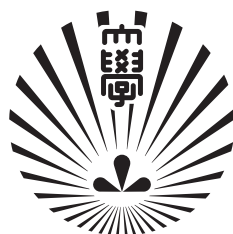


成果報告書 vol.1

中核的専門人材育成のための グローバル・コンソーシアム

平成 25 年度文部科学省委託事業

成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進事業



平成 26 年 3 月

国立大学法人 九州大学

(事業責任者 吉本 圭一)

は し が き

日本の経済社会において期待されるこれからの成長分野等は、それぞれグローバル化を主要課題としている。このグローバル化は、海外事業展開の第一線に派遣される人材のグローバル化だけを意味するのではなく、その分野の企業組織や業界全体のグローバル化こそが重要であり、そうしたグローバル化に対応する人材養成には、多様な学校段階や、学校セクター・民間教育事業セクターを含めた教育サイドと、それぞれの地域のグローバル化課題を把握する経済界・地域社会サイドとが、緊密な協働関係を構築していくがその基盤として不可欠である。

文部科学省の平成23年度からの「成長分野等における中核的専門人材養成に関する戦略的推進事業」は、そうした社会的要請に応える先導的クラスター形成を目指すものであり、平成25年度から「グローバル専門人材」分野の企画提案が募集された際、日本社会のグローバル化の牽引を期待されている九州大学が、総合研究大学としてその役割を先導的に果たすべく、人間環境学研究院教育学部門教育社会学研究室に事務局を置き、「九州発のグローバル人材養成モデルの開発」を目指してこれに応募・受託し、事業を実施した。

九州大学では、本報告書で扱う『中核的専門人材育成のためのグローバル・コンソーシアム』を組織し、福岡のみならず、佐賀、長崎、宮崎、鹿児島などの九州各地の産官学関係者がそれぞれの地域でグローバルな中核的専門人材養成の観点から緊密な対話を行うための組織を編成し、その必要な人材ニーズ把握のための調査ならびに、教育機関等のプログラム開発の可能性に関する対話のプラットフォーム形成に努めた。また、このコンソーシアムのもとには、国際展開の著しい国家的学位・資格枠組みの研究を行う『教育と訓練の統合的な職業教育・高等教育資格枠組みプロジェクト』と、各教育機関等がリカレント学習者にも魅力的なモデル的なモジュール型プログラムを開発するための『グローバル人材養成に向けてのリカレントなモジュール学習プロジェクト』とを編成し1コンソーシアム、2職域プロジェクトに取り組んだ。なお、宮崎総合学院による「双方向性を持ち統合化されたグローバル専門人材育成システムの提言とプログラムの開発」も、本コンソーシアム傘下に於いて事業取組を行った。

今回のプロジェクト実施にあたっては、構成機関、委員以外の関係団体等の多大な協力を得た。この場を借りて、多くの関係者や機関の方にお礼を申し上げたい。また、報告書のとりまとめにあたっては、プロジェクト事務局から、南慎郎氏（長崎ウエスレヤン大学）、江藤智佐子氏（久留米大学）に編集の労をとっていただいた。

本報告書が、今後、九州発のグローバル化と中核的専門人材育成のモデル展開に活用されることを期待している。

平成26年3月

九州大学 「中核的専門人材育成のためのグローバル・コンソーシアム」

代表 吉 本 圭 一

平成25年度 成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進事業

平成25年度 報告書 Vol.1

「中核的専門人材育成のためのグローバルコンソーシアム」

目 次

第Ⅰ部 「中核的専門人材育成のためのグローバルコンソーシアム」の事業計画

1. 事業の目的・概要	1
2. 事業の実施意義・必要性について	1
(1) 課題・背景	1
(2) 事業内容と実施意義	2
3. 事業の実施体制・取組概要・全体スケジュール	5
(1) 事業の実施体制・取組概要	5
(2) 全体スケジュール	7
(3) 本事業の成果の活用	7
4. 今年度の取り組み	8
(1) グローバル化する地域における中核的専門人材育成ニーズに関する企業調	8
(2) 豪州訪問調査	8
(3) 全体研究会の開催による本プロジェクト及び先行コンソーシアム・ 職域プロジェクト間での意見交換・課題共有	8
(4) 国際ワークショップ開催による第三段階教育の学位・資格枠組みと 質保証に関する国際的動向と日本への適用可能性の探求	9
5. 組織体制	9

第Ⅱ部 豪州調査報告

1. 訪問調査の概要	13
2. 調査内容	15
(1) 豪州サービススキル審議会 (Service Skills Australia : SSA)	15
(2) Leesa Weelahan 氏	15
(3) 豪州イノベーション・ビジネススキル審議会 (Innovation and Business Skills Australia : IBSA)	15
(4) ウィリアム・アングリス・インスティテュート (William Angliss Institute)	18
(5) ヴィクトリア大学職場基礎学習研究センター (WERC : Work-based Education Research Centre, Victoria University) その1	19
(6) 豪州技能品質機構 (ASQA : Australian Skills Quality Authority, Australian Government)	19
(7) ヴィクトリア大学職場基礎学習研究センター (WERC, Victoria University) その2	21

(8) 豪州資格枠組審議会 (AQFC : Australian Qualifications Framework Council)	21
(9) 国立職業教育研究センター (NCVER : National Center for Vocational Education Research)	22
(10) 豪州マネジメント・インスティテュート (AIM : Australian Institute of Management)	22
(11) 南オーストラリア技術継続教育機関 (TAFE SA)	22
(12) ヘルピング・ハンド (Helping Hand).....	22
第Ⅲ部 全体研究会の記録	
1. 第1回 全体研究会	23
2. 第2回 全体研究会	24
3. 国際ワークショップ	26
4. 国際ワークショップより	31
① 第5セッション：各分科会からの報告 (第2日目)	31
② ワークショップ総括：日本型の職業実践的な教育に特化した枠組みをめぐって (第3日目 第6セッション)	41
第Ⅳ部 グローバル化する地域における中核的専門人材ニーズ企業調査	
1. 調査の概要	59
(1) 調査の趣旨・目的	59
(2) 調査設計	59
(3) 調査対象	59
(4) 調査方法	59
(5) 調査体制	60
(6) 調査内容	60
(7) 回収の状況とサンプル概要	60
2. グローバル化する地域と中核的専門人材育成ニーズ	61
(1) 中核的専門人材に期待する知識・能力	61
(2) 成長分野における人材確保・人材育成	61
(3) 産業界と高等教育機関の連携状況	61
3. 調査結果	62
4. 調査票	83
第Ⅴ部 今年度の取組成果と次年度に向けて	
1. 平成25年度 中核的専門人材育成のためのグローバル・コンソーシアム取組成果概要	92
2. 今年度の事業を振り返って	94

第 I 部 「中核的専門人材育成のためのグローバルコンソーシアム」の事業計画

1. 事業の目的・概要

本事業は、九州各地域の多様な産官学関係者、先行専門分野別コンソーシアム関係者等による産官学コンソーシアムの実質化を図り、①学校段階縦断的、学校種横断的、専門分野横断的な、グローバル人材ニーズと必要な諸能力についての協議、職域プロジェクトと連携して、②国際的通用性をもつ職業・高等教育資格枠組みの可能性探究、③双方向統合型国際ネットワークによる学習プログラム開発、④社会人の学び直しを促す学習ユニット積上げ型プログラム開発を目的とする。

2. 事業の実施意義・必要性について

(1) 課題・背景

グローバルな中核的専門人材ニーズ

社会全体のグローバル化の促進と、グローバル化に対応できる人材養成として、一部の海外進出企業等の現地派遣トップ人材にとどまらず、国内でグローバル事業展開を進める中小企業等をふくめた分厚い中核的専門人材層のグローバル化が求められる、すなわち、社会全体として、相乗的に拡大する国際場面の拡大に対応できるグローバル専門的人材育成が求められている。

コンピテンシー要素として、「グローバル」＋職業専門性

グローバルな中核的専門人材には、英語等を含む外国語習得にとどまらず、日本や諸外国の文化・社会への理解や異文化環境への対応のための知識・技能、技術移転・国際ビジネスなど国際化に関わる「知財」にかかる知識・技能、日本の強みである生産管理工程などのノウハウなど、多様な能力を組み合わせる必要があり、またこれらは、経験によってそれらを活用しうるコンピテンシーとして獲得される必要があり、ワークショップ・インターンシップ・海外派遣等の経験による学習が組み合わせられる必要がある。

それぞれの成長分野等において各レベルの中核的専門人材に求められるグローバル化対応のための諸能力は、すでに、平成23年度からの「成長分野等における中核的専門人材育成」事業に係る専門各分野における、各人材の能力コンピテンシーのレベルと人材規模ボリューム、それらの育成のための職業教育プログラムについての検討の成果の中にもそれぞれ重要なコンピテンシー要素として、つまり「グローバル」次元だけの専門性による人材ではなく、それぞれの職業専門性を持ち、専門に応じたグローバル要素を確実に備えた人材ということが明示的・暗示的に表現されてきている。

単位積み上げ学習型の体系的なモデル開発

しかしながら、それらを総合し、明示的に体系的に検討する必要がある。すなわち、これらをそれぞれの分野・レベルにおける人材養成のための不可欠のモジュールとして、また当該分野・レベルの専門人材やそうした人材を抱える中小企業等が、多様な学び直し機会を活用して能力開発に取り組む社会人の学習を支援するための、グローバル専門人材育成の単位積み上げ学習型の体系的なモデル開発が必要となっている。

職業資格・教育資格の国際的通用性の拡大

また、そうした要請は、日本の教育・訓練制度全体として求められている職業資格・教育資格の国際的通用性の拡大への課題でもある。

現在の日本の職業・教育資格を相互に比較検討し、日本の生涯学習における職業教育体系の整備についての構想をし、そのための政策課題要素を包括的に吟味していくための政策科学的な検討が不可欠である。

その際に、海外において展開する職業教育・高等教育資格枠組みを検討し、学術的な取組に焦点をあてたプログラムと職業的な取組に焦点をあてたプログラムとが相互にどう位置づけられているのか、その位置づけ方とその適用について、評価の平等性、プログラム相互の連続性・浸透性などの関係性、プログラム外でのインフォーマル・ノンフォーマル学習を含めた学習成果を適切に位置づけることで学習者のリカレントな学習とその発展可能性を奨励する方法論、これらの体系性を確立するための連携の枠組みの各観点から検討していくことが必要である（吉本 1996「学校教育・職業教育・職業訓練の体系化」、Yoshimoto & Inenaga 2010 “Permeability in Japanese Education System” など参照）。

社会人の学び直しへの対応

さらに、こうして職業・資格枠組みを構築する取組は、学術的かつ政策科学的な課題探究を進めることになるだけでなく、グローバル化に応じる実践的な課題として、リカレントな学び直しのための適切な水準（レベル）と学習量（ボリューム）をもったモジュール開発を推進していくことにつながる。リカレント学習の社会ニーズに対して、各段階の教育機関の各分野・レベルにおいて、正規課程の学位プログラムにうまく調和する、正規課程・非正規課程の単位積み上げ型学習が統合的に展開できるのかどうか、実証していく必要がある。

さらに、グローバルな資質育成のための教育方法論として、海外の職業教育機関やその質保証・調査研究機関・団体等と、密接な連携のもとで確かな双方向性を持ち、インバウンド・アウトバウンドの統合的な教育のデリバリーを行う先導的なモデル開発が必要となっている。

(2) 事業内容と実施意義

「グローバル専門人材」育成をめぐる2つの中心的課題

本プロジェクトは、九州各地域の多様な産官学関係者を中心に、また先行する専門分野ごとのコンソーシアム関係者の協力を得て、グローバルなコンソーシアムを形成し、特に学校段階縦断的、

学校種横断的、専門分野横断的な、グローバルな中核的専門人材に対するニーズと必要な諸能力についてひろく協議を行う。九州大学では、このコンソーシアムの拠点としての協議・対話の充実を図るとともに、次の2つの職域別の課題に取り組む。すなわち、(1) 国際的通用性をもつ職業・高等教育資格枠組みの可能性の研究と、(2) 成長分野領域別での、社会人の学び直しを促す学習ユニット積上げ型プログラムの開発である。

このプロジェクトは、一方では現場から離れず、(1) 観光・食などのホスピタリティ、(2) 介護・保健、ビジネスのそれぞれの分野に即して大学・短大・専門学校関係者によるグローバル化に向けての教育プログラムの開発を行うとともに、他方ではそうした現場を相対化し、国際的視野からの俯瞰として国際的通用性を探究する。またそれらの交流こそ、本プロジェクトの特長であり、重要な目標となっている。

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

先行プロジェクトの協力による分野横断的な俯瞰とモジュール型プログラム開発

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

こうした人材の質的な能力レベルと量的な需要、そのための教育プログラムをそれぞれの能力・資質のレベルとそれぞれに対応した、若年者のための、また経験者・社会人のための教育プログラムを検討していく。このために、すでに文部科学省事業として数年取組を先行させている事業関係者からの協力を得て、「グローバル」という基軸によって分野横断的なレベルを俯瞰する取組を行っていく。

他のコンソーシアム・職域プロジェクトとの横断的連携

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

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

グローバル専門人材に共通に求められる知識・技能・経験と教育の方法論

グローバル専門人材の能力要件としては、以下の要素に注目していく。

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

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

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

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

学位・資格枠組みの導入可能性検討と中核的専門人材養成の質保証

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

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

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

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

研究開発の課題と研究の組織－高等教育と学位・資格研究会

あらためて、学位・資格枠組みを構築する取組は、学術的かつ政策科学的な課題探究を進めることになるだけでなく、グローバル化に応じる実践的な課題に応えるものでもある。特定のグローバル関連分野で、リカレントな学び直しのための適切な水準（レベル）と学習量（ボリューム）をもったモジュール開発を行うことは、実践的にリカレント学習の社会ニーズを喚起することに繋がる。

特定の分野・レベルで、正規課程の学位プログラムにうまく調和する、正規課程・非正規課程の単位積み上げ型学習が統合的に展開できるのかどうか、開発と実証のポイントとなる。

こうした、グローバルな資質育成のための教育方法論として、海外の職業教育機関やその質保証・調査研究機関・団体等と、密接な連携のもとで確かな双方向性をもち先導的モデル開発を行うことが、本プロジェクトの課題である。

本事業のもととなっている研究組織は、九州大学教育社会学研究室を中心に組織された研究ネットワーク「高等教育と学位・資格研究会」である。共通の研究関心として、ユニバーサル化・多様化の進む第三段階教育において、ラーニングアウトカムとしての学位・資格のあり方・可能性を、さまざまな学校種・専門分野の特性と関連づけて、実証的に研究していくことを目財している。本事業とともに、文部科学省科学研究費補助金平成25年度基盤研究（A）「キャリア・職業教育による高等教育の機能的分化と質保証枠組みに関する研究」を進めているところである。

3. 事業の実施体制・取組概要・全体スケジュール

(1) 事業の実施体制・取組概要

以上の事業内容の実施に当たり、産官学にまたがる構成機関、協力者等の参画により、①企画運営委員会、②分野横断的浸透性開発分科会、③質保証の枠組み検討部会、の3つの組織を編成し、グローバルコンソーシアムの運営を行う。

それぞれの組織の取り組み概要・活動目標は以下のとおりとなる。

①企画運営委員会

コンソーシアム全体の円滑な運営が活動目標となる。研究協議会を開催し、コンソーシアムおよびプロジェクトの運営の基本方針を決定し、各種の活動を企画し、個別の運営課題を調整する。このために、分野別コンソーシアムとの十分な連携協議を行い、中核的専門人材育成事業の17の専門分野の進捗についての動向を把握し、またその基本的枠組みについて調査し、事業における統合性についての連携協議を行う。さらに、分科会およびプロジェクトとの調整のため、分科会と関連プロジェクトの進捗を把握し、コンソーシアムとしての統合性を調整する。

以上の活動における成果目標および成果実績（アウトカム）は、コンソーシアムの内部での分科会間、プロジェクト間、また4地域間でのネットワーク間での課題共有となる。また、事業のハイライトとなる全体研究会、年度末の国際セミナー・ワークショップにおける参加者数および、そ

こでの課題意識の共有が端的な成果目標となる。

取組概要：職域プロジェクトとの横断的連携

- グローバル人材ニーズと必要な諸能力についての協議
- 学校段階縦断的、学校種横断的、専門分野横断的連携

②分野横断的浸透性開発分科会

「九州発グローバルネットワーク」を実質化すべく、4地域5拠点（福岡・佐賀2拠点、佐世保・諫早・島原1拠点、宮崎1拠点、鹿児島1拠点）による2つの職域プロジェクト（「グローバルモジュールプロジェクト」「双方向性統合プロジェクト」）と連動し、国内調査として、企業へのアンケート調査、平成23・24年度からの先行専門分野別コンソーシアムの代表的な機関への訪問調査を行い、その研究成果を分析し、実践的な職業教育のカリキュラム編成、単位の取り扱い、成績評価の方法などについて共通要素と特殊的要素を分析する。

また、研究会を開催し、分野別コンソーシアム関係者とプロジェクト関係者を招聘して研究会を開催する。

2つの職域プロジェクトをもとに取り組みられたそれぞれの専門分野5拠点での活動のグローバルモデルの整合性・調和性が重要な成果目標であるが、同時に単純に共通化だけで評価するのではなく、成長分野の特長による固有性の解明もまた重要な成果目標指標となる。

取組概要：学習ユニット積み上げ型プログラム開発

- 双方向統合型国際ネットワークによる学習プログラム開発
- 社会人の学び直しへの対応

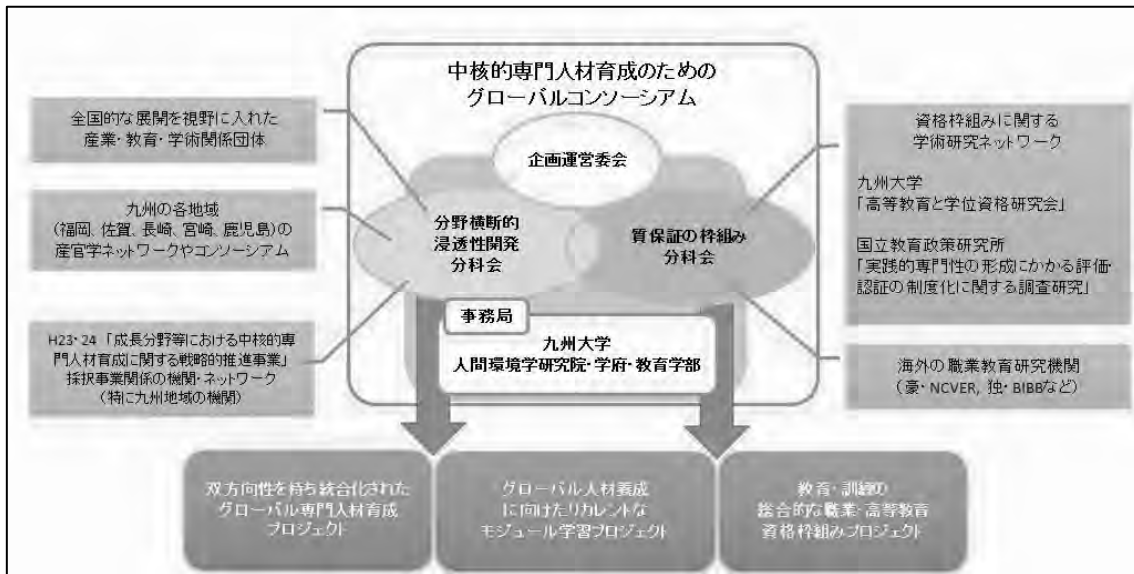
③質保証の枠組み検討分科会

産業界や資格発行関連の団体・質保証機関へのヒアリング調査を行い、また分科会の調査結果を踏まえて、職業・高等教育領域における資格発行・質保証機関へのヒアリング調査を行う。本事業において重要な海外連携機関である豪州のオーストラリア職業教育研究センター（NCVER）との連携協議、豪州における資格枠組み（AQF）と、産業別技能委員会（ISC）による「訓練パッケージ」を参照しつつ編成されるオーストラリアの職業教育の国際通用性についての調査を実施する。また、研究会プロジェクト関係者を招聘して研究会を開催するので、それらの活動の計画通りの実施を目標とする。

海外の多様な学位資格枠組み、職業資格基準等、高等教育・職業教育の国際的通用性に係る政策動向が急速に展開していることから、これらを如何にタイムリーに、かつ包括的に把握できたのかどうか、より日本に適用可能性の高いモデルを検討できたかが重要な成果目標指標である。

取組概要：職業・高等教育資格枠組みの可能性探究

- 海外先進モデルの日本への適応可能性
- 国際通用性のある日本モデル検討



実施体制イメージ

(2) 全体スケジュール

- 平成25年度 : 中核的専門人材企業ニーズ調査実施
 モデルカリキュラム試行
 職業・資格枠組み海外調査実施
- 平成26・27年度 : 産学官による人材育成のための仕組みづくり
 モデルカリキュラム開発・実証
 日本型 NQF 検討
- 平成28年度 : オーダーメイド型カリキュラムの仕組みづくり
 モデルカリキュラム実証・評価
 日本型 NQF 開発

(3) 本事業の成果の活用

本事業による成果は、各年度の成果報告書として取りまとめられるほか、WEBを通じて情報公開を進めていく。

また、グローバル専門人材育成に関するプログラムを提供し、機関等による教育の充実向上のための協議会を開催・運営し、各地域におけるコンソーシアムの実質化を進める。

先導的なグローバル専門人材育成プログラムについて、平成25年度の職域プロジェクトの取り組み分野からすべての成長分野等に拡大し、モジュール型、総合統合型のグローバルプログラムの拡大普及をすすめるとともに、それらを新たな地域圏においても試行し、総合的にグローバルプログラムの優位性の明らかな地域、分野を解明し、調整・向上の課題を探求する。

実践的開発的な検討協議と、比較論的な実証的な検討を踏まえて、国際的な通用性、国内的な認知をうる職業・高等教育資格枠組みの提起と産官学での協議を推進することとしたい。

4. 今年度の取り組み

事業初年度にあたる今年度は、スタートアップ事業として、九州産官学グローバルコンソーシアムの実質化、国内外の産業界・教育機関・行政との連携に向けた基盤づくりをテーマに、(1)九州各地域の産業界における中核的専門人材ニーズに関する企業調査、(2)職業・高等教育資格枠組み及び産学官連携による人材育成先進モデルである豪州訪問調査、(3)先行コンソーシアム・職域プロジェクトの成果・進捗状況の把握と意見交換会の開催、(4)本事業を構成する国内外の産官学にひろがる多様なアクター間での「第三段階教育」としての職業教育・人材育成ビジョンの共有を目的とした国際ワークショップの開催、の大きく4つの事業に取り組んだ。

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

九州（福岡・長崎）の企業等2,000社を対象として、グローバル化に対応した人材の条件や育成について、能力要素の抽出、能力要素の涵養に向けての教育・訓練方法などに関するアンケート調査を実施した。

企画運営委員会のもと、産業界・教育機関・高等教育研究者によるチームを編成し、調査票の検討を重ねるとともに、各地域の商工会議所、教育機関の協力を仰ぎ、地域の企業文化に即した調査票設計を心掛けた。また、特にグローバル人材ニーズに関しては、先行事例調査として産業能率大学総合研究所への聞き取り調査を行った。

当初、質問紙のみによる調査を予定していたが、回答・回収・集計・分析の利便性を鑑み、WEB調査システムを導入することとした。

次年度以降、鹿児島・宮崎・大分等の各地域を対象に、引き続き同様の調査を実施する予定である。

(2) 豪州訪問調査

豪州職業教育研究センター（NCVER）、豪州技能品質機構（ASQA）、豪州資格枠組み審議会（AQFC）、南豪州技術継続教育機関（TAFE SA）、ヴィクトリア大学他を訪問し、豪州における資格枠組み（AQF）と、産業別技能委員会（ISC）による「訓練パッケージ」を参照しつつ編成されるオーストラリアの職業教育の国際通用性についての調査を実施。

次年度以降の各職域プロジェクトにおけるモデルカリキュラム試行段階でのアドバイジング、国際ワークショップへの参加等、本事業への参加・協力に向けた協議を行った。

(3) 全体研究会の開催による本プロジェクト及び先行コンソーシアム・職域プロジェクト間での意見交換・課題共有

9月・12月の2回の全体研究会を開催。先行コンソーシアム・職域プロジェクト、経済団体、高等教育研究・職業教育関係者との対話により、日本型人材育成モデルの課題を「ガラパゴス化」として仮説設定・再定義。グローバル化対応としての「ガラパゴス化」のブランディングが新たな課題となった。

(4) 国際ワークショップ開催による第三段階教育の学位・資格枠組みと質保証に関する国際的動向と日本への適用可能性の探求

海外職業教育研究機関より専門家（NCVER、KRIVET、BIBB など）を招へいし、国際ワークショップを開催（2月21-23日）。先行コンソーシアム・職域プロジェクト、経済団体、高等教育研究・職業教育関係者らにより、学位・資格枠組みと質保証・職業教育について協議を行った。

5. 組織体制

(1) 参加協力機関

	構成機関（学校・団体・機関等）の名称	役割等
1	九州大学・人間環境学研究院	統括
2	国立教育政策研究所	統括補佐
3	筑波大学・大学研究センター	調査研究・指導助言
4	名古屋大学・教育学部	調査研究・指導助言
5	長崎ウエスレヤン大学	開発・評価
6	長崎国際大学	開発・評価
7	国際学院埼玉短期大学	調査研究
8	西九州大学	調査研究
9	西九州大学短期大学部	調査研究
10	香蘭女子短期大学	調査研究
11	福岡女子短期大学	調査研究
12	精華女子短期大学	調査研究
13	佐賀女子短期大学	調査研究
14	長崎短期大学	開発・評価
15	長崎女子短期大学	調査研究
16	鹿児島県立短期大学	開発・評価
17	学校法人有坂中央学園・中央情報経理専門学校	調査研究・指導助言
18	学校法人中央情報学園・中央情報専門学校	調査研究・指導助言
19	学校法人敬心学園・日本福祉教育専門学校	調査研究・指導助言
20	学校法人浦山学園・富山情報ビジネス専門学校	調査研究・指導助言
21	学校法人第一平田学園・中国デザイン専門学校	調査研究・指導助言
22	学校法人・麻生塾	開発・評価
23	学校法人・小山学園	指導助言
24	中村調理製菓専門学校	開発・評価
25	西鉄国際ビジネスカレッジ	開発・評価
26	学校法人宮崎総合学院	開発・評価
27	学校法人武蔵野東学園・武蔵野東技能高等専修学校	調査研究
28	学校法人大岡学園・大岡学園高等専修学校	調査研究
29	特定非営利活動法人 私立専修学校等評価研究機構	調査研究・指導助言
30	一般社団法人・全国専門学校情報教育協会	指導助言

構成機関（学校・団体・機関等）の名称		役割等
31	一般社団法人・福岡県専修学校各種学校協会	調査研究・指導助言
32	福岡県商工部国際経済観光課	調査研究・指導助言
33	一般社団法人・福岡中小企業経営者協会	調査研究・指導助言
34	公益法人・福岡県雇用対策協会	調査研究・指導助言
35	福岡県中小企業団体中央会	調査研究・指導助言
36	福岡商工会議所	調査研究・指導助言
37	佐世保商工会議所	調査研究・指導助言
38	諫早商工会議所	調査研究・指導助言
39	島原商工会議所	調査研究・指導助言
40	一般財団法人・職業教育・キャリア教育財団	調査研究
41	特定非営利活動法人・私立専修学校等評価研究機構	指導助言
42	日本インターンシップ学会	指導助言
43	一般社団法人・人材育成と教育サービス協議会	指導助言
44	豪州職業教育研究機構（NCVER）	指導助言
45	オーストラリア質保証機構（AOQ）	指導助言
46	韓国職業教育訓練研究所（KRIVET）	指導助言

(2) 協力者等

氏名	所属・職名	役割等
亀野 淳	北海道大学・高等教育推進機構・准教授	調査研究
徳井美智代	北海道大学・高等教育推進機構・特任准教授	調査研究
佐藤 弘毅	目白大学短期大学部・学長	指導助言・評価
森脇 道子	自由が丘産能短期大学・学長	指導助言・評価
青山 伸悦	日本商工会議所・理事・事務局長	指導助言・評価
池内 健治	日本ビジネス実務学会・会長	指導助言
杉本 和弘	東北大学・高等教育開発推進センター・准教授	比較調査
大宮 登	高崎経済大学・地域経済学部・教授	指導助言・評価
市村 雅俊	高崎経済大学・地域政策研究センター・研究員	指導助言・評価
坂野 慎二	玉川大学・教育学部・教授	比較調査
沼口 博	大東文化大学・文学部・教授	調査研究
江藤智佐子	久留米大学・文学部・准教授	調査研究
伊藤 友子	熊本学園大学・外国語学部・教授	指導助言
藤墳 智一	宮崎大学・教育・学生支援センター・准教授	調査研究
徳井美智代	北海道大学・高等教育推進機構・特任准教授	調査研究・指導助言
内田由里子	香川高等専門学校・教授	調査研究・評価
岩田 克彦	職業能力開発総合大学校・教授	指導助言

(海外協力者)

ウルリッヒ・タイヒラー	独・カッセル大学名誉教授	指導助言
ロン・マザキ	豪・国立職業教育研究センター（NCVER）・国際担当主任	指導助言
デイビッド・レイフ	英・エディンバラ大学教育社会学研究センター所長・教授	指導助言
イザベル・ル・ムイユール	独・連邦職業教育研究所（BIBB）・主任研究員	指導助言
ノ・キョンラン	韓・誠信女子大学	指導助言

