
グローバルなビジネス展開に対応する
中核的専門人材養成とリカレント学習に向けての
モジュール開発プロジェクト

平成 27 年度文部科学省委託事業

成長分野等における中核的専門人材養成等の戦略的推進事業



平成 28 年 2 月

国立大学法人 九州大学

(事業責任者 吉本 圭一)

はじめに

本書は、平成 27 年度文部科学省委託『成長分野等における中核的専門人材養成等の戦略的推進』事業において、九州大学が受託した「グローバルなビジネス展開に対応する中核的専門人材養成とリカレント学習に向けてのモジュール開発プロジェクト」の成果を取りまとめたものである。

本年度は、九州大学が事業に取り組み 3 年度目の代表プロジェクト「職業教育・高等教育資格枠組みを通じたグローバルな専門人材養成のためのコンソーシアム」の傘下にある 4 つの職域プロジェクトのうち、他の 3 つが独立して事業をそれぞれ受託したために、ビジネス分野を九州大学が受託し取り組んでいるものである。

日本社会のグローバル化は、海外進出企業・事業所だけでなく、ビジネスのあらゆる場面、またバックヤードを担当する部門においても、国内外での国際的次元が拡大している。本事業では、社会人の学び直しに焦点をあて、なおかつ新卒のための既存プログラムの見直しにも資することを狙いとし、グローバルなビジネス展開に対応する中核的な専門人材等を養成するためのモジュールプログラムの開発という位置づけをもっている。社会人の学び直しに対応できるプログラムの開発には、とりわけ地域における人材ニーズの把握や産業界との対話が不可欠であり、他の 3 つの職域プロジェクトと同様に、これからの職業教育の向上・充実に不可欠の「4 つの問い」（本文に掲載）を設定し、それに沿った検討、研究開発を進めた。

九州発のグローバル化に対応した人材養成プログラムの開発として、鹿児島と福岡の 2 地域で人材ニーズの探索、各教育プログラムの見直し、そして実証講座を開催した。実証講座の企画・運営にあたっては、鹿児島県立短期大学ならびに専門学校九州テクノカレッジの教職員の皆様に多大なご尽力をいただいた。また、プロジェクトの実施にあたっては、構成機関と各委員、そしてご協力をいただいた関係団体等の皆様にもひとかたならぬご協力をいただいた。本事業に関わっていただいた皆様にあらためて御礼申し上げたい。

本報告書のとりまとめにあたっては、九州大学第三段階教育研究センターのスタッフが担当した。本報告書が、九州発のグローバル化に向けての、グローバルな通用性を持つ中核的専門人材育成の教育プログラム開発に資するものとなることを願っている。

2016 年 2 月

九州大学 第三段階教育研究センター
研究センター長 吉本 圭一

「グローバル・コンソーシアム」から各成長分野等の取組みへの4つの問い

吉本 圭一（九州大学）

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

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

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

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

- 1) 産学官の連携した取組みにより、専門人材養成を戦略的に推進するため、成長分野等における取組みを先導する産学官連携コンソーシアムを組織化し、中核的専門人材及び高度人材養成のための新たな学習システムを検討し、産学官で共有する。

2) 産学官コンソーシアムの方針等を踏まえ、各分野・職域の平成 26 年度までに開発された全国的な標準モデルカリキュラム等を活用して、各地域の専修学校等において、地元の企業や業界団体等の人材ニーズを踏まえた「オーダーメイド型教育プログラム」の開発・実証を行い、成果を全国的な標準モデルカリキュラム等にフィードバックするとともに、その課題とノウハウを蓄積し、とりまとめ、全国に提供する（職域プロジェクト A「地域版学び直し教育プログラム」）。

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

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

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

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

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

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

これは、一方で、それぞれの成長分野等において人材とビジネスのインバウンド展開・アウトバウンド展開が進んでおり、これに対応するための人材養成プログラムを、特に中核的専門人材（主要な範囲として欧州学位資格枠組み（EQF）のレベル 4～6 の範囲、またわが国の専門学校・短大・高専および大学学士課程等が担う人材養成の範囲）に焦点を当てて検討し、そ

のモデルを開発していくことが課題となる。本「グローバル専門人材」分野における「介護」「食・調理」「観光」「ビジネス」の各領域については、それぞれ文部科学省委託における他の成長分野等にかかる事業において取り組まれており、またそこでの人材のグローバルな活躍についても多く語られている。これに対して、本「グローバル専門人材養成」分野における当該領域の取組みは、グローバルかつ分野横断的な視点での検討・評価を課題とするところに特徴がある。

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

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

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

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

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

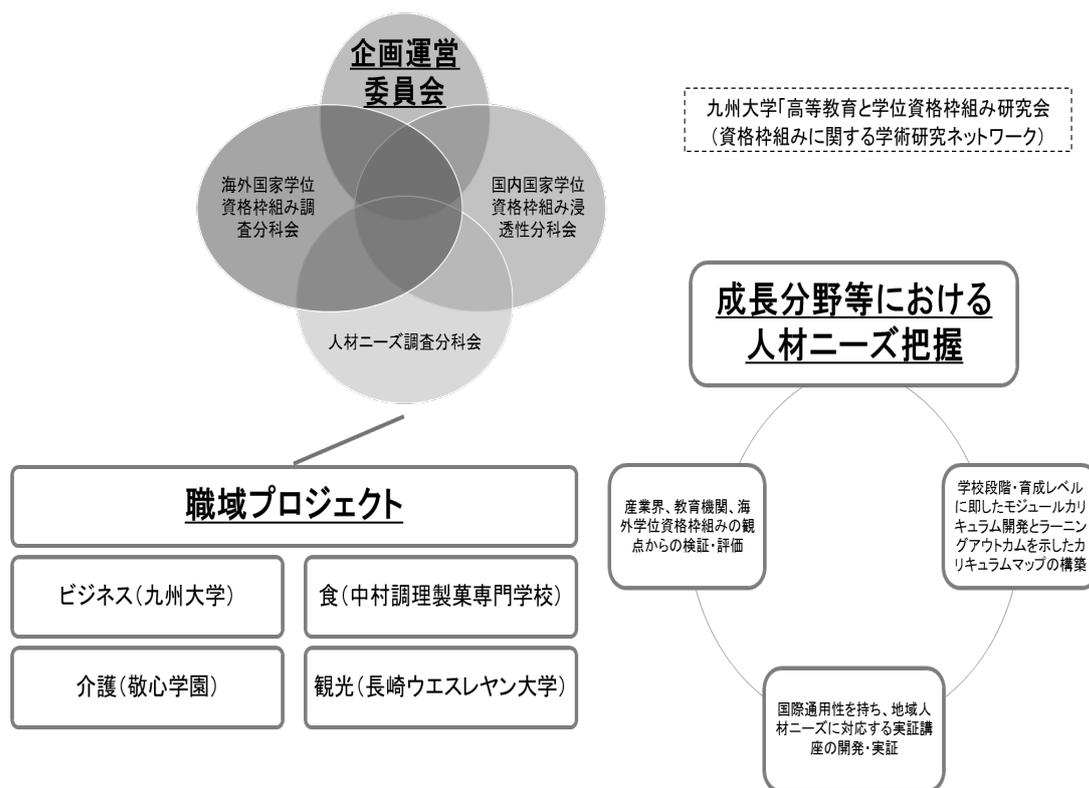
本年度、2015（平成27）年度には、「食・調理」領域を中村専修学園に独立したプロジェク

トとして企画、立案、推進をいただいた。すなわち、「介護」「観光」および「食・調理」を外の機関による独立のプロジェクトとして、「ビジネス・経営」領域については他機関の参加を得て九州大学のプロジェクトとして実施している。

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

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

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



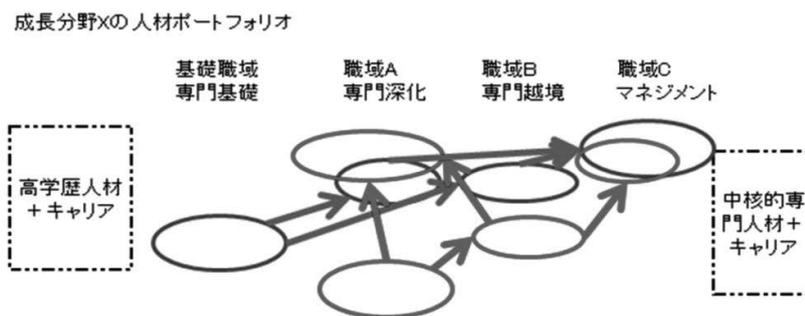
4. カリキュラムを通じた機能的分化の探究の枠組み・方法をめぐって

九州大学「コンソーシアム」においては、本年度事業のテーマとして、カリキュラムを通し

た機能的分化に着目した。なぜなら、人材育成目標に応じた知識・技能・コンピテンシーとレベルを総合的に検討したカリキュラム開発が職業教育に求められているからである。

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

図2 成長分野等における人材ポートフォリオとコンピテンシー

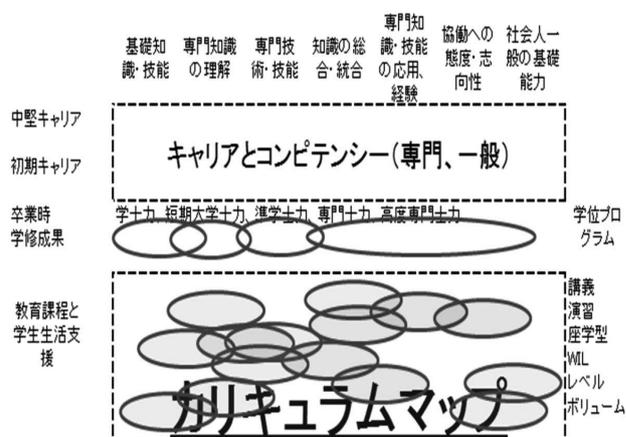


出所) 吉本 (2015)

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

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

図3 高等教育のコンピテンシーと学習成果



出所) 吉本 (2015)

5. 各成長分野等におけるプログラム開発のための4つの問い

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

全てのプロジェクトが集う九州大学「コンソーシアム」主催の成果報告会等においては、以下の4つの課題を設定して、各プロジェクトの成果の振り返りをお願いした。これは、2014（平成26）年度に提起した3つの課題に加えて、これまでに一定の「人材養成プログラム」のモデルが構築されている段階を踏まえて、「グローバル専門人材」分野に固有の、また高等教育段階の職業教育において必須の、「人材養成のグローバル化」に向けての課題に対して、「介護」「食・調理」「観光」「ビジネス」の各領域からの回答を求めて横断的な比較検討を行うためのものである。今後のグローバルな国家学位・資格枠組み構築の可能性・課題の探究に結びつけることを目指している。

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

課題1) 成長分野等における人材のポートフォリオとそこでの人材ニーズの把握

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

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

課題4) 人材養成プログラムのレベル設定における国内外の参照規準

図4 「グローバル専門人材」各分野への質問事項

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

- 1 **成長分野等における人材のポートフォリオとそこでの人材ニーズの把握**
 - 1.1 **〔人材のポートフォリオ〕** 当該事業で焦点をあてる成長分野等（産業や職域）の範囲は何か。その分野で就業者の量と質について、実態の把握と将来ニーズ、とりわけ中核的専門人材の実態とニーズ（職能・専門性とその規模）
 - 1.2 **〔キャリアパス〕** 当該分野内でのキャリアアップ（日本的キャリア形成にもとづいたマネジメント層、指導層、専門特化などのキャリア）や他分野等との間での人材移動など、当該成長分野等のキャリアパスはどう理解されているか。
 - 1.3 **〔ニーズ把握の方法〕** これらの人材ポートフォリオと人材ニーズを把握・探究するために、産業界等と教育関係者等がどのように協議し、どのような把握の方法（既存の統計の再分析や、アンケート・インタビューの実施）をとったのか。
- 2 **本事業に取り組む機関の対応する教育プログラムのカリキュラムマップやカリキュラムツリーの把握と改革の方向性の探究**
 - 2.1 **〔学習成果目標〕** 事業参加機関における当該分野に関連する現状の教育プログラムについての進路・人材養成の目標、学修成果目標（知識・技能・コンピテンシー等）
 - 2.2 **〔カリキュラムマップ〕** 目標とする学修成果とそのため学習方法（授業科目の学年別配置、時間数、座学やインターンシップ・実習等の別など）とを位置づけたカリキュラムマップないしカリキュラムツリー
 - 2.3 **〔人材ニーズへの対応性の把握〕** この学修成果となる知識・技能・コンピテンシーなどが、前記の人材ニーズに即したものとなっているか、またどのような方向で改革していくのか、産業界等の参加者とともどのように検討がされたか。
- 3 **人材ニーズとカリキュラムマップを結びつけるための課題の検討とそこから取り組む実証講座の開発とモデル提示**
 - 3.1 **〔学習者とプログラム体系〕** 就労、キャリアアップ、キャリア転換を目指す社会人や生徒・学生など、どのような学習者を想定してどのようなレベル設定によるプログラム体系（他の教育段階の機関によるプログラムも含めて）が構想されたか。
 - 3.2 **〔実証講座のレベル設定と方法〕** 人材ニーズとカリキュラムマップを結びつけるためのモデルとしての実証講座等は、先の体系においてどのレベルに位置付けられているのか。また、実証講座の方法として、産学連携に基づいた実習など職業教育に固有の方法が計画されているか。
 - 3.3 **〔産官学による企画・運営・検証〕** この実証講座等の企画・運営・検証において産学連携によるコンソーシアムの実質化が達成されているか。
- 4 **人材養成の国際的通用性のための教育・人材養成プログラム体系の開発**
 - 4.1 **〔レベル設定における外部からの参照〕** 前記3.1におけるプログラム体系や、個別実証講座におけるレベル設定は、外部のどのような体系（例えばキャリア段位制度や職業能力評価基準、あるいは欧州の学位資格枠組みなど）、またその学修成果レベル設定などを参照して開発されているか。

① 成長分野等における人材のポートフォリオとそこでの人材ニーズ把握

[人材のポートフォリオ]

プロジェクトで地域、産業、職業のターゲットとなる分野をどのように設定したのか、そしてその分野の内部において現状で量的・質的に、つまりどのような専門性（職能）と、能力資格レベルの人材がどのくらいの規模であり、今後はどこに人材ニーズがあるのか。人材の専門性やレベルごとに必要な人材規模は異なったニーズがあると思われるが、それらのそれぞれの専門性やレベルごとに異なるニーズの展望を複数重ね合わせてセットした、関係分野の人材の現状と将来のビジョンという意味での「ポートフォリオ」を解明することが課題である。

[キャリアパス]

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

[ニーズ把握の方法]

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

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

[学習成果目標]

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

[カリキュラム・マップ～カリキュラム・キューブ]

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

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

[人材ニーズへの対応性の把握]

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

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

[学習成果とプログラム体系]

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

[実証講座のレベル設定と方法]

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

[産官学による企画・運営・検証]

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

④ 国内外の学位・資格や職業能力評価のための制度との比較可能性の考量

[レベル設定における外部諸制度の参照]

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

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

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

【参考文献】

- 吉本圭一（2009）「専門学校と高等職業教育の体系化」、『大学論集』 40、199-215 頁。
- 吉本圭一（2015）「1. グローバル・コンソーシアムから各成長分野への3つの問い」吉本圭一編『平成26年度文部科学省委託事業 成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進事業成果報告書 vol.8 中核的専門人材育成のためのグローバル・コンソーシアム』、51-54 頁。
- 中央教育審議会答申（2011）「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」ぎょうせい。
- 文部科学省「専修学校における学校評価ガイドライン」
http://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afieldfile/2014/05/26/1348103_01_1.pdf（2016年2月11日取得）
- 文部科学省「『職業実践専門課程』について」
http://www.mext.go.jp/a_menu/shougai/senshuu/1339270.htm（2016年2月11日取得）
- 文部科学省（2015）「平成27年度『成長分野等における中核的専門人材養成等の戦略的推進事業 公募要領』」

【注】

吉本圭一 (2016) 「「グローバル・コンソーシアム」から各成長分野等の取組みへの4つの問い」
(九州大学『「中核的専門人材育成のためのグローバル・コンソーシアム」成果報告書』Vol.13、
2016年) より転載。

平成27年度「成長分野等における中核的専門人材養成等の戦略的推進」事業
平成27年度 報告書 Vol.14
グローバルなビジネス展開に対応する中核的専門人材養成とリカレント学習に向けての
モジュール開発プロジェクト

目 次

はじめに

「グローバル・コンソーシアム」から各成長分野等の取組みへの4つの問い

第1部 「グローバルなビジネス展開に対応する中核的専門人材養成とリカレント学習に向けての
モジュール開発プロジェクト」事業計画

1. 事業名称	1
2. 事業の目的・概要	1
3. 事業の実施意義と必要性	1
4. 前年度までの取組概要・成果と本事業との継続性	3
5. 実施体制	5
6. 組織体制	6
7. 事業の成果目標	10
8. 事業の実施計画	10
9. 全体研究会・分科会実施概要	17

第2部 国際通用性分科会成果報告

1. ビジネス分野における学位・資格の国際通用性に係る海外調査（課題）	23
2. 海外訪問調査 その1 フィンランドにおける高等教育の方向性－University と Polytechnic の相違に着目して－	27
3. 海外訪問調査 その2 オーストラリアの学位資格枠組みに関する研究	36

第3部 モジュール型学習プロジェクト ビジネス・経営鹿児島実証講座報告

1. 実証講座の概要	49
2. 各講座講師による講義実施報告	55
3. 実施結果	101
4. まとめ	103
5. 経営・ビジネス分野実証講座「ビジネスパーソンへのワンランク↑アップ講座」の 検証・評価について	105
6. 海外招聘研究者からのコメント	115

第4部 モジュール型学習プロジェクト ビジネス・経営福岡実証講座報告

1. 福岡分科会の目標と概要	135
2. 実証講座についての問題提起	135
3. ビジネスに関する基礎的分析	135
4. 福岡県における実証講座の可能性と女性の就労	137
5. 中小企業における会計の役割	144
6. 求められる会計コンピテンシーについて	146
7. 会計教育について	147
8. 中小企業会計コンピテンシーについて	148
9. 3つの課題に関する検討	149
10. 福岡分科会における実証講座	150
11. 会計教育とそのグローバル化の今後の課題について	151
12. ビジネス・経営福岡分科会実証講座概要について	152
13. ビジネス・経営分野福岡実証講座の検証について	157
あしがき	159

第1部 「グローバルなビジネス展開に対応する中核的専門
人材養成とリカレント学習に向けてのモジュール
開発プロジェクト」事業計画

第1部「グローバルなビジネス展開に対応する中核的専門人材養成と リカレント学習に向けてのモジュール開発プロジェクト」事業計画

1. 事業名称

「グローバルなビジネス展開に対応する中核的専門人材養成とリカレント学習に向けてのモジュール開発プロジェクト」

2. 事業の目的・概要

(1) 目的・概要

地域における産業界のニーズを捉え、グローバル社会に対応した国際通用性をもった人材の養成を視野に、学び直しが可能な積み上げ方式の学習ユニットのモデルプログラムの開発・検討、試行実施が目的である。主に会計・経理等を中心としたビジネス・スキルの習得、女性のキャリア・アップを想定した学習支援システムの検討など、職業実践的なモデルプログラムの開発・検討、試行実施とその評価の検討の2つの事業を行う。

(2) 養成する人材像

国際的通用性をもったプログラムによるビジネス・スキルのエンパワーメントと女性のキャリア・アップ

3. 事業の実施意義と必要性

【ビジネス分野における社会人の能力開発ならびに女性の雇用創出とグローバル化への可能性】

経済の活性化のためには、能力開発や潜在労働力の掘り起こしが必要である。女性の労働力率は、結婚・出産期に当たる年代に一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇するという、いわゆるM字カーブを描くことが知られており、近年、M字の谷の部分の部分が浅くなってきている。女性の就業形態を見ると、多くの女性が結婚・出産期にさしかかる25歳以降で、正規雇用が減少して非正規雇用が増加する傾向が見られる。正規雇用として働き始めた女性も、結婚、出産等とライフイベントを重ねるにつれて、徐々に、非正規雇用、あるいは一時的な離職といった選択を行っていると考えられる。近年、M字カーブの底に当たる年齢階級を始めとして、全般的に女性の就業率が上昇してきているが、総務省「労働力調査（詳細集計）」（平成24年）によれば、非労働力人口の女性のうち303万人がなお就労を希望している。そのうちの半分以上に当たる161万人は25～44歳の年齢階級に属しており、25～44歳の女性の人口に対する割合は9.6%に及んでいることなどから女性の雇用創出は大きな課題であるといえる。とりわけ短大卒・専門学校卒女性など一般職でのキャリアを展開してきた場合に、20歳代後半でのいわゆる「ガラスの天井」問題が、日本社会の取り組むべき重要な課題となっている。

また、日本の近隣諸国である東アジア諸国との商取引や経済発展のためには、IT化やグローバル化への対応が急務となっている。グローバル専門人材という国際次元に特化した専門性だけでなく、あらゆる範囲の企業が国内外でグローバルなビジネスを展開しつつあり、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、特にビジネス分野で人々が国際的な対応力を必要としてい

る。その中でもとりわけ中核的専門人材においては、語学、異文化などとともに、技術移転やビジネスに関わる国際法規、知財等、また日本的な企業経営などのビジネス・マネジメントへの理解が不可欠となっている。

九州地区はアジアの玄関口として国際商取引が活発な地域といえるが、地域人材の活用や女性の労働力の活性化には課題も多く山積している。今後、地域経済の創成のためには、グローバルとローカルを視野に入れたグローバルな人材開発、とりわけビジネス分野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。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は適切な人材養成の量とともに質も伴っていないのが実情である。

大学・短大・専門学校等の第三段階教育機関において、IT教育やグローバル教育など若年者を対象とした教育プログラムは取り入れられつつあるが、社会人の学び直しやガラスの天井という障壁を超えられない女性の能力開発にはまだ十分な教育プログラムが普及していない実情がある。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いる。そうした準備課程に相当するプログラムを検討し、さらに履修証明などによる単位積み上げ型の正規課程の一部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、元気で優秀な女性の潜在労働力の活用等の観点からも期待されるものである。

【取組みが求められている状況】

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中小企業にも求められている。

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、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、日本型グローバル化の要点ともなるビジネス・マネジメントなどに精通するための知識・技能を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。とりわけ九州地区の高等教育機関への留学生は、中国、台湾、韓国などのアジア諸国からの学生であり、観光客もアジア諸国から来日することが多い。法務省「出入国管理統計」によると、九州への訪日外国客数は平成元年、283.5万人であったのが、平成22年は、861.1万人とおよそ3倍増加しており増加しており、着実に九州のインバウンドの変化がみられることが明らかである。物流、商取引先もアジア諸国と関わることも関わらず、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である。スキルアップに意欲的な社会人にとって、ビジネスモデルや国際会計等の知識を学び直す教育プログラムを体系的に学ぶ機会が得られることが中小企業を中心に求められている。

【本事業を推進する必要性】

今日の日本社会におけるグローバル化の進展に伴い、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、バックヤードを担当する部門においても国内外での国際的

次元が拡大している。

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のが現状である。そこで本事業では、社会人の学び直しに焦点をあて、また新卒にも対応できるグローバルなビジネス展開に対応する中核的な専門人材を養成するための、リカレントな学習を推進するモジュールプログラムの開発が必要であるとの認識にいたっている。

そこで、本プロジェクトにおいては、地域における、とりわけ九州地区にカスタマイズしたグローバル化対応人材を育成するモジュールプログラムの開発を検討していく。

4. 前年度までの取組み概要・成果と本事業との継続性

4-1 取組み実施にあたっての平成26年度までに実施された職域プロジェクト等の成果の活用方針、方法等

九州大学が推進するモジュールプログラム開発のプロジェクトは、平成25年度と平成26年度の2年間実施してきた。初年度にあたる平成25年度は、ビジネスの需要と実情を知るために、コンソーシアムと連携し、九州の企業等における人材ニーズ調査を実施した。そして、ビジネス人材の育成にはどのようなニーズがあり、どのようなプログラムが求められているのか。特に、働きながら学ぶモデルの先駆的な事例として、鹿児島県立短期大学商経学科の夜間部の教育プログラムの内容と実情を分析・検討することからスタートした。初年度は、グローバル展開に向けての進展という観点からみて九州はひとくくりで語ることができないため、むしろ銘品・特産等のグローバル資源を有していながら、特に女性のエンパワーメントという点でも課題を抱え、今後のグローバル専門人材の必要性の強い鹿児島地域に焦点をあて、教育・産業いずれにおいてもそのグローバル展開へのニーズ理解自体についての基本的課題があり、人材育成への目標設定のための課題認識醸成の課題への取組みが重要であることなど、地域特徴が明らかになった。

2年目にあたる平成26年度は、鹿児島地区において、産業界との対話の推進という課題を解決するための取組みとして、産官学が連携したシンポジウムを開催することで、地域の文化と経済事情を考慮し、かつグローバルビジネスにも対応できる人材育成の重要性が求められていることが明らかになった。また、対照的に、歴史的にもアジアとの交流窓口として発達し、日本全体においてもグローバル化のモデル地域となりうる福岡において、短大卒・専門学校卒のビジネス分野のプログラムの検討を行い、国際会計と中小企業会計など、福岡においてもインフラにおいてグローバル化と一言で方向を焦点化しにくい領域、それゆえにグローバルな焦点を持つ人材養成の多様性の課題を確認することができた。

4-2 前年度までの取組概要・成果と本事業との継続性

【平成25年度事業】

・取組概要

コンソーシアム「中核的専門人材育成のためのグローバルコンソーシアム」傘下の職域プロジェクト「グローバル人材養成に向けてのリカレントなモジュール学習プロジェクト」における経営・ビジネス分野の①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、②商工会議所等と連携し、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、③教育の質保証の仕組みづくりの検討。

- ・事業成果

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。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のモデルプログラムの検討。

- ・平成26年度事業との継続性・関連性（成果の活用含む）

九州大学コンソーシアムとの連携により、職域プロジェクトのチーム部会として、先行コンソーシアムの事例調査とコンソーシアムで実施した企業人材ニーズ調査において、経営・ビジネス分野のグローバル人材に関するニーズの把握を行った。そこで、学校と産業界との対話によるプログラム作りの課題が明らかになったので、平成26年度には地域の特性を考慮した産業界との対話によるプログラム開発の可能性を検討することにした。

【平成26年度事業】

- ・取組概要

ビジネス・経営分野のカリキュラムの検討をおこない、実証講座にかわるシンポジウムの企画・実施をおこなった。

- ・事業成果

ビジネスの専門性と中核的専門人材に必要な能力を事務、会計、情報の3つにカテゴライズすることができた。専門別のチーム部会によりカリキュラムの検討。

- ・本年度事業との継続性・関連性（成果を本年度の取組にどのように活用するのか）

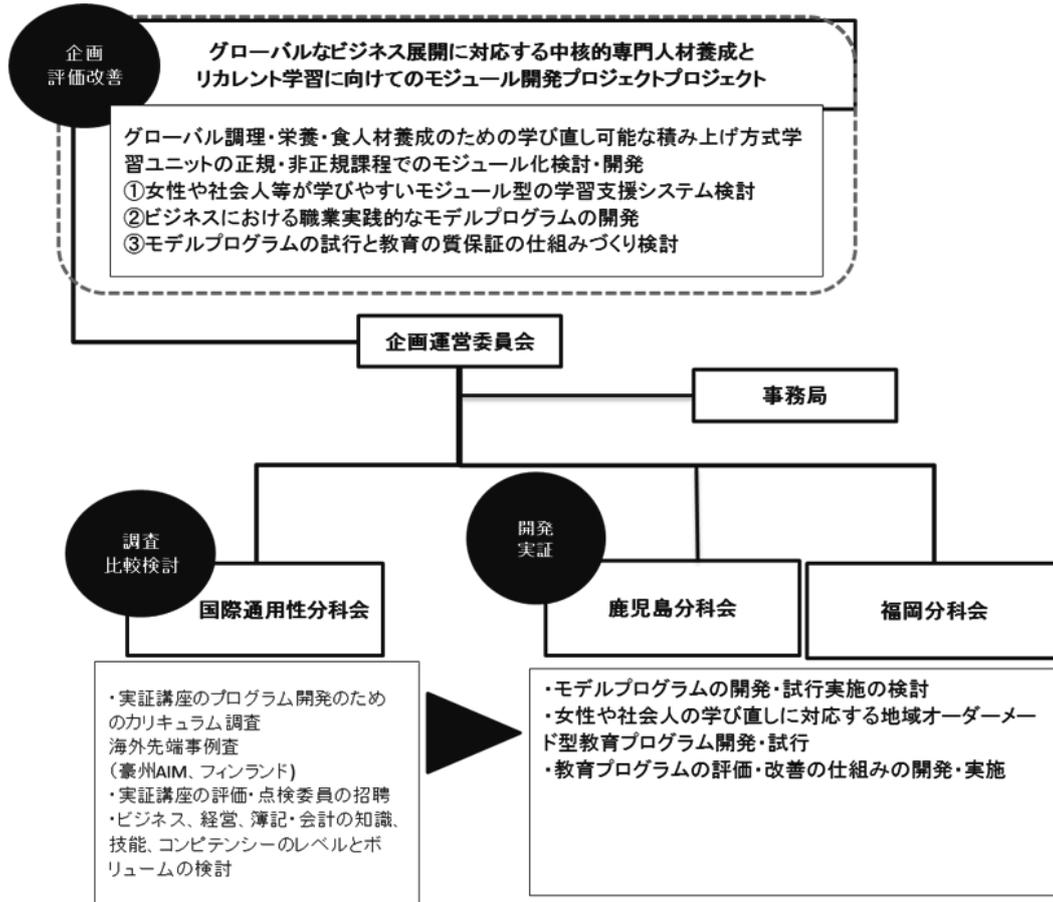
経営・ビジネスの中核的専門人材に必要な3つの能力（ビジネス・マネジメント、会計・経理、情報・IT）が明らかになったため、地域に応じたオーダーメイド型の教育プログラムを開発につなげていくことが確認された。九州地区においては、地元就職希望者が多いという特徴もあり、地域のニーズと地域文化に応じた人材育成が必要であることも明らかになった。これらの活動結果を踏まえ、本年度は、九州のみならず日本全体のアジアとの交流窓口としてグローバル化の先端を行く福岡と、地域の特産・銘品等のグローバル展開の資源を多く保有する鹿児島での比較検討を行いつつ、中核的専門人材育成のための再教育も視野にいたしたモジュールプログラムの開発のために実証講座開発へと事業をつなげる。

※平成26年度の成果の公開状況

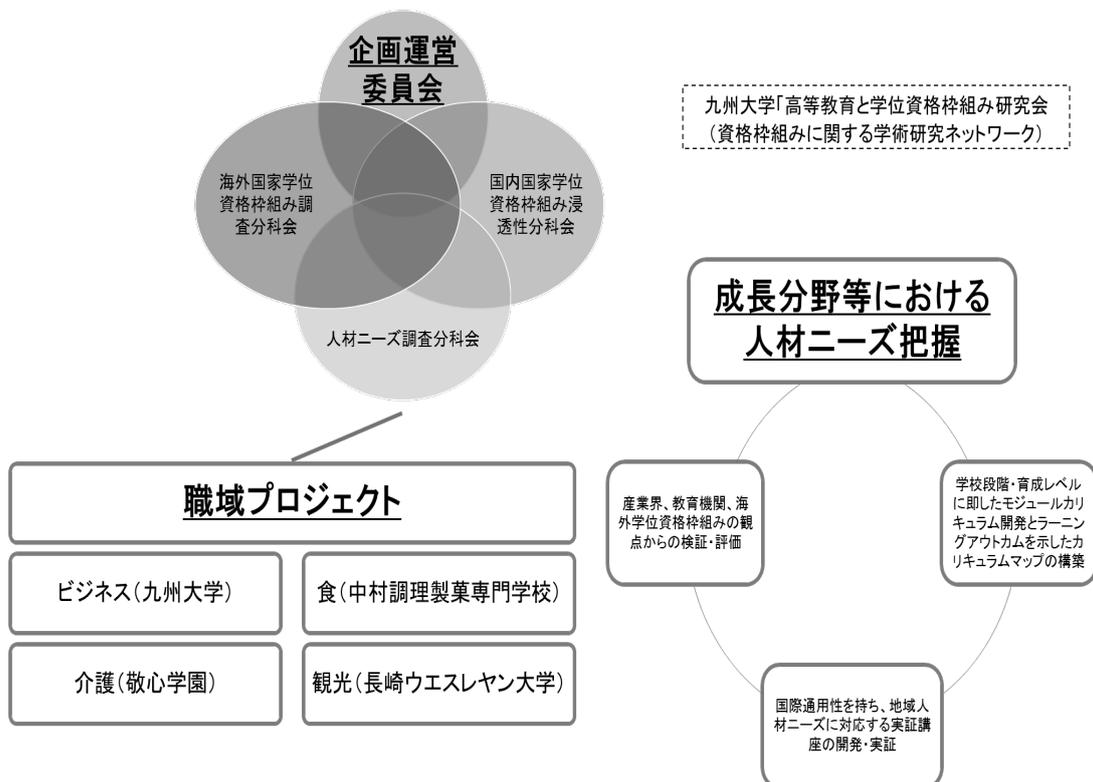
文科省委託事業 EQGC 研 モジュールプロジェクト

<http://eq.kyushu-u.ac.jp/module/>

5. 実施体制



[コンソーシアムと他の職域プロジェクトとの関係]



6. 組織体制

6-1 構成機関（機関として本事業に参画する学校・企業・団体等）

	構成機関（学校・団体・機関等）の名称	役割等	都道府県名
1	九州大学大学院・人間環境学研究院	全体総括	福岡県
2	国立教育政策研究所	調査研究・指導助言	東京都
3	学校法人友幸学園・専門学校九州テクノカレッジ	開発	福岡県
4	学校法人麻生塾・麻生情報ビジネス専門学校	指導助言	福岡県
5	香蘭女子短期大学	開発	福岡県
6	学校法人西鉄学園・西鉄国際ビジネスカレッジ	調査研究・評価	福岡県
7	長崎ウエスレヤン大学	調査研究・評価	長崎県
8	学校法人向洋学園・宮崎ビジネス公務員専門学校	開発	宮崎県
9	学校法人石川学園・大育情報ビジネス専門学校	指導助言	沖縄県
10	鹿児島県立短期大学	開発・実証	鹿児島県
11	学校法人第一平田学園・中国デザイン専門学校	調査研究・評価	岡山県
12	アソウ・ヒューマニーセンター	開発	福岡県
13	(株) ビジネス・リノベーション・ラボ	開発	福岡県
14	(有) ザ・ライスマウンド	開発	東京都
15	JAMOTE 認証サービス (株)	開発・指導助言	東京都
16	(一社) 福岡県専修学校各種学校協会	調査研究・指導助言	福岡県
17	福岡中小企業経営者協会	調査研究・指導助言	福岡県
18	福岡商工会議所	調査研究・指導助言	福岡県
19	福岡県商工部商工政策課	調査研究・指導助言	福岡県
20	(一財) 職業教育・キャリア教育財団	調査研究・指導助言	東京都
21	日本インターンシップ学会	調査研究・指導助言	福岡県
22	久留米市協働推進部男女平等推進センター	開発・指導助言	福岡県
23	豪州・国立職業教育研究センター (NCVER)	開発・指導助言	オーストラリア

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

氏名	所属・職名	役割等	都道府県名
吉本 圭一	九州大学大学院・人間環境学研究院・教授	統括	福岡県
朽原 克彦	日本商工会議所・理事	評価・指導助言	東京都
笹井 宏益	国立教育政策研究所・生涯学習政策研究部長	調査研究	東京都
木村 拓也	九州大学・基幹教育院・准教授	調査研究	福岡県
伊藤 友子	熊本学園大学・外国語学部・教授	調査研究	熊本県
亀野 淳	北海道大学・高等教育推進機構・准教授	調査研究	北海道
杉本 和弘	東北大学・高度教養教育・学生支援機構・教授	調査研究	宮城県
塚原 修一	関西国際大学・客員教授	調査研究	兵庫県
椿 明美	札幌国際大学短期大学・教授	調査研究	北海道
田所 徹夫	学校法人友幸学園・理事長	開発・実証	福岡県
清崎 昭紀	学校法人麻生塾・経営推進室マネージャー	調査研究・指導助言	福岡県
坂根 康秀	香蘭女子短期大学・学長	開発・試行	福岡県
中濱 雄一郎	香蘭女子短期大学・准教授	開発・試行	福岡県
島崎 明	西鉄国際ビジネスカレッジ・顧問	調査研究・指導助言	福岡県
酒井 佳世	久留米大学・学長直属・講師	調査研究	福岡県
南 慎郎	長崎ウエスレヤン大学・事務局長	調査研究・指導助言	長崎県
石川 正剛	学校法人石川学園・本部長	評価・指導助言	沖縄県
種村 完司	鹿児島県立短期大学・学長	開発・実証	鹿児島県
岡村 俊彦	鹿児島県立短期大学・教授	開発・実証	鹿児島県
宗田 健一	鹿児島県立短期大学・准教授	開発・実証	鹿児島県
岡村 雄輝	鹿児島県立短期大学・講師	開発・実証	鹿児島県
平田 眞一	学校法人第一平田学園・理事長	調査・研究	岡山県
井上 歩	アソウ・ヒューマニーセンター・専任講師	開発	福岡県
花田 淳子	(株) ビジネス・リノベーション・ラボ・代表取締役	開発	福岡県
飯塚 正成	(有) ザ・ライスマウンド・代表者	調査研究・指導助言	東京都
八木 信幸	JAMOTE 認証サービス株式会社・代表取締役	調査研究・指導助言	東京都
中村 哲	一般社団法人福岡県専修学校各種学校協会 前会長	調査研究・指導助言	福岡県
中原 淳二	福岡中小企業経営者協会・常任参与	調査研究・指導助言	福岡県
中芝 督人	福岡商工会議所・事務局長	評価・指導助言	福岡県
山田 修平	福岡県商工部商工政策課国際班	評価・指導助言	福岡県
菅野 国弘	職業教育・キャリア教育財団・事務局次長	調査研究・指導助言	東京都
竹村 美穂	久留米市協働推進部男女平等推進センター・所長	指導助言	福岡県
Phil Loveder	豪・国立職業教育研究センター (NCVER) 国際部長	指導助言	オーストラリア

6-2-1 企画運営委員会（上記6-2の者うち本委員会構成員）

氏名	所属・職名	役割等	都道府県名
吉本 圭一	九州大学大学院・人間環境学研究院・教授	委員長	福岡県
亀野 淳	北海道大学・高等教育推進機構・准教授	副委員長	北海道
朽原 克彦	日本商工会議所・理事	評価・指導助言	東京都
種村 完司	鹿児島県立短期大学・学長	運営委員	鹿児島県
田所 徹夫	学校法人友幸学園・理事長	運営委員	福岡県
坂根 康秀	香蘭女子短期大学・学長	運営委員	福岡県
清崎 昭紀	学校法人麻生塾・経営推進室マネージャー	運営委員	福岡県
塚原 修一	関西国際大学・客員教授	運営委員	兵庫県
椿 明美	札幌国際大学短期大学・教授	運営委員	北海道
飯塚 正成	(有) ザ・ライスマウンド・代表者	運営委員	東京都
伊藤 友子	熊本学園大学・外国語学部・教授	運営委員	熊本県
酒井 佳世	久留米大学・学長直属・講師	運営委員	福岡県
井上 歩	アソウ・ヒューマニーセンター・専任講師	運営委員	福岡県
菅野 国弘	職業教育・キャリア教育財団・事務局次長	運営委員	東京都
中原 淳二	福岡中小企業経営者協会・常任参与	運営委員	福岡県
竹村 美穂	久留米市協働推進部男女平等推進センター・所長	運営委員	福岡県

6-2-2 ビジネス・経営福岡分科会（上記6-2の者うち本委員会構成員）

氏名	所属・職名	役割等	都道府県名
田所 徹夫	学校法人友幸学園・理事長	主査	福岡県
中濱 雄一郎	香蘭女子短期大学・准教授	副主査	福岡県
吉本 圭一	九州大学大学院・人間環境学研究院・教授	研究代表	福岡県
井上 歩	アソウ・ヒューマニーセンター・専任講師	開発・試行	福岡県
清崎 昭紀	学校法人麻生塾・経営推進室マネージャー	開発・試行	福岡県
中原 淳二	福岡中小企業経営者協会・常任参与	開発・試行	福岡県
花田 淳子	(株) ビジネス・リノベーション・ラボ・代表取締役	開発・試行	福岡県
竹村 美穂	久留米市協働推進部男女平等推進センター・所長	開発・指導助言	福岡県
飯塚 正成	(有) ザ・ライスマウンド・代表者	開発・指導助言	東京都
酒井 佳世	久留米大学・学長直属・講師	開発・指導助言	福岡県
亀野 淳	北海道大学・高等教育推進機構・准教授	指導助言	北海道
伊藤 友子	熊本学園大学・外国語学部・教授	指導助言	熊本県
石川 正剛	学校法人石川学園・本部長	指導助言	沖縄県
中芝 督人	福岡商工会議所・事務局長	評価・指導助言	福岡県
山田 修平	福岡県商工部商工政策課国際班	評価・指導助言	福岡県

6-2-3 ビジネス・経営鹿児島分科会

氏名	所属・職名	役割等	都道府県名
岡村 俊彦	鹿児島県立短期大学・教授	主査	鹿児島県
吉本 圭一	九州大学大学院・人間環境学研究院・教授	研究代表	福岡県
宗田 健一	鹿児島県立短期大学・准教授	開発・試行	鹿児島県
岡村 雄輝	鹿児島県立短期大学・講師	開発・試行	鹿児島県
飯塚 正成	(有) ザ・ライスマウンド・代表者	開発・指導助言	東京都
南 慎郎	長崎ウエスレヤン大学・事務局長	開発・指導助言	長崎県
中原 淳二	福岡中小企業経営者協会・常任参与	指導助言	福岡県
亀野 淳	北海道大学・高等教育推進機構・准教授	指導助言	北海道
酒井 佳世	久留米大学・学長直属・講師	指導助言	福岡県
田所 徹夫	学校法人友幸学園・理事長	指導助言	福岡県
中濱 雄一郎	香蘭女子短期大学・准教授	指導助言	福岡県
伊藤 友子	熊本学園大学・外国語学部・教授	指導助言	熊本県
竹村 美穂	久留米市協働推進部男女平等推進センター・所長	開発・指導助言	福岡県

6-2-4 国際通用性分科会

氏名	所属・職名	役割等	都道府県名
吉本 圭一	九州大学大学院・人間環境学研究院・教授	主査・研究代表	福岡県
亀野 淳	北海道大学・高等教育推進機構・准教授	副主査	北海道
塚原 修一	関西国際大学・客員教授	調査研究	兵庫県
木村 拓也	九州大学基幹教育院・准教授	調査研究	福岡県
南 慎郎	長崎ウエスレヤン大学 事務局長	調査研究	長崎県
伊藤 友子	熊本学園大学・外国語学部・教授	調査研究	熊本県
杉本 和弘	東北大学・高度教養教育・学生支援機構・教授	調査研究	宮城県
田所 徹夫	学校法人友幸学園・理事長	調査研究	福岡県
岡村 俊彦	鹿児島県立短期大学・教授	調査研究	鹿児島県
椿 明美	札幌国際大学短期大学・教授	調査研究	北海道
飯塚 正成	(有) ザ・ライスマウンド・代表者	調査研究	東京都
Phil Loveder	豪州・国立職業教育研究センター(NCVER) 国際部長	指導助言	オーストラリア

6-3 下部組織 (設置は任意)

名称 (事務局)			
氏名	所属・職名	役割等	都道府県名
武井 秀仁	九州大学貝塚地区事務部・部長	総括	福岡県
ホール 奈穂子	貝塚地区総務課学術係・主任	総務	福岡県
酒井 佳世	久留米大学・学長直属・講師	事務	福岡県
三好 登	九州大学大学院人間環境学研究院・助教	事務	福岡県
潘 秋静	九州大学大学院人間環境学府・テクニカルスタッフ	事務	福岡県
張 琳	九州大学大学院人間環境学研究院・学術協力研究員	事務	福岡県
太田 敬子	九州大学大学院人間環境学府・事務補佐員	事務	福岡県

7. 事業の成果目標

7-1 事業計画書に記載されている活動指標（アウトプット）・成果目標及び成果実績（アウトカム）

【期待される活動指標（アウトプット）】

効果的な教育プログラムの開発のみにとどまらず、国内外の有識者によるプログラムの点検・評価を行うために「全体委員会」において、本プロジェクトのコンセプトを周知する。また、プロジェクトの企画推進においては、「企画運営委員会」の委員がコアメンバーとしてその任にあたる。

成果の指標は、会議開催の回数と海外調査、そして実証講座の回数を指標とする。

特に、本プロジェクトでは、九州の地域間の特性を比較検討する上でも、福岡と鹿児島との2か所を実証講座を実施し、比較検討を行う。

また、教育プログラムの国際通用性を検討するために、海外先端事例として、海外調査訪問数を成果指標とする。

【成果目標及び成果実績（アウトカム）】

- ・実証講座においては、鹿児島において短大生、専門学校生 20名、社会人20名を対象とする。
- ・実証講座で作成したテキストは、成果報告書に実施報告として収録し、ビジネス系学部、学科を開設している九州地区で関心を持つ大学・短大・専門学校に配布する。また、九州地区の商工会議所や福岡中小企業経営者協会などの加盟企業にを配布する。他は、他の報告書と同じく成長分野における中核的専門人材養成の戦略的事業の関係者へ配布する。
- ・実施状況等については、web サイトを活用し、広く公開する。

8. 事業の実施計画

8-1 会議（目的、体制、開催回数等）

（1）企画運営委員会

- ・目的：企画運営委員による本プロジェクトの事業展開・方向性の検討
- ・体制：企画運営委員会
- ・開催回数：1回（8月）
- ・開催地：福岡

（2）全体委員会

- ・目的：ビジネス・経営の構成員全員が参加し、モジュールならびモデルプログラムの開発の検討
- ・体制：全体委員会（構成機関、協力者等のメンバー全員）
- ・開催回数：3回（9月、12月、1月）
- ・開催地：福岡

（3）鹿児島分科会

- ・目的：ビジネス経営の鹿児島分科会の構成員全員が参加し、これまでローカル色が強かった分野において、会計・経営分野からビジネス・マネジメント分野までの産業人材ニーズを把握し、短期大学での新卒・学び直し両方に対応するモジュール型プログラムの実証講座を検討

- ・体制：鹿児島分科会委員と福岡分科会・国際通用性検証分科会の一部の委員
- ・開催回数：5回（8月、10月、11月、12月、1月）
- ・開催地：鹿児島

(4) 福岡分科会

- ・目的：ビジネス経営の福岡分科会の構成員全員が参加し、国際的な会計分野ならびに広くビジネス・マネジメント分野を中心に、リカレント人材ニーズの把握を行い、特に前者を中心とするモジュール型プログラムでの実証講座を検討
- ・体制：福岡分科会委員と鹿児島分科会・国際通用性検証分科会の一部の委員
- ・開催回数：6回（8月、9月、11月、12月、1月、2月）
- ・開催地：福岡

(5) 国際通用性検証分科会

- ・目的：国際通用性分科会の構成員が参加し、オーストラリアの比較検討
- ・体制：国際通用性分科会委員と福岡・鹿児島分科会の一部の委員
- ・開催回数：4回（8月、11月、12月、1月）

担当部会	取組内容	取組内容の詳細	主な活動指標	2015年7月	2015年8月	2015年9月	2015年10月	2015年11月	2015年12月	2016年1月	2016年2月	次年度以降
全体研究会の開催												
国際セミナー												
全体委員会												
企画運営委員会												
①鹿児島分科会	モジュール型プログラムの開発・実施	モデルプログラムの検討と開発・実施	プログラムの真実性・実行可能性		○		○	○	●	○		認定制度（専修証明、学位との関連など）を検討
②福岡分科会					○	○		○	○	○		
③国際通用性分科会	諸外国比較	国際比較としてのプログラムの点検・評価	海外先端事例（資格枠組み等）の調査、教育プログラムの比較ならびに点検・評価	○	●		○	○	○			

8-2 調査等（目的、対象、規模、手法、実施方法等）

【教育プログラム・制度比較調査（海外先端事例調査）】

- ・目的：AQFにもとづく豪州経営管理協会（AIM）におけるビジネス領域のサーティフィケート1からMBAまでに至る段階的なモジュール型プログラムとフィンランド教育機関における教育プログラムを調査し、日本における課題および公式・非公式の教育機関と比較検討し、モジュールプログラム開発するための資料収集を行う。ビジネス分野の課題・制約条件・可能性に関する開発研究を行うための基礎資料として、グローバル人材の養成という観点から中核的専門人材のレベルとボリューム（学修時間・量）を検討するために、先端的な海外事例調査を行う。また、実証講座開発のために、教育プログラム開発担当者にアドバイスをもらうことももう一つの目的である。
- ・対象：国家学位・資格枠組みを構築したアングロサクソン先進国事例として地域レベルでの徹底した産官学連携による地域人材育成に取り組む国を対象とする。豪州に関しては、学修成果にもとづく学修成果レベル等を規定するAQF、ビジネス領域においてそれに準拠して、産業別技能審議会の設定する知識、技能、コンピテンシーの3領域での学修成

果のレベルとボリュームが設定されているトレーニングパッケージ、各レベルにおいてさまざまなボリュームのリカレントな学習、企業内研修等に展開・活用している豪州マネジメント協会 AIM を主調査対象とし、これらの質保証と開発を研究面からサポートする全豪職業教育研究センター NCVET の訪問も行う。

