する基礎的な専門知識を有している 2 介護実践・介護技術に必要な基礎的な理論を有している 3 福祉機器（介護ロボットを含む）に関する初歩的な知識を有している 4 介護に関わる安全・衛生管理の初歩的な知識を有している 5 自立支援に関する基礎的な知識を有している	1 生活介助や支援等に関わる定型的な介護を行うことができる 2 ケアプランに沿った初歩的な介護実践ができる 3 利用者やその家族への初歩的なコミュニケーション（挨拶、声かけ、傾聴）ができる

態度	現場の文脈における知識・技能・態度の応用	【職業上の役割と必要な能力レベル】職業資格を含む
1 職場において、倫理観が定着することを心がけている。 2 コンプライアンスを重視し、責任をもって施設運営をすることを心がけている 3 公正・適正な人事管理を行うために、スタッフ個々を理解することを心がけている 4 組織のミッションをスタッフに伝えることを心がけている。	1 組織の責任者として、超高齢社会および経済社会に柔軟に対応するための構想力、表現力を身につけている	施設長／経営者 （入社8年以上）
1 コンプライアンスを重視し、現場の業務にあたることを心がけている 2 福祉市場や環境の変化に対応できるように常に情報収集を心がけている 3 社会の一員として地域や社会の発展に貢献するために、主体的かつ協調的に行動している。 4 レジリエンスを高める努力をしている	1 現場の責任者として、介護にかかわる一連の過程に関し、組織内外においてコミュニケーションを図りながら交渉ができる 2 現場の責任者として、介護にかかわる一連の過程に関し、ケアプランの目標を達成するために多職種連携の中で多くの人々と協働しながら目的を達成することができる	＜認定介護福祉士／管理介護福祉士＞ フロアリーダー ユニットリーダー 係長・主任等 （入社5～7年程度）
1 所属する部署において積極的にリーダーシップを取るようにしている 2 業務上、臨機応変な対応と改善を心がけている 3 プレッシャーの中で力を発揮するメンタルの強さを持っている 4 利用者･家族や地域におけるニーズに応えることができるように努めている。	1 介護にかかわる一連の過程に関して、知識・技能を活用して業務に粘り強く取組むことができる 2 介現場の文脈から業務遂行に必要な学びを継続することができる 3 現場のリーダーとして、後輩・部下の指導ができる 4 非定型の業務において、自律的に遂行することができる 5 仕事の段取りをデザインすることができる	＜介護福祉士／実務者研修終了者＞ リーダー候補／トレーナー／サービス提供責任者 （入社３～５年目）
1 正しい言葉遣いを用い、感じの良い話し方を心がけている 2 報告・連絡・相談を状況に応じて適切に行っている 3 任された業務は最後まで責任をもってやり遂げることを自覚している	1 上司の指示を仰ぎながら、非定型の業務を遂行することができる 2 定型業務において、創意工夫をしながら業務を遂行することができる	ケアスタッフ（基礎レベル） （入社２年目）
1 挨拶や返事など基本的なコミュニケーションをとっている 2 生涯学び続ける姿勢を持っている 3 利用者の尊厳を守ることを心がけている。	1 上司の監督下で、決められた手順に従い、業務を遂行できる	＜初任者研修＞ ケアスタッフ（初級レベル） （エントリーレベル）

コメディカル分野マトリクス（理学療法）ver.2

【教育目標となるレベル】 学位・資格	知識	技能
7　修士または専門職学位	1 理学療法業務（実践・教育・研究・管理運営）に関する総合的な知識を有している 2 理学療法業務に関するマネジメントの知識を有している 3 後輩（実習生含む）の育成に関わる基本的な知識を有している	1 各領域、各病期において卓越した理学療法の実践ができる 2 各領域、各病期において実践モデルとなり、指導ができる 3 理学療法業務の円滑な遂行に対して助言ができる
6　学士または高度専門士	1 対象者の個別性を踏まえて疾患、障害を理解し、医学的モデルおよび社会的モデルの統合モデルとして、障害を理解する専門的な知識を有している 2 ICF（IDH）モデルに沿って、生活機能を包括的に評価し、機能的予後を考察する専門的な知識を有している 3 対象者の個別性を踏まえて目標と治療を計画でき、理学療法の効果を考察する専門的な知識を有している	1 自身の計画に基づき、自ら独立して理学療法が実施できる。また臨機応変に理学療法が実施できる 2 理学療法実施において、他者の支援ができ、助言ができる 3 医師や看護師など多職種間で協同的にチーム医療が実施できる 4 地域包括ケアシステムを理解し、他施設・他機関と必要な情報を共有して理学療法が実施できる 5 社会的資源の活用について理解し、実践が出来る 6 リスク管理、緊急時の対応を予測して行動が出来る
5　短期大学士、準学士または専門士	1 基礎医学（解剖学・生理学・運動学等）及び臨床医学の専門的な知識を有している 2 健康や社会、社会保障制度等の専門的な知識を有している 3 基本的な理学療法評価の実施に関する専門的な知識を有している 4 障害別の理学療法技術に関する専門的な知識を有している 5 理学療法を実施する上での倫理に関する専門的な知識を有している	1 対象者に対して、医療面接が実施できる 2 対象者に対して、リスク管理が実施できる 3 対象者に対して、理学療法評価が実施できる 4 対象者に対して、障害別（骨関節疾患、中枢神経疾患、神経筋疾患、発達障害、内部障害等）の理学療法治療技術が実施できる 5 対象者に対して、健康維持・増進、介護予防等の理学療法技術が実施できる
4　専門学校1年課程または高校専攻科	1 基礎医学（解剖学・生理学・運動学等）及び臨床医学の基本的な知識を有している 2 健康や社会、社会保障制度等の基本的な知識を有している 3 基本的な理学療法評価の実施に関する基本的な知識を有している 4 障害別の理学療法技術に関する基本的な知識を有している 5 理学療法を実施する上での倫理に関する基本的な知識を有している 6 理学療法プロセスの実施に関する基本的な知識を有している	1 臨床実習で許容される臨床技能の水準Ⅰにおける医療面接が実施できる 2 臨床実習で許容される臨床技能の水準Ⅰにおけるリスク管理が実施できる 3 臨床実習で許容される臨床技能の水準Ⅰにおける理学療法評価が実施できる 4 臨床実習で許容される臨床技能の水準Ⅰにおける障害別（骨関節疾患、中枢神経疾患、神経筋疾患、発達障害、内部障害等）の理学療法治療技術が実施できる 5 臨床実習で許容される臨床技能の水準Ⅰにおける健康維持・増進、介護予防等の理学療法技術が実施できる
3　高校卒、専修学校高等課程3年修了、または高専3年までの単位修得	1 基礎医学（解剖学・生理学・運動学等）及び臨床医学の初歩的な知識を有している 2 健康や社会、社会保障制度等の初歩的な知識を有している 3 基本的な理学療法評価の実施に関する初歩的な知識を有している 4 障害別の理学療法技術に関する初歩な知識を有している 5 理学療法を実施する上での倫理に関する初歩的な知識を有している 6 理学療法プロセスの実施に関する初歩的な知識を有している	1 健常者（学生同士）及び模擬患者に対して、コミュニケーションが実施できる 2 健常者（学生同士）及び模擬患者に対して、良好な信頼関係を築くことができる 3 健常者（学生同士）及び模擬患者に対して、基本的な検査測定の一部を手順に沿って安全に実施できる 4 健常者（学生同士）及び模擬患者に対して、基本的姿勢・動作の自立度や動作方法の確認が実施できる

