
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 26 年度文部科学省委託事業

成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進事業



平成 27 年 2 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これから成長が期待される産業・職業諸分野は、それぞれに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となっている。また、グローバル化に対応する人材養成においては、多様な教育段階の、学校セクターと民間教育訓練セクターとを含む教育・訓練サイドと、地域のグローバル化課題を知る経済界・地域社会サイドとの、緊密な協働関係構築が決定的に重要である。政策的にも教育と職業にかかる行政間の密接な連携のもとで、人材養成システムそのものをグローバル化していくことが必要となっている。

文部科学省「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ものであり、九州大学では、平成25年度「グローバル専門人材」分野募集に応じて、「九州発のグローバル人材養成モデルの開発」を目指してこれを受託し、本年度は二年目の取組となっている。九州大学には平成26年8月に、先導的学術研究拠点として「第三段階教育研究センター」が設置され、この研究センターが事務局を担うこととなった。

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』を九州大学において組織し、九州各地の産官学関係者が各地域で緊密な対話を行うための組織・ネットワークを編成し、人材ニーズ把握のための調査の実施ならびに、教育プログラム開発に関する対話のプラットフォーム形成に努めた。本年度は、前年度実施した企業のグローバル人材ニーズ調査の再分析に加えて、国立教育政策研究所メンバーの参加を得て専門学校学生調査を実施し、若年・社会人の学習者のニーズや指向の把握を行った。

このコンソーシアム傘下の職域プロジェクトとして、九州大学では人材養成システムのグローバル化に関わる『教育と訓練の統合的な職業教育・高等教育資格枠組みプロジェクト』と、グローバルな人材養成に関わる『グローバル人材に向けてのリカレントなモジュール型学習プロジェクト』とに取り組んできた。後者の分野別人材養成モデルの探究において、「ビジネス」分野では鹿児島県立短期大学を中心に、「食・調理」分野では中村専修学園を中心に取組んでいただいた。また「観光」分野では長崎ウエスレヤン大学に、「介護」分野では敬心学園にそれぞれ独立の職域プロジェクトの取組をいただいた。さらに宮崎総合学院の「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、引き続き本コンソーシアムのもとで事業取組をいただいた。

今回のプロジェクト実施にあたっては、ここで名前を挙げられなかった構成機関や、委員、またその他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。なお、本報告書のとりまとめにおいては、プロジェクト事務局の三好登助教に編集の労をとっていただいたので、合わせて感謝を記しておきたい。

本報告書が、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、そして日本の人材養成システムのグローバル化のための議論に資するものとなることを切に願っている。

平成27年2月

九州大学・第三段階教育研究センター

研究センター長・主幹教授 吉 本 圭 一

平成26年度 成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進事業

平成26年度 報告書 VoL.8

中核的専門人材育成のためのグローバル・コンソーシアム

目 次

第1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」事業計画	1
1. 事業名称	1
2. 事業の目的・概要	1
3. 事業の実施意義・必要性について	1
3-1 事業内容と実施意義	1
4. 事業の実施内容	2
4-1 会議（目的・体制・開催回数など）	2
4-2 調査など（目的・対象・規模・手法・実証方法・結果概要など）	3
4-3 本事業の成果の活用	4
4-4 組織体制	5
第2部 人材ニーズと学習ニーズの調査	9
1. リカレント学習ニーズの探索的検討のための専門学校学生調査	9
1-1 リカレント学習ニーズの把握と専門学校学生調査のねらい	9
1-2 調査実施の概要	10
1-3 調査結果の概要	11
1-4 専門学校への入学経路と学習成果・職業能力	22
1-4-1 はじめに	22
1-4-2 専門学校への入学経路	22
1-4-3 入学動機	23
1-4-4 学力水準	24
1-4-5 専門学校入学後の学習成果・能力獲得・自己成長感	25
1-4-6 結語	27
2. グローバル化する地域における中核的専門人材ニーズ企業調査	29
2-1 調査の概要	29
2-1-1 調査の趣旨・目的	29
2-1-2 調査設計	29
2-1-3 調査対象	29
2-1-4 調査方法	29
2-1-5 調査体制	29
2-1-6 調査内容	30
2-1-7 回収の状況とサンプル概要	30
2-2 人材ニーズ及び学習ニーズに関する調査	31

2-2-1 県別に見た人材ニーズ	31
2-2-2 県別に見た企業研修における地元高等教育機関との連携可能性	37
2-2-3 現職者に求められる知識・能力	41
2-2-4 地域における企業のグローバル化と求められる知識・能力	45
第3部 成長分野等における各職域プロジェクトの取組み	51
1. グローバル・コンソーシアムから各成長分野への3つの問い	51
1-1 九州大学「中核的専門人材育成のためのグローバル・コンソーシアム」プロジェクト	51
1-2 カリキュラムを通じた機能的分化の探究の枠組み・方法をめぐって	52
1-3 コンソーシアムからの3つの課題	53
2. 経営・ビジネス分野のモジュールプロジェクト	55
2-1 グローバル分野としての経営・ビジネスの位置づけ	55
2-2 人材のポートフォリオと人材ニーズの把握	56
2-3 基本となる短期大学における育成目標	56
2-4 人材ニーズとカリキュラムマップを結びつけるための課題	60
3. 食と調理・栄養分野のモジュールプロジェクト	63
3-1 取組の背景、課題	63
3-2 取組の概要	65
3-3 成果目標	65
3-4 26年度の結果概要	65
3-5 27年度の取組案	71
4. 観光プロジェクト（地域版学び直しプログラム）	72
長崎発 オーダーメイド型観光地域づくり—人材育成プロジェクト報告—	
4-1 観光分野における人材ポートフォリオとそこでの人材ニーズの把握について	72
4-2 観光分野における地域版学び直しプログラムの開発について	80
4-3 実証講座「観光まちづくり人材育成講座 リーダーシップ編」	83
5. 平成26年度「介護人材養成プログラムのグローバルスタンダード構築に向けたモジュール化プロジェクト」報告—介護プロジェクトにおける本年度の取組み概要—	88
5-1 我が国の介護職（介護福祉士）の基本的な役割とグローバル展開をめざして	88
5-2 事業概要	93
5-3 今年度の活動	97
5-4 試行的プログラムの開発	98
5-5 豪州調査報告	100
5-6 インドネシア調査報告	104
5-7 実証講座概要と結果報告	105
5-8 今年度事業の取組みによる成果と次年度に向けての課題	110
6. 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	114
6-1 事業概要	114
6-2 調査	114

6-3 開発	119
6-4 まとめ	123
平成26年度のプロジェクトと来年度へ向けての課題	124

第1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」 事業計画

第1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」事業計画

1. 事業名称

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

2. 事業の目的・概要

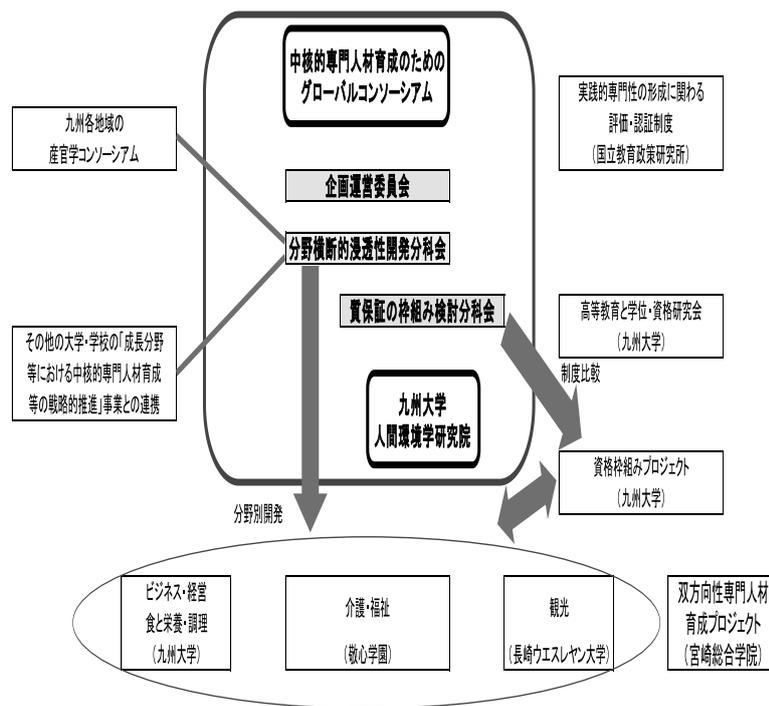
九州地方における様々な産官学関係者、また異なる分野のコンソーシアム関係者などによる産官学のコンソーシアムの確立を目指し、①各学校・大学段階、学校・大学横断的に、また専門分野横断的にグローバル人材ニーズとそこで求められている諸能力について企業調査を実施・協議を行う。②ビジネス・経営（九州大学）、食と栄養・調理（九州大学）、介護・福祉（敬心学園）、観光（長崎ウエスレヤン大学）や双方向性専門人材育成プロジェクト（宮崎総合学院）といった各職域と連携して、国際的に透過性のある共通した職業・高等教育資格枠組みの可能性の模索を行う。③双方向統合型国際ネットワークによる学習プログラムを開発する。また④特に専門学校において学び直しをしている学生（社会人）を主たる対象に、学び直しの目的やそこでの学習成果のキャリア形成上の意味などの把握に努める（九州大学・国立教育政策研究所）。このことによって、実践的専門的なカリキュラムの策定運用や、企業側のニーズを踏まえた学習成果に対する評価のあり方などについて検討を行う。そしてこれらの調査・研究の成果をもとに、ビジネス・経営、食と栄養・調理、介護・福祉、観光や双方向性専門人材育成プロジェクトの分野を中心にして、⑤社会人の学び直しを促す多段階の学習モジュール積み上げ型プログラムの開発を行うことを目的とする。

3. 事業の実施意義・必要性について

3-1 事業内容と実施意義

グローバル化の推進と、そのグローバル化に対応できる人材の養成として、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の展開を行う中小企業などを含めた中核的専門人材層の一層のグローバル化が求められている状況にある。このグローバルな中核的専門人材には、英語をはじめとした外国語の知識だけでなく、諸外国の文化・社会への理解、異文化環境への対応のための知識・技能、技術移転など知財に関わる知識・技能や、日本が誇るトヨタ生産方式を代表する生産管理工程などのノウハウなど、多様な知識・技能を獲得していくことが必要である。グローバル化に対応したそれぞれの分野におけるこの中核的専門人材に求められる諸能力は、平成25年度「成長分野等における中核的専門人材養成等の戦略的推進」事業の成果報告書の中で示唆されており、平成26年度はそれらを総合し、体系的に検討する必要がある。

またこのことは日本の教育・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という問題にもつながる。現在の日本の職業資格・教育資格を、諸外国のものと比較検討し、日本の生涯学習における職業教育体系の整備についての構想を明示するためにも、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。さらにこのような職業資格・教育資格枠組みを構築する取り組みは、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、グローバル化に対応できる人材の育成という実践的な課題に対して、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）を持ったモジュール開発を推進していくことにつながる（以下の図を参照）。



事業の実施体制図

4. 事業の実施内容

4-1 会議（目的・体制・開催回数など）

事業計画としては、コンソーシアムの全体研究会を年2回開催し（8月5日（火）に九州大学で、1月23日と24日には西鉄イン福岡にて）、また11月14日（金）、15日（土）にコンソーシアム傘下のビジネス・経営、食と栄養・調理、介護・福祉、観光や双方向性専門人材育成プロジェクトも含め、海外職業教育の指導的機関や指導的研究者から参加者を招聘し（ドイツ・カッセル大学・名誉教授：ウルリッヒ・タイヒラー、オーストラリア・ビクトリア大学・就業関連学習研究センター・センター長：バーウィン・クレイトン、オーストラリア・ビクトリア大学・就業関連学習研究センター・上席主任研究員：ヒュー・ガスリー）、国際セミナー「第三段階教育における質保証と教育スタッフ一日・独・豪の比較考察をもとに一」をTKP天神駅前シティーセンターにて開催した（<https://eq.kyushu-u.ac.jp/information/2014/11/20141115.html>）。そして国際的な職業資格制度や高等教育資格制度、またそれらの統合的な資格枠組みを比較検討する職域プロジェクトと連携して、全体的協議のための検討を実施する「質保証の枠組み検討分科会」を運営した（以下の図を参照）。

第1回 全体研究会

日時：2014年8月5日（火）10時30分～17時00分

場所：九州大学箱崎文系キャンパス教育学部1階会議室

第2回 全体研究会

日時：2014年1月23日（金）10時00分～17時45分

2014年1月24日（土）10時00分～16時45分

場所：西鉄イン福岡（Aホール）

プロジェクト工程表一覧												
月	週	月曜日の日にち	全体会合	国際セミナー	プロジェクト	中核的専門人材養成のためのグローバル・コンソーシアム<九州大学>						
					分科会	企画運営委員会			分野横断浸透開発		質保障枠組み適用性検討	
					取組み	研究全体協議	他コンソートの協議	職域プロジェクトとの協議	国内調査	研究打ち合わせ	資格団体・質保証機関調査	研究打ち合わせ
8	1	4	○			○	○	○		○		
	2	11										
	3	18										
	4	25										
9	1	1										
	2	8										
	3	15										
	4	22										
	5	29										
10	1	6								○	○	○
	2	13										
	3	20										
	4	27										
11	1	3		○		○	○	○				
	2	10										
	3	17										
	4	24										
12	1	1										
	2	8										
	3	15										
	4	22										
	5	29										
1	1	5										
	2	12										
	3	19	23金 24土									
	4	26				○	○	○				
2	1	2										
	2	9										
	3	16										
	4	23										

プロジェクト工程表一覧

国際ワークショップ

日時：2014年11月15日（土）10時30分～17時30分

場所：TKP 天神駅前シティーセンター

4-2 調査など（目的・対象・規模・手法・実証方法・結果概要など）

「成長分野等における中核的専門人材養成等の戦略的推進」事業の17分野のコンソーシアム関係機関すべてを対象とし、中核的専門人材を含む全てのレベルの人材養成におけるグローバル化に対応する能力要素の抽出を行い、能力要素の涵養に向けての教育・訓練の方法、学習時間などに関するアンケート調査を実施した。また専門学校において学び直しをしている学生（社会人）を主たる対象に、学び直しの目的やそこでの学習成果のキャリア形成上の意味などの把握に努めることを目標にして、アンケート調査を九州大学と国立教育政策研究所とで行った。調査期間は1月22日（木）から2月10（火）までで、189校を対象にして2,231の有効回収数が得られた（なお、配布数が不明のため、回収率は把握できなかった）。そして2013年から継続して九州における中核的専門人材企

業ニーズ調査の再分析を行った。同調査は主に福岡県、長崎県、宮崎県、鹿児島県の観光、食と調理・栄養、農林水産、介護・福祉などの分野の企業・事業所を対象に、福岡商工会議所をはじめとした九州の経営者団体との連携により、上記分野を中心とした企業・事業所を抽出し、Webによるアンケート調査にて実施した。有効回答数は168社、回収率は8.4%であった。調査項目は、①企業プロフィール（規模・業種・分野など）、②人材・能力ニーズ（中核的専門人材に期待する知識・技能など）、③人材戦略と教育機関との連携（卒業者採用動向、人材育成における教育機関との連携など）、④地元高等教育機関への期待（地域基幹校への期待など）、⑤グローバル化をめぐる状況（事業のグローバル展開など）である。なお、これらの成果については報告書に掲載し、その報告書500部を配布する予定である。

4-3 本事業の成果の活用

①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。

②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総括に沿って、実証講座を実施する。

4-4 組織体制

(1) 構成機関（機関として本事業に参画する学校・企業・団体等）

	構成機関（学校・団体・機関等）の名称	役割等	都道府県名
1	九州大学・人間環境学研究院	統括	福岡県
2	筑波大学・大学研究センター	調査研究・指導助言	東京都
3	国立教育政策研究所	調査研究・指導助言	東京都
4	長崎ウエスレヤン大学	職域プロジェクト代表校	長崎県
5	鹿児島県立短期大学	職域プロジェクト主担当校	鹿児島県
6	中村調理製菓専門学校	職域プロジェクト主担当校	福岡県
7	学校法人敬心学園・日本福祉教育専門学校	職域プロジェクト代表校	東京都
8	学校法人宮崎総合学院	職域プロジェクト代表校	宮崎県
9	長崎国際大学	開発・評価	長崎県
10	久留米大学・文学部	開発・評価	福岡県
11	国際学院埼玉短期大学	開発・評価	埼玉県
12	香蘭女子短期大学	開発・評価	福岡県
13	福岡女子短期大学	調査・研究	福岡県
14	佐賀女子短期大学	調査・研究	佐賀県
15	西九州大学短期大学部	開発研究	佐賀県
16	長崎短期大学	開発・評価	長崎県
17	学校法人有坂中央学園	開発・評価	群馬県
18	学校法人中央情報学園・中央情報専門学校	指導助言	埼玉県
19	学校法人浦山学園・富山情報ビジネス専門学校	指導助言	富山県
20	学校法人第一平田学園	調査研究	岡山県
21	学校法人九州テクノカレッジ	開発・評価	福岡県
22	学校法人麻生塾	開発・評価	福岡県
23	西鉄国際ビジネスカレッジ	開発・評価	福岡県
24	日本電子専門学校	開発・評価	東京都
25	学校法人大岡学園・大岡学園高等専修学校	調査研究	兵庫県
26	福岡県専修学校各種学校協会	調査研究	福岡県
27	福岡県商工部国際経済観光課	調査研究・指導助言	福岡県
28	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	福岡県
29	公益法人福岡県雇用対策協会	調査研究・指導助言	福岡県
30	福岡県中小企業団体中央会	調査研究・指導助言	福岡県
31	福岡商工会議所	開発評価・指導助言	福岡県
32	長崎商工会議所	調査研究・指導助言	長崎県
33	佐世保商工会議所	開発評価・指導助言	長崎県
34	諫早商工会議所	開発評価・指導助言	長崎県
35	島原商工会議所	開発評価・指導助言	長崎県
36	鹿児島商工会議所	調査研究・指導助言	鹿児島県
37	一般社団法人キャリア・職業教育財団	調査研究・指導助言	東京都
38	日本インターンシップ学会	調査研究・指導助言	鳥取県
39	豪・国立職業教育研究センター（NCVER）	調査研究・指導助言	オーストラリア
40	独・連邦職業教育訓練研究センター（BIBB）	調査研究・指導助言	ドイツ
41	韓・韓国職業教育訓練研究センター（KRIVET）	調査研究・指導助言	韓国

(2) 協力者等（委員など個人で本事業に参画する者等）

氏名	所属・職名	役割等	都道府県名
合田隆史	尚綱学院大学・学長	指導助言・評価	宮城県
栃原克彦	日本商工会議所・理事・企画部長	指導助言・評価	東京都
森脇道子	自由が丘産能短期大学・教授	指導助言・評価	東京都
大宮 登	高崎経済大学・地域経済学部・教授	指導助言・評価	群馬県
池内健治	日本ビジネス実務学会・会長	調査研究・指導助言	東京都
亀野 淳	北海道大学・高等教育推進機構・准教授	調査研究	北海道
塚原修一	関西国際大学・客員教授	調査研究	兵庫県
杉本和弘	東北大学・高等教育開発推進センター・准教授	調査研究	宮城県
坂野慎二	玉川大学・教育学部・教授	調査研究	東京都
沼口 博	大東文化大学・文学部・教授	調査研究	東京都
内田由里子	香川高等専門学校・教授	調査研究	香川県
伊藤友子	熊本学園大学・外国語学部・教授	調査研究	熊本県
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	宮崎県
前田信彦	立命館大学・産業社会学部・教授	調査研究	京都府
(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	ドイツ

(3) 下部組織（設置は任意）

名称（企画運営委員会）

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

名称（分野横断的浸透性開発分科会）

氏名	所属・職名	役割等	都道府県名
塚原修一	関西国際大学・客員教授	委員長	兵庫県
平田眞一	学校法人第一平田学園・理事長	副委員長	岡山県
吉本圭一	九州大学・人間環境学研究院・教授	コンソーシアム代表	福岡県
稲永由紀	筑波大学・大学研究センター・講師	調査研究	東京都
志田秀史	九州大学・人間環境学研究院・准教授	調査研究	福岡県
三好 登	九州大学・人間環境学研究院・助教	調査研究	福岡県
笹井宏益	国立教育政策研究所・生涯学習政策研究部長	調査（社会人学生）	東京都
濱中義隆	国立教育政策研究所・高等教育研究部総括研究官	調査（社会人学生）	東京都
岩田克彦	国立教育政策研究所・フェロー	調査（社会人学生）	東京都
前田信彦	立命館大学・産業社会学部・教授	調査（社会人学生）	京都府
長岡智寿子	国立教育政策研究所・フェロー	調査（社会人学生）	東京都
南慎郎	長崎ウエスレヤン大学・事務局長	調査（地域・企業ニーズ）	長崎県
岡村俊彦	鹿児島県立短期大学・教授	調査（地域・企業ニーズ）	鹿児島県
酒井佳世	久留米大学・学長直属・特命講師	調査（地域・企業ニーズ）	福岡県
中芝督人	福岡商工会議所・事務局長	評価・指導助言	福岡県
陶山正徳	福岡県雇用対策協会・事務局長	評価・指導助言	福岡県
中原淳二	一般社団法人・福岡中小企業経営者協会・常任参与	評価・指導助言	福岡県
清崎昭紀	学校法人麻生塾・経営企画室長	指導助言	福岡県
江藤智佐子	久留米大学・文学部・情報社会学科・准教授	指導助言	福岡県
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	群馬県
福元裕二	西九州大学・理事長	指導助言	佐賀県
徳井美智代	北海道大学・高等教育推進機構・特任准教授	指導助言	北海道
星野雅紀	学校法人有坂中央学園・主任研究員	指導助言	東京都
古賀義幸	佐世保商工会議所・専務理事	指導助言	長崎県
兼松良二	諫早商工会議所・事務局長	指導助言	長崎県
小松史幸	島原商工会議所・事務局長	指導助言	長崎県
古賀稔邦	日本電子専門学校・学校長	指導助言	東京都

名称（質保証の枠組み検討分科会）

氏名	所属・職名	役割等	都道府県名
稲永由紀	筑波大学・大学研究センター・講師	委員長	東京都
吉本圭一	九州大学・人間環境学研究院・教授	コンソーシアム代表	福岡県
木村拓也	九州大学・基幹教育院・准教授	調査研究	福岡県
合田隆史	尚絅学院大学・学長	指導助言・評価	宮城県
杉本和弘	東北大学・高等教育開発推進センター・准教授	調査研究	宮城県
坂野慎二	玉川大学・教育学部・教授	調査研究	東京都
池内健治	日本ビジネス実務学会・会長	開発調査・指導助言	東京都
菊地克彦	敬心学園・理事長補佐	開発調査(介護・福祉)	東京都
安部恵美子	長崎短期大学・学長	開発調査(観光)	長崎県
中村哲	中村調理製菓専門学校・校長	開発調査(食・調理)	福岡県
岡村俊彦	鹿児島県立短期大学・教授	開発調査(ビジネス)	鹿児島県
田所徹夫	福岡県専修学校各種学校協会・副会長	開発調査(ビジネス)	福岡県
関口正雄	NPO 私立専門学校等評価研究機構・理事	分野間比較分析	東京都
内田由里子	香川高等専門学校・教授	学校種間比較分析	香川県

名称（事務局）

氏名	所属・職名	役割等	都道府県名
出嶋敏弘	九州大学貝塚地区事務部・部長	総括	福岡県
ホール奈穂子	九州大学貝塚地区事務部総務課・主任	総括	福岡県
志田秀史	九州大学人間環境学研究院・准教授	事務局長	福岡県
三好 登	九州大学人間環境学研究院・助教	事務	福岡県
福本恵子	九州大学人間環境学府・事務補佐員	事務	福岡県
潘秋 静	九州大学人間環境学府・技術補佐員	事務	福岡県

第2部 人材ニーズと学習ニーズの調査

第2部 人材ニーズと学習ニーズの調査

1. リカレント学習ニーズの探索的検討のための専門学校学生調査

吉本 圭一（九州大学）

笹井 宏益（国立教育政策研究所）

前田 信彦（立命館大学）

長岡智寿子（国立教育政策研究所）

1-1 リカレント学習ニーズの把握と専門学校学生調査のねらい

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」においては、それぞれの成長分野等の人材養成ニーズを教育機関が的確に把握し、それに適切に対応できる教育プログラムを開発するという教育・人材養成モデルの形成を主たる目的としている。そのために、戦略的推進事業の期間内に取り組むべき目標として、第一に、それぞれの成長分野に関わる特定の地域での産官学連携によるコンソーシアムを先導的に組織し運営していくことが指示されている。第二には、その産官学の連携を通して、的確にそれぞれの成長分野等の将来的な姿を描き、人材ニーズの量と質を把握すること、すなわち中核的専門人材を含むさまざまなレベル、またそれぞれの分野におけるさまざまな職域・職種の将来的な規模を把握し、またそれぞれの職域・職種で今後求められるコンピテンシー（知識・技能・態度・経験など）を検討することが期待されている。そして、第三に、各教育機関が、産業界等のステークホルダーとともに、そうしたコンピテンシーの必要に応じながら、産業界等の支援を得た、職業教育としての適切さを備えた教育プログラムを構想し、その一部を実証講座等として試行的に実施することが期待される。第四に、その試行的な取組の効果・可能性を検討効果・可能性の検討もまた、産官学のコンソーシアムとして取り組むべきこととされている。

こうした産官学のコンソーシアムを通して職業教育のPDCAサイクルを開発していく際に、それに並行して重要なサイクルは、学習需要、学習活動、学修成果、キャリア形成のサイクルである。ニーズに応じた人材の供給の可能性を想定し、またそのための教育プログラムの有り様を検討し、そして学習需要の動向を把握することが必要なのである。国際的に、わが国の第三段階教育は職業経験のない学習者が圧倒的多数を占めており、そのために産業領域における人材ニーズに感応性が低く、今日キャリア教育が強調されることにもつながっている。

こうした第三段階教育の日本的特質のなかで、職業経験を持つ社会人が、社会の人材ニーズを意識しながらキャリアの向上や転換を求めて自己啓発型のリカレント学習をする際に、非大学型セクターがより多く利用されている。海外でも、非大学型セクターがそうしたリカレント学習の受け皿として発展してきた経緯があるが、未成年の職業経験のない学習者のための機関として成長してきた専修学校教育（いわゆる「しつけ」型教育として）は、その制度的柔軟性によって、非正規課程としてさまざまな就業者の職業能力開発事業への取組を進め、専門課程においてもリカレント学習のための進学者を徐々に拡大させてきた。

2014年からスタートした職業実践専門課程では、目的・方法・統制のさまざまなレベルで産業界との連携を必須要素としており、産業界の人材ニーズにより適切に対応していく専門課程を目指している。

そこで、今後のリカレント学習のニーズをさぐるために、九州大学のグローバル・コンソーシアムでは、国立教育政策研究所において社会人大学院調査を計画してきた実践的な職業教育のためのプロジェクト（代表・笹井宏益生涯学習政策部長）の研究メンバーに参加・協力していただき、専門学校学生調査を実施することとした。この調査では、社会人学生の学習動向やニーズ、またその背景にある入学前の社会人経験において感得された人材ニーズ、卒業後のキャリア展開への希望などをさぐることにした。また、調査の主たる焦点は社会人学生であるが、ひとつには対象者の絞り込みの技術的な必要から、また比較対照群としての必要から、一般学生も含めて、それぞれの対象とした専門課程においては学生の全数調査を行うこととした。

1-2 調査実施の概要

調査は、本コンソーシアムにおいて専門学校調査のための部会を編成し、国立教育政策研究所の実践的職業教育プロジェクトで計画されてきた大学院社会人調査、ならびに「高等教育と学位・資格研究会」（代表・吉本圭一九州大学教授）が実施してきた専門学校卒業生調査を参照しながら、特に比較対照群となる一般学生への調査項目を整備した

調査対象は、全国の専修学校専門課程を母集団とし、特に2014年度からスタートした職業実践専門課程を適切にサンプリングするために、職業実践専門課程を有する学校、有していない学校をそれぞれ、割当て抽出法により対象を選定した。台帳として『平成27年版 全国専修学校総覧』をもとに、地域、分野、定員を考慮し、また全国専修学校各種学校総連合会の協力を得て、専門学校189校を抽出し、各学校の専門課程の全数の調査を依頼した。

調査実施には、国立教育政策研究所内に実施事務局をおき、web 調査を行った。調査期間としては、2015年1月21日（木）～2月10日（火）である。

回収サンプルとして、有効回答2,231名を得た。

以下、基本的な属性プロフィールをみると、性別では男性1632名、女性599名であり、男子学生が全国サンプル以上に多く代表している。

また年齢構成は、図1のとおりである。本サンプルの多くは二年制課程であり、20歳までの、いわゆるストレート学生が65%を占め、他方25歳以上の、いわゆる社会人学生は7%にとどまっている。

次に、専門課程別には、職業実践専門課程1,315名、職業実践専門課程以外の専門課程916名であり、それぞれのグループごとの比較可能なデータとなっている。また昼夜間別では、昼間制2193名、夜間制10名、昼夜間制26名、通信制2名である。

専門分野としては、表1の通り、「コンピュータ・情報処理」、「web、ゲーム、アニメ」が47.5%とほぼ半数を占めている。性別で男子が多いこともこうした分野構成と対応したものである。これは協力校抽出段階でそうした領域が多くなっていることとともに、そうした分野の学生ほどweb 調査に親しみをもちより多く回答したと想定される。

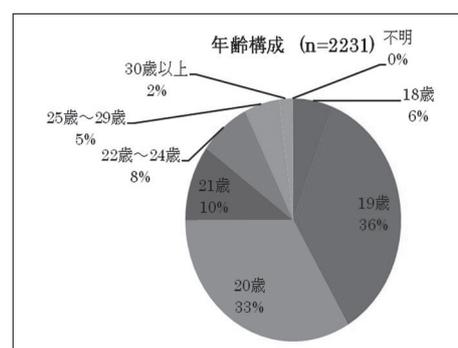


図1 有効調査票の年齢構成

表1 有効調査票の専攻領域 (n = 2231)

専攻領域	度数	%
語学・国際	1	-
マスコミ・芸能・声優	47	2.1
音楽・舞台・イベント	47	2.1
デザイン・アート・写真	102	4.6
web、ゲーム、アニメ	449	20.1
ビジネス・経営・簿記	81	3.6
公務員・政治・法律	88	3.9
スポーツ	3	0.1
介護福祉・社会福祉	9	0.4
コンピュータ・情報処理	612	27.4
機械・電気・化学	233	10.4
自動車・航空・船舶・鉄道・宇宙	1	-
建築・CAD	63	2.8
理学・作業療法	78	3.5
リハビリ・マッサージ	5	0.2
歯科衛生・技工	77	3.5
その他医療	108	4.8
ファッション・和洋裁	11	0.5
インテリア	16	0.7
栄養	39	1.7
調理	77	3.5
美容・理容・メイク・ネイル	34	1.5
その他	50	2.2

1-3 調査結果の概要

長岡智寿子 (国立教育政策研究所)

社会のグローバル化や知識基盤社会の成立に伴い、多様な業界で活躍できる人材の育成が求められている。しかし、大学卒業後、安定した職に就けない人が2割に上る現状を踏まえ、政府は企業が採用しやすい、即戦力となる人材を育む大学制度の新たな区分として、「プロフェッショナル大学」の構想を発表した(2015年2月15日付日本経済新聞)。とりわけ、専門学校や高等専門学校、短期大学の卒業生は、4年制大学の卒業生に比べて待遇の低い企業が多いことから、より専門的な訓練を習得し、就職を後押しする新制度とされる。実際に、専門学校で学ぶ学生は、昨今の変化の激しい社会情勢の中でどのような状況下であり、また、現在の学習活動をどのように受け止めているのだろうか。以下、専門学校に在籍する学生を対象に実施した全国規模の調査における単純集計結果をもとに、入学への動機、現在の学習活動、さらに、卒業後をいかに志向しているのか等、一次資料としての概要を提示する。

- ・入試の形態は、一般入試(36.9%)、AO入試・自己推薦(29.9%)、学校推薦(15.2%)、他(表1参照)。入試の形式は、書類選考が65%となっている(図1参照)。

表1 年齢、性別、学歴別入学形態（％）

		全 体	一 般 入 試	A O 入 試 ・ 自 己 推 薦	指 定 校 推 薦	学 校 推 薦	入 社 会 人 特 別 選 抜 ・ 特 待 生	そ の 他
全 体		2231	36.9	29.9	10.4	15.2	2.6	5.0
年 齢	18歳	133	28.6	37.6	9.8	18.0	1.5	4.5
	19歳	793	32.4	31.8	11.3	18.4	2.1	3.9
	20歳	746	31.8	33.0	12.9	15.8	2.7	3.9
	21歳	226	43.4	29.2	6.6	13.7	1.3	5.8
	22歳～24歳	168	60.1	22.0	3.0	4.8	3.6	6.5
	25歳～29歳	118	57.6	8.5	11.0	8.5	3.4	11.0
	30歳以上	44	52.3	11.4	-	2.3	15.9	18.2
	不明	3	66.7	33.3	-	-	-	-
性 別	男性	1632	39.5	29.7	8.6	15.1	2.0	5.1
	女性	599	30.1	30.4	15.2	15.4	4.5	4.5
学 歴	高等学校卒	1810	34.1	32.0	11.3	15.7	2.4	4.4
	専門学校卒	245	46.9	24.9	4.9	15.1	3.7	4.5
	2以外の専修・各種学校卒	5	60.0	20.0	-	20.0	-	-
	高等専門学校卒	29	48.3	20.7	10.3	10.3	-	10.3
	短期大学卒	14	50.0	21.4	14.3	-	7.1	7.1
	大学卒	91	54.9	6.6	11.0	11.0	4.4	12.1
	大学院修了(修士課程)	2	100.0	-	-	-	-	-
	大学院修了(博士課程)	2	50.0	50.0	-	-	-	-
	その他	33	45.5	27.3	-	6.1	6.1	15.2

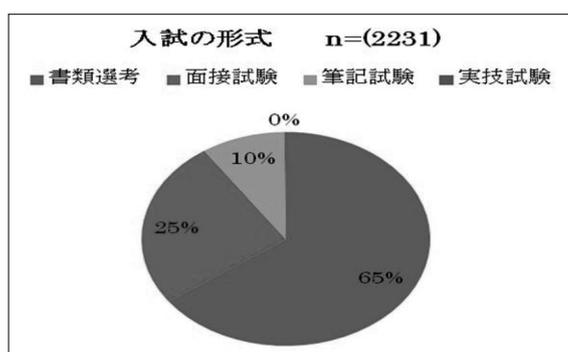


図1 入試の形式

〈専門学校入学以前の就業状況〉

専門学校入学直前の就業状況については、「就業していた164名（7.4%）」、「就業していない2067名（92.6%）」となり、高等学校卒業後に入学した学生が約8割ということからも、社会経験がある学生は少ない。就業経験のある164名中の就業状況は図2のとおり。

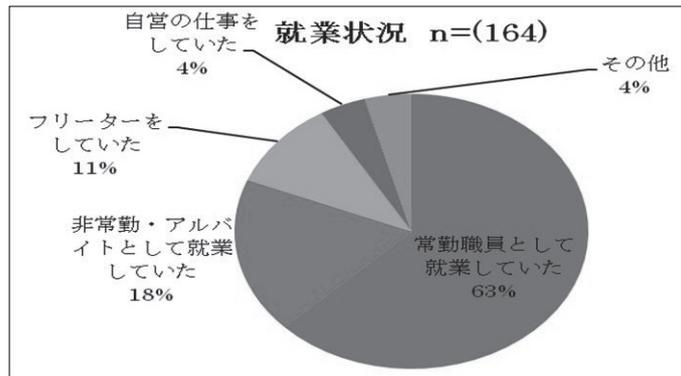


図2 就業していた164名中の就業状況

〈経済状況〉

主たる家計の維持者である127名（5.7%）、維持者ではない2,104名（94.3%）であり、専門学校入学直前の収入状況は、約9割が家族の扶養に入っている状況にあった（図3）。入学後の授業料等自己負担割合については、全額自己負担が約6割という回答であった（図5）。

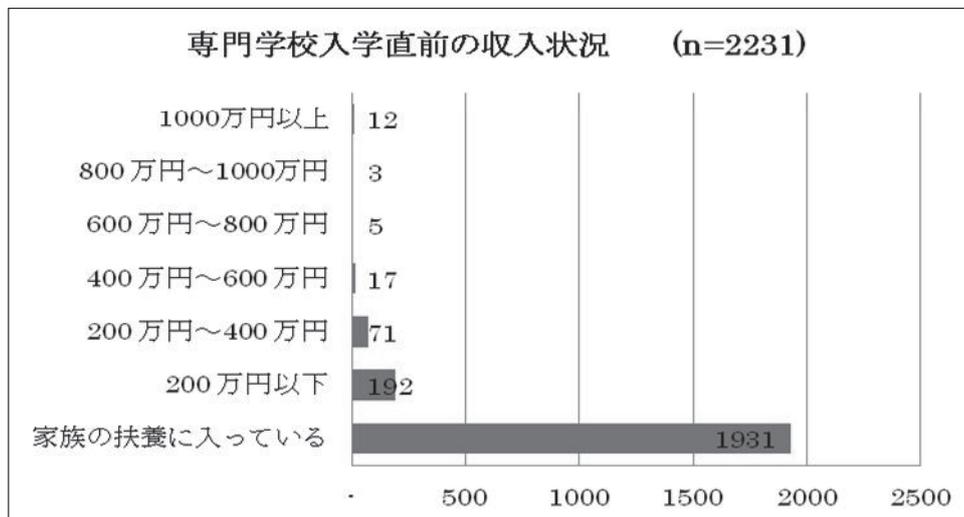


図3 専門学校入学直前の収入状況

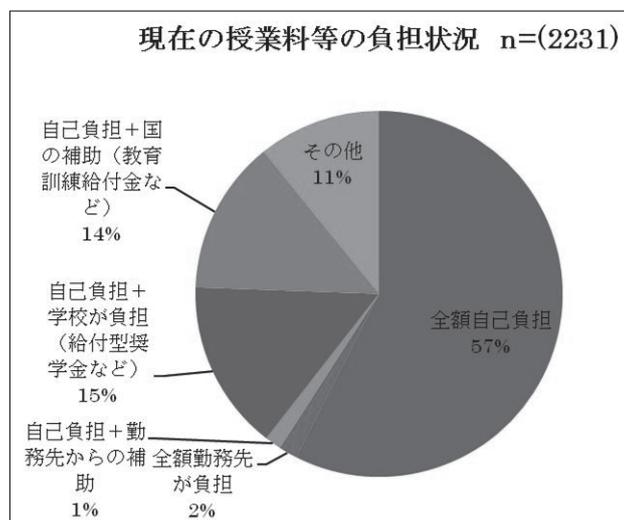


図4 現在の授業料の負担状況

〈入学の動機〉

入学に際しては、親に相談して入学を決意した回答者が大半であり、続いて、高校の先生、友人となっている（図5）。また、入学の動機については、「就職したい仕事の勉強ができるから」という回答が最も多く、「資格や検定の取得」、「就職率の高さ」も入学動機の高い要因となっている（図6、7）。また、なぜ、この分野を専攻したのかという問いに対しては、「自分の性格、趣味に合っているから（490名）」、「自分の将来の夢にこの分野が合っているから（414名）」、「この分野に将来性を感じるから（274名）」を選択している回答が目立つ傾向となった（図8）。しかし、高校時代の勉強時間については、52%が「ほとんどしなかった」という回答であり、「一日平均で一時間未満」が20%と続く（図9）。専門学校への入学に際しての学習経験は乏しいものの、卒業後、趣味や夢の実現を志向する傾向がみられる。

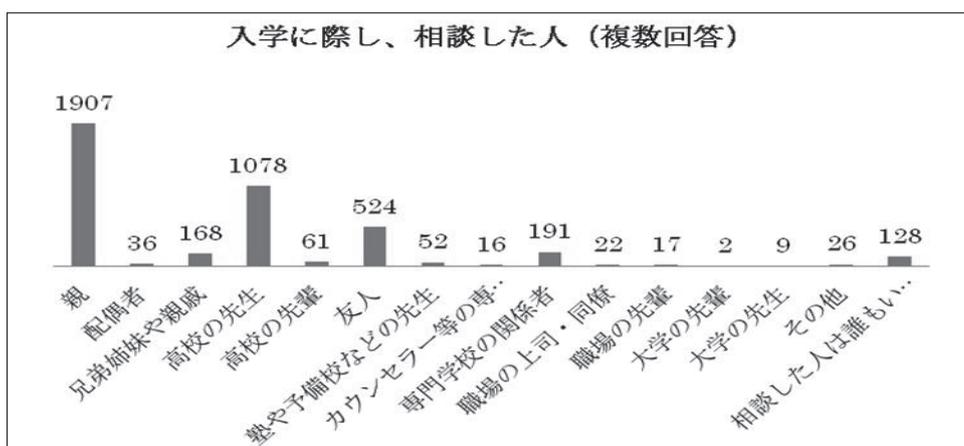


図5

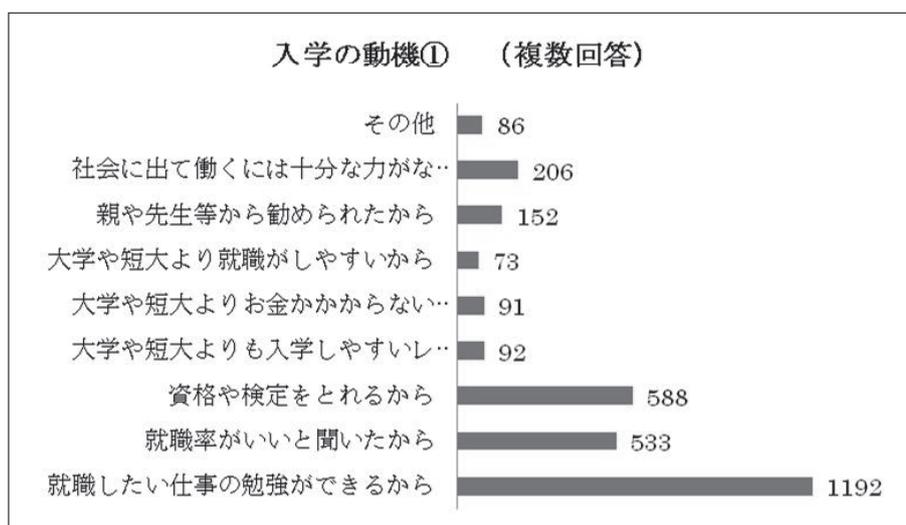


図6

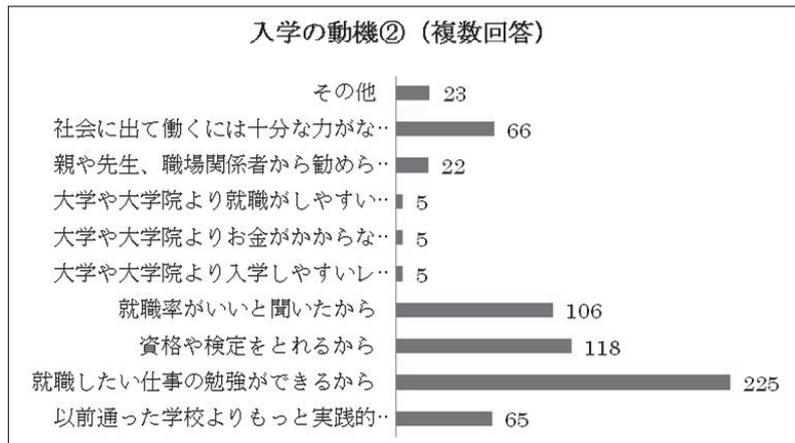


図 7

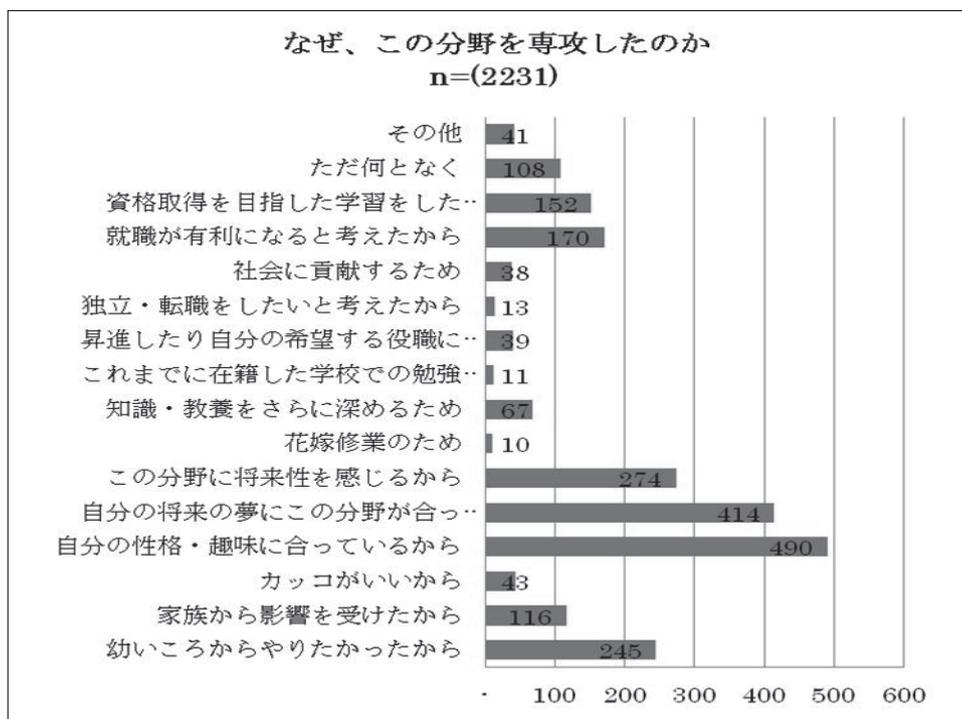


図 8

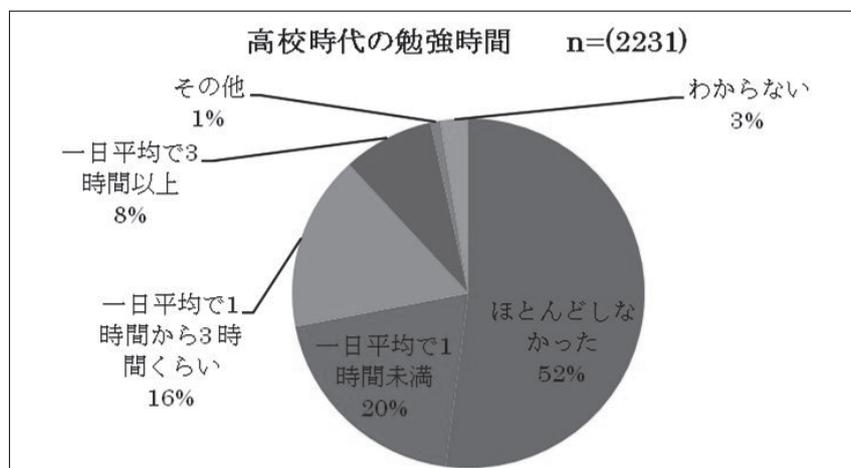


図 9

〈現在の学習への満足度・入学後の取り組み〉

所属する専門学校についての満足度については、質問項目の中で唯一、「満足している」という回答が4割を超えた項目は、「基礎的な知識や技術を重視した学習」(47.3%)であった。食堂や学生寮、部活動等については、「満足していない」とする回答が3割を超え、その他の項目は、「どちらかといえば満足している」が選択されている(表2参照)。

専門学校入学後に取り組んだ学習活動の成果については、「友人をつくること」、「資格取得の勉強」、「学問的な素養を身につけるための勉強」、「職業実践的な能力を身につけるための勉強」、「自分のキャリアに関する情報収集」等、ある程度成果があったとされる。しかし、「部活動」、「インターンシップ・職場実習」、「就職に関連した人脈づくり」においては、取り組まなかったという回答が目立つ結果となった(表3参照)。

〈入学後の変化、知識・技能・能力の習得について〉

入学後の自己の考え方の変化については、「友人が増えた」とする回答が突出しており、「活発になった」、「将来に希望が持てるようになった」、「勉強が面白くなった」、「負けない気持ちが強くなった」という項目については、それぞれ約4割の肯定的な回答が得られた。また、学校や企業、社会への不信感を抱くことは少なく、卒業後、社会で働こうとする意欲が高まっている傾向がみられる(表4参照)。

専門学校入学以前の知識、技能、能力の習得については、「高校卒業程度の基礎的な知識(49%)」、「時間の管理(41%)」、「他人とのコミュニケーション能力(43.4%)」、「社会生活に必要な倫理感、マナー等(51.3%)」、「生涯に渡って学び続けようとする態度(44.8%)」が4割を超える回答となった(表5参照)。

専門学校入学後には、約7割が「身についた」、「ある程度身についた」とする回答が得られ、入学後の学習活動を肯定的に捉える傾向がみられる。唯一、「専門分野以外の高度な専門的知識」については、45.9%が身につけていないとし、特化した学習であることが把握される。(表6参照)。卒業後の進路希望については、希望する企業、団体への就職を望む回答が圧倒的に多く、現在、在籍する学校には、「満足している(39%)」、「どちらかといえば満足している(44%)」というように、高い満足度が示されている(図10、11)。

〈まとめ〉

本調査の単純集計結果から読み取れることは、専門学校の入学に際し、親や高校の教師等の意見を参考に決定し、入学後は他者とのコミュニケーション能力、社会人として働くための意欲が向上していること、また、学習活動そのものや卒業後を肯定的に志向する傾向がうかがえることである。調査の限界としては、有効回答票の属性が、19歳～20歳、就労経験を経ることなく入学している者が約9割、ゲーム・アニメ、コンピューター・情報処理を専攻する学生が約半数(47.5%)、昼間制の学生が98%ということからも、幅広い年齢構成や社会経験、広範囲に渡る専攻分野というような多様性には乏しいことである。したがって、本調査は専門学校で学ぶ者の多様な学習状況の実態を把握するまでには至っていない。