- ・手法：教育プログラムの資料収集ならびに教務担当者への半構造化面接法によるインタビュー調査を行う。
- ・実施方法：2 か国×委員 6 名

【海外調査実施概要】

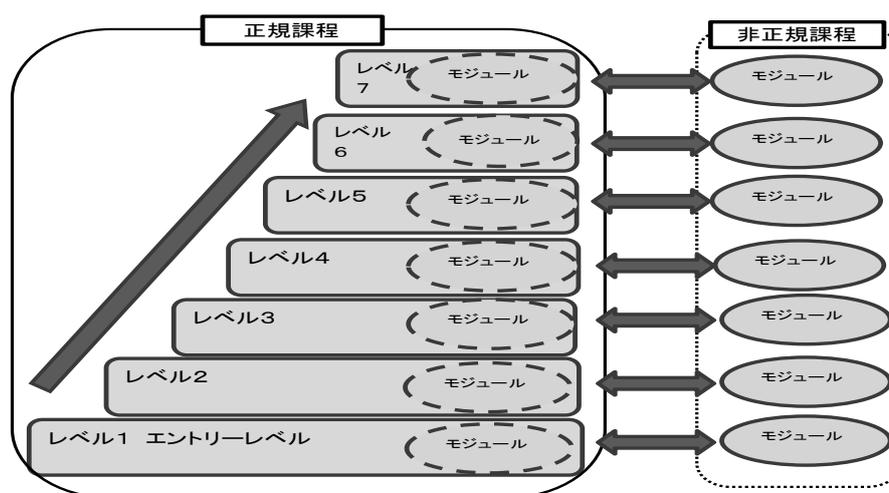
調査目的	本事業における海外先端事としての教育プログラムや教育機関の運営等の調査【フィンランド】
調査日程	2015年10月3日（土）～10月10日（土）
調査者数	2人
調査者所属学校・ 役職名及び 氏名／役割	吉本 圭一（九州大学・教授）／統括 亀野 淳（北海道大学・准教授）／学位・資格枠組みに関する調査
旅程、調査内容 及び結果概要	<ul style="list-style-type: none"> ・10月3日（土） 成田－ヘルシンキ（吉本：福岡 - 成田、亀野：札幌 - 成田） ・10月4日（日） ヘルシンキ市内で資料収集 ・10月5日（月） Haaga-Heria University of Applied Sciences、Helsinki Metropolia University of Applied Science を視察 ・10月6日（火） Helsinki Vocational college を視察 ・10月7日（水） ヘルシンキ→ユバスキュラ移動。Jyväskylä university を訪問 ・10月8日（木） Jyväskylä University of Applied Sciences 視察 ・10月9日（金） ユバスキュラ→ヘルシンキ移動。教育文化省を訪問 ヘルシンキー - 成田 ・10月10日（土） 羽田 - 札幌（亀野）、羽田 - 福岡（吉本） <p>フィンランドは、高等教育における多様な人材養成により、国際競争力が、トップレベルにある。今回は、3つの応用科学大学を訪問し、職業教育に特化した教育プログラムの概要や教育機関の運営を中心に調査した。フィンランドにおける職業教育の現状や動向を把握することにより、日本において、専門職業大学を導入するにあたっての示唆を得ることができた。</p>

調査目的	本事業における海外先端事例としての教育プログラム調査ならびに実証講座の打合せ【オーストラリア】
調査日程	2015年8月23日（日）～8月29日（土） 5泊7日（機中泊1泊）
調査者数	4人
調査者所属学校・ 役職名及び 氏名／役割	南 慎郎（長崎ウエスレヤン大学）／総括 三好 登（九州大学・助教）／学位・資格枠組みに関する調査 米澤 彰純（名古屋大学・准教授）／総括・資格に関する調査 岡村 俊彦（鹿児島県立短期大学・教授）／カリキュラムに関する調査 RON MAZZACCHI（AOQ（豪州品質管理機構）代表・主席監査官）／オーストラリア国内調査協力 齊藤 仁志（長崎ウエスレヤン大学）／カリキュラムに関する調査
旅程、調査内容 及び結果概要	<ul style="list-style-type: none"> ・8/23 福岡 - アデレード（三好、岡村、南） ・8/24 09：15-16：45（三好、岡村、南、齊藤、米澤、MAZZACCHI） NCVER, SA Parliament Eynesbury College, University of South Australia TIME ・8/25 09：00-19：50 TAFESA, QTHC, ICHM, Tourism studies TAFESA (back to melbourne) 20：00- アデレード - メルボルン（三好、岡村、南、齊藤、米澤） ・8/26 08：00-18：00 Asia Pacific International Education Forum (APIEF) (三好、岡村、南、齊藤、米澤) ・8/27 09：00-16：00 IBSA AAI, RMIT University ・8/28 09：45-14：00 William Angliss Institute ・8/29 メルボルン→福岡（三好、岡村、南、齊藤） <p>実証講座のプログラム開発のために、豪州のAQFにおける資格枠組みと教育プログラムとの関係やプログラムの実情について各機関のカリキュラム担当者に対し訪問調査を行った。ビジネス分野における知識、技能、コンピテンシーのトレーニングパッケージの内容とレベルとボリュームを調査し、実証講座の参考とすることができた。また、福岡と鹿児島の2地域で実施する実証講座の評価・点検のために豪州AQF有識者を招聘するための依頼と事前打合せを行うことができ、有意義な調査であった。</p> <p>* 米澤は現地から参加、齊藤は別プロジェクトから同行参加した。</p>

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

経営・ビジネスの能力開発と中核的人材養成において、まず基礎レベルから高度先端レベルまでのレベル設定をキャリア段位や既存のビジネス系資格試験に頼らず、海外の学位・資格枠組みとの対応においても再確認を行う。すなわち、グローバル人材の育成という観点で学び直しが可能なモジュール型学習プログラムの開発を行うとともに、プログラムの体系化、グローバル通用性を検討を行う。また、講義・演習形式の授業スタイルに加え、職業統合的学習を通じたアクティブラーニングの必要性や可能性についても検討を行う。

次に、正規課程もしくは非正規課程においてもそのプログラムがモジュールとして妥当かどうかについても検証を行う。



8-4 実証等（目的、対象、規模、時期、手法、実施方法等）

【経営・ビジネス人材養成のための実証講座の実施】

- ・目的：グローバル化に対応したプログラム、学び直しニーズに対応したモジュールプログラムという2つの課題に対し、経営・ビジネスの中でも、簿記・会計、ビジネス実務（事務能力）における中核的専門人材の育成を対象とした試行的プログラムを開発・実施する。正規課程と非正規課程との整合性についても検討を行うため、在学生、社会人を対象にグループワークが可能な規模で実施する。
- ・対象：短期大学の在学生と学び直しを希望する社会人（女性を中心に）を2地域（鹿児島・福岡）で実施。
- ・時期：鹿児島：2015年11月下旬～12月中旬3日間（講座 1日90分×3コマ×3日間、評価・点検は終了後随時）
福岡：2016年1月中旬1日間（180分×1日間、評価・点検は終了後随時）
- ・実施方法：企業・関係団体から講師を派遣し、実証講座を実施。
海外有識者（豪州）を1名招聘し、講座の内容と妥当性について評価・点検を行う。

調査目的	日豪のビジネス教育に関する比較検討ならびに実証講座における点検・評価
調査日程	2015年12月8日（火）～12月15日（火） 6泊8日（機中泊2泊）
調査者数	1人
調査者所属学校・ 役職名及び 氏名／役割	Hugh Guthrie / 豪州・ヴィクトリア大学／実証講座の点検・評価とプログラムへの指導助言
旅程、調査内容及び結果概要	<ul style="list-style-type: none"> ・12月8日 メルボルン→福岡 移動 (長崎ウエスレヤン大学 負担) ・12月9日 福岡→雲仙 (長崎ウエスレヤン大学 負担) ・12月10日 雲仙 (長崎ウエスレヤン大学 負担) ・12月11日 雲仙→福岡 九州大学 ビジネス分野実証講座および分科会に関する打ち合わせ ・12月12日 鹿児島県立短期大学 ビジネス分野実証講座検証 ・12月13日 鹿児島県立短期大学 モジュールビジネス分科会 ・12月14日 九州大学 今後事業協議に関する打ち合わせ ・12月15日 福岡→メルボルン 移動 <p>豪州の職業教育の有識者を招聘し、日本のビジネス分野の教育プログラムの比較検討や実証講座のプログラム策定への考え方やコンセプトの検討、そして豪州AQFにおけるビジネス分野のトレーニングパッケージの検討を行い、実証講座の評価・点検を行い、指導助言をいただき有意義な調査となった。 * なお、12月8日往路からは12月10日までは長崎ウエスレヤン大学の他事業負担で実施。</p>

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

8-5-1 事業成果物

- ・成果報告書を作成し、関係者に配布。（160頁、400部）

8-5-2 成果の活用等

- ① 昨年度の成果同様、事業成果の周知ならびに事業成果を広く活用してもらうことを目的に、成果報告書等のデータをwebサイト（<http://eq.kyushu-u.ac.jp/module/>）で公開する。また、本事業に参加している産官学の構成機関だけでなく、九州地区の第三段階教育機関、中小企業経営者協会の加盟企業、九州地区商工会議所等に対しても会合等で配布する。また、本プロジェクトの委員と所属機関に配布する。
- ② 実行及び連携校での正規課程導入を検討。また、社会人向けプログラムとして提供予定。
- ③ 上記正規課程の教材として使用するほか、社会人向け短期プログラム化し、企業・業界団体等における活用・評価を実施。
- ④ 本事業で得られた成果は、成果の公表にとどまらず、日本教育社会学会、日本高等教育学会、日本インターンシップ学会、日本産業教育学会、日本ビジネス実務学会などにおいて、研究代表者と委員を中心に事業終了後も継続的に、学術的な検討を進めていく。

8-6 「女性の学び直し」に対応した取組み内容等

【事業実施体制、プログラム構成、環境配慮等、女性の学び直しに対応する取組み内容等】

- ・中核的専門人材として、短大・専門学校・高校等を卒業後5～10年を経過し、新たなキャリア・アップを検討していたり、あるいは家族役割を中心に職業から離れた女性を主ターゲットグループとして、その雇用促進につながる学び直しプログラムの開発を行う。なお、この開発をモジュールとして主に短大・専門学校において新卒女性対象にも組み込める可能性、学び直しプログラムと新卒プログラムとの差異性についても検討する。
- ・鹿児島分科会の実証講においては「女子の学び直しを短大で」というテーマでライフプランと同時にキャリアプランの必要性についての講座を実施。
- ・福岡分科会では実証講座の企画を立案し、女性に特化したプログラムと一般社会人向けプログラム2つをそれぞれを次年度以降実施とする。
- ・久留米市協働推進部男女平等推進センターをプロジェクトの委員会の構成メンバーに加え、プログラムの開発を行う。

9. 全体研究会・分科会実施概要

9-1 企画運営会議実施概要

日 時：2015年7月5日（日）13：30-15：00

場 所：九州大学箱崎キャンパス 教育学部会議室

出席者：

吉本 圭一（九州大学）、岡村 俊彦（鹿児島県立短期大学）、田所 徹夫（学校法人友幸学園）、亀野 淳（北海道大学）、中村 哲（中村調理製菓専門学校）、平田 眞一（学校法人平田学園）、笹井 宏益（国立教育政策研究所）、南 慎郎（長崎ウエスレヤン大学）、中原 淳二（福岡中小企業経営者協会）、坂根 康秀（香蘭女子短期大学）、中濱 雄一郎（香蘭女子短期大学）、三好 登（九州大学）、酒井 佳世（久留米大学）、黒木 晶子*、萩尾 香*（中村調理製菓専門学校）、佐藤 快信*（長崎ウエスレヤン大学）、安部 恵美子*（長崎短期大学）、菊池 克彦*（学校法人敬心学園）、張 琳（九州大学）

* オブザーバー参加

内 容：

- ①平成27年度の事業の説明
- ②今後の計画や役割について理解と調整

9-2 モジュール学習型プロジェクト全体会議実施概要

（1）第1回全体委員会

日 時：2015年8月4日（火）14：00-15：20

場 所：九州大学箱崎理系キャンパス 創立五十周年記念講堂2F 大会議室

出席者：

吉本 圭一、岡村 俊彦、田所 徹夫、宗田 健一（鹿児島県立短期大学）、亀野 淳、南 慎郎、坂根 康秀、笹井 宏益、平田 眞一、中濱 雄一郎、石川 正剛（学校法人石川学園）、伊藤 友子（熊本学園大学）、花田 淳子（ビジネス・リノベーション・ラボ）、中原 淳二、坂巻 文彩（九州大学大学院）、三好 登（九州大学）、酒井 佳世

内 容：

- ①本プロジェクト全体・各分科会方向性の検討
- ②分科会別実証講座実施に向けて

（2）第2回全体委員会

日 時：2015年12月13日（日）10：00-13：00

場 所：鹿児島県立短期大学 本館2階大会議室

出席者：

吉本 圭一、岡村 俊彦、田所 徹夫、種村 完司（鹿児島県立短期大学）、宗田 健一、飯塚 正成（ザ・ライスマウンド）、石川 正剛、伊藤 友子、塚原 修一（関西国際大学）、中濱 雄一郎、平田 眞一、南 慎郎、八木 信幸（JAMOTE 認証サービス（株））、坂巻 文彩、三好 登、酒井 佳世、村田 秀博*（鹿児島相互信用金庫）、Hugh Guthrie**（ヴィクトリア大学）

* オブザーバー参加、 ** 検証担当・豪州から招聘

内 容：

- ①鹿児島県立短期大学実証講座の全実施報告
- ②実証講座の検証結果報告
- ③今後の成果報告取りまとめに関して

(3) 第3回全体委員会

日 時：2016年1月9日（土）14：00-15：15

場 所：ハイアットリージェンシー福岡

出席者：

吉本 圭一、岡村 俊彦、田所 徹夫、種村 完司、宗田 健一、飯塚 正成、石川 正剛、伊藤 友子、塚原 修一、亀野 淳、清崎 昭紀（学校法人麻生塾）、島崎 明（西鉄国際ビジネスカレッジ）、平田 眞一、南 慎郎、三好 登、坂巻 文彩、酒井 佳世

内 容

- ①今年度の実施報告
- ②鹿児島実証講座の実施報告
- ③福岡実証講座の実施計画報告

9-3 モジュール学習型プロジェクト分科会実施概要

9-3-1 鹿児島分科会

(1) 第1回 鹿児島分科会議

日 時：2015年9月29日（火）10：00-13：00

場 所：鹿児島県立短期大学

出席者：

岡村 俊彦、宗田 健一、田所 徹夫、亀野 淳、三好 登、坂巻 文彩、福田 忠弘*（鹿児島県立短期大学）*オブザーバー参加

内 容：

- ①ビジネス・経営分野の焦点化について
- ②産業界のニーズ把握の聞き取り調査計画
- ③実証講座をするうえでの具体的な検討課題

(2) 第2回 鹿児島分科会議

日 時：2015年10月23日（金）13：00-15：00

場 所：鹿児島県立短期大学 図書館2階共同研究室

出席者：

吉本 圭一、岡村 俊彦、田所 徹夫、宗田 健一、岡村 雄輝（鹿児島県立短期大学）、亀野 淳、伊藤 友子、南 慎郎、井出脇 康智（宮崎ビジネス公務員専門学校）、塚原 修一、椿 明美（札幌国際大学短期大学部）、三好 登、酒井 佳世

内 容：

- ①委託事業全体の進行状況の報告

- ②福岡分科会の進行状況報告
- ③鹿児島諸団体への訪問調査状況の報告
- ④オーストラリア訪問調査の報告
- ⑤鹿児島商工会議所へのアンケート調査の協力依頼について
- ⑥実証講座の今後の方向性

(3) 第3回 鹿児島分科会

日 時：2015年11月7日（土）12：00-15：00

場 所：九州大学箱崎キャンパス 教育学部1階会議室

出席者：

吉本 圭一、岡村 俊彦、田所 徹夫、亀野 淳、飯塚 正成、井出脇 康智、伊藤 友子、中原 淳二、三好 登、坂巻 文彩、酒井 佳世

内 容：

- ①第2回分科会以降の経過報告
- ②実証講座実施に際してのコンセプト検討
- ③実証講座の検証方法についての検討

9-3-2 福岡分科会概要

(1) 第1回 福岡分科会

日 時：2015年10月2日（金）14：00-17：00

場 所：九州大学箱崎キャンパス 教育学部棟2階会議室

出席者：

吉本 圭一、田所 徹夫、井出脇 康智、伊藤 友子、花田 淳子、坂巻 文彩、酒井 佳世

内 容：

- ①福岡地域のビジネス・経営分野における焦点化の検討
- ②同地域における実証講座の内容についての検討

(2) 第2回 福岡分科会

日 時：2015年10月23日（金）15：00-17：00

場 所：鹿児島県立短期大学 図書館2階共同研究室

出席者：

吉本 圭一、田所 徹夫、亀野 淳、井出脇 康智、南 慎郎、伊藤 友子、塚原 修一、三好 登、酒井 佳世

内 容：

- ①グローバルなビジネス展開に対応する中核的専門人材の考察について
- ②今後の人材ニーズ把握の検討

(3) 第3回 福岡分科会

日 時：2015年11月7日（土）10：00-13：00

場 所：九州大学箱崎キャンパス 教育学部第1階会議室

出席者：

吉本 圭一、田所 徹夫、井出脇 康智、伊藤 友子、中原 淳二、高倉 房子*（久留米市協働推進部男女平等推進センター）、坂巻 文彩、三好 登、酒井 佳世 * 竹村美穂氏の代理出席

内 容：

グローバルなビジネス展開に対する中核的専門人材・事務に特定した提案

（４）第４回 福岡分科会

日 時：2016年1月6日（水）14：00-16：00

場 所：九州大学箱崎キャンパス 教育学部2階会議室

出席者：

吉本 圭一、田所 徹夫、飯塚 正成、石川 正剛、井出脇 康智、坂巻 文彩、土斐崎 美幸*（福岡商工会議所） * オブザーバー参加

内 容：

- ①ビジネス・経営分野の焦点化する方向性について
- ②求められる会計人の人材像とは
- ③実証講座の概要についての確認

（５）第５回 福岡分科会

日 時：2016年1月17日（日）16：30-17：30

場 所：アクア博多 会議室

出席者：

吉本 圭一、田所 徹夫、石川 正剛、飯塚 正成、伊藤 友子、中濱 雄一郎、坂巻 文彩、酒井 佳世、羽野 繁行*（元折尾高校校長） * オブザーバー参加

内 容：

実証講座実施後の検証

9-4 国際通用性分科会

（１）第１回 分科会

日 時：2016年8月4日（土）12：00-13：00

場 所：九州大学箱崎理系キャンパス

出席者：

吉本 圭一、亀野 淳、南 慎郎、伊藤 友子、坂巻 文彩、三好 登、酒井 佳世

内 容：

海外訪問調査の詳細な訪問先の検討

（２）第２回 分科会

日 時：2016年8月22日（土）17：00-18：00

場 所：九州大学箱崎キャンパス 教育学部会議室

出席者：

吉本 圭一、亀野 淳、杉本 和弘（東北大学）、南 慎郎、坂巻 文彩、三好 登、酒井 佳世
内 容：

海外調査の詳細なインタビュー内容の検討

（3）第3回 分科会

日 時：2016年1月9日（土）13：00-14：00

場 所：ハイアットリージェンシー福岡

出席者：

吉本 圭一、伊藤 友子、塚原 修一、坂巻 文彩、三好 登、酒井 佳世

内 容：

①海外訪問調査の報告

②コンソーシアム海外訪問調査の報告

第2部 国際通用性分科会成果報告

第2部 国際通用性分科会成果報告

1. ビジネス分野における学位・資格の国際通用性に係る海外調査（課題）

吉本 圭一（九州大学）

1-1 グローバル化とビジネス分野

本事業では、プロジェクト名を「グローバルなビジネス展開に対応する中核的専門人材養成とリカレント学習に向けてのモジュール開発プロジェクト」とし、九州大学における「職業教育・高等教育資格枠組みを通したグローバルな専門人材養成のためのコンソーシアム」の傘下で、「グローバルな中核的専門人材の養成」と「中核的専門人材養成のグローバル化」の課題に「ビジネス分野」に焦点を当てながら取り組むこととした。

この「ビジネス分野」は、国家資格取得のための養成施設等の指定規則類によってカリキュラムが一定程度標準化されている分野としての「介護」や「食・調理」とは対照的に、教育修了後のより広い進路可能性をもちながら、職業教育としての方向性を探索する分野として、「観光」分野とともに選定したものである。この4分野ともに、それぞれに「成長分野等」として位置づけることができるが、「ビジネス分野」は、今日のサービス経済化・ソフト化、そしてグローバル化などの進展に伴い、古典的な「商業」「経営」という分野にとどまらず、「ビジネス・サービス」（オーストラリアでIBSAが所掌）や「ビジネスプロセス管理」（インドでIron & Steel Sector Skill Councilが所掌）などの新たな領域を生成し、また再編成が進んでいる。

1-2 ビジネス分野のスキルの把握・成型

それではこの分野の人材のポートフォリオおよび人材ニーズを、どのような団体・組織が把握し成型しているのかとなれば、そうした団体等が形成されていないことも多く、産業横断的な領域としてその特定は必ずしも容易ではない。グローバルなビジネス展開は現に行われているとしても、それが特定の業界や職業分野を形成するというものでもない。商工会議所も、さまざまな経済社会変化に呼応して、特に中小企業人材等を対象に「ビジネス支援」としての技能の検定や教育研修を展開しているが、そうしたニーズを、修得すべきスキルのパッケージとして具体化し、成型し、学校教育の世界にそれを伝達する役割を有してはいない。

それでは、海外でビジネス分野はどうだろうか。国家学位・資格枠組み（NQF）にとって不可欠とはいえないにしてもきわめて有効な装置が、産業セクター別の技能審議会（sector skills council, industrial skills council, industrial training organisation など）である。上述のいくつか技能審議会の例示をしているが、これらがどのように、ビジネス分

野に関わり、「スキル・ニーズ」を成型しているのか、そうした取り組みが日本の諸制度に参考として資するものであろうか。

1-3 ビジネス分野に対応する教育訓練プログラム

他方で、「ビジネス」分野に関わる教育訓練サイドがどのようなクラスターを形成しているのかを明らかにすることも、「スキル・ニーズ」の受け渡しという点で重要なポイントである。ここではこの専門分野形成・再編について統計データも交えて検討しておこう。

「ビジネス」分野はどうグルーピングできるのか。海外動向を調査するにあたって、対応する分野がどう把握できるのか、著者らの分野分類（EQ 教育訓練分野分類）の過程から検討してみよう。参考としたのは、欧州職業教育訓練研究開発センター（CEDEFOP）と欧州統計（EUROSTAT）では、国際標準教育分類（ISCED）の教育分野分類（小分類）をもとに、その細分類として教育訓練の分野をグルーピングしたものである（表1は社会科学・ビジネス・法律のみ抽出）。

表1 国際標準教育分類（ISCED）の社会科学・ビジネス・法律分野と
CEDEFOP による教育訓練の分野

ISCED の教育分類（大分類及び小分類）			CEDEFOP による教育訓練分類		
3	Social sciences, Business and Law	31	Social and behavioural science	310	Social and behavioural science
		32	Journalism and information	321	Journalism and reporting
				322	Library, information, archive
		34	Business and administration	341	Wholesale and retail sales
				342	Marketing and advertising
				343	Finance, banking, insurance
				344	Accounting and taxation
				345	Management and administration
				346	Secretarial and office work
				347	Working life
38	Law	380	Law		

ここから明らかになるのは、ビジネス・行政管理を一つの専門分野分類としており、その下で7つの訓練の細分類が特定されていることである。「卸・小売」「マーケティング・広報」「財務・金融・保険」「会計・税制」「経営管理・行政管理」「秘書・事務所業務」「労働生活」である。

そこで、次に表2では、この「訓練」の分類としての共通性を基本軸として、我が国の学校基本調査の大学・短大・高専・専門学校等のそれぞれに異なる学科の分野分類を統合している（EQ 分類－社会科学・ビジネス・法律を抽出、吉本 2015 参照）。

表2からは、「社会科学・ビジネス・法律」分野では EQ 細分類で 17 分類が設定され、そのうち「CEDEFOP 訓練細分類」の「ビジネス・行政管理」に相当するのは、「経営学、組織論、人事マネジメント」、「会計、監査、簿記、税理」「財務、金融、保険」「マーケテ

イング、広告、広報」「勤労生活(労働組織と研修)」「秘書、事務」「医療秘書、医療事務」「卸売、小売、販売一般」の8分類である。他の7分類は、大学によって用いられる「社会科学」と「法律」に属するのが適切で、短大における「社会学」、専門学校における「法律行政」の学科がこの「科学」クラスターに例外的に所属しているようにみえる。しかしながら「200 社会科学・ビジネス・法律」にいくつかの学科名がはいっており、これは「法学・政治学」、「商学・経済学」「社会科学その他」など、当初設定の複数細分類にまたがっているため当該細分類では分類できない、いわゆる「バスケット分類」に収められたものである。人材養成の方向性が、複数の目標で設定されているとも考えられるし、むしろ学術研究志向性を持ち、訓練としての分類になじまない分野を探究しているのかもしれない。

表2 ISCED (1997年版)の教育分野分類とEQ研の教育・訓練分野
および学校基本調査の対応する分野カテゴリー

ISCEDの専門教育の分野分類		EQ研の専門教育・訓練の分野分類					
		分類名	大学	短大	高専	専門学校	
3	Social sciences, Business and Law	200	社会科学、ビジネス、法律	法学・政治学 商学・経済学 社会科学その他	法学政治学 商学経済学 社会その他		ビジネス 商業実務その他
		211	法学、法律学				
		212	行政、公務				法律行政
		221	政治学				
		223	社会学	社会学	社会学		
		224	行動科学				
		225	上記以外の社会科学				
		231	ジャーナリズム、報道				
		232	図書館、情報、その他アーカイブ				
		241	経営学、組織論、人事マネジメント	経営工学		経営情報学科 コミュニケーション情報学科 国際ビジネス学科	
		242	会計、監査、簿記、税理			国際流通学科	商業 経理・簿記 経営
		243	財務、金融、保険				
		244	マーケティング、広告、広報				
		245	勤労生活(労働組織と研修)				
		246	秘書、事務		秘書		タイピスト 秘書
		247	医療秘書、医療事務				
		248	卸売、小売、販売一覧				

ともあれ、こうして大学・短大・専門学校等の学校種に依存しない教育訓練を得ることができた。そこで、この分野の近年の動向を確認すると、「社会科学・ビジネス・法律」分野の学生数は、1990年から2010年までの20年間で、4年制大学の学生は203,645人から229,424人に微増しているが、短大は33,107人から9,673人へ3分の1以下の規模に、専門学校も61,382人から27,136人へと半減以下となっており、第三段階教育全体が大きな

拡大を遂げているのと対照的な分野動向となっている。教育プログラムとしても、ISCED-5B レベルの短大・専門学校段階については、従来のビジネス補助業務としての「タイプ」や「秘書」の業務が OA 化等で代替され、ニーズの分散した、あるいは限定的な分野になっている点が反映されているものと考えられる。

1-4 海外「ビジネス」分野の人材ニーズ把握と教育プログラムへの展開の調査

本事業では、個々の機関の単位で、産業界の人材ニーズを把握し、それを自校のカリキュラムマップと真剣に比較し、新たな教育プログラムを計画、その一部を実証するというステップで事業を進めている。これは、職業教育プログラムに欠かせない産業界と教育界とで教育プログラムの到達目標を共有する試みであり、そうした産業界のスキル・ニーズの明確化が、ひいては広範な分野横断的な国家学位・資格枠組みの形成へとつながっていく。

国際通用性を巡る本分科会では、基本的な問題設定は「職業教育・高等教育資格枠組みを通じたグローバルな専門人材養成のためのコンソーシアム」における国家学位・資格枠組みと共通であるが、とりわけ「ビジネス」分野への産業界の関与の在り方に注目している。今年度はオーストラリアとフィンランドの調査を実施した。以下の章で報告するとおり、特に人材ニーズをどのように教育プログラムへと成型し、また産学連携してそうしたプログラムを展開するのかという観点から調査結果を検討している段階である。

【参考文献】

CEDEFOP & Eurostat(1998) “Field of Education and Training”, 但し Ronnie Andersson, Anna-Karin Olsson (1999), “Eurostat Field of Education and Training Manual”, http://ico.metu.edu.tr/sites/ico.metu.edu.tr/files/Fields_of_Education_and_Training_eurostat1999.pdf

吉本圭一 (2015) 「第三段階教育における職業教育をめぐる専門分野分類と研究課題」 吉本圭一編『第三段階教育における職業教育のケーススタディ』、九州大学「高等教育と学位・資格研究会」ワーキングペーパーシリーズ, No.2

2. 海外訪問調査 その1

フィンランドにおける高等教育の方向性

—University と Polytechnic の相違に着目して—

亀野 淳（北海道大学）

2-1 調査概要

訪問日：2015年10月5日（月）～10月9日（金）

訪問先：

10月5日（月）：HAAGA-HELIA University of Applied Sciences, Metropolia University of Applied Sciences

10月6日（火）：Helsinki Vocational College

10月7日（水）：University of Jyväskylä

10月8日（木）：JAMK University of Applied Sciences

10月9日（金）：Ministry of Education and Culture

2-2 フィンランドにおける高等教育の概要—二元性を中心に—

2-2-1 フィンランドにおける教育システムの全体像

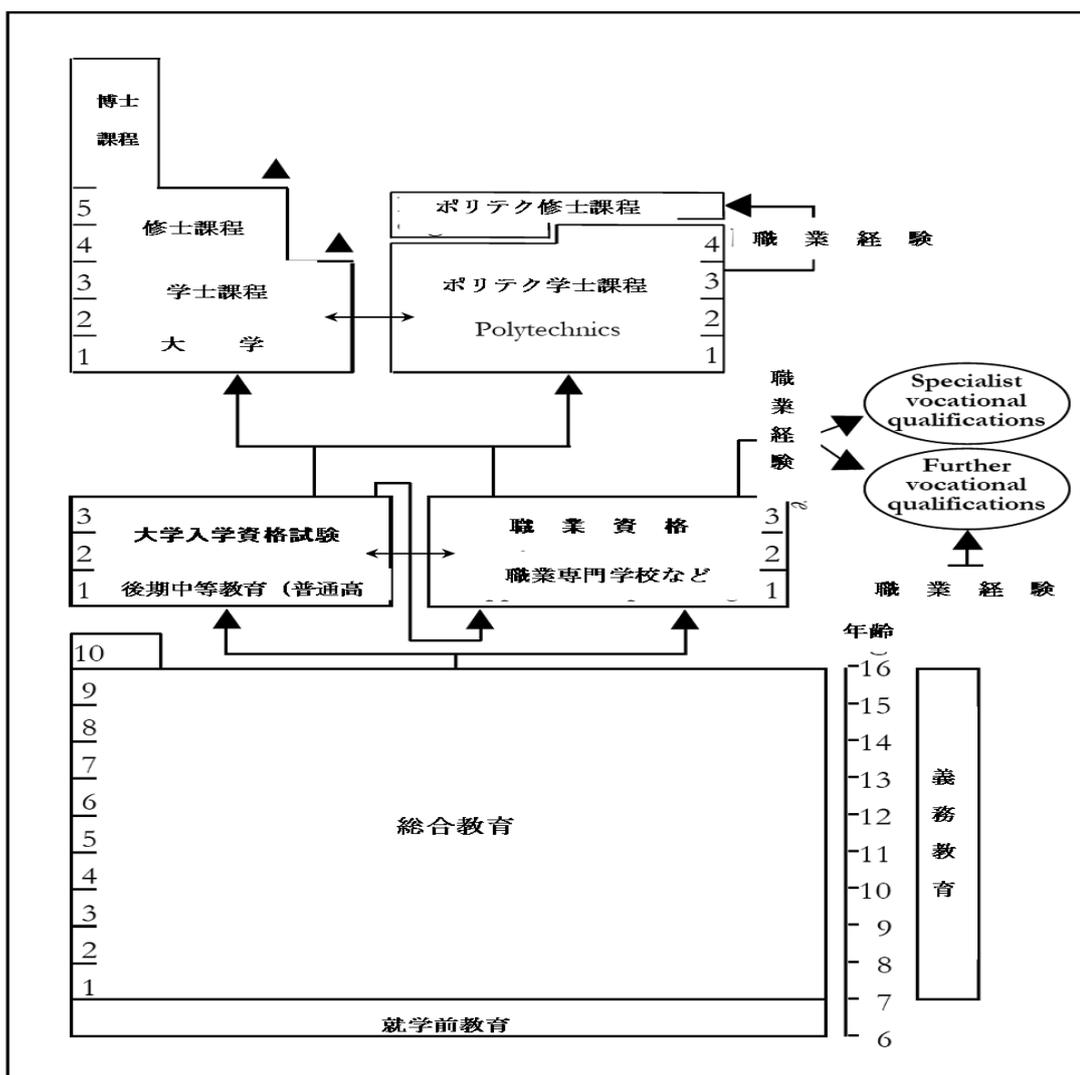
フィンランドには高等教育機関に相当するものとして、大学(フィンランド語では yliopisto, 英語では University)。以下「University」という)とポリテクニク(フィンランド語では ammattikorkeakoulu; 略して AMK、英語では Polytechnic または University of applied sciences, 以下では「Polytechnic」という)がある¹⁾。前者はよりアカデミック、後者はより実践的な職業教育の要素が強いといえる²⁾(図表1、2)。

フィンランドにおける University と Polytechnic を比較すると(図表3)、学生数(博士課程は除く)はほぼ同程度であるが、学士課程では Polytechnic の方が多く、修士課程では University の方が多くなっている。これは Polytechnic の修士課程の制度が創設されたのが2005年からであること、修士課程に入学するには職業経験が必要なこと、University では修士まで進学するのが一般的であることなどによる。

また、(学生数/入学者数)をみると、University では学士が約5.1、修士が約7.1となっており、Polytechnic の数値を大幅に上回っている。これは University の学生の実際の在学年数が Polytechnic よりもかなり長いことを意味する。

さらに、日本では、学士への入学者数(専門学校は入学者数、以下同様)で大学が専門学校約2倍強、学生数は4倍強となっており、フィンランドの Polytechnic と日本の専門学校を比較すると、フィンランドの Polytechnic の方が、相対的に規模が大きいといえる。

図表1 フィンランドの教育システム（概念図）



(出所) フィンランド教育文化省資料などより筆者作成

図表2 フィンランドの高等教育機関の概要

	大学 University	ポリテク ammattikorkeakoulu; AMK, University of applied sciences
学校数(2015年)	14	24
学生数(2014年)	163,759	138,682
内容	アカデミック	職業実践的

(出所) Statistics Finland より作成

図表3 高等教育機関における学生数等のフィンランドと日本の比較

		フィンランド (2014)			日本 (2014年度)		
		University (A)	Polytechnic (B)	(A)/(B)	大学 (C)	専門学校 (D)	(C)/(D)
学生数 (博士課程は除く)	学士	89,853	129,464	0.69	2,552,022	588,888	4.33
	修士	49,671	9,218	5.39	159,929		
	計	139,524	138,682	1.01	2,711,951		
入学者数	学士	17,538	35,112	0.50	608,247	264,255	2.30
	修士	7,033	3,462	2.03	72,856		
	計	24,571	38,574	0.64	681,103		
学生数/ 入学者	学士	5.12	3.69		4.20	2.23	
	修士	7.06	2.66		2.20		
	計	5.68	3.60		3.98		

(出所) Statistics Finland、文部科学省「学校基本調査」より作成

2-2-2 フィンランドにおける高等教育システムの課題－訪問調査結果を中心に－

以下では、University of Jyväskylä, Finnish Institute for Educational Research, Jussi Välimaa 教授及び Ministry of Education and Culture (教育文化省) への訪問調査における資料、インタビューを中心にまとめる。

(1) University と Polytechnic の相違

学位については、University、Polytechnic とも学士、修士の学位を出している。ただし、University の場合は、学士はさらに上位の教育を受けるためのものであるのに対し、Polytechnic の学士は職業の就くためのものであるという位置付けである。また、University では修士が基本的な学位であるのに対し、Polytechnic では修士は継続職業教育のためのものであるという位置付けである。なお、博士は University のみである。

(2) University と Polytechnic の改革

2009年の University Act の改正によってフィンランドの大学教育は大きな変革を遂げた。具体的には、次の通りである。①いわゆる法人化、②大学の理事会の代表として40%は外部からとすること、③学長の権限の拡大、④ライン組織の導入、⑤公務員としての地位の停止、⑥学問の自由は保証。

また、2010年以降大学間の合併も進んでいる。2010年にヘルシンキ工科大学 (Helsinki University of Technology)、ヘルシンキ経済大学 (The Helsinki School of Economics)、ヘルシンキ芸術デザイン大学 (The University of Art and Design

Helsinki) の実学系の3つの大学が合併し、アアルト大学 (Aalto University) が設立された。また、ヨエンスー大学 (University of Joensuu) とクオピオ大学 (University of Kuopio) が合併した東フィンランド大学 (University of Eastern Finland) やトゥルク大学 (University of Turku) とトゥルク経済大学 (Turku School of Economics) が合併したトゥルク大学コンソーシアム (University Consortium of Turku) などがある。また、ユヴァスキヤラ大学 (University of Jyväskylä)、タンペレ大学 (University of Tampere)、タンペレ工科大学 (Tampere University of Technology) の大学連合やラップランド地方やラペンランタ地方における University と Polytechnic の強い協力関係の動きもみられる。

Polytechnic も企業経営によるものを中心となり、国からの直接的な予算によるものから法的に独立した存在となった。また、大学同様合併の動きもある。

2-3 フィンランドにおける高等職業教育機関について

2-3-1 高等職業教育システムの全体像

Polytechnicについては、日本の専門学校との類似点に関する指摘もあるが³⁾、前述したとおり、日本の専門学校よりも大規模であり、また複数の専門を有するいわゆる総合的な教育機関である。また、修士課程が設置されており、この点も日本の専門学校とは異なる。また、在職者や職業経験者も多く、社会人の再教育の重要な機関として位置づけられている。

学位取得者数を分野別にみると、「社会福祉、健康、スポーツ」が最も多く、次いで、「工学、コミュニケーション、運輸」「社会科学・経営」となっており、この3分野で全体の約8割を占めている(図表4)。

Polytechnic の学士取得の必要単位数は210~240ECTsであり、これはフルタイムの学生で3.5~4年間の学習に相当する。

修士は、2005年に制度化されたが、学位取得者は年間2,115人(2014年)と学士の2万人あまりに比べるとかなり少ない。修士課程に入学するのは、Polytechnic または University の学士以上の学位を取得後、3年以上の関連ある職業経験が必要であり、一般的であるとはいえない。なお、修士取得の必要単位数は60~90 ECTs と職業の現場に即した論文(30ECTs相当)である。

図表4 Polytechnicにおける学位取得者数（分野別）（2014年）

	計	学 士		修士
		若年者対象	社会人対象	
人文科学・教育	342	242	71	29
文化	1,963	1,644	242	77
社会科学・経営	5,331	3,891	893	547
自然科学	902	671	157	74
工学、コミュニケーション、運輸	5,859	4,611	771	477
天然資源・環境	626	487	112	27
社会福祉、健康、スポーツ	8,350	5,923	1,673	754
観光、外食、国内サービス	1,594	1,216	248	130
その他	35	0	35	0
合 計	25,002	18,685	4202	2,115

（出所）Statistics Finland より作成

2-3-2 事例

ここでは、今回の調査で訪問した HAAGA-HELIA University of Applied Sciences、Metropolia University of Applied Sciences、JAMK University of Applied Sciences という3つの Polytechnic の特徴的な取組みをインタビュー結果と入手した資料により紹介する。

(1) HAAGA-HELIA University of Applied Sciences

同校はヘルシンキ市内及びその近郊に6つのキャンパスを有する大規模な Polytechnic である。Business、Hotel and Restaurant Management、Tourism、Journalism、Information technology などの専門を有し、ビジネス、観光などの分野で有名である。Bachelor と Master のコースを有しており、学生数約 10,500 人、教職員 650 人が在籍している。

①海外展開

同校は海外展開を積極的に行っている。具体的には、提携校との交換留学はもちろんであるが、同校の教育プログラムを海外に輸出している。対象国は、アジア、中東、中南米、旧ソ連、バルト三国などであるが、中国においては、上海市と「Finnish Consortium in Partnership with Shanghai Municipality」を設置し、職業教育の教員養成プログラムなどを輸出している。

②産学連携

理念としては、企業と一緒に現実の課題の解決策や新しいサービス、ビジネスモデルを作っていくことである。対象の基準としては、企業のニーズに沿ったもの、企業と一緒に計画することはもちろんであるが、学生の学習のための現実のケースや論文作成のための機会の提供にも重点を置いている。

産学連携のレベルとして、次の5段階のレベルを設定している。①プロジェクトレベル、②Focus/competence area レベル、③学位プログラムレベル、④Unit レベル、⑤全学的なレベル（パートナー協定を結んでいる企業）

(2) Metropolia University of Applied Sciences

同校はヘルシンキ市内及びその近郊に6つのキャンパスを有するフィンランド最大規模の Polytechnic である。2008年に Stadia、EVTEK という2つの Polytechnic が合併し、設立された。Business、Culture、Health Care and Social Services、Technology などの専門、Bachelor と Master のコースを有しており、学生数約16,500人、教職員1,050人が在籍している。

○産学連携教育プロジェクト（MINNO Innovation Projects）

全ての学士課程の学生が参加する10単位相当の産学連携型の教育プログラムでプロジェクトのテーマの原則は労働市場のニーズに基づくものである。

このプロジェクトの特徴として、異なる分野の複数の学生、教員、チューターが共同で参加し、複数のディシプリンをもとに企業や団体とともに実施することである。

(3) JAMK University of Applied Sciences

同校は、1997年に設立されたユヴァスキュラ市内及び近郊に4つのキャンパスを有する大規模の Polytechnic である。Business、Culture、ICT、Natural Resources and the Environment、Social Services and Health、Technology、Tourism and Catering Services の専門分野に加え、Teacher Education College を有している。Bachelor と Master のコースを有しており、学生数約8,500人、教職員約700人が在籍している。

① 看護師教育

フィンランドでは看護、助産については、ヨーロッパのトレーニング基準をベースにした教育内容が実施されている。なお、同国の Polytechnic の看護教育は EQF のレベル6に位置づけられている（図表6）。

http://www.euro.who.int/_data/assets/pdf_file/0005/102200/E92852.pdf

教育体系やカリキュラムは図表6、7のとおりであるが、その特徴として、Transferable Skills（移転可能スキル）が1～3年次まで計29ECTsであること、2年次以降は実習が大きなウェイトを占めていること、卒業論文が15ECTsであることなどがあげられる。

図表 5 EUROPEAN QUALIFICATIONS FRAMEWORK FOR LIFELONG LEARNING :

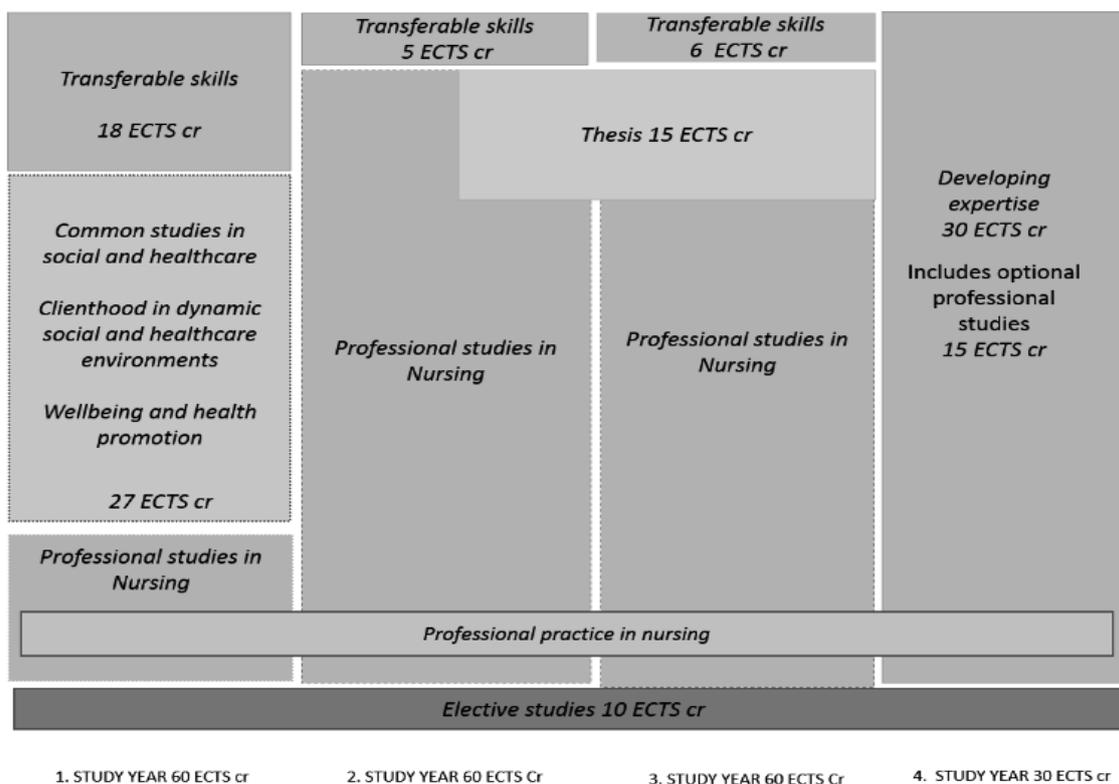
Finnish nursing education is set to EQF level 6

	Knowledge	Skills	Competences
Level 4 Vocational level Practical nurse (Level 5: further vocational qualifications)	-knowledge of the facts and theory in extensive contexts -is capable of utilising this knowledge in his/her field.	-certain cognitive and practical skills which are needed when solving special problems in his/her field -works independently in generally predictable but possibly changing operating environments -the capability to oversee routine tasks performed by others	- evaluates his/her competence and improves actions relating work or studies - develops him/herself and his/her work. -the capability for continuous learning -knows how to communicate diversely and interactively in various situations
Level 6 Bachelor level (relevant learning outcomes) Bachelor of health care: Nurse	advanced knowledge of a field of work or study, involving a critical understanding of theories and principles	advanced skills, demonstrating mastery and innovation, required to solve complex and unpredictable problems in a specialised field of work or study	manage complex technical or professional activities or projects, taking responsibility for decision-making in unpredictable work or study contexts take responsibility for managing professional development of individuals and groups

②職業教育の教員養成

同校には職業教育の教員を養成するための Teacher Education College が設置されている。同カレッジに入学し、職業教育の教員になるためには、University または Polytechnic での関連する分野の学士の学位に加えて、3年以上の職業経験が必要となる（なお、福祉関連では、修士の学位と3年以上の職業経験か、Polytechnic の学士の学位と5年以上の職業経験が必要）。その上で同校では、1～2年かけて 60ETCs の学習を行い、職業教育の教員の資格を得ることができる。

図表6 JAMK University of Applied Sciencesにおける看護教育の構造



資料：JAMK University of Applied Sciences 提供資料

図表7 JAMK University of Applied Sciencesにおける看護教育のカリキュラム

SEMESTER				
1	2	3, 4	5, 6	7
Basic studies in health and social care 11ects Clienthood in the field of health and social care 10ects Health promotion and wellbeing 6ects Basics of Nursing 16ects (gerontology, practice 10ects) Multidisciplinary studies in nursing 9ects (medical studies, pharmacology, anatomy and physiology)		Promoting health and functional ability in nursing 28ects (medical nursing, mental health nursing, practice 20ects)	Client oriented nursing 46ects (family nursing, operative nursing, practice 32ects)	Developing nursing expertise 25 ects (deepening practice in evidence based nursing, practice 26ects)
Transferable skills 29 ects (languages, learning to learn, research and development)				
Bachelor's thesis 15 ects				
Elective studies 10 ects				

資料：JAMK University of Applied Sciences 提供資料

-
- 1) フィンランドの高等教育システムの概要については、フィンランド教育省 Web サイト http://www.oph.fi/english/education/higher_education や Holtta(2008)などを参照。また、フィンランドにおける高等教育と労働市場の関係については、Kivinen, Nurmi & Salminitty (2000)などを参照。また、フィンランドの高等教育機関における人材育成については、亀野 (2006) や亀野 (2010)などを参照。
- 2) Polytechnic は 1990 年代前半に制度化され、高等教育機関の一つとして位置づけられた。Polytechnic の制度化の詳細については、Kekkonen (2004)に詳しい。また、現状については、渡邊 (2005)などを参照。
- 3) Aarrevaara (2007). p264 参照

【参考文献】

- Aarrevaara, T. (2007). Enhancing Universities in Finland, 『大学財務経営研究』（国立大学財務・経営センター）第4号, 261-292.
- Holttta, S. (2008). The Finnish Higher Education System: Governance and Funding. Aarrevaara, T. & Maruyama, F. (Eds.) *University Reform in Finland and Japan*. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy.
- 亀野淳 (2006) 「フィンランドの人材育成における高等教育機関の役割ーフィンランドにおけるインタビュー調査を事例としてー」『北海道大学大学院教育学研究科紀要』第98号, 103-112頁。
- 亀野淳 (2010) 『社会連帯型人材育成モデルの構築に当たってー日本とフィンランドにおける人材育成システムの社会的役割に関する比較研究ー』財団法人全国勤労者福祉・共済振興協会委託調査研究報告書。
- Kekkonen, K. (2004). Polytechnic reform: A response to the learning economy. Schienstock, G. (ED). *Embracing the knowledge economy: the dynamic transformation of the Finnish innovation system*. Cheltenham : Edward Elgar.
- Kivinen, O., Nurmi, J. & Salminitty, R. (2000). Higher Education and Graduate Employment in Finland. *European Journal of Education*, Vol.35, No.2.
- 渡邊あや (2005) 「専門大学 AMK の挑戦ー進学率を押し上げる職業志向・地域密着型高等教育機関ー」庄井良信・中嶋博編『フィンランドに学ぶ教育と学力』, 明石書店

3. 海外訪問調査 その2

オーストラリアの学位・資格枠組みに関する研究

三好 登 (九州大学)

3-1 調査概要

訪問日：2015年8月24日(月)～8月28日(金)

訪問者：岡村 俊彦 (鹿児島県立短期大学), 米澤 彰純 (名古屋大学), 斎藤 仁志 (長崎ウエスレヤン大学), 南 慎郎 (長崎ウエスレヤン大学), 三好 登 (九州大学)

訪問先: National Centre for Vocational Education Research (NCVER) (アデレード)

South Australia Parliament (アデレード)

Eynesbury College (アデレード)

University of South Australia (アデレード)

Training Innovation Management and Enterprise (アデレード)

Technical and Further Education of South Australia (アデレード)

Quality Training and Hospitality College (アデレード)

International College of Hotel Management (アデレード)

Innovation & Business Skills Australia (メルボルン)

Academia Australia/ Academia International (メルボルン)

RMIT University (メルボルン)

Willian Angliss Institute (メルボルン)

調査日程：8月24日(月) 岡村 俊彦, 米澤 彰純, 斎藤 仁志, 南 慎郎, 三好 登

National Centre for Vocational Education Research (NCVER) (アデレード)

South Australia Parliament (アデレード)

Eynesbury College (アデレード)

University of South Australia (アデレード)

Training Innovation Management and Enterprise (アデレード)

8月25日(火) 岡村 俊彦, 米澤 彰純, 斎藤 仁志, 南 慎郎, 三好 登

Technical and Further Education of South Australia (アデレード)

Quality Training and Hospitality College (アデレード)

International College of Hotel Management (アデレード)

Technical and Further Education of South Australia (アデレード)

8月26日(水) 岡村 俊彦, 斎藤 仁志, 南 慎郎, 三好 登

Asia Pacific International Education Forum (メルボルン)

8月27日(木) 岡村 俊彦, 斎藤 仁志, 南 慎郎, 三好 登

Innovation & Business Skills Australia (メルボルン)

Academia Australia/ Academia International (メルボルン)

RMIT University (メルボルン)

8月28日(金) 岡村 俊彦, 斎藤 仁志, 南 慎郎, 三好登

Willian Angliss Institute (メルボルン)

