

成果報告書 vol.2

---

---

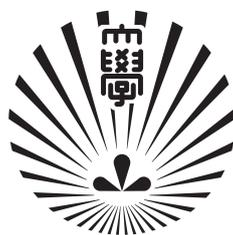
# グローバル人材養成に向けての リカレントなモジュール学習プロジェクト

---

---

平成 25 年度文部科学省委託事業

成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進事業



平成 26 年 3 月

国立大学法人 九州大学

(事業責任者 吉本 圭一)

# は し が き

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

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

九州大学では、産官学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、その傘下で、国際展開の著しい国家的学位・資格枠組みの研究を行う「教育と訓練の統合的な職業教育・高等教育資格枠組みプロジェクト」、そして本プロジェクト「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1コンソーシアム、2職域プロジェクトに取り組んだ。本プロジェクトでは、コンソーシアム、資格枠組みプロジェクトと連携しながら、産官学連携によるモジュール型の教育訓練プログラム開発にむけての検討に取り組んだ。プロジェクト内には、教育プログラムのモジュールを検討する「モジュール検討分科会」と、モデルプログラム開発のための「分野別モデルプログラム開発分科会」との2分科会を組織し、後者には「観光」、「調理・栄養」、「介護・福祉」、「経営・ビジネス」、「社会基礎整備」の5チーム部会をおき、大学・短期大学・専門学校が学校種を超えてプログラム開発を実施する体制をとった。

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

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

平成26年3月

九州大学「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」

代表 吉 本 圭 一

平成25年度 成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進事業  
平成25年度 報告書 Vol.2  
「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」

目 次

1. 「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」事業計画 …	1
1-1 事業名称 ……………	1
1-2 事業の目的・概要 ……………	1
1-3 事業実施の背景 ……………	1
(1) 課題・背景 ……………	1
(2) 事業実施の意義 ……………	2
1-4 事業の実施体制 ……………	3
1-5 組織体制 ……………	5
(1) 構成機関 ……………	5
(2) 協力者等 ……………	6
(3) 下部組織 ……………	6
1-6 事業の実施内容 ……………	8
(1) 社会人等が学びやすいモジュール型の学習支援システムの検討 ……………	8
(2) 各分野における職業実践的なモデルプログラムの開発・試行、検討 ……………	9
(3) 初年度の取組み ……………	9
1-7 事業実施のスケジュール ……………	10
2. 先行事例研究……………	13
2-1 経営・ビジネス分野 ……………	13
1) 先行コンソーシアムの取り組み概要報告	
－平成24年度経営基盤強化コンソーシアム－ ……………	13
2) 中央情報経理専門学校における教育の質向上への取組み	
－学習サービス国際標準 ISO29990の導入事例 ……………	20
2-2 介護・福祉分野－ガラパゴス研究会による介護職のアンケート調査結果報告－ ……………	24
2-3 食のモデルカリキュラム－高崎経済大学の事例－ ……………	37
3. 現状調査……………	52
3-1 介護・福祉を取り巻く現状 ……………	52
1) 「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 ……………	52
2) 「日本型介護」の確立に向けて ……………	58

3-2 食・調理・栄養分野の現状調査 .....	65
1) ガラパゴス化した日本型人材育成の事例	
－中村調理製菓専門学校 訪問調査記録－ .....	65
2) 寿司職人の人材育成の事例－国際学院埼玉短期大学 訪問調査記録－ .....	68
4. モデルプログラムの開発に向けて.....	72
4-1 観光分野－長崎ウエスレヤン大学の取組み－ .....	72
4-2 経営・ビジネス分野－鹿児島県立短期大学の取組み－ .....	101
5. 平成25年度「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」	
取組成果概要.....	105
6. 今年度の事業を振り返って.....	107
6-1 今年度の取組み成果 .....	107
6-2 新たな課題 .....	107
6-3 次年度の取組みに向けて .....	110



# 1. 「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」事業計画

## 1-1 事業名称

### 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」

## 1-2 事業の目的・概要

地域における中小企業等のニーズを捉え、専門分野ごとのグローバル対応性を高めるために、学び直しが可能な積み上げ方式の学習ユニットと経験による学習を組み合わせたモジュール型のモデルプログラムの開発・試行・検討を行うのが目的である。主に①社会人等が学びやすいモジュール型の学習支援システムの検討、②各分野における職業実践的なモデルプログラムの開発・試行、検討の2つの事業を行う。

## 1-3 事業実施の背景

### (1) 課題・背景

#### グローバル人材養成に対するニーズ

今日成長著しいアジア市場等における企業等の海外展開はもとより、国内市場における国際化への展開はその速度を増しており、これらに対応する広範囲の分野でグローバルな対応能力をもった人材、特に中間層を対象とした中核的専門人材需要は飛躍的に拡大している。野村総合研究所(2010)『新成長戦略への提言』によればコスモポリタンと呼ばれるグローバル人材の需要は5%あるが、供給される人材は1%に留まっているのが現状である。また、グローバル人材という国際次元に特化した専門性だけではなく、あらゆる範囲の企業が国内外でグローバルなビジネス展開を進めつつある。日本の産業が生み出した価値を国際的に拡げていくために、全ての分野であらゆる人々が国際的な対応力を必要としており、とりわけ中核的専門人材においては、語学、異文化理解・適応などとともに、技術移転に伴うビジネスに関わる国際法規、知財等への理解が不可欠となっている。

#### 地域中小企業等が求めるブリッジ型人材

地域の中小企業等のニーズへ対応するためには、ブリッジ型人材の育成が急務であり、観光、食(調理・栄養)、介護・福祉、経営・ビジネスなどの成長分野等の産業で活躍できる中核的専門人材育成に重点が置かれていく必要がある。

#### グローバル人材育成のアプローチの実情

しかしながら、現在のグローバル人材育成への教育機関や政策のアプローチとしては、若年期のグローバル体験の提供や優秀な留学生を日本企業に就労支援することなどに焦点があてられており、社会全体としてのグローバル化に向けて適切な人材養成の量も質も伴っていないのが実情である。

## 社会人のリカレント教育への対応

大学・専門学校等の高等教育機関において、若年者の正規課程だけでなく、社会人にも新たな知識・技術・技能等を学ぶための非正規課程の整備が求められており、それらをさらに履修証明など単位積み上げ型の正規課程の一部としてのモジュールとして活用していく体制が期待されている。これらの学び直しプログラムへのニーズは、新たな労働力の需要創出だけでなく、潜在労働力として有効活用されていない女性労働力の活用等の観点からも期待されるものである。

本事業は、グローバル人材養成に向けて学び直しが可能なリカレント教育としてのモジュール学習プログラムを検討し、キャリアアップ等を対象とした学び直しの機会の提供、新たな雇用創出のための教育プログラムの開発を行うものである。これは、成長分野等における中核的専門人材養成として、留学生等のインバウンドな労働需要に対応するだけでなく、海外展開を視野に入れた企業で活躍するためのアウトバウンドな人材養成にも寄与するものである。

### 〈参考文献〉

野村総合研究所（2010）『新成長戦略への提言』

## (2) 事業実施の意義

### リカレント学習としてのモジュールプログラムの必要性

今日の日本社会が全体としてグローバル化していく段階においては、海外進出企業の現地管理部門のトップ人材だけでなく、ビジネスのあらゆる場面においてまた国内外での国際的次元が拡大している。そのため、こうした対応が組織的に十分行なわれてこなかった中小企業等においても、採用のニーズが高いアジア諸国等の外国人留学生への支援にとどまらず、グローバル化対応に向けて必要な、日本人従業員や企業組織全体に、それぞれの業務専門性を基礎としながら国際的な対応能力を身に付けることが求められている。また、語学力・コミュニケーション能力だけでなく、国内外の社会・経済・文化への理解、特にビジネスに関わる「知財等」の国際法規などに精通するための知識・技能が修得できる学習ユニット等の在り方に関する検討も求められている。なぜなら、日本独自で開発された商品や技術、知財が、海外に流出することを防ぐための知識を学ぶ機会が中小企業等では特に遅れているからである。

インバウンドな留学生支援モジュールについては既に多くの研究開発から実践がなされているところであるが、アウトバウンドな海外派遣人材のリカレント学習のためモジュールプログラムの開発や、国内市場における国際次元への対応のための企業組織文化革新のための学習モジュールの開発はまだ十分に進んでいない。そこで本事業では、社会人の学び直しにも対応できる「リカレント学習のためのモジュールプログラムの開発」として、モデルプログラムを探索するために、まずインバウンドモジュールの再評価を行い、次にアウトバウンドな海外派遣人材、地域におけるグローバル化対応人材のためのモジュール開発を検討していく。これはグローバル人材の活用という点において、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上で、職業実践的なモデルプログラム開発につながる取組みとしての必要とされているからである。

## グローバル人材育成に不可欠な知的財産に関する知識

また、これらのグローバル人材育成のためには各分野の特性を踏まえた基礎的な知的財産を理解し、推進できるモジュールプログラムも必要である。成長分野等においてイノベーションの創出を図っていくためには、知的財産を創造し、保護し、活用する人材や、技術と経営の双方を理解し、研究開発を効果的に市場価値に結実させる人材などの育成が求められている。特に、IT・情報、クリエイティブ分野等のコンテンツ系やビジネスモデルなどの経営・ビジネス系等におけるグローバル化に対応するためには、専門的な知識、技術だけでなく、それらを有効に活用し、保護するための知的財産に関する知識が不可欠となっている。

### 1-4 事業の実施体制

本事業では、グローバルコンソーシアムにかかる職域プロジェクトの一つとして、グローバル化対応の多様な人材育成の中で特に課題となる代表的成長分野を選定し、それぞれの分野で人材養成レベル・階梯ごとに、グローバル対応モジュールを検討し、積み上げ方式が可能な学び直しの学習ユニットの適切な志向性、量と質、ペダゴジーの在り方を開発することである。これは単にプログラムの開発を行うだけでなく、将来的に履修証明や学位につなげていくことで新成長分野を学び直す際のキャリアアップにつながる資格枠組みの構築を視野に入れた取り組みである。

そこで、事業の実施にあたり、本プロジェクトでは産官学が連携した構成機関、協力者等の参加により、①モジュール検討分科会、②分野別モデルプログラム開発分科会の2つの組織を編成し、事務局がこの2つの分科会の運営をサポートする体制を整えた。

#### ①モジュール検討分科会

「モジュール検討分科会」においては、教育機関だけでなく、需要サイドの地元の中小企業や外部機関等、それらをレベル縦断的に、また分野横断的に位置づけるための教育学とグローバル関連分野の学識研究者と連携しながらモジュール構造の調査・検討を行う。具体的には、モジュールの教育内容、レベル階梯との対応、適切なボリューム（単位、時間）等の調査・検討を行うものである。成長分野である観光、調理・栄養、介護・福祉、経営・ビジネス、社会基礎整備分野の5分野を選定し、先行分野におけるモデルプログラムの調査を行い、系統性をもったグローバルなモジュール学習プログラムの検討を行っていく。

#### ②分野別モデルプログラム開発分科会

「分野別モデルプログラム開発分科会」では、さらに5つの分野別チームプロジェクトを設け、今年度は観光分野を中心にモデルプログラムの検討・開発、試行実施を行う。これは「九州発グローバルネットワーク」の実質化に向けた取り組みの一つでもある。プログラム開発・試行実施を行う地域は、コンソーシアム九州内における規模の異なる複数の地域経済圏（政令指定都市の福岡、県庁所在地の鹿児島、地方中核都市としての佐世保・諫早・島原都市圏）に焦点をあてながら、それぞれのグローバル化への課題に強い関心を持つ産官学関係者を中心に、地域における課題、全国的に共通な課題を検討する体制をとる。また、モデルプログラムの開発を検討する上で、学校種の

特徴を生かしたプログラムの検討も視野に入れ、専門学校型、短期大学型、大学型の3つのモデルでの検討を行う。

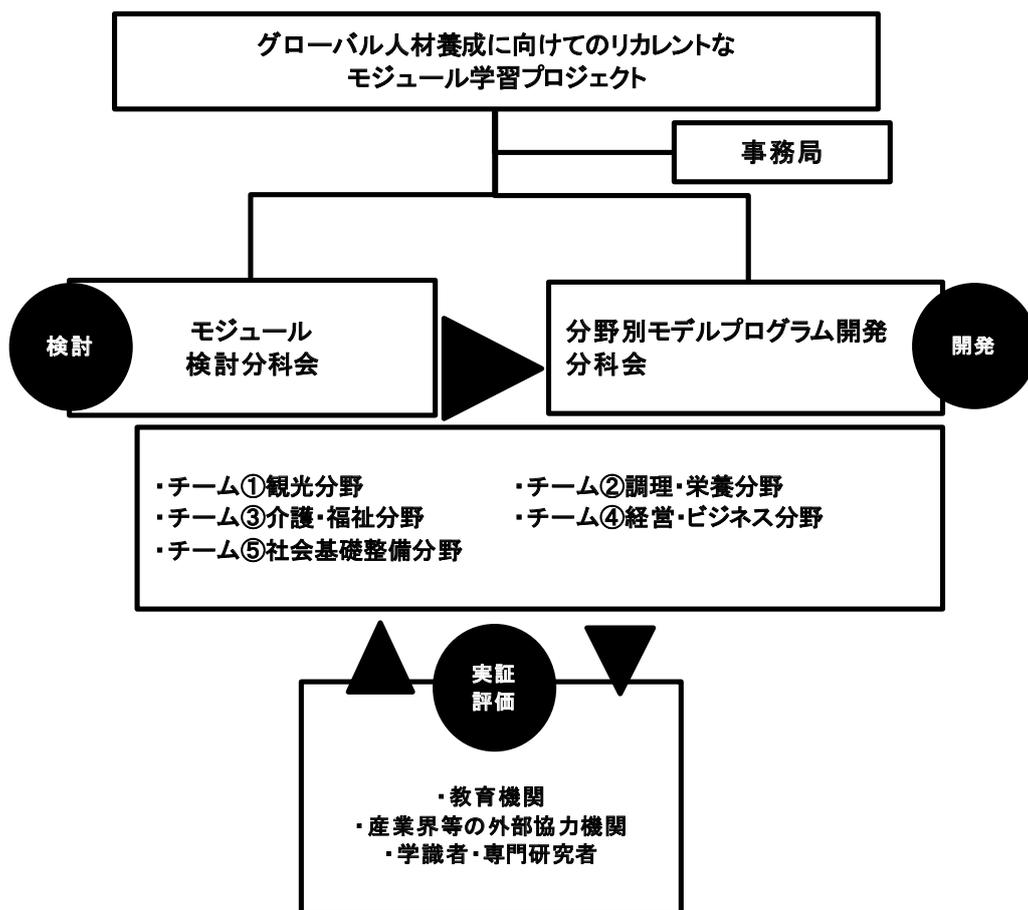
「チーム①観光分野」は、長崎ウエスレヤン大学が諫早、島原地区を拠点に国際開発・観光系のモデルカリキュラムの主な開発・試行の担当となり、連携校として九州文化学園、が担当する。大学型の教育プログラムの検討を行う。

「チーム②調理・栄養分野」は、中村調理製菓専門学校が福岡を拠点にモデルカリキュラムの主な開発検討を行い、連携校として中央農業グリーン専門学校、国際学院埼玉短期大学が担当する。

「チーム③介護・福祉分野」は、学校法人麻生塾が福岡を拠点に主なモデルカリキュラム開発検討を行い、連携校として日本福祉教育専門学校が担当する。専門学校型のプログラムの検討を行う。

「チーム④経営・ビジネス分野」は、鹿児島県立短期大学が鹿児島を拠点に主なモデルカリキュラム開発・試行を行い、連携校として全国経理教育協会会長校である中央情報経理専門学校が担当する。短期大学型のプログラムの検討を行う。

「チーム⑤社会基礎整備分野」は、九州大学人間環境学研究院が中心となって、安全・安心なまちづくりのためのモデルカリキュラムの開発検討を行う。



【実施体制イメージ】

## 1-5 組織体制

### (1) 構成機関

	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	全体総括	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	長崎国際大学	開発・評価	長崎県
5	長崎ウエスレヤン大学	開発・評価	長崎県
6	久留米大学・文学部	調査研究・指導助言	福岡県
7	長崎短期大学	開発・評価	長崎県
8	鹿児島県立短期大学	開発・評価	鹿児島県
9	国際学院埼玉短期大学	開発・指導助言	埼玉県
10	香蘭女子短期大学	開発・指導助言	福岡県
11	福岡女子短期大学	開発・指導助言	福岡県
12	学校法人・麻生塾	開発・評価	福岡県
13	学校法人・小小学園	指導・助言	東京都
14	中村調理製菓専門学校	開発・評価	福岡県
15	学校法人有坂中央学園・中央情報経理専門学校	調査研究・指導助言	群馬県
16	学校法人有坂中央学園・中央農業グリーン専門学校	調査研究・指導助言	群馬県
17	学校法人敬心学園・日本福祉教育専門学校	調査研究・指導助言	東京都
18	学校法人大岡学園・大岡高等専修学校	調査研究・指導助言	兵庫県
19	学校法人中央情報学園・中央情報専門学校	調査研究・指導助言	埼玉県
20	学校法人浦山学園・富山情報ビジネス専門学校	調査研究・指導助言	富山県
21	西鉄国際ビジネスカレッジ	調査研究・指導助言	福岡県
22	学校法人藤川学園・医療ビジネス専門学校	調査研究・指導助言	福岡県
23	学校法人第一平田学園・中国デザイン専門学校	調査研究・指導助言	岡山県
24	学校法人宮崎総合学院・宮崎情報ビジネス専門学校	調査研究・指導助言	宮崎県
25	特定非営利活動法人 私立専修学校等評価研究機構	調査研究・指導助言	東京都
26	一般社団法人・全国専門学校情報教育協会	指導助言	東京都
27	福岡商工会議所	指導・助言	東京都
28	佐世保市商工会議所	調査研究・指導助言	長崎県
29	諫早商工会議所	調査研究・指導助言	長崎県
30	島原商工会議所	調査研究・指導助言	長崎県
31	(株)ハウステンボス	調査研究・指導助言	長崎県
32	福岡県商工部国際経済観光課	調査研究・指導助言	福岡県
33	一般財団法人・職業教育・キャリア教育財団	調査研究・指導助言	東京都
34	一般社団法人・福岡県専修学校各種学校協会	調査研究・指導助言	福岡県
35	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
36	福岡県中小企業団体中央会	調査研究・指導助言	福岡県
37	日本インターンシップ学会	調査研究・指導助言	東京都

## (2) 協力者等

氏名	所属・職名	役割等	都道府県名
亀野 淳	北海道大学・高等教育推進機構・准教授	調査研究・指導助言	北海道
椿 明美	札幌国際大学短期大学部・教授	開発研究・指導助言	北海道
伊藤 友子	熊本学園大学・教授	調査研究・指導助言	熊本県
江藤智佐子	久留米大学・文学部・准教授	調査研究・指導助言	福岡県
徳井美智代	北海道大学・高等教育推進機構・特任准教授	調査研究・指導助言	北海道
青山 伸悦	日本商工会議所・理事	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
市村 雅俊	高崎経済大学・地域政策研究センター・研究員	指導助言・評価	群馬県
飯吉 弘子	大阪市立大学・准教授	指導助言・評価	大阪府
内田由里子	香川高等専門学校・教授	指導助言・評価	香川県
杉本 和弘	東北大学・高等教育開発推進センター・准教授	指導助言・評価	宮城県
渡辺 達雄	金沢大学・准教授	指導助言・評価	石川県

## (3) 下部組織

モジュール検討分科会			
氏名	所属・職名	役割等	都道府県名
吉本 圭一	九州大学・人間環境学研究院・教授	主査	福岡県
菅野 国弘	一般財団法人・職業教育・キャリア教育財団・事務局次長補佐	副主査	東京都
合田 隆史	国立教育政策研究所・フェロー	調査研究・指導助言	東京都
稲永 由紀	筑波大学・大学研究センター・講師	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・指導助言	北海道
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・指導助言	宮城県
徳井美智代	北海道大学・高等教育推進機構・特任准教授	調査研究・指導助言	北海道
渡辺 達雄	金沢大学・准教授	調査研究・指導助言	富山県
飯吉 弘子	大阪市立大学・准教授	調査研究・指導助言	大阪府
関口 正雄	特定非営利活動法人 私立専修学校等評価研究機構・理事	調査研究・指導助言	東京都
坂根 康秀	香蘭女子短期大学・学長	開発研究	福岡県
中村 哲	中村調理製菓専門学校・理事長	開発研究	福岡県
川越 宏樹	学校法人宮崎総合学院・理事長	開発研究	宮崎県
大岡 豊	大岡高等専修学校・校長	開発研究	兵庫県
青山 伸悦	日本商工会議所・理事	指導助言	東京都
白土 悟	九州大学・人間環境学研究院・准教授	指導助言	福岡県
内田由里子	香川高等専門学校・教授	指導助言	香川県
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
市村 雅俊	高崎経済大学・地域政策研究センター・研究員	指導助言・評価	群馬県
中原 淳二	福岡県中小企業経営者協会連合会・常任参与	指導助言・評価	福岡県

分野別モデルプログラム開発分科会			
氏名	所属・職名	役割等	都道府県名
吉本 圭一	九州大学・人間環境学研究院・教授	主査	福岡県
塚原 修一	関西国際大学・客員教授	副主査	兵庫県
チーム部会①観光分野			
佐藤 快信	長崎ウエスレヤン大学・現代社会学部・学部長	開発・試行（観光）	長崎県
安部 直樹	長崎国際大学・理事長・学長	開発・試行（観光）	長崎県
三浦 知子	長崎国際大学・人間社会学部・講師	開発・試行（観光）	長崎県
城前 奈美	長崎国際大学・人間社会学部・講師	開発・試行（観光）	長崎県
浦山 哲郎	浦山学園・富山情報ビジネス専門学校・理事長	開発・指導助言	富山県
島崎 朗	西鉄国際ビジネスカレッジ・校長	開発・指導助言	福岡県
安部恵美子	長崎短期大学・学長	開発・指導助言	長崎県
南 慎郎	長崎ウエスレヤン大学・大学事務局長	事務	長崎県
チーム部会②経営・ビジネス分野			
野村 俊郎	鹿児島県立短期大学・教授	開発・試行 （経営・ビジネス）	鹿児島県
岡村 俊彦	鹿児島県立短期大学・教授	開発・試行 （経営・ビジネス）	鹿児島県
中島 利郎	学校法人有坂中央学園・中央情報経理専門学校・理事長	開発・指導助言	群馬県
椿 明美	札幌国際大学短期大学部・教授	開発・指導助言	北海道
稲永 由紀	筑波大学・大学研究センター・講師	調査研究・指導助言	東京都
伊藤 友子	熊本学園大学・教授	調査研究・指導助言	熊本県
岡本比呂志	学校法人中央情報学園・中央情報専門学校・理事長	評価	埼玉県
酒井 佳世	久留米大学・学長直属講師	事務	福岡県
チーム部会③介護・福祉分野			
清崎 昭紀	学校法人麻生塾・経営企画室長	開発・試行 （介護・福祉）	福岡県
小林 光俊	学校法人敬心学園・日本福祉教育専門学校	開発・指導助言	東京都
安立 清史	九州大学・人間環境学研究院・教授	調査研究・指導助言	福岡県
平田 眞一	学校法人第一平田学園	調査研究・指導助言	岡山県
江藤智佐子	久留米大学・文学部・准教授	調査研究・指導助言	福岡県
チーム部会④調理・栄養・食分野			
中村 哲	中村調理製菓専門学校・理事長	開発・試行 （調理・栄養）	福岡県
大野 博之	国際学院埼玉短期大学・学長	開発・指導助言	埼玉県
川越 宏樹	学校法人宮崎総合学院・理事長	開発・指導助言	宮崎県
大宮 登	高崎経済大学・地域経済学部・教授	調査研究・指導助言	群馬県
市村 雅俊	高崎経済大学・地域政策研究センター・研究員	調査研究・指導助言	群馬県
坂巻 文彩	九州大学・人間環境学府・修士課程	事務	福岡県
江藤智佐子	久留米大学・文学部・准教授	事務	福岡県
チーム部会⑤社会基礎整備分野			
吉本 圭一	九州大学・人間環境学研究院・教授	開発・検討	福岡県
蜷川 利彦	九州大学・人間環境学研究院・教授	開発・検討	福岡県

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局・部長	総括	福岡県
池見 直俊	九州大学貝塚地区事務局総務課・主任	総務	福岡県
針塚 瑞樹	九州大学・人間環境学研究院・助教	事務	福岡県
江藤智佐子	久留米大学・文学部・准教授	事務	福岡県
南 慎郎	長崎ウエスレヤン大学・大学事務局長	事務	長崎県
酒井 佳世	久留米大学・学長直属講師	事務	福岡県
岡 靖子	九州大学・人間環境学府・博士後期課程	事務	福岡県
坂巻 文彩	九州大学・人間環境学府・修士課程	事務	福岡県

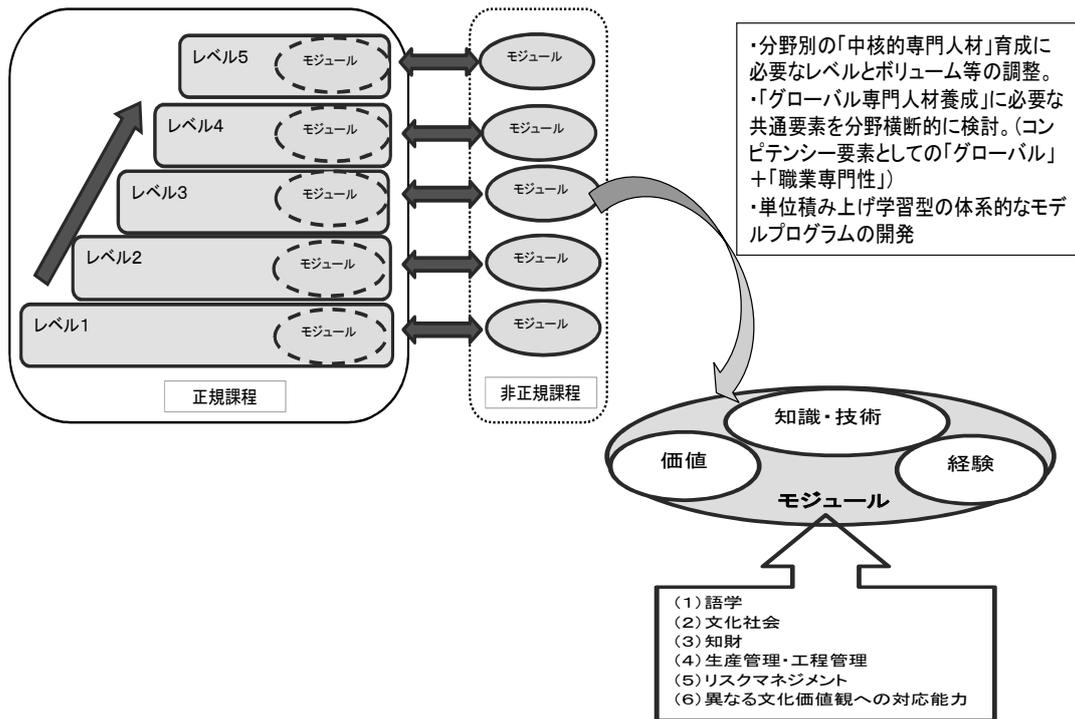
## 1-6 事業の実施内容

本事業では、2つの分科会、5つのチーム部会において主に以下の内容について検討を行うことにした。

### (1) 社会人等が学びやすいモジュール型の学習支援システムの検討

モジュール型の学習支援システムを検討する上で、まず各分野の特性を考慮した現状把握を行うために、フォーカスグループインタビュー調査を行う。また、モデルプログラムの検討・開発にかなげるための基礎資料作成のために、レベル毎のモジュールの教育内容・方法、ボリュームを特定し、それが正規課程のみならず社会人の学び直しのためにアクセスしやすい非正規課程の運用に対し、どれほどの実効性を持つのか、また各レベルのモジュールの認定制度（履修証明や学位との対応など）についても分科会、そして連携するコンソーシアムの研究会等での議論と通して検討を行う。例えば、観光分野であれば、三菱総研（2010）の調査結果で示されたような中核的専門人材に必要な人材ポートフォリオとの対応などを視野に入れながら、モジュールのレベルとボリュームについて解明していくものである。モジュールは、知識・技能、価値、経験などから構成されており、それらを学ぶ教育内容としては、(1) 語学、(2) 文化社会、(3) 知財、(4) 生産工程・工程管理、(5) リスクマネジメント、(6) 異なる文化価値への対応能力などが挙げられる。グローバル人材育成を目指している学校教育においては、(1) 語学、(2) 文化社会に偏重した教育内容になっているが、社会人の学び直しを意識した職業教育という観点の検討においては、(3) 知財、(4) 生産工程・工程管理、(5) リスクマネジメントなどがより必要となってくる。

レベル階梯の対応を検討する上で、レベル1～5までの各階梯のモジュールのボリュームを具体的に調査・検討し、社会人の学び直しが可能な積み上げ方式の学習ユニットとしてのモデルプログラムの開発に向けての検討を行う。



【モジュール型学習支援システムのイメージ】

## (2) 各分野における職業実践的なモデルプログラムの開発・試行、検討

各分野の正規課程もしくは非正規課程における学び直しが可能なプログラムかどうか、今年度は観光分野において試行的にモデルプログラムを開発し、実証講座を実施し、その妥当性、有用性を評価する。

また、グローバル人材の育成にフィールドワークや海外派遣、インターンシップ等が、レベル階梯の中でどの程度必要か、アクティブラーニングの必要性や妥当性についても研究会等で検討を行う。

## (3) 初年度の実施

以上のように、社会人が学びやすいモジュール型の学習支援システムの検討と分野別の職業実践的なモデルプログラムの開発・試行、検討を中心に、本プロジェクトでは4年間でこれを遂行する計画を立てた。本年度の実施は、採択初年度ということ、また当初計画した予算から規模を縮小せざるを得なくなったという2つの事情を考慮し、再度計画を立て直し、計画修正を行うところから着手した。

調査・検討においては、まず職業実践的なモデルプログラムの開発を検討する上で、先行研究を検討するために、フォーカスグループインタビュー調査による先行コンソーシアムの調査を実施した。社会人の学び直しを念頭においた、分野別の人材ニーズとモジュールプログラムの開発可能性の検討を行った。次に、モデルプログラムの開発可能性を検討するために、5分野のチーム部会を開催し、それぞれ検討を行った結果、九州地区のグローバル人材育成が急務となっている観光分野に絞って、試行的な実証講座を実施し、検証を行うことにした。

## 1-7 事業実施のスケジュール

事業初年度の取組みについては、事務局がその工程管理を担当し、調査・研究ならびに実証講座について、次のスケジュールを実施した。

実施内容としては、各分野の先行事例研究を行い、本職域プロジェクトの全体研究会、モジュール検討分科会を2回開催し、成果報告会としての国際ワークショップ（分科会）において、国内外の先行分野の取り組み報告、本プロジェクトにおける各分野の進捗状況報告を行った。また、観光分野のモデルカリキュラムを長崎県雲仙市の雲仙温泉にてホテル・旅館関係者、観光協会等の現職者と大学生を対象に試行した。

研究会、チーム部会、実証講座の具体的な開催スケジュールは次に示すとおりである。

### (1) プロジェクト全体研究会・モジュール検討分科会

〈全体研究会・モジュール検討分科会〉

- ・第1回 11月15日（金）（九州大学東京オフィス）

①事業概要説明、②先行モデルプログラムの事例報告（食・農など）、③個別分野進捗報告（観光、経営・ビジネス、介護・福祉）

- ・第2回 2月21日（金）・22日（土）（TKP 天神シティセンターアネックス）

①成果報告会（国際ワークショップ）事前打合せ、②各チーム部会の進捗状況報告、③成果報告書の原稿依頼など



2013.11.15 第1回プロジェクト全体研究会（於：九州大学東京オフィス）

〈成果報告会〉

- ・2月22日（土）

国際ワークショップ「第三段階教育における質保証と学位・資格枠組み－ガラパゴス化とグロー

バリゼーション」(TKP 天神シティセンターアネックス)

(第2日目・「職域プロジェクト・領域別のモジュール型教育プログラム」分科会)

①ホスピタリティ(食と観光)、②介護・福祉、③経営・ビジネス

## (2) 分野別モデルプログラム開発分科会

分野別チーム部会

〈観光分野〉

・第1回 10月12日(土)(佐世保観光コンベンションセンター)

①観光チーム部会の計画等に関する協議

・第2回 12月12日(木)(長崎ウエスレヤン大学)

①事業概要説明、②プログラム開発に向けての協議

・第3回 12月19日(木)(長崎ウエスレヤン大学)

地元観光業界関係者(雲仙市観光協議会・雲仙温泉観光協会)を交えての意見交換会

①観光インバウンドへの対応状況、②地域振興型観光における人材育成ニーズなど

・第4回 12月26日(木)(久留米大学福岡サテライト)

①モデルプログラム内容、日程調整

・第5回 1月23日(木)(長崎ウエスレヤン大学)

①モデルカリキュラム開発会議

〈経営・ビジネス分野〉

・第1回 10月21日(月)(鹿児島県立短大)

①事業概要説明、②事業計画の審議

・第2回 12月24日(月)(鹿児島県立短大)

①鹿児島における人材育成ニーズの把握、②産学連携によるモデルカリキュラム検討

〈介護・福祉分野〉

・第1回 10月17日(木)(学校法人麻生塾)

①プロジェクト概要説明、②介護における「ガラパゴス研究会」調査報告、③先行事例紹介：看護分野の中核的専門人材育成プロジェクト(看護師の離職防止プログラム)

・第2回 12月19日(木) 敬心学園 学校支援本部(法人本部)

①先行事例調査・意見交換

・第3回 2月1日(土)(九州大学東京オフィス)

①教育モデルのガラパゴス化に関する報告・意見交換、②先行職域プロジェクト報告・意見交換

〈調理・栄養・食分野〉

・第1回 12月13日(金)(中村調理製菓専門学校)

プロジェクト概要説明

〈社会基礎整備分野〉

- ・ 第1回 12月11日（水）（九州大学人間環境学研究院）  
チーム部会の検討

### (3) 調査

- ・ 実地調査（国際学院埼玉短期大学） 11月29日、3月4日  
「寿司専攻コースの制度構築及び実践」において実施される寿司職人育成プログラムの取組みについて、産学連携による伝統文化としての寿司職人育成の汎用性、可視化プログラムの事例をモデルプログラム開発に生かすために調査を実施。

### (4) モデルプログラムの開発・試行実施

〈観光分野〉

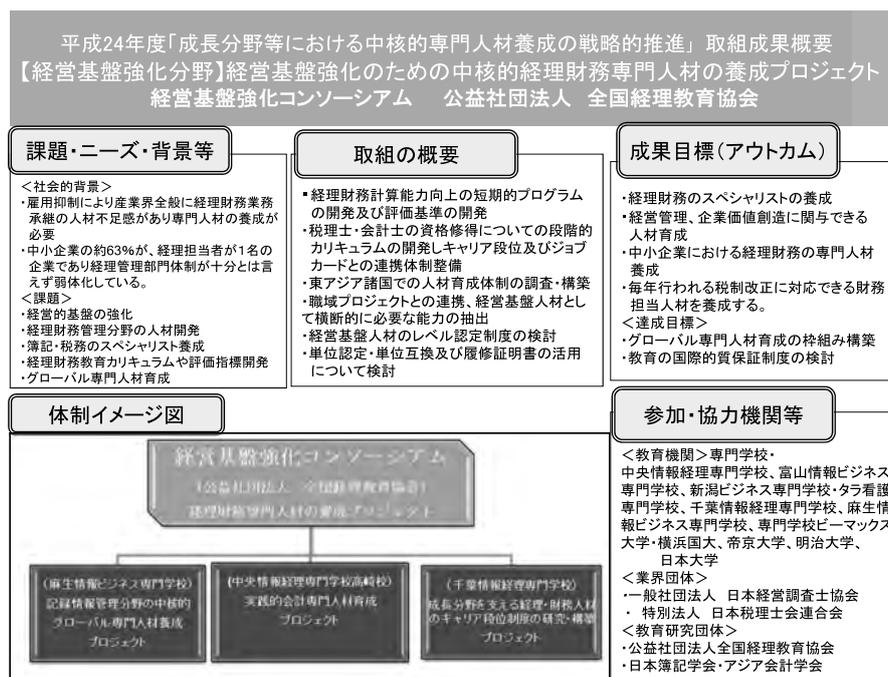
- ・ 実証講座 2月26日-27日（雲仙温泉）  
雲仙市雲仙温泉地域のホテル・旅館業等の観光業界関係者、地元大学学生（長崎国際大学・長崎ウエスレヤン大学）26人を対象に、4コマ相当の講義と参加型学習による@プログラム（基調講演・ディスカッション・観光資源調査ワークショップ）を試行。

## 2. 先行事例研究

### 2-1 経営・ビジネス分野

#### 1) 先行コンソーシアムの取り組み概要報告－平成24年度経営基盤強化コンソーシアム－

八木 信幸（中央カレッジグループ 経営企画本部 教育開発研究所・主任研究員）



経営基盤強化コンソーシアムは、公益社団法人の全国経理教育協会が中心となり行っております。このコンソーシアムの下に3つの職域プロジェクトがあり、私ども中央カレッジグループはそのうちの一つを実施しています。また私は、麻生塾さんの記録情報管理分野の中核的グローバル専門人材養成でも分科会のリーダーを務めさせていただいておりますので、この2つのプロジェクトについてご紹介させていただきます。

全体像としては、経営的基盤の強化という言い方をしていますが、経理財務管理分野の人材開発、簿記・税務のスペシャリスト養成、経理財務教育カリキュラムや評価指標開発、グローバル専門人材育成を課題として、それぞれ3つの職域プロジェクトで進めていくという形になっています。コンソーシアムの全体像は、資料の2-3ページ目にあるようなかたちです。

平成24年度「成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進」取組成果概要  
 【経営基盤強化分野】経営基盤強化のための中核的経理財務専門人材の養成プロジェクト  
 経営基盤強化コンソーシアム 公益社団法人 全国経理教育協会