しかし、学校側は、企業との強い人脈や職業実務に詳しい講師陣の配置、奨学金等の経済的支援、進路等における情報提供等に積極的に取り組んでいること、また、学生側も専門学校生の採用の促

進、社会的地位の向上を強く求めていることが把握される（図13、14）。まさに、教育界と実業界の連携に向けた学習システムの構築が強く求められていることがうかがえよう。

表2 あなたの所属する専門学校について、次の点に関し満足していますか。（n = 2231）（%）

	満足している	どちらかといえば満足している	どちらかといえば満足していない	満足していない
応用や実践を重視した学習	39.5	47.6	10.0	2.8
基礎的な知識や技術を重視した学習	47.3	44.2	7.2	1.3
特定の職業実務に関する学習	37.7	48.6	11.3	2.4
独創的な発想力を養う学習	24.4	48.0	22.3	5.2
教養を身につける学習	30.7	48.9	16.5	3.9
最先端の職業専門的知識等に関する学習	33.8	49.4	13.8	3.0
インターンシップや職場実習	24.2	40.9	22.0	13.0
実験・フィールドワーク	26.4	45.9	18.7	8.9
図書室（図書サービス）	21.1	39.8	22.2	16.9
目指す分野でのアルバイトへの支援	18.2	35.1	27.6	19.1
食堂	22.9	28.8	13.8	34.5
学生寮	16.3	31.3	16.7	35.8
部活動等	13.9	28.6	22.2	35.3

表3 専門学校入学後、次に掲げることに取り組みましたか。（n = 2231）（%）

	取り組んだ結果、成果があった	取り組んだ結果、ある程度成果があった	取り組んだ結果、あまり成果がなかった	取り組んだ結果、成果がなかった	取り組まなかった
資格などを取得するための勉強	33.8	36.7	14.2	4.7	10.6
学問的な素養を身につけるための勉強	24.9	52.2	14.6	3.5	4.8
職業実践的な能力を身につけるための勉強	26.6	49.8	15.9	3.4	4.3
友人をつくること	42.4	37.9	8.9	2.8	8.0
部活動等	11.3	14.6	7.1	3.8	63.1
自分のキャリアに関する情報収集	17.4	42.8	18.7	4.8	16.3
インターンシップ・職場実習	15.9	26.3	13.0	4.9	39.9
アルバイト	27.4	28.4	9.1	4.0	31.1
就職や事業に関連した人脈づくり	16.9	29.0	15.2	4.9	33.9

表4 専門学校入学後に、自分の考え方が変化しましたか。(n=2231)(%)

	そう思う	ある程度そう思う	あまりそう思わない	そう思わない
活発になった	29.0	41.7	19.9	9.4
自分に自信がもてるようになった	19.4	38.5	29.6	12.6
将来に希望がもてるようになった	21.1	40.5	26.7	11.7
友人が増えた	41.9	39.0	12.1	7.0
勉強が面白くなった	24.6	43.0	22.5	10.0
進路に疑問を感じるようになった	24.5	35.1	26.1	14.3
負けない気持ちが強くなった	24.5	39.6	26.5	9.4
プラス思考になった	24.2	35.0	27.4	13.4
学校に対して不信感をもった	13.2	21.7	36.9	28.1
学校での勉強は役立たないと思うようになった	8.9	15.7	39.8	35.6
社会で働こうという気がなくなった	8.3	14.7	31.8	45.1
企業や社会に対して不信感をもった	10.0	19.7	35.4	34.9

表5 専門学校に入学する前までに、次に掲げる知識・技能・能力はどの程度身につけていたと思いますか。(n=2231)(%)

	身につけていた	ある程度身につけていた	あまり身につけていなかった	身につけていなかった
高校卒業程度の基礎的な知識	26	49	19.5	5.5
現在の専攻分野に必要とする教科の基礎的な知識	12.7	32.9	32	22.4
現在の専攻分野の職業に直結する知識	10.4	25.9	36.4	27.3
現在の専攻分野の職業に関連する知識	10.8	30	34.7	24.5
専攻分野以外の高度な(上級レベルの)専門知識	8.1	18.7	30.1	43.2
現在の専攻分野の職業に直結する技能	8.8	25.1	32.6	33.5
現在の専攻分野に関して課題を発見したり解決したりする能力	9.9	29.1	35	26
仕事の段取りや手順を設定・実施する能力	12.5	35.4	35.5	16.5
時間を管理する能力	19.7	41	27.7	11.6
チームワーク力・リーダーシップ力	14.7	36.4	33.2	15.8
他人と上手にコミュニケーションする能力	19.7	43.4	26.6	10.3
社会生活に必要なマナーや倫理	23	51.3	20.6	5
生涯学び続けようとする意欲・態度	18.1	44.8	28.9	8.2

表6 専門学校に入学してから、次に掲げる知識・技能・能力はどの程度身につきましたか。(n=2231)(%)

	身についた	ある程度身についた	あまり身につけていない	身につけていない
高校卒業程度の基礎的な知識	26.8	49.9	18.2	5.2
現在の専攻分野に関する教科の基礎的な(高校卒業程度の)知識	24.8	59.1	13.4	2.8
現在の専攻分野の職業に直結する知識	22.1	60.8	14.5	2.6
現在の専攻分野の職業に関連する知識	21.2	62.6	13.4	2.7
専攻分野以外の高度な(上級レベルの)専門的知識	12.2	41.8	36	9.9
現在の専攻分野の職業に直結する技能	19	57.5	19.4	4
現在の専攻分野に関して課題を発見したり解決したりする能力	19.1	56.5	20.7	3.7
仕事の段取りや手順を設定・実施する能力	21	54.5	21	3.6
時間を管理する能力	27.2	48.1	20.1	4.6
チームワーク力・リーダーシップ力	21.3	46.3	24.9	7.5
他人と上手にコミュニケーションする能力	27.9	49.4	17.6	5.1
社会生活に必要なマナーや倫理	30.7	55	12.1	2.3
生涯にわたって学び続ける意欲・態度	27.1	52.1	16.4	4.4

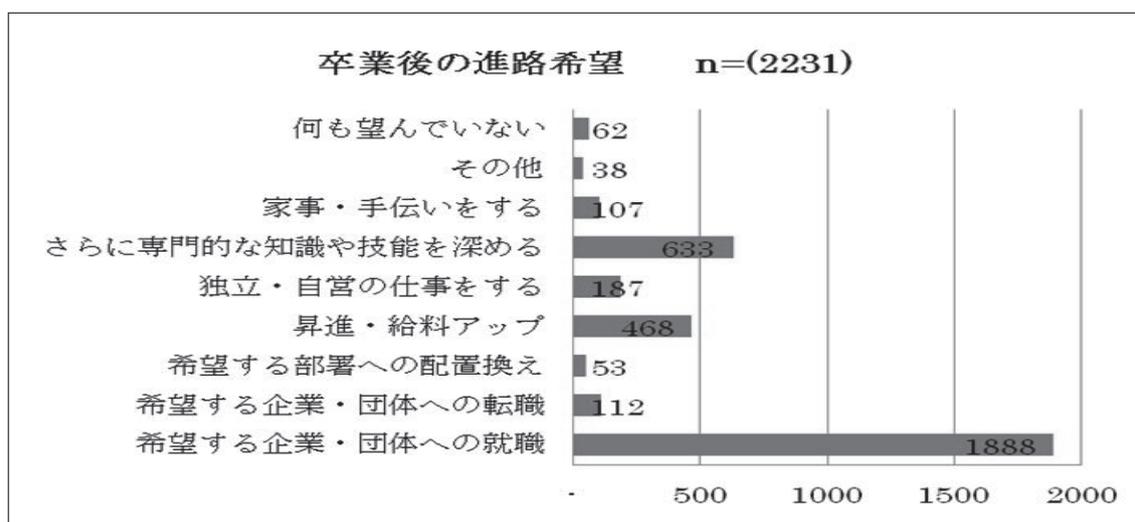


図10

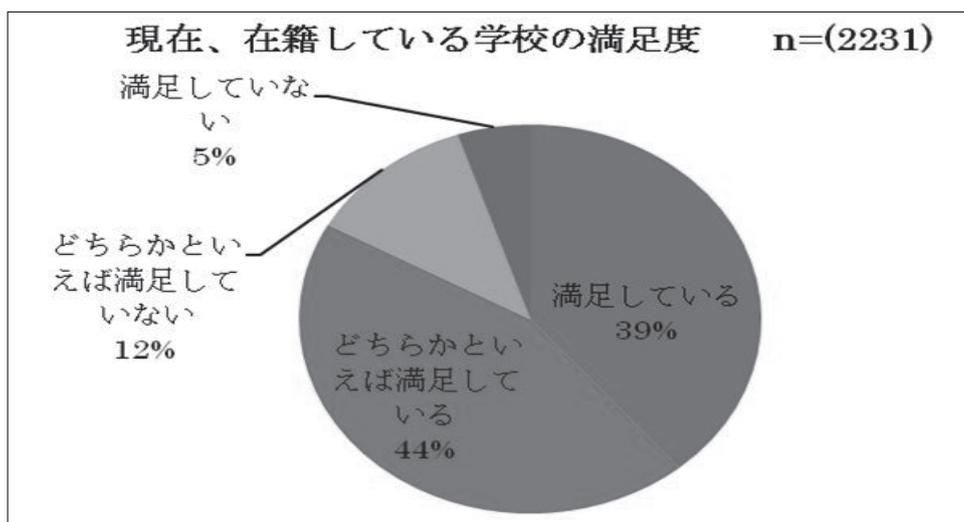


図11

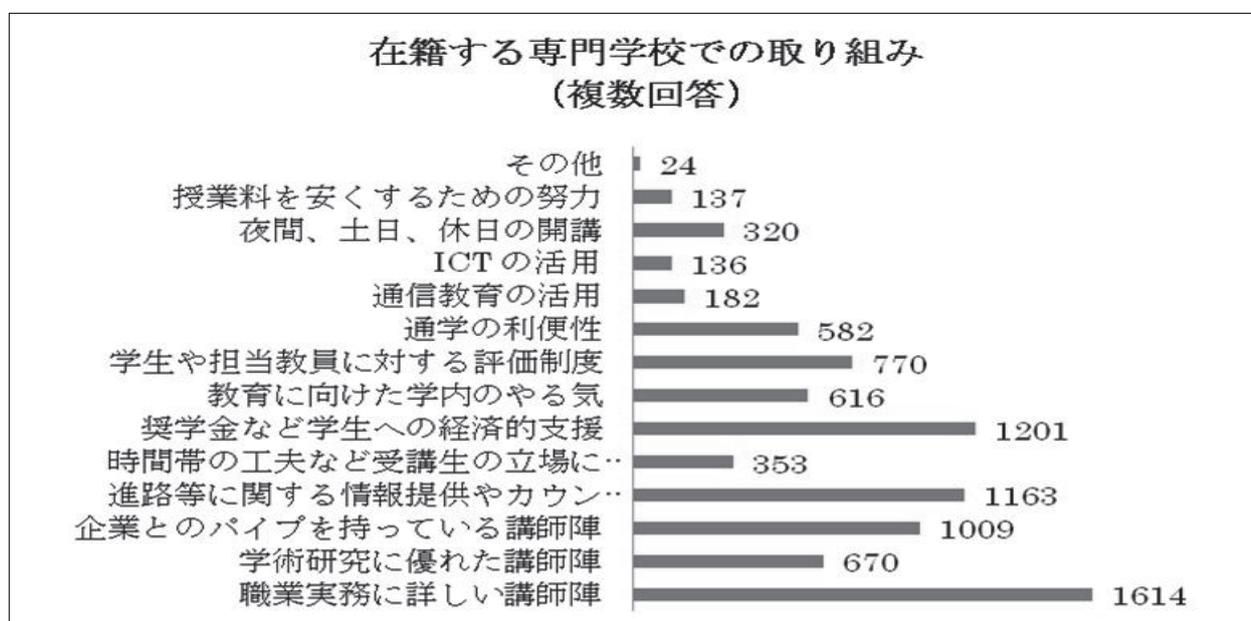


図12

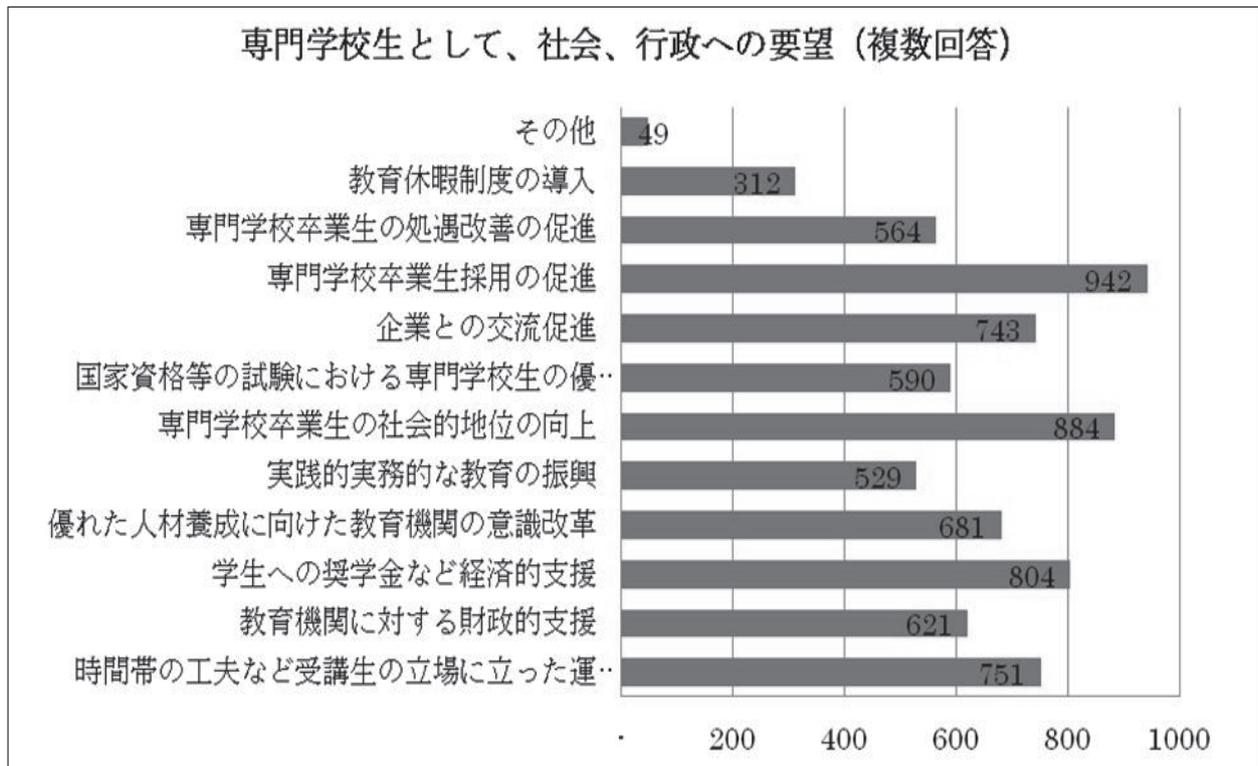


図13

1-4 専門学校への入学経路と学習成果・職業能力

前田 信彦（立命館大学）

1-4-1 はじめに

グローバル化にともない社会構造・産業構造が変化する中で、教育界のみならず産業界からも職業教育や生涯学習の体系化が求められている。終身雇用・企業内教育訓練を前提とした日本型経営も大きく変貌しつつあり、中核人材を育て上げる高等教育の一つとして非大学型高等教育の「専門学校」への期待が高まっているといえるだろう¹⁾。とりわけ、企業活動のスタイルが大きく変化し、一定のジョブから他のジョブへと断絶のある労働移動が増える中で²⁾、スムーズな転職を進める労働市場の改革とともに、リカレントな学習を可能にするような「生涯学習機関としての専門学校」³⁾という新たな可能性を探る必要があるだろう。

しかし我が国において、専門学校に関する先行研究はそう多くはなく⁴⁾、入学者の実態や学習成果の評価、就職実態等についての調査研究が今後の課題として残されている。

この小論では専門学校在学中の学生に対する全国調査データを用いて、専門学校入学に至る経路（キャリア・パス）を類型化し、多様な入学経路の実態と、専門学校における学習成果や職業能力の獲得状況の一端を明らかにする。専門学校生の詳細、あるいは彼ら／彼女らの学習の実態に関する要因分析は今後の課題とし、以下では第一次的な集計結果を提示してみたい。

1-4-2 専門学校への入学経路

まず専門学校への入学経路をみたのが表1である。ここでは「高卒後すぐに入学」から「大学を卒業後に社会人を経て入学」までの7つのパターンを示している。最も多いのは「高校卒業後すぐに入学」であり、全体の82.1%であった。つまり専門学校の入学者のうち8割以上は高校卒業後そのまま専門学校に入学する実態が浮かび上がる。これに対して高校卒業後にいったん社会人として働いた後、専門学校に入学した学生の割合は3.9%であった。

表2は、表1をもとに入学経路を「直接入学」「間接入学」の二つのタイプに分けた。「間接入学」のうち、「高校を卒業後に社会人を経て入学」は「ディレイド（遅れて入学）型」とし、「高専・短大・大学を修了後にすぐに入学」は「リバース・トランスファー型Ⅰ」³⁾とした。また「高等教育（高専・短大・大学）修了後、社会人を経て入学」は「リバース・トランスファー型Ⅱ」とした。表1でもみたように、高校卒業後にダイレクトに専門学校に入学した学生が最も多く、高校卒業後

1) この点については塚原（2005）を参照。

2) 流動的な知識社会への移行については金子（2003）を参照。また高等職業教育の体系化における専門学校の意義については吉本（2009）を参照。

3) 原（1998）は、高校卒業後に専門学校に入学する直接入学者とは別に、社会人を経て入学する間接入学者（ディレイド・タイプ）が一定数存在し、後者の学生の方が学校適応度や学校生活への満足度が高いことを指摘している。ここから生涯学習機関としての専門学校の可能性を論じている。

4) 「リバース・トランスファー」とは、欧米における高等教育機関の転学パターンの一つであり、主にアメリカにおいて「4年制カレッジから2年制カレッジへの転学（reverse transfer）」を指す。教育内容やレベルが異なる高等教育機関の間を転学する学生のための体系的な編入・単位認定の仕組みである「アーティキュレーション・システム」の枠組みを議論する過程で指摘されている転学パターンの一つである（林、2004）。本稿では、大学等の高等教育を修了以後に、ランクの低い専門学校に入学したパターンを「リバース・トランスファー型」として類型化した。厳密な意味での「転学」ではないが、高校から直接入学する典型的な入学パターンとは異なるタイプに焦点を当てるために、本稿では反転型の入学経路の一つとして位置付けることにする。

表1 専門学校への入学経路（入学までのキャリアパス）

	%	(N)
高卒後すぐに入学	82.1	(1832)
高専・短大・大卒後にすぐに入学	4.0	(89)
高校を卒業後に社会人を経て入学	3.9	(87)
専修学校を卒業後に社会人を経て入学	1.2	(27)
高専を卒業後に社会人を経て入学	0.1	(3)
短大を卒業後に社会人を経て入学	0.3	(6)
大学を卒業後に社会人を経て入学	1.7	(38)
その他	6.7	(149)
合計	100.0	(2231)

表2 専門学校への入学経路の類型

直接入学（ストレート）	高卒後すぐに入学	88.0 (1832)	
間接入学	（ディレイド）	高校を卒業後に社会人を経て入学	4.2 (87)
	（リバース1）	大学等の高等教育を修了後すぐに入学	4.3 (89)
	（リバース2）	大学等の高等教育修了後、社会人を経て入学	3.6 (74)
合計		100.0 (2082)	

注)「その他」は除く

に社会人経験をしたか、あるいは大学等の高等教育を受けてから専門学校に入学した間接型のタイプは、それぞれ3～4%であった。

このように、日本の専門学校への入学者は、高校卒業後すぐに入学する年齢の若いものがほとんどであり、社会人として働いてから入学するような間接入学は極めて少ないことがわかる。しかし、間接入学の割合を合計すると約12%であり、入学者の10人に1人の割合で非典型的な入学者がいることから、高校からの直接入学者とどのように異なるのかについて、以下で検討してみよう。

1-4-3 入学動機

表3は、高校からの直接入学以外の学生の「入学動機」をみたものである。有意水準はクロス表で見たときのカイ自乗検定の結果であり、参考として表記している（以下同様）。

いずれのタイプにおいても最も割合が多かった動機は「就職したい仕事の勉強ができるから」であり、約56%～69%であった。次いで「資格や検定をとれるから」であり19.1%～44.6%である。「就職率がいいと聞いたから」「以前通った学校よりもっと実践的なことを学びたいから」などの動機も上位を占めており、間接入学者の多くは実践的な職業能力を身につけて仕事に就くために入学する傾向がみられる。

入学動機を入学経路のタイプ別にみると、いくつかの相違点がみられる。「高校を卒業後に社会人を経て入学（ディレイド型）」は、「就職したい仕事の勉強ができるから」や「資格や検定をとれるから」が入学動機の上位であるが、「親や先生、職場関係者から勧められたから（21.8%）」が第3位に入る点が特徴である。「高専・短大・大学を修了後にすぐに入学（リバース・トランスファー型

表3 間接入学者の入学動機 (%)

	間接入学者			有意水準
	高校→社会人 (ディレイド)	大学等→直接 (リバース1)	大学等→社会人 (リバース2)	
以前通った学校よりもっと実践的なことを学びたいから	5.7	33.7	8.1	***
就職したい仕事の勉強ができるから	69.0	58.4	56.8	n.s
資格や検定をとれるから	32.2	19.1	44.6	**
就職率がいいと聞いたから	16.1	25.8	32.4	+
大学や大学院より入学しやすいレベルだったから	2.3	0.0	1.4	n.s
大学や大学院より入学しやすいレベルだったから	1.1	0.0	0.0	n.s
大学や大学院よりお金がかからないから	0.0	2.2	1.4	n.s
大学や大学院より就職がしやすいから	4.6	4.5	6.8	n.s
親や先生、職場関係者から勧められたから	21.8	10.1	17.6	n.s
社会に出て働くには十分な力がないと思ったから	3.4	4.5	1.4	n.s

注) 有意水準は Pearson カイ自乗検定による ***<.001 **<.01 *<.05 +<.10

I)」の入学動機は、「就職したい仕事の勉強ができるから」に次いで「以前通った学校よりもっと実践的なことを学びたいから (33.7%)」が多くなっている。大学や短大といった高等教育修了後にあえて専門学校に入学した学生は、それまでの高等教育在籍中には実践的な能力を身につけることができなかつたと言えそうである。また「高等教育 (高専・短大・大学) 修了後、社会人を経て入学 (リバース・トランスファー型II)」は、「就職したい仕事の勉強ができるから」や「資格や検定をとれるから」といった実践的志向が際立って強く、第3位も「就職率がいいと聞いたから (32.4%)」となっており、職業に直結する能力の育成や資格獲得が入学の強い動機づけとなっていることが分かる。

1-4-4 学力水準

学力水準については、「高校時代の勉強時間」から検討してみよう。入学者のほとんどを占める「高校からの直接入学者」の勉強時間をみると、高校時代に「ほとんど (勉強を) しなかつた」および「一日平均で1時間未満」が多く、専門学校入学者の学力水準は総じて高いとは言えない。しかし非典型的な入学者 (間接入学者) は、高校時代の勉強時間がかなり長い傾向が読みとれる。とりわけ「高専・短大・大学を修了後にすぐに入学 (リバース・トランスファー型I)」した学生、および「高等教育 (高専・短大・大学) 修了後、社会人を経て入学 (リバース・トランスファー型II)」の学生は、「一日平均で3時間以上」が3割を超えており、学力水準が高い層であると推測できる。専門学校入学者の学力は「大学等→直接 (リバース1)」>「大学等→社会人 (リバース2)」>「高校→社会人 (ディレイド)」=「高校→直接 (ストレート)」という順位である。

このように日本の専門学校入学者のほとんどは、高校時代に勉強時間の少なかつた学習意欲の低

表4 入学経路別にみた高校時代の勉強時間 (%)

	入学経路				有意水準
	高校→直接 (ストレート)	高校→社会人 (ディレイド)	大学等→直接 (リバース1)	大学等→社会人 (リバース2)	
ほとんどしなかつた	57.2	61.6	25.9	37.7	***
一日平均で1時間未満	21.4	11.6	20.0	14.5	
一日平均で1時間から3時間くらい	16.2	19.8	18.8	17.4	
一日平均で3時間以上	5.2	7.0	35.3	30.4	
(N)	(1777)	(86)	(85)	(69)	

注) 有意水準は Pearson カイ自乗検定による ***<.001 **<.01 *<.05 +<.10

い者であり、専門学校が大学等の高等教育機関に入学できなかった低学力層の受け皿となっていることが推測できる。しかし、社会人を経験した学生、あるいは大学等の高等教育を受けてから入学する学生の勉強時間は相対的に長いことから、学習意欲が旺盛で一定の学力を有する入学者も1割程度いることが判明する。

1-4-5 専門学校入学後の学習成果・能力獲得・自己成長感

次に、専門学校入学後の学習成果・能力獲得について入学経路のタイプ別にみてみよう。ここでは「専門学校入学後、次に掲げることに取り組みましたか」という質問に対して、「取り組んだ結果、成果があった」と答えた割合を示している。全体的に「成果があった」という回答の多いのは「友人をつくること」、「資格などを取得するための勉強」、「職業実践的な能力を身につけるための勉強」、「学問的な素養を身につけるための勉強」といった項目である。これらは入学経路のタイプによって大きな差がみられず、おおよそ3～4割の学生が「成果があった」と答えている。一方、「自分のキャリアに関する情報収集」、「インターンシップ・職場実習」、「アルバイト」、「就職や事業に関連した人脈づくり」など就職に直結する具体的な取り組みに「成果があった」と答える割合は15%～25%程度であるが、これは入学経路によって差がみられる。「高専・短大・大学を修了後にすぐに入学（リバース・トランスファー型Ⅰ）」した学生は、「自分のキャリアに関する情報収集（32.6%）」「インターンシップ・職場実習（21.3%）」「就職や事業に関連した人脈づくり（23.6%）」に関して「成果があった」と答えている点の特徴であり、専門学校での学習効果が高いグループであることが伺える。

表6は、入学経路別にみた専門学校入学後の能力獲得状況である。ここでは「専門学校に入学してから、次に掲げる知識・技能・能力はどの程度身につきましたか」という質問に対して、「身についた」と答えた割合を示している。この分析結果で特徴的なのは、「高専・短大・大学を修了後にすぐに入学（リバース・トランスファー型Ⅰ）」した学生に、能力が「身についた」と回答する割合が高いことである。例えば「高校卒業程度の基礎的な知識」の修得については、50.6%の学生が身についたと答えており、高校から専門学校に直接入学した学生が24.2%のみであったのと対照的である。このことから、大学等の高等教育修了者で直接入学した学生の基礎学力が相対的にかなり高い水準であることが伺える。また専門学校のもっとも重要な学習である「現在の専攻分野の職業に直結する知識（39.3%）」「現在の専攻分野の職業に関連する知識（36.0%）」も、「高卒→直接入

表5 入学経路別にみた専門学校での成果（%）「取り組んだ結果、成果があった」と答えた割合

	入学経路				有意水準
	高校→直接 (ストレート)	高校→社会人 (ディレイド)	大学等→直接 (リバースⅠ)	大学等→社会人 (リバースⅡ)	
資格などを取得するための勉強	32.6	37.9	41.6	36.5	N.S
学問的な素養を身につけるための勉強	23.5	31.0	34.8	31.1	*
職業実践的な能力を身につけるための勉強	26.1	28.7	36.0	31.1	N.S
友人をつくること	43.4	39.1	43.8	36.5	N.S
部活動等	11.1	11.5	18.0	10.8	N.S
自分のキャリアに関する情報収集	16.3	18.4	32.6	24.3	***
インターンシップ・職場実習	15.3	19.5	21.3	24.3	*
アルバイト	28.4	27.6	25.8	17.6	*
就職や事業に関連した人脈づくり	16.4	17.2	23.6	17.6	**
(N)	(1832)	(87)	(89)	(74)	

注) 有意水準は Pearson カイ自乗検定による ***<.001 **<.01 *<.05 +<.10

学」学生をはるかに凌いでいる。ただしこの結果を「学歴の効果である」と解釈するのは早計であろう。例えば同じように学歴の高いリバース型の入学者である「高等教育（高専・短大・大学）修了後、社会人を経て入学（リバース・トランスファー型Ⅱ）」の学生は、「現在の専攻分野の職業に直結する知識（27.0%）」「現在の専攻分野の職業に関連する知識（24.0%）」と高い水準ではなく、高卒の社会人経験者である「高校を卒業後に社会人を経て入学（ディレイド型）」とほぼ同水準である。このことからみても、単に大学等の高等教育を受けてきたから専門学校での能力獲得が高い水準に達するのではなく、大学等の高等教育修了後、直後に専門学校に入学したリバース・トランスファー型学生は、専門学校の提供する実践的職業能力のカリキュラムにきわめて適合的なのであり、他の入学経路の学生に比べても学習意欲や達成動機が強いものと推測できるだろう。

このようなリバース・トランスファー型の学生にみられる学数意欲の強さや、能力獲得水準の高さは次の表7の分析結果にも表れている。表7は入学経路別にみた専門学校入学後の変化（自己の成長感）である。ここでは「専門学校入学後に、自分の考え方が変化しましたか」という質問項目に対して、「そう思う」と答えた割合を示している。大学卒等の高等教育修了者で直接入学したりバース型Ⅰも、社会人を経て入学したリバース型Ⅱのどちらオンタイプも「活発になった」「自分に自信がもてるようになった」と回答する割合が多い。とりわけ大学等卒の直接入学者（リバース型Ⅰ）は、「将来に希望がもてるようになった」と答える割合がきわめて高く36.0%の水準である。大学等を卒業し、ランクの下がる専門学校に入学してまでも、実践的職業能力を身につけようという

表6 入学経路別にみた専門学校入学後の能力獲得（%）「身についた」と答えた割合

	入学経路				有意水準
	高校→直接 (ストレート)	高校→社会人 (ディレイド)	大学等→直接 (リバース1)	大学等→社会人 (リバース2)	
高校卒業程度の基礎的な知識	24.2	34.5	50.6	40.5	
現在の専攻分野に関する教科の基礎的な知識	22.9	29.9	39.3	35.1	**
現在の専攻分野の職業に直結する知識	20.8	25.3	39.3	27.0	**
現在の専攻分野の職業に関連する知識	20.3	24.1	36.0	24.3	**
専攻分野以外の高度な専門知識	11.0	12.6	22.5	18.9	***
現在の専攻分野の職業に直結する技能	18.2	19.5	29.2	24.3	N.S
現在の専攻分野に関して課題を発見・解決する能力	17.6	24.1	30.3	27.0	**
仕事の段取りや手順を設定・実施する能力	19.7	28.7	34.8	25.7	**
時間を管理する能力	26.7	29.9	33.7	20.3	N.S
チームワーク力・リーダーシップ力	19.8	24.1	36.0	31.1	**
他人と上手にコミュニケーションする能力	27.2	32.2	33.7	29.7	N.S
社会生活に必要なマナーや倫理	30.0	31.0	49.4	29.7	*
生涯にわたって学び続ける意欲・態度	25.7	35.6	41.6	33.8	*
(N)	(1832)	(87)	(89)	(74)	

注) 有意水準は Pearson カイ自乗検定による ***<.001 **<.01 *<.05 +<.10

表7 入学経路別にみた専門学校入学後の変化（自己の成長感）（%）「そう思う」と答えた割合

	入学経路				有意水準
	高校→直接 (ストレート)	高校→社会人 (ディレイド)	大学等→直接 (リバース1)	大学等→社会人 (リバース2)	
活発になった	28.3	29.9	39.3	36.5	+
自分に自信がもてるようになった	18.3	17.2	27.0	29.7	***
将来に希望がもてるようになった	19.7	24.1	36.0	27.0	***
友人が増えた	43.7	32.2	40.4	39.2	***
勉強が面白くなった	23.3	26.4	36.0	35.1	***
プラス思考になった	24.6	14.9	29.2	24.3	N.S
(N)	(1832)	(87)	(89)	(74)	

注) 有意水準は Pearson カイ自乗検定による ***<.001 **<.01 *<.05 +<.10

意欲を持った学生は、専門学校での学びによって自己の成長感を実感していることが、この分液結果から伺えるであろう。これは裏返せば、大学等での学習が学生のニーズを満たしていなかったということの表れでもあり、あらためて大学型高等教育と非大学型高等教育機関の専門学校の異質性と補完性が浮かび上がってくる。日本の4年制大学、とりわけ文社系学部の多くは教養型の学習カリキュラムが主流であり、職業に直結する能力を涵養するプログラムに乏しい現実がある。これに比べて専門学校の多くは職業能力の育成を目的としており、実践的志向を持つ学生にとっては、自己成長の「学びの場」として機能しているものと思われる。

最後に、入学経路別にみた専門学校入学後の変化を「学習成果到達度」「能力の獲得度」「自己成長感」の三つの指標からみてみよう（表8）。「学習成果到達度」は、各項目について「取り組んだ結果、成果があった」5点～「取り組まなかった」1点として加算し、「能力の獲得度」は、各項目について「身についた」4点～「身につけていない」1点として加算、また「自己成長感」は、各項目について「そう思う」4点～「そう思わない」1点として加算した尺度を用いる。

「学習成果到達度」に関しては入学経路のタイプによっての有意な差がみられなかったが、「能力の獲得」および「自己成長感」の二つにおいて有意な差があった。「能力の獲得」では、「高専・短大・大学を修了後にすぐに入学（リバース・トランスファー型Ⅰ）」した学生の得点が最も高い結果（41.9）であった。また「入学後の自己成長感」も同様の傾向であり、大学等から直接入学したりリバース・トランスファー型Ⅰの学生が、最も高い得点（18.7）であった。この傾向は先に見た表6、表7の結果を裏付けるものであり、このようなタイプの学生に対して専門学校が良好な（生涯）学習の場を提供していることがわかる。この分析結果が示すように、専門学校に入学する学生の多くは高校からの直接入学者であるが、そうではない間接入学者にとっても専門学校が順機能していることが判明するのであり、非大学型の実践的教育を提供する生涯学習型の専門学校の意義をあらためて確認できるものと思われる。

1-4-6 結語

この小論では、専門学校在学中の学生に対する全国調査データを用いて、専門学校入学に至る経路（キャリア・パス）を類型化し、多様な入学経路の実態と、専門学校における学習成果や職業能力の獲得状況の一端を一次集計から明らかにした。得られた知見は、クロス集計をベースとした第一次集計結果から得られたものであり、過度な一般化はできないが、入学経路を類型化することにより、専門学校の学生の多様性と、典型的な学生ではない間接入学者の学びの実態の一端が明らかになったといえるだろう。他の変数をコントロールした詳細な計量的分析、および高等教育におけ

表8 入学経路別にみた専門学校入学後の変化（分散分析）¹⁾

	入学経路				有意水準
	高校→直接 (ストレート)	高校→社会人 (ディレイド)	大学等→直接 (リバース1)	大学等→社会人 (リバース2)	
専門学校入学後の学習成果到達度 ²⁾	21.2	21.6	21.6	22.6	N.S
専門学校入学後の能力獲得度 ³⁾	38.3	38.9	41.9	40.1	***
専門学校入学後の自己成長感 ⁴⁾	16.8	17.1	18.7	18.0	***
(N)	(1832)	(87)	(89)	(74)	

注1) 有意水準は分散分析のF検定による ***<.001 **<.01 *<.05 +<.10

注2) 「専門学校での学習成果到達度」は、各項目について「取り組んだ結果、成果があった」5点～「取り組まなかった」1点として加算

注3) 「専門学校入学後の能力獲得度」は、各項目について「身についた」4点～「身につけていない」1点として加算。

注4) 「専門学校入学後の自己成長感」は、各項目について「そう思う」4点～「そう思わない」1点として加算。

る専門学校の再構築に関する包括的な議論はあらためて別稿で論じることにした。

文献

- 原清治 1998 「生涯学習機関としての専門学校の可能性について」『佛教大学教育学部紀要』 9号
87-101
- 林未央 2004 「アメリカ高等教育におけるアーティキュレーション・システムの標準化－体系性・
連続性と弾力性の両立問題」『学位研究』 第18号 大学評価・学位授与機構 105-123
- 金子元久 2003 「流動的知識社会と学位制度」『学位研究』 第17号 大学評価・学位授与機構3-23
- 塚原修一 2005 「専門学校の新たな展開と役割」『日本労働研究雑誌』 No.542 70-80
- 吉本圭一 2009 「専門学校と高等職業教育の体系化」『大学論集』 広島大学・高等教育開発センター
第40集 199-215

2. グローバル化する地域における中核的専門人材ニーズ企業調査

吉本 圭一（九州大学）

2-1 調査の概要

2-1-1 調査の趣旨・目的

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

特に、本委託事業における職域プロジェクトが対象とするホスピタリティ（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。

2-1-2 調査設計

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

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

2-1-3 調査対象

福岡、長崎、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。

2-1-4 調査方法

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

2-1-5 調査体制

調査設計・分析：「中核的専門人材育成のためのグローバルコンソーシアム」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。

2-1-6 調査内容

- I 企業プロフィール（規模・業種・分野）
- II 人材・能力ニーズ（高等教育 タイプ・レベル、中核的専門人材に期待する知識・技能、
（新卒者／中途採用者／自社従業員 別）
- III 人材戦略と教育機関との連携（中核的専門人材の確保の方法、学校種別 卒業者採用動
向、人材育成における教育機関との連携）
- IV 地元高等教育機関への期待（当調査の地域基幹校への期待）
- V グローバル化をめぐる状況（事業のグローバル展開等）

2-1-7 回収の状況とサンプル概要

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。

2-2 人材ニーズ及び学習ニーズに関する調査

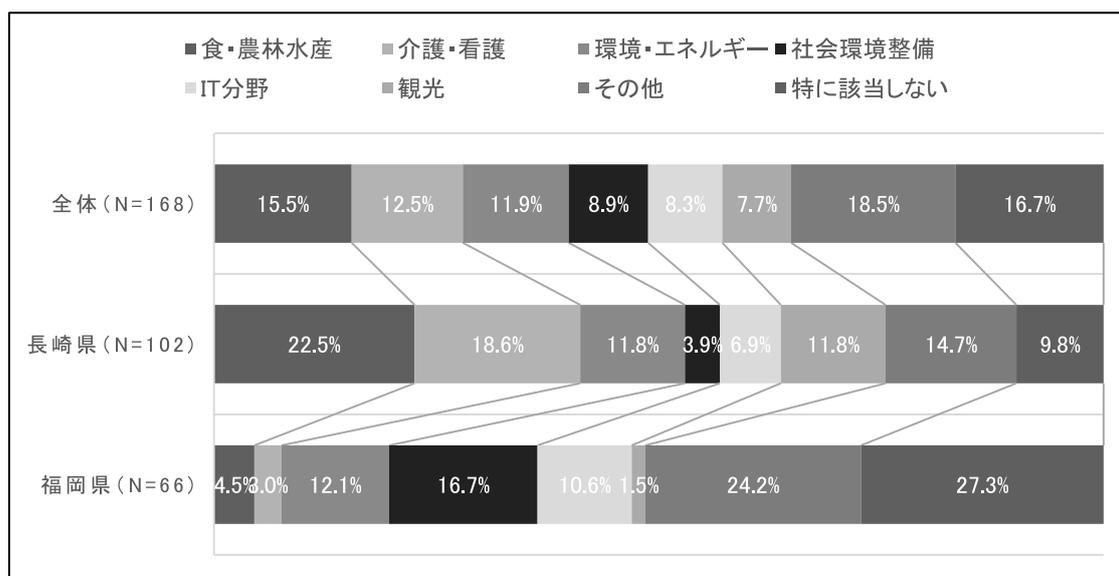
南 慎郎（長崎ウエスレヤン大学事務局長）

本稿は、平成25年度成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進事業「中核的専門人材育成のためのグローバル・コンソーシアム」において実施した「グローバル化する地域における中核的専門人材ニーズ企業調査」の結果について、調査対象となった長崎県及び福岡県の県別の社会人学び直しニーズとグローバル化する企業が重要視する能力要素の把握を行うことを目的とする。

2-2-1 県別に見た人材ニーズ

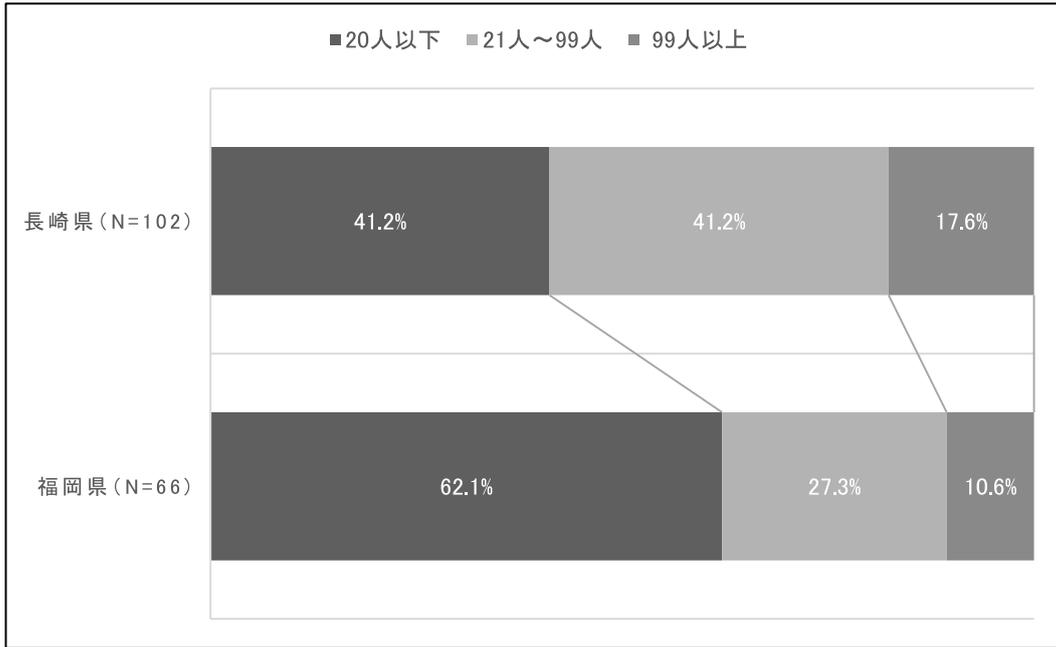
(1) 成長分野の県別構成

回答した企業の該当する成長分野を県別にみると、長崎県は「食・農林水産」分野が22.5%と最も多く、次いで「介護・看護」分野が18.6%、「環境・エネルギー」分野と「観光」分野がいずれも11.8%となっているのに対し、福岡県は「社会環境整備」分野が16.7%と最も多く、次いで「環境・エネルギー」分野12.1%、「IT」分野が10.6%となっている。