3-2 研究背景と目的

多くの国々において国家学位・資格枠組みとその枠組みに基づいたトレーニングパッケージ(カリキュラム)の策定が進められている。資格とは、OECD(2007)によると、評価・認定プロセスの公式結果(認定証・終了証明書・称号)であり、ある個人が所定の基準に沿った学習成果を達成、または特定の業務分野において働くために必要なコンピテンスを持ち、適格性のある機関が判断した場合に得られるものである。また労働市場や、教育・訓練における学習成果の価値についても公式の承認を与えるものであり、ある業務を行う上での法的な資格となる場合もあると定義されている。つまり諸外国における資格とは、日本の資格よりは幅広い概念であり、日本における法令などに基づく国家資格はもとより、国などが認定した審査基準をもとに民間団体や、公益法人が実施する公的資格、職業能力評価基準、ジョブカード、学士・修士・博士号まで含まれる広範な「能力評価制度」と考えられる。

その一方で資格枠組みとは、職業能力開発総合大学校(2011)によると、一群の基準(例えば資格レベル説明指標を使うなど)に沿って、特定のレベルの学習成果に適用される各国・部門レベルなどの資格を分類・開発するための仕組み、「資格の物差し」とされている。

本研究では、先駆的に国家学位・資格枠組みを導入した国の一つとしてオーストラリアを事例に、オーストラリアにおける国家学位・資格枠組みとその枠組みによるトレーニングパッケージについて、インタビュー調査を通じて検討を行うことを目的とする。

3-3 オーストラリアとその高等教育システム

本章では、オーストラリアの基本情報を確認した上で、その教育制度と教育体系について確認していくこととする。

(1) オーストラリア

オーストラリアの教育制度と教育体系について述べる前に、オーストラリアとはどのような国であるのか確認しておくこととする。オーストラリアは、国土面積771万3,000平方キロ(日本の国土面積の約20倍に当たる)、人口20,630,000人(2014年-2015年時点)、国内総生産(GDP)163,733,000,000米ドル(日本のGDP461,634,000,000米ドルの約3分の1に相当)、失業率6%(日本の失業率3.2%の約2倍に当たる)である。全人口のうち、プロテスタント33.2%、カトリック25.3%、東方正協会2.6%、仏教2.5%、イスラム教2.2%、ヒンズー教1.3%、無宗教22.3%、その他の宗教10.6%で構成されている。オーストラリアは、ニューサウスウェールズ州(州都:シドニー)、ビクトリア州(メルボ

ルン), クイーンズランド州 (ブリスベン), 南オーストラリア州 (アデレード), 西オーストラリア州 (パース), タスマニア州 (ホバート) の 6 州, 特別地域と, 海外領土からなる。元首は英国女王エリザベス II 世で, 国民が選んだ政府の助言に基づき, オーストラリア総督を任命し, そのオーストラリア総督は, 首相の助言に基づいて各大臣を任命する議会制民主主義を敷いている。

(2) オーストラリアの教育制度と教育体系

日本では文部科学省が教育制度を一元的に管轄している。だがオーストラリアの教育制度は, 植民地がそれぞれ独立体としてスタートしたことに加え, 学校・大学はこれら植民地, 州政府によって専横的に領域内の住民教育を目的に設立・運営されてきたことから (長尾, 2000), 各州政府が管理している。そのため各州政府によって, 教育体系と学位レベルは若干異なっている。しかしオーストラリアの大半の州における教育体系は通常, 義務教育, 後期中等教育と, 第三段階教育 (大学, 専門学校) の 3 つからなっている。

義務教育 (小学校, 中学校) は, 小学校が 6 年間, 中学校が 3 年間の計 9 年から構成され, 4 学期制がとられている。そして大学や, 専門学校などの第三段階教育に進学を希望する学生は, 後期中等教育としての高校に進む。そこで 3 年間, 2 学期制に渡って将来第三段階教育で専攻する専門分野の基礎を学習する。その上で, 高校 3 年の後半に各州で独自に行われている大学入学統一試験を受験することとなる。オーストラリアは日本とは異なり, 大学ごとに個別入試試験は実施していない。大学入学統一試験の成績, 高校のレベルとそこでの成績の総合得点によって, 希望する大学への入学の有無が決定するというシステムをとっている。大学の数は 2015 年現在で 42 校, 設置者別にみると国公立 40 校, 私立 2 校であり, その大半をパブリックセクターが占めている。専門学校は 150 校で, 今回調査を実施した **Technical and Further Education of South Australia (TAFE)** もその一つである。TAFE は全国に 102 校, 692 キャンパスを有しており, 職業資格授与が認められている。ビジネス, ホスピタリティ・ツーリズム, コンピュータ・IT, アート・デザイン・メディア, 美容・健康, 教育・コミュニティーサービス, エンジニアリング・建築, 環境・科学, 園芸・農業・動物関連, 言語・法律まで多岐の専門分野に渡って学ぶことができる専門学校である。

次にオーストラリアの大学, 専門学校の学生の数であるが, 2014 年時点で 1,373,230 人, 国公立の大学で 92% と最も多くなっている。そのうち留学生の数は 347,560 人, 中国, インド, ベトナム, 韓国, タイの順で全体の学生の 25.3% を占める。また学生の学位取得率をみると, 大学の場合は約 48% となっており, おおよそ学生 2 人に 1 人の割合で学位を取得していることがわかる (OECD, 2010)。これは OECD 加盟国の中でフィンランドの 62%, スロバキア共和国の 56%, アイスランドの 55%, ポーランドの 50% の次に高いものとなっている (OECD 加盟国学位取得率の平均は約 37%)。続いて専門学校の学生の学位取得率は 17% となっていることが確認できる。これは OECD 加盟国中, カナダの 30%, 日本の

26%、スロベニアの25%、アイルランドの24%、ニュージーランドの21%、スイスの18%の次に高い学位取得率となっている（OECD加盟国学位取得率の平均は約8%）。オーストラリアのみに限ったことではなく、その原因も定かではないところがあるが、世界的にみて学生の学位取得率は大学の方が、専門学校よりも極めて高くなっていることがわかる。

さらにオーストラリアの大学教員についてであるが、各大学の定める採用方針に基づいて採用され、各大学と個別に雇用契約を結んでいる。大学教員の職階は、例えば今回の調査で訪問した RMIT 大学では、教育・研究を行う教員と、研究のみ取り組む教員とで異なっている。教育・研究を行う教員の職階は、教授（日本では講座主任を務めるようなシニア教授相当）、准教授（日本の教授に相当）、上級講師（日本の准教授に相当）、講師、助教となっている。また研究のみ取り組む教員の職階は、教授、主席研究員、上級研究員、研究員、研究担当者である。こうした職階制度は基本的には、オーストラリアの大学に共通している（杉本，2011）。そしてこのような大学の財政は、連邦政府からの補助金によって支えられ、連邦政府が負担している大学教育費を GDP 比で見ると、オーストラリアは OECD 加盟国の中でもアメリカに次いで2番目に高くなっていることがわかる（OECD，2014）。さらにオーストラリアの専門学校の教員に関しても、大学と同様にそれぞれの専門学校と雇用契約を締結している。だが教育を主な役割としているため、教員の職階は教育・研究と、研究のみというように分かれてはいない。専門学校の教員の職階は、専門学校によって多岐に渡っているため定かなものはないが、その財政は州政府によって賄われている。

3-4 国家学位・資格枠組みとトレーニングパッケージ

(1) 各国の国家学位・資格枠組みの策定状況とその類型化

オーストラリアに限定されず、諸外国・地域で国家学位・資格枠組み（National Qualifications Framework: NQF）は存在し、その枠組みを策定しようとしている日本も含めた国・地域は多い。EAF（2010）によると、現在世界では126か国の国がNQFを導入ないし、導入を検討しているとされる。そして本研究においてNQFはその策定進捗状況により、NQF「制定済み」、「開発中」、「計画・設計段階」、「検討中」の4つに分かれると考えられる（図1）。

NQF「制定済み」の国は、英国、EU、スコットランド、南アフリカ、フランス、オーストラリア、香港特別自治区、マレーシア、ニュージーランド、シンガポール、タイ、フィリピンがある。シンガポールは職業教育訓練領域、タイは高等教育領域に留まっており、ほかの5か国は高校段階、職業教育訓練領域、高等教育領域のすべてをカバーしている。ほとんどのNQFは、ヨーロッパ学位・資格枠組み（European Qualifications Framework: EQF）に類似した資格レベル説明指標を含んでおり、各NQFは国の機関が運営している。Allais etc（2009）は、これらの国・地域の中でもEUとオーストラリアをNQF策定の第一世代としている。

「開発中」の国は、韓国、パプア・ニューギニア、タイ、トンガ、ベトナムなど、「計画・設計段階」の国は、インド、バングラディッシュ、パキスタンなど、「検討中」の国は、日本、中国、アフガニスタン、ブータン、カンボジアなどがある。NQFを「開発中」の国の

図1 各国における国家学位資格枠組みの策定状況とその類型化（2015年時点）

「制定済み」	英国, EU, スコットランド, 南アフリカ, フランス, オーストラリア, 香港特別自治区, マレーシア, ニュージーランド, シンガポール, タイ, フィリピン
「開発中」	韓国, パプア・ニューギニア, タイ, トンガ, ベトナム, アルバニア, ベルギー, ボスニア, チェコ, エストニア, モンテネグロ, ポルトガル, スロベニア, トルコ, チュニジア
「検討中」	日本, 中国, アフガニスタン, ブータン, カンボジア, ラオス, マカオ, モンゴル, ネパール, アゼルバイジャン, ブルガリア, カザフスタン, キルギスタン, ラトビア, ルクセンブルグ, マケドニア, スイス, ウクライナ, ウズベキスタン, コンゴ民主共和国, マダガスカル, マラウイ, モザンビーク, スワジランド, タンザニア, ウガンダ, ジンバブエ

うち、韓国では韓国職業能力開発研究院（Korea Research Institute for Vocational Education and Training: KRIVET）が、国家技術資格（National Technical Qualifications: NTQ）をもとにした策定を目指している。NQFを「検討中」の国のうち、日本は高等教育についてのみ関心を示し、可能な限りEQFに合致したアジア・太平洋モデルの開発を促進している。

EQFは1999年のボローニャ宣言に端を発している。2010年までの欧州高等教育圏（European Higher Education Area: EHEA）の確立に向けて、次の課題の達成に努力することで各国の大臣が署名した。①理解しやすく比較可能な学位システムの確立、②2サイクルの大学構造（学部/大学院）の構築、③欧州クレジット移転蓄積制度（ECTS）の導入、④欧州レベルでの質保証、⑤カリキュラムの発展・学習・訓練・研究面での統合プログラムの策定など高等教育での必要な欧州次元の推進などである。ボローニャ宣言は、政治・経済の統合が進む欧州域内においてこれまで極めて多様で複雑な欧州各国の高等教育制度を、互いに理解可能で比較できる制度へと転換する。また学生や卒業生である労働者の円滑な移動を促進するとともに、欧州の高等教育の質の向上を実現し、アメリカやオーストラリアなどの高等教育と比肩できるように、欧州の高等教育の国際競争力を高める。その結果、世界から優秀な学生や教員を惹きつけようとの意図で始められた（川嶋、2006、2008、木戸、2005）。

EQFは8つの学位レベルからなる。EQFはそれぞれの学位レベルで、知識¹⁾、スキル²⁾、コンピテンス³⁾が定められている。大学では学士学位（Bachelor Degree）で知識として「ある分野の仕事または学習の高度な知識・理論と原理の批判的理解を含む知識」、スキルとして「仕事または学習の専門分野における複雑で予測不能な問題の解決に必要な熟達とイノベーションを示す高度なスキル」、コンピテンスとして「予測不能な仕事または学習の状況における意思決定に対する責任を伴う複雑な技術的・専門的活動またはプロジェクトの管理、個人および集団の専門的能力の開発管理に対する責任」と定められている。そしてそ

の上級学位として、修士号 (Master Degree)、博士号 (Doctoral Degree) がある。

このように日本も将来可能な限りで EQF に合致した国家学位資格枠組みの策定を見据え、先駆的な国家学位・資格枠組みのモデルであるドイツで導入されている EQF をみてきた。続く (2) ではもう一つの発展的なモデルとしてオーストラリアを事例に取り上げ、その国家学位・資格枠組み (Australian Qualifications Framework: AQF) の概要について述べる。

(2) オーストラリアの国家学位・資格枠組み

オーストラリアの国家学位・資格枠組みは、州によって教育制度と教育体系が異なることから、そのシステムをわかりやすくするためというのが最も大きな導入理由である。このことは大学評価・学位授与機構 (2010) でも指摘されていることであり、オーストラリアの国家学位・資格枠組みは、オーストラリアにおける様々な教育機関、具体的には大学などの高等教育機関や、職業教育訓練機関 (TAFE など)、中等教育において取得可能な学位並びに資格を統合する枠組みであるとされている。オーストラリアで学位・資格枠組みを制度的に策定した背景としてはその他にも数々のことが考えられる。労働市場への学校・大学からの学生の円滑な移行を促すということや、企業セクターと大学・学校セクターなども含めた広範な利害関係者との対話のためのプラットフォームになるということに加え、質保証のための参照ポイントを提供するということもあると言われている (Bateman, 2015)。

このような社会的背景から、1990 年代初期に連邦政府及び州政府教育大臣会議 (The State, Territory and Commonwealth Education and Training Ministers meeting as the Ministerial Council on Education, Employment, Training and Youth Affairs (MCEETYA)) によって、大学の定義付け及び認可のための基準として「高等教育認可手続きに関する全国基準 (National Protocol for Higher Education Approval Processes) が制定された。また高等教育機関と認証組織の監査、質の向上の支援などを行う非営利の独立行政機関としてオーストラリア大学質保証機構 (Australian Universities Quality Agency: AUQA) が設立され、オーストラリア国家学位・資格枠組みが本格的に実施に移された (未来工学研究所, 2009)。オーストラリアの学位・資格枠組みは、大学では、修業年限 3 年の学士学位 (Bachelor Degree)、さらに修業年限 1 年を要する優等学位 (Advanced Diploma) がある。そのうち学士学位では、「専門的な業務遂行や継続的学習に向けた広範かつ一貫性のある知識・技能の習得」、優等学位では「高度な専門性・熟練度が要求される業務の遂行や、継続的学習に向けた高度な知識・技能の習得」と定められている。そしてその上に、修士号 (Master Degree)、博士号 (Doctoral Degree) がある。その一方で TAFE を初めとした専門学校においては職域別⁴⁾に、修了証明書 I、修了証明書 II、修了証明書 III、修了証明書 IV、ディプロマ、上級ディプロマが授与される。修了証明書 I では「初歩的な業務遂行、地域活動や継続的学習に向けた知識・技能の習得」、修了証明書 II では「一定範囲の業務遂

行や継続的学習に向けた知識・技能の習得」, 修了証明書 III では「業務遂行や継続的学習に向けた知識・技能の習得」, 修了証明書 IV では「専門的な業務遂行, 熟練を要する業務, 継続的学習に向けた理論的・実践的な知識・技能の習得」, ディプロマでは「熟練を要する業務や高度の熟練を要する業務の遂行, 継続的学習に向けた専門的知識・技能の習得」, そして上級ディプロマでは「準専門的な業務や高度の熟練を要する業務の遂行, 継続的学習に向けた広範な知識・技能の習得」と定められている。

(3) オーストラリアのトレーニングパッケージ

トレーニングパッケージは, 産業技能協議会 (Industry Skills Councils: ISCs) が産業界の訓練需要に合致させることによって開発したものである。そしてそれぞれの職域による国家学位・資格枠組みに対応した形でそのトレーニングパッケージが設定されている。トレーニングパッケージは基本的には, 「コアユニット」と「選択ユニット」の2つのユニットから構成されている。各学位で, コアユニットと選択ユニットの内容が決められている。その中でも選択ユニットは, 選択ユニット内でさらにいくつかの選択が可能とされている場合もあり, 学習者の興味・関心, 取得したいスキルなどにあわせて選択することが可能である。

本研究ではそれぞれの職域におけるトレーニングパッケージのうち, 本研究での訪問先がビジネスと観光の職域であったことから, それら職域のトレーニングパッケージについてみておくこととする。まずビジネスの例えば修了証明書 I のコアユニットは, 3つからなる。ビジネス (Certificate I in Business), 金融サービス (Certificate I in Financial Services), 小売業 (Certificate I in Retail Services) である。そのうちビジネスの選択ユニットとして 11 ある。実践的な基礎コミュニケーションスキル (Apply Basic Communication Skills), 健康と安全 (Contribute to Health and safety of Self and Others), 表計算ソフトの使用法 (Create and Use Spreadsheets), タイピングスキル (Develop Keyboard Skills), コンピュータの操作方法 (Operate a Personal Computer), 日常業務のこなし方 (Organize and Complete Daily Work Activities), 持続可能な職場実践 (Participate in Environmentally Sustainable Work Practice), 計画スキル (Plan Skills Development), ビジネス機器とリソースの利用方法 (Use Business Equipment and Resources), ビジネス環境における効果的な働き方 (Work Effectively in a Business Environment) である。次に観光の場合であるが, 修了証明書 I のコアユニットについては2つから構成されている。サービス (Certificate I in Hospitality) と, 観光 (Certificate I in Tourism) である。このうち観光で選択ユニットに関しては, タイピングスキル (Develop Keyboard Skills), 販売スキル (Sell Products and Services) などとなっている。

3-5 研究方法とデータ

オーストラリアのアデレードとメルボルンにおいて, ビジネスと観光分野における大学

や、学校も含めた職業訓練機関を訪問し、それぞれ約 1 時間に渡って構造化インタビューを実施した。インタビュー項目としては、①国家学位・資格枠組みが歴史的に成立した背景 (How are the historical development of the national frameworks for standard and quality of vocational education and training) とその枠組みの評価について (What are the evaluations on the framework from both policy side and research perspectives), ②それらが産業界のニーズを踏まえたものになっているかについて (How are needs of industrial sectors and professional bodies formed and informed toward the world of education, in quantitatively and qualitatively), ③国家学位・資格枠組みの質を保証する上での取り組みに関して (How to assure the qualification frameworks in Australia. For example, teaching method etc.)⁵⁾ である。

まずアデレードでは学位・資格枠組みを政策的に統括する機関である National Centre for Vocational Education Research (NCVER) で Dr. Craig Fowler 氏 (Managing Director), Mr. Phil Loveder 氏, South Australia Parliament において Mr. Tim Whetstone MP 氏 (Shadow Minister for Trade and Development), またビジネスと観光分野の大学・学校として Eynesbury College で Mr. Melissa Keane 氏 (Marketing Manager), University of South Australia において Ms. Jennie Connor 氏, Dr. Graham Brown 氏, Mr. Thomas Maak 氏, Dr. Yoshio Yanadori 氏, TAFESA では Ms. Hilary Ashworth 氏, Ms. Brian Rungie 氏, Ms. Christine Medlin 氏, Ms. Belinda McPherson 氏, Mr. Aaron Rigano 氏, そしてビジネス分野の学校である Training Innovation Management and Enterprise で Mr. Sylvia Marshall-Day 氏 (National Manager), さらに観光分野の学校として Quality Training and Hospitality College において Mr. Richard Finlayson 氏, International College of Hotel Management では Dr. Ian Whyte 氏, Mr. Ian Redman 氏に各々インタビューを行った。

次にメルボルンではビジネス分野の大学・学校である Innovation & Business Skills Australian については Ms. Patricia Neden 氏, Ms. Rosalie Staggard 氏, Academia Australia / Academia International では Mr. Richard Popman 氏, RMIT University においては Mr. Graham Airey 氏, William Angliss Institute では Mr. Dan Mabilia 氏に聞き取り調査を実施した。

3-6 インタビュー分析の結果と考察

3-5 で言及した①から③のインタビュー項目に基づいて、その結果をそれぞれみていくこととしたい。それと同時に、考察についても行っていくこととする。

①国家学位・資格枠組みが歴史的に成立した背景

「1990 年代に始まりました。われわれはスキル不足の問題を抱えておりました。オーストラリアは大きな工業国でした。われわれの給与水準は高かったため、少しずつ製造業が

衰退していきました。ですので、われわれは人口に見合うスキルがあり、ほかの部門に移るためのスキルを持つことを確実なものとする必要があったのです（NCVER）」。

このインタビューが示しているように、国家学位・資格枠組みの策定は、労働人材のスキル不足を補うことに始まったものである。その労働人材のスキルの欠如という問題は、すべての職域を通してみられるが、特に製造業で顕著なのが特徴である。また将来に転職することも見据えて、様々な知識・技能・コンピテンシーを身につけることが重要なことも同時に示唆している。続く Eynesbury College におけるインタビューでは、そのような労働力人材の確保が、国家の発展に資するものとなっていることが指摘されている。

「高等学校、職業教育訓練機関、大学は一緒になってオーストラリアの技術力の発展のために動いています。これらの資格によってオーストラリアの労働者の技術は、業界が発展することに寄与しています（Eynesbury College）」。

この概念はマンパワーアプローチ論に通じるものであり、そこで言われているのは学校に身に付けた知識・技能・コンピテンシーは生産性を高め、国家の発展に結びつくとしてされている。そしてそのためには、初等中等教育から高等教育機関まで一丸となって取り組む必要性が示唆されていることがわかる。このようにスキルショーテージに起因して、国家学位・資格枠組みが成立しており、その確立が国家の発展につながっているとされているが、それを支えるトレーニングパッケージはどのように作られたものなのかを次にみていきたい。

②産業界のニーズを踏まえた国家学位・資格枠組みとトレーニングパッケージ

「トレーニングパッケージを開発するときにはまずポイントとなるのが市場に対する知識とその需要を読み取ることです。従来は市場情報を集めるのにいろいろな仕組みを使っていました。特定の産業の人々を対象とした朝食会を設定し、さまざまな重要な組織を招待します。それぞれの州に出向いて朝食会を設定します。皆さん忙しいですから日中に時間をいただくのは難しいので、朝 7 時半に話を始めて朝食に入っていくというかたちで集まってもらえるようにしています。メルボルンやシドニー、ブリスベンといった大都市では 60 人から 80 人、ダーウィンやホバート、キャンベラといったもう少し小さい都市では 15 人から 30 人といたの方々に集まっていただいています。ただ、大事なのは議論の量よりも質である場合が多いです。議論に入る際は進行役を設けて、話し合う分野での傾向を予習したうえで鍵となるテーマを特定しておきますが、基本的に産業の主だった傾向と課題といった視点から話をいただきます。そうしたことがどう産業従事者に影響を与え、トレーニングにどのような含みを持たせるかです（Innovation & Business Skills Australia）」。

産業界のニーズは普遍的なものではないことから、国家学位・資格枠組みとそれを支えるトレーニングパッケージもそれに合わせて絶えず見直していくことが求められている。オーストラリアではそのために各州を回り、それぞれの職域において産業界のリーダー⁶⁾を招き、朝食会で議論を交わしていくという興味深いインタビューの結果が得られた。しかしその産業界からのニーズは各職域で異なっていることが次のインタビューから読みとれる。

「それは分野によって大きく異なります。ですから、皆が一様に同じものを求めているというふうに扱うことはできません。それは、同時にわれわれがプロジェクトにおいてデスクトップリサーチを行って特定のグループにはどういった個別のニーズがあるか探らねばならない理由でもあるのです。オーストラリア全体としての重要テーマとしては言葉や読み書き、数学の基礎知識などの基礎スキルの重要性の認識があると思います。また、デジタルリテラシーは今日では職種にかかわらず、社会で暮らす個人としても、必要かつ重要なものになっています (Innovation & Business Skills Australia)」。

だがこのように産業界から求められる知識・技能・コンピテンシーが各職域において異なっている中で、産業界からの共通のニーズも同時に示されていることがわかる。それは言葉、読み書き、数学の基礎知識などの基礎スキルや、デジタルリテラシーである。その上で、次のインタビューから、それら知識・技能・コンピテンシーが学校・大学においてトレーニングパッケージの下で適切に育成されているか確認していくことが重要であるとされている。

「学校の中にプログラムの諮問委員会を持っていて、どのプログラムもネットワークを持っていて、産業からの代表者のような人が、学期中に 2 回来て、私たちの資源や評価、講師陣の能力を見ます。どのようなことを業界が望んでいるかを、もう一度確認して、反映します。私たちは、卒業生が仕事をを得ることを望んでいます。産業界は、与えられた時間の中でどんな技能が欲しいのかを、私たちに話します (RMIT University)」。

しかし国家学位・資格枠組みを通じて知識・技能・コンピテンシーを身に付けると同時に、よりよい学歴を取得することが望ましいことが次のインタビューの内容から読みとれる。

「OK。学歴について一つ言えることはオーストラリアでも同じということです。多くの人々が大学の卒業証書を手にしたと思っています。オーストラリア学位・資格枠組みを見ていただくと、ご覧になったことがあるかどうかわかりませんが、よく考えて作られた図解説明があります。円が描かれ 1, 2, 3 と小さく上がった印がついています。思考が線

状ではなく、異なるポイントの回りを移動するという意味で円が描かれています。オーストラリアでも人々は、そして多くの雇用者も確かに大学を選好します。しかしその一方で職業教育を受ける学生の20%は大学の学位を取得しながらも、職を得るスキルを持たないがためにそうしているという人たちがいるのです（Innovation & Business Skills Australia）。

このように国家学位・資格枠組みに沿った知識・技能・コンピテンシーを取得するとともに、学歴も重要となってくるわけであるが、その質を保証するための方法を次にみていく。

③国家学位・資格枠組みの質を保証する上での取り組み

「私たちは、国家の規制の対象となっています。私たちには、国家的に取り締まりをする人がいます。RTOの基準は、守らなければいけません。そして、これらの基準を遵守する必要があります。それから、国の基準を私たちはしっかり守っているかどうかについて、監査を受けます。私たちはまた、州政府によって規制されて、品質要件を保つ資金調達契約にサインしていて、それらに対して毎年監査しています。私たちはすべてのVETプログラム品質の整合性を確保するために、2つの規制するものを持っていて、すべてのVETのプログラムの質の一貫性を保証しようとしています。私たちはまた、私たち自身の内部品質保証サイクルを行っています。私たちには評価があって、やろうとしていることは、すべてのプログラムを評価することです。公式でも非公式であっても、学生からのフィードバックを得ています。そのパッケージをとおして、業界からのフィードバックも得ていません（RMIT University）。

以上のインタビューからわかるように、国家学位・資格枠組みの質を保証するために、政府の規制があることに加え、その規定に基づいて適切な教育を行っているかどうか第三者評価機関から定期的に評価・点検が行われている様子を読み取ることができる。

3-7 まとめ

本研究では、オーストラリアにおける国家学位・資格枠組みとトレーニングパッケージについて検証を行ってきた。そしてオーストラリアも含めた諸外国における国家学位・資格枠組みはその策定状況から、NQF「制定済み」、「開発中」、「計画・設計段階」、「検討中」の4つに類型化することができることがわかった。次にインタビューからは、産業界からのニーズを踏まえた国家学位・資格枠組みとトレーニングパッケージを策定するために、各職域における産業界のリーダーを招き、朝食会の席で見直しを行っていることが確認された。また国家学位・資格枠組みを通じて知識・技能・コンピテンシーを身に付けるとともに、よりよい学歴を取得することも重要であることが明らかになった。さらに国家学位・

資格枠組みとトレーニングパッケージの質を保証するために、オーストラリア政府からの規制があるということに加え、第三者評価機関が定期的に評価・点検を行い、必要に応じて是正するというシステムをとっていることが解明された。今回のインタビュー調査では、各学校・大学でどのように改善しているのかという点を明らかにすることに主眼を置いたものではなかったが、今後もこの点を含めて継続的に研究を進めていきたいと考えている。

【注】

- 1) 知識は学習を通じて取得された情報の所産を意味する。知識は仕事や学習分野に関連する事実、原理、理解、実践の集まりである。EQFの文脈では知識は、理論ないし事実に結び付けて表現される（欧州議会・欧州理事会勧告、2008）。
- 2) スキルは知識を適用しノウハウを用いて仕事をやり遂げ、問題を解決する能力を意味する。EQFの文脈では、スキルは認知的なもの（論理的、直感的ないし創造的思考の使用を伴う）ないし実践的なもの（手の器用さと手法、用具、道具、装置の使用を伴う）として表現される（欧州議会・欧州理事会勧告、2008）。
- 3) コンピテンスは仕事や学習状況、専門ないし個人的な発展・成長において、知識、スキル、個人的・社会的・方法論的な能力を使いこなす能力を意味し、EQFの文脈においては、責任と自立の観点から表現されている（欧州議会・欧州理事会勧告、2008）。
- 4) 公務員、健康・地域サービス、情報・通信、製造業、鉱業、芸術・レクリエーションサービス、セキュリティ、サービス業、輸送業、ユーティリティーサービス、デザイン、金融業、建設業、文化産業、エンジニア業、農業、食品加工業（Australia's Directory of Training MySkills, 2016）。
- 5) South Australia Parliament では該当しないインタビュー項目であるため、聞いていない。
- 6) それぞれの職域の中で、偏りなく産業界の方々を招き、議論しているかは明確ではないという問題がある。このため特定の企業では当てはまらないということもある可能性があることは否めないと考える。

【参考文献】

- AQF Council (2014) Australian Qualifications Framework. Second Edition, January 2013.
- Australia's Directory of Training MySkills (2016) Training Package (<http://www.myskills.gov.au/>).
- 大学評価・学位授与機構（2010）『諸外国の高等教育分野における質保証システムの概要—オーストラリア』。
- 橋本鉦一（2000）「オーストラリア高等教育機関における単位移転制度と学習歴認定」『大学評価・学位授与機構研究紀要』第12号，pp. 31-45.

- 川嶋太津夫 (2005) 「欧州高等教育圏構想と Undergraduate 課程の再構築—日本の学士課程への示唆」『高等教育研究』第 8 集, pp. 121-154.
- 川嶋太津夫 (2008) 「ラーニング・アウトカムズを重視した大学教育改革の国際的動向と我が国への示唆」『名古屋高等教育研究』第 8 号, pp. 173-191.
- 木戸裕 (2005) 「ヨーロッパの高等教育改革—ボローニャ・プロセスを中心にして」国立国会図書館編『レファレンス』11月号, pp. 74-98.
- 未来工学研究所 (2009) 『大学の質保証及び学位プログラムの在り方に関する調査研究報告書 (平成 21 年度「先導的・大学改革推進委託事業」)』.
- 長尾登記夫 (2000) 「オーストラリアの大学—『雇用環境の変化と大学教員』を考える前提作業として」『法政大学 人間環境論集』1 (1), pp. 15-32.
- OECD (2007) *Qualifications Systems—Bridges to Lifelong Learning*.
- OECD Centre for Educational Research and Innovation (2010), *Education at a Glance*, Paris: OECD.
- OECD Centre for Educational Research and Innovation (2014), *Education at a Glance*, Paris: OECD.
- 杉本和弘 (2011) 「オーストラリアの大学教授資格」文部科学省『諸外国の大学教授職の資格制度に関する実態調査』, pp. 199-209.
- 職業能力開発総合大学校 (2011) 『欧州教育訓練政策重要用語集』欧州職業訓練開発センター (CEDEFOP) (http://www.uitec.jeed.or.jp/schoolguide/09/50th_05/index.html).

**第3部 モジュール型学習プロジェクト
ビジネス・経営鹿児島実証講座報告**

第3部 モジュール型学習プロジェクト ビジネス・経営鹿 児島実証講座報告

中核的専門人材のためのグローバル・コンソーシアム「グローバルなビジネス展開に対する中核的専門人材養成とリカレント学習に向けてのモジュール開発プロジェクト」鹿児島分科会における成果報告

編著 岡村 俊彦（鹿児島県立短期大学）
宗田 健一（鹿児島県立短期大学）

1. 実証講座の概要

鹿児島分科会の主査である岡村と委員である宗田が中心となり、鹿児島県立短期大学第二部商経学科のカリキュラムをもとにしたモジュールプランの確認、他の組織、団体における学びのレベルの確認、産業界・企業等のニーズ調査、講師の選定、講師との事前準備を行った。

コンソーシアムより鹿児島商工会議所を中心として鹿児島の経済界の人材ニーズを調査するように依頼があったが、経済団体としてはニーズを網羅的に把握しておらず、個別企業にて人材ニーズを調査してほしいという返答があり、結果として個別企業のニーズ把握を行う事となった。

多くの経済団体、経営者等からのヒアリングにより、現在鹿児島で求められているニーズが多様であり、業種により異なり、時代により異なることが明らかとなった。それらを加味して、実証講座を組み立てることとした。

実証講座は9つの分野からなる13回の講義を3週（11月28日、12月5日、12月12日の毎週土曜）で実施した。全体の目的と各講座の位置づけを鹿児島分科会から担当講師に伝え、講座名、概要を講師に設定してもらった。さらに講師が各講座における学びのポイントを3つ（②-bのみ2つ）設定し、参加者の学習効果の目安とした。我々はこの学びのポイントを用いて、受講者アンケートにより実証講座の評価反省材料を得ている。

また、各講座は前述の本学第二部商経学科をもとにしたモジュールプランにおける位置づけを基本としたが、人吉中小企業大学校のカリキュラムや職業能力開発協会の「職業能力評価基準（事務系職種）」との分野・レベルの対応も設定した。

他の組織、団体等の講座プログラムやカリキュラムとの比較検討を通じて、高等教育機関ならではのリカレント教育を展開したいという思惑がある。これは、同時に企業の人材教育担当者からの希望でもあった。スキル面に視点が移りがちな各種講座とは一線を画した講座が高等教育機関に求められているという側面から、次頁で示す一連の講座を組み立てた。

11月28日

分野	講座番号, 時間, 講師名, 講座タイトル, 講座内容
①ヒューマンエラー	<p>①-a 10:00～10:30 岡村 俊彦(鹿児島県立短期大学 商経学科 教授) 『失敗から学ぶ・失敗を活かす』 今、「失敗学」が注目されています。人間は失敗をするということを前向きにとらえ、冷静に分析することで、職場の改善と働く人のスキルアップにつなげます。</p> <p>①-b 10:30～12:00 垣本由紀子(日本ヒューマンファクター研究所) 『職場における安全の確保とエラー防止対策について』 企業において、安全がいかに重要かについて述べ、不安全のきっかけとなるヒューマンエラーについて、実際の事例とともに人間特性を加味しながら考察します。</p>
②農業県の特性	<p>②-a 13:00～14:00 岸保 宏(株式会社マスタード・シード 22 代表取締役) 『農業におけるクラウドファンディングの活用について』 個人投資によるクラウドファンディング(投資型)の活用により、新たな顧客獲得を試みる手法を学びます。6次産業化にとどまらず、一歩先の農業を見据え、地方創生のきっかけを探ります。</p> <p>②-b 14:15～15:45 光村 徹(大隅加工技術研究センター 技術主幹) 『技術を生み出し、人を育てる』 本年度開設された大隅加工技術研究センターの業務内容や活用方法、セミナー実施内容などの理解をつうじ、ビジネスのヒントをつかみます。</p>
③女性の学び直し	<p>③ 16:00～17:00 瀬尾 由美子 CFP®(日本FP協会認定) 『女性の学び直しを短大で！』 一度職場を離れ家庭に入った女性でも、資格等を取得し、短期大学等で学ぶことでさらなるキャリアアップを目指していくことについて考えてみましょう。</p>

12月5日

分野	講座番号, 時間, 講師名, 講座タイトル, 講座内容
④デザイン思考	<p>④ 10:00～12:00 北 一浩(鹿児島県立短期大学 生活科学科 助教) 『デザイン思考でビジネスを』 最近様々な書籍やセミナー等で話題となっている“デザイン思考”についての解説とビジネスに活かすためのワークショップを行います。</p>
⑤現代マーケティング	<p>⑤ 13:00～14:00 瀬口 毅士(鹿児島県立短期大学 商経学科 准教授) 『現代マーケティングのキーワード』 マーケティング論の中で最近注目されているキーワードを取り上げながら、新しいマーケティングのあり方について考えていきます。</p>
⑥ビジネススキルⅠ(記録・意思決定)	<p>⑥-a 14:15～15:15 飛田 努(福岡大学 商学部 准教授) 『企業経営には勘定(accounting)と感情(emotion)の両輪が必要だ！』 企業経営には理屈=勘定と、お客様や働く組織成員の感情(感覚)の両輪が必要です。それらを学術的な視点から、どう説明できるのかをお話致します。</p> <p>⑥-b 15:30～17:30 柴山 政行, 柴田 恵陽(キッズ簿記協会) 『「7つの質問」で、バランスシートを使える武器にする』 決算書(特にB/S=貸借対照表)を仕事や投資に使える武器にする秘訣を伝授！ ※最新著書「日本一やさしい『決算書』の読み方」をプレゼント！</p>

12月12日

分野	講座番号, 時間, 講師名, 講座タイトル, 講座内容
⑦ビジネス スキルⅡ (PC実務)	⑦ 10:00～12:00 岡村 俊彦(鹿児島県立短期大学 商経学科 教授) 『エクセルで仕事を楽に』 (本講座のみ, 県立短大第2パソコン教室で実施) 普段, パソコンの同じ機能しか使っていませんか? エクセルの簡単な操作ができる方を対象に, 一歩進んだ効率的, 効果的な仕事につなげるコツをつかむ PC 実習の講座です。
⑧アジアビ ジネス展 開	⑧ 13:00～14:30 内田 昌廣 (鹿児島県立短期大学 商経学科 教授, 元東京三菱銀行ニューデリー貿易投資 相談所長) 『アジア販路開拓の勘どころ』 これからアジア諸国への販路開拓にチャレンジしようという中堅社員の方向けに, 現場で役立つポイントを初心者にもわかりやすく解説します。
⑨ビジネス スキルⅢ (中小企業 会計)	⑨-a 14:45～15:45 櫛部 幸子(鹿児島国際大学 経済学部 講師) 『資金調達の極意, 知っておくべき中小企業会計基準』 中小企業の資金調達に重要な中小企業会計基準を御存知ですか? 中小企業 会計基準の内容, 資金調達方法をわかりやすく説明します。 ⑨-b 16:00～17:00 宗田 健一(鹿児島県立短期大学 商経学科 准教授) 『会計数値は「何かに」つながる, 「どこかへ」つなげる』 新入社員と中核的人材では求められる能力に差があります。そうした差異を認識 しながら, 会計の果たす役割について再考し, 会計数値の使い手を目指します。

先述した学びのポイントは, 次の通りである。なお上記の講座番号順に示している。

①-a 失敗から学ぶ・失敗を活かす

- ・ そもそも人間はエラーをおこす
- ・ ヒューマンエラー対策の基本的な考え方
- ・ 失敗やインシデントの認識・共有が次の失敗をなくす

①-b 職場における安全の確保とエラー防止対策について

- ・ ヒューマンエラーは, 誰でも経験するもので特別の人が起こすものではない
- ・ 「注意喚起せよ」の対策は, 十分とは言えない
- ・ 安易な個人への責任転嫁は, 真の事故原因追究を阻害する

②-a 農業におけるクラウドファンディングの活用について

- ・ 自分自身のキャリアを見直す
- ・ クラウドファンディングの仕組みを理解する
- ・ クラウドファンディングの活用を考えてみる

②-b 技術を生み出し, 人を育てる

- ・ 大隅加工技術センターの役割を知る
- ・ 大隅加工技術センターの使用の見当をつける

③ 女性の学び直しを短大で!

- ・ 女性の就業の現状について理解する

- ・ 将来の目標を見つけることの重要性を理解する
 - ・ 仕事を続けるために必要なことを理解する
- ④デザイン思考でビジネスを
- ・ “デザイン思考” と” デザイン” の違いを理解する
 - ・ デザイン思考の構成プロセスを理解する
 - ・ デザイン思考を実践してみる
- ⑤現代マーケティングのキーワード
- ・ 現代のマーケティング環境に関する知識が習得できる
 - ・ 重要視されているマーケティング論のキーワードが理解できる
 - ・ これからのマーケティング戦略について考えることができる
- ⑥-a 企業経営には勘定と感情の両輪が必要だ！
- ・ 経営を行う上で重要なポイントは数値に基づく管理と経営理念の浸透である
 - ・ 過去の成果と未来のありたい姿を表す会計数値と、文章で企業のありたい姿を表現している理念やビジョンは並列で考え、組織成員の目的・目標を共有するのに役立つ
 - ・ その組み合わせは各社独自のバランスがあるので、成果を実現するためにはマネジメント・コントロール・システムという考え方をを用いると良い
- ⑥-b 「7つの質問」で、バランスシートを使える武器にする
- ・ 「B/S 時計回り分析・7つの質問」を使えるようになる
 - ・ 「分析で役立つ6つの公式」を使えるようになる
 - ・ 「粉飾につながる7つのリスク」を理解する
- ⑦エクセルで仕事を楽に
- ・ 操作の2大コツ(右クリック、元に戻す)を身につける
 - ・ CSV形式により、他のソフトとの連携を知る
 - ・ 知らない機能、関数の使用法を自分で探す方法を身につける
- ⑧アジア販路開拓の勘どころ
- ・ マーケティングとバイヤー選びが成功の大きな鍵
 - ・ 情報やノウハウを積極的に吸収する
 - ・ 海外取引ならではのリスクについてのセンスを磨く
- ⑨-a 資金調達への極意、知っておくべき中小企業会計基準
- ・ 中小企業会計基準の存在意義を理解する
 - ・ 金融機関における融資判断の際に留意されている点を理解する
 - ・ 新しい「経営者保証ガイドライン」についての内容・利用方法を理解する
- ⑨-b 会計数値は「何かに」つながる、「どこかへ」つなげる
- ・ 自分に必要な能力が何であるのかを再認識する

- ・ 取引や知識・経験を外部化（記録，数値換算，伝達など）する能力を身に付ける方法を知る
- ・ 会計数値を企業経営，事業遂行などに関連させて使うことが出来るようになる方法を学ぶ

各講座の外部団体等のカリキュラム，基準との関係性を示すと次の通りである。

講座 番号	鹿児島短大 モジュール	人吉中小企業大学校 カリキュラム	職業能力評価基準 (事務系職種)
①-a	基礎理論 -経営	新任管理者 -生産管理	レベル 2 -安全衛生
①-b	応用理論 -経営	管理者 -生産管理	レベル 3 -労務管理専門
②-a	応用理論 -経営	管理者 -企業経営・経営戦略	レベル 3 -経営戦略専門
②-b	応用理論 -経済	経営幹部 -企業経営・経営戦略	レベル 3 -経営戦略マネジメント
③	基礎理論 -社会	(該当なし)	レベル 1 -人事企画・雇用管理基礎
④	基礎 -その他	新任管理者 -販売・マーケティング・商品開発	レベル 2 -経営戦略立案
⑤	基礎理論 -経営	管理者 -販売・マーケティング・商品開発	レベル 2 -マーケティング戦略
⑥-a	応用理論 -会計	経営幹部 -財務管理	レベル 3 -財務管理専門
⑥-b	基礎スキル -会計	新任管理者 -財務管理	レベル 1 -簿記
⑦	応用スキル -情報	(該当なし)	レベル 2 -経営情報システム
⑧	応用理論 -経済	経営幹部 -企業経営・経営戦略	レベル 2 -国際事業管理運営
⑨-a	応用スキル -会計	経営幹部 -財務管理	レベル 3 -経理マネジメント
⑨-b	応用理論 -会計	管理者 -財務管理	レベル 3 -経理専門

受講料
なし

受講者募集

(広報チラシの文面)

ビジネスパーソンのワンランク↑アップ講座

～ 高等教育機関における社会人の学び直し ～

鹿児島で働いている方へ、会社の中で働いているだけでは身につけにくい知識やスキルを身につけて、ビジネスパーソンとして、ワンランクアップしませんか？鹿児島県立短期大学は、若い学生への教育だけでなく、社会人の学び直しの場としての役割を考えています。今回の講座は社会人の学び直しを試行的に実施し、鹿児島の地域産業に貢献するとともに、高等教育機関の役割も考え直す場としています。再就職のためのスキルアップの機会にもなる内容です。興味のある分野・講座を選び、気軽に参加してみてください。

対象：概ね5年以上、働いている方で、さらなる知識を身につけたい、スキルアップしたい方。
企業経営に携わっている方や再就職を考えている方も歓迎。

日時：2015年11月28日(土)、12月5日(土)、12月12日(土)
午前10時～12時 午後1時～5時(12月5日のみ5時30分)

場所：鹿児島県立短期大学 附属図書館視聴覚室(予定)

受講料：無料

ウェブサイト：http://www.k-kentan.ac.jp/public/re_lecture2015.html

主催：グローバルなビジネス展開に対応する中核的専門人材養成とリカレント学習に向けてのモジュール開発プロジェクト(代表校：九州大学、実施校：鹿児島県立短期大学)

本講座は、文部科学省平成27年度受託事業「成長分野等における中核的専門人材養成等の戦略的推進」事業における『グローバルなビジネス展開に対応する中核的専門人材養成とリカレント学習に向けてのモジュール開発プロジェクト』の一環として開催されます。

【講座分野】(いずれもビジネスに関わる内容です)

11月28日(土) ①ヒューマンエラー ②農業県の特性 ③女性の学び直し
12月5日(土) ④デザイン思考 ⑤現代マーケティング ⑥記録・意思決定
12月12日(土) ⑦PC実務 ⑧アジアビジネス展開 ⑨中小企業会計

【お申し込みについて】

「鹿児島県立短期大学 ビジネスパーソンのワンランク↑アップ講座 事務局」宛に電子メール、ファックス、郵送のいずれかでお申し込みください。分野ごとの受講をお薦めしますが、1講座からの受講も可能です。定員は各回40名で先着順となります。定員になり次第締め切らせていただきます。当日参加の場合、座席や配布資料が不足する事もございます。

➤ 電子メールにて

宛先：relec2015@mbx2.k-kentan.ac.jp

本文：(1)お名前、(2)ご所属(会社名等)・職名、(3)ご連絡先(電子メール、電話、住所)(4)受講希望の講座(講座詳細の番号 例：①-b, ③, ⑨-a 希望)

➤ ファックス・郵送にて

次ページの申込書にご記入の上、ファックスにて099-803-4473までお送りください。下記住所に郵送していただいても構いません。

(住所) 〒890-0005 鹿児島市下伊敷1-52-1 県立短大 ワンランク↑アップ講座 事務局(岡村)行

お申込みいただいた方には、後日、こちらからご案内をさせていただきます。

2. 各講座講師による講義実施報告

ここでは、実証講座の開講順にて、各講師による実施報告を掲載する。なお、各講師に執筆していただく上で、鹿児島分科会より次の点に関して記載していただくよう依頼を行っている。なお、各講師の実施報告に係る文責はご本人に帰属する。

依頼事項

- (1) はじめに（講義の概要）
- (2) 講義内容（論点，とりわけ，学びのポイント3点に関する説明）について。
- (3) 中核的専門人材を養成するという視点からの講義内容の重要性について。
- (4) 専門の分野におけるリカレント教育に対する教育方法について
- (5) おわりに（講義のまとめ，感想や考え，改良・改善点など）

2-1 岡村俊彦氏による実施報告

「失敗から学ぶ・失敗を活かす」

岡村 俊彦（鹿児島県立短期大学）

(1) はじめに（講座の概要）

今、「失敗学」が注目されている。人間は失敗をすること前提にし、その失敗=ヒューマンエラーを冷静に分析することで、職場の改善につなげるのが、失敗学である。なんらかの危機状態が起きた際、重大な事故につながらないようにするには、そこに関わる人間が【危機の知覚】→【危機の認知】→【事故回避の意思】→【事故回避能力】の4つのステップをクリアしなければならないという考え方ができる。これにより、危機管理の重要性が認識される。さらにシステムが高度化、複雑化する現代社会では、わずかなヒューマンエラーが莫大な損害につながることも多い。

ヒューマンエラー対策としては、以下の6種類の方略がある。

① やめる（なくす）

そもそも作業をしなければエラーはおこらないので、エラーがおこる可能性がある作業をなくす、もしくは回数を減らすことである。例えば高所作業での転落事故がおこる場合には、そもそも高所作業が必要なのか、低いところで組み立ててから持ち上げることはできないかを追求する、といった方略である。長年おこなっている作業こそ、この見直しをすると有効な場合が多い。

② できないようにする

エラーが出ないように、形や大きさといった物理歴名制約や所定の手続きを経ないといけないようにすることである。誤ってボタンを押すようなエラーに対しては、ボタンにふたをつける。裁断機などで手を挟むエラーに対しては、両手でボタンを押したときのみ作動するようにする、といったように、エラーをおこす作業者の動作特性を観察し、

システムの改善につなげる方略である。

③ わかりやすくする

表示器、操作器など注意しなくても気づきやすい、思い出しやすいように色分けや形状の変化などをつける方略である。景気の異常値を見落としやすい場合は、異常値に色をつける、警告音を出すといったことがエラー防止に繋がる。操作手順を間違えやすい場合は、操作する順に操作器を配置するといったことも対策となる。形状そのものが操作方法をあらわす（アフォーダンス）も有効である。

④ やりやすくする

人間工学的に考えられた道具を使用し、なるべく楽に作業ができるようにする方略である。的確で効率的な作業となり、作業者の疲労を軽減することもエラーを低減することにつながる。ねじの取り付け不良がある場合は、電動工具や太い柄のドライバを使うといったハードウェアの改善だけでなく、より使いやすいソフトウェアの使用も含まれ、作業者の特性に合わせたシステムを考えていくことで、ヒューマンエラーの対策となる。

⑤ エラーを検出する

環境や器具などを工夫することで、ヒューマンエラーを検出する方略である。的確かつ迅速に検出することにより、重大な事故を防ぐことができる。工具の置き忘れがある場合など、一覧できる置き場所を決め、工具の形を書いたり、収納の型をつけたりすることで、なにがないかをすぐにわかるようにできる。相互チェックや第三者チェックも有効なエラー検出方法である。

⑥ エラーに備える

エラーがおこっても、損害が最小限になるように備える方略である。物を落としやすいならひもをつけたり、落ちる場所にうけるものをつけたりする。ぶつかる場合はクッションをつける、火災に対しては難燃性の素材に変える、といった対策が考えられる。

上記①～④はヒューマンエラーをおこさない対策、⑤～⑥はエラーがおこっても大きな事故に繋がらないための対策といえる。これら以外にも、作業者の能力、状態を把握し、作業者に応じて仕事を割り振る、作業者が作業の本質を理解し、全体の中の役割を認識する、③適切な休憩をとり、心身ともに疲労が蓄積しないようにする、といった組織としての対策が重要である。

「1つの重大事故の陰には 29 の軽い事故があり、さらにその陰には 300 の異常事例がある」というハインリッヒの法則はヒューマンエラー対策の中で重要な考えかたである。すなわち、職場内の良好なコミュニケーションがあれば、異常事例を認識し事故を未然に防ぐことにつながる。地位に限らず、インシデント、ヒヤリハットを伝え合い、危険な状況をみすごさなければ、1つの重大事故を防ぐ機会が 300 回もあると考えることができる。

失敗学の考え方は作業者の注意、意識の向上に頼るのではなく、人間は失敗することを前提にシステムを改善することである。しかしながら、システムの改善が新たな事故の原因になることも少なくない。事故やエラーがおこった場合、それを隠さず情報を共有する