態度	現場の文脈における知識・技能・態度の応用	【職業上の役割と必要な能力レベル】職業資格を含む
1 後輩（実習生含む）の模範となる適切な行動を示すよう心がけている 2 理学療法部門及び病院内（施設内）の多職種と円滑な業務遂行ができるよう心がけている 3 理学療法分野や医療・介護保険等の変化に対応できるよう情報収集に心がけている	1 後輩（実習生含む）の育成に直接的に関わり、指導者としての役割ができる　（例：臨床実習指導者講習参加） 2 後輩（実習生含む）のモチベーション向上等を図り、働きやすい職場環境作りに貢献できる 3 率先して研究活動に従事することができる 4 キャリアアップに必要な手段を選択し、行使できる	**＜理学療法士＞** **認定理学療法士** **専門理学療法士** **（入社６～１０年目）**
1 自分の意見を明確に伝えることを心がけている 2 他者の意見を聞き、受け入れることを心がけている 3 真摯な受け答えの態度を心がけている 4 常に目標を持ち、自己研鑽に励むことを心がけている 5 生涯学習に向けて自身のキャリアデザインを表現することを心がけている 6 自己研鑽の必要性を理解し、その基盤となるコニュニケーションを心がけている	1 独立して理学療法を実施し、自ら必要に応じて指導を求めることができる 2 医療および理学療法を取り巻く倫理的課題を把握し、意識して行動できる 3 日頃の業務の中に、研究課題を見出すことができる	**＜理学療法士＞** **後期研修理学療法士** **（入社３～５年目）**
1 医療者に相応しい清潔な身だしなみを心がけている 2 対象者に対する挨拶や言葉遣いを心がけている 3 対象者に対する気配り・共感的態度を心がけている 4 対象者に対する興味や関心を持つように心がけている 5 報告・連絡・相談を徹底して行動することを心がけている 6 守秘義務や個人情報保護に留意して行動することを心がけている 7 職場の規則を順守して行動することを心がけている	1 上司や先輩の指導・助言の下で、対象者に対して基本的な理学療法を実施できる（基本的とは、代表的な疾患、典型的な障害像に対する理学療法を意味する） 2 理学療法士の役割に応じて行動できる 3 リハチームの役割を理解し、チームワークを大切にして協調的に行動できる	**＜理学療法士＞** **前期研修理学療法士** **（入社１～２年目）**
1 状況に相応しい服装や身なりを心がけている 2 職員や対象者に対する礼節のある言葉遣いや態度を心がけている 3 時間および期限を遵守するよう心がけている 4 臨床実習指導者へ報告・連絡・相談することを心がけている 5 守秘義務や個人情報保護に行動することを心がけている	1 理学療法士の診療チームの一員として参加し、理学療法業務の一部を補助的に実施できる 2 臨床実習指導者の指導・監督の下、水準Ｉの行為を指導者の直接監視下で実施できる（リスクや侵襲性が高い行為以外は安全に実施できる） 3 補助的な診療経験の中から、自らの学習計画を立案できる 4 理想とする理学療法士像を持つことができる	**＜理学療法学生；臨床実習学生レベル＞** **4年制課程（第4学年）** **3年制課程（第3学年）**
1 自ら関わりを持とうと心がけている 2 自ら学ぼうと心がけている 3 他者の意見を受け止めようと心がけている 4 自己の経験や感じたことから学ぼうと心がけている 5 自己の経験を振り返り問題に気付こうと心がけている 6 自己の問題を解決しようと心がけている 7 適切な学習目標を設定しようと心がけている	1 臨床実習指導者の監督、指導の下、理学療法業務の一部を補助的に経験できる 2 臨床現場（医療施設・介護施設）において学生としての立場を理解し適切に行動できる 3 対象者とコミュニケーションを取り、良好な関係を構築できる 4 指導者や施設スタッフとコミュニケーションを取り、良好な関係を構築できる	**＜理学療法学生；初年次レベル＞** **4年制課程（第1～3学年）** **3年制課程（第1～2学年）**

コメディカル分野マトリクス（作業療法）

【教育目標となるレベル】 学位・資格	知識	技能
7　修士または専門職学位	1 作業療法業務（実践・教育・研究・管理運営）に関する総合的な知識を有している 2 作業療法業務に関するマネジメントの知識を有している 3 後輩（実習生含む）の育成に関わる基本的な知識を有している	1 各領域、各病期において卓越した作業療法の実践ができる 2 各領域、各病期において実践モデルとなり、指導ができる 3 作業療法業務の円滑な遂行に対して助言ができる
6　学士または高度専門士	1 対象者の個別性を踏まえて疾患、障害を医学的および社会的モデルの統合モデルとして理解する専門的な知識を有している 2 ICFモデルに沿って、生活機能を包括的に評価し、機能的予後を考察する専門的な知識を有している 3 対象者の個別性を踏まえて目標と治療を計画でき、作業療法の効果を考察する専門的な知識を有している	1 自身の計画に基づき、自ら独立して作業療法が実施できる 2 医師や看護師など多職種間で協同的にチーム医療が実施できる 3 地域包括ケアシステムを理解し、他施設・他機関と必要な情報を共有して作業療法が実施できる 4 社会的資源の活用について理解し、実践が出来る 5 リスク管理、緊急時の対応を予測して行動が出来る
5　短期大学士、準学士または専門士	1 基礎医学（解剖学・生理学・運動学等）及び臨床医学の専門的な知識を有している 2 健康や社会、社会保障制度等の専門的な知識を有している 3 作業療法を実施する上での倫理に関する専門的な知識を有している 4 作業療法に関する専門的な知識を有している 5 作業療法士のキャリアアップのための専門的な知識を有している	1 対象者に対して、面接が実施できる 2 対象者に対して、リスク管理が実施できる 3 対象者に対して、作業療法評価が実施できる 4 対象者に対して、障害別（身体、精神、発達、内部、高齢期等）の作業療法治療技術が実施できる 5 対象者に対して、健康状態を維持し、疾病の罹患による障害を防ぐ予防作業療法を実施できる ※対象者(作業療法の対象となる人々)とは、身体、精神、発達、高齢期の障害や、環境への不適応により、日々の作業に困難が生じている、またはそれが予測される人や集団
4　専門学校1年課程または高校専攻科	1 基礎医学（解剖学・生理学・運動学等）及び臨床医学の基礎的な知識を有している 2 健康や社会、社会保障制度等の基本的な知識を有している 3 作業療法を実施する上での倫理に関する基本的な知識を有している 4 作業療法実施に関する基本的な知識を有している	1 臨床実習で許容される臨床技能の水準1における面接を実施できる 2 臨床実習で許容される臨床技能の水準1におけるリスク管理を実施できる 3 臨床実習で許容される臨床技能の水準1における作業療法評価を実施できる 4 臨床実習で許容される臨床技能の水準1における障害別（身体、精神、発達、内部、高齢期等）の作業療法治療技術が実施できる
3　高校卒、専修学校高等課程3年修了、または高専3年までの単位修得	1 基礎医学（解剖学・生理学・運動学等）及び臨床医学の初歩的な知識を有している 2 健康や社会、社会保障制度等の初歩的な知識を有している 3 作業療法を実施する上での倫理に関する初歩的な知識を有している 4 作業療法実施に関する初歩的な知識を有している	1 健常者（学生同士）及び模擬患者に対して、良好な人間関係を築くためのコミュニケーションを実施できる 2 健常者（学生同士）及び模擬患者に対して、作業療法の検査測定の一部を実施できる 3 健常者（学生同士）及び模擬患者に対して、作業療法治療技術の一部を実施できる