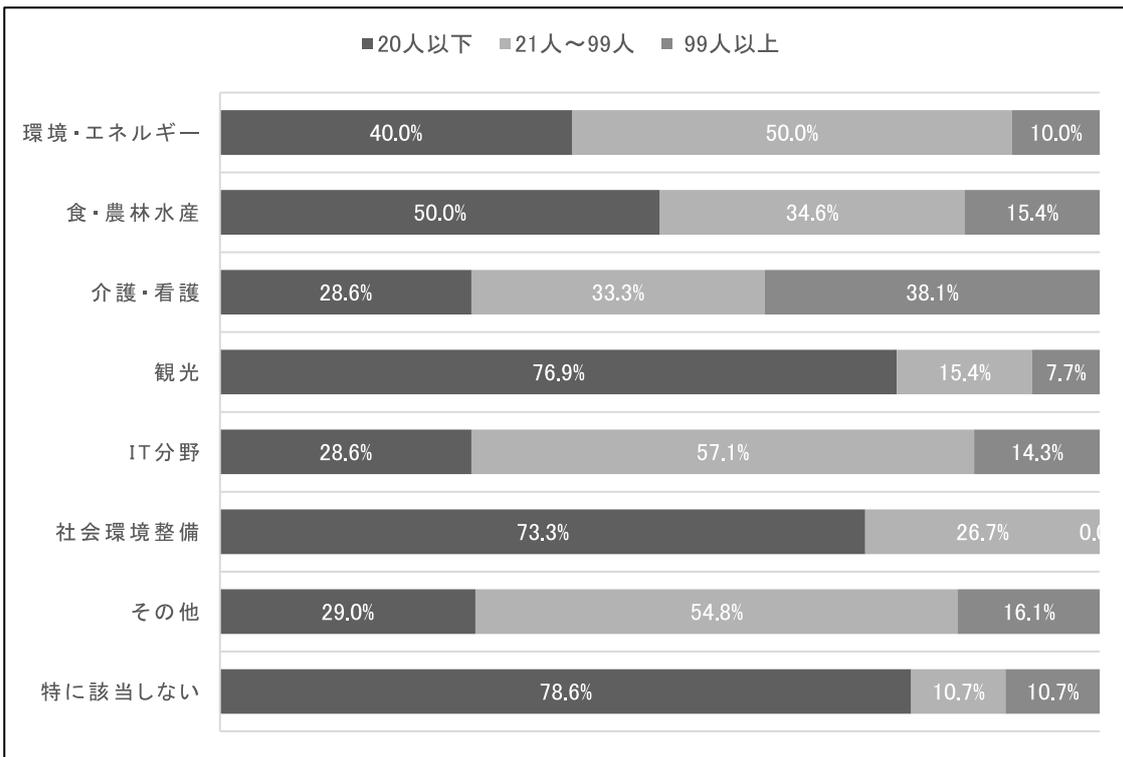


県別 成長分野企業の構成 $P < .01$

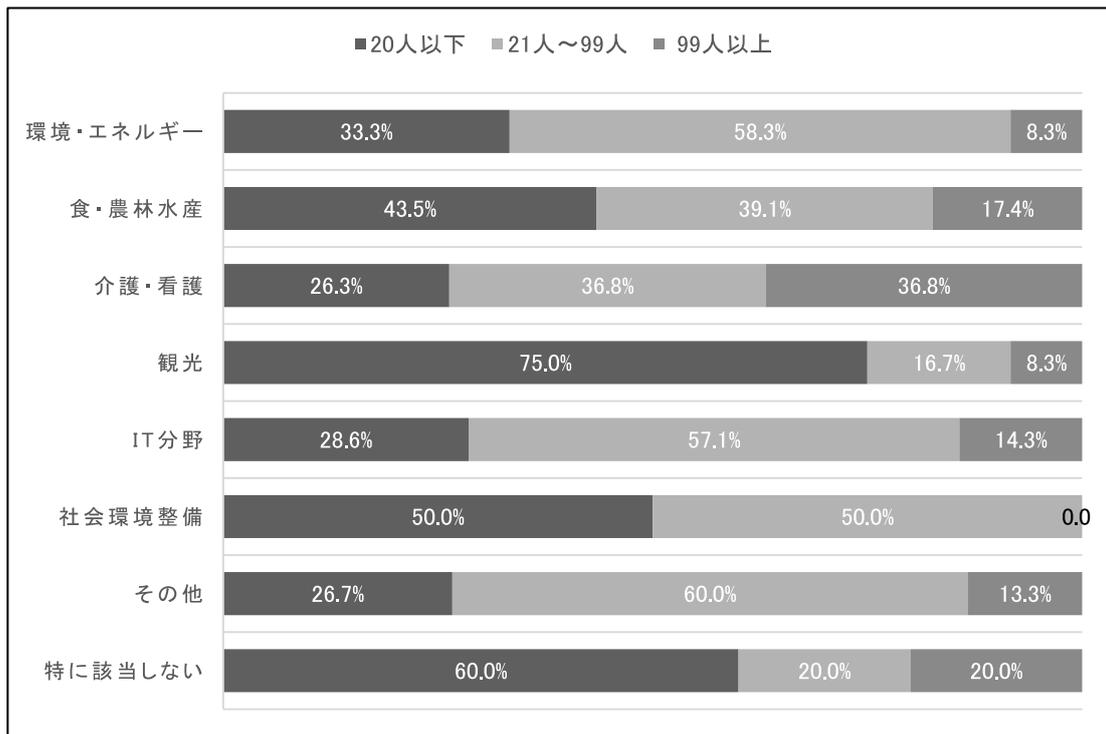
(2) 県別 従業員規模



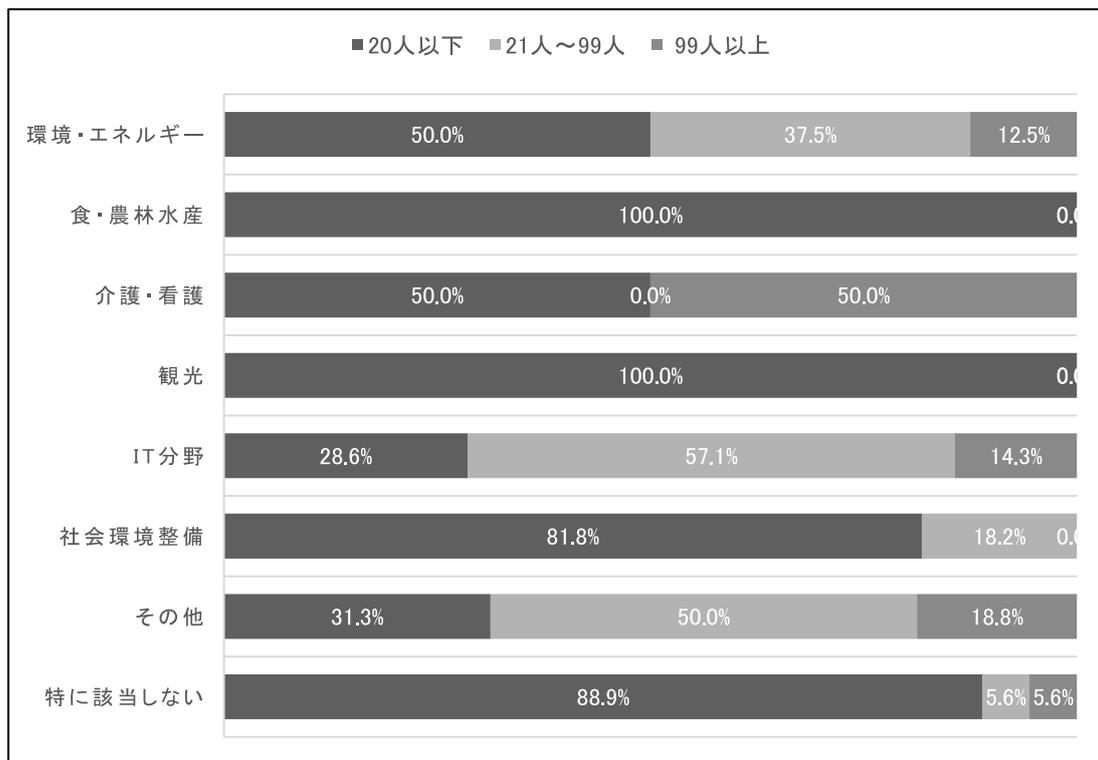
県別 従業員規模 $P < .05$



全体 従業員規模別 成長分野企業構成 N=168



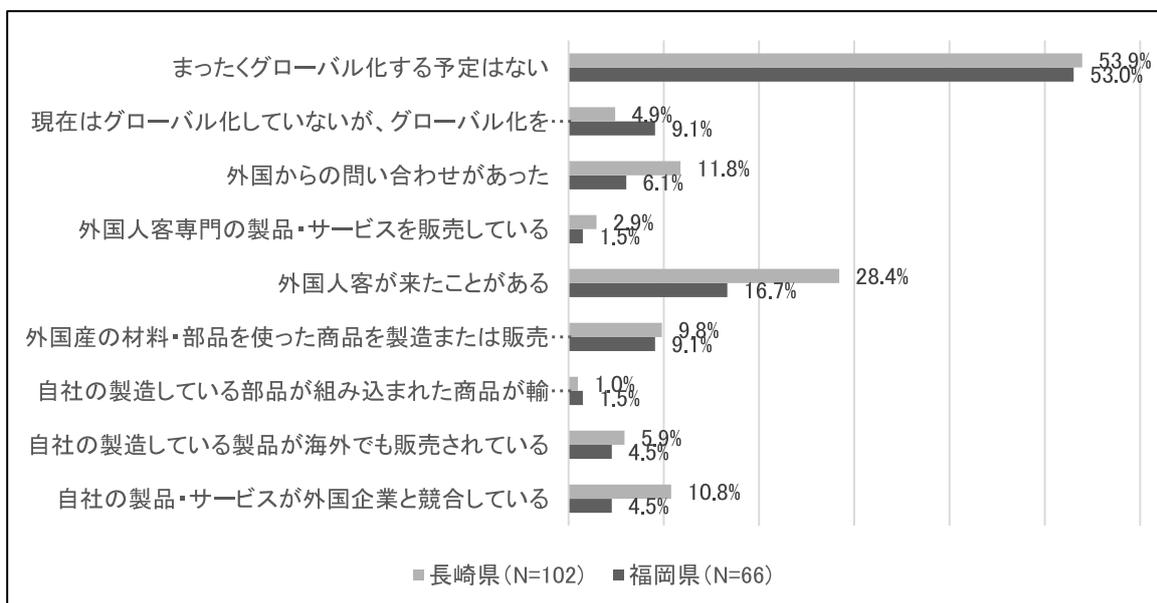
長崎県 従業員規模別 成長分野企業構成 N = 102



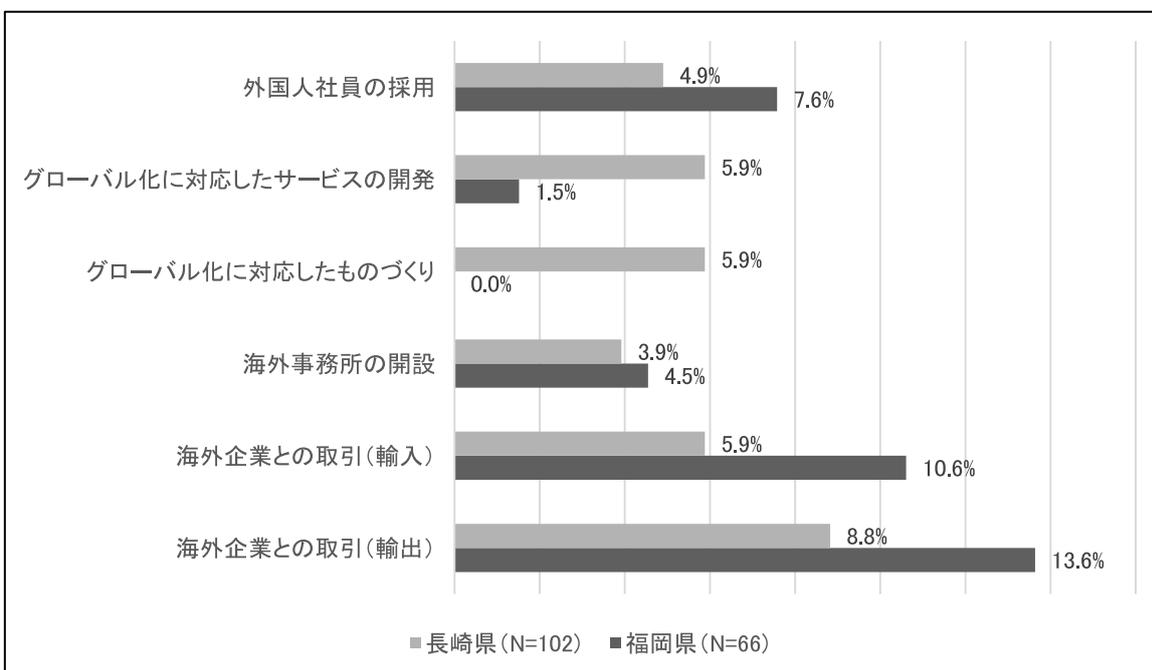
福岡県 従業員規模別 成長分野企業構成 N = 66

(3) 県別に見た企業のグローバル化

企業のグローバル化の状況については全体的に、低調な回答であったが、県別にみても、同様の傾向は変わらず、すべての項目にわたって統計的に有意な差は見られなかった。



県別 グローバル化の状況

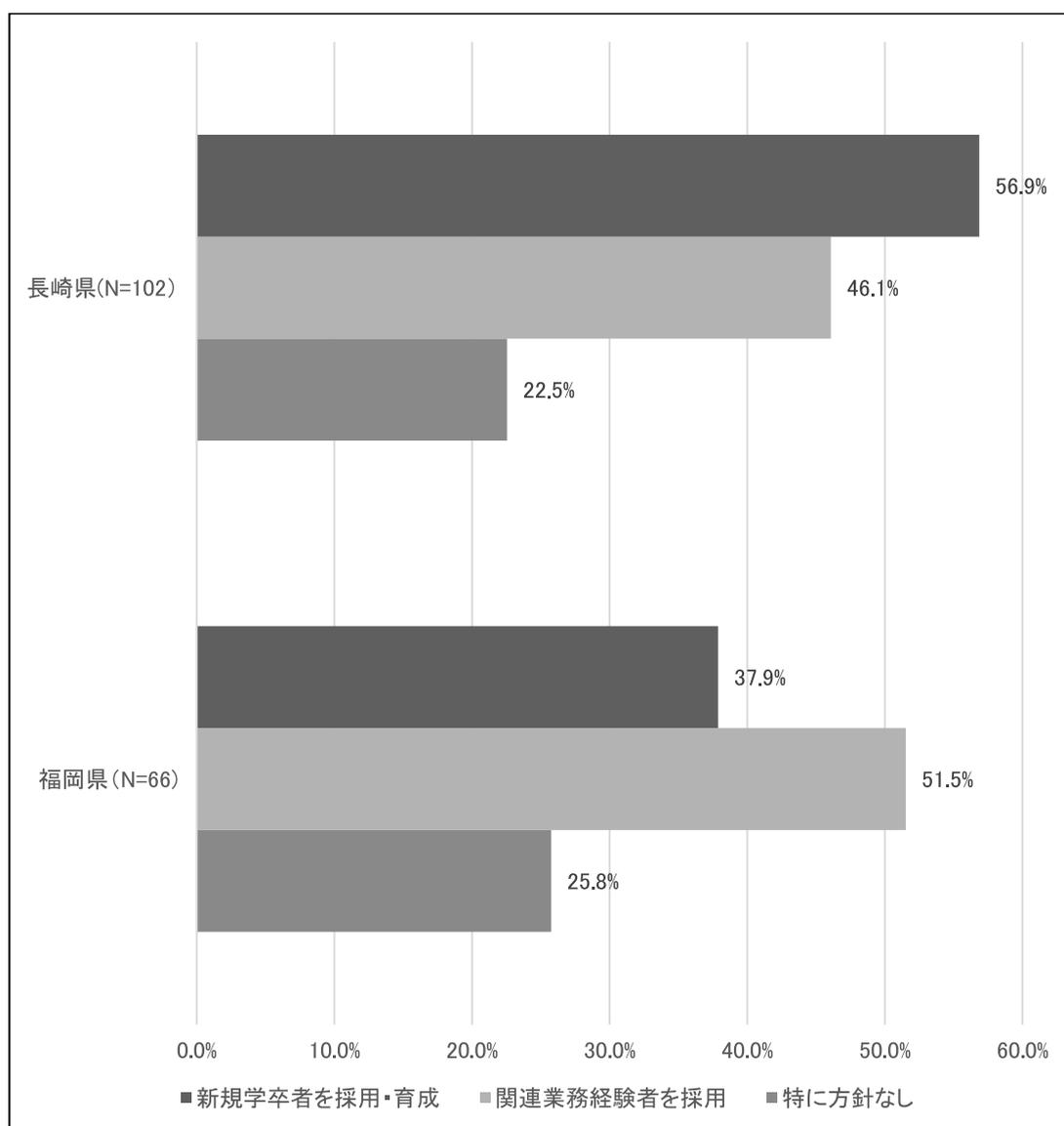


県別 グローバル化の内容

(4) 県別の採用動向

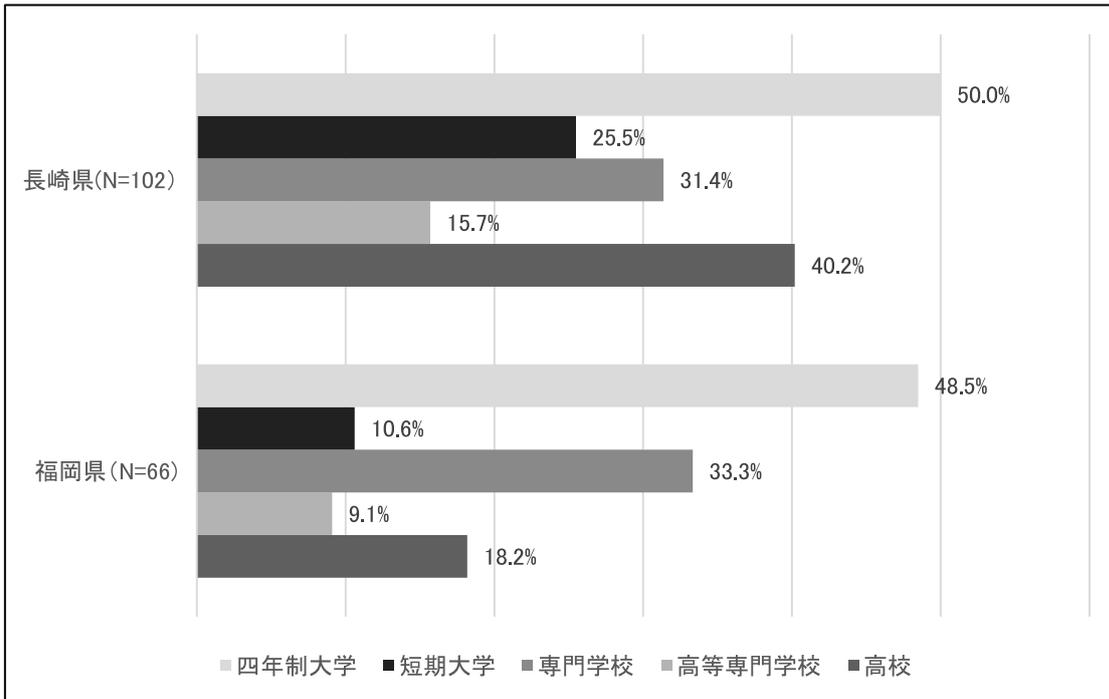
新規採用の基本方針を見ると、長崎県は「新規学卒者を採用・育成する」と回答した企業が最も多く56.9%となっているのに対し、福岡県は「関連業務経験者を採用」と回答した企業が51.5%と最も多くなっている。

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



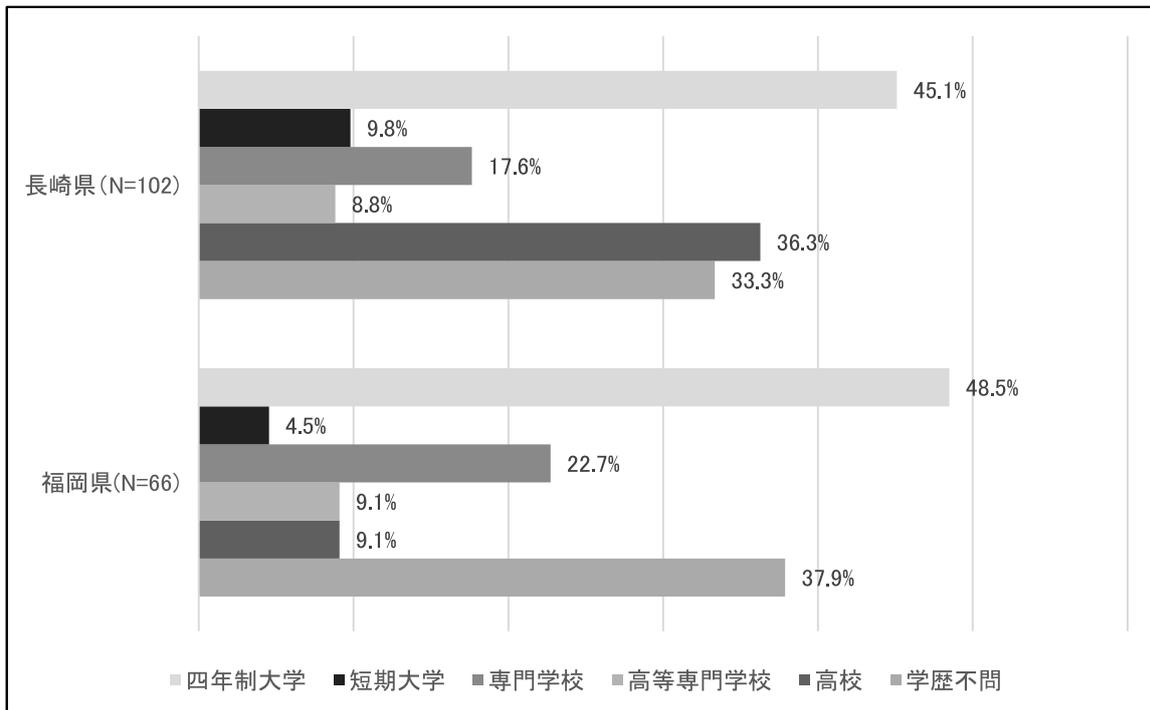
新規学卒者を採用・育成 ($P<.01$)

県別 新規採用の基本方針



高等学校卒業生採用、短期大学卒業生採用はともに $P < .01$

県別 学校種別卒業生採用実績



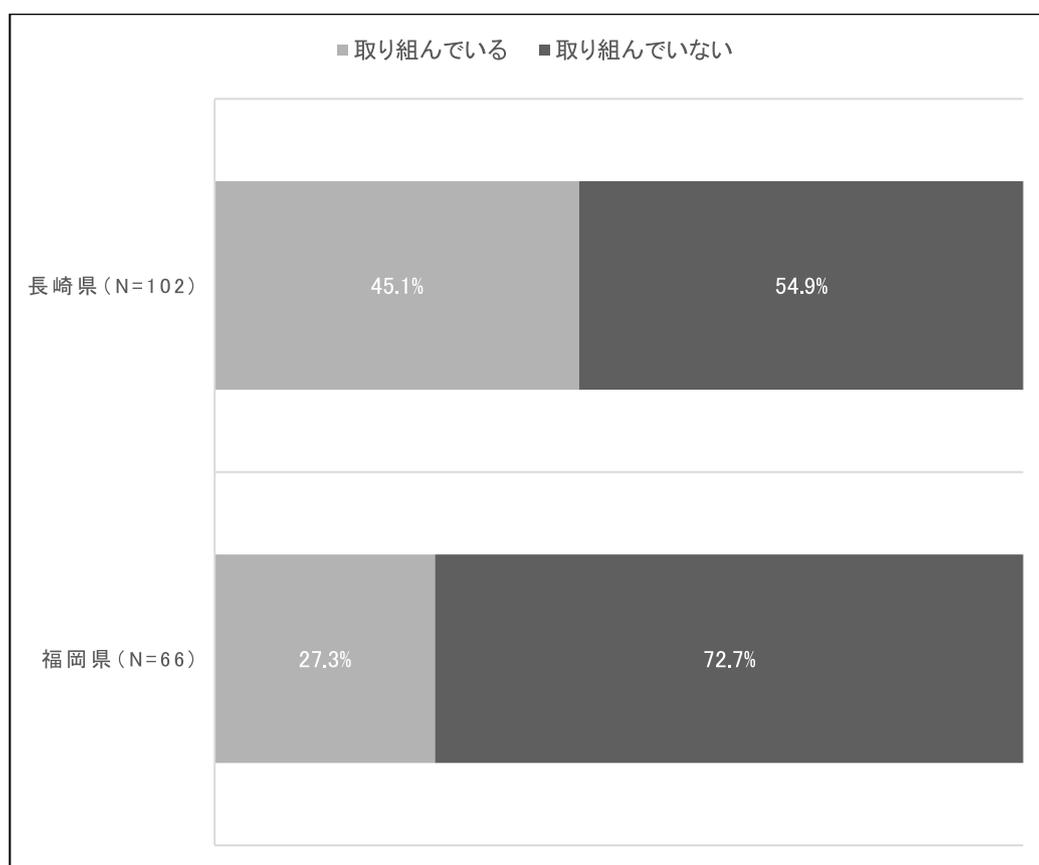
県別 重点採用 学校種別卒業生

2-2-2 県別に見た企業研修における地元高等教育機関との連携可能性

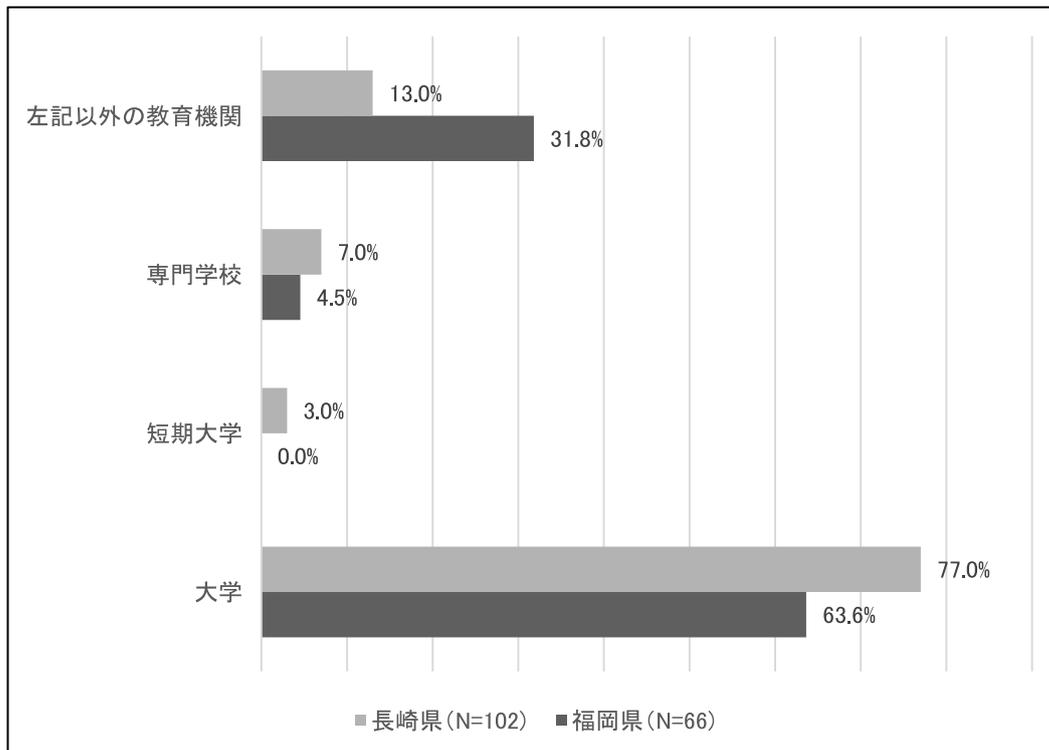
中核的専門人材の養成に向け、企業内研修プログラムへの取り組み状況を県別にみると、「取り組んでいる」と回答した企業は、長崎県が45.1%、福岡県が27.3%であった ($P<.05$)。

地元の教育機関に研修プログラムを委託する場合、修得する知識・技能別に最も適した学校種を選択する質問への回答を県別に見ると、長崎県は全ての知識・能力において、専門学校を適していると回答する企業の割合が福岡県に比べて高い傾向にある。また、短期大学は、他の学校種に比べ、選択される割合は低いもの、長崎県の方が福岡県に比べ、選択する企業が多い傾向にある。福岡県の特徴としては、大学・短期大学・専門学校以外の教育機関を選択する企業の割合が総じて高い傾向にあり、なかでも外国語の高度な運用能力の修得にあたって、「左記以外の教育機関」を選択する企業は、長崎県の倍以上の割合となっている。

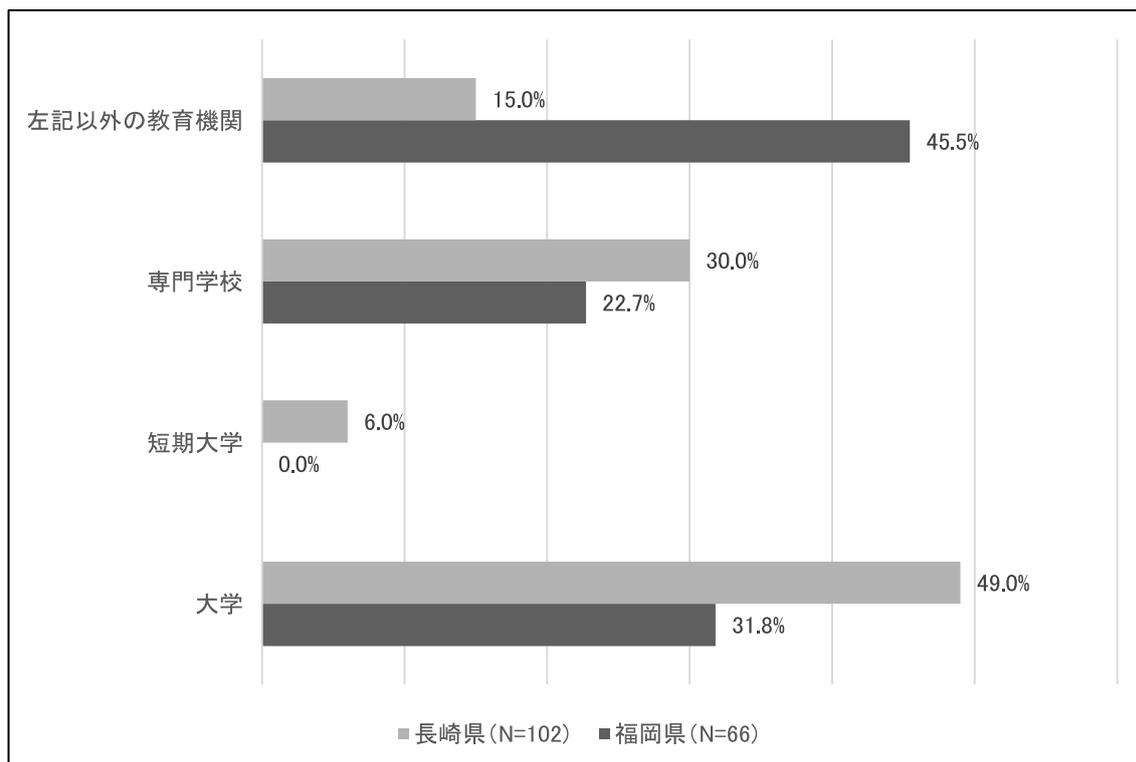
ただし、統計的に有意な結果を得られたのは、「はば広い教養や基礎的な知識」 ($P<.05$) 「外国語の高度な運用能力」 ($P<.01$) 「グローバルな事業展開に必要な知識・技能」 ($P<.05$) の3つの知識・技能修得にあたっての回答であった。



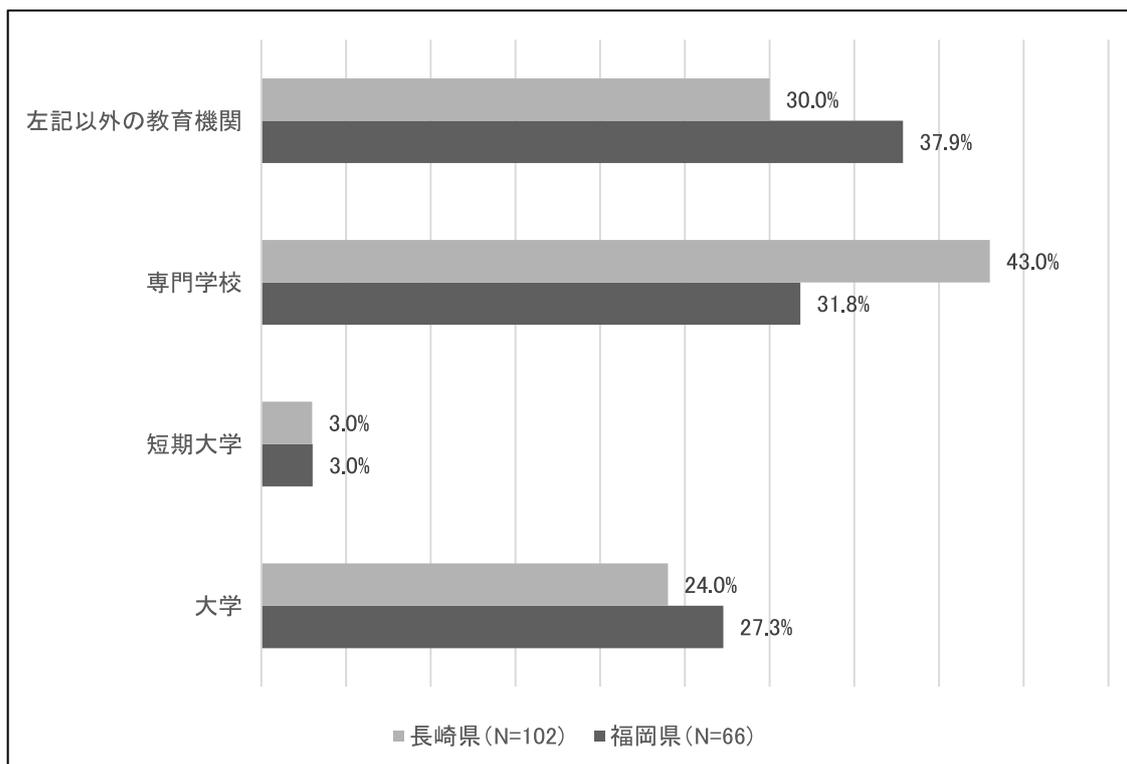
県別 企業内研修プログラムの取り組み状況



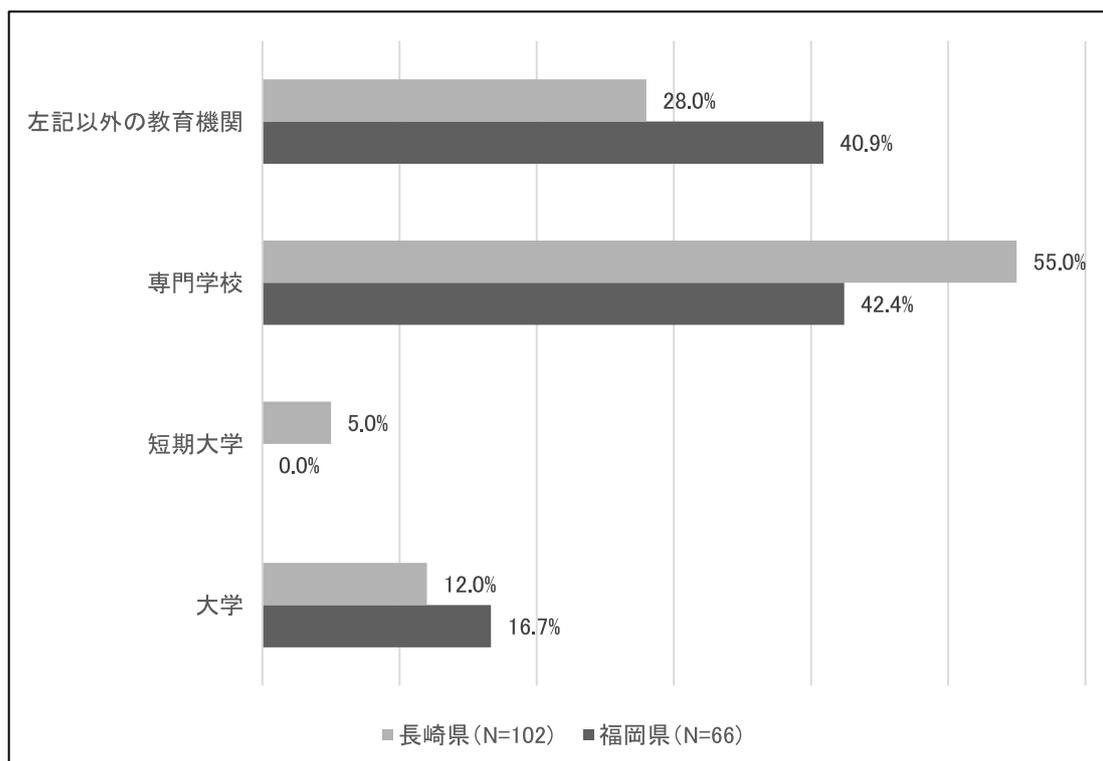
県別 研修委託先学校種 幅広い教養や基礎的な知識



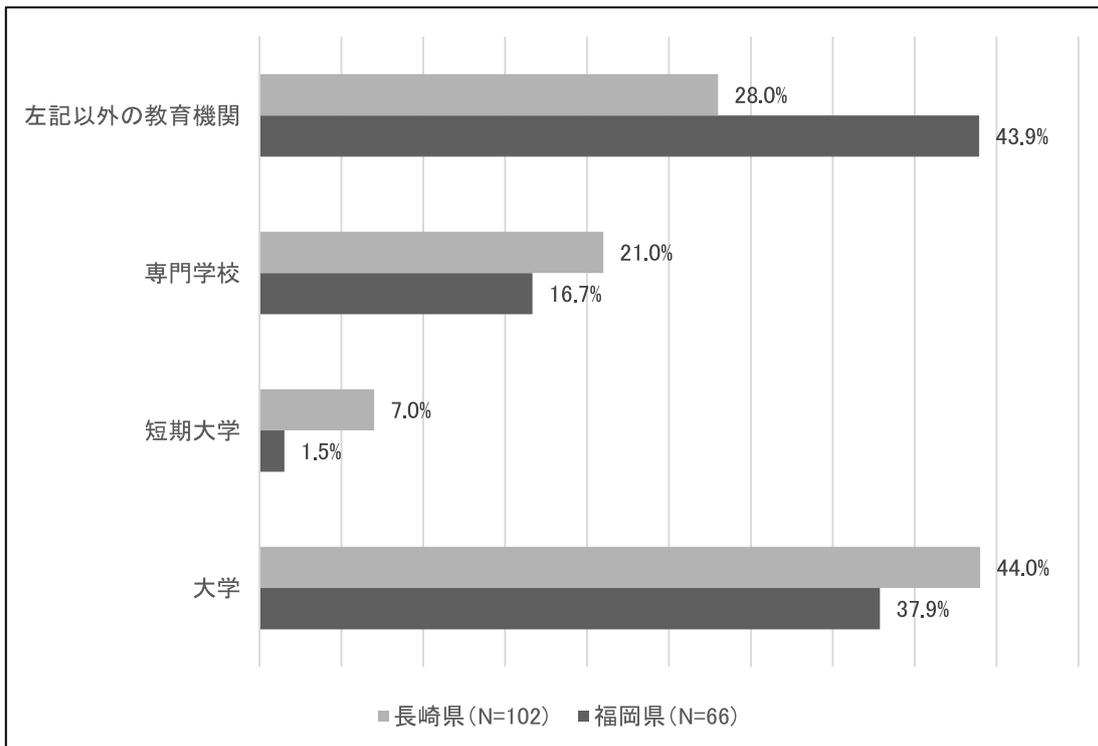
県別 研修委託先学校種 外国語の高度な運用能力



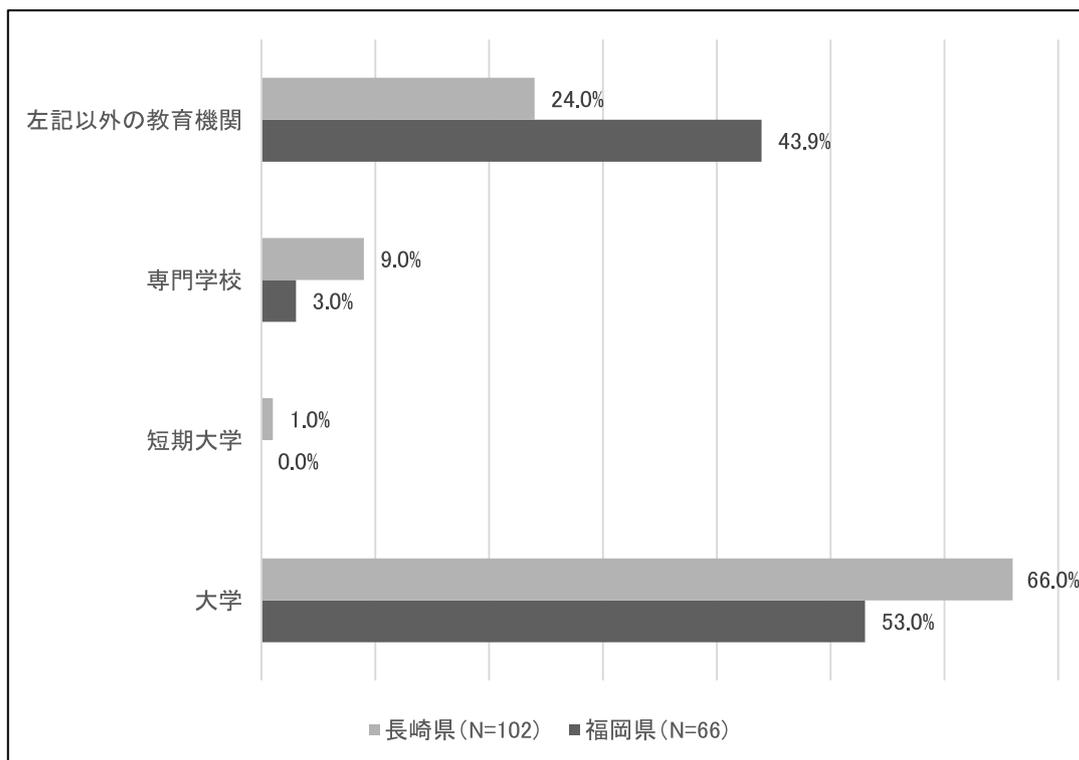
県別 研修委託先学校種 業務に直接関わる専門的な知識



県別 研修委託先学校種 業務に直接関わる専門的な技能



県別 研修委託先学校種 基礎的・社会的な技能



県別 研修委託先学校種 グローバルな事業展開に必要な知識・技能

2-2-3 現職者に求められる知識・能力

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

その結果、ジェネリックスキル修得への期待は、長崎県、福岡県ともに高く、特にチームワークやリーダーシップ、外部とのコミュニケーション、問題解決力といった能力の修得への期待が高いことが分かった。

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

グローバル人材にも求められる高度な知識・技能への期待は、低い割合を示しているものの、総じて福岡県の方が期待度が高いことが分かった。

(1) ジェネリックスキル修得への期待

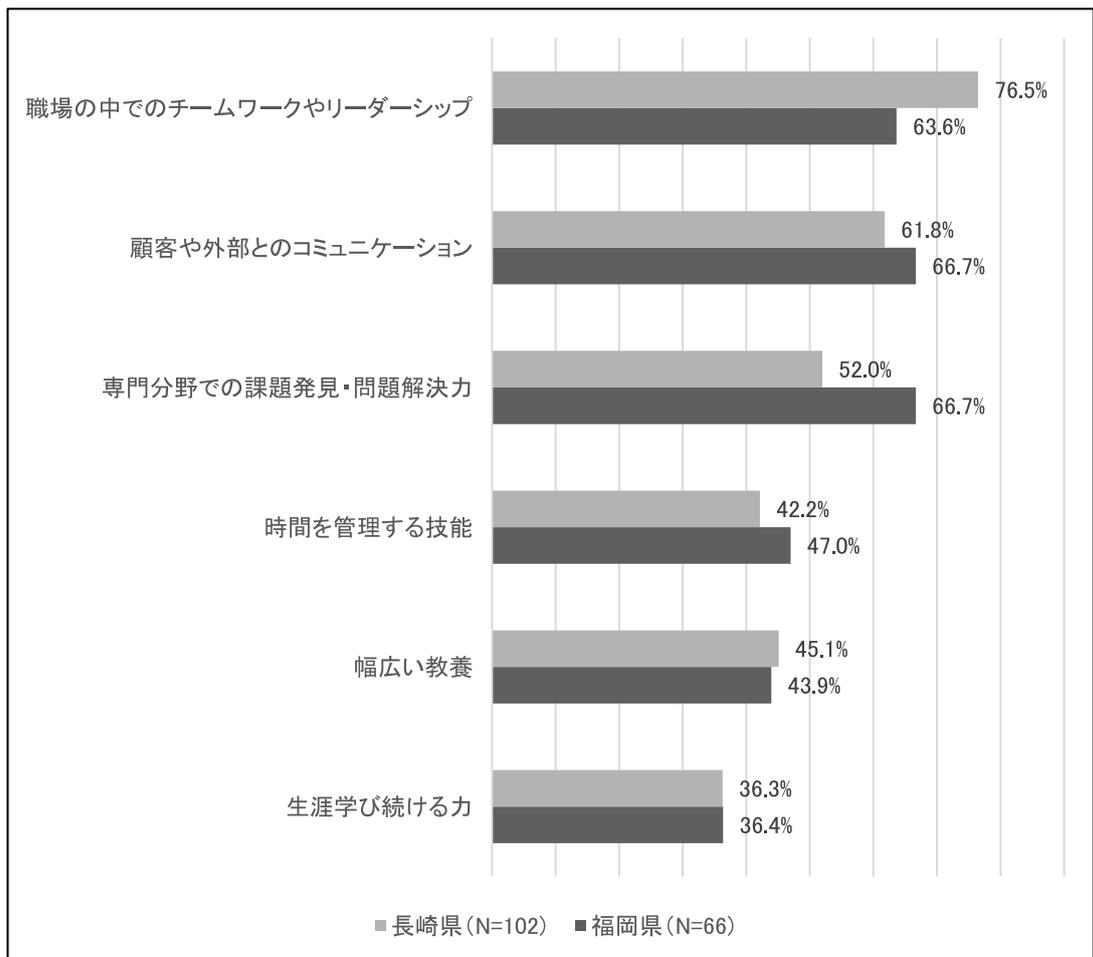
長崎県、福岡県ともに、職場の中でのチームワークやリーダーシップ、顧客や外部とのコミュニケーション、専門分野での課題発見・問題解決力といった項目へのニーズが高い。

(2) 職業専門的スキルアップへの期待

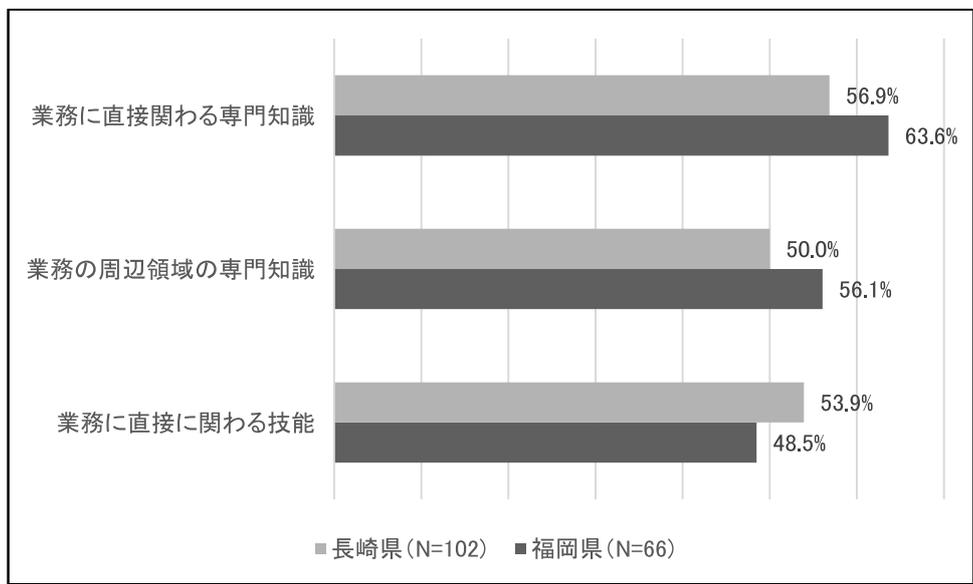
両県ともほぼ50%以上の割合で、職業専門的スキル向上に期待しており、成長分野別にみると、福岡県では「IT分野」及び「環境・エネルギー分野」で特にニーズが高い傾向にあり、長崎県では、「介護・看護分野」でニーズが高い傾向にあることが分かる。

(3) 高度な知識・技能への期待

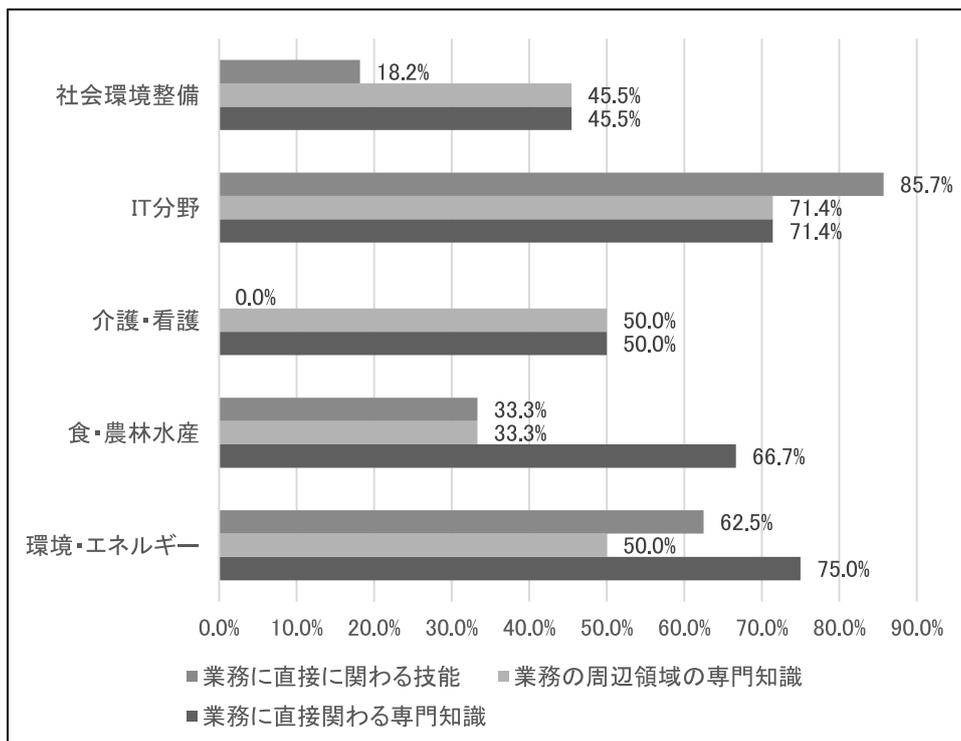
グローバル人材にも求められる高度な知識・技能へのニーズについては、いずれも50%を割り込んでいるが、福岡県では「倫理やCSRに関する知識」が他の能力に比べニーズの高さを示している。その内訳としては、「環境・エネルギー」「IT分野」「介護・看護分野」の成長分野の企業の50%以上が関心を持っていることがわかる。