(3) コンソーシアムの下部組織

名称（企画運営委員会）		
氏名	所属・職名	役割等
吉本 圭一	九州大学・人間環境学研究院・教授	主査
笹井 宏益	国立教育政策研究所・生涯学習政策研究部長	副主査
稲永 由紀	筑波大学・大学研究センター・講師	副主査
亀野 淳	北海道大学・高等教育推進機構・准教授	調査
大野 博之	国際学院埼玉短期大学・学長	開発・試行
関口 正雄	NPO 私立専門学校等評価研究機構理事	開発・試行
小林 光俊	学校法人敬心学園・理事長	開発・試行
平田 眞一	学校法人第一平田学園・理事長	開発・試行
大岡 豊	学校法人大岡学園・理事長	調査
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	評価
島崎 明	西鉄国際ビジネスカレッジ・校長	開発・試行
清崎 昭紀	学校法人・麻生塾・経営企画室長	開発・試行
田所 徹夫	福岡県専修学校各種学校協会・副会長	調査
川越 宏樹	学校法人宮崎総合学院・理事長	開発・試行
中原 淳二	一般社団法人・福岡中小企業経営者協会・常任参与	評価
安部恵美子	長崎短期大学・学長	開発・試行
種村 完司	鹿児島県立短期大学・学長	開発・試行

名称（分野横断的浸透性開発分科会）		
氏名	所属・職名	役割等
塚原 修一	国立教育政策研究所・名誉所員	主査
平田 眞一	学校法人第一平田学園・理事長	副主査
安立 清史	九州大学・人間環境学研究院・教授	指導助言
蜷川 利彦	九州大学・人間環境学研究院・教授	指導助言
江藤智佐子	久留米大学・文学部・准教授	調査研究
安部恵美子	長崎短期大学・学長	開発研究
川俣美砂子	福岡女子短期大学・准教授	調査研究
内田由里子	香川高等専門学校・教授	比較調査
清崎 昭紀	学校法人・麻生塾・経営企画室長	開発・試行
野村 俊郎	鹿児島県立短期大学・教授	開発研究

名称（質保証の枠組み検討分科会）		
氏名	所属・職名	役割等
稲永 由紀	筑波大学・大学研究センター・講師	主査
竹熊 尚夫	九州大学・人間環境学研究院・教授	副主査
吉本 圭一	九州大学・人間環境学研究院・教授	調査研究
飯田 直弘	北海道大学・高等教育推進機構・准教授	調査研究
浦山 哲郎	学校法人浦山学園	調査研究
関口 正雄	NPO 私立専門学校等評価研究機構理事	調査研究
宮澤賀津雄	一般社団法人・人材育成と教育サービス協議会	調査研究

名称（事務局）		
氏名	所属・職名	役割等
出嶋 敏弘	九州大学貝塚地区事務局・部長	総括
池見 直俊	九州大学貝塚地区事務局総務課・主任	総務
針塚 瑞樹	九州大学人間環境学研究院・助教	事務
江藤智佐子	久留米大学・文学部・准教授	事務
南 慎郎	長崎ウエスレヤン大学・大学事務局長	事務
酒井 佳世	久留米大学・学長特命講師	事務
岡 靖子	九州大学・人間環境学府・博士後期課程	事務
坂巻 文彩	九州大学・人間環境学府・修士課程	事務

第Ⅱ部 豪州調査報告

1. 訪問調査の概要

■旅程：

2013年10月27日	日本発
10月28日	シドニー経由メルボルン着
10月30日	メルボルン発アデレード着
11月2日	アデレード発シドニー経由
11月3日	日本着

■訪問者：

吉本 圭一 九州大学・人間環境学研究院 主幹教授
杉本 和弘 東北大学・高等教育開発推進センター 准教授
稲永 由紀 筑波大学・ビジネスサイエンス系（大学研究センター） 講師

■現地協力者：

Hugh Guthrie ヴィクトリア大学・職場基礎学習研究センター 統括研究員
Ron Mazzachi ロン・マザキ・コンサルティング 代表
(元国立職業教育研究センター (NCVER) 主任研究コンサルタント)

■訪問先：

	訪問先	対応者
10/28 (月)	サービス・スキルズ・オーストラリア (Service Skills Australia)	Ms Jeanette Allen, CEO
	LH マーティン・インスティテュート (L H Martin Institute)	Ms Leesa Wheelahan, Associate Professor 他
10/29 (火)	イノベーション・アンド・ビジネス・ スキルズ・オーストラリア (IBSA: Innovation & Business Skills Australia)	Mr Rosalie Staggard, General Manager - Industry Projects
	ウイリアム・アングリス・インスティ テュート (William Angliss Institute)	Mr Ian Frost, Marketing and Program Development Co-ordinator, Hospitality and Business management Dr Larry Foster, Manager, Education Quality

	訪問先	対応者
		Mr Andrew Dolphin, Senior Lecturer, Higher Education Mr James Richards, Lecturer, Human Resources Management
	ヴィクトリア大学職場基礎学習研究センター (WERC: Work-based Education Research Centre, Victoria University)	Prof. Anne Jones, Deputy Vice Chancellor (Academic and Students) Ms Berwyn Cleyton, Director, Work-based Education Research Centre (WERC) Mr Andrew Williamson, Associate Director -VET Development
10/30 (水)	豪州技能品質機構 (ASQA: Australian Skills Quality Authority, Australian Government)	Ms Liz Stafford, Manager Governance Policy and Quality
	ヴィクトリア大学職場基礎学習研究センター (WERC, Victoria University)	Dr Shelley Gillis, Associate Professor Mr Hugh Guthrie, Principal Research Fellow
10/31 (木)	豪州資格枠組審議会 (AQFC: Australian Qualifications Framework Council)	Mr Victor Korobacz, Director Policy Ms Di Booker, Director Policy
	国立職業教育研究センター (NCVER: National Center for Vocational Education Research)	Mr Rod Camm, Managing Director Mr Phil Loveder, Manager, Research and Consultancy Services Dr Josie Misko, Senior Research Fellow
	豪州マネジメント・インスティテュート (AIM: Australian Institute of Management)	Ms Rose Vallen, General Manager, Education and Business Services
11/ 1 (金)	南オーストラリア技術継続教育機関 (TAFE SA)	Ms Madeleine Frost, Director, Programs and Services, Regency International Center Mr Alan Holroyd, Hospitality Lecturer/ Enterprise Development Consultant, Hospitality and Cookery Division Ms Belinda McPherson, Educational Manager, Hospitality and Cookery Division
	ヘルピング・ハンド (Helping Hand)	Mr Jan Van Emden, Project Manager -Research And Student Participation/ CEO Division/ Research and Development, Helping Hand Ms Helen Loffler, Crinical Facilitator, Helping Hand Ms XXX XXXX, Aged Care, Enable College Ms Mel Robinson, (ex.) DFEEST

2. 調査内容

(1) 豪州サービススキル審議会 (Service Skills Australia: SSA)

日 時：2013年10月28日 (月) 13:00~14:30

場 所：Board Room, Victoria University Queens St Campus (Level 400, 300 Queens Street)

対応者：Jeanette Allen (CEO, SSA)

訪問者：杉本和弘、同行者：Hugh Guthrie

質問項目：

- ・オーストラリアの VET 質保証体制
- ・SSA と政府との関係
- ・トレーニング・パッケージ策定におけるステークホルダーの関与
- ・TP に基づく規制システムと VET 機関

【収集資料】

SSA (2013) Environmental Scan 2013, Service Skills Australia.

SSA (2013) 2013-14 Continuous Improvement Plan, Service Skills Australia.

(2) Leesa Weelahan 氏

日 時：2013年10月28日 (月) 15:00~16:00

場 所：Melbourne Graduate School of Education, The University of Melbourne (Level 7, 100
Leicester Street)

対応者：Leesa Wheelahan (Melbourne Graduate School of Education) 他 5 名

訪問者：杉本和弘、同行者：Hugh Guthrie

質問項目：

- ・オーストラリアの第三段階教育における基準重視の質保証の是非
- ・VET セクターにおけるコンピテンシー・アプローチ (competency-based system)
- ・第三段階教育における VET と高等教育との関係性

【収集資料】

Clarke, K. (2013) Entry to vocations: strengthening VET in Schools, Research Report, NCVER.

(3) 豪州イノベーション・ビジネススキル審議会 (Innovation and Business Skills Australia: IBSA)

日 時：2013年10月29日 (火) 9:00~10:30

場 所：IBSA (Level 11, 176 Wellington Parade, East Melbourne, VIC)

対応者：Patricia Neden (CEO, IBSA), Rosalie Staggard (General Manager Industry Projects, IBSA)

訪問者：杉本和弘、同行者：Hugh Guthrie

3-1. Competency-based approach について

- RTO は職業訓練に関わる専門知識を有している。それゆえ、Skills Council を含む他の機関が教授方法や評価方法について何か述べることを期待されていない。Skills Council はスタンダードの設定に専念することが期待されている。
- コンピテンシーの定義が狭いことは確か。これについては、今後数年かけて産業界と共同で改善（＝コンピテンシーの定義範囲の拡大）していくことにしている。作業はテクノロジーのような大きな領域では難しいが、ビジネス領域では比較的实施可能。労働組合が関わっている trades 領域でも作業が難しくなる。
- 職業教育に参加する学生コーホートは、(大学でのそれと違い) 学校教育修了直後の者の比率が低い。大半は失業者も含む社会人（成人学生）であり、学習者の背景、知識、学習スピードが異なる。コンピテンシー・アプローチは最終地点を決め、多様な知識・スキルをもった人々が異なる地点からゴールを目指すようなもの。到達方法は受入機関が工夫する。コンピテンシー・アプローチは成人の学習者の状況やニーズに柔軟に合わせるのに適している。
- また、同アプローチは、必要なスキルの獲得・強化・アップデートにも適している。近年、職場で求められるスキルのサイクルはせいぜい2年。持続可能性を維持するために常にアップデートが必要である。コンピテンシーが基盤になっていると、短期の受講希望にも対応しやすい。
- コンピテンシー・アプローチに対する批判は（Leesa Weelahan のような）教育関係者側から出ている。これまでにカリキュラム・アプローチからコンピテンシー・アプローチへの変化が起こっており、それは振り子のよう。しばらくコンピテンシー・アプローチを純粋に追求してきたが、現在は少し振り子が戻って知識ベースの必要性も見直されつつある。例えば、ファイナンス領域では税法や財政法に関する知識ユニットが必要になっている。トレーニング・パッケージ（TP）のアセスメント要件でも、コンピテンシーだけでなく、知識の応用能力を問うことも重視されるようになっている。

3-2. 職業教育における実践性や専門性の担保

- 教室での理論学習だけでなく、例えばレストランやTVスタジオにおける実践経験（シミュレーション）を経ることで、実際に職場で必要とされるものが何かが理解できる。
- 教員が就業経験を有し、関連業界との関係性を維持していることも、知識や技能をアップデートしたりするのに重要。職場実習（work placement）があるのもそうしたことを期待するから。（H. Guthrie）
- （William Angliss のように）同窓会プログラムを立ち上げている機関もあるが、その目的は、教員が現在業界で起こっていることや職能開発との関連性を維持すること。卒業生を通して教員が現場で学ぶことも可能になる。
- 教員に対する職能開発が必要。VET 教員に必要な資格（Certificate IV）やその他のスキルについても見直しや議論を進めている（収集資料参照）。専門性ある VET 実践者（professional VET

practitioner) へのキャリアアップの目安として3つのレベルを設定 (Getting started → VET Professional → VET Specialist)。現在 VET で教育訓練に従事するには Certificate IV in Training and Assessment が最低限必要だが、将来的には数年間の経験を積んだ教員のキャリアアップには、教授法や学習スタイルの多様性について学ぶ Diploma が求められるようになるだろう。

3-3. IBSA による TP の開発・改善

- TP の開発・改善の出発点となるのは状況解析 (environment scan)。毎年、各州都で業界関係者を招待して朝食会を開催。そこで、今後 1～3 年における当該業界の課題や新動向について尋ね、それが労働力にどう影響を及ぼすかについて質問。また、新規採用者に求めるスキルや、現在の労働者において開発が必要なスキルについても質問。そこで得られた情報を、持続的改善計画 (continuous improvement plan) に反映。
- その後12か月間のプロジェクトを実施 (現在、6つの産業領域で38のプロジェクトが進行中)。各プロジェクトには担当者を置いて実施。プロジェクトでは、多くの外部コンサルタントを活用して scoping document を作成。同時に、全国レベルの参照グループ (national reference group) も設置。職能団体や労働組合の関係者が参加。例えば、人材開発関係であれば、Australian Chamber of Commerce や Australian Industry Group、Australian Council of Trade Unions など。また、同グループには州政府関係者の参加も重視。
- その後、コンサルテーションに入る。ドキュメントをサイトで公開し、広くフィードバックを求める。その際、当該領域のニーズや新動向を記載し、TP がそれらに沿ったものになるよう、新ユニットの開発可能性等について議論。
- フィードバックを受けて、資格の新設、既存資格の修正、コンピテンシー・ユニットの見直し・作成・削除等を実施。さらに、それに関するコンサルテーションを実施 (しばしばワークショップも開催)。その結果を踏まえて最終版を作成。コンサルテーションの過程で VET 機関も実施可能性について検討。その後、IBSA 内での validation のプロセスに。最終的に、National Skills Standards Council (NSSC) が認証 (endorsement)。
- コンサルテーションにおいて、VET 機関が資格の改廃に難色を示すことがあるが、それはスタッフの削減等に関わってくるため。

3-4. コンピテンシー・アプローチによる教育内容

- 教育訓練プログラムを設計する際、コンピテンシーはユニット単位で順番に教えられるわけではない。複数のユニットを一つのモジュールに統合させる総合的アプローチ (holistically) がとられる。当該モジュールを修了すれば、そこに組み込まれたコンピテンシーが修得されることになる。
- 産業界のニーズに即しつつ、思慮に富んだプログラム設計を行うことが難しいことは確か。ニーズに見合ったものにするには、教育訓練の一貫性を担保すると同時に、学生にとっても価値のある内容にすることが求められる。ホリスティックな教育訓練の提供が重要。例えば、顧客サービスの提供に関わるコンピテンシー修得には、製品やサービスに関わる知識も必要になる。これら二つのコンピテンシーは一緒に提供されなければならないし、それに対する評価も対応するよう

に統合されている必要がある。

3-5. VET 質保証システム

- ・全国統一的に質保証が図られていることは、費用を負担する学生・親・政府が教育の質に確信するために極めて重要。VET 機関が財政面で安定し、教育内容・施設・教員の適切性が保証されている必要がある。
- ・すべての州で全く同じというわけではないが、豪州技能質保証機構（ASQA）が基準のオーディットを実施。主要企業が従業員に異なる場所でほぼ同じトレーニングを受けさせることができるとわかっていることの意義は大きい。
- ・オーディットで機関が基準に見合っていないと判明した場合、ASQA は30日や60日の猶予を設けて、基準への適合を求め、再度オーディットを行う。問題があればオーディットの頻度は高まる。一旦オーディットで問題なしとなれば次のオーディットは3～5年先になる。問題がある場合、ASQA は機関に活動の延期、機関閉鎖、過料を指示することが可能。
- ・資格によってリスクは異なる。例えば老人介護や育児に関わる資格（職業）等は、機関が適切に訓練を提供しないと多くの人に危険が及ぶ。教員の教育資格（Certificate IV）もリスクが高い資格。しっかり教育ができていないという評判は国内外への悪影響が大きい。
- ・資格枠組（AQF）は、各資格の求めるレベルが記述されており、うまく機能している。日本が資格枠組を導入するとしたら、（教育者は賛成しないだろうが）skills recognition が必要になる貿易相手国の資格枠組との互換性を考慮するのがいいのではないか。日本であれば韓国・中国・米国など。資格枠組は経済に駆動されている面がある。

【収集資料】

IBSA (2013) The VET Practitioner Capability Framework: Implementation Guide, Innovation and Business Skills Australia.

(<https://ibsa.org.au/free/ibsa-vet-practitioner-capability-framework> で取得可能)

IBSA (2013) TAE Pathways, Innovation and Business Skills Australia.

(4) ウィリアム・アングリス・インスティテュート (William Angliss Institute)

日 時：2013年10月30日（水）11：45～14：45

場 所：William Angliss Restaurant (555 Latrobe Street)

対応者：Ian Frost (Marketing and Program Development Co-ordinator, Hospitality and Business management), Larry Foster (Manager, Education Quality), Andrew Dolphin (Senior Lecturer, Higher Education), James Richards (Lecturer, Human Resources Management)

訪問者：吉本圭一、杉本和弘、稲永由紀 同行者：Hugh Guthrie

(5) ヴィクトリア大学職場基礎学習研究センター (WERC: Work-based Education Research Centre, Victoria University) その1

日 時：2013年10月30日 (水) 16:00~17:30

場 所：Board Room, Victoria Institute, VU (300 Queens Street)

対応者：Anne Jones (Deputy Vice Chancellor, Academic and Students), Berwyn Cleyton (Director, WERC), Andrew Williamson (Associate Director, VET Development)

訪問者：吉本圭一、杉本和弘、稲永由紀 同行者：Hugh Guthrie

(6) 豪州技能品質機構 (ASQA: Australian Skills Quality Authority, Australian Government)

日 時：2013年10月30日 (水) 09:00~10:30

場 所：R.m. 6.1, ASQA (Level 6, 595 Collins Street)

対応者：Liz Stafford (Manager Governance Policy and Quality)

訪問者：吉本圭一、杉本和弘、稲永由紀 同行者：Hugh Guthrie

6-1. ASQA の役割

- 職業教育・訓練 (VET) のプロバイダーおよび英語学校を認証する機関
- VET は第三段階教育の一部をなすが、レベルを規定する概念ではない。
- ASQAによって認証され州に登録される機関は登録訓練機関 (RTO: regulated training organization) と呼ばれ、トレーニングパッケージに準拠した教育プログラムを提供することによって AQF に対応した職業資格を出すことができる。

* 機関によってプログラムの内容は異なる (例えば、小さいホテルと大きく威信のあるホテルとでは、提供できるプログラムは異なる) が、それをコンピテンシーを土台とすることによって最低ラインの質を確保するのが、トレーニングパッケージの役割

- RTO はオーストラリア全土で約5,000機関 (Guthrie 2013)

技術継続教育機関 (TAFE)：公立、全豪で64機関、大きい VET セクター

私立教育機関：小さい、ニッチ追求

企業立教育機関 (個別企業や組織 (軍、警察、救急、消防など) が運営)

訓練会社のグループ

成人・コミュニティ教育 (ACE) 機関

- 'risk-based approach': ASQA がチェックするのは、最低限の基準を満たしているかどうか (→ 6) -4)

6-2. 2011年、ASQA 活動開始。

根拠法律：豪州職業教育訓練規制機関法 (National Vocational Education and Training Regulator Act 2011)

- 目的：「オーストラリアの VET の評判 (Reputation) を守り増進させる」

- ポイントは国内/国際的な一貫性 (consistency) の追求

- * 2011まで：豪州職業教育質保証枠組（Australian Quality Training Framework: AQTF）に基づいて、州（準州）毎の質保証体制。これでは、事実、州をまたがった展開が不可能。州間の考え方は微妙に異なっており、一致させるのは難しい。現在でも、ビクトリア州と西オーストラリア州はまだ独自の保証機構を保有。
- * 海外展開する場合の質保証も実施（この場合、現地での教職員・施設等条件が評価対象となる。来年1月からASQA オーディットチームの現地視察等に関わる受益者＝教育機関側の負担に）。国としての質保証は、留学生の獲得には必須（＝RTO 認証がないと信頼してもらえない）

6-3. ガバナンス

- － 認証機関として政府から独立
- － ASQA 自体は連邦の機関
- － 関連するのは連邦産業省、連邦教育省（現在は Department of Industry, Innovation, Science, Research and Tertiary Education: DIISRTE）、各州の教育大臣。うち、連邦産業省は基本的に企業のニーズだけをくみ取っている。教育関係機関との連携が重要。各州の教育大臣が集まり、第三段階教育・技能・雇用に関する委員会が行われ、カリキュラム、トレーニングパッケージ、認証する VET のコースの基準について合意する。認証機関もここで合意があって機能する。ただし、州間のニーズは異なっており、その調整はイシュー。
- － ただし、強調されたのは、ASQA の独立性。連邦政府の下にあるが、「我々は認証機関であり政策側ではない」。特に、政策側のニーズと ASQA の判断が異なる場合（人材不足領域での申請却下、など）に、独立性を確保する必要がある。

6-4. Risk-based approach

- － あくまでも「ハイリスク」に焦点を当てて審査。申請者には、どのようにして基準を守るかを示すことが求められる。
- － オーディット（方法はスライド参照。現地訪問あり。初回の登録申請時には、現地訪問とオーディットのフォローアップあり。通常、だいたい12ヶ月。30パネル&70オーディットチーム）
- － オーディットおよびコンプライアンスチームへの支援：年2－3回全体会合を行い、moderation と consistency に関して情報共有の場を設けて、問題を可視化させる + オンラインサポート
- － コンプライアンスチームによって、3ヶ月おきに、Audit を受けた RTO を調査。ASQA のオーディットには92%の RTO が満足していると回答している。

6-5. 厳格な審査

- － 2年4ヶ月の間に、新規申請747件、5年に1度の再審査申請1,556件、内容変更（change of scope）12,773件（全体の83.1%）、廃止通知234件。
- － 認証されたのは90.8%（残りは却下）。
- － 却下された508申請のうち、既存のプロバイダーによるものが409件（再申請&内容変更の10%

に及ぶ!)。うち、90件がキャンセル・保留、キャンセル・保留の意思を伝えてきたのが220件、実際に再申請を却下したのは99件。228機関に影響が出る。既存のプロバイダがひっかかっているのが問題視されている。

例1：介護領域。急速に拡大している領域で、人材育成ニーズはあるが、非常に短期かつ実習無しの申請があったりする（しかも数がとても多い。教員の質も問題。）

例2：オンライン学習。VETの質保証としては極めて深刻（「トレーラーの運転をオンラインで習得できるか？」問題）。

－教員：機関の10－15%は教員の質が悪い。また非常勤教員（occasional staff）の数が多く、この質を維持するのは難しい。

6-6. 課題（戦略的アプローチ）

－企業によるレビュー（次のステージでの課題。VETシステムのリスクを特定、ASQAが訓練が基準に合っているかどうかを保証できるかどうか、VETセクターの「ホットスポット」へ焦点を当てたレビュー）

* ASQAができるのは、training assessment issueのみ。各団体による資格そのものの質については関与できない

－産業、学生、政府の関与（SHによるコンサルタント、特定されたリスクに対する先導的なアクション、質向上に果たす登録の役割に関するSHとの対話の増大、海外での登録戦略展開）

－訓練機関の関与（オンラインでの申請支援、情報共有プログラムの継続、発展のための登録・認証プロセスに関わる短いオンラインビデオ、ASQAへのフィードバックに関するオンラインでのオーディット調査）

－Info line およびE-mailでのサービスの維持（数が多くて問題）

－次の段階

オーディット戦略の明確化（ハイリスク領域および全く変化がないものに対するモニタリング）

RTOへの登録の委任（regulation delegation）に関する施策

国家標準に対するNSSCのレビュー

国境を越えた（transnational）登録に関する戦略

(7) ヴィクトリア大学職場基礎学習研究センター（WERC, Victoria University） その2

日 時：2013年10月30日（水）13：00～15：00

場 所：Board Room, Victoria Institute, VU (300 Queens Street)

対応者：Shelley Gillis (Associate Professor, WERC), Hugh Guthrie (Principal Research Fellow, WERC)

訪問者：吉本圭一、杉本和弘、稲永由紀

(8) 豪州資格枠組審議会（AQFC: Australian Qualifications Framework Council）

日 時：2013年10月31日（木）09：00～10：30

場 所：AQFC (Level9, 63 Pirie Street, Adelaide)

対応者：Victor Korobacz (Director Policy), Di Booker (Director Policy)

訪問者：吉本圭一、杉本和弘、稲永由紀 同行者：Ron Mazzachi

(9) 国立職業教育研究センター (NCVER: National Center for Vocational Education Research)

日 時：2013年10月31日 (木) 11:00~12:00

場 所：NCVER (Level11, 30 Kings 300 Queens Street)

対応者：Rod Camm (Managing Director, NCVER), Phil Loveder (Manager, Research and Consultancy Services, NCVER), Josie Misko (Senior Research Fellow, NCVER)

訪問者：吉本圭一、杉本和弘、稲永由紀 同行者：Ron Mazzachi

(10) 豪州マネジメント・インスティテュート (AIM: Australian Institute of Management)

日 時：2013年10月31日 (木) 14:00~16:00

場 所：AIM SA (180 Port Road, Hindmarsh Ph)

対応者：Rose Vallen (General Manager, Education and Business Services, AIM SA)

訪問者：吉本圭一、杉本和弘、稲永由紀 同行者：Ron Mazzachi

(11) 南オーストラリア技術継続教育機関 (TAFE SA)

日 時：2013年11月1日 (金) 09:30~12:00

場 所：Board Room and Regency International Centre, TAFE SA (137 Days Road, Regency Park)

対応者：Madeleine Frost (Director, Programs and Services, Regency International Center, TAFE SA), Alan Holroyd (Hospitality Lecturer/ Enterprise Development Consultant, Hospitality and Cookery Division, TAFE SA), Belinda McPherson (Educational Manager, Hospitality and Cookery Division, TAFE SA)

訪問者：吉本圭一、杉本和弘、稲永由紀 同行者：Ron Mazzachi

(12) ヘルピング・ハンド (Helping Hand)

日 時：2013年11月1日 (金) 14:00~16:00

場 所：Helping Hand (49 Buxton Street, North Adelaide)

対応者：Jan Van Emden (Project Manager, Research And Student Participation/ CEO Division/ Research and Development, Helping Hand), Helen Loffler (Crinical Facilitator, Helping Hand), Someone (Ms) (Aged Care, Enable College), Mel Robinson (DFEEST)

訪問者：吉本圭一、杉本和弘、稲永由紀 同行者：Ron Mazzachi

第Ⅲ部 全体研究会の記録

1. 第1回 全体研究会

開催日時： 平成25年9月25日（水）9：30－14：30

会場場所： 九州大学箱崎キャンパス教育学部会議室（教育学部1F）

出席者： 29人

【プログラム】

1. 文部科学省 「成長分野等における中核的専門人材養成戦略推進事業について」
合田隆史（国立教育政策研究所 フェロー）
2. 事業概要説明①・質疑応答
 - 産学連携コンソーシアム「中核的専門人材育成のためのグローバルコンソーシアム」
吉本圭一（九州大学・事業代表者）
 - 職域プロジェクト「グローバル人材養成に向けてのリカレントなモジュール学習プロジェクト」
南 慎郎・事務局
 - 職域プロジェクト「教育と訓練の統合的な職業教育・高等教育資格枠組みプロジェクト」
稲永由紀（筑波大学・大学研究センター・講師）
3. 「実践的専門性の形成にかかる評価・認証の制度化に関する調査研究」について
笹井宏益（国立教育政策研究所 生涯学習政策研究部長）
4. 「キャリア・職業教育による高等教育の機能的分化と質保証枠組みに関する研究」（科研）説明
吉本圭一（九州大学・研究代表者）
5. 事業概要説明②
 - 職域プロジェクト「双方向性を持ち統合化されたグローバル専門人材育成システムの提言とプログラムの開発」（事務局）
6. 先行コンソーシアム 取り組み概要報告
八木信幸（学校法人 有坂中央学園 中央情報経理専門学校 主任研究員）
7. 労働市場、高等教育、職業教育訓練の一体的改革を目指して－資格・認証制度を中心にして－
岩田克彦（職業能力開発総合大学校教授・国立社会保障・人口問題研究所特別研究員）
8. まとめ



第1回全体研究会の様子

2. 第2回 全体研究会

開催日時：平成25年12月25日（水）14：00－17：00 ・平成12月26日（木）10：00－13：00

会場場所：九州大学箱崎キャンパス教育学部会議室（教育学部1F）

出席者：1日目 40人 2日目 38人

【プログラム】

■12月25日（水）14：00－17：00

挨拶 研究代表 吉本 圭一

○第1部 食・農のモジュールプログラム開発

1. 食・農林水産業のイノベーションを担う中核的専門人材育成プロジェクト
大宮 登（高崎経済大学・地域政策学部教授）
市村 雅俊（高崎経済大学・地域政策研究センター研究員）
2. 農業ビジネスを開拓するチャレンジ力を持った6次産業化人材養成学習システム構築プロジェクト
星野 雅紀（中央カレッジグループ・学校法人中央総合学園・主任研究員）
3. モジュールプロジェクト報告（食）
坂巻 文彩（九州大学人間環境学府・修士課程）
4. 統括討論