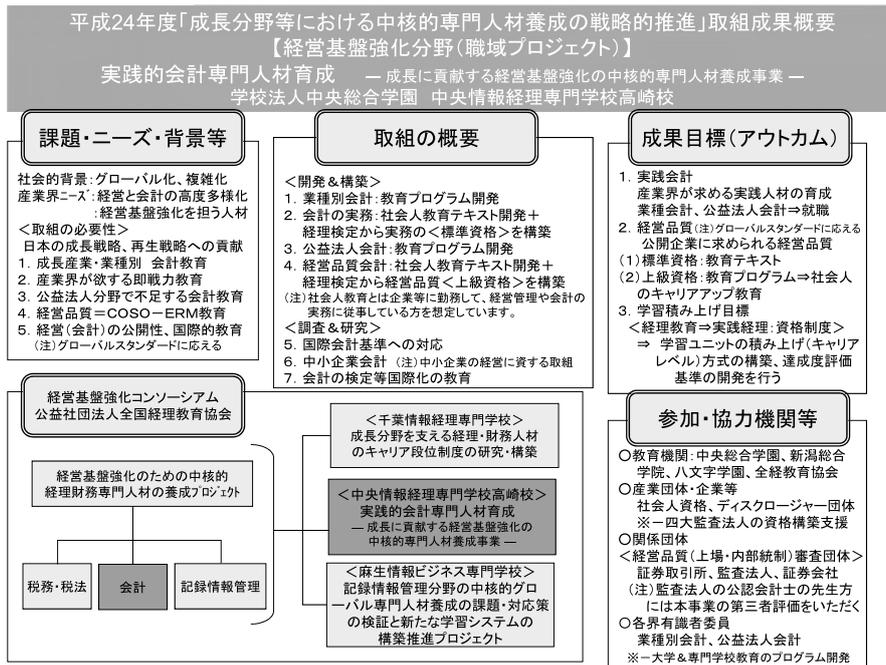
取組内容	成果(アウトプット)
<p>1. 経理財務部門担当者のスペシャリスト養成の企画・検討</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・計算能力向上テキスト開発の検討</li> <li>・簿記の他業種分野(販売製造業以外)及びその学習領域の検討</li> <li>・企業財務及び税務能力習得テキスト開発</li> <li>・評価テスト開発(法人税法、消費税法)検討</li> </ul> <p>2. 調査研究活動</p> <p>(1) 経理財務人材に必要な計算能力調査および報告書の作成</p> <p>(2) 海外調査研究活動</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・東アジア諸国教育機関及び現地日系企業との連携による必要人材の供給と質保証の調査研究(中国・ベトナム)</li> <li>・海外調査委員会及び海外進出コンプライアンス委員会にて検討</li> </ul> <p>3. 普及活動</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・専修学校フォーラムでの成果報告(予定)</li> <li>・成果報告書の配布</li> <li>構成機関、協力機関、協力企業及び経理系専門学校260校、経理教育取組の高等学校1,000校、全国専修学校各種学校連合会都道府県協会に配布し(予定)普及協力を要請する。</li> <li>・HPで本プロジェクトの公開を行い関係諸団体とリンクさせる。(予定)</li> </ul>	<p>1. 企業の経理、財務部門の経営基盤強化のための中核的人材育成の必要性と課題の検討</p> <p>2. 経済再生の為に全ての業界で必要とされる経理財務を担当する専門人材を育成するための能力向上テキスト、評価テストの開発研究を行なった。</p> <p>①計算能力ではテキスト開発の前に、専門学校生の計算力の低下が顕著であるため、経理財務計算力の基礎となる数学力調査を専門学校で実施し調査報告書を作成した。</p> <p>②従来の簿記(販売製造業)のみならず、他業種分野(サービス業・理美容・医療等)会計の簿記処理研究並びに中小企業会計要領について研究を行なった。</p> <p>③社会人向けに他分野簿記資格の短期講座を研究する。</p> <p>④能力向上テキストは、今年度は企業人材に必要な法人税法について平成24年度税制改正に基づき評価テストとともに開発し、関係教育機関、企業及び商工会などへ配布(予定) 税制改正は毎年行なわれるため改正後のフォローアップが必要不可欠</p> <p>3. 今年度、当コンソーシアムでは、海外現地調査は行なわなかったが、全国経理教育協会が私費で行なった中国(上海・大連)・ベトナムでの現地日系企業人材ニーズや各国の教育ニーズ調査で得られた企業及び教育機関のデータをもとに必要な人材の研究を行なった。</p> <p>4. コンソーシアムと職域プロジェクトの成果普及のため2月25日開催の専修学校フォーラムでの報告(予定)</p>
	<p><b>成果の活用・次年度への課題等</b></p> <p>1. 平成24年度成果の活用</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・企業の経理財務の中核的人材育成に必要な税務テキスト及び評価テストのコンソーシアム参加校での実施及び検証を行う</li> </ul> <p>2. 平成25年度事業の課題と計画</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成25年度税制改正大綱の公表により税制が大きく変わること、また消費税の増税率も踏まえ税務能力については、毎年の知識向上が望まれる。そのため引き続き税務能力向上のテキストの開発研究を行なう。(法人税法・消費税法・所得税法)</li> <li>・経営基盤人材として横断的に必要な能力の抽出やその教育のあり方等の検討や必修科目についての単位認定・単位互換等や学んだことが生かされるよう履修証明等の活用の在り方について検討する。</li> <li>・経理、財務系中核人材の教育カリキュラムや達成指標とジョブカード制度との関係性を精査し本指標の活用を検討を行う。</li> <li>・東アジアでのグローバル人材育成及び必要人材供給と質保証の仕組みの構築を検討するため全国経理教育協会が調査した企業及び各国大学等の教育機関の窓口を通じて現地調査を行う。(大連東北财经大学、中国新世界教育集团・ベトナム教育訓練省等)</li> </ul>

平成24年度「成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進」取組成果概要  
 【経営基盤強化分野】経営基盤強化のための中核的経理財務専門人材の養成プロジェクト  
 経営基盤強化コンソーシアム 公益社団法人 全国経理教育協会  
 各職域プロジェクトの評価 について

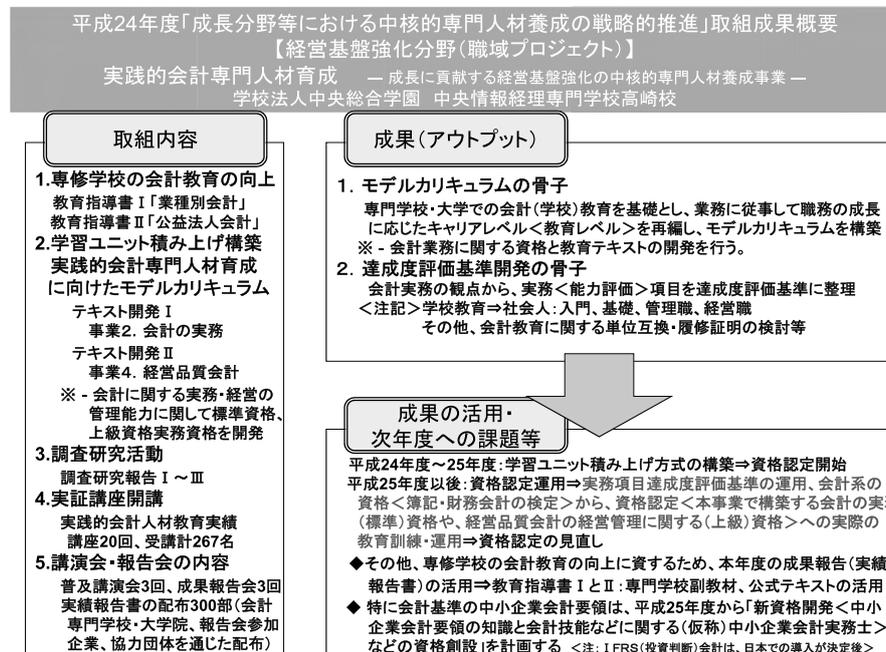
<中央情報経理専門学校高崎校> 実践的会計専門人材育成 — 成長に貢献する経営基盤強化の 中核的専門人材養成事業 —	<千葉情報経理専門学校> 成長分野を支える経理、財務人材 のキャリア段位制度の研究・構築	<麻生情報ビジネス専門学校> 記録情報管理分野の中核的グローバル 専門人材養成の課題・対応策の検証と 新たな学習システムの構築推進プロジェクト
<p><b>【各職域プロジェクトの共通する課題・方向性等】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・簿記会計能力、税務能力、計算能力向上の学習ユニット積み上げ方式の構築</li> <li>・経理財務能力の単位積み上げによる人材レベル認定制度の検討</li> <li>・経理財務人材の能力向上(簿記会計・税務、税法)達成度評価基準の開発</li> <li>・専門学校、大学教育から社会人まで活用できる経理系科目の単位互換、履修証明の検討</li> <li>・国際化及び電子化に対応する経理財務の人材養成のための調査研究</li> </ul>		
<p><b>【会計】《中央情報経理専門学校高崎校》</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・実務項目達成度評価基準の運用、会計系の資格&lt;簿記・財務会計の検定&gt;から、資格認定&lt;本事業で構築する会計の実務(標準)資格や、経営品質会計の経営管理に関する(上級)資格&gt;への実際の教育訓練・運用→資格認定の見直し</li> <li>・特に会計基準の中小企業会計要領は、平成25年度から「新資格開発&lt;中小企業会計要領の知識と会計技能などに関する(仮称)中小企業会計実務士&gt;」などの資格創設を計画する</li> <li>・本年度開発の指導書、副教材、公式テキストを活用し実践的会計専門人材育成を行なう。</li> </ul>	<p><b>【税務・税法】《千葉情報経理専門学校》</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・経理財務(税務、税法)人材評価指標の構築を行なう。</li> <li>・人材評価基準の運用のため組織・体制の研究を行なう。</li> <li>・教育カリキュラムの実効性を確認するため、教材開発及び実証実験講座を開講する。</li> <li>・本事業が構築する育成プログラムについて、産学コンソーシアムや本学からの情報公開によって全国の経理系専門学校300校に普及を図る。</li> </ul>	
<p><b>【記録情報管理】《麻生情報ビジネス専門学校》</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ビジネス系学科にて平成25年度後期課程の正規のカリキュラムとして実施する。</li> <li>・ユニット学習以降の継続的な能力開発機会の仕組みづくり</li> <li>・産業界等の団体との連携による社内評価制度の仕組みづくり</li> <li>・産業界とのインターンシップ制度の試行運用による実践、応用力育成プログラムの仕組みづくり</li> </ul> <p>・指導者プログラムの検討</p> <p>・専門機関と履修者によるケース研究会等の設置する。</p> <p>・学習者の継続的学習機会の提供と産学官の人材交流促進を行う。</p> <p>・人材流動性と市場性を担保するため、専門人材(育成人材)と企業、団体との連動性を確保するため、SNSやウェブサイトの立上げを検討し、産学連携のプラットフォーム化を実現する。</p>		

私自身が、あまりこのコンソーシアムに関わっていただけではないということもあり、こちらの説明よりも、先ほど吉本先生からお話がありました、コンソーシアムの中で「実際にカリキュラムを開発し、実証まですることが、プロジェクトの特徴である」ということを中心にお話をさせていただきます。また、職域プロジェクトの内容について、少しお時間をいただければと思います。

こちら(プロジェクト概要スライド)は、ご覧いただければということによって飛ばさせていただきます。



一つ目が、学校法人中央総合学園の中央情報経理専門学校高崎校で取り組ませていただいた実践的会計専門人材の育成です。課題・ニーズ等々は決められた書式に従ってまとめられていますのでご覧ください。



先ほどから議論になり、お話にも出ていましたが、冒頭に合田先生からお話をいただいた基本方針の資料の5ページ目に、中核的専門人材についてのイメージがあります。ここで開発するプログラムが、どのレベルに当たるのかというお話もあったと思います。

平成24年度「成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進」  
 【経営基盤強化分野(職域プロジェクト)】実践的会計専門人材育成  
 — 成長に貢献する経営基盤強化の中核的専門人材養成事業 —  
 モデル・カリキュラムのイメージ(学校法人中央総合学園 中央情報経理専門学校高崎校)

◆業務レベル	基礎教育	実務入門	初級	中級	上級
	学校教育:基礎知識&技能	社会人初期教育:基本知識	社会人中期教育:初級管理職教育	中間管理職教育	経営者、役員:経営幹部教育
	<レベル1>	<レベル2>	<レベル3>	<レベル4>	<レベル5>
	基礎的な知識・スキルを習得	実務で基本機能を発揮	現場でリーダーシップを発揮	マネジメント能力を発揮	経営能力を発揮
◆教育内容/連携/教育教材	<教育内容1> 財務会計:基礎 簿記会計、計算能力	<教育内容2> 実務経理:入門 実務法務:入門 教育テキスト開発①	<教育内容3> 高度:実践経理 高度:実務法務 教育テキスト開発②	<教育内容4> 標準資格 事業項目2:会計の実務 資格・テキスト開発 I	<教育内容5> 上級資格 事業項目4:経営品質会計 資格・テキスト開発 II
	<産業人材教育> 専門課程:重点 → 高度化	<経営管理能力教育> 社会人基礎力 → 再チャレンジ	<内部統制実務教育> 教育開発 → 資格開発	<経営リテラシー教育> 資格開発 → 教育事業	<経営品質>
◆開発・実証したモデル・カリキュラム等	(注)過年度からの開発の経緯 → 学習ユニット積み上げ方式の構築、モデル再編成				
1)基礎学力	2)社会人基礎力	3)実践経理入門	4)経済記事の読み方	5)企業会計と財務統制	1)経営管理概要 2)資本政策、CC上級編 3)経営計画制度の運用 4)内部統制の構築、評価 5)経営品質の向上
※-教育重点	簿記会計基礎 計算実務基礎 文書&表計算 IT(PC)基礎技能	経営法務基本 財務会計基本 文書計算基本 IT(PC)実務入門技能	管理会計実務 税法会計実務 後輩部下指導 IT(PC)実務初級技能	経営管理実務 内部統制:運用 部門内責任:管理 IT業務統制(管理)論	経営判断実務 内部統制:構築・評価 組織・役職者管理 IT全般統制(統括)論
◆参考/本年度:その他の成果報告	教育指導書 I 教育指導書 II 調査研究活動 I 調査研究活動 II 調査研究活動 III	事業項目1:業種別会計 事業項目3:公益法人会計 事業項目5:IFRSへの対応 事業項目6:中小企業の会計要領 事業項目7:会計の国際化教育...	※-業種別会計の知識がある ※-管理会計、税務会計の知識がある ※-会計基準<会計要領> ※-会計監査、税務調査、経営管理の知識	→ 成長業種別会計の要点 → 公益法人会計の要点 → IFRSの本質的理解 → 中小企業の会計監査、経営品質	

本プロジェクトでは、それをどのように考えていたかといいますと、表にある「レベル1、2、3、4、5」の中で、専門学校だから「レベル3」「レベル4」ということではなく、専門学校は生涯学習の場であるという視点でとらえる必要があると考えていました。18歳層の2年課程で育てる人材は「レベル3や4」あたりだろうと考えた場合も、そこからリカレント教育というところに入っていくわけです。また、文部科学省側からも、社会人の学び直しに役立つようなカリキュラム開発をと言われていきますので、「レベル5」というのは内容も専門学校の学生向けではなく、あくまでも社会人向けとなっています。卒業して何年か社会経験を経た後に、「また学び直しということで来てもらえるように組みましょう」ということでプログラムを開発しているものです。

平成24年度「成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進」  
 【経営基盤強化分野(職域プロジェクト)】  
 実践的会計専門人材育成 — 成長に貢献する経営基盤強化の中核的専門人材養成事業 —  
 到達度評価基準・手法等のイメージ(学校法人中央総合学園 中央情報経理専門学校高崎校)

◆業務レベル	基礎教育	実務入門	初級	中級	上級
	学校教育:基礎知識&技能	社会人初期教育:基本知識	初級管理職教育	中間管理職教育	経営者、役員:経営幹部教育
※-教育要素項目 <下記参照>	能力・教育要素項目1	能力・教育要素項目2	能力・教育要素項目3	能力・教育要素項目4	能力・教育要素項目5
◆教育:検定レベル → 資格(継続認定)レベル	簿記4級   簿記3級   簿記2級   簿記1級   簿記上級 <簿記会計、財務会計の基礎能力>		全能連マネジメント系 <入門資格> <会計・調査能力系>	全能連マネジメント系 応用資格 <監査能力系>	全能連マネジメント系 上級資格 <国家資格、公的資格>
◆実務:職務レベル ※実務の観点	会計帳簿、会計処理 → 簿記記帳	決算整理 → 会計処理	経営判断-I → 経営分析	経営判断-II → 経営改善	経営判断-III → 開示・評価
	取引→精算 試算表	財務諸表 決算書	確定申告書 税務調整	有価証券報告書 定型報告	有価証券報告書 非定型報告
<前提> 実践的会計専門人材の必要性	金融資本市場及び金融産業の活性化等のためのアクションプラン ～新成長戦略の実現に向けて～ (最終案) 平成22年12月24日/金融庁				
◆能力・教育要素項目	実践的会計専門人材/実務知識/人材養成 学校教育の基礎があつて以下の知識を備える「到達度の論考」				
1.基礎教育クラス	実社会で扱う会計数字の基礎を理解している。 ※-会計知識、計算実務、基礎業務を担うことができる社会人基礎能力を持っている。				
2.実務入門クラス	経理実務を理解して仕事・スキルをもっている。 ※-実践会計の基礎技能をもち就職して実践力を高め成長できる意思と能力をもっている。				
3.実務初級管理職クラス	経営に資する会計知識と技能を理解している。 ※-実践的に業務を改善できて経営を良くする意思と能力をもっている。				
4.実務中間管理職クラス	現場の管理者等に必要な知識と技能を理解している。 ※-強い会社をつくるための会計と経営の改善を進める意思と能力をもっている。				
5.実務経営者幹部クラス	経営者や幹部職に必要な知識と技能を理解している。 ※-景況悪化の時期であっても存続できる経営に役立つ会計の知識と能力をもっている。				
◆単位互換・履修証明の検討等	専門学校・大学での実践的会計教育の互換検討、全経検定 → 全能連マネジメント資格認定の互換検討				

こちらの「レベル5」の上級のプログラムは、「内部統制」絡みを中心にして作っています。残念ながら、学生にこれを教えても理解はされないだろうと思います。「企業というのはどういうもので、どういう活動をしているのか」ということを分かった上でないと、授業や話として聞いてもなかなか頭に入って来ないだろうと考えています。あくまでもこれは社会人向けです。

一方、基礎教育では階段状に学んでいけるように、一連として簿記会計の入門編的なものがあります。その中で、ここでは経営基盤の強化につながる基礎的な会計の知識を中心に、少しレベルの高いものまでカリキュラムとして積み上げていっています。ある程度、具体的にこのような科目名があるということをお示しします。

流れとしては、こんなものを作りますということで、公式テキストや集合養成講座、資格者向けの教育、また、監査法人にご参加いただいて実際の内部監査等に役立つカリキュラムや、内部統制という仕組み作りに向けてのコンサルテーションができる人材の育成というレベルまでの内容を構築しています。それを実際に実証講座として実施していますが、この講座を行う上で、監査法人と一緒に「内部統制監査士」という新しい民間資格を作り、監査法人に指導を仰ぎながら必要な素養や知識に関する教科書を作りました。

平成24年度「成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進」 【経営基盤強化分野(職域プロジェクト)】実践的会計専門人材育成 —成長に貢献する経営基盤強化の中核的専門人材養成事業— 資料:将来的な事業イメージ(学校法人中央総合学園 中央情報経理専門学校高崎校)					
<b>実践的会計専門人材の育成/資格認定から資格・教育成果の活用までの将来的な事業イメージ</b>					
＜社団法人全日本能率連盟＞ 一般社団法人「資格認定機構」			(注) 経営・産業人材育成分野に特化する職業資格を構築 (注) 学校法人及び教育関係団体の支援をいただき資格認定法人を運営		
※ 協力・協賛団体＜教育事業＞ 公) 全国経理教育協会 経営・会計・金融系経営支援会社		資格認定事業 試験委員会 ＜試験委員＞ 注1)		資格活用事業 事業委員会 ＜事業委員＞	
(注) 文科省、経産省、金融庁等の政策に関連の団体		教育事業		※ 協力団体＜人材事業＞ 実践的会計専門人材フォーラム ※ 有資格者の相互組織	
実践的会計人材育成: 検定 →		標準資格⇒上級資格 IPC・内部統制実務士		人材事業 上級IPO実務士 上級内部統制実務士	
				※ 有資格者の相互組織 今後、人材派遣会社 今後、銀行・証券・投資ファンド	
＜教材会議＞		＜情報会議＞		H25年度以降創設: 事業委員会 注2, 3)	
資格者養成事業 資格者養成講座		資格認定事業 資格者認定試験		資格活用事業 資格者更新認定 資格者会員組織	
資格者更新講座/研究会/ゼミ		資格再認定事業 資格者更新認定		経営支援事業 人材と経営の支援	
公式テキスト		資格者向け教育		人材紹介事業	
標準資格: 同文館出版		資格者更新講座/研究会/ゼミ		注2) 注3)	
上級資格: 中央経済社		H24年度創設: 試験委員会 注1)		※ 協力団体 ※ 協力団体	
＜通信教育＞		協力企業主催講座		内部監査人・経理・財務	
協力先団体		協会主催講座		起業・業務改善・IPOを目指す企業	
今後: 社会人教育機関様		※ 協力団体		監査役・取締役・同社外	
適宜: DVD+過去問+答練 等名聞答・頒布		募集賛助活動		内部統制の構築と運用、再評価を図る企業	
		四大監査法人: IPO・内部統制		業務改善・内部管理体制の向上を図る企業	
		H25年度より本格稼働		IPO準備・経営戦略人材	
				有資格者・経営・管理職	
				経営革新・事業再生を進めたい企業	
<p>事業全体の目標は、日本企業の<b>経営品質・リスク管理の向上に資する</b>実務・実践的会計専門人材の養成、能力認定事業です。            教育&lt;資格認定&gt;事業、人材&lt;資格活用&gt;事業を通じ、<b>経営管理・IPO・内部統制に採る有資格者の活躍で、経済の振興・発展に貢献</b>して参ります。            注1) 監査法人・有力証券会社様...上級資格の運営を主体に教材(テキスト)執筆、講習会等の講師・資格試験の作問(試験委員)をお願いします。            注2) IPO・内部統制実務士資格取得者に対する就職助産・職業紹介事業です。人材紹介会社は受入企業の開拓とコンサルティングを行います。            また、企業・金融機関等で経営の管理・指導経験が豊富なOB人材をIPO・内部統制実務士として養成し、人材ニーズのある企業を紹介する。            注3) 起業、上場・内部統制・経営・業務改善などのコンサルティング先、監査業務が必要な会社には、協力団体様、1社1名御紹介いたします。</p>					

まとめとして、今回のプロジェクトで求められているのは、学習ユニット積み上げ方式の構築をして、達成度評価をどうかたちでするかということです。しかし、正直に申し上げれば、これはまだまだ不十分だと思っています。特に達成度評価がなかなか難しいと感じており、途上ではありますが、現状としてこのような形で進んでいます。

一方、記録の管理という分野では、麻生塾さんが主体となり取り組みを行っています。中核的専門人材の「レベル1、2、3、4、5」のうちのエントリーレベルからミドルレベル・ハイレベルにあたる「レベル2、3、4」のそれぞれに向けたカリキュラムを構築しています。それぞれの学習の対象者は、エントリーレベルは専門学校卒、就業年数3年程度、ミドルレベルは就業年数5年

以内、ハイレベルは5年以上をイメージし、繰り返し学ぶことができる、はしご状に段々上がっていくような教育内容にしています。それぞれのカリキュラムを作成し、その一部分を実証講座として検証しています。

平成24年度「成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進」  
 【経営基盤改革分野(職域プロジェクト)】  
 「記録情報管理分野の中核的グローバル専門人材養成の課題・対応策の検証と新たな学習システムの構築推進プロジェクト」(学校法人麻生塾 麻生情報ビジネス専門学校)  
 モデル・カリキュラムのイメージ

【モデル・カリキュラムと実証講座】

- ・学習分野として6つのユニットを設定。
- ・モデル・カリキュラム、テキストとして、5科目(計120時間)を作成。
- ・上記のうち、5科目を選び、実証講座の対象企業・団体を検討。
- ・実証講座実施科目について、シラバスを作成。
- ・実証講座を実施(計60時間)。

【中核的専門人材】  
職能要件(定義)

- ①RIM実践
- ②ビジネス機能
- ③リスク管理
- ④リーダーシップ
- ⑤コミュニケーション & マーケティング
- ⑥グローバル人材

「コアコンピテンシー」の体系化と各レベル

レベル	基礎	専門	実践	応用	高度専門(国)
到達目標	専門学校卒業時	社会人 就業年数3年以内	社会人 就業年数5年以内	社会人 就業年数8年以上	高度専門(国)
修得科目(時間)	1(追加)	2	2	3	
実務経験	30時間	60時間	60時間	180時間	
到達時期	1年時	3年時	3年時	6年時	

「達成度評価」

【評価方法】  
 専門性評価  
 実践力評価  
 行動性評価  
 検証

講義・演習・実習・資格

検証  
 検証  
 検証

【評価体制】  
 専門性 教育機関  
 実践性 第三者機関  
 市場性 産業界

法化社会の進展や社会の変化に対応し、グローバルな視野と問題解決能力  
 実行力のある中核的専門人材を養成

具体的な落とし込みをしたものとして、それぞれ能力ユニット、学習ユニットがあります。さらにその求められる能力により、「RIM」の実践分野やコミュニケーション分野という6つの分野に分けています。その6つの分野の中に、それぞれ具体的な領域があり、さらに具体的にスキル項目に落とすとこのように(スライド資料)なります。到達目標レベルとして、それぞれを「1、2、3、4」と書き、数字が大きいほど難易度が高いということです。「RIM」実践は、耳慣れない言葉かもしれませんが、「Record & Information Management」の実践という意味で、記録情報管理という言葉です。通常、「RIM」と略しています。ある職域で、文書の管理については最低限できないと困るという、仕事の中でも「レベル1」という本当に入門的なレベルから、コンサルテーションできるようなレベルまでを含め、全体像というかたちで示しています。

この文書・記録管理という分野は、日本ではあまり重要視されていないと言うと語弊があるかもしれませんが、どちらかと言うと仕事が終わったあとの整理整頓的な役割という位置づけ、つまり、あまり重要ではないこととされてしまっています。しかし、グローバルな視点で捉えますと、「記録の管理ができていうこと」は、契約関係や知財管理というところも含めて会社対会社、企業対企業でお付き合いするときの最低限の条件だと言われていています。最低限をクリアしていく人材になっていただくために、専門家としてではなく、ビジネスマンの基礎知識の一つとして、「このレベルの仕事をするのであればこのくらいのことは知っていないと困る」というわけです。発想としては、それぞれの役職を果たす上で必要となる「文書・記録管理」の知識等を身につけるということになります。例えば行政関係で言うと、課長職になると兼任で文書管理責任者という役職を与えら

れ、その課の文書管理の責任者になります。これが日本では形骸化しております。責任者という名前で印鑑を押す役割になってしまっているのですが、実際には責任者ですから責任が取れるだけのことを知っていなければなりません。そこで、それは何なのかというところを、このプログラムを通じて学んでいくようにしています。それぞれの職域プロジェクトは、それぞれの分野で、専門学校だからこういうレベルの人材を作るということではなく、社会人の学び直しも含め、入口の部分からかなり高いところまで、はしごをかけるようにステップアップしていけるようなカリキュラム作りを行っていました。

平成24年度「成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進」 【経営基盤改革分野(職域プロジェクト)】 「記録情報管理分野の中核的グローバル専門人材養成の課題・対応策の検証と新たな学習システムの構築推進プロジェクト」(学校法人麻生塾 麻生情報ビジネス専門学校) 達成度評価基準・手法等のあり方のイメージ								
【達成度評価手法】		評価手法・手順に沿ってCOAコンピテンシーの設定から実証講座の評価までを行い、実施委員会にて最終評価する。 ▶市場調査分析から、ユニットごとの到達目標を設定し、シラバスを作成した。 ▶実証講座の受講者に対して行ったアンケート結果を集計し、分析する。 ▶受講者アンケートの分析結果を基に普及講演会、成果報告会の参加企業・団体に対して一斉調査・検証を行う。 ▶上記の情報に基づき、構成機関及び実施委員の方々に事業の最終評価していただくことを予定						
能力ユニット (コンピテンシー)	行動領域	領域	知識・スキル項目	到達目標 レベル	レベル2 基礎	レベル3 実践	レベル4 応用	
1. RIM実践	記録・情報の作成から最終的な処分に至るまでのライフサイクルを体系的に管理するために必要な知識及びスキルである。	1. 文書管理総論	(1)情報とは	情報化社会	3			
				情報資産	3			
				情報と知識	3			
				意思決定と情報活用	3			
			(2)文書管理概論	文書とは	4			
				文書の公的概念	4			
				文書と記録の違い	4			
				文書のライフサイクル	4			
				文書管理とは	4			
				ファイルングシステムとの違い	4			
		(3)文書の理解	文書管理の目的	4				
			記録管理の国際標準 (ISO15489)	4				
			一般的に認められた記録維持管理の原則 (GARF)	4				
			文書管理の対象範囲	1				
		(4)文書管理の歴史	ビジネス文書の基礎知識	1				
			アメリカにおけるレコードマネジメントの歴史	1				
			日本における文書管理の歴史	1				
			情報公開法	4				
			公文書管理法	4				
			個人情報保護法	4				
2. 文書管理を取り巻く環境	文書管理に影響を与える法的要素	会社法	4					
		金融商品取引法	4					
		e-文書法	4					
		PL法(製造物責任法)	4					
		不正競争防止法	4					
		民事訴訟法	4					
以下省略	以下省略	以下省略	以下省略	以下省略	以下省略	以下省略	以下省略	

注) コンソーシアム第1回全体研究会(2013年9月25日開催)の報告をもとに作成

## 2) 中央情報経理専門学校における教育の質向上への取組み－学習サービス国際標準 ISO29990の導入事例

八木 信幸（中央カレッジグループ 経営企画本部 教育開発研究所・主任研究員）

### ①中央情報経理専門学校の概要と ISO 導入の背景

中央情報経理専門学校が創立した昭和17年、群馬県は繭と生糸が日本一と言われていた。生糸の生産の影響により、服飾の学校が数多く存在する。中でも富岡製糸場が典型的な組織になっている。有坂中央学園も服飾の学校として設立したが、その後、ビジネス系等に改変し、現在は専門学校を中心とした学園グループと、それをサポートしていくような企業グループが7社ある。それら全体を中央カレッジグループと呼んでいる。

質保証には、まず情報を共有化し、それぞれをどのように活かしていくかが課題である。そこで、ISO 9001による質保証に当初注目をした。ISO9001は、特に製造業を中心とする分野で始まった質保証の取組みだが、現在幅広い産業の中で取り入れられている。平成13年に中央情報経理専門学校と中央工科デザイン専門学校と中央医療歯科専門学校、この3つの学校でISO9001の取得を試みた。当時、教育機関でISOを取得する動きは大学でも専門学校でもなかった。そのため、他の高等教育機関からも注目されるようになった。ISO 9001については、マネジメントシステムで、産業界の用語が中心であり、教育機関に馴染まないものもあるが、情報の共有化という点においては効果を発揮した。個人で抱えているものを共有化するという点では、ISO9001のシステムをうまく活用していけるが、組織的な取り組みとしては難しいところもあった。

### ②教育の資質向上への取組みとしての ISO29990

中央カレッジグループではISO 9001を3校で取得していたが、そのうちの1校（中央情報経理専門学校）が2011年の12月にISO 29990を取得した。9001は、製品あるいは製造業的な側面が強く、どのように品質を保つのかを見える化するために、数値化できるものによって品質を定義する必要があった。そこで、中途退学率を減少させることや早期就職率を向上させることを以て教育の質が高いと置き換え定義した。これらの数値を向上させていくことを、PDCAを回していく上での指標とした。

しかし、9001は学習の質を高めるのということとは少し違うのではないかという声があがり、学習サービスや教育というものを中心にしているISO29990の規格への適合性の評価を受けるという挑戦を行った。

## 学習サービス事業者向け国際規格ISO29990の認証登録証を JAMOTE(一般社団法人人材育成と教育サービス協議会)より授与

2012年2月1日

中央情報経理専門学校は、JAMOTE(一般社団法人人材育成と教育サービス協議会)より国内認証スキーム(注)に基づく学習サービス事業者向け国際規格ISO29990の認証登録証を、2012年1月31日に開催されました認証登録授与式において授与されました。(これにより当校は「国内認証スキーム」に基づく認証を受けた、国内初の学校法人となります。)

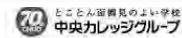


JAMOTEのプレスリリース詳細につきましては以下をご覧ください。

[2011年12月14日] 国内認証スキーム」に基づく初のISO29990認証付与について。  
[2012年1月31日] 国際規格ISO29990の認証登録授与式を開催いたしました。

### ③ ISO29990:2010規格の概要

#### ISO29990:2010 規格の概要



- 規格名称  
ISO29990: 非公式教育・訓練における学習サービス  
—サービス事業者向け基本的要求事項  
(原文: Learning services for non-formal education and training  
Basic requirements for service providers)
- 規格範囲  
非公式教育訓練分野における学習サービス及び当該事業者を対象とした  
基本 requirements (義務教育等の公式教育は含まない)
- 規格の目的  
非公式教育訓練分野における学習サービスの計画、開発、提供に関する共通の  
基準と、専門的な教育訓練プログラム実施のための包括的な質保証のモデルを  
事業者に提供すること。
- 規格の対象と想定される日本のサービス事業者
  - 公式教育を補完する学習塾
  - 資格取得を目的とする教育機関
  - 英語学校に代表される語学教室
  - 企業内研修を請負う研修事業者
  - 民間が主体となる職業訓練機関
  - 生涯学習を支援する各種講座・教室 等
- 規格承認・発行日  
ISO/FDIS29990投票の結果、規格として承認(2010.8.9)、発行された(2010.9.1)

3

規格書では、3章と4章というのが中心になっている。3章が学習サービスに関する要求事項、4章が事業者のマネジメントに関する要求事項となっている。学習サービスに関するところが、コンピテンシーに焦点を当てるという意味で中心である。こちらがきちんとできているということを確認した上で、マネジメントに関する要求事項に基づき、維持・管理していく、またあるい

は、PDCA を回していくことで高めていくという形になっている。学習サービスの構造で、ニーズの明確化、設計、実施、モニタリング、そして評価がある。ニーズに基づいて学習を設計して、実際に実施して、それをどう評価していくかというもので、インストラクションデザインの考え方につながることも多い。

## ISO29990:2010「序文」より



本国際規格は、非公式教育・訓練・人材育成の企画、開発、提供に関し、学習サービス事業者と顧客に対して、質の高い専門的な業務及びパフォーマンスのための汎用モデル及び共通の枠組みを提供することを目的としている。本国際規格では、学習者及びプロセスの結果に着目するとともに、学習サービス提供のあらゆる形態を包含するため、“訓練”ではなく“学習サービス”という用語を用いる。

本国際規格は、学習サービス事業者のコンピテンシーに焦点を当てている。本国際規格は、学習サービスを利用しようとする組織及び個人が、コンピテンシー・能力開発に対するニーズや期待に対応できる学習サービス事業者を選択できるように支援することもその目的としており、また、学習サービス事業者の認証に利用可能である。

本国際規格は、ISOによって発行された多くのマネジメントシステム規格、とりわけISO9001と類似する箇所がある。その例として、本国際規格とISO9001:2008の内容の対比を附属書Eに示す。

4

### ④認証までの流れ

ステップ1で内部監査員を養成し、規格の内容を理解する。それから監査はどういうことを行うのか、監査の技法等についてもセミナーを受けて、そういった素養を持った者が自己評価報告書を作った。そして、自己評価報告書の書き方実践セミナーというものが用意されていたので、そちらに自分たちが作った自己評価報告書の案を持参して情報交換をした。同じセミナーに参加しているほかの学校や、ほかの学習サービス事業者の意見を聞いたり、そこで議論をしたりすることで、学習サービスの評価についての理解を深めていくように努めた。その上で自己評価報告書並びに審査申請書を作り、認証機関に提出した。

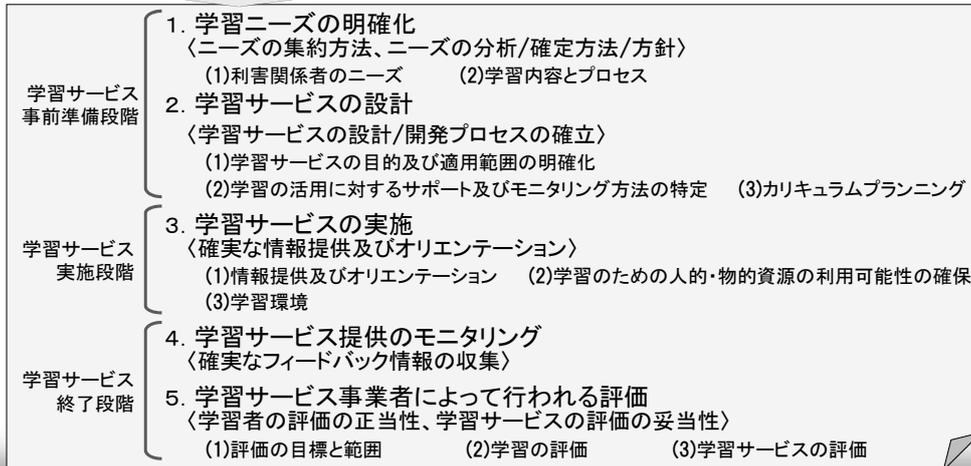
それで不足しているところ、それからエビデンスについても財務報告等々は現地審査に来られたときに見せるということで、コピーで差し支えないものについては、エビデンスもコピーで送った。それで書類上問題がないという状態になるまではやりとりを繰り返した。その上で、「この書類どおりだったら、ISO 29990の要求事項に適合している状態」という形になった段階で、現地審査に来てもらうという流れだった。