ことが重要である。ある程度のコストも必要ではあるが、ちょっとした工夫で事故を防げる場合も多く、事故がおこった場合のコストを考えると、ヒューマンエラー対策は作業者の快適性を含め、十分コストに見合ったものとなるであろう。

(2) 講座内容（論点）について

本講座において、3つの学びのポイントを設定した。1つめは「そもそも人間はエラーをおこす」という考え方である。心理学で用いられる「ウェイソンの4枚カード」のテストを実施することで、受講者に実感してもらうこととした。2つめは「ヒューマンエラー対策の基本的な考え方」である。6種類の方略を具体的な事例と画像の紹介により、解説をおこなうこととした。3つめは「失敗やインシデントの認識・共有が次の失敗をなくす」である。組織内外で事故や事故に繋がるような事態を共有することで、次の事故を未然に防ぐとができることである。

(3) 中核的専門人材養成の視点から

ITの活用は、特定の業種や職種にかかわらず、一般的に求められるビジネススキルと言える。高度化、複雑化が進むビジネス分野において、ワープロ、電子メールの利用とともに表計算ソフトを使いこなすことで、効率性が格段にあがることも珍しくない。今回は、筆者が公務員向けの講座の講師をおこなった際に作成した課題の一部を、一般向けに修正したものを設定した。公務員向け講座の際も、受講者はエクセルを業務で使用しているが、限られた機能のみ使い、課題で紹介したような使い方は知らないことが多かった。今回の講座においても、同様であったことから、社会人が体系的にITスキルを学ぶ機会は、少なくとも鹿児島などの地方においては、限られていることが多いといえる。

近年の高等教育機関では分野にかかわらず、リテラシー教育の一環として学習することが多いが、ビジネスやITに関連する分野以外では、初心者向けの内容で終わることが多く、実践的スキルの獲得には至っていない。また、一定年齢以上の場合、古いバージョンしか学習していない、高等教育機関では学んだ経験がない、いうことも珍しくない。ビジネス分野の中核的専門人材の養成として、即効性のあるITスキルはニーズも高く、高等教育機関が教育機会を提供することは有効であると思われる。

(4) リカレント教育に対する教育方法について

ヒューマンエラーに関する分野は高等教育機関で学ぶ機会も少なく、さらに社内にヒューマンエラーに詳しい人がいるのもまれである。しかしながら、あらゆる分野、あらゆるレベルの仕事において、有用な知識となり得るため、リカレント教育として継続的な学習ができることが望ましい。まずは、本講座のような基礎的な方略を学び、次に具体的な事例を知り、さらに自分自身の職場で検証をおこなうといった流れになるであろう。その検証において、複数の職場が意見交換なども可能なワークショップなどの形式ができるとさらなる職場改善とビジネスパーソンとしてのスキルアップに繋がることが期待できる。

(5) おわりに

ヒューマンエラーに関する2つの講座の1つ目であり、基礎的な内容をコンパクトにま

とめた講座となった。さまざまな社会人が受講したが、おおむねこちらが設定した内容を理解できたものと思われる。この内容を受講生のこれからの仕事に活かしてもらえるとありがたい。また、受講生の職場で検討をおこない、意見交換をするような機会があると理解が深まるだけでなく、地域全体のレベルアップにもつながるであろう。

2-2 垣本由紀子氏による実施報告

「社会人リカレント講座成果報告書」

垣本 由紀子（日本ヒューマンファクター研究所、元鹿児島県立短期大学）

（1）はじめに

タイトルは、「職場における安全の確保とヒューマンエラー防止対策」
ヒューマンエラーとは何か、また最近頻繁に使われるヒューマンファクターとの相違について初めに説明し、具体的事例を用いて、職場の中で、どのような機序でエラーが発生し、事故に至ったかを説明した、

使用した事例は、日航機同士のニアミス事故(2001年1月31日発生)とJR西日本福知山線事故(2005年4月25日発生)を取り上げた。2事例を取り上げた理由は、2000年代に発生した公共交通事事故事例の中で100名以上が関与したのは、この2事例あったからである。

（2）講義内容

講義で目標としたことは、職場内の不安全のきっかけになることが多いヒューマンエラーについて理解することである。ヒューマンエラーは、無くならないが、減少させることは可能であること、また、特定個人がエラーを起こすのではなく誰でもがエラーを起こすことを理解する。情報処理のプロセスの中で発生する人間行動の結果であることも説明する。これらの内容は、職場の日常の中でエラーは発生するので、職場内のだれに対しても、十分活用できるうえ、また、対策については、社内の安全担当者または、部下を持つ者にとって、特に必要な事柄と考える。対策として安易に用いられる言葉に「注意しろ、注意しろ」という注意喚起の表現が用いられるが、これだけでは対策になっていないことを理解する。そのために、「注意の特性」を知ることが必要で、講義の後半で、F86Fに頻発した脚出し忘れ事故（胴体着陸）などを例に「注意喚起」の対策だけでは、この機種が歴史を終えるまで脚出し忘れ事故が継続したことを説明した。

（3）中核的専門人材育成と講義内容との関連

入社直後、いわゆる新人と言われる期間は、会社の組織や、各種仕組みや、人との関わりに慣れることで精いっぱいと考えられる。したがって5年ぐらい経過した段階で、この種のヒューマンエラーだけではなく、幅広くヒューマンファクターの立場から人間行動の特性、組織の中における適応、管理者のあり方、上司との関わり等に関する講義を受ける機会が必要かと考える。

（4）専門分野におけるリカレント教育方法について

日常の中で、学習することは、難しいので、ベーシックコースとアドバンスコースに分けて実施するのも一案と考える。

筆者の分野でいえば、ベーシックでは、人間行動を理解するうえで、心理学や、人間工学の復習的なことも必要である。そして、この度の講座も、継続し実施していくことが必要と考える。

(5) おわりに

参加者が少なかった上、ここで対象としたような、入社5年程度の若者がすくなかった。リカレント講座そのものの宣伝をする策を考えることも必要と思いました。

2-3 岸保宏氏による実施報告

「農業におけるクラウドファンディングの活用について」

岸保 宏（株式会社マスタード・シード 22）

(1) はじめに

近年、クラウドファンディングの注目度が高まっている。しかし、それを聞いたことはあるが、一体、何なのかというのが一般的なところである。事実、私がクラウドファンディングの組成支援を行う際に、そのものを「初めて聞いた」、「聞いたことはあるけど、よくわからない」といったケースがほとんどであり、クラウドファンディングが普及しているとは言い難い状況と言える^(注1)。

クラウドファンディングは、①新規顧客を獲得し、②利益を確保し、③資金調達を行う、といった事業のプロモーションとして活用される。また、「こんなことしたいけれど、お金がない」といったアイデアや夢を実現の方向に導くことも可能である。そのクラウドファンディングの出資者は、そのプロジェクトを通じて、ファンに転化していく例が多くみられる^(注2)。

本講義では、中核的専門人材向けという受講生の性格を踏まえ、3点の学びのポイントとした。

1つ目は、私自身の経験を通じて、キャリア形成を取り上げた。かつて私自身が社会人5年目あたりで、社会人大学院に入学し、再学習をした。今回のプログラムの受講生と同じ問題意識があるのではないかと想定し、一つのヒントとして位置づけ、体験談をお話とした。

2つ目は、農業を焦点としたクラウドファンディングの概要や仕組み、および事例紹介を行った。特に前述のとおり、概要と仕組みの理解が弱いという点を意識した。農業における6次産業化の推進は著しいが、その制度活用のハードル^(注3)が高い。6次産業化の制度認定を受けることも一つの方法であるが、事業者にとって、クラウドファンディングの活用の方が導入しやすいのではないかと位置づけた。そして事例は、実際の実務で私自身が携わった肥育牛のファンド例をもとに、どのように組成を行ったのかという概略の説明を

した。特にクラウドファンディング形態の中で、投資型の形態をフォーカスした。

3つ目は、クラウドファンディングの具体的活用に向けた検討である。ひいては、農業を通じて、地域を巻き込んだ活性化へ繋がっていく可能性を示した。

以上、3点の学びのポイントを柱に、本講義の報告と成果を整理する。ただし、本報告では、1つ目のキャリア形成の点は割愛する。

(2) 講義内容について

(2) -1 クラウドファンディングの概要と仕組み

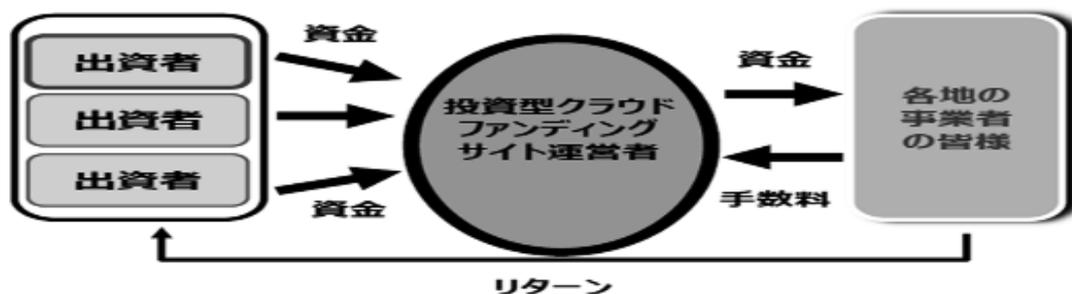
まず、クラウドファンディングの概要である。クラウドファンディングとは、一般的には「新規・成長企業等と資金提供者^(注4)をインターネットで結び付け、多数の資金提供者から少額ずつの資金を集める仕組み」である。そして、それは資金提供者に対するリターン（リワード、特典）の形態により、「寄付型」^(注5)、「購入型」^(注6)、「投資型」の3つに大別される^(注7)。

投資型とは、資金提供者が資金調達者に匿名組合出資契約などを提携して資金を提供し、分配等を受け取る方法である^(注8)。

次に、クラウドファンディングの仕組みである。投資型の形態を検討する。以下の図は、本講義で使用したスキームの図である。各地の事業者のプロジェクトに対し、主に、WEB上のインターネットを介した、プラットフォームで出資者から資金を募る。そして、その資金を使い、事業単位で資金調達ができ、事業資金として原価や販売管理費や設備等にその資金を使うことができる。そして、投資対象事業の売上が出資者への分配原資となり、投資時の契約に基づく割合とタイミングで、投資家へ分配されるという流れである。主に、匿名組合のスキームが用いられ、金融商品取引法に準拠する。多くの場合、投資期間は1年から5年程度であるが、投資対象の事業計画によっては、3か月程度の短期間のもや10年間の長期間に及ぶものもある。個人が非常に小口の出資で、企業や事業に投資できることから出資者も参加しやすい。

以上のように、クラウドファンディングの概要と仕組みを取り上げた^(注9)。

図表1 クラウドファンディングの簡易スキーム



出所：講義資料，筆者作成。

(2) - 2 事例紹介

広島県東広島市で、牛の飼育、販売から飲食まで一括して事業を営む有限会社の黒瀬拡商店のファンドを紹介した^(注10)。以下、図表2が、広島・黒瀬牛ファンドの概要である。

対象	有限会社黒瀬拡商店
目的	仔牛の購入と黒瀬牛ブランドのプロモーション
募集金額	6,300,000円
募集単位	1口52,850円
募集期間	2015年1月30日～2015年7月31日（満額募集終了）
ファンド期間	本匿名組合事業が開始した日の翌月1日から18か月
特典	口数に応じて、黒瀬牛生肉や加工品のセットを送付等
	出所：筆者作成

株式会社ミュージックセキュリティーズ資料をもとに

一般に、牛は生後8か月の仔牛を導入し、16か月の肥育のうち、成牛として出荷される。そのことを考慮し、ファンドの運用期間は、18か月とした。資金の用途であるが、仔牛の購入、飼料代、飼育費用（衛生費／治療薬費等）であり、仔牛6頭分を導入する計画である。

結果として、募集期間約4か月で資金は集まり、計画通り、肥育中である。近況は、まだ精肉になっていないが、出資者が四国から来店や、電話注文等もあったという報告も受けている。

また、ファンド組成側の観点も指摘している。あくまで、クラウドファンディングは、事業プロジェクトを実現するものであり、事業を破綻させることが目的ではない。出資者は事業を応援し、事業者はその資金を利用して、事業拡大していくことである。要は、クラウドファンディングが、投資の単位が小さいこと、投資に対し、単に金銭的なリターンだけではなく、金銭を通じた支援や共感性から生じる非金銭的な満足を提供していることに加え、投資をしようとする個人が、自律的・主体的に資金の提供先を選択できるようになっている^(注11)。たとえ上記のファンドで、出資者にとって、5%のリターンがあっても、2,500円にしかならないことから、金銭的な見返りを求めている。また、損益分岐においても、それぞれの事業によって異なる。どの事例に対しても、出資者の元本の返済が確保され、なおかつ事業者とファンド組成者にも利益分配できるように、収支計画を作成していく旨、説明をした。

(2) - 3 クラウドファンディングの具体的活用に向けた検討

クラウドファンディングの仕組みを理解した上で、具体的に活用していくことが必要である。

まず、ファンドを組成するにあたって、①調達内容：何のために資金が欲しいのか、②

調達額の目標：プロジェクトの実現のためにいくら資金を調達したいのか，③調達期間：いつから何日で調達するのか，④出資者へのリワード：特典をどうするのか，という4点を明確にすることが必要である。

次に，この4点を明確にし，ファンド組成に対する事業計画を作成する。あくまでファンドを利用して，出資者は事業を応援し，事業者はそれによって利益を確保していく目的である。つまり，具体的活用には，事業者はクラウドファンディングにより，プロジェクトに対する熱い思いをもって，取り組むことが重要である。

最後に，クラウドファンディングに対して，地方自治体が地方創生の政策として支援しているケースがある。たとえば，新潟県阿賀野市の事例でいえば，まず，モデルケースで，平成26年度に市内でビジネスコンテストを実施し，1社のファンド組成にかかわる費用を助成する動きが見られた。翌平成27年度は，産官金連携^(註12)での事業支援を行い，9月末時点で3社の助成を実施した。今後は出資者と阿賀野市を巡るツアーも計画予定であり，広範囲の情報発信のPR戦略の効果が見受けられる。

こうした自治体連携は，他の市町村でも例^(註13)があり，今後，拡大していくものと予想される。政策的な情報収集も必要である。

(3) 講義内容の重要性について

クラウドファンディングの活用は，農業のみならず，地域経済の活性化を促進していく起爆剤にもなる。農業も有機的な連携の中で，地域資源の掘り起こしが可能になる。一つ一つの事業をとおし，地方と都市がつながり，事業が拡大し，雇用が増え，人を巻き込む(集まる)といった好循環を期待している。

農業は，出資者にリワードがわかりやすく，事業内容も伝わりやすい。地域を活性化していく幅広い視野から取り組みを考えていく視点を持つことで，地域への波及効果が大きいと考えている。

(4) 教育方法について

事例においては，各々の問題意識の中で醸成されるものであると考える。しかし，冒頭申し上げた通り，クラウドファンディングに対する十分な認知と理解が進んでおらず，取り組もうにも取り組めない現実があるだろう。それ故，クラウドファンディングの概要や仕組みを，様々な事例を通じた継続的学習が必要であると同時に，クラウドファンディングの実践が何よりも教育成果が見込まれると考える。

(5) おわりに

講義後，受講生から農業関連でのクラウドファンディングの計画相談があり，継続的に支援をさせていただいている。従来の金融機関からの資金調達ではなく，クラウドファンディングの活用の意義やメリットが伝わったのではないかと期待する。そして，クラウドファンディングの普及が，新しい取り組みとなって，地域活性化に繋がっていくだろう。

- (注1) 山本 (2014) 31-39 頁。クラウドファンディング市場を整理している。
- (注2) 板越 (2015) が一般的な入門、または事例がわかりやすく説明されているので、参照されたい。
- (注3) 6次産業化の認定要件は、次の要件のすべてを満たすものである。(1) 事業主体、農林漁業者が組織する団体(農協、集落営農組織等)、任意組織も可。(2) 事業内容、次のいずれかを行うこと。ア) 新商品の開発、生産または需要の開拓、自らの生産等に係る農林水産省等をその不可欠な原材料として用いて行う新商品の開発、生産または需要の開発、イ) 新たな販売方式の導入または販売方式の改善、自らの生産等に係る農林水産物等について行う新たな販売の方式の導入または販売の方式の改善、ウ) ア)、イ)を行うために必要な生産等の方式改善、(3) 経営改善、ア) 売上高が5年で5%以上増加。農林水産物及び新商品の売上高が5年間で5%以上増加すること。イ) 事業主体の所得が向上し黒字化。農林漁業及び関連事業の所得が、事業開始から終了時まで向上し、終了年度は黒字となること。(4) 計画期間、5年以内(3年から5年が望ましい)。
- (注4) 出資者と同様の意味である。
- (注5) 資金提供者へのリワードはない。
- (注6) 資金提供者は金銭以外の何らかの対価として、リワードを受け取る。
- (注7) 小谷 (2014) 2 頁。
- (注8) 株式形態もあるが、本講義では取り扱っていない。株式形態は平成 27 年に金融商品取引法の規制が解禁された。
- (注9) 平成 26 年 10 月より、内閣府において「ふるさと投資」連絡会議を設立し、本格的な議論が続けられている。匿名組合出資形式の投資ファンドとして、「ふるさと投資」と定義づけている。
- (注10) 広島・黒瀬牛ファンド、<http://www.musicsecurities.com/communityfund/details.php?st=a&fid=952> 平成 28 年 1 月 3 日参照。
- (注11) 坂下・成澤・海宝 (2014) 106 頁。
- (注12) 具体的には、新潟県の外郭団体である「にいがた産業創造機構」、地域金融機関の「第四銀行」、ならび阿賀野市の連携である。
- (注13) 北海道釧路市、栃木県大田原市など例が見られる。

【参考文献】

- 山本純子 (2014) 『スタートアップ、新規プロジェクト実現のための資金調達法 入門クラウドファンディング』日本実業出版社
- 板越ジョージ (2015) 『日本人のためのクラウドファンディング入門』フォレスト出版
- 小谷融 (2014) 『よくわかる投資型クラウドファンディング』中央経済社
- 赤井厚雄・小松真実・松尾順介 (2013) 『ふるさと投資のすべて—金融システムを変える地域活性化小口投資入門—』きんざい
- 坂下晃・成澤寛・海宝賢一郎 (2014) 「クラウドファンディングによる資金調達の研究 (ミュージックセキュリティーズ、岡山県・西粟倉村, maneo, SBI ソーシャレーディング, AQUSH)」『岡山商大論叢』(岡山商科大学)第 49 巻第 3 号

2-4 光村徹氏による実施報告

「技術を生み出し人を育てる－大隅加工技術研究センターの概要－」

光村 徹（鹿児島県大隅加工技術研究センター）

(1) はじめに

本県の農業が将来に向けて、持続的に発展していくためには、国内市場はもとより、世界市場も視野に入れた高い生産能力と農産物の付加価値を高める戦略的な展開が不可欠であり、そのためには研究・開発の一層の強化が重要である。「大隅加工技術研究センター（以下「研究センター」という）」は、素材提供型の農業から一次加工などによる高付加価値型農業への展開を図るための拠点として、平成 27 年 4 月にオープンした。

講義は、研究センターへの理解促進と利用推進を目的として、パワーポイントによる概要説明と研究内容や商品開発支援をイメージしやすくするためのサンプル試食を行った。

(2) 講義内容について

施設の概要並びに、これまでの利用状況や加工事業者等への支援状況などの具体的な取り組み内容を以下のとおり紹介した。

(2) - 1 大隅加工技術研究センターとは

研究センターは、「加工ライン実験施設」「加工開発実験施設」「流通技術実証施設」「企画・支援施設」の4つの実験・実証施設がある。主な機能は、①実需者ニーズに対応した新たな加工・流通技術に関する「研究・開発」と、②加工事業者による加工品の開発・試作や販路拡大を後押しする「企画・支援」、③研究員の指導のもと、県内の農業者や加工事業者が商品開発や試作販売に施設を利用する「施設の開放」の3つの機能である。

● 施設の概要



施設名	内容	構造	延床面積
① 加工ライン実験施設 (新築)	・ 一次加工品（ペースト・水煮・冷凍・カット・乾燥・粉末・フレーク）の試作が可能な機器をライン化し設置（試作品の試験販売も可能）	鉄骨造	1,713㎡
② 加工開発実験施設 (新築)	・ 一次加工品や高次加工品の開発ができる機器を設置 ・ 試験販売できる新たな加工品の試作が可能な「製品開発試作室」を設置	鉄骨造	1,256㎡
③ 流通技術実証施設 (新築)	・ 品質保持や長期保蔵等の研究に必要な機器を設置	鉄骨造	480㎡
④ 企画・支援施設 (バイオ研を改修)	・ 加工事業者等に対する支援（マーケティング活動の支援、相談窓口の設置、研修会の開催等） ・ 加工品の品質検査に必要な機器を設置	R C造	1,508㎡
	延床面積合計		4,957㎡

注) 延床面積等は実施設計時点

(2) - 2 施設の概要

①加工ライン実験施設

この施設は、一次加工品の製品開発などに限定した施設である。特長は、加工事業者が日量最大300キログラム程度の野菜などを原料に、実用規模で一次加工品の試作品づくりに取り組み、利用者が食品衛生法に基づく営業許可等を取得すれば、試作した加工品の試験販売ができる点である。なお、試作する一次加工品の性質から、カット、ペースト、水煮、冷凍を扱う「ウエットライン」と、乾燥物、粉末、フレークを扱う「ドライライン」の2ラインを設けている。

① 加工ライン実験施設 (1,713㎡、鉄骨造)

- ライン化された一次加工機器を設置
【ウエットライン】カット・ペースト・水煮・冷凍 【ドライライン】乾燥・粉末・フレーク
- 試作した一次加工品の販売が可能(利用者による営業許可の取得等が条件)
- 原料ベースで日量300kg程度の一次加工品の試作が可能
- 県との共同研究・開発の実施、加工機器の取扱いや加工技術指導の受講が可能




加工室



②加工開発実験施設

この施設は、一次加工品から最終製品まで幅広い製品開発ができる施設である。特長は、加工事業者が日量最大10キログラム程度の野菜などを原料に、加工機器を自由に組み合わせ、多様な試作品づくりに取り組める点にある。また、加工ライン実験施設と同様に、利用者が営業許可等を取得すれば、試作した加工品の試験販売ができる「製品開発試作室」を設けている。

② 加工開発実験施設 (1,256㎡、鉄骨造)

- 加工目的に応じて、一次・高次加工機器を自由に組み合わせ利用が可能
- 製品開発室で試作した一次・高次加工品の販売が可能(利用者による営業許可の取得等が条件)
- 原料ベースで日量10kg程度の一次・高次加工品の試作が可能
- 県との共同研究・開発の実施、加工機器の取扱いや加工技術指導の受講が可能




加工開発・試作室



③流通技術実証施設

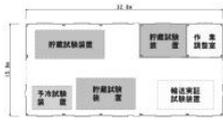
この施設は、予冷库や貯蔵庫などを配置し、主に県産農産物の品質保持・長期保蔵や長距離輸送時の鮮度保持などに関する研究を行う施設である。

③ 流通技術実証施設 (480㎡、鉄骨造)

- 農産物・加工品の品質保持、長期保蔵や輸出も含めた長距離輸送時の鮮度保持等の研究・開発に必要な機器を設置




5連式恒温恒湿庫



④企画・支援施設

この施設は、主に研究員が行う基礎研究のための実験室や分析・測定室、加工事業者等が研究員の助言・指導を受けながら、加工品の品質検査などができる開放実験室などを設けている。また、研修室では、各種相談・セミナーなどを行っている。

④ 企画・支援施設 (1,508㎡、RC造)

- 地元生産者や加工事業者等からの各種制度や加工技術等に関する相談に対応
- 実需者ニーズや市場動向等に関する情報の収集・発信
- 商談会や展示会の機会等の提供、研修会等の開催
- 県の個別技術指導等による微生物の検査や成分分析の指導



微生物開放検査室



相談室



(2) - 3 研究センターの機能

研究センターの機能は大きく分けて3つあり、概要は下図のとおり。



①研究・開発

研究センターでは、県産農産物の付加価値の向上に向けて、①加工しても素材が本来有する「色」「風味」「食感」「機能性成分」などを保持し高める加工技術、②加熱・薬剤によらない新たな殺菌技術、③青果物の長時間貯蔵、長距離輸送時に品質を長時間保持できる流通貯蔵技術などの研究・開発に取り組んでいる。

②企画・支援

研究センターでは、加工事業者や加工に取り組もうとしている農業者等による農産加工品の試作・開発や販路拡大等を支援している。以下、具体的事例を取り上げて解説した。

お気軽にご相談ください!



ワンストップサービス

- 加工技術や販路拡大等の各種相談に対応する総合相談窓口を設置しています。

ネットワーク会員

- センターでは利用者ネットワーク会員を随時募集しています。
- 会員の方には、関係機関等が実施する各種セミナーや補助金制度等の情報をメールマガジンで配信します。また、会員相互の交流サイトも設けています。
- 登録は、ホームページから無料でできます。

人材育成

- 加工事業への新規参入の促進、加工事業者の規模拡大や販路拡大等を図るため、センターでは、食のプロデューサー育成セミナーや食品加工機器等操作セミナー等、各種セミナーや研修会を開催しています。

センター見学

- センターの業務や施設の設備などについて、県民の皆様幅広く知っていただくため、センターの見学を受け入れています。
- 見学を希望される場合は、事前に電話かメールでお問い合わせください。

◎企画・支援実施状況

- ◆ワンストップサービス
 - 加工技術や販路拡大等の各種相談に対応する総合相談窓口を設置

相談件数 155件 (10月末時点)

- ◆技術指導
 - 加工機器や品質検査機器の使用等方法等の指導等

食品加工機器等操作セミナー	H27.6.24	H27.6.30	H27.7.28	H27.9.10
食品分析セミナー	H27.7.15	H27.7.17	H27.10.28	H27.10.30
衛生管理セミナー	H27.10.8			

- ◆マッチング

- 個別訪問によるニーズ情報の収集・発信等

訪問事業所件数 119件 (10月末時点)

- 商談会・展示会機会の提供等

国分(株)首都圏展示・商談会	H27.6.29～	6.30
食の発掘商談会 in 鹿児島	H27.10.20～	10.21
1次加工品販路拡大等支援事業商談会	H27.10.27	

- ◆人材育成

- 加工事業への新規参入の促進、加工事業者の規模拡大や販路拡大等を図るため、各種セミナーや研修会を開催

食のプロデューサー育成セミナー	H27.5.20～	5.22	H27.6.2～	6.4
〃	H27.8.27～	8.29	H27.9.1～	9.3

- ◆ネットワーク・情報発信

- センターの利用者ネットワーク会員を随時募集
- 会員に対しては、関係機関等が実施する各種セミナーや補助金制度等の情報をメールマガジンで配信。また、会員相互の交流サイトを設置

ネットワーク会員数 397件 (10月末時点)

◎加工施設等の利用状況 (10月末時点)

利用事業所数 77事業所(延べ数) 加工機器等利用件数 110件

◎センターの見学者数 (10月末時点)

408団体 2,752名

一次加工品販路開拓等支援事業商談会 (自治会館)



株国分首都圏商談会出展 (東京国際フォーラム)



セミナー等開催状況



技術指導・商品開発・販路開拓支援





③施設の開放

研究員の指導のもと、県内の農業者や加工事業者が商品開発や試作販売に施設を利用することができる。

施設利用料金については、機器ごとに使用時間当たりの料金が設定されている。

なお、利用者が保健所の営業許可等を取得すれば、試作品の試験販売も可能である。

(3) おわりに

研究センターでは、「技術を生み出し、人を育てる」を合い言葉に、食品企業などとの共同研究を進めながら、県産農産物の付加価値向上に向けて、応用範囲の広い、業界をリードする新しい技術の開発などに取り組んでいる。

このような取り組みの中で、先人たちが育んできた本県の基幹産業である「農業」、「食品産業」のイノベーションを通じて、地域経済の発展に貢献していきたいと考えている。

今回の講義を契機に、少しでも研究センターへの理解が進み、食品加工のビジネスモデルの実現のために施設を利用してもらえたら幸いである。

2-5 瀬尾由美子氏による実施報告

「ビジネスパーソンのワンランク↑アップ ～女性の学びなおしを短大で～」

瀬尾 由美子（FPオフィス瀬尾）

(1) はじめに

今後の人口構造の変化を予測した場合、少子高齢化が進行している日本においては、現役世代の減少に伴い、女性や高齢者が重要な働き手となって家計や日本経済を支えていく必要に迫られている。そのような状況の中で、女性が短大等で学びなおすことにより、専門性を身につけて社会に貢献することはますます重要となってきている。

(2) 女性の学びなおしについて

女性の学びなおしの必要性について、下記の点を中心に考えてみる。

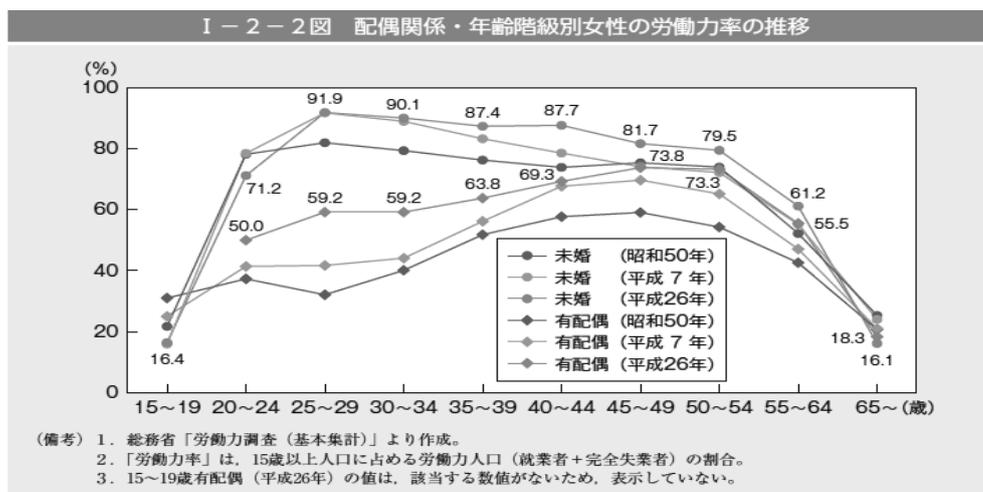
(2)-1 女性の就業の現状について

「M字曲線」と呼ばれるものがある。これは、日本人女性の年齢階級別の労働力率をグラフで表したものであるが、従来は、20歳代でピークに達し、その後30歳代での

出産・育児の時期に落ち込み、子育てが落ち着いた40歳代で再度上昇し、アルファベットの「M」の字に似た曲線を描いていた。しかし、近年は、子育て世代であっても出産・育児の時期の落ち込みが少なくなっている。

また、図表1は、配偶関係・年齢階級別女性の労働力の推移である。未婚の女性と結婚している女性の年齢階級別の労働力の推移を表したものであるが、近年、結婚している女性の20代・30代でも就業している女性が増えてきていることがわかる。

図表1 配偶関係・年齢階級別女性の労働力率の推移



出所：「男女共同参画白書 平成27年版」より引用

一方、鹿児島県統計局が発表している統計データにより鹿児島県内の状況について確認してみると、女性の場合、平成19年に比べて平成24年の年齢別有業率は、ほとんどの年齢で増えていることがわかる。これは不況が続いていたため、世帯主の収入の減少分を補うべく、仕事に就く女性が増えたからではないかと考えられる。

図表2 男女・年齢階級別有業率比較

男女・年齢階級別有業率 平成19年・24年 (%、ポイント)						
男女	男			女		
	平成24年	平成19年	増減	平成24年	平成19年	増減
総数	65.0	67.7	△2.7	47.4	47.1	0.3
15~19歳	11.2	13.3	△2.1	8.6	14.4	△5.8
20~24歳	65.8	71.2	△5.4	69.1	70.7	△1.6
25~29歳	85.9	92.3	△6.4	75.9	69.8	6.1
30~34歳	91.0	91.8	△0.8	72.1	66.8	5.3
35~39歳	90.0	94.0	△4.0	71.6	64.7	6.9

40～44 歳	92.5	95.4	△2.9	75.3	74.4	0.9
45～49 歳	90.3	91.3	△1.0	78.7	75.2	3.5
50～54 歳	90.5	90.0	0.5	74.6	74.3	0.3
55～59 歳	86.8	85.1	1.7	70.0	65.0	5.0
60～64 歳	72.5	68.6	3.9	51.2	47.7	3.5
65～69 歳	46.5	49.7	△3.2	31.3	33.2	△1.9
70～74 歳	33.8	34.6	△0.8	22.2	20.1	2.1
75 歳以上	17.7	21.0	△3.3	5.9	6.7	△0.8
(再掲) 15～64 歳	78.7	80.0	△1.3	65.1	63.0	2.1
注) 増減は平成 24 年と平成 19 年のポイント差を記載						

出所：鹿児島県統計局「平成 24 年就業構造基本調査結果」より引用

つまり、人口構造の変化や長引く不況などの影響により、国全体としてもまた鹿児島県内においても働く既婚女性が増えてきているのである。このような現状の中、女性が働き続けるためには、何を考え、何をすればいいのであろうか。

(2) -2 将来の目標を見つける

女性が結婚しても仕事を続けていくためにはどうしたらよいかについて考えてみよう。共働きの場合、男性よりも女性の負担が多くなっているのが一般的である。日本の場合、共働きであっても、家事や子育てなどに従事する時間は男性よりも女性のほうが長くなっているからだ。

「夫にもっと家事を手伝ってほしいと思いながらも手伝ってもらえない。」と、ストレスを感じている女性も多いのではないだろうか。もし、その女性が職場でもストレスを感じていたとすると、家庭と職場の両方でストレスを抱えることになる。その状況が長く続いてしまうと健康を害してしまうことにもなりかねない。これは問題である。では、その問題を回避するためにはどうしたらいいだろうか。

「自分の好きなことを仕事にする」ことを検討してみるのである。現在の仕事が、子供のころから好きだった分野であるという人もいるだろうが、そうではない人もいられる。共働きの女性の場合、家事労働の負担が大きくストレスを感じるような場合は、職場のストレスの軽減を図るために、「自分の好きな分野」を仕事にすることを考えてみるのだ。

そのためには、まず自分自身が「何が好きで何が嫌いなのか。また何が得意で何が苦手なのか」を見つけるために、図に書き出してみるのである。次に、書き出した図の中の「自分が好きで得意なこと」が仕事に結びつく可能性がある職業を探してみるのだ。もし見つかったら、その職業に就くためにはどうしたらよいかなどの計画を立てて行動するのである。

(2) -3 仕事を続けていくために必要なこと

結婚や出産で退職した女性が再就職したいと考える場合、何が必要であろうか。専業主婦の期間、家事や子育てを楽しみながらも、「社会とのつながりを持ち続けること」が必要である。家庭だけに閉じこもらずに、積極的に出かけて第三者との交流を図ることは重要なことだからだ。

次に、「主婦感覚だけにどっぷりとつかりすぎないこと」も必要である。もちろん家族のために主婦業にいそしむことは大切であるが、毎日考えることが家事のことだけになってしまうと、仕事に復帰した時に「こんなはずじゃなかった」と痛感することもあり得る。それを防ぐためには、家事の合間に仕事に関する書籍を読んだり、資料を見直したりする時間を持つことが必要なのである。つまり、「職業人としての考え方・物の見方」を持続することが重要と言えるのである。

さらに、「再就職しやすい資格を取得する」ことも検討してみる。新卒者の場合は資格がなくても就職できる場合が多いが、離職者の場合は資格がないと再就職が難しいのが現状である。また、資格によっては、待遇面でも優遇される場合がある。従って、家庭と仕事の両立を考える場合は、計画的に再就職しやすい資格を取ることは有効なことなのだ。

(3) 中核的専門人材を養成する重要性

ITの発達や分業化に伴い、単純な仕事は外注したりコンピューターに任せたりと、仕事を取り巻く環境が変化してきている。このような社会・経済などの環境の変化に適用するためには、自分自身の能力を磨き、専門分野を持つことで「他者との差別化」を図り、「自分しかできない仕事に誇りを持つこと」がますます重要となってくるであろう。

また、社会に出て仕事を通じて新たな分野に興味が出てくる場合も考えられる。そのような場合、方向転換が必要な場合もあるが、無理なく上手にハンドルを切るためにも、自分自身の将来について自分で考える力を養うことは重要なことである。

(4) リカレント教育に対する教育方法

一度社会に出てから、好きな分野や興味のある分野が変化してくることも考えられる。その場合は新たに、大学や短大での学びなおしなどを通じて専門知識を学ぶことも考えられる。その場合、社会人や職業人として得た知識が大学等で学びなおすことで、理論の裏付けを得られたり、納得したりする 경우가非常に多く有益だからだ。

また、様々な資格を取得して、スキルアップを図ることも有効と言える。資格取得を通じて知識が深まると同時に、資格を取得することで働く自信を得ることができるからである。

(5) おわりに

私自身はファイナンシャルプランナーとしてセミナー講師を務めているが、その際、ライフプランニングの必要性を訴えている。また、ライフプランニングと同時にキャ

リアプランニングも重要であるとの思いも伝えている。

ライフプランニングは将来の生活設計をたてることであるが、ある意味「お金を上手に使うこと」である。また、キャリアプランニングは仕事を通じて「お金を稼ぐこと」でもある。自転車の両輪のバランスが悪かったら、運転しているうちに転んでしまう。同様に、「仕事を通じて得た金銭を上手に使って生活していくこと」は、これから先の人生を考えた場合に非常に重要なことなのである。

このことを少しでも理解し実践することで、悔いのない人生を過ごすことができる人が増えていくことを願っている。

【参考文献】

男女共同参画局 「男女共同参画白書 平成 27 年版」(2016 年 1 月 19 日)

http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h27/zentai/

鹿児島県統計局 「平成 24 年就業構造基本調査結果」(2016 年 1 月 19 日)

<http://www.pref.kagoshima.jp/ac09/tokei/bunya/chingin/syugyokozo/h24syuugyokouuzoukihonntyousatyouysagaiyou.html>

2-6 北一浩氏による実施報告

「デザイン思考でビジネスを ー中核的専門人材にこそ求められる思考法ー」

北 一浩（鹿児島県立短期大学）

(1) はじめに

「デザイン」という言葉は、一般的に使用される言葉となり、その重要性も多くの人に認められるところとなっている。デザインが市民権を得たと言っても過言ではない時代になった。一般的に使われている「デザイン」という言葉は、「設計」した事に基づいて、具体的な「カタチ」を作ることを意味し、通常デザイナーが行うクリエイティブな行為を指している。しかし、これは「デザイン」という言葉の意味の狭義な側面にしか過ぎない。広義な意味として、「デザイン」とは「目標(目的)」を達成させるための「計画(設計)」をすること、つまり問題解決とそのプロセスのことを意味する。デザイナーが行っているクリエイティブな行為自体はデザインのアウトプットの手段の一つ、つまり問題解決のための手段の一つにしか過ぎないということになる。近年は、地域づくりや人と人のつながりを作り出すといった「コミュニティデザイン」などに代表される、具体的な「カタチ」として表現されない広義の意味でのデザインに注目が集まっている。その場面では、デザイナーもそれ以外の人も同様に問題解決にアプローチができる。その際に、どのような問題に対してもクリエイティブなアプローチを活用し解決しようとする考え方「デザイン思考」が重要になる。この思考スタイルは、ビジネスの分野においても有用であり、講義ではそ

の解説とワークショップを通しての実践を行った。

デザイン思考とは、デザイナーが身につけている思考スタイルであり、どのような問題に対しても柔軟に対応することが可能となる。デザイン思考における一般的な考え方や行動を、行政や経営の世界で一般的な思考（行政的思考）との比較でまとめたものが下の図表1となる。

デザイン思考	←→	行政的思考
直感的・身体的	スタイル	論理的・分析的
個別現場重視	原則	一般原則重視
ネットワーク型組織	組織	ピラミッド型組織
バックカスティング	時間軸	フォアカスティング
ソフト（コト）	アウトプット	ハード（モノ）

（2）講義内容

デザイン思考を解説するとともに、そのワークショップを行った。学びのポイントとして以下の3点を設定した。

1. “デザイン思考”と“デザイン”の違いを理解する
2. デザイン思考の構成プロセスを理解する
3. デザイン思考を実践してみる

上記の3点を昇順に講義を進めた。「1. “デザイン思考”と“デザイン”の違いを理解する」に関しては、上述のデザインという言葉の意味とデザイン思考の解説を行い、デザイナーでなくてもデザインに関わることができるということ、その際にはデザイン思考が重要になるということ、ビジネスのどのような場面でも活用できることなどを講義した。

次に、「2. デザイン思考の構成プロセスを理解する」では、実際の商品開発を例として以下の構成プロセスを紹介した。

1. 問題の神髄を見極める
2. 出来るだけ多くの解決策を考えてみる
3. 幾つかのアイデアを選び、研ぎすます
4. 最終的なアイデアに絞り込む
5. ビジュアルデザインに落としこむ
6. 実行してみよう！

最後の「3. デザイン思考を実践してみる」では、具体的かつ取り組みやすい問題をテーマとしその解決方法を思考するワークショップを行った。

（3）中核的専門人材の養成におけるデザイン思考の重要性

デザイン思考の思考スタイルの特徴として、問題に対して柔軟に多くの視点からアプローチを行うことにある。これは一般社員とは異なり、多様な局面に立つ可能性がある中核的専門人材にとっては、非常に有効な思考スタイルであると言える。また、社会・経済環境の変化のスピードも速い現代において、問題や課題も多様化しており、それに対して常に柔軟ができるということは、大きなアドバンテージとなると考えられる。さらに、デザイン思考は「いかなる種類のビジネスにも活用可能」、「いかなる部署/役職においても活用可能」、「スタッフ全てがそのプロセスに参加可能」という全方位的な特徴を持っているため、中核的専門人材のみならず全ての人材の養成に有効である。

(4) 美術・デザインの分野におけるリカレント教育方法

美術・デザインの分野は他の分野に比べてリカレント教育に関しては、そのアウトプットの技術に関しては、経験が大きな要素占めるため、実践を通して継続的に学んでいく必要がある。しかし、デザイン思考のような思考スタイルに関しては、普段の生活の中でも身につけていくことは十分に可能である。そのため、もともと女性の割合が多い分野ではあるが、女性の学び直しという点では非常に有用であると考えられる。

(5) おわりに

講義で扱ったデザイン思考というテーマは、現在多くの書籍やセミナーで取り上げられている内容である。そのため一度は誰しもが耳にしたことのある言葉であるが、具体的にその説明ができないという人が多いのではないかと考え、初歩的などころから講義を組み立てた。そして講義だけではなくワークショップを通して体験し、単なる知識に留めず、それを仕事で実践できるような講義内容とした。2時間の講義時間では限界があるが、少しでも今回の対象となる中核的専門人材のためになるよう心がけた。

講義を行ったが、対象となる中核的専門人材が聴講者に極端に少なかったため、講義が有用であったかどうかの判断が難しい。デザイン思考に関しては、職業・年齢・性別など関係なく有効なものであるので、講義当日現場にて講義内容をビジネスよりの内容から、一般的な内容にもものに変更した。なかなかこのような機会は稀であるので、ぜひ対象となる聴講者に対して講義を行いたかった。今後このような機会を設ける場合は、聴講者をしっかりと集めていただきたいと思います。

【参考文献】

- issue+design project (2011) 『地域を変えるデザイン』 英治出版
紺野登 (2010) 『ビジネスのためのデザイン思考』 東洋経済新報社
奥出直人 (2013) 『デザイン思考の道具箱 イノベーションを生む会社のつくり方』 早川書房
棚橋弘季 (2009) 『ひらめきを計画的に生み出す デザイン思考の仕事術』 日本実業出版社
ティム・ブラウン (千葉敏生訳) (2014) 『デザイン思考が世界を変える』 早川書房
日経デザイン (2014) 『実践 デザイン・シンキング』 日経 BP 社
freshtrax 「デザイン思考入門 Part1~5 (<http://blog.btrax.com>) (2015年10月16日)

freshtrax 「【やっぱりよくわからない】デザイン思考ってなに？」 (<http://blog.btrax.com>)
(2015年10月16日)

2-7 瀬口毅士氏による実施報告

「現代マーケティングのキーワード」

瀬口 毅士 (鹿児島県立短期大学)

(1) はじめに

本講義の目的は、経営者やマーケターの方々を対象として、近年におけるマーケティング論の知見を基に、マーケティング戦略を遂行するためのヒントになると思われる視点を取り上げ、キーワード化して提示することである。

本講義の内容は、以下の3点に集約できる。

第1に、マーケティング論における従来のキーワードを確認することである。とりわけ、マーケティング論の入門書に必ずといえる程言及される機会の多い、「4P」と「STP」を解説する。第2に、昨今のマーケティング環境の変化について検討することである。ここでは、「コモディティ化」「グローバル化」「モノの価値からコトの価値へのシフト」の3点を中心に検討を行う。第3に、マーケティング環境の変化に対応していくために、いかなるマーケティング戦略が求められているかについて考察することである。さらに、先進的なマーケティング戦略を実行している企業の事例を取り上げることである。

本講義では、上記の第2および第3の点について、7つのキーワードを挙げ、それぞれを解説していく。そうすることで、ビジネスパーソンの方々に対し、何が重要であるのかを分かりやすく伝えるとともに、自社のビジネスを見つめ直し、今後どのような顧客を対象とし、どのような「価値」を伝えていくべきかについて再考できるのではないかと考える。

(2) 講義内容

(2) -1 マーケティング論における従来のキーワード

① 4P

4Pは、マネジリアル・マーケティングの代表的な概念であり、マーケティングを製品(Product)・価格(Price)・流通(Place)・プロモーション(Promotion)の4つに区分するものである。一見すると単純な概念のように思えるが、現行のマーケティング活動をこの図式に当てはめることで、どの領域に注力しているか、どの領域が不足しているかを判断することができる。

また、4Pには内的一貫性と外的一貫性という2つの一貫性が求められる^(注1)。内的一貫性とは、4つのPが互いに整合していることである。たとえ個々のPが最適なものとしても、それらの間に不一致や矛盾が存在するならば、統合的なマーケティング戦略としては失敗である。そして外的一貫性とは、マーケティング戦略が、消費者や競合他社、

取引相手などのマーケティング環境と整合性が取れていることである。

② STP

STP は、マーケティングを遂行する際の手順について、市場細分化 (Segmentation)、標的市場の選択 (Targeting)、独自のポジションの確立 (Positioning)、の3つに区分する概念である。すなわち、様々な基準を用いて複数の市場に分割し、そのなかから自社が標的にする市場を定める。そして、標的とする細分化された市場のなかで、競合他社とは異なる自社のポジションを確立することである。

(2) -2 現代のマーケティング環境

現代におけるマーケティング環境の特徴について、以下の3つのキーワードを基に素描していく。すなわち、コモディティ化、グローバリゼーション、モノの価値からコトの価値へのシフトである。

キーワード①：コモディティ化

コモディティ化とは、「企業間における技術的水準が次第に同質的となり、製品やサービスにおける本質的部分での差別化が困難となり、どのブランドを取り上げてみても顧客側からするとほとんど違いを見出すことのできない状況」^(注2)を意味する。コモディティ化は成熟化とは異なる概念である^(注3)。成熟化は市場の成長性を尺度とするが、コモディティ化では製品・サービスの差異化の水準が問題となる。したがって、成長する市場のなかでもコモディティ化は生じる。その反対に、差異化に成功していても成熟化が生じる可能性がある。

現代では、企業間競争が激化し、技術的キャッチアップが早まるなかで、差異化を遂行することが容易ではないため、コモディティ化に陥りやすい状況にあるといえる。コモディティ化の罠に陥ってしまったならば、すなわち顧客から見て他社の製品やサービスとの違いが分からなければ、価格が競争の焦点となるため、不毛な価格競争を強いられることになる。

キーワード②：グローバリゼーション

しかも、コモディティ化の主因である市場競争の激化の範囲は、国内市場のみにとどまらない。近年では、グローバリゼーションがますます進展しており、競争の範囲は国境を超え、世界規模になっている。たとえ国内のみで活動する中小企業であっても、親企業の海外進出やロジスティクス戦略の見直しに伴う受注減、あるいは受注する際に海外企業の価格が基準になるなど、その影響から逃れることは難しい。

キーワード③：コトの価値へのシフト

このようなグローバル競争の激化を背景とするコモディティ化を回避しつつ、顧客を獲得するにはどうしたら良いのだろうか。現在、そのような戦略として、製品やサービスに付与される独自の意味や価値、敢えて一言で表現するならば、「コトの価値」^(注4)に注目が集まっている。すなわち、差異化の困難な機能面や品質面だけではなく、顧客を魅了し、引き付けるような「価値」を創造することによって商品の魅力を高め、顧客の支払意向額

を向上させることが狙いである。

コトの価値は、「意味的価値」^(注5)、「情緒的価値」^(注6)、「文化シンボル」^(注7)、「神話」^(注8)など様々な表現に置き換えられながら、最近の経営学やマーケティング論における重要なキーワードになっている。

(2) -3 何が変わったのか？

キーワード④：マーケティング 3.0

以上に述べたマーケティング環境の変化を背景として、どのような要素がマーケティングを行う上で重要になっているのだろうか。特に、コトの価値に注目するならば、どのような「コト」が有効であるのだろうか。

コトラーは、これから求められるマーケティングを「マーケティング 3.0」と表現している^(注9)。マーケティング 1.0は、製品中心の時代であった。製品の規格化と規模の経済を活かしてコストを引き下げ、マス市場に向けて販売された。マーケティング 2.0は、消費者志向のマーケティングの段階である。選好の分かれる顧客に対応するために、市場を複数のセグメントに分割し、そのなかで標的とする市場を定め、そのなかでの自社のポジションを確立することが意図される。したがって、消費者の行動を分析し、彼らがどのようなニーズやウォンツを持っているのかについて、より精確に把握する必要がある。ただし、コトラーによれば、マーケティング 2.0の段階では、消費者をマーケティング活動の受動的なターゲットと見なしている。

それに対して、到来しつつあるマーケティング 3.0は価値主導の段階である。この段階においては、人々を単なる消費者と見なすのではなく、「マインドとハートと精神を持つ全人的存在」と見なすことが必要である。彼らは、「グローバル化した世界をよりよい場所にしたいという思いから、自分たちの不安に対するソリューション（解決策）を求めるようになっていく」^(注10)。言い換えるならば、人間中心の思考を前提とした、収益性と企業の社会的責任が両立する段階に移行しようとしているのである。

もちろん、あらゆる製品やサービスが新たな段階に移行するとは考えづらい。マーケティング 3.0に適うビジネスもあれば、その反対に、そのような「価値」とは関係性の薄いビジネスもあるだろう。しかし、マーケティング 3.0を叩き台として、自社におけるこれまでのマーケティング活動について再検討したり、まだ見ぬ新しいビジネスの方向性について思考を巡らしてみたりする価値はあるだろう。