○第2部 国際的な資格枠組みの展開

5. 国立教育研究所プロジェクト

笹井 宏益（国立教育政策研究所・生涯学習政策研究部長）

6. 資格枠組み（オーストラリア）

稲永 由紀（筑波大学・大学研究センター・講師）

7. 資格枠組み（韓国）「韓国における資格枠組みの展開」

渡辺 達雄（金沢大学・大学教育開発・支援センター・准教授）

8. 東アジアにおける職業・教育事業者のネットワーク構築について

吉本 圭一（九州大学・事業代表者）

9. 総括討論

■12月26日（木）10：00－13：00（受付・事務連絡 9：30～）

導入 研究代表 吉本 圭一

○第3部 産官学連携による人材育成

10. 「成長分野等における中核的専門人材事業のこれから」

圓入 由美（文部科学省・生涯学習政策局生涯学習推進課・専修学校教育振興室長）

11. 先行コンソーシアム事例（環境・エネルギー）

佐々木 章（学校法人小山学園理事）

12. 企業ニーズ調査

南 慎郎（長崎ウエスレヤン大学・事務局長）

○第4部 個別モジュールプロジェクト

13. 経営・ビジネス

岡村 俊彦（鹿児島県立短期大学・教授）

14. 観光

佐藤 快信（長崎ウエスレヤン大学・現代社会学部長）

15. 介護・福祉

清崎 昭紀（学校法人麻生塾・経営企画室長）

16. 総括

吉本 圭一（九州大学・事業代表者）



第2回全体研究会の様子

3. 国際ワークショップ

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

開催日時：平成26年2月21日（金）9：00ー 2月23日（日）12：00

会場場所：TKP 天神シティセンターアネックス

参加者：1日目 83人 2日目 117人 3日目 103人

【プログラム】

第1日目 平成26年2月21日9：00ー12：00

導入

第三段階教育の機能的分化と質保証ーグローバルな中核的専門人材養成にかかる課題ー
吉本 圭一（九州大学・事業代表）

第1セッション：第三段階教育における地域・産業・職業と対話する教育の在り方を巡って
コーディネータ 藤埴 智一（宮崎大学・准教授）

基調講演① 「成長分野等における日本の職業教育と中核的専門人材養成」

合田 隆史（国立教育政策研究所・フェロー）

基調講演②「大学と非大学－第三段階教育の将来展開」

ウルリッヒタイヒラー（独・カッセル大学国際 高等教育研究センター・教授）

先端的教育機関の視察

訪問① 香蘭女子短期大学

訪問② 中村調理製菓専門学校

第2日目 2014年2月22日（土）9：30－17：30

第2セッション：国際比較からみた学位・資格枠組み

コーディネータ 稲永 由紀（筑波大学・大学研究センター・講師）

基調講演③「国際比較に見る学位・資格枠組み－スコットランドモデルを踏まえながら－」

デイビッド・レイフ（英・エジンバラ大学 教授）

「資格枠組み（オーストラリア）モデルと日本の可能性」

杉本 和弘（東北大学・高等教育開発センター・准教授）

第3セッションA 学位・資格枠組み

報告①「ドイツ資格枠組み－浸透性を促す特定のアプローチはあるのか」

イザベル・ル・ムイユール（独・連邦職業教育訓練研究所）

報告②「オーストラリアにおける国家資格枠組みの信頼性」

アン・ドーレット（豪・前AQF審議会）

報告③「韓国の国家資格枠組み」

トン・イン・リー（韓・職業教育訓練研究所）

報告④「マレーシア資格枠組みの質保証」

モハマド・ジャファ・ムスタファ（馬・マレーシア資格機構）

コメンテータ 岩田 克彦（職業能力開発総合大学校）

コメンテータ デビッド・レイフ（英・エディンバラ大学 教授）

コーディネータ 米澤 彰純（名古屋大学・准教授）

副コーディネータ 稲永 由紀（筑波大学・大学研究センター・講師）

第3セッションB 職域プロジェクト①ホスピタリティ（食と観光）

報告①「国家デュアル訓練システム（NDTS）による高い熟練労働力の開発」

スパウィ・オスマン（馬・人的資源省）

報告②「農業ビジネスを開拓するチャレンジ力を持った6次産業化人材養成学習システム構築プロジェクト」

武藤 俊史（中央カレッジグループ）

報告③「観光分野 モデルプログラム開発に向けて」

佐藤 快信（長崎ウエスレヤン大学・教授）

コメンテータ 島崎 明（専門学校西鉄国際ビジネスカレッジ）
コメンテータ 小松 史幸（島原商工会議所）
コーディネータ 杉本 和弘（東北大学・高等教育開発センター・准教授）
副コーディネータ 岩村 聡志（学校法人宮崎総合学院）

第3セッションC 職域プロジェクト②介護・福祉分野

報告① 「『介護』におけるガラパゴス化の問題点とグローバルイゼーション」
安立 清史（九州大学・教授）
報告② 「医療・福祉・健康分野における産学官連携教育の実践プロジェクト・活動報告」
清崎 昭紀（学校法人麻生塾）
報告③ 「VETの質保証ニーズと現代の業務マネジメントシステムとの融合」
ロン・マザキ（豪・AOQ）
報告④ 「中央情報経理専門学校における教育の質向上への取組み」
八木 信幸（中央カレッジグループ）
コメンテータ 関口 正雄（滋慶学園グループ）
コメンテータ アブドウル・ラーマン（馬・文部省）
コーディネータ 平田 眞一（学校法人第一平田学園）
副コーディネータ 亀野 淳（北海道大学・准教授）

第4セッションA 非大学型職業教育の質保証

報告① 「オーストラリア VET制度の質保証：主な特徴」
ジョージ・ミスコ（豪・NCVER）
報告② 「マレーシアの職業教育改革 -新しい政策と計画-」
アブドウル・ラーマン（馬・文部省）
報告③ 「短期大学の機能の再構築」
田頭 吉一（文部科学省）
報告④ 「誰が職業実践的な教育の質保証を担うのか」
稲永 由紀（筑波大学・大学研究センター・講師）
報告⑤ 「大学型職業教育と非大学型職業教育」
種村 完司（鹿児島県立短期大学・学長）
コメンテータ ウルリッヒ・タイヒラー（独・カッセル大学）
コーディネータ 稲永 由紀（筑波大学・大学研究センター・講師）
副コーディネータ 米澤 彰純（名古屋大学）

第4セッションB 職域プロジェクト①ホスピタリティ（食と観光：続）

報告① 「オーストラリアのトレーニングパッケージ-産学連携と雇用主が求める技能-」
ベリンダ・マクファーソン（豪・TAFE_SA）

報告② 「日本の調理師教育の特徴と中村調理製菓専門学校での調理師教育の取り組み」

中村 哲（中村調理製菓専門学校）

報告③ 「インバウンド観光客の受け入れを支える観光分野の中核的人材育成事業」

飯塚 正成（全国専門学校情報教育協会）

コメンテーター 安部恵美子（長崎短期大学）

コメンテーター ジャファ・ムスタファ（馬・文部省）

コーディネーター ロン・マザキ（豪・AOQ）

副コーディネーター 塚原 修一（関西国際大学）

第4セッションC 職域プロジェクト③経営・ビジネス分野

報告① 「香蘭女子短期大学における地域総合科学科の取り組み」

坂根 康秀・中濱雄一郎（香蘭女子短期大学）

報告② 「鹿児島県立短期大学の現在の取り組みと方向性」

岡村 俊彦（鹿児島県立短期大学）

報告③ 「産業界の人材要求に対応する韓国の専門大学の戦略－「経営・ビジネス」分野のケースを中心に－」

ノ・キョンラン（韓国・誠信女子大学）

コメンテーター 渡辺 達雄（金沢大学）

コメンテーター 中原 淳二（福岡県中小企業経営者協会）

コーディネーター 亀野 淳（北海道大学・准教授）

副コーディネーター 平田 眞一（学校法人第一平田学園）

第5セッション グローバル専門人材養成への企業の期待と教育の在り方

報告：企業への人材ニーズ調査報告 南 慎郎（長崎ウエスレヤン大学）

各分科会からの報告 各分科会コーディネーター

コーディネーター 笹井 宏益（国立教育政策研究所）

第3日目 2月23日（日）9：30－12：30

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

基調講演④ 「日本の職業教育の高度化と国際的通用性」

小林 光俊（学校法人敬心学園・理事長）

短期大学の取り組み事例－国際学院埼玉短期大学－

大野 博之（国際学院埼玉短期大学・学長）

総括コメント－高等教育研究の観点から－

小方 直幸（東京大学・准教授）

総括コメント－産業界の期待－

陶山 正徳（公益社団法人福岡県雇用対策協会・事務局長）

総括コメントー分科会の議論を通してー

亀野 淳（北海道大学・准教授）

ワークショップ総括

吉本 圭一（九州大学・事業代表者）



国際ワークショップ 第1日目 中村調理製菓専門学校視察の様子

4. 国際ワークショップより

① 第5セッション：各分科会からの報告（第2日目）

コーディネーター 笹井 宏益（国立教育政策研究所）

第3セッションA 「学位・資格枠組み」 報告

米澤 彰純（名古屋大学・准教授）

第3セッションAのコーディネータをさせていただきました米澤でございます。私どものところは、全部で4つの発表がありました。3Aのセッションでは、4つの発表と2つのコメントがございました。それぞれ国あるいはシステムレベルでの学位・資格枠組みに関する発表でした。

まずイザベル・ル・ムイユールさんからはドイツの報告がありました。その中で、最大のキーワードとなりましたのが、Presume Abilityという言葉です。これは日本語では、浸透性と訳されております。ドイツの仕組みというのは、ご存じのように非常に長い歴史の中で、職業資格、そして学位の資格ができていく中で、同時にヨーロッパとつながっているわけですが、その中で関係者がいろいろな形で話し合いをする中で、あるいは実践を通じて、この職業資格というものが徐々に普及していく過程について、お話をさせていただきました。

続いて、今度はアン・ドーレットさんから、オーストラリアの話をいただきました。オーストラリアの話は、一言で言えば、非常に長い歴史の中で非常に高度な形で発展した仕組みをつくっていらっしゃるということでもあります。

その中で、キーワードとされたのが、信頼性の問題です。つまり、成熟した仕組みをつくっていく中で、徐々にステークホルダーとの信頼関係をつくっていく。こういうことが、オーストラリアでは現在進行形で進んでいるということが報告されたと思います。

続きまして、今度は韓国の制度について、トン・イン・リーさんからお話をいただきました。韓国の仕組みは、現在、既にあった国家職務能力基準（NCS）というものを発展させる形で、National Qualification Frameworkを構築しつつあるというようなところがあります。これは背景には、日本をしのぐ高学歴化という問題と、おそらくそのグローバル化の問題があるわけですが、そういう意味で、おとなり韓国が今、NQFに取り組んでいらっしゃる姿というの伺うことができました。

最後にマレーシアですが、マレーシアから、モハド・ジェファ・ムスタファ先生にお話をいただきました。マレーシアは、日本の方に分かりやすい形で申し上げますと、1つはイギリス連邦諸国の間の1つの労働移動という問題を持っている。同時に、ASEANの中の1つの中核国家として、ASEANとしての資格枠組みというものを、あるいは資格枠組みを参照するということに取り組んでいらっしゃる。同時に、イスラム圏の中での穏健イスラムとしてのリーダーとしての役割を果たしているという、非常に複雑な形で国際性がある労働市場と教育システムを抱えていく中で、それぞれいろいろな国を参照しながら、独自の高度な仕組みをつくっていらっしゃる姿が分

かったということでもあります。

その中で提起されたのは、われわれが今話しているシステムレベルの話というのは、実際には、ほかの国の仕組み、あるいはほかの質の枠組みの仕組みと話すときには、その国の問題、それからセクターの問題、機関の問題、そして学科・学部レベルの話、そしてさらにプログラム、そして個人という、非常にたくさんの多様なレベルで、われわれはその会話をしなければいけないというような問題が提起されました。

以上の報告について、2つコメントをいただきました。1つが岩田先生ですけれども、岩田先生のコメントは、国の全体の仕組みの中でどういうふうを考えるかということであったわけですけれども、最大の問題としては、この National Qualification Framework の問題が世界中で話されている中で、特に APEC の中では、アメリカと日本のみがこの問題について、話し合いも十分に行われていない状況にあるのではないかという危機感を示されたのが、印象的でした。

その次に、午前中に講演をいただいたデイビッド・レイフ先生からお話をいただいたわけですけれども、その中で問題を提起された最大の点は、その資格枠組みの資格自体は、いったい何のために、誰が、どう使うのかという根本的な問題を投げ掛けていただきまして、それについて、一言言えば、反応はさまざまかどうか、それぞれの立場で、それぞれ全く違う答えが出てきたというのが、私のコーディネータとしての印象です。

最後に、参加者からの質問として、午前中にコーディネータをされた、藤埴先生（宮崎大学）からの問題提起がありまして、日本の中での学士課程の役割というものをどうとらえるかという話です。これは、大学が持っている学術的なものから、非常に大衆化されて、いわゆる第3段階教育に入るような、職業的なものまで含まれている中で、非常に分かりにくいものになっていると。それをどういうふうにとらえていくのかについて、あらためて問題提起がされました。雑ぱくですが、以上のようなことが、議論されました。

第4セッション A 「非大学型職業教育の質保証」 報告

稲永 由紀（筑波大学）

第4セッションの A は、これは学位資格枠組みに続いて、今度は「非大学型職業教育の質保証」というタイトルで5人の報告者に発表をいただきました。

まずトップバッターで発表していただいたのは、オーストラリアの NCVER からいらした、ジョージ・ミスコさんでございます。彼女は、オーストラリアの職業教育訓練における質保証についてご報告いただきました。

オーストラリアでは、政府として1980年代中盤から1990年代以降、「VET（ヴェット）」というものを充実させていったとのこと。その目的は、例えば、就職のためのスキルを得ること、あるいはブランクを経て、再就職すること、あるいは既存の職を持っていて、それをキャリアアップすること、それから国家資格を取得することなど、多岐にわたって、さまざまな質保証の仕組みを充実させていった。

非常に印象的な点としては、1つはトレーニングパッケージを使った訓練システムです。これは ISE (Industry Schools Council) というのは、13から14校あるわけですが、これは業界の人が集まってつくっている団体で、そこがトレーニングパッケージという、こういう能力を身に付けさせると、こういった資格が得られるというようなパッケージをつくっているのです。その訓練システムによって、質をコントロールしているということ。

もう1つは、ASQA (オーストラリア技能質保証機関) による RTO の認定が行われている。RTO というのは、認定訓練機関と日本では訳しますけれども、その資格 (Qualifications) につながる教育プログラムを提供してもいいと、国として審査をしているのが ASQA ということでございます。この ASQA の運用に関しては、実はかなり厳格に行われていて、出したらみんな通るとかいうわけではないのですけれども、そういった形で、オーストラリアでは質保証の仕組みが取られているということでした。

いろいろな基準などが標準化されていたり、様々な人が参入可能になっていたりというようなシステム、そして、Risk Base Approach という、これは ASQA ならではのアプローチだと思いますけれども、そういった、Advanced なことをやるというよりも、そのリスクをどう回避するかというふうな基準で見るということです。

ただ課題もあって、1つはこれまで職業教育訓練が州と準州によって管理されていたがために、ある州で取った資格が別の州では通用しないというような、いわゆる通用性の妨げみたいなことが起きていた。アメリカの場合では、それはそれでいいじゃないかというふうになってしまうかもしれませんが、オーストラリアは国家的にそれを保証しようという動きに出ているわけです。それで、ビクトリア州と一部のところで、まだ特殊な機関が働いていますけれども、基本的には国のレベルで統一するような方向に動いているというところであります。

それから、イシューとしては、教師等の専門人材の養成ですとか、あるいは管理者のリーダーシップの育成だとか、いくつかの課題もまだ残っているというご報告でした。

次に、マレーシアの教育省からアブドウル・ラーマン先生にご報告をいただきました。

マレーシアというのは、東南アジアの中で、Qualification Framework というものを積極的に取り入れている国の1つであります。マレーシアにおける経済成長を達成するためには、最大130万人の良質な労働人口が必要になってくる。そのために、昔あった職業教育の制度というのを、今は15歳か20歳まで、後期中等教育から最近では短期の高等教育においても、改革案が進行しているということでもあります。

マレーシアでは、また職業訓練を強化することによって、2020年までに高所得社会を実現することです。そのために、高度熟練労働者の持続可能な安定供給を確保するという目標に沿って、Blue Ocean Strategy というものを策定しています。その中には、マネジメントの質の改善、それから産業界や専門家協会との関係強化等々というものが含まれているということでございます。

マレーシアの行政教育政策の非常にドラスティックな変化というものには、いろいろな側面で私自身関心を持ちましたけれども、やはり最後に、Qualification を入れると何がいいことがあるのかということを示されたスライドがありました。皆さんも、後でご参考いただければと思うのですけれども、要は、自分たちが出した資格が疑われないように、きちんと信頼されること。これ

が重要だという、そういう話でした。それがいわゆる評価の平等性、Parity of Esteem という言葉でしたけれども、Qualification Framework を入れると、そこがきちんと保証されるということがメリットだということでありました。

それから、3番目に文部科学省から田頭様にご報告をいただきました。ここでは「短期大学の政策的な動向」という形で報告をいただきましたけれども、法制上は短期大学というのは、大学の1つとして定義されております。それは皆さんも、ご承知のとおりでございます。それに対して称号も与えられていますけれども、現在、中央教育審議会では、短期大学の在り方を検討するワーキンググループが開かれています。そこで出てきた視点というのは、どちらかという、やはり学術のというよりも、職業を志向した、そういった立場からの意見が多いとのことでした。そういった形で、今、短期大学の位置付け自体が非常に揺れているのだと言うような趣旨の内容のご報告でした。

そして、私のほうからは、日本において職業教育というのは、これまで行政としてもあまり力を入れてこなかった部分であり、体系化が遅れていたところではあって、それに現在いろいろな形で取り組んでいる。その中でも中心になっているのは専門学校でした。ただ専門学校で提供している教育というのが、一律みんな高度職業専門人を養成しているようなプログラムではないということがあって、特に「職業実践的」と言ったときに、その実践的というものを、誰が、どうやって保証するかということについては、今やっと、その取り組みが端緒に就いたばかりだという報告をいたしました。

最後に、鹿児島県立短期大学の種村学長から、大学型の職業教育と非大学型の職業教育との間には、やはりジレンマがあるのだけれども、その2つを短期大学の中で、いかに充実させていくかというということで、種村先生の学校で行われているさまざまな取り組み、例えば、企業懇談会とか、企業経営者たちとの交流だとか、それで今、やっと鹿児島商工会議所との連携協力が行われていて、これからスタートですというお話がありました。

この一連の議論が終わった後に、短い時間でしたが、ウルリッヒ・タイヒラー先生からコメントをいただきました。このコメントで、たぶん一番ハイライトになっているのは、誰がどうやって、モニタリングをしているのかというような問いの投げ掛けであったように思います。そのモニタリングの仕方というのは、例えば、Graduate Survey であるとか、いろいろなモニタリングの仕方はあるのですけれども、とにかくそのモニタリングというところが、この Quality Assurance のプロセスの中に埋め込まれているような形になっていると、おそらく Quality Assurance や Qualification Framework を通じた教育の展開というものが、やりやすくなるのではないか、というお話だったかと思います。たぶん、私の言葉では非常に舌足らずになっていた可能性がありますので、お断りしておきたいと思っています。

その後、コーディネーターの米澤先生からは、いわゆる、今までその土地にずっと住むであろうと考えられていた多くの一般人が、国境を越えて労働をしていくようになってくる、そうしたときに、その移民の問題に誰が責任を負うかというのは、非常に重要な問題になってきていて、それを資格というところで、どういう形で補助するのかというところで、少し議論が交わされました。

第3セッションB 「職域プロジェクト①ホスピタリティ（食と観光）」 報告

杉本 和弘（東北大学）

職域プロジェクト、ホスピタリティのセッションのご報告をいたします。

今ちょうど笹井先生におっしゃっていただいたところではあるのですが、より良い学習成果といえますか、アウトカムをどういうふうに担保していくのかということが、まさに機関レベルでの取り組みとして紹介されたかと思います。

本セッションでは、3名のご報告があったわけですが、1人目のマレーシアのスパウィ・オスマン先生からのご報告は、もう少しナショナルレベルでどういうふうにそうしたアウトカムを担保していくのか、システムとしてどのような取り組みがされているのかというお話がありました。

具体的には、スパウィ先生がご所属のマレーシア人的資源省が推進をされている National Dual Training System というシステムについてご紹介がありました。これは、教育機関と職場・企業とを結び付けるシステムということで、共通の技術訓練の基準に基づいたナショナルなシステムが2005年以降構築され運用されているというお話でした。

Dual Training ということですので、マレーシアでは、トレーニングセンター、訓練を行う教育機関、企業それぞれが役割を担って知識労働者の育成が目指されているということになります。教育機関が約20%から30%の理論教育を行い、企業は70%から80%のより実践的な現場での学びを担保するという、この2つの機関が協力し合う中で、より技能を持つ労働者を育成するということが行われているというお話でした。

私もこのお話を聞いて、これだけ大規模にシステムティックな取り組みが行われているということに非常に驚いたわけですが、マレーシアの29セクターの職域にわたる約1,600の職の技能がこのシステムの中でトレーニングされているというお話で、日本はこうしたことがどこまでできるのかということも議論の中にもありましたが、とにかく非常に大規模な取り組みが行われているということでありました。

それから、先ほど申し上げました学習成果というお話ですと、2番目にご報告いただいた中央カレッジグループの武藤先生から、アグリビジネス分野でのカリキュラムの策定とそれに基づく達成度評価についてご報告がありました。これも、しっかりと能力基準を設定した上で達成度評価を行うというような、非常に緻密な設計がなされたカリキュラムと成果の評価がなされているということでした。

この背景には、アグリビジネスが現在抱えている課題、つまりは6次産業化へのニーズというのが背景にあるというお話でした。そうしたニーズを受けて、6次産業化に対応できる人材養成の学習プロジェクト、学習システムを、このプロジェクトで実際にカリキュラムとその評価という形で行っていらっしゃるというお話でございました。こうした機関レベルの取り組みというのは、かなり手間のかかるお仕事だと思うのですが、詳細な枠組みに基づいたカリキュラムの策定と評価がなされているということは極めて画期的な取り組みではないかなと思いました。

最後に、長崎ウエスレヤン大学の佐藤先生からは、観光分野のモデルプログラム開発というお話がありました。これはまだ始まったばかりということでしたが、長崎国際大学との共同研究会を通

して、観光分野で求められる人材、特に観光資源を再評価して新たな観光プログラムに企画立案できる人材の必要性が高まる中、どう対応していくのかということを考えているということでした。研究会での議論を通して、将来的には人材育成機能という形で実際のプログラムにつなげていきたいというお話でした。

これら3つのご報告に対して、コメンテータお二人、西鉄国際ビジネスカレッジの島崎先生と島原商工会議所の小松先生からコメントをいただきました。お二人からは共通して、マレーシアのシステムであるNDTSに対して、全国統一で進められている非常に優れた取組みだとのこと意見をいただきました。つまり、教育機関も産業界も両者がウィン・ウィンの関係を保てる取り組みになっているというところで、これが日本でどれぐらい実践可能なのかというような問題もありますけれども、マレーシアにおいてはすぐ活躍できる労働者を育成するという取組みがなされているということに大変大きな関心が集まったということでもあります。

それから、武藤先生からご報告のあったアグリビジネス分野の取組みに関しても、専門的な知識・技能の評価だけでなく、汎用的な能力、例えばビジネス力やチャレンジ力も含み込んだ形での評価体系が策定されていて、その発想が素晴らしいというコメントもあったかと思えます。

それから、観光分野の取組みに関しては、今後日本において特にインバウンドの観光客を促進していく必要があり、そうした状況を見据えた上での人材育成が必要になってきているとの指摘がなされました。その意味で、佐藤先生たちが進められている観光分野のモデル・プログラムにあるように、特にインバウンドの人材をどう受け入れるのか、それを担う人材をどう育成するのかということが今後の課題になるだろうということが指摘されました。

第4セッションB報告 「職域プロジェクト①ホスピタリティ（食と観光）2」 報告

ロン・マザキ（豪・AOQ）

日本とオーストラリアのシステムを考えた場合、共通性があるところ、そして、相違点もあるということに注目して、お三方の話をまとめるという形でお話ししたいと思います。

まず、オーストラリア TAFE SA のベリンダさんからの報告ですが、TAFE はオーストラリアの公的な機関として政府から資金を得た形で教育を提供しているところで、ベリンダさんの部局では、プログラムを実施しておられまして、そのプログラムというのは、国家的なシステムであるので、すべての産業がコンセンサスを示しており、そして成果ということが明示されています。

そして、教育訓練機関が、プログラムの修了要件を示し、そのプログラムを修了することでどれだけの成果があり、メリットとして、競争優位の成果が出されているということを示した形での成果評価となっているということでした。

また、もう1つの話としまして、民間からの教育訓練機関があり、公的機関と民間が同じキャンパス内で、そういったサービスを提供しており、さらに国際的な機関との連携として、スイスの事例が出されていましたが、それが、オーストラリアのシステムにリンクされて、オーストラリアの要件を満たした形で国際的に通用するプログラムが提供されていることが報告されました。

学生は民間のカレッジであれ、公的教育訓練機関であれ、共通のユニット化された教育・訓練プログラムを受けることができ、また、国際的な学生のためには、認証を得るに当たって、追加的に教育が必要とされる場合もあります。

産業界と連携をすることの利点としては、個々の企業、中小企業や小さなレストランなど、ひとつの産業を構成している様々な規模の職場に応じて、どのようなスキルが従業員に必要とされているのか、あるいはどのようなスキルを現に有しているのか、実際に個々の雇用者を訪問して、おおむね7週間か8週間の短期間で、その実態を把握して、既存の教育・訓練プログラムとのギャップを分析することで、プログラムの見直しを行うとのことでした。

その分野のフルの資格を得るためには、ユニットをさらに増やして取らなければいけない。そうすることで、全体的なパッケージとしての要件を満たす履修をすることになります。

2番目の報告で、中村調理製菓専門学校の中村先生が話されたことで、オーストラリアと対照的な話が出ておりました。そこが面白いと思ったのですが、産業界の要請に対応しなければいけないというわけで、中村先生の学校で実際やっていることで、例えば、調理師養成プログラムの中で、仕入れや在庫管理などに関するITスキルを修得するプログラムを取り入れておられるのですが、これはトレーニングのアドバンテージ、他の学校のプログラムと比較して優位な点であるというふうにお話しされていました。

やはり、非常に大きな特色として表れてくるのが、産業界との連携であると思います。この点が、3番目の飯塚先生のご報告でも焦点となっていました。観光分野に関連する報告ですが、はじめに、観光産業では将来に向けて、どのようなスキルが必要なのかという問い掛けから始められたということです。そして、インバウンドツーリズムについて、これが今後の日本について、非常に重要になってくるということで、必要となるであろうプロフェッショナルなレベルまで調査をされました。まずはやはり問題を理解するということが重要になってくるということでもあります。今後インバウンドをどんどん増やしていくわけですから、日本にとって非常に大きなチャレンジになるでしょう。そして、私は日本とのこれまでのお付き合いの経験から、これは容易にできるのではないかなという見方を持っております。

以上のご報告に対して、コメンテーターの方々からも重要な視点が提起されました。ひとつは、修得したスキルとサラリー等の労働条件・労働環境との関連についてであります。オーストラリアでもそうですが、必ずしもスキルが高ければ良いサラリーがもらえるというわけではありません。また国によっては、ユニオンとの関係もあります。いまひとつの視点としては、例えばレストランにおける営業の許認可システムと調理師の配置との関係に見られるように、産業システムと一体不離のものとして資格というものが位置づいているということです。特定の産業分野の発展には、その分野特定の資格・免許制度が不可欠であるという点です。

3名のスピーカーの方が、いろいろご発言いただきましたけれども、国によって共通点や相違点はありますが、教育訓練システムはやはり、産業システムや労働・雇用システムとの関係のなかで捉えなければならない、ということでもあります。

第3セッションC「職域プロジェクト② 介護・福祉分野」報告

平田 眞一（学校法人第一平田学園）

日本の介護というのは、よその国にない形で、メディカルナーシングではなくて、独特の形で介護保険制度をつくって行ったもので、それが2006年からであります。ただ、メディカルから切り離れたために、いろいろな問題があるという提案がございました。それに対しまして、次に麻生塾の清崎先生から、その教える内容であるとか、それからその内容について、諸外国にも輸出できるものであるというような意見をいただきました。それに対して、コメンテータから、日本の介護の場合、例えば、報酬が少ない、そういうことの問題、それから離職率が多い問題等々の話も出ました。また、マレーシアのラーマン氏から、マレーシアではまだそういう介護の制度はできていないけれども、やはりこれから老人が増えるので、興味深いものだというご意見もいただきました。

後半は、介護より資格枠組みのほうへ話が行きました。ロン・マザキさんから、オーストラリアの資格枠組みの話、それから質保証の問題、そしてオーストラリアでも、質保証の中に、例えばISOを入れることもできるという話でした。

最後に、中央カレッジの八木様に参加していただきました。今、日本で専門学校に対して、ISOの29990というのを広める活動をされておりまして、これまでのISO9001とどこが違うのかという話をしていただきました。それに対して、コメンテータからいろいろな意見をいただきました。

どちらにしても、われわれ専門学校で目指している、顧客、クライアントというのはいったい何だろうとか、そういう細かい話も入ってまいりました。

第4セッションC「職域プロジェクト③ 経営・ビジネス分野」報告

亀野 淳（北海道大学）

経営・ビジネス分野では、3つの報告がございました。まず1番目は香蘭女子短期大学の坂根先生、中濱先生からのご報告です。香蘭女子短期大学には、昨日、訪問させていただきましたが、簡単にご報告させていただきますと、地域総合科学科の取り組みを具体的にご紹介していただきました。日本型のコミュニティカレッジを目指しているということで、いろいろなアンケート調査、企業の方、それからほかの短大で調査をやって、その結果によると、チームで働く力などが、やはり重要だというような回答が得られたということです。その後、個別の資格取得に向けた取り組みについて、例として、ブライダル関係、それから金融関係の資格取得に対する、いろいろな短大側の支援の具体例をご報告いただきました。