# ISO29990:2010 の基本的要求事項(1)

## 二つの構造

学習サービスに関する要求事項  
〔学習プログラムおよびプロセス〕

マネジメントに関する要求事項  
〔学習サービス事業者のマネジメント〕



# 学習サービスの質保証 (まとめ)

## 学習サービスの質に影響を与える5つの大項目

学習目的  
ニーズ

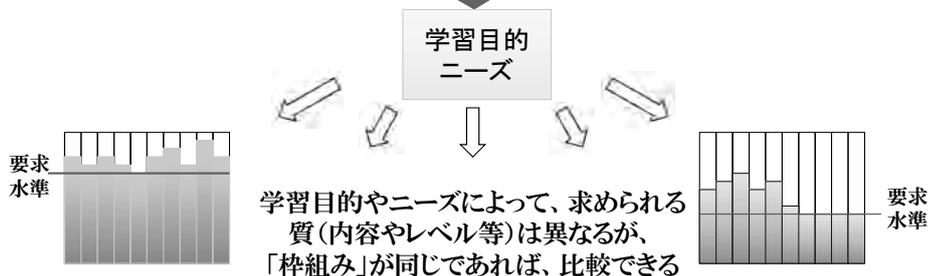
学習者  
(能力含む)

カリキュラム  
教材

ファシリテーター  
(講師等)

環境  
(教室等)

上記の5項目が教育現場において適切に管理され、その学習サービスが学習者(消費者)に提供できる状態にあるかを確認することで質の保証を行う



宮澤, 2012(早稲田大学)

## 2-2 介護・福祉分野ーガラパゴス研究会による介護職のアンケート調査結果報告ー

安立 清史（九州大学人間環境学研究院・教授）

### ① 「ガラパゴス研究会」について

介護保険事業に参入した非営利団体が、介護保険法の改正ごとに、訪問介護の単価、報酬の切り下げで非常に苦勞されています。おりしも介護人材の離職・転職率の高さが非常に話題となり、このままではNPO 団体もやっていけないということでNPO、生協、農協、有限会社も含めて訪問介護系団体の離職率の全国調査を行いました。もちろん厚生労働省でも調査していますが、そちらとは違う民間からの、現場で苦勞している立場からの実態調査を、農協、生協、有限、NPO という団体と連合して全国で行いました。報告書も出してあります。そこで、私なりに様々な問題を把握しました。NPO 団体が介護保険事業を行っている理由は、営利インセンティブではなく、住民参加型からの責任感やミッション意識、ある意味でNPO らしい社会変革意識のようなものがあるためです。そういう団体が、度重なる制度の改正によって翻弄され、アノミーというか、NPO 本来のミッション意識が薄れてきて、このままでは大変だということを書きました。また、営利法人と非営利法人の介護職の離職率に大差はありませんでした。また、これはアンケート調査の限界ではありますが、営利法人は全てのアンケート調査を本部が吸い上げて統一的に回答して返すこともあり、NPO は忙しい中で記入するので、アンケート調査では営利法人の方が、社会貢献意識が高いなど、様々な問題点が出てきて、介護保険事業の中でNPO が苦戦苦闘していることが明らかになりました。

また、訪問介護の介護職だけでは十分ではないため、施設の介護職の離職原因を調べたいということになりましたが、施設の介護職の調査研究というのは難しいのです。福岡県の老施協とパイプができたので、福岡県の老施協が主催する年間2、3回の介護職研修会で、共同でアンケート調査を配布させていただき、福岡県の介護職の調査を行ってきました。今年になってからは施設長の意識を調べる許可が下りるなど少しずつ協力が深まってきています。

当初は、福岡県老施協の介護職の離職率の高さに大変悩んでおり、離職率30%を超える程の高さでした。最初は離職者の離職原因ということで、ストレスやバーンアウトなど、厚生労働省実施の調査と同じような項目を入れるなどして介護職の離職要因を探索してきました。ところが、景気の悪化や厚生労働省による介護職の雇用、臨時の手当てが出るなどして、近頃は介護職の離職が落ち着いてきています。そこで、少し異なるテーマである介護職の研修ニーズを調べてほしいということで、この1、2年は研修要望項目に入れていきます。

老施協の研修会で介護職の調査研究をさせていただけるようになりましたが、そこは各施設から1、2名の正規雇用のエースを出してくるような研修会ですので、正規、非正規雇用の違いや、パートなど施設から研修に出してもらえない人たちの状況は、まだ把握できておりません。そこで、昨年（2012年）から老施協の7施設長と「ガラパゴス研究会」というものを組織して、少しずつ協力を仰いでいます。今年、老施協全体で一挙に実施するのは無理であるということで、7つの施設の全介護職の方にアンケート調査をさせていただけることになりました。そこはパート、正規、非正規雇用も含めて7つの施設だけですが、7つの施設に勤めていらっしゃる全介護職の方にアン

ケート調査をさせていただきました。出る人もいると同時に、介護施設の中で変わっていく人たちもいます。ですから、離職・転職と言ってもいろいろなタイプがありますが、介護施設の中で転職する方、つまり介護職でありながら離職・転職を繰り返している方が相当いらっしゃると思います。それを施設の中で把握すると結構なパーセンテージになるので、現在、類推的に離職と転職の要因を考えています。そういうことを行っているのが「ガラパゴス研究会」です。

背景としてはもう一つあります。EPAによるインドネシア、フィリピンの外国人介護労働力の経営ということにつきましては、一時期、全国老施協と福岡県老施協の考え方が対立しておりました。福岡県老施協としては、初年度のEPAの受け入れは0でした。その後、少しずつ入って来ていますが、最初の第一陣に関しては、私たちはEPAの外国人介護労働力としてインドネシアの留学生を引き受け、アジアの総合政策センターで移民介護労働力の国際医療についての調査研究プロジェクトに関わっていたので、最近は受け入れを始めましたので、私のところの留学生はそのようなところに訪問調査に行っています。

離職・転職が多く、入職が少ないのは、日本の介護保険・介護奉仕・介護ケアが、かなり日本的にガラパゴス化して進化してしまったので、例えばインドネシア人やフィリピン人にはなかなか馴染めないようです。日本の介護がガラパゴス化していることが日本的な介護、ケアを発達させているという利点もありますが、同時に、外国人参入が難しい、離職率が高くなるなど、様々なプラスマイナスがあります。そのようなことを研究するのが「ガラパゴス研究会」の趣旨です。何か協力できないかというお話は前々からありました。私の学生を連れてACAPの国際会議に参加するなどの交流はあるのですが、なかなか協力して何かをするということができなかったため、何か接点があればということを考えています。

介護職、訪問介護と施設の介護職研究の流れで、ガラパゴス研究が進んでいます。訪問介護系のNPOの調査研究は、この2つにまとまっています。

介護職は一般的に離職率が高いと言われていますが、なぜ高いのか、3Kや低賃金、ストレスとバーンアウトなどはよく言われています。しかし、3Kだから辞める人ももちろんいますが、必ずしも介護職の広範囲部分は3Kで辞めている訳ではありません。色々研究する限りでは、「離職意向」は結構あります。「他の施設で勤めてみたい」「違う仕事をしてみたい」「契約ができない」など、離職意向は結構高いですが、離職意向と実際の離職との間にはズレがあります。これを私たちは「ミッシングリンク」と言っていますが、離職意向がすぐに離職につながるわけではありません。離職意向と現実的な離職の間のミッシングリンクは色々あります。外国人や看護師もそうです。「合格したのに帰国」など不思議な事例が随分あります。これにはミッシングリンクがあると思いますので、もう少し探究していきたいと思います。

それから、実際の介護現場の人たちをみると、「やりがいがあるが、燃え尽きる」、「やりがいがあるが、辞める」ということが多く、横のサポートや施設全体としてのサポート、研修など学びのニーズが高い状況です。しかしながら、それらのニーズに十分応えていけないので、介護職のニーズについて、さらに多面的に調べています。

また、離職理由では、「施設の方針と合わなかった」など、私たちとしては不可解な理由も多くあります。現在、私は老施協のガラパゴス研究会で、有力な方々とともに研修会や若手なんとか会など、

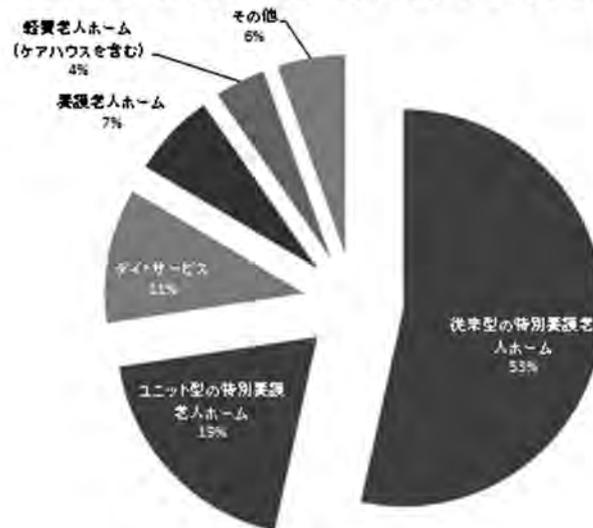
副会長職を含めて7つ（の会を）やっております。そういう方々は、現在、社会福祉法人が「様々な改革の大きな荒波の中にあるにも関わらず、施設長や理事長に全く危機意識がない」ということについて危機感を持っておられます。老施協としてもぜひ、経営者のマインド調査をしたいと思っています。せっかく老施協でも、危機意識や研修意識が（経営者に）あるのかを調査してみたいという問題意識がでていますので、調査票を作るまでに時間がかかるかと思いますが、老施協と一緒に、ゆっくり時間をかけてやっていきたいと思っています。

## ② 「ガラパゴス研究会」 アンケート調査の概要

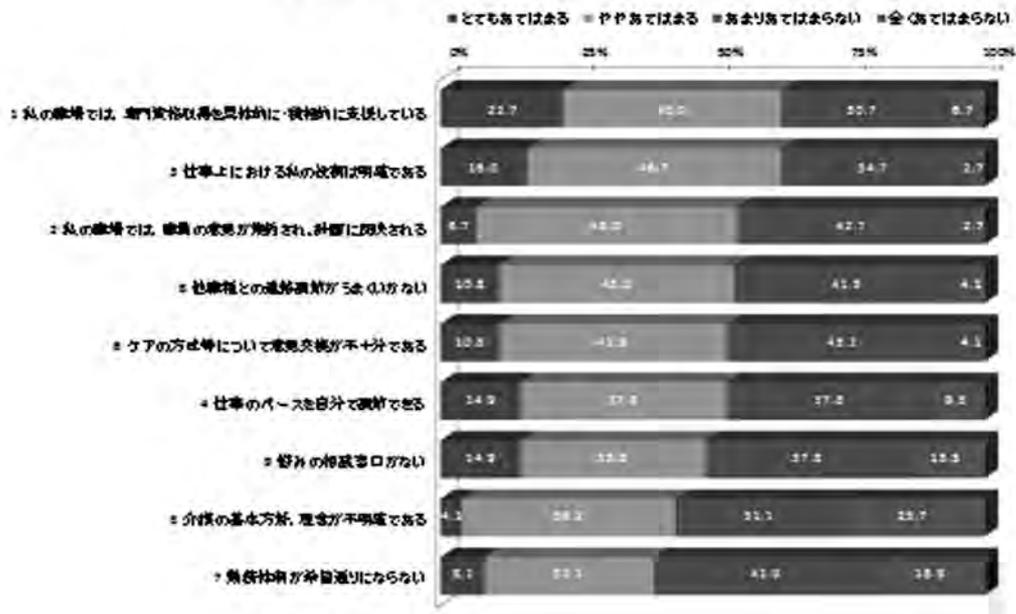
- ・調査実施日 2012年12月5日
- ・回収数 74票
- ・調査方法 介護職研修時に配布。自記式にてその日のうちに回収。

こちらは老施協で報告したアンケート調査の結果です。「どのような人たちが、職場の支援、助け合い、上下の支援、左右の助け合いなど、介護職や介護の仕事をどのように考えるか」について、4因子分析項目から設問を集計しました。介護職や介護の仕事についてどう考えているかについて、4因子を出すための項目を出し、バーンアウトの要因が介護職でどの程度当てはまるかについて、一般的なバーンアウト項目、質問を聞き、因子を抽出し、看護職などにどのくらい適応するのかを調べています。

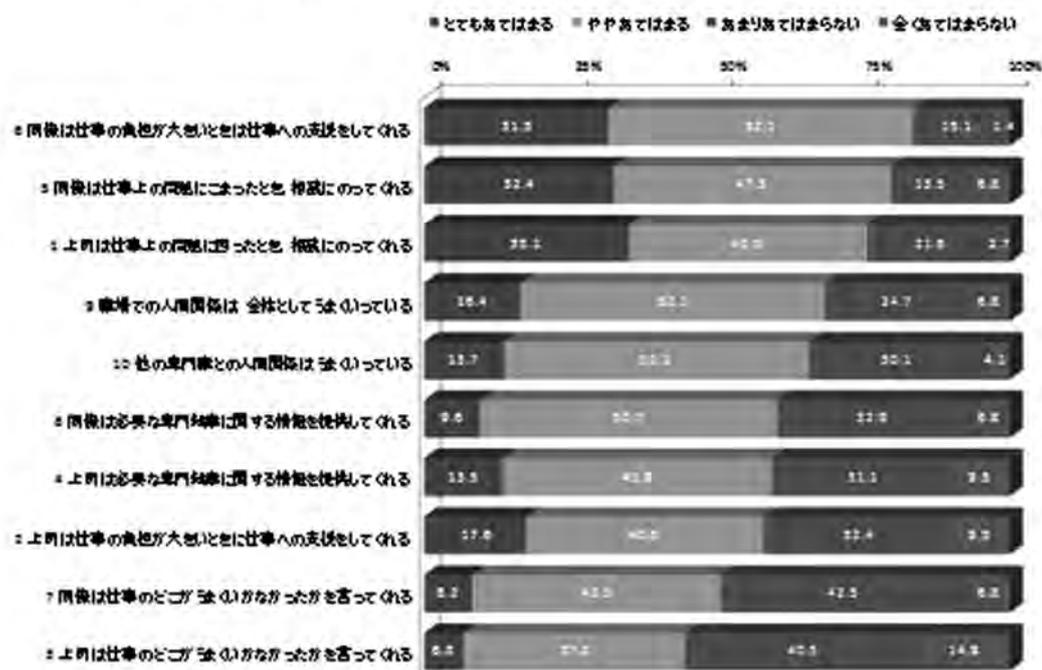
### 問1-2 勤務している施設の種類の種類(N=73)



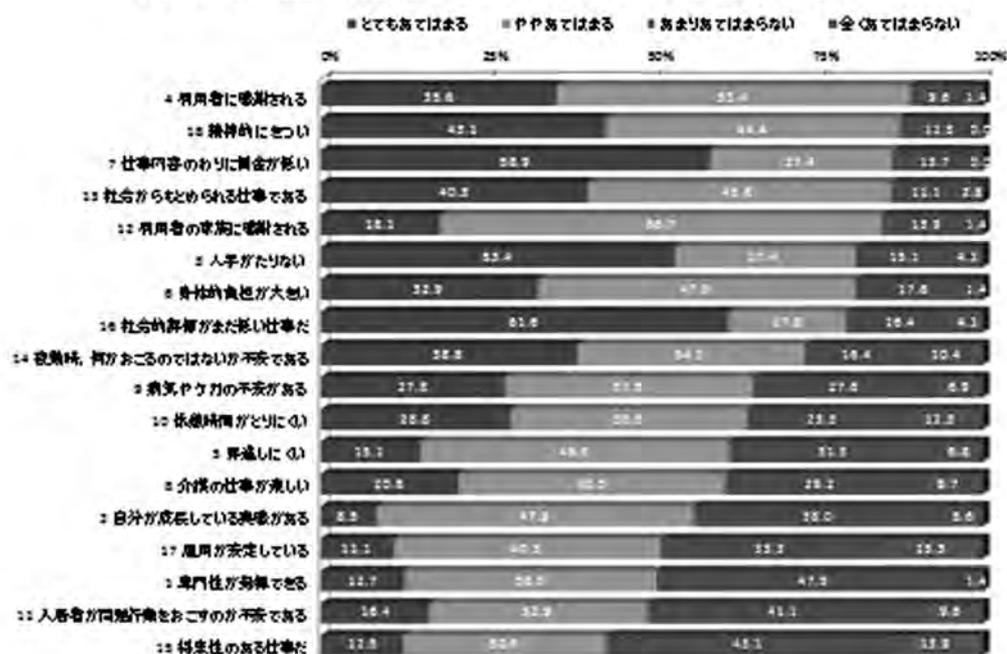
### 問2b 職場の支援状況(多い順)



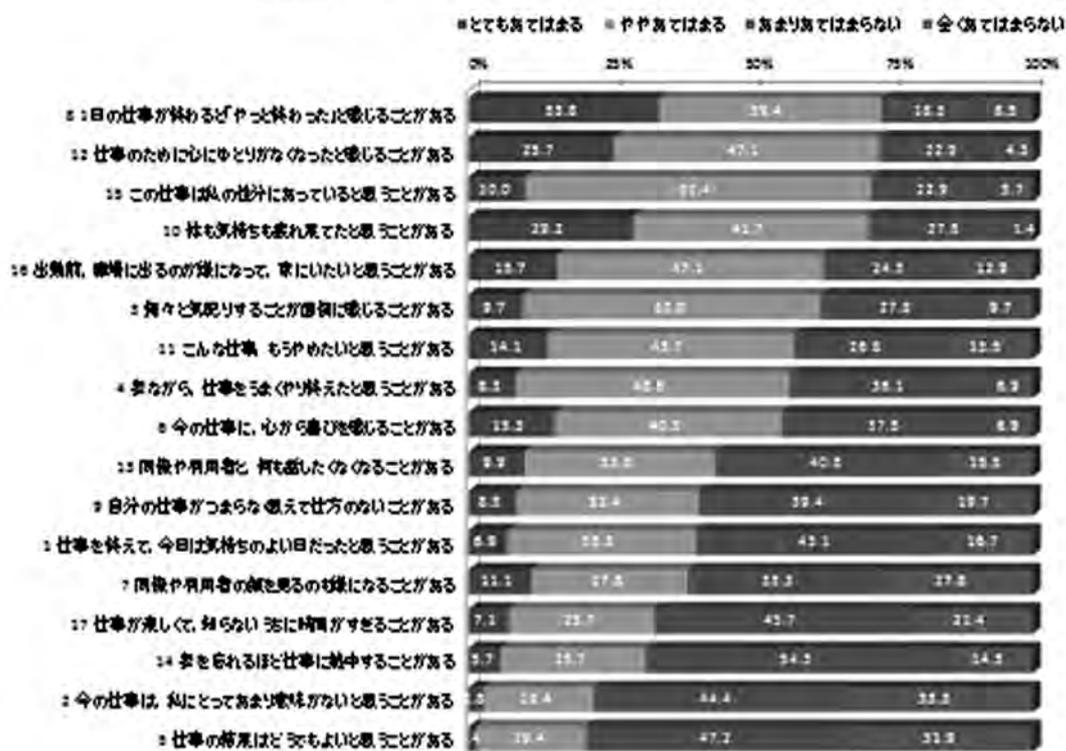
### 問3b 職場における助け合い状況(多い順)



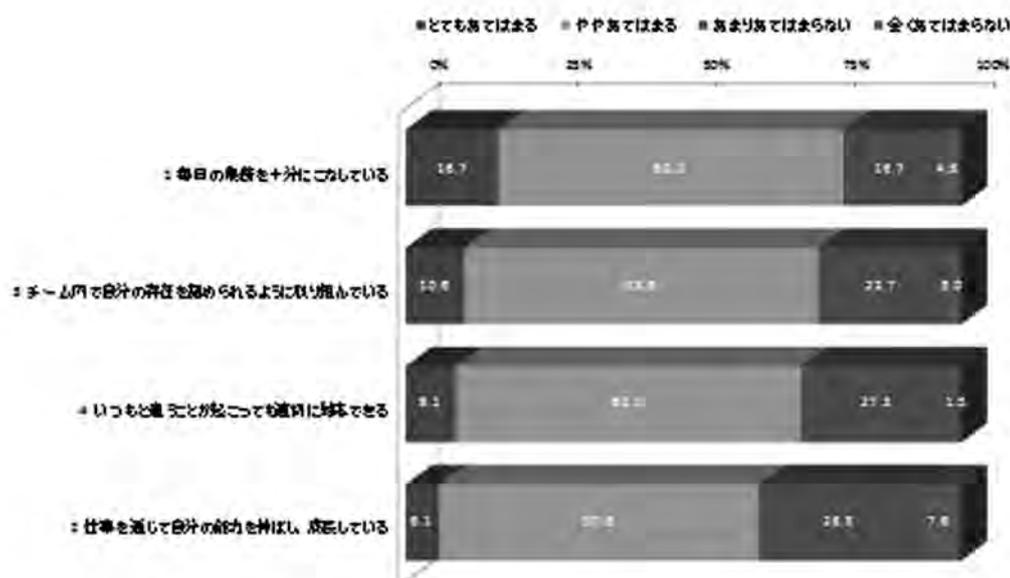
### 問4b 介護の仕事についての考え(多い順)



## 問5b バーンアウト状況(多い順)

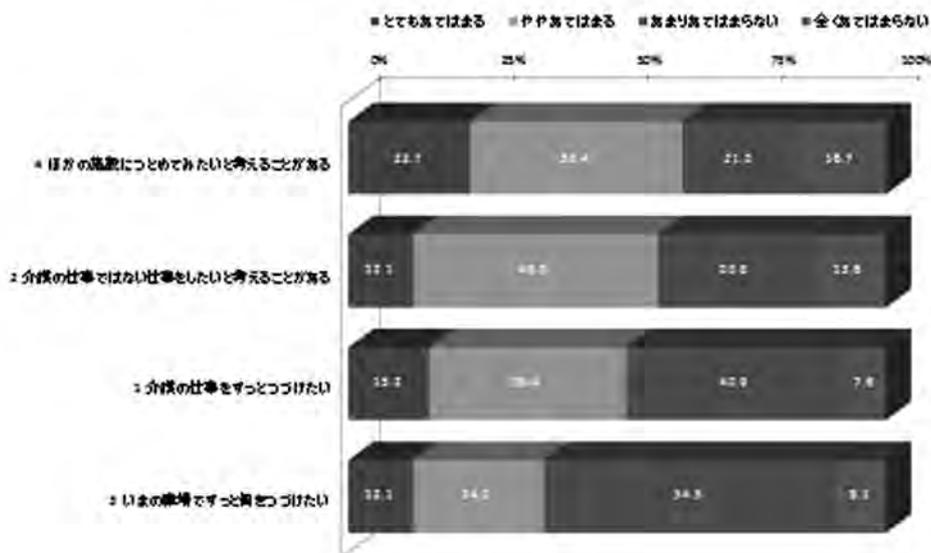


## 問6b 仕事についての気持ち(多い順)

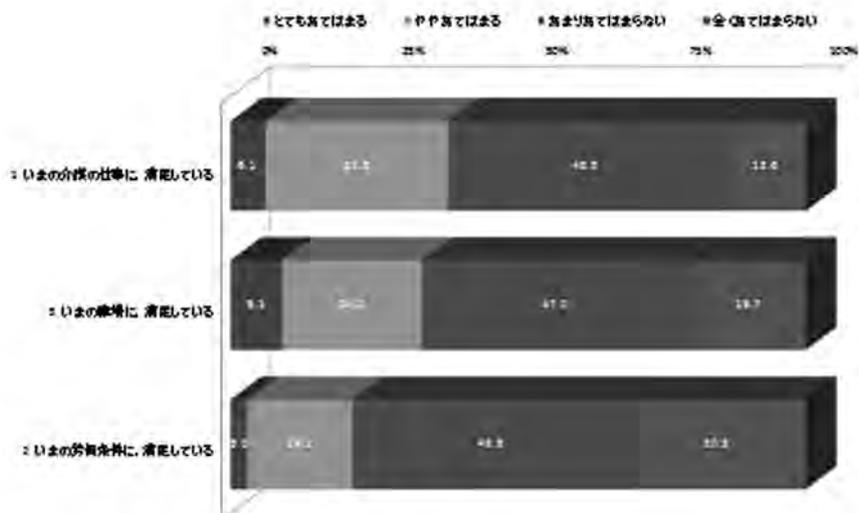


また、介護の仕事の継続意思について、継続意思の反対の離職意向も調べています。私たちは「なぜ離職するのか」と離職の原因ばかりを聞いていたので、「今にも離職しそうだ」と決めつけているようだと意見も多く、最初はおしかりを受けることもあり、失敗していました。ですので、離職のことはあまり出さずに、離職ではなくて裏側や満足を聞くなど工夫して、プラスとマイナス、フィフティフィフティを聞くなど、研修会の参加なども色々と苦心しながら聞いています。

### 問7b 仕事の継続意思(多い順)

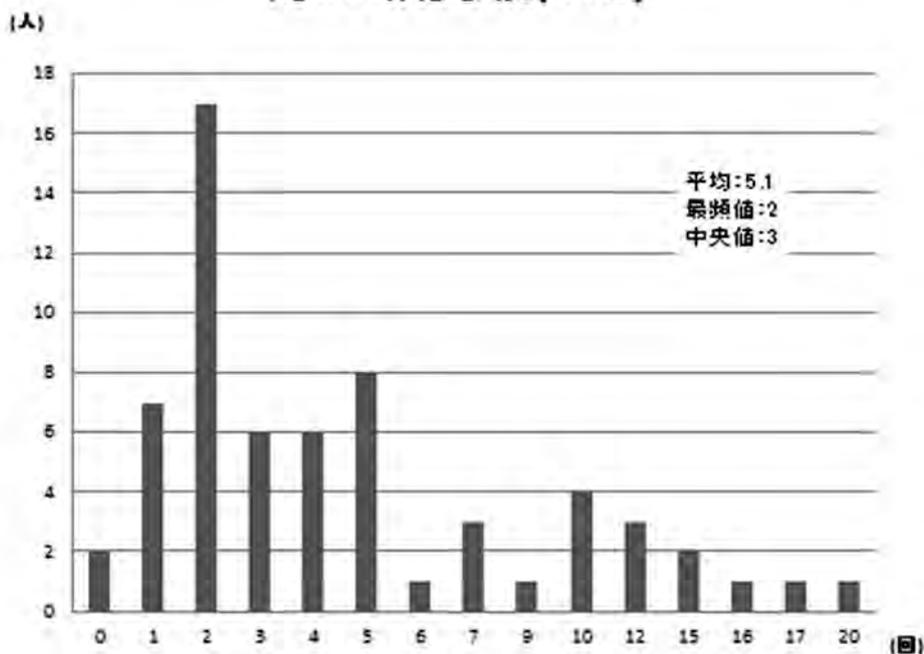


### 問8b 仕事満足度(多い順)

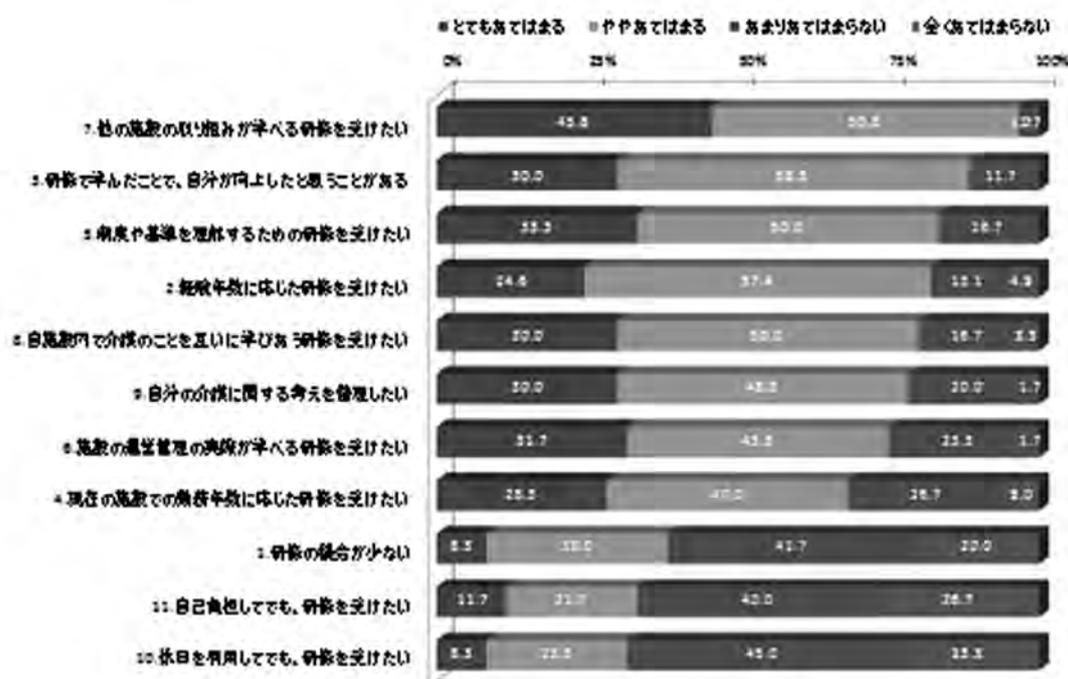


研修ニーズは非常に高いです。特に、老施協主催の研修会に各施設から出される人たちに関しては非常に研修ニーズが高いのですが、なかなか研修機会が少ない、もしくは自分たちが求める研修テーマとの間にギャップがあるという問題があります。研修については、だいぶ（時間が）かかることだと思いますが、「研修ニーズが非常に高い」ということが出てきています。どのようなことを学びたいのかという項目も聞いております。「他の施設の取り組み」や「経験年数に応じた研修を受けたい」「自己負担をしてでも研修を受けたい」「休日を利用してでも研修を受けたい」という人が、少なくとも30%位はいることは注目すべきところです。ですので、施設から提供される機会以上に、自発的な研修意欲を非常に高く持つ人たちが3割位、少なくとも1/3位はいるということです。このような人たちは、現在の通常の研修では満足してないのだと思います。

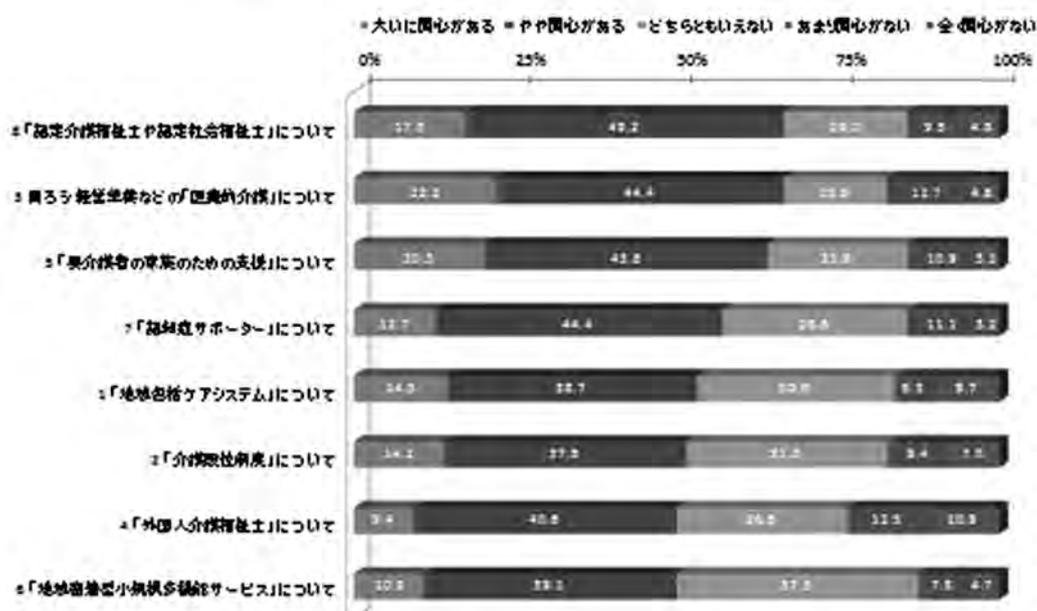
問9-1 研修参加(N=63)



## 問10b 研修についての気持ち(多い順)

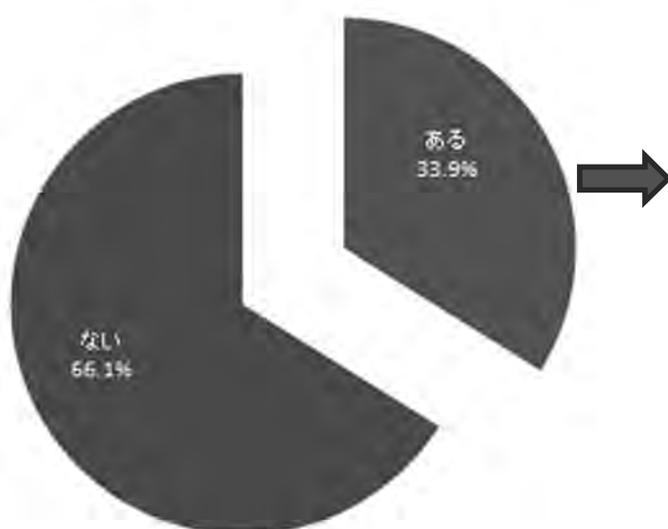


## 問12b 研修についての関心(多い順)

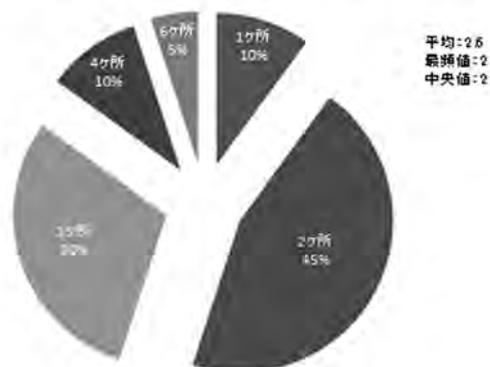


また、研修会に出席された方の中には、退職経験がある方が結構いらっしゃいます。こういう方々は、「渡り」、つまり一つの施設を辞めて次の施設へと、施設をあちこち渡る介護であり、介護現場を渡っています。介護の仕事は好きですが、この施設は嫌だとか、もう戻れないとの理由で、施設を渡ってらっしゃる方が3割以上いらっしゃり、面白いテーマかと思しますので、なぜ渡ったかということはサンプルとして注目しています。何ヶ所目かという質問については、6ヶ所以上という方も結構います。退職理由についても聞いておまして、収入の問題、職場の人間関係の問題、施設の理念や方針が合わなかった、サービス残業などが、主要な理由です。老施協も、退職理由については非常に注目し、関心をもたれております。

## 問11 介護の仕事の退職経験(N=59)



### 問11-1 現在の施設が何ヶ所目か(N=20)



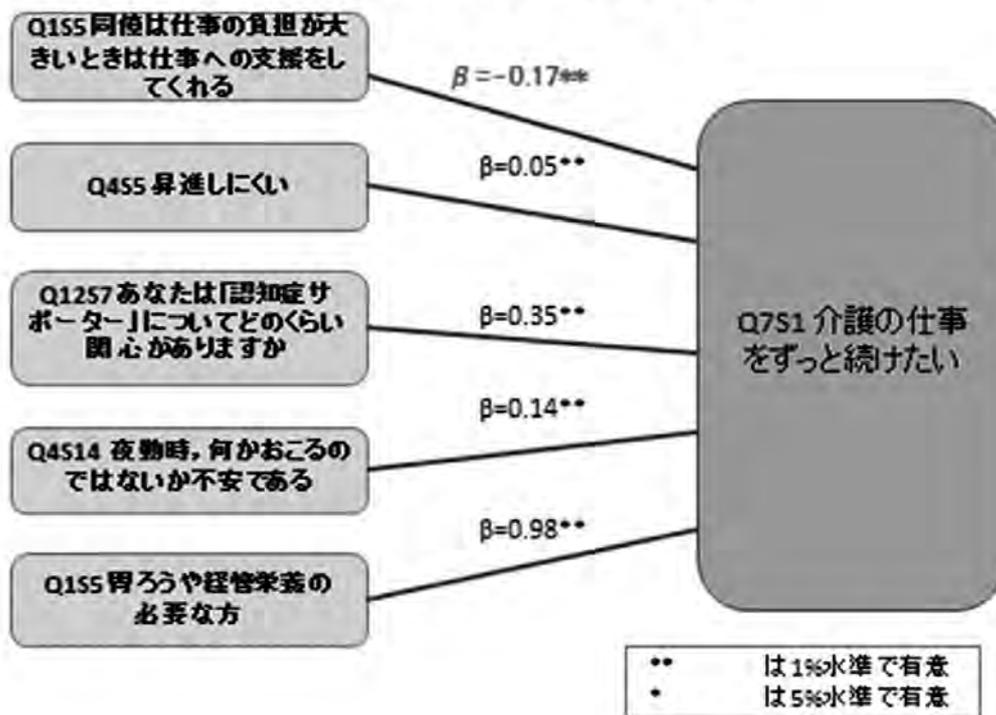
現在は、一般的に「介護段位制度」や「認定介護福祉士」など、資格を上積み上げていく制度が中心です。そのように上に伸ばして、より専門的な資格を作っていることにも理解はありますが、私たちとしては、むしろこれからは、外国人介護福祉士が入ってきた時に、裾野を広げているような意味での下に伸ばすという方向性も需要的に考えています。また、参加意欲の高い、上の方向に高い専門性を持った人たちが、現在の職場環境の中でどこまで、どのように処遇されるのかも重要です。1施設20何人位の職員の中で、上の役職といえばリーダー、施設長などで、上の役職がないのです。ですから、次々と上位の資格を作っていたとしても、現在の職場環境では非常に難しく、その点をどうするのかということについての提案が必要になると思います。現在、年齢や性別などの様々な属性、手取り収入も聞き始めています。現在の調査は全員が正規職員ですので、今後は、パートなど非正規の人も、分散がどうなるのか、男女別に見るとどうなっているのかを調査していきます。女性は勤続年数が長いからか、勤続年数との相関があり、年齢では相関が出ていません。男性は年を取ってから入ってくるため、勤続年数が短く、年齢が高いので、年齢と収入との相関が出ないということが見えてきました。このような調査を色々行ってみますと、例えば手取り収入と様々な要因との多変量解析を行いますと、主たる生計維持者であるかどうかということと、施設での役割や介護の経験年数とは関係が出ますが、年齢、性別、資格などは無相関、有意な相関が出ま