(2) -4 これから求められるマーケティング戦略とは

キーワード⑤：意味を持った商品、ストーリー性のある企業・商品

コトラーは、マーケティング 3.0時代に求められるマーケティングを、「協働マーケティング」「文化マーケティング」「スピリチュアル・マーケティング」の融合であると述べている。すなわち、協働、文化、精神の3つがキーワードとなっている。言い換えれば、「企業は変化というミッションを掲げ、それを軸に感動的なストーリーを築き、ミッションの達成に消費者を参加させる必要がある」。そして、「ストーリーが本物であると消費者に納

得させるためには、ブランドについてのカンバセーションに消費者の参加^(注 11)が必要不可欠である。

(2) - 2のキーワード③および(2) - 3において述べた内容と結合させて考えるならば、次のようにまとめることができる。現代のマーケティングにおいて問題となっているコモディティ化を回避するために、機能や品質とは異なる、顧客を引き付ける「価値」が必要である。すなわち、「モノの価値」よりも「コトの価値」をいかに構築し、自社の商品に付与するかが重要になっているのである。そのような価値のなかでも、新たな段階、すなわちマーケティング 3.0 時代に求められる価値は、グローバル化の進展とともに出現し、人々を不安にさせている社会的問題に対して明確なミッションを定めていること、そして自社の商品を通じてミッションを達成しうることを消費者に伝達することで共感を呼び起こすようなストーリー（物語）である。

キーワード⑥：3iモデル

マーケティング 3.0 時代においては、マーケティングを、ブランド、ポジショニング、差別化の3点から定義し直す必要があるという。この3点から捉えたものが、「3iモデル」である。3iモデルでは、ブランド、ポジショニング、差別化によって逆三角形が描かれ、それぞれの辺に「3i」すなわち、「ブランド・アイデンティティ」、「ブランド・インテグリティ」、「ブランド・イメージ」が配置される。このモデルの意味するところは、「消費者のマインドと精神に同時に訴えかけて、彼らのハートを動かす必要がある」^(注 12)ということである。

コトラーは、『マーケティング 3.0』のなかで、3iモデルを用いながら、様々な企業のマーケティングを分析している。自社のマーケティングを再考する際、このモデルを用いて、それぞれの三角や辺に相当する活動を考えることで、いかなる価値を顧客に訴求しようとしているのか、他社ブランドと差異化が図れているか、顧客の感情や信頼を勝ち取ることが出来ているか、などを見つめ直すことができるのではないだろうか。

(2) - 5 事例

最後に、前節で検討した内容に合致する事例を簡潔に紹介し、本講義を終えたい。

キーワード⑦：ソーシャル・プロダクツ^(注 13)

ソーシャル・プロダクツとは、「企業および他の全ての組織が、生活者のみならず社会のことを考えて作りだす有形・無形の対象物（商品・サービス）のことで、持続可能な社会の実現に貢献する」^(注 14)商品を総称する概念である。

例えば、イオンのフェアトレードラベル商品の展開がある。フェアトレードは、直訳すると「公正な貿易」となることにも表れているように、適正な価格での取引を推進することによって、弱い立場の生産者や労働者の自立および人権の尊重、環境への配慮などを目的とする貿易の仕組みである。その他に、ヴォルヴィックの10 for 100プログラム、森永の1チョコ for 1スマイルなどがある。両者はコーズ・リレイテッド・マーケティングと呼ばれる活動であり、収益の一部がNPOなどへの寄付となることで、社会的課題の解決の一

助となるマーケティング活動である。

しかし、多くの活動はまだ端緒にすぎたばかりである。同一のブランドのなかにソーシャル・プロダクツとは無縁の商品が混同されていたり、短期的なキャンペーンで終了したりするなど、魅力的なストーリーを纏う商品にまで至っていない場合もある。

ファクトリエ^(注15)

2つ目の事例として、ライフスタイルアクセント株式会社が展開するアパレルブランドである、ファクトリエを紹介する。同社は熊本県に本社を置いている。そして、ファクトリエは2012年に立ち上げられた新しいブランドである。そのため、鹿児島県の中小企業やこれから会社を立ち上げようと構想しているビジネスパーソンにとっても、同社の事例は示唆に富むと思われる。

同社のミッションは、以下のようなものである。ファストファッションの流行を背景に、製造工程が海外に流出する一方で、国内の技術が失われようとしている。また、生産者が儲かりにくい業界特有の構造がある。したがって、技術力があるにもかかわらず、工場がつぶれたり後継の職人が育たないという社会的課題がある。ライフスタイルアクセント社は、ファクトリエというブランドを立ち上げることで、そのような課題に挑戦している。同社は、工場と販売を直接結ぶことで比較的安価な価格を実現しつつ、「メイド・イン・ジャパン」の製品づくりを目指し、少しでも多くの工場や職人が生産を続けることに寄与しようとしている。

この事例には、社会的課題への共感、社会問題の解決を中心とする様々なストーリー、新たなビジネスモデルの創造、戦略的ネットワークの構築、新旧メディアを用いた多様なプロモーション活動という、参考にすべき点が多く含まれている。

(3) 本講義と中核的専門人材養成の関係性について

本講義では、現在注目されているマーケティング戦略を紹介することで、ビジネスパーソンの方々に、現行のマーケティング戦略を見直したり、新たなマーケティング戦略を遂行したりする際にヒントとなる要素をキーワード化して提示することを心掛けた。

これまでの歴史を振り返ると、人々の意識や技術の変化に合わせて、マーケティング活動も変化してきた。したがって、現代がどのような時代か、近い将来どのように変わりうるか、消費者が何を求めようとしているか、に関する思考が必要不可欠である。その点を踏まえ、本講義では、すぐに実行できるハウツーを提供するというよりも、先端的なマーケティングに関する議論および事例の紹介に努めた。

(4) マーケティング分野におけるリカレント教育に対する教育方法について

マーケティング分野におけるリカレント教育として2つの方向性が考えられる。1つ目は、実用的なマーケティング・ツールを提供することである。もう1つは、自社のマーケティングを総合的に見直すような視点や枠組みを提供することである。大学でのリカレント教育を前提とした場合、後者の方が適合すると思われる。その際、実務に携わってきた方々の経験を題材として、いかなる枠組みから捉え直すのか、いかなる意味づけが可能か

のか、という点から再考する必要がある。このことはすなわち、実務と学問の融合にほかならない。

(5) おわりに

日ごろ対象としている学生とは異なる、ビジネスパーソンの方々に講義させて頂く経験は、私にとって大変貴重であった。実務に携わっている方に分かりやすく伝えるためにはどのような方法が有効かについて、試行錯誤を繰り返した。

時間内に伝えようとする事が多く、質疑の時間を取れなかった点が課題であった。どの程度理解して頂けたか、どのような点を改善した方が良いかを伺えなかったのが残念である。

(注1) 石井淳蔵他 (2004) 『ゼミナール マーケティング入門』 日本経済新聞社, 36~44 頁

(注2) 恩蔵直人 (2007) 『コモディティ化市場のマーケティング論理』 有斐閣, 2 頁

(注3) 恩蔵直人 (2009) 『『快樂』で差別化』 『日本経済新聞』 2009年2月27日朝刊, 27 面

(注4) 青木幸弘 (2011) 『価値共創時代のブランド戦略』 ミネルヴァ書房, 17 頁

(注5) 延岡健太郎 (2011) 『価値づくり経営の論理』 日本経済新聞社

(注6) 遠藤功 (2007) 『プレミアム戦略』 東洋経済新報社

(注7) 青木貞茂 (2008) 『文化の力』 NTT 出版

(注8) ダグラス・B・ホルト (2005) 『ブランドが神話になる日』 ランダムハウス講談社

(注9) フィリップ・コトラー (2010) 『マーケティング 3.0』 朝日新聞出版

(注10) 同上訳書, 17 頁

(注11) 同上訳書, 104~105 頁

(注12) 同上訳書, 64~66 頁

(注13) ソーシャル・プロダクトを取り上げた文献として、野村尚克他 (2014) 『ソーシャル・プロダクト・マーケティング』 産業能率大学出版部、江口泰広監修、中間大維 (2016) 『その商品は人を幸せにするか ソーシャルプロダクトのすべて』 ファーストプレス、などがある。

(注14) 一般社団法人ソーシャルプロダクツ普及推進協会のホームページより。

(http://www.apsp.or.jp/about_sp/) 2016年1月10日アクセス。

(注15) この事例については、同社のホームページ (<http://www.lifestyleaccent.co.jp>)、社長の山田敏夫氏によるブログ記事 (<http://www.huffingtonpost.jp/toshio-yamada>)、山田氏へのインタビューを基に構成した。

2-8 飛田努氏による実施報告

「企業経営には勘定 (accounting) と感情 (emotion) の両輪が必要だ！」

—中小企業経営におけるマネジメント・コントロール・システムの考え方—

飛田 努 (福岡大学)

(1) はじめに

本講義は、近年管理会計分野において注目されているマネジメント・コントロール・シ

システム（Management Control System, 以下では MCS と略記する）論を基礎として、中小企業経営において同理論の考え方がどのように適用可能であるかについて論じたものである。

MCS とは、経営者や管理者が「組織行動のパターンを維持または変更するために活用する情報を基礎とする公式的な手順と手続き」であるとされ、その目的は動機づけを図るために組織成員に対して意思決定や計画設定、業績評価に資する情報を提供するものとされている。MCS の主要な研究者である Simons (1995) は、以下の 4 つの仕組みから MCS が構成されると述べている。

第 1 に組織の基盤となる価値や目的、方向性を与える信条 (Belief) のシステム、第 2 に組織の参加者に許容される行動の領域を決める境界 (Boundary) のシステムである。この 2 つのシステムは、例えば明文化された理念や行動規範が価値観の共有を通じて組織目的に適合的な行動がもたらされる一方で、組織成員がなすべきではない行動の制限を加える仕組みを説明している。さらに、第 3 に戦略目標を貨幣的価値で表現した予算を用いて組織成員がその実現を図るために適切な行動を行っているかを測定するために診断的 (Diagnostic) に会計を利用する場合がある。第 4 に、組織成員間で円滑なコミュニケーションをもたらすような相互作用的 (Interactive) な会計の利用がありうるとしている。本講義においては、こうした 4 つの考え方を大きく 2 つに分け、信条と境界から成る理念型と診断的と相互作用的から成る会計型とした。とりわけ、人の心情に働きかけて組織成果を最大化するための活動である理念型と、会計情報を用いて組織内部でのコミュニケーションを行う会計型とすることで、受講者の理解を促すようにした。

こうした考え方をもとに、本講義では①身近な企業（スターバックスコーヒーとドトールコーヒー）を事例とした会計思考について、②近年業績を伸ばしているカルビーを事例とした経営戦略と会計思考の考え方について、③筆者が福岡市と熊本県に所在する中小企業を対象とした MCS に関係するアンケート調査から得られる知見、④佐賀県の中小企業へのインタビュー調査によって明らかになった MCS の実例研究について解説を行うことにした。

(2) 講義内容（論点）について

次に、主たる論点について述べていく。

本講義において受講生に対する学びのポイントは、次の 3 点を設定した。まず、経営を行う上で重要なポイントは数値に基づく管理と経営理念の浸透であるという点である。次に、過去の成果と未来のありたい姿を表す会計数値と、文章で企業のありたい姿を表現している理念やビジョンは並列で考え、組織成員の目的・目標を共有するのに役立つという点である。最後に、その組み合わせは各社独自のバランスがあるので、成果を実現するためには MCS という考え方をを用いると良いという点である。以下、順に述べていくことにする。

(2) - 1 数値に基づく管理と経営理念の浸透

本講義で取り上げたカルビー株式会社（以下、カルビーと略記する）は、2009年に松本晃氏が代表取締役会長兼最高経営責任者（CEO）に着任して以来、松本氏がそれまで勤務していたジョンソン・アンド・ジョンソンで取り上げられていた”Our Credo”（日本語訳では「我が信条」）に類する経営方針が導入された。それは、「顧客・取引先から、次に従業員とその家族から、そしてコミュニティから、最後に株主から尊敬され、賞賛され、そして愛される会社になる」というものである。これを基本方針としながら、経営の実践面では「継続的な成長と高収益体質の実現」を経営の二本柱として掲げ、原材料費の低減や生産の効率化及び稼働率の向上、損益分岐点分析における固定費を投資に関わるものと出費に関わるものに区分するなどして管理を行うコスト・リダクションと、国内シェアの拡大、新製品の開発、海外市場への展開を柱とする成長戦略を行っていることを解説した。

その一方で、松本氏は就任3年で200回を超えるミーティングを同社社員と行い、クレドや経営方針の浸透を図ることに務めた。

結果として、カルビーの業績は良くなり、株主資本当期利益率では、2010年3月期に6.30%であったものが、2014年3月期には11.57%と大幅に上昇することになった。この上昇の要因は、売上高当期利益率の上昇にあり、同年で比較すると2.74%が6.04%となり、売上総利益や売上高営業利益率も向上していることから、収益力の拡大と原価低減が図られたことが指摘できる。また、クレドや理念の浸透が直接的にどのような影響を及ぼしているのかを示す分析データは得られないが、松本氏が会長兼CEOに着任してからの業績推移を見る限り、こうした方策が好業績の1つの要因になっていると指摘できることを述べた。

（2）-2 「見える化」は組織成員間の目的・目標の共有に役立つ

以上の例で示したように、好業績企業の多くは、経営理念やビジョンに相当するものを掲げ、そこで示された考え方を組織成員に浸透させるとともに、会計思考を活用しながら厳格な数値管理を行っているという共通点が見られる。すなわち、組織目的・目標を実現するためには、会計数値による「見える化」と経営理念やビジョンといった言語による「見える化」が必要であると言えそうである。こうした考え方は、管理会計理論ではMCSと非常に密接に関わっていると考えられ、講義では筆者がこれまで行ってきた中小企業を対象としたMCS研究の調査報告を行った。

Simons（1995）のフレームワークを用いて福岡市と熊本県の中小企業を対象にアンケート調査を行った飛田（2012）では、従業員数が28名以下の少人数企業では信条と境界のシステムの利用が組織成員の動機づけに正に影響する一方で、29名以上の大人数企業ではこれら二つのシステムに加えて相互作用的な会計情報の利用が組織成員の動機づけに正に影響するとの結果を得た。すなわち、中小企業においても、一定の従業員数を抱えるような規模の企業では、会計の利用によって、組織成員の動機づけに影響することが示されている。これは、経営理念や行動規範の策定によって組織内部での価値観を共有するだけでなく、会計を用いて企業活動を「見える化」し、組織内部におけるコミュニケーションを

創発することによって、組織成員を動機づけられることを示唆している。

(2) -3 MCS の組み合わせは会社それぞれの特徴が反映される

飛田 (2012) に示されているように、どのように MCS が機能しているかどうかは企業規模や業種、企業のライフサイクルによって異なることが管理会計研究において明らかにされている。また、経験的に同じ業種であってもそれぞれの企業の組織文化や経営理念、目標設定の与え方が異なるということは明らかである。すなわち、今回本講義で取り上げた企業の事例がベスト・プラクティスではなく、あくまでも事例の 1 つとしてとりあげたものである。その企業の置かれている状況に応じて MCS のどの要素を強めるのか、弱めるのかを検討していくべきであって、これこそが研究課題であるとも言える。

(3) 中核的専門人材を養成する視点からの講義内容の重要性について

MCS は、先に述べたように、経営者が設定した経営戦略や計画を実現するために、管理者や従業員がどのように行動していくのかを方向付けるものである。すなわち、今後企業内部でマネジメントを行う立場になり得る中核的専門人材にとっては、必要な知識・理論であるように考える。しかしながら、MCS は具体的なマネジメントを行うための技法（例えば、予算、人事制度、目標管理制度、品質管理など）ではなく、マネジメントを行うプロセスの中でこうした技法をどのように組み合わせる用いるか、あるいはどのようにして用いるかを説明する理論である。

よって、中核的専門人材を養成するという視点からは、本講義の重要性は下記のとおりである。第 1 に、理論や過去の（個人的あるいは企業 / 組織で共有されている）出来事、組織成員の心理的側面のどちらかに偏ること無く、当該組織のコンテキスト（文脈）を考慮しながら企業あるいは組織をマネジメントすることを意識できる。第 2 に、経営管理を行うのに有用なそれぞれの技法がどのような目的で、どのように用いることで経営目的が実現できるのかという合目的的な考え方を踏まえた上で、MCS が理論として説明している考え方を適用する方法は自ら考える必要がある。

(4) 専門の分野におけるリカレント教育に対する教育方法について

一般に管理会計教育は工業簿記、原価計算から構成される。前者は製造業における記録、計算、報告を行うために必要な会計記録の手法について、後者は記録によって取得された情報を用いて経営的な意思決定を行う判断材料として用いられる。いずれも記録、計算の技法である。その理解度の測定は、計算問題や理論の理解を問う問題に対する解答することによって行われている。すなわち、技法への理解はある特定の状況＝計算問題の中で問われるものに過ぎず、実際の経営のような不確実性に常に晒されているような状況でそうした技法を用いるかどうかについては問われない。換言すれば、管理会計技法への理解は企業経営がどのような状況で行われているのか、どのような場合に用いることができそうなのかといったコンテキストへの理解が必要であると考えられる。

こうしたことから考えれば、MCS は経営管理を行うための技法としてではなく、これらの技法がどのような目的を持って用いられ、それが組織成員の心理的要因に与える影響を

問う研究領域であるため、よりコンテキストへの理解が必要となる。ただ、効果を測定することはそもそも非常に困難であるため、この点については留意すべきであると考え。

(5) おわりに

これまで述べてきたように、本講義では MCS に関する理論を基礎として、企業経営には企業経営の状況を貨幣的価値で単純化して表現する、そうした情報を用いて意思決定を行うといった勘定 (accounting) と、企業の重要な経営資源である人材、とりわけ人材が組織目的を実現するためにモチベーションを高めて業務を遂行するにはどのようにした仕組みづくりが必要になるのかという感情 (emotion) に区分して説明を行った。経営学や会計学に関する理論を教える際には、理論や計算技法への理解が重要視され、そうした理論や技法がどのような文脈で用いられているのかを理解しておく必要がある。

近年、経営学や会計学の教育現場では Project Based Learning (以下、PBL と略記する) の導入が進み、理論や技法の理解を深めるために模擬店の出店やゲームを通じて実践的な学びを行う機会が増加している。しかし、企業経営の現場はこうした実践的な学びの場よりも複雑であり、考慮しなければならない要素が極めて多い。

中核的専門人材である受講者がリカレント教育を受講することによって、実践の現場の複雑さを理論やフレームワークを用いて受講者自ら分析することが可能になることは企業経営を安定的に行うために必要であろう。一方で、受講者が持つ実践経験を反映させるようなカリキュラムを構築することが、リカレント教育をより重厚なものにできるのではないかと考える。

【参考文献】

飛田 努 (2012) 「中小企業のマネジメントコントロールシステムと組織成員の動機付けに関する実証研究：熊本県・福岡市内の中小企業を対象として」『産業経営研究』 第 31 巻, 113-130 頁

Simons, R. [1995] *Levers of control*. Harvard Business School Press. (訳書：中村元一・黒田哲彦・浦島史恵訳 [1998] 『ハーバード流「21世紀経営」4つのコントロール・レバー』産能大学出版部)

2-9 柴山政行氏、柴田恵陽氏による実施報告

「『7つの質問』で、バランスシートを使える武器にする」

柴山 政行 (公認会計士, 税理士, 千葉商科大学大学院会計ファイナンス研究科客員講師)
柴田 恵陽 (柴山会計ラーニング株式会社 キッズ BOKI 運営委員会 事務局長)

(1) 講義の概要

講師・柴山政行の最新著書「日本一やさしい『決算書』の読み方」(プレジデント社)を

基本テキストとして、バランスシートを中心とした実践的な分析手法を教授する。

学習項目は以下のとおり。

- (1) バランスシートは時計回りを見る
～どこから手に入れたお金で何を買ったのか？～
 - (2) 債権者からいくら借りたの？
～返済しなくてはいけない負債をチェック～
 - (3) 元手はいくら？
～会社と株主を橋渡しする資本金～
 - (4) いくら儲けたの？
～決算書で最も評価の焦点となる項目～
 - (5) お金の運用状況を示す資産
～左側は資金の借り手の状況を示す「借方」～
 - (6) 設備はいくら？
～資金が長期間固定されている有形固定資産～
 - (7) 1年以内に消える流動資産
～余裕がなくなると日々の営業活動がストップ！？～
 - (8) 在庫はいくら？
～多すぎず，少なすぎず，適正在庫かをチェック～
 - (9) 未回収金はいくら？
～売上高の4カ月分以上になったら要注意～
 - (10) 現金はいくら？
～過去5年さかのぼって残高の増減を確認～
 - (11) 資産のだんご3兄弟
～「カネ・モノ・ケンリ」という資産の循環～
 - (12) 時計回りのチェックを実践
～トヨタの現金預金の残高はなんと2.4兆円～
 - (13) 分析で役立つ6つの公式
～まずこれだけはマスターしておこう！～
 - (14) 自己資本比率は安全性の目安
～どれくらい自分のお金で経営を賄っているか？～
 - (15) 返済能力を確認する流動比率
～100%を切ったら強い金繰りに黄色信号～
 - (16) 粉飾につながる7つのリスク
～異常な売上債権と棚卸資産のあぶり出し方～
- (2) 講義内容と中核的人材等を養成する観点からのその重要性について
バランスシートのしくみと分析技術に関する本質的な知識を習得し，さらに一定数の財

務諸表読解に関する経験（これまでの指導経験から、おおむね30～100パターン以上）を積むことで、誰でも比較的容易にたいいていの企業の財務諸表を有効に比較検討することができるようになる。

ここでは、損益計算書をバランスシートの純資産の一部である「繰越利益剰余金」の当期中の増減を説明する「企業業績の明細書」として位置付け、損益計算の終着駅＝結論である「繰越利益剰余金」の増加額と、そこからの資金調達により借方のいかなる資産に企業は貴重な資本を投下しているのか、といった資本の運用状況を読み取ることこそが、財務分析の入門＝損益計算書の読解というステップを超えた、さらに上級レベルの財務分析＝バランスシートの財政状態の理解へとつながる、と考えている。

本講義の趣旨は、誰もがとっつきにくいイメージを持つバランスシートこそ重視すべきであり、かつ、そこに企業財務の改善のヒントが隠され、さらには優良企業と不採算企業を分かつ判断基準となる重要情報があることを参加者に深く理解していただくことにある。

本講義のテキストで提唱している「時計回り」の手順に基づきバランスシートが読めれば、企業の長期的な問題点と長期的な展望に立った将来性が明らかになる。

また、それぞれの立場に応じて、バランスシートをはじめとする財務分析の真に使える知識は、さまざまなメリットを本人にもたらす。

たとえば、経理担当者ならば、企業の取引を集計・報告する本来の簿記業務の他、関係各部署のコスト管理や各事業部の業績管理、月次決算の勘どころ、財務的な課題の抽出、予算作成など幅広い業務に、「時計回り読解メソッド」が役に立つだろう。

また、経理担当などの会計系専門部署とは異なる部署であっても、営業担当ならば得意先の信用調査や与信判断のための道具として本テキストの知識を使え、さらには売価の交渉や取扱商品の価格交渉・企画などにも有効である。

経営者にとっては、会社の事業を地域別・製品別・顧客属性別などでセグメント分類しているケースが多いため、セグメント別の業績管理の精度がより高まる。さらには、各部署などから上がってくる予算案や予算実績分析などの評価にも大きく貢献する。

また、社会人でなくとも、学生の立場で言えば卒業後の就職先を知る上でも、その企業が公表する財務諸表を深く読めることで、さまざまな判断ができ、さらには面接時の受け答えにおいても、「この学生は当社の財務状況をよく知っているな。会計について他の就職希望者よりも深い知識を持っているな。」という評価上の差別化を測れるチャンスが増える。

以上のように、いかなる状況にある者でも、この「時計回りによる財務諸表の分析メソッド」は有効に機能するのである。

(3) 会計専門分野におけるリカレント教育などに対する会計方針について

知識の習得と現場での実戦経験をバランスよく積み上げることで、個人の専門能力を効率よく向上させることを目指している。

具体的には、簿記会計のカリキュラムの中で、簿記会計の知識を身に付けた後にその知識を社会生活の中で大いに活用できるようなアドバイスを適宜交え、現場の実践例とテキ

スト等の知識を結びつける工夫を継続して行う。

簿記会計は決して堅苦しいだけの学問ではないことを、クイズ形式やゲーム形式などさまざまな方法を通じて理解してもらい、会計知識を学び使うことの楽しさを感じ取ってもらうような教材やテキストを用意している。

たとえば、今回の講義で使用した著書の前書きでは、「決算書当てクイズ」と称して、日本を代表する上場企業を違う業種から 5 社選び例に挙げ、それらのバランスシートと損益計算書を百分率で示し、個々の決算書の特徴を読み取りながらどの決算書がどの会社のものかを当てさせるなど、学習者の参加意欲を高めるような内容を意識している。

上記のほか、2014 年 11 月より、千葉商科大学の吉田寛教授との共同で、簿記ゲームをさらに小学生以上の低年齢層からも使用できるように改良した「キッズ BOKI ゲーム」を制作した。

これを用いて、2014 年 11 月および 2015 年 7 月・8 月、さらには 2015 年 12 月と 2016 年 1 月には、小学生を主な対象とした「キッズ BOKI ゲーム・イベント」を行い、下は小学 1 年生からイベント開始後 2 時間以内にバランスシートおよび損益計算書を作れるように指導するなど、従来の簿記教育の常識では考えられないようなことを教室の現場で実践している。

このように、「子供から大人まで楽しめる簿記会計教育」を理念に、知識と実践の循環を通して、すそ野を広げ、多くの国民が会計の知識を楽しんで学べる場を提供したいと考えている。

(4) おわりに

講義をした感想としては、参加者が学生から社会人まで多様であり、あらゆる階層・分野の方たちが実践的な会計知識の習得を望んでいることがわかった。

バランスシートを読めることは、それだけで個人の差別化を可能にする重要なスキルであると確信している。今後、このような実践的なテーマでの財務分析に関する教育の場をさらに増やしていけたら理想的である。

なお、蛇足ながら、私見を申し上げさせていただくと、個々の担当レベルでは一生けんめいに与えられた業務をこなしている面が見られるものの、一方で、制度等の面からか、たとえば交通費の精算や講師料の支払い手続などの過程で、手続や書類等の効率化をもう少しはかれる点があるように感じた。

民間企業から見ると、非常にコストがかかる手間があるように思うので、改善を図れば、かなりのコストパフォーマンス・アップできるのではないだろうか。

今後の運営努力に期待したい。

2-10 岡村俊彦氏による実施報告

「エクセルで仕事を楽に」

岡村 俊彦（鹿児島県立短期大学）

（1）はじめに

ビジネスパーソンにとってワープロ、電子メールといった基礎的な IT スキルは必須といえるが、表計算ソフトの利用頻度も高くなっている。リストの管理、計算機能だけでなく、データベース機能やグラフ作成などさまざまな場面で利用可能なツールである。今回はビジネスでの利用を想定したさまざまな機能を使い、インターネット上で実際に入手可能な各種データをより簡単に有効なデータへと加工するコツをつかむ実習型の講座とした。パソコン教室で講師の操作画面も見ながら、外部データとの連携を多用した実践的な3つの課題をおこなった。

課題1：なぜ県短生には彼氏がいないの？

高校卒業後に鹿児島県を離れる男性が多いと仮定し、15～17歳人口と19～21歳人口を全国や他県と比較する課題である。元になるデータは、ウェブ上に公開されている国勢調査のCSV形式（カンマ区切りのテキスト形式）である。これを用い、①不要データの削除、非表示、②フィルタの設定（全国、青森県、鹿児島県のデータ抽出）、③基礎的な関数（年齢ごとの男女別人口合計）、計算式（年代ごとの増加率）の利用、④折れ線グラフの作成、をおこなった。この一連の処理により、全国や青森県と比較して、鹿児島県の若年男性の流出率が高く、相対的に若年女性の比率が高くなることが視覚的に明らかになる。

課題2：第1次産業従事者の多い市町村は？

鹿児島県の市町村別に、第1次産業の従事者をグラフ化する。こちらも元になるデータは国勢調査の市町村別産業就業者数のCSVデータである。処理手順としては①不要データの削除、②データベース関数（VLOOKUP 関数）を使った市町村名入力、③ピボットテーブル機能を使った第1次産業従事者抽出、④並び替え、⑤積み上げ棒グラフ作成である。農林業従事者が多い鹿屋市がトップであることが視覚化され、鉱山がある伊佐市では鉱業従事者が多いことも明確になる。

課題3：人気ゆるキャラを出している都道府県は？

企業、自治体を問わず乱立している”ゆるキャラ”であるが、2015年に開催されたゆるキャラグランプリの上位200位までのランキングデータから、人気のゆるキャラを出している都道府県をあきらかにしてみる。元のデータはゆるキャラグランプリの公式サイト（ホームページ形式）である。操作手順は①当該サイトからテキストエディタ（メモ帳）にデータをコピーし、置換機能によりCSV形式に変換、②エクセルに読み込み、データ抽出の関数（OFFSET 関数）により順位ごとのデータに変換、③フィルタの設定で特定の都道府県データの表示、④ピボットテーブル機能で、都道府県別のランクイン数とポイント合計を算出、とした。東京都が最も多くのゆるキャラを出しているが、ポイント合計では開催

県である静岡県がトップであることがわかった。

以上の課題を実施しながら、作業効率をあげる共通的な操作の説明もおこなった。「操作の2大コツ」として、「選んで右クリック」（コンテキストメニュー）と「元に戻すボタン」（もしくは **Ctrl+Z** のショートカットキー）を最初に説明した。操作箇所にも迷ったときは、まず右クリックでコンテキストメニューを出すことで、限られた選択肢が表示され、効率よく進めることができる。また、いつでも簡単に「元に戻す」が出来ることで、試しに操作してみる、間違っても慌てない、となり、効率性をあげるができる。他にも、オートフィル機能によるコピーや **Ctrl** キー、**Shift** キーとマウス操作の組み合わせなど、効率性をあげる機能を紹介し、いかに「簡単」に効率性をあげるかを実感してもらった。

（2）講座内容（論点）について

本講座において、3つの学びのポイントを設定した。1つめは前述の「操作の2大コツ」である。講座の初めに説明し、課題の中で繰り返すこと、身につけていったと思われる。2つめは「CSV形式により、他のソフトとの連携を知る」である。インターネットを通して、さまざまな情報が入手しやすくなっているが、それを自分の仕事に活用できる形にするためのツールとして、エクセルが利用できることを実感する課題とした。例えば、課題2においては産業従事者数を可視化することで、どの市町村でどのようなニーズがあるかといったマーケティングへの利用へと繋がられる。3つめに本講座でもっとも重要なポイントとして「知らない機能、関数の使用法を自分で探す方法を身につける」をあげた。課題3においては、それほど一般的ではない **OFFSET** 関数をあえて使う手順を組み入れた。その際に、いきなり関数を紹介するのではなく、まずはなにがしたいのかを具体的に考える（今回は『指定した行数、列数だけずらしたセルを参照したい』）。その上でウェブやヘルプを使い検索をする（今回はウェブで「エクセル」、「参照」、「ずらす」をキーワードとして検索）。検索結果から目的の関数を探すことが可能となる。個々の操作方法、関数を学習する事に比べ、自分で適切なキーワードを設定し、検索する能力をつけることが、なにより重要といえる。この応用力があれば、使ったことのない機能、使ったことのないバージョン、使ったことのないソフトにも対応していくことができるからである。

（3）中核的専門人材養成の視点から

ITの活用は、特定の業種や職種にかかわらず、一般的に求められるビジネススキルと言える。高度化、複雑化が進むビジネス分野において、ワープロ、電子メールの利用とともに表計算ソフトを使いこなすことで、効率性が格段にあがることも珍しくない。今回は、筆者が公務員向けの講座の講師をおこなった際に作成した課題の一部を、一般向けに修正したものを設定した。公務員向け講座の際も、受講者はエクセルを業務で使用しているが、限られた機能のみ使い、課題で紹介したような使い方は知らないことが多かった。今回の講座においても、同様であったことから、社会人が体系的にITスキルを学ぶ機会は、少なくとも鹿児島などの地方においては、限られていることが多いといえる。

近年の高等教育機関では、リテラシー教育の一環として学習することが多いが、ビジネ

スや IT に関連する分野以外では、初心者向けの内容で終わることが多く、実践的スキルの獲得には至っていない。また、古いバージョンしか学習していない、高等教育機関では学んだ経験がない、ということも。ビジネス分野の人材養成として、即効性のある IT スキルはニーズも高く、高等教育機関が教育機会を提供することは有効であると思われる。

(4) リカレント教育に対する教育方法について

今回の受講生はエクセルがある程度できる社会人を想定し、ステップアップするための中級者向け講座として、設定した。実際の受講生は全員エクセルの使用経験があるものの、日常的に利用するほどではなく、課題のこなし具合を見ると、初心者ではないものの、想定したレベルよりやや低いようであった。想定していたレベルの通りだと、少し時間に余裕ができ、準備していた予備の課題（4つめ）も実施するつもりであったが、実際は3つの課題をこなすのでも、やや時間不足であり、受講者のスキルレベルは想定よりもやや低かったといえる。

一方で、ビジネス分野を学ぶ本学商経学科1年生も本講座に参加した。学生は必修科目として1年次にエクセルを学んでおり、講座までに90分の授業を20回程度は受けてきている。課題の想定レベルからすると、参加した学生にとってはやや難しいと予想していたが、ほとんどの学生はある程度余裕をもって課題をこなすことが出来た。今回の参加者に限っては、20回程度の授業を受けた学生よりもスキルレベルが低いことがうかがえる。様々なスキルレベルが混在するビジネス分野において、リカレント教育のレベル設定は非常に重要と言える。複数レベルの講座を設定し、プレースメントテストなどで、適切なレベルの学習をおこなうことが、有効であるといえよう。

(5) 終わりに

ビジネス系の高等教育機関において IT スキルは必須の学習であり、エクセルなども体系的に学んでいる。一方で、体系的な学習経験がない社会人は限られた社内研修や OJT の中で、学んでいくことが多い。特に実務の中で身につけたスキルは、独学や限定的な学習が多いため、非効率で応用力がない。そのため、今回の講座でも社会人が短大1年生より低いレベルとなるような逆転がおこっている。逆に考えると、社会人向けのニーズが高い重要な分野であるといえる。

2-11 内田昌廣氏による実施報告

「アジア販路開拓の勘どころ」

内田 昌廣（鹿児島県立短期大学）

(1) はじめに

この講義は、成長著しいアジア各国への販路を新規に開拓しようと考えている企業の中核的人材向けに、販路開拓に取り組んでいく際のノウハウを教授するものである。一般的な貿易手続実務講座とは異なり、講師の実践経験（都市銀行での海外勤務：貿易投資相談

所長) などをもとに、マーケティング・人材確保・リスク管理などの観点からアジア向け販路開拓上のキーポイントを解説した。

(2) 講義内容

この講義の学びのポイントは、第1に、マーケティングとバイヤー選定が成功の大きな鍵、第2に、アンテナを高くして積極的に情報・ノウハウを蓄積する、第3に、海外取引ならではのリスクについてのセンスを磨く一である。

講義内容は、自社商品のマーケティング、海外バイヤーの発掘・選定、自社の人材確保、海外バイヤーとの売買交渉・契約締結、海外バイヤーの信用力・販売力の定期的なチェック、経営トップ・幹部同士の信頼関係の構築、日常的な心得一の諸点について、プロジェクトを推進する企業の中核的人材が押さえておくべき勘どころである。

(2) -1 自社商品のマーケティング

海外販路の開拓においては、自社商品のどこにアジア市場での強みがあるか、どうやって自社商品の需要をリサーチするかがまず課題になる。講義では、代表的なマーケティング手法である①見本市への出展、②現地マーケットの実地調査、③アジア向けの輸出経験を有する日本企業へのヒアリングのそれぞれについて、見落としがちなポイントを解説した。①については、自社商品と類似する商品を出展している海外他社のブースへも出向いてヒアリングすること、自社ブースへの訪問者とは積極的に面談を試みることを強調した。②については、例えば消費財の場合では、自社商品の類似商品を扱っている小売店(百貨店・量販店・街の小売店・コンビニ)を探し、定価やメーカーのチェック、月間の売れ個数・売れている(売れていない)理由・仕入先企業はどこかなどをヒアリングする重要性について説明した。①②とも、海外ビジネスに慣れていない企業では、言語のハードルもあってついつい敬遠しがちな点である。③については、教えを乞う姿勢で成功談・失敗談をヒアリングすれば、その中から自社商品の意外な強みの発見や、改良のヒントを学べる可能性を指摘した。

また、マーケティング活動にあたっては、同業他社や組合メンバーの有志企業あるいは異業種企業と連携する方法もあることを、事例を挙げて示した。さらに、自社の既存商品に一工夫加えると強み・魅力となることを、インド進出済みの大手企業の実例(即席麺、電気炊飯器)を紹介しつつ説明した。

(2) -2 海外バイヤーの発掘・選定

商品マーケティングに次いで重要な海外バイヤーの発掘・選定について、さまざまな利用可能なチャネル・情報ソースを紹介した後、望ましい海外バイヤーを選定する視点として、当該国市場で自社が希望する販売先を有している企業か、自社商品と競合する外国商品を扱っている企業か、外国からの輸入経験がある企業か、経営トップの意気込みはある企業か、ある程度の業歴がある企業か一などのポイントを説明した。また、中国・インドなど広い国土の国の場合に、1社のバイヤーに全部任せるか(独占販売代理店契約を締結すべきか)について、大手メーカーの失敗事例を紹介しつつ、是非を判断する要点を解

説した。

(2) - 3 自社の人材確保

海外ビジネスにこれから取り組もうとする企業にとって、プロジェクトを推進できる自社の人材不足に悩む事例が多く、この点が海外ビジネスに挑戦する現実的なハードルとなっていることが多い。

講義では、この解決策として、①貿易経験のある中高年をスカウトする、②日本国内の大学で学ぶ外国人留学生に的を絞って求人票を出し、自社の貿易部門要員として採用する一の2点を示した。①については、例えば、自社商品の長年の得意先である大企業の担当者、退職見込みの人材がいれば紹介して欲しいと依頼するなどのアプローチがある。退職後は九州に戻って貿易実務の経験を活かした仕事で働き続けたい人材などが格好のターゲットであり、フルタイム勤務での採用が難しい場合でも、週2回・3回だけの勤務でも十分に社内の若手人材を育成してもらえ（海外出張に同行してもらえればなおよい、元の職場で貿易業務について失敗談をたくさんもっている人材ならばなおよい）。

(2) - 4 海外バイヤーとの売買交渉・契約締結

契約締結にあたっては、海外バイヤーから要求があっても、アジア通貨建て（外為市場での流動性が低い結果、相場変動率が高くヘッジコストがかさむ）の契約は避け、円建てか米ドル建てにすること、海外バイヤーから独占販売代理店契約のオファーがあっても安易に受けないこと一の2点をポイントとして示した。また、決済方法はできる限り信用状（L/C）付きとすることが望ましい理由について、アジア通貨危機におけるアジア各国での対外決済混乱時の実態や、大手メーカーのインド現地法人と本社間の決済の実践例を紹介しつつ解説した。さらに、取引開始後しばらくして、海外バイヤーから決済条件を緩和してほしいとの依頼が来た場合には、相手先の信用状態が悪化したシグナルであることにも触れた。

(2) - 5 海外バイヤーの信用力・販売力の定期的なチェック

日本国内の大手・中堅企業ばかりが取引先である地方企業の場合、つつい愈りがちになる点として、海外企業信用調査レポートなどを定期的に入手して相手先バイヤーの信用状態をチェックすること、定期的に海外バイヤーの本社を訪問することを指摘した。また、自社が輸出している商品の現地での販売実績・在庫実績データを相手先バイヤーに要求し、定期的に入手・チェックするとともに、現地での売れ行き動向について相手先バイヤーと議論する重要性について強調した。

(2) - 6 経営トップ・幹部同士の信頼関係の構築・日常的な心得

輸出あるいは現地生産によってアジア諸国で販路を拡大してきた日本企業の実例を踏まえて、特にポイントとして挙げたのは以下の諸点である。

- ・ 海外バイヤーが訪日する際には、可能な限り自社に招く。
- ・ 数年に1度は、自社トップ・幹部が海外バイヤーを訪問するようにする。
- ・ トラブル処理、社内対応、出展・出張の記録などは、貴重なノウハウとして社内教育な

どで活用する。

- ・ 海外バイヤーとの交信記録（書類・メール・FAX など）は必ず保管しておく。

（３）講義内容の重要性

グローバル化が急速に進展し、アジア諸国の中間層が大きく増加する中であっても、鹿児島県を含め地方に所在する中小企業にとって、新しく輸出に取り組みアジアの消費需要を開拓しようという動きは未だ大きなうねりになっているとは言い難い。その背景には、地方の中小企業にとって輸出への取り組みがまだまだ大きなハードルとして漠然と意識されていることがある。

この講義では、こうした地方の中小企業のいわば「食わず嫌い」を少しでもなくすべく、チャンスに果敢に挑戦してみようという意欲を有する企業の中核的人材に対して、幾つかの勘どころさえ押さえておけば輸出ビジネスはそれほどハードルが高いものではないことを知ってもらうことを主眼に、こうした勘どころを分かりやすく解説した。

この講義を契機に、企業の中核的人材が意欲を高め、社内で輸出ビジネスへの取り組みに向けた具体的な行動を起こしてくれることを期待したい。とりわけ、大都市圏で長年貿易ビジネスを手掛けた経験を持ち、定年を迎えた人材が U ターン・I ターンの形で地方企業を支える動きが増えれば、地方経済の活性化にとって二重の意味で意義あるものとなる。

（４）リカレント教育に対する教育方法

海外ビジネスに関する知識・ノウハウは、一つ一つ現場で経験を積み重ねながら体得していくことが必要となるが、現場での経験の基礎となる専門知識の習得（例えば、貿易実務に関する知識、輸出相手国の各種規制に関する知識など）も同時に必要となる。

前者については、経験者から数多くの実践例を学んでいくことが望ましい。後者については、書籍や専門機関が提供する情報などから日常的に自習していくことが求められよう。

女性の学び直しの観点では、海外ビジネスへの取り組みは女性社員にとって挑戦し甲斐のある仕事であると言える。講師が銀行時代に担当した地方の中小企業では、事務職から異動した女性社員が貿易業務の最前線で海外取引先との交渉を任せられ、海外部門の営業職として、海外出張を含め生き活きと活躍しているところが何社もあった。

（５）おわりに

講義内容に関する受講者の意見・要望などを踏まえて、「うちの会社でもできそうだ。海外ビジネスに挑戦してみたい」と、より多くの受講者に感じてもらえるような内容に改善していきたいと考えている。

2-12 榎部幸子氏による実施報告

「資金調達への極意、知っておくべき中小企業会計基準」

榎部 幸子（鹿児島国際大学）

（1）はじめに（講義の概要）

我が国における中小企業会計基準には、日本税理士会連合会・日本公認会計士協会・日本商工会議所及び企業会計基準委員会より 2005 年 8 月に公表された「中小企業の会計に関する指針(中小会計指針)」と、中小企業庁・金融庁より 2012 年 2 月に公表された「中小企業の会計に関する基本要領(中小会計要領)」の 2 つがある。この 2 つの中小企業会計基準は「経営者が自社の経営状況を把握する」という経営管理目的と「銀行等の金融機関における資金調達に役立てる」という融資目的のもと策定されたものであるが、本講義ではこの 2 つを紹介し、実際の中小企業における中小企業会計基準の適用の状況を説明している。兵庫県姫路市における 2014 年・2015 年の 2 年間にわたる税理士・金融機関・信用保証協会に対するインタビュー調査の結果をもとに、中小企業会計基準の適用割合、適用目的等を明らかにし、税理士、金融機関、信用保証協会の中小企業会計基準に対する意識を説明している。

さらに中小企業会計基準の融資目的に着目し、中小企業会計基準が融資において有用であるかどうかを検討している。金融機関における「融資判断の際に行なわれているスコアリング」と「金融検査マニュアル別冊〔中小企業融資編〕を適用した融資実態」を紹介し、これらにおける中小企業会計基準の有用性や信用保証協会が中小企業に対し保証をつけるかどうかの判断における中小企業会計基準の有用性を説明している。

金融機関で行われているスコアリングに伴う「時価評価」とよばれる評価替の方法や、これにより作られた修正財務諸表の内容を紹介し、金融機関は、スコアリングの値、中小企業特性(経営者の資質・従業員規模・後継者の有無・個人資産等・固定資産税の明細等)をもとに総合的に融資判断を行なっていること、中小企業会計基準に準拠した財務諸表を作成していれば、特に売掛金において多額の修正が生じないため、経営者の資質(定性要因)の判断において有用であることを説明している。

また、2015 年度におけるインタビュー調査の結果より、昨年度の 2014 年に比べ不動産等の担保重視の融資の現状を説明している。

さらに「経営者保証ガイドライン」というものを紹介している。これは、2013 年 12 月 5 日、日本商工会議所と一般社団法人全国銀行協会より公表され、2014 年 2 月 1 日から適用が開始されているものである。この「経営者保証ガイドライン」は、中小企業が金融機関の融資を受ける際、経営者個人の不動産などの担保を供することなく融資を受けることができるよう考えられたものである。「経営者保証ガイドライン」の適用が順調に広がれば、中小企業経営者が倒産の際に不動産などの個人財産を失うことなく、再起を図ることができることと期待され策定されたものである。

そこで本講義においては、「経営者保証ガイドライン」の具体的な内容、どのような意図でこのガイドラインが策定されたのかを説明している。さらに、このガイドラインの中での中小企業会計基準の役割を述べている。加えて、このガイドラインに対応した信用保証協会による経営者保証ガイドライン対応保証制度の存在を紹介し、通常の融資に比べ、金融機関のリスクが高く、信用保証協会のリスクが低く設定されている保証内容を説明している。

この「経営者個人保証ガイドライン」は、すべての中小企業が適用できるというのではなく資格要件が設けられている。この資格要件についても説明を行っている。

図表 1 経営者個人保証ガイドラインの資格要件

資格要件

(1) 法人と経営者との関係の明確な区分・分離

(2) 財務基盤の強化

主たる債務者は、財務状況及び経営成績の改善を通じた返済能力の向上等により信用力を強化する。

(3) 財務状況の正確な把握、適時適切な情報開示等による経営の透明性確保

(出所 日本商工会議所・一般社団法人全国銀行協会(2013)「経営者個人保証ガイドライン」。)

この資格要件については不十分なところもあり、今後の改善の余地が必要であること、「経営者保証ガイドライン」が今後の中小企業の資金調達において、貢献する可能性が高いことを説明している。

(2) 講義内容

本講義における学びのポイントは以下の3点である。

(2) - 1 中小企業会計基準の存在意義を理解する

本講義において、中小企業会計基準の存在意義、中小企業における、適正な財務諸表作成の重要性を理解することができる。これにより、金融機関からの融資を受ける際に、経営者自らが会社の経営状態を理解し、金融機関に対応することができることから、信用度も高まり、融資の際に役立つと考える。

(2) - 2 金融機関における融資判断の際に留意されている点を理解する

本講義において、実際に金融機関がどのような方法で融資判断を行っているのかを実態調査をもとに説明している。ここでは中小企業融資の場合において「金融検査マニュアル(別冊)」、「スコアリング」、「信用保証協会の保証の有無」、「経営計画・経営者の人柄」が重要視されていることを明らかにしており、今後中小企業経営者が融資の申し出を行う場合、どのようなことに留意したらよいのかを説明している。これにより、中小企業経営者が今後融資を受ける際に役立つものとする。

(2) - 3 新しい「経営者保証ガイドライン」についての内容・利用方法を理解する

このガイドラインの真の目的は連帯保証人をやめさせることであり、経営者の「担保を取らずにお金を貸してほしい」と言えない現状を改善するべく策定されたものである。このガイド

ラインの具体的な内容を知ることにより、融資を受ける際に不動産等の担保を取られるのが当たり前だと考えがちな中小企業経営者が、担保を取られずに融資を受けることができるようになる。さらにこれに対応した信用保証協会の保証制度も説明しているため、実際の融資の際にも信用保証協会との連携がスムーズにとれるものとする。このガイドラインの利用方法を理解することにより、どうすれば不動産等の担保を取られることなく融資を受けることができるのか、どのような手続きを取ればよいのかを理解することができ、ガイドラインの適用を促すことができる。

(3) 中核的専門人材を養成するという視点からの講義内容の重要性について

中小企業において、融資を受け資金調達を行うことは重要な項目である。中核的専門人材は、一般社員とは異なり全社的な視点、管理能力が求められ、実際に融資の場に立たされることもある。そこで、この融資の実態、金融機関が実際に行っている融資判断の際の様々な項目、新しいガイドラインを知ることにより、新たな視点で経営を行うことができるようになると思う。

また、社会や経済状況はめまぐるしく変化し、特に中小企業にとって 2015 年度は大変厳しい年であったと考えられる。一般的には景気が良くなったといわれているが、中小企業にとっては決して景気が良くなったとはいえない現状がある。

そこで新しいガイドラインの存在・適用方法を知ることにより、中小企業経営者を救う手立てとなるものと考えられる。

(4) 専門分野におけるリカレント教育について

講師自身(女性)、社会人になり一から会計を学び、今日に至っている。我々にとって学びとは新しい人生の扉であると思う。特に会計学は積み上げの学問であるため、初歩的な部分から時間をかけてやるものであり、決してあきらめることなく、継続的に取り組むことで必ず一定の結果を得ることができると思う。

(5) おわりに(講義のまとめ)

このたび初めてリカレント教育における講座を行った。中核的専門人材に対し有用な講義を行うことは、単なる高度な知識の紹介ではなく、いかに役立たせるかということ念頭に置いて取り組むべきであると考えている。今回、学生の参加者も多く、たくさんの方々に講義を聞いていただくことができた。実際の企業において中核的人材として働いている方々と、学生の両方に対応できる講義というものが難しかったと感じている。学生に対しては、実際の中小企業経営において役立つものだけではなく、会計理論的な視点も必要ではなかったかと思う。今回両者を対象とすることで、苦慮した部分があったが、専門領域にかたよりすぎず、わかりやすく講義ができるよう工夫をした。今後の課題は、両者のニーズをいかにうまく満たしていくかであると思う。

【参考文献】

日本税理士会連合会,日本公認会計士協会,日本商工会議所,企業会計基準委員会(2005)「中小企業の会計に関する指針」2005年8月3日。

中小企業庁,金融庁(2012)「中小企業の会計に関する基本要領」2012年2月1日。
 武田隆二編著(2003)『中小会社の会計』中央経済社。
 武田隆二編著(2006a)『新会社法と中小会社会計』中央経済社。
 武田隆二編著(2006b)『中小会社の会計指針』中央経済社。
 上西左大信(2012a)「中小会計要領の制定が中小企業実務に与える影響」『税研』第28巻第1号
 163, 43-49頁。
 上西左大信(2012b)「中小企業の会計の質の向上—中小会計要領と同チェックリストの公表—」
 『税経通信』第67巻第6号, 154-160頁。
 河崎照行(2011)『『中小企業会計』の新展開—『中小企業の会計に関する研究会・中間報告書』
 の概要—』『税経通信』第66巻第1号, 39-46頁。
 河崎照行(2012a)「日本における中小企業会計の現状と課題」『甲南会計研究』第6号, 1-9頁。
 河崎照行(2012b)「『中小会計要領』の全体像と課題」『企業会計』第64巻第10号, 25-31頁。
 河崎照行(2012c)「『中小企業の会計』の制度的定着化」『会計』第182巻第5号, 599-611頁。
 河崎照行(2013)『新「概念フレームワーク」と中小企業会計』第三回国際会計研究学会西日本部
 会発表資料,2013年3月19日,1-13頁。
 櫛部幸子(2014)「我が国における中小企業会計基準の動向」『会計』第185巻第3号,389-402頁。
 櫛部幸子(2015)「我が国における「中小会計要領」の有用性と今後の適用可能性」『中小企業会
 計研究』創刊号,16-27頁。
 西川登(2003)「非公開中小会社のための会計基準のあり方—中小企業・日税連・会計士協会の考
 え方の比較検討—」『商経論叢』神奈川大学経済学会,第39巻第2号,41-62頁。
 西川登(2005)『『中小企業の会計』の統合化と会計指針の権威』『商経論叢』神奈川大学経済学会,
 第40巻第4号,51-63頁。
 CRD協会。<http://www.crd-office.net/CRD/index2.htm> (2015年2月25日取得)
 金融庁『金融庁 金融検査マニュアル別冊(中小企業融資編)』。
http://www.fsa.go.jp/manual/manualj/manual_yokin/bessatu/kensa01.html (2015年2月
 25日取得)
 千葉県信用保証協会『経営者保証ガイドライン対応保証制度のご案内』。
http://www.chiba-cgc.or.jp/news/files/gl_pamphlet1.pdf (2015年2月25日取得)
 日本商工会議所・一般社団法人全国銀行協会(2013a)『経営者保証に関するガイドライン
 2013年12月』。<http://www.jcci.or.jp/chusho/kinyu/131205guideline.pdf> (2015年2月
 25日取得)
 日本商工会議所・一般社団法人全国銀行協会(2013b)『経営者保証に関するガイドライン Q
 & A 2013年12月』。
<http://www.jcci.or.jp/chusho/kinyu/131205guideline-qa.pdf> (2015年2月25日取得)
 全国信用保証協会連合会(2013)『経営者保証ガイドライン対応保証』資格要件確認シート』。
http://www.cgc-tokyo.or.jp/download/pdf/cgc_keieisyahosyougl_sheet.pdf (2015年2
 月25日取得)

2-13 宗田健一氏による実施報告

「会計数値は『何かに』つながる,『どこかへ』つなげる」

宗田 健一 (鹿児島県立短期大学)

(1) はじめに (講義の概要)

本講義では,高等教育機関における社会人の学び直しを視野に入れ,「会計学」の領域で
 講義を行った。一連の実証講座の最終回でもあったことから,「学び」に対する内容も加味

して講義を構築した。

まず初めに、「ピーターの法則」について紹介し、参加者に対して「学ぶ」という事の意味について問いかけを行った。その上で、会計学に関して歴史的な経緯を踏まえて、記録の重要性、情報の処理、会計における学びの方法などについて講義を行った。

(2) 講義内容(論点, とりわけ, 学びのポイント3点に関する説明)について。

新入社員と中核的人材では求められる能力に差があることから、参加者に対してワークシートを用いて、学びに対する意識を書き出してもらった。その後、会計の果たす役割について再考し、会計数値の使い手を目指していただいた。

学びのポイントは、次の3点である。

- ①自分に必要な能力が何であるのかを再認識する。
- ②取引や知識・経験を外部化(記録, 数値換算)したり, 伝達したりする能力を身に付ける方法を知る。
- ③作成した会計数値を企業経営, 事業遂行などと関連させて使うことが出来るようになる方法を学ぶ。

(2) - 1 学びの大切さ

最初に、学びのポイント①に関して、「学び」というもの自体について再考していただくため、「ピーターの法則」を紹介した。この法則は、レイモンド・ハル氏が著書『ピーターの法則 創造的無能のすすめ』(渡辺伸也訳, ダイヤモンド社, 2003年)で述べている法則で、人々がどのように階層社会を登って行くのか, そうして昇進したら彼らその後どうなるのかを解き明かす研究を行っている書籍である。

この書籍をもとにして、職場等でそのポジション(役職等)がアップしていく中で、役職等に求められる能力を身に付けない限り、無能となっていくことを説明し、学びの重要性について理解を促した。

その上で、参加者に対してワークシートを用いて、以下の項目に関する記述を行ってもらった。

- 1-1. 何を学びたいですか?
- 1-2. 自分の置かれている環境, 立場は?
- 1-3. 保持している能力と, 補うべき能力は何ですか?