それから、2番目の報告は、鹿児島県立短期大学の岡村先生からいただきました。この中では、このプロジェクトで実際に取り組んでいただいておりますグローバル人材育成に向けた、そのリカレントなモジュール学習プロジェクトにつきまして、現在の取り組み状況についてお話をいただきました。具体的には、理論とスキルを組み合わせた3つのレベルのモジュールを作成しているところだということで、現状の案について、ご報告がございまして、それを踏まえて、教育界が必要と

考えている内容と、それから産業界が必要と考えている内容、これを今後擦り合わせていく必要があるというようなご報告がございました。

3番目は、韓国のノ・キョンラン先生からのご報告がございました。韓国の専門大学の戦略につきまして、具体的に申し上げますと、非常に厳しい状況に置かれている中で、生き残りをかけて、産業界の人材育成のニーズにどう対応していくのかというようなことで、具体的には4つの戦略ということで、ご報告をいただきました。私、個人的には、1番目と4番目が非常に関心があったのですが、1つは、1番目は企業側の要求に基づいたオーダーメイドのカリキュラムをつくって、そういう教育をしているというのが、戦略の1つとして挙げられています。それから、4つ目の戦略だったのですが、韓国の国レベルの資格枠組み、先ほどもご報告の中にもありましたが、NCSというものをベースにして、専門大学の中でも、それを教育プログラムの中に取り入れているということで、具体的なお話がございました。

その3つの報告に基づきまして、金沢大学の渡辺先生、それから福岡県中小企業経営者協会の中原さまからコメントをいただきました。それからその後、会場からもご質問をいただきまして、それに基づいて議論をしました。大きく分けると、3つの論点があったかというふうに思います。

それぞれかなり関連はしているのですが、まず1番目が、教育機関が産業界のニーズをどう組み入れていくのか。どう把握して、どうそれを教育プログラムの中に組み込んでいくのかというものが、まず1点目として挙げられるということでございます。2点目は、その点と非常に関連しているのですが、企業のニーズといっても、地方の企業では、これは日本の例なのですが、態度であるとか、あるいは根性であるとか、それからやる気、人間力、こういうキーワードが出たのですが、そういうものが重要だというような意見が多くて、やはり知識とか、技術というのは二の次だというような意見もございました。それにどう対応していくのかという議論も行いました。

一方で、韓国ではNCSの中で、能力の要素として知識、技術、そして態度というのが入っており、態度というのでも1つ重要なものなのだけれども、知識とか技術というのがベースで、その上で態度というのが必要なんだというようなお話でございまして、比較的似ているのだけれど、やはり日本と韓国で少し違うのかなというような印象も受けました。

それから、3つ目、これも関連しているのですが、先ほど、韓国のノ・キョンラン先生からのご報告の中でも紹介させていただきましたけれども、国家レベルでの資格枠組みと、個別の企業に応じた教育プログラムが、どう関連しているのか。何か相反するものではないのかという、そういうコメントもあったのですが、そうではなくて、そういう国家レベルの資格枠組みというものがベースとしてあるので、それを基本にして、各個別の企業に応じた教育プログラムができるのだというご説明もございました。

(質疑応答)

笹井：どうもありがとうございました。4つの分科会からご報告いただきました。それぞれその分野で、専門性を持つ人材をどういうふうに育成して、その専門性を持っている人材を社会へどう通用させていくのか、活躍できるようにしていくのかという点から、分野ごとの

個別の事情も含めて細かいご報告があったと思います。

質問者：マレーシアにおける NQF の取り組みについて、補足させていただきます。国家レベルの資格枠組みを持つことが、どういうことかということですが、とりわけ、マレーシアにおける移民労働力に対して、どういう意味があるかということでお話をさせていただきました。そして、それに加えて、やはり人材開発全体ということですね。国家、マレーシアの国民自体の人材育成をどうやっていくかということのも、実は私のプレゼンテーションの中の重要な部分だったということをつけ加えさせていただきます。

質問者：非常に、面白い点だと思います。雇用側も、やはり才能を求めているということですね。オーストラリアの産業界も非常に大きな発言権を持っています。そちらがどういう人材を求めているかというのに耳を傾けなければいけないという環境があります。

質問者：日本では、ちょっとニーズが違うというご発言がありました。それは非常に興味があると思います。それ以外に、態度であるとか、我慢強さのほうが先に来て、技能や知識はその後でよいというあたり、非常にオーストラリアとは違いますね。例えば、時間を厳守するというあたりも、日本では非常に高く評価されているかということです。これだけ日本とオーストラリアで、雇用側から求められることがこれだけ違うのだということで、印象深く思っております。

質問者：多くの雇用者を見てきましたが、誰1人として同じ答えをくれたひとはいません。本当に誰に聞くかで、違った答えが返ってくると思いますから、日本はこう、オーストラリアはこうだというふうには比較できないと思います。

笹井：その職業上必要とされる知識やスキルというものをどういう構造でとらえるかという問題がまずあるのだらうと思います。それを、どういう構造をとらえて、例えば、本事業の企業調査の結果では、ジェネリックスキルという言い方をされていて、そこに態度とか、根性が含まれるかどうかは分かりませんが、もっと精神的なものも含めて、専門性の中身として考えていくことが必要なのだらうとは思いますが、どういう構造でとらえることが大事かだと思います。その点については、各国で事情が違うでしょうし、かつそれを育成するための教育のプログラムの内容や方法というのが違ってくるのだらうと思います。

② ワークショップ総括：日本型の職業実践的な教育に特化した枠組みをめぐって

(第3日目 第6セッション)

コーディネーター 吉本 圭一 (九州大学・事業代表者)

基調講演 「日本の職業教育の高度化と国際的通用性」

小林 光俊 (学校法人敬心学園・理事長)

はじめに

日本の専門学校の立場として、こういった国際的学術会議で話をさせていただく機会をつくっていただいた吉本先生に、そしてまた、九州大学のスタッフの先生方に心から感謝を申し上げます。本当にどうもありがとうございます。

そしてまた、きょうはまさに国際社会、すなわちイギリス、またオーストラリア、韓国、マレーシア、ドイツ、それぞれの国から教育の専門家の方々に来ていただいて、そして日本の職業教育、すなわち第三段階教育に対してのご意見あるいは示唆をいただくということを大変楽しみにしております。

日本の専門学校を中心とする職業教育が国際社会においても十分理解され、評価されていくことに、このような教育研究会は大きく寄与するのではないかと考えております。そして、きょうのテーマの中に「ガラパゴス化」という、先ほど吉本先生からもお話がありましたが、まさに私は、日本の専門学校は、一部はガラパゴス化していると思うわけです。

それは、1976年にこの専修学校制度は日本で初めてスタートして、もう38年間たつわけです。いま、日本の専門学校は、日本全国に2,811校ございます。そして、そこで約60万人の学生が学んでいる状況です。

この専門学校は、日本では学校法人の中でも準学校法人という位置づけになっておりまして、一般的な学校法人から見れば、いわば格下のイメージをずっと今日まで持ってきているということです。このように教育制度の固定化、すなわちガラパゴス化が行われて、いまだにそれが続いて、ようやく今年の4月から、吉本先生や文部科学省の皆さんの努力で、今度新しく「職業実践専門課程」という、文部科学大臣、すなわち日本の国が認める職業教育機関にはっきり形が変わっていくということは大きな進歩だと私は考えております。

なぜかといいますと、今までの日本の専門学校は、地方自治体の長が認定をする教育機関でございました。それが、いわば国の文部科学大臣がきちっと認可をする職業教育機関に形が変わっていく。それは今年の4月からということです。これに日本の専門学校は、2,811校ある中で、とりあえず今年度は472校、その課程にノミネートいただいていると、文部科学省からは聞いております。スタートは472校ですが、いずれは少なくとも半分ぐらいの1,000校程度以上がこの課程にノミネートしてくるのではないかと考えております。

日本の職業教育、専修学校を取り巻く課題と TPP 等への参加を見据えた新たな展望

まず初めに、レジュメにも書いておりますが、「日本の職業教育、すなわち専修学校を取り巻く課題と TPP 等への参加を見据えた新たな展望」というテーマでお話させていただきます。

ここに2つありまして、1つは少子高齢化時代において、先進国の基本的政策は国民全体の底上げ政策が基本であるということ。そして、経済が発展した OECD 加盟国、すなわち先進国の基本政策は、国民全体の付加価値をいかに上げるかで競っている状況だということ。そしてさらに、先進各国はエリートだけを優遇する時代ではなく、国民全体の底上げをし、そして国民全体を豊かにする政策で国力の増進や発展に注力をしているのが国際社会の動向ではないかと思っております。

そして、我が国の職業教育を中心とした具体的高等教育改革の方向については、最後のまとめのところで話をさせていただきたいと思っております。

たまたま、私の学校へ2月19日、日本の厚生労働省の労働政策審議会の委員の皆さん方が、関係者含め21人お見えになりました。この中で、日本の職業教育、専門学校の実態に対して、産業界の方々や他の業界の方々は、ほとんど教育実態を知らない人たちが大変多いと考えました。専門学校の中にはいろいろな、多様化した教育を実際に実施しています。すなわち、高等学校を卒業したばかりの人たちを教育する学校もあります。さらには、大学を卒業した人たちが中心として学ぶ課程もあります。あるいは、失業した人たち、一般的な社会人の学び直し支援をする学科を持っている学校もありまして、専門学校の形というのは非常に多様な教育をしているというのが日本の実情です。

2番目に、このたび、今年の4月からスタートする「職業実践専門課程」、先ほど言いましたが文部科学大臣が認定をする課程ということで、その先導的な試行という位置づけでスタートするわけですが、その「先導的試行」という意味をポジティブな視点から見ると、次の5つの意味を持つと考えております。

1つは、まさに国際社会化、すなわち FTA や、日本も TPP に参加を見据えた、日本の職業教育の高度化政策の1つだという位置づけをしております。日本の職業教育も、いわば高等教育として国がきちっと認定をし、認めていかなければならないということです。まさに国際社会はハイヤー・エデュケーション時代と言われている。アカデミックラインだけではなくて、職業教育、すなわちプロフェッショナルラインも、高等教育としてきちんと認めていくという方向性につながるものと思っております。

2つめに、国際的な労働力の流動化が始まる。EU が見本。職業教育の国際的評価の時代ということを書いておりますが、これは、EU でも実際問題、労働力の流動化の中ではいろいろな問題はあると聞いております。高度な専門職については問題ないのですが、中程度以下の人たちの労働力の移動には、個別の国同士の協定によって、その資格なりの認証の拡大、協力等が図られているというようなことも聞いております。

ですから、なかなかすべてがうまくいくということではないと思いますが、しかし、EQF と言われている職業資格の枠組み、資格や学位等の枠組みがきちっと整備されていくということに、日本も対応していかなければならないだろうと思っております。

3つめに、急成長しているアジアの職業教育のハブ機能を日本が担い、教育のヘッドクォーター

を目指すと書いておりますが、このフレーズは、私は、職業教育のリーダーという立場でご紹介いただきましたが、全国専修学校各種学校総連合会の会長をしている立場から、実は国の政府担当者、特に財源を持っている政治家に対するアピールとして、そこにターゲットを絞った表現として書いたものでありまして、ここは国の予算を得るために書いたということでご理解をいただきたいと思っております。

特に韓国、オーストラリア、あるいはマレーシア等、アジアの諸国のそれぞれの職業教育を行っていらっしゃるところにおいては、それぞれの特徴を尊重し、ともに協力をして、この短期高等教育機関としての充実・発展をしていくことが重要だと私は思っております。

日本だけが突出するということではなくて、こここのところは、いわば政策担当者、あるいは予算を握っている政治家に対してのアピールだにご理解いただきたいということです。

さて、次に4つめですが、主に大学教育では研究開発で企業・産業界と連携するということで、一方、我々専門学校では、職業人材育成で企業・産業界と連携をしてきたというのが今までの流れです。そして、グローバル社会では、まさに相互に、企業あるいは教育機関も、そして各国相互においても、求められる高度専門人材の育成ということが共通の課題になっているのではないかと考えています。

5つめには、学術教育体系すなわちアカデミックラインと、職業教育体系すなわちプロフェッショナルラインの完全複線化の確立を目指すことに、この制度はつながっていくだろうと期待しているということです。

次に、学校教育法的一条化運動として、専門学校を取り巻く関連法の主な経緯ということを書いております。まず、日本の制度として法律化されたことでは、「産業教育振興法」という法律が昭和26年6月にスタートしており、そして、「理化学教育振興法」というのが昭和28年にスタートしており、それから「私学振興助成法」が昭和50年7月にスタートしています。ちょうどこの時期に、「専修学校制度」も同時にスタートしています。

「専修学校制度」については、当時の永井道雄という文部大臣は、「富士山を八ヶ岳に」という表現で教育を言いました。これは、東京大学を中心とした国立大学だけを評価するのではなくて、いろいろな私学、さらには職業教育も共に評価するように、峰を幾つもつくるのだという表現で言ったのです。そして、この「専修学校制度」に関しては中身が重要で、学位のレッテルよりも中身だと。要するに実学を重視する教育であるということ強調されておりました。

同時に、日本では「大学入試センター」が設置され、「共通一次テスト」も同時に行われておりますし、大学院生の改革として「独立大学院」もこのときから設置されるようになってきております。

それから、「生涯学習振興法」という法律が平成2年にスタートしております。さらに「教育基本法」の改正が平成18年に行われ、職業及び職業教育の重要性をこの法律の中にきちっと盛り込んだということです。

そして、学び直し支援を含め、「職業教育の高度化支援の根拠法」も必要な時代と書いておりますが、これは、日本では今、大学卒業生の約3割が就職が厳しいと言われております。さらには、大学を卒業して一回企業に就職をしても、3年以内に3割が離職をするというデータも出ています。すなわち、学び直しをして再就職をしなければならない人たちが約6割もいるということが背景にあ

ります。

そして、「職業教育振興助成法」等の制定も必要だと申し上げていますが、これは文化国家を目指すということ、特におもてなし等の第三次産業の高度化の支援、そして人と文化の活性化で地域再生と日本の列島改造をもう一回人材育成中心に組み直すという意味で、この法律が重要だと考えております。「若者の地域定着の促進」、「地域のイノベーションの活性化」、「地域の産業あるいは商業・文化の取り戻し」、そして、「地域の雇用促進の確立」、「再チャレンジ社会の実現」、「地域人材と文化の強靱化」、「地方と都市の格差是正」のために特に重要だと考えています。

今、日本では、職業の「教育訓練給付制度」というのがありまして、それは雇用保険に入っている人たちを対象とした助成制度です。これは平成26年度から見なされる予定になっています。今までは講座受講者に10万円を助成するという制度でしたが、これからは高度な職業訓練にも対応するというので、最大3年間までの教育に6割、すなわち1年間で48万円までを給付するという制度が、今、国で検討されております。対象者は看護師や介護福祉士、あるいは保育士、建築士等の専門職、国家資格を担う人たちの育成が基本だと言われております。そういう、いわば専門職の育成に対しての国の助成制度がスタートされるということで、予算は約860億円を想定していると聞いております。

次に、「ダブルディグリー制度」の構築ということで、これは、私は学術学位、すなわちアカデミックディグリーの制度、プラス職業教育である職業学位のプロフェッショナルディグリーの「ダブルディグリー制度」を日本に構築するということが必要だということを、ずっと政策担当者等に申し上げているところです。これは、今日お集まりの欧州等の先進国、あるいはアジアでもそういった先進国につなぐ教育の形として、高等教育の基本的な形として今、進められていると認識しています。すなわち、双方向の能動的教育が今、進められ、アクティブラーニングの導入や、グループ教育等が今、盛んに進められているということです。これは、実学教育に非常に役に立つということです。

そして、教育効果のアメリカにおける調査結果と書いてありますが、これはアメリカの「ラーニングピラミッド」、すなわち平均学習定着率を示したものですが、上から言いますと、同じ教育を受けた者で、その6カ月後に調査してみると、その内容を覚えている人は、講義によるものはたったの5%である。あるいは読書をした人は10%である。視聴覚教育で受けたものは20%、そしてデモンストレーション教育で受けた人は30%。グループ討議で学んだ人は50%。そしてみずから体験することで学んだ人は75%。他の人に教えることまでした人は90%まで、その学習定着率が上がると言われています。

他の人に教える、これは最高の学びです。だから、アメリカの名門大学はアシスタントティーチャーを置いている。そして、大学院生が学部生に教えることによって学びを強化しており、つまり、人に教えることは自分が学ぶことであると言われております。

次に、「人生50年モデル」から「人生100年モデル」への転換は教育制度から、ということに入りますが、新しい文化の創造が大切だということです。日本は世界一の長寿国として、新しい社会の「パラダイムモデル」を構築するという理想を持っていきたい。そして、いつ、どこでも、老若男女が学び直し支援を中心とした、活性化した高度な教育体系をつくり、国民全体の付加価値を上げる

という政策を、日本の国も進めるべきであるという理想を、私は述べたいです。

最後に、「日本の職業教育の高度化と国際通用性」ということですが、これは、ここに書いているとおり、すなわち国際社会では高等教育において先進国と発展途上国に大きな違いがある。欧米先進国は国民全体の底上げ教育に注力し、国民全体の付加価値を上げることにより国力の向上を図っている。しかし、発展途上国は、国の経済的財政不足の側面から、現実の一部のリーダー育成に注力をせざるを得ない。残念ながら、我が国の高等教育制度も発展途上国型の側面があり、欧米先進国型への脱皮はまだできていないということです。

OECD加盟国の教育に対する調査結果、2010年のデータによると、GDPに占める教育機関への公的支出の割合は、加盟国平均が5.4%なのに対し、日本は3.6%で、加盟国30カ国中最下位を続けています。特に高等教育、すなわち大学・専門学校等で36.4%と、OECD平均の68.4%を大きく下回っているということです。日本は、高等教育に充てる公的支出の少なさが、全体のGDP比の割合を下げているということです。欧米先進国では職業教育機関——これは専門学校等を指しているものですが、そこで学ぶ学生を、大学で学ぶ学生と同等に高等教育機関で学んでいると位置づけ、評価をし、学ぶ学生に平等に国から支援が行われています。

以上の国際的常識を踏まえ、我が国の高等教育政策においても、専門学校で学ぶ学生と大学で学ぶ学生を等しく評価し、国からの支援の差別を是正する必要があると思っております。

今年の4月からは、「職業実践専門課程」、先ほど申しましたが文部科学大臣の認定過程がスタートします。これを先行的な取り組みとして、職業教育と学術教育の完全複線化を進め、先進国への大胆な教育改革を職業教育中心に行うことが、今、求められていると思います。FTAやTPP等への参加、または労働力の国際流動化を見据え、国民全体の付加価値を上げるためには、「国際的ハイヤー・エデュケーション時代」に対応した「ダブルディグリー制度」、すなわち学術学位と並立した職業学位を早急に創設することが必要だと思っております。

国家として学ぶ学生を等しく評価し、支援することで、我が国の高等教育制度は国際社会に開かれた先進国型に変わるのではないかと期待しているところです。

高等教育の場では、世界各国共通で、学生の半数以上が学術教育ではなく高度な職業教育を求めているという実情があります。こういった国際社会の常識を踏まえて、国民の学び直し支援の充実を含め、職業教育の高度化を進めることは、我が国の「格差社会の是正」や、若者の「ニート、フリーター化」を防ぐだけでなく、長期的な納税者を増やすことにつながり、国の財政の安定化にも大きく寄与することになると思います。

わが国では、FTA、TPP等への参加や国際化が進められる中で、グローバル対応、そして地域の活性化、さらに少子高齢化対策、以上すべての課題に共通する国の活性化や国際競争力の源泉は、人材育成が基本であると思います。国民の学び直し支援の充実に加え、全国各県、各地に存在する専門学校、各種学校等の社会的資源の再評価や有効活用をすることは、国民全体が活性化する再チャレンジ社会の創設につながると思います。

日本の専門学校が実学で国民一人一人の付加価値を高め、アジアの職業教育のハブ機能を担い、アジアのヘッドクォーターとなり、国際競争力を高めることは、現在最も重要な政策課題であると、私は日本の行政担当者や、あるいは政策担当者へのアピールをしているところです。

これで報告を終わらせていただきます。どうもありがとうございました。

(質疑応答)

吉 本：小林先生から意欲的なお話をいただきました。ぜひ、こういうのは文部科学省や厚生労働省、いろいろな領域からコメントをいただきたいところですが、基本的に質問、いろいろなところでどうでしょうか。

質問者：質問ですが、小林先生のほうで、リーダーシップ、イニシアティブをとって、こういった取り組みをされる場合は、どのような職業、あるいはどのような職域、分野から始めたいとお考えですか。

吉 本：このようなイニシアティブのもと、どこからいろいろな政策の改革を進めるか、プロフェッションの優先順位というのがどういうふうにあるのか、どういう専門領域で最初に取り組みられるのか、教えてくださいということですね。つまり、ライセンスエリアでやるのか、ノンライセンスエリアか、どんな領域のプロフェッションでやるのか、ということですね。

我々の議論は、既にもうプロフェッション、それからボケーション、それからテクニシャンとか、セミプロフェッショナル、サブプロフェッショナル、エキスパートというようにいろいろな用語を使ってお話ししてきましたが、しかしながら、それぞれに領域があるわけですが、どの領域から、専門の職業から、こういう部分が確立していくか。同時に確立するという事はないと思うのですが。

小 林：まず、日本では、日本の国内だけで国家資格になっている専門職があります。その国家資格になっている専門職から中心に、そのフレームワークの中に、職業の枠組みの中にきちっと評価をして入れていくことによって、国際社会とつながりができるのではないかと考えております。国家資格でもいろいろな資格のグレードがありますが、そのグレードごとに、EQFのような8段階のレベルにそれぞれをモジュールのように当てはめていくことによって、国際通用性というようなものができるのではないかと期待をしているところでです。

吉 本：ちょっと補足しますと、小林先生のところの学校は、介護（long-term care）をやっています。介護の領域です。きのうの第3セッションCは、介護を扱いました。long-term careというのは、しかし本当に国によって、国ごとのそのプロフェッションの定義が少しずつ違う領域をカバーしている。どこにガラパゴスがあるのか、みんなガラパゴスなのか、難しい領域ですが、国ごとには日本も、ここの領域ならばスタートできるのだろうということだと思いました。

タイヒラー：ご発表ありがとうございました。国全体で新たな職業実践専門課程が導入されるということですが、ただ、その競争の中で、最初は1,000校ぐらいから始めて、残りの1,000校はちょっとおくらせているわけですが、全部の学校がハッピーになるにはどうすればよいのでしょうか。

小 林：これは大変難しい話です。日本では、昨年8月30日にそのことが国の発表機関で公表さ

れて、それから準備をされている。ですから、準備期間が6カ月ぐらいしかないという中で、とりあえずは472校が今現在、ノミネートしているということですので、まず472校が先導的な取り組みとして見本を示していくということにつながります。あと、この制度が発展していけば、ほかの学校もそれを見てさらにそこにノミネートをしていくということになるだろうと思っています。

この制度は、大変、ある意味では今までの高等教育にない、幾つかの仕組みを入れてあります。1つは、職業教育とかあるいは産業界というものは、イノベーションによって変化、進化をしていきます。変わっていきます。その変わっていく課程を教育に常に新しく取り込む制度として、「教育課程編成委員会」という委員会をつくって、その中に企業人(産業界)に入っていて、最先端の企業の人たちに入っていて、常にカリキュラムを新しく見直していくという、そういう仕組みが一つは義務づけられています。

さらにもう1つは、ではそこで行われた教育が、本当に実践力があり、評価されるのかをきちんと精査、評価をして、その評価をしたものをきちっと開示をしていく。国民に発表していく。そういう、「学校関係者評価」と言っておりますが、第三者の人たち、産業界の人たちにもそこに入っていて、教育成果を評価し、それを国民に発表していくという、2つの委員会を位置づけるということが、この制度の基本になっています。

そういうことは今までの大学教育ではなかったし、専門学校でも初めて今回義務づけられたということで、大変新しい、斬新な取り組みの1つだという認識を持っています。

吉本：私もタイヒラー先生と同じような疑問を持ちつつあるのですが、場合によって、確かに質をしっかりと保証しようとする、3,000全部が動くとは言えないし、それはある種、3,000全部が動かなくてもよいという判断がどこかにあるのかもしれない。そういう意味では、新しい動きを大胆にされているのかなと思います。

ほかにいかがでしょうか。どうぞ。

ラーマン：小林先生、ありがとうございます。日本の取り組み、特にアジアにおけるハブの役割を果たしたいというお考えを歓迎いたします。マレーシアでは、産業界と連携するプログラムがあります。特に、特定の専門の資格を得るようなコースが求められています。日本は産業のレベルでも非常に進んだ国ですので、将来的な方法、特に産業界との連携に関してはどういった方向性をお持ちでしょうか。特に、アジアにおける専門教育、職業教育のリーダーになるという観点から、どういった産業界との連携の将来というのを描いていらっしゃるのでしょうか。

小林：産業界というのは、ご存じのように、常にイノベーションによって変化をしていく、そして高度化していくという流れがあります。そうでないと国際競争には勝てないということになっているわけです。そのために、常に人材育成が求められるということで、職業教育というのは、いわば産業界の中の最先端というよりは、むしろその中核部門を担う専門職ということが必要と考えています。

マレーシアでは既にそういう教育で進めていらっしゃるということですが、日本の専門学校も、もともとは産業界、あるいは専門職業界と連携して教育をしてきたのですが、そ

それぞれの部門が役所が違ってそれを管理してきた。例えば医療関係の専門職、要するに看護師とか介護福祉士、あるいはリハビリテーションの専門職などは厚生労働省が管理をしているということでしたが、今回は、文部科学省もそういうことをきちっと評価をするということで、グローバル化につなげていこうという考え方です。

ちょっと質問にはっきり答え切れない部分がありますが、すみません。

吉 本：ラーマンさん、よろしいですか。

質問者：私たちは疑問に思っているのですが、このセミナーではグローバル化ということの一つの背景として扱っていますが、現在の日本の状況、特に労働流動性の状況について知りたいと思います。特に国際的な枠組みから捉えた場合、どういったふうになっているのでしょうか。

例えば、日本に来る外国人はどういった国から来る人が多いのでしょうか。日本というのは非常に豊かな国ですが、どのような分野をグローバル化していく、例えば産業界での分野が一番人材をグローバル化する必要があると考えられていますか。

小 林：産業界のグローバル化、そしてそこに働く人たちのグローバル化というのは、今はあらゆる分野がそうなりつつあると思っています。ですから、日本は国対国の FTA を結んだり、あるいはこれから TPP、太平洋の国全体の協同化というようなことを目指して今、取り組んでいるわけですので、あらゆる分野が、そういう意味ではグローバル化していくのではないかと思っています、特定の産業という位置づけでは考えていないということです。

そして、外国の学生さんたちがどの国からたくさん来ているのかということですが、これも、今のところはアジアの学生さんたちが圧倒的に多いと思っています。韓国、タイ、中国、もちろんマレーシアやそれぞれアジアの国々からも多数学生さんが来ていますが、最近多くなってきているのはベトナムからの学生さんで専門学校で学ぶ方が多くなってきています。

一番、今、日本の中で、私が問題だと思っているのは、日本の専門学校で職業教育を受けても、日本では定着して働くことが十分に認められていない。日本の専門学校で学んで卒業して、日本の産業界できちっと働くという制度がまだ十分に確立されていない。今のところ介護の分野とか幾つかの分野は認められているのですが、まだ全体的に認められるということになっていないのが、一番大きな問題だと私は思っています。よろしいでしょうか。

吉 本：よろしいでしょうか。まだ議論が少しあると思いますが、短いコメントならば、どなたかどうぞ。

質問者：ありがとうございます。昨日の議論の中で、いろいろな問題点があるということがありましたが、その中で保険の問題が障害になっているという指摘がありました。とりわけ雇用を得ようとした場合はそこに問題があるということが出ていました。オーストラリアは、ほかのアジアの国もそのような国があると思いますが、訓練のシステムの中でいろいろな資格を取れるようにしていくわけなので、それについては、やはり政府を通じて全体的な像をつくっていくということが重要だと思います。免許の問題もそうですね。これも雇用

とつなげた形で最初から組み込まれていないといけないことです。その上で、やはり産業界が声を上げて政府に働きかけることが、訓練教育制度自体の新しい道を開くことにつながるのではないかと思います。

小林：おっしゃるとおりです。日本も、要するにガバメント、すなわち国の政府がきちっとそういう道を開く法律の改正なり何なりをして対応していくことをしないと、なかなか広がらないというのは事実です。どうもありがとうございます。

吉本：ちょうど時間になりましたので、小林先生に感謝をしたいと思います。どうもありがとうございました。

短期大学の取組み事例－国際学院埼玉短期大学－

大野 博之（国際学院埼玉短期大学・学長）

短期大学の概要につきましては、昨日も文科省振興課の補佐のほうからすでに説明があったと思いますが、私ども国際学院では、中核的専門人材の育成事業に本年度初めてエントリーさせていただきました。端的に言いますと、個別企業のどちらかという企業内教育的なスキルアップトレーニングの仕組みを普遍化して、すし職人を海外に輸出し、世界の人たちがハッピーになるようにというイメージを持って始めさせていただきました。

かつて短期大学は日本の高度経済成長等々に大変貢献し、とりわけ身近な教育機関として女子教育の普及にも貢献してきたのですが、ここ10年で学校数、学生数が急速に減ってきておりまして、短期大学としては大きな課題に直面しているときでした。新たに短期大学の機能の再構築ということで、今、中央教育審議会でも議論を進めておりますけれども、こういった中核的専門人材養成は、専門学校さんもそうですけれども、短期大学にとってもまさしく大事な取り組みになるのではないかと問題意識を持っています。