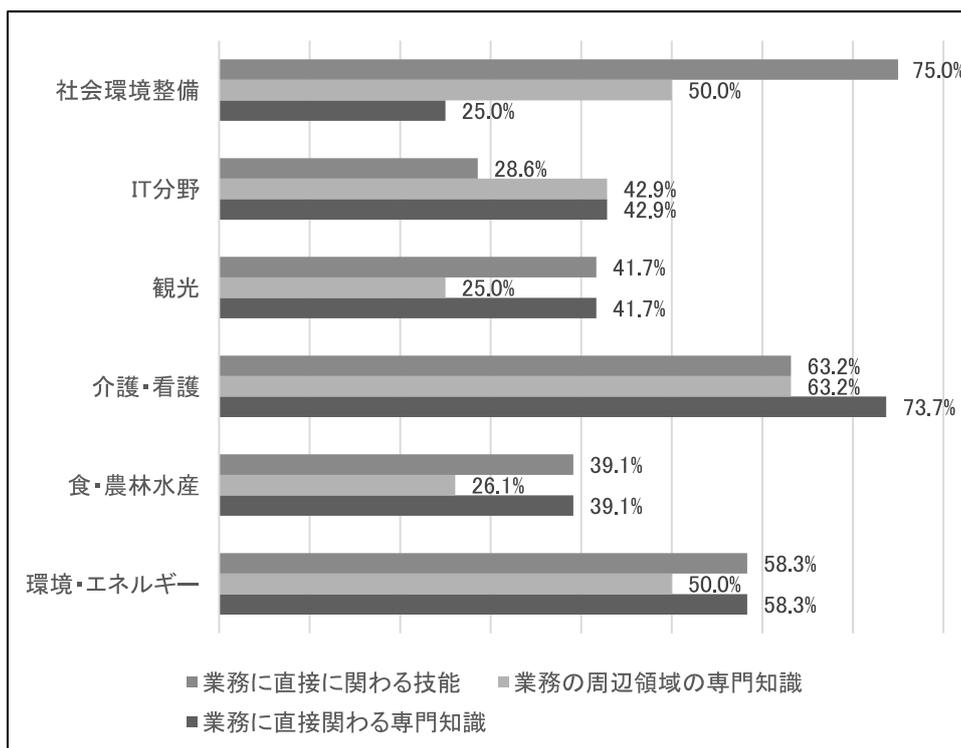
県別 現職者に求めるジェネリックスキル



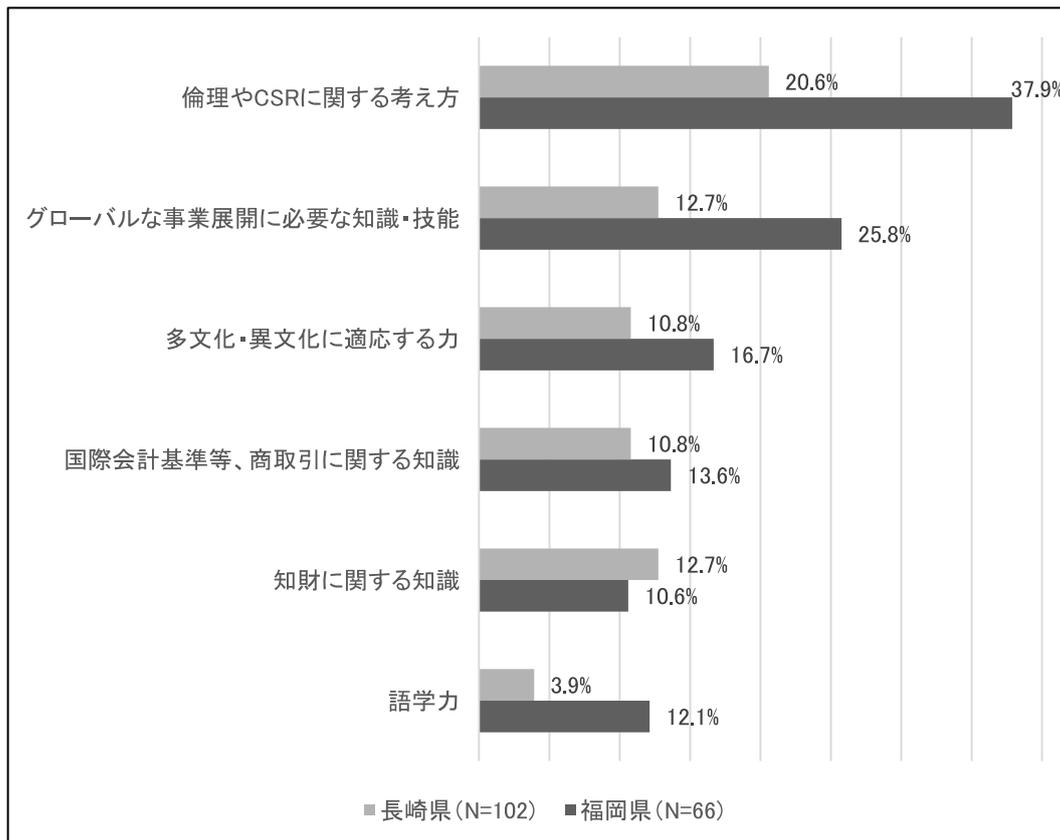
職業専門的スキルアップへの期待



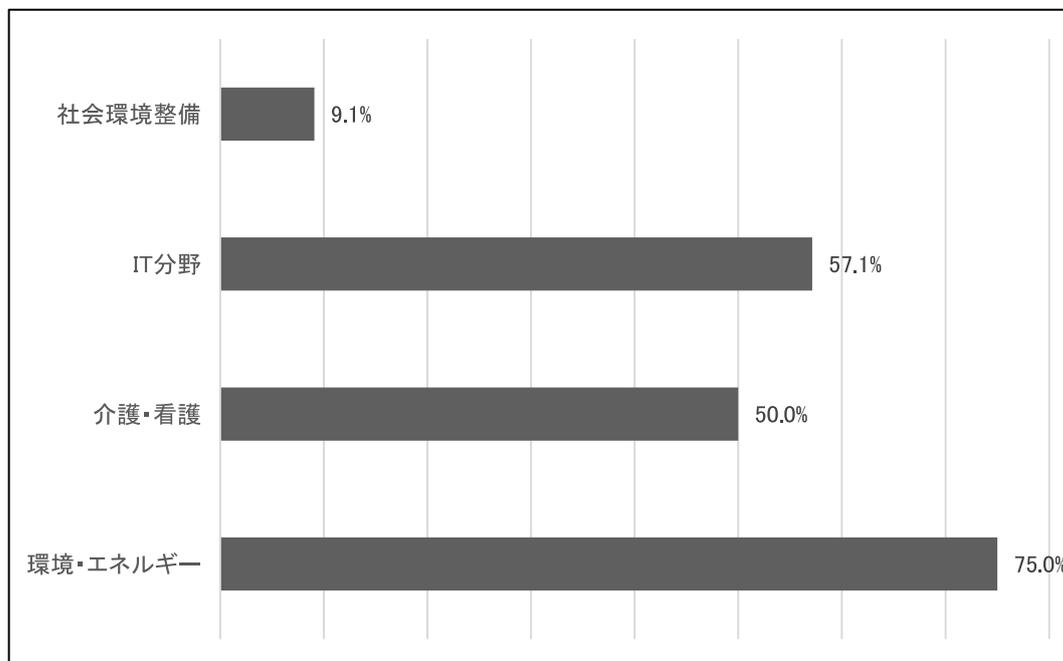
福岡県 成長分野別 職業専門的スキルアップへの期待



長崎県 成長分野別 職業専門的スキルアップへの期待



県別 高度な知識・技能への期待



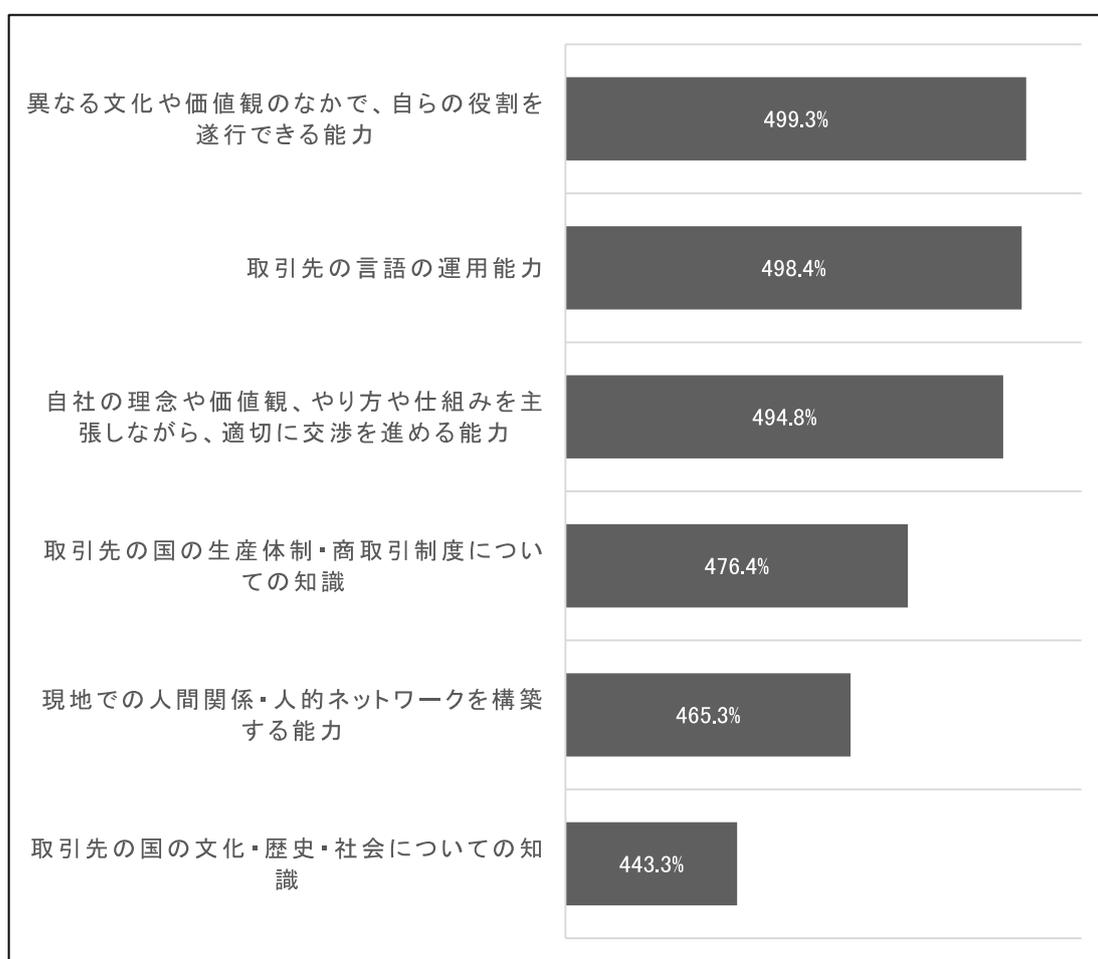
福岡県 成長分野企業の倫理・CSRに関する知識へのニーズ

2-2-4 地域における企業のグローバル化と求められる知識・能力

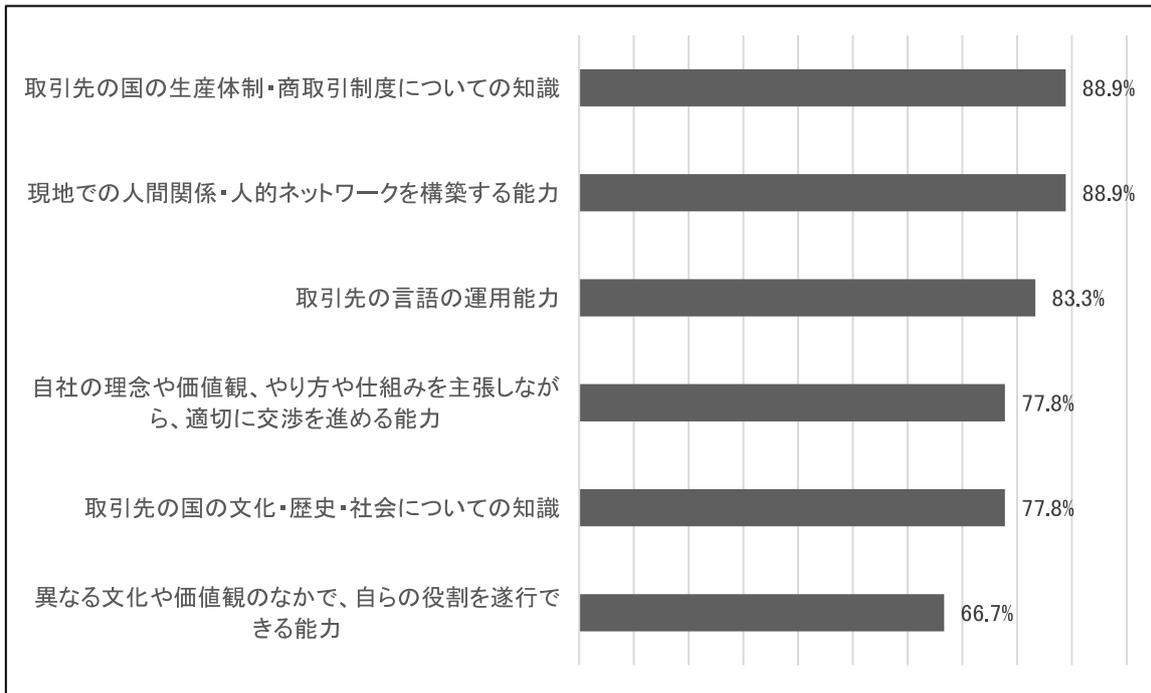
展開中または展開を予定している事業のグローバル化の内容について、「該当する」と回答した企業では、事業のグローバル化を担う人材にどのような能力を求めているか。クロス集計を行い、「重要」および「やや重要」の回答の合計から「重要ではない」及び「重要ではない」の回答の合計を差し引いて「重要度」を算出した。

その結果、事業のグローバル化を展開中または展開を予定している企業において、最も重要と考えている能力は、「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」であり、次いで「取引先の言語の運用能力」、「自社の理念や価値観、やり方や仕組みを主張しながら適切に交渉を進める能力」の順になっている。

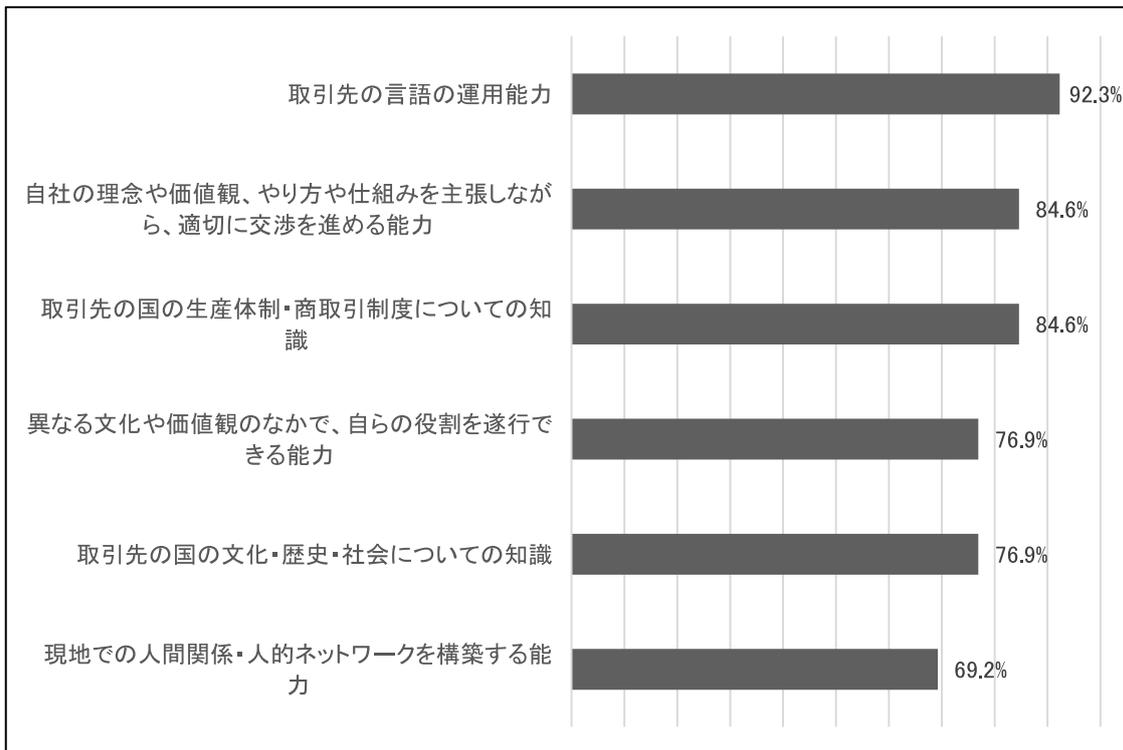
グローバル化の予定は全くないと回答した企業は、グローバル化に必要な能力をどのようにとらえているか、同様に重要度を算出した結果、重要度が最も高い能力は、グローバル化を展開中又は展開を予定している企業と同じく、「異なる文化や価値観のなかで、自らの役割を遂行できる能力」であった。



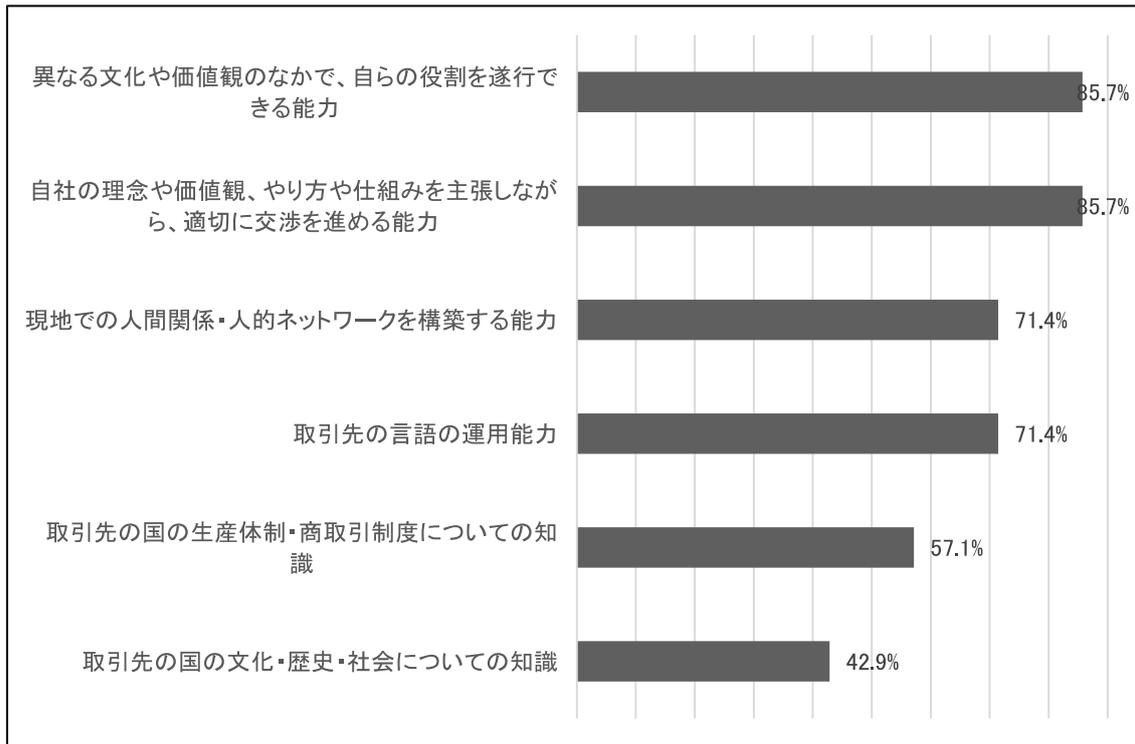
事業のグローバル化に求められる能力



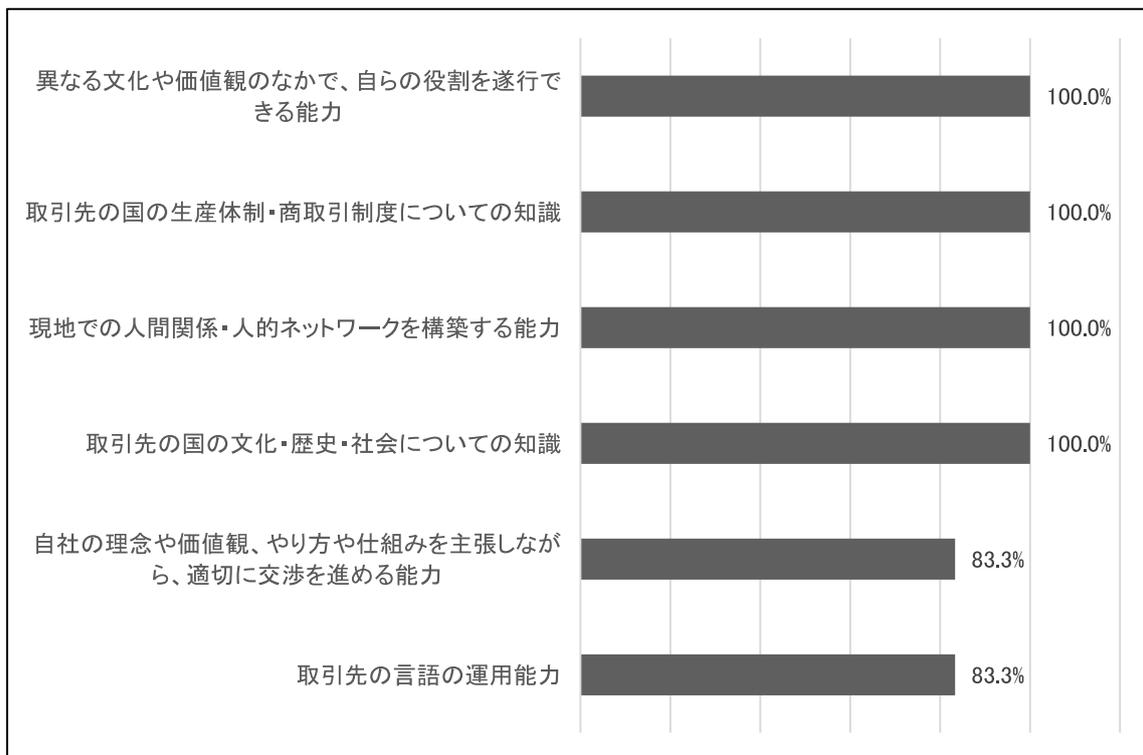
海外企業との取引（輸出）におけるグローバル化に必要な能力の重要度



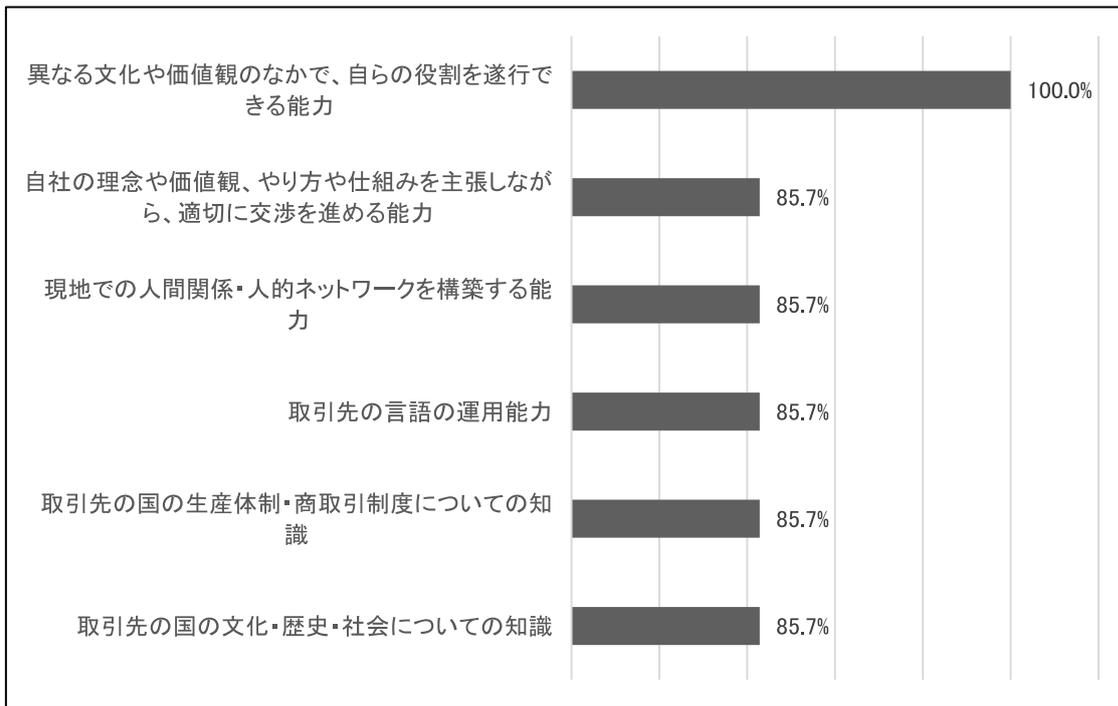
海外企業との取引（輸入）におけるグローバル化に必要な能力の重要度



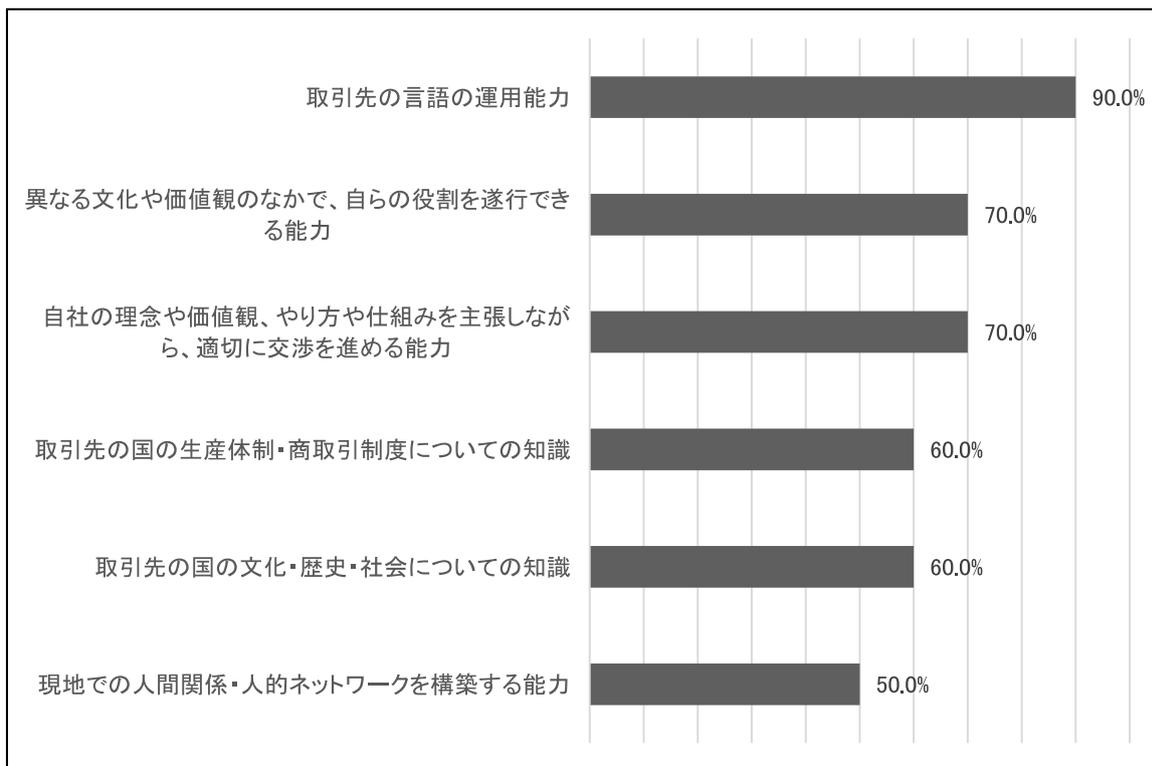
海外事務所の開設におけるグローバル化に必要な能力の重要度



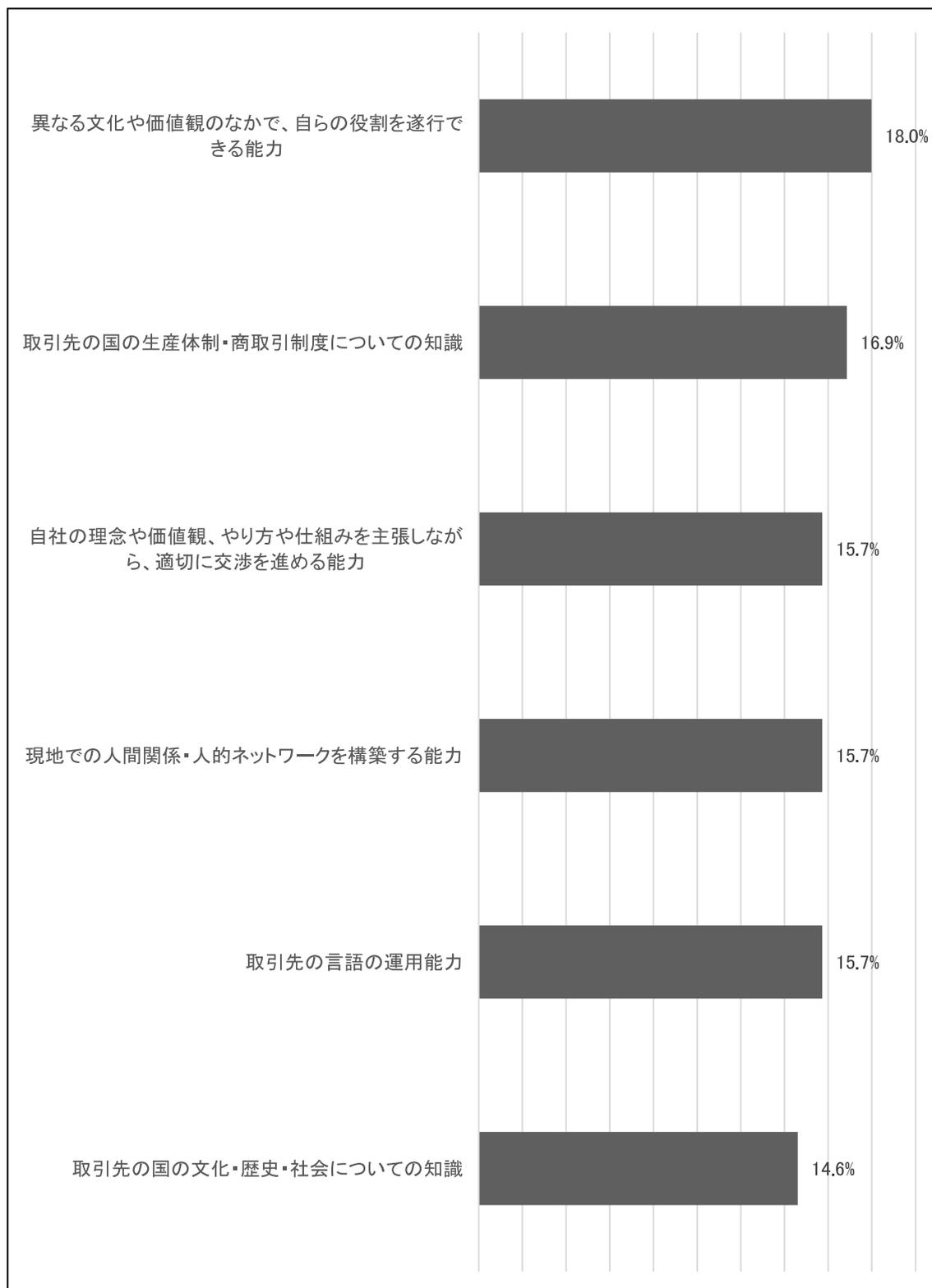
グローバル化に対応したものづくりにおけるグローバル化に必要な能力の重要度



グローバル化に対応したサービスの開発におけるグローバル化に必要な能力の重要度



外国人社員の採用におけるグローバル化に必要な能力の重要度



全くグローバル化する予定はない企業におけるグローバル化に必要な能力

第3部 成長分野等における各職域プロジェクトの取組み

第3部 成長分野等における各職域プロジェクトの取組み

1. グローバル・コンソーシアムから各成長分野への3つの問い

吉本 圭一（九州大学）

1-1 九州大学「中核的専門人材育成のためのグローバル・コンソーシアム」プロジェクト

九州大学が主催する「中核的専門人材育成のためのグローバル・コンソーシアム」（以下、コンソーシアムと呼ぶ）は、昨年度（平成25年度）に本事業を受託した。平成25年度は事業初年度ということもあり、スタートアップ事業として、九州発産学官グローバル・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学官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。

初年度は、コンソーシアムとしての「中核的専門人材育成のためのグローバル・コンソーシアム」と、九州大学が担当する2つの職域プロジェクト（「教育と訓練の統合的な職業教育・高等教育資格枠組みプロジェクト」と「グローバル人材に向けてのリカレントなモジュール型学習プロジェクト」）そして、宮崎総合学院が担当する双方向型専門人材育成の計4つのプロジェクトを展開した。

職域プロジェクトのビジネス・経営、食・調理分野、そして観光分野、介護分野の4領域のプロジェクトは、昨年度は「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」（以下、モジュールプロジェクトと呼ぶ）のチーム部会として活動を行っていたが、本年度はビジネス・経営と食・調理で一つのプロジェクトに、観光は長崎ウエスレヤン大学のプロジェクトとして、介護は学校法人敬心学園のプロジェクトとして、九州大学のコンソーシアムと常に連携を取りながら、実証講座の開発に向け、事業を展開することになった。

グローバル分野での事業ということもあり、「成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進事業」による実践的な活動のみではなく、研究部門においては、九州大学「高等教育と学位・資格研究会」が調査・研究のサポートを担い、本年度からは、九州大学に新設された第三段階教育論講座やセンターなども、研究面のバックアップやサポートを行う体制をとった。

また、「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」（以下、資格枠組みプロジェクトと呼ぶ）では、資格枠組みに関する学術研究ネットワークと連携し、国際的な資格枠組みの動向を調査・研究し、その成果を職域プロジェクトに伝えるという役割も担っている。事業申請の関係上、資格枠組みプロジェクトは職域プロジェクトに位置付けられてはいるが、機能としては、コンソーシアムの研究的な役割を担っている。そのため、国際的な比較研究や諸外国の資格枠組みの研究者らに委員として参加してもらい、学術的な研究に事業を展開できるような取組みができるように組織を構成した。このような経緯から、本年度事業では、国立教育政策研究所のメンバーにも積極的にコンソーシアムの調査研究に関わってもらったことになった。

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

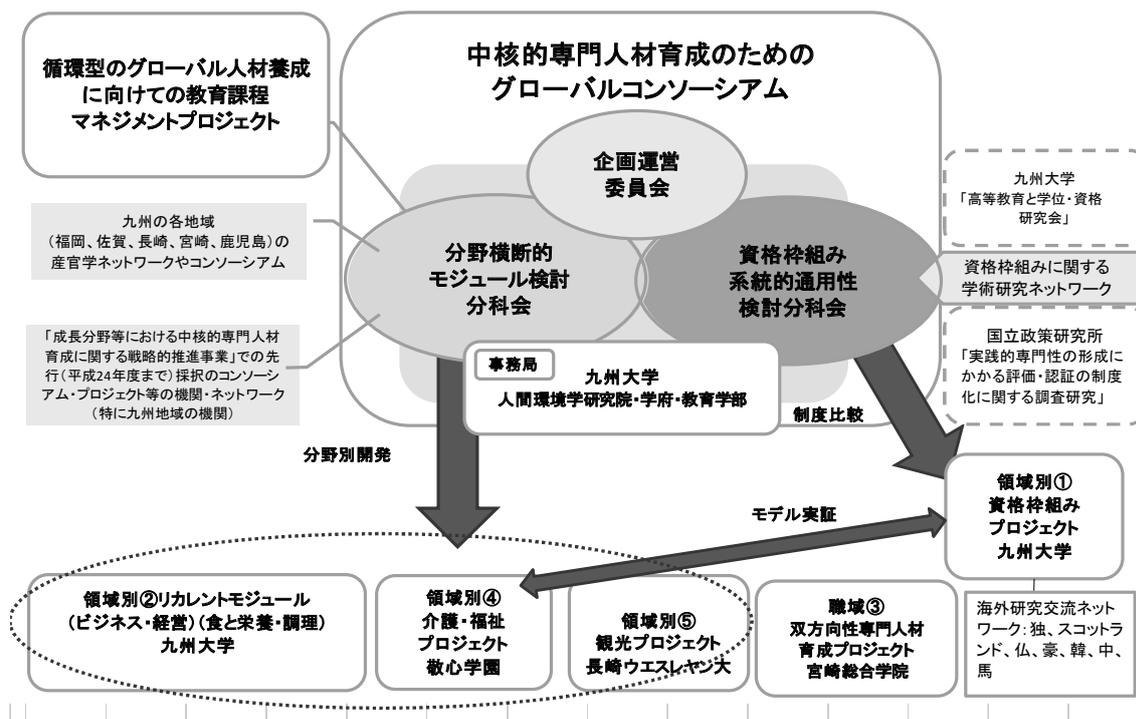


図1 九州大学「中核的専門人材育成のためのグローバル・コンソーシアム」の組織

1-2 カリキュラムを通じた機能的分化の探究の枠組み・方法をめぐって

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

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

成長分野Xの人材ポートフォリオ

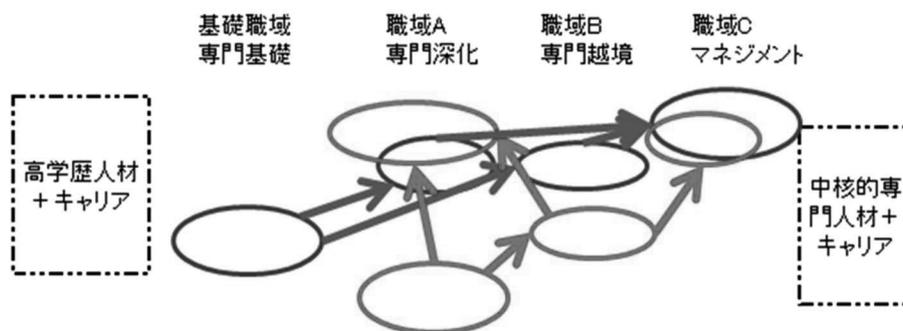


図2 成長分野等における人材ポートフォリオとコンピテンシー

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

大学においては、現在、アドミッションポリシーやカリキュラムポリシーに基づいたこのカリキュラムマップやカリキュラムツリーの整備が求められている。職業教育におけるカリキュラム

マップやカリキュラムツリー、またルーブリックにはどのような特徴があるのだろうか。学術と職業の違いはどのような点に表れているのか。高等教育におけるコンピテンシーと学習成果のイメージを示したのが図3である。

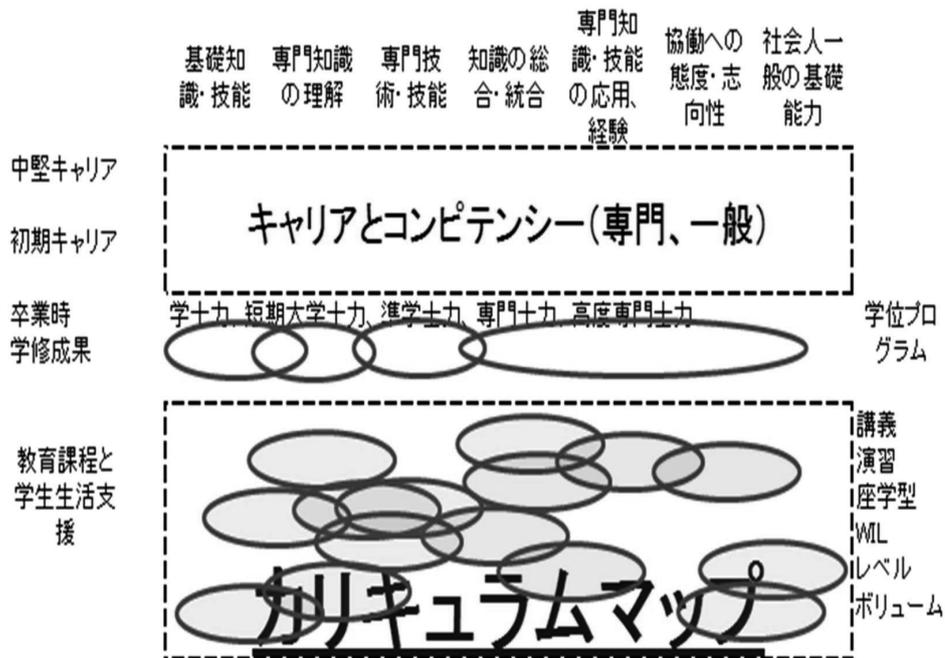


図3 高等教育のコンピテンシーと学習成果

1-3 コンソーシアムからの3つの課題

本年度は、1つのコンソーシアムと5つの職域プロジェクトによって事業を推進することになった。資格枠組みプロジェクトの調査・研究を主に担うが、教育プログラムを開発する4つの職域プロジェクトは、分野は異なるものの、グローバルとモジュールという2つのキーワードで横断的に検討することが求められている。

教育プログラムを開発する分野は、ビジネス・経営、食・調理を始め、観光、介護という4つの領域に加え、双方向専門人材の計5つのプロジェクトで同じ課題の解明にも望んでもらうことにした。

全てのプロジェクトが集うコンソーシアム主催の成果報告等においては、以下の3つの課題について、事業成果が示せるような取組みになることを各プロジェクトに期待している。

課題1) 成長分野等における人材のポートフォリオとそこでの人材ニーズの把握

課題2) 基本となる学校における知識・技能・コンピテンシー等の育成の目標とその方法論を示したカリキュラムマップ

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

①どの成長分野等に焦点をあてて職域プロジェクトを進めているのか

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

がどのくらい規模であり、今後はどこに人材ニーズがあるのか。これらを解明するために、どのような把握の方法（既存の統計の再分析や、アンケート・インタビューの実施）をとっているのか。またそれらをもとに学内関係者と学外関係者とどのように協議を進めてその人材のポートフォリオと人材ニーズを把握したのか。

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

②職域プロジェクトにおいて上記人材ニーズに応じるための学校における教育プログラムとラーニングアウトカムをどう設定するのか

人材養成目標と卒業時の能力進路イメージを設定していくことになるが、これは現に存在している学校等がその検討のための基本的なモデルとなるものである。職域プロジェクト参加校のどこかで現実に展開しているカリキュラムの徹底した分析が必要である。これはすなわち、当該プログラムにおいて、どのような知識・技能・コンピテンシーなど産業界のニーズに即したラーニングアウトカムを目標としているのか、またそれぞれの知識・技能・コンピテンシー等はどのような教育方法・学習方法（講義や演習、インターンシップ等）をどのように積み上げる形で修得されるものと考えられているのか、すなわちラーニングアウトカム達成のためのプログラムの関係図を策定することになる。それは、カリキュラムツリーないしカリキュラムマップを提示することになる。カリキュラムツリー、カリキュラムマップとは、3つのマトリックス、学年の段階、順序を基に、何が仕上がるか、知識と能力、コンピテンス等々のラーニングアウトカムを目標として横にならべ、どういう方法論また、積み上げ方（ループリック）で身につくのか、座学や理論学習と、WILなどの職業教育がどのように関わっているのかをはっきりさせるものである。

③実証講座の開発・検討

こうした将来の人材ニーズと現状のカリキュラムマップと比較する中で、そこから求められるカリキュラムマップと、その中で特に強調すべき部分（モジュール）を明らかにし、これを中心とした実証講座を企画・開発するという方向での検討がなされてくるであろう。①②を前提として、検討される実証講座の成果もしくは実証講座の企画案を示すことができるであろう。

また実証講座のモデル提示だけでなく、実証講座の成果を、どのような関係者によってどのように点検・評価するのかなど、質保証という観点からの検討についても提示して欲しい。

これら3つの課題を意識しながら、本年度の事業に取組み、その成果をコンソーシアムで検討することで、分野横断的に教育プログラムの共通点、相違点を整理することにつながる。各プロジェクトの成果を総合的に検討することは、教育プログラムのグローバルスタンダード化の構築に寄与するものである。

2. 経営・ビジネス分野のモジュールプロジェクト

岡村 俊彦（鹿児島短期大学）

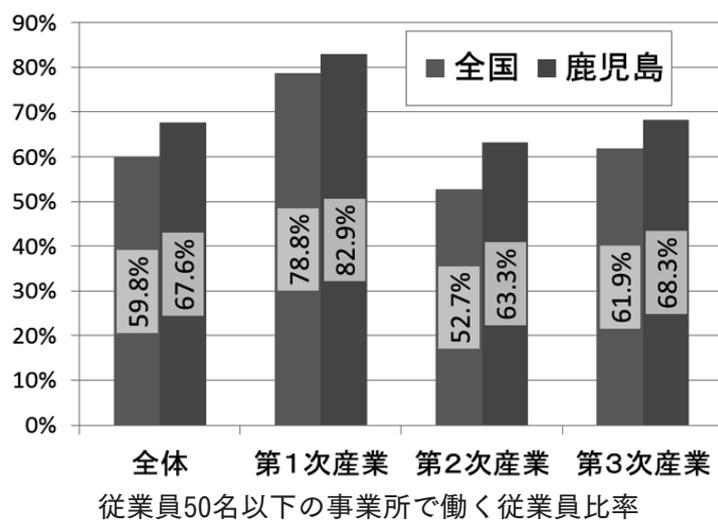
2-1 グローバル分野としての経営・ビジネスの位置づけ

「中核的専門人材養成のためのグローバル・コンソーシアム」は「資格枠組み」、「経営・ビジネス」、「双方向交流」、「介護・福祉」、「観光」の5つの職域で構成されている。他の「平成26年度『成長分野等における中核的専門人材養成等の戦略的推進』事業」では、「医療・福祉・健康」や「クリエイティブ（ファッション）」（クリエイティブ分野はそのた、美容など合わせて4分野）、「観光」、「経営基盤強化」などがあるが、本コンソーシアムは、上記5つの職域を「グローバル」という視点から検討しているという特性を持っている。現代社会は産業のみならず生活面にいたるまでグローバル化と無縁ではいられない。大企業が海外に子会社、支店、工場を持つことは当たり前で、一部大手企業はグローバル企業として、世界的展開をおこない、競争力を高めている。

地方の産業においても様々な面でグローバル化の影響があり、企業はグローバル化への対応が必要となっている。地方に限らず、ビジネスにおけるグローバル化には、直接的なものと間接的なものがある。最も直接的なグローバル化は事業の海外展開である。海外に子会社、支店、営業所、自社工場などを設ける場合がこれにあたり、そこで必要とされる人材の能力は、現地でのコミュニケーション能力（語学を含む）やルール（現地の法律・規則など）や文化の理解と幅広い。例えば企業会計については、国際会計基準や現地の基準に準じた処理が必要になり、現地労働者の雇用についても、生活習慣やワークモチベーションなど現地の文化に合わせた考え方が必要となってくる。地方の中小企業にとっては資金的な面のみならず、人材的な面からも海外展開は困難であるといえ、体力のない中小企業が海外展開をおこなうのは非常に高いリスクをおうことになる。昨年度の本事業で鹿児島商工会議所にアンケート調査の協力打診をしたさいに、「グローバル化に関するアンケート、ということではほとんどの企業が自社とは無関係と判断し、アンケート回収は困難」といった判断が下されたことから、地域中小企業にとって直接的なグローバル化はハードルが高い。

海外展開とまではいなくても、広義のグローバル化は地方の中小企業でも多くみられる。海外企業との取引や海外からの投資、外国人労働者受け入れ、国際マーケットの把握、外国人観光客向けのサービスや商品展開など、ローカルな事業では必要でなかった知識や技能が必要とされてくる。これら従来企業活動になかった知識や技能をもっている者が社内にいることは期待できず、OJTによる人材育成でも身につくことはほとんどない。しかしながら、中小企業でOff-JTをおこなえる機会は少なく、広義のグローバル化対応にも遅れ、体力のある企業との格差が広がり、ひいては地域産業の衰退につながってしまう。これは産業界のみならず、地域や日本の問題ともいえ、教育界や自治体にも関係する問題ともいえる。

すでに海外展開をしている大企業は人材育成を含め、グローバル化に対応するノウハウを蓄積していると思われる。しかしながら日本の労働者の半数以上（地方ではその比率が高まる）が働く中小企業では、上記の通りグローバル化に対応する人材育成は困難な場合が多い。そこで、本プロジェクトの経営・ビジネス分野では広義のグローバル化において、人材育成が困難な中小企業で働く人の学び直しを想定し、モジュールプラン作成を検討する。



(平成24年政府統計より作成)

2-2 人材のポートフォリオと人材ニーズの把握

求められるスキルや知識が比較的明確な職域（食、観光、看護など）に比べて、広い業種・職種をカバーする、すなわち多種多様な人材ポートフォリオが考えられる経営・ビジネス分野において、中核的人材育成のアプローチは単純とはいえない。

考えられるアプローチとしての一つは既存のビジネス系教育機関のカリキュラムをもとに組み立てていくことだ。ビジネス全般に対応した教育機関では、広い業種・職種をカバーした体系的なカリキュラムが学年別、すなわちレベル別に設定されている。同じく会計系やIT系といった特定の分野を教える学科・専攻では、その分野において体系的なカリキュラムが組まれているであろう。これらカリキュラムは育成する人材像をもとに組まれたらされている。例えば鹿児島県立短期大学商経学科経営情報専攻では、「経営や組織の理論を学び、会計、情報処理の技能習得を通して、ビジネスを企画・管理する意欲と能力を有し、地域産業の発展に寄与できる人材」を育成する目標として、①企業の活動の実践的な理解、②ビジネスにおけるIT活用の技術習得、③会計に関する知識技能を求めている。このアプローチは理論的にはビジネス分野全般をカバーし、何段階かのレベルにも対応しているといえるが、企業側ニーズを直接反映したものではなく、内容や受講のシステムなど企業ニーズとのミスマッチがおこる可能性もある。

一方、個々の企業ニーズに応じて、既存の授業を組み合わせる、もしくは独自のプログラムを組む、といったいわゆるオーダーメイド型のアプローチも考えられる。特定の人材ポートフォリオをあらかじめ規定せず、企業もしくは個人ごとに組み立てるという方法論は人材ニーズとのミスマッチは起こりにくいものの、複数科目の寄せ集めになりやすく、モジュール全体としての知識・技能・コンピテンシーが不明確になる可能性が高い。また、企業ニーズを適切な科目設定に置き換えるコーディネータとしての役割もポイントとなる。コーディネータは用意できる授業科目全般の事を熟知したうえで、企業ニーズを適切に把握する能力も必要とされるからである。

2-3 基本となる短期大学における育成目標

高等教育機関が社会人の学び直しの間となることは、限定的であるが、その限られた場の一つとして夜間部の大学は各地に存在している。

公立短大である鹿児島県立短期大学にはビジネス系の学科である夜間部（第二部商経学科）が設置されている。第二部商経学科は1日2コマ（1限が18：00～19：30、2限が19：40～21：10）の授業で修業年限は3年である。アドミッションポリシーでは理念・目標、求める人材が以下の通り規定されている。

【教育理念・目標】

第二部商経学科は「広く世界、日本、地域の経済・社会と企業の構造と運動を研究し、情報処理の技法習得を通して、柔軟な思考力と企画力、そして豊かな人間関係の構築力を有し、地域活性化のために活躍できる人材を育成する」ことを教育理念としています。

【求める人材】

- ① 働きながら社会に触れ、体験した事を大学で理論的に再確認してみようとする人
- ② 地域社会で起こっている社会的な動向に興味や関心をもつ人
- ③ 会計やITの知識・技能の習得を目指す人

かつては、社会人の学び直しの場合として、有職者（公務員、会社員などの常勤職）の学生が多く、幅広い年齢層が在籍していたが、10年ほど前から徐々に常勤職をもたない若年層が増えてきた。近年は高校新卒者もしくは卒業後1、2年で入学する学生が9割近くになり、そのほとんどは常勤職をもっていない。そのため、多くの学生は昼間にアルバイトをして、第一部（昼間部）の学生と同様、最終学年で就職活動をおこなう。

第二部商経学科では第一部2専攻（経済専攻と経営情報専攻）の内容を合わせたビジネス全般を網羅したカリキュラムが組まれている。教員16名が第一部、第二部いずれの専攻、学科の授業も担当している。平成26年度の設置科目は以下の通りである。

【教養科目】24科目

（教養一般）

人間と文化、日本の歴史、日本文学、郷土文学、こころの科学、比較文化、アジア文化論、日本国憲法、数学の世界、環境問題、かごしまカレッジ教育、かごしま教養プログラム、かごしまフィールドスクール、キャリアデザイン

（外国語科目）

英語（Ⅰ、Ⅱ）、中国語（Ⅰ、Ⅱ）、異文化コミュニケーション（英語、中国語）、（情報科目）（スポーツ健康科目）、情報リテラシー（Ⅰ、Ⅱ）、生涯スポーツ実習（Ⅰ、Ⅱ）

【専門基礎科目】23科目

（基礎理論）

情報社会論、現代社会論、社会哲学、経済学、社会学、文化と社会、経済情報論、行政法、経済政策、社会政策、社会思想、民法、商法、産業心理学、簿記論Ⅰ、経営学総論

（基礎情報）

情報科学概論、文書作成実習、統計学、応用文書処理、PCデータ活用、PCデータ活用実習、PCアプリケーション実習

【専門応用科目】 51科目

(経済理論)

日本経済論、財政学、農業経済論、金融論、経済学史、経済学特講

(地域と国際)

国際経済論、国際立地論、アジア経済論、外国貿易論、国際関係論、アジア事情、ヨーロッパ事情、地域経済論、地域産業政策、地域史、地方自治論、地方財政論、高齢者福祉、非営利組織論、労働法、国際経済特講、地域研究特講、地方自治法

(経営理論)

簿記論Ⅱ、経営管理論、経営組織論、労務管理論、管理会計論、原価計算、国際経営論、経営学特講

(情報分析・活用)

情報管理論、比較経営論、経営分析、企業行動科学、経営戦略論、企業論、経営工学、コンピュータ会計、応用データ活用、プログラミング、財務会計論、情報論特講、マーケティング論