態度	現場の文脈における知識・技能・態度の応用	【職業上の役割と必要な能力レベル】職業資格を含む
1 後輩（実習生含む）の模範となる適切な行動を示すよう心がけている 2 作業療法部門及び病院内（施設内）の多職種と円滑な業務遂行ができるよう心がけている 3 作業療法分野や医療・介護保険等の変化に対応できるよう情報収集に心がけている	1 後輩（実習生含む）の育成に直接的に関わり、指導者としての役割ができる　（例：臨床実習指導者講習参加） 2 後輩（実習生含む）のモチベーション向上等を図り、働きやすい職場環境作りに貢献できる 3 率先して研究活動に従事することができる 4 キャリアアップに必要な手段を選択し、行使できる	＜作業療法士＞ 認定作業療法士 係長・主任等(責任者) （入社6～10年目）
1 自分の意見を明確に伝えるよう心がけている 2 他者の意見を聞き、受け入れるよう心がけている 3 常に目標を持ち、自己研鑽に励むよう心がけている 4 生涯学習に向けて自身のキャリアデザインを表現するよう心がけている 5 自己研鑽の必要性を理解し、その基盤となるコニュニケーションをとるよう心がけている	1 独立して作業療法を実施し、自ら必要に応じて指導を求めることができる 2 医療および作業療法を取り巻く倫理的課題を把握し、意識して行動することができる 3 日頃の業務の中に、研究課題を見出すことができる	＜作業療法士＞ JAOT生涯教育制度「基礎研修修了」作業療法士 （入社3～5年目）
1 状況に相応しい挨拶や言葉遣いができるよう心がけている 2 業務に支障のないよう健康面を含む自己管理ができるよう心がけている 3 業務に関して興味や関心を持つよう心がけている 4 職場の規則を順守して行動することを心がけている	1 上司や先輩の指導・助言の下、対象者に対して基本的な作業療法を実施できる（基本的とは、代表的な疾患、典型的な障害像に対する作業療法を意味する） 2 作業療法士の役割に応じて行動できる 3 リハチームの役割を理解し、チームワークを大切にして協調的に行動できる	＜作業療法士＞ JAOT生涯教育制度「現職者共通・選択研修」修了作業療法士 （入社1～2年目）
1 状況に相応しい服装や身なりを心がけている 2 職員や対象者に対する礼節のある言葉遣いや態度を心がけている 3 時間および期限を遵守するよう心がけている 4 臨床実習指導者へ報告・連絡・相談することを心がけている 5 守秘義務や個人情報保護に行動することを心がけている	1 作業療法士の診療チームの一員として参加し、作業療法業務を補助的に実施できる 2 臨床実習指導者の指導・監督の下、水準Ｉの行為を実施できる（リスクや侵襲性が高い行為以外は安全に実施できる） 3 補助的な診療経験の中から、自らの学習計画を立案できる 4 理想とする作業療法士像を持つことができる	＜作業療法学生；臨床実習学生レベル＞ 4年制課程(第4学年) 3年制課程(第3学年)
1 自ら関わりを持とうと心がけている 2 自ら学ぼうと心がけている 3 他者の意見を受け止めようと心がけている 4 自己の経験や感じたことから学ぼうと心がけている	1 臨床実習指導者の指導・監督の下、作業療法業務の一部を補助的に実施できる 2 臨床現場（医療施設・介護施設）において学生としての立場を理解し適切に行動できる 3 対象者とコミュニケーションを取り、良好な関係を構築できる 4 指導者や施設スタッフとコミュニケーションを取り、良好な関係を構築できる	＜作業療法学生；初年次レベル＞ 4年制課程(第1～3学年) 3年制課程(第1～2学年)

保育分野マトリクス ver.2

【教育目標となるレベル】 学位・資格	知識	技能
7 修士または専門職学位	保育・幼児教育に関する高度な知見と関係周辺領域についての知識を有している。	PDCAサイクルに基づく業務の立案・改善について指揮、指導するなど、適切に園・所のマネジメントをすることができる。
	園・所の運営に関係する法令を理解し、保育・幼児教育に関する行政の動向を常に把握している。	業務や保育について評価を行い、改善や革新の取り組みを主導することができる。
	保育・幼児教育に関わる組織マネジメントについての知識を有している。	職員の行動様式や性向を理解し、個々に応じた支援や指導ができる。
		多様な組織の人々と交流し、協働し、責任をもって業務の目的を達成することができる。
6 学士または高度専門士	保育・幼児教育分野に関する理論的知識を有している。	自身の担当するクラス・部署・領域におけるマネジメントができる。
	保育・幼児教育に関する最新の動向についての知識を有している。	保育・幼児教育の実践について適切な支援や指導ができる。
	保育・幼児教育に関する事例検討や実践研究の在り方について理解している。	保護者や地域住民の子育てに関して、関係機関等と連携して適切な支援を行うことができる。
	チーム保育やグループワークに関する知識を有している。	特別な支援を必要とする子どもの保育について、家庭及び関係機関等と連携して対応することができる。
	子育て支援に関して総合的な知識を有している。	
5 短期大学士、準学士または専門士	保育・幼児教育の制度や考え方についての総合的な知識を有している	保育・幼児教育を、諸領域等のねらいに即して計画的に遂行することができる。
	保育・幼児教育の内容（5領域など）について体系的に理解している。	業務に付随する実務・事務（基礎的なICTの活用含む）について適切に対応・遂行できる。
	特別な支援を必要とする子どもに対応するための知識を有している。	特別な支援を必要とする子どもの保育について、環境構成や発達援助の方法を理解し、実践できる。
	アレルギーを含め、子どもの食と栄養に関する基本的な知識を有している。	保護者や地域の住民の子育てに関して、相談・支援業務を行うことができる。
	子どもの安全に関する基本的な知識を有している。	
	子どもの置かれている地域や社会の状況について基本的な理解を有している。	
4 専門学校1年課程または高校専攻科	保育・幼児教育の制度や考え方についての基本的な知識を有している	基本的な保育・幼児教育ができる。
	保護者支援や地域の子育て支援についての基礎的な知識を有している。	基本的な保育技術（音楽・図工、手遊びなど）を理解しており、活用できる。
	子どもの安全についての基礎的な知識を有している。	
	特別な支援を必要とする子どもについての基礎的な知識を有している。	
3 高校卒、専修学校高等課程3年修了、または高専3年までの単位修得	子どもの発達についての基礎的な知識を有している。	乳幼児の養護ができる。
	保育・幼児教育の枠組みについて基礎的な理解をしている。	簡単な記録の作成など、業務に付随する基礎的な事務ができる。
		保護者や同僚、地域住民、関係機関のスタッフ等と円滑なコミュニケーションができる。

態度	現場の文脈における知識・技能・態度の応用	【職業上の役割と必要な能力レベル】職業資格を含む
園・所の社会的使命や、自施設の地域で果たすべき役割を理解し、運営（経営）者としての倫理をもって行動している。	保育計画の作成・評価・実施をはじめ、各種の保育事業に関して、解説・指導することができ、研修事業の企画を行うことができる。	所長（任用） 主任保育士 副主任保育士 専門リーダー 園長 副園長 教頭 主幹教諭
コンプライアンスを重視し、責任をもって運営にあたり、実行責任、説明責任、結果責任を果たそうと心がけている。	社会の動向を把握し、未来を見据えた保育を創造できる。	
職員個々を理解し、その成長を支援し、公正・適切な人事管理を行っている。	組織内外においてコミュニケーションを図りながら適切に調整・交渉をすることができる。	
環境の変化に対応できるように、常に情報の収集を心がけ、自園・所の外の機関・団体等との交流に努めている。	地域の課題を受け止め、園・所としての対応を考えることができる。	
所属するクラスや職務分野において積極的にリーダーシップを取るようにしている。	クラス運営やイベント実施など、日々の保育業務における指揮・指導を行うことができる。	分野別リーダー 主担任保育士 保育士 保育教諭 教諭
業務上、臨機応変な対応を創意工夫し、遂行している。	保育実践に関し、予期せぬ事態にあっても、状況に応じた対応や指示ができる。	
保育組織の中での自身の立場をわきまえ、他の職員に対して適切な指示・対応ができる。	保育計画の作成・評価・実施について指導することができる	
施設全体の雰囲気がよくなるよう、工夫や改善に主体的に取り組んでいる。	PDCAサイクルに基づく業務の立案・改善にあたっている。	
社会の一員として地域や社会の発展に貢献するために主体的かつ協調的に行動している。		
自己理解に努め、心身ともに安定した状態で保育にあたっている。	主担任・主任・園長等の指示を仰ぎながら、臨機応変に業務を遂行することができる。	保育士 保育教諭 教諭
保育者としての倫理観を身につけ、「児童の権利」を尊重している。	通常業務において、創意工夫をしながら業務を遂行することができる。	
日常の業務について、自立した判断に基づき、状況に応じて、責任を持って遂行している。	保育計画を立案し、実施することができる。	
同僚と協力して幼児教育・保育をはじめとした業務について改善に努めている。	保育所保育指針・幼稚園教育要領等の内容を理解し、現場に照らして活用できる。	
地域や保護者のニーズに応えることができるように努めている。	現場の文脈から業務遂行に必要な学びを継続することができる	
監督者の指導の下で、決められた手順に従い責任をもって保育補助の業務をしている。	通常の保育業務について、学んだことを生かして実践できる。	保育者補助 （子育て支援員）
同僚や有資格者に報告・連絡・相談を行っている。		
同僚や保護者などと、丁寧な言葉や明るい表情など、感じの良いコミュニケーションを心がけている。		
子どもの人権を尊重している	有資格者の指示のもとで保育の補助ができる。	保育者補助
挨拶や返事など基本的なコミュニケーションを行っている。		