講座は60分と短い, 聴く一方では集中力も途切れるため, 随所に作業を取り入れてみた。その結果, 参加者は自らの言葉で自分を分析することを通じて, 必要とする学びについて考えられたようである。

(2) - 2 記録の重要性和伝達する難しさ

その後, 本題である「会計学」に関する内容について講義を行った。テーマは「会計数値は『何かに』つながる, 『どこかへ』つなげる」であり, 記録の重要性, 情報処理, 数値化, 経験の見える化などについて講義した。具体的には, 学びのポイント②に関する内容である。

取引や知識・経験を外部化（記録，数値換算，伝達など）する能力を身に付ける方法を知るために，ジェイコブ・ソール著，村井章子訳『帳簿の世界史』（文芸春秋，2015）を用いながら，会計が歴史上で果たしてきた役割等について概説した。ここでは，記憶ではなく記録がいかに大切かについて講義を行った。また，記録された過去を知ることは，未来（将来）を知ることにつながるということについても説明した。具体的な内容は次の通りである。

- ・なぜ，記録を行うのか？
- ・政治と会計・倫理の関係性。不正がなぜ蔓延るか。
- ・共通の尺度，利用可能性。ローマ数字とアラビア数字の違い。
- ・数学の発展と簿記の発明（伝達力）
- ・簿記から会計へ（伝達力の発展）

これらの説明を行った後，参加者に対して，ワークシートを用いて，これまでの記録，数値換算方法，各種の換算方法，伝達について質問を投げかけ，作業をしていただいた。具体的な質問項目は以下の通りである。

- 2-1. これまでどのような記録方法を用いてきましたか？
- 2-2. 取引を数値換算するにはどのような方法がありますか？
- 2-3. 知識・経験を数値換算することはできますか？
- 2-4. 外部化した情報をどのように伝達しますか？

参加者各様で難しさを実感したようであり，数字の力，記録することの大切さについて作業を通じて理解を促すことが出来たと考えられる。なお，小休止もかねて，1700年代に会計がいかに生活において重要であり，とりわけ女性にとってもリテラシーの一部であったのかについて話をおこなった。意外性もあったようで，参加者からはより会計を身近に感じていただいたようである。

（2）-3 会計数値の使い手を目指す

参加者の会計に対する知識やレベルが不明であったことから，鹿児島の中小企業の事例，上場企業の事例，ヒアリング調査等の事例，特の背景知識が無くても理解できる内容と事例を分けながら，参加者に対して，会計学の重要性と数値を読み取る力，使う力の大切さ，使い方に関して講義を行った。

具体的には，鹿児島の製造業に関する事例，JAL倒産前後のデータを用いた事例，会社規模に比例して増加していく事務作業（会計記録を含む）の困難性について，因果関係を理解することの大切さ，図解することの要点，多角的な視点の必要性などについて講義を行った。

（3） 中核的専門人材を養成するという視点からの講義内容の重要性について。

今回の実証講座では，必ずしも「中核的専門人材」に関する定義付けが明確ではなかったように思われ，参加者についても一般の公開講座と同様であるように見受けられた。また，企画の関係であろうが，社会人と学生という2つの層からなる受講者が同室で講義を聞いていたこともあり，講義担当者としては講義のレベルをどのあたりに持って行くのか

についてやや難しい面があったと言わざるを得ない。

中核的専門人材を営利組織における部長クラスと考えると、会計に関する知識や技術は必須であろう。たしかに自分自身で財務諸表を作る事、そのプロセスを完全に理解しておくことは難しいかもしれないが、経営活動と会計数値の関係性、会計数値から読み取れることや会計数値の活かし方については是非とも学んでほしい領域であると考え。筆者のヒアリング調査によると、会計（経理）に関しては、専門的に学んだ経験が無い場合、どうしても忌避しがちである内容という結果も出ている。したがって、リテラシーとしての会計のみならず、高度に専門的な内容というレベルでも会計に対する需要が考えられることから、今回開催したように、社会人向けの講座においては、専門的・実務的な会計を扱った講座が重要な一角を占めると言えよう。

(4) 専門の分野におけるリカレント教育に対する教育方法について

他の専門分野と異なり、会計分野は技術的な色合いが濃く、また、積み上げ式で学ぶべき点が多いという意味で特徴がある。したがって、リカレント教育を行う際は、参加者のレベルに応じた内容を定めることが効果的ではないだろうか。また、隣接諸分野との相乗効果も期待できることから、会計のみを学習するのではなく、マーケティングや法律などの分野と同時に講座を展開することで、より理解の深まる教育ができるのではないかと考えられる。

技術的側面が強い簿記や会計ソフトのスキルについては、ある程度の時間を確保した講座が望まれる。この一連の講座に出席したら、〇〇のスキルが身に付くという形で講義を提供することにより、参加者の充実度、満足度が高まると考えられるからである。

その一方、リテラシーとしての会計をより幅広く普及させるためには、単に技術論に陥るのではなく、生活や投資といった日頃の生活に密着した教養的な講義の展開も望まれるところである。その双方を車輪の両輪としてリカレント教育することが望ましいと、今回の講座を通じて理解することが出来た。

(5) おわりに（講義のまとめ、感想や考え、改良・改善点など）

A.C.LITTLETON が著した“Accounting Evolution to 1900”では、人は、教養をつんである水準に達すると、これまで自分が歴史と呼んできた事件が単なる出来事ではなくして過去につながる事からの結果であるということをはじめて悟るようになる。歴史はわれわれの興奮をそそるというだけでなく、同時にわれわれに役にたつものである。(片野訳[1952], 1頁)と述べているように、学びとその振り返りは重要であろう。

今回の講義では、効果的な学習を支える習慣を獲得することの大切さ、勉強する意味は何かを考える（まとまりのある知識を獲得する、何かをする能力を獲得する）ことの重要性の理解を通じて、自分で新しい問題に取り組み、解決するまで考え、続けられる勉強の仕方そのものについても学んでいただいた。結果として、自分で新しい問題を分析し、取り組むことの必要性、必要な情報を集める事やその情報を解釈することを会得する機会とした。

一度の講義で参加者に対して提供できることは限られていることから、今回の講義のように、学びのきっかけを提供する回数を増やし、可能であれば、理解できる、身に付く講義に発展させていくことが望まれると考える。

【参考文献・引用文献】

- 片野一郎訳『リトルトン 会計発達史』同文館，1952年。
- コーンハウザー A.W.著，D.M.エナーソン改訂，山口栄一訳『大学で勉強する方法』玉川大学出版部，1995年。
- ジェイコブ・ソール著，村井章子訳『帳簿の世界史』文芸春秋，2015。
- 田中弘『会計データの読み方・活かし方 経営分析の基本的技法』中央経済社，2010年。
- トーマス.A.キング著，友岡賛訳『歴史に学ぶ会計の「なぜ？」』税務経理協会，2015年。
- ドナ・M・ウォン著，村井瑞枝訳『ウォールストリート・ジャーナル式 図解表現のルール』かんき出版，2011年。
- 中野常男，清水泰洋『近代会計史入門』同文館出版，2014年。
- 三木雄信『世界のトップを10秒で納得させる資料の法則』東洋経済新報社，2015年。
- レイモンド・ハル著，渡辺伸也訳『ピーターの法則 創造的無能のすすめ』ダイヤモンド社，2003年。

3. 実施結果

前述の通り，各種手段を用いて広報をおこなったが，講師への委嘱状発送の関係で，講師名を入れた広報は11月9日以降となった。非常に短い広報期間にもかかわらず，受講生はのべ100名であった（下表）。事業計画書では，社会人20名，学生等20名を実証講座の対象者として予定していたことから，比較対象として，鹿児島県立短期大学の学生にも参加を呼びかけ，第一部商経学科の学生を中心に207名の参加があった。

各講座終了後に鹿児島分科会の評価担当者とは別に，社会人，学生の受講生向けのアンケートを実施した。社会人受講生は93件回収（回収率93.0%），学生受講生196件回収（回収率94.7%）であったが，一部未記入の項目もあった。社会人受講生の年齢は50代が最も多く（39.8%），次いで40代（25.8%）であった。通算勤務年数の平均は24.9年で，現職勤務年数の平均は10.0年であった。勤務年数5～15年程度（20～40代）の受講生を想定していたが，想定より高めの年代となっていた。勤務年数が長い社会人は仕事の管理もしやすく，講座に応募しやすかった可能性もある。女性の受講者は25.4%であり，女性の学び直しについてもある程度の目的が達成できたと思われる。最終学歴は大学卒が61.3%，短大卒が11.8%，専門学校卒が14.0%であり概ね想定している中核的人材と合致していた。

講座別受講者数

分野	講座 番号	社会人 受講生	社会人 申込数	学生 受講生	合計
ヒューマンエラー	①-a	13	16	13	26
	①-b	14	17	14	28
農業県の特徴	②-a	5	8	12	17
	②-b	6	8	7	13
女性の学び直し	③	2	6	5	7
デザイン思考	④	3	9	9	12
現代マーケティング	⑤	7	12	20	27
ビジネススキルⅠ(記録・意思決定)	⑥-a	10	14	32	42
	⑥-b	11	17	24	35
ビジネススキルⅡ(PC実務)	⑦	9	11	25	34
アジアビジネス展開	⑧	4	7	9	13
ビジネススキルⅢ(中小企業会計)	⑨-a	9	11	26	35
	⑨-b	7	13	11	18
合計		100	149	207	307

年代別の社会人受講生数

10代	20代	30代	40代	50代	60代	70代	不明
1 (1.1%)	8 (8.6%)	12 (12.9%)	24 (25.8%)	37 (39.8%)	8 (8.6%)	1 (1.1%)	2 (2.2%)

講座の満足度については、講座によって、若干の差はあるものの、全体としては社会人受講生の48.9%が「大変満足」、35.9%が「やや満足」であり、概ね好評であった。学生受講者についてもほぼ同じ結果であった。同様に「今後の仕事への役立ち」については、「大いに役立つ」が31.5%、「やや役立つ」が52.5%であり、講座の目的はある程度達成できていることがわかる。

講座のレベルについては、全体として、「ちょうどいい」が47.8%、「やや難しい」が35.9%、「やや簡単」が8.7%であり、概ね適切なレベル設定であった。しかし、分野によってはバラツキがあった。特に[ビジネススキルⅡ(PC実務)]は社会人受講者で「難しすぎた」、「やや難しい」が7割を超える一方、学生受講者は「ちょうどいい」、「やや簡単」、「簡単すぎた」が8割を超える結果となっていた。また、[アジアビジネス展開]については、社会人受講者が「難しすぎた」、「やや難しい」、「やや簡単」と、ばらばらであったのに対し、学生受講者全員が「難しすぎた」もしくは「やや難しい」と回答していた。社会人はこれまで

の経験により、同じ講座でも難易度が異なることがあるといえよう。

各講座にて設定された学びのポイントについては「十分理解できた」が42.1%、「やや理解できた」が44.0%と高かったものの、ビジネススキルの分野（⑥bと⑦）で、「普通」もしくは「あまり理解できなかった」としたものが30%を超えたものもあった。いずれも学生の多くは理解できたと答えた者が多い。申し込みが多いこれらの分野では、社会人にとって具体的な学びへの期待値も高いことが影響している可能性もある。

今後、学びたい形式としては、「単発の講座」(18.3%)、「同じ分野の数回の講座」(39.8%)、「複数分野の数回の講座」(19.4%)であった。モジュール作成については、分野の検討が重要であることが明らかとなった。

今後、学びたい分野（複数回答）としては、「経営」(45.2%)、経済(37.6%)、コミュニケーション能力(34.4%)、IT(32.3%)、一般教養(22.6%)、会計(12.9%)、語学(7.5%)と多様であった。これは昨年度までの調査と同様の結果で有り、ビジネス分野のニーズの幅広さをあらわしているといえよう。

4. まとめ

鹿児島分科会を含むコンソーシアムの各事業では「当該分野における人材ポートフォリオ、特に今後必要な人材ニーズとその能力の特定化」、「高等教育機関における人材養成目標、期待する進路と当該人材への成長のキャリアの範囲、そのためのカリキュラムマップ」「両者の焦点となるカリキュラムの革新のための実証講座の位置づけ」を問われていたが、カバーする範囲の広いビジネス分野において、1つめの問いに対する回答が不可能であると我々は考えていた。これは、昨年度の事業だけでなく、実証講座に先駆けておこなった産業界からの聞き取りからも明確であったが、コンソーシアム内ではこの問いに答えるべきであるとの意見もあった（九州大学の委員を中心に）。ただ、最終的に意見の一致を見いだすことはできなかった。なお、経済団体等からニーズの聞き取り調査については鹿児島分科会で行っている。

実証講座の実施により、社会人の学び直し、中核的人材養成において、ビジネスにかかわる様々な分野の特性の一部を明らかにすることができたが、これをまとめると、以下の通りとなる。

- ・ ニーズは、企業や団体によりばらつきがあり一元的に把握することが困難。
- ・ ニーズは、企業固有の専門的知識・技術と各社共通の一般的知識・技術に大別可能。
- ・ 企業が必要とする人材を育成するには、企業内部と企業外部のリソースを適時活用している現状。
- ・ 人材のポートフォリオを組める規模とそうでない規模を峻別してニーズを把握する必要性。
- ・ 企業のHRM（human resource management）を調査研究する必要性。

- ・ 企業等が望む教育と高等教育機関等が考える教育との乖離点の模索とそれを解決する研究の必要性。

その上で、ビジネス分野のリカレント教育における今後の展開としては、高等教育機関の特性を考慮しながらも、次の点を検討する必要性がみられる。とりわけ産業界と教育界の対話を絶やさず、効果的なシステムを模索していきたい。

- ・ 人材ニーズが多様であることから、アラカルト式かオーダーメイド式かを検討する必要性。
- ・ 時代に応じたカリキュラムマップ作成の必要性。
- ・ 地域特性、女性の学び直しに着目したカリキュラム作成の必要性。
- ・ 特定の知識・技術をターゲットとした実証講座と一般的・全般的な知識・技術をターゲットとした実証講座の展開可能性。
- ・ 専門教育と教養教育の比重、関係性の再検討。

(謝辞)

実証講座を企画、実施する上で、次の多くの方々にご支援・ご協力を頂きました。すべて記すことはできませんが、深く感謝の意を表する次第です。とりわけ、ご担当いただいた講師の先生方、ニーズ調査や講座作成にご協力頂いた水口尚紀様（鹿児島商工会議所）、瀬戸口普也様（鹿児島商工会議所）、若元淳一郎様（かごしま産業支援センター）、吉永一己様（かごしま企業家交流協会）、村田秀博様（鹿児島相互信用金庫）、藤安秀一様（藤安醸造株式会社）、Hugh Guthrie 氏、鹿児島県工業倶楽部様、ソーホーかごしま入居企業様、鹿児島県農業関係者の皆様（順不同）には示唆に富むご教示を頂きました。

5. 経営・ビジネス分野実証講座「ビジネスパーソンのワンランク↑アップ講座」の検証・評価について

南 慎郎（長崎ウエスレヤン大学）

5-1 実証講座の検証について（「失敗から学ぶ・失敗を活かす」他）

（1）評価の視点

実証講座の検証にあたっては、EQGC プロジェクトの4つの課題の観点から評価を行った。

- | | |
|---|---|
| 1 | 成長分野等における人材のポートフォリオとそこでの人材ニーズの把握 |
| 2 | 本事業に取り組む機関の対応する教育プログラムのカリキュラムマップやカリキュラムツリーの把握と改革の方向性の探究 |
| 3 | 人材ニーズとカリキュラムマップを結びつけるための課題の検討とそこから取り組む実証講座の開発とモデル提示 |
| 4 | 人材養成の国際的通用性のための教育・人材養成プログラム体系の開発 |

（2）検証・評価のポイント

- 実証講座の検証・評価にあたっては、肯定的な表現、特に良い点などを強調する。
- 検証・評価にあたっては、全3回の実証講座全体を振り返って、上記の3つの課題の観点から評価を行う。
- また、各回の実証講座については、分野・テーマごとに、①ラーニングアウトカムの達成状況、②教育方法（授業形態・教材等）の適切性、③特記事項（特に良かった点・改善を要する点）の3つの評価項目を設定する。
- 各回の評価を取りまとめ、あらためて3つの課題の観点から、実証講座全体の評価を行う

（3）評価体制

評価員のうち、1名を主査として、各回の評価結果の取りまとめを行う。
全体評価は、主査3名により行う。

第1回実証講座 評価員チーム

主査： 長崎ウエスレヤン大学 南 慎郎

評価員： 精華女子短期大学 渡邊 和明

九州大学人間環境学府博士後期課程 坂巻文彩

第2回実証講座 評価員チーム

主査：九州大学 三好 登

評価員：九州テクノカレッジ 田所 徹夫

宮崎ビジネス公務員専門学校 井出脇 康智

第3回実証講座 評価チーム

主査：長崎ウエスレヤン大学 南 慎郎

評価員：関西国際大学 塚原 修一

香蘭女子短期大学 中濱 雄一郎

ヴィクトリア大学 ヒュー・ガスリー

5-1-1 第1回実証講座の評価・検証

第1回実証講座のプログラムは以下の編成で実施された。

分野	講座名・講師
① ヒューマンエラー	① -a 『失敗から学ぶ・失敗を活かす』 講師：岡村 俊彦（鹿児島県立短期大学 商経学科 教授） ①-b 『職場における安全の確保とエラー防止対策について』 講師：垣本由紀子（日本ヒューマンファクター研究所）
② 農業県の特性	②-a 『農業におけるクラウドファンディングの活用について』 講師：岸保 宏（株式会社マスタートード・シード22 代表取締役） ②-b 『技術を生み出し、人を育てる』 講師：光村 徹（大隅加工技術研究センター 技術主幹）
③ 女性の学び直し	④ 『女性の学び直しを短大で！』 講師：瀬尾 由美子 CFP®（日本FP協会認定）

ヒューマンエラー分野では、職場におけるヒューマンエラーについて、①-aにおいて導入的なコンパクトにまとめたレクチャーの後、①-bで具体的な事例を交えての講義、という編成がなされており、学習効果に配慮した内容であった。

農業県の特性分野では、昨今注目されているクラウドファンディングの基本的な動向と、特に農業における活用状況について具体的な事例を交えた講義の後、商品開発に活用が期待される大隅加工技術研究センターの紹介がなされた。どちらも、座学に終始しており、これら2つの講座の後、実際にクラウドファンディングと商品開発をテーマとした受講者参加型の授業が配置されれば、より効果的であったと思われる。

女性の学び直し分野では、講師が実施機関である鹿児島県立短期大学社会人学生卒業ということもあり、一つのロールモデルとして短期大学生にとっては示唆に富む内容であったのではないだろうか。

いずれも、時機に叶ったテーマ設定のプログラムであったが、例えば農業県の特性分野は、「クラウドファンディング」または「6次産業化」といったテーマ設定を行えば、受

講者募集においてより効果的であったかと思われる。

5-1-2 第3回実証講座の評価・検証

第3回実証講座のプログラムは以下の編成で実施された。

分野	講座名・講師
⑦ビジネス スキルⅡ (PC実務)	⑦『エクセルで仕事を楽に』 10:00～12:00 講師：岡村 俊彦（鹿児島県立短商経学科 教授）
⑧アジアビジネス 展開	⑧『アジア販路開拓の勘どころ』 講師：内田 昌廣（鹿児島県立短期大学 商経学科 教授，元東京三菱銀行ニューデリー貿易投資相談所長）
⑨ビジネス スキルⅢ (中小企業会計)	⑨-a『資金調達の極意，知っておくべき中小企業会計基準』 講師：櫛部 幸子（鹿児島国際大学 経済学部 講師） ⑨-b『会計数値は「何かに」つながる，「どこかへ」つなげる』 講師：宗田 健一（鹿児島県立短期大学 商経学科 准教授）

ビジネススキルⅡ（PC実務）分野の授業は実際にPCを利用して行われたが、中級レベルのITスキルを修得する内容になっており、受講生のうち、社会人受講生にあってはITスキルのレベルのばらつきが見られた一方で現役学生はスムーズに作業を進めていた。様々なレベルの受講生が混在していたため、授業の進め方に難しさが見られた。

アジアビジネス展開分野の授業では、事例を交えつつ実践的かつ具体的な内容となっており、企業のグローバル展開の可能性について、有益な授業となっていた。

ビジネススキルⅢ（中小企業会計）分野の⑨-aにおいても、講義形式の授業であったが、社会人受講生と現役学生の混在していたため、授業の進め方に難しさが見られた。単発かつ短時間の講座の場合、学習者の知識の定着の確認が難しく、授業中に何らかのワークを課す等の工夫が必要ではないだろうか。その点、⑨-bは効果的にワークの時間を配置し、授業が進められていた。

5-1-3 全体を振り返って

(1) 実証講座の対象分野における人材ニーズの把握の状況について

今回の実証講座は、事前の講演会（10/8開催）や経済団体（鹿児島商工会議所等）での企業の人材ニーズに関する聞き取り調査を反映させたものである。

その結果、特定の業種・職種を絞らず、業務周辺あるいは職業人としての基礎的な知識・スキルの修得を目指す内容による構成となっている。

講座内容によって、受講生数の多寡があったが、社会人の学び直しニーズが反映されたものとも考えることもできる。

(2) ラーニングアウトカムと講座のレベル設定

今回の実証講座は、各回4～5の科目で編成されており、各科目はモジュールの一部をな

す内容、いわゆる「単元」により構成されており、ラーニングアウトカムは単元ごとの「学びのポイント」として表現されており、受講生の自己評価により、「十分理解できた」「やや理解できた」「ふつう」「あまり理解できなかった」「理解できなかった」の5段階評価によりなされている。成果報告書によれば、講座全体を通して、社会人受講生においては、「十分理解できた」が42.1%、「やや理解できた」が44.0%と高かったものの、一部の科目では、「普通」もしくは「あまり理解できなかった」としたものが30%を超えたものもあったとのことであり、授業の内容は対象となる受講生にとっておおむね適切なレベルであったと言える。

講座の編成にあたっては、中小企業大学校、中央職業訓能力開発協会の「職業能力評価基準」(事務系職種)を参照枠組みとして、鹿児島県立短期大学のカリキュラムをモジュール化することにより組み立てられている。中小企業大学校のカリキュラムは、対象となる受講者層を「新任管理者」「管理者」「経営幹部」「経営者」の4つのレベルに分け、プログラムを編成している。また、「職業能力評価基準」も人材レベルを4つのレベルに分け、有すべき能力基準を職種・職務ごとの能力ユニットで評価する仕組みとなっている。

今回の経営・ビジネス分野の講座をこれら2つの参照枠組みにマッピングすると、図表1、図表2のようになる。

学びのポイントにおける受講生の自己評価で一部の科目で評価が低かったとの報告があったが、講座の編成がマッピングからわかるようにレベル1からレベル3までを網羅していることから、対象となる受講生のレベルが講座のレベルとミスマッチを起こしていた可能性がある。アドミッションポリシーとして、募集段階で、講座のレベルと受講にあたって、修得済みの知識・スキルのレベルあるいは具体的な職業・職種における経験年数等のいわゆるアドミッションポリシーの明示が必要ではないだろうか。講座全体のタイトルに「ワンランクアップ」を謳っているだけに、具体的にどのようなレベルへのランクアップを目的としているのか、明示が必要であろう。

図表1 中小企業大学校のプログラムと実証講座

	新任管理者	管理者	経営幹部	経営者
企業経営・経営戦略			②-a ②-b ⑧	
組織マネジメント				
人事・組織				
財務管理	⑥-b	⑥-a	⑨-a ⑨-b	
販売・マーケティング・商品開発	④	⑤		
生産管理	①-a	①-b		

中小企業大学校人吉校の研修プログラムをもとに作成
<http://www.smrj.go.jp/inst/hitoyoshi/list/index.html>

図表2 職業能力評価基準（事務系職種）と実証講座

職種	職務	レベル1	レベル2	レベル3	レベル4
全職務共通					
経営戦略	経営戦略		④	②-a ②-b	
人事・人材開発・ 労務管理	人事	③			
	人材開発				
	労務管理		①-a	①-b	
企業法務・総務・ 広報	企業法務				
	総務				
	広報				
経理・財務管理	経理	⑥-b		⑨-a ⑨-b	
	財務管理			⑥-a	
経営情報システム	経営情報システム		⑦		
営業・マーケティング・ 広告	営業				
	マーケティング		⑤		
	広告				
生産管理	生産管理プランニング				
	生産管理オペレーション				
ロジスティクス	ロジスティクス管理				
	ロジスティクス・オペレーション				
国際事業	国際経営管理		⑧		
	貿易				

中央職業能力開発協会 職業能力評価基準 事務系職種をもとに作成

https://www.hyouka.javada.or.jp/user/dn_standards_a9.html

(3)教育方法(授業形態・教材等)の適切性

講座全体を通して、座学を中心とした講義形式の科目が多かったが、講義＋演習・ワーク又は実習により授業を展開していた科目の方が知識・スキルの定着・理解度が高かったのではないだろうか。こうした授業を展開していたのは、教育を本務とする講師の科目に多く見られた。

また、受講生の構成が社会人と現役学生が混在していたため、授業の進め方に難しさがみられるものが少なくなかった。この点においても、グループワークによる様々な背景の受講生の交流を交えての授業設計などが効果的だと考えられる。

本講座の特色として、いわゆる実務家・専門家の登用があげられるが、産業界や地場の先進事例や実務に即した講義内容は、地域の人材養成において必要不可欠であり、評価できる点である。

ただし、先進的あるいは時機に適ったトピックを中心とした講義内容の重要性と個々の受講者の職業・キャリアにおける活用の可能性をつなげる工夫が必要ではないだろうか。例えば全国的なクラウドファンディングの進展と地域での浸透状況について効果的な科目の配置がなされていたが、更にグループワークなどにより、受講生自らがクラウドファンディングのプランニングを行う等の活動があれば、知識の定着が促進されたのではないだろうか？そのためには、実務家・専門家による講義と効果的なアクティビティによる科目内容をコーディネートする役割を担う人材の配置が望ましい。

実際の講座では、この点を考慮し、講座全体のコーディネーター教員が、講義終了時に受講生に学びの振り返りと定着を促すような適切なコメントが行われていた。

5-1-4 まとめにかえて

今回の実証講座は対象分野が経営・ビジネス分野という広いものであり、地元企業の人材ニーズの量的な把握ができていない段階であったため、講座それ自体の目的の一つに学習者のニーズの把握が位置づけられることとなった。中小企業大学校や職業能力評価基準を参照枠組みとしつつも、多領域・複数のレベルをカバーする科目編成となったため、特定の知識・スキルの修得というより、知識・スキルを構成する一部を修得するものとなったため、ラーニングアウトカムの観点からの測定は難しいものとなった。

現在、鹿児島地域の企業の人材ニーズについて調査を実施中であり、鹿児島県立短期大学に求められる社会人学び直しニーズに関してもある程度量的な把握ができるであろう。

最後に、第3回の実証講座の評価員として招聘したHugh Guthrie氏(Victoria University)に、講座終了後の評価員の振り返り時に頂いたコメントの概略を紹介する。今回の実証講座の課題と展望が集約されているのではないだろうか。

- 企業ニーズの把握は必要だが、対応する教育プログラムの組み立てにあたっては、実施する教育機関の規模・教育研究資源に限りがあるので、分野・領域を絞り込む必要がある。
- 講座の一つに、昇進を重ねるごとに無能になる上司の話があったが、Technical Skill だけでは、無能な集団ができてしまう。Technical Skill と同様、リーダーシップやマネジメント能力といった Personal Skill に関する科目も、キャリアパスのレベルに即した体系的なカリキュラムが必要。
- *I hear, I forget. I do, I understand.* 学習者の実践的な知識・スキルの定着のためには、授業の中に適切にアクティビティを取り入れることで、より効果的な授業となる。そのため、担当する教員は学習ファシリテーターとして学習者の支援の役割を担うことを意識しなければならない。

5-2 ビジネス・経営鹿児島実証講座検証

「デザイン思考でビジネスを—中核的専門人材にこそ求められる思考法」について

検証担当：三好 登（九州大学）

5-2-1 実証講座の目的と総評

「デザイン思考でビジネスを—中核的専門人材にこそ求められる思考法」と題して鹿児島県立短期大学助教の北一浩先生が実証講座を行った。同実証講座は、「デザイン思考とデザインの違いを理解する」「デザイン思考の構成プロセスを理解する」「デザイン思考を実践してみる」というコンセプトのもとで、ビジネス職域の基礎—その他に対応したカリキュラムという位置づけにある。講師の北一浩先生は、京都工芸繊維大学を卒業後に、株式会社朝日広告社に勤められ、フリーランスとなってからもグラフィックデザイン・映像制作に携わっていることから、全体的に産業界のニーズを十分に把握し、講座を展開していた。

5-2-2 実証講座の検証

検証のポイントは次の事項となる。まず就労、キャリアアップ、キャリア転換を目指す社会人や生徒・学生など、どのような学習者を想定してどのようなレベル設定によって同実証講座が展開されていたかということである。「ビジネスパーソンへのワンランクアップ講座—高等教育機関における社会人の学び直し」の実証講座全体で学習者を、「概ね5年以上働いている方で、さらなる知識を身に付けたい、スキルアップしたい方。企業経営に携わっている方や、再就職を考えている方」としているため、ターゲットとしている学習者像は明確である。ただし参加者が約5名以内と少なかったことから、学習者からのニーズがある実証講座であったとは他の実証講座と比較しても言い難い。参加者人数は学習者からのニーズの有無を確認する上で、客観的な指標となり得ると考えられる。だがその人数が少ないことを考えると、それがどのような意味を持っているのか改めて問い直してみる必要がある。また同実証講座のレベルについてであるが、実証講座全体で募集している学習者が初学者であるため、初学者も理解することができるようなカリキュラム設計と、授業方法がとられていた。例えば、講義のみに留まらず、赤信号で歩行者が止まるように促すデザイン思考などを模索するという演習も折り交ぜられた授業が展開されていた点は評価できる。

次に人材ニーズとカリキュラムマップを結びつけるためのモデルとしての同実証講座は、全体の実証講座においてどのレベルに位置付けられていたのか。また実証講座の方法として、産学連携に基づいた実習など職業教育に固有の方針が計画されていたかということである。全体の実証講座の中での同講座の位置づけについてであるが、基礎理論—経営、応用理論—経営、応用理論—経済、基礎理論—社会、基礎—その他、基礎理論—経営、応用理論—会計、基礎スキル—会計、応用スキル—情報、応用理論—経済、応用スキル—会計、

応用理論—会計の中の，基礎—その他に対応するとされており，明確である。また同実証講座で，産学連携に基づいた実習など職業教育に固有の方針が計画されていたかということに関しては，多少みられた。しかし繰り返しとなるが，学習者を初学者としていることから，それが産業界のニーズに沿った十分なレベルのものであったかどうかということは不明確である。しかし冒頭で述べたように，同実証講座の講師の北一浩先生が，産業界での勤務歴もあるため，そのニーズを把握し，それを盛り込んだ授業になるように意識され，授業を準備・展開されていたことは十二分に評価することができるのではないだろうか。

最後に同実証講座を含めた全体の実証講座の企画・運営・検証において産学連携によるコンソーシアムの実質化が達成されていたかということである。検証担当者は実証講座全体の企画・運営に直接的に携わったわけではない。「グローバルなビジネス展開に対応する中核的専門人材養成とリカレント学習に向けてのモジュール開発プロジェクト」の実施校として鹿児島県立短期大学が同実証講座の企画・運営を行った。だが同プロジェクトの代表校として実証講座のことも含めた事業計画書を書き，文部科学省に提出し，採択されるに至ったということに加え，様々な課題はあったものの実施校としての鹿児島県立短期大学による企画・運営がスムーズに進むように努めた。全体の実証講座の検証についても，11月28日の実証講座は南慎郎氏（長崎ウエスレヤン大学），渡邊和明氏（九州大学），坂巻文彩氏（九州大学），12月5日は田所徹夫氏（九州テクノカレッジ），井出脇康智氏（宮崎ビジネス公務員専門学校），飯塚正成氏（ザ・ライスマウンド），三好登（九州大学），12月12日は塚原修一氏（関西国際大学），石川正剛氏（大育専門学校），南慎郎氏（長崎ウエスレヤン大学），酒井佳世氏（久留米大学）と産学連携による検証が適切に行われたように考える。

5-3 ビジネス・経営鹿児島実証講座検証

「現代マーケティング」・「ビジネススキルⅠ（記録・意思決定）」について

検証担当：田所 徹夫（学校法人友幸学園）

5-3-1 鹿児島分科会実証講座（12/5 午後）の目的と概要

鹿児島分科会では、「社会人の学び直し」を主軸に企業団体・企業等からヒアリング等を行った。その過程で、それぞれ企業等のニーズの違いから個別ニーズである「オーダーメイド型」を模索し、また、共通分野を探し出し、その共通分野を「レディメイド型」として9つの分野に絞り実証講座を行った。

具体的には、12/5 午後が開講されたのは絞られた9つの分野の内の2つで、「現代マーケティング」と「ビジネススキルⅠ（記録・意思決定）」であった。

「現代マーケティング」については、鹿児島地域の活性化という観点から「新たな市場の開拓」に重点を置いたプログラム開発を行っている。地域そのものが停滞している中で、「チャレンジ精神」や「戦略性」にも視点を置いたプログラムとなっている。鹿児島県立短期大学（以下、「鹿児島県短。」）のモジュールでは「基礎理論 - 経営」に位置付けられる。外部評価基準として、「職業能力評価基準 - 事務系職種（以下、「職業能力基準。」）」では「レベル2 - マーケティング戦略」としている。

また、「ビジネススキルⅠ（記録・意思決定）」については、企業経営として必須の「会計分野」を取り挙げ、企業団体等からのヒアリングでも多くの要望であった「初任者層」と「中堅層」に対するそれぞれ2つのプログラム開発が行われている。鹿児島県短のモジュールでは「応用理論 - 会計」及び「基礎スキル - 会計」に位置付けられる。外部評価基準として、「職業能力基準」では「レベル3 - 財務管理専門」及び「レベル1 - 簿記」としている。

よって、上記2つの分野に関しては、鹿児島地域の人材ニーズに則したプログラム開発が行われている為、鹿児島地域での人材ニーズに対し効果があると考えられる。また、実証講座対象者は「一般参加者」（以下、「一般」）と「学生参加者」（以下、「学生」）との2つのグループに対し同時に実施している。

5-3-2 実証講座の検証

(1) 「現代マーケティング」について

マーケティング論の中で最近注目されているキーワードを取り上げながら新しいマーケティングのあり方についての内容となっている。7個のキーワードを設定しキーワード毎の分かり易い解説を行っている。また、地域の特性を鑑み、「チャレンジ精神」として「非常識へのチャレンジ」や「戦略性」においては「ソーシャル・ビジネスの要件」等を各事例を紹介しながら説明している。実証講座対象者として、一般では講座レベルについて30%未満が「やや難しい」であったのに対し、学生では50%以上が「難しすぎた」・「やや難し

い」とのアンケート結果があり、受講対象者のレベル設定に今後注視していく必要があると思われる。

(2)「ビジネススキルⅠ（記録・意思決定）」について

「初任者層」に対する実証講座として、会計・簿記の初学者は通常「仕訳」からの学習が一般的であるが、バランスシートの見方からの導入を行なう等、初学者が取り組み易い内容になっている。また、「今後の仕事への役立ち」のアンケート結果では一般が「大いに役立つ」・「やや役立つ」で100%となり、学生でも90%以上であったことから非常に有用であったと考えられる。

「中堅層」に対する実証講座として、「企業経営には勘定と感情が必要」とする内容であり、実際の企業の売上等の分析比較を行いながら経営戦略の内容までを網羅している。また、地域の特性を考えて中小企業のMCS（マネージメント・コントロール・システム）にも言及されている。アンケート結果でも一般及び学生のどちらも「今後の仕事への役立ち」について、「大いに役立つ」・「やや役立つ」で90%以上であったことから、有用であったと考えられる。

今回の実証講座（12/5 午後）については、社会人の学び直し及び鹿児島地域の企業団体・企業等のニーズに答えるという目的においては、その達成度は高く、非常に有効な講座であるとされる。

6. 海外招聘研究者からのコメント

6-1 Impressions from Japan

Hugh Guthrie(Victoria University)

The visit

I visited Japan from December 9 to 14. During that time we concentrated on programs for the Tourism and Travel industry (Unzen) and Business Studies (Kagoshima). During this time I was asked to give my impressions of the programs being put in place by the respective institutions (Nagasaki Wesleyan University and Kagoshima Prefecture College). During some of my presentations I concentrated on describing the Australian Qualifications Framework (AQF) and the two relevant Training Packages (Tourism, Travel and Hospitality – SIT, and Business Services – BSB) related to the institutions' topics of interest.

I would like to thank all those involved for the wonderful hospitality and the opportunity to contribute to the important work they are undertaking.

Impressions

1. The two projects are attempting to link closely to the respective industry and business sectors and employers in their region. This is an important and necessary first step, but the relationships will take time to develop and mature, and so the relationships have to be progressively built and sustained over an extended period. This is a long-term initiative, going well beyond the trial projects.
2. Much of the work will be with small to medium enterprises (SMEs). If Japan is anything like Australia, this can be challenging for vocational institutions. In Australia SMEs are time poor and often focused on immediate business needs and survival. Thus, any training for them has to have immediate relevance. The key questions are:
 - What are their needs?
 - How can we best find out what their needs really are? (This can be challenging as their needs are likely to be diverse)
 - How can we help them to survive, to grow and to develop?
 - Can we as vocational providers work effectively with those that advise and collaborate with them – their local and national business associations, regional development boards, financial advisors, business planners etc.)?

- How can we help the individual businesses (and perhaps their business partners) with business planning, including providing any training to help underpin putting business plans into action?
3. I will concentrate the majority of my comments on the Business Studies component of the visit as my impression is the Nagasaki Wesleyan University is beginning to progress well with the development of its relationships, and also with the development of pathways of study for those in the tourism, travel and hospitality industry in their region.
 4. It was interesting to attend the lectures held in Kagoshima. I commend the lecturers for their dedication in preparing their range of topics, which were diverse in their nature – and perhaps too much so?
 5. In Australia, one way a regional vocational education provider such as Kagoshima Prefecture College might work with its businesses is to:
 - Establish a number of Communities of Practice (CoP) on key topics of interest to business and businesses in Kagoshima and the broader the region. My recommendation would be to start with a small number, get a model working effectively and then build further CoPs from the initial trial based on that success.)
 - Draw on expertise within and outside the region to provide opportunities for those participating to learn and develop. (Thus, they do not need to be the experts themselves, they just need to know who the experts are and bring them into the CoPs). The College’s teaching staff would thus become ‘facilitators of learning’, and attempt to find experts to help them run the various CoPs. They could also use the resources (the knowledge and skills) of those participating in the CoPs themselves to help learning where they had particular industry experience and expertise (e.g. in developing export markets. Thus, they would be able to help others in the CoPs who were at earlier stages in this journey: they learn from each other!). This may mean that the needs of each individual participant are determined, as well as mapping what they know a lot about and where they might wish to learn more to grow and develop. This would help them to grow one level!
 - Fit all of the work of the CoPs into a pathway of study levels, skills sets (packages of skills and knowledge on a particular topic) and perhaps even qualifications. In this case, the Australian Training Package BSB may be of help.
 6. This approach is focused around practical work which engages the learners, rather than the more passive learning that comes from attending lectures. The motto is:
 - **I hear and I forget; I do, and I understand.**

6-1 日本についての感想 [和訳]

ヒュー・ガスリー (ビクトリア大学)

訪問

12月9日から14日までの日本訪問の間、観光・旅行産業（雲仙）とビジネス研究（鹿児島）のプログラムに専念した。この間に各機関（長崎ウエスレヤン大学および鹿児島県立短期大学）によって導入されているプログラムについての感想を求められた。プレゼンテーションの一部では、オーストラリア資格枠組み（AQF）と同機関が関心を持つトピックに対する2つの関連トレーニング・パッケージ（観光・観光および歓待(SIT)、ビジネス・サービス(BSB)）についての説明を重点的に行った。

この素晴らしいもてなし、また関係各位が取り組んでいる重要な業務に貢献する機会を与えられたことに対し、すべての関係者に感謝の意を表したい。

感想

1. この2つのプロジェクトでは、地元の各産業セクターや各企業セクター、各雇用主との緊密な連携を試みている。これは重要で必要な最初のステップであるが、その関係の発展、成熟には時間を要するため、長期間にわたって徐々にその関係を構築し、維持していく必要がある。これはトライアル・プロジェクトをはるかに超える長期的なイニシアチブとなる。
2. この取り組みのほとんどは中小企業（SME）と協力して行う。日本の状況がオーストラリアと似ているとすれば、これは職業訓練機関の努力を要する。オーストラリアでは、SMEは往々にして時間的余裕がなく、目先のビジネスのニーズと存続を重視している。このため、SMEに対するすべての訓練は直接的な関係を有する必要がある。主な論点は次のとおりである。
 - SMEのニーズは何か？
 - SMEが実際に必要としているものを見出す最善の方法とは何か？（SMEのニーズは多様化する傾向があるため努力を要する。）
 - どのようにSMEの存続、成長、発展を支援するか？
 - 職業教育機関として、SMEに助言し、SMEと連携している機関（地域・全国の業界団体、地方開発理事会、投資顧問、事業計画者など）と協力して効率的な取り組みができるか？

- どのように個々の企業（また、おそらくその取引先）に対し、事業計画（事業計画の実践に役立つ訓練の提供を含め）について支援することができか？
3. 長崎ウエスレヤン大学では、地元の観光・旅行・歓待産業の企業との関係の構築、さらにこれらの企業に対する学習経路の開発がうまく進み始めていると感じたことから、訪問に関するビジネス研究のコンポーネントについて重点的にコメントする。
 4. 鹿児島で開催された講演への参加は興味深いものとなった。性質の異なる（おそらく多様すぎる？）さまざまなトピックを準備された講師の方々の献身を称賛する。
 5. オーストラリアでは、鹿児島県立短期大学のような地方の職業教育機関は、次のような方法で業務に取り組んでいる。
 - 鹿児島およびより広範な地域の企業が関心を持つ主要なトピックについて、複数の実践コミュニティ（CoP）を設立する。まず少数の CoP 設立に着手し、効果的に機能するモデルを得てから、その成功に基づく最初のトライアルによってさらに多くの CoP を構築するという方法を推奨する。
 - 学習、発展を目的として参加者への機会を設けるために、その地方内外での専門知識を生かす。（このため、その人自身は専門家である必要はなく、ただ専門家を見つけ、その専門家に CoP に参加してもらえばよい。）したがって、大学の教職員は「学習の進行役」となり、さまざまな CoP の運営を支援するために専門家を見つける努力をする。さらに、教職員は、参加者が特定の業界経験や専門知識を持つ場合、学習を支援するために CoP に参加する人自身のリソース（知識と技能）を利用することもできる（例：輸出市場の発展）。このため、CoP 内でその業界でまだ初歩の段階にある他の人を支援することで、相互に学び合うのである）これは、個々の参加者のニーズを特定すると同時に、熟知している事柄や成長、発展のためにさらに学習したい事柄をマッピングすることを意味する。これにより、参加者のレベルを引き上げることができる。
 - CoP に関するすべての取り組みを学習レベルのパスウェイ、スキル・セット（特定のトピックについての技能と知識のパッケージ）、資格に適合させる。この場合、オーストラリア・トレーニング・パッケージ BSB を参考にするとよい。
 6. このアプローチは、講義に出席するという受動的な学習ではなく、学習者に業務を実践させることに重点を置いている。そのモットーは、次のとおりである。
 - 聞いたことは忘れるが、体験したことは身に付く。

6-2 Business studies programs, pathways and the AQF

Hugh Guthrie(Victoria University)

Introduction

This paper presents an outline of the AQF and links it to pathway programs in the Business Services Training Package. In addition, the paper also deals with recent changes to the approach to develop training programs in Australia and who is responsible. Finally, I outline some of the general issues in relation to pathways, including those to further and higher levels of qualifications in a range of business studies areas. Of particular significance is the transition from VET to higher education sector courses. However, pathways may also occur between VET program themselves to broaden or deepen skills. In addition, there are pathways for those that have completed university studies, but then undertake a VET level qualification to compliment or enhance the knowledge and skills gained at university. Simply, the pathways in Australia for learners are up, down or across depending on need and circumstance. This is an essential design feature for whole-of-life vocational programs to support lifelong learning opportunities in Australia.

Note that much of the material below is directly lifted from the relevant websites, resources or Training Packages, but generally without citation.

The AQF

In Australia, education and training is a shared responsibility of all Commonwealth, State and Territory governments. Education, training and employment ministers collectively own and are responsible for the AQF.

The organising framework for the AQF is a taxonomic structure of 10 levels and qualification types ranging from Certificate I (AQF 1) to Doctoral studies (AQF 10), each of which is defined by a taxonomy of learning outcomes. The taxonomic approach is designed to enable consistency in the way in which qualifications are described as well as clarity about the differences and relationships between qualification types. These descriptions need to be taken into account in the design of qualifications to ensure that they reflect their AQF level.

In broad terms the qualification levels are as follows:

- Level 1 – Certificate I
- Level 2 – Certificate II

- Level 3 – Certificate III
- Level 4 – Certificate IV
- Level 5 – Diploma
- Level 6 – Advanced Diploma, Associate Degree
- Level 7 – Bachelor Degree
- Level 8 – Bachelor Honours Degree, Graduate Certificate, Graduate Diploma
- Level 9 – Masters Degree
- Level 10 – Doctoral Degree

Qualifications at AQF levels 1 to 6 are predominantly delivered by the VET and community education sectors, while qualifications above that level are generally delivered in higher education institutions – particularly universities. Note that at the lower levels, schools may also be involved while qualifications at AQF levels 7 and 8 might also be delivered in VET providers. Certificates I and II are generally considered as preparatory rather than vocational programs.