せん。こういうことが介護の今のところの一つの特徴かもしれません。

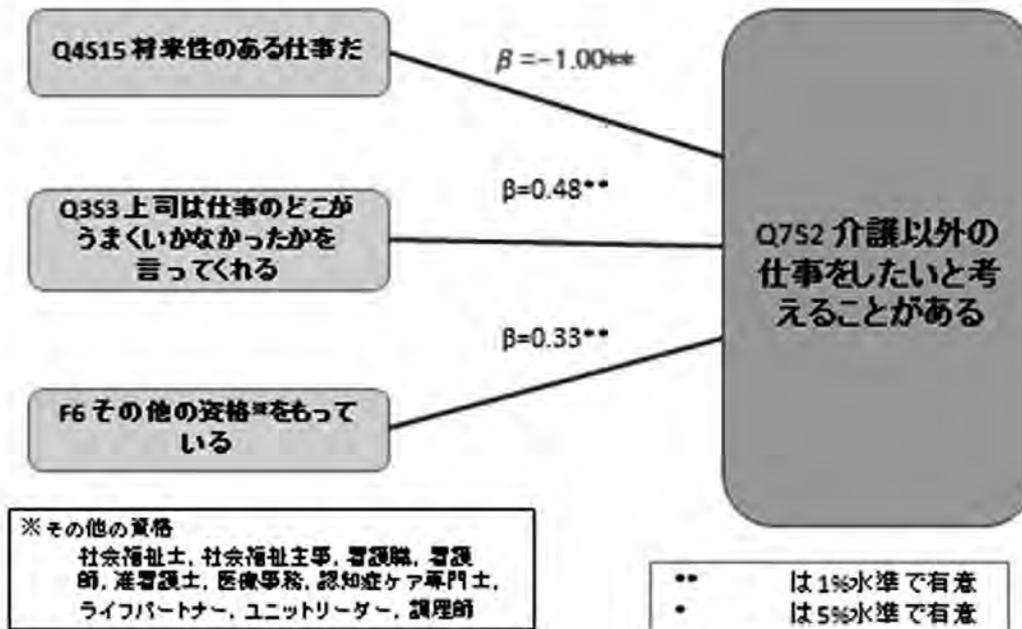
継続意思に影響を与える要因として、このような結果が出ています。将来性があると考える人は逆相関になりますが、他の資格を持っている人は、おそらくケアマネージャーなどという方向を目指すのかもしれませんが。また、バーンアウトと関連しますが、施設の中のサポート関係や上下関係が影響を与えているなど、「悩みの相談窓口」などでは、今のところ逆の相関が見えています。

調べ始めると色々面白いことが出ておりますので、またご関心があれば、報告する機会を持ちたいと思います。調査結果を継続意思や離職意向に影響を与える要因を多変量解析で行いますと、今までの常識的なこととは違う発見などが出てきておりますので、このようなことを報告したり、バーンアウトの報告との相関をみたりしています。

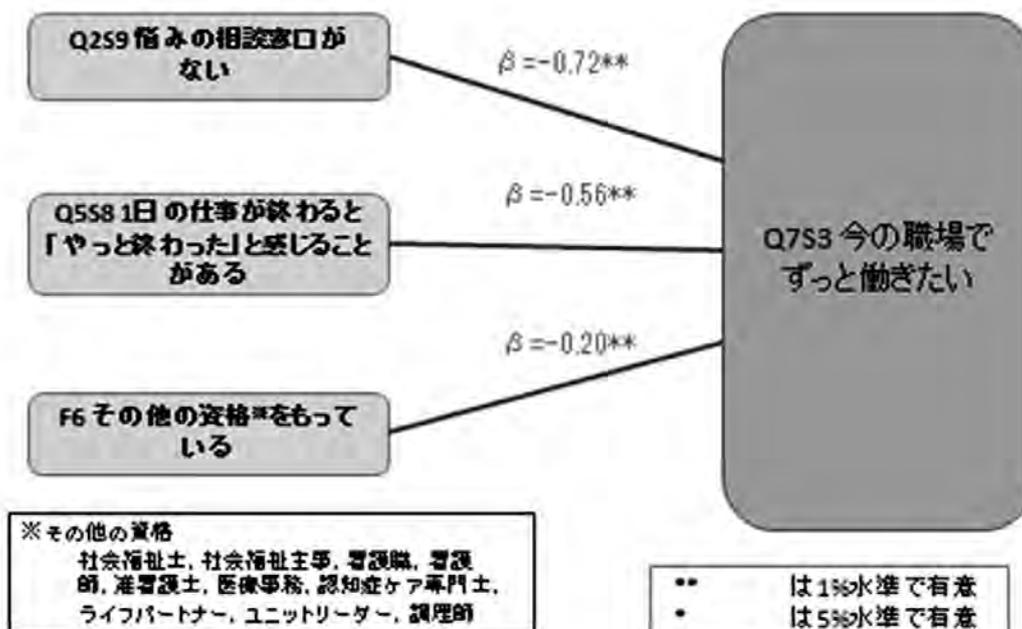
### 継続意思に影響する要因1



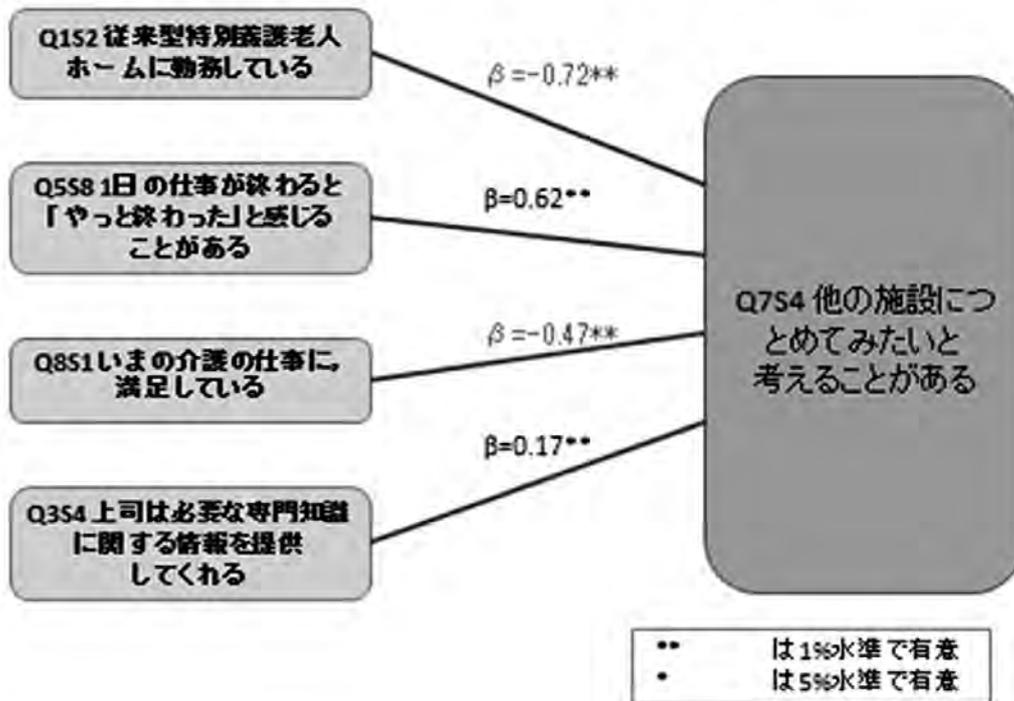
## 継続意思に影響する要因2



## 継続意思に影響する要因3



## 継続意思に影響する要因4



注) 第1回介護・福祉チーム部会 (2013年10月17日開催) 報告資料より作成



平成25年度「成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進事業」  
食農コンソーシアム(代表機関:高崎経済大学)

## “食・農林水産業のイノベーションを担う中核的 専門人材育成プロジェクト”のあゆみ

2013年11月15日(金)

報告者:大宮登(高崎経済大学地域政策学部)

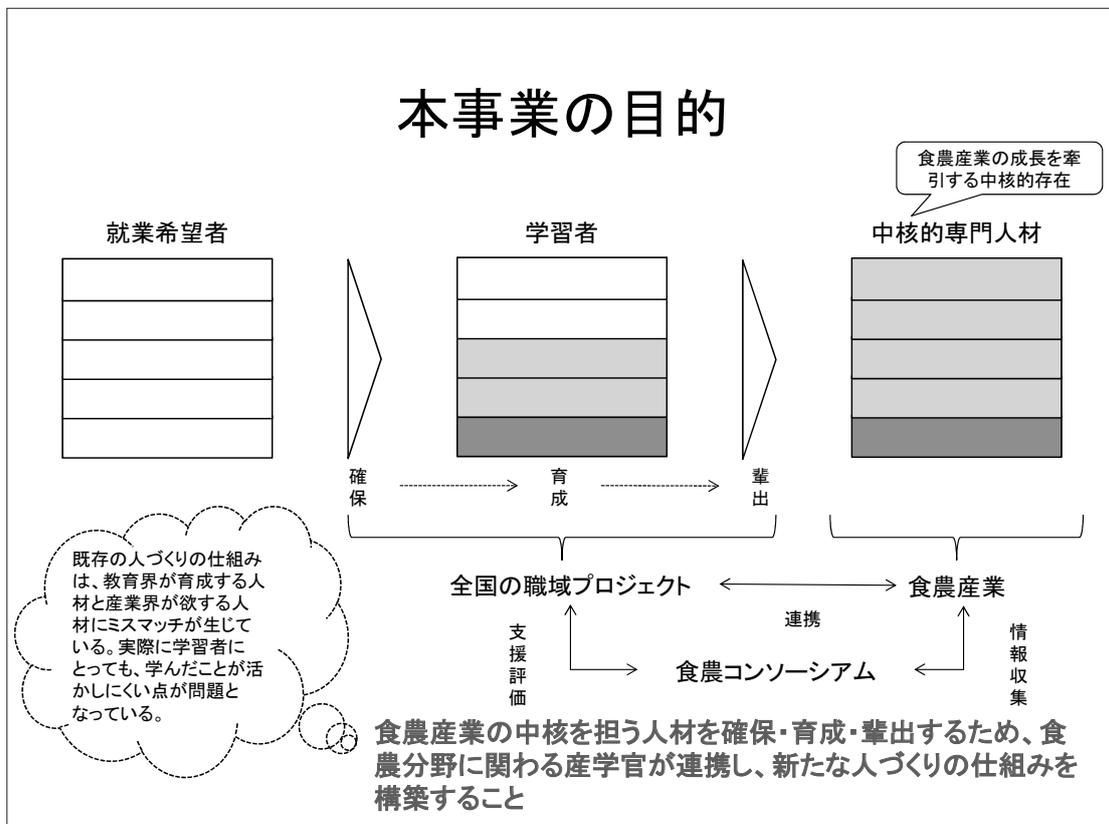
事業推進・資料作成担当:市村雅俊(高崎経済大学地域政策研究センター研究員)

## “本報告の内容”

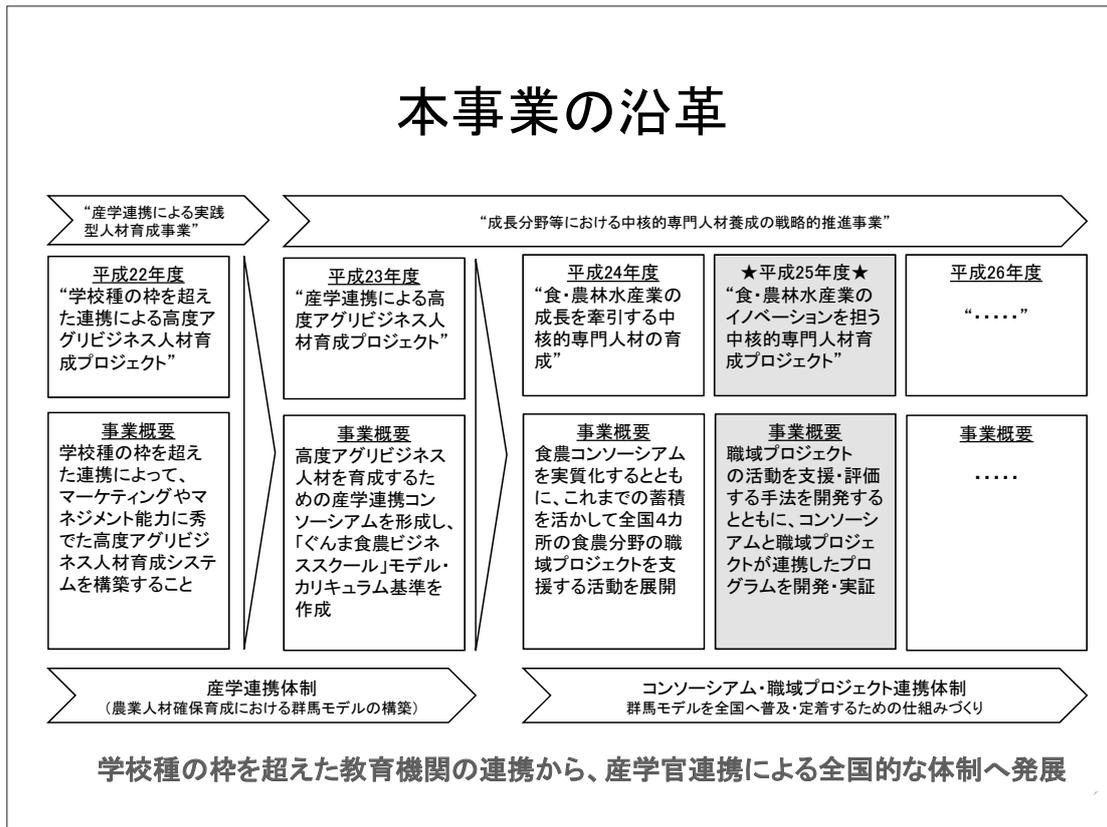
1. 本事業の目的および沿革
2. 1年目～4年目の成果および  
課題



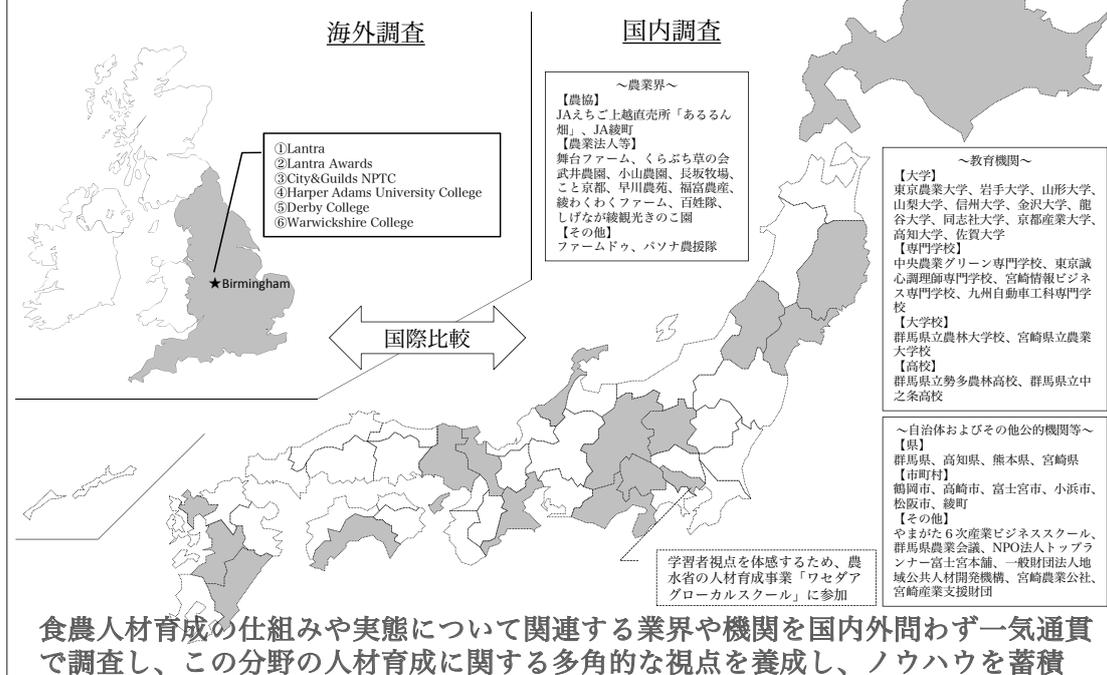
## 本事業の目的および沿革



# 本事業の沿革



# これまでの調査実績



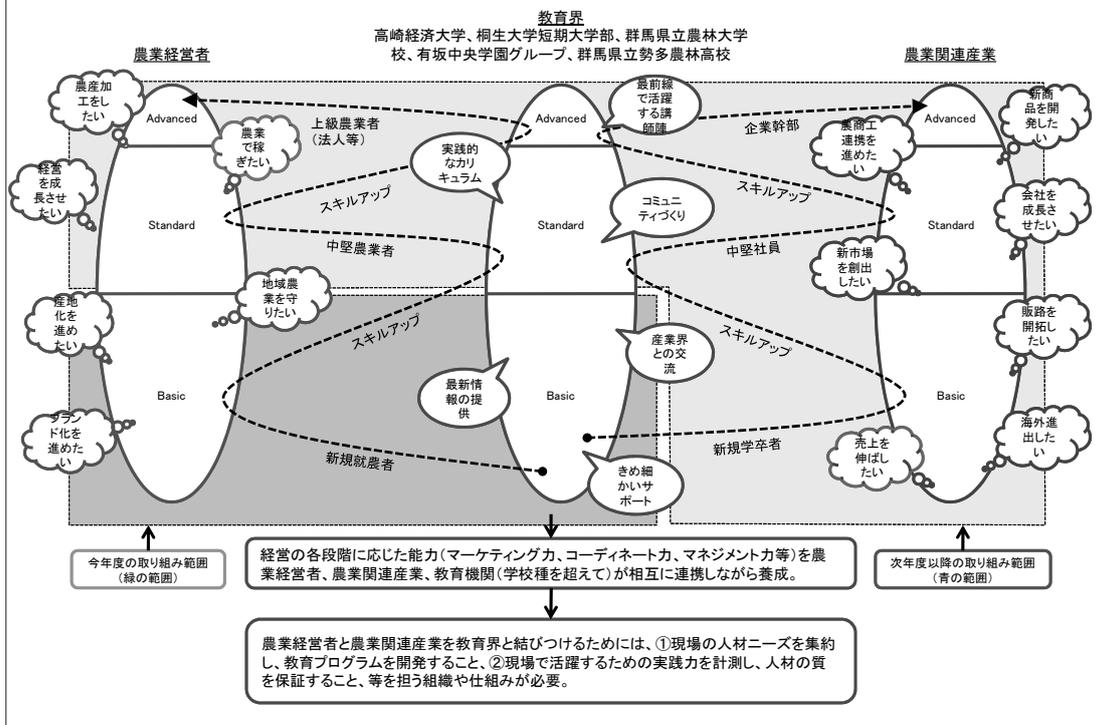


# 1年目の課題と成果

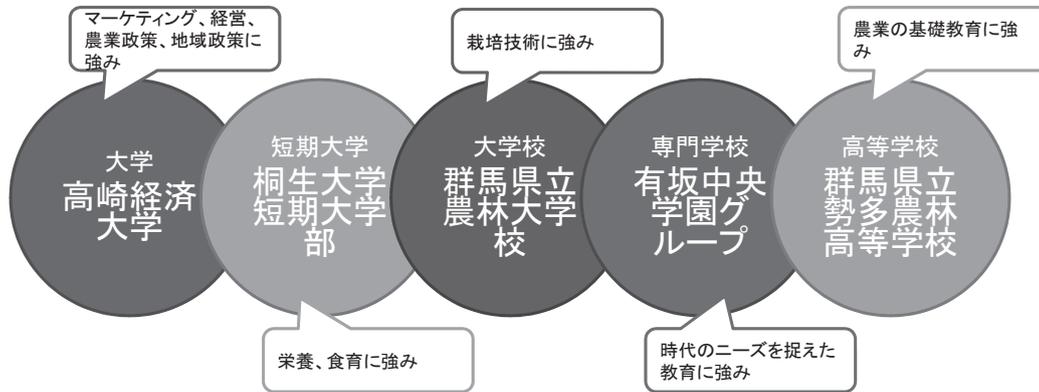
## ～食農人材の必須能力の抽出～

註：事業の推進過程で、当初の推進体制と現行の推進体制に変更した箇所があります。

### 群馬県版アグリビジネス人材育成システムのイメージ



## 特長1 学校種の枠を超えた連携



それぞれの学校で不足する部分や得意とする部分を相互に補い合うことによって、従来までの農業教育とは一線を画す教育システムを構築

## 特長2 産業界との連携

種苗・育苗会社	生産者	農協	各種団体
<ul style="list-style-type: none"> <li>・カネコ種苗株式会社</li> <li>・有限会社竹内園芸</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・くらぶち草の会</li> <li>・株式会社野菜くらぶ</li> <li>・グリーンリーフ株式会社</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・群馬県農業協同組合中央会</li> <li>・全国農業協同組合連合会群馬県本部</li> <li>・(株)農林中金総合研究所</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・(社)群馬県商工会議所連合会</li> <li>・群馬県中小企業団体中央会</li> <li>・(財)群馬県観光国際協会</li> <li>・(株)群馬県中央総合研究所</li> <li>・高崎食品リサイクルループ協議会</li> <li>・ジョブカフェぐんま</li> </ul>

実施委員会や実施協力機関は、①アグリビジネス関連の企業や団体だけでなく、②農商工連携や6次産業化を見据えて商工会議所や観光国際協会など多様なメンバーで構成

### 特長3 EQF等の資格枠組制度を応用した教育体系

キャリアデザインをしやすくするための指標、目安を設定

自らが持つ能力を客観的に把握できるような能力段階を設定

	生産技術	経営管理	販売戦略	その他
Level 8	★			
Level 7	↑			★
Level 6		★		↑
Level 5	↑	↑	★	↑
Level 4	●		↑	●
Level 3		●		●
Level 2			●	
Level 1			●	

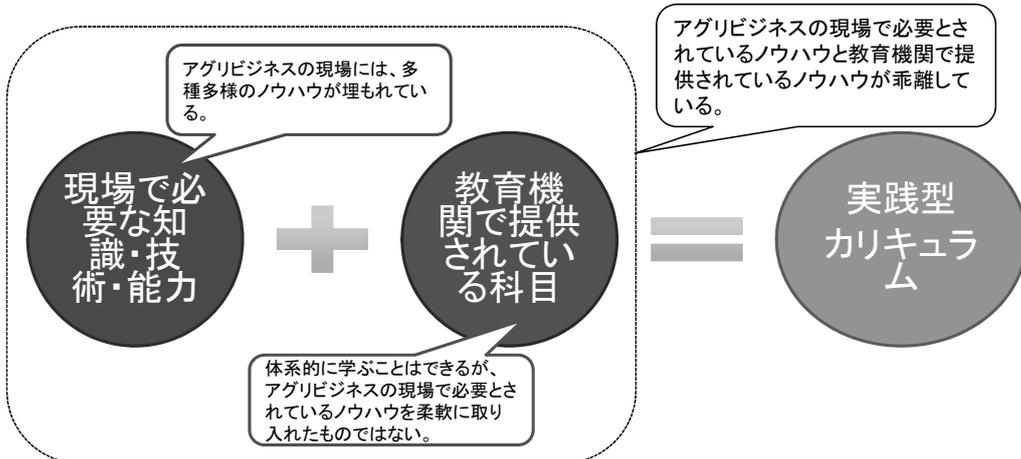
アグリビジネスに必要な能力群の設定

学習者の質を保証するため、第三者機関等での資格認証

一連の教育体系の中で、学校種の枠を超えた科目選択が可能

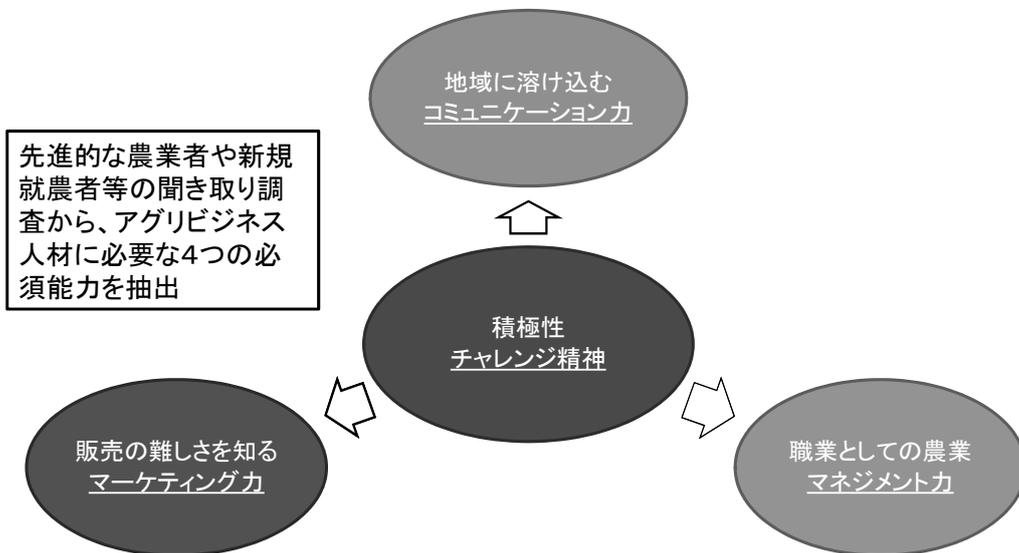
学校種を基準とした段階的な教育システム(高校→大学校、専門学校→短大→大学)ではなく、アグリビジネスの現場で必要不可欠な知識・技術・能力を基準とした教育システムの構築

### 特長4 実践を重視したカリキュラム



- ①アグリビジネスの現場で実際に必要とされている知識・技術・能力を収集・整理し、
- ②各学校で提供する科目と組み合わせることによって、③アグリビジネスの現場で必要とされる能力を養成するための実践型カリキュラムを作成

## 主な成果 4つの必須能力の抽出



## 2年目の課題と成果 ～モデルカリキュラム基準の開発～

## 「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！ モデル・カリキュラムのイメージ（食・農林水産分野）

アグリビジネスに必要な知識・技術・能力を、学校種を超えた教育機関・産業界・広域連携組織等の枠組みの中でステップアップしながら習得できる仕組みを構築する。学習者が学びやすいように、コース別、ユニット別に受講可能なカリキュラムとする。内閣府が進めるキャリア段位制度「食の6次産業化プロデューサー」と連動することで、さらに高みを目指す学習者にレベルアップの機会を提供する。

「ぐんま食農ビジネススクール」カリキュラム(案)

ユニットの並びは、ビジネスの順番に沿って、各ユニットで養育する能力は、ビジネスの各段階で必要とされる中核的な能力。

下記の5コースで学んだスキルを基盤として、特定の就職先に向けて実践する学習。

新事業が生まれる食と農の分野について、卒業生と関係者が互いに学び合い、協力しながら雇い入れを積極的に行うためのコース。

アグリビジネスに必要なスキルを段階別に習得できるように整備した、4つの基礎コース。

レベル	1年次	2年次	3年次	4年次	5年次
基礎能力(コアスキル)	基礎能力(1)	基礎能力(2)	基礎能力(3)	基礎能力(4)	基礎能力(5)
専門知識・技術習得	【単1】 販売ビジネスユニット 【単2】 フォードレスユニット 【単3】 標準経営ユニット 【単4】 物販ビジネスユニット 【単5】 物販経営ユニット	【単6】 販売ビジネスユニット 【単7】 フォードレスユニット 【単8】 標準経営ユニット 【単9】 物販ビジネスユニット 【単10】 物販経営ユニット	【単11】 販売ビジネスユニット 【単12】 フォードレスユニット 【単13】 標準経営ユニット 【単14】 物販ビジネスユニット 【単15】 物販経営ユニット	【単16】 販売ビジネスユニット 【単17】 フォードレスユニット 【単18】 標準経営ユニット 【単19】 物販ビジネスユニット 【単20】 物販経営ユニット	【単21】 販売ビジネスユニット 【単22】 フォードレスユニット 【単23】 標準経営ユニット 【単24】 物販ビジネスユニット 【単25】 物販経営ユニット
新事業/イノベーション	【単26】 新事業/イノベーション	【単27】 新事業/イノベーション	【単28】 新事業/イノベーション	【単29】 新事業/イノベーション	【単30】 新事業/イノベーション
プロダクト/プロセス/システムコース	【単31】 プロダクト/プロセス/システムコース	【単32】 プロダクト/プロセス/システムコース	【単33】 プロダクト/プロセス/システムコース	【単34】 プロダクト/プロセス/システムコース	【単35】 プロダクト/プロセス/システムコース
マネジメントコース	【単36】 マネジメントコース	【単37】 マネジメントコース	【単38】 マネジメントコース	【単39】 マネジメントコース	【単40】 マネジメントコース
コミュニケーションコース	【単41】 コミュニケーションコース	【単42】 コミュニケーションコース	【単43】 コミュニケーションコース	【単44】 コミュニケーションコース	【単45】 コミュニケーションコース

【食農】  
コンソーシアム

↓ 連携関係

【ぐんま食農マイスター】

↓

【新事業】

↓

6次産業化や農商工連携等に対応可能な中核的専門人材を養成

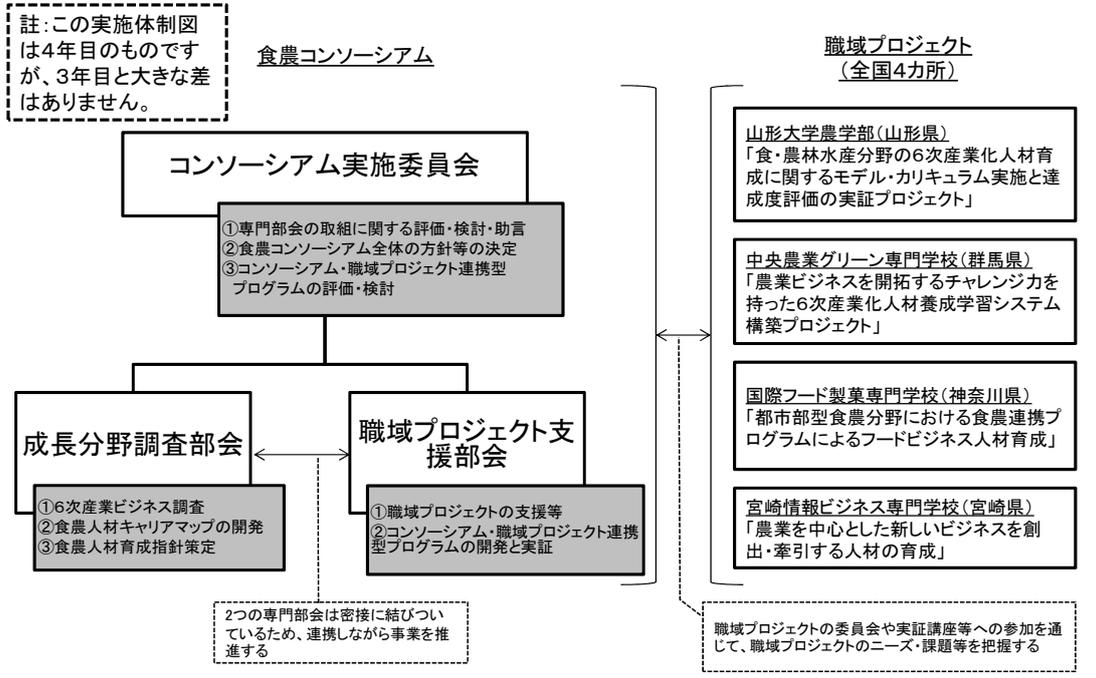
【資格検定の要件】

- ✓ 1つのコースを修了し、かつ最終試験実地実習を修了した者には、産業コンソーシアムの評価委員会から「ぐんま食農マイスター」資格を授与される。
- ✓ 各コースの修了時には、コース終了証明書を授与。
- ✓ (前)コミュニケーションコースの100%以上を修了すると、「ぐんま食農マイスター」コミュニケーションコース修了証明書が授与される。
- ✓ 検定期間は、時間限度を規定（1コマ1時間程度）！単位については、履修証明書を適用する。



## 3年目の成果と課題 ～コンソーシアム体制の構築～

## 食農コンソーシアムの実施体制図



## 今年度取り組んだ三つの課題

1. 職域プロジェクト支援活動  
職域プロジェクトと連携し、「学習ユニット積上方式」とその評価システムを開発する。
  - ✓ 職域プロジェクト評価シートの開発
  - ✓ モデル・カリキュラムおよび達成度評価指標・手法のイメージの開発
2. 食農産業ニーズ調査  
食農人材に必要な能力要件を全国各地の先進事例調査から抽出・類型化し、育成すべき人材像の基準を設定する。
  - ✓ 産業界のキャリアパスモデル「6次化マップ」の開発
3. コンソーシアムの実質化  
人材確保・育成システムのプラットフォームとなる「食と農を結ぶ産学官連携コンソーシアム」を実質化する。
  - ❖ 上記の取組を通じ、実質化に向けた具体的な課題を抽出することに成功。

(将来的には・・・)

- ❖ 産学官が連携し、食農産業の中核人材を確保・育成する仕組みを構築することが目標

# 成果1 職域プロジェクト評価シート ～実態をベースにした評価体制の構築～

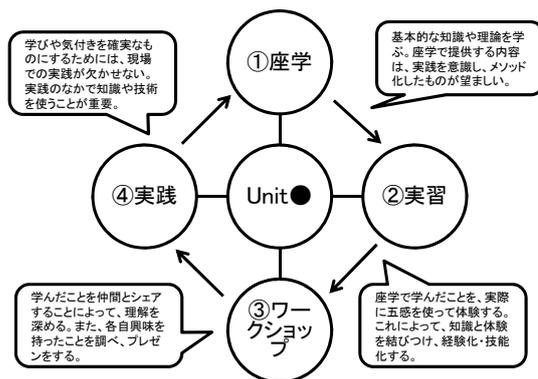
	取組内容	長所	改善点
連携体制			
入口対策			
カリキュラム 教育手法			
出口対策			
(その他)			

1. 評価シートの設計思想
  - ✓ 各プロジェクトの「強み」を伸ばすことがねらい
  - ✓ 本プロジェクトは、産学官連携体制の構築が不可欠
  - ✓ 入口から出口まで一貫通貫体制で評価可能
  - ✓ 評価項目の共通化によって、各プロジェクトの「強み」を他のプロジェクトに移転することができる
2. 評価項目の根拠
 

職域プロジェクトへの委員会で議論から評価項目を抽出(実態から評価項目を設定)  
→「評価のための評価にしない」
3. 評価シートの活用と発展
  - プロジェクトの進捗段階に応じて生じる課題や評価項目を、該当項目に容易に追加できる
  - 各職域プロジェクトとの連携を深め、評価項目の深掘りを行う(可能な限り数値化可能にする)
  - 評価者による評価のぶれを防ぐ

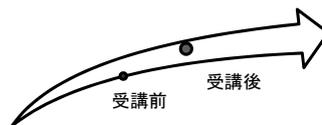
# 成果2 検討中のモデル・カリキュラムや 達成度評価指標・手法のイメージ

《ユニットの構成》



- ユニットの構成は上記の4要素で構成されることが望ましい。
- 様々な形で学習成果をアウトプットすることによって、学習者のスキルアップに結びつく。ワークショップで学んだことをプレゼンしたり、仲間とシェアすることは、食農分野に欠けているコミュニケーション力を養うために必要なトレーニング。
- 繰り返し復習することで、知識や技術の理解度を高める。復習のため、再度ユニットに参加することも可能とすること。

《達成度評価指標》

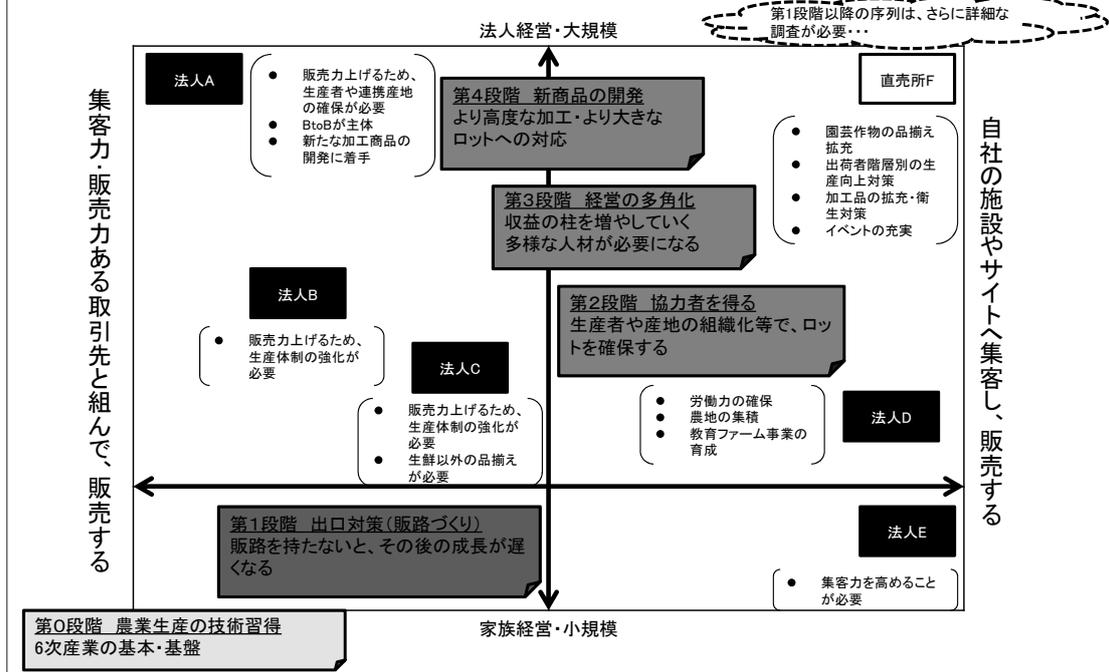


	受講前	受講後	資格・称号
自己評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>何を身に付けたいか</li> <li>どのように使いたいか</li> <li>等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>何を身に付けたか</li> <li>どのように使えるか</li> <li>等</li> </ul>	コンソーシアム、大学等の権威ある団体が認証することによって、学習者の自信に結びつく。
他者評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>出席率</li> <li>発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