食・調理分野マトリクス　ver.3

【教育目標となるレベル】 学位・資格	知　識	技　能
7　修士または専門職学位	①各専門分野における最新の知識を有する。	①高度で卓越した調理技術を有する。
	②各専門分野に関連する周辺知識を有する。	②様々な技術・知識を駆使し、独創的な料理や手法を創造できる。
	③飲食店舗（食関連施設）経営に対する総合的な知識を有する。	③各専門分野における情報発信ができる。
	④関連する飲食ビジネスに関する幅広い周辺知識を有する。	④大規模飲食店舗や複数店舗（大規模な食関連施設）の総合的マネジメントができる。
		⑤組織管理者として組織全体の総合的なマネジメントができる。
6　学士または高度専門士	①各専門分野における深い知識がある。	①専門分野において高度な調理技能を有する。
	②各関連業界の動向を把握している。	②専門性の高いメニューの作成ができる。
	③栄養管理、栄養指導に関わる専門的な知識を有する。	③技術指導が行える。
	④食と健康に関わる基本的医療知識を有する。	④対象に合わせたメニュー作成ができる。
	⑤飲食店舗（食関連施設）の運営・経営に関する専門的知識を有する。	⑤対象に合わせた栄養指導ができる。
	⑥マーケティングに関する基本的知識を有する。	⑥対象者の健康に関わる問題点を明確にできる。
		⑦小規模飲食店舗（小規模食関連施設）のマネジメントができる。
		⑧情報収集・分析・企画などのマーケティング能力がある。
5　短期大学士、準学士または専門士 専門学校2年課程	①大量調理などの応用的・実践的調理や、専門性の高い調理知識がある。	①大量調理などの応用的・実践的調理や専門性の高い調理ができる。
	②高度な衛生管理についての知識がある。	②高度な衛生管理に則った調理作業ができる。
	③新たな調理法についての基本的知識がある。	③新たな調理法を用い、効率的な調理が行える。
	④対象に合わせた調理の基本的な知識がある。	④対象に合わせた調理が行える。
	⑤飲食店舗（食関連施設）運営に関わる基本的な知識がある。	⑤基本的な飲食店舗（食関連施設）運営が行える。
4　専門学校1年課程または高校専攻科		
3　高校卒、専修学校高等課程3年修了、または高専3年までの単位修得 （高等学校調理師科）	①調理方法や料理の種類、食文化について基本的な知識がある。	①包丁を使い、基本的な切りものができる。
	②食品と栄養について基本的な知識がある。	②基本的な料理を作ることができる。
	③食の安全や食品衛生に関する基本的知識がある。	③衛生的な調理作業が実践できる。
	④調理器具や設備等の基本的知識がある。	④一般的な調理器具や設備を使用できる。
	⑤接客・サービスについての基本的な知識がある。	⑤基本的な接客サービスができる。

態　度		現場の文脈における 知識・技能・態度の応用	【職業上の役割と 必要な能力レベル】 職業資格を含む
①責任者としての自覚を持ち、状況に応じた適切な指示を心掛けている。		①組織の業務内容について総括的にマネージメントできる。	料理長、 店舗（施設）責任者、 店舗（施設）経営者 【資格】 専門調理師（受験資格：業務経験6年以上）
②常に現場全体の状況を把握することを心掛けている。		②現場や社会に貢献する責任を自覚し、企画、実行、決定等の判断ができる。	
③部下の育成・指導を常に心掛けている。		③複雑で予測不能な状況においても、的確に判断・対応できる。	
④食に携わる者としての倫理観と使命感を持って、業界発展に寄与することに努めている。			
⑤周辺知識を統合して、的確に判断・対応できる。			
①公正・公平な態度で周囲（部下）と接する。		①部下に対する指導・管理・指示・評価ができる。	料理長補佐、 店舗・施設責任者補佐 【資格】 管理栄養士、栄養士
②常に平常心をもって判断・行動する。		②組織の業務管理及び業務改善ができる。	
③リーダーとしての自覚がある。			
④論理的思考ができる。			
①自らすすんで周囲とコミュニケーションを取り、上手く協調できる。		①非定型的業務において、適正かつ自律的に業務を遂行することができる。	調理スタッフリーダー 【資格】調理師、栄養士
②業務に対し、自主的に責任を持って取り組める。		②業務遂行に必要な学びを継続することができる。	
③業務に対し、臨機応変な対応を創意工夫し、取り組める。		③後輩、部下に対する指導ができる。	
④自発的な思考、判断、表現ができる。			
専門職業人基礎力	①調理の仕事を通して人の健康、生活に寄与する意識も持っている。	①上司の指示を仰ぎながら、非定型的業務を遂行することができる。	調理スタッフ 【資格】調理師
	②調理に関する専門的な知識と技術の向上のための努力を惜しまない。	②定型業務において、創意工夫をしながら業務を遂行することができる。	
	③基本的な生活習慣が身についており、自身の健康管理ができる。		
	④任された業務は最後まで責任をもってやり遂げることを自覚している。		
社会人基礎力	①挨拶、返事など、基本的なコミュニケーションがはかれる。	①上司の監督下で、決められた手順に従い、業務を遂行できる。	調理スタッフ補佐 【資格】調理師、家庭科食物調理技術検定１級
	②指示に従い、素直な態度で業務に取り組める。		

IT分野マトリクス　ver.2

【教育目標となるレベル】学位・資格	知識	技能
7　修士または専門職学位	システム開発の対象となる業務にて、チームリーダとしてプロジェクトマネジメントに関する知識、業務知識を有している	プロジェクトマネジメント手法を活用し、かつシステム開発を納期を意識してチーム運営できる
	チームリーダとして導入したシステムの運用管理計画、保守技術、システム監査技法に関する知識を有している	開発するシステムに関する顧客のニーズを分析・提案する事ができる
	アプリケーション開発手法、コンピュータアーキテクチャ、ネットワーク、データベース、セキュリティなどの高度な専門技術動向に関する知識を有している	自身の専門領域（システム開発、ネットワーク、データベース等）の最新動向を知った上で、それを活用して技術的問題解決を実践することができる
6　学士または高度専門士	情報科学に関する知識を有している	専門知識の原理をシステム設計に反映できる
	複数の領域にまたがる概念を理解している	クライアントの業務改善に寄与するシステムを設計できる。
	基盤となる応用数学の知識を有している	担当する領域における専門性に応じた、メンテナンス性の高い応用的システムを設計・実装できる。
	システム開発の対象となるクライアント側の業務に関する業務知識、問題解決手法に関する知識を有している	アプリケーション共通基盤やプラットフォーム製品の最新技術を活用して、技術的問題を解決することができる
	システムを導入するネットワーク環境の設計やネットワークシステムの運用・保守・管理、セキュリティ対策に関する知識を有している	
	データベースの要件定義、データベース設計に関する知識、データベースマネジメントシステム（DBMS）の運用に関する知識を有している	
	アプリケーション方式設計手法やフレームワーク要素技術、オブジェクト指向技術、プラットフォーム技術に関する知識を有している	
5　短期大学士、準学士または専門士	ビジネスとマネジメントの基本的な理論を理解している	OSやデータベースの製品特徴を説明できる
	システム開発を行う上での責任と範囲、役割について理解し、手順に沿ってシステム開発を行うことの重要性を理解している	ハードウェア、ソフトウェア、データベースといったコンピュータシステムの役割について説明できる
	システム開発に関する設計書の見方・書き方とプログラミング言語での実装方法についての基本的な知識を有している	手順に沿ってWebシステムを開発できる
	システム開発に関する基本的な知識（レベル１と共通した項目）について理解し、関連する知識を有している	設計書を元にデータベースを利用したシステムを開発できる
4　専門学校1年課程または高校専攻科	システム開発に関する初歩的な知識を有している	テクノロジー系の基礎的な技能を有し、基礎的なプログラムを作成することができる
3　高校卒、専修学校高等課程3年修了、または高専3年までの単位修得	情報に関する入門的知識を理解している	パソコンを使うことができる