幸いなことに、「短期大学はコミュニティのために」ということがよく言われているのですが、われわれ短期大学関係者には、コミュニティのニーズの捉え方をするチャンネルはあまりないのです。「How do we meet the community needs？」なのです。とても大事なところなのですが、たまたま今回はすし職人を養成してほしいというリクエストが向こうからありましたので、とてもラッキーだったのですが、最初は短期大学で何ができるのかと考えました。たまたまこの中核的専門人材のプログラムとうまくマッチして、すし業界の慢性的な人手不足、それから高まる日本食、とりわけすしの人気、そういうことを考えると、1つの育成プログラムを可視化、普遍化することによって、先ほど申し上げたように多くの人々がハッピーになるのではないかという考え方です。

実は今いろいろな企業の人とコラボレーションをし、対話と協働を通していろいろなことが分かってきました。「Town and Gown」という言葉がありますが、大学が持っている文化と産業界やコミュニティが持っている文化というのは、一緒にいてもお互いを知る場がなかった、機会がなかった。こういう機会を通じて高等教育関係者としては「なるほどそういう視点があるのか」ということも学ぶことができましたし、それからすし職人養成講座のほうにも、高等教育のモノの考え

方を少し勉強していただいたのではないかと考えています。

今、直面している問題は、企業は独自の教育システムを持って、それを誇っているのですが、今回のテーマのガラパゴス化もそうかもしれませんが、非常に独自の仕組みでありますので、それを普遍化、可視化するときに1つの壁があります。それは企業機密、企業秘密です。それを見せちゃうと、自分のところの価値が逡減するというか、ものすごく下がるのです。ですから、どこの部分まで企業の持っているスキルといいますかプログラムを普遍化、可視化するかというのが、これからの大きなチャレンジだと思っています。

表紙が日本語ばかりで申し訳ございません。傘の下に3つのプロジェクトがありまして、その1つがすし職人の養成コース、それから段位制度の構築です。それからもう一つは和食のプロデュースです。最後は栄養士の職域拡大です。この3つのプロジェクトで始まりましたが、平成26年度はもう一つ、二つ入ればいいなと希望していますので、関心をお持ちの関係者の方はぜひ申し込んでいただければありがたいと思います。

本年度、このすし職人養成講座ではまず2つのプログラムを開発して、それをDVDにして広くいろいろな人たちが見られるようにしてしまっていて、今はほぼ出来上がっています。あと4年間計画していますけれども、今後はその学習ユニットをもう少し高めていって、ゆくゆくはすし職人を教育する人のプログラムもきちんとつくっておかないと駄目だろうということで、そこまで視野に入れています。それから世界の人たちがハッピーになるためには、日本語だけではなくて英語で教育が受けられる、もしくはそのDVDが見られるように広めていきたいとも思っています。

結びにあたって一つ追い風だなと思うのは、これは農林水産省の事業ですけれども、今まで日本の調理師養成施設を卒業したあとは、ビザを留学生ビザから切り替えることができなくて、「They have to go home」。ところが今度は変わって、和食に関しては2年間の在留資格というか特定ビザが認められるようになったそうです。これによって日本と海外との間でいろいろな人と知恵といろいろな物が行き来するゲートが開いたと思っていますので、これからは各国の方々とコラボレートして日本の文化発信ができればと思いますし、短期大学としてはそのお役に立てればいいと思っています。簡単ですけれども、以上報告とさせていただきます。

高等教育研究の観点から

小方 直幸（東京大学・准教授）

東京大学の小方と申します。私としても、Quality Assuranceの問題とQuality Improvementの問題、それから教育界と政治の世界と企業との関係をどう構築していくかはとても大事だと思いますので、その点について少しコメントというか、私の雑感を述べさせていただきたいと思っています。

私の役割は、高等教育研究者の立場からこの分野にどういった貢献ができるかということです。今日は文部科学省から春田様が来られていますけれども、1日目に合田様のほうから、ポリシーメーカーの立場からのお話があったと思います。先ほど寿司職人のお話をお聞きし、グローバル展開が職業教育のほうでも進んでいるということを伺いましたけれども、ここでは高等教育研究者の

役割について考えてみたいと思います。世界の動向についてはおそらくタイヒラー先生があとからおまとめになるとしますので、以下は日本の文脈を踏まえた話になっていることをご了解ください。

政策担当者の場合はもちろん、日本の第三段階教育がもっと発展していくことを重視して政策形成を行っているわけですが、今回出てきたように、一方でこの領域の世界的な政策の動向も睨みつつ政策を打っています。どちらかという、最近の世界の動向のほうに視点が向けられているのではないかという気がしています。これに対して、先ほどの寿司職人の話はグローバル展開ということで、新しい動きとして評価したいと思うのですが、「プロフェッショナル・セクターにまだ乗らない、残りの二千数百の機関はどうなるのか」という話がありました。多くの機関は文科省の政策がどう展開しているか注目しているのですが、自分たちの機関をうまく回していくための手段として政策を見ている面もあります。「学生や雇用者の国際的な流動性がどれくらいあるのか」という質問がございましたが、学校の立地する地域の学生の市場、あるいはその地域の雇用市場というものをメインに見ているところが多いと思います。

そのため、政策担当者の世界的な教育政策の動向という視点と、個々の高等教育機関のローカルな学生、雇用市場という視点の間に、どうしても齟齬が出ます。お互いに一生懸命やっていますけれども、高等教育の改革をめぐるのは政策担当者と個々の高等教育機関で齟齬が生まれやすい面があります。通常、高等教育の研究者は、政策担当者に世界の政策動向を伝えたり、あるいは国内の高等教育システムの現状を伝えたりする、あるいは個々の高等教育機関に対して国の政策動向を伝えたり、地域の、ないし日本の学生市場、雇用市場がどうなっているかという情報を伝えるいわば Transmitter として、事実情報を伝える役割をしてくれており、今後もこの役割は続いていくと思います。なお、政治の世界と個々の高等教育機関の実践の世界の間に高等教育研究者はいるので、この間で両者を取り持つ触媒者としての役割がこれから大きくなっていくのではないかと。ここでいう触媒の意味は、政策に加担するでもなく、現場に加担するでもなく、両者を同じスタンスで見られる立場を生かした高等教育研究というものが、今後ますます必要になっていくのではないかと思います。それを念頭にいくつかコメントを申し上げたいと思います。

一つ目は高等教育システムの境界をどのように考えるかです。社会の変化が非常に激しいため、どのセクターも柔軟性というものをプログラムの中で担保していかなければなりません。セクターによって、柔軟性の意味が必ずしも一緒でないかもしれません。小林様の話はアカデミック・セクターとボケーショナル・セクターというよりも、アカデミック・セクターとプロフェッショナル・セクターということになるかもしれません。また、アカデミック・セクターとボケーショナル・セクターということ仮に設定すると、アカデミック・セクターというのは ISCED 5A レベル、ボケーショナル・セクターは 5B レベルだと思います。初日にタイヒラー先生からお話があったのではないかと思います。この両者の境目がよく分からなくなっている。ボケーショナル・セクターのほうからは、アカデミック・ドリフトが起こっているけれども、アカデミック・セクターのほうからは逆にボケーショナル・ドリフトが起こっているかもしれない。

この新しい動きを見ていると、境界の曖昧化にどうしても目を奪われがちです。海外の動向は分かりませんが、基本的にドリフトの意味は違って、アカデミック・セクターの場合のド

リフトは、機能的なドリフトが起こっていると思います。ファンクショナルなドリフトです。これに対してボケーショナル・セクターの場合は、ファンクショナルなドリフトというよりも、やはりアップグレードというか、インスティテューショナルな、制度的なドリフトが起こっていたり、それを目指しているのではないかと思います。ですので、ドリフトといっても性格が違う部分があるのではないかと。

これを前提にしますと、フレキシビリティというか柔軟性の意味も変わってきます。アカデミック・セクターにも変化が生じていますが、アカデミック・セクターの柔軟性とは、伝統的には学問の学習を通して、最近の言葉でいえば、ジェネリック・スキルや汎用的能力と呼ばれるものを獲得することが、想定されていると思われます。ただし、汎用的能力やジェネリック・スキルというのは、どんな文脈でも使えるという、非常に便利なイメージがあり、誰もがこの用語を使いたがるのですが、便利な言葉ほど危ないということにも留意が必要です。そもそも実践というものは、極めて文脈的です。ですから、アカデミック・セクターでは学問の学習を通して、必ず Transfer をするとは言いえないかもしれないけれども、Transferability という可能性を加味しながら、これからも学問の教育を行い、柔軟性に対応していくことが重要ではないかと考えます。

これに対してボケーショナル・セクターの場合は、relearn、recurrent と言い換えてもいいのですが、学び直しをして常にプログラムを新しく変えていくことで柔軟性に対応していくという位置づけです。プロフェッショナルというのはこの両方が混ざった格好だと思いますが、何れにしてもフレキシビリティへの対応の仕方は、セクターによって必ずしも一様ではないと思います。さらに、日本でも起こっていますが、ボケーショナル・セクターとアカデミック・セクターの間の移動が可能になってきているので、先に述べたことに加えた柔軟性の対応としては、ボケーショナル・セクターとアカデミック・セクターを行き来することで柔軟性に対応する、ということも想定されます。ですから、3つのパターンがあるのではないかと思います。日本とアジア諸国あるいは欧米諸国では各セクターの特徴やセクター間のグラデーションも違うかもしれませんが、こうした点を考えながら、高等教育システムの今後のあり方といったものを考えていく必要があるのではないのでしょうか。

次に、教育の Relevance か擬似的 Relevance かという話をしたいと思います。日本で言われているのは、雇用の世界に対する教育の Relevance が非常に大事だということです。ここでは、Relevance を前提する場合と、雇用に前提とする場合とに分けて説明してみます。Relevance を前提とする場合は、どうしてもよい教育システムを作ることが目的になる。悪く言えば、目的化すると言ってもいいかもしれません。これに対して雇用に前提とする仕組みは、教育システムを作るというよりも、教育と雇用を含めた社会システムを作るという考え方に立ちます。もちろん雇用のマッチングを行うには、能力のマッチングが必要なのですが、能力のマッチングを前提にするか、雇用のマッチングを前提にするかで、方向性が変わってくるのではないのでしょうか。

教育システムを重視する場合は、企業が今どういう人材を必要しているかを調査し、高等教育機関もどういうプログラムを提供しているかを精査し、Relevance をチェックします。ですが出来上がったものは相対的に堅い教育プログラムになってしまう。言い換えると、プログラムを作る前は一生懸命努力するのですが、いったん作った後は、あまり可変的でないものを作ってしまうのでは

ないか。これに対して、雇用を前提にするとは、同じく事前の Relevance チェックはしますが、卒業生が雇われた後も、雇った側から積極的にプログラム批判をしてもらい修正を継続するというパターンを想定しています。

先ほど吉本先生がおっしゃったように、質保証の問題と質の改善の問題はこの文脈で議論されているわけではないかもしれませんが、優れた教育システムを作るというのは、質の保証システムに向いているというか、親和性が高いのではないかと思います。しかし、質の改善にとって親和性が高いかと言われれば別の話です。むしろ教育と雇用を含めた社会システム構築からのアプローチのほうが、質の改善という意味では親和性が高いかもしれない。

アカデミックな世界もそうですが、特に職業教育の世界は、プログラムの中核部分を残しつつ、どのように柔軟に変えていけるかということがとても大事になってきます。ですので、初めにきちんとしたプログラムを作ることは重要ですが、あまりにそれを堅くやり過ぎると、柔軟性が担保できなくなる可能性もあります。質保証は勿論大事なのですが、質の改善がより重要になってくるのではないかと考えます。

それから Standardization から Harmonization、標準化から調和へ、ということも考えてみたい。現在は教育プログラムの標準化というものが非常に重視されているわけですが、これまでの議論を踏まえると Harmonization という言葉を使ったほうがよいのではないかと。特に日本の場合そうですが、これまでは確かにプログラムは個別機関の独自性でやってきたので、ローカルというか局所的でした。このシステムは質の保証システムとは馴染みにくい所があって、問題だった。そこで出てきたのが、プログラムの標準化の話です。

プログラムの標準化の話は国内的レベルでも、国際的レベルでもそうですが、通用性が大事だという話になってきています。それとセットになって出てきているのが、透明性や説明責任です。プログラムの個別化には限界があるので、標準化して通用性を高めましょうというのが一貫した改革の流れだと思います。ただ、これでうまくいくのかどうか、という危惧も感じています。資格枠組というのは客観的なので、標準化と取られがちかもしれませんが、資格枠組みを調和するものという位置づけで考えてはどうかと思います。

国内的な調和であろうと、国際的な調和であろうと、どちらでも構わないのですが、私のイメージでは堅い通用性、Currency というよりも、マッチングしていない部分は当然出てくるわけですが、人の移動を潤す潤滑油的なものとしてこの資格枠組のシステムを考えていったほうがよいのではないかと。何れにしても、あまり堅い教育システムを作らない方が機能するのではないかという意味で、Harmonization という言葉を提案してみました。その延長線上で、Quality Assurance に代わる言葉は何かも考えると、例えば Lifestyle を Assurance する。この用語がよくなければ、人の移動をより保証するというので、Transition Assurance と呼んでもいいかもしれません。そういう文脈で、資格枠組みの話を展開していただけるとありがたいと考えます。

ここで、まとめに入りたいと思います。繰り返しますが、一つは伝統的な高等教育システムの境界をもう一度再考、再定義するということが、世界的に必要ななってきていると思います。それから高等教育機関のタイプや特性によって柔軟性への対応の仕方は一様でないので、それを十分理解する必要があります。ドリフトしているということは、新たな動きとして重要なのですが、ドリフ

トばかりに目を奪われないことも重要です。あるいはドリフトしているけれども、ドリフトの仕方がやはり違うのだということを認識する必要があるのではないかと思います。それから質の保証と質の改善という点。難しい問題ですが、この両者の関係を反省的、批判的にもう一度考えてみなければいけないのではないかと。また、質保証ということは今後も継続してやり続けていくのか、もう少し別の、Transitionを保証していくのか、あるいは人々の生活の選択を保証するようなシステムを作っていくのか、ということを考えていかなければいけないと。そして最後に、ガバナンスや質保証をめぐる政策の流れの中で、現在のロジックでは「機関の自律性は認めるけれども、説明責任は担保してくれ」と言われますが、説明の方向性がかなり他律的に決められている中で、本当に高等教育機関は自律性を担保できるのか、という危惧があります。今回テーマに掲げられた課題を、いかに高等教育機関が自律性を保って対応していくかということも、忘れてはならない基本的な視点です。

産業界の期待

陶山 正徳（公益社団法人福岡県雇用対策協会・事務局長）

1カ月ぐらい前か2カ月ぐらい前に、大学の3年生何百人かと、福岡県内の有数の企業さん、鉄道の会社や銀行、製造業など皆さん名前を知っている会社の人事担当の部長さんを集めて、人事の担当者がどういう観点で人を選ぶかというセミナーを行いました。

4時間ぐらいかけていろいろ行いましたが、その中で会場の学生さんから「資格は必要でしょうか」という質問が出ました。これに対して日本の名だたる企業の人事担当者の方々からは、いずれも「必要ありません。必要があるならば、わが社に入っていてから教育をします」という答えがありました。そういった意味では、職業教育ということがこのテーマでありますので、のっけから挑戦的な発言をしていることになるのですが、一方ではそういう事実があると思います。

昨日の第3セッションの議論の中で、「人間力ややる気、根性、コミュニケーションの能力などが必要である」という指摘がされています。これは違和感があるかもしれません。しかし企業の採用担当者が見るときには、特定の職業を実施していくための技術ももちろん必要なのですが、人間力といいますが、1つの企業が1人の人間を雇う、これを生涯賃金で考えますと、その1人に対して何億円もの投資をするという決断をするということです。1人の人間に対して1億、2億というお金を投資しようという決断をすることです。これは企業にとって大きな投資であります。従いまして、慎重になるのは当たり前であって、自分の将来、自分の会社の未来を託せる人間であるかどうか、これを見るということが企業側の行動であろうと認識しています。

そして質の保証ということが、今回のもう一つのテーマであると思います。先ほどのお話の中にもあったかと思いますが、例えば特許というかたちでオープンになっている企業のノウハウというのは、おそらく50%もないのではないかと思います。むしろ大部分の企業さんのノウハウは、実は公開されていないです。公開されていないその技術によって自分の独自の商品、サービスをつくり出して、それを社会に提供して、それで商売をしている。それが企業の行動なのです。

そういった意味からいうと、公開されている技術の範囲内だけで資格制度を議論していても、企業にとってみれば物足りないのは当たり前であろうと思います。だからこそ先ほど言ったように、「必要があれば自分の会社に入ってもらって教えますよ。素材としてきちんとしたものが教えられていれば、それでいいのです。むしろ人間力が必要なのですよ」、そこを見たいというのがおそらく企業の採用行動であろうと考えています。

福岡県に限らず九州、日本、ほかのところでもそうなのかもしれませんが、日本は品質が高い、Made in Japan の品質を維持している。今はそれを支えてきた生産管理の技術者たちの引退の時期に入っていますが、その人たちが大陸に結構雇われていきます。今、問題になっているのは、そういう OB が大陸の企業に雇われていくことによって技術流出をしているということです。それをどうやって止めるかということが一つの大きな問題になっています。

世界的な目で見ると、日本の優れた生産管理技術などが世界に広まるのはいいことですから、大局的にはいいことだろうと思いますけれども、企業はその秘密をどうやって守っていくのかということが問題になっていると思います。産業界ではおそらくそういった大きな文脈がある中で、素材としての人材、こういう人をつくってくれと、大学なり専門学校なり短大に期待していると思います。

オリンピックは終わりましたが、口の悪い人は「今の日本の学生さんたちはカーリング型」と言います。どういうことかということ、背中を押してやって進んでいる前の障害を一生懸命ブラシで除去してやらないと、なかなか前に進まない。非常におとなしい子どもたちが増えているということです。私は企業のための説明会や合同面談会など、企業さんと学生さんがお見合いする場所をつくるのですが、せっかく会場に来ていても、企業にぶつかれない子どもがたくさんいます。その子どもたちをどうやって企業の前に連れて行くかということが実は私の仕事です。背中を押してあげないといけない。しかし、本当に子供たちの背中を押すのはまさに大学、短大、専門学校の先生たちだと思っています。そういった意味では、子どもたちの力を養い本当に子どもたちの背中を押してあげる、そういうことを今回の取り組みに期待したいと思っています。

分科会の議論を通して

亀野 淳（北海道大学・准教授）

先ほど来から議論になっているもの、それから昨日私が担当したセッションで話題になったことを、2つ上げました。2番目のほうは時間がなかったら簡単にしたいと思います。

先ほどの議論もそうですが、一つは日本の社会、企業の中では、知識、技術よりも態度というのが重視されているということはどう考えるのか。それから2番目は、資格枠組みというのは労働市場で有効であるのかどうか。こういう2つの論点でお話をしたいと思います。

これは初日の吉本先生の最初の問題提起の中に書いてあった言葉です。そのままコピーアンドペーストして持ってきました。職業教育に求められる知識、技術と態度ということで、日本は態度というのが強調されており、どちらかというとなぶねガティブなイメージで問題提起されたの

だろうと思います。それについて議論が特にCのセッションでありましたので、そこについていろいろ考えていたことを少しお話ししたいと思っております。

企業や社会が求める能力と、企業、社会が声を大にしている能力が本当にイコールなのかどうか。かなり共通性はあるのだけれども、声を大にしているものと求めている能力というのは、もしかしたら少し違うのではないかと考えました。

昨日の話では、知識、技術よりも態度や根性、やる気、人間力、こういう言葉が出ました。特にトップ層ではなくてミドル層の中核的人材や、昨日私が担当した経営ビジネスの分野、教育機関での専門分野と職業の関連が相対的に弱い分野、こういう分野では特にこういうことが強調されているのかなと思ったのですが、これをどう考えるのかということです。これには全部クエスチョンマークが付いていますので、証明したわけではなくて、私が頭の整理で皆さんに問題提起したということでご理解いただければと思います。

それから、たぶん日本的な長期的な雇用慣行や、それを基にした企業内教育というものがしっかりあるのであれば、たぶん人間力ややる気、態度などを重視して、そして企業に入ってからしっかりと技術や知識を育てていくことは可能かもしれませんが、果たしてそれが20年後どうなるのかということもやはり考えていかなければならない。

態度という言葉、英語で言うと Attitude ですが、日本の文脈では少し広く捉え過ぎているのではないか。またジェネリックスキルが何だという議論になるかもしれませんが、そういうものまで含んでいる。日本人が言う態度というものがかなり広く論じられているので、「態度というものが日本では重視される」と誤解されている面もあるのではないかとというのが一番です。

それから2番目が、日本の若者の中で態度に対してものすごく大きな格差がある。つまり格差が小さければ、それに対して企業は重視しないのだけれども、もしかしたら格差が非常に大きいから、そこを重視するということが結果としてなっているのではないか。逆にいうと、特に同一の教育機関内では知識や技術の個人間の格差が非常に小さい。だから、採用するときにはより大きく態度をより重視するのではないか。こういう面もあるのではないかとというのが2番目です。

それから3番目は思い付きなのですが、日本の企業は、本当は知識、技術も重視しているのだけれども、日本人は態度や根性という言葉や考え方が非常に好きなのではないかと。こういう面もあるのではないかと。例えばプロのサッカーのスカウトの人に「どういう選手が必要ですか」と聞くと、普通ならサッカーのテクニックだと思のですが、「根性が」とか「やる気」がという言葉がまず出てくる。でも、その裏にはたぶんサッカーのテクニックというのがあるはずですが、でも、こういう言葉が出てくるということです。

労働市場との関係を考えて、昨日の話でもあったのですが、労働市場、特に雇用主がこの資格枠組みをどう信頼するのかということを考えていけないということです。国際的な労働移動がある分野ではこれは不可欠なのですが、現状ではまだ少ないから、日本ではまだということもあるのですが、これからはたぶん増加するだろうと思います。国内市場の労働移動でもこの資格枠組みはたぶん重要だと思うのですが、現状ではまだまだ労働移動が小さいから必要ないという議論もあるけれども、これからは高まるだろうと思います。ただ、問題は、信頼というものが労働市場になればこれがうまく機能しないということですので、これでの答えにはなっていないのですが、信

頼を得るための方策というのは何なのだろうかということは真剣に考えていかなければ、絵に描いた餅になってしまうのではないのかなということでございます。ありがとうございます。

ワークショップ総括

コーディネータ 吉本 圭一（九州大学・事業代表者）

なるべくごく短くこれまでのお話をもう一回振り返ってみたいと思います。

目的としたのは産業界、政策担当者、実務者、研究者といった様々なアクターによりコンソーシアムを形成することで、それには、何よりも、こうした多様なアクター間の対話が重要であるということです。これはファーストステップであります。良い職業教育をつくる。それからその職業教育がグローバルに活躍する人材を育てる。また、グローバルに通用するものをつくる。こういう狙いです。そのために「現場を相対化し」More comprehensively apart from work side、それと同時に「現場から離れず」Close to the actual work side、この両方を議論してきたわけです。

3日間にわたり、いろいろなことを議論しましたけれども、私は授業のときも常に「Education of the vocation, by the vocation, for the vocation」、これができるのかどうかということが決定的に重要であると申しております。Goals、Pedagogy、Control of education、最近ではGovernanceという言い方をしますけれども、特にGovernanceで難しいのは、Conventional high educationの場合はIndependence and autonomy of academia。われわれはアカデミアを信頼する社会であったということですけれども、これは難しいところです。

信頼性、信用というものが非常に大きな要素であるということ間違いありません。これについては大学だけではなく、職業教育の分野でも同じような社会の要請があります。

Profession、Vocation、職業、職域、また、それをさらに細分化した職種など、さまざまな用語が登場いたしました。転職などもあるでしょう。ドイツ語、フランス語でそれぞれの用語が対応しているわけですが、用語の使い方についてどのように共有していけるのかということがあります。

今回の中核的専門人材というときには、一体どの用語を使って話すのがいいのかという問題があります。職業教育についてですけれども、専門学校、専修学校、そしてさらには高校レベルの専攻科というものもあります。これは呼び方が変わって、高校の中に設定される専門課程という呼び方になっています。1995年のことですが、教育課程の内容を変えずに名称だけを変えたという経緯があります。

どちらにしても、これには垂直の序列の要素があります。そこが非常に大きな困難を生み出している根拠ともなっています。

労働、Laborという言葉がありますけれども、この言葉は、今回はあまり登場していません。まさに労働組合や労働者を代表する立場の方というのは、今回はスピーカーにお招きしていないという経緯もありまして、あまり登場していません。

そのような中で中核的専門人材の教育訓練のゴールをどこに設定するかということです。もしここで政府が言っていることを逐語訳するとしますと、英語ではmiddle levelと訳されている場合も

ありますけれども、core、中核、まさに核である、この言葉を使うほうが正しいと思います。とりもなおさずこのような専門人材を育成、訓練するにあたって、どのようなゴールを設定するかということもまた難しいところです。ほかの用語としては、Trust、信頼、信用という言葉も登場いたしますけれども、これは免許やライセンスに対するものではなく、学位、資格についてどのような信用性、信頼性があるかという意味で何回も使われています。資格を裏付けるものとして、資格枠組みということも議論されています。

次に Learning Outcome、学習成果という日本語訳が使われますけれども、これについてはやはり産業界寄りのものがあるのかどうかということも議論されています。産業界の要請としては、中核的専門人材を求めているわけですが、そうであればどのような学習成果を期待しているのか、その辺りの見極めという課題もあります。ここでは幸せなミスマッチか不幸せなマッチングかという非常に大きな命題があるわけですが。

ほかの概念としては、浸透性、評価の平等性、労働の移動性、このような概念にも取り組んでいく必要があります。標準へのアプローチとしては、質の保証という範ちゅうではISOへのアプローチという話も出ています。この辺については、今回はあまり論を深めることはできませんでした。質の保証について最も良いかたちとしては、インプットを保証するのか、アウトカムを保証するのか、それともそこに至るプロセスを保証するのか、まずどこを切り口にしたほうがいいのかという課題は残っています。そして最終的に質の保証に責任を持つのは誰なのかということもあります。トップダウンなのか、ボトムアップなのかという辺りも関わってきます。特に非常に主要な産業分野について、ASEANの会議の中でTVETネットワークも議論されています。やっと日本もそこに参画したというところです。

次に短大の分野では、教養教育、専門教育、再教育、またいろいろな側面でかなり多くのものを包含しているわけですが、これについてはどう捉えるのか、これだけのものを本当に包含できるのかという問題があります。そしてコミュニティーによるコミュニティーのためのコミュニティーの短大となれるのか、という辺りも議論の論点になると思います。非常に簡単ではありませんけれども、昨日、今日のワークショップ、そして今朝ほどのお話の中から浮き彫りになってきた事柄だと思います。

ガラパゴス化というのは介護の分野についても見られるもので、安立先生のほうから発表がありました。介護の資格は介護の全般を網羅してはいないということです。その中でガラパゴス化している要素があるという内容のご発表でした。例えば日本の介護士は看護師ではありません。しかしここで疑問となるのは、日本、インドネシア、フィリピン、それぞれがガラパゴスのペンギンとも言えるようなものに直面しているということです。それぞれの国で介護の問題があるわけです。そういう意味で、日本は非常に自己批判的になりがちです。

最後のポイントは、規律、学習の姿勢、態度です。例えば産業の声に対する関心です。若い人々が前に進んで考える、そしてチームワークに参画する、やる気を持つということが重要になってくるわけです。

参加者の方々、大変集中的なディスカッションになりましたが、ご参加いただきましてありがとうございました。3日間に及びましたけれども、ありがとうございました。

第Ⅳ部 グローバル化する地域における中核的専門人材ニーズ企業調査

1. 調査の概要

吉本 圭一（九州大学）

(1) 調査の趣旨・目的

この調査は、今後の産学連携による中核的専門人材育成プログラムを検討する際の参考とするため、グローバル化が進む九州の企業・事業所を対象に、それぞれの分野の中核的専門人材としてどのような人材が必要とされているのか、その確保・育成の方法、必要とされる知識・能力、高等教育への期待等についてアンケート調査を行うことにより、中核的専門人材として必要な能力要素の抽出、それら能力要素の育成に向けての教育・訓練プログラムの方法・要件を明らかにすることを目的とする。

特に、本委託事業における職域プロジェクトが対象とするホスピタリティ（食・観光等）、介護・看護、経営・ビジネス等の重点成長分野における分野別・分野横断的人材ニーズに、さらには、九州各地域における地域横断的・地域固有の人材ニーズについて明らかにしすることを目指した。

(2) 調査設計

調査の企画設計にあたっては、本グローバルコンソーシアムの参加協力者・参画機関である経済団体、高等教育関係者、研究者により編成した企業調査チームによる案をもとに、各地域の商工会議所、地元の高等教育機関の意見を反映し、調査項目を設定した。

グローバル化が進む九州各地域の企業・事業所を対象に、経営の基盤を支える中核的専門人材の養成に関して、①どのような人材が必要とされているのか、その確保・育成の方法、②必要とされる知識・能力、③中核的専門人材養成における高等教育への期待、④地元の高等教育機関との関係度や期待度等、大きく4つの質問項目を設けた。