(演習・実習)

基礎演習、演習Ⅰ、演習Ⅱ、卒業研究、社会活動、企業研修

必修科目は少ないが、履修指導、シラバス、時間割で体系的な学習を促している。シラバスでは、テーマ、概要、到達目標、テキスト、授業スケジュール、評価方法が明記されている。例えば、到達目標として、簿記Ⅰでは「複式簿記の仕組みを理解し、初歩的な会計の知識を獲得する、日商簿記3級レベルの簿記一巡の手続きを理解する。」、産業心理学では「商品、システム、労働環境を人

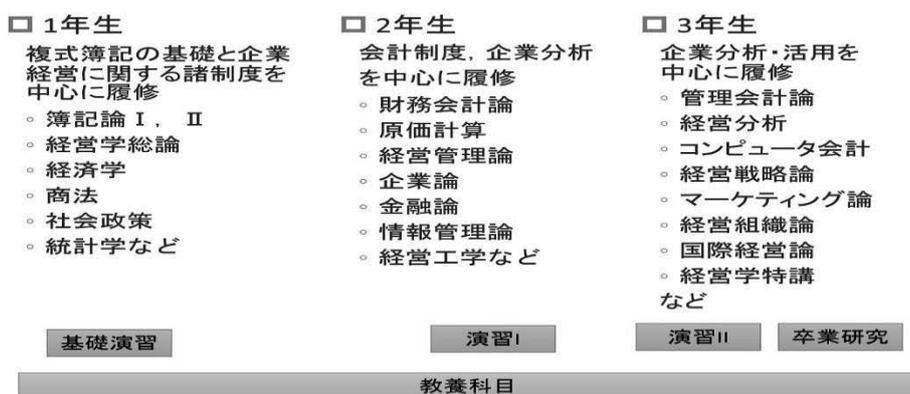
授業科目	簿記論Ⅰ	担当者	宗田 健一
	(履修年次) 1年, 2年, 3年いずれでも履修可 (単位) 2単位 (必修/選択) 選択	(学期) 前期 (授業形態) 講義方式(黒板とパワーポイントの併用)	
テーマ及び概要	<p>【テーマ】 複式簿記の仕組みの理解</p> <p>【概要】 みなさんは、これまでに一度くらい「小遣帳」や「家計簿」などをつけた経験があると思います。「小遣帳」では、何をいつ買ったか(現金収支とその明細)くらいしか記入しなかったと思います。しかし、利益の獲得を目的としている営利企業は、現金収支に限らず、さまざまな取引を記録しています。企業もさまざまな取引を記録するために「複式簿記」と呼ばれる記録・計算の技術を用いています。この複式簿記の仕組み(原理)を理解することがこのコース(科目)の目的です。</p> <p>【到達目標】 複式簿記の仕組みを理解し、初歩的な会計の知識を獲得する、日商簿記3級レベルの簿記一巡の手続きを理解する。</p>		
(1) テキスト (2) 参考文献	<p>(1) 渡部ほか『新検定 簿記講義 3級 商業簿記』(平成26年度版, 中央経済社。(予定)・・・簿記論Ⅱと共通)</p> <p>渡部ほか『新検定 簿記ワークブック 3級 商業簿記』, 中央経済社。(予定)・・・簿記論Ⅱと共通</p> <p>(2) ①中村忠『簿記の考え方・学び方』(三訂版), 税務経理協会, 2004年。</p> <p>②上野清貴監修『簿記のススメ 一人を豊かにする知識』, 創成社, 2012年。</p> <p>③内藤文雄『会計学 エッセンス』, 中央経済社, 2013年。</p> <p>④渡邊泉『歴史から学ぶ会計』, 同文館出版, 2008年。</p>		
授業スケジュール	<p>第1回 ガイダンス、簿記って何?: 履修登録確認、配布資料(簿記・会計の歴史)、コース・パッケージ</p> <p>第2回 簿記の意味・目的・種類: テキスト第1章、簿記の基礎概念: テキスト第2章</p> <p>第3回 取引: テキスト第3章、商工会議所簿記検定試験内容勘定科目表</p> <p>第4回 勘定と仕訳: テキスト第4章</p> <p>第5回 帳簿の記入: テキスト第5章、決算と財務諸表(その1): テキスト第6章</p> <p>第6回 決算と財務諸表(その1): テキスト第6章</p> <p>第7回 簿記一巡の手続きに関する学習(資料配布)</p> <p>第8回 復習、予習・復習状況の確認: 第6回までの資料、場合によっては小テスト</p> <p>第9回 現金預金取引: テキスト第7章(これ以降は、簿記論Ⅱに回す可能性がある)</p> <p>第10回 商品売買(3分法): テキスト第8章</p> <p>第11回 商品売買(3分法): テキスト第8章</p> <p>第12回 売掛金と買掛金: テキスト第9章</p> <p>第13回 その他の債権と債務: テキスト第10章</p> <p>第14回 復習: テキストとワークブックを用いた復習</p> <p>第15回 まとめ: 試験範囲の提示、成績評価方法の説明、質疑応答、授業評価アンケートの実施</p>		
成績評価の方法	<p>小テスト・予習・復習の状況(20%)、および筆記試験(80%)で評価します。</p> <p>第1回目の講義においてコース・パッケージを配布します。その際もしくは最終講義日に詳細な成績評価の方法に関して提示します。</p>		

(注1) 2014年度の簿記論Ⅰ,Ⅱは、前期、後期に連続して開講されます。簿記論Ⅰを履修する学生は、後期に簿記論Ⅱの履修登録を行うことをお勧めします。

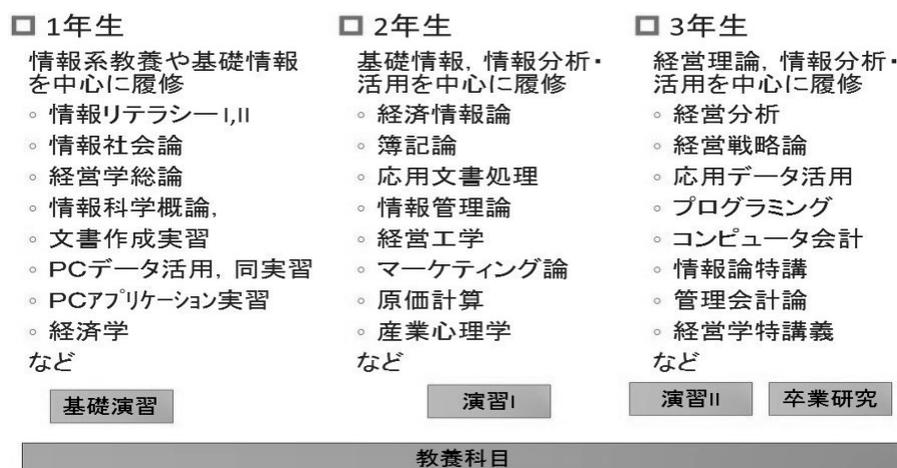
鹿児島県立短期大学 シラバスの例

間の快適性から評価し、改善を考えることができるようになる。また、購買行動に関わる心理を売り手、買い手の両面から考えることができるようになる。」となっている。

専門応用科目のうち、体系的がそれほど重視しれない一部の科目は隔年開講として、2年生もしくは3年生での受講を可能とすることで、選択できる科目数を増やしている。学生は半期9コマ（金曜2限は特設時間として授業は入らない）で3年間、最大で54コマの授業のほか、第一部の授業や集中講義、他大学の単位互換授業を履修できる。卒業単位は62単位で、演習8単位（4科目）と教養科目14単位以上の取得を卒業要件としている。教養科目24科目、専門基礎科目23科目、専門応用科目51科目の合計98科目の中から3年間の学習目的に応じて、授業を選択していくことになる。栄養士養成などスペシャリスト養成型のカリキュラムの場合、必修科目が多く、設置科目数は比較的少なくなる（鹿児島県立短期大学の食物栄養専攻の設置科目は44科目）が、幅広い業種や職種を念頭に置いたジェネラリスト養成型のカリキュラムでは、多くの授業を設置することにより、学生の選択肢を広げることにつながる。ただし、学生は早い時期に学習目標を設定し、計画的な履修選択をしないと、卒業はできても学習成果が明確になりにくい可能性もある。例えば、「企業で会計を活用できる人材を目指す」や「企業でITを活用できる人材を目指す」といった目標に対しては以下のような履修モデルを組み立てることができる。

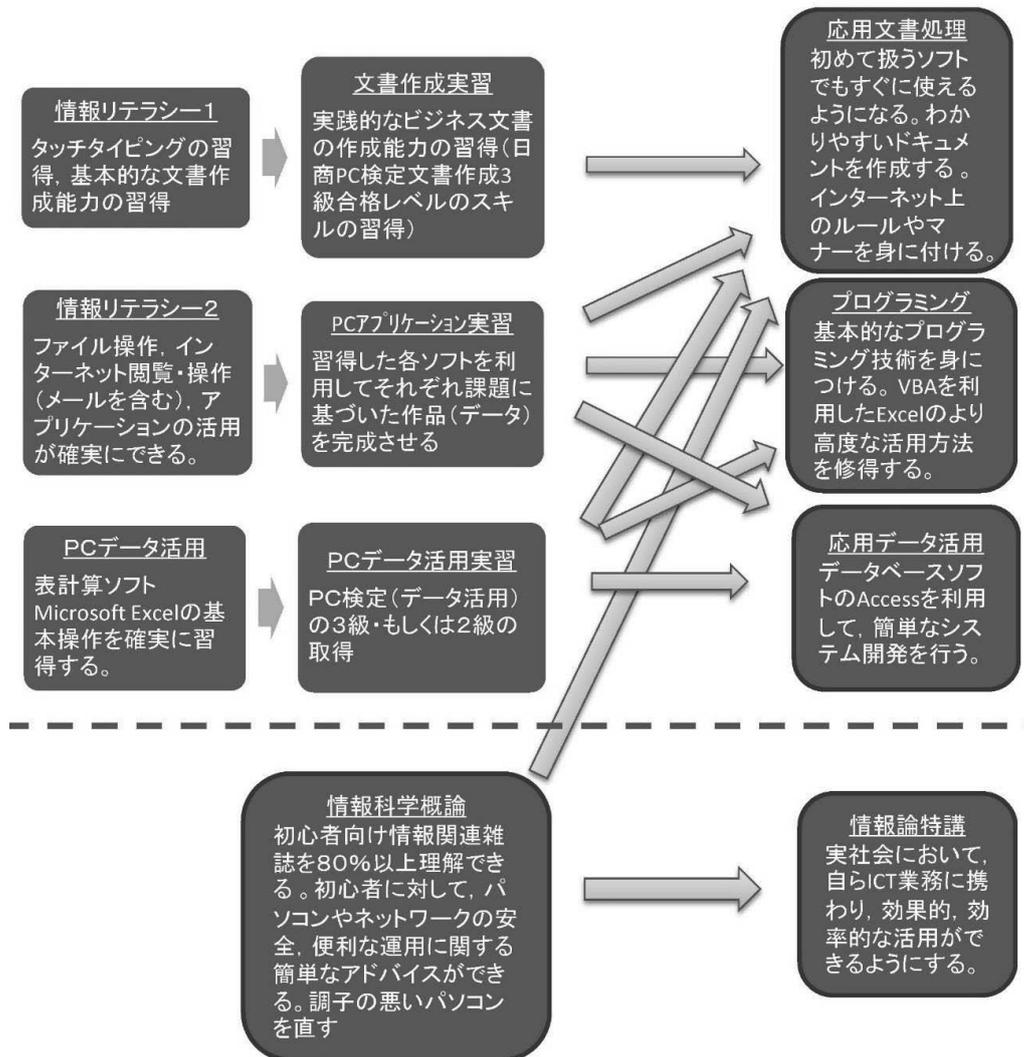


「企業で会計を活用できる人材を目指す場合」の履修モデル



「企業でITを活用できる人材を目指す場合」の履修モデル

この履修モデルで、特にITのスキル・知識に絞った体系性とシラバスによる到達目標は以下の通りである。

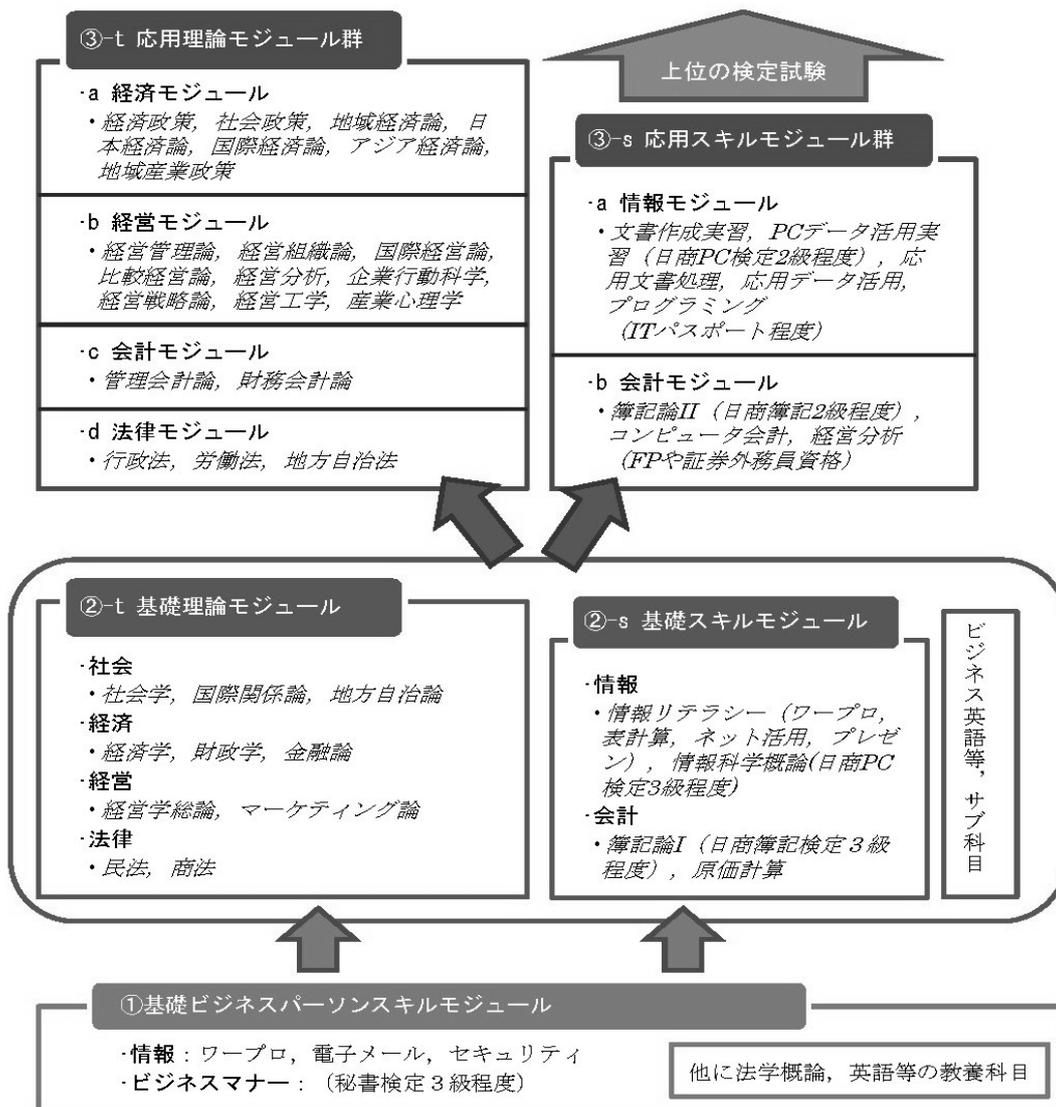


ITのスキル・知識を学ぶカリキュラム体系の到達目標
 (上部はPCスキルを学ぶ実習系授業、下部はITの知識を学ぶ講義系授業)

2-4 人材ニーズとカリキュラムマップを結びつけるための課題

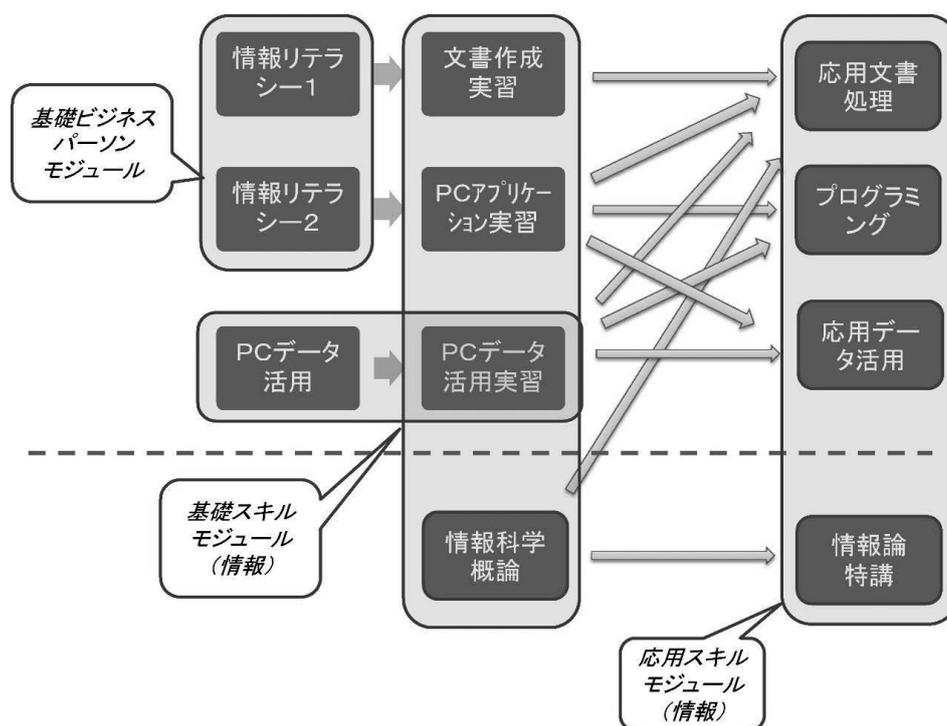
前章に記述した第二部商経学科のカリキュラムはアカデミックな視点でビジネス系全体を網羅しているため、これをもとに社会人の学び直したためのモジュールプランを作成することができる。モジュールプランは難易度に応じて、3段階に分かれる。

- ①基礎ビジネスパーソンモジュール：すべてのビジネスパーソンが身につけておくべき基礎的なスキル。(主に新卒者対象)。
- ②基礎モジュール：理論とスキルの2つの独立したモジュールからなり、業種、職種の特徴を活かした人材育成。
- ③応用モジュール：4種類の理論、2種類のスキルの専門分野のモジュールからなり、専門性を活かした人材育成として、分野を選択しながら学習する。



(斜体は現在, 鹿児島県立短大で開講されている科目名であり, 各モジュールのコンテンツイメージ)

前章に記述した「ITのスキル・知識を学ぶカリキュラム体系」をこのモジュールに当てはめると以下の配置になる。



ITのスキル・知識を学ぶカリキュラム体系とモジュールの組み合わせ

本来、モジュールプログラムは単に複数の授業が合わさっているだけではなく、科目間のシナジー効果も含め、モジュール全体としての育成目標を持つべきであろう。リカレント教育としてモジュールプランの実効性を持たせるには、具体的な分野の絞り込みと企業ニーズの聞き取りを同時におこなっていくことが考えられる。例えば、「会計」というテーマに絞り、実際に現場で必要とされている知識と技能を企業側に聞き取りながら、普遍性のあるモジュールを組んでいくことがありえる。「IT活用」、「営業」、「マーケティング」、「労務管理」など大学のカリキュラムではなく、実務の側面からテーマを設定することが必要であろう。

また、絞り込みは実務のテーマだけでなく、「地域特性」といった切り口も考えられる。産業や観光資源、文化といった地域の特性をビジネスに活かすための視点でモジュールを組み立てることで、グローバル化に対抗するローカルの競争力をあげることが可能となるであろう。個々の企業が気づきにくい地域特性を大学側の視点でブラッシュアップすることに繋がる。

ほとんどの大学、短期大学ではシラバスにより授業の到達目標が明らかにされている。また、カリキュラムポリシー、ディプロマポリシーを作成し、育成する人材像を明確にすることも増えてきた。今後、作成していく社会人向けのモジュールプランでも同様の手法により、リカレント教育の質保証をおこなっていくべきであろう。また、地方においては企業のみならず、教育機関も人材、施設、予算面など小規模の場合が多い。そのような環境下で効果的なプログラムを継続的にこなすには、限られた教育資源の有効活用と複数機関の連携を考慮する必要がある。

【邦文文献】

総務省・経済産業省 平成24年経済センサス－活動調査産業横断的集計

(<http://www.stat.go.jp/data/e-census/2012/kakuho/pdf/yoyaku.pdf>) (2014年1月15日アクセス)。

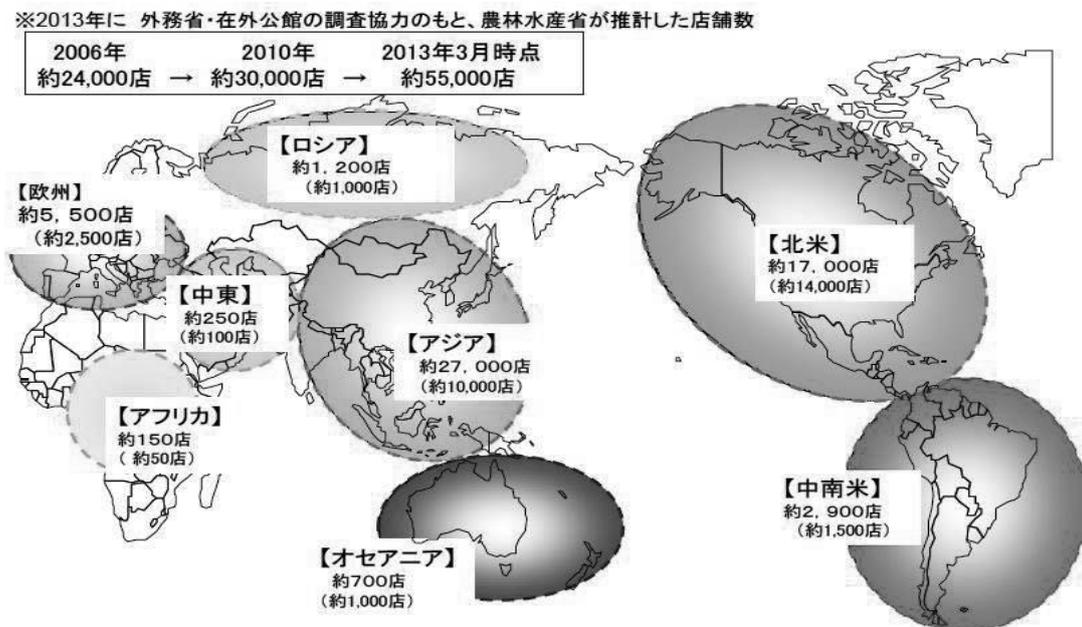
3. 食と調理・栄養分野のモジュールプロジェクト

中村 哲（中村調理製菓専門学校）
黒木 晶子（中村調理製菓専門学校）
西田 宗弘（中村調理製菓専門学校）

3-1 取組の背景、課題

(1) 日本料理等の世界的人気と調理分野での教育環境の未整備

海外における日本料理レストランは約55,000店（農林水産省、2013）と日本料理は今や世界的な人気がある。これに対して、海外では正統的な日本料理を教育する機関はほとんどない。また、海外から日本の調理教育機関への留学に関しては、特に日本語や経済的な問題が大きく、大きな困難が伴う。そのため、海外における日本料理レストランの調理師の多くが日本料理に関する正式な教育をほとんど受けたことがない者たちである。



海外における日本食レストラン店舗数の推移（農林水産省、2013）

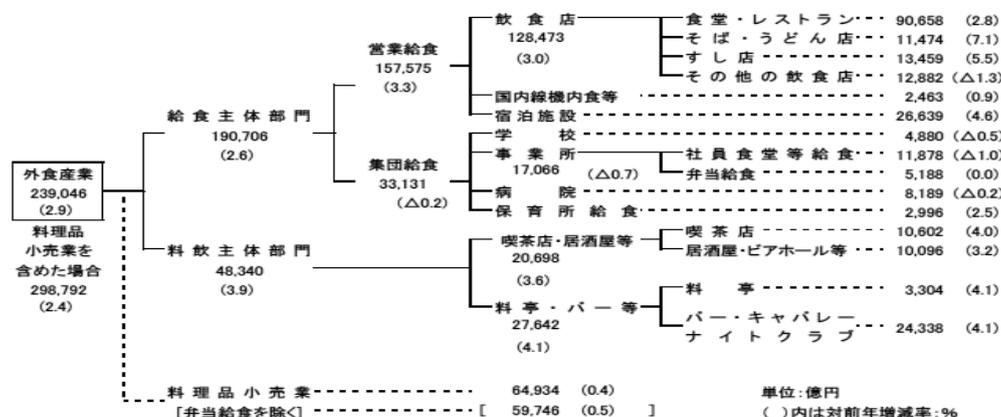
(2) 日本の調理業界における専門教育のミスマッチ等

日本国内での外食産業の売上は24兆円（一般社団法人日本フードサービス協会・公益財団法人食の安全・安心財団、2014）であり、これは自動車産業の47兆円（一般社団法人日本自動車工業会、2013）の1/2を超えるほどの規模である。

これに対し、調理に関する専門教育機関には調理師養成施設（専修学校、高等学校、短期大学）と栄養士・管理栄養士養成施設（大学、短期大学、専修学校）があり、その他の教育機関で調理専門教育を実施しているところはほとんどない。

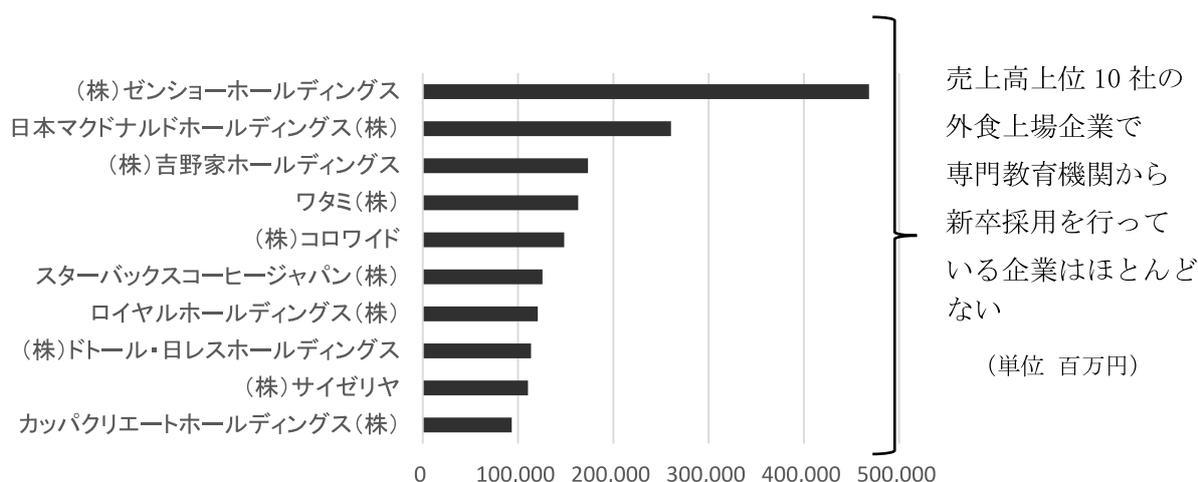
このうち、栄養士・管理栄養士養成施設の卒業生の多くは集団給食分野（病院、学校、企業等の給食事業）への就職であり、この分野の売上は3兆円強（一般社団法人日本フードサービス協会・公益財団法人食の安全・安心財団、2014）であり外食産業全体の一部でしかない。また、調理師養成施設の卒業生の多くは専門料理分野（レストラン、ホテル等）への就職であり、この分野の売上

は全体としては大きいですが、この分野の今や中心を成すファミリーレストラン、ファーストフード等や、コンビニエンス・ストア、持ち帰り弁当などに代表される中食分野等の企業の多くは、専門教育機関（栄養士・管理栄養士養成施設、調理師養成施設）をほとんど採用していないのが実情である。



平成25年外食産業市場規模推計値

(一般社団法人日本フードサービス協会・公益財団法人食の安全・安心財団、2014)



2013年 外食上場企業 売上上位10社 (フードビジネス総合研究所、2014)

管理栄養士の場合は、その資格取得には比較的難易度が高い国家試験に合格する必要があるが、管理栄養士の国家試験科目の多くは調理以外の医学的、衛生学的なものであり、調理に関する専門技術・専門知識はあまり重要視されていない。そのため、管理栄養士養成施設においては調理に関する授業科目をあまり重視しないところが多い。

一方、栄養士および調理師の場合は養成施設を卒業するだけで資格を取得できる。また、栄養士および調理師養成施設の教育においては必要科目と授業時間数のみが規定されているだけであり、要求される技術や知識のレベルについては各養成施設の裁量に任されている。そのため、栄養士養成施設および調理師養成施設の卒業生の専門技術・専門知識には大きな格差がある。

日本の外食産業の技術レベルは世界的に見て極めて高いが、これに対し、日本の調理に関する専門教育機関新卒者の専門技術・専門知識は世界的には決して高いレベルとは言えないのが実情であ

る。また、教育機関において、外食産業において必要な経営的な科目の授業もあまり行われてこなかった。

しかしながら、従来は日本の外食産業においては終身雇用等の人事慣行の下、長期間の主に企業内OJT教育が行われていたため、最終的に上述のような世界的に極めて高い技術レベルとなってきた。近年、日本企業はさまざまな理由からこれまでのような長期間にわたる企業内教育を実施することが困難になってきている。他方、厳しい企業間競争の中で、消費者の高いニーズを満足させるにはこれまでと同様な高度な技術が求められている。

さらに、今後の調理業界への新卒者の確保は、労働条件等の問題から厳しくなるものと見込まれている。

(3) 新学校種の創設および大学等の調理教育への参入

厳しい少子化の中、調理専門教育機関は生き残りのためにも産業界のニーズに今まで以上に応える人材の教育を模索している。また、平成26年度から始まった専門学校における職業実践専門課程においても産業界との連携が強く求められている。さらに現在検討中の実践的な職業教育を行う新たな学校種においてもこのことはより強く求められるものと予想される。

近年、既存の4年大学で、これまでの栄養士・管理栄養士養成施設とは異なる、調理業界における経営専門知識等を中心に教育を行う学部学科の新設が検討されている。この種の教育機関に関しては日本には従来はなく、カリキュラムの新規開発等の課題がある。

3-2 取組の概要

本分科会では以下の3項目に取り組むこととした。

- ① 海外の先進的専門教育機関の事例調査
- ② 国内の幅広い分野の調理業界における人材ニーズ調査
- ③ 海外での職務標準例（豪・トレーニングパッケージ）をモデルとした、日本でのモジュールプログラムの開発およびその実証講座の実施

3-3 成果目標

本分科会の成果目標は以下のとおりとした。

- ① 国内での人材ニーズの調査および海外の先進的専門教育機関の事例調査の結果を基に、専門委員によって比較検討を行い、今後の日本における調理教育の方向性を検討する
- ② 中堅人材の外食産業従事者から卓越したトップレベルのシェフにいたる、また専修学校高等課程あるいは専門高校から大学学士課程レベルまでに対応できるモジュール型プログラムの開発を目指す

3-4 26年度の結果概要

(1) 海外の先進的専門教育機関の事例調査

1) オーストラリア

[調査対象教育機関等]

Victoria University (メルボルン)

William Anglis Institute (メルボルン)

TAFE SA (Le Cordon Bleu および International College of Hotel Management を含む) (アデレード)

TAFE Directors Australia

Australian Council of Private Education and Training

Community Service and Health industry Skills Council

Service Skills Australia

[調査結果概要]

オーストラリアの職業教育の主な特徴は以下のとおりである。

- ① 産業界主導で決定された個々の教育目標である詳細なトレーニングパッケージに基づく専門教育
- ② 6か月の学校教育+400時間のインターンシップ (Certificate III) あるいは12か月の学校教育+400時間のインターンシップ (Certificate IV) の教育が主流
- ③ 大学等と連携して学士号を取得する課程もある

オーストラリアの職業教育は次の10段階から成る。このうち、調理教育機関では主に Certificate III及び Certificate IVの教育 (薄墨色で塗った部分) が行われている。

10	博士 (Doctor Degree)	高等教育
9	修士 (Master Degree)	
8	優等学士 (Bachelor Honours Degree) 準修士修了証明書 (Graduate Certificate) 準修士ディプロマ (Graduate Diploma)	
7	学士 (Bachelor Degree)	職業教育
6	準学士 (Associate Degree) 上級ディプロマ (Advanced Diploma)	
5	ディプロマ (Diploma)	
4	サーティフィケートIV (Certificate IV)	
3	サーティフィケートIII (Certificate III)	
2	サーティフィケートII (Certificate II)	
1	サーティフィケートI (Certificate I)	

オーストラリア資格枠組の概要 (The Australian Qualifications Framework, 2013)

2) フランス

[調査対象教育機関等]

Ecole de cuisine Grégoire Ferrandi (パリ)

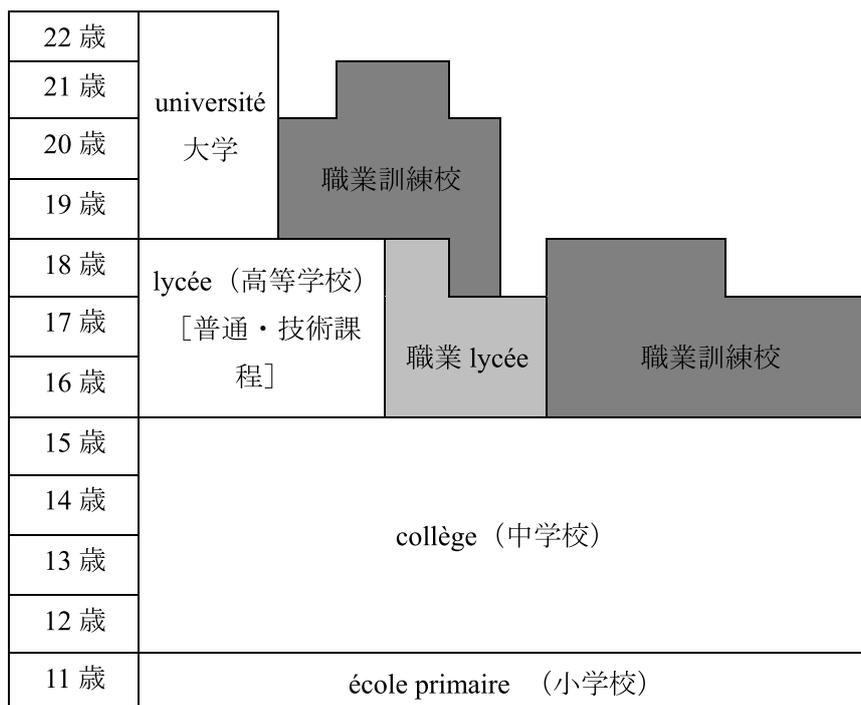
Le Cordon Bleu (パリ)

Institut Paul Bocuse (リヨン)

[調査結果概要]

フランスの職業教育の主な特徴は以下のとおりである。

- ① 調理師養成教育においては、従来の中卒後のアプレンティスシップ（徒弟制見習い）＋学校教育の並行の教育から、高卒後3年間の専門教育にシフトしてきている。高卒後3年間の専門教育では、1年目が教育機関での調理実務教育、2年目がインターンシップ、3年目が経営等の科目が一般的である。
- ② 調理に関する高卒後3年間の専門教育機関では、卒業後に大学等へ編入学することにより学士号を取得するケースもある。



フランスの職業教育機関の体系概要（薄墨色で塗った教育機関で調理師教育が行われている）

職業教育の免状体系概要（堀内・佐々木・伊藤・佐藤編、2013）

水準	対 象	免状
水準V	collège (中学校) 後2年制	CAP
		BEP
水準IV	collège (中学校) 後3年制	BT
		Bac.T
		Bac.P
		Bac.G
水準III	lycée (高等学校) 後2年制	BTS
		DUT

3) スイス

[調査対象教育機関等]

Ecole hôtelière de Lausanne (ローザンヌ)

[調査結果概要]

Ecole hôtelière de Lausanne の職業教育の主な特徴は以下のとおりである。

- ① 基本となる教育は高卒後の4年制教育であり、ここでは1年目は6か月の実務と6か月の実務インターンシップ、2年目はマネージメント教育、3年目はマネージメントインターンシップ、4年目はケーススタディ等による集大成教育を行っている
- ② 従来はホテル業界への就職がほとんどであったが、近年ではホテル以外の多方面の分野からの求人が多く、それらの企業の幹部候補生として就職している
- ③ 1年6か月のMBA課程も設置している

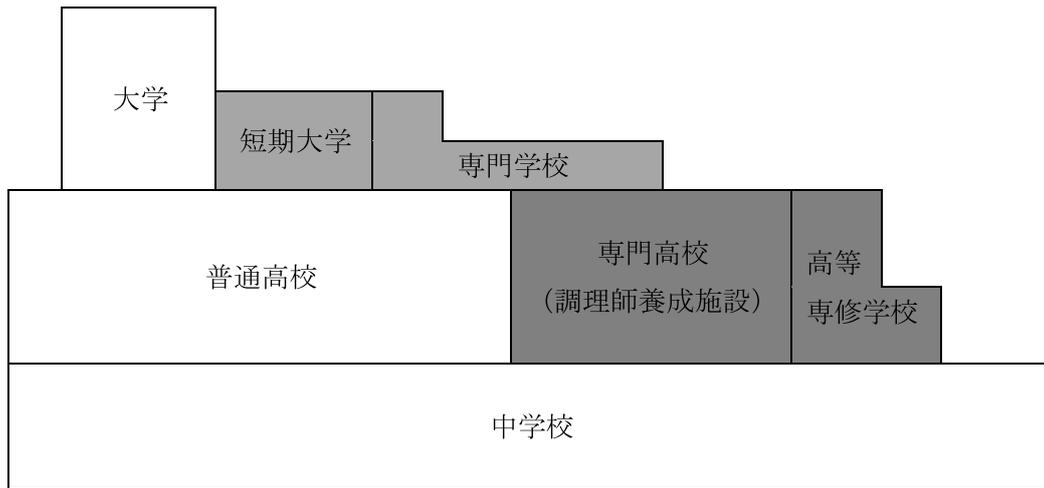
(4) 日本の調理教育のシステム

本分科会がまとめた日本の調理教育の主な特徴は以下のとおりである。

- ① 調理師の教育を行う厚生労働大臣指定の調理師養成施設のほとんどは専修学校（専門学校、高等専修学校）および専門高校である
- ② 調理師養成施設での教育の基本は1年間（960時間）の専門教育である。このカリキュラムは厚生労働省によって決められている
- ③ 企業等でのインターンシップは、厚生労働省のカリキュラムでは60時間以内に制限されており、一般的にオーストラリアやフランス等に比べ極めて短い
- ④ 短期大学や専門学校といった第三段階教育において主に用いられる教科書と、高等学校（専門高校）や高等専修学校といった第二段階教育（後期中等教育）において主に用いられる教科書は同一であり、教育の内容の差はほとんどない
- ⑤ 調理師養成教育修了者を対象とした専門教育機関はなく、修了後の教育は主として企業内教育に委ねられる

学校種別の調理師養成施設の現状（平成24年度）（社団法人全国調理師養成施設協会、2012）

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



日本の調理師教育の体系（薄墨色に塗った教育機関で調理師教育が実施されている）

(2) 国内の幅広い分野の調理業界における人材ニーズ調査

以下の調理分野における人材ニーズを調査するために、それぞれ代表的な企業等においてインタビューを実施した。

① ファミリーレストラン

ロイヤルホスト取締役営業・企画本部長 佐々木徳久氏ほか同社社員3氏

② 高級日本料理（料亭）

菊乃井主人、日本料理アカデミー理事長 村田吉弘氏

③ ホテル

ヒルトン福岡シーホーク総支配人 クリスチャン・ボーダー氏

④ フランスにおける日本人シェフのレストラン

レストラン Sola オーナーシェフ 吉武広樹氏

レストラン Au 14 Fevrier Saint-Amour Bellevue オーナーシェフ 浜野雅文氏

⑤ 集団給食

中村学園事業部総務部門人事・庶務課長 仲範明氏ほか同部職員1名

[結果概要]

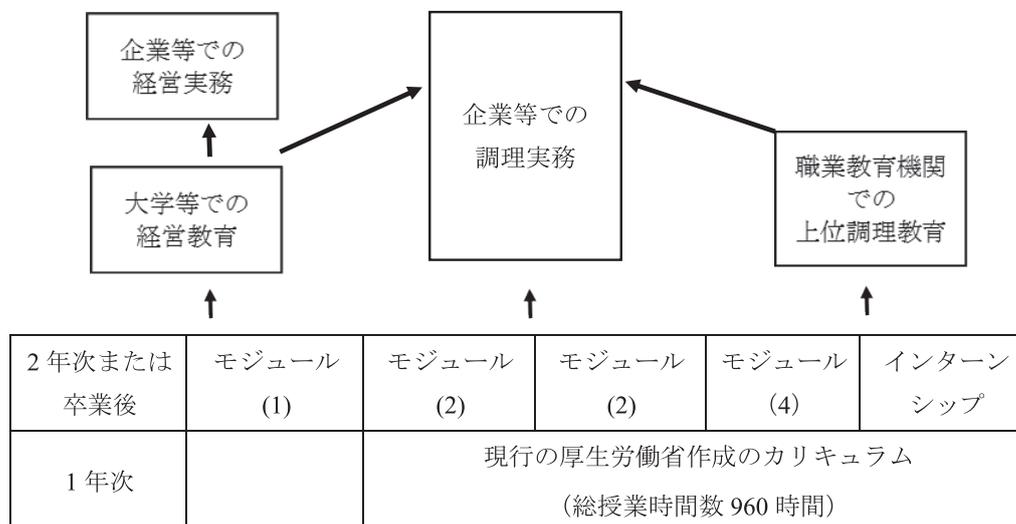
インタビューの結果概要は以下のとおり。

- ① 日本の多くのシェフ、経営者たちは学校における教育は基礎的なものだけで十分であり、重要なことは調理師として今後生きていく覚悟、あるいは社会人としての基本的な生活習慣等と考えている。
- ② しかしながら、一部のシェフ、経営者たちは現在の調理師教育よりも実践的かつより高い調理技術、理論の教育を望んでいる。（少数意見）
- ③ これまでは、学校で学んできた技術や知識を調理現場が評価しない傾向にあった。また、学校側も現場であまり評価されないレベルの教育しか実施してこなかった。

(3) 日本料理の教育におけるモジュールプログラムの開発

本分科会としては、日本の調理師教育に以下の図に示すような体系を取り入れることを提案す

る。ここでは、1年間の厚生労働省が規定する現行のカリキュラムを修了後、モジュール化した教育プログラムを受講することによりこれまでの調理専門教育とは異なる明確な教育目標を持ったプログラムとすることができる。さらに、モジュール単体そして切り離しても、それぞれのモジュールだけを履修したいというニーズにも応えることができるようにする。



本分科会が提案する調理教育の体系案

そして、このモジュールプログラムの一例として、どんぶり調理教育モジュールを開発することとした。その理由としては以下の点が挙げられる。

- ① どんぶり調理は比較的平易であるが、煮る、焼く、揚げる、刺身等の日本料理の基本的な調理の多くが含まれていることからモジュールプログラムとすることに適している。
- ② 海外においても日本のどんぶりは人気があり、このモジュールプログラム単独でも海外では十分に教育ニーズがあるものと予想される。

このモジュールにおいては、国内外での調理基本教育を修了した者を対象とし、その上でコンピテンシーを明確にしたプログラムを作成するものとした。

京都調理師専門学校および中村調理製菓専門学校がそれぞれどんぶり調理教育モジュールを作成した。それぞれの特徴は以下のとおりである。

	総授業時間	主な特徴
京都調理師専門学校案	90時間	<ul style="list-style-type: none"> ・ 21種類という多くの丼の授業が含まれている ・ 包丁の研ぎ方、出しのとり方といった基本から授業が始まっている。 ・ 2回の実技試験が含まれている ・ レストラン等を使った演習授業が2回含まれている。
中村調理製菓専門学校案	24時間	<ul style="list-style-type: none"> ・ 8種類の代表的な丼のみのプログラムである ・ 各回の授業での評価項目が明確に規定されている ・ 包丁の研ぎ方などの基本は含まれていない

3-5 27年度の取組案

本分科会としては、平成26年度の取組を発展させ、平成27年度も継続して以下のような取組を行いたいと考えている。

④ 国内の調理業界の人材ニーズの調査（継続）

平成26年度は主な調理分野において、代表的な企業等から人材ニーズを調査した。平成27年度は各分野における調査企業数を大幅に増やし、各分野の人材ニーズの全体像を把握したい。

⑤ 海外の先進的専門教育機関の事例調査（継続）

26年度はフランス、スイスそしてオーストラリアの調理教育を調査した。27年度ではアメリカ合衆国および韓国の調理教育の調査を行いたい。

⑥ 日本における調理教育のカリキュラムマップの作成（新規）

専修学校高等課程、高等学校（調理師養成施設）、専門学校1年制、専門学校2年制のあるべきカリキュラムマップを提案したい。また、海外教育機関の調査および国内調理業界の人材ニーズ調査から、専門学校2年制修了後のカリキュラムマップも提案したい。

⑦ 日本料理の教育におけるモジュールプログラムの開発（継続）

26年度は日本料理の教育におけるモジュールプログラムの一例として、どんぶり調理教育モジュールの開発を行ってきた。平成27年度はこれを完成させ、実証授業を国内外で実施したい。

【参考文献】

一般社団法人日本自動車工業会「自動車産業の現状」(<http://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/special/tenken/04/shiryo08.pdf>)〈2015年2月14日アクセス〉

一般社団法人日本フードサービス協会、公益財団法人 食の安全・安心財団「平成25年外食産業市場規模推計について」(<http://anan-zaidan.or.jp/data/2014-1-1.pdf>)〈2015年2月14日アクセス〉

社団法人全国調理師養成施設協会（2012）『平成24年度調理師養成施設一覧』社団法人全国調理師養成施設協会

農林水産省「日本食・文化の海外普及について」(<http://www.maff.go.jp/j/shokusan/eat/pdf/20130620.pdf>)〈2015年2月14日アクセス〉

フードビジネス総合研究所「外食上場企業ランキング2013」(<http://www.fb-soken.com/ranking.html>)〈2015年2月14日アクセス〉

堀内達夫、佐々木英一、伊藤一雄、佐藤史人編（2013）『日本と世界の職業教育』法律文化社

The Australian Qualifications Framework Council（2013）. *Australian Qualifications Framework, Second Edition January 2013*. Retrieved February 14,2015, from <http://www.aqf.edu.au/wp-content/uploads/2013/05/AQF-2nd-Edition-January-2013.pdf>.