- 学習者を着実に成長させるための達成度評価指標として、受講前後の知識、能力、思考等の変化を可視化するような評価・記録様式が必要。
- 各指標は、学習者の積極性(=チャレンジ)の養成を軸に構成する。
- 学習者によって成長速度や理解度は異なるため、一律の他者評価だけで学習成果を判断しないようにする仕組みが必要。学習者の「自信」を養成するような評価方法の構築が求められる。特に、受講者の学ぶ「動機」を定期的確認することが、初心を忘れさせないようにするポイント。

# 成果3 産業界のキャリアパスモデル

## 「6次化マップ」～最重要課題は販路づくりを学ぶプログラム～



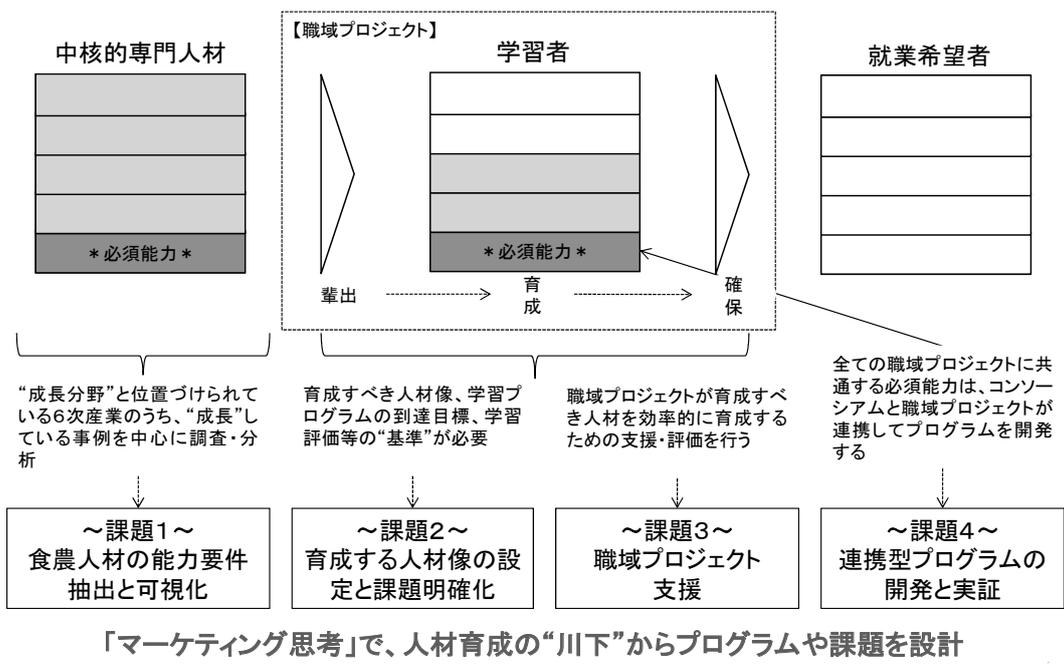
## 4年目の課題

～育成する人材像と能力要件の明確化～

## 今年度の課題

1. 食農分野の中核的専門人材に必要な能力要件の可視化
2. 育成すべき人材像の設定や人材養成の課題の明確化
3. 職域プロジェクト支援
4. コンソーシアム・職域プロジェクト連携型プログラムの手法開発

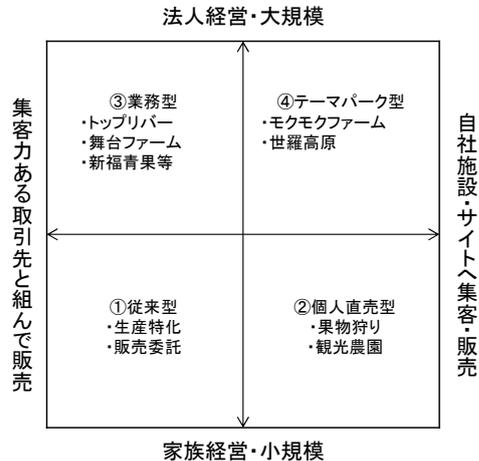
## 課題の構造



## 課題1 食農人材の能力要件抽出と可視化

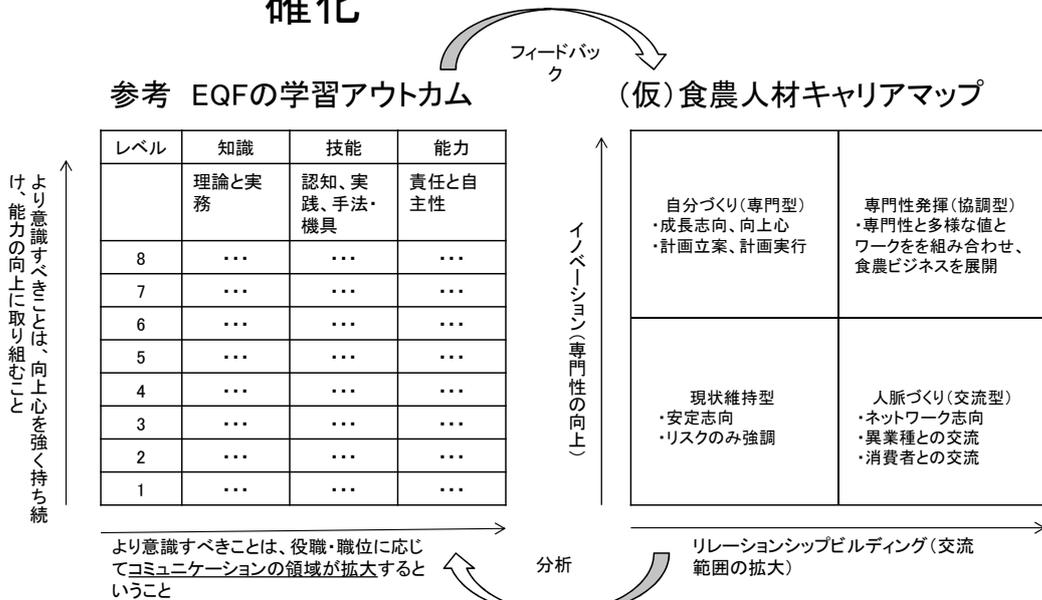
- 農業政策の柱に位置づけられた“6次産業”を中心に、全国の先進事例を中心に調査
- 多様な6次産業ビジネス（1次型、2次型、3次型等）を収集・類型化（右図活用）し、能力要件を抽出・可視化
- 他にも、食農産業で成長が見込まれるビジネスモデル等についても調査予定（植物工場等）

6次化マップ（1次型6次産業の類型化）



6次産業に該当しない従来型の場合、周辺環境（自治体や農協の優れた取組）によって、今後の成長が左右されると考えられる。そのため、6次産業の周辺環境についても、能力要件抽出に必要な補足事項として適宜調査する。

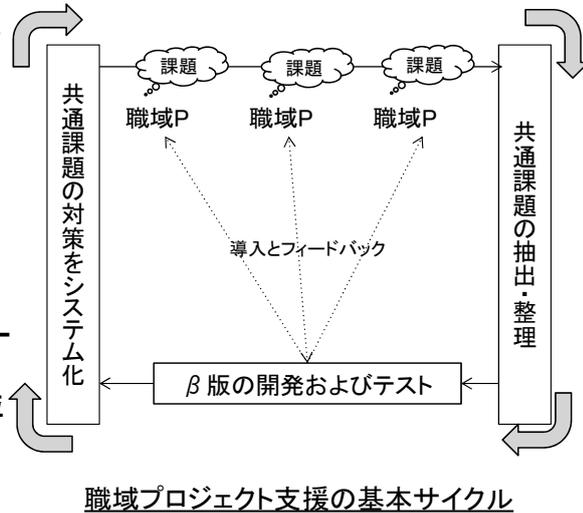
## 課題2 育成すべき人材像の設定と課題の明確化



中核人材は、専門性を多様な人や組織との関わりの中で発揮することを求められる。そのため、「専門性の向上」と「交流範囲の拡大」の二軸を必須能力とする。

### 課題3 職域プロジェクト支援

- 昨年度と同様に、職域プロジェクトの実施委員会や実証講座への参加を通じ、職域プロジェクトのニーズや課題を収集・整理する
- 昨年度開発した評価ツール(職域プロジェクトチェックシート、達成度評価指標等)の実用化を目指す



職域プロジェクト支援の基本サイクル

学習者をデモチベートさせずに、モチベートする評価手法を意識する

### 課題4 連携型プログラムの開発・実証①

#### 「1-5 昨年度に得た課題」再考

#	主な課題	課題の分類
1	コンソーシアムの自立に関すること	コンソーシアム
2	群馬県の地域課題を解決する人材育成プログラムの開発と実証	学習プログラム
3	受講生の希望とカリキュラムのミスマッチ対策	
4	マーケティングの講義が難しく感覚が掴めない	出口対策
5	資格・称号が「出口」と結びついていない	
6	実践教育に対応できるインストラクターが不足	指導および運営サイドの人材育成
7	コーディネーターの確保・育成に関すること	
8	育てた人材の散逸を防ぐための人材バンクが必要	育成した人材の活用方法
9	農村に加工・販売ができる人材を送り込んでほしい	
10	消費者視点・フードビジネス視点の強化が必要	農業に偏重しすぎない姿勢・視点

昨年度得た課題は、コンソーシアムの課題領域と職域プロジェクトの課題領域の境界線上にあるものが多い。

つまり、コンソーシアム、職域プロジェクト単独では解決に時間がかかる課題が多いことを意味する。

これらの課題を解決するためには、コンソーシアムと職域プロジェクトがそれぞれの強みを持ち寄り、共同でプログラム開発に取り組む必要がある。

## 課題4 連携型プログラムの開発・実証②

両者の強みを掛け合わせたプログラム開発・実証のステップ

	コンソーシアム	職域プロジェクト
強み	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 先進事例の知見やノウハウの蓄積がある</li> <li>○ 職域プロジェクトに共通する課題や強み把握している</li> <li>○ 第三者視点で職域プロジェクトを評価できる</li> <li>○ ニーズや課題を収集・整理することに長けている</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ プログラムを迅速に開発・実証することができる</li> <li>○ 受講生を集めることができる</li> <li>○ 人材育成の具体的なノウハウを蓄積している</li> <li>○ 受講生や産業界のニーズに合わせたプログラムや教材の開発に長けている</li> </ul>
弱み	<ul style="list-style-type: none"> <li>● プログラムの実証や運営を行うにはスタッフが不足している</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 業界や地域の領域を跨いだ調査や蓄積は少ない</li> </ul>

コンソーシアムは、プログラムを開発・実証する対象地域を選定し、そこでの人材ニーズを収集・整理し、プログラムの基本骨格を設計する。



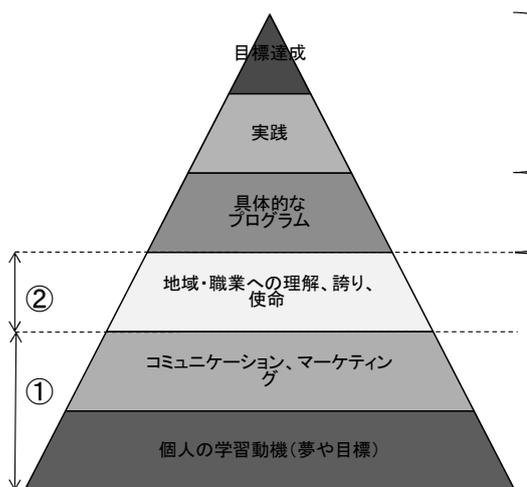
職域プロジェクトは、コンソーシアムが設計したプログラムをもとに具体的なプログラムを開発し、実証する。



実証講座終了後、コンソーシアムと職域プロジェクトは、実施したプログラムの評価検討を行い、プログラムの内容や開発・実証等の工程に関する改善のフィードバックを得る。

## 課題4 連携型プログラムの開発・実証③

連携型プログラムの構造



学習者が、開発したプログラムで学んだことを活かして実践することによって、目標に到達することができるのが理想



職域プロジェクトは、コンソーシアムが提供した仕組みをプログラムの中に位置づけ、プログラム全体を開発、実証する。



コンソーシアムは、過去の成果を活用し、個人の学習意欲を高める仕組みを開発・提供する。①は1年目の成果“4つの必須能力”、②は2年目の成果“ぐんま食農ビジネススクールモデルカリキュラム”を応用。

注) 第1回モジュールプロジェクト (2013年11月15日実施) 全体研究会報告資料より作成

### 3. 現状調査

#### 3-1 介護・福祉を取り巻く現状

##### 1) 「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

安立 清史（九州大学人間環境学研究院・教授）

「介護」はなぜ「ガラパゴス化」するのか

##### ① 「ガラパゴス化」の起源

2005年、2006年の介護保険法の改正によって介護職の離職率が高まった。離職率の問題を受け、訪問介護系の現状調査を行った。それがきっかけとなり「ガラパゴス研究会」を立ち上げた。

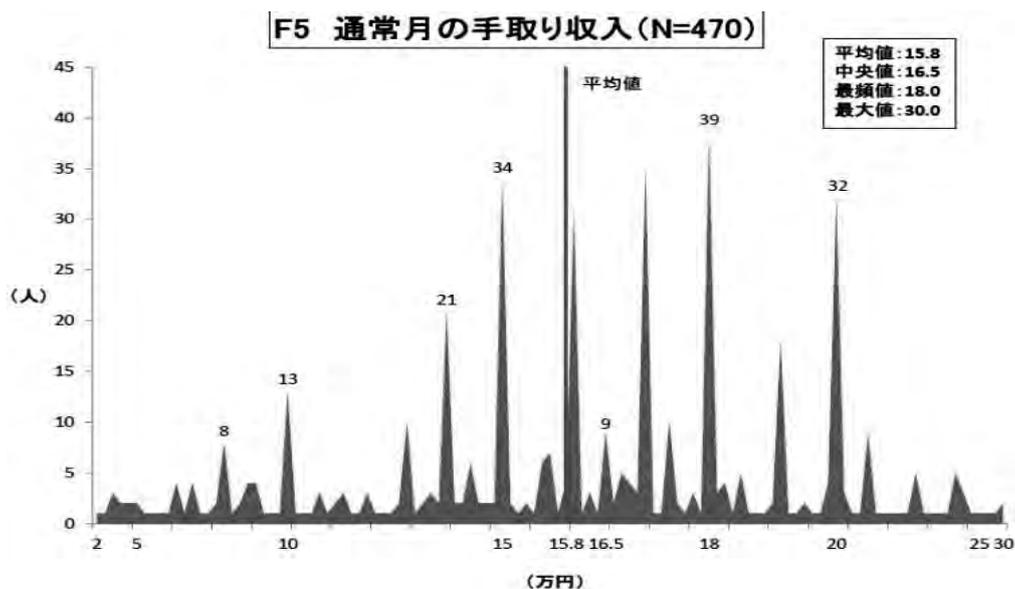
F県社協主催の介護職の研修会におけるアンケート調査を実施。研修会の参加者は、施設の中でも正規職員でいわば選ばれた介護職であった。

##### ② 介護職における「ガラパゴス化」の現状－2013年11月実施調査より－

介護職の現状をさらに究明するため、F県老人福祉施設協議会の優秀7施設に対し、正規・非正規も含めた全介護職に対し、2013年11月にアンケート調査を実施した。今回は、離職率防止についてチーム部会の委員と共に議論を深めるため、調査結果から該当項目の結果を抜粋した報告を行う。

#### 介護職の特徴

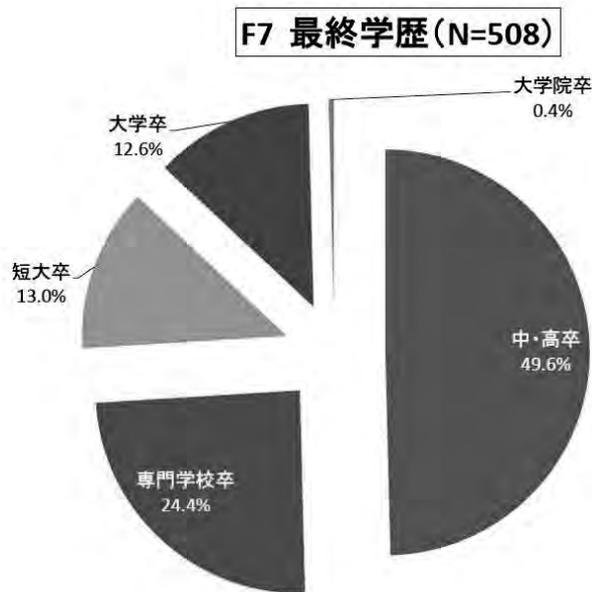
##### ・介護職の手取り収入の現状



F 県の介護職の手取り収入は、平均値が15.8万円、中央値が16.5万円、最頻値が18.0万円であった。正規、非正規も含めた全介護職を対象とした調査だが、最高額は30万円であった。

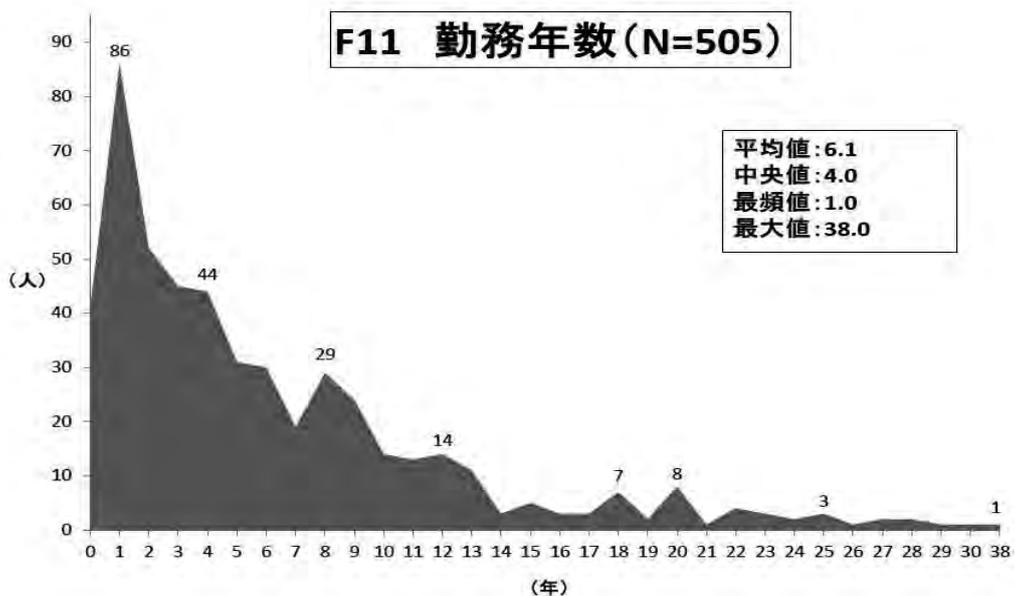
また、聞き取り調査から、施設によっては、年俸制や賞与支払い回数を数回に分けるなどの工夫が行われていた。

・ 介護職の最終学歴



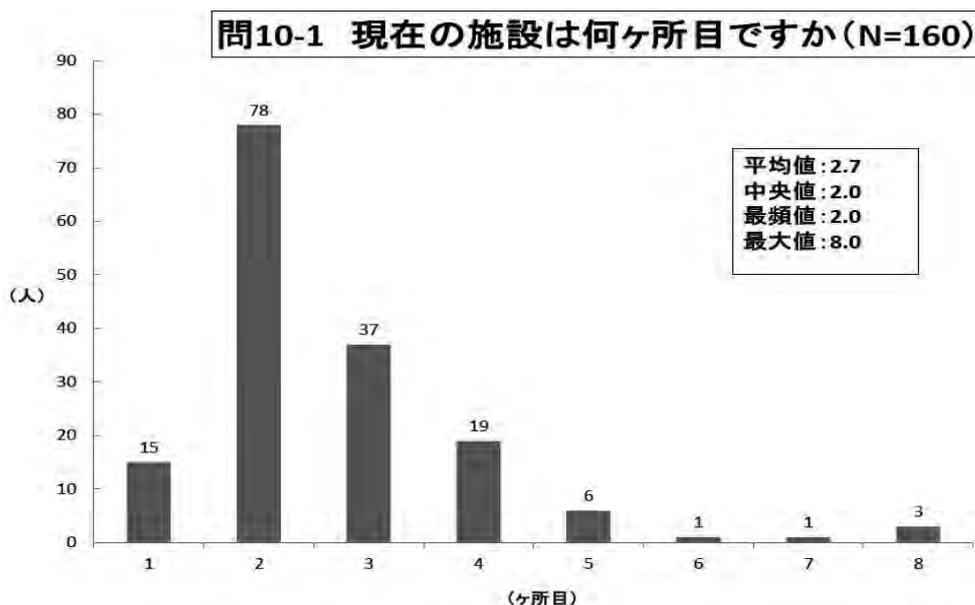
最終学歴は、中・高卒が半数を占めている。キャリア段位などを用いた介護職の質向上の議論では、より上に資格を伸ばす方法も検討されているが、介護職の人手不足という現状を鑑みると、すそ野を広げるための人材確保という課題もある。養成校を卒業して介護職に就く人材が半数に満たない実状がある。

・ 施設での勤務年数



勤続年数の中央は4.0年、中央値は6.1年、最頻値は1.0年と一つの施設での勤務年数が短いという特徴がある。つまり、施設は3～4年で半数が退職していることになる。施設の管理者への聞き取り調査では、介護職の資格を高度化し、専門職化を目指しても3年程度で人材が入れ替わるのであれば、長期的な視点にたった人材育成計画が立てづらいという問題も指摘されている。

・ 離職、転職の実情

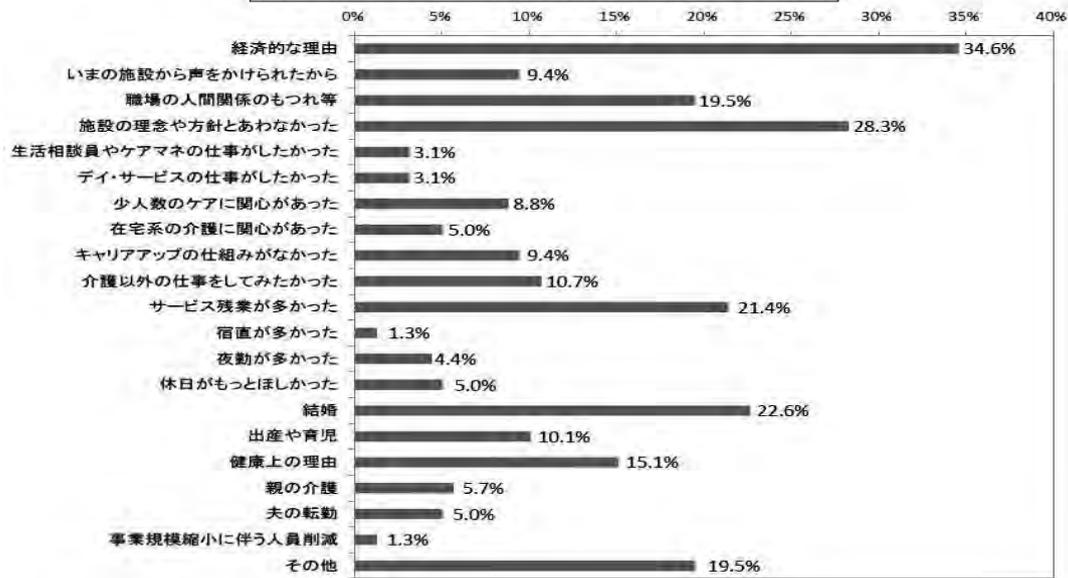


介護職は同じ施設にとどまらず、2～3か所の施設を回っていることが分かる。

離職・転職の意識の特徴として、「介護職の仕事を続けたいか」と問われれば7割が続けたいと回答するが、「他の仕事をしてみたい」という意識も半数近くいる。

また、現在勤務している施設で働き続けたいという希望を持つ人は7割くらいいるが、残りの3割は潜在的な転職・退職志向がある。他の施設で働きたいという人も6割を超えている。

### 問10-2 退職理由(MA)(N=159)

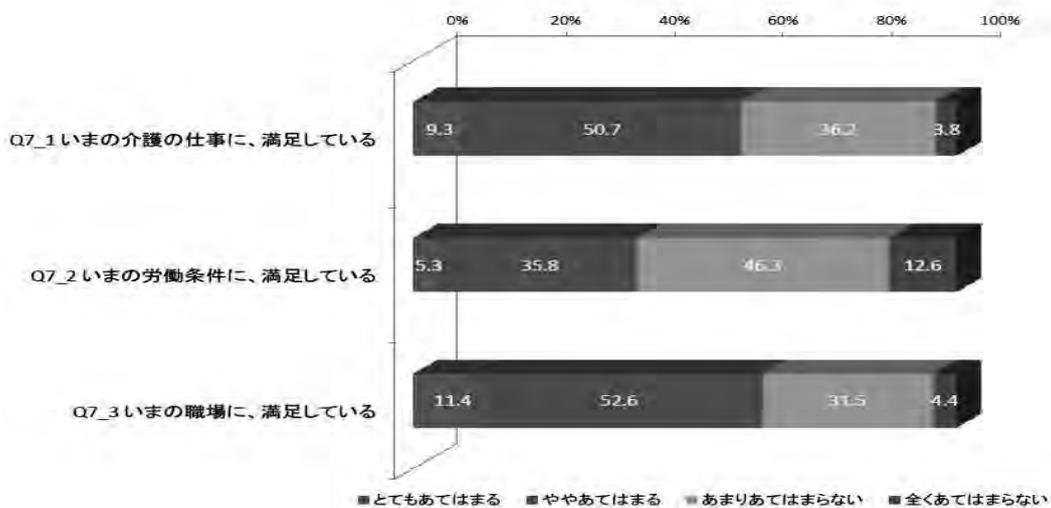


介護職はゆれており、ちょっとしたきっかけで離職・転職する状態にいる。特に若手の介護職には「カジュアル転職」の傾向が見られ、資格があればどこでも勤めることができるという意識が見られるため、現在の職場に固執しない傾向がみられる。

このような就労意識では、同じ施設に引き止め続けることも難しい状況がある。聞き取り調査においても施設長が職員を引き留めるための方策に苦慮している状況が伺えた。離職・転職者がでるとそのフォローに3倍以上の労力等がかかるため、なるべく新卒を採用し、定着するための人材育成をすることを施設長は望んでいる傾向がある。

#### ・労働条件、施設への満足度

### 問7 現在の仕事の満足度



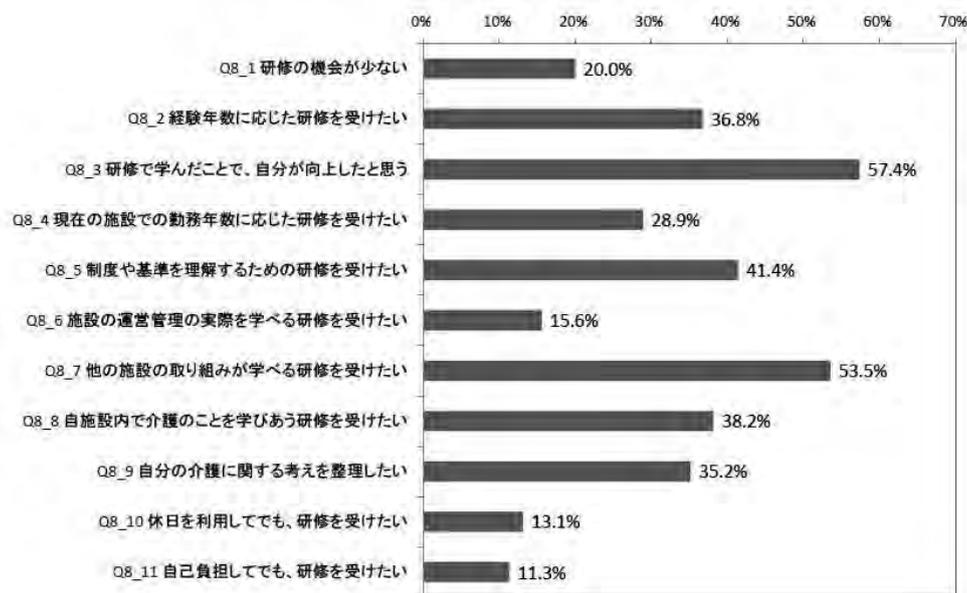
介護の仕事への満足度は6割くらいである。労働条件に対しては4割が不満を持っている。職場に対しては約3割が不満を持っていた。有料施設の調査でありながら4割が不満を持っているということは業界全体を考えた場合、労働条件に不満を持っている職員はさらに多いのではないか。

介護職の仕事はやりがいはあるが、労働条件に不満があるためここでもゆれている。「職場や労働条件に満足しているわけではない」ため、一色触発の状態勤務している。

### ・研修ニーズ

現在、正規職員にしか研修が実施されておらず、非正規は研修を受けるができない。F県の研修には職場内研修と職場外研修がある。職場外研修は、仕事を休んで研修を受けるため、施設の中でもエース級が受講している。

### 問8 研修についての要望(N=495)



また、現在の研修内容については、「学びたい研修がない」という意見も多い。

「学びたい研修」とは、教科書のような研修ではなく、人のやり方を学びたい。つまり生きた人間のやっていること、ベストプラクティスなどの評判の良い介護、良い実践事例に関する研修ニーズが強かった。知識やスキルの研修ではなく、他の人の実践事例を学びたいという研修ニーズである。

介護リーダーの年代は28、29歳が多い。自分より年上の職員に対し、リーダーは指導を行わなければならないため、人から学ぶ研修を望んでいる傾向がある。

インドネシア人の介護職の事例だが、日本の試験カルチャーに馴染めなかった。資格のための試験勉強のため、日曜日でも勉強することに対し不満が出ていた。日本の受験カルチャーは外国人に馴染まない傾向がある。

これらの研修ニーズに対する特徴は、「介護」の曖昧な「ガラパゴスの特徴」ゆえのことなのか、あるいは介護職として目指すものが見えない、もしくは見えにくい状況からのことなのか、さらなる検討が必要である。

### ③ 「ガラパゴス化」の功罪

介護職の高度化や質の向上に向け、研修や教育でどこまで解決できるのか。またそれは、専門性や専門職化で解決できるのか。

#### ・介護はなぜ「ガラパゴス化」したのか

介護は、「～でない」介護として表現される。「医療でない」「看護でない」「家族でない」「労働でない」など消極的な定義である。これらの消極的な定義は、日本介護保険の「制度」から生じる定義となる。つまり、大枠を制度にゆだねていることに起因している。ゆえに、本質的なことが見えづらくなり、現場はそれぞればらばらな方向に走り、「ガラパゴス化」へと向かっていった。ガラパゴス化しているがゆえに、グローバル化も進んでいない。

#### ・「ガラパゴス化」は多要因

「ガラパゴス化」に向かった要因としては、まず介護保険という制度的要因がある。

次に「擬似市場」という要因がある。介護職の入職者は毎年いるが、離職・転職者も多いため人手不足が続いている。最後に「介護」の内在的な要因が挙げられる。ケアワーカーの仕事は社会的地位が低いままになっている。介護はケアの仕事としてジェンダー的な問題をはらんでいる。

### ④ 「ガラパゴス化」の未来－研修・再教育・グローバル化への対応・職務再設計－

現状では、「～である」介護としての積極的定義が不在の状況である。今後めざすべき介護の方向性はどこにあるのか。

#### ・介護は「専門職・専門性」で定義できるのか

特別養護老人ホームは、Special nursing home と訳されるが、老人ホームは nursing home ではない。海外に日本の介護を紹介する上で、適切な英訳を見つけづらい。

F 県の施設長の中にも二代目、三代目が表れ始め、施設経営を合理化する傾向もみられる。

今後「介護福祉士」の専門性を担保するのか、もしくは新たな上位資格を作るのか。介護は上へ上へと専門職化していけるのか。この介護に対する「専門職・専門性」の議論は、「EPA・外国人介護福祉士」によって問題提起されたことだが、労働市場のグローバル化については不発に終わっている。

また、現行の介護福祉士資格の見直しを行わずに専門職化を目指すと、現場の施設では資格をもった人材不足が生じる。人件費のアップは施設経営に影響を与える。下にすそ野を広げると介護職とは何かという問いにぶつかる。最低限の基準とは何か。このままでは介護職は両極分解を起こしかねない。それは専門職と非専門職の分解なのか、資格だが専門職ではないという分解なのか。今後さらに議論が必要である。

注) 第3回介護・福祉チーム部会(2014年2月1日)の報告資料をもとに作成

## 介護福祉士を取り巻く質と量の問題

- 人材不足により量的拡大を優先した政策
  - 介護保険法
  - 介護施設の人手不足問題
- 質の低下問題
  - ケアは「処遇」から「介護」へ
  - テキストやカリキュラムが未発達な資格
  - 現場の人手不足から資格取得のハードル低下
  - 人材不足を補うためのボランティア・家庭介護人材の参入⇒ホームヘルパー
  - 介護福祉士養成施設の人気低下

1

## 転職はキャリアアップのための手段

- 転職はプラスイメージ(キャリアアップのためには転職型)
- 専門職のキャリアは分業化しながらアップしていく。現場中心の仕事は同じ仕事内容でも一人ひとり異なる内容を実施している。

(社)日本介護福祉士養成施設協会の2つの報告書

- 「介護福祉士資格取得のための離職者訓練制度及び介護雇用プログラムに関する調査報告書～介護福祉士養成教育の新しい試み～」(平成23年3月)
- 「離職者訓練制度を活用した平成23年3月に卒業した訓練生の進路及び就職状況に関する調査報告書～介護福祉士養成施設が担う離職者教育の展開～」(平成24年3月)

2

## 先行コンソの事例①質の問題への対応

- 医療・福祉・健康(介護・看護)  
「介護分野における中核的専門人材の量的拡大ならびに質的向上」  
(学校法人敬心学園・小林光俊)
  - 介護福祉士 コミュニティWG
    - 専門職団体としての機能の確立
  - 介護福祉 質向上WG
    - キャリア段位(介護)の全国普及による質向上
  - EラーニングWG
    - 働きながら学ぶ機会の提供

3

## 先行コンソの事例②専門職×キャリア教育 (看護職域)

- 医療機関・看護師養成施設へのキャリア教育への取り組み実態調査WG
  - リカレントとしての技術教育は医療機関・看護協会・自治体主導で十分になされている。
  - 離職防止・勤務継続には、キャリア支援としての面談・階層別研修等が有効であるとの仮説にもとづき実態調査を展開
- 実証講座WG
  - 看護職の中核人材を中心に自己肯定感・自己理解・アサーション等を組み込んだキャリア教育を構築し、その有効性を検証し、リカレント教育や看護師養成3年・4年課程、通信課程への組み込みを目指す。

4

## 看護・職域実証事業

- 現役看護職 30名
  - 基礎教育学生(高卒中心) 30名
  - 准看護師+基礎教育学生(特に社会人入学) 28名
- 3つのグループを対象に自己分析、自己評価  
チェック+キャリア理論の講座をおこなう。

5

## 看護・職域実証事業からの知見

### 現役看護職

- 現場経験が長い40歳以上の看護師は、環境変化に対応する力が総じて弱いという結果。特に、環境変化への関心・変化対応への自信・ライフキャリアプラン・自己効力感・オープンネスについて、非常に弱いという結果が出ている。
- 現在の職場での安定感というよりは、現状に追われ環境変化に対する意識が低いのではないかと想定している。

### 基礎教育学生(高卒中心・三年生)

- キャリア・アンカーにて「専門的・機能的能力」が最も多い。ある特定の仕事(看護職)に対してエキスパートであると感じることに満足感を覚えるというもので、仕事の内容そのものに関心を持つというものである。
- 卒業を間近にいよいよ看護師として働くという希望にあふれる時期としての結果ではないかと考えるが、これから実際の職務経験の中でキャリア・アンカーが確定していく経緯を観察してみたい。

### 准看護師+基礎教育学生(特に社会人入学)

- 准看護師と基礎教育学生に特徴的な差異は見られない。
- 男性5名は、自己効力感が高い。
- アンケート調査において、講座前の言葉の理解について、「キャリア・アンカー」「リアリティ・ショック」という言葉を聞いたことがないという者が多かった。しかし、受講後のアンケートでは、ほとんどの受講者が全ての言葉について、「よく理解ができた」と答え、講座の成果が見られた。
- 現役看護師とのグループワークを通じて意見交換をおこなったことが理解の促進につながったのではないかと。

6

# グローバル化



- EPAによる看護・介護人材の受け入れは職域の開放にあらず？
- 介護事業者の海外進出。海外で翻訳されてビジネス展開される日本のテキスト類
- ガラパゴス化した「日本型介護(=KAIGO)」の確立と知的財産の問題  
× 日本の高い介護技術指導に期待する声

介護	long-term care
介護福祉士	certified care worker
特別養護老人ホーム	Special Nursing Home? Residential facilities for the frail Elderly
看護	nursing care
看護師	nurse

## アジアの玄関口・福岡での取り組み



看護学校卒業生が介護福祉士候補生として来校



平成22年度・専門人材の基盤的教育推進プログラム  
日本の介護施設における海外人材受け入れ促進のための  
教育プログラム開発



### (1) 学習に関すること

#### ①日本語教育

- 日本語の教え方がわからない。
- 入所時のレベルが想像以上に低い。
- 地方では教えられる人材がいない。

#### ②国家試験対策

- 受験勉強のノウハウがない。
- 特に介護概論・法律・制度が困難。
- 地方では教えられる人材がいない。
- ハードルが高すぎて遠方に暮れる。

### (2) 研修全体に関すること

#### ③研修計画の策定

- 4年間を通じた就労・学習の段階、全体像が示されていない。
- やっていることが正しいのか常に不安がある。

### (3) 候補者への支援に関すること

#### ④コミュニケーションの方法

- 候補者が悩みを打ち明けてくれない。
- 日本人との交流が少ない。
- 言葉の壁で十分に意思疎通ができない。

#### ⑤モチベーションの維持

- 生活に慣れると意欲が低下する。
- 候補者間で成績に差が出てしまう。

#### ⑥支援体制

- 接する職員全体での協力が不可欠。
- 担当者に負担が集中する。
- 施設内部だけでは対応困難。



ソウルサイバー大学  
日本のNPOが提供するホームヘルパー2級程度の講座を社会福祉学の授業として認定

「孝プロジェクト」× 上海  
日本式介護事業を上海で展開  
福岡の訪問介護事業所の見学・実習  
ケアプラン等の考え方を理解



【課題】  
ブリッジ人材  
安易な介護技術が蔓延  
共通のスキル標準の不足



9

## Eastern Confused Concepts

by Dr. Takeo Ogawa

- Chinese  
Fulishi (護理師) Nurse  
Likung (護工) caregiver  
Chaoku (照顧) social work  
Shehuishi 社会工作師 social worker  
Kankukung (看護工) caregiver, caretaker
- Korea  
Dorbom (療養保護) long-term care
- Indonesia  
Nurse, Pramurukti
- Philippines  
Nurse, Caregiver