態度	現場の文脈における知識・技能・態度の応用	【職業上の役割と必要な能力レベル】職業資格を含む
現場での運営に関し、責任を負っていることを自覚し、実行責任、説明責任、結果責任を果たそうと心がけている	他職種スタッフに積極的に働きかけ、高品質なITシステム提供に向けての連携を主導する	リーダー
社会の一員として地域や社会の発展に貢献するために主体的かつ協調的に行動している。	設計書やシステム開発に関する品質を評価し、それぞれで革新の取り組みを主導する	プロジェクト・マネージャー
開発システムのなかで自身の専門領域につて結果に責任を持つ	現場の責任者として、生産性を向上するためにPDCAに基づく業務を遂行している	スペシャリスト
技術動向や環境の変化に対応できるように、常に情報収集を心がけてい。	幅広い教養と専門分野の基礎となる実践的な知識を身につけ、現場で活用することができる	
現在の開発現場を明るく活気のある場にするための工夫や改善に率先して取り組む	後輩エンジニアの業務遂行に助言ができる	中間管理職（ＩＴ職種経験済み）
所属する部署において、積極的にリーダーシップを取るようにしている	専門知識を使って解決が求められている現実の課題に取り組むことができる	主任・サブリーダー
業務上臨機応変な対応を創意工夫し、遂行している	PDCAの重要性を理解し、現場に適用することができる	
定型業務について、自律的な判断に基づき責任を持って遂行する	職場のリーダーとして、後輩・部下の指導ができる	
非定型業務について、必要に応じ、指示を仰ぎながら遂行する	非定型の業務において、自律的に遂行することができる	
顧客ニーズを捉え、業務を遂行するようにしている		
チームワーク、情報伝達、論理的思考等の基本的資質を発揮する事ができる	技術チームメンバとして上位者の指導の下に作業を行う事ができる	情報に関する最低限の知識を持ったユーザー側スタッフ
定型業務を決められた手順に従い遂行する	上司の指示を仰ぎながら、非定型の業務を遂行することができる	
システム開発に関する技術動向に常に関心を持っている	定型業務において、創意工夫をしながら業務を遂行することができる	スタッフ・チームメンバー
		情報に関する最低限の知識を持ったユーザー側スタッフ
		スタッフ・チームメンバー
正しい敬語を用い、感じの良い話し方を心がけている	上司の監督下で、決められた手順に従い、業務を遂行ができる	職種不問、情報技術に携わる者に最低限必要な基礎知識を有する
報告・連絡・相談を状況に応じて適切に使っている		
任された業務は最後まで責任をもってやり遂げることを自覚している		
挨拶や返事など基本的なコミュニケーションをとっている		ＩＴの専門性を有していない職種
基礎知識をもとに、指示に従って仕事に取り組んでいる		
生涯学び続ける姿勢を持っている		

デザイン分野マトリクス（グラフィックデザイナー）

【教育目標となるレベル】 学位・資格	知識	技能
7　修士または専門職学位	デザインに関するパソコンソフトの最先端の専門知識がある。	デザインに関するパソコンソフトを複合的に活用し、独創的な広告物を企画制作することができる。
	広告物（構成、配置、色彩、文字、画像、写真、イラスト、コピーライティングなど）の独創的な知識がある。	組織のマネジメントについての企画・立案や適切な意思決定ができる。
	部下の能力を適切に把握し、仕事を振り分けるマネジメント知識がある。	クライアントのニーズを把握し、コンペに通る新たな企画提案ができる。
	デザイン分野の課題や他分野と関わる課題を統合し、独創的な知識がある。	プロデュース、ブランディングなど、独自の企画立案をすることができる。
6　学士または高度専門士	デザインに関するパソコンソフトの総合的な専門知識がある。	デザインに関するパソコンソフトの高度な操作ができる。
	広告物（構成、配置、色彩、文字、画像、写真、イラスト、コピーライティングなど）の総合的な知識がある。	クライアントのニーズに合わせて広告物を企画･提案することができる。
	プロデュース、ブランディングなど、企画立案のための体系的な知識を有している。	クライアントのニーズに合わせた予算の積算ができる。
	様々な広告媒体の特性を知り、効果的な媒体を選択できる知識がある。	組織、部署等のマネジメントをすることができる。
	広告戦略とマーケティングの基礎知識を有している。	納期に合わせてプロジェクト全体のスケジューリングを把握し、工程管理ができる。
	マネジメントに関する体系的な知識を有している。	印刷の工程管理をすることができる。
5　短期大学士、準学士または専門士	デザインに関するパソコンソフトの専門知識がある。	デザインに関するパソコンソフトの総合的な操作ができる。
	DTP（デザインに関する専門用語、構成、配置、色彩、文字、画像など）の知識がある。	ラフスケッチ（カンプ）などでイメージを伝えることができる。
	制作コストに関する知識がある。	ディレクターの意図を理解したデザイン作成ができる。
	印刷の工程管理の知識がある。	制作した作品に説得力を持たせるプレゼンテーションができる。
4　専門学校1年課程または高校専攻科	デザインに関するパソコンソフト操作の基本的な知識がある。	デザインに関するパソコンソフトの基礎的な操作ができる。
	DTP（デザインに関する専門用語、構成、配置、色彩、文字、画像など）の基本的な知識がある。	DTP（構成、配置、色彩、文字、画像など）の基礎的な操作ができる。
	パソコンでの制作物の出力についての基本的な知識がある。	印刷可能なデータをルールに従って作成できる。
3　高校卒、専修学校高等課程3年修了、または高専3年までの単位修得	デザインに関する初歩的な知識を有している。	デザイン制作で必要な道具を使う基礎的な技能を有している。
	デザインにおいての基礎的な専門用語を理解している。	ディレクターの指示に従って基礎的なデザイン作成ができる。