The AQF website provides brief level descriptors which provide a summary and an outline of the knowledge, skills and their application appropriate to each AQF level, see <http://www.aqf.edu.au/aqf/in-detail/aqf-levels>

More fulsome descriptions and specifications of individual qualification levels can be found at <http://www.aqf.edu.au/aqf/in-detail/aqf-qualifications/>

One of the key objectives of the Australian Qualifications Framework is to facilitate pathways to, and through, formal qualifications. The AQF pathways policy can be found at http://www.aqf.edu.au/wp-content/uploads/2013/05/AQF_pathways_jan2013.pdf

Essentially the policy notes that learning should be recognized regardless of how, when and where it was acquired, provided that the learning is relevant and current and has a relationship to the learning outcomes of the qualification. Credit or advanced standing may be available to students holding lower level qualifications and the AQF is predicated on preparing learners to undertake higher levels of study. Thus, AQF qualifications link with each other in a range of learning pathways between schools, VET and higher education, and education and work, as an individual's learning and career ambitions require. The AQF aims to provide flexible, transparent and systematic learning pathways and remove boundaries between educational sectors.

Business studies programs and a sample pathway

Business studies programs are offered in both the VET and higher education sectors. Those in the VET sector are described in the relevant Training Package, The Business Services Training package (BSB), which can be downloaded at <http://training.gov.au/Training/Details/BSB> In addition, a range of other resources to support the package can be found at <https://www.ibsa.org.au/business-services-0>

These include:

- An implementation guide for the package, and
- Workbooks, facilitation and assessment guides, and e-learning resources for the package.

The current BSB Business Services Training Package contains:

- 66 AQF aligned qualifications, ranging from AQF Certificate levels I, II, III and IV, Diplomas (AQF 5), Advanced Diplomas (AQF 6) and Graduate Certificates and Diplomas (AQF 8)
- 57 skill sets, which are groupings of units of competency which are combined to provide a clearly defined statement of the skills and knowledge required by an individual to meet industry needs or a licensing or regulatory requirement
- 627 native units of competency. These are specific Business Studies Units of Competency
- 131 imported units of competency from other Training Packages.

Each qualification will have specified entry requirements, see

https://www.ibsa.org.au/sites/default/files/media/BSBv2_Implementation_Guide.pdf

The aim is to provide the flexibility needed for business employers to access the training their staff need.

The areas covered by the BSB package include:

- Business
- Micro and small business management
- Business Administration in a range of fields
- Management and leadership
- Governance
- Work, health and safety
- Human resources
- International trade
- Marketing and communication
- Purchasing.

Each qualification has a set of packaging rules, which outline the core units of competency that all learners must undertake, together with the options available to make up the full requirements of the

qualification. In practice, and while there are a wide range of options (or elective units of competency) available in the Training Package, providers are necessarily restricted to a narrower range of optional (elective) units that they are actually able to deliver. Thus, while the packages appear very flexible and comprehensive they are, in reality, more limited when in operation at training provider level. The training provider needs to work closely with its local employers to ensure that it can deliver the elective units of competency that best meet local needs.

Typical pathways in a range of business areas are documented in the implementation guide, for example in leadership and management, qualifications at three AQF levels are suggested:

level will have advanced knowledge and skills for professional or highly skilled work and/or further learning.

Qualification (AQF 8)

BSB80215 Graduate Diploma of Strategic Leadership

Job titles

- Director
- General manager
- Director, workforce planning and development
- General manager human resources
- Senior administrator
- Senior executive Graduates at this level will have advanced knowledge and skills for professional or highly skilled work and/or further learning.

Qualification (AQF 8)PLOMA

BSB80315 Graduate Certificate in Leadership Diversity

Job titles

- Human resources development (HRD) operational manager
- Workforce planner
- Human resources development (HRD) operational manager
- Workforce capability development leader

Graduates at this level will have broad knowledge and skills for paraprofessional/highly skilled work and/or further learning.

Qualification

BSB61015 Advanced Diploma of Leadership and Management (AQF 6)

Job titles

- Senior administrator
- Senior executive Leadership and Management

Qualification (AQF 4)

BSB42015 Certificate IV in Leadership and Management (AQF 4)

Job titles

- Co-ordinator
- Leading Hand
- Supervisor
- Team Leader

In addition there are several management and leadership skill sets, for example:

- BSBSS00033 – Aspiring Supervisor skill set, and
- BSBSS00063 – Team Leader skill set

Other BSB pathways are described in the Training Package's implementation guide also cover a range of AQF levels – see

https://www.ibsa.org.au/sites/default/files/media/BSBv2_Implementation_Guide.pdf

Those Business programs available in higher education are described on individual university and other higher education institution's websites. For example, an overview of the available programs can be found at: the Open Universities website, see

https://www.open.edu.au/?&mkwid=sQ71PTTyQ%7Cdc&pcrid=50200373393&kword=%2Buniversity%20%2Bcourse%20%2Bstudy&match=b&plid=&DD=PPC_I9&gclid=CNyi5Zzq-MoCFQt0vQodZ-YL_A

Issues of transitions from VET to higher education studies in Australia and the implications for pathways

Curtis (2009) suggests learner pathways involve creating particular routes and/or signals that students can use to facilitate any of the following types of learner movement or transfer:

- *Step up*: for example moving from a lower level qualification to the next level or higher level
- *Sidestep*: moving into a different qualification at the same AQF level in response to exploring new areas of complementary learning or due to a loss of interest/wrong choice as first choice, for example moving from one completed or uncompleted Diploma to another, or

- *New direction*: moving into a completely new field of learning or transferring from higher education to VET to gain specific vocational skills.

There has been a range of research on learner pathways, typically focused on the transition from VET to higher education, although limited work has also been undertaken on transitions from higher education to VET study. Typically, this is more difficult to undertake as Australian database collections typically focus on the highest qualification obtained, making it harder to identify those who move to undertake subsequent studies at lower AQF levels.

Consideration about how more effective pathways have encountered a series of impasses between stakeholders, some historical and some ideological. These impasses include the:

- different missions of the VET and higher education sectors
- various uses of qualifications in each sector such as qualifications designed to exit to work versus those that provide a general education
- competency- based approaches to education and training that characterize VET versus those employed in higher education, and
- perceived differences in the quality and size of public versus private institutions, particularly in the VET sector.

According to work by Watson et al. (2013) university policies and practices appear to influence the rate at which institutions admit students on the basis of a VET award. They point out that, while all Australian universities have policies to promote VET to higher education pathways, there are subtle differences between universities in the way these policies are implemented. These inconsistencies in the policies and practices of universities mean that access for VET award holders will differ and depend on the university to which they apply. Consequently, this may restrict the access of VET award holders to higher education in some regions.

Thus, institutional practice, particularly at universities, has worked against improved pathways for students in some cases. In addition, regulatory authorities and industry and professional associations pursuing their own agendas have either wittingly or unwittingly create blockages to learner movement. However, research has identified that the quality of relationships between provider in higher education is critical the success of pathways.

Finally, the AQF guidelines suggest the amount of credit that should be available as learners move from lower to higher levels of qualification. The guidelines suggest that credit agreements negotiated between issuing organisations for credit for students towards higher level AQF qualifications in the same or a

related discipline should use the following as the basis of negotiations (having taken into account the program of study, learning outcomes, volume of learning, content and learning and assessment approaches):

- 50% credit for an Advanced Diploma or Associate Degree linked to a 3 year Bachelor Degree
- 37.5% credit for an Advanced Diploma or Associate Degree linked to a 4 year Bachelor Degree
- 33% credit for a Diploma linked to a 3 year Bachelor Degree, and
- 25% credit for a Diploma linked to a 4 year Bachelor Degree.

A brief bibliography of some of the available Australian research on pathways can be found at the conclusion of this paper.

New arrangements for developing Training Packages, particularly in relation to business services

Finally, and briefly, recent changes have been announced to the approach for developing and maintaining Training Packages. The new model for developing and maintaining Training Packages replaces the former Industry Skills Councils aims to place industry at the centre of the process. There are three critical areas/groups:

- **The Australian Industry and Skills Committee (AISC)**, which has oversight of the new arrangements and is tasked with providing advice to the Ministerial Council to ensure that directions taken by Ministers are informed by an industry-based perspective focused on the quality and relevance of the national training system. Details about it can be found at <https://www.education.gov.au/AISC>
- **Industry Reference Committees (IRCs)**, which are made up of people with experience, skills and knowledge of their particular industry sector. It is hoped that the IRCs will ensure that Training Packages meet the needs of employers and they will have the direct relationship with the AISC, and finally
- **Skills Service Organisations (SSOs)**, which will support IRCs to develop the Training Packages that industry needs. Details about these organizations can be found at <https://www.education.gov.au/skills-service-organisations>

Some of the five SSOs represent amalgamations of the previous Industry Skills Councils. Of relevance to Business Services is the new SSO, Price Waterhouse Coopers. It has responsibility for all the Training Packages previously managed by the Innovation and Business Skills ISC (IBSA)

It is too early to determine how effective these new arrangements will be.

Bibliography

Australian Qualifications Framework Council (2009) *Building Better Connected Learning Through Improved Student Pathways: Pathways Project Report*, Commonwealth of Australia, Canberra, see <http://www.aqf.edu.au/resources/reports/aqf-projects>

Australian Qualifications Framework Council (2009) *Building Better Connected Learning Through Improved Student Pathways: Pathways Project*, Technical Report, Commonwealth of Australia, Canberra, see <http://www.aqf.edu.au/resources/reports/aqf-projects>

Community Services and Health Industry Skills Council (2012) *Articulation between VET and higher education: Discussion paper*, Community Services and Health Industry Skills Council, Sydney, see <http://www.voced.edu.au/content/ngv%3A51948>

Curtis, D (2009) *Student Transfer – At a Glance*, NCVET, Adelaide, see <http://www.voced.edu.au/content/ngv%3A5868>

Harris, R; Sumner, R and Rainey, L (2005) *Student traffic: Two-way movement between vocational education and training and higher education*, Centre for Research in Education, Equity and Work, University of South Australia, NCVET, Adelaide, see <http://www.voced.edu.au/content/ngv%3A20189>

Harris, R; Rainey, L and Sumner, R (2006) *Crazy paving or stepping stones? Learning pathways within and between vocational education and training and higher education*, NCVET, Adelaide, see <http://www.voced.edu.au/content/ngv%3A9728>

PhillipsKPA, (2009) *We can all spell ‘articulation’ now: Final report on articulation and credit transfer within VET and between VET and higher education*

Watson L; Hagel, P and Chesters, J (2013) *A half-open door: Pathways for VET award holders into Australian universities*, NCVET, Adelaide, see <http://www.voced.edu.au/content/ngv%3A59120>

6-2 ビジネス研究プログラム、パスウェイおよびオーストラリア資格枠組み (AQF) [和訳]

ヒュー・ガスリー (ビクトリア大学)

はじめに

本論文では、オーストラリア資格枠組み (AQF) の概要を示し、それをビジネス・サービス・トレーニング・パッケージのパスウェイ・プログラムと関連づける。さらに、本論文ではオーストラリアにおけるトレーニング・プログラム開発のアプローチに関する最新の改定とこれを担当する機関についても取り上げる。最後に、さまざまなビジネス研究分野における上級レベルの資格へのパスウェイを含め、パスウェイに関連する一般的な課題の一部について概説する。特に重要なのは、職業教育訓練 (VET) から高等教育セクターのコースへの編入学である。ただし、技能の幅を広げ、あるいは技能を高めるために VET プログラムそのものの間でパスウェイが発生する場合もある。加えて、大学の課程を修了したが、後に大学で習得した知識と技能の補足または強化を目的として VET レベルの資格を取得する者に対するパスウェイがある。実際、オーストラリアでは学習者に対するパスウェイは、必要と状況に応じて多種多様に存在している。これがオーストラリアにおける生涯学習の機会を支援する生涯職業プログラムの策定の本質的な特徴である。

以下に挙げる資料の多くは関連ウェブサイト、リソースまたはトレーニング・パッケージから直接拝借したものであるが、原則として原典は明示していない。

オーストラリア資格枠組み (AQF)

オーストラリアでは、教育と訓練は連邦政府と州・準州政府が共同で担っている。AQF は、教育・訓練・雇用の大蔵省が合同で所管している。

AQF の体系的な枠組みは、修了証明書 I (AQF 1) から博士課程 (AQF10) までの 10 のレベルと資格タイプの分類構造となっており、それぞれが学習成果の分類によって定義されている。この分類アプローチは、資格についての記述方法の一貫性を保つだけでなく、資格タイプ間の相違や関係性が明確になるように策定されている。資格の策定において、資格がそれぞれの AQF レベルを反映するようにこれらの記述を考慮する必要がある。

広義での資格レベルは次のとおりである。

- レベル 1—修了証明書 I
- レベル 2—修了証明書 II
- レベル 3—修了証明書 III
- レベル 4—修了証明書 IV
- レベル 5—ディプロマ
- レベル 6—上級ディプロマ、準学士
- レベル 7—学士

- レベル 8－優等学士、準修士修了証明書、準修士ディプロマ
- レベル 9－修士
- レベル 10－博士

AQF レベル 1～6 の資格は主に VET セクターと地域教育セクターによって提供され、それより上級の資格は原則として高等教育機関（主に大学）で提供される。低いレベルについては学校が関与することもある一方で、AQF レベル 7、8 の資格については VET 機関で提供される場合もある。修了証明書 I と II は、原則として職業プログラムではなく入学準備と見なされる。

AQF ウェブサイトには、AQF の各レベルに適合する知識、技能、知識と技能の応用についての要約と概要を記載した簡単なレベル説明を掲載している。次のページを参照。

<http://www.aqf.edu.au/aqf/in-detail/aqf-levels>

各資格レベルの総合的な説明と詳細については、次のページを参照。

<http://www.aqf.edu.au/aqf/in-detail/aqf-qualifications/>

オーストラリア資格枠組みの主要な目的の一つは、公式資格へのパスウェイ、また公式資格を通じてのパスウェイを円滑化することである。AQF パスウェイについては、次のページを参照。 http://www.aqf.edu.au/wp-content/uploads/2013/05/AQF_pathways_jan2013.pdf

基本的に、この方針は学習がいつ、どこで、どのように習得されたかにかかわらず認定されるべきであることを指摘している。ただし、その学習が関連性のある最新のものであること、さらに資格の学習成果と関連していることを条件とする。低いレベルの資格を取得している学生に対しては単位または既得単位が認定される可能性があり、AQF はさらに高いレベルの学習を受講する学習者の準備に重点を置いている。このように AQF 資格は、個人の学習とキャリアの向上のために学習と実務が必要となる場合、学校、VET、高等教育間をさまざまな学習経路で相互に連携させている。AQF は、柔軟で透明かつ体系的な学習経路を提供し、教育セクターの負担を軽減することを目的としている。

ビジネス研究プログラムおよびパスウェイの参考例

ビジネス研究プログラムは、VET セクターと高等教育セクターの両方で提供されている。VET セクターのプログラムは関連のトレーニング・パッケージであるビジネス・サービス・トレーニング・パッケージ (BSB) に掲載されており、次のページからダウンロードできる。 <http://training.gov.au/Training/Details/BSB>

さらに、このパッケージを支援する他のさまざまなリソースについては、次のページを参照。

<https://www.ibsa.org.au/business-services-0>

これらには次の項目が含まれる。

- パッケージの実施ガイド
- パッケージ用のワーク・ブック、実施・評価ガイド、e ラーニング・リソース

現在、BSB ビジネス・サービス・トレーニング・パッケージには以下が含まれる。

- AQF 修了証明書レベル I、II、III、IV からディプロマ (AQF5)、上級ディプロマ (AQF6)、準修士修了証明書および準修士ディプロマ (AQF8) までの AQF に整合された 66 の資格
- 業界のニーズ、ライセンスまたは規制上の要件を満たすために個人が必要とする技能や知識について、明確に定義された記述を提供する目的で組み合わせられたユニットのコンピテンシーのグループ分けである 57 のスキル・セット
- 627 基本ユニットのコンピテンシー。これらはビジネス研究特有のユニットのコンピテンシーである。
- 他のトレーニング・パッケージから導入された 131 ユニットのコンピテンシー。

各資格には指定の入学条件がある。次のページを参照。

https://www.ibsa.org.au/sites/default/files/media/BSBv2_Implementation_Guide.pdf

この目的は、従業員が必要な訓練を利用するという雇用主にとって必要な柔軟性を提供することにある。この分野で BSB パッケージが対象とするものには以下が含まれる。

- ビジネス
- 零細および中小企業の経営
- さまざまな分野におけるビジネス管理
- 経営とリーダーシップ
- ガバナンス
- 労働、健康および安全
- 人事
- 国際貿易
- マーケティングおよびコミュニケーション
- 購買

各資格には一連のパッケージ規則があり、すべての学習者が受講しなければならないコア・ユニットのコンピテンシーの概要が、資格取得の要件を満たすために利用できる選択肢とともに示されている。実際には、このトレーニング・パッケージに適用される幅広い選択肢（選択ユニットのコンピテンシー）があるものの、提供者が実際に提供できる任意（選択）ユニットは必然的に狭い範囲に限定される。したがって、このパッケージは非常に柔軟かつ包括的であるように見えても、訓練提供者レベルで実際に訓練が実施される際にはより限定される。訓練提供者は、地域のニーズに最も適合する選択ユニットのコンピテンシーを提供できるよう、地域の雇用主らと緊密に連携していく必要がある。

さまざまなビジネス分野における一般的なパスウェイは実施ガイドの「リーダーシップと経営と資格」などに記載されており、次のように 3 つの AQF レベルでの資格が提案されている。

専門的または高度な熟練業務や今後の学習に向けて、高等な知識・技能を習得するレベル
資格 (AQF8)

BSB80215 戦略的リーダーシップの準修士ディプロマ

職業名

- 取締役
- 部長
- 人材計画育成室長
- 人事部長
- 主任
- このレベルの上級管理職の卒業生は、専門的または高度な熟練業務および／または今後の学習に向けて、高等な知識・技能を習得している。

資格 (AQF8) PLOMA

BSB80315 リーダーシップの多様性の準修士修了証明書

職業名

- 人材育成 (HRD) 運営管理者
- 人材プランナー
- 人材育成 (HRD) 運営管理者
- 人材能力育成リーダー

このレベルの卒業生は、準専門的／高度な熟練業務および／または今後の学習に向けて、広範な知識・技能を習得している。

資格

BSB61015 リーダーシップおよび経営の上級ディプロマ (AQF6)

職業名

- 主任
- 上級管理職リーダーシップおよび経営

資格 (AQF4)

BSB42015 リーダーシップおよび経営の修了証明書 IV (AQF4)

職業名

- コーディネーター
- 班長
- 管理者
- チーム長

さらに、経営およびリーダーシップのスキル・セットは数多くあり、以下に例を挙げる。

- BSBSS00033-管理職志望者スキル・セット

- BSBSS00063-チーム長スキル・セット

その他の BSB パスウェイについては、トレーニング・パッケージの実施ガイドに掲載されており、さまざまな AQF レベルを対象としている。次のページを参照。

https://www.ibsa.org.au/sites/default/files/media/BSBv2_Implementation_Guide.pdf

高等教育で提供されるビジネス・プログラムは、各大学および他の高等教育機関のウェブサイトに掲載されている。一例として、提供されているプログラムの概要については次のオープン・ユニバーシティのウェブサイトに掲載されている。次のページを参照。

https://www.open.edu.au/?&mkwid=sQ71PTTyQ%7Cdc&pcrid=50200373393&keyword=%2Buniversity%20%2Bcourse%20%2Bstudy&match=b&plid=&DD=PPC_I9&gclid=CNyi5Zzq-MoCFQt0vQodZ-YL_A

オーストラリアにおける VET から高等教育研究への編入学に関する課題とパスウェイに対する影響

カーティス（2009）は、学習者のパスウェイには次のタイプの学習者の転・編入学を円滑化するために学生が利用できる特定のルートおよび／またはシグナルの作成が必要であると提案している。

- **ステップアップ**: 低いレベルの資格から次のレベルまたはさらに高いレベルの資格への転身など
- **サイドステップ**: 補完学習の新しい分野の開拓への、あるいは興味の喪失／当初の誤った選択による、同等の AQF レベルでの異なる資格への転学。例としては修了または未修了のディプロマから別のディプロマへの転学など、または
- **新しい方向性**: 全く新しい学習分野への転学、または特定の職業技能の習得を目的とした高等教育から VET への編入学。

学習者のパスウェイに関するさまざまな研究が行われており、高等教育から VET への編入学に関する限定的な研究も行われているものの、一般的には VET から高等教育への編入学を重視している。通常、オーストラリアのデータベース収集は取得された最も高い資格を重視しており、これにより AQF レベルを下げた引き続き学習する者の特定がより難しくなるため、一般的には高等教育から VET 学習への編入学に関する研究の方が困難となる。

パスウェイの効率化がステークホルダー間で歴史的また思想的にどれほど多くの行き詰まりに直面してきたかということについての考察。これらの行き詰まりには次の項目が含まれる。

- VET セクターと高等教育セクターの任務の相違
- 修了後の実務のために策定された資格に対して一般教養を提供する資格など、それぞれのセクターでの多様な資格の用途
- VET の特徴である教育と訓練へのコンピテンシーに基づくアプローチに対して高等教育に用いられるアプローチ、および

- 特に VET セクターにおける公的機関と民間機関の間での質や規模の明らかな相違

ワトソンらの研究（2013）によると、大学の方針および慣行は、教育機関が VET 奨学金に基づいて学生を受け入れる比率に影響を与えるようだ。オーストラリアの全大学が VET を高等教育のパスウェイに昇格させる方針を取っている一方で、これらの方針の実施方法には大学間で微妙な差異があるとワトソンらは指摘している。大学間の方針と慣行におけるこれらの不一致は、VET 奨学金受給者にとっては、出願する大学次第でアクセスが異なることになることを意味している。この結果、高等教育への VET 奨学金受給者のアクセスが一部の分野で制限される可能性がある。

このように特に大学では制度上の慣行が、場合によっては学生のパスウェイの向上に不利に働いている。さらに、自らの方針を推し進める規制当局、業界団体、専門職団体は、故意または無意識のうちに学習者の転学に対して障壁を作り出している。しかし、研究によると、高等教育における提供者間の関係性の質がパスウェイの成功にとって重要であることは明らかである。

最後に、AQF ガイドラインは、低いレベルから高いレベルの資格へ学習者が転学する場合に認定されるべき単位数を提案している。このガイドラインは、同学科または関連学科で AQF 資格の高いレベルを目指す学生に単位を発行する組織間で協議される単位移転について、協議に基づいて（学習プログラム、学習成果、学習量、内容、学習と評価のアプローチを考慮の上で）以下を活用するべきであると提案している。

- 3 年制の学士課程に関連する上級ディプロマまたは準学士の単位の 50%
- 4 年制の学士課程に関連する上級ディプロマまたは準学士の単位の 37.5%
- 3 年制の学士課程に関連するディプロマの単位の 33%、および
- 4 年制の学士課程に関連するディプロマの単位の 25%。

パスウェイに関するオーストラリアの研究のうち、閲覧可能な参考文献の概要を本論文の結びに掲載している。

ビジネス・サービスに深く関連するトレーニング・パッケージ開発に向けた新たな取り組み

最後に、簡単に説明すると、トレーニング・パッケージ開発および維持に対するアプローチについての最新の改定が発表された。トレーニング・パッケージ開発および維持の新モデルは、産業をプロセスの中心に据えるために旧産業技能評議会の目的に取って代わるものである。新モデルには 3 つの重要分野／グループがある。

- オーストラリア産業技能評議会（AISC）は、新たな取り組みを監視し、閣僚による指示が全国訓練制度の質と関連性を重視する産業に基づく視点から伝えられるように大臣会議に助言する役割を担っている。この詳細は次のページに掲載されている。
<https://www.education.gov.au/AISC>
- 産業基準評議会（IRCs）は、特定の産業セクターに関する経験、スキル、知識を有する人員で構成されている。IRCs によってトレーニング・パッケージが雇用主のニ

ーズに適合し、AISC との直接的な関係性を有するように期待されている。そして、最後に、

- 技能サービス機構 (SSOs) は、産業が必要とするトレーニング・パッケージを開発するために IRCs を支援する。これらの機構についての詳細は次のページに記載されている。<https://www.education.gov.au/skills-service-organisations>

5 つの SSOs のうち一部は旧産業技能評議会が合併したものである。ビジネス・サービスと関連しているのは、新しい SSO であるプライス・ウォーターハウス・クーパースである。同機構は、かつて全国技術革新・商業評議会 (IBSA) によって運営されていたすべてのトレーニング・パッケージを担当している。

これらの新たな取り組みにどれほどの効果が現れるかの判断を下すには時期尚早である。

【参考文献】

- オーストラリア資格枠組審議会 (2009) 学生のパスウェイ向上を通じたよりよい連結学習の構築：パスウェイ・プロジェクト報告書、オーストラリア連邦、キャンベラ、次のページを参照。<http://www.aqf.edu.au/resources/reports/aqf-projects>
- オーストラリア資格枠組審議会 (2009) 学生のパスウェイ向上を通じたよりよい連結学習の構築：パスウェイ・プロジェクト、技術報告書、オーストラリア連邦、キャンベラ、次のページを参照。<http://www.aqf.edu.au/resources/reports/aqf-projects>
- 地域サービスおよび健康産業技能審議会 (2012) VET と高等教育と明確化：審議文書、地域サービスおよび健康産業技能審議会、シドニー、次のページを参照。
<http://www.voced.edu.au/content/ngv%3A51948>
- D.カーティス (2009) 学生の編入学－概要、全国職業教育研究センター (NCVER)、アデレード、次のページを参照。<http://www.voced.edu.au/content/ngv%3A5868>
- R.ハリス ; R.サマー、L.レイニー (2005) 学生の流動性：職業教育と高等教育間の双方向の転学、教育・公平・労働研究センター、南オーストラリア大学、全国職業教育研究センター (NCVER)、アデレード、次のページを参照。
<http://www.voced.edu.au/content/ngv%3A20189>
- R.ハリス ; L.レイニー、R.サマー (2006) 乱敷き舗装か踏み石か？職業教育、訓練、高等教育の内および間の学習経路、全国職業教育研究センター (NCVER)、アデレード、次のページを参照。<http://www.voced.edu.au/content/ngv%3A9728>
- PhillipsKPA (教育コンサルタント会社) (2009) 誰もが‘articulation (アーティキュレーション)’を綴れる現在：VET 内および VET と高等教育間のアーティキュレーションと単位移転に関する最終報告書
- L.ワトソン ; P.ハーゲルおよび J.チェスターズ (2013) 半開の扉：オーストラリアの大学進学 VET 奨学金受給者に対するパスウェイ、全国職業教育研究センター (NCVER)、アデレード、次のページを参照。<http://www.voced.edu.au/content/ngv%3A59120>

第4部 モジュール型学習プロジェクト
ビジネス・経営福岡実証講座報告

第4部 モジュール型学習プロジェクト ビジネス・経営福岡 実証講座報告

ビジネス・経営福岡分科会実証講座報告

田所 徹夫（学校法人友幸学園）

1. 福岡分科会の目標と概要

福岡分科会では、経済の活性化のために女性の潜在労働力を掘り起こすことを目指す。

女性には、「ガラスの天井」とも呼ばれる女性差別が依然続いているとされる。そのため、ライフイベントによって正規雇用から離職や非正規雇用へとシフトする傾向があり、その解消が求められている。また、日本社会の持続的発展のために必要なグローバル人材の養成に、女性を活用することが期待されており、女性の潜在労働力を活用することが必然となっている。

2年目となる平成26年度は福岡において、短大卒・専門学校卒のビジネス分野のプログラムの検討を行い、国際会計と中小企業会計など、福岡においてもインフラにおけるグローバル化と一言で方向を焦点化しにくい領域、それゆえにローカルな焦点を持つ人材養成の多様性の課題を確認することができた。

3年目となる平成27年度は、前述の目標をもとに検討を行った。

2. 実証講座についての問題提起

問題設定として、2つのキーワードを設定したい。

まずは「女性の就業」である。

これは前述のとおり、ライフイベントによる実質的な女性差別などの問題が存在しており、その解消が求められていることから、「女性の就業」をキーワードとして設定したい。

続いては「中小企業」である。

昨今「下町ロケット」などの小説・ドラマなどで取り上げられる日本の中小企業は、特定の分野では大企業以上の技術を持ち、日本の技術を支える底力であるとの描かれ方をされている。実際の中小企業の多くも、大企業には真似のできない独創性のある技術や商品を開発・販売しており、大企業ほどの知名度はないが、日本経済の持続的発展に欠かせない重要な存在となっている。このことから、日本経済の持続的発展に欠かせない要素として広く認識されている「中小企業」をキーワードとして設定する。

このように現代の日本経済に不可欠な存在となっている「女性の就業」と「中小企業」を分析の中心に据え、これを「ビジネス」という視点から見ていくこととする。そして、「ビジネス」から見えてくる中小企業における中核的専門人材の姿を明らかにしていきたい。

3. ビジネスに関する基礎的分析

3-1 ビジネスとは

ビジネス（Business）とは、経済行為を表す用語であり、狭義から広義まで様々な意味を持っており、一つの日本語に置き換えて表現することは難しい。ここで狭義の意味、中間の意味、広義の意味というように三分化しておおまかに分類すると、以下のような意味にまとめられる。

- (1) 狭義・・・1件あたりの商談、商取引、売買などの商売を表すビジネス
- (2) 中間・・・仕事や職業、業務などを表すビジネス
- (3) 広義・・・商業活動や経済活動全般を表すビジネス

(1)～(3)のビジネスの意味を見てみると、それぞれが異なった意味を持っているのが分かる。しかし、全体を俯瞰すると、例えば商談の集合体の一つの仕事構成していたり、仕事の集積が経済活動を表していたりといった形で、狭義の意味のビジネスが集合して中間のビジネスへ、そして広義のビジネスへとつながっているということが推測できる。つまり、それぞれ異なった意味を持つビジネスが関連しあってビジネスの総体を形成しているということになる。

3-2 職種（仕事）で見るビジネス

ビジネスは、その人の属する職種（仕事）によっても意味の内容が変わってくる。以下では職種による仕事内容の意味について、代表的なものだけであるが挙げてみることにする。

表1 職種（仕事）から見たビジネス

職種	仕事内容
経営者	会社の業績、戦略判断、全てに関して最終判断と責任を負う
経営コンサルタント	経営の専門アドバイザー
法務	企業内の法律のスペシャリスト
営業	商品や企画を売るため、企業の最前線で活躍する
経理	売上や利益などの数字によって、経営活動を把握する
一般事務	データ入力や書類作りなどデスクワーク系作業で職場をサポート
人事	企業の採用や人材育成などのマネージメント役
秘書	上司の良きパートナーとして様々な面からバックアップ

表1を見ても分かるように、同じビジネスの職種でも仕事内容の意味は様々である。しかし、それぞれの属するビジネスの仕事内容の意味は違っても、例えば、経営者が戦略判断をする時に経理の経営活動を参照したり、営業のサポートを一般事務が行ったりといった形で、それぞれのビジネスは独立しているわけではなく、常に関連し合って大きなビジネスを形成していくものと考えられる。したがって、職種（仕事）から見たビジネスも相互に依存した関係にあり、違った意味のビジネスが相互に関連して全体のビジネスを形成していることが分かってくる。

3-3. 資格で見るビジネス

続いて、資格という点に着目してビジネスを分類してみると、大きく下記のように二分できる。

(1) 士業的なもの

弁護士・公認会計士・税理士・司法書士・弁理士・社会保険労務士・通関士
中小企業診断士 他

(2) 非士業的なもの

簿記検定・リテールマーケティング（販売士）検定・秘書検定・ビジネス実務法務検定

BATIC（国際会計）検定・福祉住環境コーディネーター・CS検定・文書処理検定
 コンピュータ会計検定・社会人常識マナー検定・税務検定 他

まず、土業的なものについて見てみると、弁護士や公認会計士などのように、資格が授与されると、その資格者しか業務が行えない（業務独占・名称独占）という閉鎖的な資格のことを指す。その多くは国の厳しい管理のもとで資格の管理・取得が行われているもので、社会的ステータスも高いものとなっている。

非土業的なものは、簿記検定などのように、ある分野に関する到達度や、その分野に詳しいということを示す証明をするといった、ビジネスにおける指標となるものを指す。その多くは商工会議所等の民間の自主的な発意によって行なわれているものであり、社会的ステータスも高いものから低いものまで様々である。

社会的ステータスの高低によって、非土業的なものが土業的なものに劣るかという、そうとばかりは言えず、例えば税理士の受検資格に簿記検定の資格取得者が挙げられていることなどから、非土業的なものが土業的なものを補完する役割を持っていることが分かり、相互に関連してビジネスを形成しているものと考えられる。

以上述べてきたように、ビジネスは幅広い意味や役割を持っており、その適応される分野や仕事は計り知れない。しかし、それぞれのビジネスが関連し合っただけでビジネスの総体を形成していることから分かるように、ビジネスのある分野について検討することによって、その相互性から、他の分野や仕事にも適応可能な仮説を見つけることができる可能性があることも分かってきた。よって、前述した「女性の就業」と「中小企業」に絞った分析であっても、ビジネスの分野について有用な分析を行うことは可能であることがわかる。

4. 福岡県における実証講座の可能性と女性の就労

4-1 男女別労働者人口の推移

女性の就業と地域性を考えるにあたって、基礎的なデータについていくつか挙げていきたい。まずは、男女別労働者人口の推移と年平均有効求人倍率の推移について見ていくことにしよう。

表2 男女別労働者人口の推移（注1）

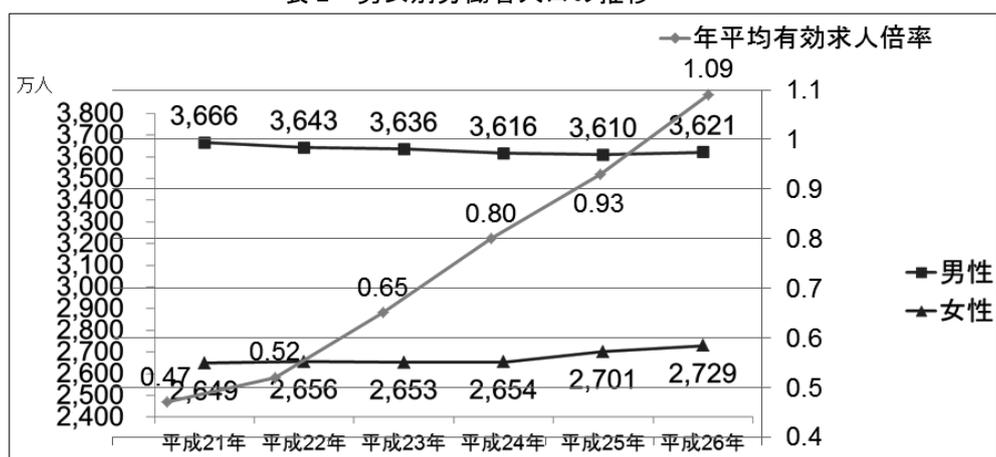


表2は、男女別労働者人口の推移と年平均有効求人倍率の推移を平成21年度から平成26年度までについて見たものである。この間、年平均有効求人倍率はほぼ倍増しているのに対して、男性の労働者人口は減少傾向に、女性の労働者人口は増加傾向へと異なった傾向を示している。このことから、男性の労働者人口は現状ですでに飽和状態になっていることが考えられ、有効求人倍率の増加に対応できていない状態にあるのに対して、女性の労働者人口は増加傾向にある。

働者人口にはまだ余裕があると考えられ、有効求人倍率の増加に対応できている状態にあることが分かる。この事から、女性の労働者人口は将来に向けてまだ伸びる余地が残されていることが推測できる。

女性の労働者人口に増加の余地があるのであれば、将来の日本社会の持続成長にとって重要なアドバンテージとなり、今後、女性が活躍できる社会を構成していくことこそが必要となる。

4-2 男女の就業率比較

前項で、男性の労働力人口が飽和状態にあるということと、女性の労働者人口にはまだ余裕があるということを読み取ってきた。ここでは、男女の就業率の比較のデータを見てみることにしよう。

図1 男女の就業率比較 (注2)

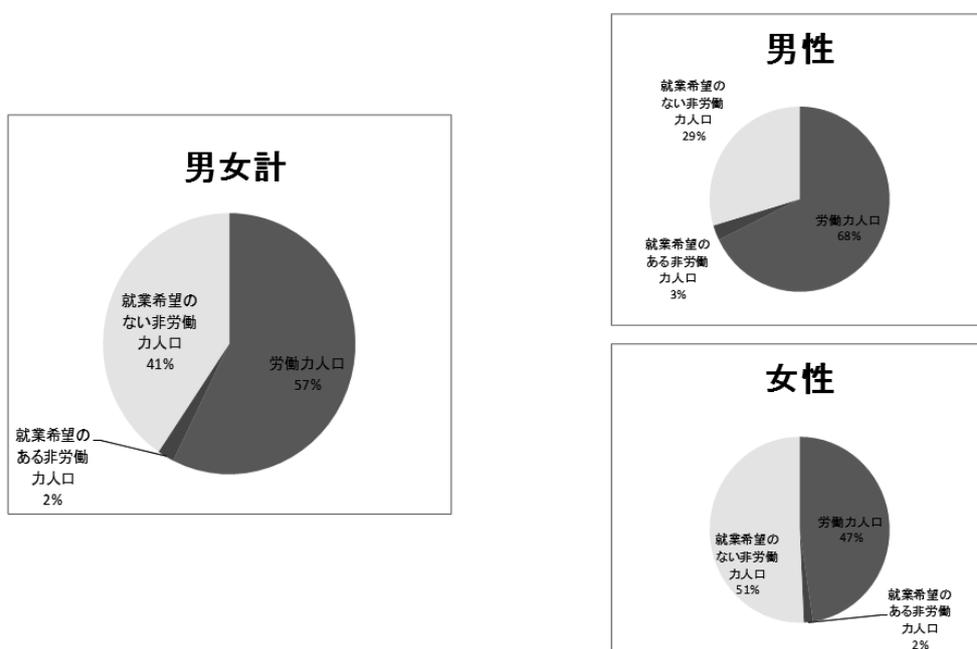


図1から、男女合計での労働力人口は6割程度である。男女別に見てみると、労働力人口について、男性は7割を占めているのに対して、女性は5割を切っている。一方、非労働力人口については、男性は3割程度であるのに対して、女性は5割を超えている。女性の非労働力人口は、若年者や高齢者、妊娠・育児による非労働力を差し引いても、男性と比べて高いものがあり、非労働力人口の中に潜在的労働力人口があるのではないかと推測できる。

現在は非労働力人口に含まれている女性の潜在的労働力を、今後どのようにして労働力人口に転換していくかが、日本社会を持続成長させるための労働力人口の確保にとって、重要な問題となってくる。

4-3 男女別の雇用形態の割合

前項では、女性の非労働力人口の中に潜む潜在的労働力人口の存在を明らかにした。続いて、男女別の雇用形態の割合について見てみよう。

図2 男女の雇用形態比較 (注3)

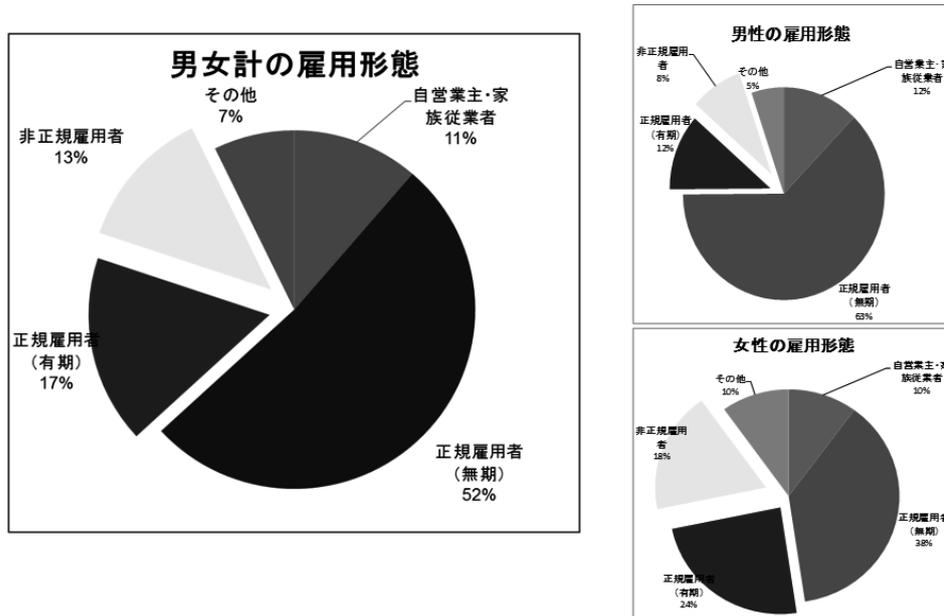


図2より、男女合わせると、無期の雇用者が5割以上を占めており、有期の正規雇用者と非正規雇用者は3割程度でしかない。しかし、男女別の雇用形態で見ると、男性では6割以上が無期の正規雇用者で、有期の正規雇用者と非正規雇用者は2割程度でしかないのに対して、女性では、無期の正規雇用者は4割に満たず、有期の正規雇用者と非正規雇用者が4割以上を占めている。正規雇用者の方が非正規雇用者よりも安定した立場であり、また無期雇用者の方が有期雇用者よりも安定した立場であることから考えると、女性の雇用形態に男性と比べて不安定な状態が生じていることが、有期若しくは非正規の雇用者が多いことから推測できる。

女性にとって安定した雇用条件が整備されていないことが、女性の就業への障害になっているのではないだろうか。女性の労働力人口の割合が半数に満たない原因は、このことと関係していると推測される。

4-4 男女毎の職業別就業者の割合

次に、全国の男女毎の職業別就業者の割合について見てみよう。

図3 男女毎の職業別就業者の割合 (注4)

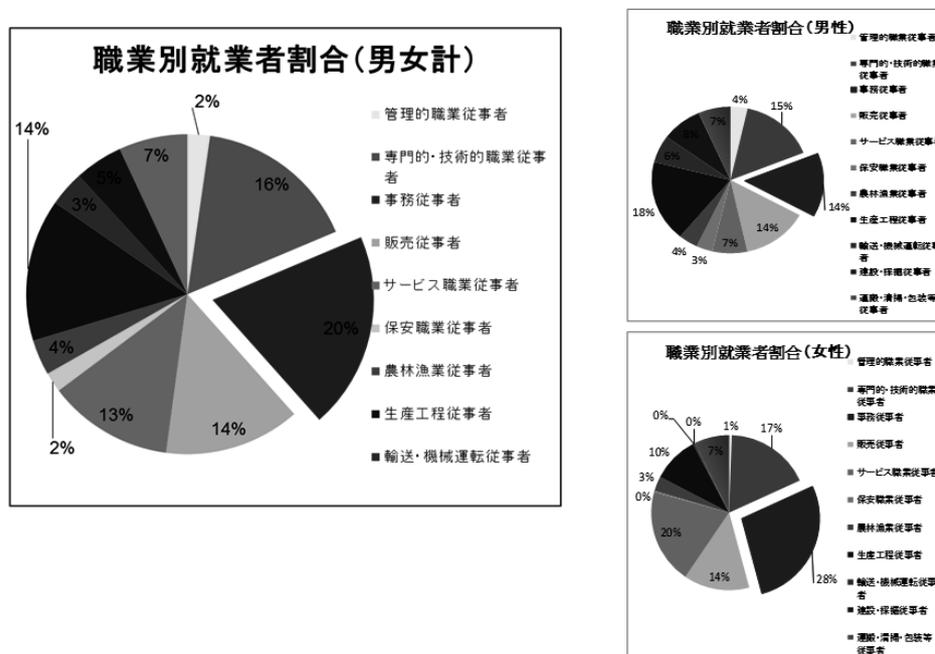


図3より、就業者の割合の中でも特に事務従事者に着目してみると、男女を含めた職業別就業者の割合において、事務従事者が一番高い割合を示している。一方、男女別に割合を見てみると、男性においては生産工程従事者が高い割合を示し、事務従事者は専門的・技術的職業従事者や販売従事者と並び次点となっているのに対して、女性においては他を引き離して事務従事者が最も高い割合を示している。また、男性が多く職種に対してまんべんなく分布しているのに対して、女性は事務従事者をはじめ、偏りのある分布を示している。女性にとって近年まで参入障壁のある職種が多くあったことと無関係ではないだろうが、それらを差し引いても、事務従事者の割合が女性にだけ高く出ていることは注目すべき点である。この事からも、女性に関して事務職が入職しやすい職種であることは明らかであり、事務職と女性の間には正の相関関係が生じているのではないかと推測ができる。

4-5 全国と福岡県及び県内主要都市との職業別就業者の割合比較

ここでは、男女の就業の分布から離れ、全国と福岡県との地域としての問題に着目して、全国と福岡県及び県内主要都市との職業別就業者の割合の違いについて見ていくことにする。

図4 全国と福岡県及び県内主要都市との職業別就業者の割合比較 (注5)

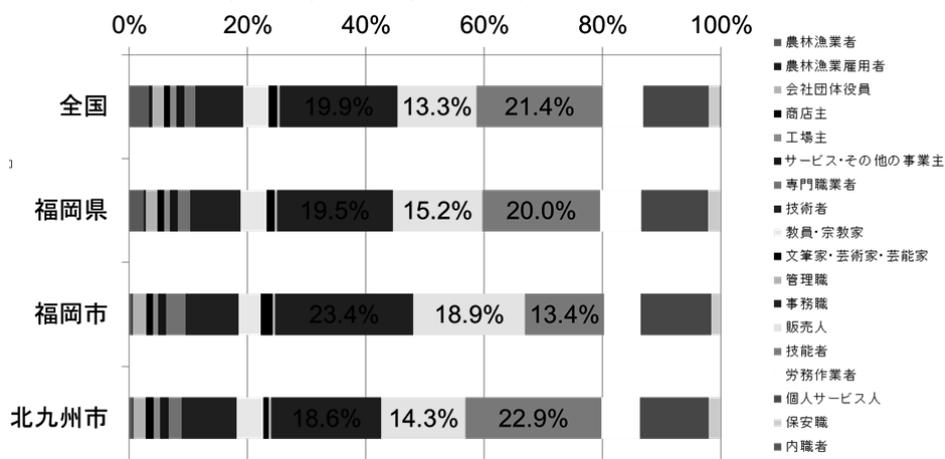


図4から、全国と福岡県においては大体似たような分布をしているのに対して、北九州市においては技能者の就業者が多く分布し、福岡市においては事務職と販売人の就業者が多く分布していることが分かる。

北九州市は工業都市として知られており、技能者の就労が多く分布しているのは工業関連の就業者が多いことが関連していると考えられる。

福岡市は九州地方全体の中核都市であり、なおかつ商業都市であることから、事務職や販売人の就労が多く分布していると考えられる。特に事務職に限って考えると、福岡市は全国平均よりも事務職に入職しやすい環境があると考えられる。

4-6 全国と福岡県及び県内主要都市との従業員数による規模別就業割合

続いて、全国と福岡県及び県内主要都市との従業員数による規模別就業の割合について見ていく。

図5 全国と福岡県及び県内主要都市との従業員数による規模別就業割合 (注6)

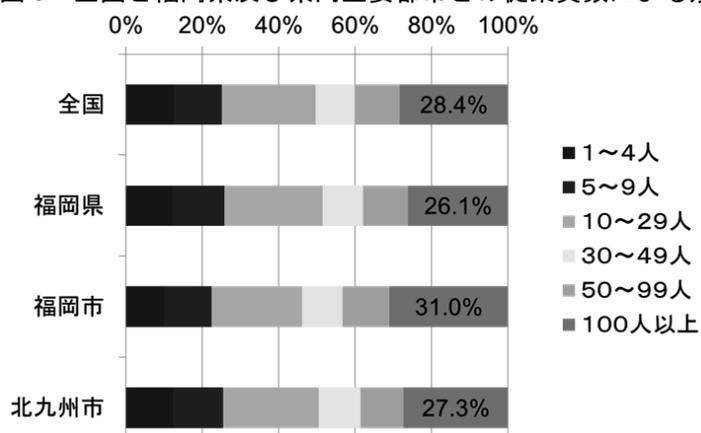


図5より、全国と福岡県、北九州市についてはそれほど差は認められないが、福岡市については、規模の大きな企業に就業する人の割合が高い。このことから、福岡市には規模の大きい事業体、具体的にいえば大企業の本社や支社などが集積していることが考えられる。大企業の本社や支社などが集積することによって、その機能を果たすために必要になる基幹的職種である事務職の増加が、事務職種の就業者を増加させているのではないかと推測できる。