4. 観光プロジェクト（地域版学び直しプログラム）

長崎発 オーダーメイド型観光地域づくり—人材育成プロジェクト報告—

長崎ウエスレヤン大学学長 佐藤 快信
事務局長 南 慎郎

4-1 観光分野における人材ポートフォリオとそこでの人材ニーズの把握について

(1) 本事業の概要

地域の持続的、自立的な発展とともに、地域全体の活性化に繋がるような観光地域づくりを進めるための中核人材として「観光地域づくり人材」の育成が求められている。本事業は、地域における産学官連携による人材育成プラットフォームを形成し、職業統合型学習プログラム構築の仕組みづくりを目指すとともに、地域ニーズや学習者の生涯に亘るキャリア形成に即したオーダーメイド型人材育成プログラムを開発することを目的とする。

本事業は、平成25年度に採択された「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」傘下の職域プロジェクト「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」のうち、特に観光分野の中核的専門人材育成プログラムについて、地域における産学官民の連携によるオーダーメイド型のモデルカリキュラム開発と、それを継続発展させる仕組みづくりを目的として、平成26年度より、新たに取り組む職域プロジェクトである。

(2) 企業の人材ニーズと教育プログラムのミスマッチ

文部科学省のデータによると、観光関係学部・学科等の設置状況は、全国で定員4,772名（H24年4月）となっているが、卒業生の観光関連産業への就職率は、平成24年度の観光庁調査では16.1%という状況となっている。また、別のアンケート結果によれば、全国の旅行業企業の新卒採用で重視している点は、「人物本位」が85%と圧倒的に多く、学生が大学で学んだ内容の「能力」や「学部・学科」はわずかである。また、採用時に観光系の学部・学科を意識するのは39%にとどまっている。現行のインターンシップについては、大学側の評価が「大変有益」46%、「有益」50%と高評価なのに対し、企業側は「有益」51%、「どちらかというとも有益ではない」40%と、大きな差があることが分かっている。

日本の大学における観光教育の特徴を見ると、諸外国では中心となる教育内容が「ホスピタリティ系」と「経営系」であるのに対し、「人文・社会学系」「地域づくり系」の教育内容が多いが、企業等においては、大学の専攻に関わらずポテンシャル重視の採用傾向にあり（観光立国推進ラウンドテーブル2012）、人材育成のミスマッチは構造的な問題により、解消されていないのが現状である。

観光立国を目指す政府のアクションプログラムが進行する中、観光産業におけるマネジメント層から実務者層まで、優秀な人材の確保が大きな課題となっているが、産業界と教育界との人材養成をめぐるミスマッチが顕在化している。このミスマッチを解消するには、産業界と教育界が協働して、観光産業の将来ビジョンと必要となる観光人材像に関するビジョンの共有をはじめ、継続的な対話が必要となっている。

いっぽうで地方においては、「観光地域づくり」への戦略的な取組が求められおり、旅行・宿泊・運輸等の観光産業・行政のみならず、農林水産業、商工業の事業者や住民グループなど地域が一体

となったこれら多様なステークホルダーをマネジメントする人材として「観光地域づくり人材」の育成が求められている。加えて海外インバウンドへの積極的な対応といった課題にも直面している。こうした人材の育成には、従来の観光業界の専門的知識・技能や業務経験の蓄積といった単線的なプログラムでは立ち行かなくなっており、より中長期的な視点による積み上げ型の学習プログラムの設計・構築が必要となってきた。

本事業を展開する長崎県は、文化観光立県として「おもてなし日本一づくり」運動を推進しており、「住んでよし、訪れてよし」の観光地域づくりを戦略的方向性として掲げており、観光振興の人材育成の方向性としては、

- 観光産業の経営者や従業員のおもてなし力の向上
- 観光協会等の観光団体における関連多業種との連携
- 新たな観光魅力づくり・観光開発・情報発信・海外インバウンドへの対応等の企画立案及び実践など事業を直接推進する職員の能力向上
- ニューツーリズムの担い手となる人材育成

等を重点項目として掲げており、国のアクションプログラムに即したものになっているものの、地域固有の課題解決のためには、産学官の連携による人材育成のビジョンの共有が急務となっている。

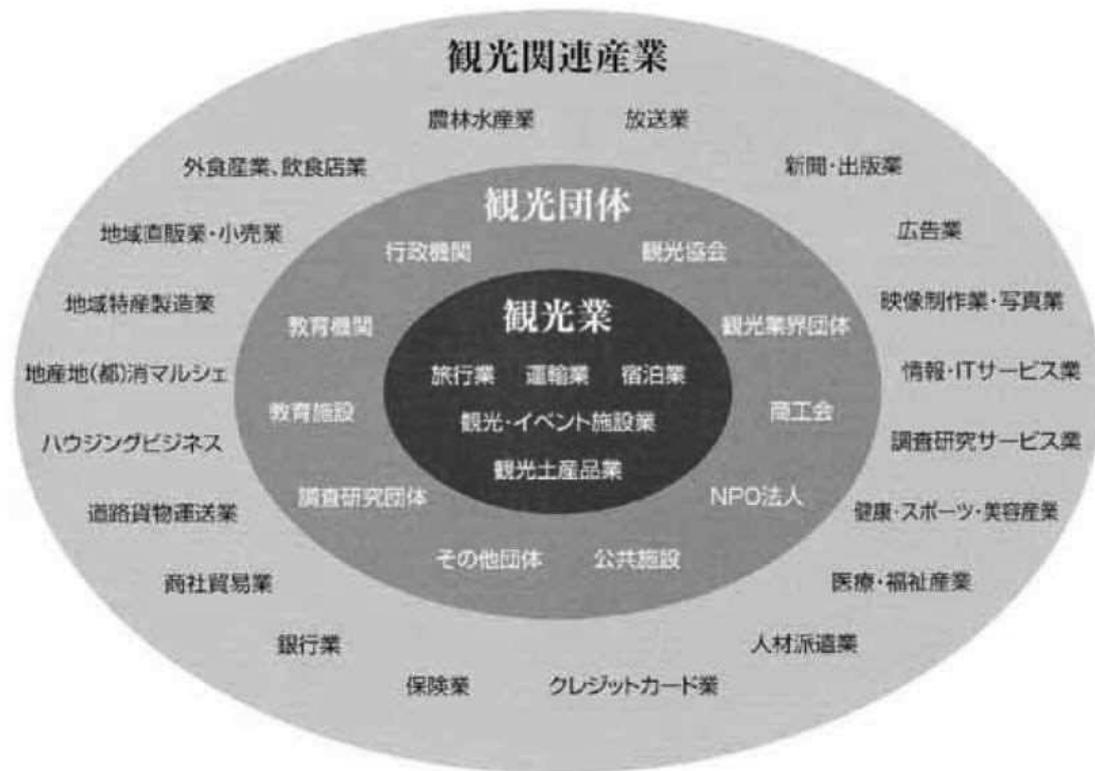
本事業は、観光分野における人材育成と需要のミスマッチを解消すべく、地域の産・官・学・民の対話の場を創出し、地域における観光ビジョンと必要な人材像の共有を図り、観光振興における継続的なイノベーションを可能にする人材育成プログラムを開発し、維持発展する仕組みづくりを構築することを目的としている。

(3) 観光地域づくり人材ニーズの把握

観光分野における人材ポートフォリオ・人材ニーズをどのように把握するか、例えば三菱総合研究所は、「平成21年度 生涯学習施策に関する調査研究～我が国の企業等における中堅人材の人材ニーズに関する調査研究～」(2010)において、「経済社会活動のボリュームゾーンをなす中堅人材」の量的な把握を試みている。具体的には、「国勢調査」「学校基本調査」「人材ニーズ調査(経済産業省)」の統計データに基づき、我が国産業界の人材構成について、特に福祉分野、IT・情報サービス分野、コンテンツ分野、観光分野、ビジネス実務分野といったいわゆる成長分野と言われる5分野においてどのような職業・職種が必要とされるか、「ストック」「供給」「需要」の現状把握と将来推計を行っている。

観光分野の人材ニーズの把握にあたっては、統計上産業分類が明確な旅行業・宿泊業を対象に限定しており、その理由として、観光分野は旅行・宿泊・レジャー・飲食・交通及びガイド・通識などの領域に大別されるが、ガイド・通識に関してはボランティアや個人事業によることが多く、レジャー・飲食・交通は観光分野として統計上の明確な区分が存在しないことをあげている。

観光関連産業は、図1のように多様なステークホルダーにより構成されており、一口に人材ポートフォリオの把握といっても、今回本事業が対象とする「観光地域づくり人材」といった仮説的な設定を行ったうえでの人材ニーズの把握が必要となる。



観光関連産業の構成

前述したように、本事業は、平成25年度に採択された「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」傘下の職域プロジェクト「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」の一環として実施された観光分野の人材育成プログラムを基盤としているが、昨年度の段階で、長崎県雲仙市の雲仙温泉観光協会、小浜温泉観光協会の従事者を対象にヒヤリング調査をおこなった結果、今後の九州地域における観光の動向に関して以下のような予測を立てた。

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

④ 観光プログラムの広域化と連携

- テーマ性、ストーリー

こうした観光産業の動向に対応する島原半島に求められる人材像として、以下のような人材ニーズが明らかとなった。

【島原半島の観光分野において求められる人材像】

- 現在、求められる人材像：観光プログラムを創出できるプランナー、プロモーター
- 近い将来、求められる人材像：観光分野の経済効果を明らかにできる人材や行政と調整できる人材、コーディネーター、エリアマネージャー。

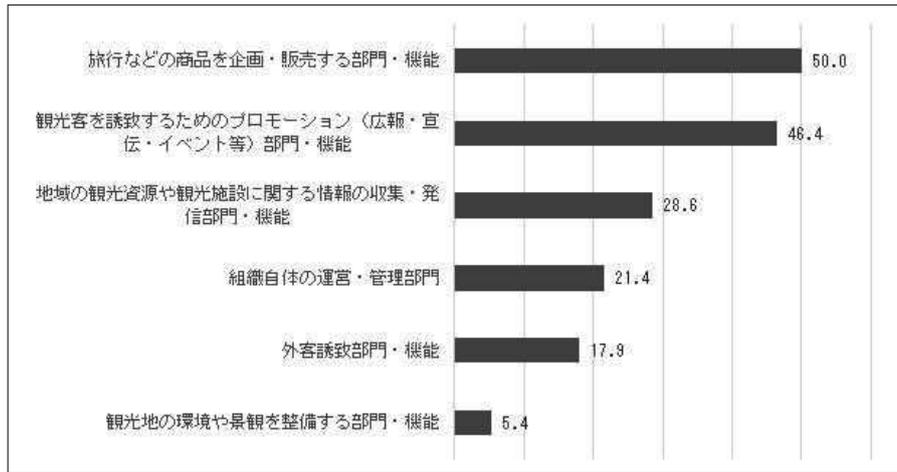
今年度の事業では、昨年度のヒアリングに基づく人材ニーズについて、更に観光産業を構成する観光協会等の団体、観光関連企業、雲仙・小浜温泉地区で観光産業に従事する従業員を対象にアンケート調査を行い、「観光地域づくり人材」に関するニーズの量的な把握を行った。

アンケートの実施に当たっては、長崎県観光連盟に加入する観光協会等の団体22団体、企業（旅行業、宿泊施設、交通運輸、会社・団体、観光施設、広告・印刷、土産・商品店）291事業所、雲仙・小浜地区の観光分野従業員150人を対象に行った。

調査の結果、「どのような部門・機能の強化が必要か」という問いに対し、観光協会等の団体、観光関連企業のいずれも50%が「旅行商品を企画・販売する部門・機能」の強化を選択しており、そうした部門・機能の強化に必要な人材についても、いずれも「観光関連の民間企業や観光団体で経験を積んだ人間（経験者）」を筆頭に、次いで「観光やビジネスなど「観光」の実務教育を受けた専門学校・短期大学の卒業生（新卒者）」を挙げている。



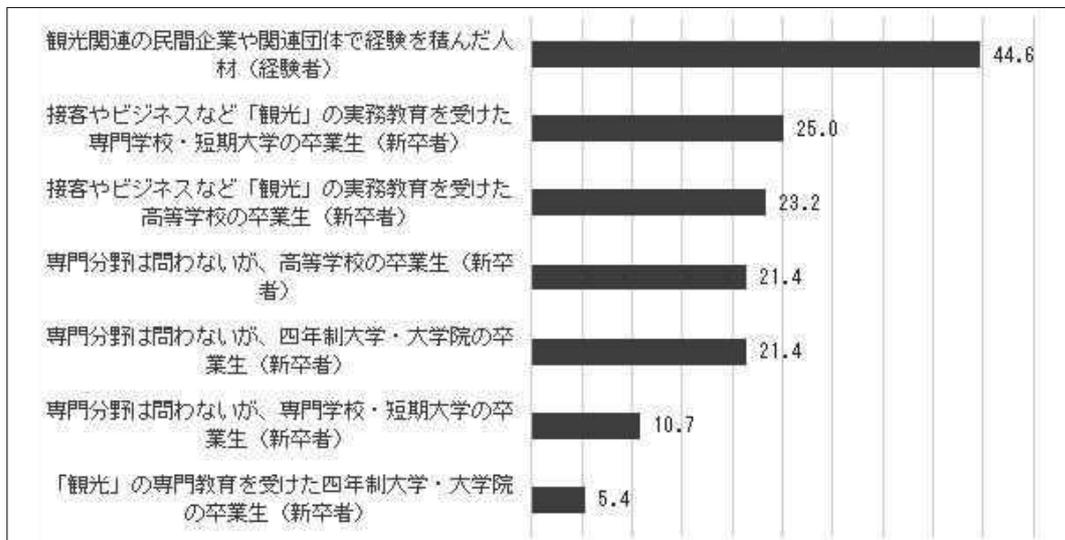
観光協会等の団体 強化が必要な部門・機能



観光関連企業 強化が必要な部門・機能

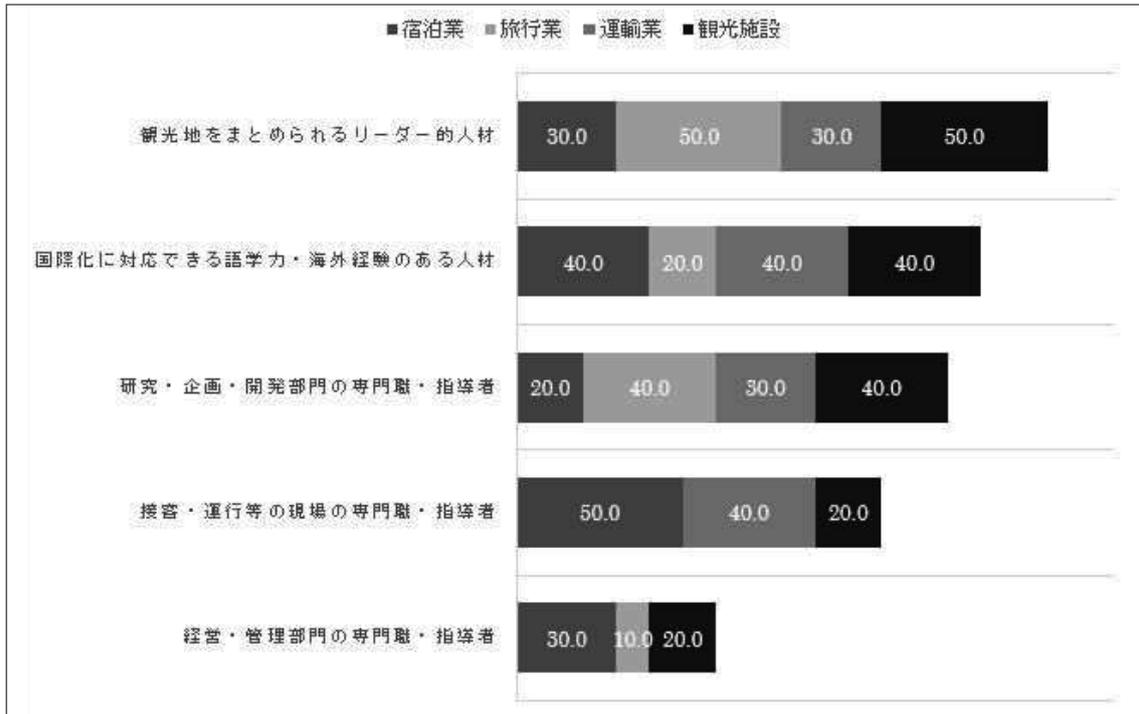


観光協会等の団体 強化が必要な部門・機能に必要な人材

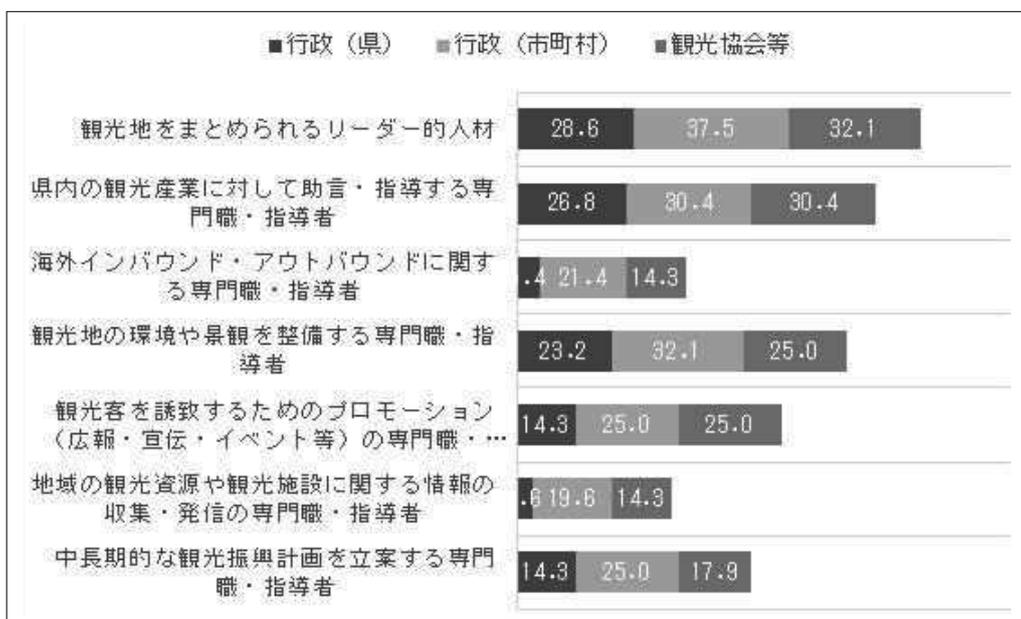


観光関連企業 強化が必要な部門・機能に必要な人材

また、長崎県の観光分野に不足する専門職・指導者レベルの人材のニーズを見ると、観光協会等の団体にとっては、観光業や観光施設に「観光地をまとめられるリーダー的人材」が不足しているとする回答が50%、また「国際化に対応する語学力・海外経験のある人材」が宿泊業や運輸業、観光施設に不足しているとする回答が40%となっている。いっぽうで、観光関連企業にとっては、行政・団体に「観光地をまとめるリーダー的人材」の存在を最も多く求めているのが分かる。興味深いのは、特に市町村レベルの行政へのこうしたレベルの人材ニーズが最も多いことが伺える点である。

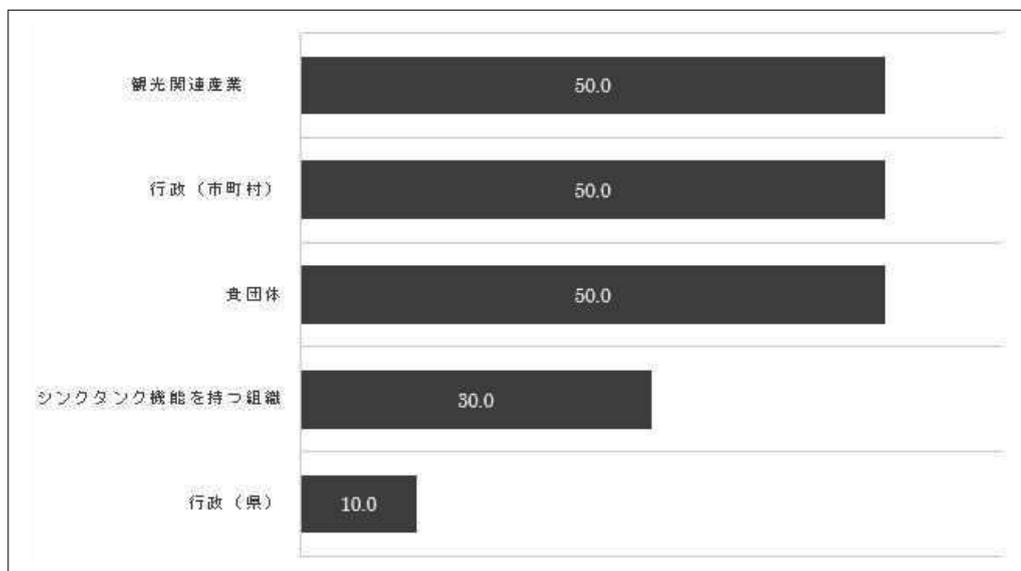


観光協会等の団体 観光関連業界に不足している人材

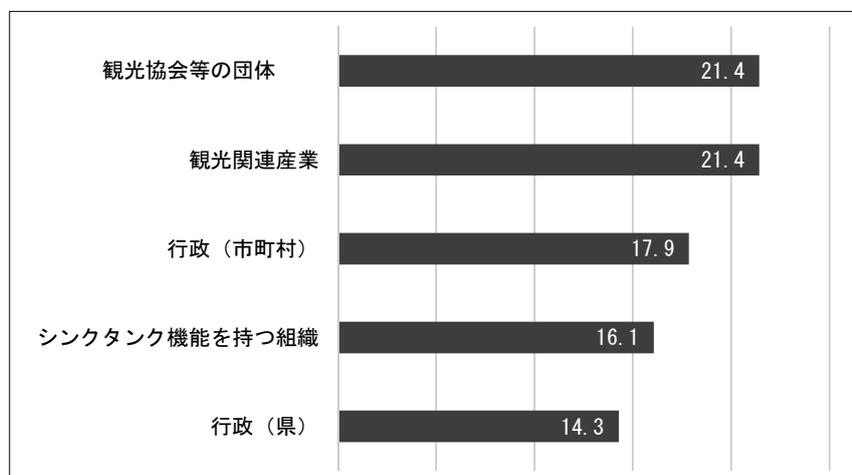


観光関連企業 行政・団体に不足している人材

観光分野の中核的専門人材についての必要性についての回答は、観光協会等の団体、観光関連企業のいずれも「必要である」とする回答が70%以上となっており、そうした人材が必要とされる組織については、観光協会等の団体にあつては、観光関連産業、行政（市町村）、自団体への期待がそれぞれ50%、観光関連業界にあつては観光さん協会等の団体、観光関連産業への期待がそれぞれ21.4%となっている。また、いずれも県レベルの行政機関への期待は高くないことが分かる。

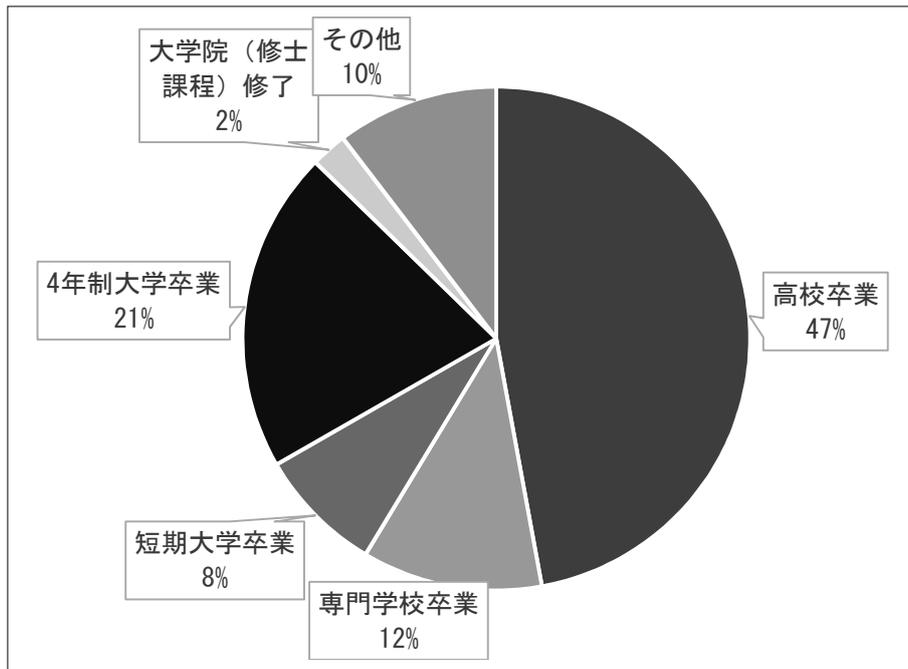


観光協会等の団体 中核的専門人材が配置される最も適した機関

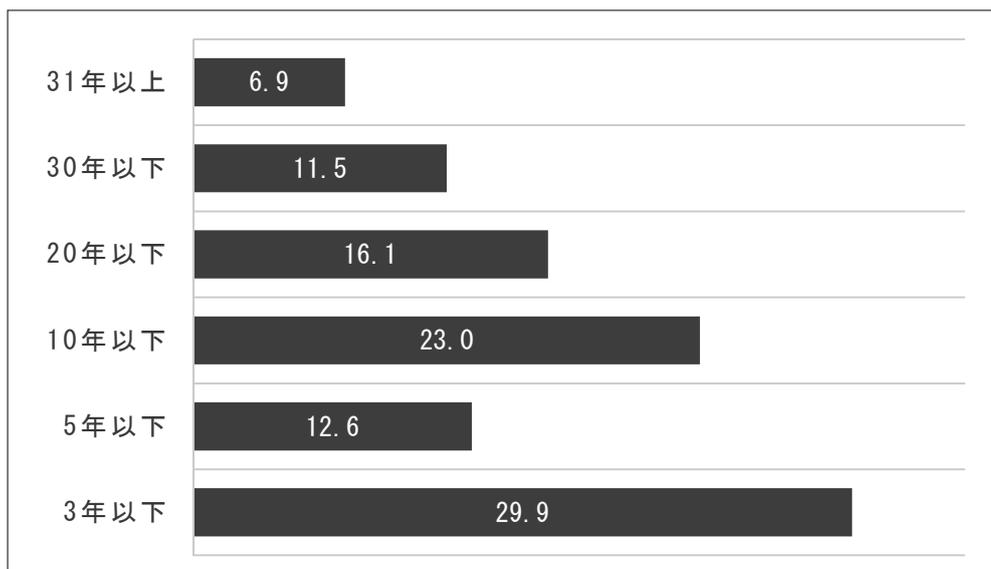


観光関連企業 中核的専門人材が配置される最も適した機関

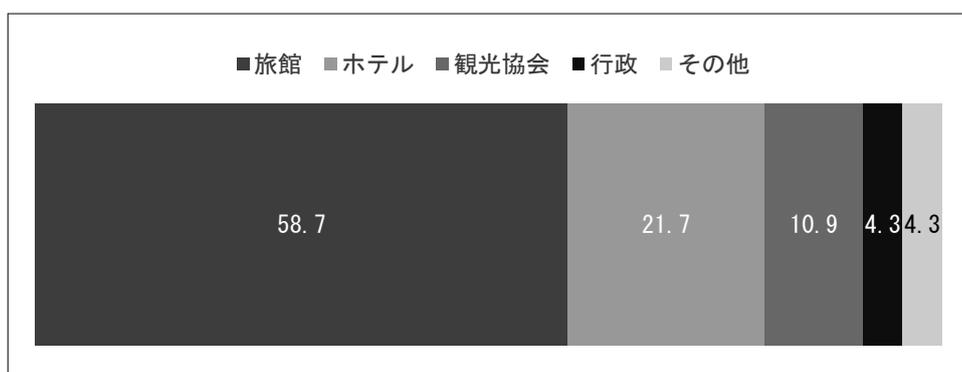
次に観光関連企業の従業員対象の調査結果を見ると、回答者の最終学歴は高校卒業者が最も多く47%、次いで4年制大学卒業が21%、短期大学・専門学校卒業者が20%となっており、勤務年数は3年以下が最も多く29.9%、現在の仕事先としては、ホテル・旅館勤務者が全体の80%を占めている。



従業員 最終学歴

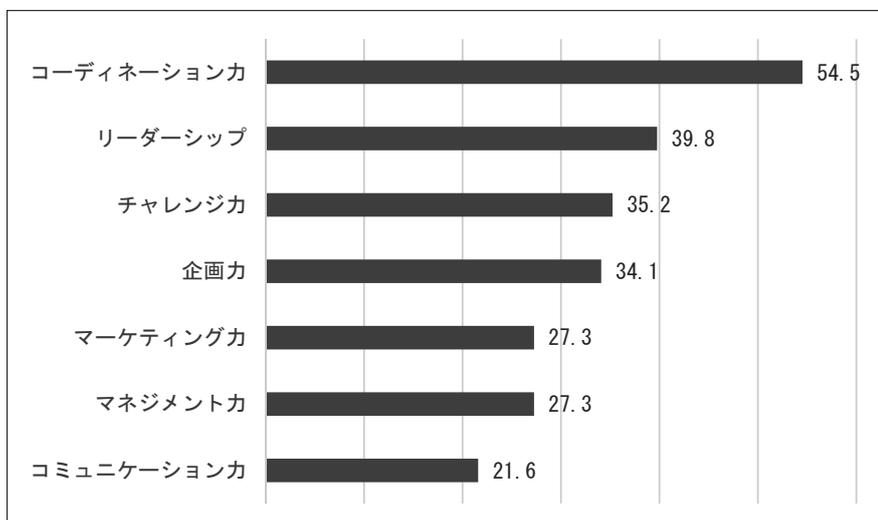


従業員 現在の仕事先での勤務年数

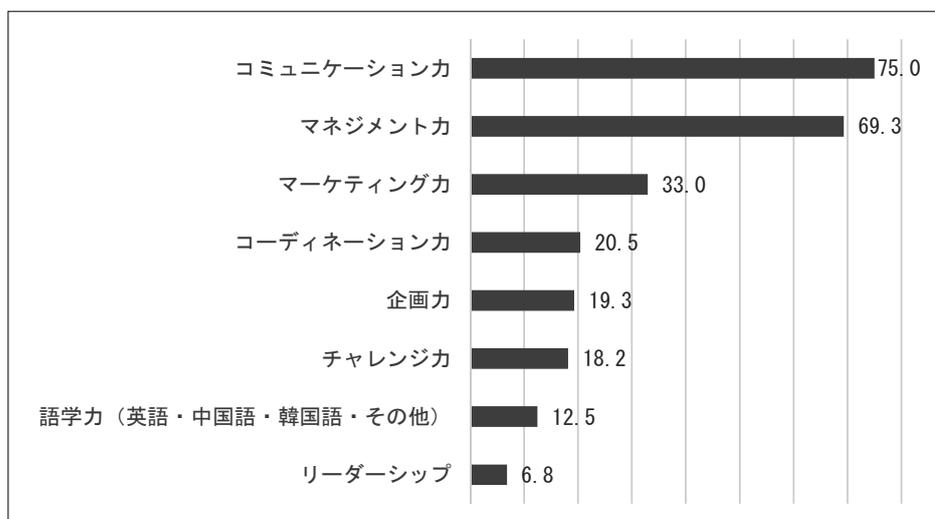


従業員 現在の仕事先

現在の自分に強化が必要な能力としては、「コーディネーション力」が最も高く54.6%、次いで「リーダーシップ」が39.8%、「チャレンジ力」が35.2%となっている。また、現在勤務する職場の職員に国際的インバウンドへの対応のために強化が必要な能力については、「コミュニケーション力」が75.0%、「マネジメント力」が69.3%となっている。



従業員 現在の自分に強化が必要な能力



従業員 国際的インバウンドに対応するために現在の勤務先の職員に必要な能力

4-2 観光分野における地域版学び直しプログラムの開発について

(1) 「地域版学び直しプログラム」とは

本プロジェクトは、「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」傘下の職域プロジェクトのなかで唯一、「地域版学び直しプログラム」の開発・実証」として選定されたものである。

「地域版学び直しプログラム」の開発・実証の趣旨は、「これまでの本委託事業で開発された全国的な標準モデルカリキュラム等を活用して、各地域の専修学校等において、地元の企業や業界団体等の人材ニーズを踏まえた『オーダーメイド型教育プログラム』の開発・実証を行い、成果を全国

的な標準モデルカリキュラム等にフィードバックするとともに、その課題とノウハウを蓄積し、とりまとめ、全国に提供する」こととなっている。

開発・実証する教育プログラムは、「社会人、生徒・学生、育児休業中及び育児休業から復帰直後の女性や子育てのために長期間離職している女性等の就労、キャリアアップ、キャリア転換に必要な知識・技術・技能等を身につけるためのもの」とされており、本プロジェクトの対象とする地域は長崎県内、特に島原半島の中心に位置する雲仙温泉地域であり、同地域の主要産業である観光産業をターゲットとしており、観光産業を構成するホテル・旅館業、飲食業、小売業、観光協会等の各種団体で働く従業員・職員のうち若手中堅人材、加えて、将来の地方観光産業を担うであろう地元の大学生を対象としている。

(2) 観光分野の「地域版学び直しプログラム」～ベースとなるモデルカリキュラム～

本事業における観光分野の「地域版学び直しプログラム」の開発・実証にあたっては、これまで文部科学省の「成長分野等における中核的専門人材育成の戦略的推進事業」において開発されたモデルカリキュラムを参考にしつつ、特に観光庁における「観光地域づくり人材育成プログラム」をベースに、対象となる長崎県内の観光分野の人材ニーズにどのように応えるか、が課題となっている。

観光庁は、観光地域づくりの中核となる人材像と必要となる能力を以下のように明らかにしている。

【観光地域づくりの中核となる人材像】

- 地域に対して誇りと愛着を感じている人材
- 組織・集団をまとめる役割を担うリーダーとしての組織管理、戦略的思考等の理解や、洞察力、構想力のある人材
- 利害関係者の相互理解や信頼関係を構築する対人対応力、対話力がある人材
- 事業に潜む各種の危険性に備えるリスク分析や危険回避策、不測の事態が発生した際の効果的・効率的な対応が取れる人材
- 地域資源を活かした観光地域の形成を促進させる観光戦略プランの策定、地域づくり、環境の整備等が推進できる人材

【観光地域づくりの中核となる人材に求められる能力】

- リーダーシップ系統の能力（必須）：観光地域づくりに取り組む志を持ち、関係者との認識共有及び合意形成を行う能力
- マネジメント系統の能力：多様な関係者を取りまとめ、必要な人材や資金を確保し、プロジェクトの立案や進行管理を行う能力
- マーケティング系統の能力：地域の魅力を想像することで、来訪者の新規獲得と既存顧客維持を行う能力

更に、育成するプロセスを3段階、求められる能力を5段階で表し、取組段階の1・2はレベル1～2の能力の育成内容に、取組段階の2はレベル2～3の能力の育成内容に、レベル3以上の人材育成は取組段階3の内容の内容で一部行いながら、主として現場での実践のなかで能力を育成することが望ましいとしている。

【観光地域づくり人材の育成プロセス】

	観光地域づくりへの取組状況	育成する人材像	求められる能力
取組段階1	観光地域づくりに関心ある人材を育成・拡大する段階	観光地域づくりに関心ある人材	観光地域づくりの考え方を理解していること
取組段階2	観光地域づくりの中核となる人材を育成する段階	観光地域づくりの取組の中核となる人材	高い志を持ち、観光地域づくりマネジメント・マーケティングを理解していること
取組段階3	複数の地域で観光地域づくりに取り組む必要性が関係者に共有されており、「地域のリーダー人材」を中心とした取組が実践されている段階	広域（複数市町村）の観光地域づくりの取組の中核となる人材	俯瞰的視野を持ち、複数地域の取組を効果的に推進できる戦略を立案、推進できること

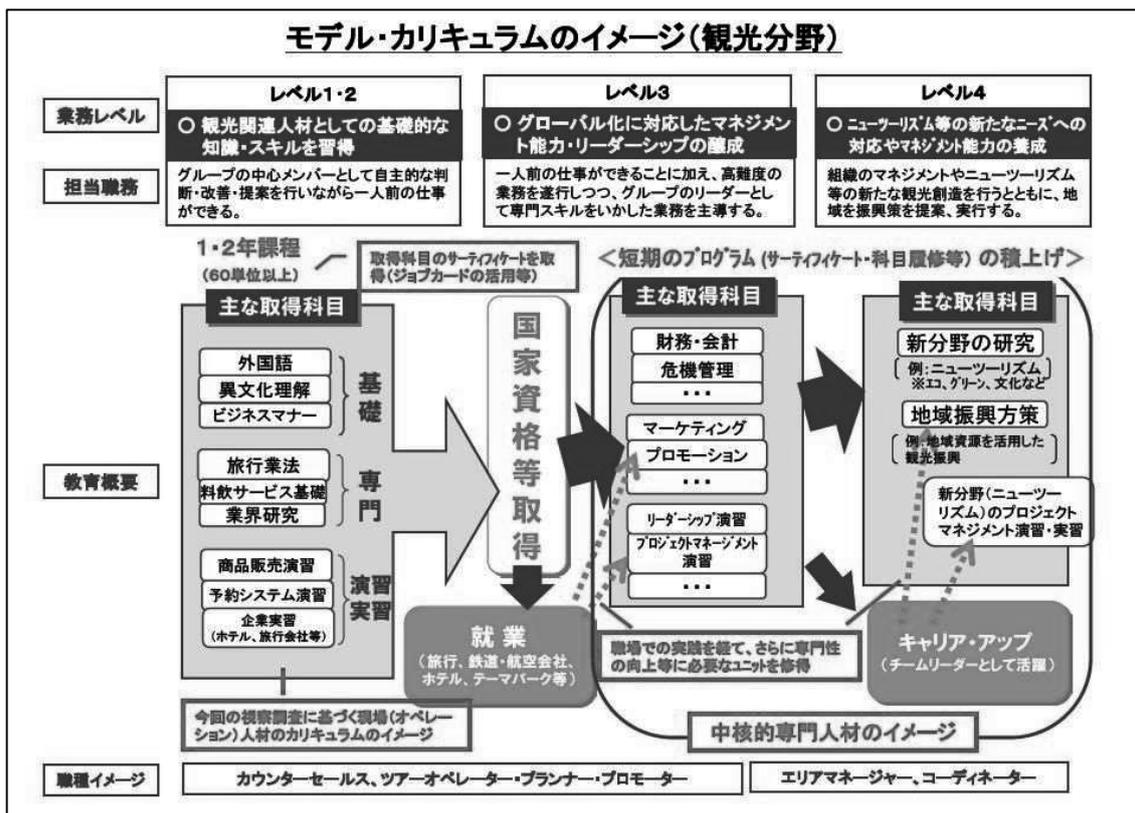
【観光地域づくり人材に求められる能力】

レベル	求められる能力
レベル5	国際的な競争力を持った観光地域として持続的な事業実施を行うための基盤となる能力を有する
レベル4	ブランド戦略に基づく事業を実施するための基盤となる能力を有する
レベル3	ブランド戦略を策定するための基盤となる能力を有する
レベル2	「住んでよし、訪れて」の観光地域づくりを行うための基盤となる能力を有する
レベル1	観光地域づくりを進めるための体制整備を行う基盤となる能力を有する

このモデルカリキュラムを、これまでの文部科学省「成長分野等における中核的専門人材育成の戦略的推進事業」において先行してきたコンソーシアムの取り組み成果として公表されている観光分野のモデルカリキュラムに即して捉えなすならば、概ね能力レベルの共通性が見えてくる。

本事業においては、特に観光産業に従事する社会人の学び直しとして、「観光地域づくり人材」の育成にあたって、文部科学省委託事業における先行コンソーシアムの成果と観光庁の作成したプログラムをどのように整合性をもって、積み上げ型モジュール学習プログラムとして、どのように位置付けていくのか、が課題となる。

すなわち、人材ニーズ調査に明らかなように、本事業の対象となる雲仙・小浜温泉地区の観光産業に従事する現職者の最終学歴は高校卒業者が最も多く、また、四年制大学・短期大学を卒業した者でも、観光系の学部・学科出身者は少なく、観光分野の専門的な知識・技術を学校段階で学んでこなかった層が大半を占めており、こうした人材の職務経験をどのように評価するか、が課題となる。



観光分野のモデルカリキュラム

観光分野産学コンソーシアムの進捗状況(報告)(学校法人トラベルジャーナル学園ホスピタリティツーリズム専門学校2011)

すそ野が広く、領域が明確でない職種・業種である観光分野の人材育成において、「リーダーシップ」や「マネジメント」「マーケティング」といった能力を指標・ルーブリックとする教育プログラムの構築は、こうした課題へのひとつの解決策ともいえる。

4-3 実証講座「観光まちづくり人材育成講座 リーダーシップ編」

(1) 前年度の取り組み

今年度の事業の基盤となった平成25年度の事業では、上述の「観光地域づくり人材」育成プロセスの「取組段階1」を念頭に、ホテル・観光、運輸、関連団体等の中核的役割を担っている職員、これから観光分野での活躍を希望する大学生を対象とした、国際的観光インバウンド強化のための人材育成プログラムとして試行的に講座を開催した。講座の目的は、国の観光政策の流れの把握と、現場における国際的観光インバウンドへの対応に向けた人材整備、観光資源コンテンツの把握を目指すこととし、雲仙・小浜温泉地区の旅館・ホテル・旅行業関係者・観光協議会等の団体職員、長崎ウエスレヤン大学及び長崎国際大学の学生を対象として、九州運輸局企画観光部長による基調講演と、講演内容をふまえた受講者とのディスカッションを行う、観光地域づくり人材育成に向けたビジョンの共有を図った。

(2) 今年度の取り組み

前年度事業の成果から、中核的専門人材は『組織体制における中間管理職ではなく、地域振興と

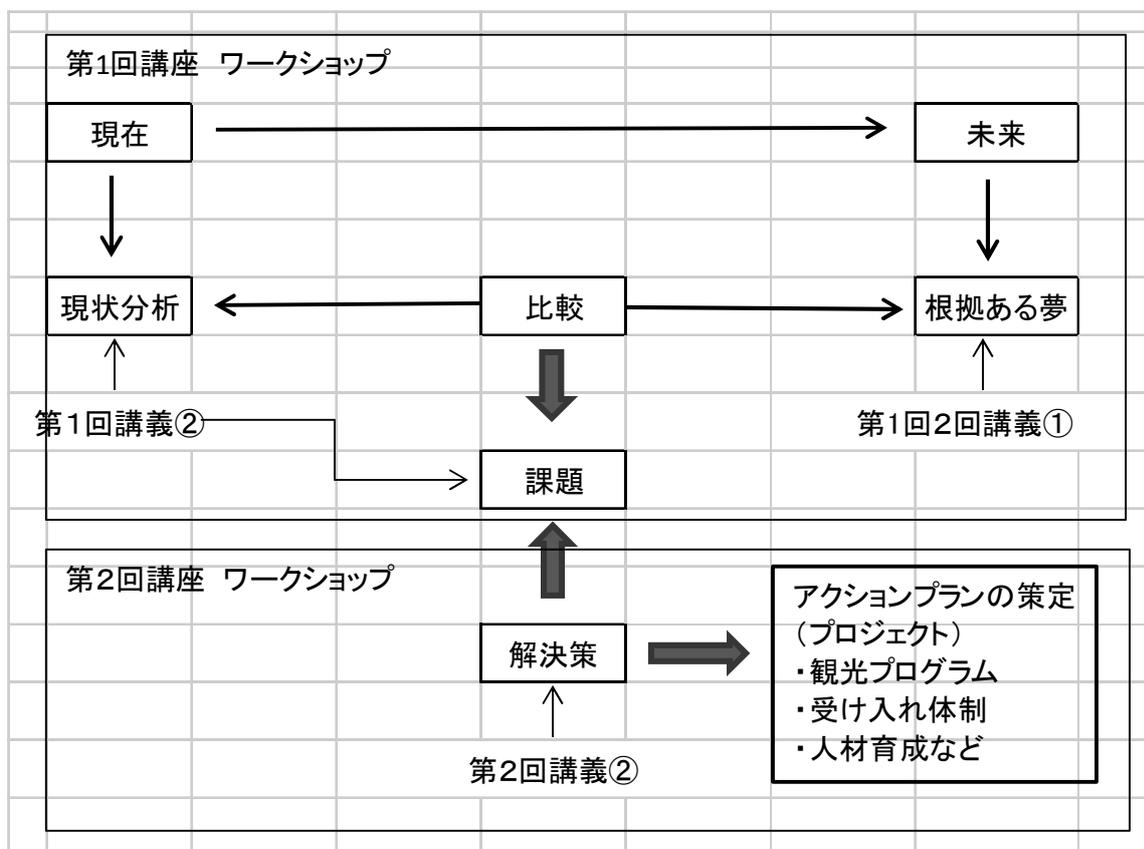
連結したニューツーリズムやインバウンド対応など、新たなニーズへの対応をプロジェクトとしてマネジメントするエリアマネージャーやコーディネーターといった職務が想定』された。前述の先行コンソーシアム（平成23年度「成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進事業」観光分野産学コンソーシアムの進捗状況【報告】）によるモデル・カリキュラムのイメージ（下図）にあわせると、レベル3またはレベル4に相当する。

レベル3の人材養成として必要なスキルとして、プロジェクトマネジメント能力は重要である。そこで、今回の実証講座では、「プロジェクトマネジメント能力」の養成に軸をおき、実施する。ここで想定する「プロジェクトマネジメント能力」とは、プロジェクトを立案するために現状の把握、到達目標の設定、そのためのアクションプランの立案とステークホルダー設定とスケジュール管理に関わる能力としている。

今年度の実証講座の設計にあたっては、「観光地域づくり人材」育成プロセスにおける「取組段階2」に位置づくプログラムとして、雲仙・小浜地区の観光分野の企業・団体の現職者を対象とした「観光まちづくり人材育成講座－リーダーシップ編－」を2回にわたり実施した。

1) 実証講座の組み立て

想定している中核的専門人材の業務としては、観光プログラムの企画立案と実施をおこなうことになる。そのため、今回の実証講座では企画立案の基礎的講座、実施するためのアクションプラン策定のための基礎講座の2つの講座を実施することとした。



2) 対象者

本事業は、オーダーメイド型の人材養成としていることから、着地型観光が進行するなかで、地域から動けない観光協会や旅館・ホテル業関係者が観光プログラムの開発を主体的におこなってい

くことが今後求められることが予測される。

そこで、これまで協力体制を組んでいる長崎県雲仙市雲仙温泉地域を中心に実証講座を展開することとし、雲仙温泉街に所在する観光協会職員、旅館・ホテルの若手職員を対象とする。

また、地域がどのようにみられているのか、新たな地域観光資源の再発見、発掘という観点と大学における観光分野講座としての連結を考慮し、第1回講座の観光プログラムの企画立案講座には、大学生も参加させることとした。

3) 実証講座の概要

① 第1回実証講座

開催日時：2014年12月5日（金） 10：00～18：00

開催場所：雲仙・小地獄温泉 国民宿舎 青雲荘

目的：ホテル・観光、運輸、関連団体等の中核的役割を担っている職員、これから観光分野での活躍を機能する大学生を対象に、観光政策の最前線で活躍するインバウンド担当者の実践的な取り組み、平成28年度から始まるディスティネーション・キャンペーン等の紹介を通して、観光地域づくりの流れを把握するとともに、観光地域づくり人材に必要なリーダーシップを養成する。

第I部 産学官の観光への取組について（ディスカッション）

※第1回全体研究会同時開催

10：30～11：00	沿線観光誘客に向けた取り組みについて ～九州新幹線鹿児島ルート事例及び西九州ルート 開業に向けて～	JR九州長崎支社 営業課長 恋塚秀和
11：00～11：30	長崎県におけるインバウンド政策の最前線からの報告	長崎県 企画官 井川博行
11：30～12：00	長崎ウエスレヤン大学による地域国際観光活性化への軌跡	長崎ウエスレヤン大学 准教授 加藤久雄
12：00～13：00	ディスカッション	
13：00～14：00	(昼食・休憩)	

第II部 観光地域づくり人材育成ワークショップ

～リーダーシップ養成編～

14：00～14：10	実施方法の説明 グループ分け 6グループ（各グループ留学生1人）	事務局
14：10～14：40	アイスブレイク 自己紹介	講師・ファシリテーター： 長崎ウエスレヤン大学 教授 佐藤快信
14：40～17：30	ワークショップ演習及び発表	
14：40～14：45	個人ワーク ワークシート① 目標設定シート	
14：45～15：30	現状認識・共有	
15：30～16：00	未来を展望雲仙温泉の未来	
17：30～18：00	個人発表	
18：00～18：30	講評	

② 第2回実証講座

開催日時：2015年2月3日（火）10：00～17：30

開催場所：雲仙温泉 雲仙スカイホテル

目的：ホテル・観光、運輸、関連団体等の中核的役割を担っている職員、これから観光分野での活躍を機能する大学生を対象に、観光地域づくり人材に必要なリーダーシップを養成する。

第2回目の講座は、第1回目でおこなった雲仙温泉の課題抽出と解決の方向性を具体的なプロジェクト・アクションプランとして展開する手法を学ぶ。具体的なアクションプラン策定にあたり、あらためて長崎県の観光政策の今後の流れ、雲仙温泉への期待について共有を図る。また、今後のプロモーションに欠かせないWEBマーケティングの動向、展開について基本的な知識を学ぶ。

【観光地域づくり人材育成ワークショップ】

プロジェクトの策定（アクションプランの作成）

10：30～11：00	レクチャー1 長崎県の今後の観光政策について ～雲仙温泉への期待～	長崎県企画振興部 文化観光振興局観光振興課 観光まちづくり班 課長補佐 久家隆二
11：00～11：30	レクチャー2 Webマーケティング&インバウンド	Clapas（クラブス） 西村 文男
11：30～16：00	プロジェクトの策定 ・概要の作成 ・ステークホルダーの確認 ・リソースの確認 ・スケジュールの作成	講師・ファシリテーター： 長崎ウエスレヤン大学 教授 佐藤快信 長崎国際大学 講師 城前奈美
16：00～16：30	発表	
16：30～17：00	講評	プロジェクト委員
17：00	閉会	事務局

③受講生の目標設定と振り返り

実証講座の実施に当たっては、各回とも受講者自身の「観光地域づくり人材」としての能力養成の観点から構成される「目標設定シート」と「自己評価シートにより」受講前後の目標設定・振り返りを促すこととした。

④講座各回の講評

2回の実証講座はともに事業の全体研究会と同時開催か前後して実施することにより、事業の企画運営委員・協力者により、講座へ出席してもらい、又は受講生として参加してもらうこととした。これは、企画運営委員・協力者もまた観光分野を構成するステークホルダーであることから、学習者・当事者としての視点を教育プログラムの評価・改善に反映させるためである。

4) 各講座のまとめ

① 第1回講座のまとめ

教育プログラムへの導入の課題としては、以下のようなことがわかった。

- ワークショップの経験の有無により、受講生間での参加態度に差があった。
- 企画立案業務の経験の有無により、目標を設定する思考プロセス（例えば、ロジカルシンキングなど）に差がみられ、思考プロセスを学習する講義の重要性がわかった。
- プロジェクトマネジメント能力の開発については、能力を細分化し、それぞれの学習を実施し、段階的学習またはモジュール型学習によるカリキュラムを構築する必要がある。

② 第2回講座のまとめ

- 受講者は社会人のみの参加であり、これまでにワークショップの経験が豊富であり、作業プロセスを的確に認識していた。
- 振り返りには記載されていないが、受講者からの要望として、ワークショップで作成したアクションプランを実践する実習科目の設定があった。その背景には、これまでにこうしたワークショップをしてきて、そのまま終わってきただけで実際の活性化につながっていないというもどかしさがあるためといえる。
- そのため、机上での学習とその学習を基にした演習との組み合わせと実習という組み合わせが必要である。

③ 実証講座からの示唆

2回の実証講座を実施したことから、以下の示唆を得た。

- 「プロジェクトマネジメント能力」のような複合的な能力を開発する際には、求められる能力ごとの学習内容を設定し、その学習段階を基盤に位置付ける。学習の形態としては、机上での学習と演習を組み合わせるモジュールを設定する。
- 最終的なモジュール内の学習内容の統合には、実習科目を位置づけ、実践につながるプランを策定し学習後も継続して活動につなげる。
- 学習の流れは、以下のように想定される。
{机上の各学習} + {学習に対応する演習} ⇒ {実習} ⇒ {実践}
- 併せて、それぞれの学習段階での到達目標を設定し、その評価が可能な振り返りなど実施することも必要である。