(3) 調査対象

福岡、長崎、宮崎、鹿児島県の企業・事業所を対象に、観光、食（調理・栄養含む）・農林水産、介護・福祉等の成長分野等の企業・事業所を対象に実施する。

今年度は、福岡県・長崎県の2000社を対象に実施。

(4) 調査方法

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

返送による回答も可) により実施。

(5) 調査体制

調査設計・分析：「中核的専門人材育成のためのグローバルコンソーシアム」企業調査チーム

(編成) 代表：九州大学・主幹教授(事業代表者) 吉本圭一

委員：福岡中小企業経営者協会・常任参与 中原 淳二

福岡県専修学校各種学校協会・副会長 田所 徹夫

北海道大学・准教授 亀野 淳

北海道大学・特任准教授 徳井美智代

鹿児島県立短期大学・教授 野村俊郎

長崎ウエスレヤン大学・事務局長 南 慎郎

調査担当 長崎ウエスレヤン大学地域総合研究所

地域基幹校 福岡：九州大学 / 長崎：長崎短期大学・長崎国際大学・長崎ウエスレヤン大学 /

宮崎県：宮崎総合学院 / 鹿児島：鹿児島県立短期大学

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

※調査票の発送、集計を長崎ウエスレヤン大学地域総合研究所が担当。

(6) 調査内容

I 企業プロフィール(規模・業種・分野)

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

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

IV 地元高等教育機関への期待(当調査の地域基幹校への期待)

V グローバル化をめぐる状況(事業のグローバル展開等)

(7) 回収の状況とサンプル概要

有効回答168社(回収率8.4%)。従業員規模としては、100人未満の規模のいわゆる小規模・中小規模の企業・事業所が全体の85%となっている。

2. グローバル化する地域と中核的専門人材育成ニーズ

南 慎郎（長崎ウエスレヤン大学）

(1) 中核的専門人材に期待する知識・能力

中核的専門人材に求められる知識・能力は、コミュニケーション力やチームワークなどのジェネリックスキルが最も重要視されており、新卒者・関連業務経験者・現職いずれにも期待されているようだ。業務専門的な知識・技能の修得が同程度に求められている分野もあるが、専門性が高いほど、新卒者への期待は低くなる傾向にある。

今後の職域プロジェクトにおけるモデルカリキュラムの開発にあたっては、ジェネリックスキルと業務専門的な知識・技能を同時に修得できるようなプログラム作りがもっとも効率的であろう。このアンケート結果に基づき、地域オーダーメイド型人材育成プログラムの開発に向け、産業界と教育機関との対話が促進されることが期待される。

なお一方で、グローバル化に対応する知識・能力への期待は低調となっており、成長分野別にみても、この点は共通している。

グローバル人材に求められる知識・能力としては、外国語の運用能力より、取引先国での文化的・歴史的・社会的理解をふまえた業務遂行力が重要視されている。

(2) 成長分野における人材確保・人材育成

成長分野、特に本事業における職域プロジェクト分野を中心にみると、観光分野では、大学以上の卒業生の採用は、他分野が30%程度に比べ、低い割合となっており、高校卒業生の割合が「食・農林水産・栄養」「介護・看護」に次いで高く、「学歴要件不問」はIT分野と同程度の高さとなっている。

企業内教育については、いずれの分野も40~60%が取り組んでいるが、他機関への委託による実施は全体で24.4%にとどまっている。

(3) 産業界と高等教育機関の連携状況

高等教育機関への委託等の連携による研修プログラムについては、「ぜひ活用したい」「できれば活用したい」が全体で35%、「どちらともいえない」45.8%となっている。

地元高等教育機関の認知度、関係度を見ると、いずれの地域も「教育の内容」「地域連携の取組」等についての認知度が低く、今後の卒業生採用には積極的な回答状況であるが、これまでの採用実績は低い。

各地域の教育機関の学部・学科構成は、それぞれに成長分野に親和的な教育内容となっているが、地元教育機関がどのような教育コンテンツを提供できるのか不明なため、活用できない状況といえるだろう。大学・短大・専門学校等の「学校」以外の教育機関へのニーズが少なからずあることも注目すべき点である。

3. 調査結果

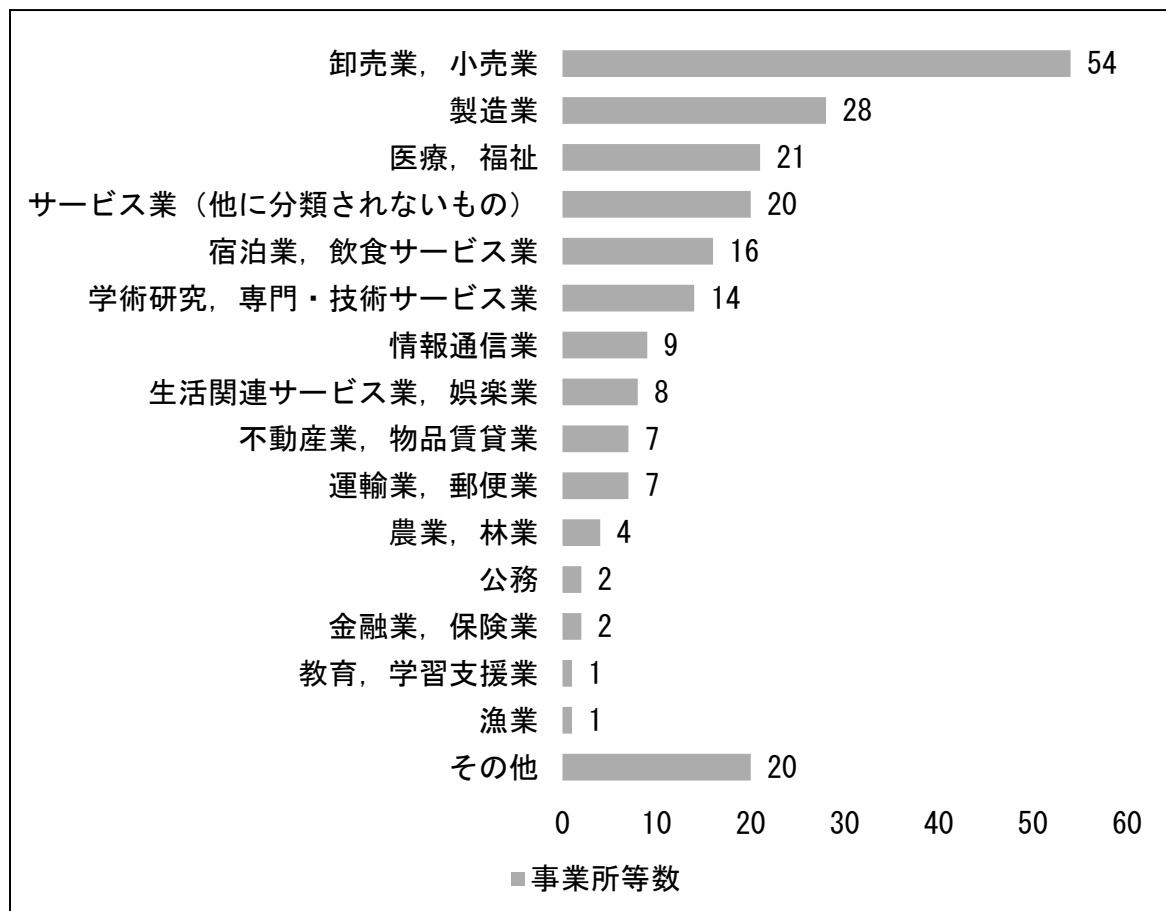
I 企業プロフィール

図表 I - 1 所在する地域

	度数
福岡県	64
長崎県	102
長崎市周辺	33
諫早・島原半島	45
佐世保市周辺	24
その他九州各県	2
合 計	168

図表 I - 2 業種分野（複数回答）

N=168



図表 I - 3 該当する成長分野

	度数	%
環境・エネルギー	20	11.9
食・農林水産・栄養	29	17.3
介護・看護	21	12.5
クリエイティブ	1	0.6
観光	13	7.7
IT 分野	14	8.3
社会基盤整備	15	8.9
特にあてはまらない	27	16.1
その他	28	16.7
合 計	168	100.0

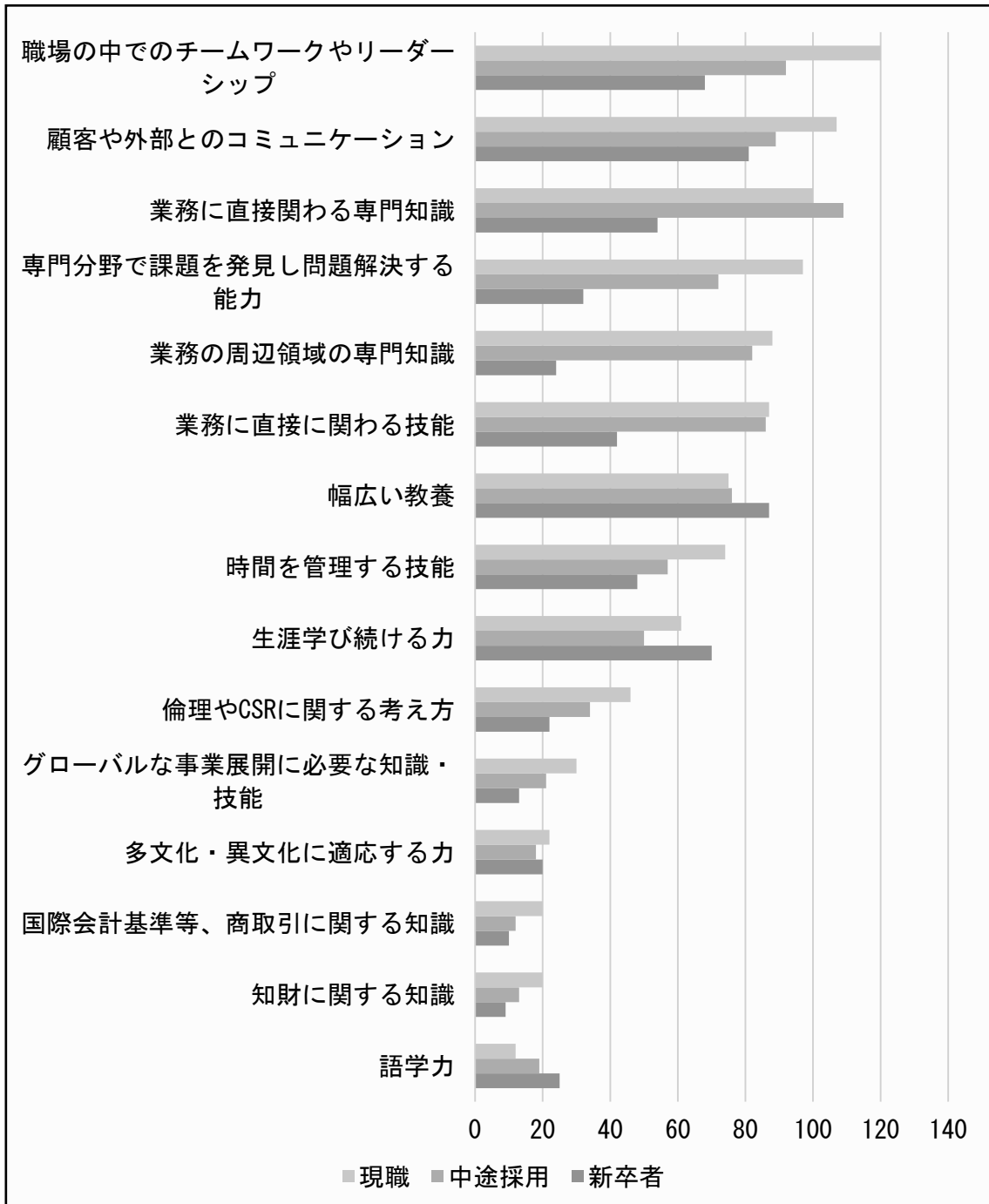
図表 I - 4 従業員数

	度数	%
5人以下	11	6.5
6-20人	72	42.9
21-99人	60	35.7
100-299人	18	10.7
300-499人	3	1.8
500-999人	2	1.2
1,000人以上	2	1.2
合 計	168	100.0

II 経営を支える中堅・中核的専門人材に必要な能力等について

図表Ⅱ-1 新卒採用、中途採用する場合の人材と現職人材に期待するまたは今後さらに修得してほしい知識・能力の比較（複数回答）

N=168



Ⅲ 人材戦略と学校・教育機関への期待

図表Ⅲ－１ 中核的専門人材の確保にあたって新規採用する場合の基本方針（複数回答）

n = 168

	度数	%
新規学卒者を採用・育成	83	49.4
関連業務経験者を採用	81	48.2
特に方針はない	40	23.8
その他	2	1.2

図表Ⅲ－２ 学校種別卒業生採用状況（新卒・既卒含む）（複数回答）

n = 168

	度数	%
高校	53	31.5
短期大学・専門学校・高等専門学校	69	41.1
大学	83	49.4
大学院	11	6.5
学歴要件は設けていない	62	36.9
その他	2	1.2

図表Ⅲ－３ 採用に重点を置いている学校種別卒業生（新卒・既卒を含む）（複数回答）

n = 168

	度数	%
高校	43	25.6
短期大学・専門学校・高等専門学校	50	29.8
大学	78	46.4
大学院	5	3.0
学歴要件は設けていない	59	35.1
その他	4	2.4

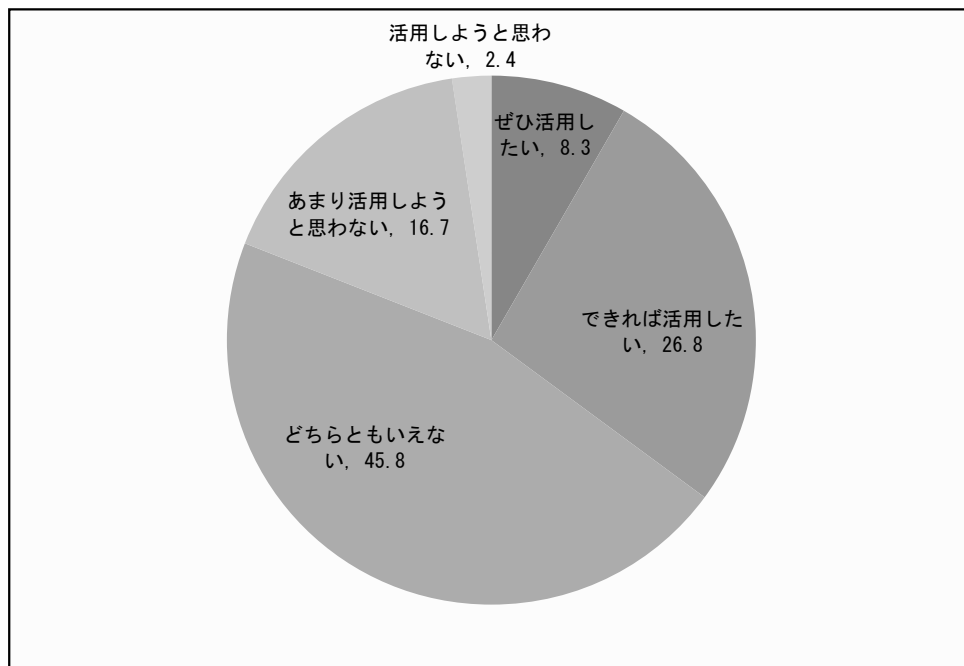
図表Ⅲ－４ 中核的専門人材の養成に向けて取り組み（複数回答可）

n=168

	度数	%
企業内研修プログラム	64	38.1
他機関への研修プログラム委託	41	24.4
特に取り組んでいない	80	47.6

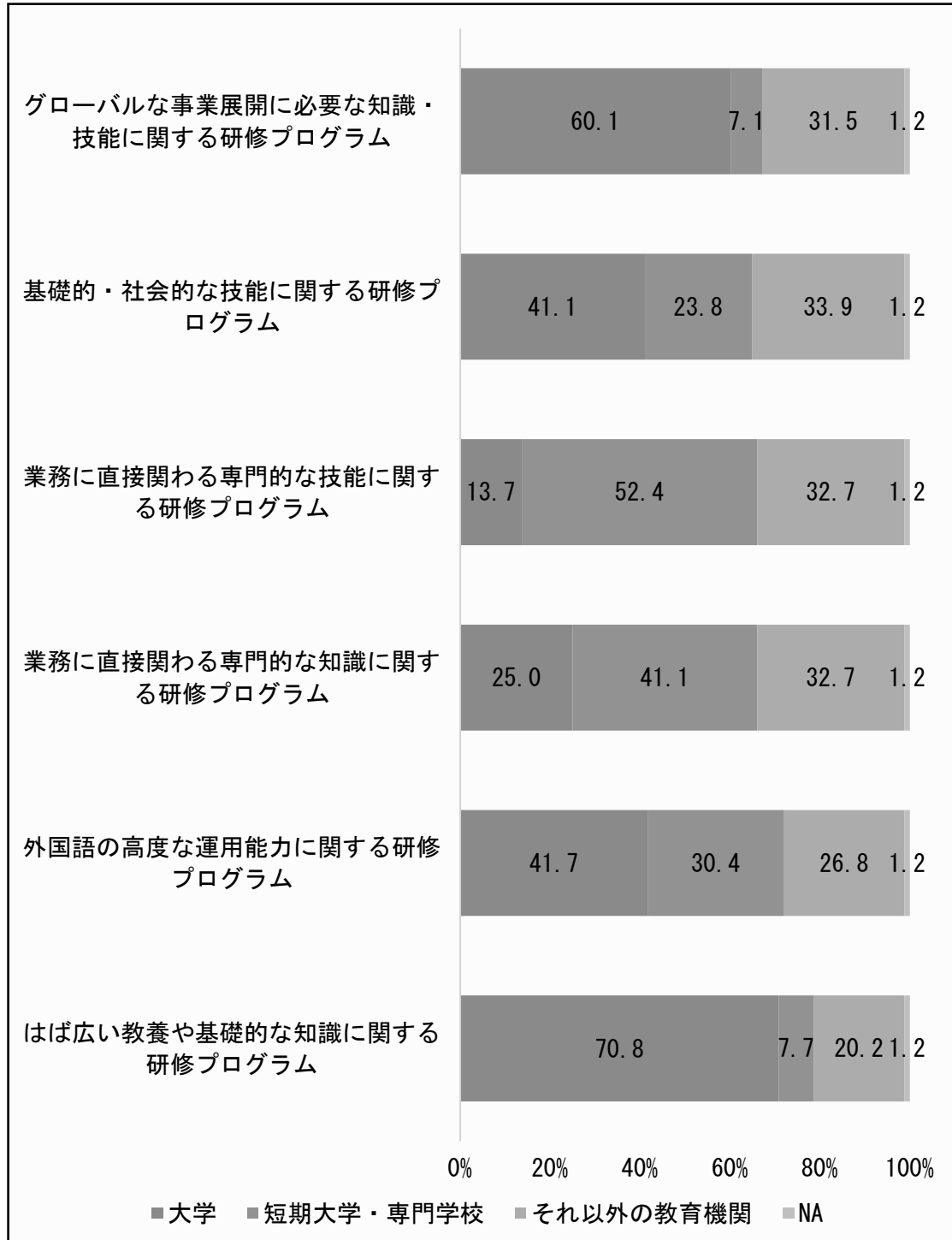
図表Ⅲ－５ 中核的専門人材養成に向けて、高等教育機関（大学・短期大学・専門学校等）による研修プログラム活用の意向（５段階）

N=168



図表Ⅲ－6 中核的専門人材育成にあたり、以下の知識・技能に関する研修プログラムを委託する場合
もっとも適した学校種

N=168



図表Ⅲ－7 希望する研修プログラム（業務に必要な専門的な知識・技能に関して）

（自由記述）

・マーケティング・経理・総務
・理論、規格等の座学と実習（特に事例を織り込んだプログラム）が整合された研修。
IQ と EQ のバランスのとれた人材育成
コミュニケーション能力の開発研修プログラム
サービス業に関するマナー等
マネージメント、語学力
レストランサービス、接客、電話対応に関するプログラム
介護ヘルパー養成
管理職対象に部下の管理育成と、生鮮食品に関する技能知識習得を目的とした研修
基礎的項目に加え問題改善力「応急・恒久的」とチャレンジ力があれば助かります。
顧客の満足度を考えより高度なサービスの提供をおこなえる技能
産学連携したプログラム（メーカー・学）と参加企業
指導者と2人1組となり、6か月～1年くらいの長期での実習を行うことで、実践時に即相談ができ、単発ではないしっかりとした技能の習得が可能と考えられる。
資格取得の教育
社会人基礎研修（マナー教育含）
情報理論 プログラム開発
心理プログラム（SST、認知、行動療法等）
整形外科とリハビリテーション
接客、ビジネスマナー。業法に関する内容。
中堅社員研修（経営学・組織）
通関士養成
鉄骨構造力学・カバー・テントなどの展開図設計
電気工事施工監理技士のプログラム
品質管理、生産管理に必要な研修 販売管理に必要な研修