態度	現場の文脈における 知識・技能・態度の応用	【職業上の役割と必要な能力レベル】 職業資格を含む
経営における、高度な倫理観及び対人関係形成能力を身につけている。	起業家マインドを持ちながら、自分のブランドを確立することができる。	入社8年以上 ディレクター 企画制作
デザインとマーケットに精通した組織人、起業家としてのマインドを持っている。	組織の中で、ブランド力を高め、戦略的アプローチを目指すことができる。	
複雑かつ予測不能で新たな戦略的アプローチを必要とする状況のもとで、マネジメント・変革ができる。		
プロジェクト全体をバランスよく運営できるように主体的かつ協調的に行動している。	チームマネジャーとして、組織内外においてコミュニケーションを図りながら交渉ができる。	入社3年～8年 デザイナー
所属する部署において積極的にリーダーシップを取るようにしている。	チームマネジャーとして、広告物にかかわるトータルプロデュースをすることができる。	
現場での運営に関し、責任を負っていることを自覚し、実行責任、説明責任、結果責任を果たそうと心がけている。		
市場や環境の変化に対応できるように、常に情報収集を心がけている。		
問題を発見し、解決法を柔軟に考えようとしている。		
クライアント、ディレクター、オペレーターなどと双方向でコミュニケーションをとっている。	デザインの知識・スキルを活用して作品に粘り強く取り組むことができる。	入社1年～3年 サブデザイナー
新しいデザイン、流行の配色など時流を敏感に取り入れようとしている。	幅広い視野を有し、デザインに必要な知識・技術を習得し、学びを継続することができる。	
様々なトラブルに冷静に対処をしようとしている。	職場のリーダーとして、後輩・部下の指導ができる。	
納期を遵守するようにしている。	非定型の業務において、自律的に遂行することができる。	
	仕事の段取りをデザインすることができる。	
様々な指示に柔軟に対応できる態度。修正依頼などに真摯に向き合える態度を持っている。	上司の指示を仰ぎながら、非定型の業務を遂行することができる。	オペレーター
新しい印刷技術、ソフトウェアのアップデートに対応し、向上心を維持しながら学び続ける姿勢を持っている。	定型業務において、創意工夫をしながら業務を遂行することができる。	
スケジュールを把握し、納期までに仕事を終了するように取り組んでいる。		
挨拶や返事など基本的なコミュニケーションをとっている。	上司の監督下で、決められた手順に従い、業務を遂行することができる。	アシスタント
基礎知識をもとに、指示に従って仕事に取り組んでいる。		
生涯学び続ける姿勢を持っている。		

デザイン分野マトリクス（ファッションデザイナー）

【教育目標となるレベル】 学位・資格	知識	技能
7　修士または専門職学位	①ファッション領域における高度な知識を有している	①適切な判断ができるためのマネジメントスキルを有する
	②ビジネス、マネジメントにおける高度な理論的知識を有している	②ブランドの戦略を計画し、展開できる企画立案力を有する
	③トレンドについて最先端の情報を把握している	③技術指導や修正指示を出すことができる
6　学士または高度専門士	①デザイン領域における総合的な知識を有している	①ブランドコンセプト・シーズンテーマに基づいたデザイン提案ができる
	②ファッション分野（ビジネス・文化・歴史など）において総合的な知識を有している	②トレンドや消費者動向も加味したデザイン提案ができる
	③社会全体のトレンド情報について総合的に理解している	③社会背景などを加味しながら、プレゼンテーションするスキルを有する
	④ファッション分野の学術的領域（人間工学、ファッション分野関連法規など）において理論的な知識を有している	
	⑤一般教養・常識について、総合的な知識を有している	
	⑥ファッション分野に関する理論・方法をもとに、再構築する思考を有している	
5　短期大学士、準学士または専門士	①ファッションデザイン（生産性・機能性・感性など）における専門的な知識を有している	①機能性・感性を両立させたデザインを描くスキルを有する
	②服作り（生産・機能・素材など）における専門的な知識を有している	②服種に対応してデザインを描くスキルを有する
	③ファッショントレンド情報（分析方法）における基本的な知識を有している	③トレンド分析をし、デザイン発想に落とし込めるスキルを有する
	④ファッションの文化、歴史における基本的な知識を有している	④効果的なプレゼンテーションのスキルを有する
	⑤ファッションビジネスの基本的な知識を有している	
4　専門学校1年課程または高校専攻科	①ファッションデザイン（表現方法など）における基本的な知識を有している	①基本的なデザインを描くスキルを有する
	②服作り（パターン・縫製など）における基本的な知識を有している	②トレンドをキャッチするスキルを有する
	③ファッショントレンド情報（収集など）における基礎的な知識を有している。	③基本的なプレゼンテーションのスキルを有している
	④ファッションの文化、歴史における基礎的な知識を有している	④周囲と協調できるコミュニケーションのスキルを有する
	⑤ファッションビジネスの基礎的な知識を有している	
3　高校卒、専修学校高等課程3年修了、または高専3年までの単位修得	①ファッションデザインの描き方について基礎的な知識を有している	①自由にデザインを描くことができる
	②ファッション・芸術・文化など、自分が興味のあるジャンルにおける基礎的な知識を有している	②好きなファッション情報の収集をすることができる
	③ファッションの仕事に対して、基礎的な知識を有している	③好きなファッションについて説明をすることができる

態度	現場の文脈における 知識・技能・態度の応用	【職業上の役割と必要な能力レベル】 職業資格を含む
①責任者としての自覚を持ち、計画がスムーズに進められるよう、合理的な指示を心掛けている	①ブランドのサステナビリティを意識し、次の展開へとつなげるための戦略を組み立てる	入社8年以上 （マネジメントレベル）
②チームワークの融和に努め、適切なリーダーシップを発揮する	②多方面のデザイン領域を把握し、新たな展開へとつなげる	
①デザイン力や感性を向上させるための努力をし、常に最新の情報収集を心掛けている	①ブランドの特性を最大限生かせるためのデザイン・服作りを模索し、表現することができる	入社3年～8年 （チーフレベル）
②取引先や社内のコミュニケーションを積極的にとり、円滑に作業が進むよう心掛けている	②自由な発想力をもとに、イノベーションを生み出す新たなデザイン提案をすることができる	
③自らの仕事内容に責任をもって行動している		
④レジリエンスを高める努力をしている		
①既成概念に捉われない、新たなデザインを探求している	①ファッションを取り巻く状況に対し、デザイン発想に生かすことができる	入社1年～3年 （デザイナー／ スタッフレベル）
②感受性を高めつつ、理論づけて物事を考えようとしている	②コミュニケーションを通じて価値観を広げ、ファッション感覚の醸成をはかっている	
③チャレンジ精神を持って行動し、経験したことをデザインに生かそうとしている		
④常にグローバルな視点を持って世界を見つめている		
①何事にも興味を持ち、デザイン力を向上させようとしている	①様々な事象から、デザインへの転換をすることができる	アシスタントレベル
②他者からのアドバイスをよく聞き、デザイン力を向上させようとしている	②さまざまなデザインを見て、自分のデザイン技術に応用することを意識している	
③デザイナーになるために必要な技術や知識を吸収しようとしている		
④周囲とコミュニケーションをとり、協調しようとしている		
⑤社会の一員としての自覚をもって行動している		
①自分が好きなファッションを理解し、探求しようとしている	①興味関心を持った事柄に対して、ファッションとの関連性へと考えを広げることができる	エントリーレベル
②他者と好きなファッションについて語り合うことができる		
③モノづくりを楽しむ姿勢が見られる		