5. 平成26年度「介護人材養成プログラムのグローバルスタンダード構築に向けたモジュール化プロジェクト」報告

－介護プロジェクトにおける本年度の取組み概要－

小林 光俊（学校法人敬心学園）

菊地 克彦（学校法人敬心学園）

江藤智佐子（久留米大学）

5-1 我が国の介護職（介護福祉士）の基本的な役割とグローバル展開をめざして

小林 光俊（学校法人敬心学園）

(1) はじめに

介護福祉士は、高齢者や障害のある人の自立支援や生活支援を担う国家資格の専門職です。現在の介護現場では多様なサービスが必要とされており、時代と共に求められる介護サービスも変化しています。介護職も常に自分の知識や技術を磨き、向上させると共に、国の制度改革など、常に時代に合わせて進化をしていくことが求められています。

また現場では、ホームヘルパー、介護福祉士、医師、看護師等が一体（多職種協同）となったチーム・ケアが実施されています。そういった意味では、介護職はチーム・ケアの一員であり、介護福祉士は介護対象者の状態（アセスメント）に応じた科学的な自立支援や生活支援を行う、介護のプロフェッショナルでもあります。

(2) 介護の基本的3大要素

介護職（介護福祉士）の専門性については、3つの基本的な要素があると言われます。

第一は「気づく」です。介護対象者すなわちサービスを受けている方の疾病の状態（アセスメント）から、どのような問題があるのかを気づくことが大切です。

第二は「力を引き出す」です。介護でサポートや介助をするだけでなく、サービス対象者の残された力（残存能力）を活用して、自らできることを増やしてあげるのです。

第三は「つなぐ」です。対象者の状態に応じて、医師や看護師等の医療関係者の人たちとも上手に調整（多職種協働のチーム・ケア）を行うことが求められています。

(3) 介護対象者の特性に合わせた介護過程を科学的に展開する教育

現在の介護福祉士養成教育は、平成19年に大改正（2年間・1850時間カリキュラム）が行われ、在宅介護や認知症対応などの多様な介護サービスに対応できるようになりました。

① 「人間と社会の理解」人間の尊厳と自立、あるいはコミュニケーションの取り方などを含め、人・社会を基本的に理解する科目を学びます。

② 「介護」介護の基本的な知識と技術を総合的に学びます。介護実習では、実際に介護現場に行き、450時間以上の実習経験を積み、評価を受けます。

③ 「心とからだの理解」体の発達と老化の理解、認知症や障害の理解、心と体の医療的な仕組みを学びます。

④ 「医療ケア」喀痰吸引や経管栄養等の知識と技術を、実習・実践を通じて学びます。

いずれの学習内容も、実践的で実習授業が中心になっているのが特徴です。特に介護対象者の特

性（アセスメント）に合わせた介護過程を、科学的に展開することを重要視しています。

介護福祉士は国家資格の対人サービス業です。人間の尊厳を基にして、個人の状態に応じた科学的な介護を行い、生きがいを支援し、人が人として生きる喜びを与える専門職なのです。

（4）2025年に向けた国（厚生労働省）の介護人材・介護業界の構造転換の動向

今後の介護職のあり方について、厚労省は福祉人材確保対策検討会「介護人材確保の方向性について－中間整理メモ－」（平成26年8月26日）をまとめ、その方向性を示しました。ここでは「基本的な考え方」として6つのテーマを上げています。

【6つのテーマ】

- 《1》 介護人材は、地域包括ケアシステムの構築に不可欠の社会基盤であり、その確保は最重要課題。
- 《2》 今後「量」と「質」の好循環の確立、すなわち多くの人材が介護に従事し、切磋琢磨を通じて資質の向上が促され、社会的・経済的評価が高まり、介護という仕事の魅力がさらに高まる循環を生み出すことが重要。
- 《3》 生産年齢人口の減少や他業種への人材流出も懸念される中、将来の担い手たる若者や学生に「選ばれる業界」への転換を図るとともに、女性や高齢者等の潜在的な労働力のさらなる活用が求められる。
- 《4》 介護人材確保については、賃金水準の問題のみならず、より総合的・中長期的な視点で取り組むことが肝要。このため「参入促進」「資質の向上」「労働環境・処遇の改善」の視点からの対策を総合的に講じる必要がある。
- 《5》 特に、個別の地域や事業者レベルでは、革新的な動きが見られる。それらの活動を横展開させていくことや、意欲的な取り組みが報われる業界にしていくことが重要。
- 《6》 これらの観点から、本検討会で議論を進めてきたが、今後の方向性として以下の11の方向性に整理した。今後さらに、具体化に向けた議論を進めることが必要。

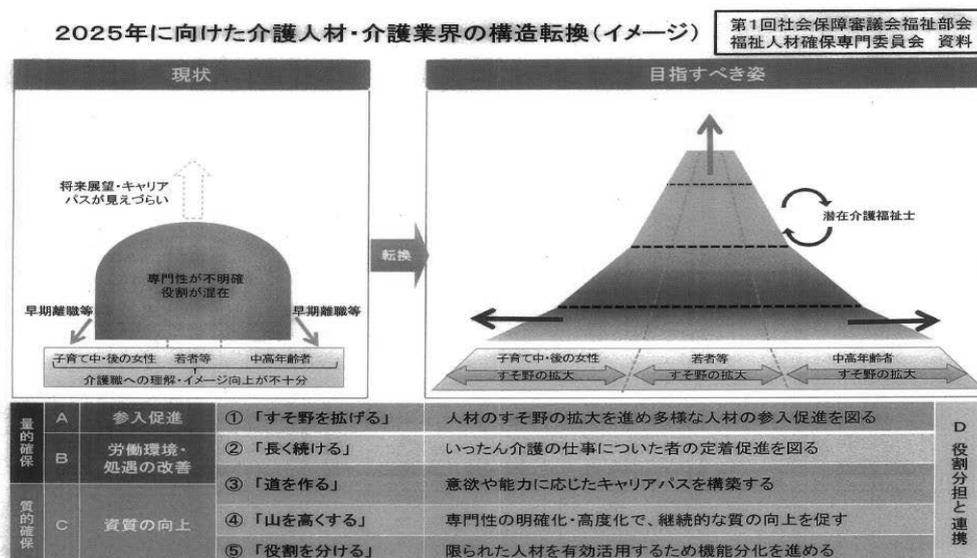
【11の方向性】

- ・参入促進として
 - ①3つの魅力～「深さ」と「楽しさ」と「広さ」～の発信
 - ②若者に選ばれる業界への転換
 - ③女性や中高年齢層の参画
 - ④他業界に負けない採用戦略。
- ・資質向上として
 - ⑤多様な働き方や機能に応じたキャリアアップの実現
 - ⑥介護福祉士の専門性と社会的評価の向上
 - ⑦介護福祉士資格取得方法見直しに向けた取り組み
 - ⑧小規模事業所の協働による人材育成支援
- ・労働環境・処遇の改善として
 - ⑨マネジメント能力・人材育成力の向上
- ・全体的な視点として
 - ⑩学校・企業など、あらゆる主体と連携する「場」の創設による地域ぐるみの人づくり

⑪ グランドデザインの構築

以上のテーマや方向性を示し、この具体化に向け、社会保障審議会福祉部会等で議論を進めるとしています。ここでは特に介護職のキャリアパスの構築に向け「これまでの資格体系の構造化に向けた議論を発展させ、「機能」と「役割」の明確化を進めることが重要」とされています。

また、将来的には介護職を4層に機能分化して、介護福祉士を中心に専門性の高度化を促し、専門職としての役割の明確化を進めるとともに、2025年に向けた介護人材・介護業界の構造転換を行うとしています。



(5) 求められる総合的判断力とマネジメント能力

専門職には、段階的な育成と適切な人材配置が求められます。キャリア段位制度や、認定介護士の創設など、いくつかの良い試みが進められていますが、まだ制度として確立されていません。ユニットケアを含め、施設介護では重介護になってきており、それに対応できる人材（メディカル・ケア）が必要とされています。

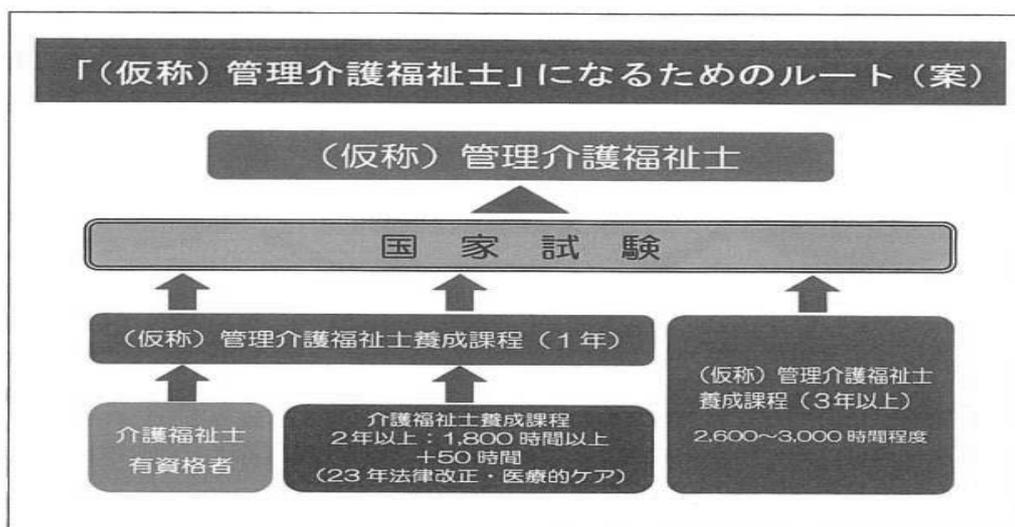
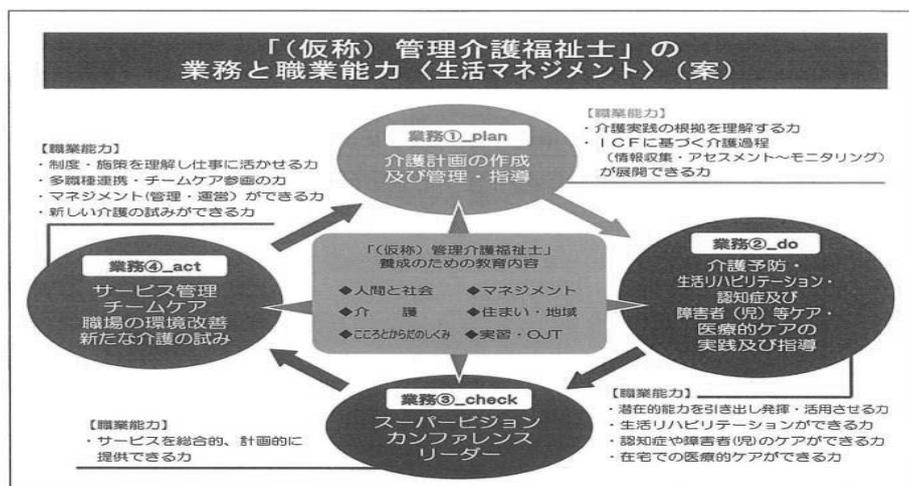
もう一つの柱は、在宅ケアの充実です。地域包括ケアサービスをスムーズに運営できるキーパーソンが求められています。ここでは利用者のアセスメントとエビデンスに基づいたケア技術と実践力に加えて、マネジメント能力とコミュニケーション能力が問われます。この両方を踏まえた人材育成が臨まれているのです。

公益社団法人日本介護福祉士養成施設協会では、施設における医療的な重介護対応や地域包括ケアサービス等に、高度な実践力で対応できるキーパーソンとなれる管理能力の高い上位資格の介護福祉士を新たに養成し、「(仮称) 管理介護福祉士」として認定する制度の構築を具体的に提案しています。

今後、ユニットケアを含め、施設勤務の介護福祉士には、介護の質の担保に努めると共に医療ケアの導入に対処し、医療に関する（高齢者特有の）知識を理解し、得られるようにしなければなりません。施設は重介護中心になるので、当然、病気を併せ持つ人たちは増加します。必然的に多職種協働になっていき、医師や看護師、理学療法士、作業療法士等、他の専門職と共通言語でコミュ

ニケーション（ICF等）ができ、連携してケアを行える人材が必要になります。

またそれに加えて、専門性の向上も求められます。専門職として、時代に合わせた医療ケア（喀痰吸引や経管栄養等）に対処できるようにする等、自らの専門性を生涯磨き続けることが大切なのです。



(6) 高度な職業教育の一環としての介護人材育成の重要性とグローバル展開を目指して

これからの日本は、世界一の長寿国のパラダイムモデルとして、いつでもどこでも学び直しができる支援体制を充実させることにより、生涯学習社会を構築していくことが大切です。長寿国として日本は世界から注目され、憧れの的になっています。どの国でも誰もが共通して長生きをしたいと思っています。いつまでも元気で働いて生産性を上げられ、現役社会が続けられるようにする制度づくりを日本が世界に先駆け、良い見本を示していくべきなのです。

しかし、現実には、いまだ人生50年モデルから脱していません。人生100年モデルへの社会システムの改革を急がなければならないのです。100年モデルの第一歩が、2000(平成12)年から始まった介護保険制度です。利用者が自ら求めるサービスを選択することによって新しい介護文化が生まれるようになってきましたが、今後、いっそう進化・発展させていかなければなりません。100年モデルは世界のどこにも見られないもので、日本が新しい社会の国際的生活文化モデルを創設し、提示していく必要があるのです。

少子高齢化で人口減少をたどる我が国では、多くの人が元気で長く働ける社会、65～80歳の人も現役で働き続けられる社会を実現していかなければなりません。1人当たりの生産性と付加価値を上げるためには、重要な国策として男女を問わず、国を挙げて職業教育の高度化と学び直しによる人的資源の活用と充実を図っていく必要があります。

日本はこれまで職業教育に対しあまり熱心ではなかったといえます。大学のアカデミックの学位（ディグリー）を重視し、職業教育ラインが無視されてきました。専門職を志す専門学校の学生を評価し、支援することを怠ってきたのです。ヨーロッパにおいては、学位はアカデミックなものとはプロフェッショナルなものとの複線型になっています。高度な専門職を志す学生が多く、プロフェッショナルの学位は高く評価され、その学位があるとヨーロッパ中どこに行っても高く評価され、働ける仕組みなのです。

アジアで1人当たりの国民所得が日本よりも30%近く高いのがシンガポールです。シンガポールは、職業教育に力を入れ、高度な職業人材を育成してきました。OECD加盟国の中で、日本だけが近年職業教育の高度化に熱心でなかったため、長期間経済が成長せず（経済停滞で失われた20年間）生産性・付加価値の低下が起きている。

世界のどの国においても、国民の1人当たり（平均）の生産性を上げることが基本政策であり、最大の関心事なのです。国民をいかに豊かに幸せにして、国全体の底上げを図るかに腐心しています。そのためには大学等でのアカデミックな研究職とともに、高度な専門職の育成の充実が必要で、前述したようにダブルディグリー制度を構築することが求められています。

今後日本は、プロフェッショナル・ディグリーを評価する制度的な構築を図っていくべきです。日本がアジアにおける職業教育のハブ機能の役割を果たせば、アジアの国々の人たちが日本の職業教育で専門職としての知識と実践力を身につけ、人口減少の我が国の中で働きます。彼らが、やがて母国に帰ってリーダーになり、母国の振興発展に役立つ人材に成長することで、日本文化の理解者が増えていくことが期待されるだけでなく、国際貢献にも役立ちます。

その職業教育の1つの柱が介護です。介護保険は、ドイツに次いで日本が世界で2番目に導入し、台湾や韓国が現在それに追随しようとしています。日本は介護で優れたモデルを世界に示さなければなりません。

(7) 「職業実践専門課程」の発展と、留学生を含め、「社会人の学び直し」でグローバルな地域創生へ

FTA・TPP等への参加や国際化が進められる中で、労働力は国際的に流動化します。これを踏まえ、職業教育の高度化の試みとして、専門学校の2年課程以上の実践的な職業教育に取り組む学科（介護福祉士教育を含む）を文部科学大臣が「職業実践専門課程」として認定し奨励する制度が、2014（平成26）年4月からスタートしました。

これを中心に職業実践的な教育を発展させ、高等教育の新しい枠組みを作り、国際的にも評価される制度に改善することが求められています。

また、我が国で少子高齢化が進む中で、開かれた国家として、外国人留学生が国内の専門学校等で職業教育を学び介護福祉士等の国家資格を取得した際に、国内での就労を可能とする在留資格の早期拡充が、国の活性化のためにも必要です。

日本が重点的に取り組むべきなのは、経済再生と教育再生であり、国の制度を変革して日本全体

の活性化を図らなければなりません。教育の再生では、社会人の学び直し支援を推進し、人々が高度な職業教育を学び、付加価値を高め、いつでもどこでも働けるようにしていき、地域の活性化を図ってイノベーションを起こしていくことが大切です。イノベーションは多様な人材から生まれます。

地方創生や地域の活性化のためには、地域にある専門学校を評価し、高度な専門職育成に対して制度的に支援していかなければなりません。FTA や TPP 等グローバル時代を迎える我が国では、職業教育を受ける留学生の拡充を含め、ダイバーシティの中で国民が常に学び直しができるようにすることが、地域の活性化と国民全体の底上げにつながります。その重要な柱の1つが介護人材の高度化と育成です。介護福祉士を高度な専門職として制度的に位置づけし、介護が持つポテンシャルを最大限に引き出していくことが、これからの日本には欠かせないのです。

【引用・参考文献】

- ・「介護経営白書2014年度版」、2014、日本医療企画。
- ・厚生労働省社会保障審議会福祉部会、2014、「福祉人材確保専門委員会」資料（2014年10月）

5-2 事業概要

(1) 事業の目的・概要

超高齢社会の日本では介護専門人材の確保、養成、質保証が社会的課題だが、今後世界各国でも高齢化の急速な進展が予測されており、介護専門人材ニーズが世界的に高まると予見される。

本事業はこのような国際社会環境を前提に、介護先進国日本の卓越性を活かしつつ、グローバルスタンダードとなる介護人材養成プログラムを学び直しニーズにも対応したモジュール型学習プログラムによって開発、試行、検討することを目的とする。

(2) 事業実施の背景

i) 課題・背景—介護分野における人材需要への対応とグローバル化への可能性—

現役世代の労働力人口が減少する中、既に超高齢社会となった我が国においては介護職人材の需要は年々増加している。建設業や製造業などの第二次産業の就業者が減少する中、医療・福祉分野の労働需要は拡大傾向にあり、総務省の労働力調査によれば、平成14年度の医療・福祉分野の労働力は474万人であったのに対し、平成22年には653万人と178万人（37.8%）も増加している。介護の労働需要や市場の拡大には、成長産業としての大きな期待が持てる。

市場の拡大に伴い、多様な業種が成長産業に参入することで市場の競争力が促進され、業界全体が向上する傾向がみられるのが一般的だが、介護分野においては逆の現象が起きている。介護保険法に基づく制度的な縛りと介護施設の人手不足（労働需要の拡大）が業界の向上を妨げている。介護人材の人手不足は、国家資格としての介護福祉士資格の質の低下を招き、それが介護福祉士養成施設の人気低下にもつながっている。

このような日本特有の制度的要因が介護をガラパゴス化させ、EPA などによってグローバル化が求められているにもかかわらず、その普及を遅らせる原因となっている。

グローバル人材育成においては、ガラパゴス化した介護の特性を踏まえたうえで、国際通用性のあるプログラムを開発する必要があるが、基礎的な知的財産を理解するためのプログラムも必要で

ある。

とりわけ成長分野の人的サービスにおいては、開発された専門的な知識、技術だけでなく、それらを有効に活用しながらも知財として保護するための知識が不可欠となっている。しかし、グローバル人材の育成を教育機関で行う場合、その多くは若年者を対象とした教育プログラムであったり、語学中心の教育内容であったりと社会人の学び直しというニーズに対応したプログラムの開発という視点にまでは及んでいないことが多い。

ii) 事業実施の意義

①教育のグローバル化を目指した人材養成プログラムの構築

介護人材養成プログラムのグローバルスタンダード構築の意義としては、主に次の3点を示すことができる。

・介護ニーズが拡大する国際社会への貢献

介護先進国である日本が、国際通用性ある「Kaigo」プログラムを構築し世界にインストールすることにより高齢化が進む国際社会に貢献する。

・日本の国際競争力強化

ソフトパワーの時代において、教育コンテンツ・方法等は国の国際競争力の源泉となる。今後のFTA、EPA、TPP等の動向も踏まえ、特にアジア圏における教育ハブ的機能を我が国が担うことの意義は大きい。

・介護人材の国際流動性向上

国際標準に基づいた知識、技能を持つ介護専門人材が各国で養成されれば、国際流動性が高まり、日本をはじめとした各国の介護人材不足解消の一助となる。

②社会人の学び直しへの対応

モジュール型プログラムの開発は、リカレント学習として、また成長産業への労働力シフトを促進するとともに、キャリア転換型の人材育成を検討するうえでも意義のある取組みである。また、インバウンドの留学生支援だけでなく、アウトバウンドの海外派遣人材に対しても示唆を与えるものである。さらに、医療的ケア、地域包括ケアシステム等がカリキュラムに組み込まれていなかった旧カリキュラム時代に介護福祉士を取得した有資格者の学び直し等にも寄与するものである。

③職業教育におけるレベルとボリュームへの示唆

介護分野の職業能力を評価する「共通のものさし」としてキャリア段位制度を活用した「介護プロフェッショナル」が平成24年度からスタートしているが、本事業が目指す介護人材養成プログラムのグローバルスタンダード化に向けたモジュール型プログラムの開発は、このような資格枠組みを視野にいれながら、積み上げ型の学習によって正規カリキュラムとの整合性を検討し、体系的な教育プログラムへと発展させていくものである。

iii) 取組が求められている状況、本事業により推進する必要性

①ガラパゴス化した日本の介護職からグローバル化への転換

職業能力の評価指標として、内閣府の「キャリア段位制度」においては「知識＝わかる」、「実践的スキル＝できる」の2つの軸を示している。この「わかる＝知識」は従来の講義形式の教育プログラムや研修等で習得できるものだが、「できる＝実践的スキル」は技術と能力が混在し、明確な評

価指標を示すことが難しい。オーストラリアのトレーニングパッケージなどでは、この能力部分に対しても踏み込んだ評価指標を示しているが、我が国においては日本型の人的サービスにみられるケアマインドなどの評価の困難さという課題がある。標準化され可視化されたプログラムとは対極に位置する OJT や暗黙知の継承、ケアマインドなどが日本の介護をガラパゴス化しているもう一つの要因にもつながっている。

安立 (2013)^{*}は昨年度の本委託事業の知見として、介護職アンケート調査の結果を踏まえ、介護は国家資格でありながら「医療でない、看護でない、家族でない」曖昧な職業であり、研修ニーズはあっても「学びたい研修がない」、「介護職として目指すものが見えない、見えにくい」という問題を指摘している。キャリアアップを目指すため、また介護職を続けるためのブラッシュアップに適したプログラムが普及していないことが離職率の高さにもつながっている。

②介護人材需要への対応

本事業ではモジュール型プログラムを開発することで、学び直しへのニーズに対応するだけでなく、在職者や有資格の離職者の研修ニーズへの対応にもつながる。また、モジュール型プログラムを体系的な積み上げ型学習モデルとして展開することで、キャリアアップにもつながり、介護分野の離職防止にも寄与するものである。

これは、リカレント教育として、キャリア形成段階に応じた「積み上げ型のモジュールプログラム」の開発に寄与するだけでなく、日本特有のガラパゴス化されたスキル、知識、能力のグローバルスタンダード化を目指した、「Kaigo」プログラムの開発とインバウンド、アウトバウンド学習者に対応した教育プログラムのガイドラインの策定並びに活用促進にもつながるものである。

(3) 事業の実施内容

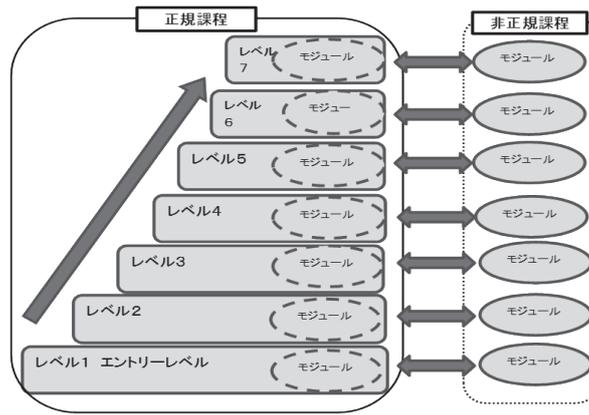
本事業では、2つの分科会において、主に以下の内容について主に検討を行うことにした。

i) 社会人等が学びやすいモジュール型学習システムの検討

介護人材の養成において、まず基礎レベルから高度先端レベルまでのレベル設定をキャリア段階のみに頼らず、海外の資格枠組みとの対応においても再確認し、グローバル人材の育成という観点で学び直しが可能なモジュール型学習プログラムの開発を行うとともに、プログラムの体系化についても検討を行う。また、講義・演習形式の授業スタイルのみならずアクティブラーニングの必要性や可能性についても検討を行う。レベル・階梯のイメージは、図1に示すとおりである。導入にあたるエントリーレベルをレベル1とし、レベル7までの設定を想定している。それは、現行のキャリア段階の設定もレベル7までの設定となっているからである。

次に、正規課程もしくは非正規課程においてもそのプログラムがモジュールとして妥当かどうかについても検証を行う。これは、モジュールプログラムを正規課程において実施する際に、どの学校種のどの学年に適切かを検討する必要があるからである。この正規課程と非正規課程との検討により、学位とレベルの関連づけにつながり、職業資格と学位、そしてモジュールプログラムと職業資格、学位というレベルの整理にも貢献できる。学位との関連性を検討することで、職業資格がどの学校種のどの学年のレベルであるかを示すことができ、職業資格、そしてプログラムの可視化に

^{*}安立清史 (2014) 「『ガラパゴス研究会』介護職アンケート調査結果と若干の考察」『平成25年度文部科学省委託事業 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 成果報告書 vol.2』52-57頁。



モジュール型学習支援システムのイメージ

つながる。

ii) 介護職に対する学習ニーズとキャリアパスに関する調査

モジュールプログラムの開発にあたっては、まず介護職に対する学習ニーズについての現状を把握する必要がある。昨年度は、九州大学の職域プロジェクトのチーム部会の一つであったが、本年度は独立してプロジェクトを実施することになった。昨年度は、主に介護人材の実情に関する先行研究の検討を中心に実施した。そこで得られた知見として、介護職のガラパゴス化問題が浮上した。そこで、本年度は、ガラパゴス化した介護職がどのようなイメージで一般社会人に受け止められているのか、また介護職に参入する際に障壁となっていることは何かについて調査を行うことにした。介護職の離職問題については、キャリアパスの不透明性という問題が存在しているが、このキャリアパスの不透明さも新たな人材育成の障壁になっている可能性も考えられる。

そこで、「介護人材ニーズ調査分科会」の委員が中心となって、有識者や産業界に対し、訪問による半構造化面接法によるインタビュー調査を実施した。

iii) 海外先端事例の事例調査

海外の資格枠組みの先端事例としてはAQFを整備したオーストラリアがまず挙げられる。そこで、本年度は、「介護人材ニーズ調査分科会」のメンバーを中心に、オーストラリアへの先端事例調査を実施した。

また、アジア諸国の介護に関する動向と long-term care の現状を把握するために、インドネシアへの訪問調査も実施した。

iv) 教育プログラムのグローバルスタンダード化を目指した介護人材育成プログラムの開発・試行・評価

第三段階教育における学習モードのモデルとしては、大学型、短大型、専門学校型の3つのタイプが挙げられる。九州大学・コンソーシアムでは、観光分野は大学型をコアとして他の学校種と連携しながらプログラムを開発しているが、本事業では、専門学校型の学習モードをコアモデルとしてプログラムの開発を行うことにした。

プログラムの開発・実施にあたっては、「モジュール型プログラム開発分科会」のメンバーが中心となって実施した。

5-3 今年度の活動

菊地 克彦（学校法人敬心学園）

今年度は、事業目的である「介護人材養成プログラムのグローバルスタンダード構築とそのモジュール化」に向けて以下を主たる検討項目とし、その検討のための活動を行った。

(1) 主な検討項目

①プログラム設計方針

プログラムの目的、コンセプト、対象ターゲット等の検討と設定

②プログラム骨子

プログラムを構成する重要なコンテンツの検討

③試行的プログラム

上記設計方針、骨子に基づく、試行的プログラムの策定とその実証

(2) 主な活動内容

①平成26年8～9月 先行研究の検討

日本の介護を取り巻く環境、介護の実態、課題やそれに対する取り組み等に関するマクロデータ等に基づく考察

②平成26年10月 オーストラリア調査

オーストラリアの介護実態、介護教育・職業教育のあり方・課題、資格枠組みとの関係、介護資格にかかわるトレーニングパッケージの内容、トレーニングパッケージの策定方法等に関するインタビューを中心とした訪問調査

③平成26年11月 インドネシア調査

日本とインドネシアの連携による介護教育、モジュール型プログラムの開発、在宅介護や地域支援介護の実態等に関するインタビュー調査ならびにミーティング、視察等による訪問調査

④平成26年12月 有識者、産業界へのインタビュー`調査

兵庫大学 田中博一教授

介護老人福祉施設 うきま幸朋苑

社会福祉法人 八女福祉会

⑤平成27年1月 実証講座

「80時間で介護のキホンを学ぶ初心者プログラム」の講義2コマの実施と振り返り。豪州資格枠組みの専門家、介護実務・介護教育の専門家を招聘して、評価、アドバイス等を受けるとともに、プロジェクト委員との内容検討、次年度に向けての課題整理等を実施。

5-4 試行的プログラムの開発

菊地 克彦（学校法人敬心学園）

(1) プログラム設計方針

介護人材の量的ニーズ（＝数の確保）への対応、および質的ニーズ（＝専門性の向上）へのアプローチを設計の基本方針とした。

具体的には、介護人材のすそ野拡大による介護業務従事者の増加に寄与するプログラム、そして中堅・高度専門人材の増加に繋がる専門性向上のためのプログラムである。

前者は、介護業務未経験の初心者が介護の基本を学び、介護現場で初歩的な対応ができるようになることを目指すプログラムで、後者は、例えば旧カリキュラムで学んだ介護福祉士の新カリキュラム追加科目履修による専門性の向上や潜在介護士の再就業を促すためのキャリアアッププログラム等が想定される。

(2) プログラムコンセプト

①短時間プログラム

2014年10月に発表された厚生労働省の方針を踏まえ、現行で最短の130時間初任者研修よりも短い時間で履修できるプログラムとする。目処として80時間程度を設定。期間は2か月半程度を想定。速習できることにより、受講者の学習負担の軽減を目指す。

②受講の柔軟性・自由度を高める

モジュール単位で受講できる積み上げ式のプログラムとする。各モジュールを連続受講せずとも、一定期間の中で、全てのモジュールを受講すればよい方式とすることで、受講者の仕事や家庭等の事情に合わせた柔軟な受講ができようにする。

また、介護職就業希望者以外にも、このプログラムの受講を開放し、必要な特定モジュールだけを受講することができるような学習形態を検討する。

(3) プログラム骨子

①実践場面で業務が「できる」ための基本知識・スキルを身につける

介護の基本と生活支援技術を中心として編成する。

②人権擁護を理解する

介護従事者にとって、要支援・要介護者に接する上で必ず理解しなければならないことは人権擁護の考え方である。

人権擁護は介護業務における判断や行動の原点となるものであることから、これを十分に理解させるプログラムとする必要がある。

③自立支援をベースにおくICF（国際生活機能分類）の考え方に立脚する

ICFは世界保健機関（WHO）がそれまでの国際障害分類を改訂して採択、提唱している考え方であり、障害分類というマイナス面に着目した捉え方から、生活機能というプラス目に視点を転換したものである。また、ICFでは、周囲の態度や支援等を含む環境要因が加えられているが、これが自立支援に繋がる重要な観点である。

④地域包括ケアを理解する

国は、住まい・医療・介護・予防・生活支援が一体的に提供される地域包括ケアシステ

ムの構築を目指しているが、これは、認知症高齢者の地域での「見守り」を進めるうえでも重要な仕組みである。今後の介護における中核的コンセプトでもあり、介護職初心者にとっても、理解すべき必須項目である。

⑤グローバルスタンダード化を視野に入れ、外国人介護人材養成を考慮する

介護教育のグローバルスタンダード化を目指すためには、まずは各国に共通し、共有しやすいミニマムスタンダードとしての位置づけを前提としたプログラムとし、そこに各国事情を反映させたオプションプログラムを加える方式が妥当と考える。

(4) プログラム策定手順

①現行制度を参照し、必須項目を検討

初任者研修（130時間）と実務者研修（450時間）の比較検討に基づき、必須項目を抽出した上で、学習必要時間を設定。

②現場実態の確認

介護施設マネジメント層から、短時間を前提とした介護初心者向けプログラムを策定するにあたり、どのような内容を組み入れるべきかに関する重要ポイント、あるいは現場施設において、求められる対応等に関するヒアリングを実施。

③海外調査に基づき諸外国制度の知見参照

豪州における資格枠組み、その中の介護教育 Certificate- IIIの内容、特にトレーニングパッケージを参照。また、インドネシアにおける介護教育の短時間モジュールプログラムの検討内容、ならびに、在宅中心の地域包括支援のあり方を参照。

④実証講座による検証

試行的なプログラムの一部を実証講座として実施し、その受講者から受講しての感想、印象、評価等を取得するとともに、有識者からの意見も聴取。豪州から資格枠組み、介護実務の専門家を招聘し、プログラムに関する評価や参考意見、アドバイスを取得。

(5) 受講対象者（ターゲット）

①介護業務就業希望の業務未経験者

- ・メインターゲットは、30～40歳代子育て期・後の女性
- ・介護職へのキャリアチェンジを目指すミドル層・シニア層
ミドル期に新たなキャリアを目指す人材や現役で活躍し続けたいアクティブシニア層。
- ・東南アジアを中心とした海外からの介護業務従事希望者

②高齢者を「顧客」とする業務従事者

超高齢社会においては、介護に至らずとも高齢者の心理や行動、身体的特徴等を理解した対応が必要な場面が、高齢者を顧客とするビジネスやサービス現場（商品やサービスの開発・提供）、あるいは地域や家庭等の至るところにある。

それらに、関わる人々をこのプログラムの対象とすることで、介護知識やスキルのジェネリック化を進めることもできる。

これらの中から、将来的に介護専門職に進む人材が生まれることが期待される。

③セカンドキャリアを考える中高年層ビジネスパーソン

近年、ミドル層の「介護離職」が増加しているが、今後ビジネスパーソンが自身のセカンドキャリアを考える際には、親や配偶者の介護を意識する必要性が高まると思われる。一方で、企業を中心にミドル層のセカンドキャリア構築に向けてのキャリアデザイン研修も実施されている現状がある。

このような状況を踏まえ、企業のキャリアデザイン研修等に、介護を考えるプログラムを組み込む、あるいは、その研修の一環として、本プログラムの特定モジュール（ex. 介護の基本、高齢者理解等）を受講することも有効と考える。

(6) 対象とする要介護者

- ①要支援1・2もしくは要介護1程度の要介護者を対象
- ②在宅であるか、施設入所であるかは問わず、いずれも対応対象
- ③認知症発症者も対象

5-5 豪州調査報告

小林光俊・吉本圭一・菊地克彦

(1) 調査目的

オーストラリアは、資格枠組みや先進的な職業訓練モジュールの国家的整備において、AQF (Australian Qualification Framework：豪州資格枠組み) をいち早く実施している先進的な国である。

こうした国家的な資格枠組みや職業訓練のためのモジュール整備が十分になされていない日本においては、職業資格を検討する上で参照しておくべき最重要国の一つである。

特に NCVER (国立職業教育研究センター：10/8 (水) 訪問予定) は、国内的にも国家的研究拠点であり、UNESCO の職業教育にかかる地域 COE (center of excellence：優秀な頭脳と最先端の設備環境をもち、世界的に評価される研究拠点) である。

介護人材のグローバルスタンダード化への検討を行うため、またグローバルスタンダード化への構築を目指したモジュールプログラムプログラムと日本の介護人材養成施設校との比較検討を行うためにも、関係者による実情調査が必要である。

このように本調査においては、海外の先端事例をインタビュー調査によって明らかにすることが第一の目的である。

もう一つの目的は、1月に実施予定の実証講座における介護分野の有識者招聘に関するゲスト選定と事前打ち合わせを行うことである。

なぜなら、本プロジェクトの実証講座は、教育のグローバルスタンダード化を視野にいれた取り組みであるため、豪州 AQF を先行事例として検討しつつ、試行的なプログラムの開発を本年度の事業目標としているからである。

実証講座においては、事前に日本固有の介護制度について事前準備を依頼し、その後、実証講座の評価・点検を依頼することにしていく。資格枠組みに関する有識者と TAFE 等において介護教育プログラムの開発経験者と学び直しプログラムに関する意見交換を行うことを計画している。

(2) 訪問先、訪問日程、対応者等

本プロジェクトの訪問先は現地協力者の尽力により、当初の計画以上の訪問先に調査を行うことができた。訪問先は計12機関に及んだ。

介護プロジェクト調査が中心となる訪問先は、Chisholm Institute (Melbourne)、Helping hand (Adelaide)、ANMF (Adelaide)、Community Service & Health [CS&H] Industry Skills Council (Sydney) である。

(3) 介護プロジェクトにかかわる訪問先の調査内容

i) 10/7 (火) 10:30~12:30 Chisholm Institute (Melbourne)

- ・訪問者：小林光俊、吉本圭一、平田眞一、(記録) 菊地克彦
- ・対応者：Maria Peters 氏、Paul Goudie 氏、Gavin Slattery 氏、Clare Wilson 氏

- ① TAFE は、40以上の教育機関が1000か所に及ぶキャンパスを東海岸から南海岸沿いを中心に展開。近年は、連邦政府の政策方針により、小規模キャンパスの統廃合もあり
- ② TAFE では、Certificate から advanced diploma まで (AQF のレベル 1 から 6) だけでなく、いくつかの領域で Bachelor degree も出している。
- ③ Chisholm には40,000人の学生が在籍。留学生は少なく、日本人は僅かしかいない。
- ④ Health & Community care コースは Certificate III (高齢者介護)、Certificate III (地域ケアと対人ケア)、Certificate IV (障害を持つ者の介護) が対象で、17歳から65歳までの学生が学んでいるが、20歳台中盤が多い。看護は、Diploma が准看、正看は大学で Bachelor を取得しなければならない。
- ⑤実際の介護職場では40歳代以降が多い (就業者の平均年齢47、48歳)。給料が安く、人手が不足している Certificate III 人材が中心。Certificate IV はスーパーバイザーの位置づけだが、給与が高く、雇用の需要が大きくないため、取得する人数は少ない。
- ⑥教育は、教室での理論学習⇒ Clinical Labo での実習⇒現場実習の流れで行われる。Certificate III の5か月半の教育期間 (1クラス25名) のうち、教室は週1~3日、ONLINE での自宅学習が1日、3日間の Clinical Labo での実習、4週間 (152時間) の実習。
- ⑦実習は、学生の家から近い50~150名規模の施設で行うことを基本としている。
- ⑧ Certificate III の卒業生は、80-90% が実習した施設でそのまま就職する。
- ⑨ Health & Community care コースでは、Aged care と Home & Community care があり、その内容は、Personal care と Respite care (家族が休む際の代行ケア)、障害者ケアと認知症ケアがある。
- ⑩入学時期は、1月、7月、12月で、基本的にはユニット単位で受講ができる。
- ⑪留学生を含めた International education を行っているが、あくまでも AQF に基づく教育内容で実施している。
- ⑫台湾、フィリピン、インドネシアなどの海外の国・機関と提携して AQF および training package をもとにした教育プログラムを開発・提供する場合は、当該国の資格制度や要望に基づいてアレンジしている。
- ⑬教職員880名のうち、65% が教員、35% が職員。
- ⑭ TAFE は、Advanced Diploma で最大2年、Diploma で1.5年、自宅 ONLINE、通学、職場での

教育を行っている。アプレンティスシップ（見習い制度）の場合は、3～4年間の中で、年300時間の学習を通学と職場への教員派遣によって行っている。

ii) 10/8（水）14：30～16：30 Helping hand [TAFE SA の教員も参加] (Melbourne)

- ・訪問者：小林光俊、平田眞一、(記録) 菊地克彦
- ・同行者：Ron Mazzachi、Hugh Guthrie
- ・対応者：Ian Hardy 氏、Jan Van Emden 氏、Helen Loffler 氏

- ① Helping hand では、アデレードを中心に入居型9施設で800戸、独立型施設で250戸を運営している。外にも出られる人から寝たきり (Low～High レベル) までのケアを在宅と施設で展開している。
- ② Aged care の教育においては、施設ケアと在宅ケアの両方を学ぶようになっている。
- ③ 大学や高校からの実習生として、年間では大学から400人、高校・TAFE からは500人程度受け入れ。大学からは Aged care に関連した法律を学ぶために来る学生もいる。
- ④ 高校生の職場体験は将来のための体験として、看護や理学療法、介護を体験させる。
- ⑤ 施設においては、看護師と介護士がチームを組んで対応している。
- ⑥ 毎年3000～4000人の実習希望者がいるが、実際に受け入れることができるのは、1000人程度。この絞り込みは、どの施設でどのような人が必要であるかのニーズに合わせてセレクトしている。
- ⑦ チームケアの教育では、ケーススタディやカンファレンス形式で、いくつかの問題を抱えたリアルな対象者のケースを取り上げている。
- ⑧ かつてはドクターを専属で雇用していたが、今は Home doctor の制度が普及し、各入居者が自分のドクターを抱えている。ゆえに、看護師が重要。医師と看護師の中間に位置し、一部医療行為ができる Nurse Practitioner もいる。
- ⑨ Helping hand 全体では1400人のスタッフがいるが、50% が Full time、その他は正規雇用だが部分就労の Part-time スタッフと複数施設で部分就労をしている非正規の Casual スタッフで構成されている。Part-time、Casual は本人の家庭状況による選択のケースも多い。1400人のうち、Certificate IIIは300人。
- ⑩ Aged care の領域で、Under supervise から Full competence（スーパーバイザーが必要のない一人前）になるには、現場で2年間程度の経験が必要。
- ⑪ オーストラリアでは介護士は医療的なケアは行わない。但し、軽度～重度の認知症の入居者が多くなっており、その知識や対応技能は重要。
- ⑫ 実習費は、学校から実習先に支払われる。また、Registered nurse は、何名かの学生実習をファシリテーターとして受け入れ、いくらかのペイが支払われるが、基本的には Goodwill で引き受ける。
- ⑬ TAFE での Certificate III の教育は12週が理論で12週が実習だが、今後、5週間の理論と19週間の実習に変更になる可能性がある。政府からの助成金を無駄にすることなく、Certificate をもらった段階で、即戦力となって働けるようにすることが重要。

iii) 10/9（木）15：30～17：30

ANMF Nursing and mid wifely education Centre (Adelaide) SA Branch

- ・訪問者：小林光俊、吉本圭一、平田眞一、中村哲、黒木晶子、志田秀史

(記録) 菊地克彦

・対応者：Melanie Robinson 氏

- ① Private RTO の1つ。各州で職能団体が行っている学校が1つ程度はある。
- ② 在学生の88% が卒業し、75% が就職する。
- ③ 介護 Certificate- III は必ずしも高いレベルが確保できていなかったため、教育期間を24週間に延長し、最近その第1グループが終了した。週2日間は教育センターで、他の3日間は職場での学習・訓練を受ける。
- ④ 以前は、15週間の実習を好まない学生がいたり、給料が安い、実践現場でのアセスメントをどのような体制でやるか等の問題があったが、いまは新しい介護施設で、しっかりしたアセスメント体制に移行できている。
- ⑤ 評価上の問題点として、英語が母国語でない学生、英語に習熟していない学生の評価が挙げられる。
- ⑥ Diploma は、実習を含めて14か月。Nursing、Aged care、mental health を学ぶ。職場での実習は400時間、11週間で、6週間は緊急病院、3週間はメンタルヘルス、2週間は高齢者介護。
- ⑦ Health service は病院のみ。Home & community care にはない。介護や看護のアシスタント(看護師助手)で、注射、投薬などの医療行為はできない。
- ⑧ 老人介護施設において、Diploma は enrolled nurse として投薬や傷の手当、Certificate- III のスーパーバイズを行い、registered nurse は更に複雑なケアプラン、マネジメント等を行う。
- ⑩ registered nurse と enrolled nurse の比率は、public の施設では70% が registered、30% が enrolled。小規模な Private 施設では、registered が1名、enrolled が数名といったところもある。
- ⑪ 連邦政府の定めにより、Certificate- III は最低賃金が時給20ドルとされている。registered nurse と enrolled nurse は、組合、雇用主が個別交渉して決定するので、施設によって異なるが、registered nurse は年収で最低レベルが4万ドルで上の広がりがある。Enrolled は4万ドル程度。
- ⑫ ケアワーカーの就職は良いが、看護師のポジションは多くない。オーストラリアでも高齢化が進み、ケアする対象者が増加しているが、現在 registered nurse は充足している。しかし、平均年齢が46歳であることから、今後はニーズの増加が予想される。
- ⑬ 日本と同様に、10～15年前は年齢の高い看護師がケアワーカーに移行したが、最近では、勤務条件が改善され負担が軽減できるようになったため、年齢の高い看護師が増加。

iv) 10/10 (金) 12:00～14:00

Community Service & Health [CS & H] Industry Skills Council (Sydney)

・訪問者：小林光俊、吉本圭一、平田真一、(記録) 菊地克彦

・対応者：Brendan Goodger 氏、Jen Hamer 氏、Dorothy Rao 氏

- ① Council がやることは、トレーニングパッケージの開発と維持、人材開発のサポート、人材トレンドとニーズのリサーチ、政府、産業界、VET 機関への働きかけ。
- ② 現在進めている教育改革により、民間セクターも職業教育プロバイダーとして台頭してきている。在宅ケアや看護の仕事が増加しているが、今後、2018年までの予想では、新しく生み

出される仕事の4件に1件はヘルスケア関連の仕事になる。

- ③介護関連の雇用は増加するが、対応する労働者は毎年16900人不足する。これは人口2000万人のオーストラリアにおいては大きな数値。
- ④障壁となることは、学校と業界ニーズのギャップ、大学教育には助成金があるが、職業教育には助成金がないこと、Aged care への教育意識はまだ高くないこと。
- ⑤2050年までに120万人の介護人材が必要だが、今のままでは達成できない。国内で人材養成ができなければ国外からのゲストワーカーを導入しなければならないが、それには、財源の確保や保険システム、国内の職業教育の改革等が問題となる。その他にも、コスト面とサービスの質（コミュニティサービスと在宅サービスの組み合わせや、保険サービスなど）も問題である。また高齢者ケア人材の確保などの課題も多い。
- ⑥CS&Hの領域でどんな人材、どんなスキルが必要であるかを現在だけでなく、将来も含めて検討している。スキルだけでなく労働環境や企業文化等も見なければならない。
- ⑦トレーニングパッケージでは、どの州でも同じアウトカムの実践力を評価するために、資格の能力基準、評価基準を定めている。これは、雇用主や学習者のニーズに基づき開発している。提供する訓練ではなく、あくまで、結果にフォーカスしている。RTOはこれに基づき、どのようにどれだけやるかを決めている。
- ⑧トレーニングパッケージは、アセスメント方法や実践力を中心としたアウトカム評価を基本として継続的に改正されているが、それはやらずにいるとどんなリスクがあるかの観点から行っている。
- ⑨トレーニングパッケージを作成するためには、業界とのかかわりがないとうまくいかない、また学生だけでなく労働者や企業も使えないといけない。そのために関係者の声を広く聞き、雇用主にとって役立つもので、職種に合ったものでないといけない。
- ⑩毎日のように新しい職が生まれているが、それに対する新しい資格が必要なのか、スキルセットが必要なのかの検討が必要。
- ⑪新しい言葉を加える用語のアップデートも必要。例えば、「人権」や「介護を受ける人中心の介護」、「Strength-based approach（利用者の強みに合わせた対応）」等。
- ⑫ OUTCOME を保証するためには、企業と連携して実習のアセスメントが必要。

5-6 インドネシア調査報告

(1) 調査目的

EPAインドネシア介護士の流れからインドネシア介護事情との調和化による介護人材育成プログラムのグローバルスタンダードを視野にいれたモジュール型プログラムの開発の可能性を探ることが目的。

(2) 調査概要

i) 訪問者 小川全夫、志田秀史

ii) 日程

①11月17日（月）JICA とのミーティング、インドネシア政府保健省とのミーティング

- ②11月18日（火）ジョクジャカルタ州政府とのミーティング、CITASEHAT 地域保健福祉施設の視察、ポシアンドゥ（互助組織）視察
- ③11月19日（水）レスパティ・ジョグジャカルタ大学においてフォーカスグループインタビュー
- ④11月20日（木）ザ・ジャカルタ・コンサルティング・グループとのミーティング
- ⑤11月21日（金）JAPAN FOUNDATION（国際交流基金）とのミーティング

iii) 調査からの考察

介護人材養成プログラムのグローバルスタンダード構築に向けては、文化の違いを越えながらグローバルミニマム標準モジュールづくりからはじめる必要がある。

その内容は、リスク回避の方法、高齢者の理解（身体・心理）、コミュニケーション（複数の人への対応）の3つの教育の必要性を特に強く感じた。

モジュールプログラム開発の際、経験年数を基にコンピテンシーを考えてはいけない。インドネシアでは他国同様に看護師は医療の高度化から病院看護に入ってしまった。また、地域包括支援機能の必要性が高く併せて介護専門職養成のニーズは高い。