- フィリピンの介護士養成校は在宅介護がベースになっている。
  - フィリピン国内では施設での集団介護というサービスがほとんどなく、教える側にもイメージが湧かない。
- ↓
- フィリピン国内では資格を生かした就労は困難。
  - フィリピンで介護の資格を取得しても、日本での即戦力にはつながらず。

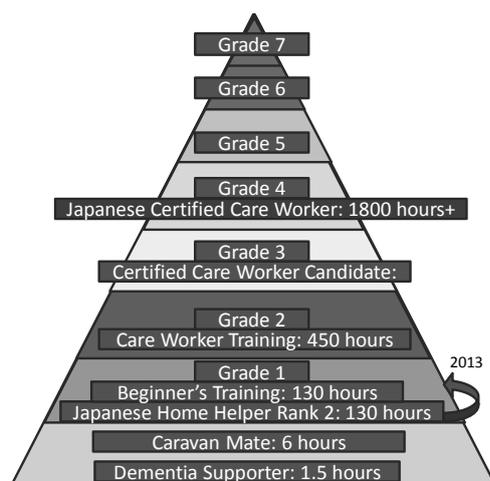
項目	授業時間
1. 基礎介護技術(乳幼児、老人、障害者)	80時間
2. 家事(掃除、洗濯、家電製品取扱)	48時間
3. 障害児ケア	任意
4. 栄養学と調理	100時間
5. 乳幼児ケア実習(OJT)	200時間
6. 要介護老人ケア実習(OJT)	330時間
7. 基礎医学	202時間
8. 救急救命訓練	40時間

11

## New Japanese Classification of LTC

by Dr. Takeo Ogawa

New Japanese Classification of LTC



	Knowledge	Skills	Competence
7	Innovative	Research & Development	Creativity
6	Best Practices	Survey	Evaluator Expert
5	Inter-discipline	Train the Trainer	Care management
4	Certified Learning	Supervise	Trainer Director
3	Applied Practical Knowledge	Self Control	Generic Services
2	Rules	Tools	Team Work
1	Basic Ethics	Communication	Follower

6

12

## Needs for Harmonizing of Training and Qualification of DLTC

Japanese Grade		EQF (ECC)		U.S.A.	
		8	Expert		
7		7	Creator		
6		6	Innovator	6	Nurse
5	Professional skills	5	Management	5	Certified Nurse Aide
4	Team leader Certified care worker	4	Skilled work	4	Nurse Aide
3	Work independently	3	Applied work	3	Home care assistant
2	Work as instructed	2	Routine work	2	Personal care assistant
1	Entry level	1	Work as instructed	1	Elder Pal

Pramurukti	Caregiver
------------	-----------

13

注) 第2回全体研究会(2013年12月26日)、第3回介護・福祉チーム部会(2014年2月1日)の報告資料をもとに作成



学内の特徴としては、ケーキショップ、階段教室（日本最大級のキッチンスタジオ）等施設・設備が充実している。また、全国・世界で活躍する人材の育成を目標とし、カリキュラムにも工夫がされている。学生の能力に格差があることから、個人の能力に応じた教育も行っているという現状もある。

教育の成果としては、世界に通用する人材育成として、ミシュランガイドで評価された店に就職する卒業生を輩出している。また、2012年に日本最大の洋菓子コンクール「ジャパンケーキショー東京」で、4名（受賞者は全国で13名）受賞する等、国内でも高い評価を受けている。高い就職率を誇っている。

### [中村調理製菓専門学校の特徴②]

- 国際的に勝負できる学校を目指す。  
⇒ミシュランガイドフランス2012年度版/2013年度版で一つ星を2人取得
- 高い就職内定率（調理93.4%、製菓98.5%）  
⇒氏名と就職先が記載された「就職ガイドブック」を発行

日本の調理業界の課題として二つ挙げられる。

一つは、長期の徒弟制度的な修業が困難になっているという現状に対処できないことである。

### [調理業界の課題①]

- 日本の調理業界  
①従来、長期の徒弟制度的な修業によって高度な技術レベルを得てきたため、学校教育に期待して来なかった。  
⇒長期の徒弟制度的な修業が困難になっているという現状に対処できないという問題
- ②「技術、知識」ではなく、「精神論」を求めている。  
⇒日本で通用しても、世界では通用しないという問題  
⇒日本の調理業界が求める人材と世界が求める人材のギャップ＝ガラパゴス化した現状

もう一つは、日本の調理業界は新規採用者に対し「技術、知識」ではなく、「精神論」を求めており、世界が求める人材と異なるということである。

世界で競争するためには、教員は、ある程度以上の技術と、最低、修士号の取得が求められる。

また、グローバルな人材を育成するためには、語学力が要求され、世界に通じる教育を展開する必要がある。

### [調理業界の課題②]

- 世界の調理教育では、教員は、ある程度以上の技術と、最低、修士号の取得が求められる。  
⇒世界で競争するためには、教員は、日本でも修士号を取得する必要がある。
- グローバル人材育成のためには「語学力」が要求される。  
⇒世界に通じる学校を設置する必要性

2014年2月に、本プロジェクトの研究メンバーが中村アカデミー（韓国）へ訪問調査を実施した。2014年2月21日には、TAFE\_SA関係者や研究メンバーが中村調理製菓専門学校への視察を行った。

今後は、東アジア職業教育プロバイダーへの参画の検討を含め今後も、20年先を見据えた調理業界について議論していく必要がある。

### [今後の研究予定]

- 2014年1月にTAFE\_SA(公立)関係者が中村調理製菓専門学校を視察予定  
⇒中村調理製菓専門学校の教育プログラムについて議論するワークショップを開催
- 2014年2月21日に、TAFE\_SA関係者や研究メンバーが中村調理製菓専門学校への視察
- 「東アジア職業教育プロバイダー」の検討
- 20年先を見据えた調理業界について議論

#### [参考文献]

- 2014 中村調理製菓専門学校 School Guide

注) 本訪問記録は、第2回全体研究会（2013年12月25日実施）の報告内容を中心にとりまとめたものである。

## 2) 寿司職人の人材育成の事例－国際学院埼玉短期大学 訪問調査記録－

- ・ 訪問日 2013年11月29日、2014年3月4日
- ・ 対応者 国際学院埼玉短期大学 学長 大野博之氏  
事務長 清水真二氏
- ・ 訪問者 坂巻文彩（九州大学大学院人間環境学府・修士課程1年）  
江藤智佐子（久留米大学文学部・准教授）  
南慎郎（長崎ウエスレヤン大学・事務局長）

国際学院埼玉短期大学は、文部科学省から委託を受け、短期大学、専門学校等の非正規課程に寿司職人養成プログラムを設置するためのモジュールを構築することを目的とする。今年度は、受託事業1年目である。

国際学院埼玉短期大学は、2013年に創立50周年を迎えた。人間教育と実践的な専門教育に重点を置き、幼児保育学科、健康栄養学科、そして専攻科を設置している。

### [国際学院埼玉短期大学とは？]

- ・ 1963年 国際学院創立、公認大宮国際料理学院開校
- ・ 幼児保育学科、健康栄養学科(栄養士専攻、調理師専攻)を設置
- ・ 専攻科(2年制課程 大学評価・学位授与機構認定)として健康栄養専攻並びに幼児保育専攻を設置
- ・ 専攻科(1年制課程)として高度調理師専攻並びにキャリア開発専攻を設置

2

事業の概要、事業計画（4年間）等については、次のとおりである。

### ● 事業の概要、事業計画（4年間）

- ・ 寿司業界を牽引する、若手、中堅人材の不足  
⇒海外に展開するにあたって、中核的な人材を養成する必要性
- ・ 寿司チェーン店を運営する会社と水産卸売業者が協力
- ・ 寿司業界全体の発展を据えて、段位制度(2コース、6階級)を構築することを目指す。  
⇒「グルメ回転寿司」という分野で構築
- ・ 寿司の基本技術に関するDVDを作成  
⇒寿司業界の入口を広げることが目標
- ・ 「日本寿司協会」の設立準備

4

現在、寿司業界を牽引する若手、中堅人材の不足に陥っていて、中核的な人材の育成が求められている。大手寿司チェーン店と水産卸売業者と連携し、4年間で事業を展開する予定である。

(様式2)(別紙4)

**平成25年度「成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進」取組成果概要**  
**【医療・福祉・健康(食・栄養)分野(職域プロジェクト)】「寿司専攻コースの制度構築及び実践」**  
 国際学院埼玉短期大学

**課題・ニーズ・背景等**

- 国内の寿司業界は、消費者嗜好に合わせて供給態が多様化しながら市場が成長しており、今後さらに寿司業界を牽引する中核的専門人材の確保・育成が必要である。
- 寿司職人の高齢化が進んでおり、寿司業界を牽引する若手、中堅人材が不足している。
- 寿司はわが国が国際的優位性を持つ業界の一つであり、世界各国で日本の寿司技術が求められている。
- 伝統的な職人教育では、教育期間の短縮や寿司職人のスキル及び指導レベルの標準化は困難であり、キャリアパスやスキルアップのスタンダードが必要である。

**取組の概要**

寿司業界の中核的専門人材の養成を念頭に以下の取組を実施する。

- 人材教育、キャリア形成の実態動向調査の実施。
- 段位制度の全体像、フレームワーク形成のための調査の実施。
- 海外普及に向けた企画、調査の実施。
- 寿司職人養成プログラムの構築
- 段位制度の構築
- 国内外への寿司職人養成プログラム及び段位制度の普及

**成果目標(アウトカム)**

- 寿司職人養成プログラムの構築及び実践プログラムの実践授業を実施する。
- 段位制度(2コース、6階級)を構築する。
- 寿司職人不足の解消、20%の改善を目指す。

**体制イメージ図**

**参加・協力機関等**

- 教育機関  
国際学院埼玉短期大学  
中川学園調理技術専門学校
- 産業団体・企業等  
(株)アルディーシー  
中央魚類(株)

寿司職人の技術は、「飯炊き3年、握り8年」というように、徒弟制度的な側面があり、伝統的な職人教育では、スキル及び指導レベルの標準化が容易ではないためカリキュラムを可視化する必要がある。また、技術レベルを明確化するために段位制度の構築も求められる。具体的には、図表に示すような段位制度の設置を予定している。技術レベルを明確化することにより、雇用者の採用活動が円滑に進むというメリットがある。

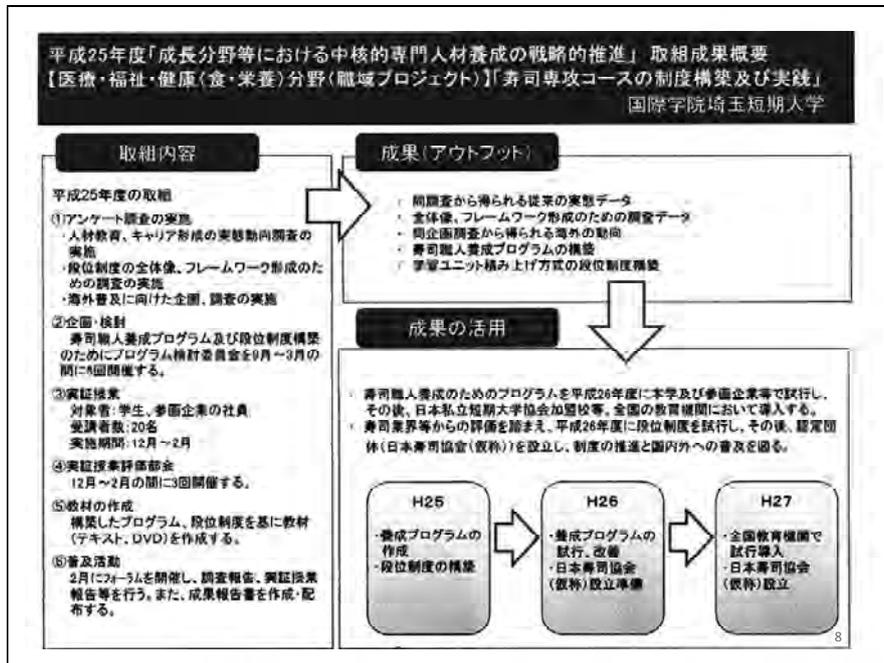
**級位制度 案**

コース	ベーシックコース (6ヶ月)			スタンダードコース (6ヶ月)		
	6級	5級	4級 (コース修了認定)	3級	2級	1級 (コース修了認定)
握り	基本の握り スムーズに きれいに握れる	—	—	きれいに、 おいしく握れる	—	—
タイム トライアル	—	8皿/3分	10皿/3分	—	—	14皿/3分
巻物	基本の巻物 スムーズに、 きれいに巻ける	—	—	きれいに、 美しく巻ける	—	—
タイム トライアル	—	1本/10秒	2本/2分30秒	—	3本/3分	—
仕込み	赤えび (殻むき、背開き)	アジ (殻落とし・背開き)	—	冷サーモン (分タ切り〜切付)	イナダ(頭落とし・半身切付)	真鯛 (頭落とし〜切付)
検査マナー	基本動作	商品検査	—	セールストローク	—	—
知識	基礎衛生/OSQ	—	原価計算	—	原材料費管理	人件費管理
社内級位レベル	見習い	一般社員	—	—	主任	専 務 理 長

※検討事項  
 ・各級位の検定実施時期  
 ・受検の不合格時の対応  
 ・スタンダードコースへの進級  
 ・スタンダードコースからの受講

— : 15~3ヶ月  
 - - : 無試験、初年度での受検 → 再試験 (訓練費用?)  
 - - - : ベーシックコースへの進級  
 - - - - : 卒業試験 + 4級試験

4年間の事業計画は図に示すとおりである。学校側と大学側が対話を通じて調整を図り、プログラムを構築することが重要である。



今年度は、業界の動向を探るべく、2014年1月から2月にアンケート調査を実施した。また、2月に実証授業を行った。さらに、講座内容を可視化するために、寿司職人養成モデルカリキュラムのベーシックコースの教材(DVD)を作成した。

成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進事業(寿司職人)における4年間の事業計画(案)

事業の名称	H25年度	H26年度	H27年度	H28年度
1. 寿司職員養成プログラムの構築	プログラム検討部会5回開催 (9月、11月、1月、2月、3月)	プログラムの完成・試行 テキストの作成	完成したプログラムで寿司職人の養成	完成したプログラムで寿司職人の養成
2. 学位制度の構築	プログラム検討部会5回開催 (9月、11月、1月、2月、3月)	学位制度の内容確定・試行	学位制度の完成	学位制度の運用
3. 実証授業の実施	作成したカリキュラム・学位のレベルの内容を実証するための授業を3回実施(12月、1月、2月)	平成25年度の実証・評価を受け、更新したカリキュラムで実施 (9月、11月、2月)全3回		
4. 調査(日本総研が実施)	・寿司業界実態動向調査(9～12月) ・学位制度フレームワーク形成のための調査(9～12月) ・海外への普及に向けた企画調査(9～1月)	必要に応じて企画・調査を行う。	必要に応じて企画・調査を行う。	
5. 報告書の作成・発行	・H25年度の取組みと成果の報告書(各調査結果及び実証授業・検討会議 200冊作成)	・H26年度の取組みと成果の報告書(各調査結果及び実証授業・検討会議 200冊作成)	・H27年度の取組みと成果の報告書(各調査結果及び実証授業・検討会議 200冊作成)	過去4年間の取組みと成果の報告、今後の展望
6. DVDの作成・発売	映像化する寿司の基本技術を精査・検討(プログラム検討部会)	ベーシック及びスタンダードコース(3級)の作成	スタンダードコース(2級・1級)の作成	テキストと合わせてパッケージ化し販売(日本寿司協会)
7. フォーラムの実施	2月に100名が参加するフォーラムを実施(調査報告、実証授業報告)	2月に100名が参加するフォーラムを実施	2月に100名程度が参加するフォーラムを実施	過去4年間の取組みと成果の報告
8. 教育機関及び海外への普及		国内の短大、専門学校等でカリキュラムの一部試行	国内の短大、専門学校等でカリキュラムの一部試行	日本寿司協会への加盟機関等の募集
9. 学位制度運営・認定団体の設立		日本寿司協会(仮称)設立準備	日本寿司協会(仮称)設立準備	日本寿司協会(仮称)を設立

今年度の実施を踏まえ、次年度以降の課題としては、1) 人材養成プログラムの充実と育成、2) 段位制度の構築と運用、3) グローバル対応、4) 指導者養成、5) プロジェクトの評価の5つが挙げられる。寿司職人の層を厚くするためにも、門戸を広げるべきであり、入門レベルにおいては、普遍的なプログラムを作成する必要がある。一方で、体得すべき知識については、「奥義」として、知的財産として、保護する必要があることから、この知識のコントロールは今後の課題となる。

## 5. 今後の課題

### (1) 人材養成プログラムの充実と普及

- 産学のさらなる「対話と協働」による「学修成果とプロセスの可視化」
- 受講者がアクセスしやすい環境整備とPR
- 協会等加盟校でのプログラムの実施(全国同時展開)

### (2) 段位制度の構築と運用

- 現場で通用する段位制度の構築と運用団体(NPO等)の設立

### (3) グローバル対応

- 語学力(英語等)・自国文化の発信力・異文化理解力の向上

### (4) 指導者養成

- 企業内教育の可視化・標準化と企業機密との関係

### (5) プロジェクトの評価

- PDCAサイクルの確立とプログラムの「質の改善」

9

注) 本訪問記録は、第2回全体研究会(2013年12月25日実施)ならびに、国際学院埼玉短期大学成果フォーラム(2014年3月4日実施)の報告内容をまとめたものである。

## 4. モデルプログラムの開発に向けて

### 4-1 観光分野－長崎ウエスレヤン大学の取組み－

観光チーム

佐藤 快信、加藤 久雄、南 慎郎（長崎ウエスレヤン大学）

城前 奈美、三浦 知子（長崎国際大学）

## 第 I 部 調査の概要

### 1. 目的

観光産業の核となる旅行分野（旅行業）、宿泊分野（ホテル、旅館等宿泊業）、運送分野（航空・鉄道・バス等運送業）における人材ニーズ情報、および大学・専門学校・高等学校において現在行われている教育目標・内容等を把握し、真に業界が必要とする中核的専門人材像を明らかにするとともに、人材育成においてギャップのない、よりの確なモデル教育カリキュラムを開発する。

### 2. 調査研究の組み立て

#### (1) 仮説設定

##### ●観光分野の人材養成

観光分野だけに特化した人材育成は、観光形態の変化などの動きを考慮すると適切ではない。地域振興を推進する一要素としてとらえるべきで、他業種との連携を図りながら観光振興を達成するという方向性のなかで人材育成を図る必要がある。今時の言葉で表現すれば「観光まちづくり」を担う人材養成を目標とする。

##### ●中核的専門人材

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の研究・開発により新たなニーズへの対応とマネジメントを行うおこなう人材として位置づける。想定されるイメージは、エリアマネージャーまたはコーディネーターである。

#### (2) 研究会の方向性

本調査研究は、観光分野だけにとどまらず行政・第1次産業などとの連携を図りながら最終ゴールに到達することが求められる。そのため、単なる調査研究を実施するというものではなく、対話を進めながら参加者の輪を広げていく手法をとることとする。そのため、研究会からプラットフォーム型の協議会を目指し、人材養成機能、シンクタンク機能、企画立案と実施機能を持つ法人格を持つ組織体に発展することをイメージしながら進めていく。

(3) 調査研究のスケジュール

調査研究期間：2013～2016年度

調査のステップ：



表1. 調査研究スケジュール

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

(4) 調査の概要

①先行事例調査

先行事例調査報告書として、以下の3資料を取り上げる。

- ✓ 『観光分野 宿泊業が学べる 大学・専門学校の教育概要調査』、「インバウンド観光客の受け入れを支える観光分野の中核的専門人材育成事業」、観光分野産学連携コンソシアム、富山情報ビジネス専門学校
- ✓ 『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核人材の人材ニーズに関する調査研究～』、三菱総合研究所
- ✓ 『観光地域づくり人材育成 実践ハンドブック～「住んでよし、訪れてよし」の実現』、観光庁、観光地域振興部 観光地域振興課、平成25年3月

②教育プログラムの調査

観光分野を専攻する大学、専門学校、高校について、先行事例調査報告書などをもとに概要を把握する。併せて、観光分野の資格について調査する。

- ✓ 学校数
- ✓ カリキュラム編成の傾向
- ✓ 観光分野の資格の分類 (国家資格、検定)

✓ カリキュラムと観光分野資格との関係

③現場ニーズ調査

観光分野に関わるものを以下のように分類し、人材養成の視点を軸に現状におけるニーズおよび将来としてのニーズをヒヤリング調査によって明らかにする。

- ・旅行分野
- ・宿泊分野
- ・運送分野
- ・行政分野（国、地方自治体）
- ・関連団体（JA、NPO など）

(5) 2013（H25）年度 調査研究

第1期 2013年度に実施した調査研究は、以下の通りである。

- ①先行事例調査
- ②教育プログラムの調査
- ③現場ニーズ調査（宿泊分野について）
- ④宿泊分野を対象とした講座開発のための実証講座の開催

## 第Ⅱ部 調査研究の結果

### 1. これまでの取り組み

- 研究会：4回実施（2014年12月12、19日、2015年1月23日、2月23日）
- ヒヤリング調査：
  - 第1回 2013年12月13日 調査先：雲仙温泉観光協会・雲仙観光協議会  
「島原半島の観光の今後の方向性および求められる人材について」
  - 第2回 2014年2月27日 調査先：雲仙温泉業組合・地元経営者 「これからの観光と求められる人材」
- モデルカリキュラム試行
  - 「国際的観光インバウンドの強化に向けたビジョンの共有」（業務レベル3「グローバル化に対応したマネジメント能力・リーダーシップの醸成」プログラム入門編）
  - 開催日：2月26日－27日 場所：雲仙温泉
  - 受講生：雲仙温泉旅館・ホテル関係者・観光協議会等の団体職員・大学生（留学生含む）
  - 【プログラム】
    - ①「日本におけるインバウンド政策の動向」（九州運輸局 企画観光部長 橋本氏）
    - ②参加者とのディスカッション
    - ③観光資源調査： ワークショップ 「雲仙温泉街の観光資源を探せ！」

### 2. 先行事例調査の結果

(1) 旬刊 旅行新聞 (<http://www.ryoko-net.co.jp/?p=4405>) 2014年3月1日確認

- ◆ 観光系の学部・学科・コースを持つ大学は、全国で42大学46学科・コース（2012年4月時の文部科学省調べ）にまで急増したが、卒業生が観光関連産業へ就職する率はわずか16・1%と振るわない。
- ◆ 「観光産業界が求める人材と今後の観光教育」をテーマにしたパネルディスカッションでは、産と学のミスマッチが浮かび上がってきた。議論の一部を紹介する。
- ◆ 観光庁と玉川大学が全国の旅行業企業と大学へ行った企業側が求める人材ニーズと高等教育に関するアンケートの結果（アンケートは216企業、63大学に送付し、72企業、36大学から回答）によれば、
  - ⇒ 企業への調査で「新卒採用で重視している点」では「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」はそれぞれ8%、2%とわずかだったこと。採用時に観光系大学の学部・学科を意識するのは39%で、観光産業企業でのインターンシップ経験や業界の仕事の流れへの理解は34%にとどまった。
  - ⇒ 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%、「どちらかというとも有益ではない」4%と高評価なのに対し、企業側は「大変有益」2%、「有益」51%、「どちらかというとも有益ではない」40%、「有益ではない」7%と、大きな差があることが分かった。

⇒ 企業側と大学側の差異に着目すると、企業への「観光系大学の教育内容と企業が求める人材像に近い項目」の質問では、「ホスピタリティ系」が50%、「人文・社会学系」が7%、「地域活性化・地域づくり系」が14%、「経営マネジメント系」が22%に対し、実際の大学での観光教育内容は、「ホスピタリティ系」11%、「人文・社会学系」26%、「地域活性化・地域づくり系」15%、「経営マネジメント系」37%と企業側ニーズと一致しなかった。

◆ 観光セクターは旅行業と宿泊業だけではなく、広い視野で観光業を捉えていく視点の必要性も強調された。

(2)『観光分野 宿泊業が学べる大学・専門学校の教育概要調査』、「インバウンド観光客の受け入れを支える観光分野の中核的専門人材育成事業」、観光分野産学連携コンソシアム、富山情報ビジネス専門学校

◆大学において

⇒ 観光学部やホスピタリティを学べる学部は、観光学部系をはじめ様々で、学部の特色を軸にしながらか開講科目に大きな差異はない。学外での企業実習は比較的短期的なものが多く、実習を通じて「習得する」より「体験する」に近い位置づけとうかがえる。

⇒ 大学における教育では、異なる職種志向の中での学習体験を通じ、多岐にわたる職業人材が輩出されている。

◆専門学校において

⇒ 宿泊業を学べる学科・コースは、大別してホテル・観光系と外国語系の2分野があり、共通する科目も多く見受けられるものの、外国語系専門学校では語学科目の比重が高くなっているのが大きな違いである。

⇒ 開講科目は職種実務に特化して展開され、大半が必修となっており、選択科目は目指す領域以外の知識を広げるという位置づけに思われる。

⇒ 学外実習は職務実習が中心であり、学内で学んだ職務スキルを実践し、即戦力の習得・ブラッシュアップが主眼となっているようである。

⇒ 同じ職種・業種をめざす仲間の中で切磋琢磨し、即戦略となる人材が育成されている。

◆海外のホテル学校において

⇒ 一般にヨーロッパでは「サービスを中心とした実務志向」、アメリカでは「マネジメントを中心とした理論志向」の傾向があるといわれる。

(3)『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の関する調査研究～』、三菱総合研究所

◆中堅人材特性について

⇒ 高等教育における「新しい枠組み」において提供され得ることになる「職業実践的な教育」を通じて身につけられる専門的能力などを生かして、活躍することが期待される人材群。

⇒ 当該分野の中で『中堅』の役割を担っている人材群。なおここでいう『中堅の役割』とは、企業個別的な『中堅人材』ではなく、当該分野の職務全体の中で『中堅』とし位置づけられる職能を担っていることを指す。

⇒ 当該職務に求められるスキルの最高レベルが、「中堅」であること（＝能力の熟練の中間

点にいる人材を指すのではない)。

◆ 旅行業の中堅人材について

- ⇒ チームリーダーの仲間にあるレベルが該当すると想定される。
- ⇒ L2：自立して業務を処理できる一般社員レベル。入社数年程度。
- ⇒ L3：リーダー（数名程度）もしくは専門的スキルを有する一般社員レベル。入社数～10数年程度。

◆ 宿泊業の中堅人材について

- ⇒ 各事業部門のアシスタントマネージャークラス及び事務系職種のリーダークラスが該当すると想定される。
- ⇒ 各地域に展開しているビジネスホテルの場合、内部スタッフが少ないため、支配人・総支配人が下位クラスの業務を兼務していると考えられる。

(4) 『観光地域づくり人材育成 実践ハンドブック～「住んでよし、訪れてよし」の実現』、観光庁、観光地域振興部 観光地域振興課、平成25年3月

◆ 「住んでよし、訪れてよしの国づくり」：(観光立国懇談会報告書、平成15年4月24日) 日本に住む全ての人々が、自らの地域社会や都市を愛し、誇りをもち、楽しく幸せに暮らしているならば、おのずとだれしもがその地を訪れたいものである。

◆ 観光地域づくりプラットフォーム：地域と来訪者をつなぎ、双方の満足度を高められるような取り組みを持続的にマネジメントとする組織体。

◆ 観光地域づくりマネージャー：地域が目指すべき方向性を企画・立案し、関係者との認識共有及び合意形成を行い、かつ、具体的な事業の実務を適正に思惟するために必要な知識及び経験を有する人材。

⇒ 観光地域づくりマネージャーの必要性

☆ 地域を巻き込んだの滞在コンテンツの造成自体は、着地型旅行商品や体験プログラムとして幅広く取り組まれてきたが、観光地域のマーケティングやマネジメントと一体的に展開されている事例は多くない。

☆ 観光地域マーケティングやマネジメントという概念は、国際的に見ても新しい概念であり、その知見や経験を有した人材が乏しいことが理由である。加えて、日本ならではの組織の特有性を考慮すれば、人材は「確保」するものではなく、「育成」すべきものとなる。

☆ 人材育成は、最低でも数年単位の時間軸が必要となり、実務能力を有した人材とするには、座学や講義だけではなく、実際の現場やそれに近い状況下における OJT や演習が必要となる。地域にとけ込んでいくには、観光分野に限定されない社会人としての経験も重要である。

☆ そのため、人材育成は、単発のセミナーや研修会だけでできるものでもないし、大学のカリキュラムだけでできるものでもなく、実際のフィールドとなる地域において、中長期的な視点で人材育成機関と連携して実施していくことが必要となる。

⇒ 観光地域づくりマネージャーの役割

☆ 地域が目指すべき姿を具体化し、事業を推進していく

- ☆ 組織や集団をまとめる
- ☆ 地域内の幅広い関係者の相互理解や信頼関係を構築する
- ⇒ 観光地域づくりマネージャーに求められる能力
  - ☆ 基本的資質として、地域に対する思いや誇りを持っていることが前提
  - ☆ リーダーシップ系統
    - 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おこなう能力。
  - ☆ マネジメント系統
    - 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おこなう能力。
  - ☆ マーケティング系統
    - 地域の魅力を創造することで、来訪者の新規獲得と既存顧客維持をおこなう能力。

#### ◆観光推進組織体の変遷

- ⇒ 観光地域づくりという活動は多岐にわたることから、それに関わる主体（ステークホルダー）も多様となる。個々の主体だけで実施するよりも、皆で実施した方が効率的であるという活動もある。
- ⇒ 観光地域づくりに実際に取り組んでいくには、多様な主体を連携させたり、穴となっている活動を担ったりしていく「観光推進組織」の存在が必要となる。意見や立場が異なる人々との対話を行い、協力を獲得しながら目指すべき姿に向かって進んでいくことが求められる。
- ⇒ 一般的に、地域の中には「3つの壁」がある。1つ目は、官と民の壁、2つ目は、地域の壁、3つ目は、産業・住民の壁である。「観光推進組織」は、こうした3つの壁を乗り越えるために必要である。
- ⇒ 観光推進組織として想起されるものとして「観光協会（Tourism Organization）」があり、社団法人日本観光振興協会の資料によると1931年に「日本各地の観光協会、地方自治体などによって「日本観光地連合会」が結成され」とあり、戦前には観光協会的な組織は存在していた。しかしながら、法人格を持った組織としての今日の観光協会の直接的な始祖は、約半世紀前に形成されたと考えることができる。
- ⇒ こうした観光推進組織は、当初、余暇での旅行（楽しみの旅行）を対象とした基礎組織だったが、1980年代以降に、大きな転機が訪れる。それは、町や都市を中心に観光協会から CVB（Convention and Visitors Bureau）への転換が起きたこと。
- ⇒ この背景には、この時代、多くの都市がコンベンション施設を有し、この稼働促進が求められるようになったことがあげられる。さらに、従来、主たる対象としていた余暇での旅行以外にも、業務、親族・友人訪問、その他の個人的用事（買い物や医療・福祉、弁護士などを訪問）など、多様な需要を対象として捉えるべきだと考えられるようになった。すなわち、CVB の登場は、観光推進組織が対象とする活動・需要が、業務か楽しみかを問わない訪問客誘致へと拡充した。
- ⇒ 次の変化は、2000年代に入って、観光協会（TO）や CVB が2000年代以降、DMO と呼ばれるようになってきたのです。DMO とは、Destination “Marketing” Organization 又は

Destination “Management” Organization の略称で、この背景には、世界的な市場環境の変化と、観光行動の変化がある。

- ⇒ 1990年代以降のインターネットや航空網の発展と、冷戦構造の崩壊は、世界的な規模で人々の移動を飛躍的に増大させた結果、観光地は、世界中の観光地と競合する関係へと変化した。そのため、観光地は、競争的な市場環境においてマーケティング力を持つことが必要になった。
- ⇒ もう一つの変化は、観光客の観光行動が変化したことで、従来は、風光明媚な景観やおいしい食事といった単品だけでも十分に観光客を魅了できたが、近年では、観光客は地域の歴史や文化、そこに息づくコミュニティなど、地域そのものを観光対象とするようになった。
- ⇒ こうした観光を持続的に成立させていくためには、地域資源やコミュニティとの調和も重要となってきた。外に対しては、国際的な競争環境に耐えられるマーケティング力を発揮し、内に対しては、観光産業だけでなく地域のコミュニティ、環境、文化といったものの調整を行っていくことが必要になった。これが、DMO と呼ばれるようになった所以である。
- ⇒ このように、国際的に見てみると、今日の観光推進組織は約半世紀前の法人化、1980年代の CVB 化、そして、2000年代の DMO 化と、3つの変化を経てきている。
- ⇒ 実体面としては、観光客だけでなく幅広い訪問客を対象とする CVB 化すら進んでいない。中長期的な時間軸でマーケティングを行いうる安定性と、地域の幅広い主体の取り込みが必要となるが、観光協会の多くは、行政からの補助金や会費に収入を依存するため中長期的な事業展開が難しく、また、会員の対象も宿泊や交通など狭い観光産業が中心であり、主体の広がりが弱いのが実情である。
- ⇒ こうした我が国の観光推進組織が抱える課題は、その成り立ちやガバナンス、資金調達、地域での人間関係など多岐にわたる要素から生じており、短期間で、海外で言う DMO としていくことは、困難な状態である。

### 3. 教育プログラム調査の結果

#### (1) 観光系学部・学科を持つ大学の動向

4年制大学の観光系学科としては、1967年立教大学の観光学科、1974年横浜商科大学商学部  
に貿易・観光学科が設立された。文部省の「規模の抑制による質の担保」という高等教育の規模の抑制政策により、その後1993年に流通経済大学社会学部国際観光学科が設置されるまでの19年間観光系学部は設立されなかった。

しかし、2003年の戦後最大級の「大学設置基準」の大綱化・簡素化と小観光立国政策の推進の影響により、その頃から、日本の観光系学部は増加した。2003年に「観光立国懇親会」が開催され、観光立国としてのどのようにあるべきか基本的なあり方の検討が開始され、「観光は知的文化産業であり、人間的な産業である。観光立国を実現し、観光産業の国際競争力を強化するには、それに相応しい能力を備えた人材が決め手である」と人材の重要性を強調された。また、「政府及び民間を挙げてその育成に努める必要があり、同時に専門の観光リーダーを育成す

るため、教育改革が進行する機を捉え、高等教育機関において観光関連の学部を新設すること、産官学の協力・連携体制を観光についても強化することも検討すべきである」と言及をして、観光系学部新設の大きな契機の一つとなったのである。

なお、議員立法「観光立国基本推進法」の第16条「観光の振興に寄与する人材の育成」の条項には、「国は、観光振興に寄与する人材の育成を図るため、観光地及び観光産業の国際競争力の強化に資する高等教育の充実、観光事業に従事する人材の育成を図るため、観光地及び観光産業の国際競争力の強化に資する高等教育の充実、観光事業に従事する者の知識及び能力の向上、地域固有の文化、歴史などに関する知識の普及の促進に必要な施策を講じるものとする」と記されている。

観光庁の調べによると、2010年には、観光系学部のある大学は、43大学48学科にのぼり、リクルート社が2007年に実施した「志願者の増減が大きい学科系統（1992－2007）」調査によると、2007年は1992年と比べると観光系学部の受験者数は、5,466人増加している。

## (2) 観光分野の教育している九州地域の高校・専門学校・大学

### ①高等学校

大分県と宮崎県には、設置されていない。設置されている学科は、総合学科または専門学科である。

県	高校名	学科	コース
福岡	筑紫台	総合	外語観光系列
佐賀	嬉野	総合	観光流通系列
長崎	小浜	専門	ビジネス観光科
長崎	佐世保東翔	総合	ビジネス・観光系列
鹿児島	霧島	総合	観光ビジネス系列
鹿児島	鹿児島城西	専門	ホテル観光科
沖縄	浦添商業	専門	国際観光科
沖縄	具志川商業	専門	リゾート観光科

### ②観光甲子園出場高校

観光甲子園出場校と観光系教育をしている高校は、必ずしも一致しておらず、観光系を設置していない高校の参加もあり、観光分野を教育に取り込んでいる高校は潜在的にあるといえる。

県	高校名
福岡	一ツ葉高等学校 福岡キャンパス
福岡	福岡県立福岡魁誠高等学校
佐賀	佐賀県立嬉野高等学校
長崎	長崎県立長崎鶴洋高等学校
長崎	長崎県立島原農業高等学校
長崎	長崎県立五島海陽高等学校
長崎	活水高等学校
熊本	熊本県立鹿本農業高等学校
宮崎	宮崎県立宮崎商業高等学校
鹿児島	鹿児島純心女子高等学校
沖縄	沖縄県立浦添商業高等学校