デザイン分野マトリクス（パタンナー）

【教育目標となるレベル】 学位・資格	知識	技能
7　修士または専門職学位	①ファッション領域における高度な知識を有している	①スピードと正確性をもってパターン作成やグレーディングを実践するスキルを有する
	②クリエーションにおける高度な理論的知識を有している	②作業が円滑に進むよう、的確な仕様書を作成することができる
	③関連するテクノロジーについて最先端の情報を把握している	③技術指導や修正指示を出すことができる
6　学士または高度専門士	①パターン領域における総合的な知識を有している	①デザイナーが意図したイメージをくみ取りながらパターンを作成するスキルを有する
	②アパレルシステム全般について、総合的な知識を有している	②パターンの修正指示に対して、正確に対応するスキルを有する
	③ファッション分野（ビジネス・文化・歴史など）において総合的な知識を有している	③アパレルＣＡＤで適格にパターン作成やグレーディングを実践するスキルを有する
	④ファッション分野の学術的領域（人間工学、ファッション分野関連法規など）において理論的な知識を有している	
	⑤一般教養・常識について、総合的な知識を有している	
	⑥ファッション分野に関する理論・方法をもとに、再構築する思考を有している	
5　短期大学士、準学士または専門士	①服作り（仕様書の見方・服種毎のパターンなど）における専門的な知識を有している	①様々な服種に対応してパターンをおこすスキルを有する
	②生産に伴うマシン・システム（３ＤＣＡＤなど）における専門的な知識を有している	②素材やデザインディティールに対応できるパターンスキルを有する
	③素材（機能性・産地など）に関する専門的な知識を有している	③アパレルＣＡＤを適切に操作するスキルを有する
	④ファッション全般における基本的な知識を有している	④量産に対応（工業パターンや縫製法）できるスキルを有する
	⑤ファッションビジネスの基本的な知識を有している	
4　専門学校1年課程または高校専攻科	①服作り（生産性・機能性・パターン・縫製など）における基本的な知識を有している	①基本的なパターンをひくスキルを有する
	②生産に伴うマシン・システム（２ＤＣＡＤなど）における基本的な知識を有している	②服作りの基本的なスキルを有する
	③素材（構造・生産背景など）に関する基本的な知識を有している	③基本的なプレゼンテーションのスキルを有している
	④ファッション全般における基礎的な知識を有している	④周囲と協調できるコミュニケーションのスキルを有する
	⑤ファッションビジネスの基礎的な知識を有している	
3　高校卒、専修学校高等課程3年修了、または高専3年までの単位修得	①服作り（構造・アパレルシステム・素材など）における基礎的な知識を有している	①服作りの基礎的スキルを有する
	②ファッション・芸術・文化など、自分が興味のあるジャンルにおける基礎的な知識を有している	②好きなファッション情報の収集をすることができる
	③ファッションの仕事に対して、基礎的な知識を有している	③好きなファッションについて説明をすることができる

態度	現場の文脈における 知識・技能・態度の応用	【職業上の役割と必要な能力レベル】 職業資格を含む
①責任者としての自覚を持ち、デザイナーや部門とコミュニケーションをとりながら作業を進めている	①戦略的な製品作りをディレクターやデザイナーとともに検討し、展開することができる	入社8年以上 （マネジメントレベル）
②適格かつ公平な指示を出すことができる	②高度な技術による製品開発を進めることができる	
③開発・生産された製品に対する責任を持っている		
①スケジュールを意識し、遅滞なく作業をするよう心掛けている	①様々な製品の構造を研究し、理想的シルエット実現のための技術向上を図っている	入社3年～8年 （チーフレベル）
②取引先や社内のコミュニケーションを積極的にとり、円滑に作業が進むよう心掛けている	②幅広い素材知識から、ブランドの発展性に貢献する	
③自らの仕事内容に責任をもって行動している		
④世界の生産市場を見つめる姿勢を持っている		
①常に研鑽と探求心を持つ姿勢が見られる	①様々な技術を研究し、パターンに応用することができる	入社1年～3年 （パタンナー／ スタッフレベル）
②パターンだけでなく、デザインに対する理解を深めて技術向上を目指す姿勢が見られる	②技術革新に積極的に触れ、レベルアップを図っている	
③チームで物事を動かし、作り上げようとする姿勢が見られる		
④生産現場を理解する姿勢が見られる		
①チャレンジ精神をもって行動している	①将来パタンナーとして働くための技術を習得している	アシスタントレベル
②周囲とコミュニケーションを積極的にとる姿勢が見られる	②コミュニケーションを通じて価値観を広げ、ファッション感覚の醸成を図っている	
③社会人の一員としての自覚をもって行動している	③様々な服種に触れ、パターン技術に応用することを試みる	
④常にグローバルな視点をもっている		
①自分が好きなファッションを理解し、探求しようとしている	①興味関心を持った事柄に対して、ファッションとの関連性へと考えを広げることができる	エントリーレベル
②他者と好きなファッションについて語り合うことができる		
③モノづくりを楽しむ姿勢が見られる		

ビジネス分野マトリクス　ver.3

【教育目標となるレベル】学位・資格	知識	技能
7　修士または専門職学位	①専門分野（経営学・経済学・商学等）に関する高度な理論的知識を有している	①組織のマネジメントについての企画・立案や適切な意思決定ができる
	②経営資源（ヒト、モノ、カネ、情報）に関する最新の専門知識を有している	②専門分野（経営学・経済学・商学等）についての実証的な方法を使うことができる
	③専門分野（経営学・経済学・商学等）に関する知識を活用して社会の諸課題について批判的な理解を有している	
6　学士または高度専門士	①専門学術分野（経営学・経済学・商学等）に関する理論的知識を有している	①組織、部署等のマネジメントをすることができる
	②組織（企業等）の運営に関する体系的な知識を有している	②特定の経営課題を発見し、文献やデータを収集分析し、対処方法を提案できる
	③ビジネスとマネジメントに関する体系的な知識を有している	③店舗・売場を様々な状況に応じて適切に運営することができる
	④財務意思決定にかかる体系的な知識を有している	
	⑤店舗・売場をマネジメントするための体系的な知識を有している	
	⑥専門学術分野（経営学・経済学・商学等）に関する理論・方法について、批判的な理解力を有している	
	⑦専門分野以外の幅広い教養を有している	
5　短期大学士、準学士または専門士	①ビジネスとマネジメントの理論に関する基本的な理解を有している	①財務諸表の内容を理解することができる
	②ビジネスに必要な倫理や法規等の基本的な知識を有している	②情報活用ルールに応じた適切な情報収集や発信ができる
	③経理関連書類の適切な処理に関する基本的な知識を有している	③パソコンを使ってビジネスデータを加工・集計することができる
	④マーケティング（広告、販売促進等）の体系的な知識を有している	
4　専門学校1年課程または高校専攻科	①仕事に応じた適切なアプリケーションソフトを活用する基本的な知識を有している	①貸借対照表、損益計算書を作成できる
	②マーケティング（広告、販売促進等）の基本的な考え方や知識を有している	②ビジネス文書・資料作成のためのソフトウェアを適切に活用できる
	③販売担当として必要な基本的な知識（接客や売場づくりなど）を有している	③ファイリングを含めた文書管理ができる
		④状況に応じた接客や接遇ができる
		⑤時間を管理することができる
3　高校卒、専修学校高等課程3年修了、または高専3年までの単位修得	①簿記の基礎的な仕組みを理解している	①複式簿記の仕分けができる
	②商業・ビジネスに関する基礎的な知識を理解している	②ワードやエクセルの簡単な操作ができる
	③ＩＴに関する基礎的な知識・使い方を理解している	③定型的なビジネス文書を作成できる
		④基本的な接客や接遇ができる
		⑤論理的に考えることができる

態度	現場の文脈における 知識・技能・態度の応用	【職業上の役割と必要な能力レベル】 職業資格を含む
①企業等の経営における、高度な倫理観及び対人関係形成能力を身につけている	①組織の責任者として、将来を予測し、経営戦略を作成し、実行することができる。	経営管理職
②マーケットとビジネスに精通した企業人、起業家としてのマインドを持っている	②経済社会に柔軟に対応するための構想力、表現力を身につけている	
①現場での運営に関し、責任を負っていることを自覚し、実行責任、説明責任、結果責任を果たそうと心がけている	①現場の責任者として、組織内外においてコミュニケーションを図りながら交渉ができる	経営企画職 マネジャー 現場責任者
②市場や環境の変化に対応できるように、常に情報収集を心がけている	②現場の責任者として、多様な組織の中で多くの人々と協働しながら目的を達成することができる	
③社会の一員として地域や社会の発展に貢献するために主体的かつ協調的に行動している	③現場の責任者として、ビジネスやマネジメントの知識等を活用しながら業務を遂行している	
①所属する部署において積極的にリーダーシップを取るようにしている	①ビジネスやマネジメントの知識などを、現場の実情に応じて適切に運用することができる	サブリーダー／ スペシャリスト
②業務上、臨機応変な対応を創意工夫し、遂行している	②ビジネス実務知識・スキルを活用してビジネス実務に粘り強く取組むことができる	
③プレッシャーの中で力を発揮するメンタルの強さを持っている	③現場の文脈から業務遂行に必要な学びを継続することができる	
④顧客ニーズを捉え、業務を遂行するようにしている	④職場のリーダーとして、後輩・部下の指導ができる	
	⑤非定型の業務において、自律的に遂行することができる	
	⑥仕事の段取りをデザインすることができる	
①正しい敬語を用い、感じの良い話し方を心がけている	①上司の指示を仰ぎながら、非定型の業務を遂行することができる	一般職スタッフ／ シニアスタッフ
②報告・連絡・相談を状況に応じて適切に行っている	②定型業務において、創意工夫をしながら業務を遂行することができる	
③任された業務は最後まで責任をもってやり遂げることを自覚している		
①挨拶や返事など基本的なコミュニケーションをとっている	①上司の監督下で、決められた手順に従い、業務を遂行できる	一般職スタッフ （職種問わず）
②基礎知識をもとに、指示に従って仕事に取り組んでいる		
③生涯学び続ける姿勢を持っている		