インドネシア政府及び大学研究者日本の介護福祉士はガラパゴスでありながらも専門性は高いと感じている。しかしながら日本はEPAでインドネシア介護士を受け入れているにも関わらずガラパゴス資格であまりに高飛車ではないか。

それでも双方は今後の課題を感じておりEPAの流れで日本とインドネシアの調和による介護人材養成におけるモジュール型プログラム共同開発を行う環境は整っているのではないか。さらにその取り組みはアジアミニマムスタンダードの創設の可能性にもつながると考える。

5-7 実証講座概要と結果報告

(1) 実証講座の概要

菊地 克彦

試行的なプログラム開発のための実証講座として「80時間で介護のキホンを学ぶ初心者プログラム」を策定し、導入的な内容を試行的に2コマ実施し、3コマ目に振り返りを配置したプログラム構成とした。

① 1コマ目：「介護保険制度の視点から介護を考えてみる」（講師・金井直子）

授業形態：講義

授業内容：はじめに／介護とは／介護の基本原則／介護に関連する資格／介護の仕事（小規模多機能型居宅介護など）／地域包括ケアにむけて／まとめ

② 2コマ目：「人間の尊厳を支える」と「認知症の人を支える」を考える（講師・初貝幸江）

授業形態：講義・演習（ワーク）

授業内容：地域包括ケアシステムの実現に向けて／インテグレーション（integration）の意味
⇒支えあう、見守りあう、気づきあう＝お互い様

個人ワーク1「支援する人に問われること」

個人ワーク2「私の母のこと」認知症の人を支える（DVD視聴）

個人ワーク3「認知症の妻の忘れられた夫」

地域で支える、見守る、気づく＝お互い様に／認知症サポーター

③3コマ目：振り返り（リフレクション）（講師・江藤智佐子）

授業形態：演習（グループワーク）

授業内容：導入／グループワーク／ワーク1「授業後の感想」／ワーク2「講座の評価－ここがよかった／ここがイマイチ－」／まとめ／本日の感想＋受講アンケート

④海外有識者による点検・評価

実証講座の実施にあたり、豪州から Ron Mazzachi 氏（AQF コンサルタント）、Helen Loffler 氏（Helping Hand の教育プログラム担当者）をゲストとして招聘。

講座実施に向け、事前に日本の介護制度、介護資格、教育内容（実習施設と演習内容）、キャリア段位等を説明し、介護教育、介護施設を視察。

更に、教育内容、介護現場の実情に関する共通点と相違点、豪州・Certificate IIIレベルと初心者向け実証講座とのリンケージ、ガラパゴス化した日本の介護・介護教育から脱却した教育プログラムのグローバルスタンダード化構築に向けての検討等を行った。実証講座後には、講座の評価・点検と次年度に向けての改善案を検討した。

(2) 実証講座の結果—アンケート調査の結果を中心に—

江藤智佐子

i) 実証講座の振り返り結果①受講者の感想

○良かったところ

- ・改めて介護について考えられた。
- ・映像で介護を身近に考えられた。
- ・自分が介護される立場を想像できた。
- ・介護者のスタンスの重要性が理解できた。
- ・参加型の授業がよかった。
- ・事例の映像がよかった。
- ・介護や老後について考える時間が持てた。
- ・認知症を身近に感じられた。
- ・認知症サポーターのイメージを自然につかめた感じがした。
- ・地域包括についてわかった。
- ・介護保険の内容が豊富で1コマで行うには多いけれど、内容の濃い講座だった。
- ・認知症の内容は、誰が受けてもわかりやすく、初心者としての導入としては素晴らしい。
- ・「介護」という言葉はよく聞くが、事例や内容を知る機会が無かったので、受講できてよかった。

■イマイチだったところ

- ・80時間の全体カリキュラムと介護福祉士との関係を知りたかった。
- ・各自が発言する場があったのはいいが、聞く立場にあったのが残念。その都度意見交換、

質問の場が欲しい。

- ・事例に対する発言のフィードバックが欲しかった。
- ・介護従事者と家族の介護が分からなくなってしまった。
- ・この講義は、介護従事者に向けてのものか、ご家族の介護のためか、対象が分かりづらかった。
- ・介護の知識がないと難しい。用語が難しい。
- ・注釈や説明があると良かった。
- ・資格がたくさんある。
- ・介護が必要になったとき、どこにどう頼むか分からない。
- ・自分は、介護に適した人材なのか、自分にも可能な仕事であるのかを知ることができたら良かった。

ii) 実証講座の振り返り結果②講座に対する受講者からの意見・改善案

- ・具体的な介護選択肢と利用方法を知りたい。
- ・利用者がどうかかわれるのかを知りたい。
- ・知識として、導入としてはもう一つステップを下げ、用語等への配慮が欲しかった。
⇒ (対策) 用語集の配布。
- ・田中さん(認知症の映像事例)の動画のあと、実際に自分はどうすれば良かったのか気になる。⇒ (対策) 良い対処法の事例(グッドプラクティス)を示したほうが良い。
- ・完成したプログラムにも「振り返り」の時間はあるのか。⇒ (対策) 80時間の最後に2時間だけ「振り返り」を持つよりも、1講座毎に、「振り返り」の時間を入れ、自分で考える時間を持つ方が良い。

iii) 実証講座の振り返り結果③委員からの改善案

- ・初心者向けにはレベルをもう一段階落とした内容にした方がよい。
- ・授業形態は、講義形式よりも参加型、グループワークなどの方が社会人には受けやすい。
- ・介護保険制度の知識も大切だが、自分に介護が必要になった時にどうするという立場で組み立てたプログラムの方が学びやすいのではないか。

(例) Aさんは突然親の介護が必要になりました。最初にするとは何か。どこに行けばよいのか。というように介護者の視点に科目を合わせていくケーススタディー形式など。

iv) 受講者アンケートの結果

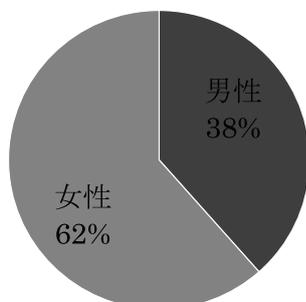
①調査概要

- ・調査日時：2015年1月21-22日
- ・調査方法：実証講座終了後に手渡し配布・回収の悉皆調査
- ・有効回答率：92.9% (受講者数14名、回収数14、有効回答数13)
- ・質問項目の内容
 - A 実証講座の受講理由
 - B 介護職のイメージ

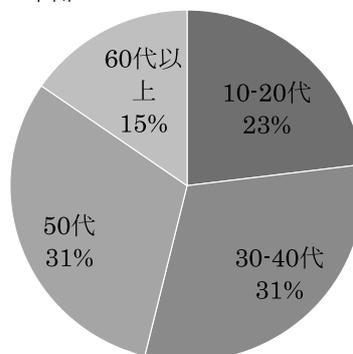
- C 学び直しについて
- D 初心者の学習内容ニーズ
- E 実証講座の満足度

②アンケートの結果

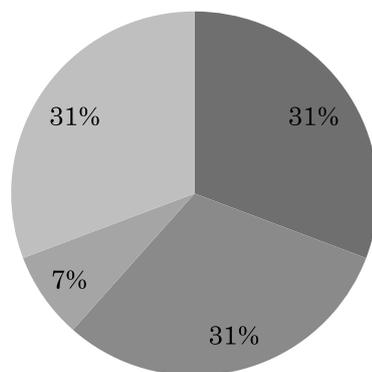
受講者の性別



受講者の年齢



受講理由



■ 将来のための予備知識 ■ 介護に興味あり ■ 学び直し希望 ■ その他

受講者の男女比は、女性の方がやや多く、年代別では各世代から受講していた。

本講座の受講の主な理由としては、「将来のための予備知識」と「介護に興味あり」がそれぞれ約3割で最も多かった。その他の理由としては、「職責上、他人からの勧め、上司からの指示、実証講座実現への協力」などであった。

学び直しの障壁となっている理由では、「時間の捻出」(69.2%)、「仕事との両立」(61.5%)が最も多く、次いで「費用」「体力」(46.2%)となっていた。「体力」学び直しの障壁となっているのは、介護の仕事が体力を要する仕事であることが影響しているのだろうか。さ

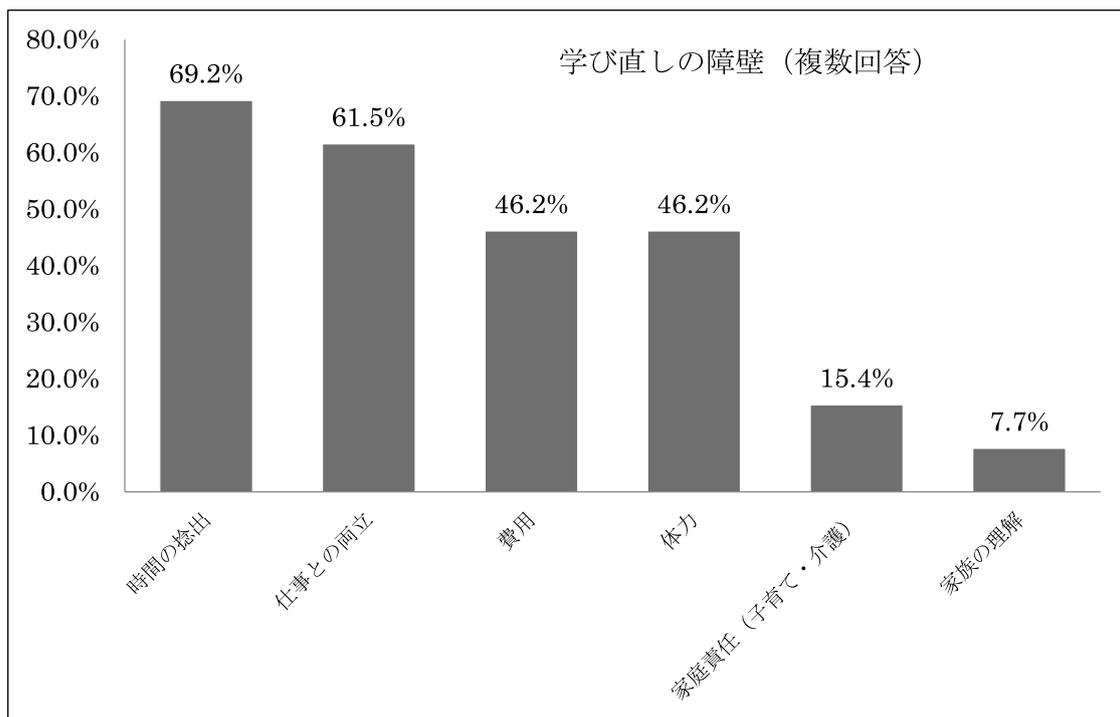
v) まとめと今後の課題

以上のことから、振り返りの授業を通して、様々な意見や改善案が得られ、実証講座に対するニーズ調査にもつながった。

主な意見をまとめると以下のとおりである。

①社会人の学び直しに合った学習形態の検討

受動的な学習だけでなく、グループワークなどによる意見交換や講師への発問など、能動的な学習形態にすることで、社会人は自分の経験や体験と照らし合わせながら積極的に授業に参加するようになることが分かった。



②介護に対する不安

介護を学ぶ際に、受講者（もしくは受講予備軍）は、2つの側面の不安を抱えていることが分かった。一つは、介護の内容（資格・研修制度など）が分からないという不安である。そして、もう一つは介護が必要に迫られた時、どのようにすればよいか分からないという不安である。前者の介護の内容が分からないという不安は、介護の世界が関係者だけによって構成されていることなのか。また、介護職を目指さない限り、介護について学ぶ機会が無いからなのか、今後さらに検討する必要がある。

また、介護を学んだことが無い初心者は、介護に対する知識を得る機会があまりないことが「老い」に対する準備不足、不安にもつながっているようである。

③介護制度、介護資格の可視化

介護は見えない、分からないから不安という不透明さも学習に取り掛かる障壁となっているようである。わかりづらい介護制度や介護資格等を可視化することが必要であろう。

④市民としての介護教育

介護に対するネガティブイメージや、分からないから不安という声を解消するためには、初等・中等教育段階など早期段階から、もしくは市民性の教育として介護に対する知識や技術を普及することが必要ではないだろうか。介護に対する知識が広がることで、地域で介護を支えるしくみづくりにもつながるのではないだろうか。子どもを育てる地域づくりは、学校と地域の連携教育によるコミュニティスクールなどの取組みがあるが、高齢者を支える地域づくりにまでは及んでいないようである。子どもだけでなく、高齢者も支える地域づくりに、介護の知識・技術が寄与できるような仕組みや普及方法をプログラム開発と共に両輪のごとく進めることも必要であろう。

(1) 今年度の取組み成果

今年度の検討、調査、実証等のプロセスの中で、関係者と様々な議論を重ね、有識者、産業現場、海外専門家等からの意見、アドバイス等をいただくことにより、以下の成果が得られた。

i) アウトカムベースのプログラム設計の必要性

試行的プログラム案は、時間ベースの発想からの策定であったが、実証やその後の振り返り、総括検討等により、「どんな実践業務ができるようになるのか」を設計の出発点に置かなければならないことが認識された。

つまり、時間からの設計ではなく成果からの設計の重要性の再認識である。このためには、学習を通じて身に着けるべきスキルのアウトカム定義がまず必要となることが確認できた。

ii) 就労現場のニーズに徹底的に基づくプログラム策定

アウトカムは、就労現場において有効、有用なものでなければならないことから、その定義は、徹底して産業界との連携・協働・共創によって策定すべきものである。

つまり、産業界、就労現場のニーズ、更に踏み込むならば、介護サービスを受ける要支援者、要介護者＝顧客のニーズと期待に基づかなければならない。

特に、オーストラリアにおけるトレーニングパッケージ¹⁾策定方法からは、実証講座の検討等において多くの示唆が得られた。

オーストラリアにおいては、アウトカム重視の質保証の体制が整備されているが、それはトレーニングパッケージの策定において、徹底して産業界、雇用者側をニーズに基づき取り組みが行われている。

職業教育は、現場実践において有効な知識・スキル・態度等を身に着けさせることが目的であるから、実践の中で発揮すべきアウトカムが明確化されていることが求められる。

iii) カリキュラムマップの必要性

カリキュラムマップはカリキュラム評価のツールとして、通常、以下の2つの目的で作成される。

①カリキュラムの全体整合性、強み・弱み、科目の過不足の把握

②各科目で習得させるべき知識、スキル、コンピテンシー等の把握

アウトカムを保証するためには、②が重要であり、これがプログラム策定における設計図になると考える。

今年度の研究においては、介護領域においては大学、専門学校においても、表1に示すようなレベルと知識・技能・態度（応用・コンピテンシー）などのマトリクスに科目が配置されたカリキュラムマップが適正な形で策定されていることの確認はできず、むしろ、策定以前の段階の科目配置

1) 豪州のトレーニングパッケージとは、産業界のニーズに基づき、職場で必要な実践的スキル、知識などを定義し、それらを構成要素として各資格のレベル・内容を規定した要綱。

に留まっていることが確認された。

アウトカムが明確に求められる職業教育において、このカリキュラムマップが大きな意味を持つことが、強く認識された。

カリキュラムマップの枠組み例

	知識	スキル	態度
モジュール 1 or 科目 1			
モジュール 2 or 科目 2			
モジュール 3 or 科目 3			
モジュール 4 or 科目 4			
モジュール 5 or 科目 5			

iv) 受講者視点の学習形式、授業内容の重要性

①できるだけ小さなモジュール単位

モジュールの単位を小さくすることにより、受講者の事情、状況に合わせた学習がしやすくなることから、できる限りモジュールを小さくし、そのモジュール毎に終了認定を行う仕組みとすることが望ましい。

これにより、学習中断の場合でも再開がしやすくなり、途中リタイアを減らすことによりプログラム完遂度が高まると考える。

②現実問題を題材とした授業

受講者の身近な、あるいは発生が想定されやすい現実的問題を題材にした授業が受け入れやすいことが実証講座によって確認された。

例えば、初学者に対しても、介護保険制度の枠組みから始めることは、これまで一般的な形式だったと思われるが、学び直しの社会人をメインターゲットとする本プログラム開発においては、上記の視点が強く求められることが認識された。

また、授業形式においても、上記ターゲットを前提とした場合は、レクチャー型よりも、双方向型・参加型授業がより求められること、短時間の映像を活用することの有効性も確認された。

③ラーニングアウトカムの保証システム

現場実践の知識、スキル等の修得を目的とすることから、各講義単位でラーニングアウトカムを明示すること、その成果を講義終了時にチェックすることの必要性が認識された。全体プログラム終了後やモジュール単位ではなく、授業毎に、振り返り（リフレクション）を実施し、目標とするアウトカムにどれくらい到達できたかを確認する仕組みがあることにより、成果の保証が可能となると考える。

v) 介護のジェネリックスキル化の必要性

超高齢社会においては、高齢者とともに生きる生活者として、また高齢者への様々なサービスの提供者として、高齢者の理解・対応に向けたリテラシー、介護スキルが必要であることを認識した。

現実には、既に、様々な場面で高齢者と向き合い、接する人々が多くなっているが、高齢者の心や体、行動が理解し、どうかかわることが望ましいかといった基礎的な知識やスキルを身に付けてい

る人は少ないと思われる。今後望まれるのは、図2に示すような高齢者理解や高齢者対応という知識・技能・態度を身に付けた市民に支えられた社会と考える。

特に、今後の日本の介護は地域包括ケアの体制が強化され、地域で高齢者や認知症有病者を見守る社会を目指す方向が示されている。

このことを前提にすると、すべての人が保有すべきジェネリックスキルとしての介護スキル、高齢者理解・対応リテラシー習得の研修プログラムが必要となるわけだが、本研究における初心者向けプログラムは、まさにこういったニーズにも対応するものと考ええる。



(2) 次年度の取り組みに向けて

i) 時間ベースからスキルベースへの転換によるプログラムの本設計

①80時間という時間枠にとらわれない

今年度においては、短時間であることを前提に、現行の初任者研修130時間よりも、短い時間のプログラムとして「時間」ありきで試行案を設計した。この取り組みによって、時間ではなくではなく、どんな「スキル」を身につけさせるべきかというアウトカムベースの視点でのプログラム設計の必要性に気づくことができた。これは、実証講座に招聘した豪州専門家からの強い指摘事項であり、豪州調査において、豪州介護教育における時間の縛りは実習時間を80時間としていることのみであることから、その点が伺える。豪州では、介護Certificate IIIといっても、受講者の経歴で学ぶ内容が異なり、結果として総学習時間も異なる。全員に共通しているのは上記の通り、実習の80時間のみである。次年度においては、スキルベースから再度、プログラムの組み立てを行いたい。

②介護初心者向け導入教育で身につけさせるものの再検討

上記①を受けて、介護職初心者が、現場実践において必要となる知識・スキル・コンピテンシー等は何であるのかを検討し、洗い出し、吟味することによって、整理したい。つまり、これがラーニングアウトカムの定義というべきものである。

③カリキュラムマップを作成

上記②の整理に基づき、科目やモジュールとの対照により、プログラムの設計図となるカリキュラムマップの作成を行いたい。今年度の調査研究等により、介護教育においては、大学、専門学校ともに、カリキュラムマップが作成できていないことは前述した通りであるが、スキルベース＝アウトカムベースで考えた場合、カリキュラムマップは必須のツールである。当然のことながら、そこでは、どのような授業方法、形式によって、それを実施するの

か、例えば、講義なのか、実習なのか、WIL なのかも整理の対象としなければならない。

ii) キャリア段位制度²⁾、豪州トレーニングパッケージ等の詳細検証による知見の活用

①キャリア段位制度における148チェック項目の検証、活用

キャリア段位の評価のためのチェック項目には、できることの定義、つまりアウトカムベースの定義が既に存在している。これは、介護現場の行動分析から策定されているものであることから、現場で求められる介護対応であり、この内容を精査し、介護職エントリー者はこの中で何が求められるかの対応、行動を抽出することによって、アウトカム定義ができると考える。

【キャリア段位制度の特徴】

- ・実際に現場で何ができるのかを「わかる(知識)」と「できる(実践的スキル)」の両面で評価
- ・介護サービスの従事者に対して「介護プロフェッショナル」の認定
- ・エントリーレベルからプロレベルまで7段階のレベル認定(キャリア段位)
- ・介護プロフェッショナルは、現状はレベル1から4までの設定
- ・現在のレベル認定者総数は42都道府県 計265名(2015.1.22現在)

②豪州介護トレーニングパッケージ、インドネシアモジュールプログラムの検証、活用

今年度においては、豪州トレーニングパッケージやインドネシアモジュールプログラムに関し、詳細検証にまでは至っていない面があることから、この検証を継続したい。また、グローバル化の視点から、その他諸外国の介護研修事例調査として、職業教育の先進国であり、介護においても優れた取り組みを行っているドイツ、フィンランドの調査研究を実施したい。ドイツのアルテンフレガーやフィンランドのラヒホイタヤといった介護職の養成のあり方は、大いに参考にできるものとする。

③介護における地域性の検証

実証講座を東京と福岡の2か所で開催し、首都圏と地方のニーズの違い、受け止め方の違い等も検証したい。

iii) 介護のジェネリックスキル化を目指すリテラシー教育としての提言

①介護リテラシー推進教育の提言

本プログラムの内容を、超高齢社会を地域で支えるための市民性教育としても位置づけ、介護を広くジェネリックスキルとして広める提言を行っていきたい。そのためのリーフレット等の作成も視野に入れたい。

②ジェネリック教育のあり方のイメージ

学齢期からの介護リテラシー教育としての導入、地域の自治会、町内会等を通じての地域教育や市民講座、ビジネスパーソン向けのキャリア研修の一環としての活用を検討し、提言したい。これにより、介護職就業希望者以外への介護リテラシーの浸透・拡大を図り、本当の意味でのすそ野の拡大に繋げていきたい。

2) キャリア段位制度とは、成長分野における新しい職業能力を評価する仕組み、共通のものさしに基づいた人材育成の仕組みである。

6. 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

学校法人宮崎総合学院

6-1 事業概要

(1) 背景

東南アジアの著しい経済発展による日本企業の進出や、経済・産業のグローバル化の進展が進み、近年は社会構造が急速に変化している。今後の成長が期待される産業分野への参入やグローバル化への対応等、社会や経済の環境・構造の変化に伴う新たな成長機会を積極的に捉えていくためには、このような機会を存分に活かせる意欲的で能力のある人材を育成することが大きな鍵になる。

しかし、昨今の情勢変化に柔軟に対応して新規分野を果敢に開拓できる人材は現在、日本において十分に育成されていると言えない。特に、海外市場を舞台にして人材の世界的な移動・交流が活発になる中、日本には国際感覚に優れた人材が少ないとも指摘される。

そこで、経済・産業のグローバル化が進む中、市場・技術の急速な変化への対応の他、新たなビジネス創出や生産性向上を達成するために、イノベーションを誘発し、次代において新たな価値を生み出せる中核的グローバル専門職業人の養成が今こそ求められる。

(2) 概要

本事業では、成長が期待される東南アジア市場で活躍するグローバル専門人材の育成環境を構築する。アジア多国籍の留学生や日本人学生を対象とした実践的職業教育プログラムを開発し、教員養成を視野にいたった当該人材育成環境を構築する。この取組みを基礎として、将来、幼・小・中・高・専の一貫したグローバル専門人材育成システムを目指していく。

(3) 取組内容

i) 調査

- ・ 東南アジアの現地日本企業がグローバル専門職業人に求める要件の調査
- ・ ダイバーシティ・マネジメントに関する産業界の取組み・研修等の実態調査

ii) 開発

- ・ 東アニメビジネス分野カリキュラムスキーム開発
- ・ PBL 実施・実証講座実施モデル検討

6-2 調査

(1) 調査の内容

i) 東南アジアの現地企業がグローバル専門職業人に求める要件の調査

名称	①各国のアニメ業界状況予備調査	②各国のアニメ業界企業に対するヒアリング調査
目的	グローバル専門職業人養成プログラム開発のための情報収集	
対象	東南アジアの国々のアニメ業界	東南アジアの現地企業
方法	Web 検索、書籍・報告書等	ヒアリング・アンケート等
備考	本事業の今後の展開を検討するヒアリング調査の前段としての情報収集を行う	昨年度実施した、海外に進出している国内企業対象の調査との比較分析を行う

ii) ダイバーシティ・マネジメントに関する産業界の取組み・研修等の実態調査

目的	グローバル専門職業人養成プログラム開発のための情報収集
対象	各種文献、研究論文、調査事例、事例報告等
方法	Web・ヒアリング等
備考	調査結果は、多国籍学生の教育や学校運用に応用するための検討材料としても活用する

(2) 各国のアニメ業界状況予備調査

i) 調査概要

- ・調査目的
 - 各国におけるヒアリング調査を実施するための状況確認のための予備調査
- ・調査手法
 - Web、書籍・報告書等
- ・対象
 - 東南アジアの国々（フィリピン、マレーシア、インドネシア）のアニメ業界
- ・調査内容
 - 各国のアニメ関連業界に関する報告書、白書等の情報整理

ii) 調査結果

対象	概 要
マレーシア	<ul style="list-style-type: none"> ・放送されているアニメのうち、半数は日本製アニメーションが占めている。 ・漫画・コミックス市場のほとんどは日本の作品であり、大きな支持を得ている。 ・観光庁「訪日外国人消費動向調査（2013年7～9月期）」によれば、マレーシア人の訪日観光客の1人あたりの平均支出額で最も高いのは「漫画、アニメ関連」である。 ・民族や宗教への配慮の必要性から、マレーシアでは一般放送や広告、ネット上等での「コンテンツ規制」を行っており、日本製アニメーションの多くがこれに抵触している。
フィリピン	<ul style="list-style-type: none"> ・アメリカや日本の世界を代表するアニメーション制作会社から20年以上にわたって数多くの外注を受けており、アニメーション業界規模は近年大きく拡大している。 ・地上波やケーブルTVで日本製アニメーションが多数放送されており、人気も高い。 ・アニメや漫画の人気作品ランキングの上位には、日本の作品が多く入っている。 ・ただし、漫画やアニメの正規で流通している作品は現地の人々にとって高額であるため、インターネット上で違法公開された、いわゆる海賊版が普及してしまっている。
インドネシア	<ul style="list-style-type: none"> ・インドネシアのアニメ・漫画映画市場は、ハリウッドと日本の作品が大部分を占めており、人気上位10作中、4作品が日本の作品である。 ・2012年調査では、ほぼ全ての学校と大学にアニメファンクラブが存在し、定期的に日本文化フェスティバルやコンテストを開催している。コスプレコンテストは最も頻繁に実施されており、その他、日本語スピーチ大会やカラオケ大会等の日本文化・伝統に関するコンテストが開催されている。 ・数多くのアニメ制作スタジオがあるが、競争力に乏しいため外国のスタジオの下請けをするしかなく、長期に渡って生き延びるスタジオは少ない。

(3) 各国のアニメ業界企業に対するヒアリング調査

i) 調査概要

・調査目的

- 東南アジアを中心とした現地企業がグローバル人材に求める要件を明らかにし、教育プログラム開発の基礎資料とする。
- グローバル人材の育成方法を教育プログラム開発の参考にする。
- グローバル人材の活躍している事例を収集し、教育プログラムの参考資料とする。

・調査手法

- ヒアリング調査

・対象

- 各国のアニメ関連企業に対するヒアリング調査
- 各国のアニメ関連業界に関する報告書、白書等の情報整理

・調査項目

- 企業概要（従業員数、業種等）
- 取引先（企業、国、業種等）
- 新卒・中途採用状況、採用基準
- 求める能力
- グローバル人材の採用について
- グローバル人材に求める能力
- 社員の人材育成に関する課題
- 教育機関に求める項目
- 本事業での育成人材の採用可否
- インターンシップ等の受け入れ

(4) ダイバーシティ・マネジメントに関する実態調査

i) ダイバーシティ・マネジメントとは

産業界は現在、生産年齢人口の減少と経済のグローバル化があいまって、雇用の流動化と、それに伴う労働観の多様化を回避できない状況にある。

そのような中、産業界は、多様な人材の受け容れて組織風土を改革し、従来と異なる視点を取り入れて新しい価値を創造することが求められる。それにより、顧客や市場から社会的評価を得ながら、従業員のモチベーションの向上や職場環境の改善を推進する必要がある。

したがって、産業界では今日、組織の多様性（ダイバーシティ）を促進し、これを最大限に活用することで、企業パフォーマンスを向上する環境を創る組織的プロセスである「ダイバーシティ・マネジメント」（以下「DM」）が検討・導入され始めている。

ii) 調査の内容

	DM 調査①	DM 調査②	DM 調査③
対象	行政・産業界等における DM に関する報告書等	産業界における DM 実践の事例	産業界における DM 研修の事例
方法	日本における DM 関連先行研究の報告書・研究論文等から情報を収集	企業等における DM 実践例から具体的な取組内容に関する情報を収集	企業等における DM 関連研修から具体的な取組内容に関する情報を収集
件数	5件	8件	5件
分析	DM の定義・要件・成果目標等を整理	DM の主対象である女性・高齢者・障害者・外国人等の各々について具体的な取組内容を整理	DM 関連研修の構成要件を整理

iii) 調査結果

- ・DM 調査① 「行政・産業界等における DM に関する報告書等」

分類	報告書
名称	ダイバーシティ経営企業100選 (http://www.diversity100sen.go.jp/)
発行	経済産業省
概要	DM を推進する企業100事例の概要・詳細と、そこから導かれる DM の基本的な考え方や進め方を分析した経済産業省の報告書
内容	<p>▼ダイバーシティ経営の基本的な考え方と進め方</p> <p>1) ダイバーシティを経営戦略として進めるために</p> <p>① トップのコミットメント ② 行動指針や目標における計画策定</p> <p>③ 担当部署の設置</p> <p>2) 多様な人材が活躍できる土壌を作るために</p> <p>① 多様で柔軟な働き方を可能とする環境整備 ② 現場のマネジメント改革</p> <p>③ 職務の明確化・公正な人事評価制度 ④ 多様な人材の積極的な登用</p> <p>⑤ 多様性を引き出し活かす配置・転換 ⑥ 個々の強みを活かす仕事づくり</p> <p>⑦ キャリア形成や能力開発のための教育・研修の拡充 ⑧ 社内に対する周知</p> <p>3) 多様な人材の活躍を価値創造につなげるために</p> <p>① 情報共有・意思決定プロセスの透明化</p> <p>② 「違い」を強みにつなげるコミュニケーション活性化・職場風土づくり</p> <p>③ 社外に対する情報発信</p> <p>▼ダイバーシティ経営の効果</p> <p>① プロダクトイノベーション ② プロセスイノベーション</p> <p>③ 外的評価の向上 ④ 職場内の効果</p>

・DM 調査② 産業界における DM 実践の事例

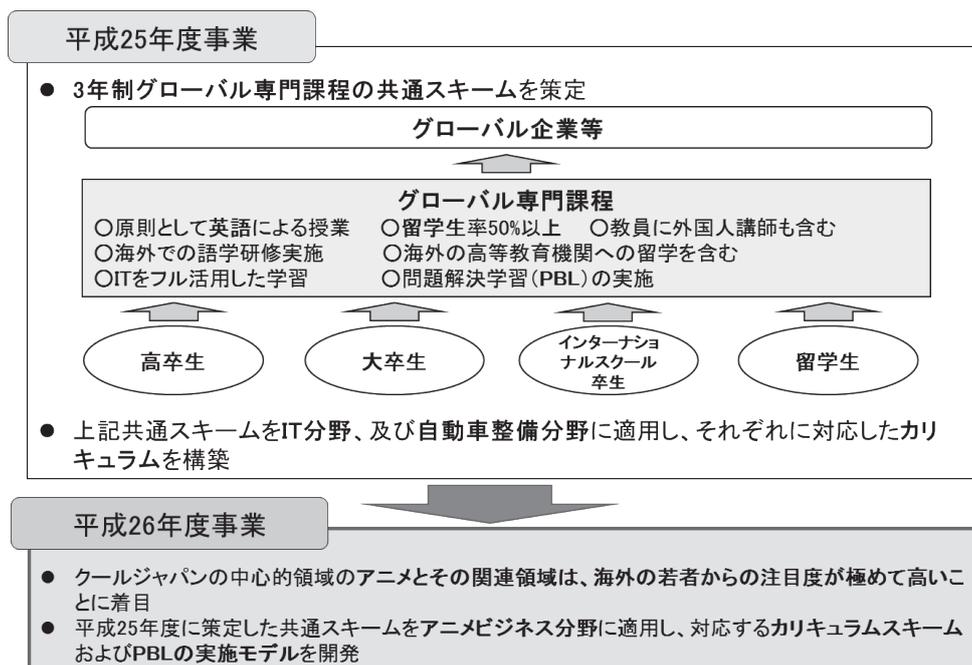
対象	取組内容の概要	件数
外国人	<ul style="list-style-type: none"> 外国人採用の目的として挙げられているのは、海外戦略の強化。 最も大きな課題となるのは言語と文化の違い。 この課題解消のために、語学研修、外国人社員と日本人社員の相互理解を促進するための研修、英語公用化等が実施されている。 	4 件
女性	<ul style="list-style-type: none"> 多様化する顧客ニーズに対応するため、女性の視点をあらゆる場面で積極的に取り入れることが目的で、多くの場合、女性の管理職登用の推進を掲げている。 女性が働き続けやすい人事制度の構築、心理的サポートやキャリアプランに関する相談を行うためのアドバイザーの設置、女性管理職候補者を対象とした研修等が実施されている。 	4 件
高齢者	<ul style="list-style-type: none"> 高齢者の持つ豊富な経験やノウハウ等に着目し、若手社員の指導者として活用。 職場の段差を少なくする、重いものを容易に動かせるようにする等、作業を行う上での身体的負担を軽減する工夫を職場内の各所に凝らしている。 若手人材の発想力や行動力が高齢者人材により促進され、企業全体の活性化につながっている。 	1 件
障害者	<ul style="list-style-type: none"> 個々の能力を引き出すための工夫が最も重要。 障害者が理解しやすい業務プロセスの考案・導入や、働きやすい制度の導入、健常者の障害者に対する理解の促進とフォローが実施されている。 障害者とともに働くことで新しいイノベーションを得て商品の改良に成功し業績の向上を実現。 	2 件

・DM 調査③ 産業界における DM 研修の事例

主なテーマ	<ul style="list-style-type: none"> DM の目的・意義・効果等の理解促進 (例)「多様性を活かす必要性」「今なぜダイバーシティか」「人材戦略としてのダイバーシティ」等 コミュニケーション・スキルの強化 (例)「職場で行う DM 3 大コミュニケーション」「多様性を尊重するコミュニケーションとは何か」「アサーティブ・コミュニケーションの手順と技法」等
主な形式	<ul style="list-style-type: none"> 講演・講義等の座学と、ワーク・ディスカッション・ロールプレー等の実践的な手法を組み合わせた形式 (例) ワークショップ、対話式講義、個人ワーク、グループワーク、ケーススタディ、グループディスカッション、全体ディスカッション、ミニロールプレー、ロールプレー等
研修例	<p>【名称】 研修プログラム「ダイバーシティ・マネジメント」 【主体】 株式会社グロウス・カンパニー・プラス 【特徴】</p> <ul style="list-style-type: none"> 企業・組織のニーズ・課題・対象者・時間（半日程度～）・回数・予算等に応じ、全てカスタマイズした内容のオーダーメイドで研修を提供。 研修のテーマは、ダイバーシティ・キャリアデザイン・アサーティブコミュニケーション・ロジカルシンキング・クレーム応対等 <p>【内容】</p> <ul style="list-style-type: none"> ダイバーシティのパラダイム——DM 基本要素 (対話式講義・ワークショップ) (例) 多様性に向き合える「意識改革」、目に見える実践「パフォーマンススキル」、人を巻き込み動かす「ヒューマンスキル」、組織や環境を改善できる「コンストラクトスキル」 リレーションスキルの実践——職場でこんな時はどうする？ (グループワーク・ロールプレー・フィードバック) (例)「能力は高いがチャレンジに向き合わない女性部下」「リーダーシップは高いがルーチンワークに留まっているアソシエイト」「出産＝退職の考えが定着している女性一般職」「感情やプライベートを持ち込むアソシエイト」「間違った Win-Win では意味がない

6-3 開発

(1) 開発概要



(2) アニメビジネス学科カリキュラムスキーム開発

i) 概要

- ・目的
 - アニメビジネスを立ち上げ、そのプロジェクトを牽引する役割を担うプロデューサー、ディレクター等を目指す人材を育てる。
- ・受講対象
 - アニメに関連するビジネスに幅広く携わることを目指す、英語圏からの留学生もしくは一定水準以上の英語力を持つ日本人学生および留学生。
 - アニメ等制作に直接携わる業務を目指すわけではないため、入学時点での描画力やデザイン力等の技術の有無は問わない。
- ・育成される人材の要件
 - アニメ制作過程を理解
 - アニメビジネス市場に精通
 - 資金調達など資本政策を理解
 - プロジェクトをまとめるマネジメント力の習熟
- ・受講対象
 - 1年次 専門基礎、工程別ケーススタディ
 - 2年次 各論、ケーススタディ PBL
 - 3年次 インターンシップ、総合 PBL

ii) 3年間カリキュラムスキーム

授業の大半は、英語で実施する。

1年次前期では、最低限のコミュニケーション能力としての語学（日本語または英語）とアニメ

ビジネスに直接触れる機会を提供しながら徐々に導入を行う。その上で、小規模なケーススタディに始まり、アニメビジネスの工程別に設定されたケーススタディに取り組みながら、実践的な知識やスキルを向上させる。

2年次には、アニメビジネスの全工程をカバーするPBL教材に取り組む。これは、3年次のインターンシップに向けての準備としての位置づけとなる。

3年次後期では、これまでに学習してきた内容を駆使して、独自の企画で総合的なPBLプロジェクトを実施する。

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
3年次	インターンシップ						総合(卒業)プロジェクト(PBL)					
2年次	アニメビジネス実践3(ケーススタディ4)											
	アニメビジネス専門各論											
1年次	コミュニケーション等 ビジネススキル		アニメビジネス 実践1 (ケーススタディ2)				アニメビジネス実践2(ケーススタディ3)					
	アニメビジネス導入						アニメビジネス専門基礎					

iii) カリキュラム領域

・導入

アニメビジネス導入	ビジネススキル
<ul style="list-style-type: none"> アニメビジネス・オーバービュー アニメビジネス現場見学 アニメ人材講話 アニメ制作体験実習 	<ul style="list-style-type: none"> コミュニケーションスキル 人脈形成 ビジネスマナー マネジメント(セルフ、プロジェクト) 倫理、コンプライアンス

・アニメビジネス専門基礎

制作及び資金調達	周辺マーケット	アウターマーケット
<ul style="list-style-type: none"> 制作過程 資金調達 	<ul style="list-style-type: none"> DVD販売、キャラクター商品(玩具等)、ノベルイズ、映画化などの概要 	<ul style="list-style-type: none"> 痛車、コスプレ、フィギュア、コミックマーケット等 実習(痛車プリント、コスプレ衣装作成、コミックマーケット参加等)
アニメ産業	アニメ企画	アニメ人材
<ul style="list-style-type: none"> 市場構成 歴史 メインプレイヤー コミック市場 	<ul style="list-style-type: none"> アニメ制作企画の方法 資金調達 制作委員会方式 広告宣伝 	<ul style="list-style-type: none"> プロデューサー 制作デスク 監督 シナリオ 原画 アニメーター 声優

・アニメビジネス・ケーススタディ PBL：製作工程、スタッフ

プリ・プロダクション	プロダクション	ポスト・プロダクション
<ul style="list-style-type: none"> 企画 脚本 デザイン 設定 絵コンテ <p>等</p>	<ul style="list-style-type: none"> 作画/レイアウト 背景原画 スキヤニング 原画/動画 デジタル彩色 検査 搬出し 撮影・エフェクト 3Dモデリング テクスチャ素材作成 3Dシーン構築 モーション付け シューティング 3Dレンダリング 	<ul style="list-style-type: none"> ノンリニア編集 音楽・効果 ビデオ編集 <p>等</p>
プリ・プロダクションスタッフ	プロダクションスタッフ	ポスト・プロダクションスタッフ
<ul style="list-style-type: none"> 社内プロデューサー フリープロデューサー 監督 美術監督 デザイナー 演出家 	<ul style="list-style-type: none"> ディレクター(制作進行) 作画監督 美術制作担当 原画アニメーター CGクリエイター 動画アニメーター 色彩(仕上げ担当) 撮影監督 撮影担当 <p>等</p>	<ul style="list-style-type: none"> 編集監督 音響監督 編集担当 声優 <p>等</p>

(3) ケーススタディ型 PBL 教材の開発

i) 概要・学習の流れ

アニメの企画、製作、流通する流れの中で、実在する、あるいは想定されうる事例を抽出し、それをテーマとして問題を開発する。

1つのテーマにつき1コマ(90分)の授業時間で終わる形式だけではなく、課外での自己学習や研究が必要になるような形式も取り入れる。

学習の流れは、まず学習の題材となるテーマ・事例を提示し、学生に調査や資料の準備を行わせる。次に、収集した資料を持ち寄ってグループで検討し、それを基にレポートを作成する。最後に、それぞれのレポートの発表と講師からの論評を行う。



ii) ケーススタディ型 PBL によるアニメビジネスの学習

アニメビジネスを題材としたケーススタディ型 PBL に取り組むに当たっては、以下のアニメビジネスの展開に関する専門基礎知識を適宜学習しながら進める。

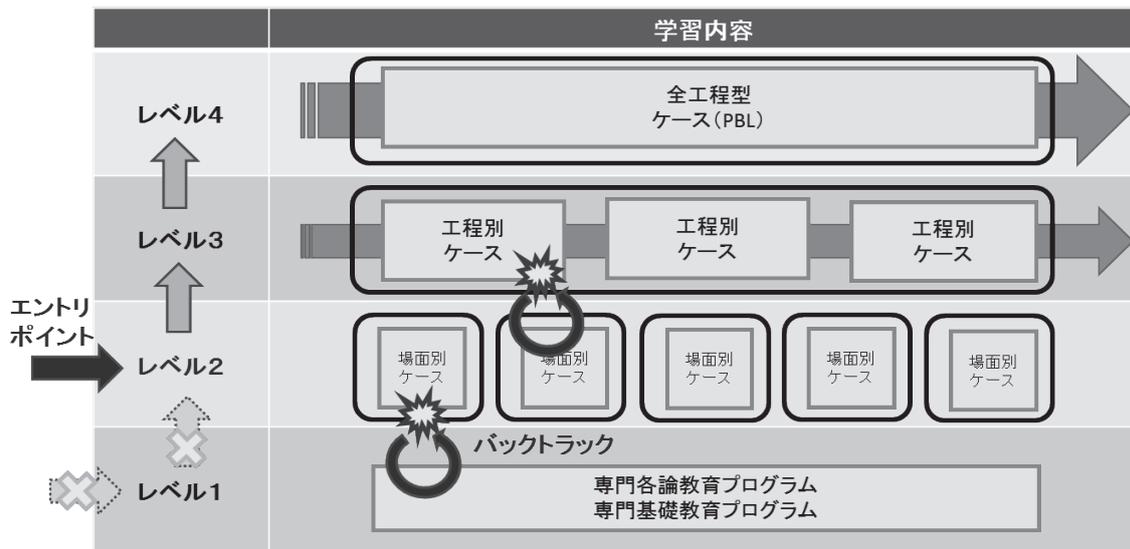
- ・営業
- ・宣伝
- ・ライセンス
- ・法務・著作権
- ・海外販売
- ・物販
- ・イベント
- ・市場理解

iii) PBL 学習モデルと教材の構成

基礎的な知識取得から学習する積み上げ方式を転換し、より実践的なスキル取得から学習を始める方式とする。

実践的な現場を想定した小規模なケーススタディ（レベル2）から学習を開始する。その後、より実践性を高めた工程別のケーススタディ（レベル3）、さらには想定される全工程を対象としたケーススタディ型 PBL へと進み、目標とする実践性の高いスキルを身に付けられるように構成する。

なお、各レベルでケーススタディを進めるために不足している知識やスキルについては、必要に応じて、専門基礎知識を適宜学習できる教材・教育プログラムや下位レベルのケーススタディに立ち返って学習できる。



iv) PBL 学習モデルと教材の構成

レベル2、3について、下表に示すようなテーマを想定し、ケーススタディ教材およびPBL教材を開発する。対象となるオリジナルアニメーション作品を想定して、各種素材（企画、キャラクター設定等）を用意する。

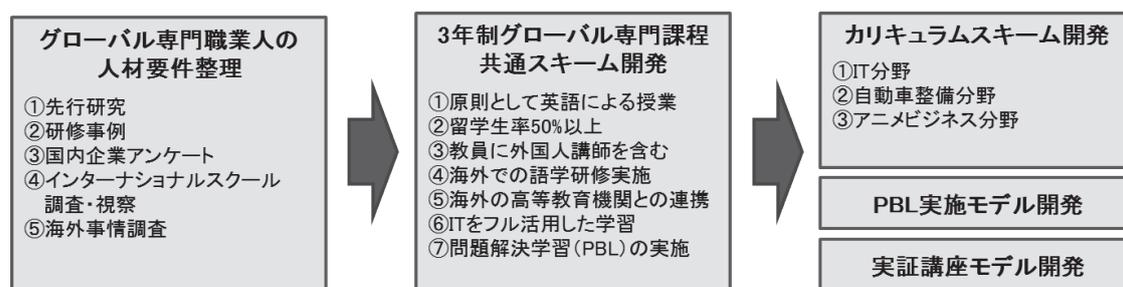
No.	ケーステーマ
1	アニメ制作委員会の設立
2	制作費の見積もりと調達
3	制作スケジュールのトラブル対応
4	映像の不正利用に対する対策
5	海外展開への課題

No.	PBL テーマ
1	作品企画書の作成
2	作品企画書をもとにスポンサー集め
3	声優オーディションの実施
4	インターネット配信の活用方法の検討
5	キャラクターグッズの企画

6-4 まとめ

(1) 2年間の事業成果

本事業は平成25年度から開始され、今年度で2年目であった。この2年間の事業活動の成果を下図に示す。まず、グローバル専門職業人の人材要件に関して国内外から情報を収集し、整理を行った。次に、3年生グローバル専門課程共通スキームを策定し、これをIT、自動車整備、アニメビジネスの3つの分野に適用することで、それぞれ分野のカリキュラムスキームを開発した。また、共通スキームに盛り込んだPBLに関して、実施モデルおよび実証講座モデルを開発した。



(2) 次年度以降の展開 (検討中)

これまでの成果を踏まえ、次年度以降の展開を下図に示す。検討されている取組みとして、まず、特定分野におけるグローバル専門職業人の人材要件の掘り下げが挙げられる。特定分野の教育プログラムの充実化や教員育成モデルの検討も必要である。また、実証講座モデルを基本として実証講座を実施することで、教育モデルや教材等の有効性の検証することも検討する。

平成26年度のプロジェクトと来年度へ向けての課題

平成25年度に続き2年目となる「中核的専門人材育成のためのグローバル・コンソーシアム」事業は、第1回全体研究会に始まり、国際セミナー・ワークショップ、第2回全体研究会と、いずれの研究会・セミナー・ワークショップでも約50～60名を集めての会議となった。第1回全体研究会では、今年度の事業計画と構成機関、協力者、委員のそれぞれの役割について説明が行われ、また国際セミナー・ワークショップにおいてはドイツのカッセル大学からウルリッヒ・タイヒラー氏、オーストラリアのビクトリア大学からはバーウィン・クレイトン氏とヒュー・ガスリー氏のお三方をお招きし、今年度の国際セミナー・ワークショップのテーマともなっている「第三段階教育における質保証枠組み」において先駆的な取り組みをなされているドイツとオーストラリアでの経験をそれぞれお話いただいた上で、日本におけるその枠組みの導入可能性とあり方について、日本の高等教育研究者をはじめとし、教育実践者、政策関係者及び、産業界の方々と熱心な議論を行った。そして第2回全体研究会では今年度の事業の総括として、「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」における各職域、具体的には「ビジネス」分野では鹿児島県立短期大学、「観光」分野では長崎ウエスレヤン大学、「食・調理」分野では中村専修学園、「介護」分野では敬心学園、「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」分野では宮崎総合学院からそれぞれ事業の成果の報告をしていただくとともに、来年度はこれら各職域の質保証枠組みを統合し、各職域を横断した中核的専門人材育成のあり方について、今年度以上に検討していく必要があるという課題も同時に見えてきた。

平成25年度と今年度の「中核的専門人材育成のためのグローバル・コンソーシアム」事業で、ある程度、各職域における質保証枠組みと中核的専門人材育成のあり方については固まってきた。来年度は次なるステップとして今年度の国際セミナー・ワークショップでプレゼンテーションいただいたドイツとオーストラリアにおける海外事例を参考に、またそこでなされた日本の高等教育研究者、教育実践者、政策関係者並びに、産業界の方々の議論を生かしつつ、各職域を包括した質保証枠組みと中核的専門人材育成のあり方について検討を進めていきたいと考えている。最後となりましたが、今年度の「中核的専門人材育成のためのグローバル・コンソーシアム」事業にご協力いただきました構成機関、協力者、委員の皆様方に御礼申し上げますと同時に、来年度も採択されうであろう「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」事業にご参画いただきたくお願い申し上げます。

(編集担当・事務局：三好 登)

平成 26 年度 文部科学省委託事業

成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進事業
成果報告書 Vol.8

中核的専門人材育成のためのグローバル・コンソーシアム

国立大学法人 九州大学（事業責任者 吉本 圭一）

発行年月日 2015 年 2 月 25 日

発行・編集 吉本 圭一

〒 812-8581 福岡市東区箱崎 6-19-1

九州大学大学院人間環境学研究院教育学部門

電話・FAX 092-642-4165

印刷・製本 城島印刷株式会社

〒 810-0012 福岡市中央区白金 2-9-6

電話 092-531-7102 FAX 092-524-4411