IV 地元教育機関との関わり

地元の高等教育機関（大学・短期大学・専門学校等）との関わりについて

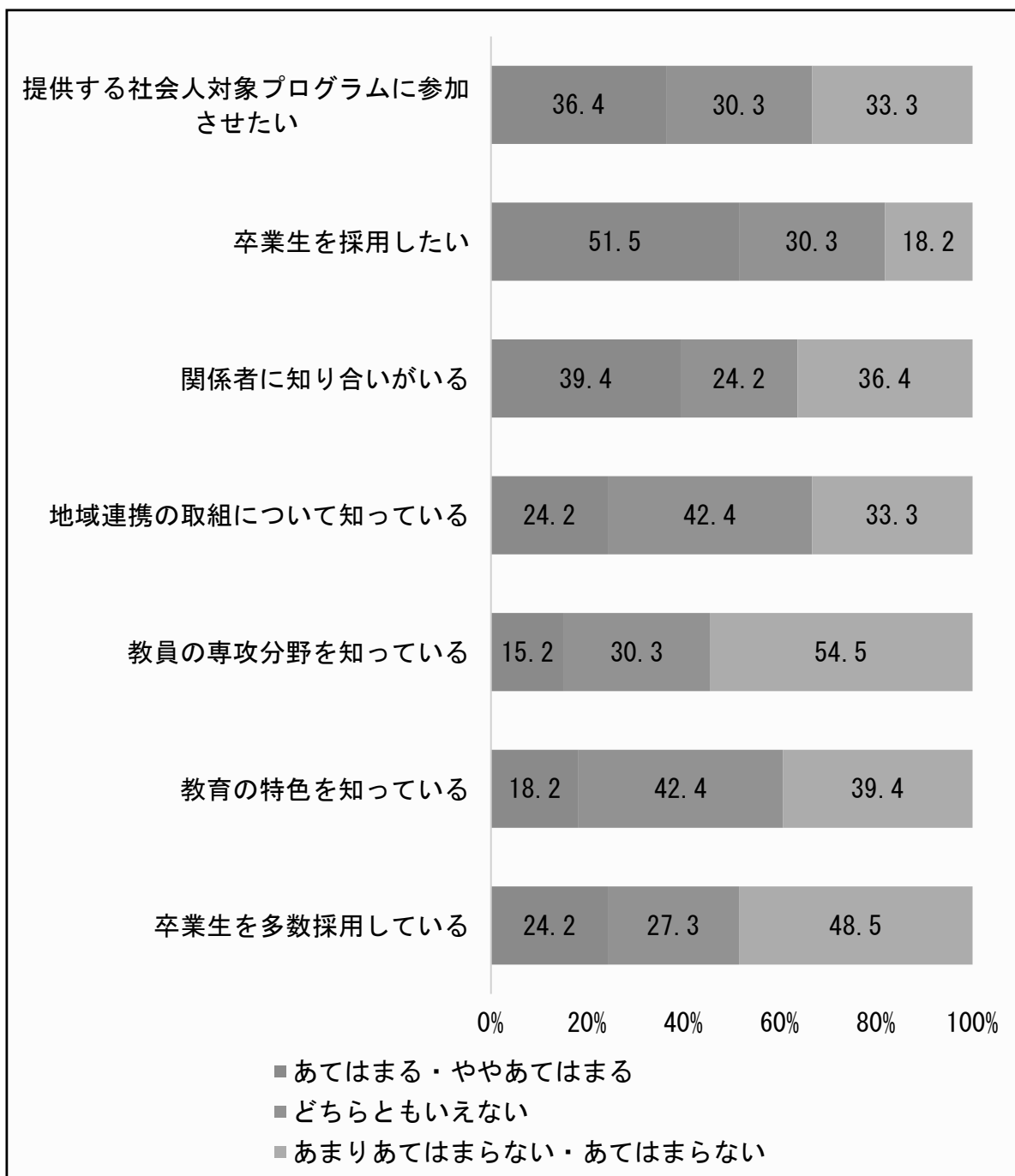
図表IV-1 福岡県：地元専門学校との関わり

N=64



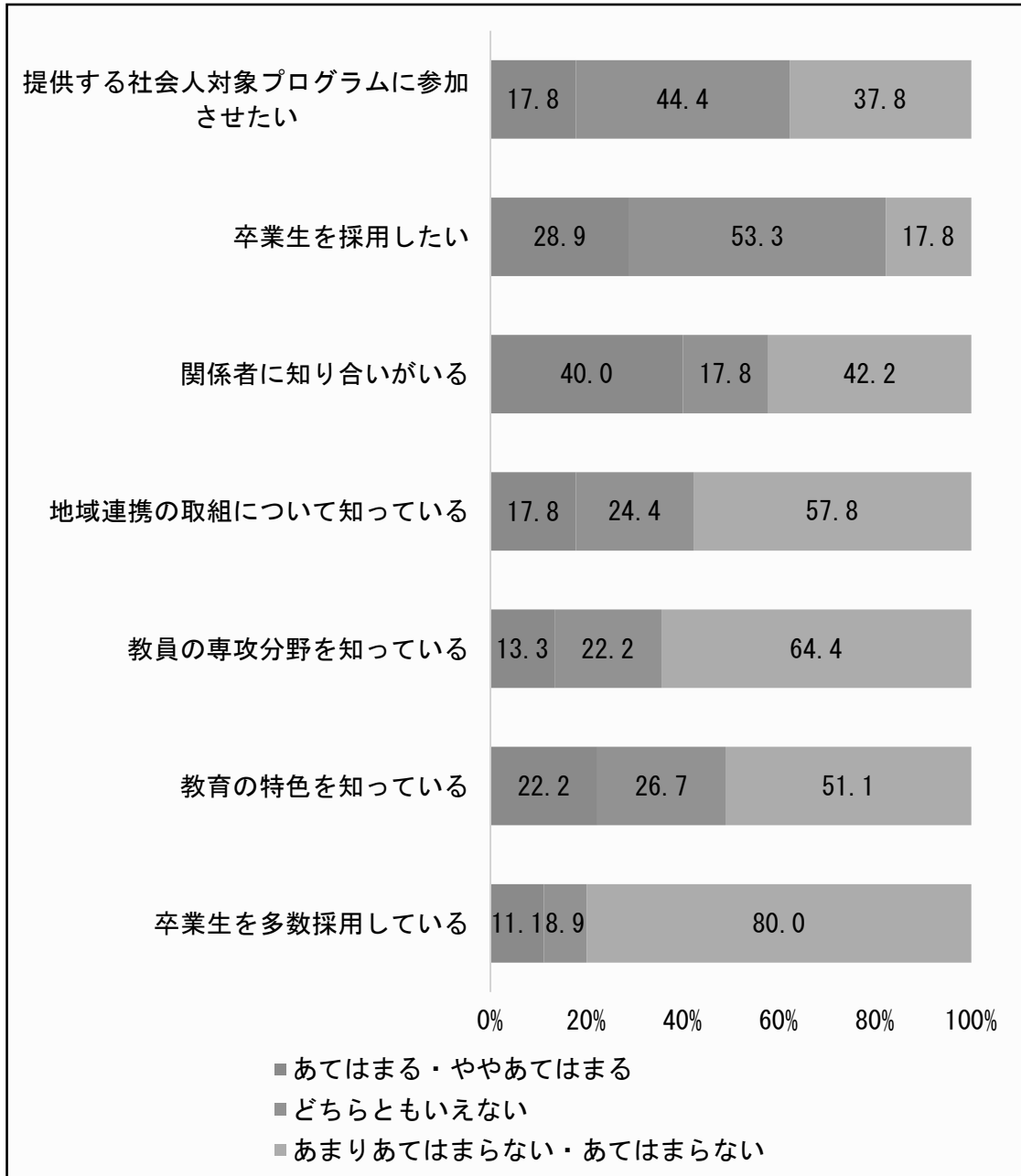
図表IV-2① 長崎市内：地元大学・短期大学との関わり

N = 33



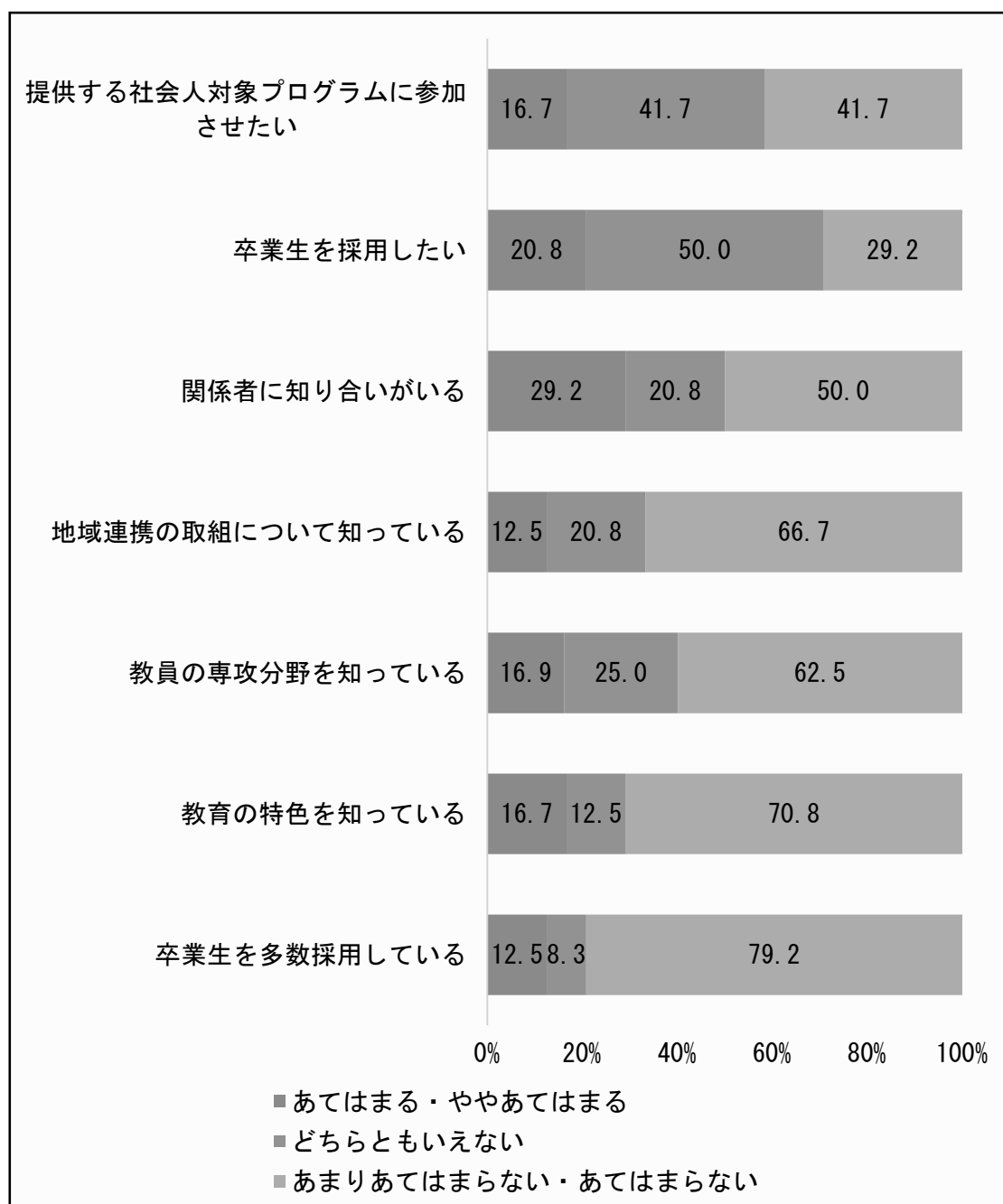
図表Ⅳ－２② 諫早・島原半島地域：地元私立大学との関わり

N=45



図表Ⅳ－２③ 佐世保市内：地元私立大学・短期大学との関わり

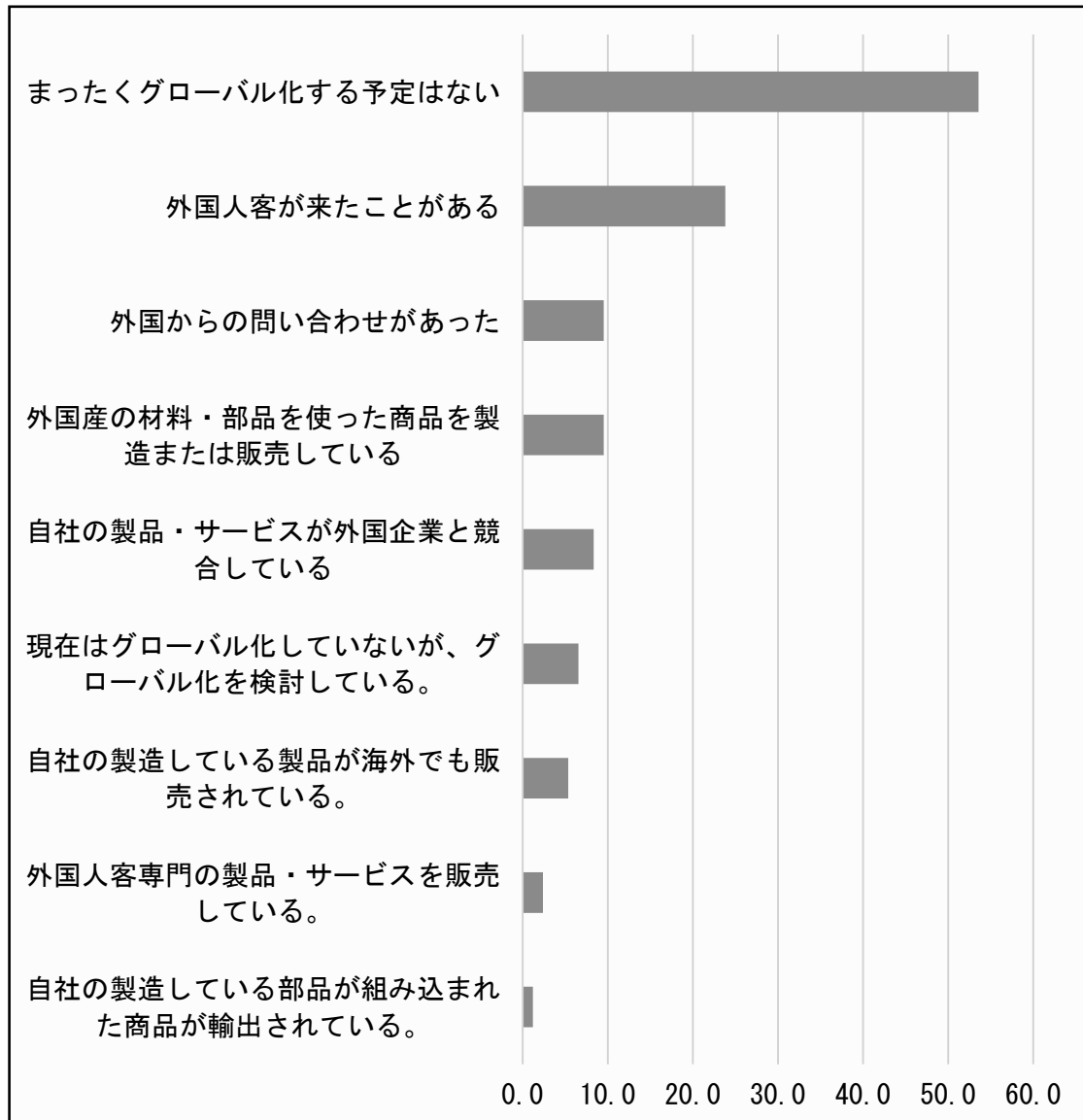
N=24



V グローバル化をめぐる状況

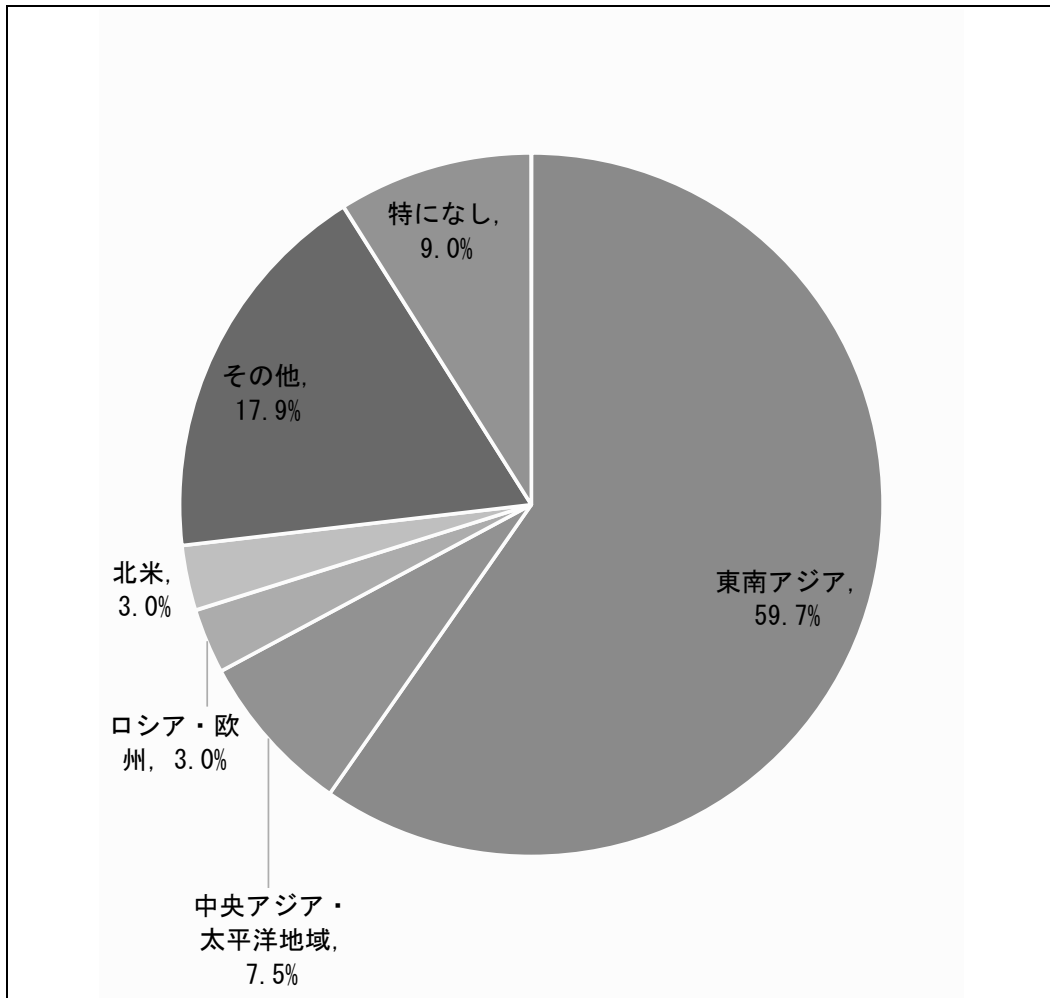
図表V-1 事業におけるグローバル化の状況（複数回答）

N=168



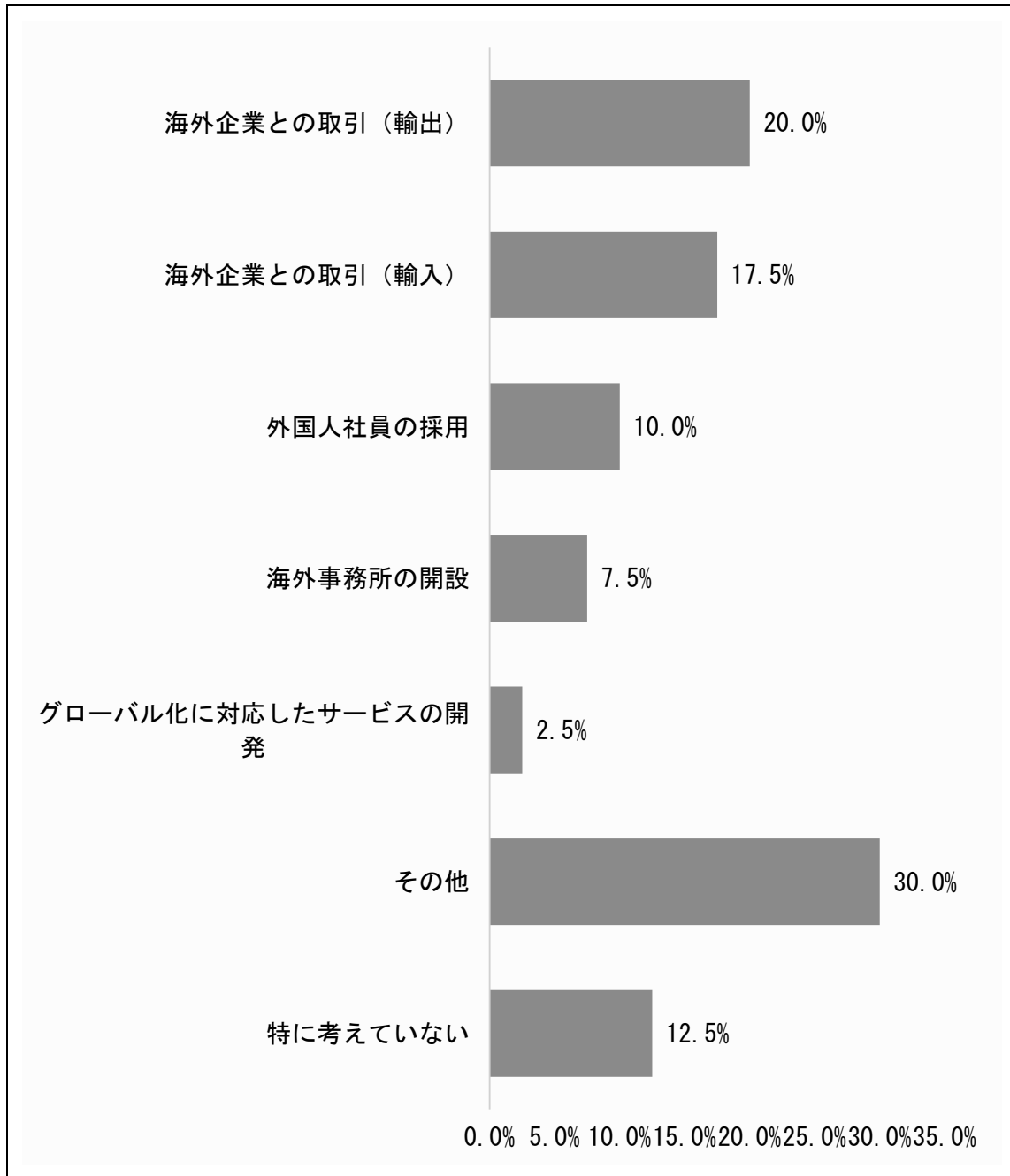
図表V-2 展開中または展開を予定・検討している国・地域（複数回答）

N=64



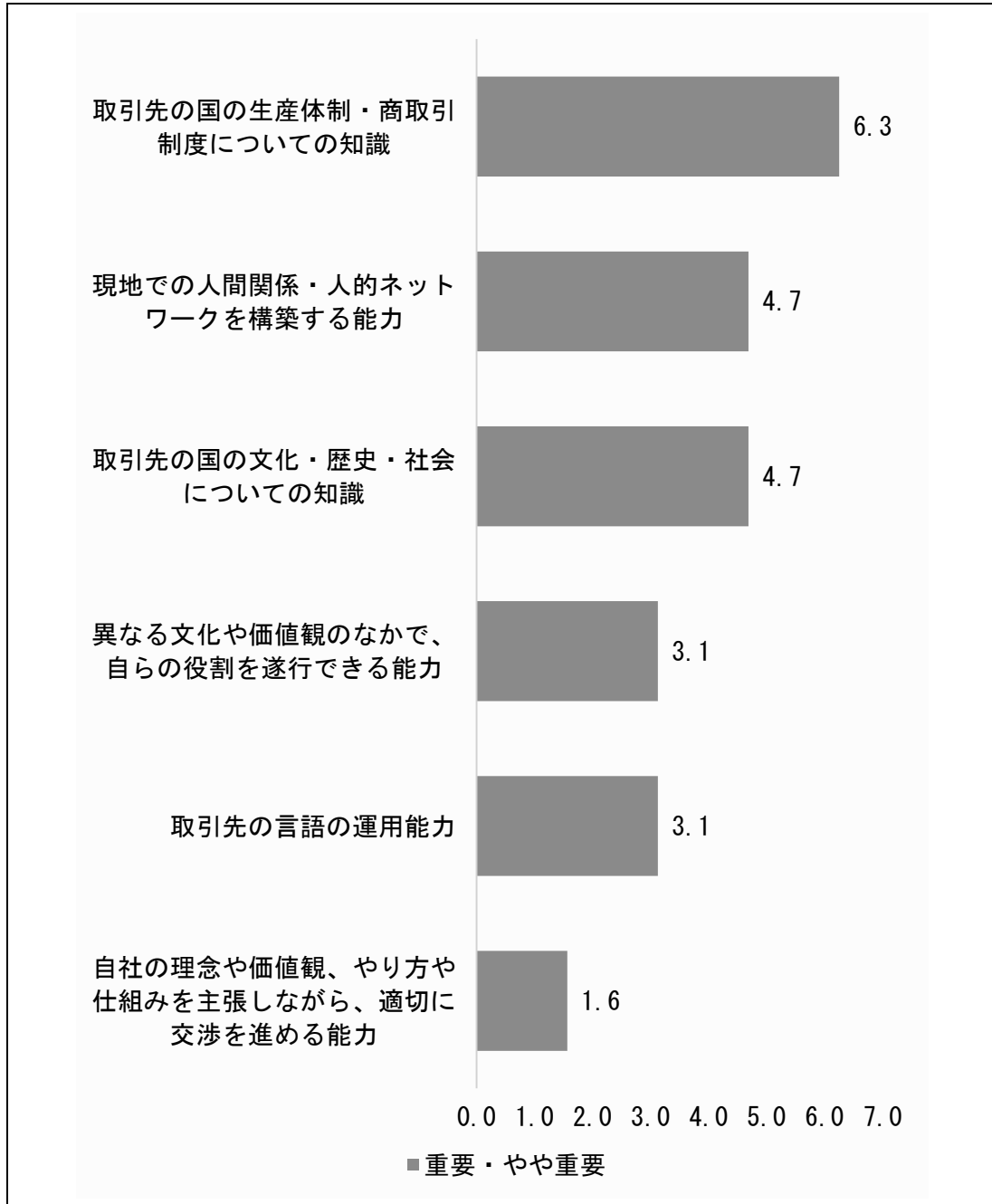
図表Ⅴ－３ 展開中または展開を予定・検討している事業のグローバル化の内容
(複数回答)

N=64

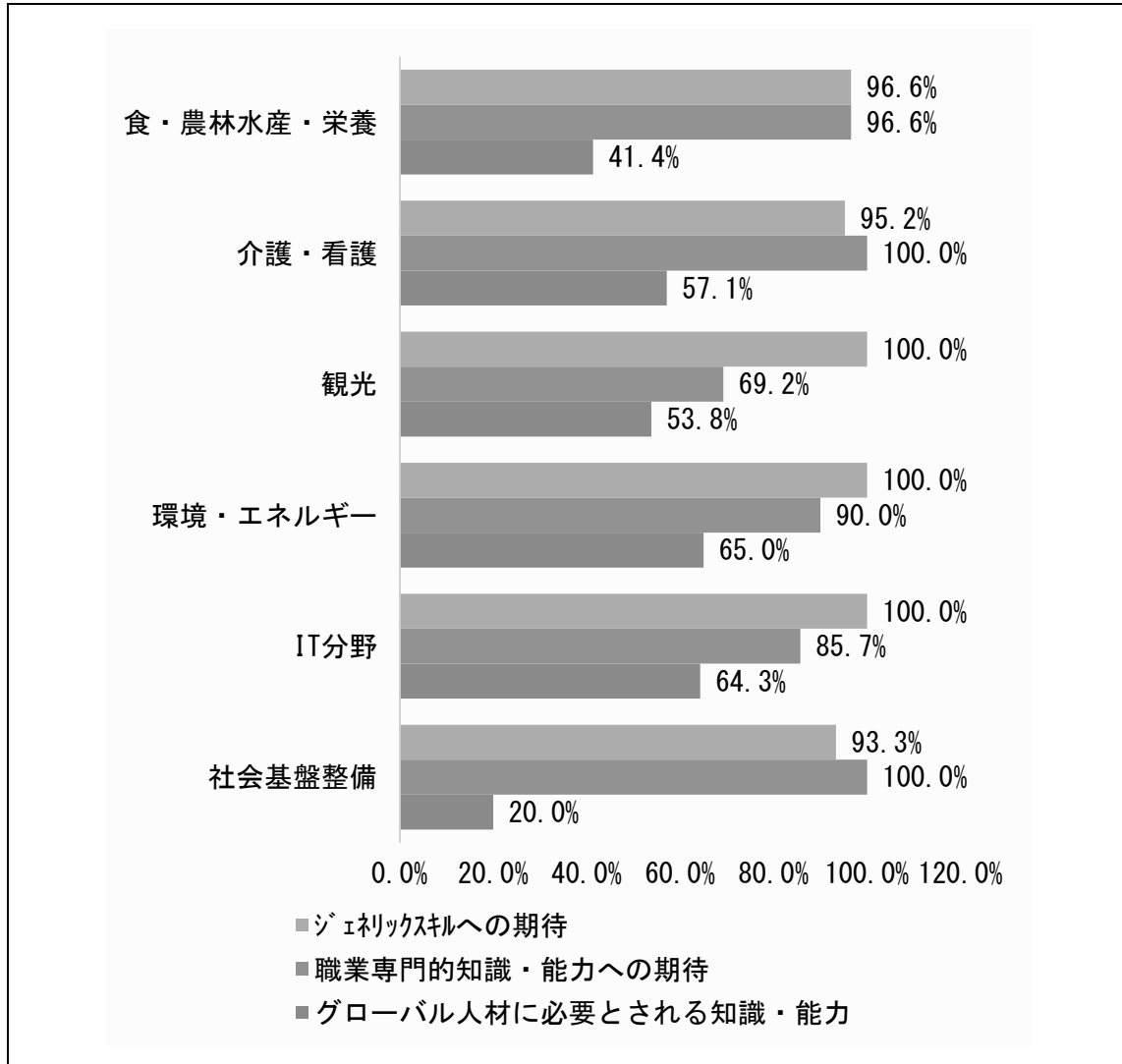


図表V-4 事業のグローバル化を担う人材に必要なと思われる能力
（「重要」「やや重要」の回答）

N=64



図表VI-1 成長分野別 中核的専門人材に求める知識・能力

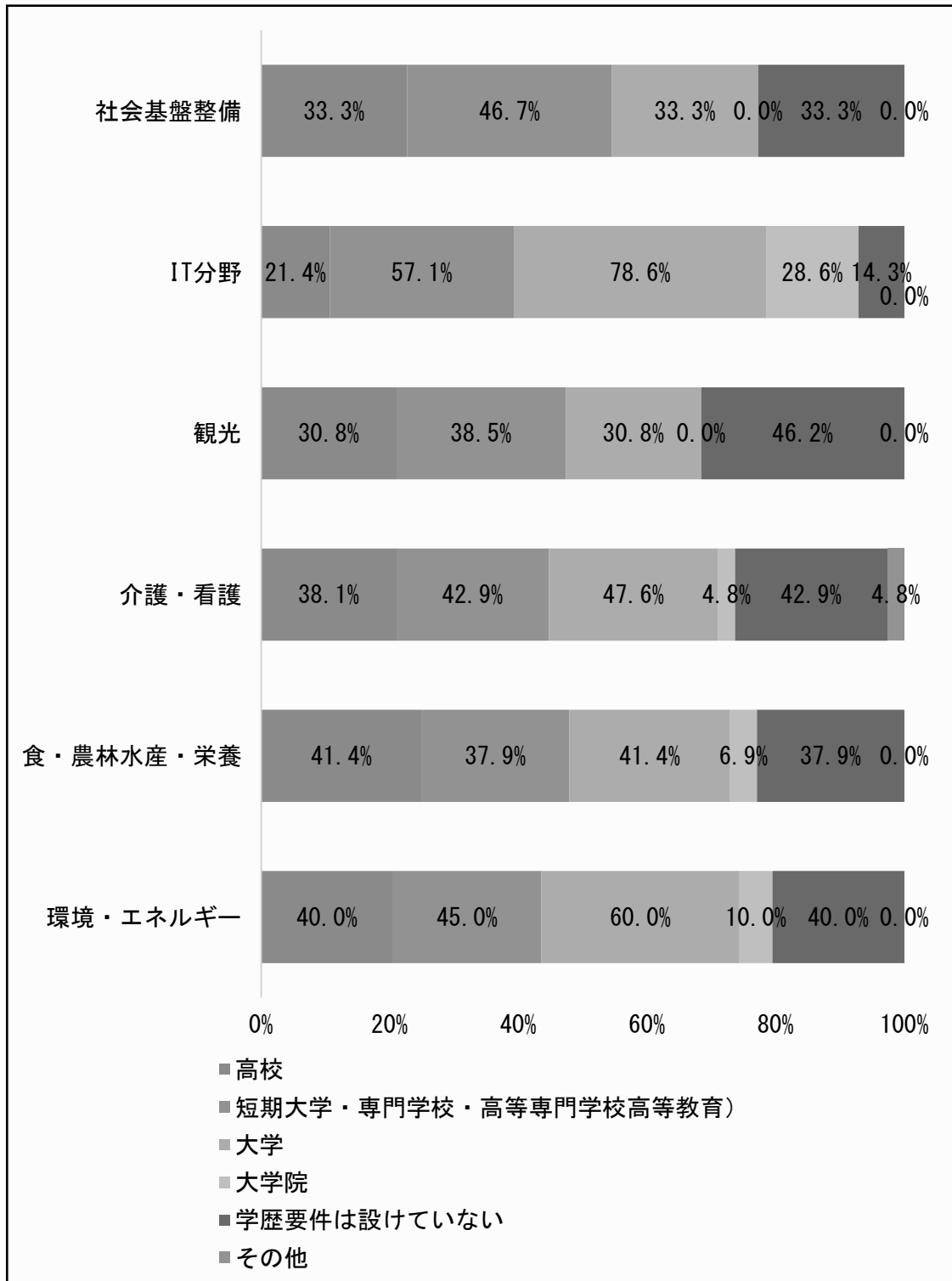


※ジェネリックスキル…「職場の中でのチームワークやリーダーシップ」「顧客や外部とのコミュニケーション」「幅広い教養」「時間を管理する技能」「生涯学び続ける力」

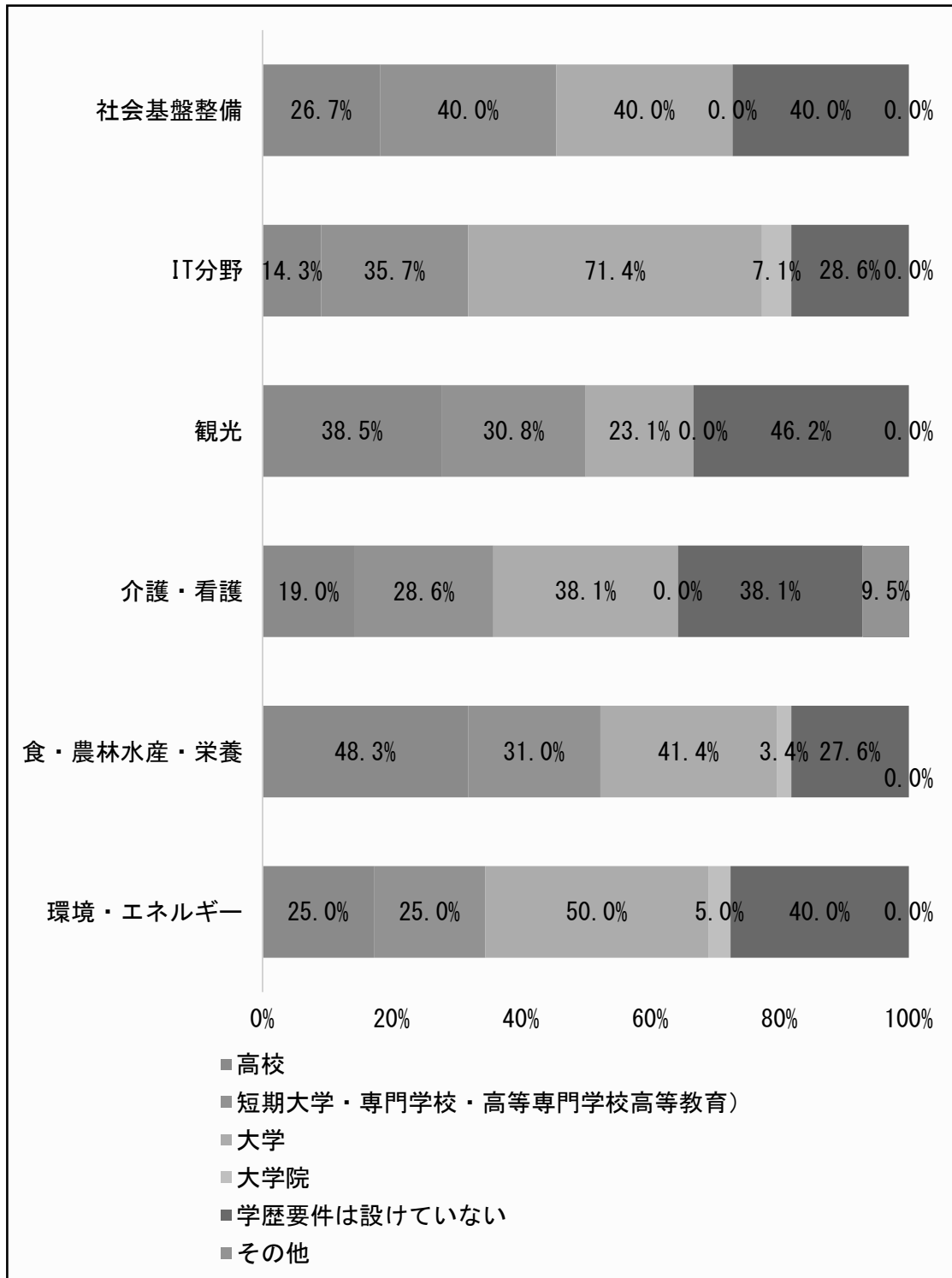
※職業専門的知識・能力…「業務に直接に関わる技能」「業務の周辺領域の専門知識」「専門分野で課題を発見し問題解決する能力」「業務に直接関わる専門知識」