観光ホスピタリティ分野マトリクス　ver.2

【教育目標となるレベル】 学位・資格	知識	技能
7　修士または専門職学位	①日本のホスピタリティに関する科学的研究を活用し経営やサービスを革新する能力を有している ②観光分野に関してITや他分野のビジネスモデルを活用して新規事業開発を行う能力を有している ③観光地域のマーケティング分析を行い、その魅力や文化を創造・発信して集客する能力を有している	①観光経営及び先端的なサービスビジネスの経営学理論を踏まえ、観光分野において顧客経験を革新するイノベーションを行うことができる
6　学士または高度専門士	①経済学・経営学分野（経営戦略、財務・会計、人的資源管理論等）に関する理論的知識を有している ②ホスピタリティ産業に関する理論的な知識（産業構造、財務、旅行産業、宿泊産業、MICE等）を有している ③ビジネススキル（コミュニケーション手法や定量分析手法）に関する知識を有している ④観光に関する基本的な概念や、観光産業に携わるものに求められる文化的・語学的知識を有している	①マネジメントに必要な高い基礎的能力（主体性・行動力・ホスピタリティ・コミュニケーション力・リーダーシップ）を身に着けている ②ホスピタリティ・マネジメントに関する知識・手法に基づき、特定業務に関する成果の評価・検証を行い、改善につなげることができる ③高度なサービスの提供・実践のみならず、サービスの品質向上のための管理運営を行うことができる
5　短期大学士、準学士または専門士	①観光に関する幅広い教養を有し、観光ホスピタリティ産業の構造を体系的に理解している ②観光関連法規及び関連する法令等に関する体系的な知識を有している ③専門分野におけるホスピタリティ・サービス、オペレーション、観光商品のプロデュースに必要な実践的知識を有してる ④外国語運用能力、国際的なマナー、プロトコルに関する実践的知識を有している ⑤ホスピタリティ・サービス・マネジメントに関する実践的知識（営業・マーケティング、施設管理、危機管理、環境対策、事業企画・管理等）を有している	①サービスオペレーションのみならずマネジメント業務を理解し、サービス実践に加え、基礎的な管理業務を行うことができる ②海外からのお客様と基本的な外国語でのコミュニケーションができる
4　専門学校1年課程または高校専攻科	①観光ホスピタリティ産業の構造を体系的に理解している ②業務に関連する法規に関する知識を有している ③宿泊・レストラン・宴会を中心としたホスピタリティ・サービス、オペレーションに関する基本的知識を有している	①ホスピタリティの基本やお客様心理を理解するとともに、お客様が何を望んでいるかを自ら把握しそれを接客に活かすことができる
3　高校卒、専修学校高等課程3年修了、または高専3年までの単位習得	①観光ビジネス産業の基本的な構造を理解している ②ホスピタリティにおける基本的な考え方と、接客におけるホスピタリティの意義や重要性を理解している	①ホスピタリティサービス、実務・オペレーションの基礎理論に基づき、定型的なサービスを実践できる

※レベル３は、『平成30年度高等学校学習指導要領』「商業科　第3節　観光ビジネス」を参照
※レベル4・5は、富山情報ビジネス専門学校、西鉄国際ビジネスカレッジ等の職業実践専門課程（様式4　学科の目的）等、職業能力評価基準（ホテル業）を参照
※レベル6は、観光庁の観光経営マネジメント人材育成モデルカリキュラムを参照
※レベル7は、京都大学経営管理大学院観光経営科学コース（観光MBA）、「日本版ＤＭＯ」 形成・確立に係る手引き（観光庁）を参照

態度	現場の文脈における 知識・技能・態度の応用	【職務上の役割と必要な能力レベル】職業資格を含む
①観光地域づくりに取り組む志を持ち、関係者との認識共有及び合意形成を行うことができる	①地域の魅力を創造することで、来訪者の新規獲得と既存顧客維持を行うことができる ②多様な関係者をとりまとめ、必要な人材や資金を確保し、プロジェクトの立案や進行管理を行うことができる	**観光産業および観光開発を支援する行政、非営利団体（特にDMOなど）の経営者、管理職、中堅人材** **上級管理職・ホテル経営者層** **（入社～10年目）**
①大規模組織（部など）の責任者として、組織目標を設定し、広範かつ統合的な判断及び意思決定を行いながら組織を統率することができる能力を有している	①経営戦略策定の基盤となる能力に基づき、複数の事業の事業計画を策定・運用することができる。 ②他部門と連携し、サービスの品質管理や新たなサービス開発に向けた事業の見直しを行うことができる。	**観光ホスピタリティマネジメント人材** **・直接サービス業務分野** **観光商品販売（旅行業）、観光客の輸送（運輸サービス）、観光客の受入（宿泊業等）** **・間接サービス業務分野** **地域や観光サービス提供業務のプロデュース、事業モデル構築** **中級管理職以上のホテルマン** **（職業能力評価基準ホテル業レベル4相当）** **（入社4年～5年目）**
①中小規模組織（課など）の責任者として、組織の管理運営を行うことができる能力を有している ②各サービス専門分野における高度な能力・知識を有し、他社との差異化や高付加価値化の実現に貢献することができる	①個別部門の事業計画を策定・運用することができる。 ②中小規模組織（課など）の責任者として、組織の管理運営を行うことができる ③近接領域のサービス・商品との連携により、新たなサービス商品を開発することができる。	**地域の観光産業を担う中核人材レベル** **初級管理職レベルのホテルマン** **（職業能力評価基準ホテル業レベル3相当）** **（入社3年目）**
①上司の指導を受けつつ、日々のサービスの提供や企画の立案等に当たって組織の理念・方針が反映されるよう工夫している	①専門的知識等を有する担当者として上司の指示・助言を踏まえて定型的業務を確実に遂行することができる 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ことができる	**即戦力となる地域の実践的な観光人材** **即戦力となるホテルマン（接客業務中心）** **（職業能力評価基準ホテル業レベル2相当）** **（入社2年目）**
①日頃から他業種を含めたサービスやホスピタリティに対する関心を持ち必要な情報を収集している	①上司の指示・助言を踏まえて定型的業務を確実に遂行することができる	**地域の観光の基盤となる人材** **スタッフレベルのホテルマン（接客業務中心）** **（職業能力評価基準ホテル業レベル1相当）** **（入社1年目）**

令和元年度 文部科学省委託事業

職業実践専門課程等を通じた専修学校の質保証・向上の推進
成果報告書　Vol.22

分野別学修成果可視化と国際的分野間横断体系化による職業実践専門課程の質保証・向上 (2)

国立大学法人九州大学　第三段階教育研究センター（事業責任者　吉本　圭一）

発行年月日　2020 年 2 月 28 日

発行・編集　吉 本 圭 一
〒 819-0395 福岡市西区元岡 744
九州大学　第三段階教育研究センター
電話・FAX　092-802-5296

印刷・製本　城島印刷株式会社