### ③専門学校

福岡県と沖縄県に集中している。

県	学校名	学 科
長崎	こころ医療福祉専門学校	国際観光・ブライダル科
福岡	麻生外語観光・国際製菓専門学校	エアライン科
福岡	麻生外語観光・国際製菓専門学校	エアポート科
福岡	麻生外語観光・国際製菓専門学校	ホテル・リゾート科
福岡	麻生外語観光・国際製菓専門学校	トラベルビジネス科
福岡	麻生外語観光・国際製菓専門学校	海外ビジネス科
福岡	西鉄国際ビジネスカレッジ	ホテル科
福岡	西鉄国際ビジネスカレッジ	トラベル科
福岡	西鉄国際ビジネスカレッジ	鉄道科
福岡	西鉄国際ビジネスカレッジ	エアライン科
福岡	西鉄国際ビジネスカレッジ	エアポート科
福岡	西鉄国際ビジネスカレッジ	夜間観光総合科
福岡	西日本アカデミー航空専門学校	航空ビジネス学科
福岡	福岡ホスピタリティ&ブライダル専門学校	ホテル&旅行科
福岡	福岡ホスピタリティ&ブライダル専門学校	ホテル&旅行科
福岡	九州観光専門学校	ホテル学科
福岡	九州観光専門学校	エアポート学科
福岡	九州観光専門学校	鉄道・観光サービス学科
福岡	西日本アカデミー航空専門学校	航空ビジネス学科
福岡	国際貢献専門大学校	グローバルキャリア ワーキング学科
沖縄	沖縄ビジネス外語学院	エアラインコース
沖縄	沖縄ビジネス外語学院	通訳翻訳コース
沖縄	沖縄ビジネス外語学院	リゾート・ブライダルコース
沖縄	サイ・テク・カレッジ那覇	自然・文化ツーリズム科
沖縄	インターナショナルリゾートカレッジ	エアラインビジネス科
沖縄	インターナショナルリゾートカレッジ	エアポートビジネス科
沖縄	インターナショナルリゾートカレッジ	ホテル・ブライダル科
沖縄	インターナショナルリゾートカレッジ	ワールドトラベル科

### ④大学

観光関係の科目を配置している大学は、以下の通りである。

県	大学・短大名	学 科	コース
福岡	九州産業大学	商学部第一部 観光産業学科	
	福岡女学院大学	人文学部 現代文化学科	国際（人文系）観光学 日本文学
	九州保健福祉大学	社会福祉学部 臨床福祉学科 福祉ビジネス専攻	福祉学 心理学 観光学
	西南女学院大学	人文学部	観光文化学科
	筑紫女学園大学	文学部 英語学科	外国語 言語学 観光学
	久留米大学	経済学部 文化経済学科	観光学 社会学 国際（社会系）
長崎	長崎短期大学	国際コミュニケーション学科	

県	大学・短大名	学 科	コース
長崎	長崎国際大学	人間社会学部 国際観光学科	
	東海大学熊本キャンパス	経営学部観光ビジネス学科	
大分	別府大学	国際経営学部 国際経営学科	経営学 観光学 国際（法律・政治・経済系）
	立命館アジア太平洋大学	アジア太平洋学部	
宮崎	南九州短期大学	国際教養学科	ホテル・観光コース
沖縄	琉球大学	観光産業科学部 観光科学科	観光学
	琉球大学	観光産業科学部 産業経営学科 [昼間主コース]	観光学 経営学
	琉球大学	観光産業科学部 産業経営学科 [夜間主コース]	観光学 経営学
	名桜大学	国際学群観光産業専攻	

### (3) 観光系学部・学科を持つ教育機関のカリキュラムの特徴

観光庁「観光人材育成のための産学官連携検討会議」の『観光系大学の現状とカリキュラムに関する検討課題（2008）資料』によれば、カリキュラムは、「経営系」、「ホスピタリティ系」、「地域づくり系」に大きく3つに分類される。さらに「経営系」は、意思決定、管理、環境分析の3つに、「ホスピタリティ系」は、ホスピタリティ事業、ホスピタリティ文化、観光地計画、コミュニケーションの4つに、「地域づくり系」は地域経済・産業振興、地域計画、歴史・文化、自然環境の4つに分類される。

観光系大学37大学 カリキュラム分類

カリキュラム分類	カリキュラム内容	科目数			
		合計	必修	選択	不明
経営系 (23大学)	意志決定	19	6	6	7
	管理	20	7	3	10
	環境分析	11	3	6	2
ホスピタリティ系 (37大学)	ホスピタリティ事業	37	12	7	18
	ホスピタリティ文化	36	9	9	18
	観光地計画	33	7	9	17
	コミュニケーション	37	12	7	18
地域づくり系 (31大学)	地域経済・産業振興	21	4	5	12
	地域計画	19	3	7	9
	歴史・文化	22	1	9	12
	自然環境	20	2	8	10

### (4) 観光分野の資格等について

観光分野の資格について、35資格を抽出してみた。分野は、「観光・旅行」、「観光・宿泊」、「語学」、「地理・歴史」、「ビジネス」、「ご当地検定」に分類した。

そのうち国家試験資格は6資格あり、「観光・旅行」分野では「国内旅行業務取扱管理者」と「総合旅行業務取扱管理者」である。資格取得の受験資格に関しては、年齢や実務経験を求めるものもあるが、ほとんどは特になしとしている。

NO.	名 称	分野1	区分	受検資格	主催団体・問い合わせ先
1	国内旅行業務取扱管理者	観光・旅行	国家	なし	社団法人 全国旅行業協会
2	総合旅行業務取扱管理者	観光・旅行	国家	なし	社団法人 日本全国旅行業協会
3	ツアーコンダクター	観光・旅行	民間	年齢等	社団法人 日本添乗サービス協会
4	サービス接客検定	観光・旅行	民間	なし	公益財団法人 実務技能検定協会
5	サービス介助士	観光・旅行		講習	特定非営利活動法人日本ケアフィットサービス協会
6	キャンプインストラクター	観光・旅行	民間	18歳以上	(公社) 日本キャンプ協会
7	森林インストラクター	観光・旅行	民間	20歳以上	一般社団法人 日本森林インストラクター協会
8	ネイチャーゲームリーダー	観光・旅行	民間	18歳以上	公益社団法人日本シェアリングネイチャー協会
9	NACS-J 自然観察指導員	観光・旅行	民間	18歳以上	(財) 日本自然保護協会
10	スポーツリーダー	観光・旅行	公的	講習	公益財団法人日本体育協会
11	和食検定	観光・旅行	民間	なし	一般財団法人 日本ホテル教育センター
12	レストランサービス技能検定	観光・宿泊	国家	実務経験等	社団法人日本ホテル・レストランサービス技能協会
13	食品衛生管理者	観光・宿泊	国家	実務経験、認定講習会	厚生労働省
14	ホテル実務技能認定試験	観光・宿泊	民間	なし(団体のみ)	ホテル実務能力認定委員会
15	ホテルビジネス実務検定試験	観光・宿泊	民間	なし	一般財団法人日本ホテル教育センター
16	日本の宿 おもてなし検定	観光・宿泊	民間	なし	日本の宿 おもてなし検定委員会 (JTB 総研内)
17	ホテル産業・職業能力検定試験	観光・宿泊	公的	実務経験1年以上	NPO シニアマイスターネットワーク事務局
18	ブライダルプランナー検定	観光・ブライダル	民間	なし	ブライダルプランナー検定事務局
19	通訳案内士	語学	国家	なし	国際観光振興機構通訳案内士試験係
20	TOEIC テスト	語学	民間	なし	(一財) 国際ビジネスコミュニケーション協会
21	実用英語技能検定	語学	民間	なし	(財) 日本英語検定協会
22	観光英語検定	語学	民間	なし	全国語学ビジネス観光教育協会内 観光英検センター
23	国連英検	語学	民間	なし	財団法人 日本国際連合協会 国連英検事務局
24	TOEFL	語学	民間	なし	(一財) 国際ビジネスコミュニケーション協会
25	GTEC	語学	民間	なし	(株)ベネッセコーポレーション GTEC 事業部
26	話しことば検定	語学	民間	なし	日本話しことば協会
27	日本漢字能力検定	語学	民間	なし	公益財団法人 日本漢字能力検定協会
28	歴史能力検定	地理・歴史	民間	なし	歴史能力検定協会事務局
29	旅行地理検定	地理・歴史	民間	なし	旅行地理検定協会
30	簿記検定	ビジネス	公的	なし	日本商工会議所
31	eco 検定 (環境社会検定試験)	ビジネス	公的	なし	日本商工会議所
32	学芸員	公務員	国家	学歴等	文部科学省 生涯学習政策局社会教育指導研修係
33	東京シティガイド検定	ご当地	民間	なし	(財) 東京観光財団
34	九州観光マスター検定試験	ご当地	公的	なし	福岡商工会議所
35	長崎歴史文化観光検定	ご当地	公的	なし	長崎商工会議所

#### 4. 現場ニーズ調査の結果

##### (1) 今後の九州地域における観光の動向に関する予測

長崎県雲仙市の雲仙温泉旅館協会、小浜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、以下のようなことが分かった。

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

⑤「ゆるキャラ」との連携

⇒ 地元にかかわる

⇒ 知的財産権の知識

(2) 人材養成に関して

島原半島の観光分野において求められる人材像

☆ 現在、求められる人材像は、観光プログラムを創出できるプランナー、プロモーター。

☆ 近い将来、求められる人材像は、観光分野の経済効果を明らかにできる人材や行政と調整できる人材である。それは、コーディネーター、エリアマネージャー。

## 5. フォーカス・グループ・インタビュー調査報告

①日時：2014年2月27日（木） 10:00～12:00

②場所：雲仙温泉観光協会事務所

③出席者（敬称略）：石田直正（ホテル東洋館専務取締役）、加藤隆太（遠江屋本舗）

秀山裕史（雲仙温泉観光協会事務局長）、

荒木正和（雲仙温泉観光協会事務局次長）

城前奈美・三浦知子（長崎国際大学人間社会学部国際観光学科）

④ 調査報告

◆雲仙温泉について

⇒ 最初に参加者の自己紹介を行い、インタビュー調査を進めた。雲仙温泉の現状として、高度成長期からバブル期にかけて、団体旅行中心の温泉地としてにぎわっていたが、宿泊客数の最高記録を目指した1990（平成2）年11月から始まった普賢岳の噴火以降、風評被

害もあり、入込客数は減少した。その後のバブル崩壊もあいまって、地域の観光関連産業に大きくダメージを与えた点についての説明があった。(1990年の年間宿泊数は90万人、翌年は100万人を目指していたが、6/3に大火砕流が起これり、結果的には60万人に減少した。その後80万人くらいまで回復した。)

⇒ バブル期以降に、雲仙21という若手の組織が結成され、ドイツのバーデンバーデン、バートクロチンゲンなどに視察に行っている。温泉の医療的活用を模索していたが、実現には至っていない。現在は雲仙21のメンバーの多くが50代となってそれぞれの会社のトップになってしまっているため、活動はしていない。

⇒ 雲仙・霧島・瀬戸内海は日本で最初の国立公園として、1934(昭和9)年に指定された。今年が国立公園80周年にあたる。50周年を迎えるときに、100周年のときにどうあるべきかというプロジェクトが始まり、2、3年前から「雲仙プラン100」として進行中である。

#### ◆雲仙温泉のインバウンド観光について

⇒ インバウンド受入れのスタートは、普賢岳の問題等もあり、周辺の観光地に比べると遅れた。10年くらい前に始めたが、ネームバリューがある点は恵まれている。ただ街の英語表記などはまだ遅れている。国としては、中国、台湾、近場のお客様の受入れが取り組みやすかったが、欧米のお客様も昔から一定数来訪している。長崎港にクルーズ船が入港した際は、必ず雲仙まで足を伸ばす方がいらっしゃる。おおまかには欧米のお客様は個人ベース、中国、台湾、韓国は団体ベースが中心だが、韓国は個人ベースで来る方が増えている。自然志向も強く、昨年は登山愛好家が300人の団体で来ている。長崎空港へのJIN AIR 就航もあり、この1、2年は韓国に重点をおいて進めていく。長崎ウエスレヤン大学の学生にも協力してもらって、長崎空港や長崎駅から雲仙までのアクセスのいろんなパターン動画をYoutubeにアップしている。

⇒ JINI PASS という JIN AIR の特典サービスを島原半島全体で4/1から導入する。すでに済州島、香港、バンコクなどでも実施しているが、日本では初の試みとなる。雲仙、小浜、島原の旅館や施設、島原鉄道も参画し、1日パス券1,000円でかなりの特典がある。島原半島観光連盟が取りまとめている。

⇒ 雲仙プラン100で、たくさんのキーワードが出ているが、これは「国立公園」が中心となった議論だった。また雲仙プラン100の議論は、それ以前の「ブランド委員会」が母体となっている。ツーリズムに関する具体的な活動はできていなくても、こうした活動を通じて、地域の立ち位置は、ある程度共有されているととらえている。

⇒ 宿泊施設だけが観光地ではなく、まち自体もインバウンドを受け入れていくには変わる必要がある。街中はメニュー表などあるところもあるが、お金を使ってもらえるような仕組みができていないところも多い。そのあたりも改善していく必要を感じている。

#### ◆これからの雲仙を支える人材について

⇒ 昔以上に、観光に特化した地域になっている点が難しいところでもある。昔は働き手は小さくても地域内にあったし、耕す土地もあったが、現在は人口が減り高齢者が多い。従業員を確保するのもままならない。旅館業の場合はホテル業と異なり、抱え込まないとう

まくいかない。地域型（温泉地型）旅館は形態が異なる。雇い入れも運営も大変で、アルバイトもなかなか集まらないのが現状である。このような中で外国人を積極的に採用したいと考えている。日本人、外国人を問わず、語学力は大きなポイントである。英語、中国語、韓国語などがまずあげられる。特に外国人を雇うことを考えると、それぞれの得意分野や技術があることも望ましい。

- ⇒ 大学生が就職先として希望するのはホテルが中心で、旅館は人気がない。客室サービス以外については、実際はホテル業と旅館業はあまり変わらない。仲居さんがいて接待形態が違う、制服が違うという理由もあるのかもしれない。
- ⇒ 仲居業などのシステムや、就業形態、雇用形態を変革していく必要があるかもしれない。いずれにしても旅館という日本固有の宿泊形態は、それ自体が観光資源である。「ザ・ニホン」という文化体験ができる。浴衣、布団、和食の二食付き、共同浴場も体験できる。ホームステイのような経験が可能である。多くの外国人には一度は体験したいと思うだろう。
- ⇒ ホテルの専門学校はあっても、旅館の専門学校はない。教育の現場での検討材料である。

#### ◆旅館でのインターンシップ

- ⇒ 釜山女子大学の日本語学科、ホテル観光学科、調理学科の学生が、10年間前から旅館で1ヵ月のインターンシップをしている。これまで約90名の学生を受け入れてきた。県と一緒にこうしたプロジェクトをやったときは、それ以外の2、3の大学も参加した。金泉科学大学から来ていた学生の一人は、卒業後長崎外国語大学で学び、去年の春に卒業して、今はソウルにあるホテルに就職している。雲仙で学生を受け入れることで、その学生が観光関連の仕事に進んだあとに雲仙の魅力を発信してもらえるとというメリットがあると考え、続けている。
- ⇒ 長崎国際大学の学生についても、3年ほど前までインターンシップを受け入れていた。最近では、いずれも希望者が少なくなっている。インターンシップやアルバイトの受入れも、語学力の問題は大きい。インターンにしても就職にしても、この点については大学できちんと教育していく必要がある。また、自分が働きたいと思う環境と一致できるかが重要である。
- ⇒ 釜山女子大学のインターンシップは、去年研修の希望者が少なく成立しなかった。日本語を学ぶ学生が減っていて、中国語にシフトしている。中国でも同様に日本ではなく、韓国への関心が高まっているという話をきいている。日中韓の3カ国は一過性の動きはあるが、いずれにしても3者とも重要である。またLCCの動きがあってASEANの動きはまだまだ伸びるだろう。さらに雲仙という場所にとって、ヨーロッパのマーケットは重要ととらえている。
- ⇒ 雲仙の素材の良さを生かしながら、人材教育の場にもうまくつなげていきたい。

## 6. 宿泊分野を対象とした講座開発のための実証講座の結果

### (1) 実証講座「観光地域づくり人材育成プログラム」

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を実施する。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。

対象：旅館・ホテル・旅行業関係者・観光協議会等の団体職員・学生

日時：平成26年2月26日16:00～27日 12:00

場所：長崎県雲仙市雲仙温泉

講座の内容：

基調講演 「国際的観光インバウンドの強化に向けて」(60分)

講師：九州運輸局企画観光部長 橋本 昌典 氏

コーディネーター：長崎国際大学 講師 城前奈美

ディスカッション「これからの雲仙温泉観光を考えるーインバウンドと観光地域づくりー」(60分)

地域資源調査まち歩きワークショップ(150分) 講師：長崎国際大学 講師 城前奈美

### (2) 基調講演およびディスカッションの報告

①日時：2014年2月26日(水) 基調講演16:00～17:00 ディスカッション17:10～18:10

②場所：ゆやど雲仙新湯

③基調講演者：橋本昌典氏(九州運輸局企画観光部長)

④基調講演テーマ：「国際的観光インバウンドの強化に向けて」

⑤コーディネーター：城前奈美(長崎国際大学人間社会学部国際観光学科講師)

⑥受講生(敬称略)：

雲仙温泉・小浜温泉の旅館ホテル関係者

金澤秀三郎(雲仙市長)、井川博行(長崎県企画官)、雲仙温泉観光協会職員

長崎ウエスレヤン大学・長崎国際大学の学生 以上、合計34名

⑦調査報告

◆基調講演報告：「国際的観光インバウンドの強化に向けて」

〈期待される観光産業、なかでも注目されるインバウンド観光の動向〉

⇒ 訪日外国人旅行者数の推移、観光立国実現に向けたアクション・プログラム(ビザ要件の緩和、国際会議MICEの誘致、など)を確認した後、定住人口1人分の減少を外国人旅行者9人分で経済規模を保てる試算を示し、インバウンド観光に寄せる期待を説明した。また、モノを作り輸出する経済システムから地域資源を商品とする観光に、移り変わって期待されていると解説した。

〈九州のインバウンド観光の動向、インバウンド観光が成長するための方策について〉

⇒ 次に、九州における外国人入国者数の推移を確認し、九州は全国(約1000万人)の約1割(約100万人)であること、そのうち、対馬に約18万人入国していることを説明した。そして、入国者の国別割合では、九州は全国に比べ、韓国に集中していることを指摘し、この強みは、韓国から日本に入国する3～4人のうち、1人が九州に来ていることであり、この弱みは、日韓関係の影響を受けやすいことであると説明した。九州の課題としては、韓国以外の国や地域の割合を伸ばしていくことであると説明した。

⇒ 続いて、九州における宿泊者がどこから来ているかを示したグラフから、約4割が九

州域内から、約2割が関東から、近畿から約1割、国外から約1割であると説明した。外国人観光客が2倍に増えると想定すると、関東から来る宿泊者と同等となる試算を示した。

⇒ 訪日外国人旅行者1人当たりの旅行支出額を見ると、タイやマレーシアがシンガポールとほぼ同等に13万円前後を値していることから、ASEAN 諸国への市場の拡大を図り、具体的に、タイ・九州の相互観光交流シンポジウムが開催され、タイ旅行業協会と JATA 九州支部との連携協力の覚書の締結がなされていることを報告した。また、欧州の市場開拓に向けた取り組みもしていることを報告した。

⇒ さらに、福岡空港の外国人利用者数は、中部国際空港よりも多いことから、九州のインバウンド観光のポテンシャルが高いことを強調した。

⇒ 最後に、インバウンド観光が成長するための方策として、2つのポイントを挙げた。第一のポイントとして、本質的に、九州に住む人々が外国のことを見ているかということであった。九州に居住する人々の出国率は、東京を主とする首都圏や大阪を含む京阪神に比べ、少ないことを指摘し、外国を知ることなしに、インバウンドの受入れが可能なのか、を問題提起した。2つめのポイントとして、日本の地域資源を、他国の地域資源と比較して理解し、国際マーケットで売れる商品を見出しているのか、である。これを見出すためには、まずは外国を知ることであり、その後、各地の地域資源を歴史的に体系的に理解することであると説明した。雲仙にも、歴史的にインバウンドの由来がある。これらを再度見直し、インバウンドの対策を考えるべきではと指摘した。

#### ◆ディスカッション報告：「国際的観光インバウンドの強化に向けて」

主に、雲仙温泉ホテル旅館関係者より、橋本氏（九州運輸局）や井川氏（長崎県企画監）に意見を求める形で進められた。この議論をまとめると、以下のとおりである。

##### 〈外国への広報・PR について〉

⇒ 国際マーケットで売れる観光資源を PR すべき。

⇒ 体験型観光についても、国際マーケットで買ってくれる買い手の文化を知り、売れるかどうかの判断をすべき。

##### 〈インバウンド施策について（長崎県の観光 PR について）〉

⇒ ホームページの多言語化は重要であるが、日本語のページを翻訳するのでは意味がない。その言語を読む観光客にとって、必要な情報をホームページに載せるべきであり、日本人が欲しい情報と同じということはないだろう。

⇒ 雲仙の交通の便は良いとはいえないが、交通網の発展は、インバウンドの推進より遅いと想定されるので、そのマイナス面を悲観するのではなく、現行の便で訪れている観光者がいることを前向きに捉え、強みを伸ばすことを考えるべきでは。

⇒ 東京オリンピックなどの効果が地方に及ぶかが心配である。これについては、JAL/ANA の国際便から格安で国内線への乗り継ぎチケットを売り出していることから、このような航空会社へのアピールも必要ではないか。

⇒ ATM や両替所を増やすなどの受入れ整備が必要である。

⇒ 国や県の観光施策とそれにつく予算が単発的であり、また、国や県、市町村の間で連携がないため、効力が最大限に活きない。アイディアは良くても、この連携システムを構築しないと、進展しないのでは？ という意見については、自主財源がある行政については、脆弱とならず、安定性があるといえる。この点については、今後も検討の余地がある。

〈その他〉

⇒ 2013年に雲仙に1万7千人（前年比170%）の外国人観光客が訪れ、国・地域別では、韓国・台湾・中国の順である。



長崎新聞 平成26年3月4日

### (3) 地域資源調査まち歩きワークショップ

- ①対象：学生（長崎国際大学・長崎ウエスレヤン大学）
- ②目的：雲仙温泉街を面として捉えるための観光資源調査
- ③調査日：2014年2月27日（木） 9：30～12：00
- ④調査結果

⇒ G1：女子の目線で見た雲仙！

長崎国際大学 酒井尚子、長崎ウエスレヤン大学 三浦千鶴

私たちは若い女性が友人と雲仙を観光するという設定で女性の目線で見た雲仙観光の魅力を調査しました。

〈今回のルート〉



〈雲仙観光協会の横にある公園 (?)〉

草花や苔で作られた庭はとてもきれいで、女子はこういう場所が好きだと思いました。

思わず写真を撮りたくなるスポットだと思います。こういうところに足湯などがあると緑に囲まれた中でゆったりと語り合いができるのではないかと考えました。



### ①雲仙地獄

雲仙地獄ではボコボコと岩から湯気があがり、とても迫力がありました。また地獄にもいろいろな名前や由来があり、興味深くおもしろかったです。

しかし、残念な点もありました。地獄を散策していると小さな古い小屋がありました。おそらく誰も使っていない小屋のようで中もぐちゃぐちゃになっていました。こういうところは女子に限らず誰でも目につけてしまうとおもいます。廃れた印象を与えかねないので、その小屋を利用してお土産やゴミの散策しながら食べられる雲仙限定の食べ物などを販売するともっと楽しくいい気持ちで散策できるのではないのでしょうか。



#### 〈温泉神社の横のトイレ〉

以前、観光学科の先生から「観光地の印象を決めるのはトイレある。」と言われていたので見てみたのですがちょっと汚くて確かに印象は良くないと感じました。

#### 〈営業しているのかわからないお店〉

雲仙を散策しているなかで、営業しているのかわからないお店がよく見られました。営業しているのであればもっとわかりやすいようにしてほしいです。のぼりか看板など立っているとわかりやすいし、ちょっと寄ってみたいかなと思います。またのぼりが立っていることで町自体が賑やかな感じもすると思います。

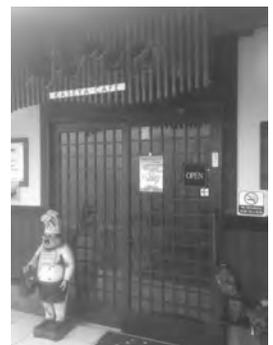
#### 〈足湯〉

足湯はとても気持ちよくて、ずっと入っていきたくまりました。足湯は温泉地ならではだとおもいます。女子はおしゃべりと食べることが大好きなのでお足湯につきながら温泉卵や地獄の窯で作った温野菜などを食べると話がはずみ良い旅の思い出でなるのではないのでしょうか。



#### 〈かわいいパン屋さん〉

散策している途中にパン屋さんがありました。こういう観光地にあるパン屋さんや雑貨屋さんは女子の心をくすぐるものです。つい寄りたくなってしまいます。こういうお店があるとワクワクしますし、街の印象もかわってくると思います。



#### 〈雲仙を観光してみて思ったこと〉

私たちが雲仙を観光してみて思ったことは、雲仙は地獄や温泉、足湯や歩道の隙間からでる湯気など街全体が観光資源だと思いまし

た。霧も雲の中にいるようで幻想的でした。一日中霧があるのも雲仙ならではのですし、これも観光資源になるのではないのでしょうか。散策していると街の方々が笑顔であいさつしてくださり、すごくあたたかい人達がいるいい街という印象でした。

#### ⑤ G2：トランゼクトウォークを終えて

〈はじめに〉

今回は雲仙の温泉街を学生が旅行に来るとどのような印象を持つのかということに重点を置いて、この研修を行った。その過程で雲仙の温泉街における様々な問題点を発見した。その中でこの点を改善していくための提案を以下に述べていきたい。

〈雲仙温泉街の問題点〉

- ①お山の情報館別館
- ②足湯、新湯共同浴場前の自販機
- ③地獄周囲の通路
- ④清七地獄前

〈①お山の情報館別館〉

この場所を訪れてみた第一印象として広い庭を何かに有効利用したいと思った。また小浜側から訪れる観光客にも初めに目に付く場所であり、バス停にも近いため目立つことができるのである。

⇒ 屋台などを設置してみてもどうだろうか。



〈②足湯、新湯共同浴場前の自販機〉

この自販機は長崎市などにある自販機と変わらない普通の飲料水が売られていた。またこの地点にある自販機3台ともほとんど変わらない内容の飲料水であった。

⇒ 雲仙の温泉が飲める水やレモネードなど雲仙に出来ないと飲むことができないような飲料水も置いてみてはどうだろうか。

〈③地獄周囲の通路〉

この写真のように地獄周囲の通路は上り降りが多いため非常に危険である。休憩所も天気の良い日には展望台のベンチも座れない状況で、休憩できない。

⇒ 階段のバリアフリー化と雨や霧による湿気に影響されない休憩所などの設置をしてはどうだろうか。



#### 〈④清七地獄前〉

特にこの地点は地獄の影響で湯煙や天候が悪い場合は霧など視界はほとんど見えない状況である。制限速度は30キロであったが横断歩道や路上駐車するトラックなどを見てここを運転する他のメンバーからも不安の声がでるということもあった。

⇒ 標識などを分かりやすく点滅させてはどうだろうか。

#### 〈雲仙温泉街全体的にみて〉

- ・ 生活必需品を揃える為にコンビニが必要である。これは万が一の災害が起こった時も、便利である。
- ・ 徒歩で温泉街を巡るのは困難なためホテルごとで電動自転車を貸し出せるようにするほうがよい。これは大分でも行われている。
- ・ メディアなどを通して町全体を宣伝した方がよい。ホテル企業ごとの宣伝を見かける事が多い。

#### ⑥ G3：雲仙を歩いてみて、改善点

- ◆ まず改善した方がよい点は、地獄巡りの時、主に移動が階段ばかりで車椅子の方や御老人には少ししんどいかなと思いました。バリアフリーを導入し、誰でも構わず周れるように出来たら良いと思いました。
- ◆ 他には自販機にはありきたりな飲み物しか置いてなかったもので、せっかくなら雲仙の温泉水を利用したホットティー等独自のユニークな商品を置くのも面白いと感じました。
- ◆ それから、所々パイプが見え景観が損なわれる個所があったので、そういう点を改善してほしいです。
- ◆ 最後に、既にあるかもしれませんが、温泉発掘ツアーやスタンプラリー等を導入し、スタンプの数によって、宿泊する際やお土産を購入する際に特典があったりすると、観光客が進んで行うイベントになると考えました。



## 7. 講座参加者を対象としたアンケート調査

### (1) 目的

観光産業におけるカリキュラム開発として、社会人を対象としたリカレント教育の在り方に

ついて情報を収集することを目的とする。なお、今回の調査は、本調査に向けての予備調査的位置づけである。

調査しようとする点は、以下の通りである。

- ✓観光産業の従事者について、学歴、専攻分野と現在の仕事内容との関係について
- ✓インバウンドに対する必要性と必要とされる能力との関係について

## (2) 調査概要

- ①実施日：2014年2月26日（水）
- ②調査方法：配布回収方式
- ③調査対象者：雲仙・小浜地域の観光産業関係者（特に、宿泊業・観光協会関係者）
- ④回収率：配布26、回収21、回収率80.8%
- ⑤アンケート票

### アンケート調査票

#### 〈回答の注意事項〉

※特に指定がない場合、回答を1つ選び ○ を番号につけてください。

※アンケートは、次のページから3ページあります。

あなたの性別を、教えてください。

- ① 男性
- ② 女性

1. あなたの年齢を、教えてください。

- ① 20歳未満
- ② 20～29歳以下
- ③ 30～39歳以下
- ④ 40～49歳
- ⑤ 50～59歳
- ⑥ 60歳以上

2. 現在あなたの仕事は、以下のどれですか。

- ① 旅館
- ② ホテル
- ③ 観光協会
- ④ 行政
- ⑤ 旅行業
- ⑥ その他（具体的に記入してください。：\_\_\_\_\_）

3. 現在のあなたの仕事先での勤務形態は、以下のどれですか。

- ① 正社員
- ② 契約社員
- ③ パート社員
- ④ アルバイト
- ⑤ その他

4. 現在のあなたの仕事先での勤務年数は、以下のどれですか。

- ① 3年以下
- ② 5年以下
- ③ 10年以下
- ④ 20年以下
- ⑤ 30年以下
- ⑥ 31年以上

5. 現在の仕事先に勤務するまでに、転職した回数は何回ですか。（アルバイトを除く）

- ① 0回
- ② 1回
- ③ 2回
- ④ 3回以上

※①を回答した人は、問い8へ

※②～④を回答した人は、問い7へ

6. 現在の仕事に就く以前に経験した職種について、教えてください。

（具体的に記入してください。\_\_\_\_\_）

7. 現在のあなたの仕事の内容は、以下のどれですか。

- ① 経營業務      ② 企画業務      ③ 接客業務      ④ 案内業務      ⑤ 行政  
⑥ その他（具体的に記入して下さい：\_\_\_\_\_）

8. あなたの最終学歴は、以下のどれですか。

- ① 高校卒業      ② 専門学校卒業      ③ 短期大学卒業  
④ 4年制大学卒業      ⑤ 大学院（修士課程）      ⑥ 大学院（博士課程）  
⑦ その他

- ※ ①を回答した人は、問い10へ  
※ ②を回答した人は、問い11へ  
※ ③～⑥と回答した人は、問い12へ  
※ ⑦と回答した人は、問い13へ

9. 最終学歴が、高校卒業の場合

- ① 普通科      ② 商業科      ③ 工業科      ④ 農業科      ⑤ 総合学科  
⑥ その他（具体的に記入してください。\_\_\_\_\_）  
※ 問い13へ

10. 最終学歴が、専門学校の場合

- ① ホテル・観光系      ② ブライダル系      ③ ビジネス系  
④ その他（具体的に記入してください。\_\_\_\_\_）  
※ 問い13へ

11. 最終学歴が、高校・専門学校卒業以外の場合

- ① 観光分野の学部・学科      ② 社会学系（経済、法学、社会学など）  
③ 人文学系（語学系、文学など）      ④ 理系（工学、理学、情報など）  
⑤ 芸術系  
⑥ その他（具体的に記入してください。\_\_\_\_\_）

以下の問いについては、本日の基調講演「国際的インバウンドの強化に向けて」を聴いての感じたことにいちばん近い回答の番号に ○ をつけてください。

12. 長崎県として国際的インバウンドに対応していくことが、今後必要だと思いませんか。

- ① 特に必要と思った      ② 少し必要だと思った      ③ あまり必要と思わなかった  
④ 特に必要と思わなかった

13. 雲仙および小浜地域において、国際的インバウンドに対応していくことが、今後必要だと思いませんか。

- ① 特に必要と思った      ② 少し必要だと思った      ③ あまり必要と思わなかった  
④ 特に必要と思わなかった

14. 自分の勤務している会社または組織として、国際的インバウンドに対応していくことが、今後必要だと思いませんか。

- ① 特に必要と思った      ② 少し必要だと思った      ③ あまり必要と思わなかった  
④ 特に必要と思わなかった

15. 自分個人として、国際的インバウンドに対応していくことが、今後必要だと思いませんか。

- ① 特に必要と思った      ② 少し必要だと思った      ③ あまり必要と思わなかった  
④ 特に必要と思わなかった

16. 国際的インバウンドに対応するためには、どのような能力の強化が必要だと思いましたか。該当するもの全てに○をつけてください。(複数回答)

- ① コミュニケーション力    ② マネジメント力    ③ マーケティング力  
 ④ チャレンジ力    ⑤ 企画力    ⑥ コーディネーション力  
 ⑦ その他(具体的に記入して下さい。\_\_\_\_\_)

17. 感想・意見などご自由にお書きください。

以上、ご協力ありがとうございました。

### (3) 調査結果

#### ① 回答者の属性

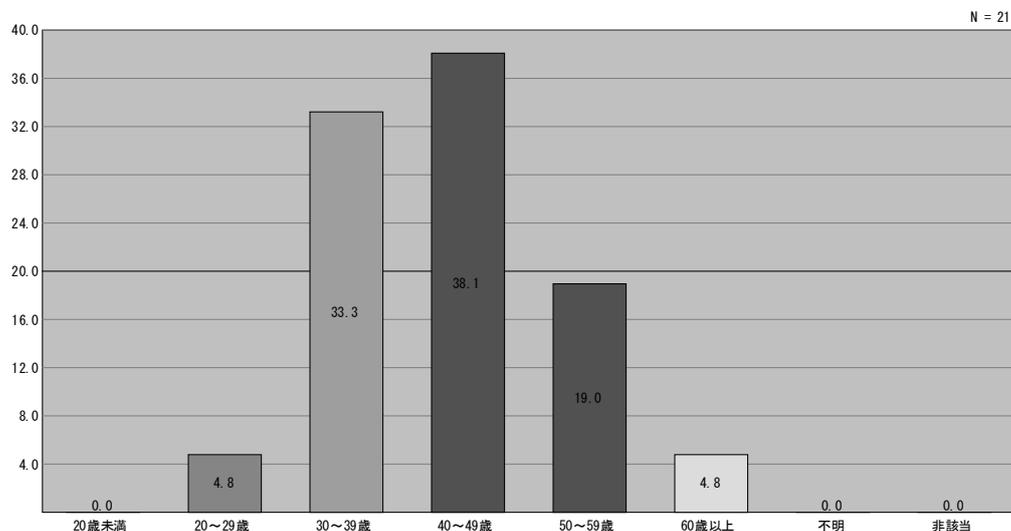
〈性別・年齢〉

⇒ 男性90%、女性10%であった。

⇒ 20歳以上で、40歳代が38.1%と最も多い。次いで、30歳代の33.3%、50歳代の19.0%であった。

単純集計No. 1

No. 2 あなたの年齢は <SA> 6桁ゴリ



#### ② 仕事、インバウンドへの対応など

〈現在の仕事先・勤務形態・勤務年数・仕事の内容〉

⇒ 旅館業が、42.9%と最も多かった。行政関係者は19.0%であった。

⇒ 勤務形態では、正社員が80.9%であった。

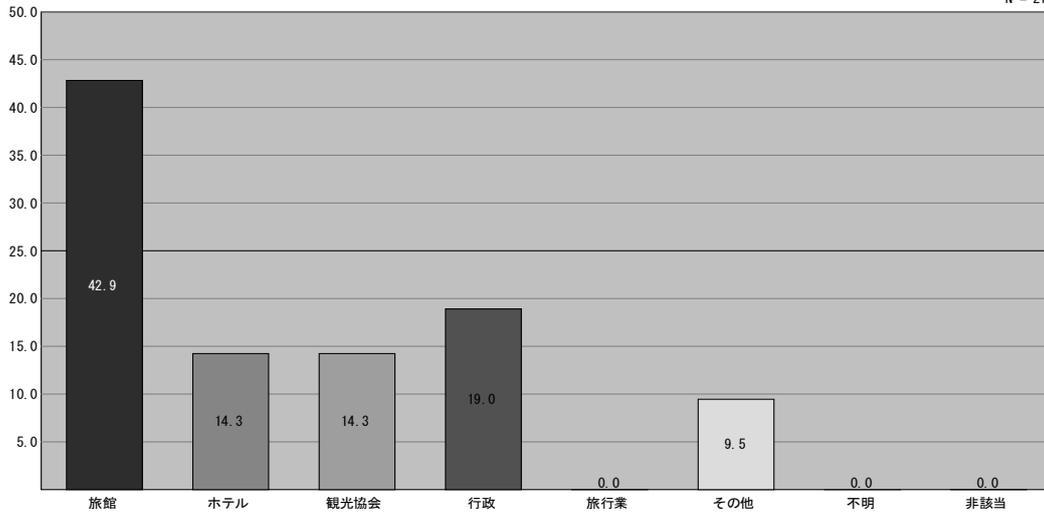
⇒ 勤務年数は、10~20年以下が28.7%と最も多かった。次いで、3年以下、5~10年以下、20~30年以下が19.0%であった。