※グローバル人材に必要とされる知識・能力…「語学力」「知財に関する知識」「国際会計基準等、商取引に関する知識」「多文化・異文化に適応する力」「グローバルな事業展開に必要な知識・技能」「倫理やCSRに関する考え方」

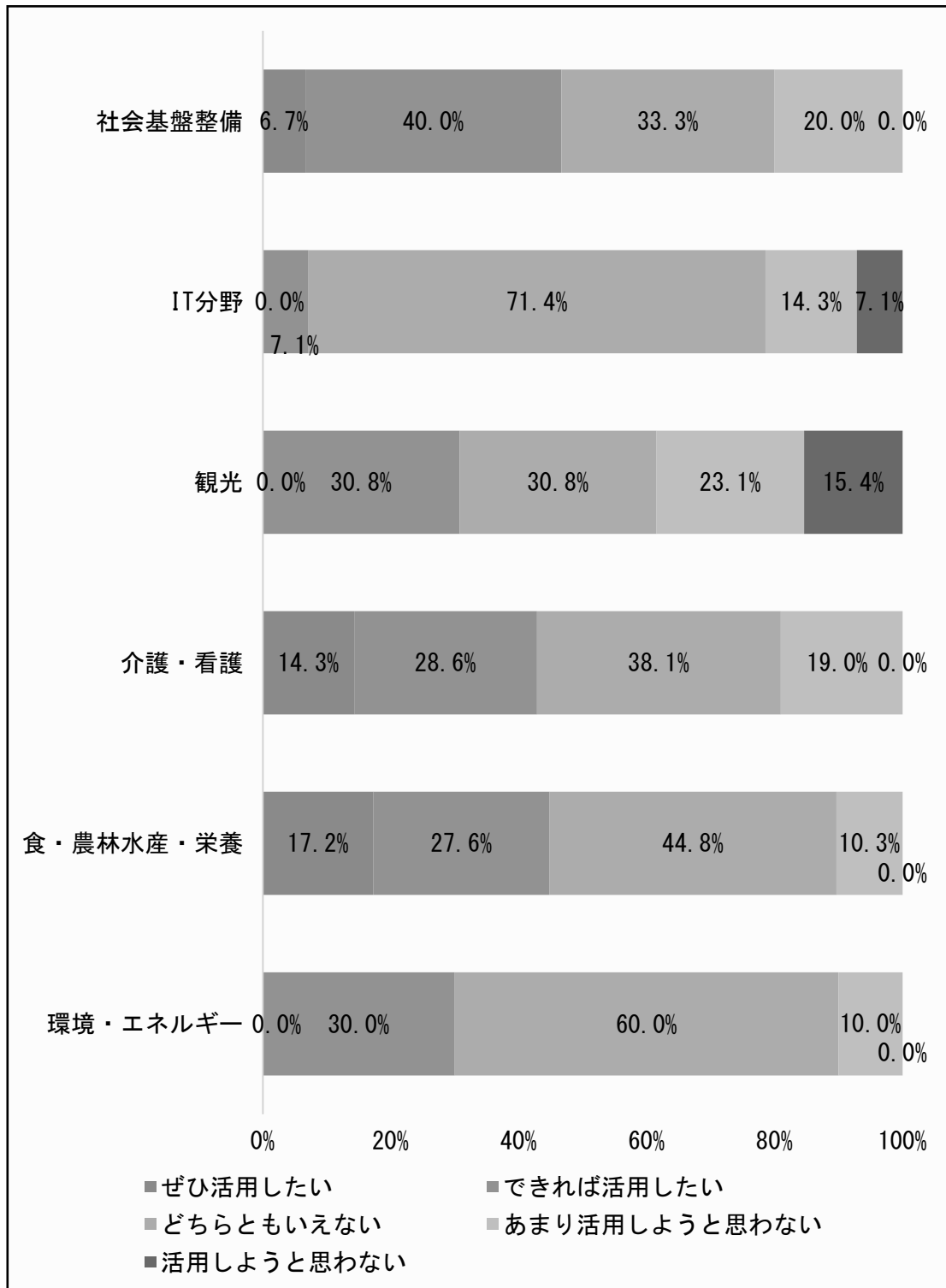
図表VI-2 成長分野別 学校種別卒業生採用実績



図表VI-3 成長分野別 重点採用学校種卒業生



図表VI-4 成長分野別 研修プログラムの高等教育機関への委託意向



(自由記述) 中核的専門人材育成に向けて、教育機関への意見

・教育養成者の専門分野に該当する企業への実習機会（半年など中長期間の設定）の充実，・分野にはこだわらないので、学ぶ、考える習慣を身につけた人材を育成して欲しい。 ・「拘束時間＝給料」と思っている人が多すぎる。稼ぐこと、生き残ることの意味を教えられないか。

1. ゆとり教育の弊害を早く気付かれて廃止してください。2. 円周率を3.0などと「バカげた」事をしない～数学が出来ない子が専門分野へ進むことなど出来ません。

グローバル化というのは避けられないものだとは思いますが、海運業（港内&内航）においてはどうなるのか不透明なので何とも回答ができません、申し訳ございません。人材を採用するという事で述べさせて頂ければ、幅広い知識教養や、柔軟な思考とコミュニケーション能力、学び続ける意識が何よりも大事かと思っております。特に中小企業にとっては。

グローバル化の予定は特になし。

ここ数年採用を行っていないため、回答が十分に行えない設問があります。現状から考え回答してみました。よろしくお願ひ致します。

コミュニケーション力の強化と専門分野のスキルアップは机上のみでは難しいと思われます。既にその分野で活躍中の現役のスペシャリストの方々の体験談を聞く場を設け、ディスカッションできる場を数多く用意し、現実として感じ取れるようなカリキュラムが必要ではないでしょうか？

ボランティア活動を通して地域に密着してもらいたい。

介護保険施設は指定基準にある人員ではとても稼働できない状況である中、介護報酬は実質的に上がらず、教育に充てられる人員を割けないのが実情です。教育機関の皆様には、この状況をご理解していただいたうえで、密接に、長期的に職場内教育に関わっていただける施策を打ち出していただき、福祉業界が、ただの失業者の手ごろな就職先としてではなく、志を持った若者が自分の人生を安心して送りながら働ける場となれるようご協力いただければと思います。

技術士の資格取得を増やしたい。(資格の種類が17種類ある)資格がないと受注できない状態になりつつある。

向上心が大事

高等教育でしょうから、もっと専門性・現実への対応能力を期待します。

資格社会ですので、国家資格の受験できる環境(回数を増やす)を作ってほしい。

是非、弊社にご来館頂き、研修等を行って頂きたいのですが階層別研修費用などにつきましてもご相談させて頂けますと幸いです。

専門分野等の情報提供や再教育の場(一定の資格制度が必要かも)

即戦力と成り得る人材の育成強化

(自由記述) グローバル化に伴う人材育成について教育機関への意見

問17と同じ事ですが、国外で活躍中の現役のスペシャリストの方々に体験された事例、例えば国外でのビジネスで必要なスキル、日本と諸外国とのビジネスの進め方の違い・商習慣・法律・会計の違い、成功例・失敗例など等、生々しい話が非常に参考になると思います。また、日本のゆとり教育で育った若い人達が国際社会の中で競争に打ち勝てるよう育成願います。そして、若者が「井の中の蛙」で終わらないよう勇気を持って海外で活躍できるように、厳しい現実に沿った教育をお願いします。

- ・ 学校在籍中にやはり現地に出向き、実態把握の研修が必要と思われる。
- ・ 日本国内企業における、体験業務が必要なのではないか？

グローバルの前に「ニートの問題」を解決するのが先ではないでしょうか？

英会話が大事

介護業界でも、東南アジアからの雇用が始まっています。それ自体はとてもいいことだと思いますが、実際の職場が対応できる土壌にあるのか、まずは土壌作りがまだまだのような気がします。教育機関の皆様へは、総論的な所だけではなく、そのような実情を伝えながら、学生がどう学んでいくべきかを教えて行っていただきたいと思います。

外国人採用が、日本企業のグローバル化を推進する

帰国しても日本の良き理解者であって欲しい。

語学力のみならず、商慣習（取引・契約）について、知識の習得

4. 調査票

グローバル化する地域における中核的専門人材育成ニーズに関する企業調査

九州発 産官学グローバルコンソーシアムによる中核的専門人材養成プログラムの構築

九州大学ではこの度、文部科学省平成25年度委託事業「成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進事業」を受託することとなりました。この事業は、九州地域の大学・短大・専門学校と商工会議所をはじめとする経済団体等によりコンソーシアムを形成し、グローバル化に対応した中核的専門人材養成のための教育プログラムを産学の対話により構築することを目的としています。

福岡、長崎、宮崎、鹿児島 4地域における人材養成プログラムの検討

事業初年度にあたる今年度は、上記の4地域での観光、経営・ビジネス、介護・福祉の3つの成長分野の人材養成プログラム構築に向けて、検討を進めています。

福岡は九州大学、長崎は長崎短期大学、長崎国際大学、長崎ウエスレヤン大学、宮崎は宮崎総合学院、鹿児島は鹿児島県立短期大学が、それぞれの地域の基幹校となり、人材養成プログラムの構築に向けて、産業界との対話を進めていきます。

中核的専門人材とは？

現在、我が国の経済社会を支える人材養成の方策として、産学官の連携・協力による中核的専門人材養成などの職業教育の充実が必要とされています。「中核的専門人材」とは、実践的・専門的な知識・技術・技能を身に付けており、職業に必要な卓越したまたは熟達した実務能力に基づき業務を遂行することのできる人材、または、グループや中小規模の組織の中で中核的な役割・機能を果たす人材であり、我が国の経済社会を支える基盤として、こうした人材の量的・質的確保の必要性が高まっています。

企業ニーズ調査の目的

本調査は、この委託事業の一環として、九州地域の企業・事業所における中核的専門人材育成に関するニーズや課題を明らかにするとともに、今後の産学連携による職業教育プログラムを検討する際の参考とすることを目的として行われるものです。

調査内容

この調査は、グローバル化が進む九州の企業・事業所を対象に、経営の基盤を支える中核的専門人材の養成に関して、次のような質問項目から構成されています。

- どのような人材が必要とされているのか、その確保・育成の方法、必要とされる知識・能力
- 中核的専門人材養成における高等教育への期待
- 本プロジェクトに参画する地元の高等教育機関との関係度や期待度 等

調査実施体制

調査設計・運営 九州大学「中核的専門人材育成のためのグローバルコンソーシアム」企業調査チーム
調査担当 長崎ウエスレヤン大学地域総合研究所

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

中堅・中核的専門人材とは、以下のような人材群を想定しています。

- ・業務のリーダーとして、業務遂行を主導するとともに、業務のマネジメントや業務単位の採算管理を行うことのできる人材
- ・豊富な業務経験を生かして、高難度の業務遂行や困難事項への対応を行うことのできる人材
また、分野や規模によっては、以下のような人材群も想定されます。
- ・中小規模組織の責任者として、組織のマネジメントや採算管理を行うことのできる人材
- ・グループやチームの中心メンバーとして、創意工夫を凝らして自主的な判断、改善、提案などを行いながら業務を遂行することのできる人材

4. 貴社・貴機関の基盤を支える中核的専門人材に期待するまたは今後さらに修得してほしい知識・能力についてお聞きします。

新規採用する人材、経験者として採用する人材、現在の従業員、それぞれの方々に、期待するまたは今後さらに修得してほしい知識・能力を次の項目からお選びください（複数回答可）。

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

SQ 4-2. 貴社・貴機関における「業務に必要な専門的知識・技能」はどのようなものですか。
具体的に書きください。

（自由記述・未回答可）

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

知識・能力の項目		大学	短期大学	専門学校	左記以外の教育機関
(1)	はば広い教養や基礎的な知識				
(2)	外国語の高度な運用能力				
(3)	業務に直接関わる専門的な知識				
(4)	業務に直接関わる専門的な技能				
(5)	基礎的・社会的な技能				
(6)	グローバルな事業展開に必要な知識・技能				

- SQ 10-2. 「業務に関する専門的な知識・技能」に関する研修プログラムとしてどのようなプログラムを希望されますか？ 具体的にお答えください。（自由回答・未回答可）

IV 地元教育機関との関わり

地元の高等教育機関（大学・短期大学・専門学校等）との関わりの状況についてお尋ねします。

11. 地元の高等教育機関（大学・短期大学・専門学校等）のうち、特に〇〇大学（本プロジェクト参画校）との関わりについて、以下の項目について、5段階でお答えください。

	あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	あてはまらない
A 〇〇大学の卒業生を多数採用している	5	4	3	2	1
B 〇〇大学の教育の特色を知っている	5	4	3	2	1
C 〇〇大学の教員の専攻分野を知っている	5	4	3	2	1
D 〇〇大学の地域連携の取り組みについて知っている	5	4	3	2	1
E 〇〇大学の関係者に知合いがいる	5	4	3	2	1
F 今後、〇〇大学の卒業生を採用したい	5	4	3	2	1
G 〇〇大学が提供する社会人を対象としたプログラムに貴社・貴機関の職員を参加させたい	5	4	3	2	1

※ G で 3, 4, 5 を選択した場合、質問11-2へ それ以外を選択した方は、質問12へお進みください。

11-2 前の質問項目 G で「3、4、5」をお選びになった場合、お答えください。

以下のプログラムのうち、どのプログラムに貴社・貴機関の職員を参加させたいと思いますか。

知識・能力の項目		ぜひ参加させたい	出来れば参加させたい	どちらともいえぬ	あまり参加させようと思わない	参加させようと思わない
(1)	はば広い教養や基礎的な知識を習得するプログラム	5	4	3	2	1
(2)	コミュニケーション力やファシリテーション力を養成するプログラム	5	4	3	2	1
(3)	英語の高度な運用能力を習得するプログラム	5	4	3	2	1
(4)	中国語などの高度な運用能力を習得するプログラム	5	4	3	2	1
(5)	業務に直接関わる専門的な知識を習得するプログラム	5	4	3	2	1
(6)	業務に直接関わる専門的な技能を習得するプログラム	5	4	3	2	1
(7)	グローバルな事業展開に必要な知識・技能を習得するプログラム					

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

	知識・能力の項目	期待する	やや期待する	どちらともいえない	あまり期待しない	期待しない
(1)	はば広い教養や基礎的な知識	5	4	3	2	1
(2)	コミュニケーション力やファシリテーション力					
(3)	英語の高度な運用能力	5	4	3	2	1
(4)	中国語などの高度な運用能力					
(5)	業務に直接関わる専門的な知識	5	4	3	2	1
(6)	業務に直接関わる専門的な技能	5	4	3	2	1
(7)	グローバルな事業展開に必要な知識・技能	5	4	3	2	1

V グローバル化をめぐる状況

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

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

14. 展開中または展開を予定・検討している国・地域(複数回答可)

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

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

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

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

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

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

(自由記述) ※未記入可

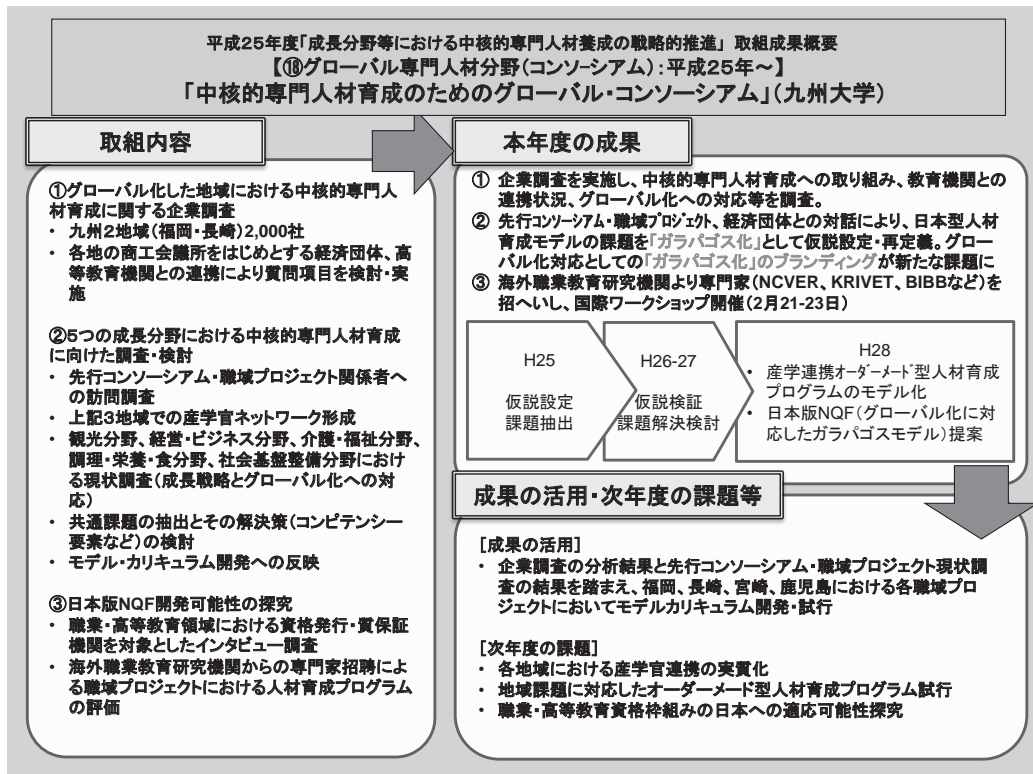
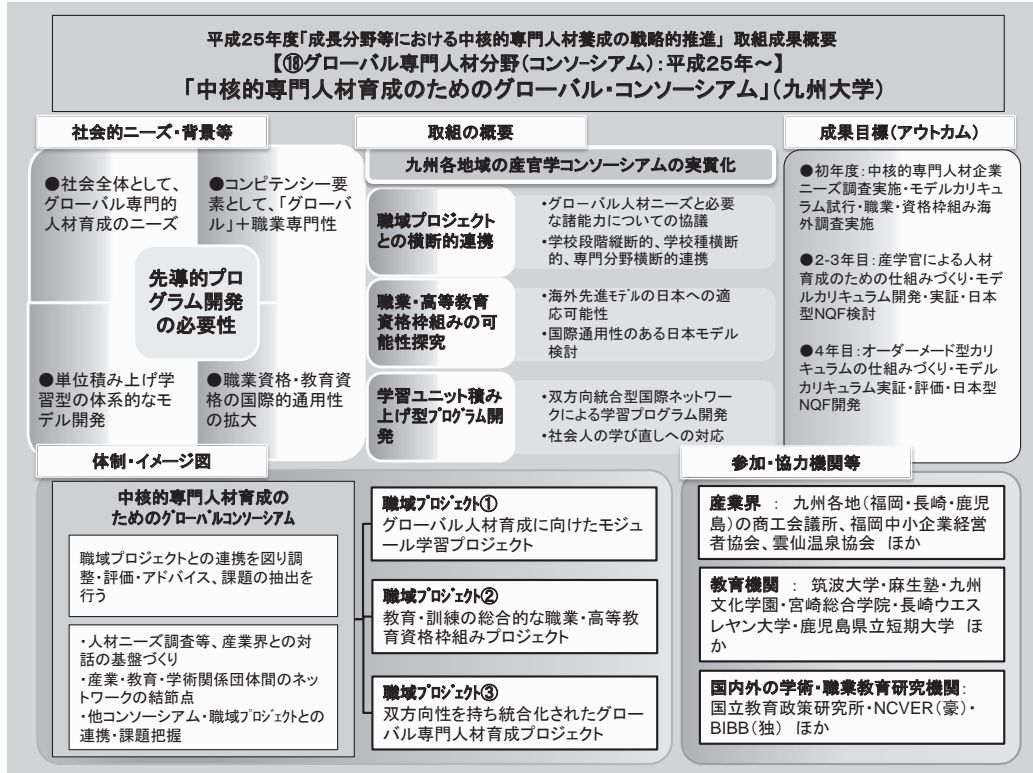
18. グローバル化に伴う人材育成について教育機関へご意見がありましたら、お願い申し上げます。

(自由記述) ※未記入可

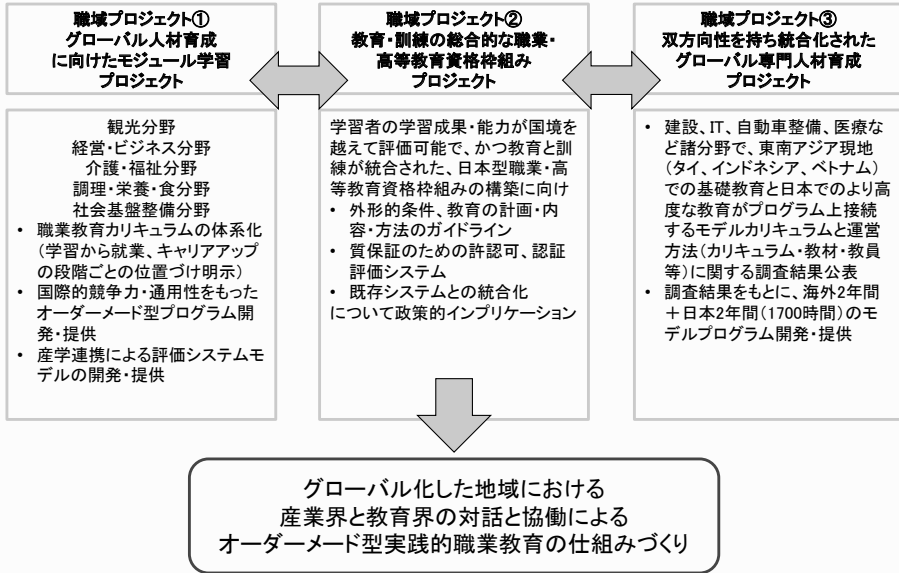
質問は以上です。ありがとうございました。

第V部 今年度の取組成果と次年度に向けて

1. 平成25年度 中核的専門人材育成のためのグローバル・コンソーシアム取組成果概要



平成25年度「成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進」
 【グローバル専門人材分野(コンソーシアム)】「中核的専門人材育成のためのグローバル・コンソーシアム」(国立大学法人 九州大学) 各職域プロジェクト成果の活用イメージ



平成25年度「成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進」
 【グローバル専門人材分野(コンソーシアム)】「中核的専門人材育成のためのグローバル・コンソーシアム」(九州大学)コンソーシアム全体・各職域プロジェクトの評価のとりまとめについて

【共通する課題・方向性等】

(課題)

- 産学連携を進める上で、各地域の産業構造はもちろん、基盤となる文化に適した進め方に留意が必要・方向性の共有
- 既存のキャリアアップ・社会人学び直しプログラムとの接続・統合化
- 職業教育の体系化と個々のプログラム間の位置づけの明確化

(方向性)

- 日本版職業・高等教育資格枠組みの構築により質保証を伴った多様性を確保するガイドラインの必要性

(特筆すべき点)

- グローバル化のなかで国際競争力のあるガラパゴスモデルの構築可能性

【コンソーシアムから見た各職域プロジェクトの課題・方向性等】

【職域プロジェクト① グローバル人材育成に向けたモジュール学習プロジェクト外】
 (特色)

- ・ 単位積み上げ学習型の体系的モデルカリキュラムの開発・試行
- ・ 地域オーダーメイド型人材育成モデルプログラム検討(課題・方向性等)
- ・ カリキュラムの標準化と地域職種固有性への対応
- ・ ガラパゴスモデルとしての地域ブランドの開発

【職域プロジェクト② 教育・訓練の総合的な職業・高等教育資格枠組みプロジェクト外】
 (特色)

- ・ 日本型職業・高等教育資格枠組みの構築(課題・方向性等)
- ・ 外形的条件、教育の計画・内容・方法のガイドライン
- ・ 質保証のための許認可、認証評価システム
- ・ 既存システムとの統合化

【職域プロジェクト③ 双方向性を持ち統合化されたグローバル専門人材育成プロジェクト外】
 (特色)

- ・ 成長分野でのアジアとの連携による職業・高等教育資格枠組み開発(課題・方向性等)
- ・ アジア現地2年間+日本での高度専門教育2年間のモデルプログラム開発

2. 今年度の事業を振り返って

「中核的専門人材育成のためのグローバルコンソーシアム」プロジェクト初年度の取り組みに共通するキーワードは「対話」だったと言えるだろう。

9月25日に開催した第1回全体研究会を皮切りに、12月の第2回全体研究会、2月の国際ワークショップ、企業ニーズ調査、先行コンソーシアム・職域プロジェクトの進捗状況調査、オーストラリア訪問調査、ほぼ半年にわたるプロジェクトを通じて、国内外に広がる産業界、教育機関、研究者、行政といった多様なアクター間での対話の場の創出に注力してきた。

個々の取り組みにおいて、対話は果たして成立したのだろうか。たとえば企業ニーズ調査は、設計段階から実査に至るまで、産業界、教育機関、研究者の三者による対話と協働なくしては成立しなかった。企画運営委員会のもとに編成した企業調査チーム（経済団体、教育機関、研究者の三者により構成）による調査票原案を策定し、この原案を携え、九州各地域の商工会議所を実際に訪問し、本事業の趣旨・調査の概要について説明と協力依頼を行った。本事業の中心となる3つのキーワード「地域のグローバル化」「成長分野」「中核的専門人材」をめぐる対話の過程で、地域産業の実態として、回答する企業・事業所にとっては特にグローバル化の進展は実感として捉えがたいのではないかとの意見が多く、調査票の設計を変更した。地域ニーズに即した調査となりえたのは、こうした対話のおかげである。なかには、地域固有の文化や風土としかいいようのない「壁」を崩せず、実査に至らなかった地域もあるが、次年度以降も粘り強く対話を重ねていきたい。

あるいはまた、「ガラパゴス」というキーワードが最初は消極的・否定的な文脈のなかで発言されていたが（実にその言葉が提示されたのは第1回全体研究会においてだった）、職域プロジェクト「グローバル人材育成に向けたモジュール学習」における介護や調理・栄養分野の取り組みのなかで「国際競争力のあるガラパゴス・モデルの構築可能性」といったビジョンが提示されるに至ったのも、先行するコンソーシアムや職域プロジェクトとの対話を通してであった。

本プロジェクトのハイライトとなった国際ワークショップは、イギリス、ドイツ、オーストラリア、マレーシア、韓国といった海外の「学位・資格枠組み」先進国より10名を超えるゲストを招へいし、国内の教育機関、経済団体、研究者等、計100名を超える参加者を得た。ここでも活発な対話が行なわれた。特に海外ゲストの報告は日本への「学位・資格枠組み」の政策的移転を行う際の留意すべき事項について大きな示唆となったのではないだろうか。また、職域プロジェクトに関するセッションでは、ホスピタリティ（食・観光）、介護・福祉、経営・ビジネスの各分野での産学連携による人材育成プログラム開発の進捗状況についての共有が行なわれた。なかでも、ホスピタリティをテーマとした第4セッションで報告者により披露された「♪包丁一本さらしに巻いて、旅に出るのが板場の修行（抜群の歌唱力!）」というフレーズに、それが含意する職業・資格制度に対する歴史的感覚の重要性に気づかされたことは、個人的には大きな収穫であった。このセッションはコーディネーターにオーストラリア TAFE からのゲスト、コメンテーターにマレーシアの資格機構からのゲストを迎え、コーディネーターとしてオーストラリア AQQ のロン・マザキ氏にお願いし、グローバルな対話の場が形成されていた。中村調理製菓専門学校の中村氏のウィットに富んだパフォーマンスに触れ、これから始まるであろう「日本料理」人材育成プログラムが、国際競争力のあるガラパゴス・モデルの典型として確立されるだろうことを確信した次第である。

こうした対話を通して、次年度以降の事業展開にあたって、大きく3つの課題が明らかになったのではないだろうか。1点目は、産学連携を進める上で、方向性を共有するためには、各地域の産業構造はもちろん基盤となる文化に適した連携の進め方に留意が必要であること。2点目は、経済団体を含め産業界自体「教育訓練プロバイダー」として、企業内教育や資格・検定等、職業教育・訓練の体系的な取り組みを行っており、学校等の教育機関をはじめ、多様なアクター間の教育訓練プログラムの接続関係・相当関係を明らかにする必要があること。3点目はグローバルかつローカルな競争力のある人材育成プログラムの開発にあたっては、国際通用性・標準化とイノベーション、両極の観点から、多様性と柔軟性を保持した開発が必要だということである。

産学官の「対話」から「連携」・「協働」そして「共創」へ、プロジェクト事務局では、悪夢のような残務整理の只中であって、事業の最終目標であるグローバル化した地域における産業界と教育界、行政の対話と協働によるオーダーメイド型実践的職業教育の仕組みづくりに向け、次年度の事業展開について、早くも構想を練っている。

最後に、本事業に参加・参画していただいたすべての方々に感謝申し上げます。次年度以降の事業の展開において更に一層のご協力をいただきたい。

(プロジェクト事務局 南 慎郎)

平成 25 年度 文部科学省委託事業

成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進事業
成果報告書 Vol.1

中核的専門人材育成のためのグローバル・コンソーシアム

国立大学法人 九州大学（事業責任者 吉本 圭一）

発行年月日 2014 年 3 月 14 日

発行・編集 吉本 圭一

〒812-8581 福岡市東区箱崎 6-19-1

九州大学大学院人間環境学研究院教育学部門

電話・FAX 092-642-4165

印刷・製本 城島印刷株式会社

〒810-0012 福岡市中央区白金 2-9-6

電話 092-531-7102 FAX 092-524-4411