4-7 女性の就業者の割合について

ここで、女性を対象を絞って、就業者の特徴について見ていきたい。

図6 全国における女性就業者の割合（注7）

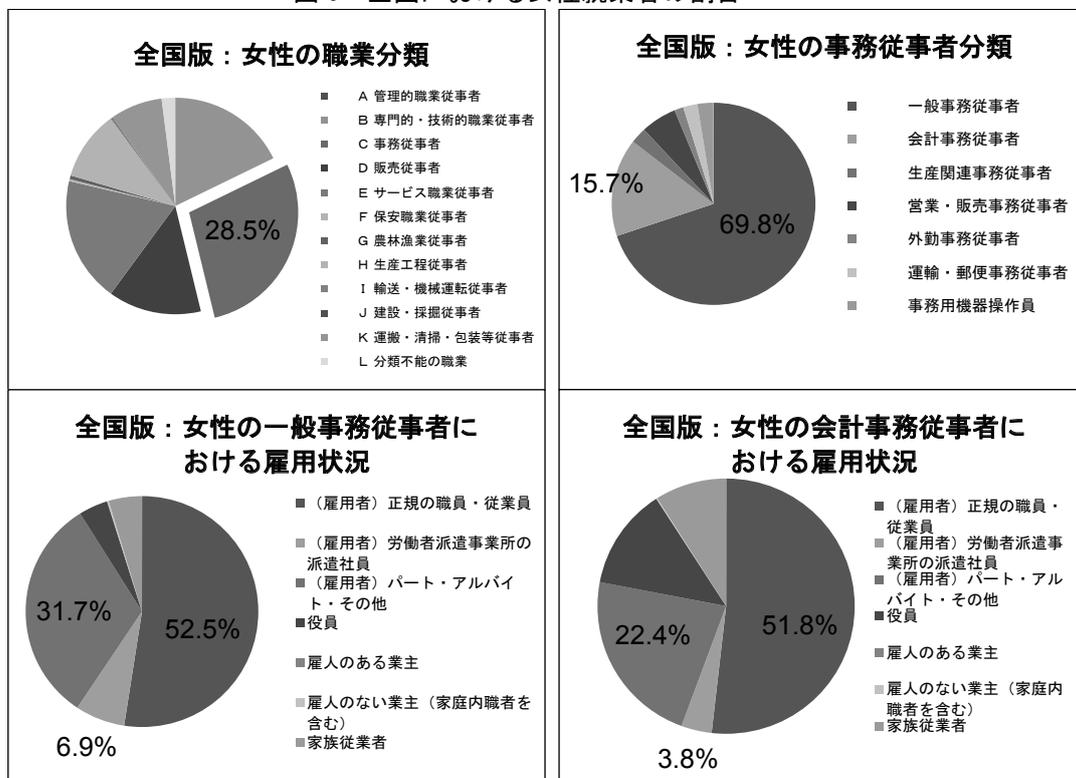


図7 福岡県における女性就業者の割合（注8）

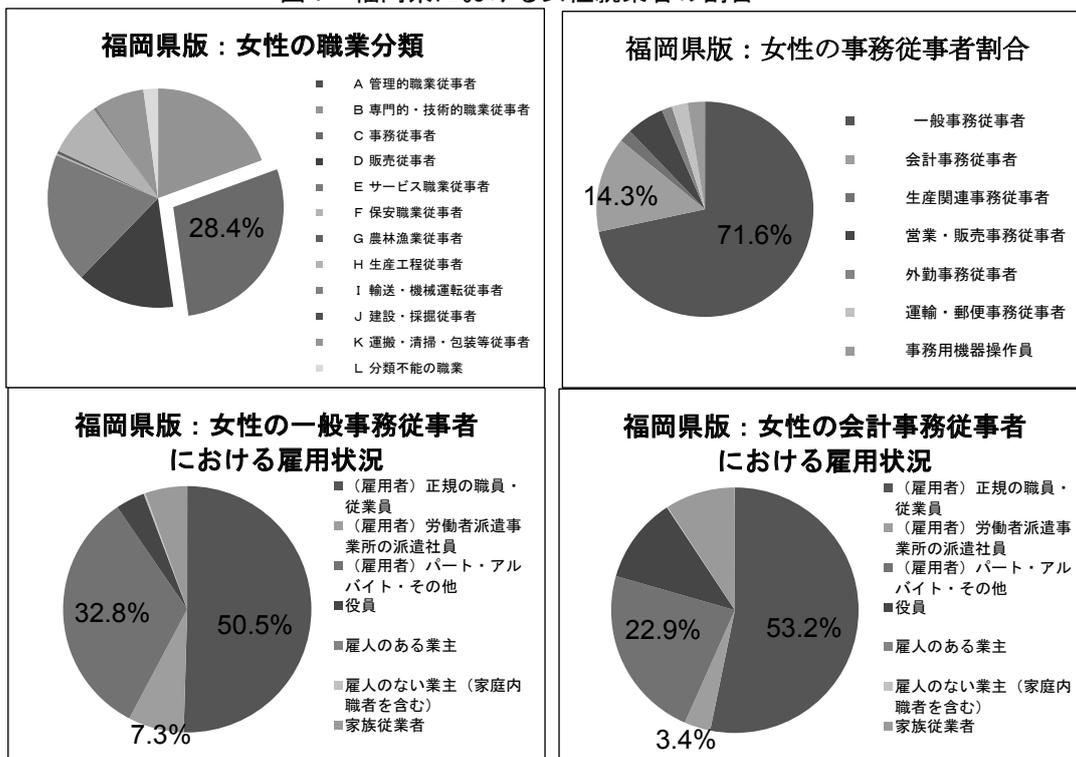
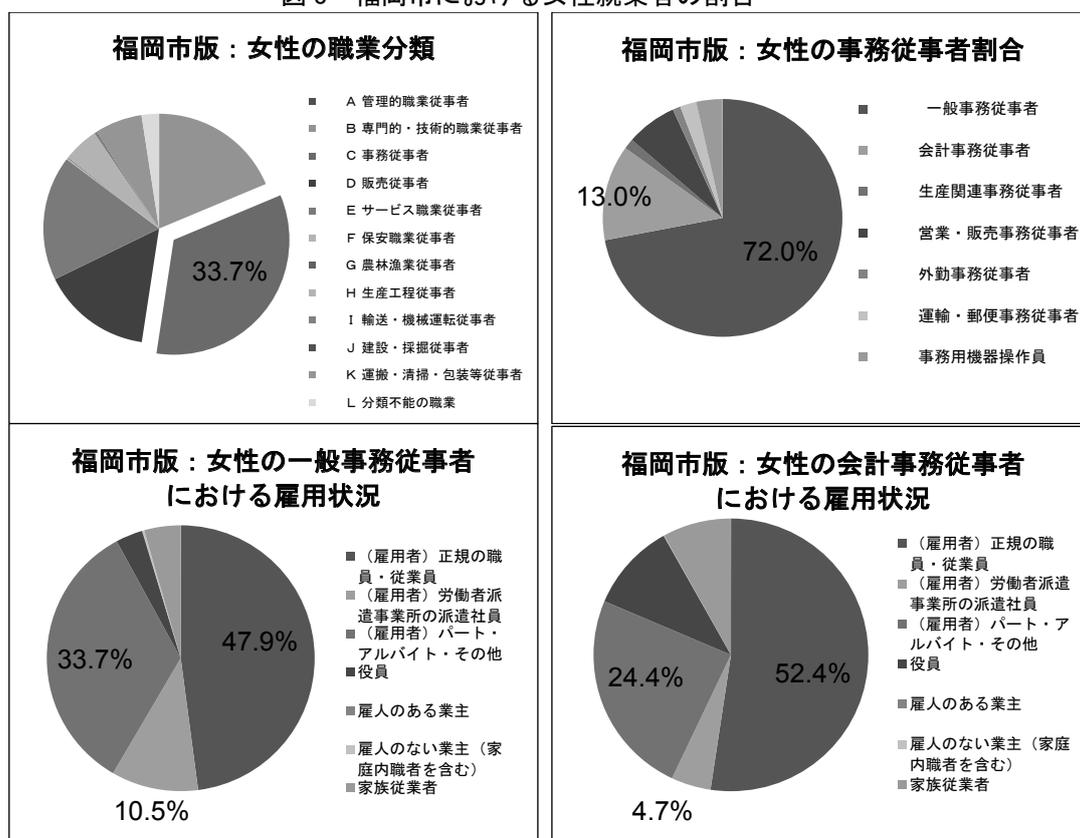


図8 福岡市における女性就業者の割合 (注9)



全国と福岡県、福岡市を比較すると、福岡市においては、事務従事者が高くなっている。また、事務従事者の内訳については、どの段階でも一般事務従事者が高く、次に会計従事者が続いている。

一般事務従事者と会計事務従事者の雇用状況を見てみると、一般事務においては正規の雇用者は半数にとどまり、特に福岡市では、半分にも満たず、4割以上が派遣ないしパートやアルバイトなどの非正規の雇用にとどまっている。それに対し、会計事務従事者については、どの段階でも正規の雇用者が半数を超え、非正規の雇用者は3割を切っている。

以上の事から、福岡市においては特に、女性の一般事務従事者は正規と非正規の割合が同じぐらいであり、女性の雇用が不安定な状態であることがわかる。同時に、会計事務従事者については正規雇用が多く、一般事務従事者と比較して雇用が安定していることがわかる。

これは、一般事務従事者においては仕事の代替可能性が高く、雇用が流動化しやすいのに対して、会計事務従事者においては仕事の代替可能性が低く、雇用が安定化しやすいことによるものと考えられる。したがって、事務従事者の中でも会計事務従事者になるということは、女性の雇用を安定化させる効果を持っている。

以上のように、女性の就業と地域についてみてみると、以下のようにまとめられる。

- ・女性の非労働力人口の中に潜在的労働力があること。
- ・有期もしくは非正規の雇用形態が多いことが、女性の労働力を潜在化させていること。
- ・女性の就業者は事務職である割合が高い。
- ・福岡市において事務職の割合が高く出ている。
- ・一般事務従事者より会計事務従事者のほうが雇用が安定する傾向がある。

したがって、福岡分科会で女性の就労について分析するのに、会計事務従事者にフォーカスする必要性が高いことが分かり、福岡市で会計に関する実証講座を行う意義がある。

5. 中小企業における会計の役割

5-1 中小企業とは

中小企業を定義すると、以下のようになる。

表 3 中小企業の定義

	中小企業基本法の定義			法人税法による定義
	中小企業者		内 小規模事業者	
	資本金 又は 従業員数		従業員数	資本金
製造業その他	3億円以下	300人以下	20人以下	1億円以下
卸売業	1億円以下	100人以下	5人以下	
サービス業	5000万円以下	100人以下	5人以下	
小売業	5000万円以下	100人以下	5人以下	

法人税法による定義は資本金だけを見ているので、分野によっては中堅の会社が含まれるが、中小企業基本法による定義はより細密に中小企業の定義を行っており、こちらの方がより実態を示しているのではなかろうか。したがって、ここでは中小企業基本法での中小企業の定義を援用することにする。

5-2 中小企業の推移

中小企業に分類される企業が、いままでどのような推移を示しているのかを見てみると、以下のようになっている。

表 4 中小企業の推移 (注10)

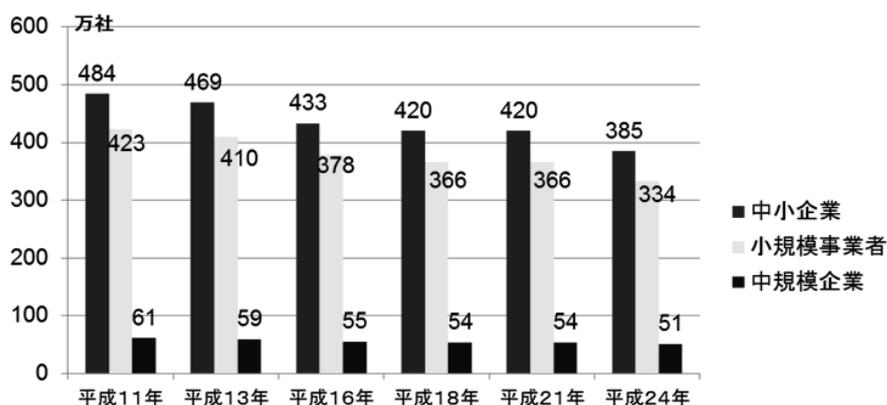


表 4 より、平成 11 年から平成 24 年までの推移は、中規模企業は横ばいであるのに対して、中小企業と小規模事業者は減少を示している。これは廃業率が開業率より高くなっていることを意味しているが、原因としては、統計を見た 13 年の間に後述する大企業と中小企業・小規模事業者との相互依存関係の希薄化などによる、体力のない企業の市場からの退場や、産業の進展などにより起業にかかるコストが増大するなどの要因により、ベンチャー企業とも呼ばれる新規の中小企業・小規模事業者の開業率が年々低下していることなどが考えられる。起業に関する施策はその時々で講じられてきたが、中小企業・小規模事

業者の減少を食い止めるまでには至っていないのが現状のようだ。

このような状況の中で、中小企業・小規模事業者は、生き残りのために自らの経営指針を誤らないようにする必要が高まっており、財務諸表の分析などの経営分析が、生き残りを図るために必須の項目となってきている。

5-3 中小企業・小規模事業者のさらなる飛躍

経済のグローバル化、人口減少等の我が国における中長期的な経済・社会構造の変化の中で、我が国の中小企業・小規模事業者が置かれた環境も変化してきている。ここで、製造業における大企業と中小企業・小規模事業者の取引環境について考えてみると、従来は、大企業と中小企業・小規模事業者との間には相互依存関係が存在した。こうした環境の中で受託加工を中心とした事業活動を行ってきた中小企業・小規模事業者は、大企業が市場から獲得してきた需要の恩恵を享受してきた。しかしながら、グローバル化の進展を背景に、大企業と中小企業・小規模事業者との間の相互依存関係は希薄化し、中小企業・小規模事業者は自ら市場と向き合い、需要を獲得する必要に迫られている。ここで重要となるポイントを4つほどあげておきたい。

- ①収益力の分析（収益力の向上）
- ②イノベーション
- ③販路開拓
- ④人材の確保・定着

この中でも、特に④の人材の確保・定着において女性の活躍が求められているものと考えられる。

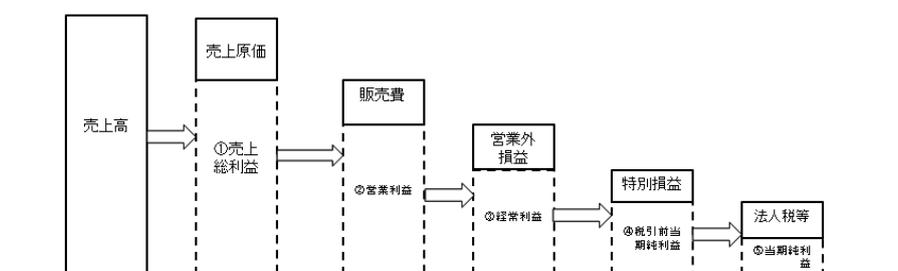
5-4 収益力の分析（収益力の向上）とは・・・例1として

収益力の分析するときに必要な利益の算出については下記のように5つの種類の利益がある。

- ①売上総利益（＝売上－売上原価）：基本となる利益
- ②営業利益（＝①売上総利益－販売費及び一般管理費）：本業で得た利益
- ③経常利益（＝②営業利益＋営業外収益－営業外費用）：副業で得た利益
- ④税引前当期純利益（＝③経常利益＋特別利益－特別損失）：税金を納める前の利益
- ⑤当期純利益（＝④税引前当期純利益－法人税等）：最終的に得た利益

経営状態を判断するには、利益の源泉を下記のようにそれぞれの段階で分析し、その内容を的確に判断をすることが必要になる。

図9 利益の種類



5-5 収益力の分析（収益力の向上）とは・・・例2として
 企業が収益力を高めるために必要な取組例を以下に挙げる。

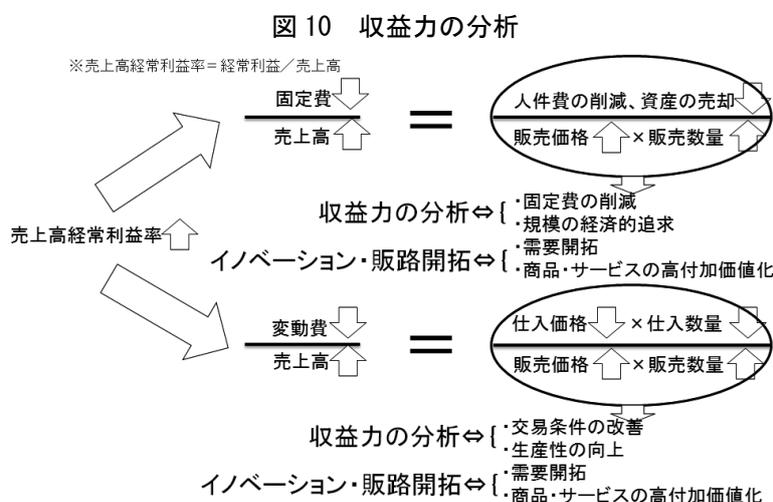


図6より、売上高経常利益率を上げるには、固定費・変動費それぞれの要素を改善させる必要がある。固定費については、人件費の削減、資産の売却といったことを行い、変動費については、仕入れ価格の低下、仕入数量の削減といったことを行う。

5-6 中小企業・小規模事業者に対する財務体質強化

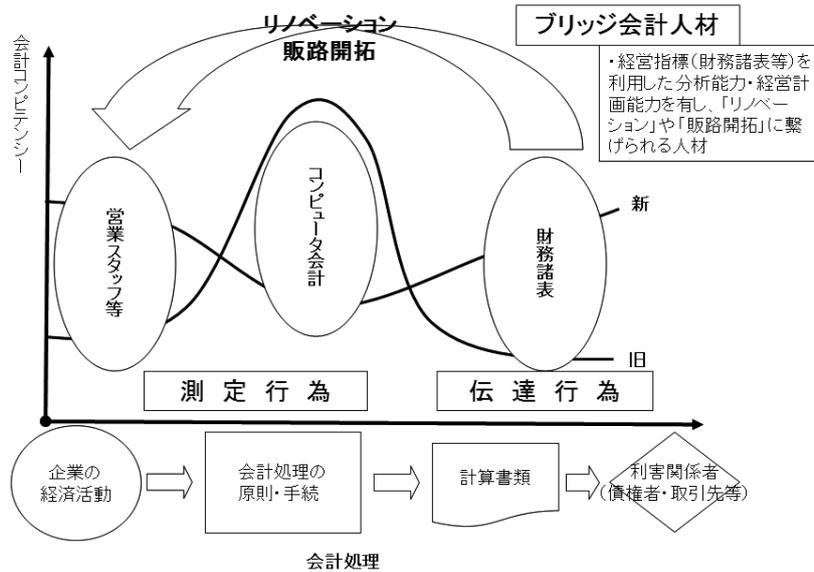
中小企業・小規模事業者にとって、将来の見通しが不透明な中で安定した経営を継続していくためには強い財務体質を形成することが必要不可欠である。そして、財務体質の改善には、バランスシートの改善と収益の改善が不可欠である。一般論として、バランスシートの改善には「資産の処分」「財務バランスの改善」「資本の充実」があり、収益力向上には、「売上高の確保」と「コストの削減」がある。

以上述べてきたように、中小企業・小規模事業者を取り巻く環境は大変厳しいが、「収益力向上」と財務体質が脆弱な我が国の産業（企業）の体質強化（特に中小企業・小規模事業者）を図るために財務・経理担当者として必要な人材を育成し、国際競争に勝ち抜くための企業に成長させる必要があるのではなかろうか。

6. 求められる会計コンピテンシーについて

今後、大企業のような専門的会計人を必要としない中小企業などで求められる会計人の人材像として、企業会計原則などを理解したブリッジ会計人材というものが想定される。具体的には以下の図で示すとおりである。

図 11 求められる会計コンピテンシーについて



ブリッジ会計人材という概念であるが、上図でも分かる通り、会計指標を測定・伝達し表された財務諸表などの経営指標を分析し、経営計画を立て、リノベーションや販路開拓などの企業の経済活動に還元できる人材の事である。このような人材こそが、今後の中小企業などの継続的な発展に必要となる。

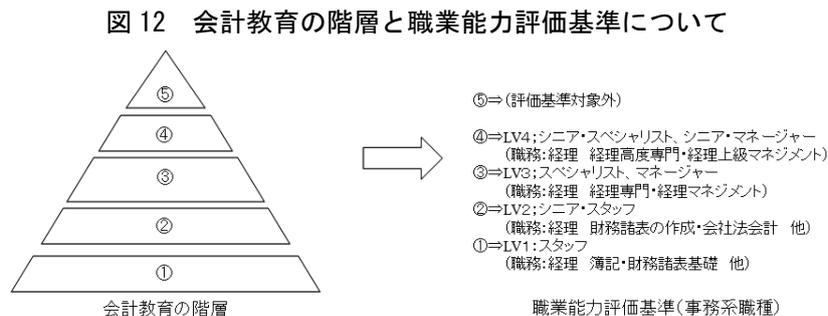
7. 会計教育について

7-1 会計教育の階層

会計教育を階層にしてみると、下記の5種の階層に分けられる。

- ① 教養（リベラルアーツ）としての会計教育
- ② ビジネスパーソンのための会計教育
- ③ 経理担当者又は管理者の為の会計教育
- ④ CFO（最高財務責任者）などの経営者のための会計教育
- ⑤ 公認会計士・税理士などの職業会計人のための会計教育

図式化すると以下のようなになる。



上位である④、⑤に属するビジネスプロフェッショナルに関しては、経営系・会計系専門職大学院などですでに養成が行われつつあるが、まだ参入して日が浅いこともあって、「企業の経営者・管理者などの能力開発としては企業側からまだ十分な評価を勝ち得ていない」状況である。(橋本編, 2009)。また、①～③に関しても、下位にある教養(リベラルアーツ)としての会計教育が十分になされていないために、上位の会計教育に人材が供給されていない現状がある。会計教育を活性化させるためには、まずは、すそ野の会計教育を充実させることが今後必要になっていく。上位にあるブリッジ会計人材の供給も、すそ野の層を厚くすることが前提になってくると考えられる。

7-2 学び直しとして会計(簿記)の役割

会計(簿記)の学習が実際に行われている場所に注目してみると、以下の表4のように、専門学校(新卒者対象:就業未経験者)での割合が年々低くなり、それに対して職業訓練(既卒者対象:就業経験者)での割合は徐々に高くなっている。このことは、会計(簿記)教育が以前のような新卒者に対する教育として行われるものから、既卒者を対象としたリカレントの教育として行われるものへと位置づけが変わってきていることを示しており、その状況が年を追うごとに高くなっていることが表4の推移からも理解できるであろう。

表5 専門学校生(訓練生)に占める商業実務(事務科)の推移^(注12)

	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度
全職業訓練生数	147,336	150,751	140,284	112,829
事務科の訓練生数	43,202	46,693	44,851	36,290
職業訓練生に占める事務科の割合	29.3%	31.0%	32.0%	32.2%
専門学校の全学生数	574,152	578,119	587,330	589,104
商業実務の学生数	60,710	59,593	58,506	58,262
全専門学校学生に占める商業実務の割合※	10.6%	10.3%	10.0%	9.9%

8. 中小企業会計コンピテンシーについて

ここで、中小企業の会計をこれから担うであろう資格として「企業会計コーディネーター」について説明する。

平成24年に「中小企業の会計に関する基本要領」(「中小会計要領」)が公表され、この要領により、中小企業における簿記・会計の重要性が認識されることになった。また、産・官・学・士が一丸となった協力体制が進行していることによって、この要領を身に付けた人材として「企業会計コーディネーター」という資格が注目されることになる。その概要は、以下のとおりである。

(1) 目的

- 1) 中小規模組織内部における経理・財務の責任者として、専門的な知識等を基礎に組織のマネジメントおよび外部関係者との折衝を行う人材の養成
- 2) 中小会計要領の知識を必須条件とし、各種の経営指標を利用した基本的な分析能力・経営計画能力を有し(経営財務)、加えて中小規模組織の経理・財務の実務の特性に即した税法・内部統制・原価計算の実務知識を有する人材の養成

(2) 対象

- 1) 中小企業経理業務担当(希望)者
- 2) 女性を中心とした再就職希望者

3) 中小規模組織に就職を希望する専門学校生、大学生

(3) 受験資格

- 1) 日本商工会議所主催簿記検定 3 級以上または公益社団法人全国経理教育協会主催簿記能力検定 2 級以上または公益財団法人全国商業高等学校協会主催簿記実務検定 2 級以上に合格していること
- 2) 3 年以上の経理実務経験者
- 3) 2 年以上の金融機関実務経験者
- 4) 男女の別, 年齢, 学歴, 国籍等の制限なし

(4) 試験科目

- 1) 中小企業会計
- 2) 経営財務
- 3) 税法
- 4) 内部統制
- 5) 原価計算

この資格は「ブリッジ会計人材」を養成する方法を具体化したものであり、同時に、中小企業会計に精通していることを証明する手段ともなるもので、学習者のレベルを外部に示す指標ともなる。

対象として、女性を中心とした再就職希望者が入っていることから分かるように、「企業会計コーディネーター」を養成することは、中小企業の会計に資するだけでなく、リカレント教育による女性の労働力の創出の一助にもなりうるものである。一日でも早く社会的なひろがりを見せる方向へと活動していきたい。

9. 3つの課題に関する検討

(1) 人材ニーズの把握の状況

これまでの分析でニーズが明らかになった「企業会計コーディネーター」の資格について、各業界団体へのヒアリング等によっても、その人材ニーズは確認されている。

(2) 教育プログラムのカリキュラムマップ等の把握

試験科目（中小企業会計・経営財務・税法・内部統制・原価計算）が設定されていることにより、導入である簿記や法学などから、試験科目までにわたるカリキュラムがマッピングできる。よって、「企業会計コーディネーター」のカリキュラムマップは十分に把握できている。

(3) 人材ニーズとカリキュラムマップを結びつけるための課題の検討と実証講座の開発

人材ニーズとカリキュラムマップを結びつけるために、いままで実際に養成された中小企業の人材を、カリキュラムマップによって検証した。そこから、実証講座に必要な要素を抽出することで、モデル提示を行った。

10. 福岡分科会における実証講座

(1) 実証講座の概要

福岡分科会では、今までの分析で浮かび上がった中核的専門人材としての「企業会計コーディネーター」の資格の必要性について、実証講座を通じてさらに分析するため、下記の通り「企業会計コーディネーター」の導入となる講座を計画した。

内容：「中小企業の会計」と中核的専門人材養成の必要性

講師：河崎照行先生（中小企業会計学会会長）

対象：中小企業の経営者（及び経理担当者）又はビジネス教育機関関係者

人数：10名程度

場所：アクア福岡（福岡市博多区中洲5-3-8）

日時：平成28年1月17日（日） 13時～16時

内容的には、中核的専門人材の養成としての「企業会計コーディネーター」が、中小企業にとって必要な資格であることを、基本である会計基準や会計行為から始まり、中小企業特有の問題までにわたって講義する。具体的には以下のようなになる。

- ① 計基準設定に対するアプローチの違いと中小企業会計の必要性
- ② 中小企業会計の理論的構造と適用対象
- ③ 算書類の信頼性保証の構図
- ④ 新たな資格制度（企業会計コーディネーター）

また、この講座は「企業会計コーディネーター」養成講座の導入部分となるものと位置づけられ、参加者がこの資格を知ることにより地域に啓発し、資格が中小企業に定着する効果も狙っている。

(2) 実証講座の実施

今回実施の実証講座は講座全体の導入部分とし、中小企業会計の必要性を中心にその後の会計基準の大改訂である「含み益会計」から「キャッシュフロー会計」への転換を促すものとなった。（経営財務・税法及び内部統制への統合的学習を促す。）

実証講座の参加者は、多数がビジネス教育機関の関係者であり、この新しい資格についてのビジネス教育機関における関心の高さをうかがわせた。また、「企業会計コーディネーター」に関して、「金融機関が率先して中小会計要綱を有用なものとして活用してこそ資格が生きてくる。」や、「税務当局も中小会計要綱の実施を後押しする施策をおこなってほしい。」「大企業指向の大学生と比較して、中小企業指向の短大・専門学校生にこの資格を身に付けさせることが必要だ。」などの意見が講座の感想として表明された。

(3) 実証講座から得た知見

今回の実証講座を行うことで、中小企業会計と「企業会計コーディネーター」に関する理解が深まり、受講者の感想などから下記のような知見が得られた。

- ・「企業会計コーディネーター」の資格の普及には産・官・学・士が一体となった国家プロジェクトとしての協力体制が欠かせない。
- ・中小企業に就職することの多い短大・専門学校生にこそ「企業会計コーディネーター」の資格の有用性が高い。

1 1. 会計教育とそのグローバル化の今後の課題について

今後の検討課題としては下記の3点が挙げられる。

- 1) 英米型会計基準と大陸型会計基準が取り入れられている各国とその国の産業構造（大企業と中小企業・小規模事業者との関係性等）の特徴・特色を明確化するとともに、各国で行われている経理・会計教育の違いを明らかにする。
- 2) IFRS（国際財務報告基準）の導入によって、我が国の産業に与える影響と現状の人材需要の変化を明確化し、それに対応する教育プログラムを設計する。
- 3) 中小企業の基盤を強化するために代表的な職種における段階的・体系的な教育設計と到達基準を明らかにする（今年度実証講座を含む）。また、各国で行われている企業基盤強化に関する政策や教育を調査し、我が国のそれと比較する。さらに国際共通性のある部分エリアを特定するとともに単位互換や単位認定の可能性について研究する。

以上の点を今後進めていくことにする。

【注】

- 1) 総務省「労働力調査結果」（総務省統計局）2014より作成
- 2) 総務省「労働力調査結果」（総務省統計局）2014より作成
- 3) 総務省「労働力調査結果」（総務省統計局）2014より作成
- 4) 総務省「労働力調査結果」（総務省統計局）2014より作成
- 5) 総務省「労働力調査結果」（総務省統計局）2011より作成
- 6) 総務省「労働力調査結果」（総務省統計局）2011より作成
- 7) 総務省「労働力調査結果」（総務省統計局）2014より作成
- 8) 総務省「労働力調査結果」（総務省統計局）2014より作成
- 9) 総務省「労働力調査結果」（総務省統計局）2014より作成
- 10) 中小企業庁「中小企業白書」（中小企業庁）2014より作成
- 11) 文部科学省「学校基本調査」、厚生労働省「公共職業訓練（離職者訓練）の実施状況」より作成

【参考文献】

- 植田浩史、桑原武志、本多哲夫、義永忠一、関智宏、田中幹大、林幸治（2014）『中小企業・ベンチャー企業論 - グローバルと地域のはざまで』 有斐閣
- 橋本鉦市編（2009）『専門職養成の日本的構造』 玉川大学出版部、223-241頁

12. ビジネス・経営福岡分科会実証講座概要について

講師：河崎 照行（甲南大学）

12-1 講演テーマ

「中小企業の会計」と中核的専門人材養成の必要性

12-2 本講演の目的

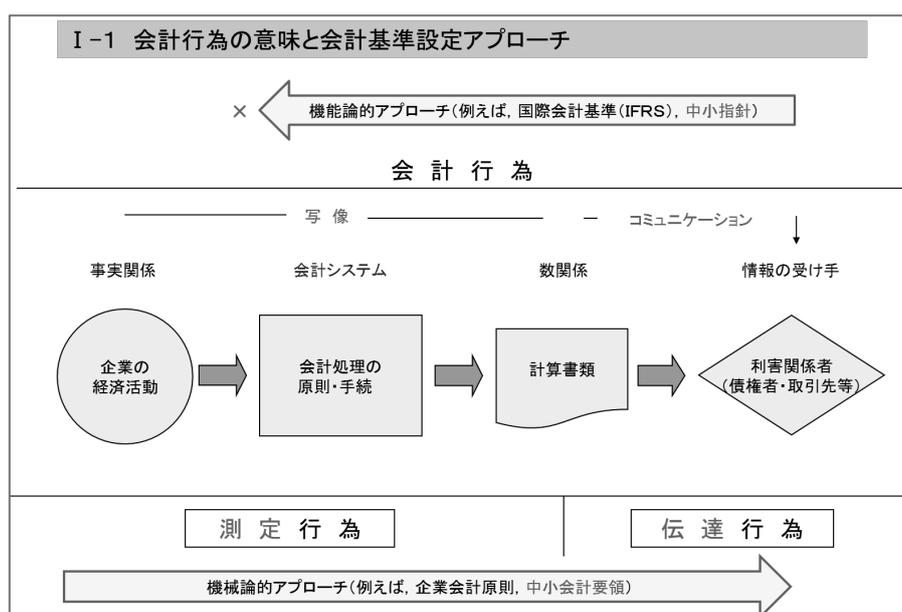
わが国における「中小企業会計」の経緯およびその理論的特徴を平易に解説することを通じて、中小企業の経理財務における中核的専門人材（「企業会計コーディネーター」）養成の必要性を論じることである。

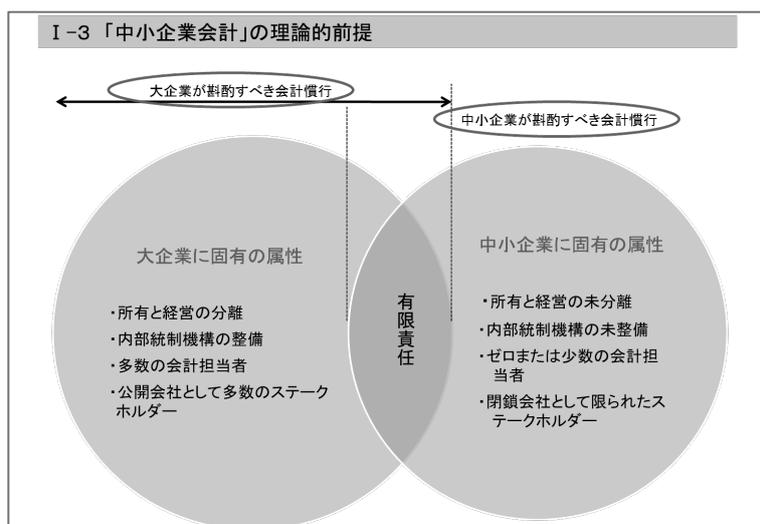
本講演のポイント

- ① 「会計行為の意味」・「わが国における中小企業会計の歩み」・「中小企業会計の理論構造」を平易に解説すること
- ② 新たな中小企業の会計ルール（「中小企業の会計に関する基本要領」；以下では、「中小会計要領」と略称）について、その具体的内容（総論と各論）の特徴を平易に解説すること
- ③ 中小企業会計の課題（計算書類の信頼性保証）について論じること
- ④ 中小企業の経理財務における中核的専門人材（「企業会計コーディネーター」）養成の必要性を論じること

12-3 講演の概要（当日映写資料から一部抜粋）

I 我が国における「中小企業会計」の歩みと理論構造





II 「中小企業要領」の特質

II-1 「中小会計要領」の基本方針とアプローチ

(1) 基本方針

- ① 中小企業の会計実務の中で慣習として行われている会計処理であること
- ② 企業の実態に応じた幅のある会計基準であること
- ③ 中小企業の経営者が理解でき、簡潔かつ平易で分かりやすいものであること
- ④ 記帳についても、重要な構成要素として取り入れたものであること

(2) 基準設定のアプローチ

- ☆1 中小企業の属性に即して、「取得原価主義」、「企業会計原則」、「法人税法」等を踏まえた基準であること
- ☆2 「積み上げ方式」(「ボトムアップ・アプローチ」)を採用すること

II-2 「中小会計要領」の要点(総論)

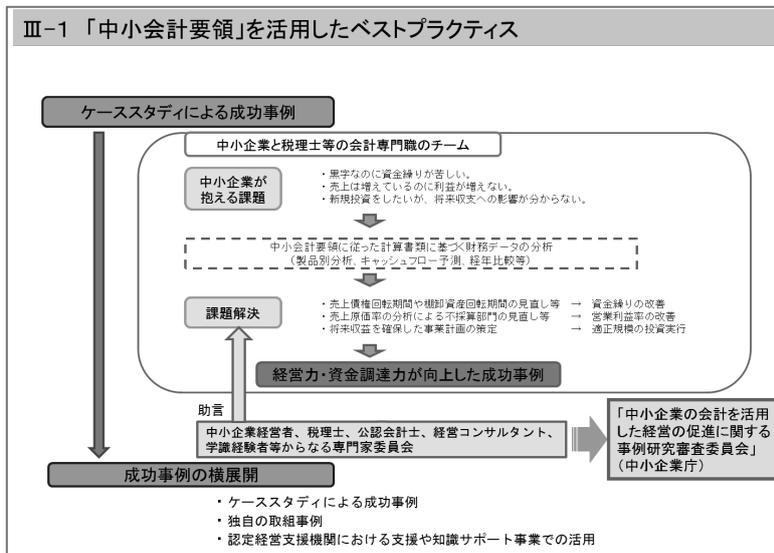
	「中小会計要領」	「中小指針」	
総論	(1) 想定対象	・(中小企業)「簡便な会計処理をすることが適当と考えられる中小企業」	・(中小企業)「とりわけ会計参与設置会社」
	(2) 国際会計基準との関係	・安定的な継続利用を目指し、国際会計基準の影響を受けない	・国際会計基準とのコンパリエンス等による企業会計基準の改訂を勧奨
	(3) 記帳	・会計帳簿の記帳要件を明示 ・真实性の原則より上位に位置づけ	・特段の要請なし
	(4) 各論の項目数等	・項目数: 基本的な14項目(税効果会計、組織再編の会計等は盛り込んでいない) ・内容: 本要領の利用を想定する中小企業に必要な事項を簡潔かつ可能な限り平易に記載	・項目数: 18項目(税効果会計、組織再編の会計等も規定) ・内容: 中小会計要領よりも詳細に記載
	(5) 税務上の処理の取扱い	・実務における会計慣行を踏まえて規定	以下の場合に適用できる ・会計基準がなく税務上の処理が実態を適正に表している場合 ・あるべき会計処理と重要な差異がない場合

II-3 「中小会計要領」の適用対象			
区分	会社数	連結	単体
上場会社	約3,500社	日本基準(J-GAAP) 米国基準 J-IFRS(修正国際基準)	日本基準 (J-GAAP)
金商法開示企業(①) (上場会社以外)	約600社		
会社法大会社(②) (上場会社および①以外) (資本金5億円または負債総額200億円以上)	約12,000社 から上場会社、①に 含まれる会社を除く	作成義務なし	
上記以外の株式会社 (上場会社、①および②以外)	約260万社 から上場会社、①と ②に含まれる会社を 除く		

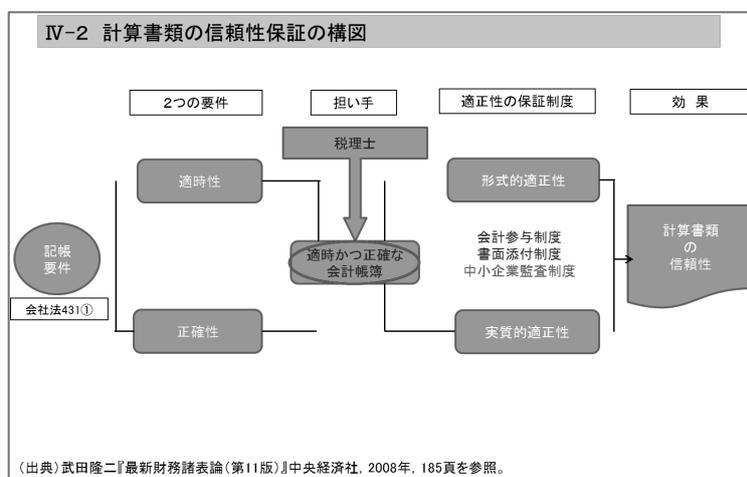
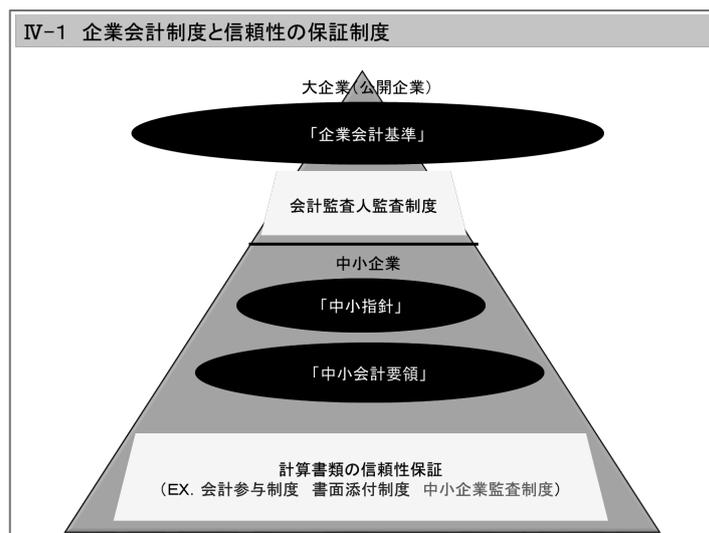
II-4 記帳の重要性と「中小企業簿記要領」			
(1) 「中小企業簿記要領」の意義			
① 青色申告制度を導入する目的から、その前提として、「正確な会計帳簿」の必要性が認識され、昭和24年(1949年)に、中小企業向けに「中小企業簿記要領」(経済安定本部)を公表			
② 「中小企業簿記要領」の目的			
(a) 正確なる所得を自ら計算し課税の合理化に資すること			
(b) 融資に際し事業経理の内容を明らかにすることによって中小企業金融の円滑化に資すること			
(c) 事業の財政状態及び経営成績を自ら知り、経理計数を通じて事業経営の合理化を可能ならしめること			
(2) 「中小企業簿記要領」の一般原則			
一般原則			
企業会計 原則	① 真实性の原則	① 正規の簿記の原則	中小企業 簿記要領
	② 正規の簿記の原則	② 真实性の原則	
	③ 資本損益区分の原則	③ 明瞭性の原則	
	④ 明瞭性の原則	④ 事業と家計の区別の原則	
	⑤ 継続性の原則	⑤ 継続性の原則	
	⑥ 保守主義の原則	⑥ 収支的評価の原則・発生主義の原則	
	⑦ 単一性の原則	⑦ 簡易性の原則・負担軽減の原則	

II-5 「中小会計要領」の要点(各論の主要な項目)			
		「中小会計要領」	「中小指針」
各論	①有価証券の 期末評価	・原則として、取得原価 ・減損処理における取得原価の回復は 経営者が判断	・条件付きで取得原価を容認 (市場価格のある株式を保有していても 多額でない場合)
	②棚卸資産の 評価方法	・最終仕入原価法を容認 ・減損処理における取得原価の回復は 経営者が判断	・条件付きで最終仕入原価法を容認 (期間損益の計算上著しい弊害がない 場合)
	③固定資産の 減価償却	・相当の償却	・規則的償却
	④リース取引	・賃貸借取引または売買取引として処理	・売買取引として処理
	⑤外貨建取引	・外貨建金銭債権債務は取得時または 決算時の為替相場による円換算額	・外貨建金銭債権債務は決算時の為 替相場による円換算額

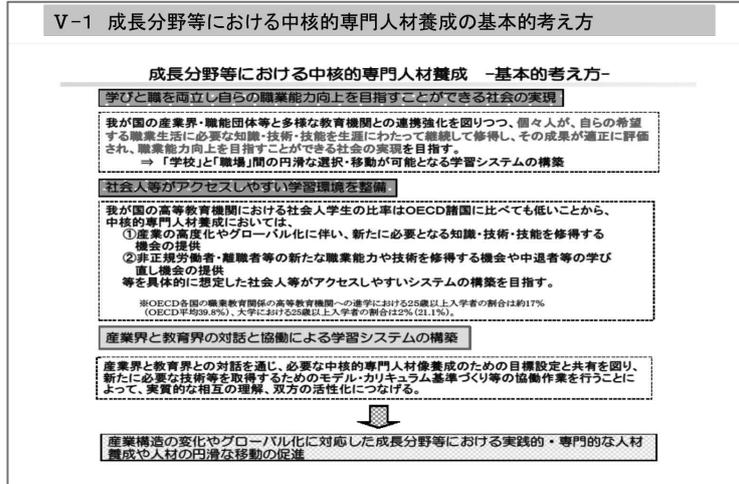
Ⅲ 「中小企業要領」の導入事例



Ⅳ 「中小会計要領」の課題と役割

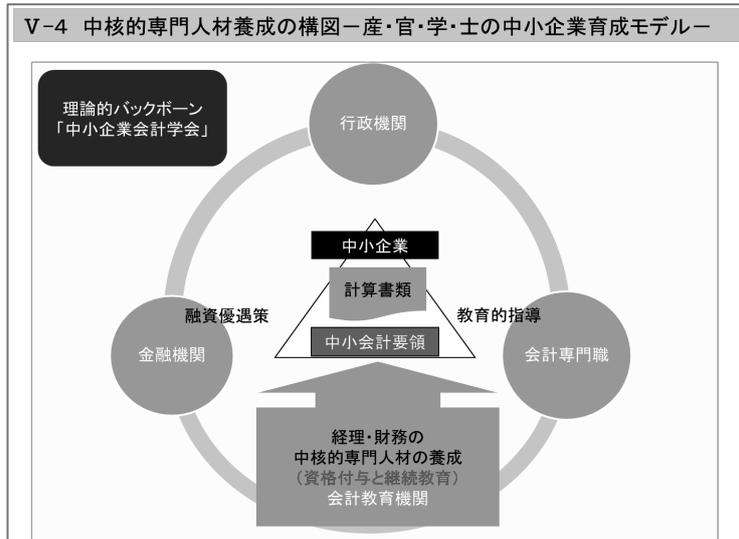


V 成長分野等における中核的専門人材養成の必要性



V-3 新たな資格制度(経理・財務の中核的専門人材)の創設

新たな資格制度	企業会計コーディネーター
(1) 目的	① 中小規模組織内部における経理・財務の責任者として、専門的な知識等を基礎に組織のマネジメントおよび外部関係者との折衝を行う人材の養成 ② 中小会計要領の知識を必須条件とし、各種の経営指標を利用した基本的な分析能力・経営計画能力を有し(経営財務)、加えて中小規模組織の経理・財務の実務の特性に即した税法・内部統制・原価計算の実務知識を有する人材の養成
(2) 対象	① 中小企業経理業務担当(希望)者 ② 女性を中心とした再就職希望者 ③ 中小規模組織に就職を希望する専門学校生、大学生
(3) 受験資格	① 日商簿記検定3級以上または全経簿記検定2級以上または全商2級以上に合格していること ② 3年以上の経理実務経験者 ③ 2年以上の金融機関実務経験者 ④ 男女の別、年齢、学歴、国籍等の制限なし
(4) 試験科目 ※科目合格制 (1科目ごとの受験可)	① 中小企業会計 ② 経営財務 ③ 税法 ④ 内部統制 ⑤ 原価計算



13. ビジネス・経営福岡分科会実証講座の検証について

検証担当：石川 正剛（学校法人石川学園）

13-1 福岡分科会実証講座の目的と概要

福岡分科会では、会計分野の中核人材の育成、また、経済活性化のための女性の潜在能力の掘り起こしの2点を目的としてプログラム開発を行い、その実証講座を行った。

具体的には、現在、わが国において、女性は、結婚・出産等のライフイベントによって、正規雇用から非正規雇用へのシフト、あるいは、仕事そのものの離職といったような状況が見られる。当分科会においては、少子高齢化社会の到来を見据え、そういった女性の離職等の雇用状況の解消、また、日本社会の持続的発展のためのグローバル人材の養成に、女性を活用することが期待されていることと、併せて、深刻な人材不足となっている「中小企業への会計人材の供給」を念頭に置いてプログラム開発を行っている。

特に女性については、全国各地、地域を問わず、職業別就業者の割合において、事務従事者が一番高い割合を示している。また、一般事務従事者と会計事務従事者の雇用状況を見てみると、一般事務においては正規の雇用者は半数にとどまり、パートやアルバイトなどの非正規の雇用にとどまっている。ところが、会計事務従事者においては、このような雇用状況は当てはまらず、これは、一般事務従事者においては雇用が流動化しやすいのに対して、会計事務従事者においては雇用が安定化しやすいことによるものと考えられる。

したがって、事務従事者の中でも会計事務従事者になるということは、女性に関わらず、雇用を安定させる効果を持っていること、また、深刻な人材不足となっている中小企業への会計人材の供給にも効果があると考えた。

13-2 実証講座の検証

前述したように、事務従事者の中でも会計事務従事者は、女性に関わらず、雇用そのものを安定させる効果を持っていることと、また、ある一定の共通の知識が求められることが分かった。

例えば、公認会計士・税理士等の社会的地位の高いもので、その資格者しか業務が行えない業務独占と言われているような資格もあるが、簿記検定等の必ずしも高い社会的地位を示すわけではないが、ある分野に関する到達度や、その分野に詳しいということを証明するといった、民間主催で行なわれているような資格もある。

会計教育においては、様々な区分の仕方はあるものの、以下、5つに分けられる。

- ① 教養（リベラルアーツ）としての会計教育
- ② ビジネスパーソンのための会計教育
- ③ 経理担当者又は管理者の為の会計教育
- ④ CFO（最高財務責任者）などの経営者のための会計教育

⑤ 公認会計士・税理士などの職業会計人のための会計教育

今回は、中小企業の会計をこれから担うであろう人材育成を目的として、「企業会計コーディネーター」という資格をベースとして、プログラムの開発を行い、実証講座を行っている。

最終目的とする人材養成像としては、中小規模組織内部における経理・財務の責任者として、専門的な知識等を基礎に組織のマネジメントおよび外部関係者との折衝を行う人材、また、中小会計要領の知識を必須条件とし、各種の経営指標を利用した基本的な分析能力・経営計画能力を有し（経営財務）、加えて中小規模組織の経理・財務の実務の特性に即した税法・内部統制・原価計算の実務知識を有する人材としているが、今回の内容については、中小企業会計、経営財務を中心とした極めて基礎的な内容となった。

対象者には、中小企業経理業務担当者、女性を中心とした再就職希望者、また、中小規模組織に就職を希望する専門学校生、大学生も対象に加えた。

ベースとしている「企業会計コーディネーター」の資格については、各業界団体へのヒアリング等によっても、その人材ニーズは確認されているところである。

今回の実証講座については、簿記、財務、会計等、それぞれの科目内容の位置づけを総合的に理解するという目的においては、その達成度は高く、非常に有効な講座であると言える。

あ と が き

本報告書は、平成 27 年度文部科学省委託「成長分野等における中核的専門人材養成等の戦略的推進」事業において九州大学（事業責任者 吉本圭一）が受託した「グローバルなビジネス展開に対応する中核的専門人材養成とリカレント学習に向けてのモジュール開発プロジェクト」の事業成果をとりまとめた報告書です。

本事業は、同じく九州大学が受託したコンソーシアム事業とともに取り組みました。「グローバル」をテーマに、教育における 2 つのグローバルについて検討して参りました。ひとつは、日本の教育制度そのものが国際的に通用するかを問う教育のグローバル化について、もうひとつは、学校段階でのグローバル人材の養成についてです。特に、本事業では、グローバルを念頭におきつつも、「ビジネス・経営」分野のリカレント学習を事業の柱に推進いたしました。グローバル化が進展していく国際社会において将来の日本を担う中核的専門人材をどのように育成すべきか。これからの日本社会を支えるうえで非常に重要な課題であると考えています。アジアに近い九州ですが、九州の中心都市である福岡と農業・観光が盛んである鹿児島では産業構造も異なります。そこで、両地域を比較参照しつつ、各県の産業界の皆様との対話を心がけて参りました。地域の学校は、地域・世界で活躍する人たちを育成できるか。これまで 18 歳をメインターゲットにしてきた学校・教育界にとっては新たな挑戦でもあり迫られた課題ともいえます。特に、M 字型曲線と言われる 20 代後半から 30 歳後半の女性の学び直しは、喫緊の課題と言えます。これからの高齢社会において、女性の学び直しの機会を提供するためには、今まで学んだ学校または近隣の学校でリカレントな学習の機会をもつ、または、仕事をしながら地域の学校で学ぶ機会があることが重要と考えております。その受け皿となる教育機関は、現在のカリキュラムを土台として、新たなカリキュラムを検討する余地があります。そこで、実現可能性のあるモジュール型学習という方法で検討を重ねて各地域で実証講座を実施いたしました。実証講座は、鹿児島においては教養と専門領域をもつ短大モデルとして鹿児島県立短期大学、福岡は、専門的知識・技能の専門学校型モデルとして専門学校九州テクノカレッジをモデル実施校として各学校の委員の先生方を中心に取り組んでいただきました。2 校を通じてリカレント学習として体系的であり身近に学ぶことができるモジュール型の学習の可能性についておおいに議論を深め、事業を推進することができました。

最後になりましたが、本事業の推進にご指導・ご協力いただきましたすべての皆様にご心より御礼申し上げます。また、本成果報告書にご尽力いただきました執筆者の皆様にも感謝申し上げます。関係者皆様のこれからの益々のご活躍、ご発展を心より祈念いたします。

2016 年 2 月 21 日

プロジェクト事務局 酒井 佳世

平成 27 年度 文部科学省委託事業

成長分野等における中核的専門人材養成等の戦略的推進事業
成果報告書 Vol.14

**グローバルなビジネス展開に対応する
中核的専門人材養成とリカレント学習に向けての
モジュール開発プロジェクト**

国立大学法人 九州大学（事業責任者 吉本 圭一）

発行年月日 2016 年 2 月 25 日

発行・編集 吉本 圭一

〒 812-8581 福岡市東区箱崎 6-19-1

九州大学大学院人間環境学研究院教育学部門

電話・FAX 092-642-4165

印刷・製本 城島印刷株式会社

〒 810-0012 福岡市中央区白金 2-9-6

電話 092-531-7102 FAX 092-524-4411