⇒ 仕事の内容は、経營業務が38.0%と最も多かった。案内業務は、いなかった。

単純集計No. 1

No. 3 現在の仕事先 <S A> 6カテゴリ

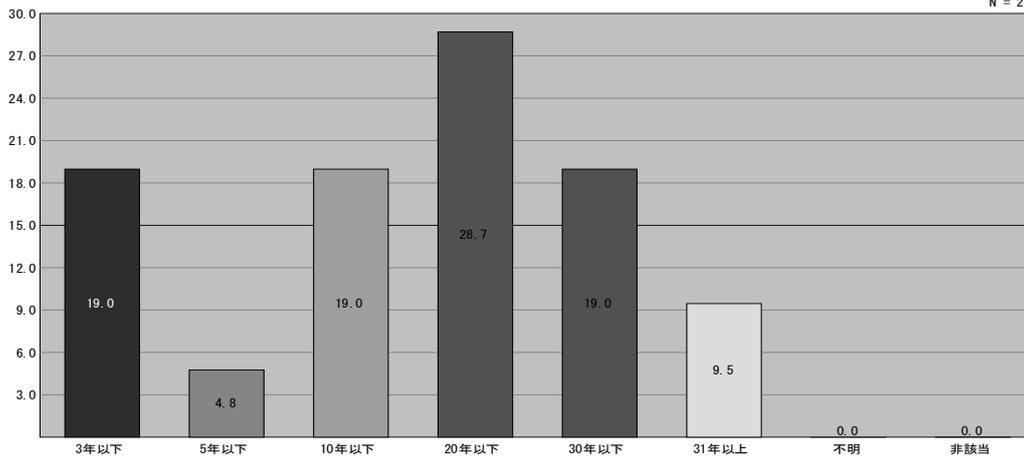
N = 21



単純集計No. 1

No. 5 勤務年数 <S A> 6カテゴリ

N = 21



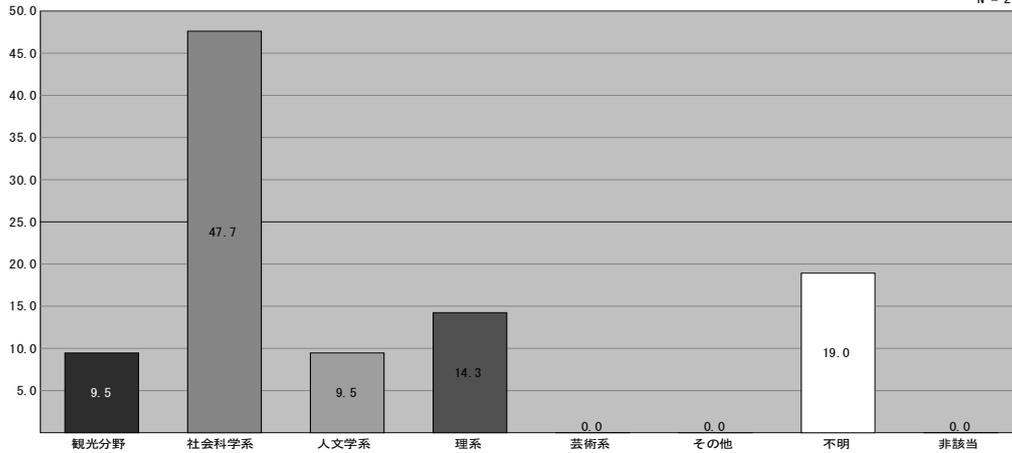
<最終学歴>

- ⇒ 4年制大学卒業が、71.4%と最も多かった。専門学校卒は、いなかった。
- ⇒ 大学での専攻分野は、社会科学系が47.1%と最も多かった。

単純集計No. 1

No. 11 大学・院学科 <S A> 6桁ゴリ

N = 21



<インバウンドへの対応について>

⇒ 長崎県、雲仙・小浜地域、会社・組織、個人のいずれにおいても、インバウンドへの対応は「特に必要である」とする回答が90%を超えている。

<インバウンド対応へ必要な能力について>

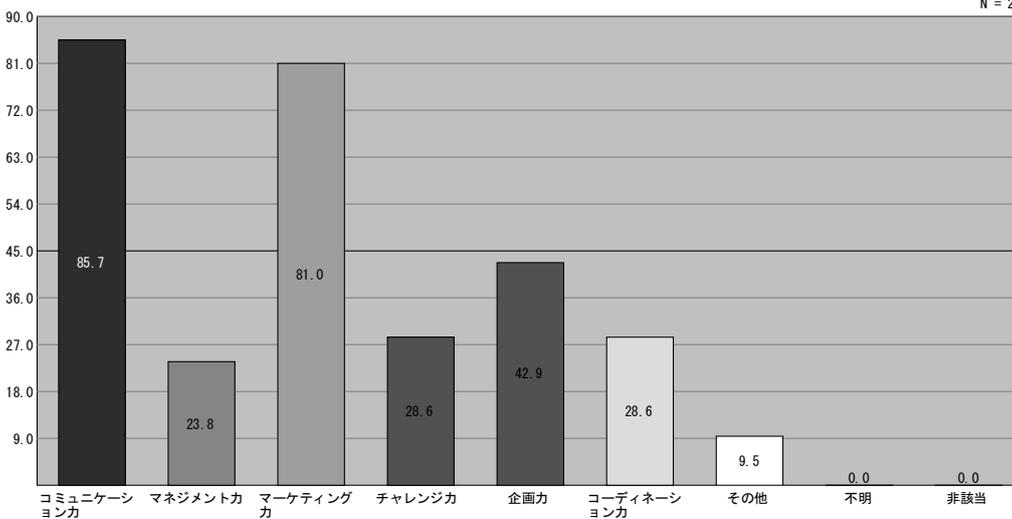
⇒ 必要とされる能力について、語学力を含む「コミュニケーション力」が85.7%と最も多く、次いで「マーケティング力」の81.0%となっている。

⇒ 「企画力」は42.9%、「マネジメント力」、「チャレンジ力」、「コーディネーション力」はほぼ同じであった。

単純集計No. 1

No. 16 必要な能力 <MA> 7桁ゴリ

N = 21



## 第Ⅲ部 まとめ

これまでの調査研究の結果から、以下のことが分かった。

### 1. 観光の動向と今後

- これまでの観光業界は、日本人を海外に渡航させるアウトバウンド旅行、国内旅行を主軸としている。そのため海外インバウンド旅行に対応する人材が不足している。インバウンド旅行への対応としては、国レベルから従業員レベルさらに地域住民レベルまでの認識の共有が必要である。
- 着地型旅行への対応として、地域づくりの視点からの観光プログラムの開発が必要であり、行政や観光分野を取り巻く産業との連携は重要であり、関係性の構築と、継続性・持続性を担保する仕組みづくりが必要である。
- 観光業を取り巻く産業構造として、その外郭に観光団体、さらにその外郭として観光関連産業が位置している。それらを総合・統合するキーワードとして「6次産業化」がある。「6次産業化」は、地域経済の活性において昨今重要なファクターとして位置づけられている。
- 地域の特色は、地域資源を活用した固有価値にある。それは、地域ブランドの創出である。特に、「ゆるキャラ」のようなサブカルチャーを有効に活用するために、知的財産に関する知識は重要である。

### 2. 観光分野における職業教育・人材養成の特徴

- 教育界においては、観光系学部・学科の設置する大学が増えている。そのカリキュラムにおいて観光系専門学校との差異がなくなってきている。
- インバウンド旅行に対応する能力として、語学力を含む「コミュニケーション力」が最もニーズが高く、次いで「マーケティング力」である。そのあとに「企画力」、「マネジメント力」、「チャレンジ力」、「コーディネーション力」が求められている。
- 「資格を持った人が、どのように資格を活かすか」という人材活用の課題がある。例えば、資格のひとつである旅行業取得を動機づけとして、リカレント教育を位置づけることは意味があると推測できる。

### 3. 観光分野における中核的専門人材について

- インバウンド旅行のニーズの増加が予測され、観光スタイルおよび現場受入れの体制の変化が必要とされる。そのため、新たな人材ニーズに対応した中核的専門人材の育成は重要である。
- 中核的専門人材のイメージは、エリアマネージャーまたはコーディネーターであり、地域振興と連結したニューツーリズムの研究・開発により新たなニーズへの対応とマネジメントを行う人材である。

#### 4. 仮設定の有効性について

これまでの調査研究から、仮設定した①観光分野の人材養成の方向性と②中核的専門人材の位置づけは、有効であると判断する。

- 観光分野の人材養成の方向性

観光形態の変化などの動きを考慮すると、従来の観光分野だけに特化した人材育成は、適切ではない。地域振興を推進する一要素としてとらえるべきで、他業種との連携を図りながら観光振興を達成するという方向性のなかで人材育成を図る必要がある。今時の言葉で表現すれば「観光まちづくり」を担う人材養成を目標とする。

- 中核的専門人材の位置づけ

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の研究・開発により新たなニーズへの対応とマネジメントを行うおこなう人材として位置づける。想定されるイメージは、エリアマネージャーまたはコーディネーターである。

#### 5. 今後の課題

教育プログラムの開発を進めていくためには、中核的専門人材の養成に向けた研究会のプラットフォーム化が必要である。研究会の構成メンバーを順次拡大（例えば、教育分野では専門学校、高校、観光分野では旅行分野、行政（県、市）の観光分野担当者、JA や NPO 等関係団体など）し、国内外の先進事例をはじめとする多角的な視点での調査研究を進める必要がある。この調査研究に基づき、小規模の実証講座の実践を繰り返し、結果をフィードバックしてブラッシュアップしていく必要がある。

#### 【謝辞】

本調査研究を進めるにあたって、快く基調講演を承諾していただいた橋本昌典氏（九州運輸局企画観光部長）、フォーカスインタビューにご協力を頂いた石田直正氏（ホテル東洋館専務取締役）、加藤隆太氏（遠江屋本舗）、秀山裕史氏（雲仙温泉観光協会事務局長）、荒木正和氏（雲仙温泉観光協会事務局次長）に深く感謝の意を表します。また、会場を提供して頂いた「ゆやど雲仙新湯」、観光の動向などのヒヤリング及び講座のコーディネーションをして頂いた雲仙温泉観光協会の皆様にも感謝の意を表します。

## 4-2 経営・ビジネス分野－鹿児島県立短期大学の取組み－

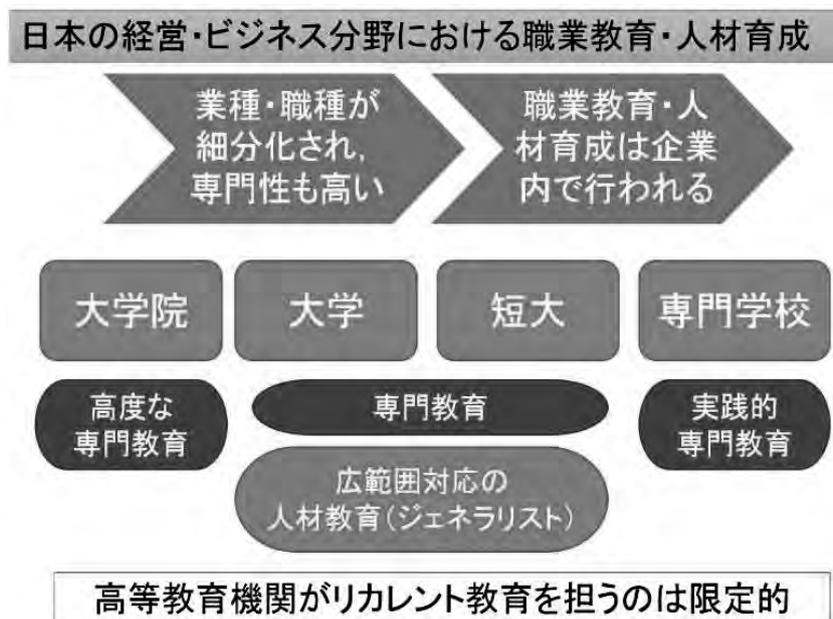
岡村 俊彦（鹿児島県立短期大学・教授）

### 1. 日本の経営・ビジネス分野における職業教育・人材養成の特徴

日本の一般企業において、特定分野の高度な社会人教育が大学院などでおこなわれている場合があるものの、職業教育・人材育成は主に企業内でおこなわれているのが一般的である。ほとんどの大学、専門学校といった教育機関は入社前の人材養成としての役割のみを担っているといえる。また、現在の大学教育は職業教育というより、社会人の素材となる人材育成の側面も大きく、専門学校と異なり、学部・学科の専門性と関連の薄い企業に入社することも珍しくない。

### 2. 地域・産業界との対話による職業教育の現状・課題

海外進出のみならず、海外との取引、グローバル経済の把握など広義のグローバル化に対応した人材育成の必要性が増える一方である。しかし、体力のない地方中小企業にとっては、そのような人材育成の対応は困難である。地方において、企業や商工会議所と大学等の教育機関は、新入社員となるべき学生教育をおこなうこと他は、研究上の連携など限られた関係しかなく、地域における社会人教育という広い視点で対話する場面はあまりみられなかった。



## グローバル人材育成に向けたリカレントなモジュール 学習プロジェクト【経営・ビジネス分野】

大学、短大、専門学校といった教育機関が、体系的な  
リカレント教育を担っていくプランを構築

2～4年程度で卒業する学習体系ではなく、社会人が  
必要な分野をレベルに応じたモジュールとして特化し、  
特定分野に関する学習の質保証をおこなう

地方ビジネスにおけるグローバル化  
海外展開、海外取引、海外労働者受入、国際マーケットの把握  
経営トップだけでなく、中核、ボトムラインまで、  
必要とされる知識、スキルが変容

### 3. 今年度の取り組み・方向性

本プロジェクトでは教養を含めて広く学習をおこなう通常の学生向け教育とは異なり、社会人がグローバル化に対応するため、特化した分野をレベルに応じたモジュールとして学習をおこなうプランの作成と実施を目的としている。

#### プラン作成までの流れ(予定)

①モジュールプラン原案作成

②産業界からの意見聴取

③モジュールプラン修正

④トライアル

⑤モジュールの認定、標準化

鹿児島県立短大第二部商経学科(3年制の夜間部)の  
カリキュラムをもとに、原案を作成

鹿児島県立短期大学にはビジネス分野において、社会人教育にも対応した夜間部（第二部商経学科）がある。この学科のカリキュラムをベースに、以下の三段階のレベルでモジュールプランを作成した。

⇒ 基礎ビジネスパーソンスキルモジュール：すべてのビジネスパーソンが身につけておくべき基礎的なスキル。

⇒ 基礎モジュール：理論とスキルの2つの独立したモジュールからなり、業種、職種の特徴を活

かした人材育成。

⇒ 応用モジュール：理論に4つ、スキルに2つの6つの専門分野のモジュールからなる。専門性を活かした人材育成として、分野を選択しながら学習する

## モジュールプラン原案(レベル1, レベル2)

### ① 基礎ビジネスパーソンスキルモジュール

- ・ 情報: ワープロ, 電子メール, セキュリティ
- ・ ビジネスマナー: (秘書検定3級程度)
- ・ その他, 法学基礎や英語等の教養科目

短大, 専門学校卒業程度のレベルで, 通常はこのステップを省いて, 次のステップに進むことが想定される

### ② 基礎モジュール

- ・ ②-t 基礎理論モジュール: 経営\*に関わる人材が社会, 経済, 経営, 法律など基礎的に学ぶべき理論。
- ・ ②-s 基礎スキルモジュール: 実務に関わる人材がICT, 会計など基礎的に学ぶべきスキル
- ・ 他に, ビジネス英語などのサブ科目

ここで用いる「経営」とは企業経営のトップだけではなく, ボトムラインでの意思決定も含む

## モジュールプラン原案(レベル3)

### ③-t 応用モジュール(理論モジュール群)

- ・ ③-t-a 経済モジュール: 地域経済, 国際経済等を中心とした応用的理論
- ・ ③-t-b 経営モジュール: 企業・組織経営を中心とした応用的理論
- ・ ③-t-c 会計モジュール: 管理会計, 財務会計を中心とした応用的理論
- ・ ③-t-d 法律モジュール: ビジネスに関連した法律を中心とした応用的理論

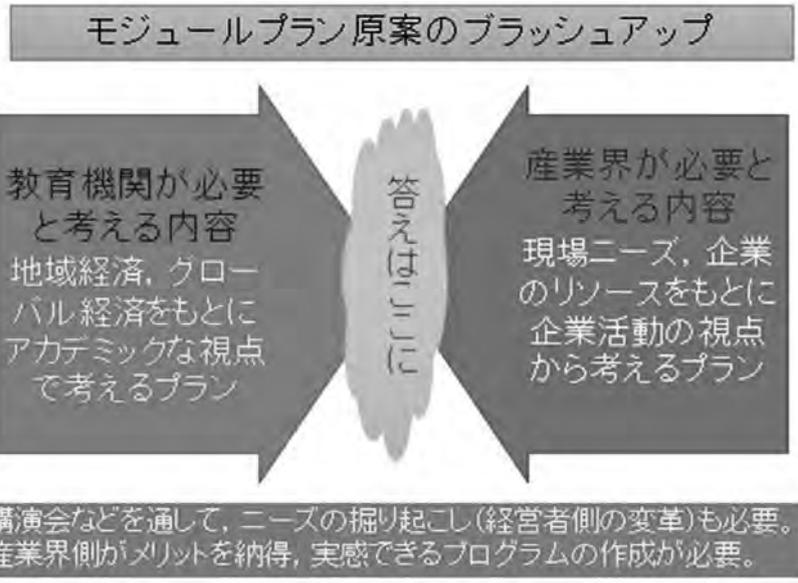
### ③-s 応用モジュール(スキルモジュール群)

- ・ ③-s-a 情報モジュール: ビジネスにおける情報活用の応用的スキル学習
- ・ ③-s-b 会計モジュール: 簿記会計の高度な活用をおこなうスキル学習

このレベルを超えるスキル学習は国際会計検定(BATIC), 日商PC検定1級, マイクロソフト等の検定試験, 資格試験の利用が考えられる

このプランをもとに、地域・産業界との対話（アンケート、講演、ワークショップなど）をおこないながら、修正をおこなっていく予定である。企業ニーズに応えるだけでなく、大学等が把握しているグローバル化の現状と将来的な展望をすりあわせていくことが必要である。

モジュールの履修に際してはモジュール学習専用の講座・講演会だけではなく、大学・専門学校がおこなっている通常の授業や資格試験、検定試験などを含めた柔軟な履修形態とすることを想定している。これにより、運営、実施する側の資源（人材、教育カリキュラム、施設など）を有効活用し、過度な負担を避けることで持続可能なプログラムとする。



**教育機関と産業界の両方の負担を最小限に**

**多様な履修形態を想定**

- 教育機関がモジュール学習用に準備する講座・講習会
- 教育機関が学生向けにおこなっている授業の履修 (科目履修制度)
- 第三者が認定する企業内研修
- 指定された資格試験, 検定試験等

いずれの履修形態も可能とし, 半年~数年でモジュール学習をおこなっていく

単独校ではなく, 教育機関, 産業界(商会議所や企業同友会など)が連携する。運営, 実施する側の資源(人材, 教育カリキュラム, 施設など)を有効活用し, 過度な負担を避けることで持続可能なプログラムとする。

**4. 本プロジェクトの別の効果と今後の課題**

地域全体の人材育成について、複数の教育機関、産業界が連携する日本初の試みといえる。プロジェクトを通し、学校間だけでなく産業界との意見交流が深化・発展し、より実践的な教育内容としてフィードバックされるなど、高等教育現場にプラスとなっている。

「経営・ビジネス」は他業種にわたり、各企業でも事情が大きく異なる。モジュールが高いレベルになるに従い、必要とされる人材像が異なってくるため、従来も社内での人材育成が基本とされている。より効果的なモジュールプランとするためには、分野横断的な内容、もしくは分野を絞り込んだプラン作成が必要と考えられる。

注) 第2回全体研究会(2014年12月26日)ならびに第3回全体研究会(国際WS)(2014年2月22日)の報告書をもとに作成

## 5. 平成25年度「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」取組成果概要

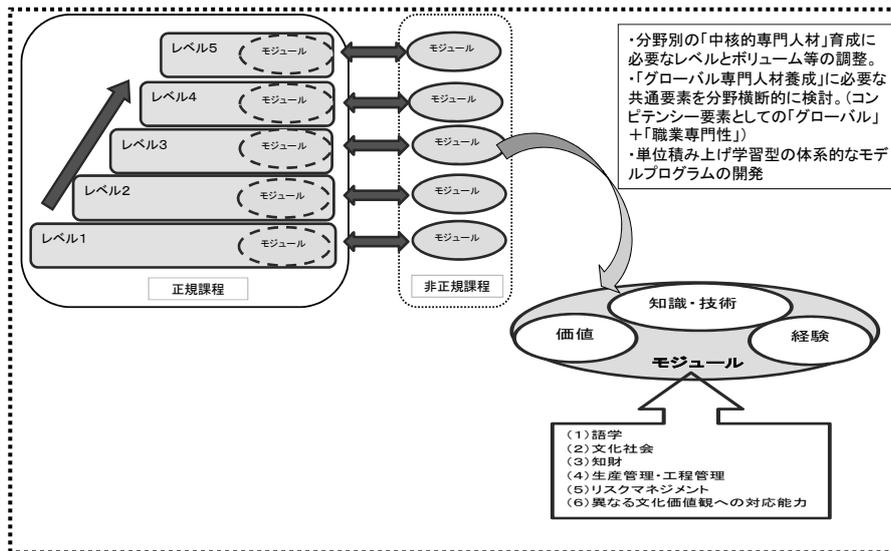
平成25年度「成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進」取組成果概要  
 【⑩グローバル専門人材分野(職域プロジェクト):平成25年度~】  
 「グローバル人材養成に向けてのリカレントなモジュール学習プロジェクト」(国立大学法人 九州大学)

<b>社会的ニーズ・背景等</b> ・現在のグローバル人材育成のアプローチは、「若年期の海外体験の提供」「優秀な留学生の日本企業への就労支援」が中心となっている。 ・地域の中小企業等のニーズへ対応できるブリッジ型人材、特に成長分野等の産業分野のグローバル人材育成が急務	<b>取組の概要</b> ・グローバル人材養成のための学び直し可能な積み上げ方式学習ユニットの正規・非正規課程でのモジュール化の検討 ①社会人等が学びやすいモジュール型の学習支援システムの検討 ②各分野における職業実践的なモデルプログラムの開発 ③モデルプログラムの試行と教育の質保証の仕組みづくりの検討	<b>事業開始点の成果目標</b> ・単位積み上げ学習型の体系的なモデルプログラムの開発、試行実施 ・社会人の学び直しにも対応できる「リカレント学習のためのモジュール開発」のモデルを探索し、地域におけるグローバル化対応人材育成のモデルプログラムを検討。
<b>体制イメージ図</b> 	<b>参加・協力機関等</b> ○教育機関 九州大学、筑波大学、長崎ウエスレヤン大学、中村調理製菓専門学校、学校法人麻生塾、西鉄国際ビジネスカレッジ、長崎短期大学、長崎国際大学、鹿児島県立短期大学ほか ○行政、産業界、企業等 国立教育政策研究所、佐世保市商工会議所、職業教育・キャリア教育財団、福岡中小企業経営者協会、福岡県専修学校各種学校協会ほか	

平成25年度「成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進」取組成果概要  
 【⑩グローバル専門人材分野(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」  
 (国立大学法人 九州大学)

<b>取組内容</b> ・「モジュール検討分科会」モジュールの教育内容、レベル階梯との対応、ボリューム(単位、時間)等の調査・検討 ・「分野別モデルプログラムの開発分科会」分野別の学び直しニーズ、社会的要請の現状把握、中核的専門人材としてのグローバル人材育成のモデルプログラム開発に向けた先行事例の調査・検討 ・フォーカスグループインタビュー調査 ・モデルカリキュラム開発・試行(観光分野) ※全体研究会等で各分野の知見を共有し、中核的専門人材、グローバル人材養成の共通要素を検討。分野別チーム・プロジェクトによるモデルプログラムの検討、試行開発を行う。	<b>本年度の成果</b> ・領域別の人材育成モデルの特徴や課題を明らかにするためのフォーカスグループインタビュー調査。 ⇒日本型人材育成モデルの特徴としての「ガラパゴス化」が新たな課題に。 ・地域産業界との対話によるモジュールプログラムの開発 ⇒初年度は観光分野モデルカリキュラムを試行(2月26・27日)。 H25 分野別先行事例調査 課題抽出 H26-27 課題解決・検討 実証講座の開発 H28 産学連携オーダーメイド型人材育成プログラムのモデル化 実証講座の実施・評価 <b>成果の活用・次年度の課題等</b> ・モジュールプログラムの対象分野を広げ、正規・非正規のモジュールプログラムの開発・試行実施 ・グローバル化に対応したプログラムによって、学び直しを希望する社会人を対象としたモデルプログラムの開発実施。 ・積み上げ型学習ユニットとしてのモジュールの正規・非正規課程の課題抽出によって、学位などへの対応、資格枠組との関係性についても検討を行う 【課題】 ・ビジネス分野...産学連携によるプログラム開発、教育の運用に関する意識や志向性共有の課題の重要性が明らかになった。 ・介護・福祉分野、調理・栄養・食分野...日本型人材育成の特徴として「ガラパゴス化」した訓練型の養成モデルの課題が明らかになった。
--	--

平成25年度「成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進」取組成果概要  
 【⑱グローバル専門人材分野(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」(国立大学法人 九州大学)  
 モデルカリキュラムのイメージ



平成25年度「成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進」取組成果概要  
 【⑱グローバル専門人材分野(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」(国立大学法人 九州大学)  
 各職域プロジェクト成果の活用イメージ

- 【成果の活用イメージ】
- ①観光分野 ②経営・ビジネス分野  
 ③介護・福祉分野 ④調理・栄養・食分野  
 ⑤社会基盤整備分野
- ・職業教育プログラムのモジュール化  
 (学習から就業へ。キャリアアップの段階ごとの位置づけ)
  - ・既存のキャリアアップ、社会人学び直しプログラムとの接続・統合性  
 (離職者問題への対応など)
  - ・国際的競争力・通用性をもったオーダーメイド型プログラムの開発・提供
  - ・産官学連携による評価システムモデルの開発・提供
- 【課題・今後の方向性等】
- ・カリキュラムの標準化と地域産業、職種固有性への対応課題
  - ・産学連携によるプログラム開発、教育の運用に関する意識や 志向性共有の課題
  - ・日本型人材育成の特徴をガラパゴスモデルとしてブランド化  
 (例)介護＝「Kaigo」としてのブランド化、地域ブランドの開発など

## 6. 今年度の事業を振り返って

### 6-1 今年度の取組み成果

本年度の事業の取組みとして2つの分科会と5つのチーム部会を設置し、主にモジュール型のモデルプログラムの開発に向けての分野別の検討を行った。

モデルプログラムの開発においては、他の職域プロジェクトとは異なる視点、グローバルという観点で分野横断的な議論を行うことを目的とした。5つのチーム部会の中でも観光、経営・ビジネス、介護・福祉分野の3つのチーム部会では日本的な特徴を考慮した議論が進んだ。今年度の事業成果としては、学校種の特徴を出すプログラムの検討を3分野で行った。観光分野においては、長崎ウエスレヤン大学を中心に大学型プログラムの検討を行い、本年度は2日間の実証講座を実施した。経営・ビジネス分野においては、鹿児島県立短期大学を中心に短期大学型プログラムの検討をそして、介護・福祉分野においては、学校法人麻生塾を中心に専門学校型プログラムの検討を行った。経営・ビジネスと介護・福祉は次年度に実証講座を行う予定である。

また、調理・栄養・食分野においては、先端事例として国際学院埼玉短期大学と中村調理製菓専門学校2校の取組み事例を中心に検討を行った。両校は短期高等教育機関においてグローバル専門人材の育成を視野に入れた教育プログラムの構築に対する必要性への認識は共通しているが、前者は業界人材のすそ野を広げるための汎用的な標準化プログラムの作成に向けての取組みを、後者はプロフェッショナルな職業教育を日本固有の職人育成モデルを用いて行っていた。調理・栄養・食分野の出口も多様化しており、どの業界のどの層をターゲットにするかによって到達目標や教育方法も異なる傾向を示している。また、職人としての技を磨くことはできても店舗経営に関する知識が不足しているため、独立して店舗を構えた場合、経営管理に関する知識が不足しているという再教育に求められる人材ニーズについての課題も明らかになった。

### 6-2 新たな課題

これらのチーム部会の活動を横断的に検討した結果、分野を超えて共通する3つの課題が浮かび上がってきた。一つ目は日本モデルとガラパゴス化、二つ目はグローバル化による多様化への対応、三つ目は可視化、普遍化された教育プログラムの知財保護である。

#### 1) 日本モデルとガラパゴス化

一つ目のキーワードである「日本モデル」である。この言葉が用いられる際には、日本の文化・社会の持つ独自性や日本的雇用慣行の基づく企業社会、日本の制度・政策の特徴やそれらを取り巻く文脈が考慮されている場合が多い。例えば、観光分野において用いられる「おもてなし」という言葉などもそうである。「おもてなし」とホスピタリティはその用語の派生した文化的背景がそれぞれ異なっているため、マインドには幾分共通点がみられるが、果たすべき機能は異なっている。この「おもてなし」に代表されるような日本固有のマインドを具現化する教育プログラムはあまり見当たらない。旅館の女将が持つようなマニュアル化されない固有の「おもてなし」という概念をど

のように具体化していくのか、またそこから派生する「おもてなし」を遂行できる人材はどのような教育プログラムで育成されるのか。「おもてなし」の知識、技能、態度とは具体的に何を指すのか。日本モデルの良さを生かした人材育成の解明が求められている。

また、日本モデルの人材育成を検討する場合、常に態度能力に関する議論がある。日本的雇用慣行の特徴である長期安定雇用や、それを前提としたOJTなどによる教育訓練というものが機能していた時期は、入社後の訓練可能性が重視されていたため、組織へのコミットと人間力ややる気、態度などを採用時に重視されていた。しかし、バブル経済以降、成果主義の導入などにより、そのモデルが少しずつ綻んできた。日本的雇用慣行に馴染む、日本型の人材育成モデルに必要な資質は、採用試験では面接が重視されるという言葉に代表されるような態度 (attitude) 能力の重視と言われてきたが、日本型人材育成からグローバル人材育成へと対象を広げた場合、この「日本型」の特徴を再考することが求められている。本プロジェクトの総括討論において、亀野淳氏はこの態度能力をこれからどう考えるかという問いを示している。態度の概念は、ジェネリックスキルなども含んで論じられるため、日本の文脈では少し広く捉え過ぎているのではないかと指摘している。また、吉本圭一代表は、態度能力のみを個別に議論するのではなく、態度能力を育成するためにはそのベースに知識、技能がなければ応用に結びつかないのではないかと述べている。日本モデルの人材育成を検討する際、態度能力の解明が一つのカギを握るものと考えられる。この抽象化した概念を具体化し、教育プログラムのどこに位置づけるのかを検討することが、モジュールプログラム構築に向けた次年度以降課題であろう。

日本モデルの抱えるもう一つの課題は、介護・福祉分野の検討で明らかになった日本の社会保障制度である。介護・福祉のチーム部会においては、職業教育と学位との関連性に関する検討を行ったが、日本の社会保障制度が壁となり介護職が専門職としての確立が難しくなっているという課題が明らかになった。介護職はキャリア段位制度の中で「介護プロフェッショナル」は、「わかる／知識」と「できる／実践的スキル」の双方からの評価で7段階レベルの認定が行えるモデルが既に出て上がっていた。そのため、モジュールプログラムをもっとも確立しやすい分野ではないかと、計画当初は考えられていたが、介護職は、医療でもなく、専門職でもないという実態が明らかになり日本独自の社会保障制度の発達と、労働市場の需要拡大という制度と市場の抱える特徴が、逆機能となって介護職の専門性と質保証の発展の壁となっていた。介護職の地位向上のためにも、専門職としての知識、技術をブラッシュアップするための研修制度の充実を図るだけでなく、その質を保証するための制度が求められている。

二つ目のキーワードである「ガラパゴス化」は、介護・福祉分野、調理・栄養・食分野、経営・ビジネス分野などに共通する現象として浮かび上がった。ここでの「ガラパゴス化」とは「日本型」の人材育成に適応すればするほど、グローバル化や汎用性から乖離していくのではないかと課題である。OJTや暗黙知の継承、一子相伝や口伝などの「日本型」の人材育成モデルのガラパゴス化した部分をどこまで開示でき、どこまで教育プログラム化できるのか。匠のもつ技や知識レベルの域には達することができなくても、どのレベルを教育プログラムの最上位とするのか。次年度以降の調査、検討の課題である。

## 2) グローバル化による多様化への対応

グローバル化への対応とは、多様化への対応も同時に意味する。多様化の組織運営や人材育成モデルとしては、ダイバーシティマネジメントが挙げられる。日本でダイバーシティマネジメントが注目され始めたのは、当時の日経連（日本経営者団体連盟。2002年と経済団体連合会と統合）が主催する「日経連 ダイバシティ・ワークルール研究会」が設立された2000年からであった。女性の活用例があまり進まなかったため、多国籍企業における多様化への組織的な対応への取組みとしてダイバーシティは議論されていた。当初は大企業のみで、中小企業はその対象外であった。以後、中小企業への取組みへと少しずつ広がっていったが、まだ少数事例にとどまっている。このダイバーシティマネジメントをグローバル人材育成プログラムの検討において、参考にすることも必要であろう。

多様化へ対応することで、学生や教員の能力が向上したという事例が麻生塾から示された。EPAによって介護・医療等の現場に外国人が参入したことで、職場を改善しなければならなくなった。従来日本語だけで行っていた申し送りを、ミスなくできるように工夫する取組みが行われた。例えば、おむつの尿の量に示し方も、従来は「多い」「少ない」という言語で表していたが、それをイラストで示すことで、サービスや仕事の質の向上につながった。日本人同士では共有されているであろうという前提の下で使用されていた「多い」「少ない」という言語も、本人の主観によって曖昧さがあったが、おむつの尿の量をイラストで示すことで、正確な申し送りにつながっていた。また、外国人学生のために、教員が教材を工夫して授業を行ったところ、外国人よりも日本人学生の成績が向上したという報告もあった。学生が多様化することで、教員側の教育改善が行われ、結果として、学生だけでなく教員の能力向上にもつながったようである。

学生、教員の双方が win-win になるプログラム運営につなげるためには、多様化への対応事例のグッドプラクティスについての検証も今後の課題である。

## 3) 普遍化された教育プログラムの知財保護

教育プログラムを構築する際には、人材育成目標、教育内容、教育方法の具体化が必要であり、プログラムの普及には可視化が求められる。学び直しのためのモジュールプログラム開発には、可視化、普遍化というキーワードが欠かせない。

しかし、可視化、普遍化を目指そうとする時に立ちはだかるのが、企業機密という壁である。大野博之氏は、国際学院埼玉短期大学での寿司職人プログラムの開発事例として、この企業機密の壁をどこまで開示し、どこから機密とするのか、その調整の難しさを指摘している。マーケティングの基本は他社との差別化である。他社と差別化するために、各企業が独自で開発した教育モデルやノウハウなどの知財をどこまで開示できるのか。また、知的財産として保護する内容はレベルは何か、企業の理解と業界の理解をどこまで得られるかという問題を示している。秘伝といわれる職人技は容易に伝えられるものではない。産業界との対話が今後の重要なカギとなってくるものと考えられる。

また、介護においてもビジネスモデルや著作権の流出が問題となっていた。日本で開発された介護福祉士のテキストが、「日本式介護」と称したコピーテキストとして出典の明示もされないまま流

出していた。日本国内ではテキストは著作権によって保護されているが、外国ではテキストや教材の知的財産の保護に対する認識や保護が弱いため、日本モデルの介護教育モデルが無断転載されていたというのが問題が生じていた。「介護福祉士」は国家資格であるため、資格にかかわる手続きは行われているものの、介護職の教育プログラムの知的財産の保護はまだ手つかずの状態であることが、本年度のチーム部会で明らかになった。

グローバル化、そして教育プログラムの普及のためには、教育プログラムの可視化、普遍化が必要だが、他方では、その開発されたプログラムをどこまでオープンにし、どこからを知財として保護していくのか。すそ野を広げるための普及施策と、知的財産の保護を両輪のごとく運営していくためにも、分野ごとの横断的なレベル設定と運用方法が今後の課題となってくる。

### 6-3 次年度の取組みに向けて

観光、経営・ビジネス、介護・福祉、調理・栄養・食、社会基礎整備の5つの成長分野等における中核的専門人材育成に向け、①職業教育プログラムのモジュール化（学習から就業へ。キャリアアップの段階ごとの位置づけ）、②既存のキャリアアップ、社会人学び直しプログラムとの接続・統合性（離職者問題への対応など）、③国際的競争力・通用性をもったオーダーメイド型プログラムの開発・提供、④産官学連携による評価システムモデルの開発・提供という4つの新たな事業課題が浮かび上がった。

同時に、中核的専門人材としてのグローバル人材の育成に関わるモデルプログラムの開発、試行実施の結果をもとに課題等を共有し、課題解決に向けた全国的な取組みになるよう、継続的に働きかけていくことも必要である。

そのために、本年度の残された課題として、①カリキュラムの標準化と地域産業、職種固有性への対応、②産学連携によるプログラム開発、教育の運用に関する意識や志向共有という課題を再度検討することが挙げられた。そして、さらに日本型人材育成の特徴をガラパゴスモデルとしてブランド化していくことも検討課題である。なぜならグローバル化の問題が避けられない介護・福祉分野の人材育成においては、日本の教育プログラムが「日本式」として流出し、知的財産が脅かされている現状が存在しているからである。日本独自の慮りの精神やケアマインドで培われた知識、技能、態度の教育プログラムを「介護＝Kaigo」としてのブランド化すること、また、観光分野においても地域ブランドの開発を検討することなど、ブランド化に伴う知的財産の保護に対する検討も今後の課題である。日本の文化・社会が持つ抽象概念の特徴を日本モデルをブランドとして確立し、ジャパンプランドとし海外に発信するという積極的な戦略も視野に入れながら、次年度からは分野横断的な議論を検討することが求められる。

（プロジェクト事務局 江藤智佐子）

平成 25 年度 文部科学省委託事業

成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進事業  
成果報告書 Vol.2

**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**

国立大学法人 九州大学（事業責任者 吉本 圭一）

---

発行年月日 2014 年 3 月 14 日

発行・編集 吉本 圭一

〒 812-8581 福岡市東区箱崎 6-19-1

九州大学大学院人間環境学研究院教育学部門

電話・FAX 092-642-4165

印刷・製本 城島印刷株式会社

〒 810-0012 福岡市中央区白金 2-9-6

電話 092-531-7102 FAX 092-524-4411

---